

التشريعات والآليات الوطنية
المؤثرة
على التمكين الاقتصادي للمرأة
الأردن

جدول المحتويات

1. السياق العام للبلد

1.1. المكان والسكان

تتميز المملكة الأردنية الهاشمية بموقعها الجغرافي في قلب العالم العربي، وينقسم الأردن إدارياً إلى اثنتي عشرة محافظة، يضم الشمال محافظات اربد والمفرق وجرش وعجلون؛ وفي الوسط توجد محافظات العاصمة عمان، والزرقاء والبلقاء ومادبا؛ ويضم الجنوب محافظات الكرك والطفيلة ومعان والعقبة.

والأردن بلد صغير في مساحته الكلية التي تبلغ (89,318) كيلومتر مربع؛ وقد وصل عدد سكانه إلى (6,113.0) مليون نسمة في العام (2010)، يعيش (82.6%) منهم في الحضر؛ و(17.4%) في الريف؛ كما تشكل الإناث ما نسبته (48.5%) من السكان؛ كما اختلفت صورة التركيب العمري والتنوعي للسكان حالياً عن الماضي، وذلك لصالح السكان في سن العمل (15-65) سنة، الذين بلغت نسبتهم (59.5%)، وبلغ السكان في الأعمار ما فوق (65) نسبة (3.2%)، في حين انخفضت نسبة الأطفال ما دون (15) سنة من العمر إلى (37.3%).

وخلال العقود الماضية، تعرض الأردن لزيادات مفاجئة في عدد السكان، بسبب تدفق المهاجرين من الضفة الغربية وقطاع غزة في أواخر الستينيات، وتدفق أعداد كبيرة من العمالة الوافدة، وعودة حوالي (300) ألف من المواطنين الأردنيين نتيجة لأزمة الخليج في عام (1990)، ناهيك عن هجرة آلاف العراقيين إلى الأردن خلال حرب الخليج الثانية عام (2003)؛ بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الزيادة الطبيعية؛ وقد أدى ذلك كله إلى مواجهة الأردن العديد من التحديات والمشكلات، منها النقص في الغذاء والماء، فالأرض الزراعية محدودة، والموارد المائية نادرة إلى حد بعيد، بالإضافة إلى الضغط على الخدمات التعليمية والصحية والسكن وفرص العمل.

1.2. البنية السياسية والنظام الاقتصادي

1.2.1. البنية السياسية

والنظام في الأردن ملكي دستوري، ويرسم الدستور الاردني السياسة العامة للدولة، مؤكداً على أن الأمة هي مصدر السلطات الثلاث المتمثلة بالسلطة التشريعية التي تناط بمجلس الأمة والملك، والسلطة التنفيذية التي تناط بالملك ويتولاها بواسطة وزرائه؛ حيث يتم تنفيذ العمل الحكومي وتولي إدارة جميع شؤون الدولة الداخلية والخارجية والإداري من خلال مجلس الوزراء؛ والسلطة القضائية المستقلة وتتولاها المحاكم التي تصدر جميع الأحكام وفق القانون باسم الملك.

كما أكد الدستور على الحريات العامة والحقوق الدستورية للمواطن والواجبات والحقوق في تشكيل الأحزاب السياسية والانتخاب البرلماني والنيابي والديمقراطية والتعددية السياسية وحق المشاركة في الدولة والتعيين في الوظائف العامة. كما يستند النظام القانوني في الأردن إلى الشريعة الإسلامية والقوانين الفرنسية؛ ويوجد أكثر من (80) حزبا سياسياً يمثلون أربعة تيارات هي: الإسلاميين واليساريين، والقوميين والليبراليين.

وللمرأة الأردنية بموجب الدستور الأردني والقوانين المعمول بها، الحق في المشاركة في جميع الانتخابات الدورية بالاقتراع كمرشحة وناخبة، ولم تُخضع مشاركة المرأة أو طريقة التصويت لأي قيود أو شروط، وقد حققت المرأة الكثير من المكتسبات السياسية؛ كما يتم دعم تمثيلها في المجالس المنتخبة من خلال تعديل القوانين ذات الصلة؛ وإقرار نظام الكوتا للمرأة في الانتخابات النيابية والانتخابات البلدية؛ وضمن مشروع اللامركزية والإصلاح السياسي؛ بالإضافة إلى ما تشهده مشاركة المرأة من مكتسبات هامة في الأحزاب السياسية والنقابات وفي سلك القضائي والدبلوماسي والوزارات المتعاقبة؛ التي ما زالت أيضاً دون مستوى الطموح والرؤى الوطنية.

ومن الجدير بالذكر هنا مستجدات الإصلاح السياسي، المتمثلة بالتعديلات الدستورية والتغيير الوزاري؛ كما جاء نص كتاب التكليف السامي الذي كلف به جلالة الملك عبداً لله الثاني، لرئيس الوزراء عون الخصاونة في (17) من تشرين أول (2011)، ليحدد أولويات المرحلة القادمة، ومن ذلك على سبيل المثال ما يلي:

"... دستورنا الجديد والذي يؤسس لتفعيل المشاركة الشعبية، وتعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني في صنع القرار، في إطار من الحرية والتعددية وسيادة القانون... إن تحسين مستوى معيشة المواطن يعد أبرز أولوياتنا وهذا يستدعي من الحكومة تنفيذ البرامج التنموية الاقتصادية والاجتماعية، وفي مقدمة ذلك تعزيز الاستقرار الاقتصادي، ورفع معدلات النمو، ومعالجة قضايا الفقر والبطالة وتحسين البيئة الاستثمارية، وجذب الاستثمارات لإيجاد فرص العمل... إضافة إلى تعزيز كافة الجهود التي تهدف إلى تمكين المرأة والشباب وتوسيع شريحة الطبقة الوسطى... إن مهمة هذه الحكومة بالدرجة الأولى هي الإصلاح السياسي، واعداد ما يلزم من التشريعات والقوانين وفق القنوات الدستورية وإجراء الانتخابات البلدية، وبناء مؤسسات الهيئة المستقلة للإشراف على الانتخابات والمحكمة الدستورية، وهذا يتطلب أهمية التنسيق بين السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية وعدم تغول أي منهما على الأخرى، ووضع خارطة طريق لإنجاز منظومة الإصلاح السياسي، وفق أسس ومعايير واضحة، وإطلاع المواطنين على مراحل الإنجاز، كل إنجاز في حينه، فتحديات هذه المرحلة كبيرة ودقيقة، وهناك العديد من الاستحقاقات التي يجب أن يتم إنجازها بأسرع وقت ممكن، وبالتوازي مع الاستمرار في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، التي تنعكس آثارها الإيجابية على مستوى معيشة المواطن".

1.2.2. النظام الاقتصادي

يقوم النظام الاقتصادي في الأردن على نظام السوق الحر، والتحرر الاقتصادي المستمر وخصخصة القطاعات الحكومية، وتشجيع الاستثمار؛ والاقتصاد الأردني هو اقتصاد معرفة وتطوير التعليم والتدريب، ويعتمد بشكل رئيسي على قطاعات الخدمات والتجارة والسياحة، وبعض الصناعات كالأسمدة والأدوية؛ بالإضافة إلى الفوسفات والبوتاس، والغاز الطبيعي والحجر الكلسي، كما يوجد العديد من المناطق الصناعية التي تنتج لقطاعات الغزل والنسيج، والمستحضرات الدوائية والتجميل، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات؛ ويعتبر القطاع الزراعي من القطاعات المهمة في الأردن، ولكنه يواجه تحديات ومشكلات عديدة تتعلق بقلة الأراضي الزراعية، وندرة الموارد المائية، وتوالي سنوات الجفاف وتذبذب معدل سقوط الأمطار.

ويتوقف الاقتصاد الأردني صعوداً وهبوطاً على متغيرات أساسية منها: حجم المساعدات والمنح الخارجية، وتحويلات الأردنيين العاملين خارج الأردن، خاصة في دول الخليج العربي؛ ومدى الاستقرار السياسي والاقتصادي والأمني في الأردن ومنطقة الشرق الأوسط؛ والموقع الجغرافي الاستراتيجي للأردن، بالإضافة إلى مدى كفاءة موارده البشرية، التي تعد من أهم روافد التنمية في الاقتصاد الوطني، نظراً للطلب المتزايد على قوى العمل الأردنية.

ومنذ تولي الملك عبد الله الثاني بن الحسين سلطاته الدستورية عام (1999)، وهو يقود عمليات إصلاح واسعة وشاملة في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتقديم الدعم لمبادرات أوسع للإصلاح الديمقراطي، وتحسين الأطر القانونية والتنظيمية، وإدخال سياسات اقتصادية متحررة، جعلت اقتصاد الأردن من أكثر الاقتصاديات حرية وتنافسية في الشرق الأوسط، كما اتخذ الأردن خياراً استراتيجياً بالاندماج في الاقتصاد العالمي، عبر شراكات اقتصادية مع البلدان والمجموعات الدولية المؤثرة، وتم توقيع عدد من الاتفاقيات الاقتصادية المهمة على الصعيدين العربي والدولي، فقد أبرم الأردن اتفاقيات تجارة حرة أكثر من أي بلد عربي آخر؛ منها انضمامه إلى عضوية منظمة التجارة العالمية، واتفاقية إقامة منطقة تجارة حرة مع الولايات المتحدة الأميركية، واتفاقية الشراكة مع دول الاتحاد الأوروبي، واتفاقية إقامة منطقة التبادل التجاري الحر بين الدول العربية المتوسطة. والأردن عضو في الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، وصندوق النقد العربي، وصندوق النقد الدولي، والأمم المتحدة.

وبرغم تلك الجهود والإنجازات التي تحققت للاقتصاد الأردني؛ يواجه الأردن العديد من المشكلات الاقتصادية، منها تفاقم حجم المديونية الأردنية الخارجية، وعدم القدرة على سداد الديون، والعجز في الميزان التجاري والفارق الكبير بين الواردات والصادرات. كما يعاني الأردن من نقص الموارد الاقتصادية، ووفرة في الأيدي العاملة في مقابل قلة فرص العمل، بالإضافة إلى الأزمة الاقتصادية والمالية التي يعاني

منها العالم أجمع، وتبرز في هذا الإطار التحديات التي يواجهها الاقتصاد الأردني، الذي يعد المورد البشري أعلى ما يملكه، والمتعلقة بمشكلكتي الفقر والبطالة، وسبل إيجاد فرص عمل لمواطنيه؛ مما نجم عنها ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية وقلة مساهمتها في سوق العمل، التي وإن ارتفع معدل مشاركتها الاقتصادية إلى (14.9%) في العام (2009)، بحسب دائرة الإحصاءات العامة (2010)، مقارنة بعام (2000) التي كانت (12.3%)؛ تبقى ضعيفة إذا ما قورنت مع معدلات مشاركة المرأة الاقتصادية في دول المنطقة العربية الذي تقارب ما نسبته (25%)؛ مما يعني قلة وصول المرأة الأردنية إلى الموارد المالية، وبالتالي صعوبة تحقيق تمكينها الاقتصادي.

1.3. وضع التنمية ومؤشر النوع الاجتماعي

حقق الأردن العديد من الانجازات التنموية، كما تحسنت مؤشرات التنمية البشرية بشكل ملحوظ خلال العقدين الماضيين، مما انعكس إيجاباً على المواطنين من الذكور والإناث، ولكن تقرير التنمية البشرية للعام الحالي (2011)، أظهر أن ترتيب الأردن بلغ نحو (95) من (187) دولة، بمؤشر (0,698)؛ مقارنة بترتيب (82) من أصل (169) دولة بمؤشر (0,681) في (2010)، الأمر الذي يظهر تحسناً في المؤشر، وتراجعاً في الترتيب الذي تم احتسابه على أساس ثلاثة عوامل هي: معدل نصيب الفرد من الدخل القومي، ومتوسط العمر المتوقع عند الولادة، ومؤشرات التعليم.

لهذا، ما زالت المسيرة التنموية في الأردن تواجه العديد من التحديات، ومنها تلك المتعلقة بقضايا التمييز ضد المرأة؛ مما يبرز الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود في سبيل تحقيق التكافؤ بين الجنسين وعدالة النوع الاجتماعي في التمتع بالحقوق الإنسانية والحياة الكريمة. ورغم أن في بعض المؤشرات والإحصاءات إشارة إلى إنجازات الأردن التنموية، إلا أننا نقرأ فيها أيضاً فجوات النوع الاجتماعي بين المواطنين الأردنيين من الجنسين، ومن تلك المؤشرات نجد أن الأردن قد حقق مستويات عالية في مجال التعليم؛ حيث أنه بناء على مسوحات دائرة الإحصاءات العامة لعام (2009)، فقد بلغت نسبة الطلبة في التعليم الأساسي (49.0%) لدى الإناث، و(51.0%) لدى الذكور؛ وبلغت في التعليم الثانوي العام (53.3%) لدى الإناث، و(46.7%) لدى الذكور؛ وفي التعليم الجامعي، بلغت نسبة التحاق الإناث (50.9%)، والذكور (49.1%)؛ بحيث بلغت نسبة الإناث في الكليات العلمية (46.6%)، والذكور (53.4%)؛ أما نسبة الإناث في الكليات النظرية فقد بلغت (54.2%)، وبلغت للذكور (45.8%). كما بلغت نسبة الأمية، لدى الإناث (10.8%) أعلى منها لدى الذكور (3.7%)؛ للأعمار (15) سنة فأكثر.

ولكن الفجوة كبيرة في معدل النشاط الاقتصادي المنفتح بين الذكور والإناث، حيث بلغت نسبة (14.9%) للإناث و(64.8%) للذكور؛ وبلغت نسبة معدل البطالة للإناث (24.1%) في مقابل (10.3%) للذكور، وذلك للسكان من (15) سنة فأكثر. كما بلغت نسبة الإناث المشتركات بالضمان الاجتماعي (25.4%)، في حين بلغت للذكور نسبة (74.6%) من العاملين الأردنيين المشتركين.

ويشكل الرجال غالبية مالكي الأراضي والشقق، في حين لا تشكل النساء سوى (17.0%) فقط من مجموع المالكين للأراضي، و (22.1%) من مجموع المالكين للشقق. (المرأة والرجل في الأردن في أرقام (2010)، دائرة الإحصاءات العامة، عمان - الأردن)

2. الإطار الخاص بالمراجعة المكتبية والبحث السريع

2.1. الأهداف والنتائج المتوقعة.

يأتي هذا التقرير في سياق التعاون بين مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر"¹ مع منظمة "وكسفام كيبك"² في برنامج يساهم في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في كل من لبنان والأردن وفلسطين وتونس، وهو ضمن المشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصادياً³ الذي يهدف إلى المساهمة في توفير بيئة ملائمة للتنمية الاقتصادية مستدامة ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة. وتحتوي الأهداف من المراجعة المكتبية والبحث السريع على تحليل وتقييم السياق والأنظمة بما في ذلك القوانين والسياسات والاستراتيجيات والإجراءات والآليات المؤسسية وأثرها على التمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن سواء خصت وضع المرأة في المجتمع والأسرة أو الحياة العامة وكل الحقوق الإنسانية. والنتائج المتوقعة من تحليل الوضع الراهن هو الوصول إلى القدرة على تحديد مدى أثر هذه القوانين والسياسات والآليات بما في ذلك الأنظمة والآليات الاقتصادية المالية وتحديد الفجوات لاقتراح الإصلاحات والتدابير وبالذات للسماح للمرأة ومنها الأقل حضا، كالمراة في الريف، بالتمتع بحقوقها القانونية والإنسانية.

2.2. منهجية ومقاربة العمل

عند نقطة الانطلاق التي احتوت أساساً على طرح الإشكالية فكان الغرض والطلب أن يتم تحديد العراقيل القانونية التي تقف أمام التمكين الاقتصادي للمرأة في البلدان المعنية عن طريق مراجعة مكتبية للنصوص

¹ تم إنشاء مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر" سنة 1993 تحت رئاسة سمو الأمير طلال بن عبد العزيز استجابة إلى رغبة العديد من الحكومات العربية والمنظمات الأهلية الوطنية والإقليمية والمنظمات الإقليمية والدولية لتأسيس مركز للبحوث الأكاديمية والدراسات الميدانية حول أوضاع النساء يتولى تجميع البيانات والمؤشرات والإحصائيات المتعلقة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسة للمرأة وتحليلها ونشرها. يعد مركز كوثر ضمن المؤسسات الإقليمية القليلة المتخصصة في البحث والتدريب فيما يتعلق بمسائل المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية في المنطقة العربية. وتتمثل مهمة مركز كوثر في المساهمة في تمكين المرأة العربية من منظور النوع الاجتماعي والتنمية لممارسة حقوقها الإنسانية ومناصرة المساواة بين الجنسين.

² وكسفام - كيبك هي منظمة كندية غير حكومية تسعى لدعم شركائها في الدول النامية والعمل على دعمهم من خلال تصميم وتنفيذ حلول مستدامة للفقر وتحقيق العدالة. كما تسعى المؤسسة الى تحريك السكان في مقاطعة كيبك لإتاحة المجال امام التعبير عن تضامنهم. بدأت وكسفام - كيبك عملها في الشرق الأوسط سنة 1989 وطورت شبكة من المنظمات الشريكة على المستوى الوطني والاقليمي، وهي عضو في تحالف أكسفام الدولي. وكسفام الدولية هي تحالف لخمس عشرة مؤسسة تعمل في 98 دولة بهدف إيجاد حلول دائمة للفقر وتحقيق العدالة.

³ REEWP

ذات العلاقة ولكن بعد ذلك تجلى أن مراجعة القوانين لوحدها غير كافية فامتدت الدراسة إلى السياسات والآليات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة كما تبين أنه لا بد من إثراء نتائج المراجعة المكتبية ودعمها بتقييم سريع لمواقف ومعرفة الجهات المتدخلة بداية من المرأة إلى المعنيين بتمكينها الاقتصادي من القطاع الحكومي ومنظمات المجتمع المدني.

2.2.1. المراجعة المكتبية والتحليل

تحتوي المنهجية على جرد للأطر القانونية والسياسيات والآليات المؤسساتية والتنظيمية والمالية في البلد التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع التمكين الاقتصادي للمرأة وكذلك وضع قائمة الهيئات الحكومية والمنظمات غير الحكومية الوطنية والوكالات الدولية التي تعمل في هذا المجال. فضلا عن توفير المعلومات⁴ حول التشريعات والسياسات/الاستراتيجيات والآليات المختلفة المتعلقة بتعزيز الدور الاقتصادي للمرأة ولحقوقها في المجتمع والتنمية، إن المقصود من هذه الدراسة هو تحديد الإمكانات والنقائص التي تؤثر إيجابا أو سلبا على حقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين في منهجية شاملة للتمكين الاقتصادي للمرأة،

وسوف تسمح النتائج بتقييم التقدم المحرز وتشخيص القضايا التي تحتاج إلى معالجة بالأولوية وعلى هذا الأساس تحديد استراتيجية من أجل خلق وتأسيس حوار على المستوى الإقليمي وعلى مستوى كل بلد أجريت فيه الدراسة ورسم حملة دعوة من أجل كسب التأييد والتغيير بشأن إجراء الإصلاحات سواء خصت القوانين أو السياسات أو الآليات أو مزج منها مما سيساهم بالتأكيد في تعزيز تمكين المرأة الاقتصادي ودورها في التنمية بالمعنى الشامل.

2.2.2. التقييم السريع بالمشاركة

- الأهداف

زيادة على المراجعة المكتبية، دراسة وتحليل التشريعات والسياسات والآليات الوطنية المؤثرة على التمكين الاقتصادي للمرأة" من أجل تحديد عناصر البيئة الملائمة لتنمية اقتصادية مستدامة ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن وفي المنطقة رسمت الأهداف (العامة والخاصة) للبحث السريع على النحو التالي:

(أ) تقييم مدى معرفة النساء ومُعاشهن للواقع القانوني والتشريعي وفيما يخص وضع وتنفيذ السياسات والآليات ذات العلاقة بتمكينهن الاقتصادي الحقيقي و/أو المحتمل بالمعنى الشامل أي كحصول على الموارد والتحكم فيها والتمتع بحقوقهن الإنسانية،

⁴تجميع ومقارنة تحليلية

ب) تقييم المعرفة بالتشريعات والقوانين والسياسات والآليات التي تهدف بصفة مباشرة أو غير مباشرة التمكين الاقتصادي للمرأة من وجهة نظر أصحاب المصلحة/الجهات المتدخلة، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية المتخصصة في هذا المجال، على مستوى المنظمة هي نفسها أو في البلد بصفة عامة،

ت) تقييم/إدراك أبرز الجهود المبذولة من قبل الدولة لتمكين المرأة اقتصادياً من وجهة نظر النساء ومن جهة وأصحاب المصلحة من جهة أخرى،

ث) تحديد العقبات والفرص المتاحة فيما يخص محتوى وتنفيذ التشريعات والسياسات، والآليات المؤسسية (الحكومية/ وغير الحكومية/ والدولية) التمويل/المخصصات الميزانية، من وجهة نظر النساء من جهة، وأصحاب المصلحة، من جهة أخرى،

ج) تحديد الأولويات بالنسبة للإصلاحات، التدابير والتدخلات السياسية والمؤسسية والقانونية من أجل تمكين المرأة اقتصادياً ومعالجة قضايا عدم المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة الإنسانية.

- الأدوات الفنية للبحث:

استندت المنهجية المتبعة لإعداد هذا البحث السريع بالمشاركة إلى وسيلتين أساسيتين:

← الاستطلاع الميداني الذي استخدمت فيه مجموعات النقاش المركزة⁵ المجموعة الأولى

وقد تم تنفيذ 5 مجموعات نقاش مع خمس فئات هي: فئة نساء مستفيدات من برامج تدريب مهني أو تمكين اقتصادي، فئة سيدات غير مستفيدات من برامج تمكين اقتصادي، فئة مقدمي الخدمات من العاملين على هذا الموضوع، فئة الشباب (فتيان وفتيات) مستفيدين من تدريب مهني بين الفئة العمرية 18-25 سنة، فئة الرجال.

← المقابلة وجها لوجه: المجموعة الثانية

أجريت (10) مقابلات مع كل من: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، ووزارة العمل، ووزارة الزراعة، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ومعهد الملكة زين الشرف التنموي، والاتحاد النسائي الأردني العام، وجمعية الأسر التنموية الخيرية، وصندوق التنمية والتشغيل، وصندوق الإقراض الزراعي، والشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة (تمويلكم).

خصائص العينة:

- تكونت عينة البحث من المجموعات المركزة من (35) مشارك ومشاركة مفصلة كالآتي:

الفئة	عازب ⁶ عامل	عازب غير عامل	متزوج عامل	متزوج غير عامل
نساء مستفيدات	3		12	

⁵Focus Group Discussion

⁶ فئة (عازب) تشمل المطلقة والأرملة

6		1	نساء غير مستفيدات
3	(2) يعمل (1) يعمل بشكل متقطع		رجال
		3	شباب - إناث
		4	شباب - ذكور
		35	المجموع

المتغيرات:

تم انتقاء عدد من المتغيرات يمكن تصنيفها كالاتي: العمر، الحالة المدنية، المهنة، المنطقة الجغرافية، المستوى الاقتصادي - الاجتماعي، المستوى التعليمي والدين.

محاور البحث الميداني:

بناء على المنهجية التي حددها مركز كوتر والاقتراحات المقدمة من كل الخبراء تم تطوير إطار تقييم وتحليل والاستناد إليه لبناء أسئلة الاستبيان والمجموعات المركزة واستعماله كمرجعية في تحديد مصفوفات التحليل وتحتوي محاوره العامة على التالية:

- أ) التمكين الاقتصادي: تعريف، مفهوم، مقومات،
- ب) التمكين الاقتصادي: الانجازات، المعوقات والفرص المتاحة،
- ت) أشكال التمييز، المساواة وحقوق المرأة الانسانية،
- ث) الحصول على الموارد والتحكم بها،
- ج) اقتراحات وتوصيات.

● الجزء الأول: السياق العام لحقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين

I. الإطار القانوني العام الذي يحمي الحقوق الإنسانية بما في ذلك آليات التطبيق وتغطية الحياة العامة والخاصة

1. النوع الاجتماعي وحقوق المرأة الإنسانية والانجازات التنموية

وجود فجوات تقاس في التنمية مهما كان مجالها أو نوعها، يعني أن هناك فئات من المواطنين والمواطنات غير متمتعين بحقوقهم الإنسانية ولا يمكن إنكار الحقيقة الخاصة بقضايا التفاوت بين الرجال والنساء، وعبر دورة الحياة، وجودها وتنوعها، وإن كانت تختلف حدة ونوعا من بلد إلى آخر، ومن مجتمع إلى آخر ومن بيئة وفتة إلى أخرى داخل القطر الواحد. كما الكل يعترف وبالأدلة إن كانت الحاجة إلى الإقناع بأن النساء يعانين من هذا التفاوت في جميع أنحاء العالم، ولكن تختلف هذه المعاناة في حثتها باختلاف البلدان والطبقات والفئات الاجتماعية.

يكن السياق العام لحقوق الإنسان للمرأة في الإطار القانوني الذي تتمتع بموجبه بالحماية القانونية من خلال القواعد القانونية. كما أن للسياسات والبرامج والاستراتيجيات التي اتخذتها الدولة الدور البارز في تمكين المرأة لتحقيق المساواة بين الجنسين، وكل ذلك يتم من خلال الآليات والمؤسسات الوطنية والجهود المبذولة من الدولة على الصعيد الدولي، بالمصادقة والانضمام إلى الاتفاقيات والمعاهدات والمؤتمرات الدولية، لغايات تحقيق حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق الإنسان للمرأة بشكل خاص

1.1. التعليم والأمية

التقرير الوطني للمملكة الأردنية الهاشمية بكين +15 يلخص متوسط الالتحاق الإجمالي للطلاب في مختلف المراحل التعليمية للعام الدراسي 2007/2006 على النحو التالي: 40,71% من الذكور و 38,53% للإناث في مرحلة رياض الأطفال، و 78,61% للذكور و 86,13% للإناث في التعليم الثانوي. وقد بلغت نسبة الأشخاص الذين حظوا بتعليم ثانوي عالي 38,2% ، مع فارق طفيف بين الذكور (37,2%) والإناث (39,3%).

و قد بلغت نسبة الأمية (للسكان 15 سنة فأكثر) في الأردن حتى منتصف عام 2010 (6,8%)، و بواقع (3,7%) للذكور و (10,1%) للإناث.⁷

وحسب تقرير الرصد العالمي لمؤشرات التعليم للجميع الذي أصدرته منظمة اليونسكو للتربية والثقافة والعلوم لعام 2005 فقد جاء الأردن في المرتبة الأولى من بين الدول العربية فيما يتعلق بانخفاض نسبة الأمية حيث من المفترض أن تنخفض هذه النسبة إلى حدود 5% سنة 2015.

⁷ وزارة التربية والتعليم الأردنية

وقد تم اعتماد مجموعة مبادرات لدمج منظور النوع الاجتماعي في الرؤية الوطنية للتربية والتعليم ودعم برامج تنمية مراعية للنوع الاجتماعي. وفي محاولة للاستجابة لمطالب سوق العمل والتغيرات التكنولوجية، تم تطوير تدابير لدعم مشاركة المرأة في التعليم المهني والتقني وبناء مهارات القيادة وقدرات المرأة التقنية.

وتماشياً مع هذه المبادرات، بدأ الأردن بتطوير المناهج التعليمية والكتب وأدلة المدرسين ومراجعتها عبر إدخال أدوات تحليلية تراعي النوع الاجتماعي وصورة متوازنة للمرأة لمحاربة الصور النمطية للفتيات والنساء. وتابع موظفو وزارة التربية ورش عمل تدريبية عن التحليل والتخطيط المراعيان للنوع الاجتماعي تضمنت تصميم منشورات وكتيبات وتوجيهات عن استراتيجيات النوع الاجتماعي⁸

1.2. الصحة والصحة الإنجابية

حسب إحصاءات دائرة الإحصاءات العامة بلغ معدل العمر المتوقع وقت الميلاد 74.4 سنة للإناث و 71.6 سنة للذكور سنة 2010؛ وانخفض معدل وفيات الرضع إلى 23 لكل ألف مولود سنة 2010، مقارنة ب 37 لكل ألف طفل سنة 1990. ارتفع عدد مراكز الأمومة والطفولة ليصل إلى المركز 385 سنة 2005 مقارنة ب 307 مركز سنة 1996.

ولقد بينت إحصاءات دائرة الإحصاءات العامة كذلك أن الزيادة في عدد المنشآت الصحية نجحت في تخفيف الضغط، من حيث عدد الأسرة في المستشفيات (لكل 100000 فرد) من 970 سرير سنة 1950 إلى 192 سرير سنة 2010 كما ارتفعت نسبة الولادات التي خضعت لإشراف طبي لتبلغ نسبة 99%، سنة 2010.

1.3. مشاركة المرأة السياسية وفي صنع القرار

بلغ عدد النساء في مجلس الأعيان (7) من أصل (55) عضواً يُشكلون مجلس الأعيان للعامين (2003 و 2007). وبلغ عدد النساء في مجلس النواب لعام (2003) (6) وفقاً لنظام الكوتا، من أصل (110) عضواً من الرجال والنساء يُشكلون مجلس النواب، بينما بلغ عدد النساء في مجلس النواب لعام (2007) (7) نساء، (6) منهن وفقاً لنظام الكوتا، ومرشحة واحدة وصلت للمجلس نتيجة حصولها على أعلى الأصوات الانتخابية في لواء ذيبان.

نص قانون البلديات الجديد رقم (14) لسنة 2007 في المادة 9 - فقرة ب، على أنه "يخصص للمرشحات لعضوية المجلس البلدي نسبة لا تقل عن (20%) من عدد أعضاء المجلس لإشغالها من اللواتي حصلن على أعلى الأصوات، وإذا لم يتقدم العدد المطلوب من المرشحات أو لم يتوافر العدد الذي يساوي هذه النسبة من عدد أعضاء المجلس لإشغالها، فيتم التعيين بقرار من مجلس الوزراء بناء على

⁸ وزارة التربية/وحدة النوع الاجتماعي

تتسبب الوزير في حدود هذه النسبة، ويطبق هذا النص على أمانة عمان الكبرى فيما يتعلق بالأعضاء المنتخبين". أي إن عدد مقاعد الكوتا النسائية محدد بموجب القانون وترجماته العملية، وبحيث لا تقل نسبة الكوتا عن (20%) في كل الظروف. وقد بلغ عدد المقاعد المحجوزة للنساء (218) مقعداً، تتوزع بين (211) مقعداً ضمن المجالس البلدية من أصل (929) مقعداً، و(7) مقاعد ضمن مجلس أمانة عمان الكبرى. أما على صعيد الترشيحات النسائية، فقد بلغ عددها (380) امرأة، أي ما يعادل (18.4%) من مجموع الترشيحات البالغ عددها (2070)،

أما مشاركة المرأة الأردنية في السلطة التنفيذية، فقد تم تعيين أول وزيرة عام 1979 وزارة التنمية الاجتماعية، وفي عام 1984 تولت امرأة أخرى وزارة الإعلام، واستمرت مشاركتها في السنوات المتعاقبة، حتى أنها تولت وزارات أساسية مثل وزارة التجارة والاقتصاد، ووزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط والتعاون الدولي.

ارتفع عدد النساء في وظائف الفئة العليا خلال الفترة (2004-2009) إلى أن بلغ في (عام 2009) (14) سيدة، أي ما نسبته (8%) من إجمالي شاغلي الوظائف العليا في الدولة. وقد شملت الوظائف التي احتلتها المرأة في الأردن: وظيفة أمين عام لكل من وزارتي الصحة والمياه والري، ومدير عام المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري، ومدير عام دائرة الشراء الموحد، وأمين عام للجان والمجالس الوطنية التالية: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والمجلس الوطني لشؤون الأسرة، والمجلس الأعلى للسكان، والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، ومجلس التمريض الأردني، إضافة إلى وظيفة مدير التلفزيون الأردني، ومحافظ في وزارة الداخلية، ومستشار في رئاسة الوزراء وديوان التشريع والرأي، ومدير دائرة الإعلام والاتصال في رئاسة الوزراء.

2. الإطار القانوني العام

2.1. الدستور

كفل الدستور الأردني لعام 1952 المعدل لعام 2011، المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين، إذ قضت المادة (6) من الدستور بما يلي: "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". مع ملاحظة عدم نجاح دعوات تعديل الدستور الأردني الأخيرة للعام 2011 في تحقيق النص صراحةً على عدم جواز التمييز على أساس الجنس. بالمقابل اشتمل تعديل الدستور الأردني للعام 2011 على إضافة جوهرية تتعلق بالأسرة بإضافة الفقرة (4) و (5) إلى المادة السادسة من الدستور والتي اعتبرت الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها الشرعي ويقوي أواصرها وقيمها، كما يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات، ويحميهم من الإساءة والاستغلال.

2.2. التنظيم القانوني للحياة العامة والخاصة والأحوال الشخصية

2.2.1 الأحوال الشخصية والمدنية:

← قانون الأحوال الشخصية

يتضمن قانون الأحوال الشخصية رقم 61 لسنة 1976 وتعديلاته، أحكامها تنظم عقد الزواج والآثار التي تترتب عليه من حقوق وواجبات.

وللمرأة، بمقتضى أحكام المادة (37) من القانون، الحق في أن تشتترط في عقد الزواج ما يحقق مصلحتها بشرط ألا يكون منافياً لمقاصد الزواج، ولم يلتزم فيه بما هو محظور شرعاً. كما أن لها - حسب أحكام المادة (38)- أن تشتترط في عقد الزواج أن تكون عصمتها بيدها، أي تطلق نفسها متى شاءت مع احتفاظها بكافة حقوقها المنبثقة عن عقد الزواج.

كما منع القانون بمقتضى أحكام المادة (11) إجراء العقد على امرأة إذا كان خاطبها يكبرها بأكثر من عشرين سنة إلا بعد تحقق القاضي من رضاها واختيارها.

وبعد ذلك تم تعديل القانون بمقتضى القانون رقم (82) لسنة 2011، حيث تضمن التعديلات متعددة ومنها ما يتعلق بأهلية الزواج، إذ رفع قانون الأحوال الشخصية المعدل من سن الزواج إلى 18 عاماً لكل من الخاطب والمخطوبة. وأجاز للقاضي أن يأذن لزواج من لم يتم منهما هذا السن إذا كان قد أكمل الخامسة عشرة من عمره، وكان في مثل هذا الزواج مصلحة تحدد أسسها بمقتضى تعليمات يصدرها قاضي القضاة لهذه الغاية.

وفي الوقت الذي يعد فيه رفع السن إلى (18) عاماً لصالح المرأة، إلا أنه يؤخذ عليه بإبقاء الصلاحية للقاضي بأن يأذن بزواج البنات بين سن 15 و 18، والا فإنه يستوجب مع بقاء الاستثناء بوضع قيود مشددة تضمن عدم إساءة استخدام هذا الاستثناء.

وفي إطار الزواج المكرر، أوجب القانون على القاضي وقبل إجراء عقد الزواج التحقق من قدرة الزوج المالية على المهر والنفقة وعلى القاضي إخبار الزوجة الثانية بأن الزوج متزوج بأخرى، كما أن على المحكمة إعلام الزوجة الأولى بعقد الزواج المكرر بعد إجراء عقد الزواج.

وأضاف القانون أحكاماً تتعلق بالخلع القضائي، إذ للزوجة وفق أحكام المادة 114/أ أن تطلب التفريق قبل الدخول على أن تودع ما قبضته من مهرها وما أخذته من هدايا وما أنفقه الزوج من أجل الزواج ب- وللزوجة أن تقيم دعوى تفريق بعد الدخول أو الخلوة تطالب التفريق بينها وبين زوجها وذلك بإقرار منها أنها تبغض الحياة معه، على أن تفندي نفسها بالتنازل عن جميع الحقوق الزوجية، وفي الحالتين تحاول المحكمة الصلح بينهما، فإن لم يصطلحا تحيل الأمر إلى حكيم، وإن لم يتم الصلح تحكم بفسخ عقد الزواج بينهما.

- كما تضمن قانون الأحوال الشخصية رقم (36) لسنة 2010 وفق المادة (1/173) تعديل إيجابي لصالح المرأة الحاضنة والمحضون، حيث حصل القانون للمرأة الحق في حضانتها أولادها حتى سن

خمس عشرة سنة، ويخير الأبناء بعد ذلك في البقاء في يد الأم حتى بلوغ المحضون سن الرشد، ومن جانب آخر تمتد حضانة النساء إذا كان المحضون مريضاً مرضاً لا يستغني بسببه عن رعاية النساء، ما لم تقتضي مصلحته خلاف ذلك. مع العلم أن القانون قيد سن الحضانة بسبع سنوات إذا كانت الحاضنة غير مسلمة.

- وسأوى القانون - حسب المادة (181) بين الأم والأب في الحق في رؤية الصغير إذا كان في حضانة الأب، ولها الحق في استزارته واصطحابه والاتصال به عبر وسائل الاتصال الحديثة ولها الحق في أن يبيت الصغير عندها على أن تراعى مصلحة الصغير.

- كما أجاز القانون وفق المادة (177/أ) للحاضنة بالسفر بالمحضون خارج المملكة لغاية مشروعة مؤقتة، وفي حال لم يوافق الولي على سفره فلفقاضي أن يأذن لها بالسفر بعد أن يتحقق من تأمين مصلحته وبضوابط معينة. ومن جانب آخر، للولي المحرم أن يضم إليه الأنتى إذا كانت دون الثلاثين من عمرها وكانت غير مأمونة على نفسها ما لم يقصد بالضم الكيد والإضرار بها، وقد كان قبل التعديل سن الأنتى التي يجوز ضمها أربعين سنة.

وبموجب أحكام القانون تم رفع قيمة التعويض عن الطلاق التعسفي من نفقة سنة كحد أدنى، ونفقة ثلاث سنوات كحد أعلى. إلا أن هذا يعتبر غير كاف، مما يستلزم مع ذلك رفع قيمة التعويض عن الطلاق التعسفي ضمن أحكام معينة تتناسب مع سنوات الزواج

← قانون الجنسية وتعديلاته رقم (6) لسنة 1954:

نظم القانون عملية منح الجنسية لمواطني الأردن، حيث قضت المادة (9) من قانون الجنسية بما يلي: "أولاد الأردني أردنيون أينما ولدوا" وبمقتضى المادة (8) يحق للأجنبية التي تتزوج أردنياً الحصول على الجنسية الأردنية إذا أعلنت عن رغبتها خطياً وذلك وفقاً لما يلي: إذا انقضت على زواجها مدة ثلاث سنوات وكانت تحمل جنسية عربية 2- إذا انقضت على زواجها مدة خمس سنوات وكانت تحمل جنسية غير عربية. وقضت المادة (11) بأنه إذا تزوجت أرملة أو امرأة مطلقة أجنبية بأردني فإن أولادها المولودين من قبل الزواج لا يكتسبون الجنسية الأردنية بسبب زواج كهذا فقط.

كما قرر القانون بأن للمرأة الأردنية التي تتزوج من غير أردني وحصلت على جنسية زوجها الاحتفاظ بجنسيتها الأردنية إلا إذا تخلت عنها وفقاً لأحكام هذا القانون، ويحق لها العودة إلى جنسيتها الأردنية بطلب تقدمه لهذا الغرض إذا انقضت الزوجية لأي سبب من الأسباب.

وذهب القانون إلى أن للمرأة الأردنية التي تجنس زوجها أو يتجنس بجنسية دولة أخرى بسبب ظروف خاصة أن تبقى محتفظة بجنسيتها الأردنية، ومن جانب آخر، قضت المادة (11) بأنه إذا تزوجت أرملة أو امرأة مطلقة أجنبية بأردني فإن أولادها المولودين من قبل الزواج لا يكتسبون الجنسية الأردنية بسبب زواج كهذا فقط.

واستناداً لنص المادة (3) من القانون، يعتبر أردني الجنسية من ولد في المملكة الأردنية الهاشمية من أم تحمل الجنسية الأردنية وأب مجهول الجنسية أو لا جنسية له أو لم تثبت نسبته إلى أبيه قانوناً. كما يعد أردني الجنسية من ولد من والدين مجهولين ويعتبر اللقيط في المملكة مولوداً فيها ما لم يثبت العكس. ويتضح من ذلك، إنه في غير هذه الحالة ووفقاً لأحكام القانون، لا يمنح أولاد الأردنية حق التجنس بالجنسية الأردنية، مما يقتضي مع ذلك إجراء التعديل اللازم بما يضمن حق منح أولاد الأردنية المتزوجة من أجنبي الجنسية الأردنية، أو التمتع بمكتسبات الجنسية من حقوق مدعية واقتصادية، وذلك بما ينسجم مع أحكام الاتفاقيات الدولية، بما في ذلك اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مما يتطلب ذلك أيضاً النظر في رفع التحفظ على الفقرة (2) من المادة (9) والخاصة بمنح المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها.

← قانون جوازات السفر رقم (5) للعام 2003:

وبمقتضى أحكام هذا القانون تم إلغاء اشتراط حصول المرأة على موافقة ولي الأمر أو الزوج للحصول على جواز السفر، والذي كان يشترط بموجب قانون جوازات السفر الملغي رقم 2 لسنة 1996 كما قضى القانون بصلاحيه وزير الداخلية في حالات إنسانية وبموافقة رئيس الوزراء إصدار جواز سفر عادي لمدة لا تزيد على خمس سنوات قابلة للتجديد لأبناء الأردنية.

← قانون الأحوال المدنية رقم (9) لسنة 2001

اعتبرت المادة (57) من هذا القانون، الزوجة - في حالة وفاة الأب أو فقده الجنسية الأردنية أو تخليها عنها أو فقدانه أو في غيبته المنقطعة عن المملكة - رب الأسرة. وإذا كان له أكثر من زوجة يصرف لكل زوجة مع أولادها دفتر عائلة بقيد مدني - كما يحق للمرأة الأردنية بموجب المادة (58) سواء كانت مطلقة أو أرملة أو متزوجة من أجنبي الحصول على دفتر عائلة مستقل بموجب قيد مدني منفصل إذا رغبت بذلك. وتعني إضافة كل هذه الأحكام إقرار الحقوق الإنسانية للمرأة بما يتفق مع الاتفاقيات الدولية

2.2.2 المشاركة السياسية

← قانون الانتخاب:

حصلت المرأة الأردنية على حق الانتخاب والترشيح لمجلس النواب بمقتضى قانون الانتخاب لعام 1974، إذ كان قانون الانتخاب السابق مقتصرًا على الذكور دون الإناث، لذلك تم الاستعاضة عن كلمة ذكر الواردة في الفقرة (أ) من المادة الثانية من القانون بكلمة (ذكراً كان أم أنثى) بنص صريح بموجب القانون رقم (8) لسنة 1974، إلا أنه لم يمارس هذا الحق حتى عام 1989. وتمكنت سيدة واحدة من الوصول إلى المجلس عام 1993، وفازت سيدة أخرى في انتخابات 2001.

الرجاء ذكر المرجع [s1]:
(خطاب، مرسوم ملكي...)

وبقي المجلس من عام 1989 إلى عام 1997 دون تمثيل نسائي، وبعد ذلك وفي ظل الإرادة السياسية العليا والتوجيهات الملكية لجلالة الملك عبد الله الثاني، كان التوجه لتخصيص مقاعد للنساء في البرلمان، وكما كان هناك جهود مستمرة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لمشاركة المرأة في البرلمان، وبهذا تبنت الحكومة الأردنية انطلاقاً من لجنة الأردن أولاً خطة لتشكيل خمسة لجان، لجنة الكوتا النسائية، ولجنة المحكمة الدستورية، ولجنة الأحزاب السياسية، ولجنة الفساد والمحسوبية، ولجنة النقابات المهنية، ولجنة مؤسسات المجتمع المدني.

وفي عام 2003، تم تعديل قانون الانتخاب لسنة 2001، بموجب النظام المعدل رقم (17) لسنة 2003، تم بمقتضاه إضافة ستة مقاعد إلى مجموعة عدد المقاعد النيابية المخصصة للدوائر الانتخابية وفقاً لأحكام هذا القانون، وذلك كمرحلة انتقالية لتمكين المرأة من خوض الانتخابات والوصول إلى السلطة التشريعية مما يمكنها من المشاركة في صنع القرار.

وبعد ذلك تم تعديل قانون الانتخاب لمجلس النواب المؤقت رقم (9) لسنة 2010، إذ تم رفع عدد المقاعد المخصصة للنساء في مجلس النواب إلى (12) أي تم مضاعفة العدد وذلك على أساس نسبة عدد الأصوات التي نالتها كل مرشحة من مجموع أصوات المقترعين من الدائرة الفرعية التي ترشحت فيها، وبالمقارنة بين هذه النسب يعتبرن فائزات بهذه المقاعد المرشحات اللواتي حصلن على أعلى النسب في جميع الدوائر الفرعية، ولا يجوز أن يزيد بمقتضى أحكام هذه المادة عدد الفائزات بالمقاعد المخصصة للنساء في كل محافظة، وفي أي دائرة من دوائر البادية الانتخابية المغلقة على فائزة واحدة.

وفي هذا الإطار، رفعت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لائحة مطالب إلى مجلس الأمة، تطالب فيها بأن يشكل عدد المقاعد النيابية المختصة للنساء نسبة لا تقل عن 20% لضمان تمثيل جميع أنحاء المملكة ولتحقيق مبدأ التوازن بين الجنسين، بالإضافة إلى تعديل طريق احتساب الأصوات.

← قانون البلديات:

قضت المادة (12) من قانون البلديات رقم (29) لسنة 1955 بما يلي: "الحق لكل شخص أن يدرج اسمه في جدول الناخبين إذا توافرت فيه الشروط والمؤهلات التالية:
"أن يكون أردنياً ذكراً أو أنثى أتم التاسعة عشرة من عمره"، وحول الترشيح نصت المادة (18/أ) على ما يلي: "يحق لكل من أدرج اسمه في جدول الناخبين أن يترشح وينتخب رئيساً لمجلس بلدية أو عضو فيه" ويتضح من ظاهر النص، أن القانون أعطى المرأة حق الترشيح ولانتخاب للمجالس البلدية.

وقد تم تعديل قانون البلديات رقم (22) لسنة 1982، ونص صراحة على حق الانتخاب والترشيح لعضوية المجالس البلدية، إلا أنها لم تمارس هذا الحق إلا في عام 1994، ولكن لم تدخل المجالس أي سيدة بمقتضى الانتخاب، وتم تعيين سيدات في المجالس البلدية والقروية عام 1995، حيث تم بفضل الجهود المتواصلة لصاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة تعيين (99) سيدة في

الرجاء ذكر المرجع [s2]:

المجالس البلدية والقروية. كما دخلت المرأة المجالس البلدية بمقتضى الانتخاب عام 1995، حيث فازت رئيسة بلدية وتعاقب ترشيح السيدات، إذ أنه في عام 2003 فازت خمس نساء وتم تعيين (99) سيدة من بينهم رئيس للبلدية، فضلاً عن تعيين (3) سيدات في مجلس أمانة عمان الكبرى، وبموجب التعديل اللاحق لقانون البلديات تم تخصيص 20% مقاعد للنساء أي يحقق ذلك تمثيل للنساء في المجالس البلدية بنسبة 20% على الأقل، كما تم خفض سن الانتخاب إلى 18 عاماً.

← قانون الأحزاب رقم (32) لسنة 1992:

أعطى القانون للمرأة كامل حقوق العضوية في الأحزاب، واعتبرها شريكة للرجل في العمل الحزبي. إلا أن مشاركة المرأة لا تزال متدنية في هذا المجال، بسبب الثقافة المجتمعية السائدة، فضلاً عن أجندة بعض الأحزاب السياسية التي تعتبر من أسباب عدم مشاركة المرأة في الأحزاب، بالإضافة إلى أن التوقعات المسبقة والمتعلقة بأدوار الجنسين في الأحزاب، تكون عائقاً أمام وصول المرأة إلى الأحزاب السياسية.

2.2.3 العنف ضد المرأة

عرّف منهاج عمل بيجين العنف ضد المرأة بأنه أي عمل من أعمال العنف القائم على نوع الجنس يترتب عليه، أو من المحتمل أن يترتب عليه، أذى بدني أو جنسي أو نفسي أو معاناة للمرأة بما في ذلك التهديد بالقيام بأعمال من هذا القبيل، أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة.

فالعنف ضد المرأة يتعلق بموضوع حقوق الإنسان والمواثيق والاتفاقيات الدولية التي تؤكد في إطار أحكامها على حماية المرأة من العنف، فنجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تعرض إليه، وكذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وقد وقع الأردن على هذه الاتفاقيات الدولية وصادق عليها.

كما اتخذ الأردن تدابير تشريعية انطلاقاً من التزامه بهذه الاتفاقيات، إذ عالج المشرع الأردني حماية المرأة من كل أشكال العنف في سياق التشريعات التالية:

■ قانون العقوبات:

جاء المشرع الأردني بأحكام تجرم كل أشكال الاعتداء وأعمال العنف البدني والجنسي والنفسي، وقد جرم المشرع الأردني الضرب في قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960. كما قضت المادة (208) من قانون العقوبات المعدل رقم 49 لسنة 2007 بمعاينة أي عمل يلحق الأذى أو الغضب لأي سبب يقوم على التمييز أياً كان نوعه أو يحرص عليه كما لا يجوز للمحكمة بمقتضى أحكام القانون، وقف تنفيذ العقوبة أو الأخذ بالأسباب المخففة في هذه الجرائم.

وبناء على ذلك، جاءت هذه الأحكام لحماية حقوق الإنسان وذلك بحظر الأعمال اللاإنسانية والتي تلحق الأذى والألم، بما يتفق بذلك مع اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لسنة 2006.

كما جاء قانون العقوبات المؤقت رقم (8) لسنة 2010 بحكم تم بموجبه استبعاد الأسباب المخففة في جرائم الاعتداء على العرض. إذ تنص المادة (308) مكررة من قانون العقوبات - التي أضيفت بمقتضى القانون المؤقت رقم (8) لسنة 2010 - وأقرت بقانون العقوبات رقم 12 لسنة 2011 على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة (308) من هذا القانون، لا يجوز استعمال الأسباب المخففة في جرائم الاعتداء على العرض الواردة في هذا الفصل إذا كان المجني عليه لم يكمل الثامنة عشرة من عمره عند وقوع الجريمة، ذكراً كان أو أنثى، وكان الجاني قد أكمل الثامنة عشرة من عمره".

■ قانون الحماية من العنف الأسري رقم (6) لسنة 2008:

يعتبر الأردن أول دولة عربية تصدر قانون يتعلق بالحماية من العنف الأسري، وذلك انسجاماً مع الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها.

وبمقتضى المادة (5) من القانون، تعتبر الجرائم الواقعة على الأشخاص الطبيعيين عنفاً أسرياً، إذا ارتكبتها أحد أفراد الأسرة تجاه أي فرد آخر، وتستنثى من ذلك الجرائم التي تختص بها محكمة الجنايات. وقد بين القانون جميع الإجراءات المتعلقة بقضايا العنف الأسرية، ومن ذلك استوجب على مقدمي الخدمات الطبية أو الاجتماعية أو التعليمية من القطاعين العام أو الخاص إبلاغ الجهات المختصة حال علمه أو مشاهدته آثار عنف وإشعاره أنها ناجمة عن عنف أسري. كما بين القانون الإجراءات التي تتخذها الضابطة العدلية، وإدارة حماية الأسرة من القضايا المتعلقة بالعنف الأسري.

■ جرائم الشرف وقانون العقوبات:

كانت تنص المادة (340) من قانون العقوبات الأردني لسنة 1960 على ما يلي: "يستفيد من العذر المحل من فاجأ زوجته أو إحدى محارمه، حال التلبس بالزنا مع شخص آخر، وأقدم على قتلها أو جرحها أو إيذائها، كليهما أو أحدهما ويستفيد مرتكب القتل أو الجرح أو الإيذاء من العذر المخفف إذا فاجئ زوجته أو إحدى محارمه أو أصوله أو فروع أو أخواته مع آخر على فراش غير مشروع".

وفي إطار مراجعة القوانين ذات العلاقة بالعنف ضد المرأة، فقد تم تعديل هذه المادة بمقتضى القانون المؤقت رقم (86) لسنة 2001 كما يلي: "يستفيد من العذر المخفف من فوجئ بزوجه أو إحدى أصوله أو فروع أو أخواته حال تلبسها بجريمة الزنا أو في فراش غير مشروع فقتلها في الحال أو قتل من يزني بها أو قتلها معاً أو اعتدى على أحدهما أو كليهما اعتداءً أفضى إلى جرح أو إيذاء أو عاهة دائمة أو موت 2- ويستفيد من العذر ذاته الزوجة التي فوجئت بزوجه حال تلبسه بجريمة الزنا أو في فراش غير مشروع في مسكن الزوجية فقتلته في

الحال أو قتلت من يزني بها أو قتلتهما معاً أو اعتدت على أحدهما أو كليهما اعتداءً أفضى إلى جرح أو إيذاء أو عاهة دائمة أو موت 3-أ- لا يجوز استعمال حق الدفاع الشرعي بحق من يستفيد من هذا العذر ب- كما لا تطبق على من يستفيد من العذر المخفف أحكام الظروف المشددة".
وبمقتضى ذلك تم إلغاء العذر المحل الذي كان بموجبه يعفي الرجل من العقاب.

▪ العنف الجنسي والاتجار بالنساء

جرم المشرع في القانون أفعال الاغتصاب والاعتداءات الجنسية مثل هتك العرض والخطف والتحرش الجنسي، وشدد العقوبة إذا كان مرتكب أي من تلك الجرائم أحد أصحاب الصفات.
وقد شدد قانون العقوبات المعدل لسنة 2010 عقوبة الاغتصاب وجرائم الخطف الجنائي وهتك العرض والفعل المنافي للحياء وغيرها من جرائم الاعتداء على العرض، كما تم تشديد العقوبات بالجرائم الواقعة على القصر.

ومن جانب آخر، صدر قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009، وذلك بما يتفق مع بروتوكول قمع ومنع ومعاينة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال لعام 2000. وقد تم بموجب القانون تجريم الاتجار بالنساء، وجعل من وقوع الجريمة على النساء والأطفال وفقاً لنصوص المواد (3) و(9) من القانون - ظرف تشديد بحيث تتحول الجريمة من جنحة إلى جنية

2.2.4 حقوق الإنسان للمرأة عند التنفيذ القضائي

اتخذ المشرع الأرنبي تدابير تشريعية لحماية الحقوق الإنسانية للمرأة عند تنفيذ العقوبة وذلك في سياق قانون التنفيذ لسنة 2007 إذ قرر القانون بعدم جواز حبس المرأة الحامل حتى انقضاء ثلاثة أشهر بعد الوضع، ولأم المولود حتى إتمامه السنين من عمره.

وفي قانون مراكز الإصلاح والتأهيل رقم (9) لسنة 2004: أكدت المادة (15) من القانون على أن تعامل النزيلة الحامل معاملة مناسبة وفق توجيهات الطبيب وحسب تعليمات يصدرها الوزير، وفي حال وضعت النزيلة حملها داخل المركز فلا يودون في السجلات الرسمية أو شهادة الميلاد مكان الولادة ويكتفى بتسجيل مركز المحافظة التي يقع فيها المركز كما أن للنزيلة الاحتفاظ بمولودها حتى إكمالها ثلاث سنوات من العمر ثم يسلم إلى ذويه أو إحدى دور الرعاية المختصة لهذه الغاية. ومن جانب آخر، يجوز للنزيلة إدخال طفلها معها إلى المركز إذا لم يتجاوز ثلاث سنوات من عمره.

ويتضح من عرض السياق القانوني، أن هناك خطى سريعة اتخذت لتعديل التشريعات بما ينسجم مع المواثيق الدولية، وبما يحقق مطالب الهيئات النسائية.

2.3 المكاسب وجيوب التمييز

2.3.1. المكاسب

عملت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة من خلال شراكة فاعلة مع مختلف المؤسسات الوطنية المعنية الرسمية والأهلية، على مراجعة وتحديث التشريعات القانونية المتصلة بالمرأة، والتي يُمكن إبرازها على النحو الآتي:

- صدور قانون البلديات رقم (14) لسنة 2007: الذي تضمن نصاً بتخصيص كوتا نسائية بنسبة لا تقل عن (20%) من المقاعد في كل مجلس بلدي.
- صدور قانون الحماية من العنف الأسري رقم (6) لسنة 2008: الذي يهدف إلى منع كافة أساليب العنف الموجهة إلى أفراد الأسرة وبخاصة المرأة، وجاء بفكرة وجود لجان للوفاق الأسري، ويُعد أول قانون يصدر على مستوى الوطن العربي يتحدث عن حماية الأسرة ويعطيها خصوصية ويلزم التبليغ عن العنف.
- صدور قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009: الذي يعالج القضايا المتصلة باستقطاب أشخاص أو نقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم بغرض استغلالهم عن طريق التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة ضعف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على هؤلاء الأشخاص، أو استقطاب أو نقل أو إيواء أو استقبال من هم دون الثامنة عشرة متى كان ذلك بغرض استغلالهم ولو لم يقترن هذا الاستغلال بالتهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من الطرق الواردة سابقاً.
- إعداد مشروع قانون صندوق تسليف النفقة: الذي ساهمت المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية في إعداده، والذي يهدف إلى تخفيف المعاناة عن مستحقي النفقة من الزوجات والمطلقات والأرامل والوالدين، ويضمن تطبيق حكم النفقة الذي يتعذر تنفيذه بسبب تغييب المحكوم عليه أو جهل محل إقامته أو عدم وجود مال قابل لتنفيذ الحكم بالنفقة.
- صدور قانون الصحة العامة رقم (47) لسنة 2008: الذي يتناول عدة موضوعات أبرزها؛ رعاية صحة المرأة والطفل بتقديم الخدمات اللازمة لهما بما في ذلك العناية بالحامل أثناء فترة الحمل والولادة والنفاس، ومراقبة نمو الطفل وتقديم المطاعيم وفق متطلبات الصحة الإنجابية اللازمة، وغيرها من الشؤون الصحية المتعلقة بتنظيم الأسرة، ولجراء الفحص الطبي اللازم للراغبين في الزواج.

2.3.2. جيوب التمييز

يمكن تحديد أوجه التمييز ضد المرأة في بعض القوانين الأردنية مثل بعض البنود في قانون الجنسية وقانون العقوبات حيث أن التمييز الحاصل يتجسد في اللامساواة في النص وفي شروط التطبيق وإثبات الجرم وفي العقوبة بين الرجل والمرأة.

← قانون العقوبات

يتضمن قانون العقوبات الأردني مواد تنص على تخفيف العقوبة على مرتكبي جرائم القتل ذات الصلة بالشرف، إذا ضبط الضحية متلبساً بعلاقة جنسية غير مشروعة، أي خارج إطار الزواج، وكان المقتول

تربطه علاقة دم بالقاتل. هذا ما تنص عليه المادة 340 من قانون العقوبات الاردني. هنالك ايضا المادة 98 التي تقضي بتخفيف العقوبة لمن يرتكب جريمة وهو في حالة غضب عارم، اذا كان القاتل من أفراد الاسرة وكان الموضوع يتعلق بقتل من أجل الشرف. إضافة لذلك تستخدم العائلات هناك حقها الشخصي في استئناف الحكم الصادر وطلب التخفيف، حيث يمكن للمحكمة تخفيف العقوبة الصادرة إلى النصف، وذلك بناء على العوامل المخففة للعقوبة المنصوص عليها في المادة 99 والمادة 100 من القانون. وعلى الرغم من أن هذه المواد لا تنص على حقوق خاصة، فقد اتضح أن المحاكم تنجح الى تفسيرات موسعة تمكن من العثور على مسوغات تساهم في تخفيف العقوبة. و يبدو أن وجود وبقاء هذه المواد المخففة للعقوبة في صلب قانون العقوبات الاردني هو السبب الذي يفسر بقاء ظاهرة جرائم الشرف وبمعدلات شبه ثابتة علي مر السنوات، اذ تشهد الاردن سنويا 25 حالة قتل لنساء وبنات على خلفية مفهوم الشرف.

← قانون الجنسية

قانون الجنسية يحرم ابناء الاردنية المتزوجة من غير اردني الحصول على جنسية والدتهم، اذ القانون يشترط لحصول أبناء المرأة الأردنية المتزوجة من غير أردني على جنسيتها الأردنية أن يكونوا مولودين من أب أردني، مبينة ان ذلك يجعل المرأة الاردنية تواجه الكثير من المشاكل وخاصة في حالة الطلاق، فقانون الأحوال الشخصية يعطيها الحق بحضانة الصغير حتى سن البلوغ فكيف لها أن تقوم بتعليمه والتنقل به للخارج دون إثبات شخصيته أو هويته وحقه بالجنسية.

1. معارف، تصورات وخبرات أهم الجهات المتدخلة

ركز التقييم المتعلق بالتشريع خلال مناقشات المجموعات المركزة والمقابلات مع كل الجهات المتدخلة والمعنية بداية بالنساء المستفيدات وغير المستفيدات، الشباب ممن الجنسين، مقدمي ومقدمات الخدمات بما في ذلك الجمعيات وكذلك صناع القرار وواضعي السياسات وكذا مسيري البرامج في الميدان بالإضافة إلى ممثلي بعض المنظمات الدولية، على سلسلة من الأسئلة الموجهة للتأكد من مستوى المعرفة الخاصة بالقضايا القانونية والمواقف الخاصة بحقوق المرأة في هذا المجال وإذا القانون يستجيب لها أم لا، الخ... كما تبيده النتائج الموالية وما بعدها:

1.1 المجموعة الأولى

تباين وعي النساء في مجموعات التركيز بحقوقهن الإنسانية، التي كفلتها الشريعة والتشريع، فبالنسبة لمجموعة العاطلات عن العمل، فقد بدى من الرفاهية أن تسأل إحداهن عن حقوقها الإنسانية حين قالت: « يعني إني أعيش زي باقي الناس، أعيش آخذ حقي، يعني في ناس ماكلين وشاربين ولايسين ومتعاجين، يعني الفقير بيموت بقدرش يوصل المستشفى، هذا مش عايش» عاطلة عن العمل/ مجموعة تركيز؛ فهي تعتقد أنها تعني أبسط حاجات بقائها الإنساني. في مقابل ذلك، ارتفع مستوى المعرفة والوعي

بدرجة كبيرة لمن التحق ببرامج توعية وتدريب في الجمعية، ويعرفن أن لهن حقوقاً في التعليم والعمل والضمآن الاجتماعي والميراث، والحق في إختيار الزوج، وصولاً إلى حقهن في التعبير عن آرائهن وإلى ما قالت إحداهن « حقوق الإنسان هي احترام كينونة الإنسان، احترام متطلباته... يعو عن ذاته» مستفيدة من التدريب/ مجموعة تركيز، كما ذكر معظمهن أنهم لم يعلمن عن حقوقهن قبل الالتحاق بالبرنامج، قالت إحداهن « ما كانت عندي توعية أنا، بس لمن دخلت هون بالجمعية صار عندي توعية كثير، أفرقت معي، بعرف حقي، وإيش إلي وإيش علي... لو إني بعرف الجمعية من قبل ما يصير عندي المشاكل والطلاق، كان صار عندي إرشاد وأعرف حقي، كان كمان ما فرطت في أولادي بكل سهولة، ووقفت ضد أخوي كمان.. واخترت حياتي» مستفيدة من التدريب/ مجموعة تركيز وفي السياق ذاته، تشابهت إستجابات الرجال في مجموعة التركيز، وتعني حقوق الإنسان بالنسبة لأحدهم بأنها « إنه له كرامته، له حقوقه وعليه واجبات... حق المعيشة، حق الحياة، حق الشغل» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ كما أنه بمجرد سؤال أحدهم عن حقوق المرأة أجاب «عمرى ما مديت إيدي على زوجتي، كإنسانة بتوخذ حقوقها الزوجية وكل شي في الملابس وفي المأكّل، ويعاملها كإنسانة» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ وقال آخر « حقوق المرأة كمان حريتها، داخل بيتها في شغلها، يعني بتكون زوجتي مثلاً بتشتغل في بيتها، أمنعها إنها تشتغل في بيتها؟!» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ ومن الجدير بالاهتمام ردة فعل أحدهم عند سؤاله (هل حقوق الإنسان هي نفسها حقوق المرأة؟) الذي قال: « لأ طبعاً.. إنه معروف إنها ست بيت، مجال عملها ببيتها، شغلها ببيتها... وأولادها، هاي حقوق المرأة» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ وهذه استجابات لرجال لم يتجاوز معظمهم المرحلة الاعدادية في مستوى التعليم، ويلاحظ تأكيدهم على حصر نشاط المرأة داخل المنزل، لذا نجد أن قبولهم بأن تعمل زوجاتهم كان مشروطاً في قيامهن بمشاريع منزلية فقط

1.2. المجموعة الثانية

بشكل متكرر، أكدت المسؤولات/ين، في المؤسسات المختلفة، على تطور التشريعات والقوانين الأردنية، وما يبذل من جهود مميزة حققت للمرأة الأردنية مكاسب تشريعية، ولكن ذلك كله يواجهه تحديات كثيرة على أرض الواقع؛ حين تكشف بعض الممارسات عن وجود ثغرات في القانون، أو عدم الالتزام بتطبيقه.

« قوانيننا رائعة بشكل عام، تدعم المرأة... قانون العمل يعتبر من القوانين المتقدمة في المنطقة العربية، بس برضه في مآخذ، ما في نص إنه ممنوع التمييز بين المرأة والرجل في العمل، عم بواجهنا مشاكل تمييز، بس لمن بدنا نتحرك، مفتشي العمل بيحكولك ما في نص قانوني، عل أي أساس مادة قانونية أنا بدي أروح أفتش على هاي المؤسسة إذا كان عندهم مشكلة تمييز، كلمة تمييز مش مذكورة... إحنا بدنا إياها تكون نص صريح واضح ما بين الذكر والأنثى ويعاقب عليه، إحنا شغالين على الموضوع وفي

مجال للتعديل به» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي؛ ومن تلك المشاكل مثلاً عدم الإنصاف في الأجور وفي الاستفادة من الدورات التدريبية.

كما تتضرر مصالح المرأة من عدم الالتزام بتطبيق القانون، فعلى سبيل المثال، فإن حرمانها من حقها القانوني في الملكية وفي حرية الحركة، عامل أساسي في صعوبة امتلاك المرأة مشروعها الخاص بها، «عشان تاخذ قرض وتعمل مشروع... ما بتمتلك عقار أو حتى نقد باسمها، حتى لو تمتلك باسمها ما يتحكم فيه لأنها امرأة، التحكم يا بإيد زوجها، يا ابنها، يا أخوها يا أبوها... لأنه بيعتبروا إنه المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار... واللي بيعيق امتلاك المرأة لمشروع خاص فيها، أكثر إشي هي حرية الحركة، خاصة في المحافظات، لأنه المجتمعات الصغيرة هاي مش مرغوب إنه المرأة تظل تتحرك، مثلاً هي بتحتاج تجيب بضاعة تروح من القرية إلى أقرب مدينة إلها، ولازم يكون معها واحد ثاني... عنا قوانين مجمدة، من عند الدستور ونازل، هي في صالح المرأة ولكنها مجمدة، هاي القوانين لا تنفذ... هذا الحكي بينعكس على المشاريع كمان» مسؤولة/مؤسسة تمويل

ورغم ذلك؛ فإن قراءة القوانين، وإمكانية إجراء التعديلات عليها مستمرة، وحول ذلك تؤكد إحدى المسؤولات على التحرك نحو إحداث التعديلات لصالح المرأة، يعتمد على التزام الأردن بالمواثيق الدولية «إحنا بنعتمد إنه مطلوب من الأردن تقارير دولية... بعض الاتفاقيات مثل سيداو وغيرها، في تقارير دورية لازم تطلع، هاي تدفع وتضغط باتجاه إنه يصير تغيير في الموضوع» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي

II. السياق الوطني الخاص بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات

يهتم هذا الجزء برصد السياسات والبرامج والاستراتيجية في السياق الوطني والتي تهدف أو تساهم في تمكين المرأة الاقتصادي وأي مبادرات أخرى التي أخذتها الدولة بما في ذلك على مستوى التمويل والميزانيات الوطنية ومدى تأثيرها المباشر أو غير المباشر على تمكين المرأة بالمعنى الشامل وتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي.

1. الإرادة السياسية والموقف الرسمي أكدت الإرادة السياسية العليا على حقوق الإنسان في الأردن، حيث جاءت توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم بتشكيل لجنة ملكية لحقوق الإنسان في الأردن، مؤكداً جلالته على أن حرية حقوق الإنسان كانت وستظل أمراً مقدساً ولن يسمح لأحد مهما كان موقعه وتحت أي ذريعة بالإساءة إلى صورة هذا الوطن وسمعته بالتداول على أي من الحقوق.

وانطلاقاً من أهداف وبرامج هذه اللجنة تم الاطلاع على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق الإنسان، والتي صادق عليها الأردن، والتي تمت إحالتها حسب مقتضيات القانون على مجلس الأمة للنظر فيها

وإقرارها، وفي إطار تحقيق اللجنة لأهدافها، تمت دراسة التشريعات التي تمس حقوق الإنسان، وتقديم الاقتراحات بصددها.

يأتي برنامج عمل الحكومات على تلبية الاحتياجات الخاصة للمرأة، وتأكيد مشاركتها في عمله التنمية وتحقيق المساواة، وذلك من خلال وضع الاستراتيجيات والمبادرات والسياسات التي تسعى لتحقيق المساواة في مجال النوع الاجتماعي وتجنب العنف ضد المرأة وتنظيم حقوق الأسرة بصورة مباشرة، وذلك على النحو التالي

2. الإستراتيجيات الوطنية

2.1. الإستراتيجية الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

تسعى الإستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة في محاور متعددة، وهي محور التشريع ومحور الأمن البشري والحماية الاجتماعية ومحور التمكين الاقتصادي، بالإضافة إلى محور المشاركة في الحياة العامة والإعلام.

وتم تحديث الإستراتيجية 2006-2010 بالتنسيق ما بين المؤسسات الرسمية والمنظمات غير الحكومية، وتمت المصادقة عليها من مجلس الوزراء عام 2006 لتكون جزءاً من خطة عمل الحكومة في تحسين وضع المرأة⁹.

2.2. الإستراتيجية الوطنية للأسرة الأردنية 2005.

وتشمل الإستراتيجية مختلف الجوانب التي تشكل حياة الأسرة وتؤثر فيها، وتهدف إلى تعزيز التماسك والتفاعل الاجتماعي للأسرة، فضلاً عن إشراكها في التخطيط وصنع القرار، وتطوير السياسات والتشريعات والقوانين ذات الصلة بالأسرة وحقوقها ومجالات حياتها.

2.2. الإستراتيجية الوطنية للشباب 2005-2009

تهدف الإستراتيجية على وضع الشباب على سلم الأولويات الوطنية، حيث تعتبر مشروع وطني أعده المجلس الأعلى للشباب. بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ويهدف إلى بناء وتطوير استراتيجية وطنية للشباب في الأردن، بطريقة تشاركية وتفاعلية تضمن مشاركة الشباب الحقيقية في مختلف مراحلها وتتناول الإستراتيجية تسعة محاور رئيسية وهي الشباب والتعليم والتدريب والشباب والعمل والشباب والمشاركة، والشباب والبيئة، والشباب والحقوق المدنية والمواطنة، والشباب وتكنولوجيا المعلومات والعولمة.

2.3. الإستراتيجية الوطنية للسكان

⁹المسودة النهائية لتقرير الأردن الخامس حول تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (2005-2009) إعداد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص14.

تؤكد الإستراتيجية على تحقيق العدالة بين الجنسين في الحقوق والواجبات المدنية والاجتماعية والتشريعية، فضلاً عن تمكين المرأة وتعزيز مساهمتها في التنمية المستدامة، وقد تم إعادة اللجنة الوطنية للسكان ليصبح المجلس الأعلى للسكان برئاسة رئيس الوزراء.

والجدير بالذكر، أن الإستراتيجية تركز على مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان، وتنسجم في منطلقاتها مع قيم المجتمع الأردني التي تحكم مسيرته السياسية والتنمية بما يحقق طموحاته وتطلعاته نحو حياة أفضل.

2.4. الإستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالبشر لعام 2010

تستند الاستراتيجية على عدد من المحاور، منها محور المنع والحماية والملاحقة القضائية، بالإضافة على محور خاص يوثق بموجبه التعاون بين الشركات والتعاون المحلي والإقليمي.

2.5. إستراتيجية وزارة التنمية السياسية

أعدت وزارة التنمية السياسية إستراتيجية وطنية تتطرق من الأسس التالية:

- توفير بيئة سياسية حيوية لمجتمع مدني نشط قادر على خلق تيارات حزبية برامجية ومنابر سياسية فكرية لخدمة الوطن.
- إرساء مبادئ العدالة والمساواة وحقوق الإنسان باعتبارها مسلمات وطنية.
- ضمان مشاركة فاعلة لكل الفئات الاجتماعية في الحياة السياسية.
- تعميق أسس التنشئة السياسية والتربية الوطنية و المدنية.
- مراجعة وتعديل القوانين لإزالة ما تبقى من تمييز ضد المرأة وما يختص بحقوقها المدنية والسياسية.
- تطوير الصيغ المؤسسية لضمان تنظيم تدريب وتعزيز مشاركة المرأة في الحياة السياسية

2.6. الأجنحة الوطنية (2006-2015)

تقوم بمهام إعداد الأجنحة لجنة توجيهية تم تشكيلها بموجب رسالة ملكية سامية في (شباط 2005)، وتشكلت اللجنة من ممثلين عن الحكومة والبرلمان والقطاع الخاص ووسائل الإعلام ومنظمات المجتمع المدني والأحزاب السياسية.

وتتضمن الأجنحة استراتيجيات ومبادرات للتنمية في النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتستند الأجنحة إلى محاور متعددة منها: التنمية السياسية والمشاركة، والتشريع والعدل، وأكدت الأجنحة الوطنية (2006-2015)، على تطبيق المبادئ التالية: تحقيق المساواة للمرأة وإزالة كافة أشكال التمييز بحقها في القوانين الأردنية، وتصحيح الصورة النمطية السلبية التي تنتقص من حقوقها، وتغيير الممارسات الاجتماعية الخاطئة بحقها. ودعم تمثيل المرأة بنسب مقبولة في المجالس المنتخبة، وضمان زيادة مشاركة المرأة بنسب مقبولة في مواقع صنع القرار الرسمية، وتكافؤ الفرص في إجراءات التعيين والترقية والتدريب في المؤسسات العامة والخاصة.

2.7. مبادرة كلنا الأردن، لسنة 2006

والتي أكدت على إيجاد البرامج الكفيلة بتمكين المرأة سياسياً واجتماعياً واقتصادياً، وتعزيز وتكثيف برامج التوعية بأهمية دور المرأة في جميع المجالات، بالإضافة إلى تفعيل القوانين وتعليم مواد حقوق الإنسان في الجامعات الأردنية وقد أكدت المبادرة على توصيات الأجندة الوطنية التي تم إعدادها في عام 2005 وخاصة المتعلقة بتفعيل القوانين، كما أكدت على التزام الأردن بالمواثيق والمعاهدات الدولية التي صادق عليها والمتعلقة بالمرأة. ولغايات تنفيذ هذه المبادرات وضعت الحكومة البرنامج التنموي للسنوات 2007-2009 وبعد ذلك للسنوات 2009-2011، والذي يعكس خطة عمل الحكومة، ويقدم الأولويات الاقتصادية والاجتماعية.

3. التدخلات القطاعية

3.1 العنف ضد المرأة

وهناك عدة مبادرات اتخذت للحد من العنف ضد المرأة¹⁰، وهي كما يلي:

- تم تخصيص أجنحة خاصة في بعض قصور العدل في عمان والمحافظات، تتألف من غرفتين، مخصصة إحداهما للنظر في قضايا الأحداث، والأخرى لقضايا العنف الأسري.
- كما تم وضع دليل إجراءات وبروتوكولات للتعامل مع قضايا العنف الأسري لدى الجهاز القضائي ووزارة العدل، بالتعاون مع المجلس الوطني لشؤون الأسرة. ونفذت وزارة العدل دورات تدريبية للقضاة، وذلك في موضوع قانون الحماية من العنف الأسري، من أجل بناء قدراتهم في نظر قضايا العنف الأسري.
- تم إنشاء دار الوفاق الأسري بمبادرة ملكية من جلالة الملكة رانيا المعظمة، وذلك لتقديم الحماية لضحايا العنف الأسري من النساء، وقد بلغ عدد المستفيدات من خدمات الدار في عام (2009: 806).
- أُنشئت شبكة لمناهضة العنف ضد المرأة "شمعة" في إطار اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، لمتابعة الإجراءات الواردة في الاستراتيجية الوطنية للمرأة في محور الأمن البشري والحماية الاجتماعية/ العنف، وأصدرت اللجنة الوطنية مشروع "ورقتي" لنشر المعرفة القانونية بحقوق المرأة والطفل.
- أسس مكتب الشكاوى التابع للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام 2008، لتلقي شكاوى النساء في قضايا العنف والتمييز في الحياة العامة والخاصة، وقد تم توقيع مذكرة تفاهم مع "هيئة مكافحة الفساد" لتحويل أي شكوى ترد من النساء متعلقة بالفساد على الهيئة، كما تم توقيع مذكرة تفاهم مع وزارة العدل لحماية المرأة من العنف خلال مكتب الشكاوى¹¹.

¹⁰تقرير صادر عن وزارة العدل، إعداد د. رنا عوجة

¹¹المسودة النهائية لتقرير الأردن الخامس حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (2005-2009) إعداد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، إعداد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

- وضع المجلس الوطني لشؤون الأسرة وثيقة الإطار الوطني لحماية الأسرة من العنف عام (2006)، والتي تم اعتمادها من رئاسة الوزراء في شهر 4 لعام 1994، كما تم اعتبار المجلس الوطني في إطار الحماية من العنف الأسري، كمركز إقليمي مع منظمة الصحة العالمية في عام (2006).
- قامت وزارة التنمية الاجتماعية بافتتاح مركز العدل الأسري وتجهيزه لتقديم الخدمات للضحايا في مكان واحد، وتجهيز وافتتاح دار الأمل لرعاية أطفال نزيلات مراكز الإصلاح، وهذه خطوة رائدة تميز بها الأردن، تجهيز دار للوفاق الأسري في إربد لخدمة النساء في إقليم الشمال، بالإضافة إلى إنشاء دار ضيافة النساء في اتحاد المرأة الأردنية.

3.2 مكافحة الاتجار بالبشر

تم تشكيل لجنة وطنية لمنع الاتجار بالبشر برئاسة وزير العدل وعضوية عدد من الأعضاء يمثلون مختلف الوزارات والجهات الرسمية وغير الرسمية المعنية بهذا الموضوع. وتضم اللجنة في عضويتها: أمين عام وزارة العدل، أمين عام وزارة الداخلية، أمين عام وزارة العمل، المفوض العام للمركز الوطني لحقوق الإنسان، ممثل عن وزارة الخارجية، ممثل عن وزارة التنمية الاجتماعية، ممثل عن وزارة الصناعة والتجارة، ممثل عن وزارة الصحة، أحد كبار ضباط الأمن العام (مساعد مدير الأمن العام)، أمين عام المجلس الوطني لشؤون الأسرة.

وتقوم اللجنة برسم السياسة العامة لمنع الاتجار بالبشر، ووضع الخطط لتنفيذها والإشراف على تطبيقها، ومراجعة التشريعات ذات الصلة بمنع الاتجار وتقديم التوصيات اللازمة بذلك، كما تعمل على التنسيق بين جميع الجهات الرسمية وغير الرسمية لمنع جرائم الاتجار بالبشر، كذلك التنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني، لضمان تفعيل القانون.

كما تم إعداد مشروع نظام دور الإيواء الذي اعتمده اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر في اجتماعها المنعقد بتاريخ 2010/7/14، وتم رفعه لديوان التشريع والرأي تمهيداً لإقراره من قبل مجلس الوزراء. وأعدت وزارة التنمية الاجتماعية خطة عمل تنفيذية للأعوام (2010-2011)، تضمنت إنشاء دار إيواء لضحايا الاتجار بالبشر، بما في ذلك إعداد دليل خدمات خاص بمتلقي خدمات الدار من ضحايا هذه الجريمة وفي هذا الإطار، تم التنسيق بين مديرية الأمن العام واتحاد المرأة الأردنية لإيواء ضحايا الاتجار بالبشر في دار الإيواء التابعة للاتحاد.

وتم تخصيص قسم يتعلق بمتابعة قضايا الاتجار بالبشر في عام 2009 في مديرية حقوق الإنسان وشؤون الأسرة التابعة لوزارة العدل.

4. دور ومساهمات المجتمع المدني

الرجاء اكملها: [s3] Commentaire

5. معارف، تصورات وخبرات أهم الجهات المتدخلة (نتائج التقييم السريع بالمشاركة)

4.1. المجموعة الأولى

4.2. المجموعة الثانية

حيث يبدو أن الإنجاز الذي تحقق في استحداث آليات معنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي، وحدة أو قسماً أو مديرية أو لجنة، في المؤسسات الحكومية، لا يعنى بالضرورة أن يكون لها دوراً فعلاً في رسم السياسات والتخطيط، أو صناعة القرار، ولا يعنى أيضاً أن تكون البيئة المؤسساتية جاهزة لدعم تلك الآليات.

وتعزو مسؤولة، في إحدى تلك الآليات، السبب في ذلك لعدم الاستقرار الإداري السياسي «كثير بيأثر فينا تغيير الوزارات، كل واحد بيحي له منطق له طريقته، مرة بيحكي لآنتوا اشتغلوا على السياسات، واحد ثاني بيحكي لآنتوا اشتغلوا على التشغيل... ما في مؤسسة بالموضوع نهائياً... هاي كثير بتحبك!... إحنا عمالنا نمشي معاه (4) أشهر، بيحي غيره بيرجعك (8) شهر للوراء»؛ وللوهلة الأولى يبدو ذلك نتيجة طبيعية لأي تغيير متكرر في الإدارات العليا، ويقع عليها مثل ما يقع على بقية الوحدات في المؤسسة، ولكنها أضافت قائلة «... نقطة أساسية تواجه المرأة، إنه أصحاب القرار دائماً رجال، فإنت شو ما غيبت لازم تقنعي مسؤولك اللي هو صاحب القرار النهائي، وهو رجل، إذا ما اقتنع مشكلتك، بيعطّل عليك، هاي مشكلتنا، شخصنة الأمور» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي، وتضيف مسؤولة أخرى بأنه «إذا في تغيير خطط أو استراتيجيات ممكن ندخل الاجتماعات وممكن ما ندخلش، حسب إذا عندك مدير مقتنع بالسلافة أو مش مقتنع فيها» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي

كما أن آليات المرأة أو النوع الاجتماعي تلك، وجهودها المبذولة لا تؤخذ بجديّة في المؤسسة، فعلى سبيل المثال، تلقى برامج ودورات التوعية والتدريب حول النوع الاجتماعي لإدماجه في عمل دوائر المؤسسة، القليل من الاهتمام والحضور من قبل الموظفين والمسؤولين عنهم، «مش عمالهم ياخذوا الموضوع بالجديّة اللي لازم ياخذها، لأنه هذا الإشي كماله مش أساسي... اليوم عنا تدريب وتلثينهم مش رايح!... لأن المدير بيقولك سولف نسوان، معلى اليوم مش ضروري» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي؛ لذلك يقول الموظف مبرراً ذهابه لمثل تلك الدورات «آه هاي سولف نسوان، إحنا رايحين نتسلّى» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي

وبهذا نجد مدى توغل الثقافة الذكورية في بيئة العمل المؤسسي، التي يفترض بها تناول قضايا المواطن، رجلاً كان أم امرأة، بموضوعية وحيادية عادلة؛ مما يؤكد أيضاً ما ذكر سابقاً بشأن أهمية وجود النساء المؤهلات في مواقع اتخاذ القرارات المتعلقة بالمرأة وتمكينها

III. الآليات والمؤسسات الوطنية

1. على مستوى الدولة والحكومة

1.1. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

تأسست اللجنة الوطنية عام 1992 برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، من أجل الارتقاء بمكانة المرأة في المجتمع في جميع مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتشريعية ومكافحة كافة أشكال التمييز ضدها وفقاً للاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن، ومنها اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والتي جاء تأسيس اللجنة بعد المصادقة على هذه الاتفاقية. وقد أصدر مجلس الوزراء عام 1996 قراراً باعتبارها الجهة المرجعية لدى كافة الجهات الرسمية فيما يتعلق بشؤون المرأة، وقد تم إعادة تشكيل اللجنة الوطنية بموجب قرار مجلس الوزراء بتاريخ (2008/5/13)، ولمدة سنتين، برئاسة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، وفي عام 1996 تم إنشاء مركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة كمؤسسة داعمة لمتخذي القرار والهيئات النسائية في الأردن، تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة بالإضافة إلى تبادل المعلومات التي تهم المرأة الأردنية والهيئات النسائية. ومن الأهداف الأساسية للهيئة نذكر:

- المساهمة في نشر الوعي العام بأهمية دور المرأة وترسيخ مكانتها في تقدم المجتمع الأردني، وكسب تأييد الفئات والمؤسسات المختلفة لقضايا المرأة.
- بلورة قضايا المرأة واحتياجاتها وفقاً لأولوياتها، والعمل على إدراج الإجراءات اللازمة لمعالجة القضايا وتلبية الاحتياجات في التشريعات والاستراتيجيات والسياسات والخطط والبرامج والمشاريع الوطنية.
- العمل كمرصد وطني لتحليل الآليات التي تعمل في مجال المرأة والسعي نحو توثيقها ومأسستها، ورصد ومتابعة وتقييم أوضاع المرأة واحتياجاتها وفقاً للمستجدات.
- العمل على تطبيق الاتفاقيات والمعاهدات الولية التي صادقت عليها الحكومة، فيما يتعلق بحقوق المرأة، وممارسة الضغوط وحشد التأييد والحوار لإحداث التعديلات التشريعية وضمان الشفافية في تطبيقها.
- تطوير نظم وإجراءات متابعة وتقييم فاعلة لقياس مدى ما تم تنفيذه من قبل المؤسسات الوطنية في إطار تحقيق الأهداف المنشودة في الاستراتيجيات والسياسات والخطط والبرامج والمشاريع الوطنية المعنية بتطوير واقع المرأة الأردنية والنهوض بها.
- تفعيل عمل اللجان والفرق التي تعمل تحت مظلة اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، باعتبارها أذرعاً فنية فاعلة تمثل المؤسسات الوطنية الرسمية والأهلية ومنظمات المجتمع المدني.

- تفعيل قنوات الحوار والتواصل مع المؤسسات المعنية بقضايا المرأة في القطاعات: العام، والخاص، والمجتمع المدني، والجامعات ومراكز البحث، لتبادل الرأي والرؤية حول القضايا المتعلقة بتمكين المرأة.
- تفعيل التواصل والتشبيك مع المنظمات والهيئات العربية والدولية، التي تتبنى قضايا المرأة وتسعى إلى تعزيز دورها في المجتمع.

1.2. المجلس الوطني لشؤون المرأة

تأسس المجلس الوطني لشؤون الأسرة بمقتضى القانون رقم (27) لعام 2001، برئاسة جلالة الملكة رانيا العبد الله المعظمة - ويهدف المجلس إلى النهوض بالأسرة الأردنية، وتحقيق مستوى حياة أفضل، ويهدف المجلس إلى المحافظة على كيان الأسرة واستقرارها، وتوفير بيئة السياسات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والتشريعية والمساندة للكيان الأسري بالإضافة إلى تمكين الأسرة من التعامل بإيجابية مع مؤثرات الظواهر الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المستجدة إقليمياً ودولياً.

1.3. المركز الوطني لحقوق الانسان

أعدت اللجنة الملكية لحقوق الإنسان مشروع قانون المركز الوطني لحقوق الإنسان، والذي بمقتضاه تشكل المركز كمؤسسة وطنية مستقلة فكرياً وسياسياً ولها صلاحيات قانونية، كما تمثل فيها جمعيات حقوق الإنسان ومؤسسات المجتمع المدني.

ويتولى المركز بموجب أحكام القانون رقم (51) لسنة 2006 تحقيق أهدافه بحماية حقوق الإنسان، من خلال تلقي الشكاوى ومعالجة أي تجاوزات أو انتهاكات لحقوق الإنسان، لتسويتها وحالتها إلى السلطة التنفيذية أو التشريعية أو المرجع القضائي المختص لإيقافها وإزالة آثارها.

وفي (أيار 2009)، جاءت توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم لأعضاء المركز الوطني لحقوق الإنسان، مؤكدة على أهمية قضية المرأة لتقدم الأردن بمجال حقوق الإنسان.

1.4. وحدة حقوق الانسان في رئاسة الوزراء

تم إنشاء وحدة حقوق الإنسان في رئاسة الوزراء وتم تطويرها اعتباراً من 1999/7/1 إلى دائرة حقوق الإنسان، وهذا تأكيد من الحكومة لحقوق الإنسان، وذلك بمساندة الهيئات غير الحكومية والجمعيات الوطنية لوضع السياسة العامة للدولة في مجال حقوق الإنسان، فضلاً عن حصر النصوص التشريعية التي تتعلق بحقوق الإنسان من أجل المشاركة في اقتراح تعديلها، ومن ذلك التشريعات التي تتعلق بالمرأة.

1.5. ديوان المظالم

تم إنشاء ديوان المظالم بمقتضى القانون رقم (11) لسنة 2008، ويتولى الديوان بمقتضى المادة (12) النظر في الشكاوى المتعلقة بأي من القرارات أو الإجراءات أو الممارسات أو أفعال الامتناع عن أي

منها، الصادرة عن الإدارة العامة أو موظفيها، كما ينظر الديوان بالشكاوى المتعلقة بالتمييز أو عدم تحقيق المساواة في المعاملة الواقع من الإدارة العامة أو موظفيها على متلقي الخدمة، بالإضافة إلى ذلك، تقدم شكاوى للديوان في حالة مخالفة الإدارة العامة للدستور أو القوانين والاتفاقيات التي التزمت بها الأردن والأنظمة والتعليمات المتعلقة بها.

1.6. هيئة مكافحة الفساد

أنشئت هيئة مكافحة الفساد عام 2006 لغايات مكافحة جميع الأفعال التي تعد فساداً، وذلك لتحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بما يتفق مع أحكام الدستور والاتفاقيات الدولية.

1.7. مديرية حقوق الانسان وشؤون الأسرة في وزارة العدل

تساهم المديرية في وضع معايير للأداء القضائي في قضايا العنف الأسري، كما تضطلع بالقضايا المتعلقة بالعنف الأسري، فضلاً عن إعداد برامج تدريبية للقضاة المتعلقة بحقوق الإنسان، بشكل عام، وحقوق الإنسان بشكل خاص.

1.8. وحدة حماية الأسرة في مديرية الأمن العام

تم إنشاء وحدة حماية الأسرة في مديرية الأمن العام عام 1997، وفي عام 2003 تحول من قسم إلى إدارة في محافظة إربد، ومحافظة الزرقاء، ومحافظة البلقاء، ثم في عام 2005، تم افتتاح أقسام في محافظة الكرك ومحافظة مادبا، وفي عام 2009 تم افتتاح قسم في محافظة جرش، ومحافظة عجلون، ومحافظة المفرق. كما تم افتتاح قسم في شرق العاصمة، وأخيراً في عام 2010 تم افتتاح قسم في الرصيفة.

وتقدم الوحدة من خلال مكاتب الخدمة الاجتماعية الموجودة في الإدارة والأقسام خدمات اجتماعية ونفسية لضحايا العنف الأسري

2. المنظمات والشبكات النسائية

2.1. الاتحاد النسائي الأردني

تأسس عام 1986 من قبل وزارة التنمية الاجتماعية بناء على قانون الجمعيات الخيرية، ويهدف الاتحاد إلى دمج المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، فضلاً عن تأهيل المرأة وتدريبها، وللاتحاد فروع في محافظات المملكة.

الملتقى الإنساني لحقوق المرأة:

تم تأسيس الجمعية عام 1995، للتصدي إلى قضايا المرأة والدفاع عن حقوقها، فضلاً عن التوعية بتطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

2.2. اتحاد المرأة الأردني:

تم تأسيس الاتحاد لغايات دمج المرأة الأردنية في عملية التنمية الأردنية، ولمحاربة أي شكل من أشكال التمييز ضدها فضلاً عن دعم المرأة الفلسطينية وقضايا المرأة المصرية، وللاتحاد فروع في محافظات المملكة.

2.3. تجمع لجان المرأة الوطني الأردني

يعد حركة وطنية رائدة للنهوض بالمرأة الأردنية في المحاور الاقتصادية والتشريعية والسياسية والصحية والتربوية، وهو أكبر تجمع نسائي في الأردن، ويتأسس التجمع سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، التي أعلنت سموها عن تأسيسه عام 1995. ويعمل التجمع على تنفيذ برامج توعية وتنقيف شاملة بحقوق المرأة وواجباتها وفي جميع المجالات، بالإضافة إلى تمكين المرأة اقتصادياً، وتعزيز مشاركتها في المجال السياسي، فضلاً عن تدريب النساء ولكسابهن المهارات اللازمة لمشاركتهم في عملية التنمية الشاملة، وللتجمع فروع في جميع أنحاء المملكة.

2.4. جمعية المرأة العربية

تأسست هذه الجمعية عام 1968 في محافظة المفرق، وتهدف إلى توعية المرأة بحقوقها في إطار برامج توعية وتنقيف شاملة، وتمكينها اقتصادياً من خلال عقد دورات وبرامج تدريبية لإكسابها المهارات، وقد تبنت العديد من المشاريع الإنتاجية في هذا المجال.

2.5. المعهد الدولي لتضامن النساء/ الأردن

تأسس المعهد الدولي لتضامن النساء / الأردن في العام 1998 كهيئة مستقلة غير حكومية لا تهدف إلى تحقيق الربح بمبادرة من عدد من النساء الأردنيات اللواتي أمّن بأن قضية المرأة هي قضية المجتمع وبأن النساء شريكات في مواجهة التحديات العامة وفي صياغة توجهات المستقبل. وينطلق المعهد من نشر وتعزيز حقوق المرأة الإنسانية وتوطيد احترام الحقوق والحريات وتوفير ضماناتها والقضاء على كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة وتمكينها من حقها في التمتع بفرص متكافئة في جميع المجالات. والمساهمة في تهيئة المجتمع والنساء من أجل مشاركة فاعلة للمرأة في تطوير ذاتها ومجتمعها.

2.6. جهات إقليمية:

جمعية النساء العربيات: نفذت الجمعية برامج صحية وحقوقية وبيئية وأنشطة لكسب التأييد ضد التمييز والعنف الموجه ضد المرأة، وزيادة مشاركة النساء الأردنيات في التنمية وبناء الديمقراطية وحقوق الإنسان؛ وتركز أهداف البرامج في تحقيق المساواة، وتمكين المرأة، ومكافحة الأمية بين النساء ورفع مستوى المرأة ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً، وإقامة مشاريع إنتاجية وتدريبية، وتقديم المساعدات والخدمات إلى سكان المجتمع، وتقديم الخدمات الصحية للأم والطفل بما في ذلك فتح عيادات للصحة الإنجابية، وتوثيق أواصر الصداقة والتعاون مع المنظمات النسائية العربية والعالمية،

ونفذت الجمعية ما يلي: (البرنامج الحقوقي، برنامج مساواة، البرنامج الصحي، إطلاق حملات توعية بحقوق المرأة، تأسيس وحدة تدريب وتأهيل الفتيات في العام (2008).
مركز الإعلاميات العربيات: قام المركز بتنظيم دورة تدريبية للإعلاميين الشباب حول " الإعلام والجنس" (حزيران 2011) بالتعاون مع اليونسكو، ضمن برامج المركز التدريبية الهادفة إلى إكساب وتوعية المشاركين حول علاقة الإعلام بالجنس، وتم عقد دورة إعلامية تدريبية إقليمية حول حقوق الإنسان في مركز الإعلاميات العربيات (تشرين ثاني 2010).
كما عقد دورة تدريبية متخصصة للإعلاميين الشباب بعنوان " الإعلام من أجل التغيير" (أب 2010)، من محاور البرنامج التدريبي المواطنة وحقوق الإنسان، وعرض اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ وجذور العنف ضد المرأة، ودور الإعلام الإلكتروني لخدمة قضايا المرأة/ أهمية المدونات.

الشبكة النسوية العربية (رؤى):

نظمت الشبكة النسوية العربية، بالتعاون مع اتحاد المرأة الأردنية، ندوة عربية لمناقشة "تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005م"، في عمان - الأردن، حزيران 2007م.
شاركت الشبكة للمرة الأولى في الاجتماع السنوي للجنة حالة المرأة - نيويورك / الأمم المتحدة في (2008)؛ وعنوانت هذه المشاركة بموضوع عدم المساواة في تقاسم المسؤوليات بين الرجال والنساء في المنطقة العربية في سياق النزاعات الحالية في المنطقة العربية؛ ومن خلال جلسات نقاشية ركزت حول مدى مساهمة الاحتلال والنزاعات في المنطقة في تحقيق عدم المساواة المبنية على الجنس (النوع الاجتماعي).

IV. اتساق الواقع الوطني مع التزامات البلد الدولية

انطلاقاً من اهتمام المملكة بقضايا حقوق الإنسان، تم التوقيع على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، والتي يتم إحالتها على مجلس الأمة للنظر فيها وإقرارها، كي تكون جزءاً من النظام التشريعي الأردني، ولتتمكن المحاكم من الاستناد إلى أحكامها، وفي ذات الإطار، شارك الأردن بالمؤتمرات الدولية والإقليمية المعنية بحماية حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والبروتوكولات والمؤتمرات الدولية.

1. الاتفاقيات الدولية والبروتوكولات والمؤتمرات الدولية

صادق الأردن على عدد من اتفاقيات حقوق الإنسان مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1976، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل عام 1989، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصرية لعام 1965، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو

العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، بالإضافة إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية لعام 2000 وبروتوكول منع وقوع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبالأخص النساء والأطفال المكمل للاتفاقية، واتفاقية حظر الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير، وغيرها من الاتفاقيات ذات العلاقة.

وفي تاريخ 2000/7/8، تم إقرار الأهداف الإنمائية للألفية من قبل جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، وضمن هذه الأهداف تم تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين عمل المرأة. وقد اتخذ الأردن العديد من الخطوات لتحقيق هذه الأهداف، ومن ذلك ما ورد ذكره، فيما يتعلق بالتعديلات على القوانين لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وفي إطار المؤتمرات الدولية - اتبعت المملكة جهوداً وطنية من خلال الحكومة، اتخاذ خطوات جادة في سياق الإطار القانوني والسياسات الوطنية، لمناخ نتائج وتوصيات المؤتمرات الدولية، ومن ذلك مثلاً الأحكام المتعلقة بالاتجار بالنساء والفتيات الصادرة عن المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان المعقود في فيينا في الفترة من 14 إلى 25 حزيران 1993 والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية القاهرة 5-13 أيلول 1994. وكذلك مؤتمر الأمم المتحدة التاسع لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المعقود في القاهرة في الفترة من 29 نيسان إلى 8 أيار 1995، وكذلك مؤتمر الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المعقود في فيينا في الفترة 10-17 نيسان 2000، بالإضافة للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المنعقد في بكين 4-15 أيلول 1995.

2. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)

وقعت المملكة الأردنية الهاشمية على "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" سيداو في 3 كانون الأول/ديسمبر 1980، وصادق عليها في 1 تموز/يوليو 1992. وأبدى الأردن عند التوقيع تحفظات على مواد معينة، كما أكد هذه التحفظات عند المصادقة على الاتفاقية، وهذه المواد هي:

- المادة (9) والمتعلقة بقوانين الجنسية، وتنص الفقرة (2) على أنه "تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها".
- وما زال التحفظ على هذه المادة موجوداً، والتوضيح الرسمي لهذا الأمر، هو أن قانون الجنسية تحكمه ظروف سياسية تجعل معه الحكومة تتخذ مثل هذا القرار.
- الفقرة الرابعة من المادة (15) والتي تمنح بموجبها الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيارهم محل سكنهم وإقامتهم"، وقد تم رفع هذا التحفظ عام 2009.

- الفقرة (ج) من المادة (16) والتي تقضي بمساواة الزوجين في الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وفسخه.
- وتعطي الفقرة (د) من المادة (16)، نفس الحقوق والمسؤوليات كوالده بغض النظر عن حالتها الزوجية في الأمور المتعلقة بأطفالها.
- وتقضي الفقرة (ز) من المادة (16) بنفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، وبما في ذلك اختيار اسم الأسرة والمهنة والوظيفة. وما زالت التحفظات قائمة على هذه المادة.
- لجهود الوطنية التي تم اتخاذها لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اتخذت الأردن على مستوى الحكومة وبالتنسيق مع كافة المؤسسات الوطنية كافة التدابير اللازمة لتنفيذ هذه الاتفاقية، ومن ذلك دراسة التشريعات الوطنية وتعديلها بما ينسجم مع الاتفاقيات الدولية، وذلك بالتنسيق مع كافة المؤسسات بما في ذلك اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والهيئات النسائية. وقد تحققت كثير من التعديلات على القوانين منها:
- تعديل قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، وبموجب هذا التعديل تم استحداث أحكام جديدة للقانون كالإجازة الزوجية لمرافقة الزوج إذا انتقل إلى العمل سواء خارج المملكة أو خارج المحافظة على العمل بها.
- كذلك استثناء المرأة الحامل من إنهاء الاستخدام، فضلاً عن إعطاء العاملة إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، كما تم إعطاء العاملة فترة أو فترات من مدفوعة الأجر تزيد على الساعة في اليوم تأخذها خلال سنة من تاريخ الولادة لإرضاع طفلها، بالإضافة إلى رفع مدة إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع، وألزم القانون صاحب العمل بتهيئة مكان مناسب لرعاية أطفال العاملات.
- تم إجراء تعديلات على قانون الأحوال الشخصية رقم 82 لسنة 2001، حيث رفع سن الزواج إلى 18 سنة للذكور والإناث.
- كما أوجب القانون المعدل على القاضي وقبل إجراء عقد الزواج التحقق من قدرة الزوج المالية على المهر والنفقة، ولخيار الزوجة الثانية بأن الزوج متزوج بأخرى، وكذلك إعلام الزوجة الأولى بعقد الزواج المكرر، كما أضيف بمقتضى التعديل أحكام الخلع القضائي.
- قانون الانتخاب: تم تخصيص ستة مقاعد للنساء في مجلس النواب من أصل 110 بموجب قانون مؤقت (11) لسنة 2003، وفي عام 2010 تم رفع عدد المقاعد إلى 12 مقعد.
- قانون البلديات لعام 2007: تم خفض سن الانتخاب إلى 18 عاماً فضلاً عن تخصيص 20% من مقاعد للنساء، بما يضمن تمثيل النساء في المجالس البلدية بنسبة 20% على الأقل.

ولكن تبقى هناك حاجة لإدراج تعديلات على القوانين، ومن ذلك قانون العمل بالنص صراحة على الأجر المساوٍ للعاملين والعاملات، فضلاً عن ضمان تنفيذ أصحاب العمل لأحكام قانون العمل تجاه المرأة العاملة.

الجزء الثاني: سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة والمساواة

يأتي السياق العام للحقوق الاقتصادية للمرأة في الإطار القانوني الذي تتمتع بموجبه بالحماية القانونية لحقوقها من خلال القواعد القانونية، وسياسات الدولة التشريعية. كما أن للسياسات والبرامج والاستراتيجيات التي اتخذتها الدولة الدور المهم في تمكين المرأة اقتصادياً لتحقيق المساواة بين الجنسين، ويكون ذلك من خلال الآليات والمؤسسات الوطنية والجهود المبذولة على الصعيد الدولي، بالمصادقة والانضمام إلى الاتفاقيات والمعاهدات لتحقيق الحماية لحقوق المرأة الاقتصادية.

1. مؤشرات تمكين المرأة في التنمية والنشاط الاقتصادي

يسجل متوسط الخسارة الناتجة عن عدم المساواة بالنسبة إلى بلدان مؤشر التنمية البشرية المرتفع ما يقارب 5.20 في المئة فيما يصل في الدول العربية إلى 4.26 في المئة. ويعكس مؤشر عدم المساواة بين الجنسين عدم المساواة القائم على النوع الاجتماعي في ثلاثة أبعاد هي الصحة الإنجابية والتمكين والنشاط الاقتصادي. وتقاس الصحة الإنجابية بمعدلات وفيات الأمومة وخصوبة المراهقات. ويقاس التمكين بحصة كل من المرأة والرجل من المقاعد البرلمانية، وإنجازات التعليم الثانوي والعالي لكل منهما. ويقاس النشاط الاقتصادي بمعدل مشاركة كل من المرأة والرجل في سوق العمل. ويعرض مؤشر عدم المساواة بين الجنسين الخسارة في التنمية البشرية نتيجة عدم المساواة بين الإنجازات التي يحققها كل من الرجال والنساء في الأبعاد الثلاثة لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين.

1. واقع مشاركة المرأة الاقتصادية

1.1. المرأة اللبنانية والفقير¹²

فيما يتعلق بمؤشرات الفقر للأسر، أوضح التقرير الرئيسي - تقييم الفقر في الأردن، الصادر عن وزارة التخطيط والتعاون الدولي في (عام 2004)، أن نسبة الفقر (التي يتم حسابها بقسمة عدد الأسر الفقيرة على أعداد جميع الأسر الفقيرة وغير الفقيرة)، وعندما نأخذ بالاعتبار جنس رب الأسرة، فإن هذه النسبة تبلغ (15.2%)، إذا كان رب الأسرة رجلاً، و(14.1%) إذا كانت ربة الأسرة امرأة. كما أن نسبة الفقر بين الأسر التي ترأسها امرأة، تتفاوت حسب الحالة الزوجية لربة الأسرة، إذ تبلغ (1.8%) عندما تكون عزباء، و(14.6%) عندما تكون متزوجة، وترتفع هذه النسبة لتبلغ (15.6%) إذا كانت ربة الأسرة أرملة، و(19.6%) إذا كانت مطلقة، و(37.9%) إذا كانت منفصلة. وتقدر نسبة الفقر في الأردن حالياً بحوالي (13%)، وهي تتباين بين (9.4%) في محافظة العاصمة و(23.0%) في محافظة المفرق،

¹² التقرير الوطني للملكة الأردنية الهاشمية بيجين +15، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، أيار 2009

فيما قدّرت فجوة الفقر بحوالي (82) مليون دينار. ويُقدّر عدد الفقراء بحوالي (706000) نسمة، منهم (39%) نشيطين اقتصادياً (العاملين والمتعطلين عن العمل) أي نحو (275000) نسمة، كما قدّر معدل البطالة بين الفقراء النشيطين اقتصادياً بحوالي (33%)، أي ما يعادل (91000) متعطل، مقابل (184000) عامل. أما المعدل العام للبطالة فقد بلغ (12,1%) في الربع الأول من العام 2009، منها (9,7%) للذكور، مقابل (23,1%) للإناث

1.2. المرأة والنشاط الاقتصادي¹³

1.2.1. معدل العمالة

يبلغ عدد القوى العاملة في المملكة حوالي مليون ونصف عامل وعاملة من إجمالي عدد السكان، مقابل (170000) متعطل ومتعطلة عن العمل، فيما بلغ عدد الحاصلين على تصاريح عمل (303000)، حسب ما جاء في التقرير السنوي لوزارة العمل. ويقدر عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً بحوالي (45-50) ألف فرد، وذلك نتيجة لمخرجات منظومة التعليم والمتغيرات والظروف الاقتصادية والاجتماعية.

بلغ معدل النشاط الاقتصادي المنقح للإناث في (عام 2007) (14.7)، كما بلغت نسبة المشتغلات الإناث في القطاع الحكومي (50.8%) وفي القطاع غير الحكومي (48%). وبلغت نسبة العاملات الأردنيات المستفيدات من الضمان الاجتماعي (34.4%).

بلغت نسبة الإناث المشتغلات في الأنشطة الاقتصادية في (عام 2007)، (2%) في قطاع الزراعة، و(8.1%) في قطاع الصناعة، و(66%) في قطاع الخدمات؛ والتي توزعت بين (التعليم، والصحة، والبنوك، والقطاع التجاري، والطاقة، والبتروك والتعدين، والاتصالات والمعلومات). كما بلغت نسبة الإناث المشتغلات واللاتي يعملن بأجر (94.8%)، أما نسبة صاحبات الأعمال اللاتي يعملن لحسابهن فقد بلغت (4.1%)، بينما بلغت نسبة الإناث اللاتي يعملن لدى الأسرة بدون أجر (0.8%).

1.2.2. معدل البطالة

أظهر التقرير الوطني للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة للعامين 2010-2011 أن معدل البطالة لدى الإناث في المملكة يرتفع عن الذكور لأكثر من الضعف في الوقت الذي أكد فيه أن قطاع عمل المرأة وتعليمها وصحتها ومشاركتها الاقتصادية يعاني اختلالات كثيرة.

وبين التقرير الذي يحمل عنوان "تقدم المرأة الأردنية نحو العدالة والمشاركة والمساواة" أن وتيرة التقدم في معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية شهد ركوداً نسبياً على مدى العشرين عاماً الماضية. وأشار التقرير إلى أن معدل البطالة لدى الإناث ما زال يبلغ 21.7% مقارنة مع 10.4% للذكور. ولفت التقرير إلى ببطء وتيرة ارتفاع نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية وبمعدل لا يتجاوز 2.4% خلال

¹³التقرير الوطني للملكة الأردنية الهاشمية بيجين +15، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، أيار 2009

السنوات العشر الماضية ما يعني أن معدل مشاركة المرأة الاقتصادية لم يتجاوز 14.7 % في العام الماضي وهو قريب من معدله في العام 2000 ما يثير تساؤلات مشروعة حول مدى التقدم الفعلي الذي طرأ على مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية خلال الإثني عشر عاما الماضية..

2. بعض نماذج عمل المرأة الأردنية في القطاع الاقتصادي

2.1. المرأة في القطاع الخاص

2.1.1. استخدام المرأة في القطاع الخاص

2.1.2. العقبات التي تواجهها المرأة في القطاع الخاص

3. مصطلح ومفهوم تمكين المرأة الاقتصادي

2.1. تعريف التمكين المرأة

يتطلب مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة رؤية أشمل لأن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أو في سوق العمل وبصفة متساوية مع الرجل لا تعني بالضرورة تمكين المرأة الذي ليس هو (أي التمكين) بقاعدة بمرجع إلى بنية النوع الاجتماعي. ولهذا تم اعتماد تعريف مفهوم تمكين المرأة الاقتصادي من طرف شركاء المشروع والذي اعتبر كمرجع في هذا البحث على أنه "قدرة المرأة على الوصول إلى الموارد والتحكم فيها وعلى اتخاذ خيارات وقرارات مبنية على المعرفة ولتستطيع التغيير على التغيير على المستوى الشخصي والأسري والمجتمعي والوطني".

2.2. معارف، تصورات وخبرات أهم الجهات المتدخلة

2.2.1. المجموعة الأولى

2.2.2. المجموعة الثانية

Commentaire [s5]: الرجاء اكمال هذا الجزء

Commentaire [s6]: لا يوجد في التقرير السريع تعريف المستجوبين لمفهوم التمكين الاقتصادي

II. الإطار القانوني العام الذي تكون الحقوق الاقتصادية محمية فيه

يغطي هذا الجزء أيضا آليات التطبيق وتغطية القطاع العام والقطاع الخاص، أو القطاع الرسمي مقابل القطاع الرسمي.

1. سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة

1.1. الحق في العمل

1.1.1. الإجراءات العامة المعززة للمساواة وعدم التمييز في العمل

تتركز السياسة التشريعية للدولة على حماية حقوق المرأة الاقتصادية كي يتحقق التمكين الاقتصادي لها من خلال المساواة بين الجنسين في هذا الإطار، وذلك في سياق الأطر الدستورية والقانونية الأردنية. فقد كفل الدستور الأردني لعام 1952 المعدل لعام 2011 المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين.

وفي هذا الإطار تقدمت المرأة الأردنية بشكل واضح بالنسبة لإشغالها الوظائف الحكومية، ومواقع اتخاذ القرار، حيث شغلت حقائب وزارية وعضوية مجلس الأعيان، وعينت أول سيدة بمنصب محافظ في وزارة الداخلية عام 2007، كما عينت في الفئة العليا كأمين عام حيث عينت أمين عام للجنة الوطنية لشؤون المرأة، وللمجلس الوطني لشؤون الأسرة، والمجلس الأعلى للسكان، ووزارة الصحة والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ومجلس التمريض الأردني ومدير دائرة الإعلام والاتصال في رئاسة الوزراء، ومدير التلفزيون الأردني وطبيبة مديرة المستشفى، ومن جانب آخر عينت مستشاراً في ديوان التشريع والرأي، وهناك عدد من العضوات في مجالس أمناء الجامعات، ومدير إدارة في سلك الشرطة*.

والجدير بالذكر، أن تولي المرأة في الوزارات السابقة؛ حقيبة وزارة التخطيط والتعاون الدولي، والتجارة والاقتصاد، يشكل خطوات جادة لفتح المجال للمرأة للمشاركة في صناعة السياسة المالية والحقوق الاقتصادية.

وشاركت المرأة كقاضية في السلك القضائي، حيث عينت أول قاضية عام 1996، ثم زاد عدد القاضيات من (28) قاضية عام 2009 إلى (70) عام 2010 ليصبح عام 2011 (110) قاضية*.

وقد عينت قاضية كرئيس محكمة بداية في عام 2007، كما تولت عضو هيئة استئناف في عام 2004، كما عينت مؤخراً نائبة عام، مما يتحقق بذلك التعادل بين الجنسين في السلك القضائي، والجدير بالذكر أن المرأة العاملة في الوظيفة الحكومية تشكل نسبة مرتفعة.

← نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 وتعديلاته:

أكد نظام الخدمة المدنية على بنود عدة؛ أبرزها: تكافؤ الفرص من خلال عدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الحالة الاجتماعية، وأن العلاوة العائلية تدفع للموظفة إذا كان زوجها متوفياً أو مقعداً، ولذا

* المسودة النهائية لتقرير الأردن الخامس حول تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (2005-2009) إعداد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص 24-25.

* المجلس القضائي الأردني، التقرير السنوي عن أعمال المحاكم لعام 2010، ص 8.

كانت معيلة لأبنائها، وعلى التعامل بروح الزمالة والتعاون وتبادل المعرفة واحترام علاقة الشراكة في العمل بين الرجل والمرأة وتعميق الانتماء للدائرة والاعتزاز بانجازاتها.

للموظفة إجازة دون راتب وعلاوات بناء على طلبها، لغايات قضاء العدة الشرعية بعد وفاة زوجها، ولمدة لا تزيد على أربعة أشهر وعشرة أيام.

ومن جانب آخر، يجوز منح الموظفة إجازة دون راتب وعلاوات، لمرافقة الزوج أو الزوجة إذا كان أحدهما يعمل أو يدرس أو معاراً أو موفداً خارج المملكة.

وفي إطار احتفاظ المرأة بحقوقها المالية، فإنه يجوز منح الموظفة بمقتضى أحكام نظام الخدمة، إجازة عرضية براتب كامل مع العلاوات في حال وفاة أحد الأقارب ممن الدرجة الأولى لمدة ثلاثة أيام، ولمدة يومين في حال وفاة احد الأقارب من الدرجة الثانية، وبواقع يوم واحد في حال وفاة أحد الأقارب من الدرجة الثالثة.

كما يجوز منح الموظف إجازة لأداء فريضة الحج لا تزيد عن (20) يوماً متصلة ولا تحتسب إجازة الحج من الإجازة السنوية للموظف، كما يستحق خلالها راتبه وعلاواته كاملة عن منتها.

والجدير بالذكر، أن هناك مساواة في الأجور بين الموظفين والموظفات حال التعيين لأول مرة.

ومن جهة أخرى، في حال إنهاء الخدمة للموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي، فإنه بمقتضى أحكام المادة (172) من النظام، تنتهي خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي بقرار من مجلس الوزراء للموظف من الفئة العليا، وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام للموظف من الفئات الأخرى، إذا أكمل الستين من عمره للموظف وخمس وخمسين للموظفة، إلا أنه يجوز لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير، تمديد خدمة الموظف سنة فسنة لمدة لا تزيد على خمس سنوات، وذلك لأسباب تقود للمصلحة العامة، أو إذا كان من شأن ذلك استكمال حصول الموظف على راتب تقاعدي.

وفي هذا الإطار لا يوجد تمييز إيجابي، لأنه بتمديد خدمة الموظف سنة فسنة، يمكنه من الوصول إلى موقع الإدارة العليا، بالمقابل لا يتحقق ذلك للمرأة عند إحالتها إلى التقاعد قبل وصولها إلى هذا الموقع.

← **قانون العمل:**

بموجب القانون المعدل رقم (48) لسنة 2008، يطبق أحكام قانون العمل على عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهاياتها وبستانبيها ومن في حكمهم. ذلك أنه كانت هذه الفئات بالنص السابق قبل التعديل مستثناة من تطبيق أحكام قانون العمل.

وبمقتضى التعديل، تحدد الأحكام التي تخضع إليها هذه الفئات، بمقتضى نظام صدر لهذه الغاية رقم (48) لسنة 2011، بحيث تضمن النظام تنظيم عقود عملهم، وأوقات العمل والراحة والتفتيش، وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم.

← **قانون التقاعد المدني المعدل رقم (19) لسنة 2006:**

الذي تم بموجبه رفع سن التقاعد للمرأة إلى (20) سنة خدمة.

← قانون معدل لقانون ضريبة الدخل رقم (25) لسنة 2001:

تضمن القانون الأحكام التالية:

تحققت المساواة بين الرجل والمرأة في المادة (4/ب) حيث يتمتع الزوج المكلف والزوجة المكلفة بالإعفاءات المنصوص عليها في القانون، كما يجوز لأي منهما منح هذه الإعفاءات كلياً، أو جزئياً للآخر، كما تحققت هذه المساواة عند إعالة الوالدين.

وبمقتضى المادة (4ج)، تتمتع الزوجة المكلفة (كلياً أو جزئياً) بالإعفاء الشخصي المتعلق بها والإعفاءات المترتبة على دراستها، أو إعالة ودراسة أولادها، وغيرهم من الأشخاص الذين تحمل مسؤولية إعالتهم، بالإضافة إلى نفقات إعالة والديها في حال إعالتهما. وبموجب المادة (13)، تم منح الزوجة إعفاءات متساوية مع الزوج تصل إلى حد 1000 دينار.

← قانون التجارة الأردني رقم (12) لعام 1966

اعتبر قانون التجارة في الفقرة الأولى من المادة التاسعة تجاراً الأشخاص الذي تكون مهنتهم القيام بأعمال تجارية، وقد استند في مسألة الأهلية إلى الأحكام العامة في القانون المدني.

وبناء على ذلك فإن المرأة التي تتمتع بالأهلية الكاملة، وفق أحكام القانون المدني الأردني، تستطيع مزاوله الأعمال التجارية، سواء كانت متزوجة أم لا دون أي قيود، ذلك أن الشريعة الإسلامية اعتبرت أن للمرأة ذمة مالية مستقلة عن ذمة الرجل.

ومن جانب آخر، تضمن قانون التجارة حقوق لزوج المفلس، إذ بمقتضى المادة (449)، للزوجة في حال إفلاس الزوج استرداد عيناً العقارات والمنقولات التي تثبت أنها كانت مالكة لها قبل الزواج وكذلك الأموال التي آلت إليها بلا عوض في أثناء مدة الزواج، كما يحق لها أن تسترد العقارات التي اشترتها في أثناء مدة زواجها بنقود آلت إليها على الوجه المتقدم بشرط أن ينص عقد الشراء بصراحة على بيان استعمال النقود وأن تثبت الزوجة مصدرها.

1.1.2. الإجراءات التي تركز التمييز في العمل وبين فئات العمال

لم يتضمن قانون العمل نص يقرر صراحة المساواة بين الأجور بين العاملين والعاملات، مما يحتم التعديل بما يضمن النص صراحة، حتى ينسجم أحكام القانون مع الاتفاقية رقم 100 الخاص بالأجر المتساوي 1951 الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

لا يتضمن نظام الخدمة المدنية، كما في قانون العمل، حكم باستحقاق الموظفة المرضعة ساعة لرضاعة طفلها مدفوعة الأجر وكذلك لم يتضمن النص على إنشاء دور حضانة. ومن جانب آخر، فقد قيد نظام الخدمة من حصول الموظفة على العلاوة العائلية بشروط معينة، وهي أن يكون زوجها متوفياً أو مقعداً، وإذا كانت معيلة لأبنائها. في حين أن الموظف يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلته شهرية دون أي شروط، وهذا يتنافى مع

مبدأ العدالة في معاملة الموظفين من خلال عدم التمييز على أساس الجنس مما يقتضي على ذلك، تعديل المادة بما ينسجم مع أحكام الدستور، والاتفاقية رقم 100 لعام 1951، لمنظمة العمل الدولية

1.2. حماية الحقوق الأخرى في سياق العمل وبالعلاقة بالتمكين الاقتصادي

1.2.1. الوقاية الصحية وسلامة العمل للمرأة

تقر المادة 69 من قانون العمل على أن وزير العمل وبعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بالصناعات والأعمال التي يحضر تشغيل النساء فيها.

1.2.2. التحرش الجنسي في مكان العمل

ارجاء اكمال هذا
الجزء
Commentaire [s7]:

1.2.3. الاتجار بالبشر

تم إنشاء وحدة مكافحة الاتجار بالبشر، التي تتشكل من مفتشين في وزارة العمل ومديرية الأمن العام لاستقبال الشكاوى المتعلقة بقضايا الاتجار بالبشر.

كما أنشئت في وزارة العمل مديرية مستقلة وهي مديرية العاملين بالمنزل، وذلك لمتابعة قضايا العاملين في المنازل وتلقي الشكاوى بهذا الصدد، ومتابعة أوضاعهم.

وعملت وزارة العمل على إنشاء الخط الساخن الذي يعمل على مدار الساعة، ويستقبل المكالمات بعدد من اللغات الاندونيسية والبنغالية والهندية والصينية والفلبينية والسيريلانكية. وفي ذات الموضوع يوجد لدى مديرية الأمن العام خطوط ساخنة لتلقي الشكاوى.

1.3. الحقوق والعقبات في حقل الحياة الخاصة بعلاقة مع التمكين الاقتصادي

تضمن قانون الأحوال الشخصية رقم (36) لسنة 2010 أحكام جديدة تؤكد على الحقوق المالية للمرأة، إذ بموجب المادة (13/أ) يستوجب على القاضي قبل إجراء عقد الزواج، التحقق من قدرة الزوج المالية على المهر، وقدرة الزوج على الإنفاق. فضلاً عن إفهام المخطوبة بأن خاطبها متزوج بأخرى، وتبليغ الزوجة الأولى بعقد الزواج بعد إجرائه.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أهمية تفعيل الأحكام الخاصة بتأكد القاضي من قدرة الزوج المالية، بأن يتحرى القاضي على أرض الواقع بإجراءات معينة يتم اتباعها للتأكد من قدرة الزوج المالية. وبموجب المادة (61/أ) تستحق الزوجة التي تعمل خارج البيت النفقة شرط أن يكون العمل مشروعاً، وأن يوافق الزوج على العمل صراحة أو دلالة، كما لا يجوز للزوج الرجوع عن موافقته عن عمل زوجته إلا بسبب مشروع، ودون أن يلحق بها ضرراً.

ووفق أحكام القانون، إذا امتنع الزوج عن الإنفاق على زوجته، وطلبت الزوجة النفقة يحكم القاضي بنفقتها اعتباراً من الطلب ويأمره بدفعها لها، وإذا عجز عن الإنفاق، تكون يناً في ذمته، ويكون للزوجة أن تنفق من مالها، أو أن تستدين على حساب الزوج. وحسب المادة (116) من القانون (إذا ادعت الزوجة عجز الزوج واعساره عن

الإففاق عليها بعد الحكم عليه بنفقتها وتعذر تحصيلها وطلبت التفريق فإن ثبت ذلك أو ادعى اليسار ولم يثبتته أمهل مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر لدفع النفقة المحكوم بها من تاريخ رفع دعوى التفريق وتقديم كفيل بنفقتها المستقبلية فإن لم يفعل طلق عليه وإذا أثبت اليسار يكلف بدفع نفقة ستة أشهر مما تراكم لها عليه وتقديم كفيل بنفقتها المستقبلية فإن لم يفعل طلق عليه القاضي في الحال).

كما تم بمقتضى أحكام القانون في المادة (321/أ)، إنشاء (صندوق تسليف النفقة) والذي غايته تسليف النفقة المحكوم بها وادانتها للمحكوم له الذي تعذر عليه تحصيل تلك النفقة المحكوم بها، كما يحل الصندوق محل المحكوم له أو المحكوم عليه فيما لهم من حقوق مالية لتحصيل المبالغ التي سلفها مع المصاريف.

وتم رفع مقدار التعويض عن الطلاق التعسفي، مقدار نفقة لمدة سنة كحد أدنى، ومقدار نفقة ثلاث سنوات كحد أعلى، إلا أنه تبقى الحاجة قائمة لتعديل مثل هذا النص، برفع مقدار التعويض عن الطلاق التعسفي بما يتناسب مع سنوات الزواج.

وفي إطار دعوى الشقاق والنزاع، إذا ثبت أن الإساءة كلها من الزوج يكون القرار بالتفريق بين الزوجين بطلقة بائنة على أن للزوجة أن تطالب بغير المقيوض من مهرها وتوابعه ونفقة عدتها. وقد تضمن القانون حكم جديد حسب المادة (127)، بأن يكفي في إثبات الشقاق والنزاع والضرر بالشهادة بالتسامع المبني على الشهرة في نطاق حياة الزوجين، وهذا تعديل جوهري، لأنه كانت سابقاً تخسر المرأة دعوى الشقاق والنزاع لعدم وجود شهود حال وقوع الضرر داخل البيت، لأن ذلك يتعلق بأسرار بيت الزوجية.

وفي إطار ضمان حق المرأة بالميراث، أصدر قاضي القضاة تعليمات للمحاكم الشرعية، تمنح المرأة بمقتضاها فترة انتظار مدتها ثلاثة أشهر من تاريخ وفاة المورث قبل أن تتنازل عن حقه بالميراث: وذلك حماية لحق المرأة بالميراث، لأن هناك نساء تتنازلن عن هذا الحق عندما يطلب لهن من أقاربهن بعد وفاة المورث مباشرة. إلا أنه تبقى الحاجة، لأن يتضمن قانون الأحوال الشخصية مثل هذا الحكم، فضلاً عن رفع مدة الانتظار، حماية لحق المرأة في الملكية والميراث بما يتفق مع الهدف الإيماني الثالث الذي يتجلى بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تضمن حكم بمقتضى المادة (7) من قانون المالكين والمستأجرين وتعديلاته رقم 11 لسنة 1994 بانتقال حق الاستمرار في إشغال المأجور لغايات السكن إلى الزوجة المطلقة مع أولادها إن وجدوا كمستأجرين أصليين في حالة صدور حكم قطعي من محكمة مختصة بطلاق تعسفي أو انفصال كنسي، حال ترك الزوج للمأجور. ويتضح من هذا الحكم، أن استمرارية المرأة في إشغال المأجور مرتبطة بثبوت طلاق تعسفي أو انفصال كنسي، مما يقتضي ذلك التعديل بإضافة حكم باستمرارية المرأة في إشغال المأجور حال وفاة الزوج.

1.4. الحقوق الاجتماعية بعلاقة مع العمل

1.4.1. الأمومة ورعاية الاطفال

تستحق الموظفة الحامل بمقتضى المادة (105) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية.

وبمقتضى أحكام المادة (108)، فإن للموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة إجازة بدون راتب وعلاوات بناء على طلبها لمدة لا تزيد على سنتين، للعناية بطفلها الرضيع محسومة منها المدة التي فيها على رأس عملها بعد تاريخ انتهاء إجازة الأمومة.

بالإضافة إلى ذلك وبموجب قانون العمل تستثنى المرأة الحامل من إنهاء الاستخدام، حيث لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العاملة، أو توجيه إشعار إليها لإنهاء خدمتها إذا كانت حاملاً في الشهر السادس أو خلال إجازة الأمومة. كما رفع القانون مدة إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع تشمل قبل الوضع وبعده بأجر كامل. وأعطى القانون المرأة الحق في الحصول على فترة أو فترات مدفوعة الأجر، لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم تأخذها خلال سنة من تاريخ الولادة لإرضاع طفلها.

1.4.2. الضمان الاجتماعي

يشمل قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (7) لسنة (2010) بمقتضى المادة (3/أ) تأميمات متعددة منها: تأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل وإصابات العمل، بالإضافة إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، والتأمين الصحي.

كما قضت المادة (44) بما يلي: للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة عن أربع ولادات حداً أعلى، ووفقاً للمدة المحددة في قانون العمل.

فقد جاء القانون بموضوع إنشاء صندوق تأمين الأمومة، والذي بمقتضاه يتم اقتطاع جزء بسيط جداً من الاشتراكات الشهرية للعمال وأصحاب العمل، فضلاً عن وضع الغرامات على المخالفين، وبقبل الصندوق الهيئات والتبرعات.

ويستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الشيخوخة عند إكمال سن الستين والمؤمن عليها عند إكمالها سن الخامسة والخمسين، وقد سمح القانون بموجب أحكام المادة (63/ج) للمؤمن عليها المرأة الاستمرار في العمل بعد بلوغها سن الشيخوخة وحتى سن الستين، إذا كانت المؤمن عليها أكملت المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد لشيخوخة، لغايات زيادة راتب تقاعد الشيخوخة، وذلك إما اختيارياً أو بموافقة المنشأة في حال الاستمرار في العمل لديها، أو التحاقه بعمل جديد.

كما يحق بموجب أحكام القانون للمستحقين من الأبناء والبنات والأخوة والأخوات والوالدين الاستفادة من الراتب التقاعدي للمرأة المشتركة في الضمان الاجتماعي بعد وفاتها، وذلك بنفس الشروط إذا كان المتوفى رجلاً.

وبموجب المادة (81/أ) يصرف النسيب من الراتب لأرملة المؤمن عليه، أو صاحب راتب التقاعد أو صاحب راتب الاعتلال وبناته وأخواته العازبات والأرامل والمطلقات عند الوفاة، ويوقف نسيب أي منهن عند زواجها ويعاد لها في حال طلاقها أو ترملها.

إلا أنه وتأكيداً لحقوق المرأة في المجال الاقتصادي، إلغاء الحكم القاضي بوصف نسيب الأرملة عند زواجها، لأنه يحرم المرأة من الراتب التقاعدي بسبب زواجها.

ويحق للأرملة بموجب المادة (84)، الجمع بين راتبها التقاعدي أو راتبها بسبب الاعتلال أو أجرها من العمل، ونصيبتها من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها.

كما يحق للابنة التي تتقاضى راتباً تقاعدياً، أو راتب اعتلال الجمع بين راتبها التقاعدي، أو راتبها بسبب الاعتلال ونصيبتها من رواتب التقاعد، أو رواتب الاعتلال التي تؤول إليها من والديها.

1.4.3. التعويض والتقاعد

بموجب المادة (14) من قانون التقاعد المدني المؤقت رقم (10) لسنة 2010 بحكم خاص بالموظفة، حيث تعاد للموظفة المستقلة العائدات التقاعدية التي اقتطعت من رواتبها.

وتم بموجب التعديل، رفع سن التقاعد للمرأة إلى (20) سنة خدمة.

وبموجب المادة (34) من نفس القانون، لا يقطع راتب التقاعد عن الموظفة التي اكتسبت راتباً تقاعدياً عن خدماتها في حال زواجها.

إلا أن المادة (24) ذهبت إلى أنه في حال الموظفة التابعة للتقاعد والتي تتقاضى راتباً موروثاً إذا خصص لها راتب تقاعد عن خدماتها تعطى الراتب الأكثر ويوقف الآخر، مما يستوجب مع ذلك، وتحقيقاً للعدالة، تعديل النص بحيث تجمع بين الراتبين، ذلك أن هناك حسميات للتقاعد قد تمت، فضلاً عن أن هذا حق مكتسب تستحق بمقتضاه الموظفة الجمع بين راتبين.

كما أن المادة (38)، ذهبت إلى أنه لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد، وإذا استحق أحد أفراد العائلة أكثر من راتب تقاعد فيخصص له الراتب الأكبر، مما يستوجب ذلك التعديل، بحيث يضمن الجمع بين أكثر من راتب تقاعدي.

III. الإطار الوطني الخاص بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات

1. الإرادة السياسية والموقف الرسمي

أطلق جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم مبادرة "سكن كريم لعيش كريم"، وهدفها تعزيز الأمن الاجتماعي والاقتصادي لأصحاب الدخل المحدود في الأردن. حيث جاء في خطاب لجلالته في مركز الحسين للمؤتمرات بمنطقة البحر الميت عام 2008 (وأنا معكم اليوم من أجل إطلاق مبادرة وطنية هدفها تأمين حاجات المواطنين من السكن الكريم والعيش الكريم. وجوهر هذه المبادرة الملكية للإسكان هو تضافر وتعظيم

الجهود الرسمية والأهلية لتأمين وتوفير السكن لمئات الآلاف من المواطنين من ذوي الدخل المحدود والمتوسط وموظفي القطاع العام، والقوات المسلحة، والأجهزة الأمنية، والمتقاعدين العسكريين والمدنيين، لتأمين جميع هذه الفئات بالسكن الكريم والعيش الكريم).

و بمناسبة الذكرى العاشرة لتولي جلالة الملك عبد الله الثاني سلطاته الدستورية، تم إطلاق مبادرة "أهل الهمة" والتي أراستها جلالة الملكة رانيا العبد الله لتسليط الضوء على الأفراد والجماعات الذين أثروا وألهموا آخرين وعبروا عن حبهم وانتمائهم من خلال استخدام قدراتهم ومكاناتهم للتأثير في مجتمعاتهم ولحداث تغييرات إيجابية فيها.

2. الاستراتيجيات والمبادرات

تحتوي الاستراتيجية على محاور متعددة من اجل الارتقاء بمكانة المرأة الأردنية، ومكافحة أشكال التمييز ضدها وفقاً للاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن، ومن ضمن هذه المحاور، محور التمكين الاقتصادي: حيث اعتبرت الاستراتيجية هذا المحور أساساً لموضوع استقلال المرأة، لغايات ممارسة حقوقها المتساوية: وقد حددت الإجراءات اللازمة لتحقيق أهداف هذا المحور، ومن ذلك مثلاً تطوير برامج التعليم المهني، والتأهيل والتدريب للمرأة لاكتساب المهارات اللازمة للتمكين الاقتصادي.

2.1. الإستراتيجية الوطنية للتشغيل

تسعى الإستراتيجية إلى خلق فرص العمل في القطاع الخاص، في ظل المشاركة المنخفضة بالنسبة للإناث، وتوسعي إلى توخي المساواة في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي) عبر القطاعين العام والخاص.

ويتألف الفريق الفني لإعداد الإستراتيجية من: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وزارة العمل، وزارة التعليم العالي، وزارة الصناعة والتجارة، وزارة الأشغال والإسكان، وزارة التربية والتعليم، وزارة الزراعة، مؤسسة الضمان الاجتماعي، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، غرفة صناعة عمان، دائرة الإحصاءات العامة، ممثلي عمال ونقابات مهنية، منظمات المجتمع المدني، الجهات المانحة

2.2. الاستراتيجية الوطنية للسكان في الأردن

تقوم الاستراتيجية على أسس ومراكز معينة، ومن أهمها توافق الاستراتيجية بأبعادها المختلفة مع التخطيط التنموي، وتكاملها مع الاستراتيجيات الأخرى ذات العلاقة وبخاصة الاستراتيجية الوطنية للمرأة بمحاورها المختلفة، حيث أن هناك فصل بالإستراتيجية يتعلق بالمرأة والتنمية، من أهدافه رفع مساهمة المرأة في قوة العمل لكافة الأنشطة الاقتصادية، وخفض معدل البطالة بين الإناث.

2.3. الاستراتيجية الوطنية للأسرة الأردنية 2005

تشمل الاستراتيجية مختلف الجوانب التي تشكل حياة الأسرة، وتهدف إلى تلبية الحاجات المادية للأسرة وتمكينها وأعضائها من الاكتفاء اقتصادياً، ودمج الأسرة في التنمية، وإشراكها في التخطيط وصنع القرار، وتطوير السياسات والتشريعات والقوانين ذات الصلة بالأسرة وحقوقها.

2.4. الاستراتيجية الوطنية للشباب 2005-2009

تضع الاستراتيجية الشباب على سلم الأولويات الوطنية، وتتناول محاور متعددة، من ضمنها الشباب والتعليم والتدريب، والشباب والعمل، وفي هذا الإطار، جاءت هيئة شباب كلنا الأردن لتنفيذ برامج شاملة في مختلف أنحاء المحافظات، كما أطلقت مبادرة صندوق تمويل المشاريع الريادية بتقديم قروض للمشاريع الريادية لحل مشكلة البطالة.

2.5. الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر

وضعت وزارة التنمية الاجتماعية الاستراتيجية عام 2002، وأساسها الانتقال من تلقي العون إلى الإنتاجية وتقديم الخدمات الاجتماعية المتكاملة للأسرة. وتهدف إلى تعزيز التنمية المحلية في ضوء مكافحة الفقر، والآن هناك لجنة ترأسها الوزارة، تعمل على إعادة النظر بهذه الاستراتيجية، كونها بحاجة إلى تحديث ينسجم مع موضوع التشغيل، والهدف ترسيخ مبدأ التشغيل ليصبحوا المنتفعين من صندوق المعونة منتجين، مما يتم التوصل بذلك إلى التمكين الاقتصادي للأسرة.

2.6. الأجندة الوطنية (2006-2015)

استندت الأجندة التي تم تشكيلها في (شباط 2005) إلى استراتيجيات ومبادرات للتنمية في لذا هي متعددة منها، المجال الاقتصادي، كما تتضمن محاور تتعلق بتعميق الاستثمار والخدمات المالية، والإصلاح المالي الحكومي، ودعم التشغيل والتدريب المهني، والرفاه الاجتماعي، والتدريب المهني ورفع مستوى البنية التحتية. وأكدت الأجندة الوطنية (2006-2015)، على تحقيق المساواة للمرأة وإزالة كافة أشكال التمييز بحقها في القوانين الأردنية، وزيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي، وجعلها شريكة للرجل في التنمية.

2.7. مبادرة كلنا الأردن لسنة 2006

أكدت المبادرة على إيجاد البرامج الكفيلة بتمكين المرأة اقتصادياً، وقد أكدت على توصيات الأجندة الوطنية ومن ضمنها المتعلقة بتنفيذ برامج الإطار المؤسسي للاستثمار، ولسراع الحكومة بإصدار السياسة الاستثمارية، ومن ذلك تجديد سياساتها المتعلقة بدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة. وفي مجال محاربة الفقر، العمل على زيادة انتشار خدمات تمويل المشاريع الصغيرة في المجتمعات الفقيرة، إلى جانب تولي مهمة إعداد إستراتيجية شاملة، غايتها بناء شبكة فعالة للأمان الاجتماعي، بالتنسيق مع الجهات غير الحكومية المعنية في قضايا محاربة الفقر.

3. التدخلات المؤسسية

3.1. وزارة التخطيط و التعاون الدولي

▪ برامج حزمة الأمان الاجتماعي

والتي أطلقتها وزارة التخطيط والتعاون الدولي عام 1998 وبرنامج تعزيز الإنتاجية الاقتصادية والاجتماعية عام (2002)، الذي تم دمجها في (2003) مع برنامج حزمة الأمان تحت مسمى وحدة برامج تعزيز الإنتاجية الاقتصادية والاجتماعية؛ وقد خصص في عام (2010) ما قيمته (2) مليون دينار لتنفيذ برنامج "إرادة" ساهمت في توفير (1031) فرصة عمل، وإعداد (700) دراسة جدوى اقتصادية لمشاريع جديدة، وإنشاء/ توسعة (393) مشروعاً عاملاً، وتدريب (400) من أصحاب المشاريع، والحاق (400) طالبا وطالبة حديثي التخرج ببرنامج تدريبي لتأهيلهم للدخول إلى سوق العمل. وسيتم الاستمرار في تنفيذ البرنامج للأعوام (2011-2013) بكلفة (6) ملايين دينار من المؤمل أن تساهم في تنفيذ 1500 مشروع عامل توفر ما مجموعه 4500 فرصة عمل.

▪ برنامج بناء القدرات المؤسسية لمؤسسات المجتمع المحلي "قدرات"

أطلق عام (2004) من قبل وزارة التخطيط والتعاون الدولي ضمن جهود الحكومة الأردنية في مكافحة الفقر والبطالة، حيث تم بناء القدرات المؤسسية لحوالي (130) منظمة محلية خلال العام (2010)، واستكمال تنفيذ (85) مشروعاً إنتاجياً ساهمت بتوفير (350) فرصة عمل، وسيتم خلال الأعوام (2011-2013) بناء القدرات المؤسسية لـ(390) منظمة محلية وتنفيذ (300) مشروعاً إنتاجياً في مختلف مناطق المملكة، من المتوقع أن يوفر البرنامج (900) فرصة عمل في مختلف مناطق المملكة.

← برنامج المنح الصغيرة

الذي أعدته وزارة التخطيط والتعاون الدولي بهدف تمويل مشاريع إنتاجية مدرة للدخل، تنفذها المنظمات المحلية غير الحكومية، وفق أسس ومعايير محددة للتمويل. تستهدف المشاريع الإنتاجية تعزيز التنمية الاقتصادية الاجتماعية لأفراد المجتمع المحلي بمختلف فئاتهم، وقد تم خلال عام (2010) تنفيذ (17) مشروعاً إنتاجياً للهيئات النسائية في مختلف مناطق المملكة توفر هذه المشاريع حوالي (50) فرصة عمل للسيدات. وتم تحديد (600) ألف دينار للاستمرار في دعم الجمعيات والهيئات النسائية خلال الأعوام (2011-2013).

← برنامج التنمية المحلية وتمكين مناطق جيوب الفقر

الذي أطلقته وزارة التخطيط للعمل على معالجة مشكلتي الفقر والبطالة في المناطق التي تزيد نسبة الفقر فيها عن 22% والتي تم اعتبارها جيوبا للفقر، وتحسين دخول المواطنين ورفع مستويات معيشتهم فيها. ومن أنشطة البرنامج: المشروع الإنتاجي، والقروض الصغيرة، وقد تم خلال العام (2010) استكمال تنفيذ المرحلة الأولى من برنامج تمكين مناطق جيوب الفقر؛ وإنفاق حوالي (650) ألف دينار لاستكمال المرحلة الثانية، وسيتم خلال الأعوام (2011-2013) استكمال العمل في برنامج تمكين مناطق جيوب الفقر من خلال مرحلته الثالثة التي تستهدف مناطق جيوب الفقر التي

تم تحديدها بناء على نتائج مسح نفقات ودخل الأسرة 2008 والتي يبلغ عددها (32) منطقة. حيث تقدر الكلفة الكلية لتنفيذ البرنامج بحوالي (20) مليون دينار، وقد تم تخصيص منحة من مخصصات البرنامج لصندوق التنمية والتشغيل لتمويل القروض الصغيرة والميكروية في مناطق جيوب الفقر حصراً.

وفي خطة برنامج تعزيز الإنتاجية الاقتصادية والاجتماعية للأعوام (2011-2013)، تم تحديد أولويات البرنامج في التركيز على تمكين مناطق جيوب الفقر في بعدها الجغرافي وكذلك تمكين الشباب والمرأة على المستوى الوطني

3.2. وزارة التنمية الاجتماعية

← برنامج شباب للعمل

تم إطلاقه في عام (2010)، لتحسين حياة الشباب ودعم التنمية المستدامة للشباب الأردني؛ ويستمر على مراحل لمدة (5) سنوات، بالتعاون ما بين وزارة التنمية الاجتماعية كجهة مشرفة، والمنظمة الدولية للشباب كجهة منفذة، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية كجهة داعمة وممولة، وبمشاركة العديد من المنظمات الوطنية التنسيقية، والجمعيات المحلية، ومن أهداف البرنامج تدريب الشباب وتوظيفهم، من خلال إكسابهم المهارات والتأهيل اللازم، تشجيع الشباب وخاصة الفتيات على تجاوز الأعراف الاجتماعية السلبية تجاه العمل المهني والحرفي، ومساعدتهم في استكشاف مجالات جديدة أوسع للعمل والتوظيف.

3.3. وزارة العمل

← مشروع "العمل اللائق" وقضايا المرأة العاملة

الذي تنفذه وزارة العمل/ وحدة عمل المرأة في إطار توصيات الأجندة الوطنية وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، الذي يركز على تطبيق ورفع الوعي بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة في الأجر، واتفاقية التمييز في الاستخدام، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، واتفاقية حماية الأمومة.

← مشروع "العمل في المنزل"

منفذ من قبل وزارة العمل و يهدف الى زيادة إدماج المرأة في الاقتصاد؛ ومشروع تأهيل خريجات كليات المجتمع بالتعاون مع البنك الدولي. بالإضافة إلى إطلاق دراسة "مشروع المرأة والعمل" بشأن وضع المرأة ومشاركتها في قطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات، من أجل إدماجها في هذين القطاعين؛ التي تم تنفيذها بالتعاون مع المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) في بداية العام (2011).

وضمن مشروع التدريب والتشغيل الوطني تنفذ الوزارة العديد من المشاريع الخاصة بتشغيل المرأة، خاصة في المناطق النائية ذات نسب الفقر والبطالة العالية.

3.4. وزارة الزراعة

← آليات لزيادة دخل الأسر الريفية/ الأمن الغذائي

والذي بدأت وزارة الزراعة العمل فيه في عام (2008) في مختلف مناطق المملكة، وتم توسيع الأنشطة في عام (2009) لتشمل مناطق جيوب الفقر استهدفت (54) قرية و(1001) أسرة، كما اشتمل المشروع عقد دورات تثقيفية للسيدات الريفيات في مواضيع الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة وغيرها، كما تنفذ الوزارة مشروع إدارة المصادر الزراعية: للقيام بمشاريع مدرة للدخل من خلال التدريب على التصنيع الغذائي وتسويقه، وذلك بمنح قروض بالتعاون مع مؤسسة الإقراض الزراعي، كما نفذت مشروع إدارة المصادر الزراعية/ المرحلة الثانية؛ لغاية نهاية (2013)، الذي يستهدف (22300) أسرة مكونة من حوالي (134) ألف مستفيد من محدودي الدخل، وكذلك مشروع تطوير المصادر الزراعية في حوض اليرموك (2000-2008): الذي يعد من المشاريع الزراعية الهامة التي تنفذها وزارة الزراعة في الجزء الشمالي الغربي من الأردن.

← المشاريع المدرة للدخل / الموجهة للنساء الريفيات

وذلك من خلال تقديم قروض للنساء الريفيات من وزارة الزراعة بالتنسيق مع مؤسسة الإقراض الزراعي لإقامة مشاريع مولدة للدخل وموجهة نحو النساء الريفيات؛ والقروض بقيمة (3000) دينار كحد أعلى، لإقامة مشروع زراعي.

← برامج تدريب لمزارعين على الممارسات الزراعية الجيدة

ينفذه قسم تدريب المزارعين والمرأة الريفية/ المركز الوطني للبحوث الزراعية ونقل التكنولوجيا من اجل خلق فرص عمل لهم ورفع القطاع الزراعي بفنيين زراعيين مؤهلين. كما تم من خلال قسم النوع الاجتماعي/ مديرية البرامج الزراعية في المركز الوطني، تنفيذ مشروع مركز تدريب المرأة في البادية الاردنية للصناعات الغذائية (2008)، بالتعاون مع جمعيات في المفرق والبلقاء، في المركز، بهدف تشجيع المرأة بأن تتخبط بالجمعيات التعاونية، ورفع مشاركتها في المجتمع المحلي، وخلق فرص عمل جديدة للسيدات في مجال التصنيع الغذائي، ومكافحة الفقر. إنشاء مشروع من قبل مؤسسة التدريب المهني للزيادة مشاركة الإناث في برامج التدريب المهني، في إطار برنامج توسعة شريحة المنتفعين من خدمات التدريب.

3.5. مؤسسة الإقراض الزراعي

← مشروع القرى الصحية

كان له دور في التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية عن طريق منح القروض الزراعية وخاصة للأسر التي ترأسها وتشرف عليها النساء من خلال إيجاد مشاريع صغيرة مرة للدخل، حيث بلغت نسبة عدد القروض الممنوحة للنساء (56%) من إجمالي عدد قروض المشروع.

← مشروع تمويل المهندسين الزراعيين العاطلين عن العمل (2006-2011)

يهدف إلى تمويل المشروعات الزراعية الفردية للمهندسين والمهندسات الزراعيين العاطلين عن العمل، والأولوية للخريجين الجدد، بهدف تحسين أوضاعهم المعيشية عن طريق تمويل المشاريع ذات القدرة على

تحقيق مردود مالي سريع بنظام المراجعة الإسلامية، بسعر مريحة تفضيلي ويسقف أعلى (5000) دينار.

3.6 الصندوق الهاشمي لتنمية البادية الأردنية

أطلق الصندوق برنامج المنح الصغيرة في شهر ابريل (2011) حيث لا تزيد قيمة التمويل عن عشرة آلاف دينار (10.000 دينار)) من أجل دعم المشاريع الإنتاجية والتنموية لمؤسسات المجتمع المدني في مناطق البادية الأردنية (مشاريع جديدة / تطوير) والتي ستساهم في تحسين الواقع المعيشي والاجتماعي لهم.

1. دور ومساهمات المجتمع المدني

اعتمدت الجهات غير الحكومية في الأردن آليات متعددة وبرامج لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، وذلك بالتشبيك مع المؤسسات الرسمية والجهات هي كما يلي -على سبيل المثال:-

- مشاريع القروض الصغيرة ومشروع تعزيز الإنتاجية (رائدات) الذي نفذته الاتحاد النسائي الأردني العام.
- مشروع القروض الدوارة وكذلك مشروع "ماكنتي مصدر رزقي" الذي نفذته تجمع لجان المرأة الوطني الأردني بالإضافة إلى مشروع المرأة في مهنة القانون (2007) لتشجيع المرأة الأردنية للعمل في المهنة القانونية.
- إنشاء قسم المشاريع الإنتاجية عام (2003) في اتحاد المرأة الأردنية لتعزيز نهج الاتحاد في تأهيل وتدريب النساء للاعتماد على الذات بالإضافة إلى تبني مشروع إسكان النساء الذي أنشئ عام (2005).
- تنفيذ مشاريع من قبل الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية من خلال وحداته المختلفة؛ التي تعد آليات تساعد في الوصول إلى الفئات المستهدفة والجهات الممولة وصانعي القرار في آن واحد، منها على سبيل المثال:

4.1 معهد الملكة زين الشرف التنموي

قام الصندوق عام (1994) بتأسيس المعهد كمؤسسة وطنية رائدة في مجال التعليم من أجل التنمية؛ ويوفر المعهد خبراء في التدريب، والأبحاث والاستشارات وإدارة المشاريع، ويغطي مجالات تنموية متنوعة، وقد نفذ المعهد مشروع تقرير الأردن التنمية البشرية 2004 لبناء سبل المعيشة المستدامة؛ ومشروع قاعدة البيانات للفقراء؛ ومشروع تمكين المرأة للتمتع بحقوقها؛ ومشروع برنامج قدرات؛ ومشروع التنمية المحلية الشاملة في مناطق جيوب الفقر؛ ومشروع ورشة إقليمية: لكسب التأييد حول قضايا النوع الاجتماعي والصحة الإنجابية؛ مشروع مهارات الحياة الأساسية.

4.2 مركز تنمية المشاريع الصغيرة

تأسس عام (1996) بهدف تعزيز التمكين الاقتصادي من خلال التوظيف الذاتي. ويقدم خدمات غير تمويلية للمشاريع الصغيرة مثل التدريب، بناء القدرات وتقديم المشورة والإرشاد. ومن الأمثلة على مشاريع الصندوق: مشاريع تحسين الوصول إلى الموارد، وبيت البوادي الذي يحفز المشاريع المبتكرة من خلال نطاق واسع من المنتجات، وحملة البر والإحسان - تعمل على حشد موارد الأفراد والمؤسسات والتعاون مع الجهات الداعمة لتوفير المساعدات للفقر الأشد حاجة، والاستثمار المباشر في البرامج التنموية. وكذلك برنامج شباب للعمل في الأردن: إذ تم توقيع اتفاقيتان بنهاية عام (2010م) بين مركز طلال أبوغزالة والصندوق، ومع مؤسسة التعليم لأجل التوظيف الأردنية؛ بشأن تأهيل وتدريب (600) شاب وشابة في مواد تقنية المعلومات الخاصة بمؤهل (أبوغزالة كامبردج) في مدينتي الرصيفة ومعان ضمن برنامج شباب للعمل في الأردن. إنشاء محطة إذاعية مجتمعية (فرح الناس FM): التي أطلقها الصندوق بالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في العام (2008م)؛ تعنى المحطة بالقضايا التنموية وتطرح قضايا تلامس حياة الناس ومصالحهم اليومية، وتركز على قضايا المرأة والشباب.

4.3. مؤسسة نهر الأردن

بدأت مؤسسة نهر الأردن في عام (2010)، بتنفيذ (13) مشروعاً تنموياً انتاجياً في محافظة الطفيلة، وذلك ضمن مبادرة التنمية الشاملة التي خصصت لها وزارة التخطيط والتعاون الدولي مبلغ (200) ألف دينار. وتستهدف هذه المشروعات العديد من القطاعات منها الزراعي والسياحي والتجاري والخدمي. وتسعى مؤسسة نهر الأردن من تنفيذ هذه المبادرة بشراكة مع القطاع الحكومي والهيئات المحلية إلى تمكين المجتمعات المحلية اقتصادياً عبر توفير خدمات تدريبية واستشارية وإرشادية لقطاع الهيئات المحلية التي تزاعي النوع الاجتماعي للمساهمة في الحد من الفقر والبطالة، وتنمية الاقتصاد الوطني. وفي عام (2005) بدأت مؤسسة نهر الأردن بتنفيذ برنامج التنمية المحلية في المناطق الأقل حظاً لتعزيز الفرص الاجتماعية الاقتصادية وذلك من خلال تعزيز المشاركة المجتمعية وإنشاء مشاريع مدرة للدخل، وتوفير القروض الدوارة، وبناء القدرات، ومشاريع البنية التحتية. وفي عام (2002)، أطلقت برنامج تنمية التجمعات الريفية والذي يهدف إلى تعزيز مشاركة المواطن الأردني في تلبية الحاجات البالغة الأهمية واللازمة لإحياء وإنعاش الجوانب الاقتصادية والاجتماعية في حياة المجتمعات الريفية. وكذلك أطلقت المؤسسة مشروع بني حميدة كعمل مشروع نساء بني حميدة للنسيج على إحياء حرفة النسيج التقليدية مما ساعد على صون ولادامة النسيج الاجتماعي لمنطقة مكاور، فغدت اليوم النساء في 13 قرية من قرى الأردن يحافظن على التقاليد التراثية للبلاد نابضة بالحياة، في الوقت الذي يسهم فيه في تحسين نوعية حياة أسرهن وأفرادها. مستثمرات حماسة النساء الأكبر سناً في المجتمع المحلي لنقل خبراتهن في نسج البسط إلى الأجيال الشابة. حيث استطاع مشروع بني حميدة

تشغيل المئات من النساء، وهو يوفر في الوقت الراهن حوالي (450) فرصة عمل بشكل غير متفرغ للنساء في مجال غزل الصوف ونسجه وصباغته.

كما أطلقت المؤسسة مشروع وادي الريان في عام 1997، حيث تم تدريب النساء على كيفية إدارة وتشغيل المشروع الذي يوفّق بين النمو الاقتصادي لمنطقة المشروع وبين الحماية البيئية لها، في الوقت الذي يشجع فيه التنمية المهنية والشخصية للمشاركات في فَعليّاته.

وأسست المؤسسة مشروع تصاميم نهر الأردن عام 1988، وهو يعمل الآن تحت مظلة مركز الكرامة، ويعمل في المشروع 16 امرأة متفرغة، ويتعاقد مع 500 امرأة أخرى لتطريز قطع منزلية، تقليدية وعصرية، وقطع من الهدايا وكماليات الأزياء.

كما أطلقت المؤسسة في عام 2002 برنامج تنمية التجمعات الريفية الذي يعتبر المبادرة الأكثر طموحاً في تاريخ مؤسسة نهر الأردن حتى الآن (من حيث موازنة البرنامج والأثر المتوقع أن يحدثه). فقد أدى تمويل البرنامج، من خلال وزارة التخطيط والتعاون الدولي ضمن برنامج تعزيز الإنتاجية، إلى إقامة شراكة بين مؤسسة نهر الأردن ومؤسسة "ميرسي كور" - وهي مؤسسة دولية للإغاثة والتنمية. وهو يهدف إلى تعزيز مشاركة المواطن الأردني في تلبية الحاجات البالغة الأهمية واللازمة لإحياء وإنعاش الجوانب الاقتصادية والاجتماعية في حياة المجتمعات الريفية.

وشاركت المؤسسة بتنفيذ برنامج التنمية المحلية في المناطق الأقل حظاً (2006-2009) الذي أطلقته وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ في مشاريع تنموية في بعض مناطق جيوب الفقر.

4.4. مؤسسة نور الحسين

أسست المؤسسة في منطقة الأزرق عام (2007) الصندوق الإقراضي الدوار ضمن برنامج تمكين مناطق جيوب الفقر الممول من وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وشاركت المؤسسة بإدارة وتنفيذ مشاريع لبناء القدرات المؤسسية لمؤسسات مجتمع محلي بالتعاون مع مؤسسة الإسكان التعاونية، ضمن المرحلة الأولى (2004-2006) من برنامج "قدرات" وكذلك تنفيذ مشاريع تنموية في بعض مناطق جيوب الفقر؛ ضمن برنامج التنمية المحلية في المناطق الأقل حظاً (2006-2009)، وهي برامج أطلقتها وتمولها وزارة التخطيط والتعاون الدولي. وأسست المؤسسة الشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة (تمويلكم)، في (1999) والتي توفر الخدمات المالية الإقراضية للفقراء المنتجين وذوي الدخل المحدود وبخاصة النساء ممن لا يستطيعون الاقتراض من مصادر مالية أخرى؛ وبما يتناسب مع احتياجات أصحاب المشاريع الصغيرة وبخاصة المنزلية؛ ومنها: قرض التعاون الجماعي وقرض الأمل وقرض التدريب المهني وقرض التقدم وقرض التميز.

كما أطلقت الشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة (تمويلكم) مشروع سوق أيادي الريادي عام (2007م) كأحد البرامج التسويقية التي توفرها الشركة لدعم عملائها وتوسيع قاعدتهم الترويجية، وحلّ

مثالي للمشاكل للسويقية التي عادةً ما تقف عائقاً في وجه العاملين في هذه القطاعات من ذوي الدخل المحدود.

4.5. صندوق المرأة

يستهدف الصندوق النساء بشكل أساسي، اللواتي لا يستطعن الحصول على القروض من البنوك التجارية؛ وتستخدم المرأة القروض إما لبدء مشروع أو لتوسعته، وتبيع منتجاتها أو خدماتها داخل مجتمعها بشكل رئيسي؛ ونسبة السداد إلى الصندوق تصل إلى 99%؛ وقد قدم الصندوق أكثر من (381 ألف) تمويل، بقيمة (129 مليون دينار) منذ التأسيس. وتتعدد الخدمات التي يقدمها صندوق المرأة كما يلي:

- الخدمات المالية الإقراضية: يستخدم الصندوق منهجي التمويل الجماعي و الفردي، بتصميم التمويل ليتناسب و إحتياجات العملاء و قدرتهم على السداد و إحتياجات مشاريعهم، مبالغ التمويل تبدأ من 100 - 10,000 دينار أردني
- الخدمات غير المالية: التي تشمل تطوير الأعمال و الخدمات الإجتماعية، مشروع المطبخ الإنتاجي

4.6. ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني

نفذ الملتقى مشروع مركز الحاضنات الريادية للنساء بتمويل من اليونيفيم؛ وتم إنشاء أول حاضنة عام 1999م؛ بهدف تقليل الكلفة التأسيسية ومصاريف التشغيل للتسهيل على النساء إنشاء وتشغيل مشاريع اقتصادية خاصة بهن. كما ينفذ الملتقى العديد من البرامج والمشاريع، مثل: المبادرة الوطنية لتدريب وتشغيل الفتيات الأردنيات، وبرنامج حقيبة التصدير؛ وبرنامج التشبيك من أجل إيصال المرأة الى مواقع صنع القرار الاقتصادي؛ وبرنامج وطني لرفع مكانة المرأة الريفية الاقتصادية؛ وبرنامج التشبيك بين سيدات الاعمال والمهن والبنوك التجارية لإيجاد صيغة مشتركة لتسهيل التسهيلات المصرفية للمرأة. وقام الملتقى بإنشاء شركة " ملتقى التداول " / شركة صاحبات الأعمال لتداول الأوراق المالية، في أيلول 2005؛ وهي المؤسسة الوحيدة في عالم البورصة التي أسستها وتملكها نساء؛ وهن أعضاء ملتقى سيدات الأعمال.

4.7. جمعية نادي صاحبات الأعمال والمهن - عمان

نفذت الجمعية مشروع " العمل من المنزل" لتوفير فرص عمل للمرأة من داخل منزلها، أو في أماكن قريبة منه، وذلك للنساء في المناطق الأقل حظاً والنائية، كما أطلقت الجمعية مشروع "مراكز الاتصال وخدمات المشتركين" الذي تم إطلاقه في (2008) من أجل تدريب نساء المجتمع المحلي على الاتصالات وخدمة العملاء، كما تم تأسيس مركز القدرة والكفاءة في (2007)، يوفر مجموعة من النشاطات الداعمة التي تساهم بتعزيز ثقة المرأة بنفسها، وتسخير طاقاتها وقدراتها الإنتاجية.

4.8. الاتحاد العام للجمعيات الخيرية

أعد الاتحاد برنامج صناديق الائتمان وهو برنامج إقراضي مايكروبي بدأ تنفيذه في عام (1993م)؛ بهدف التخفيف من وطأة مشكلتي الفقر والبطالة، فهو موجه للفقراء وأصحاب الدخل المحدود والعاطلين عن العمل من كلا الجنسين، لمساعدتهم على إقامة مشاريع إنتاجية مدرة للدخل. كما نفذ الاتحاد برنامج المشاريع الإنتاجية الجماعية: لتقديم الاستشارات الفنية والمالية لمشاريع الجمعيات الخيرية.

4.9. لجنة المرأة العاملة الأردنية في الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن

تتألف اللجنة من عاملات أعضاء لجان المرأة في كافة القطاعات، وقد نفذت برامج ونشاطات متعددة منها: المشاركة في مشروع الشبكة الإقليمية لتمكين المرأة وذلك بالتعاون ما بين لجنة المرأة ومركز التضامن العمالي الدولي، بهدف إعداد وتدريب نحو مائة امرأة عاملة نقابية من ثلاث بلدان عربية وهي (الأردن - البحرين - الجزائر) لتأهيلهن لتنفيذ تدريبات لصالح منظماتهن النقابية، وعقد المؤتمر الأول للمرأة العاملة الأردنية في عام (2007) تمشيا مع سياسة الاتحاد لدعم لجان المرأة، وقد خرج المؤتمر بتوصيات تتعلق بمواد يجب تعديلها وهي تخص المرأة العاملة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وقانون الأحوال الشخصية والاتفاقيات الدولية والنقابات العمالية.

4.10. جمعية تدريب وتأهيل المرأة الأردنية الخيرية

نفذت الجمعية مشروع صناديق الائتمان لتقديم قروض تعمل على خدمة الأسر المحتاجة بفوائد بسيطة تساعدهم على إقامة مشاريع إنتاجية صغيرة لتأمين الدخل المناسب والحد من البطالة والفقر، كما نفذت الجمعية مشروع وادي رم لإحياء التراث الشعبي "التدريبى والإنتاجى"، ومشروع الهنوف (صحتنا في وجبتنا) (2010) الذي نفذته الجمعية في مركز الاميرة هيا بنت الحسين التتويى وبدعم من الصندوق الهاشمى لتنمية البادية الأردنية في قضاء اذرح. ويتبع للجمعية مركز الأميرة هيا بنت الحسين التتويى لتجمع قرى البادية الجنوبية ومقره مدينة معان، الذي يعمل على تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة الريفية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ورفدها بمقومات الانخراط في الحياة خدمة لمجتمعها واسرتها.

4.11. الشركة الأهلية لتنمية وتمويل المشاريع الصغيرة

تنفذ الشركة برنامج القروض المعطاة لتمويل رأس المال العامل ولشراء المواد الاولية ونفقات التشغيل والذي تنفذه الشركة الأهلية لتنمية وتمويل المشاريع الصغيرة، وتمنح الشركة عدة أنواع القروض منها: قرض النساء الجماعي، وقرض التأسيس، وقرض الطموح، إضافة إلى قرض البداية و قرض التطور و قرض المركبات.

4.12. البنك الوطني لتمويل المشاريع الصغيرة

يمويل البنك للمشاريع المايكروية والصغيرة الذي يقدمه بمبالغ تتراوح ما بين 200 - 50.000 دينار وفقاً لاحتياجات المشروع الفعلية، من خلال التمويل بالمرابحة الاسلامية أو بالطريقة التقليدية، ويخدم غايات

التمويل التالية: تمويل مشروع منزلي أو مستقل، لأغراض أخرى غير تمويل المشاريع وهي: التعليم؛ تحسين منزل؛ علاج؛ سلع معمرة، ويخدم البنك أصحاب المشاريع الصغيرة الذين يمارسون نشاطهم الاقتصادي داخل حدود المناطق الجغرافية التي يغطيها البنك من خلال فروعها العاملة أو من خلال الشراكات مع المؤسسات الأخرى، بما في ذلك تمويل المشاريع المنزلية.

2. دعم المنظمات الإقليمية والدولية

2.1. المنظمات الإقليمية

شاركت جهات إقليمية ودولية في كثير من البرامج، وباعتماد آليات معينة لأجل تحقيق المشاركة الاقتصادية في المجالات التنموية في الأردن، ومن هذه الجهات:

2.1.1. برنامج الخليج العربي للتنمية "أجفند"

من المجالات التنموية ذات الأولوية لدى برنامج أجفند هي: الحد من آثار الفقر من خلال القروض متناهية الصغر، وإيجاد فرص العمل، والتدريب المهني، وتطوير المهارات، والاهتمام بالتعليم وبخاصة التعليم المفتوح، والاهتمام بترقية الخدمات الصحية وتنمية البيئة، والموارد المائية، وتنمية الطفولة المبكرة، وكذلك تمكين المرأة في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز حقوق الإنسان، وخاصة حقوق النساء والأطفال، ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة لتمكينهم من فرص العيش الكريم، كذلك النهوض بأوضاع قطاع تنظيمات المجتمع المدني وتمكينه من القيام بدوره التنموي، بالإضافة إلى الإسهام في جهود الإغاثة العاجلة للمتضررين من الكوارث الطبيعية / أو الحروب.

أما الفئات المستهدفة فهم الفئات الضعيفة والأكثر احتياجاً في الدول النامية منخفضة الدخل وبالأخص المرأة، والطفل، والشباب، واللاجئين، وذوي الاحتياجات الخاصة.

ويادر برنامج أجفند بتأسيس عدد من المشروعات الكبرى، هي: الجامعة العربية المفتوحة، والشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوتر)، والمجلس العربي للطفولة والتنمية، ومشروع صحة الأسرة العربية، كذلك الاستراتيجية العربية لتنمية الطفولة المبكرة، بالإضافة إلى بنوك الفقراء، وأنشأ أجفند جائزة برنامج الخليج العربي العالمية للمشروعات التنموية الرائدة، بهدف حفز العمل والعاملين في مجالات التنمية، واستكشاف أفضل المشروعات ومن ثم تكريم القائمين عليها والمبادرين بها.

وفي مجال تمكين المرأة، من الفئات المهمة في أجفند أن كثيراً من القصور التنموي الذي تعاني منه المجتمعات العربية يعود إلى غياب المرأة أو تغييبها عن الإسهام في تقدم المجتمع.. وذلك ما عبر عنه (رئيس أجفند) سمو الأمير طلال بن عبد العزيز بأن: "المرأة العربية لا تقل قدرات، ولا إبداعاً عن مثيلتها في المجتمعات الغربية، فقط تحتاج أن تعطى الفرصة، ويفسح لها المجال، وتمكن من حقوقها التي أقرها الدين، بدلاً من أن نكبلها بالعادات والتقاليد غير الأصيلة".

وقد تم تأسيس (5) بنوك ومؤسسات تمويل أصغر للفقراء في الوطن العربي، منها (البنك الوطني لتمويل المشاريع الصغيرة) في الأردن، وفي اليمن (بنك الأمل للتمويل المتناهي الصغر)، وفي سورية (بنك الإبداع للتمويل متناهي الصغر)، وفي البحرين (بنك الإبداع للتمويل متناهي الصغر)، وفي مصر (مؤسسة الأمل)، بالإضافة إلى عدة بنوك تحت التأسيس؛ ومن أبرز الانجازات أن البنك الوطني لتمويل المشروعات الصغيرة في الأردن يحتل المرتبة الثالثة بين مؤسسات الإقراض في الأردن من حيث حجم المحفظة الإقراضية وعدد العملاء، على الرغم من عمر البنك القصير مقارنةً مع مؤسسات الإقراض العاملة في الأردن.

2.1.2. منظمة العمل العربية - لجنة شؤون عمل المرأة العربية

تتفرد المنظمة - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس إشترك الحكومات وأصحاب العمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية. وأكدت منظمة العمل العربية اهتمامها المبكر بقضايا المرأة العربية العاملة، وهو ما يتضح بشكل بارز في اتفاقية العمل العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل والتي تعتبر بحق مشروع متكامل لقانون عمل عربي موحد . وتوالى اهتمام المنظمة بقضايا المرأة العربية العاملة في كافة اتفاقيات العمل العربية وأفردت لها اتفاقية خاصة شاملة لكل حقوق المرأة العاملة وهي الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة. وقد راعت اتفاقيات العمل العربية مبدأ المساواة التامة في الحقوق بين الرجل والمرأة سواء في التدريب أو حق العمل وشروط وظروف العمل ، مع تحقيق مزايا إضافية خاصة بالمرأة العاملة بسبب تكوينها ورسالتها الاجتماعية الخالدة . كما تحرص المنظمة على مشاركة المرأة العاملة العربية في كافة أنشطة المنظمة وهيئاتها الدستورية، وتحظى بمساحة واسعة من دائرة أنشطتها السنوية سواء كحضور أو كموضوعات خاصة بالمرأة .

2.1.3. جمعية الشابات المسيحية - عمان

نفذت الجمعية برامج متعددة منها: المركز الثقافي للفتيات الذي يهدف لتدريب الفتاة وتأهيلها وتأمين فرصة عمل لها؛ تنظيم دورات في السكرتاريا وادارة المكاتب والبرمجيات والجاهزة والطباعة باللغتين الانجليزية والعربية والمحادثه باللغة الانجليزية والانترنت إدارة وفهرسة الوثائق والملفات والأرشيف الالكتروني ومهارات الاتصال . والبيت البديل للشابات اللواتي يعملن في عمان او ملتحات بالجامعات ويقطن نووهن خارج عمان او الأردن ، ومشروع القروض الدراسية الجامعية دون فوائد للطلبة المتفوقين والأقل حظا، وكذلك مشروع فرن الخير - مخيم البقعة - وهو مشروع إنتاجي يهدف لتوفير فرص العمل للفتيات، ومركز الإرشاد الأسري - البقعة - ويهدف لتقديم خدمات إرشادية واستشارات قانونية مجانية لأهالي المخيم، وروضة للأطفال في المخيم، بالإضافة إلى مخيم صيفي في منتزه غمدان يهدف إلى تدريب الأطفال والشباب على القيادة والعمل الجماعي .

2.2. المنظمات الدولية

2.2.1. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفم)، المكتب الإقليمي للدول العربية - الأردن، (نساء الأمم المتحدة - 2011)

نفذ الصندوق برنامج حقوق المرأة الإنسانية، الذي يشمل نشاطات ومشاريع تركز على تمكين المرأة و تعزيز قدراتها من خلال التدريب و المناصرة و تعزيز الحقوق الإنسانية للمرأة و بناء المؤسسات و دعم المنظمات غير حكومية؛ ومن أهدافه:

- القضاء على العنف الموجه ضد المرأة والطفلة الأثنى من خلال دعم استراتيجيات الوقاية و الحماية والمناصرة.
- المساهمة في التطبيق الفعال لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.
- تعميق فهم الحكومات العاملين في مجال حقوق الإنسان و منظمات الأمم المتحدة بالعلاقة القائمة ما بين حقوق الإنسان و النوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة المكتسبة (الإيدز) بهدف مكافحة هذا الوباء

كما نفذ الصندوق برنامج الأمن الاقتصادي والحقوق الاقتصادية، ومن مشاريعه:

- تكافؤ الفرص للنساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات، لتنمية المهارات التقنية والحياتية في المجتمعات المحلية ولتنوعية الفتيات والنساء حول الفرص المتاحة لهن للمشاركة في عملية البناء والمساهمة الفاعلة في سوق العمل.
- شبكة المصادر الفنية لمشروعات المرأة الصغيرة والصغيرة جداً في المنطقة العربية، حيث نفذ المكتب الإقليمي لليونيفم مشاريع لدعم النساء الرياديات في مجال المشاريع الصغيرة في الأردن بالتعاون مع الشركاء المحليين. والمستفيدون من المشاريع المنظمات الحكومية وغير حكومية، ببرامج تنمية المشاريع والمؤسسات التي تقدم خدمات مالية وغير مالية للنساء الرياديات <
- القرية الالكترونية، وذلك في قريتي لب و مليح التابعتان لمحافظة مادبا الغنية بتراتها التاريخية والديني، وهي مبادرة متعددة الشراكات تهدف إلى تمكين المجتمعات الريفية وشبه الريفية عن طريق توظيف تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في الحياة اليومية مبدياً تركيزاً واهتماماً خاصين بتمكين المرأة، وتقوم اليونيفم بتنفيذ هذا المشروع بالشراكة مع الحكومة الأردنية ووزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات. والمستفيدون منه هم سكان القريتين، والمرأة في المجتمعات شبه الريفية، والمرأة الريادي، والطلبة والهيئات التدريسية واولياء الأمور في القريتين، والمراكز الاجتماعية في القريتين، وقطاع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في الأردن
- تمكين المرأة الاقتصادي في قطاع السياحة، اختبرت السياحة كقطاع واعد يمكن للمرأة أن تساهم في تطويره، فهو مزيج من القطاعات، المهارات، والأعمال كالخدمات، تكنولوجيا المعلومات و الاتصال، النقل، الحرف وأوجه أخرى من الصناعات السياحية. وضمن إطار اتفاقية التفاهم الموقعة بين

اليونيفم ووزارة السياحة و الآثار ، تم إطلاق مشروع تمكين المرأة الاقتصادي في قطاع السياحة في الأردن؛ والمستفيدون بشكل مباشر هم المرأة العاملة في المستويات الدنيا والمتوسطة في سلسلة القيمة الوظيفية للتمكين، والمرأة في المجتمعات الريفية المحيطة بالمناطق السياحية، والمرأة الجامعية المهتمة في متابعة مستقبل مهني في قطاع السياحة

- تمويل مشروع مركز الحاضنات الريادية للنساء، الذي ينفذه ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني.

2.2.2. الوكالة الكندية للتنمية الدولية (CIDA)، برنامج دعم مبادرات تكافؤ الفرص

يعتبر برنامج دعم مبادرات تكافؤ الفرص جزء من دعم الوكالة الكندية للتنمية الدولية المتواصل لجهود الأردن لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل. وتصل الميزانية الاجمالية للبرنامج الذي يستغرق خمس سنوات إلى (4.6) مليون دولار كندي.

ويمول البرنامج المشاريع التي تتوافق مع محاور عمله الثلاثة وهي:

1) تعزيز قاعدة المعلومات والمعرفة حول قضايا النوع الاجتماعي، وذلك في إطار موضوعات رئيسية هي: تشجيع الخطاب المحلي حول قضايا النوع الاجتماعي؛ ودعم الأبحاث المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي والمرأة؛ وتعزيز معرفة الباحثين والباحثات في إجراء دراسات نوعية وخاصة حول قضايا النوع الاجتماعي؛ وتشجيع التقييم الذاتي.

ومن المشاريع التي تنفذ ضمن محور تعزيز قاعدة المعلومات:

- مشروع التحقيق في آليات تكيف المرأة المتزوجة العاملة (2011-2012)؛ الذي يساهم البرنامج في تمويله بقيمة (29,006) دينار اردني، وتنفذه شركة ميادين المعرفة.

- مشروع دراسة حول قضايا وتحديات النوع الاجتماعي للرجال والفتيان في الأردن - كسر الحواجز (2010)؛ الذي يساهم البرنامج في تمويلها بقيمة (36,885) دينار اردني، وينفذها مركز القدس للدراسات السياسية.

2) بناء القدرات الفردية والمؤسسية لمخاطبة قضايا النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل، ومن المشاريع التي تنفذ ضمن هذا المحور:

- مشاركة الشباب في تعزيز المساواة بين الجنسين (2011-2012)؛ يساهم البرنامج في تمويله بقيمة (27,500) دينار اردني، وينفذه رواد.

- تعزيز حقوق المرأة والفتيات في القويرة (2011)؛ يساهم البرنامج في تمويله بقيمة (22,493) دينار اردني، وينفذه الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية.

- تعزيز القدرة المؤسسية لمؤسسات المجتمع المدني في الحاكمية الرشيدة (2010)؛ يساهم البرنامج في تمويله بقيمة (57,578) دينار اردني، وينفذه مؤسسة نور الحسين

3) دعم المبادرات التنموية التي تعزز المساواة بين المرأة والرجل. ومن المشاريع التي تنفذ ضمن محور المبادرات التنموية:

- مشروع تمكين ومشاركة المرأة (2011-2012)؛ بهدف تعزيز مشاركة النساء في أربع مجتمعات: مدينة معان، المريغة، الشوبك ووادي موسى. وتوفير الدورات التدريبية للنساء حول مبادئ التنمية، ومهارات التواصل، بالإضافة إلى تقنيات التقييم السريع بالمشاركة. ويساهم البرنامج في تمويل هذا المشروع بقيمة (23,200) دينار اردني، وينفذه جمعية المركز الإسلامي الخيرية.
- مشروع جداول (2010-2012)، يهدف إلى إنشاء مكتبة تحتوي على كتب وأجهزة كمبيوتر (انترنت) والأثاث، لخدمة النساء والطلاب والفنيات والفنان في المنطقة. واستخدام مرافقها للاجتماعات وورش العمل وجلسات رواية القصص الشعبية؛ وتدريب مجموعة مكونة من (10) نساء على جمع وتوثيق القصص الشعبية؛ وتدريب نساء ورجال في مختلف المحافل الفنية: الرسم والشعر والتصوير. ويساهم البرنامج في تمويله بقيمة (29,896) دينار اردني، وينفذه جمعية نساء الديسي.
- برنامج صار وقتها، الذي تقدمه إذاعة فرح الناس، ويساهم في تمويله بقيمة (35,383) دينار اردني ، في الفترة (2011-2012).

* ينفذ البرنامج عدة مبادرات ضمن آلية توفير الدعم الفني والخدمات الاستشارية، بهدف إثراء معرفة الشركاء المحليين وتقويتهم بمجالات وقضايا ذات أهمية استراتيجية في تعزيز المساواة بين المرأة والرجل.

5. معارف، تصورات وخبرات أهم الجهات المتدخلة

5.1. المجموعة الأولى

5.2. المجموعة الثانية

IV. الآليات والمؤسسات الوطنية

1. على مستوى الدولة والحكومة

1.1. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

قدمت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة توصية للجهات المعنية بالتحول عن التخطيط التقليدي، وذلك بدمج النوع الاجتماعي في خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية (1999-2003)؛ في عمليات التخطيط الوطني والتطوير القطاعي على مستوى المؤسسات الحكومية، وذلك في القطاعات المختلفة من خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

قامت اللجنة كذلك بتنفيذ حملة إعلامية مكثفة تحت شعار "يدا بيد" في عام (2008)، عبر مختلف وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة ومواقع الانترنت، بهدف تهيئة المجال العام لزيادة المشاركة

الرجاء اكمال هذا
Commentaire [s8]:
الجزء

الاقتصادية للمرأة على المستويات المختلفة. وجاءت الحملة ضمن مشروع دمج النوع الاجتماعي الذي تنفذه اللجنة الوطنية بالتعاون مع وزارتي التخطيط والعمل ومجموعة نقل كممثل عن القطاع الخاص. كسب التأييد المجتمعي لمشروع قانون صندوق تسليف النفقة: من قبل اللجنة الوطنية لشؤون المرأة من خلال توعية المجتمع المحلي بمشروع قانون صندوق تسليف النفقة.

ومن أنشطة اللجنة دمج النوع الاجتماعي في الحياة العامة من حيث مراعاة عمليات التخطيط على المستوى الوطني لدمج النوع الاجتماعي، واستجابتها لاحتياجات المرأة؛ وزيادة حساسية المؤسسات التي تقدم الخدمات الاجتماعية والاقتصادية العامة للنوع الاجتماعي، (اختيار وزارة العمل كنموذج تجريبي لدمج النوع الاجتماعي في القطاع العام). وتهيئة وتعزيز البيئة الداعمة التي تمكن المرأة من الدخول في القطاع الخاص وتحقيق التقدم الوظيفي فيه (اختيار مجموعة نقل كنموذج تجريبي لدمج مفهوم النوع الاجتماعي في القطاع الخاص)؛ وتطوير قدرات اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، لتنفيذ برامج ومشاريع مماثلة.

وكذلك رسم خارطة الأنشطة المتعلقة بالمرأة للتعرّف على المشاريع المتعلقة بالمرأة التي يتم العمل عليها في مختلف مناطق المملكة، ومعرفة الجهات المنفذة لها، والكيفية التي يتم بها تنفيذ تلك المشاريع. والتعرّف على مدى مواجعة هذه المشاريع وتحقيقها لأهداف الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2006 - 2010) بمحاورها الرئيسة الخمسة والمحاور الفرعية المنبثقة عنها.

كما نفذت اللجنة برنامج العمل السابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان 2008-2012 / محور النوع الاجتماعي: تعزيز القدرة الوطنية على حماية حقوق الإنسان وتعزيزها ومراقبتها ورفع التقارير حولها؛ وتعزيز القدرة على متابعة مدى التقدم نحو تحقيق أهداف الأجندة الوطنية للتنمية، والأهداف الإنمائية للألفية، بما يتفق مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل، وغيرهما من اتفاقيات حقوق الإنسان، والإعلام وكسب التأييد لها؛ ومتابعة توصيات سيداو

1.2. وحدات متعلقة بالنوع الاجتماعي

تم إنشاء قسم النوع الاجتماعي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي عام (2005) لغايات دمج منظور النوع الاجتماعي في الخطط والمشاريع التنموية، لتعزيز القدرات المؤسسية في إطار دمج النوع الاجتماعي في الخطط التنموية، وإجراء الدراسات اللازمة عن وضع المرأة في المجال التنموي، بالإضافة إلى وضع الاقتراحات والسياسات التنموية المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

كما تم إنشاء قسم إحصاءات النوع الاجتماعي في دائرة الإحصاءات العامة عام (2005)، لإعداد وتوفير بيانات إحصائية تتعلق بالنوع الاجتماعي، وكذلك بإنشاء قاعدة بيانات خاصة بإحصاءات النوع الاجتماعي، وإعداد الدراسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي بالإضافة إلى تنفيذ البرامج التدريبية في ذات الإطار.

وأُنشئ قسم النوع الاجتماعي في وزارة التنمية الاجتماعية والتابع لمديرية السياسات والإدارة الاستراتيجية في (حزيران، 2010)، وحدد لهذا القسم المهام التالية:

- المشاركة في رسم السياسات ووضع البرامج لدمج مفهوم النوع الاجتماعي، ومراعاة احتياجات الفئات المختلفة في المجتمع وضمان تكافؤ الفرص.
- مأسسة مفهوم النوع الاجتماعي على مستوى الوزارة بما في ذلك مديريات الميدان، وبناء قدراتها المؤسسية في مجال النوع الاجتماعي من خلال ضابط الارتباط.
- العمل على تعريف المعنيين في مديريات ووحدات الوزارة بمفاهيم النوع الاجتماعي، ووضع خطط نشر المعرفة حول منظور النوع الاجتماعي بالتنسيق مع قسم التوعية وإدارة المعرفة في مديرية التطوير المؤسسي، ومتابعة تنفيذها.
- إعداد الدراسات المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي والمشاركة في وضع السياسات والاستراتيجيات التي تهدف إلى تحقيق الأهداف الرامية إلى معالجة قضايا النوع الاجتماعي والنهوض بالمرأة وتفعيل مشاركتها بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- متابعة تنفيذ بنود المعاهدات والاتفاقيات والمواثيق المتعلقة بدمج منظور النوع الاجتماعي، بالتنسيق مع المديريات ذات العلاقة؛ وخلق آليات لرصدها.

كما أنشئت وحدة عمل المرأة في وزارة العمل عام (2006)، وتتشكل من قسم الحماية القانونية والاجتماعية وقسم التمكين الاقتصادي، لغايات توفير الحماية الاجتماعية للمرأة، وتعديل القوانين والأنظمة المتعلقة بعمل المرأة، بالإضافة إلى خلق فرص عمل جديدة، ودعم التشغيل الذاتي.

1.3. مديرية تعزيز والحد من الفقر في وزارة التنمية الاجتماعية

وتعنى بتعزيز إنتاجية الأسر الفقيرة من خلال المشاريع الصغيرة والمشاريع التنموية الإنتاجية التي تنفذ من خلال الوزارة والجمعيات الخيرية ومراكز تنمية المجتمع المحلي بهدف المساهمة بالتخفيف من حدة الفقر.

وتشمل المديرية قسم المشاريع الصغيرة والإنتاجية، وقسم صناديق الائتمان المحلي، وقسم مراكز تنمية المجتمع المحلي. كما تقدم الوزارة برنامج الأسر المنتجة والذي يهدف إلى زيادة دخل الأسر وإيجاد المزيد من فرص العمل، وتقديم التدريب المهني وبرامج التوعية والتثقيف لأهالي المجتمع من خلال مراكز تنمية المجتمعات المحلية والجمعيات الخيرية. وقد تم تمويل (204) مشروع خلال عام (2008) بقيمة بلغت (341) ألف دينار. وحتى نهاية شهر أيلول من العام 2009 تم تأهيل (140) أسرة بمشاريع إنتاجية بقيمة (264) ألف دينار.

1.4. صندوق المعونة الوطنية

أنشأت وزارة التنمية الاجتماعية صندوق المعونة الوطنية في عام 1986 الذي يعد من الآليات التابعة تنظيمياً لوزارة التنمية الاجتماعية، بحسب الهيكل التنظيمي للجهاز الحكومي في الأردن للعام (2010)،

ولكنه مؤسسة مستقلة إدارياً ومالياً، ويهدف إلى حماية ورعاية الأفراد والأسر المحتاجة من خلال تقديم المساعدات النقدية المتكررة والطارئة، والعمل على التأهيل وتوفير فرص العمل والتدريب المهني لمنتهعي الصندوق، بالإضافة لإجراء البحوث والدراسات العلمية.

ومن ضمن فئاته المستهدفة المرأة التي لا معيل لها (عزباء، أرملة، مطلقة، زوجة غير الأردني) وهي المرأة التي توفي زوجها أو طلقها ولم تتزوج، سواء كان لها أولاد أم لا؛ وكذلك البنت التي تجاوز عمرها الـ(18) عام ولم يسبق لها الزواج وليس لها معيل شرعي قادر على إعالتها ولم تتمكن من الحصول على عمل أو الأردنية المتزوجة من غير الأردني وغير قادر على إعالتها.

وقد تم إنشاء وحدة للتدريب والتشغيل تابعة للصندوق لأفراد الأسر الفقيرة بداية عام (2009)، التي تستهدف فئات العاطلين عن العمل من أفراد الأسر المنتفعة من صندوق المعونة الوطنية والقادرين على العمل؛ ومن أفراد الأسر الفقيرة، وتشغيلهم، وذلك بالتنسيق ما بين وزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية وصندوق المعونة الوطنية ومؤسسة التدريب المهني.

1.5. اللجنة الثلاثية الوطنية للإنصاف في الأجر 2011

يترأس هذه اللجنة وزير العمل واللجنة الأردنية الوطنية لشؤون المرأة، ضمن الجهود الهادفة إلى إرساء إطار مؤسساتي لتعزيز الإنصاف في الأجر، ولجراء التعديلات القانونية اللازمة للقضاء على فجوة الأجور بين الجنسين، وتم إطلاق اللجنة في تموز/ 2011، بدعم من منظمة العمل الدولية لتعزيز الإنصاف في الأجر بين العمال والعاملات في الأردن.

1.6. مكتب لاستقبال شكاوى المرأة في اللجنة الوطنية لشؤون المرأة

وتعمل وحدة عمل المرأة في وزارة العمل على المساهمة في حل شكاوى المرأة العاملة من خلال تمثيل أحد موظفيها في مكتب شكاوى المرأة في اللجنة الوطنية.

1.7. التمويل الزراعي

تعتبر مؤسسة الإفراض الزراعي المصدر الرسمي الرئيسي المتخصص في عملية التمويل الزراعي؛ وتنفيذاً لتوجهات الحكومة نحو الحد من مشكلتي الفقر والبطالة، تتبنى المؤسسة وتطور برامج إقراضية موجهة، دون تمييز على أساس الجنس؛ لذلك فإن للمؤسسة دور بارز في تنشيط دور المرأة خاصة في مناطق الريف والبادية، وتتزايد نسب عدد القروض الممنوحة للنساء من إجمالي عدد قروض المؤسسة التي بلغت (30%، 35%، 36%، 37%) على التوالي للسنوات (2006-2009).

كما تم تمويل ما مجموعه (2,7) مليون دينار خلال النصف الأول من العام الحالي (2011)، من أصل مخصصات مشروع القروض الصغيرة البالغة (5) ملايين دينار من إجمالي القروض المقدمة للمزارعين لتنفيذ مشاريع أسرية مدرة للدخل وسريعة الانتاجية؛ بحيث أن (60%) من المستفيدين الحاصلين على قروض زراعية ضمن هذا المشروع من ربات الاسر والنساء العاملات في القطاع الزراعي، و(40%) هم من الفئات العاطلة عن العمل.

ويعد قسم النوع الاجتماعي أحد أقسام مديرية المشاريع والتعاون الدولي، التي تتولى الإشراف ومتابعة المشاريع الموجهة، وتسويق الخدمة الإقراضية بأنواعها من خلال ابتكار أساليب جديدة وفتح مجالات استثمارية في التنمية الريفية مع التركيز والاهتمام بالنوع الاجتماعي ووضع الخطط الخاصة به؛ كما يقع على عاتق قسم النوع الاجتماعي نشر وتعميم مفهوم النوع الاجتماعي بين العاملين في المؤسسة. خدمات تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي يقدمها صندوق التنمية والتشغيل/ريادة خدمات تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وذلك من الإقراض المباشر وغير المباشر، بالإضافة إلى خدمات غير مالية من التدريب والتأهيل وخدمات تطوير الأعمال، وعمل دراسات الاحتياجات التدريبية والإقراضية، بالإضافة إلى ترويج وتسويق خدمات ومنتجات المقترضين. وتأتي خدمات تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة على الشكل التالي:

- الإقراض المباشر: ويقسم برامجه إلى العديد من البرامج، مثل برامج تمويل إنشاء المشاريع الجديدة؛ وتطوير المشاريع القائمة، ودعم الأنشطة المدرة للدخل، والمشاريع الريادية، والمشاريع الجماعية، وتمكين سكان المخيمات، وبرامج تمكين سكان مناطق جيوب الفقر، إضافة إلى برنامج تمكين المرأة الريفية.
- الإقراض غير المباشر: وهو أحد برامج الصندوق الإقراضية الذي يعمل على إقراض المؤسسات والهيئات:

(أ) مؤسسات التمويل الميكروي: يعتبر صندوق التنمية والتشغيل مظلة لمؤسسات التمويل الميكروي، ويقرض الصندوق هذه المؤسسات بمقدار مليون دينار سنوياً، ليعاد إقراضها للمواطنين لإنشاء المشاريع الفردية والمشاريع الميكروية الرسمية وغير الرسمية، شريطة تمويل (30%) من هذه القروض في المناطق الريفية.

(ب) مراكز إقراض ميكروية محلية ومراكز الانتماء للجمعيات: وهو برنامج لتقديم القروض الصغيرة إلى الأفراد الفقراء والعاطلين عن العمل في البيئات المحلية والمناطق الريفية، من خلال تمويل الجمعيات المنتشرة في المناطق الجغرافية المختلفة والبعيدة، ويصل سقف الإقراض لهذه الجمعيات إلى مبلغ (100) ألف دينار ليعاد إقراضه للمواطنين على شكل قروض، وغالباً تكون هذه المشاريع منزلية.

وقد شهد النصف الأول من العام (2011) ارتفاعاً ملحوظاً في نشاط الصندوق الإقراضي الإجمالي، من حيث عدد المشاريع الذي بلغ (4378) مشروعاً؛ بقيمة وصلت إلى أكثر من عشرة ملايين دينار (10,521,406 دينار)، وتم توفير (4754) فرصة عمل؛ وحصلت الإثبات على (79%) من المشاريع، و(66%) من قيمة التمويل، وعلى (77%) من فرص العمل.

وفيما يتعلق بالتمويل الذي تم رصده في النصف الأول من العام (2011)، يهمننا البرامج التالية:

- برنامج تمكين المرأة الريفية، لتمويل مشاريع النساء في مناطق الأرياف والبادية والمخيمات، بسقف يصل إلى (2000) دينار للمشروع.
- برنامج تمكين سكان مناطق جيوب الفقر، الذي يهدف الى تمكين سكان مناطق جيوب الفقر اقتصادياً واجتماعياً، وذلك من خلال تمويل إنشاء مشاريع إنتاجية جديدة لهم في القطاع المنظم والمشاريع المنزلية للسيدات، والتي تساهم في التشغيل الذاتي وتحسن من مستوى معيشتهم، وذلك بسقف إقراض عشرة آلاف (10,000) دينار للمشروع، تسدد خلال ست سنوات ومهلة سداد مدتها ستة أشهر وبمعدل مرابحة (5) % ثابتة سنويا .
- المشاريع الميكروية، التي تتم من خلال برنامج تمويل المشاريع الدقيقة (الميكروية) بالتعاون مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي والبنك الإسلامي للتنمية/جدة، الذي يقدم فرصة الحصول على تمويل يصل إلى (2500) دينار بنظام المرابحة الإسلامية لإنشاء المشروع، وينتفع منه المواطنين من الذكور والإناث من العاطلين عن العمل ومن خريجي الجامعات أو المعاهد أو المدارس المهنية؛ والعاملين المهرة وصغار الحرفيين والتجار، والنساء اللواتي يعولن أسر فقيرة؛ والأسر الفقيرة الريفية المنتجة، وأصحاب المشاريع الدقيقة الجديدة، وذوي الاحتياجات الخاصة النشطين اقتصادياً.

2. المنظمات والشبكات النسائية

تعمل العديد من المنظمات النسائية في لبنان بشكل نشيط على ترويج الإنسانية والقانونية (راجع الجزء الأول) وكذلك الحقوق الاقتصادية وحقوق العمل للنساء حيث تركز عملها على الترافع وحملات التوعية الاجتماعية لضمان امتثال لبنان بالتزاماته بمعاهدات لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنظمة العمل الدولية.

2.1. الاتحاد النسائي الأردني العام

- يسعى الاتحاد النسائي لغايات النهوض بواقع المرأة الأردنية ودمجها في عملية التنمية الشاملة؛ وإيجاد توازن حقيقي واقعي ومقبول في الأدوار بين الرجل والمرأة؛ وبناء القدرة المؤسسية للاتحاد لتحقيق غاياته التي تتلاءم ومتطلبات العصر، ومن الأهداف المنبثقة عن الغايات:
- العمل على تطوير قدرات وإمكانيات المرأة السياسية والاقتصادية والثقافية.
 - تطوير وتحسين الكفاءة الذاتية لمهارات وقدرات المرأة من خلال التدريب والتأهيل.
 - زيادة مشاركة المرأة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في بناء المجتمع
 - زيادة الوعي بأهمية دور المرأة على مختلف المستويات ذات العلاقة.
 - إحداث التغيير المؤثر على صانعي القرار تجاه دور المرأة وحقوقها.
 - السعي إلى الحد من كافة أشكال التمييز الذي يحول دون المشاركة الكاملة للمرأة في المواقع المختلفة.

- تنويع وتطوير برامجه ومشاريعه وأنشطته كما ونوعاً، و تطوير أدائه المؤسسي.
 - توسيع مجالات التعاون والتنسيق البناء محلياً وإقليمياً ودولياً.
- يقدم الاتحاد برامج ومشاريع تتعلق بمجال التمكين السياسي والقانوني، ومجال التوعية المجتمعية، والتبادل الثقافي، وتفعيل مراكز التنمية الاجتماعية، وكذلك برنامج بناء القدرة المؤسسية، للاتحاد وفروعه والجمعيات النسائية الأعضاء فيه؛ بالإضافة إلى برنامج التمكين الاقتصادي؛ الذي يقع ضمن أولويات الاتحاد لمساهمة في توفير فرص عمل للنساء وبخاصة الفقيرات منهن، وما تعود به من مردود مادي وتحسين لمستوى معيشة أفراد الأسرة المستفيدين.

2.2. مؤسسة نهر الأردن

تكمّن رسالة المؤسسة في تعزيز ديناميكية المجتمع الأردني من خلال إيجاد ودعم برامج اجتماعية واقتصادية وثقافية مستدامة مستفاعة من الاحتياجات والأولويات الوطنية هدفها تمكين المجتمعات والأفراد وذلك بالشراكة مع الجهات المعنية

بادرت المؤسسة في بداية مسيرتها إلى إقامة مشاريع اجتماعية - اقتصادية من أجل المرأة الأردنية، سعياً منها إلى توفير فرص العمل التي تعزز وسائل رزق المرأة وعيشها، في الوقت الذي عملت فيه المؤسسة على تطوير مهارات المرأة في إنتاج الحرف اليدوية وفي المبادرة إلى إقامة المشاريع وتنظيمها. وقد عادت هذه المشاريع بالفائدة والمنفعة على الآلاف من الأردنيين، بصورة مباشرة وغير مباشرة، وهي تواصل إدرار الدخل للمجتمعات المحلية والأسر الأكثر والأسرع تعرضاً للمخاطر.

2.3. مؤسسة نور الحسين

تم إنشاؤها لتحسين نوعية حياة الأردنيين عن طريق النهوض إلى تلبية حاجاتهم الاجتماعية والاقتصادية المتنوعة، وإيجاد نماذج تنموية إبداعية، ووضع معايير وطنية وإقليمية للتميز.

وأسهمت برامج المؤسسة ومشروعاتها في تجاوز مفهوم الإحسان المرتبط بممارسات العمل الخيري إلى تأصيل مبدأ المشاركة الشعبية الفاعلة في التخطيط التنموي. وتعمل المؤسسة في خمسة مجالات رئيسية هي: التنمية المتكاملة للمجتمع، وصحة الطفل والأسرة، والمرأة والمشاريع الصغيرة، و الثقافة والفنون، وتمويل المشروعات الصغيرة

1.4. الاتحاد العام للجمعيات الخيرية

يسعى الاتحاد إلى انتقال متدرج من مفهوم الرعاية الاجتماعية إلى التنمية الاجتماعية المستدامة من خلال تطوير آليات عمل الجمعيات الخيرية والارتقاء به إلى عمل مؤسسي قادر وفاعل لخدمة الوطن والمواطن؛ ومن أهدافه:

- تنسيق جهود الاتحادات في كافة المحافظات المنضمة لعضويته، والمساهمة في التخطيط الاجتماعي على المستوى الوطني، لتحقيق التكامل وتجنب التكرار والازدواجية في تقديم الخدمة.
- رفع مستوى الخدمة الاجتماعية في المملكة من خلال دعم الاتحادات والجمعيات الخيرية في أدائها لمهامها وتطوير خدماتها وبرامجها، مالياً وفنياً؛ وتوفير المعلومات المتعلقة بالعمل الاجتماعي، وخاصة المعلومات والإحصاءات المتصلة بعمل الجمعيات الخيرية.
- تمويل وإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة من خلال قروض ميسرة، وتوفير فرص عمل جديدة للمواطنين الأردنيين في المجتمعات المحلية، بالتعاون مع اتحادات المحافظات والجمعيات الخيرية في المحافظات.
- تقديم المساعدات المالية والعينية والفنية إلى الجمعيات عن طريق الاتحادات، وتنفيذ ودعم مشروعات العمل الاجتماعي التي يتبناها المجلس التنفيذي، وتلك التي تنفذها الجمعيات الخيرية واتحادات المحافظات، بالإضافة إلى تقديم المساعدات للحالات الاجتماعية الطارئة، وذلك ضمن الإمكانيات المالية والعينية المتوفرة للاتحاد العام.
- تأمين مصادر مالية إضافية لتمويل مشاريع الاتحاد العام ومشاريع اتحادات المحافظات.
- حسم ما ينشأ من خلافات في نطاق الجمعيات الخيرية.
- توثيق صلات التعاون مع المنظمات غير الحكومية في الخارج، خاصة التي تدير فروعاً لها في المملكة.

1.5. ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني

تأسس الملتقى لغايات دعم المرأة الأردنية صاحبة الأعمال والمهن وزيادة مساهمتها في الاقتصاد الأردني، ويسعى إلى تعزيز مكانة المرأة الاقتصادية والاجتماعية من خلال التدريب والدعم الفني ودعم المصالح المشتركة لسيدات الأعمال ورفع أداء المرأة المهني، وتأهيل المرأة للوصول إلى مواقع صنع القرار؛ ومن أهدافه:

- رفع مستوى أداء المرأة الأردنية في مختلف المهن والأعمال التي تتولاها.
- تشجيع المرأة على تحمل مسؤولياتها في المجتمع بما يدعم مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وإيجاد فرص متكافئة في هذه المجالات.
- السعي لرفع مكانة المرأة الأردنية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- توثيق وأصر التعاون بين الهيئات التطوعية والنسائية في الأردن والهيئات العربية والدولية المماثلة

لا بد أن يخصص [f9] Commentaire هذا الجزء إلى (1) ذكر الاتفاقيات التي صادق عليها الأردن ثم (2) مدى الاتساق... بمعنى ما عمل الأردن لترجمة التزاماته الدولية (المصادقة على الاتفاقيات المختصة) على مستوى التشريعات والسياسات والبرامج... وليس فط ذكر أهم الاتفاقيات الدولية

7. اتساق الواقع الوطني مع التزامات البلد الدولية

أكد ميثاق الأمم المتحدة الذي اعتمد في سان فرانسيسكو عام 1945، إلى تساوي النساء والرجال في الحقوق، وانطلاقاً من حقوق الإنسان للمرأة الذي أكده الميثاق، أنشأت لجنة مركز المرأة عام 1946 باعتبارها لجنة تابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

وتوالت المواثيق الدولية ومنها الشريعة الدولية لحقوق الإنسان، وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبروتوكول الاختياري الملحقان بهما.

وفي هذا الإطار، أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966، على عدم التمييز بين البشر، حيث نصت المادة (3) على أن "تتعهد الدول الأطراف في العهد الخاص بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المدونة في هذا العهد".

ومن جانب آخر، تبنت المجموعة الدولية اتفاقيات خاصة بحقوق المرأة، إذ تبنت الجمعية العامة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) عام 1979، وقد وقع الأردن على الاتفاقية في 3 كانون الأول 1980، وصادق عليها في (1) تموز عام 1992.

وقد جاء في ديباجة الاتفاقية: على أنه بالرغم من الجهود المبذولة من أجل تقدم حقوق الإنسان ومساواة المرأة، فإنه لا يزال هنك تمييز واسع النطاق ضدها، ونعلن مجدداً أن هذا التمييز يشكل انتهاكاً لمبادئ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان وعقبة أمام مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في الحقوق السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية لدولهن ويعيق نمو ورخاء المجتمع والأسس.

وفي هذا الصدد، ذهبت المادة الحادية عشرة إلى اتخاذ الدول الأطراف ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، لكي تكفل لها، على اساس تساوي الرجل والمرأة الحقوق نفسها.

أما المادة (11/ب) فقد أكدت على الحق في التمتع بفرص التوظيف نفسها، بما في ذلك تطبيق معايير الاختبار ذاتها في شؤون التوظيف.

وكذلك المادة (11/د)، التي أكدت على الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات. كما قضت المادة (11/د) بالحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

ومن بنود الاتفاقية، المادة 11/2/ب، والذي يقضي بإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات

الاجتماعية، وذهبت المادة الرابعة من الاتفاقية إلى اتخاذ تدابير خاصة تهدف التعجيل بالمساواة بين الرجال والنساء ومن بينها اتخاذ التدابير الإيجابية المؤقتة في مجال التوظيف. كما أكدت المادة (13/ب) على الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي.

وأقرت في المادة (13/أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية.

كما ألزمت المادة (2/14) الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس التساوي مع الرجل، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في:

2/14 أ المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات.

وفي إطار الجهود الدولية من خلال المؤتمرات الدولية، أكد مؤتمر حقوق الإنسان في (فيينا) عام 1993، على ضرورة مكافحة التمييز بين كافة نواحي الحياة على أساس الجنس، كما اعتبر مؤتمر الإسكان في القاهرة عام 1945، على أن تمكين المرأة وتحسين مركزها امر أساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية، وأكد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ عام 1995 على ضرورة تكريس المساواة بين المرأة والرجل كمبدأ أساسي دون تمييز، والمساواة في فرص المشاركة في صنع القرارات السياسية والاقتصادية.

وجاء مؤتمر المرأة الرابع في بكين عام 1995 لتعجيل الجهود للنهوض بمكانة المرأة ولتعزيز دورها. والجدير بالذكر، إنه عقد مؤتمر دولياً للمرأة في عام 1975 في مدينة مكسيكو، ثم عقد مؤتمر كوينهاكن في عام 1980، وبعدها مؤتمر نيروبي عام 1985 الذي وضعت فيه استراتيجيات نيروبي التطلعية، والتي تضمنت خطة عملية للنهوض بالمرأة والقضاء على التمييز على أساس الجنس، مستتدين إلى مبادئ المساواة المقررة على الشرعية الدولية لحقوق الإنسان.

وأخيراً عقد المؤتمر العالمي الخامس للمرأة ببجين +5 ونيويورك عام 2000 والذي تعرف على ما تحقق من استراتيجيات ومنهاج عمل مؤتمر ببجين بعد مرور خمس سنوات، والذي التزمت بموجبه الدول المشاركة بإعداد استراتيجيات وطنية وفقاً لمحاوّر ببجين، وما تم تحقيقه من هذه الاستراتيجيات. وقد تم بحث الإنجازات والعقبات والتحديات الراهنة والتي تؤثر على التنفيذ لمنهاج عمل ببجين.

وقدمت الأردن إلى الأمم المتحدة ثلاثة تقارير متعلقة بمنهاج بكين، وكان بكين +5 آخرها، وقد قدم في 2009، حيث سجل الأردن تقدماً في مجالات متعددة من الاتفاقية، إذ التزم بتنفيذ برامج الإصلاح والتطوير السياسي والاقتصادي والاجتماعي*.

* المسودة النهائية لتقرير الأردن الخامس حول تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (2005-2009)، إعداد: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص 10.

ومن جانب آخر، جاءت المصادقة على الاتفاقية رقم 100 الخاصة بالأجر المتساوي، 1951، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي يترتب على الدول بموجبها النص على المساواة في الأجر بالتشريعات، مما يستوجب مع ذلك تعديل قانون العمل بالنص صراحة على المساواة في الأجر بين العمال والعاملات. وكذلك الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في فرص العمل وفي الوظيفة، 1958، والتي تلتزم الدول بمقتضاه بالأهداف الأساسية للتنمية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، باتخاذ السياسات الوطنية الرامية لإنهاء كافة أشكال التمييز في فرص العمل وفي الوظيفة. بالإضافة إلى اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم (156)، واتفاقية حماية الأمومة رقم (183)، وفي هذا الصدد، تبنت وزارة العمل مشروع العمل اللائق وقضايا المرأة العاملة رقم (221) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، ومشروع العمل في المنزل رقم (177).

وعلى الصعيد الدولي، وفي تاريخ 2000/7/8، جاءت الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة، والتي تم إقرارها من قبل جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة وهي (191) دولة جميعها أقرت بهذه الأهداف والتزمت بها، وقد اتخذت كثير من التدابير لتحقيق هذه الأهداف، والتي تأتي بإطار فوائد تنموية من خلال الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات التي اتخذتها الحكومات لتحقيق هذه الأهداف.

ومن هذه الأهداف القضاء على الفقر المدقع، الجوع، وتقرير المساواة بين الجنسين، وتمكين عمل المرأة، فضلاً عن إقامة شراكة عالمية من أجل التنمية.

أما فيما يتعلق بالاتفاقيات العربية، جاءت الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والتي تجسد الحد الأدنى لحقوق المرأة العاملة التي يجب أن تتضمنها التشريعات العربية، وقد صدرت هذه الاتفاقية عن الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي الذي انعقد في الاسكندرية بجمهورية مصر العربية في آذار 1976.

وقد نصت المادة (20) من الاتفاقية على ما يلي: "تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حد أدنى لما يجب أن توفره تشريع العمل، والتأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية، الانتقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية، ينص عليها التشريع أو الأحكام القضائية أو الاتفاقات الجماعية أو الغرض المعمول به في أية دولة من الدول المنضمة إليها".

وقد أكدت الاتفاقية على حق المساواة بين الرجل والمرأة في ظروف وشروط العمل والتدريب المهني، وعلى ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، حال مساواة المؤهلات، فضلاً عن مساواة الرجل والمرأة في قوانين العمل في كل القطاعات بما في ذلك قطاع الزراعة.

وانطلاقاً من التزام الأردن بالمواثيق الدولية والعربية، واستناداً إلى أحكام الدستور، وبناء على الإرادة السياسية العليا، اتخذت الحكومات انطلاقاً من جهود برامج مكثفة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والمنظمات غير الحكومية، كثير من الإجراءات والتدابير بما في ذلك التعديلات التي تمت على

التشريعات، ومنها قانون العمل، بإضافة أحكام جديدة، وتعديل بعض النصوص كما تم الإشارة إليه سابقاً، والذي يحقق التمكين الاقتصادي للمرأة، وكذلك تعديل قانون ضريبة الدخل، والضمان الاجتماعي، والتقاعد، والأحوال الشخصية، وغيرها من القوانين.

الجزء الثالث: التشخيص

استناداً إلى تقييم المبادرات الوطنية المذكورة أعلاه، الإنجازات والالتزامات الدولية للبلد/الدولة المتعلقة بوضع المرأة والمساواة بين الجنسين في المجالين الخاص والعام (الجزء الأول) وتقييم المبادرات الوطنية والإنجازات والالتزامات الدولية للبلد/دولة ذات الصلة بالحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة (الجزء الثاني)، سوف يخصص الجزء الثالث لتلخيص وتقييم وتحليل نتائج المراجعة المكتوبة والتحليل على مستويين حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها من أجل تحديد الفرص المتاحة والعراقيل أمام تمتع المرأة وتمكينها بما في ذلك اقتصادياً.

التشريع مرآة المجتمع، والنظام القانوني هو انعكاس للبنى السياسية والاجتماعية والاقتصادية. ولذلك فإن ما تتضمنه التشريعات والقوانين والأنظمة من مواد وينود ترسم دور المرأة والرجل معاً في الأسرة وفي المجتمع وبالتالي غالباً ما تعكس رغبة القيادة الجماهير وفي نفس الوقت تكون وسيلة لتعبيرهما الإيديولوجي. وفي هذا الجزء المخصص للتشخيص المقارن بين المستويين سيتم التحليل ليحدد:

- جهود الدولة الأردنية لأي استثمار مباشر و/أو غير مباشر في السياسات والتشريعات وفي الإجراءات المالية من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء وكذلك إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة،
- أي قيد أو حد حتى وإن كان طبع مؤقت، يفرضها القانون أو سياسة أو ممارسة أو تقليد أو أي طريقة أخرى أمام التمتع بكل حق من الحقوق.
- إذا كانت التزامات الدولة الإقليمية والدولية تدعم بعضها البعض، وتساهم في إعمال حقوق المرأة الإنسانية وفي المساواة بين الجنسين، وإذا كان نعم (كيف؟) إن لم يكن (ما يمكن أن تكون الأسباب؟)
- ما هي الأولويات التي يمكن اقتراحها للمناقشة من طرف الجهات المتدخلة الرئيسية في البلد بما في ذلك منظمات المجتمع المدني (المنظمات غير الحكومية التنموية والنسائية، غرف التجارة، وسائل الإعلام، البرلمان/ات، منظمات التجارة...) وشركاء آخرون (الممولون) وذلك من أجل إجراء إصلاحات على المستوى التشريعي أو المؤسسي

1. عدم التمييز، حقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين: الإنجازات وتحسين الوضع

1.1 الجهود والاستثمارات الوطنية

1.1.1 الإرادة السياسية

تأتي برامج الحكومة لإقرار حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها من خلال استراتيجيات ومبادرات وسياسات وطنية، تم اعتمادها كاستراتيجية وطنية لمكافحة الفقر. وبناء على آليات ومؤسسات وطنية، من خلال مراعاة النوع الاجتماعي، ووضع ميزانيات مخصصة لذلك من خلال الوزارات والمؤسسات الرسمية لتمكين المرأة اقتصادياً. وكل ذلك بما ينسجم مع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية

. فقد عززت الحكومة مشاركة المرأة، بتعيينها في السلطة التنفيذية، فضلاً عن تعيين سيدات في مجلس الأعيان. وكذلك تعيين أول سيدة محافظ، ثم ازدادت مشاركة المرأة في سلك القضاء، وذلك عدداً ونوعاً.

1.2. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة والتمكين

كما جاء في الجزء الأول المخصص لوضع المرأة والمساواة بين الجنسين في المجالين الخاص والعام بما في ذلك بمرجع إلى الاتفاقيات والالتزامات الدولية، بداية من الدستور، تم إحصاء جملة من القوانين والأحكام التي تعزز المساواة بين المواطنين بدون تمييز وحقوق المرأة الإنسانية في الحياة العامة.

فقد تم تعزيز مشاركة المرأة بإضافة حكم جديد في قانون الانتخاب لعام 2003 بتخصيص (6) مقاعد للنساء في مجلس النواب، ثم تعديل قانون الانتخاب عام 2010 برفع عدد المقاعد المخصصة إلى (12) مقعد، بالإضافة إلى الفائزات بالتنافس المباشر، إلا أن القانون يبقى بحاجة للتعديل بما يضمن نسبة مشاركة المرأة بما لا يقل عن 30% بالإضافة إلى تعديل طريقة احتساب الأصوات.

شاركت المرأة في المجالس البلدية بمقتضى الانتخاب عام 1995، ومن خلال تعيين (99) سيدة في المجالس البلدية والقروية، وبموجب التعديل اللاحق لقانون البلديات تم خفض سن الانتخاب إلى 18، وتم تخصيص 20% مقاعد للنساء، أي تحقق تمثيل للنساء في المجالس البلدية بنسبة 20% على الأقل، إضافة إلى فرصة تنافسهن مع الرجال؛ لذلك جاءت نسبة تمثيل النساء في المجالس البلدية لتصل إلى (25%) في عام (2007)، وهو أكبر إنجاز حققته المرأة في الأردن في انتخابات تنافسية. (ص73- التقرير الوطني لبيجين +15)

وبموجب قانون جوازات السفر لعام 2003 تم إلغاء اشتراط حصول المرأة على موافقة ولي الأمر أو الزوج للحصول على جواز السفر، كما قضى بصلاحية وزير الداخلية في حالات إنسانية وبموافقة رئيس الوزراء إصدار جواز سفر عادي لمدة لا تزيد عن خمس سنوات قابلة للتجديد لأبناء الأردنية.

وبمقتضى تعديل قانون الأحوال المدنية، حصلت المرأة الأردنية في قانون رقم (9) لسنة 2001، سواء كانت مطلقة أو أرملة أو متزوجة من أجنبي الحصول على دفتر عائلة مستقل.

كما اعتبرت رب أسرة في حالة وفاة الأب أو فقدانه للجنسية الأردنية أو تخليه عنه أو فقدانه أو غيبته المنقطعة عن المملكة.

وقد تضمن قانون الأحوال الشخصية رقم (82) لسنة 2011 تعديلات متعددة ومنها: رفع سن الزواج إلى 18 عاماً لكل من الخاطب والمخطوبة إلا أن إبقاء الصلاحية للقاضي بتزويج البنات بين سن 15 و 18، يؤدي في بعض الأحيان إلى التوسع في هذه العقود لمن لا يستوفي فيه الشروط.

كما أوجب على القاضي في حال الزواج المكرر والتحقق من قدرة الزوج المالية على المهر والنفقة، وإخبار الزوجة الثانية بأن الزوج متزوج بأخرى، وإعلامه الزوجة الأولى بعقد الزواج المكرر. كما تم إضافة أحكام الخلع القضائي، بالإضافة إلى حق المرأة بحضانة أولادها حتى سن ثمانية عشر سنة. إضافة إلى إقرار قانون تسليف النفقة.

وقد اتخذ الأردن تدابير تشريعية لحماية المرأة من العنف، حيث تم تعديل قانون العقوبات، بأن قضت المادة (208) من قانون العقوبات المعدل رقم (49) لسنة 2007، بمعاينة أي عمل يلحق الأم أو العذاب لأي سبب يقوم على التمييز. واستبعد قانون العقوبات المؤقت رقم (8) لسنة 2010، الأسباب المحققة في جرائم الاعتداء على العرض. وفيما يتعلق بقضايا الشرف، تم إلغاء بمقتضى قانون العقوبات المعدل، العذر المحل الذي كان بموجبه يعفي الرجل من العقاب.

وقد شدد المشرع في قانون العقوبات المعدل لسنة 2001، عقوبة الاغتصاب، وجرائم الخطف الجنائي وهتك العرض والفعل المنافي للحياء، وغيرها من جرائم الاعتداء على العرض.

وصدر قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009، بما يتفق ذلك مع بروتوكول قمع ومنع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال لعام 2000. كما تم إقرار قانون الحماية من العنف الأسري رقم (6) لسنة 2008، وتعد الأردن أول دولة تصدر مثل هذا القانون، بما ينسجم ذلك مع الاتفاقيات الدولية.

ومن أهم المساهمات لتأكيد حقوق الإنسان للمرأة عند التنفيذ القضائي، قرر قانون التنفيذ لعام 2007 عدم جواز حبس المرأة الحامل حتى انقضاء ثلاثة أشهر بعد الوضع، ولأم المولود حتى إتمامه السنتين من عمره.

وقرر قانون مراكز الإصلاح والتأهيل رقم (9) لسنة 2004، أن تعامل النزيلة الحامل معاملة مناسبة وفق توجيهات الطبيب.

1.3. التزامات إقليمية ودولية لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة

وقد تحققت هذه المكاسب، انطلاقاً من اهتمام المملكة بقضايا حقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة بشكل خاص، وبما يتفق مع الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن، ومن ذلك - مثلاً - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

2. القيود والعراقيل أمام التمتع بكل حق من حقوق المرأة الإنسانية في الحياة العامة والخاصة

يمكن مراجعة أكثر تفاصيل في الجزء الأول فيما يخص القوانين المختلفة (الجنسية، الاتجار...) التي تم تحليلها من هذه الزاوية ويتم التركيز هنا على بعض القضايا المحورية بالنسبة لتأثيرها المباشر وغير المباشر على حريات المرأة وتمتعها بحقوقها الاقتصادية بما في ذلك الحق في العمل.

- التنشئة الاجتماعية، والتي تؤدي إلى انخفاض نسبة قبول مشاركة المرأة في الحياة العامة.
- الثقافة المجتمعية السائدة حول مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار.
- عدم وجود التمكين الاقتصادي للمرأة.
- عدم اكتفاء المرأة مالياً.
- غياب التمثيل المتوازن للمرأة داخل الأحزاب السياسية والنقابات المهنية.
- عدم تعديل بعض القوانين التي تعزز مشاركة المرأة في العمل السياسي.
- غياب أحياناً الإجراءات اللازم اتخاذها داخل المؤسسات الحكومية وغيرها، لضمان المساواة في التمثيل بين الرجال والنساء.
- عدم تفعيل الجاد لدور المرأة في الأحزاب السياسية، مما يشكل عقبة أمام فرص المرأة في التنافس لتقلد المناصب العامة.
- عدم تعميم مفهوم النوع الاجتماعي في جميع المؤسسات

2.1. الدستور: قوة وضعف

2.2. الحق في المشاركة السياسية

2.3. قانون العقوبات

2.4. قوانين الأحوال الشخصية

3. التزامات الدولة الإقليمية والدولية واعمال حقوق المرأة الإنسانية والمساواة

تطوير هذا الجزء بناء على ما سلف (مختصر) بما أننا في جزء التشخيص

يرجى تنظيم هيكله العبات منطقياً وحسب كل مجال: القانوني، المؤسساتي والسياساتي والبرامجي

تلخيص نتلنج التحليل أي الجزء الأول حسب كل نقطة

Commentaire [f13]: ؟؟؟؟

II. حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها: الإنجازات وتحسين الوضع

1. إرادة سياسية وجهود وطنية

1.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز وضمان حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها

حقق الأردن مكاسب تتعلق بتمكين المرأة في الجانب الاقتصادي، وذلك في إطار الدستور القوانين، ومن خلال القواعد القانونية التي تمت لتأكيد هذه الحقوق وذلك من خلال استراتيجيات ومبادرات وآليات وطنية اتخذت لهذا المجال، وبما ينسجم مع التزام الأردن الدولي تجاه مصادقته على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ومشاركته في المؤتمرات الدولية، وقد أثمرت هذه الجهود بالمكاسب الآتية:

بموجب قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، تم رفع إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع مدفوعة الأجر فضلاً عن عدم إنهاء استخدام المرأة الحامل، أو خلال فترة إجازة الأمومة، بما يحافظ ذلك على المكتسبات المالية لها. إلا أنه يبقى ضرورة النص صراحة على المساواة في الأجور، وضمان عدم التمييز في الواقع العملي بين العاملين والعاملات. أيضاً تضمن قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 أحكاماً جديدة تقرر حقوقاً للمرأة العاملة بما يتفق مع الاتفاقيات الدولية ومنها:

شملت أحكام قانون العمل فئات جديدة بحيث يطبق القانون على عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهايات ويستانيبيها ومن في حكمهم. واستثناء المرأة الحامل من إنهاء الاستخدام. كما أعطى القانون الحق لكل من الزوجين العاملين الحق في الحصول على إجازة لمرة واحدة دون راتب لمرافقة زوجته، إذا انتقل للعمل في الخارج، كما تم رفع إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع، وإعطاء المرأة العاملة فترة أو فترات مدفوعة الأجر للرضاعة.

بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بتهيئة مكان مناسبة لرعاية أطفال العاملات، وبمقتضى التعديل اللاحق لقانون العمل عام 2008، تم منح العمال بما في ذلك العاملة، الحق بترك العمل دون إضرار صاحب العمل، مع الاحتفاظ بالحقوق العمالية، وما يترتب من تعويضات عطل وضرر، حال اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العاملة أثناء العمل أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه.

ترتيب حسب [f14] Commentaire المجال إذا أمكن قانو العمل، الضمان الاجتماعي... وتنظيمها على شكل مكاسب وجيوب تمييز لإبراز الإنجازات من جهة وما يجب تغييره أو تعديله من جهة أخرى،

إلا أن القانون يبقى بحاجة للتعديل، وذلك بالنص صراحة على المساواة في الأجر، فضلاً عن متابعة الجهات الرسمية بتشديد العقوبات على أصحاب العمل المخالفين لقواعد قانون العمل، ولضمان حمايتها من الفصل التعسفي.

ومن جانب آخر، نظم قانون العمل الأردني والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه علاقة العمل التي تربط العاملة (المهاجرة) بصاحب العمل، إذ قضى قانون العمل المعدل لعام 2008، بأن تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعمالون في المنازل وطهايتها وبساتينها، ومن في حكمهم نظام يصدر لهذه الغاية وصدرت أنظمة وتعليمات متعددة لتنظيم هذه العمالة.

وبمقتضى قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة (2001) وتعديلاته، سمح هذا القانون للمؤمن عليها الاستمرار في العمل بعد بلوغها سن الشيخوخة وحتى سن الستين، مما يمكنها ذلك من استكمال المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة.

كما يحق لها بمقتضى أحكام القانون للزوجة الجمع بين راتبها التقاعدي وأية حصة تؤول إليها من راتب زوجها المخصص من الضمان الاجتماعي.

إلا أنه ولتحقيق العدالة لحماية حقوق المرأة الاقتصادية، وحقوقها المكتسبة من الراتب وما لحقه من حسميات، فإنه لا بد من إلغاء النصوص التي تحرم المرأة من الراتب التقاعدي بسبب زواجها.

واستناداً إلى قانون التقاعد المدني رقم (19) لعام 2006، تضمن القانون حكم خاص بالموظفة، تستعيد بموجبه العائدات التقاعدية التي اقتطعت من رواتبها. والجدير بالذكر أنه يجوز لمجلس الوزراء إحالة الموظف على التقاعد إذا أكمل عشرين سنة، والموظفة إذا أكملت خمس عشرة سنة مقبولة للتقاعد.

وببقى هناك عقبات بمقتضى أحكام القانون، أمام إقرار الحقوق الاقتصادية للمرأة، ومن ذلك تعديل القانون، حتى يتحقق للمرأة حق الجمع بين راتبها التقاعد.

وبموجب قانون ضريبة الدخل رقم 25 لسنة 2001، يتمتع الزوج المكلف والزوجة المكلفة بالإعفاءات المنصوص عليها في القانون، كما تتمتع الزوجة بالإعفاء الشخصي المتعلق بها. والإعفاءات المترتبة على دراستها أو إعالة ودراسة أولادها، ومن جانب آخر لها الحق بإعفاءات متساوية مع الزوج تصل إلى 1000 دينار.

تميز: [s15] Commentaire

تميز: [s16] Commentaire

ووفقاً نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 وتعديلاته، استحققت الموظفة إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها، كذلك إجازة عرضية براتب كامل مع العلاوات في حال وفاة أحد الأقارب، كما تمنح إجازة لأداء فريضة الحج مستحقة كامل راتب والعلاوات، إلا أن نظام الخدمة قيد الموظفة من حصولها على العलाوة العائلية، بشروط وهي أن يكون زوجها متوفياً أو مقعداً أو أن تكون معيلة لأولادها، مما يستوجب ذلك إلغاء هذه الشروط، لتحقيق المساواة بين الجنسين، كما يستلزم التعديل بإضافة نص يقضي بحق الموظفة بساعة لرضاعة طفلها مدفوعة الأجر.

كما تضمن قانون المالكين والمستأجرين المعدل رقم (11) لعام 1994 حكماً يتعلق بحقوق الإجازة للمرأة، حيث ينتقل حق الاستمرار في أشكال المأجور لغايات السكن إلى الزوجة المطلقة مع أولادها، أين وجدوا كمستأجرين أصليين في حالة صدور حكم قطعي من محكمة مختصة بطلاق تعسفي أو انفصال كنسي حال ترك الزوج للمأجور.

وبموجب قانون الأحوال الشخصية لعام 2010، تم إقرار النفقة للزوجة العاملة كحق لها، وتم إنشاء صندوق تسليف الرسوم والنفقات لضمان حق المرأة الفقيرة أمام القضاء، كما تضمن القانون حكم يقضي بتحقيق القاضي قبل عقد الزواج من مقدرة الزوج المالية.

وتم رفع مقدار التعويض عن الطلاق التعسفي كحد أدنى مقدار نفقة لمدة سنة، ومقدار النفقة لمدة ثلاث سنوات كحد أعلى، إلا أن ذلك يستلزم التعديل برفع مقدار التعويض عن الطلاق التعسفي.

1.2. عمل الدولة ومؤسساتها

Commentaire [s17]: حوصلة لأهم الإنجازات في مجالات التعليم، التشغيل...

1.3. المجتمع المدني والحركة النسائية

Commentaire [s18]: نفس الملاحظة حول عمل الدولة

2. القيود والعراقيل أمام التمتع بكل حق من حقوق المرأة الإنسانية

Commentaire [f19]: يرجى تنظيم نتائج التحليل لأكثر وضوحاً حسب العناوين والفقرات المقترحة أدن(2.1). وما بعده) وعلى أن يكون التحليل دقيقاً أي اعتبار أن قاري التقرير غير متخصصاً (الدور النمطي؟)

- **محدودية قدرات المرأة بالعمل في مجالات محددة والتي مرتبطة بالدور النمطي.**
- **ارتباط مهمات الإدارة في المجالات الاقتصادية، وكذلك التسويق بالرجال.**
- **المفهوم الاجتماعي السائد حول عمل المرأة.**
- **عدم ثقة بعض النساء بعملهم ودورهم في المجال الاقتصادي.**
- **فشل بعض السيدات في المشاريع الاقتصادية، وترتب العبء المالي بسبب هذه المشاريع، بانشغال ذمتهم بسداد القروض.**

- عدم تفهم العائلة والزوج لمثل هذه المشاريع، وعدم تعاونهم مع السيدة عند حصولها على القروض.
- أن بعض القوانين بحاجة إلى التعديل ليدعم التمكين الاقتصادي للمرأة.
- وحال وجود النص القانون، فإنه توجد عقبة تتجسد بعدم وجود آلية للرقابة الصادرة من قبل الدوائر الحكومية، ومن ذلك مثلاً غياب رقابة النقابات العمالية على أصحاب العمل وتقيدهم بمبدأ المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل بأداء العمل وشروطه.
- قلة الموارد المتاحة للمرأة، بالإضافة إلى وجود خلل في توزيع الموارد لتطبيق السياسات الإنمائية.
- قلة الفرص المتاحة للمرأة في العمل، والتحيز في السوق والقطاع الخاص وفق الاتجاهات الاجتماعية السائدة والمتعلقة بالصورة النمطية للمرأة، والتي تحصرها بأعمال معينة.
- عدم إشغال المرأة في أغلب الأحيان لمواقع صنع القرار الاقتصادية

2.1. الحق في العمل وفي المشاركة الاقتصادية

2.1.1. الإطار القانوني الخاص بالعمل

2.1.2. ممارسات تمييز وانعكاسات ومنتوعة

2.1.3. استثمار المرأة

2.2. التمييز ضد المرأة الريفية

2.2.1. الإطار القانوني والمؤسسي

2.2.2. عدم التمتع بالموارد العامة

3. التزامات الدولة الإقليمية والدولية وإعمال حقوق المرأة الإنسانية والمساواة

3.1. مدى مساهمة الالتزامات مع إعمال حقوق المرأة والمساهمة

3.1.1. اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)

3.1.2. اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100)

3.2. كيفية مساهمة تعديلات قانون العمل في حقوق المرأة والمساواة

3.2.1. بعلاقة مع وضع المرأة

3.2.2. الأحكام الجديدة بعلاقة بعدم التمييز والمساواة

[f20] Commentaire: على سبيل المثال ويمكن إضافة اتفاقيات أخرى من بين التي صادق عليها الأردن

من المتوقع [f21]: Commentaire
والمطلوب أن يضاف إلى هذا الجزء نتائج
التقييم السريع كما هو مطلوب بالنسبة لكل
جزء في التقرير ولكن لا بد أن تأتي هذه
النتائج لدعم نتائج التحليل الراجع إلى
المراجعة المكتوبة ويجب أيضاً أن يتم التمييز
بين المجموعات البنوية (المجموعة الأولى)
ومجموعة الاستبيانات (المجموعة الثانية)
نظراً لموقعهم (الجهات المستفيدة أو الخدمية
في الأولى ومتخذي القرار في الثانية)

III. العقبات والفرص المتاحة حسب الجهات المتدخلة

1. العقبات

1.1. ضعف مشاركة المرأة في صناعة القرار الاقتصادي والسياسات المتعلقة بالمرأة وتمكينها:

وذلك لأن « التمكين السياسي ينعكس على التمكين الاقتصادي، مشان نقدر نحقق تمكين اقتصادي أفضل...لازم المرأة تشارك بصناعة القرار الاقتصادي والسياسات بشكل أفضل...نسبة ثابتة بالوزارات...في اللجان الكبيرة اللي بتناقش القضايا الاقتصادية...وكلما وصلوا نساء فاهمين قضايا المرأة أكثر، مؤهلات لتناول القضايا هذه بشكل أكبر، مؤمنات بهذه القضايا بشكل أكثر، بيقدروا إنهم يحدثوا تغيير « مستشارة/ مؤسسة حكومية؛ وتؤكد أخرى بأن المرأة لن تصل إلى موقع صناعة القرار إلا « بضغوط عليا من خلال الكوتا، بس المهم إنك تأهلي هدول النساء» مديرة برنامج تمكين/ مجتمع مدني.

ومن ناحية أخرى، فإن تلك المشاركة الضعيفة للمرأة، التي اعتبرت من عقبات تمكين المرأة اقتصادياً، يقابلها القول بأن الرجل لم ينجح في فهم احتياجات المرأة وأولوياتها، عندما احتكر مواقع صنع القرارات التي تمس قضاياها؛ ويبدو ذلك في ما قالته إحدى المشاركات « لئن يكون مدير البرامج والمشروع والمدير اللي بينفذ كلهم رجال، ما رح يعرفوا احتياجات المرأة الجدية» مديرة النوع الاجتماعي/ مؤسسة حكومية؛ وتقول أخرى: « واضع القانون رجل، ومطبقه رجل، شو بتتوقعي!!» مديرة البرامج والتدريب/ مؤسسة حكومية

1.2. فعالية آليات النوع الاجتماعي.. بين المؤسسية والاعتبارات الثقافية:

حيث يبدو أن الإنجاز الذي تحقق في استحداث آليات معنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي، وحدة أو قسماً أو مديرية أو لجنة، في المؤسسات الحكومية، لا يعنى بالضرورة أن يكون لها دوراً فعلياً في رسم السياسات والتخطيط، أو صناعة القرار، ولا يعنى أيضاً أن تكون البيئة المؤسسية جاهزة لدعم تلك الآليات.

وتعزو مسؤولة، في إحدى تلك الآليات، السبب في ذلك لعدم الاستقرار الإداري السياسي، « كثير بيأثر فينا تغيير الوزارات، كل واحد بيحي له منطق له طريقته، مرة بيحكي لأ إنتوا اشتغلوا على السياسات، واحد ثاني بيحكي إنتوا اشتغلوا على التشغيل...ما في مؤسسية بالموضوع نهائياً...هاي كثير بتحبك!...إحنا عمالنا نمشي معاه (4) أشهر، بيحي غيره بيرجعك (8) شهر للوراء»؛ وللوهلة الأولى يبدو ذلك نتيجة طبيعية لأي تغيير منكرر في الإدارات العليا، ويقع عليها مثل ما يقع على بقية الوحدات

في المؤسسة، ولكنها أضافت قائلة «... نقطة أساسية تواجه المرأة، إنه أصحاب القرار دائماً رجال، فإنت شو ما غيّرت لازم تقنعي مسؤولك اللي هو صاحب القرار النهائي، وهو رجل، إذا ما اقتنع مشكلة، بيعطلّ عليك، هاي مشكلتنا، شخصنة الأمور» مسؤولة/ مؤسسة حكومية

وتضيف مسؤولة في مؤسسة أخرى بأنه « إذا في تغيير خطط أو استراتيجيات ممكن ندخل الاجتماعات وممكن ما ندخل، حسب إذا عندك مدير مقتنع بالسلافة أو مش مقتنع فيها» مديرة النوع الاجتماعي/ مؤسسة حكومية.

كما أن آليات المرأة أو النوع الاجتماعي تلك، وجهودها المبذولة لا تؤخذ بجديّة في المؤسسة، فعلى سبيل المثال، تلقى برامج ودورات التوعية والتدريب حول النوع الاجتماعي لإدماجه في عمل دوائر المؤسسة، القليل من الاهتمام والحضور من قبل الموظفين والمسؤولين عنهم، « مش عملهم يأخذوا الموضوع بالجديّة اللي لازم ياخذها، لأنه هذا الإشي كماله مش أساسي...اليوم عنا تدريب وثلثينهم مش رايح!... لأن المدير بيقولك سولف نسوان، معلىش اليوم مش ضروري» مسؤولة/ مؤسسة حكومية؛ لذلك يقول الموظف مبرراً ذهابه لمثل تلك الدورات « آه هاي سولف نسوان، إحنا رايحين نتسلّى» مسؤولة/ مؤسسة حكومية

وبهذا نجد مدى توغل الثقافة الذكورية في بيئة العمل المؤسسي، التي يفترض بها تناول قضايا المواطن، رجلاً كان أم امرأة، بموضوعية وحيادية عادلة؛ مما يؤكد أيضاً ما ذكر سابقاً بشأن أهمية وجود النساء في مواقع اتخاذ المتعلقة بالمرأة وتمكينها.

1.3. القانون بين المعرفة.. والتطبيق:

ففي سياق ما تحقق للمرأة من مكاسب تشريعية، أشادت المشاركات/ون بشكل متكرر بالتشريعات والقوانين الأردنية، وأكدوا على مدى تقدمها وإنجازاتها التي حققت مكاسب كبيرة للمرأة الأردنية، رغم حاجتها للتعديلات، وما تواجهه من تحديات كثيرة على أرض الواقع.

حيث تُظهر بعض الممارسات وجود ثغرات في القانون بحاجة إلى التعديل، « قانون العمل يعتبر من القوانين المتقدمة في المنطقة العربية، بس برضه في مآخذ، ما في نص إنه ممنوع التمييز بين المرأة والرجل في العمل، عم بواجهنا مشاكل تمييز، بس لمن بدنا نتحرك، مفتشي العمل بيحكولك ما في نص قانوني، عل أي أساس مادة قانونية أنا بدي أروح أفتش على هاي المؤسسة إذا كان عندهم مشكلة تمييز،

كلمة تمييز مش مذكورة... إنا بدنا إياها تكون نص صريح واضح ما بين الذكر والأنثى ويعاقب عليه، إنا شغالين على الموضوع وفي مجال للتعديل به» مسؤولة/ مؤسسة حكومية؛ ومن تلك المشاكل مثلاً عدم الإنصاف في الأجور وفي الدورات التدريبية.

كما تتضرر مصالح المرأة من عدم تطبيق القانون، الذي يحل محله عرف المجتمع وقانون عاداته وتقاليد غير البناءة في كثير من الممارسات، فعلى سبيل المثال، فإن حرمانها من حقها القانوني في الملكية وفي حرية الحركة، عامل أساسي في قلة امتلاك المرأة مشروعها الخاص بها، «علشان تاخذ قرض وتعمل مشروع... ما بتمتلك عقار أو حتى نقد باسمها، حتى لو تمتك باسمها ما بتتحكم فيه لأنها امرأة، التحكم يا بإيد زوجها، يا ابنها، يا أخوها يا أبوها... لأنه بيعتبروا إنه المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار... واللي بيعيق امتلاك المرأة لمشروع خاص فيها، خاصة في المحافظات، أكثر إشي هي حرية الحركة، لأنه المجتمعات الصغيرة هاي مش مرغوب إنه المرأة تظل تتحرك، مثلاً هي بتحتاج تجيب بضاعة تروح من القرية إلى أقرب مدينة إليها، ولازم يكون معها واحد ثاني... عنا قوانين مجمدة، من عند الدستور ونازل، هي في صالح المرأة ولكنها مجمدة، هاي القوانين لا تنفذ... هذا الحكي بينعكس على المشاريع كمان» مديرة البرامج والتدريب/ مؤسسة حكومية.

ومن ناحية أخرى، تباينت إجابات النساء المستهدفات في مجموعات التركيز، عند سؤالهن عن حقوقهن الإنسانية، معرفة وتطبيقاً، فبالنسبة للعاطلات عن العمل ولم يتلقين برامج توعية في الجمعية، يبدو أن ليس للقانون والحقوق حضور يلامس الحياة اليومية لهؤلاء النساء الفقيرات، ليتناسب مع عظم معاناتهن؛ بحيث بدى ساذجاً أن تُسأل إحداهن عن حقوقها الإنسانية، وهي تعتقد أنها تعني أبسط حاجات بقائها الإنساني، حيث قالت إحداهن: « يعني إني أعيش زي باقي الناس، أعيش آخذ حقي، يعني في ناس ماكلين وشاربين ولايسين ومتعالجين، يعني الفقير بيموت بقدرش يوصل المستشفى، هذا مش عايش» عاطلة عن العمل/ مجموعة تركيز؛ وقالت أخرى « حقوق الإنسان يعني إنه الفقير يعيش عيشة كريمة ومحترمة بدون بهذلة وبدون استغلال» عاطلة عن العمل/ مجموعة تركيز؛

في حين ارتفع مستوى المعرفة والوعي بدرجة كبيرة لمن إلتحقن ببرامج توعية وتدريب في الجمعية، ويعرفن أن لهن حقوقاً في التعليم والعمل والضمان الاجتماعي والميراث، والحق في إختيار الزوج، وصولاً إلى حقهن في التعبير عن آرائهن والى ما قالت إحداهن « حقوق الإنسان هي احترام كينونة الإنسان، احترام متطلباته... يعو عن ذاته» مستفيدة من التدريب/ مجموعة تركيز، كما ذكر معظمهن أنهن لم

يعلمن عن حقوقهن قبل الالتحاق بالبرنامج، قالت إحداهن « ما كانت عندي توعية أنا، بس لمن دخلت هون بالجمعية صار عندي توعية كتير، أفرقت معي، بعرف حقي، وايش إلي وايش علي... لو إني بعرف الجمعية من قبل ما بصير عندي المشاكل والطلاق، كان صار عندي إرشاد وأعرف حقي، كان كمان ما فرطت في أولادي بكل سهولة، ووقفت ضد أخوي كمان.. واخترت حياتي» مستفيدة من التدريب/ مجموعة تركيز

وفي السياق ذاته، تشابهت إجابات الرجال في مجموعة التركيز، حيث تعني حقوق الإنسان بالنسبة لأحدهم بأنها « إنه له كرامته، له حقوقه وعليه واجبات... حق المعيشة، حق الحياة، حق الشغل» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ وبمجرد سؤال أحدهم عن حقوق المرأة أجاب «عمري ما مديت إيدي على زوجتي، كإنسانة بتوخذ حقوقها الزوجية وكل شي في الملابس وفي المأكل، وبعاملها كإنسانة» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ وقال آخر « حقوق المرأة كمان حريتها، داخل بيتها في شغلها، يعني بتكون زوجتي مثلاً بتشتغل في بيتها، أمنعها إنها تشتغل في بيتها؟! عندها مواكن وعندها كذا، بتشتغل في بيتها عشان برضه تساعد زوجها» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ وقال غيره «المرأة إلها احترامها وإلها حقوقها بالبيت، لو أنا قادر، أدلها وأخليها بالبيت بدون ما تعمل إشي» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ ومن الجدير بالاهتمام ردة فعل أحدهم عند سؤاله (هل حقوق الإنسان هي نفسها حقوق المرأة؟) الذي قال: «لأ طبعاً.. إنه معروف إنها ست بيت، مجال عملها ببيتها، شغلها ببيتها... وأولادها، هاي حقوق المرأة» زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز؛ وهذه الاستجابات لرجال مستوى تعليمهم لم يتعدى مستوى تعليمهم المرحلة الإعدادية، ومن بيئة اجتماعية تتسم بارتفاع مستوى الفقر والبطالة.

1.4. تبشر جهود مؤسسات تنمية معنية بتمكين المرأة:

وذلك بسبب ضعف التنسيق بينها، لنجد الازدواجية والتكرار في البرامج والمشاريع « أكثر من جهة بتشتغل على نفس الموضوع، بدون حتى تنسيق أحياناً، إنت بتشتغلي على موضوع تتفاجئي إنه الجهة الفلانية كمان، لو تعاوننا بخبراتنا يمكن اختصرنا وقت في هذا الموضوع وأنجزنا...إنك تنسقي جهود وطنية في اتجاه معين كتير مشكلة» مسؤولة/ مؤسسة حكومية؛ كما أن أي جهد تشاركي يتطلب بذل الجهد والوقت؛ «اللي دايماً بيعيق، إنه التنسيق والمراسلات والمتابعة عم ياخذ وقت مش طبيعي» مسؤولة/ مؤسسة حكومية.

ويعزى ذلك إلى التنافس على التمويل بين المؤسسات، وجذب اهتمام الجهة المانحة؛ حيث أن « ضعف التمويل بيأثر علينا وبيأثر على مشاريعنا... داخل قطاع منظمات المجتمع المدني، أكبر مشكلة إن المنظمات تتنافس على التمويل... إحنا موسمين في رأيي، يعني بنتجي منظمات دولية اهتمامها مجال العنف ضد المرأة، المنظمات بتعمل تعديل لاهتماماتها ويتشغل على العنف... وفي بتلاقي في بعض المناطق والقرى بتلاقي (3-4) جمعيات بتشتغل نفس الإشي، لو هدول ينسقوا مع بعض!! « مستشارة/ مؤسسة حكومية

كما أن التكلفة عالية بسبب قلة جهود المتابعة لأداء المؤسسات والبرامج والمشاريع المقدمة، وضعف آليات تقييمها، « برامج التدريب بصراحة عم نصرف عليها كثير، في مشاريع تدريب كثير، وفي مبادرات كثير... ما في تقييم للموضوع بصراحة؛ ما بقدر أحكي أديش فعالة، لأنه ما في عنا تقييم، للأسف الشديد...تقييم فعلي وعلمي محايد ما عنا... في تقرير انجازات، بس مش تقييم فعلي لمدى الجدوى، استمرارية أو عدم استمرارية، ما في؛ بعدين التدريب عماله ياخذ مصاري كثير بصراحة، سواء مؤسسات المجتمع المدني اللي عم تاخذ تمويل، والا الحكومة، يعني أنا بدرب وما عندي مشكلة، بس وين؟ شو النتيجة؟ شو انعكاسه على سوق العمل، هذا المفروض اللي نفكر فيه» مسؤولة/ مؤسسة حكومية

وفي سياق المتابعة والتقييم، فإن من أبرز عقبات التمكين الاقتصادي، وجود فجوة بين إقراض المرأة وامتلاكها مشروعها الخاص، حيث تجد ثقافة استغلال المرأة طريقها هنا، ففي حرص بعض المؤسسات على منح المرأة بعض تسهيلات الحصول على قروض أكثر من الرجل، نجد أن « هون مشكلة الأردن...معظم المشاريع اللي بتتبعي قروض باسم المرأة... لأنها هاي قروض مستهدفين فيها المرأة، الزوج يجبر زوجته إنها تاخذ باسمها حتى إنه هو يتصرف بالمبلغ» مساعد مدير/ مؤسسة حكومية/تدريب وإقراض؛ وتؤكد ذلك مديرة البرامج والتدريب في مؤسسة حكومية قائلة « الرجال بحاولوا يستغلوا برامج المرأة لصالحهم، وهون دورنا في متابعة المشروع، وهاي مشكلة، لأنه المتابعة صعبة ومكلفة، ولحنا بنحاول جهننا... ولا مؤسسة إقراضية بتقدر تعمل متابعة، اللي بيحكلك معلوماته مش دقيقة»؛ وهنا تبرز مشكلة المتابعة والتقييم لتلك القروض ومشاريع المرأة.

كما أن عمل المؤسسات بشكل علمي يتطلب إرتكازه على دراسات وبيانات علمية، ويبدو أن هذا القطاع يشكو من قلة البيانات والمعلومات المتوفرة، وضعف التوثيق العلمي للأنشطة والإنجازات، ولكن ظهرت حديثاً بعض المبادرات الوطنية في هذا المجال.

بالإضافة إلى ذلك، ظهرت مشكلة اتباع الأسلوب التقليدي لإدارة بعض المؤسسات وقلة التجديد في برامجها، حيث تؤكد إحدى المشاركات بأن مؤسسات في القطاع النسائي « لسه عم يشتغلوا بعقلية قديمة جداً، يمكن من (50) سنة ما تغيرت!!... كثير متأخر شغلهم، مواضيع معروفة وتوعية بيقدروا ياخذوها من التلفزيون!!... لمن بدنا نتعاون معهم ما عندهم أي آلية بتساعدك... وانه عن طريقهم توصلي للفئات المستهدفة» مديرة البرامج والتدريب/ مؤسسة حكومية.

ورغم ما سبق ذكره، وفي ضوء ما تكرر التأكيد عليه من المشاركات/بن بأن المشاريع المنزلية الصغيرة لا تمكن المرأة، هي فقط تسد حاجات أساسية للأسرة، وما لم تكن الجهود موجهة لشمولية عناصر التمكين في أي مشروع تدريبي وإقراضي، لن تتمكن المرأة في أي اتجاه؛ لذلك نجد أن بعض مؤسسات المجتمع المدني الخبيرة في هذا المجال، أصبحت تتوجه إلى التجديد في برامجها، بما يراعي الشمولية والإبداع؛ « حتى تتمكن المرأة بدني أشغل على التنمية الذاتية والصحية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية، حتى تكون فعلاً ممكنة من جميع الجوانب» وأضافت « وعم نحاول إنه ما ندرّب البنات على أشياء تقليدية كانت زمان، حتى يلاقوا سوق، ونفتح لهم مجالات كيف يسوقوا هاي الأمور... والتدريب بناء على دراسة احتياجات المنطقة ورغبة الفتيات واختياراتهم» مديرة برنامج تمكين/ مؤسسة مجتمع مدني، حيث شملت دوراتهم التدريب على السباكة، وتشتمل صيانة الأجهزة الكهربائية والإلكترونية؛ وكذلك « هلق صرنا نحط باعتبارنا إنه لازم يصير في استدامة للمشروع، وبالتالي أنا لازم أتابعه للنهائية، وتقييمه على مؤشرات أداء، بحيث أعرف مين اللي استمر مشروعها» مديرة برنامج تمكين/ مؤسسة مجتمع مدني

1.5. فجوة مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل:

من حيث التعليم، يرى معظم المشاركات/ون بأن التعليم الجامعي لا يؤهل لمتطلبات سوق العمل المتجددة، وما قد يتوفر في سوق العمل من فرص، تكاد تنحصر في القطاع الخاص بسبب الإشباع الحاصل في سعة التوظيف في القطاع الحكومي، ولكن القطاع الخاص « بده مهارات عالية، ما بيكفي إنه إحنا عنا نسبة متعلمات كثير، طبيعة فرص العمل بالقطاع الخاص ما بتتناسب مع دراسة البنات خريجات الجامعة « مسؤولة/ مؤسسة حكومية

كما تؤكد إحدى المشاركات بأنه من خلال خبرتها الطويلة بالعمل الميداني، وجدت أن «...معظم التخصصات الموجودة في كثير من القرى، تخصص أدبي، ما عندهم ثانوي علمي، ولا تعليم صحي، ما عندهم IT، فكل خريجات هذه القرى وخريجيتها، ذكوراً وإناثاً، يبطلعوا أدبي» مستشارة/مؤسسة حكومية

هذا بالإضافة إلى أن بيئة العمل والخدمات المساندة، تفتقد عوامل الجذب والتسهيلات،

« كل قطاع بالعمل له بيئة، ويمكن الأردني ما يقبل فيها، وما بتكون مناسبة كثير للأردني، للراتب، للبيئة، لإشياء كثيرة، سلامة وصحة مهنية، لازم نشغل على بيئة العمل، كل ما حسنا في بيئة العمل بالتعاون مع القطاع الخاص، كل ما أنا خليتها جذابة لأولاد البلد، إنهم يشغلوا في هذه القطاعات» مسؤولة/ مؤسسة حكومية؛ كما أن « القطاع الخاص إله مشاكله بصراحة، أوقات عمل طويلة، رواتب متدنية أحياناً... ما في أمان وظيفي... ليش كلهم يبحثوا الحكومي، لأنه فيها أمان وظيفي على الأقل، يعني القطاع الحكومي مسيطر عليه بقوانين وأنظمة... وطبيعة الدوام وإجازة الأمومة... وإجازة المدرسة في أشهر الصيف، وهذا القطاع اللي مرغوب أكثر للسنتات، لأنه مرتبط بدورها في المجتمع، فهي أم في المستقبل، وبالتالي عندها دور رعاية البيت والأسرة، وهاي الأدوار بدها شغل يتناسب معها، إذا راحت على القطاع الخاص سيكون ضغط وعبء عالي عليها؛ لها علاقة بالأدوار يعني» مسؤولة/ مؤسسة حكومية

« إذا أنا كإمرأة... لقيت مكان عمل يحترمني، ويحترم أمومي، وفي عندي حضانة، وفي عندي راتب منيح، وعندي تشريعات حامياتي ومدافعة عني، ومواصلاتي مأمنة.. ليش ما أشغل، إيش العائق بيكون، إذا أنا أولادي رح يكونوا محبين ومريبين صح « مديرة النوع الاجتماعي/ مؤسسة حكومية؛ وتبرز هنا الحاجة إلى تفعيل أفضل لخدمات وتسهيلات المرأة الزوجة والأم، التي أكد على أهميتها معظم المشاركين، مثل: حضانات الأطفال، ورياض الأطفال، ساعة الإرضاع، نظام الدوام الجزئي، الدوام المرن، والدوام من المنزل بحسب طبيعة العمل، وغيرها؛ لذلك تتوجه الفتيات للاستفادة من امتيازات عديدة للعمل بالقطاع الحكومي، من حيث الأمان الوظيفي والضمان الاجتماعي والتقاعد، عدد ساعات عمل أقل، وغيرها من خصائص أفضل من القطاع الخاص.

1.6. عقبات ثقافية اجتماعية:

حيث تعد نظرة المجتمع السلبية للمرأة، وضعف الثقة بإمكاناتها وقدرتها على اتخاذ القرار، وتقييد حقها في التملك وحرية الحركة، من أهم العوامل التي تعيق امتلاك المرأة لمشروع خاص فيها في المحافظات، بحسب إحدى المشاركات ممن لها خبرة عملية طويلة في العمل في المناطق النائية؛

مما يؤثر على امتلاك المرأة مشروعها الخاص بها،

« اللي بيعيق امتلاك المرأة لمشروع خاص فيها في المحافظات أكثر إشي هي حرية الحركة، لأنه المجتمعات الصغيرة هاي مش مرغوب إنه المرأة تظل تتحرك، مثلاً هي بتحتاج تجيب بضاعة تروح من القرية إلى أقرب مدينة إلها، ولازم يكون معها واحد ثاني في... ، وهذا بسبب الثقافة الاجتماعية والخوف من رد الفعل، عشان هيك عنا نص المجتمع زي المشلول» مديرة البرامج والتدريب/مؤسسة حكومية؛ بالإضافة إلى ما ذكر سابقاً عن حق الملكية، فإن الحق في حرية الحركة يقع أيضاً من الفجوة بين القانون وتطبيقه.

ولكن هذه الثقافة لا تنحصر في المحافظات، حيث ترددت كثيراً العديد من النساء، من مناطق في عمان الشرقية، قبل خروجهن من المنزل ليذهبن إلى الجمعية القريبة، لأنه « كان الخوف من المجتمع، إنه هاي ليش بتطلع، ليش بتروح، بيراقبوها.. الجيران» مستفيدة تدريب وإقراض/ صاحبة مشروع منزلي/ مجموعة تركيز

كما ذكر الطلبة الجامعيين في مجموعة التركيز، بأن ثقافة العيب، التي يفهموها بأنها (الإشي اللي برفضه المجتمع) وبالتالي ما يكثر الكلام والتعليقات حوله، ستؤثر عليهم عند اختيارهم من فرص العمل المتوفرة في حال لم يجدوا ما يناسب تخصصاتهم، حيث قال أحدهم « مثلاً مستحيل أشتغل إشي بالبناء، الصراحة شو منظري قدام الناس...بدنا ننظر للواقع، شو نظرة زملائي أو المجتمع لي... هاي ثقافة سيئة، أنا ضدها بشكل عام، بس بترغمني» ويبدو أن ثقافة العيب تشكو أيضاً من فجوة النوع الاجتماعي، حيث أنها « أخف للشباب... ما بينظروا له نظرة البنات...إنه ليش بنتك رايحة تشتغل بالمحل الفلاني...بيصيروا يعايروا الأب» طالبة جامعية/مجموعة تركيز

ونجد أن تأثير تلك الثقافة يقل بوجود الحاجة المادية « إذا أهلي محتاجين... بتبطلي تهتمي بحكي الناس» طالبة جامعية/ مجموعة تركيز؛ وأنه في « الظروف الاقتصادية هلق صار الرجل هو بيدور على شغل لمرته» مسؤولة/ مؤسسة حكومية.

ويظهر ذلك بشكل كبير عندما تضطر المرأة للعمل في مهن تتطلب التأخر ليلاً أو في فندق؛ التي يضطر الزوج لأن يقبل تحت ضغط الحاجة الشديدة؛ ومنهن من قالت « كان صعب إقناعه، عشان حكي الناس.. إنه اللي بنتشغل بالليل أبصر وين بتروح!» مستفيدة/مشروع ازدهار

كما يسهم في ذلك، وجود قصص نجاح تثبت فيها المرأة قدراتها وتعزز بها ثقتها بنفسها، مما ينعكس على الآخرين من حوله، وأن ضغوط المجتمع والأسرة على المرأة تقل « لئن يصير يبجي ربح على

المشروع، وقتنيها زوجها ببيصر أكثر واحد متشجع...وقصدص نجاح المرأة غوت كثير من مفاهيم مجتمعات بعيدة كثير عن عمان» مديرة البرامج والتدريب/مؤسسة حكومية.

« عنا مشاريع خاصة للمناطق النائبة بالذات، وهاي المشاريع كثير غوت بعقلية الناس في فكرة إنه البننت تشتغل أو ما تشتغل...أنا شفت التغيير اللي صار على البنات...الشخصية اختلفت تماماً...صاروا أهاليهم يثقوا فيهم...صار في تغيير، وفي بنات دعموا أسرهم، وهذا الإشي أسرهم قروه، في بنات كثير كانوا بصرفوا على إخوانهم وخواتهم في الجامعة، وفي بنات هم كملوا جامعة « مسؤولة/مؤسسة حكومية » أخذت قرض وبتشتغل بالخياطة... على الوضع اللي إحنا فيه، قالت بدي أساعدك وأعينك وأعين نفسي... سعيد إنها وقفت معي وما تركتني، ولولا هذا الوضع ما بخليها تشتغل، بخليها ست بيت، بريحها أكثر وأكثر بخليها تهتم لنفسها ولأولادها، بدلها طول ما الله معطيني... الحياة هي اللي بتحكم...طبعا بتحز في نفسي إنه مرتي، يعني لازم أنا أكون، أنا كنت أقيم وأحط...عازز علي كرجل إنه أنا عاجز هسه عن العمل، وهي قاعدة بتعمل وكذا «زوج مستفيدة/ مجموعة تركيز

1.7. انعكاسات الأزمات السياسية والاقتصادية:

تؤثر الأزمات السياسية والاقتصادية سلباً على التمكين الاقتصادي للمرأة من عدة نواحي، منها حرص الجهات المانحة المرأة وتردها بمنح التمويل لحين استقرار الوضع، مما أثر على التمويل المتوفر للمشاريع الصغيرة والصغرى، التي تستفي منها المرأة بالدرجة الأولى، كما تؤثر على النساء صاحبات الأعمال الصغيرة، من حيث « مثلاً كثير من السيدات اللي فاتحين محلات صغيرة بيبيعوا قطع ملابس، أو لها دكانة، هدول المحلات بينافسوا شركات ملابس كبيرة اللي عملت تنزيلات هائلة، وبتقدر تتحمل لأنه رأس مال الشركات هذه عالية، بينما محلات السيدات اللي رأس مالها قليل، وغالباً اضطروا يغلقوا...والمرأة كانت أكثر الفئات تعرضاً للتسريح من العمل لأنه غالباً مش مرتبطة كثير بالضمان الاجتماعي ويتأمن طبي» مستشارة/ مؤسسة حكومية

وعلى سعيد آخر، فإن تلك الأزمات لا تؤثر سلباً على مشاركة المرأة الاقتصادية بسبب قلة فرص العمل، والتنافس عليها بين الجنسين فقط، بل تقلل من فرصها بالزواج، حيث يسود بين الشباب البحث عن زوجات عاملات لتساعدهم في الالتزامات الأسرية.

2. الفرص

نفس ملاحظة [f22]:
العقبات

من الفرص الممكن انتهازها لتحقيق العدالة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة تلك المرتبطة بما تحقق من مكاسب وتحسينات في واقع المرأة الأردنية اليوم، كنقاط قوة تحسب للمجتمع الأردني، وتلك الفرص الداعمة لها، ومنها على سبيل المثال:

- وجود الإرادة السياسية الداعمة لقضايا المرأة؛ « في دعم سياسي للتغيير... في قرار إنه لازم ندعم المرأة » مسؤولة/ مؤسسة حكومية
- المرونة النسبية للبيئة التشريعية في الأردن، ولن كانت عملية تعديل القوانين تحتاج لوقت وجهد « في قراءة مستمرة للقوانين وتعديل، لأنه إنت مع الممارسة، فالقوانين هي مش منزلة « مسؤولة/ مؤسسة حكومية
- الاستفادة من الانتشار الكمي والنوعي الواسع للمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ومنظمات مجتمع مدني ذات المصداقية والثقة عند المواطنين في المجتمعات المحلية.
- استثمار قصص النجاح في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، سواء على مستوى المؤسسات وأهمية تحفيز التنافس الصحي والإبداع بينها، ومستوى الأفراد وأثره في تغيير الثقافة السائدة.
- استثمار قصص نجاح النساء، وإبراز مدى جدوى التعامل معهن، خاصة في مجال خدمات التدريب والقروض، حيث أثبتت المرأة جديتها في ذلك، « المرأة عندها جدية بالسداد، وجدية حتى بإنشاء المشروع أكثر من الرجال...وكانوا يعطوا أهمية لحضور الدورات التدريبية أكثر من الرجال، هاي أعطتنا مؤشر حتى نزيد ونركز على موضوع تمكين المرأة، تمكين الستات في مجالنا مع مشاريع صغيرة ومتوسطة ومنتاهية الصغر» مساعد مدير/ مؤسسة حكومية/تدريب وإقراض؛ وهو يعتقد أن السبب في ذلك لأسباب عدة «أول شيء أخلاقياً هي البداية، عند المرأة بيكون التزام، وبدها تسدد، ثاني إشي، إنه في خوف من الإجراءات القانونية» مؤكداً بعد ذلك بأن «نسبة نجاح المرأة أعلى طبعاً من الرجل»
- وجود توجهات وطنية ودولية، باعتماد معايير المسؤولية الاجتماعية عند تصنيف المؤسسات والشركات، ومؤشرات للأداء الاجتماعي الذي يشمل قياس سياسات النوع الاجتماعي وتطبيقها.

- التزامات الأردن بالمواثيق والاتفاقيات الدولية، التي تشكل قوة دافعة نحو تحقيق حقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين، من حيث أنه « عم بترجمها بالتشريعات والسياسات...فريق العمل القانوني دائما سيكونوا حريصين على إدماج الاتفاقيات الدولية، وخاصة البنود المتفق عليها وما عليها أي تحفظ، ويتم إدماجها في عملية تحديث التشريعات ويتم التوعية بها، والتدريب عليها» مستشارة/ مؤسسة حكومية؛ بالإضافة إلى حرص الأردن على أن يحقق تقدم وإنجازات تسطر في تقارير الأمم المتحدة الدورية، ويعكس التزاماته بها؛ « إنا بنعتمد إنه مطلوب من الأردن تقارير دولية... بعض الاتفاقيات مثل سيداو وغيرها، في تقارير دورية لازم تطلع، هاي تدفع وتضغط باتجاه إنه يصير تغيير في الموضوع» مسؤولة/ مؤسسة حكومية
- اهتمام المؤسسات الأجنبية المانحة بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي، التي تجعل من إدراجها في البرامج والمشاريع شرطاً للتمويل.

3. أولويات الإصلاح

تعددت جهات نظر المشاركات/ين وآرائهم حول أولويات الإصلاح نحو تحقيق تمكين اقتصادي فاعل للمرأة، بحسب خبراتهم العملية والحياتية، ولكنها تتمحور في معظمها حول النقاط التالية:

الحفاظ على مكاسب المرأة من خلال نشر الوعي حولها، وتفعيلها في واقع المرأة؛ ومتابعة تطبيق التشريعات، مثل البدء بالتسهيلات الممنوحة للمرأة في قانون العمل من الحضانات وغيرها.

إدماج نساء أكثر في مواقع صنع القرار ورسم السياسات، ووضع البرامج الوطنية، من خلال نظام الكوتا مثل بعض الدول المتقدمة بحسب إحدى المشاركات التي ترى أن من الأولوية البدء بالأسهل والأسرع في التحقيق، « بدها قرارات حكومية وسهلة، مش تغيير ثقافة ولا تغيير قوانين... بس إنه أخط السنوات في مواقع صناعة القرار...وضعهم ولو بالكوتا، لأنه دول متقدمة لجأت للكوتا في مجالس إدارة الشركات» مستشارة/ مؤسسة حكومية

النظرة الشمولية عند التعامل مع التمكين الاقتصادي، الذي يعني بذل الجهود بشكل مواز مع التمكين الذاتي والصحي والقانوني والاجتماعي والسياسي، ويعني مراعاة كافة شرائح النساء في كافة فئاتها، وفي الريف والمدينة والبادية، المرأة المزارعة، المرأة صاحبة شركة، المرأة المتعلمة وغير المتعلمة، المرأة التي ترأس أسرة، وغيرها لأنه « التمكين الاقتصادي مش محور لحاله منفرد، بيتأثر بالتمكين السياسي، بيتأثر بالتمكين الاجتماعي، بيتأثر بالتعليم...» مستشارة/ مؤسسة حكومية

الاهتمام بتجديد النظام التعليمي، وأهمية تخطيط الموارد البشرية وتأهيلها في ضوء المستجدات؛ واستحداث تخصصات في التعليم العالي والمهني، أقرب إلى واقع التطبيق والميدان في سوق العمل. وتشجيع المبادرات الوطنية، التي تسهم في تعزيز مخرجات التعليم، من خلال عقد دورات متقدمة لإعادة تدريب وتأهيل متخصصين. تحسين بيئة العمل وتشريعاته، وتحسين آليات التفتيش الفعال.

استحداث مستمر لفرص العمل، التي تتميز بالأمان الوظيفي، وتراعي أدوار المرأة المتعددة. تكثيف الجهود البحثية والإعلامية والمؤسسية في سبيل تنقية الثقافة والموروثات المجتمعية، من المقولات والمعتقدات والاتجاهات السلبية المؤثرة في إعاقة تحقيق العدالة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة، ومن المفاهيم المغلوطة المستندة إلى فهم خاطيء للشرعية الإسلامية.

استحداث هيئة مستقلة متخصصة بعمليات المتابعة والتقييم، وعلى أسس علمية ومعايير ومؤشرات مدروسة، وذلك من أجل:

متابعة عمل المؤسسات التنموية المعنية بتمكين المرأة، وتقييم مسارها وإنجازاتها، وخلق جو تنافسي صحي للإبداع والتقدم، نحو تحقيق الأهداف الوطنية حول تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً.

قياس تأثير البرامج والمشاريع والإقراض في تحقيق المرجو منها، ومدى فاعليتها في تغيير وضع المرأة المستهدفة إلى الأفضل.

ج- المساعدة في تركيز الجهود نحو مزيد من التخصص في تقسيم العمل المؤسسي.

تخصيص هيئة مستقلة لتنظيم قطاع الإقراض في الأردن، ومراقبة النشاط الإقراضي وتنسيقه، وكذلك المتابعة والتقييم الدوري العلمي له.

« إبراز السيدات اللواتي حققن إنجازات في مجال التمكين الاقتصادي، في مجال الارتقاء بأسرهن، والارتقاء في مهنتهن كسيدات أعمال، نسلط الضوء عليهن» مستشارة/ مؤسسة حكومية، وهنا يبرز أهمية أن يأخذ الإعلام دوره في إظهار قصص النجاح لهؤلاء السيدات في كافة المواقع.

تعزيز التعاون النسائي من حيث عمل تشبيك مهني أي «... (نساء لدعم النساء)، نساء يدعموا بعض، سيدات الأعمال يدعموا بعض، المزارعات يدعموا بعض، وهكذا تدعم صاحبات المهنة مهنتهن» مستشارة/ مؤسسة حكومية

التوجه إلى تعزيز فرص استثمار القطاع الخاص في المحافظات والمناطق البعيدة عن العاصمة عمان، بعد حصول الإشباع في سعة التوظيف في القطاع الحكومي.

توفير قاعدة احصاءات ومعلومات عن قطاع العمل غير المنظم، وآليات احتساب قيمته في الاقتصاد الوطني.

توجيه الجهود المؤسسية، توعوية وتدريبية، إلى جعل الرجل شريكاً أساسياً في التعامل مع قضايا المرأة والأسرة وحل مشكلاتهما، والعمل على تمكين الرجل في سبيل تنمية أسرته.

الجزء الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

لا شك أن الأردن حقق في العقود الأخيرة إنجازات مهمة في تطور مكانة المرأة الأردنية في جميع المجالات، وذلك لوجود إرادة سياسية عليا مؤمنة بذلك، فضلاً عن الخطط والبرامج للمؤسسات الرسمية في هذا الإطار، بالإضافة إلى الجهود المستمرة والهادفة للهيئات النسائية، في ظل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والتي تسعى لإعداد البرامج والخطط، والدراسات لتعديل القوانين المتعلقة بإحقاق حقوق المرأة الأردنية، وعموماً، فإن السلطة السياسية، والمتمثلة ببرامج وسياسات الحكومات تحرص على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مجال حقوق الإنسان، وفي مجال حماية الحقوق الاقتصادية

للمرأة، وتحقيق التمكين الاقتصادي لها. استناداً إلى الالتزام الدولي للأردن، المنبثق من مصادقته على المواثيق والمعاهدات الدولية.

وقد تحقق التطور في مجال المساواة، ابتداءً من التعديلات التي تمت على قوانين متعددة، تضمنت أحكام جديدة خاصة بحقوق المرأة.

بالإضافة إلى وصولها إلى مواقع صنع القرار ومشاركتها الفاعلة في المجال الاقتصادي، سواء في القطاع العام أو الخاص.

ومن أهم الإنجازات على مستوى القوانين في مجال حقوق الإنسان ومشاركتها السياسية تخصيص 12 مقعد للمرأة في مجلس النواب، وبما لا يقل عن نسبة 20% في المجالس البلدية.

إلا أنه تبقى الحاجة موجودة لتعديل بعض التشريعات لإزالة التمييز ضد المرأة ومن ذلك قانون الضمان الاجتماعي، وقانون الجنسية وقانون التقاعد.

ومن المساهمات الملموسة والفاعلة في التصدي للعنف ضد المرأة، إصدار قانون الحماية من العنف الأسري، واتخاذ التدابير اللازمة للتصدي لهذه القضية من خلال إنشاء غرف خاصة في المحاكم لقضايا الأسرة.

وفي إطار السياسات والاستراتيجيات، فإن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ومن خلال الاستراتيجية الوطنية لها، تقوم بدور هام وبارز في الأردن لتطوير مكانة المرأة الأردنية، من خلال وضع البرامج وتنفيذ الخطط المستندة إلى محاورها المتعددة ومنها محور تعزيز مشاركة المرأة في الحياة العامة، والتمكين الاقتصادي.

وفي مجال التمكين الاقتصادي نفذت المؤسسات الحكومية، مبادرات وبرامج، أساسها تحقيق المساواة بين الجنسين، ومن ذلك تخصيص موازنات تراعى بمقتضاها النوع الاجتماعي، كما هي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي، إلا أنه تبقى الحاجة قائمة لدعم موارد وقدرات الدولة، كون هناك نقص واضح في إمكانيات وموارد الدولة.

وفي مجال توفير القروض، ظهر توجه في زيادة الموارد المخصصة للنساء مع وجود الطموح لزيادتها. وقد قامت المؤسسات الرسمية بإيجاد آليات للتعاون مع المؤسسات غير الحكومية، لتقوم بدور الوسيط لتأمين القروض للنساء.

ومن جانب آخر، ولتنفيذ الأجندة الوطنية الهادفة على تعزيز مشاركة المرأة في المجال السياسي والاقتصادي، فإن هناك تفعيل واضح لمبدأ التشبيك والبرامج المشتركة بين المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني، من خلال وضع الخطط للقضايا المطروحة وتنفيذ البرامج المشتركة، وتقديم الاقتراحات اللازمة لتعديل الثغرات في القوانين.

وفي الوقت الذي تمت فيه التعديلات على القوانين لصالح المرأة الأردنية، تبقى هناك ضرورة لإجراء تعديلات أخرى بما ينسجم مع الاتفاقيات الدولية، كما يلزم لاتخاذ تدابير مناسبة بإطار التحفظات القائمة على مواد في اتفاقية سيداو.

التوصيات:

إن قضية المرأة من القضايا الاقتصادية في التنمية المستدامة بكافة مجالاتها، مما يستوجب مع هذا الوضع توسيع فرص الخيار أمام النساء وتقليل التباين بين أوضاع النساء والرجال، وإزالة الفجوة بين الجنسين، من خلال ما يلي:

تعزيز مشاركة المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة، بإتاحة الفرصة لها للوصول إلى مواقع صنع القرار عامةً والقرار الاقتصادي على وجه الخصوص.

أهمية تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة بنسب تحقق لها العدالة وتضمن زيادة مشاركتها في الحياة العامة.

مراعاة التطور المستمر للاستراتيجيات والخطط والسياسات المتعلقة بتمكين المرأة.

استمرارية إجراء التعديلات اللازمة على التشريعات القانونية، لإزالة التمييز ضد المرأة وبما يتفق مع الاتفاقيات الدولية.

إزالة الفجوة بين النظرية والتطبيق، وذلك بمتابعة الالتزام بتطبيق القوانين، ومثال ذلك مراقبة أصحاب العمل بالتزامهم بأحكام القانون، بمنح الامتيازات والحقوق المكتسبة للعاملة.

متابعة تنفيذ السياسات والمبادرات والاستراتيجيات، المتعلقة بتمكين المرأة في المجال السياسي والمجال الاقتصادي.

تفعيل دور الإعلام بما يخص حقوق المرأة الإنسانية، وقضية العنف ضد المرأة.

التوعية بأهمية تطبيق الاتفاقيات الدولية لإحقاق حقوق المرأة.

الاستمرار في برامج تدريب وتأهيل المرأة العاملة في القطاع العام والقطاع الخاص، بالإضافة إلى تنوع مهارات المرأة ببرامج تدريب مسؤولة لدخول المرأة مجالات غير تقليدية.

تفعيل برامج التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار برامج مكافحة الفقر والموازنات الصادرة عنها.

تكثيف برامج التوعية بحقوق المرأة، للإسراع في إجراء التغييرات الجوهرية في الصورة النمطية للمرأة.

مراعاة المشاريع بشكل فاعل لاحتياجات المرأة، للاستفادة من الخطط التنموية والوصول إلى الموارد المتاحة.

مساعدة صاحبة المشروع على التحكم بجودة الإنتاج من خلال برامج تدريبية مكثفة بالتسويق.

المشاركة الفاعلة والجادة للمرأة في اللجان المتخصصة لوضع الخطط وتنفيذها، حتى يتم توزيع ثمرات التنمية بشكل عادل.

الاستمرار في التعاون المؤسسي الفني والمادي بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، والقطاع الخاص لتنفيذ البرامج المعدة للمرأة.

ضرورة تفعيل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مسألة قضايا المرأة.

أهمية إجراء تغيير على المستوى المؤسسي، بحيث تكون حساسة للنوع الاجتماعي.

إدماج قضايا النوع الاجتماعي بشكل أكبر، في مجال التخطيط ووضع الموازنات على أساس النوع الاقتصادي.

تكثيف البرامج الهادفة لتغيير الثقافة المجتمعية السائدة بسبب البناء المجتمعي للنوع الاجتماعي وتوزيع الأدوار، والمتعلقة بتنازل المرأة عن حقها في الميراث.



