



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

مبادرة غرفة صناعة الأردن لتعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية

رؤية مستقبلية





م. فتحي الجبيري رئيس مجلس الإدارة

وآمنة خلال العقد المقبل. ويعدّ تمكين المرأة في الصناعات التحويلية من الركائز الأساسية لهذه المبادرة، والذي سيكون له دور كبير في خفض نسبة البطالة وتعزيز دور مشاركة المرأة في القطاع الصناعي.

في حين باشرت غرفة صناعة الأردن رحلة تحويلية تهدف إلى تمكين المرأة وتحقيق التنوع بين الجنسين، ذلك من أجل الارتقاء بالبيئة الاقتصادية في الأردن. تتجاوز طموحاتنا الوضع الحالي، وتحثنا على الاستفادة من أئمن مواردنا وهي الإمكانيات البشرية. ومن خلال وضع المساواة بين الجنسين في مقدّمة خطّتنا، فإننا نعلن عن تأييدنا لحركة عالمية تدرك إمكانيات التمثيل المتوازن، خاصةً في القطاع الخاص. في حين يحترم نهجنا التقاليد العريقة والموارد في جميع القطاعات، ونلتزم بشدّة في تحقيق التوازن بين الجنسين، ممّا يصبّ في مصلحة كلّ من المؤسسات الخاصة والمجتمع.

ومع العزم الثابت على دعم التمثيل العادل داخل القطاعات الصناعية، فإننا نعلن بكل فخر عن التزامنا بتحقيق التنوع بين الجنسين، ونؤمن حقاً أن تشجيع المشاركة الأكبر للإناث في سوق العمل الأردني، وخلق المزيد من الفرص القيادية للقوى العاملة من النساء، والعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين، سيؤدي إلى زيادة الابتكار، وإثراء عمليات اتخاذ القرار، وتهيئة بيئة أعمال ملائمة للتنمية المستدامة.

على الرغم من أن النساء يشكّلن نصف مجموعة المواهب في الأردن، إلا أن معدلات توظيفهن لا تزال من أدنى المعدلات في العالم، مع وجود فوارق بين القطاعات المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، يتميّز الأردن بوجود فئة واسعة من النساء المتعلّقات، حيث إن نسبة 56% من الإناث من حملة الشهادات الجامعية، إلا أن هذه الفئة غالباً ما تواجه عقبات عند البحث عن وظائف في القطاع الخاص، حيث تم إهمال هذا المنبع الحيوي للإمكانيات في الماضي، وهو مصدر قادر على دفع مشاريع وفرص وابتكارات جديدة في المجتمع والقطاع الخاص.

يكن جوهر مهمتنا في غرفة صناعة الأردن (JCI) في الالتزام العميق بتوجيه الأردن نحو مستقبل يتميّز بالتقدّم والنمو والازدهار، كما نتطلع ليصبح الأردن وجهة رائدة وجاذبة للأعمال إلى جانب الاستثمار في المنطقة، وأن يتمتّع ببيئة أعمال مستقرة ويتميّز بالتعاون الكبير بين القطاعين العام والخاص. و باعتبارها القوة المركزية في تكوين البيئة الاقتصادية للبلاد، تُدرك غرفة صناعة الأردن الدور المحوري الذي يلعبه التنوع بين الجنسين وأهمية المساهمة في دفع هذا التقدّم.

تسترشد رؤيتنا لارتقاء بالبيئة الاقتصادية في الأردن بالتوجيهات الملكية لدعم المرأة في موقع اتخاذ القرار، وتتماشى بشكل وثيق مع رؤية التحديث الاقتصادي، التي تتطلع لزيادة نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية لتصل إلى 28%، وبالتالي، خلق ما يزيد عن 280 ألف فرصة عمل ملائمة

نهجنا للتنوع بين الجنسين

يشكّل التزام غرفة صناعة الأردن بتعزيز صناعة أردنية مزدهرة وشاملة للجنسين الركيزة لنهجنا وأنشطتنا ومبادراتنا، كما ينعكس إيماننا الراسخ بالتأثير العميق لتكافؤ الفرص، وتمكين الشباب، والدور الأساسي للمرأة في سوق العمل في هذه الركائز السبع لنهجنا لتحقيق التنوع بين الجنسين.

1. إلهام الشباب في المدارس الثانوية وفي تعزيز المشاركة في التعليم والتدريب التقني والمهني

بالتعاون مع الجمعية الملكية للتوعية الصحية، تعمل غرفة صناعة الأردن على قيادة الجهود التي تسعى لإشغال الشغف بالقطاع الخاص والتعليم والتدريب التقني والمهني بين شبابنا. كما نسعى إلى تعريف الفتيات والفتيان بعالم الصناعة الديناميكي، وذلك عن طريق الزيارات المنظمة بعناية إلى مؤسسات التصنيع ومراكز التعليم والتدريب التقني والمهني المعنيّة. ولا تخاطب هذه الزيارات التعليمية، التي يشارك فيها معلمو المدارس الثانوية، أهمية فهم المعلمين لبيئة الأعمال الصناعية فحسب، بل تلهم أيضاً شبابنا، ولا سيّما الشابات، للتفكير في مسارات وظيفية بديلة. ومن خلال ترسيخ فكرة المشاركة المبكّرة، تهدف غرفة صناعة الأردن إلى تزويد الطلاب والطالبات بفهم عميق للعمليات الصناعية والمهارات الأساسية اللازمة لتحقيق النجاح في شركات القطاع الخاص.

2. الارتقاء بجودة وقدرة مراكز التعليم والتدريب المهني والتقني العامة

ويمتد التزامنا السياسي ليشمل تعزيز جودة وأهمية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، حيث التزمنا بثبات لسنوات عديدة بتعزيز جودة مرافق التعليم والتدريب في العديد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. وسنستمر في هذه الجهود من خلال الشراكات الإستراتيجية الأخيرة مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، حيث نسعى نحو تعزيز المناهج الدراسية المتوافقة مع الصناعة والتي تلائم متطلبات بيئة الأعمال الصناعية سريعة التطور.

ومن خلال التعاون مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لتعزيز مجالس المهارات الموجودة في القطاع وفعاليتها، نهدف إلى خلق تطابق أفضل بين احتياجات المهارات في الصناعة والإمدادات من التعليم والتدريب المهني والتقني. سنعمل بشكل مباشر مع مجالس المهارات الموجودة في القطاع بشأن دورها في تطوير المناهج الدراسية وتقييم المهارات، وسنعمل بالتعاون مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لتحديد العوائق القائمة والتصدي لها. وإن هذه الجهود، بالإضافة إلى التطورات الرقمية وتمكين المعلمين، تتيح لنا القدرة على بناء جسر أقوى بين التعليم وسوق العمل للشباب، ولا سيّما الشابات.

3. تعزيز التوجيه المهني ومطابقة الوظائف

نعمل على تنسيق معارض الوظائف والبرامج الإرشادية التي تزود المهنيين الطموحين بالمهارات والثقة اللازمة للخوض في عالم الصناعة المعقد، وذلك باعتبارنا دعاة للتغيير. وكجزء من برنامج نجاحنا، نتعاون مع غرفة صناعة إربد والمجلس الترويجي للاجئين لمواثمة الشباب الباحثين عن عمل، ولا سيما الشابات، مع الوظائف الشاغرة في الشركات. وبعد المرحلة الأولية المباشرة، نلتزم بالاستمرار في هذا التعاون. فضلاً عن ذلك، نعمل بنشاط في معارض الوظائف وأنشطة المطابقة لإعداد الشباب والشابات، وجعلهم يتمتعون بكفاءات جاذبة للشركات الخاصة. ويتم دعم الشركات العاملة في هذه الأنشطة بإرشادات حول كيفية دعم الباحثين عن عمل والحفاظ عليهم، ويعد عنصر مهم في الحفاظ على القوى العاملة النسائية.

ندرك الدور المحوري للتدريب المهني وفرص التدريب أثناء العمل في مراكز التعليم والتدريب التقني والمهني في تسهيل الروابط الأولية بين الشركات والأفراد الشباب الواعدين، ونشجع بصدق جميع أعضائنا لإقامة شراكات مع مراكز التعليم والتدريب المهني والتقني لتعزيز فرصهم لتوظيف القوى العاملة المستقبلية المحتملة.



4. الأبحاث والدراسات لتعزيز التعلّم وأفضل الممارسات من القطاعات الصناعية

في مساعٍ لدعم ذلك، طوّرت غرفة صناعة الأردن العديد من المبادئ التوجيهية للشركات المتطوّعة من أجل توفير التدريب الميداني في المهن الصناعية للشباب في ممانعها. وتشارك العديد من الشركات في وضع واختبار مبادئ توجيهية جديدة مع العديد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك ضمن برنامج نجاحنا. كما تخطط غرفة صناعة الأردن للتعامل بشكل أكبر مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتحسين أنشطة التوجيه المهني، وضمان حصول المزيد من الشابات

والشبان الموهوبين على المهارات التقنية والبشرية الموجهة للعمل بمجال الصناعة في المستقبل.



تماشياً مع التزامنا بإنشاء سوق عمل قائم على التنوع بين الجنسين، فإننا ندرك أهمية فهم التحديات التي يواجهها الشباب خلال البحث عن فرص عمل في مجال الصناعة، وندرك أيضاً وجود مجالاً للتحسين داخل هياكلنا لتتوافق بصورة أفضل مع تطلعات الشباب المهنيين.

ومن خلال الدراسات الاستقصائية والأبحاث الفعّالة، نقوم بتحديد التحديات ونقاط العمل التي يمكن اتخاذها من القطاع الخاص. وتعد نتائج هذا العمل مصدر إلهام لنا لوضع السياسات والممارسات التي تعمل على تعزيز الشمولية وتكافؤ الفرص، وإعداد مبادئ توجيهية يمكن توزيعها بين أعضائنا. ولضمان قدرة الشركات الأردنية في الحصول على الإلهام من ممارسات بعضها البعض، فإننا نسعى إلى تسليط الضوء على الممارسات المثالية في مجال الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية بين أعضائنا، لإلهام الآخرين لإنشاء أماكن عمل أفضل.

ومن خلال التعاون الوثيق مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، نقوم بتقييم أساليب الاعتراف بالتعليم المُسبق، وهو نهج معروف لتقييم المهارات التي تم اكتسابها عن طريق التدريب. وتسعى هذه المبادرة إلى تخصيص تدريب للنساء والرجال الضعفاء الذين يدخلون مجال الصناعة. إلى جانب ذلك، فإننا نستكشف بفعالية طرقاً لتحسين ساعات العمل لضمان توازن صحي بين العمل والحياة للشباب العاملين، وذلك عن طريق المشاركة في حوارات مع مجموعة متنوعة من القطاعات الصناعية. ولا يعزز هذا النهج رضاهم الوظيفي فحسب، بل يُسهم أيضاً في الاحتفاظ بهم بشكل أكبر، لاستفيد الشركات من هذا النهج في نهاية المطاف.

وفي نفس الوقت، نحن ندعو بثبات لتحسين وسائل النقل والبنية التحتية الرقمية، وندرك دورها المحوري في دعم الشركات والقوى العاملة فيها. وعن طريق إنشاء إطار رقمي فعّال، فإننا نتيح خيارات عمل تتسم بالمرونة إلى جانب فرص العمل عن بعد، لتشكيل مستقبل العمالة. كما أنشأنا وحدة سوق العمل التي توفر إرشادات الموارد البشرية للعديد من الأعضاء، وذلك من خلال الشراكة مع منظمة العمل الدولية واتحاد الصناعات الدنماركي، مما يؤدي إلى الارتقاء بظروف العمل بشكل عام.

5. تصميم سياسات الموارد البشرية للاحتفاظ بالمواهب وتطويرها

رغم أن جذب الشباب والشبان هو أمر مهم، إلا أن الحفاظ على القوى العاملة الحالية له ذات الأهمية. وإدراكاً منّا للتحديات التي تواجهها العديد من الشركات للاحتفاظ بالقوى العاملة لديها، لا سيّما النساء العاملات، باشرنا بأول شبكة للموارد البشرية تشمل 35 مديراً للموارد البشرية يعقدون اجتماعات بصورة منتظمة لتبادل الأفكار حول إنشاء سياسات للاحتفاظ بالموظفين الحاليين ودعمهم. في حين نأمل بشكل خاص أن ينتج عن هذه الجهود تحسين للمسارات الوظيفية للنساء ومشاركة وظيفية مستمرة للشباب.

6. تمكين القيادة

لا تشمل رؤيتنا الحاضر فقط، بل المستقبل أيضاً. وندعم القيادة النسائية في القطاع الخاص عن طريق الشراكات الاستراتيجية والمبادرات التعاونية. فعلى سبيل المثال، تم اختيار ذلك عام 2022 مع مجموعة من الشركات والمنظمات الخاصة في الأردن من خلال علاقتنا مع اتحاد المؤسسات النرويجية وبرنامجها تحت عنوان "نساء من أجل المستقبل". وينعكس هذا الالتزام في جهودنا لدعم تمثيل المرأة في الأعمال الحرّة، وتعزيز جيل جديد من القادة يضم التنوّع والشمولية. ولن يزيد تشجيع المزيد من الإناث لتولي مناصب قيادية في القطاع الخاص من دور القدوة فقط، بل سيمنح الشابات الإلهام لممارسة مهن في قطاعات الصناعة.

7. إنشاء شبكة المرأة الصناعية

تسعى غرفة صناعة الأردن إلى إنشاء شبكة من سيدات الأعمال في قطاع الصناعة وذلك لتعزيز الترابط بين النساء العاملات في القطاع الصناعي وزيادة الوعي حول أهمية دور المرأة في هذا القطاع. ويمتد التزامنا ليشمل دعم سيدات الأعمال في قطاع الصناعة، لا سيّما الشباب والنساء الناشئات، عن طريق تبادل قصص النجاح والتجارب، تقديم الاستشارات، بناء القدرات، التدريب على القيادة وتمكين المرأة في أدوارها كقائدة الأعمال الصناعية. وستشكّل هذه الشبكة منارة الإلهام، لتعزيز نمو وتطور المرأة في القطاع الصناعي.



ماذا لكل أن يعمل..

غرفة صناعة الأردن

- ▶ **تعزيز تبادل المعرفة وأفضل الممارسات:** تحديد ومشاركة أفضل الممارسات من الشركات الكبيرة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة، لتعزيز ثقافة التميز والشمولية في مختلف أنحاء قطاع الصناعة.
- ▶ **دعم أطر الأعمال العامة:** الدعوة إلى تحسين أطر الأعمال التي تجذب وتحافظ على المزيد من النساء في القطاع الصناعي، الأمر الذي يخلق بيئة أعمال مرحة بالجميع.
- ▶ **تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات:** تعزيز الرؤية والتواصل بين الشركات والقطاعات التي تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية والتنوع بين الجنسين، لتطوير قوة عاملة أكثر تنوعاً وشمولاً.
- ▶ **تقديم إرشادات التنوع بين الجنسين المستهدف:** تقديم إرشادات الخبراء بشأن مبادرات التنوع بين الجنسين المحددة، ووضع أهداف مستهدفة واضحة للتنوع بين الجنسين.
- ▶ **إدراج التنوع بين الجنسين في جميع أنشطة غرفة صناعة الأردن:** غرس التنوع بين الجنسين في كل جانب من جوانب أنشطة غرفة صناعة الأردن، بدءاً من تصميم البرنامج وحتى اختيار المشاركين، المواقع، وترتيبات المقاعد، لضمان الشمولية في جميع الجهود المبذولة.
- ▶ **إقامة شراكات استراتيجية:** إقامة شراكات استراتيجية مع مجموعات ذات مصالح محددة بالإضافة إلى الشركاء التجاريين الآخرين المعنيين، للعمل على تطوير شتى المنتجات والخدمات والطول الإبداعية بشكل تعاوني.
- ▶ **الحفاظ على نهج التنوع بين الجنسين:** المراجعة والحفاظ على نهج التنوع بين الجنسين الماثل قبل أن تقوم غرفة صناعة الأردن بإنهاء مشاركتها في برنامج نجاحنا.



الشركات

- ▶ **تعزيز لجان التوظيف المتنوعة:** تأكد من أن لجان اختيار الموظفين تحرص على التنوع التام بين الجنسين لمؤسستك.
- ▶ **اللغة الشاملة في إعلانات الوظائف:** صغ إعلانات الوظائف بلغة تستقبل المتقدمين من كلا الجنسين لتعزيز الشمولية.
- ▶ **إعطاء الأولوية للتنوع بين الجنسين في المتقدمين النهائيين:** اسغ لأن يكون واحد على الأقل من المتقدمين النهائيين امرأة، لتعزيز التوازن بين الجنسين في عملية اتخاذ القرار.
- ▶ **مواجهة التحيز في عملية التوظيف:** مكافحة مفهوم أن نقص المتقدمين من الإناث يعادل نقص المرشحات الإناث المؤهلات لهذا المنصب.
- ▶ **تدريب القادة على التحيز اللاشعوري:** قم بتقديم التدريب للقادة لإدراك التحيز اللاشعوري والتصدي له مع تعزيز فكرة الحوار الصريح بين موظفيك لإزالة المعايير الاجتماعية.
- ▶ **تمكين الطالبات:** المساهمة بشكل فعّال في التعلم القائم على العمل وخلق فرص خاصة للطالبات للمشاركة والتميز.
- ▶ **إقامة شراكات تعليمية:** تعاون مع المدارس الثانوية المحلية ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ذات الصلة لنقل احتياجاتك من المهارات وتوفير زيارات مدرسية إلى شركتك في حال سماح الموارد بذلك.
- ▶ **الدعوة إلى دعم المجتمع:** الإسهام مع السلطات المحلية للدعوة إلى تحسين خيارات وسائل النقل ومراكز الرعاية النهارية المتاحة لدعم قوة عاملة أكثر تنوعاً.
- ▶ **مراجعة إجراءات الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية:** إجراء مراجعة دقيقة لإجراءات الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية لتحديد المجالات التي تتطلب تحديثات لتعزيز التنوع بين الجنسين.

Najahna

Our success

نجاحنا هو برنامج مدته خمس سنوات (2022-2026) يهدف إلى تمكين الشباب للاجئين السوريين وغيرهم من الشباب المتأثرين بالنزاعات، ويصب اهتمامه بشكل خاص على الفتيات المراهقات والشابات في الأردن عن طريق استخدام نهج "التنوع بين الجنسين". ويهدف البرنامج إلى تزويد الشباب بالمهارات والقدرات لتحقيق فرص كسب العيش المستدامة ومواجهة العوائق المبنية على النوع الاجتماعي والاجتماعية والاقتصادية والمتعلقة باللاجوء ليصبحوا أعضاء فعّالين في المجتمع المدني.

رؤية مستقبلية

معلومات الاتصال

☎ 06 4642649 ✉ jci@jci.org.jo, info@jci.org.jo 📍 811986 Amman 11181 Jordan 🌐 www.jci.org.jo

التواصل الاجتماعي

📘 @chamberjci 📷 jordan_chamber_of_industry 📺 jordan-chamber-industry 📺 @JCI_Jordan