

السيدة نهى زائدة
الأمينة العامة المساعدة للسياسات والبرامج،
اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة

عرض التجربة الوطنية : الأردن

تأسست اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كآلية وطنية للنهوض بوضع المرأة في الأردن بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 3382 في 21 نوفمبر عام 1992 وبرئاسة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة وعضوية الوزراء المعنيين وممثلي مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص، وذلك من منطلق التزام الأردن بالنهوض بأوضاع المرأة وتعزيز مشاركتها في تحقيق التنمية المستدامة وتأكيداً على تنفيذه لتعهداته الوطنية والعربية والدولية. وقد قرر مجلس الوزراء بتاريخ 21 سبتمبر 1996 اعتبار اللجنة المرجع لدى جميع الجهات الرسمية وممثلاً للمملكة في كل ما يتعلق بالأنشطة النسائية وشؤون المرأة، حيث تتلخص المهام والمسؤوليات المكلفة بها اللجنة في محاور العمل الرئيسية التالية :

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

الرؤية : مواطنة متساوية وفاعلة في مجتمع تسوده العدالة وتكافؤ الفرص لتحقيق تنمية وطنية مستدامة

الرسالة : الارتقاء بواقع المرأة في الأردن والحفاظ على مكتسباتها وتجذير ثقافة مجتمعية إيجابية وبيئة وطنية داعمة لدورها من خلال اتباع منهجية تشاركية مع كافة الجهات المعنية.

الأهداف الاستراتيجية

- 1- توفير البيئة الداعمة لتمكين المرأة سياسياً وتعزيز مشاركتها الفاعلة في الحياة العامة.
 - 2- تعزيز البيئة الداعمة لمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وضمان تكافؤ الفرص الاقتصادية.
 - 3- مناهضة التمييز والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتحقيق العدالة الاجتماعية وتمكين المرأة اجتماعياً.
 - 4- إدماج النوع الاجتماعي في التشريعات والسياسات والخطط والبرامج والموازنات الوطنية.
 - 5- مأسسة آليات المتابعة والتقييم والرصد وتنفيذ الأردن لالتزاماته الوطنية والإقليمية والدولية.
 - 6- ضمان استدامة اللجنة وتطوير قدراتها المؤسسية والإدارية.
- جاء مركز الأردن في الفجوة الجندرية العالمية 134 من بين 144 دولة في عام 2016. وبالرغم من أن الأردن قد شارف على إغلاق الفجوة الجندرية في التعليم والصحة، وحقق تقدماً في مشاركة المرأة السياسية خاصة في المجالس المنتخبة إلا أن مؤشر الفرص والمشاركة الاقتصادية قد تراجع ليصل إلى 138 من بين 144 دولة.
 - ورغم تأثير تداعيات الأحداث التي عصفت بالمنطقة منذ عام 2011 على الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في الأردن، إلا أن الصعوبات التي تواجه الوصول للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعود إلى تحديات تمتد إلى ما قبل ذلك بعقود.
 - حقق الأردن إنجازاً في تعديل بعض التشريعات مثل :

- تعديلات قانون العقوبات لعام 2017 بإلغاء المادة 308 من القانون والتي تتيح للمغتصب الإفلات من العقاب بزواجه من الضحية، وتعديل المادة 98 بحيث يستثنى مرتكبي الجرائم بداعي الشرف من الاستفادة من العذر المخفف المرتبط بالجرائم الواقعة في سورة الغضب.
- صدور نظام صندوق تسليف النفقة رقم 48 لسنة 2015 والذي يعجل في تنفيذ النفقة المحكوم بها للزوجة والأطفال وكبار السن والمستحقين عند تعذر تنفيذها.
- صدور نظام دور إيواء المعرضات للخطر رقم 171 لسنة 2016.
- صدور نظام العمل المرن لعام 2017.
- تعديل قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2017 بما يضمن منع التمييز ضد ذوي الإعاقة خاصة الفتيات.
- تعديل قانون الحماية من العنف الأسري لعام 2017 لتحقيق حماية أفضل للنساء من العنف الأسري.
- انخفضت نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن من 16 % في العام 2010 إلى 12.6 % في العام 2016
- تراجع مركز الأردن في مستوى الدخل الى المركز 142 من 144 دولة، وقد بلغ معدل دخل الفرد للإناث \$3587 مقابل \$18831 للذكور في عام 2015 ولا زال مسح الأجور يبين فجوة تصل إلى 37,8 % ما بين الذكور والإناث.
- تشير آخر تقارير دائرة الإحصاءات العامة للربع الأول من عام 2017 :
 - نسبة البطالة بين الإناث وصلت الى 33 % مقابل 13.9 % بين الذكور لنفس الفترة، مما يجعل معدل البطالة في عام 2017 يصل الى 18.2 % وهذه مستويات قياسية لمعدل البطالة في الأردن.

- معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (قوة العمل منسوبة إلى السكان 15 سنة فأكثر) في الربع الأول من هذا العام بلغ 18.3 % للإناث مقابل 63.0 % للذكور وللمملكة بلغ 40.5 %، وهذا ارتفاع عن الأعوام السابقة.

- تتركز نسبة المتعطلين حسب المستوى التعليمي بين الإناث من حملة البكالوريوس فأعلى، وقد وصلت إلى 53.9 % مقارنة بـ 20.1 % بين الذكور.

- تشكل النساء المشتغلات بأجر ما نسبته 93.5 % مقارنة مع 80.1 % للذكور وغالبيتهم يعملن في القطاع العام، وبالتالي فإن صاحبات الأعمال أو من يعملن لحسابهن الخاص يشكلن نسبة ضئيلة جدا تقل عن 6 % من مجموع النساء المشتغلات مقابل ما يقارب 94 % للذكور.

عوامل رئيسية تؤثر على المشاركة الاقتصادية للمرأة :

- دخول المرأة الأردنية لسوق العمل يتركز بشكل أساسي في قطاعي الصحة والتعليم، وأدى ذلك لاستمرار حصرهن في الطبيعة التقليدية لأدوارهن والتي لم تؤدي بالتالي لتغييرات بنيوية في الأسرة الأردنية، مما يتطلب مراجعة لمخرجات التعليم بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل وتشجيع النساء على التخصصات الأكاديمية غير التقليدية والتعليم المهني ومراجعة مناهج التعليم لتغيير الصورة النمطية لطبيعة دور المرأة في المجتمع.

- يمكن اعتبار أن من أهم التحديات التي تواجه المرأة في العمل تحديدا في القطاع الخاص وتؤدي إلى انسحابها تتمثل في وجود جدوى اقتصادية حقيقية من خروج المرأة للعمل بحيث تكون العائد المادي للعمل تساوي على الأقل تكلفته، حيث يجب المقاربة ما بين الجدوى المادية من عمل المرأة خارج المنزل وما يرتبط بذلك من ضرورة العمل على قضايا الفجوة في الأجور بين الجنسين وتركز عمل النساء في القطاعات والوظائف التي تنخفض فيها إنتاجية العمل ومستوى الأجور (التعليم والصحة والخدمات الإدارية)، وبين أعباء العائلة والأسرة التي

لا يتقاسمها الرجل وما يرتبط بذلك من ضرورة العمل على تغيير الثقافة النمطية حول الأدوار الجندرية وإيجاد بيئة صديقة لعمل النساء في القطاع الخاص.

■ حقق الأردن إنجازات في المشاركة السياسية تتمثل في :

- صدور قانون الانتخاب لمجلس النواب لسنة 2016 والذي رفع حصة المقاعد المخصصة للنساء من 10 % الى 11.5 %، وقد وصلت نسبة النساء في مجلسي- النواب والأعيان إلى 15.4 % عام 2016.

- صدور قانون اللامركزية لعام 2015 والذي خصص للنساء ضمن نسبة 10 % من المقاعد المنتخبة إضافة إلى ثلث المقاعد المخصصة للتعيين والتي تبلغ 15 % من كامل المقاعد المخصصة لمجالس المحافظات، ويخصص قانون البلديات 25 % من المقاعد في المجالس البلدية للنساء، وعليه وصلت نسبة النساء في مجالس المحافظات والبلديات والمحليات وفقاً للانتخابات الأخيرة في شهر آب 2017 إلى 28.8 %، حيث حصلت النساء على 32 % في المجالس المحلية و 42.7 % في البلديات و 12 % في المحافظات.

■ بشكل عام يسعى الأردن لتحقيق نسبة 30 % في مشاركة المرأة السياسية في جميع مواقع صنع القرار بحلول 2030، ولكن حالياً وفي ظل تحسن مشاركة المرأة في البرلمان والسلطات المحلية في الأردن، نأمل في المرحلة القادمة أن يكون صوت المنظمات النسوية مسموعاً أكثر من قبل السلطات المعنية، لأن تمكين النساء أصبح ضرورة ارتبطت بتحقيق تنمية وطنية مستدامة وضمان وصول مكتسبات التنمية لكافة مكونات المجتمع سواء على المستوى الوطني أو المحلي، بحيث " لا يترك أحد في الخلف "، وهو الشعار الذي تبناه قادة العالم لتحقيق هذه التنمية المستدامة بحلول عام 2030.

■ بموجب دراسة في عام 2015 لوزارة تطوير القطاع العام بلغ عدد الإناث في دوائر قطاع الخدمة المدنية، (92,522) موظفة، شكّل ما نسبته (44.95 %) من إجمالي عدد الموظفين

البالغ (205,825) موظفاً، وإذا ما تم استثناء وزارتي التربية والتعليم والصحة من بيانات الدراسة، فإن النسبة تنخفض إلى (24.24 %).

- حسب الفئة الوظيفية كانت أدنى نسبة للإناث في وظائف (الفئة العليا/ المجموعة الثانية ومن في سويتهم)، حيث شكّن ما نسبته (6.88 %)، والتي تشمل وظائف (أمين عام/ مدير عام/ رئيس هيئة/ محافظ/ مفوض/ عضو مجلس مفوضين/ مستشار فئة عليا). في حين أن أعلى نسبة للإناث كانت في الفئة (الثانية)، حيث شكّن ما نسبته (55.64 %).

الفئة	ذكور	إناث	المجموع	نسبة الإناث	نسبة الذكور
وزارة التربية والتعليم	44,586	59,165	103,751	57.03 %	42.97 %
وزارة الصحة	14,011	15,849	29,860	53.08 %	46.92 %
باقي الدوائر الحكومية	54,706	17,508	72,214	24.24 %	75.76 %
المجموع	113,303	92,522	205,825	44.95 %	55.05 %

- حسب المستوى الوظيفي كانت أدنى نسبة للإناث لمن يشغلن وظيفة بمستوى (مساعد أمين عام/ مساعد مدير عام)، حيث شكّن ما نسبته (4.35 %)، بينما كانت النسبة الأعلى في المستويات الوظيفية الأدنى (مستوى موظف)، حيث شكّن ما نسبته (46.22 %).

المرأة وسوق العمل في الأردن

المستوى	ذكور	إناث	المجموع	نسبة الإناث	نسبة الذكور
أمين عام/مدير عام/رئيس هيئة/محافظ	127	7	134	% 5.22	% 94.78
مفوض/عضو مجلس مفوضين/مستشار فئة عليا	49	6	55	% 10.91	% 89.09
مساعد أمين عام/مساعد مدير عام/مدير إدارة	527	38	565	% 6.73	% 93.27
مدير مديرية	2,984	2,199	5,183	% 42.43	% 57.57
رئيس قسم	5,103	1,717	6,820	% 25.18	% 74.82
رئيس شعبة	2,044	500	2,544	% 19.65	% 80.35
موظف	102,469	88,055	190,524	% 46.22	% 53.78
المجموع	113,303	92,522	205,825	% 44.95	% 55.05

مواجهة تحديات انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل تتطلب :

- إزالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة في التشريعات الأردنية بما يتوافق مع التزامات الأردن الدولية، لأن التمييز التشريعي يكرس الدور التقليدي للمرأة والثقافة المجتمعية التي تميز ضدها ويعتبرها مواطنة من الدرجة الثانية منقوصة الحقوق بالمقارنة مع الرجل الأردني، حيث تركز النقاش حول تعديل قانون العمل وقانون الشركات وضريبة الدخل

والإجراءات المتعلقة بضمان حصول النساء على الإرث، والقدرة على التصرف الكامل بالملكات، والوصول للموارد المالية المختلفة، والوصول إلى مواقع صنع القرار.

- حملة وطنية لمواجهة التنميط الثقافي لدور المرأة والرجل في الأسرة وسوق العمل، فمن الضروري أن يغير المجتمع نظره لمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، مما يتطلب رفع الوعي لدى الإعلام والمؤسسات الدينية ومراجعة مخرجات التعليم بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل وتشجيع النساء على التخصصات الأكاديمية غير التقليدية والتعليم المهني، وكذلك مراجعة مناهج التعليم لتغيير الصورة النمطية لطبيعة دور المرأة في المجتمع.

- تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص وتبني مجموعة من الحزم التحفيزية التي تشجع القطاع الخاص على توفير بيئة صديقة لعمل المرأة وخلق فرص العمل اللائقة وفرص العمل المرن، مع الأخذ بعين الاعتبار تعزيز قدرة النساء العاملات في القطاع غير المنظم على الانتقال إلى القطاع المنظم، وكذلك توفير البنية التحتية اللازمة لتسهيل وصول المرأة إلى فرص العمل المتوفرة.

شكرا لحسن استماعكم.