



اللجنة الوزارية لتمكين المرأة



رؤية التحديث الاقتصادي

إطلاق الإمكانيات لبناء المستقبل

# تمكين المرأة

## في رؤية التحديث الاقتصادي

ملخص تنفيذي



## فهرس المحتويات

2	المقدمة
5	تقييم وضع مشاركة النساء بسوق العمل
13	تمكين المرأة برؤية التحديث الاقتصادي - القطاعات الواعدة لدمج مشاركة المرأة الاقتصادية
29	القطاعات الاقتصادية التي تشارك بها المرأة على مستوى المحافظات
32	مقترح استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي
36	المبادرات الاستراتيجية لتمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي
38	الالتزام الأوسع لبناء الشراكات
39	المتابعة والتقييم

## المقدمة

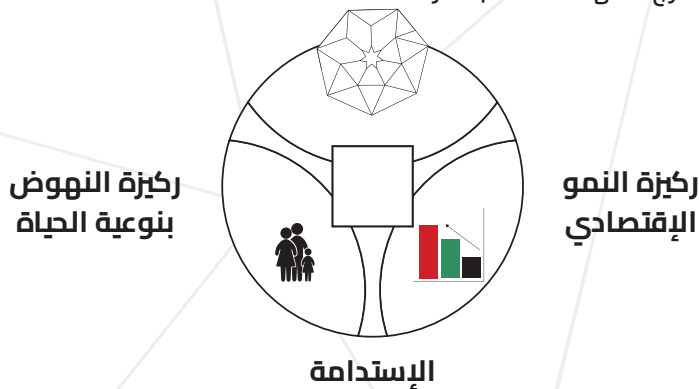
تقدّم هذه الاستراتيجية تصوراً لتمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي والتي تدعو إلى اتخاذ مبادرات في المجالات التالية: إجراءات فعالة في مجال السياسات لسد الثغرات التشريعية وتوفير الحماية القانونية، وثقافة وبيئة عمل داعمة، والحصول على رعاية جيدة للأطفال، وتوفير وسائل نقل آمنة. تشير هذه الاستراتيجية إلى وجود فرص كبيرة في الاقتصاد الرقمي والأعمال التجارية والصناعات؛ ولكن دون اتخاذ التدابير المناسبة لتحقيق المساواة بين الجنسين وسد الفجوة الرقمية والشمول المالي، يمكن أن تصبح هذه الفرص عائقاً آخر. وتالياً سيتم استعراض تفاصيل العمل التي خرجت بوضع استراتيجية مراعية لمنظور النوع الاجتماعي. ويتضمن ذلك ملخصاً عن وضع المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي، تقييم حالة مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى مقترح استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي (القطاعات الواعدة).

## المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي

هذا العام هو عام محوري لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين الفتيات والنساء، إنّه العام الذي تم فيه إطلاق رؤية جديدة للتحديث الاقتصادي على المستوى الوطني، والوقت الذي نحتاجه لوضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قلب الرؤية لتمكين النساء وضمان مشاركتهنّ الفاعلة في سوق العمل، إذ أنّ النسب المنخفضة لمشاركة المرأة في القوى العاملة ليس له سبب واحد؛ ولكن يجب تحليله برهته، مع مراعاة جميع المستويات الاجتماعية والتشريعية والسياسية والاقتصادية والهيكلية.

وكما أكدّ جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم في رسالته يوم 30 كانون الثاني 2022، إلى أبناء الوطن وبناته، عن ملامح المستقبل المنشود قائلاً: "نريده مستقبلاً مشرقاً نعزّز فيه أمننا واستقرارنا، ونمضي خلاله في مسيرة البناء إلى آفاق أوسع من التميز والإنجاز والإبداع، نريده مستقبلاً نستعيد فيه صدارتنا في التعليم، وننهض فيه باقتصادنا، وتزداد فيه قدرات قطاعنا العام وفاعليته، ويزدهر فيه قطاعنا الخاص، فتزداد الفرص على مستوى متكافئ، ونواجه الفقر والبطالة بكل عزم، ونحدّ من عدم المساواة، وينطلق شبابنا في آفاق الريادة والابتكار". وتابع جلالاته بقوله: "نريده مستقبلاً عنوانه التميز، وجوهره الإبداع، مستقبلاً منفتحاً على التغيير والتطور، يستوعب الأفكار الجديدة، ويحتضن التنوع، ويوسّع قاعدة قواسمنا المشتركة، لنبقى رمزاً للتسامح والإيثار."

تتمحور رؤية التحديث الاقتصادي للمملكة حول شعار "مستقبل أفضل"، وتقوم على ركيزتين إستراتيجيتين: النمو المتسارع من خلال إطلاق كامل الإمكانيات الاقتصادية، والنهوض بنوعية الحياة للمواطنين لضمان مستقبل أفضل، وتتشارك الركيزتان بخصوصية الاستدامة. إذ أنّ ضمناً يجب أن يشمل هذا المستقبل جميع المواطنين والمواطنات. وشملت الرؤية خريطة طريق لثمانية محركات ستدفع عجلة التنفيذ قُدماً، وقُسم كلّ محركٍ إلى قطاعات محدّدة لتفعيل التنفيذ. في المجمل، هناك 35 قطاعاً رئيساً وفرعياً تندرج تحتها 366 مبادرة.



القطاعات	366 مبادرة	35 قطاعاً	8 محركات للتنفيذ
التعدين   الصناعات الكيماوية   الصناعات الدوائية   الصناعات الهندسية   صناعة الميكات   الصناعات الغذائية   الزراعة والأمن الغذائي   الخدمات اللوجستية	104	9	الصناعات عالية القيمة
خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات   الصناعات الإبداعية   الرعاية الصحية   الخدمات المالية   التجارة   النقل	85	8	الخدمات المستقبلية
السياحة الثقافية والطبيعية   السياحة العلاجية والاستشفائية   السياحة الدينية   مواقع إنتاج الأفلام	25	2	الأردن وجهة عالمية
التعليم (تنمية الطفولة المبكرة   التعليم الأساسي والثانوي   التعليم العالي   التعليم والتدريب المهني والتقني)   البيانات   البحث والتطوير والابتكار   ريادة الأعمال والشركات الناشئة	85	8	الريادة والإبداع
الطاقة   المياه	18	2	الموارد المستدامة
الاستثمار المحلي والأجنبي المباشر   مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص   المشاريع الكبرى	16	1	الاستثمار
الاقتصاد الأخضر   القطاعات الاقتصادية الخضراء   الحياة الخضراء	20	3	بيئة مستدامة
التنمية الحضرية   جودة الحياة	13	2	نوعية الحياة

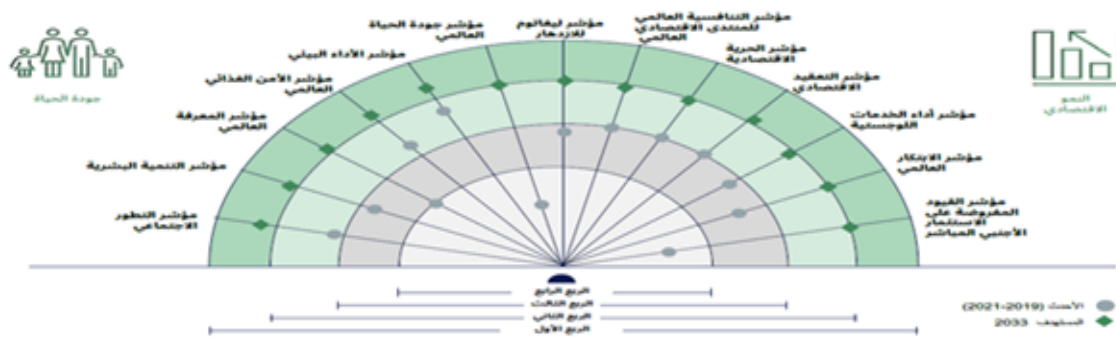
وعند مراجعة رؤية التحديث الاقتصادي باستخدام مؤشرات النوع الاجتماعي، أي مقدار استثمار الرؤية في تحقيق التكافؤ بين الجنسين بالمشاركة الاقتصادية وتمكين المرأة، تبين أن ذلك لم يكن هدفاً أساسياً بالرؤية أو هدفاً هاماً؛ إذ لم يتم ذكر المرأة في أي من المبادرات والأهداف القطاعية باستثناء مبادرة الصناعات التحويلية. كذلك كان هناك شبه غياب كامل لذوات الإعاقة واللاجئين.

## أين وردت المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي



ومن القلفت للانتباه، أن الرؤية ذكرت المؤشرات الدولية الرئيسية المستهدفة ومنها المؤشرات العالمية التي تقيس الفجوة بين الجنسين، ولكن تم حذف المؤشرات المتعلقة بالمرأة من قائمة المؤشرات العالمية التي سيتم تتبعها من ضمن إطار مؤشرات المتابعة والتقييم. وكذلك لم يتم إدراج تحليل كافي لوضع المرأة في القطاعات ضمن وثيقة رؤية القطاعات لعام 2033، وخريطة الطريق للفترة 2022-2033، ومع أنه تم ذكر عدد قليل من نسب مشاركة الإناث في بعض القطاعات، ولكن لم يتم إدراج أي مقترحات للاستجابة للنسب المتدنية لمشاركة المرأة التي تم ذكرها ضمن وصف واقع الحال بهذه القطاعات لسدّ الفجوة بنسب العمالة بالقطاع بين الذكور والإناث.

## المؤشرات الدولية الرئيسية المستهدفة والتي سيتم تتبعها ضمن عملية تنفيذ الرؤية



إذاً الهدف من تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي هو سدّ الفجوة بعملية صياغة الرؤية وهو نابع من إدراك أن النهج المتبع برؤية التحديث الاقتصادي بصيغتها الحالية، بعدم دمج تمكين المرأة في صلب الأهداف الأساسية للرؤية، لن يسفر عن تغيير حقيقي في وضع المرأة، وأن التغيير المنشود يتجاوز مشاركة المرأة بأعداد متساوية كـمستفيدة من المبادرات، ويدعو هذا إلى اعتماد نهج مزدوج لتضييق الفجوات بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية من خلال تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في جميع عوامل التمكين والمبادرات والمشاريع، وعلى جميع مستويات محركات وقطاعات الخطة من جهة، ومن جهة أخرى، طرح مبادرات محددة الأهداف تستهدف المرأة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

والمنهجية التي تم اعتمادها لدمج تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي هنا نتجت عن إجراء استعراض شامل لوثيقة الرؤية والبيانات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة عن حالة المرأة في القطاعات الرئيسية، وعقد سلسلة من حلقات العمل لممثلي القطاعات العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني، وعدد من الاجتماعات والمشاورات الفردية مع الخبراء/الخبيرات، والفرق الوطنية العاملة على وضع خطط تنفيذية قطاعية للرؤية.

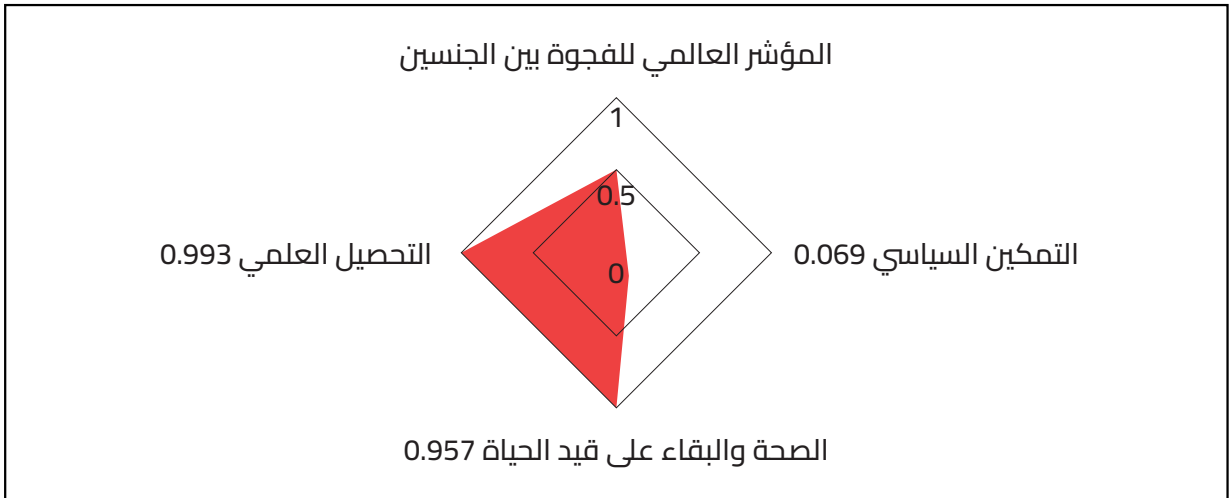
وكان دمج تمكين المرأة برؤية التحديث الاقتصادي حاجة وطنية ملحة إذ لا تزال مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن من بين أدنى المعدلات في العالم، ويعمل 14% فقط من الإناث مقابل 54% من الذكور. كما ارتفعت نسبة الغير ناشطات اقتصادياً إلى 86.0% مقابل 46.0% من الذكور. ونتيجة لهذه النسب، كان التوزيع النسبي للعاملين الأردنيين المؤمن عليهم بالضمان الاجتماعي، 28.7% من الإناث فقط، مقابل 71.3% من الذكور.

وإذا نظرنا إلى القوى البشرية 15 سنة فأكثر (ناشط اقتصاديا + غير نشطة اقتصاديا من الأردنيين/الأردنيات)، فلقد كانت الأعداد متقاربة إذ بلغت 2,656,929 للذكور مقابل 2,655,548 للإناث. ولكن المفارقة أن 1,114,578 من الذكور يعملون مقابل 257,354 فقط من الإناث، أي أن 2,398,194 من الإناث غير ناشطات اقتصادياً. وإذا أردنا أن نأخذ بعين الاعتبار العاملات فقط بدون المتعطلات، واللّاتي يشكلن ما نسبته 4.3% أو 114,308 لأصبحت النسبة الفعلية للعاملات 9.7% فقط، (يعرّف المتعطلين بأنهم الأفراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر ولا يعملون حالياً، ويبحثون عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة لمسح العمالة والبطالة، ومستعدين للبدء بالعمل والرّاغيين فيه والقادرين عليه).

## تقييم وضع مشاركة النساء بسوق العمل

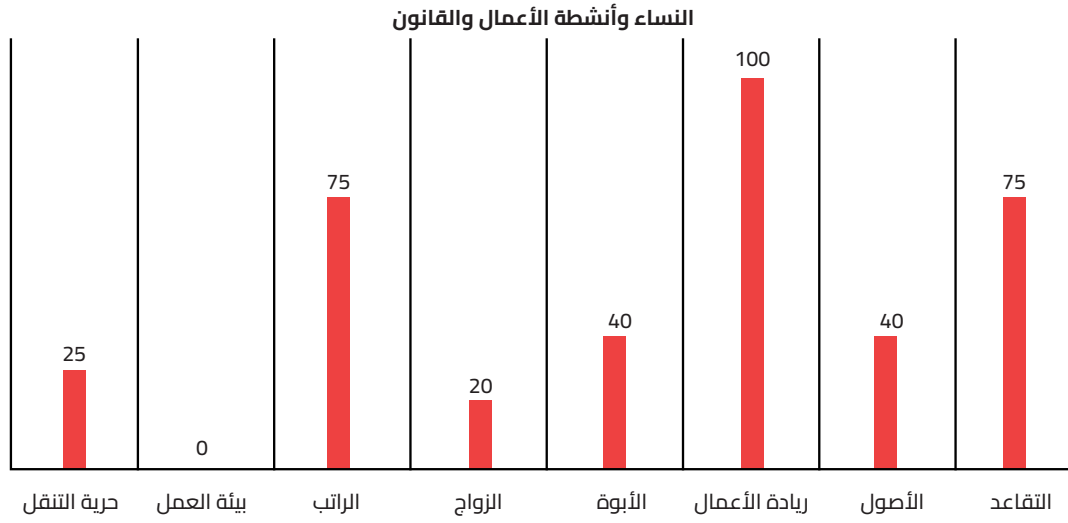
على الرغم من انخفاض مستويات المشاركة الاقتصادية للنساء في بلدان أخرى داخل المنطقة العربية، وفي حين احتل الأردن المرتبة 125 من بين 146 دولة تم تصنيفها في تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين من حيث المشاركة الاقتصادية والفرص ككل كما يبين الشكل رقم (1)، كان تصنيف الأردن بمرتبة 145 من 146 شملها التصنيف بمؤشر "معدل المشاركة في القوى العاملة" (0.216%)، أي ثاني أدنى نسبة مشاركة في العالم بعد إيران، كما يشير التقرير.

الشكل رقم (1): المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين



المصدر: تقرير الفجوة بين الجنسين، منتدى الاقتصاد العالمي 2022.

ويحدد تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الصادر عن البنك الدولي لعام 2022 أوجه القصور القانونية في الأردن فيما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية للمرأة المتصلة بضمان المساواة في الأجور، وساعات العمل، والوصول إلى الوظائف والصناعات، والعنف المنزلي، وإجازة الأمومة والأبوة، وحماية العاملات الحوامل من الفصل من العمل، وحظر التمييز في الحصول على الائتمان على أساس نوع الجنس، وتقيس مؤشرات التقرير التمييز الصريح في القانون والحقوق القانونية، حيث حصل الأردن على نسبة 46.9% من الحقوق المتعلقة بالأعمال والحقوق القانونية، كما يبين الشكل رقم (2):

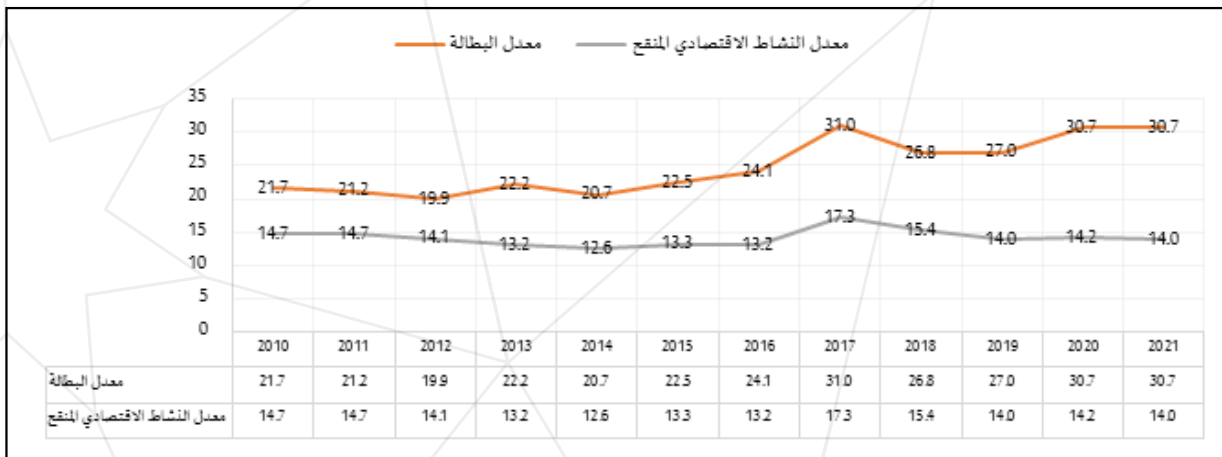


المصدر: تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2022، البنك الدولي.

وبالمثل، ووفقًا لتقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، عندما يتم تقييم التنمية البشرية من منظور النوع الاجتماعي، هناك ارتفاع كبير في عدم المساواة بين النساء والرجال من حيث التنمية البشرية إذ تكون قيمة التنمية البشرية للإناث 0.663، مقابل 0.748 للذكور، مع أن الأردن احتل المرتبة 102 على مستوى العالم من أصل 189 دولة، وقيمة 0.720 على مؤشر التنمية البشرية، وبالنسبة لمدى التقدّم المُحرز في تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات" فينتين أنه يتعين بذل المزيد من الجهود لتحقيق الأهداف المرجوة: إذ كانت النسبة المئوية للمقاعد التي تشغلها النساء في البرلمان 15.4% لعام 2022، و نسبة المقاعد التي تشغلها في الحكومات المحلية 27.80%، و نسبتها في المناصب الوزارية 9.1%.

وتواجه النساء في الأردن الراغبات في المشاركة في سوق العمل معدلات بطالة مرتفعة، وتبلغ نسبة البطالة بين الإناث 30.7% مقابل 22.4% للذكور. وتعتبر معدلات البطالة بين الإناث الأردنيات مرتفعة، فخلال الفترة ما بين 2010-2021، لم ينخفض هذا المعدل عن حوالي 20%، كما يبين الشكل رقم (3):

الشكل رقم (3): معدل البطالة ومعدل النشاط الاقتصادي المنقح للأردنيات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر خلال السنوات (2010-2021)

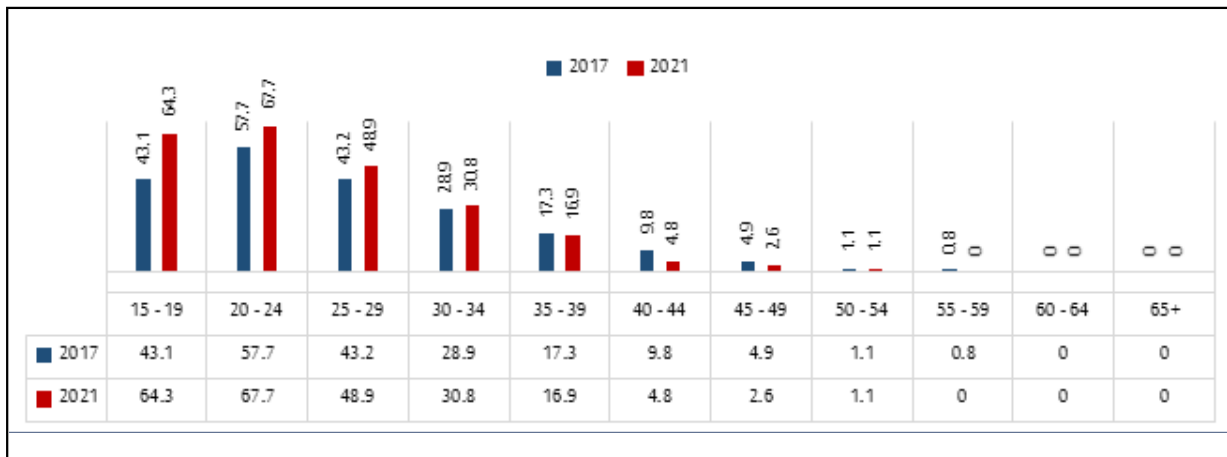


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021).

والتحدي الأخطري كمن فيما يعرف باسم "مفارقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، فعلى الرغم من أن النساء متعلّقات تعليمياً عالياً، إلا أنّ التعليم لا يؤدي إلى فرص عمل أفضل للنساء. فكلما زاد المستوى التعليمي، زادت نسب البطالة بين الإناث، ولقد كان هناك ارتفاع واضح بمعدلات البطالة بين حملة البكالوريوس فأكثر وصلت إلى 34.6% للإناث مقابل 24% للذكور لعام 2021، و81.1% من النساء الأردنيات اللاتي أعمارهنّ 15 سنة فأكثر، واللّاتي يحملن درجة البكالوريوس أو أعلى، عاطلات عن العمل مقابل 27.5% من الذكور في نفس الفئة العمرية الحاصلين على درجة البكالوريوس أو أعلى، وكان أعلى معدل للبطالة بين الإناث اللّاتي مستواهنّ التعليمي تلمذه مهنية وبمعدل 66.5%، كما كانت نسب البطالة 25.9% للإناث في مستوى دبلوم متوسط، و25.1% في الماجستير لعام 2021.

والمفارقة الأخرى هو أنه مع تزايد حصول النساء الأصغر سناً على مزيد من التعليم، فإن معدلات المشاركة في القوى العاملة في فئة الشباب متوقع أن تكون أعلى بكثير، وفي بعض البلدان الأخرى، شكل نمط من المشاركة المتزايدة بشكل حاد بين الفئات العمرية الأصغر سناً بداية تحول بين الأجيال تشارك فيه النساء الأصغر سناً بدرجة أكبر في سوق العمل وتترك فيه الأجيال الأكبر سناً يبطء العمل، ولكن في الأردن كان معدّل البطالة بين الإناث 67.7% في الفئة العمرية 20-24 عاماً، و48.9% في الفئة العمرية 25-29 عاماً، كما كان هناك ارتفاع في نسب البطالة بالفئات العمرية التي ممكن أن تكون مُنتجة، حيث أن نسب البطالة في الفئة العمرية 30-34 وصلت إلى 30.8%، كما يبين الشكل رقم (4):

الشكل رقم (4): معدل البطالة للأردنيات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر حسب الفئة العمرية، خلال السنوات 2017-2021

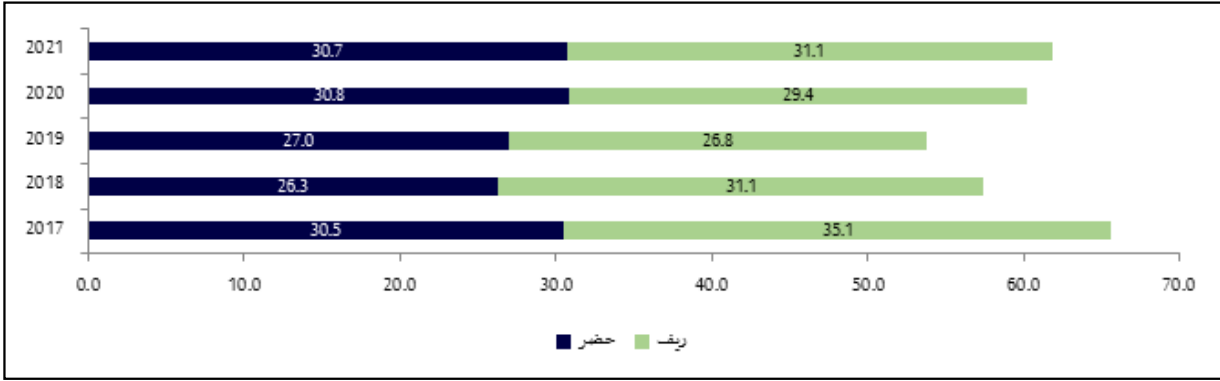


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات إحصاءات المرأة الأردنية.

وعند تحليل واقع مشاركة المرأة في الاقتصاد، هناك حاجة ماسة لأخذ الأوجه المتعددة لعدم المساواة والتقاطعات بينها بعين الاعتبار، فلا تشكل المرأة مجموعة واحدة متجانسة من النساء، ومن خلال اعتماد تحليل واقع الحال فقط على نوع الجنس باعتباره العامل الأكثر أهمية، فإنه لا يعكس واقع وتجارب مختلف فئات النساء ولذلك، فإن فهم التقاطع للفئات المختلفة من النساء مهم جداً من أجل تطوير استجابة تأخذ في الاعتبار علاقات القوة والفروقات الاجتماعية والاقتصادية، وتحقق أقصى قدر من الفعالية والوصول، ومن الضروري فهم الشكل الخاص لعدم المساواة الذي يواجهه المرأة اللاجئة أو الفقيرة أو ذوات الإعاقة، أو النساء اللّاتي ترأسن أسرهنّ في سوق العمل، والنساء العاملات بالقطاع الغير منظم فعلى سبيل المثال: كانت معدلات البطالة بين الإناث متقاربة، وذلك حسب أماكن تواجدهنّ حسب الحضر (30.7%) والريف (31.1%)، كما يبين الشكل رقم (5):



الشكل رقم (5): معدل البطالة للأردنيات اللاتي أعمارهنّ 15 سنة فأكثر حسب الحضر والريف للسنوات 2017-2021



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات إحصاءات المرأة الأردنية.

وبلغت نسبة الإناث الفقيرات من مجموع الفقراء، 51.4% مقابل 48.6% للذكور بعام 2010 (آخر أرقام معلنه). كما أن 48% من إجمالي العمالة في الاقتصاد الأردني هي عمالة غير رسمية ومنهم 56.8% إناث و25.6% منهم يعملون في المهن الأولية، وهي مهن ذات دخل محدود ومن الصعب تنفيذها عن بُعد، ممّا يهدد استمرارية المُشغلات بها فيخسرن مصدر دخلهنّ. واتجهت أعداد العاملات من المنزل إلى الارتفاع عام 2018، ثم انخفضت بنسبة 54.8% سنة 2020 على الرغم من صدور نظام العمل القرن، وكان هناك بطالة كاملة للإناث اللاتي يرأسن أسرهنّ ضمن الفئة العمرية (20-24) وصلت إلى (100%)، وبمعدل 36.8% للإناث في الفئة العمرية (25-29). كما كان هناك بطالة بمعدل 29.8% في الفئة العمرية (30-34) عاماً، وتعتبر الإناث اللاتي يرأسن أسرهنّ ومُستواهنّ التعليمي تلمذة مهنية فتعطلات بشكل كامل، أمّا الإناث اللاتي مستواهنّ التعليمي ابتدائي ويرأسن أسرهنّ، فكان معدل البطالة بينهن 24.4%، تلاها الإناث في المستوى التعليمي أساسي بمعدل 14.1%، وفي مستوى البكالوريوس 12.3%.

وكذلك بلغت نسبة المُشغلات من ذوات الإعاقة في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر 7.7% فيما بلغت نسبة المُتعطلات 9.9%. ولا تزال اللاجئات يواجهنّ حواجز كبيرة تُعيق وصولهنّ إلى العمل المدفوع الأجر، فبالرغم من صدور الميثاق الأردني لعام 2016 الذي هدف إلى تسهيل انخراطهنّ في سوق العمل، عن طريق زيادة التصاريح، إلا أن نسبة تصاريح العمل الممنوحة للإناث لم تمثل سوى 5% من مجمل التصاريح الممنوحة في عام 2019 (7,000 تصريح للإناث من أصل 153,000 تصريح).

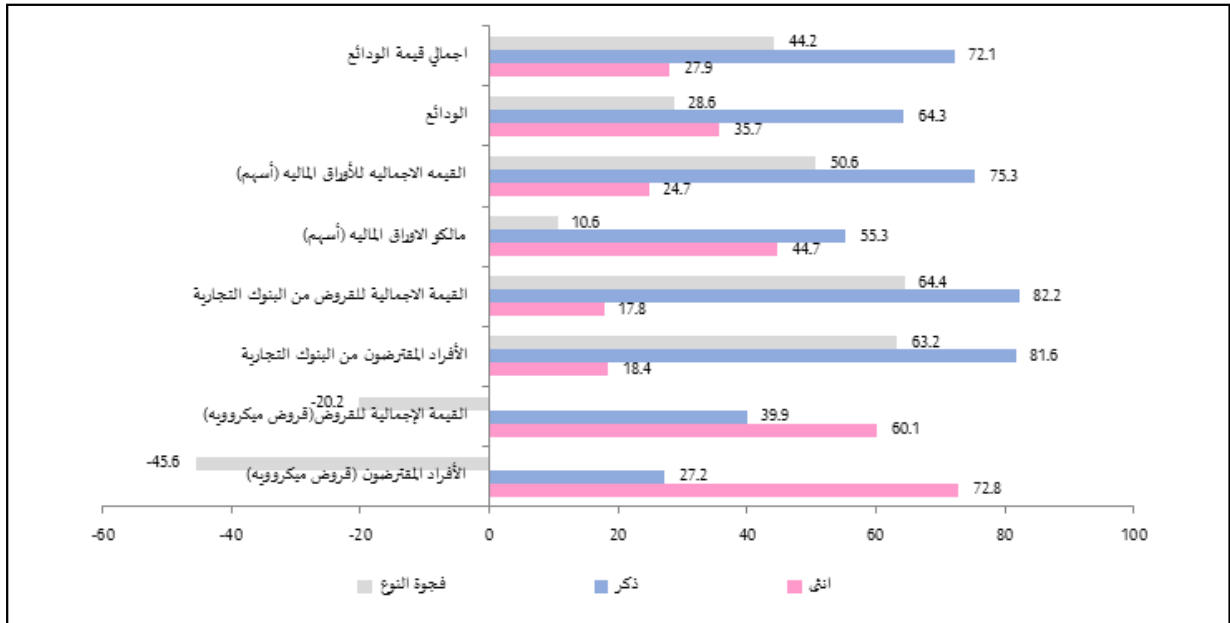
## القيود المفروضة على مشاركة المرأة في القوى العاملة

تشكل الإناث في الأردن حوالي 47.1% أي 5,203 مليون نسمة من المجموع الكلي للسكان البالغ 11,057 مليون نسمة وذلك حسب تقديرات دائرة الإحصاءات العامة لنهاية عام 2021. وبلغت نسبة الإناث اللاتي يعتبرنّ ضمن قوة العمل في الفئة العمرية (15-64) 60.6% من المجموع الكلي للإناث. وتركز ثلثي الإناث في المملكة في محافظات العاصمة وإربد والزرقاء لتبلغ النسبة 74.7%، وبشكل يتوافق مع التوزيع الكلي للسكان.

يمثل ضعف الطلب على العمالة، العائق الرئيسي أمام الحصول على عمل مُربح للنساء، كما يشكل ببطء خلق فرص العمل لها، عائقاً رئيسياً أمام زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد، وإلى جانب عدم الاستقرار بالمنطقة العربية والأزمات الاقتصادية الأخيرة وتبعات جائحة كورونا، لم يتمكن نمو العمالة من التعلُّب على الوتيرة السريعة للنمو الديموغرافي ويترتب على ذلك استمرار ارتفاع معدل البطالة -لا سيما- بين الرجال والنساء وعلوّه على ذلك، وفي سياق التباطؤ الاقتصادي، والقيود المالية، والأزمة المرتبطة بالصراع في المنطقة، قد يستمر ضعف الطلب على العمالة في تقييد الفرص الاقتصادية للنساء في المستقبل، وهناك أيضاً الافتقار إلى مراكز رعاية الأطفال الكافية بأسعار معقولة، والافتقار إلى وسائل النقل العام الآمنة، والقوانين والتفضيلات المجتمعية للرجال، التي تؤدي إلى حصولهم على الوظائف القليلة المتاحة. وعلوّه على ذلك، فإن الزواج والأطفال يقللان بشكل كبير من احتمال عمل المرأة ضمن هذه المعوقات.

وتواجه النساء حواجز إضافية تتعلق بالأعراف الاجتماعية، والقيود القانونية، وإخفاقات السوق. وهناك عدة عوامل لها آثار غير متناسبة على قدرة المرأة على المشاركة الفعالة في سوق العمل، بما في ذلك محدودية الوصول إلى رأس المال (البشري والمادي والمالي) أكثر من الرجل كما بين الشكل رقم (6) والذي يظهر تدني نسب وصول المرأة إلى الأصول المالية وارتفاع نسب القروض التي تأخذها مقارنة بالرجل، وكانت نسبة الإناث المُتمتلكات للأوراق المالية (أسهم) 24.7% مقابل 75.3% للذكور من القيمة الإجمالية لعام 2021، وإجمالي قيمة الودائع للإناث 27.9% مقابل 72.1% للذكور، والمقترضون قروض ميكروية شكلوا 72.8% من الإناث مقابل 27.2% للذكور.

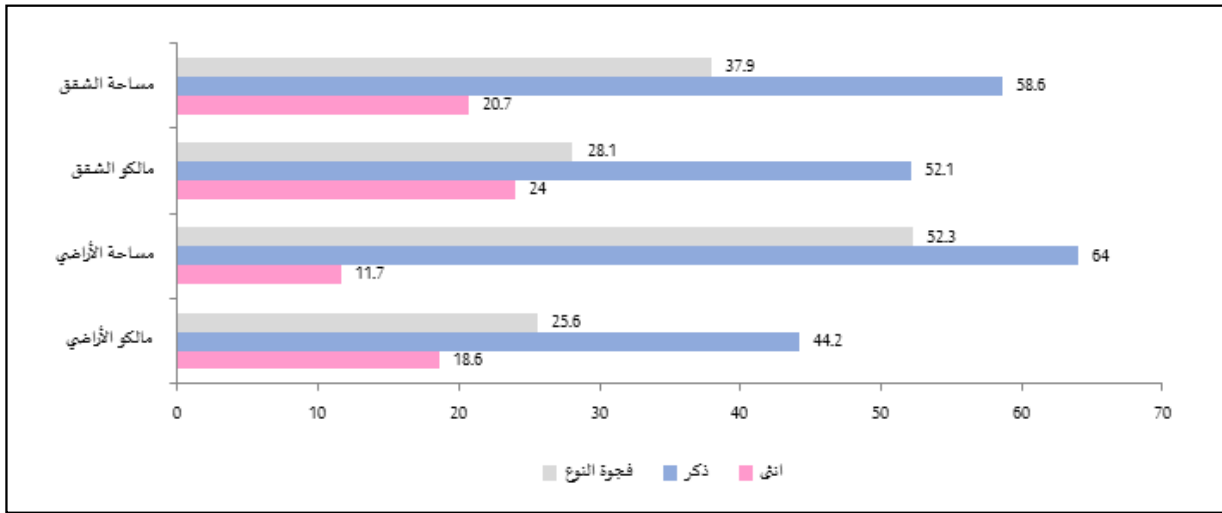
الشكل رقم (6): الفجوة بين الجنسين في رأس المال المالي



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، إحصاءات النوع الاجتماعي- مؤشرات جنديرية، البيانات لعام 2021

وكذلك تدني نسب ملكيتها للعقارات والأصول المادية كما بين الشكل رقم (7)، فهناك فجوة كبيرة لصالح الذكور في الملكية المستقلة للأراضي بلغت 25.6%، والفجوة لصالح الذكور بلغت 28.1% للملكية المستقلة للشقق السكنية لعام 2021، بالإضافة إلى الفجوة لصالح الذكور من حيث مساحة الأراضي المملوكة، إذ بلغت 52.3% والفجوة لصالح الذكور من حيث مساحة الشقق السكنية المملوكة التي بلغت 37.9% لعام 2021.

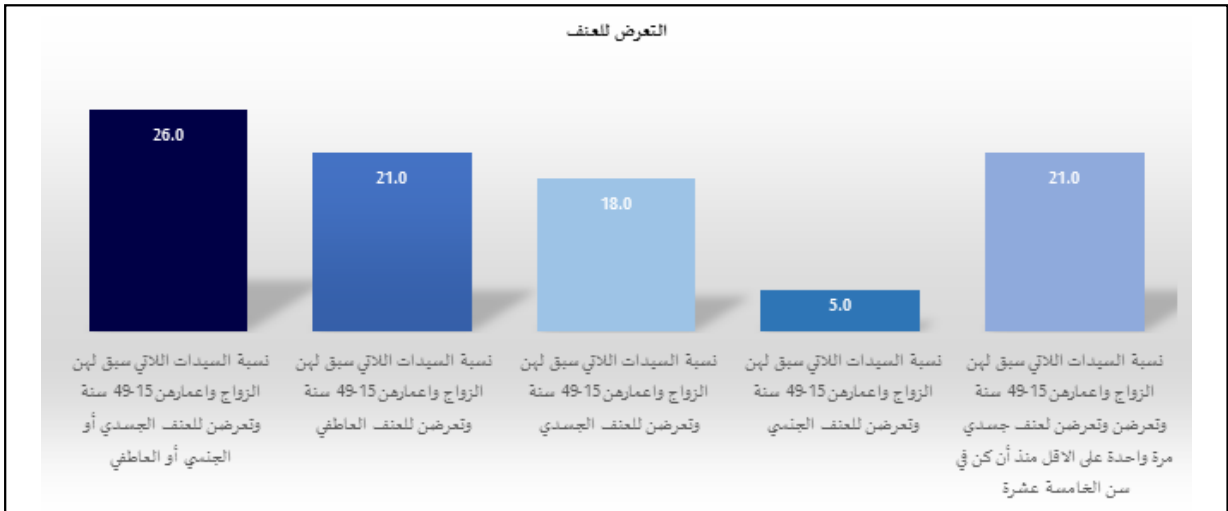
الشكل رقم (7): الفجوة بين الجنسين في ملكية الأصول



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، إحصاءات النوع الاجتماعي - مؤشرات جندرية، البيانات لعام 2021

وتواجه الشباب والفتيات حواجز أثناء تطويرهنّ لرأس المال البشري اللازم لدخول سوق العمل، فعلى الرغم من أن الفتيات يحصلنّ على بداية متساوية مع الفتيان من حيث الالتحاق بالمدارس في سن مبكرة، وكذلك بالنسبة لإكمال التعليم، إلا أنّ الفجوات بين الجنسين المرتبطة ببعض مجالات الدراسة قد تتشكل بدورها وفقاً لتوقعات المجتمع، وحقق الأردن تقدماً في خفض معدل الأمية ليبلغ 4.9% للأردنيين الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر، وبفارق 4.9 نقطة مئوية لصالح الذكور (2.5% للذكور و7.4% للإناث) وذلك حسب نتائج مسح قوة العمل لعام 2021، كما كانت نسبة الإناث في مرحلة التعليم الثانوي 16.5% أعلى من الذكور (14.6%) أي بفارق 1.9 نقطة مئوية لصالح الإناث، وتقاربت النسب ما بين الجنسين في مرحلة البكالوريوس فأعلى لتبلغ 18.7% للإناث و18.6% للذكور.

وبالإضافة إلى ذلك، هناك عدة حواجز تمنع المرأة من دخول سوق العمل والبقاء فيه، فالتحرّش في مكان العمل وفي وسائل النقل العام أمر شائع، ممّا يمنع العديد من النساء من الوصول إلى الفرص الاقتصادية، وغالباً ما تتأثر النساء الأكثر فقراً بشكل غير متناسب، لأنهنّ الأكثر اعتماداً على وسائل النقل العام، وكما تبين دراسة مجموعة البنك الدولي، حوالي 1 من كل 3 نساء تعرضنّ للتحرّش اللفظي في الأماكن العامة، وتعرضت واحدة من كل 10 نساء للتحرّش البدني. وتعرض النساء والفتيات ذوات الإعاقة إلى أشكال مختلفة من العنف مثل: العنف الأسري والجسدي والجنسي والعزل القسري من الأسرة، كما أنّ 71,7% من النساء والفتيات ذوات الإعاقة يفتقرنّ إلى وجود نظام الحماية من العنف الموجهّ ضدّهنّ، بالإضافة إلى أن مرافق القضاء والمحاكم تواجه ضعفاً في التهيئة البيئية لذوات الإعاقة وإمكانية الوصول، وثلت اللابجئات في الأردن قد تعرضنّ للعنف الجسدي في حياتهنّ، وأنّ 52% منهنّ تعرضنّ للإيذاء العاطفي من قبل الأزواج في أغلب الأحيان، كما أفاد تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصادر عام 2018 بشأن تحليل واقع النزوح، ويبين الشكل رقم (8) نسب العنف الموجه ضد الإناث:



المصدر: مسح السكان والصحة الأسرية في الأردن للأعوام 2017-2018 الصادر في آذار 2019.

◀ **التعرض للعنف:** تعرضت 21% من السيدات اللاتي سبق لهن الزواج وأعمارهن 15-49 سنة لعنف جسدي مرة واحدة على الأقل منذ أن كن في سن الخامسة عشر، و2% تعرضن لعنف جسدي أثناء الحمل.

◀ **العنف من قبل القرين:** تعرض 26% من السيدات اللاتي سبق لهن الزواج وأعمارهن 15-49 سنة للعنف الجسدي أو الجنسي أو العاطفي، وقد تعرضت 21% من السيدات إلى العنف العاطفي، و18% للعنف الجسدي، و5% للعنف الجنسي.

◀ **البحث عن المساعدة:** بحثت واحدة من كل خمس سيدات فقط (19%) اللاتي سبق لهن التعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي أو الجنسي عن المساعدة لوقف العنف، في حين أن ثلثهن لم يقمن بالبحث عن مساعدة أو إعلام أي أحد حول العنف الذي تعرضن له.

◀ **التعليم:** كانت السيدات ذوات التعليم العالي (14%) أقل عرضة للعنف الجسدي منذ سن الخامسة عشرة مقارنة بالسيدات الأقل تعليماً (22% أو أكثر).

◀ **حسب المحافظات:** تراوحت نسبة السيدات اللاتي تعرضن للعنف الجسدي منذ سن الخامسة عشرة من 6% في الكرك إلى 31% في الزرقاء.

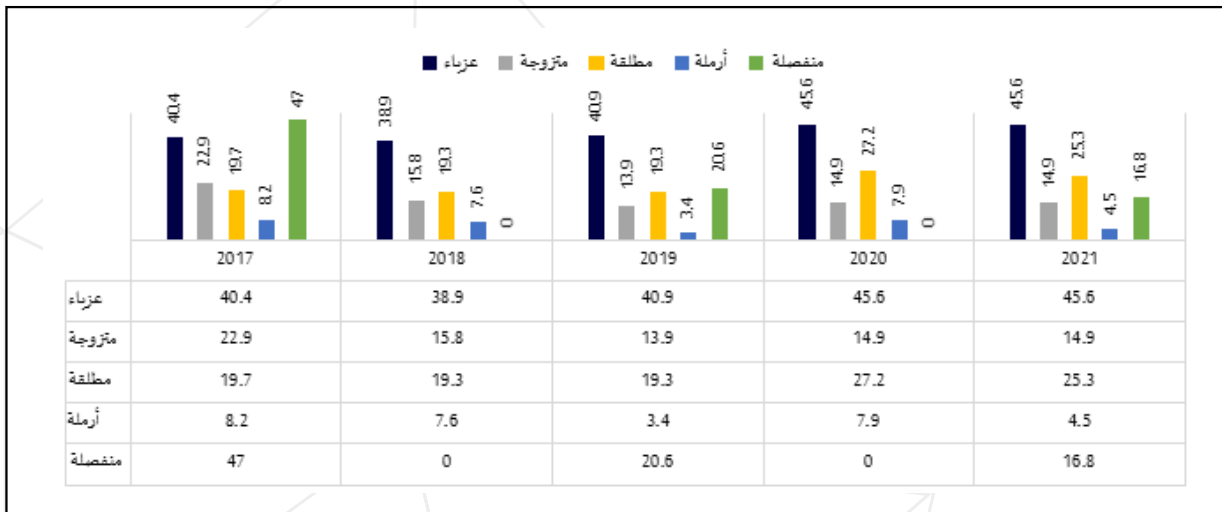
◀ **حسب الأقاليم:** كانت السيدات في إقليم الوسط (24%) أكثر عرضة للعنف الجسدي منذ سن الخامسة عشرة مقارنة بالسيدات في إقليم الشمال (18%) وإقليم الجنوب (12%).

المصدر: مسح السكان والصحة الأسرية في الأردن للأعوام 2017-2018 الصادر في آذار 2019.

ووجدت دراسة استقصائية أجريت بعام 2020، أن 81% من النساء يعتقدن أن المشاركة الاقتصادية ستتحسن من خلال وسائل نقل عام أفضل وأكثر أماناً، وقالت 47% منهنّ أنهنّ رفضن الحصول على وظيفة بسبب عدم وجود وسائل نقل مناسبة. وبالمثل فإن النساء ذوات الإعاقة أقل احتمالاً للعمل، ومن المرجح أن يكون ضعف وسائل النقل العام والهوية لاستخدامهنّ عاملاً مهماً.

وبالإضافة إلى التحديات المتعلقة بالسلامة، تواجه المرأة قيوداً أخرى تتعلق بالتوقعات المجتمعية لدور المرأة، وأرباب العمل الذين يترددون في توظيفها، وفي بعض الحالات بالقيود القانونية، والافتقار إلى الوعي وإنفاذ الحقوق والواجبات، بشأن طبيعة العمل الذي يمكن للمرأة القيام به، وتأثير معدلات مشاركة النساء المتزوجات بسبب مزيج من التفضيلات والأعراف الاجتماعية حول أدوار المرأة ومسؤولياتها المجتمعية ونظرة المجتمع النمطية عن الدور المقبول لها، وعندما تصبح المرأة أمّاً، تظهر حواجز إضافية أمام المشاركة في سوق العمل مع المزيد من الطلبات على الأعمال المنزلية وتربية الأطفال، فالتصورات المتعلقة بنوعية توفير رعاية الأطفال المتاحة، وإمكانية الوصول إليها والقدرة على تحمل تكاليفها، كلها عوامل إضافية تمنع النساء اللاتي لديهنّ أطفال من دخول سوق العمل أو البقاء فيه؛ والأطر القانونية والمرافق الكافية التي قد تدعم الأسر في تحقيق التوازن بين العمل والواجبات الأسرية غير مكتملة، فحسب الحالة الزوجية، ارتفعت معدلات البطالة بين الإناث العازبات إلى 45.6% وذلك للسنوات (2017-2021)، واحتلت الإناث المطلقات ثاني مرتبة في ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث لتبلغ 25.3%، وبين المنفصلات 16.8%، وكانت بين الأرمال 4.5% حسب نتائج مسح قوة العمل لعام 2021 كما يبين الشكل رقم (9):

الشكل رقم (9): معدل البطالة للآردينيات اللاتي أعمارهنّ 15 سنة فأكثر حسب الحالة الزوجية خلال السنوات 2017-2021



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات إحصاءات المرأة الأردنية.

## تمكين المرأة برؤية التحديث الاقتصادي - القطاعات الواعدة لدمج مشاركة المرأة الاقتصادية

إنّ العمل المكثف على التمكين الاقتصادي للمرأة برؤية التحديث الاقتصادي، تتطلب معالجة المشاركة المنخفضة بشكل مزمن للمرأة في القوى العاملة وذلك بإتباع نهج شامل يهدف الى دعم التغيير الاجتماعي والاقتصادي الذي من شأنه أن يعزز المساواة بين الجنسين والقدرة الذاتية والفرص الاقتصادية للمرأة، ويتطلب النهج الشمولي لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية في القوى العاملة دراسة هذه الظاهرة من جميع جوانبها، وفي الغالب يتم التركيز على قضايا عرض اليد العاملة مع تركيز ضئيل جداً على سياسات جانب الطلب على العمالة من منظور النوع الاجتماعي، وينبغي عدم معالجة جانب الطلب في مشاركة المرأة في سوق العمل بدون تحليل واستعراض سياسات سوق العمل الإيجابية أو السلبية، وأن يُؤخذ في الاعتبار الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والسياقات الاقتصادية والاجتماعية، والفئات المستهدفة، ولذلك فإنّ دراسة وتحليل العرض والطلب للقوى العاملة النسائية هي الخطوة الأولى لتصميم وتطوير تدخلات شاملة قائمة على الأدلة والتي لديها فرص أفضل في تحقيق النجاح.

من عام 2000 إلى عام 2017، ساهمت الإناث ب 0.5 نقطة فقط من معدل النمو السنوي البالغ 1.5% حسب تقرير مجموعة البنك الدولي. ولمواجهة ذلك، فقد شملت رؤية التحديث الاقتصادي، أهدافاً طموحة لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية، تتمثل في "مضاعفة نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل" والتي إذا تحققت وإستمرت على المدى الطويل، سيكون لها آثار محتملة كبيرة على النمو الاقتصادي. بالإضافة إلى ذلك، تشير دراسة حديثة أجرتها منظمة العمل الدولية إلى أن سد الفجوة في القوى العاملة بين الجنسين يمكن أن يزيد من الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 12 مليار دولار، أو 10% من الناتج المحلي الإجمالي للفرد.

ويمكن أن يساهم زيادة نسب مشاركة المرأة الاقتصادية ليس فقط بزيادة معدل النمو السنوي فحسب؛ ولكن أيضاً بالتخفيف من حدة معدل الإعاقة الديموغرافي إذ بلغت نسبة الإعاقة الديموغرافية في عام (2015) 64 شخصاً في أعمار القوى البشرية (64-15 سنة)، أي أن هناك 100 شخص ضمن قوة العمل يُعيلون 64 شخص خارج قوة العمل، بينما لا تتجاوز نسبة الإعاقة (47) شخصاً في الدول الأوروبية (وهو العبء الاقتصادي الذي يتحمله الفرد ضمن قوة العمل لإعالة الأفراد الذين هم خارج قوة العمل). أما إذا أخذت نسبة الإعاقة الاقتصادية بالاعتبار (نسبة إجمالي السكان إلى المُستغلين فعلياً)، تصبح نسبة الإعاقة الاقتصادية (4,5) أفراد، ويعني هذا أن كل مُستغل أردني يعيل نفسه وأربعة أفراد آخرين. وحسب تقارير المجلس الأعلى للسكان، فإن الأردن بحاجة إلى معدل نمو اقتصادي يعادل 3 أضعاف معدل النمو السكاني ليكون قادراً على توفير الوظائف اللازمة للجيل الجديد من المُقبلين إلى سن العمل.

ولن يكون تحقيق هدف مضاعفة نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل بالأمر السهل، وفي مثل هذا الوقت القصير (2022-2033)، والبدء من نقطة البداية المنخفضة هذه (14% فقط من الإناث بسوق العمل)، ويوجب هذا التقرير القيود العديدة المفروضة على المشاركة الاقتصادية للمرأة في مختلف مراحل حياتها، ومن خلفيات مختلفة، ويلدّص التقرير الحواجز التي تحول دون المشاركة الاقتصادية للمرأة، ويحدّد جدول أعمال تطلّعي لواجبات السياسات.

وساعدت نتائج التحليل السابق إلى التوجه نحو تحديد أدق للقطاعات الاقتصادية والسياسات والإجراءات الواجب التركيز عليها لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية، ومن أجل ذلك؛ كان لابدّ من الأخذ بجميع جوانب هذه المشاركة مفضّلة حسب القطاعات الاقتصادية وتم وضع ستة معايير كالتالي:

## معايير اختيار القطاعات الواعدة لزيادة نسبة مشاركة المرأة في الاقتصاد وتحديد التدخلات المطلوبة

1. التوزيع النسبي للمُشغّلين/المُشغّلات حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي ممّن أعمارهم 15 سنة فأكثر

2. نسبة الإناث المُشغّلات بالقطاعات الاقتصادية المختلفة من نسبة المُشغّلين الإجمالي الكلي بهذه القطاعات

3. فجوة الأجر الشهرية بين الجنسين حسب قطاع العمل والنشاط الاقتصادي

4. عدد الخريجين والخريجات في التخصّصات المختلفة حسب المستوى التعليمي والجنس

5. فرص العمل المُستحدّثة

6. القطاعات التي تساهم مساهمة أكبر في الناتج المحلي الإجمالي

### المعيار الأول: التوزيع النسبي للمُشغّلين/المُشغّلات حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي ممّن أعمارهم 15 سنة فأكثر

تتركز المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية العاملة فقط في خمس قطاعات رئيسية، إذ شكّلت ما نسبته 82.4% من المجموع الكلي للإناث المُشغّلات. ومن الواضح تفوق الذكور على الإناث بنسب العمالة بمعظم القطاعات التي بها نسب عمالة مرتفعة (عدا عن التعليم والرعاية الصحية والخدمة الاجتماعية) وكذلك الحال بالنسبة للقطاعات التي بها نسب عمالة منخفضة للجنسين (إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء، إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات، ومعالجتها، أنشطة الفنون والترفيه والخدمة العقارية، أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية، الأنشطة الخدمية الأخرى، والزراعة والحراجة وصيد الأسماك)، وبمعنى آخر، عدا عن القطاعات التقليدية المفضلة لدى الإناث وهي التعليم والصحة والخدمة الاجتماعية، فلا يوجد تواجد كبير للمرأة في القطاعات الاقتصادية المنتجة، كما يبين الشكل رقم (10). وكان توزيع الإناث العاملات كما يلي:

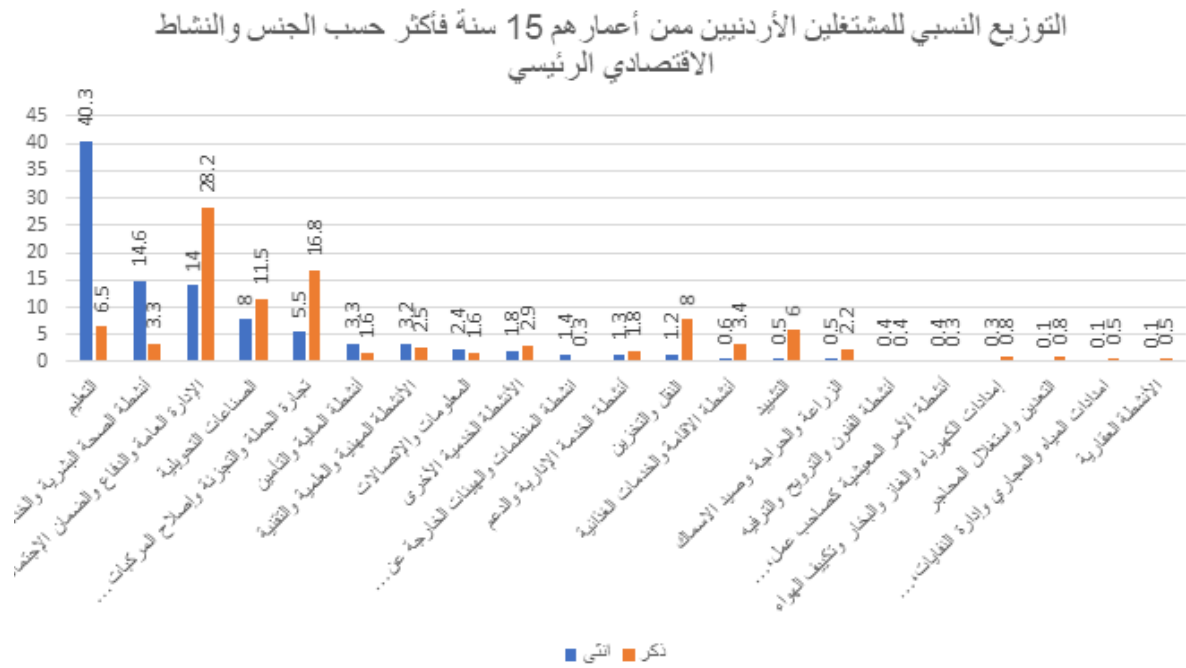
- احتل قطاع التعليم المرتبة الأولى لأن معظم الإناث يعملن في قطاع التعليم لتبلغ نسبتهنّ 40.3% مقابل 6.5% بين الذكور المُشغّلين.
- احتلّ قطاع أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية المرتبة الثانية في نسب عمالة الإناث لتبلغ النسبة بين الإناث المُشغّلات 14.6% مقابل 3.3% للذكور.
- كان قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري في المرتبة الثالثة لتبلغ 14% بينما بلغت بين الذكور 28.2%.
- وبينت النتائج أن 8% من الإناث مُشغّلات في قطاع الصناعات التحويلية مقابل 11.5% للذكور وبفارق 3.5 نقطة مئوية لصالح الذكور.
- كان هناك نسبة لا بأس بها من الإناث تبلغ 5.5% ضمن قطاع تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وسجلت بين الذكور 16.8%.

- وكان هناك تفوق لمشاركة الإناث في قطاعات بها نسب مشاركة منخفضة للجنسين، على سبيل المثال: قطاع الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية (3.2% إناث مقابل 2.5% للذكور) وقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2.4% للإناث مقابل 1.6% للذكور) والأنشطة المالية والتأمين (3.3% للإناث مقابل 1.6% للذكور).

الاستنتاج: بالاعتماد على معيار التوزيع النسبي للمُشتغلين/المُشتغلات حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي التركيز على القطاعات التالية لزيادة نسب مشاركة المرأة.

قطاع الصناعات التحويلية، قطاع تجارة الجملة والتجزئة، قطاع الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية وقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والأنشطة المالية والتأمين بالإضافة لقطاعي التعليم والصحة والخدمة الاجتماعية.

الشكل رقم (10): التوزيع النسبي للمُشتغلين الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل 2021



## المعيار الثاني: نسبة الإناث المُشغلات بالقطاعات الاقتصادية المختلفة من نسبة المُشغلين الإجمالي الكلي بهذه القطاعات

تؤكد نسب الإناث المُشغلات بالقطاعات الاقتصادية المختلفة على تركيز عمالة الإناث بقطاعات محدودة ولكن تعطي النسب صورة أكثر شمولية عن وجودهم من نسبة المُشغلين الإجمالي الكلي بهذه القطاعات كالتالي:

- احتل قطاع التعليم المرتبة الأولى لأن معظم الإناث يعملن في قطاع التعليم، وبلغت نسبة الإناث المُشغلات 59% مقارنة بـ 41% للذكور من المجموع الكلي للمُشغلين في هذا القطاع.
- احتل قطاع أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية المرتبة الثانية وكانت نسبة الإناث المُشغلات في هذا القطاع 50.7% مقارنة بـ 49.3% للذكور من المجموع الكلي للمُشغلين في هذا القطاع.
- احتل قطاع أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية المرتبة الثالثة، وكانت نسبة الإناث المُشغلات في هذا القطاع 51.3% مقارنة بـ 48.7% للذكور من المجموع الكلي للمُشغلين في هذا القطاع.
- احتل قطاع أنشطة المالية والتأمين المرتبة الرابعة وكانت نسبة الإناث المُشغلات في هذا القطاع 33.10% مقارنة بـ 66.90% للذكور من المجموع الكلي للمُشغلين في هذا القطاع.
- احتل قطاع الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات المرتبة الخامسة وكانت نسبة الإناث المُشغلات في هذا القطاع 25.20% مقارنة بـ 74.80% للذكور من المجموع الكلي للمُشغلين في هذا القطاع.
- أما في الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية فكانت نسبة الإناث المُشغلات في هذا القطاع 22.40% مقارنة بـ 77.6% للذكور من المجموع الكلي للمُشغلين في هذا القطاع وبالصناعات التحويلية كانت نسبة الإناث المُشغلات في هذا القطاع 13.90% مقارنة بـ 86.1% للذكور من المجموع الكلي للمُشغلين في هذا القطاع. وكذلك الأمر بالنسبة للإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري (10.30% للإناث مقابل 89.7% للذكور) و تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية (7% للإناث مقابل 93% للذكور).

الإستنتاج: بالإعتماد على معيار نسبة الإناث المُشغلات بالقطاعات الاقتصادية المختلفة من نسبة المُشغلين الإجمالي الكلي بهذه القطاعات التركيز على القطاعات التالية لزيادة نسب مشاركة المرأة

قطاع الأنشطة المالية والتأمين وقطاع الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات و قطاع الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية وقطاع الصناعات التحويلية، قطاع تجارة الجملة والتجزئة، بالإضافة لقطاعي التعليم والصحة والخدمة الاجتماعية.

### المعيار الثالث: فجوة الأجور الشهرية بين الجنسين حسب قطاع العمل والنشاط الاقتصادي

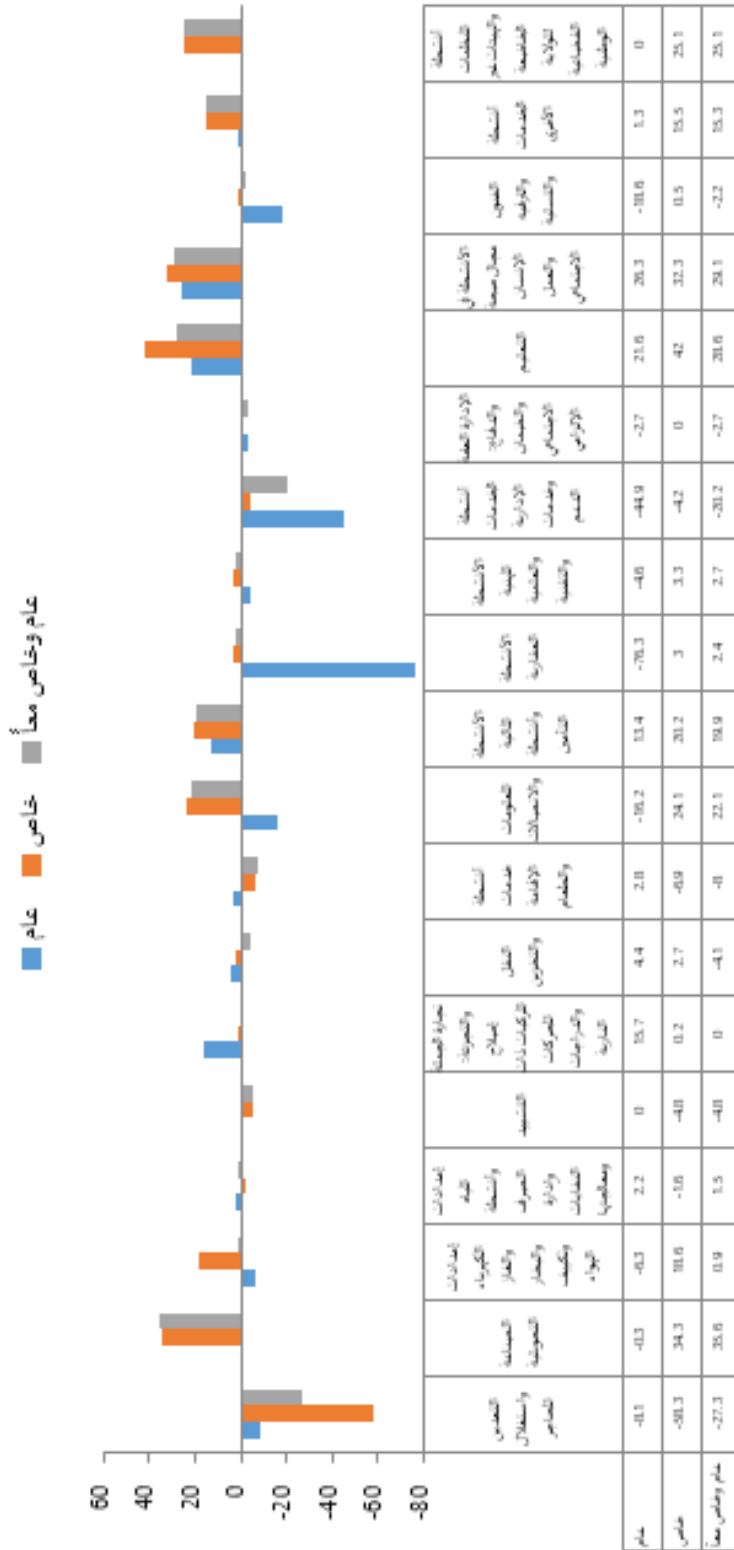
إن الفصل المهني العمودي على أساس الجنس ترك أثراً أدى إلى انخفاض معدل المشاركة النسائية في القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك فإن الفجوة في الأجور بين الجنسين تدل على عدم المساواة والتي تؤثر على النساء بالدرجة الأولى ولا سيما من خلال الفصل الأفقي والعمودي في سوق العمل الأردني، والتقاليد والأدوار النمطية التي تعكس اختيارات التخصصات التعليمية والمهن والمسارات الوظيفية وكذلك التمييز ضد المرأة في سوق العمل. ومن أجل العمل على تعزيز توظيف النساء فمن الضروري الحد من "التكلفة الإضافية" لتوظيف المرأة مقابل الرجل. وتعزى إحدى الأسباب للفجوة بالأجور هو أن غالبية النساء يعملن بشكل كبير في القطاع العام ويمكن تفسير ذلك بسبب الأجور والحوافز النقدية وغير النقدية والمزايا العديدة، الأمر الذي يجعل العديد من النساء يعملن فيه كالأمن الوظيفي، وأيام وساعات عمل أقل، والتقاعد والتأمين الصحي وغيرها من الإمتيازات مما يزيد من أهمية هذا القطاع كخيار جاذب لعمل النساء. والدليل على ذلك ارتفاع فجوة الأجر الشهري بالقطاع الخاص إذ نجد التذني الحاد في متوسط أجر المرأة، وتوجه العاملات نحو قطاع الخدمات الذي هو في الغالب ضمن القطاع الحكومي، الأمر الذي قلل من مشاركتهم في القطاعات الإنتاجية التابعة في معظمها للقطاع الخاص.

إن هناك اختلافات جوهرية بالأجر بين الرجل والمرأة في الأردن نتيجة لعوامل إجتماعية وإقتصادية وثقافية متعددة. وعند تفسير الأسباب لتباين الأجور بين الجنسين نجدتها تعكس الإختلافات في المهن، والأنشطة الإقتصادية، واختلاف المستويات التعليمية للعاملين، وقطاعات العمل، وساعات العمل في اليوم الواحد أو خلال الشهر. ومن الجدير بالذكر أنه ليس كل فجوة في الأجر يمكن تفسيرها؛ لصعوبة قياسها كميّاً كالصور النمطية بين الجنسين، بالإضافة إلى العلاقات والتشبيك في العمل عند الرجال بدرجة أعلى منها عند النساء (الواسطة والمحسوبية)، والتمييز بالمهن، وتردد النساء في التفاوض بقوة للحصول على حقوقهن في الزيادات والترقيات كالرجال. وتظهر الدراسات أنه عندما تؤخذ جميع الخصائص المهنية والأسرية ذات الصلة في الإعتبار فإن ذلك لا يمنع من وجود فجوة كبيرة غير مبررة في الأجور والمكتسبات النقدية بين الرجل والمرأة. علاوة على ذلك فإن اختيارات وحاجات المرأة للدخول أو الإنسحاب من سوق العمل لتلبية دورها الإيجابي وتحمل المسؤوليات والرعاية الأسرية، قد يؤدي إلى فقدان الأقدمية في العمل والحصول على فرص الترقى والحوافز إذا لم يكن هناك إجراءات تعمل على حمايتها وتسهيل الموازنة بين المسؤوليات الأسرية والعمل بالإضافة إلى الفصل المهني في الوظائف النمطية ذات القيمة المتدنية والأجر المنخفض، مثل رعاية الأطفال والأعمال المكتبية والتميز في ممارسات التوظيف والترقية والتعويضات في أماكن العمل.

بلغت الفجوة النوعية في متوسط الأجور بين الذكور والإناث الذين يعملون في وظائف مماثلة مع تعليم وخبرة مماثلة في القطاع العام عام 2019 (13.2%)، و18% في القطاع الخاص لصالح الذكور. على الرغم من أن الأردن كان من أوائل الدول التي صادقت على الإتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل، وكذلك الإتفاقية رقم (111) الخاصة بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة. ومن المرجح أن تؤدي هذه التركيبة المختلطة التي تتسم برتفاع معدلات البطالة وانخفاض الأجور إلى تثبيط همم بعض النساء عن البحث عن العمل كلياً.

يبين تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية يخص الأردن، أن الفوارق في الأجور بين الجنسين لا تزال واحدة من أكثر المشاكل الهيكلية في سوق العمل الأردني، حيث بلغت فجوة الأجور بين المشتغلين من الجنسين في القطاع الخاص من حملة البكالوريوس فأعلى 40.2% مقابل 26.4% في القطاع العام. وتبين أن هناك فجوة بالأجور حتى لو زادت مهارة الإناث. ويبين التقرير أن الإناث أكثر مهارة من الذكور وأن (64.1%) منهم من فئة الاختصاصيات مقابل 20.5% للذكور بعام 2021. ومع ذلك، عند الأخذ بمستوى المهارة في الاعتبار، يظهر أن الإناث يحصلن على أجور أقل من الذكور، فقد حصلن على أجور أقل في مهن الاختصاص وصلت إلى 30.4% كفجوة، وبين والفنيات/ون والمتخصصات/ون والمساعدات/ون وصلت إلى 13.0% لصالح الذكور، وذلك للقطاعين العام والخاص معاً لعام 2019.

الشكل رقم (11): فجوة الأجور في القطاعين العام والخاص في القطاعات الاقتصادية



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، إحصاءات النوع الاجتماعي - مؤشرات جندرية 2019

هناك بعض الملامح الواجب التركيز عليها واستخلص دروس منها لتحديد استجابات دقيقة لتجاوزها، على سبيل المثال:

◀ يبدو جلياً التمييز بالأجور لصالح الذكور في القطاعات التي بها نسب عمالة مرتفعة جداً من الإناث مقارنة بالذكور، فعلى سبيل المثال إن أعلى نسب عمالة للإناث كانت في قطاع التعليم ونسبة المشتغلات بالقطاع 59% من إجمالي المشتغلين. تبلغ نسبة عمالة الإناث 40.3% مقابل 6.5% من الذكور المشتغلين، لكن هناك فجوة بالأجور لصالح الذكور بلغت 21.6% بالقطاع العام و42% بالقطاع الخاص و 28.6% بالقطاعين العام والخاص معاً.

◀ وكذلك الأمر بالنسبة لقطاع الصحة والخدمة الاجتماعية حيث أن نسبة المشتغلات بالقطاع 50.7% من إجمالي المشتغلين وتبلغ نسب عمالة الإناث 14.6% مقابل 3.3% من الذكور المشتغلين، لكن هناك فجوة بالأجور لصالح الذكور بلغت 26.3% بالقطاع العام و32.3% بالقطاع الخاص و 29.1% بالقطاعين العام والخاص معاً. هذه النسب تدل أولاً على ظاهرة التأييد للأنشطة الاقتصادية، وثانياً على الخلل بالمساواة في الأجور والحاجة إلى تدخلات لضمان وصول المرأة لمناصب صنع القرار والحاجة إلى تغييرات هيكلية.

◀ بالنسبة للقطاعات التي يوجد بها طلب على عمالة الإناث، وتتفوق نسبة المشتغلات فيها عن الذكور، كان بها أيضاً فجوة كبيرة لصالح الذكور، على سبيل المثال: قطاع الأنشطة المالية والتأمين، حيث أن نسبة المشتغلات بالقطاع 33.1% من إجمالي المشتغلين لكن هناك فجوة بالأجور لصالح الذكور بلغت 13.4% بالقطاع العام و20.2% بالقطاع الخاص و 19.9% بالقطاعين العام والخاص معاً. وفي قطاع الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية بلغت نسبة المشتغلات بالقطاع 22.4% من إجمالي المشتغلين لكن هناك فجوة بالأجور لصالح الذكور بلغت 13.4% بالقطاع العام و3.3% بالقطاع الخاص و 2.7% بالقطاعين العام والخاص معاً، مع أن هناك فجوة لصالح الإناث بالقطاع العام بلغت (-4.6%). تتكرر هذه الظاهرة في فجوة الأجور لصالح الإناث في القطاع العام أيضاً بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات حيث أن نسبة المشتغلات بالقطاع 25.2% من إجمالي المشتغلين لكن هناك فجوة بالأجور لصالح الذكور بلغت 24.1% بالقطاع الخاص و22.1% بالقطاعين العام والخاص معاً، مع أن هناك فجوة لصالح الإناث بالقطاع العام بلغت (-16.2%).

◀ إن فجوة الأجر الشهري بين الجنسين كانت أوسع بكثير في بعض المهن مقارنة بغيرها من المهن، فقد سجلت أعلى قيمة لها في مهن الصناعات التحويلية (35.6%)، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (22.1%)، والأنشطة المالية وأنشطة التأمين (19.9%). مما يدل على أن الفصل باسم "السقف الزجاجي" حاصل والذي يشير هنا إلى أن هذه المهنة يسيطر عليها العاملون الرجال.

◀ حتى في القطاعات التي كان بها نسب عمالة إناث منخفضة جداً، كان هناك فجوة بالأجور لصالحها، مما يدل أنها بالأغلب بمناصب إدارية، مثل قطاع النقل والتخزين حيث أن نسبة المشتغلات بالقطاع 3.4% من إجمالي المشتغلين لكن هناك فجوة بالأجور لصالحها بلغت (-4.1%) وكذلك بأنشطة الإقامة والخدمات الغذائية حيث أن نسبة المشتغلات بالقطاع 3.9% من إجمالي المشتغلين لكن هناك فجوة بالأجور لصالحها بلغت (-8%) وبقطاع التشييد حيث أن نسبة المشتغلات بالقطاع 1.9% من إجمالي المشتغلين لكن هناك فجوة بالأجور لصالحها بلغت (-4.8%).

◀ أما في القطاع الخاص فقد كانت فجوة الأجور لصالح الإناث في خمس قطاعات فقط وتتميز هذه القطاعات بإنخفاض نسب العمالة فيها للجنسين وفيها نسب عمالة منخفضة جداً من الإناث وهي: قطاع التعدين بنسبة 58.3%، أنشطة الخدمات الإقامة والطعام 6.9%، التشييد وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم وإمدادات المياه وأنشطة الخدمات الإدارية بنسب 4.8% و4.2% على التوالي. وكانت أقل

فجوة لصالح الإناث في قطاع إمدادات المياه وأنشطة الصرف وإدارة النفايات ومعالجتها بنسبة 1.6%. وبشكل عام كانت فجوة الأجور على مستوى القطاعين العام والخاص معاً لصالح الإناث في سبعة قطاعات، أعلاها في قطاع التعدين واستغلال المحاجر بنسبة 27.3% وكانت الفجوة في أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم لصالح الإناث بنسبة 20.2%.

◀ كما بلغت نسبة الذكور الذين يتقاضون أقل من 300 دينار شهرياً ما نسبته 35% يقابل ذلك 63% من الإناث بمستوى تعليمي أقل من الثانوية العامة لعام 2021، و55.6% من المشتغلات يتقاضين بين 300-499 ديناراً شهرياً لعام 2021.

◀ وكانت أدنى فجوة لصالح الإناث في قطاعي الصناعات التحويلية والادارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي بنسب 0.3% و2.7% على الترتيب.

◀ كما بينت الأرقام أن أعلى قيمة لفجوة الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص معاً، وحسب النشاط الاقتصادي، كانت في قطاع الصناعات التحويلية، حيث بلغت 35.6% في القطاعين العام والخاص معاً، علماً أن نسبة العاملات في هذا القطاع تصل إلى 8% مقابل 11.5% للذكور.

الاستنتاج: بالاعتماد على معيار فجوة الأجر الشهرية بين الجنسين حسب قطاع العمل والنشاط الاقتصادي يجب التركيز على التدخلات التالية لزيادة نسب مشاركة المرأة:

إنفاذ منع التمييز بالأجور في جميع القطاعات الاقتصادية وأن يشمل ذلك القطاعين العام والخاص، وبالإضافة إلى توفير بيئة عمل ممكنة (الحضانات المؤسسية، وسائل نقل متاحة وآمنة، الحماية من العنف والتحرش، وتعديل الأطر التشريعية)، إقرار أنظمة تمنع التمييز بممارسات التوظيف والترقية والتعويضات في أماكن العمل، وتعزيز قدرات النساء القيادية والتفاوضية.

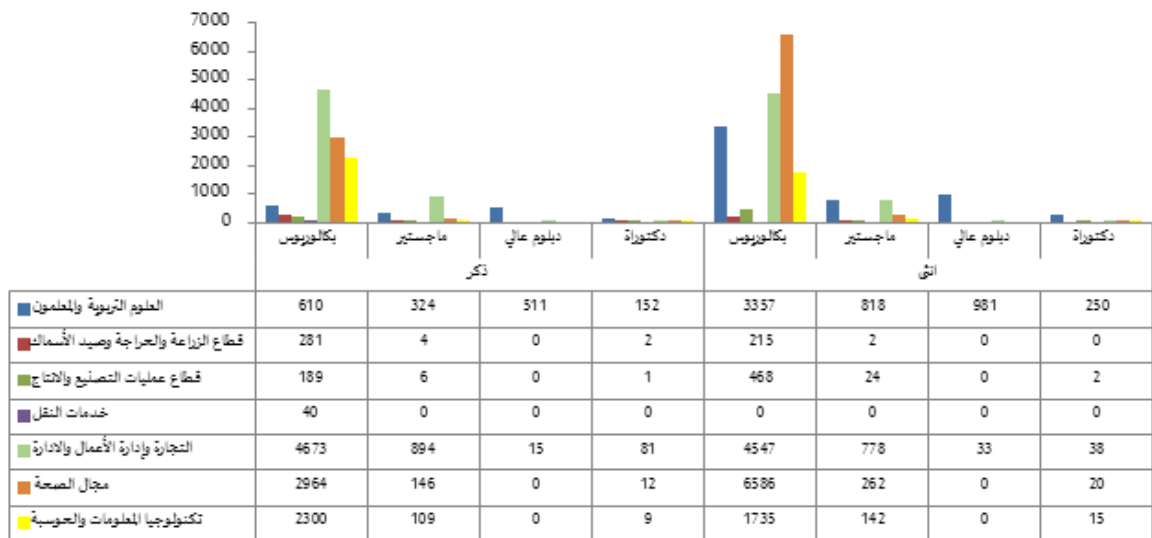
## المعيار الرابع: عدد الخريجين/الخريجات في التخصصات المختلفة حسب المستوى التعليمي والجنس

تشير المؤشرات إلى أن التعليم العالي مرتفع بين الجنسين. لكن تبقى النسبة الأعلى لصالح المرأة. وتكشف البيانات أن النساء يقبلن على التوظيف، ولكن غالباً ما يتم استبعاد النساء المتخربات اللواتي يحاولن الحصول على وظائف مهنية بسبب جنسهن وبالتالي يتم تهميشهن وبالتالي هن أقل عرضة للإلتحاق بالوظيفة والبقاء فيها والقيادات منهن يحققن مناصب قيادية. من حيث المبدأ، هناك فرص متساوية لكلا الجنسين، ولكن التصور الاجتماعي والتحيز يحددان أنواع العمل المناسبة بشكل خاص للنساء أو الرجال. وإزالة هذه العوائق سيعزز الفوائد الاجتماعية والاقتصادية.

علاوة على ذلك إن ميل النساء إلى دراسة العلوم الانسانية والفنون يعكس الأدوار التقليدية للجنسين والأمل في الحصول على وظائف في القطاع العام في مجالات صديقة للمرأة مثل التعليم والإدارة. وهذا كان له الأثر في انخفاض الطلب على توظيف المرأة المتعلمة من قبل أرباب العمل في القطاع الخاص؛ حيث يسعون في الغالب إلى البحث عن الخريجين من ذوي المهارات العلمية والفنية. ويمكن القول أن عدم التوافق بين تخصص المرأة في مجال التعليم واحتياجات سوق العمل، وميلها للدخول في الأنشطة التقليدية كالصحة والتعليم أدى إلى انخفاض فرص العمل التي يمكن أن يقدمها القطاع الخاص للمرأة. ومن الأمثلة على ذلك:

- ◀ من الملفت للإنتباه أن الذكور يتفوقون على الإناث بتخصص التجارة وإدارة الاعمال والإدارة بجميع المراحل التعليمية (42.5%) للذكور مقابل (26.6%) للإناث، وكذلك بتخصص تكنولوجيا المعلومات والحوسبة (18.1% للذكور مقابل 9.3% للإناث).
- ◀ تتفوق الإناث على الذكور من حيث عدد الخريجات بمعظم التخصصات العلمية مثل العلوم التربوية والتعليمية، قطاع الزراعة والحراجة وصيد الأسماك، قطاع عمليات التصنيع والإنتاج، وخدمات النقل.
- ◀ كان معظم الإناث ضمن خريجات مجال الصحة بنسبة 33.9% مقابل 23.4% من الخريجين.
- ◀ في مجال العلوم التربوية والمعلمون كانت نسبة الخريجات 26.7% مقابل 12% من الخريجين.

الشكل رقم (13): عدد الخريجين في التخصصات المختلفة حسب المستوى التعليمي والجنس 2019-2020



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي 2019-2020 -وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الإستنتاج: بالاعتماد على معيار عدد الخريجين/الخريجات في التخصصات المختلفة حسب المستوى التعليمي والجنس، يجب التركيز على التدخلات التالية لزيادة نسب مشاركة النساء:

هناك عدد من الخريجات بهذه التخصصات قادرات على دخول سوق العمل بهذه القطاعات (نسب الخريجات مقابل الخريجين) ولذلك يجب إزالة الحواجز الهيكلية بسوق العمل خاصة فيما يتعلق بإجراءات التوظيف والترقية وبيئة العمل والثقافة الداعمة والتدخلات الضرورية بالإرشاد التعليمي نحو تخصصات معينة مطلوبة بسوق العمل وإلغاء الفجوة بالإجور.

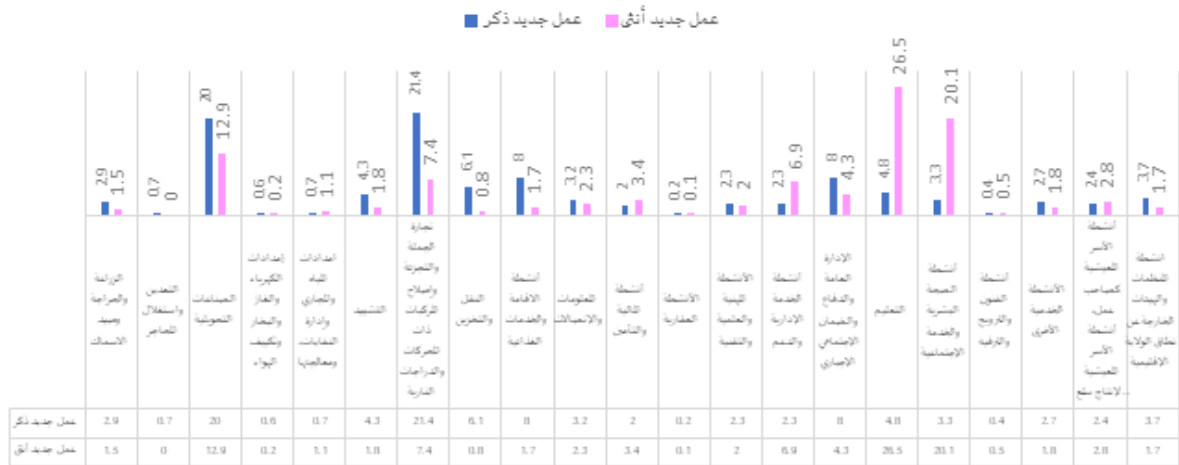
### المعيار الخامس: فرص العمل المستحدثة

ما يحدث في الأردن من تراجع المشاركة بين النساء المتعلّقات يعود إلى تدهور بنية الفرص في سوق العمل الأردني. مع تقليص التوظيف في القطاع العام في الأردن منذ منتصف 1980، أصبحت الفرص المتاحة للنساء المتعلّقات أكثر ندرة.

وتتمثل الفرص الرئيسية التي تم تحديدها في تزايد مستويات التعليم بين النساء، وإمكانية خلق فرص العمل، والأهمية المتزايدة للمهارات في القطاعات الاقتصادية والطلب الناتج عنها على أنواع جديدة من المهارات وملاحق هذه المهارات. وتتمثل العقبات الرئيسية في المعايير والقيم الثقافية (الصور السلبية للمرأة العاملة)، وعدم كفاية الهياكل الأساسية المؤسسية والعبء المالي على أرباب العمل، وثقافة العمل (التحرش الجنسي، والصعوبات في الجمع بين العمل والحياة الأسرية). وترتبط بعض العقبات أيضا بنقص المهارات المهنية ونقص المهارات الاجتماعية عند المرأة. خاصة أن الشركات تبحث بشكل متزايد عن عمالة كفوءة تتمتع بمجموعة مختلفة من المهارات. ومن الأمثلة التي يمكن طرحها:

- ▶ تتركز الطلبات التراكمية للإناث في القطاع الحكومي 73.8% مقابل 26.2% للذكور، فيما تكون نسبة التعيين للذكور أعلى.
- ▶ تتركز طلبات التوظيف للإناث بديوان الخدمة المدنية في التخصصات التعليمية بينما يتغيب الذكور عن المجالات التعليمية.
- ▶ النسبة بين موظفي قطاع الخدمة المدنية باستثناء وزارتي التربية والتعليم والصحة 27.1% للإناث مقابل 72.9% للذكور.
- ▶ تم استحداث عمل جديد للإناث بالقطاعات التالية: التعليم، أنشطة الصحة والخدمة الاجتماعية، الصناعات التحويلية، تجارة الجملة والتجزئة، أنشطة الخدمة الإدارية والدعم، الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري، أنشطة المالية والتأمين، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، كما بين الشكل رقم (14).

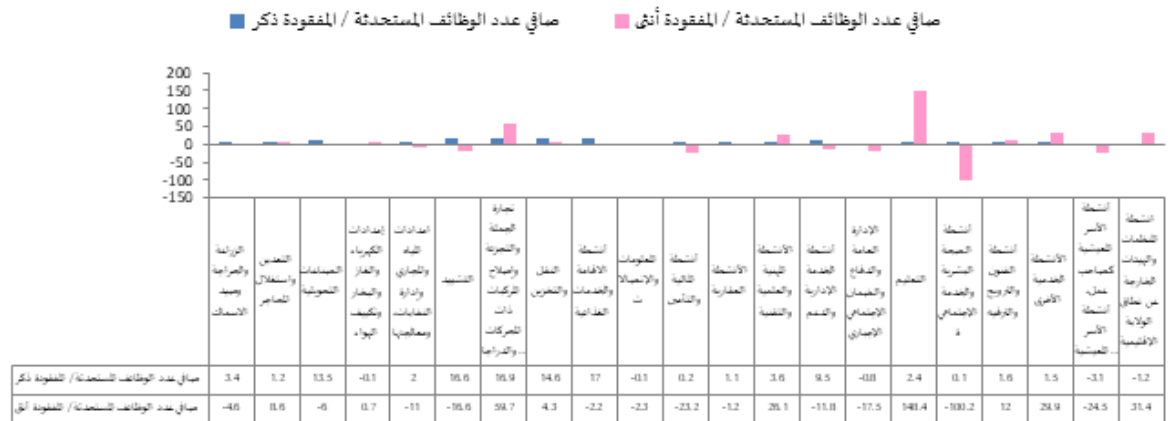
الشكل رقم (14): التوزيع النسبي للإفراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر و حصلوا على عمل جديد خلال عام 2020 حسب النشاط الاقتصادي والجنس



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح فرص العمل المستحدثة 2020

ومن خلال نتائج مسح فرص العمل المستحدثة عام 2020 تم استحداث 122,455 فرصة عمل، استحوذ الذكور منها على 77.6% بينما حصلت الإناث على 22.4% من مجموع فرص العمل المستحدثة.

الشكل رقم (15): التوزيع النسبي للأفراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر لصافي عدد الوظائف خلال عام 2020 حسب النشاط الاقتصادي والجنس



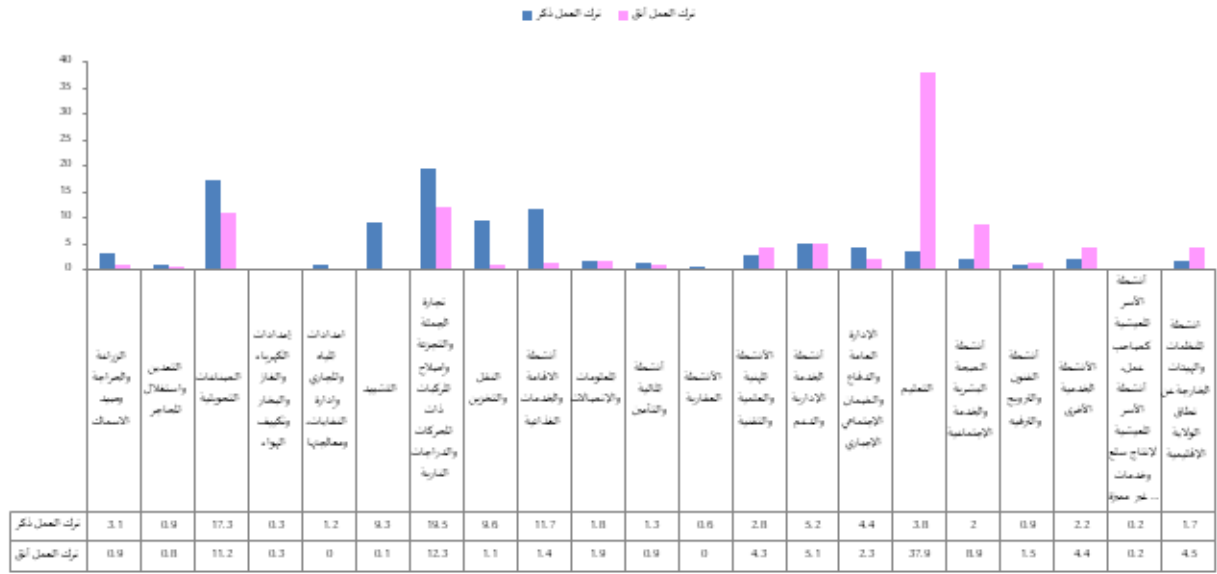
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح فرص العمل المستحدثة 2020

نسب العمالة بالقطاع	القطاع
78.2% من فرص العمل للإناث كانت في قطاعات التعليم، وأنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية، والصناعات التحويلية، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية وأنشطة الخدمات الإدارية والدعم، والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري لبلغ عددها 21430 فرصة عمل من مجموع فرص العمل للإناث في كافة القطاعات البالغ 27415، بينما شكلت نسبة هذه القطاعات للذكور حوالي 60% وعددها 56814 فرصة عمل من مجموع 95041 فرصة عمل للذكور في كافة القطاعات.	قطاعات التعليم، وأنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية، والصناعات التحويلية، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية وأنشطة الخدمات الإدارية والدعم، والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري



نسب العمالة بالقطاع	القطاع
26.5% من الإناث حصلن على فرصة عمل في قطاع التعليم وذلك من المجموع الكلي لفرص العمل المستحدثة لهن بينما كانت هذه النسبة 4.8% فقط من المجموع الكلي لفرص العمل المستحدثة للذكور إلا أن هناك 37.9% من الإناث قد تركن عملهن في هذا القطاع بمقابل 3.8% للذكور وذلك من المجموع الكلي لفرص العمل التي تم تركها لكلا الجنسين على حدى.	قطاع التعليم
خمس الإناث حصلن على عمل جديد في القطاع وكانت النسبة بين الذكور 3.3% من مجموع فرص العمل المستحدثة لهم.	قطاع أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية
تم إستحداث 3545 فرصة عمل للإناث بقطاع الصناعات التحويلية ونسبة 12.9% إلا أن 11.2% منهن قد تركن العمل في هذا القطاع وذلك من المجموع الكلي من فرص العمل التي تم تركها وبعتبر خمس الذكور قد حصلوا على فرصة عمل في هذا القطاع إلا أن نسبة 17.3% قد تركوا العمل من مجموع فرص العمل التي تم تركها وبلغ صافي فرص العمل المستحدثة في هذا القطاع للذكور 8908 إذ فاق عدد الذين تركوا العمل على عدد الذين حصلوا على عمل جديد.	قطاع الصناعات التحويلية
وفي قطاع تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية بلغت نسبة فرص العمل المستحدثة للإناث 7.4% بينما للذكور 21.4% وقد فاق عدد الذين تركوا العمل في هذا القطاع لكلا الجنسين عدد فرص العمل الجديدة لتبلغ نسبة الذين تركوا العمل بين الإناث 12.3% وبين الذكور 19.5% وذلك من المجموع الكلي للذين تركوا العمل لكل من الذكور والإناث على حدى.	قطاع تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
يعتبر نشاطي أنشطة الخدمة الإدارية والدعم، والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري من القطاعات التي يفوق فيها عدد لإناث الحاصلات على فرصة عمل جديدة على اللاتي تركن عملهن في هذا القطاع إذ بلغت النسب 6.9% و4.3% على التوالي من مجموع فرص العمل الجديدة، وتركن 5.1% و2.3% لقطاعي أنشطة الخدمة الإدارية والدعم و الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري ، بينما بلغت نسبة الذكور الذين حصلوا على عمل جديد في هذين القطاعين 2.3% و8% على التوالي وترك منهم 5.2% و4.4% لقطاعي أنشطة الخدمة الإدارية والدعم و الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري.	نشاطي أنشطة الخدمة الإدارية والدعم، و الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري

الشكل رقم (16): التوزيع النسبي للإفراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر الذين تركوا العمل خلال عام 2020 حسب النشاط الاقتصادي والجنس



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح فرص العمل المستحدثة 2020

الاستنتاج: بالاعتماد على معيار عدد الخريجين/الخريجات في التخصصات المختلفة حسب المستوى التعليمي والجنس، يجب التركيز على التدخلات التالية لزيادة نسب مشاركة النساء:

التعليم، أنشطة الصحة والخدمات الاجتماعية، الصناعات التحويلية، تجارة الجملة والتجزئة، أنشطة الخدمة الإدارية والدعم، و الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري، أنشطة المالية والتأمين، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

## المعيار السادس: القطاعات التي تساهم بشكل أكبر في الناتج المحلي الإجمالي

من المهم أن نربط نسب مشاركة الجنسين بالقطاعات التي تساهم مساهمة أكبر في الناتج المحلي الإجمالي:

الصناعات (تشمل الصناعات التحويلية، الكيماوية، الغذائية، الدوائية، والمحيكات) - كأكبر قطاع من حيث العوائد (17.4%)

قطاع تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية (7.9%)

الانشطة المالية والتأمين (7.6%)،

التعليم (7.2%).

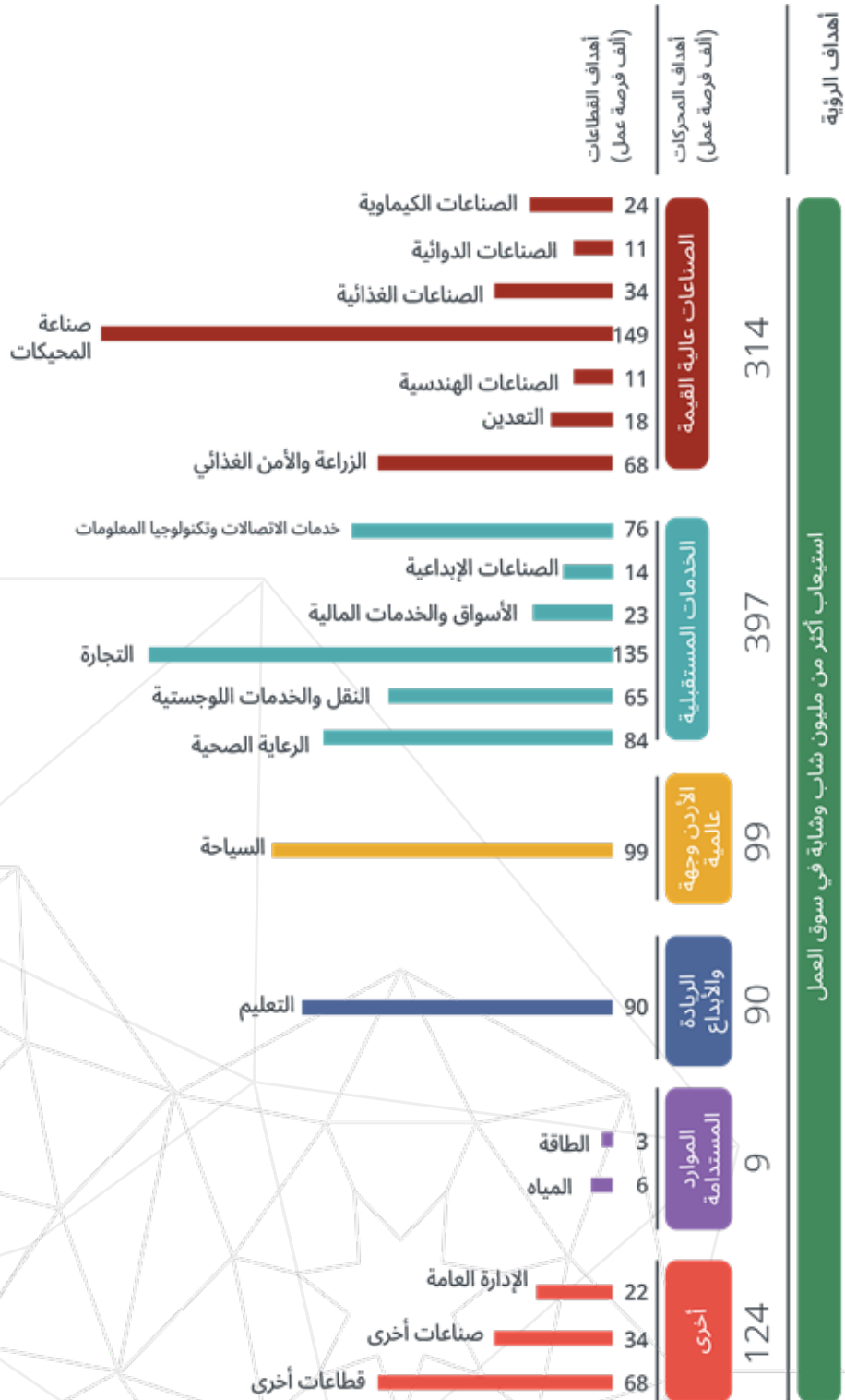
إن التركيز على هذه القطاعات سيكون هاماً بالنسبة لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد.

نسب مساهمة القطاعات الاقتصادية في الناتج المحلي (التصنيفات الواردة بالجدول للقطاعات تركز على تصنيفات دائرة الاحصاءات العامة ويمكن أن تختلف عن التصنيفات كما وردت بالرؤية):

المرتبة بالنسبة للمساهمة في الناتج المحلي	نسبة مساهمة القطاع في الصادرات من إجمالي الصادرات	العمالة في القطاع من إجمالي العمالة	مساهمة القطاع في الناتج المحلي	النشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي
#4		11.1%	7.2%	التعليم
#5	1.8%	4.7%	3.2%	أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية
#6	1.9%	1.6%	3.0%	الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
	0.9%	1.6%	7.6%	أنشطة المالية والتأمين
#2	3.3%	16.6%	7.9%	أنشطة المالية والتأمين
#1	49.0%	13.6%	17.4%	الصناعات (تشمل الصناعات الكيماوية، الغذائية، الدوائية، والمحيكات) - أكبر قطاع من حيث العوائد
#7	6%	5.5%	4.9%	الزراعة والحراجة وصيد الاسماك

ومن المهم أيضا أن يكون اختيار القطاعات التي تتواءم ليس فقط مع العوامل التي تم ذكرها بل أيضا مع أعداد العاملين كأهداف استحداث فرص عمل في القطاعات، ولقد طرحت الرؤية تصور لأعداد العاملين/ العاملات من حيث فرص العمل المستهدفة بكل قطاع، وكان أهمها الصناعات، التجارة، التعليم، الرعاية الصحية، والإتصالات و تكنولوجيا المعلومات.

النشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي	مساهمة المحركات الأساسية في الناتج المحلي الإجمالي ونمو فرص العمل (2022-2033) من حيث فرص العمل المستهدفة
التعليم	90,000
أنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية	84,000
الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات	76,000
أنشطة المالية والتأمين	23,000
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	135,000
الصناعات (تشمل الصناعات الكيماوية، الغذائية، الدوائية، والمحركات) - أكبر قطاع من حيث العوائد	149,000
الزراعة والحراثة وصيد الاسماك	68,000



بالإستناد إلى المعايير السابقة، تم اختيار القطاعات الاقتصادية التالية كقطاعات واعدة لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية.

### التصنيف الثالث:

- أنشطة المنظمات والهيئات الخارجية
- أنشطة المالية والتأمين
- الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
- المعلومات والاتصالات
- أنشطة الأسر المعيشية
- كصاحب عمل، وأنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص

### التصنيف الثاني:

- الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري
- الصناعات التحويلية
- تجارة الجملة والتجزئة
- إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
- الأنشطة الخدمية الأخرى / أنشطة الخدمة الإدارية والدعم

### التصنيف الأول:

- التعليم
- أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية

## القطاعات الاقتصادية التي تشارك بها المرأة على مستوى المحافظات

### قطاع التعليم

- ◀ على صعيد المحافظات تعتبر أكثر من نصف الإناث المشتغلات ضمن محافظات المفروق ومعان وإربد هن في قطاع التعليم وبنسب (57% و55.5% و50.5% على الترتيب).
- ◀ سجلت أدنى قيمة للمشاركة في قطاع التعليم بين الإناث في محافظة البلقاء بالمقارنة ما بين المحافظات لتبلغ 33.7%.
- ◀ وكانت الفجوة الجندرية في التعليم لصالح الإناث في كافة المحافظات تراوحت بين 27% - 47.5%.

### قطاع أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية

- ◀ كانت حوالي 22.7% من الإناث في محافظة البلقاء مشتغلات في قطاع أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية.
- ◀ كان هناك حوالي خمس الإناث في محافظتي جرش والكرك مشتغلات في هذا القطاع.
- ◀ سجلت إناث محافظتي معان والمفروق أدنى نسبة لتبلغ حوالي 12% للمحافظتين.
- ◀ بشكل عام كانت الفجوة الجندرية لصالح الإناث في جميع المحافظات لتبلغ أعلاها في محافظة جرش بنسبة 19.7% وأدناها في محافظة العاصمة لتبلغ 8.2%.

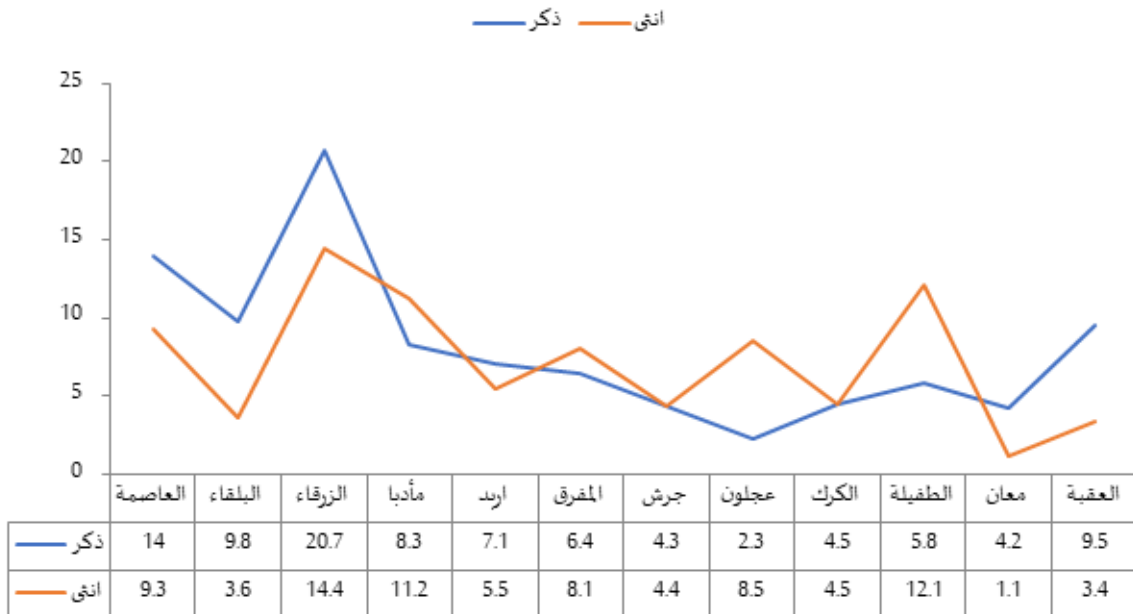
## قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري

- ▶ على الرغم من ارتفاع مشاركة المرأة نسبياً في قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري إلا أنه كانت الفجوة الجندرية في كافة المحافظات ما عدا محافظة العقبة لصالح الذكور فبلغت هذه الفجوة 2.2%.
- ▶ سجلت الإنث في محافظة العقبة أعلى نسبة للمشتغلات في هذا القطاع بلغت 26%.
- ▶ بلغت نسبة المشتغلات في هذا القطاع بمحافظة الكرك 22.9%.
- ▶ بلغت نسبة المشتغلات في هذا القطاع بمحافظة معان 21.7%
- ▶ كانت خمس الإنث في محافظة مأدبا ضمن المشتغلات في هذا القطاع
- ▶ كانت أعلى فجوة جندرية لصالح الذكور في محافظة عجلون بنسبة 40.2% تلتها محافظة الطفيلة بنسبة 39.4%.

## قطاع الصناعات التحويلية

- ▶ تعتبر الإنث المشتغلات في محافظة الزرقاء أكثرهن مشاركة في قطاع الصناعات التحويلية التي بلغت 14.4%
- ▶ بلغت نسبة المشتغلات في محافظة الطفيلة 12.1%.
- ▶ سجلت إنث محافظة معان أدنى قيمة مشاركة في هذا القطاع.
- ▶ كانت هناك فجوة جندرية لصالح الإنث في العديد من المحافظات كانت أعلاها في محافظة الطفيلة بنسبة 6.3% تلاها محافظة عجلون بنسبة 6.2% ومحافظتي المفرق وجرش بنسب 1.7% و0.1% على التوالي، ولم يكن هناك فجوة جندرية بين الذكور والإنث في محافظة الكرك خاصة بهذا القطاع.

شكل رقم (17) نسب المشتغلون الأردنيون في الصناعات التحويلية ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة والجنس لعام 2021

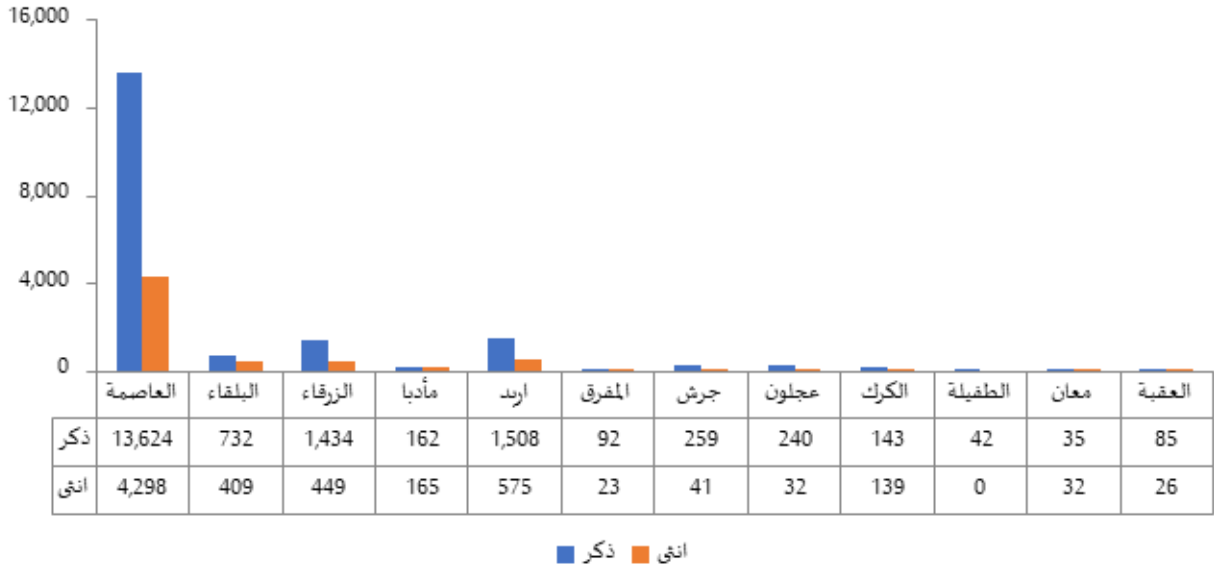


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/مسح العمالة والبطالة للسنوات 2017-2021

## مشاركة الإناث بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على مستوى المحافظات

- حسب النتائج لعام 2021، كان هناك فروقات واضحة بنسب العمالة بالقطاع بين المحافظات إذ حظيت محافظتي العاصمة واريد والزرقاء بأعلى نسب عمالة بشكل عام.
- ويبدو جليا الفجوة بالتوظيف بين الإناث والذكور بالقطاع بهذه المحافظات إذ سجل 13,624 ذكر عامل بمحافظة العاصمة مقارنة بـ 4,298 أنثى، وبمحافظة اربد 1,508 ذكر مقارنة بـ 575 أنثى، وبمحافظة الزرقاء 1,434 ذكر مقارنة بـ 449 أنثى.
- ولم تكن هناك فروقات كبيرة بمحافظاتي مأدبا ومعان والكرك
- ولم تسجل محافظة الطفيلة أي أنثى تعمل في هذا القطاع.

شكل رقم (18): عدد المشتغلون الأردنيون/ون في المعلومات والاتصالات ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والمحافظة - 2021



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل



## مقترح استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي

تأتي هذه الإستراتيجية الوطنية الشاملة لعدة قطاعات لتعكس التزام الأردن بالمساواة والإنصاف، واحترام حقوق الانسان، والمشاركة النشطة في القضاء على جميع أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي. وينبغي لتمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي أن تعالج الأسباب الجذرية للفجوات بين الجنسين بطريقة تولي الاهتمام الواجب لرؤى وتوقعات واحتياجات المواطنين والمواطنات في جميع الفئات الاجتماعية من أجل ترجمة هذا الالتزام إلى أشكال عملية وملموسة. ولذلك كان لا بد من صياغة تصور لتمكين المرأة ضمن رؤية التحديث الاقتصادي في إطار الجهود الوطنية. ويتطلب القيام بذلك استثمار القدرات والجهود في جميع القطاعات المختلفة، وعلى جميع المستويات الحكومية وغير الحكومية، لضمان مشاركة المرأة في إعداد وصياغة وتنفيذ وتقييم مختلف الخطط والاستراتيجيات القطاعية.

ويعمل هذا التوجه لتمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي إلى الاستجابة للاحتياجات الحقيقية وحل المشاكل التي تحول دون تمتع المرأة بوضع متساو إلى جانب الرجل في المجتمع الأردني، والمساعدة في تحقيق الهدف الخامس للتنمية المستدامة "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات" الذي يتوافق مع أهداف رؤية التحديث الاقتصادي. وتتطلب عملية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي إلزاماً سياسياً واضحاً وسياسات عمل إيجابية تستهدف المرأة، كما يتطلب تخصيص الموارد البشرية والمالية، والرصد والتقييم المستمرين، ومساءلة جميع المسؤولين في جميع مؤسسات الدولة والقطاع الخاص، عن نتائج تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والتقدم المحرز في سد الفجوات بين الجنسين.

### الأهداف الإستراتيجية لتمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي

**الغاية:** تحسين مشاركة المرأة في سوق العمل وزيادة مشاركتها في صنع القرار الاقتصادي وتعميم مراعاة قضايا النوع الاجتماعي في عمل الوزارات الحكومية والقطاع الخاص.

#### الأهداف

1. رفع نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء كأساس لتحقيق النمو الاقتصادي.
2. إطلاق كافة إمكانات النساء، خاصة الشابات وخريجات الجامعات.
3. تحسين نوعية الحياة وانعكاس ذلك على مستوى المعيشة للمرأة والعائلة والمجتمع.
4. رفع ترتيب الأردن في المؤشرات العالمية، وخاصة المعنية بالمرأة، وتطوير مؤشر وطني لرصد وتتبع المشاركة الاقتصادية للمرأة على مستوى القطاعات المستهدفة والمؤسسات والشركات.

## التحديات التي يستجيب إليها الإطار التنفيذي:

- المعتقدات الثقافية والأعراف الاجتماعية الضارة والصور النمطية لدور المرأة في المجتمع والعائلة وبسوق العمل والتي تشكل أحد التحديات الرئيسية التي تعوق مشاركة المرأة في القوى العاملة.
- الأطر الهيكلية وقضايا السياسة العامة تتفاقم بسبب التصورات التقليدية للأدوار الاجتماعية القائمة على نوع الجنس.
- عدم كفاية المساعدة المقدمة في مجال رعاية الأطفال على مشاركة المرأة في القوة العاملة، حيث هناك إفتقار للحضانات بأماكن العمل أو سبل رعاية لائقة لرعاية المسنين، ولا تستطيع المرأة تحمل التكاليف المرتفعة للرعاية النهارية بأجور منخفضة.
- الفجوة بين المهارات التعليمية للمرأة واحتياجات السوق باعتبارها العوامل الرئيسية التي يقوم عليها النموذج التعليمي.
- الفجوة المستمرة في الأجور.
- الفجوة في المناصب المبتدئة، وفي مراكز صنع القرار بالسلم الإداري.
- التحديات التي يشكها الإفتقار إلى وسائل نقل عامة آمنة وفعالة، وموثوقة وذات تكلفة ميسرة.
- الإفتقار إلى حماية شاملة من العنف والتحرش الجنسي الموجه ضد الإناث في مكان العمل والحيز العام.
- القوانين التمييزية والسياسات التي لا تراعي نوع الجنس وبالتالي تؤثر على حياة المرأة بصورة مباشرة وغير مباشرة، سواء إفتقار قانون العمل والأنظمة لسبل معالجة أوجه عدم المساواة القائمة بالفعل بين الجنسين، أو عدم إنفاذ قانون العمل لحظر التمييز ضد المرأة؛ أو المواد المشمولة بقانون الأحوال الشخصية، والقوانين والأنظمة الأخرى الناظمة لعمل المرأة.
- إفتقار المرأة العاملة في القطاع الغير رسمي، وذوات الإعاقة واللاجئات للوصول إلى حقوقهن الكاملة للمشاركة الاقتصادية والحماية الاجتماعية الشمولية وحمايتهن من الإستغلال.
- الإفتقار إلى نظام وطني لرصد وتقييم الجهود المبذولة بشأن المشاركة الاقتصادية للمرأة.
- ضعف الدراسات التقييمية لإثر التدخلات لتمكين المرأة على مر السنين وكيف أنها لم تحدث تغيير هيكل جذري يرفع من نسب مشاركة المرأة بالقوى العاملة والإقتصاد الكلي.

## مداخل التغيير لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة

1. مستوى البيئة الممكنة: المنظومة الأوسع من الأطر التشريعية والسياسات والاستراتيجيات، والخطط التي تؤطر حياة وعمل النساء والتي تسهل أو تعرقل تعزيز القدرات، والوصول إلى الموارد، والاستفادة من الفرص، والتحكم بالقرارات والموارد، وتحدد "قواعد اللعبة" بالنسبة للتفاعل بين النساء والمحيط الأوسع.
2. المستوى المؤسسي: الإجراءات والممارسات للمؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والتي تعطي مضمون عملي للأطر التشريعية والسياسات، وتتيح للنساء ممارسة نشاطهن، (الأطر المؤسسية: الهيئات السياسية -الأحزاب، البرلمان، مجالس الإدارة المحلية، الأجهزة الرقابية، والهيئات الاقتصادية مثل الشركات، النقابات العمالية والمهنية، التعاونيات، والهيئات الاجتماعية، والهيئات التعليمية).
3. المستوى المجتمعي والفردى: تعزيز القدرات للوصول إلى الموارد والفرص والتحكم بالقرارات والموارد، ضمن منظومة الأعراف وعلاقات القوة، والممارسات الثقافية التي تعزز المفاهيم الإيجابية أو السلبية، حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## مداخل التغيير لتحقيق التمكين الإقتصادي للمرأة

مستوى البيئة الممكّنة: المنظومة الأوسع من الأطر التشريعية والسياسات والاستراتيجيات، والخطط التي تُؤطر حياة وعمل النساء والتي تسهل أو تعرقل تعزيز القدرات، والوصول إلى الموارد، والاستفادة من الفرص، والتحكم بالقرارات والموارد، وتحدد "قواعد اللعبة" بالنسبة للتفاعل بين النساء والمحيط الأوسع.

01

المستوى المؤسسي: الإجراءات والممارسات للمؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والتي تعطي مضمون عملي للأطر التشريعية والسياسات، وتتيح للنساء ممارسة نشاطهن، (الأطر المؤسسية: الهيئات السياسية -الأحزاب، البرلمان، مجالس الإدارة المحلية، الأجهزة الرقابية، والهيئات الاقتصادية مثل الشركات، النقابات العمالية والمهنية، التعاونيات، والهيئات الاجتماعية، والهيئات التعليمية).

02

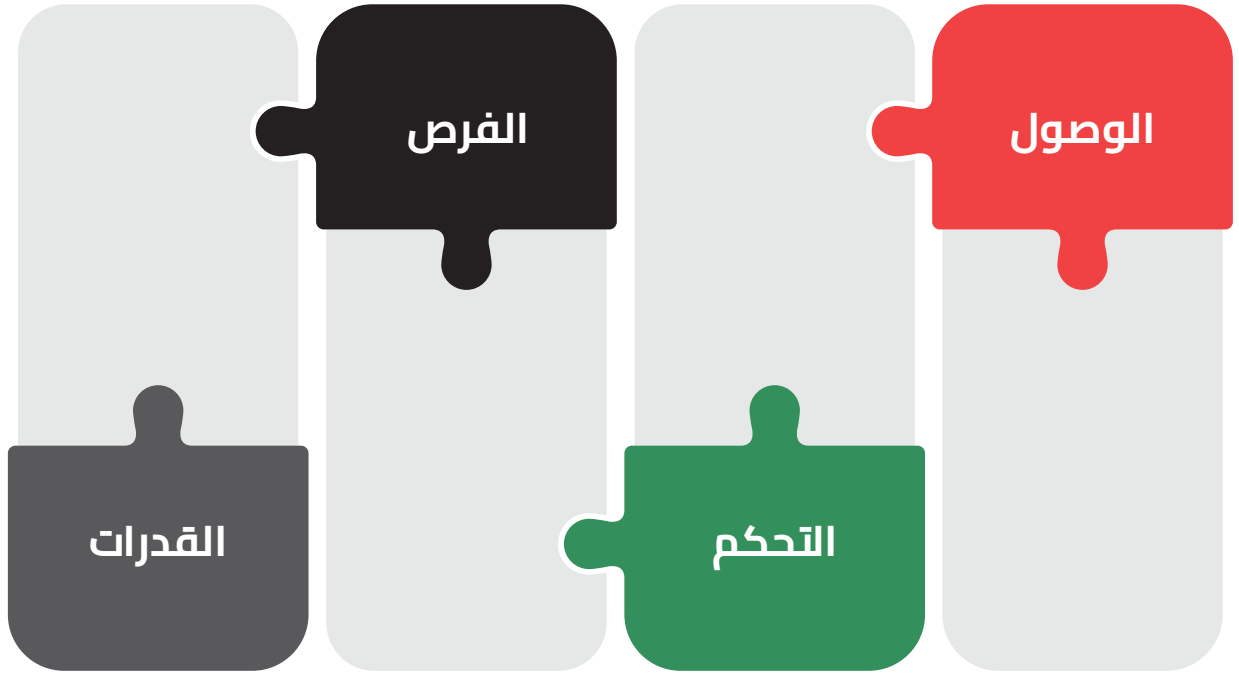
المستوى المجتمعي والفردى: تعزيز القدرات للوصول إلى الموارد والفرص، والتحكم بالقرارات والموارد، ضمن منظومة الأعراف وعلاقات القوة، والممارسات الثقافية التي تعزز المفاهيم الإيجابية أو السلبية، حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

03

### عوامل التمكين الاقتصادي للمرأة

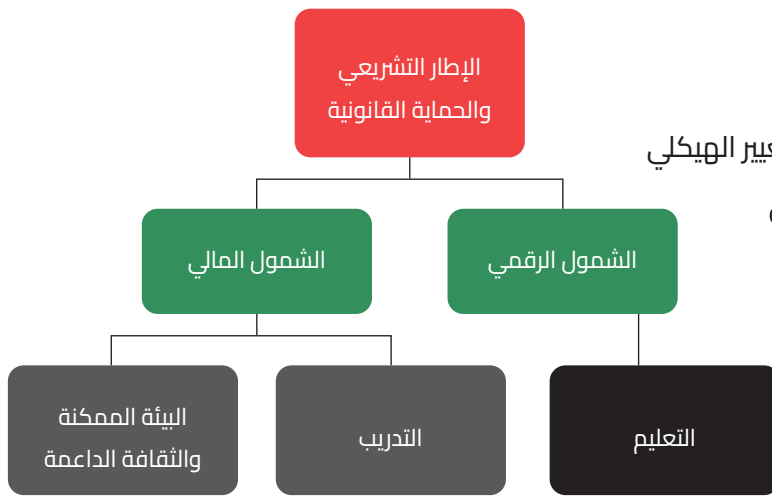
1. الوصول العادل والمتساوي للموارد واستخدامها والاستفادة منها: رأس المال البشري (التعليم، المهارات، الكفاءات)، رأس المال المالي (حيازة الأصول النقدية وغير النقدية، معلومات السوق، الحسابات المصرفية) رأس المال الاجتماعي (الشبكات والدعم الأسري)، رأس المال السياسي.
2. تكافؤ الفرص المتساوية للذكور والإناث في التوظيف والإنتاجية والدخل: شروط ومعايير موحدة، استحقاقات متماثلة، التعيينات، توزيع مكاسب التنمية، الترفيعات والامتيازات الوظيفية.
3. القدرة على اكتساب وتعزيز الكفاءات اللازمة واتخاذ القرارات: للتصرف بشأنها والقدرة موجودة على مستويات مختلفة تشكل في مجملها نظاماً متكاملًا (فردى، ومؤسسي، وبيئة موأتية).
4. التحكم بالإرادة الذاتية والموارد: الموارد (رأس المال البشري والمالي، والإجتماعي) والقدرة على اتخاذ الخيارات، وتمارس بعدة طرق منها اتخاذ القرار داخل الأسرة، وفي الأسواق وغيرها من الشبكات الرسمية وغير الرسمية.

## عوامل التمكين الإقتصادي للمرأة



### ممكنات تحقيق الخطة التنفيذية لتمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي

تم تطوير الخطة التنفيذية لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل للأعوام 2022-2033 لتقديم وصف تفصيلي بخارطة تصل فيها المملكة إلى رؤية تتجسد في أن تتمتع النساء في الأردن بالوصول العادل إلى الموارد والمؤسسات، والحصول على الفرص والقدرات لاستخدام الكفاءات والمهارات واتخاذ القرارات والتصرف بشأنها. وعلى وجه الخصوص، تصف هذه الخطة التدخلات ذات الأولوية الرامية لمضاعفة معدل مشاركة المرأة عن 14% بالمائة. تتلخص ممكنات تطبيق الخطة التنفيذية بأربعة محاور:



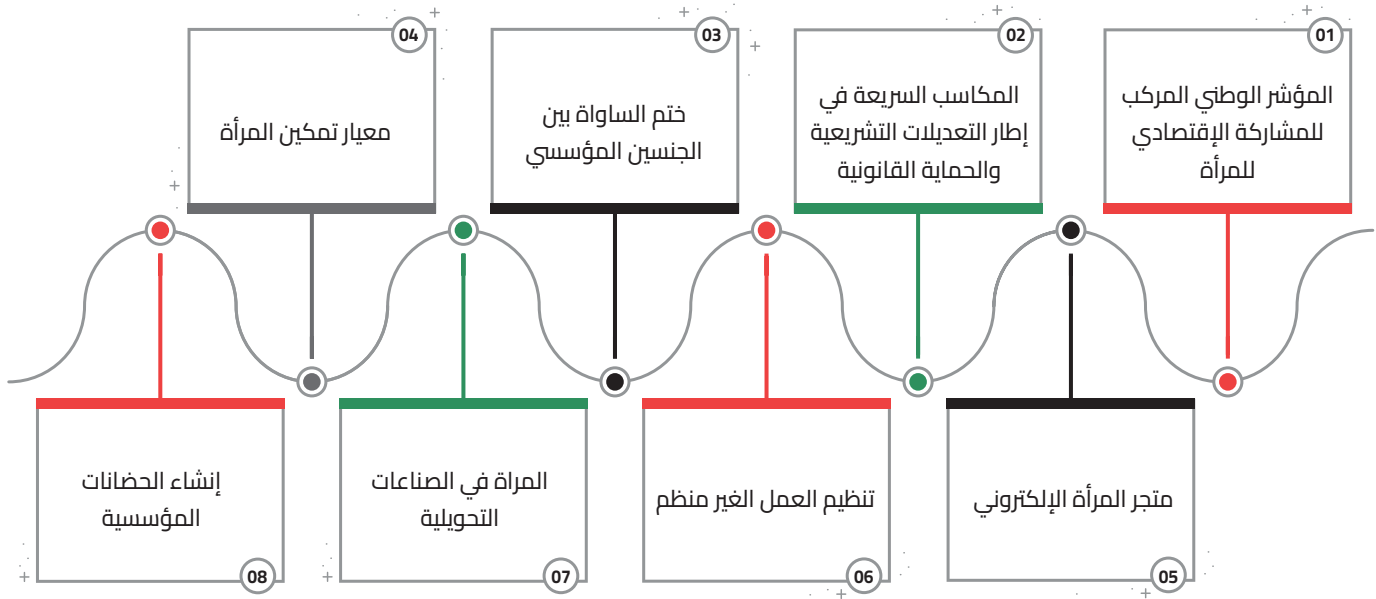
1. إطار التشريعي والحماية القانونية

2. الشمول المالي والشمول الرقمي

3. البيئة الممكنة والثقافة الداعمة والتغيير الهيكلي

4. الكفاءات النسائية المتعلمة والمتدربة

## المبادرات الإستراتيجية لتمكين المرأة



1. المؤشر الوطني للمشاركة الاقتصادية للمرأة: يهدف المؤشر إلى رصد وتتبع مدى إحراز التقدم بزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة على مستوى القطاعات المستهدفة ويقاس أبعاداً مختلفة للنهوض بمشاركة المرأة، بما في ذلك نسب العمالة والبطالة، الفجوة بالأجور، وغيرها من الأبعاد. ويتألف المؤشر المركب من مؤشرات فرعية، ويتضمن كل مؤشر فرعي عدة فئات فرعية، بحيث يسجل المؤشر وضع المرأة بالنسبة لمشاركتها الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية في عدة مؤشرات. وتبحث هذه الأبعاد في الفجوات بين المرأة والرجل من حيث الحقوق والفرص على النحو المبين في التشريعات والممارسات. ويتم إستحداث قيم لقياس المساواة الكاملة، وقيم إلى عدم المساواة الكاملة.

2. ختم المساواة بين الجنسين المؤسسي لتمكين المرأة: ختم المساواة بين الجنسين هو برنامج تطوعي قائم على المعايير الدولية للتمييز بتحقيق المساواة بين الجنسين بمكان العمل والالتزام بمعالجة الفجوات بين الجنسين في العمليات الحيوية، ويمكن للمؤسسات التأهل له للحصول على شهادة وفقاً لأفضل الممارسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين داخل المؤسسات. وتلتزم المؤسسات بالقطاع العام والخاص بتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال دمج منظور النوع الاجتماعي في نظام الإدارة العامة، واستيفاء المعايير في سبعة مجالات عمل تشمل أنظمة الإدارة، والقدرات الداخلية، والبيئة التمكينية، والاتصالات وإدارة المعرفة، والبرامج، والشراكات، واتخاذ تدابير شاملة لتغيير هيكلها التنظيمي وثقافتها، مما يخلق ظروفاً أكثر عدلاً ولائقة للعمال والعاملات، بما فيها الفجوات في الأجور القائمة على نوع الجنس، ودور المرأة في صنع القرار في المناصب القيادية، ووضع وتنفيذ سياسات لتحسين التوازن بين العمل والحياة مع المسؤولية الاجتماعية المشتركة، وزيادة وجود المرأة في المجالات المهنية التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً، والقضاء على التحرش الجنسي في مكان العمل.

3. معيار تمكين المرأة: يوفر المعيار أداة لتصنيف نواتج الخطط والمبادرات والمشاريع استناداً إلى مساهمتها المتوقعة في تحقيق المساواة بين الجنسين و/أو تمكين المرأة. والمعيار يساهم في تتبع ورصد الاستجابة لتمكين المرأة وسد الفجوات بين الجنسين للتدخلات الحكومية على نحو أكثر انتظاماً وتحديد الممارسات الجيدة ومجالات التحسين. ويتألف المؤشر من ثلاث فئات، ويمثل المستفيدون من جوائز المؤشر الجهود الجماعية التي تبذلها الجهات لتحقيق التوازن بين الجنسين. وتمنح الدرجة الأعلى (الثالثة) للمبادرة أو البرنامج أو المشروع

إذا كان تمكين المرأة هو محور التركيز الرئيسي للمخرجات، والدرجة الثانية إذا كانت المشاريع تسهم بطريقة ما في تحقيق التوازن بين الجنسين وتمكين المرأة، والدرجة الأولى تمنح للمشاريع والبرامج التي لا يتوقع أن تسهم بشكل ملحوظ في تحقيق التوازن بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا يتوقع أي مساهمة في هذا الناتج لتمكين المرأة أو لم يتم أخذ ذلك بعين الاعتبار.

4. المكاسب السريعة في إطار التعديلات التشريعية والحماية القانونية: يتم التركيز على التعديلات الضرورية للتشريعات لتعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية وتشمل على سبيل المثال، مواد في قانون العمل، كالمعلقة بالأوقات والمهون المحظورة على النساء، الحماية من التحرش، وحماية حقوق الحوامل وذوات الإعاقة، وقانون الشركات الصغيرة والمتناهية الصغر، وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون الخدمة المدنية، وقانون البنك المركزي، وغيرها.

5. تنظيم العمل الغير منظم: الهدف هو تعزيز منهجية متكاملة لإضفاء الطابع الرسمي على القطاع غير المنظم بما يضمن خلق فرص عمل لائقة للنساء، وتأمين ظروف معيشية كريمة، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتحسين الإنتاجية، وذلك بتحفيز النساء للتحويل من القطاع غير المنظم إلى المنظم بتوفير الحماية الاجتماعية اللازمة لهن، والمستهدف من هذه المبادرة تسجيل 10,000 امرأة سنوياً من العمل في القطاع الغير منظم الى المنظم باشتراك الضمان الاجتماعي وتغطية التكلفة من صندوق الضمان الاجتماعي. فالعمل غير الرسمي للمرأة في الأردن يشمل في المقام الأول الأعمال التجارية من المنزل. ولا يوجد حالياً أي بيانات شاملة متاحة عن عدد النساء العاملات بشكل غير رسمي، بما في ذلك الأعمال التجارية من المنزل، كما كشفت جائحة كورونا عن حجم وهشاشة القطاعات غير المنظمة وعلى رأسها القطاع الزراعي، والعاملين والعاملات فيه، وأظهرت هنالك حاجة لتوسيع نطاق الوصول إلى الحماية الاجتماعية لضمان حقوق وسلامة العاملات فيه.

6. متجر المرأة الإلكتروني: المستهدف من هذه المبادرة 5,000 امرأة سنوياً موزعين على المحافظات بالإتجاه نحو التسويق الرقمي، وإنشاء متاجر الكترونية للنساء، وتحسين سياسة الإستبدال والإسترجاع لتجنب المعوقات المالية واللوجستية في العمليات التجارية. وتم تقدير التكلفة للمتجر بالدينار الأردني والتي تتراوح بين 300-500 دينار، وتشمل إنشاء المتجر، تشييكه مع خدمة التوصيل والدفع الإلكتروني، وإنشاء التطبيق، وستكون التكلفة الإجمالية لـ 5000 امرأة ما بين 150 - 250 ألف دينار.

7. المرأة في الصناعات التحويلية: تهدف هذه المبادرة إلى استحداث فرص عمل جديدة للنساء في القطاع إذ أن نسبة النساء المؤمن عليهن في الصناعات التحويلية تبلغ 24.3%، والفارق في متوسط الأجر بين الذكور والإناث يبلغ 183 دينار. إذا ما تمت زيادة نسبة نمو فرص العمل إلى 35% فإن ذلك سيؤدي لتوفير 361200 فرصة عمل للإناث، في مختلف القطاعات خلال العشر أعوام المقبلة

8. إنشاء الحضانات المؤسسية: هذه المبادرة تأتي استجابة لعدم كفاية المساعدة المقدمة في مجال رعاية الأطفال على مشاركة المرأة في القوى العاملة، حيث هناك إفتقار للحضانات بأماكن العمل، ولا تستطيع المرأة تحمل التكاليف المرتفعة للرعاية النهارية بأجور منخفضة. وسيكون تمويل المبادرة متوفر من فائض صندوق تأمين الأمومة ومنح يستطيع تأمينها الضمان الاجتماعي.

## الالتزام الأوسع لبناء الشراكات

يكتسب تطوير شبكات الشراكات والتحالفات الاستراتيجية أهمية حاسمة لإدماج السياسات الرامية إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وتنظيم المشاريع مع اتخاذ إجراءات محددة لدعم البيئة الاقتصادية والإنتاجية على الصعيد الإقليمي. ويمكن لبناء شراكات مع أصحاب المصلحة الاقتصاديين والماليين الرئيسيين من القطاعين العام والخاص أن يعزز التغييرات لرفع كفاءة المرأة وقدرتها على تنظيم المشاريع.

ومن المتوقع أن يؤدي تغيير الثقافة المؤسسية - من أجل الوفاء بهذه الالتزامات على نحو أكثر فعالية، داخل المؤسسات العامة والخاصة والأوساط الأكاديمية ووسائل الاعلام، إلى تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في سياساتها وإجراءاتها وممارساتها والقضاء على القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس. وفي إطار ذلك، فإن المسألة ضرورية لنجاح هذا النهج الجديد. وسيتعين الآن أن يتضمن كل مشروع غايات وأهداف قابلة للقياس بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين. ويكون ذلك من خلال:

- تعزيز شبكة متعددة المستويات من الشراكات والتحالفات في القطاعات الرئيسية للمساعدة التجارية (المؤسسات الوطنية والإقليمية العامة والخاصة للتنمية الاقتصادية) والشمول المالي (المصارف الإنمائية الوطنية والإقليمية ومؤسسات الائتمان على مختلف المستويات) وأن تدعم صاحبات المشاريع والجهات الداعمة التي تعمل من أجل وضع سياسات ابتكارية للمشاركة الاقتصادية والبيئية. وتهدف هذه الشراكات والتحالفات إلى تقديم مقترحات لتمكين المرأة اقتصادياً كجزء من جداول أعمال المؤسسات المالية الطويلة الأجل وبناء بيئة مواتية لتنظيم المشاريع النسائية من خلال خدمات الأعمال التجارية والفنية وسلاسل القيمة.
  - يجب أن تستجيب هذه الإجراءات للاحتياجات المحددة للمرأة وأن تولي اهتماماً خاصاً لعدم عزلها عن شبكة التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية.
  - إقامة تحالفات بين المؤسسات والقطاع الخاص والمجتمع المدني، تهدف إلى إدخال عمليات وموارد مبتكرة لمبادرات الأعمال التجارية لرائدات الأعمال على المستوى المحلي.
- ستكون خطة عمل تحقيق التوازن بين الجنسين لتمكين المرأة اقتصادياً من خلال التزامات واسعة النطاق من أصحاب المصلحة المتعددين بما في ذلك:

شركاء آخرون	القطاع العام والخاص
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ المنظمات الدولية بما في ذلك منظمة العمل الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، البنك الدولي، والاتحاد الأوروبي.</li><li>▪ القطاع الخاص من خلال منظمات أرباب العمل كالغرف التجارية والصناعية، جمعية البنوك، جمعيات رجال وسيدات الأعمال، النقابات المهنية والعمالية والجمعيات ومنظمات المجتمع المدني.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ الوزارات والجهات الحكومية ذات العلاقة بالتنفيذ، من أصحاب المصلحة المتعددين (الهيئات واللجان والجالس، والمعاهد المختصة).</li><li>▪ مؤسسة الضمان الاجتماعي، البنك المركزي الأردني، وكالات الاعلام</li></ul>

شركاء اخرون	القطاع العام والخاص
القيام بمراجعة إحصائيات العرض والطلب على العمالة المصنفة حسب الجنس بانتظام، وبالتالي توسيع ومواءمة التدخلات مع القطاعات التي تشير إلى النمو المحتمل في عمالة النساء.	<ul style="list-style-type: none"> <li>النمو الاقتصادي المحدود في السنوات الماضية قد يستمر مما يؤدي إلى ضعف الطلب على العمالة بشكل عام ويحد من فرص زيادة مشاركة النساء بالقوى العاملة.</li> </ul>
تحديد أولويات أنشطة تعزيز القدرات أثناء التنفيذ وتوسيع تبادل الخبرات والدروس المستفادة من التجارب العالمية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>محدودية الموارد البشرية لتنفيذ التغييرات المطلوبة في السياسات والاجراءات.</li> </ul>
تنفيذ الأنشطة التي تتناول الأعراف الاجتماعية في جميع التدخلات وضمان مشاركة الرجال في جميع الأنشطة لمعالجة القيود المفروضة على التمكين الاقتصادي للمرأة والناتجة عن الأعراف الاجتماعية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأعراف الاجتماعية والصور النمطية عن المشاركة الاقتصادية للمرأة قد يعيق أو يقلل من رغبة المرأة في المشاركة في سوق العمل.</li> </ul>

## المتابعة والتقييم

سيبدأ رصد الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة برؤية لتحديث الاقتصادي حالما يبدأ تنفيذها. وسيتم تبادل المعلومات المتعلقة بعملية التنفيذ مع صانعي القرار والمخططين من خلال التقارير من أجل التماس التغذية المرتدة والمساعدة في تصحيح التنفيذ كلما أعاقته عوامل خارجية. وسيتم تحديد اتجاهين رئيسيين للتقييم، أحدهما أثناء عملية التنفيذ والآخر عند الانتهاء منها. والغرض من التقييم في مراحل مختلفة أثناء عملية التنفيذ هو تقييم ما إذا كان التضمين يسير على الطريق الصحيح لتحقيق أهدافه الاستراتيجية. ومن ناحية أخرى، من المتوخى إجراء تقييم في نهاية العملية على النحو التالي:

- تحديد ما إذا كانت الأهداف المحددة والعامدة لهذه الاستراتيجية قد تحققت وما إذا كان التضمين قد أثر على التغييرات المناسبة في المشاكل التي تسعى الاستراتيجية إلى معالجتها. ولذلك، وضعت مؤشرات كمية ونوعية تسمح بقياس الإنجازات في تنفيذ السياسات والتدخلات. وستتولى اللجنة الوزارية لتمكين المرأة المسؤولية الرئيسية عن رصد وتقييم الاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين بالتعاون مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي وبالتنسيق مع أصحاب المصلحة الآخرين.
- ينبغي أن يشمل تنفيذ هذه الاستراتيجية مختلف الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية، بما في ذلك القطاع الخاص. ولذلك، يتعين على الوحدات المعنية أن تطلع برصد وتقييم التقدم المحرز في تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وفي تنفيذ الاستراتيجية الوطنية الشاملة لعدة قطاعات للمساواة بين الجنسين داخل وزاراتها، وأن تقدم تقارير دورية وسنوية إلى اللجنة الوزارية لتمكين المرأة وفقاً لذلك. وسيلعب مجلس الوزراء في نهاية المطاف بالتقدم المحرز على أساس منتظم.
- ويقترح أدناه عدد من المؤشرات لرصد التقدم المحرز في مختلف مجالات تنفيذ الاستراتيجية في غضون ذلك حتى تتمكن دائرة الإحصاءات العامة من العمل على توليد البيانات اللازمة لقياسها.



## المصادر والمراجع العربية والأجنبية

1. <https://www.jordanvision.jo/img/vision.pdf>
2. رؤية التحديث الاقتصادي، 2022، <https://www.jordanvision.jo/ar>
3. رؤية التحديث الاقتصادي، <https://www.jordanvision.jo/ar/media/index>
4. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database)
5. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database)
6. المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/مسح قوة العمل التقرير الرئيسي 2021
7. مسرد مصطلحات قطاع العمل 2019، وزارة العمل، [http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root\\_storage/ar/eb\\_list\\_page/%D9%85%D8%B3%D8%B1%D8%AF\\_%D9%85%D8%B5%D8%B7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D8%AA\\_%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf](http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%85%D8%B3%D8%B1%D8%AF_%D9%85%D8%B5%D8%B7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D8%AA_%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf)
8. Global Gender Gap Report 2022, World Economic Forum, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)
9. تقرير منتدى الاقتصاد العالمي 2022، [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)
10. تقرير الفجوة بين الجنسين، منتدى الاقتصاد العالمي، 2022
11. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)
12. World Bank. 2022. Women, Business and the Law 2022. Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36945> License: CC BY 3.0 IGO
13. United Nations Development Programme, Human Development Report 2020, <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2020pdf.pdf>
14. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، 2021، [https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf\\_1.pdf](https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf)
15. Jordan Voluntary National Review 2022
16. <https://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2022/VNR%202022%20Jordan%20Report.pdf>
17. موقع دائرة الإحصاءات العامة، مؤشرات جندرية
18. دائرة الإحصاءات العامة، جدول العمالة والبطالة، [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/linked-html/Emp\\_unEmp.htm](http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm)
19. دائرة الإحصاءات العامة، جدول العمالة والبطالة، [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/linked-html/Emp\\_unEmp.htm](http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm)
20. The United Nations, Meta-Analysis on Women's Participation in the Labor Force in Jordan, 2020, p. 4.
21. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database)
22. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database)
23. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database)
24. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database)
25. Crenshaw, K. (1991), Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review, 43 (6), pp. 1241-1299; Crenshaw, K. (2001), Mapping the margins: Intersectionality, identity, politics and violence against women of color. Paper presented at the World Conference Against Racism. Available at [www.hsph.harvard.edu/grhf/WoC/feminisms/crenshaw.html](http://www.hsph.harvard.edu/grhf/WoC/feminisms/crenshaw.html)
26. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database)
27. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database)
28. Department of Statistics, [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/linked-html/DHS2017.pdf#page=347&zoom=100,622,112](http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/DHS2017.pdf#page=347&zoom=100,622,112)
29. Department of Statistics, [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/linked-html/DHS2017.pdf#page=347&zoom=100,622,112](http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/DHS2017.pdf#page=347&zoom=100,622,112)
30. المؤشرات الاحصائية التي اصدرتها دائرة للاحصاءات العامة مطلع 2016
31. UNHCR, <https://www.unhcr.org/jo/11364-syrian-refugee-and-jordanian-women-develop-home-based-sweet-business-in-irbid.html>
32. دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الاحصائي السنوي 2021
33. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل 2021
34. World Bank Group, Women's Economic Participatin in Iraq, Jordan and Lebanon, 2020, p. 17, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34535>
35. مركز المعلومات والبحوث في مؤسسة الملك حسين، "العنف المبني على النوع الاجتماعي والتمييز ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة" <https://irckhf.org/ar/publications/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D9%81-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A8%D9%86%D9%8A-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%88%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA>
36. مسح السكان والصحة الأسرية في الأردن 2017-2018، اذار 2019.
37. [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/linked-html/DHS2017.pdf#page=169&zoom=100,522,589](http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/DHS2017.pdf#page=169&zoom=100,522,589)
38. World Bank Group, Women's Economic Participatin in Iraq, Jordan and Lebanon, 2020, p. 17, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34535>

39. دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل والبطالة (2010-2021)، [/https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS\\_Database](https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database).

40. World Bank Group, Women's Economic Participatin in Iraq, Jordan and Lebanon, 2020, p. 14, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34535>.

41. International Labor Organization, How Much Would the Economy Grow by Closing the Gender Gap?, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/>.

42. الفرصة السكانية في الأردن، وثيقة سياسات، المجلس الأعلى للسكان، صفحة 11 <https://www.hpc.org.jo/sites/default/files/forsa%20sokaneyya.pdf>.

43. الفرصة السكانية في الأردن، وثيقة سياسات، المجلس الأعلى للسكان، صفحة 11 <https://www.hpc.org.jo/sites/default/files/forsa%20sokaneyya.pdf>.

44. المجلس الأعلى للسكان، عن دائرة الإحصاءات العامة، التعداد العام للسكان والمساكن

45. الغد، الأعلى للسكان: الأردن يشهد تحوُّلاً جيوغرافياً ذروته في 2040، 10-7-2022، <https://alghad.com/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86-%D9%8A%D8%B4%D9%87%D8%AF-%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%91%D9%84%D8%A7-%D8%AF%D9%8A%D9%85%D9%88/#:~:text=%D9%88%D8%AC%D8%A7%D8%A1%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%D8%8C%20%D8%A3%D9%86%D9%87%20%D9%88%D8%A8%D8%AD%D8%B3%D8%A8,%D8%AA%D8%B1%D8%AC%D9%85%D8%AA%D9%87%D8%A7%20%D8%A5%D9%84%D9%89%20%D9%81%D8%B1%D8%B5%20%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AB%D9%85%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9%20%D9%81%D9%8A>.

46. World Bank Group, Women's Economic Participatin in Iraq, Jordan and Lebanon, 2020, p. 16, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34535>.

47. المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل 2021

48. المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل 2021

49. المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل 2021

50. المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل 2021

51. المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل 2021

52. المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل 2021

53. نظرة على الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء في الأردن، [https://archive.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/u593/jordan\\_manal\\_wage\\_gap\\_30-12-2015.pdf](https://archive.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/u593/jordan_manal_wage_gap_30-12-2015.pdf).

54. جون ي. أونيل وديف م. أونيل، بورقة عمل "ماذا تخبرنا الفوارق في الأجور عن التمييز في سوق العمل؟"، المكتب الوطني للبحوث 1 فرانسيس د. بلو ولورانس م. خان، "الفجوة في الأجور بين الجنسين: هل المرأة وصلت إلى أبعد من قدراتهم؟" في أكاديمية جهات نظر الاقتصادية، مارس 2005

55. نظرة على الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء في الأردن، [https://archive.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/u593/jordan\\_manal\\_wage\\_gap\\_30-12-2015.pdf](https://archive.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/u593/jordan_manal_wage_gap_30-12-2015.pdf).

56. دائرة الإحصاءات العامة، مسح استخدام

57. رانية الصرايرة، جريدة الغد، - <https://alghad.com/%18-%D9%81%D8%AC%D9%88%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%A7%D8%AB-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A3/#:~:text=%D9%88%D8%A8%D9%8A%D9%86%20%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1%20%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D8%B1%20%D8%B9%D9%86%20%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9,%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%84%2028.9%20%25%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85>.

58. المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، إحصاءات النوع الاجتماعي، وكذلك في مقال رانية الصرايرة، جريدة الغد، - <https://alghad.com/%18-%D9%81%D8%AC%D9%88%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D8%A8%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%83%D9%88%D8%B1-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%A7%D8%AB-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A3/#:~:text=%D9%88%D8%A8%D9%8A%D9%86%20%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1%20%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D8%B1%20%D8%B9%D9%86%20%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9,%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%84%2028.9%20%25%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85>.

59. ديوان الخدمة المدنية: التقرير السنوي، 2019

60. حسب ما ورد بوثيقة رؤية التحديث الاقتصادي، 2022

61. الشكل رقم (15)، مساهمة المحركات السياسية في الناتج المحلي الإجمالي ونمو فرص العمل (2022-2033)، رؤية التحديث الاقتصادي، صفحة 89.

62. عدد المشتغلون الاردنيون في المعلومات والاتصالات ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والمحافظة - 2021، المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح قوة العمل

63. لجنة سيدات أعمال غرفة تجارة عقان، 2021.

