

التقرير الوطني تقدم المرأة الأردنية

نحو العدالة و المشاركة و المساواة

٢٠١١ - ٢٠١٠



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

التقرير الوطني

تقدم المرأة الأردنية

نحو العدالة والمشاركة والمساواة

٢٠١١-٢٠١٠

المملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(٢٠١١/١١/٤١٣٨)

٣٠٥,٤

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
التقرير الوطني تقدم المرأة الأردنية ٢٠١٠-٢٠١١ العدالة والمشاركة
والمساواة/ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة - عمان: اللجنة، ٢٠١١

() ص

ر-١: -٤١٣٨/١١/٢٠١١.

الواصفات: / المرأة الأردنية / حقوق المرأة

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعتبر هذا المصنف

عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

محتويات التقرير

الفصل الأول: العدالة، الحماية القانونية وحق النساء في الوصول إلى العدالة

مدخل

القسم الأول: عدالة بمشاركة النساء

- مقدمة
- النساء في السلطة التشريعية
- النساء في السلطة التنفيذية
- النساء في السلطة القضائية
- النساء في المهن القانونية الأخرى
- النساء في الاختصاص الأكاديمي القانوني
- النساء في الإعلام القانوني

القسم الثاني: عدالة النصوص القانونية،

- الدستور
- الاتفاقيات الدولية والعربية
- القوانين النافذة:
 - قانون الجنسية وتعديلاته رقم ٦ لسنة ١٩٥٤
 - قانون جوازات السفر وتعديلاته رقم ٥ لسنة ٢٠٠٣
 - قانون الأحوال الشخصية المؤقت رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٠
 - قانون الملكية والميراث
 - قانون المالكين والمستأجرين وتعديلاته رقم ١١ لسنة ١٩٩٤
 - قانون العمل وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦
 - قانون الخدمة المدنية وتعديلاته رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧
 - قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم ٧ لسنة ٢٠١٠
 - قانون العقوبات وتعديلاته رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠
 - قانون الحماية من العنف الأسري رقم ٦ لسنة ٢٠٠٨
 - قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩
 - قانون أصول المحاكمات الجزائية وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٦١
 - قانون منع الجرائم رقم ٧ لسنة ١٩٥٤

القسم الثالث: آليات وضمانات الحق في الوصول إلى العدالة

- حق التقاضي
- الحق في الحصول على المعلومات
- الحق في معرفة النصوص والأحكام القانونية
- حق الحصول على الإرشاد والاستشارة القانونية
- الحق في الحصول على المساعدة القانونية
- التقاضي المجاني أو في رسوم ونفقات معقولة
- الحق في مدد زمنية مناسبة للحصول على الحكم العادل

القسم الرابع: توصيات

- تطوير التشريعات
- نشر المعرفة والثقافة القانونية
- إتاحة المعلومات والبيانات
- توفير الخدمات المجانية
- عدالة توزيع الخدمات
- تعزيز مبادئ حقوق الإنسان
- بناء الثقة الشعبية بالعدالة ومؤسساتها
- تطوير مراكز الإرشاد والمساعدة القانونية

الفصل الثاني:

المشاركة، تمكين المرأة الأردنية اقتصادياً

مقدمة

القسم الأول: الانجازات

- السياسات والاستراتيجيات والخطط الوطنية
- التشريعات والقوانين ذات الصلة
- التمويل المقدم للمرأة والإقراض الميكروي

القسم الثاني : التحديات والفجوات

- صعوبة وصول المرأة إلى فرص العمل في القطاع الخاص
- خسارة الطاقات والأدمغة المحلية
- الطلب على العمالة المحلية في ظل الإقبال على استخدام العمالة الوافدة
- العزل المهني العمودي والأفقي بين الجنسين
- تعزيز العمل الريادي وإقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة
- الصعوبات التمويلية
- ضعف القدرات والمهارات الفنية لدى الإناث
- ضعف تقدير الذات والثقة بالنفس

القسم الثالث : التوصيات والتوجهات المطلوبة

الفصل الثالث: المساواة، المواطنة وصنع القرار في الحياة العامة

مدخل

- نبذة تاريخية عن مشاركة المرأة الأردنية في الحياة العامة والسياسية
- تحول اتجاهات المرأة نحو الكوتا النسائية نحو التمييز الإيجابي
- النساء في البرلمان
- عقدان على مشاركة المرأة في انتخابات مجلس النواب الأردني
- عقدان على مشاركة المرأة في مجلس الأعيان الأردني
- النساء في الأحزاب السياسية
- النساء في المجالس البلدية
- النساء في النقابات والجمعيات المهنية
- النساء في النقابات العمالية
- النساء في منظمات الأعمال
- النساء في السلطة التنفيذية
- النساء في السلك الدبلوماسي
- النساء في الجهاز القضائي

الخاتمة

قائمة الرسومات البيانية

قائمة الجداول

شكر وتقدير

تتقدم اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بالشكر والتقدير إلى معالي السيدة نسرین بركات التي أسهمت بصفقتها السابقة كمستشارة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة المختصة بالملف الإقتصادي بإعداد الفصل المتعلق بالمشاركة الإقتصادية، وإلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة/ المكتب الإقليمي، لدعمه ومساندته لهذا الجهد وإستجابته لطلبات اللجنة وإختياره عاصمتنا الحبيبة عمان لإطلاق النسخة العربية من تقرير "تقدم نساء العالم ٢٠١١ - ٢٠١٢...سعيًا إلى العدالة" متزامناً مع إطلاق هذا التقرير الوطني "تقدم المرأة الأردنية نحو العدالة والمشاركة والمساواة". والشكر والتقدير كذلك للعاملات والعاملين في الامانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لجهودهم في متابعة الإعداد وجمع المواد ومراجعة فصول هذا التقرير الذي تم إنجازه بسرعة قياسية، وإلى كل من كان لهم/ لهن إسهام في أن يرى هذا التقرير النور ليكون التقرير الوطني الأول الذي يرصد تقدم المرأة الأردنية.

نبذة عن

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

تأسست اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بتاريخ ١٢ / ٣ / ١٩٩٢ بقرار من مجلس الوزراء وبمبادرة من سمو الأميرة بسمة بنت طلال كأول آلية وطنية على المستوى العربي وكهيئة شبه حكومية متخصصة، تسعى للنهوض بأوضاع المرأة وتعزيز مشاركتها الإقتصادية والإجتماعية والسياسية، والمحافظة على مكتسباتها والدفاع عن حقوقها لتحقيق مستوى أعلى من العدالة الإجتماعية والمساواة بين الجنسين، ومن أجل العمل على تذليل العقبات أمام تقدم المرأة.

وبناءً على قرار صدر عن مجلس الوزراء بتاريخ ٢١ / ٩ / ١٩٩٦، أصبحت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة المرجع لدى جميع الجهات الرسمية فيما يتعلق بالأنشطة النسائية وأوضاع المرأة، وأصبح على كافة الجهات الإستئناس برأيها قبل إتخاذ أي قرار أو إجراء بهذا الشأن. وترفع اللجنة توصياتها وتقاريرها إلى رئيس الوزراء لإتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها.

وتضم اللجنة في عضويتها ٢٢ شخصاً يمثلون الوزارات والمؤسسات الوطنية ومنظمات المجتمع المدني والهيئات النسائية والقطاع الخاص والأكاديمي، وتعمل اللجنة بالتعاون والشراكة مع مختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية من خلال الأمانة العامة التي تتولى إدارة العمل اليومي وتنفيذ خطط وبرامج اللجنة والقيام بما يلزم لتحقيق أهدافها، وقد أنشأت لهذه الغاية مكتب شكاوى المرأة ومجموعة من اللجان والشبكات وفرق العمل المتخصصة، كما افتتحت اللجنة مكاتب لها في ست محافظات أخرى حتى الآن، لإدامة التواصل الميداني مع الشركاء في مختلف مناطق المملكة.

وجاء تأسيس اللجنة تقديراً للمرأة الأردنية وحماية لإنجازاتها وتعبيراً عن إستجابة الأردن لاحتياجات وتطلعات المرأة والمجتمع، وتأكيداً على جدية الإلتزام بتنفيذ السياسات المعلنة والتعهدات الوطنية والعربية والدولية المتعلقة بالمرأة.

وتنهض اللجنة بمهام ومسؤوليات عديدة من أهمها وضع السياسات العامة المتعلقة بالمرأة في جميع المجالات وتحديد الأولويات والخطط والبرامج في القطاعين الحكومي وغير الحكومي، وإعداد وتطوير ومتابعة تنفيذ الإستراتيجيات الوطنية للمرأة، ودراسة التشريعات النافذة وأية مشاريع قوانين وأنظمة متعلقة بالمرأة للتأكد من مراعاتها لاحتياجات المرأة، بالتعاون مع الجهات المختصة، ومتابعة تطبيق القوانين والأنظمة للتأكد من تنفيذها بعدالة، وكذلك متابعة تنفيذ السياسات، والبرامج الوطنية ذات العلاقة، وتعزيز التواصل وتبادل الخبرات على المستويات الوطنية والعربية والدولية، وإعداد الدراسات والتقارير وتمثيل المملكة في الهيئات والمؤتمرات الوطنية والعربية الدولية المختصة بشؤون المرأة، والمشاركة في عضوية اللجان والهيئات الرسمية الإستشارية التي تشكلها الحكومة للتعبير عن قضايا المرأة.

وتعمل اللجنة من أجل تعزيز وحماية حق كل امرأة في التمتع بالكرامة والحقوق الإنسانية والعدالة النوعية والمساواة وتكافؤ الفرص، من أجل مشاركة فاعلة وعادلة في جهود التنمية وفي ترسيخ الحياة الديمقراطية وإنجاز الإصلاحات وأيضا من أجل زيادة مشاركة المرأة في الإقتصاد وفي مختلف المجالس التمثيلية النيابية والبلدية.



تقديم صاحبة السمو الملكي الاميرة بسمة بنت طلال المعظمة رئيسة اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة

انه لمصدر فخر واعتزاز، ان اقدم اول تقرير وطني عن واقع المرأة الاردنية والتحديات التي تواجهها، والذي يأتي ثمرة من ثمار عمل اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة على طريق خدمة مسيرة المرأة الاردنية وتحقيق تطلعاتها في اخذ دورها في خدمة مجتمعها وبلدها من خلال الاطلاع على حقائق الواقع لبناء على ما تم انجازه وتحديد التحديات التي ما زالت بحاجة الى المزيد من تضافر الجهود والعمل المتواصل من اجل التغلب عليها.

واذا كان من المهم الاشارة الى ان هذا التقرير الوطني يصدر لأول مرة، الا ان موضوعه وهو "تقدم المرأة الأردنية نحو العدالة والمشاركة والمساواة" يضي عليه اهمية اكبر، كونه يتزامن مع عملية الاصلاح في المجالات السياسية والاقتصادية والتشريعية التي ينادي بها جلالة الملك عبدالله ابن الحسين حفظه الله ورعاه، والتي تشمل تعديل الدستور وقوانين الانتخابات النيابية والبلدية وكل ما من شأنه تفعيل دور البرلمان واستقلال السلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية، من اجل تحقيق العدالة والمشاركة والمساواة التي اخذت تشكل العنوان الابرز لهذه المرحلة.

وفي هذا السياق يأتي التقرير ليس فقط لالقاء الضوء على الشوط الذي قطعتة المرأة الاردنية في مسيرتها التاريخية والراهنة من اجل العدالة والمساواة والمشاركة السياسية والاقتصادية، وانما من اجل التعرف على المهام والدور الذي عليها ان تقوم به في هذا الحراك الحيوي الواسع من اجلها ومن اجل الوطن.

وانني اذ اعرب عن عميق تقديري لكل من اسهم في اعداد هذا التقرير، وللأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ممثلة بالأمينة العامة، وكافة الهيئات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية التي زودت التقرير بالبيانات اللازمة، فاني وبهذه المناسبة المناسبة الخيرة، احيي بقوة المرأة الاردنية في كل مواقع تواجدها وجميع القطاعات التي تعمل بها، على امتداد مساحات الوطن. كما احيي الحركة النسائية الاردنية، بجميع هيئاتها وتنظيماتها، التي اعتز بان اكون منها ولها، وادعو الله العلي القدير، ان يكمل جهودهم بالتوفيق والنجاح من اجل نهضة بلدنا وتقدمه، ومن اجل تمكين المرأة الاردنية وتعزيز مكانتها لتحقيق المشاركة والعدالة والمساواة.

مقدمة

يأتي إصدار هذا التقرير الوطني الأول حول تقدم المرأة الأردنية نحو العدالة، المشاركة والمساواة ٢٠١٠ - ٢٠١١، متزامناً مع مناخ عام يسود المنطقة العربية عنوانه كرامة الإنسان وحقه في العدالة والمشاركة، على أساس المواطنة والمساواة، في ظل سيادة القانون وقواعد النزاهة والإلتزام بإرادة الشعب ومصالح الوطن في كل ما يتعلق بإدارة الشأن العام، وفي ظل حراك سياسي إصلاحي يسود الأردن عنوانه؛ تعزيز الديمقراطية وتحقيق الإصلاحات السياسية والإقتصادية، وإستهاض الهمم لتحمل مسؤوليات هذه المرحلة الهامة والحاسمة في تاريخ المنطقة.

ولا شك بأن إنجاز الإصلاحات السياسية والإقتصادية، وترسيخ قواعد الحياة الديمقراطية، وتحقيق العدالة الإجتماعية والتنمية والنمو، وضمان المشاركة الشعبية في الحياة العامة وتعزيز إحترام حقوق الإنسان كلها أهداف لا يمكن أن تتحقق ما لم تشمل الرجال والنساء معاً وما لم تبني جهود النساء والرجال معاً على أساس المواطنة والمساواة والعدالة وسيادة القانون.

إن مسيرة تقدم المرأة الأردنية عبر العقود التي مرت من عمر المملكة، كما سيبين هذا التقرير حافلة بالإنجازات المتراكمة الناشئة عن تضافر عوامل عدة أهمها توفر الإرادة السياسية، وإدراك المرأة الأردنية لدورها في حياة بلدها، وإيمان المجتمع بحقوقها وخاصة حقها في التعليم، الذي وفرت له الدولة متطلباته، وفتحت أبوابه للإناث على قدم المساواة مع الذكور، فأقبلن وتفوقن وحققن أعلى معدلات تعليم الإناث في المنطقة الأمر الذي يعتبر المفتاح لعبور كل مجالات العطاء والإبداع والإنجاز.

ولم تكن المرأة الأردنية، ومنذ تأسيس الدولة، بعيدة عن ميادين العمل والإنتاج في الحقول والبوادي، بل كانت حاضرة في مختلف المحطات، فقد بادرت مبكراً إلى الإنخراط في العمل الخيري والتطوعي، والتحققت بالعمل في القطاع العام معلمة وممرضة منذ البدايات، كما أسست الهيئات النسائية والجمعيات وانضمت إلى الأحزاب السياسية، وطالبت بالحقوق المدنية والسياسية منذ أربعينات القرن الماضي، وحققت إنجازات هامة على طريق القضاء على التمييز والتهميش والإقصاء الإجتماعي على الرغم مما ساد مختلف المجتمعات البشرية، من ثقافة ذكورية قائمة على التمييز ضد المرأة تركت بصمات وآثار سلبية على حياة النساء، إذ بموجبه تحددت صورة نمطية لدور كل من المرأة والرجل في المجتمع على نحو أبعد النساء عن مختلف مواقع صنع القرار وعن مختلف ميادين المشاركة وأهدر حقوقهن في مجال العدالة والمساواة ووسع الفجوة بين المرأة والرجل في مختلف المجالات، وعندما أدركت هذه المجتمعات حاجتها إلى إعادة التوازن وإلى ضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين، وتحقيق العدالة والمشاركة والمساواة، وجدت أن ردم الفجوة التي نشأت عبر التاريخ لن يتحقق إلا من خلال جهود مكثفة ومتخصصة تتناول قضية المرأة كقضية وطن وقضية مجتمع يسعى للنهوض بأوضاعها ويتبنى لهذه الغاية السياسات ويسن التشريعات ويوفر الموارد ويضع الخطط والإستراتيجيات وينفذ البرامج ويقر الإجراءات والتدابير اللازمة، كل ذلك لإدراكه أن في تقدم المرأة تقدم للجميع وأن إقصاء المرأة وتهميشها له كلفة إقتصادية وإجتماعية كبيرة.

وبالنسبة للمرأة الأردنية فقد تنبعت إلى الحيف والظلم الذي لحق بها، وبدأت تحركها المنظم للعمل على تحقيق العدالة والمشاركة والمساواة مجسدة إيمانها بأن قضية المرأة هي قضية المجتمع وبأن قضايا الوطن في مختلف المجالات هي قضاياها أيضاً، فحظيت بدعم الإرادة السياسية للقيادة الهاشمية، ومساندة فئات واسعة من أبناء وطنها لمطالبها العادلة والمشروعة.

وفي هذا الإطار تأسست اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام ١٩٩٢ بمبادرة من صاحبة السمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة لتنهض بمسؤولية قيادة وتنسيق الجهود الوطنية الرسمية والأهلية للنهوض بأوضاع المرأة الأردنية وزيادة مشاركتها في مختلف المجالات وضمان حقوقها وتمكينها من المساهمة في بناء وطنها وتحسين مستوى معيشة أسرتها وتحقيق ذاتها كإنسانة ومواطنة تتمتع بكامل الحقوق وتحمل كامل المسؤوليات .

إن هذا التقرير الوطني الأول هو تقرير أولي في سلسلة تقارير دورية تعتمزم اللجنة إصدارها كل سنتين، تتبع فيها مسيرة تقدم المرأة الأردنية في مختلف المجالات، فترصد الإنجازات وتؤشر على الفجوات والإخفاقات وتحلل المؤشرات وتوصي بالإجراءات، وتقيس مدى التقدم في تنفيذ الخطط والإستراتيجيات، حيث سيصار إلى إختيار موضوع أساس لكل تقرير وفقاً للأولويات الوطنية التي تفرضها كل مرحلة.

وستتم متابعة توصيات هذه التقارير من خلال آلية متابعة تتولاها اللجنة بالشراكة مع مختلف الجهات الرسمية وغير الحكومية المعنية للتأكد من تحقيق تقدم ملموس في المجالات الموصى بها.

إننا نتطلع لأن يصبح هذه التقرير مرجعاً، يسهم في تمكين صانعي القرار من الوقوف على أوضاع المرأة الأردنية، ويوفر لهم المعلومات اللازمة لمراعاة إحتياجات المرأة عند إتخاذ قراراتهم، لتكون العدالة في تناول جميع النساء في بلدنا من مختلف الفئات وفي مختلف محافظات المملكة ولتكون المشاركة الإقتصادية والسياسية واقعاً له أثره في حياة النساء وحياة البلاد، ولتكون المواطنة على أساس المساواة مبدأً تجسده جميع تشريعاتنا وإجراءاتنا وقراراتنا وتجري ترجمته عملياً من خلال ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في مختلف المجالات بما في ذلك المشاركة في صنع القرار.

أسمى خضر

الأمينة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

الفصل الأول

الحماية القانونية لحق النساء في الوصول إلى العدالة

مدخل :

والتمييز حقبات طويلة من التاريخ في مختلف أنحاء المعمورة، كانت الحماية القانونية والتدخل الإيجابي من السلطات العامة وقادة الرأي في المجتمعات لتوفير هذه الحماية من أهم العوامل الكفيلة برفع الظلم والتمييز، وتحقيق العدالة للنساء وتمكينهن من تجاوز آثار الحرمان الطويل من هذه الحقوق، ويتطلب الأمر جهوداً منظمة ومكثمة لإرساء ثقافة تقوم على احترام وتعزيز قيم الكرامة والحرية والعدالة والمساواة للمرأة والرجل .. للصغير والكبير .. للغني والفقير ولكل إنسان دون تمييز.

ويلعب القانون دوراً حاسماً في هذا المجال فالتشريعات والقوانين العادلة والكافلة للحريات والحقوق دون تمييز بين الناس تمثل حجر الزاوية في إقامة العدل، ولكن البنيان يحتاج إلى متطلبات أساسية أخرى، فالقضاء المستقل النزاهة هو أيضاً حجر أساس في بناء مجتمع العدل والمساواة، وكذلك نظام العدالة بأكمله بما فيه ثقافة المجتمع ولا يكتمل ببيان العدالة دون توفير كل متطلبات إقامة العدل.

ويعتبر إنكار الحق في الوصول إلى العدالة أو إعاقته، تعدياً على حقوق الإنسان وعلى مبدأ سيادة القانون، بل هو إفراغ للقانون من مضمونه وشل لدوره في الحماية والردع، وهو تعبير عن عجز السلطات المعنية بتطبيقه عن تحمل مسؤوليتها في إقامة العدل، مما يعيق إستتباب الأمن الإجتماعي والإنساني ويغيب الطمأنينة التي كفلها الدستور، ويخل بمبدأ تكافؤ الفرص، وكلها عوامل تعيق التنمية بمعناها المستدام والشامل، التنمية الإقتصادية والإجتماعية التي أساسها العدالة الإجتماعية وسيادة القانون وفقاً لمبدأ المساواة.

ويعتبر مفهوم التمكين القانوني الشائع اليوم وجهاً آخر للحق في الوصول إلى العدالة، ويرتبط المفهوم

العدالة قيمة ومبدأ وشرطٍ أولي تتحدد بموجبه مدى قدرة الفرد والأسرة والمجتمع على العمل والعيش المطمئن الآمن، ويؤدي تطبيقه إلى توفير الفرص المتكافئة للإبداع والإنجاز والإنتاج والعطاء والتقدم، كما يؤدي إحترامه إلى تهيئة البيئة المناسبة لإطلاق الطاقات والمواهب البشرية الكفيلة بتحقيق الإستقرار والتقدم والإزدهار، وإلى تمكين الأفراد والجماعات من الوصول إلى أهدافهم وإنجاز ما يلبي تطلعاتهم، وعليه تعتبر العدالة روح الحقوق التي يتوجب أن يحميها القانون، ذلك إن الحقوق لا تكتسب قيمتها الفعلية بالنسبة للإنسان إلا عند إقترانها بضمانات تكفل الحق في التمتع بها وصونها وإحترامها وحمايتها من خلال ضمان الحق في الوصول إلى العدالة .

وغني عن القول أن الحق في العدالة والحق في الوصول إليها من الحقوق الأساسية المكفولة لكل إنسان بدون تمييز، ومع أن الحقوق الإنسانية تعتبر كل لا يتجزأ يعتمد بعضها على بعض إلا أن هذا الحق بالذات يعتبر الوجه الآخر الملازم والضروري لكل حق من الحقوق إذ بدونها يتجرد الحق من أدواته الملزمة ومن فعاليته وأثره الملموس في حياة الإنسان، وبدون هذا الحق تصبح حقوق الإنسان كلها عرضة للإنتهاك بلا رادع.

ومفهوم العدالة راسخ في ثقافتنا وحضارتنا العربية والإسلامية وهو مفهوم شامل يتوجب تطبيقه على أساس المساواة على جميع بني البشر دون تمييز فالعدل لغة: مصدر: عَدَلَ يَعْدِلُ، ومعناه القصد في الأمر، وهو ضد الجور، والعدل في الحكم ما كان بالحق فالعدل في الحكم : المساواة.

أما الحق في الوصول إلى العدالة فهو كل ما يمكن الفرد من التمتع الفعلي بحقوقه وحمايتها عند الإعتداء عليها أو إنكارها، ولما كانت النساء قد عانين من الظلم

وتكمن أهمية القانون في أنه يجسد الإرادة الشعبية ويحدد القواعد الناظمة للعلاقات في المجتمع، وبالنسبة للمرأة يكتسب القانون أهمية إضافية لأنها الأكثر حاجة إلى الحماية والأكثر إستفادةً من الأبواب التي يشرعها القانون أمامها للإنتلاق في حياتها أمانة مطمئنة، فالقانون الجيد قد لا يغير الواقع ولكنه يجعل التغيير ممكناً ويسهم في تطوير الواقع من خلال تغيير إجتماعي ايجابي يسمح للنساء بالتمتع الفعلي بما يتيح القانون لهن من فرص متكافئة.

إلا أن النص القانوني وحده، ما لم يقترن بفرص تطبيقه وإحترامه والاستفادة منه، يصبح نصاً جامداً لا روح فيه ولا فائدة منه ولا يكون له أي أثر في تغيير أو تطوير الثقافة السائدة أو الصورة النمطية للمرأة. لذلك يجب أن تقترن النصوص القانونية الجيدة بمجموعة من الضمانات التي تسمح بوصول النساء إلى العدالة من خلال تطبيق مبدأ سيادة القانون بأبعاده المختلفة، وتوفير بيئة مواتية تتضمن نشر الثقافة القانونية من خلال التعليم والتوعية القانونية، وتبني سياسات تشريعية تؤدي إلى سن نصوص وقواعد قانونية عادلة مستجيبة لإحتياجات كل من النساء والرجال وإجراءات ميسرة وواضحة ومبسطة متاحة للجميع، إذ تعتبر هذه كلها من الضمانات الأساسية للتمتع بحماية القانون والوصول إلى العدالة.

ومن ناحية أخرى، فإنه مما لا شك فيه أن الإصلاحات القانونية الجزئية والمتدرجة التي شهدتها المملكة وخاصة في السنوات العشرة الأخيرة، تعتبر علامات ومؤشرات على تقدم وحيوية المجتمع، كما تؤثر على حرص المجتمع على تحقيق مزيد من الحماية القانونية ومزيد من العلاقات المتوازنة فيه، وتؤكد خبرة المؤسسات المعنية وجود حاجة ملحة لبذل جهود منهجية مكثفة ومستمرة لنشر الثقافة والمعرفة القانونية بين النساء، لتمكينهن من إستخدام القانون واللجوء إلى القضاء طلباً للعدل، وذلك حتى يصبحن قادرات على إستخدام القوانين النافذة والنظام القضائي للمطالبة بالعدالة دون عقبات أو معيقات.

بالتوجهات المعاصرة نحو ضمانات قانونية فعالة لحقوق الإنسان تكفلها وتهيئ لها، شبكة من السياسات والتشريعات والخدمات ومصادر المعلومات المتاحة للجميع وخاصة الفئات الأقل قدرة على الإستفادة من حماية القانون كالنساء والفقراء، وينطلق مفهوم التمكين القانوني من مبدأ سيادة القانون والمساواة أمام القانون، ويوجب على الدولة إتخاذ كل ما يلزم من تدابير لضمان حق التقاضي وإتاحته مجاناً بالنسبة لغير المقتردين على الأقل، وتبني كل ما يلزم من سياسات تهدف إلى توفير متطلبات مرفق العدالة من بنية تحتية وموارد مادية وبشرية وفنية، والأخذ بسياسات تسعى إلى تحقيق بيئة تمكن الجميع من التمتع بالعدالة والمساواة وحماية القانون، كما يتطلب إقرار تشريعات تحترم حقوق الإنسان، وإتاحة معلومات وافية، محدثة، ومبسطة في متناول الجميع، بحيث لا تستعصي على فهم الناس العاديين غير المتخصصين، وتوفير خدمات ذات جودة عالية متاحة للجميع نساءً ورجالاً في مختلف المحافظات.

إن التمكين القانوني هو في الحقيقة مسؤولية سلطات الدولة والمجتمع المدني على حد سواء، بإعتباره نوعاً من أنواع التأمينات الإجتماعية الضرورية التي تعتبر حقاً لكل امرأة ورجل خصوصاً في حالات الفقر أو الحاجة، إن الخدمات المجانية أو مقابل تكاليف رمزية تحتاج إلى رصد الموازنات اللازمة لتوفيرها وتحسين جودتها والتأكد من وصولها إلى مستحقيها من المنتفعات والمنتفعين وضمان إستدامتها.

كما أن التمكين القانوني القائم على العدالة والمشاركة والمساواة هو في الحقيقة الضمانة الأهم لبناء الثقة وإشاعة الأمان والطمأنينة المعترف بها لكل إنسان في مواجهة الظلم والإستغلال والتمييز ولتحقيق الأمان والإستقرار الإجتماعي، وبالنسبة للمرأة يعد التمكين القانوني نصاً وتطبيقاً، بوابة العبور الرئيسية إلى المواطنة التامة القائمة على العدالة والمشاركة والمساواة فالقانون هو حصنها وملجؤها ومصدر إطمئنانها وثقتها.

إصدار قوانين جديدة، من بينها قانون تكافؤ الفرص وقانون حقوق الطفل.

وقد حرصت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وبالتعاون مع شركائها على إغتنام كل فرصة متاحة من أجل تقديم إقتراحات لتطوير التشريعات ذات الصلة، وتعزيز الحماية القانونية لحقوق النساء، وتعزيز ضمانات الحق في الوصول إلى العدالة، سواء من خلال المشاركة في المناقشات أو حول إصدار التشريعات الجديدة أو التعديلات التشريعية أو من خلال الاستراتيجيات الوطنية للمرأة، أو الاستراتيجيات القطاعية الأخرى ذات العلاقة، وعلى سبيل المثال فإن الإستراتيجية الوطنية للمرأة للأعوام ٢٠٠٦ - ٢٠١٠ التي أعدتها اللجنة، وأقرها مجلس الوزراء، تضمنت محوراً خاصاً بالتشريع؛ تناولت فيه المعوقات التي تواجه وصول المرأة إلى العدالة، من الناحيتين الموضوعية والإجرائية ويشير تقرير التقييم الشامل للإستراتيجية إلى إنجازات هامة تحققت وصعوبات ومعوقات ما زالت قائمة.

ومع زيادة مشاركة المرأة الأردنية في مختلف المجالات، فإن تمكينها من التمتع بالمساواة أمام القانون والوصول إلى العدالة الناجزة بات يتطلب إقراراً لا لبس فيه بحقوق المرأة الإنسانية المتساوية، ودون تمييز، وهو الأمر الذي يستوجب أيضاً جهوداً متواصلة لتسهيل وصول النساء إلى العدالة واستخدام الأدوات والآليات القانونية والمعرفية المناسبة لذلك.

وسنتناول في هذا الفصل موضوع العدالة من خلال أقسام أربعة، القسم الأول: عدالة بمشاركة النساء، القسم الثاني: عدالة النصوص القانونية، القسم الثالث: آليات وضمانات الحق في الوصول للعدالة، القسم الرابع: توصيات.

إن ضعف مستوى التمثيل النسائي في مختلف مواقع صناعة القرارات بشكل عام وفي مجال تقديم الخدمات، يعد من أبرز المؤشرات الدالة على ضعف إستجابة النظم السياسية لمتطلبات التنمية ومتطلبات المرأة واحتياجاتها أو على الأقل يشير إلى تردد المجتمع في الإعتراف بقدرات المرأة ومواطنتها مما يتطلب تدخلاً يذلل العقبات الثقافية الناشئة عن التربية التقليدية لكل من الولد والبنت والتي ما تزال تشكل حواجز قد لا تكون مرئية بوضوح تحول دون تقدم المرأة وتعيق تمتعها الفعلي بالفرص والحقوق والحريات المكفولة لها قانونياً.

وإيماناً من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بأهمية ضمان استجابة التشريعات لمتطلبات كل من الرجل والمرأة لتحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، فقد حرصت ومنذ تأسيسها عام ١٩٩٢ على تشكيل فريق عمل قانوني متخصص من مجموعة من الخبرات والخبراء بهدف مراجعة التشريعات الأردنية النافذة والتأشير على كل نص يمكن تعديله أو تطويره لضمان مزيد من العدالة والمساواة وبهدف تنقية النصوص من أي تمييز أو خلل يحول دون المساواة؛ وتقديم المقترحات والصيغات التطويرية الملائمة إلى الجهات المعنية، لضمان استجابة التشريعات للاحتياجات المستجدة للنساء.

والواقع أن اللجنة شرعت، ومنذ عام ٢٠٠٧، بالعمل مع الهيئات النسائية ومؤسسات المجتمع المدني على إعداد التعديلات المقترحة على مختلف التشريعات ذات الصلة بالمرأة، كان آخرها **”بيان من أجل تشريعات مستجيبة للنوع الاجتماعي تحقق للنساء العدالة، المساواة، وتكافؤ الفرص لعام ٢٠١٠“**، وقد تم إعداده بمناسبة الإنتخابات النيابية، وتضمن البيان المذكور مقترحات مفصلة لتعديل عدد من القوانين، إضافة إلى الحث على

القسم الأول: عدالة بمشاركة النساء؛

مقدمة:

تأسسها وخاصة في مجالي التعليم والتمريض والعمل التطوعي، فقد لعبت الإرادة السياسية ورائدات الحركة النسائية دوراً هاماً في وصول المرأة إلى العدالة من خلال مشاركتها في مواقع صنع القرار المختلفة .

وعلى الرغم من أن دراسة القانون لم تكن متاحة داخل المملكة حتى تأسست كلية الحقوق في الجامعة الأردنية بتاريخ ٦ / ٤ / ١٩٧٦، وباشرت التدريس في ١٦ / ٩ / ١٩٧٧، فقد تمكنت مجموعة من الأردنيات من تخطي الحواجز الإجتماعية ودرسن القانون في جامعات أجنبية أو عربية، ومن بينهن المرحومة الأستاذة إملي بشارت، التي شاركت بفعالية في الحركة النسائية الأردنية والعربية والدولية، وكانت أول عضوة في نقابة المحامين الأردنيين عام ١٩٦١، كما كانت أول امرأة أشغلت موقعاً في عضوية مجلس نقابة المحامين لدورتين في أوائل الستينيات.

وحتى بداية الثمانينات لم يكن عدد المحاميات المزاويات المسجلات في نقابة المحامين يزيد عن أصابع اليدين، ولكن العديديات منهن لعبن أدوراً نشطة في الحياة العامة وفي الحركة النسائية ومنهن من عينت في عضوية المجلس الوطني الإستشاري، وتالت بعد ذلك القرارات السياسية والفرص وقصص النجاح التي أتاحت للمزيد من النساء دخول مجالات متعددة ذات صلة بصنع القرار.

ولأن عدالة تمثيل النساء في مواقع صنع القرار المختلفة تعتبر من متطلبات إعمال الحق في الوصول إلى العدالة، ذلك أن نظم العدالة، تشريعاً وتنفيداً

منذ أول قانون شامل متكامل مدون عرفته البشرية في عهد الملك البابلي حمورابي^١، شهدت مختلف المجتمعات حول العالم تطورات مستمرة وتقدماً مضطرباً على طريق العدالة، لكن المرأة ظلت غائبة عن السلطات العامة وخاصة التشريعية منها، وحتى وقت قريب كانت ملامح العدالة تتحدد والقوانين تسن بعيداً عن النساء ومشاركتهن، ولذلك إنطوت نصوص قوانين كثيرة على أحكام تمييزية وخلت قوانين أخرى من أحكام لازمة وضرورية لحماية حقوق المرأة، رغم ما أوجبه الشرائع السماوية وما ضمنته الشريعة الإسلامية للمرأة من حقوق في الكرامة والعدالة والمشاركة والمساواة .

ولأن العدالة مفهوم يمس كل إنسان ويطل تفاصيل الحياة اليومية سواء في الأسرة أو المجتمع وفي الحياة الخاصة والعامة كان لا بد للمجتمعات من مواصلة مساعيها لتحقيق العدالة بأفضل صورها، إذ كما قال عبد الرحمن بن خلدون « العدل أساس العمران...والظلم مؤذن بخراب العمران»، أما الشيخ حامد الغزالي فقد قال «العدل أساس الملك»، ورأى فرانسيس بيكون أنه «إذا لم تحترم الدولة قواعد العدالة فإن العدالة لن تحترم قواعد الدولة»، وتأكيداً على محورية العدالة في مجتمع ديمقراطي قال رينهولد نيبور، إن نزعة الإنسان نحو العدل هي ما يجعل الديمقراطية ممكنة، ونزعة الإنسان إلى الظلم هي ما يجعل الديمقراطية ضرورية^٢.

ولتعزيز العدالة والمشاركة وإستجابة لما أنجزته المرأة الأردنية في مجالات بناء الدولة منذ

١ - د. إسرائ جاسم العمران، شريعة حمورابي، بحث

٢ - د. معتز عبد الفتاح، كلية الإقتصاد، جامعة القاهرة، مقالة التربية على العدالة.

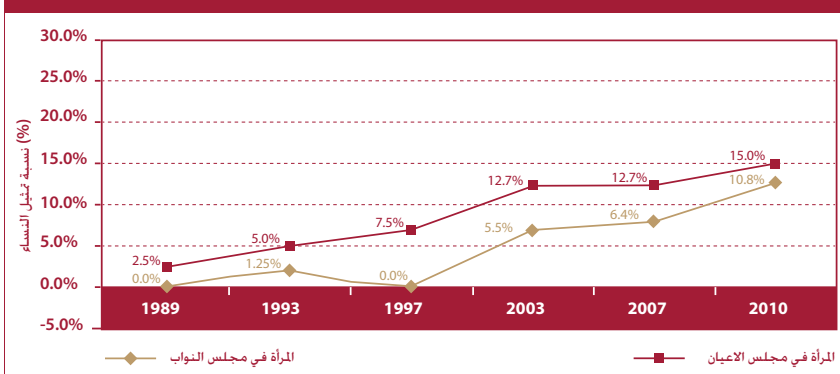
■ النساء في السلطة التشريعية :

يعتبر مجلس الأمة بشقيه النواب والأعيان السلطة التشريعية المعبرة عن إرادة الشعب، وعنه تنبثق القوانين، فهو صاحب الولاية في إقرار التشريعات والرقابة على أداء السلطة التنفيذية، وقد غابت المرأة عن السلطة التشريعية فترات طويلة فغاب صوتها حين شرعت عشرات القوانين التي تتعلق بحقوقها، وحتى عام ١٩٧٤ لم يكن حق الانتخاب والترشيح مقررًا للمرأة، ومنذ صدور الإرادة الملكية بإقراره لم تتح الفرصة للنساء لممارسته حتى عام ١٩٨٨ في الانتخابات التكميلية لملئ شواغر المتوفين منهم، وقد مارست حينها المرأة دورها كناخبة فقط، ومنذ إنتخابات عام ١٩٨٩ واصلت النساء محاولات كسر الحواجز المختلفة لدخول البرلمان، وفي آخر إنتخابات نيابية عام ٢٠١٠ حصلت النساء على ثلاثة عشر مقعداً في مجلس النواب بنسبة (١٠,٨٣٪)، وتسعة مقاعد في مجلس الأعيان بنسبة (١٥٪)

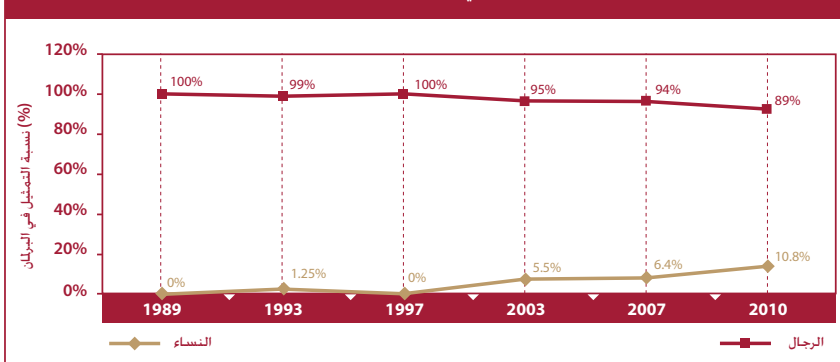
وقضاءً أصبح أكثر تعبيراً عن رؤية النساء، وأكثر تحقيقاً لإنصافهن، وأكثر استعداداً لأخذ احتياجاتهن وتطلعاتهن كمواطنات بعين الإعتبار، فإن وجود المرأة تضاعف عدة مرات خلال العقود الخمس الأخيرة في مختلف المجالات ذات الصلة بالقانون ونظم العدالة، مما كان له إناكاسات إيجابية على أوضاع النساء في هذا المجال، كما سيبين هذا التقرير.

وتسير المرأة الأردنية اليوم بخطى واثقة وإن كانت بطيئة، لتكون شريكة في مساعي إقامة العدل وإحقاق الحق في مواجهة أي تمييز أو ظلم أو تعدي على الحقوق التي يحميها القانون، وينتظر منها المجتمع أداءً نوعياً متميزاً إذ لم يعد كافياً زيادة التمثيل من حيث العدد - على أهمية ذلك وأثره على الإرتقاء بالتنافسية وبالتالي بالأداء- مما يبشر بتغيير جذري ينتقل بالمرأة الأردنية إلى مرحلة جديدة أكثر تطوراً تتمتع فيها بمزيد من الفعالية والتأثير.

الشكل رقم (١) مقارنة ما بين نسب تمثيل المرأة في كل من مجلسي النواب والأعيان للاعوام (1989, 1993, 1997, 2003, 2007, 2010)



الشكل رقم (٢) مقارنة ما بين نسب تمثيل النساء والرجال في مجلس النواب للاعوام (1989, 1993, 1997, 2003, 2007, 2010)



إنخفضت إلى سبع مقاعد عند إعادة تشكيل مجلس الأعيان في شهر تشرين أول ٢٠١١.

وعلى الرغم من أن النسبة ما زالت دون المعدل المنشود وهو (٢٠٪) ولكن الزيادة المستمرة في عدد النساء في المجلسين يعد تطوراً إيجابياً، غير أن المرأة الأردنية تحتاج إلى مواصلة تقدمها للوصول إلى هذه النسبة باعتبارها الحد الأدنى الذي يضمن تمثيلاً عادلاً للنساء في البرلمان.

والمهم أن النساء في المجلسين بدأن يلعبن أدواراً مؤثرة وهامة، ونشاطهن السياسي الملحوظ بدأ يترك أثراً إيجابياً رغم كل الصعوبات، وهن يلقين تقديراً ومساندة من زملائهن، وقد سبق أن أنتخبت منهن نائبات لرئيس المجلس، كما أنتخبت إحداهن مقررّة للجنة القانونية في مجلس النواب، وأخريات في مواقع هامة في لجان المجلس المختلفة، وإستطاعت إحداهن الفوز بموقع مساعدة رئيس المجلس بالإنتخاب، ما يدل على أن مشاركة النساء في البرلمان بدأت مشاركة تأخذ منحى جدياً ومؤثراً.

إن زيادة نسبة تمثيل النساء في البرلمان يعطي وجودهن ثقلاً ويمدهن بعزيمة وقدرة أكبر على التأثير، ويؤدي إلى تعزيز دور ومكانة البرلمانيات السياسي والتشريعي كما أن توثيق التعاون والتنسيق بينهن وبين الحركة النسائية يعتبر من ضرورات المساهمة في تعزيز نظم العدالة والمساهمة في جعل صوت النساء مسموعاً ورؤيتهن موضع تقدير، ومشاركتهن في صياغة وإقرار التشريعات معبرة عن إرادة النساء اللواتي يمثلن نصف الشعب ونصف الناخبين أو ما يزيد على ذلك؛ إذ أن نسبتهن تجاوزت الـ (٥٠٪) من مجموع الناخبين في معظم الدورات الإنتخابية السابقة.

■ النساء في السلطة التنفيذية:

تعتبر السلطة التنفيذية مسؤولة عن تطبيق أحكام القوانين، غير أن دورها لا يقتصر على السهر على تطبيق القانون، بل يتعداه إلى إعداد مشاريع القوانين وإقرار التشريعات التنفيذية كالأنظمة والتعليمات، ولأنها السلطة المكلفة بتوفير والإشراف على أهم الخدمات كالتعليم والرعاية الصحية والنقل وغيرها، فإنها الأكثر قدرة على تلمس الإحتياجات التي يبرزها التطبيق والفجوات التي تعيب الأداء العام ومن خلال ذلك فهي تقترح التعديلات التشريعية وتخصص الموازنات وتتبنى السياسات وفقاً للأولويات، كما أنها توفر وتدير المرافق ذات الصلة بنظام العدالة كالمحاكم ومراكز التوقيف والإصلاح والتأهيل ودور الأيواء، وهي بذلك تلعب دوراً محورياً في إقامة العدل، وعلى الرغم من عدم تولي أي امرأة منصب وزيرة للعدل أو رئيسة لديوان التشريع والرأي إلا أن هناك اليوم عدد يتزايد من المستشارات القانونيات ومديرات الدوائر والأقسام القانونية، إضافة إلى مديرات أو رئيسات دوائر وأقسام متخصصة بالمرأة أو بالنوع الإجتماعي تم إنشاؤها في (١٨) وزارة ودائرة ومؤسسة حكومية يلعبن في هذا المجال دوراً مهماً، وتمثل المرأة في مجالس الوزراء، ترواح عددهن منذ عام ١٩٧٩، حين تم تعيين امرأة لأول مرة في منصب وزاري، بين وزيرة واحدة وأربع وزيرات.

(تعد مشاركة النساء في السلطة التنفيذية المدخل الأساس لضمان أخذ إحتياجات كل من المرأة والرجل بإعتبار على أساس المساواة في مختلف السياسات والبرامج والتشريعات والموازنات وعمليات التخطيط الحكومية)

ومما لا شك فيه أن وجود الوزارات في الحكومات أدى إلى مزيد من الإهتمام بقضايا المرأة وتحقيق العدالة لهن، وسهل عملية إدماج النوع الاجتماعي في الخطط التنموية والسياسات والبرامج الحكومية وهي عملية جارية، تشهد مداً وجزراً، ولكنها تسير قدماً رغم كل المعوقات، كما أن أداء الوزارات ووجودهن أسهم في تغيير الصورة النمطية عن المرأة وأدوارها في المجتمع،

مما أحدث تغييراً إيجابياً في نظرة المجتمع إلى المرأة وعملها وحققها في العدالة والمشاركة والمساواة وفي نظرة المرأة إلى نفسها بإعتبارها مواطنة قادرة على تحمل مختلف المسؤوليات.

غير أن السياسة العامة تجاه مشاركة المرأة في السلطة التنفيذية لم تصل بعد إلى الوضوح والحزم في الوصول خلال مدة زمنية محددة إلى نسبة التمثيل المنشودة

الجدول رقم (١) نسبة تمثيل النساء في المواقع الوزارية من الأعوام ١٩٧٩ - ٢٠١١

السنة	عدد اعضاء مجلس الوزراء	عدد النساء في المجلس (الوزارات)	نسبة تمثيل المرأة
١٩٧٩	٢٢	١	(٤,٥%)
١٩٨١	٢١	١	(٤,٧%)
١٩٨٤	٢٠	١	(٥%)
١٩٩٣	٢٧	١	(٣,٧%)
١٩٩٦	٣٠	١	(٣,٣%)
١٩٩٩	٢٣	١	(٤,٣%)
٢٠٠٠	٢٩	١	(٣,٤%)
٢٠٠٢	٢٧	١	(٣,٧%)
٢٠٠٣	٢٩	١	(٣,٤%)
٢٠٠٣	٢١	٣	(١٤,٢%)
٢٠٠٥	٢٦	٤	(١٥,٣%)
٢٠٠٥	٢٤	١	(٤,١%)
٢٠٠٧	٢٨	٤	(١٤,٢%)
٢٠٠٩	٢٩	٢	(٦,٨%)
٢٠١٠	٣١	٣	(٩,٦%)
٢٠١١	٢٧	٢	(٧,٤%)
٢٠١١	٣٠	٢	(٦,٦%)

في المواقع القيادية لا يتجاوز (١٧٪) بينما لم تتجاوز نسبتهم في الوظائف الإدارية العليا (١٠٪) فيما كانت نسبة النساء في الوظائف غير القيادية (٤٦٪).

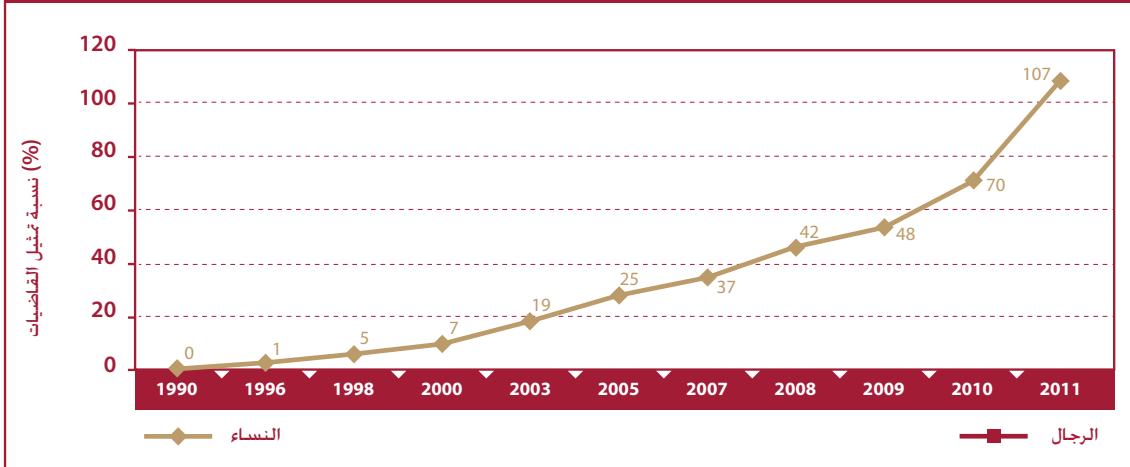
■ النساء في السلطة القضائية :

بقيت الوظائف المتعلقة بالسلك القضائي في الأردن حكراً على الرجل حتى وقت قريب، وتعود مساهمة المرأة الأردنية في سلك القضاء للمرة الأولى إلى عام ١٩٩٦ مع تعيين أول قاضية، وإستمرت نسبة مشاركة المرأة في الجهاز القضائي بالإرتفاع على مدى السنوات، لتصل إلى مئة وسبع قاضيات (١٠٧ قاضيات) حتى شهر أيلول ٢٠١١؛ ويجمع المتخصصون

وهي (٣٠٪) من مجموع عدد الوزراء، وشاغلي المناصب العليا المختلفة، فهي ليست على الدوام سياسة تتقدم إلى الأمام فهي تتراجع أحياناً، فقد حدث أن خلت إحدى الوزارات من أي وزيرة امرأة، ما يشير إلى عدم ثبات السياسة العامة نحو ضرورة تمثيل للمرأة تمثيلاً عادلاً في السلطة التنفيذية.

وفي دراسة أجرتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام ٢٠١٠ حول تدقيق واقع النوع الإجتماعي في القطاع العام شملت (٨١) وزارة ومؤسسة حكومية شكلت بمجموعها ما نسبته (٧٢,٣٢٪) من إجمالي عدد الدوائر والمؤسسات العامة؛ اتضح أن النساء يشغلن (٤٤,٩٪) من إجمالي عدد الموظفين، وأن نسبة النساء

الشكل رقم (٣) عدد القاضيات ما بين الاعوام (1990 - 2011)



قاضياً دولياً مرشحاً لانتخابهم أعضاء في المحكمة الجنائية الدولية لمحكمة مجرمي الحرب في رواندا، لتكون بذلك أول قاض عربي يصل إلى المحاكم الجنائية الدولية، إلا أن باب تولي امرأة منصب قاضي شرعي للنظر في القضايا الخاصة بالأحوال الشخصية للمسلمين أو للمسيحيين لا زال موصداً أمام المرأة رغم إستيفائها الشروط القانونية.

والزملاء المحامون والرؤساء في المحاكم على حسن أداء، بل تميز أداء عدد كبير من القاضيات وهو ما شجع على زيادة عددهن بإضطراد.

ومنهن من أصبحت نائبة عامة، ورئيسة محكمة بداية، وعضوات في محكمة الجنايات والإستئناف. ويذكر أن قاضية أردنية كانت قد إنتخبت من قبل الجمعية العمومية للأمم المتحدة من بين (٣٥)

ومن المتوقع أن يستمر عدد القاضيات بالإرتفاع، كما من المتوقع أن تشغل النساء مزيداً من المواقع القيادية والمناصب الرفيعة في السلطة القضائية.

ويكتسب وجود نساء في المحاكم أهميته من أنه يوفر للنساء اللواتي يلجأن إلى القضاء ارتياًحاً أكبر، ويصح بصورة غير مباشرة الصورة التقليدية عن المرأة التي تحكّم فقط، فهي هنا تحكّم بين الناس وتحقق العدل والإنصاف للمتقاضين رجالاً ونساءً، وهي تطبق القوانين بعدالة دون تمييز، فساحات العدالة والمحاكم تصبح متاحة للنساء على قدم المساواة مع أشقائهن الرجال.

■ النساء في المهن القانونية الأخرى:

تعتبر المحاماة مهنة إنسانية، ورسالة سامية هدفها تحقيق العدالة؛ ولذلك يقال أن المحامين هم القضاء الوافق، فهم مكملون لدور القضاة في منصة الحكم، ومساعدون لهم في إحقاق وإظهار الحق والدفاع عن الحقوق، وهم كمهنيين مستقلين من أكثر فئات المجتمع نشاطاً في إطار المجتمع المدني يحملون راية الحق والعدل ويسهمون في الحياة العامة بعلمهم والتزامهم بسيادة القانون/ وقد دخلت المرأة مهنة المحاماة في الأردن منذ بداية الستينات، وبقي عددهن أقل من خمسة حتى أواخر السبعينات، ثم ومع إفتتاح كلية للحقوق في الجامعة الأردنية بدأ العدد يتضاعف حتى بلغت نسبتهم (٢٢٪) من مجموع المحامين المزاويلين المقيدين في سجلات نقابة المحامين، فقد بلغ عدد المحاميات المزاويلات (٢٣٣٩) محامية، أما المحاميات المتدربات فقد بلغ عددهن (٨٧٧) متدربة حسب مصادر النقابة لعام ٢٠١١، ومن المتوقع أن تستمر الزيادة لتصل النسبة إلى حوالي ٥٠٪، في ضوء زيادة عدد طالبات كليات الحقوق عن عدد الطلاب. وتشهد محافظات المملكة المختلفة إقبالاً ملحوظاً من الإناث على ممارسة مهنة المحاماة، ورغم الصعوبات، فقد

تمكنت ثلاث محاميات من الفوز بمقعد في عضوية مجلس النقابة، كما أن عدد من المحاميات غير المسجلات في النقابة يزاوون أعمال المحاماة الشرعية ولكن فقط أمام المحاكم الشرعية.

ويمكن القول أن عدداً كبيراً من قيادات الحركة النسائية والنشيطات في الحياة العامة هن من المحاميات أو الحقوقيات اللواتي قدن حملات نشر الوعي القانوني أو ما عرف ببرامج محو الأمية القانونية للنساء، كما أسهمن في إيجاد برامج الإرشاد والمساعدة القانونية للنساء الفقيرات، وهن يلعبن دوراً هاماً اليوم في إرساء دور المحامين في أعمال المبادئ الدستورية وإستخدام مبادئ القانون الدولي وأحكام الإتفاقيات الدولية كمرجعية ملزمة للقضاء، وعدد منهن كن رائدات في الإهتمام بالحماية القانونية للنساء والأطفال والأحداث والعمال والفقراء، وتبوأت أكثر من محامية مواقع قيادية في مختلف سلطات الدولة التشريعية والتنفيذية ومؤخراً القضائية، كما أشغلن مواقع في المجالس البلدية وترأسن الهيئات النسائية ومنظمات المجتمع المدني وخاصة المعنية بحقوق الإنسان ولعبن دوراً مهماً في الحياة السياسية وفي الدفاع عن القيم الديمقراطية وحقوق الإنسان وحرياته ووصلن إلى القضاء الجنائي الدولي ولجان تقصي الحقائق ومراقبة المحاكمات السياسية عربياً ودولياً، وهن اليوم قوة لا يستهان بها في إطار نقابة المحامين ينشطن من خلال مختلف اللجان وخاصة من خلال لجنة المرأة في النقابة، والتي كانت قد تأسست إستجابة إلى توصية إتحاد المحامين العرب ولجنة أوضاع المرأة في الإتحاد التي تأسست منذ عام ١٩٨٢، ولكنها لم تكن نشطة في مراحل عدة من عمر النقابة، إلا أنها اليوم تستعيد نشاطها لتسهم من خلالها المحاميات وبصورة مؤسسية فاعلة في النهوض بدورهن دفاعاً عن العدالة وعن الحق وعن ضرورة تمكين النساء من التمتع بالعدالة والإنصاف والحماية القانونية لحقوقهن دون تمييز.

إلى العدالة، كما يضاعف مشاعر الخوف الذي يسكن النساء في مواجهة الظلم والذي كان يغلف معاناتهن بجدران من الصمت، ويمنعهن من طلب المساعدة أو الشكوى، حيث تعتبر الوصمة الاجتماعية أحد العوائق الاجتماعية والنفسية التي تعترض طريق المرأة في الوصول إلى العدالة، كاللجوء إلى الأطر المؤسسية الرسمية وغير الرسمية، بما فيها النظام القضائي، للمطالبة بالعدالة، مما يمنعهن أحياناً كثيرة من الإقدام على المطالبة بحقوقها. فعادةً ما تتعرض النساء اللاتي تقدمن بشكاوى علنية للمعاملة السيئة نتيجة للوصم الاجتماعي، أو المعايير الثقافية التي تمنع النساء من الإبلاغ عن حالات العنف التي تتعرض لها، وذلك من أجل تفادي الزج باسم العائلة في المحاكم، وخشيتهن من الانعزال عن مجتمعاتهن، ان حاولن اللجوء للمحاكم. فقصة نهى التي تعبت من التنقل بين المحاكم الشرعية للحصول على قرار حكم بالاستزارة لتمكن من رؤية أولادها الأربعة تشكل حالة نموذجية للخوف من الوصم الاجتماعي،

تقول نهى: «لولا دعم والدي وأشقاائي لما صمدت عاما وأنا أتابع قضيتي»، لافتة إلى أن نظرة المجتمع وخوف الأهل على بناتهم تمنع العديداً من التوجه إلى القضاء للمطالبة بحقوقهن.

وعليه فقد تنبته الجهات المعنية لأهمية وحساسية دور الضابطة العدلية وخاصة الأمن العام بالنسبة لإحتياجات المرأة في مسعاها للوصول إلى العدالة، حيث اتخذت العديد من الخطوات لتتلافى هذه المخاطر المحتملة والمتعلقة بنظرة المجتمع بما فيها تنفيذ برامج تدريبية لمتسبي الأمن العام، ونظراً لإستمرار شكوى النساء من هذه الممارسات لا بد من التوسع والاستمرار في تنفيذ برامج التدريب والتوعية هذه وإدماج بعد النوع الاجتماعي في مناهج متسبي مختلف الأجهزة الأمنية، ومنها أيضاً ضرورة التوسع في مشاركة النساء في قوات الأمن العام اللواتي أثبتت فعالية وجدارة على المستوى الوطني والدولي، حيث

وفيما يتعلق بالضابطة العدلية فقد أظهر التقرير الدولي الصادر عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة حول تقدم نساء العالم ٢٠١١-٢٠١٢: «سعيًا إلى العدالة»، أن هناك علاقة ايجابية بين وجود النساء في المراكز الأمنية والشرطة وبين إزدياد عدد حالات التبليغ عن الاعتداءات الجنسية في (٢٩) دولة بالعالم، فوجود المرأة الشرطة، المدعية العامة، المحققة والمفتشة، يوفر بيئة مشجعة للمرأة لطلب المساعدة والحماية ولسرد ما تعرضت له دون حرج، وبالأخص عندما يتعلق الأمر بإعتداءات جنسية أو مواضيع حساسة تسبب لها الحرج والأذى النفسي عند الادلاء بها أمام رجل.

كما أن الضابطة العدلية، المدعين العامين وأفراد الأمن العام هم سند النظام القضائي، وتحدد طبيعة استجابتهم الى شكوى النساء إحجام أو إقدام المرأة على استخدام الادوات والآليات المختلفة، كما تؤثر طبيعة معاملتهم للمرأة المشتكية أو المشتكى عليها على موقف المرأة من نظام العدالة القائم. ولا شك بأن هؤلاء جزء من المجتمع يتأثرون بنظرته الى المرأة التي تضطر لاستخدام الآليات القانونية. وتشكو النساء أحياناً من عدم جدية أو عدم تفهم أو حتى استنكار سلوكهم ومحاولة ثبها عن الاجراء الذي تريد اتخاذه. وقد تصدر عن أحدهم عبارات توبيخ للمرأة بسبب ما إتخذته من خطوات قانونية، أو قد يستهين بمطالبها وشكواها منصباً نفسه حكماً، أو قد تصدر عنه مواقف منحازة إلى خصومهن، أو قد يتخذ إجراءات تشعر المرأة بعدم حياديته بل بإنحيازه ضدها، وقد تصل الأمور حد رفض تسجيل الشكوى أو التحقيق بها، وعدم اتخاذ الإجراءات القانونية المعتادة والمتعارف عليها مما يتسبب في إعاقة سبيل المرأة للوصول إلى العدالة، ويصبح الوضع أكثر تعقيداً بالنسبة للشكاوى ضد أشخاص يحتلون مكانة اجتماعية مرموقة، أو أشخاص معروفين ما قد يؤدي إلى مزيد من الضرر والأذى للمرأة بسبب الإنحياز أو المواقف المسبقة أو التدخل المخل في سير الشكوى الأمر الذي قد يثني النساء عن الاستمرار في متابعة مساعينهن للوصول

الأردن، ولكن نسبة أستاذات القانون ما زالت منخفضة فهي لا تتجاوز (١٠,٥٪) في الجامعة الأردنية مثلاً، غير أن إقبال الخريجات على إكمال دراساتهم العليا يبشر بزيادة ملحوظة في نسبة الإناث إلى الذكور في المجال الأكاديمي.

وفي مجال دراسة القانون يتزايد إقبال الفتيات فقد بلغ عدد طلبة كلية الحقوق في الجامعة الأردنية (١٠٨٨) طالباً وطالبة للعام الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠١١، منهم (٤٦٥) طالباً و (٦٢٣) طالبة.

وتحقق الطالبات نتائج جيدة في مختلف مجالات التنافس مما يعزز مشاركة النساء في مختلف المهن القانونية وبالتالي في مجال العدالة.

وفي المعهد القضائي الأردني الذي يُعد الطلبة في مرحلة ما بعد التخرج ليكونوا قضاة، بلغت نسبة الخريجات في الدورة ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ الفوج الخامس عشر (٤٧,٢٪) من مجموع الخريجين فيما لم تلتحق بالمعهد أو تتخرج منه أية امرأة منذ الفوج الأول عام ١٩٩٠ - ١٩٩١ وحتى الفوج السادس حينما تم قبول امرأة واحدة وبقي عدد طالبات المعهد واحدة أو اثنتين حتى الفوج الحادي عشر ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤، ثم بدأت بالإرتفاع وبلغت النسبة أفضل معدلاتها في الفوج الأخير، الخامس عشر، وكان من الممكن بل المرجح أن تزيد النسبة على ذلك.

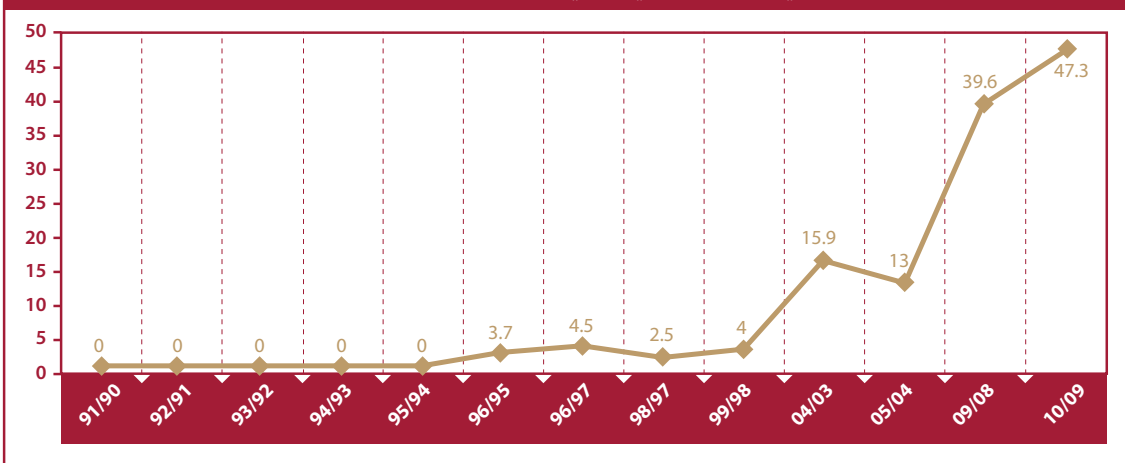
تم رفع نسبة مشاركة المرأة في السلك الشرطي لتشكّل نسبة (٧٪)، موزعة بين المهام العسكرية والمهام الإدارية. وعلى صعيد آخر بلغ عدد المشاركات من الشرطة النسائية الأردنية في قوات حفظ السلام الدولية (١٦) مشاركة نفذن (١٦) مهمة دولية، ١٢ مهمة منها في السودان و٤ مهمات منها في كوسوفو، إضافة إلى مشاركات أخرى من خلال مديرية الدفاع المدني والقوات المسلحة الأردنية.

إن زيادة مشاركة وتمثيل النساء في مختلف الوظائف المتعلقة بإنفاذ القانون سوف تسهم في بناء الثقة وخاصة ثقة النساء في نظم العدالة وفي أداء الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، مما يساعد على زيادة إقبال النساء على استخدام الأنظمة الرسمية المتاحة للتعامل مع ما يتعرضن له من تمييز وعنف.

■ النساء في الاختصاص الأكاديمي القانوني

لعبت كلية الحقوق في الجامعة الأردنية وكليات الحقوق في الجامعات الرسمية الأخرى والجامعات الخاصة دوراً مهماً في توفير الفرص للشابات لدراسة القانون. ومنذ إفتتاح أول كلية حقوق في المملكة عام ١٩٧٧، بدأت كليات الحقوق تستوعب أعداداً متزايدة، تشكل الإناث الغالبية منهم، وتتفوق الطالبات في الدراسة ويحققن مراتب متقدمة، وقد سعت العديديات منهن إلى الحصول على درجات علمية أعلى داخل وخارج

الشكل رقم (٤) نسبة الإناث من خريجي المعهد القضائي الأردني ما بين الاعوام (1990 - 2010)



منهن لأهمية المعرفة القانونية للنساء وحرصن على تقديم برامج متخصصة ذات صلة بالقوانين منها مواد مقروءة ومنها برامج إذاعية وتلفزيونية وفرت حصيلة مهمة من المعلومات القانونية وقدمتها بصيغة تصل إلى النساء في بيوتهن.

كما ظهرت مجموعة من المواقع الإلكترونية المتخصصة بالمرأة والقانون، وفرت نصوص القوانين كاملة وملخصات وشروحات بلغة مبسطة، كما وفرت خدمات الإرشاد القانوني الإلكتروني وبعض الخدمات الإرشادية المتخصصة الأخرى ومنها بشكل خاص موقع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة: www.women.jo

وترشح هذه الحقائق نسبة مشاركة النساء في القضاء للإرتفاع مستقبلاً وبشكل ملحوظ.

■ النساء في الإعلام القانوني :

ظهرت مع تطور وسائل الإعلام الحاجة إلى معالجات إعلامية لإشكالية الجهل بالقانون وما يسببه هذا الجهل من ضياع للحقوق، وتلبية لهذه الحاجة وخاصة حاجة النساء للمعرفة القانونية وعلى الرغم من عدم وجود إعلاميات أو إعلاميين متفرغين ومتخصصين يعلم القانون - مع بعض الإستثناءات القليلة والموسمية -، فقد بادرت بعض الإعلاميات إلى توظيف الإعلام لنشر الثقافة القانونية إدراكاً

الصفحة الرئيسية للموقع الجديد
الرئيسية للموقع

الثلاثاء ١٥ تشرين الثاني ٢٠١١

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

من نحن؟
صفحة سمو الأميرة بسمة بنت طلال
غرفة الأخبار
آراء وتحقيقات
أخبار اللجنة
مركز الصوت والصورة
مواقع مفيدة
نظام التصويت
مكتبة الوثائق
فعاليات وانشطة
الأسئلة الأكثر شيوعاً
رئاساتة الأنشطة
شيكات وهيئات اللجنة

التزام بالمساواة ... في الحقوق والمسؤوليات والفرص

بحث
إبداعي

فرح الناس
شرك الناس

جديد الموقع

المرأة والانتخابات البلدية

المقررة الأممية الخاصة بالعنف ضد

إعلان التقرير الأول لواقع المرأة الأردنية الاثنان للمقبل

لجنة شؤون المرأة تطالب بحماية عملها عبر إقرار نظام خاص بها

«بدائية» و «بيوت صديقة» تعيد الحرية لنحو 150 موقوفة إدارياً

تكنولوجيا الحكومة الإلكترونية

للزبد

فعاليات وأنشطة

٠٥/١٢ ورشة توعية في محافظة المفرق ضمن الحملة الدولية السنوية لمناهضة العنف ضد المرأة

٠٤/١٢ ورشة توعية في محافظة إربد ضمن الحملة الدولية السنوية لمناهضة العنف ضد المرأة

٠١/١٢ ورشة توعية في محافظة العقبة ضمن الحملة الدولية السنوية لمناهضة العنف ضد المرأة

٢٢/١١ تحت رعاية صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة لقاء مع المقررة الأممية الخاصة بالعنف ضد المرأة السيدة رشيدة مانجو والهيئات النسائية

٢٧/١١ تحت رعاية صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة اللقاء الوطني للمرأة الأردنية 2011

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

28

القسم الثاني: عدالة النصوص القانونية ؛

المرجعية الأساسية للتشريعات الوطنية وتمثل الضمانة الحقيقية لإعمال الحق في المساواة وتكافؤ الفرص. فمن المسلم به أن عملية التشريع تعتبر الأداة الرئيسية لإنجاز التطوير والإصلاح ولترجمة التوافقات الوطنية التي تضمنها «الميثاق الوطني» و«الأجندة الوطنية» ووثيقة «كلنا الأردن»، و«وثيقة الحوار الوطني» لمواكبة متطلبات الحياة المعاصرة والاستجابة إلى الاحتياجات المستجدة للوطن والمواطن. وعليه ركزت على دور التشريع في توفير الحماية القانونية وإحداث تغيير اجتماعي إيجابي، وتحقيق العدالة من خلال السعي لإلغاء النصوص القانونية التي تشكل عائقاً أمام تقدم المرأة أو تنتقص من حقوقها أو توقع عليها الظلم، حيث يقوم فريق العمل القانوني التابع للجنة بمراجعة دورية وشاملة للتشريعات ومشاريع القوانين وتقديم توصياته وصياغته المقترحة إلى الجهات المعنية بهدف تنقية التشريعات من أي نص مجحف أو غير ملائم أو قاصر عن توفير الحماية القانونية والاجتماعية للنساء في مواجهة مختلف أشكال التمييز والعنف، لتحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.

○ الدستور :

ويتجلى إلتزام الدولة بحقوق الإنسان وحرياته وبقواعد العدل والتزامها بسن قوانين عادلة من خلال تمثيل عادل لإرادة الناس، وتطبيق عادل للقانون، تطبيق يجعل حماية القانون شاملة وسيادته تامة فلا أحد فوق القانون ولا أحد خارج القانون، ولا أحد مستبعد من حماية القانون، ويعتبر الدستور في أي دولة أبو القوانين أو القانون الأسمى والأرفع منزلة ويجسد الدستور أسس الدولة وسلطاتها ومركزاتها وحقوق مواطنيها، وهو الأولى بالتطبيق عند التعارض مع أي نص قانوني آخر.

كما أن الدستور ينظم الأحكام المتعلقة بالمرأة كما

تتحقق العدالة من خلال عملية تشريعية سياسية تجسد إرادة الشعب بنسائه ورجاله وبمشاركة النساء والرجال معاً في مختلف مواقع سن وتطبيق القانون، وتتحقق أساساً من خلال الأحكام والنصوص القانونية ذاتها التي يشرعها ويطبّقها المعنيون، والتي تمثل القواعد العامة المجردة التي تحكم علاقات الأشخاص والهيئات وتحقق العدالة والتوازن بين مختلف المصالح المشروعة، بما يكفل إحترام وحماية حقوق الإنسان الأساسية وحرياته العامة دون تمييز. وتعتبر النصوص القانونية المرأة التي نرى فيها حقيقة الدولة والمجتمع ... نرى فيها قيماً مجسدة فهي تعبر عن الحالة المثلى التي يصبو المجتمع إلى بلوغها في مرحلة زمنية معينة، والمبادئ التي يريد لها أن تكون محترمة من الجميع وملزمة للجميع ... وهكذا فإن عدالة النص وعدالة التطبيق يجسدان معاً روح العدالة.

ولقد أجرت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عملية تقييم شاملة للإستراتيجية الوطنية للمرأة للأعوام (٢٠٠٦ - ٢٠١٠) للوقوف على ما تم تنفيذه وتطبيقه، وهي بصدد الانتهاء من وضع الإستراتيجية الخمسية الجديدة للأعوام (٢٠١١ - ٢٠١٥) بأسلوب تشاركي ومنهجية علمية ومن خلال مشاورات واسعة شملت مختلف المحافظات والقطاعات، بهدف تحقيق توافق وطني واسع حول أولويات العمل في المرحلة القادمة.

وقد مثل محور التشريع أحد أبرز المحاور الخمسة في الإستراتيجية المنتهية كما أجمعت المشاورات التي أجرتها اللجنة مع قطاع واسع من المواطنين والمواطنات والشركاء الرسميين وغير الحكوميين، إن التشريع ما زال يمثل محوراً أساسياً مستعرضاً يتقاطع مع مختلف المحاور والأولويات الإستراتيجية، وعليه فقد حظي محور التشريع باهتمام خاص من قبل اللجنة وشركائها، انطلاقاً من أن الدستور الأردني والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المملكة وتم نشرها في الجريدة الرسمية، تعتبر

فقد التزم الأردن بالشرعة الدولية لحقوق الإنسان، التي تشمل الاتفاقيات الستة التي تشكل العمود الفقري لحقوق الإنسان، وكان قد تم نشر خمس من هذه الاتفاقيات في الجريدة الرسمية عام ٢٠٠٦ (مما جعلها جزءاً من النظام القانوني الأردني)، وهي: الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري؛ العهدان الدوليان الخاصان بالحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ الاتفاقية الدولية لمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو المهينة أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة؛ الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل. هذا بالإضافة إلى اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية المرأة) التي نُشرت في الجريدة الرسمية في آب عام ٢٠٠٧.

وإستجابة من المملكة الأردنية الهاشمية لالتزاماتها الدولية فقد دأبت على التقدم إلى اللجان التعاهدية في الأمم المتحدة بتقارير دورية؛ فقد قدم الأردن تقريره الأولي، ومن ثم التقارير الدورية كل أربع سنوات إلى اللجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة؛ والتي توضح التقدم الذي تحقق في مجال تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين كان آخرها التقرير الخامس والمتعلق بالسنوات من ٢٠٠٦ - ٢٠٠٩ .

وكان الأردن قد رفع التحفظ عن المادة ٤/١٥ من الاتفاقية المتعلقة بحق التنقل في آب ٢٠٠٧. لكنه لم يرفع التحفظ عن المواد ٢/٩ المتعلقة بحق المرأة في منح جنسيتها لأبنائها، والبنود ج، د، ز من المادة ١٦، المتعلقة بحقوق الزواج والأسرة، علماً بأن جميع اتفاقيات حقوق الإنسان التي تمت المصادقة عليها تنص على حظر التمييز على أساس الجنس.

والترم الأردن كذلك بالسعي لتحقيق الأهداف الانمائية، ووقع إتفاقية شراكة مع الإتحاد الأوروبي، وأقر خطة وبرنامج عمل مع الدول الأورومتوسطية للمساواة بين

بالرجل وتطبق على المرأة كما على الرجل، فهي مواطنة مثله، وعليه يعتبر كل نص يضمن حقوق الإنسان أو المواطن هو نص يضمن حقوق المرأة فالدستور الأردني كفل المساواة أمام القانون، وهو ما تم التأكيد عليه في العديد من الوثائق الوطنية «كالميثاق الوطني»، و«الأجندة الوطنية» و«وثيقة» «كلنا الأردن»، وأكدته لجنة الحوار الوطني في وثيقتها، وأيضاً مداولات اللجنة الملكية لتعديل الدستور لعام ٢٠١١، والتي أجمعت أن لفظ الأردنيين أينما ورد يشمل المرأة والرجل دون تمييز، وذلك في إطار مناقشة المادة السادسة من الدستور التي تنص «الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين».

وعليه يعتبر مبدأ المساواة الدستوري معترف به وهو واجب الإحترام والتطبيق.

○ الإتفاقيات الدولية والعربية

أكد الأردن إلتزامه بحقوق الإنسان عموماً وبحقوق المرأة خصوصاً من خلال تصديقه على عدد كبير من الإتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات الصلة، والدولة الأردنية من الدول التي أظهرت مبكراً جداً إلتزامها بهذه الحقوق والمبادئ وسعيها إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، وقد إمتلك الأردن إرادة سياسية ثابتة عبرت عنها بإستمرار القيادة الهاشمية، وترجمتها الحكومات وسلطات الدولة إلى سياسات وقرارات وتشريعات وخطوات عملية، فتحت أبواب العدالة والإنصاف والمشاركة للمرأة الأردنية في مختلف الميادين، وتواصل العمل على تعزيز حقوق المرأة ومساواتها بالرجل، وخاصة حقها في العدالة والإنصاف، مما أدى إلى تحقيق تقدم مضطرد على هذا الطريق، والواقع أن الأردن قطع أشواطاً هامة نحو تأمين الحماية المتزايدة لحقوق الإنسان، مما ترك بصمات ايجابية واضحة على وضع المرأة في الأردن، خاصة في مجال التعليم والرعاية الصحية.

الأنشطة الثقافية والسياسية والاجتماعية والإعلامية المختلفة ومشكلات أخرى عديدة في إطار علاقات الزواج والعمل وغيرها من الانتهاكات لحقوق النساء.

○ القوانين النافذة ؛

■ قانون الجنسية وتعديلاته رقم ٦ لسنة

١٩٥٤

تمشياً مع التزام الأردن بالأحكام الواردة بالاتفاقيات الدولية الخاصة بموضوع الجنسية، فقد راعى قانون الجنسية الأردنية وتعديلاته رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ تخفيض حالات انعدام الجنسية، وتفادي حالات ازدواجية في الجنسية، وأعطى المرأة الراشدة الحق في تغيير جنسيتها، وعدم التعسف في سحبها بسبب الزواج من أجنبي، حيث تستطيع المرأة الأردنية المتزوجة من أجنبي الاحتفاظ بجنسيتها الأردنية، وإذا تخلت عنها بسبب الزواج فإنها تستطيع استرداد جنسيتها بطلب تقدمه إلى الجهة المختصة، إذا ما انقضت العلاقة الزوجية لأي سبب من الأسباب. كما أنها لا تتأثر بتغيير الزوج أو الأب لجنسيته، والتزم الأردن بقواعد المساواة التامة بين الرجل والمرأة في كل ما يتصل بقواعد الجنسية، من منحها أو سحبها أو إسقاطها.

ولخفض حالات انعدام الجنسية، يعتبر أردني الجنسية من ولد في المملكة من والدين مجهولين، ويعتبر للقيط في المملكة مولوداً فيها ما لم يثبت العكس. كما نظم القانون الآثار المترتبة على الزواج ففي حالة زواج أردني من أجنبية، فقد التزم القانون بقاعدة أساسية، وهي عدم جواز فرض الجنسية الأردنية على المرأة الأجنبية، حيث اشترط أن تعلن عن موافقتها الخطية ورغبتها التجنس بالجنسية الأردنية بطلب تقدمه لهذه الغاية، بعد مرور ثلاث سنوات لمن تحمل الجنسية العربية وخمس سنوات لمن تحمل الجنسية الأجنبية.

الجنسين وهو ما يعرف بمسار إسطنبول - مراكش ، وجميعها تتضمن الإلتزام بالعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز حقوق المرأة .

ومن ناحية أخرى كان الأردن قد صادق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي يعترف بأهمية المساواة بين الجنسين، حيث تمنع المادة (١/٢) منه التمييز على أساس النوع.

علاوة على ذلك، تطلب المادة (٢) من الدول العربية اتخاذ "التدابير اللازمة لتأمين المساواة الفعلية في التمتع بالحقوق والحريات كافة"، وان على الدول واجب إيجابي يتمثل في العمل على بلوغ هذه الحقوق.

ومن الأمور المهمة في الميثاق العربي لحقوق الإنسان أنه يشير إلى أن حقوق الرجال والنساء في الشريعة الإسلامية تسمح بـ"التمييز الإيجابي"، وهو ما يدل ضمناً على أن أحكام القانون الدولي في هذا المجال جاءت متوافقة مع الشريعة الإسلامية التي سبقت بقرون المجتمع الدولي في إقرار هذه الحقوق، وأن برامج التمييز الإيجابي الهادفة لتحسين الوضع السيئ للمرأة في المجتمع غير متعارضة مع الإسلام.

غير أن المرأة في الأردن، كغيرها من النساء في مختلف بلدان العالم، ما زالت تتعرض لأشكال مختلفة من التمييز والعنف والممارسات التقليدية غير المنصفة كجرائم القتل بذريعة الدفاع عن الشرف، والإيذاء البدني والجنسي والنفسي وأشكال أخرى من العنف، وتزداد هذه الانتهاكات تعقيداً إذا ما كانت الضحية تعاني الفقر أو محدودية الفرص والإمكانات والخيارات للخروج من الأوضاع التي تعانيها، ولاسيما في حال ضرورة اللجوء إلى القضاء وتوكيل المحامين سعياً إلى الوصول للعدالة وتحصيل الحقوق المعتدى عليها.

وتشير بعض البيانات والإحصاءات إلى تعرض النساء لأنواع أخرى من العنف المتمثل بحرمانها من الحقوق، وحرمانها من الميراث، وتفضيل الذكور عليها في الأسرة، إضافة إلى محدودية فرص مشاركتها في

وتحرم هي منهم إذا ما اضطرت إلى ترك أطفالها في بلدهم والرجوع وحدها إلى بلدها الأصلي.

بدأت معاناتي منذ أربعين سنة عندما تزوجت من رجل لا يحمل جنسيتي، فلم افكر وقتها بنفسي ولم أكن أدرك حقوقي لأنني أعيش في وطني، فقد كنت أعيش في سعادة وهناء في بداية حياتي الزوجية.

ولكن عندما أنجبت أبنائي إنقلبت حياتي وتردت حالتي النفسية لصعوبة تأمينهم بالتعليم والصحة، ولصعوبة توفير فرص عمل لهم، فشعرت وقتها بأنتي غريبة في وطني، وبدأت ألوم نفسي وأخذت العديد من الأسئلة تراودني: لماذا تزوجت من رجل لا يحمل جنسيتي؟ ما ذنب أبنائي؟ أين حقي وحقوقهم؟ وللخلاص من مشكلتي ووقف انهيار مستقبل أبنائي أمام عيني فقد بادرت، ومن هن في مثل وضعي، في التفكير بتسيق حملات دعم ومناصرة لقضية أبنائنا الذين ولدوا وترعرعوا في وطننا وشربوا من مائه وتغذوا من خيراته ولا يعرفوا وطناً غيره. نأمل أن يتم تعديل القانون وإنصاف أبنائنا والمساهمة في رفع هذه المعاناة الانسانية وتحقيق الطمأنينة لعائلتي.

كما أعطي المولود لأم أردنية وأب أجنبي الحق في الجنسية الأردنية إذا ولد في المملكة وكان الأب مجهول الجنسية أو لا جنسية له، أو لم يثبت نسبه إلى أبيه قانوناً. ولكن في غير هذه الحالات فإن التطبيق العملي الرسمي للقانون لا يمنح المرأة حق تجنيس أولادها بالجنسية الأردنية، علماً بأنه يحق للمرأة الأردنية المطلقة أو الأرملة أو المتزوجة من أجنبي الحصول على دفتر عائلة مستقل، بموجب قيد مدني منفصل إذا رغبت بذلك ولا يقيد فيه الأبناء .

وقد تم رفع «بيان بالمطالب من أجل تشريعات تكفل العدالة والمساواة لعام ٢٠١٠» قدم إلى رئيس الوزراء

على أن ثمة مشكلة تواجه المرأة العربية أو الأجنبية المتزوجة من أردني هي أنه بعد انقضاء فترة الثلاث أو الخمس سنوات على زواجها تجد صعوبة في الحصول على الجنسية الأردنية إذا امتنع الزوج عن تزويد زوجته بالوثائق الثبوتية المطلوبة من دفتر العائلة وعقد الزواج وغيرها أو إذا لم يوافق على طلبها ، مما يشكل عائقاً لها أمام حصولها على الجنسية الأردنية خاصة إذا كان لها أولاد وترغب التجنس بالجنسية الأردنية للإقامة في الأردن مع أولادها لرعايتهم أو مشاهدتهم.

جيناً من جنسية أجنبية: مطلقتي لم يمنحني طوال فترة زواجنا، والتي دامت ثمان سنوات، موافقته لغايات الحصول على الجنسية الأردنية كي أبقى مع أولادي الثلاثة، فهو لم يسمح لي الاحتفاظ أو حتى الحصول على دفتر العائلة لأتابع معاملة الحصول على الجنسية الأردنية في وزارة الداخلية. لقد طلقني ... وأنا الآن محرومة من رؤية أبنائي للسنة الثانية على التوالي لان زوجي متنفذ، وكان قد بلغ عني بأنني «امرأة أجنبية ولا يوجد معها إذن إقامة». حتى أنه تم توقيفي مدة أسبوع في مركز إصلاح وتأهيل الجريدة للنساء على أن يجري تفسيرها بعدها، إلا أن القدرة الإلهية يسرت لي محامية من احدى منظمات المجتمع المدني؛ والتي ساعدتني في الخروج من هذا المأزق. إني أحب الأردن فهي بلد أبنائي وأرغب التجنس بالجنسية الأردنية لأعيش قرب أولادي بدون صعوبات، فهل من معين؟ وماذا أفعل؟!

هذا، بالإضافة إلى أن القانون لم يتطرق إلى حالة الزوجة المترملة عن زوج أردني قبل انقضاء المدة المحددة بموجب القانون للحصول على الحق بالتجنس، مما يجبرها على الرجوع إلى بلدها الأصلي وقد تضطر لترك أطفالها أو اصطحابهم معها، وبالتالي فإن هؤلاء الأطفال سوف ينشأون في بيئة مختلفة ويتربون على قيم وعادات قد تكون مخالفة لقيمنا وعاداتنا، أو يحرمون من رعاية أهمهم

المدير“. من بين هذه المعلومات التي يحددها المدير هي الحالة الزوجية للمرأة؛ في حين لا توضع مثل هذه المعلومة على جواز سفر الرجل.

سارة: أقلب بجواز سفر أخي، فلا أجد نص يبين حالته الاجتماعية؟! فلماذا يوضع في جواز سفر أمي أنها أرملة، وفي جواز سفري ما يفيد أنني عزباء، وفي جواز سفر عمتي أنها مطلقة! لماذا على المرأة أن تبين حالتها الاجتماعية! ولا يذكر ذلك على جواز سفر الرجل؟ سؤال يتبادر لذهني كلما تقدمت بطلب أية وثيقة رسمية.

هيفاء أم لثلاثة أطفال ، يعيش زوجها ويعمل قي دولة خليجية .. أصيب زوجها بحادث أضطرها للسفر إليه فجأة ودون إستعدادات مسبقة ، وحين رغبت بالسفر فوجئت بطلب سلطات المطار موافقة خطية من الزوج أو الولي على سفرها وسفر الأطفال المقيدين معها في ذات الجواز، تتساءل هيفاء أليسوا أطفالني أيضاً ؟؟ ألم يكن من الأجدر إعتبار الموافقة مفترضة ؟؟ إذ لو لم يكن الأب أو الولي يريد ذلك لأستصدر قراراً قضائياً بمنع السفر، فالأصل في الأمور الإباحة، أما الزوجة فالقانون لا يقيد سفرها ولكن بعض الممارسات لا زالت تضع الزوجة في هذا الموقف المحرج .

القانون لا يقيد سفر الزوجات وأطفالهن، ولكن بعض الممارسات لازالت تضعهن في هذا الموقف المحرج

■ قانون الأحوال الشخصية المؤقت رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٠:

أدخلت على قانون الأحوال الشخصية العديد من التعديلات التي من شأنها الارتقاء بحقوق المرأة في إطار الأسرة، وكان من أهمها التعديلات التي أجريت خلال العام ٢٠٠١، والتي نصت على رفع الحد الأدنى لسن الزواج إلى (١٨) سنة، واشتراط إبلاغ الزوجة الأولى عند عقد الزواج الثاني،

وإلى رئيس واعضاء مجلسي الأعيان والنواب ، تضمن عدداً من القوانين الواجب تعديلها، من ضمنها تعديل قانون الجنسية لجهة السماح للمرأة الأردنية بإعطاء جنسيتها لأبنائها في جميع الأحوال، أسوة بالمولود لأب أردني، أو أن يعترف لهم بجميع الحقوق المدنية والاجتماعية والإقتصادية بإستثناء السياسية لمرحلة مؤقته ولحين زوال الأسباب السياسية التي يحتج بها لحرمانهم من هذه الحقوق .

لقد راعى قانون الجنسية الأردنية كما سبق بيانه جميع متطلبات الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالجنسية، وخاصة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المعروفة باسم «اتفاقية المرأة»، إلا أن الأردن وعند مصادقته على الاتفاقية تحفظ على الفقرة (٢) من المادة (٩) المتعلقة بمنح المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

ان التحفظ على هذه المادة ليس له سند دستوري أو شرعي، فقانون الجنسية ينص على أن أبناء الأردني أردنيون أينما ولدوا، أن لفظ المذكر حيثما يرد عاماً ومطلقاً، يدل على كل من الذكر والأنثى على حد سواء، ويؤكد هذا التفسير ما ورد في المادة الثانية من قانون الجنسية الأردنية المتعلق بالتعريفات والتي جاء فيها: «تعني كلمة (أردني) كل شخص حاز الجنسية الأردنية بمقتضى أحكام هذا القانون».

إن الضرر الذي يصيب النساء والأطفال نتيجة هذا التمييز غير الدستوري أدى إلى المطالبة برفع هذا التحفظ والالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة في هذا المجال.

■ قانون جوازات السفر المؤقت وتعديلاته رقم ٥ لسنة ٢٠٠٣

ينص قانون جوازات السفر المؤقت ”يتضمن جواز السفر المعلومات التالية: الرقم الوطني لحامل الجواز واسمه ومكان ولادته وتاريخها، طبقاً لسجل الحاسب الآلي، بالإضافة إلى أي معلومات أخرى يحددها

إضافة إلى حق الزوجة في طلب التفريق دون داع لبيان الأسباب.

ويعد إصدار قانون الأحوال الشخصية المؤقت لسنة ٢٠١٠ أحد أهم الانجازات التي تحققت للمرأة خلال مسيرة المطالبة بحقوقها؛ فقد تضمن هذا القانون عدداً من الأحكام التي تضمنها القانون السابق وأحكاماً أخرى جديدة أهمها: منح المرأة الحق في أن تشترط في عقد الزواج ما يحقق مصلحتها بشرط ألا يكون منافياً لمقاصد الزواج ولا يلتزم فيه بما هو محظور شرعاً، ومن ذلك أن تكون عصمتها بيدها، أو أن لا يتزوج زوجها عليها، كما يثبت لها الحق في تطبيق نفسها متى شاءت، وتحتفظ بكامل حقوقها المترتبة على عقد الزواج .

وساوى القانون بين الرجل والمرأة من حيث إعتبار كل منهما طرف في العقد، بالنص على أن الزواج هو عقد بين رجل وامرأة تحل له شرعاً لتكوين أسرة وإيجاد نسل، وينعقد الزواج بإيجاب من أحد الخاطبين أو وكيله وقبول من الآخر أو وكيله في مجلس العقد. وبهذا تكون المرأة طرف في عقد الزواج، كالرجل، لها الحرية التامة في إختيار الزوج، ولا ينعقد الزواج إلا برضاها وإرادتها الحرة، ولها الحق في مباشرته بنفسها.

وللمرأة وفق القانون حق طلب التفريق وإنهاء العلاقة الزوجية لعدة أسباب، منها: طلب التفريق للافتداء؛ طلب التفريق لعدم الإنفاق؛ طلب التفريق للإعسار والعجز عن الإنفاق؛ التفريق للغياب والهجر وللإيلاء والظهار؛ التفريق للحبس؛ التفريق للشقاق والنزاع. وبذلك فقد تمتعت المرأة بالحرية التامة والحق الكامل في طلب التفريق وإنهاء الرابطة الزوجية إذا ما لحق بها أي ضرر، بما فيها التفريق للعيوب الجنسية والجسمية المنفرة ولعقم الزوج، وللعجز عن دفع المهر، والتفريق لفقد الزوج، حيث تضمن القانون أحكام تفصيلية في هذا الشأن.

كما خفف القانون المذكور عبء الإثبات في دعاوى الشقاق والنزاع والتفريق، بحيث يكفي بالشهادة بالتسامع المبني على الشهرة في نطاق حياة الزوجين،

ورفع سن الحضانة حتى ١٥ سنة للأم المسلمة وقيدها بسبع سنوات للأم غير المسلمة، مع تخفيض سن الأنتى التي يجوز ضمها إلى (٣٠) سنة، في حين كانت في القانون السابق (٤٠) سنة.

فضلاً عن ذلك فقد نص القانون على إنشاء «صندوق تسليف النفقة»، غايته تسليف النفقة المحكوم بها عند تعذر تحصيلها من المحكوم عليه، وذلك للحد من معاناة المستحق للنفقة مسناً كان أو صغيراً، امرأة كانت أو رجل، في حال تعذر تنفيذ النفقة. هذا، ويحل الصندوق محل المحكوم له في مطالبة المحكوم عليه بالمبلغ المدفوع في جميع الأحوال.

يذكر أن القانون أجاز السفر بالصغير خارج المملكة لغايات الزيارة أو الإقامة غير الدائمة بشروط وضوابط تحافظ على مصلحة الصغير، إلا ان التطبيق العملي أظهر بعض المشكلات التي تستحق النظر في معالجتها.

ومن ناحية أخرى فان القانون يجيز للزوج إرجاع زوجته بعد التفريق لعدم الإنفاق، إذا وقع ذلك خلال العدة ويكون مكلفاً بدفع نفقة ثلاثة أشهر مما تراكم لها عليه من نفقة وقدم كفيلاً يضمن نفقتها المستقبلية، في حين أن عليه إثبات اليسار والقيام بدفع نفقة ستة أشهر مما تراكم عليه من نفقة لزوجته وتقديم كفيل بنفقتها إذا كان ذلك أثناء نظر الدعوى. من المعروف أن بعض الأزواج يقوم باتخاذ ذلك وسيلة للإضرار بالزوجة من خلال عدم دفع النفقة إلى أن يتم الحكم بالتفريق، مما يجنبه دفع نفقة ستة أشهر مما تراكم عليه، خاصة وأن بإمكانه إرجاعها خلال فترة العدة بشروط أقل، تتمثل في دفع نفقة ثلاثة أشهر مما تراكم عليه، لا ستة أشهر، ودون أن يكون مكلفاً بإثبات اليسار، علماً بأنه مكلف بتقديم الكفيل في الحالتين، لكن القانون لا يشترط موافقة الزوجة على الرجعة إذا تمت خلال فترة العدة. وهكذا فان الزوجة بعد أن تكون قد تكبدت عناء رفع دعوى التفريق لعدم الإنفاق ومصاريفها يستطيع الزوج، دون أن يتكلف عناء إثبات اليسار، أن يقوم بإرجاع زوجته التي تم

التفريق بينها وبينه، ناهيك عن إلزامه بدفع مبلغ أقل مما تراكم عليه من النفقة!

إن الحق الذي منح للزوج بالطلاق كثيراً ما يتم اللجوء إليه تعسفاً، بحيث تكون ضحيته الزوجة التي تحصل بموجب القانون على تعويض مالي لا يقل عن نفقة سنة ولا يزيد عن ثلاث سنوات، علماً بأن القيمة تحدد من قبل المحكمة حسب «إمكانيات الزوج المالية» غير أن هذا لا يحقق العدالة ولا يلبي احتياجات المرأة المطلقة تعسفاً خاصة إذا كان قد مر على زواجها فترة طويلة. وعليه يجب العمل على تعديل القانون لجهة تطبيق حق السعي الذي يتيح للزوجين اقتسام ما يتحصل أثناء الحياة الزوجية إذا ما أنقضت الزوجية بالطلاق أو بالوفاة.

بعد عشرين عاماً من الزواج وقبولها الاستمرار في الحياة الزوجية مع زوجها العقيم، وجدت لمياء نفسها مطلقة بدون بيت أو عمل، فقد خسرت كل شيء، ولم يشفع لها أنها ضحت بأموالها لتسانده بمحنته. تقول لمياء أنها قبلت بوضع زوجها وكانت تعيش حياة زوجية مستقرة، إلى أن أصيب زوجها بمرض اعتقد معه، هو وعائلته، أن أجله قد دنى، فقرر أن يطلقها حتى يحرمها من ميراثه رغم أنه مقتدر ويمتلك عقارات وأموالاً تقدر بالملايين. كانت لمياء بمثابة اليد اليمنى له في جنيته هذه الثروة، وأضافت لمياء أنه بعد أن أمضى بها العمر أصبحت إنسانة بلا مستقبل أو دخل يؤمن لها حياتها، وكل ما حصلت عليه هو مبلغ 2,500 دينار تعويضاً عن الطلاق التعسفي. وتتساءل "ماذا أفعل بهذا المبلغ وماذا يفيدني في هذا العمر؟ لا أريده! انه لن يعوضني عن عمري الذي ضاع؛ ولا يُرمم الأثر النفسي الذي تركه جحود زوجي، ولا يسد قوتي اليومي وعلاجي ... هل من قانون ينصفني؟".

يشترط القانون لأهلية الزواج أن يكون الخاطب والمخطوبة عاقلين، وأن يتم كل منهما ثمانية عشرة سنة شمسية من عمره. ومع ذلك فإن القانون يجيز

للقاضي، وبموافقة قاضي القضاة، أن يأذن في حالات خاصة بزواج من أكمل الخامسة عشرة سنة شمسية من عمره، وفقاً لتعليمات يصدرها لهذه الغاية، إذا كان في زواجه ضرورة تقتضيها المصلحة. وإن من تزوج وفق ذلك يكتسب أهلية كاملة في كل ما له علاقة بالزواج والفرقة وآثارهما، والواقع أن التطبيق العملي لهذا النص، ورغم وضوح بنود التعليمات التي صدرت لهذه الغاية، يشير إلى ارتفاع عدد حالات الإذن بالزواج لمن هم دون الثامنة عشرة من العمر. ومن ناحية أخرى فإن التعليمات تشترط أن لا يكون الزواج سبباً في الانقطاع عن التعليم المدرسي، إلا أن الواقع يشير أيضاً إلى أن من يتزوجون في سن الخامسة عشرة غالباً ما ينقطع عن التعليم، رغم أنهم مازلن في مرحلة التعليم الأساسي.

فيما يتعلق بقوانين الأحوال الشخصية الخاصة بالطوائف المسيحية تطالب الهيئات النسائية بتطويرها وتعديلها لصالح الأسرة والمرأة، ولضمان العدالة وسرعة البت في القضايا المرفوعة أمامها، خاصة العاجلة منها، كالنفقة مثلاً. وتطالب هذه الهيئات بتخفيض الرسوم على هذه القضايا، ومعاملة القوانين التي تطبقها معاملة التشريعات الوطنية سواء من حيث ضمان السيادة القضائية التامة في جميع مراحل التقاضي، أو من حيث نشر قوانينها في الجريدة الرسمية وإتاحتها لمن يطلبها ببسر، لتطبيق بنودها في الواقع العملي.

■ الملكية والميراث

تتمتع المرأة الأردنية، بموجب الشريعة الإسلامية والتشريعات الأردنية، بحق الملكية والميراث، وقد منحت الشريعة الإسلامية للمرأة ذمة مالية مستقلة مكنتها من ممارسة حقها في التحكم بممتلكاتها، ولا يحق لأي شخص أن يتدخل أو يملئ عليها كيفية التصرف بتلك الممتلكات. كما تخلو التشريعات الأردنية المنظمة لحق الملكية والميراث، ابتداءً من الدستور الأردني، مروراً بالقانون المدني الأردني وقانون

بالنص على أن «الزوج ذو شوكة على زوجته فاذا اكرهها بالضرب او منعها عن أهلها مثلا لتتنازل عن حق لها او تهب له مالا ففعلت كان تصرفها غير نافذ». وكذلك في حال إكراه المرأة من قبل أي شخص على التنازل أو التخارج عن نصيبها من التركة لباقي الورثة. كما سن المشرع عدد من النصوص لمنع المورثين من التصرف بأموالهم، بقصد حرمان بعض الورثة من الميراث أو تقليل نصيب بعض الورثة، ومنها عدم نفاذ بيع المريض مرض الموت لأحد الورثة وعدم نفاذ الوصية لوأرث، إضافة إلى فرض إجراءات للتخارج تضمن حق الورثة في الحصول على حقوقهم من التركة.

لكن، وبالرغم من ثبوت الحقوق الشرعية والقانونية ووجود العديد من الضمانات التي تحول دون الاعتداء على حق المرأة بالملكية والميراث، إلا أن الممارسات الاجتماعية تساهم، في كثير من الأحيان، في حرمان المرأة الأردنية من هذه الحقوق، وذلك نتيجة للتمييز في المعاملة من قبل المورث، كأن يقوم أثناء حياته بالتنازل لأبنائه الذكور عن كل أملاكه بهدف حرمان الإناث، أو بسبب تنازل المرأة نفسها عن تلك الحقوق إكراهاً أو خجلاً. والواقع أن العادات والتقاليد السائدة، بما في ذلك نظرة المجتمع والسلبية للمرأة التي تطالب بميراثها، وجهل المرأة بحقوقها وبالقوانين والإجراءات المتعلقة بتقسيم الإرث، أو خشيتها من التعرض للإيذاء ومقاطعة الأسرة أو عدم القدرة على دفع تكاليف رسوم المحاكم وأتعاب المحامين- أن هذه الأسباب تدفع بالمرأة للتنازل عن إرثها لصالح الذكور في العائلة، بدعوى الحفاظ على الإرث ضمن نطاقها، مقابل تعويض مالي غالباً ما يكون رمزياً، وهو ما يسمى بالتخارج.

ولحماية المرأة من استغلال الحالة النفسية والعاطفية التي تكون عليها، عقب وفاة مورثها، فقد أصدرت دائرة قاضي القضاة قراراً يمنع إجراء أي معاملة لوثيقة تخارج عن الحقوق الإرثية إلا بعد مرور ثلاثة أشهر على وفاة المورث. وبسبب ارتفاع قيمة الأموال

الأحوال الشخصية وغيرها من التشريعات ذات العلاقة، من أية نصوص تمييزية ضد المرأة فيما يتعلق بحقوقها بالتملك أو الميراث ولا يجيز أي منها حرمانها من هذه الحقوق.

والواقع أن التشريعات الأردنية اعترفت بحق المرأة في الملكية بدون قيود، حيث نصت على استقلال الذمة المالية للزوجين، فيبقى كل منهما مالِكاً أمواله بالاستقلال عن الآخر، كما لم تتضمن تلك القواعد أية قيود على الأهلية القانونية للمرأة، وعليه تملك المرأة التي تبلغ سن الرشد، دون ما سبب يفقدها أهليتها، حق القيام بكافة التصرفات القانونية والإدارية بكل ممتلكاتها، بالبيع والشراء والرهن والإجارة وغيرها، بل وتعتبر أية قيود ترد على أهليتها باطلة، فليس لأحد التنازل عن حرته الشخصية ولا عن أهليته، فمن لا يكون أهلاً لمباشرة حقوقه المدنية، هو من كان فاقداً للتمييز لصغر في السن أو عته أو جنون فقط.

ومن الجدير بالذكر أن قانون التجارة الأردني رقم (١٢) لسنة (١٩٦٦) ترك أحكام الأهلية التجارية للقواعد العامة، فلا تحتاج الزوجة إلى حماية زوجها ووصايته على أموالها وتصرفاتها، ولا سلطة للزوج في منح زوجته الإذن بالتجارة. وتكتسب المرأة التي تمارس التجارة صفة التاجر، وتعتبر تصرفاتها نافذة وفقاً للقواعد العامة للأهلية التي تحكم تصرفات الرجل. ويمكن للمرأة أن توكل الغير وأن تكون وكيلة عن زوجها أو غيره. هذا، وقد وضع قانون التجارة قيوداً على أموال الزوجة في حال إعلان إفلاس زوجها، فإذا ما أفلس الزوج تسترد الزوجة العقارات والمنقولات التي تثبت أنها كانت مالكة لها قبل الزواج، وكذلك الأموال التي آلت إليها بلا عوض في أثناء مدة الزواج، ويحق لها أيضاً أن تسترد العقارات التي اشترتها في أثناء مدة زواجها بنقودها، بشرط أن تثبت الزوجة مصدر هذه النقود.

ويضمن القانون المدني رقم ٤٢ لسنة ٧٦ عدم نفاذ التصرفات والتعاقدات التي تبرم بالإكراه،

... بسبب زواجها تفاجأت علياء بمحضر من المحكمة يبلغها إنذارا عدليا من المالك للمحل التجاري الذي تمارس فيه عملها بأن عليها إخلاء المحل التجاري الكائن في جبل الحسين، والمتخصص ببيع الأحذية الذي ورثته عن زوجها السابق المتوفى، وتديره منذ وفاته. بذهول وتعجب، لا بل بصعقة وبيد ترتجف على مصيرها جراء فقدان مصدر رزقها، أمسكت الأوراق وذهبت إلى محام قريب لها؛ لتفاجأ بنص مادة في قانون المالكين والمستأجرين تنص على أنه «تنتقل حقوق الإجارة في العقار المؤجر لغايات أخرى غير السكن إلى الأصول والفروع من ورثته وإلى زوجته، وتنتقل حقوق الزوجة في الإجارة عند زواجها من زوج آخر». تفكر علياء: ما الداعي لهذا النص؟ وهل الزواج فعل محرم لتعاقب عليه، ولمصلحة من هذا النص؟ ولماذا يعتمد المشرع إلى حرمان المرأة من حقوقها بسبب زواجها بعد ترمل؟!

غير المنقولة بشكل كبير في الآونة الأخيرة، ولازدياد أعباء المرأة الأسرية فقد تشكل لدى النساء المزيد من الوعي للتمسك بحقوقهن في الميراث.

إن المحددات الاجتماعية التقليدية التي تحول دون تمتع المرأة بحقوقها في الملكية والميراث تساهم في حرمان المرأة من الوصول إلى الموارد الاقتصادية والتحكم فيها، كما تمنعها من المشاركة الاقتصادية وتحقيق الاستقلال المالي. كما أن هذه المحددات، وما نتج عنها من إدامة تبعية المرأة اقتصاديا، يؤثر على قدرتها على تلبية احتياجاتها المادية المباشرة، ولذلك فإن النساء المطلقات والمسنات والأرامل غالباً ما يعانين من الفقر والحرمان، ويجبرن على الاعتماد على الأقارب والأصدقاء، أو على دعم الصناديق الاجتماعية، كما وتساهم هذه المحددات في استمرار مختلف ظواهر العنف ضد المرأة.

■ قانون المالكين والمستأجرين وتعديلاته رقم

١١ لسنة ١٩٩٤

■ قانون العمل وتعديلاته رقم ٨ لسنة

١٩٩٦:

وفر قانون العمل الحماية للمرأة العاملة في بيئة العمل على أساس المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق والواجبات؛ منها حق العاملة بإجازة دون راتب للتفرغ لتربية أطفالها، حقها في إجازة بدون راتب لمرافقة الزوج، الحق في ساعة ارضاع، توفير دار حضانة لعشرة أطفال على الأقل من أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات في المنشآت التي تستخدم عشرين عاملة على الأقل، ومنع فصل المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو في أثناء إجازة الأمومة، إضافة إلى إجازة الأمومة للمرأة العاملة بأجر كامل قبل الوضع وبعده، بما يصل إلى عشرة أسابيع، مع حظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

حمى قانون المالكين والمستأجرين حق الزوجة المطلقة وأولادها في الاستمرار بإشغال المأجور لغايات السكن أن وجدوا كمستأجرين أصليين في حالة صدور حكم قطعي من محكمة مختصة بطلاق تعسفي أو انفصال كنسي حال ترك الزوج للمأجور، إلا أنه في ظرف آخر يجحف بحق المرأة إذا تزوجت بعد ترمل عندما ينص على ما يلي: "...أما العقار المؤجر لغايات أخرى غير السكن... فتنتقل حقوق الزوجة في الإجارة عند زواجها من زوج آخر"، هذا النص في القانون يلحق ضررا ماديا ويسبب معاناة للأرملة التي تعتمد في عيشها على العائد المتأتي لها من محل تجاري مستأجر؛ حيث أن حق الإيجار يعتبر ذات القيمة المادية من عناصر المحل التجاري حق الإيجار. فما الحكمة من هذا النص؟ ولمصلحة من؟ وهل الزواج مكروه شرعا ليرتب عليه انقطاع حق الأرملة بالإجارة عند زواجها بعد ترمل؟؟

وفي مجال الحماية من الاعتداء الجنسي أعطى القانون الحق للمرأة العاملة في ان تترك العمل دون إشعار، مع احتفاظها بحقوقها القانونية عند انتهاء الخدمة، وما يترتب لها من تعويضات عطل وضرر، وذلك في حالة اعتداء صاحب العمل أو من يمثله، أثناء العمل أو بسببه بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي. كما أن لوزير العمل أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة في حال تكرار وقوع مثل هذا الاعتداء.

أين المساواة في الأجر؟

لينا: أشارك زميلي مراد ذات المسمى الوظيفي ونفس الأعمال الوظيفية، ويحمل كل منا ذات المؤهل والخبرة، ونقوم بنفس الجهد ونتولى نفس المسؤولية، كما اننا نعمل في ظروف واحدة، لكن أجره من العمل أعلى من أجري، بحجة أن الرجل هو المعيل للأسرة، وأن دخلي من العمل ليس أساسياً بل ثانوي! فلماذا يحصل زميلي على أجر وظيفي أعلى من أجري؟! أين المساواة؟! أين العدل؟!

هذا، ويعاقب قانون العمل صاحب العمل في حال استخدام أي عاملة بصورة جبرية، أو تحت التهديد أو بالاحتياط، أو بالإكراه، بما في ذلك حجز وثيقة السفر ولحماية فئة العاملين في المنازل وطهارتها وبستانيها، فقد صدر نظام لضمان حقوق هذه الفئة من العاملين لعام ٢٠٠٩.

■ نظام الخدمة المدنية وتعديلاته رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧:

منح النظام المذكور العديد من الامتيازات للمرأة، من بينها إجازة الأمومة وإجازة غير مدفوعة الأجر لمرافقة الزوج، وغيرها من الحقوق المنصوص عليها في النظام. ومن أهم المبادئ والقيم التي تركز عليها أحكام نظام الخدمة المدنية مبادئ العدالة والنزاهة وتكافؤ الفرص واستخدام أفضل الكفاءات، وفق أسس الاستحقاق والجدارة وتحقيق مبادئ

غير أن التشريعات تفرق في مدد إجازة الأمومة الممنوحة للمرأة بين القطاعين العام والخاص؛ فإجازة الأمومة تصل إلى (٩٠) يوماً للموظفة في القطاع العام؛ في حين تتراوح إجازة الأمومة في القطاع الخاص أو القطاع شبه الرسمي ما بين (٧٠) يوماً وفق قانون العمل غير أن أنظم وتشريعات بعض المؤسسات تخالف هذه القوانين وبعضها لا يمنح أكثر من أربعين يوماً كإجازة أمومة (المادة ٣٧ من نظام موظفي مؤسسة التدريب المهني رقم ٦٩ لعام ١٩٧٩ وتعديلاته) وفي بعض المؤسسات (٤٥) يوماً أو شهر، وهو ما يوجب توحيد هذه الإجازة لكافة الأمهات العاملات في الأردن، من خلال زيادة مدة إجازة الأمومة في القطاع الخاص لتصبح (٩٠) يوماً، على غرار ما هو عليه الحال للمرأة العاملة في القطاع العام، وبالأخص بعد أن تم استحداث تأمين للأمومة في قانون الضمان الاجتماعي، بحيث لم يعد تغطية أجر العاملة طيلة إجازة الأمومة من التزامات رب العمل وإنما تدفع من صندوق تأمين الأمومة الذي بدأ تطبيقه اعتباراً من الأول من أيلول ٢٠١١.

روان: إني أعمل في مصنع ألبسة، وقد حصلت على إجازة أمومة لسبعين يوماً، وكذلك زميلتي في العمل هبة حصلت على إجازة أمومة لنفس المدة، أي عشرة أسابيع وفترة ساعة لرضاعة طفلتها لمدة عامل كامل. غير أن صديقتنا ربي، الموظفة في وزارة العدل، حصلت على إجازة أمومة مدتها تسعين يوماً، والسؤال: أليست إجازة الأمومة وساعة الرضاعة حق للأطفال ليتمتعوا برعاية أمهاتهم؟! ألسنا جميعاً أمهات ونرغب برعاية أطفالنا لمدة مناسبة؛ لماذا تكون مدة إجازة الأمومة مختلفة بين القطاع العام والخاص؟!

كانت الحكمة في السابق من جعل إجازة الأمومة عشرة أسابيع فقط أنها كانت من مسؤولية رب العمل، الذي كان يدفع الأجر عن كامل مدة إجازة الأمومة، ولكن قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١٠ نقل هذا العبء إلى صندوق الأمومة، فلماذا لا يطبق على القطاع الخاص ما يطبق على القطاع العام.

■ **قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم ٧ لعام ٢٠١٠ وقوانين التقاعد المدني وتعديلاته رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ والتقاعد العسكري وتعديلاته رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٩ :**

حقق قانون الضمان الاجتماعي الجديد لعام ٢٠١٠ تقدماً في العديد من المجالات، أهمها شمول النساء العاملات من المنازل بمظلة التأمين الاجتماعي اختيارياً. كما نص على حق الأرمل بالجمع بين نصيبه من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليه من زوجته ونصيبه من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليه من أبنائه. كما تم البدء في تطبيق أحكام صندوق تأمين الأمومة اعتباراً من الأول من شهر أيلول ٢٠١١ وذلك للحد من إجهاد أرباب العمل عن تشغيل الإناث بسبب إجازات الأمومة واستحداث تأمين التعطل عن العمل.

وكان القانون في السابق لا يجيز للأرملة الجمع بين أجرها من العمل ونصيبها من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها، إلا أن القانون الجديد، منح المرأة الأرملة الحق في الجمع بين راتبها التقاعدي أو راتبها بسبب الاعتلال أو أجرها من العمل ونصيبها من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها. ولكن عند التطبيق العملي لا يتم تطبيق القانون على من تاملت قبل صدور القانون لعام ٢٠١٠، وفي ذلك إجحاف؛ حيث تقتضي قاعدة الأثر المباشر للقانون وتطبيق مبدأ وحدة التشريع على الحالات التي تكون من نوع واحد، وهو ما يسمى بالأثر المباشر والفوري للقانون أمام قاعدة عدم تطبيق القانون بأثر رجعي فهي لا تتعلق سوى بالرواتب التقاعدية التي أستهقت ودفعت في ظل القانون السابق .

الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص، دون تمييز على أساس الجنس.

لقد منح النظام المذكور الموظفة، بعد انتهاء إجازة الأمومة البالغة ثلاثة أشهر مدفوعة الأجر، إجازة بدون راتب وعلاوات لمدة لا تزيد عن سنتين للعناية بطفلها الرضيع، ونص على عدم تكليف الموظفة الحامل القيام بالأعمال الجسدية الصارة على صحتها أو حملها، وتضمن مبادئ عدة من بينها الحق في التمتع بفرص التوظيف نفسها. يذكر أن النظام حدد ضمن شروط التعيين أن يكون المتقدم مستوفياً لمتطلبات وشروط إشغال الوظيفة الشاغرة دون تمييز على أساس الجنس. إلا أن النظام حرم الموظفة من حقها في ساعة الرضاعة، إضافة لعدم النص على إلزامية توفير دور حضانة لأطفال الموظفات، كما لا تدفع العلاوة العائلية للموظفة إلا بشروط لا يشترطها القانون بالنسبة للرجل مما يؤدي إلى عدم الانصاف في الأجر بالقطاع العام أيضاً.

هدى: حصلت صديقتنا ربي، الموظفة في وزارة العدل، على إجازة أمومة تسعين يوماً ولكنها حُرمت من ساعة الرضاعة لعام كامل لطفلتها، لعدم وجود دور حضانة في الوزارة من ناحية، ولحرمانها من ساعة الرضاعة من ناحية أخرى، مما اضطرها لاستخدام خادمة لرعاية صغيرتها. كما قامت بقطاع طفلتها وتحولت نحو الرضاعة الصناعية، دون حاجة لذكر فوائد الرضاعة الطبيعية على صحة الأم والطفل، فما سبب اختلاف الحقوق، أليست إجازة الأمومة وساعة الرضاعة حق للأطفال كما هي للأم؟! ألسنا جميعاً سواء عاملات في القطاع العام أو الخاص، أمهات ونرغب برعاية وإرضاع أطفالنا؟! أطفالنا؟!!

■ قانون العقوبات وتعديلاته رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠:

يجرم القانون الاغتصاب والاعتداءات الجنسية الأخرى، وتم تشديد العقوبات عليها، ورفع سن الحماية للطفل / ة إلى الثامنة عشرة سنة، ويمنع القانون استعمال الأسباب المخففة في جرائم الاعتداء على العرض إذا كانت المجني عليها لم تكمل الثامنة عشرة من عمرها عند وقوع الجريمة. تضمنت لائحة المطالب أن تكون العقوبة موحدة في جرائم الاغتصاب وهتك العرض وغيرها التي تقع على من لم تكمل الثامنة عشر سنة حيث لا يعتد برضاء الطفلة في عمر الثالثة عشر سنة مثلاً. يجيز القانون تخفيف العقوبة عند توفر شروط معينة إلا في جرائم القتل والإيذاء التي تقع على من لم يكمل الخامسة عشر سنة.

ويجيز الأخذ بالأسباب المخففة في حال إسقاط ذوي المجني عليها لحقهم الشخصي فيما يسمى جرائم الشرف، إلا أنه يجب النص على استبعاد الأخذ بالأسباب المخففة إذا كان الجاني والمجني عليها من نفس العائلة، وان لا يعفي الجاني من العقوبة إذا تزوج من الضحية في جرائم الاعتداء على العرض والاعتصاب. وشدد القانون العقوبة في جرائم السفاح بين الأصول والفروع، سواء كانوا شرعيين أو غير شرعيين، وبين الأشقاء والشقيقات والإخوة لأب أو لأم، أو من هم في منزلتهم من الأصهار والمحارم، لكن القانون لا يمنع المجرم من حق الولاية مما يتيح له مجال معاودة جرمه بعد انتهاء فترة العقوبة. كما لا يجرم القانون بشكل صريح اغتصاب الزوجات، إضافة إلى انه يجيز ضروب التأديب التي ينزلها الآباء بالأولاد على نحو ما يبيحه العرف العام، وغني عن البيان أن عبارة «ما يبيحه العرف العام» يتفاوت تفسيرها حسب المكان والزمان، فما يعتبره البعض ضمن مفهوم «العرف العام» قد لا يعتبره الآخرون كذلك.

كما يوقع القانون إجحافاً عندما اشترط لاستحقاق الأرملة لحصته من راتب الزوجة بأن يكون الأرملة مصاباً بالعجز الكلي، وأن لا يكون له أجر من عمل أو دخل من مهنة أو راتب تقاعدي.

وكذلك هو حال الموظفة التابعة للتقاعد المدني أو العسكري والتي تتقاضى راتباً موروثاً، إذا خصص لها راتب تقاعد عن خدمتها، فهي تُعطي الراتب الأكثر ويوقف الآخر بدعوى عدم الجمع بين أكثر من راتب تقاعدي رغم أن كل من الراتبين يستحق نتيجة جهد وعمل وإقتطاعات مختلفة.

تروي هيام معاناتها من قانون التقاعد: منذ ١٥ عاماً أحلت على التقاعد بعد أن عملت معلمة في وزارة التربية والتعليم، وأتقاضى راتب تقاعد قدره ٢٤٢ ديناراً، صُدمت لوفاة زوجي الذي كان يعمل صيدلانياً في وزارة الصحة. وعند تسوية الحقوق التقاعدية فوجئت بصدمة أخرى في حياتي، إذ تم قطع راتبي التقاعدي، على أساس أنه لا يجوز الجمع بين راتبي تقاعد! وهو إجراء لا أجد له مبرراً؛ فقد كنت كما كان المرحوم زوجي، نغذي صندوق التقاعد بالاقتطاعات التقاعدية. إن وضعي لا يختلف واقعياً عن وضع جارتني الأرملة إلهام التي لم تعمل أبداً، وهي تتقاضى راتب تقاعد زوجها، علماً أن مجموع الاستحقاق من التقاعدين (تقاعدي وراتب التقاعد المستحق لي من تقاعد زوجي) لا يكاد يفي بالقوت اليومي، فهناك أجرة المنزل وتكاليف الحياة اليومية الصعبة وأقساط جامعة للأبناء ونفقات العلاج وغيرها مما يفرض عن راتب التقاعد مهما بلغ.

من ناحية أخرى فإن راتب التقاعد يُقطع عن الزوجات والبنات والأمهات عند تزوجهن، ويعاد إليهن استحقاقهن إذا ما أصبحن أرمالاً أو مطلقات وإذا تكرر زواجهن تقطع نهائياً. إن مختلف هذه الحالات باتت بحاجة لمراجعة جادة في ضوء ضماناتنا الدستورية والتزامنا بمراعاة العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص وتمسكنا بقيمتنا العربية الأصيلة.

■ قانون الحماية من العنف الأسري رقم ٦ لسنة ٢٠٠٨ :

شهدت المملكة العديد من التطورات في مجال حماية المرأة من العنف، من أبرزها سن قانون الحماية من العنف الأسري الذي يعد الأول من نوعه في المنطقة العربية، والذي تضمن اكساء الإجراءات والمعلومات المتعلقة بقضايا العنف الأسري صبغة السرية التامة، وألزم مقدمي الخدمات الطبية أو الاجتماعية أو التعليمية من القطاعين العام أو الخاص إبلاغ الجهات المختصة حال علمهم أو مشاهدتهم آثار عنف، مع ضمان سلامة المتضرر من أفراد الأسرة. ومن بين الإجراءات التي تضمن حماية المتعرض للعنف أوامر حماية تسمح بإبعاد المشتكى عليه ومنعه من دخول البيت الأسري لمدة لا تزيد على (٤٨) ساعة، إذا لم يكن هناك وسيلة أخرى لتأمين الحماية للمتضررين من أفراد الأسرة، والاحتفاظ بالمشتكى عليه لمدة لا تزيد على (٢٤) ساعة في إدارة حماية الأسرة؛ مع النص على تشكيل لجان الوفاق الأسري التي تتولى بذل مساعي الإصلاح والتوفيق.

سواء تتعرض للعنف من شقيقها المتزوج والمقيم في مكان يبعد عن منزلها.

هالة مطلقة طلاق بائن، وتتعرض هي وبناتها للعنف بأشكاله من قبل طليقها.

ولياء منفصلة عن زوجها لكنها تتعرض للعنف من زوجها.

ولكن القانون لا يعتبر أي من هذه الحالات عنفاً أسرياً، فهم لا يقيمون في نفس البيت الأسري!!

وألزم القانون المذكور الضابطة العدلية بالانتقال إلى مكان وقوع العنف الأسري المدعى به، عند ورود بلاغ يتضمن ان هناك حالة عنف أسري قائمة، أو أنها على وشك الوقوع، أو عند ورود بلاغ يتضمن خرقاً لأمر حماية نافذ كان قد صدر وفقاً لأحكام القانون. ويذكر هنا أن هناك مدع عام يتم انتدابه للقيام بالتحقيق

في قضايا العنف الأسري لدى إدارة حماية الأسرة، وكذلك طبيب شرعي، مما يضمن توفير الخدمات المتكاملة في المكان ذاته.

■ قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ :

تم سن قانون لمنع جريمة الاتجار بالبشر، وقد تم تضمين هذا القانون تجريماً لجميع أشكال الاتجار بالبشر، وبما ينسجم مع بروتوكول قمع ومنع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال لعام ٢٠٠٠، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (المعروف ببروتوكول باليرمو) والذي صادق عليه الأردن. وقد تم التركيز في هذا القانون على حماية ضحايا الاتجار بالبشر وتشديد العقوبة إذا كان ضحايا هذه الجريمة من الأطفال والنساء، إضافة إلى إتاحة المجال للمدعي العام للتوقف عن ملاحقة المجني عليهم، أو المتضررين، إذا تبين أن ارتكابهم لتلك الجرائم كان نتيجة كونهم ضحايا إبتجار.

وحتى يضمن القانون اتخاذ إجراءات متضافرة من أجل القضاء على الاتجار بالبشر، بما في ذلك الاتجار بالمرأة، فقد نص على تشكيل لجنة وطنية لمنع الاتجار بالبشر لرفع مستوى التعاون بين جميع سلطات ومؤسسات إنفاذ القوانين المختصة.

وفي عام ٢٠١٠ أطلقت الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالبشر، والتي تضمنت عدداً من المحاور، أهمها المنع والحماية والملاحقة القضائية وتعزيز التعاون وبناء الشراكات والتعاون المحلي والإقليمي في مجال الاتجار بالبشر. ومن ناحية أخرى فقد تم وضع مشروع نظام دور الايواء الذي اعتمده للجنة الوطنية، كما أعدت خطة عمل تنفيذية للأعوام (٢٠١٠-٢٠١١)، تضمنت إنشاء دار إيواء لضحايا الاتجار بالبشر. هذا ويجري التنسيق ما بين مديرية الأمن العام وعدد من المنظمات غير الحكومية التي تقدم خدمات الإيواء وتبقى الحاجة الملحة لتطوير هذه الخدمات لضمان تنفيذ برامج التأهيل والتعلي في الجسدي والنفسي.

■ قانون أصول المحاكمات الجزائية وتعديلاته رقم ٩ لسنة ١٩٦١

كما يجيز القانون للمشتكى عليه في دعاوى الجرح ان ينيب عنه وكيلًا من المحامين لحضور المحاكمة بدلا عنه، ما لم تقرر المحكمة ان حضوره بالذات ضروري لتحقيق العدالة، وذلك باستثناء جلسة تلاوة التهمة على المشتكى عليه وسؤاله عنها، والجلسة المخصصة لإعطاء إفادته الدفاعية، وفي ذلك تخفيف عن المرأة المشتكى عليها، بحيث لا تلزم بمراجعة المحاكم في مواعيد الجلسات، وإنما يكفي بحضور وكيلها للدفاع عنها في القضايا الجزائية.

■ قانون منع الجرائم رقم ٧ لعام ١٩٥٤

وبموجب هذا القانون يتم توقيف النساء إدارياً بدون حكم قضائي وبقرار من الحاكم الإداري ، وقد لعب هذا القانون دوراً يمكن إعتبره آلية بديلة للقضاء في حل النزاعات خاصة حين تكون عائلية إلا أن العدالة تقتضي وقف العمل بهذا القانون لتأثره بالعادات والتقاليد الذكورية التي غالباً ما تدفع النساء ثمناً لها فالعديد منهن تم توقيفهن بهدف الحماية حين كن عرضة للتهديد بالإيذاء أو القتل من قبل أسرهن، ولا بد من الاعتراف بفضل هذا القانون في حماية أرواح العديديات إلا أنه فشل في ضمان حقهن بالحرية وفي بداية جديدة آمنه بعيداً عن التهديد.

وإذا كان لهذا القانون مبرر في السابق حينما لم تكن هناك برامج وخدمات تسهل أيواء النساء المعنفات أو تتدخل لحل النزاعات مع الأسر فلم يعد له المبررات ذاتها في ظل تزايد وتنوع هذه الخدمات الحومية منها وغير الحكومية

يجيز القانون للمدعي العام والمحكمة الاستماع إلى شهادة من لم يتم الثامنة عشرة من عمره، باستخدام التقنية الحديثة، والقائمة على الربط التلفزيوني المغلق (CCTV) إذا وجدت أسباب مبررة لذلك وعلى أن تمكن هذه الوسائل أي خصم من مناقشة الشاهد أثناء المحاكمة وتعد هذه الشهادة بينة مقبولة في المحكمة. وتعتبر هذه التقنية مناسبة وضرورية لحماية الأطفال ضحايا الاعتداءات الجنسية أو المعنفين أسريا وأهمية تعميمها وأن يكون استخدامها وجوبيا في كافة المحاكم.

أدخلت الطفلة (س) إلى دار الأمان بتحويل من ادارة حماية الاسرة بسبب تعرضها لتحرش جنسي من قبل والدها لم يتم اثباته بالفحص الطبي الا أن جلساتها مع الأخصائية النفسية بينت تعرضها لتحرشات جنسية من قبل والدها، وقد تم استدعاء الطفلة للادلاء بشهادتها أمام محكمة الجنايات الكبرى، حيث قامت اخصائية اجتماعية بمرافقتها وفي قاعة الانتظار استمعت الطفلة لما يدور في قاعة المحكمة مما دفعها لتكرار سؤالها عما إذا كان والدها سيسجن أم سيعدم وترافق ذلك مع مشاهدتها المتهمين مخفوري الأيدي ولدى الاستماع لشهادتها بدأت باعطاء اجابات تطابق شهادتها السابقة وادعاءاتها ضد والدها إلا أنها كانت تكرر ذات السؤال على القاضي الذي أخبرها بأن والدها موجود في القاعة مما أدى الى انهيار الطفلة وعدم القدرة على الاستمرار في الشهادة حيث سمح لها القاضي بأخذ استراحة ولدى عودتها نفت تحرش والدها بها فناقضت شهادتها المقدمة سابقا مما استدعى تحويل الطفلة إلى المدعي العام بتهمة الشهادة الكاذبة

القسم الثالث : آليات وضمانات الحق في الوصول إلى العدالة؛

والأسرية، وخاصة في حالة وجود أطفال تتطلب معالجات مختلفة في التعامل، من حيث سرعة البت والوصول إلى عدالة سريعة، والأهم من ذلك هو تنفيذ الأحكام؛ فالمرأة التي تحصل على حكم مشاهدة أو نفقة لا تحتل أن تنتظر لسنوات تنفيذ الحكم.

ويتطلب إعمال الحق في الوصول إلى العدالة توافر مجموعة من المتطلبات التي يمكن أن يؤدي توافرها إلى إشاعة حالة من الرضا والطمأنينة والشعور بالأمان والثقة ضمن الجماعة والمجتمع. إن تلبية هذه المتطلبات يحتاج إلى إرادة سياسية وإلى جهود وموارد وخبرات وإلى التزام بإحترام حقوق الإنسان وإعتراف بالمساواة بين الناس وإحترام سيادة القانون ومنها؛

■ حق التقاضي :

وهو حق أساسي مكفول لكل أردني وأردنية بموجب أحكام الدستور فالمحاكم مفتوحة للكافة والقضاة مستقلون في قضائهم، ويلعب القضاة والمدعون العامون والمحامون دوراً فعالاً في مجال حماية حقوق المرأة، وتمكينها من الوصول إلى العدالة، وتتمثل مهمة القضاة في تطبيق القانون على المنازعات المنظورة أمامهم، والتأكد من احترام القوانين والأنظمة القائمة، ويتجلى دورهم في مجال تفسير وتطبيق حكم القانون على الوقائع وفي تفسير أحكام القانون وحماية الشرعية القانونية بحيث لا يطبقون أي نص قانوني مخالف للدستور، والقضاة هم حماة حقوق الإنسان وهم من يكفل الإلتزام بضمانات المحاكمة العادلة، كما أنهم هم من يحققون العدالة للمظلومين ويتصدون للظلم والظالمين ويردعون المتعدين على الحقوق التي يكفلها القانون، وكلما كانت النساء ممثلات في سلك القضاء كانت الفرصة أكبر لأخذ إحتياجات النساء

ان المقصود بآليات العدالة هنا هو الجانب العملي للحق في الوصول للعدالة من خلال توفير سبل فعالة للإنتصاف القانوني ونشدهن العدل والتظلم من قبل الأشخاص الذين تنتهك حقوقهم وحررياتهم، إذا ما تم الإعتداء على حق من الحقوق أو تم التهديد بذلك أو الحرمان من الحق، وبالنسبة للمرأة يقصد به كذلك مدى توفر نظم وإجراءات مراعية للنوع الاجتماعي وملبية لمتطلبات الأعمال الفعلي لحقوق المرأة على أساس المساواة أمام القانون؛ بصورة تمكن كل إنسان بغض النظر عن جنسه، من الوصول إلى الإنصاف والعدالة إدارياً وقانونياً دون معوقات سواء عامة أو مرتبطة بنوع الجنس تعجزها أو تنهيا عن اللجوء إلى حماية القانون، إما بسبب الخشية من الوصمة الاجتماعية التي تطل من تلجأ إلى السلطات لطلب الحماية والإنصاف؛ أو تكاليف مالية تفوق قدرتها؛ أو إجراءات تقاضي طويلة الأمد؛ أو بسبب الجهل بالقانون الذي قد يفوت فرص الوصول إلى العدالة حيث لا يقدر معظم الناس على تحمل نفقات أو تكاليف وأتعاب المحامين، وينطبق هذا بصورة خاصة على المرأة بسبب عدم استقلالها الاقتصادي عن الرجل؛ وضعف قدرتها على الكسب أو لمعاناتها من الفقر والبطالة. ومن ناحية أخرى فإن التحديات الاجتماعية التي تواجهها المرأة تجبرها على اللجوء إلى العلاقات التقليدية التي قد تقيد خيارات المرأة في اللجوء إلى القضاء، وتحد من استقلاليتها في اتخاذ القرار في من يمثلها أمام القضاء.

علاوة على ذلك، فإن المحامين - حتى ان توفرنا - فعاليتهم ليسوا على نفس الدرجة من الحساسية لتفهم متطلبات المرأة أو الصعوبات التي تواجهها عند اللجوء للتقاضي، فقد لا يرى بعض المحامين، أو يتفهموا الأبعاد التمييزية لقانون ما، والتي تؤثر على الرجال والنساء، لأن مسائل العلاقات الاجتماعية

بالإعتبار عند تطبيق القانون لأن القضاة هم أبناء المجتمع يتأثرون بالثقافة السائدة فيه .

■ الحق في الحصول على المعلومات :

ما زالت جهود إتاحة المعلومات قاصرة عن توفير جميع المعلومات اللازمة لكل من يطلبها أو يحتاجها دون تأخير وبدون كلفة مالية، وما زالت بعض المبادرات التي حاولت ذلك سواء منها الرسمية ، كموقع رئاسة الوزراء الإلكتروني على شبكة الإنترنت الذي ينشر القرارات وبعض المعلومات الأساسية ويوفر أعداد الجريدة الرسمية إلكترونياً أو مواقع بعض الوزارات أو النشرات التي تصدر عنها أو المواد التي تعدها وتشرها المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الوطنية ومنها موقع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الإلكتروني ومطبوعات ونشرات اللجنة، وبرامج الإذاعات المجتمعية ومنها إذاعة فرح الناس على سبيل المثال ، والتي تتيح بعض المعلومات إلا أنها ما زالت غير فعالة بالقدر الكافي حيث لا تصل إلى قاعدة عريضة من المواطنين وخاصة النساء، كما لا توفر المعلومات كاملة وبصيغة مفهومة للجمهور العادي.

ولذلك لا بد من إستخدام المؤسسات التعليمية ووسائل الإعلام بإعتبارها أكثر الوسائل قدرة على الوصول إلى الناس في مختلف مواقعهم بصورة أفضل .

وقد أدركت الحكومة ضرورة سن قانون لضمان الحق في الحصول على المعلومات فتم بالفعل إقرار القانون رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٧، وبهذا كان الأردن أول دولة عربية تضع مثل هذا القانون الذي وما زال يواجه عقبات وقيود كثيرة تحد من الإعمال الفعلي لهذا الحق .

■ الحق في معرفة النصوص والأحكام القانونية؛

لا شك أن التقارير التي تفيد بوجود أربعة بلايين إنسان يعانون غياب التمكين القانوني ويعيشون خارج إطار سيادة القانون في العالم^١ تؤثر على خطورة وقصور كبيرين في حق حصول هؤلاء على المعرفة

كما أنه من الضروري الاستمرار في إتاحة برامج التوعية والتدريب للمشتغلين في المهن القانونية، من محامين ومحاميات؛ إداريين وإداريات، حول كيفية التعامل مع قضايا المرأة في ظل السياق الاجتماعي السائد وتمكينهم من إمتلاك المعارف والمهارات التي تمكنهم من التعامل مع قضايا المرأة ايجابياً؛ حيث يساعد هذا النوع من البرامج على دراسة الافتراضات التي تدور في أذهان المتقاضين، ومحاولة تناول الدعاوى القضائية ليس فقط من منظور الحياد المفترض؛ وإنما أيضاً من منظور المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص .

ويلعب القضاة دوراً مهماً في إرساء قواعد العدالة والإنصاف، من خلال تطبيق مبادئ حقوق الإنسان والشرعة الدولية ما يجعل الأحكام القضائية أكثر حساسية لقضايا المرأة، حيث أنه، وفي سابقة قضائية، أصدر قاض صلح في الطفيلة قراراً إستند فيه إلى نصوص من القانون الدولي في قضية تتعلق بنوع من التمييز عانت منه فتاة من الحسا، في جنوب المملكة، مما شكل خطوة إيجابية وسابقة قضائية نحو استخدام المعاهدات الدولية في المحاكم بإعتبارها من المرجعيات القانونية الملزمة، حيث نجح القاضي المذكور في تغيير اسماً لفتاة، بناءً على طلبها بالاستناد إلى اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة .

غير أن اعتماد القضاء على المرجعيات القانونية الدولية ما زال في بداياته خاصة وأن هذه الإتفاقيات لم تنشر في الجريدة الرسمية إلا عام ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ كما أسلفنا .

ومن الحقوق المجاورة لحق التقاضي حق الدفاع والحق في المحاكمة العادلة والحق في اللجوء إلى آليات بديلة لحل النزاعات وغيرها مما قد يفيد النساء .

١ - حسب تقرير لجنة التمكين القانوني للقراء « من أجل قانون في خدمة الجميع ، المجلد الأول

والجامعات والمواقع الإعلامية ومواقع منظمات المجتمع المدني وبعض المواقع الدولية والعربية .

غير أن إتاحة النصوص كما هي، ليس كافياً فالتكييف القانوني اللازم لتطبيق النصوص على الوقائع والفهم العملي بحاجة الى تبسيط في المعلومات وإستخدام لغة أقل تعقيداً من الصياغات التشريعية والمصطلحات الفنية، كما أن التعرف على النصوص واجبة التطبيق في كل حالة على حدى ، هي من الصعوبة بمكان بالنسبة للإنسان غير المتخصص، إضافة إلى أثر التشريعات الإجرائية وقوانين البيئات ، وغيرها على أصل الحق ، مما لا يسهل التعرف عليه، وهي جميعها تحديات تفرض البحث عن وسائل لمواجهتها كمثل توفير مراكز خدمات معرفية ومعلوماتية متخصصة لديها كفاءات مدربة وتوفير خطوط مساعدة هاتفية وإلكترونية ومكاتب إرشاد ومساعدة قانونية مجانية يمكن أن تلعب في إطارها نقابة المحامين دوراً أساسياً إضافة إلى منظمات المجتمع المدني الحقوقية والمتخصصة.

فالمعرفة المطلوبة ليست إتاحة للنصوص فقط بل وعي بها وبالقواعد القانونية الأساسية وبأهداف القانون، لأن من شأن الفهم العميق للقانون أن يولد القناعة والثقة بالنظام القانوني وترسيخه وهو ما يسهم في القناعة بجدوى القانون وفائدته على المستوى الفردي الخاص والإجتماعي العام^٢ ودور كل ذلك في بناء مجتمع العدالة والمساواة .

■ حق الحصول على خدمات الإرشاد والإستشارة القانونية ؛

إن توفير خدمات الإرشاد والإستشارة القانونية المجانية من المتطلبات الأساسية لضمان حق الوصول إلى العدالة، وتكمن المشكلة في غياب ثقافة الوقاية بحيث أن أغلبية الناس تبحث عن المعلومات وطلب الإستشارة قبل التورط في مشكلات قانونية، وتكاد

والمعلومات القانونية والمؤسسية التي تكفل لهم الحق في الوصول إلى العدالة ، ولا شك بأن غياب مناهج تعليمية تعني بالثقافة القانونية وعلم القانون تعتبر من المعوقات الأساسية أمام إنسياب وإتاحة المعلومات من الناحية الفعلية ، وأمام قدرة الناس على فهم هذه المعلومات واكتساب معرفة فعالة تقيدهم في حياتهم وقاية وحماية ودفاعاً ، خاصة وأن مبدأ سيادة القانون يستند إلى القاعدة المعروفة بإعتبار النص القانوني هو ” حجة على الكافة ” تأسيساً على قاعدة مفادها أنه ” لا يعتد بالجهل بالقانون ” ، وهي مسألة شائكة تطرح تحدياً وتتطوي على مفارقة أساسية ، فنحن من جهة لا نملك وسائل للتأكد من أن كل شخص قد أخذ علماً بالقوانين السارية، كما لا نملك القبول بإدعاء الجهل بالقوانين لأنها ستصبح وسيلة للتحلل من الإلتزامات القانونية والإفلات من العقاب ، أن نشر القوانين في الجريدة الرسمية يمثل حلاً مناسباً ، ولكن الجريدة الرسمية لا تتوفر لعامة الناس بسهولة إضافة أن العديد من الأحكام الملزمة التي تؤثر في المراكز القانونية للأشخاص لا يتم نشرها كـ بعض الأنظمة والتعليمات أو بعض القرارات العامة، ورغم إتاحة الجريدة الرسمية على بعض المواقع الإلكترونية إلا أن محدودية إنتشار الإنترنت وضعف القدرة على إستخدامه من قبل شرائح واسعة في المجتمع وخاصة الفئات الأضعف كالفقراء والنساء والأطفال، تحد من الفائدة المتوخاة، مما يوجب البحث عن وسائل تكفل الإطلاع على القوانين حين الحاجة إليها بيسر وبدون كلفة وبالنسبة للنساء بشكل خاص فإن هذه الإشكالية تبقى من التحديات القائمة.

وقد سعت بعض المبادرات الى إتاحة هذه الخدمة ومنها مجموعة مواقع شبكة المعرفة للنساء^١ وكذلك مشروع ” ورقتي ” على موقع نساء الأردن^٢ إضافة إلى موقع رئاسة الوزراء ومجلسي النواب والأعيان والمجلس القضائي ومواقع عدد من الوزارات والمؤسسات العامة

١ - www.amanjordan.org

٢ - www.women.jo

٢ - البحث عن العدل ، السلطة والقانون والحرية ، محمد نور فرحات ، إصدارات سطور خاصة ٢٠٠٠ ص ١٧٢

الشرعية، حيث لا يوجد نص للمادة ١٠٠ المذكورة لعدم وجود نقابة للمحامين الشرعيين ولكونهم ليسوا أعضاء بالضرورة في نقابة المحامين، كما أن القضايا الحقوقية قد تنطوي على إمكانيات ضياع حقوق لا تقل في أهميتها لأصحابها عن العقوبات الجزائية خاصة وأن الترافع أمام محاكم الصلح والبدائية لا يكون إلا من خلال المحامين ولا تتمكن شرائح واسعة من المجتمع وخاصة النساء من توفير أتعاب المحامين فتختار مكرهة عدم اللجوء إلى القضاء.

وقد أنشأت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة مكتب شكاوى المرأة وهو يستقبل وبكل الوسائل شكاوى النساء ويحيلهن إلى شبكة واسعة من مقدمي الخدمات ومنها خدمات المساعدة القانونية من المنظمات غير الحكومية والهيئات المهنية، وتعتبر مبادرة وزارة العدل بدعم هذه الخدمة من أبرز تطلعات المعنيين بالعدالة من أجل معالجة مؤسسية جذرية تحظى بدعم حكومي في هذا المجال، وقد يكون ممكناً أيضاً مطالبة أمانة عمان الكبرى وبلديات المملكة بتوفير هذه الخدمة في نطاق بلدياتهم مجاناً، كخدمة تموية للمجتمع المحلي.

■ الحق في التقاضي المجاني أو في رسوم ونفقات معقولة

الأصل أن العدل يمنح مجاناً وعلى الرغم من هذه القاعدة فقد جنحت النظم القانونية إلى فرض رسوم تقاضي تمت زيادتها بشكل مضطرب والذريعة هي ضمان جدية المحاكمة أو التقاضي على الرغم من أن المقتدر يمكن أن يسيء استخدام حق التقاضي، بينما قد يخسر غير المقتدر حقه بسبب عجزه عن دفع هذه الرسوم، ويكفل القانون للفقراء الحق في تقديم طلب لتأجيل الرسوم غير إن إمكانية تقديم مثل هذا الطلب تصطدم من جهة بصعوبة إثبات عدم الإقتدار، وما يسببه ذلك من حرج للمستدعي خاصة إذا كانت امرأة، ومن جهة أخرى تعتبر الرسوم مؤجلة ودين بذمة المستفيدة، يتوجب عليها دفعها إذا خسرت دعواها لأي سبب،

تكون ثقافة الإلمام بأحكام القانون غائبة بل ويعتبر علم القانون برأي الغالبية معقداً ونخبوياً، ونادراً ما تُبذل جهود لتبسيط أحكام القوانين وإتاحة المعلومات المتعلقة بها لعامة الناس، وتغيب كذلك ثقافة اللجوء إلى المختصين حتى بالنسبة للأشخاص المقتدرين، فإذا أضفنا إلى ذلك أن كلفة هذه الإستشارات المهنية وعبئها المالي بالنسبة لفئات واسعة وخاصة النساء كل ذلك يمنع غير المقتدرين من طلب هذه الخدمة، تبتد هذه المشكلة التي تتطلب دراسات متخصصة لبحث آثارها الإقتصادية والإجتماعية بل والنفسية أيضاً؛ إذ أن نتيجتها المحققة ضياع الحقوق واختلال ميزان العدالة وما يتبعه من مخاطر على الثقة والطمأنينة والسلام والأمن الإجتماعي.

إن توفير هذه الخدمات لا يمثل فقط خدمة شخصية للأفراد للوصول إلى العدالة بل أن المجتمع بأسرة بحاجة إليها ليرسي التزاماً جماعياً بحكم القانون، ويحفز على السعي بجدية لعدم التورط في مشكلات تحتاج تدخل القضاء ويشجع الإحترام والتقدير بسيادة وحكم القانون ويؤدي بالتالي إلى الشعور بالأمن والعدل والمساواة.

■ الحق في الحصول على المساعدة القانونية؛

نظمت القوانين سبل توفير المساعدة القانونية ولكن في حالات محددة ومحدودة جداً وغابت هذه المساعدة عن مجالات هامة كثيرة فحسبما ذكرنا حين تحدثنا عن دور المحامين هناك إمكانية الإستفادة من الفرصة المتاحة والمتمثلة بتكليف محامي للدفاع عن المتهمين غير المقتدرين بموجب أحكام المادة ١٠٠ من قانون نقابة المحامين النظاميين، كما أن القانون يلزم بتعيين محام للمتهمين الذين يواجهون عقوبات جنائية كبرى تستوجب في حالة الإدانة الحكم بالإعدام أو الأشغال الشاقة المؤبدة، غير أن نص قانون النقابة يوحي بأن المساعدة القانونية متاحة في القضايا الجزائية فقط، مع أن المظالم التي تقع خاصة على النساء، والحقوق المعرضة للضياع هي في مجالات أخرى أيضاً كالتقاضي

■ الحق في مدد زمنية مناسبة للحصول على الحكم العادل وتنفيذه ؛

إن العدالة البطيئة ولا شك أقرب لإنكار العدالة منها إلى تحقيق العدالة ، ولذلك كانت الضمانات ضرورية للتأكد من صدور الأحكام ضمن مدد زمنية مناسبة ، وتنفيذ هذه الأحكام فعلاً ضمن مدة زمنية معقولة وبدون تعقيدات، ولذلك كانت عملية تنقية قوانين الأصول وقوانين التنفيذ من النصوص التي تمنح فرصاً للمماطلة هي من الضمانات الأساسية للحق في الوصول إلى العدالة خاصة حين تتعلق الأحكام بالأطفال وبمسائل لا تحتل التأخير كالتفقة والحضانة والمشاورة أو الزيارة للأطفال أو ما شابهها من أحكام،

لقد أدت صعوبات إصدار أحكام النفقة وصعوبات تنفيذ هذه الأحكام إلى إقترح مشروع قانون صندوق تسليف النفقة على سبيل المثال، وقد تضمن قانون الأحوال الشخصية الجديد ٢٠١٠ نصاً بإنشاء هذا الصندوق، غير أنه حتى الآن لم يطبق ، أن تنفيذ حكم النفقة الذي هو بالنسبة للفقراء ما يكون غالباً مبلغ اشهرياً ضئيلاً، أدى في السابق ولا زال إلى عدم تمكن المحكوم لهم من الأطفال والنساء والشيوخ من الحصول على هذه النفقة، وفضلوا رغم حاجتهم الماسة، عدم الملاحقة لأن كلفة التنفيذ والمتابعات اللازمة قد تتجاوز قيمة المبالغ المحكوم بها علاوة على ما تستغرقه هذه المتابعات من وقت وجهد ومعاونة.

كما اتضح مما تقدم فإن النظام القانوني والقضائي الأردني ومبادرات المجتمع المدني والمؤسسات الوطنية تتضمن طائفة متنوعة من الخدمات التي تهدف إلى ضمان الحق في الوصول إلى العدالة وهي بمجموعها تمثل فرصاً متاحة، ولكن المشكلة تكمن في حداثة الإهتمام بهذه الخدمات وإزدياد الطلب عليها والحاجة إليها وعدم كفاية المتاح منها، ولذلك فإن هناك حاجة ملحة لتطوير الفرص المتاحة وتحسين الخدمات القائمة وزيادة فعاليتها من خلال:

فإذا أضفنا جهل غالبية الناس والفقراء منهم بشكل خاص بوجود مثل هذه الإمكانيات، وجهلهم بإجراءات الإستفادة منها توصلنا إلى أن هناك مجموعة من العقبات تمنع الإستفادة القصوى من هذا النص .

وحيث أن الأصل هو مجانية التقاضي فقد كان المشرع عادلاً بالنسبة لرسوم الشكاوى ورسوم إسقاط القضايا الجزائية، وإن كان لم يفعل الشيء نفسه بالنسبة للمطالبات الحقوقية، كما أن رسوم القضايا الشرعية رغم معقوليتها فإنها لا تتوفر لكل فقير وخاصة النساء وكبار السن وبالنسبة لقضايا الأحوال الشخصية لغير المسلمين فالرسوم تشكل مشكلة خاصة بالنسبة للنساء، حيث تصل رسوم دعوى الطلاق أو فسخ الزواج في أحوال معينة إلى ٨٠٠ دينار أردني، ورسوم النفقة تصل لدى بعض المحاكم إلى ٢٥٠ دينار أردني، مما يتطلب سعياً لتعديل القوانين وجعل رسوم التقاضي موحدة وفي حدها الأدنى لجميع المتقاضين، تحقيقاً لمبدأ المساواة بين الأردنيين وضماناً لحق الوصول إلى العدالة وحماية لحقوق بعض الفئات كالنساء والفقراء.

ويرتب التقاضي تكاليف مباشرة وغير مباشرة، حيث تشير التكاليف المباشرة إلى النفقات المالية التي يتحملها أطراف النزاع القضائي، من رسوم محاكم (رسم دعوى ورسم إعلام ورسم تنفيذ)، وأتعاب ونفقات المحامين والخبراء التي تعتبر مرتفعة مقارنة بضائلة التعويضات التي قد يحكم بها خاصة في القضايا الأسرية وقضايا العنف الأسري كالتفقة والتعويض بسبب الطلاق التعسفي. أما التكاليف غير المباشرة فتعني بها الوقت والجهد اللازمين لمتابعة القضايا والنفقات المتعلقة بإعداد البيانات ومراجعة الدوائر والمؤسسات، والوقت الذي تقضيه المرأة بعيدة عن العمل، أو بعيدة عن أطفالها وباقي أفراد العائلة، إضافة إلى كلفة ومشقة رعاية الأطفال والمواصلات، وصعوبة الوصول إلى المحاكم بسبب بُعد العديد منها عن أماكن إقامة النساء.

القسم الرابع: توصيات؛

■ تطوير التشريعات

التي تشرح وتبسط أحكام القوانين وتجب على الأسئلة الأكثر شيوعاً .

إن معرفة الحق والقواعد القانونية التي تحميه والقيود القانونية الضرورية الواردة عليه من الأولويات الملحة ومن أساسيات بناء دولة القانون أن يلتزم المواطنون بدقة في حقوقهم وواجباتهم ويسعون إلى تطويرها من خلال الوسائل المشروعة التي حددها الدستور لذلك، بعيداً عن الصراعات الحادة التي تبرز أحياناً وتترك آثاراً سلبية على وحدة النسيج الاجتماعي والأسري ويرسخ السلوك العنيف في المجتمع لتحقيق مصالح شخصية أو فئوية على حساب المصلحة العامة وعلى حساب الفئات الأضعف في المجتمع ومنها النساء .

لا بد من مواصلة الجهود الوطنية لإستكمال تنقية التشريعات النافذة من أي تمييز ضد المرأة ومن أي نص قانوني لم يعد ملائماً أو ملبياً لإحتياجات المرأة أو لإحتياجات المجتمع الأردني في هذه المرحلة ومراجعة كل تشريع جديد للتأكد من أنه يستجيب بصورة عادلة لإحتياجات ومتطلبات كل من المرأة والرجل .. من أجل تشريعات تحقق العدالة والمشاركة والمساواة، وإقتراح أية نصوص أو قوانين جديدة من شأنها تحقيق الأهداف الوطنية المتمثلة في تحقيق العدالة والإنصاف وزيادة مشاركة النساء في مختلف المجالات.

■ نشر المعرفة والثقافة القانونية

ولذلك لا بد من التوسع في برامج التعليم القانوني المستمر والتوعية القانونية ومحو الأمية القانونية، وخاصة الموجهة للنساء، للمساهمة في إرساء دعائم دولة القانون وحماية حقوق الإنسان التي هي مسؤولية مشتركة بين الشعب وسلطات الدولة.

إن المعرفة قوة ووقاية وحماية وهي أساس بناء الثقة بين الفرد والدولة والمجتمع والمؤسسات الرسمية وغير الحكومية، أما الجهل فهو سبب رئيس في إنعدام هذه الثقة، وفي ضياع الحقوق وإشاعة حالة من عدم الرضى وعدم الطمأنينة.

إننا لا نكتفى هنا بالحديث عن المعرفة كمعلومات ولكننا نتحدث عن القانون والحقوق كثقافة لمجتمع ديمقراطي تجسد فهماً عميقاً له صداه في الضمير والوجدان الجمعي والفردى وإنعكاساته في السلوك الاجتماعي والسياسي، ثقافة تتجلى إبداعاً وإنجازاً وإنحيازاً للحق والعدل وهذه الثقافة لا تنتج عن توفر المعلومات فقط، ولكنها تتأثر بالمكانة التي توليها سلطات الدولة وقوى المجتمع والقانون ومبادئ حقوق الإنسان وتقييم الحرية والعدالة والمساواة.

إن توفير المعلومات وإتاحة المعرفة بالحقوق والأحكام القانونية والإجراءات هي خدمة عامة مطلوبة الآن وفوراً وبدون أي تردد، ويتطلب ذلك تفكيراً جدياً بإتجاه إعتبار علم القانون ومبادئ حقوق الإنسان جزء لا يتجزأ من العلوم والمعارف اللازمة للطلبة في مختلف المراحل الدراسية، ويتطلب نشر الثقافة القانونية اتباع مناهج تربوية تقوم على إحترام قيم الحق والعدل والحرية والمساواة ، ومن الآليات الملائمة اتخاذ تدابير حازمة لضمان الإلزام والإلتزام بمبدأ سيادة القانون وإحترام قواعد القانون من قبل القوي قبل الضعيف، إضافة إلى أهمية إتاحة الجريدة الرسمية في الأسواق والمكتبات العامة لإطلاع الجميع وإتاحتها على نطاق أوسع إلكترونياً، وتوفير طبقات شعبية من المؤلفات

■ إتاحة المعلومات والبيانات :

إن من شروط التخطيط السليم والبرامج المجدية إستنادها إلى قاعدة معرفية علمية موثوقة، وهذه لا تتحقق بدون إيجاد وإتاحة المعلومات والبيانات

من خلال التوثيق والدراسات والمسوح الإحصائية وبناء قواعد البيانات والحوسبة، وجميعها تتطلب جهوداً علمية وإرادة في نشر وإتاحة هذه المعلومات والبيانات لمن يحتاجها وللرأي العام ولكل من يحتاج هذه المعلومات ولصان القرار كذلك .

فمن دواعي الإحساس بالطمأنينة والثقة بعدالة نظام الدولة، واستعداد الناس للانصياع إلى حكم القانون وأحكام وقرارات القضاء، توفر بيانات سنوية ومعلومات موثقة ونشر دوري لقرارات المحاكم وبيانات القضايا وكذلك البيانات المتعلقة بالأعمال الشرطية وبيانات الجهات العاملة في مجال شكاوى المرأة، فهي ترسخ مفهوم العقاب الرادع والملاحقة القانونية لكل من يخرق القانون.

كما أن إتاحة البيانات والإحصائيات والتشجيع على تناولها بالدراسة والتحليل أكاديمياً، وتداولها إعلامياً وصحفيّاً وتوفيرها لمؤسسات الدولة المختصة الرسمية والأهلية من شأنه أن يؤدي إلى إنقشاع غيوم التساؤلات والشكوك حول مدى الإلتزام بحكم القانون وخاصة مدى إلتزام الموظفين المكلفين بتنفيذ القانون بمسؤولياتهم بموجبه، إن الرقابة الشعبية والبرلمانية غير متصورة بدون هذا النشر، وإن فعالية هذه الرقابة وتأثيرها غير متصور دون توفير المعلومات والبيانات الحقيقية، كما أن العدالة المنشودة من ذلك بالنسبة للنساء لا تتحقق إلا إذا كانت البيانات مصنفة حسب الجنس.

■ توفير الخدمات المجانية :

في ضوء الإرتفاع المستمر لتكاليف الحصول على خدمات مهنية جيدة وإزدياد الطلب عليها والحاجة إليها تزداد أعداد غير القادرين على الإستفادة من هذه الخدمات بمعدلات كبيرة. فقد أصبحت هذه الخدمات فوق طاقة الغالبية من الناس، مما أعاد إلى الأذهان مفاهيم لا تتماشى مع الدولة العصرية ومسؤولياتها تجاه مواطنيها ومن أهمها اللجوء إلى الإلتماءات الفرعية العرقية

والعشائرية والمناطقية ومطالبتها بلعب دور في حماية الحقوق التي كان يتوجب على القانون أن يحميها، وهذا بدوره أدى إلى إختلاط أوراق إدارة الشأن العام، على نحو أدى أيضاً إلى بحث السياسيين عن حلول فردية للمشكلات الإجتماعية والإقتصادية بعيداً عن الحلول العامة التي تحقق العدالة للجميع على أساس المواطنة والمساواة، كما لجأ البعض إلى أساليب إستيفاء الحق بالذات، وهذا النهج أدى إلى المزيد من الجرائم ومن المساس بالأمن، وفي أحسن الحالات فإن فئات عريضة أثرت ترك حقوقها والتخلي عن متابعتها بل وإلى التنازل الصريح عنها، مما شكل ويشكل حافزاً وتشجيعاً غير مباشر لمخالفي القانون، فيما أورث شعوراً بعدم جدوى وفعالية القانون وأشاع عدم الثقة بين الدولة ومؤسساتها من جهة، وبين الفرد والقطاعات غير الرسمية من جهة أخرى، فضاعت حقوق وأفلت مجرمون من العقاب وأصاب الثقة العامة إختلال كبير إلى أن بدأت الدولة تتبته لهذه المشكلات وتباشر إتاحة الخدمات من خلال تفعيل النصوص القائمة وتوفير الخدمات وتأهيل القائمين عليها وتشجيع منظمات المجتمع المدني للمبادرة بتقديم هذا النوع من الخدمات، كما توسعت وسائل الإعلام وأفردت برامج خاصة للتوعية القانونية والإجابة على إستفسارات الناس ذات العلاقة بالقانون والحقوق وهي كما قلنا ما زالت خدمات محدودة جغرافياً ولا تتوفر إلا لعدد محدود جداً من الناس مما يتطلب توسعاً مؤسسياً أفقياً وعمودياً نوعياً وكمياً.

■ عدالة توزيع الخدمات :

في ضوء ما ورد في هذه الدراسة فإن جهوداً كبيرة بذلت على صعيد خدمة مختلف المناطق الجغرافية في محافظات المملكة من خلال المحاكم والمؤسسات العامة ولكن قدراً أقل بكثير بذل على صعيد توفير المعلومات والبيانات والخدمات في مجال إقامة العدل وتيسير سبل الحصول عليه، فما زالت مناطق جغرافية كثيرة تقتقد إلى مؤسسات

وزارة العدل ودعم منظمات حقوق الإنسان وحقوق المرأة والمنظمات المختصة بالأطفال والأحداث وكبار السن والمرضى والعمال والبيئة والصحفيين وغيرها، تحتاج إلى دعم ومساندة من الدولة وقوى المجتمع المختلفة لتمكين من النهوض بأدوارها في نشر وتعزيز ثقافة حقوق الإنسان .

■ بناء الثقة الشعبية بالعدالة ومؤسساتها

إن بناء الثقة الشعبية بالعدالة ومؤسساتها والقناعة التامة بها لا تكون إلا بالالتزام قواعد العدالة ومبادئها وإحترام هذه القواعد في التطبيق على جميع المستويات ومن قبل مختلف سلطات الدولة التشريعية والتنفيذية والقضائية ومن الإعلام والمجتمع المدني وقادة الرأي والفكر والقادة الدينيين، ولا يتصور بالتالي أن تعزز هذه الثقة بعيداً عن سيادة القانون ، القانون العادل الذي يحترم ويؤطر المؤسسة وحقوق الإنسان ويحميها، كما لا تبنى الثقة بعيداً عن الإلتزام بمكافحة الفساد بكل مظاهره بما فيها المحسوبة والواسطة والرشوة والانحراف بالسلطة والتمييز، أو بعيداً عن إلتزام قواعد الحاكمية الرشيدة بما تعنيه من شفافية في الأداء ومساءلة ومحاسبة، ولا تتحقق ثقة النساء بنظام العدالة بعيداً عن إلتزام المبادئ والأسس والقواعد التي تناولها هذا التقرير بالتفصيل بشأن العدالة والقضاء وحقوق الإنسان، ويحتاج بناء هذه الثقة إلى إلتزام جاد وحازم بالتطبيق النزيه للقانون، هذه الثقة هي أساس الطمأنينة التي نص الدستور على أنها حق للأردنيين وهي التي تعزز الثقة بتكافؤ الفرص كما أنها الأساس المتين للإنتماء الوطني، وهي مقدمة أساسية للتقدم على طريق العدالة والمشاركة والمساواة بتأييد ودعم القيادة والمجتمع وسلطات الدولة المختلفة.

علاوة على ذلك، لم تتطور دعاوى الحق العام بشكل كامل والمقصود هنا الدعاوى التي لا يحركها طرف مباشر في القضية وإنما تحركها المحكمة من تلقاء

تقديم الخدمة القانونية المجانية وإلى مقار للمنظمات النسائية ومنظمات حقوق الإنسان التي تقدم مثل هذه الخدمات، وبإستثناء عدد من المؤسسات التي بدأت تتوسع جغرافياً في هذه الخدمات فإن المتاح منها لا يلبي الحاجة ولا يراعي إحتياجات فئات محددة كالأطفال والنساء مثلاً .

ولذا فإن من متطلبات تحقيق العدالة أن تتحقق عدالة توزيع الخدمات كمياً ونوعياً، وهذا يتطلب تضافراً للجهود وتكاملاً في الأداء وتبادلاً للمعلومات وإهتماماً بالتدريب والتأهيل المحفز لأبناء وبنات المناطق المختلفة ليتصدوا بدورهم ويسهموا في سد الثغرات وإتاحة خدمات نوعية إضافة إلى حسن إستثمار سبل ووسائل الإتصال الحديثة لتسهيل التواصل ونشر المعرفة وتقليل الكلفة.

■ تعزيز مبادئ حقوق الإنسان :

كما سبق وأشرنا فإن تعزيز مبادئ حقوق الإنسان عملياً وبصورة ملموسة تطلال الجميع دون تمييز إستناداً إلى المرجعيات المشار إليها في هذه الدراسة يؤدي بصورة تلقائية إلى تحسن ملموس في سبل الإنتصاف القانوني والوصول إلى العدالة، ولا بد لنا من إتباع منهج تطبيقي في نشر ثقافة وقيم حقوق الإنسان بحيث لا نتهاون أو نتسامح مع الإنتهاكات أياً كان مصدرها، وبحيث يترسخ في وجدان الناس أن القانون يحمي هذه الحقوق والدولة تتحمل مسؤولياتها في هذا المجال. وأن حقوق الإنسان هي منظومة قيم متوافق عليها عالمياً وهي أحكام عملية تهدف إلى حماية حقوق الناس وتحسين مستويات معيشتهم وحياتهم وليست مجرد شعارات نظرية تطبق بإنتقائية ومزاجية فيستفيد منها البعض ولا يتمكن من التمتع بها غالبية الناس وخاصة من الفئات المهمشة في المجتمع كالنساء.

إن دعم ومساندة مراكز خدمة المواطنين عموماً والنساء بوجه خاص ومكاتب حقوق الإنسان في المؤسسات العامة، كالأمن العام ووزارة الداخلية

بالنساء في هذه المجال، تحت إشراف جهة مرجعية من الخبراء والخبيرات المتخصصين.

■ المعرفة والثقافة القانونية

غالباً ما تكون التشريعات، من قوانين وأنظمة، ذات صياغة فنية معقدة ومربكة، تحتوي على مصطلحات قانونية غير مفهومة من العامة ولا يسهل على الجمهور العادي استيعابها، وبالتالي فإن أغلب الناس لا يتمكنون من إدراك حقوقهم أصلاً حتى يتمكنوا من المطالبة بها. ومع أن معرفة الحقوق لا تؤدي بالضرورة إلى ضمان الوصول للعدالة، لكن الأمر المؤكد أن من لا يعرف حقه لا يمكنه المطالبة به، وفي هذا السياق يصح القول المأثور «المعرفة قوة».

إن نقص المعرفة والوعي بين النساء عن الخدمات المتاحة، سواء من جانب منظمات المجتمع المدني أو من المؤسسات الحكومية، يؤثر سلباً على قدرة المرأة في الوصول إلى العدالة، وعليه فإن على الجهات المعنية أن تسعى إلى زيادة وعي المرأة ومستوى ثقافتها القانونية، وإلى إدماج مبادئ ومفاهيم حقوق الإنسان وحقوق المرأة والطفل في المناهج الدراسية لمختلف المراحل التعليمية، وتنظيم برامج التدريب، وحملات التوعية واسعة النطاق، كـ «حملة ١٦ يوماً مناهضة العنف ضد المرأة»، وغيرها من الحملات، التي تنفذ في فترات معينة على غرار تلك الحملات الخاصة بالتوعية بقوانين وقواعد الترشح والانتخاب التي تسبق الانتخابات النيابية أو البلدية أو النيابية.

ومن ناحية أخرى هناك ضرورة لزيادة خدمات الإرشاد المهنية المجانية وضمان حصول المرأة عليها بسهولة ويسير، على أن يتزامن ذلك مع الجهود الرامية إلى نشر الوعي والتدريب المجتمعي لتعزيز دور المجتمع المدني في مواكبة وتطوير مثل هذه الخدمات. هذا فضلاً عن التوعية نحو إجراء مزيد من البحوث الميدانية والاستطلاعات للتأكد مما إذا كانت إجراءات ونظم وصول المرأة إلى العدالة صديقة للمرأة أم لا، فعالة أم لا، وبالتالي بناء مؤشرات قياس حول مدى

نفسها، فقانون الحماية من العنف الأسري مثلاً ينص على إلزام مؤسسات المساعدة القانونية بضرورة تبليغ الجهات الأمنية عن حالات العنف التي تراجعها، ومثل هذا الإلزام قد يشكل عائقاً اجتماعياً أمام المرأة المعنفة من اللجوء لهذه المراكز طلباً للعون، لخوفها من نتائجها على الأسرة. ويُذكر أن كثيراً من الدول كالسويد، تترك الخيار للمرأة المعنفة إذا ما رغبت بالتبليغ عن الحالة؛ الأمر الذي شجع العديد من النساء على اللجوء لطلب المساعدة في مراكز تقديم الخدمات، دون إبلاغ الجهات الأمنية بالضرورة.

■ تطوير مراكز الإرشاد والمساعدة القانونية:

تطورت في الأردن أشكال المساعدة القانونية المختلفة وتزايد عدد المؤسسات الوطنية، الرسمية وغير الرسمية، التي تعمل على الاستجابة لاحتياجات وقضايا النساء. وتعتبر مراكز المساعدة والإرشاد القانوني التي تقدم الدعم القانوني للمرأة في التقاضي مصدر قوة مهم جداً في نضال المرأة من أجل حقوقها؛ وتقود هذه المؤسسات أو المراكز جهود الإصلاح القانوني فيما يخص حقوق المرأة، لكن معظم النساء لا يعرفن عنها شيئاً، وحتى لو توفرت لهن معلومات كافية عنها وتقدمن لها لعرض حالاتهن فإن هذه المراكز قد توفر لهن المشورة القانونية، لكنها لا تستطيع أن تقدم لهن دعماً فعلياً في المحكمة، خاصة وأن طاقة هذه المراكز المادية لا تستوعب الكم الهائل من الحالات التي تعرض عليها، لاسيما مع الحاجة إلى ديمومة واستمرارية تقديم الخدمات، مما يتطلب توفير التمويل الدائم الذي قد لا يتحقق دائماً. ولذلك فقد اقترحت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة إنشاء مراكز إرشاد ومساعدة قانونية في مختلف مناطق المملكة، إما من خلال البلديات أو المحاكم، بحيث تتوفر خدمة الإرشاد والمساعدة القانونية المجانية للجميع رجالاً ونساءً، مع ضرورة أن يتم تأهيل العاملين في هذه المراكز لتلبية الاحتياجات الخاصة

النساء المعوقات، كأن تكون المواد التوعوية والارشادية الخاصة بحقوق المرأة متوفرة بأشكال مناسبة، أو مطبوعة بطريقة «بريل»، أو في شكل سمعي- بصري ملائم، مثل استخدام لغة الإشارة.

كما بات من الضرورة بمكان تشجيع المنظمات غير الحكومية تقديم النصيحة والدعم في مجال توفير مثل هذه الخدمات حيثما أمكن ذلك.

التقدم في هذا المجال، وغني عن البيان أن ننوه إلى أهمية استطلاع آراء النساء أنفسهن حول ما يحتاجه من النظام القانوني؛ بغية الخروج بتوصيات عملية لتعزيز دور المجتمع المدني في مواكبة تطوير الخدمات المقدمة لهن.

وأخيراً، لا بد من التأكيد من أن تقديم المشورة والمعلومات القانونية والإجرائية هي أيضاً في متناول

الفصل الثاني

المشاركة؛ تمكين المرأة الأردنية إقتصادياً

مقدمة

الشراكات مع الجهات المعنية.

كما عكفت الجهات المعنية في الآونة الأخيرة على ترسيخ فكرة دمج النوع الاجتماعي في سوق العمل، وتمثل ذلك بإطلاق الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية، وتبني الأهداف الإنمائية للألفية موضوع التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة، مما أدى إلى تحقيق عدد من الإنجازات الملموسة وإن كانت محدودة في السنوات الأخيرة.

ويجب الاعتراف أن هذه الجهود لم تحل دون تراجع الموقع الاقتصادي للمرأة الأردنية، مقارنة بغيرها من دول المنطقة والعالم، إذ يرتفع معدل البطالة لدى الإناث عن الذكور ما يقارب (١، ٢) مرة، حيث بلغ للإناث (٧، ٢١٪) و(٤، ١٠٪) للذكور، كما وأن وتيرة التقدم في معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية قد شهدت ركوداً نسبياً على مدى العشرين عاماً الماضية، ولم ترتفع كما كان مؤملاً، إذ اتسمت وتيرة ذلك الارتفاع بالبطء، وبمعدل لا يتجاوز (٤، ٢٪) خلال السنوات العشر الماضية. ويذكر هنا أن معدل النشاط الاقتصادي المنقح للإناث، والذي يعبر عن معدل مشاركة المرأة الاقتصادية، لم يتجاوز (٧، ١٤٪) في عام ٢٠١٠، وهو قريب من معدله في عام (٢٠٠٠)، وهو (٣، ١٢٪) مما يثير تساؤلات مشروعة حول مدى التقدم الفعلي الذي طرأ على مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية خلال الاثنى عشر عاماً الماضية.

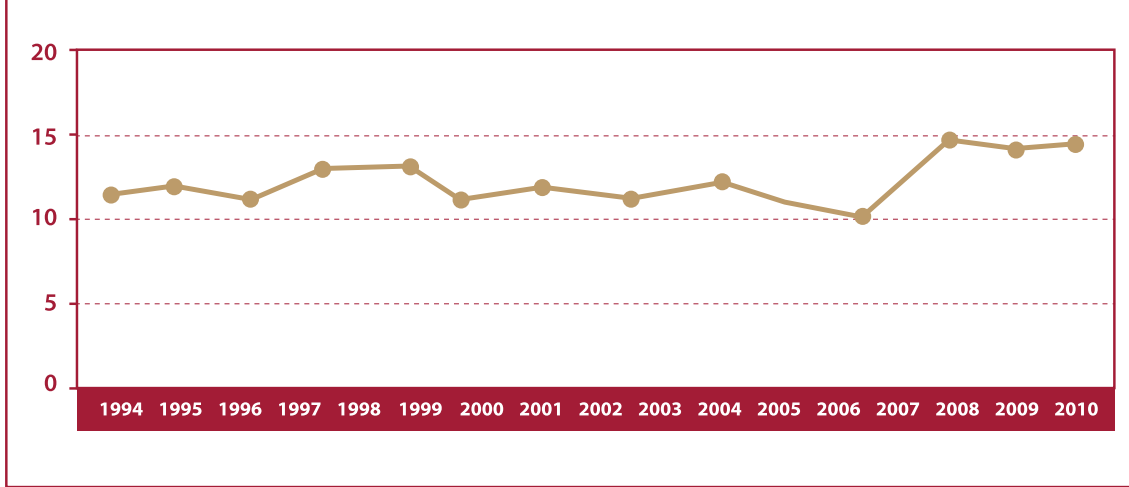
يولي الأردن اهتماماً كبيراً بتطوير وتوظيف الموارد البشرية في جهود التنمية، باعتبار أن العنصر البشري يمثل مورده الأهم والمحرك الرئيس لدفع عجلة التنمية في مختلف المجالات، ولا سيما الاقتصادية. وقد تزايد التركيز خلال العقود الثلاث الماضية على تعزيز دور المرأة في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي كأحد أهم الأولويات التنموية، انطلاقاً من الإيمان الراسخ بأن المرأة تمثل نصف المجتمع وجزءاً هاماً وحيوياً من الموارد البشرية العاملة فيه، وقد تم التوجه لوضع سياسات تستهدف تفعيل المشاركة الاقتصادية للمرأة بشكل أكبر، وهو ما يتفق مع التوجهات العالمية الداعية إلى ضرورة توجيه برامج تنموية خاصة بالمرأة، ضمن ما عرف عالمياً بمنهج «المرأة في التنمية»^١.

لقد تجلّى ذلك الاهتمام بالجهود المتعاقبة الرامية لتعزيز دور المرأة ومشاركتها الاقتصادية الفعالة سواء بتعديل التشريعات وإلغاء النصوص التمييزية، أو بوضع الاستراتيجيات والخطط والبرامج الوطنية التي من شأنها تعظيم الفرص الاقتصادية للمرأة الأردنية وتطوير برامج التعليم المهني وتعزيز قدرات المرأة الريفية على تحقيق الدخل، إضافة إلى إتاحة برامج الإقراض الميسر للمرأة، وإقامة مشاريع اقتصادية ملائمة في الريف والبادية. ولم تغفل هذه البرامج والخطط الوطنية عن توجيه الاهتمام نحو تعزيز قدرات المرأة ذات الاحتياجات الخاصة، والأنشطة الخاصة بالتوعية وبناء القدرات والتشبيك وبناء

١ - أنظر: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المركز الأردني للبحوث الاجتماعية، الدكتور موسى اشتبوي، "التهميش الاقتصادي للمرأة الأردنية"، ٢٠٠٨.

٢ - المصدر: بيانات دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠.

الشكل رقم (١) معدل النشاط الاقتصادي المنقح للإناث (1994 - 2010)



بيانات دائرة الإحصاءات العامة ٢٠١٠

إلى العلاقة الطردية بين النشاط الاقتصادي للمرأة والمستوى التعليمي لها، ما يعني وجود مستوى تعليمي مرتفع نسبياً لكل من المشتغلات والمتعطلات على حد سواء^١. ومن الخصائص الأخرى المميزة للعمالة النسائية في الأردن هو ارتفاع النشاط الاقتصادي نسبياً لغير المتزوجات (٩,١٩٪) مقارنة بـ (٧,١٢٪) للمتزوجات^٢.

إن ضعف مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة يعتبر أحد العقبات الرئيسية التي تواجهها جهود التنمية الاقتصادية في الأردن، فهي من جانب هدر لطاقات إنتاجية كبيرة لازمة لتحقيق التنمية، وتزايد في نسب الإعالة في المجتمع الأردني حيث تشكل المرأة حوالي (٧٠٪) من السكان المعالين ممن هم في سن العمل، ومن جانب آخر تدني مردود استثمار الأردن في تعليم الإناث على الأسرة والمجتمع.

إن فجوة النوع الاجتماعي^٣ بين الذكور والإناث، والتي بلغت (٨,٤٨٪) في عام ٢٠١٠، لم تنقل إلا بمقدار ضئيل خلال نفس الفترة^٤، ما يؤكد على وجود تفاوت كبير بين الجنسين، في العديد من النواحي، منها عدم المساواة في الأجور؛ وتركز عمل المرأة في قطاعات محددة لاسيما قطاعي التعليم والصحة، فضلاً عن ظاهرة دخول الإناث المتأخرة نسبياً إلى سوق العمل والانسحاب المبكر منه مقارنة مع الذكور، والتي تمثل جميعها مشاكل حقيقية في مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل.

وبالعودة إلى المؤشرات العالمية نجد أن الأردن قد احتل المرتبة (١٢٩) من أصل (١٣٤) دولة في تقرير «فجوة النوع الاجتماعي العالمي» لعام ٢٠١٠، حيث لم تتعدى نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث إلى نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور (٣٢,٠٪)، مما يعني أن نسبة مشاركة الإناث منخفضة للغاية مقارنة مع الذكور وفقاً لدليل المساواة^٥. كما وتشير تلك المؤشرات

١- تمثل فجوة النوع الاجتماعي نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور مطروحاً منها نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث

٢- المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠.

٣- المصدر: بيانات دائرة الإحصاءات العامة وتقرير العمل السنوي لوزارة العمل، ٢٠١٠.

٤- دليل المساواة يمثل نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث إلى نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور، وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح كلما كانت المساواة أكبر في قيمة المؤشر بين الذكور والإناث وكلما ابتعدت القيمة عن الواحد الصحيح كانت المساواة أقل في قيمة المؤشر بين الذكور والإناث، وإذا كانت القيمة تساوي الواحد الصحيح فهذا يعني أن هناك مساواة في قيمة المؤشر بين الذكور والإناث.

٥- المصدر: وزارة العمل - ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني، ٢٠١٠.

٦- المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٠.

ذلك على رفاه الأسرة وبالتالي المجتمع ككل.

هذا، ويستعرض هذا الفصل من التقرير، في ثلاثة أقسام، أبرز الإنجازات الوطنية في مجال تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، وأهم التحديات والفجوات التي لا زالت تواجه المرأة في مجالات الاقتصاد المختلفة، بالإضافة إلى أهم التوجهات الإستراتيجية التي من شأنها تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن.

ومن المؤكد أن مشاركة المرأة في سوق العمل وتمكينها اقتصادياً يعد أفضل سبل استثمار الطاقات والإمكانات التي تتمتع بها المرأة، ويساعد على تحويلها من فئة المعالين إلى فئة المشاركين اقتصادياً (المعيلين) كخيار لا غنى عنه لرفع مستوى الأداء الاقتصادي وتعزيز العملية التنموية في الأردن وتحقيق المستوى المنشود من رفاهية المجتمع والأفراد، خاصة في ضوء حقيقة أن إنفاق المرأة بالأساس يكون على نواحي التعليم والصحة والرفاهية، وعليه فكلما كانت المرأة أكثر تمكيناً انعكس

القسم الأول: الإنجازات

انخراطها في أعمال متدنية الأجور أصلاً أو بسبب التمييز ضدها في مستويات الأجور وانخفاض مستوى تأهيلها المهني وانخراط نسبة كبيرة منهن في العمل غير المنظم، وعدم توفير الخدمات المساندة لعمل المرأة.

وستستمر اللجنة الوطنية في تبني موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل، كأهم أولوية على سلم أولويات الإستراتيجية الوطنية للمرأة للأعوام (٢٠١١-٢٠١٥)، حيث تضمنت هذه الإستراتيجية محوراً خاصاً بتمكين المرأة اقتصادياً يهدف بشكل عام إلى زيادة إمكانية وصول المرأة إلى فرص العمل المتاحة وبالأخص في القطاع الخاص، والحد من العزل المهني بين الجنسين وتمكين المرأة من العمل بالوظائف والمهن المتخصصة التي كانت حكرراً على الرجال واعتلائها للوظائف القيادية وصناعة القرار، إضافة إلى تعزيز العمل الريادي للإناث وإنشاء المشاريع الخاصة، مما سيسهم في إيجاد فرص عمل جديدة وخاصة من الإناث إلى الإناث.

إضافة إلى ذلك فقد تم دمج الأهداف الإنمائية للألفية ومؤشراتها، وخاصة الهدف الثالث الذي يدعو إلى "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، ضمن خطط الحكومة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للأعوام (٢٠٠٤-٢٠٠٦)، والبرامج التنفيذية للتنمية للأعوام (٢٠٠٧-٢٠٠٩) و(٢٠٠٩

يستعرض هذا الفصل الجهود الحثيثة التي بذلتها الجهات المعنية الرسمية وغير الرسمية في الأردن، على عدة مستويات لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية، والدور التسيقي للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بالشراكة مع مختلف الجهات التنفيذية في مؤسسات القطاع العام والمجتمع المدني، لتعديل القوانين والتشريعات ذات الصلة، والجهود الرامية لتعزيز الحماية الاجتماعية، وتوفير التمويل والإقراض، والإحصاءات والبيانات المصنفة حسب الجنس، والتي من شأنها أن تدعم صناعة القرار، إضافة إلى تنفيذ العديد من المشاريع المباشرة والجهود التوعوية لبناء قدرات المرأة وتعزيز مشاركتها. ومبيناً أدناه بعض أبرز تلك الإنجازات:

(١-١) السياسات والاستراتيجيات والخطط الوطنية

انطلاقاً من الاهتمام الذي أولته القيادة الأردنية والحكومات المتعاقبة لموضوع تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الجهود التنموية، جاء تشكيل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، كمظلة عليا لرسم السياسات المتعلقة بالمرأة كما تبين في الفصل السابق، وإعداد الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام (٢٠٠٦-٢٠١٠) والتي أفردت محوراً خاصاً لتمكين المرأة اقتصادياً وذلك بتذليل الصعوبات التي تواجه المرأة في سوق العمل، وخاصة المتعلقة بتدني المردود الاقتصادي كنتيجة

– ٢٠١١) الذي أعدته وزارة التخطيط والتعاون الدولي، بالتعاون مع الجهات الرسمية وغير الرسمية بما فيها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ومؤسسات المجتمع المدني والخبراء العاملين في مجال المرأة وحقوق الإنسان.

إجراء تقييم لفهم الأسباب ومن ثم إجراء تدخلات تستهدف بشكل مباشر مشاركة المرأة الاقتصادية ضمن قطاعات مستهدفة.

(٢-١) التشريعات والقوانين ذات الصلة

لقد عمل الأردن على إرساء ركائز بيئة تشريعية تضمن المساواة بين المرأة والرجل بما يكفل تحقيق مشاركة أكبر للمرأة في النشاط الاقتصادي، فقد نص الدستور الأردني، في الفقرة (٢) من المادة (٢٣)، على إعطاء كل العاملين أجور تتناسب مع نوعية وكمية العمل المنجز، كما والتزم الأردن منذ زمن بتحقيق الإنصاف في الأجر، حين صادق على اتفاقية المساواة في الأجر لعام (١٩٦٦) واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (١١١) لعام (١٩٨٥)، وصادق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام (١٩٩٢)، التي تشدد على الحق بالحصول على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، وجاء القانون المدني رقم (٤٣) لسنة (١٩٧٦) وقانون العمل رقم (٨) للعام (١٩٩٦) ونظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لعام (٢٠٠٧)، ليؤكدوا على مبدأ المساواة بين المواطنين في مجال العمل، حيث تم تعديل القوانين ذات العلاقة بالمرأة وتضمينها نصوصاً تراعي احتياجات المرأة العاملة والأم بشكل خاص في بيئة العمل.^٢

وبالرغم من هذه الخطوات إلا أنه ما زال هناك معوقات كبيرة أمام تطبيق تدابير شاملة لضمان الإنصاف في الأجر للنساء، حيث تشير الإحصاءات الرسمية وجود فجوة في أجور الموظفين من الرجال والنساء في نفس مستوى المهارات. وفي هذا الإطار يجري حالياً التنسيق بين منظمة العمل الدولية والجهات الشريكة محلياً بما فيها وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، لوضع خطط عمل وطنية حول العمل اللائق والمساواة والإنصاف في الأجر.

ومن ناحيتها، قامت وزارة العمل بمأسسة مفهوم النوع الاجتماعي، من خلال إعادة صياغة الخطة الإستراتيجية للوزارة وخطط عمل مديرياتها، بحيث أصبحت خططاً مستجيبة للنوع الاجتماعي^١. وبالمثل فقد أولت الخطة الإستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني موضوع المشاركة الاقتصادية للمرأة اهتماماً خاصاً؛ حيث تم التركيز على مشاركة الإناث في التدريب المهني ضمن الأجندة الوطنية / محور دعم التشغيل والتدريب المهني^٢، هذا ويجري العمل على ترسيخ مفهوم الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي فكراً وتطبيقاً في مختلف المؤسسات الوطنية، من خلال وضع خطة لمأسسة التدريب على الموضوع ضمن برنامج إعداد القيادات الإدارية العليا والوسطى في المعهد الوطني للتدريب، إضافة إلى تطبيق المؤشرات الخاصة باعتماد منظور النوع الاجتماعي في (٧) وزارات ومؤسسات حكومية وسيتم تطبيقها في كافة الدوائر والمؤسسات ضمن قانون الموازنة للعام (٢٠١٢)، فضلاً عن إقرار استراتيجيات متخصصة أخرى تساهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة في تحسين أوضاع المرأة الاقتصادية، مثل الإستراتيجية الوطنية للفقر، وإستراتيجية السكان، والطفل، والتنمية الزراعية، والإستراتيجية الوطنية للشباب، والإستراتيجية الوطنية لكبار السن للأعوام (٢٠٠٨-٢٠١٠)، وغيرها.

وبالرغم من توفر هذه السياسات والخطط التي استهدفت تمكين المرأة اقتصادياً، إلا أن المؤشرات الراهنة لمشاركة المرأة الاقتصادية تبين أن أثر هذه السياسات كان ضعيفاً ومحدوداً، وبالتالي لم تكن كافية لإحداث تغيير ملموس على أرض الواقع، مما يوجب

١ - المصدر: وزارة العمل - ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني ٢٠١٠.

٢ - المصدر: وزارة العمل - ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني ٢٠١٠.

٣ - تم التطرق لتفاصيل الحقوق التي وفرتها القوانين المختلفة ذات العلاقة ضمن القسم الثاني من الفصل الأول من هذا التقرير، تحت عنوان القوانين النافذة .

الإقراض لدى البنوك نجد بأن هناك مساواة بين الذكور والإناث في الحقوق فيما يتعلق بالحصول على قروض البنوك إذا كانوا قادرين على ضمان القرض وسداده، ولا توجد أية اشتراطات خاصة بالإناث، هذا وقد يسرت المؤسسات المصرفية في السنوات الأخيرة منح القروض للإناث بضمن الراتب، مما أعطى مجالاً أكبر للنساء للحصول على قروض بنكية خاصة، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن فرصة النساء بتوفير الضمانات الأخرى كامتلاك الأراضي والعقارات تعتبر ضئيلة مقارنة بالرجل.

بالإضافة إلى ذلك، فقد جاءت مساهمة العديد من مؤسسات الإقراض الميكروي الحكومية وغير الحكومية لتساهم في تشجيع المرأة على العمل الريادي وتطوير المشاريع الصغيرة والتي من شأنها أن تقلل من معدل بطالة النساء وتحسن من مستوى معيشة أسرهن، وعلى الرغم من أن نسبة عدد المقترضين من الإناث متقاربة مع مثيلتها للرجال، إلا أنه من الملاحظ أن معظم تلك القروض كانت متواضعة في الحجم، وأنفقت في أغلب الحالات على احتياجات المرأة والأسرة اليومية، حيث أشارت دراسة أجرتها دائرة الدراسات والسياسات في المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام (٢٠١١)، بعنوان «التمويل الميكروي والصغير في الأردن»، إلى استخدام أعداد من المقترضين للتمويل الميكروي والصغير لغاية تمويل نفقات شخصية واستهلاكية وغالباً من جانب النساء، وعلى الرغم من اتساع حجم هذا النوع من الإقراض، إلا أننا نجد أن فرص العمل المستحدثة للإناث تساوي فقط ثلث إجمالي فرص العمل المستحدثة، مما يدل على أن تلك المؤسسات ساهمت بتلبية الاحتياجات الاقتصادية اليومية بشكل رئيسي أكثر مما شكلت دعماً للمشاريع الاقتصادية المستدامة. كما تم إنشاء الصندوق الهاشمي لتنمية البادية الأردنية لتحقيق التنمية الشاملة في مختلف مناطق البادية من خلال إقامة المشاريع الإنتاجية

ويوفر قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة (٢٠١٠) حزمة من التأمينات الاجتماعية التي تحمي المؤمن عليها من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، كما بدأت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتطبيق تأمين الأمومة، وتأمين التعطل عن العمل اعتباراً من الأول من أيلول (٢٠١١)، إضافة إلى توسعة الشمول بأحكام تأمينات الضمان بحيث يتم توفير الحماية الاجتماعية للعاملات في المنشآت الصغيرة والتي تستوعب النسبة الأكبر من العمالة النسائية، حيث من المتوقع أن يساهم ذلك في رفع نسبة عدد المؤمن عليهن والمشمولات بالضمان الاجتماعي واللواتي يشكلن حالياً ما نسبته (٢٥٪) من إجمالي عدد المؤمن عليهم^١.

(٣-١) التمويل المقدم للمرأة والإقراض الميكروي

تعتبر جهود صندوق التنمية والتشغيل من المبادرات التي سعت إلى توفير التمويل اللازم لتشجيع المرأة الأردنية على المشاركة الاقتصادية من خلال العمل الخاص، حيث قدم الصندوق التمويل اللازم للمرأة لإقامة مشاريع خاصة بها سواء كانت مهنية أو سياحية أو تجارية أو حرفية، وقد أوجد الصندوق برنامجاً خاصاً للمرأة هو «صندوق تمكين المرأة الريفية»، ومن ناحيته ممول صندوق التنمية والتشغيل (منذ تأسيسه وحتى نهاية عام ٢٠٠٩) مشاريع للمرأة، وبلغت نسبة المشاريع الموجهة للمرأة (٦٠٪) من إجمالي عدد المشاريع الممولة، وبنسبة (٤١٪) من إجمالي حجم التمويل الذي قدمه الصندوق. أما صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني فقد اهتم بتشغيل المرأة من خلال تمويل «مشروع دعم وتأهيل الفتاة الأردنية»، إضافة إلى برنامجي «الأسر المنتجة» و«صناديق الائتمان» اللذين أشرفت عليهما وزارة التنمية الاجتماعية^٢.
وبالنظر إلى القوانين والتشريعات التي تنظم آليات

١ - المصدر: بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

٢ - المصدر: بيانات صندوق التنمية والتشغيل.

تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وبشكل خاص في القطاعات غير التقليدية لعملها، وقد يسرت بعض المنظمات الحكومية وغير الحكومية وصول النساء ذوات الدخل المحدود أو غير الموظفات إلى الخدمات الائتمانية.

التموية وتطويرها، وتعزيز الدور التنموي للمرأة في البادية، وتيسير الحصول على التسهيلات المالية والمشورة الفنية اللازمة لها. وبالإجمال، فقد تم العمل على تنفيذ عدة آليات وبرامج

القسم الثاني: التحديات والفجوات

العمل، خاصة وأن خروج المرأة للعمل لم يرافقه تكامل في الأدوار الاجتماعية بين الرجل والمرأة، مما جعل من المشاركة الاقتصادية عبئاً إضافياً على المرأة، إلى جانب مسؤولياتها الاجتماعية. وتحدث التقرير أيضاً عن العوائق الثقافية، من حيث أن المجتمع يحدد المجالات المقبولة لعمل المرأة بها، كالتعليم والصحة في القطاع العام تحديداً، فضلاً عن حالة عدم المساواة في الوصول إلى فرص التعليم والتدريب، ومحدودية حرية حركة المرأة ودورها في عملية اتخاذ القرار. أما بالنسبة للأسباب الخاصة بجانب الطلب فقد اشتملت على التمييز في بيئة العمل، التمييز في الأجور، وعدم توفر فرص عمل مناسبة للمرأة في المحافظات بشكل عادل، ميل أصحاب العمل إلى عدم تشغيل الإناث المتزوجات تفادياً من الأعباء المالية لإجازة الأمومة، وعدم توفر الأمان الوظيفي في القطاع الخاص وطول ساعات العمل^١.

ومن المعروف أنه غالباً ما يتم التعامل مع مسألة التنمية الاقتصادية وموضوع تمكين المرأة كما لو كانتا قضيتين منفصلتين، إلا أن هذا الفصل من التقرير ينظر في مسألة التنمية الاقتصادية من منظور جندي، على اعتبار أن الجزء الأكبر من الموارد البشرية الأردنية المعطلة تمثله المرأة، إذ تشكل المرأة حوالي (٣, ٨٥٪) من غير النشطين اقتصادياً حسب إحصائيات ٢٠١٠، كما تظهر الإحصاءات الرسمية مدى اتساع فجوة النوع الاجتماعي وضعف النشاط الاقتصادي للمرأة

بالرغم من الجهود والإنجازات المختلفة التي تم تناولها في الجزء الأول من هذا الفصل فإن جملة من الأسباب لازالت تقف وراء ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، فقد أشارت معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال إلى العوامل الاجتماعية والثقافية كأسباب رئيسة لضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، وعلى سبيل المثال فقد أشارت دراسة صدرت في عام (٢٠٠٨) عن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، بالتعاون مع المركز الأردني للبحوث الاجتماعية، بعنوان «التمهيش الاقتصادي للمرأة الأردنية» إلى أن أسباب البطالة للإناث تعود بشكل رئيس - كما هي للذكور- إلى برامج الإصلاح وإعادة الهيكلة، وضعف المواءمة بين نواتج التعليم ومتطلبات سوق العمل، وسياسات الحد الأدنى للأجور، والإقبال على استخدام العمالة الوافدة في غالبية القطاعات الإنتاجية وبشكل خاص في القطاع الزراعي، إضافة إلى استمرار أثر القيم الاجتماعية التقليدية التي تضع محددات على مشاركة المرأة في الحياة العامة^٢.

ومن ناحية أخرى أشار تقرير صدر عن مديرية عمل المرأة في وزارة العمل بعنوان «المرأة في سوق العمل الأردني (٢٠٠٤-٢٠٠٩)» إلى أن هناك أسباباً متعددة تقف وراء ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني تتعلق بجانب العرض والطلب. ومن أهم الأسباب الخاصة بجانب العرض كثرة المسؤوليات الاجتماعية الملقاة على عاتق المرأة في الأسرة، كالإنجاب ورعاية الأطفال مما يجعل المرأة تفضل الانسحاب من سوق

١ - المصدر: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المركز الأردني للبحوث الاجتماعية، الدكتور موسى اشتيوي "التمهيش الاقتصادي للمرأة الأردنية"، ٢٠٠٨.

٢ - المصدر: د. خلود المرشدة، مديرية عمل المرأة في وزارة العمل، تقرير بعنوان "المرأة في سوق العمل الأردني ٢٠٠٤-٢٠٠٩".

الأردنية، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل الإنتاجية الممكنة للاقتصاد الأردني ويزيد من معدلات عبء الإعاقة. وعليه سيبحث هذا الفصل من التقرير عن أسباب هذه الظاهرة وإمكانية تحويل المرأة من فئة المعالين إلى فئة المشاركين اقتصادياً كخيار لا غنى عنه من أجل تعزيز العملية التنموية.

إن هذه العوامل مجتمعة قد أسهمت في بروز عدد من التحديات، من أهمها: العجز في الموازنة العامة؛ العجز المرتفع في الحساب الجاري لميزان المدفوعات، نتيجة للعجز الهيكلي في الميزان التجاري والذي يعود إلى ارتفاع حجم المستوردات بنسب تفوق حجم الصادرات؛ ارتفاع المديونية، ارتفاع معدلات البطالة مصحوباً بسياسات تعليمية قادت إلى ظهور بطالة اختيارية مفتوحة، والبطالة المقنعة وضعف الإنتاجية، أدت بدورها إلى تعاظم الاعتماد على العمالة الوافدة لسد العجز في الوظائف غير المرغوب بها من قبل العمالة الأردنية، فضلاً عن ذلك فإن الأردن يواجه تحديات أخرى لا تقل أهمية عن المذكورة آنفاً، مثل تذبذب النمو الاقتصادي والاستثمار بشقيه المحلي والأجنبي، وانخفاض معدلات الادخار، والاعتماد بشكل كبير على المساعدات وحوالات العاملين في الخارج^١.

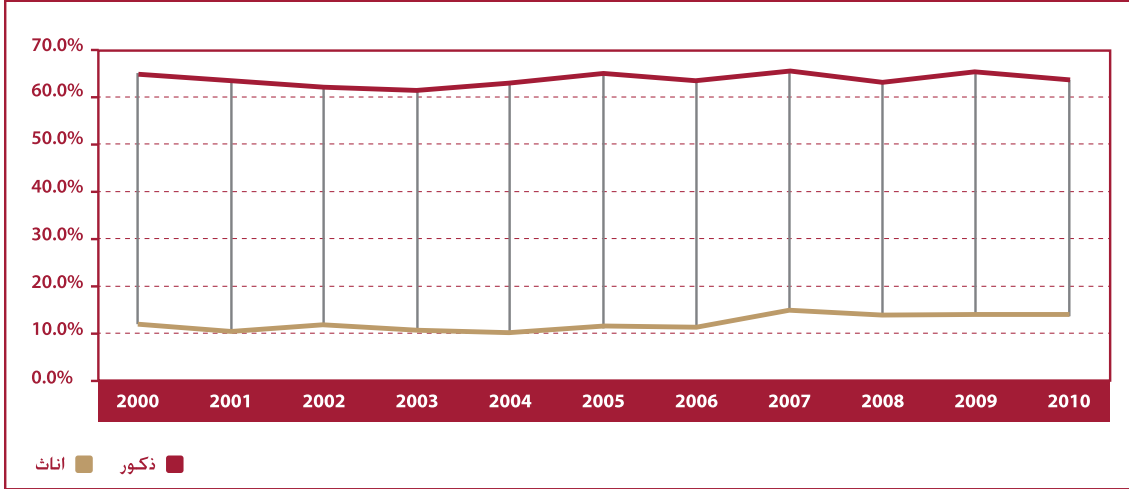
إن الوضع الاقتصادي يؤثر بشكل مباشر على معدلات البطالة ونسب المشاركة الاقتصادية للرجل والمرأة على حد سواء، إلا أن هشاشة وضع المرأة ونظرة المجتمع إلى عملها باعتباره أمر ثانوي وليست حاجة ملحة، يؤدي إلى أن تكون المرأة أول المتضررين من الوضع الاقتصادي القائم وأول الخارجين من سوق العمل، وأكثر فئات العمال اضطراباً للقبول بشروط العمل المجحفة. فبالنظر إلى واقع سوق العمل الأردني، نجد أن معدل المشاركة الاقتصادية للإناث منخفض مقارنة بالذكور، إذ لا تتجاوز (٧,١٤٪) للإناث، مقابل (٥,٦٣٪) للذكور خلال عام (٢٠١٠)، بفجوة نوع اجتماعي مقدارها (٨,٤٨٪)، وكما هو موضح من خلال الشكل التالي فقد نمت المشاركة الاقتصادية للمرأة بمعدل بلغ (٤,٢٪) فقط خلال السنوات العشر الماضية، وبالتالي لم تقلص فجوة النوع الاجتماعي إلا بمقدار ضئيل لا يذكر خلال هذه الفترة.

هذا، ويسلط هذا الفصل من التقرير الضوء على المسببات الجذرية للتحديات الأساسية التي تضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، حيث يبدأ بسرد التحديات من خلال عرض لمحة موجزة عن واقع الاقتصاد الأردني ككل، وأبرز التحديات الراهنة التي تواجهه، والتحديات والمسببات الجذرية لها، ومن ثم تحديد الاستهدافات والتدخلات المطلوبة، مع مراعاة خصوصية الشرائح المستهدفة من الإناث، سواء ضمن فئة المتعطلات عن العمل من الناشطات اقتصادياً أو فئة غير الناشطات اقتصادياً.

إن السعي لرفع تنافسية الاقتصاد الأردني يتطلب التصدي لمعالجة جملة من التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تشكلت نتيجة عدة عوامل، لعل أهمها: النمو السكاني المضطرب والتغيرات الديموغرافية المصاحبة لذلك النمو خلال العقود والسنوات الأخيرة، وهو الأمر الذي أدى إلى الإخلال في العلاقة بين الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً وقدرة الاقتصاد الأردني بقطاعيه الخاص والعام على توليد فرص عمل كافية لهذه الأعداد سنوياً، بالإضافة إلى ذلك، عدم التوازن في هيكلية الاقتصاد، والناشئة عن ضعف مساهمة القطاعين الزراعي والصناعي في الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بقطاع الخدمات كما يشير إلى ذلك البرنامج التنفيذي التنموي للأجندة الوطنية (٢٠١١-٢٠١٣) الصادر عن وزارة التخطيط والتعاون الدولي، واستمرار اعتماد الاقتصاد الوطني على المساعدات الخارجية، هذا ناهيك عن أن سياسة الانفتاح الاقتصادي التي اعتمدها الأردن، وبالرغم من إيجابياتها المتعددة، قد عرضت للاقتصاد الوطني لتأثيرات التقلبات والأزمات

١ - المصدر: تم التوصل إلى هذه الاستنتاجات من خلال مراجعة البرنامج التنفيذي التنموي للأجندة الوطنية الصادر عن وزارة التخطيط والتعاون الدولي (٢٠١١-٢٠١٣).

الشكل رقم (٢) معدل المشاركة الاقتصادية للإناث والذكور في الأردن خلال الفترة (2000 - 2010)



بيانات دائرة الإحصاءات العامة ٢٠١٠

في مختلف الجامعات هم إناث حسب إحصاءات ٢٠٠٩، إلا أن النساء يعانين من ضعف شديد في مشاركتهن في العمل في مؤسسات القطاع الخاص المنظم والمؤسسات الصغيرة والقطاع غير المنظم، وذلك لعدم توفير هذه القطاعات بيئة عمل مراعية لاحتياجات النساء العاملات سواء كان بطول ساعات العمل وعدم توفر مرافق رعاية خاصة لأبناء العاملات واللجوء إلى إبعادها عن العمل بسبب الزواج في بعض الحالات، كذلك تواجه المرأة العاملة تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل وفضلاً عن ذلك، تعاني المرأة العاملة من تمييز في الترقيات والدورات التدريبية، سواء أكان ذلك داخل الأردن أو خارجه^٢.

هذا، وتشير البيانات الرسمية إلى أن معدل النشاط الاقتصادي يرتفع بين النساء العازبات بمقدار الضعف منها لدى النساء المتزوجات، بينما ترتفع هذه المعدلات للذكور المتزوجين، وبحدة أقل عنها لدى الذكور العازبين، مما يدل على أن المشاركة الاقتصادية للإناث تتأثر بشكل مباشر بالالتزامات الأسرية والقيم المرتبطة بأدوار المرأة الاجتماعية.

كما ويلاحظ أن المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني يرتبط بعلاقة طردية مع ارتفاع المستوى التعليمي لها، فخلال الفترة (٢٠٠٥-٢٠٠٩) بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للإناث الحاصلات على درجة البكالوريوس فأكثر حوالي (٩٨، ٦٤٪) بالمتوسط، ونسبة (١، ٢٤٪) تقريباً لمن حصلن على درجة الدبلوم المتوسط، وعليه فإن المستوى التعليمي المرتفع للإناث النشاطات اقتصادياً ينعكس بصورة مباشرة على خصائص المشتغلات والمتعطلات في سوق العمل على حد سواء، حيث أن (٤، ٤٨٪) بالمتوسط من إجمالي المشتغلات حاصلات على درجة البكالوريوس فأعلى و(٩٦، ٢٥٪) بالمتوسط من إجمالي المشتغلات حاصلات على درجة الدبلوم المتوسط، وفي المقابل فإن (١، ٥٢٪) بالمتوسط من إجمالي المتعطلات حصلن على درجة البكالوريوس فأعلى و(٥، ٢٥٪) بالمتوسط من إجمالي المتعطلات هن من الحاصلات على درجة الدبلوم المتوسط^١.

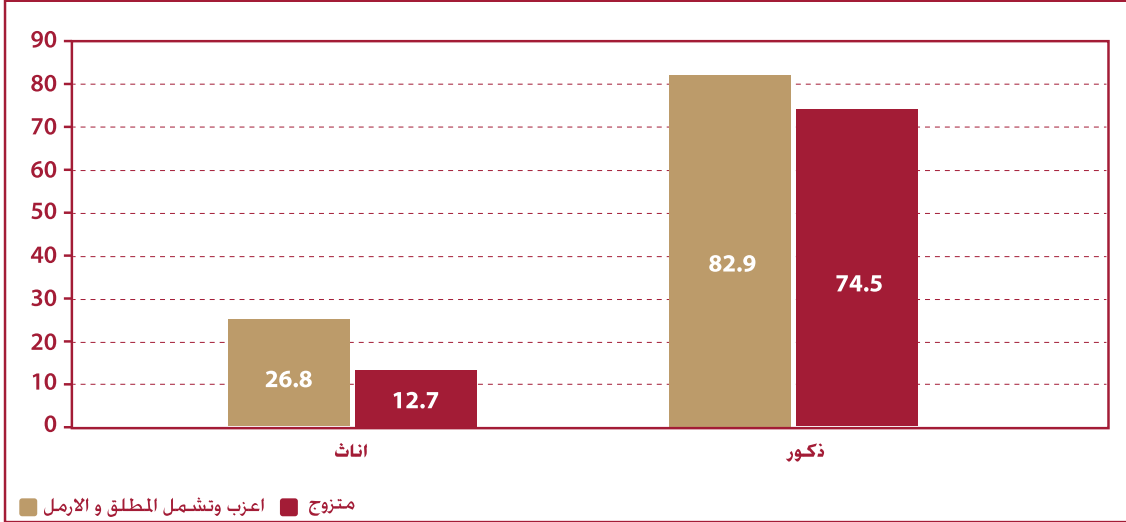
هذا، وتواجه النساء في الأردن تحديات غير متكافئة، مقارنة مع الرجال بالنظر إلى تحصيلهن العلمي، فبالرغم من أن ما يقارب (٥٠٪) من طلبة البكالوريوس

١ - المصدر: وزارة العمل - ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني، ٢٠١٠، بناءً على بيانات دائرة الإحصاءات العامة.

٢ - المصدر: وزارة العمل - ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني، ٢٠١٠.

٣ - المصدر: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المركز الأردني للبحوث الاجتماعية، الدكتور موسى اشتوي "التمهيش الاقتصادي للمرأة الأردنية"، ٢٠٠٨.

الشكل رقم (٣) مقارنة معدل النشاط الاقتصادي للإناث و الذكور حسب الحالة الاجتماعية ، (2010)

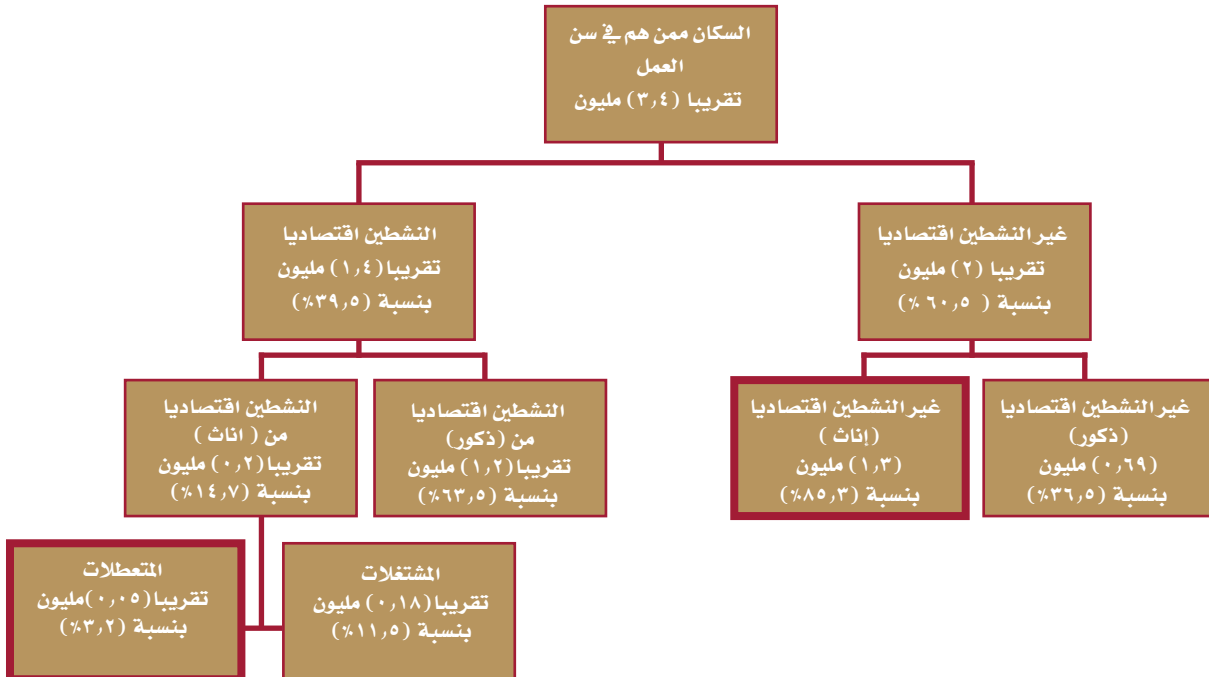


بيانات دائرة الإحصاءات العامة ٢٠١٠

من تلك الشرائح. ويوضح الشكل رقم (٤) توزيع الإناث في إطار النشاط الاقتصادي وبيّن أن حجم فئة غير الناشطات اقتصاديا كبير جدا حيث يبلغ ما نسبته (٨٥٪) من الإناث ممن هن في سن العمل. إن المعطيات تشير إلى أن التصدي لأبرز التحديات التي تواجهها جهود تعزيز النمو الاقتصادي في الأردن

في ضوء ما تقدم، فإنه لا بد من التركيز على تحويل الإناث من كونهن معالات إلى وضع يمكنهن من أن يصبحن منتجات. ولهذا الغرض، كان لا بد من تحديد الشرائح المستهدفة من الإناث وتصنيفها ضمن فئة المتعطلات من الناشطات اقتصاديا وفئة غير الناشطات اقتصاديا، والتعرف على حجم كل شريحة

الشكل رقم (٤) التوزيع النسبي للإناث في إطار النشاط الاقتصادي



ثلث العاملين في هذا القطاع، وتشكل نصف القوى العاملة النسائية، فإن نسبة تشغيل النساء في القطاع الخاص تبدو غاية في التواضع.

ويمكن القول بأن هناك تحديين فرعيين يندرجان ضمن هذا التحدي، وهما:

أ. أن نسبة الإناث المتعلمات لا تظهر ضمن القوى العاملة مما خلق مشكلة ما يسمى بـ «خسارة الطاقات والأدمغة محلياً»

ب. قلة الطلب على العمالة المحلية في ظل الإقبال على استخدام العمالة الوافدة في القطاعات الإنتاجية الرئيسية.

(٢-١-أ) التحدي الفرعي الأول: خسارة الطاقات والأدمغة محلياً

بالعودة إلى الإحصائيات الوطنية يتضح الاتساع في حجم الفجوة بين الذكور والإناث بالنسبة لمشكلة خسارة الطاقات والأدمغة محلياً. فقد بلغت نسبة البطالة في صفوف الإناث من خريجي الجامعات (٢، ٥٤٪) في عام (٢٠٠٩)، كما أن نسبة المتعطلات الإناث إلى المتعلمين الذكور من ذوي المؤهلات (دبلوم فأعلى) هي ٣ إلى ١، حيث تصل نسبة غير النشيطات اقتصادياً من خريجات الجامعات إلى (٣٥٪)، بينما تصل نسبة الإناث غير النشيطات اقتصادياً من حملة الدبلوم إلى (٩، ٦٥٪)².

إن عزوف المرأة المتعلمة عن المشاركة في الحياة الاقتصادية بشكل عام وعن انخراطها في العمل بالقطاع الخاص، يأتي نتيجة لكون هذا القطاع يشكل بيئة عمل طاردة للعمالة الأتوية وغير داعمة لها ومراعية لاحتياجاتها، ويخلو من الامتيازات والضمانات التي يوفرها القطاع العام كبيئة مؤسسية واجتماعية تمكن المرأة من الموازنة بين متطلبات عملها ومسؤولياتها الأسرية، وتسهل عليها التكيف مع الظروف والمستجدات، وتمنحها القدرة على إقناع

يعتمد بدرجة كبيرة على النجاح في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، وهنا يمكن تحديد ثلاثة تحديات رئيسية تواجه مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني وهي:

١. صعوبة وصول المرأة إلى فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص واستمرار العمل فيه.

٢. العزل المهني بين الجنسين، والحاجة إلى مشاركة النساء أفقياً ضمن الأنشطة الاقتصادية المختلفة بما فيها الوظائف والمهن المتخصصة التي كانت حكراً على الرجال، وعمودياً باعتلائها الوظائف القيادية وصناعة القرار.

٣. تعزيز العمل الريادي لدى الإناث وإنشاء المشاريع الخاصة، مما سيساهم في إيجاد فرص عمل جديدة، وخاصة من الإناث إلى إناث.

(٢-١) صعوبة وصول المرأة إلى فرص العمل في القطاع الخاص واستدامة العمل فيه

على الرغم من التطور الذي جدد على المجتمع الأردني في العقود الأخيرة إلا أن عمل الإناث الأردنيات لا يزال يتركز ضمن قطاعات التعليم والصحة والعمل الاجتماعي. لقد أشار تقرير التنمية البشرية الأردني الثالث (٢٠١١) إلى أن معدلات التوظيف في صفوف المرأة لا زالت دون الطموح في المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم، حيث لا تتجاوز نسبة مساهمة المرأة في الأيدي العاملة أكثر من (١٥٪)، مقارنة مع المعدل الدولي الذي يفوق (٤٣٪) والمعدل العام للمنطقة الذي يقدر بحوالي (٢٨٪)، أي ثلث المعدل الدولي ونصف المعدل للمنطقة، الأمر الذي انعكس على معدلات كل من البطالة والفقر في الأردن. كما أن تملك النساء للمؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم لا يتجاوز ما نسبته (٣، ٥٪) من إجمالي عدد تلك المؤسسات¹. وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن نسبة الإناث العاملات في القطاع العام (الحكومي) تقارب

١ - المصدر: تقرير التنمية البشرية الأردني الثالث، ٢٠١٠.

٢ - المصدر: بيانات دائرة الإحصاءات العامة.

الرجل والمجتمع بان عملها لا يتعارض مع واجباتها الأساسية نحو أسرتها.

إن التعديلات التي تضمنها قانون العمل الأردني لعام ١٩٩٦ والتعديلات التي استحدثها قانون الضمان الاجتماعي المؤقت والتي تم التطرق إليها سابقاً في هذا التقرير، والتي جاءت كاستجابة للتطورات والتغيرات التي حدثت في المجتمع بشكل عام والتطور في بيئة العمل في الأردن بشكل خاص، هي تعديلات مهمة ساعدت على توفير الحماية والبيئة الداعمة للمرأة العاملة لتمكينها من المشاركة في الحياة الاقتصادية وتشجيعها على العمل في القطاع الخاص، كما أنها بلا شك قلصت الفجوة بين المرأة والقطاع الخاص ومنحتها مجالات أوسع لاختيار نوع العمل الذي ترغب به، ولكن يبقى التحدي الأبرز هو مدى تطبيق هذه التعديلات على أرض الواقع والالتزام بها خاصة من أصحاب العمل، وتوسعتها لتشمل بقية القضايا ومنها:

■ عدم المساواة بالأجر بين الجنسين:

فكما تم الإشارة سابقاً في هذا التقرير، وعلى الرغم من التزام الأردن منذ زمن بتحقيق الإنصاف في الأجر بمصادقته على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تشدد على حق الحصول على أجر متساوي مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، وكفالة الدستور في المادة (٢٣) منه بحق جميع العاملين في الحصول على أجور متناسبة مع كمية العمل وكيفيته، إلا أنه

ما زال هناك معيقات أمام تحقيق العدالة والمساواة بالأجر بين الجنسين ومنها خلق قانون العمل الأردني من نصوص تؤكد على مبدأ الأجر المتساوي للقيمة المتساوية، إضافة إلى أن الدستور الأردني لم يحظر صراحة التمييز في الأجور في الأحوال التي يكون فيها العمل مختلفاً من حيث النوع ومتساوياً من حيث القيمة، كما أن الواقع التطبيقي يشير إلى أن المرأة العاملة ما زالت تواجه تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستوى الأجور بالمقارنة مع الرجل في القطاعين العام والخاص، إلا أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تبدو أكبر بكثير في القطاع الخاص، حيث تشير الإحصاءات الرسمية وجود فجوة في أجور الموظفين من الرجال والنساء في نفس مستوى المهارات، حيث يبين الجدول رقم (١) أن الفجوة بالنوع الاجتماعي في الأجر بين الجنسين للمتخصصين والمتخصصات بلغت (٣٥٪) أي أن النساء المتخصصات واللواتي يبلغ عددهن حوالي نصف عدد النساء المشتغلات يتلقين أجرهن في الساعة أقل بما نسبته (٣٥٪) عن متوسط أجور الرجال المتخصصين، في حين بلغت فجوة الأجور بين المتخصصين والمتخصصات في القطاع الخاص (٤٣٪) مقارنة بـ (٢٩٪) في القطاع العام، بالإضافة إلى ذلك فإن الموظفات المصنفات في مستوى المهارة (٢) والبالغ عددهن حوالي (٢٢٪) من النساء المشتغلات، يحصلن على أجور أقل بـ (١٩٪) من الرجال في الفئة نفسها بالقطاع الخاص مقارنة بـ (٧٪) في القطاع العام.

الجدول رقم (١) فجوة الأجور بين الجنسين حسب مستوى المهارة والقطاع، ٢٠٠٦

مستوى المهارة	نوع المهارة	فجوة الأجور بين الجنسين	فجوة الأجور بالقطاع الخاص	فجوة الأجور بالقطاع العام
١	المهن الأولية	٠٪	١٤٪	لصالح الإناث ٤٪
٢	الكتابة والعاملون في الخدمات والباعة في المحلات والعاملون في الحرف ومشغلوا الآلات ومجمعوها	١٤٪	١٩٪	٧٪
٣	الفنيون والمتخصصون المساعدون	٨٪	٧٪	١٣٪
٤	المتخصصون	٣٥٪	٤٣٪	٢٩٪

ورقة سياسات الإنصاف في الأجر في الأردن

العمل يتيح لها الوقت الكافي للمواءمة بين احتياجات أسرته ومتطلبات عملها، أو ربما تفضل الانسحاب نهائياً من العمل.

وعليه فإن الجهات الرسمية وغير الرسمية المعنية يجب أن تعمل على وضع تدابير لمعالجة هذه المشكلة وإيجاد صيغة لتعزيز التوازن ما بين عمل المرأة ومسؤولياتها الأسرية، ومن ضمنه جعل الاستخدام أكثر مرونة من حيث ساعات العمل ومكان العمل، لما لذلك من أثر في زيادة نسب مشاركة المرأة في القطاع الخاص، وزيادة جذب القطاع الخاص للعمالة الأنثوية ومراعاته لاحتياجاتها وزيادة نسب مشاركة المرأة في القطاع الخاص.

■ **عدم توفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة، بما فيها مرافق الرعاية لأطفال العاملات كالحضانات ورياض الأطفال، والصعوبات اللوجستية المتعلقة بالنقل والمواصلات التي تواجه المرأة**

بينت العديد من الدراسات أن من الأسباب الجوهرية لتدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل هي عدم وجود حضانات نموذجية بأسعار مناسبة لا تستهلك جزءاً كبيراً من دخل الأسرة، وتقديم الخدمات على مدى ساعات النهار وإلى الضرورة في ساعات المساء وأيام العطل. وبينت تلك الدراسات إلى ضرورة سد الحاجة الماسة لزيادة عدد دور الحضانة باعتبارها أحد مستلزمات زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل واستمراريتها بالعمل بعد الزواج والإنجاب بتوفير دور حضانة لأبناء العاملات، و كانت اللجنة قد خاطبت كلاً من رئاسة الوزراء ووزارة تطوير القطاع العام ووزارة العدل من أجل تضمين نظام الخدمة المدنية ما يلزم من نصوص توجب توفير حضانة لأبناء العاملين والعاملات، وتوجب كذلك منح ساعة رضاة للأمهات يومياً وعلى فترتين خلال سنة من انتهاء إجازة الأمومة. كما أن تأمين الخدمات اللوجستية للمرأة من مواصلات وتوفر دور حضانة، ستؤدي إلى رفع نسبة

ولا تزال القطاعات التي يتركز عمل النساء فيها أو ما يسمى بالقطاعات المؤنثة في الأردن والتي تشمل قطاع التعليم والصحة والعمل الاجتماعي، تمارس تمييزاً في الأجور لصالح الرجل، فمثلاً أجور النساء المتخصصات الموظفات في قطاع التعليم اقل من الرجال المتخصصين في نفس القطاع بمقدار الثلث، حيث انه بحكم قلة العاملين من الرجال في هذا القطاع يتلقى الرجال أجوراً أعلى من أجور النساء العاملات في نفس المستوى، إذ يستغل أصحاب العمل رغبة النساء الكبيرة للعمل بهذا القطاع واستعدادهن لقبول أجور اقل في سبيل إتاحة الفرصة لهن بالعمل في هذا المجال، نظراً لما يتمتع به من خصائص تتناسب مع ظروف المرأة ونظرة المجتمع.¹

■ **عدم موازنة بيئة العمل في القطاع الخاص بين عمل المرأة ومسؤولياتها الأسرية**

يلقى على عاتق المرأة وبحكم طبيعة المجتمع مسؤوليات اجتماعية وأسرية كالاغتناء بشؤون الأسرة اليومية، ورعاية الأطفال وتربيتهم ومتابعة التزاماتهم المدرسية وغيرها من الأعباء والمسؤوليات التي تزيد بدخول المرأة سوق العمل وما ينتج عنه من مسؤوليات إضافية أخرى جديدة، بالتالي تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة سيتطلب منها إما بذل مجهود مضاعف وطاقت خارقة لتستطيع المواءمة بين احتياجات أسرته وانجاز متطلباتها الوظيفية بمستوى عالٍ من الأداء من حيث الوقت والجودة المطلوبة، أو انه سيكون له تأثير مباشر وسلبى على مستوى أداء المرأة المتمثل في زيادة معدل الدوران الوظيفي والتأخر والغيباب عن العمل مما يرسخ لدى أصحاب العمل الصورة النمطية السلبية السائدة حول مستوى أداء المرأة ومدى التزامها ويعيق حصول المرأة على فرص عمل في القطاع الخاص، أو أنه يشكل محمداً أمام المرأة في اختيار نوعية العمل الذي تقوم به كأن تختار العمل في القطاع العام كون ظروف العمل فيه من حيث ساعات

1 - المصدر: ورقة سياسات الإنصاف في الأجر في الأردن، منظمة العمل الدولية بالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ٢٠١٠

مشاركة المرأة في سوق العمل، وتعزيز إنتاجية المرأة العاملة نتيجة اطمئنانها على أطفالها وعلى البيئة التي يتواجدون فيها أثناء عملها.

سوق العمل كمرئية ومعلمة وممرضة وعاملة اجتماعية ومساعدة إدارية، .. الخ.

ويجدر الإشارة هنا إلى أن اختيار الإناث لتلك التخصصات العلمية لا يكون نتيجة لرغبتهم في هذا المجال العلمي، وإنما أسير لظروف اجتماعية وموروثات ثقافية سائدة تؤثر على قرار الإناث بشكل مباشر منها تحكم الأب والأخ في قرار التعليم للإناث ونوعه، إضافة إلى تفضيل الأبناء الذكور في الأسرة من حيث طبيعة ومستوى التعليم على حساب الإناث باعتبار أنه المعيل للأسرة، الأمر الذي يضع الإناث في وضع يتطلب منها إما القبول بالتخصص المتاح والمفروض عليها بغض النظر عن المستقبل الوظيفي والمهني الذي سيوفره لها أو عدم إكمال تعليمها.

وعليه فإنه وعلى الرغم من توفر فرص التعليم للإناث إلا أن هذه الفرص لا تتوافق ومبدأ العدالة والمساواة، فغالبية الفتيات لا يتمتعن بحرية اختيار تخصصاتهن العلمية والتخطيط لمستقبلهن الوظيفي، مما يقلص الخيارات أمامهن في اختيار نوعية العمل الذي ترغبن به بعكس الرجل والذي يكون أمامه فرص لاختيار نوعية التعليم بشكل أفضل.

يلخص الجدول التالي الأسباب المرتبطة بمشكلة خسارة الطاقات والأدمغة محلياً

■ ضعف الموازنة بين نواتج التعليم والمهارات المطلوبة في سوق العمل

يشكل التعليم والتدريب عنصراً مهماً من العناصر التي تساعد على تمكين الأفراد وتساهم في إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لزيارة مشاركتهم في الحياة بشكل عام، كما أن الموازنة بين نوع ومستوى التعليم والتدريب الذي يتلقاه الفرد ومتطلبات سوق العمل من المعارف والمهارات تعتبر من أحد أهم العوامل اللازمة لزيادة المشاركة الاقتصادية في القطاع الخاص للرجال والنساء بشكل عام. وعلى الرغم من ارتفاع مستوى التعليم للإناث في الأردن بكافة المستويات، إلا أن التخصصات العملية التي اقترنت بتعليم الإناث تعتبر من أهم المشاكل التي تواجه عملية حصول المرأة على فرص عمل في القطاع الخاص، حيث أن تلك التخصصات العلمية التي تلتحق بها الإناث عادةً والتي من الممكن أن نطلق عليها تخصصات مؤنثة، لا يوجد عليها طلب في سوق العمل، إضافة إلى أنها لا توفر المعارف والمهارات التي تتواءم مع احتياجات العمل في القطاع الخاص، ويأتي اختيار هذه التخصصات بالعادة لكونها مقبولة اجتماعياً وتعزز الدور التقليدي للمرأة في

جدول رقم (٢) الأسباب المرتبطة بمشكلة خسارة الطاقات والأدمغة محلياً

أبرز المسببات	الضئات المستهدفة
<p>بيئة سوق العمل (خاصة القطاع الخاص) طاردة للعماله الأنتوية وغير مراعية لاحتياجات النساء:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التميز بالأجر بين الجنسين. - عدم موازنة بيئة العمل في القطاع الخاص بين عمل المرأة ومسؤولياتها الأسرية. - عدم توفر الخدمات المساندة للمرأة العاملة، بما فيها مرافق الرعاية لأطفال العاملات كالحضانات ورياض الأطفال، والصعوبات اللوجستية المتعلقة بالنقل والمواصلات التي تواجه المرأة . 	<p>الفئة المستهدفة الأولى: الإناث غير النشيطات اقتصادياً</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ضعف الموازنة بين نواتج التعليم والمهارات المطلوبة في سوق العمل. 	<p>الفئة المستهدفة الثانية: المتعطلات عن العمل من المتعلمات النشيطات اقتصادياً</p>

(٢-١-ب) التحدي الفرعي الثاني: التحدي المتعلق بالطلب على العمالة المحلية في ظل الإقبال على استخدام العمالة الوافدة

تتركز هذه المشكلة بشكل رئيس في القطاع الخاص، حيث يقبل أصحاب العمل على استخدام العمالة الوافدة، خاصة في المهن التي لا تقبل عليها العمالة المحلية. وتبرز أهمية هذا التحدي بالنظر إلى ضخامة عدد العمالة الوافدة، والتي بلغت حسب التقديرات الرسمية حوالي (٢٣٦٠٠٠) عامل وافد، ما يمثل ضعف مجموع الباحثين عن عمل من الأردنيين، ومن الجدير بالذكر أن هذا التحدي لا يعزى إلى نقص في المؤهلات أو التدريب للعمالة المحلية، حيث أن (٤٧٪) من الأردنيين العاطلين عن العمل كان لديهم مؤهلات تقل عن شهادة مدرسية، مقارنة بما نسبته (٩١٪) من العمالة الوافدة التي تملك مؤهلات تقل عن مستوى شهادة مدرسية.

هذا وتشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة، أن (٢٢٪) من المتعطلات عن العمل يملكن مهارات محدودة، علماً بأن معظم الطلب على العمالة في الوظائف المستحدثة يتطلب مهارات قليلة أو محدودة، ويتركز هذا الطلب في العاصمة عمان إلى حد كبير. أما على صعيد مشاركة المرأة في القطاع غير الرسمي

(غير المنظم)، فقد خلصت دراسة بعنوان «مشاركة المرأة في قطاع العمل غير المنظم» إلى أن بنية سوق العمل غير المنظم لا تختلف كثيراً عن بنية سوق العمل المنظم، إذ يتميز التركيب المهني فيهما بأنه تركيب أفقي، حيث تتركز العائلات فيه ضمن أعمال تتطلب مستوى أدنى من المهارة والتنوع والتخصص، وأوضحت الدراسة المذكورة أن المشتغلات في هذا القطاع يملن للعمل في قطاعات الصناعات التحويلية، والتجارة، والأنشطة الخدمية والاجتماعية والشخصية والتعليمية والصحية، وكذلك العمل الاجتماعي أو لدى الأسر التي تعين أفراداً لأداء الأعمال المنزلية، ومن اللافت للنظر أن الأسباب التي قدمها كل من المشتغلات والمشتغلات للعمل داخل المنزل تعكس بوضوح طبيعة اعتقادات المجتمع الأردني نحو «طبيعة المرأة» وما «يناسبها» من أعمال تتماشى مع هذه المعتقدات، فقد تراوحت أهمية هذه الأسباب بين مرونة توزيع الوقت الذي يتيح مثل هذا النوع من العمل وملائمة العمل للعناية بأفراد الأسرة والعناية بالأطفال وانخفاض التكلفة التشغيلية للعمل وظروف التشغيل الأفضل.

هذا، ويلخص الجدول التالي أبرز المسببات المرتبطة بالطلب على العمالة المحلية في ظل الإقبال على استخدام العمالة الوافدة وارتباطها بالفئات المستهدفة.

جدول رقم (٣) أبرز المسببات المرتبطة بالطلب على العمالة المحلية

الفئات المستهدفة	أبرز المسببات
الفئة المستهدفة الأولى: الباحثات عن عمل في المناطق الحضرية ذوات المهارات المحدودة	- تواجه الإناث صعوبات في البحث عن فرص في سوق العمل. - أصحاب العمل يجدون صعوبة في العثور على الكفاءات المطلوبة من الإناث لشغل الوظائف الشاغرة.
الفئة المستهدفة الثانية: العاملات في القطاع غير الرسمي في المناطق الحضرية والريفية	- في كثير من الأحيان تكون مشكلة النقل والمواصلات أحد المسببات الرئيسة في العزوف عن العمل. - عدم معرفة المرأة بمتطلبات سوق العمل من المهارات والخبرات المطلوبة.

(٢-٢) العزل المهني العمودي والأفقي بين الجنسين:

عن توظيفها. وقد أدى ذلك إلى ظهور تحد كبير يتمثل في العزل الأفقي والعمودي بين الجنسين في سوق العمل، والذي نوجزه في الفقرات التالية.

(٢-٢-أ) العزل المهني الأفقي

يشير العزل الأفقي إلى أن هناك وظائف ومهن معينة تعمل فيها غالبية الإناث أكثر من وظائف أخرى، أي وجود فئات وظيفية ومهنية ذات تركيز أنثوي أكثر من غيرها. فبالنظر إلى الأشكال (٥) و(٦) و(٧) والتي تبين توزيع عمل الإناث أفقياً على القطاعات والأنشطة الاقتصادية والإنتاجية المختلفة، نجد بأن هناك قطاعات يتركز فيها عمل المرأة مثل التعليم والصحة والعمل الاجتماعي، وبشكل أكبر من قطاعات أخرى كالصناعة التحويلية والزراعة مثلاً. والواقع إن أكثر من نصف المشتغلات (٨, ٥٢٪) يتركزن في نشاطين رئيسين، هما: قطاع التعليم بنسبة (١, ٣٩٪) من إجمالي المشتغلات، يليه قطاع الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة (٧, ١٤٪)، وفي المقابل يعمل (٤, ٧٪) من مجموع المشتغلات في قطاع الصناعة التحويلية^٢. كما أن من مظاهر العزل المهني الأفقي أن (٢, ٤٨٪) من إجمالي المشتغلات يعملن في القطاع العام وما تبقى يعملن في القطاع الخاص، مقارنة بنسبة (٢٧٪) فقط من إجمالي المشتغلين الذكور يعملون في القطاع العام، في حين أن (١٤٪) فقط من إجمالي المشتغلين في القطاع الخاص هم إناث مقابل (٨٦٪) منهم ذكور^٣.

تعاني بيئة العمل في معظم المجتمعات الغربية والعربية من وجود فصل مهني (وظيفي) عامودي وأفقي يستند إلى النوع الاجتماعي، إذ يشير الفصل العامودي إلى تركيز عمل غالبية النساء في المستويات الوظيفية الوسطى بعيداً عن الوظائف القيادية ومراكز صنع السياسات واتخاذ القرارات، في حين يشير الفصل الأفقي إلى عمل غالبية الإناث في الوظائف والمهام التي تتطلب مستوى أدنى من المهارة والتنوع والتخصص قياساً على ما يمارسه الرجال^١.

إن الفصل على أساس الجنس يعتبر من التحديات الاقتصادية الهامة التي يجب التصدي لها، حيث من شأنه أن يدفع بالكثير من النساء إلى العمل في قطاعات مزدحمة ومسيطر عليها أنثوياً وبرواتب أقل، إضافة إلى تأثيره السلبي على إدماج المرأة في كافة الأنشطة الاقتصادية، مما يؤدي إلى خفض نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث. فبحسب مقياس دنكن (Duncan)، والبالغ (٤٤, ٠)، فإن الأردن يبدي قياساً أعلى للعزل المهني من المعدل لدى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والبالغ (٣٤, ٠).

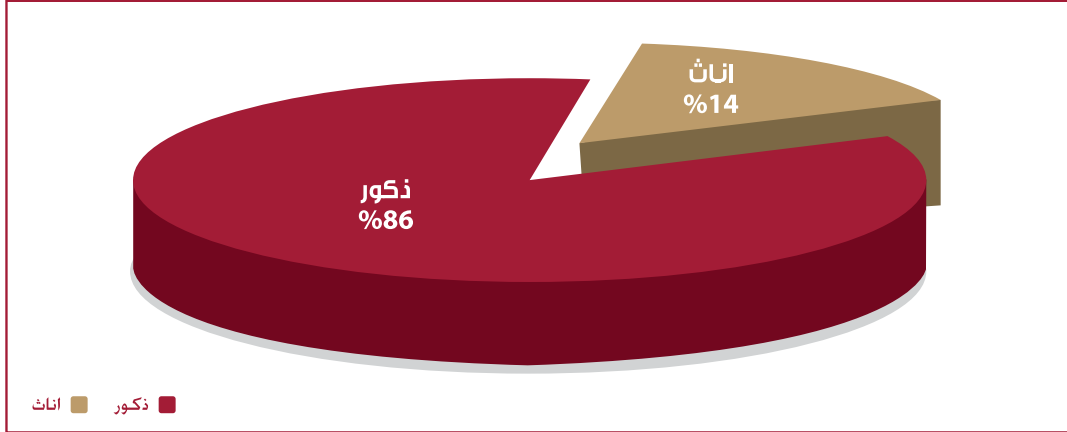
تتأثر معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن بالحالة الاجتماعية وعدد وأعمار الأطفال لديها، وكذلك مدى توفر الخدمات المتعلقة بالمرأة العاملة، وبالذات دور الحضانه. كما أن حجم قوة العمل النسائية يتأثر إلى حد كبير بعمر المرأة وزواجها، حيث يتناسب العمل طردياً مع ازدياد عدد المتزوجات العاملات، ومع ازدياد الإنجاب للمرأة العاملة. هذا، بالإضافة إلى ارتفاع كلفة تشغيلها، خاصة بعد زواجها، والتي يتحمل صاحب العمل وحده كلفة إجازات الأمومة والطفولة، لكونه صاحب القرار بالتوظيف، فإنه يحجم

١ - المصدر: مشاركة المرأة في قطاع العمل غير النظم، ٢٠٠٨

٢ - المصدر: وزارة العمل، "ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني"، ٢٠١٠.

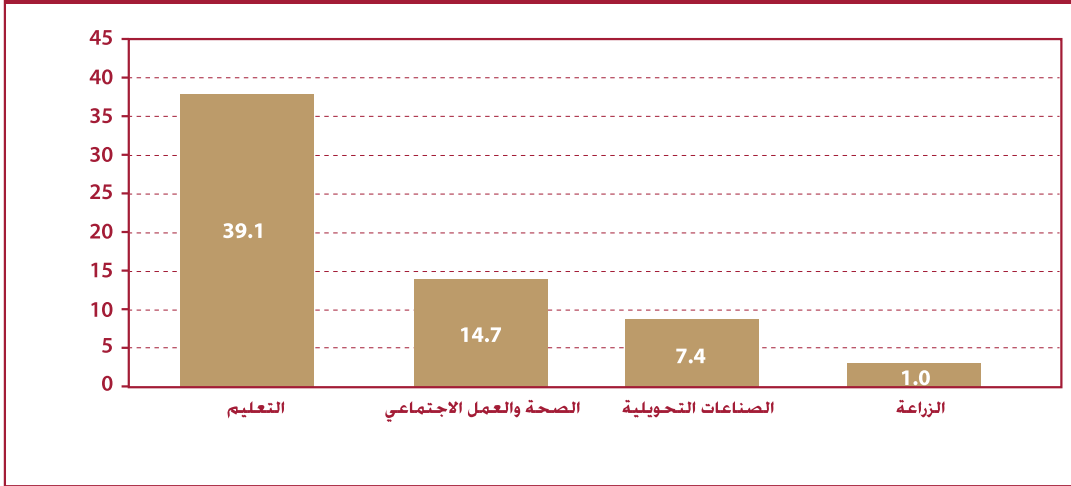
٣ - المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٠

الشكل رقم (٥) التوزيع النسبي للمشتغلين الاردنيين ممن اعمارهم ١٥ سنة فأكثر العاملين في القطاع الخاص حسب الجنس ، (2009)



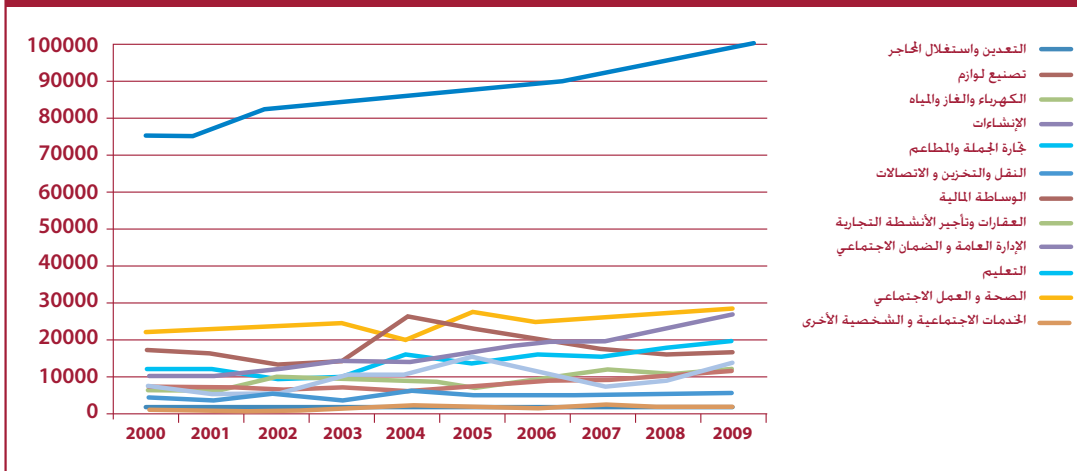
بيانات دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠

الشكل رقم (٦) التوزيع النسبي للمشتغلات ممن هنّ بأعمار (١٥) فأكثر حسب النشاط الإقتصادي الحالي، ٢٠١٠



بيانات دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠

الشكل رقم (٧) توزيع عدد المشتغلات ممن اعمارهن (١٥) فأكثر حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي للاعوام (2009 - 2000)



بيانات دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠

وخضوع الإناث لسلطة الأب أو الأخ أو الزوج في القرارات التي تخص التعليم أو اختيار نوعه أو مدته، والاعتقاد السائد بان التحاق الفتيات في بعض التخصصات المهنية الميدانية كالهندسة والطب وبرامج التعليم العالي سوف يفقد المرأة فرصة الزواج المبكر أو يتعارض مع مسؤولياتها الأسرية، وهذه جميعها ظروف أدت إلى انخفاض نسبة انخراط الإناث في الكليات العلمية في الجامعات، حيث تشير البيانات إلى أن النسبة الأكبر من الإناث ملتحقات في كليات العلوم الإنسانية حيث تصب معظم التخصصات التي تدرسها هذه الكليات في تعزيز الدور التقليدي للمرأة (كمدرسة- مربية)، بينما يقل التحاقهن بشكل ملحوظ في كليات أخرى مثل الهندسة والحاسوب، كما انه يوجد فجوة نوعية في التحاق الإناث في مرحلة التعليم العالي كالمجستير والدكتوراه، فالتخصصات الجامعية التي اقترنت بالمرأة لا يوجد عليها طلب كبير في سوق العمل ولا تتواءم مع احتياجاته، الأمر الذي ينتهي بالمرأة أحياناً إلى قبول وظائف أقل من مؤهلاتها ومهاراتها، وفي حال توفر الفرص تكون مواردها قليلة وغير عادلة.

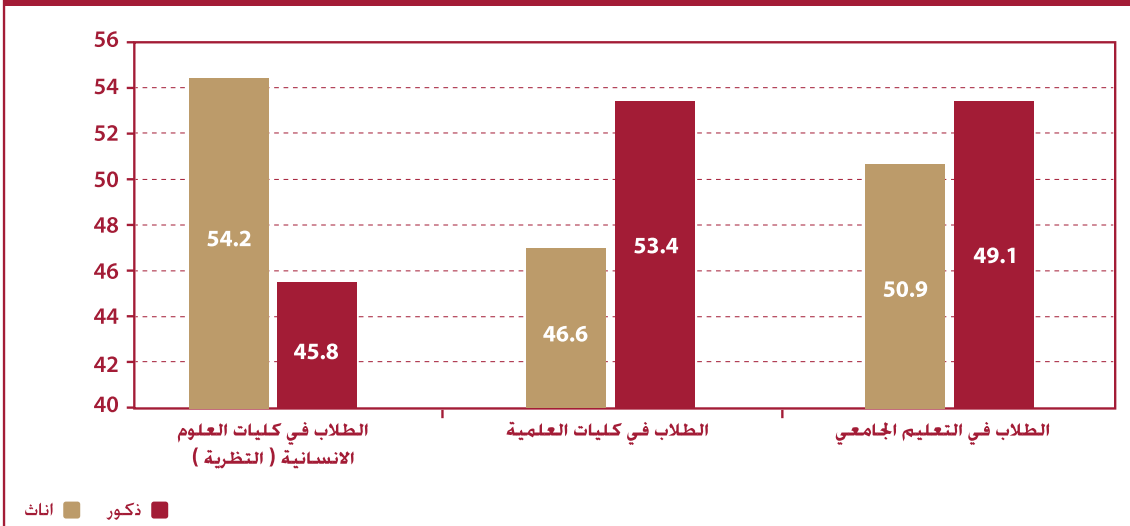
ويرجع السبب في الفصل الأفقي بين الجنسين إلى مايلي:

■ نظرة المجتمع إلى التعليم من خلال معايير اجتماعية تقليدية تساهم في توجيه الإناث نحو مهن معينة

بالرغم من ارتفاع مستويات التعليم الجامعي بين صفوف النساء في الأردن، إلا أن النظام التعليمي لا يزال يحافظ على أدوار جندرية نمطية تحد من قدرات الإناث وفرصهن المستقبلية، وتكون دافعاً لهن لإشغال وظائف ومهن تعتبر "وظائف ملائمة" حسب المعايير الاجتماعية التقليدية من جهة، إلا أنها تتسم بالفصل الوظيفي والمهني على أساس النوع الاجتماعي والذي يتعارض مع رؤية الدولة لمجتمع عادل ومنفتح للجميع من جهة أخرى.

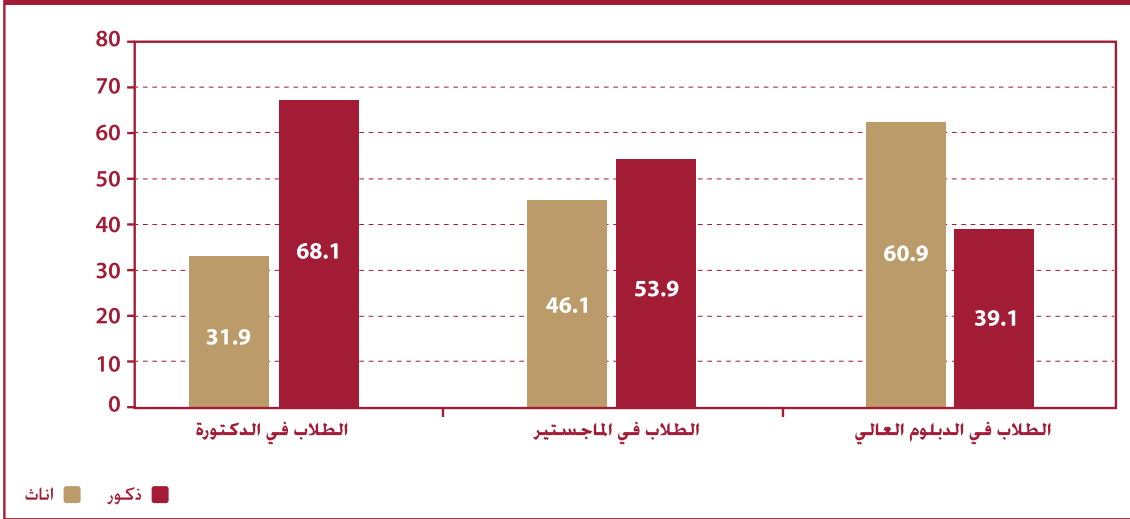
إن الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تخضع لها المرأة عند اختيارها التخصص الأكاديمي تحد من تطورها الوظيفي، فالموروث الثقافي والعادات والتقاليد

الشكل رقم (٨) التوزيع النسبي للطلبة الملتحقين في التعليم الجامعي في الجامعات الأردنية حسب الجنس، (٢٠٠٩)



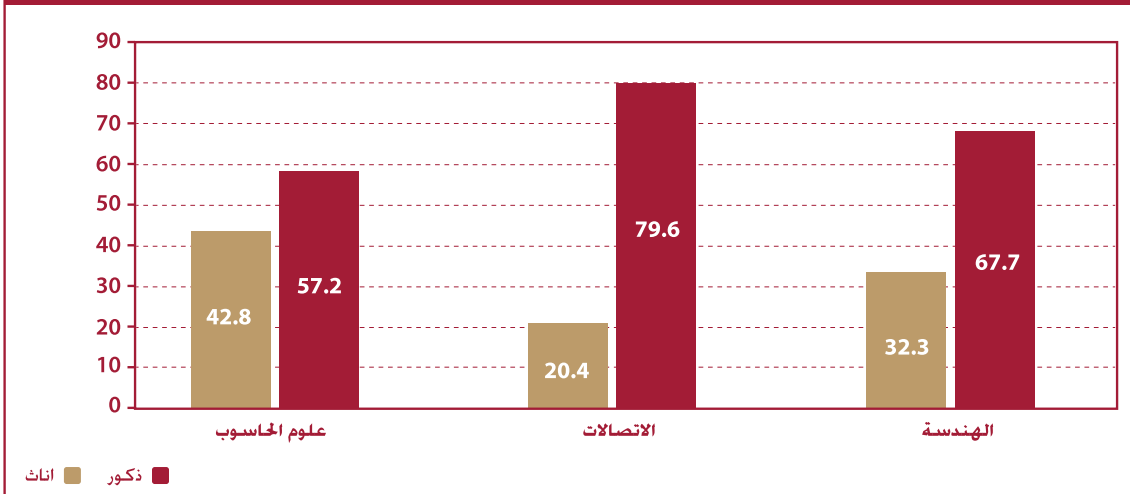
المرأة والرجل في الأردن في أرقام ٢٠١٠

الشكل رقم (9) التوزيع النسبي للطلبة الملتحقين في التعليم الجامعي العالي في الجامعات الأردنية حسب الجنس، (2009)



المرأة والرجل في الأردن في أرقام ٢٠١٠

الشكل رقم (10) التوزيع النسبي لخريجي التخصصات الهندسية والاتصالات وعلوم الحاسوب في الجامعات الأردنية حسب الجنس، (2009)



المرأة والرجل في الأردن في أرقام ٢٠١٠

أو المرأة على أساس النوع الاجتماعي، وتعتبر من أهم المحددات التي تؤثر ليس فقط على حق اختيار نوعية العمل بالنسبة للمرأة بل تؤثر على عمل المرأة في مجمله، وقد لعبت على مدار السنوات الماضية دوراً مهماً في توجيه سلوك المرأة في اختيار الوظائف والمهن التي تمارسها، فنلاحظ مثلاً تركيز كبير للمرأة على اختيار مهنة التعليم، وعلى الرغم من أن عدداً

■ الإدراك النمطي الخاطئ لدى أصحاب العمل والباحثات عن عمل حول بعض الوظائف والمهن من حيث ملائمتها للرجل أكثر من المرأة

تلعب العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية دوراً مهماً في تمييز العديد من الأدوار سواء للرجل

■ بيئة العمل في القطاع العام بيئة جاذبة للعمالّة الأثوية داعمة لها ومراعية لاحتياجاتها

كما سبق وذكرنا، فإن القطاع العام يوفر بيئة عمل مؤسسية واجتماعية تمكن المرأة من الموازنة بين متطلباتها العامة والخاصة وتسهل عليها التكيف مع الظروف والمستجدات، وتوفر لها درجة عالية من الحماية والأمن الوظيفي، وتمنحها القدرة على إقناع الرجل والمجتمع بأن عملها لا يتعارض مع واجباتها الأساسية نحو أسرتها، مما يجعل العمل في القطاع العام الخيار الأمثل والأكثر جاذبية وملاءمة للنساء.

(٢-٢-ب) العزل المهني العمودي

يتمثل هذا التحدي بعدم التكافؤ والتوزيع العادل بين الإناث والذكور في الهياكل التنظيمية في مؤسسات القطاعين العام والخاص على حد سواء. فالمرأة لا زالت تواجه صعوبات كبيرة في الارتقاء في السلم الوظيفي وتقلد المناصب القيادية في بيئة العمل. وهناك أدلة على الفصل أو العزل العمودي على أساس النوع الاجتماعي في الأردن^١. فهذا النوع من العزل، الذي عادة ما يوصف بـ «السقف الزجاجي»، يشير إلى أن غالبية النساء يعملن أكثر في المستويات الوظيفية ذات الرواتب المتدنية.

من النساء قد لا يرغبن بهذه الوظيفة إلا أن طبيعة المجتمع وثقافته تفرض عليهن ذلك، وذلك لكون مهنة التعليم من أكثر المهن قبولا من المجتمع، ولا يوجد بها اختلاط مع الجنس الآخر، وتوفر فرصاً أكبر للارتباط والزواج، إضافة إلى أنها من المهن التي تتمتع بقصر ساعات الدوام ومرونتها مما يتيح للمرأة الوقت الكافي للمواظبة والتوفيق بين مسؤولياتها عن شؤون الأسرة وتربية الأولاد ومتابعة احتياجاتهم ومتطلبات الوظيفة، كما وجهت هذه التقاليد المرأة نحو المجال والقطاع التي تعمل فيه فمثلا نرى أن مشاركة المرأة في القطاع الخاص لا زالت متدنية انطلاقاً من نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

إضافة إلى المحددات الاجتماعية، فإن لبعض المحددات القانونية أثراً على توجيه المرأة وأصحاب العمل نحو وظائف ومهن محددة دون غيرها، حيث أنه من خلال مراجعة مواد قانون العمل الأردني الخاص بعمل المرأة نلاحظ أن القانون وضع قيوداً على استخدام المرأة العاملة ونظر إليها بنوع من التحيز وعدم المساواة من خلال المادة (٦٩) والتعليمات الصادرة بمقتضاها، والتي تم بموجبها تحديد طبيعة الصناعات والأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها والزام أصحاب العمل بها، وعلى الرغم من محاولة هذه المادة مراعاة طبيعة المرأة من حيث التركيب البدني والنفسي والموروثات الثقافية والاجتماعية للمجتمع عند تحديد الصناعات والأعمال التي يجوز العمل بها، إلا أنها تشكل انتهاك لحق المرأة في اختيار نوعية العمل، حيث كان من الأجدى أن تترك للمرأة اختيار ما يناسبها دون وجود نصوص قانونية تمنع أو تسمح بذلك.

١ - المصدر: متوفرة ضمن تقرير تدقيق إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن، ٢٠١٠.

جدول رقم (٤) يلخص الجدول التالي أبرز المسببات المتعلقة بالفصل المهني بين الجنسين وارتباطها بالفئات المستهدفة :

الفئات المستهدفة	أبرز المسببات
<p>الفئة المستهدفة الأولى: الخريجات الجدد غير النشيطات اقتصادياً</p>	<p>أبرز مسببات العزل الأفقي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - نظرة المجتمع إلى التعليم من خلال معايير اجتماعية تقليدية تساهم في توجيه الإناث نحو مهن معينة. - الإدراك النمطي الخاطئ لدى أصحاب العمل والباحثات عن عمل حول بعض الوظائف والمهن من حيث ملائمتها للرجل أكثر من المرأة . - بيئة العمل في القطاع العام بيئة جاذبة للعمالة الأنثوية داعمة لها ومراعية لاحتياجاتها.
<p>الفئة المستهدفة الثانية: الباحثات عن عمل في القطاع الخاص</p>	<p>أبرز مسببات العزل العمودي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - قلة تقدير قدرات الإناث والإدراك السلبي السائد حول محدودية القدرات القيادية للنساء، فضلاً عن ميل صناع القرار إلى عدم إعطاء المرأة الفرصة العادلة للحصول على مناصب قيادية، بسبب خوفهم من اضطراب المرأة لتترك تلك المناصب في أي وقت جراء الزواج أو الأمومة، أو غيرها من الأسباب.

الإدارية والتنظيمية وإعداد الكوادر المتخصصة لرفد المشاريع الكبيرة.

(٢-٣) تعزيز العمل الريادي وإقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة لدى الإناث في الأردن

إن تعزيز العمل الريادي لدى المرأة وتشجيعها على تأسيس مشاريع إنتاجية صغيرة أو امتلاكها لأعمال خاصة بها، تعتبر من أنجح الوسائل التي يمكن أن تنتهجها الدولة والمؤسسات غير الرسمية المعنية بزيادة مشاركة المرأة اقتصادياً، وذلك نتيجة للأثر المباشر لتلك المشاريع بإيجاد فرص عمل لكافة أفراد الأسرة بما فيها النساء، وتأمين الاستقرار الاجتماعي بإتاحتها الفرصة لربات البيوت من أن يصبحن مالكات لمشاريع خاصة بهن ضمن مناطق سكنهن مما يمكنهن من إدارة أعمالهن دونما تقصير بمسؤولياتهن الأسرية. كما أن زيادة نسبة النساء صاحبات الأعمال والمالكات لمشاريع صغيرة سوف تساهم في زيادة مشاركة المرأة (المستخدمة بأجر) في القطاع الخاص وضمن المستويات الإدارية المختلفة، ويأتي هذا الافتراض نتيجة لدراسة قام بها البنك الدولي عام ٢٠٠٩ تبين أن النساء يشكلن ما نسبته (٤٨٪) من القوى العاملة في المؤسسات والمشاريع المملوكة للنساء مقارنة ما نسبته

تعتبر المشاريع الصغيرة المحرك الرئيسي لعجلة الاقتصاد في الدول النامية، حيث تلعب دوراً مهماً في تحقيق العديد من أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والدولة، فهي من جهة تؤدي إلى تنمية الصادرات وزيادة القيمة المضافة للسلع والخدمات ودعم المشاريع الكبيرة وتنميتها من خلال إنتاجها بعض مدخلات المشاريع الكبيرة وخفض كلف الإنتاج، كما أنها تساعد في زيادة إيرادات الدولة من خلال مساهمتها في قطاع الضرائب والاشتراك بالتأمينات الاجتماعية، ومن جهة أخرى فهي تعد أحد الأدوات الفاعلة للحد من مشكلتي الفقر والبطالة والتوزيع العادل للدخل بين فئات المجتمع ورفع المستوى المعيشي للمواطنين وتطوير المناطق الريفية والحد من الهجرة إلى المدن، إضافة إلى دفع المواطنين إلى المبادرة والاستدامة في العمل، والمساعدة على التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتطوير المهارات الفردية في المجالات

(٣٧٪) في المؤسسات المملوكة للرجال، كما وأن تمثيل المرأة في الوظائف الإدارية والقيادية تكون أكبر وبشكل ملحوظ في المؤسسات المملوكة من قبل النساء، مما يدل على أن صاحبات الأعمال من النساء يملن إلى توظيف إناث، إضافة إلى أن بيئة العمل في تلك المؤسسات أو المشاريع حساسة للنوع الاجتماعي ومراعية لاحتياجات المرأة الخاصة.

وعلى الرغم من الأثر الإيجابي المتوقع لإقامة مشاريع إنتاجية خاصة بالنساء على مستوى مشاركتهن الاقتصادية، إلا أنه هناك عزوف من النساء عن ذلك، حيث تشير البيانات الإحصائية إلى أن نسبة النساء صاحبات الأعمال للعام (٢٠١٠) بلغت (٢,١٪) من

إجمالي النساء المشتغلات، وان نسبة النساء المشتغلات في قطاع العمل للحساب الخاص انخفضت من ما نسبته (٤٪) عام ٢٠٠٢ لتصل إلى (٢,٤٪) في العام (٢٠١٠)، وتعتبر هذه النسب منخفضة إذا ما قورنت بنسب هذه المؤشرات للرجل والتي بلغت (٧,٧٪) كصاحب عمل و(١٠,٥٪) كعامل لحسابه، كما وأنها تعتبر نسب متدنية بشكل ملحوظ إذا ما قورنت بنسب عمل النساء كمستخدمات بأجر والتي بلغت (٨,٩٤٪) ^{٢٧}.

ويرجع تدني نسبة النساء صاحبات الأعمال والعمالات لحسابهن الخاص من خلال المشاريع الصغيرة في الأردن إلى صعوبات اجتماعية وتمويلية وتنظيمية تواجه النساء عند إقامة تلك المؤسسات أو المشاريع وهي:

الجدول رقم (٥) التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين (١٥) سنة فأكثر حسب الحالة العملية والجنس، للعوام ٢٠١٠، ٢٠٠٧، ٢٠٠٢

الجنس						الحالة العملية
ذكور		إناث		إناث		
٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٢	٢٠٠٧	٢٠٠٢	٢٠٠٩	
٨١,٣	٩٤,٨	٨٢,١	٩٤,٨	٨٢,١	٩٤,٢	المستخدم بأجر
٧,٧	٢,١	٨,٥	١,٧	٣,٨	٠,٦	صاحب العمل
١٠,٥	٢,٤	٨,٨	٢,٤	١١,٨	٤	يعمل لحسابه
٠,٤	٠,٤	٠,٥	٠,٨	٢	٠,٤	يعمل لدى الأسرة بدون اجر
٠,١	٠,٣	٠,١	٠,٣	٠,٤	٠,٨	يعمل بدون اجر

مسح العمالة والبطالة / دائرة الإحصاءات العامة

(٢-٣-أ) الصعوبات التمويلية

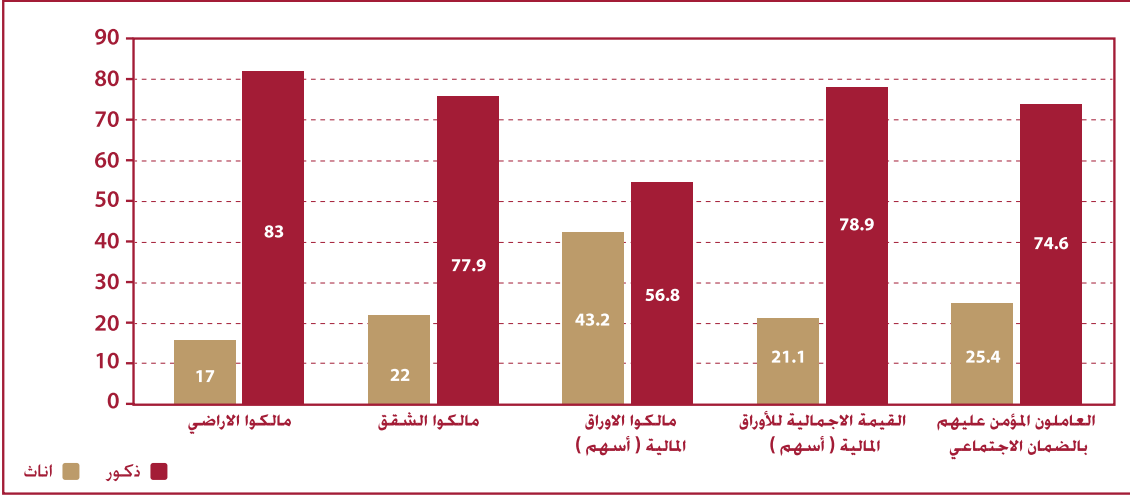
كما وبلغت نسبة الأردنيين اللواتي يمتلكون أوراقاً مالية (أسهم) (٤٣,٢٪) وهي نسبة جيدة مقارنة بالرجل، إلا أن القيمة الإجمالية للأوراق المالية المملوكة للنساء لا تتجاوز (٢٢٪).

■ محدودية قدرة المرأة على ممارسة حقها بالوصول والتحكم في الموارد التي تملكها وتتصرف بها تصرفاً مطلقاً، حيث أنه وفي أغلب الأحيان يكون عمل المرأة وسيلة فقط لدعم دخل الأسرة

■ عدم امتلاك المرأة للموارد المالية اللازمة لتمويل إقامة مشاريعها الإنتاجية سواء أكان من رأس المال النقدي أو العقارات أو الأسهم... الخ، حيث تشير البيانات إلى أن النساء يشكلن فقط ما نسبته (١٧٪) من مالكي الأراضي و(٢٢,١٪) من مالكي الشقق مقارنة (٨٣٪) و(٧٧,٩٪) من الرجال على التوالي،

٢٧- المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، سنوات مختارة.

الشكل رقم (11) التوزيع النسبي لمالكي العقارات و الاوراق المالية وقيمتها حسب الجنس، (2009)



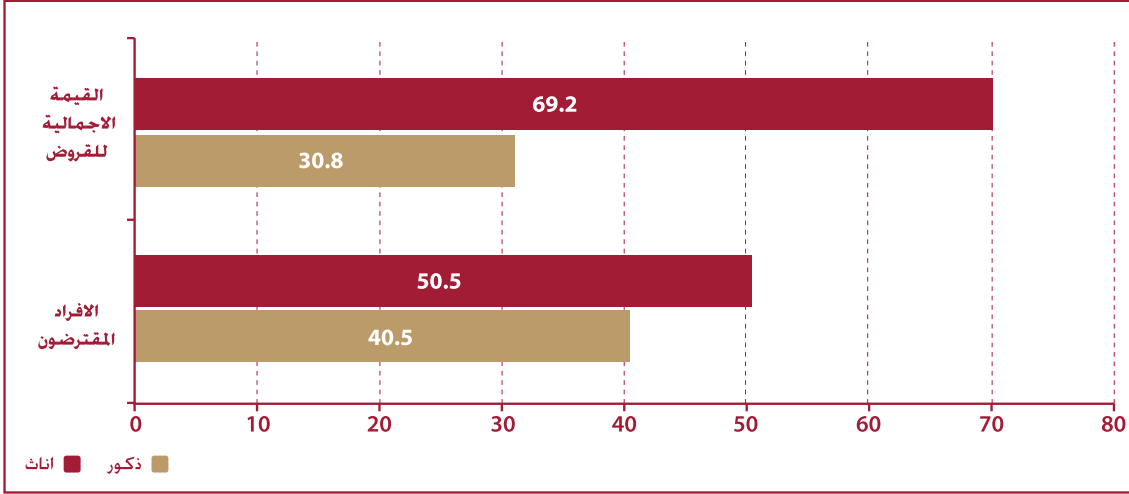
المرأة والرجل في الأردن في أرقام ٢٠١٠

مؤسسات التمويل الميكروي وأنواعها وشروطها تعتبر من محددات قدرة المرأة على الاقتراض، كما أن عدم امتلاك المرأة للضمانات الكبيرة والشروط الصارمة التي تتطلبها مؤسسات التمويل لمنح القروض، وارتفاع قيمة الفوائد المترتبة على تلك القروض، وتخوف المرأة من عدم القدرة على الإيفاء بالتزاماتها المالية للقروض، تعتبر أسباباً أخرى لضعف استفادة المرأة من القروض الممنوحة من المؤسسات والمشاريع التمويلية، حيث انه على الرغم من أن البيانات (كما في الشكل رقم ١٢) تشير إلى أن النساء حصلن على حوالي نصف إجمالي القروض الممنوحة من المؤسسات التمويلية للعام ٢٠٠٩، إلا أن حصة المرأة من إجمالي قيمة القروض لم تتجاوز (٨, ٣٠٪)، الأمر الذي يدل على صغر حجم وقيمة القروض الممنوحة للمرأة وعدم كفايتها لتطوير وتمية مشاريعها بالشكل المطلوب الذي ينعكس على جودة المنتج والخدمات المقدمة ويمكنها من الاستمرار والمنافسة.

ومكمل لها وليس لتحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة، إذ أن سيادة النظام الأبوي داخل الأسرة يجعل حق التحكم بأجر وموارد المرأة حكراً على الذكور، وفي حال تمكنت المرأة من الحصول على هذا المورد فإنه يذهب لتلبية الحاجات اليومية للأسرة، وبذلك تبقى المرأة غير قادرة على التحكم بمواردها لأنها تذهب إلى صالح الأسرة ولا يكون لهذه المساهمات أية فوائد مادية تعود عليها كأن يكون لها حصة في المنزل الذي ساهمت بشرائه أو أي ممتلكات أخرى، لكون تلك الممتلكات بحكم القانون والأعراف الاجتماعية ملك للأسرة وتسجل عموماً باسم الرجل حتى وإن كانت زوجته قد ساهمت مادياً في حياتها.

■ محدودية قدرة المرأة على الاقتراض والاستفادة من المؤسسات والمشاريع التمويلية، حيث أن قدرة المرأة بالمجمل للوصول واستخدام المعلومات المتوفرة حول

الشكل رقم (١٢) التوزيع النسبي لعدد المقترضين و القيم الاجمالية للقروض حسب الجنس، (2009)



المرأة والرجل في الأردن في أرقام ٢٠١٠

التدريب والتأهيل اللازمة للحصول على المهارات والتقنيات التخطيطية والتمويلية اللازمة لتمكينها من إقامة تلك المشاريع وإدارتها واستدامة عملها، وفقدان المرأة لتقتها بقدراتها الإدارية والمهاراتية تجعل المرأة متخوفة ومتردددة في خوض العمل الريادي وإقامة المشاريع الخاصة بها.

(٢-٣-ج) ضعف تقدير الذات والثقة بالنفس لدى المرأة بتأثير أنماط التنشئة الاجتماعية والموروث الثقافي

فالصورة النمطية للمرأة في المجتمع التي تعكس شخصية الأنثى التابعة المطيعة التي تعمل في مجالات محددة مقبولة من المجتمع، وأساليب التنشئة القائمة على اعتبار أن المرأة الحلقة الأضعف والمحتاجة دائماً إلى الرعاية والعون من الرجل والمعتمدة على غيرها، جميعها عوامل انعكست سلباً على رؤية المرأة لنفسها وقدراتها وإمكاناتها، ونتج عنه فقدان الثقة بالنفس وضعف تقدير الذات وافتقار الفكر الريادي والعمل لخلق الفرص لنفسها، حيث أن المرأة بحاجة لإعادة ثققتها بنفسها من خلال الاطلاع على قصص لنساء ريديات نجحن في تحدي الصعوبات والمعوقات الاجتماعية والثقافية وإقامة مشاريع وإنجاحها واستدامتها.

(٢-٣-ب) ضعف القدرات والمهارات الفنية والإدارية لدى الإناث اللازمة لتمكينهن من التخطيط والتمويل لإقامة المشاريع الصغيرة وإدارتها واستدامة عملها.

■ إن ضعف قدرة الإناث الفنية على اختيار المشاريع المجدية اقتصادياً وتحقيقها للربط بين المشاريع الصغيرة والكبيرة، وخاصة في مجال تلبية المشاريع الصغيرة لحاجات المشاريع الكبيرة، أدى إلى حصر المشاريع الإنتاجية للإناث ضمن المجالات التقليدية، إضافة إلى تشابه نوعية السلع المنتجة من خلال تلك المشاريع مع بعضها البعض وعدم تناسبها من حيث الكم والنوع مع متطلبات السوق وبالتالي صعوبة تسويقها، الأمر الذي ساهم بفشل بعض المشاريع وتخوف النساء من تكرار التجربة مرة أخرى.

■ افتقار الرياديات من الإناث إلى الخبرات والمهارات الإدارية اللازمة لإقامة وتطوير المشاريع الإنتاجية الصغيرة وإدارتها، فعدم دراية الإناث وضعف قدراتهن على التعامل مع مؤشرات السوق من العرض والطلب واختيار المجالات المطلوبة، إضافة إلى قلة خبراتهن في مجالات التسويق وأعمال الإدارة المالية للمشاريع، من إعداد دراسات الجدوى وحسابات التكاليف وغيرها من الأمور، وقلة برامج

جدول رقم (٦) يلخص الجدول أدناه أبرز الفئات المستهدفة وأبرز المسببات الجذرية ضمن هذا التحدي:

أبرز المسببات	الفئات المستهدفة
<ul style="list-style-type: none"> - عدم امتلاك المرأة للموارد المالية اللازمة لتمويل إنشاء وتطوير مشاريعها الإنتاجية. - محدودية قدرة المرأة على ممارسة حقها بالوصول والتحكم في الموارد التي تملكها وتتصرف بها تصرفاً مطلقاً بكل حرية. - محدودية قدرة المرأة على الاقتراض والاستفادة من المؤسسات والمشاريع التمويلية. 	<p>الفئة المستهدفة الأولى:</p> <p>الإناث الماهرات غير النشيطات اقتصادياً</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ضعف القدرات والمهارات الفنية والإدارية لدى الإناث اللازمة لتمكينهن من التخطيط والتمويل لإقامة المشاريع الصغيرة وإدارتها على أسس تجارية واستدامة عملها - فقدان الثقة بالنفس وضعف تقدير الذات وافتقار الفكر الريادي لدى الإناث بتأثير أنماط التنشئة الاجتماعية والموروث الثقافي 	<p>الفئة المستهدفة الثانية:</p> <p>الإناث الماهرات الباحثات عن عمل</p>

القسم الثالث: التوصيات والتوجهات المطلوبة

- والتي نصت عليها التشريعات المختلفة.
٣. توفير بيانات وطنية دورية وتفصيلية ومصنفة حسب الجنس بهدف تمكين أصحاب القرار من التحديد الدقيق لواقع المشاركة الاقتصادية للمرأة والمشاكل التي تواجهها والحلول المناسبة.
 ٤. اتخاذ التدابير اللازمة لضمان مبدأ المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة، سواء بإجراء التعديلات التشريعية أو إعادة تقييم قيمة العمل التي تقوم به المرأة باستخدام معايير بعيدة عن التمييز القائم على أساس الجنس.
 ٥. القيام بحملات إعلامية لزيادة التقبل الاجتماعي لعمل المرأة، والسعي نحو تحقيق التكامل الاجتماعي بين الرجل والمرأة، وتوضيح أهمية الاستقلال المادي للمرأة وتوعية المرأة بحقوقها في مجال الملكية

في ضوء ما ورد أعلاه، يقترح التقرير توصيات عامة وتوجهات تتضمن حلول سريعة للتعامل مع التحديات الرئيسية المشار إليها.

(١-٣) التوصيات العامة:

١. العمل على تعديل التشريعات لسد الثغرات المجحفة بحق المرأة في بعض القوانين الحالية وإزالة كافة أشكال التمييز ضدها، وتوسيع الحماية القانونية اللازمة للمرأة لتشمل الأمور التي تتعلق بأبوميتها وحياتها الشخصية والأسرية بما في ذلك حقها في اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلها الوظيفي وضمان حقوقها الاقتصادية.
٢. تفعيل دور الجهات الرسمية وغير الرسمية في المتابعة والرقابة على المؤسسات والشركات بهدف التأكد من التزامها بحقوق المرأة

الموسمية وغير المتفرغة وفي القطاع غير المنظم الذي يشكل بآباً واسعاً لتشغيل عدد كبير من النساء الفقيرات، وبخاصة في الحضر، والالتزام بشروط تشغيل مرنة وملائمة تحميها تشريعات العمل.

١٤. توفير الأسواق الموازية التي يمكن للنساء تسويق منتجاتهن فيها والسيطرة على ناتج عملهن من خلالها.

١٥. إتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان السلامة المهنية للنساء العاملات، وتوفير ظروف العمل الملائمة لتحقيق ذلك، وخاصة ما يتعلق بصحتها ومسؤولياتها في حالة الحمل والولادة.

(٢-٣) توجهات محددة لمواجهة تحديات محددة:

(٣-٢-أ) التوجهات المقترحة لمواجهة التحدي الأول (تسهيل وصول المرأة إلى فرص العمل)

نعرض هنا أهم التوجهات المقترحة للتعامل مع التحدي الأول حول وصول المرأة إلى فرص العمل في القطاع الخاص آخذين بعين الاعتبار الفئات المستهدفة ضمن إطار زمني يتراوح ما بين طويل المدى ومتوسط المدى وقصير المدى، تبعاً لطبيعة التوجه.

■ هجرة الأدمغة محلياً

تتعامل التوجهات المبينة أدناه مع ست مشكلات هي: عدم موائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، عدم المرونة الكافية لساعات العمل في القطاع الخاص، التشريعات الضريبية التي تطوي على تمييز ضد المرأة المتزوجة، عدم توفر مرافق لرعاية الأطفال، بناء قدرات الباحثات عن عمل، وأخيراً مشكلة النقل.

وحقها بالتصرف بمواردها.

٦. توفير الخدمات الاستشارية للمرأة في مجال العمل، وإيجاد قنوات منظمة وقانونية للمطالبة بحقوق النساء وتوفير الاستشارات المتعلقة بذلك.

٧. توفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة، وبخاصة تشجيع إنشاء الحضانات ورياض الأطفال وتطويرها، وتحسين الإشراف عليها، لدعم إقبال المرأة على سوق العمل واستمرارها فيه، والاستفادة من النصوص التشريعية الواردة في قانون العمل من خلال آلية تنفيذ مناسبة.

٨. تنفيذ برامج تدريبية لتمكين المرأة وتطوير قدراتها ومهاراتها وإعادة تأهيل الشابات الباحثات عن العمل لتلبية احتياجات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة ومساعدتهن للحصول على فرص عمل أفضل.

٩. وضع وتنفيذ خطط إعلامية موجهة للنساء لزيادة وعيهن بفائدة وجدوى التوجه لإقامة المشاريع الصغيرة وأهميتها في تمكين المرأة وتوفير فرص عمل، وإبراز تجارب النساء الرياديات في هذا المجال.

١٠. إجراء دراسات للقطاعات الواعدة للاستثمار في الاقتصاد الأردني وتوجيه الباحثين عن عمل لتشجيعهم على فتح مشاريع إنتاجية صغيرة.

١١. تعزيز مشاركة المرأة في النقابات المهنية والعمالية على كافة المستويات.

١٢. توفير حزمة من التدريب المتكامل على كيفية إقامة وتطوير المشاريع الإنتاجية الصغيرة وإدارتها، بدءاً من اختيار الفكرة مروراً بإعداد دراسات الجدوى وحسابات التكاليف وآليات إدارة وتنظيم العمل والتسويق وانتهاءً بكيفية الحصول على التمويل وإدارته بالشكل السليم.

١٣. ضمان حقوق النساء العاملات في الأعمال

التوجه المطلوب (المقترح)	الإطار الزمني للتوجه
<p>يركز هذا التوجه على التعامل مع عدم موائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.</p> <p>ويكون ذلك من خلال توزيع نماذج استطلاع على أصحاب العمل لتحديد المهارات المطلوبة، ومن ثم تصميم برامج تدريبية لبناء قدرات الإناث في تلك المجالات وإكسابهن تلك المهارات. والهدف الطويل الأمد لهذا التوجه هو أن يتم دمج هذه الدورات التدريبية في المناهج الدراسية التي تقدمها الجامعات والكليات نفسها. ومن المقترح أن يتم التنسيق مع كل من وزارة العمل، والجامعات، وغرف الصناعة والتجارة والجمعيات ذات العلاقة، للمساعدة في إجراء هذا المسح، بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة ومراكز البحوث الجامعية، مثل مركز الدراسات الإستراتيجية في الجامعة الأردنية.</p>	<p>طويل المدى</p>
<p>يركز هذا التوجه على معالجة مشكلة عدم المرونة الكافية في ساعات العمل في القطاع الخاص من خلال تشجيع العمل من المنزل والعمل بدوام جزئي.</p> <p>لا بد من تشجيع العمل من المنزل، والعمل بدوام جزئي للإناث، من أجل معالجة المسبب الجذري المتعلق بعدم مرونة ساعات العمل في القطاع الخاص. ولتحقيق ذلك، فإنه لا بد من تعديل قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وتأكيد الاعتراف بهذا النوع من العمل وحق العاملات فيه في كافة المنافع على أساس التناسب، وكذلك تقديم حوافز معينة للشركات التي تقدم فرص عمل للإناث من المنزل، مثل منح إعفاءات ضريبية أو غيرها من الحوافز التشجيعية.</p>	<p>طويل المدى</p>
<p>يركز هذا التوجه على تعديل التشريعات الضريبية الحالية والتي تميز ضد المرأة المتزوجة.</p> <p>بحيث تمنح المرأة إعفاءات إضافية كونها تساهم في نفقات الأسرة وتحقيق رفاها</p>	<p>طويل المدى</p>

التوجه المطلوب (المقترح)	الإطار الزمني للتوجه
<p>يركز هذا التوجه على توفير مرافق رعاية الأطفال التي تديرها المرأة للمرأة.</p> <p>لحل مشكلة عدم توفر مرافق تقدم خدمات رعاية الأطفال بأسعار معقولة، فإنه يقترح أن يتم السماح للأمهات في المنازل بأن يقمن برعاية الأطفال كخدمة مدفوعة الثمن، على أن يكون الحد الأقصى خمسة أطفال لكل امرأة. مع العلم بأن مثل هذه الخدمات تقدم حالياً في الأردن من خلال قطاع العمل غير المنظم، وإن كان على نطاق محدود، لكن هذه الخدمات تشهد توسعاً كنتيجة للحاجة وملائمة هذه الخدمات لاحتياجات النساء العاملات.</p> <p>ويمكن تنظيم خدمات رعاية الأطفال المنزلية من خلال استبانات تستقصي آراء وتفضيلات المنتفعات من هذه الخدمات، ورصد مدى رضاهن عن مستوى هذه الخدمات. كما يمكن توفير التدريب وبرامج بناء القدرات للأمهات الراغبات في تقديم هذه الخدمات للرفع من مستوى قدراتهن لتوفير هذه الخدمات على مستوى عالٍ من الجودة. والجدير بالذكر بأن أمانة عمان الكبرى قد قامت مؤخراً بإصدار تشريعات تسمح للإناث بالعمل من المنازل، هذا، ويمكن للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة أن تلعب دوراً في تسهيل هذه العملية، وذلك من خلال توقيع مذكرات تفاهم مع كل من أمانة عمان واليونسيف والمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية ووزارة التنمية الاجتماعية، والتي لا بد من أن تراجع تعليماتها لتسمح بتقديم خدمات الرعاية من المنزل.</p>	متوسط المدى
<p>يركز هذا التوجه على بناء قدرات الباحثات عن عمل في القطاع العام.</p> <p>من الجدير بالذكر أن ٧٠٪ من السير الذاتية المقدمة إلى ديوان الخدمة المدنية تعود لباحثات عن عمل من الإناث (حوالي ١٥٠,٠٠٠ طلب/ سيرة ذاتية). غالباً ما تكون المؤهلات العلمية لتلك المتقدمات لا تتناسب مع متطلبات العمل، وهن بالأغلب من المحافظات. لذلك لا بد من استهداف تلك الفئة ببرامج التدريب وتيسير وصولهن إلى مواقع العمل من خلال برامج تدريبية مدعومة من الحكومة لإتاحة الفرصة للتدريب في بيئة العمل من خلال مؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية المتخصصة في ذلك.</p>	متوسط المدى
<p>يركز هذا التوجه إلى معالجة مشكلة النقل والمواصلات من خلال تشجيع تطبيق فكرة أن تقوم نساء بتقديم خدمات النقل للنساء.</p> <p>ازدادت شعبية خدمات النقل والمواصلات التي تقدمها النساء للنساء دولياً في الآونة الأخيرة. ومن المتوقع أن يكون من شأن تطبيق هذه الفكرة إحداث العديد من الإيجابيات على التنمية الاقتصادية في الأردن بشكل عام، ليس فقط لكونه يعالج أحد المسببات الجذرية لهذا التحدي، وإنما أيضاً لأنه سيخلق فرص عمل جديدة للمرأة في قطاع النقل.</p>	قصير المدى (تحقيق مكاسب سريعة)

■ الطلب على العمالة المحلية في ظل الإقبال على استخدام العمالة الوافدة

إن الفقرة أدناه تتعامل مع تحدي ضعف الطلب على العمالة المحلية في ظل الإقبال على استخدام العمالة الوافدة من خلال توجيهين، الأول لدعم المرأة الريفية من خلال بناء القدرات والمهارات الريادية لديها، والثاني تحسين مستوى الاتصال والتشبيك ما بين أصحاب العمل والنساء الباحثات عن عمل.

الإطار الزمني للتوجه	التوجه المطلوب (المقترح)
طويل المدى	<p>يركز هذا التوجه على دعم المرأة الريفية وتمكينها لخدمة المجتمعات المحلية عن طريق تحديد الطلب ومن ثم بناء القدرات.</p> <p>يتم ذلك من خلال إجراء البحوث لتحديد الاحتياجات التدريبية للمجتمعات الريفية حول المنتجات والخدمات من خلال التنسيق والتعاون ما بين المنظمات غير الربحية وممثلي السوق وغيرها من الجهات ذات العلاقة. ومن ثم يتم تقديم تدريب وبرامج بناء القدرات والمهارات الريادية للمرأة الريفية. ومن شأن ذلك مساعدة المجتمعات الريفية بالاعتماد على نفسها ويسهم بتمكين المرأة اقتصادياً.</p>
قصير المدى (تحقيق مكاسب سريعة)	<p>يركز هذا التوجه على البناء على منجزات بعض مشاريع المرأة الهادفة لتمكين المرأة.</p> <p>وذلك من خلال إنشاء تسهيل عمليات التشبيك بين النساء الباحثات عن عمل وأصحاب العمل المسجلين لدى منظمات غير ربحية معينة.</p> <p>وينبغي للمنظمات غير الربحية التي يتم تعيينها للعمل على هذه المبادرة أن تعمل على التحقق من مدى ملائمة سجل حقوق الإنسان لأرباب العمل، فضلاً عن تمسكهم بشرط الحد الأدنى للأجور. ويمكن توسيع نطاق الخدمات المقدمة إلى تدريب للنساء اللواتي لسن قدرات على ملء وظائف شاغرة بسبب الافتقار إلى المهارات المطلوبة.</p>

(٣-٢-ب) التوجهات المقترحة لمواجهة التحدي الثاني (العزل المهني الأفقي والعمودي بين الجنسين)

تتعامل هذه الفقرة مع التحديات الخاصة بالعزل المهني (الأفقي والعمودي) بين الجنسين، من خلال أربعة مداخل (توجهات): تحديد المشكلة وإبرازها كتحدٍ، تشجيع خريجات الجامعات على بناء شبكات لإيجاد وظائف، وضع حوافز مادية ومعنوية لأصحاب العمل لتوظيف وترقية المرأة، وأخيراً تعزيز مشاركة المرأة في النظام القضائي.

الإطار الزمني للتوجه	التوجه المطلوب (المقترح)
طويل المدى	يركز هذا التوجه على تحديد وإبراز المشكلة من خلال إجراء بحوث خاصة. لا بد من إجراء دراسات وبحوث متخصصة للوقوف على الأسباب وراء قلة ترقية الإناث وتقلدهن مناصب قيادية. كما على تلك الدراسات أن تهدف إلى التعرف على مستويات الإنتاجية لدى المرأة وسماتها وقدراتها القيادية في مختلف المواقع الوظيفية.
متوسط المدى	يركز هذا التوجه على منح الثقة للمرأة من خلال تأسيس شبكات العمل الأنثوي في الجامعات. يتضمن هذا التوجه تأسيس شبكات لتوظيف الخريجات في الجامعات. ويمكن رصد هذه الشبكات وتنسيقها من قبل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
قصير المدى (تحقيق مكاسب سريعة)	يركز هذا التوجه تشجيع أصحاب العمل في القطاع الخاص على توظيف وترقية المرأة من خلال توفير الحوافز لذلك. يتضمن هذا التوجه إنشاء نظام/مؤشر تصنيف المساواة بين الجنسين في اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وجمع البيانات المتعلقة بقياس هذا المؤشر من الشركات سنوياً، وتشجيع أصحاب العمل على توظيف وترقية المرأة من خلال وضع حوافز مالية مثل إعفاءات ضريبية معينة للشركات التي تحصل على مراكز متقدمة في هذا التصنيف.
قصير المدى (تحقيق مكاسب سريعة)	يركز هذا التوجه على تعزيز مشاركة المرأة في النظام القضائي وتنفيذ توصيات لجنة (اتفاقية المرأة). ويتم ذلك من خلال تأسيس مراكز للشرطة النسائية في مختلف مناطق الأردن، والاشتراط أن يكون هناك على الأقل شرطة واحدة في كل مركز للشرطة. ومع الوقت يمكن تعميم هذه التجربة وتطبيقها في مؤسسات أخرى ضمن النظام القضائي في الأردن.

(٣-٢-ج) التوجهات المقترحة لمواجهة التحدي الثالث (تعزيز العمل الريادي لدى الإناث)

تتناول هذه الفقرة التوجهات الخاصة بالتحدي الرئيسي الثالث، وهو تعزيز العمل الريادي للمرأة، من خلال توجيه التمويل الميكروي والتجاري نحو المشاريع المتوسطة والصغيرة للمرأة، ومنح مزايا ضريبية تشجيعية للإناث اللواتي يؤسسن مشاريع جديدة لهن لأول مرة.

الإطار الزمني للتوجه	التوجه المطلوب (المقترح)
طويل المدى	<p>يركز هذا التوجه على إعادة توجيه التمويل الميكروي.</p> <p>يتضمن هذا التوجه إعادة توجيه التمويل الميكروي والتجاري نحو المشاريع الصغيرة والمتوسطة للمرأة، وتطبيق عملية تدقيق أكثر صرامة لمعرفة فيما إذا كانت الإناث المتقدمات للقروض يمتلكن المهارات الريادية الضرورية وخطط العمل اللازمة والتي تبين مدى الجدوى الاقتصادية للمشاريع وفرص النجاح. كما يتعين اتخاذ الإجراءات اللازمة التي من شأنها تيسير إجراءات منح القروض وتقليل حجم الضمانات المطلوبة من الرياديات الراغبات في الحصول على تمويل لمشاريعهن، وإجراء بحوث متخصصة لبيان أسباب ارتفاع معدلات الفائدة على القروض التي تقدمها مؤسسات الإقراض وبيان كيف يمكن أن تكون هذه الجهات أكثر تنظيماً ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات</p>
متوسط المدى	<p>يركز هذا التوجه على منح الرياديات الحرية الكافية للتطور والنمو.</p> <p>ويكون ذلك من خلال منح الإعفاءات الضريبية للمشاريع التي تقوم بها إناث لمدة سنة من بدء عملها مثلاً. على أن يتم توفير هذه الاستثناءات (الإعفاءات) مرة واحدة في العمر فقط لسيدات الأعمال ممن لديهن المهارات وخطط عمل واضحة وفرص معقولة للنجاح</p>

١. مدخل:

ذلك فإنه دون المعدلات العامة للمشاركة السياسية على المستويين الدولي والإقليمي، أو بالمقارنة مع الدول المشابهة للأردن من حيث مستوى الدخل.

ومن المسلم به أن تعزيز مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية ومواقع صنع القرار لا يتفق فقط مع حقها الإنساني في المساواة، والذي أقره لها الدستور الأردني ومواثيق حقوق الإنسان الدولية، وإنما بات يشكل عاملاً حاسماً في تمكين المرأة الأردنية في الأصعدة المختلفة، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ذلك أن وصول المرأة إلى مواقع صنع القرار في سلطات الدولة التنفيذية والتشريعية والقضائية سوف يسهم في سد ثغرات القوانين المجحفة بحق المرأة، ويعزز فرص إلغاء التمييز ضدها، ويوسع نطاق الحماية القانونية للنساء، بما في ذلك حقوقها الشخصية والأسرية والاقتصادية. إن تعزيز وصول المرأة إلى تلك المواقع يعني إمكانية أكبر لإقرار سياسات وتشريعات مستجيبة للنوع الاجتماعي، تسمح للمرأة بممارسة حياتها بعيداً عن التمييز والوصم الاجتماعي والعنف، ويتيح لها اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلها بحرية.

وبالمثل يمكن القول بأن وصول المرأة إلى القضاء وإلى السلك الأمني والشرطة سوف ينعكس إيجابياً على ثققتها بالأنظمة القضائية والأمنية، ويرفع من قدرتها على اللجوء إلى العدالة والاستفادة من هذه الأنظمة. ومن المعروف أن أحد مؤشرات ضعف استجابة تلك الأنظمة للنوع الاجتماعي ومتطلبات المرأة، هو انخفاض مستوى تمثيل المرأة في عملية صناعة القرارات لدى تلك الأنظمة، كما أظهر ذلك تقرير "تقدم نساء العالم (٢٠١١-٢٠١٢) ... سعياً لتحقيق العدالة" الصادر عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٢٠١١.

وقياساً على المستويات المتقدمة التي بلغتها المرأة الأردنية في مجالات التعليم والصحة، فإنه يمكن القول أن التغلب على تحدي تدني مستويات المشاركة السياسية وبلوغ مواقع صنع القرار بمعدلات تجاري المعدلات

تشكل مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية والعامة ملمحاً رئيساً من نضالاتها العامة منذ مرحلة مبكرة من نشأة الدولة الأردنية. ومنذ أواسط الأربعينات من القرن الماضي جمعت التنظيمات النسائية الأولى بين السعي للارتقاء بالمجتمع الأردني والتغلب على تحديات الأمية والجهل والمرض وبين سعيها للارتقاء بأوضاع النساء أنفسهن، وقد تطورت أجندة التنظيمات النسائية الأولى، في خمسينات القرن الماضي لتشمل حقها في الانتخاب والترشيح، وتعديل القوانين التي تميز بين الرجال والنساء، مثل قانون الأحوال الشخصية وقانون العمل والعمال الساريين حينذاك.

وبنظرة إلى الوراء يتضح حجم التقدم الذي قطعتة نساء الأردن خلال العقود الخمسة أو الستة الأخيرة، فقد تمكنت المرأة الأردنية، وبدعم من القيادة السياسية للدولة، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة منذ تأسيسها، والعمل الدؤوب للحركات والتنظيمات النسائية والقوى المستتيرة في المجتمع، من الوصول إلى مواقع صنع القرار في السلطات الثلاث، ومن تولي مناصب قيادية في العديد من المجالات التي كانت حكراً على الرجال، سواء في الحكومة أو المجالس البلدية ومجلسي النواب والأعيان، فضلاً عن السلك القضائي والأمني، وغيرها من المواقع التي فُتحت جميعها أمام المرأة الأردنية.

وعلى أهمية ما تحقق إلا أنه يظل مجرد بداية لمسار طويل ما زال على المرأة أن تقطعه، من أجل تقليص الفجوة النوعية لمشاركتها في الحياة العامة والسياسية، وفي الارتقاء بدورها في عملية صنع القرار وشغل المواقع القيادية في السلطات الثلاث، كما في القطاعين العام والخاص، إضافة إلى منظمات المجتمع المدني والأحزاب السياسية. إذ ليس سراً أن مشاركة المرأة في الحياة السياسية ومواقع صنع القرار لا يزال دون مستوى طموح القطاع الأوسع من النساء، وفضلاً عن

الإقليمية. ومعدلات البلدان المشابهة للأردن من حيث الدخل، هو أمر يمكن بلوغه إذا توفرت له الأدوات والبيئة التمكينية الوطنية اللازمة. ونعني بالأخيرة ليس فقط توفر الإرادة السياسية العليا، الموجودة فعلاً، وإنما أيضاً السياسات والتشريعات المستجيبة للنوع الاجتماعي، وانخراط مختلف مؤسسات الدولة والمجتمع في عمليات تمكين المرأة، باعتبار ذلك تحدياً مجتمعياً عاماً، وليس تحدياً قطاعياً أو قسماً تتصدى له الهيئات النسائية أو النساء لوحدهن.

وعليه فسوف يتناول هذا الباب المسار التاريخي والوضع الحالي للمرأة الأردنية في سعيها للوصول إلى السلطات التشريعية والتنفيذية، وكذلك إلى المشاركة السياسية من خلال الأحزاب ومنظمات المجتمع المدني، حيث سوف نتوقف عند كل مستوى لتحديد أهم العوقات وسبل التغلب عليها.

٢. نبذة تاريخية عن تطور مشاركة المرأة في الحياة العامة والسياسية الأردنية؛

تعود بداية مشاركة المرأة الأردنية في الحياة العامة والسياسية إلى فترة الحرب العالمية الثانية. أما قبل ذلك فقد كانت هذه المشاركة تتم من خلال نشاطات الجمعيات الاجتماعية والخيرية التي كانت قائمة حينذاك. وقد سجلت أول جمعية نسائية أردنية عام (١٩٤٤)، وهي جمعية التضامن النسائي الأردنية على يد الأنسة أميرة الشريقي، مديرة مدرسة الزهراء الابتدائية ومجموعة من معلمات تلك المدرسة وصديقاتهن. وكانت أهداف الجمعية اجتماعية وثقافية. وتشير المصادر المتاحة أن أول اجتماع رسمي لتلك الجمعية كان بتاريخ (١٢/٢٥/١٩٤٤)، في منزل صاحبة الجلالة الملكة مصباح والدة جلاله الملك طلال، وقد تولت سمو الأميرة زين الشرف الرئاسة العملية لتلك الجمعية. ونظراً لعدم وجود مقر ثابت لها فقد كانت تتخذ من بيوت الأعضاء مكاناً لاجتماعاتها. ومما لا شك فيه أن انتشار التعليم بين النخب النسائية

لتلك الحقبة أسهم في بلورة وعي النساء بضرورة انتظامهن في تلك الجمعية، فضلاً عن تنامي الوعي السياسي في المجتمع وازدياد التطلعات نحو التحرر من الاستعمار والتغلب على عوائق التنمية مثل الفقر والمرض والامية. ويشار هنا إلى أن سيدتين من رائدات الحركة النسائية في مصر، هما هدى شعراوي وأمينة السعيد، كانتا قد زارتا عمان عام (١٩٤٥)، وقابلتا الملك المؤسس عبد الله بن الحسين، حيث أبدتا دعمهما لإنشاء اتحاد نسائي أردني، ليكون جزءاً من اتحاد نسائي عربي، وقد وافق الملك المؤسس على هذا الطلب، ولم يطل الوقت حتى تأسست جمعية الاتحاد النسائي في العام نفسه، بموجب قانون الجمعيات رقم (١٠٥) لسنة (١٩٣٦)، وذلك قبل إنشاء وزارة للشؤون الاجتماعية.

أدت نتائج حرب (١٩٤٨) الكارثية إلى هجرة سكانية واسعة من فلسطين، وحينها هبت نساء الأردن من خلال الجمعيات الخيرية والنسائية القائمة حينذاك في ضفتي الأردن لإغاثة الأسر المهاجرة والفئات الأكثر حاجة، ولم تلبث أن اندمجت جمعيتنا "التضامن النسائي" و"الاتحاد النسائي"، عام (١٩٤٩)، في جسم واحد تحت اسم "الجمعية النسائية الهاشمية".

خلال الخمسينات نشأت المزيد من الجمعيات النسائية، مثل جمعية الشابات المسيحية (١٩٥٠) واتحاد المرأة العربية (١٩٥٤)، كما نشطت النساء الرياديات من خلال جمعيات خيرية أخرى ولا سيما جمعية الهلال الأحمر الأردنية (١٩٥١) التي عملت على إنشاء مستشفى الهلال الأحمر في العام التالي. أما اتحاد المرأة العربية فقد لعب دوراً هاماً في توعية المرأة سياسياً ورفع مطالب لتمكينها من المشاركة السياسية، حيث قدم العديد من المذكرات إلى الحكومة والتي طالبت بدعم حقوق المرأة، بما في ذلك حقها في الانتخاب والترشح. كما عمل الاتحاد المذكور على مكافحة الأمية في المجتمع وتوسيع نطاق تعليم الإناث وإعداد المرأة لتلعب دوراً فاعلاً، ودعا الاتحاد

إلى تعديل قانون الأحوال الشخصية وقانون العمل والعمال لتوفير شروط عمل أفضل للمرأة. وقد أثمرت هذه الجهود، عام (١٩٥٥)، بصدور قرار عن مجلس الوزراء الأردني يعطي المرأة المتعلمة الحق في الانتخاب دون الترشح، ما يعني استثناء غير المتعلمات من حق الانتخاب، وأدى هذا بدوره إلى توسيع المطالبة بمنح حق الانتخاب لجميع النساء دون تمييز بينهن.

ومع حل جمعية اتحاد المرأة العربية عام (١٩٥٧)، غاب العنوان الأبرز للمشاركة النسائية في الحياة السياسية، لكن هذا لم يمنع انخراط المرأة في العمل الخيري والاجتماعي، حيث ازداد عدد الجمعيات الخيرية والاجتماعية، وكان بعضها يقتصر على النساء أو تقوده نساء. وجاء احتلال إسرائيل للضفة الغربية عام ١٩٦٧ ليشكل منعطفاً ثانياً، أيقظ الجذوة في الحركة النسائية وأعادها إلى المشاركة السياسية والاجتماعية بمعناها الواسع. ففي الأعوام (١٩٦٨ / ١٩٧٠) تأسس أكثر من اتحاد للمرأة، وقد استمر منها جمعية النساء العربيات حتى اليوم. لكن عام (١٩٧٤) كان عاماً فاصلاً، إذ شجع التحضير لعام المرأة العالمي: (١٩٧٥)، الذي أعلنته منظمة الأمم المتحدة، على تشكيل لجنة تحضيرية نسوية لعام المرأة العالمي، وتوج عملها بتأسيس جمعية الاتحاد النسائي الأردني. ومن ناحية أخرى شهد عام (١٩٧٤) تطوراً مهماً على صعيد المشاركة السياسية للمرأة الأردنية، وذلك مع صدور تعديل على الدستور أقر لها حق الانتخاب والترشيح لمجلس النواب.

ورغم تأثر الحركة النسائية الأردنية بالتقلبات السياسية الوطنية والإقليمية، إلا أن هذا لم يحل دون نشوء المزيد من منظمات المرأة، فإلى جانب جمعية الاتحاد النسائي التي تأسست في نهاية عام (١٩٧٤)، تأسس أيضاً الاتحاد النسائي الأردني العام (١٩٨١) الذي شكل إطاراً لمختلف الجمعيات النسائية الأردنية العاملة في مختلف المحافظات، كما أقيم نادٍ لصاحبات الأعمال والمهن، فضلاً عن وجود العديد من المنظمات والجمعيات النسائية المنضوية في الاتحاد

العام للجمعيات الخيرية. وعلى صعيد آخر، وفي ضوء تجميد الحياة البرلمانية في الأردن، بعد عام (١٩٧٤)، فقد تشكل المجلس الوطني الاستشاري ليحل مؤقتاً محل البرلمان، وقد عينت إحدى عشرة سيدة عضوات في دوراته الثلاث التي استمرت حتى عام (١٩٨٢)، حيث ضم المجلس الوطني الاستشاري الأول ثلاث نساء، وضم المجلس في كل من دورته الثانية والثالثة أربع نساء، أي ما نسبته (٦٪) تقريباً من إجمالي (١٩٠) عضواً في المجالس الثلاث.

ونظراً لشغور عدد من المقاعد النيابية بوفاة أصحابها، فقد أجريت في الأردن انتخابات تكميلية لعضوية مجلس النواب في عام (١٩٨٤)، حيث شاركت فيها المرأة الأردنية لأول مرة كناخبة، حيث لم يتقدم للترشح حينها أي من النساء.

لكن مع انتخابات مجلس النواب الأردني الحادي عشر في نهاية عام (١٩٨٩)، والتي افتتحت عهداً جديداً من الانفتاح السياسي، مارست المرأة الأردنية حقها في الانتخاب والترشح معاً. وقد ترشحت لتلك الانتخابات (١٢) مرشحة من أصل (٦٤٨) مرشحاً، أي ما نسبته (١,٨٥٪)، وقد اقتصرت هذه الترشيحات على سبع دوائر من أصل (٢٠) دائرة. لكن لم تفز في تلك الانتخابات أي من المرشحات، علماً بأن بعضهن أحرزن مواقع متقدمة من حيث عدد الأصوات في دوائرن. وفي حزيران (١٩٩١)، أطلق "الميثاق الوطني الأردني"، الذي أعدته لجنة ملكية مؤلفة من ستين عضواً من بينهم أربع نساء، وشكل إطاراً ناظماً للحياة السياسية الأردنية على أساس الديمقراطية والتعددية، وقد نص الميثاق في البند الثامن من مرتكزاته (الفصل الأول) على أن "الأردنيون رجالاً ونساءً أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات، وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".

أما في انتخابات عام (١٩٩٣) النيابية فقد انخفض عدد النساء المرشحات إلى ثلاث سيدات فقط، من أصل (٥٣٤) مرشحاً، أي ما لا يتعدى (٠,٥٦٪). وقد

فازت إحداهن، وهي السيدة توجان فيصل بعضوية مجلس النواب، فكانت أول امرأة أردنية تدخل إلى هذا المجلس، وهكذا لم يتعد تمثيل النساء من بين أعضاء المجلس (وعده حينها ٨٠ مقعداً) عن (١,٢٥٪).

ومن التطورات المهمة في مطلع التسعينات تأسيس اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، عام (١٩٩٢)، برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال، كإطار ومنبر خاص بالسياسات الخاصة بالمرأة. وقد روعي عند تشكيل اللجنة شمولية تمثيل القطاعات النسائية المختلفة مع المؤسسات الرسمية ذات العلاقة. وكانت باكورة عملها إقرار الإستراتيجية الوطنية الأردنية للمرأة في الأردن، من خلال مؤتمر وطني للمرأة عقد عام (١٩٩٢). وشهد عام (١٩٩٥) تأسيس منظمة جديدة للمرأة هي "تجمع لجان المرأة الوطني الأردني"، برئاسة سموها، وقد غطت فروع التجمع المذكور سائر محافظات المملكة. وفي العام التالي تأسس مركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة بهدف توفير المعلومات وإعداد الدراسات وتدريب المرأة في المجالات التنموية المختلفة.

ومن ضمن التشريعات التي شكلت حزمة قوانين الانفتاح السياسي، صدر عام (١٩٩٢) قانون الأحزاب السياسية رقم (٣٢)، الذي كرس شرعية وتعددية الأحزاب في الأردن، حيث تنامي عدد الأحزاب المسجلة ليصل قبل انتخابات تشرين الثاني (١٩٩٢) إلى (٢١) حزباً سياسياً. وقد أظهر مسح عام أجري في أواسط عام (١٩٩٢) تواضع حضور المرأة في برامجها وهيئاتها التأسيسية والقيادية. وقد بين المسح أن عشرة أحزاب من أصل عشرين حزباً قائماً لم تذكر في برامجها أو توجهاتها السياسية أية فقرة خاصة بالمرأة، فيما أوردت ثمانية أحزاب فقرة عامة واحدة عن المرأة. وتضمن برنامج حزبين فقط على فقرة خاصة بالمرأة، لخصت رؤيتهما لضرورة تغيير واقعها، وقد ربط الحزبان ذلك بمجمل التغيير الاجتماعي والاقتصادي في البلاد.

وبالعودة إلى الهيئات التأسيسية للأحزاب، كما أعلنت عامي (١٩٩٢ و١٩٩٣)، فقد تبين أنه من أصل (١٧) حزباً مسجلاً حينذاك لم تتضمن أسماء الهيئات التأسيسية لثلاثة أحزاب أية نساء، في حين تضمنت الهيئات التأسيسية لخمسة أحزاب ما دون نسبة (٥٪) من النساء، فيما تمثلت المرأة في هيئات مؤسسي (٦) أحزاب أخرى بنسبة تتراوح ما بين (٥٪) و(١٤٪)، وضم حزبان سياسيان فقط في هيئاتهما التأسيسية ما بين (١٥ - ١٩٪) من النساء. ولم يفصح حزب واحد عن مؤسسيه. وعموماً فإن نسبة عضوية المرأة في الهيئات التأسيسية للأحزاب مجتمعة لم تتجاوز (٥٪).

أما على صعيد الهيئات القيادية فإن ٧٦,٥٪ من الأحزاب (١٣ من أصل ١٧ حزباً) لم يضم أي امرأة في قيادته، بينما ضمت (٣) أحزاب امرأة واحدة في قياداتها، واقتصرت تمثيل المرأة باثنتين على حزب واحد فقط، أي أن نسبة الأحزاب التي ضمت امرأة في قياداتها لم يتجاوز (٥,٢٣٪). هذا، ومع ازدياد عدد الأحزاب السياسية في أواخر التسعينات من القرن الماضي، إلا أنه لم يحصل أي تطور ملموس على مشاركة المرأة في الهيئات القيادية للأحزاب القائمة.

٣. تحول اتجاهات المرأة الأردنية نحو الكوتا النسائية:

طرحت فكرة تخصيص عدد من المقاعد للمرأة في مجلس النواب الأردني كحد أدنى لأول مرة على نطاق البحث في ندوة "المرأة الأردنية والعمل السياسي" التي عقدت في (٥) تموز (١٩٩٢). وذلك في الورقة الخلفية التي قدمها مركز الأردن الجديد للدراسات إلى الندوة، لكن أغلبية المناقشات، بما في ذلك داخل صفوف الحركة النسائية الأردنية تراوح ما بين رفض فكرة كوتا المرأة وبين التردد في قبولها. غير أن الحركة النسائية بدأت بتغيير مواقفها، جراء تجربتها الذاتية في انتخابات (١٩٩٢)، وتراجع عدد المرشحات لتلك الانتخابات بقوة، حيث باتت أكثر قبولاً لفكرة تخصيص مقاعد خاصة للمرأة في مجلس النواب،

والتي أخذت بها العديد من الدول الديمقراطية في العالم المتقدم والنامي على حد سواء. وقد تجلّى ذلك التغيير في الندوة التي عقدت في (٢٤ آذار ١٩٩٦) تحت عنوان "المرأة الأردنية وقانون الانتخاب"، والتي ناقشت تجارب مختلفة من العالم اعتمدت أنظمة انتخابية تضمنت كوتا خاصة للمرأة من مقاعد البرلمان. لقد أظهرت تلك الندوة ازدياد عدد مؤيدي اعتماد مبدأ الكوتا في صفوف الحركة النسائية، ولو كمرحلة انتقالية. وهكذا انتهت مداوالات الندوة المذكورة بتشكيل لجنة متابعة للتوصيات التي دعت إلى تنظيم حملة وطنية لاعتماد حصة من المقاعد للنساء في مجلس النواب. وقد انتهى الاجتماع الأول للمتابعة، في (٥ أيار ١٩٩٦)، بتشكيل لجنة تنسيق نسائية من أجل الوصول إلى مشاركة عادلة للمرأة في البرلمان، وعادت الفعاليات النسائية لعقد اجتماعين آخرين يومي (٢١ أيار) و(١٢ حزيران ١٩٩٦)، حيث توصلت الهيئات النسائية إلى صياغة مذكرة لرفعها لصاحب الجلالة الملك الحسين المعظم وسمو الأميرة بسمة بنت طلال، رئيسة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ولرؤساء مجالس الوزراء والأعيان والنواب، كما قام الاجتماع بتسمية وفد نسائي لتقديم هذه المذكرة إلى الجهات الرسمية.

وقد حدد "التحالف النسائي"، الذي تشكل في منتصف (١٩٩٦)، مطلبه الرئيسي بتخصيص (٢٠٪) من مقاعد مجلس النواب للنساء، وخاطب المسؤولين في السلطتين التنفيذية والتشريعية، كما التقى رؤساء مجلس الأعيان والنواب، لكن جهود التحالف لم تثمر في إقناع الحكومة بتبني المطلب المذكور، وهكذا أجريت الانتخابات النيابية لعام (١٩٩٧) على أساس القانون الانتخابي الذي اعتمد عام (١٩٩٣). وكان استطلاعان للرأي أجراهما كل من مركز الدراسات الاستراتيجية وصحيفة "العرب اليوم"، قد أظهر ارتقاع عدد مؤيدي تخصيص كوتا للمرأة في مجلس النواب في أوساط الرأي العام، حيث أفاد استطلاع نفذه مركز الدراسات الاستراتيجية، في تشرين الأول (١٩٩٧)، أن (٤٥,٥٪) من المستطلعين قد أيدوا تخصيص كوتا للنساء، فيما عارضها (٤٤,١٪) منهم. لكن استطلاعاً آخر لجريدة "العرب اليوم"، نُفذ في تموز (١٩٩٩)، أظهر أن (٦٢,٧٪) من المستطلعين باتوا يؤيدون تخصيص كوتا للمرأة ولو لفترة مرحلية.

لقد جاءت انتخابات (١٩٩٧) النيابية، والتي ترشحت لها (١٧) مرشحة من أصل (٥٢٤) مرشحاً، أي ما نسبته (٣,٢٪) من إجمالي المرشحين لتؤكد الحاجة لاعتماد كوتا خاصة بالمرأة في مجلس النواب، إذ لم تطلع أي من المرشحات بالفوز بمقعد نيابي، بما في ذلك النائبة الوحيدة المنتخبة عام (١٩٩٣). وهكذا كان على نساء الأردن الانتظار إلى أواسط عام (٢٠٠٣)، حيث أجريت انتخابات المجلس النيابي الرابع عشر، بموجب قانون الانتخاب المؤقت رقم (٢٤) لسنة (٢٠٠١)،

والتي أخذت بها العديد من الدول الديمقراطية في العالم المتقدم والنامي على حد سواء. وقد تجلّى ذلك التغيير في الندوة التي عقدت في (٢٤ آذار ١٩٩٦) تحت عنوان "المرأة الأردنية وقانون الانتخاب"، والتي ناقشت تجارب مختلفة من العالم اعتمدت أنظمة انتخابية تضمنت كوتا خاصة للمرأة من مقاعد البرلمان. لقد أظهرت تلك الندوة ازدياد عدد مؤيدي اعتماد مبدأ الكوتا في صفوف الحركة النسائية، ولو كمرحلة انتقالية. وهكذا انتهت مداوالات الندوة المذكورة بتشكيل لجنة متابعة للتوصيات التي دعت إلى تنظيم حملة وطنية لاعتماد حصة من المقاعد للنساء في مجلس النواب. وقد انتهى الاجتماع الأول للمتابعة، في (٥ أيار ١٩٩٦)، بتشكيل لجنة تنسيق نسائية من أجل الوصول إلى مشاركة عادلة للمرأة في البرلمان، وعادت الفعاليات النسائية لعقد اجتماعين آخرين يومي (٢١ أيار) و(١٢ حزيران ١٩٩٦)، حيث توصلت الهيئات النسائية إلى صياغة مذكرة لرفعها لصاحب الجلالة الملك الحسين المعظم وسمو الأميرة بسمة بنت طلال، رئيسة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ولرؤساء مجالس الوزراء والأعيان والنواب، كما قام الاجتماع بتسمية وفد نسائي لتقديم هذه المذكرة إلى الجهات الرسمية.

وعشية الانتخابات البلدية لسنة (١٩٩٥)، وهي أول انتخابات بلدية تُجرى في يوم واحد، دعت سمو الأميرة بسمة بنت طلال إلى تعيين (٩٩) امرأة في اللجان البلدية التي شكلت بغرض التهيئة لانتخابات المجالس البلدية ورؤسائها. وقد وافقت الحكومة على الاقتراح حيث قامت فعلاً بتعيين العدد المذكور في اللجان البلدية. وقد جاءت هذه الخطوة متزامنة مع ازدياد الاهتمام المحلي بقضايا مشاركة المرأة.

وعلى الرغم من أن استطلاع آراء الأحزاب السياسية حول موقفها من الكوتا النسائية كان قد نُفذ عام (١٩٩٥)، أظهر أن أغلبية تصل إلى (١٣) حزباً (من أصل ٢٠ حزب استجاب للاستطلاع) عارض

في تاريخ الحياة البرلمانية التي تشارك فيها المرأة كمرشحة وناخبة، فقد ساعدت عودة الحياة النيابية وشيوع أجواء الديمقراطية في نهاية الثمانينات على تشجيع المرأة لتعزيز دورها السياسي وعلى المشاركة بالحياة العامة. فقد شهدت هذه الانتخابات إقبالا من الناشطات السياسيات على الترشيح لمقاعد مجلس النواب، حيث ترشحت (١٢) امرأة من بين (٦٤٧) مرشحا، أي ما دون (٢٪) من إجمالي المرشحين. وعلى الرغم من عدم نجاح أي من المرشحات، وتدني نسبة الترشيح، إلا أن هذه الانتخابات اعتبرت الخطوة الأولى نحو كسر الحاجز النفسي لدى المرأة، الأمر الذي دفعها للمشاركة في الانتخابات والترشيح لمجلس النواب.

هذا، ويظهر الجدول رقم (١) النتائج التي حصلت عليها المرشحات لانتخابات ١٩٨٩.

والذي تم تعديله عام (٢٠٠٣) لينص على تخصيص حصة إضافية من المقاعد للنساء، بلغت ستة مقاعد، أي ما يعادل (٥,٥٪) من إجمالي مقاعد المجلس وهو (١١٠) مقاعد. لقد ترشحت لهذه الانتخابات (٥٤) سيدة توزعت على (٢٧) دائرة انتخابية، من أصل (٥٣٤) مرشحا، أي (١٠,١٪) من إجمالي المرشحين. وكانت المنافسة النسائية على مقاعد الكوتا تفوق المتوسط الوطني للتنافس، إذ بلغ ما معدله (٩) مرشحات لكل مقعد من مقاعد كوتا النساء، مقابل (٧,٤) لكل مقعد على المستوى الوطني.

١. النساء في البرلمان:

أ. عقدان على مشاركة المرأة في انتخابات مجلس النواب الأردني:

شكلت الانتخابات النيابية عام (١٩٨٩)، المحطة الأولى

الجدول رقم (١): المرشحات لانتخابات عام ١٩٨٩

الاسم	الدائرة	المقعد	عدد الأصوات	الترتيب	المرشحون
عائشة الرزام	عمان الأولى	المسلم	١.١٧٦	١٤	٢٢
نائلة الرشدان	عمان الثالثة	المسلم	١.٠٤٦	١٦	٣٤
هيفاء البشير	عمان الثالثة	المسلم	٣٦٥	٢٥	٣٤
جانيت المفتي	عمان الثالثة	الشركسي الشيشاني	٢.٦٠٤	٣	٨
توجان الفيصل	عمان الخامسة	الشركسي الشيشاني	١.٣٢٨	٦	٦
جملة النهار	عمان الخامسة	المسلم	٧٠٢	٣٥	٤٦
دام العز شريم	عمان الخامسة	المسلم	٢٦٢	٤١	٤٦
د. عيدة المطلق	إربد	المسلم	٣.٤٩٥	٣٤	٦٤
د. مفيدة سويدان	إربد	المسيحي	٣.٨١٧	٤	٥
وداد الشناوي	معان	المسلم	١٥٥	٢٧	٢٧
ناديا بشناق	الزرقاء	المسلم	٢.٦٠٢	٢١	٥١
هدى فاخوري	البلقاء	المسيحي	٢.٩٨٧	٦	٨

المصدر: جريدة الدستور، ١١/٣/١٩٩٧، ص ٢٧.

وعلى الرغم من استمرار العمل بقانون الصوت الواحد في انتخابات (١٩٩٧)، والذي كان أحد أسباب احتجاج ومقاطعة طيف واسع من المعارضة السياسية للانتخابات، إلا أن عدد المرشحات لتلك الانتخابات ارتفع إلى (١٧) مرشحة من أصل (٥٢٤) مرشحاً ومرشحة، أي ما نسبته (٣,٢٪) إلى المجموع.

لكن أيضاً من المرشحات السبع عشرة لم تفرز في تلك الانتخابات، بل إن النائبة السابقة توجان فيصل، والتي كانت قد ترشحت للانتخابات (١٩٩٧) لم تستعد مقعدها في المجلس النيابي، رغم أنها ضاعفت عدد

ومن الجدول أعلاه يظهر أن معظم المرشحات للانتخابات (١٩٨٩) كن من النشيطات في العمل الاجتماعي أو السياسي أو الإعلامي، وحصل عدد منهن على أعداد كبيرة من الأصوات في دوائرهن. لكن طبيعة النظام الانتخابي وخاصة طريقة احتساب الأصوات لتحديد الفائزات والثقافة الذكورية السائدة وتواضع خبرة النساء في تنظيم الحملات الانتخابية لم تفسح لهن مجالاً للفوز.

أما الانتخابات النيابية لعام (١٩٩٣) فقد جرت على أساس قانون جديد، هو القانون المؤقت المعدل لقانون

جدول رقم (٢): المرشحات للانتخابات عام ١٩٩٣

الاسم	الدائرة	المقعد	عدد الأصوات	الترتيب	المرشحون
توجان فيصل	الدائرة الثالثة	الشركسي والشيشاني	١,٨٨٥	١	٣
جانيت المفتي	عمان الثالثة	المسلم	٨٥٣	٢	٣
ناديا بشناق	الزرقاء	المسلم	١,٩٩٥	-	٥٤

المصدر: مركز الأردن الجديد للدراسات.

الأصوات التي حصلت عليها عام (١٩٩٧) إلى أكثر من ضعف الأصوات التي حصلت عليها عام (١٩٩٣) (انظر الجدول رقم "٣" الخاص بالمرشحات للانتخابات (١٩٩٧) وعدد الأصوات التي حصلن عليها).

الانتخاب رقم (٢٢)، والذي عُرف باسم "قانون الصوت الواحد"، وقد كان موضع جدل وانقسام سياسي. وفي ظل هذا المناخ فقد تراجع عدد المرشحات لتلك الانتخابات إلى ثلاث مرشحات من أصل (٥٢٤) مرشحاً ومرشحة، أي أن نسبة المرشحات لم تزد عن (٥٦,٠٪) من إجمالي المرشحين. ومع ذلك فقد انطوت هذه الانتخابات على نتيجة إيجابية تمثلت في فوز السيدة توجان فيصل بمقعد الشركسي في الدائرة الثالثة لعمان ولتكون بذلك أول سيدة أردنية تصل إلى مقاعد مجلس النواب في الأردن. (انظر الجدول رقم ٢ والخاص بنتائج المرشحات للانتخابات (١٩٩٣)).

جدول رقم (٣) : المرشحات لانتخابات ١٩٩٧ وعدد الأصوات التي حصلن عليها

الدائرة	اسم المرشحة	عدد الأصوات
عمان الأولى	عائشة الرازم	٧٧٤
عمان الثالثة	إملي نفاع	٢,٢٩٢
عمان الثالثة	توجان فيصل	٤,٢٢٧
عمان الثالثة	نورما شطارة	٢٤٣
عمان الرابعة	فاطمة حسونة	٦٥٦
عمان الخامسة	فردوس المصري	٢٩٧
عمان الخامسة	هيام كلمات	٨٨٥
عمان الخامسة	ليلي فيصل	٨٦٧
بدو الوسط	وصاف الكعابنة	٦٧
إربد	سميحة التل	٢٣٦
الرمثا وبني كنانة	فاطمة عبيدات	٨٢٤
الزرقاء	صباح العناني	٦٤٨
عجلون	نوال المومني	٦٠
البلقاء	عجائب هديريس	٣٦٩
الكرك	حفيظة المعاينة	٣٩
الكرك	سهام البيايضة	٤٥٧
العقبة	دعد سلطان	١٤٢
المجموع	١٧ مرشحة	١٣,٠٨٦

المصدر: مركز الأردن الجديد للدراسات، عام ١٩٩٧.

الأخرى التي استخدمت مبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة، والذي نصت عليه "اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة"، والمعروفة باسم "اتفاقية المرأة". ولقد عملت المنظمات النسائية على حشد تأييد الرأي العام لاعتماد نظام الكوتا النسائية كألية مؤقتة ومرحلية إلى حين تجاوز المعوقات الموضوعية التي تحول دون فوز المرأة من خلال آليات التنافس الحر، بما يعطيها الفرصة لإثبات وجودها وكفاءتها في العمل

لقد أدى الفشل المتكرر للمرأة الأردنية في الوصول إلى مجلس النواب ما بين (١٩٨٩ و١٩٩٧)، باستثناء فوز مرشحة واحدة عام (١٩٩٣)، إلى مضاعفة الجهود من أجل اعتماد نظام تخصيص حصة من المقاعد للمرأة في البرلمان، أو الكوتا النسائية، من أجل ضمان وصول النساء إلى البرلمان، وقد تعززت قناعة المنظمات النسائية بأهمية إقرار كوتا خاصة بالمرأة في مجلس النواب، مستندة بذلك إلى تجارب البلدان

ورغم استمرار المطالبة برفع عدد مقاعد الكوتا في مجلس النواب إلا أن الانتخابات النيابية لعام (٢٠٠٧) اعتمدت نظام تقسيم الدوائر الانتخابية الموضوع عام (٢٠٠٣)، وحافظ بالتالي على ذات الحصة المحفوظة للنساء وهي ستة مقاعد. لقد شهدت انتخابات (٢٠٠٧) ارتفاعاً كبيراً في إقبال النساء على الترشيح لعضوية مجلس النواب، إذ بلغ عدد المرشحات في هذه الانتخابات (١٩٩) مرشحة من أصل (٨٨٥) مرشحاً ومرشحة، أي ما نسبته (٢٢,٥٪) من إجمالي الترشيحات، وهو رقم غير مسبوق.

وقد حققت تلك الانتخابات تحسناً على مستوى عدد مقاعد المرأة في المجلس الخامس عشر، فإلى جانب الفائزات على مقاعد الكوتا الستة، فازت مرشحة أخرى بالتنافس الحر، ما رفع عدد النساء في مجلس النواب إلى سبع سيدات، وبذلك بلغت نسبتهن (٦,٤٪) من إجمالي مقاعد المجلس.

لم يكمل مجلس النواب الخامس عشر والمنتخب عام (٢٠٠٧) مدته الدستورية، حيث تم حله مبكراً ووضع قانون جديد ومؤقت للانتخابات جرت على أساسه انتخابات عام (٢٠١٠). لقد رفع القانون المذكور رقم (٩) لسنة (٢٠١٠) عدد مقاعد المجلس النيابي إلى (١٢٠) مقعداً، وضاعف عدد المقاعد المخصصة للكوتا النسائية لتصبح (١٢) مقعداً، وهو الأمر الذي رفع نسبة تمثيل المرأة إلى (١٠٪) من إجمالي عدد مقاعد المجلس. ورغم الانتقادات التي وجهت إلى هذا القانون، بما فيها عدم استجابته لمطلب الحركة النسائية برفع نسبة تمثيل المرأة إلى (٢٠٪) من المقاعد النيابية، إلا أن مضاعفة عدد مقاعد الكوتا من (٦ إلى ١٢) مقعداً نُظر إليه باعتباره مكسباً مهماً في مسيرة المرأة الأردنية.

هذا، وقد شهدت فترة الانتخابات لعام (٢٠١٠) حراكاً واسعاً من قبل المنظمات المعنية بالمرأة، والتي عملت جميعها على رفع نسبة تمثيل النساء في البرلمان، عبر حصد مقاعد إضافية عن طريق التنافس الحر

التشريعي، ما يفتح الباب أمام الاستغناء لاحقاً عن نظام الكوتا. وفي أواسط (١٩٩٦) تشكل "التحالف النسائي" من مجموعة من المنظمات النسائية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بشؤون المرأة، لتنسيق الجهود وتكثيف الضغوط من أجل تخصيص (٢٠٪) من مقاعد المجلس النيابي للنساء، حيث عمل التحالف على جمع (١٥) ألف توقيع على مذكرات موجهة للسلطات التنفيذية والتشريعية، حيث تم عقد سلسلة من اللقاءات مع اللجنة القانونية ورئاسة مجلس النواب والأعيان لهذا الغرض.

ورغم تأجيل الانتخابات المقررة عام (٢٠١١) لوضع قانون جديد للانتخابات، إلا أن القانون المؤقت رقم (٣٤) لسنة (٢٠١١) لم يتضمن النص على كوتا خاصة بالمرأة. لكن عشية انتخابات حزيران (٢٠٠٣) النيابية، صدر تعديل على القانون المذكور، وترافق مع وضع نظام رقم (١٧) لسنة (٢٠٠٣) لتقسيم الدوائر الانتخابية والمقاعد المخصصة لكل منها، حيث خصصت (٦) مقاعد للمرشحات النساء لتضاف إلى مجموع المقاعد النيابية التي أصبحت (١١٠) مقاعد بدلاً من (١٠٤) مقاعد.

وعلى الرغم من أن الحصة النسائية من المقاعد كانت دون المطالب التي رفعتها الحركة النسائية، إذ شكلت (٥,٥٪) من مقاعد المجلس، بينما كانت المطالب النسائية تطالب ب (٢٠٪) من المقاعد النيابية، إلا أن انتخابات (٢٠٠٣)، وهي الانتخابات الأولى التي طُبّق فيها مبدأ تخصيص حصة من المقاعد للنساء شجعت على ترشهن للمقاعد النيابية، إذ ارتفع عدد المرشحات إلى (٥٤) امرأة من أصل (٨١٩) مرشحاً، ما يمثل (٦,٦٪) من إجمالي المرشحين والمرشحات.

وهكذا وصلت إلى مجلس النواب الرابع عشر (٦) مرشحات عن طريق نظام الكوتا النسائية، وذلك من أصل (١١٠) مقاعد نيابية، أي ما نسبته (٥,٤٥٪) من إجمالي المقاعد، علماً بأن أيًا من المرشحات لم تقفز بمقاعد إضافية خارج نطاق الكوتا.

النواب، والتي حددت في حينها بنسبة (٢٠٪)، إلا أن مسيرة المرأة نحو المجلس النيابي سجلت نجاحات متدرجة منذ انتخابات (١٩٨٩) وإلى الآن. ولعل أبرز مؤشرات التقدم في هذه المسيرة هو ارتفاع عدد المرشحات للانتخابات من (١٢) مرشحة عام (١٩٨٩) إلى (١٩٩) مرشحة عام (١٩٩٧) و (١٣٤) مرشحة عام (٢٠١٠)، (الجدول رقم «٨»). حيث يلاحظ الارتفاع المتصاعد لعدد المرشحات في الدورات الانتخابية لمجلس النواب، فقد تضاعف العدد في آخر دورة انتخابية (٢٠١٠) إلى أكثر من عشرة أضعاف عدد المرشحات في أول دورة انتخابية عام (١٩٨٩)، في حين لم يشهد عدد المرشحين الذكور هذه الظاهرة، بل اتسم عددهم بالتذبذب وعدم الاستقرار بين دورة وأخرى. هذا، ويشير الجدول رقم "٤" أن أعداد ونسبة النساء المرشحات قد ازدادت بحدود ١٥ نقطة، ما بين ١٩٨٩ و ٢٠١٠.

إلى جانب «الكوتا»، وصولاً إلى تحقيق النسبة المأمولة، إضافة إلى إيصال الكفوآت والقادرات على تشكيل قوة ضاغطة إلى مجلس النواب، لمضاعفة مكتسبات وحقوق المرأة وتحديث التشريعات اللازمة للنهوض بواقعها. وفي هذا الإطار فقد عملت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة على مساعدة المرشحات وتشجيع المجتمع والناخبين لاختيار المرشحة الكفؤة. وقد ترشحت (١٣٤) امرأة من أصل (٧٦٣) مترشحاً، أي ما نسبته (١٧,٥٪)، حيث فازت في تلك الانتخابات (١٣) امرأة بعضوية مجلس النواب، أي ما نسبته (١٠,٨٪)، (١٢) منهن وصلن عن طريق مقاعد الكوتا النسائية، في حين فازت مرشحة واحدة بالتنافس.

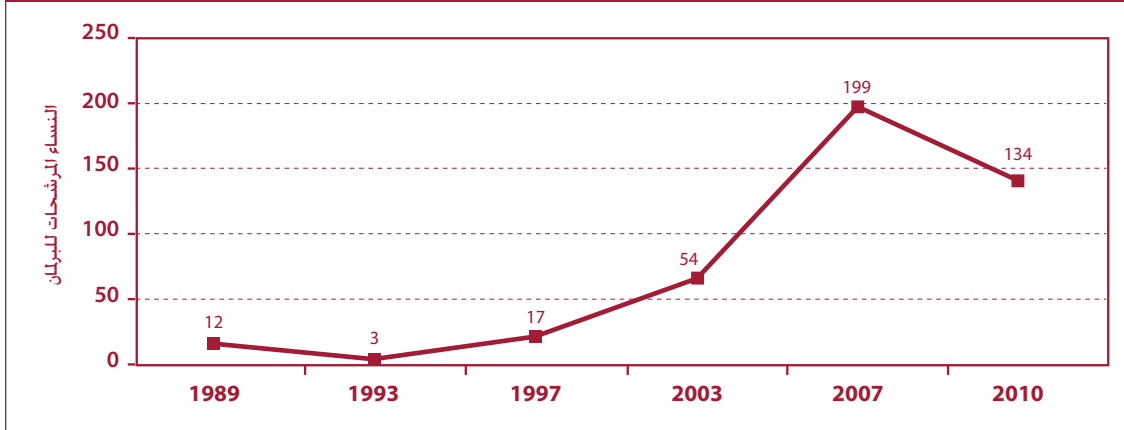
مما تقدم يلاحظ أنه، وعلى الرغم من استمرار المعوقات الاجتماعية والتشريعية التي عرقلت طموح المرأة الأردنية للوصول بأعداد ملائمة إلى مجلس

جدول رقم (٤) عدد المرشحين للانتخابات النيابية من الرجال والنساء ونسبة المرشحين

من النساء خلال الدورات الانتخابية الست السابقة (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)

نسبة المرشحين من النساء (%)	عدد المرشحين			السنة
	مجموع المرشحين	الرجال	النساء	
١,٨٥	٦٤٧	٦٣٥	١٢	١٩٨٩
٠,٥٦	٥٣٤	٥٣١	٣	١٩٩٣
٣	٥٦١	٥٤٤	١٧	١٩٩٧
٦,٦	٨١٩	٧٦٥	٥٤	٢٠٠٣
٢٢,٥	٨٨٥	٦٨٦	١٩٩	٢٠٠٧
١٧,٦	٧٦٣	٦٢٩	١٣٤	٢٠١٠

الشكل رقم (1) عدد المرشحات في الانتخابات النيابية للأعوام (1989, 1993, 1997, 2003, 2007, 2010)



ومن ناحية أخرى، فإن عدد المقاعد المشغولة من قبل المرأة في مجلس النواب قد ازدادت من مقعد واحد عام (١٩٩٣) إلى (١٣) مقعد عام ٢٠١٠، أي ما يعادل ١١ نقطة مئوية ما بين أعوام (١٩٨٩ و٢٠١٠).

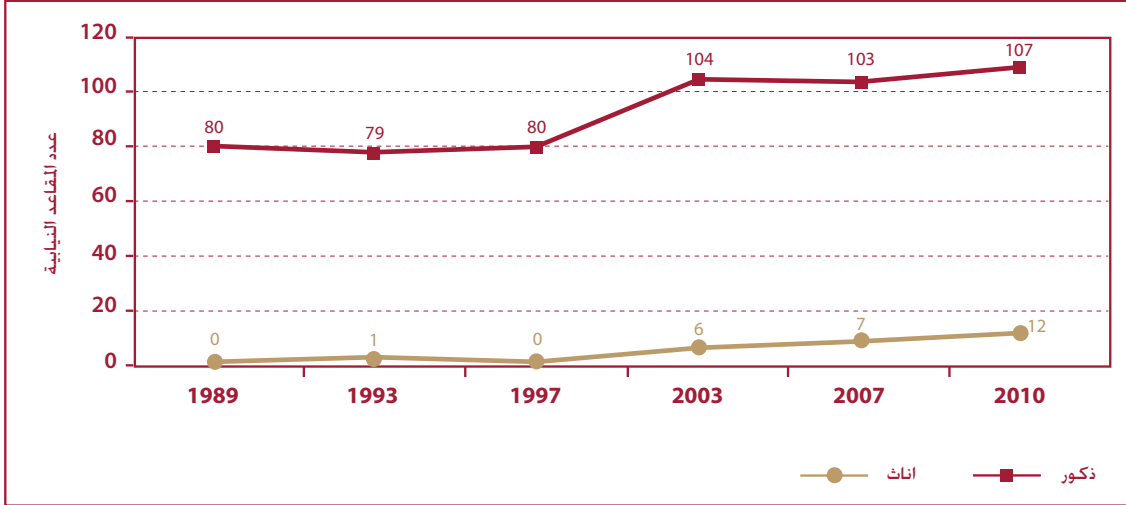
جدول رقم (٥) عدد ونسبة تمثيل النساء والرجال في مجلس النواب خلال الدورات الانتخابية الست الماضية (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)

السنة	عدد الفائزين		نسبة التمثيل بالبرلمان (%)	
	الرجال	النساء	نسبة التمثيل للرجال	نسبة تمثيل النساء
١٩٨٩	٨٠	٠	١٠٠	٠
١٩٩٣	٧٩	١	٩٨,٧٥	١,٢٥
١٩٩٧	٨٠	٠	١٠٠	٠
٢٠٠٣	١٠٤	٦	٩٤,٥٥%	٥,٤٥
٢٠٠٧	١٠٣	٧	٩٣,٦٤	٦,٣٦
٢٠١٠	١٠٧	١٣	٨٩,١٧	١٠,٨٢

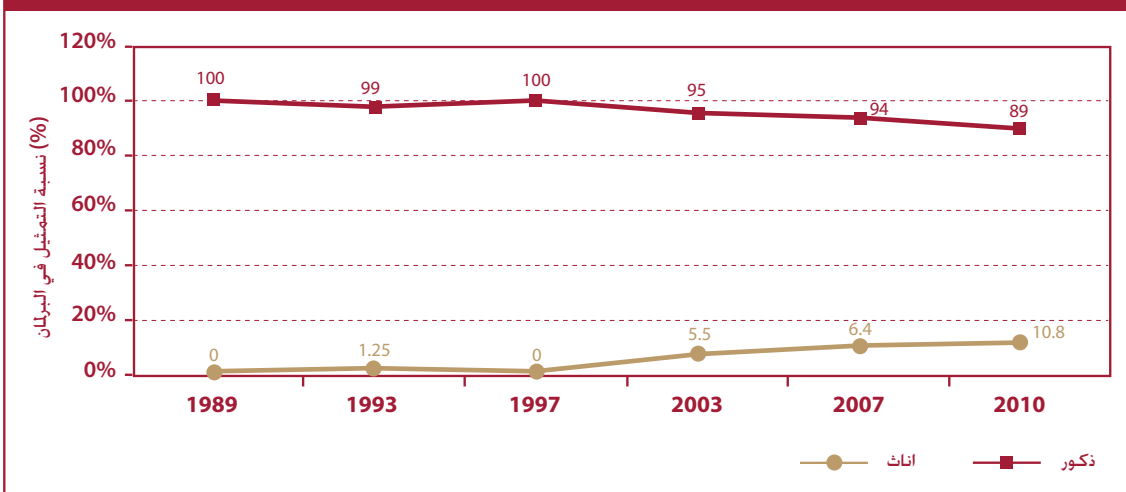
المنتخبة في الأعوام (٢٠٠٣ و٢٠٠٧) ثم إلى (١٢٠) مقعد في المجلس السادس عشر المنتخب عام (٢٠١٠)، إلا أن الفجوة النوعية في نسبة تمثيل النساء والرجال في المجلس آخذة بالتقلص التدريجي (أنظر الشكل رقم "٣").

وعلى الرغم من أن ازدياد عدد المقاعد المشغولة من قبل المرأة في مجلس النواب قد واكبه زيادة في عدد المقاعد التي شغلها رجال (أنظر الشكل رقم "٢")، جراء الزيادة المضطردة على عدد مقاعد مجلس النواب (من ٨٠ مقعداً للمجالس النيابية المنتخبة في أعوام (١٩٨٩، ١٩٩٣ و١٩٩٧) إلى (١١٠) مقاعد في المجالس النيابية

الشكل رقم (2) مقارنة بين عدد المقاعد النيابية التي تم اشغالها من قبل النساء و الرجال للاعوام (1989 , 1993 , 1997 , 2003 , 2007 , 2010)



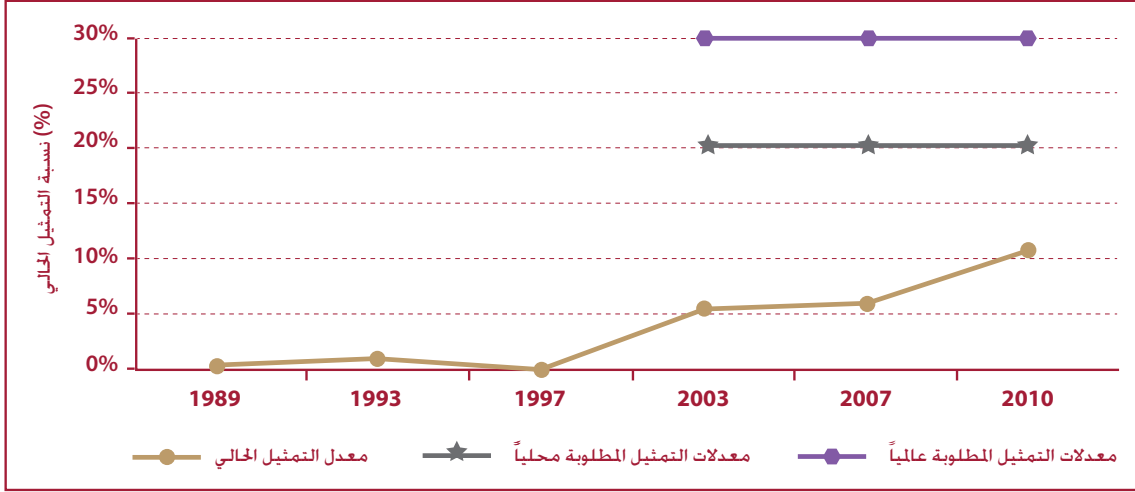
الشكل رقم (3) مقارنة بين نسب تمثيل النساء والرجال في البرلمان للاعوام (1989 , 1993 , 1997 , 2003 , 2007 , 2010)



تقل عن (٢٠٪)، بموجب برنامج العمل الصادر عن المؤتمر الدولي الرابع للمرأة، بكين، (١٩٩٥). هذا، ويوضح الشكل رقم "٤" الفوارق ما بين مستوى التمثيل الحالي للنساء في مجلس النواب الأردني وبين مستويات التمثيل النسائي المطلوبة محلياً وعالمياً.

لكن يجب الإقرار من ناحية أخرى بأن النسبة المتحققة لمشاركة المرأة الأردنية في مجلس النواب لا تزال منخفضة، وفقاً للمعايير المحلية والدولية. فهي دون مستوى نسبة التمثيل المعيارية المحددة من قبل الحركة النسائية الأردنية، أي (٢٠٪) وهي أيضاً دون نسب التمثيل المقررة دولياً، والتي يجب أن لا

الشكل رقم (4) مقارنة نسبة التمثيل الحالي للنساء في مجلس النواب مع نسب التمثيل المطلوبة محلياً و عالمياً
(1989 , 1993 , 1997 , 2003 , 2007 , 2010)



رفع عدد أعضاء مجلس النواب إلى (١١٠) مقاعد، فقد رُفِعَ عدد أعضاء مجلس الأعيان إلى ما لا يزيد عن نصف مجلس النواب، ومن بين الأعضاء الخمس وخمسين عيناً تم اختيار سبع نساء في مجلس الأعيان، ما رفع تمثيلهن إلى (٧, ١٢٪) وقد تكرر الأمر نفسه في مجلس الأعيان لعام (٢٠٠٧)، حيث أبقى ذلك التمثيل النسائي على حاله، أي عند (٧, ١٢٪) من إجمالي أعضاء مجلس الأعيان.

هذا، وقد سمح وضع مشابه مع انتخاب مجلس النواب السادس عشر في عام (٢٠١٠)، بزيادة عدد النساء في مجلس الأعيان إلى (٩) نساء. حيث كان عدد أعضاء مجلس النواب قد رفع إلى (١٢٠) عضواً، وبذلك فقد تشكل مجلس الأعيان من ستين عضواً، منهم (١٥٪) من النساء. وهي أعلى نسبة تمثيل بلغتها المرأة الأردنية، لا فقط على صعيد مجالس الأعيان وإنما أيضاً على صعيد مجالس النواب ومجالس الوزراء المتعاقبة.

هذا، ويظهر الجدول رقم "٦" تطور تمثيل المرأة في مجالس الأعيان المتعاقبة خلال السنوات ١٩٨٩-٢٠١٠، في حين يظهر الشكل رقم "٥" مقارنة ما بين نسب تمثيل المرأة في مجلسي النواب والأعيان ما بين عام (١٩٨٩) وعام (٢٠١٠).

ب. عقدان على مشاركة المرأة في مجلس الأعيان الأردني؛

عُينت أول امرأة عضواً في مجلس الأعيان عام (١٩٨٩)، أي بالتزامن مع انتخاب المجلس النيابي الحادي عشر الذي دشن مرحلة الانفتاح السياسي في البلاد. ومجلس الأعيان هو الشق المعين من مجلس الأمة، ويتألف من عدد لا يزيد عن نصف مجلس النواب المنتخب، ويشكل المجلسان معاً جسم السلطة التشريعية، أي مجلس الأمة. ولما كان عدد أعضاء مجلس الأعيان حينذاك (٤٠) عضواً، فإن نسبة تمثيل المرأة فيه لم تتعد (٥, ٢٪).

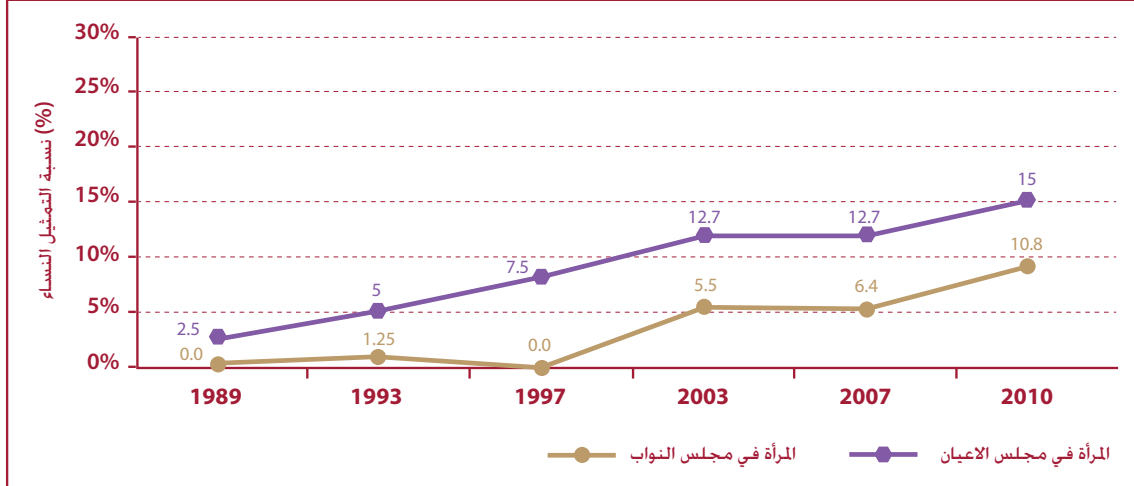
وعلى الرغم من أن مجلس الأعيان يتشكل بالتعيين، وهو ما يجعله متحرراً من العوائق التي تحول دون وصول المرأة إلى مجلس النواب بالتنافس الانتخابي الحر، إلا أن تمثيل المرأة فيه شابه بعض البطء والتدرج، ففي عام (١٩٩٣) ارتفع عدد النساء في مجلس الأعيان إلى اثنتين، أو (٥٪) من أعضائه، ثم عاد في عام (١٩٩٧) ليرتفع إلى ثلاث نساء، وبذلك أصبحت نسبة تمثيل النساء فيه (٧, ٥٪).

ومنذ عام (٢٠٠٣) أخذت نسب التمثيل النسائي في مجلس الأعيان بالارتفاع، حيث تزامن ذلك مع

جدول رقم (٦) عدد ممثلات المرأة في مجلس الأعيان ونسبتهن إلى إجمالي الأعضاء
للأعوام (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)

السنة	عدد أعضاء المجلس	عدد النساء المعينات	نسبة تمثيل المرأة (%)
١٩٨٩	٤٠	١	٢,٥
١٩٩٣	٤٠	٢	٥
١٩٩٧	٤٠	٣	٧,٥
٢٠٠٣	٥٥	٧	١٢,٧
٢٠٠٧	٥٥	٧	١٢,٧
٢٠١٠	٦٠	٩	١٥,٠

الشكل رقم (٥) مقارنة ما بين نسب تمثيل النساء في كل من مجلسي النواب و الاعيان للاعوام
(1989, 1993, 1997, 2003, 2007, 2010)



ومن ذلك نلاحظ ازدياد نسبة تمثيل المرأة في مجلس الأعيان بحدود (١٢,٥) نقطة مئوية بين أعوام (١٩٨٩ و٢٠١٠)، أي بزيادة قدرها ٤ نقاط مئوية لصالح (١١) نقطة مئوية. تمثيل النساء في مجلس الأعيان، مقارنة مع تمثيلها في مجلس النواب خلال الفترة ذاتها، والتي تقدر بنحو

التوصيات الخاصة بتعزيز تمثيل النساء في البرلمان :

مواصلة العمل على رفع نسبة تمثيل المرأة في كل من مجلسي النواب والأعيان إلى (٢٠%) على الأقل من مقاعدها. وذلك من خلال :

- رفع حصة المقاعد المحفوظة للنساء في مجلس النواب إلى (٢٠%) على الأقل.
- تضمين قانون الانتخابات الجديد النص على ترشيح نساء ضمن القوائم الوطنية في حال إقرارها، بحيث لا تقل عن ٣٠% من مجموع القائمة، وأن يتم ترتيب أسماء المرشحات بصورة تضمن حصولها على فرص حقيقية للفوز.
- العمل على إقناع الأحزاب وأية قوائم وطنية أخرى بتقديم ترشيحات نسائية مقنعة وذات رصيد اجتماعي.
- دعوة الحكومة لتقديم حوافز مالية للأحزاب التي تدرج على قوائمها مرشحات، وكذلك للأحزاب التي تتمثل بالمجلس النيابي من خلال النساء.
- دعوة المنظمات النسائية للتحضير للمشاركة
- النسائية في انتخابات مجلس النواب بحزمة من الأدوات التمكينية التي تنفذ ميكراً، والعمل على مراجعة التجارب السابقة لحملات تأهيل وتدريب ودعم المرشحات من أجل تطويرها وتحسين نتائجها.
- المشاركة النسائية الفعالة في الحوارات الخاصة بقانون الانتخابات، بما في ذلك اجتماعات اللجان البرلمانية، والتنسيق مع عضوات مجلسي النواب والأعيان من أجل الوصول إلى قانون انتخابي مستجيب وحساس للنوع الاجتماعي.
- الاستعانة بوسائل الإعلام التقليدية والجديدة، كمواقع التواصل الاجتماعي والصحافة الالكترونية والإذاعات الخاصة من أجل كسب تأييد الرأي العام لزيادة تمثيل المرأة في مجلسي النواب والأعيان.

٢. النساء في الأحزاب السياسية الأردنية :

على الرغم من التاريخ الطويل لمسيرة الأحزاب السياسية الأردنية، والمشاركة المبكرة للنساء في نضالاتها، منذ مطلع الخمسينات من القرن الفائت، إلا أن النساء لازلن يشكلن أقلية ضئيلة حتى الآن في صفوف الأحزاب السياسية الأردنية، ولاسيما على صعيد الهيئات القيادية الأولى فيها.

لقد دخلت الحياة الحزبية في الأردن مرحلة جديدة بعد عام (١٩٨٩)، عنوانها الانفتاح السياسي

واتساع فرص المشاركة بأشكالها المختلفة السياسية والاجتماعية. وفي هذه المناخات تضمن الميثاق الوطني الأردني الصادر في حزيران (١٩٩١) قواعد تنظيم الأحزاب وضوابطها، حيث دعا الأحزاب إلى الالتزام بعدد من المبادئ، من بينها التزام الأحزاب التي تتولى المسؤولية الوزارية أو تشارك فيها بمبدأ ”المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين وإعتماد الكفاية والأهلية معياراً أساسياً لتقلد الوظائف العامة“، كما جاء قانون الأحزاب السياسية رقم (٣٢) لعام (١٩٩٢) ليشكل المرجعية القانونية للتعددية السياسية

والحزبية، وليوفر فرص الانتساب والمشاركة في العمل الحزبي لمختلف المواطنين. وقد أكد قانون الأحزاب بصورة ضمنية على عدم التمييز ضد المرأة، ومع ذلك فإن مستويات انخراط النساء في الأحزاب السياسية ظلت متواضعة، كما حظيت بنسب تمثيل رمزية في الهيئات القيادية على امتداد التسعينات من القرن الماضي.

ففي مطلع التسعينات، لم تزد نسبة عضوية النساء في الهيئات التأسيسية للأحزاب السبعة عشر القائمة في عامي (١٩٩٢ و ١٩٩٣) عن (٥٪). أما على صعيد الهيئات القيادية فإن ثلاثة أرباع الأحزاب المسجلة لم تضم أي امرأة في صفوفها، بينما ضم ربع الأحزاب (أو ٥,٢٣٪ منها) سيدة واحدة أو سيدتين في الهيئات القيادية الأولى. ومن ناحية أخرى فإن نصف الأحزاب البالغ عددها عشرين حزباً قبل انتخابات (١٩٩٣) لم تتضمن برامجها أية فقرة خاصة بالمرأة، في حين أوردت ثمانية منها فقرة عامة عن المرأة، فيما أورد حزبان فقط فقرة خاصة بالمرأة تتطوي على طابع برنامجي.

هذا، ووفق بيانات وزارة الداخلية، الصادرة في أيار (٢٠٠٧)، فإن العدد الكلي للإناث بين مؤسسي الأحزاب الخمسة والثلاثين التي سجلت بموجب قانون الأحزاب لعام (١٩٩٢) لم يتجاوز (٣٧٢) امرأة من أصل (٤,١١٦)، هو العدد الإجمالي لمؤسسي الأحزاب من الذكور والإناث، أي أن نسبة الإناث من الهيئات التأسيسية للأحزاب لم يتجاوز (٩٪).

إن الثقافة الذكورية المهيمنة على المجتمع، والظروف السياسية التي حكمت البلاد قبيل مرحلة الانفتاح السياسي غلبت الطابع الذكوري على عمليات تأسيس

هذا، وتظهر بيانات دائرة الإحصاءات العامة أن نسبة تمثيل النساء في الهيئات العامة للأحزاب السياسية المرخصة لم تتجاوز في أواسط العقد الأخير نسبة (٦,٨٪) لعام (٢٠٠٥) و(٧,٥٪) لعام (٢٠٠٧)، كما يشير إلى ذلك الجدول رقم "٧" أدناه.

المرأة

المرأة

المرأة

المرأة

جدول رقم (٧) نسبة تمثيل النساء والرجال في الهيئات العامة للأحزاب السياسية
وفجوة النوع الاجتماعي للأعوام (٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)

النوع الاجتماعي	نسبة التمثيل في الهيئات العامة للأحزاب السياسية (%)		السنة
	الرجال	النساء	
٨٦,٤	٩٣,٢	٦,٨	٢٠٠٥
٨٥	٩٢,٥	٧,٥	٢٠٠٧
٤٤,٤	٧٢,٢	٢٧,٨	٢٠٠٨
٤١,٨	٧٠,٩	٢٩,١	٢٠٠٩

عام ٢٠٠٩. ومن ناحية أخرى فقد زاد عدد الأحزاب التي ترأس قيادتها الأولى امرأة إلى حزبين من أصل ثمانية أحزاب قائمة حالياً. هذا، وتشير بيانات عام (٢٠١٠) إلى أن الإناث شاركن في الهيئات العامة التأسيسية للأحزاب بما مجموعه (٣,٢٨٥) عضواً ينتمين إلى (١٨) حزباً سياسياً، وبلغت نسبة تمثيلهن من المجموع الكلي للأعضاء حوالي (٢٩,١٪). (الجدول "٨" أدناه).

إلا أن صدور قانون الأحزاب السياسية رقم (١٧) لسنة (٢٠٠٧)، والذي رفع الحد الأدنى لعدد الأعضاء المؤسسين لأي حزب، إلى ٥٠٠ شخص، وشجع تلك الأحزاب على اجتذاب عدد أكبر من المؤسسين للحصول على الحد الأدنى القانوني من الأعضاء، بما فيهم من النساء، قاد إلى زيادة نسبة مشاركة المرأة في الأحزاب لتصل عام ٢٠٠٨ إلى (٢٧,٨٪) من مجموع الأعضاء، ثم ارتفعت نسبتهم إلى (٢٩,١٪) ٢

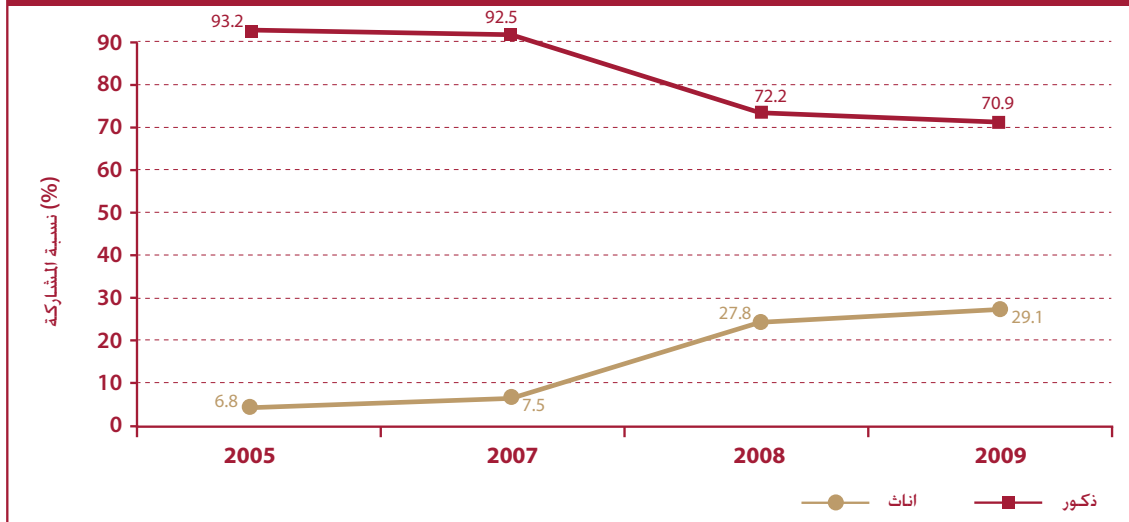
١ المصدر: الإحصاءات العامة.

٢ المصدر: الإحصاءات العامة.

جدول رقم (٨) عدد الأعضاء في الأحزاب السياسية من كلا الجنسين ٢٠١٠

الرقم	اسم الحزب	ذكور	اناث	المجموع	النسبة المئوية للإناث
١	حزب دعاء	٢١٥	٣٢٠	٥٣٥	٥٩,٨٪
٢	حزب البعث العربي التقدمي	٤٠٦	١٧٣	٥٧٩	٢٩,٩٪
٣	الحزب الشيوعي الاردني	٣٦٤	١٦١	٥٢٥	٣٠,٧٪
٤	حزب البعث العربي الاشتراكي الاردني	٤٣٣	٩٣	٥٢٦	١٧,٧٪
٥	حزب جبهة العمل الاسلامي	٧٥٧	٦٤	٨٢١	٧,٨٪
٦	حزب الوطني الاردني	٣٠٩	٤٠٥	٧١٤	٥٦,٧٪
٧	حزب الحياه	٣٨٢	١٨٥	٥٦٧	٣٢,٦٪
٨	حزب الرساله	٤٥٢	٥٧	٥٠٩	١١,٢٪
٩	حزب الوسط الاسلامي	٤١١	٩٧	٥٠٨	١٩,١٪
١٠	حزب الجبهة الاردنية الموحد	٥٠٨	٣٣	٥٤١	٦,١٪
١١	حزب الشعب الديمقراطي الاردني (حشد)	٢٩٢	٢٨٦	٥٧٨	٤٩,٥٪
١٢	حزب الحركة القومية للديمقراطية المباشره	٣٢٦	٢١١	٥٣٧	٣٩,٣٪
١٣	حزب الوطني الدستوري	٦٣٨	٣٢	٦٧٠	٤,٨٪
١٤	حزب الوحدة الشعبية الديمقراطي الاردني	٣٧٣	١٣٩	٥١٢	٢٧,١٪
١٥	حزب الرفاه الاردني	٢٨٢	٢٢٦	٥٠٨	٤٤,٥٪
١٦	حزب التيار الوطني	١٢٧١	١٨٢	١٤٥٣	١٢,٥٪
١٧	حزب العدالة والتميمه	٣٥٩	٢١١	٥٧٠	٣٧,٠٪
١٨	حزب الحرية والمساواه	٢٣٢	٤١٠	٦٤٢	٦٣,٩٪
	المجموع الكلي	٨٠١٠	٣٢٨٥	١١٢٩٥	٢٩,١٪

الشكل رقم (6) مقارنة ما بين نسبة تمثيل النساء و الرجال في الهيئات العامة للأحزاب السياسية للأعوام (2009 , 2008 , 2007 , 2005)

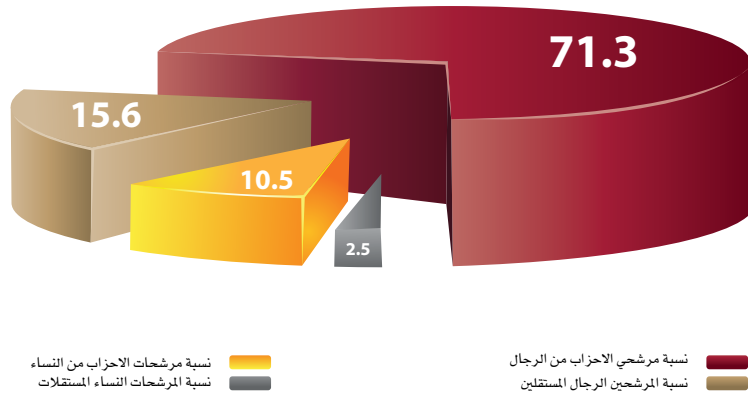


بالبرلمان، مما سيؤثر إيجاباً على زيادة تقبل المجتمع للمرأة في عملية صنع القرار التشريعي، والاستغناء التدريجي عن الكوتا النسائية. وبهذا الصدد تشير البيانات التي تصف طبيعة الترشح للمجلس السادس عشر عام (٢٠١٠) إلى تدني عدد النساء اللواتي ترشحن عن الأحزاب اللائي ينتمين إليها، حيث لم يتعد هذا العدد ما نسبته (٧,١٩٪) من إجمالي عدد المرشحين الحزبيين، والتي لم تزد نسبتهم، بدورهم، عن (١,١٣٪) من عموم المرشحين لتلك الانتخابات^١. هذا، وقد فازت منهن مرشحة واحدة فقط.

هذا، ويبين الشكلان «٧» و«٨» التوزيع النسبي للمرشحين لانتخابات ٢٠١٠، حسب تمثيلهم للاتجاهات السياسية وحسب الجنس، وكذلك التوزيع النسبي للمرشحات حسب الاتجاهات السياسية.

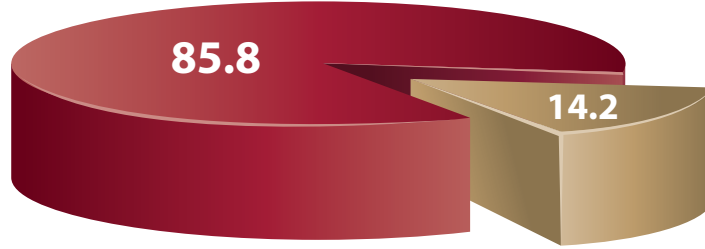
على الرغم من الارتفاع الملحوظ لنسبة تمثيل المرأة في الهيئات العامة للأحزاب السياسية ما بين عامي (٢٠٠٥ - ٢٠٠٩)، والتناقص الملحوظ في فجوة النوع الاجتماعي (انظر الشكل رقم "٦")، إلا أن مستوى مشاركة المرأة في العمل الحزبي لم يرق بعد إلى المستوى المأمول، والذي يمكن تلك الأحزاب من لعب دورها الطبيعي في إيصال المرأة إلى البرلمان. وغني عن البيان أن انخراط المرأة في العمل الحزبي السياسي المنظم، ووصولها إلى مواقع قيادية فيه، سوف يكسبها العديد من المهارات والقدرات القيادية والسياسية، التي سوف تساعد على تعزيز فرصها للترشح للانتخابات النيابية من خلال الحزب، والحصول على دعمه الكامل لإيصالها إلى البرلمان. فضلاً عن أن تطوير قدراتها القيادية سوف تنعكس على أدائها كعضو

الشكل رقم (٧) التوزيع النسبي للمرشحين للانتخابات النيابية من حيث تمثيلهم للأحزاب السياسية حسب الجنس (٢٠١٠)



١ المصدر: انظر "خصائص المرشحين للمجلس البرلماني السادس عشر واتجاهاتهم حول أخلاق وقواعد السلوك وتوجهاتهم بالنسبة للعديد من القضايا الاجتماعية والاقتصادية والسياسية"، مرصد البرلمان الأردني، مركز القدس للدراسات السياسية.

نسبة المشاركة (%)



نسبة مرشحي الاحزاب من النساء

نسبة المرشحات النساء المستقلات

التوصيات الخاصة بمشاركة النساء في الأحزاب السياسية :

- دعوة الحكومة إلى وضع آلية حساسة للنوع الاجتماعي في الدعم المالي المقدم إلى الأحزاب السياسية.
- مطالبة الأحزاب بتقديم بيانات شفافة عن العضوية عموماً وعضوية الهيئات القيادية المختلفة وأنشطتها عموماً، مصنفة على أساس النوع الاجتماعي، بما يسمح بتوفير قاعدة بيانات مستجيبة للنوع الاجتماعي عن هذه الأحزاب.
- دعوة وزارة التنمية السياسية إلى وضع لائحة اختيارية بالممارسات الأفضل في الأحزاب، ولاسيما فيما يخص سياساتها تجاه العدالة والمساواة بين المرأة والرجل.
- دعوة المؤسسات المعنية بتحفيز الريادة والتميز على إدخال بُعد العدالة والمساواة ضمن جوائز التميز التي تمنحها هذه المؤسسات، وأن تدرج الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني ضمن الفئات المستفيدة من هذه الجوائز.
- دعوة الأحزاب الأردنية إلى إحداث تطوير على برامجها السياسية، بما يستجيب لتطلعات المواطنين والمواطنات، وإلى عدم الاكتفاء بالإشارة إلى قضايا المرأة بعبارات عمومية في برامجها، والعمل على مخاطبة قطاعات النساء المستهدفة بمطالب وأهداف ملموسة ومحددة.
- على الأحزاب العمل على اعتماد آليات نظامية لزيادة تمثيل المرأة في مختلف المواقع الوسيطة والقيادية، لتصل نسبة تمثيل النساء في الهيئات القيادية المنتخبة إلى الثلث على الأقل، ويشمل ذلك المكتب السياسي واللجنة المركزية، وأن تعتمد سياسات حساسة تجاه النوع الاجتماعي عموماً في كافة أنشطتها الداخلية والخارجية.
- أن تولي الأحزاب السياسية مسألة تأهيل وتدريب كوادرها النسائية الأهمية اللازمة، وتزويدهن بمهارات القيادة والاتصال والتفاوض وإدارة الحملات الانتخابية.

٣. النساء في المجالس البلدية :

تعود نشأة المجالس البلدية إلى بدايات تأسيس المملكة الأردنية الهاشمية، حيث وُضع أول قانون للبلديات عام (١٩٢٥)، لكن دخول المرأة إلى هذه المجالس لم يتحقق إلا في العقدين الأخيرين فقط. والواقع أن أمانة عمان ضمت في مجلسها امرأة لأول مرة عام (١٩٨٠). وكان يتكون من ١٢ عضواً فقط، وقد أعيد تعيين امرأة في مجلس أمانة عمان الكبرى عام (١٩٨٦)، لكن عدد أعضاء المجلس المذكور كان قد قفز إلى خمسين عضواً.

وكان قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة (١٩٨٢) قد منح المرأة حق الانتخاب والترشح لعضوية المجالس البلدية. وفي حينها ترشحت سيدتان لرئاسة البلديات لكنهما لم تتجحا في تلك الانتخابات. وظلت المرأة الأردنية بعيدة عن المجالس البلدية حتى عام (١٩٩٥)، عندما اقترحت سمو الأميرة بسمة بنت طلال، رئيسة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة تعيين (٩٩) سيدة كعضوات في (٩٩) بلدية ضمن اللجان البلدية التي شكلتها الحكومة للإعداد للانتخابات البلدية، والتي تقرر إجراؤها في جميع بلديات المملكة في يوم واحد. وقد استجابت الحكومة لهذا الطلب، مما شجع النساء على خوض الانتخابات البلدية انتخاباً وترشيحاً، حيث تقدمت لتلك الانتخابات (١٩) امرأة، وقد فازت (٩) منهن بعضوية مجالس بلدية، كما فازت مرشحة واحدة برئاسة مجلس بلدي. واغتتمت سمو الأميرة بسمة وجود نص في قانون البلديات يسمح، حينها، للحكومة بتعيين عضوين إضافيين لكل مجلس بلدي، فدعت الحكومة إلى تعيين نساء في المجالس البلدية، وقد لبي مجلس الوزراء هذا الطلب بتعيين (٢٣) سيدة في عدد من المجالس البلدية.

شجعت تجربة انتخابات عام (١٩٩٥) مزيداً من

النساء على الترشح للانتخابات البلدية التي جرت عام (١٩٩٩)، حيث فازت (٨) نساء من أصل (٤٣) مرشحة، في حين تم تعيين (٢٥) سيدة^١. وفي الانتخابات البلدية اللاحقة، عام (٢٠٠٣)، ترشحت (٤٦) امرأة للانتخابات البلدية، فاز منهن (٥) نساء فقط، في حين تم تعيين (٩٩) امرأة أعضاء في المجالس البلدية المختلفة، وذلك لضمان وجود عضو نسائي واحد على الأقل في كل بلدية، كما تم تعيين امرأة واحدة رئيسة لبلدية^٢. وقد بلغ عدد النساء في المجالس البلدية ما بين المنتخبات والمعينات (١٠٤) نساء، من أصل (١٠٥٠) عضو مجلس بلدي، منهن ثلاث نساء في مجلس أمانة عمان الكبرى، مما رفع نسبة تمثيلهن في المجالس البلدية إلى (١٠٪) من إجمالي عضوية هذه المجالس. شهد عام (٢٠٠٧) إقرار قانون معدل للبلديات (رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٧)، واعتماد نظام الكوتا في الانتخابات البلدية، بحيث تم تخصيص ما لا يقل عن (٢٠٪) من مقاعد المجلس البلدي كحد أدنى للنساء، ليتم إشغالها ممن حصلن على أعلى الأصوات من المرشحات، وفي حال عدم تقدم أو توفر العدد المطلوب من المرشحات الذي يساوي هذه النسبة، فقد تم النص في القانون المذكور على تغطية النقص بالتعيين، الأمر الذي شجع النساء على المشاركة في الانتخابات بكثافة. وهكذا ترشحت للانتخابات (٢٠٠٧) البلدية (٢٨٠) امرأة، من أصل (٢٠٧٠) مرشحة، أي ما نسبته (١٨,٤٪). وقد فازت (٢٣١) سيدة في انتخابات ٢٠٠٧ البلدية، منهن (٢١١) عن طريق الكوتا، في حين وصلت (٢٠) عضوة إلى المجالس البلدية عن طريق التنافس الحر، مما رفع نسبة تمثيل المرأة في المجالس البلدية إلى (٢٥٪)، علماً بأن نسبة إقبال النساء على الاقتراع وصلت إلى (٥٢٪) من إجمالي المقترعين، إضافة إلى تعيين النساء في مجلس أمانة عمان، وفوز امرأة برئاسة مجلس بلدي عن طريق التنافس.

١ المصدر: دراسة "أردييات في المجالس البلدية".

٢ أنظر المصدر نفسه.

بعد رفع نسبة مقاعد كوتا المرأة في المجالس البلدية إلى (٢٥٪)، بدلاً من (٢٠٪)، بمبادرة من مجلس النواب، أثناء مناقشته قانون البلديات الجديد، فقد آن الأوان للهيئات النسائية أن تجمع ما بين المطالبة بزيادة هذه النسبة، وبين المطالب التي تركز على تمكين المرأة وتعزيز قدراتها وأدائها للعمل البلدي. ولقد جاءت دراسة "أردنيات في المجالس البلدية" التي أصدرتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لتؤكد على الحاجة إلى الجمع بين التعزيز العددي للمشاركة النسائية والتعزيز النوعي لمهارات المرشحات، إن كان لجهة تحسين المعرفة بقانون البلديات والأعمال التي تقوم بها، أو لجهة تحسين المهارات الفردية للمرشحات

وفي عام (٢٠١١) قرر مجلس النواب السادس عشر رفع النسبة المخصصة لكوتا المرأة في قانون المجالس البلدية والمحلية لتصل إلى (٢٥٪) بدلاً من (٢٠٪). وقد جاء هذا القرار كنتيجة حتمية لفعالية تأثير نظام الكوتا على رفع مستوى مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية، كناخبة ومرشحة، والازدياد الملحوظ في نسبة تمثيل النساء في المجالس البلدية في الانتخابات البلدية عام (٢٠٠٧). وعموماً فقد تزايد إدراك الرأي العام بأهمية دعم وجود المرأة ومشاركتها في المجالس البلدية، لضمان تواصل هذه المجالس مع جزء حيوي من المجتمعات المحلية والاستفادة من مهارات المرأة في تعزيز قدرة هذه المجالس على العمل لتحسين

الجدول رقم (٩) : عدد المرشحات والفائزات بعضوية المجالس البلدية للسنوات (١٩٩٥، ١٩٩٩، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧)

السنة	عدد المرشحات	عدد الفائزات بالتناقص	عدد الفائزات بالكوتا	عدد المعيّنين	إجمالي عدد النساء في المجالس المحلية	نسبة تمثيل المرأة في المجالس
١٩٩٥	٢٠	١٠	٠	٢٣	٣٠	-
١٩٩٩	٤٣	٨	٠	٢٥	٣٣	-
٢٠٠٣	٤٦	٥	٠	٩٩	١٠٤	١٠٪
٢٠٠٧	٣٨٠	٢٣	٢١١	٧	٢٤١	٢٥٪

والفائزات بعضوية المجلس البلدي مثل إتقان اللغات الأجنبية ومهارات الكمبيوتر والاتصال والتواصل مع الجمهور والقيادة.

كما أن من المفيد ترجمة الخلاصات والاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة المذكورة من أجل رفع كفاءة عضوات المجالس البلدية، وتعزيز خبرتهن بوظائف البلدية وأعضاء المجلس البلدي، وذلك بإتاحة المزيد من دورات التدريب والتأهيل داخل الأردن أو من خلال الإيفاد في الزيارات الخارجية.

الخدمات التي تقدمها للمواطنين وتطوير آرائها لتكون هيئات تنموية. كما أن تجربة المرأة في المجالس البلدية ستعزز القناعة العامة بأهمية مشاركة المرأة في الحياة العامة والسياسية، وضمان وصولها إلى مراكز صنع القرار التشريعي، وذلك انطلاقاً من أن إتاحة الفرصة للمرأة لإثبات قدراتها الفعلية في تنمية مجتمعاتها المحلي سيمكنها من بناء قاعدة شعبية لها، ما سوف يمهّد الطريق لها للوصول إلى البرلمان،

هذا، ويشير الجدول رقم "٩" أعلاه، إلى نمو عدد المرشحات والفائزات في الانتخابات البلدية منذ عام ١٩٩٥ وحتى عام ٢٠٠٧.

لقد كشفت الدراسة أن اهتمامات عضوات المجالس البلدية تنصرف إلى الأمور الخدمية والاجتماعية والبيئية، بدرجة أكبر من اهتمامهن بحقوق المرأة والقضايا المتصلة بالسياسات. وهو أمر طبيعي ومتوقع في بداية تجربتهن، وربما تكون الحاجة في المرحلة القادمة إلى التركيز الأكبر على رفع مستوى الثقافة العامة والسياسية والمعرفة الحقوقية لعضوات المجالس البلدية.

ومن ناحية أخرى فإن تعزيز مشاركة المرأة في المجالس البلدية يتطلب مناخاً عاماً مساعداً من جانب المجتمع المحلي والمجالس البلدية ذاتها، ما يستدعي توفير المعلومات اللازمة للعضوات المستجدات على أعمال المجالس المحلية، وتخصيص أوقات محددة من عملهن للتدريب والتعرف على طبيعة المهام التي يتصدى لهن، وإظهار الصبر والروح الإيجابية وإبداء التعاون اللازم من جانب رؤساء وأعضاء المجالس البلدية، بما يمكن العضوات الجديديات من إتقان الأدوار المسندة إليهن.

ولهذه الغايات تم إنشاء شبكة "نشميات" في إطار اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لتمكين رئيسيات وعضوات المجالس البلدية السابقات، الحاليات والقاديات من الارتقاء بأدائهن وزيادة دورهن التنموي المنشود في المجالس البلدية.

٤. النساء في النقابات والجمعيات المهنية:

تمثل النقابات المهنية الوعاء التنظيمي الرسمي للفئات المهنية المتنوعة في المجتمع الأردني، وهي تمتلك شبكة وطنية واسعة من الفروع والجمعيات واللجان المتنوعة التي تغطي عموم محافظات البلاد ومدنها الرئيسية. وقد بدأت النقابات المهنية بالتشكل منذ مطلع الخمسينات، بقيام نقابة المحامين (١٩٥٠) ليلها ظهور نقابات أخرى، مثل نقابة أطباء الأسنان (١٩٥٢) والصحفيين (١٩٥٣) والأطباء (١٩٥٤) والصيدلة (١٩٥٧). وتتألف النقابات المهنية الآن

من (١٢) نقابة، بالإضافة إلى جمعيتين مهنتين للمحاسبين القانونيين والأدلاء السياحيين. ويصل عدد فروع النقابات إلى (١٠٢) فرع في محافظات الأردن الإثنتي عشرة.

وقدرت دراسة «المجتمع المدني في الأردن: بنيته وتوزيعه الإقليمي والقطاعي» المنشورة عام (٢٠١١) عضوية النقابات والجمعيات المهنية بـ (١٧٧،٢٥٦) عضو، بناء على بيانات النقابات نفسها، وبلغ عدد الأعضاء من الإناث (٤٨٩٣٧) عضوة، ما يعادل (٦،٢٧٪) من إجمالي العضوية. (الجدول رقم «١٠»).

وتتركز الحصة الأكبر من الإناث المهنيات في نقابة المهندسين، كبرى النقابات المهنية من حيث حجم العضوية، إذ يصل عددهن إلى (١٥٥٨٠) عضوة. ورغم أن المنتسبات لنقابة المهندسين لا تزيد نسبتتهن عن (١٨٪) من عضوية النقابة الإجمالية، إلا أنهن يمثلن (٨،٢١٪) من إجمالي الإناث في النقابات المهنية مجتمعة.

والواقع أن المهنيات يمثلن نسبة كبيرة من الجمعيات العمومية لبعض النقابات المهنية، فهن يصلن إلى (٥٦٪) من إجمالي عضوية نقابة الممرضين والممرضات، و(٥٤٪) من عضوية نقابة الصيادلة، و(٢٨،٨٪) من عضوية نقابة المهندسين الزراعيين و(٣٤،٧٪) من عضوية نقابة أطباء الأسنان، ونحو (٢٠٪) من عضوية نقابة المحامين و(١٦٪) من عضوية نقابة الأطباء.

ورغم هذه النسبة العالية لمشاركة الإناث على مستوى العضوية في النقابات المهنية، إلا أن هذا لم ينعكس على تركيبة مجالس النقابات، إذ تتدنى المشاركة النسائية في مجالس النقابات المهنية إلى نسب متواضعة لا تتعدى (٤،٨٪) عام (٢٠٠٨) و(٣٪) عام (٢٠٠٩)، مما يتطلب من هذه النقابات العمل على معالجة الفجوة الواسعة على صعيد النوع الاجتماعي، ولا سيما على صعيد المستويات القيادية للنقابات المهنية، كما يبدو من الجدول رقم «١٠»، والشكل رقم «٩».

الجدول رقم (١٠) حجم العضوية في النقابات المهنية

الرقم	النقابة	عدد الأعضاء	ذكور	إناث	نسبة الذكور	نسبة الإناث
١	نقابة المحامين	٩٠٨٩	٧٢٨٩	١٨٠٠	٨٠,٢%	١٩,٨%
٢	نقابة أطباء الأسنان	٦٨٠٠	٤٤٤١	٢٣٥٩	٦٥,٣%	٣٤,٧%
٣	نقابة الصيادلة	١٢٥٠٧	٥٧٥٣	٦٧٥٤	٤٦%	٥٤%
٤	نقابة الأطباء	٢٠٠٠٠	١٦٨٠٠	٣٢٠٠	٨٤%	١٦%
٥	نقابة المهندسين	٨٥٥٠٥	٦٩٩٢٥	١٥٥٨٠	٨١,٨%	١٨,٢%
٦	نقابة المهندسين الزراعيين	١٤٨٧٠	٩٠٩٩	٥٧٧١	٦١,٢%	٣٨,٨%
٧	نقابة الصحفيين	٨٧٢	٦٨٦	١٨٦	٨٧,٧%	١٢,٣%
٨	نقابة الجيولوجيين	٢٧٠٠	١٢٠٠	١٥٠٠	٤٤,٤%	٥٥,٦%
٩	نقابة الأطباء البيطريين	١٣٠٥	١٠٢٤	٢٨١	٨٧,٥%	١٢,٥%
١٠	نقابة المرضين والمرضات	٢٠٠٠٠	٨٨٠٠	١١٢٠٠	٤٤%	٥٦%
١١	نقابة المقاولين	١٣٧١	١٣٧١	---	١٠٠%	٠%
١٢	نقابة الفنانين	٧٣٧	٦٤١	٩٦	٨٧%	١٣%
١٣	جمعية أدلاء السياحة والسفر	١٠٠٠	٨٠٠	٢٠٠	٨٠%	٢٠%
١٤	جمعية المحاسبين القانونيين	٥٠٠	٤٩٠	١٠	٩٨%	٢%
	المجموع:	١٧٧٢٥٦	١٢٨٣١٩	٤٨٩٣٧	٧٢,٤%	٢٧,٦%

المصدر: جدول تجميعي من إعداد مركز الأردن الجديد للدراسات، بالاعتماد على بيانات مباشرة من النقابات والجمعيات المهنية، بناء على استمارات بحث موجهة إليها، ٢٠١٠. دراسة «المجتمع المدني في الأردن: بنيته وتوزيعه الإقليمي والقطاعي» المنشورة عام ٢٠١١.

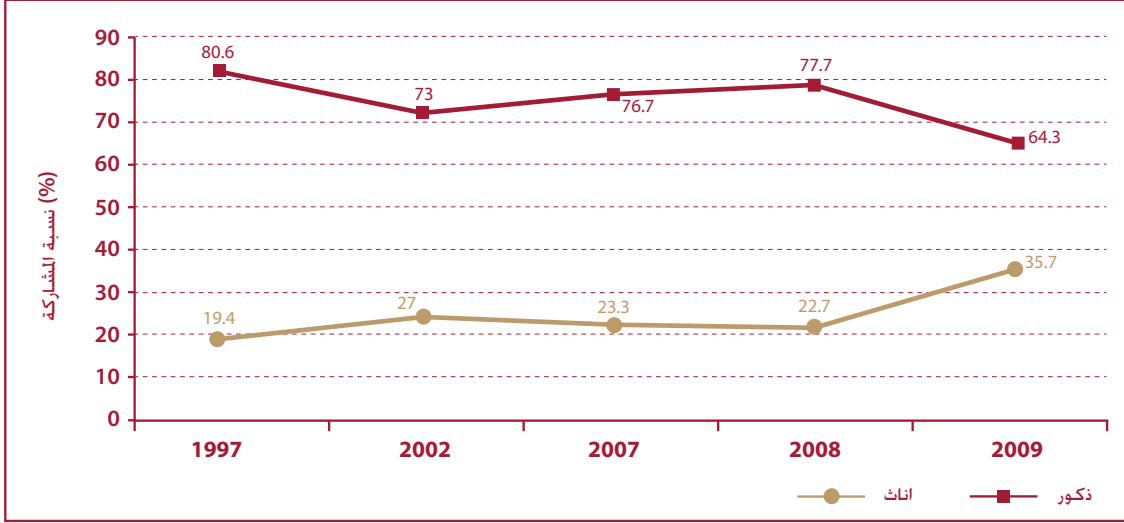
الجدول رقم (١١) التوزيع النسبي لمشاركة المرأة في النقابات المهنية

ومجلس النقابات وفجوة النوع الاجتماعي للأعوام (١٩٩٧، ٢٠٠٢، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)

السنة	نسبة مشاركة المرأة في النقابات المهنية	فجوة النوع الاجتماعي	نسبة مشاركة المرأة في مجلس النقابات
١٩٩٧	١٩	٦١,٢	-
٢٠٠٢	٢٧	٤٦	-
٢٠٠٧	٢٣,٣	٥٣,٤	-
٢٠٠٨	٢٢,٧	٥٤,٦	٤,٨
٢٠٠٩	٣٥,٧	٢٨,٦	٣
٢٠١٠	٣٣,٣	٣٣,٤	٤,٩

المصدر: بيانات دائرة الإحصاءات العامة المتوفرة للأعوام (٢٠٠٨ و٢٠٠٩)

الشكل رقم (9) مقارنة نسبة مشاركة المرأة و الرجل في عضوية النقابات المهنية للاعوام (1997 , 2002 , 2007 , 2008 , 2009)



ومن المعروف أن الضغوطات الأسرية والاجتماعية تؤثر سلباً على قدرة المرأة النقابية وعلى المشاركة الكاملة في النقابات المهنية، وتحد بصورة معينة من ارتقائها للمواقع القيادية فيها، إلا أن هذا لا يمنع من اعتماد آليات ملائمة لتعزيز مشاركة المرأة المهنية في الأعمال القيادية للنقابة، وبما يتناسب مع ثقلها العددي في عضوية النقابات المهنية.

التوصيات المتعلقة بمشاركة النساء في النقابات والجمعيات المهنية :

- قيام النقابات المهنية بتطوير آليات لتحسين مشاركة الإناث في مجالس النقابات ولجانها الفنية والفرعية الأخرى، ووضع إطار زمني لتعزيز تمثيل الإناث في الهيئات (خلال ثلاث دورات نقابية مثلاً)، وصولاً إلى تمثيل النساء في النقابات بنسبة تعادل وزنهن في عضوية الجمعية العمومية للنقابة.
- مبادرة مجالس النقابات المهنية إلى تطوير آليات عمل صديقة ملائمة للعضوات العاملات وربات البيوت، بما يمكنهن من المشاركة في أنشطة النقابة المختلفة، ولا سيما الأدوار القيادية فيها، مثل اختيار أوقات اجتماعات
- مبكرة نسبياً، أو توفير مرافق لخدمة الأطفال عند اصطحابهم مع أهمهم النقابية للمشاركة في الاجتماعات .. الخ.
- قيام الهيئات العامة للنقابات المهنية بمراجعة القوانين والأنظمة المرعية في أعمالها من منطلق مراعاة احتياجات ومتطلبات العضوات، واعتبار اعتماد سياسيات وتشريعات وإجراءات مناسبة ليس مسؤولية مهنية فقط، ولكن أيضاً مسؤولية وطنية، والاستفادة من الخبرات المثلى لدى الدول الأخرى في مجال تحقيق العدالة في النقابات المهنية، وبما يقدم القدوة لبقية منظمات المجتمع المدني الأردنية.

٥. النساء في النقابات العمالية :

تعود نشأة النقابات العمالية إلى النصف الأول من عام (١٩٥٤)، حين تأسست عشر نقابات عمالية دفعة واحدة، بادرت ست منها إلى توحيد صفوفها في الاتحاد العام لنقابات العمال الذي تحول إلى المظلة الوطنية الوحيدة للحركة النقابية العمالية إلى اليوم.

وقد جاء ذلك إثر نضالات طويلة توجت بصدر قانون نقابات العمال رقم (٣٥ لسنة ١٩٥٣)، ثم قانون التعويض على العمال لعام (١٩٥٥). وسرعان ما تطور عدد النقابات العمالية المسجلة إلى (٣٦) نقابة عام (١٩٥٥) ثم إلى (٣٩) نقابة عامي (١٩٥٦ و١٩٥٧). لكن حرب (١٩٦٧) أدت إلى انخفاض عدد النقابات العمالية إلى عشرين نقابة. وفي أواسط السبعينات أخضعت الحركة النقابية العمالية لإعادة تنظيم خفضت عددها إلى (١٧) نقابة عامة، وظل عددها هو نفسه إلى اليوم.

هذا، وتشكل نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل (١٤,٧٪) فقط من إجمالي السكان الناشطين اقتصادياً، وهي دون معدلات المشاركة الاقتصادية للإناث في الدول المجاورة أو البلدان ذات المستوى المائل من الدخل. وفي الوقت نفسه تعاني المرأة، خاصة ذات المؤهلات العلمية من معدلات مضاعفة من البطالة بالمقارنة مع الذكور، إضافة إلى أشكال متنوعة من التمييز على أساس النوع الاجتماعي، ولا سيما في القطاعين الخاص وغير المنظم. ومع ذلك فإن هموم وقضايا المرأة العاملة لا تحتل المكانة اللائقة في أعمال الاتحاد العام لنقابات العمال، هذا وعلى الرغم

من غموض البيانات الخاصة بالعضوية خلال العقدين الأخيرين، فإن نسبة الإناث العاملات ترتفع في عضوية نقابات بعينها، مثل النسيج والمصارف والتأمين والمحاسبة والخدمات الصحية، فيما تكاد العضوية النسائية في بقية النقابات أن تكون عضوية رمزية.

أما على صعيد الهيئات الإدارية للنقابات العمالية، فإن المشاركة النسائية تقتصر على عدد ضئيل ورمزي أيضاً، خاصة في غياب الانتخابات الدورية عن النقابات، والإعلان عن فوز الهيئات الإدارية بالتزكية في الغالبية الساحقة منها، حيث تختار بعض النقابات ذات العضوية النسائية العالية عدداً من العاملات ضمن القائمة الفائزة بالتزكية. ومن النقابات التي يرتفع تمثيل النساء في هيئاتها الإدارية النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج، حيث تمثل الإناث بـ ٤ عضوات من أصل (٩) أعضاء في قيادة النقابة، والنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص التي تمثل الإناث فيها بخمس عضوات من أصل تسعة أعضاء للهيئة الإدارية، هذا، وتتمثل النساء العاملات في النقابة العامة للخدمات الصحية باثنتين من أصل (٩) أعضاء. وتضم أربع نقابات عمالية ممثلة واحدة في هيئاتها الإدارية، فيما تخلو تسع نقابات عمالية من أي تمثيل نسائي في هيئاتها الإدارية.

ويظهر الجدول رقم «١٢» أعضاء الهيئات الإدارية للنقابات العمالية السبع عشرة، وعدد الإناث فيها، علماً بأن الأخيرات لا يتجاوز عددهن (٢٠) عضوة من (١٧١) عضو قيادي في مختلف النقابات، أي ما يعادل (١١,٧٪) للإناث من إجمالي المواقع القيادية.

الجدول رقم «١٢» النقابات العمالية الأردنية : تأسيسها
وعضويتها وهيئاتها الإدارية وعدد النساء في الهيئات الإدارية

الرقم	اسم النقابة	سنة التأسيس	عدد الأعضاء	عدد أعضاء الهيئة الإدارية	عدد النساء في الهيئة الإدارية
١	النقابة العامة للعاملين بالبترولوكيماويات	١٩٦٣	٧٥٠٠	٩	٠
٢	النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة	١٩٥٤	٣٠٠٠	٩	٠
٣	النقابة العامة لعمال الكهرباء في الأردن	١٩٦٠	٨٠٠٠	٩	٠
٤	النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية	١٩٦٢	١٠٠٠	٩	٣
٥	النقابة العامة للعاملين في الطباعة والورق والتصوير	١٩٥٤	٥٠٠٠	٩	١
٦	النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية	١٩٤٦	٧٥٠	٩	٠
٧	النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة	١٩٥٤	٤٢٢٧	٩	٤
٨	النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج	١٩٥٤	٤٠٠٠	٩	٥
٩	النقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص	١٩٥٦	٢١٣٤	٩	١
١٠	النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين	١٩٧٠	٨٠٠٠	٩	٠
١١	النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية	١٩٧٦	٣١٠٠	٩	١
١٢	النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة	١٩٥٥	٤٥٠٠	٩	١
١٣	النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية	١٩٧٦	٨٠٠	٩	٠
١٤	النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك	١٩٥٤	٧٣٨٣٠	٩	٠
١٥	النقابة العامة للعاملين في البناء	١٩٧٢	٢٠٠٠	٩	٠
١٦	النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص	١٩٦٩	٣٥٠٠	٩	٤
١٧	النقابة العامة للعاملين في البلديات	١٩٥٤	٤٢٥	٩	٠
المجموع					٢٠

المصدر: دراسة واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، ٢٠١٠

هذا ويظهر الجدول رقم «١٣» والشكل «١٠» التوزيع النسبي لمشاركة المرأة في النقابات العمالية (نسبة العضوات المنتسبات للنقابات العمالية) وفجوة النوع الاجتماعي للسنوات ٢٠٠٧-٢٠٠٩.

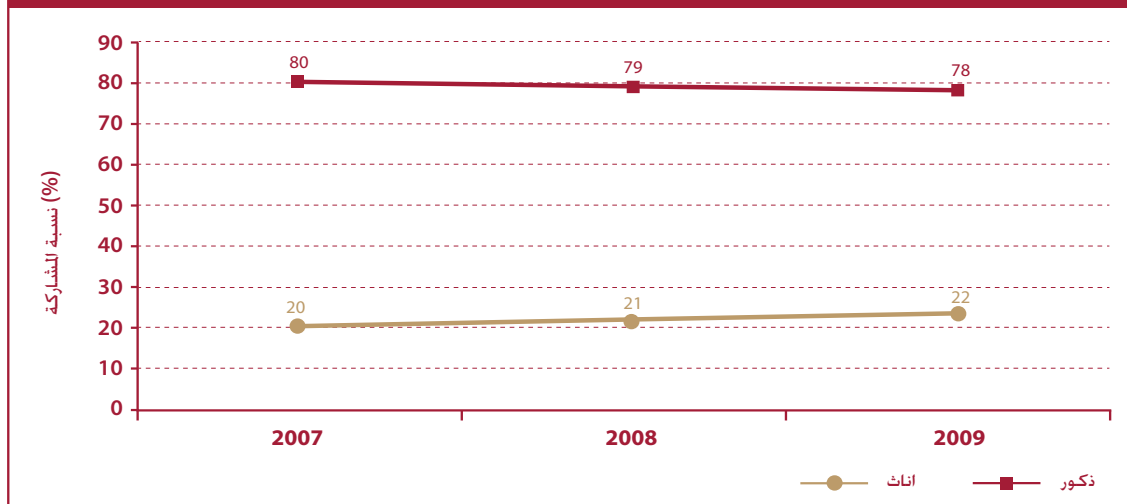
الجدول رقم (١٣) التوزيع النسبي لمشاركة المرأة في النقابات العمالية

وفجوة النوع الاجتماعي للأعوام (٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)

السنة	نسبة مشاركة المرأة في النقابات العمالية	نسبة مشاركة الرجل في النقابات العمالية	فجوة النوع الاجتماعي
٢٠٠٧	٢٠	٨٠	٦٠
٢٠٠٨	٢١	٧٩	٥٨
٢٠٠٩	٢٢	٧٨	٥٦
٢٠١٠	٢٢	٧٨	٥٦

المصدر: بيانات دائرة الإحصاءات العامة

الشكل رقم (١٠) مقارنة التوزيع النسبي لمشاركة النساء و الرجال في عضوية النقابات العمالية (٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)



والمساواة عن طريق تمثيلهم رمزياً، أو ضمنهم شكلياً إلى عضوية الهيئات القيادية في منظماتهم، بعيداً عن تطوير أوضاع المنظمات النقابية العمالية القائمة واعتماد الوسائل والآليات الديمقراطية فيها.

إن معالجة جدية لعدالة تمثيل النساء في النقابات العمالية تتم أولاً من خلال تشجيع انتسابهن للنقابات العمالية وتطوير أنظمة هذه النقابات الداخلية، بما يمكن المرأة، مع بقية الأعضاء، من لعب أدوار فعالة في مختلف الأنشطة، ويمكنها كذلك الدخول في ائتلافات نقابية لخوض الانتخابات وفق آليات شفافة وحررة وتعددية.

من المتعذر العمل على إزالة أو تقليص فجوة النوع الاجتماعي في النقابات العمالية بمعزل عن ديمقراطية هذه المؤسسات وإعادة اعتماد الانتخابات الدورية التنافسية فيها. كما أن هذا يتطلب فتح الباب أمام حرية تأسيس نقابات جديدة وإعادة النظر في التصنيف المهني للفئات العمالية، في ضوء التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية الهائلة التي خلقت عشرات المهن المتميزة والجديدة، والتي لا تتمتع حتى الآن بحق إقامة نقابات مستقلة لها. والواقع أنه لا يمكن للنساء العاملات الوصول إلى حقهن في العدالة والمشاركة

التوصيات فيما يتعلق بمشاركة النساء في النقابات العمالية :

- الخروج من دائرة التمثيل الرمزي للنساء في قيادات النقابات عن طريق التعيين أو «التزكية»، إلى بناء آليات مستدامة لتحقيق عدالة تمثيل المرأة النقابية، وفقاً لعدد المنتسبات للقطاع العمالي أو المهني الذي تمثله النقابة.
- تأهيل وتدريب المزيد من النقابيات العماليات للاضطلاع بالأعمال القيادية ومهام التمثيل والتفاوض مع الشركاء الاجتماعيين الآخرين.
- فتح أبواب النقابات العمالية أمام المزيد من الأعضاء والعضوات، بما يعزز قاعدتها الاجتماعية، ويشجع النساء على المشاركة في
- منظمات نقابية ذات ثقل جماهيري واجتماعي واسع.
- دعوة القطاع الخاص إلى توفير التسهيلات اللازمة للمرأة النقابية، بما في ذلك منحها فرص التفرغ النقابي، والإجازات الخاصة بالتدريب والتأهيل النقابي.
- دعوة الحكومة، ولا سيما وزارة العمل لتشجيع الإصلاح النقابي في الحركة العمالية، وتهيئة الفرص لمشاركة العاملات في العمل النقابي، والوصول إلى مواقع صنع القرار في النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات العمال.

٦. النساء في منظمات الأعمال :

وباستثناء ملتقى سيدات الأعمال والمهن، الذي تأسس عام (١٩٧٦) وناادي صاحبات الأعمال والمهن الذي تأسس في عام (٢٠٠٣)، ونشط في عمان والعقبة، فإن حضور النساء في منظمات الأعمال التقليدية يكاد يكون معدوماً أو رمزياً. حيث كان يتم تمثيل النساء بواحدة من صاحبات الأعمال في بعض منظمات الأعمال الرئيسية، خاصة عندما خضعت غرف التجارة والصناعة لإدارات معينة لعدة سنوات سابقة.

ولقد حدث اختراق استثنائي في غرفتي تجارة عمان والأردن بانتخاب السيدة ريم بدران إلى عضوية الغرفتين المذكورتين في الانتخابات الأخيرة، عام (٢٠٠٩)، والسيدة ريم بدران هي السيدة الوحيدة في مجلس تجارة عمان المؤلف من تسعة أعضاء وتشغل منصب النائب الثاني لرئيس الغرفة، وللغرفة المذكورة مجلس استشاري موسع يضم ٣٤ عضواً، ليس بينهم سيدة واحدة. وتشغل السيدة ريم بدران أيضاً موقع النائب الثاني لرئيس مجلس إدارة غرفة تجارة الأردن، والمؤلف من ثلاثين عضواً.

تتألف منظمات الأعمال من أنواع عدة، مثل غرف التجارة والصناعة ونقابات أصحاب الأعمال وجمعيات الأعمال القطاعية الأخرى. وتعود نشأة أقدم منظمات الأعمال، مثل غرفة تجارة السلط إلى عام (١٨٨٢)، بينما نشأت غرفة تجارة عمان عام (١٩٢٣)، وقد تأسس اتحاد الغرف التجارية الأردنية في نهاية (١٩٩٥). وتضم غرفة تجارة الأردن الآن (١٧) غرفة تجارية ينتسب إليها نحو (٧٩) ألف عضو. أما غرف الصناعة فتعود نشأتها إلى مطلع الستينات، ويوجد في الأردن الآن ثلاث غرف صناعية، بالإضافة إلى غرفة صناعة الأردن. وتضم غرف صناعة عمان وإربد والزرقاء نحو (١٥) ألف عضو.

ويصل عدد نقابات أصحاب العمل إلى (٤٤) نقابة، وهي مسجلة بموجب قانون العمل، بينما يصل عدد جمعيات الأعمال المسجلة وفقاً لقانون الجمعيات إلى (٢٤) جمعية. ومع ازدياد انخراط الأردن في الانفتاح الاقتصادي والعولمة نشأ جيل جديد من منظمات الأعمال.

على مستوى صناعة القرار الحكومي، فقد تدرجت مشاركة المرأة في المستويات الحكومية منذ بداية السبعينات من القرن الماضي، مع تعيين أول امرأة أردنية في منصب سفيرة في وزارة الخارجية، وهي السيدة لوريس حلاس، التي عُينت نائبة للمندوب الدائم في البعثة الأردنية لدى الأمم المتحدة في نيويورك. لكن في أواخر العقد نفسه شغلت السيدة إنعام المفتي أول موقع وزاري، وهو وزارة الشؤون الاجتماعية (التمية الاجتماعية الآن) ضمن حكومة دولة الشريف عبد الحميد شرف، فكانت بذلك أول سيدة أردنية تشغل المنصب الوزاري، بعد أن ظلت حكراً على الرجال منذ عام (١٩٢١)

وقد توالى بعدها تعيين النساء في الحكومات الأردنية المتعاقبة، حيث شغلت الحقائق الوزارية التالية: التنمية الاجتماعية، الإعلام، الصناعة والتجارة، التخطيط والتعاون الدولي، الشؤون البلدية، الناطق الإعلامي باسم الحكومة، الثقافة، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، السياحة والآثار وتطوير القطاع العام. كما تم تعيين أول امرأة بمنصب نائب رئيس الوزراء في عام (١٩٩٩). هذا وتعتبر حكومة دولة فيصل الفايز، المشكلة عام (٢٠٠٣)، نقطة تحول أخرى في مسيرة المرأة في هذه المجال، حيث وقع ارتفاع ملحوظ في نسبة تمثيل المرأة بمجلس الوزراء لتصل إلى (١٤,٢٪)، مقارنة بنسب التمثيل خلال الفترة ما بين (١٩٧٩ - ١٩٩٩)، والتي لم تتجاوز (٥٪). وقد وقعت قفزة مماثلة لهذه النسبة في حكومة دولة د. عدنان بدران حيث بلغت نسبة النساء في تلك الحكومة (١٥,٣٪)، ولتكون بذلك أعلى نسبة تمثيل وصلت إليها المرأة في هذه المجال، وتليها نسبة تمثيل المرأة في حكومة دولة نادر الذهبي، والتي بلغت (١٤,٢٪)، إلا أن هذه النسبة انخفضت لتصل إلى أدناها، وهي (٣,٤٪) في حكومة دولة معروف البخيت الثانية لعام (٢٠١١).

ويلاحظ أن بقية غرف التجارة في الأردن تقتصر على رجال. أما غرفة صناعة عمان فتضم سيدتان هما سوسن حداد وديما سختيان من أصل سبعة أعضاء. وتضم غرفة صناعة الزرقاء في مجلس إدارتها سيدة واحدة من أصل تسعة أعضاء، وهي السيدة دينا فاخوري.

وبدوره لا يضم مجلس إدارة جمعية رجال الأعمال الأردنيين أي تمثيل للمرأة، وكذلك هو حال مختلف جمعيات الأعمال الأخرى.

وعموماً، فإن دائرة الإحصاءات العامة (٢٠١٠) تشير إلى أن فجوة النوع الاجتماعي الأوسع في مختلف المؤسسات الأردنية هي في غرف التجارة حيث لا تزيد مشاركة المرأة فيها عن نسبة (١,١٪) مقابل (٩٨,٩٪) للذكور، بفجوة نوع تصل إلى (٩٧,٨) نقطة، وكذلك هو حال غرف الصناعة حيث ترتفع نسبة تمثيل النساء أكثر قليلاً إلى (٥,٣٪) مقابل (٩٤,٧٪) للذكور، بما يعني وجود فجوة نوع لصالح الذكور تصل إلى (٨٩,٤) نقطة.

لكن، حتى مع الأخذ بعين الاعتبار ضعف مشاركة النساء في إنشاء الأعمال الخاصة والريادة، الذي تفسره عوامل عدة (حسبما أشار هذا التقرير)، فإنه لا بد من المبادرة إلى توفير آلية لتعزيز مشاركة المرأة في قطاع الأعمال، وتملك وانخراط النساء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزيادة تمثيلهن في غرف التجارة والصناعة ومنظمات الأعمال الأخرى.

٧. النساء في السلطة التنفيذية :

تشكل الحكومة والقطاع العام المؤسسات المفضلة لعمل المرأة الأردنية، مع العلم أن القطاع العام يستوعب نسبة (٤٨٪) من النساء العاملات، مقارنة بنسبة العاملات في مؤسسات القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي حيث تبلغ (٥٢٪).

وزارية غير نمطية، منها منصب نائب رئيس وزراء،
ووزيرة للصناعة والتجارة والإعلام والتخطيط،
والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وهي مناصب
كانت تاريخياً حكراً على الرجال، أو تدخل ضمن
التصنيفات النمطية لعمل الرجال.

إن المؤشر الخاص بنسبة تمثيل المرأة في مجلس
الوزراء لا يعتبر المؤشر الوحيد لقياس مستوى
مشاركة المرأة في المجال الحكومي، حيث أن نوعية
المواقع القيادية التي شغلتها المرأة الأردنية في
مجالس الوزراء المختلفة تعتبر مؤشراً آخر لقياس
هذه المشاركة، فقد شغلت المرأة الأردنية مواقع

الجدول رقم (١٤) : المواقع الوزارية التي شغلتها نساء في الأردن (١٩٧٩ - ٢٠١١)

السنة	إجمالي الاعضاء	عدد النساء	نسبة تمثيل المرأة	الحقائب الوزارية
١٩٧٩	٢٢	١	(٥, ٤٪)	- معالي انعام المفتي وزيرة التنمية الاجتماعية
١٩٨١	٢١	١	(٧, ٤٪)	- معالي انعام المفتي وزيرة التنمية الاجتماعية
١٩٨٤	٢٠	١	(٥٪)	- معالي ليلي شرف وزيرة الإعلام
١٩٩٣	٢٧	١	(٧, ٣٪)	- معالي ريما خلف وزيرة للصناعة والتجارة
١٩٩٦	٣٠	١	(٣, ٣٪)	- معالي ريما خلف وزيرة التخطيط والتعاون الدولي
١٩٩٩	٢٣	١	(٣, ٤٪)	- معالي ريما خلف نائبة رئيس الوزراء ووزيرة التخطيط والتعاون الدولي
٢٠٠٠	٢٩	١	(٤, ٣٪)	- معالي تمام الغول وزيرة التنمية الاجتماعية
٢٠٠٢	٢٧	١	(٧, ٣٪)	- معالي تمام الغول وزيرة التنمية الاجتماعية
٢٠٠٣	٢٩	١	(٤, ٣٪)	- معالي رويدة المعاينة وزيرة التنمية الاجتماعية
٢٠٠٣	٢١	٣	(٢, ١٤٪)	- معالي د. علياء حاتوغ وزيرة البيئة والسياحة والآثار - معالي د. أمل الفرحان وزيرة للشؤون البلدية - معالي أسمي خضر وزيرة دولة ناطق إعلامي
٢٠٠٥	٢٦	٤	(٣, ١٥٪)	- معالي د. علياء حاتوغ وزيرة البيئة والسياحة والآثار - معالي أسمي خضر وزيرة الثقافة - معالي ناديا السعيد وزيرة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات - معالي سهير العلي وزيرة التخطيط والتعاون الدولي
٢٠٠٥	٢٤	١	(١, ٤٪)	- معالي سهير العلي وزيرة التخطيط والتعاون الدولي
٢٠٠٧	٢٨	٤	(٢, ١٤٪)	- معالي سهير العلي وزيرة التخطيط والتعاون الدولي - معالي مها الخطيب وزيرة السياحة والآثار - معالي هالة بسيسو وزيرة التنمية الاجتماعية - معالي نانسي باكير وزيرة الثقافة
٢٠٠٩	٢٩	٢	(٨, ٦٪)	- معالي مها الخطيب وزيرة السياحة والآثار - معالي هالة بسيسو وزيرة التنمية الاجتماعية
٢٠١٠	٣١	٣	(٦, ٩٪)	- معالي هالة بسيسو وزيرة التنمية الاجتماعية - معالي رابحة الدباس وزيرة الشؤون البلدية - معالي نسرين بركات وزيرة تطوير القطاع العام
٢٠١١	٢٧	٢	(٤, ٧٪)	- معالي هيفاء أبوغزالة وزيرة السياحة والآثار - معالي سلوى الضامن وزيرة التنمية الاجتماعية
٢٠١١	٣٠	٢	(٦, ٦٪)	- معالي نسرين بركات وزيرة التنمية الاجتماعية - معالي رويدة المعاينة وزيرة التعليم العالي

المصدر: الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء، لا تشمل التعديلات على التشكيلات الوزارية

هدفاً ثابتاً للحكومات، لأن تذبذب الانجازات على صعيد النوع الاجتماعي، مثل تخفيض عدد النساء في مجالس الوزراء بين حكومة وأخرى إنما يلحق الأذى بصورة الأردن وبمنجزاته على هذا الصعيد. وعلى سبيل المثال فان وجود (٣ - ٤) وزيرات في كل حكومة أردنية يُعد مكتسباً لا يجوز التفريط فيه، من وجهة نظر النوع الاجتماعي.

٨. النساء في السلك الدبلوماسي؛

سُجّلت أول مشاركة للمرأة الأردنية في مجال السلك الدبلوماسي عام (١٩٧٠)، حيث كانت للأردن سفيرة فخرية واحدة، وبقيت هذه المرحلة على حالها حتى عام (٢٠٠١)، حين قامت الحكومة، تنفيذاً لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي تنص على ضرورة إعطاء المرأة فرصة متساوية مع الرجل في تمثيل حكومتها على المستوى الدولي، بتعيين سفيرة واحدة عام (٢٠٠١)، وهي سفيرة الأردن في فرنسا، ثم عادت لتعيين سفيرتين عام (٢٠٠٦) لدى المملكة المتحدة والجمهورية الإيطالية، إضافة الى تعيين أول سيدة رئيسة لبعثة، كما هناك سفيرة للأردن في واشنطن.

وعليه فان نسبة مشاركة المرأة في السلك الدبلوماسي ارتفعت تدريجياً من (٢,٣٪) عام (١٩٩٠) لتصل إلى (١٦,٨) عام (٢٠٠٩).

هذا، وهناك عدد من العاملات في الجهاز الدبلوماسي الأردني، منهن واحدة برتبة وزير مفوض، وثلاث بصفة مستشار، و (٢١) موظفة برتبة سكرتارية أولى وثانية وثالثة، و (١٥) موظفة برتبة ملحق. وهناك امرأة واحدة لدى البعثة الأردنية الدائمة للأمم المتحدة، وثلاث دبلوماسيات من أصل (٤) في فينا و (٢) من أصل (٣) في لندن، وسيدة في رتبة أمين عام مساعد لجامعة الدول العربية.

ومن ناحية أخرى شهدت السنوات الأخيرة تزايد تعيين المرأة في الإدارات المحلية لوزارة الداخلية ففي عام (١٩٩٠) زاد عدد النساء المعينات في المجلس التنفيذي للمحافظات من ثلاث نساء (من أصل ١٨٠ عضواً) إلى تسع نساء (من أصل ٢٤٠ عضو)، كما عادت الحكومة عام (١٩٩٣) لتعيين ثماني سيدات من أصل (١٢٠) عضواً في المجالس الاستشارية المحلية. وفي عام (٢٠٠٩) عُيّنَت السيدة رابحة الدباس برتبة محافظ في وزارة الداخلية وذلك قبل أن تُعين محافظاً لجرش.

أما في المؤسسات العامة فقد تزايد عدد النساء المديرات برتبة مدير عام، كما عُيّنَت سيدات بصفة مستشارات في رئاسة الوزراء، برتبة أمين عام/ مدير عام، وذلك اعتباراً من عام (١٩٩٣)، وفي دراسة أجرتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام (٢٠١٠) حول تدقيق النوع الاجتماعي في القطاع العام شملت (٨١) دائرة ومؤسسة حكومية شكلت بمجموعها (٧٢,٣٢٪) من إجمالي الدوائر والمؤسسات العامة، اتضح أن النساء يشغلن (٤٤,٩٪) من إجمالي الموظفين، وإن نسبة النساء في المواقع القيادية لا تتجاوز (١٧٪)، بينما لا تتجاوز نسبتهن في الوظائف الإدارية (١٠٪)، فيما كانت النساء في الوظائف غير القيادية (٤٦٪).

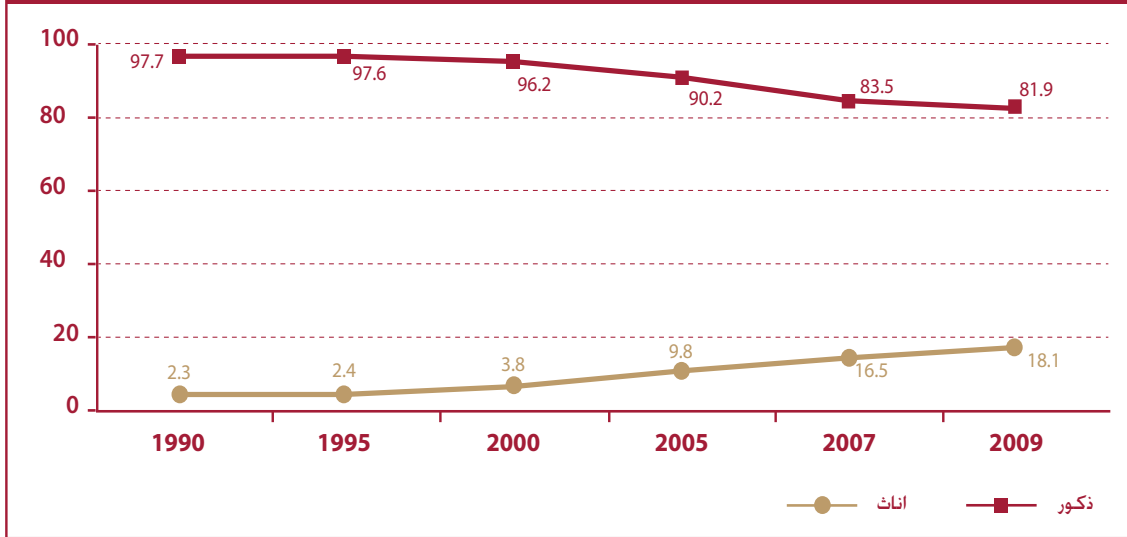
وكخلاصة فان الحكومة تمتلك فرصاً عديدة لتعزيز مشاركة المرأة الأردنية، سواء عن طريق اقتراح التعديلات المنصفة للنوع الاجتماعي أو تعزيز وجودها في مواقع القرار في مختلف مؤسسات السلطة التنفيذية، وتقديم الاقتراحات للنساء المرشحات لعضوية مجلس الأعيان، وتقليص الفجوات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي في مختلف مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص.

ومهما كانت الاعتبارات التي تحكم تشكيل الحكومات المتعاقبة، فإن هدف تعزيز عدالة توزيع الحقائق الوزارية والمواقع التنفيذية الأخرى، يجب أن يظل

الجدول رقم (١٥) التوزيع النسبي للعاملين في السلك الدبلوماسي حسب الجنس والفضوة النوعية للأعوام (١٩٩٥، ١٩٩٠، ٢٠٠٠، ٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٩)

السنة	النساء (%)	الرجال (%)	الفضوة النوع الاجتماعي (%)
١٩٩٠	٢,٢	٩٧,٧	٩٥,٤
١٩٩٥	٢,٤	٩٧,٦	٩٥,٢
٢٠٠٠	٣,٨	٩٦,٢	٩٢,٤
٢٠٠٥	٩,٨	٩٠,٢	٨٠,٤
٢٠٠٧	١٦,٥	٨٣,٥	٦٧
٢٠٠٩	١٨,١	٨١,٩	٦٣,٨

الشكل رقم (١١) مقارنة ما بين التوزيع النسبي للعاملين في السلك الدبلوماسي (١٩٩٥، ١٩٩٠، ٢٠٠٠، ٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٩)



الدبلوماسي الأردني المشار إليه أنفاً لا يجيز نقل الموظف الدبلوماسي المتزوج من موظف دبلوماسي آخر للعمل في بعثة أردنية طوال فترة عمل زوجه في البعثة نفسها، باستثناء البعثات التي يزيد عدد الدبلوماسيين فيها على خمسة، وعليه فإنه من المتوقع أن يقع الخيار على الزوجة، للتضحية بتقدمها الوظيفي لمرافقة زوجها الدبلوماسي.

ومع أن نظام السلك الدبلوماسي الأردني لعام ١٩٩٣ لا يتضمن، في الشروط الواجب توافرها بالمتقدم لإشغال وظيفة من وظائف السلك، ما يفيد بوجود تمييز ضد المرأة إلا أن نسبة النساء الدبلوماسيات، وبالأخص في الرتب العليا، لا تزال محدودة للغاية. ويعزى تدني هذه النسب إلى طبيعة المهنة الدبلوماسية، وصعوبة تقبل زوج الدبلوماسية لفكرة تبديل عمله كل بضع سنوات، تبعاً لعمل الزوجة. ومن ناحية أخرى فإن نظام السلك

٩. النساء في الجهاز القضائي:

نسبة القاضيات للعام ٢٠١٠ (١٢,٤٪) توزعت ما بين محاكم الأحداث والمحاكم الصلحية والبدائية والجنايات الكبرى والاستئناف ومنصب رئيس محكمة، ويسجل عام (٢٠٠٤) أحد السنوات المهمة للمرأة الأردنية في السلك القضائي، حيث تم انتخاب قاضية أردنية من قبل الجمعية العمومية للأمم المتحدة من بين (٣٥) قاضياً دولياً مرشحاً، تم تسيبهم من قبل مجلس الأمن لانتخابهم كأعضاء في المحكمة الجنائية الدولية لمحاكمة مجرمي الحرب في رواندا (كما ذكر في الفصل الأول من هذا التقرير)، وبذلك تكون أول قاض عربي، من النساء والرجال، تصل إلى المحاكم الجنائية الدولية. ومن الإنجازات الأخرى المهمة التي حققتها المرأة في السلك القضائي في عام (٢٠١٠)، حين شغلت منصب مدعي عام مدنياً حيث عُينت في ذلك العام، أول امرأة في منصب النائب العام لعمان.

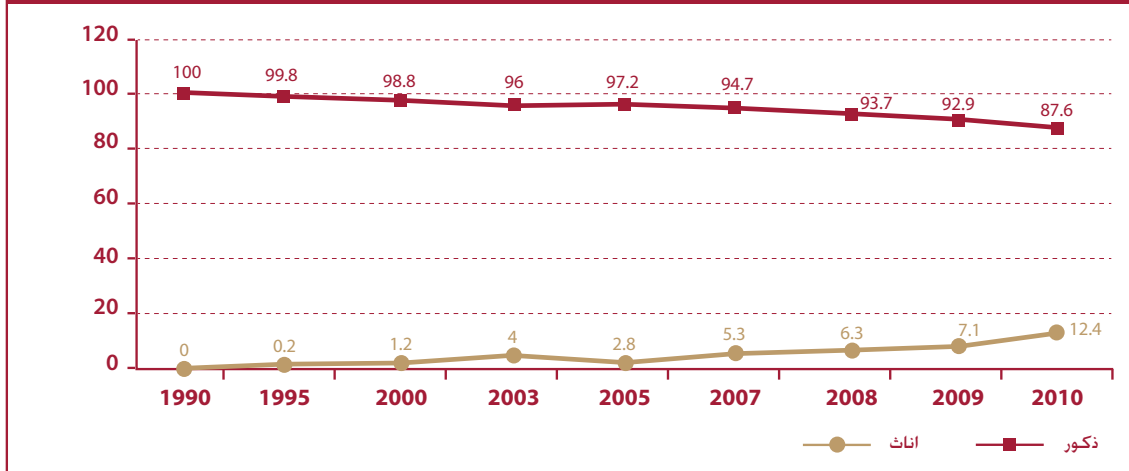
بقيت الوظائف المتعلقة بالسلك القضائي حكراً على الرجل حتى وقت قريب، حيث ظهرت أول مساهمة للمرأة الأردنية في سلك القضاء عام (١٩٩٦)، حين تم تعيين أول قاضية من مجموع (٥٠٠) قاض على مستوى الدولة، بنسبة مشاركة تتعدى حينها (٢,٠٪)، لكن نسبة مشاركة المرأة في الجهاز القضائي واصلت الارتفاع التدريجي على مدى السنوات التالية، لتصل إلى (١,٢٪) عام (٢٠٠٠)، ثم إلى (٤٪) عام (٢٠٠٣) حين أصبح عددهن (٢٥) قاضيه من مجموع (٦٢٦) قاضياً، وقد تراوحت نسبة القاضيات بعد ذلك ما بين (٢,٨٪) و(٣,٥٪) و(٣,٦٪) للأعوام (٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨) على التوالي. وفي العام التالي قفز عددهن إلى (٤٨) قاضية من مجموع (٦٧٦) قاضي لعام (٢٠٠٩)، بنسبة (٧,١٪)، في حين بلغت

الجدول رقم (١٦) التوزيع النسبي للعاملين في السلك القضائي حسب الجنس وفجوة النوع الاجتماعي

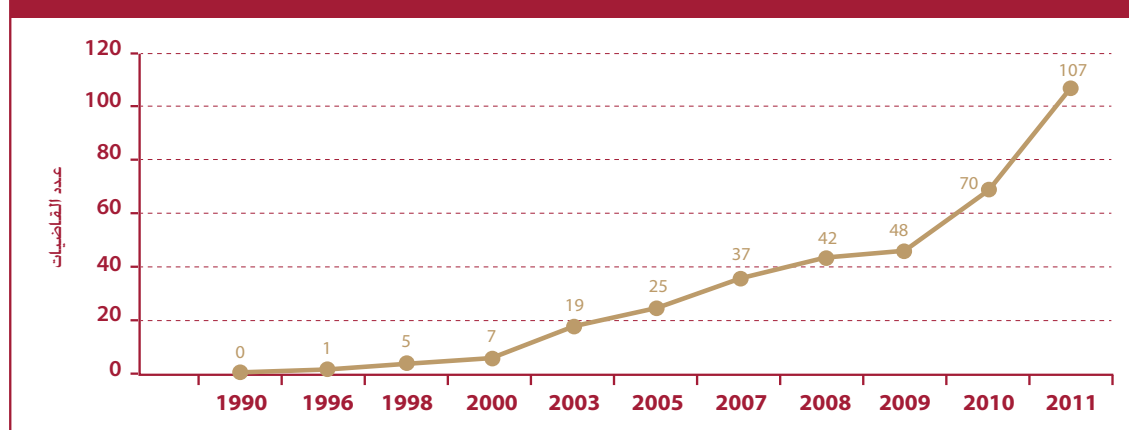
للعوام (١٩٩٠، ١٩٩٦، ٢٠٠٠، ٢٠٠٣، ٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، ٢٠١٠)

السنة	النساء (%)	الرجال (%)	الفجوة النوع الاجتماعي (%)
١٩٩٠	٠	١٠٠	١٠٠
١٩٩٦	٠,٢	٩٩,٨	٩٩,٦
٢٠٠٠	١,٢	٩٨,٨	٩٧,٦
٢٠٠٣	٤	٩٦	٩٢
٢٠٠٥	٢,٨	٩٧,٢	٩٤,٤
٢٠٠٧	٥,٣	٩٤,٧	٨٩,٤
٢٠٠٨	٦,٣	٩٣,٧	٨٧,٤
٢٠٠٩	٧,١	٩٢,٩	٨٥,٨
٢٠١٠	١٢,٤	٨٧,٦	٧٥,٢

الشكل رقم (12) مقارنة ما بين التوزيع النسبي للعاملين بالسلك القضائي
(1990 , 1995 , 2000 , 2003 , 2005 , 2007 , 2008 , 2009 , 2010)



الشكل رقم (13) عدد القاضيات ما بين الاعوام (1990 , 2011)



وعلى أهمية هذه الانجازات يجب القول إن الازدياد في نسبة مشاركة المرأة في الجهاز القضائي لم تتعد بعد نقطة مئوية ما بين الأعوام (1995 - 2010)، والأهم من ذلك أن الفجوة النوعية بين نسبة مشاركة المرأة والرجل في السلك القضائي لا تزال كبيرة وخاصة في المراتب العليا وذلك لحدثة دخول النساء في السلك القضاء. (كما يظهر الجدول رقم (16)) ويجب أن نتذكر أن نسبة مشاركة المرأة الأردنية في السلك القضائي، والبالغة (4 ، 12 %)، تعد نسبة منخفضة، إذا ما قورنت بنسبة المشاركة المعيارية، والبالغة (27 %) على مستوى العالم، و (24 %) على مستوى دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا¹.

١ المصدر: تقدم نساء العالم (2011-2012) ... سعياً لتحقيق العدالة الصادر عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2011

الجدول رقم (١٧) توزيع القضاة حسب الجنس والدرجة للعام، ٢٠١١

الدرجة	ذكر	أنثى	المجموع
العليا	٢	٠	٢
العليا	٥٧	٠	٥٧
خاصة	٤٠	٠	٤٠
أولى	٤٩	٢	٥١
ثانية	٨١	٤	٨٥
ثالثة	٩٣	٤	٩٧
رابعة	١٥٢	٩	١٦١
خامسة	١٧٠	٢٢	١٩٢
سادسة	١٠٨	٦٦	١٧٤
المجموع	٧٥٢	١٠٧	٨٥٩

المجلس القضائي ٢٠١١

٢٠١١/٣/١٤ بناءً على توجيهات ملكية، قرر مجلس الوزراء تشكيل لجنة الحوار الوطني مؤلفة من ٥٢ عضواً بينهم ٤ نساء هن:

- أسى خضر
- مي أبو السمن
- آمنة الزعبي
- فاطمة أبو عيطة

ومهمتها إدارة حوار وطني مكثف حول مختلف التشريعات التي تنطلق بمنظومة العمل السياسي ومراجعتها وصولاً إلى إصلاحات تؤدي إلى حياة حزبية وديمقراطية متقدمة وتشكيل حكومات برلمانية عمادها الأحزاب وتقديم مشروع قانونين توافقيين للانتخابات العامة والأحزاب، ولجنة حرية البحث المعمق في مختلف التشريعات ذات الصلة.

وتشير الوثيقة النهائية المتضمنة مخرجات اللجنة والتي تم تسليمها إلى رئيس الوزراء في ٢٠١١/٦/٥ إلى زيادة عدد المقاعد المخصصة للنساء من ١٢ إلى ١٥ مقعداً موزعة مقعد واحد لكل محافظة ولكل من دوائر البادية الشمالية والوسطى والجنوبية كحد أدنى.

وتم التأكيد في ديباجة الوثيقة على أهمية احترام حقوق الإنسان والمساواة والمواطنة وتعزيز مكانة المرأة.

الخاتمة :

إن الهدف العام لهذا التقرير هو التعرف على واقع المرأة في بلدنا من أجل السعي لتحقيق أعلى درجة من عدالة النوع الاجتماعي، وإزالة العوائق القانونية والثقافية والممارسات الاجتماعية الخاطئة المكرسة للأدوار التقليدية للمرأة، أو التي تعمل على تثبيط همم النساء في سعيهن للوصول إلى المساواة والفرص المتكافئة والعدالة.

ولقد أثبتت الخبرة التاريخية الأردنية أن القصور في تحقيق العدالة وفي الوصول إلى الفرص والحقوق المتساوية بين الرجل والمرأة قد قاد بصورة حتمية إلى تراجع معدلات المشاركة الاقتصادية الاجتماعية للسكان عموماً، وإلى ارتفاع معدلات الإعاقة، وإلى هدر كبير في الموارد البشرية ذات التحصيل العلمي المرتفع، وإلى استمرار مستويات البطالة عند معدلاتها المرتفعة، حتى عندما يحقق الاقتصاد الوطني معدلات نمو جيدة.

وفي ظل وجود إرادة سياسية عليا والتزام الدولة الأردنية بتعزيز مكانة ودور المرأة في مختلف الصُعد، فإنه من الواضح أن سبيل التغلب على العوائق التي تحول دون تقدم المرأة نحو المساواة والعدالة، هو ببناء وتوفير بيئة تمكينية وطنية عامة، تجعل من تمكين المرأة هدفاً للأردنيين جميعاً، نساء ورجالاً، تتولاه مختلف المؤسسات الوطنية، ونعني هنا السلطات الدستورية الثلاث والمؤسسات العامة في القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني والإعلام على حد سواء. وبعبارة أخرى، فإن النهوض بالمرأة ليس هدفاً فئوياً يتعلق بجنس دون آخر، وإنما هو جزء عضوي وشرط من الشروط الأساسية لتمكين المجتمع الأردني عامة يؤدي إلى تصحيح الاختلالات الموروثة في الأدوار الاجتماعية والاقتصادية ويسهم في نهضة الأردن وبلوغه المستويات المنشودة في التنمية وتحقيق أهداف المشاركة الواسعة للمواطنين وتعزيز واحترام حقوق الإنسان على أساس العدالة و المواطنة والمساواة.

قائمة الرسومات البيانية

الفصل الأول		
رقم الصفحة	رقم الشكل	اسم الشكل
٢١	(١)	مقارنة بين نسب تمثيل المرأة في كل من مجلسي النواب والأعيان للأعوام (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)
٢١	(٢)	مقارنة ما بين نسب تمثيل النساء والرجال في مجلس النواب للأعوام (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)
٢٤	(٣)	عدد القاضيات ما بين الأعوام (١٩٩٠، ٢٠١١)
٢٧	(٤)	نسبة الإناث من خريجي المعهد القضائي الأردني ما بين الأعوام (١٩٩٠، ٢٠١٠)
الفصل الثاني		
٥٦	(١)	معدل النشاط الاقتصادي المنقح للإناث (١٩٩٤، ٢٠١٠)
٦٢	(٢)	معدل المشاركة الاقتصادية للإناث والذكور في الأردن خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠٠٠)
٦٣	(٣)	مقارنة معدل النشاط الاقتصادي للإناث والذكور حسب الحالة الاجتماعية، (٢٠١٠)
٦٣	(٤)	التوزيع النسبي للإناث في إطار النشاط الاقتصادي
٧٠	(٥)	التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر العاملين في القطاع الخاص حسب الجنس ٢٠٠٩
٧٠	(٦)	التوزيع النسبي للمشتغلات ممن هن بأعمار ١٥ سنة فأكثر حسب النشاط الاقتصادي الحالي ٢٠١٠
٧٠	(٧)	توزيع عدد المشتغلات ممن أعمارهن ١٥ فأكثر حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي للأعوام ٢٠٠٩-٢٠٠٠
٧١	(٨)	التوزيع النسبي للطلبة الملتحقين في التعليم الجامعي في الجامعات الأردنية حسب الجنس ٢٠٠٩
٧٢	(٩)	التوزيع النسبي للطلبة الملتحقين في التعليم الجامعي العالي في الجامعات الأردنية حسب الجنس ٢٠٠٩
٧٣	(١٠)	التوزيع النسبي للطلبة لخريجي التخصصات الهندسية والاتصالات وعلوم الحاسوب في الجامعات الأردنية حسب الجنس ٢٠٠٩
٧٦	(١١)	التوزيع النسبي لمالكي العقارات والأوراق المالية وقيمتها حسب الجنس (٢٠٠٩)
٧٧	(١٢)	التوزيع النسبي لعدد المقترضين والقيم الإجمالية للقروض حسب الجنس (٢٠٠٩)

الفصل الثالث		
عدد المرشحات في الانتخابات النيابية للأعوام (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)	(١)	٩٧
مقارنة بين عدد المقاعد النيابية التي تم إشغالها من قبل النساء والرجال للأعوام (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)	(٢)	٩٨
مقارنة بين نسب تمثيل النساء والرجال في البرلمان للأعوام (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)	(٣)	٩٨
مقارنة نسبة التمثيل الحالي للنساء في مجلس النواب مع نسب التمثيل المطلوبة محلياً وعالمياً (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)	(٤)	٩٩
مقارنة ما بين نسب تمثيل النساء في كل من مجلسي النواب والأعيان للأعوام (١٩٨٩، ١٩٩٣، ١٩٩٧، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٠)	(٥)	١٠٠
مقارنة ما بين نسبة تمثيل النساء والرجال في الهيئات العامة للأحزاب السياسية للأعوام (٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)	(٦)	١٠٤
التوزيع النسبي للمرشحين للانتخابات النيابية من حيث تمثيلهم للأحزاب السياسية حسب الجنس (٢٠١٠)	(٧)	١٠٥
التوزيع النسبي لمرشحات الانتخابات النيابية من حيث تمثيلهن للحزب الذي ينتمين إليه (٢٠١٠)	(٨)	١٠٦
مقارنة نسبة مشاركة المرأة والرجل في عضوية النقابات المهنية للأعوام (١٩٩٧، ٢٠٠٢، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)	(٩)	١١١
مقارنة التوزيع النسبي لمشاركة النساء والرجال في عضوية النقابات العمالية (٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)	(١٠)	١١٤
مقارنة بين التوزيع النسبي للعاملين في السلك الدبلوماسي (١٩٩٥، ٢٠٠٠، ٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٩)	(١١)	١٢٠
مقارنة ما بين التوزيع النسبي للعاملين في السلك القضائي (١٩٩٥، ٢٠٠٠، ٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، ٢٠١٠)	(١٢)	١٢٢
عدد القاضيات ما بين الأعوام (١٩٩٠، ٢٠١١)	(١٣)	١٢٢

قائمة الجداول

الفصل الأول		
اسم الجدول	رقم الجدول	رقم الصفحة
نسبة تمثيل النساء في المواقع الوزارية من الأعوام (٢٠١١، ١٩٧٩)	(١)	٢٣
الفصل الثاني		
فجوة الأجور بين الجنسين حسب مستوى المهارة والقطاع، ٢٠٠٦	(١)	٦٥
الأسباب المرتبطة بمشكلة خسارة الطاقات والأدمغة محليا	(٢)	٦٧
أبرز المسببات المرتبطة بالطلب على العمالة المحلية	(٣)	٦٨
أبرز المسببات المتعلقة بالفصل المهني بين الجنسين وارتباطها بالفئات المستهدفة	(٤)	٧٤
التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين (١٥) سنة فأكثر حسب الحالة العملية والجنس للأعوام (٢٠١٠، ٢٠٠٧، ٢٠٠٢)	(٥)	٧٥
أبرز الفئات المستهدفة وأبرز المسببات الجذرية ضمن هذا التحدي	(٦)	٧٨
الفصل الثالث		
المرشحات لانتخابات عام (١٩٨٩)	(١)	٩٢
المرشحات لانتخابات عام (١٩٩٣)	(٢)	٩٣
المرشحات لانتخابات عام (١٩٩٧) وعدد الأصوات التي حصلن عليها	(٣)	٩٤
عدد المرشحين للانتخابات النيابية من الرجال والنساء ونسبة المرشحين من النساء خلال الدورات الانتخابية الست السابقة (٢٠١٠، ٢٠٠٧، ٢٠٠٣، ١٩٩٧، ١٩٩٣، ١٩٨٩)	(٤)	٩٦
عدد ونسبة تمثيل النساء والرجال في مجلس النواب خلال الدورات الانتخابية الست الماضية (٢٠١٠، ٢٠٠٧، ٢٠٠٣، ١٩٩٧، ١٩٩٣، ١٩٨٩)	(٥)	٩٧
عدد ممثلات المرأة في مجلس الأعيان ونسبتهن إلى إجمالي الأعضاء (٢٠١٠، ٢٠٠٧، ٢٠٠٣، ١٩٩٧، ١٩٩٣، ١٩٨٩)	(٦)	١٠٠
نسبة تمثيل النساء والرجال في الهيئات العامة للأحزاب السياسية وفجوة النوع الاجتماعي للأعوام (٢٠٠٩، ٢٠٠٨، ٢٠٠٧، ٢٠٠٥)	(٧)	١٠٢
عدد الأعضاء في الأحزاب السياسية من كلا الجنسين (٢٠١٠)	(٨)	١٠٤

الفصل الثالث		
عدد المرشحات والفائزات بعضوية المجالس البلدية للسنوات (١٩٩٥، ١٩٩٩، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧)	(٩)	١٠٨
حجم العضوية في النقابات المهنية	(١٠)	١١٠
التوزيع النسبي لمشاركة المرأة في النقابات المهنية ومجلس النقابات وفجوة النوع الاجتماعي للأعوام (١٩٩٧، ٢٠٠٢، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)	(١١)	١١٠
النقابات العمالية الأردنية: تأسيسها وعضويتها وهيئاتها الإدارية وعدد النساء في الهيئات الإدارية	(١٢)	١١٣
التوزيع النسبي لمشاركة المرأة في النقابات العمالية وفجوة النوع الاجتماعي للأعوام (٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)	(١٣)	١١٤
المواقع الوزارية التي شغلتها النساء في الأردن (١٩٧٩-٢٠١١)	(١٤)	١١٨
التوزيع النسبي للعاملين في السلك الدبلوماسي حسب الجنس (١٩٩٥، ١٩٩٠، ٢٠٠٠، ٢٠٠٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٩)	(١٥)	١٢٠
التوزيع النسبي للعاملين في السلك القضائي حسب الجنس وفجوة النوع الاجتماعي للأعوام (٢، ٢٠٠٩، ٢٠٠٨، ٢٠٠٧، ٢٠٠٥، ٢٠٠٣، ٢٠٠٠، ١٩٩٦، ١٩٩٠، ٠١٠)	(١٦)	١٢١
توزيع القضاة حسب الجنس والدرجة لعام ٢٠١١	(١٧)	١٢٣

