

مشروع الصحة النفسية، برنامج «عمل أفضل - الأردن»

ترميز المشروع في منظمة العمل الدولية : JOR/20/50/USA (107901)

اسم المشروع	: مشروع الصحة النفسية، برنامج «عمل أفضل - الأردن»
وحدة المشروع الإدارية	: برنامج «عمل أفضل»
وحدة المشروع الفنية	:
مدة المشروع	: 36 شهرا
تاريخ البدء	: 10 تشرين ثاني/نوفمبر 2020
تاريخ الانتهاء	: 31 كانون أول/ديسمبر 2022
ميزانية المشروع	: 1.5 مليون دولار أميركي
مديرة تقييم المشروع	: آلاء الناصر
مستشارة تقييم المشروع	: آنا ماريا جارسيا فيمينيا
التاريخ	: 27 آذار/مارس 2023

المحتويات

4	1. ملخص تنفيذي
9	2. خلفية عامة ووصف المشروع
14	3. غرض ونطاق التقييم
15	4. منهجية وأسئلة التقييم
18	5. نتائج التقييم الرئيسية بحسب معيار التقييم
18	5.1 ترابط وصلاحيّة التصميم
21	5.2 الفاعلية
36	5.3 الكفاءة
37	5.4 الأثر
38	5.5 الاستدامة
40	6. استنتاجات
42	7. توصيات
44	8. دروس مستفادة وممارسات فضلى
45	ملحق 1. دروس مستفادة
46	ملحق 2. ممارسات جيدة ناشئة
47	ملحق 3. مسودة مصفوفة تقييم
53	ملحق 4. قائمة الوثائق المرجعية
55	ملحق 5. قائمة أصحاب المصالح التي جرى مقابلاتها
57	ملحق 6. دليل إجراء المقابلات
61	ملحق 7. دليل مجموعات التركيز

22	جدول 1. مستوى التنفيذ. مخرج طويل الأمد (1): أن تصبح العمالة متكيفة ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك طلب دعم نفسي اجتماعي.
24	جدول 2. تصريحات أشخاص مستفيدين تبين زيادة الوعي بالصحة النفسية
27	جدول 3. مستوى تنفيذ مخرج قصير الأمد (2.1.1): أن تراجع سياسات وإجراءات قائمة على مستوى المصانع لتشمل عنصر الصحة النفسية
28	جدول 4. آراء أصحاب المصلحة بشأن مرشدي/مرشدات الصحة النفسية في المصانع
30	جدول 5. مستوى تنفيذ المخرجين قصيري الأمد (2.1.2)؛ (2.1.3)
33	جدول 6. مستوى تنفيذ مخرج متوسط الأمد (2.2): ان يخدم نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية نطاقا أوسع من العمالة، بما في ذلك النساء والعمالة المهاجرة

شكر وتقدير

The evaluator would like to thank the staff of BetterWork Jordan for their support of the evaluation process, for organizing the agenda for the field mission, facilitating contacts with factory management and ILO tripartite constituents as well as NGOs, and for their great support throughout the data collection process. In addition, thanks go to the factory management staff for granting access to their factories to facilitate the data collection for this assessment, including the organization of Focus Group Discussions. The evaluator would like to thank all workers who participated in the Focus Group Discussions, mental health focal points and counselors, clinic staff, and all stakeholders who contributed with their time and expertise during Key Informant Interviews. Lastly, the evaluator would like to thank all participants for their interest, time, comments, and contributions at the final evaluation report online presentation session.

يندرج التمويل الذي توفره وزارة العمل الأميركية تحت اتفاقية التعاون رقم IL-21187-10-75-K. IL-21187-10-75-K. مولت 56% من إجمالي تكاليف برنامج "عمل أفضل - الأردن" عام 2022 بأموال فيدرالية بقيمة 1,311,151 دولار أمريكي. لا يعكس ذلك بالضرورة وجهات نظر أو سياسات وزارة العمل الأميركية، ولا تشير أسماء، منتجات، أو منظمات تجارية إلى تأييد من قبل حكومة الولايات المتحدة.



قائمة الاختصارات

BW	Better Work
BWJ	Better Work Jordan
CBA	Collective Bargaining Agreement
COVID19	Coronavirus Disease Pandemic
D	Delivered
N.D.	Non Delivered
P.D.	Partially Delivered
EQ	Evaluative Question
FG	Focus Group
FTA	Free Trade Agreement
GoJ	Government of Jordan
GTU	General Trade Union of Workers in Textile, Garment, and Clothing Industries
HQ	Head Quarters
IEC	Information, Education and Communication
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Organization
IOM	International Organization for Migration
IR	Inception Report
J-GATE	Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporter's Association
LI	Labour Inspection
LLCS	Labour Law Compliance System
LTO	Long term Outcome
M&E	Monitoring and Evaluation
MH	Mental Health
mhGAP	Mental Health Gap Action Program
MHPSS	Mental Health and Psychosocial Support Services
MoH	Ministry of Health

MoL	Ministry of Labour
MTO	Medium Term Outcome
NGO	Non-Governmental Organization
NPC	National Programme Coordinator
PFA	Psychological First Aid
PRODOC	Project Document
QIZ	Qualifying Industrial Zones
REO	Regional Evaluation Office
ROAS	Regional Office for Arab States
STO	Short Term Outcome
ToBs	Training of Beneficiaries
ToR	Terms of Reference
ToT	Training of Trainers
TPR	Technical Progress Report
US	United States
USD	United States Dollars
WEMWBS	Well-being as measured by the Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale
WHO	World Health Organization

1. ملخص تنفيذي

يغطي برنامج «عمل أفضل-الأردن» قرابة 63,000 من العمالة في مصانع قطاع الألبسة، بما في ذلك 74% عمالة مهاجرة من بنغلاديش، سريلانكا، الهند، ونيبال. وبموجب الإطار القانوني الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب على المصانع توفير رعاية طبية للعمالة المهاجرة والأردنية على حد سواء، بما في ذلك عيادات رعاية صحية في مواقع العمل. في السنوات الأخيرة، سجلت حالات انتحار ومحاولات انتحار متعددة، مما جعل القطاع بأكمله يشعر بخطورة هذا الأمر، الذي سلط الضوء على تحديات متعلقة بالصحة النفسية لدى العمالة المهاجرة في مصانع الألبسة. وفقاً للتقرير السنوي لبرنامج «عمل أفضل-الأردن» 2022، أظهرت نتائج مسح شمل أشخاصاً من العمالة لم يكشف عن هوياتهم عام 2021 مستوى منخفض من الرفاه لدى 48% من العمالة/العاملات، ومستوى معتدل لدى 31%، بينما سجل مستوى مرتفع من الرفاه لدى 21% فقط.

نتيجة لذلك، بدأت أصحاب المصلحة في القطاع في إدراك الحاجة إلى معالجة تحديات الرفاه النفسي. تضمنت اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية منذ عام 2019 أحكاماً جديدة بشأن صحة العمالة، إذ يطلب من جهات العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير رعاية طبية للعمالة الأردنية والمهاجرة، مع إيلاء مزيد من الاهتمام للرفاه النفسي للعمالة من خلال إحالتها إلى مؤسسات متخصصة في الأردن، وكذلك عدم إنهاء عمل أي من العمالة نتيجة لهذه الإحالة.

في إطار تلك التطورات، صمم برنامج «عمل أفضل-الأردن» مشروع «الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن»، الهادف إلى تحسين الصحة النفسية للعمالة، خاصة بين الإناث والعمالة المهاجرة. على الأمد الطويل، يركز المشروع على مخرجين: (1) أن تصبح العمالة أكثر مرونة ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك طلب دعم نفسي اجتماعي؛ و(2) أن تصل المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية إلى مزيد من العمالة التي تحتاج خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي. يشمل كل مخرج طويل الأمد مخرجين على الأمد المتوسط: (1.1) ان تبدي العمالة عن مزيد من الاستعداد لطلب دعم نفسي واجتماعي؛ (1.2) ان يبلغ مزيد من العمالة عن مستوى مقبول من الضغوطات النفسية؛ (2.1) ان تتخذ المصانع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة للخطر وتوفر خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي؛ (2.2) ان يخدم نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية نطاقاً أوسع من العمالة، بما في ذلك النساء والعمالة المهاجرة.

يشمل نطاق المشروع أربعة محاور رئيسية: تقييم احتياجات العمالة للصحة النفسية؛ تنفيذ حملات توعية؛ بناء قدرات أصحاب المصلحة؛ وزيادة وصول العمالة إلى خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي. ينصب التركيز على زيادة تكيف العمالة ضد أخطار الصحة النفسية، زيادة الدعم من المصانع، ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية. يتضمن المشروع تدخلات متعددة، بما في ذلك تحديد ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، تقديم استشارات وإرشادات نفسية من مختصين/مختصات، وبرامج تدريب. بدأ المشروع في كانون ثاني/يناير 2020 بمدة أولية بلغت 24 شهراً، ثم مدد بدون تكلفة حتى كانون أول/ديسمبر 2023.

الغرض من هذا التقييم الداخلي النصف سنوي هو التعلم من تجارب المشروع لإثراء برامج قائمة ومستقبلية في مجال الصحة النفسية. نفذ التقييم ذلك من خلال فحص تماسك، فاعلية، وكفاءة المشروع، إضافة إلى أثره المحتمل، قدرته على التكيف، واستدامته. حدد التقييم مواطن القوة والضعف في تصميم واستراتيجية المشروع، وخرج بدروس مستفادة، وتوصيات.

اتبع التقييم الدليل الإرشادي الذي وضعته منظمة العمل الدولية للتقييمات الداخلية، واستخدم الإطار القياسي للمنظمة، واتبع معايير لجنة المساعدة الإنمائية في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (باستثناء المسألة المتصلة بالموضوع). أدرجت الأسئلة المقترحة واحتياجات المعلومات في الشروط المرجعية ضمن مصفوفة تقييم مع مؤشرات لإجابتها والمصادر المستخدمة لكل سؤال من التقييم. استخدمت أسئلة التقييم الخمسة كأساس لصياغة التقرير. أخذت المؤشرات من إطار النتائج واقترحت من جانب مسؤولة التقييم وفقاً لتحليلها لوثائق، خلفية، وسياق المشروع.

كانت منهجية جمع البيانات نوعية في المقام الأول، واستخلصت بيانات كمية من وثائق وتقرير المشروع، وأدرجت في التحليل. على وجه الخصوص، استخدم تقييم الأثر الكمي لبرنامج «عمل أفضل-الأردن» للتدخلات على مستوى المصانع بتكليف من البرنامج.

قامت مستشارة التقييم بمهمة ميدانية لمدة أسبوع واحد في الأردن من 24 شباط/فبراير حتى 3 آذار/مارس، وزارت عدة مصانع (Jerash factory, Tusker Apparel, Classic Fashion, Century Miracle Jordan, and Needle Craft). وبمشاركة مجموعات التركيز، شمل التقييم 75 شخصاً (49 من الإناث؛ 26 من الذكور).

نتائج واستنتاجات رئيسية

تصميم المشروع مترابط وصالح لمواجهة تحديات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. يضمن المشروع التوازن بين نهج الوقاية والدعم تجاه الصحة النفسية. يتضمن تصميم المشروع وإطار نتائجه مصطلحي الرفاه النفسي والصحة النفسية، اللذين لهما فروق دقيقة مختلفة، ويتوقع استخدامها وفقاً لذلك في تنفيذ المشروع.

التصميم قوي وشامل فيما يتعلق بمشاركة القطاع وأصحاب المصلحة وطنياً. كما أن المشروع مكتمل لأنه يميل إلى الاهتمام بمكون العمالة الوافدة وتسهيل الضوء عليه ضمن الصورة العامة، بينما يمكن تعزيز عمله من منظور قائم على النوع الاجتماعي.

رفع المشروع التوعية بشأن الصحة النفسية وأسهم في زيادة الفهم والحساسية تجاه الصحة النفسية بين العمالة، المديرين/المديرات، وأصحاب المصلحة. أثبتت حملة توعية متعددة المستويات وذات هوية موحدة فاعليتها للغاية، وزادت من توعية العمالة بشأن الصحة النفسية واستعدادها لطلب دعم نفسي واجتماعي. أسهم المشروع في الحد من الوصمة حول مفهوم الصحة النفسية من خلال التركيز على الجوانب الإيجابية والوقائية لها.

عززت العمالة في قطاع الألبسة معرفتها ومهاراتها لإدارة القضايا السائدة التي تؤثر على الرفاه النفسي بفضل التدريب الذي وفره المشروع في الأمور المالية، التحرش الجنسي، الحقوق الإنجابية، ووسائل التواصل الاجتماعي. بالتحالف مع الجهات المشتريّة، نجح المشروع في إقناع المصانع باتخاذ تدابير للكشف عن العمالة المعرضة للخطر وتقديم خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي واجتماعي. تبرز أربعة عناصر دعم: سياسة الصحة النفسية والإجراءات المعيارية؛ ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية؛ استشارات وإرشادات نفسية من مختصين/مختصات؛ تدريب الأشخاص المختصين في غير الصحة النفسية على برنامج العمل لرأب الفجوة في الصحة النفسية؛ وتوعية أصحاب المصلحة في القطاع.

أحرز المشروع تقدماً كبيراً في اعداد ساسة الصّحة التّفسيية في مكان العمل، بطريقة تشاركية، مع ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، والإجراءات المعيارية لخدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في مصانع الألبسة الأردنية. منصة الحوار بين ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية من مختلف المصانع ساعدت على بناء قدرات هؤلاء الأشخاص بفاعلية في مواضيع الصحة النفسية، وشجعت على تبادل المعارف/الخبرات من خلال اجتماعات منتظمة.

نجح المشروع في تعزيز شخصية المرشد النفسي/المرشدة النفسية داخل المصانع لخلق بيئة عمل صحية ومنتجة من خلال توفير دعم ورعاية للعمالة. يقدر العمّال و كوادر الادارة اعمال المرشدين النفسيين بصورة كبيرة وكوادر الإدارة أعمالها كثيراً، عزز الأشخاص غير المختصون في الصّحة النفسية معرفتهم ومهاراتهم في تحديد العمالة التي تحتاج إلى خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي.

واجه نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية في الأردن محددات شديدة في تغطية احتياجات العمالة المهاجرة من الصحة النفسية، مما يستدعي أن يتحمل القطاع الخاص، الذي يوظف هذه القوى العاملة، مسؤولية صحتها. واجه عنصر الهجرة في المشروع عدة تحديات، ومن الضروري ضمان أخذ هذا الجزء في الاعتبار (التدريب التعريفي/التوجيهي والدعم في بلدان المنشأ) أثناء معالجة مسائل الصحة النفسية.

استخدم المشروع الموارد بكفاءة، إذ خصص الأموال والخبرات البشرية بصورة استراتيجية لتحقيق المخرجات. واستفاد المشروع على النحو الأمثل من الموارد الداخلية لمنظمة العمل الدولية عن طريق تكييف التدريب التثقيفي المالي القائم مع احتياجات القطاع. كما استفاد المشروع من موارد منظمة الصحة العالمية ومن موارد المصانع الرائدة. تقدر أصحاب المصلحة بالإجماع نوعية المنتجات والخدمات التي يقدمها المشروع، بالرغم من أن بعض هذه الأطراف ترى ضرورة تقليل حزم التدريب بوجه عام.

وجه لمشروع جيداً لتحقيق الأثر المتوخى منه على الأمد الطويل، وهو تحسين الرفاه النفسي، لا سيما بين النساء والعمالة المهاجرة في القطاع، من خلال بناء قدرات العمالة لزيادة مرونتهم ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك من خلال طلب المساعدة، وتعزيز الوصول إلى الدعم على مستوى المصانع ومن خلال الإحالة إلى منظمات متخصصة.

كان للمشروع استراتيجية حكيمة نحو الاستدامة من خلال إشراك أصحاب المصلحة بفاعلية على مختلف المستويات. اتفاقية المفاوضة الجماعية عنصر يسهم في استدامة المشروع، إذ يطلب من المصانع تنفيذ مكون الصحة النفسية. ستعتمد استدامة المشروع أيضاً على قرار أصحاب المصلحة بإعطاء الأولوية لاحتياجات القطاع في المستقبل، لذلك من الضروري تعزيز التزام وقدرات أصحاب المصلحة.

توصيات

فيما يتعلق بالمصطلحات، ينصح باستخدام «الرفاه النفسي» و «الصحة النفسية»، إن أمكن. وهذا يشمل تعزيز الحالات النفسية الإيجابية وتنمية الرفاه مع توفير الموارد والدعم لأولئك الذين يعانون من تحديات الصحة النفسية. يمكن باستخدام المصطلحين إيصال رسالة الوقاية والدعم والتأكد من معالجة جميع جوانب الصحة النفسية.

بالنسبة للأنشطة، يوصي التقييم بتوسيع نطاق تدريب المدربين/المدربات بشأن القضايا المالية، التحرش الجنسي، الحقوق الإيجابية، ووسائل التواصل الاجتماعي، مع تكييف مدة التدريب إن أمكن. كما يقترح الاستمرار في توفير تدريب المدربين/المدربات على برنامج العمل لرأب الفجوة في الصحة النفسية للأشخاص المختصين في غير الصحة النفسية على مستوى المصانع ومشرفي/مشرفات مساكن العمالة. إضافة إلى ذلك، يوصى بالاستمرار في إعداد أنشطة ترفيهية ليوم الصحة النفسية، مع ضمان أكبر مشاركة ممكنة للعمال الإداريين. يستحسن أيضا تعزيز منصة الحوار بين ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية من مختلف المصانع لتشجيع التبادل والتعلم من الأقران.

وعن سياسة الصحة النفسية في مكان العمل، يقترح إشراك زملاء/زميلات من برنامج «عمل أفضل-الأردن» في مراجعتها وتطويرها، بالإضافة إلى خبراء/خبيرات مسائل في المظالم/الشكاوى، وظروف العمل والمعيشة في المصانع. ينبغي أن يوجه موجز سياسة الصحة النفسية في العمل، الذي أعدته منظمتا العمل الدولية والصحة العالمية، عملهما المشترك. في المستقبل، ينبغي تطوير سياسة الصحة النفسية في أماكن العمل، أو رفدها بسياسة الرفاه النفسي لتغطية مجموعة أوسع من القضايا المتعلقة بظروف عمل ومعيشة القوى العاملة في قطاع الألبسة.

وبما أن المشروع يحتاج إلى الوصول إلى مزيد من المصانع، ينصح بإعداد استراتيجية للوصول إلى المصانع الصغيرة وفروع الإنتاج لتوسيع نطاق فوائد المشروع، عندما يكون هذا ممكنا، باستخدام وحدات خدمات برنامج «عمل أفضل - الأردن»، بتحديد اليه لدعم المصانع المتنقلة و المصانع صغيرة الحجم.

يجب أن يتحمل قطاع الألبسة الخاص في الأردن المسؤولية الاقتصادية الكاملة عن التكاليف المتعلقة بأمراض الصحة النفسية وعلاجات العمالة المهاجرة في المصانع. كما ينبغي على القطاع الخاص الاستثمار في ترجمة المواد التدريبية المقدمة من برنامج «عمل أفضل - الأردن» للتغلب على الحواجز اللغوية التي تعترض تنفيذ المشروع.

يمكن أن يؤدي تعيين خبير/خبيرة في الهجرة إلى تعزيز عنصر الهجرة في المشروع للفترة المتبقية منه. يجب مناقشة الخيارات مع المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية، وينبغي على الخبير/الخبيرة استخدام نتائج مشروع التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية.

بالنسبة للتدخلات المستقبلية بشأن الصحة النفسية في قطاع الألبسة، يوصي التقييم باتباع نهج أقوى قائم على النوع الاجتماعي. يمكن معالجة عديد من التحديات التي تواجه النساء في القطاع بشأن الصحة النفسية إذا عولجت من منظور قائم على النوع الاجتماعي.

دروس مستفادة وممارسات جيدة ناشئة

يبدو ان دور الجهات المشترية في دفع مشروع الصحة النفسية قدما وتشجيع المصانع على المشاركة فيه بالغ الأهمية. كانت الجهات المشترية في الواقع قلقة للغاية بشأن حالات الانتحار التي حدثت في بعض المصانع، وشجعت برنامج «عمل أفضل-الأردن» على اتخاذ تدابير محددة لمواجهة هذه التحديات. بعض الجهات المشترية، التي تلعب دورا رائدا في السيناريو الحالي لتحديات الصحة النفسية، قلقة للغاية بشأن أخطار الصحة النفسية المرتبطة بظروف العمل والمعيشة للعمال المهاجرة في الأردن.

شملت الممارسات الجيدة الناشئة تعيين مرشد النفسي/مرشدة النفسية في المصانع لتحسين الرفاه النفسي، بهدف خلق بيئة عمل صحية ومنتجة عبر توفير دعم ورعاية للعمالة. تضمن ذلك إجراء تقييمات دورية لتقييم احتياجات العمالة النفسية، وتوفير دعم نفسي اجتماعي، بما في ذلك التقييم، العلاج، المتابعة، الاحتفاظ بسجلات الحالات، وضمان سرية معلومات العمالة. يؤدي تعيين مرشد النفسي/مرشدة النفسية في المصنع إلى تحسينات كبيرة وذات مغزى جوهري في الرفاه النفسي وتخفيض مستويات الإجهاد النفسي الوظيفي للعمالة.

نفذ المشروع حملة متعددة المستويات عن الصحة النفسية باستخدام مواد بخمس لغات مختلفة (العربية، الإنجليزية، البنغالية، الهندية، والسريلانكية. برزت الحملة كممارسة جيدة، وأدت إلى تحقيق إنجازات واضحة من حيث التوعية بماهية الصحة النفسية، وما يمكن القيام به من جانب العمالة، زملاء/زميلات العمل، مشرفي/مشرفات السكن، والإدارات القيام به عند اكتشاف أعراض أولية لاضطرابات الصحة النفسية. أثبتت مواد المعلومات، التعليم، والاتصال (النشرات والكتيبات وما إلى ذلك) فاعليتها للغاية، وسيستمر المشروع في توزيعها. تحظى مقاطع الفيديو، خاصة قنوات التواصل الجيدة للأجيال الشابة، بتقدير كبير من قبل أصحاب المصلحة، التي جرى مقابلتها.

2. خلفية عامة ووصف المشروع

1. أثبت الأردن نفسه كدولة مصدرة للألبسة خلال الأعوام الـ 20 الأخيرة. قطاع صناعة الألبسة إحدى قطاعات التصدير الرائدة في الأردن بسبب المعاملة التفضيلية في السوق الأميركية بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين البلدين. تصنع الألبسة في الأردن فيما يسمى مناطق صناعية مؤهلة، وهي تجمعات تجارية معترف بها كمناطق تجارة حرة، بالتعاون مع إسرائيل والولايات المتحدة، ويستفيد منها الأردن ومصر. في الأردن، تقع أكبر ثلاث مناطق صناعية مؤهلة في الظليل، وسحاب، وخارج إربد، ثاني أكبر مدينة في الاردن.
2. للتصدير بموجب اتفاقية التجارة الحرة، يجب على مصانع الألبسة في الأردن المشاركة في برنامج «عمل أفضل»، وهو شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. يجمع برنامج «عمل أفضل» أصحاب المصلحة من جميع مستويات صناعة الألبسة العالمية لتحسين ظروف العمل، تعزيز احترام حقوق العمل، وتقوية القدرة التنافسية. تأسس برنامج «عمل أفضل» في الأردن عام 2008 بناء على طلب من الحكومة الأردنية وحكومة الولايات المتحدة.
3. منذ ذلك الحين، يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع المكونات الثلاثية الوطنية لتحسين ظروف العمل، وتعزيز العمل اللائق في قطاع صناعة الألبسة. أدخلت المصانع تحسينات كبيرة في ظروف العمل والامتثال لمعايير العمل. مكن ربط إلزامية مشاركة المصانع والأطراف المتعاقدة معها ثانويًا/من الباطن في البرنامج مع التصدير إلى سوق الولايات المتحدة البرنامج، «عمل أفضل - الأردن» من الوصول إلى قطاع صناعة الألبسة المصدرة بأكمله والعمل مع كل من العمالة وإدارات المصانع على تعزيز ظروف العمل اللائق.
4. عام 2022، دخل برنامج «عمل أفضل - الأردن» المرحلة الرابعة من استراتيجيته، توجهه رؤية مشتركة لقطاع صناعة ألبسة أردني قادر على التنافس، يدعم التنمية الاجتماعية الاقتصادية الوطنية، يحد من الفقر، ويدعم الحقوق الأساسية للعمالة. لتحقيق تلك الرؤية، التزمت أصحاب المصلحة من الحكومة، القطاع الخاص، والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل، النسيج، والألبسة بتعزيز حوكمة سوق العمل في القطاع، لضمان دعم وحماية حقوق العمالة، وتحسين قدرة القطاع التنافسية وإسهاماته في الاقتصاد الأردني¹.
5. وفقا لتقرير البرنامج السنوي لعام 2022، يغطي «عمل أفضل - الأردن» نحو 63,000 شخصا من العمالة في الأردن، بما في ذلك 74% عمالة مهاجرة من بنغلاديش، سريلانكا، الهند، ونيبال. بموجب الإطار القانوني الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب على المصانع توفير رعاية طبية للعمالة المهاجرة والأردنية على حد سواء، بما في ذلك عيادات رعاية صحية في مواقع العمل. بحسب تقييم أجراه برنامج «عمل أفضل - الأردن» لخدمات الرعاية الطبية المقدمة للعمالة في قطاع صناعة الألبسة، فإن الامتثال للمعايير الدولية، للإطار القانوني، ولاتفاقية المفاوضة الجماعية ضعيف بصورة عام. إضافة إلى ذلك، يتباين رضا العمالة عن الخدمات بناء على مستويات مختلفة -- موقع وإدارة المصنع، جنسية العمالة، وإلى حد ما، نوع العمالة الاجتماعي².

1 برنامج «عمل أفضل - الأردن»، النشرة الإخبارية، كانون أول/ديسمبر 2021.

2 برنامج «عمل أفضل - الأردن»، تقييم خدمات الرعاية الصحية المقدمة للعمالة في قطاع صناعة الألبسة، تشرين أول/أكتوبر 2022.

6. حقق برنامج «عمل أفضل - الأردن» تقدماً جيداً في القضاء على العمل القسري وتحسين ظروف معيشة وعمل العمالة المهاجرة. مع ذلك، استمرت ظروف صعبة، ومشكلات بشأن الصحة النفسية في التأثير على العمالة المهاجرة، التي تمثل العمود الفقري للقطاع. في السنوات الأخيرة، سجلت حالات انتحار ومحاولات انتحار متعددة. وفقاً لمشروع الصحة النفسية، كان برنامج «عمل أفضل - الأردن» على علم بثماني حوادث انتحار وأربع محاولات انتحار شملت 10 حالات لعاملات مهاجرات. يعزى ذلك إلى انعدام اليقين الاقتصادي الذي يواجه العمالة، فضلاً عن العزلة، والقلق على سلامة ورفاه الأسر في بلدان المنشأ. أثار ذلك تخوفات في القطاع كله³، وسلط الضوء على التحديات المتعلقة بالصحة النفسية لدى العمالة المهاجرة في مصانع الألبسة.
7. تعرف [منظمة الصحة العالمية](#) الصحة النفسية بأنها حالة من الرفاه النفسي تمكن الشخص من مواجهة ضغوط الحياة، تحقيق إمكاناته، التعلم والعمل بفاعلية وإنتاجية، والإسهام في مجتمعه المحلي. قد تتأثر صحة الشخص النفسية بعدة عوامل اجتماعية، نفسية، وبيولوجية في أي وقت. ترتبط اعتلالات الصحة النفسية بالتغير الاجتماعي السريع، ظروف العمل المجهدة، التمييز القائم على النوع الاجتماعي، الاستبعاد الاجتماعي، نمط الحياة غير الصحي، الأمراض الجسدية، وانتهاكات حقوق الإنسان.
8. في كانون أول/ديسمبر 2019، أصدر برنامج «عمل أفضل - الأردن» موجز سياسات، «رفاه العمالة في قطاع الألبسة الأردني». يبني التقرير على دراسات سابقة بحثت في رفاه العمالة في قطاع صناعة الألبسة الأردني من خلال إضافة آراء وخبرات محددة من بيانات جمعت في مسوحات واسعة النطاق للعمالة وللإدارات على مدار العامين الماضيين. يمكن الاطلاع على موجز السياسات عبر هذا [الربط](#). يحلل التقرير العوامل المحددة للصحة النفسية في سياق هجرة العمالة، المؤثرات المسهمة في الصحة النفسية ورفاه العمالة المهاجرة في قطاع صناعة الألبسة، والحوادث التي تحول دون وصول العمالة إلى خدمات الصحة النفسية.
9. وفقاً [للتقرير السنوي لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» لعام 2022](#)، تظهر نتائج مسح أجراه البرنامج لعمالة لم يكشف عن هوياتها عام 2021، أن مستوى الرفاه منخفض لدى 48% من الأشخاص، ومتوسط لدى 31% منهم. سجل 21% فقط من العمالة مستويات رفاه مرتفعة. تقاس مستويات الرفاه من خلال مجموعة تضم سبع أسئلة تجمع لاحقاً لاحتساب درجة رفاه والتوثق من صحتها.
10. بناء على ذلك، قرر برنامج «عمل أفضل - الأردن» تعزيز تدخلات محددة ودعم تعزيز الرفاه النفسي، لا سيما بين العاملات المهاجرات في القطاع. مع حدوث الأزمة الصحية غير المسبوقة لجائحة كوفيد-19، أصبح الاهتمام بقضايا الصحة النفسية أكثر إلحاحاً. يعزى ذلك جزئياً إلى حالة انعدام اليقين الاقتصادي التي تواجه العمالة، فضلاً عن ضغوط أخرى بسبب الابتعاد عن العائلة والقلق على سلامتها ورفاهها.
11. في الإطار اللاحق للجائحة، اتفقت منظمتا العمل الدولية والصحة العالمية عام 2022 على إجراءات عالمية لمعالجة تحديات الصحة النفسية في العمل. تركز الإجراءات على الوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية، حماية وتعزيز الصحة النفسية، ودعم العمالة التي تعاني من حالات نفسية حتى تتمكن من المشاركة والازدهار في عالم العمل.

12. وفقا لوثيقة مشروع الصحة النفسية، تسود أهمية مسألة التوعية بالصحة النفسية والرفاه النفسي، وتمكين العمالة من الوصول الى خدمات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة الأردني. يتميز هذا القطاع باعتماده على العمالة المهاجرة، خاصة النساء اللاتي يشكلن 73 % من القوى العاملة ويتركزن في مهن ذات مستويات أجور ومهارات منخفضة. شكلت النساء نحو 39% فقط من المشرفين/المشرفات، وفق مسح أجراه برنامج «عمل أفضل - الأردن» في المصانع المشاركة عام 2019. يفسر ذلك عدم كفاية أصوات النساء في قرارات المصانع التي تؤثر على العمالة⁴.

13. بحسب دراسة مسحية أجريت من قبل برنامج «عمل أفضل - الأردن» وكلية الشؤون الدولية والعامية في جامعة كولومبيا عام 2019⁵، يفسر التقسيم القائم على النوع الاجتماعي من خلال مواطن ضعف معينة تواجهها العاملات المهاجرات خلال العملية التي تسبق الهجرة، عملية الانتقال إلى بلد آخر، ومرحلة ما بعد الهجرة. خلال عملية ما قبل الهجرة، تزداد مواطن الضعف عند استعداد الأفراد للانتقال إلى بلد آخر، وعندما تكون الهجرة إجبارية، على سبيل المثال، عن طريق قرار إرسال الأفراد الأصغر سنا في العائلة إلى الخارج. بصورة خاصة، تميل العاملات إلى الضعف مع وجود عوامل كامنة وراء الهجرة، مثل أوضاع أسرية صعبة، علاقات تعسفية/مسيئة، أو ضغط اجتماعي يحفز على الهجرة. خلال عملية الانتقال إلى بلد آخر، كثيرا ما تتعرض العمالة المهاجرة، لا سيما النساء، لتحرش لفظي، جسدي، وجنسي من جانب الأشخاص العاملين في وكالات الاستقدام/التوظيف.

14. إضافة إلى تلك العوامل المباشرة المسببة للكرب/للضيق، تمر العمالة المهاجرة بنطاق من الضغوط الجسدية والنفسية. في كثير من الحالات، تؤدي مغادرة شخص بلده الأصلي لأول مرة إلى تغييرات بيئية كبيرة. التأثير المتبادل بين الصحة الجسدية، الضغط النفسي، والصحة النفسية معروف جيدا. بعض المشكلات أكثر شيوعا بين العاملات المهاجرات، إلا ان مشكلات الرفاه النفسي في مرحلة ما بعد الهجرة تؤثر على العمالة من النساء والرجال على حد سواء. عند التكيف مع بلد جديد، تواجه العمالة المهاجرة مجموعة من الضغوطات على الصحة النفسية التي قد يختلف تأثيرها بناء على نقاط ضعف شخص ما واستراتيجيته للتكيف. تشمل تلك الضغوط ظروف العمل والمعيشة في بلد المقصد -- ساعات عمل طويلة، ضغوط لتحقيق أهداف الإنتاج، عنف وتحرش يشملان إساءة لفظية في مكان العمل، فرص محدودة للتقدم الوظيفي، ظروف سكن سيئة، غياب شبكات دعم، وحواجز تحول دون الوصول إلى خدمات، الحواجز اللغوية، التهميش، والتمييز في البلد المضيف.

15. في كانون أول/يناير 2023، اختتم برنامج «عمل أفضل - الأردن» تقييم أثر بعض تدخلات مشروع الصحة النفسية. جمعت بيانات من خلال مسوحات لعينة تمثيلية للعمالة نفذها البرنامج، ومنها خلال الأعوام 2020، 2021، 2022. خلص فرق التأليف إلى أن العمالة المهاجرة معرضة بصورة خاصة لمخاطر الصحة النفسية، وتحتاج إلى مزيد من الاهتمام لمعالجتها⁶.

16. أما بشأن إمكانية الوصول الى خدمات الرفاه النفسي في الأردن، فإن غياب دعم اجتماعي للعاملات المهاجرات، في ظل احتمالية تهميش أدوارهن في الهيكليات الاجتماعية في بلد المنشأ والبلد المضيف. تظهر الدراسة المسحية التي نفذها برنامج «عمل أفضل - الأردن» وجامعة كولومبيا أن جميع تدخلات الدعم النفسي تقريبا كانت تستهدف العمالة الأردنية والسورية -- المتحدثين باللغة العربية -- ولا تشمل فعليا آلاف العمالة المهاجرة في قطاع صناعة الألبسة. إن فهم عوامل الضغوطات في القطاع واحتياجات العمالة المهاجرة للدعم، بما في ذلك دعم الترجمة، يميل إلى الغياب.

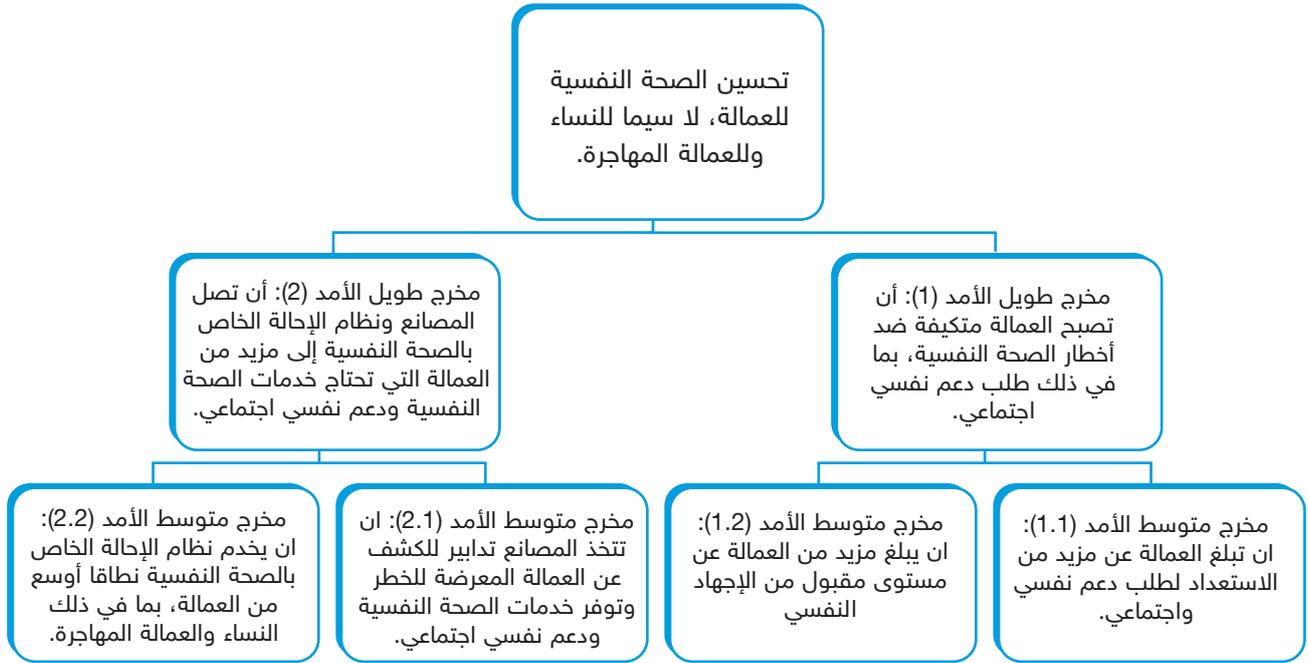
4 وثيقة برنامج «عمل أفضل - الأردن» لمشروع الصحة النفسية.

5 «دعم الرفاه النفسي للعمالة المهاجرة في قطاع الألبسة الأردني»، برنامج «عمل أفضل - الأردن» وكلية الشؤون الدولية والعامية في جامعة كولومبيا، كانون أول/ديسمبر 2019.

6 موجز سياسات، «دعم الرفاه النفسي للعمالة المهاجرة في قطاع الألبسة الأردني»، كانون أول/ديسمبر، 2019.

17. بدأ أصحاب المصلحة في قطاع صناعة الألبسة الاعتراف بالحاجة إلى معالجة تحديات الرفاه النفسي. تتضمن اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية لعام 2019 أحكاماً جديدة بشأن صحة العمالة وتتطلب من جهات العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير رعاية طبية للعمالة الأردنية والمهاجرة، مع إيلاء اهتمام أكثر للصحة النفسية من خلال إحالة العمالة إلى مؤسسات متخصصة في الأردن، وكذلك عدم فصل أي عامل/عاملة بسبب هذه الإحالة.
18. قبل بدء المشروع الحالي، نفذ برنامج «عمل أفضل - الأردن» أنشطة مختلفة في مجال الصحة النفسية للعمالة ورفاهها، بما في ذلك تحديد المنظمات ذات الصلة؛ نشر أداة منظمة العمل الدولية للصحة النفسية (ILO/ LABADMIN OSH) بشأن الوقاية من الإجهاد النفسي أثناء العمل في مصانع الألبسة لتعزيز المرافق ونظم الإدارة والتخفيف من الإجهاد النفسي في العمل؛ تجربة بالتعاون مع منظمة كاريتاس الأردنية في مركز منظمة العمل الدولية للعمالة في تشرين ثاني/نوفمبر 2018 لاختبار المواد الموجودة وتحديد مدى الحاجة إلى تكييفها للعمالة المهاجرة في القطاع.
19. بالإضافة إلى ذلك، نظم اجتماع طاولة مستديرة لمناقشة الصحة النفسية بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية في آذار/مارس 2019 لـ 21 ممثلاً/ممثلة من مصانع الألبسة، والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة. بعد ذلك، في نيسان/أبريل 2019، نظم تدريب بشأن الفجوة في الصحة النفسية للكوادر الطبية يعمل في مصانع الألبسة المصدرة لتزويدها بأدوات فعالة لتحديد، إدارة، ومتابعة حالات الصحة النفسية للعمالة.
20. في إطار تلك التطورات، صمم برنامج «عمل أفضل - الأردن» مشروع «الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن» بهدف تحسين الصحة النفسية للعمالة، لا سيما للنساء وللعمالة المهاجرة، كما يتبين عبر هذا [الرابط](#).
21. على الأمد الطويل، يركز المشروع على مخرجين: (1) أن تصبح العمالة متكيفة ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك طلب دعم نفسي اجتماعي؛ و(2) أن تصل المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية إلى مزيد من العمالة التي تحتاج خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي. يشمل كل مخرج طويل الأمد مخرجين على الأمد المتوسط: (1.1) ان تبلغ العمالة عن مزيد من الاستعداد لطلب دعم نفسي واجتماعي؛ (1.2) ان يبلغ مزيد من العمالة عن مستوى مقبول من الإجهاد النفسي؛ (2.1) ان تتخذ المصانع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة للخطر وتوفر خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي؛ (2.2) ان يخدم نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية نطاقاً أوسع من العمالة، بما في ذلك النساء والعمالة المهاجرة.
22. يشمل نطاق المشروع أربعة محاور رئيسية: تقييم احتياجات العمالة للصحة النفسية؛ تنفيذ حملات توعية؛ بناء قدرات أصحاب المصلحة؛ وزيادة وصول العمالة إلى خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي.

23. ينصب التركيز على زيادة تكيف العمالة ضد أخطار الصحة النفسية، زيادة الدعم من المصانع، ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية. يتضمن المشروع تدخلات متعددة، بما في ذلك تحديد ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، تقديم استشارات وإرشادات نفسية من مختصين/مختصات، وبرامج تدريب للعمالة والكوادر الوظيفية من غير العمالة. بدأ المشروع في كانون ثاني/يناير 2020 بمدة أولية بلغت 24 شهرا، ثم مدد بدون كلفة حتى كانون أول/ديسمبر 2023.



3. غرض ونطاق التقييم

24. الغرض من هذا التقييم الداخلي النصف سنوي هو التعلم من تجارب المشروع لإثراء وتعزيز برامج قائمة ومستقبلية في مجال الصحة النفسية. نفذ التقييم ذلك من خلال فحص ترابط، فاعلية، وكفاءة المشروع، إضافة إلى أثره المحتمل، قدرته على التكيف، واستدامته. حدد التقييم مواطن القوة والضعف في تصميم واستراتيجية المشروع، وخرج بدروس مستفادة، وتوصيات.
25. يغطي التقييم النصف سنوي تنفيذ، مخرجات، ونواتج/منتجات المشروع كافة، من كانون ثاني/يناير 2020 إلى كانون أول/ديسمبر 2022. يتواءم التركيز الجغرافي مع تركيز المشروع على المناطق الصناعية الثلاث -- سحاب، الظليل، إربد، والمصانع الفرعية.
26. الجهات الرئيسية المعنية بهذا التقييم هي مشاريع برنامج «عمل أفضل - الأردن»، ومنظمة العمل الدولية في الأردن، بما في ذلك مؤسسات حكومية، مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، والجهات المانحة. وتشمل الجهات الثانوية أصحاب المصلحة في المشروع، المصانع، ووحدات ضمن منظمة العمل الدولية قد تستفيد بصورة غير مباشرة من المعرفة الناتجة عن التقييم.

4. منهجية وأسئلة التقييم

27. اتبع التقييم **دليلاً إرشادياً** وضعته منظمة العمل الدولية للتقييمات الداخلية، واستخدم الإطار القياسي للمنظمة، واتبع معايير لجنة المساعدة الإنمائية في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، بالرغم من ان الملائمة، بحسب الشروط المرجعية، لا تعتبر ضرورية لأنها تأسست جيداً.

28. تضمنت الشروط المرجعية قائمة كاملة بأسئلة ستستخدم في التقييم. نظم التقرير الأولي احتياجات المعلومات المحددة في الشروط المرجعية وفي اجتماع البدء/الانطلاق، ثم جمعها ضمن خمس معايير تقييم، على النحو التالي:

سؤال تقييم 1. ترابط وصلاحيّة التصميم

- 1.1 - ما مدى صلاحية نظرية المشروع للتغيير واستراتيجيته لمعالجة تحديات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة الأردني؟ إلى أي مدى وفي أي طريقة تكون استراتيجيات وهيكله المشروع مترابطة ومنطقية؟ هل يوجد أي خطر لم يحدد، وعرض إنجازات المشروع لخطر؟
- 1.2 - ما مدى فاعلية نهج المشروع في التركيز على التوعية لزيادة مرونة العمالة ضد أخطار الصحة النفسية؟
- 1.3 - هل يراعي تصميم المشروع البعد القائم على النوع الاجتماعي على نحو كاف/ملائم في تدخلاته؟

سؤال تقييم 2. الفاعلية

- 2.1 - إلى أي مدى حقق المشروع نتائج المتوقعة من حيث المخرجات والنتائج؟ إلى أي مدى تغيرت مواقف أصحاب المصلحة تجاه الصحة النفسية وأنشطة المشروع خلال التدخلات؟ هل توجد تبعات إيجابية/سلبية غير مقصودة لتدخلات المشروع؟ ما التغيير الذي يمكن رؤيته في الأشخاص المستفيدين النهائيين؟ ما أهم تغيير من منظور الأشخاص المستفيدين النهائيين؟
- 2.2 - كيف عالج المشروع المسائل المتعلقة بالمساواة القائمة على النوع الاجتماعي وعدم التمييز؟

سؤال تقييم 3. الكفاءة

- 3.1 - كيف استخدمت الموارد لتنفيذ المشروع بكفاءة من حيث الكلفة، الوقت، وإدارة الكادر الوظيفي؟ هل كانت أنشطة المشروع ذات كفاءة/فاعلية من حيث الموارد المالية والبشرية المتعلقة بتحقيق مخرجاته ونواتجه/منتجاته؟

سؤال تقييم 4. الأثر

- 4.1 - إلى أي مدى أسهم المشروع في تحقيق أثره المتوخى على الأمد الطويل؟

سؤال تقييم 5. الاستدامة

- 5.1 - ما مدى استدامة وقوة مخرجات ونواتج/منتجات المشروع وإمكانية نقلها إلى مكونات برنامج "عمل أفضل - الأردن"، المؤسسات الحكومية (وزارتنا العمل، والصحة)، القطاع الخاص، والمجتمعات المحلية، لدعم جهود معالجة تحديات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن؟

29. أدرجت الأسئلة المقترحة واحتياجات المعلومات في مصفوفة التقييم (ملحق 3) مع مؤشرات لإجابتها والمصادر المستخدمة لكل سؤال تقييم. استخدمت أسئلة التقييم الخمس كأساس لصياغة التقرير. أخذت المؤشرات من إطار النتائج واقترحت من جانب المقيّمة وفقا لتحليلها لوثائق، خلفية، وسياق المشروع.

30. بعد مذكرة توجيهية رقم 4 من منظمة العمل الدولية بشأن دمج المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في مشاريع الرقابة والتقييم، يراعي التقييم (1) انخراط الرجال والنساء في مشاورات وتحليلات الأطراف المكونة/المستفيدة؛ (2) تضمين بيانات مصنفة حسب تحليل الجنس والنوع الاجتماعي في أقسام الخلفية العامة والمسوغات في وثائق المشروع؛ (3) صياغة استراتيجيات وأهداف تراعي النوع الاجتماعي، ومؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي؛ (4) نواتج/منتجات وأنشطة متلائمة مع هذه المؤشرات. تعمم مصفوفة التقييم مراعاة المنظور القائم على النوع الاجتماعي في جميع أسئلة ومؤشرات التقييم، مما يحسن جودة تحليل النوع الاجتماعي.

النهج

31. كانت منهجية جمع البيانات نوعية في المقام الأول، واستخلصت بيانات كمية من وثائق وتقارير المشروع، وأدرجت في التحليل. على وجه الخصوص، أُستخدم تقييم الأثر الكمي لبرنامج «عمل أفضل - لأردن» للتدخلات على مستوى المصانع بتكليف من البرنامج. يستخدم تقييم الأثر المستمر منهجية التباينات في الاختلافات لقياس الأثر الكمي لتدخلات المشروع على العمالة على مستوى المصانع من حيث (1) مستويات الإجهاد النفسي الوظيفي المبلغ ذاتيا؛ (2) الرغبة المبلغ ذاتيا لطلب دعم بشأن الإجهاد النفسي أو المشكلات الشخصية؛ (3) الرفاه النفسي (جرى قياسه بمقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي - Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale). أدرجت قائمة رئيسية بأسئلة التقييم الأساسية الواردة في الشروط المرجعية في مسودة مصفوفة التقييم، كما سبق شرحه، لتكون أساسا لتطوير أدوات جمع البيانات.

32. طرق جمع وتحليل البيانات

استخدم التقييم الطرق التالية لجمع البيانات:

1. **مراجعة الوثائق:** قبل بدء المقابلات، راجعت المقيّمة المستقلة عدة وثائق بشأن المشروع تغطي خلفيته، تصميمه، وتنفيذه على النحو الوارد في التقرير الأولي. جمعت وروجعت وثائق إضافية داعمة. قائمة الوثائق واردة في ملحق 4.

2. **مقابلات شبه منظمة:** أجرى المقيّمة مقابلات شبه منظمة وجها لوجه مع مسؤولين/مسؤولات في منظمة العمل الدولية، الكادر الوظيفي لبرنامج «عمل أفضل»، الأطراف المكونة لمنظمة العمل الدولية، وأصحاب المصلحة في الأردن، وفقا لبرنامج العمل المقدم في التقرير الأولي. استخدمت المقيّمة نماذج مقابلات كيفية لكل من أصحاب المصلحة، على النحو المبين في ملحق 6. استخدمت المقيّمة منصة «مايكروسوفت تيمز» التي يوفرها المشروع كلما تعذر إجراء مقابلات وجها لوجه. شملت قائمة أصحاب المصلحة الكادر الوظيفي لبرنامج «عمل أفضل - الأردن»، الأطراف المكونة لمنظمة العمل الدولية، ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، مرشدين/مرشدات الصحة النفسية، فرق تفتيش العمل، منظمات غير حكومية، منظمة الصحة العالمية، الجهات المشتريّة، وزارة الصحة، إدارات في المصانع، أشخاص المستفيدين النهائيين، مدربين/مدربات، ومرشدين/مرشدات الصحة النفسية. القائمة الكاملة واردة في ملحق 5. وبمشاركة مجموعات التركيز، شمل التقييم 75 شخصا (49 من النساء؛ 26 من الرجال).

3. **المهمة الميدانية:** قامت المقيّمة بمهمة ميدانية لمدة أسبوع في الأردن من 24 شباط/فبراير إلى 3 آذار/مارس، ورافقها شخص مستشار محلي يتحدث اللغتين العربية والإنجليزية لدعم عملية التقييم في الميدان. كما شارك أشخاص مترجمون في المصانع لدعم مجموعات التركيز مع الأشخاص المستفيدين النهائيين.

4. **زيارات كشيّة:** خلال الزيارة إلى الأردن، زارت المقيمة عدة مصانع:

(*Jerash Factory, Tusker Apparel, [Classic Fashion](#), [Century Miracle Jordan](#), [Needle Craft](#)*)

5. **مجموعات التركيز:** نظمت خمس مجموعات تركيز مع الأشخاص المستفيدين النهائيين/عمالة، على النحو التالي: مجموعتا تركيز في *Jerash Factory*، واحدة ضمت ثمانية أشخاص (أربعة رجال، أربع نساء) من جنسيات مختلفة في جنوب شرق آسيا، والثانية ضمت ثماني نساء أردنيات يشغلن مناصب مختلفة في المصنع؛ مجموعة تركيز في مصنع *Classic Fashion* ضمت 12 عاملات من بنغلاديش؛ مجموعة تركيز في مصنع *Century Miracle Jordan* ضمت خمسة أشخاص (رجل من نيبال، رجلان من بنغلاديش، امرأتان من ميانمار)؛ وأخيرا مجموعة تركيز في مصنع *Needle Craft Factory* مع ستة أشخاص فائزين في عرض للمواهب، بقيادة [.shkt.kumarr](#). استخدمت المقيمة نماذج لمجموعات التركيز مكيّفة لكل مصنع ولكل مجموعة من الأطراف المستفيدة، كما هو مبين في ملحق 7.

6. **تعدد المصادر:** تعددت طرق جمع البيانات ومصادرها. استخدمت عدة جهات نظر لأصحاب المصلحة لكثير من أسئلة التقييم من أجل تعزيز مصداقية وصلاحية النتائج، خاصة مع تنوع جهات النظر واهتمامات أصحاب المصلحة، والأشخاص الذين استخدموا التقييم.

5. نتائج التقييم الرئيسية بحسب معيار التقييم

5.1 ترابط وصلاحيّة التصميم

ما مدى صلاحية نظرية المشروع للتغيير واستراتيجيته لمعالجة تحديات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة الأردني؟ إلى أي مدى وفي أي طريقة تكون استراتيجيات وهيكله المشروع مترابطة ومنطقية؟ هل يوجد أي خطر لم يحدد، وعرض إنجازات المشروع لخطر؟ ما مدى فاعلية نهج المشروع في التركيز على التوعية لزيادة تكييف العمالة ضد أخطار الصحة النفسية؟ هل يراعي تصميم المشروع البعد القائم على النوع الاجتماعي على نحو كاف/ملائم في تدخلاته؟

33. يستجيب تصميم مشروع برنامج «عمل أفضل - الأردن» للصحة النفسية إلى الحاجة لزيادة توعية القوى العاملة وتوفير خدمات الصحة النفسية للعمالة في قطاع صناعة الألبسة. تأسس المشروع بعد بضع حالات انتحار أثرت على أصحاب المصلحة والقطاع. صمم المشروع وفقا لتوصيات دراسة «دعم الرفاه النفسي للعمالة المهاجرة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن»، التي نفذت بالتعاون بين برنامج «عمل أفضل - الأردن» وكلية الشؤون الدولية والعامّة في جامعة كولومبيا عام 2019. أبرزت الدراسة المشكلات الرئيسية ووفرت إطارا مقنعا لفهم التحديات المختلفة والفجوات القائمة بشأن الصحة النفسية. اتخذ التقرير نهجا تشاركيا بالتشاور مع أصحاب المصلحة. منذ بدء مشروع الصحة النفسية، في مرحلة التجربة في النصف الثاني من عام 2019، أظهرت أصحاب المصلحة اهتماما كبيرا.

34. يتناسب المشروع جيدا مع استراتيجية برنامج «عمل أفضل - الأردن» إذ يظهر إطار نتائج المشروع إسهام «الخدمات الأساسية المستمرة لبرنامج عمل أفضل لتحسين ظروف العمل والمعيشة في قطاع الألبسة» في زيادة عدد العمالة التي تبلغ عن مستوى مقبول من الإجهاد النفسي (مخرج متوسط الأمد 1.2)، بغية تعزيز تكييفها ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك السعي لدعم نفسي اجتماعي (مخرج طويل الأمد 1)، وفي النهاية، تحسين الرفاه النفسي للعمالة.

35. المشروع هو التدخل الأول بشأن الصحة النفسية من جانب برنامج «عمل أفضل»، وصمم بإسهامات محدودة من الإدارات الفنية الأخرى في منظمة العمل الدولية. يضع الهدف العام للمشروع بدقة تحسين الصحة النفسية للأشخاص المستفيدين النهائيين (العمالة) في صميم التدخل، ويركز على النساء والعمالة المهاجرة. بحسب نظريته للتغيير، يحاول المشروع تحقيق ذلك الهدف من خلال التدخل في مجالين: أن تصبح العمالة متكيفة ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك طلب دعم نفسي اجتماعي (مخرج طويل الأمد 1)؛ وأن تصل المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية إلى مزيد من العمالة التي تحتاج خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي (مخرج طويل الأمد 2).

36. تشمل العناصر الثلاثة في نهاية سلسلة النتائج (هدف المشروع والنتائج طويلة الأمد) تنوعا في المصطلحات المستخدمة، وهو أمر يستحق الذكر لأنه يؤثر على المشروع. الهدف النهائي للمشروع تحسين «الرفاه النفسي»، بينما يستخدم المخرجان طويلا الأمد مصطلح «الصحة النفسية». يتضمن فصل وصف المشروع من هذا التقرير تعريف الصحة النفسية من قبل منظمة الصحة العالمية. من ناحية أخرى، يستخدم «الرفاه النفسي» كمؤشر على التكيف، خاصة عند الإشارة إلى التكيف كعملية للتغلب على الصعوبات، الشدائد، أو الصدمات النفسية

37. بالتالي، ينطوي الرفاه النفسي على منظور إيجابي، وتعرف منظمة الصحة العالمية الرفاه بأنه وجود صحة نفسية إيجابية⁷. ترتبط **الصحة النفسية الجيدة** بالرفاه النفسي. لذلك، يركز هدف المشروع على الجوانب الإيجابية للصحة النفسية أو الرفاه النفسي، بينما يستخدم المخرجان طويل الأمد المصطلح المحايد، «الصحة النفسية». تشمل سلسلة النتائج مصطلح «الرفاه النفسي» في المخرجات الثلاث قصيرة الأمد تحت المخرج طويل الأمد (1) وفي بعض نواتجه/منتجاته، بما يتسق مع النهج الوقائي للمخرج طويل الأمد (1). ومع ذلك، فإن استخدام مصطلح «الصحة النفسية» أكثر شيوعاً في المخرج طويل الأمد (2)، خاصة في المخرج متوسط الأمد رقم (2.2)، الذي يشير إلى نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية، بما يتوافق مع عنصر «الدعم» في المشروع، والمصطلحات التي تستخدمها وزارة الصحة الأردنية.

38. لدى أصحاب المصلحة وجهات نظر مختلفة تجاه المشروع، ويتزامن هذا أحياناً مع المصطلحات المزدوجة المذكورة سابقاً. بالنسبة لبعض الأطراف، ترتبط الرؤية التوجيهية بالهدف العام، تحسين الرفاه النفسي. بالنسبة لأطراف أخرى، فإن رؤية المشروع أقرب إلى مفهوم الصحة النفسية المذكور في المخرجات طويلة الأمد. يمكن تلخيص وجهة النظر الثانية في ظل الافتراض بأن الخدمات التي يقدمها المشروع ستسهم بصورة كبيرة في تعزيز الصحة النفسية للعمال من خلال زيادة الوصول إلى خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي، والحد من أخطار الانتحار. تظهر العلاقة السببية والمباشرة المتوقعة بين تنفيذ المشروع والحد من حالات الانتحار بقوة أكثر في وجهة النظر الثانية. يبدو أن أصحاب المصلحة التي تتشارك في ذلك النهج تشعر ومسؤولية أكبر بشأن حالات الانتحار ومحاولات الانتحار.

39. يؤدي تقييم نظرية التغيير في المشروع إلى نتائج مختلفة للمخرجات طويلة الأمد. يخاطب المخرج طويل الأمد (1) العمالة كأشخاص مستفيدين نهائيين، ويضع التدخل في جانب الوقاية، «تكيف العمالة ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك طلب دعم نفسي اجتماعي». يشمل المخرج طويل الأمد (1) مخرجين متوسطي الأمد المتوسط: (1) ان تبلغ العمالة عن مزيد من الاستعداد لطلب دعم نفسي واجتماعي؛ (2) ان يبلغ مزيد من العمالة عن مستوى مقبول من الإجهاد النفسي. وجد التقييم أن المشروع يتخذ بصورة إيجابية مزيداً من التدابير بشأن الوقاية (المرتبطة بالرعاية الذاتية، الأنشطة الخارجية، اليوم العالمي للصحة النفسية، إلخ)، التي لم تعكس في التصميم.

40. يستجيب تصميم المخرج طويل الأمد (2) بدقة للحاجة إلى ضمان أن تصل المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية إلى مزيد من العمالة التي تحتاج خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي. المخرج متوسط الأمد (2.1) منطقي وشامل، إذ يسعى إلى اتخاذ المصانع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة للخطر وتوفير خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي من خلال ثلاثة محاور: تحسين سياسات وإجراءات المصانع؛ تعزيز قدرات المختصين/المختصات في غير الصحة النفسية على مستوى المصانع؛ وزيادة توعية أصحاب المصلحة (جهات العمل، النقابات، الوزارات، مدربي/مدربات فرق تفتيش وزارة العمل، إدارات الموارد البشرية، إلخ). المخرج متوسط الأمد (2.2) منطقي وشامل أيضاً، إذ يحاول التأثير على نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية في الأردن وضمان إحالة مزيد من العمالة عند الحاجة، مع تعزيز الصلة مع بلدان العمالة المهاجرة من خلال منصة إحالة تجريبية (المخرج قصير الأمد 2.2.3).

41. بحسب المخرج طويل الأمد (2)، فإن سلسلة النتائج، المخرجات قصيرة الأمد، والمخرجات طويلة الأمد واضحة ومنطقية. في نفس السياق، وبحسب مخرج طويل الأمد (1) فإن السلسلة من النتائج إلى المخرجات قصيرة الأمد واضحة ومنطقية. تعالج المخرجات الثلاث قصيرة الأمد مشكلات رئيسية لزيادة استعداد العمالة لطلب دعم نفسي اجتماعي: تحديد احتياجات العمالة، توعية العمالة بشأن الصحة النفسية والرفاه النفسي، وزيادة معرفة ومهارات العمالة لإدارة مشكلات سائدة تؤثر على الرفاه النفسي (تدريب ثقيف مالي، تحرش جنسي، حقوق إنجابية، وتدريب التثقيف بشأن وسائل التواصل الاجتماعي). لمساعدة الأشخاص المستفيدين على التأقلم مع الإجهاد النفسي والشدائد، يقترح تشجيع دعم اجتماعي؛ تعزيز عقلية النمو للتعامل مع الصعاب، ومهارات التأقلم وحل المشكلات؛ توفير التعليم والمعلومات؛ (ربط التثقيف المالي بالصحة الجنسية والإنجابية)، تعزيز الرعاية الذاتية، وتوفير موارد داعمة. يتوقع أن تساعد تلك الاستراتيجيات الأفراد على إدارة المواقف الصعبة بصورة أفضل، بناء المرونة، وتطوير مهارات لمواجهة تحديات في المستقبل.

42. راعى تصميم المشروع الترتيبات المؤسسية وأدوار مختلف أصحاب المصلحة والأشخاص المستفيدين. مع ذلك، يبدو أن الأشخاص المستفيدين من التدخل يقتصرون على العمالة. يعرف قانون العمل الأردني العامل/العاملة بأنه أي شخص يعمل في منشأة. لا يقتصر تنفيذ المشروع على العمالة فحسب، بل يشمل أيضا كوادرات الإدارة التي تقدر أيضا التوعية والتعلم بشأن الرعاية الذاتية، الإسعافات الأولية النفسية، والسياسات، والإجراءات اللازمة لتقديم دعم في إطار الأدوار تجاه الأشخاص المرؤوسين. إلى جانب ذلك، وفقا للتقرير السنوي لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» لعام 2022، أبلغت كوادرات الإشراف عن مستويات إجهاد نفسي عالية، إذ قال 36% من هؤلاء الأشخاص إنهم يواجهون إجهادا نفسيا وظيفي غير ملائم. لذلك، يبدو أن تصميم المشروع يقلل في إطار نتائجه من شأن كوادرات الإدارة.

43. خلال المقابلات، أظهرت أصحاب المصلحة التزاما كبيرا بالمشروع. كما ذكر سابقا، زادت جائحة كوفيد-19 من اهتمام وتركيز أصحاب المصلحة (الحكومة الأردنية، الجهات المشتريّة، جهات العمل والنقابات، ومختلف المصانع التي شملها التقييم) على مشكلات الصحة النفسية. بالفعل، أنشأت عدة مؤسسات ومنظمات في الأردن، خطوط تواصل ساخنة، وتطبيقات، أو أنتجت ملصقات وكتيبات تتعلق بكوفيد-19 والصحة النفسية. أنشأت الهيئة الطبية الدولية، وهي من أصحاب المصلحة في الأردن، تطبيقا يسمى «ريلاكس». أنشأ مصنع تصدير، يضم نحو 35% من القوى العاملة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، تطبيقا يسمى «مود ميتر». تلك الإشارة جيدة على الاهتمام والتوعية بشأن معالجة تحديات الصحة النفسية في المصانع. مع ذلك، لم يتضح بعد مدى فاعلية مثل تلك التطبيقات في التقييم الدقيق للصحة النفسية للعمالة.

44. أثر وضع الصحة النفسية في الأردن بصورة منطقية على استراتيجية المشروع. إلى جانب التحديات المتعلقة بالوصمة التاريخية بشأن الصحة النفسية، وافق مجلس النواب الأردني في أيار/مايو 2022 على قانون يجرم محاولة الانتحار علنا، ويخضع الأشخاص المدانين لعقوبات تصل إلى ست أشهر وغرامة مالية لا تزيد عن 100 دينار (141 دولار أميركي). كما أعلن مجلس النواب أن العقوبة ستضاعف في حالة الانتحار الجماعي، حيث يتورط عدة أشخاص في محاولة انتحار في وقت واحد. جاء تعديل قانون العقوبات الأردني بعد أشهر فقط من تهديد أشخاص متظاهرين بانتحار جماعي في أماكن عامة بسبب انتشار البطالة في البلد، إذ لم يتمكنوا من تأمين وظائف بالرغم من شهاداتهم الجامعية. لا يتماشى ذلك القانون مع جهود المؤسسات الطبية، وحقوق الإنسان العالمية الساعية إلى إلغاء جميع القوانين التي تجرم الانتحار⁸. يخشى مختصو/مختصات الصحة النفسية في الأردن من تأثير ذلك القانون على العمالة المهاجرة، مما يجعلها أقل ارتياحا للكشف عن مواطن ضعفها ولطلب دعم الصحة النفسية.

45. يؤدي تقييم البعد القائم على النوع الاجتماعي في تصميم المشروع إلى نتائج غير متكافئة. بالرغم من أن هدف المشروع يركز على النساء كهدف رئيسي (مع العمالة المهاجرة)، لم تشمل أي من المخرجات (طويلة، متوسطة، أو قصيرة الأمد) شواغل قائمة على النوع الاجتماعي. لكن المشروع أدرج في استراتيجيته خدمات وأنشطة تركز على النساء في المقام الأول، مثل التحرش الجنسي، التدريب على الحقوق الإنجابية، أو التدريب على التثقيف المالي. كما أن مؤشرات الأداء مصنفة حسب النوع الاجتماعي.

5.2 الفاعلية

إلى أي مدى حقق المشروع نتائج المتوقعة من حيث المخرجات والنتائج؟ إلى أي مدى تغيرت مواقف أصحاب المصلحة تجاه الصحة النفسية وأنشطة المشروع خلال التدخلات؟ هل توجد تبعات إيجابية/سلبية غير مقصودة لتدخلات المشروع؟ ما التغيير الذي يمكن رؤيته في الأشخاص المستفيدين النهائيين؟ ما أهم تغيير من منظور الأشخاص المستفيدين النهائيين؟ كيف عالج المشروع المسائل المتعلقة بالمساواة القائمة على النوع الاجتماعي وعدم التمييز؟

46. يركز هذا القسم على المخرجات الأربع متوسطة الأمد (مخرجات متوسطة الأمد 1.1، 1.2، 2.1، 2.2)، بينما سيقوم المخرجان طويل الأمد (1)، (2)، وهدف المشروع في قسم الأثر. كجزء من التحليل، ينقح التقرير مستوى الإنجاز أو التنفيذ حسب النتائج، كما هو مبين في الجداول. قيم النتائج على أنه «منفذ»، «منفذ جزئياً»، و «غير منفذ».

جدول 1. مستوى التنفيذ. مخرج طويل الأمد (1): أن تصبح العمالة متكيفة ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك طلب دعم نفسي اجتماعي.

مخرج متوسط الأمد 1.1. ان تبلغ العمالة عن مزيد من الاستعداد لطلب دعم نفسي واجتماعي			
مخرج قصير الأمد: 1.1.1. تحديد احتياجات العمالة وأصحاب المصلحة لدعم الرفاه النفسي			
غير منفذ	منفذ جزئياً	منفذ	النتائج
		X	1.1.1.1 - أجريت مقابلات مع العمالة لتحديد تحدياتها واحتياجاتها بشأن الرفاه النفسي مع مراعاة ثقافات، لغات، ومستويات تعليم العمالة، إضافة إلى النوع الاجتماعي.
		X	1.1.1.2 - تقييم تفصيلي لاحتياجات إدارات المصانع، النقابة، ووزارة العمل لتحديد الفجوات في القدرات.
مخرج قصير الأمد 1.1.2. توعية العمالة بشأن الرفاه النفسي، بما في ذلك الرعاية الذاتية والدعم الخارجي			
غير منفذ	منفذ جزئياً	منفذ	النتائج
	X		1.1.2.1 - مواد المعلومات، التعليم، والتواصل الموجهة للعمالة في قطاع صناعة الألبسة بشأن مشكلات ومصادر الرفاه النفسي.
	X		1.1.2.2 - حملات توعية موجهة للعمالة، النقابة العمالية، الموارد البشرية، وكوادر الإشراف مساكن العمالة.
		X	1.1.2.3 - توعية بنظم الدعم النفسي المتاحة.
مخرج متوسط الأمد 1.2 ان يبلغ مزيد من العمالة عن مستوى مقبول من الإجهاد النفسي			
مخرج قصير الأمد 1.2.1. أن تمتلك العمالة معرفة ومهارات لإدارة مشكلات سائدة تؤثر على الرفاه النفسي			
غير منفذ	منفذ جزئياً	منفذ	النتائج
		X	1.2.1.1 - تدريب التثقيف المالي.
		X	1.2.1.2 - تدريب بشأن التحرش الجنسي والحقوق الإنجابية.
	X		1.2.1.3 - تدريب التثقيف في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.
X			1.2.1.4 - تدريب مدربين/مدربات للنقابة على مواضيع مختارة لضمان استمرارية التدريب.

47. نجح المشروع في فهم احتياجات العمالة وأصحاب المصلحة بشأن الرفاه النفسي. قبل بدء المشروع رسمياً، أجريت دراستان عن الصحة النفسية للعمالة (واحدة نوعية وأخرى كمية). أجريت دراسة ثالثة عند بدء المشروع عن المعرفة، التصورات، والاتجاهات بشأن الصحة النفسية. وجد البحث عوامل رئيسية تؤثر على الصحة النفسية للعمالة المهاجرة في قطاع صناعة الالبسة: (1) ظروف مكان العمل، بما في ذلك المتطلبات الجسدية والنفسية للوظيفة إلى جانب امتلاك العمالة سلطة قليلة لاتخاذ قرار بشأن هذه الظروف؛ (2) الظروف المعيشية، بما في ذلك نوعية المساكن؛ (3) الظروف الشخصية، بما في ذلك تكيف الشخص بيئياً عند مغادرته وطنه ومنزله، حواجز لغوية وتواصلية، صدمة ثقافية، فقدان شبكات الدعم المألوفة؛ وحواجز مالية؛ (5) ديناميكيات النوع الاجتماعي في مكان العمل، بما في ذلك تركيز النساء في وظائف منخفضة الأجر والمهارات، فضلاً عن التحرش الجنسي. إضافة إلى ذلك، تحت ناتج 1.1.1.1، قيم المشروع خدمات الرعاية الصحية المقدمة للعمالة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن.

48. كانت التوعية بشأن الصحة النفسية عنصر أساسي في مشروع الصحة النفسية وأسهمت في زيادة الفهم والحساسية تجاه الصحة النفسية. أطلق برنامج «عمل أفضل - الأردن» حملة توعية متعددة المستويات بهوية موحدة. شملت الحملة جلسات توعية داخلية وخارجية، توظيف وسائل تواصل اجتماعي والفنون العامة، وفعاليات اجتماعية لتوعية العمالة.

49. نتيجة لتلك الحملة، التي نفذت باستخدام مواد بخمس لغات مختلفة (عربية إنجليزية، بنغالية، هندية، وسريلانكية)، تحققت إنجازات واضحة من حيث التوعية بماهية الصحة النفسية، والإجراءات التي تستطيع العمالة، زملاء/ زميلات العمل، كوادر الإشراف على المساكن، والإدارات، اتخاذها عند اكتشاف أعراض أولية لاضطرابات الصحة النفسية. مواد المعلومات، التثقيف والتواصل (نشرات، كتيبات، إلخ) فعالة للغاية وسيستمر المشروع في توزيعها. تحظى مواد الفيديو بتقدير كبير من أصحاب المصلحة لأنها تكمل المنشورات، إذ لا تستطيع بعض العمالة القراءة. مقاطع الفيديو قنوات اتصال جيدة لجيل الشباب/الشابات. نفذت المصانع جلسات توعية، وبلغت نسبة الأشخاص المشاركين الذين يعتقدون أن الجلسات كانت مفيدة %96.6، وهي بهذا تتجاوز الهدف⁹.

50. يدرج الجدول أدناه أمثلة على تصريحات سمعت أثناء المهمة الميدانية وتبين زيادة التوعية بشأن الصحة النفسية:

جدول 2. تصريحات أشخاص مستفيدين تبين زيادة التوعية بالصحة النفسية

- ◀ «تعجني كتيبات وملصقات مشروع الصحة النفسية؛ متوفرة في معظم الأماكن (مصنع، مساكن، إلخ). أفهم الآن ضرورة ألا أظل وحدي في غرفتي،» (عامل/عاملة من بنغلاديش).
- ◀ «الآن، عندما يكون لدي وقت، أذهب إلى صالة الألعاب الرياضية وأوقع، أو ألتقي بزملائي/بزميلاتي وأذهب إلى المطعم،» (عامل/عاملة من نيبال).
- ◀ «الآن، عندما أشعر بالحزن، أشارك شعوري مع شخص آخر؛ لا يمكنك الاحتفاظ به داخلك، لأنه سيصبح أكبر وأكبر...» (عامل/عاملة من بنغلاديش).
- ◀ «سمعت بوجود أربعة أشخاص مختصين في الصحة النفسية في مصنعي، لكني لم أرهم،» (عامل/عاملة من بنغلاديش).
- ◀ «قابلت شخصا واحدا مختصا في الصحة النفسية،» (عامل/عاملة من بنغلاديش).
- ◀ «بالنسبة لي، الصحة النفسية هي أن يكون الشخص قادرا على البقاء دون أي ضغط على نفسه بسبب عوامل داخلية وخارجية. الصحة النفسية هي ان يعلم الشخص أن لديه مشكلة وان بإمكانه التحسن،» (عامل/عاملة من سريلانكا).
- ◀ «الصحة النفسية هي أن يكون لدى الشخص ذهن متفتح، طعام صحي، إلى جانب مساعدة عائلتنا في الوطن، اجتماعات الأصدقاء، السفر، وضغط عمل أقل،» (عامل/عاملة من سريلانكا).
- ◀ «الآن نفهم أننا لا نعاني من أي مرض، الآن نفهم أن الصحة النفسية لا تساوي المرض. العمالة تفهم الآن أن تلك مجرد مشكلات،» (عامل/عاملة من الأردن).
- ◀ «الصحة النفسية مرتبطة بالتفكير الجيد، أن يكون لدى الشخص أفكار ويستوعب الأمور، الحياة الشخصية، الأسرة، وذهن صاف،» (عامل/عاملة من بنغلاديش).

51. زادت الحملة من التوعية بالعلاقة السببية بين الرعاية الذاتية والصحة النفسية. أثبتت الأنشطة التي نظمت خلال اليوم العالمي للصحة النفسية في 10 تشرين أول/أكتوبر فاعليتها جدا، إذ تحدثت العمالة في مجموعات التركيز عن التخلص من التوتر والإجهاد عند تنفيذ ما تعلمته في الأنشطة (التأمل، الرقص، ممارسة الرياضة، إلخ).

52. أسهم المشروع في الحد من الوصمة حول مفهوم الصحة النفسية، بالرغم من أنها لا تزال سائدة كثيرا. كان للأنشطة التي نظمت في يوم الصحة النفسية تأثير إيجابي لأنها ركزت على جوانب إيجابية ووقائية حول الصحة النفسية، أو الرفاه النفسي، مما يسهم في الحد من تلك الوصمة. «الشيء الجيد للحد من الوصمة هو يوم الصحة النفسية، عندما نمارس الرياضة، مسابقة المواهب،» (مرشد نفسي/مرشدة نفسية).

53. أسهم المشروع في زيادة توعية الإدارات. كان للجهات المشتريّة أيضا دور هام في تشجيع المصانع والمديرين/المديرات على الانخراط في المشروع. خلال زيارات المصانع، أبدت هذه المنشآت اهتماما والتزاما واضحين تجاه الصحة النفسية والرفاه النفسي للقوى العاملة. في أحد المصانع، بدأ مسؤولو/مسؤولات الرعاية الاجتماعية منذ عام 2015 في إدراك الحاجة إلى معالجة تحديات رفاه العمالة المهاجرة. يلعب مسؤولو/مسؤولات الرعاية الاجتماعية دورا للتقريب بين الموارد البشرية والعمالة المهاجرة. ينظر إلى الصحة النفسية على أنها إشارة إلى الإنتاجية (غياب أقل، ترك عمل أقل). «إذا كان الشخص سعيدا ويتمتع برفاه جيد، فسيقدم الأفضل للمؤسسة،» (مدير/مديرة).

54. أكدت معظم المصانع التأثير الجيد لجائحة كوفيد-19 على الصحة النفسية من خلال التركيز أكثر على مصادر القلق/مخاوف العمالة، والبدء في جمع بيانات عن الرفاه العاطفي والنفسي للعمالة. يتمثل الإنجاز الكبير لمشروع الصحة النفسية في حصول الإدارات وكوادر الإشراف على مؤشرات أفضل لتقييم ما إذا كانت الأعراض التي تظهرها العمالة تشير إلى أن حاجتها إلى دعم صحة نفسية. لدى الإدارات وكوادر الإشراف الآن الأدوات اللازمة للعمل، ودراية بما يجب القيام به وفق البروتوكولات. تستطيع الإدارات وكوادر الإشراف الآن تجنب تفاقم حالة نفسية ما وتحولها مشكلة أكبر تحتاج لعلاج. بدعم من مشروع الصحة النفسية، أنشأ مصنع وحدة رعاية للعمالة تسمى «نحن نهتم بك» تهدف إلى تعزيز الرفاه النفسي للعمالة.

55. عزز المشروع توعية أصحاب المصلحة بالصحة النفسية وبما يتسق جيدا مع استراتيجية برنامج «عمل أفضل - الأردن» الشاملة، إذ حيث نسقت هذه الأطراف جماعيا لدمج عنصر دعم الرفاه النفسي للعمالة في اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية¹⁰.

56. يسهم المشروع في زيادة استعداد العمالة لطلب دعم نفسي اجتماعي. في بعض الحالات، بعد جلسات توعية مباشرة، تحدث بعض العمال مع مرشدي/مرشدات الصحة النفسية. زادت العمالة توعيتها بأهمية وجود أشخاص للتحدث معها، بما في ذلك في المساكن، إضافة إلى مرشدي/مرشدات الصحة النفسية. ارتفع عدد الأشخاص الذين يبادرون بطلب دعم نفسي اجتماعي من مرشدي/مرشدات الصحة النفسية. «عندما جئت إلى هنا، كان عليّ أن أذهب إلى العمالة بصورة فردية لإعطاء مشورة، لكن الآن تأتي العمالة إلي في كثير من الأحيان،» (مرشد/مرشدة صحة نفسية). تظهر بيانات من مسح سنوي لبرنامج «عمل أفضل» تحسنا بسيطاً في ذلك الصدد، بزيادة 1% عام 2022 مقارنة بعام 2021. أبلغ الرجال من العمالة المهاجرة عن استعداد أكثر قليلاً لطلب الدعم مقارنة بعام 2021. إجمالاً، تشعر العمالة المهاجرة براحة أكبر في طلب دعم من العمالة الأردنية. أشار معظم الأشخاص المستجيبين بأنهم سيلجؤون إلى «الأشخاص المقربين من العائلة» للحصول على الدعم (63% عام 2022). يشير عدد قليل جداً من الأشخاص إلى أنهم سيذهبون إلى عامل اجتماعي/عاملة اجتماعية (3%)¹¹.

57. ركز المشروع بدقة على عدة موضوعات ثبت تسببها في مخاوف/شواغل نفسية بين القوى العاملة: مشكلات مالية، التحرش الجنسي، الحقوق الإنجابية، ووسائل التواصل الاجتماعي. نتيجة لذلك، زادت العمالة من معرفتها ومهاراتها لإدارة المشكلات السائدة التي تؤثر على الرفاه النفسي. (مخرج قصير الأمد 1.2.1).

58. يتعاون برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع برنامج منظمة العمل الدولية العالمي للثقيف المالي، الذي يعالج محدودية الثقافة المالية من خلال الحوار بشأن السياسات الوطنية وأنشطة بناء القدرات على جميع المستويات. نتيجة لذلك التعاون، كُيف مشروع الصحة النفسية المواد (لتلبية احتياجات العمالة الأردنية والمهاجرة)، وفر مدربين/مدربات في البلد، ووضع منهاجا تدريبيا لتوسيع نطاق الثقيف المالي ليشمل العمالة الأردنية والمهاجرة في الأردن. شملت طريقة التنفيذ تدريب مدربين/مدربات، ثم تدريب الأشخاص المستفيدين. يسعى التدريب إلى تعزيز الثقيف المالي للعمالة لاتخاذ قرارات مالية مستنيرة بشأن الدخل، الإنفاق، الميزانية، واستخدام الخدمات المالية، بما في ذلك القروض، المدخرات، التأمين، المدفوعات، وتحويلات الأموال.

10 بحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام 2022، يجب على جهات العمل (أ) توفير الرعاية الصحية النفسية للعمالة بإحالتها إلى مراكز متخصصة في الأردن؛ (ب) إحالة العمالة بناء على طلبها إلى مراكز الصحة النفسية المتخصصة في الأردن (أو إذا كانت الحالة النفسية للعمالة تتطلب خدمات متخصصة ومتقدمة غير متوفرة في العيادات)؛ (ج) ضمان عدم فصل عامل/عاملة بسبب الإحالة، عملاً بأحكام هذا البند، ما لم يبلغ مختص/مختصة الصحة النفسية عن عجز العامل/العاملة حتى بعد تلقي العلاج اللازم؛ (د) تنظيم دورات تدريبية متخصصة في مجال الصحة النفسية والرعاية الصحية؛ (هـ) إقرار سياسة الصحة النفسية في مكان العمل مع إجراءات معيارية لضمان خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي على مستوى المصانع بما يتواءم مع برنامج «عمل أفضل - الأردن».

11 التقرير المرحلي الثالث لمشروع الصحة النفسية في برنامج «عمل أفضل - الأردن».

59. في المجمل، نفذت 18 دورة تدريبية لـ 252 شخصا مستفيدا من عمالة قطاع صناعة الألبسة (%47.2 رجال؛ %52 نساء). شاركت عمالة من سريلانكا، الأردن، بنغلاديش، نيبال، سوريا، ميانمار، ماليزيا، ومدغشقر. قيمت %93 من العمالة المشاركة التدريب على انه ممتاز. خلال مهمة التقييم الميدانية، ذكر أشخاص مشاركون في مجموعات تركيز أن التدريب أسهم في إدارة أوضاعهم المالي وادخار المال بصورة أفضل، وبالتالي شعروا بعد التدريب بالتمكين وانهم في ظروف أفضل. ووفق مدربين/مدربات، كان التدريب عمليا لجميع الفئات المستهدفة، لأنها بحاجة إلى هذا النوع من التثقيف المالي، لكن النساء بحاجة إليه أكثر من الرجال. قال مشارك/مشاركة في مجموعة تركيز: «قدموا لنا تدريبا جيدا، وكان مفيدا بشأن الأمور المالية، وأيضا عاطفيا ونفسيا.»

60. أسهمت برامج تدريب مدربين/مدربات وفرها المشروع بشأن الصحة الجنسية والإنجابية في التخلص من الإجهاد النفسي في إطار هذه الأمور. وفقا لاختبارات سابقة ولاحقة للتدريب، حدث تحسن ملحوظ في المعرفة التي اكتسبها المتدربون/المتدربات بحسب بنود التقييم. أظهرت نسبة %72.17 حصول المشاركين/المشاركات على جميع المعلومات المتوخاة من التدريب عن مشاكل معنية في الصحة الجنسية والإنجابية. كما أصبحت التوعية والتدريب في مجال الصحة الإنجابية جزءا من توجيه العمالة الجديدة في عدة مصانع مشاركة. وأكد أشخاص متدربون شاركوا في مجموعات التركيز رضاهم عن التدريب. قالت إحدى النساء: «قمت بتحسين نظافتي الجنسية، والآن إذا واجهتني مشكلات في الصحة النفسية، أعرف إلى أين أذهب.» كما أكدت معرفتها بكيفية مساعدة أصدقائها/صديقاتها في مواجهة تحديات الصحة النفسية.

61. لزيادة قدرة ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، مرشدي/مرشدات الصحة النفسية، والكادر الطبي، نفذ مشروع الصحة النفسية تدريبيا بشأن الرفاه النفسي لأربع أيام يهدف الى تعلم كيفية تطبيق مهارات المشورة الأساسية مع عمالة قطاع صناعة اللبسة، التعرف على أفراد ضعفاء بحاجة إلى مساعدة نفسية، تنفيذ تدابير وقائية بشأن الصحة النفسية، وتعلم كيفية إدارة مشكلات الصحة النفسية (نوبات هلع، محاولات انتحار، تفكير بالانتحار، وسلوكيات غير صحية). شارك أشخاص من الأردن (%65)، الهند (%12.5)، بنغلاديش (%12.5)، سريلانكا (%6.25)، وباكستان (%3.125)، وبلغ معدل مشاركة النساء %40.62، والرجال %59.375. شارك 14 مصنعا للألبسة في البرنامج التدريبي الذي حسن قدرتها على تحديد وإدارة حالات الصحة النفسية.

62. في نهاية عام 2022، وبصورة كلية، بلغت نسبة الأشخاص المشاركين في التدريب الذين أبلغوا عن تحسن في فهم المشكلات التي تؤثر على الصحة النفسية (التثقيف المالي، الصحة الجنسية والانجابية، ووسائل التواصل الاجتماعي) %85، متجاوزة الهدف المقدر (%65).

جدول 3. مستوى تنفيذ مخرج قصير الأمد (2.1.1): أن تراجع سياسات وإجراءات قائمة على مستوى المصانع لتشمل عنصر الصحة النفسية

مخرج طويل الأمد 2: أن تصل المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية إلى مزيد من العمالة التي تحتاج خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي			
مخرج متوسط الأمد 2.1: ان تتخذ المصانع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة للخطر وتوفر خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي			
مخرج قصير الأمد 2.1.1 أن تراجع سياسات وإجراءات قائمة على مستوى المصنع لتشمل عنصر الصحة النفسية			
النتائج	منفذ	منفذ جزئياً	غير منفذ
2.1.1.1 - مراجعة وتنقيح سياسات قائمة في المصانع بشأن الموارد البشرية والتظلم، السلامة والصحة المهنيين، منع التحرش الجنسي، سياسات النوع الاجتماعي، ومكافحة التمييز.		X	
2.1.1.2 - تطوير سياسات الرفاه النفسي، وتعيين ضباط/ضابطات تنسيق نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية في المصانع.	X (مستمرة)		
2.1.1.3 - تدريب كوادر الإدارة، والعمالة، خاصة اللجان المشتركة بين العمالة والإدارة، على السياسات المنقحة/الجديدة.	X		
2.1.1.4 - مراقبة ومتابعة سياسات وإجراءات المصانع من خلال زيارات التقييم والزيارات الاستشارية.	X (مستمرة)		
2.1.1.5 - برنامج إدماج العمالة لتسهيل تكيفها مع ثقافة وبيئة العمل الجديدة في الأردن.		X	

63. مشروع الصحة النفسية فعال في إقناع المصانع باتخاذ تدابير للكشف عن العمالة المعرضة للخطر وتقديم خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي. من الإنجازات الهامة في ذلك الصدد تعيين ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية في المصانع. من خلال إحداث تغيير تنظيمي وسلوكي، دعم مشروع الصحة النفسية بالفعل المصانع في اختيار ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، مع وصف وظيفي محدد اقترحه برنامج «عمل أفضل - الأردن». نسق هؤلاء الأشخاص (عددهم 23 بحسب بيانات عام 2021) مع مشروع الصحة النفسية لإنشاء وتنفيذ سياسات صحة نفسية داخلية، وأسهموا في أنشطة مشروع الصحة النفسية، مثل التدريب، وتوعية العمالة والإدارة، وكذلك التنسيق للإحالة عندما تحتاج العمالة إلى دعم خارجي.

64. بدأ مشروع الصحة النفسية بإنشاء منصة حوار بين ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية من مختلف المصانع لبناء قدرات هؤلاء الأشخاص بشأن مواضيع الصحة النفسية وتشجيع تبادل المعرفة/الخبرات من خلال اجتماعات منتظمة. وفق ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، أثبتت المنصة فوائدها، مع توصيات بإجراء مزيد من المناقشات. يشارك هؤلاء الأفراد في ورشة عمل مشروع الصحة النفسية السنوية للتخطيط، التي تزيد من تملكهم لزام الأمور في المشروع وتزيد من تطوير قدراتهم في مواضيع الصحة النفسية.

65. أدخل المشروع مرشدي/مرشدات الصحة النفسية إلى المصانع. وفقا للوصف الوظيفي، فإن هدف مرشدي/مرشدات الصحة النفسية هو خلق بيئة عمل صحية ومنتجة من خلال توفير دعم ورعاية للعمالة التي تحتاج لهذا. يشمل ذلك تنفيذ تقييمات دورية لتقييم الاحتياجات النفسية، توفير دعم نفسي، بما في ذلك التقييم، العلاج، المتابعة، الاحتفاظ بسجلات الحالات، وضمان الخصوصية وسرية المعلومات. أكدت مهمة التقييم الميدانية تقدير عمل مرشدي/مرشدات الصحة النفسية من جانب العمالة والإدارات، كما يتضح من ردود وإجابات وردت في المقابلات ومجموعات التركيز المبينة في جدول 4.

جدول 4. آراء أصحاب المصلحة بشأن مرشدي/مرشدات الصحة النفسية في المصانع

- ◀ «من خلال مرشد/مرشدة الصحة النفسية، نستطيع مساعدة العمالة استباقيا، وخدمتها قبل حدوث شيء ما ... المشروع قيم ومهم جدا، إنه الجسر بين المصنع ومشكلة العامل/العاملة ... تحتاج العمالة إلى شخص ما للتحدث معه،» (مدير/مديرة).
- ◀ «نعم، أعتقد أن العمالة الآن مستعدة أكثر لطلب دعم نفسي اجتماعي. على سبيل المثال، قال شخص (عامل/عاملة) قدمت له مشورة: شكرا لك، لأنني كنت أشعر بالوحدة هنا،» (ضابط/ضابطة تنسيق خدمات الصحة النفسية).
- ◀ «العمالة تحتاج لأشخاص لكي تفتح قلوبها لهم ... من خلال مرشدي/مرشدات الصحة النفسية، نستطيع مساعدة العمالة استباقيا وخدمتها قبل حدوث شيء ما،» (مدير/مديرة).
- ◀ «يجب أن يكون في كل مصنع هذا النوع من المرشدين/المرشدات ...» (مدير/مديرة)
- ◀ «الصحة النفسية في مصنعي أمر مهم جدا لأن العمالة بعيدة عن عائلاتها وبلدانها. من المهم ان تعرف العمالة أن لديها أشخاصا تتحدث إليهم. لقد ساعدها كثيرا الدعم الذي قدمته لها. نقوم بالتوعية الكاملة وتأتي العمالة إلينا بعد الجلسات. إذا لم تقدر العمالة على العمل فلن تستمر الشركة. كلما زادت الرعاية للعمالة، زاد استعدادها للبقاء هنا،» (مرشد/مرشدة صحة نفسية).

66. تضمن تصميم المشروع ناتجين محددتين موجّهين لمخرج قصير الأمد (2.1.1): «مراجعة وتنقيح سياسات قائمة في المصانع بشأن الموارد البشرية والتظلم، السلامة والصحة المهنيين، منع التحرش الجنسي، سياسات النوع الاجتماعي، ومكافحة التمييز» (ناتج 2.1.1.1)؛ و«تطوير سياسات الرفاه النفسي، وتعيين ضباط/ضابطات تنسيق نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية في المصانع» (ناتج 2.1.1.2). ركز المشروع بصورة أساسية على ناتج (2.1.1.2). يبدو هذا النهج في غاية الأهمية لأن المصانع بحاجة إلى سياسات الرفاه النفسي وضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية للتعامل مع التحديات والحالات النفسية. مع ذلك، ينبغي أن يكون التركيز على سياسة التظلم، منع التحرش الجنسي، وسياسات النوع الاجتماعي جانبا أساسيا من المشروع، إذ أن كثيرا من الاضطرابات النفسية، خاصة الحصر النفسي، ترتبط بهذه العناصر. بحسب التقرير السنوي لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» لعام 2022، الإساءة اللفظية، التنمر، والتحرش ضد العمالة هي مشكلات مستمرة في قطاع صناعة اللبسة في الأردن، كما هو الحال في عديد من مصانع الألبسة في العالم. تناول مشروع «تعزيز التوعية والوصول الى الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في منطقة الحرس الصناعية» الجوانب المتصلة تحديدا بمنع التحرش الجنسي.

67. في أقصى الحدود، قد ينجم عن الإساءة اللفظية والضغط النفسي في مكان العمل مشكلات صحية جسدية ونفسية. قد تفاقم الإساءة اللفظية والضغط النفسي في مكان العمل مشكلات الصحة النفسية. لدى العمالة ذات المخاوف/الشواغل بشأن سوء المعاملة اللفظية والقلق النفسي في مكان العمل مستويات أقل من الرفاه. تشمل دوافع الإساءة اللفظية والإجهاد النفسي في مكان العمل ارتفاع ضغط الإنتاج وقلّة معرفة ومهارات الأشخاص المشرفين.

68. تقدم المشروع جيدا في إعداد سياسة الصحة النفسية في مكان العمل وإجراءات معيارية لخدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في قطاع صناعة الملابس الأردني (تحت ناتج 2.1.1.2)، التي هي حاليا في نسختها الثانية (تموز/يوليو 2022). تهدف السياسة إلى توجيه جهات العمل في قطاع صناعة الملابس بشأن كيفية تعزيز ودعم الصحة النفسية/الرفاه النفسي (بحسب إطار النتائج «الرفاه النفسي») للعمال في قطاع صناعة الملابس، من خلال تحديد الاحتياجات، الأنشطة الرئيسية، الأدوار، والإرشادات لتنفيذ عنصر الصحة النفسية. السياسة، التي تشجع على تعيين ضابطي/ضابطتي تنسيق خدمات الصحة النفسية على الأقل في المصانع لحضور التدريب المتعلق بالصحة النفسية، ومرشد/مرشدة صحة نفسية على الأقل لكل 5,000 عامل/عاملة، حظيت بتقدير كبير من قبل المصانع خلال مهمة التقييم الميدانية، لأنها توفر إرشادات وتحدد مسؤوليات واضحة لمختلف أصحاب المصلحة وللوظائف الجديدة التي تنشأ بدعم من المشروع. «السياسة شاملة جدا، وكذلك القائمة المرجعية ... السياسة وثيقة حية ستساعد كل مصنع، وهي مخطط مهم جدا»، (مرشد/مرشدة صحة نفسية).

69. نجح المشروع في الوصول إلى المصانع وضمان امتثال متطلبات الصحة النفسية للعمال لأنظمة دعم الصحة النفسية المعمول بها. كانت نسبة الإنجاز المئوية -- المستمدة من عدم امتثال بشأن اتفاقية المفاوضة الجماعية في التقييم -- 43% بحلول منتصف عام 2020، بينما كان الهدف المحدد في بداية العام نفسه 10%. الهدف في نهاية المشروع (نهاية عام 2023) هو 60%، وهو ما يبدو ممكنا. لا تزال التحديات قائمة في الفروع الانتاجية للمصانع.

في إطار نفس المخرج قصير الأمد، يستمر العمل على الناتج النهائي (2.1.1.5)، برنامج إدماج العمالة لتسهيل تكيفها مع ثقافة وبيئة العمل الجديدة في الأردن، إذ تقوم المصانع بتضمين بعض مكونات المشروع في إطار هذا الناتج، وبصورة أساسية، التثقيف المالي والصحة الجنسية والإنجابية. إلى جانب ذلك، تتضمن سياسة الصحة النفسية في مكان العمل نقطة محددة: «تقديم دعم للعمال الجديدة، خاصة العمالة المهاجرة، بما في ذلك التدريب التوجيهي، لمساعدتها على التكيف مع البيئة الجديدة وزيادة فهمها للثقافة، للسياسات، وللإجراءات التنظيمية. اتفق معظم الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات على ضرورة توفير التدريب التوجيهي للعمال في بلدانها الأصلية قبل السفر إلى الأردن. «التدريب قبل المغادرة مهم جد؛ نقوم بعملية التوجيه للعمال في بلدانها. منذ وقت، عقد برنامج عمل أفضل تدريباً ممتازاً قبل المغادرة. أعجبت حقا في المشروع»، (مدير/مديرة).

جدول 5. مستوى تنفيذ المخرجين قصيري الأمد (2.1.2)؛ (2.1.3)

مخرج طويل الأمد 2: أن تصل المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية إلى مزيد من العمالة التي تحتاج خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي			
مخرج متوسط الأمد 2.1: ان تتخذ المصانع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة للخطر وتوفر خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي			
مخرج قصير الأمد 2.1.2: ان يمتلك الأشخاص المختصون في غير الصحة النفسية على مستوى المصانع (طواقم طبية عامة، لجان رعاية اجتماعية والسلامة والصحة المهنيين، وكوادر الإشراف على المساكن) معرفة ومهارات لتحديد العمالة التي تحتاج خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي			
النتائج	منفذ	منفذ جزئياً	غير منفذ
2.1.2.1 - تدريب على برنامج الفجوة في الصحة النفسية للطواقم الطبية والتمريضية، ولمرشدي/لمرشدات الصحة النفسية بالتعاون مع وزارة الصحة ومنظمة الصحة العالمية.	X		
2.1.2.2 - زيارات اشرافية شهرية للمتدربين/للمتدربات على برنامج الفجوة في الصحة النفسية بالتعاون مع وزارة الصحة ومنظمة الصحة العالمية.	X (مستمرة)		
2.1.2.3 - تدريب لجان الرعاية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنيين، اللجان المشتركة بين العمالة والإدارة، إدارة العمل، وكوادر الإشراف على المساكن، على الإسعافات الأولية في الصحة النفسية.	X (مستمرة)		
مخرج قصير الأمد 2.1.3: أن يكون لدى أصحاب المصلحة مزيد من التوعية بالصحة النفسية لاكتشاف ودعم العمالة المحتاجة			
النتائج	منفذ	منفذ جزئياً	غير منفذ
2.1.3.1 - ندوات تعلم لأصحاب المصلحة في القطاع: جهات العمل، النقابة، وزارتات العمل والصحة، سفارات دول العمالة، الأطراف الممثلة للعمالة، وجهات مشترية.	X (مستمرة)		
2.1.3.2 - ورش عمل لوكالات الاستقدام/التشغيل، وسفارات البلدان الأصلية للعمالة المهاجرة لدعم تخطيط إجراءاتها، بما في ذلك التدريب السابق لمغادرة العمالة بلدانها.			X
2.1.3.3 - تدريب مدربين/مدربات على الرفاه النفسي لأصحاب مصلحة (مدربي/مدربات المصانع وكوادر الموارد البشرية).	X		

70. إجراء ثان ناجح لزيادة قدرة المصانع على اكتشاف العمالة المعرضة للخطر هو ما أنجز مع أشخاص مختصين في غير الصحة النفسية على مستوى المصانع (طواقم طبية عامة، مرشدو/مرشدات الصحة النفسية، لجان الرعاية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنيين، كوادر الإشراف على المساكن)، مما زاد من معرفتهم ومهاراتهم في تحديد العمالة التي تحتاج خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي (مخرج قصير الأمد 2.1.2). حقق المشروع ذلك المخرج من خلال توفير تدريب على برنامج الفجوة في الصحة النفسية للطواقم الطبية والتمريضية، ولمرشدي/لمرشدات الصحة النفسية بالتعاون مع وزارة الصحة ومنظمة الصحة العالمية (نتائج 2.1.2.1)، من خلال القيام بزيارات إشرافية شهرية للأشخاص المشاركين في التدريب مع وزارة الصحة ومنظمة الصحة العالمية (نتائج 2.1.2.2)، وعبر توفير تدريب على الإسعافات الأولية النفسية للجان الرعاية الاجتماعية والسلامة والصحة

المهنيين، اللجان المشتركة بين العمالة والإدارة، إدارة العمل، وكوادر الإشراف على المساكن (ناتج 2.1.2.3). تلك الأنشطة مستمرة، إذ يتوقع المشروع تكرار التدريب، على النحو الذي اقترحه وطلبته أصحاب مصلحة أجريت معها مقابلات خلال مهمة التقييم الميدانية.

71. بالتعاون مع وزارة الصحة، عزز مشروع الصحة النفسية معارف، مهارات، وقدرات 53 شخصا من العاملين في مجال الصحة العامة (20 طبيبا/طبيبة؛ 33 ممرضا/ممرضة في عيادات مصانع الالبسة) لتحديد وإدارة الاضطرابات النفسية والعصبية الأساسية، واضطرابات استخدام المواد على المستوى الأولي من الرعاية، وفقا لبرنامج منظمة الصحة العالمية لرأب الفجوة في الصحة النفسية (دليل التدخل). تدريب برنامج رأب الفجوة في الصحة النفسية هو البرنامج الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية الذي صمم خصيصا لصناعة الالبسة، من خلال، مثلا، استبعاد الخرف والمشكلات النفسية التي يعاني منها الأطفال. يحتوي التدريب على مجموعة فنية/تقنية قائمة على الأدلة طورت لبلدان ذات دخل منخفض إلى متوسط وتستهدف العمالة غير المتخصصة.

72. كان من بين الأشخاص المتدربين 31 امرأة؛ 22 رجلا. وفقا لمسح لاحق للتدريب، اكتسب ما يقرب من 70% من الأشخاص المشاركين معرفة ومهارات أفضل لتحديد وإدارة اضطرابات الصحة النفسية الأساسية، التي تتوافق مع هدف المشروع لهذا المؤشر¹². أكد الأشخاص المشاركون أن التدريب ساعدهم على فهم شكاوى غير جسدية للعمالة وكيفية التعامل مع الاضطراب النفسي. خلال زيارات المتابعة الشهرية من قبل طبيب نفسي/طبيبة نفسية، تمكن الأشخاص المتدربون من تحديد وإدارة حالات الاكتئاب الشديد إلى المتوسط، الهوس، الصرع، وحالات الصحة النفسية الأخرى. خلال مهمة التقييم الميدانية، التقت مرشدة نفسية بعاملة أردنية وتحدثنا عن تجربتهما في العمل معا. أوضحت المرشدة النفسية كيف ساعدها التدريب في التعرف على الأعراض التي تعاني منها العاملة. وتحدثت العاملة الأردنية، التي تتلقى دعما، أن ليس لديها أي مكان آخر تذهب إليه للحصول على دعم. ساعدتها كثيرا فرصة التحدث مع المرشدة النفسية.

73. إضافة إلى ذلك، جرى تدريب 105 شخصا من قطاع صناعة الالبسة للاستجابة للأشخاص الذين يعانون من اضطرابات نفسية من خلال تدريب لمدة يوم على الإسعافات الأولية النفسية. شمل الأشخاص المشاركون كوادر طبية، موظفي/موظفات رعاية اجتماعية، موظفي/موظفات السلامة والصحة المهنيين، أعضاء/عضوات لجان مشتركة بين العمالة والإدارات، كوادر إشراف على المساكن، وفرق تفتيش من وزارة العمل. كان التدريب فعالا في زيادة المعرفة والمهارات لتحديد العمالة التي تحتاج دعما نفسيا اجتماعيا.

74. أسهم المشروع بلا شك في توعية أصحاب المصلحة في قطاع صناعة الالبسة بالصحة النفسية والكشف العمالة المحتاجة ودعمها. عنصر آخر أسهم في تعزيز التوعية هو ناتج (2.1.3.3)، تدريب مدربين/مدربات بشأن الصحة النفسية لأشخاص مختارين من أصحاب مصلحة (مثل مفتشي/مفتشات العمل، مدربي/مدربات المصانع أو موظفي/موظفات الموارد البشرية)، الذي نفذ من جانب منسقة المشروع. قال بعض الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلتهم إن المشروع «أسهم في انقاذ الارواح»، وأعرب أحدهم عن رضاه: «ساعدنا مشروع الصحة النفسية كثيرا، ونحن مستعدون الآن. عندما أحتاج إلى شيء، أسأل آلاء، التي شجعتنا على هذا. أشعر بتقدير كبير لها؛ بدونها لن ينجح المشروع.»

75. عقد برنامج «عمل أفضل - الأردن» وأصحاب المصلحة ندوة صناعية في تموز/يوليو 2022 (ناتج 2.1.3.1). قدم المشروع النسخة الثانية من سياسة «الصحة النفسية في مكان العمل» بالتعاون مع أصحاب المصلحة. دمجت في السياسة الجديدة إجراءات وضعت لأول مرة لدعم وتوجيه المصانع في قطاع صناعة اللبسة لتحسين الصحة النفسية للعمال. تضمنت الإجراءات المعيارية النماذج اللازمة للتقييم، المتابعة، الأدوية، وسجلات الإحالة. ستمكن الإجراءات المعيارية المصانع من انشاء تنظيم دعم الصحة النفسية والحفاظ على سجلات سرية للحالات. بحسب سجلات المشروع، اجتمع 32 مشاركا/مشاركة (59% رجال؛ 41% نساء)، بغالبية من الإدارات الوسطى، لبحث ضرورة إنشاء سياسة للصحة النفسية في مكان العمل وتسهيل الضوء على الصحة النفسية للعمال في القطاع. ذكر 90% في المائة من الأشخاص المشاركين أن الندوة ساعدت على تحسين فهمهم لمواضيع الصحة النفسية.

76. يبرز المشروع الحاجة إلى تحسين الصلة بعنصر العمالة المهاجرة في ظاهرة الصحة النفسية في قطاع صناعة اللبسة. في البداية، كان من المتوقع أن يغطي تصميم المشروع بعض الجوانب مع أصحاب المصلحة في بلدان المنشأ، وانخرط مع المنظمة الدولية للهجرة والسفارات في الأردن، لكن بدون نتائج محددة. كان الوقت المحدود الذي تقضيه العمالة في تلقي التوجيه قبل السفر إلى الأردن (نصف يوم فقط) من بين عدة تحديات واجهت المشروع. لم ينفذ ناتج (2.1.3.2) المعني بعقد ورش عمل لوكالات الاستقدام/التشغيل ولسفارات البلدان الأصلية للعمالة المهاجرة لدعم تخطيط إجراءاتها، بما في ذلك التدريب السابق للسفر.

جدول 6. مستوى تنفيذ مخرج متوسط الأمد (2.2): ان يخدم نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية نطاقا أوسع من العمالة، بما في ذلك النساء والعمالة المهاجرة

مخرج طويل الأمد 2: أن تصل المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية إلى مزيد من العمالة التي تحتاج خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي			
مخرج طويل الأمد 2.2: ان يخدم نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية نطاقا أوسع من العمالة، بما في ذلك النساء والعمالة المهاجرة			
نتائج 2.2.1: إنشاء شراكة مع نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية القائم في الأردن من خلال مجموعة عمل الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي لإحالة العمالة المحتاجة			
النتائج	منفذ	منفذ جزئياً	غير منفذ
2.2.1.1 - إبلاغ احتياجات العمالة في قطاع صناعة الألبسة للأشخاص المشاركين في الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي، وبناء شراكات تنشأ مع المكونات المعنية.	X		
2.2.1.2 - توعية أصحاب المصلحة في قطاع صناعة الألبسة (العمالة، جهات العمل، النقابة، وفرق التفتيش في وزارة العمل) بعملية الإحالة الخاصة بالصحة النفسية في الأردن.	X		
2.2.1.3 - توظيف أشخاص متخصصين اجتماعيين في بلدان العمالة المهاجرة، وتدريبهم لدعم التواصل بين العمالة المهاجرة والمؤسسات التي توفر خدمات الصحة النفسية.			X (محذوف)
نتائج 2.2.2 تجربة لإنشاء وحدة رعاية صحة نفسية في المركز الطبي التابع للنقابة في منطقة الظليل الصناعية			
النتائج	منفذ	منفذ جزئياً	غير منفذ
2.2.2.1 - تأسيس وحدة صحة نفسية في المركز الطبي التابع للنقابة في منطقة الظليل الصناعية.	X		
2.2.2.2 - توظيف أشخاص متخصصين/متخصصات اجتماعيين من بلدان العمالة المهاجرة لدعم التواصل بين العمالة المهاجرة والكادر الطبي في المركز.		X	
2.2.2.3 - مشاورات أصحاب المصلحة بشأن استدامة وحدة الصحة النفسية واحتمال تعميم التجربة في مناطق صناعية أخرى.		X	
مخرج قصير الأمد 2.2.3 تجربة لإنشاء منصة إحالة خاصة بالصحة النفسية مع إحدى بلدان العمالة المهاجرة (مثل بنغلاديش)			
النتائج	منفذ	منفذ جزئياً	غير منفذ
2.2.3.1 - تحديد المؤسسات التي تقدم الدعم النفسي في بلد المنشأ (مؤقتاً بنغلاديش).	X		
2.2.3.2 - مذكرة تفاهم/آلية متابعة لإحالة الحالات التي تتطلب علاجاً أو دعماً مستمراً.	X		
2.2.3.3 - توعية أصحاب المصلحة في برنامج "عمل أفضل - الأردن" (العمالة، النقابة، وجهات العمل على مستويي المصانع والقطاع) بنظام الدعم في بلد المنشأ.	X		

77. يشارك مشروع الصحة النفسية بفاعلية في مجموعة عمل الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي -- برئاسة مشتركة بين وزارة الصحة والهيئة الطبية الدولية -- وقدم [نتائج تقييم احتياجات الصحة النفسية](#). عرضت النتائج خلال ورشة عمل ضمت نحو 20 من الأطراف الفاعلة في الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في الأردن، أصحاب المصلحة في قطاع صناعة الألبسة (وزارتا الصحة، والعمل، منظمة الصحة العالمية، ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، النقابة العمالية، والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة). أتاح ذلك فرصة لتبادل الخبرات والتوعية بالفئة المستهدفة من العمالة المهاجرة التي تعاني من نقص الخدمات.

78. من الصعب جدا أن يؤثر المشروع على السلطات الأردنية لتوسيع خدمات الصحة النفسية الوطنية والعامّة لتشمل العمالة المهاجرة في قطاع صناعة الألبسة. تقدم خدمات الصحة النفسية مجاناً للأردنيين/للأردنيات في عيادات وزارة الصحة (المرتبطة بالمركز الوطني للصحة النفسية، والتي تقبل الإحالات والإدخالات)، لكن هذه الخدمات ليست مجانية للجنسيات الأخرى. يمثل نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية في الأردن مشاركة حيوية من جانب المنظمات غير الحكومية الدولية التي تخدم مجتمعاً واسعاً من اللاجئين/اللجئات (من سوريا، العراق، وغيرها)، إلا أن العمالة المهاجرة ليست ضمن هذا النطاق. تعمل نحو 100 منظمة غير حكومية مع اللاجئين/اللجئات في الأردن. تقدم الهيئة الطبية الدولية خدمات الصحة النفسية للاجئين/للجئات منذ دخولها البلاد منذ 15 عام. للهيئة 20 اتفاقية مع مختلف المستشفيات الحكومية وغير الحكومية في الأردن، وتقدم خدمات منفصلة للأطفال، وبشأن عمل الأطفال، العنف المنزلي، وما إلى ذلك. طورت الهيئة الطبية الدولية مبادرة جديدة، وهو [تطبيق](#) يمكن لأي شخص استخدامه، والتحدث مع أشخاص آخرين. يعمل التطبيق منذ عام، بمعدل 100 مريض/مريضة شهرياً.

79. سمح تحديد خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي للمشروع بتقرير دور مرشدي/مرشدات الصحة النفسية باعتبار أن هؤلاء الأشخاص هم أول من يستقبل شكاوى العمالة بشأن الصحة النفسية في المصانع ويحاولون إدارتها. بعد ذلك، تحدد سياسة الصحة النفسية في مكان العمل الإجراءات الواجب اتباعها بحسب خصوصية الحالة. تظهر المصانع تقدماً في توظيف أشخاص مختصين اجتماعيين من بلدان العمالة المهاجرة لدعم التواصل معها. على سبيل المثال، وظف مصنع تصدير أربعة أطباء نفسيين/طبيبات نفسيات (من بنغلاديش وسريلانكا) العام الماضي لتطوير دائرة الصحة النفسية، وذكر أنه بحاجة إلى طبيب نفسي/طبيبة نفسية من الأردن.

80. تأسست مؤخرًا وحدة تجريبية لرعاية الصحة النفسية في منطقة الظليل الصناعية في المركز الطبي التابع للنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل، النسيج، والألبسة (مكتب النقابة في الظليل) بالشراكة مع النقابة من خلال توقيع مذكرة تفاهم في تشرين ثاني/نوفمبر 2022، كجزء من نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية للقطاع لخدمة العمالة المحتاجة. منذ آذار/مارس 2023، تعاملت العيادة، التي تتكون من طبيب نفسي ومترجم/مترجمة، مع 15 حالة من بنغلاديش، سريلانكا، وحالتين من الأردن.

81. التجربة القصيرة للعيادة يمكن تقييمها باختصار على النحو التالي: في الشهر الأول، استقبلت العيادة 3 أشخاص فقط، بينما تستقبل الآن مريضاً/مريضة كل يوم خميس. بالرغم من الوصمة المرتبطة بالصحة النفسية، إلا أن الوضع يتحسن. كانت بعض العمالة تعاني من اضطرابات نفسية قبل مراجعة العيادة، والبعض الآخر أصبح يعاني بعد القدوم إلى الأردن. يحتاج البعض إلى دعم نفسي وليس أدوية. ليس على الشركات دفع كلفة الدواء، بموجب اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. تقدم بعض شركات الأدوية عينات مجانية للجهات التي تتعامل معها. نجح المشروع في التواصل مع مصانع لإقناعها بتغطية تكاليف الأدوية، ولإزالة يدعو مصانع أخرى لفعل نفس الشيء.

82. الطبيب النفسي عبر عن تفاؤله بتجربته في الوظيفة من حيث تعاون الإدارات، وقال: «التوعية بين المديرين/المديرات عالية. يوجد نهج مثير للاهتمام لبناء علاقات جماعية بين العمالة والإدارات. الكوادر الإدارية والعمالة متعاونة جدا، وتتعامل كأنها فيما بينها كالأُسرة... أحضر يوم الخميس، حتى أتمكن من التفاعل مع المديرين/المديرات، لأن المصانع تكون مفتوحة». الى جانب شخص من وزارة الصحة أجريت معه مقابلة، يعتقد الطبيب النفسي بوجود حاجة إلى مزيد من التدريب المتعلق بالصحة النفسية، وبأن التدريب التعريفي ضروري. «الأشخاص المختصون في الصحة النفسية يجب يأتوا من بلدان العمالة، ونحن بحاجة إليهم لكي نتفهم بعضنا البعض». تقع العيادة في إحدى المناطق الصناعية، لكنها بعيدة عن كثير من المصانع الأخرى، مما يحد من فاعليتها للقطاع بأكمله.

83. تأسست المنصة التجريبية للإحالة الخاصة بالصحة النفسية مع إحدى بلدان العمالة (مخرج قصير الأمد 2.2.3)، ويعمل فيه مستشار/مستشارة. تحتاج مديرة مشروع الصحة النفسية إلى المساعدة في العثور على نوع ملائم من الدعم من بنغلاديش، لأنها تريد ضمان الجودة وتعزيز تبادل الدعم بين الأقران في العمالة المهاجرة.

84. نفذ المشروع تدخلات تناولت احتياجات خاصة للنساء (الصحة الجنسية والإنجابية، الثقيف المالي)، بنسبة مئوية مرتفعة من النساء والمهاجرات المشاركات في أنشطة المشروع. بفحص توزيع أنشطة الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي حسب النوع الاجتماعي، تبين وجود توزيع متكافئ تقريبا، إذ يمثل الرجال 50.25% والنساء 49.75% من الأشخاص الذي يتلقون خدمات. أثناء المقابلات، اقترح البعض تعيين مزيد من النساء كضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية.

85. تميز فريق المشروع بالمرونة والانفتاح في مراجعة وتكييف خطة المشروع، بما في ذلك استخدام المراقبة والتقييم ومصادر المعلومات الأخرى، مما شجع على اتباع نهج تشاركي وشامل بين خبراء/خبيرات الصحة النفسية في القطاع وخارجه. أجرى فريق المشروع تعديلات في سير المشروع باتباع نهج مبتكر لضمان تحقيق النتائج مع تهيئة الفرص للتوقف والتفكير لمعالجة التغيرات في بيئة المشروع. على سبيل المثال، صمم المشروع محتوى تدريب بناء على نتائج تقييم الاحتياجات، غير نهج «التوعية» كنتيجة للتفكير الداخلي، وأكد على دور مرشدي/مرشدات الصحة النفسية بعد إثبات فاعلية هؤلاء الأشخاص.

5.3 الكفاءة

كيف استخدمت الموارد لتنفيذ المشروع بكفاءة من حيث الكلفة، الوقت، وإدارة الكادر الوظيفي؟ هل كانت أنشطة المشروع ذات كفاءة/فاعلية من حيث الموارد المالية والبشرية المتعلقة بتحقيق مخرجات ونتائج المشروع؟

86. خصصت موارد المشروع (مالية وبشرية) بطريقة استراتيجية لتحقيق النتائج¹³. جرى تخصيص 60% تقريبا إجمالي موارد المشروع لمخرج طويل الأمد (1)، «أن تصبح العمالة متكيفة ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك طلب دعم نفسي اجتماعي»، وهذا يتماشى مع هدف المشروع العام في «تحسين الصحة النفسية للعمالة». جرى تخصيص 40% تقريبا من الموارد لمخرج طويل الأمد (2)، «أن تصل المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية إلى مزيد من العمالة التي تحتاج خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي».
87. يظهر تقسيم بحسب المخرجات قصيرة الأمد حصول مخرج قصير الأمد (1.1.2)، «توعية العمالة بشأن الرفاه النفسي، بما في ذلك الرعاية الذاتية والدعم الخارجي»، على أعلى نسبة من الموارد تقريبا 30%، مما يتوافق مع استراتيجية المشروع للتوعية كوسيلة لزيادة تكيف العمالة واستعدادها لطلب دعم نفسي اجتماعي عند الحاجة.
88. يلي ذلك، مخرج قصير الأمد (1.2.1)، «أن تمتلك العمالة معرفة ومهارات لإدارة مشكلات سائدة تؤثر على الرفاه النفسي» (20% تقريبا من الموارد)، وهو متسق مع الحاجة إلى تمكين العمالة من معرفة مواضيع محددة (التثقيف المالي، التحرش الجنسي، الصحة الإنجابية، ووسائل التواصل الاجتماعي، إلخ) للحد من مواطن الضعف المتعلقة بالصحة النفسية. إلى جانب ذلك، يحتوي مخرج قصير الأمد (1.2.1) على جزء أساسي من التدريب الذي يوفره المشروع. يبين ذلك الجزء وجود انسجام جيد مع الموارد الموجودة في منظمة العمل الدولية، إذ قام المشروع بتكليف تدريب على التثقيف المالي الخاص بمنظمة العمل الدولية. تخصص نسبة 10% المتبقية في إطار مخرج طويل الأمد (1) لتحديد احتياجات الصحة النفسية للعمالة وأصحاب المصلحة.
89. بحسب مخرج طويل الأمد (2)، فإن النسبة التقريبية الأكثر أهمية (15%) موجهة لتنفيذ مخرج قصير الأمد (2.2.2)، «تجربة لإنشاء وحدة رعاية صحة نفسية في المركز الطبي التابع للنقابة في منطقة الظليل الصناعية». العيادة التي أنشئت في مكتب النقابة هي مثال ممتاز للقدرة على الاستفادة من التمويل، حيث لم تتضمن وثيقة، أو ميزانية المشروع في البداية عملية تجديد العيادة. مع ذلك، تمكن المشروع من الحصول على موارد من مصانع مختلفة ساهمت في شراء المعدات اللازمة.
90. خصص تمويل بنسبة 10% لمخرج قصير الأمد (2.1.2)، «أن يمتلك الأشخاص المختصون في غير الصحة النفسية على مستوى المصانع (طواقم طبية عامة، لجان رعاية اجتماعية والسلامة والصحة المهنيين، وكوادر الإشراف على المساكن) معرفة ومهارات لتحديد العمالة التي تحتاج خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي»، وهو متسق مع الأهمية التي يوليها المشروع لإعداد الأشخاص المختصين في غير الصحة النفسية للتعامل مع مشكلاتها داخل المصانع.

13 من الضروري ذكر أن توزيع الموارد كان بتقدير من المشروع. وزعت أنشطة المشروع بطريقة الأنشطة بوضوح وبدقة، إلا أن وقت مديرة المشروع ووقت مستشاريه/مستشاراته ليس بنفس الدقة.

91. يظهر مخرج قصير الأمد (2.1.2) أيضا مستوى جيد من القدرة على استغلال الموارد، لأنه يستطيع الاستفادة من التدريب الحالي لبرنامج منظمة الصحة العالمية، رأب الفجوة في الصحة النفسية، المصمم خصيصا لاحتياجات القطاع. مخرج آخر هام هو (2.1.1)، « أن تراجع سياسات وإجراءات قائمة على مستوى المصنع لتشمل عنصر الصحة النفسية»، الذي قد يكون أيضا ذا أهمية اقتصادية، بالرغم من عدم إمكانية قياسه لأن كوادر المصنع الوظيفية تنفذه، وبالتالي فهو خارج نطاق المشروع.

92. يبين تحليل توزيع الميزانية أن المخرجات قصيرة الأمد الثلاث التي يخصص لها تمويلا أقل (5% لكل مخرج) ترتبط مع مخرجات قصير الأمد واجه المشروع فيها تحديات ذات طبيعة مختلفة. تحت مخرج قصير الأمد (2.1.3)، «أن يكون لدى أصحاب المصلحة مزيد من التوعية بالصحة النفسية لاكتشاف ودعم العمالة المحتاجة»، لم ينفذ ناتج (2.1.3.2) بسبب التحديات التي واجهت العمل مع السفارات والمنظمة الدولية للهجرة. تحت مخرج قصير الأمد (2.2.1)، ألغي ناتج (2.2.1.3)، «توظيف أشخاص متخصصين اجتماعيين في بلدان العمالة المهاجرة، وتدريبهم لدعم التواصل بين العمالة المهاجرة والمؤسسات التي توفر خدمات الصحة النفسية»، واستبدل بدعم ضباط/ ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية في المصانع. لا يزال مخرج قصير الأمد (2.2.3)، «تجربة لإنشاء منصة إجابة خاصة بالصحة النفسية مع إحدى بلدان العمالة المهاجرة (مثل بنغلاديش)» قيد التنفيذ بسبب تحديات مختلفة. أجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» مسحا تفصيليا بشأن أطراف شريكة محتملة في بنغلاديش وحدد جهات. ومع ذلك، حققت جهة واحدة فقط المتطلبات (منير بندو).

93. وفيما يتعلق بنوعية وتكثيف الخدمات والمنتجات التي يقدمها المشروع، تبدي معظم الأطراف المستخدمة والمستفيدة درجة عالية من الرضا. في معظم الحالات، يقول الأشخاص المشاركون في التدريب بأن تلك المنتجات والمواد لم يعثر عليها بسهولة في السوق. يمثل الشاغلان الوحيدان اللذان يشيع ذكرهما من جانب الأطراف المستفيدة في (1) الحاجة إلى تقليل مدة الدورات التدريبية، لأن ضغط العمل أحيانا لا يمنح العمالة وقتا للمشاركة؛ و(2) ضرورة ان تشمل المواد (مواد الدورات التدريبية، الملصقات، مقاطع الفيديو، إلخ) والخدمات (مرشدي/مرشدات الصحة النفسية والعلاج) جميع لغات المستفيدين/المستفيدات، مما يشكل بوضوح تحديا اقتصاديا للمشروع. أكدت مناقشات مجموعات تركيز خلال الزيارة الميدانية أن حواجز اللغة تقلل من جدوى التدريب لجميع العمالة.

5.4 الأثر

إلى أي مدى أسهم المشروع في تحقيق أثره المتوخى على الأمد الطويل؟

94. أسهم المشروع جيدا في العمل على تحقيق أثره المتوخى على الأمد الطويل، وهو تحسين الرفاه النفسي، خاصة للنساء وللعمالة المهاجرة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. المخرجان متوسط الأمد فعالان في العمل على (أ) أن تصبح العمالة متكيفة ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك طلب مساعدة، و(ب) تعزيز الوصول الى الدعم على مستوى المصانع ومن خلال الإحالة الى مؤسسات متخصصة.

95. أكد التقييم الداخلي الحالي النتائج الرئيسية للتقييم الكمي للأثر، الذي شمل ثلاث مخرجات قصيرة الأمد للمشروع (2.1.1؛ 2.1.2؛ 2.1.2) بشأن الأنشطة التي ينفذها مشروع الصحة النفسية على مستوى المصانع. تشمل التدخلات على مستوى المصانع (1) ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية؛ (2) توفير مرشدي/

مرشحات الصحة النفسية؛ (3) تدريب على الإسعافات الأولية النفسية؛ (4) تدريب على برنامج منظمة الصحة العالمية، راب الفجوة في الصحة النفسية؛ (5) التثقيف المالي؛ و(6) التدريب بشأن الصحة الجنسية، الإنجابية، والنفسية. وجد الباحث (1) فاعلية كبيرة لمرشدي/لمرشحات الصحة النفسية في تحسين مقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي¹⁴ وتقليل الضغط النفسي في مكان العمل؛ (2) فاعلية للتدريب في الحد من الضغط النفسي الوظيفي وزيادة الاستعداد لطلب المساعدة؛ و(3) تعرض العمالة المهاجرة بصورة خاصة لمخاطر الصحة النفسية، وحاجة هذه الفئة إلى مزيد من الاهتمام في معالجة المشكلات ذات الصلة.

96. بحسب التقرير المرحلي الأخير للمشروع، تحسنت مستويات الضغط النفسي بعد أن كانت سيئة عام 2021. زاد درجة طفيفة عدد العمالة التي شعرت بإجهاد نفسي وظيفي، مقارنة ببيانات أولية جمعت عام 2020، إلا أن الوضع تحسن منذ عام 2021، عندما أبلغت 35% فقط من العمالة عن مستويات مقبولة في الإجهاد النفسي الوظيفي. يظهر التحسن غالباً بين العمالة المهاجرة. عند النظر إلى أنواع المصانع، ينبغي مراعاة تركيبة العمالة المختلفة -- قد تبدو العمالة أقل تعرضاً للضغط النفسي في الفروع الانتاجية للمصانع، لأن معظم العمالة فيها أردنية. العمالة الأردنية في الفروع الانتاجية للمصانع أكثر عرضة للضغط النفسي من العمالة في المصانع المصدرة.

97. وفيما يتعلق بمخرج طويل الأمد (2)، فإن المشروع أسهم جيداً في العمل على تحقيق أثره المتوخى؛ يوجد الآن في مصانع كبرى في قطاع صناعة الألبسة ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية لترسيخ التفكير والتدخلات بشأن الصحة النفسية في هذه المصانع، إضافة إلى دعم حالات الصحة النفسية وإحالتها عند الحاجة. علاوة على ذلك، بدأ المشروع في التأثير على التغيير التنظيمي الداخلي في مصانع الألبسة من خلال تطوير سياسة للصحة النفسية في مكان العمل توجه الشركات بشأن كيفية دمج الصحة النفسية للعمال في الأنظمة الداخلية. يسهم المشروع كثيراً في تغيير تفكير وسلوك أصحاب المصلحة في قطاع صناعة الألبسة تجاه الصحة النفسية والرفاه النفسي للعمال.

5.5 الاستدامة

ما مدى استدامة وقوة مخرجات ونتائج المشروع وإمكانية نقلها إلى مكونات برنامج «عمل أفضل - الأردن»، المؤسسات الحكومية (وزارتا العمل، والصحة)، القطاع الخاص، والمجتمعات المحلية، لدعم جهود معالجة تحديات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن؟

98. يمكن الإبلاغ عن استدامة إنجازات محددة على مستوى المخرجات بفضل تنفيذ المشروع والتزام المؤسسات الوطنية. إن الصحة النفسية والرفاه النفسي مفهومان مقبولان فعلاً على نطاق واسع وتستخدمهما أصحاب المصلحة في قطاع صناعة الألبسة، وهما راسخان الآن في معظم مصانع قطاع صناعة الألبسة في الأردن. في الواقع، تعمل المصانع الرائدة في القطاع على تكييف سياساتها وإجراءاتها الداخلية لضمان استدامة إنجازات المشروع.

99. جرى تمكين ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية في المصانع المستهدفة لتنفيذ ودمج أنشطة الصحة النفسية في هذه المصانع. إن دمج الصحة النفسية في السياسات الداخلية للمصانع سيشجعها أيضا على بناء قدرات الطواقم الطبية الموظفة حديثا في مجالي الصحة النفسية والرفاه النفسي. ركز المشروع أيضا على تطوير معارف ومهارات الأشخاص المختصين في غير الصحة النفسية على مستوى المصانع (الطواقم الطبية العامة، كوادر الرعاية، لجان السلامة والصحة المهنتين، وكوادر الإشراف على المساكن) لتحديد العمالة المحتاجة إلى خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي لتعزيز القدرة التنظيمية على مستوى المصانع.

100. بعض مخرجات المشروع، مثل التدريب، هي أكثر استدامة وقابلية للنقل إلى مكونات منظمة العمل الدولية، القطاع الخاص، والمصانع. يسهم تدريب المدربين/المدربات في تحقيق تلك الاستدامة، ويمكن استدامة تدريب العمالة حتى ضمن سياق مستويات مرتفعة من ترك العمل. عقد برنامج «عمل أفضل - الأردن» تدريبين لمدربين/لمدربات على التثقيف المالي، وحقوق الصحة الجنسية والإنجابية، شاركت فيهما أصحاب المصلحة مثل النقابة العمالية، فرق تفتيش العمل، ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، وكوادر وظيفية أخرى في المصانع. كان اختيار المدربين/المدربات بناء على مدى مطابقتها واجبات ومسؤوليات هؤلاء الأشخاص، وعدم احتمالية ترك العمل. يكون التدريب إما مباشرا من قبل موظف/موظفة في مصنع، أو من جانب مدربين/مدربات من خارجه، مما يتيح للإدارة زيادة مدخلاتها في التدريب، وقبولها له. إضافة إلى ذلك، يمكن للمصانع الحصول على تدريب من مصادر خارجية، بما في ذلك من النقابة العمالية، والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة¹⁵.

101. يمكن دعم استدامة عيادة الظليل من جانب النقابة العمالية، والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، التي يضم مجلس إدارتها بعض مصانع القطاع ويظهر التزاما متزايدا تجاه تحديات الصحة النفسية في القطاع ويحاول ضمان تغطية تكاليف صحة العمالة من قبل شركات التأمين.

102. يعتمد عامل رئيسي لاستدامة المشروع على تملك زمام الأمور من جانب أصحاب المصلحة كافة، ومنها المكونات الثلاثية الوطنية لمنظمة العمل الدولية، والجهات المستثمرة والمشتريّة الأجنبية. يؤكد المشروع بصورة كبيرة على تملك زمام الأمور من جانب أصحاب المصلحة وعلى الاستدامة من خلال العمل عن كثب مع أصحاب المصلحة الوطنية مثل وزارة العمل، جهات العمل، والنقابة العمالية. وقعت عدة مذكرات تفاهم لضمان التعاون.

6. استنتاجات

سؤال تقييم 1	ترابط وصلاحية التصميم
استنتاج 1.1	تصميم المشروع مترابط وصالح لمواجهة تحديات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. يتضمن المشروع التوازن بين نهج الوقاية والدعم تجاه الصحة النفسية. يتضمن تصميم المشروع وإطار نتائجه مصطلحي الرفاه النفسي والصحة النفسية، اللذين لهما فروق دقيقة مختلفة، ويتوقع استخدامها وفقاً لذلك في تنفيذ المشروع.
استنتاج 1.2	التصميم قوي وشامل فيما يتعلق بمشاركة القطاع وأصحاب المصلحة وطنياً. كما أن المشروع مكتمل لأنه يميل إلى تأطير مكون الهجرة ضمن الصورة العامة، بينما يمكن تعزيز عمله من منظور قائم على النوع الاجتماعي.
سؤال تقييم 2	الفاعلية
استنتاج 2.1	رفع المشروع التوعية بشأن الصحة النفسية وأسهم في زيادة الفهم والحساسية تجاه الصحة النفسية بين العمالة، المديرين/المديرات، وأصحاب المصلحة. أثبتت حملة توعية متعددة المستويات وذات هوية موحدة فاعليتها للغاية، وزادت من توعية العمالة بشأن الصحة النفسية واستعدادها لطلب دعم نفسي واجتماعي. أسهم المشروع في الحد من الوصمة حول مفهوم الصحة النفسية من خلال التركيز على الجوانب الإيجابية والوقائية لها.
استنتاج 2.2	عززت العمالة في قطاع الألبسة معرفتها ومهاراتها لإدارة القضايا السائدة التي تؤثر على الرفاه النفسي بفضل التدريب الذي وفره المشروع في الأمور المالية، التحرش الجنسي، الحقوق الإنجابية، ووسائل التواصل الاجتماعي.
استنتاج 2.3	بالتحالف مع الجهات المشتريّة، نجح المشروع في إقناع المصانع باتخاذ تدابير للكشف عن العمالة المعرضة للخطر وتقديم خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي واجتماعي. تبرز أربعة عناصر دعم: سياسة الصحة النفسية والإجراءات المعيارية؛ ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية؛ استشارات وإرشادات نفسية من مختصين/مختصات؛ تدريب الأشخاص المختصين في غير الصحة النفسية على برنامج العمل لرأب الفجوة في الصحة النفسية؛ وتوعية أصحاب المصلحة في القطاع.
استنتاج 2.4	أحرز المشروع تقدماً كبيراً في الإعداد، بطريقة تشاركية، مع ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية، لسياسة الصحة النفسية في مكان العمل، والإجراءات المعيارية لخدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في مصانع الألبسة الأردنية. منصة الحوار بين ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية من مختلف المصانع ساعدت على بناء قدرات هؤلاء الأشخاص بفاعلية في مواضيع الصحة النفسية، وشجعت على تبادل المعارف/الخبرات من خلال اجتماعات منتظمة.
استنتاج 2.5	نجح المشروع في تعزيز شخصية المرشد النفسي/المرشدة النفسية داخل المصانع لخلق بيئة عمل صحية ومنتجة من خلال توفير دعم ورعاية للعمالة. تقدر العمالة وكوادر الإدارة أعمالها كثيراً، كما عزز الأشخاص المختصون في غير الصحة النفسية داخل المصانع من معرفتهم ومهاراتهم في تحديد العمالة التي تحتاج إلى خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي.

ازدادت معرفة ومهارات الأشخاص المختصين في غير الصحة النفسية على مستوى المصانع في تحديد العمالة التي تحتاج خدمات صحة نفسية ودعمًا نفسيًا اجتماعيًا.	استنتاج 2.6
واجه نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية في الأردن محددات شديدة في تغطية احتياجات العمالة المهاجرة من الصحة النفسية، مما يستدعي أن يتحمل القطاع الخاص، الذي يوظف هذه القوى العاملة، مسؤولية صحتها.	استنتاج 2.7
واجه عنصر الهجرة في المشروع عدة تحديات، ومن الضروري ضمان أخذ هذا الجزء في الاعتبار (التدريب التعريفي/التوجيهي والدعم في بلدان المنشأ) أثناء معالجة مسائل الصحة النفسية.	استنتاج 2.8
الكفاءة	سؤال تقييم 3
استخدم المشروع الموارد بكفاءة، إذ خصص الأموال والخبرات البشرية بصورة استراتيجية لتحقيق المخرجات.	استنتاج 3.1
استخدم المشروع الموارد بكفاءة، إذ خصص الأموال والخبرات البشرية بصورة استراتيجية لتحقيق المخرجات. واستفاد المشروع على النحو الأمثل من الموارد الداخلية لمنظمة العمل الدولية عن طريق تكييف التدريب التثقيفي المالي القائم مع احتياجات القطاع. كما استفاد المشروع من موارد منظمة الصحة العالمية ومن موارد المصانع الرائدة.	استنتاج 3.2
يقدر أصحاب المصلحة بالإجماع نوعية المنتجات والخدمات التي يقدمها المشروع، بالرغم من أن بعض هذه الأطراف ترى ضرورة تقليل حزم التدريب بوجه عام.	استنتاج 3.3
الأثر	سؤال تقييم 4
أسهم المشروع جيدًا في العمل على تحقيق أثره المتوخى على الأمد الطويل، وهو تحسين الرفاه النفسي، خاصة للنساء وللعمالة المهاجرة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن من خلال تمكين العمالة من التكيف ضد أخطار الصحة النفسية، بما في ذلك عبر طلب مساعدة، وتعزيز الوصول إلى الدعم على مستوى المصانع ومن خلال الإحالة إلى مؤسسات متخصصة.	استنتاج 4.1
الاستدامة	سؤال تقييم 5
كان للمشروع استراتيجية حكيمة نحو الاستدامة من خلال إشراك أصحاب المصلحة بفاعلية على مختلف المستويات. اتفاقية المفاوضة الجماعية عنصر يسهم في استدامة المشروع، إذ يطلب من المصانع تنفيذ مكون الصحة النفسية. ستعتمد استدامة المشروع أيضًا على قرار أصحاب المصلحة بإعطاء الأولوية لاحتياجات القطاع في المستقبل، لذلك من الضروري تعزيز التزام وقدرات أصحاب المصلحة.	استنتاج 5.1

7. توصيات

رقم	التوصية	موجهة إلى	التوقيت	الاستنتاج ذو الصلة والكلفة
1	توصية 1	كادر المشروع	قابلة لتنفيذ فوري	استنتاج 1.1 استنتاج 2.1 استنتاج 4.1 استنتاج 5.1 بدون كلفة
2	توصية 2	الجهة المانحة، منظمة العمل الدولية، برنامج "عمل أفضل - الأردن"	أمد طويل	استنتاج 1.2 استنتاج 4.1 بدون كلفة
3	توصية 3	كادر المشروع، المصانع، ضباط/ ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية	أمد قصير	استنتاج 2.2 استنتاج 4.1 وفقا للميزانية
4	توصية 4	كادر المشروع، المصانع، ضباط/ ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية	أمد قصير	استنتاج 2.6 استنتاج 4.1 وفقا للميزانية
5	توصية 5	كادر المشروع، منظمة العمل الدولية، فريق برنامج "عمل أفضل - الأردن"	أمد متوسط	استنتاج 1.1 استنتاج 2.1 استنتاج 2.4 استنتاج 4.1 كلفة متوسطة
6	توصية 6	كادر المشروع، منظمة العمل الدولية، برنامج "عمل أفضل - الأردن"	أمد طويل	استنتاج 1.1 استنتاج 2.1 استنتاج 2.4 استنتاج 4.1 كلفة متوسطة

رقم	التوصية	موجهة إلى	التوقيت	الاستنتاج ذو الصلة والكلفة
توصية 7	تعزيز منصة الحوار بين ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية من مختلف المصانع.	كادر المشروع، ضباط/ ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية	قابلة لتنفيذ فوري	استنتاج 2.3 استنتاج 2.4 استنتاج 4.1 كلفة منخفضة
توصية 8	الاستمرار في إعداد الأنشطة الترفيهية لليوم العالمي للصحة النفسية، إن أمكن، وضمان أقصى مشاركة للعمال والإدارات	كادر المشروع، ضباط/ ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية	أمد قصير	استنتاج 2.1 استنتاج 2.2 استنتاج 4.1 كلفة متوسطة
توصية 9	إعداد استراتيجية للوصول إلى المصانع الصغيرة والفروع الانتاجية لتوسيع نطاق فوائد المشروع، عندما يكون ذلك ممكناً، باستخدام وحدات خدمات برنامج "عمل أفضل -الأردن"، وبتحديد آلية دعم المصانع الصغيرة والناثية.	كادر المشروع	قابلة لتنفيذ فوري (الجزء المتبقي من المرحلة الحالية)	استنتاج 2.3 استنتاج 4.1 استنتاج 5.1 كلفة منخفضة
توصية 10	على القطاع الخاص أن يستثمر في ترجمة المواد التدريبية التي يوفرها برنامج "عمل أفضل" كوسيلة للتغلب على حاجز اللغة الذي يعترض تنفيذ المشروع	الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، إدارات المصانع	أمد متوسط	استنتاج 2.1 استنتاج 2.2 استنتاج 2.3 استنتاج 2.6 استنتاج 3.3 استنتاج 4.1 استنتاج 5.1 كلفة عالية
توصية 11	أن يتحمل قطاع الألبسة الخاص في الأردن المسؤولية الاقتصادية الكاملة عن التكاليف المتعلقة بأمراض الصحة النفسية وعلاجات العمالة المهاجرة في المصانع.	الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، إدارات المصانع	أمد قصير	استنتاج 2.7 استنتاج 4.1 استنتاج 5.1 تحدد شركات التأمين الكلفة
توصية 12	تعيين خبير/خبيرة في الهجرة لإعداد ورقة عن الكيفية التي يمكن بها لمشروع الصحة النفسية أن يعزز عنصره المتعلق بالهجرة للفترة المتبقية. مناقشة الخيارات مع المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية. ينبغي للخبير/الخبيرة أن يستخدم نتائج مشروع التوظيف العادل التابع لمنظمة العمل الدولية	كادر المشروع، مدير برنامج «عمل أفضل - الأردن»	قابلة لتنفيذ فوري (الجزء المتبقي من المرحلة الحالية)	استنتاج 2.8 استنتاج 4.1 كلفة متوسطة

8. دروس مستفادة وممارسات فضلى

حدد التقييم درسا مستفادا واضحا بشأن دور الجهات المشترية، وممارستين ناشئتين جيدتين، إحداهما عن حملة التوعية بالصحة النفسية وأخرى عن دور مرشدين/مرشدات الصحة النفسية.

103. تلعب الجهات المشترية دورا أساسيا في المضي قدما بمشروع الصحة النفسية وتشجيع المصانع على الانخراط فيه. كانت تلك الجهات المشترية في الواقع قلقة للغاية بشأن حالات الانتحار التي حدثت في بعض المصانع، وشجعت برنامج «عمل أفضل» على اتخاذ تدابير محددة لمواجهة مثل هذه التحديات. بعض الجهات المشترية التي تقوم بدور رائد في السيناريو الحالي لتحديات الصحة النفسية قلقة للغاية بشأن مخاطر الصحة النفسية المرتبطة بظروف عمل ومعيشة العمالة المهاجرة في الأردن. تريد تلك الجهات أن تكون المصانع مدركة لحسنات وأضرار توظيف العمالة المهاجرة بدلا من العمالة المحلية، وأن تكون المصانع مسؤولة وقابلة للمحاسبة بشأن ظروف ونتائج توظيف العمالة المهاجرة من حيث الصحة، بما في ذلك الصحة النفسية. «يجب أن تعرف المصانع أن استقدام العمالة المهاجرة يتطلب مسؤوليات خاصة وعلى المصانع أن تكون مستعدة لهذا،» بحسب ما ذكرت جهة مشترية.

104. من ناحية أخرى، لدى المصانع في الأردن تاريخ طويل في الانخراط مع برنامج «عمل أفضل - الأردن». ذلك السياق هام جدا لتقنين\موائمة المشروع لبيئات أخرى -- تمكن مشروع الصحة النفسية من البناء على ثقة وحسن نية أصحاب المصلحة لتحقيق النتائج. قد تواجه تدخلات مماثلة ليس لها مثل ذلك التاريخ من التعاون مزيدا من الصعوبة/المقاومة.

105. عزز المشروع مسألة تعيين مرشد/مرشدة في الصحة النفسية في كل مصنع لتحسين الصحة النفسية من خلال خلق بيئة عمل صحية ومنتجة عبر توفير دعم ورعاية للعمالة المحتاجة. يشمل ذلك إجراء تقييمات دورية لاحتياجات العمالة النفسية، وتوفير دعم نفسي، بما في ذلك التقييم، العلاج، المتابعة، الاحتفاظ بسجلات الحالات، وضمان سرية معلومات العمالة. تشير النتائج الأولية لتقييم الأثر إلى أن توظيف مرشدي/مرشدات في الصحة النفسية إلى المصانع يؤدي إلى تحسينات ذات دلالة إحصائية كبيرة وأيضا في مستويات الإبلاغ عن الإجهاد النفسي الوظيفي والصحة النفسية من جانب العمالة. أكدت مهمة التقييم الميدانية أن العمالة والإدارات تقدر كثيرا عمل مرشدي/مرشدات الصحة النفسية، كما يتضح من بعض الأجوبة الواردة في المقابلات ومجموعات التركيز المبينة في جدول 4.

106. نفذ المشروع حملة متعددة المستويات عن الصحة النفسية باستخدام مواد بخمس لغات مختلفة (العربية، الإنجليزية، البنغالية، الهندية، والسريلانكية. برزت الحملة كممارسة جيدة، وأدت إلى تحقيق إنجازات واضحة من حيث التوعية بماهية الصحة النفسية، وما يمكن القيام به من جانب العمالة، زملاء/زميلات العمل، مشرفي/مشرفات السكن، والإدارات القيام به عند اكتشاف أعراض أولية لاضطرابات الصحة النفسية. أثبتت مواد المعلومات، التعليم، والاتصال (النشرات والكتيبات وما إلى ذلك) فاعليتها للغاية، وسيستمر المشروع في توزيعها. تحظى مقاطع الفيديو بتقدير كبير من قبل أصحاب المصلحة، التي جرى مقابلتها، خاصة ان بعض فئات العمالة لا تستطيع القراءة. كما تمثل تلك المقاطع قنوات تواصل جيدة لجيل الشباب.



نموذج منظمة العمل الدولية للدروس المستفادة

المشروع: مشروع الصحة النفسية في برنامج «عمل أفضل - الأردن»

رمز المشروع:

اسم المقيمة: آنا ماريا جارسيا فيمينيا

التاريخ: 27 آذار/مارس 2023

حدد الدرس المستفاد التالي أثناء التقييم. يمكن إدراج نص آخر يشرح الدرس في تقرير التقييم الكامل.

عناصر الدرس المستفاد	النص
وصف موجز للدرس المستفاد (صلة بعمل محدد أو مهمة محددة)	كان دور الجهات المشترية مهم في التوعية بضرورة تسليط الضوء على موضوع الرفاه النفسي في قطاع صناعة الالبسة في الأردن. ترى الجهات المشترية أن المصانع تتحمل مسؤولية العمالة لأنها تعمل داخل المصانع وتحت مسؤوليتها طيلة أيام الأسبوع.
السياق وأي شروط مسبقة ذات صلة	يدعم مدير البرنامج وضابط/ضابطة تنسيق الجهة المشترية حث العلامات التجارية الداخلية على تشجيع الجهات الموردة لها على الانضمام إلى مشروع الصحة النفسية من أجل الخدمات التي يقدمها برنامج "عمل أفضل". يدعم برنامج "عمل أفضل" بإقرار سياسة صحة نفسية، والمسؤولية عن الإحالة الخاصة بالصحة النفسية، والتدريب بشأن اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية الملزمة للمصانع.
الجهات المستخدمة والمستفيدة	أصحاب المصلحة المهتمة بزيادة الرفاه النفسي في قطاع صناعة الالبسة في الأردن.
التحديات/دروس سلبية - عوامل مسببة	واجه قطاع صناعة الالبسة مؤخرا تحدي وقوع حالات انتحار قليلة.
النجاح/أمور إيجابية - عوامل مسببة	يثبت المشروع فاعليته في زيادة الرفاه النفسي للعمالة.
المسائل الإدارية في منظمة العمل الدولية (كادر وظيفي، موارد، تصميم، تنفيذ)	قد يكون هذا الدرس مفيدا للبلدان الأخرى التي يعمل فيها برنامج "عمل أفضل" وتتعامل مع مشكلات الصحة النفسية في قطاعاتها، بالرغم من احتمالية وجود محددات، إذ قد لا يكون لدى هذه البلدان نفس الالتزام الذي أظهرته المصانع تاريخيا للتعامل مع برنامج "عمل أفضل - الأردن".



نموذج منظمة العمل الدولية للممارسات الجيدة الناشئة

المشروع: مشروع الصحة النفسية في برنامج «عمل أفضل - الأردن»

رمز المشروع:

اسم المقيمة: آنا ماريا جارسيا فيمينيا

التاريخ: 27 آذار/مارس 2023

حدد الممارسة الجيدة الناشئة التالية أثناء التقييم. يمكن إدراج نص آخر يشرح الدرس في تقرير التقييم الكامل.

النص	عنصر الممارسة الجيدة
عزز المشروع مسألة تعيين مرشد/مرشدة في الصحة النفسية في كل مصنع لتحسين الصحة النفسية من خلال خلق بيئة عمل صحية ومنتجة عبر توفير دعم ورعاية للعمال المحتاجة. يشمل ذلك إجراء تقييمات دورية لاحتياجات العمال النفسية، وتوفير دعم نفسي، بما في ذلك التقييم، العلاج، المتابعة، الاحتفاظ بسجلات الحالات، وضمان سرية معلومات العمال. تتضمن مسؤوليات المرشد/المرشدة تهيئة بيئة عمل داعمة، تعزيز نماذج واستراتيجيات تكيف إيجابية، وتوفير تواصل منتظم مع العمال. من خلال معالجة العوامل الداخلية والخارجية التي قد تؤثر على الصحة العاطفية، المعرفية، الروحية، والجسدية للعمال، يهدف عمل المرشد/المرشدة إلى تعزيز راحة ورفاه العمال، والإسهام في النهاية في إنشاء ثقافة إيجابية في مكان العمل وتحسين مخرجات العمل.	ملخص موجز للممارسات الجيدة (الصلة بهدف المشروع أو بمنجز محددة، الخلفية، الغرض، إلخ)
توعية جيدة بشأن الصحة النفسية على مستوى المصانع؛ وعلاقة جيدة مع برنامج "عمل أفضل"، مما يشجع المصانع على الانخراط في المشروع واتباع اقتراحاته.	ظروف وسياقات ذات الصلة: المحددات أو المشورة من حيث قابلية التطبيق وقابلية التكرار
تعزيز الصحة النفسية والرفاه النفسي في المصانع.	إنشاء علاقة واضحة بين السبب والأثر
العمال في المصانع.	بيان الأثر القابل للقياس والجهات المستفيدة
برامج "عمل أفضل"، مع التزام عال من المصانع للانخراط في البرنامج.	إمكانية تكرار الممارسة والجهة المنفذة
أهداف البرامج القطرية الرامية إلى زيادة الرفاه النفسي.	ارتباطات بأهداف عليا لمنظمة العمل الدولية (برامج العمل اللائق القطرية، مخرجات البرامج القطرية، أو الإطار البرامجي الاستراتيجي للمنظمة)
مواد حملة المشروع.	وثائق أخرى أو ملاحظات ذات صلة

ملحق 3. مسودة مصفوفة تقييم

مصادر بيانات وطرق جمعها	مؤشرات	أسئلة ومعايير التقييم
1. ترابط وصلحية التصميم		
<p>إطار النتائج وثائق المشروع تقرير التقييم الكمي للأثر</p> <p>مقابلات مع الكادر الوظيفي لمنظمة العمل الدولية، فريق برنامج «عمل أفضل - الأردن»، والمكونات في الميدان</p> <p>مقابلات مع نقابات، جهات عمل، والحكومة</p> <p>مجموعات التركيز مع ضباط/ ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية</p> <p>مجموعات التركيز مع الأشخاص المستفيدين النهائيين (العمالة)</p> <p>ملاحظات من الميدان</p>	1.1.1. تستند نظرية التغيير إلى تحليل سليم للمشكلة.	<p>1.1. ما مدى صلاحية نظرية المشروع للتغيير واستراتيجيته لمعالجة تحديات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة الأردني؟ إلى أي مدى وفي أي طريقة تكون استراتيجيات وهيكلة المشروع مترابطة ومنطقية؟ هل يوجد أي خطر لم يحدد، وعرض إنجازات المشروع لخطر؟</p>
	1.1.2. إطار نتائج المشروع قوي: سلسلة المدخلات، الأنشطة، النتائج، المخرجات متوسطة وكويلة الأمد واضحة ومنطقية، والأطر الزمنية واقعية.	
	1.1.3. تصميم المشروع يراعي الترتيبات والأدوار المؤسسية لمختلف أصحاب المصلحة والجهات المستفيدة المعنية.	
	1.1.4. يتناسب المشروع جيدا مع تدخل برنامج "عمل أفضل - الأردن" الأوسع، مع وجود انسجام بينهما.	
	1.1.5. تراعي استراتيجية المشروع التحديات التي تواجهها العمالة المهاجرة في جميع مراحل الهجرة.	
	1.1.6. تستجيب استراتيجية المشروع للأبعاد الثقافية في النهج الدينية والروحية تجاه الصحة النفسية.	
	1.1.7. يعالج تصميم المشروع تحديات العوامل المساهمة في الصحة النفسية (ظروف العمل والمعيشة، عوامل شخصية، وديناميكيات النوع الاجتماعي في مكان العمل).	

مصادر بيانات وطرق جمعها	مؤشرات	أسئلة ومعايير التقييم
<p>وثائق المشروع</p> <p>مقابلات مع الكادر الوظيفي لمنظمة العمل الدولية، فريق برنامج «عمل أفضل - الأردن» والمكونات في الميدان</p> <p>مجموعات التركيز مع الأشخاص المستفيدين النهائيين (العمالة) ملاحظات من الميدان</p> <p>إطار النتائج</p> <p>وثائق المشروع</p>	<p>1.1.8. يراعي تصميم المشروع ظروف الضغط النفسي والقلق التي قد تعاني منها العمالة في مكان العمل.</p>	
	<p>1.1.9. تعطي الحكومة وأصحاب المصلحة الأولوية لمشكلات الرفاه النفسي؛ بالتالي، فإن الموارد المالية والبشرية المخصصة تكفي لمعالجة المشكلات المتعلقة بالرفاه النفسي للعمالة المهاجرة على مستويي المصانع والقطاع.</p>	
	<p>1.1.10. المشروع قادر على التكيف مع التغييرات أثناء التنفيذ.</p>	
	<p>1.1.11. الافتراضات واقعية.</p>	
	<p>1.2.1. قبل بدء المشروع، حددت التوعية كاستراتيجية رئيسية لزيادة مرونة العمالة ضد مخاطر الصحة النفسية.</p>	
<p>1.2.2. التزام أصحاب المصلحة في الأردن بالتوعية لمعالجة تحديات الصحة النفسية.</p>		
<p>1.2.3. وجدت أنشطة المشروع التوعوية قبولا إيجابيا من جميع أصحاب المصلحة في الأردن</p>		
<p>1.2.4. تشعر العمالة المستفيدة بالراحة تجاه أنشطة التوعية التي طورها المشروع.</p>		
	<p>1.3.1. تتضمن أهداف ومخرجات المشروع قضايا ذات صلة بالنوع الاجتماعي.</p>	<p>1.3. هل يراعي تصميم المشروع البعد القائم على النوع الاجتماعي على نحو كاف/ملائم في تدخلاته؟</p>
	<p>1.3.2. تتضمن مؤشرات مخرجات ونتائج المشروع حساسة اتجاه النوع الاجتماعي.</p>	
	<p>1.3.3. أدرج المشروع في استراتيجيته منتجات/خدمات/أنشطة موجهة بصورة أساسية للنساء.</p>	

مصادر بيانات وطرق جمعها	مؤشرات	أسئلة ومعايير التقييم
2. الفاعلية		
<p>التقارير المرحلية وثائق المراقبة والتقييم</p> <p>مقابلات مع الكادر الوظيفي لمنظمة العمل الدولية، فريق برنامج «عمل أفضل - الأردن» والمكونات في الميدان</p> <p>مقابلات مع نقابات، جهات عمل، والحكومة</p> <p>مجموعات التركيز مع ضباط/ ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية</p> <p>مجموعات التركيز مع الأشخاص المستفيدين النهائيين (العمالة)</p> <p>ملاحظات من الميدان</p>	2.1.1.1. تبلغ العمالة عن استعداد أكثر لطلب دعم نفسي اجتماعي.	2.1. إلى أي مدى حقق المشروع نتائج المتوقعة من حيث المخرجات والنتائج؟
	2.1.1.2. حددت احتياجات دعم الرفاه النفسي للعمالة وأصحاب المصلحة.	إلى أي مدى تغيرت مواقف أصحاب
	2.1.1.3. توعية العمالة في قطاع صناعة اللبسة بالرفاه النفسي، بما في ذلك الرعاية الذاتية والدعم الخارجي.	المصلحة تجاه الصحة النفسية وأنشطة المشروع خلال التدخلات؟
	2.1.1.4. زيادة عدد العمالة التي تبلغ عن مستويات مقبولة من الضغط النفسي.	هل توجد تبعات إيجابية/سلبية غير مقصودة لتدخلات المشروع؟
	2.1.1.5. زادت العمالة معرفتها ومهاراتها في إدارة قضايا سائدة تؤثر على الرفاه النفسي.	ما التغيير الذي يمكن رؤيته في الأشخاص المستفيدين النهائيين؟
	2.1.1.6. تتخذ المصانع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة لمخاطر الصحة النفسية، وتوفر خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي.	ما أهم تغيير من منظور الأشخاص المستفيدين النهائيين؟
	2.1.1.7. مراجعة سياسات وإجراءات على مستوى المصانع لشمول عنصر الرفاه النفسي	
	2.1.1.8. زاد الأشخاص المتخصصون في غير الصحة النفسية على مستوى المصانع (الطواقم الطبي العامة، لجان الرفاه والسلامة والصحة المهنيين، وكوادر الإشراف على المساكن) من معرفتهم ومهاراتهم في تحديد العمالة المحتاجة إلى دعم نفسي اجتماعي.	
	2.1.1.9. يخدم نظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية نطاقاً أوسع من العمالة، بما في ذلك النساء والعمالة المهاجرة.	
	2.1.1.10. تأسست شراكة مع النظام القائم للإحالة الخاص بالصحة النفسية في الأردن من خلال مجموعة عمل الدعم النفسي الاجتماعي لإحالة العمالة المحتاجة.	

مصادر بيانات وطرق جمعها	مؤشرات	أسئلة ومعايير التقييم
<p>التقارير المرحلية وثائق المراقبة والتقييم</p> <p>مقابلات مع الكادر الوظيفي لمنظمة العمل الدولية، فريق برنامج «عمل أفضل - الأردن» والمكونات في الميدان</p> <p>مجموعات التركيز مع ضباط/ ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية</p> <p>مجموعات التركيز مع الأشخاص المستفيدين النهائيين (العمالة)</p>	2.1.11. أنشئت وحدة تجريبية لرعاية الصحة النفسية في المركز الطبي التابع للنقابة العمالية في منطقة الظليل الصناعية، وهي فاعلة.	
	2.1.12. أنشئت منصة إحالة تجريبية مع إحدى بلدان منشأ العمالة.	
	2.2.1. تمكن المشروع من إدماج اعتبارات النوع الاجتماعي، العرق، والأصل، وتقديم خدمات محددة، وتنفيذ تدخلات تراعي احتياجات محددة للنساء وفئات ضعيفة أخرى.	2.2. كيف عالج المشروع المسائل المتعلقة بالمساواة القائمة على النوع الاجتماعي وعدم التمييز؟
	2.2.2. شاركت في البرنامج الاقسام المعنية بالنوع الاجتماعي من مؤسسات مشاركة.	
	2.2.3. نسبة النساء والعمالة المهاجرة المشاركة في أنشطة المشروع.	
<p>التقارير المرحلية وثائق المراقبة والتقييم</p> <p>مقابلات مع الكادر الوظيفي لمنظمة العمل الدولية، فريق برنامج «عمل أفضل - الأردن» والمكونات في الميدان</p>	2.3.1. كان فريق المشروع مرنا ومنفتحا بشأن مراجعة وتكييف خطة المشروع، باستخدام المتابعة والتقييم ومصادر معلومات أخرى.	2.3. ما مدى فاعلية فريق المشروع في التعلم وتكييف المشروع خلال تنفيذه؟
	2.3.3. عدل فريق المشروع مسار المشروع لضمان تحقيق النتائج، مع إتاحة فرص للتوقف والتفكير لمعالجة التغيرات في بيئة المشروع.	

مصادر بيانات وطرق جمعها	مؤشرات	أسئلة ومعايير التقييم
3. استخدام الموارد بكفاءة		
<p>وثائق المشروع التقارير المرحلية تقرير التقييم الذاتي مقابلات مع الكادر الوظيفي لمنظمة العمل الدولية، فريق برنامج «عمل أفضل - الأردن»، وأصحاب المصلحة مقابلات مع نقابات، جهات عمل، والحكومة، ومؤسسات أخرى ميزانية المشروع خطط العمل</p>	3.1.1. خصصت موارد (مالية، بشرية، وقت، خبرة) استراتيجيا لتحقيق المخرجات.	<p>3.1. كيف استخدمت الموارد لتنفيذ المشروع بكفاءة من حيث الكلفة، الوقت، وإدارة الكادر الوظيفي؟ هل كانت أنشطة المشروع ذات كفاءة/فاعلية من حيث الموارد المالية والبشرية المتعلقة بتحقيق مخرجاته ونواتجه/منتجاته؟</p>
	3.1.2. الأنشطة والموارد التي يلزم مراجعتها خلال فترة المشروع من أجل تحقيق الأهداف.	
	3.1.3. تأسس تعاون مع مشاريع في منظمة العمل الدولية غير تابعة لبرنامج "عمل أفضل - الأردن" وجرى تعزيز واستخدام الموارد.	
	3.1.4. أخذ المشروع في عين الاعتبار منتجات، تقييمات، ودروس مستفادة سابقا من مشاريع برنامج "عمل أفضل" ومبادرات منظمة العمل الدولية ووزارة العمل الأميركية.	
4. الأثر		
<p>وثائق المراقبة والتقييم وثائق المشروع التقارير المرحلية مقابلات مع الكادر الوظيفي لمنظمة العمل الدولية وفريق برنامج «عمل أفضل - الأردن» تقرير التقييم الكمي للأثر مقابلات مع نقابات، جهات عمل، والحكومة، ومؤسسات أخرى</p>	4.1.1. تحسن الرفاه النفسي للعمال في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، خاصة للنساء وللعمال المهاجرة.	<p>4.1. إلى أي مدى أسهم المشروع في تحقيق أثره المتوخى على الأمد الطويل؟</p>
	4.1.2. العمال أكثر تكيفا ضد مخاطر الصحة النفسية، بما في ذلك السعي للحصول على دعم نفسي اجتماعي.	
	4.1.3. تخدم المصانع ونظام الإحالة الخاص بالصحة النفسية نطاقا أوسع أو عمالة أكثر، بما في ذلك النساء والعمال المهاجرة.	
	4.1.4. نتائج التقييم الكمي للأثر مدعومة بأدلة نوعية.	

مصادر بيانات وطرق جمعها	مؤشرات	أسئلة ومعايير التقييم
5. الاستدامة		
<p>التقارير المرحلية مقابلات مع الكادر الوظيفي لمنظمة العمل الدولية وفريق برنامج «عمل أفضل - الأردن» تقرير التقييم الكمي للأثر مقابلات مع نقابات، جهات عمل، والحكومة، ومؤسسات أخرى</p>	5.1.1. يمكن الإبلاغ عن استدامة إنجازات محددة على مستوى المخرجات بسبب التزام الجهات الوطنية المكونة	<p>5.1. ما مدى استدامة وقوة مخرجات ونواتج/منتجات المشروع وإمكانية نقلها إلى مكونات برنامج «عمل أفضل - الأردن»، المؤسسات الحكومية (وزارتا العمل، والصحة)، القطاع الخاص، والمجتمعات المحلية، لدعم جهود معالجة تحديات الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن؟</p>
	5.1.2. التغييرات التي أدخلت على التشريعات، السياسات، أو الممارسات تضمن استدامة إنجازات المشروع.	
	5.1.3. بعض مكونات نتاج المشروع المحددة أكثر استدامة وقابلية للنقل إلى مكونات منظمة العمل الدولية، القطاع الخاص، والمؤسسات والمجتمعات المحلية.	
	5.1.4. لدى النقابة العمالية القدرة والوسائل المالية لإدارة وحدة رعاية الصحة النفسية، وجهات العمل على استعداد للمساهمة المالية.	
	5.1.5. تدريب العمالة مستدام في سياق مستويات مرتفعة من ترك العمل.	
	5.1.6. جرى تمكين ضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية في المصانع المستهدفة لتنفيذ ودمج أنشطة الصحة النفسية في المصانع.	
	5.1.7. تستطيع مؤسسات وطنية ضمان استدامة إنجازات المشروع كما هو متوقع في نظرية التغيير.	

ملحق 4. قائمة الوثائق المرجعية

وثائق المشروع	
1	وثيقة المشروع وملحقاتها
2	موجز سياسة "دعم الرفاه النفسي للعمالة المهاجرة في قطاع صناعة الألبسة الأردني"، كانون أول/ديسمبر، 2019
3	موجز سياسة، "رفاه العمالة في قطاع الألبسة الأردني"، تشرين الثاني/نوفمبر 2020
4	"تقييم المعرفة والتصورات والمواقف المتعلقة بالصحة النفسية: صناعة الألبسة في الأردن"، شباط/فبراير 2022
5	"تقييم خدمات الرعاية الصحية المقدمة للعمالة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن"، تشرين أول/أكتوبر 2022
6	ثلاث تقارير فنية مرحلية
7	تقييم كمي لأثر مشروع الصحة النفسية أجراه برنامج "عمل أفضل - الأردن" في قطاع صناعة الألبسة الأردني، 22 كانون ثاني/يناير 2023
8	إطار نتائج المشروع
9	خطط عمل وقائمة أنشطة المشروع
10	ميزانية المشروع
11	تقييم ذاتي أجراه مدير المشروع
12	إعداد وتنفيذ تدريب لمدرّبين/مدرّبات في قطاع صناعة الألبسة/برنامج "عمل أفضل - الأردن" في مجال الصحة الجنسية والإنجابية، 31 كانون أول/ديسمبر 2022
13	تقرير برنامج "عمل أفضل" عن تدريب مدرّبين/مدرّبات بشأن التثقيف المالي للعمالة الأردنية والمهاجرة، عمان، الأردن، 14-18 تشرين ثاني/نوفمبر 2021
14	تقرير برنامج "عمل أفضل" عن تدريب متقدم لضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية في مصانع الألبسة في الأردن بشأن توفير دعم نفسي اجتماعي واستراتيجيات رعاية ذاتية للعمالة في القطاع.
15	تقرير تدريب على الإسعافات الأولية النفسية، 2021
16	"الظروف المادية والرفاه النفسي لعاملات قطاع صناعة الألبسة البنغلاديشيات في الأردن"، عمل بحثي تشاركي نسوي
17	"المناخ النفسي للرعاية ومخرجات العمل: دورة مثمرة"، المجلة الدولية للبحوث البيئية والصحة العامة

18	موجز سياسة الصحة النفسية في العمل، منظمة العمل الدولية - منظمة الصحة العالمية
19	"وصمة المرض النفسي في الأردن"، نيسان/أبريل 2020
20	تقرير تدريب متقدم لضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية في مصانع الألبسة في الأردن بشأن توفير دعم نفسي اجتماعي واستراتيجيات رعاية ذاتية للعمالة في القطاع
21	إعداد وتنفيذ تدريب مدربين/مدربات على الصحة الجنسية والانجابية في قطاع صناعة الألبسة/برنامج "عمل أفضل - الأردن"، تقرير تدريب، 31 كانون أول/ديسمبر 2022
22	الشروط المرجعية لضباط/ضابطات تنسيق خدمات الصحة النفسية
23	الوصف الوظيفي لمرشدي/مرشدات الصحة النفسية
24	عرض تقديمي عن المشروع قدمته آلاء الناصر
25	مذكرة تفاهم مع النقابة العمالية
26	مذكرة تفاهم بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، ومركز منير بندو (بنغلاديش)
27	قطاع صناعة الألبسة في الأردن، اتفاقية المفاوضة الجماعية
28	برنامج "عمل أفضل - الأردن" دراسة موجزة عن الاعلام الاجتماعي والتنمر الالكتروني بين العمالة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن
29	محضر اجتماع اللجنة الاستشارية لبرنامج "عمل أفضل - الأردن"
30	منظمة الصحة العالمية، التقرير العالمي للصحة النفسية: "إحداث تحول في الصحة النفسية لصالح الجميع"، جنيف، منظمة الصحة العالمية، 2022.
31	"من يفعل ماذا، أين، ومتى في الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في الأردن"، الهيئة الطبية الدولية، تشرين أول/أكتوبر 2021
32	تطبيق Mood Meter، عرض تقديمي، Classic Fashion
33	سياسة الصحة النفسية، Tusker Apparel Ltd
34	عرض تقديمي عن التدريب بشأن الصحة النفسية، Needle Craft
35	أداة تقييم الامتثال - للأردن، 2022

ملحق 5. قائمة أصحاب المصلحة التي جرى مقابلاتها

المؤسسة	الوظيفة
برنامج "عمل افضل - الأردن"	مدير البرنامج
برنامج "عمل افضل - الأردن"	منسقة مشروع الصحة النفسية
برنامج "عمل افضل - الأردن"	موظف/موظفة رصد وتحليل بيانات
برنامج "عمل افضل - الأردن"	قائد/قائدة فريق العمليات
برنامج "عمل افضل - الأردن"	مستشار/مستشارة منشآت
برنامج "عمل افضل - الأردن"	مستشار/مستشارة منشآت
وزارة الصحة	مديرية الصحة النفسية
وزارة العمل	وحدة "عمل أفضل"
وزارة العمل	مديرية السلامة والصحة المهنيتين
الهيئة الطبية الدولية	المدير القطري/المديرة القطرية
النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل، النسيج، والألبسة	الرئيس
الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة	المدير التنفيذي
جرش لصناعة الألبسة	إدارة الموارد البشرية
جرش لصناعة الألبسة	إدارة الامتثال ومدرب/مدربة تعليم
جرش لصناعة الألبسة	مدرب/مدربة تثقيف مالي
جرش لصناعة الألبسة	مدرب/مدربة تثقيف مالي
جرش لصناعة الألبسة	مدرب/مدربة تثقيف مالي
Classic Fashion	إدارة الامتثال
Classic Fashion	مدير/مديرة الامتثال والاستدامة

إدارة الامتثال	Classic Fashion
اختصاصي أو مرشد نفسي/ اختصاصية أو مرشدة نفسية	Classic Fashion
اختصاصي أو مرشد نفسي/ اختصاصية أو مرشدة نفسية	Classic Fashion
اختصاصي أو مرشد نفسي/ اختصاصية أو مرشدة نفسية	Classic Fashion
اختصاصي أو مرشد نفسي/ اختصاصية أو مرشدة نفسية	Classic Fashion
مدير إداري/مديرة إدارية	Century Miracle Jordan
اختصاصي أو مرشد نفسي/ اختصاصية أو مرشدة نفسية	Century Miracle Jordan
طبيب/طبيبة	Century Miracle Jordan
ممرض/ممرضة	Century Miracle Jordan
مدير/مديرة	Tuskar Apparel Ltd.CO
اختصاصي اجتماعي/ اختصاصية اجتماعية في عيادة الصحة النفسية (مستشارة/مستشارة في منظمة العمل الدولية)	عيادة الظليل / برنامج "عمل أفضل - الأردن"
اختصاصي نفسي/اختصاصية نفسية	عيادة الظليل
ضابط/ضابطة تنسيق خدمات الصحة النفسية	Fine Apparel
ضابط/ضابطة تنسيق خدمات الصحة النفسية	Needle Craft
طرف مقابل لبرنامج "عمل أفضل"	New Balance
طرف مقابل لبرنامج "عمل أفضل"	Lifung
ضابط/ضابطة تنسيق خدمات الصحة النفسية	منظمة الصحة العالمية

ملحق 6. دليل إجراء المقابلات

سري/خصوصي -- مشروع برنامج «عمل أفضل - الأردن» للصحة النفسية + تقييم داخلي نصفي
دليل إجراء مقابلات مع المدربين/المدربات

التاريخ، الشخص الذي تجرى مقابله، ووظيفته

عام	التاريخ	مكان المقابلة	فريق التقييم الحاضر
الشخص الذي تجرى مقابله	الاسم	الوظيفة	معلومات الاتصال
ملاحظات			

مقدمة عامة للمقابلة

مرحباً، وشكراً لموافقتك على التحدث معنا. نحن آنا جارسيا فيمينيا، وزين الرفاعي. تعاقد معنا برنامج «عمل أفضل - الأردن» لإجراء تقييم داخلي نصفي. بدأ مشروع برنامج «عمل أفضل - الأردن» للصحة النفسية في شهر كانون ثاني/يناير 2020 بهدف تحسين الصحة النفسية للعمال، خاصة النساء والعمال المهاجرة، في قطاع صناعة الألبسة في الأردن.

في سياق هذا التقييم، الذي يغطي الفترة من شهر كانون ثاني/يناير 2020 إلى شهر كانون أول/ديسمبر 2022، نود أن نطرح عليك بعض الأسئلة المتعلقة بانخراطك في المشروع. ستستغرق المقابلة ساعة تقريباً. مشاركتك طوعية تماماً، ويمكنك اختيار عدم الإجابة على سؤال دون إبداء سبب. جميع المعلومات التي سناقشها هنا ستكون سرية، مما يعني أن اسمك أو معلوماتك الخاصة لن تذكر في أي مكان. ستكتب المعلومات التي نناقشها معاً كنتائج عامة في التقرير النهائي. سيقدم التقرير توصيات بشأن كيفية دعم العمال بفاعلية من حيث خدمات الصحة النفسية. وجهة نظرك ضرورية لمساعدتنا على فهم أسس وتنفيذ مشروع الصحة النفسية.

خلفية/صلات لمشروع الصحة النفسية في برنامج «عمل أفضل - الأردن»

خلفية عامة عن الشخص الذي تجرى مقابله؛ طبيعة وتواريخ انخراط الشخص مع مشروع الصحة النفسية

تدرج هنا الأسئلة المحددة لكل شخص تجرى مقابله.

مقدمة

1. نرجو تقديم نفسك، وإخبارنا عن ماهية مشاركتك في المشروع. ما التدريب الذي قدمته؟

ترابط وصلحية التصميم

2. إلى أي مدى تعتقد ان الفئة المستهدفة بحاجة إلى هذا التدريب؟

3. هل ترى اختلافات في الاحتياجات المعرفية بين العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة؟

4. إذا كانت الإجابة «نعم»، كيف عالجت تلك الاختلافات؟

الفاعلية

5. كيف ستساعد تلك المعرفة، في رأيك، الأشخاص المستفيدين المتدربين على تحسين رفاههم النفسي؟

6. كيف جرى اختيار الأشخاص المشاركين في التدريب؟ هل كان هؤلاء يمثلون القوى العاملة العامة؟ هل أخذ التدريب في عين الاعتبار مسائل النوع الاجتماعي؟ كيف؟

7. هل وجدت تباينات في فعالية التدريب بالنسبة لمختلف الفئات الديمغرافية؟

8. كيف كانت فاعلية التدريب مقارنة ببرامج تدريب مشابهة في القطاع؟

الكفاءة

9. كيف استفدت من برنامج منظمة العمل الدولية للتعليم المالي؟

10. بماذا توصي بغية تحسين التدريب وزيادة كفاءته وفاعليته؟

شكرا، ذكرنا كافة الأسئلة الخاصة بهذه المقابلة.

• هل كان ينبغي ان نتحدث عن أمر آخر لم نذكره؟

• هل لديك أسئلة لنا؟

شكرا لوقتك.

سري/خصوصي -- مشروع برنامج «عمل أفضل - الأردن» للصحة النفسية + تقييم داخلي نصفي دليل إجراء مقابلات مع منسقي/منسقات خدمات الصحة النفسية، ومرشدي/مرشدات الصحة النفسية

التاريخ، الشخص الذي تجرى مقابله، ووظيفته

عام	التاريخ	مكان المقابلة	فريق التقييم الحاضر
	الشخص الذي تجرى مقابله الاسم	الوظيفة	معلومات الاتصال
ملاحظات			

مقدمة عامة للمقابلة

مرحباً، وشكراً لموافقتك على التحدث معنا. نحن آنا جارسيا فيمينيا، وزين الرفاعي. تعاقد معنا برنامج «عمل أفضل - الأردن» لإجراء تقييم داخلي نصفي. بدأ مشروع برنامج «عمل أفضل - الأردن» للصحة النفسية في شهر كانون ثاني/يناير 2020 بهدف تحسين الصحة النفسية للعمال، خاصة النساء والعمال المهاجرة، في قطاع صناعة الألبسة في الأردن.

في سياق هذا التقييم، الذي يغطي الفترة من شهر كانون ثاني/يناير 2020 إلى شهر كانون أول/ديسمبر 2022، نود أن نطرح عليك بعض الأسئلة المتعلقة بانخراطك في المشروع. ستستغرق المقابلة ساعة تقريباً. مشاركتك طوعية تماماً، ويمكنك اختيار عدم الإجابة على سؤال دون إبداء سبب. جميع المعلومات التي سنناقشها هنا ستكون سرية، مما يعني أن اسمك أو معلوماتك الخاصة لن تذكر في أي مكان. ستكتب المعلومات التي نناقشها معاً كنتائج عامة في التقرير النهائي. سيقدم التقرير توصيات بشأن كيفية دعم العمال بفاعلية من حيث خدمات الصحة النفسية. وجهة نظرك ضرورية لمساعدتنا على فهم أسس وتنفيذ مشروع الصحة النفسية.

خلفية/صلات لمشروع الصحة النفسية في برنامج «عمل أفضل - الأردن»

خلفية عامة عن الشخص الذي تجرى مقابله؛ طبيعة وتواريخ انخراط الشخص مع مشروع الصحة النفسية

تدرج هنا الأسئلة المحددة لكل شخص تجرى مقابله.

ترابط وصلاحيّة التصميم

1. كيف تعرف «الصحة النفسية» أو «الرفاه النفسي»؟
2. ما مدى أهمية هذا الأمر في المصنع، في اعتقادك؟
3. ما رأيك في أنشطة المشروع المختلفة؟ يرجى الشرح.
4. هل شاركت في إعداد الخطة السنوية لمشروع الصحة النفسية؟
5. كيف ستزيد أنشطة التوعية، في رأيك، من رفاه العمالة النفسي؟
6. هل تعتقد بإمكانية تحسين أنشطة التوعية؟ كيف؟
7. هل ترى أن المشروع يراعي بفاعلية خصوصيات النوع الاجتماعي فيما يتعلق بمشكلات الصحة النفسية؟
8. هل تعتقد أن احتياجات العمالة الأردنية هي نفس احتياجات العمالة المهاجرة فيما يتعلق بالصحة النفسية؟

الفاعلية

9. هل تعتقد أن احتياجات دعم الصحة النفسية للعمالة وأصحاب المصلحة حددت جيدا في إطار المشروع؟
10. هل ترى أن العمالة تبدي الآن استعدادا أكبر لطلب دعم نفسي اجتماعي؟
11. إلى أي مدى يتخذ المصنع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة لمخاطر الصحة النفسية، ولتوفير خدمات دعم نفسي اجتماعي؟
12. هل اتخذ المصنع تدابير لوضع سياسات وإجراءات لتشمل مكون الرفاه النفسي؟
13. ما التحديات الرئيسية، في رأيك، أمام تحسين الرفاه النفسي في قطاع صناعة الألبسة؟
14. بماذا توصي مشروع الصحة النفسية للتحسين في المراحل القادمة؟

شكرا، ذكرنا كافة الأسئلة الخاصة بهذه المقابلة.

• هل كان ينبغي ان نتحدث عن أمر آخر لم نذكره؟

• هل لديك أسئلة لنا؟

شكرا لوقتك.

ملحق 7. دليل مجموعات التركيز

دليل لمجموعتي تركيز تعقدان بصورة منفصلة مع عمالة مهاجرة من بنغلاديش والهند

مقدمة: عرض تقديمي لقائد/لقائدة فريق التقييم، مستشار/مستشارة، ومترجم/مترجمة

بدأ مشروع برنامج «عمل أفضل - الأردن» للصحة النفسية في كانون أول/يناير 2020، بهدف تحسين الرفاه النفسي للعمالة، خاصة النساء والعمالة المهاجرة، في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. في سياق هذا التقييم، الذي يغطي الفترة من كانون ثاني/يناير 2020 إلى كانون أول/ديسمبر 2022، نود أن نطرح عليكم/عليكن بعض الأسئلة المتعلقة بانخراطكم/بانخراطكن في المشروع، ولتعزيز المناقشة فيما بينكم/بينكن. ستستغرق مجموعة التركيز تقريبا XXX. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، ولكم/لكن الحرية في مناقشة أي شيء. مشاركتكم/مشارككن طوعية تماما، ويمكنكم/يمكنكن اختيار عدم الإجابة على سؤال دون إبداء سبب. جميع المعلومات التي سناقشها هنا سرية. هذا يعني أن الأسماء والمعلومات الخاصة لن تذكر في أي مكان. ستكتب المعلومات التي نناقشها كنتائج عامة في التقرير النهائي. سيقدم التقرير توصيات بشأن كيفية دعم العمالة بفاعلية من حيث خدمات الصحة النفسية.

لنبدأ بتقديم أنفسنا والمكان الذي ولدنا فيه، المكان الذي نعمل فيه الآن (المصنع)، الوظيفة، ومدة وجودنا هنا.

1. ماذا يتبادر إلى الذهن عند سماع مصطلح «الصحة النفسية»؟ ماذا يُفهم من «الصحة النفسية» أو «الرفاه النفسي»؟
2. ما مدى الارتياح عند التحدث مع الزملاء/الزميلات في المصنع وكوادر الإشراف عن موضوع الصحة النفسية أو الرفاه النفسي؟
3. هل يمكن مشاركتنا تجربة الانخراط في أنشطة مشروع الصحة النفسية؟
4. بعد المشاركة في أنشطة المشروع، هل تغيرت تصورات أو مفاهيم معينة تجاه الصحة النفسية؟ كيف؟
5. ما النشاطات التي روجها لها المشروع وكان لها إسهام أكثر في تحسين الرفاه النفسي والعاطفي؟
6. هل أسهمت أنشطة المشروع في تعزيز الرعاية الذاتية؟ كيف؟

7. كيف كانت حملة التوعية بالصحة النفسية؟ (الملصقات في المساكن، إلخ) هل يبعث وجودها على الراحة؟ هل شكلت تحدياً لمعتقدات دينية أو روحية؟
8. سنقدم عدة عوامل يمكن أن تؤثر على الرفاه النفسي والعاطفي. نرجو التفكير لوضع دقائق في العوامل التي كان لها أثر أكبر على الرفاه في العاملين الماضيين؟ (أو منذ أن بدء العمل في المصنع؟)
- جائحة كوفيد-19، ديناميكيات النوع الاجتماعي في مكان العمل، ظروف المعيشة في الأردن، التحديات المالية، إدارة الشبكات الاجتماعية، العلاقات (بما في ذلك حواجز اللغة والتواصل)، عوامل ما قبل المغادرة (من بلدان المنشأ)، ظروف العمل في المصنع
9. هل زادت معرفة ومهارات الأشخاص المتخصصين في غير الصحة النفسية على مستوى المصنع لتحديد العمالة المحتاجة إلى خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي؟ كيف؟
10. إلى أي مدى اتخذ المصنع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة لمخاطر الصحة النفسية، ولتقديم خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي؟
11. إلى أي مدى أسهم المشروع ساهم في تحسين الرفاه النفسي؟
12. هل توجد أي اقتراحات لتحسين مشروع الصحة النفسية؟ ماذا يمكن أن يفعل المشروع أيضاً لزيادة الرفاه؟

دليل لمجموعة تركيز تعقد مع عمالة من الأردن

مقدمة: عرض تقديمي لقائد/لقائدة فريق التقييم، مستشار/مستشارة، و مترجم/مترجمة

بدأ مشروع الصحة النفسية التابع لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» في كانون أول/يناير 2020، بهدف تحسين الرفاه النفسي للعمالة، خاصة النساء والعمالة المهاجرة، في قطاع صناعة الألبسة في الأردن.

في سياق هذا التقييم، الذي يغطي الفترة من كانون ثاني/يناير 2020 حتى كانون أول/ديسمبر 2022، نود أن نطرح عليكم بعض الأسئلة المتعلقة بانخراطكم في المشروع وتعزيز المناقشة فيما بينكم. ستستغرق مجموعة التركيز تقريبا XXX. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، فأنتم احرار في مناقشة أي شيء يتبادر إلى أذهانكم. مشاركتكم طوعية تماما، ويمكنكم اختيار عدم الإجابة على سؤال دون إبداء سبب. جميع المعلومات التي سنناقشها هنا سرية. هذا يعني أن اسماءكم أو معلوماتكم الخاصة لن تذكر في أي مكان. ستكتب المعلومات التي نناقشها معا كنتائج عامة في التقرير النهائي. سيقدم التقرير توصيات حول كيفية دعم العمالة بشكل فاعل من حيث خدمات الصحة النفسية

لنبدأ بتقديم أنفسنا والمكان الذي ولدنا فيه، المكان الذي نعمل فيه الآن (المصنع)، الوظيفة، ومدة وجودنا هنا.

1. ماذا يتبادر إلى الذهن عند سماع مصطلح «الصحة النفسية»؟ ماذا يُفهم من «الصحة النفسية» أو «الرفاه النفسي»؟
2. ما مدى الارتياح عند التحدث مع الزملاء/الزميلات في المصنع وكوادر الإشراف عن موضوع الصحة النفسية أو الرفاه النفسي؟
3. هل يمكن مشاركتنا تجربة الانخراط في أنشطة مشروع الصحة النفسية؟
4. بعد المشاركة في أنشطة المشروع، هل تغيرت تصورات أو مفاهيم معينة تجاه الصحة النفسية؟ كيف؟
5. ما النشاطات التي روجها لها المشروع وكان لها إسهام أكثر في تحسين الرفاه النفسي والعاطفي؟
6. هل أسهمت أنشطة المشروع في تعزيز الرعاية الذاتية؟ كيف؟

7. كيف كانت حملة التوعية بالصحة النفسية؟ (الملصقات في المساكن، إلخ) هل يبعث وجودها على الراحة؟ هل شكلت تحدياً لمعتقدات دينية أو روحية؟
8. سنقدم عدة عوامل يمكن أن تؤثر على الرفاه النفسي والعاطفي. نرجو التفكير لبضع دقائق في العوامل التي كان لها أثر أكبر على الرفاه في العاملين الماضيين؟ (أو منذ أن بدء العمل في المصنع؟)
- جائحة كوفيد-19، ديناميكيات النوع الاجتماعي في مكان العمل، ظروف المعيشة في الأردن، التحديات المالية، إدارة الشبكات الاجتماعية، العلاقات (بما في ذلك حواجز اللغة والتواصل)، عوامل ما قبل المغادرة (من بلدان المنشأ)، ظروف العمل في المصنع
9. هل زادت معرفة ومهارات الأشخاص المتخصصين في غير الصحة النفسية على مستوى المصنع لتحديد العمالة المحتاجة إلى خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي؟ كيف؟
10. إلى أي مدى اتخذ المصنع تدابير للكشف عن العمالة المعرضة لمخاطر الصحة النفسية، ولتقديم خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي؟
11. إلى أي مدى أسهم المشروع ساهم في تحسين الرفاه النفسي؟
12. هل توجد أي اقتراحات لتحسين مشروع الصحة النفسية؟ ماذا يمكن أن يفعل المشروع أيضاً لزيادة الرفاه؟