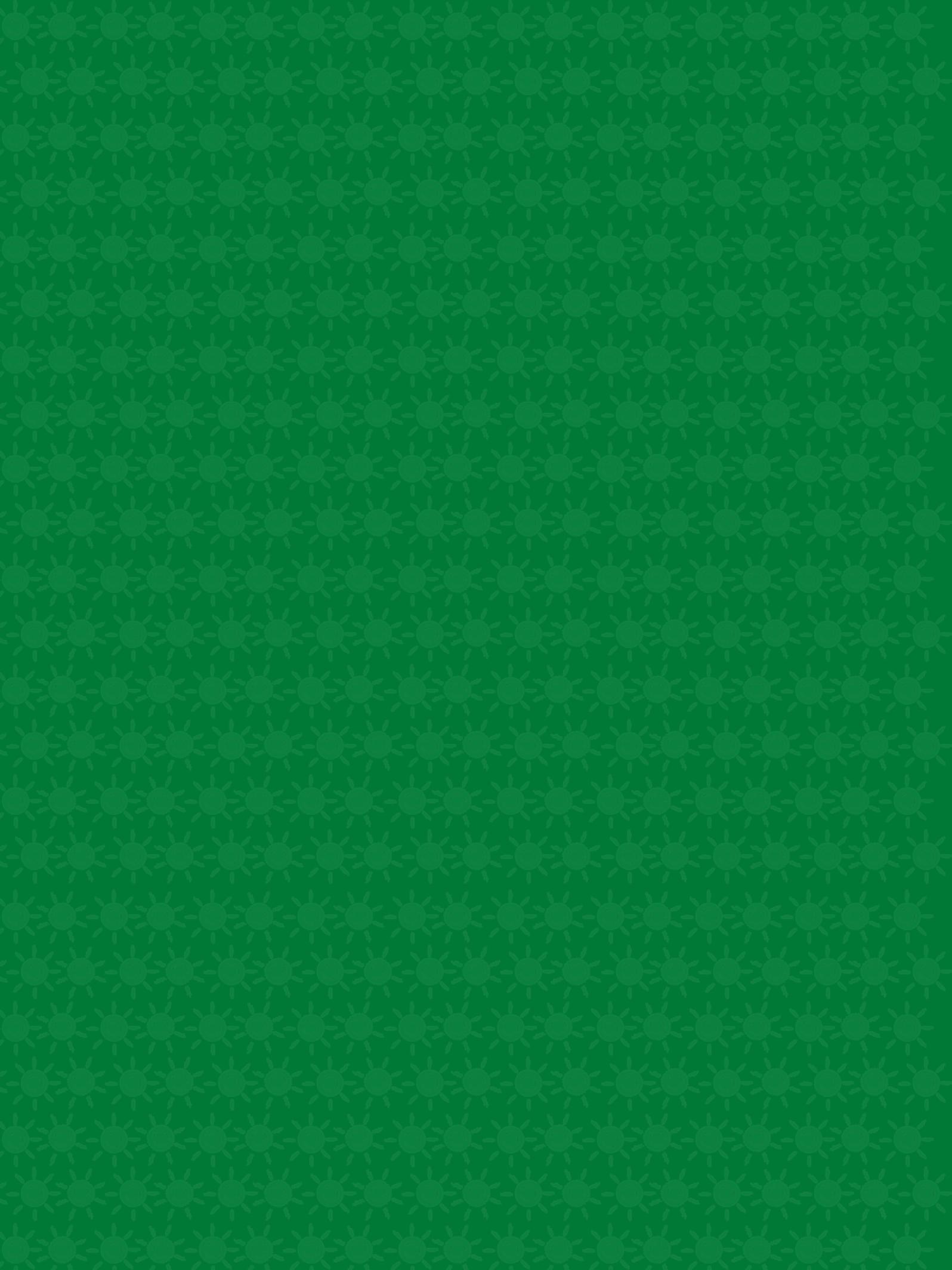


العاملات في قطاع الطاقة في الأردن

التحديات والفرص والنظرة المستقبلية

منتدى المرأة القيادية في قطاع الطاقة وفعالية التواصل 19-20 أيار 2015



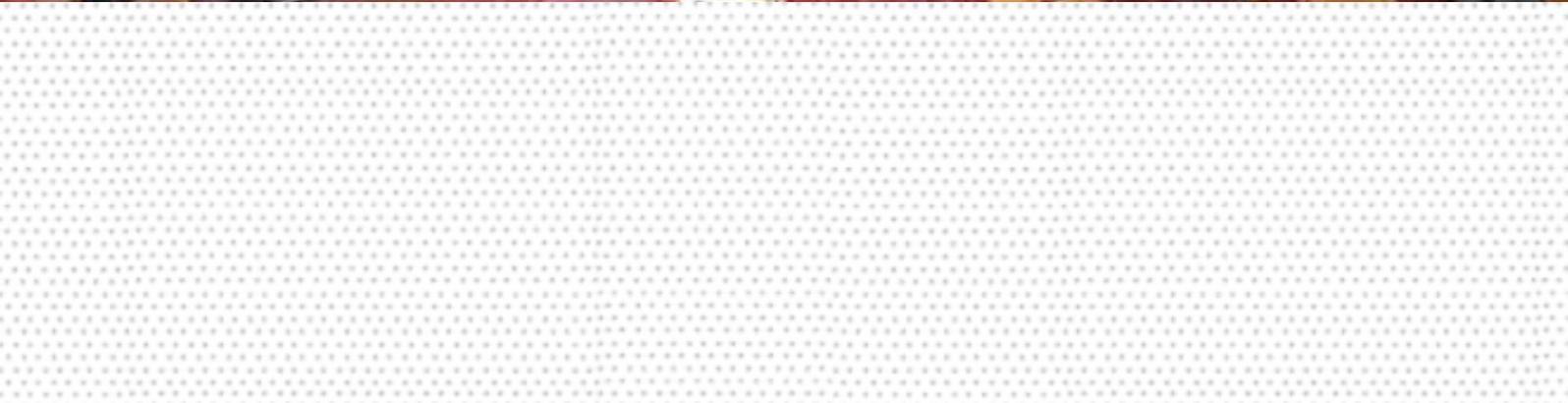


جدول المحتويات

4	مقدمة
4	لماذا المرأة في قطاع الطاقة ؟
7	التحديات
7	ما الذي يجعل المرأة تحجم عن دخول القطاع ؟
9	الفرص
9	ما الذي يساعد المرأة على التقدم ؟
11	الخطوة التالية ؟
11	ما الذي يجب عمله ؟
17	الملحق 1
17	جدول منتدى المرأة القيادية في قطاع الطاقة
19	الملحق 2
19	جدول فعاليات التواصل والتعارف - للنساء فقط
21	الملحق 3
21	ملخص حول واقع المرأة في قطاع الطاقة
25	الملحق 4
25	تغطية صحفية وإعلامية لفعاليات المنتدى ولقاء التواصل

الاختصارات

برنامج بناء قدرات قطاع الطاقة	ESCB
الوكالة الألمانية للتعاون الدولي	GIZ
الطاقة المتجددة وترشيد الطاقة	REEE
الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية	USAID



مقدمة

لماذا المرأة في قطاع الطاقة ؟

”لا يوجد قطاع أكثر حيوية لاقتصاد الأردن من قطاع الطاقة. إنارة مستقبل المملكة هو التحدي الذي يتطلب جهود الجميع دون استثناء“

تلك كانت كلمات سعادة السفيرة دكتورة ألس جي. ويلز - سفيرة الولايات المتحدة في الأردن في حفل افتتاح منتدى المرأة القيادية في قطاع الطاقة والذي حضره أكثر من 250 امرأة ورجل يعملون في القطاعين العام والخاص وفي منظمات المجتمع المدني والجامعات. وقام بتنظيم المنتدى مشروع بناء قدرات قطاع الطاقة الممول من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID ومدته أربعة سنوات ويعمل على دعم تطوير إدارة قطاع الطاقة.

المرأة في القطاع. كما اشتملت الفعالية على عرض أفلام وعروض ونقاشات حول التشبيك والمرأة في سوق العمل وورش عمل توضيحية. لطفاً أنظر الملاحق لمزيد من التفاصيل حول الفعالية .

وكان يهدف مشروع بناء قدرات قطاع الطاقة عند تنظيم النشاط إلى ”الاحتفال بالنجاحات التي حققتها المرأة في الأردن والعالم وفي التصدي للتحديات التي تواجه النساء في موقع العمل“ بحسب ما قالته جيسيك كوزموسكي من ديلويت للاستشارات). وهذه التحديات منتشرة وشائعة في دول العالم، كما أكد المتحدثون في المنتدى من الأردن والولايات المتحدة ومصر وتونس. وأشاروا إلى مؤشرات تدحض الصورة النمطية أن مساهمة المرأة في قطاع الطاقة الأردني ضعيفة. مديرة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في الأردن السيدة بيث بيج ذكرت الحضور بأهمية ”تجاهل فكرة وجود مشكلة ومحددات. يجب عدم التمسك بالفرضيات لأنك بذلك ستخطيء.“ السيد رسمي حمزة مدير صندوق الطاقة المتجددة تحدث نيابة عن وزير الطاقة والثروة المعدنية وأكد على أهمية مواصلة الحكومة دعمها للإسهامات الكبيرة للمرأة، وقال ”يجب على كل من الرجال والنساء دعم جهود الوزارة في تشجيع التوجه

لماذا المرأة في قطاع الطاقة ؟ يحتاج الأردن إلى رجال ونساء أصحاب دراية ومعرفة قادرين على التصدي للعديد من التحديات في قطاع الطاقة الحيوي. للمرأة الحق في العمل وتحقيق أهدافها الشخصية والمهنية والمساهمة مادياً في دعم عائلتها واقتصاد الدولة بشكل عام. مع ذلك وحيث أن النساء يشكلن نحو 55% من طلاب الجامعات ونحو 30% من طلاب فروع الهندسة، لكن نسبة الإناث في سوق العمل هي 15% فقط. وفي أكبر خمس شركات للطاقة في المملكة هناك سيدة واحدة فقط تشغل منصب عضو مجلس إدارة. إن انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل هو بمثابة فرصة ضائعة لاقتصاد البلاد ولقطاع الطاقة الحيوي.

تم عقد وافتتاح المنتدى برعاية صاحبة السمو الملكي الأميرة نور بنت عاصم ، واشتملت فعالياته على تنظيم لقاء تشاركي وتعارفي لمدة يوم واحد قبل الافتتاح للعاملين في قطاع الطاقة. وسعى اللقاء إلى تزويد النساء بالجهات والأشخاص والمعلومات الضرورية لتطوير أعمالهن ومساعدتهن في مواقع العمل. أكثر من 300 زائرة لأكثر من ثلاثين جهة عارضة ناقشن خلالها معلومات حول حقوق العمل وفرص التطور الوظيفي والمهني إضافة إلى التحديات التي تواجه

لاعتقاد مصادر الطاقة المتجددة في العديد من القطاعات - بما فيها شؤون التواصل وتكنولوجيا المعلومات والهندسة“.

وإضافة إلى التحديات، ركز المشاركون والمتحدثون في مداخلاتهم على الفرص وعوامل النجاح وتوصيات للمستقبل. كما ركزوا على أن دعم الرجال لدور المرأة وتشجيع المساواة بين الجنسين يعتبر مسألة في غاية الأهمية، وقدموا بعضاً من الخبرات الشخصية وبعضها يرجع إلى نحو 20 سنة عندما لم تكن المرأة دخلت هذا القطاع على مستوى العالم. كما طرح أصحاب العمل وجهات نظرهم حول الموضوع، مع التركيز على كيفية تعيين وتوظيف النساء والإبقاء عليهن وتقديمهن في العمل من أجل إيجاد ثقافة بشأن الموقع الأفضل للمرأة، ومن حيث التنوع الذي يخدم الشركة وعملائها بشكل أفضل والذين تشكل المرأة نصف عددهم.

وفي خلال الفعاليات، تطرق المشاركون إلى تلك القضايا وناقشوا العديد من المقترحات حول كيف يمكن للمرأة والرجل العمل معاً لزيادة نسبة مشاركة المرأة وشغلها مراكز قيادية في هذا القطاع.

وكانت الرسائل الرئيسية على مدار اليومين والتي تم توضيحها أكثر في هذا التقرير ما يلي

• نعم توجد العديد من التحديات، ولكن المرأة عملت على كسر الصورة النمطية وتجاوزت تلك التحديات لأكثر من عشرين سنة، كما ويزداد عدد النساء اللواتي ينضممن لهن.

• دور المرأة في قطاع الطاقة مهم لكلا الجنسين الرجل والمرأة. فالتساء اللواتي تجاوزن التحديات يحظن بدعم الرجل: الأب والزوج والأخ والأستاذ وزميل العمل، إضافة إلى دعم المرأة. يجب على المرأة والرجل العمل معاً لكسر الصورة النمطية في البيت وفي النظام التعليمي وفي موقع العمل.

• قطاع الطاقة بحاجة إلى جهود الجميع. بالرغم من أن قطاع الطاقة المتجددة جديد نسبياً في الأردن، إلا أنه يحظى بإمكانيات نمو كبيرة مع القليل من المعوقات الثقافية أمام المرأة لتجاوزها. فالتشبيك مهم لإحراز النجاح. والنساء الناجحات في القطاع أدركن أهمية البحث عن مؤثرين وموجهين خصوصيين وداعمين من ضمن الزملاء نساءً ورجالاً.

• زيادة مشاركة المرأة مسألة مهمة للأعمال في العالم. وقد ثبت أنه عامل نجاح للشركة وللإقتصاد الوطني على حد سواء.

خلاصة القول إن على الرجل والمرأة أن يعملوا معاً من أجل الاقتصاد والأسرة، ومن أجل أن تحقق المرأة حقها في المشاركة الكاملة في المجتمع.

إذا كنت تشبه العميل الذي تقوم على رعايته
فإنك على الأغلب ستنجح برعايته أكثر.“

سوزان كونكل، مديرة في شركة ديلويت للاستشارات، قطاع التكنولوجيا والأعلام والاتصالات

يقدم هذا التقرير ملخصاً حول التحديات والفرص والمقترحات المستقبلية التي ناقشها المتحدثون والمشاركون. هذا التقرير يتضمن أساسيات القضايا التي تواجه النساء في قطاع الطاقة، لكنه سوف يساعد الباحثين والمنظمات المهتمة بمشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن بشكل عام.



Title: Women in energy

<http://escb-jordan.org/women-in-energy-animated-video/>

التحديات

ما الذي يعيق تقدّم المرأة ؟

أعطى المتحدثون والمشاركون في المنتدى نماذج من أرجاء العالم حول كيفية نجاح المرأة في مواجهة التحديات من خلال التعرف على الفرص الرئيسية والقيام بأعمال لتحقيق نجاحات. أكد العديد من المشاركين أن التحديات مختلفة في المناطق الريفية والقروية وفي المدن خارج العاصمة، وهذا الموضوع يتطلب مزيداً من البحث والدراسة.

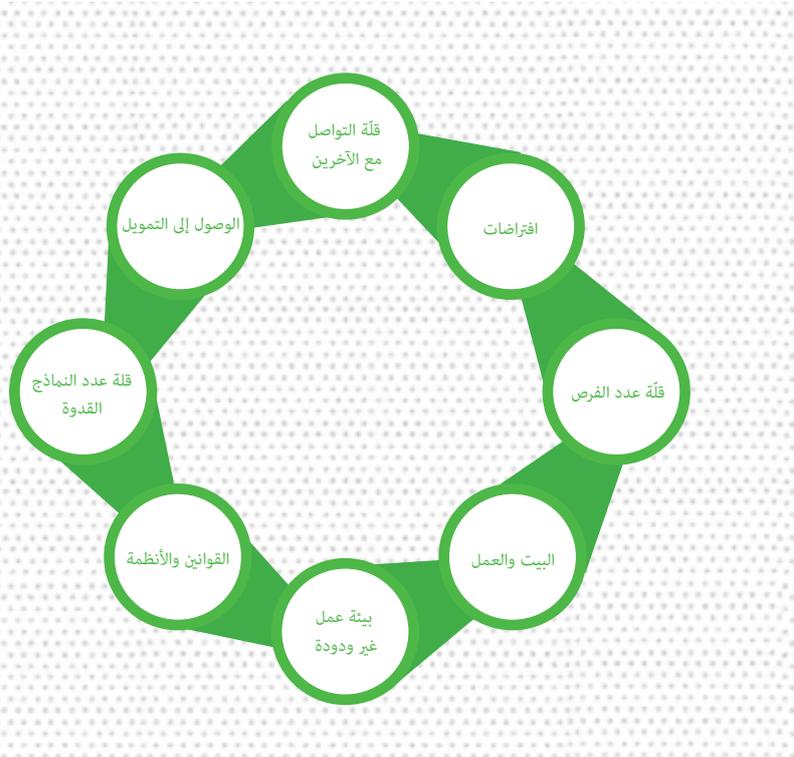
- قلة عدد النماذج القدوة. عرض المنتدى عدداً من قصص النجاح لعاملات في القطاع بالرغم من أنه لم تكن في السابق فرص كافية لتسليط الضوء على إنجازاتهن.

ومن أبرز التحديات التي تمت الإشارة إليها على مدى اليومين

- قلة التواصل مع الآخرين والوصول إلى المعلومات حول الفرص المتوفرة في قطاع الطاقة بما في ذلك فرص العمل التي لا تتطلب ساعات عمل طويلة في الميدان أو العمل الميداني.

- افتراضات حول المرأة والعمل التي غالباً لا تستند إلى الخبرة وخصوصاً في قطاع الطاقة. وكانت الافتراضات المطروحة: ”لا يريد الأزواج أن تسافر زوجاتهم إلى الخارج لتلقي التدريب.“ و ”لا تستطيع / لا تريد النساء السفر بسبب الأطفال.“ و ”لا تستطيع المرأة تسلق الأعمدة.“ و ”لا تستطيع المرأة القيام بالعمل الميداني. ولا يردن القيام به مهما كان الحال.“ وبعد سماعها تلك الملاحظات، طلبت مديرة USAID بيث بيج من الحضور التعليق على تلك الملاحظات بتوجيه سؤال لهم: ”هل سألتن النساء عن ذلك حقاً؟“

- قلة الفرص المتوقعة للتشبيك والتدريب الخصوصي خصوصاً أن كثيراً من النساء يفضلن تمضية الوقت بعد العمل مع العائلة بدلاً من الالتقاء مع الزملاء والزميلات.



• للمرأة وظيفتان في البيت وفي العمل ولا تريد المرأة أن تتخلى عن أي منهما ولا تشعر أنها مضطرة لذلك. بعض النساء يواجهن مقاومة من أفراد الأسرة في حال أمضين وقتاً طويلاً في العمل أو رغبن في السفر خصوصاً خارج المملكة - وهذا ما يؤدي إلى تحقيق نجاح في موقع العمل. تريد المرأة تحقيق مسؤولياتها الأسرية والالتزامات الاجتماعية الواسعة. كانت المشاركات في المنتدى يرددن على مدى النهار قائلات "نريد الإنصاف وليس المساواة". وقالت النساء إن كل امرأة تريد ترتيب شؤون حياتها وفقاً لقيمتها وعاداتها في العائلة. وهذا الهدف يتمثل في عدم تحقيق نهج في أي من الاتجاهين سواء "الحصول على كل شيء" أو البقاء في البيت.

يقول الناس أن المرأة حساسة ولا يمكنها أن تقوم بدور قيادي، وأنا أقول أن ما يراه البعض نقطة ضعف (حساسة)، يمكننا توظيفه لتمكين أنفسنا لنصبح قادة ناجحين.

كوثر الهديب، خبيرة مخضمة لدى ENEC-MED الخدمات الدولية للوكالة الألمانية GIZ مصر

• من الممكن أن يكون موقع العمل والبيئة الأكاديمية أكثر دعماً وأقل عدوانية بسبب مجموعة افتراضات أن النساء غير راغبات أو غير قادرات على القيام بمهام معينة أو وجود مقاومة من رجال زملاء في العمل أو حتى عملاء يقولون "يستحيل للمرأة القيام بذلك العمل، أريد رجلاً للقيام به"، كما أن هناك عملاء يعتقدون أن ليس بإمكان المرأة أن تكون قائداً لأنها عاطفية. كما ويعتبر التحرش الجنسي أحد المخاوف.

ما هو الأهم، بناء أشياء ملموسة أم القيام كأم بإثراء الإنسان.

منى هندية، أستاذة مشارك، قسم البيئة والهندسة المائية، الجامعة الألمانية الأردنية

• القوانين والأنظمة وإنفاذها: يوجد في المملكة مجموعة نصوص قوانين تعتبر أكثر تطوراً مثل المادة 72 من قانون العمل التي تلزم الشركات التي توظف عشرين موظفة فأكثر ولديهن عشرة أطفال تقل أعمارهن عن أربع سنوات على منح إجازة أمومة وتوفير مراكز رعاية يهارية بإشراف موظفات مدربات. مع ذلك، ومن الناحية العملية تعتبر دور الحضانة عبئاً على العديد من الشركات وغالباً ما يستخدم هذين الشرطين كمبرر لعدم توظيف النساء.

• الوصول إلى التمويل: غالباً ما لا يتوفر لدى النساء ضمانات مالية لتأسيس الشركات ويواجهن صعوبات في الاقتراض.

الفرص المتاحة

ما الذي يساعد المرأة على التقدم؟

• العمل لبناء الثقة - فالنساء أحياناً يكنّ أقل ثقة وإقداماً من نظرائهن الرجال، فإنهن يستطعن التركيز لتطوير الثقة من خلال العمل مع مديريين وموجهين خصوصيين قادرين على تعزيز قدرات الموظفين والمشاركة في الفعاليات الخطابية العامة والتحالف مع زملاء للمساعدة في تحقيق أهدافهم .

نعم، توجد تحديات، ويتفق الكثيرون بشأنها. إنما هناك العديد من الفرص التي يمكن للمرأة أن تستغلها. كثير من الرجال يقدمون الدعم للنساء في البيت وفي موقع العمل، ويعتبر الرجال مكوناً رئيسياً في هذا النقاش. وفي كل الفعالتين، وأرجعت النساء الناجحات أسباب نجاحهن إلى العوامل التالية:

• دعم الوالدين والإيمان بقدرات بناتهم: فالآباء زرعوا في أبنائهم، شبابا وشابات آمالاً وتوقعات عالية في الإنجاز، والأمهات كن القدوة والنموذج في العمل الجاد ورعاية الأسرة .

• دعم الأزواج والأشقاء والزملاء من الرجال والأطفال الذين قاموا بواجبهم في إدارة شؤون الأسرة .

• الاستفادة من برامج التدريب وورش العمل والمنتديات كهذا المنتدى لتطوير المهارات ومتابعة الفرص الخارجية لمتابعة ما يدور في الدول الأخرى.

• الإصرار: أشارت المتحدثات إلى أنه وعلى الرغم من أنهن يتراجعن أحياناً لكن مسارهن المهني ارتكز على إيجاد عزيمة في وجه الاضطهاد والافتراضات السلبية أو الصور النمطية.

• الإفصاح عن المخاوف والتحديات والطموحات والآمال إلى نظرائهن ومدرساتهن وأفراد العائلة والأصدقاء .

المرأة الحكيمة يمكنها خلق التوازن بين العمل
والعائلة بالتعاون مع كافة أفراد العائلة والقليل
من الصبر على الأم التي تعود متأخراً من عملها .

سعادة وجدان الرضي، مفوضة، هيئة تنظيم قطاع الطاقة والثروة المعدنية

• أن تكون نموذج قدوة من خلال الإقدام على سلوكيات يحتذى بها ومشاركة الخبرات - خصوصاً قصص النجاح - مع الآخرين. رعاية وتوجيه الموظفين الجدد أمر مهم في تقديم المشورة والدعم للنساء للتقدم في وظائفهن .

- ازدياد عدد الشركات التي تتبنى نظام ساعات العمل المرن
- قال أحد أصحاب الشركات: ”في شركتي يقدم الموظفون أفضل ما عندهم لأنني امنحهم المرونة.“
- التوسع السريع في قطاع الطاقة المتجددة وترشيد الطاقة مما أوجد العديد من الفرص خلال السنوات الخمس إلى العشر الماضية. (أنظر الجدول).

• البحث عن أشخاص ذوي توجهات عملية مماثلة لمشاركة الطموحات المتشابهة.

• تحويل التحديات إلى فرص.

• رؤية ما هو أبعد من الصورة النمطية أن النساء أقل قدرة من الرجال.

• الاستفادة من القدرات القيادية القوية للنساء.

أظهرت الدراسات في العالم أن الشركات الناجحة اقتصادياً هي التي توظف عدداً أكبر من النساء. فالنساء في المواقع القيادية المتقدمة تساعد في تشكيل ثقافة الشركة وأهدافها ونشاطاتها بحيث تكون أقدر في الوصول إلى عملاتها.

• قلّة تركيز الجهات المانحة على وصول المرأة إلى المواقع القيادية وتشجيع مشاركتها في سوق العمل. تحظى النساء في الأردن بتشجيع الالتحاق في دورات تدريبية والمشاركة في مجموعات العمل واللجان، وبيان مجالات إسهاماتهن.

• زيادة الوصول إلى التمويل من خلال مؤسسات القطاع الخاص (مثل برنامج شروق من بنك الاتحاد) ودعم جهات مانحة (صندوق ضمان القروض الأردني بدعم من USAID). ويتم تخصيص جزء من الموازنة إلى الشركات المملوكة من قبل نساء، وجزء إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وجزء إلى الاستثمارات التي تراعي البيئة. إن الفرصة متاحة أمام النساء للاستفادة من تلك الفرص.

• أصبحت إجازة الأمومة مغطاة من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، مما يضعف حجة القائلين إن ”تغيّب النساء عن العمل بسبب إجازة الأمومة يرفع من كلفة توظيفهن.“

فرص النساء في قطاع الطاقة المتجددة وترشيد الطاقة

- غالباً ما يسافر الرجال العاملون في هذا القطاع المتنامي إلى دول الخليج العربي مما يفتح المجال لمزيد من الوظائف في الأردن (حتى قبل 20 سنة، كانت هذه الظروف تفتح المجال أمام المرأة لدخول قطاع الطاقة في مصر).
- لا يستطيع أحد القول: ”لم يسبق للمرأة أن مارست هذا العمل“، لأن هذا العمل لم يسبق عمله من قبل.
- لقطاع الطاقة المتجددة وترشيد الطاقة تأثير اقتصادي واجتماعي قوي، وغالباً ما يكون جاذباً للنساء الراغبات بالعمل لغاية شخصية.
- يتطلب قطاع الطاقة المتجددة وترشيد الطاقة مجموعة من المهارات بما فيها التسويق والحشد المجتمعي. وهذا يتطلب من المرأة التوجه إلى المنازل والعمل مع النساء في مشاريع وتشجيعهن على اعتماد واستخدام تكنولوجيا جديدة.



الخطوات المستقبلية

ما الذي يجب عمله ؟

قدم المحاضرون والمشاركون عدداً من التوصيات المحددة حول كيفية تعزيز دعم المرأة لتحقيق أعلى إمكاناتها في المساهمة في قطاع الطاقة. وفي هذا الجزء نعرض توصيات عامة وتوصيات أخرى تصنف أنها إما مؤسسية (تشمل التشريعات وبيئة العمل) أو اجتماعية (وتشمل الأعراف الثقافية). وربما أن التوصية الأكثر أهمية للنساء هي المبادرة والسعي للعمل الآن — وليس انتظار حدوث شيء ما .

التوصيات تشمل

- إبدئي خطوات التشبيك اعتباراً من اليوم. اذهبي للقاء النساء والرجال الذين قابلتهم هنا وتحديثي معهم .
- إبدئي استعداداً لتكوني موجهة خصوصياً لأحدهن.
- ابحثي عن موجه خصوصي لنفسك. افعلي الأمرين. ولتعمل كل واحدة على تمكين الأخرى، ولنتعلم من بعضنا البعض حتى نحقق أهدافنا.
- ابحثي عن كل ما هو جديد في القطاع وعن مجموعة المهارات اللازمة وابحثي عن موقعك الأنسب بينها.

التواصل هو أكثر من مجرد توزيع بطاقات تعريف على الآخرين. إنه الترابط والتعرف على الآخرين على المستوى الاجتماعي والعاطفي. إن الحاجة للتواصل مستمرة - ولا تنحصر بفعالية تجرى مرة كل عام.“

مجد بطارسة، أستاذ مساعد، جامعة الأميرة سمية





- اغتنام فرص الحصول على التدريب وحضور ورش العمل والاجتماعات.
- تطوعي بوقتك - للقيام بالنشاطات المذكورة أعلاه - من أجل زيادة فرص التشبيك وإثبات وجودك بين الآخرين.

توصيات عامة

- زيادة التعاون الإقليمي بين البرامج، وليس على المستوى الوطني فقط.

- زيادة فرص التشبيك الرسمي خصوصاً خارج منطقة العاصمة عمان.

- زيادة تبادل قصص النجاح خصوصاً للنساء في المواقع القيادية العليا في شركات المرافق العامة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والنساء في منازلهن.

- زيادة فرص التدريب الرسمي في مواقع العمل بالإضافة إلى فرص التوجيه الخصوصي.



- تعزيز التعاون والحوار بين الجامعات والقطاع الخاص لدعم التدريب المناسب وإجراء مسوحات التشغيل وتشجيع الطلبة على العمل في قطاع الطاقة.

- إعداد ونشر ومشاركة سياسات النوع الاجتماعي مع مؤسسات القطاعين العام والخاص. ويجب أن تشمل إعداد السياسات على ما يلي

- تأسيس مؤشرات أداء النوع الاجتماعي .
- تعزيز سياسات وممارسات الموارد البشرية حول تكافؤ الفرص واتخاذ خطوات فاعلة للبحث عن الموظفين وتقديم الدعم لهم .
- تحسين البيئة المادية والثقافية للنساء العاملات في الميدان .
- زيادة فرص الحصول على وظائف توفر مرونة في ساعات العمل للرجال والنساء على حد سواء .
- تحسين خطط وفرص التدريب - لكافة الموظفين خصوصاً تلك البرامج التي تمنح شهادات .
- تعزيز برامج التدريب الداخلي في مواقع العمل.
- تأسيس برامج التوجيه الخصوصي داخل الشركات .
- تأسيس بيئة عمل آمنة لا تسمح بالتمييز العرقي أو التحرش أو التمييز بأشكاله.

الإطار المؤسسي (السياسة الوطنية، سياسات وممارسات الشركات)

- ربط موضوع دمج النوع الاجتماعي مع تنافسية الشركات في خطط قطاع الطاقة والتي تشمل التعاون بين القطاعين العام والخاص كما تم في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات .

- إعداد سياسة نوع اجتماعي وطنية تأخذ بالاعتبار النواحي القانونية والمؤسسية وقضايا الدعم مثل توفير الرعاية النهارية والمساواة في الأجور للعمل المتكافئ وحقوق موقع العمل. إنفاذ السياسات هو الأمر الرئيس .

- دعم موضوع الوصول إلى التمويل للنساء من خلال الجهاز المصرفي وعبر البيئة التنظيمية .



لن يكون هناك عودة للوراء. لقد حقق الأردن تقدماً عظيماً في المساواة بين الجنسين، ومناقشة الموضوع بشفافية وعلى العلن يوفر المساحة اللازمة لإحداث تغيير مستمر.

بيث بيچ، مديرة بعثة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

• تأسيس تدريبات على موضوعات الإصغاء والتألف الاجتماعي والولاء ضمن برامج التطوير القيادية للرجال والنساء .

• دراسة اتخاذ إجراءات مؤكدة أو تخصيص نسب (كوتا) محددة لاختيار المستفيدين من برامج التدريب الداخلي والتعاقد واختيار الفرص التدريبية. هذه التوصية أثارت جدلاً ما بين مؤيد ومعارض لها .

الأعراف الثقافية والاجتماعية وتعديل الاتجاهات

• التأكيد على النوع الاجتماعي بصفته أداة لتعزيز التنمية الاقتصادية في الأردن. تغيير مجرى الحوار بدل أن يبحث عن: "الشيء الصحيح الواجب فعله" إلى: "الشيء الذي الواجب فعله"، مما يضع النوع الاجتماعي ضمن جدول الأولوية مهما كان نوع الجمهور .

• خفض نزعة التحيز الثقافي وعدم إصدار افتراضات مسبقة مثل- يعتقد الناس أن المرأة لا تريد أو لا تستطيع المشاركة، بينما تكون المرأة على الأغلب راغبة بالمشاركة وتقوم بها بالفعل .

• إشراك الرجال في حوارات مفتوحة حول المرأة في موقع العمل لبحث وجهات نظر الطرفين والتأثير فيها. أشار المتحدثون إلى أن التحدث عن النوع الاجتماعي على أنه يناسب "زبائننا" بدلاً من "زملاتنا" يمكن أن ينتج عنه تواصل بناءً .

• التعاون مع قطاع التربية والتعليم على تعديل السلوكيات والاستفادة من التعليم - لا سيما التعليم التطبيقي - من أجل مساعدة الطلبة على فهم تخصصاتهم - تصميم، إدارة، تمويل غيرها - ومحاولة تخيل أين سيكونون بعد مضي 10 أو 20 أو 30 سنة .

• إعداد وتنفيذ حملات متواصلة تغطي كافة شرائح المجتمع داخل العاصمة عمان وخارجها لتشجيع مشاركة المرأة واستلامها مواقع قيادية في القطاع .

المبادرات الحالية

إضافة إلى الشركات العارضة وعددهم واحد وثلاثون شركة عارضة في فعالية التشبيك (أنظر الملاحق)، شاركت عدة منظمات ومؤسسات في المنتدى لتشجيع مشاركة المرأة في قطاع الطاقة تحديداً وفي سوق العمل عموماً ومنها

- مجلس القيادات النسوية في الطاقة والبيئة - فرع الأردن CWEEEL
- برنامج التنافسية الأردني التابع لوكالة USAID برنامج التدريب الداخلي
- برامج الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ من ضمنها برنامج اقتصاديات الدمج والذي يقدم للنساء دعماً للتدريب الخصوصي والتشبيك والتشاركية بالتنسيق مع القطاع الخاص. وقامت وكالة GIZ بتذكير الحضور بمتابعة الإعلانات الصادرة عن مجلس الأعمال الهندسي والمعماري
- برنامج بنك الاتحاد / شروق لقروض النساء صاحبات المشاريع
- برنامج USAID حول القيادات الفنية في قطاع الطاقة – دراسة مقارنة النوع الاجتماعي في شركات المرافق العامة في خمس دول من بينها "أردن".
- الأكاديمية الدولية للإنسان الآلي – تطبيق عملي في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات
- يستمر برنامج بناء قدرات قطاع الطاقة التابع لوكالة USAID بعقد الفعاليات القيادية وتبسيط الضوء على الإسهامات المهمة للمرأة في هذا القطاع، وتسهيل علاقات التدريب الخصوصي وبناء قدرات المرأة للوصول إلى المراكز القيادية

لن يتوقف الأمر على ذلك فحسب. بل سنقوم بإشراك جميع من هم في هذه القاعة من الآن فصاعداً لتعزيز هذه الطاقة الهائلة التي شاركتُمونا بها اليوم ويوم أمس .“

ماري ورزالا، مديرة مشروع تطوير قدرات قطاع الطاقة الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

الملحق 1

جدول منتدى المرأة القيادية في قطاع الطاقة

جدول منتدى المرأة القيادية في قطاع الطاقة

الوصول والتسجيل	8:30 - 9:15
عريف الحفل جنين جرادات، مسؤولة شؤون المساواة بين الجنسين، مشروع بناء قدرات قطاع الطاقة	
كلمة ترحيب - جيسكا كوزماوسكي ، المدير العام شركة ديلويت للاستشارات، مديرة قسم الإستراتيجيات والعمليات الفدرالية - سعادة الدكتور إبراهيم سيف، وزير الطاقة والثروة المعدنية - أليس جورج ويلز، السفيرة الأمريكية في المملكة الأردنية الهاشمية - بيث بيچ، مديرة بعثة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية	9:35 - 9:50
جلسة تهييدية ماري ورزالا، مديرة مشروع تطوير قدرات قطاع الطاقة الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية	9:50 - 10:00
العوائق والفرص المتاحة لتولي المرأة أدوار قيادية في قطاع الطاقة - ريم حمدان، مساعدة المدير العام للتخطيط، شركة توزيع الكهرباء - عدنان الدومي، مساعد المدير العام، شركة كهرباء محافظة إربد - أماني عزام، المديرية التنفيذية للعمليات و التخطيط، شركة الكهرباء الوطنية - منى هندية، أستاذة مشارك، قسم البيئية والهندسة المائية، الجامعة الألمانية الأردنية منسق: هالة زواتي، خبير طاقة متجددة، إيزي إنفو، خدمات الكمبيوتر المتقدمة	10:00 - 11:00
استراحة	11:00 - 11:30
الطريق غير ممهد جيداً: قصص نجاح و دروس مستفادة - سعادة وجدان الرضي، مفوضة، هيئة تنظيم قطاع الطاقة والثروة المعدنية - هالة بلوز، الرئيسة والمالكة، شركة مهندسين الطاقة الكهربائية، تكساس، الولايات المتحدة الأمريكية - مروة مصطفى، مهندسة التخطيط، جهاز تنظيم مرفق الكهرباء وحماية المستهلك، مصر كوثر الهديب، خبيرة مخضمة لدى GIZ ، الخدمات الدولية للوكالة الألمانية GIZ منسق: يارا عبد الصمد، المديرية التنفيذية لجمعية إداما	11:30 - 12:30
الابتكار في العمل - مجد بطارسة، أستاذة مساعد، جامعة الأميرة سمية - ربي حجازي، الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية - مليكة زكارنة، المديرية التنفيذية، جدارا للإلكترونيات - ديانا العثمانة، منسقة مشاريع، المجموعة العربية للبناء-	12:30 - 13:00
استراحة الغداء	13:00 - 14:00
أفضل الممارسات في المساواة بين الجنسين في مكان العمل - زينة المجالي، أحد مؤسسي كريستل كول - سمر طه، مستشار بيئي Engicon منسق: الدكتور مايكل كاين، مدير مشروع USAID - ESTL	14:00 - 14:30
تعريف نموذج دمج الجنسين في سوق العمل: تطوير سياسات داعمة - بيث بيچ، مديرة بعثة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية - سعادة نادية السعيد، مديرعام بنك الاتحاد - انس الرهاوي، رئيس مجلس إدارة شركة ميلينيوم - سوزان كونكل، مديرة في شركة ديلويت للاستشارات، قطاع التكنولوجيا والأعلام والاتصالات منسق: رائد داوود، المدير التنفيذي، إيكو كونسلت	14:30 - 15:30
رسم الطريق إلى الأمام منسق: محمد عصفور، مستشار، بناء قدرات قطاع الطاقة الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ملخص اليوم: كاثلين أوديل، مدير ، شركة ديلويت للإستشارات	15:30 - 16:30

الملحق 2

جدول نشاط التواصل والتعارف - للنساء فقط

الجهات المشاركة في المعرض

- إنجاز / الأردن
- الجمعية الأردنية لأصدقاء البيئة
- تمويلكم
- أخطوط
- الصندوق الهاشمي الأردني للتنمية البشرية
- AWJ Engineering
- جدارا للإلكترونيات
- العربية الحديثة للطاقة الشمسية
- MENA APPs & Girls in Tech Jordan
- مجلس المهني الخضر الأردني
- شبكة الجمعية العلمية الملكية
- جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا
- Second Energy
- مركز دراسات المرأة / الجامعة الأردنية
- أرابتك / جردانه
- JWIC
- المساعدة القانونية ARRD
- EDAMA & CWEEL
- ميزان
- الأكاديمية الدولية للإنسان الآلي
- USAID برنامج التنافسية الأردني
- BIO Rotterdam
- الجامعة الأردنية الألمانية
- البنك الوطني للقروض الصغيرة

جناح التطوير المهني

- كتابة السيرة الذاتية / أخطبوط
- كيفية التعريف عن نفسك - زين غنما / مدربة إلقاء متخصصة
- صفحتك على موقع linked in شون أكارد

العروض

- التشبيك في قطاع الطاقة الأردني: هالة زواتي / مستشارة الطاقة المتجددة
- حقوق المرأة في موقع العمل: الدكتورة عبير دبابنة / مديرة مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية

القاعات الفرعية

- أفلام مبادرة "أنا هنا" - ما وراء السماء (الأردن) ، امرأة ونصف (تونس) من مركز دراسات المرأة بدعم من GIZ
- فيلم وثائقي أمنا الشمس (مدة 50 دقيقة) - جمعية أصدقاء البيئة الأردنية
- لنخترع الغد - عرض آلي من قبل انترناشيونال روباتيكس

شاركوا في النقاشات حول المرأة في الطاقة في المواقع المخصصة

زوروا حافلة البيئة المتنقلة في جناح مركز الأميرة بسمة للشباب / الصندوق الهاشمي الأردني للتنمية البشرية

الملحق 3

ملخص حول واقع المرأة في قطاع الطاقة

النساء في قطاع الطاقة في الأردن

لماذا النساء في قطاع الطاقة ؟



النساء مطلوبات للعمل في قطاع الطاقة (في الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني) للأسباب التالية :

- الأردن بحاجة إلى أشخاص أصحاب قدرات وحافزية (رجالا ونساءً) للعمل في هذا القطاع الحيوي .
- القيادات في قطاع الطاقة قادرات على تغيير ثقافة الشركة وأهدافها ونشاطاتها، وبالتالي الوصول إلى كافة عملائها بما فيهم النساء .
- لدى أصحاب العمل إمكانية للاختيار الواسع من بين المتقدمات للعمل .
- التنوع يحسّن أداء الشركة ويحافظ على استمرار الموظفين في العمل. توظيف الأشخاص من خلفيات متعددة (نساء ورجال من أعمار مختلفة، وأشخاص أصحاب إعاقة، وجماعات إجتماعية وعرقية مختلفة) يساعد في نمو الشركة .
- لدى النساء التزام اجتماعي قوي تجاه العمل مما يساعد مشاريع الطاقة على التركيز على الامتيازات الاجتماعية والاقتصادية.



امتيازات للمؤسسات التي تشجع
على التنوع
(توظيف أشخاص من كافة الخلفيات)

39% رضی وظيفي أكبر

22% إنتاجية أكبر

27% أرباح أكثر





ما أنواع الوظائف المتوفرة ؟

وظائف مالية - البنوك (القروض)، التحليل المالي والمحاسبة علاقات العملاء

وظائف فنية - هندسة كيميائية وهندسة ميكانيكية وهندسة كهربائية ، وعلوم

شؤون قانونية إدارة الأداء إعداد سياسات

تسويق وعلاقات عامة تنمية مجتمعية

شؤون التواصل - التشجيع على تبني سلوكيات وتكنولوجيا جديدة

إدارة وشؤون إدارية وموارد بشرية

الملحق 4

تغطية صحفية وإعلامية لفعاليات المنتدى ولقاء التواصل

"Women in energy" animated video
<http://escb-jordan.org/women-in-energy-animated-video/>

Forum and networking combined video
<http://youtu.be/LQ2RbEUbg5E>

Event photos
<http://escb-jordan.org/photos-energy-sector-womens-leadership-forum-and-networking-event/>



الغد 10:52 الخميس 28 أيار 2015 - 9 شعبان 1436

الوكالة الأميركية للتنمية الدولية تعقد منتدى المرأة القيادية في قطاع الطاقة



الخميس 21 أيار / مايو 2015، 12:00 صباحاً

عمان-الغد- عقد مشروع "بناء قدرات قطاع الطاقة" الممول من الوكالة الأميركية للتنمية الدولية منتدى المرأة القيادية في عمان أمس تحت رعاية الأميرة نور بنت عاصم.

وسلط المنتدى الضوء على نساء قياديات في قطاع الطاقة، وأبرز التحديات الاجتماعية والتحديات التي تواجهها المرأة في مكان العمل بهدف تشجيع مشاركة المرأة في المجالات المتعلقة بالطاقة.

وفي كلمته التي ألقاها خلال المنتدى؛ قال رسمي حمزة مدير صندوق الطاقة المتجددة في وزارة

تاريخ النشر: الخميس 21-05-2015

الوكالة الأميركية للتنمية الدولية تعقد منتدى المرأة القيادية في



قطاع الطاقة

عمان - الرأي - عقد مشروع «بناء قدرات قطاع الطاقة» الممول من الوكالة الأميركية للتنمية الدولية منتدى المرأة القيادية في عمان أمس تحت رعاية الأميرة نور بنت عاصم المعظمة.

وسلط المنتدى الضوء على نساء قياديات في قطاع

والتحديات التي تواجهها المرأة في مكان العمل بهدف تشجيع مشاركة المرأة في المجالات

THE JORDAN TIMES

Women leaders in energy share success stories, challenges faced on the way

by Rana Hussein | May 20, 2015 | 22:52 A+ A-

Like 78 rate 5 Share 0 Tweet 2 in Share Email Print

AMMAN — When Ajloun resident Wijdan Rabadi decided to study electrical engineering in the early 1980s, the decision was met with rejection from her community.

"Our relatives and friends told me and my family that women cannot climb an electricity pole... you should not study this major," Rabadi said.

Unfortunately, she added, people in Ajloun, some 74km northwest of Amman, associated "my scientific studying with climbing poles, instead of looking at the bigger picture".

Today Rabadi, who holds a bachelor's and a master's degree in electrical engineering from Yarmouk University and the University of Jordan, is a commissioner and secretary general at the Jordan Energy and Minerals Regulatory



الاميرة نور بنت عاصم ترعى اطلاق منتدى المرأة القيادية



الاميرة نور بنت عاصم ترعى اطلاق منتدى المرأة القيادية



عرض الصور

عمان 20 ايار (بترا)-رعت سمو الاميرة نور بنت عاصم اليوم الاربعاء، حفل اطلاق منتدى المرأة القيادية في قطاع الطاقة ضمن مشروع "بناء قدرات قطاع الطاقة" الممول من الوكالة الامريكية للتنمية الدولية بحضور السفيرة الامريكية في عمان أليس ويلز.

وقالت السفيرة ويلز في حفل الاطلاق إن المنتدى يفتح الباب امام المشاركين لتطوير نهوض المرأة في قطاع الطاقة مشيرة الى ان المرأة في العالم تواجه الكثير من التحديات لإظهار قدراتها الكاملة في أماكن العمل، وان هناك القليل من النساء اللواتي تتوان مراكز قيادية في القطاعين العام والخاص.



