



النوع الاجتماعي والتجارة

تقرير الاردن



تمكين المرأة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقات التجارية"



تقرير المملكة الأردنية الهاشمية

الفريق الوطني

مجد حمّاد

منير إدعيس

حزيران 2019

الشكر والتقدير

نتقدم بخالص الشكر والتقدير لمركز المرأة العربية للتدريب والبحوث لما قدمه من دعم تقني مستمر ونخص بالذكر الدكتورة فايزة بن حديد، كما نوجه الشكر إلى اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ممثلة بالدكتورة سلمى النمى على الدعم المباشر لنشاطات البحث، كما نقدر السيدة روان معاينة على مساعدتها المتواصلة في التنسيق مع كافة أصحاب العلاقة في تلك الدراسة.

كما نشكر جميع المؤسسات والأشخاص الذين شاركوا في تلك الدراسة، ونخص كل من وزارة التخطيط والتعاون الدولي وملقى صاحبات الأعمال والمهن. كما نشكر بشكل خاص كل من السيدة بشرى بن طريف، السيدة عايدة الناجي، والسيدة أماني جودة.

ملخص التقرير

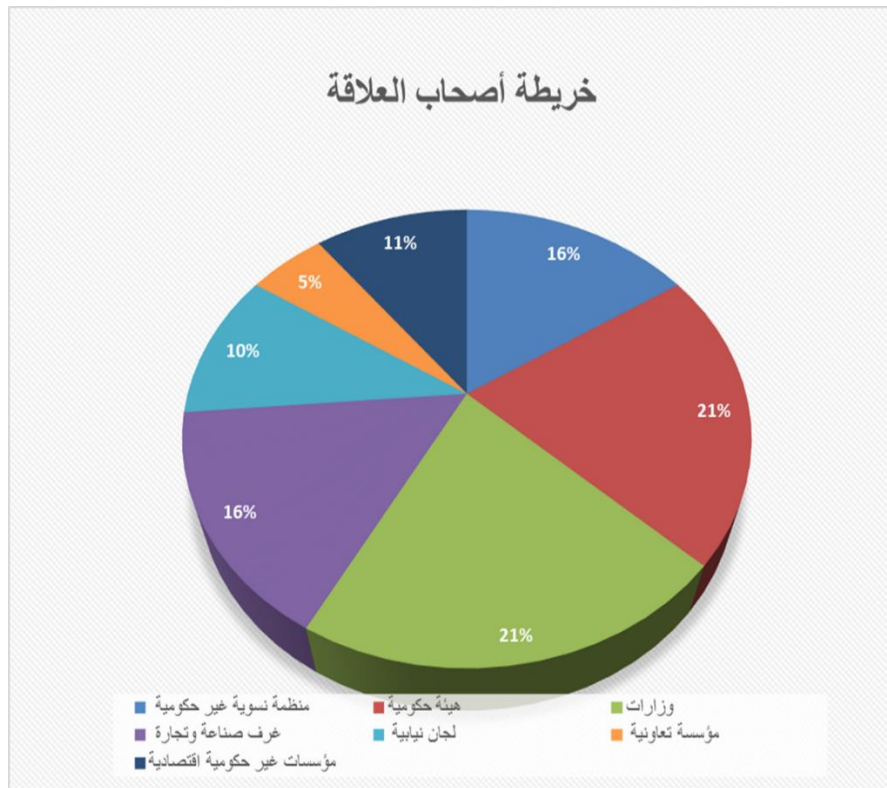
يأتي هذا المشروع في إطار الشراكة التي تم الاتفاق عليها في أواخر 2017 بين التعاون السويدي/سيدا ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/كوثر في تقديم الدعم والخبرة الفنية في مجال إدماج قضايا النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في السياسات الاقتصادية والتجارية في المنطقة، من جهة، ودعم المتابعة والتقييم لأعمال التعاون والعمل التنموي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بعلاقة بالاستراتيجية النسوية في السويد وتنفيذ الاستراتيجية الإقليمية للتعاون الإنمائي السويدي مع منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وخطة عمل كوثر الاستراتيجية وإطار التنفيذ من جهة أخرى. ويهدف المشروع إلى إنتاج بيانات ومعلومات لتقديم أدلة تثبت وجود علاقة بين النوع الاجتماعي والتجارة لاستخدامها في الدعوة والحوار بشأن السياسات والتخطيط للتغيير نحو مساواة النوع الاجتماعي. كما سيتم توفير وسائل ومواد وأدوات مناسبة لهذا الغرض، وكذلك لدعم النساء كأفراد وجماعات والشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات أو المؤسسات العائلية للعثور على مكانة النساء على قدم المساواة مع الرجال في اقتصاداتهم، بما في ذلك أسواقهم التجارية ومجتمعاتهم وأسرههم.

ويقدم هذا التقرير تقييما وتدقيقا وتحليلا للنوع الاجتماعي لوضع المرأة في الاقتصاد الوطني والتجارة من منظور النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان لوضع خط أساس للأردن ، للتمكن من وضع مبادئ توجيهية تتماشى مع الاهتمامات الوطنية والإقليمية في إطار أجندة 2030، واختيار مجموعة من المؤشرات ذات الصلة على مستوى الدول العربية.

وتتمثل فرضيات الدراسة في أن التمييز القائم على النوع الاجتماعي وعدم المساواة متجانسان ومشرعان بشكل منهجي في المؤسسات، بما في ذلك المؤسسات الاقتصادية في القطاعين العام والخاص من خلال السياسات والبرامج والأنظمة والسياسات والبرامج والخدمات والممارسات. وهذا ما يدعو إلى ضرورة تقييم واستعراض وتحليل ومراجعة هذه القوانين والإجراءات واللوائح والسياسات والبرامج والخدمات والممارسات لضمان تعميم مراعاة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان بشكل جيد وتحقيق الأهداف المتوافقة مع النتيجة المتوقعة: مساواة النوع الاجتماعي في هذه الحالة في مجال التجارة.

وباستخدام منهج العمل الموحد والأدوات الكمية والنوعية التي قام مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث بإعدادها ومشاركتها مع خبراء الستة دول المشمولة في الدراسة خلال الاجتماع الفني الأول الذي عقد في تونس في آذار 2018. حيث تم رسم خريطة أصحاب العلاقة، وتم تطبيق

الاستبيان، وتحليل الاتفاقيات التجارية والسياسات والبرامج التنموية، وإجراء المقابلات الجماعية والفردية. فقد أرسل استبيان الدراسة إلى 10 دوائر حكومية ؛ 7 منظمات واتحادات نسائية، و6 منظمات حقوقية وتنموية، و4 مؤسسات اقتصادية مجتمع مدني، و3 غرف تجارية وصناعية ، إضافة إلى لجان الاستثمار والاقتصاد والأسرة في مجلس النواب، ومؤسسة اعلامية.تنوعت خريطة أصحاب العلاقة في السياسات الاقتصادية والتجارية في الأردن ما بين الحكومية وغير الحكومية؛ فقد تم اختيار 18 منظمة موزعة كالتالي: (21%) منها كوزارة، و(21%) هيئة حكومية، و 16% غرف صناعة وتجارة، و(16%)منظمات نسوية، و(16%) مؤسسات مجتمع مدني اقتصادية وتعاونية ، و (10%) لجان نيابية خاصة بالمرأة، وأخرى بالاقتصاد.



وتمركزت طبيعة عمل المنظمات ذات العلاقة في وضع السياسات وبشكل أساسي الاقتصادية والمالية بنسبة (33%) ، وكل ما يرتبط بالصناعة والتجارة بنسبة (24%)، الاهتمام بالبيانات والدراسات وفي بعض الأحيان كسب التأييد بنسبة (14%)، ومنها ما هو أقرب إلى أن تكون تشريعية بنسبة (10%) ومتخصصة في الجمارك والضرائب (10%) ، ومنها ما هو متخصص في ريادة الأعمال خاصة التي تهتم بالنساء.

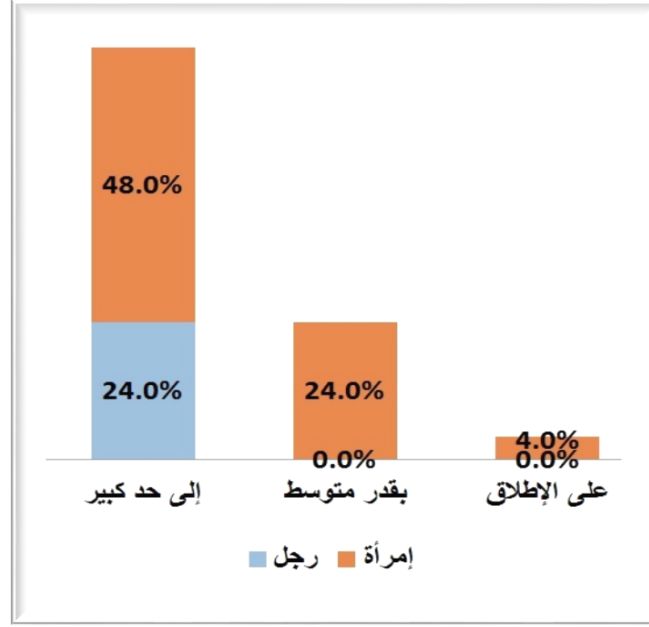
كما تم عقد ثلاث حلقات نقاش مركزة: ممثلين وممثلات عن القطاع العام، وحلقة خاصة بسيدات الأعمال وحلقة النقاش الثالثة لعضوات لجنة الصناعات. وعقدت عشرة مقابلات مع وزارة الصناعة والتجارة، وزارة التخطيط، ودائرة مراقبة الشركات، ودائرة الاحصاءات وغرفة صناعة

الأردن، وغرفة تجارة الأردن، وملتقى صاحبات الأعمال والمهن. وتم مراجعة وتقييم سبعة اتفاقيات تجارية، ووثيقة رؤية الأردن 2025، والبرنامج التنفيذي التنموي للأعوام 2016-2028.

وكانت أهم أفكار ونتائج الدراسة ما يلي:

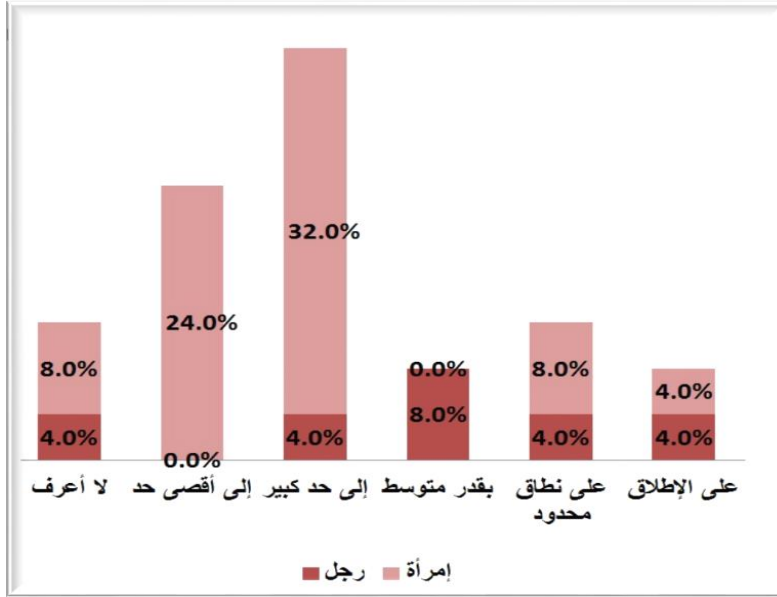
- أن الأردن قد تأثر بما تأثر به مختلف دول العالم من انتشار قيم الحداثة، وانطلاق الثورات المعرفية والالكترونية، واستقبل موجات متلاحقة من الهجرات المتباينة المشارب، التي أسهمت الى حد ما في تعزيز قيم الانفتاح والتنوع فيه. وبالرغم من ذلك، إلا أن بنيته الاجتماعية ما تزال تحتكم إلى حد بعيد للقيم التقليدية العشائرية، التي ما تزال تتمتع بنفوذ قوي. في معظم الحالات المدروسة، لا تزال المفاهيم التقليدية تقيد من قدرات المرأة وقدرتها على الخوض في مجال قطاع التجارة، وتجعل من النساء يبدين التخوف من مدى قدرتهن في الأعمال التجارية وإدارتها. ومما يزيد الأمر صعوبة على النساء أنّ نسبة مرتفعة من النساء في التجارة، وخاصة ذوات مستوى الدخل المرتفع، هن في الأصل من عائلات تمتهن بالأساس التجارة ومعروفة على المستوى الوطني. مما يجعل تجربة قطاع التجارة مغامرة ليست بالسهلة على المرأة الأردنية ذات الدخل المتوسط والفقيرات، فهن يحتجن إلى إبراز نماذج نسائية تشبههن إلى حد بعيد.
- يحرص الأردن على احترام حقوق الانسان وحقوق المرأة خاصة ، حيث يلتزم الأردن بكافة الاتفاقيات والتعهدات الدولية الخاصة بحقوق الانسان والمرأة، كما يسعى الأردن للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وتحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة 2030 والغايات الواردة في أهداف التنمية الأخرى والمتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين جميع النساء والفتيات.
- شهد الأردن مجموعة من التطورات التشريعية الدستورية والقانونية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن جملة الإصلاحات التي التزمت بها الدولة الأردنية على مدى العقدين الماضيين، بدءاً من التعديلات الدستورية وحزمة من التشريعات الجديدة التي تعزز حقوق المرأة. إلا أنه لا يزال هناك الكثير ما يجب العمل عليه، فقد كشفت الدراسة عن قصور في الاستراتيجيات الفعالة وخطط عمل بميزانيات محددة لتوفير التوعية والتدريب والبيئة التشريعية الملائمة لتحقيق فرص للمرأة في قطاع التجارة. كما أنه لم يتمكن البحث من العثور على أي دليل على أن المؤسسات ذات العلاقة بالصناعة والتجارة قد حاولت تشجيع مؤسسات القطاع الخاص على إدخال منظور النوع الاجتماعي أو المساواة بين الجنسين على أي مستوى .
- بينت غالبية عينة المنظمات المدروسة بنسبة (60.0 %) من المبحوثين والمبحوثات أن منظماتهم تتبع الطريقة التشاركية في ادراج وجهات نظر النساء والرجال في عملية تطوير أي

مشروع. وبينت غالبية المنظمات المبحوثة بنسبة (72.0%) أنها تدرج مسألة المساواة بين الجنسين إلى حدّ كبير في مهمة منظماتها، كما ترى بنسبة (64.0%) أن منظماتها تدرج مسألة المساواة بين الجنسين في تصميم البرامج والمشاريع.



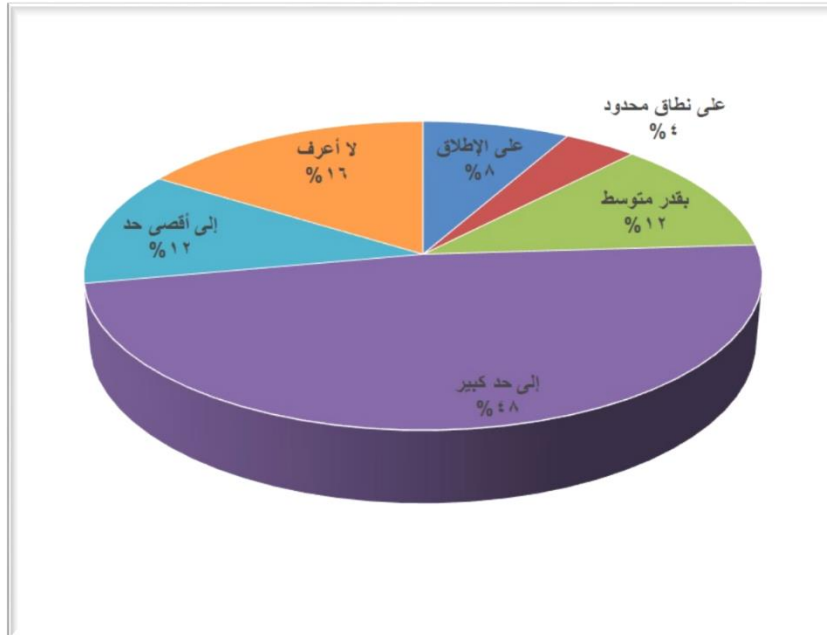
يتم إدراج مسألة المساواة بين الجنسين في مهمة المنظمات المدروسة

- وفيما يتعلق بتنفيذ البرنامج المؤسسي، كان هناك تفاوت في الاجابات بمقدرة البرنامج، إلى حدّ كبير وأقصى حدّ، أن يلبي تنمية قدرات المرأة وتمكينها من فرص متكافئة للحصول على خدمات التدريب بنسبة (80.0%) ، مقارنة برأي المبحوثين بقدره البرنامج، إلى حدّ كبير وأقصى حدّ، بتنفيذ أنشطة تطوير قدرات الرجال بنسب (56.0%).
- واعتبر (68.0%) من العينة أن لديهم شخص أو قسم مكلف بمسائل النوع الاجتماعي، ويرى (60.0%) من العينة أن هناك موظفين وموظفات مكلفون بادراج النوع الاجتماعي في مختلف الادارات. كما بيّن (80.0%) من المنظمات المدروسة أن الموظفين يمتلكون المعارف والمهارات للقيام بعملهم في مسائل النوع الاجتماعي، بينما يرى (36%) من الموظفين رجال ونساء أن المنظمة توفر لهم تدريباً إلى حدّ كبير لرفع مستوى وعي الموظفين في مسائل النوع الاجتماعي.



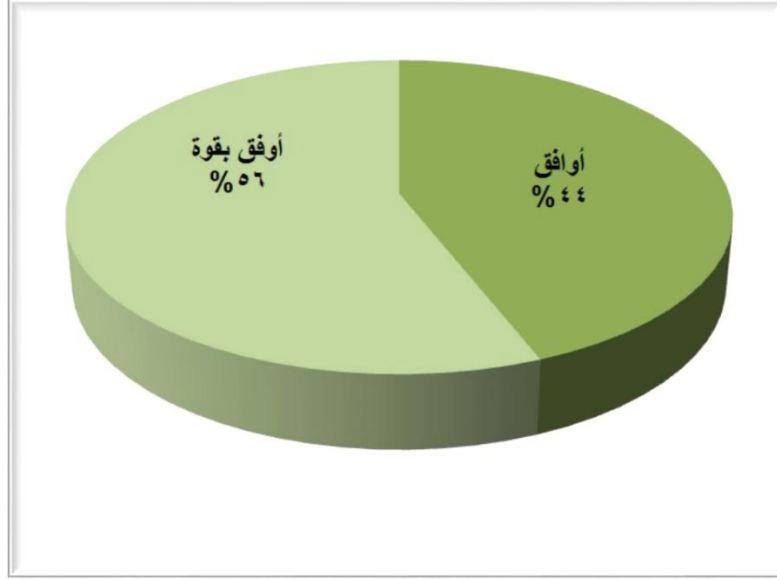
توفر المنظمة المبحوثة تدريباً في مسائل النوع الاجتماعي لرفع مستوى وعي الموظفين

- واعتبر (60.0%) من المبحوثين والمبحوثات من المنظمات المختارة أنه تجمع البيانات، إلى حد كبير وأقصى حد، في منظماتهم حسب نوع الجنس لأهداف تتعلق بالبرامج والمشاريع. وتخفض النسب حين الاستفسار حول متابعة وتقييم آثار البرامج على المشاريع على النوع الاجتماعي، فلا تتعدى (40.0%) من النساء، و(8.0%) من الرجال الذين يرون إلى حد كبير وإلى أقصى حد يتم متابعة وتقييم آثار البرامج على النوع الاجتماعي. وذكر (24.0%) من المبحوثين والمبحوثات أنهم لا يعرفون إن كان هناك متابعة وتقييم آثار البرامج، وأنها على نطاق ضيق أو معدوم.



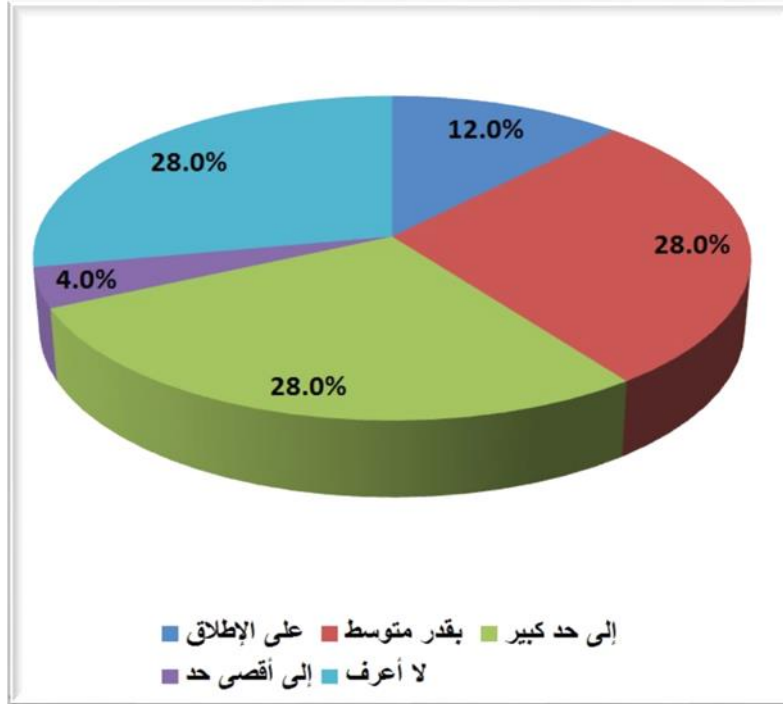
يتم جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس لأهداف تتعلق بالبرامج والمشاريع

- ويرى جميع الباحثين والمبجوثات أن منظماتهم تساهم في تمكين المرأة وفي تغيير أوجه عدم المساواة بين الجنسين؛ فذكروا أن برامج ومشاريع المنظمة تساهم في تعزيز المساواة بين الجنسين في العديد من المجالات خاصة الوصول إلى الموارد، والحصول على التدريب، واحترام الذات بنسب (88.0%) لكل منهم. إضافة إلى مجالات الوضع القانوني والمشاركة في القطاع العام بنسبة (76.0%). بينما لا يعرف غالبيتهم ان كانت برامجهم تعزز المساواة بين الجنسين في مجال مراقبة الأرباح وبنسبة (60.0%)، ومراقبة الموارد بنسبة (48.0%).



المنظمة تساهم في تمكين المرأة وفي تغيير أوجه عدم المساواة بين الجنسين

- واعتبر (44.0%) من المنظمات المدروسة، وبقدر متوسط، أن منظماتهم تجعل من المساواة بين الجنسين مقياسا في اختيار الشركاء، بينما ترى (20.0%) أن ذلك المعيار يتبع على شكل ضيق أو غير موجود أصلا.
- وتواجه المنظمات من وجه نظر الباحثين والمبجوثات جملة من العقبات والتي تعترض إدراج التحليل على أساس النوع الاجتماعي ضمن عملية التخطيط، والتنفيذ، والتقييم للبرامج والمشاريع. فأهم تلك العقبات التي ذكرها ممثلو وممثلات المنظمات ارتبطت بنقص الموارد وبنسبة (76.0%) منها (24.0%) أي جميع الرجال، و(52.0%) من النساء الذين شاركوا بالمسح السريع.



من عقبات الدمج تخصيص المنظمة المبحوثة الموازنة المناسبة لدعم عملها في مجال إدماج النوع الاجتماعي

- كما أكد (48.0%) من المبحوثون والمبחות على أن نقص أدوات التحليل على أساس النوع الاجتماعي يعدّ عقبة أخرى، يليها (44.0%) يعتبرون أن نقص الدعم من قبل صانعي القرار مما يشكل عقبة إضافية على تحقيق إدراج التحليل على أساس النوع الاجتماعي.
- وأكد تقريبا جميع المشاركين والمشاركات في المسح بنسبة (92.0%) أن منظماتهم تتمتع بسمعة طيبة من حيث النزاهة في مجال النوع الاجتماعي، ولدى القادة في مجال النوع الاجتماعي والتنمية.
- كما تبين من دراسة عينة الاتفاقيات التجارية والسياسات الاقتصادية والمالية الكلية خاصة في مرحلة التنفيذ لا تزال قاصرة على تغطية جميع جوانب النوع الاجتماعي، ودعمها بالمؤشرات الوطنية، ومتابعة وتقييم أي برامج ومشاريع يتم تنفيذها من موازنة الدولة أو المنح. وقد يكون هناك مبادرات هامة قد يكون من الضروري البناء عليها لاحقا مثل: (مبادرة البنك المركزي الاشتمال المالي والمرأة، وبرنامج الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي، والبرامج المدرجة لتمكين المرأة في البرنامج التنفيذي 2016-2018 وكذلك تبني الأردن أهداف التنمية المستدامة). كما بين التحليل النوعي أن (70.0%) من السياسات والخطط الوطنية تراعي مبادئ التجارة العادلة.
- وبينت المقابلات الجماعية والفردية أنّ صاحبات الأعمال تواجه عقبات في الحصول والوصول إلى الموارد المالية، والمعلومات الصحيحة والتدريب المناسب، مما يجعل بيئة الأعمال للنساء

غير الممكنات ماديا وذاتيا واجتماعيا غالبا بيئة طاردة ومحفوفة بالمخاطر بسبب غياب البنى التحتية القادرة على توزيع التدريب المتدرج عالي الجودة إما أنها غير موجودة أو غير كافية أو لا يمكن الوصول إليها من قبل النساء. فقد بينت حلقات النقاش مع سيدات الأعمال الصناعات أن التحديات الأساسية تكون قبل الوصول إلى مسمى سيدة أعمال. وتتركز تلك العقبات بعدم توفر التمويل المناسب، حيث بينت سيدات الأعمال أن جميع الفرص الحالية تتركز على القروض المنهكة، ناهيك عن الضمانات غير التوفرة لعدد منهن. كما تبين أن هناك فجوة في المعلومات حول فرص التمويل المتوفرة في الأردن. كما يعتبر التدريب ونوعيته الجيدة غير المكلف في مهارات الادارة والمحاسبة وغيره من العقبات التي تواجه سيدات الأعمال بشكل عام. وفي ضوء ما انتهت إليه من نتائج، خرجت الدراسة بالتوصيات التالية:

- إيلاء العناية الحثيثة بالسياسات والبرامج والفرص التنموية المتوفرة حاليا للنساء، والبناء عليها. وتطوير ودعم المبادرات الوطنية القائمة وتغيير مسارها نحو مزيد من الاستجابة للنوع الاجتماعي، فعلى سبيل المثال لا الحصر: تقديم الدعم التقني المباشرة للجنة الصناعات في خطة عملهن، ايجاد لجنة أو جهة تمثل احتياجات النساء في غرف التجارة وتقديم الدعم الفني لها. دعم تلك المبادرات بالخبرات الفنية في النوع الاجتماعي، وتقديم الأدوات اللازمة للخروج بأهداف وبرامج تساعد سيدات الأعمال أن ينظرن إلى الارتباط المباشر بين النوع الاجتماعي والتجارة.
- توعية القائمين والقائمات على التخطيط للبرامج في المنظمات ذات العلاقة بالتجارة والاستثمار بأبعاد النوع الاجتماعي والتنمية، والفائدة المرجوة من الدمج وتحقيق المساواة بين الجنسين.
- كسب التأييد في ضرورة مشاركة أصحاب العلاقة عند وضع الاتفاقيات التجارية، ومشاركة النساء في الرأي في بنود الاتفاقيات.
- التركيز على الاتفاقيات التجارية التي تعنى بتجارة الخدمات وليس فقط تجارة السلع. ففي الأردن، يشكل قطاع التجارة في الخدمات النسبة الأعلى من الناتج المحلي الاجمالي، وتبين جميع المؤشرات أن سيدات الأعمال تتواجد في هذا القطاع في المرتبة الأولى.
- استكمال العمل على تعزيز دمج النوع الاجتماعي في معايير جائزة الملك عبد الله الثاني للأداء المتميز من خلال تحسين وتطوير المؤشرات المستخدمة للقياس.
- تقديم توعية شمولية لسيدات الأعمال ولجان المرأة في غرف الصناعة والتجارة والنقابات لجعلهن أكثر حساسية للنوع الاجتماعي.

- تقييم نوعية التدريب والنشاطات التي تنفذ في المنظمات تحت مسمى النوع الاجتماعي سنويا أو كل ثلاث سنوات.
- دراسة مبادرة مركز التجارة الدولي على نطاق وطني أوسع، وعلى مراحل، للتشجيع على زيادة مساهمة المرأة اقتصاديا من خلال جذب المرأة الأردنية إلى سوق الأعمال .
- تقديم الحوافز للقطاع الخاص لتشجيعه على الشراء والتجارة مع سيدات الأعمال.
- كسب التأييد لجعل مؤشرات بيئة أداء الأعمال مصنفة حسب الجنس.
- إيجاد آليات للتشبيك والتعاون بين سيدات الأعمال العربية، وتبادل الخبرات والاستفادة من التجارب في القطاعات التجارية والاقتصادية. والبحث في المصالح المشتركة. إضافة إلى البحث في جعل تلك الشبكة بمثابة المرجعية التي تقدم المشورة، وتأمين التمويل، والبرامج التدريبية، وخلق الشراكات.

Abstract
Situation Analysis of the Economic and Trade Sector from A Gender Perspective

GENDER & TRADE COUNTRY PROFILE / GTCP

Jordan report

The overall long term objective of this project is to provide support and technical expertise on gender and human rights integration in economic policies and Trade in the Region, from one side, and support the monitoring and evaluation of the Sweden's MENA cooperation and development work in relation to the Sweden's Feminist Foreign Strategy and the implementation of the Regional Strategy for Sweden's Development Cooperation with the MENA and the CAWTAR's Strategic Plan of Action and its operational framework, from another part.

This project aims at producing data and information that shall give evidence on the relationship between gender and commerce, in order to use in dialogue and advocacy of policies and planning for the change towards gender equality. Means, materials, and tools will be provided for this purpose, and for the support of women, as both: individuals and groups, in small to medium enterprises, and in family owned companies or institutions. The objective is to ascertain the equal stature of women to men in their economies, market places, communities, and families.

This report shall give an assessment, a review, and an analysis of women situation in the national economy and commerce, from a gender and human rights perspective in order to set a baseline for Jordan. This will enable the development of a set of guidelines that comply with the national and regional interests within the framework of 2030 agenda, and to select a set of relevant indicators on the Arab World level.

The assumptions of the study are represented in the idea that gender-based discrimination and inequality are both consistent and systematically legitimate in institutions, including economic institutions in public and private sectors, through policies, programs, systems, services, and practices. This calls for the necessity of assessing, presenting, analyzing, and revising these laws, procedures, regulations, policies, programs, services, and practices to ensure a fair dissemination of gender equality and human rights, and the achievement of objectives that fulfill the expected result: Gender equality, particularly in the commercial field.

The study was conducted using the standard work methodology, the quantitative and qualitative tools prepared by the Center of Arab Women for Training and Research and shared with the experts of the six countries included, during the first technical meeting held in Tunisia in March

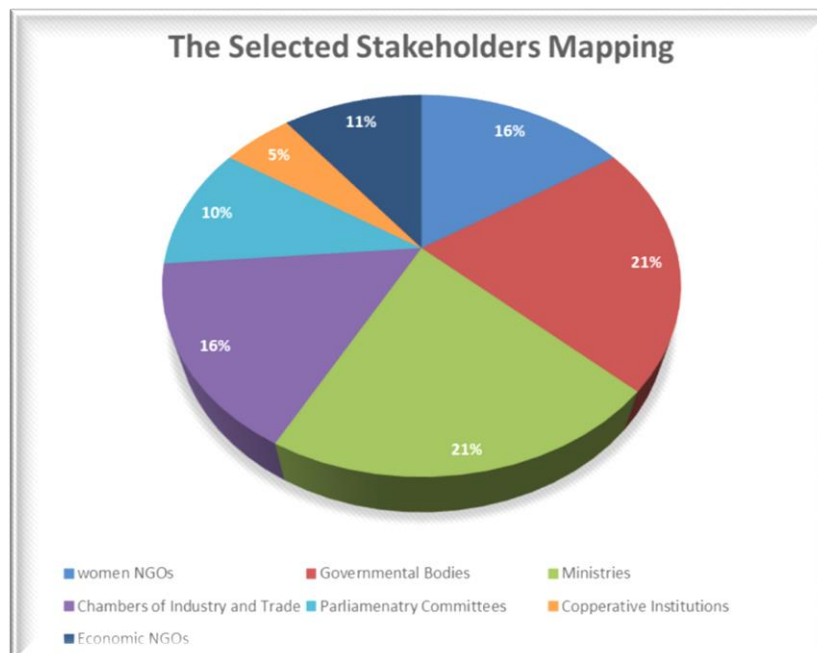
2018. The stakeholders mapping was done, the questionnaire, the analysis of commercial agreements, policies, and development programs, in addition to individual and group interviews were all completed. The questionnaire was delivered to 10 government departments, 7 women unions and organizations, 6 development and human rights organizations, 4 civil society economic organizations, 3 chambers of commerce and industry, as well as to the investment, economy and family committees in the Jordanian Parliament, and to one media institution.

Three focus group discussions were held: the first one was for representatives of the public sector, the second for businesswomen and the third for members of the female Industrialists Committee. Ten interviews were conducted with the Ministry of Industry Trade and Supply, the Ministry of Planning, Companies Control Department, Department of Statistics, Jordan Chamber of Industry, Jordan Chamber of Trade and Jordan Forum for Business and Professional Women. Seven commercial agreements, Jordan Vision 2025 Document, and the Development Executive Program for the years 2016- 2028 were revised and evaluated. Following are the main ideas and results of the study:

- Jordan, as the case is in other countries, has been affected by the influence of the values of modernity, and the emergence of knowledge and digital revolutions, and Jordan has received successive cases of migratory disparities, which contributed to some extent in promoting the values of openness and diversity. However, it still remains under the control of tribal traditional values, which still have a strong influence. In most of the studied cases, traditional concepts still constrained women's abilities and their capability to delve into the business sector, making them afraid of their ability to manage their businesses. What makes it more difficult for women, is that a high proportion of those working in the trade sector, especially with high income levels are originally from trade-oriented families that are known at the national level. This makes the experience of the trade sector a non-easy adventure for poor and middle income Jordanian women. They need to highlight models of women who resemble them to a large extent.
- Jordan is committed to the respect of human rights, and women rights in particular; it abides by all the international conventions and commitments on human and women's rights. It also seeks to eliminate all forms of discrimination against women, achieve the fifth goal of sustainable development 2030, and the goals of other development goals related to gender equality and the empowerment of all women and girls.
- Jordan has witnessed a number of constitutional legislative and legal developments to enhance gender equality and women's empowerment among the reforms undertaken by the Jordanian country over the past two decades, starting with constitutional amendments and a set of new

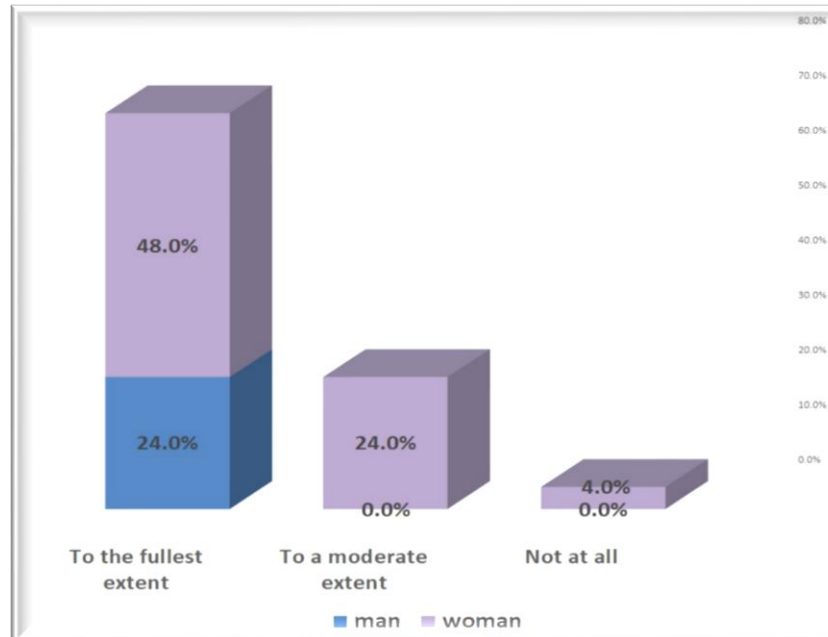
legislations that endorse women's rights. Nonetheless, there still remains much to do. The study revealed some inabilities in the effective strategies and some limited- budget work plans, in order to provide awareness, training, and an appropriate legislative environment to create opportunities for women in the trade sector. The research could not find evidence that trade and industry related institutions have encouraged the private sector institutions to incorporate a gender perspective or gender equality at any level.

- The map of stakeholders in commercial and economic policies in Jordan varied between governmental and non-governmental, 18 organizations were selected as follows: 21% from ministries, 21% from governmental committees, 16% from trade and industry chambers, 16% from women organizations, 16% from economic and collaborative civil society organizations, and 10% from women and economy Parliament committees.



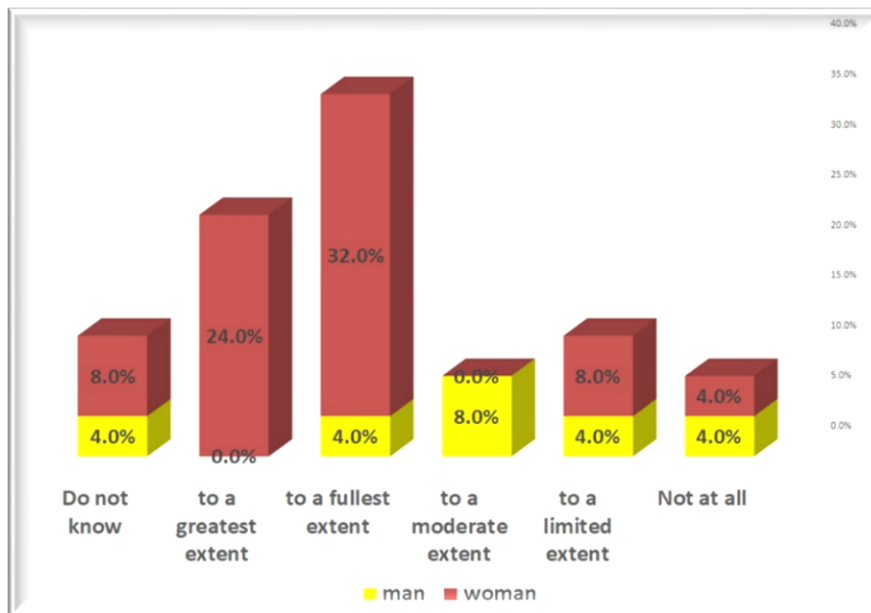
- The work nature of the relevant organizations was focused in setting policies, mainly economic and financial with a percentage of 33%, trade and industry related with a percentage of 24%, interest in data, studies and advocacy in some cases with a percentage of 14%, some were more legislative, with a percentage of 10%, specialized in customs and taxes with a percentage of 10%, and finally some were specialized in women entrepreneurship with a percentage of 9%.
- Most of the studied sample of organizations with a percentage of 60% of male and female respondents believed that their organizations follow the participatory approach in listing the opinions of men and women in the development of any project. 72% of the studied organizations indicated that they highly include gender equality in their mission, while 64% believed that their organizations include gender equality in designing programs and projects.

The integration of Gender Equity mandated in the studies organizations



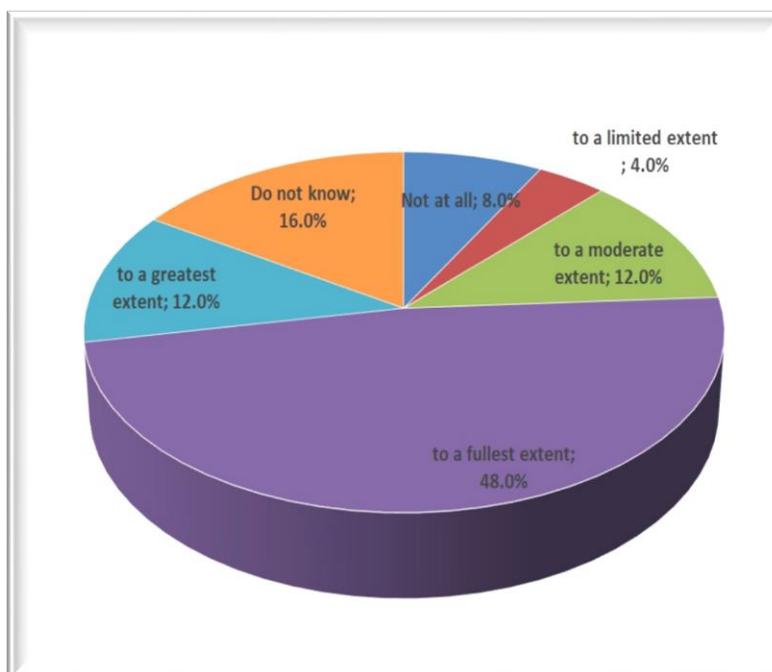
- Regarding the implementation of the organizational program, the responses varied to a large extent; whether the program would be able to its maximum extent to meet women capacities and to empower them to get equal opportunities in training with a percentage of 80%, compared to the respondents' belief in the program ability to a maximum extent to implement activities that enhance men capacities with a percentage of 56%.
- 68% of the sample believed that they had an employee or a department responsible for the gender issues, 60% believed there were male and female employees responsible for including gender in the various departments, while 80% believed that the employees have the appropriate skills and knowledge to perform their gender related tasks. While 36% of men and women believed that the organization provides them with a great deal of training to raise staff awareness on gender issues.

Members of the studied organizations have received training in Gender planning and analysis



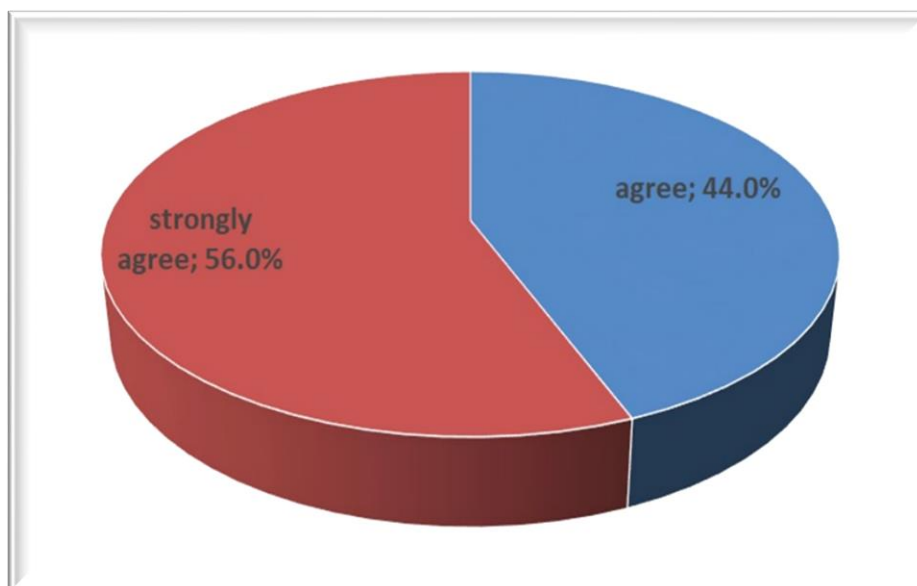
- 60% of the male and female respondents in the selected organizations believe that data collection in their organizations, to the maximum extent, is done according to the gender for the objectives of the programs and projects. Percentages decreased when asking about the monitoring and evaluation of the programs impacts on the projects and gender. 24% of the respondents stated that they did not know if there has been any monitoring or evaluation for the program impacts, and that this was on a small scale or even non-existent.

Gender Disaggregated data is collected for projects and programs



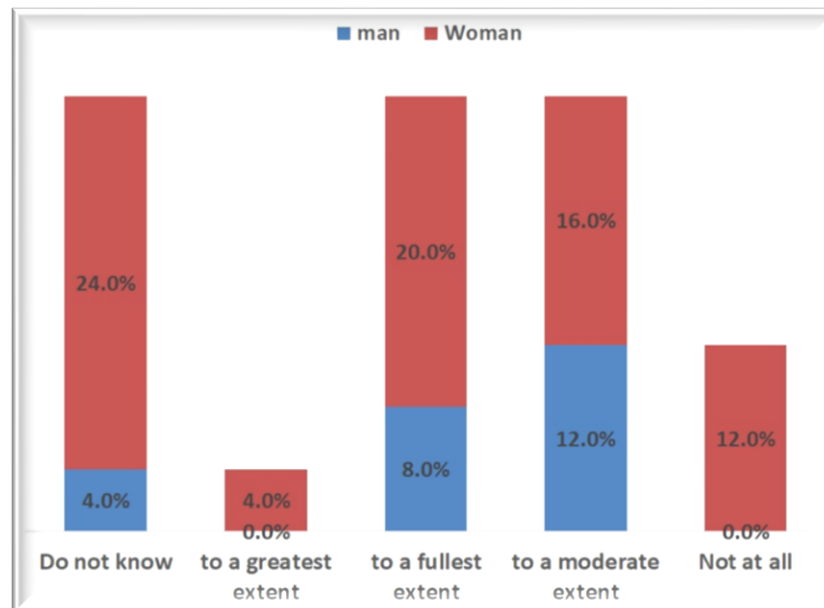
- All male and female respondents believed that their organizations contribute to the women empowerment and participate in changing all gender inequality aspects. The respondents expressed that the organization programs and projects contribute to the enhancement of gender equality in many areas, particularly in accessing resources, training, and self-respect by 88% each, and the legal situation and participation in the public sector by 76.0%. Most of the respondents did not know whether their programs enhance gender equality in profit control by 60.0 % and in resources control by 48%.

The organizations contribute to the empowerment of women and the changing of unequal Gender relations.



- A percentage of 44% of the studied organizations believed, to an average extent, that their organizations set gender equality as a criterion in the selection of partners, while 20% believed that this criterion was only followed on a small scale or even non-existent.
- As per male and female respondents, organizations face a number of obstacles that impede the integration of gender based analysis in the programs and projects planning, implementation, and evaluation processes. The most significant obstacles that were identified by the organizational representatives, were related to lack of financial resources with a percentage of 76%, among which were: 24.0% (i.e.: All men) and 52.0% of the women who participated in the quick survey.

Main obstacles to incorporating Gender analysis: Lack of financial resources for Gender programming



- 48.0% of respondents confirmed that the lack of gender based analysis tools was another obstacle, followed by 44.0% who considered the lack of decision makers' support to be another obstacle that stands in front of the realization of including gender based analysis.
- Almost all the male and female respondents, by 92.0%, assured that their organizations and leaders have a good reputation in terms of development and gender integrity.
- The study pointed out that the sample of trade agreements and economic and financial policies, especially in the implementation stage, is still limited in covering all aspects of gender, supporting national gender indicators, and in monitoring and evaluating from gender perspective the programs and projects implemented from the country budget or grants. There may be important initiatives that may need to be built upon later, such as: the Central Bank initiative: financial inclusion and women, the gender-responsive budget program, the programs included to empower women in the National Executive Program 2016-2018, and Jordan's adoption of sustainable development goals. The qualitative analysis also showed that 70.0% of national policies and plans take into account fair trade principles.
- However, Through individual and group interviews, the results pointed out that Business women face many obstacles in getting and accessing financial resources, correct information and appropriate training, making the business environment for non-empowered women on the financial, self, and social level, risky and exorbitant. This is due to the absence of the infrastructure capable to disseminate high quality gradual training, either because it does not exist, it is insufficient, or it cannot be accessed by women. Focus group discussions with industrial businesswomen showed that the main challenges exist before they get the businesswoman title. These obstacles are concentrated in the lack of adequate funding, as businesswomen indicated

that all the current opportunities are focused on devastating loans, not to mention that some of them did not have the required guarantees. There was also a gap in the information related to funding opportunities available in Jordan. Inexpensive high quality training on management skills, accounting and others, is also among the obstacles that face businesswomen in general.

In light of the results, the study was concluded with the following suggestions:

- Paying a deep attention to the development policies, programs and opportunities currently available for women. Developing and supporting existing national initiatives and changing their progression towards greater gender responsiveness: Providing direct technical support to the Industrialists Committee in their action plan, establishing a committee or a body to represent the needs of women in chambers of commerce and the provision of technical support. Supporting these initiatives with gender expertise, and providing the required tools to achieve goals and programs that help businesswomen look at the direct connection between gender and trade.
- Raising awareness about the consequences of gender and development and the expected benefits of gender integration and gender equality, among male and female employees, who are responsible for the planning of programs in organizations related to trade and investment.
- Advocacy for the necessity of stakeholders' participation in building commercial agreements, and the participation of women in giving their opinions in the terms of the agreements.
- Focus on trade agreements dealing with trade in services and not just trade in goods. In Jordan, the service trade sector accounts for the highest percentage of GDP, and all indications show that businesswomen are present in this sector in the first place
- Proceeding with the efforts to enhance gender integration in the King Abdullah II Award for Excellence criteria, through the development and improvement of the measuring indicators.
- Providing a comprehensive awareness for business women, and women commissions in the chambers of commerce and trade unions, to increase their understanding of gender.
- Evaluating the quality of training and activities carried out in organizations under the name of gender, annually or every three years.
- Studying of the International Trade Center initiative on a wider national scale and in stages, to encourage greater economic participation of women by attracting Jordanians to the business market.

- Providing incentives for the private sector to encourage them on buying and trading with women.
- Advocacy to make indicators of the business performance environment disaggregated by sex.
- Establishing networking and collaboration mechanisms between Arab business women, exchanging experiences, benefiting from the previous experiences in the trade and economy sectors, looking into shared interests, and into making this network a reference that provides advice, and finds funding, training programs, and creating partnerships.

فهرس المحتويات

1	صفحة العنوان
2	كلمة الشكر والتقدير
3	الملخص باللغة العربية
12	الملخص باللغة الانجليزية
21	فهرس المحتويات
23	فهرس الأشكال
24	فهرس الجداول
25	قائمة الاختصارات
المقدمة	
26	1. سياق البلد
29	2. إطار الدراسة
32	3. تعريف المصطلحات
الجزء الأول: المساواة بين النوع الاجتماعي، الحقوق الإنسانية والتنمية	
35	أ-1. مؤشرات النوع الاجتماعي والحقوق والتنمية
40	أ-2. الحقوق القانونية والحقوق الإنسانية
48	أ-3. السياسات والآليات على المستوى الوطني
49	أ-4. ملخص عن الوضع
51	أ-5. استنتاجات وتوصيات محددة
الجزء الثاني: التقييم والتدقيق والتحليل على أساس النوع الاجتماعي في قطاعي الاقتصاد والتجارة	
53	ب.1. مؤشرات النوع الاجتماعي في القطاعات الاقتصادية والتجارية
58	ب-2. تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي على المستوى التنظيمي
83	ب-3. تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي على المستوى البرمجي
91	ب-4. الاستنتاجات على المستويين التنظيمي والبرمجي
93	ب-5. توصيات محددة
الجزء الثالث: التشخيص على أساس النوع الاجتماعي والتجارة	
96	ج-1. الإنجازات

99	ج-2.العقبات المتبقية بالرغم من الإنجازات
101	ج-3.الاستنتاجات العامة
104	ج-4.التوصيات
108	الخلاصة
113	الملاحق (أدوات الدراسة، قائمة المنظمات، قائمة المقابلات، تقرير الورشة، ملخص حلقات النقاش المركزة، خريطة المؤسسات)
117	المراجع

فهرس الاشكال

- شكل 1 طبيعة المنظمة 59
- شكل 2 القطاع - مجال العمل 60
- شكل 3 إدراج مسألة المساواة / الانصاف بين الجنسين في ولاية/مهمة منظمتم 63
- شكل 4 يتم إدراج مسائل / معايير النوع الاجتماعي عملية إقرار البرامج والمشاريع 64
- شكل 5 تتضمن خطة تنفيذ البرنامج أنشطة لتنمية القدرات والتمكين من فرص متكافئة..... 65
- شكل 6 جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس لأهداف تتعلق بالبرامج والمشاريع..... 66
- شكل 7 متابعة وتقييم أثار البرامج والمشاريع على النوع الاجتماعي 67
- شكل 8 إدراج السياسات القائمة على النوع الاجتماعي في الاتفاقيات التي تتظم العلاقة مع الشركاء 69
- شكل 9 لمنظمة لها سياسة/استراتيجية خاصة بالنوع الاجتماعي (وثيقة مكتوبة) 70
- شكل 10 الأخذ بمنظور النوع الاجتماعي خلال عملية التخطيط الاستراتيجي للأنشطة التنظيمية..... 71
- شكل 11زيادة في عدد النساء في مناصب صنع القرار أو مناصب إدارية عليا/ المستوى المركزي 72
- شكل 12 زيادة في عدد النساء في مناصب صنع القرار أو مناصب إدارية عليا/ المستوى الميداني 72
- شكل 13 يوجد سياسة / لوائح خاصة بإجازات 74
- شكل 14تخصيص المنظمة الموازنة المناسبة لدعم عملها في مجال إدماج النوع الاجتماعي 76
- شكل 15 فجوة بين الرجل والمرأة في كيفية تطرقهم قضايا النوع الاجتماعي..... 78
- شكل 16 يمكن للمنظمة أن تفعل أكثر بكثير مما تفعله حاليا لمأسسة المساواة بين الجنسين 79
- شكل 17 تحليل المحتوى النوعي للنوع الاجتماعي وحقوق الانسان في التجارة..... 85
- شكل 18 إطار مبادئ التجارة العادلة 89

فهرس الجداول

- جدول 1 بيانات مصنفة حسب الجنس: التعليم، الصحة والمشاركة في الحياة العامة 35
- جدول 2 بيانات موزعة حسب الجنس الاقتصاد والتجارة 53
- جدول 3 الأردن في ممارسة الأعمال..... 56
- جدول 4 خريطة المنظمات ذات العلاقة 58
- جدول 5 الاطار التحليلي..... 86
- جدول 6 الاطار البرامجي 86

قائمة الاختصارات

الاختصارات	الجهات
CAWTAR كوثر	مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث
SIDA	الوكالة السويدية للتنمية الدولية
JNCW	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
USAID	الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية
Takamol تكامل	مشروع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في النوع الاجتماعي
MOPIC	وزارة التخطيط والتعاون الدولي
MIT	وزارة الصناعة والتجارة والتموين
DOS	دائرة الاحصاءات العامة
ITC	المركز التجاري الدولي
JFBPW	ملتقى صاحبات الأعمال والمهن
JEDCO	المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية
CSW	لجنة وضع المرأة

المقدمة

1. سياق البلد

المملكة الأردنية الهاشمية هي ملكية دستورية . والأردن هي دولة صغيرة نسبيا ، تبلغ مساحتها 89,342 كيلومتر مربع. وقد أظهر تعداد السكان والمساكن لعام 2015 أن عدد سكان الأردن هو 9,531,712 نسمة (الإناث: 47% ؛ الذكور: 53%). حيث يوجد 1,977,534 أسرة في الأردن ، بمتوسط 4.8 أشخاص لكل أسرة . ومنذ عام 1948، والأردن يستقبل أعدادا كبيرة من اللاجئين ؛ حيث يوجد ما يقدر بنحو 2.1 مليون لاجئ فلسطيني (غالبيتهم مواطنين ويحملون الجنسية الأردنية) و 1.4 مليون لاجئ سوري في الأردن¹.

وينص الدستور الأردني على أن نظام الحكم نيابي ملكي وراثي. والأمة مصدر السلطات، تمارس الأمة سلطاتها من خلال ثلاث سلطات متمثلة في السلطة التشريعية التي تناط بمجلس الأمة والملك. تعد الحكومة الهيئة التنفيذية والإدارية العليا للدولة الأردنية، ويتم تنفيذ العمل الحكومي والإداري من خلال مجلس الوزراء الذي يتولى المسؤولية عن إدارة جميع شؤون الدولة الداخلية والخارجية. يتألف مجلس الوزراء في الأردن من رئيس الوزراء رئيسًا، ومن عدد من الوزراء، ويشرف رئيس الوزراء على أعمال الحكومة، كما يرأس مجلس الوزراء، ويرتبط برئيس الوزراء ديوان الموظفين، ودائرة المخابرات العامة، ودائرة قاضي القضاة، وديوان التشريع، وديوان المحاسبة، وديوان المراقبة الإدارية. ينص الدستور على أن السلطة القضائية تتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها وتصدر جميع الأحكام وفق القانون باسم الملك، كما ينص الدستور على أن القضاة مستقلين، ولا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون. يتألف النظام القضائي في الأردن من محاكم مدنية وشرعية وخاصة.

ويتم تصنيف الأردن كدولة من الدول ذات "التنمية البشرية المرتفعة" "دخل متوسط مرتفع"². فالإقتصاد الأردني ، وهو أحد أصغر الإقتصادات في المنطقة ، يقدر إجمالي الناتج المحلي بقيمة 42.6 مليار دولار أمريكي³. وقد شهد الإقتصاد نموا بمتوسط معدله 8 ٪ سنويا بين عامي 2004 و 2008 ، وحوالي 2.6 ٪ منذ عام 2010⁴ وصاعدا، وكان نصيب الفرد من الناتج

1 Ghazal, Mohammad (22 January 2016). "Population stands at around 9.5 million, including 2.9 million guests". *The Jordan Times*. Retrieved 12 June 2018.

² World Bank. 2016. "Jordan Data". Retrieved 14 June 2016.

³ المؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات. 2018. مناخ الاستثمار في الدول العربية. نقلا عن صندوق النقد الدولي. نيسان 2018. <http://dhaman.net/ar/wp-content/uploads/sites/2/2018/07/Jord.pdf>

⁴ "The World Fact book – Jordan". *CIA World Factbook*. Retrieved 15 June 2018.

المحلي الاجمالي 3,851 دولار أمريكي⁵ . وبلغ التضخم في أيلول 2018 حسب دائرة الاحصاءات العامة الأردنية (4.4) . وتعتمد الموازنة الحكومية بشكل كبير على المساعدات الخارجية. وحسب نشرة وزارة المالية الأردنية لنهاية الربع الثاني من عام 2018 ، ارتفع إجمالي الدين العام المستحق بنسبة 2.4% عن مستواه في نهاية عام 2017 ، حيث وصل إلى 27931 مليون دينار ، وهو ما يمثل 96.1% من إجمالي الناتج المحلي لعام 2018⁶ . وتعزى هذه الزيادة الكبيرة إلى آثار عدم الاستقرار الإقليمي مما تسبب في: انخفاض النشاط السياحي ؛ انخفاض الاستثمارات الأجنبية، زيادة النفقات العسكرية، وانهيار حركة التجارة مع العراق وسوريا إضافة إلى النفقات المترتبة على استضافة اللاجئين السوريين، وتراكم فوائد القروض الخارجية⁷.

وتعد نسبة العمالة الماهرة والمتعلمة في الأردن من بين أعلى المعدلات في المنطقة خاصة في قطاعات مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصناعة. مما جعل الأردن محطة جذب للاستثمارات الأجنبية ، ومكّن الأردن من تصدير العمالة الماهرة خاصة إلى دول الخليج العربي . وبحلول عام 2017، قدرت وزارة العمل الأردنية بأن هناك نحو 425 ألف خبير أردني يعملون في دول الخليج، معظمهم أطباء ومهندسون وأساتذة جامعيون أو يعملون في المجالات التي تحتاج إلى تعليم عالي ومهارات خاصة⁸ .

وتركز الموارد الاقتصادية الأردنية على الفوسفات والبوتاس ومشتقات الأسمدة، والسياحة والتحويلات الخارجية، والمساعدات الخارجية. ويوجد في الأردن أيضاً عدد جيد من المناطق الصناعية المنتجة للسلع في قطاعات النسيج ، الفضاء ، الدفاع ، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، الصيدلة ، ومستحضرات التجميل. وتتمثل العقبات الرئيسية التي تواجه الاقتصاد الأردني في شح المياه ، والاعتماد الكامل على واردات النفط من أجل الطاقة، وعدم الاستقرار الإقليمي .

وفيما يتعلق بالتركيب السلعي للصادرات والمستوردات الأردنية؛ فأهم الصادرات الأردنية هي مستلزمات الملابس والاكسسوارات وتشكل نسبة 20.1% من إجمالي الصادرات، يليها منتجات صيدلانية بنسبة 8.9% ، والأسمدة بنسبة 8.8%، يليها الملح والكبريت بنسبة 6.0%. وأهم الدول التي تستورد السلع من الأردن الولايات المتحدة الأمريكية بنسبة 31.1% ، يليها السعودية

⁵ دائرة الاحصاءات العامة الأردنية، 2018.

⁶ Ministry of Finance. 2018. Public Debt quarterly report. Second quarter report. No. 6. The Hashemite Kingdom of Jordan.

⁷ Sowell, Kirk (18 March 2016). "Jordan is Sliding Toward Insolvency". Carnegie Endowment for International Peace. Retrieved 20 March 2016.

⁸ International Labor Organisation. 12 Jun 2017 A Challenging Market Becomes More Challenging: Jordanian Workers, Migrant Workers and Refugees in the Jordanian Labour Market"

بنسبة 15.0 يليها الهند وأندونيسيا. والصين ثم الولايات المتحدة الأمريكية ثم السعودية هي أهم الدول التي تصدر السلع إلى الأردن.

ويواجه الأردن تحديات وطنية ومحلية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتي من أهمها: تراجع الأداء الاقتصادي وتباطؤ النمو الاقتصادي خلال الثمان سنوات السابقة، وعجز الموازنة العامة وارتفاع المديونية. وتراجع الصادرات الوطنية التقليدية (الفوسفات والبوتاس والأسمدة) متأثره بانخفاض أسعارها عالمياً، وتراجع تنافسية المنتجات المحلية، وارتفاع كلف الانتاج مقارنة في الدول المجاورة خاصة كلفة الطاقة⁹. إضافة إلى الافتقار إلى الخدمات المرتكزة على المعرفة، وإلى القدرات التنافسية الدولية والتنوع والابتكار، وصعوبة النفاذ إلى رأس المال المغامر خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات. ويرافق تلك التحديات ارتفاع نسب الفقر على المستويين الوطني والمحلي، والتفاوت التنموي بين المناطق، وافتقار الأردن إلى مصادر المياه، واعتماد الأردن على الاستيراد من الخارج لمعظم احتياجاته من مصادر الطاقة، حيث شكلت المصادر الخارجية ما نسبته (97.0%) من الطاقة الاستهلاكية.

وبالرغم من أن الأردن قد تأثر بما تأثر به مختلف دول العالم من انتشار قيم الحداثة، وانطلاق الثورات المعرفية والالكترونية، وبالرغم من أنه استقبل موجات متلاحقة من الهجرات المتباينة المشارب، التي أسهمت الى حد ما في تعزيز قيم الانفتاح والتنوع فيه، إلا أن بنيته الاجتماعية ما تزال تحتكم إلى حد بعيد للقيم التقليدية العشائرية، التي ما تزال تتمتع بنفوذ قوي، يفرض حضوره حتى في المجال السياسي. بل يمكن القول إن العلاقات السياسية تتحدد عموماً تحت مظلة العلاقات العشائرية، وهذا ما يظهر جلياً عند كل انتخابات نيابية أو بلدية. كل ذلك يجعل من الواقع الأردني واقعا مختلطاً غير متبلور المعالم، تتجاور بل تتقاطع فيه القيم الحداثية والتقليدية على نحو حميم، مع جور الأخيرة على الأولى في كثير من الأحيان.

في ظل ذلك، يمكن فهم الصعوبات التي تواجهها مؤسسات المجتمع المدني، بما فيها الأحزاب السياسية. إذ لا تستطيع تلك المؤسسات التحرر الكلي من هيمنة القيم التقليدية والعشائرية المعرقة لعملها. فالمهمة والكبيرة منها، تخضع بصورة مباشرة أو غير مباشرة للعائلة الحاكمة، التي تحاول نشر قيم الحداثة نوعاً ما، ولكن دون المغامرة بتحدي القيم التقليدية والتصادم معها. وأغلب الأحزاب لا تقام على أسس وبرامج فكرية أو ايديولوجية، وإنما تنشأ بمبادرة من شخصيات عشائرية قوية وثرية كانت في السلطة، تتخذ من تلك الأحزاب واجهة للحفاظ على وجودها وثقلها في الساحة السياسية والاجتماعية. أما الأحزاب ذات الصبغة الإيديولوجية، فهي أحزاب هشة

⁹ وزارة التخطيط والتعاون الدولي. 2016. البرنامج التنموي التنفيذي 2016-2018. ص.7.

غالبا، تعاني من النخبوية والانفصال عن قضايا الواقع والارتهان لأحزاب أجنبية والعجز عن اقناع الكثير من الناس بصدقيتها وجدوى وجودها.

كما أن هناك مشكلة اعتماد معظم مؤسسات المجتمع المدني الى حد تام على التمويل الأجنبي، الأمر الذي يفقدها قدرا كبيرا من استقلاليتها، ويجعلها مضطرة الى إعطاء الأولوية لتوجهات الجهات الأجنبية الممولة، التي قد لا تتسجم في كثير من الحالات مع التوجهات التقليدية المحافظة.

تأسيسا على ما تقدم؛ تجد المرأة في الأردن نفسها وسط ذلك الصراع المحتدم بين القيم المتضاربة. فمع أنها استطاعت أن تخرق اسوار مؤسسات التعليم المدرسي والجامعي، بل انها تفوقت على الذكور في كثير من المجالات الاكاديمية، كما وكيفا، إلا أن حضورها في الحياة العامة ما يزال متواضعا جدا، مقارنة بمعدلات تعليمها. وهذا ينسحب على تواجدتها في الحياة السياسية، فما تزال تعجز عن الوصول الى المجالس البلدية والنيابية، مع استثناءات قليلة، الا عن طريق "الكوتا" التي خصصت للمرأة. كما زالت تعاني من تقييدها في صور نمطية مجحفة وادوار محددة سلفا، قد تعرقل من قدرتها على الابداع والتقدم.

2. إطار الدراسة

يأتي هذا المشروع في إطار الشراكة التي تم الاتفاق عليها في أواخر 2017 بين التعاون السويدي/سيدي ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/كوثر في تقديم الدعم والخبرة الفنية في مجال إدماج قضايا النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في السياسات الاقتصادية والتجارية في المنطقة، من جهة، ودعم المتابعة والتقييم لأعمال التعاون والعمل التنموي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بعلاقة بالاستراتيجية النسوية في السويد وتنفيذ الاستراتيجية الإقليمية للتعاون الإنمائي السويدي مع منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وخطة عمل كوثر الاستراتيجية وإطار التنفيذ من جهة أخرى. ويهدف المشروع إلى إنتاج بيانات ومعلومات لتقديم أدلة تثبت وجود علاقة بين النوع الاجتماعي والتجارة لاستخدامها في الدعوة والحوار بشأن السياسات والتخطيط للتغيير نحو مساواة النوع الاجتماعي. كما سيتم توفير وسائل ومواد وأدوات مناسبة لهذا الغرض، وكذلك لدعم النساء كأفراد وجماعات والشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات أو المؤسسات العائلية للعثور على مكانة النساء على قدم المساواة مع الرجال في اقتصاداتهم، بما في ذلك أسواقهم التجارية ومجتمعاتهم وأسره.

ويقدم هذا التقرير تقييما وتدقيقا وتحليلا للنوع الاجتماعي لوضع المرأة في الاقتصاد الوطني والتجارة من منظور النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان لوضع خط أساس للأردن ، للتمكن من

وضع مبادئ توجيهية تتماشى مع الاهتمامات الوطنية والاقليمية في إطار أجندة 2030، واختيار مجموعة من المؤشرات ذات الصلة على مستوى الدول العربية.

وتتمثل فرضيات الدراسة في أن التمييز القائم على النوع الاجتماعي وعدم المساواة متجانسان ومشرعان بشكل منهجي في المؤسسات، بما في ذلك المؤسسات الاقتصادية في القطاعين العام والخاص من خلال السياسات والبرامج والأنظمة والسياسات والبرامج والخدمات والممارسات. وهذا ما يدعو إلى ضرورة تقييم واستعراض وتحليل ومراجعة هذه القوانين والإجراءات واللوائح والسياسات والبرامج والخدمات والممارسات لضمان تعميم مراعاة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان بشكل جيد وتحقيق الأهداف المتوافقة مع النتيجة المتوقعة: مساواة النوع الاجتماعي في هذه الحالة في مجال التجارة.

وباستخدام منهج العمل الموحد والأدوات الكمية والنوعية التي قام مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث بإعدادها ومشاركتها مع خبراء الستة دول المشمولة في الدراسة خلال الاجتماع الفني الأول الذي عقد في تونس في آذار 2018. حيث تم رسم خريطة أصحاب العلاقة، وتطبيق الاستبيان، وتحليل الاتفاقيات التجارية والسياسات والبرامج التنموية، وإجراء المقابلات الجماعية والفردية. فقد أرسل استبيان الدراسة إلى 10 دوائر حكومية ؛ 7 منظمات واتحادات نسائية، و6 منظمات حقوقية وتنموية، و4 مؤسسات اقتصادية مجتمع مدني، و3 غرف تجارية وصناعية ، إضافة إلى لجان الاستثمار والاقتصاد والأسرة في مجلس النواب، ومؤسسة اعلامية.

تنوعت خريطة أصحاب العلاقة في السياسات الاقتصادية والتجارية في الأردن ما بين الحكومية وغير الحكومية؛ فقد تم اختيار 18 منظمة موزعة كالتالي: (21%) منها كوزارة ، و (21%) هيئة حكومية، و 16% غرف صناعة وتجارة، و(16%) منظمات نسوية، و (16%) مؤسسات مجتمع مدني اقتصادية وتعاونية ، و (10%) لجان نيابية خاصة بالمرأة، وأخرى بالاقتصاد.

وتركزت طبيعة عمل المنظمات ذات العلاقة في وضع السياسات وبشكل أساسي الاقتصادية والمالية بنسبة (33%) ، وكل ما يرتبط بالصناعة والتجارة بنسبة (24%)، الاهتمام بالبيانات والدراسات وفي بعض الأحيان كسب التأييد بنسبة (14%)، ومنها ما هو أقرب إلى أن تكون تشريعية بنسبة (10%) ومتخصصة في الجمارك والضرائب (10%) ، ومنها ما هو متخصص في ريادة الأعمال خاصة التي تهتم بالنساء . كما تم عقد ثلاث حلقات نقاش مركزة للقطاع العام، وسيدات الأعمال وعضوات لجنة الصناعيات . وعقدت ثمانية مقابلات مع وزارة الصناعة والتجارة ووزارة التخطيط، ودائرة مراقبة الشركات، ودائرة الاحصاءات وغرفة صناعة الأردن

وملتقى صاحبات الأعمال والمهن. وتمّ مراجعة وتقييم سبعة اتفاقيات تجارية، ووثيقة رؤية الأردن 2025، والبرنامج التنفيذي التنموي للأعوام 2016-2028

وتم تقسيم التقرير إلى مقدمة وخلاصة وثلاثة أجزاء؛ حيث عرض في المقدمة السياق العام للأردن وإطار الدراسة من شرح لولاية الدراسة والأهداف والفرضيات ومنهجية العمل. وتمّ في الجزء الأول استعراض مؤشرات النوع الاجتماعي والحقوق والتنمية، الحقوق القانونية والحقوق الإنسانية، وتمّ قراءة وتحليل السياسات والاستراتيجيات والآليات على المستوى الوطني المتصلة بمساواة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة، بما في ذلك اقتصاديا، وخلص الجزء بجملة من الاستنتاجات والتوصيات.

واستعرض الجزء الثاني مؤشرات النوع الاجتماعي في القطاعات الاقتصادية والتجارية وتمّ الخوض في تفاصيل التقييم والتدقيق والتحليل على أساس النوع الاجتماعي في قطاعي الاقتصاد والتجارة بما يتضمن تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي على المستوى التنظيمي من خلال مراجعة وتحليل خريطة أصحاب العلاقة، واستعراض نتائج المسح السريع. كما تمّ تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي على المستوى البرامجي من خلال تحليل الاتفاقات الثنائية والإقليمية والدولية المختارة، والسياسات والاستراتيجيات الوطنية. وخلص الجزء الثاني بجملة من الاستنتاجات على المستويين التنظيمي والبرامجي وعدد من التوصيات.

وقدّم الجزء الثالث تحليل وتشخيص النوع الاجتماعي والتجارة، من خلال قراءة واستعراض العوامل التي ساهمت في تعزيز المساواة بين الجنسين بشكل عام، وفي مجال مشاركة المرأة الاقتصادية والتجارة بشكل خاص؛ وتمّ استعراض العقبات المتبقية بالرغم من الإنجازات التي تحققت. وخلص الجزء الثالث بجملة من الاستنتاجات والتوصيات المتمثلة بالعقبات والفرص الرئيسية التي تساهم في تقوية فجوات النوع الاجتماعي والتميز ضد المرأة بشكل عام وفي مجال مشاركة المرأة الاقتصادية وتمكينها مع التركيز على التجارة بشكل خاص، والبحث عن التغيير المطلوب والآليات التي يمكن اتباعها لتحقيق التغيير.

وخلص التقرير بالاجابة عن الفرضيات الأولية، واقتراح آليات العمل، وتحديد واقتراح الإجراءات التي تستجيب لنتائج دراسة حالة النوع الاجتماعي والتجارة من أجل تحديد الأولويات وتخطيط النتائج للتغيير قصير ومتوسط وطويل الأجل وتحقيق المساواة بين الجنسين في التنمية الاقتصادية القائمة على التجارة.

3. تعريف المصطلحات

النوع الاجتماعي: وهو هوية مكتسبة تختلف من مجتمع إلى آخر وفي نفس المجتمع ومن ثقافة إلى أخرى وفي نفس الثقافة. أما بالنسبة لِمَعْنَى أن تكون الأنثى فتاة وامرأة أو للذكر أن يكون فتى أو رجل فهذا أمر يتم تَعَلُّمُهُ وَيَتَغَيَّرُ مع تَغْيِيرِ الزمان والمكان. هذا ما يُبَيِّرُ وجود فروق في اعتبار "الذكورة" و "الأنوثة" في الثقافات المختلفة عبر الزمان والمكان. تُبَيِّنُ الآراء المختلفة حول كيف يتصرف الرجل والمرأة في الثقافات المختلفة أن اختلاف النوع الاجتماعي والهوية لا تُحدِّد فقط بناءً على بيولوجيتنا وإنما أيضاً بناءً على وجهات نظر مجتمعاتنا. قد تتغير الآراء المتعلقة بالنوع الاجتماعي إلا أن كون الشخص ذكراً أو أنثى فإن هذا لا يتغير¹⁰

التجارة: هي مفهوم اقتصادي أساسي يُعْنَى بشراء وبيع السلع والخدمات حيث يدفع المُشْتَرِي مقابل السلعة أو الخدمة إلى البائع، أو تبادل السلع أو الخدمات بين الأطراف. الأداة الأكثر شيوعاً المُستخدمة في تغطية هذه العمليات هي النقود، كما يُمكن للتجارة أن تتم من خلال تبادل السلع أو الخدمات بين الأطراف وهذا ما يُسمى بالمقايضة، أو يكون الدفع من خلال العملات الافتراضية حيث تُعتبر "البيتكوين" العملة الافتراضية الأكثر شيوعاً. كما تشمل التجارة أيضاً العمليات التجارية التي يتراوح تعقيدها بين تبادل بطاقات بيسبول بين هواة جمعها وبين البروتوكولات التي تعتمد على السياسات متعددة الجنسيات المتعلقة بالتصدير والاستيراد بين الدول.¹¹

تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي والتحويلي: تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي والتحويلي/ PTGA منهجية تهدف إلى تقييم أداء العمل حول مساواة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة والتعليم من هذا التقييم وتطويره. فهي تدمج الأفكار المستمدة من نظرية التطبيق للتنمية النسوية وتطوير النوع الاجتماعي بأفكار جديدة حول التعليم التنظيمي والتغيير القائم على التقييم البناء وتعلم النظرية والممارسة الخاصة بالمنظمة. إنها عملية تعليمية مصممة على أساس التعليم التجريبي/تعليم الكبار. وهي ليست تقييماً خارجياً ولا تقييماً لتأثير نتائج العمل الذي تقوم به منظمة أو شركة، بل تقييم ذاتي تنظيمي لتنفيذ السياسات: فهو يدرس ما إذا كانت المنظمة قد

¹⁰ مشروع تمكين المرأة وصولاً إلى تحقيق مساواة النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية؛ دليل الإطار العمل الاصطلاحي والعملياتي والمرجعي للنوع الاجتماعي، مركز كوثر، 2018، ص. 4-3. نقلاً عن: <http://talkitover.in/self/gender-stereotypes>

¹¹ مشروع تمكين المرأة وصولاً إلى تحقيق مساواة النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية؛ دليل الإطار العمل الاصطلاحي والعملياتي والمرجعي للنوع الاجتماعي، مركز كوثر، 2018، ص. 8. نقلاً عن: <http://www.investopedia.com/terms/t/trade.asp>

أوجدت الظروف التنظيمية وإلى أي مدى تم ذلك، ومعايير لتعزيز (أو عدم تعزيز) مساواة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة¹².

بيئة الأعمال التجارية : المحيط الكلي ، والتي لها تأثير مباشر أو غير مباشر على أداء المؤسسة التجارية وربحياتها ونموها وحتى بقائها. والمحيط الكلي يشمل مجموعة من العوامل، مثل العوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية والعوامل السياسية والقانونية والعوامل الديموغرافية والعوامل الفنية، وتأمين الموارد البشرية والموارد المادية، وتأمين الأجهزة التكنولوجية (التكنولوجية) الملائمة، وتجهيز البنى التحتية المادية، والتي تسهم بدرجة كبيرة في تنظيم الأعمال، وتسهيل الإجراءات، وحماية الملكية، وكذا القيم والثقافة السائدة لدى أفراد المجتمع في تصورهم عن المال والعمل، وتحكم سلوكهم إزاء ذلك¹³.

سيده الأعمال الأردنية: المرأة الأردنية التي تعمل في مؤسسة تملكها أو جزء منها أو في مهنة أو تجارة، ويعمل تحت إشرافها مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني¹⁴.

حقوق الإنسان: "حقوق الإنسان هي ضمانات قانونية عالمية تحمي الأفراد والمجموعات من إجراءات الحكومات وغير الحكومات التي تتدخل في الحريات الأساسية والكرامة الإنسانية¹⁵."

حقوق المرأة الإنسانية: "تساوي النساء والرجال في الحقوق والكرامة الإنسانية المتصلة، وسائر المقاصد والمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وغير ذلك من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، ولاسيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، فضلاً عن إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، وإعلان الحق في التنمية"¹⁶.

أدوار النوع الاجتماعي: هو الدور أو السلوك الذي يتعلم الشخص أنه مناسب لجنسه/ جنسها البيولوجي، وبناء النوع الاجتماعي الذي يُحدِّدُه نظام القيم السائدة والأنماط الاجتماعية والثقافية

¹² مشروع تمكين المرأة وصولاً إلى تحقيق مساواة النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية؛ منهجيات وأدوات تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي ، مركز كوثر، 2018، ص. 14 .

¹³ استمد التعريف من عدة مصادر : <https://businessjargons.com/business-environment.html> ; Buisness Jargon .

module 3: business around us : <http://download.nos.org/srsec319new/319EL3.pdf>

¹⁴ تعريف دائرة الإحصاءات العامة لصاحب العمل .

¹⁵ مشروع تمكين المرأة وصولاً إلى تحقيق مساواة النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية؛ ملحق المنهجيات والأدوات ، مركز كوثر، 2018، ص. 6، نقلاً عن تعريف الأمم المتحدة، 2000.

¹⁶ مشروع تمكين المرأة وصولاً إلى تحقيق مساواة النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية؛ ملحق المنهجيات والأدوات، مركز كوثر، 2018، ص. 6 . نقلاً عن فقرة 8، إعلان ومنهج عمل بيجين .

والسياسية ... في المجتمع و/أو المجموعة التي يتبع إليها الشخص. وتتغير أدوار النوع الاجتماعي في نفس المكان والزمان وفقاً للأنشطة التي يقوم بها الرجل أو المرأة في زمن معين ومكان معين وحسب ما يُنظر إلى المرأة والرجل في أي زمان وفي أي مكان¹⁷.

¹⁷ مشروع تمكين المرأة وصولاً إلى تحقيق مساواة النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية؛ **ملحق المنهجيات والأدوات**، مركز كوثر، 2018، ص. 6 . نقلاً عن فقرة 8، إعلان ومنهاج عمل بيجين.

الجزء الأول: المساواة بين النوع الاجتماعي، الحقوق الإنسانية والتنمية

أ-1. مؤشرات النوع الاجتماعي والحقوق والتنمية

جدول (1) بيانات مصنفة حسب الجنس: التعليم، الصحة والمشاركة في الحياة العامة			
النسبة ذكور/إناث	ذكور	إناث	المؤشر
مؤشر المساواة بين الجنسين			
التعليم*			
2.8-	%3.5	%10	نسبة الأمية
			التسجيل في المدارس
1	%50.3	%49.2	التعليم الابتدائي
1.2-	%44.6	%55.4	التعليم الثانوي
1-	%48.4	%51.6	التعليم العالي**
الصحة / الصحة الجنسية والانجابية***			
1.4-	72.8	74.2	متوسط العمر المتوقع/أمل الحياة عند الولادة (سنوات)
		19 لكل 100 ألف مولود حي	نسبة وفيات الأمهات عند الولادة
		61.2	نسبة استعمال وسائل منع الحمل (النساء من 15-49 عاماً)
المشاركة السياسية / المشاركة في الإدارة***			
5.5	%84.7 ، 110	%15.3 ، 20	نساء برلمانيات (# ، %)
3.1	%75.9 ، 22	%24.1 ، 7	الوزيرات (# ، %)**
4.4	%81.5 ، 790	%18.5 ، 180	قاضيات (# ، %)
* وزارة التربية والتعليم 2016 - مسح العمالة والبطالة 2016 / دائرة الإحصاءات العامة			
** إحصاءات وزارة التعليم العالي 2015-2016			
*** الكتاب الإحصائي السنوي 2016 / دائرة الإحصاءات العامة			
**** تشكيل حكومة عمر الرزاز - حزيران 2018			

حققت المرأة الأردنية تقدماً ملحوظاً في مجالي التعليم والصحة، إلا أن التقدم في المشاركة الاقتصادية والسياسية لا زال محدوداً. فتعتبر نسب تعليم الإناث في الأردن مرتفعة¹⁸، ونسبة إلتحاقهن بالمؤسسات التعليمية أعلى من الذكور، وبلغت نسبة الطالبات للطلاب في مرحلة البكالوريوس 112.4%، وفي المرحلة الثانوية 114.8%، وفي المرحلة الأساسية 96.3%. كما وتؤكد إحصائيات اليونسكو¹⁹ على أن الأردن يحتل المركز 52 من بين 158 دولة في مجال محو الأمية بشكل عام، ويحتل المركز الخامس عربياً بعد كل من ليبيا وفلسطين والسعودية والكويت.

وفيما يتعلق بمحو أمية النساء الأردنيات، فإن الأردن يحتل المركز العاشر عالمياً (من 118 دولة) والأول عربياً في مجال محو أمية النساء كبيرات السن (65 عاماً فما فوق) وبنسبة 81.8%، وتشكل النساء البالغات من مجموع الأميين في الأردن 62% وتحتل بذلك المركز 78 من بين 157 دولة. ويبلغ عدد النساء البالغات الأميات حوالي 59 ألف أمية ويحتل الأردن بذلك المركز 108 من بين 157 دولة، فيما تبلغ نسبة محو الأمية بين الأردنيات البالغات 97% ويحتل الأردن بذلك المركز 39 من بين 158 دولة²⁰.

ويبلغ عدد الأسر في الأردن مليون و 977,534 ألف أسرة مع إستثناء حوالي 15.576 ألف أسرة لم تكتمل بياناتها، ترأس الذكور مليون و 692.662 ألف أسرة، فيما ترأست الإناث 249.241 ألف أسرة وبنسبة وصلت الى 12.8%. ومن حيث المستوى التعليمي للنساء اللاتي يرأسن أسرهن، فإن 74501 أسرة ترأسها نساء هن أميات وبنسبة 30.4%، فيما بلغ عدد الأسر التي ترأسها نساء يحملن شهادة البكالوريوس فأعلى 9.4% وبعدها 23169 أسرة منها 2035 أسرة ترأسها نساء يحملن شهادة الماجستير، و 655 أسرة ترأسها نساء يحملن شهادة الدكتوراة.

من جهة أخرى ذات علاقة، أشارت وثيقة معلومات برنامج مساندة إصلاح التعليم في الأردن²¹ - الذي وافق البنك الدولي على تمويل 200 مليون دولار منه، وتتكفل الحكومة الأردنية بـ 500 مليون دولار على مدى خمس سنوات - الى العديد من التحديات التي تواجه النظام التعليمي في

¹⁸الأردن بالأرقام 2017 - <http://dosweb.dos.gov.jo/DataBank/JordanInFigures/JORINFIGDetails2017.pdf>

¹⁹ <https://en.unesco.org/themes/literacy-all/five-decades> للإطلاع على التفاصيل فيما يتعلق بمحو الأمية
²⁰ أحرز الأردن تقدماً ملحوظاً خلال العقود الماضية في مجال محو الأمية، إلا أن الضرورة لا زالت ملحة للإستثمار في محو أمية النساء والفتيات، خاصة وأن نسبة الأمية بين الإناث هي أعلى من نسبة الأمية بين الذكور، حيث تشير دائرة الإحصاءات العامة الى أن نسبة الأمية بين الإناث

بلغت عام 2016 حوالي (10%) ونسبة الأمية بين الذكور هي 3.5% وبفجوة النوع الاجتماعي وصلت الى (6.5) -.

²¹ للإطلاع - <http://projects.worldbank.org/P102487/higher-education-reform-knowledge-economy?lang=ar&tab=overview>

الأردن والتي يجب مواجهتها من أجل دفع التنمية الاقتصادية الى الأمام. وسيعمل البرنامج على وضع الحلول لها وتنفيذها خلال السنوات القادمة. ومن ضمن التحديات التي أبرزتها الوثيقة، وصول نتائج تعلم الطلاب والطالبات الضعيفة على كافة المستويات الى مستوى متأزم، فواحد من كل 5 طلاب في الصف الثاني لا يمكنه قراءة كلمة واحدة من فقرة مخصصة للقراءة، ونصفهم غير قادرين على حل مسألة طرح واحدة بصورة صحيحة، وبالتالي يعانون من نقص في مهارات أساسية للقراءة والحساب تلازمهم الى المراحل الدراسية الأعلى وتنعكس على نتائجهم، فثلثا الطلاب في عمر 15 عاماً لم يحققوا المستوى الأساسي من الكفاءة في الرياضيات، ونصفهم الآخر دون المستوى الأساسي في القراءة والعلوم.

ووفقاً للوثيقة ، فإن التنمية الاقتصادية في الأردن تعتمد على وجود نظام تعليمي يكسب الطلاب والطالبات المهارات المعرفية والإجتماعية والعاطفية المطلوبة لتحقيق النجاح في سوق العمل والتجارة، مما يستدعي تحسين فرص الحصول على التعليم وجودة التعليم لكل من الفتيات والأولاد لتحقيق الإمكانيات الكاملة للإستثمارات التعليمية بهدف تحقيق الإزدهار الاقتصادي.

كما أكدت الوثيقة على أن من الأهداف الإنمائية للبرنامج شمولها على تقييم النوع الاجتماعي، فعلى الرغم من أن حالات عدم المساواة في النوع الاجتماعي والفجوات في النظام التعليمي متعددة الأوجه وتشكل جزءاً لا يتجزأ من العمليات العامة لوزارة التربية والتعليم، وعلى الرغم من أن معدلات الإلتحاق في التعليم الإبتدائي متساوية الى حد كبير بين الذكور والإناث، غير أن بيئة التعلم والمناهج وطرق التعلم والبيئة المعادية وأنظمة الإدارة تستمر في تعزيز أدوار النوع الاجتماعي النمطية والمنسوبة إجتماعياً.

كما أكدت على أن هذه الفروقات جلية للعيان في معدلات الإلتحاق في المرحلة الثانوية، وفي أداء وتحصيل الذكور والإناث ومعلميهم، حيث تحقق الطالبات نتائج أفضل من الطلاب، إلا أن الطلاب أكثر تسرباً من الطالبات في هذه المرحلة، فتدني التحصيل والتسرب كانا نتيجة عوامل متعددة من بينها المسائله والمؤهلات غير الكافية للمعلمين والمعلمات، والعنف الممارس ضد الطلاب والطالبات وفيما بينهم بما في ذلك التنمر خاصة بين الطلاب. وفي المناطق النائية والريفية يشكل بعد المسافة بين المدرسة ومكان السكن عاملاً آخر، إضافة الى الوضع الاقتصادي جعل الأسر تجبر و/أو تشجع الطلاب والطالبات على ترك المدرسة مما أدى لإرتفاع معدلات عمالة الأطفال والزواج المبكر والعنف.

وفي مجال المشاركة السياسية، فإن الحقيقة التي لا يختلف عليها إثنان ولا تقبل الشك ، أن النساء الأردنيات وصلن الى البرلمان وإن كن الأقل تمثيلاً بين النساء على مستوى برلمانات العالم ، وبعيداً عن آدائهن البرلماني الذي لم يكن أقل أهمية عن أداء زملائهن البرلمانيين ، فإنه يعد إنجازاً بحد ذاته في ظل معوقات وتحديات إجتماعية ، قانونية ، إقتصادية ، سياسية وثقافية. وخلال عام 2016 صدر قانون الإنتخاب لمجلس النواب²² رقم 6 لعام 2016 وبموجبه فقد تم تخفيض عدد مقاعد المجلس الى (130) مقعداً خصص منها (15) مقعداً للكوتا النسائية بواقع (11.5%) من المقاعد الإجمالية. وقد جرت انتخابات مجلس النواب الثامن عشر بتاريخ 2016/9/20 حيث بلغ عدد المرشحين 1252 مرشحاً ومرشحة منهم 257 مرشحة. وتمكنت خمس نساء من الفوز بالتفافس ، وبهذه النتيجة فقد إرتفعت نسبة التمثيل النسائي في المجلس لتصل الى 15.3% وهي أعلى نسبة تمثيل نسائي في تاريخ مشاركة النساء في الحياة البرلمانية. وفي مجال المشاركة الحزبية، وبعد صدور قانون الأحزاب السياسية²³ رقم (39) لعام 2015، فقد بلغ عدد الأحزاب السياسية المرخصة في الأردن وفقاً لبيانات وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية 50 حزباً، إلا إن مشاركة النساء الأردنيات في الحياة الحزبية كانت ولا زالت ضئيلة ، خاصة على مستوى القيادات بالرغم من الدور الكبير الذي لعبته النساء منذ مطلع خمسينيات القرن الماضي في مسيرة الأحزاب السياسية التي شهدت إنفتاحاً سياسياً بعد عام 1989 وصدور قانون الأحزاب السياسية رقم (32) لعام 1992. ووفقاً لأرقام التقرير الوطني "تقدم المرأة الأردنية نحو العدالة والمشاركة والمساواة (2010-2011)" الصادر عن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة²⁴، فإن نسبة عضوية النساء في الهيئات التأسيسية للأحزاب السبعة عشر والتي كانت قائمة ما بين عامي 1992-1993 لم تزد عن 5% ، وأن ثلاثة أرباع هذه الأحزاب لم تضم أي امرأة في هيئاتها القيادية في حين كان هنالك امرأة واحدة أو إثنين في رابعها الرابع أي ما نسبته (23.5%). وإرتفعت نسبة تمثيل النساء في الهيئات العامة للأحزاب السياسية منذ عام 2005 ، حيث تشير البيانات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة الى أن نسبة النساء الى الرجال كانت (6.8%) عام 2005 و(7.5%) عام 2007 وإرتفعت بشكل ملحوظ الى (27.8%) عام 2008 و(29.1%) عام 2009. ويُرجع البعض سبب الإرتفاع الى رفع الحد الأدنى لعدد الأعضاء المؤسسين الى (500) شخص والذي تم إقراره بموجب قانون الأحزاب

²² قانون الإنتخاب لمجلس النواب لعام 2016 - <https://iec.jo/sites/default/files/ElectionNo6-2016.pdf>

²³ قانون الأحزاب السياسية لعام 2015 - <http://moppa.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=214>

²⁴ للإطلاع على التقرير <http://www.women.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=238&ID=80>

السياسية رقم (17) لعام 2007 . وخلال انتخابات مجلس النواب الثامن عشر عام 2016، فقد شكل المرشحين عن الأحزاب (39 حزباً من 50 حزباً) ما نسبته (18%) من إجمالي عدد المرشحين، بما مجموعه (234) مرشحا ومرشحة، حيث كانت نسبة الذكور منهم (81.7%) مقارنة بنسبة الإناث (18.3%)، وقد توزع المرشحون من ذوي الانتماءات الحزبية على (99) قائمة انتخابية في مختلف الدوائر الانتخابية.

وفي إطار السلطة القضائية، فقد أكدت التقارير القضائية الصادرة²⁵ عن وزارة العدل في الأردن لعام 2016 على الزيادة المستمرة في أعداد القضاة ذكورا وإناثا خلال السنوات 2009-2016 حيث إرتفع عددهم من 754 قاضياً وقاضية عام 2009 ليصل الى 970 قاضياً وقاضية عام 2016، وشكلت النساء ما نسبته 18.5% من أعداد القضاة وبعده بلغ 180 قاضية.

أما على مستوى الوزارات ، وفي حزيران 2018، فتعدّ حكومة الدكتور عمر الرزاز، والتي تشكلت في حزيران 2018 ، الحكومة الأكثر اهتماما بضم أكبر عدد من الوزيرات في تاريخ المملكة الأردنية الهاشمية، فإن كان تعيين السيدة إنعام المفتي كأول وزيرة أردنية عام 1979، تمّ تعيين 7 وزيرات من بين 29 وزيراً وبنسبة وصلت الى 24.1%، وهي أعلى نسبة تمثيل نسائي في الحكومات الأردنية كافة، مما يؤكد بأن وعود رئيس الوزراء المكلف بضرورة وجود مشاركة فعالة من النساء كوزيرات قد جاءت في مسارها الصحيح. فقد أثبتت المرأة الأردنية وخاصة الشابات أنهن قادرات على الأداء المتميز وترك بصمات إيجابية إستناداً إلى مؤهلاتهن وخبرتهن، وإن إشراكهن بمجلس الوزراء سيسهم في تمهيد الدرب أمام مزيد من النساء للوصول إلى المشاركة الفعالة في إدارة الشأن العام كمواطنات قادرات وعازمات على تحمل المسؤولية العامة ، متمتعات بكامل الحقوق المكفولة لهن بموجب الدستور الأردني والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان.

أ-2. الحقوق القانونية والحقوق الإنسانية

إن الإرادة السياسية لتمكين النساء حاضرة وبقوة، وتم التعبير عنها بوسائل عدة منها سلسلة الأوراق النقاشية²⁶ التي أطلقها جلالة الملك عبدالله الثاني بهدف تحفيز الحوار الوطني حول الإصلاحات السياسية والتحول الديمقراطي التي يشهدها الأردن، وتبرز أهمية الأوراق النقاشية جميعها في تشديدها على دور النساء الأردنيات في مختلف المجالات السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية ، وإعتبارهن جزءاً لا يتجزأ من عمليات الإصلاح والتطوير والتغيير نحو

²⁵ للإطلاع على التقارير <http://www.moj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=274>

²⁶ للإطلاع على الأوراق النقاشية <http://www.pm.gov.jo/category/1477259615.html>

مستقبل أفضل ، وأن عليهن واجبات ولهن حقوق تفرضها المواطنة الفاعلة وتدعمها الرؤية الملكية الثاقبة والحكيمة.

ويعتبر الاهتمام بحقوق الإنسان بشكل عام وحقوق المرأة بشكل خاص من أهم الأمور التي يعمل عليها الأردن. فقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 في المادة الثانية منه على حقوق الإنسان وأنه يحق لكل فرد التمتع بكل الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان بدون أي تمييز، شاملاً التمييز القائم على الجنس. كما أن أحكام العهدين لعام 1966 ، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذي صادق عليهما الأردن وتم نشرهما في الجريدة الرسمية في عام 2006، جاء المبدأ العام بعدم التمييز، إذ يتضمن كل من العهدين في المادة (3) منهما نصوصاً متماثلة تلزم الدول المصادقة عليها أن تضمن المساواة بين الجنسين في التمتع بجميع الحقوق المنصوص عليها. كما أكدت مجموعة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المعنية بحقوق العمل والتي انضمت الأردن إلى سبع اتفاقيات على حقوق العمال وعدم التمييز على أساس الجنس. كما صادق الأردن على اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الطفل وتم نشرها في الجريدة الرسمية عام 2006. وجاءت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي تعتبر المرجعية الرئيسية لحقوق المرأة لتؤكد على مبدأ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز ضد المرأة ، كما نصت هذه الاتفاقية على أن هذه حقوق هي حقوق إنسانية لا يجوز انتهاكها وقد صادق الأردن عليها مع بعض التحفظات وتم نشرها في الجريدة الرسمية في 2007/8/1، وقدم الأردن ست تقارير إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وبالنسبة للمواثيق الإقليمية فقد صدر عن مجلس جامعة الدول العربية عام 2004 الميثاق العربي لحقوق الإنسان وصادق عليه الأردن بتاريخ 2004/10/24 ودخل حيز النفاذ بتاريخ 2008/5/15 ، وكان لحقوق المرأة نصيباً فيه حيث جاء في المادة (3/3) "الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع السماوية الأخرى والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة ". وأكد منهاج العمل الدولي الصادر عن المؤتمر الدولي الرابع للمرأة والذي عقد في بكين عام 1995 على جميع حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما في ذلك الحق في التنمية كحقوق عامة وغير قابلة للتجزئة ومترابطة ويتوقف بعضها على بعض.

وأحرز الأردن تقدماً في مجال الإصلاح التشريعي لتعزيز حماية النساء وحقوقهن، كقانون الضمان الاجتماعي (2014)، ونظام تسليف النفقة (2015)، ونظام الخدمة المدنية (2013)،

والقانون الجديد للحماية من العنف الأسري (2017)، ونظام دور إيواء النساء المعرضات للخطر (2016)، ونظام العمل المرن (2017) في القطاعين العام والخاص، وخطة تحفيز النمو الاقتصادي (2018-2022)، وتعديلات قانون العقوبات (2017) التي ألغت المادة التي تتيح للمغتصب الزواج من ضحيته والإفلات من العقاب (المادة 308)، ومنع استخدام العذر المخفف بحق مرتكبي الجرائم بذريعة "الشرف" (المادة 98)، وقانون الحماية الجزائية لذوات الإعاقة.

أما فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية للمرأة الأردنية؛ فهناك رابط ما بين تمتع النساء بحقوقهن الاقتصادية وما بين قدرتهن على قيادة الأعمال وإقامة المشاريع التجارية والصناعية والإنتاجية، فمثلاً يعتبر حصول النساء على حقوقهن في تملك الأراضي والشقق من الأمور الهامة التي تضمن لهن الحماية الاجتماعية، ومدى قدرتهن على الحصول على التسهيلات الائتمانية، والقروض والمنح والتعليم والتدريب المناسب، كل تلك الموارد تعزز فرص البدء بمشاريعهن الخاصة المدرة للدخل.

وبناء عليه؛ تواجه المرأة الأردنية عقبات في التمتع بالحقوق الاقتصادية الكاملة؛ حيث تعتبر ملكية النساء في الأردن لأصول الأسرة من أراضي وشقق وماشية وأدوات وآلات متدنية مقارنة مع الرجال. فقد أكدت الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لعام 2015 الى أن الإناث يملكن 15.8% من الأراضي مقابل 51.3% للذكور، في حين شكلت مساحة الأراضي التي تملكها الإناث 9.9% والتي يملكها الذكور 69.7%. أما نسبة الشقق التي تملكها الإناث فوصلت الى 23% مقابل 60.9% للذكور، في حين شكلت مساحة الشقق التي تملكها الإناث 22.2% مقابل 70.5% للذكور. ومن حيث الملكية المشتركة ما بين الإناث والذكور، فقد ارتفعت الملكية المشتركة للأراضي الى 32.9%، وارتفعت الملكية المشتركة للشقق لتصل الى 16%، وشكلت المساحة المشتركة للأراضي 20.4% والمساحة المشتركة للشقق 7.3%.

وقد يكون مرد ذلك الوضع المختل بسبب حرمان المرأة من الميراث كأحد العوامل الاجتماعية الرئيسية، سواء بإجراء عمليات التنازل من قبل الآباء لأبنائهم الذكور و / أو بإجراء التنازل بالتوود والتخجيل و / أو بممارسة الضغوطات العائلية والتهديد والإكراه للتنازل عن حقوقهن الإرثية، إضافة الى جهل النساء بحقوقهن و / أو خوفهن من المطالبة بها، جميعها تعمل على توسيع دائرة النساء اللاتي لا يملكن الشقق والأراضي، وترسيخ لما يعرف بـ "تأنيث الفقر" الذي يزيد من أعداد النساء الفقيرات والمهمشات وغير القادرات على إعالة أنفسهن وأسرهن، ويفقدن القدرة على مواجهة أعباء الحياة المادية ويوقع العديد منهن في مشاكل قانونية ويتم إستغلالهن بمختلف الطرق والوسائل، وتترجع أملهن في القيام بمشاريعهن الخاصة.

ومن العقبات الأخرى التي تواجه حقوق النساء الاقتصادية؛ أن عدد النساء الأردنيات اللاتي حصلن على قروض من البنوك متدنٍ مقارنة مع الرجال، حيث إن شروط منح القروض الشخصية من قبل البنوك التجارية متشددة الى حد كبير، فلا يمكن منح القرض دون وجود راتب شهري أو دخل ثابت، وفي كثير من الحالات يتم رهن أموال غير منقولة ضماناً للقرض، وطلب كفلاء مليونيين، وتقديم كشف حساب بنكي وغيرها الكثير، كما لا يمكن بأي حال من الأحوال تجاوز قيمة القسط الشهري 40% من دخل المقرض أو المقرضة. فقد أشار التقرير السنوي²⁷ لعام 2016 والصادر عن جمعية البنوك الأردنية بأن عدد المودعين في جميع البنوك العاملة في الأردن بلغ نحو مليونين مودع وأن ثلثهم تقريباً من النساء، وبلغ عدد المقرضين من البنوك حوالي 565 ألف مقرض وتشكل النساء 19.2% منهم وبعدها 108480 مقرضة. وتوزيع القروض الممنوحة للأفراد حسب نوع القرض، فتبين بأن 37.9% منها قروض سكنية، و 34% سلف شخصية، و 16.5% قروض سيارات.

ومن جانب آخر، تركز مؤسسات التمويل الأصغر خدماتها على النساء لغايات تمكينهن وزيادة مشاركتهن الاقتصادية، حيث بلغت قروض شركات التمويل الأصغر لكلا الجنسين 180 مليون دينار مع نهاية عام 2015. وتختلف شروط منح النساء قروض صغيرة من مؤسسات التمويل الأصغر عن شروط البنوك التجارية، فغالبية النساء لا يعملن أو ليس لديهن دخل آخر، وضمانات الإقراض إن طلبت منهن تكون في إطار متساهل. حيث يشار الى أن الخدمات المقدمة للنساء من عدد من مؤسسات الإقراض ساهمت ولا تزال بشكل أو بآخر، في إنتشال العديد منهن من دائرة الفقر، وفتحت أمامهن أبواب مستقبل أفضل لهن ولأسرهن من خلال سلسلة متنوعة من القروض الميسرة خاصة للنساء اللاتي يرأسن أسرهن، واللاتي لا يملكن الأصول والموارد أو اللاتي لا يعملن. كما ويعتبر التعامل مع النساء اللاتي لديهن مشاريع إنتاجية قائمة وناجحة، ومنحهن قروض لغايات التوسع في الأعمال في غاية الأهمية وفي صلب أعمال هذه المؤسسات. إلا أنه وفي مقابل ذلك نجد الكثير من النساء المقرضات يعانين ولا يزلن من التبعات القانونية والاجتماعية لتعثرهن في سداد قروضهن، سواء أكن مقرضات أو ضامنات (كفيلات) لقروض غيرهن. مما يجعل هنالك حاجة الى إعادة النظر بالأسس التي يتم بناءً عليها الموافقة على إقراض النساء، والتركيز على تدريب النساء مهنيًا وبناء قدرتهن وتوفير ضمانات للقروض تكفل السداد المريح بدون تكاليف إضافية مبالغ فيها، تتناسب مع أوضاع الفقيرات من

²⁷ <http://abj.org.jo/ar-jo/annual-reports-ar-JO>

النساء، والبعد عن اللجوء الى الحبس كوسيلة إكراه وضغط في حالة العجز عن الوفاء بالدين، لتكون بذلك هذه المؤسسات داعمة للنساء في إطار تمكينهن الاقتصادي، وإنتشالهن من دائرة الفقر والبطالة. فتمكين المرأة إقتصادياً يتطلب سياسات إقراض وتحصيل ومتابعة تراعي إحتياجات النوع الاجتماعي وتمكن النساء في كل الظروف. فحبس المرأة المدينة لعدم سداد الدين يخالف نص المادة (11) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الذي صادق عليه الأردن عام 2006 وتم نشره في الجريدة الرسمية، وبالتالي فإنه يسمو في قوته على التشريعات الوطنية وهو الأولى في التطبيق، ووفق ما إستقر عليه إجتهااد محكمة التمييز الأردنية. حيث تنص المادة (11) من العهد على أنه: " لا يجوز سجن أي إنسان لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدي". هذا وقد صدرت عدة أحكام قضائية أردنية رفضت إجابة طلب الدائن حبس المدين، وإستندت إلى أن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المصادق عليها من قبل الدولة تسمو على القوانين المحلية. حيث إن التزاماتنا الدولية المتمثلة في المصادقة على هذا العهد توجب علينا إعادة النظر في النصوص القانونية التي تجيز حبس المدين، حيث تنص المادة (22/أ) من قانون التنفيذ رقم 25 لسنة 2007 وتعديلاته على أنه: " يجوز للدائن أن يطلب حبس مدينه إذا لم يسدد الدين أو يعرض تسوية تتناسب ومقدرته المادية خلال مدة الاخطار، على أن لا تقل الدفعة الأولى بموجب التسوية عن 25% من المبلغ المحكوم به".

ومن جانب اقتصادي آخر، بلغ الدخل السنوي للأسر في الأردن خلال عام 2016 حوالي 14.74 مليار دينار، فيما بلغت مديونية الأفراد 9.589 مليار دينار، حيث إرتفعت نسبة مديونية الأفراد الى دخلهم لتصل الى 69.3% (وهي أيضاً 65% إذا ما تم الأخذ بعين الإعتبار قيام بعض البنوك بإعادة تصنيف بياناتها وقيام البنك المركزي بتجميع بيانات تفصيلية أكثر عن مديونية الأفراد) وذلك بسبب إرتفاع إلتزامات الأفراد بشكل يفوق النمو في دخلهم نتيجة للظروف الصعبة التي تمر بها المنطقة وتداعياتها السلبية على الأردن²⁸. ومن الملفت للنظر هو إنخفاض مديونية الأفراد لدى الجهاز المصرفي (البنوك) خلال عام 2016 بنسبة 2.6% في مقابل ارتفاع مديونية الأفراد لدى المؤسسات المالية غير المصرفية وبنسبة 9.1%. فقد بلغت مديونية الأفراد لدى الجهاز المصرفي 8.737 مليار دينار مقابل 852 مليون دينار لدى المؤسسات المالية غير المصرفية التي تشمل شركات التمويل الميكروي والشركات المدرجة في بورصة عمان

²⁸ تقرير الإستقرار المالي لعام 2016 والصادر عن البنك المركزي الأردني.

وشركات التأجير التمويلي التابعة للبنوك. وكانت حصة شركات التمويل الميكروي من هذه المديونية ما نسبته 24.8% بقيمة 211.3 مليون دينار خلال عام 2016، في حين كانت مديونية الأفراد خلال عام 2015 بحدود 180 مليون دينار. وقد نبه البنك المركزي البنوك العاملة في الأردن لمخاطر إقراض الأفراد ودراسة التوسع فيه، خاصة وأنه يوجد حوالي 11 بنكاً قد تجاوز سقف عبء الدين المحدد في سياساته الائتمانية ما نسبته 50% من الدخل الشهري المنتظم للعميل. فكيف هو الحال في إقراض العديد من النساء لدى شركات التمويل الميكروي دون أن يكون لديهن أي دخل منتظم!؟

وفي مجال الإستثمار، فقد أشار تحليل ملكية الأوراق المالية حتى تاريخ 2016/4/19 والصادر عن مركز إيداع الأوراق المالية في الأردن الى أن الأردنيات يملكن 4.88% من إجمالي القيمة السوقية للأسهم المدرجة ببورصة عمان بواقع 445 مليون سهم وبقيمة إجمالية بحدود 831 مليون دينار، مقابل ذلك فإن ملكية الأردنيين الذكور وصلت الى 17.3% وبواقع 2023 مليون سهم وبقيمة إجمالية وصلت الى 2954 مليون دينار. حيث بلغ عدد المستثمرات الأردنيات 113.9 ألف مستثمرة (حتى الإناث أقل من 18 عاماً يتم تصنيفهن على أنهن مستثمرات، وهو ما يجافي الواقع) وبنسبة 40.7% من مجموع المستثمرين، مقابل 144.8 ألف مستثمر أردني بلغت نسبتهم 51.8% من مجموع المستثمرين، وتوزعت باقي النسب والبالغة 7.5% على المستثمرين العرب والأجانب ذكوراً وإناثاً. ومن جهة أخرى، هنالك فارق كبير ما بين معدل حصة المستثمرة الأردنية بالدينار مقارنة بحصة المستثمر الأردني، حيث بلغت حصة المستثمرة حوالي 3907 ديناراً مقابل 13970 ديناراً حصة المستثمر. وإن هذا الفارق الكبير بين الحصتين هو مؤشر حقيقي على الفجوة الإقتصادية بين الجنسين والتي ساهمت فيها عوامل كثيرة كحرمان النساء من الميراث وضعف ملكية النساء للأراضي والعقارات، وضعف قدرتهن للوصول الى الموارد المختلفة، وتدني مستوى مشاركتهن الاقتصادية، وتدني إن لم يكن إنعدام وصولهن لمواقع صنع القرار الاقتصادية.

ويعد معدل البطالة في الأردن مرتفعاً ووصل الى (18.4%)²⁹ وقد بلغ معدل البطالة للذكور خلال الربع الأول من عام 2018 (16.0%) مقابل (27.8%) للإناث، ويتضح أنّ معدل البطالة قد ارتفع للذكور بمقدار 2.1 نقطة مئوية وانخفض للإناث بمقدار 5.2 نقطة مئوية مقارنة

²⁹ دائرة الإحصاءات العامة تقريرها الربعي حول معدل البطالة في المملكة للربع الأول من عام 2018

بالربع الأول من عام 2017. كما أن فرص العمل الجديدة للإناث لا زالت متدنية، حيث أكد المسح³⁰ الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة خلال شهر آب (2017) بعنوان "مسح فرص العمل المستحدثة - النصف الأول 2016"، على أن العدد الإجمالي للفرص المستحدثة خلال النصف الأول من عام (2016) بلغ (26) ألف فرصة عمل، منها حوالي 22 ألف فرصة عمل للأردنيين وبنسبة 84.6%. وتشير فرصة العمل المستحدثة إلى الوظائف الجديدة التي إستحدثتها سوق العمل مطروحاً منها الوظائف المفقودة خلال الفترة المحددة بالمسح، حيث بلغت الوظائف الجديدة حوالي (43) ألف وظيفة والمفقودة حوالي (16) ألف وظيفة. ويلاحظ بأن القطاع الخاص أوجد 17 ألف فرصة عمل جديدة وتجاوزت في عددها تلك الفرص التي إستحدثتها القطاع الحكومي، فقد بلغت نسبة الوظائف المستحدثة في القطاع الخاص 64.6% مقابل 28.8% إستحدثتها القطاع العام. ولا تحظ النساء إلا بنسبة متدنية من فرص العمل المستحدثة، فمن بين كل 5 فرص هنالك فرصة عمل واحدة للنساء، حيث بلغت نسبة الفرص المستحدثة للنساء مقارنة مع الرجال (22.1%) من مجموع الفرص بواقع (6) آلاف فرصة عمل للإناث و(20) ألف فرصة عمل للذكور وبنسبة 77.9%. وفي مقابل ذلك، نجد بأن حصة النساء من الوظائف المفقودة تصل إلى 34% بواقع 6 آلاف وظيفة من أصل 16 ألف وظيفة، فيما تبلغ حصة الذكور من الوظائف المفقودة 11 ألف وظيفة وبنسبة 66%.

وللحد من معدلات البطالة المرتفعة خاصة بين الإناث فقد تعاملت مؤسسة التدريب المهني³¹ في الأردن خلال عام 2015 مع 24175 متدرب ومتدربة شكلت الإناث ما نسبته 27.8% وبعده 6731 متدربة. ويهدف التدريب إلى تزويد الفتيات بالمهارات اللازمة للبدء بمشاريعهن الخاصة. ويشمل الرقم الإجمالي للمتدربين ذكوراً وإناثاً كل من الذين إلتحقوا ببرامج التدريب خلال عام 2015 وأولئك المستمرين بالتدريب من السنوات السابقة والخريجون وفقاً للتقرير السنوي³² للمؤسسة لعام 2015. وإزدادت أعداد المتدربين والمتدربات مقارنة مع عام 2014 حيث كان هنالك 21504 متدرب ومتدربة شكلت الإناث ما نسبته 27% وبعده 5795 متدربة.

وهنالك روابط حيوية بين التمكين الاقتصادي للمرأة وحققها في العمل اللائق وفي العمالة الكاملة والمنتجة، حيث يقع على النساء العبء الأكبر من الأعمال غير المدفوعة الأجر وبشكل مجحف

³⁰ http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Job_opp.htm

³¹ <http://vtc.gov.jo/vtcar/>

³² <http://vtc.gov.jo/vtcar/index.php/subpage/index/view/id/5112/ann/5112>

بما فيها الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية، وهما في كثير من الأحيان يعوضان النقص في الإنفاق العام على الخدمات الاجتماعية والبنى التحتية، كما أنهما تدعمان الاقتصاد وإن كانا في الواقع يشكلا نقلاً للموارد من النساء الى آخرين في الاقتصاد. فقد ركز تقرير الأمين العام للأمم المتحدة والذي حمل عنوان "تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الآخذ في التغيير"³³، والذي قدم الى لجنة وضع المرأة CSW في دورتها رقم 61 خلال شهر آذار 2017 على العقبات التي تواجه النساء في ممارسة حقهن في العمل وحقوقهن كعاملات، ويضع عدد من المقترحات لتذليل هذه العقبات. كما وبحث التقرير في التحديات أمام تمكين النساء اقتصاديا ومنها تزايد العمل غير المنظم، وتقل العمل وتحولاته في ظل التطور التكنولوجي والرقمي. وأبرز التقرير خمسة أوجه للتفاوت بين الجنسين، وهي المشاركة في القوة العاملة والفصل القطاعي والمهني، والقيود المفروضة على مباشرة المرأة للأعمال الحرة، والفجوات في الأجور بين الجنسين، والفجوات في الحماية الاجتماعية، والعمل في اقتصاد الرعاية.

وفي أحدث دراسة³⁴ صادرة عن منظمة العمل الدولية خلال شهر آيار 2015، فقد بلغت نسبة النساء الأردنيات اللاتي يعملن في القطاع غير المنظم 41% مقابل 59% للذكور، و8% منهن يعملن من المنزل و 74% منهن يعملن في مكتب رسمي، وأن نسبة أكبر من النساء مقارنة بالذكور يعملن في الحي القريب من منازلهن. ويتركز عملهن في التعليم والصحة والعمل الاجتماعي، وينسب أقل في التجارة والبناء. كما أن نسبة من النساء أكبر من الرجال يعملن كمهنيات وبمهن أولية ونسبة أقل تعملن في كحرفيات. إضافة الى أن 94% منهن يعملن بأجر.

كما أظهرت دراسة للأمم المتحدة³⁵ عن مشاركة المرأة في القطاع غير الرسمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا صدرت عام 2010 أن 55% من النساء العاملات في الأردن يعملن في القطاع غير المنظم³⁶ وعلى وجه الخصوص في الأعمال الزراعية والمهنية والأعمال غير مدفوعة الأجر. فيما أعلنت وزارة العمل عن أن نسبة العاملين في القطاع غير المنظم في الأردن بلغ 44% من إجمالي العاملين 26% منهم في القطاع الخاص و17% يعملون لحسابهم الخاص و1% للعمال في المنازل من دون أجر. وأن 35% من العاملين هم من الذكور و11%

³³ <http://undocs.org/ar/E/CN.6/2017/3>

³⁴ http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_364150/lang--ar/index.htm

³⁵ <http://www.ammonnews.net/article/322973>

³⁶ يعرف العمل غير المنظم على أنه يتألف من كافة الوظائف في مشاريع القطاع غير المنظم، أو كافة الأشخاص الذين وظفوا خلال فترة مرجعية محددة في مؤسسة واحدة على الأقل في القطاع غير المنظم بصرف النظر عن وضعهم الوظيفي وسواء كانت وظيفتهم رئيسية أو ثانوية.

من الإناث، وتراوح متوسط ساعات عملهم بين 9 و16 ساعة يومياً. وقد أشارت الدراسة السابقة الى أن 72% من النساء لديهن عقود خطية، ويعملن لساعات أقل من الرجال، بينما نسبة قليلة منهن يعملن لمدة 60 ساعة أو أكثر أسبوعياً، كما أن نسبة منهن لديهن رواتب تقل عن 200 دينار شهرياً، و70% منهن تشملهن مظلة الضمان الإجتماعي.

ومع ذلك فإن العديد من التحديات تقف عائقاً أمام عمل النساء بشكل عام والعمل غير المنظم بشكل خاص، وعلى رأسها الموائمة ما بين العمل والأعباء المنزلية، والفجوة في الأجور ما بين الجنسين، والحصول على وظائف ذات الأجور المتدنية، ومعارضة الأسرة عمل المرأة، والتعرض للمضايقات والتحرشات الجنسية، وإضطرارهن لإستخدام المرافق الصحية التي يستخدمها الرجال، وعدم شمولهن بالمزايا التي نص عليها قانون العمل الأردني من إجازات سنوية أو مرضية أو أمومة، بالإضافة الى ظروف العمل القاسية التي تتعارض والتشريعات الوطنية والمعايير الدولية. ويضاف الى الصعوبات والتحديات التي تواجه عمل النساء الأردنيات في القطاع غير المنظم زيادة المنافسة على الوظائف والمهن المتاحة مما أدى الى تدهور بمستويات الأجور وظروف العمل القاسية أصلاً. وغير حوالي 30% من العاملين الأردنيين في القطاع غير المنظم بمجالي الزراعة والبناء أعمالهم بمهن أخرى.

وتبرز أيضاً أهمية تمكين النساء والفتيات في مجال التكنولوجيا كونهن جزء لا يتجزأ من التنمية المستدامة تأثيراً وتأثيراً، حيث أن الإنتشار الواسع والسريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف دول العالم ، أفرزت العديد من التحديات الهامة والمعوقات الجدية والتي يجب تذليلها والحد من آثارها إذا ما أردنا مشاركة الفتيات بشكل خاص والنساء بشكل عام في إبتكار وصناعة وإنتاج وتطوير البرمجيات من جهة ، وفي إستخدامها لتعزيز مهاراتهن ومعارفهن وإتاحة المزيد من فرص المشاركة في مختلف المجالات خاصة الإقتصادية منها لتحسين ظروفهن المعيشية من جهة أخرى. وفي الأردن، إرتفعت نسبة مستخدمي الحاسوب من النساء عام 2015 وفق مسح إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المنازل لعام 2015 لتصل الى (45.1%) من مجموع المستخدمين.

أ-3. السياسات والآليات على المستوى الوطني

على المستوى المؤسسي، فقد أنشئت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام 1992، لتكون الجهة الوطنية الممثلة لقضايا المرأة على المستوى الوطني والدولي. كما أسست العديد من

مؤسسات المجتمع المدني المعنية بحقوق النساء كجمعية معهد تضامن النساء الأردني، وإتحاد المرأة الأردنية، وتجمع لجان المرأة، والإتحاد النسائي الأردني العام، وجمعية النساء العربيات، وملتقى البرلمانيات الأردنيات، والملتقى الإنساني لحقوق المرأة، بالإضافة الى العديد من المؤسسات خاصة في المجتمعات المحلية. وتبنت هذه المؤسسات مجموعة من المطالب يتم تحديثها باستمرار، وتتشارك في تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2013-2017).

إضافة الى الاتفاق على العديد من الأطر الوطنية والاستراتيجيات التي تصب بشكل مباشر في قضايا تمكين المرأة في الأردن؛ فقد تمّ اعتماد الإطار الوطني³⁷ لحماية الأسرة من العنف (2016)، والإستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة (2014-2017)، والإستراتيجية الإعلامية لمناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي (2015)، وخطة النوع الاجتماعي والتغير المناخي (2011)، وإنشاء وحدة مكافحة الإتجار بالبشر (2012). واتخذت الحكومة الأردنية مجموعة من الإجراءات والتدابير والسياسات لزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة، فأقرت نظام العمل المرن في القطاع الخاص ، وفي القطاع العام ، وكانت المشاركة الاقتصادية للنساء في صلب خطة تحفيز النمو الاقتصادي (2018-2022).

وعلى الرغم من تفعيل السياسات والآليات الوطنية التي تعمل على زيادة المشاركة الاقتصادية للنساء وتشجيعهن على ريادة الأعمال، إلا أن العديد من الأدبيات، منها على سبيل المثال دراسة المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية³⁸ الصادرة عام 2016، تبين أن معدل النشاط الريادي في المراحل المبكرة بين النساء في الأردن هو الأقل مقارنة بالدول العربية المجاورة، حيث أن 3.3% فقط من النساء الأردنيات منخرطات في أعمال أو بدأت أعمال حديثاً. ويؤثر في قرار النساء الإنخراط في أعمال ريادية عوامل عدة منها متوسط الدخل لكل فرد، ونسبة البطالة والميزات الوظيفية والجوانب الثقافية. فيما يعزى السبب الرئيس لتوقف الأعمال لدى معظم النساء الى أن الأعمال غير مربحة، والى الإلتزامات العائلية، والى صعوبة الحصول على تمويل، وتعقيدات الإجراءات والسياسات الحكومية. ووفقاً لدراسة مؤسسة تطوير المشاريع الاقتصادية، تتركز معظم النساء في النشاطات الريادية في أنشطة تجارة خدمة الزبائن، ولا يقمن بتقديم منتجات جديدة، كما أن نسبة الصادرات لديهن منخفضة، ويواجهن منافسة شديدة في الأسواق المحلية، وبالتالي تتوقف غالبية الأعمال بسبب عدم ربحيتها. وأعربت 42.3% من

³⁷ <http://ncfa.org.jo:85/NCFA/sites/default/files/Publications/Final-print.pdf>

³⁸ دراسة بعنوان "ريادة النساء للأعمال في الأردن" - 2016 - المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية
http://www.jedco.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDF/AR/Women%20Entrepreneurs%20in%20jordan%20final_AR.pdf

النساء على أن "الخوف من الفشل" هو سبب في منعهن من إنشاء الأعمال، وأن فهم وإدراك الذات هو أحد أبرز الأسباب التي تؤثر على البدء في الأعمال بالنسبة لهن.

أ- 4. ملخص عن الوضع

موقع الأردن الجغرافي الذي يتوسط قارتي أوروبا وآسيا، والإستقرار السياسي والأمني في بيئة محيطة طالتها الصراعات والنزاعات، والتوجه للأسواق الحرة، والحوافز والإعفاءات الهادفة الى تشجيع الإستثمار، وإمكانية الوصول الى الأسواق العالمية، وإنشاء المناطق الحرة والصناعية، وتوفر الموارد البشرية المؤهلة والمدربة، جميعها تدعم أن يكون الأردن كبلد إستثماري جاذب، إلا أن عوامل عديدة ومتشابكة تجعل تحقيق هذا الهدف صعب ما لم يم إتخاذ الإجراءات الكفيلة بتذليل كافة العقبات.

وتعتبر البيروقراطية في الإجراءات الحكومية وقوانين الإستثمار والضرائب والبنية التحتية من أهم العقبات التي تواجه المستثمرين والمستثمرات. فلم يساعد قانون الإستثمار³⁹ لعام 2014، كما لم يقدم قانون ضريبة الدخل لعام 2014 ومجموعة القوانين⁴⁰ التي تعنى بالإستثمار والضريبة والطاقة حلاً لتجاوز هذه العقبات بشكل كامل، بل أن مشروع قانون ضريبة الدخل لعام 2018 والذي احالته الحكومة الى مجلس النواب كان سبباً مباشراً في التظاهرات السلمية التي نفذت خلال شهر حزيران 2018 وأدت الى تقديم الحكومة إستقالتها⁴¹، فيما قامت الحكومة الجديدة بسحب المشروع من مجلس النواب لإجراء مزيداً من المشاورات مع الجهات ذات العلاقة. لقد وضع مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام 2017، والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، الأردن في المركز 135 متقدماً فقط على 9 دول من بين 144 دولة ؛ ومن بين أسباب ذلك ضعف المشاركة السياسية والاقتصادية للنساء. وبلغت نسبة النساء غير النشيطات إقتصادياً 84.8% . فعلى الرغم من أن الأردنيات متعلمات ونسب الأمية بينهن منخفضة إلا أن نسبة البطالة ترتفع بشكل لافت بين النساء اللاتي يحملن شهادة البكالوريوس فأعلى ، مما يدعو الى التساؤل عن مدى موائمة متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم، وأهمية التوجه إلى حلول مختلفة، من بينها التوجه نحو التدريب المهني، والتشغيل الذاتي. وتعتبر بيئة العمل في الأردن بيئة غير صديقة للنساء، كما أن الثقافة المجتمعية السائدة والصورة النمطية تدفع بالكثير من النساء الى تفضيل العمل في القطاع العام وفي مهن بعينها كالتعليم والصحة . إضافة الى أن

³⁹ للإطلاع <https://jic.gov.jo/portal/ar-jo/about/investment-law>

⁴⁰ للإطلاع على كامل التشريعات <http://www.istd.gov.jo/arabic/legislations/Laws.aspx>

⁴¹ للإطلاع <http://www.alghad.com/articles/2290242>

ضعف الفرص المستحدثة من قطاع العمل المنظم وزيادة أعداد العاملات غير الأردنيات أديا الى توجه النساء الى العمل غير المنظم الذي تكون فيه شروط العمل اللائق في أدنى مستوياته. وتواجه النساء تحديات مماثلة ، إن لم تكن أكبر في ريادة الأعمال، فلم تتجاوز نسبة الجمعيات التعاونية النسائية في الأردن 6.5% من مجموع التعاونيات، وعلى الرغم من وجود 113.4 ألف مستثمرة أردنية (أعمار الكثير منهن أقل من 18 عاماً) وبنسبة 40.9% من مجموع المستثمرين الأفراد في البورصة، إلا أنهن يملكن فقط 5.8% من الأسهم وقيمتها 794 مليون دينار، وتمثيلهن في مجالس إدارة الشركات لا يتجاوز 22%. وبلغت نسبة النساء الحاصلات على بطاقات إئتمان 21% من مجموع حاملي البطاقات، والمقترضات من البنوك حوالي 19% من مجموع المقترضين، فيما بلغت نسبة النساء المودعات في البنوك 27% من مجموع المودعين، علماً بأن 16% فقط من النساء في الأردن يملكن حسابات بنكية. وبسبب ارتفاع مديونية الأفراد في الأردن بالنسبة الى دخلهم التي وصلت الى 69% ، إزداد إقتراض النساء من مؤسسات الإقتراض الميكروية، وإن كانت هذه المؤسسات تهدف الى تمكين النساء إقتصادياً إلا أنها لم تحقق هدفها بالنسبة للعديد من النساء اللاتي أصبحن مهددات بالحبس ومنهن من حبسن فعلاً لتعثرهن في سداد قروضهن.

هذا وتعتبر الأسباب الجذرية والهيكلية للتمييز ضد النساء وعدم المساواة بين الجنسين من أهم معوقات التمكين الاقتصادي لهن، فيحق للزوج منع زوجته من العمل ما لم تشترط ذلك في عقد الزواج ، وتحرم العديد من النساء من الميراث ، ولا يتم تقاسم الأموال المشتركة بين الزوجين في حال الطلاق أو الانفصال ، ويقمن لوحدهن بالأعمال المنزلية والأعمال غير مدفوعة الأجر، مما أدى الى ترسيخ ظاهرة "تأنيث الفقر" وظاهرة "تأنيث فقر الوقت". فتتدنى ملكية المرأة الأردنية للأموال غير المنقولة حيث تمتلك النساء 16% فقط من الأراضي و 23% منهن يملكن عقارات سكنية، كما لا يتمكن إلى الوصول الى الموارد بما فيها القروض الزراعية، ولا يتمتعن بالحماية الاجتماعية، حيث لم يتجاوز عدد المشتركات في الضمان الاجتماعي 26% من مجموع المشتركين. إضافة الى أنه وفي حالات عديدة لا تملك النساء حرية التصرف بما تملكه من أصول ودخل وموارد مالية عامة.

أ.5 استنتاجات وتوصيات محددة

وعلى الرغم من وجود عدد من التحديات التي تحول دون تحقيق تقدم كبير بحقوق النساء، كاللجوء السوري، وإستنزاف الأنظمة الصحية والتعليمية والبنى التحتية، وإنعكاس ذلك على المجتمع الأردني الذي زادت بينه معدلات الفقر والبطالة، إلا أن الأردن يسعى الى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030 وعلى وجه الخصوص الهدف الخامس المتعلق بتمكين كافة النساء والفتيات.

إن الأردن وخلال السنوات القادمة مدعو للعمل على إصلاحات تشريعية إضافية من شأنها تعزيز المساواة بين الجنسين وتمنع التمييز من خلال موائمة التشريعات مع الإتفاقيات الدولية الموقع عليها كإتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإتفاقية حقوق الطفل. وعلى وجه الخصوص قانون الأحوال الشخصية وقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وقانون المحكمة الدستورية وقانون العقوبات وقانون الصحة العامة وقانون التقاعد المدني ونظام الخدمة المدنية وقانون منع الجرائم، وقانون منع الإتجار بالبشر.

ومع تدني مستويات المشاركة الاقتصادية للنساء وريادتهن للأعمال، فلا بد من تعزيز المساواة في تقاسم المسؤوليات العائلية، وتحفيز أرباب العمل على تشغيل النساء، ومنع التمييز المهني على كافة المستويات وبكافة القطاعات، وإنهاء عمل الفتيات القاصرات، وزيادة تمثيل النساء في النقابات العمالية، وتوفير حضانات في أماكن العمل، وسد الفجوة في الأجور بين الجنسين عن الأعمال ذات القيمة المتساوية، وتأمين وسائل نقل آمنة وسهلة، وتوجيه النساء الى الأعمال والمهن غير التقليدية، وسد الفجوة ما بين الدراسة ومتطلبات سوق العمل، ومنع العنف والتمييز والتحرش الجنسي في أماكن العمل والمعاقبة عليه، والحد من العمل غير المنظم والإنتقال الى الأعمال المنظمة، وحماية العاملات في المنازل والعاملات الريفيات بمختلف وسائل الحماية القانونية والاجتماعية.

كما يستلزم التمكين الاقتصادي للنساء الموائمة ما بين العمل وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وإعادة توزيع هذه الأعمال عن طريق الدولة بتأمين الخدمات الاجتماعية، وعلى رأسها خدمات رعاية الأطفال والمسنين والرعاية الصحية والإجازة الوالدية، إضافة الى تأمين البنى التحتية المناسبة من مياه وطاقة.

وفي إطار الأحوال الشخصية، العمل على الحد من الزواج المبكر (حيث بلغ 13.4% عام 2017) للأطفال ذكوراً وإناثاً، وتحديد سن أدنى للخطبة للحد من الطلاق المبكر، والتشدد في شروط منح الإذن في الزواج لمن هم أقل من 18 عاماً، ورفع الحد الأدنى للزواج مرحلياً الى

16 عاماً، ووقف ممارسات حرمان النساء من ميراثهن الشرعي والقانوني، وتقاسم الأموال المشتركة بين الزوجين عند الإنفصال أو الطلاق.

وفي مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي، العمل على إنشاء إستراتيجية لتغيير الصورة النمطية للنساء المبنية على الهيمنة الذكورية بمشاركة جميع الجهات المعنية وعلى كافة المستويات، وتعزيز العمل على مكافحة جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتشجيع النساء للتخلي عن ثقافة الصمت على العنف والإبلاغ عنه، وبناء قدرات وتدريب جميع العاملين من أخصائيين إجتماعيين وضابطة عدلية وأعاون القضاء والقضاء على كيفية التعامل مع قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي.

وفي مجال الإتجار بالبشر، العمل على تعديل قانون منع الإتجار بالبشر، وتحديث الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الإتجار بالأشخاص (2017-2020)، وتوفير الحماية الجزائية والإيوائية والصحية والنفسية لضحايا الإتجار بالبشر خاصة من النساء والفتيات، وتدريب وبناء قدرات العاملين في هذا المجال.

وفي مجال التعليم، العمل على أن تحصل جميع الفتيات على تعليم ذو جودة عالية، بما فيه الفتيات ذوات الإعاقة والفتيات اللاتي يعشن في المناطق النائية والريفية، وتعديل المناهج التعليمية لإدراج مواد تعليمية آمنة حول الصحة الإنجابية خاصة في مرحلة التعليم الثانوي، وضمان محو أمية النساء كبيرات السن، وتشجيع الفتيات للإلتحاق بالتدريب المهني لضمان فرص عمل أفضل.

وفي إطار الصحة، توفير الخدمات الصحية الأساسية للنساء والفتيات في مختلف مناطق الأردن، بما فيها خدمات الصحة الإنجابية والجنسية، وتعديل القوانين لإجازة الإجهاض في حالات معينة كالإغتصاب أو في حال الخطر على صحة المرأة الجسدية والنفسية. وإتخاذ إجراءات من شأنها توعية النساء والفتيات بحقوقهن بشكل عام، وتعزيز حقوق النساء الريفيات وكبيرات السن وذوات الإعاقة واللاجئات، ووصولهن الى العدالة، وتعزيز المشاركة السياسية وفي مواقع صنع القرار.

ولكي نتمكن من قياس مدى التقدم المحرز في المجالات المختلفة، على دائرة الإحصاءات العامة توفير المزيد من الإحصاءات المراعية للنوع الاجتماعي، وإستحداث مؤشرات جديدة تتوافق مع مؤشرات الأمم المتحدة، خاصة تلك المتعلقة بالهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة.

الجزء الثاني: التقييم والتدقيق والتحليل على أساس النوع الاجتماعي في قطاعي الاقتصاد والتجارة (EAAG/GAAA)

تم الحصول على نتائج التقييم والتدقيق والتحليل وفقا لمناهج مختلفة، تلك التي تستند إلى المراجعة الوثائقية وكذلك ما تركز إلى البحث والتحليل الكمي والنوعي.

ب.1 مؤشرات النوع الاجتماعي في القطاعات الاقتصادية والتجارية

جدول 2: بيانات موزعة حسب الجنس. الاقتصاد والتجارة

المؤشر	إناث	ذكور	النسبة ذكور/إناث
المشاركة الاقتصادية			
المشاركة في القوة النشطة (معدل النشاط الاقتصادي المنقح)	16.9	62.7	*3.7
نسبة المشتغلين	12.3	52.8	*4.3
صاحب عمل	1.3	5.4	4.1
يعمل لحسابه ⁴²	1.8	9.3	7.5
المساواة في الأجور (متوسط الاجر الشهري بالدينار الأردني)	458	507	**0.9
الحصول على الائتمان (الافراد المقترضون من البنوك التجارية)	19.6	80.4	**4.7
التجارة - مصادر/قطاعات أخرى ذات علاقة (إن وجدت)			
السجل التجاري / أعداد المؤسسات الفردية***	30227	265184	8.8
الغرف التجارية			
نسب التمثيل في مجالس إدارة غرف التجارة ⁴³	0.6	99.4	*165.6
نسب التمثيل في مجالس ادارة غرفة الصنائه	8.7	91.3	*10.5
قطاعات أخرى			
صناعة	6.3	10.4	4.1
زراعة	0.6	2.2	1.6
خدمات (التعليم، الصحة، البنوك، اتصالات..)	68.5	40.1	-28.4
* المصدر: دائره الاحصاءات العامه 2017 ، **المصدر: دائره الاحصاءات العامه 2016 ، ***السجل التجاري لوزارة الصناعة والتجارة والتموين			

⁴² دائرة الاحصاءات العامه. 2017. مسح العمالة والبطالة لعام 2016 .
⁴³ يوجد في الاردن 16 غرفة تجارية ، وقد عقدت في 2019/1/13 (أي بعد أشهر من هذا التقرير) انتخابات الغرفة التجارية وقد خلت النتائج من أي تمثيل نسائي.

في الأردن، يشكل قطاع الخدمات النسبة الأعلى من الناتج المحلي الاجمالي، ويساهم قطاع الخدمات في تشغيل الأيدي العاملة الأردنية، فهو يساهم في تشغيل ما نسبته (75.0%)، خاصة في القطاع العام وتجارة الجملة والتجزئة والتعليم والتشييد والنقل والتخزين، على التوالي. وبحسب مسح العمالة والبطالة لعام 2016⁴⁴، نسبة مشاركة النساء في القوة النشطة (معدل النشاط الاقتصادي المنقح) لا تتجاوز 16.9%. حيث تشكل النساء النسبة الأعلى من المشتغلين في قطاع الخدمات المرتبطة بالتعليم والصحة والبنوك والاتصالات بنسبة (68.5%)، وتتنخفض نسبة المشتغلات الاناث في الصناعة بنسبة (6.3%) والزراعة بنسبة (0.6%).

أما بالنسبة للنساء الأردنيات صاحبات الأعمال⁴⁵ اللواتي يعمل لديهن عدد من العمّال فهي منخفضة بنسبة (1.3%) مقارنة بصاحب عمل بنسبة (5.4%). وكذلك اللواتي يعملن لحسابهن⁴⁶ ومسجلات رسمياً ولا يعمل لديهن أحد ما فنسبتهن (1.8%) مقارنة بالذين يعملون لحسابهم من الذكور (9.3%).

ولا تتوفر احصائيات مصنفة للمؤسسات الفردية حسب الجنس والقطاع، إن كانت مسجلة في دائرة مراقبة الشركات أو في غرف التجارة. فبالرغم من تمكن فريق البحث من الحصول على قائمة جميع المؤسسات الفردية المسجلة بأسماء الاناث في غرفة تجارة عمان، إلا أن نشاط المؤسسة غير مصنف بالطريقة العلمية التي تسمح بتحديد توزيع المؤسسات الفردية التي تمتلكها الاناث حسب القطاع بالأرقام والنسب المئوية. فعند كل مؤسسة من المؤسسات التي عددها 2931 مؤسسة فردية وتمتلكها امرأة، يندرج في القائمة طبيعة المهنة من غير تصنيف؛ مثلاً عند واحد من المؤسسات، ذكر النشاط بالمؤسسة كالتالي: (خدمات تجارية، مواد زراعية، تسويق، مستودع ادوية، استيراد) ومثال آخر لمؤسسة أخرى (قطع غيار سيارات، عدد يدوية، قطع غيار سيارات مستعملة، وكالات تجارية، مستودع، بطاريات سيارات، عدد ولوازم صناعية، استيراد وتصدير)، وهكذا.

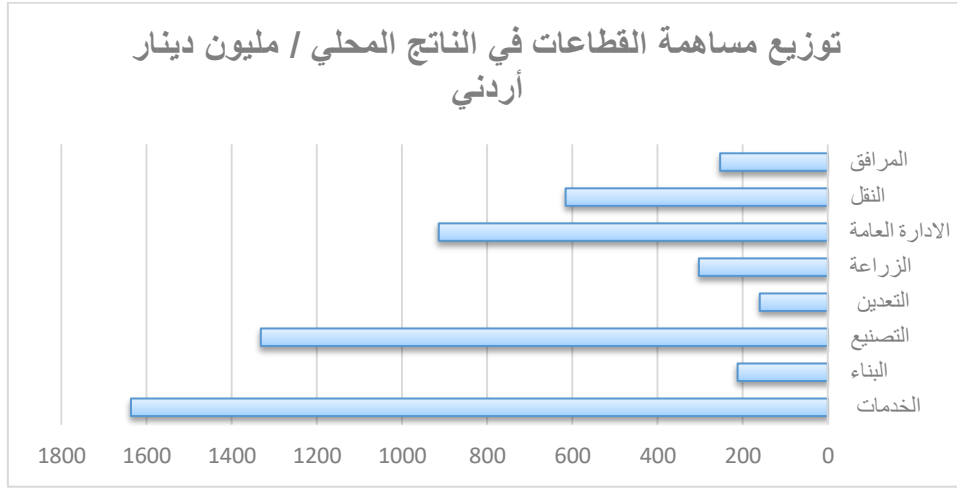
ومع ذلك؛ قد نتمكن من تقديم بيانات تقديرية في التعرف على أين تتواجد سيدات الأعمال في القطاعات الاقتصادية من خلال المرتكزات التالية:

⁴⁴ دائرة الاحصاءات العامة. 2017. مسح العمالة والبطالة لعام 2016.

⁴⁵ صاحب عمل (أردنيين) (ولديه عمال) (هو الفرد الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو جزء منها أو في مهنة أو تجارة، ويعمل تحت اشرافه مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني).

⁴⁶ يعمل لحسابه (أردنيين) (هو الفرد الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو جزء منها أو في مهنة أو تجارة. ولا يعمل تحت اشرافه مستخدمون آخرون).

1. توزيع مساهمة القطاعات في الناتج المحلي الأردني: فيشكل قطاع الخدمات، يليه التصنيع، يليه الادارة العامة المساهمة الأكبر في الناتج المحلي⁴⁷.



2. سجّلت دائرة مراقبة الشركات في وزارة الصناعة والتجارة والتموين خلال الستة الشهور الاولى من عام 2018؛ (3473) شركة جديدة ؛ توزعت على قطاع الخدمات بواقع 1197 شركة؛ وثمّ قطاع الصناعة 1081 شركة ؛ قطاع التجارة 624 شركة، قطاع الزراعة 498 شركة، ثم قطاع المقاولات 73 شركة.
3. تشكل النساء النسبة الأعلى من المشتغلين في قطاع الخدمات المرتبطة بالتعليم والصحة والبنوك والاتصالات بنسبة (68.5 %).
4. تشير دراسة أجريت عام 2007 على عينة من (444) سيدة أعمال مسجلة⁴⁸، بينت خلالها عينة النساء أنّ معظم الشركات المملوكة من قبلهن تقع ضمن قطاع الخدمات الشخصية (39 %) ، تليها قطاع الصناعات التحويلية غير المعمرة مثل الغذاء والملابس (20 %) ، وتجارة الجملة / التجزئة (15) %.
5. تشير دراسة المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية أنّه يتم تصنيف القطاعات إلى أربع فئات: القطاع الاستخراجي، قطاع الصناعات التحويلية، وقطاع الخدمات الموجهة نحو الأعمال وتشمل (التمويل، والتأمين، والعقارات، وجميع خدمات الأعمال)، وقطاع الخدمات الموجهة نحو المستهلك ويشمل (تجارة التجزئة، والمركبات، والاقامة، والمطاعم، والخدمات الشخصية، والصحة، والتعليم، والخدمات الاجتماعية، وخدمات الترفيه). وأنّ (76%) من مجمل الأنشطة

نقلا <https://ar.tradingeconomics.com/jordan/indicators> المؤشرات الاقتصادية الأردنية. حزيران 2018. ⁴⁷ عن دائرة الإحصاءات العام.

⁴⁸ Jordan Forum for Business and Professional Women and Women studies Center. 2007. Women Business Owners in Jordan: Characteristics, Contributions and Challenges. Published with support of :The Center of Arab Women for Training and Research and The International Finance Corporation (Gender Entrepreneurship Markets)

الريادية للنساء يتمركز في قطاع الخدمات الموجهة نحو المستهلك، يليها بنسبة (17.0%) في قطاع الصناعات التحويلية⁴⁹.

6. وأخيراً، ومن خلال مراجعة قائمة المؤسسات الفردية التي تمتلكها الإناث حتى وقت إجراء الدراسة، وتحليل طبيعة المهن والأسماء التجارية لتلك المؤسسات، نجد أنها تقع غالبيتها في نطاق الخدمات الموجهة نحو المستهلك. وبالتالي، يمكن القول أن توزيع سيدات الأعمال الأردنيات لن يخرج عن قطاع الخدمات نحو المستهلك في المرتبة الأولى، يليه الصناعات التحويلية البسيطة.

ومن جانب آخر، وبالرغم من أن تمثيل النساء يكاد يكون معدوماً في مجلس إدارة غرف التجارة، نسبتهن (0.6%)، وفي مجلس إدارة غرف الصناعة (8.7%)، إلا أنه لا يوجد تمييز بين الجنسين في عملية البدء بشركة أو مؤسسة فردية، وكذلك لا يوجد تمييز في التسجيل في غرف التجارة والصناعة. ويصنف الأردن عالمياً في مرتبة 105 من 190 دولة من حيث المباشرة بعمل مشروع تجاري، و7.5 عدد إجراءات تسجيل الشركة. ويعاب على تلك البيانات المتوفرة أنها غير مصنفة حسب النوع الاجتماعي.

جدول 3: الأردن في ممارسة الأعمال ⁵¹	
103	سهولة ممارسة الأعمال / الترتيب عالمياً من 190 دولة
105	البدء بعمل مشروع / الترتيب عالمياً من 190 دولة
7.5	الاجراءات (عدد)
12.5	الوقت (أيام)

وتقوم غرف التجارة في الأردن بتسجيل المؤسسات الفردية والشركات التجارية على إختلاف أنواعها التي تمارس نشاطها التجاري ضمن حدود المحافظة التي تتبع لها المؤسسة أو الشركة، وذلك إستناداً لنصوص قانون غرف التجارة الأردنية المؤقت رقم (7) لسنة 2003 ونظام غرف التجارة رقم (45) لسنة 2009. ويحدد القانون الأوراق المطلوبة للتسجيل في الغرفة بما يلي:

- وثيقة السجل التجاري الصادرة عن وزارة الصناعة والتجارة والتموين.
- وثيقة الإسم التجاري الصادرة عن وزارة الصناعة والتجارة والتموين (إن وجدت).

⁴⁹ المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية . 2016. ريادة النساء لأعمال في الأردن.

http://www.jedco.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDF/AR/Women%20Entrepreneurs%20in%20jordan%20final_AR.pdf . ص. 31.

⁵⁰ دائرة الإحصاءات العامة. 2016. بيانات صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة من السجلات الرسمية ومسح الاستخدام.
⁵¹World Bank group, 2018. Doing Business Reforming to Create Jobs. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

- عقد الإيجار أو سند الملكية بالإضافة إلى صورة عن إذن الأشغال و/أو مخطط الموقع التنظيمي أو أي وثيقة رسمية تثبت بأن الموقع تجاري.
- البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية سارية المفعول للشخص المفوض بالتوقيع بالنسبة للأردنيين، وإثبات شخصية (جواز السفر ساري المفعول) بالنسبة لغير الأردنيين.
- توقيع الشخص المفوض/الأشخاص المفوضين إدارياً عن الشركة على نموذج التسجيل ونموذج تحديد القطاع التجاري.

وعليه؛ فمن الناحية القانونية، لا يوجد ما يعيق تسجيل المؤسسة الفردية أو الشركة التي تملكها المرأة على أساس النوع الاجتماعي في دائرة مراقبة الشركات وغرف التجارة. ولكن عملياً، تفضل الكثير من النساء أن يباشر أعمالهن في ظل القطاع غير الرسمي. فعلى سبيل المثال: يتبنى الأردن حالياً مبادرة "ترخيص العمل من المنزل" وهي مبادرة لتشجيع المواطنين وبشكل خاص النساء اللواتي يعملن بالاقتصاد غير الرسمي غير المنظم، لينتقلن بمشروعهن إلى إطار القطاع الرسمي. وينادي صناع القرار منذ عام 2012 بالمنظومة المستحدثة لتحويل القطاع غير الرسمي إلى قطاع رسمي من خلال إجراءات مبسطة وغير مكلفة، على اعتبار أن ذلك الاجراء "سيقدم للعاملين والعاملات الحماية القانونية، وسيدعمهم في إمكانية التوسع والنمو"⁵². إلا أنه في دراسة أجريت في عام 2017 على قطاع الأعمال الصغيرة ومتناهية الصغر تبين أن هناك "ما نسبته 5% من مجموع المنشآت التي تعمل بشكل غير رسمي هي أعمال تمارس في المنزل"⁵³. ولا تزال التجارة الالكترونية في الأردن تعاني من ضعف الاقبال عليها، بالرغم من المشاهدات المتكررة بوجود فئة من النساء يلجأن إليها في التسويق، إلا أنه لا تتوفر لدينا معلومات وإحصائيات في هذا الخصوص. وتتركز التعاملات فيها بالدفع عند التسليم فقط، ولا يزال الثقة في الشراء الالكتروني ضعيف. ومع وجود استراتيجية تتعلق بالتجارة الالكترونية الا أن غياب التشريعات والقوانين المساندة والداعمة ستبقي تلك التجارة متأخرة⁵⁴.

ب.2. تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي على المستوى التنظيمي

تحليل وتوليف خريطة الجهات المتدخلة

ان المنظمات التي تم اختيارها ضمن خريطة أصحاب العلاقة تنوعت ما بين الحكومية وغير الحكومية؛ فقد تم اختيار 18 منظمة موزعة كالتالي: (21%) منها كوزارة ، و(21%) هيئة

⁵²الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. 2018. دليلك لبدء عملك من المنزل- شغل بيتي. مشروع مساندة الأعمال المحلية.

⁵³الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. 2018. دليلك لبدء عملك من المنزل- شغل بيتي. مشروع مساندة الأعمال المحلية.

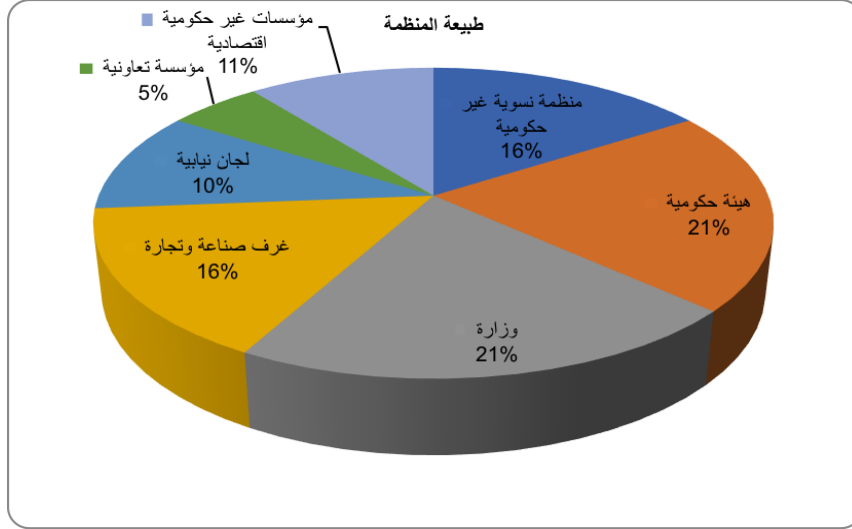
⁵⁴وزارة التخطيط والتعاون الدولي. 2016. البرنامج التنموي التنفيذي 2016-2018. ص.43.

حكومية، و 16% غرف صناعة وتجارة، و(16%)منظمات نسوية، و(16%) مؤسسات مجتمع مدني اقتصادية وتعاونية ، و (10%) لجان نيابية خاصة بالمرأة، وأخرى بالاقتصاد.

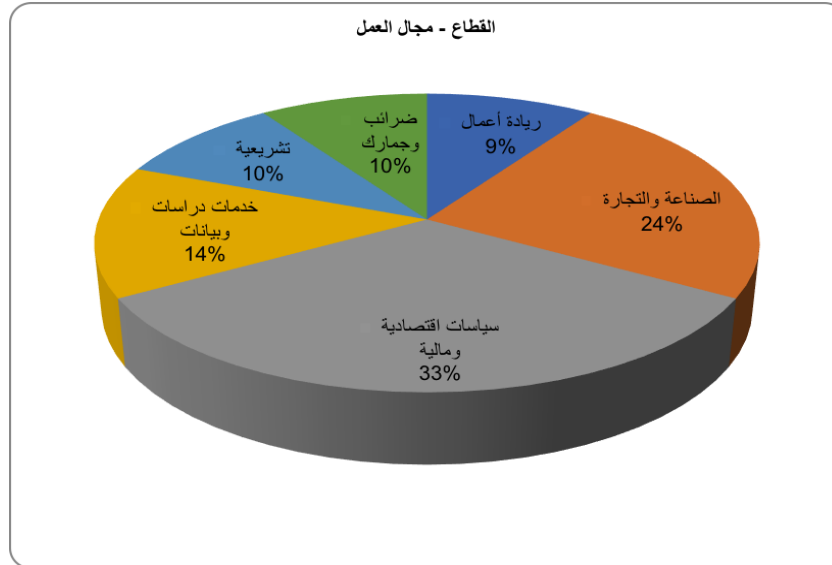
جدول 4: خريطة المنظمات ذات العلاقة

الاسم الرسمي	تاريخ التأسيس	اناث	ذكور
ملتقى سيدات الاعمال والمهمن الاردني	1967	4	0
هيئة الاستثمار الاردنية	2014	0	0
لجنة المرأة - مجلس النواب	2017	8	0
اللجنة الوطنية لشؤون المرأة	1992	21	6
لجنة الاقتصاد والاستثمار - مجلس النواب	2017	1	10
الجمارك الاردنية	1922	166	2907
دائرة ضريبة الدخل والمعيبيات	2004	321	1266
غرفة صناعة الاردن	2005	10	20
جمعية المستثمرين الاردني	1991	0	0
وزارة التخطيط والتعاون الدولي	1984	116	155
وزارة البيئة	2003	120	144
وزارة الصناعة والتجارة والتموين	1952	330	780
جمعية البنوك في الاردن	1978	0	0
البنك المركزي الاردني	1964	275	470
وزارة المالية	1920	325	824
غرفة صناعة عمان	1962	25	63
غرفة تجارة عمان	1923	45	82
جمعية سيدات دوقرة التعاونية	2004	12	1

شكل 1: طبيعة المنظمة



شكل 2 القطاع - مجال العمل



وتمركزت طبيعة عمل المنظمات ذات العلاقة في وضع السياسات وبشكل أساسي الاقتصادية والمالية بنسبة (33%) ، وكل ما يرتبط بالصناعة والتجارة بنسبة (24%)، الاهتمام بالبيانات والدراسات وفي بعض الأحيان كسب التأييد بنسبة (14%)، ومنها ما هو أقرب إلى أن تكون تشريعية بنسبة (10%) ومتخصصة في الجمارك والضرائب (10%) ، ومنها ما هو متخصص في ريادة الأعمال خاصة التي تهتم بالنساء (9%) . وبالرغم من أنه ليس من السهل تحديد مجالات اهتمام تلك المنظمات، ولكن بشكل أساسي (30%) منها يمكن اعتبار اهتمامه يتركز في التمكين الاقتصادي، و (20%) في المساواة بين الجنسين، و (17%) في المرأة وريادة الأعمال، و(13%) في حقوق الانسان وذات النسبة في الاهتمام في مجال التحرش الجنسي.

الإطار العام للتقييم السريع النموذجي
المنهجية

تهدف عملية التقييم السريع إلى تقييم الوضع الحالي في المؤسسة/المنظمة المعنية فيما يتعلق بالمساواة والانصاف بين الجنسين، وإلى المساعدة في تحديد مجالات النجاح والإنجازات والممارسات والسياسات المبتكرة والتحديات المستمرة باعتبارها أساساً لعملية التخطيط. ويركز استبيان الدراسة على الخروج بالمؤشرات الرئيسية للتقدم المُحرز نحو تحقيق المساواة والانصاف بين الجنسين، وسوف يكون تحليل نتائج الاستبيان بمثابة الأساس لعمل مجموعات التركيز. وقد تم اختيار عينة المنظمات بعد الخروج بخريطة المنظمات ذات العلاقة، وعقد ورشة عمل إطلاق الدراسة في الأردن في أيار 2018.

وتتكون الاستمارة من قسمين أساسيين اثنين: تشتمل كل قسم على عدد من الأقسام الفرعية التي تركز على مجال خاص بهذا القسم، وتكون الأسئلة/البيانات المطلوب الاجابة عنها مسبوقة بقائمة للمصطلحات وشرح لفئات الردود. وتم تصميم عملية "التقييم في مراعاة النوع الاجتماعي" بهدف الحصول على ثلاثة أنواع من المعلومات: (1) إلى أي مدى؟ (2) بآية درجة من الالتزام؟ (3) بأي وتيرة؟

القسم الأول: البرمجة:

- 1) تخطيط/تصميم البرامج والمبادئ التوجيهية
- 2) تنفيذ البرامج
- 3) الخبرة التقنية
- 4) المتابعة والتقييم
- 5) شركاء المنظمة

القسم الثاني: المنظمة:

أ - سياسات النوع الاجتماعي

ب - الموظفون / التوظيف

ج - الموارد البشرية

د - الدعوة والتسويق والاتصال

هـ - الثقافة السائدة داخل المنظمة

وقد أرسل الاستبيان إلى 33 منظمة بواقع 67 موظف وموظفة، حيث أرسل الاستبيان إلى 10 دوائر حكومية ؛ 7 منظمات واتحادات نسائية، و6 منظمات حقوقية وتممية، و4 مؤسسات اقتصادية مجتمع مدني، و3 غرف تجارية وصناعية ، إضافة إلى لجان الاستثمار والاقتصاد والأسرة في مجلس النواب، ومؤسسة اعلامية. وقد تم إرسال الاستبيان كمرحلة أولية عبر البريد

الالكتروني، وقد تمّ تقديم شرح وافي للاستبيان في ورشة العمل التي عقدت في عمان⁵⁵، حيث تمّ توزيع الاستبيان وشرح فقراته للحاضرين والحاضرات وجها لوجه، لمساعدتهم على الاجابة ونقل المعلومات لزملائهم ومساعدتهم على تعبئة الاستبيان. ومن ثمّ اللجوء إلى عقد زيارات ميدانية للمنظمات المتخلفة عن اجابة الاستبيان لتشجيعها على أهمية تعبئة الاستبيان.

وقد أجابت على الاستبيان وتفاعلت معه جميع المنظمات النسائية، و50% من الادارات الحكومية. ولم تتفاعل منظمات المجتمع المدني الاقتصادية نهائيا مع الاستبيان . وقد واجه الفريق البحثي عدة صعوبات في انجاز تلك المهمة مرتبطة بكثرة وطول فقرات الاستبيان، وعدم اهتمام عدد من الموظفين في الموضوع المدار بحثه، وتقل الاستبيان فارغا بين عدد من الموظفين في داخل المنظمة الواحدة، لتحميل المسؤولية الكاملة للشخص الذي سيجيب حول البيانات. وقد يكون للعوامل الخارجية المرتبطة بالزمن ما قبل وخلال رمضان، والاحتياجات التي ارتبطت مع رفض قانون الجمارك الأردني الذي استحدثت في حكومة هاني الملقى، مما عطل العمل لأكثر من عشر أيام في المجتمع الأردني.

الأدوات المستعملة لمعالجة و تحليل البيانات:

- برمجية الحرة لإدخال البيانات " CSPro "
- تم تحليل البيانات على البرمجية SPSS
- تم تقديم النتائج على برمجية « MS WORD & EXCEL »

النتائج الأولية

خصائص عينة المستجيبين

تكونت عينة المسح السريع من (76.0%) نساء، و (24.0%) رجال، وجميعهم يعملون في مقر المنظمة المركزي، ولم يجب على الاستبيان أي من العاملين والعاملات في الميدان. وتركزت الفئة العمرية للمستجيبات في فئة (20-35) عاما بنسبة (36.0%)، والفئة (36-49) بنسبة (28.0%). بينما تركزت الفئة العمرية للمستجيبين الرجال في فئة خمسون عاما وأكثر بنسبة (12.0%)، يليها الفئة (36-49) بنسبة (8.0%). ويعمل (44.0%) منهم في الادارة ويعمل (32.0%) منهم في البرامج، ويعمل (24.0%) كفريق دعم في المنظمة.

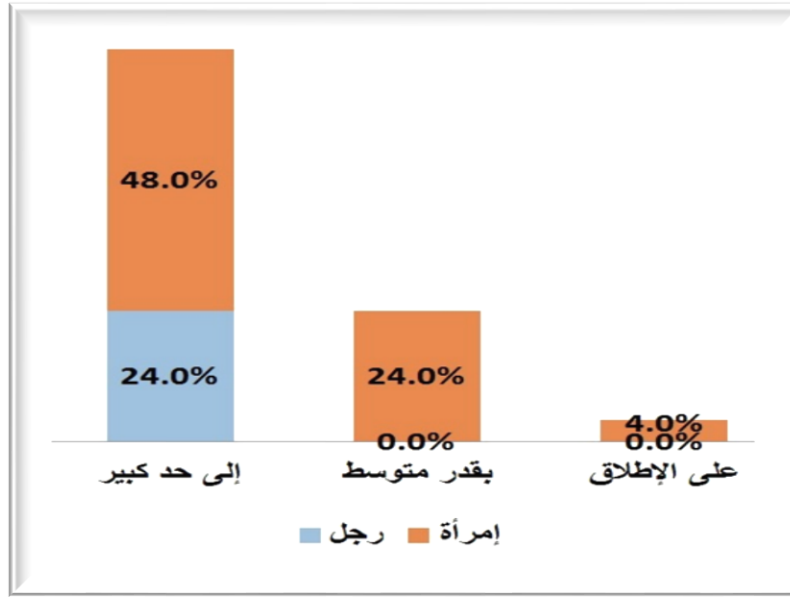
مساواة/إنصاف النوع الاجتماعي على المستوى البرامجي

- تصميم وتخطيط البرامج

⁵⁵ بالتعاون مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وبدعم من مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر"، عقد الفريق البحثي الخاص بالأردن ندوة وطنية في عمان في السادس من أيار 2018. حيث تم دعوة أصحاب العلاقة من المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني والاعلام. وهدفت الندوة الاعلان والتعريف بالمشروع الاقليمي: "تمكين المرأة وصولاً إلى تحقيق مساواة النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية".

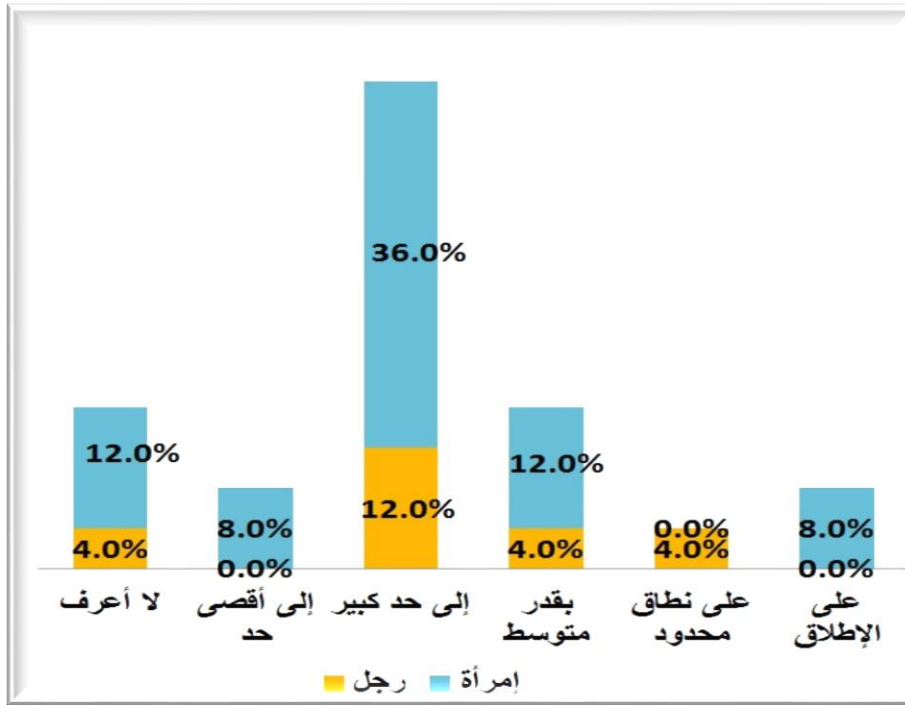
ترى غالبية عينة المنظمات المدروسة بنسبة (60.0%) من المبحوثين والمبحوثات أن منظماتهم تتبع الطريقة التشاركية في ادراج وجهات نظر النساء والرجال في عملية تطوير أي مشروع. فبينت غالبية المنظمات المبحوثة بنسبة (72.0%) أنها تدرج مسألة المساواة بين الجنسين إلى حدّ كبير في مهمة منظماتها، كما ترى العينة وبنسبة (64.0%) أن منظماتها تدرج مسألة المساواة بين الجنسين في تصميم البرامج والمشاريع.

شكل 3 : إدراج مسألة المساواة / الانصاف بين الجنسين في ولاية/مهمة منظماتكم



وعند التطرق إلى عمق دمج النوع الاجتماعي فيما يرتبط بتحديد الاحتياجات كآلية لتحليل أدوار ومسؤوليات النوع الاجتماعي، داخل المجموعة المستهدفة، انخفضت نسبة المستجيبات والمستجيبين إلى نصف عينة المنظمات، فلا ترى المنظمات أنه يتم استخدام تلك الآلية الا بنسبة (52.0%)؛ غالبيتهن من الاناث، وذلك لأن العينة بالأساس غالبيتها من الاناث. كما تعدّ الممارسات الجيدة في مجال ادماج منظور النوع الاجتماعي في عملية التخطيط أمر متبع عند (48.0%) من المنظمات المدروسة وإلى حدّ كبير، و(12.0%) من المبحوثين ليس لديهم معرفة إن تتبع فعليا الممارسات الجيدة في مجال النوع الاجتماعي، وترى ما نسبته (8.0%) أنه يتم ذلك على نطاق محدود. كما بيّن (12.0%) من المبحوثات و(4.0%) من المبحوثين أنهم لا يعرفون إن يتم فعلا ادراج مسائل النوع الاجتماعي في عملية اقرار البرامج والمشاريع. وكما ذكروا أن (12.0%) من المنظمات لا يتم فيها ادراج النوع الاجتماعي أو يدرج على نطاق محدود جدا.

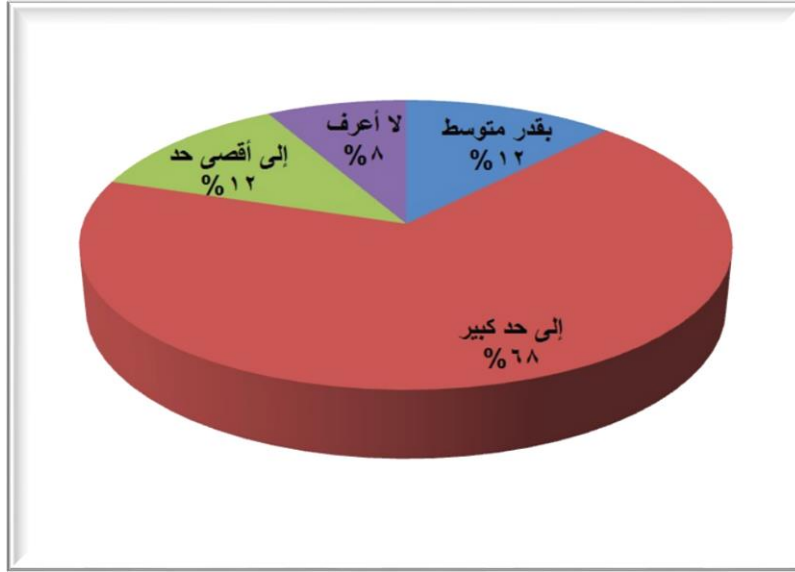
شكل 4 : يتم إدراج مسائل / معايير النوع الاجتماعي في عملية إقرار البرامج والمشاريع



- تنفيذ البرامج

وفيما يتعلق بتنفيذ البرنامج المؤسسي، تشير النتائج أنه لا تزال المنظمات تميل إلى اعتبار "النوع الاجتماعي" وبرامجه مرتبطة أكثر بالمرأة وتمكينها؛ فقد كان هناك تفاوت في الاجابات بمقدرة البرنامج، إلى حد كبير وأقصى حد، أن يلبي تنمية قدرات المرأة وتمكينها من فرص متكافئة للحصول على الخدمات والتدريب بنسبة (80.0%) ، مقارنة برأي المبحوثين بقدره البرنامج، إلى حد كبير وأقصى حد، بتنفيذ أنشطة تطوير قدرات الرجال بنسب (56.0%). كما أجاب (20.0%) من الرجال والنساء المبحوثين بأن البرنامج المؤسسي لا يلبي على الاطلاق أو بصورة محدودة قد يلبي قدرات الرجال.

شكل 5: تتضمن خطة العمل أنشطة لتنمية قدرات المرأة وتمكينها من فرص متكافئة للحصول على الخدمات والتدريب



ووافقت جميع المنظمات بنسبة (96.0%) أن النساء المستفيدات يلمسن ايجابيات برامج ومشاريع المنظمة في حياتهن مقارنة بنسبة (60.0%) يوافقوا على أن الرجال المستفيدين من البرامج قد يلمسوا فوائدها على حياتهم. كما بيّنت نسبة معتبرة (28.0%) من المنظمات رجالها ونسائها أنهم ليس لديهم أية اجابة في هذا الجانب. ووافقت المنظمات على اعتبار أن هناك ادراك لأوجه مقاومة إدراج النوع الاجتماعي، وأن المنظمة طورت القدرات الضرورية لتحديد أوجه المقاومة.

- الخبرة التقنية

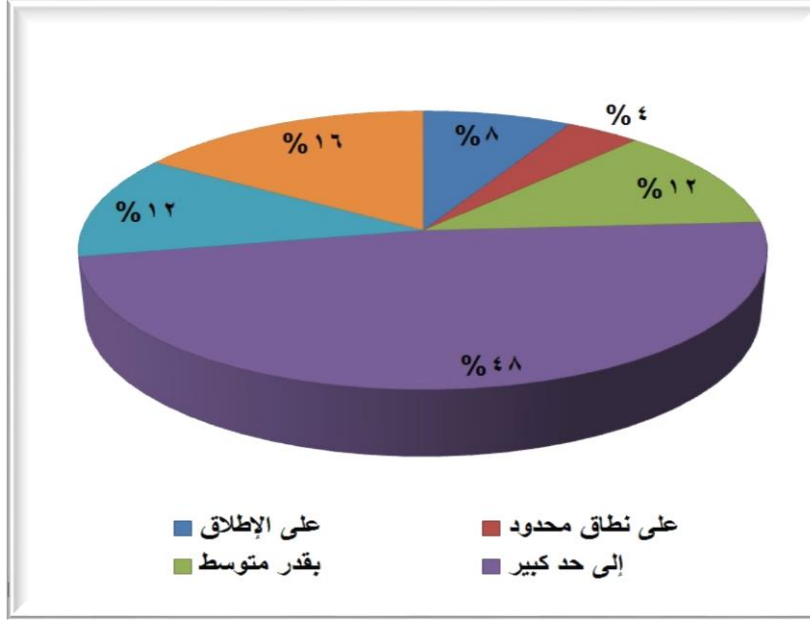
واعتبر (68.0%) من العينة أن لديهم شخص أو قسم مكلف بمسائل النوع الاجتماعي، ويرى (60.0%) من العينة أن هناك موظفين وموظفات مكلفون بإدراج النوع الاجتماعي في مختلف الادارات. كما بيّن (80.0%) من المنظمات المدروسة أن الموظفين يمتلكون المعارف والمهارات للقيام بعملهم في مسائل النوع الاجتماعي. وتقاربت إجابات المنظمات فيما يتعلق بتوفر برنامج للتدريب على مسائل النوع الاجتماعي يستفيد منه الموظفون والموظفات المعنيون بإدراج النوع الاجتماعي؛ بنسب (56.0%) إلى حدّ كبير وأقصى حد، و(24.0%) بقدر متوسط، و(12.0%) على الاطلاق. وأكدت كذلك (68.0%) من العينة بوجود عضو على الأقل في اللجان الاستشارية المسؤولة عن تخطيط ومتابعة وتقييم النوع الاجتماعي .

- المتابعة والتقييم

يعتبر (60.0%) من المبحوثين والمبحوثات من المنظمات المختارة أنه تجمع البيانات، إلى حدّ كبير وأقصى حدّ، في منظماتهم حسب نوع الجنس لأهداف تتعلق بالبرامج والمشاريع، بينما بيّن

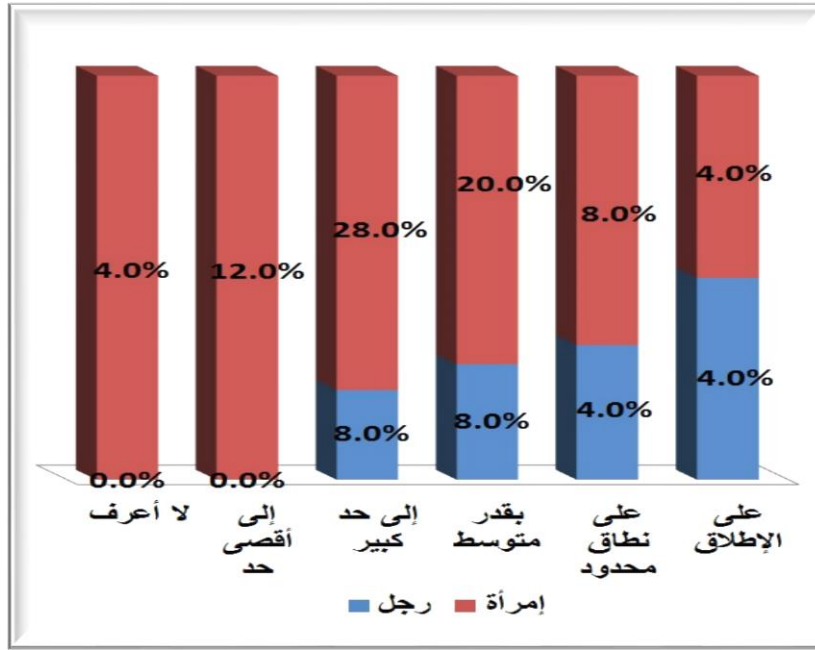
(16.0%) منهم أنه لا يعرفون ان كانت تجمع أصلا، ويرى (16.0%) منهم أنها لا تجمع تلك البيانات المصنفة حسب الجنس أو تجمع بشكل محدود للغاية.

شكل 6: جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس لأهداف تتعلق بالبرامج والمشاريع



وتنخفض تلك النسب حين الاستفسار حول متابعة وتقييم آثار البرامج على المشاريع على النوع الاجتماعي، فلم تتعد نسب الذين يعتبرون أنّ متابعة وتقييم آثار البرامج على النوع الاجتماعي إلى حدّ كبير وإلى أقصى عن نسبة (40.0%) من النساء، و(8.0%) من الرجال. كما ذكر (24.0%) من المبحوثين والمبحوثات أنهم لا يعرفون ان كان هناك متابعة وتقييم آثار البرامج، وأنها على نطاق ضيق أو معدوم.

شكل 7: متابعة وتقييم آثار البرامج والمشاريع على النوع الاجتماعي



ومع أن (24.0%) من المبحوثين و(68.0%) من المبحوثات يعتبرون أن البيانات المصنفة حسب الجنس توفر معلومات مفيدة لتقييم البرامج والمشاريع في المستقبل. إلا أنه بينت (32.0%) فقط من المبحوثات أن هناك مؤشرات خاصة بكل قطاع تتضمن البعد المتعلق بالنوع الاجتماعي، بينما (22.0%) من المبحوثين يرون أن هناك مؤشرات خاصة بكل قطاع ولكن بقدر متوسط أو على نطاق ضيق.

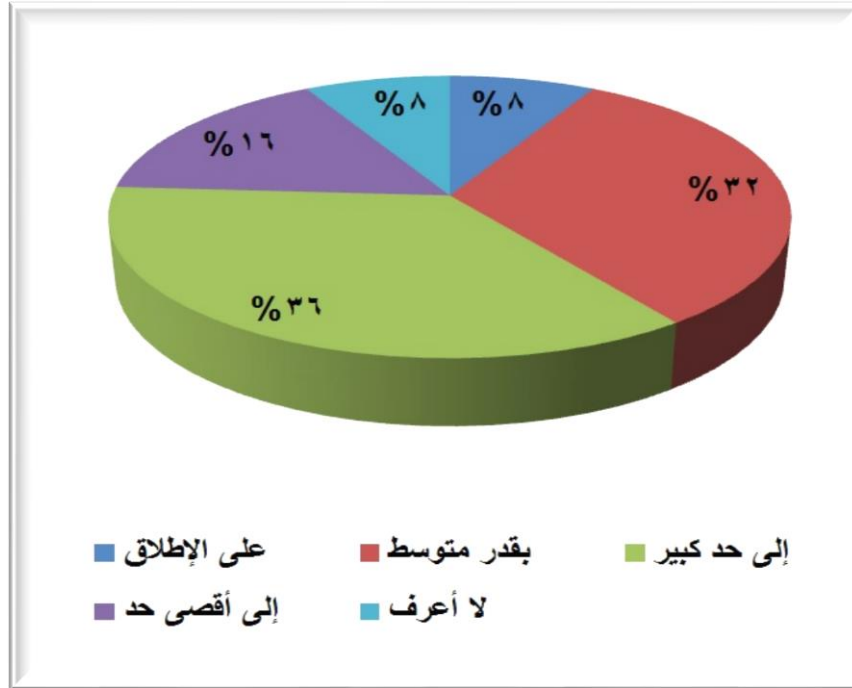
ويرى جميع المبحوثين والمبحوثات أن منظماتهم تساهم في تمكين المرأة وفي تغيير أوجه عدم المساواة بين الجنسين؛ فذكروا أن برامج ومشاريع المنظمة تساهم في تعزيز المساواة بين الجنسين في العديد من المجالات خاصة الوصول إلى الموارد، والحصول على التدريب، واحترام الذات بنسب (88.0%) لكل منهم. إضافة إلى مجالات الوضع القانوني والمشاركة في القطاع العام بنسبة (76.0%). بينما لا يعرف غالبيتهم ان كانت برامجهم تعزز المساواة بين الجنسين في مجال مراقبة الأرباح وبنسبة (60.0%)، ومراقبة الموارد بنسبة (48.0%).

كما بينت عينة الدراسة أن البيانات المصنفة حسب الجنس تجمع بشكل أساسي في المجالات التالية : الحصول على التدريب، واحترام الذات بنسبة (72.0%) لكل منهما. والمشاركة في صنع القرار وآثار المشروع على حياتهم بنسبة (68.0%). بينما (52.0%) من العينة لا تعرف ان كان هناك بيانات مصنفة حسب الجنس حول مراقبة الأرباح، و نسبة (48.0%) لا تعرف ان كان هناك بيانات مصنفة حسب الجنس حول مراقبة الموارد.

- شركاء المنظمة

ويعتبر (44.0%) من المنظمات المدروسة، وبقدر متوسط، أن منظماتهم تجعل من المساواة بين الجنسين مقياساً في اختيار الشركاء، بينما ترى (20.0%) أن ذلك المعيار يتبع على شكل ضيق أو غير موجود أصلاً. ومع ذلك، وضح (52.0%) من المنظمات أنه يتم إدراج السياسات القائمة على النوع الاجتماعي، إلى حد كبير وإلى أقصى حد، في الاتفاقيات التي تنظم العلاقة بين منظماتهم وشركائهم. ولكن، من خلال مراجعة الوثائق وتحليلها الخاصة بالمنظمات المبحوثة، فوجد أن السياسات القائمة على النوع الاجتماعي غير واردة في غالبية الاتفاقيات. وإن وجدت، فتكون اتفاقيات خاصة مرتبطة بالمرأة وتمكينها دون النظر إلى مقارنة النوع الاجتماعي. وكما ذكرت (48.0%) من النساء و(12.0%) من الرجال أن منظماتهم توفر لموظفي شركائهم أو لممثليها التدريب والأدوات للتحليل والتخطيط والتقييم على أساس النوع الاجتماعي.

شكل 8: إدراج السياسات القائمة على النوع الاجتماعي في الاتفاقيات التي تنظم العلاقة مع الشركاء



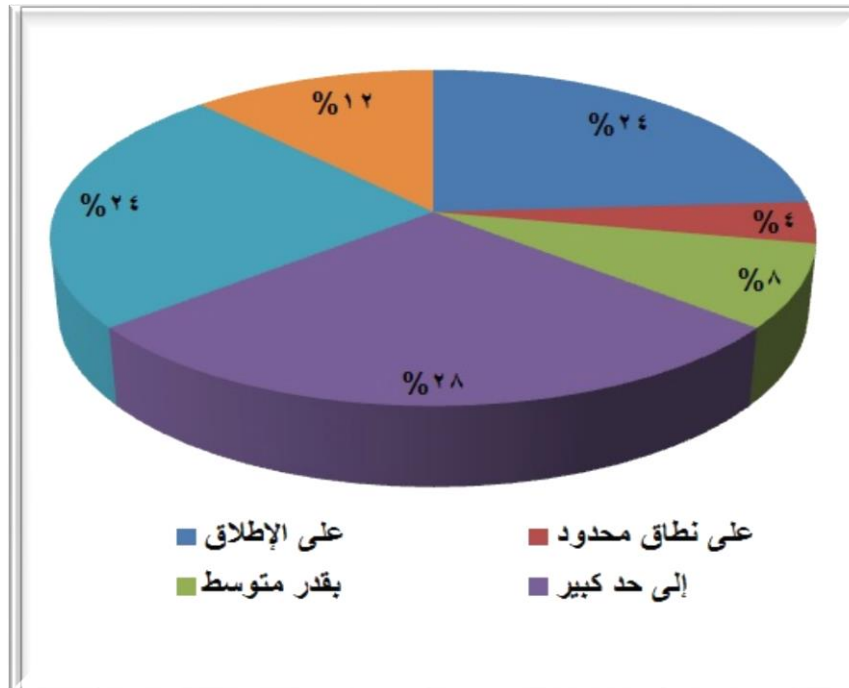
وتواجه المنظمات من وجه نظر المبحوثين والمبحوثات جملة من العقبات والتي تعترض إدراج التحليل على أساس النوع الاجتماعي ضمن عملية التخطيط، والتنفيذ، والتقييم للبرامج والمشاريع. فأهم تلك العقبات التي ذكرها ممثلو وممثلات المنظمات ارتبطت بنقص الموارد وبنسبة (76.0%) منها (24.0%) أي جميع الرجال، و(52.0%) من النساء الذين شاركوا بالمسح السريع. كما أكد (48.0%) من المبحوثون والمبحوثات على أن نقص أدوات التحليل على أساس النوع الاجتماعي يعدّ عقبة أخرى، يليها (44.0%) يعتبرون أن نقص الدعم من قبل صانعي القرار مما يشكل عقبة إضافية على تحقيق إدراج التحليل على أساس النوع الاجتماعي.

مساواة/إنصاف النوع الاجتماعي على المستوى التنظيمي

- سياسة النوع الاجتماعي

وعند التطرق لوجود سياسة النوع الاجتماعي في المنظمات المبحوثة مكتوبة داخل المنظمة تحتوي على خطة عملية تحدد التقسيم الواضح للمسؤوليات ، بيّن (52.0 %) أن لديهم مثل تلك السياسة / الاستراتيجية التي تؤكد على الالتزام بمبدأ المساواة بين الجنسين. وعند طلب تلك الوثيقة المكتوبة، لم يكن هناك إلا مؤسسة واحدة فقط لديها تلك السياسة: وزارة التخطيط والتعاون الدولي. وتفسير ذلك أن المنظمات تعتبر أي نشاط تعده ضمن منظور النوع الاجتماعي أو تمكين المرأة اقرار منها بأهمية ادراج المساواة بين الجنسين في المنظمة وأن ذلك بمثابة استراتيجية المنظمة ولو كانت غير مكتوبة. ولكن، مع التأكيد أن هناك استراتيجية المرأة أو خطة تمكين المرأة في عدد من منظمات المجتمع المدني.

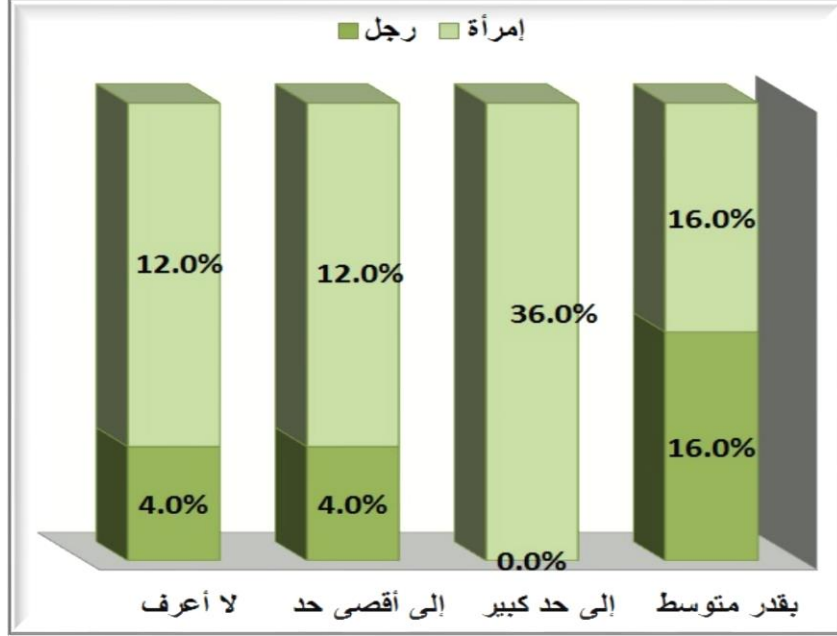
شكل 9: لدى المنظمة سياسة/استراتيجية خاصة بالنوع الاجتماعي (وثيقة مكتوبة)



وعند الحديث في خصوصية تلك السياسة، وهل يوجد خطة تنفيذية تتطوي على تقسيم واضح للمسؤوليات وبرنامج للمتابعة والتقييم؛ بيّن (32.0 %) من المنظمات أنه لا يوجد على الإطلاق أو بنسبة محدودة مثل تلك الخطة. كما ذكر (16.0 %) منهم أنه لا يوجد لديهم معرفة إن كان يتم فعلا الأخذ بالنوع الاجتماعي خلال عملية التخطيط الاستراتيجي. أضف إلى ذلك، أنه يعتبر (60.0 %) من المنظمات أن كل فرد في المنظمة يشعر أنه معني بسياسة النوع

الاجتماعي؛ وأن (76.0%) يعتبرون الادارة تشعر أنها معنية كذلك بتطوير وتنفيذ سياسة النوع الاجتماعي.

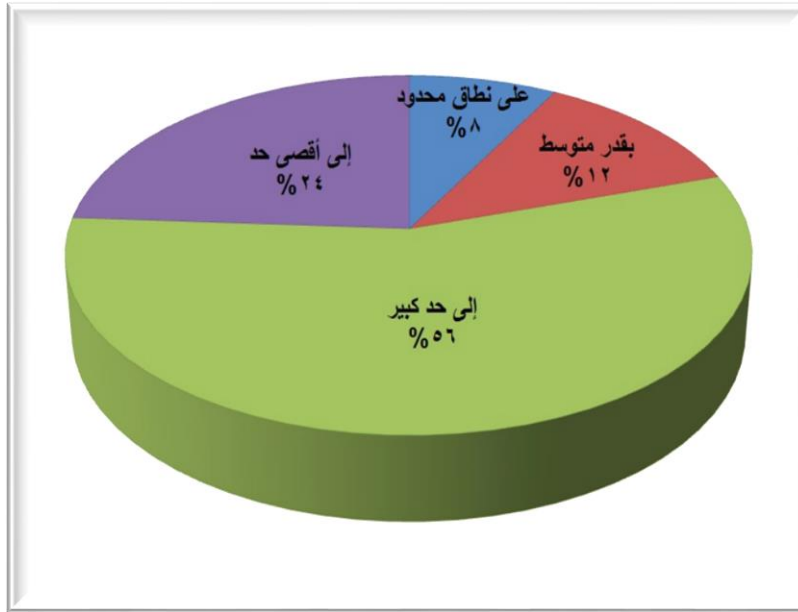
شكل 10: الأخذ بمنظور النوع الاجتماعي خلال عملية التخطيط الاستراتيجي للأنشطة التنظيمية



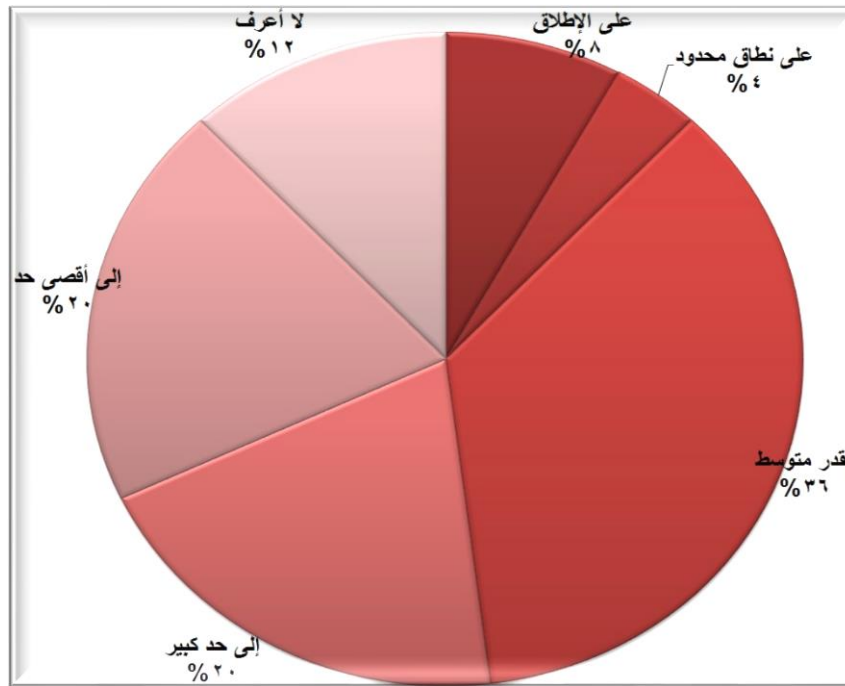
- الموظفون/ات

خلال السنوات الأخيرة شهدت المنظمات المدروسة إلى حدّ كبير زيادة في عدد النساء في مناصب صنع القرار أو المناصب الادارية العليا على المستوى المركزي، وذلك حسب وجهة نظر (56.0%) من المنظمات المدروسة، إلا أن تلك الزيادة لم تكن في حالة المناصب الادارية العليا المرتبطة في الميدان وعلى المستوى المحلي، فنسبة (38.0%) من المنظمات يرون، وبقدر متوسط، أن هناك زيادة في أعداد القيادات على المستوى المحلي. وكذلك الحال في مجالس الادارة، حيث بينت (32.0%) من المبحوثين والمبحوثات أنه لم تشهد منظماتهم خلال السنوات القليلة الماضية أية زيادة في أعداد النساء في مجلس الادارة أو كانت هناك زيادة على نطاق محدود.

شكل 11: زيادة في عدد النساء في مناصب صنع القرار أو مناصب إدارية عليا/ المستوى المركزي



شكل 12: زيادة في عدد النساء في مناصب صنع القرار أو مناصب إدارية عليا/المستوى الميداني



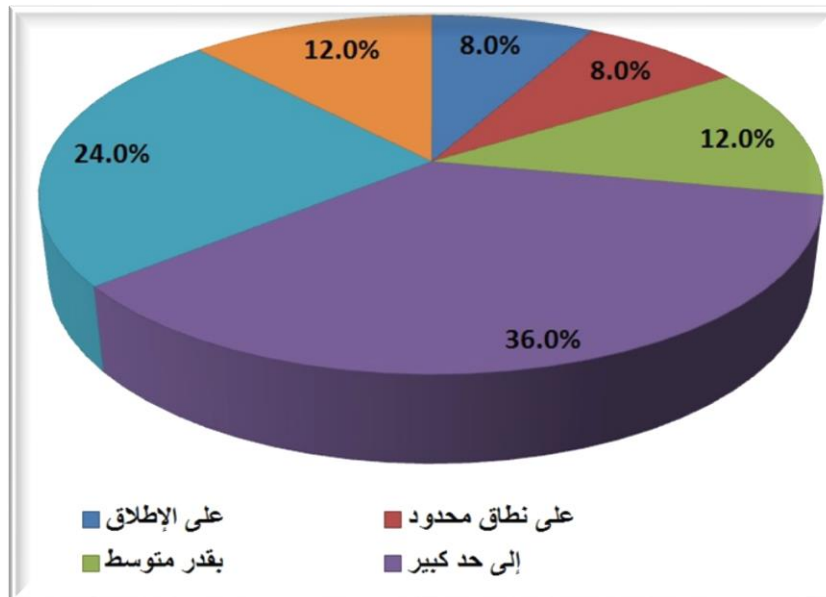
كما تبيّنت آراء المبحوثين والمبحوثات في وجود استراتيجيات استباقية لترقية النساء في المناصب الرئيسية؛ فيرى (28.0%) منهم أن هناك استراتيجيات إلى حدّ كبير، بينما (24.0%) منهم يراها على نطاق محدود أو غير موجودة أصلاً، وذكر (12.0%) أنهم لا يعرفون ان كانت موجودة أم لا. ومن خلال مراجعة الوثائق المؤسسية، تبين وجود برنامج لتطوير القيادات في القطاع العام في المركز والمحافظات وتبناه وزارة تطوير القطاع العام واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبرنامج (تكامل) والممول من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في الأردن.

وأكدت غالبية المبحوثين والمبחות بما نسبته (76.0%) أن الإدارة في المنظمات المدروسة تحترم إلى أقصى حدّ وإلى حدّ كبير تنوع الأساليب في العمل والتسيير.

- الموارد البشرية

لقد قام الفريق البحثي بمراجعة ما توفر لديه من وثائق تتعلق بالموارد البشرية، وكذلك البيانات المصنفة حسب الجنس، وقد تبين أنه يتم تناول مفهوم تكافؤ الفرص في أكثر من موطن، أهمها معايير جائزة الملك عبدالله الثاني للشفافية والأداء المتميز، وتعدّ تلك المعايير أساسية في عمل المنظمات في كل من القطاع العام والخاص والمجتمع المدني إن أرادت تلك المنظمات الحفاظ على هوية التميز والشفافية على المستوى الوطني. إلا أن يكون هناك سياسة مكتوبة بشأن المساواة في الفرص بين الجنسين وتبناها المنظمة بشكل واضح فلم يتمكن من إيجاد مثل تلك الوثيقة. ومع ذلك، فقد بين (44.0%) من المنظمات المبحوثة أنه يوجد سياسة مكتوبة بشأن المساواة في الفرص، وذكر (16.0%) منهم أنه لا يعرف ان كان هناك سياسة مكتوبة بالفعل. وكما ذكر (44.0%) أنه يوجد كذلك ترتيبات من شأنها تعزيز المساواة بين الجنسين، إلى حدّ كبير وأقصى حدّ، مثل ترتيبات ساعات العمل المرنة. كما أكدت غالبية النساء (68.0%) و (16.0%) من الرجال أنه يوجد سياسات ولوائح بإجازة الأمومة والأبوة، بينما يرى (8.0%) من الرجال أنه لا يوجد أو على نطاق محدود لوائح بإجازة الأمومة والأبوة. أما فيما يتعلق بسياسات خاصة بإجازة رعاية الأطفال والأشخاص المعالين، فيرى (28.0%) من النساء أنه توجد سياسات بهذا الأمر إلى حدّ كبير، بينما يرى (12.0%) من الرجال أنها غير متوفرة أو متوفرة على نطاق محدود.

شكل 3 يوجد سياسة / لوائح خاصة بإجازة رعاية الأطفال/الأشخاص المعالين



ومن جانب آخر، كانت قد أصدرت وزارة العمل في عام 2017 نظام خاص بالعمل المرن يطبق في جميع القطاعات والمؤسسات التي تتبع إلى قانون العمل. كما أصدرت كذلك شروحات في نظام الخدمة المدنية حول العمل المرن وإجازة الأبوة الخاصة بموظفي وموظفات القطاع العام. ويوجد في الأنظمة والقوانين الأردنية توضيحات حول إجازات رعاية الأطفال والأشخاص المعالين مراعية جميعها احتياجات الموظفين والموظفات لمثل تلك الاجازات.

وتباينت ايجابات المنظمات بمدى إدراج مستوى الوعي بالنوع الاجتماعي في الوصف الوظيفي، فيرى (24.0%) من المستجيبين والمستجيبات من المنظمات المدروسة أنه لا يندرج النوع الاجتماعي في الوصف الوظيفي، وأكد (16.0%) أن مستوى الوعي بالنوع الاجتماعي لا يمثل جزء من معايير الأداء الوظيفي، و(12.0%) أنه قد يكون من المعايير لكن على نطاق محدود. ومع تلك النسب، إلا أن (60.0%) من المنظمات ترى أن المنظمة توفر تدريباً، إلى أقصى حدٍ وإلى حدٍ كبير، في مسائل النوع الاجتماعي لرفع وعي الموظفين. وقد تكررت ذات النسبة في توفير تدريب لاصناعي القرار وأعضاء مجلس الإدارة في مجال مأسسة النوع الاجتماعي في أداء المنظمة. ومن خلال مراجعة الوثائق التي توفرت للفريق البحثي، ومقابلة ذوي العلاقة، تبين أنه تقوم اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة تطوير القطاع العام في الثلاث السنوات الأخيرة بإيجاد مسمى وظيفي خاص بضابطة/ارتباط النوع الاجتماعي في القطاع العام، وتحديد مهامه ومسؤولياته. إضافة إلى تعزيز جعل النوع الاجتماعي جزء من معايير الأداء الوظيفي، وجعله من معايير الأداء المتميز والشفافية للمنظمات بشكل عام. وفي كل عام، تنظم العديد من دورات النوع الاجتماعي وآليات دمجها في العديد من مؤسسات القطاع العام والخاص والمجتمع المدني. ويكاد لا يمر أسبوع إلا أن يكون هناك تدريب ما في النوع الاجتماعي. أما تقييم التدريب ونوعيته، وأثره على متلقي التدريب، فتلك البيانات والمعلومات المهمة من الصعب أن تتوفر.

ووافقت جميع المنظمات تقريبا (92.0%) على أن المنظمة تشجع على العمل الجماعي باشتراك الرجال والنساء. كما وافقت كذلك بنسب مرتفعة (88.0%) على اعتبار أن الإدارة العليا ملتزمة بتعزيز تمثيل المرأة في المناصب العليا للمنظمة، بما في ذلك مجلس الإدارة. وكما أكد (92.0%) من المبحوثات والمبحوثين أن هناك زيادة تدريجية في الخبرة في مسائل النوع الاجتماعي لدى الموظفين والموظفات. ومع هذه النسب المرتفعة، إلا ان ما نسبته (24.0%) من المستجيبين والمستجيبات ليس لديهم إجابات ولا رأي حول مدى مكافأة المنظمة للأداء الجيد في مجال النوع الاجتماعي.

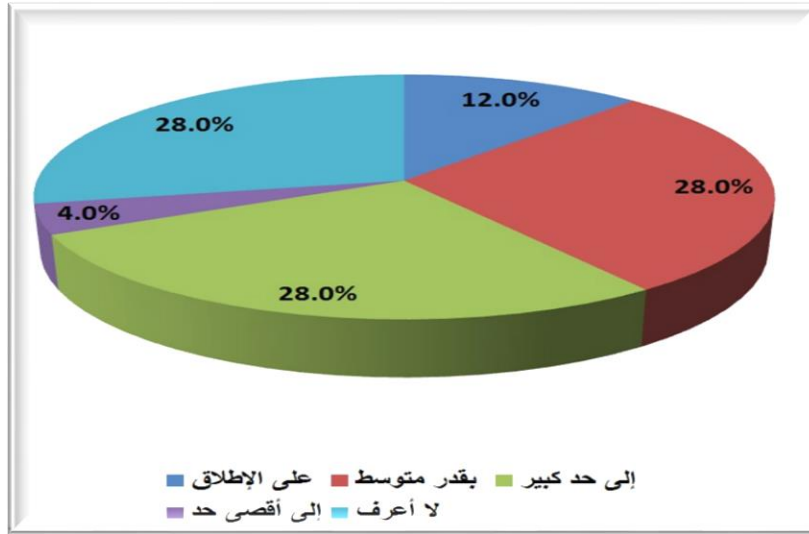
- الدعوة والتسويق والتواصل

أكد المبحوثون والمبחות أن هناك اهتمام في الأخذ بعين الاعتبار منظور النوع الاجتماعي في التسويق والاتصال والاعلام، ولكن بقدر متوسط، وفي جميع الجوانب: فيرى (24.0%) من ممثلي وممثلات المنظمات أن تصميم المبادرات والحملات والدعوة لها والتخطيط يأخذ بعين الاعتبار منظور النوع الاجتماعي، بقدر متوسط. بينما يرى (20.0%) منهم أنه يؤخذ منظور النوع الاجتماعي بقدر محدود. كما يرى ما نسبته (32.0%) من المستجيبات والمستجيبين، وبقدر متوسط كذلك، أنه تؤثر المنظمات النسائية أو الخبراء والخبيرات في مجال النوع الاجتماعي على سياسات المنظمة وخططها في مجال الدعوة والتواصل بهدف إدماج النوع الاجتماعي خلال تخطيط هذه حملات. وما نسبته (48.0%) من المنظمات، وبقدر متوسط، يتم إدماج مسألة النوع الاجتماعي في استراتيجيات تعبئة الموارد أو الاعلام. ولكن في المقابل، يرى (68.0%) من المنظمات أن منشورات المنظمة من النشرات والمطويات تعكس منظور النوع الاجتماعي إلى أقصى حدٍ وإلى حدٍ كبير.

- الموارد المالية

وكما بينت المنظمات أن مشكلة الموارد هي أشد العقبات، حيث لا تخصص المنظمة حسب المستجيبات والمستجيبين الا (28.0%) من موازنتها لدعم عملها في مجال ادماج النوع الاجتماعي، ولا يعرف (28.0%) منهم ان كانت المنظمة فعلا تخصص أي موارد مالية. كما ذكر المبحوثين والمبחות أن (40.0%) من المنظمات تخصص وبقدر متوسط موارد مالية لتفعيل سياسة النوع الاجتماعي على جميع المستويات، وبنسبة (20.0%) لا يعرفون ان كان هناك موارد مالية لتفعيل سياسة النوع الاجتماعي. وذكر (32.0%) من عينة المسح السريع أن منظماتهم قد تخصص وبقدر متوسط ميزانية بشكل منتظم لتدريب الموظفين والموظفات على قضايا النوع الاجتماعي.

شكل 14: تخصيص المنظمة الموازنة المناسبة لدعم عملها في مجال إدماج النوع الاجتماعي



وفي هذا السياق، لقد درجت العادة على أن تتلقى المنظمات ان كانت من القطاع العام أو المجتمع المدني الموارد المالية اللازمة من خلال المشاريع والبرامج الممولة من قبل المانحين وليس من ميزانية الدولة العاجزة عن تغطية النشاطات التنموية بشكل عام، ولا من ميزانية منظمات المجتمع المدني التي تعتمد على المشاريع بشكل كامل في عملها. وبذلك تعتمد الأنشطة وبرامج التدريب، إن وجدت، على ما يتوفر من تمويل من قبل الجهة المانحة، والتي تصب في مجال دعم وتمكين المرأة في المجتمع الأردني.

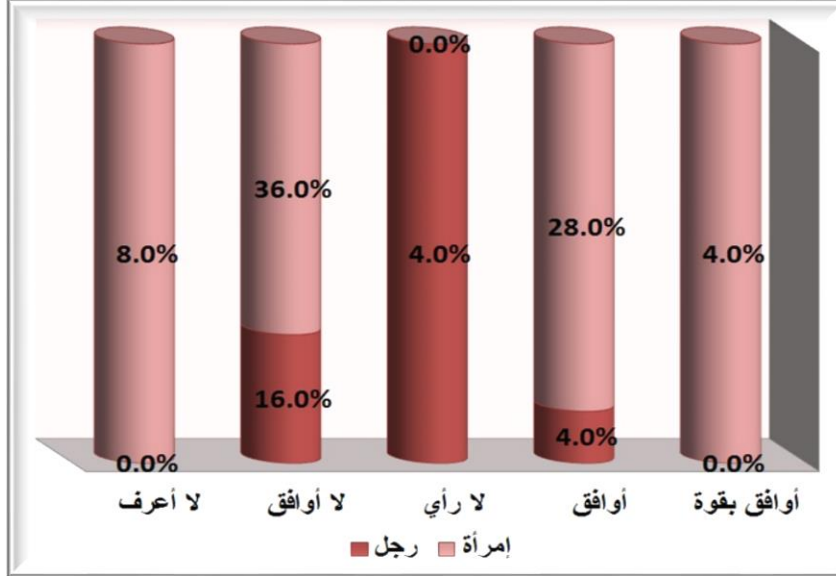
- الثقافة التنظيمية

تعتبر ثقافة المنظمة وانسجامها مع منظور النوع الاجتماعي من القضايا الأساسية والأكثر صعوبة للقياس والتتبع؛ فاعتبرت (64.0%) من المنظمات التي شاركت في المسح السريع أن السلوك من حيث اللغة والتعليقات والنكات تتسجم إلى حد كبير مع منظور النوع الاجتماعي؛ كما بين (52.0%) من النساء و (8.0%) من الرجال أن هناك تدابير إلى أقصى حد وإلى حد كبير لمنع التحرش الجنسي والتعامل معه.

وتبينت الآراء في المسح السريع فيما يتعلق بمشاركة الموظفين في تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي؛ فيّن (36.0%) من المنظمات أن الموظفين والموظفات يشاركون بقدر متوسط في سياسة النوع الاجتماعي، و يعتبرون (20.0%) منهم أن المشاركة على نطاق ضيق أو لا يعرفون ان كان هناك مشاركة أصلاً. ويعتبر (44.0%) أنه تتم مناقشة مسائل النوع الاجتماعي بجدية وحرية في المنظمة من قبل الرجال والنساء. وأكد (56.0%) منهم أنه لا يوجد قوالب نمطية يواجهها الرجال والنساء في المنظمة، بينما اعتبر (20.0%) أنه يوجد قوالب نمطية ان كان على نطاق ضيق أو بشكل واضح.

وظهرت فجوة النوع الاجتماعي بوضوح عند الحديث عن وجود فجوة بين الرجال والنساء في المنظمة وكيفية تطرقهم لقضايا النوع الاجتماعي؛ فبين (32.0%) من الإناث أنها توافق وتوافق بقوة على وجود هذه الفجوة بين الجنسين، وبين كذلك (8.0%) من عينة الإناث أنها لا تعرف ان كانت موجود هذه الفجوة بين الجنسين في المنظمة أم لا، بينما يوافق فقط (4.0%) من الرجال على وجود هذه الفجوة بين الجنسين في المنظمة التي يعملون فيها ومن خلالها.

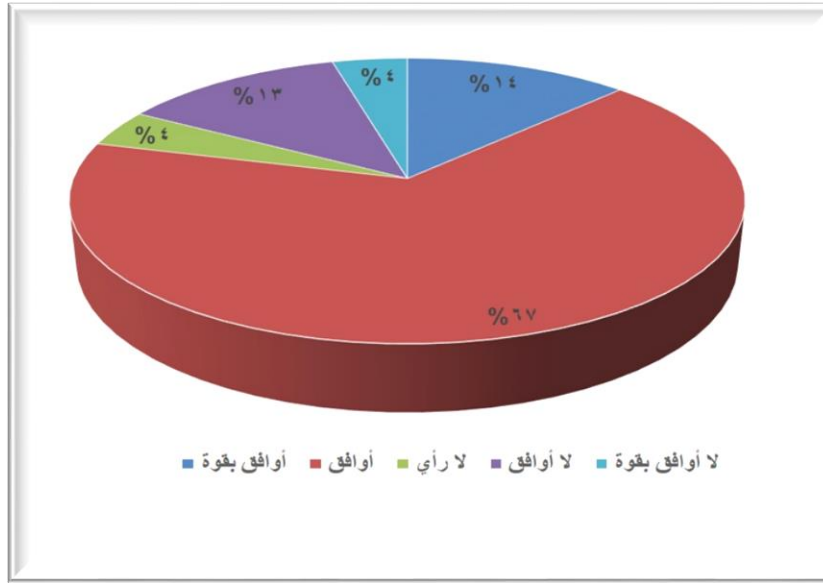
شكل 4: توجد فجوة بين الرجل والمرأة في كيفية تطرقهم قضايا النوع الاجتماعي



ومع ذلك، أبدى غالبية المشاركين والمشاركات في المسح تحمسهم للعمل في مجال النوع الاجتماعي بغض النظر عن الفجوات. وقد يكون مرد ذلك أن (80.0%) منهم يرون أن مسألة المساواة بين الجنسين مناسبة لتحسين صورة المنظمة، وأن (88.0%) من المنظمات تعتقد فيها النساء أن المنظمة تتفهم المسائل التي تهم النساء، و(84.0%) منهم يرون ان الرجال في المنظمة يعتقدون أن المنظمة تتفهم المشاكل التي تهم النساء.

وأكد تقريبا جميع المشاركين والمشاركات في المسح بنسبة (92.0%) أن منظماتهم تتمتع بسمعة طيبة من حيث النزاهة في مجال النوع الاجتماعي، ولدى القادة في مجال النوع الاجتماعي والتنمية. ومن المواضيع الهامة التي يمكن العمل عليها مستقبلا هو اعتبار (17.0%) من المبحوثين والمبحوثات أنه لا يمكن لمنظماتهم أن تفعل أكثر مما تفعله حاليا لمأسسة المساواة بين الجنسين، ولم يبد (4.0%) من عينة المسح رأيه في هذا الجانب.

شكل 5 يمكن للمنظمة أن تفعل أكثر بكثير مما تفعله حاليا لمأسسة المساواة/الإنصاف بين الجنسين



وفي ذات الوقت، وافق (12.0%) من الاناث في المنظمات أن الثقافة السائدة تثمن طريقة عمل الرجل وتتجاهل عمل المرأة. ولم يوافق غالبية العينة نساء ورجال على اعتبار أن الرجال يهيمنون على اجتماعات المنظمة، ولم توافق كذلك (72.0%) من العينة على اعتبار أن الرجال تتاح لهم وقت أطول بكثير مما هو متاح للنساء لانشاء شبكات شخصية ومهنية. ومع ذلك فهناك نسبة (16.0%) من عينة الاناث لا يعرفن وليس لديهن رأي فيما يتاح للرجال من وقت وفرص في الشبكات الشخصية والمهنية على حساب الاناث.

وأكد(96.0%) من المؤسسات أن في العاميين الماضيين تحسنت بيئة العمل في المنظمة بالنسبة للنساء، ومع تأكيدهم على ضرورة زيادة تعزيز حضور المرأة أكثر من الرجل في البرامج والمشاريع الميدانية، وذلك حسب رأي (32.0%) من عينة النساء، و(12.0%) من عينة الرجال.

نتائج حلقات النقاش المركزة⁵⁶

تم عقد ثلاث حلقات نقاش مركزة : 1. ممثلين وممثلات عن القطاع العام؛ 2. سيدات الأعمال للمشاريع الصغيرة والمتوسطة؛ 3. عضوات لجنة الصناعات في غرفة صناعة عمان. وقد كانت أبرز نتائج مجموعات النقاش المركزة ما يلي:

- ظهر تناقض في بعض نتائج الاستبيان ومدى توفر سياسات أو استراتيجيات أو برامج للنوع الاجتماعي؛ فلا يوجد مثل تلك الوثائق والبرامج على أرض الواقع الا في نطاق محدود للغاية.

⁵⁶ تم عقد المقابلات الجماعية في الفترة 15- 17 تموز 2018، عمان - الأردن

- يواجه العمل المؤسسي فجوة في تبادل المعلومات داخل المؤسسة الواحدة، وبين المؤسسات؛ حيث أجمع المشاركون والمشاركات على غياب تداول المعلومات حول برامج تمكين المرأة وتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي- إن وجدت- في منظماتهم.
- ظهرت عوامل التنشئة ودور الأسرة، ودور الأب بالذات كمفصل لتعزيز قرار واختيار المرأة في اتخاذ مبادرات مميزة ، وانشاء المشروع الخاص الانتاجي أو الصناعي أو التجاري أو الاجتماعي، إضافة إلى دور العوامل "الذاتية".
- اتسمت تجربة سيدات الأعمال للمشاريع الكبيرة أنها مشاريع أسرية، وتوارثتها عن الآباء، واعتبرن هؤلاء أنهن لا يواجهن أية صعوبات لتحقيق أهدافهن بسبب كونهن نساء. وأن التحديات التي واجهنا فقط ارتبطت بجعل العمال الرجال يتقبلن فكرة أن "لديهم صاحبة مصنع ومديرة امرأة".
- أما عمل المرأة في التجارة، فيرى البعض (رجال) أن ممارسة المرأة للتجارة خاصة خارج العاصمة أمراً غير مرحب به في المجتمع. "الأخذ والرد، وهذا أمر ما تعودنا عليه" موظف في القطاع العام، وذلك لأنه يتطلب من المرأة الخروج إلى السوق، والتعامل مع الرجال.
- ومن خلال المقابلة الجماعية مع النساء صاحبات المشاريع الصغيرة والمتوسطة ، تبين أن هناك عقبات تواجههن كونهن نساء، وأن ممارسات غير رسمية وتحرشات جنسية يتعرضن لها، مما يجعل عملهن محفوفاً دائماً بالمخاطر. مما يجعلهن يلجأن إلى استراتيجيات فردية لحماية أنفسهن؛ "فواحدة تجعل أخوها يساعدها في المعاملات التجارية مع الرجال فيتعامل مع النجار والحداد"، وأخرى تعمل "شفرات بينها وبين زوجها عند تقديمها الخدمة في المنزل"، وأخرى تتعامل مع الآخرين في التجارة ضمن " شبكة الزوج أو الأخ أو الأب". وللأسف لم تستعرض أي منهن استراتيجيات الحماية المستمدة من التشريعات والقوانين.
- بينت حلقات النقاش مع سيدات الأعمال الصناعات أن التحديات الأساسية تكون قبل الوصول إلى مسمى سيدة أعمال. وتتركز معظم العقبات بعدم توفر التمويل المناسب، حيث بينت سيدات الأعمال أن جميع الفرص الحالية تتركز على القروض المنهكة، ناهيك عن الضمانات غير المتوفرة لعدد منهن. كما تبين أن هناك فجوة في المعلومات حول فرص التمويل المتوفرة في الأردن. كما يعتبر التدريب ونوعيته الجيدة غير المكلف في مهارات الإدارة والمحاسبة وغيره من العقبات التي تواجه سيدات الأعمال بشكل عام.

ب-3. تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي على المستوى البرمجي

بحسب المحللين الاقتصاديين، شهدت التجارة الخارجية تطوراً في السنوات السابقة وزاد نمو الصادرات السلعية الأردنية بالرغم من كافة التقلبات السياسية والاقتصادية التي تعصف بالمنطقة؛ فقد انضم الأردن إلى منظمة التجارة، ووقع الأردن العديد من الاتفاقيات التجارية

الحرّة. حيث يشار إلى أن عدد الاتفاقيات التجارية الحرّة التي أبرمتها الحكومة الأردنية مع الدول والتكتلات الدولية تبلغ ثمان اتفاقيات، أهمها الاتفاقية مع منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى، واتفاقية التجارة الحرّة مع تركيا، واتفاقية الشراكة الأردنية الأوروبية، بالإضافة إلى اتفاقية التجارة الحرّة مع الولايات المتحدة الأمريكية، أما الاتفاقيات التجارية الأخرى فبلغ عددها ما يقارب 54 اتفاقية مبرمة مع العديد من الدول الأوروبية والأسبوية والأمريكية. وكما يرتبط الأردن مع العديد من الدول العربية باتفاقيات أفضليات تجارية واتفاقيات تجارة حرّة ثنائية تهدف إلى تعزيز العلاقات الاقتصادية والتجارية مع الدول العربية، ومن هذه الدول التي يرتبط الأردن معها باتفاقية التبادل التجاري الحرّ أو اتفاقية إقامة منطقة تجارية حرّة جمهورية مصر العربية، الجمهورية العربية السورية، المملكة المغربية، الجمهورية التونسية، دولة الامارات العربية المتحدة، الجمهورية الجزائرية، الجمهورية اللبنانية، السلطة الوطنية الفلسطينية، دولة الكويت، جمهورية السودان، مملكة البحرين.

وقد قام فريق البحث بمراجعة سبع اتفاقيات ثنائية وإقليمية ودولية ذات علاقة مباشرة وغير مباشرة مع التجارة والدخول الى السوق على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي، والاتفاقيات هي:

1. اتفاقية التبادل التجاري الحر بين الدول العربية المتوسطة (أغادير) (الأردن ومصر وتونس والمغرب)
2. اتفاقية التجارة الحرة الأردنية المصرية
3. اتفاقية التجارة الحرة مع دول رابطة الافتا (سويسرا والنرويج وأيسلندا وليختنشتاين)
4. اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الأمريكية
5. اتفاقية الشراكة الأردنية - الأوروبية (بمحاورها الثلاثة الرئيسة : المحور السياسي والأمني، والمحور الاجتماعي والثقافي، والمحور الاقتصادي والمال).
6. اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الكندية
7. اتفاقية التجارة الحرة الأردنية التركية
8. وقد أخضعت نصوص الاتفاقيات إلى أربع أدوات للتحليل الكمي والنوعي لمحتوى النوع الاجتماعي وحقوق الانسان في التجارة. فقد استخدمت بداية أداة تحليل المحتوى الكمي للاتفاقيات وذلك بهدف التمكن من معرفة عدد المرات التي استخدمت فيها المفاهيم والكلمات الرئيسية ذات ارتباط بمضمون مفهوم النوع الاجتماعي وحقوق الانسان؛ حيث اعتبرت الكلمات التي تم الاتفاق عليها، هي: (بدون تمييز؛ تمييز قائم على النوع الاجتماعي/ ضد المرأة؛ الرجل والمرأة؛ المرأة؛ الرجل؛ النوع الاجتماعي؛ مساواة؛ إنصاف؛ تمكين؛ تكافؤ؛ لا مساواة؛ فجوة؛

حقوق إنسان؛ الحق في العمل؛ استغلال؛ عنف قائم على النوع الاجتماعي/ عنف ضد المرأة؛
تحرش جنسي).

وقد أظهر التحليل أن (73.0%) من الكلمات الرئيسية المفتاحية غير موجودة نهائياً في
نصوص الاتفاقيات، ووجدت بنسبة (18.0%) من تلك الكلمات ولكنها غير محددة بمفهوم
النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان.

وقد ظهرت (7.0%) من الكلمات الرئيسية، وبشكل جزئي في الاتفاقيات، حيث كانت تلك
الكلمات مرتبطة بحقوق الإنسان في الاتفاقيات (الشراكة الأوروبية، الأمريكية، والكندية).
و(1.0%) من الكلمات الرئيسية (كلمة المرأة) وجدت في اتفاقية الشراكة الأوروبية.

ومن ثم استخدمت أداة التحليل النوعي للنتائج الكمية والنوعية، وذلك لمعرفة إذا كان تعميم مراعاة
النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان قد تم في جميع عمليات صنع السياسات وإعداد البرامج بدءاً
بتقييم وتحليل الوضع والتشخيص المرتبط بالنوع الاجتماعي من مثل اشتماله على بيانات مقسمة
حسب الجنس، واستخدام لغة مقسمة حسب الجنس، وتوفير المعلومات حول حقوق المرأة والبنات
ومساواة النوع الاجتماعي. وكما تكشف الأداة عن استخدام منهجية تستند إلى تعميم مراعاة النوع
الاجتماعي وحقوق الإنسان لاعداد البرامج كأساليب وأدوات ومبادئ، وكذلك ما يتوقع من
الاتفاقية في تقليص حجم الفروق في النوع الاجتماعي بما في ذلك خطوات وأعمال محددة لتناول
احتياجات النوع الاجتماعي المميزة أو أن يكون أثر ايجابي على مساواة النوع الاجتماعي. وكذلك
ان كانت وثيقة المشروع تحتوي على آليات متابعة لأثر تحقيق مساواة النوع الاجتماعي
والاستمتاع بالحقوق على الرجال والنساء والأولاد والبنات.

وقد بينت نتائج التحليل النوعي أن (51.0%) من فقرات الاتفاقيات التجارية غير مراعية للنوع
الاجتماعي وحقوق الإنسان، وأن هناك ما نسبته (7.0%) من فقرات الاتفاقيات قد راعت حقوق
الإنسان، وأن (7.0%) هناك مراعاة ولو جزئياً لبعض جوانب حقوق الإنسان. وقد كان التركيز
في مراعاة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في منهجية إعداد برامج تستند إلى حقوق الإنسان.

بينما ما ارتبط في خلفية وتحليل النتائج، وما يتضمنها من التمييز القائم على الجنس، وإعداد
البرنامج وإستراتيجيات البرنامج وما يتضمنها من تعميم مراعاة النوع الاجتماعي واتفاقية القضاء
على جميع أشكال التمييز ضد المرأة فيكاد لا تتوفر أبداً أية فقرات تراعي النوع الاجتماعي
وحقوق الإنسان في هذا الجانب.

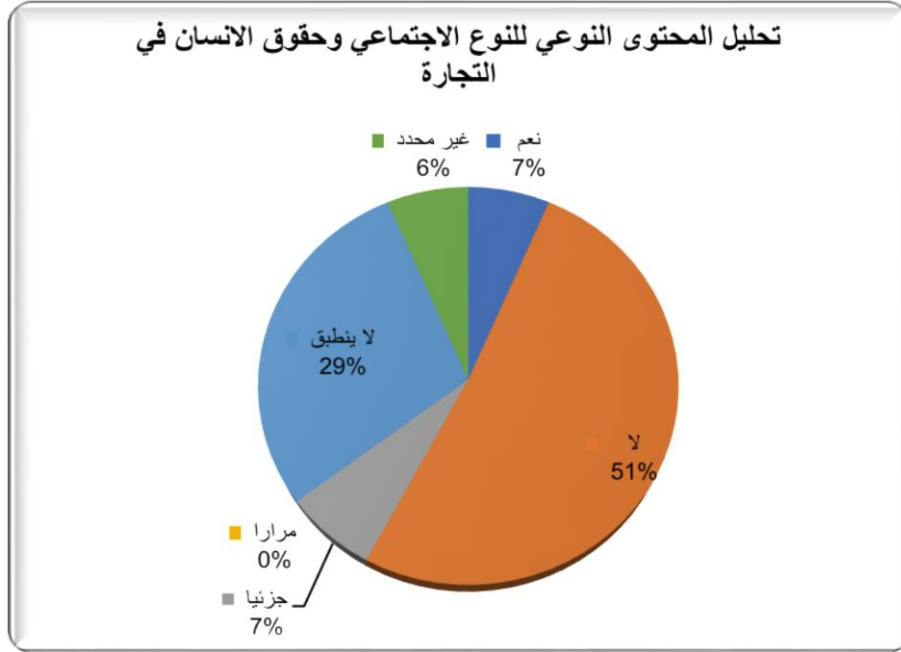
وفيما يتعلق في المشاركة والتمكين، فلم يكن هناك أي معلومات محددة في هذا الجانب. بينما
الخطوات والنتائج المتوقعة من التخطيط وإعداد البرامج وإعداد الموازنة، وكذلك المتابعة والتقييم ،
فقد مال الفريق البحثي باعتبار تلك الفقرات لا تنطبق على حال الاتفاقيات التجارية.

وعند القراءة النوعية المعمقة للاتفاقيات، نجد أن استخدام حقوق الانسان كان يذكر في عدد من الاتفاقيات (مثل اتفاقية الشراكة الأوروبية، اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الأمريكية، اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الكندية) ، وكانت تذكر إما كمبادئ أساسية للاتفاقية في ديباجة المقدمة، وفي المواد الأولى الناظمة للاتفاقية ضمن مبادئ حقوق الانسان، والتسامح والسلام، والاشارة صراحة للاعلان العالمي لحقوق الانسان، أو ذكرت كمبادئ لتعزيز التزامهم بمبادئ وحقوق العمل المعترف بها دوليا ؛ بموجب إعلان منظمة العمل الدولية. أما بنود جميع الاتفاقيات التجارية فلا يوجد فيها أي اشارة إلى حقوق الانسان والنوع الاجتماعي. ومن جهة أخرى، لا تعتبر المقدمة والديباجة في الاتفاقيات التجارية من بنود الاتفاقية.

ولم يرد في الاتفاقيات أي ذكر للمرأة الا في الجزء الخاص بالمحور الاجتماعي والثقافي في اتفاقية الشراكة الأوروبية التي تحدثت في المادة (82) على تنظيم أفعال التعاون الاجتماعي، حيث صنفت الأولويات المتعلقة بتطوير دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة من خلال التعليم والاعلام، وذلك بالتوافق مع السياسة الأردنية في هذا المجال. كما تضمنت تلك المواد تنمية تنظيم الأسرة وبرامج حماية الطفولة والأمومة. وقد عززت اتفاقية الشراكة- المحور الاجتماعي الأدوار التقليدية، فقد استخدمت معايير وأدوار والنماذج النمطية للنوع الاجتماعي التي تعزز، حتى دون قصد، عدم المساواة في النوع الاجتماعي. ففي المادة 82 من اتفاقية الشراكة الأوروبية في الفقرة (ج) حيث ذكر: "تعزيز دور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، لا سيما من خلال التعليم ووسائل الإعلام ، بما يتماشى مع السياسة الأردنية في هذا المجال" ، وكذلك في الفقرة (د): تطوير وتوطيد برامج تنظيم الأسرة وحماية الأسرة والأمومة الأردنية". وبالتالي، يمكن اعتبار انه لا يوجد حساسية للنوع الاجتماعي.

وعلى صعيد آخر، ظهر التمييز واضحا في اتفاقية التبادل التجاري الحر بين مصر والأردن بذكر لفظ "رجال الأعمال" صراحة، وذلك في المادة الثالثة عشر، فقرة ب: "المساعدة وتسهيل زيارات رجال الأعمال إلى كل من البلدين".

شكل 17: تحليل المحتوى النوعي للنوع الاجتماعي وحقوق الانسان في التجارة



وعند اخضاع الاتفاقيات إلى الأداة الثالثة والتي توضح تواصل النوع الاجتماعي وحقوق الانسان في قطاع التجارة، وضمن مستوى الاطار التحليلي، كان هناك انكار للنوع الاجتماعي في جميع الاتفاقيات. فقد تجاهلت جميع الاتفاقيات التفاوت في النوع الاجتماعي. ومع ذلك، فلا يمكن اعتبار الاتفاقيات تتبنى النوع الاجتماعي السلبي، فهو أقرب للنوع الاجتماعي المحايد. أما فيما يتعلق بالاطار البرامجي، فلم تتبنّ الاتفاقيات النوع الاجتماعي الواعي ولا المستجيب ولا التحويلي. فهي اتفاقيات تتجاهل النوع الاجتماعي، وبالتالي لم تنظر إلى الأبعاد الثلاث المتعلقة بالتحليل والتشاور بشأن مسائل ذات علاقة بالنوع الاجتماعي؛ ولم تسع إلى تضيق الفوارق بين الجنسين من خلال الاستجابة لاحتياجات الجنسين من أجل تحقيق المساواة؛ ولم ترصد أو تقيم الأثر على الرجال والنساء. كما أن الاتفاقيات غير مستجيبة للنوع الاجتماعي، فلم تنطرق إلى خلق بيئة من خلال اختيار الموقع، واختيار الموظفين، وتطوير البرامج، والمحتوى، والمواد التي تعكس فهما واقع حياة النساء والفتيات وتعالج وتستجيب لنقاط القوة والتحديات.

جدول 5 : تواصل النوع الاجتماعي وحقوق الانسان في الاتفاقيات التجارية المدروسة / الإطار التحليلي

الإجابة	رمز الإجابة
نعم / دائما	3
جزئيا أو أحيانا	0
لا / أبدا	1
النتيجة	الطور

نعم	إنكار النوع الاجتماعي
نعم	النوع الاجتماعي السلبي
نعم	النوع الاجتماعي المحايد
لا	النوع الاجتماعي الحساس

جدول 6 : تواصل النوع الاجتماعي وحقوق الانسان في الاتفاقيات التجارية المدروسة / الاطار البرامجي

رمز الإجابة	الإجابة
0	نعم / دائما
0	جزئيا أو أحيانا
2	لا / أبدا
الطور	النتيجة
النوع الاجتماعي الواعي	لا
النوع الاجتماعي المستجيب	لا

وقد تم استخدام الأداة الرابعة لتقييم إلى أي مدى يمكن للاتفاقيات التي تم مراجعتها وتحليلها في كل مرحلة، ومع كل أداة (1 و2 و3) أن تكون مراعية للتجارة العادلة. حيث وضعت منظمة التجارة العادلة العالمية WFTO عشرة مبادئ ينبغي على منظمات التجارة العادلة احترامها في عملها اليومي، وهي تقوم بعمليات رصد لضمان الامتثال لهذه المبادئ. والأردن عضو في الشبكة الاقليمية (WFTO أفريقيا والشرق الأوسط) .

أما مبادئ منظمة التجارة العادلة العالمية ، والتي ارتأت الدراسة تقييم الاتفاقيات من خلالها:

- خلق فرص للمنتجين المحرومين اقتصاديا
- الشفافية والمساءلة
- ممارسات التجارة العادلة
- دفع أجور عادلة
- ضمان عدم تشغيل الأطفال وعدم فرض العمل الجبري
- الالتزام بعدم التمييز، والمساواة بين الجنسين، والتمكين الاقتصادي للمرأة، والحرية النقابية.
- ضمان ظروف عمل جيدة
- توفير بناء القدرات

- تعزير التجارة العادلة

- احترام البيئة

وقد تمّ تطبيق مبادئ التجارة العادلة لتحديد ما إذا كانت الاتفاقيات التي تمت مراجعتها وباستخدام أدوات مختلفة تراعي منظور النوع الاجتماعي وحقوق الانسان. حيث بيّن التحليل أنّ (60.0%) من الاتفاقيات التزمت بواحد أو أكثر من مبادئ التجارة العادلة، حيث ذكرت "ممارسات التجارة العادلة"، و"تعزير التجارة العادلة" و"احترام البيئة" بشكل واضح كمبادئ أساسية في جميع الاتفاقيات. بينما ذكرت وبشكل جزئي المبادئ الأخرى في واحد أو أكثر من الاتفاقيات.

ومع استخدامنا لتلك الأداة؛ إلا أن المبدأ السادس وهو أكثر ما يهمننا في هذه الدراسة، فلم يخصص الاهتمام المحدد للمساواة بين الجنسين، فكان المبدأ يغطي أكثر من جانب، مما يجعل من تغطية المبدأ السادس في الاتفاقيات غير وارد إلا في جزئية حرية النقابة.

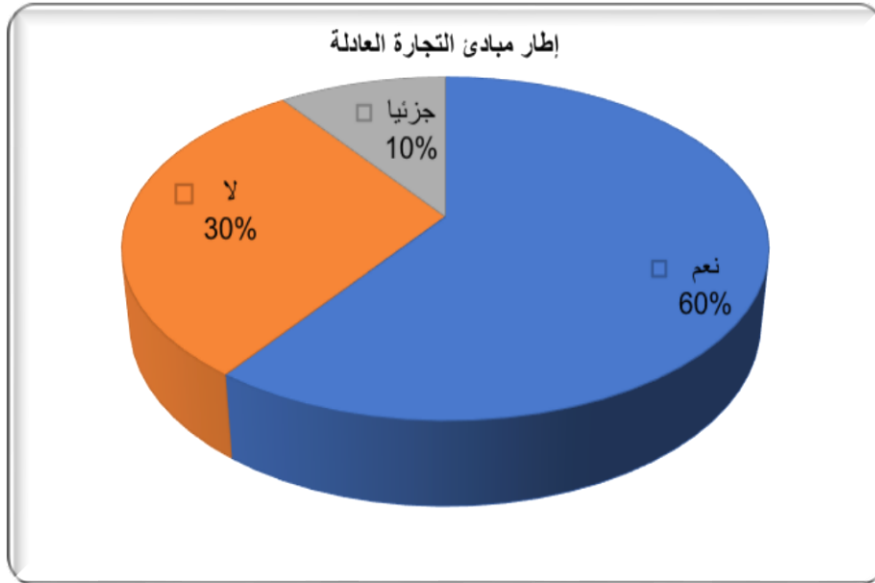
وغطت اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة، وكندا جميع المبادئ باستثناء المبدأ السادس بشكل جزئي. فعلى سبيل المثال؛ فقد أشارت اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة إلى الالتزام بإعلان منظمة العمل الدولية في المادة السادسة، الفقرة الأولى: "تؤكد الأطراف من جديد التزاماتها كأعضاء في منظمة العمل الدولية (ILO) والتزاماتها بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته". كما بيّنت الاتفاقية الأمريكية في المادة السادسة، الفقرة السادسة، الالتزام بحقوق العمل المعترف بها دوليًا التالية: "أ) الحق في تكوين الجمعيات ؛ (ب) الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية ؛ (ج) حظر استخدام أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري ؛ (د) الحد الأدنى لسن عمل الأطفال ؛ و(هـ) شروط العمل المقبولة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور وساعات العمل والسلامة والصحة المهنتين".

كما غطت اتفاقية (يفتا) جميع المبادئ باستثناء المبدأ السادس بشكل جزئي، والمبدأ الخامس لم يتم تناوله بشكل صريح. فقد ذكرت الاتفاقية في الديباجة التزامها في مضمون مبادئ التجارة العادلة وذلك في تأكيد التزامها بمبادئ ميثاق الأمم المتحدة، ولا سيما الديمقراطية التعددية القائمة على سيادة القانون والحريات السياسية والاقتصادية ومراعاة حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الأشخاص الذين ينتمون إلى الأقليات ، كما اشارت إلى عزمها على المشاركة بنشاط في عملية التكامل الاقتصادي في المنطقة الأورومتوسطية ، كما اكدت على ضرورة ربط جهودها لتعزيز الاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية في المنطقة من خلال تشجيع التعاون الثنائي والإقليمي ، "إقتناعًا راسخًا بأن هذه الاتفاقية ستساهم في إنشاء وتعزيز منطقة تجارة حرة موسعة ومتجانسة بين البلدان الأوروبية والمتوسطية". كما أشارت إلى مراعاتها " التباينات في التنمية الاقتصادية

بين الأردن ودول الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة ، والرغبة في تهيئة ظروف مواتية لتطوير وتنويع التجارة بينهما وتعزيز التعاون التجاري والاقتصادي في المجالات ذات الاهتمام المشترك على أساس المساواة ، المنفعة المتبادلة وعدم التمييز والقانون الدولي" . كما أشارت إلى مراعاة التزام دول الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة والأردن بحرية التجارة ، والبناء على حقوقهما والتزاماتهما بموجب اتفاقية مراكش. "وتحت صكوك التعاون متعددة الأطراف والإقليمية والثنائية الأخرى ، مصممة على تنفيذ هذه الاتفاقية بهدف الحفاظ على البيئة وحمايتها وضمان الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية وفقا لمبدأ التنمية المستدامة ، مقتنعة أيضا هذه الاتفاقية من خلال تحديد شروط الليبرالية المتقدمة أي التجارة في السلع وتحرير التجارة في الخدمات في نهاية المطاف ، وتشجيع العلاقات الاقتصادية والتجارية والاستثمارية بينهما" .

وتطرقت اتفاقية التجارة الحرة مع تركيا إلى مبدأ توفير بناء القدرات، وذلك في المادة 38، والمادة 39 من الاتفاقية؛ وتطرقت اتفاقية التجارة الحرة مع جمهورية مصر العربية إلى مبدأ الشفافية والمساءلة بشكل جزئي (مادة رقم 20)؛ وتطرقت اتفاقية أغادير إلى مبدأ خلق فرص للمنتجين المحرومين اقتصاديا، وبشكل جزئي في ديباجة الاتفاقية، والمادة 2 والمادة 15.

شكل 18: إطار مبادئ التجارة العادلة في الاتفاقيات المدروسة



الخطط والسياسات والاستراتيجيات والبرامج المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بالتجارة والوصول المتساوي للنساء إلى السوق على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي

وللوقوف على السياسات والاستراتيجيات الوطنية، ومعرفة مدى مراعاتها للنوع الاجتماعي وحقوق الانسان وارتباطها المباشر وغير المباشر بالتجارة ، تم مراجعة وثيقتين وطنيتين أساسيتين في

الرؤية والاستراتيجية الوطنية للسنوات القادمة لغاية 2025 ؛ فقد تم مراجعة وتقييم وثيقة الأردن 2025 - رؤية واستراتيجية وطنية، كما تمّ مراجعة البرنامج التنفيذي التنموي 2016-2018. وقد بيّن التحليل أنه قد وردت وبشكل متكرر (50.0%) من الكلمات الرئيسية للنوع الاجتماعي وحقوق الانسان في الرؤية والاستراتيجية الوطنية. كما كان واضحاً أن هناك مشاركة فاعلة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وشبكة ضباط النوع الاجتماعي في القطاع العام والمنظمات النسائية في المجتمع المدني في إعداد الرؤية والبرنامج التنموي التنفيذي. حيث ذكر في منهجية اعداد البرنامج الوطني في بند (11) أنه "تمّ مراعاة النوع الاجتماعي في جوانب التنمية المختلفة، حيث تم التنسيق مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، لعرض كافة مسودات القطاعات التنموية على اللجنة، والتي بدورها راجعت هذه المسودات من خلال خبراء تم توفيرهم لهذه الغاية".

وباستخدام الأداة الثانية للتحليل النوعي، يتبين أن (35.0%) و(21.0%) من فقرات أداة فحص النوع الاجتماعي وحقوق الانسان قد كانت ذكرت إلى حدّ كبير ووردت بشكل دائم في الوثيقة على التوالي. فيمكن القول أن وثيقة البرنامج التنموي والسياسات الوطنية مراعية بنسبة مرتفعة منظور النوع الاجتماعي في كافة مراحل إعداد الوثيقة من توفير بيانات مصنفة حسب الجنس، ومراعاة الفروق بين الجنسين، والاعتراف بفجوة النوع الاجتماعي، كما أنّ المنهجية التي اتبعت في إعداد البرنامج واستراتيجياته استندت إلى مراعاة النوع الاجتماعي وحقوق الانسان، كما خصصت البرامج وموازانتها بهدف تقليص حجم الفروق والفجوة بين الجنسين. كما احتوت الوثيقة على مؤشرات مصنفة حسب الجنس، ووضعت التدخلات لتؤثر مباشرة على تحقيق انجازات على صعيد حقوق الانسان للمرأة ومساواة النوع الاجتماعي.

والجدير بالذكر أنّ السياسات الوطنية المدروسة ركزت بشكل مركزي على محدودية المشاركة الاقتصادية للمرأة في ظل معدلات البطالة المرتفعة وتفاوتها بين المناطق. ومن القضايا التي اعتبرت محورية في السياسات الوطنية: انخفاض نصيب المرأة من مجموع العاملين لحسابهن الخاص، وطرح المبادرات لتعزيز تنافسية المشاريع الصغيرة والمتوسطة وزيادة مساهمة المرأة فيها، وحفز الشركات الناشئة وتصميم برامج تدريبية وتأهيلية تراعي احتياجات المرأة، وإنشاء مراكز تدريبية للمرأة خاصة في الريف والبادية. إضافة إلى تمكين المرأة في قطاع الخدمة المدنية، وتوفير بيئة عمل داعمة للمرأة، وتنفيذ مأسسة النوع الاجتماعي لعدد من المنظمات، والاستجابة للعنف المبني على النوع الاجتماعي.

فالخلاصة، وباستخدام أداة التحليل الثالثة، يمكن القول أن الاطار التحليلي للنوع الاجتماعي في الرؤية الوطنية والبرنامج التنموي 2016-2018 كان مراعيًا للنوع الاجتماعي الحساس في عدد من القطاعات الحيوية: التعليم، والصحة، والعمل، والتدريب والتشغيل، والمشاريع الصغيرة. وفي

ذات الوقت، نجد النوع الاجتماعي المحايد ظهر بوضوح في عدد آخر من القطاعات منها التجارة والصناعة والطاقة والاستثمار والتنافسية. وانعكس الإطار التحليلي على الإطار البرمجي، فنجد أن البرامج راعت الأبعاد الثلاث من تحليل وتشاور بشأن مسائل ذات علاقة بالنوع الاجتماعي؛ وسعيها إلى تضيق الفوارق بين الجنسين من خلال الاستجابة لاحتياجات الجنسين من أجل تحقيق المساواة؛ ورصد وتقييم الأثر على الرجال والنساء. كما كانت البرامج بشكل جزئي مستجيبة للنوع الاجتماعي بتخصيص موازنات للبرامج، وتطوير البرامج، والمحتوى، والمواد التي تعكس فهما لواقع حياة النساء والفتيات وتستجيب لنقاط القوة والتحديات. وعند تقييم السياسات باستخدام الأداة 4 : إطار مبادئ التجارة العادلة، يمكننا اعتبار أن (70.0%) من السياسات والخطط تراعي مبادئ التجارة العادلة، و(30.0%) تراعي بشكل جزئي.

ب-4. الاستنتاجات على المستويين التنظيمي والبرمجي

○ إنصاف/ مساواة النوع الاجتماعي خلال التخطيط

يمكننا أن نخلص إلى أن الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية الوطنية لا تزال تركز في الكثير من جوانبها على قضية المشاركة الاقتصادية للمرأة من منظور التعليم والتدريب والتشغيل، وإن كانت تهتم كذلك بالتخطيط إلى زيادة نسب النساء من مجموع العاملين لحسابهن الخاص، أو من يدرن مشاريعهن الصغيرة والميكروية من خلال طرح المبادرات القانونية والتشريعية والتسهيلات الائتمانية. ولكن جميع الشواهد والمؤشرات ترى أن تنافسية الأردن في تراجع؛ وأن الأردن في فجوة النوع الاجتماعي في محور الفرص والمشاركة الاقتصادية يعدّ للأسف ترتيبه من أسوأ الدول مقارنة بجميع دول العالم. ففي التقرير الأخير لمنتدى الاقتصادي العالمي حول فجوة النوع الاجتماعي (2018) جاء ترتيب الأردن في محور الفرص والمشاركة الاقتصادية 144 من أصل 149 دولة في العالم، حيث لم يتم تحقيق إلا 0.375 من الفجوة بين الجنسين⁵⁷ في المجال الاقتصادي.

من جانب آخر، يتبين أن جميع الاتفاقيات التجارية والسياسات الاقتصادية والمالية الكلية خاصة في مرحلة التنفيذ لا تزال قاصرة على تغطية جميع جوانب النوع الاجتماعي، ودعمها بالمؤشرات الوطنية، ومتابعة وتقييم أي برامج ومشاريع يتم تنفيذها. فهناك غياب للآليات التي تربط ما بين النوع الاجتماعي والتجارة، وحتى تمثيل النساء في غرف التجارة يكاد يكون معدوماً. وبالرغم من أن هناك مبادرات هامة قد نبني عليها لاحقاً قد طبقت في الأردن في السنوات الأخيرة مثل مبادرة البنك المركزي (الاشتمال المالي والمرأة)، وبرنامج الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي،

⁵⁷World Economic Forum. 2018. The Global Gender Gap Report. P.141.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

والبرامج المدرجة لتمكين المرأة في البرنامج التنفيذي 2016-2018، وكذلك تبني الأردن أهداف التنمية المستدامة.

- إنصاف/ مساواة النوع الاجتماعي على المستوى التنظيمي

لقد لعبت جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز بمعاييرها الشمولية دورا في تطوير رؤية المنظمات لسياسات تكافؤ الفرص ومن ضمنها المساواة بين الجنسين. فمن وجهة نظر المنظمات التي تمّ دراستها، يرون ان دمج النوع الاجتماعي أقرب إلى المؤسسية، وأن لديهم الخبرة الكافية في النوع الاجتماعي من خلال وجود قسم أو شخص أو حتى أنشطة في مجال النوع الاجتماعي. كما بينت المنظمات أنها تهتم بصورتها أمام الآخرين باعتبارها تتبنى بيئة مؤسسية صديقة للمرأة ومراعية لقضايا النوع الاجتماعي في ثقافتها، وأنها لا تعتبر أنها تحتاج المزيد من العمل في دمج النوع الاجتماعي.

ومع تلك الرؤية المشرقة من وجهة نظر المنظمات، إلا أنه لا تزال البيانات الكمية تظهر أن هناك فجوات في مواقع المرأة القيادية والاشرفية في الحياة العامة: القطاع العام، ولغرف التجارية والصناعية والنقابات المهنية، وغيره فهناك تفوق في نسبة القيادات الرجال على النساء. كما أنه يوجد تناقض في مدى توفر سياسات أو استراتيجيات للنوع الاجتماعي، فلا يوجد مثل تلك الوثائق الا في عدد محدود جدا من المنظمات. كما أن الجهات المسؤولة عن النوع الاجتماعي إن كانوا أشخاصا أو أقساما في المنظمات المدروسة لا تزال سلطتهم محدودة في منظماتهم، حيث ظهر في المقابلات الجماعية والفردية افتقار ضباط النوع الاجتماعي من المعلومات عن البرامج الخاصة بتمكين المرأة في منظماتهم.

- العلاقة/ الارتباط (Correlation) بين النتائج

ان التشريعات والسياسات التنموية التي يتبناها الأردن لا يوجد فيها تمييز بين الجنسين، أما الاتفاقيات التجارية فهي محايدة. ويبدأ التمييز في التطبيق، وتتسع الهوة في ظل غياب المساواة والمتابعة والتقييم. وقد تكون نتائج التقييم السريع أكثر ايجابية من الواقع الفعلي، حيث بينت مجموعة النقاش المركزة أن هناك فجوة في المعرفة في قضايا النوع الاجتماعي، وصعوبة الوصول إلى المعلومات داخل المنظمة الواحدة. إلا أنه هناك الكثير من العناصر الناجحة التي يجب تعزيزها وتقويتها مثل دور جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز في دمج النوع الاجتماعي في معايير الجائزة، وسعي اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في التغيير والتأثير على السياسات الوطنية وتنفيذها، ووجود وعي لدى غالبية صناع القرار بأهمية مشاركة المرأة ودمج النوع الاجتماعي في جميع القطاعات، ولكن قد يكون هناك عدم وعي في الكيفية والأدوات المطلوبة.

وتقف الثقافة المجتمعية ويليها الظروف الاقتصادية الصعبة كأهم التحديات التي تواجه تحقيق المساواة بين الجنسين.

ب-5. توصيات محددة

1. التدابير التي يجب اتخاذها من أجل دمج أفضل للنوع الاجتماعي:

○ على المستوى البرامجي:

- إعادة دراسة مبادرة مركز التجارة الدولي ضمن سياق وطني ومن ثمّ عربي. ومبادرة مركز التجارة الدولي هي مبادرة تهدف إلى زيادة مساهمة المرأة اقتصاديا من خلال جذب مليون امرأة إلى سوق الأعمال بحلول عام 2020.
- توعية القائمين والقائمت على التخطيط للبرامج في المنظمات ذات العلاقة بالتجارة والاستثمار بأبعاد النوع الاجتماعي والتنمية، والفائدة المرجوة من الدمج وتحقيق المساواة بين الجنسين.
- التركيز على أهمية ايجاد نظام مؤسسي للمتابعة والتقييم بمؤشرات كمية ونوعية.
- كسب التأييد في ضرورة مشاركة أصحاب العلاقة عند وضع الاتفاقيات التجارية، ومشاركة النساء في الرأي في بنود الاتفاقيات.

○ على المستوى المنظماتي:

- استكمال العمل على تعزيز دمج النوع الاجتماعي في معايير جائزة الملك عبد الله الثاني للأداء المتميز من خلال تحسين وتطوير المؤشرات المستخدمة للقياس.
- تقييم نوعية التدريب والنشاطات التي تنفذ في المنظمات تحت مسمى النوع الاجتماعي سنويا أو كل ثلاث سنوات.
- توجيه تدريب حول قضايا النوع الاجتماعي والتجارة للجهات ذات العلاقة المباشرة بالاتفاقيات التجارية.
- تقديم توعية شمولية لسيدات الأعمال ولجان المرأة في غرف الصناعة والتجارة والنقابات لجعلهن أكثر حساسية للنوع الاجتماعي.

2. المؤشرات الفعالة التي يمكن اعتمادها لقياس مساواة النوع الاجتماعي بصفة عامة ومشاركة المرأة الاقتصادية بصفة خاصة مع التركيز على الوصول إلى الأسواق على المستوى الوطني، الإقليمي والعالمي.

أولا - يمكن قياس مساواة النوع الاجتماعي من خلال عدة مؤشرات، مثل : نسبة الاناث ونسبة الذكور الذين لديهم أسهم ودائع وسندات، ونسبة الاناث ونسبة الذكور الذين يمتلكون شقق

وأراضي، نسبة الاناث العاملات، وفئات الدخل، ومقارنتها بنسب الذكور العاملين وفئات الدخل. وتوزيع الهيئة العامة في غرف التجارة والصناعة حسب الجنس والنشاط الاقتصادي التجاري. وتوزيع المجلس الاداري في الغرف حسب الجنس والمحافظة. إضافة إلى الانفاق السنوي للأسر التي ترأسها المرأة، وأين يتم الانفاق على السلع الغذائية أو غير الغذائية، والدخل السنوي للأسر التي ترأسها المرأة، وما هي مصادر الدخل ونسب امتلاك الأسرة التي ترأسها المرأة للسلع المعمرة بانواعها مقارنة بالأسر التي يرأسها الرجل وامتلاك السلع المعمرة. كما يمكن التوجه إلى المؤشرات الناتجة عن مسح السكان والصحة الأسرية ودراسة جزئية اتخاذ القرار. ثانيا- من خلال مؤشرات بيئة أداء الأعمال الصنفه حسب الجنس، ومنها : المؤشر العام لسهولة أداء الأعمال؛ مؤشر بدء النشاط التجاري؛ مؤشر استخراج تراخيص البناء؛ مؤشر توصيل الكهرباء؛ مؤشر تسجيل الملكية؛ مؤشر الحصول على الائتمان؛ مؤشر حماية المستثمرين الاقلية؛ مؤشر دفع الضرائب؛ مؤشر التجارة عبر الحدود؛ مؤشر إنفاذ العقود؛ مؤشر تسوية حالات الاعسار.

الجزء الثالث: التشخيص النوع الاجتماعي والتجارة

ج-1. الإنجازات

العوامل التي تساهم - أو قد ساهمت - بشكل مباشر أو غير مباشر في تعزيز المساواة رجال-نساء بشكل عام، وفي مجال مشاركة المرأة الاقتصادية وتمكينها مع التركيز بالخصوص على قطاع التجارة يمكن أن نلخصها بما يلي:

اهتمام الاردن بحماية واحترام حقوق الإنسان، وحماية واحترام حقوق المرأة خاصة يحرص الأردن على احترام حقوق الانسان وحقوق المرأة خاصة ، حيث يلتزم الأردن بكافة الاتفاقيات والتعهدات الدولية الخاصة بحقوق الانسان والمرأة، كما يسعى الأردن للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وتحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة 2030 والغايات الواردة في أهداف التنمية الأخرى والمتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين جميع النساء والفتيات. وفي هذا السياق، تعهد الأردن بجملة من الاصلاحات التشريعية القانونية والاقتصادية لضمان تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في كافة مناحي الحياة.

تبني الأردن سياسات تنموية مراعية للنوع الاجتماعي

أن وثيقة البرنامج الوطني التنموي الحالي مراعية منظور النوع الاجتماعي في كافة مراحل إعداد الوثيقة من توفير بيانات مصنفة حسب الجنس، ومراعاة الفروق بين الجنسين، والاعتراف بفجوة النوع الاجتماعي، كما أنّ المنهجية التي اتبعت في إعداد البرنامج واستراتيجياته استندت إلى مراعاة النوع الاجتماعي وحقوق الانسان، كما خصصت البرامج وموازنتها بهدف تقليص حجم الفروق والفجوة بين الجنسين. كما احتوت الوثيقة على مؤشرات مصنفة حسب الجنس، ووضعت التدخلات لتؤثر مباشرة على تحقيق انجازات على صعيد حقوق الانسان للمرأة ومساواة النوع الاجتماعي. كما أن وجود وقرار وثيقة سياسة النوع الاجتماعي في وزارة سيادية كوزارة التخطيط والتعاون الدولي، وبرنامج الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي في دائرة لموازنة العامة كلها عوامل تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين. كما يتميز الأردن بسعيه الدائم بتوفير احصاءات مصنفة حسب الجنس وبيانات النوع الاجتماعي، وجعلها مرجعية لوضعي السياسات ومقدمي البرامج والخدمات.

الدور الهام للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

لقد أدركت القيادة العليا للأردن مبكراً أهمية تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وأن تحسين المؤشرات التنموية في الأردن لن يتحقق دون مشاركة فاعلة للمرأة في عجلة التنمية. ولذا، منذ تأسيس اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام 1992 كجهة مرجعية في السياسات المراعية

لتمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين، وهي تعمل جاهدة في التأثير على السياسات الوطنية والتشريعات الناظمة. فقد أسست اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كآلية وطنية للنهوض بوضع المرأة في الأردن، وبرئاسة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، وعضوية الوزراء المعنيين وممثلي مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص، وذلك من منطلق التزام الأردن بالنهوض بأوضاع المرأة وتعزيز مشاركتها في تحقيق التنمية المستدامة وتأكيداً على تنفيذها لتعهداته الوطنية والعربية والدولية. "وتتلخص المهام والمسؤوليات المكلفة بها اللجنة في محاور العمل الرئيسية التالية:

- إدماج قضايا المرأة وأولوياتها في الاستراتيجيات والسياسات والتشريعات والخطط والموازنات الوطنية.
- رصد قضايا التمييز ضد المرأة وتقييم واقعها ومتابعة ما تم إنجازه في إطار تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص .
- كسب التأييد والحشد لقضايا المرأة ونشر الوعي بأهمية دورها ومشاركتها في تحقيق التنمية الوطنية المستدامة .⁵⁸

فكما كان واضحاً أن هناك مشاركة فاعلة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وشبكة ضباط النوع الاجتماعي في القطاع العام والمنظمات النسائية في المجتمع المدني في إعداد الخطط والبرامج الوطنية منذ عام 1998 . حيث ذكر في منهجية اعداد البرنامج الوطني الأخير للأعوام 2016-2018 في بند (11) أنه "تم مراعاة النوع الاجتماعي في جوانب التنمية المختلفة، حيث تم التنسيق مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، لعرض كافة مسودات القطاعات التنموية على اللجنة، والتي بدورها راجعت هذه المسودات من خلال خبراء تم توفيرهم لهذه الغاية".

ولدى اللجنة شبكات وهيئات من مختلف القطاعات؛ فهناك شبكة الاتصال للمؤسسات الحكومية، واللجنة التنسيقية للمنظمات غير الحكومية، وفريق العمل الاعلامي، وفريق العمل القانوني، وشبكة المعرفة لعضوات المجالس البلدية، وشبكة مناهضة العنف ضد المرأة، وتحالف حق. كما سعت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لأن تكون عضواً أساسياً في اللجنة العليا الوطنية للتنمية المستدامة، وقد تحقق لها ذلك. وهناك اهتمام في شبكة الاتصال الحكومية ضباط النوع الاجتماعي، لما لهم من دور في تنسيق الجهود بهدف تنفيذ محاور الإستراتيجية الوطنية للمرأة،

⁵⁸أسست اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كآلية وطنية للنهوض بوضع المرأة في الأردن بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 3382/11/21 في عام 1992 وبرئاسة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة وعضوية الوزراء المعنيين وممثلي مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص، وذلك من منطلق التزام الأردن بالنهوض بأوضاع المرأة وتعزيز مشاركتها في تحقيق التنمية المستدامة وتأكيداً على تنفيذها لتعهداته الوطنية والعربية والدولية. وقد قرر مجلس الوزراء بتاريخ 21/9/1996 اعتبار اللجنة المرجح لدى جميع الجهات الرسمية وممثلاً للمملكة في كل ما يتعلق بالأنشطة النسائية وشؤون المرأة. الموقع الرسمي للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

<http://www.women.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=144>

ومن تلك المهام: متابعة وتسهيل عمليات تنفيذ الخطة الوطنية لدمج النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات العامة؛ تسهيل مهمة اللجنة الوطنية في تحديد القوانين والتشريعات والتعليمات الداخلية المميزة ضد المرأة سواء كانت مدرجة في نظام الخدمة المدنية الذي يمثل إطار العمل العام ضمن هذه المؤسسات، أو تتم ممارستها داخلياً كعرف سائد أو تعليمات داخلية؛ وصد وسائل التعامل غير الرسمية والأعراق غير المكتوبة التي تحكم سير العمل سيما تلك التي تؤثر سلباً على حراك المرأة الوظيفي وإعلام الأمانة العامة في اللجنة بها وإعداد تقارير بشأنها ان تطلب الأمر.

الدور الهام للنساء القياديات والمنظمات النسوية

من العوامل الأساسية التي ساهمت بشكل مباشر في تعزيز المساواة بين الجنسين بشكل عام في الأردن، وفي مجال مشاركة المرأة الاقتصادية وتمكينها هو الوجود النوعي للقيادات النسائية في مختلف القطاعات التنموية. ووضحت البيانات أنه بالرغم من النسبة المنخفضة للقياديات إلا أنهن يقمن بتبني مبادرات نوعية ستترك أثراً لاحقاً في زيادة نسبة القيادات الأردنيات في قطاع التجارة والصناعة والاستثمار. فمن الأمثلة الهامة في ذلك الإطار هو تشكيل لجنة الصناعات في غرفة صناعة الأردن عام 2017 لتضم غرف صناعة عمان والزرقاء واربد أي النسبة الأعلى من منتسبي سيدات الأعمال الصناعات. إضافة إلى تبني القيادات النسائية مقترح لضمان تمثيل المرأة في المجالس الادارية العليا، وبالتعاون مع لجنة السيدات الصناعات في غرفة صناعة الأردن وملتقى صاحبات الأعمال والمهن وذلك بأن يكون هناك كوتا مؤقتة للنساء في غرف الصناعة والتجارة في الأردن.

ج-2. العقبات المتبقية بالرغم من الإنجازات

العوامل التي تساهم - أو قد ساهمت - بشكل مباشر أو غير مباشر في تعزيز الفجوات بين الجنسين والتمييز ضد المرأة بشكل عام، وفي مجال مشاركة المرأة الاقتصادية وتمكينها مع التركيز بالخصوص على قطاع التجارة يمكن أن نلخصها بما يلي:

التشريعات والأنظمة

يقرّ الدستور الأردني أن "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". إلا أن عدداً من القوانين والتشريعات تبدي تفاوتاً في التعامل مع المرأة والرجل الأمر الذي يؤثر سلباً على المساواة الحقيقية بين الجنسين. ونجد تلك التشريعات في مجالات واسعة من الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتي تشمل على سبيل المثال: ظروف العمل (يحظر على المرأة العمل في قطاعات معينة والعمل خلال ساعات الليل كما أنها لها الحق في الحصول على التقاعد المبكر في القطاعين العام والخاص) والحصول على الوظيفة

وعلى ميزات التقاعد المرتبطة بها (يحصل الموظفين من الذكور على علاوة أسرية بالإضافة للرواتب والتقاعد ولا تحصل المرأة على هذه الميزات) والجنسية (يستطيع الرجال منح الجنسية لأبنائهم ولزوجاتهم الأجانب تلقائياً بينما لا تستطيع المرأة ذلك) والزواج والطلاق (تحتاج المرأة موافقة ولي أمرها للزواج ان كانت بكرا ولا تتساوى الأسس في الطلاق بين الرجل والمرأة).

مشاركة المرأة في المجال العام والقيادات النسائية

تتعارض الانجازات التي تم تحقيقها في الأردن في مجالي التعليم والصحة مع انخفاض مشاركة المرأة في المجال العام: فبالرغم من الجهود الحثيثة التي بذلت من شأن تعزيز دور المرأة في المجتمع وفي الاقتصاد ككل، إلا أنه لم يتم تحقيق سوى تقدم طفيف في مشاركة المرأة الاقتصادية والسياسية خلال هذه السنوات. فلا تزال المشاركة السياسية للمرأة الأردنية محدودة جدا ومرتبطة بالكويتا أو التعيينات؛ وتتنخفض نسبة سيدات الأعمال الأردنيات، ونسبة تمثيل النساء في المجالس والنقابات وغرف الصناعة والتجارة فلا تزال المعوقات والتحديات الاجتماعية، القانونية، الاقتصادية، السياسية والثقافية تقف عائقاً أمام مشاركة المرأة في المجال العام.

السياسات التعليمية

كما أظهرت الدراسات التقييمية⁵⁹ المتوفرة خاصة تلك التي تتبع مخرجات التعليم والمهارات التي يتطلبها سوق العمل أن القيود على مشاركة المرأة الاقتصادية تبدأ من التحصيل التعليمي؛ ففي الأردن لا يوجد ترابط بين المهارات والتعليم الذي تحصل عليه المرأة وبين المهارات التي يتطلبها العمل وخصوصاً في القطاع الخاص. فتنوجه الفتيات الأردنيات وبنسب مرتفعة إلى الدراسات المتعلقة بالعلوم الإنسانية. مما ينعكس سلباً على المرأة واحتياجات سوق العمل، فالمجالات التي تتخصص بها المرأة لن تؤهلها للالتحاق بالقطاعات الأكثر إنتاجية وحيوية في الاقتصاد، كما أنها تواجه الكثير من القيود والعوائق المرتبطة بالخيارات والعادات الاجتماعية التي تحول بينها وبين امتلاك مشاريع تجارية خاصة بها وخصوصاً النساء المتزوجات. وهذا ما يقودها للبحث عن وظائف في القطاع العام الذي تعد وظائفه "مقبولة اجتماعياً" للمرأة، إضافة إلى تقييد حرية حركة المرأة الجغرافية وعدم تقبل عملها خارج الأردن.

الوصول إلى الموارد والتحكم بها

⁵⁹World Bank.July 2013.A Country Gender Assessment: Economic Participation, Agency and Access to Justice in Jordan.

لا تزال المرأة في المجتمع الأردني غير قادرة على الوصول إلى الموارد والسيطرة والتحكم بها ؛ فيحق للزوج منع زوجته من العمل، وتحرم العديد من النساء من الميراث ، وتتدنى ملكيتهن للأموال غير المنقولة، ولا يتم تقاسم الأموال المشتركة بين الزوجين في حال الطلاق أو الانفصال ، ويقمن النساء لوحدهن بالأعمال المنزلية والأعمال غير مدفوعة الأجر. كما تتعرض المرأة للتمييز في ممارسة أدوارها الأسرية وإدارة شؤونها الشخصية.

ج-3. الاستنتاجات العامة:

الثقافة المجتمعية

تتأثر المرأة الأردنية واختياراتها وفرصها التنموية بالدور المجتمعي المتوقع منها منذ لحظة ولادتها، ويتم تقسيم الأدوار بين الفتيان والفتيات والنساء والرجال في مختلف مناحي الحياة على أساس النوع الاجتماعي، بداية من التنشئة الأسرية، والمدرسة، والجامعة، والاعلام وسوق العمل. فلا يزال قرار المرأة في إقامة مشروعها الانتاجي، واقتحام عالم الأعمال والتجارة والبقاء فيه، مرهونا بدورها الانجابي المتوقع. إضافة إلى ذلك، تلجأ العديد من سيدات الأعمال للاستراتيجيات الفردية والأسرية في حماية أنفسهن من الممارسات غير رسمية والتحرشات التي يتعرضن لها- على درجات مختلفة في المجتمع- مما يجعلهن مرتبطات بالوصاية والحماية الأسرية دون الحماية التشريعية والقانونية. ونتيجة الالتزامات العائلية قد توقف سيدات الأعمال أعمالهن التجارية وذلك لعدم المقدرة على التوافق بين الالتزامات العائلية ونشاطها التجاري.

السياسات والاستراتيجيات

لقد احتضنت الحكومة الأردنية رسمياً مبدأ النهوض بالمرأة ومشاركتها على قدم المساواة في جميع المجالات، ولكنها لم تترجم ذلك المبدأ في كثير من الأحيان إلى استراتيجيات فعالة وخطط عمل بميزانيات محددة لتوفير التوعية والتدريب والبيئة التشريعية الملائمة لتحقيق هذه الفرص للمرأة في قطاع التجارة. فقد ظهر النوع الاجتماعي المحايد بوضوح في عدد من القطاعات ذات العلاقة بالتجارة والصناعة والطاقة والاستثمار والتنافسية. فالسياسات والبرامج التنموية لا تزال تنظر إلى تلك القطاعات وكأنها محايدة للجنسين، وأنه لا يوجد أي أثر لتلك السياسات على كلا الجنسين. وبالتالي يغيب الوعي العام لدى القائمين على تلك البرامج والمشاريع بأهمية دمج النوع الاجتماعي عند جميع مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة لقطاعات التجارة والاستثمار. ونادراً ما أخذت الجدوى الاقتصادية لمساهمة المرأة في الأعمال والتجارة عند صياغة استراتيجيات تنمية التجارة أو في القرارات المتعلقة بتوسع الأعمال في القطاع الخاص . كما أنه لم يتمكن البحث من العثور على أي دليل على أن وزارة الصناعة والتجارة قد حاولت تشجيع مؤسسات القطاع

الخاص أو المؤسسات شبه الحكومية على إدخال منظور النوع الاجتماعي أو المساواة بين الجنسين على أي مستوى .

ولكن لا تزال الفرص قائمة التي أدت بالفعل إلى الإنجازات وتحسين مؤشرات المساواة بين الجنسين في مجالات التعليم والصحة، ويمكن تقويتها وتعزيزها واستثمارها خاصة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في الاقتصاد والتجارة. فهناك السياسات الوطنية التي اعتبرت قضايا تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين من المحاور المفصلية في البرنامج الوطني للسنوات القادمة، فإن نفذت تلك البرامج بالطريقة الصحيحة، وتوسعت لتشمل قطاعات حيوية غير تقليدية، فسيؤدي ذلك إلى المزيد من التمكين في حياة النساء .

وكما أن استحداث الكوتا النسائية ساعد على تمثيل أكبر للنساء في مجلسي الأمة والمجالس التنفيذية، فمن المؤكد أن ايجاد أنظمة تمييزية مؤقتة للمرأة سيساعد في زيادة أصوات النساء في مجالس الصناعة والتجارة والهيئات ذات العلاقة. فعلى مدى العقد الماضي لم تتجاوز المشاركة في مجلس الأمة وفي مجلس الوزراء والمجلس القضائي نسب ضئيلة. ولكن وفي الوقت الحاضر ازدادت نسبة مشاركة المرأة في الحياة العامة، وفي المناصب القضائية ، وفي النقابات المهنية . ومع التأكيد أنه يجب السعي في أن يكون تواجد النساء عدديا ونوعيا .

كما بينت نتائج التحليل النوعي أن الاتفاقيات التجارية محايدة للنوع الاجتماعي، ومن خلال إجراء المقابلات المعمقة تبين أنه يمكن أن يكون هناك فرصة لمراعاة النوع الاجتماعي ولو بطريقة غير مباشرة ، بالاهتمام بالاتفاقيات ذات الاهتمام بتجارة الخدمات حيثما يمكن أن نجد المرأة الأردنية ، دون انكار أن هناك نسبا لا بأس بها من سيدات الأعمال الصناعات ذات الاهتمام بتجارة السلع.

كما أن غالبية المشاركين والمشاركات في تلك الدراسة في جميع القطاعات العام والخاص والمجتمع المدني أبدوا حماسهم الذاتي والمهني للعمل في مجال النوع الاجتماعي بغض النظر عن الفجوات. كما كان هناك اهتمام واضح باكساب السمعة الطيبة لمنظماتهم من حيث النزاهة في مجال النوع الاجتماعي. مما يجعل هناك فرصة جيدة لمتابعة العمل على تقوية وتعزيز فهمهم للنوع الاجتماعي وأدوات الدمج، وتطوير هذا الاهتمام الشخصي والمهني والمعرفي في قضايا النوع الاجتماعي من خلال برامج التدريب والتطوير المؤسسي.

المرأة النموذج

وتعتبر التجارة قطاعا بارزا حيث تكون نماذج المرأة، بالرغم من أنها لا تزال نادرة نسبيا في الأردن، غالبا ما تكون ظاهرة على المستوى الوطني، مما يشجع النساء الأخريات إلى الانضمام

إلى هذا القطاع من أجل مستقبل واعد أكثر. ومع ذلك ، في معظم الحالات المدروسة، لا تزال المفاهيم التقليدية تقيد من قدرات المرأة وقدرتها على الخوض في مجال قطاع التجارة، وتجعل من النساء يبدن الخوف من مدى قدرتهن في الأعمال التجارية وإدارتها. ومما يزيد الأمر صعوبة على النساء أنّ نسبة مرتفعة من النساء في التجارة، وخاصة ذوات مستوى الدخل المرتفع، هن في الأصل من عائلات تمتهن بالأساس التجارة ومعروفة على المستوى الوطني. مما يجعل تجربة قطاع التجارة مغامرة ليست بالسهلة على المرأة الأردنية ذات الدخل المتوسط والفقيرات، فهن يحتجن إلى إبراز نماذج نسائية تشبههن إلى حدّ بعيد.

البيئة الداعمة

وتواجه صاحبات الأعمال عقبات في الحصول والوصول إلى الموارد المالية، والمعلومات الصحيحة والتدريب المناسب، مما يجعل بيئة الأعمال للنساء غير الممكنات ماديا وذاتيا واجتماعيا غالبا بيئة طاردة ومحفوفة بالمخاطر بسبب غياب البنى التحتية القادرة على توزيع التدريب المتدرج عالي الجودة إما أنها غير موجودة أو غير كافية أو لا يمكن الوصول إليها من قبل النساء. فقد بينت حلقات النقاش مع سيدات الأعمال الصناعات أن التحديات الأساسية تكون قبل الوصول إلى مسمى سيدة أعمال، وتنتهي بمجرد مباشرتهن العمل. وتتركز تلك العقبات بعدم توفر التمويل المناسب، حيث بينت سيدات الأعمال أن جميع الفرص الحالية تتركز على القروض المنهكة، ناهيك عن الضمانات غير التوفرة لعدد منهن. كما تبين أن هناك فجوة في المعلومات حول فرص التمويل المتوفرة في الأردن. كما يعتبر التدريب ونوعيته الجيدة غير المكلف في مهارات الادارة والمحاسبة وغيره من العقبات التي تواجه سيدات الأعمال بشكل عام.

ج-4. التوصيات

يتبين لنا أن الثقافة المجتمعية السائدة وعلاقات القوى بين الرجال والنساء في التنمية تلعب دورا هاما في تحليل وضع المرأة في الاقتصاد والتجارة . إلا أن ذلك الوضع يعكس ثقافة مجتمعية سائدة الآن، إلا أنها متغيرة. فالمرأة الأردنية، قبل زمن ليس ببعيد، كان عيبا اجتماعيا أن تعمل شرطية أو قائدة لسيارة عمومية، أو أمراً مقبولاً أو مستساغاً على المستوى الاجتماعي أن تكون قاضية أو وزيرة اتصالات أو تنتقل ما بين المحافظات للتعليم والعمل. وكان يحصر المجتمع مثل تلك المهن والنشاطات ضمن أوساط الرجال، بحيث كان من النادر جداً أن تجد الإناث يشغلنها. أما اليوم، ولأسباب عديدة، فقد باتت المرأة تعمل في تلك المجالات، دون كثير من الرفض والاستهجان، أو حتى الاستغراب، من جانب كثير من أفراد المجتمع. فمع استمرار التطوير والتغيير الذي بدأه الأردن في السياسات التعليمية، والسياسات التنموية المراعية

لاحتياجات كلا الجنسين، ومحاولات دمج النوع الاجتماعي في مختلف مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة. إضافة إلى تطوير التشريعات وإزالة كافة أشكال التمييز في نصوصها، ونشر الوعي الاعلامي، وتعميم التجارب النسائية المميزة، يمكن لكل ذلك أن يحدث التغيير في الكثير من المجالات ومنها التجارة والاقتصاد.

وفيما يلي عدد من التوصيات المقترحة :

التوصيات العامة:

- موائمة التشريعات الوطنية الأردنية مع الإتفاقيات الدولية المصادق عليها؛ والتزام الأردن بتطبيق نصوص الإتفاقيات الدولية المصادق عليها خاصة عند تعارضها مع التشريعات الوطنية.
- سحب التحفظات على المادة (2/9) والمادة (1/16/ج/د/ز) من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).
- التأكيد على أهمية التنسيق والتعاون ما بين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة من جهة والمنظمات النسوية من جهة أخرى لتعزيز العمل التشاركي للنهوض بالنساء والفتيات.
- التوصيات في مجال المشاركة الإقتصادية وريادة الأعمال:
- إتخاذ إجراءات سريعة وفعال للحد من البطالة والفقر بين النساء ولإنهاء ظاهرة "تأنيث الفقر".
- إعادة النظر بمخرجات التعليم خاصة للنساء وربطها بمتطلبات سوق العمل، وتوفير فرص عمل للشابات.
- تشجيع مؤسسة الإقراض الزراعي على منح قروض زراعية للنساء وعلى وجه الخصوص للنساء الريفيات، وتسهيل إجراءات الحصول على القروض وردم الفجوة ما بين قيمة القروض الممنوحة للنساء وتلك الممنوحة للرجال.
- تشجيع مؤسسات القطاع الخاص لتقديم قروض ميسرة للنساء لتمويل مشاريعهن الصغيرة، وتسهيل إجراءات منح القروض وضماناتها.
- التشجيع على الإستثمار وفتح مشاريع إستثمارية جديدة بمختلف المحافظات، ودعم مشاركة النساء وتوفير فرص عمل لهن في مناطقهن ومحافظاتهن.
- زيادة مشاركة النساء في القطاع السياحي حيث أن مشاركتهن فيه متدنية جداً (9% فقط).
- العمل على زيادة التمثيل النسائي في مواقع صنع القرار الإقتصادية، كالبنك المركزي ووزارة المالية وهيئة الأوراق المالية وبورصة عمان وصناديق الإدخار وغيرها الكثير .

- إعفاء المشاريع الإقتصادية والتي تديرها نساء يرأسن أسرهن من الضرائب والرسوم وتشجيعهن للقيام بواجباتهن تجاة أسرهن.
- **تبني المبادرات العالمية بإطار وطني:** ونذكر على سبيل المثال لا الحصر؛ إعادة دراسة مبادرة مركز التجارة الدولي (ITC) ضمن السياق الوطني. حيث أطلق مركز التجارة الدولية مبادرة One million women entrepreneurs، والتي تهدف إلى زيادة مساهمة المرأة اقتصاديا من خلال جذب مليون سيدة أعمال بالسوق بحلول عام 2020. حيث أطلقت تلك المبادرة عام 2015 ولمدة خمس سنوات كجزء من جهود مركز التجارة الدولية الأوسع نطاقاً لضمان نمو أكثر شمولاً في الاقتصاد العالمي من خلال زيادة مشاركة المرأة في التجارة. وقد حاول الأردن ممثلاً بوزارة الصناعة والتجارة والشركاء بتنفيذ شروط المبادرة، ولكن تجمد الانضمام، وذلك لأن صناع القرار وجدوا أن الشروط صعب للغاية تحقيقها؛ فمن ضمن الشروط التي وقف عندها الأردن هو الاشتراط على المشتريات الحكومية بوضع حد أدنى 10% من هدف الشراء العام من الشركات التي تمتلكها وتديرها وتراقبها واحدة أو أكثر من سيدات الأعمال. حيث يجب بلوغ الحد الأدنى للهدف بحلول عام 2020، مع وجود أهداف واضحة في الفترة الانتقالية، بهدف تحقيق المساواة في سوق غير تمييزية وشفافة وعادلة. أضف إلى ذلك الاشتراط على القطاع الخاص بأن تكون نسبة 10% من مشترياته من سيدات الأعمال. فالمقترح أن يعاد دراسة مثل تلك المبادرات، ومحاولة وضعها ضمن السياق الوطني والعربي.
- **تطوير المبادرات الوطنية القائمة وتغيير مسارها نحو مزيد من الاستجابة للنوع الاجتماعي:** هناك مبادرات في الأردن تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة وتمكينها في الاقتصاد كمقترح الكوتا في مجالس الغرف الصناعية والتجارية، وتشكيل لجان للسيدات في الغرف الصناعية، ولكن يعاب على تلك المبادرات أنها قد تكون موسمية، وخطط العمل غير واضحة، ويكاد يغيب عنها حساسيتها للنوع الاجتماعي في الكثير من الأهداف والترتيبات. فالمقترح أن يتم دعم تلك المبادرات بالخبرات الفنية في النوع الاجتماعي، وتقديم الأدوات اللازمة للخروج بأهداف وبرامج تساعد سيدات الأعمال أن ينظرن إلى الارتباط المباشر بين النوع الاجتماعي والتجارة. مما سيساهم في تعزيز التمكين للمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين. إضافة إلى تقديم الدعم التقني على المستوى المؤسسي في تعزيز دمج النوع الاجتماعي في معايير جائزة الملك عبد الله الثاني للأداء المتميز من خلال تحسين وتطوير المؤشرات المستخدمة لقياس.

- استثمار فرص تمكين المرأة الأردنية : وقع الأردن على اتفاقية تحرير تجارة الخدمات بين الدول العربية في 12 نيسان 2018، ويرى الخبراء⁶⁰ في الاتفاقيات التجارية أن تحرير تجارة الخدمات بين الدول العربية سيكون فرصة سانحة لتعزيز وتمكين المرأة. وأنه يجب استثمار تلك الفرصة في الاتفاقيات التي تبرم حالياً في تحرير تجارة الخدمات بين الدول العربية للبحث عن آليات تمكين النساء عربياً في تجارة الخدمات. ومن جانب آخر، تشير الدراسات الأكاديمية أن الخدمات الآن تكتسب احتراماً كأساس للتجارة العالمية الحديثة⁶¹، وأن التحيز ضدها لم يعد مبرراً، حيث تتحول الشركات في الوقت الحالي من "بيع المنتجات إلى بيع مجموعة متكاملة من المنتجات والخدمات التي تحقق قيمة"، وهو تطور تشير إليه الدراسات الأكاديمية⁶² بعبارة "تقديم الصناعة التحويلية للخدمات". "وليس هذا المصطلح ولا ممارسته بالأمر الجديد. إنما الجديد هو حجم الممارسة بين شركات الاقتصادات المتقدمة وشركات الأسواق الصاعدة، وتغير موقف المديرين من النظر إلى الخدمات كسمة ضرورية تساعد على تلبية رغبات العملاء . وأصبحت الشركات اليوم أكثر استعداداً لتجميع المنتجات والخدمات من بائعين آخرين إذا كان ذلك سيساعدها على بناء علاقة مع عملائها والحفاظ عليه". وكما تبين لنا سابقاً أنه في الأردن، يشكل قطاع التجارة في الخدمات النسبة الأعلى من الناتج المحلي الإجمالي، وتتواجد المرأة بنسبة 50% في هذا القطاع كأمراة عاملة وصاحبة أعمال. مما يجعل التركيز على هذا القطاع من أولويات العمل المستقبلي على المدى القصير والمتوسط. ولكن، هذا لا يعني بأن لا يكون هناك الاهتمام بالعمل في مختلف جوانب الاقتصاد والتجارة والبحث عن آليات زيادة نسب تواجد النساء فيها .

- تعزيز شبكة سيدات الأعمال الأردنية مع نظيرتها في العالم العربي: ضرورة إيجاد آليات للتشبيك والتعاون بين سيدات الأعمال الأردنية والعربية، وتبادل الخبرات والاستفادة من التجارب في القطاعات التجارية والاقتصادية. والبحث في المصالح المشتركة. إضافة إلى البحث في جعل تلك الشبكة بمثابة المرجعية التي تقدم المشورة، وتأمين التمويل، والبرامج التدريبية، وخلق الشراكات.

⁶⁰ مقابلة معمقة مع السيدة نور شقير، مساعد مدير السياسات التجارية الخارجية للشؤون الأجنبية، وزارة الصناعة والتجارة والتموين، 17 تموز 2018.

⁶¹ لونغان، براكاش وسوراب ميشر. 2014. قطاع الخدمات ليس من الجيل القديم.

⁶² Baines, Tim, Howard Lightfoot, and Palie Smart, 2011, "Servitization within Manufacturing: Exploring the Provision of Advanced Services and Their Impact on Vertical Integration," Journal of Manufacturing Technology Management, Vol. 22, No. 7, pp. 947-54.

- تطوير مؤشرات أداء الأعمال لتكون مصنفة حسب الجنس: تقدم مؤشرات ممارسة أنشطة الأعمال عدد من المؤشرات التي تتعلق بالأنظمة التجارية وحماية حقوق الملكية، ولكنها قاصرة لغاية الآن عن توفير بيانات مصنفة حسب الجنس. ولذا لا بدّ من جعل متغير الجنس أحد المتغيرات المعتمدة في مؤشرات أداء الأعمال وذلك في المجالات التالية: بدء النشاط التجاري، واستخراج تراخيص البناء، والحصول على الكهرباء، وتسجيل الملكية، والحصول على الائتمان، ودفع الضرائب، والتجارة عبر الحدود، وإنفاذ العقود، وتسوية حالات الإعسار.

الخلاصة

تركز اهتمام هذه الدراسة على تقييم المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية بالتركيز على قطاع التجارة من منظور مقارنة النوع الاجتماعي، انطلاقاً من الايمان بأن عدم الاهتمام الكافي بتحقيق المساواة بين الجنسين في كل مناشط الحياة في المجتمع المعاصر، من شأنه الإخلال بالتوازن الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وحرمان المجتمع من فرص التنمية الحقيقية المتوازنة. وقد انطلقت الدراسة من فرضية أن التمييز المجحف القائم على النوع الاجتماعي هو أمر متجذر ومشرعن بشكل منهجي ومؤسسي في التشريعات والسياسات والبرامج والأنظمة والخدمات والممارسات في مختلف المجالات، ومنها مجال الاقتصاد والتجارة، محط اهتمام هذه الدراسة. ومن فرضية أن التحديات التي تواجهها المرأة هي أكبر من تلك التي يواجهها الرجل عندما يتعلق الأمر بالاستفادة من الفرص المتاحة في التجارة؛ إذ تختلف الموارد والفرص المتاحة للمرأة على أساس النوع الاجتماعي؛ فهناك فروقات واضحة بين المرأة والرجل فيما يتصل بالملكية والسيطرة على الموارد الإنتاجية من تعليم وتدريب ومصادر مالية وتسهيلات ائتمانية وصنع القرار والمشاركة وتقدير الذات والدعم المجتمعي.

وللحصول على ما يكفي من البيانات الخاصة بعلاقة المرأة بالتجارة، كمؤثرة ومتأثرة، استخدمت الدراسة المنهجيات الشمولية في البحث النوعي والكمي، حيث استعانتم بالأدوات الكمية والنوعية التي قام مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث بإعدادها. وقد طبقت تلك الأدوات في حالة الأردن؛ حيث تم رسم خريطة أصحاب العلاقة، وطبّق الاستبيان، وتم تحليل الاتفاقيات التجارية والسياسات والبرامج التنموية، وتمّ إجراء المقابلات الجماعية والفردية. ولم تكن رحلة جمع البيانات بالهينة، وذلك لعدم وعي جميع الجهات المعنية التي تم الاتفاق معها بمدى أهمية دورها في تعزيز دور المرأة في التجارة، الأمر الذي يستدعي العمل الجدي لاحقاً مع تلك الجهات لبناء قدراتها وتوسعة مداركها فيما يتعلق بارتباط قضية النوع الاجتماعي بالتجارة. ومن التحديات التي واجهت فريق البحث في المرحلة الميدانية صعوبة استيعاب استبيان الدراسة من جانب كثير من المستهدفين به، وبالرغم من أن مفهوم النوع الاجتماعي قد أصبح متعارفاً عليه في مجال التنمية وفي المؤسسات المدروسة، إلا أنّ النتائج الرقمية قد لا تكشف تماماً عما هو مطبّق بالفعل من مفاهيم النوع الاجتماعي على المستوى التنظيمي والبرامجي. ولهذا نجد أنّ عدداً معتبراً من المؤسسات، وبالرغم من أهميتها، لم تتجاوب كما يجب مع الاستبيان، وأن المقابلات الفردية وحلقات النقاش المركزة كانت أدوات أكثر فاعلية للتعرف عن واقع الحال الفعلي.

وقد تبين للدراسة أنّ المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية تواجه عقبات وحوازر متنوعة ومتعددة، وأن منظور النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين مستبعد من السياسات الاقتصادية العامة بوجه عام. ومن ثم، فالمرأة مستبعدة من حرص السياسات العامة على أن تتيح لها الحصول على الفرص التجارية والتكنولوجيا العالية والأجور العاليا العادلة. ومع أنه لا يوجد تمييز مقصود بين الجنسين فيما يتصل بالاتفاقات التجارية، إلا أن تأثير السياسة التجارية على النشاطات الاقتصادية والاجتماعية يختلف بين الرجل والمرأة، نظرًا لاختلاف احتياجاتهما وأدوارهما الاقتصادية والاجتماعية، واختلاف مدى تمكنهما من الوصول إلى الموارد والتحكم فيها. وفي ضوء ما انتهت إليه من نتائج، خرجت الدراسة بالمقترحات التالية:

- **بناء القدرات التي تستهدف زيادة الوعي بين العاملين في قطاع التجارة:** غالبًا ما يواجه التغيير بالرفض، بسبب الافتقار إلى معلومات كافية أو معرفة وافية. فيجوز أن يقترن النوع الاجتماعي بأشخاص معينين أو ببرامج محددة، حتى أنه لا يعتبر في الغالب جزءًا طبيعيًا من المنظمة، بل يعتبر شأنًا نسائيًا. لذلك يجابه النوع الاجتماعي بالرفض، ولا يتم الاعتراف بأهميته على صعيد تنمية الرجل والمرأة، وتاليا المجتمع ككل. ولما كانت بعض الأفكار البالية عن النوع الاجتماعي ما زالت شائعة على الأرجح، برزت ضرورة إلى كسب معرفة دقيقة بالمفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وبدور كل من الجنسين وأهميته في مجال التنمية. بتعبير آخر، يجب أن يعي الأعضاء الأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والالمام بها إماما وافية. ويجب أن تبدأ جهود بناء قدرات الأفراد والمنظمات في قطاع التجارة بمنطق واضح لتعميم المنظور الجندي، المبني على العناصر التي تجعل من عملية إدماج النوع الاجتماعي ذات أثر فعال على السياسات، وتؤدي إلى حلول جديدة، وتساعد على تجنب الأخطاء المكلفة، وتزيد العوائد الاقتصادية والاجتماعية على الاستثمارات في البنية التحتية. وبشكل عام، يمكن إقناع الخبراء الفنيين (في مجال التجارة وكذلك في المجالات الأخرى) من خلال "حجج مقنعة" بدلا من استخدام الخطاب السياسي أو النظري. وينبغي أن يستند التدريب على دراسات حالات واقعية في قطاع التجارة والتأكيد على استخدام أدوات عملية في الإدماج، والمؤشرات، والمنهجيات المجربة يمكن أن تؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق نتائج أفضل.
- ومن ضمن الخطوات العملية التي يمكن تحقيقها خلال المرحلة المقبلة (قصيرة المدى) - والمتوسطة)، يقترح ما يلي:

1. اعداد دليل تدريبي خاص بالنوع الاجتماعي في قطاع التجارة.

2. عقد سلسلة من ورش العمل التوعوية والتدريبية حول مفهوم النوع الاجتماعي وأهميته في قطاع التجارة، وذلك على مختلف المستويات الادارية والتنظيمية، مع التركيز على مشاركة كلا الجنسين.
 3. توجيه تدريب حول قضايا النوع الاجتماعي والتجارة للجهات ذات العلاقة المباشرة بالاتفاقيات التجارية.
 4. توعية القائمين على الاتفاقيات التجارية في الأردن على أهمية مشاركة اللجان الصناعية والتجارية في مراجعة الاتفاقيات.
 5. توعية القائمين والقائمات على التخطيط للبرامج في المنظمات ذات العلاقة بالتجارة والاستثمار بأبعاد النوع الاجتماعي والتنمية، والفائدة المرجوة من الدمج وتحقيق المساواة بين الجنسين.
 6. تقديم الدعم التقني المباشر لسيدات الأعمال ولجان المرأة في غرف الصناعة والتجارة والنقابات لجعل خططهن وبرامجهن أكثر حساسية للنوع الاجتماعي.
 7. تقييم نوعية التدريب والنشاطات التي تنفذ في المنظمات تحت مسمى النوع الاجتماعي سنويا أو كل ثلاث سنوات.
 8. التركيز على أهمية ايجاد نظام مؤسسي للمتابعة والتقييم بمؤشرات كمية ونوعية.
- **تطوير ودعم المبادرات الوطنية القائمة وتغيير مسارها نحو مزيد من الاستجابة للنوع الاجتماعي:** ويقترح أن تكون الخطوات العملية على المدى القريب والمتوسط :
1. مناقشة نتائج الدراسة الحالية والصعوبات التي ظهرت في الدراسة وتواجه المرأة في التجارة. إعداد خطة نشر موجهة لأصحاب العلاقة، وصناع السياسة على المستوى المركزي والميداني، ومحاولة ايجاد الوسائل الكفيلة بتخطي تلك الصعوبات.
 2. الدعم التقني المباشر للجنة الصناعات في خطة عملهن، ايجاد لجنة أو جهة تمثل احتياجات النساء في غرف التجارة وتقديم الدعم الفني لها. دعم تلك المبادرات بالخبرات الفنية في النوع الاجتماعي، وتقديم الأدوات اللازمة للخروج بأهداف وبرامج تساعد سيدات الأعمال أن ينظرن إلى الارتباط المباشر بين النوع الاجتماعي والتجارة.
 3. دراسة مبادرة مركز التجارة الدولي على نطاق وطني واسع، للتشجيع على زيادة مساهمة المرأة اقتصاديا من خلال جذب المرأة الأردنية إلى سوق الأعمال.
 4. عقد حلقات نقاش مع القطاع الخاص، ومناقشة امكانية تخصيص نسبة ما من مشترياته السلعية والخدماتية من سيدات الأعمال.

- ضرورة إيلاء العناية الحثيثة بالسياسات والبرامج والمؤشرات والفرص التنموية المتوفرة حالياً للنساء، والبناء عليها. إن إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في استراتيجيات والسياسات الاقتصادية والتجارية لأمر ضروري لأسباب عديدة، حيث تتأثر المرأة مثل الرجل بالقرارات التي تتخذ في قضايا السوق والتجارة، والعديد من المبادرات والتدخلات في قطاع التجارة قد تكون أقل احتمالاً للنجاح من دون تحليل مناسب لاحتياجات ومصالح مختلف الفئات المستهدفة. فتمتاز مختلف احتياجات ومصالح الرجال والنساء. ويترتب على تبني منهجية النوع الاجتماعي أن يتم ورود مكوناتها صراحة في جميع وثائق السياسات والاستراتيجيات الخاصة بقطاع التجارة. ومن ضمن الخطوات العملية التي يمكن تحقيقها خلال المرحلة المقبلة (متوسطة المدى إلى بعيدة المدى)، يقترح ما يلي:

1. ان وجود إرادة سياسية واضحة، وعلى مستوى الإدارة العليا هو القاعدة الأساسية لإدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات المستهدفة. وبالتالي، حين الشروع بمأسسة ودمج النوع الاجتماعي في قطاع التجارة، فإنه من المستحسن دائماً اختيار مقاربة من الأعلى إلى الأسفل، حيث أن ترسيخ مبدأ المساواة بين المرأة والرجل باعتباره المبدأ الأساسي في جميع المجالات يعتمد إلى حد كبير على إرادة القيادة. وعليه؛ يتوجب العمل على كسب تأييد أكبر عدد ممكن من القيادات الرجالية والنسائية في أهمية دمج النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والتجارية، مما يشمل التأثير على التشريعات والبرامج، والقوانين ذات العلاقة بالتجارة، والجمارك والضرائب.
2. بذل الجهود لجعل مؤشرات بيئة الأعمال مصنفة حسب الجنس. وبالتالي، سيكون لدينا قاعدة بيانات تأشيرية لعدد من القضايا التي تواجه المرأة في الاقتصاد والتجارة. حيث ستمكننا تلك المؤشرات بمعرفة الفروق بين الجنسين في بدء النشاط التجاري، واستخراج تراخيص البناء، وتسجيل الملكية، والحصول على الائتمان، ودفع الضرائب، والتجارة عبر الحدود، وإنفاذ العقود، وتسوية حالات الإعسار، مما سيمكن من وضع السياسات والبرامج التي يمكن أن يكون لها الأثر على تحسين مكانة المرأة في الاقتصاد والتجارة، والتقليل من حدة الفجوة واللامساواة بين الجنسين.
3. تحديد مجموعة توجيهية - فريق عمل مشترك بين الجهات الفاعلة في قطاع التجارة - هذا وقد تم اقتراح خريطة أصحاب العلاقة. وينبغي أن يكون هناك تمثيلاً للمرأة المؤهلة والتي تحتل مواقع قيادية في هذه المجموعة وأن تكون جزءاً من هذا الفريق التوجيهي. ويجب العمل على بناء قدرات تلك المجموعة التوجيهية، لتكون مسؤولة عن ترجمة خطة عمل النوع الاجتماعي، ومتابعة تنفيذها.

4. ايجاد آليات تراعي النوع الاجتماعي وتدعم السيدات في الاتفاقيات المبرمه حاليا ومن ذلك تضمين السيدات في الوفود الرسميه الصناعيه والتجاربه عند زياره اي دوله تم توقيع اتفقيه معها.
5. ضروره تمثيل السيدات في الاتفاقيات التي يزعم عقدها مع دول اخرى أو عند مراجعته وتعديل أي اتفقيه ومن ذلك مراجعته الإتفقيه التركيبه التي تجري حاليا بعد تجميد العمل بالاتفقيه القديمه حيث تم إيفاد مندوبين عن رجال الأعمال ومنهم رئيس جمعيه رجال الاعمال ولم يتم إيفاد أي سيده أعمال معهم.
6. ضروره توفير قاعده بيانات للسيدات صاحبات الأعمال القادرات على التصدير والإستيراد أو ممن يتوفر لديهن المؤهلات للتصدير والإستيراد ووضع استراتيجيه توعيه ودعم ومسانده لهن .
7. تمثيل السيدات في الغرف الصناعيه والتجاربه بحيث يكون التمثيل في هيكل الغرف وليس لجان فقط وفي حال وجود لجان ضمان إستقلاليه اللجان من النواحي اللوجستيه ليكون هناك إنجاز حقيقي .
8. إيجاد آليات للتشبيك والتعاون بين سيدات الأعمال الأردنيه مع نظيراتها العربيه، وتبادل الخبرات والاستفاده من التجارب في القطاعات التجاريه والاقتصاديه. والبحث في المصالح المشتركه. إضافة إلى البحث في جعل تلك الشبكه بمثابة المرجعيه التي تقدم المشوره، وتأمين التمويل، والبرامج التدريبيه، وخلق الشراكات.
9. إيجاد أهداف ونشاطات خاصه بزيادة استقطاب النساء في قطاع التجاره، من مثل محاضرات التوعيه في المدارس، والجامعات، ووسائل الاعلام.

الملاحق

ملحق 1: قائمة المنظمات التي أرسل لها الاستبيان

الأشخاص أو المديريات التي أرسلت لهم الاستبيان حسب الجنس			الجهات
بريد	أنثى	ذكر	
	1	1	Jordanian National Commission for Women اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
	5	2	Ministry of Planning and International Cooperation وزارة التخطيط والتعاون الدولي
	2		Ministry of Finance وزارة المالية
1	1	1	Ministry of Industry Trade and Supply وزارة الصناعة والتجارة والتموين
1	2	1	Amman Chamber of Industry غرفة صناعة عمان
	2		Jordan Chamber of Industry غرفة صناعة الأردن
1	1		Amman Chamber of trade غرفة تجارة عمان
	1		Department of Statistics دائرة الاحصاءات العامة
	2		Jordanian Women Union اتحاد المرأة
	7		Jordan Forum For Business & Professional Women ملتقى صاحبات الأعمال والمهن
	5		Sisterhood is Global Institute جمعية المعهد الدولي لتضامن النساء
	1		Arab Women Organization جمعية النساء العربيات
	1	1	Douqra Society جمعية دوقرة
	1		Taeether for Human Rights Society جمعية حقوق انسان -تأثير
	1		جمعية الألفية
	1		Social Economic Forum for Women جمعية المنتدى الاقتصادي الاجتماعي للنساء
		1	Jordan Radio and Television Corporation الإذاعة الأردنية
1			General Federation of Jordanian Women الاتحاد النسائي
1	1		Jordanian National Forum for Women تجمع لجان المرأة
1	1		Jordan Customs دائرة الجمارك
1	1		Income and Sales Tax Department دائرة ضريبة الدخل
	3		منطقة العقبة الاقتصادية
1			Jordan Investors Association جمعية المستثمرين الأردنيين
1			Association of Banks جمعية البنوك
1			Jordan Investment Commission مؤسسة تشجيع الاستثمار
1			Central Bank of Jordan البنك المركزي
1			Jordanian House of Representatives- Economic and Investment Committee مجلس النواب - لجنة الاقتصاد والاستثمار
1			Jordanian House of Representatives- Women Committee مجلس النواب - لجنة المرأة
1			Jordan Loan Guarantee Corp الأردنية لضمان القروض
	1		Development and Employment fund صندوق التنمية والتشغيل
1	1		Jordan Enterprise Development Corporation / JEDCO المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية
	1		Jordan Strategy Forum منتدى الاستراتيجيات الأردني
1			Jordan River Foundation مؤسسة نهر الأردن
17	43	7	33 مؤسسة المجموع

ملحق 2: قائمة المقابلات الفردية

الجهة	المسمى الوظيفي	الاسم	الرقم
وزارة الصناعة والتجارة والتموين	مديرة مديرية تطوير الأداء المؤسسي	المهندسة عبير زهير	1
وزارة الصناعة والتجارة والتموين	مديرة مديرية التنمية الصناعية	المهندسة ياسمين خريسات	2
وزارة الصناعة والتجارة والتموين	مساعدة مدير السياسات التجارية الخارجية للشؤون الأجنبية،	السيدة نور شقير	3
مديرية السجل التجاري المركزي وزارة الصناعة والتجارة	رئيسة قسم الخدمات الالكترونية	المهندسة ايناس الصعوب	4
دائرة مراقبة الشركات	رئيسة قسم	ميرفت حمدي	5
غرفة صناعة الاردن	رئيس مجلس إدارة غرفة صناعة الاردن	عدنان ابو الراغب	6
وزارة الصناعة والتجارة	باحث اقتصادي/ قسم السياسات التجارية	معاوية عطيات	7
دائرة الاحصاءات العامة	قسم النوع الاجتماعي	أمانى جودة	8
غرفة تجارة عمان	شؤون الموظفين	عايدة الزبانه	9
غرفة تجارة عمان	رئيسة وحدة الديوان العام ومديرية مكتب	عبير المحتسب	10

قائمة المراجع

أولا - الكتب والدراسات

- البنك المركزي. الاستراتيجية الوطنية للاشمال المالي. بدون تاريخ.
- دائرة الاحصاءات العامة. 2017 . مسح العمالة والبطالة لعام 2016.
- دائرة الاحصاءات العامة. 2017. الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2016 .
- دائرة الإحصاءات العامة - كانون أول 2012 . تقرير "المرأة والرجل في الأردن - صورة إحصائية". دائرة الاحصاءات العامة بالتعاون مع المركز الديمركي للبحوث ودراسات المرأة.
- غرفة صناعة الأردن. 2016. دراسة صاحبات الأعمال في الغرف الصناعية عمان والزرقاء واربد.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. 2016. دراسة النوع الاجتماعي في القطاع العام، دراسة غير منشورة.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون. 2016. دراسة حول الوضع التنظيمي والتشريعي للجمعيات التعاونية في الأردن من منظور النوع الاجتماعي.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة . 2011. التقرير الوطني "تقدم المرأة الأردنية نحو العدالة والمشاركة والمساواة (2010-2011)".
- لونغاني، براكاش وسوراب ميشر . 2014. قطاع الخدمات ليس من الجيل القديم.
- مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث. 2018. تمكين المرأة وصولا إلى تحقيق مساواة النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية- الاطار العمل الاصطلاحي والعملياتي والمرجعي للنوع الاجتماعي.
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي. 2016. البرنامج التنموي التنفيذي 2016-2018.
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. 2018. دليلك لبدء عملك من المنزل - شغل بيتي. مشروع مساندة الأعمال المحلية.

- Baines, Tim, Howard Lightfoot, and Palie Smart, 2011, "Servitization within Manufacturing: Exploring the Provision of Advanced Services and Their Impact on Vertical Integration," Journal of Manufacturing Technology Management , Vol. 22, No. 7, pp. 947–54.
- Business Jargon. <https://businessjargons.com/business-environment.html> ;
- Business around us : <http://download.nos.org/srsec319new/319EL3.pdf>
- Ghazal, Mohammad (22 January 2016). "Population stands at around 9.5 million, including 2.9 million guests". The Jordan Times. Retrieved 12 June 2018.
- International Labor Organisation. 12 Jun 2017 A Challenging Market Becomes More Challenging: Jordanian Workers, Migrant Workers and Refugees in the Jordanian Labour Market"
- "Jordan". International Monetary Fund. 1 October 2016. Retrieved 12 June 2018.
- Jordan Forum for Business and Professional Women and Women studies Center. 2007. Women Business Owners in Jordan: Characteristics, Contributions and Challenges. Published with support of: The Center of Arab Women for Training and Research and The International Finance Corporation (Gender Entrepreneurship Markets).
- "The World Fact book – Jordan". CIA World Factbook. Retrieved 15 June 2018. - <http://dosweb.dos.gov.jo/DataBank/JordanInFigures/JORINFIGDetails2017.pdf>
- Ministry of Finance. 2018. Public Debt quarterly report. Second quarter report. No. 6. The Hashemite Kingdom of Jordan.
- Ministry of Planning and International Cooperation. 2012. Gender Policy Statement.
- Sowell, Kirk (18 March 2016). "Jordan is Sliding Toward Insolvency". Carnegie Endowment for International Peace. Retrieved 20 March 2016.
- World Bank. July 2013. A Country Gender Assessment: Economic Participation, Agency and Access to Justice in Jordan.
- World Bank group, 2018. Doing Business Reforming to Create Jobs. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- World Economic Forum. 2018. The Global Gender Gap Report. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf .

ثانيا - الروابط الإلكترونية

- 1- <https://en.unesco.org/themes/literacy-all/five-decades> إحصائيات اليونسكو المتعلقة بمحو الأمية
- 2- الأردن بالأرقام 2016 - دائرة الإحصاءات العامة
<http://dosweb.dos.gov.jo/ar/products/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D9%82%D8%A7%D9%85-2016>
- 3- الإطار الوطني لحماية الأسرة من العنف 2016 - المجلس الوطني لشؤون الأسرة
<http://ncfa.org.jo:85/NCFA/sites/default/files/Publications/Final-print.pdf>
- 4- الأوراق النقاشية لجلالة الملك عبدالله الثاني
<http://www.pm.gov.jo/category/1477259615.html>

- 5- الاتفاقيات التجارية. موقع وزارة الصناعة والتجارة والتموين. <https://mit.gov.jo/Pages/viewpage?pageID=310>
- 6- التقرير العالمي لسد الفجوة بين الجنسين للعام 2017 - المنتدى الاقتصادي العالمي
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
- 7- التقرير الربعي لمعدل البطالة في الأردن 2018 - دائرة الإحصاءات العامة
http://dos.gov.jo/dos_home_a/main/archive/unemp/2018/Emp_Q1_2018.pdf
- 8- التقرير السنوي لمؤسسة التدريب المهني 2015
<http://vtc.gov.jo/vtcar/index.php/subpage/index/view/id/5112/ann/5112>
- 9- تحليل إحصائيات الكشف التنافسي 2017 - ديوان الخدمة المدنية
- 10- <http://www.csb.gov.jo/csb/Researchers/CSBStatistics/%D8%AA%D8%AD%D9%84%D9%8-%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%B4%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%A7%D9%81%D8%B3%D9%8A-%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85-2017.aspx>
وزارة الصحة الأردنية - للإطلاع
<http://www.moh.gov.jo/Echobusv3.0/SystemAssets/3088f91a-96cc-49e2-82c5-86951ace3ebd.pdf>
- 11- التقرير الإحصائي السنوي للعام الدراسي 2016-2017 والصادر عن وزارة التربية والتعليم - للإطلاع
<http://undocs.org/ar/E/CN.6/2017/3> الأخذ في التغيير " 2017
- 12- تقارير السلطة القضائية 2016 - وزارة العدل الأردنية
<http://www.moj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=274>
- 13- تقرير المرأة في قطاع الأعمال والإدارة - البنك الدولي
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_446104.pdf
- 14- التقرير السنوي لعام 2015 - ديوان الخدمة المدنية
<http://www.csb.gov.jo/csb/Researchers/CSBReleases/annual-report/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A2015.aspx>
- 15- التعداد العام للسكان والمساكن في الأردن 2015 - للإطلاع
<http://dosweb.dos.gov.jo/ar/%d8%aa%d8%b9%d8%af%d8%a7%d8%af%d8%a7%d8%aa/%d8%a7%d9%84%d8%b3%d9%83%d8%a7%d9%86-%d9%88%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b3%d8%a7%d9%83%d9%86/%d8%a7%d9%84-%d8%b3%d9%83%d8%a7%d9%86-%d9%88%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b3%d8%a7%d9%83%d9%86-2015>
- 16- دراسة حول "تطور الحياة الحزبية في الأردن 2016" - مركز القدس للدراسات
<http://www.alqudscenter.org/index.php?l=ar&pg=UFVCTEIDQVRJT05T&id=2326>
- 17- دراسة تحليل واقع حال المرأة في قطاع الخدمة المدنية" 2015 - وزارة تطوير القطاع العام
<http://www.mopds.gov.jo/ar/PDF%20Files/MOPSD%20infographic%20edited%20again.pdf>
- 18- دراسة تحليلية 'الأرقام القياسية للأجور 2015' - دائرة الإحصاءات العامة
http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/Analasis_Reports/num_wags/numbers_wages.pdf

- 19-دراسة حول "ريادة الأعمال للنساء في الأردن" - 2016 - المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية
http://www.jedco.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDF/AR/Women%20Entrepreneurs%20in%20jordan%20final_AR.pdf
- 20-قانون الإنتخاب لمجلس النواب لعام 2016 - <https://iec.jo/sites/default/files/ElectionNo6-2016.pdf>
- 21-قانون الأحزاب السياسية لعام 2015 - للإطلاع
<http://moppa.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=214>
- 22-قانون الإستثمار لعام 2014 <https://jic.gov.jo/portal/ar-jo/about/investment-law>
- 23-مجموعة التشريعات الاقتصادية والضريبية في الأردن <http://www.istd.gov.jo/arabic/legislations/Laws.aspx>
- 24-مسح السكان والصحة الأسرية 2012 - دائرة الإحصاءات العامة
<http://dosweb.dos.gov.jo/ar/products/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D9%82%D8%A7%D9%85-2016>
- 25-منظمة العمل الدولية. 2015. "تحو إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن"
http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_364150/lang--ar/index.htm
- 26-موقع وزارة الداخلية الأردنية <http://moi.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=166>
- 27-موقع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين <http://www.unhcr.org/ar/4be7cc27207.html>
- 28-موقع مجلس النواب الأردني
<http://representatives.jo/ar/%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%8A%D8%A7%D8%A8%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%85%D9%86-%D8%B9%D8%B4%D8%B1>
- 29-المؤشرات الاقتصادية الأردنية. حزيران 2018 . <https://ar.tradingeconomics.com/jordan/indicators>
- 30-وثيقة معلومات برنامج مساندة إصلاح التعليم في الأردن - البنك الدولي
<http://projects.worldbank.org/P102487/higher-education-reform-knowledge-economy?lang=ar&tab=overview>
- 31-ورقة تحليلية حول "الحالة الزوجية في الأردن" صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة 2015 - للإطلاع
http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/population/census2015/Analytical_reports/Married>Status.pdf