

# التقرير الوطني

تقدم المرأة الأردنية حول الحقوق  
الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نحو الوقاية والحماية والتمكين

٢٠١٣ - ٢٠١٢



## جَلَالَةُ الْقَائِدِ الْأَعْلَى الْمَلِكِ عَبْدِ اللَّهِ الثَّانِي، ابْنِ الْحُسَيْنِ

المرأة في خطابات

صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم



«كان هاجسي الأول على الدوام هو تحسين نوعية الحياة لكل مواطن ومواطنة في هذا البلد، ولذلك فلا بد من مكافحة الفقر والبطالة وتنفيذ الإجراءات الإصلاحية والتصحيحية التي تضع حلولاً جذرية ودائمة لهذه المشكلة، من خلال إعادة النظر في برامج التعليم والتدريب، وتوفير مصادر تمويل إضافية وفرص عمل جديدة وتعزيز احترام الإنسان لقيمة العمل بعيداً عن ثقافة العيب، وإيلاء عناية خاصة لتنمية المحافظات، والنهوض بقطاع الزراعة الذي يُوفر فرص عمل للعديد من الأسر والأفراد.

وتحسين مستوى حياة المواطن يتطلب الاهتمام بالرعاية الصحية، وهي حق لكل مواطن ومواطنة. فالإنسان السليم مطمئن على صحته وصحة أبنائه وأسرته؛ هو الإنسان القادر على العمل والإنتاج، وقد شرعت الحكومة بتوسيع مظلة التأمين الصحي ليشمل جميع المواطنين، وإيلاء عناية خاصة لبرامج الأمومة والطفولة.

لقد أطلقنا دعوتنا من قبل إلى تنشيط الحياة السياسية والحزبية، وركزنا على أهمية دور الشباب ودور المرأة في حياتنا السياسية، ودعونا إلى حوار وطني دائم وشامل يُعزز مفهوم التعددية واحترام الرأي الآخر، وهذه بالنسبة لنا أولوية لا رجعة عنها، لكنها يجب أن تسير جنباً إلى جنب مع التنمية الإدارية. آخذين بعين الاعتبار؛ أن التقدم والانفتاح الاقتصادي يُشكل رافداً للتنمية السياسية، ولا بد من التذكير هنا؛ بأن الأولوية التي تتقدم على كل الأولويات هي أمن الأردن واستقراره، فبدون الأمن والاستقرار لا يُمكن أن تكون هناك تنمية.

إن طموحات الأردنيين والأردنيات كبيرة، وهي على قدر عزائمهم؛ وقد حملونا وإياكم مسؤولية قيادة المسيرة وتحقيق هذه الطموحات والأهداف النبيلة، فلنكن جميعاً على مستوى هذه المسؤولية الجليلة، وهذا يستدعي تكاتف الجهود وأعلى درجات التعاون والتكامل بين جميع السلطات، وخاصة بين السلطتين التشريعية والتنفيذية، بحيث تكون العلاقة بينهما قائمة على الثقة والتعاون الكامل؛ وأن يكون جوهر هذه العلاقة ملتزماً بالمصلحة الوطنية العليا.»

(خطاب العرش السامي في افتتاح الدورة العادية الثانية لمجلس الأمة الأردني الرابع عشر، ٢٠٠٤)

## صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال

مقتطفات من أقوال

صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة

في دعم حقوق المرأة الأردنية وتمكينها

«وهنا تتبين الحاجة للمشاركة الفعّالة والتي أرى أن المرأة الأردنية تتمتع بالخبرة والمعرفة والنضج الضروري، لتساهم بالكثير في هذا المجال. فالمساواة التي يطمح إليها كل إنسان، تتركز على توفير مناخات العدالة بكافة أشكالها إذا ما بنيت على مشاركة كافة مكونات وأطباف المجتمع؛ بمن فيهم النساء».

(حفل إطلاق التقرير الوطني تقدم المرأة الأردنية: نحو العدالة والمشاركة والمساواة، ٢٠١١)

«إن المرأة التي تحصل وزوجها على حق تنظيم أسرتهما تستطيع أيضاً أن تحصل على حقها بالتمتع بصحة أفضل، والحصول على تعليم أفضل، وزيادة دخلها لمنفعتيها ومنفعة أسرتهما، واتخاذ القرارات المبنية على المعلومات الصحيحة سواء في منزلها أو في مجتمعها أو في وطنها».

(حفل إطلاق تقرير حالة سكان العالم، ٢٠١٢)

«إن أية حضارة تعتمد على مبادئ التكافل والتضامن وتزدهر بفضل حكمة الأجداد وعطاء الآباء الذين تركوا إرثاً من القيم التي تشهد على حنكتهم وبراعتهم. هكذا تواصلت شعلة الحضارة من جيل إلى جيل».

(حفل إطلاق المبادرة الوطنية «مسنين بلا حدود»، ٢٠١٤)



كما عبر عنها صاحبها جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم وجلالة الملكة رانيا العبدالله المعظمة، من خلال مبادرات ملكية مميزة عديدة. وما زالت اللجنة تعمل بجهد مؤسسي تشاركي، ومثابرة لا تكل ولا تمل بهدف تذليل كل ما يعيق تقدمنا في هذا المجال من عقبات أو صعوبات.

فقد أعدت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) بمنحى تشاركي مع مختلف الجهات والمؤسسات الرسمية والأهلية ومنظمات المجتمع المدني المعنية، بهدف تحقيق توافق وطني واسع حول أولويات العمل في المرحلة القادمة.

وقد حظي التشريع؛ باهتمام خاص ضمن خطط اللجنة وبرامجها، انطلاقاً من أن الدستور الأردني والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المملكة بعد أن يتم نشرها في الجريدة الرسمية تعتبر مرجعية أساسية للتشريعات الوطنية، وتُمثل ضماناً حقيقية لإعمال الحق في المساواة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين، ولأن عملية التشريع تعتبر الأداة الرئيسة لإنجاز التطوير والإصلاح ولترجمة التوافق الوطني التي تضمينها مختلف الوثائق الوطنية خاصة الأوراق النقاشية الأربعة التي عرضها جلالة الملك عبد الله الثاني المعظم، والتي تُمثل رؤية جلالته لمسيرة الإصلاح الشامل في الأردن على مختلف الصعد، والتي تفتح بوابة من الحرية لمشاركة أبناء الوطن بنسائه ورجاله في صنع المستقبل، والذي نجح الأردن في استشرافه فواصل نهجه المتمثل بالسير قدماً بالإصلاحات التي تُرجمت عملياً على أرض الواقع إلى سياسات تهدف إلى السير قدماً في التغيير والإصلاح في مختلف المجالات سواء المتمثلة بالبنية السياسية أو التشريعية.

وللأهمية المترتبة على إلقاء الضوء على الجانب التشريعي وتطوير المتعلق منه بالمرأة وتأطيره تشريعياً ليسهم بتعزيز حضورها، كانت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة قد قدمت مقترحاتها للجنة الملكية لتعديل الدستور الأردني لعام ١٩٥٢- التي أشادت بتلك المقترحات - واشتملت التعديلات على العديد من المواد، حيث تم الأخذ بمعظمها. وفي عام ٢٠١١ صدر الدستور المعدل الذي تضمن تعديل (٤٢) مادة؛ عززت الحريات السياسية والمدنية، ونص على أن كل اعتداء على الحقوق والحريات العامة أو حرمة الحياة الخاصة جريمة يعاقب عليها القانون، وعززت التعديلات مبادئ العدالة والمساواة واحترام حقوق الإنسان، والتأكيد على أن الأسرة هي أساس المجتمع وأن القانون يحفظ كيانها الشرعي ويقوي وأصرها وقيمها، وأن القانون يحمي الأمومة والطفولة والشيخوخة، ويرعى النشء وذوي الاعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال، كما أكدت على إلزامية التعليم الأساسي ومجانيته، واستحداث مجموعة من المؤسسات الدستورية الرقابية مثل؛ إنشاء المحكمة الدستورية التي أناط بها الرقابة على دستورية القوانين والأنظمة وتفسير نصوص الدستور، مما يتيح مجالاً للطعن بدستورية القوانين والأنظمة التي تميّز ضد المرأة، والهيئة المستقلة للانتخاب، واستحداث درجتين من درجات التقاضي في القضاء الإداري. ولكن؛ يؤخذ على هذه التعديلات الدستورية أنها لم تنص صراحة على المساواة على أساس الجنس، وقد صدر عن اللجنة الملكية التأكيد على أن المادة السادسة تتضمن المساواة بين الأردنيين رجالاً ونساء بالحقوق والواجبات، وكذلك عدم النص على مكانة الاتفاقيات الدولية المصادق عليها.

وتواكب اللجنة الوطنية المستجديات المتعلقة بحقوق المرأة في مختلف المجالات؛ بالعمل على إعداد لائحة بمطالب الحركة النسائية بالسياسات والتشريعات لتقدم لأعضاء مجلس الأمة بعد كل انتخابات نيابية منذ عام ٢٠٠٣ وكان آخرها في عام ٢٠١٣، والتي أثمرت عن صدور تشريعات وإجراء تعديلات على العديد منها؛ باتجاه تحقيق المزيد من الحماية لحقوق المرأة وتعزيزها، من أبرزها: قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١٤؛ الذي استحدث تأمين الأمومة وتأمين البطالة، ما سيعمل على توفير الحماية للمؤمن عليهن العاملات ويحفز ويشجع أصحاب العمل على تشغيل النساء وعدم الاستغناء عن خدماتهن في حال زواجهن أو قرب استحقاقهن لإجازة الأمومة، كما تم استحداث الانتساب الاختياري مما يتيح فرصة الاشتراك بالضمان لربات المنازل، وتوسعة الشمول بالضمان ليشمل العاملات في المنشآت الصغيرة كمشاغل الخياطة وصالونات التجميل ومحلات بيع

يأتي إصدار هذا التقرير الوطني الثاني حول تقدم المرأة الأردنية ضمن التزام اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإصدار تقرير دوري يرصد مسيرة المرأة الأردنية «إنجازات وتحديات»، وقد ارتأت اللجنة الوطنية أن يتناول هذا التقرير مسيرة تقدم المرأة الأردنية للعامين (٢٠١٢ و ٢٠١٣) في مجالات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ وأن يأتي تحت عنوان «نحو الوقاية والحماية والتمكين». حيث يستعرض هذا التقرير أبرز إنجازات المرأة الأردنية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويوضح التحديات والمعوقات التي تحول دون التمتع الكامل للمرأة في مجالات هذه الحقوق، وينتظر لبعض المقترحات والتوصيات بغية التغلب عليها، كما يدرج قصص نجاح لنساء أردنيات تميّزن وأحدثن فرقاً ملموساً في نوعية حياتهن وحيوة أسرهن، وذلك وفقاً لمجالات التقرير المختلفة.

وبالنظر إلى التطور التاريخي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ نستنتج أن الأمم قد ناضلت طويلاً للوصول إلى موثيق دولية متفق عليها لإرساء هذه الحقوق والاعتراف بها لجميع أفراد البشرية رجالاً ونساء، ابتداءً من ميثاق الأمم المتحدة، مروراً بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ووصولاً إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الملحق رقم ١) والتي تمثل محور هذا التقرير، فقد جاء هذا العهد ليرسخ المبادئ الرئيسة لحقوق البشرية المتعلقة بالحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهو ينص على أنه لجميع الشعوب حق تقرير مصيرها بنفسها، وهي بمقتضى هذا الحق حرة في تقرير مركزها السياسي وحررة في السعي لتحقيق نمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، كما يُركز على المساواة بين الجنسين في نص المادة الثالثة: «تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد»، ومن هنا؛ فإن جميع ما ورد من حقوق في هذا العهد هي حقوق للمرأة كما هي للرجل، فمن حقها بالتالي التمتع الكامل بحقوقها العمالية والتأمينات الاجتماعية، والتمتع بأعلى مستوى ممكن من خدمات الرعاية الصحية ورعاية الأمومة، وكذلك الحق الكامل في مجال التربية والتعليم بكافة مستوياته، بالإضافة إلى حق التمتع في المشاركة في الحياة الثقافية والإبداعية؛ وخاصة في عصرنا الحالي الذي يتميز بأنه عصر العولمة السريعة المتنامية وعالمية المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وحيث أن الأردن هو من الدول المصادقة على هذا العهد؛ فينبغي الالتزام بما ورد فيه وخاصة في مجال المساواة وتكافؤ الفرص.

وعلى الرغم من أن الدستور الأردني نص على المساواة في الحقوق والواجبات، وأن التشريعات المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تضمنت العديد من الحقوق للمرأة وأنصفنها في كثير من المجالات، إلا أنه لا تزال هنالك العديد من الفجوات النوعية ضد المرأة على مستوى التشريعات والممارسات، والتي تُفاقم من فجوات النوع الاجتماعي. وقد رصد هذا التقرير هذه الفجوات التي تعيق تقدم المرأة الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وحاول وضع بعض التوصيات بصددها في ما يتعلق بالحاجة إلى تطوير السياسات والتشريعات والإجراءات.

ولقد وصلت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة منذ تأسيسها في عام ١٩٩٢؛ أداء عملها بالبناء على الإنجازات التي حققتها النساء بالتعاون والتنسيق مع الحكومة والمؤسسات الرسمية والأهلية المعنية بقضايا المرأة، للنهوض بالمهام الموكلة إليها، ولتحقيق المزيد من الإنجازات الوطنية ومعالجة ما يعترض المسيرة من عقبات ومعوقات، ومتابعة تنفيذ وتطبيق الاستراتيجيات الوطنية الخاصة بالمرأة الأردنية. فقد حققت اللجنة الوطنية برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة منذ تأسيسها إنجازات عديدة، كما أحدثت تغييراً إيجابياً كبيراً ولموسماً في حياة الأردنيات رغم الظروف الصعبة التي تعيشها المنطقة، فقد سعت جاهدة لانتزاع حضورها وتعزيز مكانتها بكافة المجالات، وأسهمت في إحداث تطورات هامة في مسيرتها وصولاً إلى حالة نادرة ونموذج يحتذى عربياً وإقليمياً ودولياً، فقد خطت خطوات واسعة نحو الأفضل في مجالات مختلفة من أبرزها؛ التعليم والتوعية باعتبارهما السلاح الأهم لتمكين المرأة. وتواصل اللجنة عملها مستندة إلى رؤية وإرادة القيادة الهاشمية

الألبسة.. وغيرها. وأتاح للأرملة الجمع بين نصيبها من راتب التقاعد أو الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها وبين أجرها من العمل، وكذلك الجمع بين نصيبها من رواتب التقاعد والاعتلال الذي يؤول إليها من والديها أو من أبنائها. وقانون البلديات لسنة ٢٠١١؛ الذي نص على الدور التنموي للبلديات ورفع النسبة المخصصة للنساء في المجالس البلدية من (٢٠٪) إلى (٢٥٪). وفي عام ٢٠١٢؛ صدرت قوانين الانتخاب لمجلس النواب خصصت للنساء خمسة عشر مقعداً نيابياً بالإضافة للمقاعد التي تحصل عليها النساء في الدوائر الانتخابية المحلية؛ ومن الدائرة الانتخابية العامة؛ مما عزز المشاركة السياسية للمرأة في المجلس النيابي. وقانون الهيئة المستقلة للانتخاب الذي نص على إشراف الهيئة على العملية الانتخابية النيابية وإدارتها في كل مراحلها، كما أدارت الانتخابات النيابية لعام ٢٠١٣؛ ما عزز من الثقة بنزاهة الانتخابات وساهم في رفع نسبة مشاركة النساء فيها على مستوى القائمة الوطنية والدوائر المحلية، وشاركت الهيئة بإدارة الانتخابات البلدية لعام ٢٠١٣. وقانون الأحزاب السياسية الذي نص على وجوب أن يؤسس الحزب على أساس المواطنة والمساواة والالتزام بالديمقراطية واحترام التعددية السياسية وأنه لا يجوز تأسيسه على أساس ديني... أو على أساس التفرقة بسبب الجنس، على أن لا تقل نسبة النساء عن (١٠٪) في الهيئة التأسيسية. وقانون التنفيذ الشرعي لسنة ٢٠١٣؛ الذي وسع اختصاص القضاء الشرعي ليتولى الإشراف على تنفيذ السندات التنفيذية سواء من الأحكام القضائية والقرارات معجلة التنفيذ والسندات والاتفاقات المتضمنة حقاً؛ الصادرة أو المصادق عليها من المحاكم الشرعية، بما في ذلك عقود الزواج والأحكام الأجنبية مما ييسر تحصيل الحقوق بسرعة وفعالية ويؤدي إلى تجنب اللجوء لإقامة الدعاوى لتحصيل هذه الحقوق. والقانون المعدل لقانون جوازات السفر لسنة ٢٠١٣؛ الذي ألغى اشتراط الموافقة الخطية للزوج أو الولي على منح جواز سفر للزوجة والأولاد. والقانون المعدل لقانون العقوبات الأردني لسنة ٢٠١١؛ الذي شدد العقوبات على جرائم العنف البدني والجنسي كجرائم الاغتصاب وجرائم هتك العرض والخطف والتحرش الجنسي، وعلى مرتكبي جرائم تهريب الأشخاص عبر الحدود، وبجريمة نسب طفل الى امرأة لم تلده وجرائم القوادة والخطف.. وغيرها من الجرائم ذات الصلة. ومن التوصيات التي قبلها الأردن عند مناقشة تقريره الوطني الثاني لآلية الاستعراض الدوري الشامل أمام مجلس حقوق الإنسان في (٢٤/١٠/٢٠١٣) تعديل قانون العقوبات لجهة إلغاء المادة (٣٠٨) المتعلقة بوقف تنفيذ العقوبة أو التحقيق فيها بزواج المغتصب بالضحية، وأية تشريعات تميز ضد المرأة. ونظام الخدمة المدنية لعام ٢٠١٣؛ الذي منح إجازة الأبوة في حال المولود الجديد لمدة يومين، ومنح الموظفة ساعة رضاعة يومياً لمدة تسعة أشهر بعد إجازة الأمومة، وإجازة الأمومة لحالات الإجهاض بعد الشهر الرابع، ورفع الإجازة العرضية حال وفاة الزوج/الزوجة إلى عشرة أيام، والإجازة العرضية عند وفاة الأصول. ونظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة ٢٠١٣؛ لضمان النزاهة والشفافية والعدالة والمساواة في التعيين في الوظائف القيادية، ما سيعزز تواجد النساء فيها. ونظام مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري لعام ٢٠١٣؛ الذي نص على إنشاء «مكتب الإصلاح والتوفيق الأسري في كل محكمة شرعية لإنهاء النزاعات الأسرية بالطرق الودية وبالتوعية والتشجيع بالحقوق والواجبات الزوجية وتقديم الإرشاد الأسري. ونظام المركز الوطني للعناية بصحة المرأة لسنة ٢٠١١؛ الذي تم بموجبه إنشاء المركز الوطني للعناية بصحة المرأة ويهدف إلى تقديم الخدمات المتخصصة للعناية بصحة المرأة. وتعليمات ترخيص المهن من داخل المنزل لسنة ٢٠١١؛ لتمكين ربات المنازل من مواصلة الأعمال من منازلهم بصفة قانونية في عدد من القطاعات الاقتصادية المهنية كالأستشارات الإدارية والتسويقية ومجموعة من المهن والحرف اليدوية كالحياكة والتطريز والخزف وتصنيع الأغذية. وتعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية للقطاعات العام والخاص والتطوعي التي وضعت شروطاً ميسرة تتيح لصاحب العمل توفير دور الحضانة بطريقة أقل تعقيداً مقارنة بشروط الحضانات التجارية. ووفق التعديل الذي جرى على قانون التقاعد المدني حيث تمت المصادقة عليه من مجلس الأمة؛ بانتظار استكمال الإجراءات الدستورية لصدوره؛ ما سمح للأرملة بالجمع بين ما يستحق لها من تقاعد زوجها وتقاعدها. ويجرى العمل حالياً على إعداد رزمة من مشاريع القوانين منها؛ الأحداث، وحقوق الطفل، وتشكيل المحاكم الشرعية والنيابة العامة لديها، وأصول المحاكمات الشرعية، والحماية من العنف الأسري،

وحقوق الأشخاص المعوقين، والانتخابات النيابية وقانون معدّل لقانون البلديات.. وغيرها. ويتبين من كل ما سبق؛ أن الأردن قد خطى خطوات واسعة في السنوات السابقة تمثلت في العديد من الإنجازات على مستوى السياسات والتشريعات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ أسهمت في تطوير أوضاع المرأة في المجالات كافة وبخاصة ما يتعلق بالإنجازات التربوية بعدها الكمي المتمثل في ارتفاع معدلات التحاق الفتيات بمختلف المراحل التعليمية بدرجة فاقت الذكور في معظمها، مثلما تمثلت بعدها النوعي بتميز نتائج التحصيل التعليمي لطالباتنا الإناث وتفوقهن على زملائهن الذكور، أو ما يتعلق بالتقدم الملموس في مجال توفير الرعاية الصحية الشاملة والمجانية للأمومة والطفولة؛ ولكبار وكبيرات السن والمصابين والمصابات بأمراض مزمنة، أو في مجال مراجعة التشريعات وتعديلها وتطويرها وإقرار تشريعات جديدة، وتبني السياسات الكفيلة بتلبية احتياجات النساء وإطلاق طاقاتهم لخدمة أسرهن ومجتمعاتهن المحلية ووطنهن، والكفيلة بإعمال واحترام وحماية حقوقهن الإنسانية، إضافة إلى ما شهده الأردن من إنجازات في مجال التوسع والتنوع في البرامج والخدمات الإرشادية والتأهيلية والعلاجية والبرامج التدريبية الموجهة للنساء والتي تقدمها الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني في مختلف مناطق المملكة. وعلى الرغم من كل ما تحقق؛ فلا تزال هناك العديد من التحديات التي يجب تذليلها لنصل إلى مستوى طموحاتنا في مجال الارتقاء بوضع المرأة الأردنية في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية. وانطلاقاً من ذلك؛ فإننا الآن، مطالبون أكثر من أي وقت مضى؛ بتعظيم نوعية وفعالية وجدية مشاركة المرأة وتمكينها: سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وقانونياً، وتكثيف جهودنا من خلال تطوير منظومة متكاملة من التشريعات والسياسات والخدمات المساندة والبرامج والخطط والموازنات الهادفة إلى التغلب على التحديات التي تعيق مسيرة تقدم المرأة نحو الوقاية والحماية والتمكين.

الأمينة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

أسمى خضر

## «ملخص تنفيذي» حول أبرز مضامين التقرير ومؤشراته

- لا بل تراجع عما كانت عليه في عام ٢٠١١، إذ كانت تبلغ (٧،٤٪). وتعد هذه النسبة منخفضة جداً إذا ما قورنت هذه المؤشرات مع واقع الدول العربية ودول العالم الثالث الذي تقارب فيها نسبة مشاركة المرأة (٣٠٪)، ومع معدل المشاركة الاقتصادية على المستوى العالمي الذي بلغ (٥٠٪) لعام ٢٠١٢. كما لا بد من الإشارة هنا إلى أن ترتيب الأردن في تقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٠ في مؤشر مشاركة المرأة الاقتصادية كان الأخير بين (١٣٩) دولة. وهذا مما يشير إلى عدم فعالية الجهود التي تبذل لزيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية.
- من جانب آخر؛ فإن معدلات البطالة عند النساء الأردنيات أعلى منها عند الرجال، إذ بلغت (٩،٩٪) مقابل (٤،٤٪) عند الرجال في نهاية عام ٢٠١٢، وهي تزيد كثيراً عن معدل البطالة عند النساء على المستوى العالمي في عام ٢٠١٢ والتي بلغت (٤،٤٪).
- ترتفع نسبة البطالة بين حملة الشهادة الجامعية لتصل إلى (٣٢٪)، وإن (٢٧٥) ألفاً من المسجلين/ات في ديوان الخدمة المدنية هم من أصحاب التخصصات الراكدة. وتبقى غالبية النساء في انتظار الوظيفة التي تناسب مؤهلاتهن الجامعية لفترة طويلة، مما يزيد الصعوبات والتحديات أمام مشاركة المرأة في سوق العمل.
- لا تأخذ المرأة فرصاً متساوية في تقلد المناصب العليا والترقية وفي الحصول على فرص التدريب داخل البلاد وخارجها، بالإضافة لتعرض عدد غير قليل منهن لانتهاكات وتجاوزات تتمثل في عدم الإنصاف في الأجور وعدم توفر الخدمات المساندة للمرأة في أماكن العمل، مما يجعلها تحجم عن الإقدام على الالتحاق بسوق العمل ويجعلها بعيدة عن المشاركة الاقتصادية الفاعلة.
- عندما تعمل المرأة فإنها تحضر بقوة في الأعمال التي تهيمن عليها تقليدياً وفي المستويات الدنيا من الإدارة، مع تواجد محدود لها في مواقع وهيئات صنع القرار كمجالس الإدارة. وبشكل عام؛ يمكن القول أن النساء يتمركزن في المهن الإدارية والمكثبية ويتبعن عن المهن التشغيلية. كما تتقاضى النساء عادة أجراً أقل من الرجل مقابل نفس العمل أو مقابل عمل بقيمة متساوية.
- تتركز الغالبية الساحقة من النساء العاملات في الأردن في ثلاثة قطاعات اقتصادية من أصل (١٣) قطاعاً اقتصادياً؛ وهذه القطاعات تتمثل في (التعليم والصحة والعمل الاجتماعي).
- لم تتجاوز نسبة الإناث صاحبات الأعمال أو اللاتي يعملن لحسابهن الخاص (٥٪)، رغم أن العمل للحساب الخاص يلائم المرأة أكثر من الرجل لأنه يسمح لها بالتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية.
- حوالي (١٩٪) من المشتغلين/ات بدون أجر هن من الإناث، وهذا يعني عدم إمكانية التصرف بعوائد العمل مباشرة؛ مما يقلل من فرص الاستقلال الاقتصادي للمرأة والإنفاق على تعليمها وصحتها.
- هناك تباين واضح في متوسط الأجر الشهري بين الذكور والإناث؛ فقد بلغ متوسط الأجر الشهري عام ٢٠١٠ للرجل (٤٠٣) ديناراً وللمرأة (٣٥٩) ديناراً، وهذا يدل على أن النساء يحصلن على أجر أقل من الرجال. وتبدو هذه الفجوة أكثر وضوحاً في القطاع الخاص عما هي عليه في القطاع العام، حيث بلغت الفجوة بين الجنسين في القطاع الخاص (١٧٪)، بينما لم تتجاوز هذه الفجوة في القطاع العام (١١٪). وهذه الفجوة تجعل غالبية النساء يلجأن للقطاع الخدمي الذي غالباً ما يتوافر في القطاع العام.
- قامت وزارة العمل بالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإطلاق اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور في تموز ٢٠١١، التي ضمت ممثلين/ات عن الشركاء الثلاثة: الحكومة وأصحاب العمل والعمال، كما ضمت ممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني والإعلام.
- من خلال تطبيق إحدى مشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام (٢٠١١-٢٠٢٠)، أطلقت وزارة العمل الحملة

- استناداً إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الملحق رقم ١)، تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد؛ بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد. كما تكفل هذه الدول لجميع العمال أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن تضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.
  - في إطار سعيها للوصول إلى امرأة أردنية متمكنة «اجتماعياً وقانونياً وسياسياً واقتصادياً»، قادرة على الاضطلاع بمهامها وأدوارها المختلفة، تتمتع بالمساواة في القيمة والكرامة والحقوق وتشارك بفعالية في بناء كافة أركان المجتمع الأردني، تناولت الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) مجموعة من المحاور المتصلة بتمكين المرأة: هي: محور التمكين الاجتماعي للمرأة/ أي الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية، والذي شمل مجالات عدة، هي: التعليم، والصحة والصحة الإنجابية، والعنف ضد المرأة، والبيئة والتغير المناخي، إضافة إلى المرأة ذات الحاجات الأساسية والتحديات الخاصة، والذي تضمن: الأمن الغذائي، والمأوى والإسكان، والمرأة المعوقة، والمرأة كبيرة السن. واشتملت الاستراتيجية على محور التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة. أما محور التمكين الاقتصادي للمرأة، فقد تناول فئات مختلفة: كالمرأة العاملة، والمرأة سيدة الأعمال، والمرأة العاملة من المنزل أو في العمل غير المنظم، والمرأة الفقيرة، والمرأة المعيلة للأسرة. كما اشتملت الاستراتيجية على مجموعة من المحاور المستعرضة: وهي: الثقافة المجتمعية الداعمة لتمكين المرأة، والإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ودمج النوع الاجتماعي في التشريعات والسياسات والخطط والبرامج والموازنات الوطنية، والتطوير المؤسسي للمنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة.
  - تضمن التقرير سرداً لمجموعة من قصص النجاح لفتيات ونساء أردنيات حققن تميزاً في المجالات ذات العلاقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافة إلى إبراز نخبة من الأردنيات المتميزات في مجالات العلوم والبحث العلمي وجوانب الإبداع الثقافي والرياضي والفني المختلفة. كما تضمن التقرير رزمة من التوصيات الهادفة إلى الارتقاء بالمرأة وتمكينها في المجالات كافة.
- ### أبرز استنتاجات الفصل الأول (المرأة والحقوق الاقتصادية):
- جاء في الأجندة الوطنية للأعوام (٢٠٠٦-٢٠١٥) في محور التنمية السياسية والمشاركة، وفي بند الحرص على تمكين المرأة؛ بأنه لا بد من زيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وجعلها شريكاً للرجل في التنمية، وضمان مبدأ تكافؤ الفرص في إجراءات التعيين والترقية والتدريب في المؤسسات العامة والخاصة. كما تناولت الأجندة ضمن محور المشاركة الشعبية ومؤسسات المجتمع المدني وفي بند تمكين المرأة توصيات بخصوص: تحقيق المساواة للمرأة وإزالة كافة أشكال التمييز بحقها في القوانين والتشريعات الأردنية، وتغيير الممارسات الاجتماعية الخاطئة بحقها وتصحيح الصورة النمطية السلبية التي تنتقص من حقوقها، وضمان زيادة مشاركة المرأة بنسب مقبولة في مواقع صنع القرار الرسمية...
  - على الرغم من الخطط الاستراتيجية والسياسات التي تم تصميمها وتطبيقها خلال العقود الماضية؛ والتي كانت تستهدف تطور دور المرأة، فإن واقع مشاركة المرأة الاقتصادية ومساهمتها في سوق العمل ما زال دون مستوى الطموح.
  - معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة الأردنية حتى نهاية عام ٢٠١٢ (قوة العمل منسوبة إلى عدد السكان من الإناث ١٥ سنة فأكثر) ما زال منخفضاً ويبلغ حوالي (١،٤٪) مقابل (٦١،٣٪) للذكور، وهذه النسبة تراوح مكانها منذ سنوات،

- الوطنية الأولى التي استطاعت من خلالها تشغيل (١٥٨٤٢) من الذكور و(٨٣٥٧) من الإناث و(٣٣٣) من ذوي الإعاقة، في مهن مختلفة وفي محافظات المملكة كافة.
- فيما يتعلق بمشاركة النساء في العمل النقابي سواء النقابات العمالية أم المهنية، فإن مشاركتهن في الهيئات العامة بلغت نسبتها (١٣٪) و(٣٣٪) على التوالي، أما فيما يتعلق بدورهن في الهيئات الإدارية فهو متواضع جداً من حيث النسبة والدور، وغالبية النقابات العمالية لا يوجد فيها قيادات عماليات ولا يوجد نقابة عمالية ترأسها سيدة. وفيما يخص النقابات المهنية؛ فإن دور المرأة ومشاركتها في مجالس الإدارة متواضع جداً - باستثناء نقابة الممرضين والممرضات - ولا يوجد دور يذكر للنساء في مجالس هذه النقابات.
- إن العلاقة الأقوى بين النوع الاجتماعي والفقر توجد في الأسر التي ترأسها إناث، وإن رئاسة المرأة للأسرة برزت كمؤشر مبكر لفقر المرأة، لأنها العامل الوحيد الشفاف بالنسبة للنوع الاجتماعي في مقاربات الفقر المستندة إلى الأسر. كما أن معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي للنساء أرباب الأسر أقل بكثير من معدل المشاركة للرجال أرباب الأسر (٧،١٪ مقابل ٧٣،٨٪).
- حسب ما أشارت إليه دائرة الإحصاءات العامة؛ فقد دلت نتائج الفقر لعام (٢٠١٠) على أن نسبة الفقر بين الإناث بلغت (٧،٤٪) مقابل (٦،٩٪) بين الذكور. وترتفع نسب الفقر بين الأسر في المناطق الريفية بصورة أكبر منها في المناطق الحضرية، حيث بلغت (١٣،١٪) في الريف و(٩،٩٪) في الحضر، وتزداد النسبة بين الإناث في الريف عنها في الحضر، كما تزداد النسبة بين الأسر التي ترأسها إناث في الريف عنها في الحضر. لذلك تنبه المخططون وصناع القرار إلى أهمية التصدي لظاهرة الفقر ومحاولة تأسيس البرامج التي من الممكن أن تساهم في تخفيف حدة الفقر، فقامت رئاسة الوزراء بتشكيل لجنة لتحديث الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة التخطيط نائباً لرئيس اللجنة، لتحديث الاستراتيجية بنهج الشراكة المؤسسية المعنية بمعالجة أسباب الفقر والتصدي لآثاره بالتوافق على مضمون الاستراتيجية.
- يساهم قطاع العمل غير المنظم في خلق فرص العمل وتوليد الدخل في ظل ارتفاع معدلات البطالة والفقر. إلا أن المعوقات التي تواجهها المرأة في سوق العمل المنظم ليست مقصورة على هذا النوع وحده من قطاعات العمل، بل هي مشكلات ومعوقات تمتد لتعم قطاع العمل غير المنظم أيضاً وربما بشكل أكثر جدية وخطورة، وهناك أسباب عديدة وراء صعوبة معرفة المشكلات التي تواجهها المرأة في هذا القطاع منها؛ ما يرجع إلى عدم الاتفاق على تعريف مفهوم هذا النوع من العمل من ناحية، ومن ناحية أخرى يعود السبب إلى الأساليب المتبعة في قياس هذا النوع من العمل.
- يتضح انخفاض نسبة النساء من مجموع مالكي الأراضي والشقق؛ مما يدل على ضعف مكانة المرأة الاقتصادية مقارنة بالرجل، ولا شك أن معظم تملك النساء للعقارات عن طريق التوريث وليس عن طريق التجارة.
- يُشكل الحصول على القروض الائتمانية الوسيلة الرئيسة للبدء بمشروع أو التوسع به، وهذا يعني أن كثيراً من المستثمرات أو صاحبات الأعمال سيتجهن إلى القروض الميكروية باعتبار ذلك أفضل لهن للمشاركة الاقتصادية، حيث تحصل النساء على حوالي ثلثي القروض الميكروية ونسبة بلغت (٦٤،٢٪) من إجمالي القروض الممنوحة، إلا أن قيمة القروض الإجمالية للإناث لم تتجاوز (٤١،٩٪) من إجمالي القروض الممنوحة.
- الميراث هو في الأصل حق شرعي وليس صدقة، وقد أكدته الشريعة الإسلامية والتشريعات، وما يجري من حرمان للمرأة من الميراث بعيد كل البعد عن الدين والتطبيق القانوني السليم، وهناك بعض الفئات من المجتمع تتمسك بحرمان المرأة من الميراث لمجرد اعتقادهم أن المرأة لا تحتاج المال ما دامت في كنف الرجل، إلى جانب رغبة بعض الأسر في الاحتفاظ بما تمتلكه من الميراث ضمن نطاقها.

- أبرز استنتاجات الفصل الثاني (المرأة والحقوق الاجتماعية):
- الأسرة هي اللبنة الأولى والأساس لتكوين المجتمع وتعتمد على الترابط والتكافل وحسن المعاشرة بهدف التماسك والتفاهم والتفاعل لما فيه الخير للجميع، وتعد الأسرة من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وهي أكثر الجماعات تأثيراً في سلوك الفرد واتجاهاته وقيمه، وللأسرة دور في تعزيز أدوار النوع الاجتماعي للذكور والإناث.
- أولى جلاله الملك عبدالله الثاني المعظم منذ توليه سلطاته الدستورية اهتماماً خاصاً لقضايا الأسرة الأردنية، وإصدار التشريعات والسياسات اللازمة لتحسين مستوى معيشتها.
- وفيما يتعلق بالمؤشرات الخاصة بالأسرة الأردنية لعام ٢٠١٢، تشير الإحصاءات الحيوية إلى وجود تطور وتحسن في وضع الأسرة الأردنية نتيجة للسياسات والجهود الوطنية التي ساهمت في المحافظة على وحدة الأسرة واستقرارها.
- وانسجاماً مع أهداف برنامج حزمة الأمان الاجتماعي بخصوص تحسين الظروف المعيشية للأسر الفقيرة التي تعاني من ظروف سكنية سيئة، فقد تم تنفيذ مشاريع إسكانية ضمن هذا البرنامج استهدفت هذه الأسر لغايات تأمين الحد الأدنى المقبول لهم من الظروف السكنية الصحية الآمنة.
- إن غالبية الشرائح المنتفعة من صندوق المعونة الوطنية هي من الأسر التي تكون المرأة هي رب الأسرة فيها، حيث تُشكل النساء ما نسبته (٦٠٪) تقريباً من إجمالي الحالات المنتفعة من الصندوق.
- عمل المجلس الوطني لشؤون الأسرة خلال العام ٢٠١٣ مع مجموعة من الأسر الحاضنة من خلال إعداد دليل موجه لهم بعنوان (لاحتضان آمن وصحي)، يتناول الجوانب العلمية والعملية للتعامل مع الطفل المحتضن والآثار الإيجابية التي تحققها الأسرة وتنعكس على الطفل، والإجراءات والآليات المناسبة للتعامل مع المشاكل النفسية والانفعالية والاجتماعية التي تواجه الأطفال المحتضنين.
- هناك اهتمام متزايد على مستوى القيادة والحكومة الأردنية بزيادة الوعي بأخطار العنف ضد المرأة وآثاره السلبية على المرأة نفسها وعلى الأسرة والمجتمع، فعملت الحكومة على تطوير السياسات والتشريعات وإنشاء المراكز والمؤسسات للتصدي لهذه الظاهرة الاجتماعية والتخفيف من آثارها؛ باعتبار أن العنف ضد المرأة «مسؤولية وطنية تشاركية».
- قامت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في عام ٢٠١٢ بإطلاق شبكة «شباب شمعة» لمناهضة العنف ضد المرأة؛ بهدف بناء شراكات مجتمعية قوية لتنسيق الجهود الوطنية، وتطوير أفضل الممارسات للوصول إلى: مجتمع خالٍ من العنف، ونساء آمنات، متمتعات بالكرامة الإنسانية والعدالة النوعية وتكافؤ الفرص.
- باشرت اللجنة الوطنية في عام ٢٠١٢ أيضاً بتنفيذ مشروع «تقوية القدرات المحلية لحماية المرأة من العنف»؛ بهدف تعزيز الجهود التشاركية بين المؤسسات التي تعمل في مجال العنف ضد المرأة، إضافة إلى إصدار «الميثاق الأخلاقي لمقدمي الخدمات للنساء ضحايا العنف» ودليل المنظمات والجهات الشريكة المعنية بالعنف ضد المرأة».
- عملت الحكومة على إعداد السياسات والاستراتيجيات والتشريعات اللازمة للارتقاء بجودة الرعاية الصحية بشكل عام والصحة الإنجابية بشكل خاص، فهدف البرنامج التنفيذي التنموي (٢٠١١-٢٠١٣) في «قطاع الرعاية الصحية» إلى: تحسين جودة وخدمات الرعاية الصحية، وتحقيق التمويل المستدام لقطاع الرعاية الصحية مع تقليل العبء عن التمويل العام، والحد من معدلات انتشار الأمراض غير السارية.
- قامت وزارة الصحة بوضع سياسة ريادية شاملة في مجال تقديم وتعزيز خدمات الرعاية الصحية، وتعمل الوزارة على الاهتمام بصحة المرأة من خلال مديرية صحة المرأة والطفل، التي تهدف إلى تحسين جودة ونوعية الخدمات المتكاملة المقدمة للمرأة في جميع مراحلها العمرية، بالإضافة إلى تقديم خدمات رعاية الأم أثناء فترة الحمل وما بعدها وخدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية ورفع كفاءة مقدمي الخدمات في المراكز الصحية.

- انعكس مستوى تحسن الرعاية والخدمات الصحية المقدمة في الأردن على تطور بعض المؤشرات الصحية منها؛ انخفاض في معدلات الإنجاب، وانخفاض في معدلات وفيات الأطفال ووفيات الأمهات، وزيادة نسبة من يستعملون وسائل تنظيم الأسرة، بالإضافة إلى زيادة عدد مراكز الأمومة والطفولة في المملكة ليصل عددها إلى (٤٤٤) مركزاً في عام ٢٠١٢.
- بلغت نسبة النساء الحوامل اللواتي تلقين خدمات رعاية الحمل عام ٢٠١٢ من قبل كادر طبي مدرب (٩٩٪)، وتمت ما نسبته (٩٩٪) من الولادات في مرفق صحي، وتلقت (٨٢٪) من السيدات خدمات ما بعد الولادة خلال يومين من الولادة.
- أولت وزارة الصحة الاهتمام للصحة النفسية؛ حيث أعدت الاستراتيجية الوطنية للصحة النفسية لعام ٢٠١١ بهدف تثقيف المجتمع بالأمراض النفسية وأهمية معالجتها. وتركز وزارة الصحة في سياساتها على دمج خدمات الصحة النفسية ضمن خدمات مراكز الرعاية الصحية الأولية والثانوية، بالإضافة إلى حرصها على بناء قدرات العاملين/ات في هذا المجال.
- وفقاً لتقرير مسح السكان والصحة الأسرية لعام ٢٠١٢؛ فقد تم الوصول إلى معدل الإنجاب الكلي المستهدف لعام ٢٠١٢ وهو (٣,٥) طفلاً لكل سيدة. ولبرامج الصحة الإنجابية/ تنظيم الأسرة دور كبير في تحقيق الفرصة السكانية التي ستساهم في تحقيق الرخاء الاقتصادي والتحسن في الصحة ونوعية الحياة للمواطنين وتحقيق الأهداف الوطنية التنموية.
- من أبرز الإنجازات الوطنية في مجال الصحة؛ إعداد الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧)، والاستراتيجية الوطنية لمكافحة الإيدز للأعوام (٢٠١٢-٢٠١٦)، والاستراتيجية الوطنية للاتصال والاعلام الصحي للأعوام (٢٠١١-٢٠١٢)، والخطة الاستراتيجية لبرنامج القرى الصحية للأعوام (٢٠١١-٢٠١٥)، إضافة إلى إعداد استراتيجية خاصة لتضمين خدمات تنظيم الأسرة في برامج التأمين الصحي لشركات التأمين الصحي الخاص.
- بلغ المعدل العام للتغطية بالتأمين الصحي في المملكة حسب إحصاءات عام ٢٠١٢ حوالي (٧٠٪)؛ (٧١٪) للإناث مقابل (٦٩٪) للذكور.
- أشارت الإحصاءات الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١٣ إلى تدني نسبة مشاركة النساء في الضمان الاجتماعي، إذ لا تتجاوز النسبة حالياً (٢٥٪) من إجمالي المشتركين/ات. كما لم تتجاوز نسبة النساء اللواتي خصص لهن رواتب تقاعدية (١٣٪) من العدد الإجمالي لمتقاعدي/ات الضمان الاجتماعي. وانضمت (١١) ألف ربة منزل أردنية إلى مظلة الضمان الاجتماعي عبر الاشتراك الاختياري بعد نفاذ قانون الضمان الاجتماعي المؤقت في ١/٥/٢٠١٠.
- لأول مرة في تاريخ العالم، وبحلول عام ٢٠٥٠ سيتجاوز عدد كبار السن عدد الشباب في العالم. إذ من المتوقع أن تصل نسبة المسنين إلى (٢١٪) في عام ٢٠٥٠. وتشكل النساء النسبة الأكبر من إجمالي الأشخاص المسنين في العالم؛ لذا أكد تقرير الجمعية العالمية الثاني للشيخوخة على؛ ضرورة أن تشكل حالات كبار السن في كل بلد أولوية في السياسات العامة وإجراءات المساواة الكاملة بين المرأة والرجل وضمان إدماج النوع الاجتماعي في جميع السياسات والتشريعات.
- تشير الإحصاءات الوطنية إلى أن نسبة السكان في الأردن عام ٢٠١٢ ضمن الفئة العمرية (٦٥) سنة فما فوق بلغت (٣,٣٧٪) من عدد السكان الإناث، و(٣,٢٥٪) من عدد السكان الذكور. ويعود ذلك إلى انخفاض معدل الوفيات، وارتفاع العمر المتوقع عند الولادة الذي وصل إلى (٧٤,٤) سنة للإناث، مقابل (٧١,٦) سنة للذكور. وهذا مما يُعد مؤشراً على تزايد نسبة كبار السن في الأردن من (٥,٢٪) في العام ٢٠٠٤ إلى ما نسبته (٧,٦٪) في العام ٢٠٢٠.
- بلغ عدد دور المسنين التابعة للقطاعات التطوعي والخاص المسجلة في وزارة التنمية الاجتماعية (٩) دور لغاية عام ٢٠١٣، بينما بلغ عدد الأندية النهارية للقطاعات التطوعي والخاص (٦) أندية. كما تم العمل على جعل المراكز الصحية الشاملة وعددها (٨)؛ مراكز صحية صديقة للمسنين (مراعية لاحتياجات كبار السن) المستفيدين/ات من خدمات هذه المراكز وتوفير الخدمات السريعة لهم.

- من أبرز المبادرات الوطنية فيما يتعلق بكبار السن؛ مبادرة «نادي الجدات» لمركز شبابت البتراء التابع للمجلس الأعلى للشباب، لتأسيس ناد للجدات في مناطق وادي موسى والبتراء بهدف الربط بين الماضي والحاضر، وتفعيل الحوار بين الجيلين القديم والجديد، وتجذير القيم والعادات الأصيلة في نفوس الجيل الجديد. ومبادرة «حكاية الجدة أم محمود» التي أطلقتها أمانة عمان الكبرى، حيث تقوم سيدة مسنة بقراءة القصص للأطفال أسبوعياً. وإطلاق المبادرة الوطنية «مسنين بلا حدود» في عام ٢٠١٤ التي نفذتها دارات سميير شما، وتهدف إلى تغيير حياة المتقاعدين المسنين عن طريق إشغال وقتهم والمحافظة على قدراتهم العقلية/الذهنية والجسدية، حيث تركز المبادرة على تعزيز برنامج خدمة المجتمع المحلي.
- النساء ذوات الإعاقة أكثر فقراً من الرجال ذوي الإعاقة والنساء من غير ذوات الإعاقة، لأنهن أكثر عرضة لعدم التوظيف والاستخدام، ويحصلن على أجور أقل في العادة في حال توظيفهن.
- تعاني ذوات الإعاقة من التمييز القائم على النوع الاجتماعي، فهناك تمييز مضاعف في الأسرة بينهن وبين أشقائهن الذكور في المعاملة والتعليم والعمل، فلا يسمح لهن بالخروج أو العمل أو السفر خوفاً عليهن، كما لا يتاح لهن مجال المشاركة في القرارات الأسرية والقرارات المؤثرة على حياتهن الشخصية، مما ينعكس سلباً على مشاركتهن وإسهاماتهن في العملية التنموية.
- لقد أولى الأردن اهتماماً خاصاً لذوي الإعاقة سواء من ناحية إعداد الاستراتيجيات أو إصدار التشريعات أو تقديم الخدمات المختلفة لدعم هذه الفئة وتمكينها وإدماجها في المجتمع للمساهمة في عملية التطوير والتنمية المستدامة.
- باستخدام المنهج المبني على حقوق الإنسان باعتبار الأشخاص المعاقين مواطنين متساوين في الحقوق والواجبات، وبهدف الوصول إلى مجتمع يتمتع ذوو الإعاقة فيه بحياة كريمة مستدامة تحقق لهم مشاركة فاعلة قائمة على الإنصاف والمساواة، تم التركيز في المرحلة الثانية للاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام (٢٠١٠-٢٠١٥) على؛ ضرورة إدماج النوع الاجتماعي في كافة برامج الاستراتيجية وأنشطتها، وخصصت الاستراتيجية بنداً يتعلق «بالجندرية والإعاقة»، كما تم إضافة محور خاص بالعنف والاستغلال لضمان الحماية والوقاية من كافة الممارسات التي يمكن أن يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة.
- شهد الأردن تقدماً ملموساً في مجال العناية بقضايا الطفولة، وللمجلس الوطني لشؤون الأسرة دور بارز في هذا المجال بالتعاون والتنسيق مع المؤسسات المعنية العامة كوزارتي التربية والتعليم والعمل والمؤسسات الخاصة ومنظمات المجتمع المدني، فقد أصدر في عام ٢٠١٢ العديد من الدراسات والأدلة التدريبية لرفع الوعي بقضايا الطفولة منها «دليل الإجراءات التطبيقية للإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال»، الذي ساهم في إعادة أكثر من ثلاثة آلاف طفل/ة إلى التعليم ووقاية أكثر من خمسة آلاف طفل/ة من الانخراط في العمل. وإطلاق «حقيبة عالم الأترنت» بهدف توعية الأطفال بالاستخدام الآمن للإنترنت وتوعية الأسر بمخاطره. كما أصدر دليلاً تدريبياً بعنوان «الإجراءات التطبيقية للإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال» بالتعاون مع وزارة العمل، والذي يساعد في تحديد الخطوات الواجب اتخاذها من قبل الكوادر المعنية بمكافحة عمل الأطفال والحد من هذه الظاهرة في الأردن.
- تم إنشاء مركز الدعم الاجتماعي من قبل الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ كأول مركز متخصص في الأردن عام ٢٠٠٨، تلخص نطاق عمله في مناطق عمان والزرقاء لخدمة الأطفال العاملين وأسرههم، وذلك بموجب مذكرة تفاهم موقعة ما بين وزارة العمل والصندوق الأردني الهاشمي تجسيداُ لمفهوم الشراكة ما بين القطاعين الرسمي والأهلي التطوعي، وترجمة عملية للاستراتيجية الوطنية للحد من أسوأ أشكال عمل الأطفال، للتعامل مع الأطفال العاملين والأطفال المتسربين وأسرههم، من أجل سحبهم من سوق العمل وتعليمهم وتدريبهم وتمكينهم بمهنة تساعد على بناء مستقبلهم والمساهمة في بناء مستقبلهم ومستقبل وطنهم، من خلال برامج متخصصة تعالج مشكلة عمل الأطفال بتكاملية وتتعامل معها بمكوناتها

جميعاً من حيث الأسباب والجذور والنتائج، تلك المتعلقة بالأطفال أنفسهم أو بأسرهم وظروفها الاجتماعية والاقتصادية.

## أبرز استنتاجات الفصل الثالث (المرأة والحقوق الثقافية):

- (٣٦,٣٪) من مجمل المشتركين/ات.
- حلت الأردنيات في المركز الأول في نسبة قارئات الصحف عبر الإنترنت بـ (٣٩,٩٪) من مجمل قراء الصحف الإلكترونية في بلادهن. كما احتلت الأردنيات المركز الثاني عربياً في نسبة القراءة؛ حيث شكلت القارئات الأردنيات (٥٤,٨٪) من مجمل القراء.
- في مسابقة إبداع الطفولة التي نظمتها وزارة الثقافة لعام ٢٠١٣ للمراحل العمرية المختلفة من (٦-١٨) عاماً؛ شكلت الإناث ما نسبته (٦٧٪) من أوائل الفائزين/ات على مستوى المملكة في حفل القصة القصيرة، وما نسبته (١٠٠٪) من أوائل الفائزين/ات في كل من حقل الرسم والتشكيل والتمثيل وتقليد الاصوات. أما في مسابقة الإبداع الشبابي للفئة العمرية (١٨-٣٠) عاماً في مجال القصة؛ فقد حصلت الإناث على المرتبة الأولى والثانية من ثلاث مراتب.
- شاركت العديد من الافلام الأردنية التي أخرجتها نساء أردنيات في مهرجانات السينما، وملتقيات وأسابيع سينمائية محلية وعربية ودولية، وظفرت بالعديد من الجوائز، وحصدت ثناء أعلام النقاد وإعجاب الحضور.
- دخلت المرأة الأردنية مجال الرياضة، واستطاعت أن تثبت وجودها بجدارة في العديد من الألعاب الرياضية، وحققت إنجازات رائعة وحصدت ميداليات على المستويين المحلي والدولي. كما حققت المرأة الأردنية إنجازات ملموسة في مجال رياضات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تطور حضور المرأة الأردنية في الإعلام المرئي والمسموع، الورقي والإلكتروني، صانعة للإعلام ومادة له. كما كان للمرأة الأردنية مساهمات متميزة في الحفاظ على التراث الأردني.
- حققت المعلمات الإناث نتائج متميزة فيما يتعلق بجائزة المعلم المتميز وفي جميع الفئات على مدى سنوات تطبيقها، حيث شكلت نسبة المعلمات الفائزات بالجائزة لجميع الدورات ما مقداره (٨٦٪) من مجموع الفائزين/ات من الجنسين؛ الأمر الذي أسهم في تحفيز المعلمين الذكور ليزداد إقبالهم على المشاركة في الجائزة. كما حققت المديرات الإناث نسباً متميزة في جائزة المدير المتميز بدوراتها الثلاث.
- بلغ عدد الفائزات بجائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية/ جائزة الموظف الحكومي المتميز بفئاتها ودوراتها الست لغاية العام ٢٠١٢/٢٠١٣ (٢٢) موظفة حكومية؛ أي بنسبة تبلغ حوالي (٣٢٪) من إجمالي الفائزين والفائزات بهذه الجائزة الأرفع مستوى على الصعيد الوطني.
- وأخيراً، يُؤمل أن يكون هذا التقرير الوطني الثاني حول تقدم المرأة الأردنية «نحو الوقاية والحماية والتمكين» في مجالات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعامين (٢٠١٢-٢٠١٣)؛ بما تضمنه من توصيات تم تصنيفها وفقاً لمجالات الحقوق المختلفة التي تناولها التقرير؛ وهي الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، منطلقاً خصباً وإطاراً مرجعياً ثرياً يُسهم في تطوير السياسات والخطط والبرامج التي تستهدف الارتقاء بواقع المرأة الأردنية، وبخاصة في ما يتعلق بتمتعها بكافة حقوقها؛ الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتجدير مشاركتها الفاعلة في الحياة العامة بمختلف مجالاتها وأبعادها، وزيادة مساهمتها في رسم السياسات وصناعة القرارات في المؤسسات الوطنية، الرسمية والأهلية، وإحداث التغيير الإيجابي في تحسين نوعية حياة المرأة بمختلف محاورها، مثلما يُتوخى أن يكون هذا التقرير مرجعاً ثرياً للباحثين/ات والمخططين/ات والمعنيين/ات بتمكين المرأة والنهوض بها ودعم مساهمتها في إحداث التنمية المجتمعية المستدامة بقيادة جلالة الملك عبد الله الثاني المعظم حفظه الله ورعاه.

د. منى مؤتمن

- إن نسب التحاق الإناث في المراحل التعليمية المختلفة جيدة وثابتة نسبياً، وتتراوح حول (٤٩٪) من مجموع الطلبة الملتحقين/ات في التعليم عبر السنوات العشر الأخيرة، كما أن أعداد الإناث الملتحقات بالتعليم تتزايد وتتقارب مع نسب التوزيع السكاني، وتنسجم مع نسب النمو السكاني في المملكة.
- أظهرت نتائج الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم (TIMSS)، تفوق الإناث على الذكور في العلوم والرياضيات في دورات الدراسة جميعها: ١٩٩٩، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، و٢٠١١. وبالرغم من تراجع أداء كل من الذكور والإناث في عام ٢٠١١، إلا أن حجم هذا التراجع كان أكبر عند الذكور مما هو عليه عند الإناث.
- تحققت الإناث أعلى نسب نجاح في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة، سواء على مستوى الحاصلين/ات على مراكز أوائل الطلبة في المملكة في فروع الثانوية العامة المختلفة، أو على مستوى نسب النجاح العامة. فقد حصدت الإناث في نتائج امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة للعامين الدراسيين ٢٠١١/٢٠١٢، ٢٠١٢/٢٠١٣، على التوالي ما ينوف عن (٤٥-٤٠) موقعاً بين أوائل المملكة في الفروع العلمي والأدبي والإدارة المعلوماتية والصحي؛ فضلاً عن عدد آخر من أوائل الفروع الأخرى.
- تلقى مراكز تعليم الكبار ومحو الأمية التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم بهدف السير قدماً نحو تقليل نسب الأمية بين الأردنيين/ات، إقبالاً متزايداً على الإلتحاق بها من قبل النساء أعلى من الذكور؛ وبنسبة تصل إلى حوالي (٩٤٪) من إجمالي الملتحقين/ات.
- تمكنت الفتاة الأردنية من ترجمة رغبتها لممارسة حقها في التعليم لأن تصل نسبة التحاقها في التعليم الجامعي نسبة تفوق نسبة التحاق الطلبة الذكور في التعليم الجامعي، سواء في الكليات العلمية أو الكليات النظرية في الجامعات الأردنية.
- استطاعت الفتاة الأردنية من خلال جدها وتميزها، من السعي نحو الإلتحاق ببرامج الدراسات العليا، للحصول على مختلف الدرجات العلمية في برامج (الدبلوم العالي، والماجستير، والدكتوراه)، والإلتحاق بتخصصات علمية لم تكن مألوفة بالنسبة لها، وأن تحقق نمواً في نسب الإلتحاق بالنسبة لمجموع الطلبة المقبولين/ات في الجامعات الأردنية.
- أدى التحاق المرأة الأردنية بالتعليم العالي بمختلف التخصصات، والتوجه إلى استكمال دراستها العليا للحصول على شهادة الماجستير والدكتوراه سواء داخل الأردن أو خارجه، إلى تمكن المرأة الأردنية من الدخول الى مجال العمل الأكاديمي، وحصولها على الرتب الأكاديمية العليا، كأستاذ، أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر، ومساعد بحث وتدریس، وبنسب متزايدة في السنوات الأخيرة. وتشهد نسبة تمثيل الأكاديميات في الكليات العلمية نمواً أسرع من نسبة تمثيل الأكاديميات في الكليات النظرية.
- دخلت المرأة الأردنية مجال العلم والبحث العلمي من أوسع أبوابه، وقد تميز عدد منهن في هذا المجال مما مكهن من الحصول على جوائز علمية وتقديرية نتيجة إبداعاتهن. وقد تمكنت (٢٨) امرأة باحثة من الحصول على موافقة لدعم مشاريعهن البحثية من صندوق دعم البحث العلمي، من مختلف الجامعات والمؤسسات المختلفة، بقيمة إجمالية بلغت (١٧٦,٦٦٠,١) ديناراً أردنياً خلال الفترة الممتدة من (٢٠٠٨ - ٢٠١٢)، في مختلف المجالات العلمية.
- احتلت المرأة الأردنية المرتبة الأولى عربياً في استخدامات الإنترنت، بنسبة بلغت (٤٤,٩٪) من مجمل مستخدمي/ات الإنترنت في الأردن. كما جاءت المرأة الأردنية في المرتبة الأولى عربياً أيضاً في استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة

## الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من منظور

### الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧)

جاء إنشاء اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كهيئة شبه حكومية بتاريخ (١٩٩٢/٣/١٢) بقرار من رئاسة الوزراء ورئاسة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، تقديراً لدور المرأة وتعبيراً عن استجابة الأردن لاحتياجات المرأة والمجتمع، وتأكيداً على جدية التزام الأردن بتنفيذ سياساته وتعهداته الوطنية والعربية والدولية، بما فيها الالتزام بإيجاد آلية وطنية تسعى للنهوض بالمرأة وتعزيز مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والمحافظة على مكتسباتها، والدفاع عن حقوقها في سبيل تحقيق مستوى أعلى من العدالة الاجتماعية والمساواة بين الرجال والنساء.

وبناء على قرار مجلس الوزراء الصادر بتاريخ ١٩٩٦/٩/٢١، تُعد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة المرجع لدى جميع الجهات الرسمية فيما يتعلق بالأنشطة النسائية وشؤون المرأة، وعلى كافة الجهات الرسمية الاستئناس برأيها قبل اتخاذ أي قرار أو إجراء يتعلق بذلك، وترفع اللجنة توصياتها وتقاريرها إلى رئيس الوزراء لاتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها.

ومن أبرز المهام التي أتيحت باللجنة الوطنية استناداً إلى القرار المشار إليه أعلاه؛ إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية، والعمل على تحديثها وتطويرها، ومتابعة تنفيذها وتقويمها، بشكل دوري، وذلك من خلال: تقديم المشورة والخبرات الفنية للمؤسسات الرسمية والأهلية ذات العلاقة، ومتابعة التقارير الدورية المقدمة إليها وتحليلها باستخدام منظور النوع الاجتماعي، وتقييم كل ما أنجز ومقارنته بالمؤشرات المعتمدة عند إعداد الاستراتيجية لقياس مدى التقدم، ودراسة الصعوبات والمشاكل التي تواجه تنفيذ الاستراتيجية والعمل على إيجاد الحلول لها بالتعاون مع المؤسسات المعنية.

ولقد تمت قيادة عمليات إعداد وتطوير الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) من بدايتها إلى نهايتها باعتماد منحى علمي - عملي في البحث والتقييم والتطوير، بما في ذلك الاطلاع على الإحصاءات والتقارير والاستراتيجيات والخطط والبرامج الوطنية، وتحليل نتائج الدراسات التقويمية وخلاصة المؤشرات التي عكستها التقارير الوطنية والإقليمية والدولية، وفي مقدمتها؛ التقرير التقييمي للاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠٠٦-٢٠١٠)، وتقدير بيجين + ١٥، والتقارير الوطني الخامس المتعلق بمتابعة اتفاقية سيداو، والتقارير الوطني حول تقدم المرأة الأردنية، إضافة إلى مراجعة نتائج الدراسات التي هدفت إلى تحليل وتدقيق عمليات إدماج النوع الاجتماعي في مختلف القطاعات والمؤسسات العامة والخاصة.

كما تم اعتماد النهج التشاركي في التعامل مع قضايا المرأة، عن طريق تعزيز التشبيك وبناء الشراكات الاستراتيجية مع مختلف المؤسسات الوطنية الرسمية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني والقطاعين الأكاديمي والإعلامي والمنظمات الدولية المعنية بقضايا المرأة، فقد تم تنفيذ حملة وطنية للحوار حول وضع المرأة وأولوياتها في محافظات المملكة تضمنت سلسلة من الاجتماعات واللقاءات وورش العصف الذهني التي بلغ عددها (٢٥) لقاءً عُقدت في إطار المشاورات والاستشارات لإعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧)، والتي تم خلالها تفعيل النقاش والحوار مع مختلف هيئات المجتمع وقطاعاته المختلفة رجالاً ونساءً.

وحلّصت الجهود التشاركية بين مختلف القطاعات المعنية إلى بناء استراتيجية وطنية للمرأة في الأردن، انبثقت عنها خطة استراتيجية لتمكين المرأة في الأردن، منلما اشتملت على خطط فرعية تنفيذية ومشاريع تجديدية لكل محور ومجال؛ تم صياغتها بصورة تشاركية مع مختلف الأطراف المعنية، كما تم حوسبة جميع هذه الفعاليات والأنشطة ونتائج العمل منذ بداياتها وفق برمجية متخصصة مصممة لهذا الغرض، أي أن الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) تتميز بأنها مبنية وفقاً لنظام بطاقة التقييم للأداء المتوازن/Balanced Scorecard Strategy Driven، مما سيسهم في تسهيل متابعة

مدى تحقيق الأهداف المنشودة خلال سنوات الخطة والتعرف على محطات الإنجاز والتميز في الأداء لتعظيمها، وتحديد الفجوات لوضع السياسات والبرامج الكفيلة بتلافيها؛ في ما يتعلق بمختلف المحاور والمجالات المتصلة بتمكين المرأة في الأردن.

ويمكن تلخيص الرؤية التي تضمنتها الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية على النحو التالي؛ «امرأة أردنية متمكنة اجتماعياً وقانونياً وسياسياً واقتصادياً، قادرة على الاضطلاع بمهامها وأدوارها المختلفة، تتمتع بالمساواة في القيمة والكرامة والحقوق وتشارك بفعالية في بناء كافة أركان المجتمع الأردني، وقوة فاعلة باتجاه تطوير الأردن وإنمائه ليكون دولة ديمقراطية مستبيرة بتعاليم الإسلام السمحة وملتزمة بالمواثيق الدولية، متميزة على المستويين الإقليمي والدولي».

وتتضمن الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) مجموعة متكاملة من المحاور والمجالات المتعلقة بتمكين المرأة؛ والتي تتناول حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إضافة إلى حقوقها السياسية؛ وهذه المحاور والمجالات، هي: محور الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية (أي التمكين الاجتماعي)، الذي يشمل عدة مجالات فرعية، هي: التعليم، والصحة، والعنف ضد المرأة، والبيئة والتغير المناخي، والمرأة ذات الحاجات الأساسية والتحديات الخاصة، بما في ذلك الأمن الغذائي، والمأوى والإسكان، والمرأة المعوقة، والمرأة كبيرة السن. إضافة إلى محور التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة، ومحور التمكين الاقتصادي للمرأة؛ باعتبارهما من أهم المحاور التي لا تزال مشاركة المرأة منخفضة فيهما وبشكل ملحوظ. كما تتضمن الاستراتيجية مجموعة من المحاور المستعرضة؛ التي ينبغي أن تندرج أهدافها ضمن جميع محاور الاستراتيجية ومجالاتها، وتشمل: الثقافة المجتمعية الداعمة لتمكين المرأة، والإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ودمج النوع الاجتماعي؛ في التشريعات والسياسات والخطط والبرامج والموازنات الوطنية، والتطوير المؤسسي للمنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة. ونستعرض تالياً هذه المحاور والمجالات والأهداف العامة والفرعية المتوخاة لكل منها؛ والمتصلة بحقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إضافة إلى حقوقها السياسية.

**أولاً-** محور الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية (التمكين الاجتماعي)؛ ويتضمن خمسة مجالات رئيسية، هي: المرأة والتعليم «ما قبل التعليم العالي والتعليم العالي والتدريب المهني»، والمرأة والصحة، والعنف ضد المرأة، والمرأة والبيئة والتغير المناخي، والمرأة ذات الحاجات الأساسية والتحديات الخاصة.

**مجال (١):** المرأة والتعليم (ما قبل التعليم العالي والتعليم العالي والتدريب المهني)؛ ويتلخص الهدف العام لهذا المجال بأنه: تفعيل الجهود الرامية إلى إعداد المرأة المتعلمة ذات الكفاءة والمهارات التخصصية العالية، والقادرة على مواصلة التعلم المستمر إلى أقصى حد تسمح به ميولها وقدراتها ورغباتها، واستثمار طاقاتها لتحقيق النمو المهني المستدام والمشاركة الفعالة في بناء المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

#### أما الأهداف الفرعية لمجال المرأة والتعليم، فهي:

- توفير تعليم مدرسي ذي نوعية عالية وبيئات تعليمية محفزة للتعلم ومرحبة بالجميع، سعياً لتحقيق المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص في الخدمات التربوية كماً ونوعاً.
- رفع نسبة التحاق الإناث ببرامج التعليم العالي وتخصصاته ووظائفه التي تنضج فيها فجوة النوع الاجتماعي.
- تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في قطاع التعليم والتدريب المهني وفقاً لمتطلبات سوق العمل ومستجداته.
- تحفيز المرأة على التعلم المستمر في جميع مراحلها العمرية لغايات تمكينها واستثمار طاقاتها وقدراتها.

### مجال (٢): المرأة والصحة؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المجال بأنه؛ ضمان تمتع المرأة بالرعاية الصحية في جميع مراحلها العمرية، بكفاءة وجودة عالية؛ وفق المعايير العالمية؛ وبمختلف أشكالها الوقائية والعلاجية والتأهيلية، والارتقاء بالبرامج والخدمات الصحية المقدمة لها؛ وضمان سهولة الوصول إليها وتجويد نوعيتها.

#### أما الأهداف الفرعية لمجال المرأة والصحة، فهي:

- تعزيز صحة المرأة (في جميع مراحلها العمرية) وتحسين نوعية الرعاية والخدمات الصحية المقدمة لها لتحسين نوعية حياتها.
- زيادة فعالية وكفاءة برامج الصحة الإنجابية/ تنظيم الأسرة وتحسين الخدمات المقدمة كماً ونوعاً بما يعكس في خفض معدل الخصوبة/ الإنجاب الكلي.
- نشر المعرفة المتعلقة بمفهوم الفرصة السكانية وتأثيراتها، وتطوير السياسات لاستثمارها وترجمتها إلى خطط وطنية وبرامج عمل واضحة.

### مجال (٣): العنف ضد المرأة؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المجال بأنه؛ ضمان حماية المرأة من العنف وبخاصة القائم على أساس النوع الاجتماعي وصولاً إلى امرأة آمنة ومستقرة في الأسرة والعمل والمجتمع، بمساهمة فاعلة من القطاعات المعنية كافة، باعتبار مناهضة العنف ضد المرأة «مسؤولية وطنية تشاركية».

#### أما الأهداف الفرعية لمجال العنف ضد المرأة، فهي:

- تأمين الحماية للأطفال في الأسرة والمدرسة والمجتمع من الإساءة بمختلف أشكالها.
- حماية الفتاة الشابة والمرأة في الأسرة والعمل والمجتمع من العنف وبخاصة القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- انتهاج المنحى التشاركي متعدد الأبعاد والاختصاصات والقائم على حقوق الإنسان في مناهضة العنف ضد المرأة باعتبار ذلك «مسؤولية وطنية تشاركية».

### مجال (٤): المرأة والبيئة والتغير المناخي؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المجال بأنه؛ بناء قدرات المرأة وتنمية معارفها واتجاهاتها ومهاراتها للحفاظ على صحة البيئة وحمايتها، وتعزيز دورها في إدارة النظام البيئي ورسم السياسات وصناعة القرارات المتعلقة بالبيئة والتغير المناخي.

#### أما الأهداف الفرعية لمجال المرأة والبيئة والتغير المناخي، فهي:

- تنمية معارف الفتاة الشابة في مختلف المراحل التعليمية وتعزيز اتجاهاتها ومهاراتها للحفاظ على صحة البيئة وحمايتها.
- تطوير الوعي البيئي لدى المرأة في الأسرة والمجتمع للإسهام في حماية البيئة والحفاظ عليها.
- بناء قدرات المرأة العاملة وتنمية معارفها واتجاهاتها ومهاراتها للحفاظ على صحة البيئة وحمايتها.
- رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في قطاع البيئة بمختلف مستوياته ومجالاته وتخصصاته، وتعزيز دورها في إدارة النظام البيئي.

- اعتماد نهج يراعي النوع الاجتماعي في وضع السياسات والاستراتيجيات وصناعة القرارات المتصلة بالتغير المناخي.

### مجال (٥): المرأة ذات الحاجات الأساسية والتحديات الخاصة؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المجال بأنه؛ تحقيق فهم أعمق لإمكانيات المرأة الحقيقية وتوفير سبل الأمان والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي لها على اختلاف حاجاتها الأساسية وتحدياتها الخاصة، وصولاً إلى امرأة آمنة ومستقرة هي وأسرته، وتعزيز دورها الأسري والمجتمعي.

#### أما الأهداف الفرعية لمجال المرأة ذات الحاجات الأساسية والتحديات الخاصة، فهي:

- تفعيل دور المرأة في تحقيق الأمن الغذائي لأسرتها ومجتمعها، وصولاً إلى سياسات تضمن الأمن الغذائي وتُعزز دور المرأة في تحقيقه والتمكن منه على السواء.
- تطوير التشريعات والسياسات والإجراءات والظروف التي تُسهم في حصول المرأة الفقيرة والمعيلة للأسرة على السكن الملائم حماية لها ولأفراد أسرتها.
- تأمين الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المعوقة وصولاً إلى حالة الاعتماد على الذات.
- تحسين نوعية الحياة للمرأة كبيرة السن لتمكينها من العيش بكرامة في مجتمعها.

#### ثانياً: محور التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المحور بأنه؛ إتاحة فرص أفضل وأكثر عدالة لضمان مشاركة المرأة الفاعلة ووصولها بشكل تدريجي مدروس إلى نسبة تمثيل لا تقل عن (٣٠٪) كحد أدنى في جميع مواقع رسم السياسات واتخاذ القرارات في مختلف السلطات والقطاعات وفي مختلف المجالس والهيئات المنتخبة والمعينة.

#### أما الأهداف الفرعية لمحور التمكين السياسي للمرأة، فهي:

- رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في السلطة التشريعية (مجلسي الأعيان والنواب).
- رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في السلطة القضائية والمهن القانونية بمختلف مستوياتها.
- رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في المناصب القيادية في السلطة التنفيذية.
- رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في رئاسة وعضوية المجالس البلدية.
- رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في مجالس الإدارة والمناصب القيادية وكوادر مؤسسات القطاع الخاص وغرف التجارة والصناعة.
- رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في المناصب القيادية وفي عضوية منظمات المجتمع المدني.

#### ثالثاً: محور التمكين الاقتصادي للمرأة؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المحور بأنه؛ ضمان تكافؤ الفرص الاقتصادية لتحقيق مشاركة أكبر للمرأة في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني وفي رسم السياسات وصناعة القرارات الاقتصادية.

#### أما الأهداف الفرعية لمحور التمكين الاقتصادي للمرأة، فهي:

- تمكين المرأة لكي تُسهم إسهاماً كاملاً في الحياة الاقتصادية عبر القطاعات كافة وعلى جميع مستويات النشاط الاقتصادي.

- رفع نسبة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال الخاصة وفق أحدث المستجدات وأفضل الممارسات.
- تفعيل طاقات المرأة العاملة من المنزل أو في العمل غير المنظم بمختلف مجالاته، وإدماجه في حسابات الاقتصاد الوطني.
- تأمين الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمرأة الفقيرة بعامة وللرأة الفقيرة في الريف والبادية بخاصة.
- تأمين الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المعيلة للأسرة للإسهام في تخفيض أعبائها.

#### رابعاً: محور الثقافة المجتمعية الداعمة لتمكين المرأة؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المحور بأنه؛ نشر وتجزير ثقافة مجتمعية داعمة لإنصاف المرأة وتمكينها، ومناهضة للتمييز المبني على أساس النوع الاجتماعي في مختلف المجالات، سعياً لتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، وتطوير الخطاب التربوي والثقافي لتمكين المرأة من أن تكون فاعلة في عمليات التغيير والبناء الحضاري لمجتمعها.

#### أما الأهداف الفرعية لمحور الثقافة المجتمعية الداعمة لتمكين المرأة، فهي:

- نشر الثقافة القانونية للتوعية بالتشريعات الوطنية المرجعية وبمبادئ حقوق الإنسان بعامة وحقوق المرأة بخاصة وبالاتفاقيات الدولية (بالصيغ التي تمت المصادقة عليها).
- إحداث التغيير في الثقافة المجتمعية السائدة لحماية استقلال المرأة الاقتصادي ومساندة حقوقها في الملكية والميراث.
- نشر الثقافة المجتمعية المساندة لتولي المرأة مراكز صنع القرار ورسم السياسات في مختلف القطاعات.
- نشر الثقافة المجتمعية المساندة لعمل المرأة وإبراز دورها بصفته شريكاً متكافئاً في المجالات كافة.
- نشر وترسيخ الثقافة المجتمعية الراضية للعنف وبخاصة المبني على أساس النوع الاجتماعي بمختلف صورته وأشكاله.

#### خامساً: محور الإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المحور بأنه؛ تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في قطاعي الإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ورفع نسبة مشاركة المرأة في رسم السياسات وصناعة القرارات المتصلة بهذين القطاعين، وتوظيف مختلف وسائلها في توعية المرأة وأسرتها ومجتمعها بأهمية دورها كشريك استراتيجي في إحداث التنمية المجتمعية المستدامة بمختلف محاورها.

#### أما الأهداف الفرعية لمحور الإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فهي:

- تغيير الصورة النمطية التي تبثها بعض وسائل الإعلام عن المرأة بإبراز دورها بصفته شريكاً متكافئاً في المجالات كافة.
- تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في قطاع الإعلام بمختلف وسائله.
- رفع نسبة الإناث اللواتي يمتلكن المهارات الحاسوبية ويستخدمن وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- رفع نسبة الإناث العاملات في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمشاركات في رسم السياسات واتخاذ القرارات المتصلة بهذا القطاع.

#### سادساً: محور دمج النوع الاجتماعي في التشريعات والسياسات والخطط والبرامج والموازنات الوطنية؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المحور بأنه؛ مواصلة مراجعة منظومة التشريعات والسياسات والخطط والبرامج والموازنات الوطنية؛ بغرض تعديلها واستحداث تشريعات وسياسات وخطط وبرامج وموازنات مستجيبة للنوع الاجتماعي تحقق العدالة والمساواة

وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

#### أما الأهداف الفرعية لمحور دمج النوع الاجتماعي، فهي:

- مراجعة التشريعات لتنقيتها مما يشوب العدالة والمساواة، وتحديثها بما يناسب متطلبات المجتمع التشريعية ويحمي الحقوق الدستورية ويحقق تكافؤ الفرص بين الجنسين.
- ضمان إدماج منظور النوع الاجتماعي في السياسات الوطنية بمراعاة احتياجات كل من الرجل والمرأة بعدالة، وتحديثها باعتماد الدراسة العلمية المعمقة وبمواكبة التطورات والمستجدات وأفضل الممارسات.
- ضمان إدماج منظور النوع الاجتماعي في الخطط والبرامج والموازنات الوطنية بمراعاة احتياجات كل من الرجل والمرأة بعدالة، وبمواكبة التطورات والمستجدات وأفضل الممارسات.

#### سابعاً: محور التطوير المؤسسي للمنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة؛

ويتلخص الهدف العام لهذا المحور بأنه؛ مراجعة وتطوير منظومة سياسات ونظم ومنهجيات العمل الهادفة إلى ضمان جودة الأداء، وتحقيق التميز في جميع المجالات بأسلوب منهجي موضوعي قابل للقياس والتقييم والتطوير، وترسيخ قواعد وضوابط الحكم الرشيد في المنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة، سعياً لتحقيق الشفافية والنزاهة والعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.

#### أما الأهداف الفرعية لمحور التطوير المؤسسي، فهي:

- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء لدى المنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة، وتعزيز التوجه نحو الحكم الرشيد من خلال تطوير معايير متقدمة لضمان الجودة والتميز في الأداء سعياً لتحقيق الشفافية والنزاهة والعدالة.
- زيادة وعي المنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة بمفهوم إدارة المعرفة وتطبيقاتها، وإيجاد آليات فاعلة لترسيخ مجتمع التعلم الدائم داخلها وإدامتها لدعم تحقيق أهدافها المنشودة.
- تقييم الوضع المؤسسي للمنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة، ودراسة مدى نجاحها في تحقيق أهدافها وكيفية الارتقاء بأدائها ضمن الإمكانيات والموارد المتاحة، وفي إطار منهجي علمي واقعي مبني على توظيف المعرفة والبحث والخبرة.
- تعزيز النهج التشاركي في استثمار الموارد المتاحة بكفاءة وفاعلية: الإنسانية والمعرفية والتقنية والمالية، والمادية، وتوظيفها للارتقاء بمستوى أداء المنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة وتحسين مستوى البرامج والخدمات المقدمة فيها كما ونوعاً.

لقد تم إقرار الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية من قبل مجلس الوزراء؛ في اجتماعه الذي عُقد يوم الأحد الموافق ٢٠-١-٢٠١٣ بموجب القرار رقم (٩٥٩). حيث تم اعتماد وثيقة الاستراتيجية التي تُمثل «التوجهات والملامح العامة» فيما يخص مختلف المحاور والمجالات المتصلة بتمكين المرأة في المملكة «اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وقانونياً»، والموضحة لأطر العمل الوطني والمؤسسي في مجال تمكين المرأة في المرحلة المقبلة، كما تم تعميم الاستراتيجية من خلال مجلس الوزراء على مختلف الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية. وسيتم تفعيل العمل بالاستراتيجية كما تم إقرارها من مجلس الوزراء لفترة الخمس سنوات القادمة (٢٠١٣-٢٠١٧) بإذن الله. وتم إعداد الخطط الاستراتيجية والتنفيذية في ضوء ذلك، وتنظيم برنامج توعوي متكامل للتعريف بالاستراتيجية بمختلف محاورها ومجالاتها في مختلف محافظات المملكة. كما سيتم العمل على حشد التمويل للمشاريع المنبثقة عن الاستراتيجية والهادفة إلى تمكين المرأة في مختلف القطاعات والأقاليم، والتي سيتم تنفيذها أيضاً وفق منحي تشاركي مع مختلف الجهات والقطاعات المعنية بشؤون المرأة وقضاياها.

## الفصل الأول:

# المرأة والحقوق الاقتصادية

مقدمة:

شهد الأردن اهتماماً كبيراً بالنهوض بواقع المرأة، وتكريس قدرتها على ممارسة حقوقها كافة، كما خطا خطوات نوعية على صعيد تفعيل مشاركتها في الحياة السياسية والعامّة.

وقد وجه جلالته الملك عبدالله الثاني المعظم الحكومات لسنّ التشريعات الضرورية التي تؤمّن للمرأة دوراً كاملاً غير منقوص في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المملكة، ولا سيما أنّ التنمية المستدامة، والنمو الاقتصادي، والرعاية الاجتماعية، تقع على قمة أولويات جلالته الملك عبدالله الثاني المعظم، التي يلزمها مناخ يكفل تحقيقها بمختلف وجوهها السياسية والاجتماعية والاقتصادية؛ لتزويد الأردنيين بالأدوات التي تُمكنهم من المساهمة في تطوير بلدهم.

وكان جلالته قد أكّد في خطاب العرش الذي افتتح فيه الدورة العادية الأولى لمجلس النواب السادس عشر، على استمرار الحكومة بالعمل على تعزيز دور المرأة في مسيرة البناء، واتخاذ الخطوات اللازمة لحماية حقوقها كاملة. وتطلق رؤية جلالته الملك لإحداث التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال تبني مواطن القوة، والالتزام بالقيم، والبناء على الإنجازات، والسعي نحو الفرص المتاحة؛ لأنّ تحقيق التنمية الشاملة، وبناء اقتصاد قوي، يعتمدان على الموارد البشرية المسلحة بالعلم والتدريب، التي تُمكن من تجاوز التحديات والمُعيقات بهمة وعزيمة، والعمل الجاد المخلص؛ لتحقيق الطموحات والآمال المرجوة.

كما تتطلّع جلالته الملكة رانيا العبدالله المعظمة إلى النهوض بالمرأة في جوانب الحياة كافة، ويتضح ذلك من خلال الكلمة التي ألقته في يوم المرأة العالمي عام ٢٠٠٨ «أتطلّع إلى اليوم الذي نجعل فيه قصة المرأة قصة نجاح العالم العربي؛ لأنّ المجتمع الذي لا يقوده الرجال والنساء معاً سيبقى دائماً في منتصف الطريق، لنسارع خطانا ونثبت أقدامنا؛ لأنّ الطريق أقصر عندما نسيره معاً. ٢

وانطلاقاً من هذه الرؤية، فقد تبنّى المخطّطون للبرامج السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الأردني إلى أهمية دور المرأة، ومشاركتها في خطط البرامج التنموية في المجالات المختلفة وتنفيذها، وأكّدوا فاعلية هذا الدور في تحقيق التنمية وتجويد مخرجاتها، وعدّوا مشاركتها خطوة ضرورية ومهمّة؛ إذ إنّ هناك مجالات مختلفة تستطيع المرأة أن تسهم فيها بصورة فاعلة ومثمرة، وهي مجالات يتعدّد على الحكومة بأجهزتها ومؤسساتها المختلفة أن تتحمّل مسؤوليتها بمفردها، ومهما كانت الجهود الحكومية المبذولة، إلا أنّها تبقى مُعرّضة للإجهاد والفشل على يد مواطنين لا يتحمّسون للمشاركة، ولا يتعاونون في إنجاز هذه المهمّات.

فعلى الرّغم من أنّ الأردن قد نجح في تحقيق تقدّم ملموس في مؤشرات التنمية، من حيث إشراك أفراد المجتمع جميعهم، ذكوراً وإناثاً، في سوق العمل، إلا أنّ نسبة البطالة لا تزال مرتفعة ولا سيما بين الإناث. ونظراً لكون المرأة تُشكّل نصف المجتمع، فقد كان لا بدّ من التركيز على أهمية مشاركتها في المجال الاقتصادي؛ لما يعود عليها بالفائدة في تحقيق دخل مستقل، ومن ثم على الوطن من خلال الناتج القومي الإجمالي.

فتمكين المرأة اقتصادياً، وتحقيق دخل مستقل لها، يعود بالأثر الكبير على دعم الوضع الاجتماعي للمرأة داخل البيت، وفي المجتمع؛ مما يدعم مساهمتها في رخاء الأسرة، ويجعلها أقلّ تبعيّة واعتماداً على غيرها، وبالتالي يزيد من مشاركتها في المجتمع، ومن قدرتها على صنع القرار، سواء أكان ذلك داخل المنزل أم خارجه.

إنّ المُتابع لشؤون المرأة يجد أنّ هناك جهوداً متعاقبة لتعزيز دورها ومشاركتها الاقتصادية الفاعلة، سواء بتعديل التشريعات، أو توقيع الاتفاقيات؛ للقضاء على أشكال التمييز ضدّ المرأة، أو وضع الاستراتيجيات والخطط والبرامج الوطنية، التي من شأنها تعزيز دور المرأة ورفع قدراتها وتطويرها وإدماجها في سوق العمل، فبرى العديد من المؤسسات أفردت قسماً خاصاً للنوع الاجتماعي؛ لمتابعة القضايا التي تتعلق بالمرأة، إلا أنّ تلك الجهود لم تستطع خفض نسبة البطالة بين الإناث؛ إذ بلغ معدّل البطالة في صفوف الإناث للعام ٢٠١٢ (١٩,٩٪)، في الوقت الذي بلغ فيه للذكور (١٠,٤٪).

وكذلك الأمر في ما يتعلّق بمشاركتها اقتصادياً؛ إذ إنّ معدّل تلك المشاركة لم يرتفع كما كان مأمولاً له، فاتّسّمت مشاركتها بالبطء؛ إذ إنّ معدّل النشاط الاقتصادي لها لم يتجاوز (١٤,١٪) عام ٢٠١٢، وهو قريب من معدّله عام ٢٠٠٠ الذي كان (١٢,٣٪)؛ ما يثير التساؤلات حول مدى التقدّم الفعلي الذي طرأ على مستوى مشاركة المرأة اقتصادياً في الأردن، بينما بلغ معدّل النشاط الاقتصادي للذكور عام ٢٠١٢ (٦١,٣٪). ٣

إنّ هذا التباين في النشاط الاقتصادي بين الذكور والإناث يستدعي الانتباه؛ إذ بلغت النسبة عند الإناث (٤٨,١٪) فقط، ما يُشير إلى أنّ النسبة لم تتقلّص إلاّ بمقدار ضئيل جداً، ويؤكّد وجود تفاوت كبير بين الجنسين في مشاركة النشاط الاقتصادي، وإذا ما أردنا التوقّف عند أسباب تلك الفجوة، فيمكننا القول إنّ الأسباب متعدّدة، منها:

١. عدم توافر بيئة صديقة للمرأة العاملة، التي تُعدّ من أهم الأسباب؛ إذ ما تزال المؤسسات على الرغم من وجود (المادة ٧٢) من قانون العمل التي تنصّ على أنه «يلزّم صاحب العمل بتهيئة مكان آمن لرعاية الأطفال في مكان العمل بحال وجود عشرين امرأة عاملة لديهن عشرة أطفال تقلّ أعمارهم عن أربع سنوات»، إلا أنّ العديد من المؤسسات غير ملتزمة بتطبيقه.
٢. عدم المساواة في الأجور؛ ما يجعل المرأة تنسحب من سوق العمل.
٣. العزل المهني للإناث؛ إذ يتركز عمل معظم الإناث في قطاعي التعليم والصحة.
٤. عدم ربط مخرجات التعليم بسوق العمل، وضعف المواءمة بينهما.
٥. إجحام بعض مؤسسات القطاع الخاص عن تعيين المرأة داخل مؤسساته.

إنّ ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية يُعدّ من أهم العقبات التي يواجهها الأردن في إطار التنمية الاقتصادية، فمن خلال عمل المرأة يكون هناك عائد مفيد على الناتج القومي من ناحية، وعلى الأسرة والمجتمع من ناحية أخرى، كيف لا وهي تُمثّل نصف المجتمع؛ إذ بمشاركتها تتحوّل من حالة التبعيّة والانتكالية إلى حالة المساهمة والمشاركة والنهوض التنموي، لا سيما وأنّ نسبة الإناث مقارنةً بالمجموع الكلي للسكان تبلغ (٤٩,٥٪)، ونسبة الإناث اللواتي تزيد أعمارهنّ عن (١٥) عاماً تبلغ (٣٠,٥٪). ٤

فمن المؤكّد أنّ مشاركة المرأة في سوق العمل، وتمكينها اقتصادياً، يُعدّ من أهم الاستثمارات للطاقت والإمكانات إذا ما أردنا تحقيق الرفاه الاجتماعي، والحياة الآمنة والمستقرّة للمرأة نفسها ولأسرتها كذلك.

٣. الكتاب الإحصائي السنوي الأردني، ٢٠١٢.

٤. الكتاب الإحصائي السنوي الأردني، ٢٠١٢.

١. موقع جلالته الملك عبدالله الثاني الإلكتروني.

٢. موقع جلالته الملكة رانيا العبدالله الإلكتروني.

هناك العديد من قصص النجاح التي كشفت عن أثر العمل في حياة المرأة، فعندما تصبح مساهمة وفاعلة ومشاركة في بيتها، ينعكس ذلك إيجاباً عليها أولاً، ومن ثم على أسرتها.

ومن هذه القصص ما تقوله «حياة»:

« زوّجوني أهلي وأنا في السادسة عشرة من عمري لرجل يعمل في إحدى مؤسسات القطاع العام، ولم أكن أفهم معنى الزواج، ولم أعرف كيف تزوجت، وبعد خمسة أعوام وجدت نفسي أمّاً لثلاثة أطفال، وكانت مشكلتي مع زوجي أنه أكبر مني بحوالي (١٥) عاماً، وكنت أخاف منه دائماً، حيث كان يضربني، وكنت أشعر بأنّي مسلوّبة الإرادة، لا حول لي ولا قوة. وفي يوم ما سُجِنَ زوجي نتيجة الديون المتراكمة والشيكات التي عليه بدون رصيد، في بداية أمري ضاقت الدنيا في وجهي، إلى أن سمعت عن إحدى مؤسسات المجتمع المدني التي تهتمّ بالحالات المماثلة لحالتي، فتوجهت إليها، فقامت المؤسسة بتدريبي على مهنة بسيطة تناسب مهاراتي. وبعد ثلاثة أشهر تمّ تعييني في هذه المؤسسة، ولا أحد يعلم مدى فرحتي وبهجتي عندما استلمت الراتب الأول، أصبحت أشعر بإنسانيّتي، وأشعر بأنني امرأة فعالة في المجتمع. وبعد (٣) سنوات خرج زوجي من السجن، فإذا به يتفاجأ بما أنجزت بغيابه من رعاية بيتي وتربية أبنائي، بعد ذلك تغيّر زوجي، فلم يعد يضربني، وأصبح يحترمني... فعلى كل سيّدة أن تبحث عن عمل يناسبها، وأن لا تستسلم وتكون ضعيفة ومسلوّبة الإرادة، لأنّي شعرت أنّ العمل هو الحياة».

وسنعرض في هذا التقرير أبرز المبادرات الوطنيّة في مجال مشاركة المرأة اقتصادياً، ومن ثمّ الواقع والتحديات التي تواجهها المرأة في النواحي الآتية: (العمل، النقابات العماليّة والمهنيّة، الفقر، المُلْكِيّة والميراث والتصرّف، رئاسة الأسر، الأعمال والمشاريع الصغيرة، العمل غير المُنظّم، وعمل الأطفال)، ومن ثمّ التوصيات.

أولاً: المبادرات الإصلاحية الوطنيّة، والسياسات والتشريعات في مجال مشاركة المرأة اقتصادياً

## ١. الإرادة السياسيّة العليا:

يؤكد جلاله الملك عبدالله الثاني المعظم على أهميّة قطاع العمل والعمّال في الأردن، وضرورة أن يتمّ التعامل مع هذا الأمر بفاعليّة، ودرجة عالية من التنسيق مع المؤسسات المعنيّة؛ حفاظاً على مكانة الأردن المميزة، فقد جاء في الأجندة الوطنيّة للأعوام (٢٠٠٦-٢٠١٥) في محور التنمية السياسيّة، وفي بند الحرص على تمكين المرأة: أنّه لا بُدّ من زيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، وجعلها شريكاً للرجل في التنمية، وضمن مبدأ تكافؤ الفرص في إجراءات التعيين والترقية والتدريب في المؤسسات العامّة والخاصّة. كما تُحدّد الأجندة برنامجاً فاعلاً يُؤدّي إلى إزالة أشكال التمييز ضدّ المرأة كافّة، في القوانين والتشريعات العامّة، وذلك بحلول العام ٢٠١٥.

وتناولت تلك الأجندة ضمن محور المشاركة الشعبيّة، ومؤسسات المجتمع المدني/بند تمكين المرأة التوصيات الآتية:

أ. تحقيق المساواة للمرأة، وإزالة كافّة أشكال التمييز بحقّها، في القوانين والتشريعات الأردنيّة.

ب. تغيير الممارسات الاجتماعيّة الخاطئة بحقّها وتصحيح الصورة النمطيّة السلبية التي تنتقص من حقوقها.

ج. زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وجعلها شريكة للرجل في التنمية.

د. ضمان زيادة مشاركة المرأة بنسب مقبولة في مواقع صنع القرار الرسميّة.

هـ. ضمان مبدأ تكافؤ الفرص في إجراءات التعيين والترقية والتدريب في المؤسسات العامّة والخاصّة.

أما محور دعم التشغيل والتدريب المهني، فقد جاء فيه ضرورة زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة. ٥ وفي وثيقة الأردنّ أولاً، نقرأ ضرورة مراجعة التشريعات المتعلقة بحقوق الإنسان، وبمكانة المرأة والطفل والأسرة؛ لتتوافق مع الاتفاقيّات الدوليّة التي صادقت عليها المملكة. ٦

وقد أطلق جلاله الملك عبدالله الثاني المعظم مبادرة كلنا الأردن عام ٢٠٠٦ بهدف الوصول إلى رؤى مشتركة وتحديد الأولويّات الوطنيّة، والتحديات التي تواجه المملكة، وتضمّنت تلك المبادرة برنامج الأمان الاجتماعي. ففي مجال محاربة الفقر، أكّدت تلك المبادرة ضرورة زيادة انتشار خدمات تمويل المشاريع الصغيرة في المجتمعات الفقيرة، والتركيز على عمليّات التسويق لمثل هذا النوع من المشاريع، وبخاصة مشاريع المرأة، وتعزيز مؤسسات الإذخار والإقراض؛ لتسهيل إجراءات الإقراض، وتشجيع انتشارها لتمويل المشاريع الرياديّة التنمويّة، مع الاهتمام بالمرأة وحقّها في الوصول إلى هذه الخدمات بشروط مُيسّرة، وتأكيد زيادة مشاركتها في العمل والإنتاج، من خلال التدريب والتأهيل، وتذليل العقبات التي تعترضها. ٧

كما جاء في الميثاق الوطني الأردني في الفصل الخامس (المجال الاجتماعي) البند رقم ٤:

«إنّ الأمومة الصالحة أساس الطفولة السويّة، وحقّ طبيعي من حقوق الطفل، وعلى الدولة الأردنيّة والمجتمع توفير الرعاية الخاصّة للطفل والأم، وتأكيد حقّ الأم العاملة في إجازة الأمومة ورعاية الأطفال، بما في ذلك الضمانات الصحيّة والاجتماعيّة، وتوفير ظروف العمل المناسبة والخدمات المساندة الأخرى لها».

وجاء في البند رقم ٦ في الفصل نفسه، «أنّ المرأة شريكة الرجل في تنمية المجتمع وتطويره، ما يقتضي تأكيد حقّها الدستوري والقانوني في المساواة والتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب والعمل، وتمكينها من أخذ دورها الصحيح في المجتمع وتقدمه». ٨



٥. الأجندة الوطنيّة للأعوام (٢٠٠٦-٢٠١٥).

٦. وثيقة الأردنّ أولاً.

٧. مبادرة كلنا الأردن عام ٢٠٠٦

٨. الميثاق الوطني الأردني

## ٢. الدستور الأردني:

يؤكد الدستور الأردني في معظم بنوده على حقوق المرأة، وأدت التشريعات الأردنية المتطورة، والوعي بأهمية دور المرأة، إلى تحقيق إنجازات كبيرة في الصعد المختلفة. فقد جاء في الدستور الأردني: «تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكاناتها، وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص للأردنيين جميعهم»، وعدت الدولة توفير العمل واحداً من واجباتها؛ فقد نصت المادة ٢٣ من الدستور الأردني على أن «العمل حق للمواطنين جميعهم، وعلى الدولة أن توفر للأردنيين توجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به». كما نصت المادة (٢٣) الفقرة (٢)، على «إعطاء كل العاملين أجوراً تتناسب مع نوعية العمل المنجز وكميته». ٩

## ٣. التزام الأردن بتحقيق الإنصاف في الأجر:

إذ كان ذلك حين صادق على اتفاقية المساواة في الأجور لعام (١٩٦٦)، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (١١١) لعام (١٩٨٥)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام (١٩٩٢)؛ التي تشدد على الحق بالحصول على أجرٍ متساوٍ، مقابل العمل ذي القيمة المتساوية.

## ٤. القانون المدني (٤٣) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته:

عرّف القانون المدني حق الملكية في المادة (١٠١٨) بأنه: «سلطة المالك في أن يتصرف بملكه تصرفاً مطلقاً». أما المادة (١٠١٢) من القانون نفسه فتصّ على أنه: «للمالك أن يتصرف كافة التصرفات التي يقرّها القانون، ما لم يكن تصرفه مضرّاً إضراراً ماساً أو مخالفاً للقوانين المتعلقة بالمصلحة العامة أو الخاصة». كما نصّ على «عدم نفاذ التصرفات القانونية التي أبرمت في حال إكراه المرأة من قبل شخص للتنازل أو التخرج عن نصيبها من التركة، أو أن تهب مالاً لأيّ كان بدلالة النص: «الزوج ذو شوكة على زوجته، فإذا أكرهها بالضرب، أو منعها عن أهلها مثلاً للتنازل عن حق، أو تهب له مالاً، كان تصرفه غير نافذ»، ولا تحتاج المرأة الحصول على موافقة زوجها أو ولي أمرها لاكتساب ملكيتها أو التصرف بها.



## ٥. قانون الأحوال الشخصية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٠:

أكد قانون الأحوال الشخصية على استقلال الذمة المالية للمرأة، إذ نصت المادة (٣٢٠) من القانون على أن «لكل واحد من الزوجين ذمة مالية مستقلة عن الآخر، فيبقى كل منهما مالكاً أمواله بالاستقلال عن الآخر»، ومنح القانون المرأة عند إبرام عقد الزواج الحق في إضافة أي شرط في العقد ما لم يكن مخالفاً لأحكام الشريعة، فإذا اشترطت الزوجة على زوجها أن لا يمنعها من العمل خارج البيت، أو في عمل معين، أو إدارة أملاكها والتصرف بها، كان الشرط صحيحاً، فإن لم يف به الزوج، فُسح العقد بطلب الزوجة، ولها الحق بمطالبته بسائر حقوقها الزوجية.

## ٦. نظام الخدمة المدنية وتعديلاته رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧:

ساهم نظام الخدمة المدنية بالدفع باتجاه مشاركة المرأة في سوق العمل، الذي هو أحد أهم مصادر الدخل، وحصول المرأة على المورد المالي، فقد نصّ على ما يأتي: «ترتكز الخدمة المدنية على مبادئ وقيم تكافؤ الفرص، من خلال عدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الحالة الاجتماعية، والعدالة، وتكافؤ الفرص في معاملة الموظفين في ما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية».

كما ساوى النظام بين الموظف والموظفة في استحقاق علاوة غلاء المعيشة، والعلاوات الفنية، وبدل الحوافز، والمكافآت، والعمل الإضافي، في ما عدا العلاوة العائلية، فقد نصّ على استحقاق الموظف المتزوج علاوة عائلية شهرية، في حين لا تستحق الموظفة مثل هذه العلاوة كزميلها الموظف، ولكنها تُمنح إذا كان زوجها متوفياً، أو مُقعداً، أو كانت مُعيلة لأبنائها.

## ٧. قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته:

أكد قانون العمل على حقوق المرأة العاملة، وضمن تلك الحقوق وحميتها، بتوفير الحماية لها في بيئة العمل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق والواجبات، وتعزيز مشاركتها في سوق العمل من خلال توفير بيئة عمل مناسبة. فقد نصّ على منحها حقوقاً عدّة؛ منها: حق المرأة العاملة بالحصول على إجازة دون راتب؛ للتفرغ لتربية أطفالها أو لمرافقة زوجها، وساعة للرضاعة، وعلى صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة، تهيئة مكان مناسب؛ ليكون في عهده مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال، ومنع فصل المرأة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو في أثناء إجازة الأمومة، إضافة إلى منحها إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده، بما يصل إلى عشرة أسابيع، مع خطر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة، ويُعاقب القانون صاحب العمل في حال استخدام أيّة عاملة بصورة جبرية، أو تحت التهديد، أو بالاحتيال، أو الإكراه، بما في ذلك حجز وثيقة السفر. وشدد على عقوبة التحرش الجنسي من قبل رب العمل، بالإضافة الى العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات على التحرش الجنسي الصادر في مكان العمل.

## ٨. إنشاء أقسام متخصصة للنوع الاجتماعي في الوزارات؛

كقسم النوع الاجتماعي في وزارة التخطيط، وقسم إحصاءات النوع الاجتماعي في دائرة الإحصاءات العامة، ومديرية عمل المرأة في وزارة العمل.

## ٩. بدء المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتطبيق تأمين الأمومة؛

لحماية المرأة، وتعزيز مشاركتها الاقتصادية منذ شهر أيلول للعام ٢٠١١، وبدء استحقاق بدل إجازة الأمومة ابتداءً من شهر أيار لعام ٢٠١٢ بعد استكمال المؤمن عليهم فترة شمول في هذا التأمين، مقدارها تسعة أشهر سابقة على استحقاقهم إجازة الأمومة، وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي، إذ يُصَرَّف للمؤمن عليها عند بدء إجازة الأمومة بدلاً يُعادل أجرها وفقاً لآخر أجر، خاضع للضمان الاجتماعي، عند بدء إجازة الأمومة، وذلك عن فترة هذه الإجازة كاملةً، وفقاً للمدة المحددة في قانون العمل الأردني النافذ (وهي حالياً عشرة أسابيع)، ويُصَرَّف هذا البدل دفعةً واحدةً بعد تمام الولادة، واستكمال الوثائق المطلوبة كلها، على أن يسبق كل حالة ولادة فترة اشتراك بتأمين الأمومة لمدة لا تقل عن تسعة أشهر متصلة قبل حدوث الولادة. وقد أفاد من هذا التأمين منذ تطبيقه وحتى نهاية أيلول ٢٠١٣ (٥١٠٠) سيّدة، بمبلغ إجمالي قدره (٥ مليون و٨١٣ ألف دينار). ١٠

## ١٠. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛

جاء تشكيل هذه اللجنة التي ترأسها سموّ الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة؛ لتكون مظلةً عليا لرسم السياسات المتعلقة بالمرأة، إذ تقول سموّ الأميرة: «إنني على ثقة بأن مسيرة المرأة الأردنية هي مسيرة الخير والنجاح للوطن، وأن مستقبلها هو مستقبل الوطن، وهذا ما يدفعنا للدعوة بأن يبقى التركيز دائماً على القواعد النسائية، التي هي الهدف الأول لكل الجهود المبذولة من أجل تمكين المرأة في الأردن، ولأنها هي أصل المشاركة السياسية، وهي الأساس في عملية التحول الاقتصادي والاجتماعي التي يشهدها بلدنا».

وتعدّ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة المرجع لدى جميع الجهات الرسمية في ما يتعلّق بالأنشطة النسائية وشؤون المرأة، وتتلخّص الرؤية المستقبلية للجنة باعتبارها لجنة فاعلة ذات نهج تشاركي، وهي تسعى لضمان حقوق المرأة، وتشكّل مرجعية للمعنيين بقضاياها، وتعمل كمرصد وطني لمتابعة أوضاع المرأة الأردنية وتقييمها، وكمحفّز لإنتاج المعرفة ونشرها، كما تُعدّ المرجع لتطوير الاستراتيجيات والخطط والبرامج الوطنية، سعياً للارتقاء بالمرأة، والوصول إلى مجتمع

تسوده العدالة النوعية، وتكافؤ الفرص، والشراكة في التنمية.

ومن هذا المنطلق، تمّ إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧) بمنحى علمي - عملي تشاركي، ونظراً لأهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة، فقد أُفردت محوراً خاصاً لتمكينها اقتصادياً، بتدليل الصعوبات التي تواجهها في المشاركة الاقتصادية، سواء كان ذلك في سوق العمل، أو على صعيد الفقر، أو رئاسة الأسر، أو الأعمال، أو على صعيد قطاع العمل غير المنظم، أو المشاريع الصغيرة. وقد انبثق عن محور التمكين الاقتصادي للمرأة ضمن الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧) أربعة مشاريع تجديدية، تساهم في زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتوعيتها بحقوقها، وتأهيلها على إدارة مشاريع خاصة بها. ١١

## ١١. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام (٢٠١١-٢٠٢٠):

تمّ إطلاق هذه الاستراتيجية من قِبَل وزارة العمل؛ لتعطي الشباب أهمية كبيرة، وتمكّنهم من بناء مستقبلهم، وإيجاد فرص العمل الملائمة لهم. وهي تُركّز على حديثي التخرّج من الجامعات الأردنية، انطلاقاً من كون ثلثا خريجي المدارس يلتحقون بالجامعات، التي تضمّ نحو ربع مليون طالب وطالبة، يتخرّج منهم سنوياً ما مجموعه (٥٠ ألفاً) وسط ارتفاع نسبة البطالة لهذه الفئة من الشباب، والتي تُعدّ نسبة الإناث فيها هي الأكبر.

كما ركّزت الاستراتيجية على حاملي الشهادات الجامعية المؤهلين للدخول لسوق العمل، من خلال تطوير برامج تأهيل الطلبة الجامعيين نحو سوق العمل، وتحفيز تطوير نظام الزمالة الوظيفي للطلبة الخريجين، بالإضافة إلى العمل مع القطاع الخاص؛ لإيجاد الحوافز والبرامج وصولاً إلى تشجيع الابتكار والبحث الموجه نحو سوق العمل، في القطاعات المنتجة والمنافسة، والإفادة ممّا تُقدّمه الجامعات من إمكانات، وربطها بالقطاعات الاقتصادية لرفع إنتاجيتها. كما تعمل الاستراتيجية على تشجيع البرامج التي تستهدف توفير التمويل اللازم للخريجين؛ للقيام بالمشروعات الريادية الإنتاجية في مختلف مناطق المملكة، وتأسيس المشاريع المبتدئة. ١٢

## ١٢. الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر للأعوام (٢٠١٣-٢٠٢٠):

تحديناً للاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر التي أُطلقت للعمل عام (٢٠٠٢)، وامتداداً للأجندة الوطنية للسنوات (٢٠٠٦-٢٠١٥)، والبرنامج التنفيذي للأعوام (٢٠١١-٢٠١٣)، ومواصلةً لجهود الأردن في تحقيق الأهداف الإنمائية الألفية، قامت رئاسة الوزراء بتشكيل لجنة لإعداد الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة التخطيط نائباً لرئيس اللجنة، وذلك بنهج الشراكة المؤسسية المعينة بمعالجة أسباب الفقر، والتصدي لآثاره في التوافق على مضمون الاستراتيجية.

فرؤية الاستراتيجية هي خفض الفقر، وما يرافق عملية هبوط معدله، من تحسين لحالة الرفاه الاجتماعي، وتوفير للخدمات الأساسية النوعية، وارتفاع لمستوى المعيشة، وتوفير العمل اللائق، والسعي للمساواة والتمكين.

١١. الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧).

١٢. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام (٢٠١١-٢٠٢٠).

١٠. بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

**١٣. صندوق تنمية المحافظات:** وجّه جلاله الملك عام ٢٠١٣ الحكومة لإعداد خطة عمل شاملة لتنمية المحافظات، وتوفير فرص عمل للمواطنين، بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، خلال الثلاث سنوات المقبلة، إذ إنّ الصندوق يستهدف أيّ مواطن أردني، أو مجموعة من الأشخاص لديهم فكرة إبداعية لإقامة مشروع إنتاجي، بالإضافة إلى شركات أو مؤسسات قائمة، ترغب بالتوسّع أو إقامة مشاريع جديدة في المحافظات، إذ يتمّ تقديم التمويل كقرض حسن دون فائدة، ولمدّة ثمانية سنوات، مع فترة سماح لمدّة عامين، وبنسبة تتراوح بين (٤٥٪-٧٠٪) من قيمة المشروع ودون ضمانات عقارية.

## ثانياً: الواقع والتحديات

سنتناول في هذا الفصل واقع المرأة الأردنيّة، والتحديات في المجالات الآتية:

(العمل، النقابات المهنية والعمالية، الفقر، المملّكية والميراث والتصرف، رئاسة الأسر، الأعمال والمشاريع الصغيرة، العمل غير المنظم، عمل الأطفال).

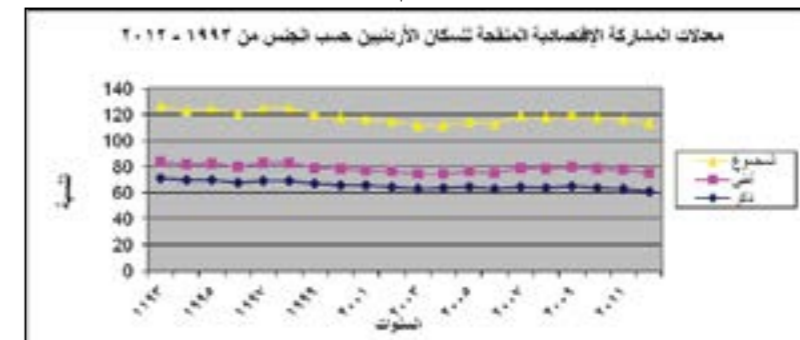
### (١) المرأة والعمل:

على الرغم من الخطط الاستراتيجية والسياسات التي تمّ تصميمها وتطبيقها خلال العقود الماضية، والتي كانت تستهدف تطوّر دور المرأة اقتصادياً واجتماعياً، إلا أنّ واقع مشاركة المرأة الاقتصادية ومساهمتها في سوق العمل ما يزال دون مستوى الطموح.

فعندما تعمل المرأة، يكون لها حضور بقوة في الأعمال التي تهيمن عليها تقليدياً، وكذلك الأمر في المستويات الدنيا من الإدارة، مع تواجد محدود في مواقع صنع القرار كمجالس الإدارة. وتتقاضى عادة أجراً أقل من الرجل مقابل العمل نفسه، أو مقابل عمل بقيمة متساوية.

وتشير الأرقام الرسمية الصادرة من دائرة الإحصاءات العامة، إلى أنّ معدّل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة الأردنيّة حتى نهاية عام ٢٠١٢ (قوة العمل منسوبة إلى عدد السكان من الإناث ١٥ سنة فأكثر) ما يزال منخفضاً، ويبلغ حوالي (١٤,١٪) مقابل (٦١,٣٪) للذكور، وهذه النسبة تراوح مكانها منذ سنوات، بل تراجعت عمّا كانت عليه عام ٢٠١١، إذ كانت تبلغ (١٤,٧٪) ١٣.

الشكل رقم (١)



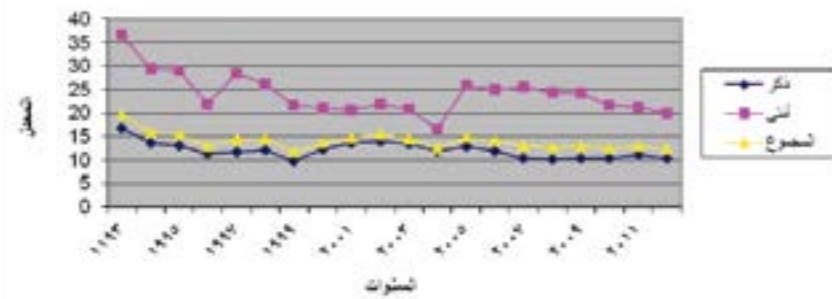
١٣. دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب السنوي، ٢٠١٢.

إنّ هذه النسبة منخفضة جداً إذا ما قورنت هذه المؤشرات مع واقع الدول العربية، ودول العالم الثالث الذي تقارب فيها نسبة مشاركة المرأة (٣٠٪)، وفي معدل المشاركة الاقتصادية على المستوى العالمي الذي بلغ (٥٠٪) عام ٢٠١٢، الأمر الذي يشير إلى عدم فعالية الجهود التي تُبذل لزيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، ولا بُدّ من الإشارة هنا إلى أنّ ترتيب الأردن في تقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٠ في مؤشر مشاركة المرأة الاقتصادي كان الأخير بين (١٣٩) دولة.

وتتركز الغالبية الساحقة من النساء العاملات في الأردن في ثلاثة قطاعات اقتصادية من أصل (١٣) قطاعاً اقتصادياً، وهذه القطاعات تتمثل في (التعليم، والصحة، والعمل الاجتماعي). ١٤ وأشارت دائرة الإحصاءات العامة إلى أنّ معدّلات البطالة عند النساء الأردنيّات أعلى منها عند الرجال؛ إذ بلغت (١٩,٩٪) مقابل (١٠,٤٪) عند الرجال في نهاية عام ٢٠١٢، وهذه النسبة تزيد كثيراً عن معدّل البطالة عند النساء على المستوى العالمي لعام ٢٠١٢ والتي تبلغ (٦,٤٪).

الشكل رقم (٢)

معدّلات البطالة بين أفراد قوة العمل الأردنية للثلاثين عاماً هم ١٥ سنة ففقر حسب الجنس من ٢٠١٢-١٩٩٣

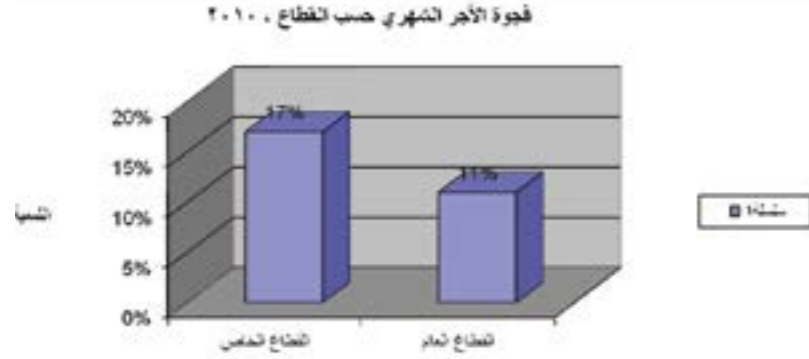


أما في ما يتعلّق بالحالة العمليّة، فقد أظهرت البيانات في دائرة الإحصاءات العامة عام ٢٠١٢ أنّ الإناث المشغلات بأجر في القطاع الحكومي شكّلن خمس المشغلات في هذا القطاع، وبنسبة بلغت (٢١,١٪) عام ٢٠١١، في حين تنخفض نسبة الإناث المشغلات في القطاع الخاص إلى حوالي (١٧٪) من مجموع المشغلات في القطاع الخاص. ومن جهة أخرى، أظهرت البيانات أنّ نسبة الإناث المشغلات صاحبات الأعمال، أو اللواتي يعملن لحسابهنّ الخاص، لم تتجاوز (٥٪) على الرغم من أنّ العمل للحساب الخاص يلائم المرأة أكثر من الرجل؛ لأنّه يسمح لها بالتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائليّة، ومع ذلك فإنّ نسبة الرجال الذين يعملون لحسابهم الخاص تفوق عدد النساء، ويعود ذلك للاعتقاد الخاطي بأنّ أصحاب الأعمال يجب أن يكونوا من الرجال، وأنّ الرجال هم الأقدر للوصول إلى الموارد الاقتصادية من النساء اللواتي يواجهنّ عوائق في هذا الشأن، ما يُفسّر سبب تركيز النساء في القطاع الحكومي.

كما تظهر البيانات أنّ حوالي (١٩٪) من المشغلات دون أجر هن من الإناث، ما يعني عدم إمكانية التصرف بعائد العمل مباشرة، وبالتالي قلّة فرص الاستقلال الاقتصادي للمرأة والإنفاق على تعليمها وصحتها. ومن ناحية أخرى؛ فإنّ العمل في مشاريع أو مزارع أسريّة، غالباً ما يكون على درجة متدنية من التنظيم، ودرجة عالية من الموسميّة، ولا يساهم بشكل حقيقي في رفع كفاءة العاملين/ات وتدريبهم.

١٤. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والاجتماعية ١٤

الشكل رقم ( ٤ )



إنَّ هذه الفجوة تجعل غالبية النساء يلجأن للقطاع الخدمي، والذي غالباً ما يكون متوافراً في القطاع العام. ١٦

وأشارت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في تقريرها عام ٢٠١٣؛ إلى أنَّ نسبة النساء المشتركات في الضمان الاجتماعي تقارب (٢٥٪)، إذ يبلغ عددهنَّ (٢٥٨) ألف مشتركة فقط، بينما بلغ عدد المشتركين الإجمالي (مليوناً و٢٢ ألف مشترك)، كما أنَّ نسبة النساء اللواتي خُصَّصَ لهنَّ رواتب تقاعدية لا تتجاوز (١٤٪) من العدد الإجمالي لمتقاعدي الضمان الاجتماعي البالغ (١٥١) ألف متقاعد .

وأشار التقرير إلى أنَّ عدد ربّات البيوت اللواتي اشتركن اختياريّاً بالضمان بلغ (١٢) ألف ربّة بيت، وأنَّ هذا الاشتراك مكّن (٣٦١٤) سيّدة أردنيّة من الحصول على الراتب التقاعدي. ١٧

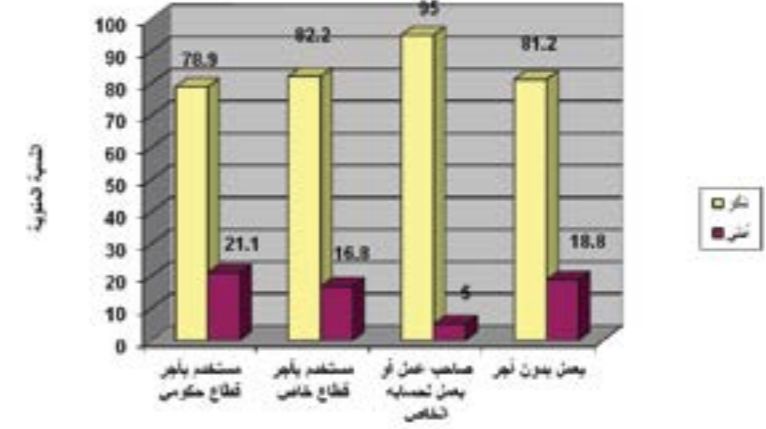
وتشير الدراسات والإحصاءات في الأردن إلى أنَّ نسبة البطالة ترتفع بين حملة الشهادة الجامعية (الأفراد الحاصلين على بكالوريوس فأعلى)، فهناك تقرير صادر من وزارة العمل يشير إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الجامعيّين لتصل إلى (٣٢٪)، وأنَّ (٢٧٥) ألفاً من المسجّلين/ات في ديوان الخدمة المدنيّة هم من أصحاب التخصصات الراكدة. ١٨ فالكثير من النساء يبقين ينتظرن الوظيفة التي تناسب مؤهلهنّ الجامعي، وتبقى فترة الانتظار طويلة؛ ما يزيد من الصعوبات والتحديات لمشاركتهنّ في سوق العمل.

فعدد العاملين/ات في القطاع العام من الذكور بلغ (٢٠٠٥٨١) بينما من الإناث (١١٣٤٢٠)، وتشير دائرة الإحصاءات العامة أنَّ العاملين ممّن هم في مستوى الأمّي من الذكور (٧٦٦٢) بينما من الإناث (٦٧١)، وبلغ عدد العاملين ممّن هم من حملة البكالوريوس من الذكور (٥٦٩٦٩) بينما فاق عدد الإناث هذا المستوى ليكون (٥٧١١٢)، ما يدلّ على أنَّ الإناث يبقين ينتظرن الوظيفة التي تناسبهنّ. ١٩

والمرأة لا تحظى بفرص متساوية في تقلّد المناصب العليا، والترقية، وفي الحصول على فرص التدريب داخل البلاد

الشكل رقم ( ٣ )

التوزيع النسبي لتمتثلين حسب الحالة العمالية وقطاع العمل والجنس



إنَّ هذه المؤشرات كافة، تشير إلى أنّه لم يحدث تقدّم ملموس في دور المرأة اقتصادياً، وبالتالي زيادة مشاركتها في جهود التنمية، والذي يعود إلى عدم توفر ظروف العمل المناسبة للمرأة، فضعف مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية يُعدُّ أحد المشكلات الأساسية التي يواجهها الاقتصاد الوطني الأردني، خاصّة وأنَّ الفتيات الحاصلات على شهادة البكالوريوس في الأردن يشكّلن (٥١٪) من نسبة الطلبة. ١٥

أما من حيث التركيب المهني، فبيّنت الإحصاءات أنَّ هناك نسبة كبيرة من النساء يعملن في مهن تشريعية أو قيادية (٥٥,٢٪)، للذكور و (٤٤,٨٪ للإناث)، يليها مهن الاختصاص؛ إذ بلغت (٣٨,٣٪) من مجموع المشتغلين في هذه المهن، والتي تشمل المهن التعليمية والصحية والخدمية المتصلة بالعمل المجتمعي، في حين احتلت المهن الفنيّة والمهن المساعدة للاختصاصيين المرتبة الثالثة، وفي المقابل هيمن المشتغلون الذكور على المهن الفنية التشغيلية، التي تشمل مشغلي المصانع والآلات، وعمّال التجميع، ومهن العمّال المهرة في الزراعة، ومهن الحرفيين، ومهن البيع والخدمات، وبشكل عام، يمكن القول إنَّ النساء يتمركزن في المهن الإدارية والمكتبية، ويتعدن عن المهن التشغيلية.

وفي ما يتعلّق بفجوة الأجور، فعلى الرغم من أنَّ الأردن صادق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (١٠٠) و (١١١)، المتعلقة بتساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل، إلّا أنّه لا يوجد في قانون العمل الأردني ما ينصّ صراحة على وجوب المساواة في الأجور للذكور والإناث، فهناك تباين واضح في متوسط الأجر الشهري بين الذكور والإناث، فقد بلغ متوسط الأجر الشهري عام ٢٠١٠ للرجل (٤٠٣) دينار أردنيّة، في حين بلغ للمرأة (٣٥٩) ديناراً، وهذا يدلّ على أنَّ النساء يحصلن على أجر أقلّ من الرجال. كما تشير البيانات إلى أنَّ هذه الفجوة تبدو أكثر وضوحاً في القطاع الخاص ممّا هي عليه في القطاع العام، إذ بلغت الفجوة بين الجنسين في القطاع الخاص (١٧٪)، بينما لم تتجاوز هذه الفجوة في القطاع العام (١١٪).

١٦. دائرة الإحصاءات العامة، المرأة والرجل في الأردن، ٢٠١٢.

١٧. تقرير صادر عن الضمان الاجتماعي بعنوان الإشتراك الاختياري في الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١٣.

١٨. تقرير صادر من وزارة العمل.

١٩. دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٢.

١٥. دائرة الإحصاءات العامة (٢٠١٢)

وخارجها، بالإضافة إلى تعرّض جانب غير قليل منهنّ لانتهاكاتٍ وتجاوزاتٍ تساهم في إحجام المرأة عن الالتحاق بسوق العمل، وكما ذكرنا في المقدمة، إنّ المعوّقات التي تواجهها المرأة من عدم الإنصاف في الأجور، وعدم توافر الخدمات المساندة للمرأة في أماكن العمل، يجعلها تحجم عن الإقدام على العمل، ويجعلها بعيدة عن المشاركة الاقتصادية.

### المبادرات والإنجازات الوطنية التي حققتها المؤسسات المعنية بدعم المرأة في سوق العمل:

قامت وزارة العمل بالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بإطلاق اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور في تموز ٢٠١١، إذ ضمّت ممثلين عن الشركاء الثلاث: الحكومة وأصحاب العمل والعمال، كما ضمّت ممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني والإعلام، وتقوم منظمة العمل الدولية بتقديم الدعم المالي والفني لهذه اللجنة، وتمّ تحقيق الإنجازات الآتية ضمن هذا الإطار:

١. إصدار قرار رسمي من وزير العمل في أيار ٢٠١٣، باعتماد اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور، ك لجنة دائمة مشتركة بين وزارة العمل، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
٢. عقد مؤتمر وطني تحت رعاية سموّ الأميرة بسمة بنت طلال في أيار عام ٢٠١٣؛ لعرض إنجازات المبادرة، شارك فيه ممثلون/ات عن الحكومة، والعمال، وأصحاب العمل، ومؤسسات المجتمع المدني، ومنظمات دولية، والإعلام، وعدد من النواب، ووزيرة العمل الفلسطينية، ووزيرة المرأة الفلسطينية.
٣. إعداد كتيب أسئلة و أجوبة متكررة عن الإنصاف في الأجور.
٤. عمل موقع إلكتروني للمبادرة.
٥. أجريت دراسة تحليلية للتشريعات الوطنية وتطبيقاتها، المتعلقة بالإنصاف في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، واستعرضت معايير العمل الدولية ذات العلاقة (اتفاقيات منظمات العمل الدولية) خاصة اتفاقية رقم (١٠٠) ورقم (١١١). وتطرقت الدراسة للنصوص الدستورية، وقوانين العمل، والقوانين ذات العلاقة؛ لملاحظة أثرها على مسألة الحق في العمل، والحق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة، وعن المعوقات العملية أمام تطبيق تدابير شاملة لضمان الإنصاف في الأجر في ما يتعلّق بالنساء. وخرجت الدراسة بأنّه لا يوجد نصوص صريحة في قانون العمل تحظر التمييز في الاستخدام والمهنة، وتوجب المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية. وفي مجال تعزيز حماية الأجور، أشارت الدراسة إلى وجود مخالفات متكررة في بعض قطاعات العمل (وخاصة التعليم الخاص) متمثلة بالزام العاملين فيها، وخاصة الإناث منهم، بالتوقيع على إيصالات تفيد باستلام أجورهم بالكامل، بينما هم في الواقع يتقاضونها منقوصة ومجتزأة، ويكون ذلك أحياناً بالإكراه، وأحياناً بالاستغلال، وأحياناً بالتهديد بالفصل، وأحياناً بارتفاع نسبة المخالفات المتعلقة بأجور العمل الإضافي والعمل في العطل، وأكثر ما يكون ذلك عندما يتعلّق الأمر بالنساء العاملات. ومن المخالفات كذلك حرمان الكثير من العاملات من العطل. أما في مجال حماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية، فقد تبين أنّ فترة إجازة الأمومة في قانون العمل أقلّ من إجازة الأمومة وفق أحكام نظام الخدمة المدنية، وعلى النحو المطلوب من قبل اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، كما لا يلتزم أصحاب العمل بما يفرضه عليهم القانون بتوفير حضانات.

ولكلّ ما تقدّم، قامت وزارة العمل بعمل ملحق يشمل كافة المواد التي تتعلق بحقوق المرأة كاملة، وعرضها على مجلس النواب؛ لتعديل النصوص والتشريعات، وإضافة بعض النصوص لحماية حقوق المرأة كاملة.

وفي ما يتعلق بتوفير دور للحضانة، قامت وزارة العمل بإطلاق حملة إعلامية بخصوص تطبيق المادة (٧٢) في القطاع الخاص لعام ٢٠١٣، وقد تمّ إحصاء عدد الشركات التي يوجد فيها (٢٠ عاملة) فأكثر، وتم مخاطبة ما يقرب من (١٠٠٠) شركة منها، وكان عدد من تلك الشركات قد أبدى استعداداً لتطبيق المادة (٧٢)، علماً بأنّ هذه المادة اقترح تعديلها لتصبح على النحو الآتي: «على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن ثلاثين عاملاً، تهيئة مكان مناسب؛ ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملين الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عدد الأطفال عن عشرة. وقد أخذت هذه المادة جانباً من النقاش، وأتفق عليها بهذه الصورة، إذ لا ينبغي افتراض أنّ واجب المرأة أن تحمل العبء الكامل لمسؤوليات الأسرة، ويجب ألاّ نجعل من توظيف المرأة عبئاً على أصحاب العمل من حيث التكلفة المرتفعة. ٢٠»

ولا بُدّ من الإشارة أيضاً، إلى أنّه من خلال تطبيق إحدى مشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام (٢٠١١-٢٠٢٠)؛ فقد أطلقت وزارة العمل الحملة الوطنية الأولى، التي أكّدت استطاعتها تشغيل (١٥٨٤٢) من الذكور، و(٨٣٥٧) من الإناث، و(٣٣٣) من ذوي الإعاقة، في مهن مختلفة، وفي محافظات المملكة كافة. ٢١

## (٢) المرأة في النقابات العمالية والمهنية:

يعدّ ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل، من أبرز التحديات التي يواجهها الاقتصاد الأردني، وقد انعكس ذلك على مشاركتها في النقابات العمالية والمهنية، إذ بلغت مشاركتها الاقتصادية (١٤,١٪) فقط، في حين بلغت في الدول النامية (٣٠٪)، وعلى المستوى العالمي (٥٠٪)، فهناك العديد من المعاهدات الدولية التي تناولت قضايا حق التنظيم النقابي لكلا الجنسين، ومن ذلك الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ المتعلقة بمبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، التي أكّدت على حق التنظيم النقابي لجميع العاملين، إلى جانب حق المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل، وكان الأردن قد صادق على هذه الاتفاقية عام ١٩٦٣، وهي واحدة من بنود إعلان المبادئ الأساسية للعمل. وقدّرت دراسة «المجتمع الأردني في الأردن: بنيته وتوزيعه الإقليمي والقطاعي» المنشورة عام ٢٠١١، عدد أعضاء النقابات والجمعيات المهنية بـ (١٧٧٢٥٦) عضواً، بناءً على بيانات النقابات نفسها، وعدد الأعضاء من الإناث (٤٨٩٧٣)، ما يعادل (٢٧,٦٪) من إجمالي عدد الأعضاء.

٢٠. دراسة صادرة عن وزارة العمل، نحو المساواة في الأجور مراجعة قانونية للتشريعات الأردنية الوطنية، ٢٠١٣.

٢١. بيانات صادرة من وزارة العمل

وتتركز الحصّة الأكبر للإناث المهنيّات في نقابة المهندسين - كبرى النقابات المهنية من حيث حجم العضوية - إذ يصل عددهنّ إلى (١٥٥٨٠)، على الرغم من أنّ المنتسبات لنقابة المهندسين لا تزيد نسبتهم عن (١٨٪) من عضوية النقابة الإجمالية، إلاّ أنهنّ يُمثّلن (٣١,٨٪) من إجمالي الإناث في النقابات المهنية مجتمعة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ المهنيّات يُمثّلن نسبة كبيرة من الجمعيات العمومية لبعض النقابات المهنيّة، فنسبتهم تصل إلى (٥٦٪) من إجمالي عضوية نقابة الممرضين والممرضات، و(٣٨,٨٪) من عضوية نقابة المهندسين الزراعيين، و(٣٧,٧٪) من عضوية أطباء الأسنان، و(٢٠٪) من عضوية نقابة المحامين، و(١٦٪) من عضوية نقابة الأطباء. وعلى الرغم من ارتفاع هذه النسبة لمشاركة الإناث في عضوية النقابات المهنية، إلاّ أنّ ذلك لم يعكس على تركيبة مجالس النقابات، إذ لم تتعدّى (٤,٨٪) عام ٢٠٠٨ و(٣٪) عام ٢٠٠٩، ما يوضح التقدّم البطيء في هذا المجال، ويستدعي الانتباه ومعالجة فجوة النوع الاجتماعي على صعيد المستويات القيادية للنقابات المهنية. ٢٢

إنّ ضعف التمثيل النسائي في مجالس النقابات المهنية، قد يعود إلى الخلفية السياسية التي تشكل القاعدة العامّة لأعضاء النقابات المهنية للذكور، وإلى أنّ معظم النساء من أعضاء النقابات ليس لديهنّ اهتمامات حزبية، بالإضافة إلى النمط السائد في مجتمعنا أنّ أعضاء النقابات المهنية من الذكور إجمالاً.

وقد صدر تقرير عن المرصد العمالي، ينتقد غياب المرأة عن المراكز القيادية في النقابات العامة لعام ٢٠١٣، إذ أشار إلى أنّ مشاركة النساء في الهيئات العامة بلغت نسبتها (١٣٪) و(٣٣٪) على التوالي، أما في ما يتعلّق بدورها في الهيئات الإدارية، فهي متواضعة من حيث النسبة والدور في النقابات العمالية، وغالبية النقابات العمالية لا يوجد فيها قياديّات، ولا يوجد نقابة عمالية ترأسها سيّدة.

وفي ما يخصّ النقابات المهنية، فإنّ دورها ومشاركتها في مجالس الإدارة متواضع جداً - باستثناء نقابة الممرضين والممرضات - فلا يوجد دور يذكر للنساء في مجالس هذه النقابات. ٢٣ إلاّ أنّه في عام ٢٠١٣ فازت طبيبات الأسنان بعضوية ثلاثة مقاعد لمجلس النقابة، وجاء هذا الفوز بعد غياب المرأة عن التمثيل لعضوية مجلس النقابة لأكثر من عشرين عاماً، منذ عام ١٩٩٢. ولا شكّ بأنّ هذا الفوز سيسهم في تغيير الصورة التقليدية النمطية لأدوار المرأة في المجتمع، وسيعزز مشاركتها في العمل النقابي، ويسهم في تذليل الصعوبات أمام النساء النقابيات؛ للتمييز، والاستمرار في عملهن المهني.

وقد سعت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة منذ تأسيسها عام ١٩٩٢ إلى تمكين النساء في مختلف المجالات، ودعم وصولهنّ إلى مواقع صنع القرار المختلفة، سواء في الحياة السياسية أو النقابية أو الحزبية، من خلال تغيير الصورة النمطية السلبية للمرأة التي تبقيها في الصفوف الخلفية، وزيادة الوعي بأهمية مشاركتها، كأساس وشرط مسبق لتحقيق تقدّم المجتمع والأسرة وإحداث التغيير الإيجابي.

وعلى الصعيد النقابي، تؤمن اللجنة بأنّه لا بُدّ من تواجد النساء في مجالس النقابات المهنية والعمالية، كما تؤمن بأهمية مشاركتهم في تذليل أيّ عقبات أمامهم، وتمكينهم من مواجهة التحديات، والإسهام في العمل النقابي لما فيه خدمة مجتمعهم. وإنّ أحد أهداف الاستراتيجية الوطنية لشؤون المرأة للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧) يتمثل في زيادة نسبة النساء في مختلف الهيئات والمواقع القيادية لتصل إلى (٢٠٪). ٢٤

### (٣) المرأة والفقير ورئاسة الأسرة:

تشكل ظاهرة الفقر تحدياً أمام مختلف دول العالم، بغض النظر عن مستوى تطورها أو تخلفها الاقتصادي والاجتماعي، إلاّ أنّها تنتشر بدرجات متفاوتة، وتختلف طرق مكافحتها والحدّ من انتشارها، باستخدام الآليات والبرامج والسياسات. ويشير المفهوم العام لهذه الظاهرة إلى غياب أو عدم ملكيّة الأصول أو حيازة الموارد أو الثروة المادية منها وغير المادية. والفقير ثلاثة أشكال، فإذا كان هناك نقص لدى الشخص من إشباع الحاجات البيولوجية (المأكل والملبس والسكن) فهو فقير مطلق، أمّا إذا كان هناك تدني مستوى الإشباع الأساسية، وتدني في مستوى المعيشة، ونوعية الحياة، وخصائص الأفراد والجماعات وقدراتهم داخل المجتمع فهو فقير نسبي، أمّا في حالة عدم استطاعة الفرد من التصرف بدخله للوصول إلى إشباع الحاجة الغذائية المتمثلة بعدد معيّن من السعرات الحرارية التي تُمكنه من مواصلة حياته عند حدود معينة فهو الفقير المدقع.

وفي الأردن، تُعدّ مشكلة الفقر، والعدالة في توزيع الدخل، من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية الرئيسة التي تعاني منها المملكة، شأنها في ذلك شأن الكثير من الدول النامية، ولا سيّما مناطق الريف والبادية. وتعني مشكلة الفقر في جانبها الاقتصادي العجز عن تلبية الاحتياجات الأساسية وفقاً لمقاييس ومعايير يمكن بلورتها في ضوء معايير مادية أو فسيولوجية أو اجتماعية، وكثيراً ما ينصرف الاهتمام نحو القياس المادي للفقير، ولا سيّما في إطار مستوى الدخل ونمطه وتوزيعه. ومن منظور الدخل، فإنّ الفقر لا يعني قلة الدخل في حدّ ذاته، ولكن عدم وفاء الدخل بالنشاطات والتوظيفات التي تتولد عنها القدرة الإنسانية المناسبة للشخص. ٢٥

وعموماً، ارتبط مفهوم الفقر بالتنمية ومدى نجاحها أو إخفاقها في تحقيق أهدافها، إذ ترتبط التنمية الاقتصادية ارتباطاً وثيقاً في مدى إسهامها بتخفيض نسبة الفقر وآلية البرامج التي توضع للحدّ من هذه الظاهرة.

إنّ العلاقة الأقوى بين النوع الاجتماعي والفقير تكثُر في الأسر التي ترأسها إناث، إذ إنّ رئاسة المرأة للأسرة برزت كمؤشر مبكر لفقر المرأة؛ لأنّها العامل الوحيد الشفاف في ما يتعلّق بالنوع الاجتماعي في مقاربات الفقر المستندة إلى الأسر. ٢٦

٢٤. الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧).

٢٥. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مكافحة وإزالة الفقر، الجزء الثاني، ١٩٩٧، ص ١٣.

٢٦. تعريفات الأمم المتحدة ١٩٩٥.

٢٢. تقرير تقدم مشاركة المرأة ٢٠١٠-٢٠١١ للجنة الوطنية لشؤون المرأة

٢٣. بيانات صادرة عن المرصد العمالي

في الاقتصاد الوطني لأسبابٍ عدّة؛ منها: العادات والتقاليد الاجتماعية التي تحدّ من مساهمة الإناث في الأنشطة الاقتصادية غير التقليدية، وتدني المستوى التعليمي بين الإناث ضمن هذه الفئة مقارنة بالذكور، والزواج المبكر الذي يعيق المرأة ويحول دون دخولها إلى سوق العمل، ومحدودية حصول الإناث على فرص التأهيل والتدريب، إضافة إلى محدودية المهن المتاحة التي تناسب مهاراتهنّ. ٢٧

لذلك، تنبّه المخطّطون وصانعو القرار إلى أهمية التحديّ لظاهرة الفقر، ومحاولة تأسيس البرامج التي من الممكن أن تساهم في تخفيف حدّته.

وتحديثاً للاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر التي أطلقت للعمل عام ٢٠٠٢، وامتداداً للأجندة الوطنية للسنوات (٢٠٠٦-٢٠١٥)، والبرنامج التنفيذي للأعوام (٢٠١١-٢٠١٣)، ومواصلةً لجهود الأردن في تحقيق الأهداف الإنمائية الألفية، قامت رئاسة الوزراء بتشكيل لجنة لإعداد الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر، برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة التخطيط نائباً لرئيس اللجنة؛ لإعداد الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر، بنهج الشراكة المؤسسية المعنية بمعالجة أسباب الفقر والتصدّي لآثاره في التوافق على مضمون الاستراتيجية.

فرؤية الاستراتيجية هي خفض الفقر، وما يرافق عملية هبوط معدّله، من تحسينٍ لحالة الرفاه الاجتماعي، وتوفيرٍ للخدمات الأساسية النوعية، وارتفاعٍ لمستوى المعيشة، وتوفير العمل اللائق، والسعي للمساواة والتمكين.

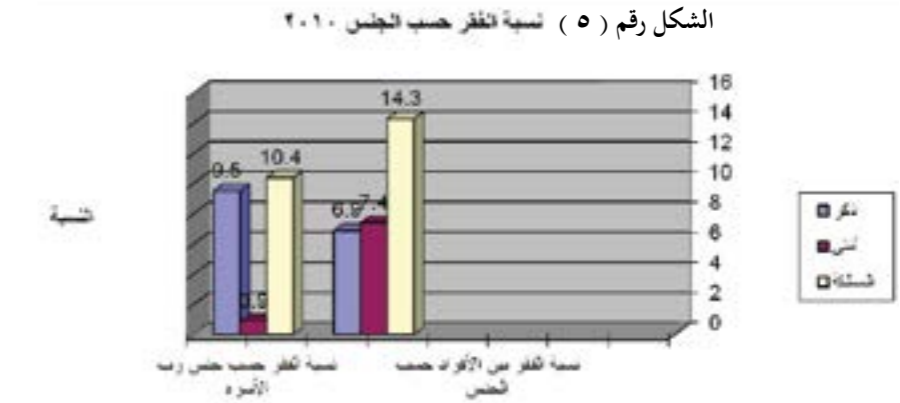
وستسعى هذه الاستراتيجية ضمن برامجها إلى تحقيق ما يأتي:

- تنسيق برامج مكافحة الفقر.
- توفير فرص عمل لائقة للأردنيين بعامة، وللشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة بخاصة.
- توفير مشاريع القروض الميكروية والصغيرة للذكور والإناث.
- القضاء على ظاهرة عمل الأطفال.
- توفير الخدمات الصحية الأساسية، مع سهولة الوصول إلى أماكن تقديمها لكل من الذكور والإناث من الأسر الفقيرة، والمعرّضة للفقر، والمُسْتين، والأشخاص ذوي الإعاقة.
- توفير خدمات التعليم الأساسي والتدريب المهني، مع سهولة الوصول إلى أماكن تقديمها لكل من الذكور والإناث في الأسر الفقيرة، والمعرّضة للفقر، والمُسْتين، والأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد جاء في محور التشغيل وريادة الأعمال من منظور داعم للفقراء أهمية «الاستثمار في التعليم والمهارات وذلك من أجل استحداث فرص العمل بأعداد كافية»، إذ ينصب هذا المحور على تفعيل سياسات التعامل مع الفقراء العاملين والعاطلين عن العمل، والدعم للشركات الصغيرة والميكروية عن طريق تقديم الإرشاد والاستشارات. ٢٨

وجاء مصطلح تأنيث الفقر من منطلق أنّ هناك صعوبات كبيرة تقف أمام النساء للحصول على الموارد اللازمة لتسيير حياتهنّ الاقتصادية مقارنة بالذكور، ضمن الفئات الاجتماعية ذاتها، ما يؤدي إلى هشاشة وضع الأثني الاقتصادي.

- ووفق ما أشارت إليه دائرة الإحصاءات العامة، فإنّ نتائج الفقر لعام ٢٠١٠ تشير إلى أنّ نسبة الفقر بين الإناث بلغت (٧,٤٪) مقابل (٦,٩٪) بين الذكور، وبالنظر إلى نسبة الفقر حسب جنس ربّ الأسرة، فقد بلغت بين الأسر التي أربابها ذكور (٩,٥٪) مقابل (٠,٩٪) التي أربابها إناث، في حين بلغت نسبة الأسر الفقيرة على المستوى الوطني (١٠,٤٪).



- ترتفع نسب الفقر بين الأسر في المناطق الريفية بصورة أكبر منها في المناطق الحضرية، إذ بلغت (١٣,١٪) في الريف و(٩,٩٪) في الحضر، كذلك تزداد النسبة بين الإناث في الريف عنها في الحضر، كما تزداد النسبة بين الأسر التي ترأسها إناث في الريف عنها في الحضر، ويعود السبب إلى كبر حجم الأسرة الريفية عن الأسرة في الحضر؛ ما يؤدي إلى زيادة احتمال الفقر بين تلك الأسر، وعدم إمكانية الحصول على فرص العمل في السوق المحلي أمام الأسر الريفية والموجودة في المناطق الحضرية، وكذلك محدودية الخدمات الاجتماعية والأساسية، وارتفاع نسبة الأمية بين أرباب الأسر الإناث مقارنة بأرباب الأسر الذكور.

- كما ارتفع متوسط الإنفاق الاستهلاكي السنوي للأسر الفقيرة التي يرأسها الذكور، مقارنة بالأسر التي ترأسها الإناث، بمقدار (٨١٥) ديناراً، وبنسبة بلغت (١٦,٧٪).

- انخفض مستوى الدخل السنوي للأسر الفقيرة التي ترأسها الإناث، مقارنة بالأسر التي يرأسها الذكور بمقدار (٥٨٣) ديناراً.

- بلغ معدل البطالة للأفراد الفقراء الذين تزيد أعمارهم عن (١٥) سنة من الإناث (٥٦,٥٪) مقابل (٢٥,١٪) للذكور، وتشير النتائج إلى أنّ المرأة الفقيرة تعاني من انخفاض معدل مشاركتها الاقتصادية، فقد وصلت نسبة مشاركة الإناث اللاتي أعمارهنّ (١٥) سنة فأكثر إلى (٩,٧٪) مقابل (٦٧,٧٪) للذكور، وهذا مؤشر يدل على ضعف مشاركة المرأة

٢٧. دائرة الإحصاءات العامة، المرأة والرجل في الأردن «صورة إحصائية»، ٢٠١٢.

٢٨. الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر (٢٠١١-٢٠٢٠).

#### (٤) المرأة في قطاع العمل غير المنظم:

ينتشر الاقتصاد غير المنظم في سياق يسوده ارتفاع البطالة، والبطالة الجزئية، والفقر، وانعدام المساواة بين الجنسين، وهشاشة العمل، ما يضطر المرأة- في ظل هذه الظروف- إلى العمل غير المنظم للحصول على دخلٍ مقبول نسبياً، والذي لا يتطلب الكثير من التعليم والمهارات والتكنولوجيا ورأس المال.

وعلى الرغم من عدم وجود تعريف دقيق أو مقبول عالمياً لمصطلح الاقتصاد غير المنظم، إلا أن الفهم السائد له بأنه يستوعب تنوعاً كبيراً في العمل، والمنشآت، ومنظمي المشاريع ممّن لهم خصائص يمكن تمييزها، ويعانون من عوائق ومشاكل محددة تختلف حدتها عبر السياقات الوطنية والريفية والحضرية، وبناءً عليه، لا بُدَّ من أن يراعي واضعو السياسات والمشرعون الصعوبات المفاهيمية المتأتمية عن هذا التنوع الكبير في الأوضاع والمواصفات في الاقتصاد غير المنظم. ٣٠

ويساهم القطاع غير المنظم في إيجاد فرص العمل، وتوليد الدخل، في ظل ارتفاع معدلات البطالة والفقر. ويُعرّف العامل في قانون العمل «هو كل من يمارس عمله في موقع العمل ولصالح صاحب العمل»، وبالتالي فإن شرط التبعية موجود؛ ما يترتب عليه عدم السماح بتأسيس نقابة تضمّ العامل غير المعرّف في قانون العمل.

ولا بُدَّ من الإشارة هنا، إلى أن المعوقات التي تواجهها المرأة في سوق العمل المنظم، ليست مقصورة على هذا النوع وحده من قطاعات العمل، بل هي مشكلات ومعوقات تمتد لتعمّ قطاع العمل غير المنظم أيضاً، وربما بشكل أكثر جدية وخطورة، فهناك أسباب عدّة وراء صعوبة المشكلات التي تواجهها المرأة في هذا القطاع ومعرفتها؛ منها ما يرجع إلى عدم الاتفاق على تعريف مفهوم هذا النوع من العمل من ناحية، ومنها ما يرجع إلى الأساليب المتبعة في قياس هذا النوع من العمل من ناحية أخرى.

ولكن، يمكن أن نُشير إلى أهمّ المشكلات التي تواجهها المرأة في هذا القطاع؛ فمن ذلك: عملها لساعات طويلة، وعدم انتظام هذا العمل، وعدم وجود تأمين صحيّ وضمان اجتماعي في حالات الولادة والمرض والعجز والشيخوخة، وعدم الحصول على الموارد الذي يُعدُّ من أهمّ المشكلات التي تعاني منها النساء، وكذلك عدم توافر فرص عمل تناسب مؤهلاتهنّ وتخصصاتهنّ.

علماً بأنه لا توجد دراسات وبيانات محدّدة تتعلّق بفقر المرأة على الخصوص، فمعظم الدراسات والبيانات المعمول بها تتناول الفقر بشكل عام، وكثيراً ما تكون هذه الدراسات أو البيانات موجّهة للأسر، أكثر منها للمرأة الفقيرة.

كما أنّ هناك العديد من المؤسسات تقدّم البرامج والخدمات والقروض للمرأة الفقيرة، إلا أنّه لا يوجد قاعدة بيانات موحّدة توضّح أعداد النساء الفقيرات، اللواتي تُقدّم لهنّ هذه الخدمات أو البرامج، وأثر هذه البرامج والخدمات عليهنّ.

ولا بُدَّ من الإشارة إلى أنّ غياب المرأة بوجه عام، والمرأة الفقيرة بوجه خاص، عن سوق العمل، سيّقي وضعها الاقتصادي والاجتماعي في حالة عدم توازن؛ وهذا ما سيؤثر عليها وعلى أسرتها، فهي الأم والمرية التي تُعنى بأبنائها بشكل دائم.

أما في ما يتعلّق بالنساء رئيسات الأسر، فالدراسات في هذا المجال قليلة جداً، ومن ذلك دراسة قامت بها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام ٢٠١٠؛ التي تشير إلى أنّ نسبة النساء اللاتي يرأسن أسرهنّ ارتفعت من (٨,٨٪) عام ١٩٧٩ إلى (١١,٨٪) عام ٢٠٠٨، وقد عزت الدراسة هذا إلى تفكّك رابطة الزواج بسبب الطلاق أو الترميل أو الهجرة، وإلى الارتفاع الطفيف في نسبة الأسر المكوّنة من فرد واحد والتي ترأسها امرأة. كما أشارت الدراسة إلى أنّ النساء اللاتي تزيد أعمارهنّ عن (٦٠) عاماً شكّلت النسبة الأعلى بين النساء اللاتي يرأسن أسرهنّ؛ لأسباب عدّة أهمّها: وفاة الزوج قبل الزوجة، وارتفاع توقع الحياة للنساء أكثر منها للرجال، وتزايد نسبة المطلقات والأرامل مع تقدم العمر، بالإضافة إلى تدني فرص زواج الأرامل والمطلقات المتقدمات في العمر مقارنة مع الرجال لأسباب اجتماعية.

كما أشارت الدراسة إلى أنّ معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي للنساء أرباب الأسر أقلّ بكثير من معدلات المشاركة للرجال أرباب الأسر (٧,١٪ مقابل ٧٣,٨٪) عام ٢٠٠٨، ما أدى إلى انخفاض مستوى الدخل من الاستخدام، والدخل من العاملات لحسابهنّ الخاص- لدى هذه الفئة من النساء- بحيث لم يتجاوز (٤٠٪) من مجموع متوسط دخل الأسر التي ترأسها امرأة، في حين بلغت هذه النسبة (٦٥٪) لدى أرباب الأسر الرجال.

ويبدو أنّ معدّل بطالة أرباب الأسر النساء يزيد بمقدار ثلاثة أضعاف المعدّل بين الرجال؛ إذ بلغ المعدل (٢٣٪) مقابل (٧,١٪) للرجال، ويعود ارتفاع نسبة البطالة بين النساء أرباب الأسر إلى أنّ الغالبية العظمى منهنّ مُدبّرات منازل. ٢٩

إنّ هذه المؤشرات تستدعي الانتباه من قبل العاملين/ات في المؤسسات الاجتماعية بشكل عام، والمخططين لهذه البرامج بشكل خاص، بضرورة تحديث البيانات التي تشير إلى عدد النساء الفقيرات، والنساء اللاتي يرأسن أسرهنّ، بالإضافة إلى توحيد الجهود والبرامج التي تُقدّم للنساء الفقيرات أو المعيلات للأسر؛ لمعرفة أثر هذه البرامج على حياتهنّ، ومدى الفائدة التي حققتها لهنّ هذه البرامج.

وتجدر الإشارة هنا إلى دراسة قامت بها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام ٢٠٠٨؛ والتي تُعدُّ الدراسة الأولى من هذا النوع، فقد سعت إلى معرفة كل ما يتعلّق بالعمل في القطاع غير المنظم في مناطق أمانة عمان الكبرى، وبخاصة عمل المرأة في هذا القطاع، وما يعتره من مشاكل اجتماعية وثقافية واقتصادية مختلفة، إذ عرّفت الدراسة - وللأغراض الإحصائية - العمل غير المنظم على أنه: العاملون/ات لحسابهم الخاص، والعاملون لدى الأسرة دون أجر، وصاحبو الأعمال، والعاملون في أنشطة اقتصادية مسجلة أو غير مسجلة، حيث يكون مستوى الأجور عادةً في هذا القطاع متدنياً، ودون متوسط الأجر المعروف، أو دون مستوى الأجور في قطاع العمل المنظم، كما أنّ العاملين/ات في هذه الأنشطة غير مشمولين في الضمان الاجتماعي وما شابهه من أنظمة، ناهيك عن افتقار قطاع العمل غير المنظم إلى الحد الأدنى من المعايير المتصلة بظروف العمل والأجور. ٣١

ونظراً لأهمية هذا الموضوع، فقد تناولته الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧) ضمن محور التمكين الاقتصادي، وأوصت بتشكيل لجان لدراسة تطوير التشريعات والسياسات في قطاع العمل غير المنظم، وإمكانية دمج العملات في الاقتصاد الرسمي. إلا أنّ هناك نقصاً في المعلومات حول نسبة مشاركة النساء في القطاع غير المنظم؛ ما يؤثر بشكل كبير على عدم معرفة عدد المشاركين/ات فيه، وأثره على الاقتصاد الوطني.

وهناك تقرير صادر عن وزارة العمل للعام ٢٠١٣؛ يشير إلى أنّ (٤٥٪) من العاملين/ات الأردنيين يعملون في قطاعات الاقتصاد غير المنظم، وأنّ معدل عملهم اليومي (١٦) ساعة عمل يومياً، وأنّ (٢٦٪) منهم يعملون في القطاع الخاص، و(١٧٪) يعملون لحسابهم الخاص، وأضاف التقرير أنّ (٥٧٪) من العاملين/ات في القطاع غير المنظم يعملون في محافظات الوسط، في حين تتوزع (٢٥٪) في محافظات الشمال، و(١٨٪) في محافظات الجنوب، إذ إنّ هذا القطاع واسع ومتشعب وغير مرئي. ٣٢

أما في ما يتعلّق بأثر القطاع غير المنظم على الاقتصاد الوطني، فقد حرم هذا القطاع خزينة الدولة من جزء مهم من الموارد المالية؛ جرّاء عدم خضوع أنشطة هذا القطاع إلى الاقتطاع الضريبي، بالإضافة إلى عدم تضمين أنشطة القطاع غير المنظم في حسابات الناتج الإجمالي.

وهناك بيانات صادرة من منظمة العمل الدولية، قدّرت أنّ القطاع غير الرسمي في بعض الاقتصادات يشكل (١٠٪) من إجمالي الناتج المحلي، في حين يصل إلى (٧٠٪) من إجمالي الناتج المحلي في دول أخرى. ٣٣

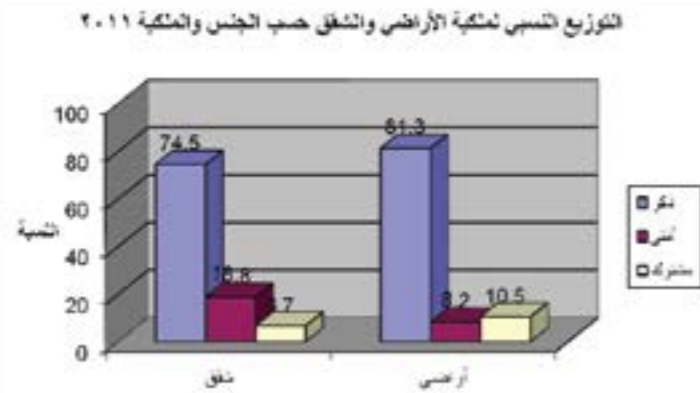
## آثار العمل غير المنظم:

- انخفاض أسعار منتجاته وتنافسها غير المشروع في القطاع الرسمي.
- عدم معرفة العاملين/ات فيه لحقوقهم، وعدم إمكانية المطالبة في حال معرفتهم بها؛ لكونه قطاعاً غير رسمي؛ ما يؤدي إلى انتهاك حقوقهم، إضافةً إلى كونهم غير خاضعين لأية نقابة، ومن الصعب التمثيل النقابي لأنّه قطاع غير رسمي.

## (٥) الملكية والميراث والتصرّف:

على الرغم من التغيرات الاجتماعية التي حظي بها الأردن، إلا أنّ المرأة ما تزال عرضة للحرمان من التملك نسبياً مقارنة مع الرجل، فالبيانات تشير - كما أشارت دائرة الإحصاءات العامة في كتابها المرأة والرجل في الأردن لعام ٢٠١٢؛ وفق ما ورد من بيانات من دائرة الأراضي والمساحة - إلى أنّ حوالي (٨,٢٪) من مالكي الأراضي هنّ من النساء في عام ٢٠١١، في حين بلغت نسبة النساء مالكات الشقق (١٨,٨٪) من مجموع مالكي الشقق للعام نفسه، ما يدلّ على أنّ حوالي خمس مالكي الشقق من النساء، في حين كانت الملكية المشتركة للأراضي أعلى من الملكية المشتركة للشقق بما قيمته (٣,٨) نقطة مئوية، إذ بلغت الملكية المشتركة للأراضي والشقق (١٠,٥ و ٦,٧٪) على التوالي. ٣٤

الشكل رقم (٦)



يتّضح من الرسم البياني السابق انخفاض نسبة النساء من مجموع مالكي الأراضي والشقق؛ ما يدلّ على ضعف مكانة المرأة الاقتصادية مقارنة بالرجل، وحتى تملك النساء للعقارات غالباً ما يكون عن طريق التوريث، وليس عن طريق التجارة.

أما في ما يتعلّق بالميراث، فقد أقرّت الشرائع السماوية حقّ المرأة في الميراث، وأيدته الاتفاقيات الدولية والمواثيق الإنسانية؛ إذ يقول الله تعالى في محكم التنزيل «للرجال نصيب ممّا ترك الوالدان والأقربون، وللنساء نصيب ممّا ترك الوالدان والأقربون ممّا قلّ أو كثر نصيباً مفروضاً» (النساء: ٧).

٣١. مشاركة المرأة في قطاع العمل غير المنظم / اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ودائرة الإحصاءات العامة ٢٠٠٨

٣٢. تقرير صادر من وزارة العمل للعام (٢٠١٣)

٣٣. بيانات صادرة من منظمة العمل الدولي

٣٤. دائرة الإحصاءات العامة/ مرجع سابق.

فالواضح أن الشريعة الإسلامية أنصفت حق المرأة في الميراث؛ لحماية حقوقها من الاعتداء عليها، تأكيداً منه عز وجل على أهمية هذا الأمر ووجوب الالتزام بتنفيذه، إذ لا يجوز لأحد من البشر أن يغيّر أو يبدّل أو يحرف في هذا الحق، فهو مفروض بآيات محكماتٍ مفصّلاتٍ من لدن الحكيم الخبير، حيث يقول رب العزة: «تلك حدود الله، ومن يطع الله ورسوله يدخله جنات تجري من تحتها الأنهار خالدين فيها وذلك الفوز العظيم» (النساء: ١٣). وعقوبة من يتعدى على حدود الله بحرمان المرأة من حقها في الميراث أو التبديل والتغيير في الأنصبة الشرعية التي أوجبه الله تعالى: «ومن يعص الله ورسوله ويتعد حدوده يدخله ناراً خالداً فيها وله عذاب مهين» (النساء: ١٤).

فلا يحل لوالد أن يحرم بعض أولاده من الميراث، ولا يحل له أن يحرم أولاد زوجته غير محظية عنده، كما لا يحل لقريب أن يحرم قريبه المستحق من الميراث بحيلة يصطنعها، فإن الميراث نظام قرره الله سبحانه وتعالى بعلمه وعدله وحكمته، وأعطى به كل ذي حق حقه، وأمر الناس أن يقفوا فيه عند ما حدّده وشرّعه.

إن حرمان الإناث من نصيبهنّ من الميراث يُثير الحقد والضغينة بين الأخوة، ويؤدّي إلى التفكك العائلي، ويُبعد المجتمع عن قضية التكافل الاجتماعي التي تعدّ من أهم مبادئ ديننا الحنيف.. فكيف ستنظر الأخت إلى أخيها وهو يتمتع بمال والدها؟! فهي ولا شك نظرة الحسرة والحرمان على نفسها.

كما أن الاتفاقيات الدولية، الإنسانيّة منها والاجتماعيّة والقانونيّة، أكّدت على ضرورة المحافظة على حقوق المرأة، ووضع الأطر القانونية والضوابط التشريعية لحماية تلك الحقوق، التي تؤكد في معظمها على المساواة والعدالة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة، ونبذ جميع مظاهر التمييز بينهما. فقد نصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨؛ على العديد من الحقوق الاقتصادية كمبادئ عامة، منها: حقّ المُلْكِيّة، فطالب في المادة (١٧) بالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة: «لكل شخص حقّ التملك بمفرده أو بالاشتراك، ولا يجوز حرمانه من ملكه تعسفاً». أما العهد الدولي الخاصّ بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، فقد نصّ على ما يأتي: «أنّ تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حقّ التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد».

وكانت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة «سيداو»، قد أكّدت كذلك في المادة الثالثة عشرة منها على مساواة الرجل والمرأة: «أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضدّ المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية؛ لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة». وكذلك المادة (١٦/ح) من الاتفاقية ذاتها نصّت على أنّه: «يكون للزوجة نفس حقوق الزوج فيما يتعلق بملكية وحيارة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها».

أما على المستوى الوطني، فقد كفل الدستور الأردني الصادر عام ١٩٥٢؛ حقوق الأفراد وواجباتهم، وأكّدت في المادة السابعة منه على أنّ: «الحرية الشخصية مصونة»، كما نصت المادة الحادية عشرة منه على أنّه: «لا يستملك ملك أحد إلاّ للمنفعة العامة، وفي مقابل تعويض عادل حسبما يُعيّن في القانون».

وعلى الرغم من وجود هذه التشريعات الأردنية والاتفاقيات الدولية والقوانين المحلية، إلاّ أنّ الممارسات الفعلية تحول دون تمتّع المرأة بحقوقها في الميراث في الأردن؛ بسبب عدم المساواة المستمرة في الحقوق الاقتصادية من ناحية، والموروث الاجتماعي السائد بأنّ الرجل هو المسؤول عن تكاليف المعيشة، وبالتالي يُبرّر لنفسه حرمان الأنثى من الميراث من ناحية أخرى.

فالميراث هو في الأصل حق شرعي وليس صدقة، وقد أكّده الشريعة الإسلامية، وما يجري من حرمان للمرأة من الميراث بعيد كل البعد عن الدّين والتطبيق القانوني السليم، فهناك بعض الفئات من المجتمع تتمسك بحرمان المرأة من الميراث لمجرد اعتقادها بأنّ المرأة لا تحتاج إلى المال ما دامت في كنف الرجل، إلى جانب رغبة بعض الأسر بالاحتفاظ بما تمتلكه من الميراث ضمن نطاقها، فهؤلاء يرون أنّ توريث المرأة - ولا سيّما إذا كان الميراث له علاقة بالأراضي - سيمنح الحقّ لأفراد عائلة أخرى لمشاركتهم في الميراث، خاصة إذا كان الزوج ينتمي لعائلة أخرى.

وهناك دراسة قامت بها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام ٢٠١٢؛ بعنوان «المرأة وحق الميراث» أشارت من خلال المقابلات التي تمّ إجراؤها إلى أنّه يتمّ حرمان الأنثى من حقها بالميراث في كثير من الحالات، وإجبارها على التنازل عن ميراثها، من خلال عدد من الممارسات، أهمّها:

- قيام بعض الآباء بالتنازل لأبنائهم الذكور أو لأبناء إحدى زوجاتهم عن كل أملاكهم أو بعضها بالبيع الصوري، أو بالهبّة، أو الوصيّة؛ بهدف حرمان الإناث، أو حرمان الزوجات وأبنائهنّ.
- قيام بعض الورثة بالتودّد أو التحايل، ومحاولة استرضاء المرأة؛ للتنازل عن حقوقها، مقابل إعطائها جزءاً من المال، أو قطعة أرض، ممّا هو أقلّ من نصيبها الحقيقي من الإرث، وأحياناً أخرى لا يتمّ إعطاؤها أيّ شيء من ذلك.
- ممارسة مختلف الضغوطات والتهديدات بإلحاق الأذى بالنساء؛ للتنازل عن نصيبهنّ من التركة.
- كما أشارت الدراسة إلى أهمّ الأسباب التي تمنع المرأة من المطالبة بحقوقها في الميراث، وهي:
- الخوف من قيام الأشقاء الذكور أو بقية الورثة بإيذائها، أو الخوف من مقاطعة الأسرة لها.
- عدم معرفة المرأة بحقوقها من الميراث.
- الجهل بالقوانين والإجراءات المتعلقة بتقسيم الإرث.
- الخجل من المطالبة بالميراث، ونظرة المجتمع السلبية في بعض الأحيان للمرأة التي تطالب بميراثها.
- تجنّب إحراج الزوج.

**أما أسباب حرمان المرأة من الميراث، فقد تمثلت بما يأتي:**

- جهل فئة من المجتمع بالقضايا الدينية والقانونية والاجتماعية.
- عدم تطبيق التعاليم الدينية والأحكام القانونية وتنفيذها.
- اتباع العادات والتقاليد الاجتماعية الموروثة المخالفة للتعاليم الدينية.
- عدم اعتراف فئة من المجتمع بحقوق المرأة.

• عدم الرغبة بتفتيت ملكية الأراضي، وإدخال أشخاص من خارج العائلة في ملكيتها. ٣٥

### - تعريف المشاريع الصغيرة الميكروية:

تُعرَّف المشاريع الميكروية (المتناهية الصغر) بأنها «المشاريع التي تُشغّل أربعة عمال فأقل، أما المشاريع الصغيرة فتُعرَّف بأنها التي تُشغّل (٥-١٩) عاملاً»، إذ بلغت نسبة المشاريع الميكروية والصغيرة في الأردن عام ٢٠٠٩؛ حوالي (٩٨٪) من مجمل المشاريع، ويعمل فيها ما نسبته (٤, ٣٨٪) من مجمل العاملين/ات الأردنيين. ٣٧

وتُعرَّف على أنّها المشاريع التي تُموّل وتُدار ذاتياً، وأن رأسمال هذه المشاريع يكون قليلاً.

### - التمويل المقدم للمرأة والإقراض الميكروي:

أولت الحكومات المتعاقبة جهوداً كبيرة لتشجيع الإقراض الميكروي، سواء الحكومية أو غير الحكومية، فساهمت العديد من المؤسسات على تشجيع المرأة على العمل الريادي، وتطوير المشاريع الصغيرة والميكروية، والتي من شأنها أن تساهم في خفض نسبة البطالة بين النساء. فقد ساهم صندوق إقراض المرأة مساهمة فاعلة في دعم النساء، من خلال توفير التمويل للذين لا يستطيعون الحصول على قروض بنكية؛ نظراً لافتقارهم إلى الضمانات، بحيث تستخدم هذه القروض بتمويل إقامة مشاريع صغيرة وميكروية جديدة، أو توسعة إقامة مشاريع قائمة، إذ قام الصندوق ومنذ تأسيسه عام ١٩٩٩؛ ومن خلال فروعه الثلاثين المنتشرة في أنحاء المملكة كافة، بمنح (٤١٨) ألف قرصاً إلى (٦٥) ألف عميل، تشكّل النساء منهم (٩٧٪)، إذ بلغت القيمة الإجمالية لمجموع القروض (١٤٣) مليون دينار، ونسبة سداد بلغت (٩٩٪). ٣٨



(هناك العديد من المشاهدات اليومية التي تشير إلى حرمان النساء من الميراث، ومعاناتهنّ من قبولهنّ للتنازل عن حقوقهن، فتقول إحدى السيدات: توفي والدي وأنا متزوجة، وأبلغ من العمر أربعين عاماً، ولدي ثلاثة أبناء، لجأ إخوتي إلى تخجيلي لأقوم بالتنازل عن نصيبي من الميراث، الذي كان عبارة عن العديد من الأراضي مقابل إعطائي عشرة آلاف دينار. ونظراً لضيق حالي ووضعي المادي السيء، فرحت وقبلت بالمبلغ، إلا أنني لم أكن أعرف عن عدد الأراضي التي سوف تكون من نصيبي، وكم تساوي من الأموال، ولكن بعد فترة، علمت أنّ نصيبي كان يتجاوز المئتي ألف دينار، فتألّمت وبكيت كثيراً، وأصبحت ألوم نفسي لياً ونهاراً على قبولي، وكم تمنيت لو أنني كنت على علم ومعرفة بالقوانين، لما كنت بهذا الحال).

### (٦) المرأة في ريادة المشاريع الصغيرة:

تُعَدُّ المشاريع الصغيرة والميكروية من أساسيات التنمية الاقتصادية في الدول النامية، فهي تلعب دوراً مهماً في تخفيف وطأة الفقر، ونسب البطالة، من خلال قدرتها على توفير فرص عمل جديدة، وتوفير دخل معتدل للمساعدة في تحسين المستوى المعيشي للعاملين/ات لحسابهم الخاص، وأصحاب المشاريع، وإبعادهم عن خط الفقر. كما تُعَدُّ تلك المشاريع المساهم الأكبر في توفير فرص العمل؛ ما دعا إلى توجيه السياسات العامة، ووضع الخطط والبرامج الهادفة نحو حثّ المرأة لتأسيس مشاريع خاصة بها، إلاّ أنّه من الملاحظ عزوف النساء عن ذلك؛ خوفاً من الخسارة من ناحية، وللأنماط السائدة في المجتمع الأردني من ناحية أخرى، إذ إنّ الاعتقاد السائد أنّ أصحاب المشاريع مقتصرين على الذكور.

وقد احتلّ هذا الموضوع أهمية كبيرة على المستويين الرسمي وغير الرسمي، ففي ظلّ شحّ الفرص في سوق العمل، وعدم قدرته على استيعاب الأعداد المتزايدة من الباحثين/ات عن عمل، أصبح تشجيع النساء على العمل لحسابهنّ الخاص، وإقامة المشاريع الإنتاجية، البديل الرئيس لتشغيل المرأة في الأردن، وتمكينها، ورفع المستوى المعيشي لأسرتها، وهو يُعَدُّ من أنجح الوسائل التي من الممكن أن تنتهجها الدولة لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، والحدّ من تفاقم مشكلتي الفقر والبطالة لدى النساء.

ويشكّل الحصول على القروض الائتمانية الوسيلة الرئيسة للبدء بمشروع ما أو التوسع به، وهذا يعني أنّ كثيراً من المُستثمرات أو صاحبات الأعمال سيّجّهنّ إلى القروض الميكروية، باعتبار ذلك أفضل لهنّ للمشاركة الاقتصادية، إذ إنّ النساء يحصلن على حوالي ثلثي القروض الميكروية، ونسبة بلغت (٦٤, ٢٪) من إجمالي القروض الممنوحة، إلاّ أنّ قيمة القروض الإجمالية للإناث لم تتجاوز (٤١, ٩٪) من إجمالي القروض الممنوحة. ٣٦

٣٧. دائرة الدراسات والسياسات في المجلس الاقتصادي والاجتماعي، دراسة بعنوان التمويل الميكروي والصغير في الأردن، ٢٠١١.

٣٨. الموقع الإلكتروني لصندوق إقراض المرأة.

٣٥. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة بعنوان «المرأة وحقوق الميراث»، ٢٠١٢.

٣٦. دائرة الإحصاءات العامة / مرجع سابق

سجل صندوق إقراض المرأة العديد من قصص النجاح، إذ تقول إحدى المقترضات بأنها كانت في البداية تقوم بشراء الملابس وتبيعهها من المنزل برأسمال قدره (١٥٠ ديناراً) لتساعد زوجها في تكاليف الحياة، إلى أن سمعت عن صندوق إقراض المرأة، فأخذت قرضاً قيمته (١٠٠٠ دينار) فاستأجرت محلاً بسيطاً بقيمة مئتي دينار شهرياً، ومن المبلغ المتبقي اشترت بضاعة، وأصبحت تتوسّع تدريجياً من نسبة الأرباح البسيطة التي كانت تجنيها، وتقول: «الآن وبحمد الله أصبح هذا المحلّ ينفق على المنزل بشكل كامل؛ لأن راتب زوجي غداً مخصصاً لتعليم الأبناء في المدارس والجامعات».

وقد ساهم صندوق التنمية والتشغيل مساهمة فاعلة في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة للفقراء والعاقلين/ات عن العمل لكلا الجنسين؛ لتكون المؤسسة أقدر على تحقيق أعلى نسبة مشاركة في الحد من ظاهرتي الفقر والبطالة، وتعزيز التنمية المستدامة على المستوى الوطني، والاستمرار في تقديم الخدمات بتميز لهذه الفئات.

كما يساهم الصندوق في تمويل العديد من البرامج، منها ما يختص بالنساء من خلال برنامج تمكين المرأة الريفية، وتمكين سكان مناطق جيوب الفقر من خلال إنشاء مشاريع إنتاجية جديدة، والمشاريع المنزلية للسيدات.

ووفق تقرير صندوق التنمية والتشغيل للعام ٢٠١٣، فقد كانت نسبة نجاح النساء في المشاريع اللواتي تمّ إقراضهنّ من الصندوق (١٠٠٪)، ما جعل الصندوق يُراجع الشروط التفضيلية للمقترضين، ويقوم بزيادة سقف القروض للنساء؛ لدعمهنّ بشكل أكبر كبرنامج تمكين سكان جيوب الفقر، فزاد قيمة القرض من (٢٠٠٠) دينار ليصبح (١٠٠٠٠) دينار.

أما عن نسبة توزيع حجم التمويل وفق الجنس للعام ٢٠١٣، فقد كانت نسبة الإناث (٥٢٪)، بينما بلغت نسبة الذكور (٤٨٪)، أما عن فرص العمل التي استطاع الصندوق توفيرها من خلال المشاريع فقد بلغت للإناث (٥٧٪) بينما للذكور (٤٣٪).

ويقدّم الصندوق التدريب للجمعيات الخيرية؛ لرفع قدرات هذه الجمعيات، إذ يقوم بتدريب الجمعيات على موضوعات متنوعة ومختلفة وفق حاجة الجمعيات، فبلغ عدد المتدربين/ات للعام ٢٠١٢؛ من الإناث (٣٣١) متدربة، بينما بلغ من الذكور (٦٢) متدرباً. وفي عام ٢٠١٣؛ بلغ عدد المتدربين/ات من الإناث (١٩٥)، بينما بلغ من الذكور (٦١) متدرباً. ٣٩

سجل صندوق التنمية والتشغيل العديد من قصص النجاح للمقترضات من الصندوق، فتقول هبة وهي إحدى المقترضات: «تزوجتُ وأنا في العشرين من عمري، وكان زوجي راتبه محدود جداً، وكنا نعاني دائماً من الديون المتراكمة، فكانت تضيق الأمور بنا لدرجة نتعثر بها لشراء لقمة العيش الكافية، وقد كنتُ أحمل شهادة في التجميل/ تخصص العناية بالبشرة، وأقنعْتُ زوجي بأنه لا بد من العمل ومساعدته، فعملتُ في بداية حياتي في المستشفيات، ومن ثم في صالونات التجميل، إلا أنّ راتبي كان ضئيلاً جداً لا يكاد يكفي للمواصلات أو أية التزامات، وكان خوفي دائماً أن يشعر زوجي

بأنّ هذا الراتب غير مجدي لأخرج من منزلي وأترك أطفالي، وكان حلمي دائماً أن يكون لدي صالون للتجميل، وصدفة سمعت عن صندوق التنمية والتشغيل، فتقدمتُ إليهم طالبة قرضاً، وكتبت لهم عن مشروع أحلامي، واقتنعوا به، وتمّ إقراضي مبلغ (١٥٠٠٠) دينار، وبدأتُ بالعمل لحسابي الخاص في الصالون... فقد أكرمني الله عز وجل فأصبح عملي متميزاً، وأصبحت معروفة في المنطقة التي أعمل فيها، وبعد سنتين، استطعتُ من الأرباح التي كنت أجنيها من الصالون فتح أكاديمية للتجميل؛ لأدرّب الإناث وبشهادات معتمدة، والآن وبكلّ فخر أقول «إنني استطعتُ أن أفتح فرصاً للعمل للإناث، فهناك أربع عشرة فتاة يعملن في الصالون والأكاديمية، وبحمد الله، في كل دورة أعقدها في الأكاديمية يتراوح عدد المتدربات ما بين (٣٠-٣٥) فتاة، مع العلم أنّ هناك نسبة من الفتيات يحملن مؤهل البكالوريوس. والآن أفتخر بنفسني، وأشعر بسعادة كبيرة، وأقول لكل فتاة: التحدي والجهد وراء كل نجاح».

كما تقوم مؤسسة الإقراض الزراعي بلعب دور بارز في تنشيط دور المرأة، خاصة في مناطق الريف والبادية، وتحفيز دورها الاقتصادي بمنحها القروض التي تساهم في تفعيل دور المرأة وتنشيطها، فتقوم المؤسسة بإقراض المرأة ودعمها بما تقوم به من أعمال زراعية في الريف والبادية الأردنية. وقد بلغ إجمالي القروض التي منحتها المؤسسة للعام ٢٠١٣ (٢٩١٨١٠٠٢) دينار، وبعده (٥٥٧١) مقترضاً، بينما بلغ إجمالي القروض المقدمة للسيدات (٦٨٧١١٥٣) ديناراً، وبعده (١٨٢٠) مقترضة، إذ بلغت نسبة الإقراض للنساء (٣٣٪) من إجمالي المقترضين/ات.

وفي ما يأتي نبذة عن أبرز البرامج الإقراضية المخصصة التي تنفذها المؤسسة:

#### ١. مشروع القرى الصحيّة بالتعاون مع وزارة الصحة منذ عام ٢٠٠٢؛

بهدف تعزيز مبدأ الرعاية الصحيّة الأوليّة بين سكان القرى، وتنمية الموارد الاقتصادية والاجتماعية في تلك القرى، والمساهمة في حل مشكلتي الفقر والبطالة، من خلال تمويل مشاريع مُدرّة للدخل. وقد بلغت قيمة القروض الممنوحة من بداية المشروع حتى نهاية ٢٠١٣ (٥٣٩٨٢٧,٥) ديناراً، أفاد منها (٤٦١) مقترضاً، بينما بلغت القروض الممنوحة للنساء (٢٢٢١٨٢,٥)، أفادت منها (٢١١) مقترضة، ونسبة (٤٦٪) من عدد المقترضين/ات.

#### ٢. مشروع إدارة المصادر الزراعية لمحافظة الكرك والطويلة ومعان (المرحلة الثانية) منذ عام ٢٠٠٥؛

إذ بلغت قيمة القروض الممنوحة منذ بداية المشروع ولنهاية ٢٠١٣، (١١٩٠٤٥٠) ديناراً، انتفع منها (٣٧٧) مقترضاً، وبلغت قيمة القروض الممنوحة للنساء (٩٢٩٤٥٠) ديناراً، أفادت منها (٣١١) مقترضة، ونسبة (٨٣٪) من إجمالي عدد القروض.

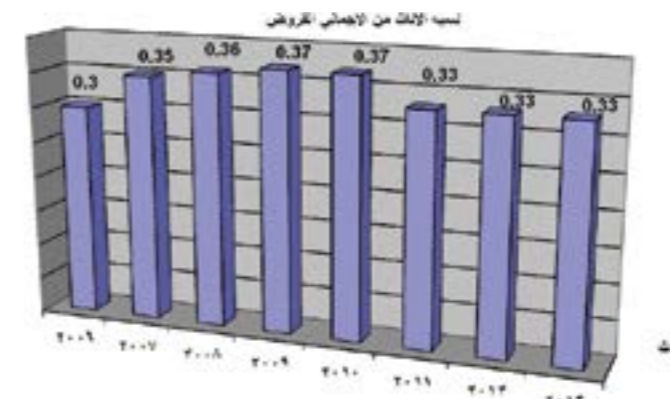
### ٣. مشروع القروض الصغيرة للحدّ من مشكلتي الفقر والبطالة في الريف والبادية الأردنية منذ عام ٢٠٠٤؛

إذ بدأ المشروع كبرنامج وطني، يهدف إلى رفع دخل الأسر الريفية الفقيرة وتحسينه، وقد بلغت قيمة القروض الممنوحة منذ بداية المشروع وحتى عام ٢٠١٣ (٤٤٢٠٣٣٧٠) ديناراً، انتفع منها (١٦٣٥٧) مقترضاً، وبلغت قيمة القروض الممنوحة للنساء (٢٤٦٣٢٤٤٦) ديناراً، أفادت منها (٩١١٥) مقترضة، وبنسبة (٥٦٪) من إجمالي عدد القروض.

### ٤. مشروع التسميد بالري، الذي بدأ منذ عام ٢٠١١

ولمدة أربع سنوات، بالتعاون مع المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي؛ لتأهيل المزارعين وتدريبهم في مجال الاستخدام الأمثل لمياه الري والأسمدة على مستوى الزراعة. فبلغ عدد المستفيدين من البرنامج منذ تأسيسه وحتى نهاية ٢٠١٣ (٢٧٥) مقترضاً، تمّ منحهم (٢٥٤٥٧٠٠) دينار، إذ بلغت قيمة القروض الممنوحة للنساء (٢٣٤٥٠٠) دينار، أفادت منها (٢٥) مقترضة بنسبة (٩٪) من إجمالي عدد القروض. ٤٠

الشكل رقم (٧)



هذا بالإضافة إلى مؤسسات أخرى تساهم في منح القروض الميكروية للمرأة؛ كالاتحاد النسائي، والبنك الوطني لتمويل المشاريع الصغيرة، وصندوق المعونة الوطنية، والمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع (جيدكو)، والأردنية لتمويل المشاريع (تمويلكم).

### (٧) صاحبات الأعمال والمهن:

يتلخص الهدف الرئيس لملتقى صاحبات الأعمال والمهن بالعمل على رفع مستوى المرأة الأردنية في مختلف المهن والأعمال التي تتولاها، وتشجيع المرأة على تحمّل مسؤولياتها في المجتمع، بما يدعم مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وإيجاد فرص متكافئة في هذه المجالات، والسعي لرفع مكانة المرأة الأردنية، من خلال توثيق أواصر التعاون بين الهيئات التطوعية والنسائية في الأردن، والهيئات الدولية المماثلة، وتأسيس مشاريع تحقق الأهداف المذكورة.

فهي تُعدّ الحاضنة للنساء اللواتي تنقصهنّ المهارة والخبرة، وتعمل على تمكين المرأة من النواحي القانونية، من خلال برامج متخصصة، كما أنّها تقوم بعملية تحويل النساء للجهات المختصة وفق حاجتهنّ.

ومن أبرز المشاريع التي عمل فيها الملتقى للعام ٢٠١٣؛ مشروع (أفايم) الذي استهدف طلبة الجامعات من أنحاء المملكة كافة؛ بهدف تشجيع روح المبادرة بإقامة مشاريع خاصة.

### (٨) عمل الأطفال:

«سنعمل كل ما من شأنه تعزيز القيم الإيجابية والبناءة في نفوس الأجيال القادمة، وسنحارب معكم عوامل اليأس والإحباط ومظاهر عمل الأطفال، واستغلالهم بطريقة لا تتناسب مع حقوقهم التي تنصّ عليها المواثيق الدولية، وسنعمل على توفير البيئة المناسبة للمرأة العاملة، وإدماجها في المجتمع، بشكل يوفر كامل الامتيازات والحقوق».

### (خطاب جلاله الملك عبدالله الثاني بمناسبة عيد العمال العالمي، ٢٠٠٢)

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في الأردن للحدّ من ظاهرة عمل الأطفال، إلا أنّ هذه الظاهرة في تزايد مستمر، إذ إنّ ازدياد أعداد الأطفال الملتحقين بسوق العمل، وظروف العمل الصعبة التي يواجهونها ويعانون منها، تثير القلق لدى جميع الجهات الرسمية وغير الرسمية ذات العلاقة.

والأطفال وفق التعريف الذي قدّمته الأمم المتحدة في اتفاقية حقوق الطفل عام (١٩٨٩) «هم جميع الأشخاص الذين لم تتجاوز أعمارهم (١٨) عاماً» وقد عدّت منظمة العمل الدولية القضاء الفعلي على عمل الأطفال هو أحد المكونات الأساسية الأربعة لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي أعلنته عام ١٩٩٨.

هذا إضافة إلى العديد من الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بإلغاء عمل الأطفال والحد منه، منها:

اتفاقية الحدّ الأدنى للسّن رقم (١٣٨)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم (١٨٢)، واتفاقية العمل الجبري رقم (٢٩).

وعلى المستوى الوطني، فإن قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ والتعديلات التي أُجريت عليه، يحظر تشغيل الأطفال والأحداث، فقد نصّت المادة (٧٣) على منع تشغيل الأحداث الأطفال الذين لم يكملوا السادسة عشرة من عمرهم بأيّ صورة من الصور، وذلك انسجاماً مع مضمين اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٨) لعام ١٩٧٣، المتعلقة بالحدّ الأدنى للسّن الاستخدام التي صادق الأردن عليها عام ٢٠٠٠.

مركز الدعم الاجتماعي/الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية: أنشئ مركز الدعم الاجتماعي كأول مركز متخصص في الأردن عام ٢٠٠٨، ونطاق عمله مناطق عمان والزرقاء لخدمة الأطفال العاملين وأسرهم، وذلك بموجب مذكرة تفاهم موقعة ما بين وزارة العمل والصندوق الأردني الهاشمي تجسيدا لمفهوم الشراكة ما بين القطاعين الرسمي والأهلي التطوعي، وترجمة عملية للاستراتيجية الوطنية للحد من أسوأ أشكال عمل الأطفال، للتعامل مع الأطفال العاملين والأطفال المتسربين وأسرهم، من أجل سحبهم من سوق العمل وتعليمهم وتدريبهم وتمكينهم بمهنة تساعدهم على بناء مستقبلهم والمساهمة في بناء مستقبلهم ومستقبل وطنهم، من خلال برامج متخصصة تعالج مشكلة عمل الأطفال بتكاملية وتتعامل معها بمكوناتها جميعاً من حيث الأسباب والجذور والنتائج، تلك المتعلقة بالأطفال أنفسهم أو بأسرهم وظروفها الاجتماعية والاقتصادية.

### أهداف المركز:

- توفير فرصة الحصول على التعليم غير النظامي؛ مدتها سنتان؛ من خلال برنامج تعزيز الثقافة للمتسربين، مما يخول الناجحين فيها الحصول على ما يعادل الصف العاشر.
- التدريب المهني للذكور من عمر (١٦-١٨) سنة من خلال مؤسسة التدريب المهني وللإناث داخل المركز.
- حماية وتوعية الأطفال العاملين وإخوتهم ممن هم عرضة للانخراط المبكر في سوق العمل.
- رفع مستوى وعي الأسر حول المواضيع المتعلقة بعمل الأطفال والاضرار المترتبة على ذلك.
- إيجاد بدائل مادية لأسر الأطفال من خلال ربطهم بصندوق المعونة الوطنية أو مشاريع صغيرة مدرة للدخل.
- تأهيل الأطفال المستهدفين نفسياً واجتماعياً وتقديم الدعم النفسي المتخصص لهم.
- تطوير قدرات وإمكانيات الأطفال الملتحقين وتنمية مهاراتهم الحياتية وتنمية مواهبهم.
- كسب التأييد للوصول الى سياسات داعمة ومساندة تؤدي للتقليل من عمل الأطفال.

### وتشمل برامج المركز:

برنامج المسح الميداني، والبرنامج التعليمي، وبرنامج الإرشاد النفسي والاجتماعي، وبرنامج الخدمات المتكامل، وبرنامج الأنشطة اللامنهجية، وبرنامج التدريب المهني.

### أبرز انجازات مركز الدعم الاجتماعي؛ من تاريخ تأسيسه عام ٢٠٠٨:

- استفاد أكثر من (٢٠٠٠) مستفيد/ة من خدمات المركز من الطلبة والأهالي.
- تمت إعادة (٨٧٣) طالبا/ة من المتسربين من المدارس الى مدارسهم بعد توجيههم وإعادة تأهيلهم.
- استفادت (٢٦) عائلة من مشاريع حملة البر والإحسان.

صدرت دراسة عن المركز العمالي الأردني/مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية عام ٢٠٠٨؛ أشارت إلى ما يأتي:

- إن عدد الأطفال العاملين في الأردن بلغ (٣٣) ألف طفل، وهذا يعكس واقع الانتشار الكبير للأطفال العاملين في مختلف مواقع سوق العمل.
- تتوزع ظاهرة عمل الأطفال الذين غالبيتهم من الذكور في قطاعات الميكانيك والزراعة والبناء والفنادق والمطاعم، بالإضافة إلى الأطفال العاملين كبائعين في الشوارع، وعلى الإشارات الضوئية، وفي مشاغل النجارة والحدادة وأعمال الدهان.
- تركز معظم عمل الأطفال في العاصمة، تليها الزرقاء، ومن ثم إربد.
- أشارت الدراسة إلى أن غالبية الأطفال يعملون لساعات عمل طويلة، تتراوح ما بين (١٠-١٢) ساعة، ويتقاضون أجوراً متدنية جداً، متوسطها ما بين (٥٠-٨٠) ديناراً شهرياً.

كما أشارت الدراسات إلى أن عمل الأطفال في المهن الصعبة يترك أثراً سلبية على كافة المستويات؛ سواء الجسدية أو النفسية أو الاجتماعية. ٤١

ولعل من أهم أسباب هذه الظاهرة وفق الدراسة التي قامت بها وزارة التنمية الاجتماعية ٢٠٠٩؛ تدني مستوى المعيشة للأسر التي تدفع أطفالها للعمل، إذ تبين أن (٧٠٪) من الأطفال العاملين ينحدرون من أسر تعيش تحت خط الفقر، كما أن تسرب الأطفال من المدارس، وتركهم لمقاعد الدراسة، وانخراطهم في سوق العمل، تعد أسباباً رئيسية في ازدياد أعداد الأطفال العاملين. ٤٢

وقد قامت وزارة العمل الأردنية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (في تموز ٢٠١٣) بمناسبة اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال، بتوقيع اتفاقيتين مهمتين؛ الأولى تتعلق بالعمل على الحد من عمل الأطفال، والثانية تتعلق بالعمل على تحديد الحد الأدنى لسن العمل في الأردن، وفق المعايير الدولية، فالمعترف عليه أن الحد الأدنى لسن العمل هو ستة عشر عاماً، بينما من هم بين السادسة عشرة والثامنة عشرة فتكون الأعمال المناسبة لهم محدّدة وفق معايير مدروسة؛ للتأكد من أن طبيعتها وعدد ساعاتها لا تشكل خطراً على صحتهم وسلامتهم، كما أنه سيتم تفعيل الخط الساخن بوزارة العمل، الذي سيتم عن طريقه تلقي التبليغات والشكاوى بخصوص تشغيل من هم دون السن القانوني، إذ سيكون الخط مفتوحاً على مدار الساعة لتلقي الاتصالات من المواطنين. ٤٣ كما أكدت وزارة العمل أن آخر إحصائية قامت بها دائرة الإحصاءات العامة للأطفال العاملين في الأردن كانت عام ٢٠٠٨.

٤١. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والاجتماعية ، واقع عمالة الأطفال في الأردن ٢٠٠٨.

٤٢. وزارة التنمية الاجتماعية / دراسة اسباب عمالة الأطفال ٢٠٠٧.

٤٣. تقرير صادر عن وزارة العمل

## ب - مجال المرأة في النقابات المهنية والعمالية:

١. أن تتولى الجهات الرسمية (الحكومية) وضع إلية؛ لرصد التشريعات والمواد التمييزية ومتابعتها ضد المرأة وتصويبها، وتعديل قانوني الأحزاب السياسية والانتخابات النيابية، وتعديل الأنظمة الداخلية للنقابات المهنية، بحيث تعتمد نظام التمثيل النسبي والقوائم الانتخابية؛ من أجل رفع مشاركة المرأة في العمل النقابي المنظم.
٢. تعزيز وعي المرأة العاملة بحقوقها في التنظيم النقابي، والقوانين الناظمة لعلاقات العمل والحماية الاجتماعية.
٣. ضرورة منح النساء كوتا في الهيئات الإدارية للمجالس النقابية والعمالية.
٤. عقد دورات تدريبية؛ لتمكين النساء من المهارات والقدرات النقابية، وتشجيعهن على ممارسة العمل النقابي.
- ٥.

## ج - مجال المرأة في قطاع العمل غير المنظم:

١. تمكين المرأة في قطاع العمل غير المنظم، وإمكانية دمجها في الاقتصاد الوطني.
٢. دراسة التشريعات والسياسات في هذا القطاع وتطويرها.
٣. فتح مكاتب استشارية للعاملات في هذا القطاع، وتوجيههن بالطريقة الصحيحة.
٤. عمل حملات إعلامية مكثفة تبيّن أهمية خضوع الإناث للضمان الاجتماعي، سواء العاملات في القطاع غير المنظم، أو ربّات البيوت.
- ٥.

## د- مجال الملكية والميراث:

١. توفير خدمات الإرشاد والاستشارة القانونية المجانية عبر كافة وسائل الاتصال المختلفة، إذ إنّ غالبية النساء يجهلن المعرفة القانونية بما يتعلق في حقوقهنّ بشكل متكامل، ثمّ إنّ غياب الوعي والمعرفة هي التي تجعل غالبية النساء يتورطن في تقديم التنازلات عن حقوقهنّ؛ ما يجعلهنّ يعشن في حالة من الندم والحرمان.
٢. نشر برامج التوعية القانونية المختلفة، وعمل موقع إلكتروني خاص بالنساء وحقوقهنّ.
٣. توعية النساء بالخدمات التي تقدمها مراكز الإرشاد والمساعدة القانونية، فهذه المراكز تقدم الدعم القانوني للمرأة، كما أنّ هذه المراكز تقود جهود الإصلاح القانوني فيما يخصّ حقوق المرأة.

## هـ - مجال المرأة الفقيرة ورئاسة الأسر:

١. تفعيل السياسات والبرامج الاقتصادية في مجال مكافحة الفقر.
٢. تحفيز الجهود الوطنية والبحثية لتحقيق المزيد من الدراسات، التي تتعلّق بالمرأة الفقيرة والمعيلة؛ لتحقيق المزيد من الفهم والتحليل العلمي للمؤثرات المتصلة بهنّ.
٣. تنظيم شبكة اتصالات بين مختلف المؤسسات التي تساهم في تعزيز البرامج الاقتصادية والاجتماعية للمرأة الفقيرة؛ للاطلاع على ما تمّ تنفيذه من برامج، وأثر هذه البرامج على المرأة الفقيرة أو المعيلة.

- تم مساعدة (١١٣) عائلة بالحصول على مساعدات مادية من صندوق المعونة الوطنية.
- تمت مساعدة (٨٥) عائلة بإيجاد فرص عمل للأب أو الأخ الأكبر.
- تمت مساعدة أهالي الطلبة بالحصول على تأمين صحي.
- في ما يتعلق بالجزء الوقائي تم إعادة (٤٠٠) طفلٍ عاملٍ الى المقاعد الدراسية، وفتح صفوف تقويه تمكّنهم من اللحاق بزملائهم في الصفوف المدرسية.
- تمثل نسبة الفتيات (٤٠٪ - ٤٥٪) من النسبة الكلية للمتفيعين/ات من برامج المركز.
- برامج الأهل تسمى (برامج الخدمات المتكاملة)، وقد تم الحصول على معونة وطنية لأكثر من (٣٨٠) أسرة حتى تتمكن الأسر من الاستغناء عن عمل الأطفال، كما تم توفير أكثر من (٧٠) فرصة عمل للأب أو الأم أو الأخ الأكبر للعمل بدل الطفل الصغير.
- يوجد في المركز حالياً (٦٥٠) طالباً وطالبة.
- تم رصد أكثر من (٧٠٠٠) حالة من الأطفال العاملين في مناطق عمان الشرقية، يتم العمل على دراسة أوضاعهم لوضع الآليات لاستيعابهم وسحبهم من سوق العمل، والأمر بحاجة إلى بنى تحتية وموازنه تقدر ب (٧٠٠) ألف دينار تقريباً، ونظراً لقلّة التمويل يتعذر سحبهم كلياً من سوق العمل، وهذه من أكبر التحديات التي يواجهها المركز.

## ثالثاً: التوصيات

### أ- مجال المرأة والعمل:

١. العمل على تعديل التشريعات لسدّ الثغرات المجحفة بحق المرأة في بعض القوانين؛ كقانون الأحوال الشخصية بما يتعلّق بنظام العلاوات، وإضافة بعض النصوص إلى التشريعات؛ كإضافة نصّ ضروري في قانون العمل بما يتعلق بالإنصاف في الأجور.
٢. تأسيس وحدة متخصصة في وزارة العمل؛ بهدف متابعة القوانين الموضوعية، ومدى تطبيقها في القطاعين العام والخاص، وفرض الغرامات المالية وعقوبات أخرى للمخالفين، وتقوم هذه الوحدة بكتابة التقارير عن الجهات المخالفة، ونشرها إعلامياً؛ لتكون وسيلة لنشر الوعي بين المؤسسات الأخرى كافة، وإلزامها بالتقيّد ضمناً.
٣. مراجعة دورية لمختلف الاستراتيجيات والبرامج الهادفة، التي تسعى إلى تعزيز دور المرأة في سوق العمل، وبيان أثر هذه البرامج عليهنّ.
٤. تأسيس مركز متخصص لإعادة تأهيل الفتيات العاطلات عن العمل، والمتقدمات لديوان الخدمة المدنية، ولا سيّما من يحملن درجة البكالوريوس في التخصصات الراكدة، وتأهيلهنّ لسوق العمل.
٥. عمل حملات توعوية في عُمر مبكّر للإناث في مدارسهنّ لمرحلة التوجيهي، وبيان أهمية التخصصات التطبيقية، وحاجة سوق العمل لها.
٦. عمل كتيّب يوضّح فيه حاجة سوق العمل من التخصصات، بالتعاون والتنسيق ما بين القطاع العام والقطاع الخاص، ونشر هذا الكتيّب على المدارس، وتخصيص موقع إلكتروني له، والإعلان عنه في وسائل الإعلام كافة.
٧. ضرورة المتابعة لكافة القطاعات العامة والخاصة حول تطبيق المادة (٧٢) من قانون العمل وفرض العقوبات للمخالفين.

٤ . تدريب المرأة الفقيرة الراغبة في فتح أي مشروع خاص وتأهيلها قبل أن تبدأ بالمشروع؛ تلاشياً من تبعثر الجهود التي تقدّم للنساء في هذا المجال.

### و- مجال المرأة في ريادة المشاريع وصاحبات الأعمال:

- ١ . عمل حملات توعية عبر وسائل الإعلام المختلفة عن الجهات التي تقدم تمويل للمشاريع، مع تسليط الضوء على قصص نجاح عبر الحملات.
- ٢ . توعية النساء في عُمر مبكّر بأهمية ريادة المشاريع الخاصة، ودورها في محاربة الفقر والبطالة بدءاً من مرحلتي الثانوية العامة والجامعة.
- ٣ . غالبية النساء تتعثر في مشاريعها الإنتاجية الخاصة؛ بسبب مشكلة التسويق لهذه المنتجات، لذا تلزم الحكومة كافة المؤسسات الرسمية وغير الرسمية بأن تخصص من مشترياتها نسبة (٥٪) دعماً من هذه المؤسسات لهذه الفئات، ومساهمة لتسويق منتجاتها.

### ز- مجال عمل الأطفال:

- ١ . توعية المجتمع حول مخاطر عمل الأطفال وأهمية التعليم عبر وسائل الإعلام المختلفة.
- ٢ . تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني من حيث تكثيف البرامج التوعوية حول مخاطر عمل الأطفال، وتقديم الخدمات النفسية والاجتماعية للأطفال وأسرتهم.
- ٣ . المتابعة الحثيثة من قِبَل وزارة العمل للمؤسسات وأصحاب العمل، الذين يقومون بتشغيل الأطفال واستغلالهم، وفرض العقوبات والغرامات عليهم.
- ٤ . عقد برامج إعلامية متخصصة تبيّن مخاطر عمل الأطفال بشكل مسرحي تمثيلي، وعرضها باستمرار.
- ٥ . تقديم معلومات للأسر حول خيارات التعليم والتدريب المهني، وإحالتهم إلى تلك الخدمات وفق الأصول.
- ٦ . انشاء شبكة اتصالات بين كافة المؤسسات التي تعمل للحدّ من هذه الظاهرة؛ للتنسيق، وإيجاد الحلول والعقوبات الرادعة لهذه الظاهرة.



## الفصل الثاني :

## المرأة والحقوق الاجتماعية

### مقدمة:

تدخل حقوق المرأة بعامة ضمن حقوق الإنسان، التي تعتبر التمييز ضد المرأة انتهاكاً لمبدأ المساواة وعقبة أمام مشاركة المرأة في العملية التنموية. وقد أصدرت الأمم المتحدة العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحماية الإنسان وحقوقه، وقد أخذت المرأة حيزاً هاماً فيها، ومن أبرزها: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ١٩٧٩، والإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة ١٩٩٣، ومؤتمر بيجين (المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة) ١٩٩٥.

فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد على مبدأ «عدم جواز التمييز ويعلن أن جميع الناس يولدون أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس». ٤٤

وتهدف الخطة الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١١-٢٠١٣) إلى: «زيادة الدور القيادي للمرأة والمشاركة في جميع المجالات التي تؤثر على حياتهن، وزيادة فرص وصول المرأة إلى التمكين الاقتصادي، ومنع العنف ضد النساء والفتيات وزيادة استجابة الخطط والميزانيات لتحقيق المساواة بين الجنسين وعلى جميع المستويات». ٤٥

كما نصت المادة (٥) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) «بضرورة اتخاذ الدول التدابير المناسبة للقضاء على الأدوار النمطية للجنسين، وعلى الممارسات النابعة من مفهوم الذونية أو مفهوم التفوق لدى الجنس الآخر». وركز الهدف الثالث للأهداف الإنمائية للألفية على «تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة». ٤٦

إن الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة تسعى إلى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل؛ من خلال تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين بالإضافة إلى تمكين المرأة من الحصول الفعلي على الموارد والخدمات والحقوق؛ والاستجابة لاحتياجات المرأة وقضاياها ضمن نطاق دورها الأسري. ٤٧

يعمل الأردن على تعزيز دور المرأة الأردنية وتقديمها في مختلف المجالات من خلال الوقاية والحماية والتمكين؛ حيث عمل على إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في رسم السياسات والتخطيط الاستراتيجي. كما ويعمل وعلى دعم وتمكين مشاركة المرأة في مختلف مجالات التنمية الشاملة لتحقيق العدالة والمشاركة والمساواة، باعتبارها شريكاً كفوفاً للرجل وأن حقوقها جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، فقد جاء في جميع كتب التكليف السامي للحكومات المتعاقبة ضرورة تعزيز كافة الجهود لتمكين المرأة وتفعيل دورها في القطاعات المختلفة.

وقد أوصت الأجنحة الوطنية بضرورة تحقيق المساواة للمرأة وإزالة كافة أشكال التمييز بحققها في التشريعات الأردنية، وتغيير الممارسات الاجتماعية الخاطئة بحققها وتصحيح الصورة النمطية السلبية التي تنتقص من حقوقها. ٤٨

وركزت الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) على أهمية الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الأردنية، مع ضرورة نشر وتعزيز ثقافة مجتمعية داعمة لتمكين المرأة وبناء اتجاهات ومواقف مساندة تسهم في تكوين

٤٤. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

٤٥. [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

٤٦. الأهداف الإنمائية للألفية، الأمم المتحدة.

٤٧. تعميم مفهوم النوع الاجتماعي في البلدان العربية: التجارب والدروس، ٢٠١٣، الإسكوا، ص (١).

٤٨. الأجنحة الوطنية ٢٠٠٦-٢٠١٥، تمكين المرأة، ص (١١).

صورة إيجابية عن المرأة وأدوارها المجتمعية المتنوعة لتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

وسيتناول هذا الفصل «المرأة والحقوق الاجتماعية» التقدم الذي حقته المرأة الأردنية من خلال تناول المواضيع التالية: الأسرة، العنف ضد المرأة، والصحة والإنجابية والنفسية والفرصة السكنية، والتأمينات الاجتماعية، وكبيرات السن، وذوات الإعاقة، والطفلات واليافعات.

### أولاً: الأسرة

«حماية وأمان كل فرد من أفراد الأسرة من أهم أولوياتي».

(كلمة جلالة الملكة رانيا العبدالله المعظمة في مقابلة مع قناة MBC العربية ٢٠٠٧).

الأسرة هي اللبنة الأولى والأساس لتكوين المجتمع وتعتمد على الترابط والتكافل وحسن المعاشرة بهدف التماسك والتفاهم والتفاعل لما فيه الخير للجميع، وتعد الأسرة من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية وهي أكثر الجماعات تأثيراً في سلوك الفرد واتجاهاته وقيمه، وللأسرة دور في تعزيز أدوار النوع الاجتماعي للذكور والإناث. إن الاهتمام بالأسرة ضرورة لبناء جيل قوي قادر على العطاء في زمن بات فيه الإنسان هدف التنمية وغايتها الرئيسة مثلما هو وسيلة تحقيقها. وللأسرة وظائف عدة منها: توفير الرعاية الصحية، والغذاء والكساء، والراحة والحب والحنان. وتساهم المرأة مساهمة كبيرة في تحقيق الرفاه للأسرة وفي تنمية المجتمع. كما ينبغي التأكيد على الأهمية الاجتماعية للولادة والأمومة ولدور الوالدين في الأسرة وفي تنشئة الأطفال، مع التركيز على المرأة التي ترأس الأسرة وتعملها والتي يقع على عاتقها مسؤوليات كبيرة للحفاظ على الأسرة وتماسكها، وبالتالي؛ لا بد من المحافظة على وحدة الأسرة وتماسكها وتحسين نوعية حياة أفرادها ليعيشوا بهدوء وسلام دون خوف أو قلق متمتعين بحقوقهم كافة.

ويعرّف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الأسرة بأنها «الوحدة الطبيعية الأساسية للمجتمع، ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة». وهناك اهتمام عالمي بالأسرة ودورها المحوري في إعداد النشء وتنمية المجتمعات، وقد تغيّرت الأسر على مدى الخمسين سنة الماضية بدرجة كبيرة، نتيجة للتغيرات في هيكلها - حيث أصبحت الأسر أصغر حجماً، وتأخر سن الزواج والإنجاب، وارتفعت معدلات الطلاق وتزايد عدد الأسر ذات المعيل الواحد - وأيضاً نتيجة للاتجاهات العالمية مثل؛ الهجرة، وظاهرة الشيخوخة الديموغرافية، والأمراض وتأثيرات العولمة. ٤٩

وتدعم بعض هيئات الأمم المتحدة قضايا الأسرة بشكل مباشر وبعضها بشكل غير مباشر، وهناك العديد من الاتفاقيات الدولية التي تضمنت نصوصاً خاصة بالأسرة أو نصوصاً خاصة بالأطفال، والشباب، والمرأة، وكبار السن؛ منها: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٨٩)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)، واتفاقية حقوق الطفل (١٩٨٩)، والسنة الدولية للأسرة (١٩٩٤). كما حددت الأمم المتحدة اليوم العالمي للأسرة في ١٥ أيار من كل عام بهدف زيادة الوعي بقضايا الأسرة. ٥٠

وقد هدفت الاستراتيجية الوطنية للأسرة العربية ٢٠٠٤ إلى «بناء أسرة سليمة سوية آمنة ومستقرة تلتزم بالشروط الصحية الوقائية والعلاجية منذ تأسيسها لضمان سلامة أبنائها، وتعمل على تمتع أفرادها بكامل حقوقهم، وأن تسود علاقاتهم الألفة والمحبة والاحترام». ٥١

٤٩. الأسرة، القضايا العالمية للأمم المتحدة، الأمم المتحدة.

٥٠. المرجع السابق.

٥١. الاستراتيجية العربية للأسرة، إدارة المرأة والأسرة والطفولة، جامعة الدول العربية ص(٩).

وللمحافظة على استقرار الأسرة الأردنية ولتوفير بيئة داعمة وآمنة لها فقد تم إعداد الاستراتيجيات والخطط والتشريعات الوطنية التالية والمتعلقة بقضايا الأسرة:

جدول رقم (١)

الاستراتيجية الوطنية للأسرة الأردنية (٢٠٠٥)
استراتيجية المجلس الوطني لشؤون الأسرة (٢٠٠٩-٢٠١٢)
الاستراتيجية الوطنية للإرشاد الأسري في الأردن (٢٠٠٩)
الخطة الاستراتيجية لصندوق المعونة الوطنية (٢٠١١-٢٠١٣)
قانون الحماية من العنف الأسري لسنة (٢٠٠٨)
الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧)

وانسجاماً مع أهداف برنامج حزمة الأمان الاجتماعي بخصوص تحسين الظروف المعيشية للأسر الفقيرة التي تعاني من ظروف سكنية سيئة، فقد تم تنفيذ مشاريع إسكانية ضمن برنامج حزمة الأمان الاجتماعي تستهدف هذه الأسر بهدف تأمين الحد الأدنى المقبول من الظروف السكنية الصحية الآمنة. ٥٦

## ٢. الإحصاءات الوطنية:

يُمثل الجدول رقم (١) المؤشرات الخاصة بالأسرة الأردنية لعام ٢٠١٢، ٥٧ وتشير الإحصاءات إلى وجود تطور وتحسن في وضع الأسرة الأردنية نتيجة للسياسات والجهود الوطنية التي ساهمت في تحسين وضع الأسرة والمحافظة على وحدتها واستقرارها.

### جدول رقم (٢) إحصاءات حيوية للأسرة الأردنية لعام ٢٠١٢

عدد الأسر بالألف	١١٧٣,٢
متوسط حجم الأسرة	٥,٤
معدل المواليد الخام (لكل ألف من السكان)	٢٨,١
معدل الوفاة الخام (لكل ألف من السكان)	٧,٠
متوسط عدد المواليد الأحياء في اليوم	٤٨٨,٢ مولوداً
نسبة الجنس وقت الميلاد	١٠٥,٢ ذكراً لكل ١٠٠ أنثى

٥٦. البرامج الإنتاجية الاقتصادية والاجتماعية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي.  
٥٧. الكتاب الإحصائي السنوي الأردني، ٢٠١٢، دائرة الإحصاءات العامة.

أولى جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم منذ توليه سلطاته الدستورية وجلالة الملكة رانيا العبدالله المعظمة اهتماماً خاصاً بقضايا الأسرة الأردنية، وإصدار التشريعات اللازمة لتحسين مستوى معيشتها.

فقد ورد في الدستور الأردني في المادة (٦) على أن «الأسرة أساسها المجتمع قوامها الدين والأخلاق، ويحفظ القانون كيانها الشرعي ويقوي وأواصرها وقيمها». ٥٢

ونصت المادة (٣) في الفصل الخامس من الميثاق الوطني الأردني على أن «الأسرة هي اللبنة الأساسية في بنية المجتمع الأردني، وهي البيئة الطبيعية لتنشئة الفرد وتربيته وتثقيفه وبناء شخصيته، وعلى الدولة بمؤسساتها الرسمية والشعبية أن توفر للأسرة أسباب تكوينها وتماسكها وعيشها الكريم، وأن تساعد على القيام بمسؤولياتها في تربية الأجيال وتنشئتهم تنشئة صالحة». ٥٣

وأكد البرنامج التنفيذي التنموي (٢٠١١-٢٠١٣) في «محور الرفاه الاجتماعي» على ضرورة توفير نظام آمن اجتماعي شامل وفعال للفقراء، وتوفير خدمات رعاية اجتماعية تتماشى مع أفضل الممارسات الدولية، عن طريق تنفيذ برامج تهدف إلى تحسين آلية الاستهداف للمستفيدين من برامج مكافحة الفقر والرعاية الاجتماعية وتمكين الفقراء. ٥٤

ويعتبر المجلس الوطني لشؤون الأسرة ووزارة التنمية الاجتماعية ووزارة الصحة والمجلس الأعلى للسكان؛ من أبرز المؤسسات المعنية برسم السياسات وإعداد الخطط التنموية والصحية لتحسين حياة الأسرة الأردنية وتمكينها، حيث يعمل المجلس الوطني لشؤون الأسرة والمجلس الأعلى للسكان على تحسين نوعية حياة الأسرة الأردنية بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والمساهمة في وضع السياسات والاستراتيجيات والخطط التنموية ذات العلاقة بالأسرة وأفرادها ومتابعة تنفيذها.

بينما تقوم وزارة التنمية الاجتماعية برعاية الأسر الفقيرة للوصول إلى «مجتمع آمن عماده الأسرة، ويتمتع بخدمات اجتماعية ذات نوعية وقيم مجتمعية تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي ومجتمع العدالة»، ٥٥ وذلك من خلال تنفيذ مشاريع إنتاجية تنموية للأسر الفقيرة القادرة على العمل، ودعم الجمعيات النسائية بمشاريع إنتاجية مدرة للدخل تعود بالنفع على النساء وأسرهن، بينما تعمل وزارة الصحة على تقديم الخدمات الصحية المتكاملة.

كما أولت الحكومة الاهتمام لقضايا العنف الأسري بهدف المحافظة على الأسرة وقيمها الأصيلة، من خلال التعاون والتنسيق بين إدارة حماية الأسرة ووزارة التنمية الاجتماعية ووزارة الصحة، وإصدار قانون الحماية من العنف الأسري عام ٢٠٠٨ الذي يُعد أول قانون من نوعه على المستوى العربي. كما قامت وزارة التنمية الاجتماعية بتوفير مراكز لخدمة النساء المعنفات ومن هن بحاجة للحماية والرعاية منها دار الوفاق الأسري؛ وهو مركز خدمات متكامل يتيح لضحايا العنف الأسري وأسرهم الالتقاء بفريق مؤهل متعدد التخصصات من الجهات مقدمة الخدمات ذات العلاقة، لمساعدة المعنفين ومرتكبي العنف في آن واحد على كسر حلقة العنف الأسري وبناء علاقات أسرية سليمة لتحقيق الترابط والأمن الاجتماعي.

كما شكلت وزارة الصحة عام ٢٠٠٨ لجان «حماية الأسرة» في (١١) موقعاً في المراكز الصحية الشاملة والمستشفيات، حيث يتم التبليغ عن حالات العنف الأسري المؤكدة أو المشتبه بها وتحويلها إلى إدارة حماية الأسرة. كما تقوم الوزارة بإعداد دورات تدريبية لكوادر وزارة الصحة حول الكشف المبكر وإجراءات التعامل مع العنف الأسري.

٥٢. الدستور الأردني، بموجب التعديل المنشور في العدد ٥١١٧ تاريخ ١/١٠/٢٠١١ من الجريدة الرسمية.

٥٣. الميثاق الوطني الأردني ١٩٩٠.

٥٤. البرنامج التنفيذي التنموي ٢٠١١-٢٠١٣، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، ص (١٠٧).

٥٥. وزارة التنمية الاجتماعية، الرؤية والرسالة.

### ٣. الإنجازات الوطنية:

- حقق الأردن تقدماً ملموساً في إطار سعيه لبناء أسرة سليمة سوية آمنة ومستقرة، حيث قام المجلس الوطني لشؤون الأسرة في عام ٢٠١٢ بتطوير «نظام اجراءات إلكتروني للتعامل مع حالات العنف الأسري» ليتم استخدامه من قبل جميع المؤسسات مقدمة الخدمة لحالات العنف لغايات متابعة الإجراءات المتعلقة بتقديم الخدمات اللازمة لحالات العنف الأسري بشكل عام وللغف ضد الأطفال بشكل خاص. حيث تم تدريب ما يقارب (١٥٠) ضابط ارتباط من هذه الجهات على النظام وآلية عمله. كما أصدر المجلس دليل «الأسر الحاضنة، لاحتضان آمن وصحي» بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية، يتناول الجوانب العلمية والعملية للتعامل مع الطفل المحتضن والآثار الايجابية التي تحققها الأسرة والطفل من الاحتضان، بالإضافة إلى الإجراءات والآليات المناسبة للتعامل مع المشاكل النفسية والانفعالية والاجتماعية التي تواجه الأطفال المحتضنين. ٦١
- قام المجلس في عام ٢٠١٣ بفتح مركز للإرشاد الأسري في معان؛ بهدف تقديم خدمات إرشادية للأسر في المحافظة، حيث استقبل المركز حتى نهاية العام ٢٠١٣ (١٠٠) حالة، معظمها من السيدات لطلب الاستشارات الأسرية في التعامل مع الأطفال والمراهقين، وبعض حالات العنف الأسري.
- عمل المجلس خلال عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ بالتعاون مع الجهات المعنية بقضايا الأسرة على إعداد مشروع قانون الحماية من العنف الأسري المعدل من قبل فريق تم تشكيله من عدد من القضاة، بالإضافة إلى ممثلي مؤسسات المجتمع المدني، وقد تم الانتهاء من إعداد مسودة أولية للقانون المعدل.
- حصلت دار الوفاق الأسري التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية في عام ٢٠١٣ على جائزة الخدمة العامة التي تمنحها الأمم المتحدة في مجال الخدمة العامة على مستوى حماية المرأة. وتشتمل خدمات الدار على: خدمة الاستضافة، الخدمات الاجتماعية، خدمات الإرشاد النفسي، الخدمات الطبية العلاجية، الخدمات القانونية، الخدمات الشرطة، الخدمات التوعوية، والخدمات المتكاملة. وقد تم توسعة الدار لتستقبل في عام ٢٠١٣ (٨٦٤) حالة يرافقها (١٦٥) طفلاً.
- بلغ عدد المشاريع الإنتاجية الصغيرة التي تم تأهيلها من قبل وزارة التنمية الاجتماعية خلال الأعوام (٢٠٠٤-٢٠١٣) والتي ترأسها امرأة (٤٤١) مشروعاً، وقدمت الوزارة دعماً للجمعيات النسائية عام ٢٠١٢ استفادت منه (٥٠) جمعية نسائية. كما استفادت (٥٩) جمعية نسائية من برنامج مشاريع الجمعيات الخيرية خلال الأعوام (٢٠٠٨-٢٠١٣).
- تم عقد (٢٠) دورة تدريبية خلال عام ٢٠١٣ لكوادر وزارة الصحة حول الكشف المبكر وإجراءات التعامل مع العنف الأسري، وتم إعداد بروشورات ونشرات توعوية وتربوية عن العنف الأسري وزعت على المراكز الصحية والمستشفيات التابعة للوزارة، بالإضافة إلى إعداد أدلة تدريبية وإرشادية للكوادر الصحية حول العنف ضد المرأة والطفل وكيفية التعامل معه.

### ٤. التحديات والتوصيات:

على الرغم من الإنجازات المتحققة، إلا أنه ما زالت هناك بعض التحديات التي يتوجب التصدي لها؛ ومن أبرزها: لا تزال العادات والتقاليد والثقافة المجتمعية تلعب دوراً في عدم الإفصاح عن العنف الأسري من قبل أفراد الأسرة الذين يتعرضون للعنف وخاصة الإناث، فلا بد من زيادة وتكثيف الحملات التوعوية بهذا الخصوص ونشر الوعي بأن الإفصاح عن

معدل الزواج الخام (لكل ألف من السكان)	١١,١
معدل الطلاق الخام (لكل ألف من السكان)	٢,٨
معدل الإنجاب الكلي لكل أنثى من الأعمار ١٥-٤٩ سنة	٣,٥ طفلاً
نسبة الإعالة	٦٨,٢
متوسط الدخل السنوي للأسرة حسب الجنس بالدينار الأردني	(٩٠٩٨,٢) للذكور (٧١٠٥,٩) للإناث

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة ٢٠١٢

وتشير إحصاءات عام ٢٠١٢ إلى أن نسبة الإناث اللواتي يرأسن الأسر بلغت (١٣,٧٪) مقابل (٨٦,٣٪) للذكور. ٥٨ ولتحقيق الحماية الاجتماعية للأسر فقد بلغ عدد المنتفعين عام ٢٠١٣ من صندوق المعونة الوطنية (٨٨١٦٧) بما قيمته (٧٠٥٦٤٤٢) ديناراً شهرياً. ويلاحظ بأن غالبية الشرائح المنتفعة من صندوق المعونة الوطنية هي من الأسر التي تكون المرأة هي رب الأسرة فيها، حيث تشكل النساء ما نسبته (٦٠٪) تقريباً من إجمالي الحالات المنتفعة من الصندوق. ٥٩

### جدول رقم (٣) عدد الأسر المنتفعة من صندوق المعونة الوطنية

السنة	عدد المنتفعين	عدد الأفراد	مبلغ المعونة الشهري
٢٠١٢	٨٧٣٤١	٢١٨٤٠٤	٦٩٤٣٥٢٧
٢٠١٣	٨٨١٦٧	٢٥٩٣٤١	٧٠٥٦٤٤٢

كما تم توسعة دار الوفاق الأسري التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، لتستقبل في عام ٢٠١٣ (٨٦٤) حالة يرافقها (١٦٥) طفلاً، وبغض النظر عن جنسية المنتفعة، حيث اثبتت آخر إحصائية للمنتفعات أن نسبة الأردنيات بلغت (٨٢,٢٠٪) والجنسيات العربية (١٥,٤٣٪) أما الجنسيات الأخرى (٢,٣٦٪). ٦٠

ويبلغ عدد المشاريع الإنتاجية الصغيرة التي تم تأهيلها من قبل الوزارة خلال الأعوام (٢٠٠٤-٢٠١٣) والتي ترأسها امرأة (٤٤١) مشروعاً.

كما قدمت الوزارة دعماً للجمعيات النسائية عام ٢٠١٢ بهدف تحسين نوعية الحياة للنساء من أجل البدء بمشاريع إنتاجية مدرة للدخل تعود بالنفع عليهن وعلى أسرهن ومجتمعهن، حيث استفادت منها (٥٠) جمعية نسائية بمبلغ إجمالي قدرة (١٧٠٩٠٠) دينار أردني. كما استفادت (٥٩) جمعية نسائية من برنامج مشاريع الجمعيات الخيرية خلال الأعوام (٢٠٠٨-٢٠١٣).

٥٨. المؤشرات الاجتماعية، ٢٠١٢، دائرة الإحصاءات العامة.

٥٩. صندوق المعونة الوطنية.

٦٠. وزارة التنمية الاجتماعية.

٦١. دليل الأسر الحاضنة لاحتضان آمن وصحي، ٢٠١٣، المجلس الوطني لشؤون الأسرة

العنف الأسري يعامل بسرية تامة، وأنه لا يترتب على ذلك أي خوف حيث تتوفر الحماية للمعنف/للمعنف، والهدف من الإفصاح توفير الحماية والوقاية للوصول إلى أسرة آمنة ومستقرة يسودها المحبة والأمان.

من التحديات التي تواجه المجلس الأعلى للسكان، إقناع أصحاب القرار بضرورة إنشاء وحدة متخصصة بالأسرة في مديرية مؤسسات المجتمع المدني في مجلس النواب من أجل التواصل مع البرلمانيين بخصوص التشريعات القانونية وقضايا الحماية من العنف الأسري والتي تساهم بشكل كبير في الحفاظ على الأسرة وتماسكها.

## قصص نجاح

\* دليل « الأسر الحاضنة، لاحتضان آمن وصحي»:

عمل المجلس الوطني لشؤون الأسرة خلال العام ٢٠١٣ مع مجموعة من الأسر الحاضنة من خلال إعداد دليل موجه لهم بعنوان (لاحتضان آمن وصحي)، يتناول الجوانب العلمية والعملية للتعامل مع الطفل المحتضن والآثار الإيجابية التي تحققها الأسرة والطفل من الاحتضان والإجراءات والآليات المناسبة للتعامل مع المشاكل النفسية والانفعالية والاجتماعية التي تواجه الأطفال المحتضنين. وتم تنفيذ برنامج تدريبي لهذه الأسر بحيث تم الاستماع إلى مطالبهم واحتياجات أطفالهم المحتضنين، وتم أخذ ملاحظاتهم على الدليل وتضمينها وإخراجها بصورته النهائية. كما تم تنظيم احتفال للأسر الحاضنة وأطفالهم ضم (١٠٠) أسرة وتم توزيع الدليل عليهم.

\* أم أحمد:

أم احمد والدة لثلاثة أطفال تعيش في منطقة عرجان، أقامت هي وزوجها مشروعاً تنموياً، كان مصدر الدخل الوحيد للعائلة، وهو عبارة عن تحويل بيتهم الريفي البسيط إلى مكان لاستقبال واستضافة السائحين الأردنيين والأجانب في منطقة جاذبة للسياح وتتمتع بمناظر طبيعية خلابة. توفي زوجها فأبّت إلا أن تعتمد على نفسها وتستمر في المشروع لتتمكن من إعالة أطفالها، حيث تقوم بتجهيز الفطور والغذاء الشعبي الأردني التقليدي للسائحين، والذي نال إعجاب كل من زار المكان. أم أحمد استطاعت أن تغير النظرة النمطية عن المرأة وأن تساهم في النشاط الاقتصادي من خلال مشروعها التنموي البسيط الجاذب للسياح، واستطاعت بهذه الفكرة البسيطة أن تعيل أسرتها وأن تسوق التقاليد والعادات الأردنية والطعام الأردني الشعبي بطريقة بسيطة وبكل فخر واعتزاز.

## ثانياً: العنف ضد المرأة

من أبرز المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة هي ظاهرة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بكافة أشكاله، والذي يعتبر انتهاكاً لحقوق وكرامة الإنسان، وعائقاً أمام تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين ويمنع المرأة من المشاركة الفعالة والكاملة في الحراك المجتمعي. والعنف ضد المرأة لا يؤثر فقط على المرأة وحدها بل يمتد تأثيره على العائلة والمجتمع والدولة.

وعلى الرغم من زيادة الوعي المجتمعي لهذه المشكلة إلا أنها لا تزال ظاهرة اجتماعية مقبولة لدى الكثيرين فترتيب أدوار الجنسين في المجتمع هو ترتيب سلطوي؛ حيث يمارس الرجل السلطة والقوة على المرأة. فجاء في المادة (٥) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) «بضرورة اتخاذ الدول التدابير المناسبة للقضاء على الأدوار النمطية

للجنسين، وعلى الممارسات النابعة من مفهوم الدونية أو مفهوم التفوق لدى الجنس الآخر».

وينص الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة على «أن العنف ضد المرأة مظهر لعلاقات قوى غير متكافئة بين الرجل والمرأة عبر التاريخ، أدت إلى هيمنة الرجل على المرأة وممارسته التمييز ضدها، والحيلولة دون نهوضها الكامل، وأن العنف ضد المرأة هو من الآليات الاجتماعية الحاسمة التي تفرض على المرأة وضعية التبعية للرجل» ٦٢. وتشير الإحصاءات

إلى أن (٧) من كل (١٠) نساء يواجهن شكلاً من أشكال العنف في حياتهن. ٦٣

كما أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٩ يوم ٢٥ تشرين الثاني الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة، ودعت الحكومات والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية إلى إيجاد حلول لإنهاء هذه الانتهاكات لحقوق الإنسان. ٦٤ وتهدف الخطة الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١١-٢٠١٣) إلى: «زيادة الدور القيادي للمرأة والمشاركة في جميع المجالات التي تؤثر على حياتهن، وزيادة فرص وصول المرأة إلى التمكين الاقتصادي، ومنع العنف ضد النساء والفتيات،

وزيادة استجابة الخطط والميزانيات لتحقيق المساواة بين الجنسين وعلى جميع المستويات». ٦٥

وحسب إحصاءات الأمم المتحدة لعام ٢٠١٣؛ فإن واحدة من كل ثلاث نساء يتعرضن للعنف في حياتهن. وواحدة من أصل ثلاث فتيات تتزوج قبل سن الثامنة عشرة من عمرها، وملايين من النساء والفتيات في العالم يتعرضن للاتجار بهن. ٦٦

وعلى الصعيد العربي؛ تم العمل على وضع الاستراتيجيات والبرامج الهادفة إلى حماية المرأة والقضاء على كافة أشكال العنف ضدها. حيث هدفت الاستراتيجية العربية لمناهضة العنف ضد المرأة للأعوام (٢٠١١-٢٠٢٠) الصادرة عن منظمة المرأة العربية إلى: ٦٧

١. تعزيز الوعي على مستوى السياسات في قضايا النوع الاجتماعي.

٢. القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة.

٣. ترسيخ برامج لحماية النساء والفتيات ضحايا العنف.

٤. اتباع نهج شامل للتصدي للعنف ضد المرأة.

٥. تنسيق وتعزيز التعاون بين جميع الجهات المعنية بمناهضة العنف ضد المرأة.

٦. تبادل الخبرات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة في مجال

مناهضة العنف ضد المرأة.

٧. نشر ثقافة حقوق المرأة ومناهضة كافة أشكال العنف ضدها.



٦٢. الاعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، الأمم المتحدة، القرار ١٠٤/٤٨

٦٣. UNFPA. ] The Future UNFPA Wants For All :Keys For. ٢٠١٢, Development Agenda

The Post - ٢٠١٥

٦٤. الأمم المتحدة للمرأة (UN Women).

٦٥. المصدر السابق.

٦٦. Statement by UN Women Executive Director on International Day for the Elimination

of Violence against Women, ٢٠١٣, <http://www.unwomen.org/en/news/stories:٢٠١٣/١١/٢٠١٣/ed-message-on-international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women#sthash.vJ.G1tCC.dpuf>

٦٧. الاستراتيجية العربية لمناهضة العنف ضد المرأة ٢٠١١-٢٠٢٠، منظمة المرأة العربية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص (١٨).

## ٢. الإحصاءات الوطنية:

وعلى الرغم من زيادة الوعي المجتمعي بهذه المشكلة وإعداد المبادرات والمشاريع والجهود الحكومية والشعبية للحد من هذه الظاهرة؛ إلا أنها لا زالت موجودة في المجتمع الأردني، إذ تشير إحصاءات المركز الوطني للطب الشرعي لعام ٢٠١٠ إلى أن عدد الحالات التي راجعت عيادة الطب الشرعي المتعلقة بالعنف الأسري والعنف الجنسي (٢١٣٧) حالة، (٣٦٪) منها كانت لنساء تعرضن للعنف الجسدي من قبل أزواجهن أو أشقائهن أو أبنائهن و(٥٧٪) كانت لأطفال تعرضوا للعنف الجسدي أو للعنف الجنسي أو للإهمال، و(٦٪) من مجمل الحالات كانت لنساء تعرضن للعنف الجنسي؛ سواء كان من داخل الأسرة أو خارجها. ٧٢. أما بخصوص إحصاءات إدارة حماية الأسرة لعام ٢٠١٠؛ فقد بلغت مجموع الحالات التي تم التعامل معها في مجال العنف (١٣٠٧) حالات؛ منها (٢٣٢) قضية عنف جنسي و(١٠٧٥) قضية عنف جسدي. ٧٣

وقد استقبل مكتب «شكاوي المرأة» التابع للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة نحو ٢٠٠٠ سيدة منذ إنشائه؛ حيث تم مساعدة (٨٠٪) منهن، و(٢٠٪) ما تزال قضاياهن قيد المتابعة. كما شكلت شكاوي العنف الشخصي المقدمة إلى مكتب شكاوي المرأة التابع للجنة الوطنية ثلاثة أرباع الشكاوي المقدمة خلال الثمانية أشهر الأولى من عام ٢٠١٢. ٧٤

ويوضح الجدولان (٢ و١) أنواع القضايا التي استقبلها مكتب شكاوي المرأة خلال عام ٢٠١٣ والوسائل المستخدمة في التبليغ عن الحالات.

### جدول رقم (٤) أنواع القضايا التي استقبلها مكتب شكاوي المرأة خلال عام ٢٠١٣

النسبة	العدد	أنواع القضايا
٦٦٪	٩٥	قضايا عنف
٢,١٪	٣	قضايا عمالية
١٤,٦٪	٢١	قضايا قانونية
١٦,٧٪	٢٤	طلب مساعدات اجتماعية ومادية
٠,٧٪	١	أخرى
١٠٠٪	١٤٤	المجموع

المصدر: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

وأشار تقرير «مكافحة العنف ضد المرأة في المنطقة العربية: جهود متعددة القطاعات» الصادر عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) في عام ٢٠١٣ إلى وجود خدمات حكومية متنوعة للناجيات من العنف، خاصة في مجالي الخدمات الصحية والمساعدة القانونية، وإلى الدور النشط للمنظمات غير الحكومية في تقديم خدمات المشورة والاستماع والخطوط الساخنة ومراكز الإيواء. أما أبرز النواقص فهي؛ عدم توافر معظم هذه الخدمات في المناطق الريفية والنائية، وعدم شمولها جميع النساء وخاصة العاملات في الخدمة المنزلية واللاجئات، وعدم وجود نظام إحالة متكامل، وضعف معرفة الدول بالمعايير الدولية الخاصة بالخدمات المقدمة للناجيات من العنف ضد المرأة. وركز التقرير على ضرورة توفير بيئة قانونية مناسبة لسن التشريعات التي تردع العنف ضد النساء وخصوصاً العنف الأسري، وتأمين حماية قانونية للناجيات منه، وتطوير النظام القضائي، ووضع آليات للتطبيق السليم للعقوبات والعمل على إصدار كتيبات لتدريب المدربين/ات. مما يسهل على النساء الناجيات من العنف اعتماد السبل القانونية لنيل حقوقهن، كما يساعد على سد الفجوة بين الاتفاقيات الدولية والتشريعات المحلية. ٦٨

## ١. السياسات والاستراتيجيات والخطط الوطنية:

هناك اهتمام متزايد على مستوى القيادة والحكومة الأردنية بزيادة الوعي بأخطار العنف ضد المرأة وآثاره السلبية على المرأة نفسها وعلى الأسرة والمجتمع، فعملت الحكومة على تطوير السياسات والتشريعات وإنشاء المراكز والمؤسسات للتصدي لهذه الظاهرة الاجتماعية والتخفيف من آثارها؛ باعتبار أن العنف ضد المرأة «مسؤولية وطنية تشاركية».

فقد عُينت مؤسسات وطنية عديدة بقضايا العنف ضد النساء وتقديم خدمات الحماية وإعادة التأهيل وبرامج الوقاية، وتلقي الشكاوي ومتابعتها والعمل على الحد من العنف مثل؛ إدارة حماية الأسرة/مديرية الأمن العام، ووزارة الصحة، ووزارة العمل، ووزارة التنمية الاجتماعية، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان، والمجلس الوطني لشؤون الأسرة، بالإضافة إلى العديد من منظمات المجتمع المدني المعنية بقضايا العنف بأشكاله المختلفة، كما صدر قانون الحماية من العنف الأسري عام ٢٠٠٨، وقانون منع الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٩.

وقامت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بتأسيس «مكتب شكاوي المرأة» عام ٢٠٠٩؛ بهدف توفير خدمات إرشادية متكاملة للنساء ضحايا العنف والتمييز، وتوفير قاعدة بيانات للتعرف على واقع العنف بشكل دقيق والتنبؤ بالمستقبل بحيث يمكن الاعتماد على هذه البيانات في تصميم السياسات وإعداد الخطط والبرامج للحد من العنف ضد النساء في الأردن. كما أسست اللجنة الوطنية شبكة مناهضة العنف ضد المرأة «شمعة» عام ٢٠٠٨ بهدف التشبيك والتنسيق بين الجهات المعنية بموضوع العنف ضد النساء في الأردن وفق نهج مجتمعي تشاركي تكاملي. ٦٩

وتضمنت الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧) ضمن محور الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية (التمكين الاجتماعي) مجالات عدة من أبرزها؛ مجال «العنف ضد المرأة» الذي يهدف إلى «ضمان حماية المرأة من العنف وبخاصة القائم على أساس النوع الاجتماعي وصولاً إلى امرأة آمنة ومستقرة في الأسرة والعمل والمجتمع، بمساهمة فاعلة من القطاعات المعنية كافة، باعتبار مناهضة العنف ضد المرأة «مسؤولية وطنية تشاركية». ٧٠ وأكد محور «الثقافة المجتمعية الداعمة لتمكين المرأة على «نشر وترسيخ الثقافة المجتمعية الراضية للعنف وبخاصة المبني على أساس النوع الاجتماعي بمختلف صورته وأشكاله». ٧١

٦٨. مكافحة العنف ضد المرأة في المنطقة العربية: جهود متعددة القطاعات»، ٢٠١٣، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا).

٦٩. التقرير التحليلي لقاعدة بيانات مكتب شكاوي المرأة ٢٠٠٩-٢٠١٢، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص (٦).

٧٠. الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام ٢٠١٣-٢٠١٧، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص (٢٠).

٧١. المرجع السابق ص (٢٥).

٧٢. المركز الوطني للطب الشرعي، وزارة الصحة.

٧٣. إدارة حماية الأسرة، مديرية الأمن العام.

٧٤. التقرير التحليلي لقاعدة بيانات مكتب شكاوي المرأة ٢٠٠٩-٢٠١٢، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

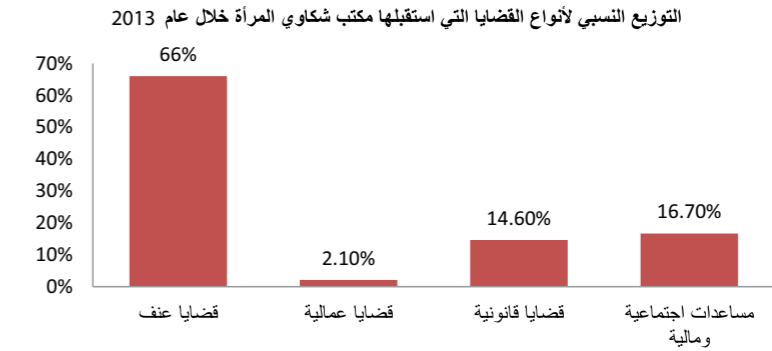
## جدول رقم (٥) وسائل التبليغ عن حالات العنف خلال عام ٢٠١٣

وسائل التبليغ	العدد
الهاتف	٨٥
المقابلة	٥٩
البريد الإلكتروني	٠
الفاكس	٠

المصدر: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

شكل رقم (١) التوزيع النسبي لأنواع القضايا التي استقبلها مكتب شكاوى المرأة خلال عام ٢٠١٣

شكل رقم (٩) التوزيع النسبي لأنواع القضايا التي استقبلها مكتب شكاوى المرأة خلال عام ٢٠١٣



## ٤. التحديات والتوصيات:

- على الرغم من الإنجازات والمبادرات التي تحققت للحد من العنف ضد النساء، ولكن ما زالت هناك بعض التحديات التي تواجه قضايا العنف ضد النساء في الأردن طرحتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة منها: ٧٨
- قصور الخدمات والحماية القانونية في الوصول إلى كل النساء والفتيات المحتاجات للإنصاف والخدمات المؤسسية اللازمة للتعامل مع العنف بأشكاله المختلفة.
- معظم النساء والفتيات والرجال أيضاً لا يعلمون بوجود الخدمات الخاصة بالعنف ولا بكيفية الوصول إليها ولا بإجراءاتها.
- تعدد الجهات التي تقدم الخدمة وتفاوت مستوى الخدمة بين المؤسسات والقائمين/ات على تقديمها.
- ضعف التنسيق بين مؤسسات تقديم الخدمة ساهم في إحجام النساء عن مراجعة هذه الجهات أو الاستفادة من خدماتها بصورة متكاملة.
- الثقافة المجتمعية التي تمنع الإناث من الإبلاغ عن حالات العنف التي يتعرضن لها أما خوفاً أو خجلاً.

## ٣. الإنجازات والمبادرات الوطنية:

تم إجراء العديد من الإنجازات والمبادرات الوطنية بهدف زيادة الوعي بأخطار العنف ضد المرأة وانعكاساته السلبية على المرأة والأسرة والمجتمع، ومن الإنجازات التي قامت بها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة خلال عام ٢٠١٢: ٧٥

### • تأسيس شبكة «شباب شمعة» التابعة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة:

إيماناً من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بأهمية دور الشباب المحوري في تغيير الثقافة المجتمعية التي تدعم العنف ضد المرأة، فقد قامت اللجنة الوطنية في عام ٢٠١٢ بإطلاق شبكة «شباب شمعة» لمناهضة العنف ضد المرأة؛ في الجامعة الأردنية بهدف بناء شراكات مجتمعية قوية لتنسيق الجهود الوطنية، وتطوير أفضل الممارسات للوصول إلى: مجتمع خالٍ من العنف، ونساء آمنات، متمتعات بالكرامة الإنسانية والعدالة النوعية وتكافؤ الفرص.

٧٥. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

٧٦. الميثاق الأخلاقي لمقدمي الخدمات للنساء ضحايا العنف، ٢٠١٢، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

٧٧. إدارة حماية الأسرة، مديرية الأمن العام.

٧٨. التقرير التحليلي لقاعدة بيانات مكتب شكاوى المرأة ٢٠٠٩-٢٠١٢، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص (٤-٥).

## التوصيات:

- تعزيز الثقافة المجتمعية المناهضة للعنف ضد المرأة من خلال تفعيل الجهود التشاركية في مجال تغيير الاتجاهات السلبية المعززة للعنف بعامة وللعنف ضد المرأة بخاصة، وتثقيف المرأة لتمكينها من نيل حقوقها وحماية نفسها من العنف الموجه ضدها.
- نشر الثقافة المجتمعية المناهضة للعنف بين فئة الذكور بخاصة؛ وتوظيف وسائط الإعلام المختلفة لنشر الثقافة المجتمعية بين شرائح المجتمع كافة للتوعية بمفهوم الإساءة للنساء والممارسات المرتبطة به وآثاره المتنوعة على المرأة والأسرة والمجتمع.
- توجيه المناهج الدراسية لترسيخ الثقافة المجتمعية المضادة للعنف بمختلف صورته وأشكاله لدى الشباب والطلبة، والعمل على نشر القيم المستمدة من مبادئ الشريعة الإسلامية السمحة التي تعزز مفاهيم المشاركة والتكافؤ في الأسرة.
- توظيف وسائط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - وخاصة المواقع الإخبارية الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك، التويتر...) - لتثقيف المجتمع وتغيير الصورة النمطية السلبية عن المرأة.
- توفير الخدمات النفسية والقانونية وخدمة التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء المعنفات، حيث بينت دراسة حديثة عام ٢٠١٣ بعنوان «دور وحدة الأسرة الآمنة في مؤسسة نهر الأردن في تمكين النساء المعنفات: دراسة تقييمية»، أن توفير مثل هذه الخدمات كان لها دور كبير في تمكين المرأة المعنفة في الجوانب المختلفة؛ حيث ساعدتهن الجلسات في أخذ الخيارات الصحيحة في حياتهن وفي التعامل مع أطفالهن وأسرنهن بشكل عام، وأصبحت حياتهن أكثر استقلالية عما كانت عليه من قبل. ٧٩.

## ثالثاً: الصحة والصحة الإنجابية والنفسية والفرصة السكانية

«إن المرأة التي تحصل وزوجها على حق تنظيم أسرتها تستطيع أيضاً أن تحصل على حقها بالتمتع بصحة أفضل، والحصول على تعليم أفضل، وزيادة دخلها لمنفعتيها ومنفعة أسرتها، واتخاذ القرارات المبنية على المعلومات الصحيحة سواء في منزلها أو في مجتمعها أو في وطنها».

(كلمة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة خلال إطلاق تقرير حالة سكان العالم ٢٠١٢)

- إن توفير الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية والعاطفية للمرأة أمر أساسي لحياة آمنة ومستقرة، فمن حقها اجتماعياً أن تعيش في بيئة نظيفة سليمة معافاة تتحقق فيها كل شروط السلامة العامة والأمان والاستقرار باعتباره حقاً من حقوقها كإنسان.
- ترى منظمة الصحة العالمية بأن أكثر الأمور إثارة للقلق هي صحة النساء والفتيات، ذلك أنهن يعانين في كثير من المجتمعات، من الحرمان جزاء التمييز الجنسي الذي يواجهنه بسبب بعض العوامل الاجتماعية الثقافية التي تحول دون استفادتهن من الخدمات الصحية الجيدة، بالإضافة إلى الفقر الذي يؤثر بشكل كبير على صحة النساء والفتيات، ومن هذه العوامل الاجتماعية: ٨٥
- عدم تساوي علاقات القوة بين الرجل والمرأة.

- القواعد الاجتماعية التي تحدّ من فرص التعليم والاستفادة من العمل المدفوع الأجر.
- التركيز بشكل حصري على الأدوار الإنجابية التي تؤديها المرأة.
- التعرّض المحتمل أو الفعلي للعنف الجسدي أو الجنسي أو الانفعالي.

وتتمثل رؤية منظمة الصحة العالمية «بلوغ جميع شعوب العالم أعلى مستوى ممكن من التمتع بالصحة الجنسية والإنجابية، وهي تسعى جاهدة إلى إقامة عالم تُعزّز وتُحمى فيه جميع حقوق المرأة والرجل في التمتع بالصحة الجنسية والإنجابية، وتُتاح فيه المعلومات والخدمات المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية للنساء والرجال كافة، بمن فيهم المراهقين والفئات التي تعاني من نقص الخدمات أو الفئات المهمّشة». ٨١

وجاء في تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣ «أن النمو الاقتصادي وحدة لا يحقق تقدماً تلقائياً في التنمية البشرية. فالسياسات المناصرة للفقراء والاستثمارات في إمكانات الأفراد، بالتركيز على التعليم والتغذية والصحة والتشغيل هي التي تتيح للجميع إمكانات الحصول على العمل اللائق وتحقيق التقدم الثابت». ٨٢

وأظهرت الدراسات بأن النساء اللواتي يستخدمن وسائل تنظيم الأسرة يكن أوفر صحة، وأفضل تعليماً، وأكثر قدرة داخل أسرهن ومجتمعاتهن المحلية وأفضل إنتاجية من الناحية الاقتصادية. ٨٣

وعقدت الأمم المتحدة العديد من الاتفاقيات والمعاهدات والمؤتمرات التي لها علاقة بالصحة الإنجابية مثل: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام ١٩٧٩، المؤتمر الدولي للسكان والتنمية عام ١٩٩٤، الأهداف الإنمائية للألفية عام ٢٠٠١، مؤتمر القمة العالمي ٢٠٠٥ وغيرها. كما وركز الهدف (٥) من الأهداف الإنمائية للألفية على الصحة النفاسية من خلال تحقيق الغايات التالية: ٨٤

- تخفيض معدل الوفيات النفاسية بمقدار ثلاثة أرباع خلال الفترة من (١٩٩٠ - ٢٠١٥).
- تعميم إتاحة خدمات الصحة الإنجابية بحلول عام ٢٠١٥.

## ١. السياسات والاستراتيجيات والتشريعات الوطنية:

استطاع الأردن أن يحقق تقدماً ملموساً في العناية بصحة المرأة بكفاءة وجودة عالية وفي جميع مراحل حياتها، بالإضافة إلى زيادة الوعي بالقضايا السكانية والصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة، وبما يتناسب مع الشريعة الإسلامية وينسجم مع العادات والتقاليد ويحافظ على تماسك الأسرة، وتحسين مستواها من أجل الوصول إلى التوازن بين السكان والموارد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، لتحقيق التنمية الشاملة والمساواة والعدالة بين الجنسين، حيث عملت الحكومة على إعداد السياسات والاستراتيجيات والتشريعات للارتقاء بجودة الرعاية الصحية بشكل عام وبالصحة الإنجابية بشكل خاص. فهدف البرنامج التنفيذي التنموي (٢٠١١-٢٠١٣) في «قطاع الرعاية الصحية» إلى: ٨٥

٨١. الصحة الجنسية والإنجابية، منظمة الصحة العالمية.

٨٢. تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٨٣. حالة سكان العالم ٢٠١٢، صندوق الأمم المتحدة للسكان.

٨٤. United Nations, ٢٠١٥ Millennium Development Goals and Beyond.

٨٥. قطاع الرعاية الصحية، البرنامج التنفيذي التنموي (٢٠١١-٢٠١٣)، وزارة التخطيط والتعاون الدولي/ ص (١٠٨).

٧٩. الصلاح، ميس، ٢٠١٣، «دور وحدة الأسرة الآمنة في مؤسسة نهر الأردن في تمكين النساء المعنفات: دراسة تقييمية» رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

٨٥. صحة المرأة، منظمة الصحة العالمية.

- تحسين جودة وخدمات الرعاية الصحية.
- تحقيق التمويل المستدام لقطاع الرعاية الصحية مع تقليل العبء عن التمويل العام.
- الحد من معدلات انتشار الأمراض غير السارية.

ويمثل الجدول التالي الاستراتيجيات والخطط الوطنية التي لها علاقة بالصحة والصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة والفرصة السكانية.

#### الجدول (٦) الاستراتيجيات والخطط الوطنية التي لها علاقة بالصحة والصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة والفرصة السكانية

الخطة الاستراتيجية لتنظيم الأسرة (٢٠١٣-٢٠١٧)
الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧)
الخطة الاستراتيجية لبرنامج القرى الصحية (٢٠١١-٢٠١٥)
استراتيجية وزارة الصحة (٢٠٠٨-٢٠١٢)
الخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الإيدز (٢٠١٢-٢٠١٦)
الاستراتيجية الوطنية للصحة النفسية، ٢٠١١
الاستراتيجية الوطنية للسكان (٢٠٠٠-٢٠٢٠)
الاستراتيجية الوطنية للاتصال والإعلام الصحي (٢٠١١-٢٠١٢)
الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧)

وفي إطار اهتمام المجلس الأعلى للشباب بالصحة والصحة الإنجابية للشباب والشابات لتحقيق بيئة آمنة وداعمة للشباب، فقد قام المجلس وبالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان بتطوير «حقيبة معسكرات أنماط الحياة الصحية»، وهي عبارة عن رزمة متكاملة من المعايير والأفكار والأنشطة التي تتناول القضايا المعنية بأنماط الحياة الصحية للشباب والشابات منها؛ قضايا الصحة الإنجابية، بحيث لا يتم التعامل مع الصحة الإنجابية بمعزل عن أنماط الحياة الصحية مثل؛ التغذية واللياقة والتدخين والمخدرات وغيرها. ٨٨

ويولي المجلس الأعلى للسكان اهتماماً واضحاً بالتحديات السكانية التي تواجه الأردن، حيث بين المجلس أن الأردن يقف على أعتاب تحول ديموغرافي في التركيب العمري للسكان، وهو ما يعرف بالفرصة السكانية، وذلك عندما يكون «نمو الفئة السكانية في أعمار القوى البشرية (الأفراد في الأعمار ١٥-٦٤ سنة) متفوقاً بشكل كبير على نمو فئة المعالين/ات في الأعمار دون سن الخامسة عشر وفوق العمر ٦٤ سنة». ٨٩. إذ يتوقع أن تصل نسبة السكان في سن العمل إلى (٦٩٪) بحلول العام ٢٠٣٠. ووفقاً لتقرير مسح السكان والصحة الأسرية لعام ٢٠١٢؛ فقد تم الوصول إلى معدل الإنجاب الكلي المستهدف لعام ٢٠١٢ وهو ٣,٥ طفلاً لكل سيدة. ٩٠. ولبرامج الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة دور كبير في تحقيق الفرصة السكانية، والتي ستساهم في تحقيق الرخاء الاقتصادي والتحسين في الصحة ونوعية الحياة للمواطنين وتحقيق الأهداف الوطنية التنموية. وتلعب المرأة دوراً مهماً في تحقيق واستثمار الفرصة السكانية من خلال المشاركة الفاعلة في سوق العمل، وتوفير خدمات الصحة الإنجابية لهن، وزيادة التوعية بقضايا الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة. كما أن تعليم المرأة يساهم بشكل كبير في الاستفادة من العائد الديموغرافي، فالمرأة المتعلمة تنجب عدداً أقل من الأطفال، وأطفالها يحظون بالرعاية الصحية الجيدة وبالتحصيل العلمي. ٩١



قامت وزارة الصحة بوضع سياسة ريادية شاملة في مجال تقديم وتعزيز خدمات الرعاية الصحية، كما تعمل الوزارة على الاهتمام بصحة المرأة من خلال مديرية صحة المرأة والطفل؛ حيث عملت على تحسين جودة ونوعية الخدمات المتكاملة المقدمة للمرأة في جميع مراحلها العمرية، بالإضافة إلى تقديم خدمات رعاية الأم أثناء فترة الحمل وما بعد، وخدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية، ورفع كفاءة مقدمي الخدمات في المراكز الصحية. وتعمل الوزارة على زيادة التغطية لخدمات رعاية المرأة والطفل من خلال شبكة واسعة لمراكز الأمومة والطفولة المنتشرة في جميع أنحاء المملكة، حيث ارتفع عدد مراكز الأمومة والطفولة من (٤١٩) مركزاً في عام ٢٠٠٨ ليصل إلى (٤٤٤) مركزاً في عام ٢٠١٢. ٨٦

كما تولي وزارة الصحة الاهتمام للصحة النفسية؛ حيث أعدت الوزارة الاستراتيجية الوطنية للصحة النفسية لعام ٢٠١١ بهدف تنقيف المجتمع بالأمراض النفسية وأهمية معالجتها، إذ تلعب الثقافة المجتمعية دوراً كبيراً في الامتناع عن العلاج النفسي والتردد عن الذهاب إلى عيادات الأمراض النفسية خوفاً ولا تعتبرها أمراضاً تستدعي العلاج، وتعتبر أمراض القلق والاكتئاب من أكثر الأمراض النفسية شيوعاً خاصة بين الإناث. وتركز وزارة الصحة في سياستها على الصحة النفسية حيث تعمل على دمج خدمات الصحة النفسية من خلال مراكز الرعاية الصحية الأولية والثانوية بالإضافة إلى بناء قدرات العاملين/ات في هذا المجال. ٨٧.

٨٨. حقيبة معسكرات أنماط الحياة الصحية، ٢٠١٠، المجلس الأعلى للشباب وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

٨٩. برنامج الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة، المجلس الأعلى للسكان

٩٠. الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة (٢٠١٣-٢٠١٧)، المجلس الأعلى للسكان.

٩١. تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣ ص(٧).

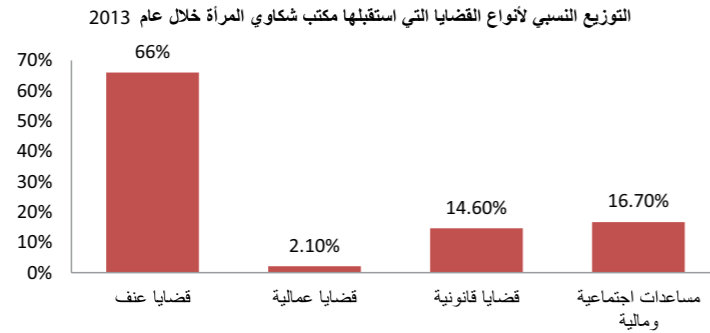
٨٦. وزارة الصحة .

٨٧. وزارة الصحة.

النساء في الأردن. ويمثل الشكل رقم (٣) السرطانات الأكثر شيوعاً بين النساء، بينما يستعرض الجدول رقم (٣) البرامج المتعلقة بالسرطانات.

### الشكل رقم (٣) أنواع السرطانات الأكثر شيوعاً بين النساء في الأردن

شكل رقم (9) التوزيع النسبي لأنواع القضايا التي استقبلها مكتب شكاوى المرأة خلال عام 2013



المصدر: وزارة الصحة ٢٠١٠

### الجدول رقم (٨) إحصاءات البرامج المتعلقة بالسرطانات

نوع البرامج	٢٠١٢	٢٠١٣
عدد السيدات اللواتي أجرين الفحص السريري للثدي	٥٧٧٥٦	٢٥١١٦
عدد السيدات اللواتي تم تدريبهن على الفحص الذاتي للثدي	٥٩٩٥٧	٢٦٠٨١
عدد الندوات التثقيفية	٦٤٣٥	٢٤٢٢

المصدر: وزارة الصحة ٢٠١٠

### الجدول رقم (٧) مؤشرات التقدم الصحي للأعوام لعام ٢٠١٢

المؤشر	٢٠١٢
معدل الخصوبة الكلي	٣,٥
عدد الوحدات الصحية	٦٧٥
نسبة المستخدمات لوسائل تنظيم الأسرة (من ١٥-٤٩ سنة)	٦١%
عدد المراكز الصحية الشاملة (صحة)	٩٢
عدد المراكز الصحية الأولية (صحة)	٣٧٢
عدد المراكز الصحية الفرعية	٢١١
عدد مراكز الأمومة والطفولة	٤٤٤
نسبة استخدام وسائل تنظيم الأسرة في فترة النفاس	٢٤%
الولادات التي تخضع للإشراف الطبي	٩٩,١%
حالات تلقي الرعاية الصحية أثناء الحمل من قبل كادر طبي	٤٣٩١٣
الولادات التي تمت بمؤسسات طبية	٩٩%
أعداد الحاصلات على رعاية ما بعد الولادة	٣٢٤٧٩

المصدر: وزارة الصحة

وتُعاني النساء في الأردن من الإصابة بالأمراض المختلفة كالسكري والضغط وأمراض الحمل والولادة.. وغيرها، ولكن مرض السرطان بأنواعه المختلفة يعتبر من أكثر الأمراض التي تسبب الخوف والقلق لدى النساء، وحسب الإحصاءات الرسمية فإن سرطان الثدي من أكثر السرطانات شيوعاً بين النساء في وقتنا الحاضر، وتقوم بعض النساء بإجراء الفحوصات بشكل متكرر، ومنهن من تبقى بين الشك والحيرة والخوف. وبالتالي؛ فإن توعية النساء حول ماهية هذا المرض وكيفية اكتشافه مبكراً يلعب دوراً أساسياً في الحد من انتشاره والمساعدة في علاجه. ويمارس البرنامج الأردني لسرطان الثدي دوراً هاماً في التقليل من انتشار هذا المرض، وهو عبارة عن مبادرة وطنية شاملة تهدف إلى تقديم خدمات الكشف المبكر عن سرطان الثدي لجميع

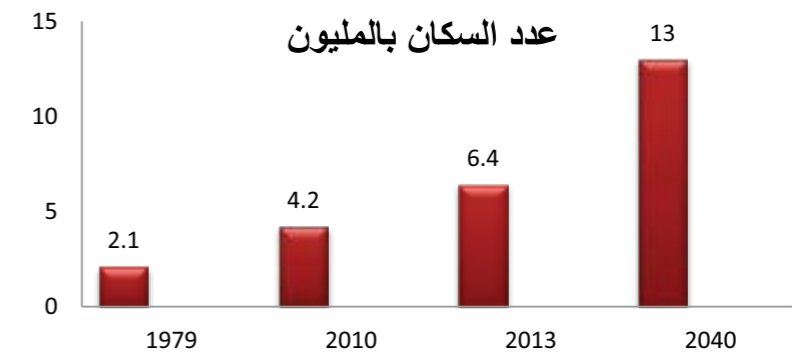


كما بلغت نسبة الحوامل اللواتي تلقين خدمات رعاية الحمل عام ٢٠١٢ من قبل كادر طبي مدرّب (٩٩٪)، وتمت (٩٩,١٪) من الولادات في مرفق صحي، وتلقت (٨٢٪) من السيدات خدمات ما بعد الولادة خلال يومين من الولادة. ٩٢

وتساهم برامج تنظيم الأسرة في تحسين صحة الأمهات والأطفال وترشيد النمو السكاني، كما إن توفير خدمات الصحة الإنجابية بما فيها تنظيم الأسرة هو أحد الأهداف الإنمائية الألفية لعام ٢٠١٥. وتشير إحصاءات المجلس الأعلى للسكان إلى تراجع معدل النمو السكاني في الأردن تراجعاً واضحاً، فمن نسبة نمو (٤,٠٪) قبل عام ١٩٩٤ إلى (٢,٢٪) عام ٢٠١٠، حيث لم يتجاوز عدد سكان المملكة (٢,١) مليون نسمة في عام ١٩٧٩، ولكنه تضاعف في عام ١٩٩٤ ليصل إلى (٤,٢) ملايين، واستمر النمو حتى أصبح حجم السكان (٦,٤١٨) ملايين نسمة في العام ٢٠١٣. ٩٣ وباستمرار معدل النمو السكاني الحالي البالغ (٢,٢٪) سنوياً، فإنه من المتوقع أن يصل العدد الكلي للسكان إلى الضعف أي (١٣) مليون نسمة بحلول عام ٢٠٤٠، مما يؤثر على الخدمات الصحية والتعليمية وعلى البنية التحتية وعلى الموارد الغذائية والمائية والبيئية. ٩٤

### الشكل رقم (٢) ازدياد عدد السكان في الأردن خلال الفترة من (١٩٧٩-٢٠٤٠)

الشكل رقم (١٠) ازدياد عدد السكان في الأردن خلال الفترة من (١٩٧٩-٢٠٤٠)



المصدر: المجلس الأعلى للسكان، ٢٠١٣

### ٣. الانجازات والمبادرات الوطنية:

اهتم الأردن بالقضايا السكانية والصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة لما لها من فوائد اجتماعية واقتصادية وصحية على الفرد والأسرة والمجتمع. وقد حقق الأردن العديد من الإنجازات في هذا المجال، وتعتبر وزارة الصحة والمجلس الأعلى للسكان من أهم المؤسسات العاملة في هذا القطاع. ومن أبرز الإنجازات والمبادرات للمجلس الأعلى للسكان لعامي (٢٠١٢-٢٠١٣):

- **إعداد الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧)؛ بالتعاون مع كافة الجهات المعنية لتساهم في تحقيق الفرصة السكانية بحلول عام ٢٠٣٠.** وتعد هذه الاستراتيجية وثيقة سياسات وطنية قائمة على المكتسبات والإنجازات الوطنية والدروس المستفادة من كافة القطاعات المقدمة لخدمات ومعلومات تنظيم الأسرة في الأردن.
- **إطلاق قاعدة الأبحاث السكانية الإلكترونية «PROMISE» عام ٢٠١٢؛** بهدف توفير مرجعية شاملة لمعظم الدراسات والأبحاث المتعلقة بالسياسات والبرامج والخدمات ذات الصلة بقضايا السكان والتنمية بما فيها الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة منذ عام ٢٠٠٠ وحتى الآن.
- **تطوير حقيبة تدريبية للإعلاميين في مجال الفرصة السكانية عام ٢٠١٣؛** إيماناً بأهمية دور الإعلام والاتصال في تحقيق سياسات الفرصة السكانية واستثمارها، فقد طور المجلس حقيبة تدريبية شاملة في مجال الفرصة السكانية (تتضمن دليلاً تدريبياً إعلامياً للمتدربين/ات وآخر للمدرّبين/ات)، لتكون معيلاً للإعلاميين في عملهم للمساهمة في إدماج السياسات المتعلقة بالفرصة السكانية، بالمواد الإعلامية التي تقدم عبر وسائل الإعلام المختلفة.
- **إطلاق الحملة الوطنية «صحتنا وراحتنا بتنظيم أسرتنا» حملة «استخدمي اللولب وريحني بالك» عام ٢٠١٣؛** وقد تمكنت الحملة من التواصل المباشر مع عشرات الآلاف من السيدات عبر تنفيذ العديد من العروض التوعوية المباشرة والمسابقات في المراكز التجارية والحدائق العامة، حيث أسهمت الحملة في رفع وعي العديد من الأزواج والزوجات حول مفهوم تنظيم الأسرة وفوائد وسائل تنظيم الأسرة، وساعدت على تصحيح عدد من المفاهيم الخاطئة المتعلقة باستخدام حبوب تنظيم الأسرة.
- **الملتقى الوطني للفرصة السكانية تحت شعار «الشباب.. فرصتنا ومستقبلنا» عام ٢٠١٣؛** نظراً لأهمية دور الشباب ذكوراً وإناثاً في استثمار وتحقيق الفرصة السكانية، فقد تم تنظيم الملتقى بهدف تعريف الشباب بمفهوم الفرصة السكانية وأفضل الطرق لاستثمارها والتعرّف على الإنجازات والتحديات وأولويات العمل للمرحلة المقبلة.
- **البرنامج التدريبي التأهيلي في وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية في مجال الدعوة لصحة الأسرة؛** نظراً لأهمية علماء الدين في إحداث التغيير الإيجابي نحو برامج الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة، فقد هدف البرنامج إلى تدريب الوعاظ والواعظات وبناء قدراتهم في مجال الدعوة لصحة الأسرة، من خلال تعزيز أنماط السلوك الصحي السليم وموقف الشريعة الإسلامية من قضايا الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة والعدالة والإنصاف بين الجنسين.
- **عقد (٢٧) لقاءً حوارياً توعوياً للمجتمعات المحلية في المحافظات عام ٢٠١٣؛** بالتعاون مع وزارة الصحة حول مفهوم الفرصة السكانية وقضايا الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة من منظور البعد السكاني. ومن أبرز الانجازات والمبادرات التي قامت بها وزارة الصحة:
- **إعداد الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الإيدز (٢٠١٢-٢٠١٦).**

٩٢. وزارة الصحة.

٩٣. المجلس الأعلى للسكان.

٩٤. الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة (٢٠١٣-٢٠١٧)، المجلس الأعلى للسكان، ص (١١).

توسيع نطاق الخدمات المقدمة للمرأة والطفل في المراكز الصحية الشاملة والأولية والفرعية؛ حيث اشتملت هذه الخدمات على خدمات صحة المرأة المتكاملة في جميع مراحلها العمرية، بالإضافة إلى خدمات رعاية الأم أثناء فترة الحمل وما بعد الولادة ورعاية الطفولة المتكاملة حتى عمر (٦) سنوات، وخدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية.

رفع كفاءة مقدمي الخدمات في المراكز الصحية في مجال تقديم خدمات صحة المرأة والطفل؛ حيث تم إعداد المعايير والأدلة الإرشادية والتدريبية وإعداد مدربين/ات معتمدين في جميع المحافظات وتدريب الكوادر الصحية عليها.

زيادة التغطية لخدمات رعاية المرأة والطفل من خلال شبكة واسعة من المراكز المنتشرة في جميع أنحاء المملكة؛ حيث ارتفع عدد مراكز الأمومة والطفولة من (٢٣٠) مركزاً في عام ١٩٩١، و(٤١٣) مركزاً في نهاية عام ٢٠٠٧ ليصل إلى (٤٤٤) مركزاً في عام ٢٠١٢.

تحسين كفاءة استخدام معلومات صحة المرأة والطفل وتنظيم الأسرة؛ من خلال تطوير وحوسبة نظام المعلومات والمؤشرات الخاصة بخدمات صحة المرأة والطفل.

إعداد استراتيجية الحمل الآمن للتعامل مع القضايا ذات الأولوية؛ لتشكل مرجعية لوضع الخطط التنفيذية لخدمات الحمل الآمن على جميع مستويات الرعاية الصحية لتحقيق الأهداف المرجوة.

إدخال برنامج صحة المرأة في (١٧) مركزاً صحياً شاملاً كمرحلة أولى؛ وتضمينه صحة المراهقات، ومن أهدافه زيادة الوعي لخطورة الزواج المبكر والحمل المبكر على صحة المرأة.

شمول السيدات الحوامل بمظلة التأمين الصحي؛ وتوفير مجانية الرعاية للحوامل ما قبل الولادة وبعدها.

عقد (٥٩) دورة تدريبية وتأهيلية خلال عام ٢٠١٣ في مجال الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة؛ للكوادر الصحية العاملة في هذا المجال وفي المراكز الصحية والمستشفيات.

دمج خدمات الصحة النفسية من خلال الرعاية الصحية الأولية والثانوية؛ حيث عملت وزارة الصحة خلال عام ٢٠١٢ على تجهيز وحدة إدخال للصحة النفسية في مستشفى معان الحكومي لتقديم الخدمة للذكور والإناث.

بناء قدرات (١٥) شخصاً من الكوادر العاملة في المراكز الصحية الشاملة في مجال الصحة النفسية؛ حيث تم تزويد هذه المراكز بالأدوية النفسية، وتعمل الوزارة على مراقبة ومتابعة المراكز التي تقدم خدمة العلاج النفسي.

إعداد مطويات ونشرات توعوية إرشادية؛ وقد تم ذلك بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية، وحول الأمراض النفسية وضرورة مراجعة الأطباء لتلقي العلاج.

قام المجلس الأعلى للشباب بتأهيل (٦٠) مشرفة للتدريب وتثقيف اليافعات في مجال الصحة العامة والصحة الإنجابية خلال عامي ٢٠١٢ و٢٠١٣؛ بمشاركة حوالي (١٥٠٠) فتاة من المراكز الشبابية في المملكة، وذلك من خلال مشروع «شباك صحتنا» (معسكرات أنماط الحياة الصحية) بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان.

#### ٤. التحديات والتوصيات:

على الرغم من الإنجازات التي تحققت في مجال الصحة والصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة والفرصة السكانية، إلا أنه ما زالت هناك بعض التحديات من أبرزها:

#### التحديات:

- خفض معدل الإنجاب الكلي إلى أقل من (٢,٥) مولود لكل امرأة عام ٢٠٢٠.
- تحقيق واستثمار الوصول إلى ذروة الفرصة السكانية بحلول عام ٢٠٣٠:
- من التحديات التي أشار إليها «التقرير الأول لرصد ومتابعة مدى التقدم في تحقيق واستثمار سياسات الفرص السكانية للأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١)» الصادر عن المجلس الأعلى للسكان عام ٢٠١٣: ٩٥
- التحديات الثقافية والاجتماعية للمفاهيم السائدة حول تنظيم الأسرة والسلوكيات الصحية.
- ضعف ثقافة التمكين الاقتصادي للمرأة.
- استمرار النقص في الكوادر الطبية المؤهلة لتقديم خدمات الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة خاصة من الإناث.
- عدم توفر نظام معلومات وطني شامل حول خدمات تنظيم الأسرة.
- أشارت الأجندة الوطنية (٢٠٠٦-٢٠١٥) إلى وجود تباينات في حجم ونوعية الخدمات الحكومية العامة مثل؛ التعليم والرعاية الصحية والبنية التحتية، كما أن الإنفاق العام على الرعاية الصحية يتركز في المناطق الحضرية ولا يستهدف مختلف فئات السكان بصورة صحيحة. ٩٦
- تدني التركيز على الصحة النفسية للمرأة.
- عدم توفر إحصاءات وطنية حساسة للنوع الاجتماعي عن الأمراض النفسية، بسبب الثقافة المجتمعية السلبية عن هذه الأمراض والتي تعتبر عيباً وبالتالي لا يتم الإفصاح عنها.

٩٥. التقرير الأول لرصد ومتابعة مدى التقدم في تحقيق واستثمار سياسات الفرص السكانية للأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١)، ٢٠١٣،

٩٦. الأجندة الوطنية ٢٠٠٦-٢٠١٥، ص(٥).

- الاستعانة بعلماء الدين ودور العبادة ووسائل الإعلام، لما لهما من تأثير قوي في إحداث التغيير الإيجابي نحو برامج الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة.
- تحسين بيئة السياسات الداعمة للصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة. ٩٧
- تحسين توفير وجودة خدمات الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة.
- التركيز على البعد الإرشادي والتوعوي بوسائل الإعلام المختلفة حول أهمية تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية.
- توسيع انتشار خدمات الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة خاصة في المناطق الفقيرة والنائية.
- تعزيز السلوكيات الصحية السليمة لدى جميع الفئات مع التركيز على فئة الشباب لتبني أنماط حياة صحية.
- تعليم وتدريب الإناث وتمكينهن فيما يتعلق بقضايا الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة.
- تعزيز ثقافة التمكين الاقتصادي للمرأة؛ من خلال البرامج التوعوية، والذي يساهم بتخفيف معدل البطالة للإناث وبالتالي تخفيف معدلات الفقر، مما يساهم في خفض معدل الإنجاب الكلي.
- إنشاء قواعد بيانات ومعلومات ودراسات تخدم قضايا الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة.
- تحسين خدمات التعليم والرعاية الصحية والبنية التحتية لكافة فئات المجتمع وفي كافة المناطق.
- التركيز على برامج الصحة النفسية للمرأة لما لها من تأثير على صحة المرأة الجسدية والعاطفية.
- توعية المجتمع بأهمية العلاج النفسي من خلال إعداد البرامج التثقيفية والإرشادية، وبالتعاون مع الجهات المعنية كافة.

### \* تنفيذ مبادرات لتضمين خدمات تنظيم الأسرة ضمن برامج التأمين الصحي في القطاع الخاص:

بناءً على نتائج الدراسة التي أعدها المجلس الأعلى للسكان خلال سنة ٢٠١١ تحت عنوان «دراسة الجدوى الاقتصادية من شمول وسائل تنظيم الأسرة ضمن برامج التأمين الصحي في مؤسسات القطاعين العام والخاص»، قام مشروع تعزيز تنظيم الأسرة/ USAID بهدف الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة، بتبني تطبيق المبادرة وعمل على إعداد استراتيجية لتضمين خدمات تنظيم الأسرة في برامج التأمين الصحي لشركات التأمين الصحي الخاص، وقد تضمنت الاستراتيجية خطة تنفيذية لتشجيع اعتماد واسع النطاق لتغطية وسائل تنظيم الأسرة في خطط التأمين الصحي الخاص، وتسعى الاستراتيجية إلى مساهمة شركات التأمين الصحي في التسويق لتضمين خدمات تنظيم الأسرة ضمن برامجها، لما فيه من فوائد في انخفاض التكاليف الطبية وزيادة الإنتاجية. وتمت الموافقة من قبل شركتي تأمين على الدخول بالمبادرة وتم التعاقد مع إحدى الشركات لتحليل ودراسة الأثر المنبثق عن تطبيق المبادرة.

### \* استحداث لجنة «العمل والتنمية الاجتماعية والسكان» في مجلس النواب:

نتيجة لجهود كسب التأييد التي بذلها المجلس الأعلى للسكان، فقد أضاف مجلس النواب خلال تعديل نظامه الداخلي مكون «السكان» إلى لجنة «العمل والتنمية الاجتماعية» لتصبح «لجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان» كواحدة من اللجان الدائمة في المجلس، حيث أسندت للجنة مهمة دراسة القوانين والأمر المتعلقة بالسكان والتنمية والفرصة السكانية والإحصاءات العامة وما في حكمها.

### \* استحداث إدارة الإنتاج والاتصال السكاني في مؤسسة الإذاعة والتلفزيون:

نتيجة لجهود كسب التأييد التي بذلها المجلس وبهدف إدماج البعد السكاني على المستوى الوطني والمحافظات في مختلف أشكال الإنتاج الإذاعي والتلفزيوني من خلال برامج إعلامية جادة ومدروسة، وإيماناً بأهمية الإعلام في الوصول إلى نتائج إيجابية لتحقيق واستثمار الفرصة السكانية، قامت مؤسسة الإذاعة والتلفزيون باستحداث إدارة الإنتاج والاتصال السكاني ضمن الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة، حيث سيصار بعد ذلك إلى رفدها بالموارد البشرية من ذوي الخبرة والاختصاص والأجهزة والمعدات اللازمة.

### \* إطلاق قاعدة الأبحاث السكانية الإلكترونية «PROMISE» التي تُعد أول موقع متخصص بالأبحاث السكانية

على المستوى الوطني بهدف توفير مرجعية شاملة لمعظم الدراسات والأبحاث المتعلقة بالسياسات والبرامج والخدمات ذات الصلة بقضايا السكان والتنمية بما فيها الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة منذ عام ٢٠٠٠ وحتى الآن.



الإنسان بطبيعته بحاجة إلى الأمن والأمان الذين يشعرانه بالاستقرار ومن ثم زيادة الإنتاجية والتفاعلية ضمن محيطه الاجتماعي، وتمثل التأمينات الاجتماعية للمرأة بشمولها بمظلة الضمان الاجتماعي والتقاعد المدني والتأمين الصحي، وبحقوقها الوظيفية المساوية للرجل بالإضافة إلى حقوقها في توفير أوقات كافية للرعاية والإنجاب ورعاية الطفل، وبمنحها الإجازات الكافية لتحقيق أفضل صور الرعاية والاهتمام بالأطفال الذين هم بناء الغد وصناع الحاضر والمستقبل. إن تطبيق القوانين الخاصة بالعمل والعمال وإنفاذها على المرأة وشمولها بكافة التشريعات والاتفاقيات التي ضمنت حقها كأم وعاملة بما فيها التقاعد والمكافآت الخاصة بالشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل والتعطيل وغيرها من التأمينات الاجتماعية، كل ذلك من شأنه أن يساهم في استقرارها وشعورها بالأمان على نفسها وعلى أسرتهما ويزيد من تفاعلها الإيجابي مجتمعياً ويحفزها لمزيد من النشاط والتعاون والإنجاز لتحقيق التنمية الاجتماعية المنشودة.

## ١. السياسات والاستراتيجيات والتشريعات الوطنية:

عمل الأردن على الاهتمام بالمرأة الأردنية وتوفير الحماية الاجتماعية لها من خلال إدماج النوع الاجتماعي في رسم السياسات والتخطيط الاستراتيجي وفي التشريعات ومراعاة احتياجات المرأة والرجل بعدالة لتحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص. فقد عمل على توفير الحماية الاجتماعية للمرأة الأردنية في التشريعات والقوانين التي لها علاقة بالتأمينات الاجتماعية كقانون الضمان الاجتماعي وقانون التقاعد المدني. كما جاء في العديد من الاستراتيجيات الوطنية التأكيد على ضرورة توفير الحماية الاجتماعية للمرأة منها؛ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر للسنوات (٢٠١٣-٢٠٢٠)، والأجندة الوطنية (٢٠٠٦-٢٠١٥)، والبرنامج التنفيذي التنموي (٢٠١١-٢٠١٣)، والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧).

ومن أهم التشريعات الفاعلة لتمكين المرأة والتي توفر لها الحماية الاجتماعية وتعتبر نقلة نوعية في مجال التأمينات والحماية الاجتماعية التي يقدمها التشريع الأردني، قانون الضمان الاجتماعي رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته؛ وقد عرّف قانون الضمان الاجتماعي المؤمن عليه في المادة (٢/أ) «الشخص الطبيعي الذي تسري عليه أحكام هذا القانون ذكر كان أم أنثى». ويشمل القانون تأمين إصابات العمل، تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين الأمومة، تأمين التعطل عن العمل والتأمين الصحي. ولم يميز قانون الضمان الاجتماعي بين الرجل والمرأة وساوى بينهما في الحقوق والواجبات سواء ما يتعلق بالرواتب التقاعدية بشتى أشكالها (راتب التقاعد المبكر أو راتب الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب التقاعد للوفاة الطبيعية أو راتب التقاعد للوفاة الناشئة عن إصابة العمل) أو ما يتعلق بخدمات تأمين إصابات العمل أو الانتفاع بالاشتراك الاختياري وإضافة سنوات الخدمة السابقة أو خدمات تأمين التعطل عن العمل.

## ٢. الإنجازات والمبادرات الوطنية:

حقق الأردن نقلة نوعية في مجال تعزيز الحماية الاجتماعية للمرأة الأردنية، وذلك من خلال إلغاء وتعديل بعض النصوص التشريعية المحجفة بحق المرأة، ولتعزيز مبدأ العدالة الاجتماعية والمساواة التي نص عليها الدستور الأردني. ومن أهم الإنجازات

التي ساهمت في تقدم المرأة هي تعديل قانون الضمان الاجتماعي وقانون التقاعد المدني.

## أ- قانون الضمان الاجتماعي رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته: ٩٨

عمل القانون الجديد للضمان الاجتماعي على توسيع نطاق المشمولين بالضمان من النساء ومن مختلف القطاعات، وبادرت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتطبيق القانون الجديد الذي سيساهم بتمكين المرأة وتوفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية لها، وذلك من خلال المجالات التالية:

تأمين الأمومة: بادرت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتطبيق تأمين الأمومة كأحد التأمينات الجديدة التي اشتمل عليها قانون الضمان الاجتماعي، لتوفير الحماية والأمان للمؤمن عليهن العاملات وخصوصاً في القطاع الخاص، والذي سيساهم في تشجيع القطاع الخاص على تشغيل الإناث وعم الاستغناء عن خدماتهن بسبب إجازة الأمومة وبالتالي زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة.

## التوسع في مجالات الحماية للمرأة العاملة:

وَقَر القانون الجديد الفرصة لربات المنازل والعاملات لحسابهن الخاص وصاحبات المهن والأعمال للاشتراك بالضمان، مما يساهم في توفير الحماية الاجتماعية لهن وتأمينهن برواتب تقاعدية مستقبلاً مما سيساهم في شعورهن بالاستقرار والأمان، الأمر الذي سينعكس إيجاباً على المرأة نفسها وعلى أسرتهما.

## الأرامل:

إذ منح القانون الجديد للأرامل الحق في الجمع بين أجرها من العمل وكامل حصتها التي تؤول إليها من راتب زوجها المتوفى دون أن يكون لدخلها من العمل أي تأثير على استحقاقها لهذه الحصة مراعاة لظروفها المعيشية والأسرية. كما أتاح القانون للأرملة الجمع بين نصيبها من راتب التقاعد أو الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها وبين نصيبها من رواتب التقاعد والاعتلال التي تؤول إليها من والديها وأبنائها.

## المرأة العاملة المتوفاة:

يورث راتب المرأة المتوفاة كاملاً كما يورث راتب الرجل سواء توفيت وهي صاحبة راتب تقاعدي أو حصلت الوفاة وهي مشتركة على رأس عملها كالرجل، وبالتالي فإن كافة المستحقين/ات الذين تنطبق عليهم شروط الاستحقاق يمكن توريثهم بمن فيهم زوجها في حال عجزه وعدم عمله، وهذا يعني أن الأبناء والبنات والأخوات والوالدين يستفيدون من راتب تقاعد الوفاة للمرأة بنفس الشروط التي يستفيدون منها إذا كان المتوفى هو الرجل، كما أن الراتب التقاعدي للمؤمن عليها المتوفاة يؤول كاملاً إلى أبنائها ووالديها في حال عدم استحقاق الزوج لنصيب منه كونه يعمل أو لعدم ثبوت عجزه.

## حق الابنة والوالدة:

يحق للابنة التي تتقاضى راتباً تقاعدياً أو راتب اعتلال الجمع بين هذا الراتب ونصيبها من رواتب التقاعد أو الاعتلال التي تؤول إليها من والديها، كما يستمر صرف الحصة المترتبة للأبني بصفتها مستحقة في حال عدم عملها وبغض النظر عن عمرها، بالإضافة إلى منح الوالدة نصيبها من ولدها المتوفى ودون أي شروط.

## الأموال المستحقة من الضمان الاجتماعي:

أعطى قانون الضمان الاجتماعي حصانة للأموال المستحقة من الضمان الاجتماعي سواء كانت رواتب تقاعدية أو تعويضات دفعة واحدة، فلا يجوز الحجز على تلك الأموال إلا لنوعين من الدين وهما دين النفقة ودين المؤسسة، وبما لا يتعدى ربع الراتب، وهذا يدل على حرص القانون على حقوق المرأة وبأحقيتها بالحجز على جزء من الراتب التقاعدي لطليقها كبديل نفقة.

كما وفر قانون الضمان الاجتماعي الحماية الاجتماعية للمرأة من خلال خدمات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، ووفر قانون العمل الحماية القانونية في حالة الإصابة. كما وسع النظام المعدل لنظام التأمين الصحي نطاق المشمولين/ات بالتأمين الصحي للمؤمن عليه/اليشمل العازبات العاملات، البنات الأرمال، والمطلقات اللواتي ليس لديهن أبناء أو لهن أبناء لم تتجاوز أعمارهم الخامسة والعشرين سنة، الأخوات لحين إكمالهن الثامنة عشرة من العمر، الأخوات من العاجزين/ات صحياً عن إعالة أنفسهن، والأخوات العازبات غير العاملات ممن يتولى المشترك إعالتهن شرعاً.

## ب- مشروع القانون المعدل لقانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لعام (١٩٥٩):

بناءً على توجيهات جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم لإعداد دراسة شاملة حول التقاعد المدني بكافة أبعاده وتوحي العدالة والشفافية والموضوعية، تم إعداد مشروع القانون المعدل لقانون التقاعد المدني، حيث ستساهم التعديلات التي أجريت على إنصاف المرأة الأردنية وتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص. لقد ساهمت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بجهد تشاركي وبالتعاون والتنسيق مع المنظمات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني وخاصة النسائية منها، في إلغاء وتعديل بعض النصوص في هذا القانون والمجحفة بحق المرأة من خلال رفع توصياتها إلى الحكومة للعمل بها، والتي من شأنها أن توفر الحماية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة الأردنية وبالتالي تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص.

## وقد شملت التعديلات الجديدة إلغاء المواد (٢٤، ٣٣، ٣٤) والتي تنص على ما يلي:

**المادة (٢٤):** «الموظفة التابعة للتقاعد والتي تتقاضى راتباً موروثاً، إذا خصص لها راتب تقاعد عن خدمتها تُعطى الراتب الأكثر ويُوقف الآخر».

**المادة (٣٣):** «يقطع راتب التقاعد عن الزوجات والبنات والأمهات عند تزوجهن، على أن يعاد إليهن استحقاقهن إذا أصبحن أرمال أو مطلقات، وعند زواجهن مرة ثانية يقطع الراتب نهائياً، أما البنات والأمهات اللواتي كن متزوجات عند وفاة أبيهن أو ولدهن ولم يستفدن وقتئذ من راتب مورثهن ثم أصبحن أرمال أو مطلقات فينلن نصيبهن من تاريخ الترميل أو الطلاق وفقاً لأحكام هذا القانون».

**المادة (٣٤):** لا يقطع راتب التقاعد عن الموظفة التي اكتسبت راتباً تقاعدياً عن خدماتها في حالة زواجها، وإذا توفيت انتقل راتبها إلى مستحقيه وفقاً لأحكام هذا القانون إذا ثبت احتياجهم، وثبت أيضاً أن الموظفة كانت مسؤولة مباشرة عن إعالتهم.

كما تم تعديل المواد (٢، ١٥، ٣١) المبينة في الجدول رقم (١):

## جدول رقم (٩) التعديلات التي أجريت على قانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لعام (١٩٥٩)

رقم المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل	أسباب التعديل
المادة (٢)	«وتعني كلمة (الموظف): الموظف الأردني المصنف الذي يتقاضى راتبه من الميزانية العامة أو أي موظف أو مستخدم آخر نصت القوانين والأنظمة الأخرى انه تابع للتقاعد على حساب الخزنة العامة.»	«تعني كلمة (الموظف): الموظف الأردني/ الموظفة الأردنية المصنف/المصنفة الذي يتقاضى راتبه من الميزانية العامة أو أي موظف/موظفة أو مستخدم/ مستخدمة آخر نصت القوانين والأنظمة الأخرى انه تابع للتقاعد على حساب الخزنة العامة.»	تم إضافة كلمة «موظفة» إلى النص الأصلي مراعاة للنوع الاجتماعي وأسوة ببعض القوانين الأردنية.
المادة (١٥)	«يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر إحالة أي موظف على التقاعد إذا أكمل عشرين سنة والموظفة إذا أكملت خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد.»	«يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر إحالة أي موظف على التقاعد إذا أكمل عشرين سنة».	ساوى النص الجديد بين الموظف والموظفة في عدد سنوات الخدمة القابلة للتقاعد، مما يساهم في زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، ولضمان الاستفادة من العائدات التقاعدية في حال كانت خدمتها أطول.

- الاجتماعي ونسبة (١٣٪) من إجمالي المتقاعدين.
- وصل عدد المستفيدات من تأمين الأمومة إلى (٢٦٠٠) مؤمن عليها، وبمبلغ إجمالي (٣) مليون دينار.
  - انضمت (١١) ألف ربة منزل أردنية إلى مظلة الضمان الاجتماعي عبر الاشتراك الاختياري، بعد نفاذ قانون الضمان الاجتماعي المؤقت في (٢٠١٠/٥/١).

### جدول رقم (١٠) المشتركات في الضمان الاجتماعي

عدد المشتركات في الضمان الاجتماعي	(٢٥٢) ألف مشتركة
عدد ربات المنازل المشتركات	ما يزيد على (١١) ألف ربة منزل
عدد المستفيدات من تأمين الأمومة	(٢٦٠٠) مؤمن عليها
عدد رواتب التقاعد للمؤمن عليهن	(١٨) ألف راتب تقاعدي

المصدر: مؤسسة الضمان الاجتماعي

بلغ المعدل العام للتغطية بالتأمين الصحي في المملكة حسب احصاءات عام ٢٠١٢ حوالي ٧٠٪ (حوالي ٧١٪ للإناث مقابل ٦٩٪ للذكور).

#### ٤. التحديات والتوصيات:

على الرغم من الإنجازات التي حققها قانون الضمان الاجتماعي المؤقت من خلال توسيع مجالات الحماية للمرأة العاملة، وإتاحة الفرصة لربات المنازل والعاملات لحسابهن الخاص وصاحبات المهن والأعمال للاشتراك بالضمان الاجتماعي، إلا أن هناك بعض التحديات التي تواجه زيادة نسبة النساء المشتركات في الضمان، ومن أبرزها: ١٠١

- تدني نسبة مشاركة النساء؛ حيث بلغ عدد المؤمن عليهن المشتركات بالضمان حالياً (٢٥٢) ألف مشتركة من أصل مليون مشترك فعال، إذ لا تتجاوز النسبة (٢٥٪) من إجمالي المشتركين/ات، مما يتطلب التعاون والتنسيق بين كافة الجهات لإيجاد الحلول المناسبة لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وفي الضمان الاجتماعي.

المادة (٣١)	«يعتبر الأشخاص الآتي ذكرهم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفى الذين لهم الحق في راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات بموجب أحكام هذا القانون: أ- الزوجة أو الزوجات. ب- البنون الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم. ت- البنات العازبات أو الأرمال أو المطلقات. ث- الأم الأرملة أو المطلقة. ج- الأب شريطة أن يكون المتوفى أعزياً والمعيّل الوحيد لوالده».	«يعتبر الأشخاص الآتي ذكرهم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد أو المتقاعداً أو المتقاعداً المتوفى الذين لهم الحق في راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات بموجب أحكام هذا القانون: أ- الزوج. ب- البنون الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم. ت- البنات العازبات أو الأرمال أو المطلقات. ث- الوالدان».
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ج. وفر قانون العمل الحماية القانونية في حالة الإصابة، ووسع النظام المعدّل لنظام التأمين الصحي نطاق المشمولين/ات بالتأمين الصحي للمؤمن عليه ليشمل العازبات والعاملات، البنات الأرمال والمطلقات اللواتي ليس لديهن أبناء أو لهن أبناء لم تتجاوز أعمارهم الخامسة والعشرين سنة، الأخوات لحين إكمالهن الثامنة عشرة من العمر، الأخوات من العازبين صحياً عن إعالة أنفسهن والأخوات العازبات غير العاملات ممن يتولى المشترك إعالتنهن شرعاً.

د. نصت المادة (٣) من قانون التقاعد العسكري على حق الأفراد (ذكوراً وإناثاً) بالتقاعد والحصول على الراتب التقاعدي بعد مضي ست عشرة سنة من الخدمة. ٩٩

#### ٣. الإحصاءات الوطنية:

تشير الإحصاءات الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١٣ والمتعلقة باشتراكات النساء في الضمان الاجتماعي إلى ما يلي: ١٠٠

- تدني نسبة مشاركة النساء في الضمان الاجتماعي؛ حيث بلغ عدد المؤمن عليهن المشتركات بالضمان حالياً (٢٥٢) ألف مشتركة من أصل مليون مشترك فعال، إذ لا تتجاوز النسبة (٢٥٪) من إجمالي المشتركين/ات.
- تم تخصيص (١٨) ألف راتب تقاعدي للمؤمن عليهن من النساء من بين (١٤٣) ألف راتب تقاعدي خصصها الضمان

١٠١. بيان صادر عن مؤسسة الضمان الاجتماعي بمناسبة يوم المرأة العالمي ٢٠١٣/٣/٧.

٩٩. قانون التقاعد العسكري لسنة ١٩٥٩.  
١٠٠. بيان صادر عن مؤسسة الضمان الاجتماعي بمناسبة يوم المرأة العالمي ٢٠١٣/٣/٧.

• توجه المرأة إلى خيار صرف تعويض الدفعة الواحدة الذي أتاحتها المؤسسة للمرأة في حال زواجها أو طلاقها أو ترميلها ورغبتها النفرغ لشؤون الأسرة، وبالتالي لا بد من تشجيع المرأة على الاستمرار في الاشتراك بالضمان بإتاحة فرصة الاشتراك الاختياري لها في حال تركها العمل أو العودة لسوق العمل من جديد، أو التمديد لما بعد السن القانونية لحين استكمال المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي.

• لجوء قطاع من النساء لصرف تعويض الدفعة الواحدة مما يحرمهن أو يحد من إمكانية حصولهن مستقبلاً على راتب تقاعدي. ولمعالجة هذه الظاهرة قامت مؤسسة الضمان الاجتماعي بإطلاق حملة إعلامية واسعة وتنظيم جلسات حوارية لممثلات الهيئات النسائية في كافة محافظات المملكة، لتشجيع النساء على الاستمرار في الاشتراك بالضمان وعدم الإقدام على صرف تعويض الدفعة الواحدة وخلق وعي تأميني لديهن للوصول إلى مرحلة استحقاق الرواتب التقاعدية. ولضمان تشجيع النساء على الاشتراك بالضمان الاجتماعي لتوفير الحماية لهن ولأسرهن، فلا بد من عقد برامج توعوية لجميع النساء وبكافة القطاعات بالتعاون والتنسيق مع كافة الجهات المعنية وخصوصاً الإعلام بأشكاله كافة.

## خامساً : كيبيرات السن

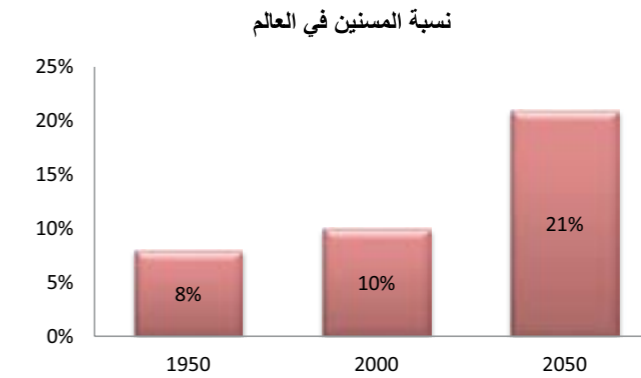
«إن أية حضارة تعتمد على مبادئ التكافل والتضامن وتزدهر بفضل حكمة الأجداد وعطاء الآباء الذين تركوا إرثاً من القيم التي تشهد على حنكته وبراعتهم. هكذا تواصلت شعلة الحضارة من جيل إلى جيل» . ١٠٢

(كلمة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة في حفل إطلاق المبادرة الوطنية «مسنين بلا حدود»، ٢٠١٤)

شيخوخة السكان ظاهرة عالمية تؤثر على الرجال والنساء معاً، حيث يواجه كبار السن (٦٠ سنة فأكثر) الكثير من التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية، ولهذا تأثير كبير على الدول من الناحية السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ومن الملاحظ ازدياد عدد كبار السن في العالم بسبب التحسن في الرعاية الصحية وانخفاض معدلات الخصوبة والوفيات.

ولأول مرة في تاريخ العالم، وبحلول عام ٢٠٥٠ سيتجاوز عدد كبار السن في العالم عدد الشباب. فخلال القرن العشرين استمر عدد المسنين في الارتفاع، ومن المتوقع أن يستمر هذا الارتفاع في القرن الحادي والعشرين. حيث كانت نسبة المسنين في عام ١٩٥٠ (٨٪) ووصلت في عام ٢٠٠٠ إلى (١٠٪)، ومن المتوقع أن تصل إلى (٢١٪) في عام ٢٠٥٠. ١٠٣

الشكل رقم (١١) ارتفاع نسبة المسنين في العالم



ومن المتوقع أن يتضاعف عدد الأشخاص في العالم الذين تبلغ أعمارهم (٦٠) عاماً أو أكثر، خلال السنوات الـ (٤٥) المقبلة، ثلاث مرات تقريباً ليرتفع بذلك عدد المسنين من (٦٧٢) مليون في عام ٢٠٥٥ إلى ما يقرب من (١,٩) مليار بحلول عام ٢٠٥٠. كما سيكون هناك ازدياد ملحوظ في أعداد «الطاعنين في العمر (٨٠ عاماً فأكثر)»، ليرتفع عددهم من (٨٦) مليون في عام ٢٠٥٥ إلى (٣٩٤) مليون في عام ٢٠٥٠. وبحلول عام ٢٠٥٠، من المتوقع أن يتمركز معظم المتقدمين في العمر في البلدان النامية. ١٠٤

وتقديراً لكبار السن فقد حددت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٠، الأول من تشرين الأول يوماً دولياً للمسنين، كما أن الهدف العام «لخطة عمل مدريد الدولية للشيخوخة وتقييمها لعام ٢٠٠٢» هو «ضمان أن يتمكن الأشخاص في كل مكان من التقدم في السن بأمن وكرامة، وأن يواصلوا المشاركة في مجتمعاتهم كمواطنين لهم حقوق كاملة» (١٠٥)، كما أكدت الخطة على ضرورة توفير الخدمات الصحية والرفاه في سن الشيخوخة وكفالة بيئية تمكينية وداعمة لكبار السن.

وتشكل النساء النسبة الأكبر من إجمالي الأشخاص المسنين في العالم؛ حيث سيزداد عدد النساء ضمن الفئة العمرية (٦٠ فأكثر) من حوالي (٣٣٦) مليون في عام ٢٠٠٠ إلى أكثر من (١) بليون في عام ٢٠٥٠. ١٠٦ حيث أكد تقرير الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة على ضرورة أن تُشكل حالات كيبيرات السن في كل بلد أولوية في إجراءات السياسة العامة والمساواة الكاملة بين المرأة والرجل وضمان إدماج النوع الاجتماعي في جميع السياسات والتشريعات. ١٠٧ وأكد تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣ بأن مواجهة التحديات الديموغرافية تتطلب زيادة المشاركة في القوى العاملة وخاصة مشاركة النساء والمسنين.

فمن حق كيبيرات السن أن يشعروا بالأمن والأمان وأنهم موقع الاحترام والتقدير، من خلال توفير الخدمات الصحية والاجتماعية والحياة الكريمة لهن، والعمل على توعية المجتمع بقضايا كبار السن وتكريس النظرة الإيجابية نحوهم، بالإضافة إلى دعمهم وتمكينهم وتوفير بيئة آمنة وداعمة لهن من قبل الأسرة والمجتمع والدولة.

## ١. السياسات والاستراتيجيات والتشريعات الوطنية:

انطلاقاً من اهتمام وتوجيهات جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم وجلالة الملكة رانيا العبدالله المعظمة بكبار السن، والحرص على توفير أفضل رعاية صحية واجتماعية والارتقاء بالخدمات التي تقدم لهم/ن، فقد أعد المجلس الوطني لشؤون الأسرة بمنهجية تشاركية «الاستراتيجية الوطنية الأردنية لكبار السن عام ٢٠٠٨» بالتعاون مع وزارة الصحة ووزارة التنمية الاجتماعية والمجلس التمريضي الأردني ومنظمة الصحة العالمية وذوي الاختصاص في الجامعات الأردنية والمؤسسات غير حكومية، بحيث تساهم هذه الاستراتيجية في رسم السياسات الخاصة بكبار السن. كما عمل الأردن على تقديم خدمات اجتماعية وصحية لكبار السن منها؛ التأمين الصحي المدني لفئة كبار السن، واستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة للمؤمن عليه ممن أكمل الستين من عمره للذكر والخامسة والخمسين للأنثى وذلك بموجب قانون الضمان الاجتماعي.

وخصصت وزارة التنمية الاجتماعية قسمًا خاصاً لكبار السن؛ وهي الجهة الرسمية المسؤولة عن ترخيص دور المسنين والأندية النهارية، والإشراف على الخدمات المقدمة للمسنين فيها، بالإضافة إلى المحافظة على كرامة كبار السن من الأشخاص المحتاجين للخدمات الاجتماعية الإيوائية. بينما تقوم وزارة الصحة بتقديم الخدمات الوقائية والعلاجية والرقابية والتأهيلية لدور رعاية المسنين.

١٠٤. صندوق الأمم المتحدة للسكان، شيخوخة السكان

١٠٥. تقرير الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، ٢٠٠٢، الأمم المتحدة، الفقرة (١٠).

١٠٦. WHO and UNFPA, P, ٢٠٠٧, Women, Aging and Health: A Framework for Action

١٠٧. تقرير الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، ٢٠٠٢، الأمم المتحدة ص (٧).

١٠٢. صحيفة المدينة الإخبارية، ٢٠١٤/١/١٥.

١٠٣. United nations, Department of Economic and Social Affairs, World Population Ageing ١٩٥٠-٢٠٥٠, Social affairs, Population Division

كما تم إنشاء قسم مختص في أمانة عمان الكبرى يُعنى بفئة كبار السن؛ حيث يقدم خدماته من خلال إنشاء ركن خاص لكبار السن في المراكز الاجتماعية التابعة لأمانة عمان، حيث يتم عقد العديد من الأنشطة والبرامج التدريبية والتأهيلية والترفيهية والرياضية التي تناسب حاجات هذه الفئة العمرية وتطلعاتها، بالإضافة إلى الفحوصات الطبية المجانية. وتناولت العديد من الاستراتيجيات والتشريعات الوطنية قضايا كبار السن بشكل مباشر، حيث يوضح الجدول رقم (١) أهم الاستراتيجيات والتشريعات المعنية بكبار السن في الأردن:

### جدول رقم (١١) الاستراتيجيات والتشريعات الوطنية المعنية بقضايا كبار السن

الاستراتيجيات والتشريعات	المؤسسة	المادة/ المحور/ الهدف
تعديل الدستور الأردني لسنة ٢٠١١	مجلس الأمة (الأعيان، والنواب) مجلس الوزراء	المادة (٦) الفقرة (٥): يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة، ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال.
الاستراتيجية الوطنية الأردنية لكبار السن لعام ٢٠٠٨	المجلس الوطني لشؤون الأسرة	أهداف الاستراتيجية: ١. إعطاء قضايا كبار السن الأهمية التي تستحقها ضمن سياسات وخطط الدولة الأردنية لإدراجها على سلم الأولويات الوطنية. ٢. تحسين نوعية الحياة لكبار السن وتمكينهم من حياة كريمة في المجتمع. ٣. تعزيز ثقة كبار السن بأنفسهم وتقديرهم على مواصلة العطاء وإسهاماتهم ومشاركاتهم. ٤. العمل على توعية المجتمع بقضايا كبار السن وتكريس النظرة الإيجابية نحوهم. ٥. دعم الروابط الأسرية وتمتين أواصر التواصل والحوار بين الأجيال.

الخطة الاستراتيجية لوزارة الصحة (٢٠٠٨-٢٠١٢)	وزارة الصحة	يشتمل برنامج تعزيز الصحة على خدمات صحة المسنين.
الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧)	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	محور (١): الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية (التمكين الاجتماعي)، مجال المرأة ذات الحاجات الأساسية والتحديات الخاصة: ويتضمن الفئات التالية: المرأة والأمن الغذائي، والمرأة والمأوى والإسكان، والمرأة المعوقة والمرأة كبيرة السن.
الاستراتيجية الصحية الوطنية (٢٠٠٨-٢٠١٢)	المجلس الصحي العالي	محور العمليات بند «كبار السن» يهدف إلى توجيه الدعم للفئات الأكثر عرضة للخطر وخصوصاً الفقراء وكبار السن.
قانون الصحة العامة ٢٠٠٨	وزارة الصحة	المادة (٤) فرع (ز): تنفيذ البرامج المتعلقة بالأنشطة الصحية الخاصة برعاية المسنين والإشراف الصحي على المراكز والمؤسسات الخاصة بهم.

المادة (١٢): حق الموظف أو الموظفة بالتقاعد والحصول على الراتب التقاعدي بعد إتمام الستين من عمرهم، أو إكمال أربعين سنة خدمة قابلة للتقاعد.	ديوان الخدمة المدنية	قانون التقاعد المدني وتعديلاته رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩
المادة (٣): نص قانون التقاعد العسكري على حق الأفراد (ذكوراً وإناثاً) بالتقاعد والحصول على الراتب التقاعدي بعد مضي ست عشرة سنة من الخدمة.	القوات المسلحة	قانون التقاعد العسكري لسنة ١٩٥٩
المادتان (٣٢ و ٣٣): منح العمال والعاملات غير الخاضعين للضمان الاجتماعي الحق في مكافأة نهاية الخدمة، ومنح قانون العمل الحق للعامل أو العاملة الخاضعين لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإيداع أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل؛ الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة.	وزارة العمل	قانون العمل وتعديلاته رقم (٨) لسنة ١٩٩٦
من أهداف الوزارة؛ تنسيق الخدمات الاجتماعية لجميع المواطنين في جميع مراحل العمر، وإنشاء وتمويل وإدارة دور العجزة.	وزارة التنمية الاجتماعية	قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل: قانون رقم (١٤) لسنة (١٩٥٦) وتعديلاته

قرار مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٠٦ - بالاستناد لإحكام المادة (٢٩) من نظام التأمين الصحي المدني رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٤ - «الموافقة على شمول الفئة العمرية من سن ستين عاماً فأكثر من غير المؤمنين صحياً القادرين وغير القادرين منهم بمظلة التأمين الصحي في مستشفيات ومراكز وزارة الصحة، مع إمكانية شمولهم بخدمات التأمين الصحي من قبل الخدمات الطبية الملكية في حال عدم توفر إمكانية المعالجة لهم في مستشفيات ومراكز وزارة الصحة عملاً بأحكام المادة (٣٣) من نظام التأمين الصحي المدني المشار إليه أعلاه، لقاء استيفاء مبلغ وقدره (٦) دنانير شهرياً من كل مواطن/ة ضمن هذه الفئة».	وزارة الصحة	نظام التأمين الصحي المدني رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٤.
معاونات التأهيل الجسماني: تقديم المساعدات المالية اللازمة لشراء الأجهزة واللوازم الطبية لتحسين وتطوير قدرات ومهارات المسنين لتمكينهم من أداء وظائفهم الحياتية والإنتاجية بطريقة أكثر كفاءة وفعالية.	صندوق المعونة الوطنية	الخطة الاستراتيجية لصندوق المعونة الوطنية (٢٠١١-٢٠١٣)
الفصل السابع: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.	مؤسسة الضمان الاجتماعي	القانون المؤقت للضمان الاجتماعي رقم (٧) لسنة ٢٠١٠

تشير الإحصاءات الوطنية إلى أن عدد السكان في الأردن عام ٢٠١٢ ضمن الفئة العمرية من عمر (٦٥) سنة فما فوق بلغ (٢١١٣٠٠) نسمة أي بنسبة (٣,٣٪) من عدد السكان الإجمالي البالغ (٦٣٨٨٠٠٠). وبلغ عدد الإناث من عمر (٦٥) سنة فما فوق (١٠٤٢٥٥) بنسبة (٣,٣٧٪) من عدد السكان الإناث، بينما بلغ عدد الذكور من عمر (٦٥) سنة فما فوق (١٠٧٠٤٥) بنسبة (٣,٢٥٪) من عدد السكان الذكور. ١٠٨

وأشارت الإحصاءات إلى انخفاض معدل الوفيات، وارتفاع العمر المتوقع عند الولادة، الذي وصل إلى (٧١,٦) سنة للذكور مقابل (٧٤,٤) سنة للإناث، حيث يُعد مؤشراً على زيادة نسبة كبار السن في الأردن من (٥,٢٪) في العام ٢٠٠٤ إلى ما نسبته (٧,٦٪) في العام ٢٠٢٠. ١٠٩

### الجدول رقم (١٢) إحصاءات حيوية لكبار السن

المؤشر	الذكور	الإناث
عدد السكان من عمر (٦٥) سنة فما فوق.	١٠٧٠٤٥	١٠٤٢٥٥
عدد العاملين/ات المؤمن عليهن اجتماعياً من الفئة العمرية (٦١) سنة فما فوق.	١٧٦٣	٣٠
نسبة المشتغلين/ات من الفئة العمرية (٦٥) سنة فما فوق.	١,٤٪	٠,٢٪

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

بلغ عدد دور المسنين التابعة للقطاعين التطوعي والخاص والمسجلة في وزارة التنمية الاجتماعية (٩) دور لغاية عام ٢٠١٣، بينما بلغ عدد الأندية النهارية للقطاعين التطوعي والخاص (٦) أندية. ١١٠ كما تم إيواء (٦٢) أنثى و(٨٨) ذكراً من فئة كبار السن على نفقة وزارة التنمية الاجتماعية؛ ممن لا دخل لهم وبحاجة إلى رعاية إيوائية أو لا تستطيع أسرهم تقديم الرعاية لهم لسوء أوضاعهم الاقتصادية أو الاجتماعية أو الصحية.

• تعتبر وزارة الصحة من أهم المؤسسات الرسمية التي تقدم خدمات لكبار السن بالتعاون والتنسيق مع وزارة التنمية الاجتماعية، من خلال تقديم الخدمات الوقائية والعلاجية والرقابية لدور الرعاية والبالغ عددها (٩). ومن أهم إنجازات الوزارة خلال عامي ٢٠١٣، ٢٠١٢:

- العمل على جعل المراكز الصحية الشاملة وعددها (٨) مراكز صحية صديقة للمسنين (مراعية للسن)؛ بحيث تراعي حاجات المسنين المستفيدين من خدمات هذه المراكز وتوفير الخدمات السريعة لهم، وتعمل الوزارة حالياً على تقييم ومتابعة عمل هذه المراكز.

- زيادة نسبة الوعي المجتمعي بقضايا المسنين من خلال لجان «تعزيز الصحة في المحافظات» والبالغ عددها (٦٠) لجنة فاعلة.

- عقد (١٠) ورشات تدريبية للكوادر الصحية العاملة مع المسنين بهدف تطويرهم وإكسابهم المهارات اللازمة للتعامل مع هذه الفئة.

- العمل على تطوير «دليل الرعاية الصحية للمسنين» الذي تم إعداده في عام ٢٠٠٩، وهو عبارة عن مرجع تدريبي لكيفية التعامل مع كبار السن.

- إعداد نشرات وبوسترات توعوية، تثقيفية وتعليمية حول الرعاية الصحية لكبار السن تم توزيعها على المراكز الصحية المنتشرة في كافة المحافظات، تتضمن مواضيع مختلفة منها: تغذية الكبار، هشاشة العظام، الشيخوخة والرعاية المنزلية لكبار السن.

- التركيز على العنف الموجه ضد كبار السن بأنواعه المختلفة وخاصة العنف الاقتصادي والنفسي.

• **مبادرة «نادي الجدات» لمركز شبابت البتراء؛** أطلق مركز شبابت البتراء التابع للمجلس الأعلى للشباب مبادرة إنسانية اجتماعية لتأسيس ناد للجدات في مناطق وادي موسى والبتراء بهدف الربط بين الماضي والحاضر، وتجذير القيم والعادات الأصيلة في نفوس الجيل الجديد، وتأتي هذه المبادرة بهدف تفعيل الحوار بين الجيل القديم والجديد، وإتاحة الفرصة لشابات المنطقة للتعرف على القيم والعادات القديمة والاستفادة من تجارب الجدات وكبيرات السن، وإلى تفعيل الدور الاجتماعي للجدات في المنطقة، وإشعارهن بأهمية الدور الذي يمكن أن يقمن به في توجيه وإرشاد الجيل الجديد وبناء المجتمع.

• **مبادرة «حكاية الجدة أم محمود»؛** التي أطلقتها أمانة عمان الكبرى، حيث تقوم سيدة مسنة بقراءة القصص للأطفال أسبوعياً، كما عقدت الأمانة العديد من الأنشطة والبرامج التدريبية والتأهيلية والترفيهية والرياضية والتي تناسب حاجات وتطلعات هذه الفئة العمرية في الركن الخاص بكبار السن، والذي تم إنشاؤه في المراكز الاجتماعية التابعة للأمانة بالإضافة إلى تقديم الخدمات الطبية مجاناً.

• **إطلاق المبادرة الوطنية «مسنين بلا حدود» في عام ٢٠١٤؛** التي نفذتها دارات سميير شما، والتي تهدف إلى تغيير حياة المتقاعدين المسنين عن طريق إشغال وقتهم للتخلص من أوقات الفراغ، والمحافظة على قدراتهم العقلية والذهنية والجسدية، حيث تركز المبادرة على تعزيز برنامج خدمة المجتمع المحلي، حيث يقوم المتقاعدون المسنون،

١٠٨. الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠١٢، دائرة الإحصاءات العامة.

١٠٩. المرجع السابق.

١١٠. وزارة التنمية الاجتماعية.

كل حسب اختصاصه، بأعمال تطوعية في المؤسسات، المدارس، الجامعات، المستشفيات، والمراكز الصحية وتقديم الخدمات المنزلية لكبار السن غير القادرين.

#### ٤. التحديات والتوصيات:

على الرغم من اهتمام الحكومة لتحسين وضع كبار السن بشكل عام وكبيرات السن بشكل خاص، إلا أنهن ما زلن يواجهن عدداً من التحديات، منها:

#### • نظرة الأسرة والمجتمع السلبية لكبيرات السن:

تُعاني كبيرات السن من نظرة المجتمع السلبية نحوهن حيث يُعتبرن عالية على الأسرة والمجتمع، مما يؤثر عليهن نفسياً واجتماعياً، وبالتالي لا بد من تغيير الثقافة المجتمعية السلبية عن كبيرات السن ومساعدتهن على المشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والمشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة مثل؛ التطريز، التعليم، وقراءة القصص للأطفال.. وغيرها.

#### • عدم توفر بيئة داعمة وآمنة:

تحتاج كبيرات السن إلى الشعور بالأمان والاهتمام والاستقرار وليس فقط التغذية والصحة والتأمينات الاجتماعية، فمن الضروري عقد برامج توعوية للأسرة والمجتمع بأهمية واحتياجات وكيفية التعامل مع كبيرات السن. بالإضافة إلى ضرورة توفير الخدمات العامة المراعية لهذه الفئة العمرية.

#### • قلة الخدمات الصحية والاجتماعية والرياضية المقدمة في دور رعاية المسنين:

تُعاني بعض دور الرعاية من عدم توفر الخدمات الصحية والاجتماعية اللازمة والأشخاص المؤهلين والمدربين للتعامل مع هذه الفئة العمرية، وبالتالي لا بد من تحسين دور الرعاية وتأهيل العاملين/ات فيها من خلال عقد الدورات التدريبية والتأهيلية المختلفة لكيفية التعامل مع هذه الفئة العمرية.

#### • قلة الخدمات الترفيهية خاصة في المناطق الريفية:

تُعاني كبيرات السن من اليأس والإحباط والملل لعدم توفر خدمات ترفيهية تساعدن على تضييق الوقت والتعرف على أصدقاء جدد، فمن الضروري إعداد برامج ترفيهية وتأسيس أندية خاصة لكبيرات السن، ويُمكن الاستفادة من الشباب والشابات للقيام بأعمال تطوعية خاصة في العطل الصيفية.

#### • عدم توفر المهارات المختلفة لدى كبيرات السن:

لا تتوفر لدى كبيرات السن المهارات المختلفة للقيام بالأنشطة التي قد تساعدن في حياتهن وفي إيجاد عمل يتناسب مع قدراتهن، وبالتالي لا بد من العمل على تمكين كبيرات السن وتدريبهن حسب ميولهن وقدراتهن ومستواهن التعليمي، خاصة التدريب على مهارات الحاسوب الذي قد يساهم بشكل كبير في ربط كبيرات السن بالمجتمع وبالعالم، ويمكنهن من قضاء وقتهن بشكل إيجابي وفعال، وكذلك التوسع في فتح مدارس محو الأمية خاصة في المناطق الريفية.

#### • ندرة الدراسات والأبحاث المتعلقة بقضايا كبيرات السن:

من الملاحظ ندرة الدراسات والأبحاث العلمية المتعلقة بقضايا كبيرات السن سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو المحلي، فلا بد من تشجيع المؤسسات البحثية وطلبة الدراسات العليا على إجراء الدراسات الكمية والنوعية لهذه الفئة، خاصة المراكز والمؤسسات المتخصصة بقضايا المرأة مثل؛ مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية، ومركز الأميرة بسمة لدراسات المرأة الأردنية في جامعة اليرموك، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بحيث تصبح هذه الدراسات والأبحاث مرجعاً ثرياً لصناع القرار في إعداد السياسات والاستراتيجيات والتشريعات الخاصة بكبيرات السن.

#### • عدم مشاركة كبيرات السن في إعداد التشريعات والسياسات والخطط الوطنية:

لا بد من مشاركة كبيرات السن في وضع السياسات والتشريعات الخاصة بهذه الفئة العمرية كونهن الأقدر على طرح مشاكلهن واحتياجاتهن وإيجاد الحلول المناسبة، مما يساهم في تعزيز ثقتهن بأنفسهن وبأنهم شركاء في صنع القرارات الخاصة بهن وفي تنمية مجتمعاتهن.

#### • عدم توفير قاعدة بيانات وطنية مصنفة حسب الجنس لكبيرات السن:

ضرورة توفير بيانات إحصائية وطنية موحدة حسب الجنس، مما يساعد في رسم السياسات وإعداد البرامج لكبيرات السن في الأردن.

### قصص نجاح

#### \* مبادرة «نادي الجدات»/مركز شابات البتراء - المجلس الأعلى للشباب:

بهدف الربط بين الماضي والحاضر، وتجذير القيم والعادات الأصيلة في نفوس الجيل الجديد، أطلق مركز شابات البتراء التابع للمجلس الأعلى للشباب مبادرة إنسانية اجتماعية لتأسيس ناد للجدات في مناطق وادي موسى والبتراء. وتأتي هذه المبادرة بهدف تفعيل الحوار بين الجيل القديم والجديد، وإتاحة الفرصة لشابات المنطقة للتعرف على القيم والعادات القديمة والاستفادة من تجارب الجدات وكبيرات السن وإلى تفعيل الدور الاجتماعي للجدات في المنطقة، وإشعارهن بأهمية الدور الذي يمكن أن يقمن به في توجيه وإرشاد الجيل الجديد وبناء المجتمع، حيث تقوم الجدات بالاجتماع دورياً مع الأعضاء المشاركات في المركز مرة كل أسبوع، لتبادل الحوار والمعارف والخبرات، والتفريق بين ثقافة المجتمع في الماضي والحاضر، لتجذير القيم الأصيلة وتأسيس جيل يسعى للحفاظ على هويته. كما ويركز في العديد من اللقاءات على النشاطات التي تُعنى بالحفاظ على القيم الأصيلة والحرف المحلية للمنطقة، وتنمية مواهب الأعضاء في مجالات الفن التقليدي الشعبي المرتبط بالخصوصية التراثية لمنطقة البتراء، إضافة لتعليم الشابات كيفية إعداد وطهي أصناف عربية وتراثية. ويذكر أن هذه المبادرة لاقت استحساناً كبيراً من قبل الشابات والمجتمع المحلي، وتنتجه النية لنشرها في باقي المحافظات.

البلدان الأشد فقراً وبين النساء والمسنين. وتزداد مخاطر التعرض للإعاقة بين أصحاب الدخل المنخفض والعاطلين عن العمل وذوي المؤهلات التعليمية المنخفضة. ١١٢

وقد أصدرت الأمم المتحدة الاتفاقية الدولية حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠٠٦ بهدف «تعزيز وحماية وكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة». ١١٣ كما ركزت الاتفاقية على النساء والفتيات ذوات الإعاقة في المادة (٦) من الاتفاقية والتي نصت على أنه «تقر الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير اللازمة لضمان تمتعهن تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية».

كما ذكرت منظمة اليونيسيف بأن الأطفال ذوي الإعاقة يواجهون أشكالاً مختلفة من الإقصاء، والفتيات والشابات ذوات الإعاقة يعانين من إعاقات مزدوجة، فأدوار النوع الاجتماعي والحواجز التقليدية تقيدهن، وإن احتمالية حصولهن على التعليم والتدريب المهني أو فرص العمل تقل مقارنة بالذكور أو الفتيات والشابات من غير ذوي الإعاقات. ١١٤

وتقديراً من المجتمع الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد تم تحديد الثالث من شهر كانون الأول من كل عام يوماً عالمياً لذوي الإعاقة.. كما شكلت المرأة ذات الإعاقة أحد محاور العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة (٢٠٠٤-٢٠١٣) الصادر عن جامعة الدول العربية. ١١٥

## ١. السياسات والاستراتيجيات والتشريعات الوطنية:

أولى الأردن اهتماماً خاصاً بذوي الإعاقة، سواء من ناحية إعداد الاستراتيجيات وإصدار التشريعات والقوانين وتقديم الخدمات المختلفة لدعم هذه الفئة وتمكينها وإدماجها في المجتمع للمساهمة في عملية التطوير والتنمية. فنصت المادة (٨) من الدستور الأردني على أنه «يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال». ١١٦ وجاء في الفصل الخامس من الميثاق الوطني «للمعوقين من أفراد المجتمع الأردني الحق في الرعاية الخاصة والتعليم والتدريب والتأهيل والعمل، بما يضمن لهم التغلب على مصاعبهم، ويمكنهم من ممارسة حياتهم على أنهم جزء مشارك منتج في المجتمع». ١١٧

ومن الأولويات الرئيسية «للبرنامج التنفيذي التنموي (٢٠١١-٢٠١٣) في قطاع: «الفقر والتنمية الاجتماعية هو: «الاستهداف الفعال للفئات الأكثر ضعفاً وتزويدهم بمساعدات وطنية وأدوات تمكين». ١١٨ وجاء في رد الحكومة على كتاب التكليف السامي عام ٢٠١٢ بأن «الحكومة ستولي أهمية خاصة لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة والفئات الاجتماعية الضعيفة الأخرى، وسنركز على توصيات ومخرجات لجنة التحقيق بالتجاوزات في مراكز إيواء ذوي

١١٢. التقرير العالمي عن الإعاقة، ٢٠١١، منظمة الصحة العالمية ص (٨).

١١٣. الأمم المتحدة، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

١١٤. أوضاع الأطفال في العالم ٢٠١٣: الأطفال ذوو الإعاقات، منظمة اليونيسيف ص(١).

١١٥. المنظمة العربية للمعوقين.

١١٦. الدستور الأردني، بموجب التعديل المنشور في العدد ٥١١٧ تاريخ ١٠/١٠/٢٠١١ من الجريدة الرسمية.

١١٧. الميثاق الوطني الأردني ١٩٩٠.

١١٨. البرنامج التنفيذي التنموي ٢٠١١-٢٠١٣، وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

## \* المبادرة الوطنية «مسنين بلا حدود»/دارات سمير شما:

إطلاق المبادرة الوطنية «مسنين بلا حدود» التي نفذتها دارات سمير شما، والتي تهدف إلى تغيير حياة المتقاعدين المسنين عن طرق إشغال وقتهم للتخلص من أوقات الفراغ والمحافظة على القدرات العقلية والذهنية والمحافظة على قدراتهم الجسدية، حيث تُركز المبادرة على تعزيز برنامج خدمة المجتمع المحلي، حيث يقوم المتقاعدون المسنون، كل حسب اختصاصه، بأعمال تطوعية في المؤسسات، المدارس، الجامعات، المستشفيات، المراكز الصحية، وتقديم الخدمات المنزلية لكبار السن غير القادرين.

## سادساً: ذوات الإعاقة

«إن مراعاة حقوق ذوي الإعاقة في كل مناحي الحياة مؤشر وعي إنساني وأخلاقي ينعكس على طاقات المعوقين ويطلق إبداعاتهم كقوة مجتمعية قادرة على العطاء والإنجاز».

(سمو الأمير رعد بن زيد/ رئيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين)

الحملة الوطنية لكسب التأييد لحقوق الأطفال ذوي الإعاقة، ٢٠١٤

يُعاني الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة من عدم المساواة في الحصول على الرعاية الصحية، التعليم، فرص العمل والخدمات المختلفة، بالإضافة إلى الإقصاء والتمييز في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وإن مسؤولية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في الأسرة والمجتمع لا تقع على عاتق مؤسسة معينة بل هي مسؤولية اجتماعية يساهم فيها مختلف الأفراد والمؤسسات. وتعاني المرأة ذات الإعاقة من التمييز والتمييز أكثر من الرجل ذو الإعاقة نظراً للثقافة والعادات والتقاليد الموروثة التي تؤثر عليها أكثر من الرجل، مما يزيد من عزلتها وتهميشها وزيادة التحديات التي تواجهها سواء في الأسرة أو المجتمع. كما أن ذوات الإعاقة يعانين من تمييز مزدوج أولاً كونهن إناث وثانياً كونهن ذوات إعاقة. إن إهمال ذوات الإعاقة وعدم دمجهن في الحراك المجتمعي وعدم تمكينهن يحرم المجتمع من عطائهن وإبداعات البعض منهن، مما يؤثر في عملية تنمية المجتمع ونماء أبنائه، باعتبارهن منتجات ومشاركات في المجتمع.

وحسب منظمة العمل الدولية، فإن واحد من كل ستة أشخاص يعانون من شكل من أشكال الإعاقة أي أكثر من مليار شخص، حوالي (٨٥٠) ألف منهم في سن العمل، كما يعيش أربعة أحماس الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان النامية، وحوالي (٨٢٪) يعيشون تحت خط الفقر. ١١١ وبحسب منظمة اليونيسكو فإن (٩٨٪) من الأطفال المعاقين في الدول النامية لا يذهبون إلى المدرسة.

وتشير إحصاءات منظمة الصحة العالمية لعام ٢٠١١ بأن حوالي (٧٨٥) مليون شخص أي (١٥،٦٪) ممن تبلغ أعمارهم (١٥) عاماً أو أكثر يعيشون مع شكل من أشكال الإعاقة، و(١١٠) مليون شخص أي (٢،٢٪) يعانون من صعوبات بالغة الشدة، بينما (١٩٠) مليون شخص أي (٣،٨٪) يعانون من إعاقة شديدة. كما تنتشر الإعاقة أكثر في البلدان ذات الدخل المنخفض وفي

الاحتياجات الخاصة بجميع أبعادها. وإننا نعتبر موقف جلالتكم الحازم فيما يخص قضايا وخدمات ذوي الاحتياجات الخاصة درساً وطنياً، وقيمة أخلاقية نسترشد بها. فهذه الفئة أمانة في عنق جميع الأردنيين الأوفياء لمبادئهم الأصيلة في نصره الضعيف والمظلوم». ١١٩

وقد وقع الأردن على الاتفاقية الدولية للأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠٠٧. كما وأصدر قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) عام ٢٠٠٧، ونصت المادة (٣) من القانون على «المساواة بين الرجل والمرأة المعوقين في الحقوق والواجبات» ١٢٠. وتم تأسيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين عام ٢٠٠٧ «كمؤسسة وطنية حكومية مستقلة تُعنى برسم السياسات وتفعيل التشريعات وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التنسيق والتشبيك مع الجهات المختلفة».

وتم إعداد الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠٠٧ باستخدام المنهج المبني على حقوق الإنسان باعتبار الأشخاص المعاقين مواطنين متساوين في الحقوق والواجبات، وتم التركيز في المرحلة الثانية للاستراتيجية للأعوام (٢٠١٠-٢٠١٥) على ضرورة إدماج النوع الاجتماعي في كافة برامج وأنشطة الاستراتيجية، وخصصت الاستراتيجية بنداً يتعلق «بالجندرية والإعاقة»، كما تم إضافة محور خاص بالعنف والاستغلال لضمان الحماية والوقاية من كافة الممارسات التي يمكن أن يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة.

ويعمل المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بدعم التعليم للطلبة ذوي الإعاقة في المدارس ومؤسسات التربية الخاصة ومدارس الصم والمكفوفين، بالإضافة إلى دعم الطلبة الجامعيين من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن «منحة سمو الأمير رعد بن زيد»، والتنسيق مع الجامعات الرسمية لقبول الطلبة ذوي الإعاقة في البرامج الأكاديمية ضمن قوائم القبول الموحد، ولتقديم خصم على الرسوم الجامعية لذوي الإعاقة. كما يعمل المجلس على التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من خلال التأهيل والتدريب وتوفير فرص العمل في القطاعين العام والخاص، وتوفير التسهيلات البيئية المعقولة لهم في مواقع عملهم.

كما قام المجلس عام ٢٠٠٨ بتشكيل «لجنة المرأة ذات الإعاقة» ضمت مجموعة من النساء ذوات الإعاقة بهدف تقديم الدعم للمرأة ذات الإعاقة في المجتمع الأردني وتمكينها من ممارسة دورها الفاعل والنشط والحصول على كامل حقوقها ومساعدتها على ممارسة واجباتها بكفاءة وفاعلية ونشر ثقافة حقوقها لأفراد المجتمع، ودمج النساء ذوات الإعاقة بكافة أنشطة المجتمع». ١٢١

كما خصصت وزارة التنمية الاجتماعية قسماً خاصاً بشؤون المعاقين بهدف رعاية هذه الفئة وتقديم الخدمات اللازمة والعمل على إدماجهم في المجتمع من خلال تدريبهم وتأهيلهم بما يتناسب مع ميولهم وقدراتهم وحاجات سوق العمل وإعدادهم للعمل المنتج ومساعدتهم على الاندماج الأسري والاجتماعي ليتمتعوا بحياة كريمة ومستقلة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص. ويقوم صندوق المعونة الوطنية بتقديم معونات مالية متكررة للأسر الأردنية الفقيرة المحتاجة ضمن برنامج «معونات

رعاية الإعاقات» لمواجهة الأعباء المترتبة على إعالة أفرادها المعاقين، حيث بلغ عدد الأفراد الذين تلقوا معونات عام ٢٠١٣ (٢٢١٤٧) فرداً. ١٢٢

كما تولي أمانة عمان الكبرى العناية والرعاية لذوات الإعاقة، حيث بلغ عدد الموظفين العاملات على كادر أمانة عمان من ذوات الإعاقة (٤٤) موظفة.

وتعمل وزارة الصحة على تقديم الخدمات الوقائية والصحية والتأهيلية بكافة أشكالها لذوي الإعاقة في جميع المراكز والمستشفيات التابعة لها وبالتعاون والتنسيق مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين. كما يعمل المجلس الأعلى للشباب على الاهتمام بذوي الإعاقة وإدماجهم في المجتمع من خلال مشاركتهم في البرامج والنشاطات الشبابية التي يقيمها المجلس.

وركزت الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) على المرأة ذات الإعاقة ضمن محور الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية (التمكين الاجتماعي). ١٢٣

## ٢. الإحصاءات الوطنية:

لا تزال معرفة حجم الإعاقة في الأردن وتحديد نسبة انتشارها وخصائصها من القضايا غير المتفق عليها، لأسباب متعددة منها؛ عدم المعرفة بحدود الإعاقة، أو لميل الأسرة لإنكار وجود الإعاقة، أو للفروق الثقافية في النظرة للإعاقة. ١٢٤

فقد نفذت دائرة الإحصاءات العامة خلال الربع الرابع من عام ٢٠١٠ مسحاً ميدانياً حول الإعاقة في الأردن ومدى انتشارها وفئاتها بدعم من المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، وغطى المسح حوالي (١٣) ألف أسرة موزعة على جميع محافظات المملكة، حيث بينت نتائج المسح أن: ١٢٥

- (٧,٧٪) من الأسر في المملكة يوجد فيها شخص واحد على الأقل من ذوي الإعاقة.
- حوالي (٥٩٪) من الأشخاص ذوي الإعاقة هم من الذكور، مقابل (٤١٪) هن من الإناث.
- نسبة الإناث ذوات الإعاقة في العاصمة عمان هي الأعلى، تليها محافظة إربد، بينما أقل نسبة هي في محافظة الطفيلة.
- بلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ممن أعمارهم (١٥) سنة فأكثر (٧٨,٤٪) من مجموع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- حوالي (٤٥٪) من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين أعمارهم (١٥) سنة فأكثر مستواهم التعليمي أمني، مقابل (٣٦٪) مستواهم التعليمي أقل من ثانوي.
- نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الذكور العاملين حوالي (٨٨٪)، في حين بلغت نسبة الإناث ذوات الإعاقة العاملات (١٢٪).
- بلغت نسبة الأشخاص الذكور ذوي الإعاقة المتعطلين (٨٠٪)، في حين بلغت نسبة الإناث ذوات الإعاقة المتعطلات (٢٠٪).
- بلغت نسبة الأشخاص الذكور ذوي الإعاقة غير النشيطين اقتصادياً حوالي (٥٤٪)، مقابل (٤٦٪) من الإناث ذوات الإعاقة غير النشيطات اقتصادياً.

١٢٢. الخطة الاستراتيجية لصندوق المعونة الوطنية للأعوام (٢٠١١-٢٠١٣)، صندوق المعونة الوطنية.

١٢٣. الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ص (٣٤).

١٢٤. رؤية المجلس لطبيعة العلاقة مع الإسكوا، ٢٠١٢، المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.

١٢٥. واقع الإعاقة في الأردن: العمالة والبطالة ٢٠١٠، دائرة الإحصاءات العامة، المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.

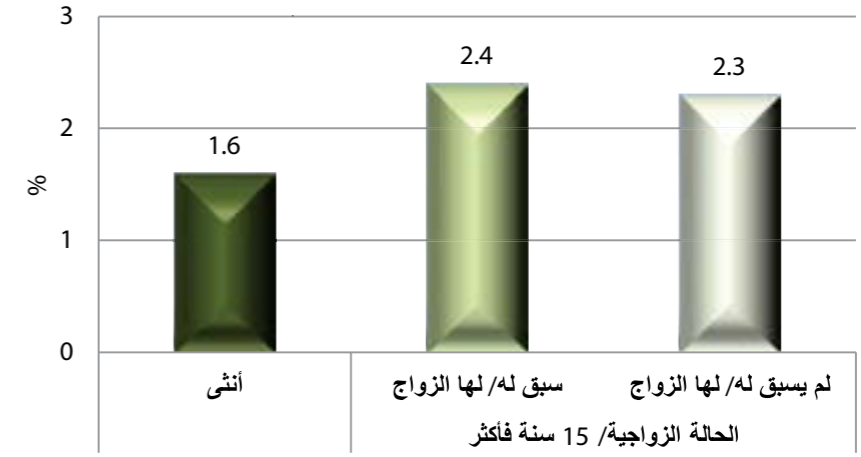
١١٩. رئاسة الوزراء، رد الحكومة على كتاب التكليف الملكي، ١١/ تشرين الأول ٢٠١٢.

١٢٠. الأردن قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) عام ٢٠٠٧. المجلس الأعلى لشؤون المعوقين

١٢١. لجنة المرأة، المجلس الأعلى لشؤون المعوقين

وبلاحظ من الشكل رقم (١) بأن نسبة إعاقة الذكور أعلى من الإناث، حيث بلغت (١,٦٪) للإناث مقابل (٢,٢٪) للذكور.

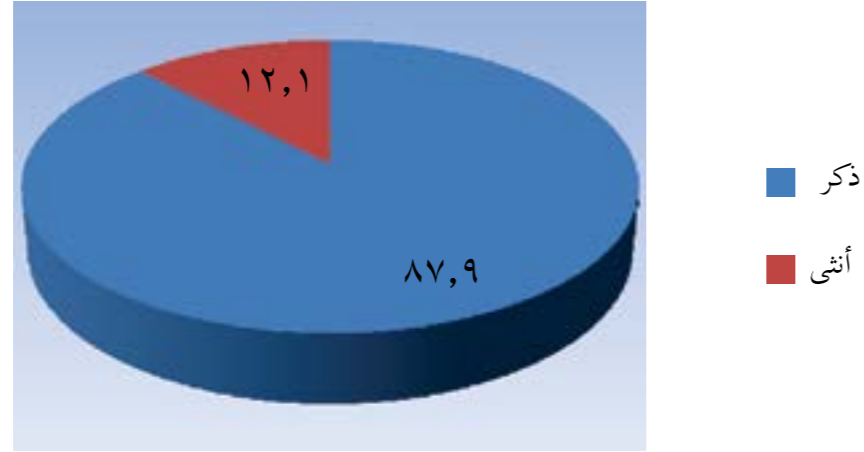
### شكل (١٢) النسبة المئوية للأشخاص ذوي الإعاقة حسب الجنس والحالة الزوجية، ٢٠١٠



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، واقع الإعاقة في الأردن العمالة والبطالة ٢٠١٠

القطاع الخاص (٤٦٪) وفي القطاع العام (٥٤٪)، بينما بلغت نسبة عمل الذكور في القطاع الخاص (٧٨,٦٪) وفي القطاع العام (٢١,٤٪)، وقد يعود السبب في ذلك إلى الثقافة المجتمعية السلبية التي تحد من عمل المرأة ذات الإعاقة وتفضيل القطاع الخاص تعيين الذكور أكثر من الإناث بالإضافة إلى رغبة المرأة المعاقة بالعمل في القطاع الحكومي كونه يُعد أكثر استقراراً وساعات الدوام أقل.

### الشكل رقم (١٣): التوزيع النسبي للأشخاص ذوي الإعاقة المشتغلين/ات ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس، ٢٠١٠



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، واقع الإعاقة في الأردن - العمالة والبطالة ٢٠١٠

### أ- المستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة:

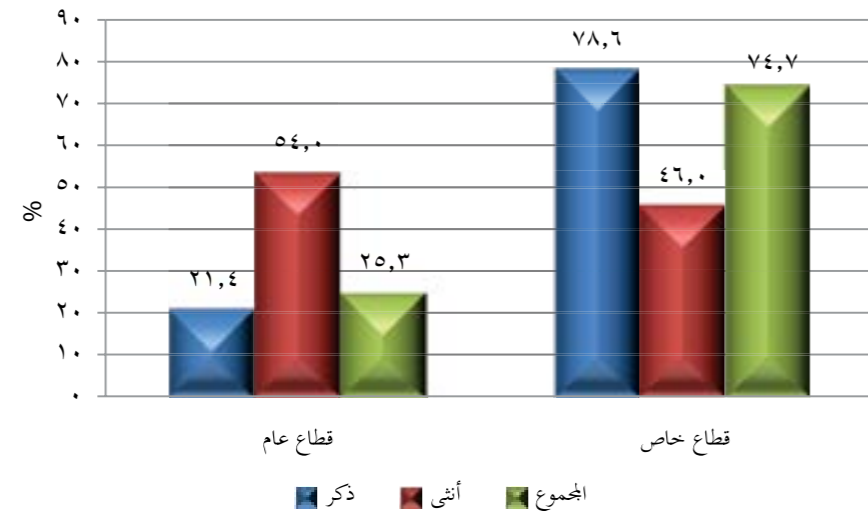
### جدول (١٣): التوزيع النسبي للأشخاص ذوي الإعاقة ممن أعمارهم (١٥) سنة فأكثر حسب المستوى التعليمي، ٢٠١٠

المستوى التعليمي	ذكور	إناث
أمي	٣٢٪	٤٠٪
أقل من ثانوي	٤٧,٣٪	٤٣,٥٪
ثانوي	١٠٪	٨,٥٪
دبلوم متوسط	٣,٩٪	٣,٨٪
بكالوريوس فأعلى	٦,١٪	٤,٢٪

### ب- النشاط الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة:

يوضح الشكلان رقم (١٣) و(١٤) الفجوات الكبيرة بين الذكور والإناث في النشاط الاقتصادي وفي العمل في القطاع الخاص، حيث بلغت نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي (١٢,١٪) مقابل (٨٧,٩٪) للذكور، كما بلغت نسبة عمل الإناث في

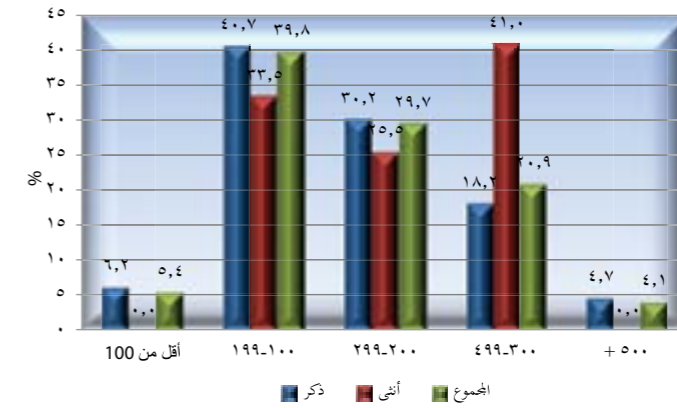
### الشكل رقم (١٤): التوزيع النسبي للأشخاص ذوي الإعاقة المشتغلين/ات ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب قطاع العمل والجنس، ٢٠١٠



## ج- توزيع الدخل للأشخاص ذوي الإعاقة:

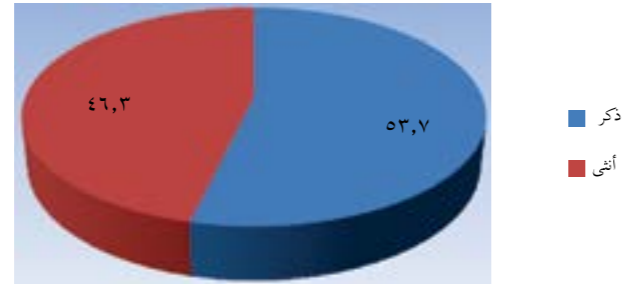
يشير الشكل رقم (١٥) إلى أن دخل الذكور ضمن الفئة من (١٠٠-٢٩٩) أعلى من دخل الإناث، بينما دخل الإناث ضمن الفئة (٣٠٠-٤٩٩) أعلى من الذكور.

الشكل رقم (١٥): التوزيع النسبي للأشخاص ذوي الإعاقة المشغلين/ات ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب فئات الدخل من العمل والجنس، ٢٠١٠



هـ- الأشخاص ذوو الإعاقة غير النشيطين اقتصادياً:

الشكل رقم (١٧): التوزيع النسبي للأشخاص ذوي الإعاقة غير النشيطين اقتصادياً ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس، ٢٠١٠



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، واقع الإعاقة في الأردن العمالة والبطالة ٢٠١٠

## و- فئات الإعاقة:

يلاحظ من الجدول رقم (١٤) أن نسبة انتشار الإعاقة الحركية، وضعف البصر، والإعاقات العقلية والمتعددة بين الذكور أكثر من الإناث، بينما الإعاقة الجسدية والصحية أكثر انتشاراً بين الإناث.

جدول (١٤) توزيع فئات الإعاقة حسب الجنس

فئات الإعاقة	الذكور (%)	الإناث (%)
الإعاقة الحركية	٥٦,٨	٤٣,٢
ضعف البصر	٦٠,٠	٤٠,٠
الإعاقة الجسدية والصحية	٤٣,١	٥٦
الإعاقات المتعددة	٦١,٩	٣٨,١
الإعاقة العقلية	٦٨,٥	٣١,٥

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، واقع الإعاقة في الأردن العمالة والبطالة ٢٠١٠

## د- الأشخاص ذوو الإعاقة المتعطلون:

الشكل رقم (١٦): التوزيع النسبي للأشخاص ذوي الإعاقة المتعطلين/ات ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس، ٢٠١٠



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، واقع الإعاقة في الأردن العمالة والبطالة ٢٠١٠

## جدول رقم (١٥) أنواع المراكز التي تقدم الخدمات للإناث ذوات الإعاقة وعدد المستفيدات

عدد المستفيدات	المراكز التي تقدم الخدمات للإناث ذوات الإعاقة
٢٩٨	المراكز النهارية التعليمية والتدريبية (مراكز منارات)
٢٣٤	المراكز الإيوائية
٩٢	مراكز التأهيل المهني
٤٠٧٩	مراكز التشخيص والعلاج الطبيعي والوظيفي والتدريب النطقي والتأهيل المجتمعي والتدريب على الحاسوب

المصدر: وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٣

كما يقوم برنامج رعاية الاعاقات التابع لصندوق المعونة الوطني بتقديم المساعدة للأسر التي لديها أبناء معاقين، وذلك بتقديم معونة شهرية متكررة لهذه الأسر، حيث بلغ عدد المنتفعين/ات عام ٢٠١٣ من رعاية الإعاقات (٨٠١٦) منتفعاً/ة. ١٢٦ ويوضح الجدول رقم (١٦) إعداد المنتفعين وقيمة الدعم المقدم لهم للأعوام ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

## جدول رقم (١٦) عدد المنتفعين/ات من برنامج الإعاقات

السنة	عدد المنتفعين	مبلغ المعونة الشهري	عدد الأفراد
٢٠١٢	٧٧٠٢	٢٨٤٣٨٠	٩٥٨٠
٢٠١٣	٨٠١٦	٢٩٥١٥٤	٢٢١٤٧

المصدر: صندوق المعونة الوطنية

## ٣- الإنجازات والمبادرات الوطنية:

- استطاع الأردن أن يحقق العديد من الإنجازات والمبادرات لتمكين وتعزيز وحماية ذوي الإعاقة، بالتعاون والتنسيق بين مختلف الجهات المعنية، ومن أبرز هذه الإنجازات:
- إعداد الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة/ المرحلة الثانية (٢٠١٥-٢٠١٠)، بهدف الوصول إلى مجتمع يتمتع فيه ذوو الإعاقة بحياة كريمة مستدامة تحقق لهم مشاركة فاعلة قائمة على الانصاف والمساواة.
  - أنشأ الديوان الملكي ضمن المبادرات الملكية السامية (١١) مركزاً لذوي الإعاقات.

١٢٦. ، صندوق المعونة الوطنية.

- تعديل المادة (١٣) من قانون العمل الأردني، حيث تم إلزام صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عملة باستخدام العمال من ذوي الإعاقة والذين تم تأهيلهم مهنياً ببرامج التأهيل المهني للمعوقين، أن يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن (٢٪) من مجموع عماله. ١٢٧
- بلغ عدد الموظفين العاملات على كادر أمانة عمان الكبرى من ذوي الإعاقات (٤٤) موظفة من أصل (٥١٤) موظفاً/ة من كلا الجنسين، بالإضافة إلى منح مكافئة شهرية بقيمة (٣٠) ديناراً لموظفي أمانة عمان من ذوي الإعاقات لمساعدتهم بسبب ظروفهم الاقتصادية السيئة في أغلب الحالات.
- تم توفير فرص عمل لما يقل عن (٢٥٠) فناة. كما وفرت وزارة التنمية الاجتماعية فرص عمل لـ (٥٣) شاباً وفناة في المؤسسات والمراكز التابعة لها في محافظات المملكة. ١٢٨
- تعمل وزارة الصحة على تقديم خدماتها الوقائية والعلاجية والتأهيلية لذوي الإعاقة بالتعاون والتنسيق مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، من خلال عدة مشاريع، من أبرزها:
  ١. مشروع جودة برامج التشخيص: وهو عبارة عن إعداد دليل إجرائي متكامل حول الكشف والتدخل المبكر وتشخيص الإعاقة.
  ٢. مشروع تعزيز برامج البحث للوصول إلى الأطفال ذوي الإعاقة.
  ٣. مشروع رفع جودة الخدمة المقدمة لبرامج التأهيل وإعادة التأهيل وبرامج التأهيل المجتمعي، وذلك من خلال إقامة ورشات عمل لمتطوعين/ات من المجتمع المحلي في المحافظات، وتدريب أهالي ذوي الإعاقة على كيفية التعامل مع حالات الإعاقة.
  ٤. مشروع توزيع خدمات التأهيل: تم تقديم (٤٠٠٠) مُعينات سمعية خلال عام (٢٠١١-٢٠١٢) لذوي الإعاقة السمعية. بالإضافة إلى استكمال البيانات الخاصة بدعم باقي فئات الإعاقة بالمعينات.
  ٥. مشروع تعزيز برامج الكشف والتدخل المبكر.

- ولتمكين ذوات الإعاقة وتعزيز دورهن، فقد قامت لجنة المرأة ذات الإعاقة في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في عام ٢٠١٣ بالإنجازات التالية:
  ١. المشاركة في العديد من الاجتماعات واللقاءات الحوارية والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية، بهدف التنسيق وتبادل الخبرات والاطلاع على تجارب الدول الأخرى في مجال الإعاقة.
  ٢. الحصول على عضوية اللجنة الاستشارية في المجلس العربي للطفولة والتنمية لإيقاف العنف ضد الأطفال.
  ٣. المشاركة الفاعلة في الاجتماعات مع ذوي الاختصاص لتحريم استئصال الأرحام لذوات الإعاقة الذهنية. وعليه تم إصدار فتوى خاصة من دائرة الإفتاء بتحريم وتجريم استئصال أرحام النساء ذوات الإعاقة.

١٢٧. قانون العمل وتعديلاته رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، المادة (١٣).

١٢٨. دور وزارة التنمية الاجتماعية في التدريب والتأهيل المهني للأشخاص المعوقين، وزارة التنمية الاجتماعية ص (٣).

- كما يُمارس المجلس الأعلى للشباب دوراً هاماً في تعزيز مشاركة ذوي الإعاقة (ذكوراً وإناثاً) في النشاطات الشبابية وإكسابهم المهارات المختلفة، مما يجعلهم أكثر تفاعلاً وانسجاماً مع مجتمعهم، ومن أبرز هذه النشاطات التي أقامها المجلس لذوي الإعاقة عام ٢٠١٣:
- عقد البرنامج الصحي لذوي الإعاقة بمشاركة (٦٠) شاباً وفنائة ضمن الفئة العمرية من (٢٤-٣٠) عاماً.
- عقد نشاط الألعاب التشاركية لذوي الإعاقة بمشاركة (٦٠) شاباً وفنائة ضمن الفئة العمرية من (١٥-٢٠) عاماً.
- عقد برنامج «أنا وأهلي» لذوي الإعاقة بمشاركة (٥٠) شاباً وفنائة ضمن الفئة العمرية من (١٤-٢٤) عاماً.

#### ٤. التحديات والتوصيات:

على الرغم من الإنجازات التي حققتها الأردن لتعزيز وتقديم الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام وذوات الإعاقة بشكل خاص، إلا أن هناك العديد من التحديات التي تواجههم، منها:

أ- أبرز التحديات التي حددتها الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة/المرحلة الثانية (٢٠١٠-٢٠١٥): ١٢٩

- إن النساء ذوات الإعاقة أكثر فقراً من الرجال ذوي الإعاقة والنساء من غير ذوات الإعاقة، لأنهن أكثر عرضة لعدم توظيفهن، كما ويحصلن على أجور أقل.
- النساء ذوات الإعاقة يتعرضن إلى تمييز مضاعف (كونهن إناث، وكونهن من ذوات الإعاقة) فغالباً ما تتعرض الإناث إلى التمييز، ولكن الإناث ذوات الإعاقة يتعرضن إلى تمييز مضاعف، حيث يصل الأمر في بعض الأحيان إلى إنكار وتجاهل أنهن إناث.
- كما أنهن مستبعدات من قبل الحركات النسوية.
- وتشير أكثر الإناث ذوات الإعاقة؛ إلى أن معظم البرامج مصممة لتناسب مع احتياجات الرجال.

ب- أبرز التحديات التي حددتها لجنة المرأة ذات الإعاقة في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، هي:

- الثقافة المجتمعية السلبية ضد ذوات الإعاقة:

تُعاني ذوات الإعاقة من التمييز القائم على النوع الاجتماعي، فهناك تمييز في الأسرة بينهن وبين أشقائهن الذكور في المعاملة والتعليم والعمل، فلا يُسمح لهن بالخروج أو العمل أو السفر خوفاً عليهن، كما لا يُتاح لهن مجال المشاركة في القرارات الأسرية والقرارات المؤثرة على حياتهن الشخصية، مما يعكس سلباً على مشاركتهن وإسهاماتهن في العملية التنموية. وهناك عادات وتقاليد سلبية نحوهن تمثلت بالمعاملة بالشفقة والحزن وحتى الخزي لدى بعض الأسر، مما يعيق مشاركتهن في الأنشطة وحتى

١٢٩. الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة، المرحلة الثانية ٢٠١٠-٢٠١٥، ص (٢٧).

في إبداء رأيهن ويزيدهن إحباطاً وانطواءً والتعرض للأمراض المختلفة وخاصة النفسية منها.

كما لا تزال الاتجاهات السلبية نحو الإعاقة بشكل عام، والمتمثلة في مفاهيم وأفكار مغلوطة عن الإعاقة وأسبابها وكيفية التعامل معها سائدة؛ مما يولد المزيد من الاتجاهات السلبية نحو الإناث وصولاً إلى عدم معاملتهن - أحياناً - كإنسان له حقوق وواجبات. وغالباً ما تُمنع الفتاة ذات الإعاقة من حقها في الأمومة بمنعها من الزواج وتكوين أسرة باعتبارها غير مهياً جسدياً ونفسياً للزواج وغير قادرة لوحدها على كسب رزقها والعيش المستقل.

ويأتي تدني الاهتمام والوعي بخصوصية ذوات الإعاقة سبباً للتعرف على احتياجاتهن الجسمية والنفسية والمجتمعية من قبل الأسرة والمجتمع والدولة، وفي حمايتهن من كافة أشكال العنف والإساءة، بالإضافة إلى تغيير الصورة النمطية السلبية والمفاهيم التقليدية الخاطئة عن ذوات الإعاقة ومراعاة خصوصيتهن، وذلك من خلال عقد البرامج التوعوية عن مفهوم الإعاقة بشكل عام وعن حاجات ومتطلبات ذوات الإعاقة بشكل خاص ومعاملتهم كإنسان له حقوق وواجبات.

#### • محدودية البرامج التدريبية والتأهيلية والتعليمية الموجهة للإناث ذوات الإعاقة:

تُعاني ذوات الإعاقة من نقص في البرامج التدريبية والتأهيلية والتعليمية الخاصة بهن، فمعظم الفتيات يعانين من نقص في المهارات المختلفة خاصة المهارات التي يتطلبها سوق العمل، وبالتالي لا بد من تمكينهن وبناء قدراتهن وإكسابهن المهارات المختلفة، بالإضافة إلى رفع قدرات المؤسسات والجمعيات التي تُعنى بذوات الإعاقة وتحديدًا في المناطق الفقيرة.

#### • النقص في الإحصاءات والمعلومات الوطنية المصنفة حسب الجنس:

هناك نقص واضح في البيانات والمعلومات الوطنية المصنفة حسب الجنس حول حجم، وأنواع، وحاجات ذوات الإعاقة، فلا بد من توفير هذه المؤشرات لتحليلها من منظور النوع الاجتماعي، مما يساعد أصحاب القرار ورسم السياسات عند رسم السياسات والتخطيط للبرامج والمشاريع الخاصة بذوات الإعاقة.

#### • قصور السياسات والبرامج والمعايير في التعامل مع الإناث ذوات الإعاقة:

لا يأخذ راسمو السياسات والبرامج بعين الاعتبار خصوصية الفتاة ذات الإعاقة واحتياجاتها، ولا يتم تفعيل هذه السياسات أو المعايير الموجودة. فلا بد من العمل على تعريف هؤلاء الإناث بحقوقهن والعمل على مشاركتهن في رسم السياسات والتخطيط والتنفيذ للبرامج والمشاريع الخاصة بهن، لتكون أكثر واقعية وفاعلية، والعمل على مشاركتهن في كتابة التقارير الدولية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى تعزيز الحوار مع صانعي السياسات.

#### • التدني والنقص في مستوى الخدمات العامة والصحية:

هناك تدني ونقص واضح في مستوى الخدمات المقدمة للمعاقين/ات، مثلاً الخدمات التعليمية والثقافية، والمرورية، فمعظم المباني والطرق غير مهياً لاستخدام ذوي الإعاقة مما يزيد من عزلتهن والحد من قدرتهن على المشاركة بفاعلية في النشاطات المختلفة. كما أن هناك نقص حاد في المراكز التأهيلية وعدم توفر الكادر المؤهل للتعامل مع هذه الفئة، بالإضافة إلى النقص في المراكز الإيوائية الخاصة بالفتيات ذوات الإعاقة وخصوصاً في المناطق الريفية.

وتعاني الإناث ذوات الإعاقة من نقص في الخدمات والرعاية الصحية بكافة أشكالها، فهن يشعرن بالإقصاء والتهميش في تلقي الخدمات الصحية، مثل العلاج النطقى والطبيعي، وعدم توفر المعالجين المؤهلين والمدربين، بالإضافة إلى ارتفاع سعر ثمن الجلسات العلاجية، لذلك لا بد من توفير الرعاية الصحية والأخذ بعين الاعتبار خصوصية الإناث ذوات الإعاقة خصوصاً في

لذا؛ فمن الضروري تحسين مستوى الخدمات المقدمة لهذه الفئة بكافة أشكالها، وإتاحة فرصة الوصول لهذه الخدمات والتركيز على زيادة وتطوير المراكز الإيوائية والتأهيلية، وتحسين قدرات الأشخاص العاملين/ات مع ذوي الإعاقات من خلال التدريب والتأهيل.

ومن التطلعات المستقبلية لوزارة التنمية الاجتماعية لتطوير مستوى الخدمات المقدمة لهذه الفئة؛ استعمال وسائل الرقابة الإلكترونية في مراكز ومؤسسات ودور الرعاية الاجتماعية، والاستعانة بالمتطوعين/ات المؤمنين بالميثاق الأخلاقي للعمل الاجتماعي، كما ستقوم الوزارة بالتركيز على الجانب الوقائي من العمل الاجتماعي أكثر من الجانب العلاجي لكونه أكثر كفاءة وفاعلية. ١٣٠

#### • قضية استئصال أرحام الفتيات ذوات الإعاقة الذهنية:

إن قضية استئصال أرحام الفتيات ذوات الإعاقة الذهنية أثارت جدلاً كبيراً، فعملت لجنة المرأة في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين على التوعية بحقوق المرأة المعوقة وبضرورة تحريم وتجريم استئصال الأرحام لذوات الإعاقة الذهنية، من خلال عقد عدة اجتماعات مع ذوي الاختصاص من أطباء ورجال دين بالإضافة إلى عقد ورشات توعوية للأسر وللمجتمع، لتجريم استئصال الأرحام باعتبار عملية الاستئصال انتهاكاً لحقوق وكرامة الفتيات. وعليه تم إصدار فتوى خاصة من دائرة الإفتاء بتجريم وتجريم استئصال أرحام النساء ذوات الإعاقة.

#### • قلة الموارد المالية للأسرة والحكومة:

إن قلة الموارد المالية للأسرة تؤثر على توفير الاحتياجات اللازمة للإناث ذوات الإعاقة، كما أن قلة الموارد المالية للدولة تمنع تبني مشروعات وبرامج لتطوير أوضاعهن الاجتماعية والصحية والاقتصادية، مما يزيد من شعورهن بالعزلة والإهمال، لذا؛ يجب على الدولة زيادة المخصصات المالية لهذه الفئة وتشجيع المؤسسات على تعيين الإناث ذوات الإعاقة بما يتناسب وأوضاعهن ونوع إعاقتهن.

#### • ضعف مستوى التنسيق والتعاون في تقديم الخدمات بين المؤسسات العامة والخاصة والتطوعية:

ضعف التنسيق والتعاون بين المؤسسات العامة والخاصة والتطوعية، مما يؤدي إلى تشتت الجهود وتضاربها، وبالتالي يجب أن يتم التنسيق والتعاون والتشبيك بين كافة الجهات ذات العلاقة من أجل تحسين ورفع جودة الخدمات المقدمة لذوات الإعاقة.

#### • قلة الدراسات والأبحاث الخاصة بقضايا الإعاقة بشكل عام وبقضايا الإناث ذوات الإعاقة بشكل خاص:

لا بد من تشجيع مؤسسات البحث العلمي على الاهتمام بهذه الفئة وإجراء البحوث والدراسات العلمية على مستوى المملكة، والتي ستساهم في معرفة الاحتياجات والتطلعات والتحديات التي تواجهها وإيجاد الحلول لها.

#### • تدني اهتمام وسائل الإعلام والمنظمات النسوية بقضايا الإناث ذوات الإعاقة:

تُعاني الإناث ذوات الإعاقة من قصور وسائل الإعلام بأشكالها المختلفة والمنظمات النسوية من طرح قضاياهن ومشاكلهن، فمن الضروري توجيه الإعلام والمنظمات النسوية للاهتمام بهذه الفئة لزيادة الوعي المجتمعي بقضاياهن وحقوقهن.

#### ج- أهم التحديات التي أوردتها وزارة التنمية الاجتماعية، هي: ١٣١

- النقص في الكوادر العاملة المتخصصة في المراكز التابعة للوزارة، حيث تلجأ الوزارة حالياً إلى شراء خدمات الموظفين/ات من خلال الجمعيات الخيرية التطوعية، وذلك لتغطية النقص الحاصل لدى العديد من هذه المراكز.
- عدم تعاون بعض الأهالي مع أبنائهم/ن المنتفعين من خدمات مراكز الوزارة، ويتضح ذلك جلياً في امتناعهم عن اصطحاب أبنائهم في الزيارات الأسرية، وترك أبنائهم فترة طويلة في المراكز دون التواصل معهم.

### قصص نجاح

#### \* إسرائ أبو كشك:

إسرائ أبو كشك؛ من مواليد ١٩٨٨ كفيفة منذ الولادة، في سن السادسة التحقت في مدرسة نظامية وبقيت بها حتى الصف السابع، وكانت خلال تلك الفترة تعتمد في الدراسة على السمع فقط، وغدت من الطالبات المتفوقات، وفي الصف الثامن التحقت بمدرسة الأميرة ماجدة رعد للكيفيات وتعلمت فيها لغة بريل وقضت فيها سنتين، وبعدها التحقت بمدرسة نظامية مرة أخرى وأنهت المرحلة الثانوية وحصلت على معدل (٨٨,٦) في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة، وبعد ذلك التحقت بجامعة البلقاء التطبيقية تخصص لغة إنجليزية وآدابها، وقد كانت والدتها تساعدها بتسجيل المحاضرات، وأنهت دراستها الجامعية بثلاث سنوات بتفوق، وكانت الأولى على الدرجة بتقدير امتياز (٣,٩٣)، وبعد ذلك التحقت بالمركز السعودي لتدريب وتأهيل الكيفيات وحصلت على عدة دورات منها؛ دورة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)، ودورة طباعة الحاسوب باللغتين العربية والانجليزية، ودورة في المقسم الآلي، والتجويد والتجميل ولغة بريل، وفن الحركة والتنقل (العصا البيضاء).. وغيرها من الدورات. وتعمل الآن معلمة للغة الانجليزية في المركز، كما وتعمل أيضا منسقة إقليمية لمشروع «مساواة ٢ في الأردن» وهو مشروع لبناء قدرات وتنظيمات الأشخاص ذوي الإعاقة، كما وشاركت في العديد من الدورات والمؤتمرات وورش العمل المحلية والإقليمية والدولية الخاصة بالأشخاص المعوقين، وتتابع الآن إسرائ دراستها العليا للحصول على درجة الماجستير في تخصص علم النفس التربوي، وهي الآن في مرحلة إعداد الرسالة وتقديرها امتياز (٣,٩٤٪).

#### \* آسيا ياغي:

آسيا ياغي؛ من ذوات الإعاقة الحركية منذ الطفولة المبكرة، حاصلة على وسام الشرف «الحسين للعطاء والتميز» من قبل صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني المعظم، حصلت على بعثة دراسية من الكلية الملكية البريطانية للعلوم والتكنولوجيا في تخصص إدارة المكاتب وتخرجت بتفوق. عملت في مكتب سمو الأمير الحسن بن طلال وفي جمعية الحسين لرعاية وتأهيل ذوي التحديات الحركية، وهي الآن رئيسة لجنة المرأة ذات الإعاقة في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ورئيسة جمعية «أنا إنسان لحقوق المعاقين» فرع الأردن، وهي اول جمعية في الاردن يرأسها شخص ذو إعاقة، ويبلغ عدد الأعضاء فيها من ذوي الإعاقة أكثر من (٢٠٠٠) شخص. وتعتبر آسيا من القيادات القادرات على إحداث التغيير، فهي عضو فعال

في عدة لجان محلية وإقليمية ودولية للتعاون والتنسيق مع كافة القطاعات لتعزيز وتمكين ذوات الإعاقة، فهي قائدة في مؤسسة الحراك الدولي في الولايات المتحدة الأمريكية، ومستشارة لقضايا العنف ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في المجلس العربي للطفولة في جمهورية مصر العربية، وعضو في المنظمة العربية للأشخاص ذوي الإعاقة، وعضو مؤسس لرابطة حقوق المرأة في التنمية في ألمانيا، ومندوبة الأردن في الشبكة العالمية للسياحة الميسرة للجميع، وعضو في الأمم المتحدة للمرأة.. وغيرها من المنظمات واللجان المحلية.

#### \* شادية عمر أسعد:

شادية عمر أسعد؛ من ذوي الإعاقة الحركية رافقتها الكرسي المتحرك مشوار حياتها، لم تمنعها أعاققتها من العمل والطموح، ولم ترسخ لليأس والإحباط، فاجتهدت وتعلمت صناعة الأكسسوارات التقليدية والحرف اليدوية، وشاركت في البازارات والمعارض الإنتاجية التقليدية في محافظة العقبة وخارجها، مما وفر دخلاً لها ولأسرتها. شادية التي لم ترسخ للنظرة الاجتماعية السلبية لدور المعاق/ة فصممت وارتدت عباءة الاعتماد على النفس والمثابرة والعمل الجاد، وأصبحت ناشطة اجتماعية وحقوقية في مجال المرأة، واهتمت بالتدريب وصقلت شخصيتها ومهاراتها إلى أن تم اختيارها للعمل بشكل جزئي في برنامج فرصة للتوظيف في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، وهي عضو ناشط في هيئة شباب كلنا الأردن بمحافظة العقبة وعضو هيئة إدارية في جمعية أجيال الخيرية لرعاية المعاقين ومدربة حرف يدوية.

#### سابعاً: الطفلات واليافات

الطفلات واليافات هن أمهات المستقبل، ومن هنا يأتي الاهتمام بتربيتهم ورعايتهم في كافة مراحل حياتهم، لتنشئة جيل المستقبل الكفيل بتحقيق طموحات الوطن وأمانه، فتوفير البيئة الآمنة والداعمة وإزالة كافة أشكال التمييز والعنف ضدهن يساهم بشكل كبير في شعورهن بالاستقرار والأمن وتكافؤ الفرص، مما يعزز من اندماجهن وتفاعلهن المجتمعي ومشاركتهن الفعالة في المجالات كافة.

#### أ- الطفلات:

وفقاً لاتفاقية "حقوق الطفل" التي أصدرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٨٩ يعرف الطفل بأنه «كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه». والحدث «كل شخص أتم السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة، ذكراً كان أم أنثى».

صدر عن الأمم المتحدة اتفاقيات ومعاهدات دولية تعنى بقضايا الطفولة بشكل مباشر أو غير مباشر، مثل اتفاقية حقوق الطفل ١٩٩٠، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩، السنة الدولية للمرأة ١٩٩٤ والمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة «مؤتمر بيجين» ١٩٩٥.. وغيرها.

وانطلاقاً من الاهتمام الدولي بالطفلة؛ فقد حددت الأمم المتحدة تاريخ ١١ تشرين الأول اليوم الدولي للطفلة، حيث كان شعار الاحتفال باليوم الدولي للطفلة لعام ٢٠١٣ «الابتكار لضمان تعليم جميع الفتيات في القرن الحادي والعشرين، والاستخدام الذكي والمبتكر للتكنولوجيا والسياسات والشراكات». ١٣٢

كما هدفت خطة العمل العربية الثانية للطفولة (٢٠٠٤-٢٠١٥) إلى تأمين الصحة والحياة الآمنة ورعاية الطفولة المبكرة، والنماء وتنمية القدرات، وتمكين جميع الأطفال وبخاصة اليافين واليافات من تنمية قدراتهم والمشاركة في تقدم مجتمعاتهم وتوفير الحماية لهم. ١٣٣

#### ١. السياسات والاستراتيجيات والتشريعات الوطنية:

أولى جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم وجلالة الملكة رانيا العبدالله المعظمة العناية الخاصة بالطفولة لدعم وتحسين وضع الأطفال في الأردن، وذلك من خلال تأسيس المجلس الوطني لشؤون الأسرة، وإصدار السياسات والاستراتيجيات والخطط الوطنية الداعمة لقضايا الطفولة، وتأسيس دور الرعاية الاجتماعية، والمصادقة على الاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بالطفولة، بالإضافة إلى الزيارات المتكررة لمراكز ودور الرعاية الاجتماعية في المملكة، للاطلاع على أوضاعها ودورها في العناية بالطفل وتقديم الخدمات اللازمة بالتعاون والتنسيق مع كافة الجهات المعنية بقضايا الطفولة في الأردن.

#### الاستراتيجيات والخطط والتشريعات الوطنية التي لها علاقة بقضايا الطفولة

جدول رقم (١٧)

الخطة الوطنية الأردنية للطفولة، ٢٠٠٤
الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال، ٢٠١١
الاستراتيجية الوطنية للطفولة المبكرة، ٢٠٠٠
الخطة الوطنية للطفولة المبكرة (٢٠٠٣-٢٠٠٧)
الإطار الوطني لحماية الأسرة من العنف، ٢٠٠٦
الاستراتيجية الوطنية للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، ٢٠٠٣
قانون العمل المواد (٧٢-٧٧)
قانون الأحداث
قانون العقوبات المواد (٢٨٨-٣١٤)
قانون منع الاتجار بالبشر المادة (٣)

وتتولى وزارة التنمية الاجتماعية المهام المتعلقة بقضايا الأمن الاجتماعي للأطفال؛ كالتسول والتشرد والعنف والعمل واليتم والنسب المجهول. وتشير إحصاءات الوزارة لعام ٢٠١٣ إلى إحالتها إلى (١٣٩٩) متسولاً ومتسولة إلى القضاء، و(١١٢١) متسولاً ومتسولة إلى الحكام الإداريين، ورعايتها لـ (٤٥٠) حدثاً متسولاً.

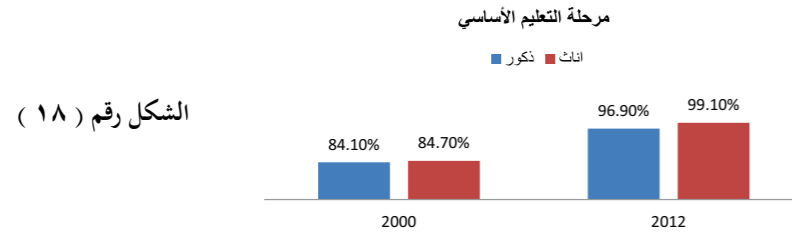
## وتشير البيانات التالية إلى وضع الأطفال في المجالات الصحية والتعليمية والزواج: ١٣٥

### مجال الصحة:

ارتفع عدد مراكز الأمومة والطفولة التابعة لوزارة الصحة من (٣٠٧) مركزاً في عام ١٩٩٦ إلى (٤٦٤) مركزاً في عام ٢٠١٢، مما ساهم في الحد من الأمراض التي يتعرض لها الأطفال. وانعكس تقدم الأردن في المجال الصحي إلى انخفاض معدل وفيات الأطفال الرضع من (٣٤) لكل ألف طفل حي في عام ١٩٩٠ إلى (١٧) في عام ٢٠١٢، وانخفض معدل وفيات الأطفال دون الخامسة من (٣٩) لكل ألف طفل حي في عام ١٩٩٠ إلى (٢١) في عام ٢٠١٢.

### مجال التعليم:

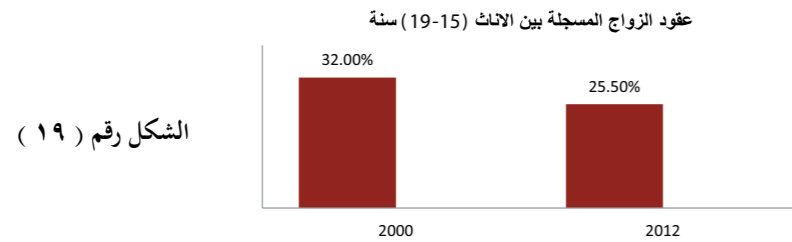
ارتفع معدل الالتحاق الصافي لمرحلة رياض الأطفال من (٢٦,٦٪) في عام ٢٠٠٠ إلى (٣٨,٣٪) عام ٢٠١٢، وفي مرحلة التعليم الأساسي فقد شهد الأردن تقدماً ملموساً من خلال الارتفاع في معدل الالتحاق الصافي لهذه المرحلة من (٨٤,٥٪) (٨٤,١٪ للذكور و٨٤,٧٪ للإناث) في عام ٢٠٠٠ إلى (٩٨,١٪) (٩٦,٩٪ للذكور و٩٩,١٪ للإناث)، ويعود السبب إلى سياسة الحكومة بالزامية ومجانية التعليم الأساسي.



المصدر: المجلس الوطني لشؤون الأسرة

### الزواج:

كما تشير البيانات الإحصائية إلى أن عقود الزواج المسجلة بين الإناث في الفئة العمرية (١٥-١٩) سنة انخفضت من (٣٢٪) عام ٢٠٠٠ إلى (٢٥,٥٪) عام ٢٠١٢، كما تراجع مستوى الانجاب بين هذه الفئة من (٦٪) عام ١٩٩٧ إلى (٤,٥٪) عام ٢٠١٢، مما ساعد في خفض معدل النمو السكاني.



المصدر: المجلس الوطني لشؤون الأسرة

تعمل وزارة التنمية الاجتماعية على تشجيع المرأة على العمل وذلك من خلال توفير خدمة الحضانة النهارية للأطفال النساء العاملات، وإيجاد نظام لضبط جودة الخدمات المقدمة لأطفالهن، حيث تُشرف وزارة التنمية الاجتماعية على (٩٠٢) حضانة منتشرة في جميع أنحاء المملكة ينتفع منها (١٨٠٠٠) طفلاً/ة.

كما تقدم مؤسسة نهر الأردن خدمات إعادة تأهيل شاملة للأطفال ضحايا العنف ولأسرهم كمركز الملكة رانيا للأسرة والطفل، ومركز دار الأمان؛ وهو مركز إيوائي علاجي مؤقت للأطفال ضحايا سوء المعاملة، ويستوعب نحو (٤٠) طفلاً من عمر الطفولة إلى عمر المراهقة المبكرة، ويقدم للأطفال خدمات متكاملة وشمولية بما في ذلك: الحماية، والرعاية، والتعليم الترفيهي، بالإضافة إلى الخدمات الأكاديمية والطبية والنفسية والاجتماعية. ١٣٤

كما يعمل مركز الملكة زين الشرف التنموي في مجال الطفولة المبكرة والعمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، على توفير خدمات الحضانة للأطفال في المناطق الأقل حظاً لتشمل ذوي الإعاقة.

## ٢. الإحصاءات الوطنية:

وتشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة لعام ٢٠١٢ إلى أن الأطفال دون الثامنة عشرة من العمر يشكلون حوالي (٤٤٪) من سكان الأردن في عام ٢٠١٣.

### الجدول رقم (١٨) نسبة الأطفال حسب الجنس وفئة العمر في نهاية عام ٢٠١٢

العمر	الذكور	الإناث
(٤-٠)	١٢,٦٩٪	١٢,٨٠٪
(٩-٥)	١٢,٥٣٪	١٢,٦٦٪
(١٤-١٠)	١١,٩٢٪	١١,٩٩٪

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

### الجدول رقم (١٩) الخدمة التي تقدمها وزارة التنمية الاجتماعية للأطفال لعام ٢٠١٢

الخدمة	ذكور	إناث
إلحاق الأطفال في مؤسسات الرعاية الاجتماعية	٥٠	١٠٥
تسليم الأطفال لأسرهم بعد تحسن أوضاعهم الأسرية	٥٤	٨٥
تحضين الأطفال مجهولي النسب للأسر البديلة	٢٤	٢٨

المصدر: وزارة التنمية الاجتماعية

## ١. السياسات والاستراتيجيات والتشريعات الوطنية:

يُعتبر المجتمع الأردني مجتمعاً فنياً، حيث يشكل الشباب ضمن الفئة العمرية من (١٢-٣٠) سنة حوالي (٤٠٪) من مجموع السكان. ١٤٢

ومنذ تولي جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم سلطاته الدستورية حرص على العناية بالشباب ووضعهم على سلم الأولويات باعتبارهم محور العملية التنموية، وتم إعداد الاستراتيجيات والخطط الوطنية التي تُشير بشكل مباشر أو غير مباشر لقضايا اليافعين منها: الاستراتيجية الوطنية الأردنية الأولى للشباب للأعوام (٢٠٠٥-٢٠٠٩)، والخطة الاستراتيجية لوزارة الصحة (٢٠٠٨-٢٠١٢)، والاستراتيجية الوطنية للسكان (٢٠٠٠-٢٠٢٠)، والاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧)، والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) والاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠١٠-٢٠١٥).. وغيرها.

وهناك العديد من المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني تعمل على رعاية الشباب وتمييزهم، فيعمل المجلس الأعلى للشباب على رعاية اليافعات من خلال مراكز الشباب المنتشرة في كافة المحافظات والبالغ عددها (٥٧) مركزاً، بهدف استثمار طاقاتهم وإطلاق إبداعاتهم وتمكينهم في مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والثقافية، وإكسابهم المهارات المختلفة من خلال مشاركتهم في الأنشطة التطوعية والكشفية والإرشادية والرياضية والفنية.

وتعمل وزارة التنمية الاجتماعية على الاهتمام باليافعات من خلال انشاء «دار اليافعات» لغايات خدمة المنتفعات خريجات مؤسسات الرعاية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية ممن أكملن سن الثامنة عشرة، بهدف تأهيلهن اجتماعياً وأكاديمياً وتربوياً، كما عملت الوزارة على إلحاق عدد منهن في الجامعات ووفرت فرص عمل لهن.

ويعمل صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية على دعم الأنشطة الشبابية وتوفير البرامج التي تحفز طاقات الإبداع والتميز لدى الشباب الأردني وتنمي مواهبهم، وانطلاقاً من حرص هيئة شباب كلنا الأردن/صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية على دعم اليافعات وتمكينهن، فقد استحدثت في عام ٢٠١٣ وحدة «تواصل وتمكين المرأة» تأكيداً من الهيئة على استثمار طاقات اليافعات وتعزيز مشاركتهم في كافة مجالات التنمية. كما يقوم مركز الأميرة بسمة للشباب التابع للصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية بالاهتمام باليافعات من خلال عقد البرامج الشبابية في جميع مراكز التنمية المجتمعية. وتعمل مؤسسة نهر الأردن على تعزيز دور الشباب المجتمعي من خلال الأنشطة التطوعية التي تقيمها في مختلف المحافظات.

كما إن جميع الأطفال الأردنيين دون سن السادسة مؤمنين صحياً من قبل التأمين الصحي، و(٩٧٪) من الأطفال دون سن السادسة مؤمنين صحياً بغض النظر عن جنسيتهم. ١٣٦

## ٣. الانجازات والمبادرات الوطنية:

شهد الأردن تقدماً ملموساً في العناية بقضايا الطفولة، وللمجلس الوطني لشؤون الأسرة دور بارز في الاهتمام بقضايا الطفولة بالتعاون والتنسيق مع المؤسسات المعنية الرسمية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني، فقد أصدر في عام ٢٠١٢ العديد من الدراسات والأدلة التدريبية لرفع الوعي بقضايا الطفولة منها دليل «الاجراءات التطبيقية للإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال»، حيث ساهم هذا الدليل في إعادة أكثر من ثلاثة آلاف طفل إلى التعليم ووقاية أكثر من خمسة آلاف طفل من الانخراط في العمل. ١٣٧ وإطلاق «حقيبة عالم الإنترنت» بهدف توعية الأطفال باستخدام الآمن للإنترنت وتوعية الأسر بمخاطره. ١٣٨ كما أصدر دليلاً تدريبياً بعنوان «الإجراءات التطبيقية للإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال» بالتعاون مع وزارة العمل، والذي يساعد في تحديد الخطوات الواجب اتخاذها من قبل الكوادر المعنية بمكافحة عمل الأطفال والحد من هذه الظاهرة في الأردن. ١٣٩

### ب- اليافعات:

تعرف الأمم المتحدة الشباب بأنهم «الأشخاص ضمن الفئة العمرية من (١٥-٢٤) عاماً، ويقدر عددهم في العالم حوالي (٢,١) بليون شخص، أي ما يعادل (١٨٪) من عدد سكان العالم، ويعيش حوالي (٨٧٪) منهم في الدول النامية، وهذه الفئة بحاجة إلى التعليم، والعمل، والرعاية الصحية، والخدمات المالية والمشاركة في الحياة العامة. كما أن الاستثمار في الشباب له آثاره الإيجابية على التنمية الوطنية والدولية. ١٤٠

وفي عام ١٩٩٩؛ أقرت الأمم المتحدة يوم ١٢ آب يوماً دولياً للشباب، كما تؤكد منظمة اليونسيف على أن النجاح في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بحلول ٢٠١٥، يتطلب تركيز اهتمام واضعي السياسات على الشباب بدرجة ملحّة. ١٤١ وقد أقرت الأمم المتحدة العديد من الموائيق الدولية التي تناولت قضايا الشباب بشكل مباشر أو غير مباشر، منها: برنامج العمل العالمي للشباب لسنة ٢٠٠٠ وما بعدها، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩، واتفاقية حقوق الطفل ١٩٨٩، والمؤتمر العالمي للمرأة - اعلان بيكين ١٩٩٥، والمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان ١٩٩٨، وإعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية الثالثة ٢٠٠٠.. وغيرها.

١٣٦. التأمين الصحي والاتفاق على الصحة في الأردن ٢٠١٠، وزارة الصحة.

١٣٧. دليل الاجراءات التطبيقية للإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال ٢٠١٢، المجلس الوطني لشؤون الأسرة.

١٣٨. حقيبة الانترنت، المجلس الوطني لشؤون الأسرة.

١٣٩. المجلس الوطني لشؤون الأسرة، دليل الاجراءات التطبيقية للإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال»، ٢٠١٢.

١٤٠. Youth, Social Policy and Development Division, United Nations

١٤١. استثمروا في اليافعين، منظمة اليونسيف.

١٤٢. الاستراتيجية الوطنية للشباب في الأردن ٢٠٠٥-٢٠٠٩، المجلس الأعلى للشباب.

- بمبادرة ملكية سامية تم اطلاق «جائزة الملك عبدالله الثاني للإنجاز والابداع الشبابي»، بإدارة صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية. وتهدف هذه المبادرة إلى دعم الابتكار وتشجيع الحوار والتعاون بين الشباب العرب حول العالم. وقد تأسست بهدف إدراك أهمية دعم القادة العرب الشباب الذين يعدون أفراداً فعالين في مجتمعاتهم، والاحتفال بهم وتكريمهم، بالإضافة إلى توفير برامج تدريبية متخصصة تناسب متطلباتهم.
- عقد المجلس الأعلى للشباب العديد من البرامج والنشاطات التدريبية بهدف تعزيز المشاركة السياسية لليافعات خلال الانتخابات النيابية والبلدية. ولإكساب اليافعات المهارات القيادية؛ فقد عقد عدة دورات تدريبية لأعضاء مراكز الشباب في كافة المحافظات، كما قام المجلس الأعلى للشباب بتأهيل (٦٠) مشرفة للتدريب وتثقيف اليافعات في مجال الصحة العامة والصحة الإنجابية خلال عامي ٢٠١٢ و٢٠١٣، وبمشاركة حوالي (١٥٠٠) فتاة من المراكز الشبابية في المملكة، وذلك من خلال مشروع شبك صحتنا «معسكرات أنماط الحياة الصحية» بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان.
- انطلاقاً من أهمية توعية اليافعات بالتشريعات القانونية، فقد أطلقت وحده تواصل وتمكين المرأة في هيئة شباب كلنا الأردن مبادرة «محو الأمية القانونية» في مختلف المحافظات.
- عقد مركز الأميرة بسمة للشباب ومؤسسة نهر الأردن عدة دورات لليافعات خاصة في المناطق البعيدة لإكسابهن المهارات المختلفة وتعزيز مشاركتهن في المجالات كافة.

### ٣. الإحصاءات الوطنية:

نبرز فيما يلي أهم الإحصاءات المعنية باليافعات وذلك على النحو التالي:

#### الجدول رقم (٢٠) نسبة اليافعين واليافعات حسب الجنس وفئة العمر في نهاية عام ٢٠١٢

العمر	الذكور	الإناث
(١٥-١٩)	٪١٠,٩٥	٪١٠,٩٩
(٢٠-٢٤)	٪١٠,٦٥	٪١٠,٥٢
(٢٥-٢٩)	٪٩,١٣	٪٨,٧٤

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة ٢٠١٢

#### جدول رقم (٢١) المشتغلون حسب الجنس وفئات العمر العريضة ٢٠١٢

العمر	الذكور	الإناث
(١٥-١٩)	٪٤,٣	٪٠,٦
(٢٠-٢٤)	٪١٣,٨	٪١١,٥
(٢٥-٢٩)	٪٤٨,٤	٪٦٠,٦

المصدر: مسح العمالة والبطالة، دائرة الإحصاءات العامة ٢٠١٢

#### جدول رقم (٢٢) عدد متلقي الخدمة في مؤسسات الأحداث حسب الجنس لعام ٢٠١٢

الاحداث	إناث	ذكور
عدد متلقي الخدمة في مؤسسات الأحداث	٩٠	٢٤٠٥

المصدر: وزارة التنمية الاجتماعية

### ٤. التحديات والتوصيات:

على الرغم من الإنجازات التي تحققت في مجال رعاية الطفلات واليافعات، إلا أنه ما زالت هناك بعض التحديات التي تواجه قضايا الطفولة والشباب سواء من الناحية الصحية أو الاجتماعية أو المؤسسية، ومن أبرزها:

- بينت الاجندة الوطنية (٢٠٠٦-٢٠١٥)؛ أن الإنفاق العام على الرعاية الصحية يتركز في المناطق الحضرية ولا يستهدف فئات السكان بصورة صحيحة، كما يختلف مدى توفر رياض الأطفال بين محافظة وأخرى، فهناك نقص واضح في رياض الأطفال في المناطق الريفية، كما أن الكثير من الآباء والأمهات لا يدركون مزايا التعليم ما قبل المدرسة. ١٤٣ وبالتالي لا بد للحكومة من اتخاذ التدابير اللازمة لتوزيع الإنفاق العام بعدالة على الرعاية الصحية، بحيث تشمل جميع فئات السكان. بالإضافة إلى زيادة برامج التوعية للآباء والأمهات بأهمية رياض الأطفال على نمو الطفل وصحته وسد النقص في المناطق الريفية وتزويدها بالكادر المؤهل للتعامل مع هذه الفئة العمرية.
- الزواج المبكر ما يزال «قانونياً» في الأردن، حيث أشار التقرير الحقوقي الذي صدر عن شبكة حقوق الطفل الدولية بعنوان «رصد حقوق الطفل للعام ٢٠١٢» إلى أن تزويج القاصرات في سن (١٥) عاماً ما يزال «موجوداً»، الأمر الذي يرفع من نسب تسرب الفتيات من المدارس. وانتقد التقرير أيضاً عدم كفاية الخدمات الصحية وخدمات إعادة التأهيل للفتيات ضحايا العنف الجنسي، والاعتماد على مؤسسات المجتمع المدني، وعدم توفير برامج الإرشاد والصحة الجنسية في البرامج

- ما زالت مشاركة اليافاعات في المجالات السياسية والاجتماعية والثقافية دون الطموح، خاصة في الأماكن البعيدة بسبب الصورة النمطية السلبية السائدة والتنشئة الاجتماعية التي تحدد ومنذ الصغر أدواراً خاصة للذكور وأخرى للإناث، وبهذا ترسخ الأدوار التقليدية في ذهن المجتمع وتشكل لديهم كموروث اجتماعي يصعب التخلص منه، وبالتالي لا بد من نشر ثقافة مجتمعية داعمة لإنصاف المرأة وتمكينها ومناهضة التمييز المبني على أساس النوع الاجتماعي في مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية (كالأسرة، والمدرسة، والجامعة، وأماكن العبادة، ووسائل الإعلام.. وغيرها).
- النقص في الإحصاءات والبيانات المصنفة حسب الجنس في معظم المؤسسات العاملة في مجال الطفولة والشباب، وبالتالي بات من الضروري إصدار التشريعات لإلزام المؤسسات بأن تكون الإحصاءات مبنية حسب الجنس، مما يساعد في رسم السياسات والتخطيط الفعّال للبرامج الخاصة بالطفلات واليافاعات وتحليل المؤشرات من منظور النوع الاجتماعي.
- تشتت الجهات العاملة بقضايا اليافاعات، مما يؤدي إلى ازدواجية في العمل وفي البرامج الموجة لليافعات، وهذا يستوجب التنسيق والتعاون بين مختلف القطاعات العاملة مع اليافاعات.
- النقص في عدد مراكز الإيواء لليافعات خريجات مؤسسات الرعاية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية ممن أكملن سن الثامنة عشرة، فلا بد من إيجاد التمويل اللازم لإنشاء دور جديدة لإيواء اليافاعات، وتزويدها بالكوادر المؤهلة للتعامل مع هذه الفئة من اليافاعات.

## الفصل الثالث:

# المرأة والحقوق الثقافية

### قصص نجاح

#### \* منار النعيم:

منار النعيم، فتاة أردنية من لواء دير علا في محافظة البلقاء، أطلقت مبادرة «مزرعتي» تحت مظلة جمعية ذات النطاقين النسائية الخيرية في دير علا، بهدف كسر ثقافة العيب بين الشباب وتغيير الصورة النمطية عن الإناث واستقطاب الشباب للعمل في القطاع الزراعي، كما بادرت منار بنشر الوعي بأهمية العمل في القطاع الزراعي وآثاره الإيجابية على المرأة نفسها وعلى أسرته ومجتمعها بالإضافة إلى زيادة الوعي بين المزارعين في المنطقة حول الاستخدام الأمثل والأمن للمبيدات الحشرية ونشر مبادئ السلامة العامة. وفازت المبادرة بجائزة «بادر» من قبل المنظمة الدولية للشباب. وتطمح منار مستقبلاً لإنشاء حدائق «نباتات نادرة مائية وحصاد مائي» في المدارس الأقل حظاً لتثقيف الطلبة حول الزراعة وأهمية العمل التطوعي والمحافظة على البيئة.

مقدمة :

يعرض هذا الجزء من التقرير النجاحات التي حققتها المرأة الأردنية في إطار الحقوق الثقافية، ولا بد لنا من الإشادة بكل من ساهم في تحفيز المرأة الأردنية وتمكينها من المساهمة في صناعة الإبداع والتميز، سواء على مستوى الأفراد، و/أو المؤسسات العامة والخاصة، وتقديم الشكر لهم جميعاً. كما لا بد لنا من أن نقدم الشكر إلى كل امرأة على الساحة الأردنية استطاعت أن تخترق حاجزاً، أو تذلل عقبة تحولها إلى أرضية راسخة للانطلاق نحو التقدم والتطور لبناء أردن ينسجم وتطلعات جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم حفظه الله ورعاه.

وقد أولت المملكة الأردنية الهاشمية منذ نشأتها اهتماماً واسعاً بالتعليم، وقد تجلّى هذا الاهتمام بأبهى صورته في مواد الدستور الأردني منذ عام ١٩٥٢، حيث نصت (المادة ٦ فقرة ٢) منه على أنه «تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها»، إضافة إلى «إلزامية التعليم ومجانيته في مدارس الحكومة» (المادة ٢٠).

لقد شرع الأردن بإقرار إلزامية التعليم ومجانيته ابتداءً من «الدستور الأردني المعدل لسنة ١٩٥٢»، كما كفلت الدولة الأردنية إلزامية التعليم الإبتدائي ومجانيته في المدارس الحكومية، حيث تبنت وزارة التربية والتعليم منهجاً يتمثل في توفير التعليم الأساسي الإلزامي والمجاني لجميع أفراد المجتمع ممن هم في سن التعليم المدرسي، تدرج من ست سنوات إلى تسع سنوات وفقاً لـ (قانون التربية والتعليم رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤)، وتوسع في ذلك إلى عشر سنوات بدءاً من العام الدراسي ١٩٨٨/١٩٨٩ بقانون مؤقت، تم إقراره عام ١٩٩٤، تحت عنوان «قانون التربية والتعليم رقم (٣) لسنة ١٩٩٤».

وتحقيقاً لرؤى وتطلعات صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني المعظم حفظه الله ورعاه، واهتمامه بأبناء الأردن، حيث أكد جلالته: «إن الأولوية عندي هي تأمين حياة أفضل لجميع الأردنيين، وأن الأردن الذي نسعى لبنائه هو الأردن الذي يمنح الفرص المتكافئة للجميع، ولا يعطي امتيازات خاصة لأحد..».

ومن خلال إطلاق صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني، وصاحبة الجلالة الملكة رانيا العبدالله المعظمة للعديد من المبادرات المعنية بشكل خاص في التعليم؛ ومنها: مبادرة التعليم الأردنية التي تؤكد على التنمية المستدامة، ومشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة، والتعلم الإلكتروني، وجائزة الملك عبدالله الثاني للياقة البدنية، ومشروع التغذية المدرسية، والإعفاء من التبرعات المدرسية، وتزويد الطلبة بمعاطف الشتاء والحقائب المدرسية. إلى جانب رعاية جلالتيهما لمبادرات ومشاريع متعددة؛ كمبادرة مدرستي، وجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي للمعلم والمدير، ونحو بيئة مدرسية آمنة.. وغيرها.

ونتيجة لهذه الالتزامات، ارتفعت نسبة التحاق الطلبة الأردنيين في التعليم النظامي في جميع مراحل التعليم، حيث بلغت نسب الالتحاق للعام الدراسي (٢٠١٣/٢٠١٢) لمرحلة رياض الأطفال (٥٢,٣٪) من مجموع أطفال الأردن لهذه الفئة العمرية، ونسبة (٩٩,١٪) لمرحلة التعليم الأساسي، ونسبة (٨٣٪) لمرحلة التعليم الثانوي. وتمثل الإناث في هذه المراحل جميعها النسب الأعلى. كما أن نسبة التحاق الإناث في التعليم الجامعي لمرحلة البكالوريوس في الجامعات الأردنية تفوق نسبة (٦٠٪) من مجموع الطلبة في هذه المرحلة.

وباعتبار أن التعليم حق من حقوق الإنسان، فلقد تجاوز الأردن ضمن الإنجازات التي حققها في مجال التعليم النصوص الواردة في المواثيق الدولية التي وقع وصادق عليها، مثل؛ «اتفاقية حقوق الطفل» في الاعتراف بحق الطفل في التعليم، وفي إلزامية ومجانية التعليم الإبتدائي، وتوفير أشكال التعليم الثانوي وإتاحتها لجميع الأطفال، وجعل التعليم العالي متاحاً للجميع على أساس القدرات (المادة ٢٨).

وفي إقرار الأردن للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتزامه بحق كل فرد في التعليم وفقاً لما ورد في (المادة ١٢)، على أن «يتوجه التعليم نحو التنمية الشاملة للشخصية الإنسانية والإحساس بالكرامة».

وفي التزامه أيضاً باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومن ضمنه التمييز في التعليم الذي ورد في (المادة ١٠) «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد النساء لتكفل لهن حقوقاً مساوية لحقوق الرجال في ميدان التربية».

وفي مصادقته على مناهج عمل بكين ١٩٩٥، الذي يعترف بالتعليم كحق من حقوق الإنسان الأساسية، وكأداة جوهرية في تحقيق علاقات أكثر مساواة بين النساء والرجال، وبأهمية الاستثمار في التعليم النظامي وغير النظامي للبنات والنساء وتدريبهن، كوسيلة من أفضل الوسائل لتحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي المستدام والقابل للاستدامة.

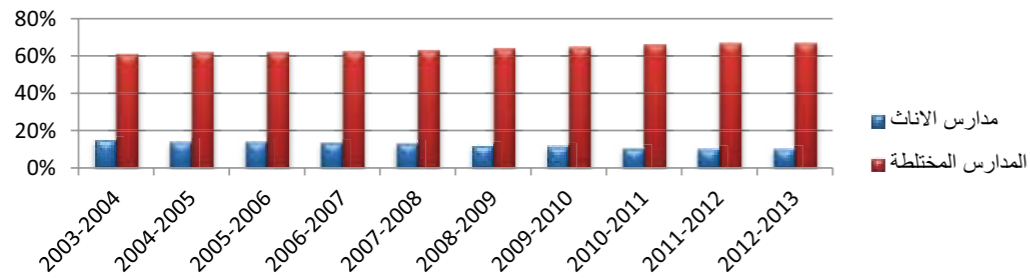
وفي هذا المجال (التعليم/الثقافة) فقد حققت المرأة الأردنية تقدماً ملحوظاً ولم يكن حرص الدولة الأردنية، ووعي المرأة الأردنية بأهمية التعليم، بعيداً عن إدراك أهمية التعليم في حياة النساء، ليس فقط كوسيلة للتخلص من تقاليد مفروضة، أو للخلاص من الفقر والحصول على الاكتفاء الذاتي، بل اقتناعاً بأن الحصول على التعليم من أجل تحسين نوعية حياتها وحياة أفراد أسرتها، وبأنه وسيلة للمساهمة في المجتمع والمشاركة في المجالات العامة والسياسية على حد سواء.

إن حصول المرأة على التعليم، ورفع مستوى الوعي لديها بأهمية المشاركة في الحياة الثقافية الأدبية والإبداعية، ينعكس على المرأة ذاتها وعلى المجتمع عامة بجوانب عديدة؛ تتمثل في الارتقاء بصحتها وصحة أفراد أسرتها، والتخطيط الأنجع لأسرتها، وتقليل نسبة الإقدام على الزواج المبكر بينهن، ورفع مستوى الإنتاجية لديها سواء داخل المنزل أو خارجه، وتحقيق وضعية أفضل لتحصيل أطفالها التعليمي، ورفع مستوى قدرتها على اتخاذ القرارات وتقييم المعلومات والحصول على حقوقها في مختلف المجالات، وتحقيق تطوير الحس الذاتي لديها بقيمتها كإنسان وقدرتها على نقل هذا الحس إلى الأجيال الناشئة، والتخلص من أيديولوجية التفوق الذكوري، ورفض كافة أشكال الممارسات التمييزية، وامتلاكها للأدوات اللازمة لمواجهة كافة أشكال التمييز الذي قد تتعرض له.

إن امتلاك المرأة الأردنية لحقوقها الثقافية بمختلف أبعادها والتي سترد في هذا الفصل، سيمنحها المزيد من الفرص لممارسة حقها في المشاركة السياسية والانتخاب، من خلال فهمها لهذه العملية وإلى ماذا تهدف، كما يمكنها من زيادة قدرتها على النفاذ إلى أساليب الرعاية الصحية الشاملة، وإلى زيادة الفرص أمامها للمشاركة الاقتصادية، وعلى التمكن من امتلاك القدرة القانونية لرفض عدم المساواة والتمييز بكافة أشكاله.

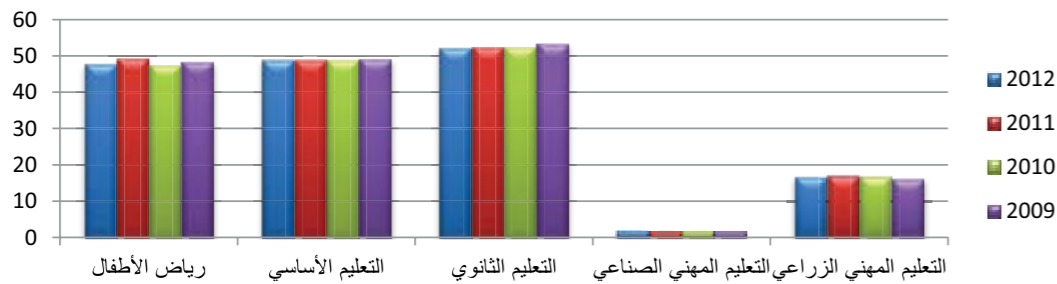


الشكل رقم (٢١) : نسب مدارس الإناث والمدارس المختلطة في المملكة



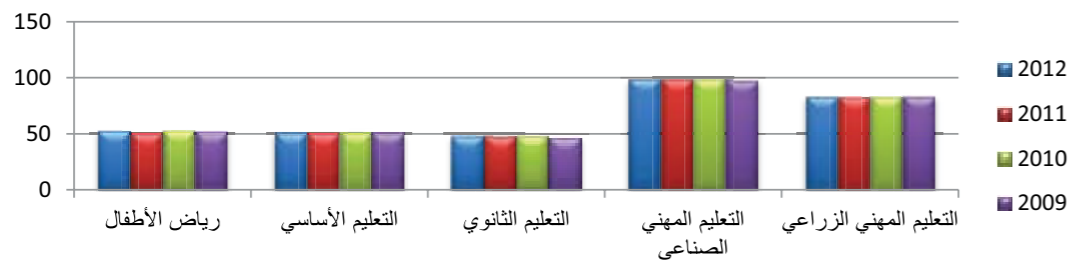
ولدى متابعة نسب التحاق الإناث في التعليم حسب المرحلة، فقد قاربت نسب التحاق الإناث في كل من مرحلتي رياض الأطفال، ومرحلة التعليم الأساسي (٥٠٪) من مجموع الطلبة من كلا الجنسين، في حين أن نسبة التحاق الإناث في مرحلة التعليم الثانوي أعلى من (٥٠٪) من مجموع الطلبة الملتحقين/ات في هذه المرحلة، لتحقيق نسبة أفضل من نسب التحاق الذكور.

الشكل رقم (٢٢) : تطور نسب التحاق الإناث في التعليم حسب المرحلة



إن نسب التحاق الإناث في المراحل التعليمية المختلفة جيدة وثابتة نسبياً، تتراوح حول (٤٩٪) من مجموع الطلبة الملتحقين/ات في التعليم عبر السنوات العشر الأخيرة، على الرغم من أن أعداد الإناث الملتحقات بالتعليم تتزايد وتتقارب مع نسب التوزيع السكاني، وتبدو منسجمة مع نسب النمو السكاني للمملكة.

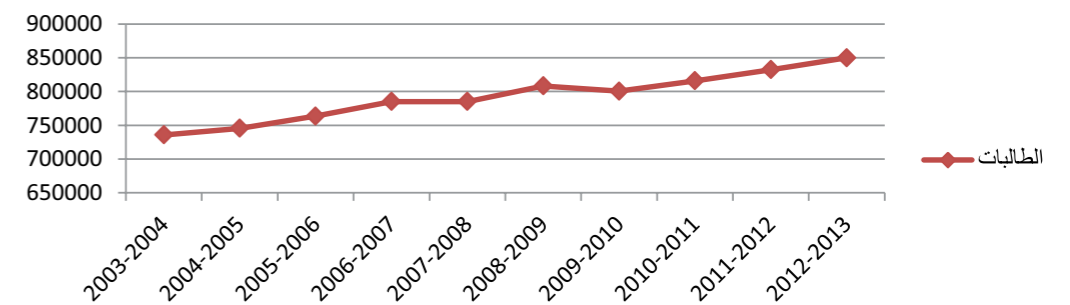
الشكل رقم (٢٣) : تطور نسب الطلاب الذكور في التعليم حسب المرحلة



تتوزع مراحل التعليم المشمولة بقانون التربية والتعليم رقم (٣) لسنة ١٩٩١ إلى (أ) مرحلة رياض الأطفال ومدتها سنتان على الأكثر، (ب) مرحلة التعليم الأساسي ومدتها عشر سنوات، (ج) مرحلة التعليم الثانوي ومدتها سنتان، ويتألف التعليم الثانوي من مسارين رئيسيين هما: مسار التعليم الثانوي الشامل الذي يقوم على قاعدة ثقافية عامة مشتركة، ومسار التعليم الثانوي التطبيقي الذي يقوم على الإعداد والتدريب المهني.

وينعكس اهتمام الأردن في توفير التعليم باعتبار أن «التربية ضرورة اجتماعية والتعليم حق للجميع كل وفق قابلياته وقدراته الذاتية»، حسبما ورد في الأساس الاجتماعي أحد مرتكزات فلسفة التربية والتعليم، المنصوص عليها في قانون التربية والتعليم المشار إليه، وقد واجه هذا الأساس عياً واسعاً ورغبة كبيرة لدى أفراد المجتمع الأردني بإلحاق الفتيات الإناث في التعليم بمختلف مراحله.

الشكل رقم (٢٠) : أعداد الطالبات الإناث في مدارس المملكة

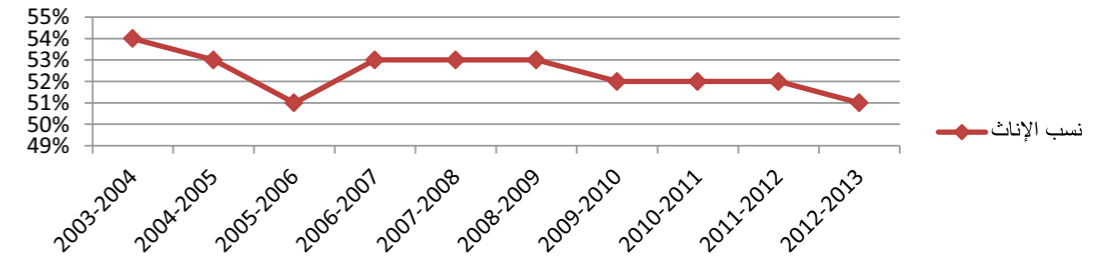


وقد درجت وزارة التربية والتعليم على تحويل عدد من المدارس الأساسية في الصفوف الدنيا (الأول أساسي ولغاية الثالث أساسي) إلى مدارس مختلطة تستقبل الطلبة من الجنسين، ولهذا بدأت عدد مدارس الإناث في هذه الصفوف تنقص مقابل تزايد في عدد المدارس المختلطة، مما يساهم في دمج النوع الاجتماعي منذ الطفولة.

## ١. مرحلة رياض الأطفال :

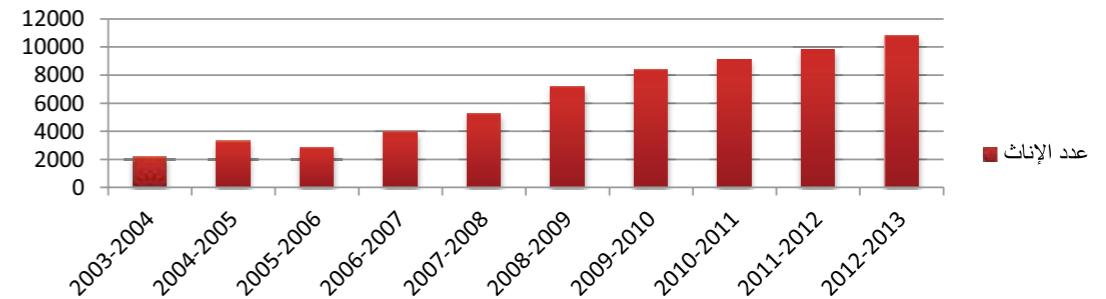
تزايدت نسبة التحاق الإناث في مرحلة رياض الأطفال - حيث الالتحاق في هذه المرحلة غير إلزامي-، بمستوى نمو محدود، من (٣٧٪) إلى (٣٨,١٩٪) خلال الأعوام الدراسية (٢٠١١/٢٠١٠ - ٢٠١٣/٢٠١٢).

الشكل رقم (٢٤) : نسبة التحاق الإناث في رياض الأطفال



وإضافة إلى محدودية نمو نسب التحاق الإناث في هذه المرحلة خلال هذه الفترة، فقد انخفضت هذه النسبة في العام الدراسي ٢٠١٠٢/٢٠١١، نتيجة لزيادة أعداد الذكور الملحقين بتزايد أعلى من الزيادة في أعداد الإناث الملحقين، إلا أن أعداد الإناث تزايدت خمسة أضعاف عما كانت عليه قبل عشرة سنوات، وبمستوى متقارب من الزيادة لإجمالي طلبة المرحلة.

الشكل رقم (٢٥) : تطور أعداد الإناث في رياض الأطفال



## ٢. مرحلة التعليم الأساسي :

مدتها عشر سنوات، فقد وصلت نسب التحاق الإناث خلال السنوات الدراسية الممتدة (١١٠٢/٠١٠٢ - ٣١٠٢/٢١٠٢) بمعدل التحاق يستقر حول (٩٩,٠٪)، وهي أعلى من متوسط نسب التحاق الطلبة من الجنسين لتلك الفترة. واستناداً إلى ما ورد في (المادة ٦ فقرة ٢) من الدستور الأردني بأن الدولة تكفل التعليم ضمن إمكاناتها، إضافة إلى إلزامية التعليم ومجانيته في مدارس الحكومة (المادة ٠٢)، فقد أكد قانون التربية والتعليم رقم (٣) لسنة ١٩٩١، على هذا الحق ورفع مستوى التعليم الإلزامي ليشمل المرحلة الأساسية لمدة عشر سنوات، وإيماناً بأهمية مرحلة الطفولة المبكرة لما قبل التعليم المدرسي وتأثيرها على المخرجات التعليمية فقد اقترحت تعديلات في (نهاية عام ٣١٠٢) لتصبح المرحلة الإلزامية إحدى عشر سنة بدلاً من

عشر سنوات، بإضافة سنة من مرحلة رياض الأطفال إلى المرحلة الأساسية.

## طلبة التعليم الأساسي والاختبارات الدولية

شاركت عينة من الطلبة الأردنيين من الصف الثامن، في الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم (SSMIT)، للعام (١١٠٢)، إلى جانب طلبة من (٥٤) دولة مشاركة، بينها (١١) دولة عربية، بالإضافة إلى دول إسلامية؛ هي: تركيا، إيران، ماليزيا. ويعقد هذا الاختبار كل أربع سنوات، حيث عقد في الأعوام (٩٩٩١، ٣٠٠٢، ٧٠٠٢، ١١٠٢). ولقد أظهرت نتائج الدراسة تفوق الإناث على الذكور في العلوم والرياضيات في دورات الدراسة جميعها: ٩٩٩١، ٣٠٠٢، ٧٠٠٢، ١١٠٢.

التغير في التحصيل بين الأعوام ٩٩٩١ و ٣٠٠٢ و ٧٠٠٢ و ١١٠٢

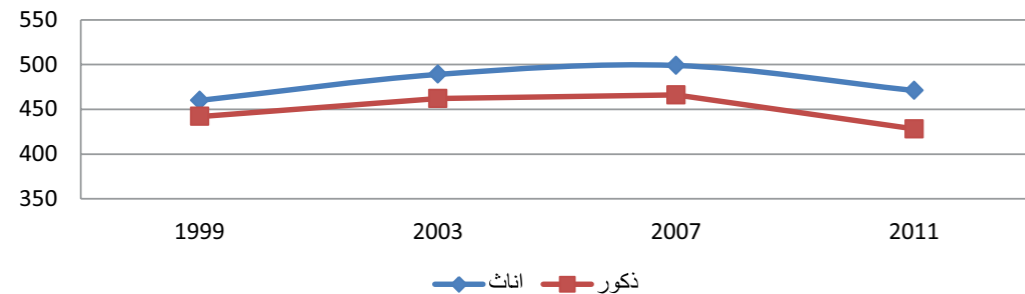
### التغير في تحصيل العلوم:

بلغت متوسطات الأداء في العلوم للطلبة الأردنيين بحسب جنس الطالب، فروعاً لصالح الإناث في جميع الأعوام (1999، 2003، 2007، 2011)، على الرغم من انخفاض متوسط الأداء لدى الإناث عام ٢٠١١ عن عام ٢٠٠٩.

متوسطات أداء للطلبة الأردنيين في العلوم بحسب جنس الطالب في الأعوام (١٩٩٩، ٢٠٠٣، ٢٠٠٧، ٢٠١١):

لقد بلغ متوسط أداء الإناث في العلوم في عام 1999 (460)، وارتفع في عام 2003 ليصل إلى (489) كما ارتفع في عام (2007) ليصل إلى (499)، وانخفض في عام 2011 ليصل إلى (471).

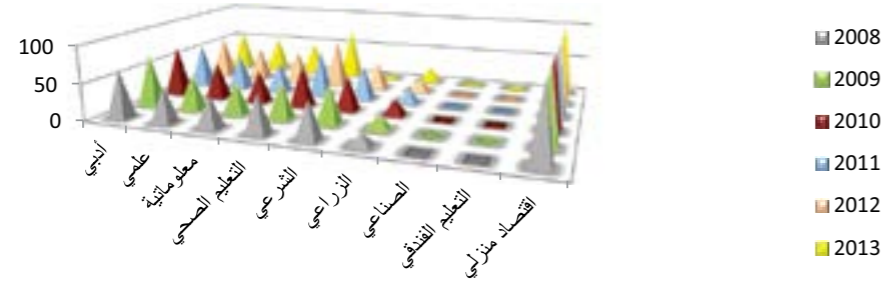
الشكل رقم (٢٦) : التغير في تحصيل الطلبة في امتحان العلوم حسب الجنس



وبلغ متوسط أداء الذكور في العلوم عام 1999 (442)، وارتفع في عام 2003 ليصل إلى (462)، كما ارتفع في عام (2007) ليصل إلى (466)، وانخفض في عام 2011 ليصل (428).

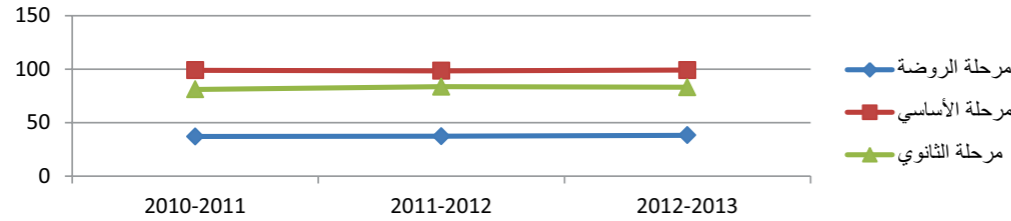
الدراسية الممتدة (٢٠١١/٢٠١٠ - ٢٠١٣/٢٠١٢) على التوالي (٨١٪، ٨٣,٦٪، ٨٣٪)، وهي أيضاً أعلى من نسب التحاق الذكور في تلك السنوات.

### الشكل رقم (٢٨) : تطور نسب التحاق الإناث في الثانوية العامة



وبمقارنة نسب التحاق الإناث في مختلف المراحل التعليمية خلال السنوات الثلاث الأخيرة، نلاحظ نمواً بشكل عام، وحققت نسبة التحاق الإناث في المرحلة الأساسية أعلى نسبة، تليها نسبة التحاقهن في المرحلة الثانوية، إلا أن نسبة الالتحاق في مرحلة رياض الأطفال ما تزال دون مستوى الطموح.

### الشكل رقم (٢٩) : تطور نسب التحاق الإناث في مدارس المملكة حسب المرحلة



### نسب النجاح في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة:

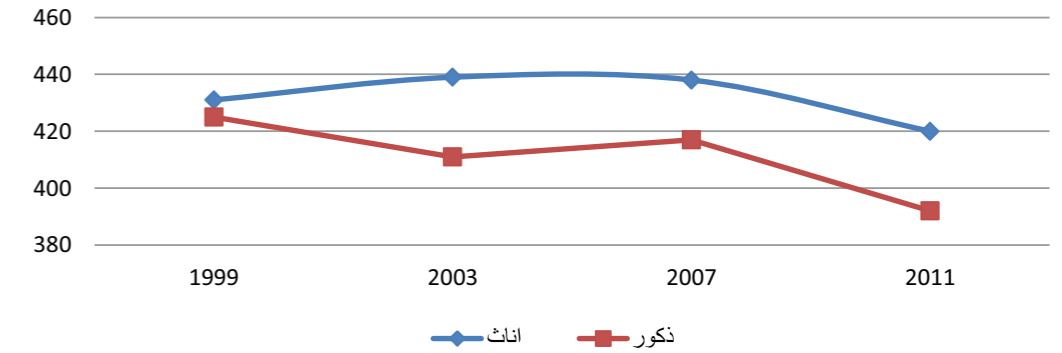
تحقق الإناث أعلى نسب نجاح في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة، سواء على مستوى الحاصلين/ات على مراكز أوائل الطلبة في المملكة في فروع الثانوية العامة المختلفة، أو على مستوى نسب النجاح العامة. فقد حصدت الإناث في نتائج امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة للعامين الدراسيين ٢٠١٢/٢٠١١، ٢٠١٣/٢٠١٢ على التوالي ما يتوف عن (٤٠ - ٤٥) موقعاً بين أوائل المملكة من أوائل الفروع التعليمية المختلفة؛ العلمي والأدبي والإدارة المعلوماتية والصحي فضلاً عن عدد آخر من أوائل الفروع الأخرى.

ومجمل القول فإن تحصيل الإناث في العلوم أفضل من تحصيل الذكور سواء كان ذلك في عام 1999 أم 2003 أم 2007 أم 2011، كما أن مقدار التحسن الذي طرأ على تحصيل الإناث في عام 2007 عما كان عليه في عام 2003 هو أفضل من التحسن الذي طرأ على تحصيل الذكور، فمقدار التحسن عند الإناث بلغ (11) علامة في المتوسط مقارنة بالتحسن عند الذكور الذي بلغ (4) علامات. وبالرغم من تراجع كل من الذكور والإناث في عام 2011، إلا أن حجم هذا التراجع كان أكبر عند الذكور مما هو عليه عند الإناث.

### التغير في تحصيل الرياضيات :

يبين الشكل أدناه أن متوسط أداء الإناث في الرياضيات في عام 1999 بلغ (431)، وارتفع في عام 2003 ليصل إلى (439)، وانخفض في عام 2007 ليصل إلى (438)، وانخفض في عام 2011 ليصل إلى (420).

### الشكل رقم (٢٧) : التغير في تحصيل الطلبة في امتحان الرياضيات حسب الجنس



وبلغ متوسط أداء الذكور في الرياضيات عام 1999 (425)، وانخفض في عام 2003 إلى (411) وارتفع في عام 2007 ليصل إلى (417)، وانخفض في عام 2011 ليصل إلى (392).

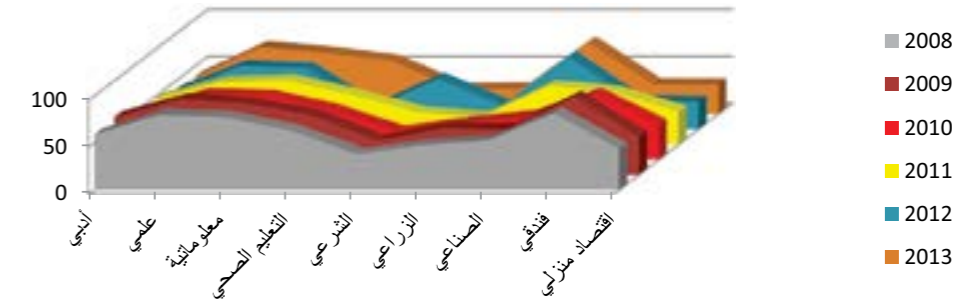
ومجمل القول فإن تحصيل الإناث في الرياضيات أفضل من تحصيل الذكور سواء كان ذلك في عام 1999 أم 2003 أم 2007 أم 2011، وبالرغم من تراجع كل من الذكور والإناث في عام 2011 إلا أن حجم هذا التراجع كان أكبر عند الذكور مما هو عليه عند الإناث.

### ٣. مرحلة التعليم الثانوي :

مرحلة التعليم الثانوي ومدتها سنتان، غير الزامية، وتشتمل على عدة مسارات، فقد وصلت نسب التحاق الإناث خلال السنوات

إن هذا التميز الذي تحفقه الإناث في نتائج امتحان شهادة الدراسة الثانوية - وإن كان يؤثر في ثنابها إلى أهمية التنبيه للاهتمام بمستوى تحصيل الطلبة الذكور- فهو يظهر في كافة فروع الثانوية العامة.

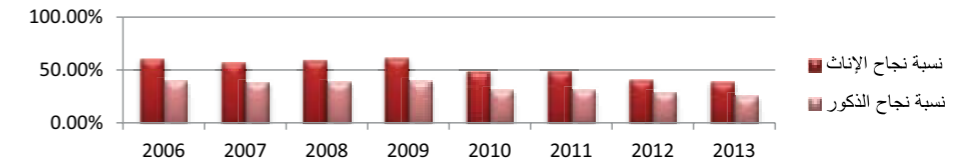
الشكل رقم (٣٠) : نسب نجاح الطالبات في الثانوية العامة حسب الفرع والسنة



ونعرض تالياً نسب نجاح الطالبات الإناث في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة مقارنة بنسب نجاح الطلبة الذكور:

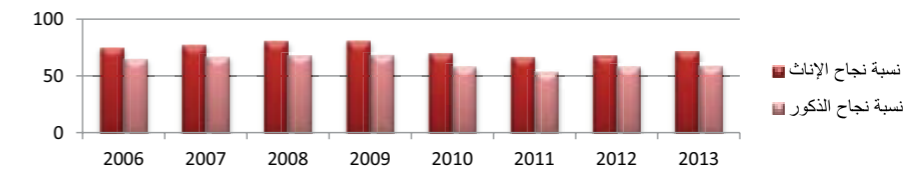
نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الأدبي للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣١) : نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الأدبي للعام 2013/2012



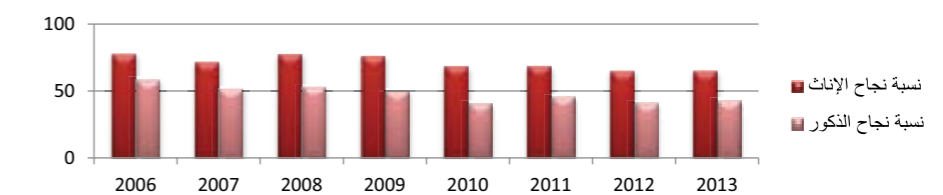
نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع العلمي للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣٢) : نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع العلمي للعام 2013/2012



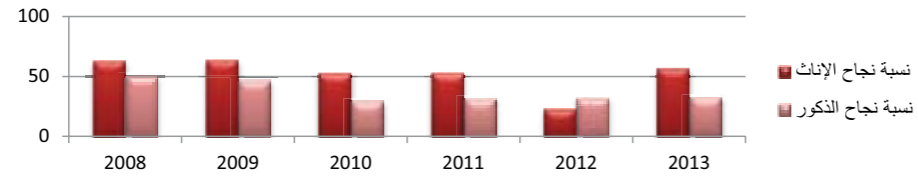
نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس لفرع الإدارة المعلوماتية للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣٣) : نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس لفرع الإدارة المعلوماتية للعام 2013/2012



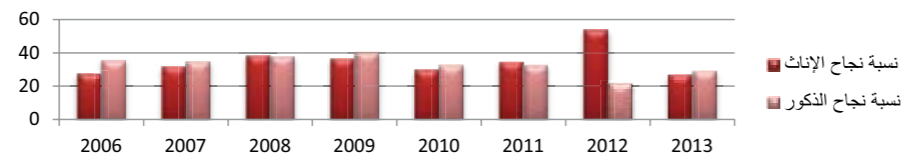
نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس لفرع التعليم الصحي للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣٤) : نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس لفرع التعليم الصحي للعام 2013/2012



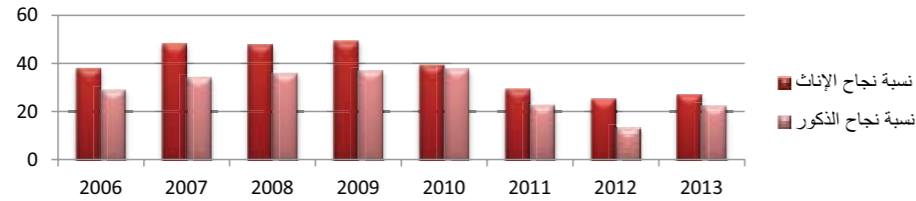
نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الشرعي للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣٥) : نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الشرعي للعام 2013/2012



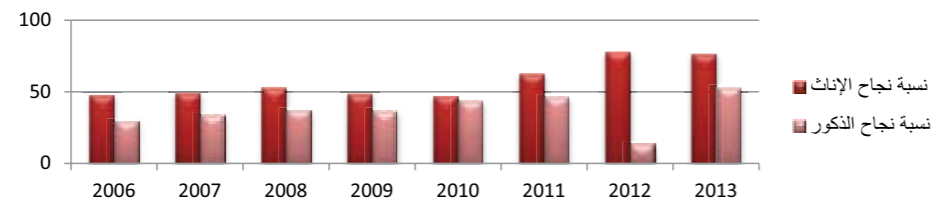
نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الزراعي للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣٦) : نسب النجاح في الامتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الزراعي للعام 2013/2012



نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الصناعي للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣٧) : نسب النجاح في الامتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الصناعي للعام 2013/2012

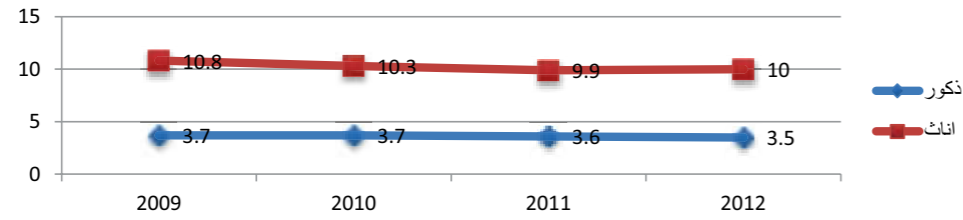


#### ٤. التعليم غير النظامي :

##### أمية النساء في الأردن:

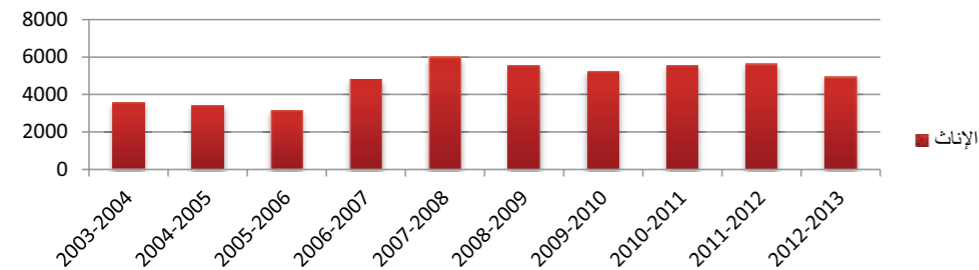
لقد تمكنت المرأة الأردنية بسعيها المستمر أن تحقق أرقاماً متقدمة في خفض نسبة الأمية بين صفوف النساء لمن هن في عمر أكثر من خمسة عشر عاماً، إلا أنها لم تتمكن من تحقيق التوازن مع نسبة الأمية بين صفوف الرجال لنفس الفئة العمرية، ومن الجدير بالملاحظة أن نسبة الأمية في السنوات الثلاث الأخيرة مستقرة نسبياً، سواء على المستوى العام للسكان أو فيما بين النساء، على الرغم من تزايد أعداد الملتحقين/ات في مراكز محو الأمية.

الشكل رقم (٤٠) : تطور نسب الأميين (15+) سنة حسب الجنس

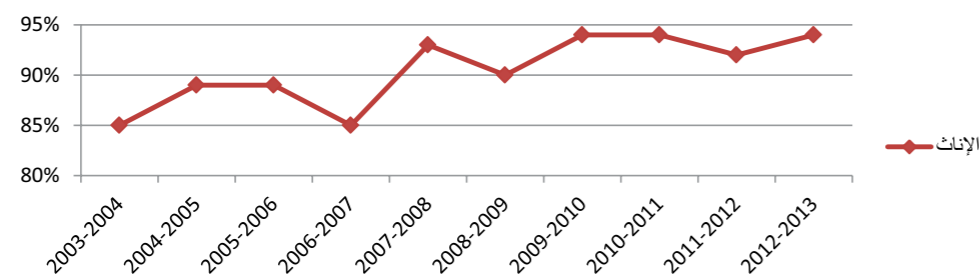


وتلقى مراكز محو الأمية التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم، للسير نحو تقليل نسب الأمية بين الأردنيين/ات، إقبالاً أعلى لدى النساء من إقبال الذكور على الالتحاق بها. كما تُظهر نسب وأعداد الإناث ممن هن في عمر أكثر من (١٥) سنة تزايداً ملحوظاً على مدى السنوات العشر الأخيرة.

الشكل رقم (٤١) : عدد الملتحقات في مراكز تعليم الكبار ومحو الأمية

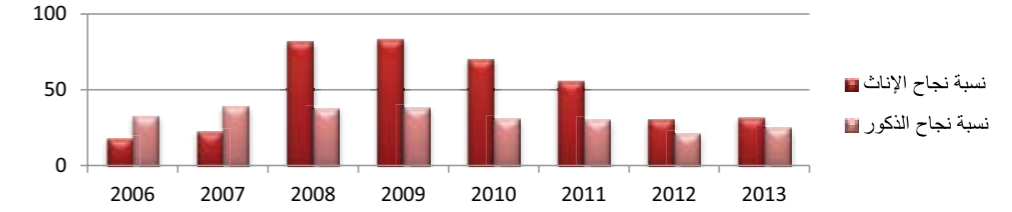


الشكل رقم (٤٢) : نسب الملتحقات في مراكز تعليم الكبار ومحو الأمية



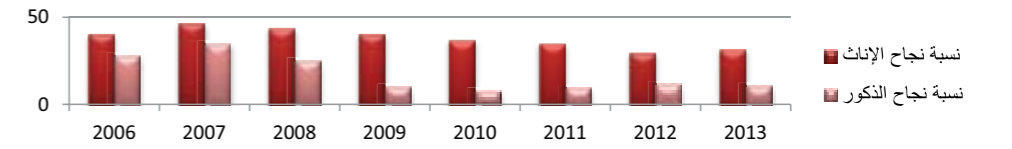
#### نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس للفرع الفندقي للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣٨) : نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس في التعليم الفندقي



#### نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس لفرع الاقتصاد المنزلي للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٢

الشكل رقم (٣٩) : نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الجنس لفرع الاقتصاد المنزلي للعام 2013/2012



#### قصة نجاح



فوز الطالبة شذى علي محمود السباح من مدرسة جمانة بنت عبد المطلب الثانوية للبنات مديرية تربية لواء الرمضاء على الجائزة الكبرى الأولى (المركز الأول على جميع المشاركين) عن مشروع تأثير المستخلص الميثانولي لنبات الريحان على تسمم وتأكسد الكبد. وذلك في مسابقة إنتل للعلوم - العالم العربي والتي أقيمت في مدينة دبي خلال الفترة من ١٦-١٩/١٢/٢٠١٢ وقد حقق طلبة الوفد الأردني أبرز النتائج على جميع المشاركين الذين يزيدون عن ١٣٠ طالبا وطالبة يمثلون ١٠ دول عربية.



### عائشة العوايشة « متعلمة في الأمية تحصل على شهادة الماجستير »

عائشة العوايشة، أمضت أكثر من عشرين سنة ضمن فئة الأميات، وتحمل اليوم شهادة الماجستير. حققت عائشة، قصة نجاح متميزة، بعد أن حُرمت من حق التعليم في صغرها كزميلاتها، لإنشغالها بأسرتها في الأعمال الزراعية، ولبعد سكنها عن موقع أقرب مدرسة، ولظروفها الاقتصادية.

في بدايات عقدها الثالث، التحقت في صفوف الأمية في قريتها في لواء الكورة شمال الأردن، واجتازت فيها الصف الخامس والسادس، وفي دراسة بيتية أنهت باقي صفوف المرحلة الأساسية (من السابع حتى العاشر).

تمكنت بعد ذلك من الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة الفرع الأدبي، بمعدل مكنها من الإلتحاق بأحد كليات المجتمع واجتازت الامتحان الشامل لتحصل بعدها على شهادة الدبلوم في المحاسبة بمعدل (٦٥,٢٪).

بالأمل الكبير الذي تحمله لبناء مستقبلها، وتحطيم حواجز الزمن، ولسعة وعيها بمفاتيح الحياة المشرفة، واصلت عائشة العوايشة تعليمها الجامعي من خلال برنامج التجسير، فالتحقت بجامعة اربد الاهلية وحصلت على درجة البكالوريوس في المحاسبة بتقدير جيد عام ٢٠٠٨.

ولإحساسها بحجم المعاناة التي تعيشها الفتاة الأمية، وبغزيمة جادة، ومساندة من الأهل والجيران، بدأت عائشة مسيرتها كمعلمة في مركز لمحو الأمية في قريتها بعد أن كانت متعلمة.

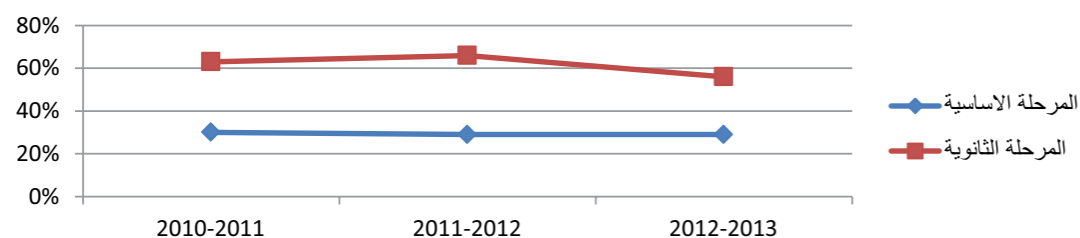
وفي عام ٢٠٠٩ تكرمت صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة بتقديم منحة ماجستير لعائشة العوايشة، لتتمكن عائشة من الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة اليرموك عام ٢٠١٣.

### التسرب من المدارس:

إن ظاهرة التسرب من المدارس والتي تعزى أسبابها على الأغلب لظروف اقتصادية واجتماعية لدى بعض الأسر الأردنية، تعتبر قضية تأخذ اهتمام مختلف الجهات المعنية وعلى رأسها وزارة التربية والتعليم، إلا أن الإجراءات المطبقة فيما يتعلق بالزامية التعليم ما تزال عاجزة عن ضمان تطبيق قانون الإلزامية على السكان كافة لمن هم دون عُمر (١٦) سنة، وذلك لعدم اتخاذ الإجراءات القانونية تجاهه.

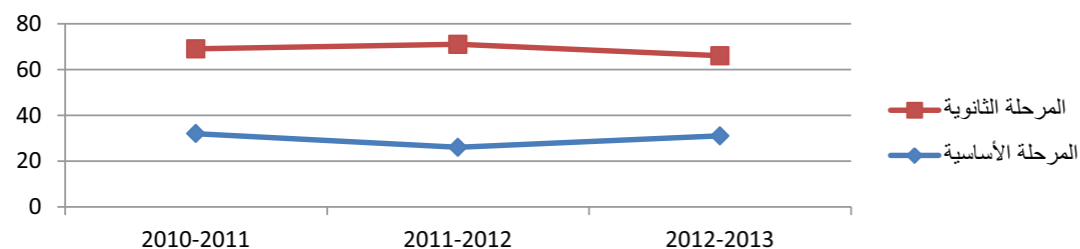
فقد بلغت نسبة تسرب الإناث في مرحلة التعليم الأساسي خلال الأعوام الدراسية ٢٠١٢/٢٠١١، و ٢٠١٣/٢٠١٢ نسبة (٢٩٪) من مجموع الطلبة المتسربين. في حين أن هذه النسبة بلغت في مرحلة التعليم الثانوي خلال الأعوام الدراسية ذاتها (٦٦٪ - ٥٦٪) على التوالي من مجموع الطلبة المتسربين في هذه المرحلة، ولعل هذا الاتجاه في التناقص مبشراً لتقليص نسب التسرب.

الشكل رقم (٤٣) : نسبة تسرب الإناث من المدارس حسب المرحلة



وللمقارنة مع نسب تسرب الذكور

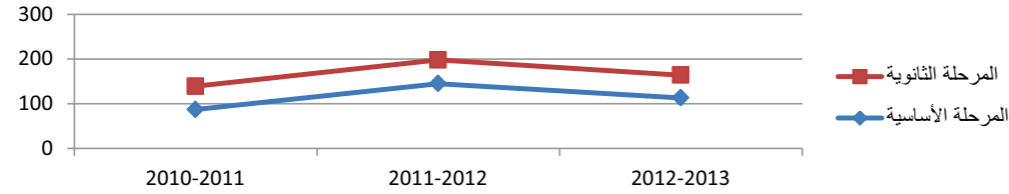
الشكل رقم (٤٤) : نسب تسرب الذكور من المدارس حسب المرحلة



في حين أن نسب تسرب الإناث حسب الصفوف التعليمية، أخذت في التزايد في السنتين الأخيرتين، يلاحظ أن التسرب ضمن مرحلة التعليم الأساسي يكون في أعلى مستوياته في الصف العاشر، حيث يظهر فيها التسرب ملحوظاً ابتداءً من الصف السابع، ويعود إلى الإنخفاض في الصف الحادي عشر ليرتفع في الصف الثاني عشر من المرحلة الثانوية.

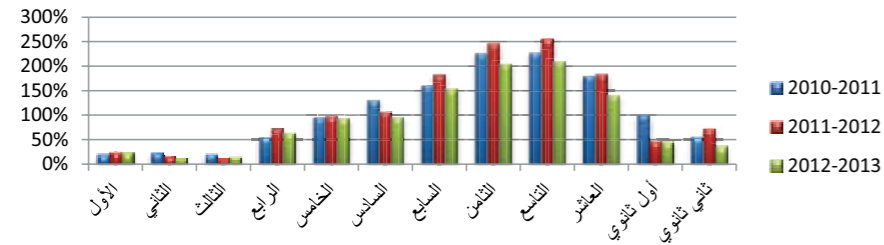
ولمقارنة نسبة إعادة الإناث مع نسب إعادة الذكور في السنوات الثلاث الأخيرة:

الشكل رقم (٤٨) : نسب إعادة الذكور في المدارس حسب المرحلة



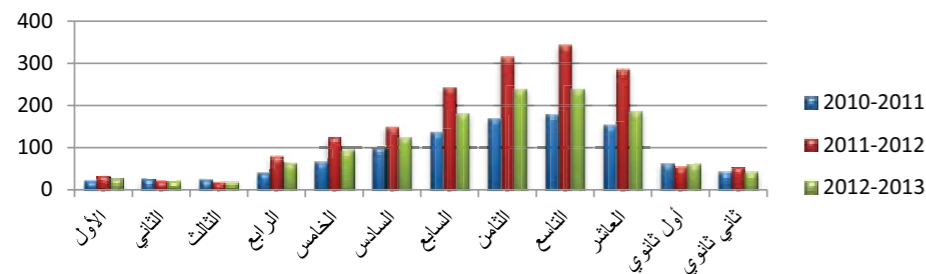
ولبيان الصفوف الدراسية التي تُقبل الإناث على الإعادة فيها، يظهر التوزيع التالي أن الإناث تتوجه نحو الإعادة بإقبال مرتفع ابتداء من الصفين الرابع والخامس ليصل ذروته في الصفين الثامن والتاسع الأساسي، ويعود إلى الانخفاض في المرحلة الثانوية.

الشكل رقم (٤٩) : نسب إعادة الإناث في المدارس حسب الصف

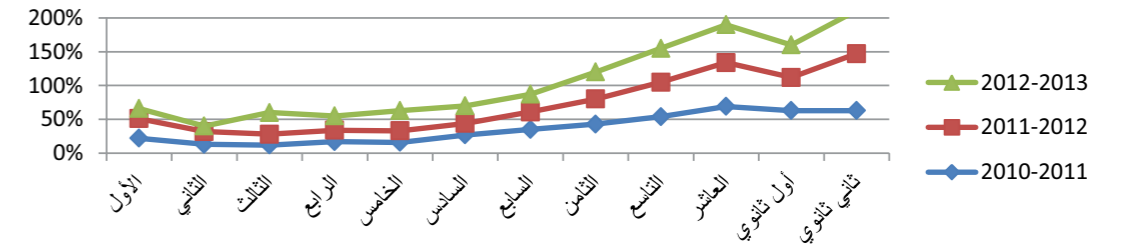


ومقارنة مع الطلبة الذكور في بيان الصفوف التي يُقبلون فيها على الإعادة، نلاحظ إقبالاً أقل لدى الإناث لإكمال تعليمهم الثانوي.

الشكل رقم (٥٠) : نسب إعادة الذكور في المدارس حسب الصف

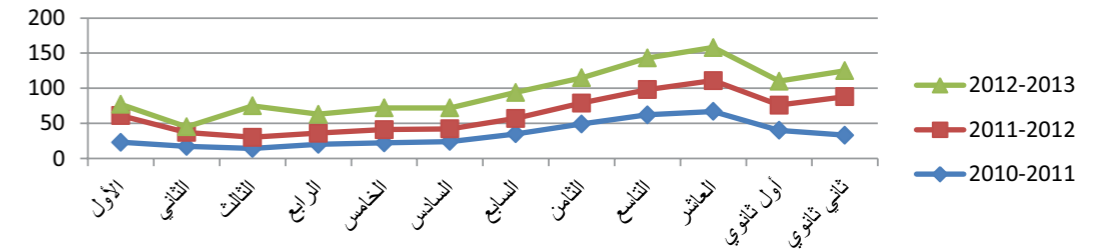


الشكل رقم (٤٥) : نسب تسرب الإناث من المدارس حسب الصف



ولمقارنة نسب تسرب الطالبات الإناث بنسب تسرب الطلبة الذكور حسب الصفوف الدراسية:

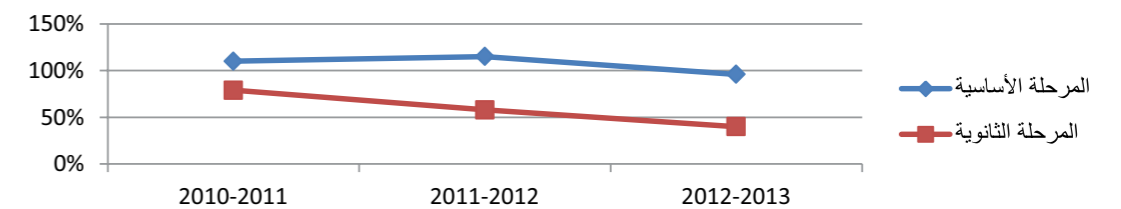
الشكل رقم (٤٦) : نسب تسرب الذكور من المدارس حسب الصف



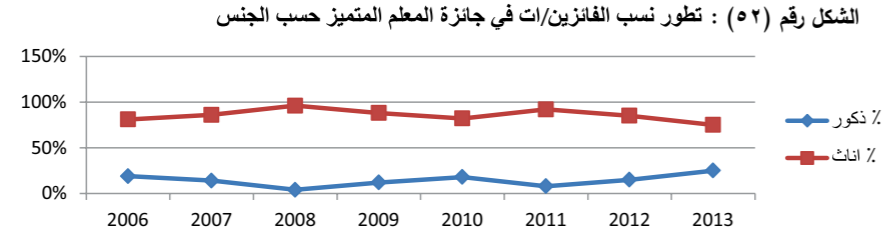
وللحد من التأثير السلبي على الطلبة المتسربين من التعليم النظامي، فقد انشأت وزارة التربية والتعليم برامج التعليم غير النظامي، لتحفيز الطلبة المتسربين على التعلم المستمر لفتح المجال أمامهم لاستكمال دراستهم وتمكينهم من تجاوز المعوقات التي حالت دون استمرارية تلقي تعليمهم المدرسي.

وقد بلغت نسبة إعادة الطالبات الإناث في المرحلة الأساسية للأعوام الدراسية ٢٠١١/٢٠١٠، ٢٠١٢/٢٠١١، ٢٠١٣/٢٠١٢ على التوالي (١١٠٪، ١١٥٪، ٩٦٪)، في حين جاءت نسبة الإعادة للإناث في مرحلة التعليم الثانوي بمستوى أقل، وهي على التوالي لنفس الأعوام الدراسية (٧٩٪، ٥٨٪، ٤٠٪).

الشكل رقم (٤٧) : نسبة إعادة الإناث في المدارس حسب المرحلة



ومن الجدير بالملاحظة أن المعلمات الإناث قد حققن نتائج متميزة في جائزة المعلم المتميز على مدى سنوات تطبيقها، الأمر الذي أسهم في تحفيز المعلمين/ات ليزداد إقبالهم على المشاركة في الجائزة:



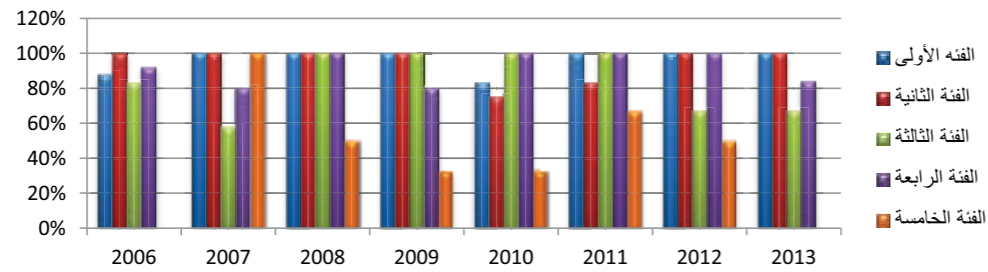
إن مجموع المعلمات الفائزات بالجائزة لجميع الدورات يُشكلن ما نسبته (٨٦٪) من مجموع الفائزين/ات من الجنسين:

الشكل رقم (٥٣) : مجموع الفائزين/ات في جائزة المعلم المتميز حسب الجنس لجميع الدورات



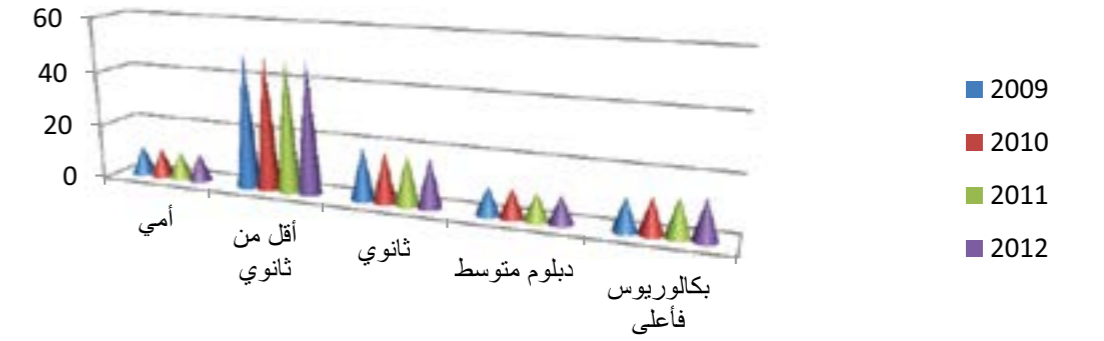
كما أن نسب المعلمات الإناث الحاصلات على الجائزة وفي جميع الفئات تزايدت على مدى سنوات الجائزة.

الشكل رقم (٥٤) : تطور نسب المعلمات الفائزات في جائزة المعلم المتميز حسب الفئة 2006-2013



وخلصت لوضع المرأة في التعليم العام، وتقديمها للدخول في جانب التعليم العالي، لا بد لنا من أن نلقي نظرة على توزيع الإناث الأردنيات حسب المستوى التعليمي، بكافة مستوياته:

الشكل رقم (٥١) : توزيع الإناث الأردنيات حسب المستوى التعليمي



## قصة نجاح



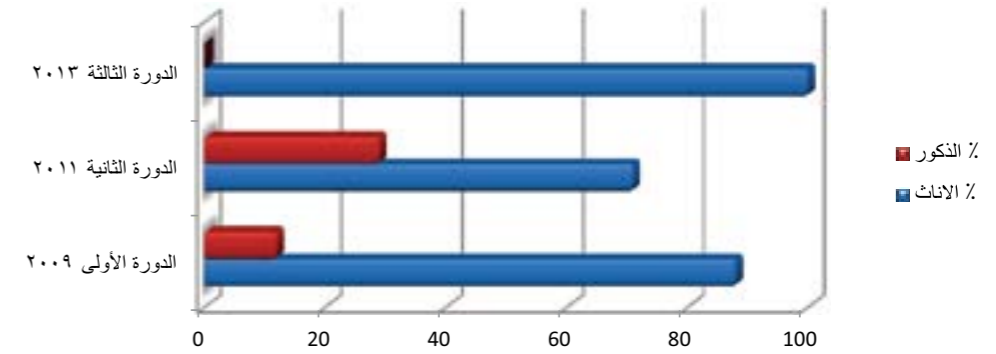
### ٥. جائزة المعلم المتميز:

ومن المبادرات التحفيزية التي تهدف إلى رفع سوية العملية التعليمية التي تتمحور حول الطالب/ة، أنشأت جلالة الملكة رانيا العبدالله جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز منذ عام ٢٠٠٦، والتي تشمل فئات متعددة لتطال المعلمين/ات في كافة المراحل التعليمية، حيث تشمل الفئة الأولى الروضة والتعليم الاساسي من الصف الاول حتى الثالث)، وتشمل الفئة الثانية التعليم الاساسي من الرابع حتى السادس، والفئة الثالثة التعليم الاساسي من الصف السابع حتى العاشر، والرابعة تشمل التعليم الثانوي الاكاديمي - الحادي عشر والثاني عشر، والفئة الخامسة (التعليم الثانوي المهني - الحادي عشر والثاني عشر.

## ٦ - جائزة المدير المتميز:

ولاستكمال تحفيز أطراف العملية التعليمية كافة، فقد طُورت الجائزة لتشمل فئة المدير المتميز، ضمنها الفئة الأولى، وتشمل مديري/ مديرات المدارس التي عدد طلبتها ٣٠٠ طالب/ة أو أقل، والفئة الثانية المدارس التي يزيد عدد طلبتها عن ٣٠٠ طالب/ة، والتي تنظم على مدار كل سنتين دراسيتين، وقد حققت المديرات الإناث نسباً متميزة في دوراتها الثلاث:

الشكل رقم (٥٥) : تطور نسب الفائزين/ات في جائزة المدير/ة المتميز حسب الجنس



## ٧ - جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية/ جائزة الموظف الحكومي المتميز:

بلغ عدد الفائزات بجائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية/ جائزة الموظف الحكومي المتميز بفئاتها ودوراتها الست لغاية العام ٢٠١٣/٢٠١٢ (٢٢) موظفة حكومية؛ أي بنسبة بلغت حوالي (٣٢٪) من إجمالي الفائزين والفائزات، وذلك حسبما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٣) : الفائزات بجائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية/ جائزة الموظف الحكومي المتميز

في دوراتها المختلفة

الرقم	الاسم	الدورة	الفئة	الوزارة / المؤسسة
١	المهندسة علا حرز الله	الدورة الأولى (٢٠٠٣/٢٠٠٤)	الفئة الثانية: جائزة الموظف الإداري/ الفني المتميز	مؤسسة المواصفات والمقاييس
٢	الفاضلة ريم الزعمت	الدورة الثانية (٢٠٠٤/٢٠٠٥)	الفئة الأولى: جائزة الموظف القيادي/الإشرافي المتميز	سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة

الرقم	الاسم	الدورة	الفئة	الوزارة / المؤسسة
٣	المهندسة علا زواتي	الدورة الثانية (٢٠٠٤/٢٠٠٥)	الفئة الأولى: جائزة الموظف القيادي/الإشرافي المتميز	مؤسسة المواصفات والمقاييس
٤	الوكيل كفاح الخلاليلة	الدورة الثانية (٢٠٠٤/٢٠٠٥)	الفئة الثانية: جائزة الموظف الإداري/ الفني المتميز	إدارة ترخيص السواقين والمركبات
٥	الفاضلة ميسون حسونه	الدورة الثانية (٢٠٠٤/٢٠٠٥)	الفئة الثالثة: جائزة الموظف المساند المتميز	وزارة التخطيط والتعاون الدولي
٦	الفاضلة نيللي بطشون	الدورة الثالثة (٢٠٠٦/٢٠٠٧)	الفئة الأولى: جائزة الموظف القيادي/الإشرافي المتميز	البنك المركزي الأردني
٧	الدكتورة منى مؤتمن	الدورة الثالثة (٢٠٠٦/٢٠٠٧)	الفئة الأولى: جائزة الموظف القيادي/الإشرافي المتميز	وزارة التربية والتعليم
٨	الفاضلة ميساء سلمان	الدورة الثالثة (٢٠٠٦/٢٠٠٧)	الفئة الثانية: جائزة الموظف الإداري/ الفني المتميز	وزارة التخطيط والتعاون الدولي
٩	الرقيب خلود النعيمات	الدورة الثالثة (٢٠٠٦/٢٠٠٧)	الفئة الثالثة: جائزة الموظف المساند المتميز	إدارة السير المركزية
١٠	الفاضلة سمر الوبير	الدورة الثالثة (٢٠٠٦/٢٠٠٧)	الفئة الثالثة: جائزة الموظف المساند المتميز	وزارة التخطيط والتعاون الدولي
١١	الرقيب لارا نائل الطوال	الدورة الرابعة (٢٠٠٨/٢٠٠٩)	الفئة الثالثة: جائزة الموظف المساند المتميز	إدارة السير المركزية
١٢	الرقيب الطيبة لارا أبو غزالة	الدورة الخامسة (٢٠١٠/٢٠١١)	الفئة الثانية: جائزة الموظف الإداري/ الفني المتميز	الخدمات الطبية الملكية
١٣	الدكتورة الصيدلانية حولة مزار	الدورة الخامسة (٢٠١٠/٢٠١١)	الفئة الثانية: جائزة الموظف الإداري/ الفني المتميز	المؤسسة العامة للغذاء والدواء
١٤	المهندسة لينا المبيضين	الدورة الخامسة (٢٠١٠/٢٠١١)	الفئة الثانية: جائزة الموظف الإداري/ الفني المتميز	وزارة الطاقة والثروة المعدنية

## ثانياً: التعليم العالي والبحث العلمي

يحتفل الأردن في هذا العام بمرور نصف قرن من التعليم الجامعي، بنشوء الجامعة الأردنية أولى الجامعات، رفدت وزميلاتها التي تقارب الثلاثون جامعة رسمية وأهلية وإقليمية السوق الأردني والعربي والإقليمي والدولي على حد سواء بكفاءات أردنية رفيعة تعد الذخر الوحيد في الأردن يخلو من المصادر الطبيعية.

نصف قرن أغلت فيها الجامعات الأردنية البذل والعطاء في صراعها للجهل بالعلم، وللظلم بالعدل، وفي تطلعتها لبناء مجتمع صالح وأفراد صالحين، من خلال بناء عمق ووضوح في الفكر والمعرفة، وانسلاخ من الشوائب الاجتماعية من خلال رسالتها في رعاية مُحبة مطلقة، واستثمار أعظم في الإنسان الأردني.

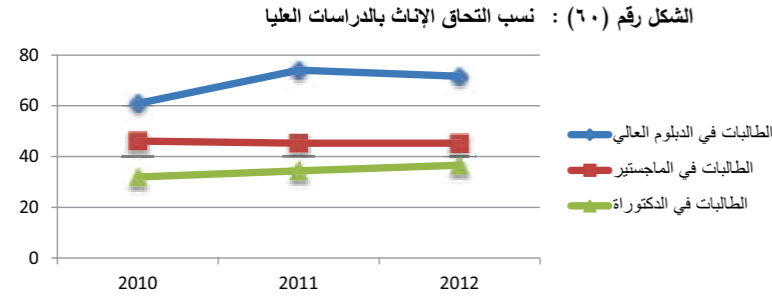
تسعى الجامعات الأردنية كمراكز اشعاع أدبي وعلمي خلال مسيرتها في نصف قرن نحو بناء جسور التواصل مع العقول الثمينة الناشئة، تتمتع بالقدرة على بلورة شخصيات واثقة فخورة بذاتها وبيجامعاتها وبمجتمعتها وبوطنها وبمواطنتها.

حيث أن نشوء الجامعات الأردنية أتاح الفرص من أوسع أبوابها أمام الفتاة الأردنية للتعليم الجامعي، الذي حُرمت منه لسنوات، وأن تطرق كافة التخصصات العلمية التي تهيب لها الفرص للدخول في مختلف مجالات العمل، والمشاركة في العجلة الاقتصادية والتنمية.

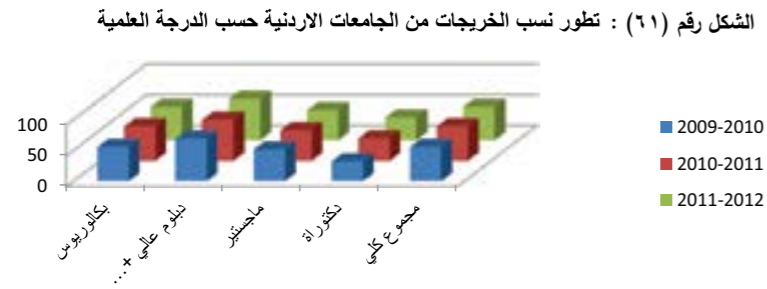


الرقم	الاسم	الدورة	الفئة	الوزارة / المؤسسة
١٥	الفاضلة هند الطراونة	الدورة الخامسة (٢٠١١/٢٠١٠)	الفئة الثالثة: جائزة الموظف المساند المتميز	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
١٦	الوكيل منال المحاميد	الدورة الخامسة (٢٠١١/٢٠١٠)	الفئة الثالثة: جائزة الموظف المساند المتميز	إدارة ترخيص السواقين والمركبات
١٧	المهندسة هدى الشيشاني	الدورة السادسة (٢٠١٣/٢٠١٢)	الفئة الأولى: جائزة الموظف القيادي/الإشرافي المتميز	دائرة العطاءات الحكومية
١٨	الدكتورة الصيدلانية مرام البسطي	الدورة السادسة (٢٠١٣/٢٠١٢)	الفئة الأولى: جائزة الموظف القيادي/الإشرافي المتميز	مستشفى البشير/وزارة الصحة
١٩	الفاضلة نجاح البريقي	الدورة السادسة (٢٠١٣/٢٠١٢)	الفئة الأولى: جائزة الموظف القيادي/الإشرافي المتميز	مديرية التشغيل في محافظة الزرقاء/وزارة العمل
٢٠	الفاضلة ريم زريقات	الدورة السادسة (٢٠١٣/٢٠١٢)	الفئة الثانية: جائزة الموظف الإداري/ الفني المتميز	مشرفة تربية/وزارة التربية والتعليم
٢١	الرقيب جميلة صباح	الدورة السادسة (٢٠١٣/٢٠١٢)	الفئة الثالثة: جائزة الموظف المساند المتميز	إدارة التنفيذ القضائي
٢٢	ملازم ثاني سميرة الزبيودي	الدورة السادسة (٢٠١٣/٢٠١٢)	الفئة الثالثة: جائزة الموظف المساند المتميز	إدارة ترخيص السواقين والمركبات

وفي متابعة نمو نسب التحاق الإناث ببرامج الدراسات العليا في مختلف الجامعات الأردنية، نجد أن أعلى نسبة التحاق للفتيات في برامج التعليم العالي، هي في برنامج الدبلوم العالي، ويليهما برنامج الماجستير.



وقد أدت فرص التحاقهن ببرامج الدراسات العليا إلى ازدياد نسب الإناث الخريجات من حملة الشهادات العلمية العليا.



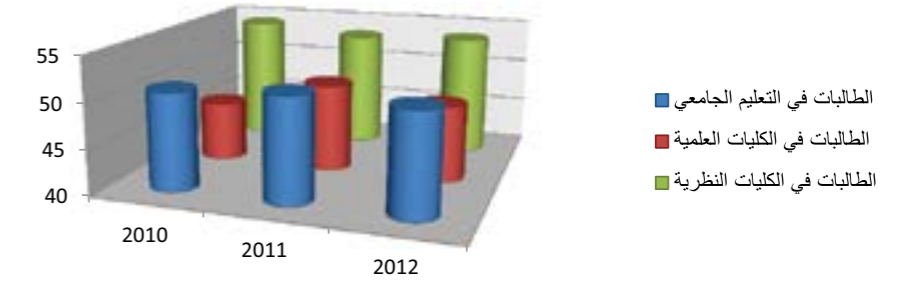
ونتيجة للتقدم الذي حققته الفتاة الأردنية في مجال التعليم، فقد أثبتت ذاتها من خلال الالتحاق بتخصصات علمية لم تكن مأهولة ومألوفة أمامها، وانعكس ذلك على تحقيق نمو في نسب الإناث الخريجات في التخصصات العلمية كتخصصات الهندسة والاتصالات وعلوم الحاسوب، كما هو الحال في التخصصات الأدبية أو النظرية التي ما تزال تشهد نمواً واسعاً في أعداد الخريجات الإناث في هذه التخصصات.

الشكل رقم (٦٢) : نسب الخريجات في تخصصات الهندسة والاتصالات وعلوم الحاسوب



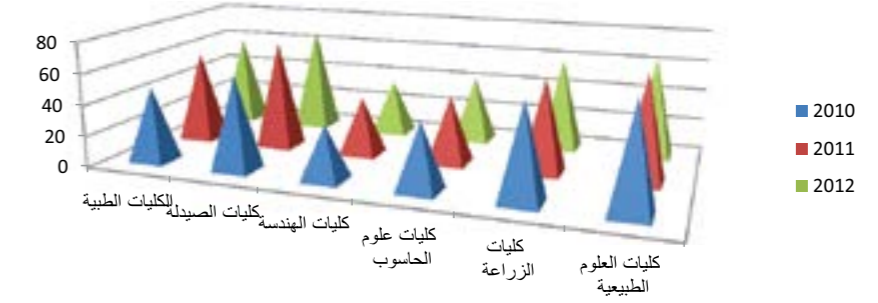
تمكنت الفتاة الأردنية من ترجمة رغبتها لممارسة حقها في التعليم لأن تصل نسبة التحاقها في التعليم الجامعي نسبة تفوق نسبة التحاق الطلبة الذكور في التعليم الجامعي، سواء في الكليات العلمية أو الكليات النظرية في الجامعات الأردنية.

الشكل رقم (٥٧) : النسبة المئوية لالتحاق الإناث في التعليم العالي من مجموع الملتحقين



ولتسليط الضوء على نسبة التحاق الإناث في الكليات العلمية في الجامعات الأردنية نتابع الشكل التالي:

الشكل رقم (٥٨) : نسبة التحاق الإناث في الكليات العلمية



كما تمكنت الفتاة الأردنية من خلال جدها وتميزها، من السعي نحو الالتحاق ببرامج الدراسات العليا، للحصول على مختلف الدرجات العلمية في برامج (الدبلوم العالي، والماجستير، والدكتوراه) وأن تحقق نمواً في نسب الالتحاق بالنسبة لمجموع الطلبة المقبولين في الجامعات الأردنية.

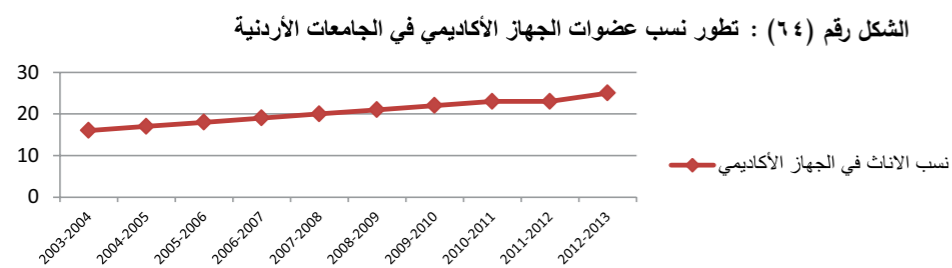
الشكل رقم (٥٩) : تطور نسب الطالبات المقبولات في الجامعات الأردنية حسب الدرجة العلمية



تطور نسب أعضاء هيئة التدريس من الإناث في الجامعات الأردنية حسب الرتبة الأكاديمية:



تطور نسب الإناث الأكاديميات أعضاء الجهاز الأكاديمي في الجامعات الأردنية:



ومقارنة بين نسب تمثيل الأكاديميات في هيئات التدريس في الجامعات الأردنية في كل من الكليات النظرية والعلمية، تشهد نسب تمثيل الأكاديميات في الكليات العلمية نمواً أسرع من نسبة نمو تمثيل الأكاديميات في الكليات النظرية.

الشكل رقم (٦٥) : تطور نسب الأكاديميات في الكليات العلمية والنظرية في الجامعات الأردنية 2010-2012



### جائزة الخريج الدولي المتميز / الدكتورة لبنى تهتموني

أستاذة علم الأحياء ورئيس قسم العلوم الحياتية في الجامعة الهاشمية، الحاصلة على جائزة الخريج الدولي المتميز من جامعة ولاية كولورادو الأمريكية عام ٢٠١٣. ومُنحت الجائزة نظراً لجدتها ونشاطها في إنشاء مرافق بحثية أفضل، ونشرها الأبحاث العلمية القيمة التي تفيد المجتمع المحلي والعالمي، وخبراتها الواسعة في استخدام مجاهر التصوير الحديثة متعددة الاستخدامات.

والدكتورة تهتموني حائزة على العديد من الجوائز المحلية والدولية، ومن أبرزها: جائزة معهد الملك الحسين للتكنولوجيا الحيوية عام (٢٠٠٩)، وجائزة مؤسسة لوريل - اليونيسكو للمرأة العربية في مجال العلوم الحياتية (٢٠١١)، وجائزة منظمة المرأة في مجال دعم العالمات العربيات في مجال العلوم عام (٢٠١١). وهي عضو في الجمعية الأمريكية لبيولوجيا الخلية، والجمعية الأمريكية لأبحاث السرطان، ومنظمة العالم الثالث للمرأة في العلوم، والجمعية الأردنية للبحث العلمي.

### ١ - المرأة الأكاديمية الأردنية:

لقد أدى التحاق المرأة الأردنية بالتعليم العالي بمختلف التخصصات، والتوجه أيضاً إلى استكمال دراستها العليا للحصول على شهادة الماجستير والدكتوراه سواء داخل الأردن أو خارجه، إلى تمكن المرأة الأردنية من الدخول إلى مجال العمل الأكاديمي، وحصولها على الرتب الأكاديمية العليا، كأستاذ، أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر، ومساعد بحث وتدرّيس، وبنسب متزايدة في السنوات الأخيرة.



أستاذة أكاديمية، وعالمة، وباحثة أردنية متميزة:  
د.حنان عيسى ملكاوي، أستاذة علم الأحياء والتكنولوجيا الحيوية في جامعة اليرموك، ونائب رئيس الجامعة للبحث العلمي والعلاقات الدولية خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠١٣). تعتبر د. ملكاوي أنموذجاً أكاديمياً يحتذى به لما تميزت به من إنتاج بحثي علمي ضخم، تجاوز حدود المملكة الأردنية الهاشمية ليحصل على الدعم العالمي من عدة دول، وبشراكات إقليمية تجاوزت قيمتها الأربعة مليون (يورو)، هذا إلى جانب تميزها القيادي كنائب لرئيس جامعة اليرموك، الجامعة التي تخرجت منها وانطلقت منها للحصول على شهادة الدكتوراه.

Unravelling and exploing Mediterranean sea microbial divesity and ecology for XEnobiotics and pollutantS clean up	The detection of Food pathogens using nanoparticles. BACDETECT II
Genetic Diversity of human populations from Jordan: Alu polymorphisms and molecular variation of the genomic regions of NOS genes	Partnerships. – ٢ Erasmus Mundus Action Jordan .٥ Lot – STRAND١ – ١٠/٤١/EACEA Syria Linking Europe and Erasmus Mundus– JOSYLEEM
Enhancement of Quality Assurance Management in Jordanian Universities EQuAM	ORGANOSILICON COMPOUNDS, FATTY ACIDS AND OILS WITH HOMOGENOUS SILICON NANOPARTICLE «DISPERSIONS
Partnerships. – ٢ Erasmus Mundus Action Jordan .٥ Lot – STRAND١ – ١٠/٤١/EACEA Syria Linking Europe and Erasmus Mundus– JOSYLEEM	The Use of Multiple elements Magnetic» Nanoparticles in Cancer Diagnosis and «Therapy
Partnerships with Third Country Higher Education Institutions scholarships and Jordan &) .٥ Mobility Application for Lot ١ Syria). Avempace	Lot ١ Strand ٢ Erasmus Mundus II Action Partnerships with Third Country Higher :٢ Education Institutions and Scholarships for Mobility Jordan, Lebanon, Palestine and Syria
Method for the Production of Bare (Non-functionalized) Multiple element Magnetic Nanoparticles and their use in Fast Detection and «Removal of Pathogenic Bacteria from Water Resources	

أردنية متميزة في عدة مجالات/ معالي الدكتوراه رويدا المعايطة:  
حاصلة على شهادة الماجستير والدكتوراه في الصحة العامة من الولايات المتحدة الأمريكية، وشهادة ما بعد الدكتوراه في الإدارة من جامعة لويزيانا ستيت/ الولايات المتحدة. أتمت دورات القيادة من جامعة هارفارد، وحائزة على جائزة شومان للشباب العلماء العرب لعام 1996 في العلوم الطبية.  
استطاعت أن تكون أنموذجاً للمرأة المتميزة في عدة مواقع شغلتها:

رئيسة الجامعة الهاشمية	وزير دولة لمراقبة الاداء الحكومي 2005	وزير التعليم العالي والبحث العلمي 2011-2012
عضو مجلس الاعيان لأكثر من دوره	وزيرة التنمية الاجتماعية 2002-2003	نائب الرئيس والأمين العام للمجلس الوطني لشؤون الأسرة
مستشارة للعديد من مؤسسات المنظمات الدولية	مستشارة صاحبة السمو الأميرة منى الحسين المعظمة	مدير عام مستشفى الملك عبد الله المؤسس
أسست وأدارت المركز المتعاون مع منظمة الصحة العالمية للنهوض بالصحة وتطوير القوى البشرية في جامعة العلوم والتكنولوجيا	أول امرأة ترأست المجلس التنفيذي لمنظمة المرأة العربية فور إنشائها في جامعة الدول العربية	

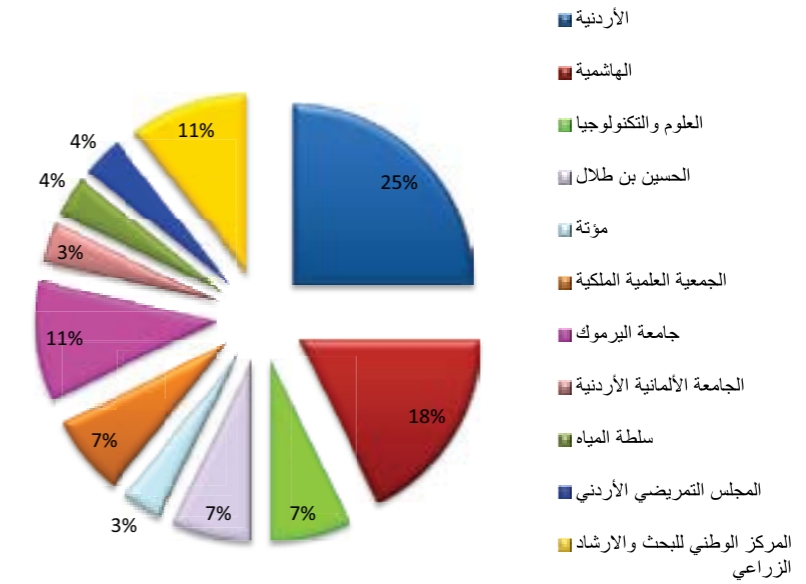
## ٢ - المرأة الأردنية في العلوم والبحث العلمي:

دخلت المرأة الأردنية مجال العلم والبحث العلمي من أوسع أبوابه، وقد تميز عدد منهن في هذا المجال مما مكهن من الحصول على جوائز علمية وتقديرية نتيجة إبداعاتهن.

وقد تمكنت (٢٨) امرأة باحثة من الحصول على موافقة دعم مشاريعهن البحثية من صندوق دعم البحث العلمي، من مختلف الجامعات والمؤسسات المختلفة، بقيمة اجمالية (1,660,176) ديناراً أردنياً خلال الفترة الممتدة من (٢٠٠٨ - ٢٠١٢)، في مختلف المجالات العلمية.

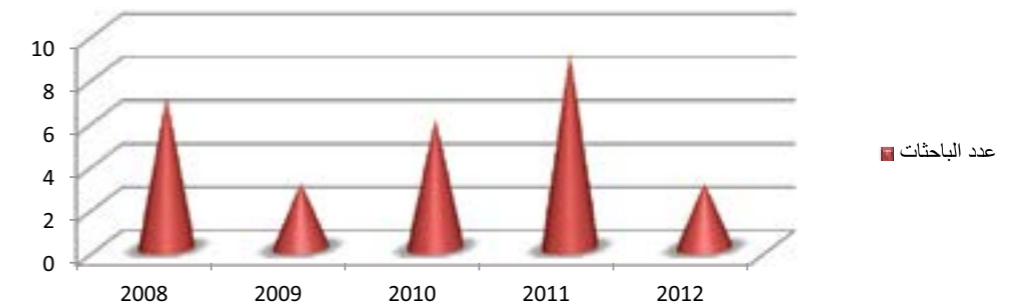
الشكل رقم (٦٦)

توزيع الباحثات الحاصلات على دعم لمشروعاتهن البحثية من صندوق دعم البحث العلمي حسب الجامعات / المؤسسات (2012-2008)

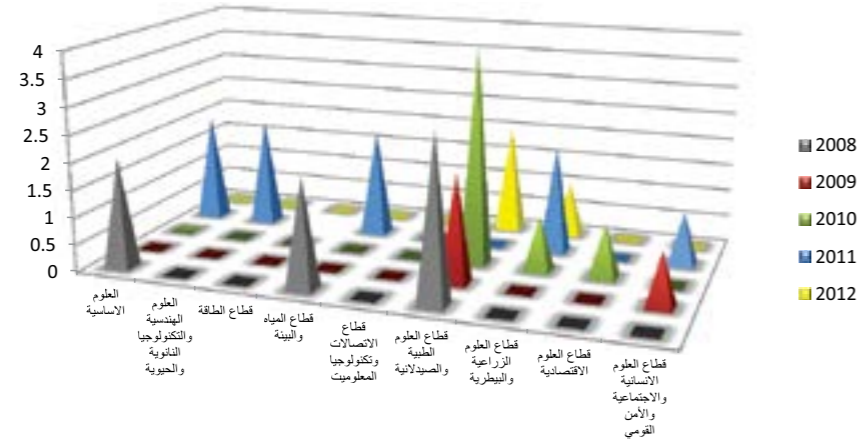


وللوقوف على عدد الباحثات الحاصلات على دعم من صندوق دعم البحث العلمي خلال الفترة ٢٠٠٨ - ٢٠١٢ نلاحظ التالي:

شكل رقم (٦٧) : توزيع أعداد الباحثات الحاصلات على دعم لمشروعاتهن البحثية من صندوق دعم البحث العلمي



الشكل رقم (٦٨) : توزيع الباحثات الحاصلات على دعم من صندوق دعم البحث العلمي حسب السنة والقطاع



## ٣. مراكز بحثية متخصصة في دراسات المرأة:

على الرغم من الإنجازات التي حققتها المرأة الأردنية، إلا أن مؤسسات التعليم العالي قد أعطت اهتماماً أعلى بانشائها مراكز بحثية متخصصة لدراسات المرأة، تبنيتها صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، بدأت في الجامعة الأردنية عام ٢٠٠٦.

### مركز دراسات المرأة/ الجامعة الأردنية



د.عبير دبابنه/ مديرة المركز

مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية، بدأ مسيرته كبرنامج «ماجستير في دراسات المرأة» عام ١٩٩٨م، وبدعم واهتمام كريمين من صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة حفظها الله ورعاها تطور البرنامج ليصبح قسماً، وفي عام ٢٠٠٦ أصبح مركزاً أكاديمياً مستقلاً يمنح درجة الماجستير إلى جانب إعداده للدراسات المتخصصة. تعاقب على إدارته عدد من الأكاديميات المتخصصات، وتشغل حالياً د.عبير دبابنه منصب مديرة المركز منذ عام ٢٠١٣.



والتدريس الجامعي، ولما لهن من جهود بناءة في دعم قضايا المرأة العربية والمسلمة في مجالات العلوم والتكنولوجيا، والنشاطات المتنوعة لهن في حقول العلوم والتعليم والبحث، ودعم المرأة الأكاديمية كباحثة وعالمة.

والدكتورة الدجاني، أستاذة مشاركة في علم الأحياء الجزيئي في كلية العلوم في الجامعة الهاشمية، وحاصلة على شهادة الدكتوراه من جامعة أيوا الأمريكية. عملت أستاذة زائراً في مركز الخلايا

الجدعية في جامعة ييل الأمريكية. وتركز أبحاثها على دراسات الجينات وعلاقتها بمرض السكري والسرطان في الأردن، وعلى الخلايا الجذعية والمعلوماتية الحيوية. كما تعمل حالياً مستشارةً للمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا في الأردن، وقد كتبت عدة مقالات في مجالات Science and Nature حول العلوم والنساء في العالم العربي والإسلامي.

وتعد الدكتورة الدجاني مدافعة قوية لنظرية التطور البيولوجي وتوافقه مع الإسلام. وفي مجال التعليم، تعد خبيرة في تطوير التعليم العالي لدى مكتب تمبوس الوطني، وخبيرة استشارية للتعليم للبنك الإسلامي للتنمية في المملكة العربية السعودية، وفي مجال آخر؛ فقد وضعت الدكتورة الدجاني برنامجاً مجتمعياً يهدف لتشجيع الأطفال على القراءة من أجل المتعة «نحن نحب القراءة (We

Love Reading)» والتي حصلت على جائزة سينرجوس للمبدعين الاجتماعية في العالم العربي ٢٠٠٩، وعلى عضوية مبادرة كليبتون العالمية عام ٢٠١٠، ومكاناً في كتاب «الإبداع في التعليم» الذي تصدره مؤسسة قطر ٢٠١٢. كما نظمت العام الماضي ورشة علمية هامة حول «الإسلام والعلم» بمشاركة علماء وباحثين وطلبة من مختلف دول العالم. وأطلقت الدكتورة الدجاني مشروعاً للتشبيك بين الأكاديميات الأردنيات بعنوان «برنامج التناصح بين الأكاديميات» لتشجيع العالمات، والباحثات، والأكاديميات في الجامعات الأردنية على الانخراط في العمل البحثي والأكاديمي والمجتمعي المؤثر.



## مركز الأميرة بسمة لدراسات المرأة الأردنية/ جامعة اليرموك

في عام ٢٠١١ أنشأت جامعة اليرموك مركز الأميرة بسمة لدراسات المرأة الأردنية. وقد توشح اسمه باسم صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة حفظها الله ورعاها، وتشرف برعاية سموها لافتتاحه في آذار/ ٢٠١٣. ويتطلع المركز للمساهمة في تطوير وتنمية قدرات المرأة الأردنية، من خلال جملة أهداف تبتثق من دراسات متخصصة ينفذها المركز. وتولت د. آمنة خصاونة إدارة المركز منذ تأسيسه.



صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة في حفل افتتاح المركز في آذار/ ٢٠١٣

## ٤. أردنيات متميزات في مجالات العلوم والبحث العلمي:

يزخر مجال العلوم والبحث العلمي على الساحة الأردنية، بالأسماء النسائية المبدعة، وما يعرض في هذا المجال، ما هو سوى باقة صغيرة منهن، وتحديدًا ممن حصلن على جوائز خلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير. فعذراً لجميع عالماتنا الأردنيات الأوائل.

### المرأة الأكثر نفوذاً وتأثيراً:

الدكتورة رنا الدجاني:



استطاعت أن تكون ضمن قائمة أهم (٢٠) امرأة متخصصة في العلوم، والأكثر نفوذاً وتأثيراً في العالم الإسلامي في مجالات: الفيزياء، وعلم الأحياء، والكيمياء، والهندسة، والرياضيات، والعلوم الاجتماعية، التي تنظمها مجلة Muslim-Science، نظير أعمالهن الهامة في مجالات البحث العلمي،

## برنامج «نساء متميزات في العلوم»:

فازت المهندسة الهام زيادات عرنكي ضمن برنامج «نساء متميزات في العلوم للعام ٢٠١٣» الذي تنفذه وزارة الخارجية الأمريكية، والذي تشارك فيه (١٣) سيدة متميزة في مجال العلوم المهنية تم اختيارهن من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.



العرنكي تدير مصنعاً في عمان يوفر فرص عمل لأربعين موظفاً، كما تقدم دعماً لما يزيد عن (٣٠٠) أسرة ريفية في مختلف مناطق المملكة من خلال تدريب السيدات على صناعة عبوات تغليف الهدايا في منازلهن ليتم بعد ذلك تعبئتها بمنتجات شركة (بلوم) التي تملكها.

انطلق برنامج «نساء متميزات» عام ٢٠١٠ من قبل المكتب الإقليمي لشؤون البيئة والعلوم والتكنولوجيا والصحة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في السفارة الأمريكية.

وفي عام ٢٠١٢ كرم البرنامج أيضاً الدكتورة وجدان أبو الهيجاء، وهي عميد كلية الملك عبدالله الثاني للهندسة في جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا. وحاصلة على العديد من الجوائز، منها جائزة هشام أديب حجاوي للعلوم التطبيقية في عام ٢٠٠٤، وجائزة صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية، لأفضل تصميم آلي في عام ٢٠٠٨، وجائزة مركز الجامعة الأردنية لدراسات المرأة الأكاديمية في عام ٢٠٠٧، وهي أول امرأة تحتل منصب عميد للهندسة في جامعة أردنية.



## جائزة لوريال - اليونسكو (من أجل المرأة في العلم) / الدكتورة علياء شطناوي:

استطاعت أن تكون واحدة من بين (١٥) عالمة حصدن جوائز شركة لوريال - اليونسكو ضمن برنامج «من أجل المرأة في العلم»، كأول الجوائز المخصصة للسيدات في مجال العلوم، حيث يقوم البرنامج على تمكين العالمات وتسيط الضوء على مساهماتهن في المجال العلمي والاعتراف بدورهن الرئيس في التنمية في المنطقة. وبالإضافة إلى ذلك، توفر الجوائز المالية الكبيرة المساندة العملية لهؤلاء الباحثات اللاتي يتمتعن بالموهبة، كما تلهم العديد من عالمات المستقبل من الشابات.



حصلت الدكتورة علياء شطناوي على شهادة الدكتوراه بامتياز في علم الأدوية من جامعة جورجيا الطبية في الولايات المتحدة. وتعمل حالياً كأستاذ مساعد في قسم علم الأدوية في كلية الطب بالجامعة الأردنية، وقد عملت كمساعدة بحث في قسم علم الأدوية والسموم في كلية الطب، ومساعدة بحث في قسم البيولوجيا الفموية في كلية طب الأسنان في جامعة جورجيا الطبية.

## جائزة مؤسسة حمد الطبية / الدكتورة ميادة الوظائففي:

الأستاذة المشاركة في كلية الصيدلة بالجامعة الأردنية، والحاصلة على المركز الأول في جائزة مؤسسة حمد

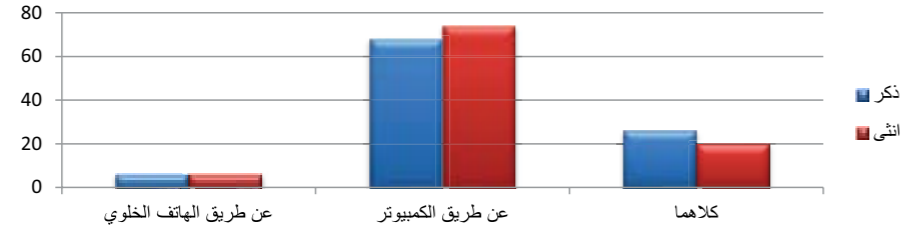
الطبية في دولة قطر ٢٠١٣. ولقد جاء فوز الدكتورة الوظائففي بالجائزة عن البحث المعنون «مدى وعي وخبرة وتوقعات الأطباء/ من الصيادلة لمهنة الصيدلة السريرية»، والمنشور في مجلة التخصصات الصحية العالمية، بمشاركة باحثين أردنيين وعرب.

وتناول البحث الذي اختير من بين أفضل (٣٠) بحثاً علمياً طبياً، وفق الدكتورة الوظائففي على تطوير مهنة الصيدلة السريرية والبحث عن معوقات المهنة والتغلب عليها للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمريض، نظراً لكون مهنة الصيدلة مكمل للدور الذي يقوم به الطبيب.



وتتميز الإناث على الذكور باستخدام الإنترنت عن طريق الكمبيوتر أكثر من استخدامهن له عن طريق الهاتف الخليوي، أو عن طريق كليهما.

الشكل رقم (٧١) : توزيع الافراد الذين اعمارهم (5+) سنوات الذين يستخدمون الانترنت حسب الجنس وطرق الاستخدام للعام 2012

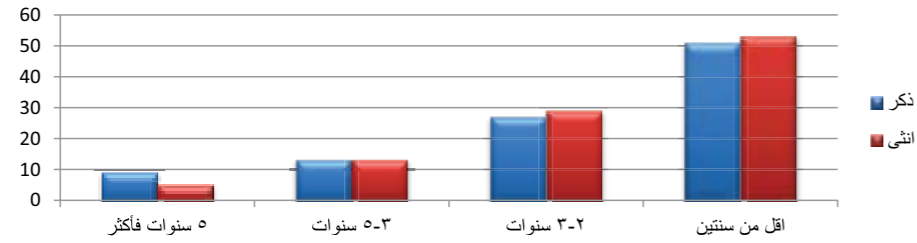


يحتل الأردن في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مركزاً متقدماً، سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي، وهو آخذ بالاتساع، حيث تقدر قيمة ناتج صناعة هذا المجال على ما يزيد عن (٢,٢) مليار دولار، وهذا يشير إلى مستوى القدرات والكفاءات التي تتمتع بها المواهب الأردنية الطموحة لتحقيق المزيد من النجاح.

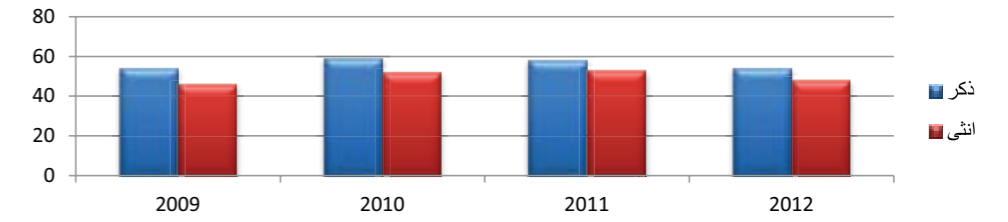
وتشير الإحصاءات الأردنية إلى وجود نسبة متقدمة من مستخدمي الحاسوب والإنترنت لدى كلا الجنسين، والفجوة في الاستخدام - وإن كانت محدودة - هي لصالح الذكور.

كما يلاحظ بأن مدة الاستخدام فيما بين الإناث خلال عام ٢٠١٢، قد كشفت عن نمو في مدة الاستخدام للإنترنت.

الشكل رقم (٧٢) : توزيع الافراد لمن اعمارهم (5+) سنوات الذين يستخدمون الانترنت حسب مدة الاستخدام والجنس للعام 2012



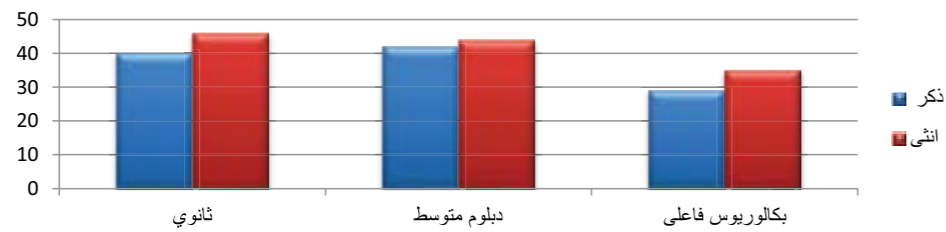
الشكل رقم (٦٩) : تطور نسب مستخدمي الحاسوب لأعمار 5 سنوات فأكثر حسب الجنس



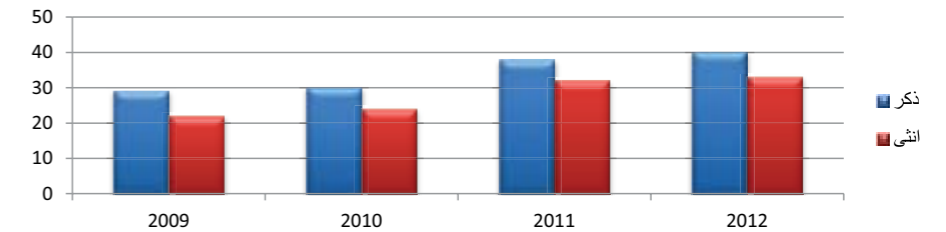
تطور نسب مستخدمي الإنترنت لأعمار ٥ سنوات فأكثر حسب الجنس:

توزيع الأفراد الذين أعمارهم (١٥+) سنة فأكثر الذين يستخدمون الإنترنت حسب المستوى التعليمي والجنس.

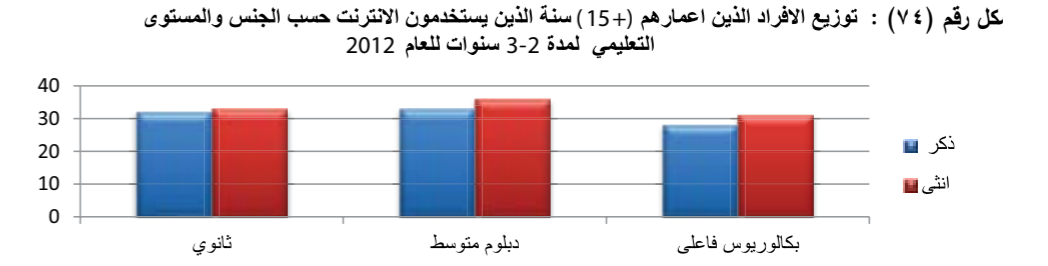
الشكل رقم (٧٣) : توزيع الافراد الذين اعمارهم 15 سنة فأكثر الذين يستخدمون الانترنت حسب الجنس والمستوى التعليمي لمدة أقل من سنتين للعام 2012



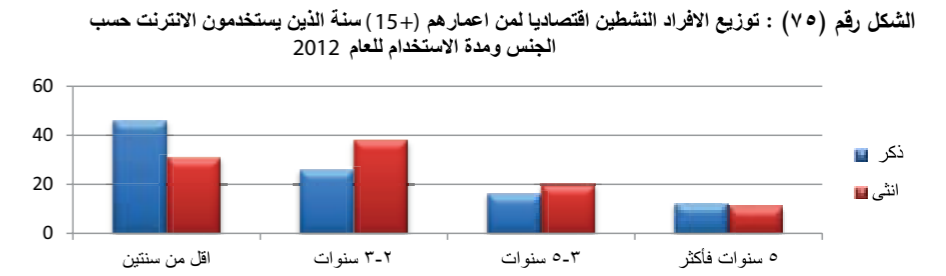
الشكل رقم (٧٠) : تطور نسب مستخدمي الانترنت لأعمار 5 سنوات فأكثر حسب الجنس



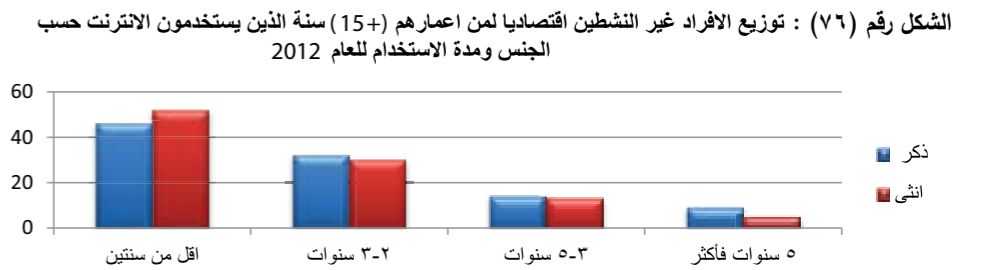
وضاقت فجوة النوع الاجتماعي بين الأفراد الذين أعمارهم (١٥+) سنة الذين يستخدمون الإنترنت لمدة ٢-٣ سنوات للعام ٢٠١٢.



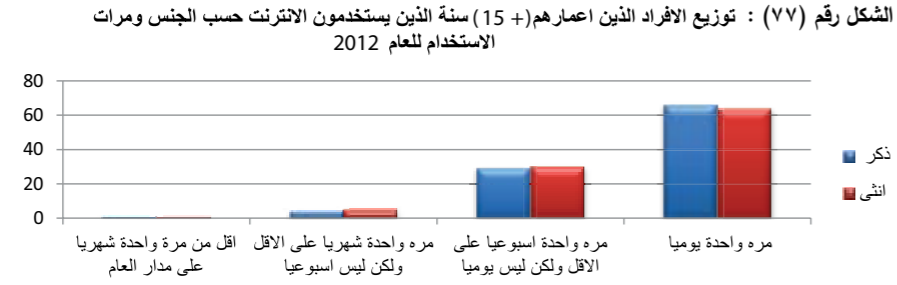
وبالنسبة للأفراد النشطين اقتصادياً ممن أعمارهم (١٥+) سنة، فإن نسبة استخدام الإناث منهم تكشف عن تذبذب فيما يتعلق بمدى الاستخدام للعام ٢٠١٢.



وكذلك الأمر بالنسبة للأفراد غير النشطين اقتصادياً ممن أعمارهم (١٥+) سنة من حيث مدة الاستخدام للعام ٢٠١٢.



توزيع الأفراد ممن أعمارهم (١٥+) سنة الذين يستخدمون الإنترنت حسب الجنس ومرات الاستخدام للعام ٢٠١٢.



توزيع الإناث اللواتي أعمارهن ٥ سنوات فأكثر اللواتي يستخدمن الإنترنت للحصول على خدمات تعليمية حسب نوع الخدمة.

الشكل رقم (٧٨) : توزيع نسب الاناث لمن اعمارهن (5+) سنوات حسب نوع الاستخدام



## رابعاً: المرأة الأردنية والإبداع الأدبي والفني

واصل مبدعون ومبدعات أردنيون رفد المشهد الثقافي الأردني بإنجازات متنوعة، مثلما عملت وزارة الثقافة والمؤسسات والهيئات والروابط والاتحادات والمراكز الثقافية الفاعلة في القطاعين الخاص والعام على إثراء الحياة الثقافية في ميادين الفكر والآداب والفنون.

وقد تضمن عام ٢٠١٣ زيادة ملحوظة في عدد الفعاليات وتنوعها وفي إقبال المواطن الأردني وزوار المملكة على متابعة فعالياتها، كان أبرزها؛ فعاليات أدبية ومسرحية وموسيقية وسينمائية وتشكيلية، من خلال مهرجان جرش للثقافة والفنون وصيف عمان، وملتقيات وندوات واحتفاليات أسابيع الأفلام الدورية، التي نظمتها الهيئة الملكية الأردنية للأفلام ومؤسسة عبد الحميد شومان وأمانة عمان الكبرى ودائرة المكتبة الوطنية ومنتدى الرواد الكبار والمتحف الوطني للفنون الجميلة ...

ومن أبرز الإبداعات النسوية:

### إبداع الطفولة:

نظمت وزارة الثقافة مسابقة الإبداع الطفولي الثانية للعام ٢٠١٣، للمراحل العمرية من (٦-١٠) و(١١-١٤) و(١٥-١٨) سنة، وتم تحديد أوائل الفائزين على مستوى المملكة، باختيار ثلاثة متسابقين في كل حقل، وكانت نتائج الإنث على النحو الآتي:

حقل القصة القصيرة:



إضاءات على استخدام المرأة الأردنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

أظهرت الدراسة التي أعدتها دائرة الإعلام في شركة إسبوس للأبحاث والدراسات على هامش مؤتمر الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والذي عقد في الأردن عام ٢٠١٠ برعاية ملكية، بحضور أكثر من (500) شخصية عالمية وعربية من خبراء الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، أن المواطن العربي يقضي ما يناهز ثماني ساعات يومياً في متابعة وسائل الإعلام المرئية والمقروءة والمسموعة واستخدام الهاتف المتنقل إضافة للإنترنت وألعاب الفيديو. وشملت الدراسة ست دول عربية هي؛ الأردن ومصر ولبنان والمملكة العربية السعودية والكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة.

الإنترنت

احتلت المرأة الأردنية المرتبة الأولى عربياً في استخدامات الإنترنت، بنسبة بلغت ٤٤,٩% من مجمل مستخدمي الإنترنت في الأردن.

مواقع التواصل

في استخدام مواقع التواصل الاجتماعي احتلت الأردنيات المرتبة الأولى عربياً بنسبة ٣٦,٣% من مجمل المشتركين.

قارئات الصحف

حلت الأردنيات في المركز الأول في نسبة قارئات الصحف عبر الإنترنت بـ ٣٩,٩% من مجمل قراء الصحف الإلكترونية في بلادهن.

القارئات

احتلت الأردنيات المركز الثاني عربياً في نسبة القراءة، حيث شكلت القارئات الأردنيات ٥٤,٨% من مجمل القراء.

الحراك الثقافي

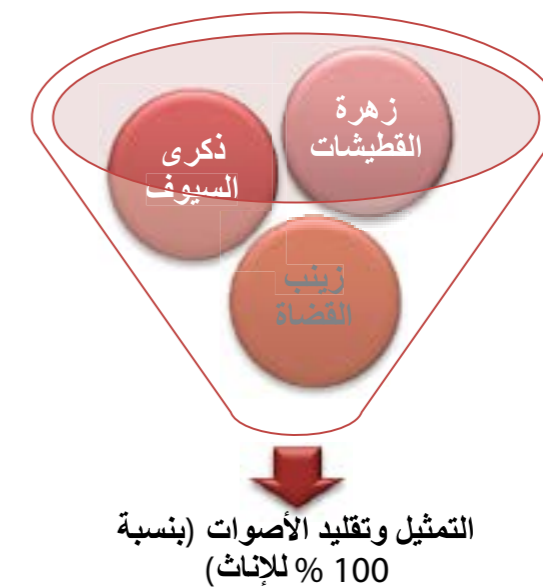
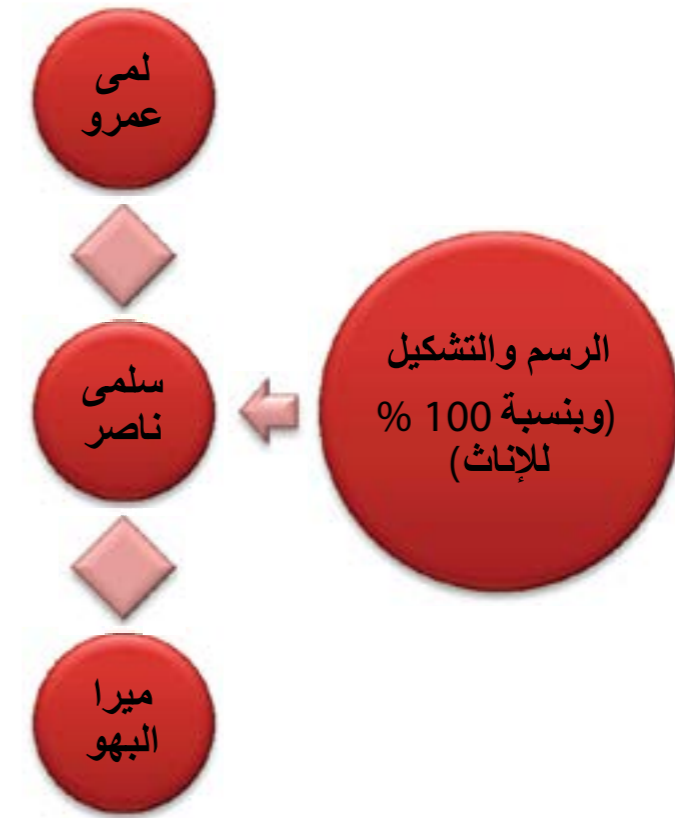
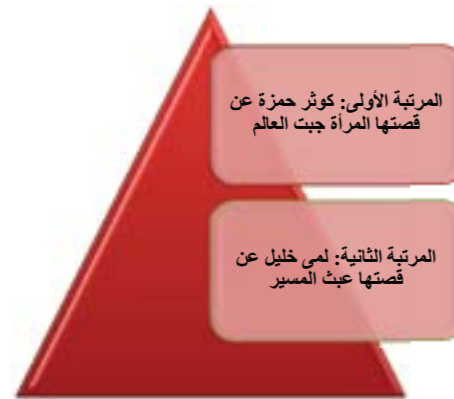
تنبأت الدراسة للأردن بأن يقود الحراك الثقافي في الوطن العربي مع الإمارات ولبنان متقدماً بذلك على مصر والعراق

الإبداع الشبابي لعام ٢٠١٣، للفئة العمرية بين (١٨ - ٣٠) عاماً:

مجال القصة: حصلت الإناث على المرتبة الأولى والثانية من ثلاث مراتب.

الإبداع الشبابي لعام 2013، للفئة العمرية بين (18- 30) عاماً:

مجال القصة: حصلت الإناث على المرتبة الأولى والثانية من ثلاثة مراتب.





فازت الكاتبة الأردنية هيا صالح أيضاً بجائزة الشارقة لكتاب الطفل للعام ٢٠١٣ عن الفئة العمرية (٩-١٣) سنة عن كتاب (سيرة حياة ورقة) الصادر عن وزارة الثقافة.

فازت الكاتبة الأردنية هيا صالح بجائزة الإبداع الأدبي التي تمنحها مؤسسة ناجي نعمان للثقافة في لبنان، عن مخطوطها الموجه للأطفال (شامة الصغيرة في ورطة كبيرة) للعام ٢٠١٢.

#### فن تشكيلي :



الأديبة الأردنية د. سناء الشعلان، كرمت تحت شعار "أبرز شخصية أدبية أردنية للعام ٢٠١٣"، ضمن حفل التكريم الذي أقيم لتكريم جهات إبداعية وشخصيات إعلامية مثل سوسن مبيضين، ود. ميساء رواشدة، وإيمان ظاظا، وبشينة سراحين، وداما الكردي، وعبير غانم، وغيرهن الكثير... ويأتي تكريم الشعلان بعد حصولها على عدد قياسي من الجوائز بلغ خمسين جائزة، بالإضافة إلى إنتاجها الأدبي لنحو (٤٦) مؤلفاً منشوراً بين كتاب نقدي متخصص، ورواية، ومجموعة قصصية، وقصة أطفال، إلى جانب المئات من الدراسات والمقالات والأبحاث المنشورة، فضلاً عن الكثير من الأعمدة الثابتة في كثير من الصحف والدوريات المحلية والعربية، ومشاركاتها الواسعة في مؤتمرات محلية وعربية وعالمية في قضايا الأدب والنقد

والتراث وحقوق الإنسان والبيئة، إلى جانب عضوية اللجان العلمية والتحكيمية والإعلامية. وتعتبر الشعلان ممثلة لكثير من المؤسسات والجهات الثقافية والحقوقية، وشريكة في كثير من المشاريع العربية الثقافية. تُرجمت أعمالها إلى كثير من اللغات، ونالت الكثير من التكريم والدروع والألقاب الفخرية والعضوية في المجالات الثقافية والاجتماعية والحقوقية، وكان مشروعها الإبداعي حقلاً لكثير من الدراسات النقدية ورسائل الدكتوراه والماجستير في الأردن والوطن العربي.

#### مشاركات دولية

أدبيات أردنيات استطعن أن يحصدن جوائز دولية

فازت القاصة ايناس الطاهر بالمركز الأول مناصفة في مسابقة نازك الملائكة للأدب النسوي التي تقيّمها وزارة الثقافة العراقية عبر مشاركتها بقصة (القمر).



## صناعة الافلام:

شاركت العديد من الأفلام الأردنية في مهرجانات السينما، وملتقيات وأسابيع سينمائية محلية وعربية ودولية ظفرت بالعديد من الجوائز، وثناء أقلام النقاد وإعجاب الحضور.



الفنانة التشكيلية سامية الزرو في أحد أنشطتها المتميزة

أنتجت المخرجة نور سليمان بالتعاون مع الهيئة الملكية للأفلام  
فيلمها (Opium) للعام ٢٠١٣

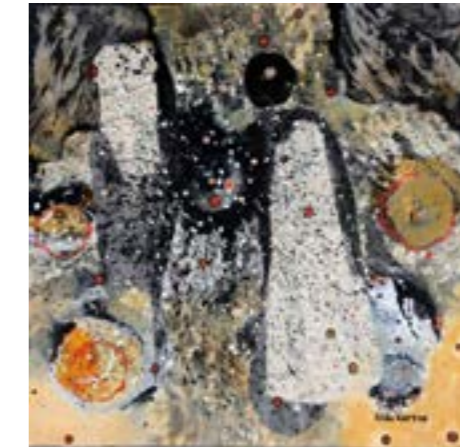
فاز الفيلم الأردني (فرصة مريم) للمخرجة هنادي العليان بجائزة  
لجنة التحكيم في مهرجان طنجة الدولي السينمائي في المغرب  
للعام ٢٠١٣

عرض مهرجان كرامة لحقوق الإنسان في دورته الرابعة ٢٠١٣  
فيلم «تاء مربوطة» عن سيناريو بتوقيع ايهاب الخطيب عن  
سيناريو لمديرة المهرجان المخرجة سوسن دروزة

عرضت أفلام مثل (الظلام في الخارج) لدارين سلام، (الساعة  
الاخيرة) لرؤى عزوي، (ابيض وأسود) لراما مهنا.

حاز فيلم (فرق ٧ ساعات) لديما عمرو على جائزة لجنة تحكيم  
مهرجان مالمو بالسويد .

أنهت المخرجة نجوى نجار عمليات تصوير فيلمها  
الروائي الطويل الثاني المعنون «عيون  
الحرامية»، ٢٠١٣



الفنانة التشكيلية هيلدا حيارى فازت بالجائزة الثانية بينالي طهران ٢٠١٣

دخلت المرأة الأردنية مجال الرياضة، واستطاعت أن تثبت وجودها بجدارة في العديد من الألعاب الرياضية، وحققت إنجازات رائعة على المستويين المحلي والدولي.

### الحكم الدولي هيا قبعين:

اختارها الاتحاد الدولي للتايكواندو لتكريمها في الاحتفال التاريخي الكبير الذي أقامه الاتحاد الدولي، في مدينة لاس فيغاس الأميركية، والذي يخصص لكل من أسهم في تطوير اللعبة، على المستويين الفني والإنساني، وتم اختيار الحكم الأردني هيا قبعين التي ارتدت الزي الأردني بالإضافة إلى الكوفية الأردنية، لتكون ممثلة للعالم العربي كونها أول لاعبة تحصل على الحزام الأسود، وأول حكم وطني دولي في العالمين العربي والإسلامي، ولكونها ربطت رياضة التايكواندو بعلم لغة النطق والسمع لذوي الإعاقة، وتدريب كوادر الأمن العام على التعامل مع أصحاب الإعاقات مثل التوحد والصمم، وقامت بتأليف كتاب خاص بلغة الإشارة للتعامل مع هذه الفئة من أبناء المجتمع الأردني.

وأسهمت هيا قبعين اللاعبة والمربية في وصول التايكواندو الأردنية للعالمية في مجال التحكيم النسوي. وهي من الحكام الدوليين الأردنيين المتميزين الذين يختارهم الاتحاد الدولي لإدارة بطولات العالم والبطولات الدولية، وشاركت قبعين خلال العام ٢٠١٣ في إدارة نزالات بطولة العالم في المكسيك، ونالت خلال عملها في مجال التايكواندو العديد من الجوائز والتكريم، وكان آخرها قبل (٤) أعوام حيث نالت جائزة أفضل حكم من اللجنة المنظمة لبطولة أميركا المفتوحة للتايكواندو.



## مبدعات أردنيات ضمن قائمة الرياضيين / ات المرشحين لجوائز السوسنة السوداء أفضل رياضية لعام 2013 :



دانا حيدر طوران (تايكواندو): حاصلة على ميدالية فضية في بطولة العالم في المكسيك: ظفرت البطة الأردنية بأول ميدالية فضية في تاريخ بطولات العالم للكبار للتايكواندو، والأولى على مستوى التايكواندو النسوية الأردنية وحققت الميدالية في بطولة كأس العالم للتايكواندو لعام ٢٠١٣ في المكسيك، بمشاركة نحو ١٥٠٠ لاعب ولاعبة يمثلون ١٣٦ دولة. وأكدت اللاعبة دانا حيدر فخرها بانجازها الذي جاء بدعم من سمو الأمير الحسن وسمو الأمير راشد ورعاية اتحاد اللعبة، الذي قادها لتحقيق الإنجاز الكبير. وتعتبر دانا حيدر أفضل لاعبة انجازاً عبر تاريخ التايكواندو الأردنية،



رولا خالد (رفع اثقال): حاصلة على ثلاث ميداليات ذهبية بفتة الناشئات في البطولة العربية في قطر بالإضافة إلى ثلاث ميداليات فضية في وزن فوق ٧٥ في بطولة كأس قطر (الجائزة الكبرى) الأولى لرفع الاثقال في قطر، بمشاركة واسعة من اللاعبيين الذين يمثلون المنتخبات العربية والآسيوية، وقد سجلت الرابطة رولا أرقاماً جديدة في الخطف ٨٢ كغم وفي النتر ٩٥ كغم.



اية المجالي (كرة قدم): لاعبة نادي شباب الأردن والمنتخب الوطني النسوي لكرة القدم، والطالبة بكلية الهندسة الكيميائية في الجامعة الأردنية.

## أفضل ناشئة لعام 2013:



سيلينا الصباح (مبارزة): حاصلة على الميدالية البرونزية في بطولة غرب آسيا



بشرى الشعبي (شطرنج): حاصلة على الميدالية الفضية في البطولة العربية للفئات العمرية للشطرنج في الأردن



رهام ابو غزالة (كراتيه): حاصلة على جائزة السوسنة السوداء لعام ٢٠١٢ وصاحبة الميدالية الفضية في بطولة العالم للناشئين للكراتيه ٢٠١٣

### أفضل لاعبة من ذوي الإحتياجات الخاصة:



آلاء عقرباوي (تنس طاولة): حاصلة على الميدالية البرونزية في دورة ألعاب البارالمبية الآسيوية في كوالالمبور

نتائج متميزة لمنتخب الناشئين للمعوقين في دورة الألعاب البارالمبية الآسيوية التطويرية للناشئين

٢٠١٣ - ماليزيا



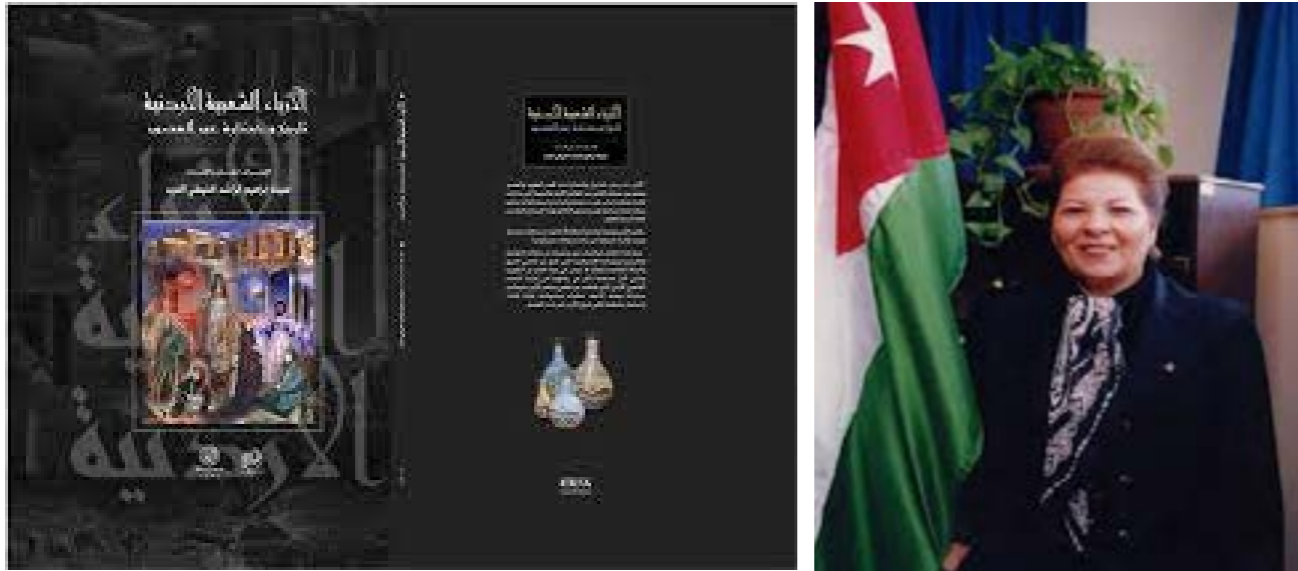
ترقية الحكم الأردنية بثينة المحيسري لحكم B ضمن إعلان الاتحاد الآسيوي للكراتيه نتائج الحكام المشاركين في دورة الحكام الآسيوية والتي أقيمت على هامش بطولة آسيا في دبي ٢٠١٣



نور ابو صلاح: حاصلة على الميدالية البرونزية في بطولة آسيا للكراتيه ٢٠١٣ في دبي

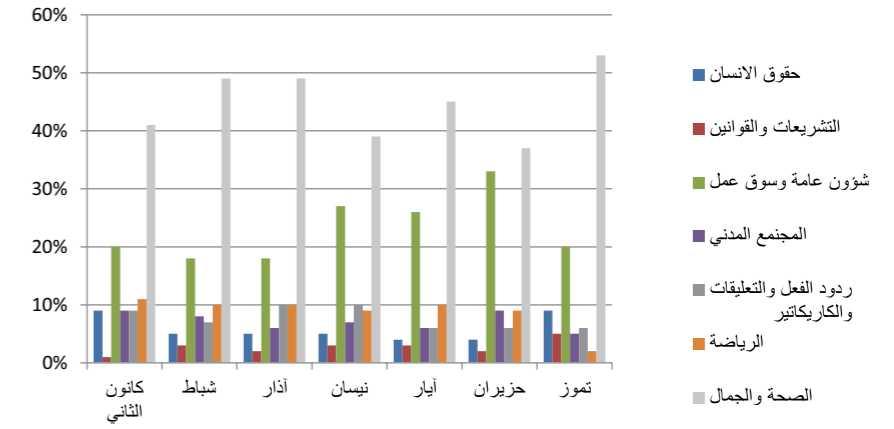
## الشيخة صيتة ابراهيم الحنيطي الحديد:

رئيسة جمعية تنمية وتأهيل المرأة الريفية، التي تهدف إلى تأهيل المرأة الريفية في المحافظة على التراث الأردني تطويره، وإقامة مشاريع تدريبية تأهيلية إنتاجية مختلفة. وقد مثلت السيدة صيتة الأردن في العديد من المعارض و المؤتمرات لإبراز التراث الأردني، بالإضافة إلى إعداد العديد من المؤلفات التي ساهمت في إبراز التراث الأردني والحفاظ عليه، وفي مقدمتها كتاب بعنوان أيام زمان «الحياة الشعبية في مدينة عمان وضواحيها»، و«مجلد الأردن»، وكتاب «الأردن تاريخ وحضارة»، ومجلة «أصول» بالتعاون مع نادي أبناء البادية الوسطى.

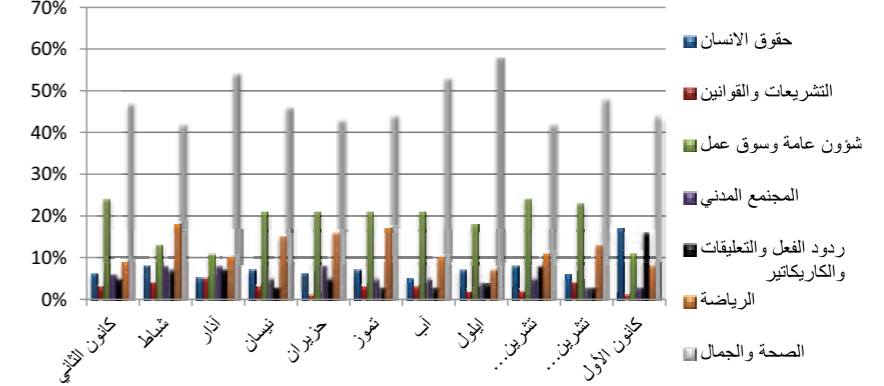


تطور حضور المرأة الأردنية في الإعلام المرئي والمسموع، الورقي والإلكتروني، صانعة للإعلام ومادة له، خلال العامين ٢٠١٢ و٢٠١٣ وذلك على النحو التالي:

الشكل رقم (٧٩) : تطور مجموع المواد المنشورة حول المرأة في الصحافة المحلية والمواقع الإلكترونية (2013)



الشكل رقم (٨٠) : تطور نسب المواد المنشورة حول المرأة في الصحافة المحلية والمواقع الإلكترونية (2012)



## السيدة سهى شومان

تُعتبر من سيدات المجتمع اللواتي أسهمن في الحراك الثقافي في مدينة عمّان. أسست عام 1993 مع زوجها دارة الفنون في عمّان، المعنية بالثقافة والأدب والفنون.



## السيدة وداد كامل قعوار:

باحثة في التراث العربي تعتبر أحد المراجع الرئيسة للتراث الفلسطيني والأردني في الملابس والأقمشة والحلي والحرف اليدوية. تخرجت من الجامعة الأميركية في بيروت عام ١٩٥٥ تخصص بكالوريوس تاريخ وعلم اجتماع.

ابتدأت بجمع التراث الفلسطيني والأردني كهواية، لتصبح الهواية جدية، مما جعلها توثق كل ما جمعته من التراث الثقافي في فلسطين والأردن وبلاد الشام خاصة، من أثواب وكماليات وحلي، وكل ما كانت المرأة تُعده لبنيتها من فخار وأواني وقش وغزل وحياكة... الخ، حتى أصبح لديها مجموعة هامة موثقة تغطي أكثر القرى والمناطق من الأردن وفلسطين. وتسعى قعوار إلى إيجاد مركز تراثي يعرض المجموعة التراثية مع كل المعلومات الوثائقية، لتكون قرية لكل من يرغب في دراسة هذا الموضوع والمحافظة على تراثنا من الاندثار.



## لمى حوراني:

مهندسة معمارية خريجة جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ومصممة مجوهرات أردنية منذ عام 2000. تتميز تصاميمها التي تبرزها من بين غيرها من المصممين، بجراتها وتركيزها على اللون والعناصر الغنية، المستوحاة من التراث الأردني والحضارات المتعاقبة على تاريخ الأردن كحضارة الأنباط.. وغيرها.



## أسماء بني عيسى

مصممة الأزياء أسماء بني عيسى؛ فنانة أردنية جمعت بين عراقة الماضي وأناقة الحاضر فكان نتاجها دار أسماء بني عيسى للأزياء. مصممة ينثني القماش بيدها حيناً، و ينسبط حيناً آخر على أجسادٍ تتمايل فخرًا وفرحاً بشرقيتها المبهرة، تدع لها الأنامل روائع لتغدو قطعاً فنية غاية في الجمال، مستوحاة من أثوابنا الأردنية التراثية من مختلف المحافظات.



انطلق عشقها للتصميم، من عشقها للتراث الأردني بعد تخرجها

من الجامعة من كلية الآداب، بدأت بعدها بدراسة تفصيلية للأزياء التراثية الأردنية ولفنون التطريز في العالم قاطبة تجسدت بتنفيذ الأزياء التراثية المطورة - الموجودة بمتحف الجامعة الأردنية - والتحقّت بدورات متخصصة في الأردن وإيطاليا.

سنحاول في ما يلي أن نبرز أهم التحديات في إطار الحقوق الثقافية للمرأة؛ واستعراض أبرز التوصيات المقترحة للتغلب عليها.

### أ-التحديات الرئيسية:

١. تدني نسبة التحاق الأطفال في مرحلة رياض الأطفال وتحديداً الإناث منهم، نتيجة عدم انتشار رياض الأطفال في مختلف التجمعات السكانية، حيث لم تتجاوز نسبة الالتحاق (٥١٪) في عام ٢٠١٢/٢٠١٣.
٢. ضعف مستوى أداء الطلبة التحصيلي في مبحثي العلوم والرياضيات في الاختبارات الدولية (TIMSS) لطلبة الصف الثامن الأساسي من مرحلة التعليم الأساسي لعام ٢٠١١، حيث كان متوسط أداء الطلبة الأردنيين أدنى من المتوسط العام، على الرغم من أن متوسط أداء الإناث كان أعلى من متوسط أداء الذكور.
٣. بطء نسبة انخفاض الأمية في السنوات الثلاث الأخيرة (٢٠١٠، ٢٠١١، ٢٠١٢) بين صفوف الأردنيين عامة من الجنسين لمن هم في عمر أكثر من (١٥) سنة، فما زالت نسبة الأمية بين الإناث أعلى من نسبة الأمية بين الذكور لنفس الفئة العمرية، حيث تظهر فجوة جندرية واضحة، وقد بلغت نسبة الأمية لدى الإناث في هذه السنوات الثلاث على التوالي (١٠,٣٪، ٩,٩٪، ١٠,٠٪).
٤. تزايد نسب تسرب الطالبات الإناث من التعليم المدرسي، إذ ترتفع هذه النسبة في الصفوف العليا من المرحلة الأساسية، حيث تبلغ نسبة تسرب الطالبات الإناث من التعليم المدرسي في المرحلة الأساسية (٢٩٪) من مجموع الطلبة المتسربين للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣، وتزايد هذه النسب في المرحلة الثانوية، لتصل إلى نسبة (٥٦٪) من مجموع الطلبة المتسربين لذات العام الدراسي. هذا بالإضافة إلى انخفاض نسب إعادة الطالبات الإناث للدراسة في المرحلة الثانوية في برنامج التعليم غير النظامي، حيث بلغت النسبة في العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ (٤٠٪).
٥. التذبذب في أعداد البحوث المدعومة من صندوق البحث العلمي المقدم للباحثات الأكاديميات بمختلف مجالات العلوم البحثية. ففي عام ٢٠٠٨؛ حصلت (٧) باحثات فقط على الدعم، وانخفض العدد عام ٢٠٠٩؛ إلى (٣) باحثات، وعاد للارتفاع عامي (٢٠١٠، ٢٠١١) ليصل إلى (٦ ثم ٩) على التوالي، ثم عاد إلى الانخفاض عام ٢٠١٢؛ إلى (٣) باحثات فقط.
٦. تدني نسبة الباحثات الأكاديميات الحاصلات على دعم لمشاريعهن البحثية من صندوق دعم البحث العلمي، وذلك في كل من قطاع الطاقة، والعلوم الاقتصادية، والعلوم الإنسانية والاجتماعية، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. حيث لم تحظ أية باحثة عام ٢٠١٢؛ على دعم في جميع هذه القطاعات العلمية.
٧. ضعف الاهتمام الوطني (بالأدب والإبداع النسوي)، وضعف الاهتمام بحضور المرأة في هذه المجالات.
٨. ضعف اهتمام المواد الإعلامية المتخصصة في كل من مجال التوعية بالتشريعات والقوانين، ومجال حقوق الإنسان، ومجال المجتمع المدني. ففي عام ٢٠١٣؛ لم تتجاوز نسبة المواد الإعلامية المنشورة لتغطية هذه المجالات الثلاثة على الترتيب (٥٪، ٩٪، ٩٪).

الافتقار إلى بيانات وطنية ودورية مصنفة حسب الجنس لدى الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، أو لدى وزارة التعليم العالي تغطي الوضع لدى هذه الجامعات، خاصة في مجال إشغال المواقع القيادية والإشرافية في المجال الأكاديمي والإداري، بما يمكن أصحاب القرار من التحديد الدقيق لواقع مشاركة المرأة في قطاع التعليم العالي، أو الوقوف على المشاكل التي تواجهها والحلول المناسبة لها.

### ب- التوصيات:

١. ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بتعميم فتح صفوف رياض الأطفال في التجمعات السكانية كافة، بما يكفل أهمية تعميم التعليم المبكر لمرحلة رياض الأطفال (ما قبل المدرسة)، والقيام بحملات إعلامية لزيادة اهتمام أفراد المجتمع (أولياء الأمور) بأهمية مرحلة رياض الأطفال.
٢. الاهتمام بتدريب معلمي ومعلمات مبحثي العلوم والرياضيات، في مرحلة التعليم الأساسي، وإعادة النظر في المناهج الدراسية لتلك المرحلة.
٣. وضع خطة وطنية زمنية لخفض نسبة الأمية بين صفوف الأردنيين/ات، وتحديدًا بين الإناث منهم، والعمل على تصميم نظام حوافز فاعل للدارسات في برامج التعليم غير النظامي (الأمية، وكبار السن)، ونظام حوافز للمعلمين/المعلمات العاملين في مراكز تعليم الكبار ومحو الأمية تحديداً. والقيام بحملات إعلامية لتوعية الإناث المتسربات من التعليم المدرسي بأهمية العودة للدراسة واستكمال دراستهن الثانوية.
٤. أهمية اعتماد نسبة مخصصة للباحثات الأكاديميات في البحوث المدعومة من قبل صندوق دعم البحث العلمي في وزارة التعليم العالي لا تقل عن (٣٠٪) من مجموع البحوث المدعومة، وبقيمة إجمالية لا تقل عن (٣٠٪) من إجمالي قيمة الدعم المالي المقدم للباحثين الأكاديميين.
٥. ينبغي على صندوق دعم البحث العلمي في وزارة التعليم العالي وضع نظام محفز للباحثات الأكاديميات في كل من قطاعات الطاقة، والعلوم الاقتصادية، والعلوم الإنسانية والاجتماعية، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، لضمان تقدمهن بمشاريع بحثية تحظى بقبول الدعم.
٦. ينبغي على صندوق دعم البحث العلمي في وزارة التعليم العالي إدماج نساء أكاديميات رائدات في مجال رسم السياسة وصنع القرار لديها.
٧. ينبغي على وزارة التعليم العالي كسلطة مشرفة على الجامعات الأردنية، وعلى الجامعات الأردنية كهيئات مستقلة، ضرورة الاهتمام بإعداد ونشر بيانات وطنية ودورية مصنفة حسب الجنس، خاصة في مجال إشغال المواقع الإشرافية والقيادية لديها من كل من الهيئات الأكاديمية والإدارية، بما يمكن أصحاب القرار من التحديد الدقيق لواقع مشاركة المرأة في قطاع التعليم العالي، و/أو الوقوف على المشاكل التي تواجهها ووضع الحلول المناسبة لها.
٨. ينبغي على وزارة الثقافة والهيئات الثقافية المختلفة زيادة الاهتمام بحضور المرأة في مجالات الإبداع الثقافي والأدب النسوي.
٩. ينبغي على مراكز حقوق الإنسان، ومنظمات المجتمع المدني المهتمة في الجوانب القانونية والحقوقية رفع مستوى التنسيق مع الجهات الإعلامية المختلفة لزيادة المواد المنشورة والمتخصصة في مجال رفع مستوى التوعية بالتشريعات والقوانين، وبحقوق الإنسان، وفي مجال المجتمع المدني.

## قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
مقدمة التقرير / الأستاذة أسمى خضر	٦
ملخص تنفيذي حول أبرز مضامين التقرير ومؤشراته / د. منى مؤتمن	١٠
الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من منظور الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧) / د. منى مؤتمن	١٨
<b>الفصل الأول: المرأة والحقوق الاقتصادية/ إعداد الأستاذة سهاد العتوم</b> المنسقات من اللجنة الوطنية (السيدة دانا الطراونة والسيدة دانيا الحجوج)	(٢٦-٦٠)
مقدمة	٢٦
أولاً: المبادرات الإصلاحية الوطنية والسياسات والتشريعات في مجال مشاركة المرأة اقتصادياً	٢٨
ثانياً: الواقع والتحديات	٣٤
(١) المرأة والعمل	٣٤
(٢) المرأة في النقابات العمالية والمهنية	٣٩
(٣) المرأة والفقر ورئاسة الأسرة	٤١
(٤) المرأة في قطاع العمل غير المنظم	٤٥
(٥) الملكية والميراث والتصرف	٤٧
(٦) المرأة في ريادة المشاريع الصغيرة	٥٠
(٧) صاحبات الأعمال والمهن	٥٤
(٨) عمل الأطفال	٥٥
ثالثاً: التوصيات	٥٨
<b>الفصل الثاني: المرأة والحقوق الاجتماعية/ إعداد الأستاذة طروب البدور</b> المنسقات من اللجنة الوطنية (الآنسة ديما عربيات والسيدة رائده فريجات )	(٦٢-١٢٤)
مقدمة	٦٢
أولاً: الأسرة	٦٣
ثانياً: العنف ضد المرأة	٦٨
ثالثاً: الصحة والصحة الإنجابية والنفسية والفرصة السكانية	٧٤
رابعاً: التأمينات الاجتماعية	٨٦
خامساً: كيبيرات السن	٩٢
سادساً: ذوات الإعاقة	١٠٢
سابعاً: الطفلات واليافات	١١٦

الصفحة	الموضوع
(١٢٥-١٨١)	<b>الفصل الثالث: المرأة والحقوق الثقافية/ إعداد د. آمنه خصاونة</b> المنسقات من اللجنة الوطنية (السيدة أشجان عنانزة والسيدة سمر قورة والسيدة روان معاينة)
١٢٦	مقدمة
١٢٨	أولاً: التربية والتعليم والتعليم العالي
١٣٠	١. مرحلة رياض الأطفال
١٣٠	٢. مرحلة التعليم الأساسي
١٣٢	٣. مرحلة التعليم الثانوي
١٣٧	٤. التعليم غير النظامي
١٤٢	٥. جائزة المعلم المتميز
١٤٤	٦. جائزة المدير المتميز
١٤٤	٧. جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية/ جائزة الموظف الحكومي المتميز
١٤٧	ثانياً: التعليم العالي والبحث العلمي
١٥٠	١. المرأة الأكاديمية الأردنية
١٥٤	٢. المرأة الأردنية في العلوم والبحث العلمي
١٥٥	٣. مراكز بحثية متخصصة في دراسات المرأة
١٥٦	٤. أردنيات متميزات في مجالات العلوم والبحث العلمي
١٦٠	ثالثاً: المرأة الأردنية واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١٦٥	رابعاً: المرأة الأردنية والإبداع الأدبي والفني
١٧٢	خامساً: المرأة والرياضة
١٧٦	سادساً: المرأة الأردنية والإعلام
١٧٧	سابعاً: المرأة الأردنية والحفاظ على التراث الأردني
١٨٠	التحديات والتوصيات
١٨٢	قائمة المحتويات
١٨٤	قائمة المراجع
١٩٠	الملحق رقم (١): التعريف بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

## قائمة المراجع

- القرآن الكريم، سورة النساء.
- الدستور الأردني.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩).
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. الأمم المتحدة.
- اتفاقية حقوق الطفل (١٩٨٩)، والسنة الدولية للأسرة (١٩٩٤).
- إحصاءات سكانية واجتماعية (من عام ٢٠٠٣ وحتى عام ٢٠١٢)، دائرة الإحصاءات العامة.
- ازدياد عمالة الأطفال في الأردن وقانون العمل قاصر عن حمايتهم، جريدة الغد، ٢٠١٣/٢/٤.
- استثمروا في اليافين، منظمة اليونيسيف.
- الاتصالات والمعلومات، مؤشرات مختارة، الأردن بالأرقام (٢٠٠٩-٢٠١٢)، دائرة الإحصاءات العامة.
- الاتحاد الدولي للتايكواندو يكزّم الحكم قبعين، جريدة الغد، ٢٠١٣/٩/٣٠.
- الأجندة الوطنية (٢٠٠٦-٢٠١٥).
- الأردن بالأرقام (من عام ٢٠٠٣ وحتى عام ٢٠١٢)، دائرة الإحصاءات العامة.
- الأسرة، القضايا العالمية للأمم المتحدة، الأمم المتحدة.
- الاشتراك الاختياري في الضمان الاجتماعي، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ٢٠١٣.
- الإطار الوطني لحماية الأسرة من العنف (٢٠٠٦).
- الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال (٢٠١١).
- الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، الأمم المتحدة، القرار ٤٨/١٠٤.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة.
- الأهداف الإنمائية للألفية، الأمم المتحدة.
- البرامج الإنتاجية الاقتصادية والاجتماعية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي.
- البرنامج التنفيذي التنموي (٢٠١١-٢٠١٣)، وزارة التخطيط والتعاون الدولي.
- التأمين الصحي والإنفاق على الصحة في الأردن، ٢٠١٠.
- التعليم الأساسي والمساواة بين الجنسين، منظمة اليونيسيف.
- التقارير الإحصائية (٢٠٠٩/٢٠١٠، ٢٠١١/٢٠١٠، ٢٠١٢/٢٠١١، ٢٠١٣/٢٠١٢) وزارة التربية والتعليم.
- التقارير الإحصائية من عام (٢٠٠٣) وحتى (٢٠١٣)، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- التقرير الوطني الأردني عن الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم لعام ٢٠١١، TIMSS / ٢٠١١.
- التقرير الوطني تقدم المرأة الأردنية: نحو العدالة والمشاركة والمساواة ٢٠١٠-٢٠١١، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- التقرير الأول لرصد ومتابعة مدى التقدم في تحقيق واستثمار سياسات الفرصة السكانية للأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١)، ٢٠١٣.
- التقرير التحليلي لقاعدة بيانات مكتب شكاوى المرأة (٢٠٠٩-٢٠١٢)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- التقرير العالمي عن الإعاقة، ٢٠١١، منظمة الصحة العالمية.
- الصحة الجنسية والإنجابية، منظمة الصحة العالمية.
- الصلاح، ميس، ٢٠١٣، دور وحدة الأسرة الآمنة في مؤسسة نهر الأردن في تمكين النساء المعنفات: «دراسة تقييمية»، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- الكتاب الإحصائي السنوي الأردني، ٢٠١٢، دائرة الإحصاءات العامة.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.
- المجلس الأعلى للسكان.
- المجلس الوطني لشؤون الأسرة.
- المرأة والرجل في الأردن «صورة إحصائية»، دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٢.
- المركز الوطني للطب الشرعي، وزارة الصحة.
- المنظمة العربية للمعوقين.
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- المؤشرات الاجتماعية، ٢٠١٢، دائرة الإحصاءات العامة.
- الميثاق الأخلاقي لمقدمي الخدمات للنساء ضحايا العنف، ٢٠١٢، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- الميثاق الوطني الأردني، ١٩٩٠.
- أوضاع الأطفال في العالم ٢٠١٣: الأطفال ذوو الإعاقات، منظمة اليونيسيف.
- برنامج الصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة، المجلس الأعلى للسكان.
- تعميم مفهوم النوع الاجتماعي في البلدان العربية: التجارب والدروس، ٢٠١٣، الإسكوا.
- تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- تقرير الجمعية العالمية الثانية للشيوخوخة، ٢٠٠٢، الأمم المتحدة.
- تقرير عن العاملين في قطاعات العمل غير المنظم، وزارة العمل، ٢٠١٣.
- تقرير بعنوان غياب المرأة عن المراكز القيادية في النقابات العمالية، المرصد العمالي الأردني، ٢٠١٣.
- تقرير صادر عن مؤسسة الإقراض الزراعي عن نسبة مشاركة النساء في البرامج والقروض التي تمنحها المؤسسة للعام ٢٠١٣، مؤسسة الإقراض الزراعي.
- تقرير عن نسبة مشاركة النساء في القروض لعام ٢٠١٣، صندوق التنمية والتشغيل.
- جائزة المعلم المتميز، جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، الموقع الإلكتروني للجائزة.
- جائزة المدير المتميز، جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، الموقع الإلكتروني للجائزة.
- حالة سكان العالم ٢٠١٢، صندوق الأمم المتحدة للسكان.
- حفل توزيع جوائز الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية، صحيفة السوسنة، ٢٠١٣/١٠/٩.
- حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، ص ١١.
- حقبة الإنترنت، المجلس الوطني لشؤون الأسرة.
- حقبة معسرات أنماط الحياة الصحية، ٢٠١٠، المجلس الأعلى للشباب وصندوق الأمم المتحدة للسكان.
- دراسة أوضاع النساء اللاتي يرأسن أسرهن، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ودائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠.
- دراسة بعنوان التمويل الميكروي والصغير في الأردن، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠١٣.

- دراسة بعنوان مشاركة المرأة الأردنية في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، المركز العمالي الأردني ومركز الفينيقي للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠١٣.
- دراسة بعنوان المرأة وحقوق الميراث، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ٢٠١٢.
- دراسة عن أسباب عمالة الأطفال في الأردن، وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٧.
- دراسة عن عمالة الأطفال في الأردن، المركز العمالي الأردني ومركز الفينيقي للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٠٨.
- دراسة عن مشاركة المرأة في قطاع العمل غير المنظم في منطقة أمانة عمان الكبرى، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ودائرة الإحصاءات العامة، ٢٠٠٨.
- دراسة «نحو المساواة في الأجور: مراجعة قانونية للتشريعات الأردنية الوطنية»، وزارة العمل، ٢٠١٣.
- دراسة Ipsos حول انتشار واستخدام الإنترنت في المنطقة العربية، ٢٠١١.
- دليل الإجراءات التطبيقية للإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال ٢٠١٢، المجلس الوطني لشؤون الأسرة.
- دليل الأسر الحاضنة لاحتضان آمن وصحي، ٢٠١٣، المجلس الوطني لشؤون الأسرة.
- دور وزارة التنمية الاجتماعية في التدريب والتأهيل المهني للأشخاص المعوقين، وزارة التنمية الاجتماعية.
- دور وزارة التنمية الاجتماعية في تعزيز حقوق المرأة ما بين الواقع والطموح، ٢٠١٢، فواز الرطوط، ورقة عمل مقدمة لورشة عمل «حقوق المرأة والديمقراطية»، وزارة التنمية السياسية.
- رؤية المجلس الأعلى لشؤون المعوقين لطبيعة العلاقة مع الإسكوا، ٢٠١٢.
- رئاسة الوزراء، رد الحكومة على كتاب التكليف السامي، ١١/ تشرين الأول ٢٠١٢.
- سهى شومان، ويكيبيديا، الموسوعة الحرة.
- صحة المرأة، منظمة الصحة العالمية.
- صندوق الأمم المتحدة للسكان، شيخوخة السكان.
- صندوق المعونة الوطنية.
- صور مباشرة لأزياء أردنية من ثياب جداتنا.
- فوز د. ميادة الوظائف بجائزة مؤسسة حمد الطبية، أخبار كلية الصيدلة/الجامعة الأردنية، ٩/١٢/٢٠١٣.
- قانون الأحداث.
- قانون التقاعد العسكري لسنة ١٩٥٩.
- قانون الحماية من العنف الأسري عام ٢٠٠٨.
- قانون الصحة العامة ٢٠٠٨.
- قانون الضمان الاجتماعي رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته.
- قانون العقوبات المواد (٢٨٨-٣١٤).
- قانون العمل المواد (٧٢-٧٧).
- قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) عام ٢٠٠٧.
- قانون منع الاتجار بالبشر.
- قانون الأحوال الشخصية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٠.
- القانون المدني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته.
- قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.
- قانون وزارة الشؤون الاجتماعية \* والعمل قانون رقم (١٤) لسنة (١٩٥٦) وتعديلاته.
- لجنة المرأة، المجلس الأعلى لشؤون المعوقين.
- مبادرة كلنا الأردن.
- مركز الملك عبدالله للتميز، جائزة الملك عبدالله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية، نتائج دورات الجائزة.
- مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية، الموقع الإلكتروني.
- مركز الأميرة بسمة لدراسات المرأة الأردنية، جامعة اليرموك، الموقع الإلكتروني.
- مسح استخدام تكنولوجيا المعلومات في المنازل (٢٠١٢)، دائرة الإحصاءات العامة.
- مشروع القانون المعدل لقانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لعام (١٩٥٩).
- مكافحة العنف ضد المرأة في المنطقة العربية: جهود متعددة القطاعات»، ٢٠١٣، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا).
- مؤتمر العمل الدولي، العمل والاقتصاد غير المنظم، التقرير السادس الدورة (٩٠)/جنيف/ ٢٠٠٢.
- مؤسسة نهر الأردن.
- منتخبات المعوقين تحصد «١٨» ميدالية بدورة الألعاب البارالمبية، جريدة الدستور، ٣/١١/٢٠١٣.
- نظام التأمين الصحي المدني رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٤.
- نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته.
- «نساء متميزات في العلوم»، وكالة الأنباء الأردنية- بتر، ١٥/٥/٢٠١٣.
- واقع الإعاقة في الأردن: العمالة والبطالة، ٢٠١٠.
- وثيقة الأردن أولاً.
- وزارة التنمية الاجتماعية.
- وزارة الصحة.
- وزارة التربية والتعليم، أخبار الوزارة/الطلاب الأردنيون يحققون المركز الأول عربياً بمسابقة إنتل للعلوم ٢٠١٢، الموقع الإلكتروني.
- وزارة الثقافة تعلن أسماء الفائزين بجوائز مسابقة الإبداع الطفولي ٢٠١٣، جريدة الدستور، ٥/١٠/٢٠١٣.

### الاستراتيجيات والخطط الوطنية:

- الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية/تنظيم الأسرة (٢٠١٣-٢٠١٧).
- الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة، المرحلة الثانية (٢٠١٠-٢٠١٥).
- الاستراتيجية الوطنية الأردنية لكبار السن (٢٠٠٨).
- الاستراتيجية الصحية الوطنية (٢٠٠٨-٢٠١٢).
- الاستراتيجية الوطنية للسكان (٢٠٠٠-٢٠٢٠).
- الاستراتيجية الوطنية للشباب في الأردن (٢٠٠٥-٢٠٠٩).
- استراتيجية وزارة الصحة (٢٠٠٨-٢٠١٢).
- الاستراتيجية الوطنية للصحة النفسية (٢٠١١).

- لمى حوراني، صفحة التواصل الاجتماعي الإلكتروني (فيس بوك).
- معالي د. رويدة المعاينة، المجالس السابقة، مجلس الأعيان، الموقع الإلكتروني.
- موقع جلالة الملك عبدالله الثاني الإلكتروني.
- موقع جلالة الملكة رانيا العبدالله الإلكتروني.
- موقع صندوق إقراض المرأة الإلكتروني.
- وداد قعوار، الموقع الإلكتروني ektab.

### الزيارات الميدانية:

- إدارة حماية الأسرة، مديرية الأمن العام.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني، دائرة الدراسات والسياسات.
- بيانات عائشة العوايشة/مقابلة شخصية.
- بيانات البحث العلمي/الباحثات الحاصلات على دعم للمشاريع البحثية (تم الحصول عليها من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/صندوق دعم البحث العلمي).
- دائرة الإحصاءات العامة، قسم النوع الاجتماعي.
- صندوق التنمية والتشغيل، مدير العلاقات العامة.
- مؤسسة الإقراض الزراعي، مدير مديرية المشاريع والتعاون الدولي.
- وزارة العمل، مديرية عمل المرأة.

- Development Agenda, 2012.UNFPA. ] The Future UNFPA Wants For All :Keys For The Post- 2015.
- <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/11/ed-message-on-international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women#sthash.vJ0G1tCC.dpuf> Elimination of Violence against Women, 2013.
- Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health effects of Intimate Partner Violence and non-partner sexual violence, 2013, WHO, Department of Reproductive Health and Research, London School of Hygiene and Tropical Medicine, South African Medical Research Council.
- International Labor Organization, ILO Statement on World Down Syndrome Day 2013.
- Millennium Development Goals and Beyond 2015, United Nations.

- الاستراتيجية الوطنية للاتصال والإعلام الصحي (٢٠١١-٢٠١٢).
- الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (٢٠١٣-٢٠١٧).
- الاستراتيجية الوطنية للأسرة الأردنية (٢٠٠٥).
- استراتيجية المجلس الوطني لشؤون الأسرة (٢٠٠٩-٢٠١٢).
- الاستراتيجية الوطنية للإرشاد الأسري في الأردن (٢٠٠٩).
- الاستراتيجية الوطنية للطفولة المبكرة (٢٠٠٠).
- الاستراتيجية الوطنية للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال (٢٠٠٣).
- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام (٢٠١١-٢٠٢٠).
- الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر، وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التخطيط والتعاون الدولي.
- الخطة الاستراتيجية لوزارة الصحة (٢٠٠٨-٢٠١٢).
- الخطة الاستراتيجية لصندوق المعونة الوطنية (٢٠١١-٢٠١٣).
- الخطة الاستراتيجية لتنظيم الأسرة (٢٠١٣-٢٠١٧).
- الخطة الاستراتيجية لبرنامج القرى الصحية (٢٠١١-٢٠١٥).
- الخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الإيدز (٢٠١٢-٢٠١٦).
- الخطة الوطنية الأردنية للطفولة (٢٠٠٤).
- الخطة الوطنية للطفولة المبكرة (٢٠٠٣-٢٠٠٧).

### المواقع الإلكترونية وصفحات التواصل الاجتماعي:

- أسماء بني عيسى، صفحة التواصل الاجتماعي الإلكتروني (فيس بوك).
- الاتحاد الأردني لكرة القدم، الموقع الإلكتروني.
- الشبيخة صيتة الحنيطي الحديد، الموقع الإلكتروني.
- القاصة إيناس الطاهر تحقق المركز الأول في مسابقة نازك الملائكة، وكالة الأنباء الأردنية - بتر، الموقع الإلكتروني، ٢٠١٢/١١/١٣.
- تقارير معهد الإعلام الأردني (٢٠١٢-٢٠١٣)، الموقع الإلكتروني.
- تكريم الأديبة د. سناء الشعلان في حفل "أبرز شخصية أدبية أردنية للعام ٢٠١٣، بصرياتا/مجلة ثقافية أدبية، الموقع الإلكتروني، ٢٠١٤/١/٢٨.
- جائزة السوسنة السوداء، اللجنة الأولمبية الأردنية، الموقع الإلكتروني.
- جمعية تنمية وتأهيل المرأة الريفية، صفحة التواصل الاجتماعي الإلكتروني (فيس بوك).
- حصاد المشهد الثقافي الأردني لعام ٢٠١٣، عمون، الموقع الإلكتروني، ٢٠١٣/١٢/٣١.
- د.حنان ملكاوي، مقابلة شخصية & الموقع الإلكتروني للدكتورة ملكاوي، جامعة اليرموك.
- د. رنا الدجاني، الموقع الإلكتروني، الجامعة الهاشمية.
- د. علياء شطناوي.. عالمة أردنية تفوز بجائزة «من أجل المرأة في العلم»، عمون، الموقع الإلكتروني، ٢٠١٤/١/١٨.
- د. لبنى تهتموني تنال جائزة «لوريل- اليونيسكو للمرأة في العلم»، مركز الأخبار، الجامعة الهاشمية، الموقع الإلكتروني.

الذاتي والأقاليم المشمولة بالوصاية أن تعمل على تحقيق حق تقرير المصير وأن تحترم هذا الحق، وفقاً لأحكام ميثاق الأمم المتحدة.

## الجزء الثاني: المادة ٢

١. تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ، بمفردها وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين، ولا سيما على الصعيدين الاقتصادي والتقني، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد، سالكة إلى ذلك جميع السبل المناسبة، وخصوصاً سبيل اعتماد تدابير تشريعية.
٢. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
٣. للبلدان النامية أن تقرر، مع إيلاء المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان ولاقتصادها القومي، إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين.

## المادة ٣:

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

## المادة ٤:

تُقر الدول الأطراف في هذا العهد بأنه ليس للدولة أن تخضع التمتع بالحقوق التي تضمنها طبقاً لهذا العهد إلا للحدود المقررة في القانون، وإلا بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق، وشريطة أن يكون هدفها الوحيد تعزيز الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي.

## المادة ٥:

١. ليس في هذا العهد أي حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على أي حق لأي دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أي نشاط أو القيام بأي فعل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.
٢. لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضييق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أي بلد تطبيقاً لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها أضييق مدى.

## الجزء الثالث: المادة ٦

١. تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.
٢. يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية

- Women, Aging and Health: A Framework for Action, 2007, WHO and UNFPA, P (3).
- www.ohchr.org.
- www.unwomen.org.
- Youth, Social Policy and Development Division, United Nations.

## الملحق رقم (١)

### التعريف بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

انسجماً مع محتوى التقرير الوطني الثاني: تقدم المرأة الأردنية «نحو الوقاية والحماية والتمكين»، الذي يتناول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة للفترة (٢٠١٢-٢٠١٣)، سنحاول فيما يلي التعريف بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦.

الديباجة:

إن الدول الأطراف في هذا العهد، إذ ترى أن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يُشكل وفقاً للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، وإذ تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه، وإذ تدرك أن السبيل الوحيد لتحقيق المثل الأعلى المتمثل وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في أن يكون البشر أحراراً ومتحررين من الخوف والفاقة، هو سبيل تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية، وإذ تضع في اعتبارها ما على الدول، بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة، من التزام بتعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحرياته، وإذ تدرك أن على الفرد، الذي تترتب عليه واجبات إزاء الأفراد الآخرين وإزاء الجماعة التي ينتمي إليها، مسؤولية السعي إلى تعزيز ومراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد، قد اتفقت على المواد التالية:

## الجزء الأول: المادة ١

١. لجميع الشعوب حق تقرير مصيرها بنفسها، وهي بمقتضى هذا الحق حرة في تقرير مركزها السياسي وحررة في السعي لتحقيق نمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.
٢. لجميع الشعوب، سعياً وراء أهدافها الخاصة، التصرف الحر بثرواتها ومواردها الطبيعية دونما إخلال بأية التزامات منبثقة عن مقتضيات التعاون الاقتصادي الدولي القائم على مبدأ المنفعة المتبادلة وعن القانون الدولي. ولا يجوز في أية حال حرمان أي شعب من أسباب عيشه الخاصة.
٣. على الدول الأطراف في هذا العهد، بما فيها الدول التي تقع على عاتقها مسؤولية إدارة الأقاليم غير المتمتعة بالحكم

اجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

## المادة ٧:

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

«١» أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل

لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوى العمل.

«٢» عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام

العطل الرسمية.

## المادة ٨:

١. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد

المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير

تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية

حقوق الآخرين وحرياتهم.

(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام

إليها.

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع

ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

٢. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على

ممارستهم لهذه الحقوق.

٣. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية

وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص

عليها في تلك الاتفاقية.

## المادة ٩:

تُقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

## المادة ١٠:

تُقر الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي:

١. وجوب منح الأسرة، التي تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة،

وخصوصاً لتكوين هذه الأسرة وطوال نهوضها بمسؤولية تعهد وتربية الأولاد الذين تعيلهم. ويجب أن يعقد الزواج برضا

الطرفين المزمع زواجهما رضاً لا إكراه فيه.

٢. وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة

المذكورة، إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

٣. وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من

الظروف. ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. كما يجب جعل القانون يعاقب

على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الأضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى

بمنوهم الطبيعي. وعلى الدول أيضاً أن تفرض حدوداً دنياً للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل

مأجور ويعاقب عليه.

## المادة ١١:

١. تُقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في مستوى معيشي كافٍ له ولأسرته، يوفر ما يفي بحاجتهم من الغذاء

والكساء والمأوى، وبحقه في تحسين متواصل لظروفه المعيشية. وتتعهد الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ هذا

الحق، معترفة في هذا الصدد بالأهمية الأساسية للتعاون الدولي القائم على الارتضاء الحر.

٢. واعترافاً بما لكل إنسان من حق أساسي في التحرر من الجوع، تقوم الدول الأطراف في هذا العهد، بمجهودها الفردي وعن

طريق التعاون الدولي، باتخاذ التدابير المشتملة على برامج محددة ملموسة واللازمة لما يلي:

(أ) تحسين طرق إنتاج وحفظ وتوزيع المواد الغذائية، عن طريق الاستفادة الكلية من المعارف التقنية والعلمية، ونشر المعرفة

بمبادئ التغذية، واستحداث أو إصلاح نظم توزيع الأراضي الزراعية بطريقة تكفل أفضل إنماء للموارد الطبيعية وانتفاع بها.

(ب) تأمين توزيع الموارد الغذائية العالمية توزيعاً عادلاً في ضوء الاحتياجات، يوضع في اعتباره المشاكل التي تواجهها البلدان

المستوردة للأغذية والمصدرة لها على السواء.

## المادة ١٢:

١. تُقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يُمكن بلوغه.

٢. تشمل التدابير التي يتعين على الدول الأطراف في هذا العهد اتخاذها لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، تلك التدابير

اللازمة من أجل:

(أ) العمل على خفض معدل موتي المواليد ومعدل وفيات الرضع وتأمين نمو الطفل نمواً صحيحاً.

(ب) تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية.

(ج) الوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها.

(د) تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض.

## المادة ١٣:

١. تُقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل فرد في التربية والتعليم. وهي متفقتة على وجوب توجيه التربية والتعليم إلى

الإيماء الكامل للشخصية الإنسانية والحس بكرامتها وإلى توطيد احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وهي متفقة كذلك على وجوب استهداف التربية والتعليم تمكين كل شخص من الإسهام بدور نافع في مجتمع حر، وتوثيق أواصر التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم ومختلف الفئات السكانية أو الإثنية أو الدينية، ودعم الأنشطة التي تقوم بها الأمم المتحدة من أجل صيانة السلم.

٢. وتقر الدول الأطراف في هذا العهد بأن ضمان الممارسة التامة لهذا الحق يتطلب:

(أ) جعل التعليم الابتدائي إلزامياً وإتاحته مجاناً للجميع.

(ب) تعميم التعليم الثانوي بمختلف أنواعه، بما في ذلك التعليم الثانوي التقني والمهني، وجعله متاحاً للجميع بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجياً بمجانبة التعليم.

(ج) جعل التعليم العالي متاحاً للجميع على قدم المساواة، تبعاً للكفاءة، بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجياً بمجانبة التعليم.

(د) تشجيع التربية الأساسية أو تكثيفها، إلى أبعد مدى ممكن، من أجل الأشخاص الذين لم يتلقوا أو لم يستكملوا الدراسة الابتدائية.

(هـ) العمل بنشاط على إنماء شبكة مدرسية على جميع المستويات، وإنشاء نظام منح وإفٍ بالعرض، ومواصلة تحسين الأوضاع المادية للعاملين في التدريس.

٣. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام حرية الآباء، أو الأوصياء عند وجودهم، في اختيار مدارس لأولادهم غير المدارس الحكومية، شريطة تقييد المدارس المختارة بمعايير التعليم الدنيا التي قد تفرضها أو تقرها الدولة، ويتأمين تربية أولئك الأولاد دينياً وخلقياً وفقاً لقناعاتهم الخاصة.

٤. ليس في أي من أحكام هذه المادة ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بحرية الأفراد والهيئات في إنشاء وإدارة مؤسسات تعليمية، شريطة التقييد دائماً بالمبادئ المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة وهرناً بخضوع التعليم الذي توفره هذه المؤسسات لما قد تفرضه الدولة من معايير دنيا.

#### المادة ١٤:

تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، لم تكن بعد وهي تصبح طرفاً فيه قد تمكنت من كفالة إلزامية ومجانبة التعليم الابتدائي في بلدها ذاته أو في أقاليم أخرى تحت ولايتها، بالقيام في غضون سنتين، بوضع واعتماد خطة عمل مفصلة للتنفيذ الفعلي والتدريجي لمبدأ إلزامية التعليم ومجانبته للجميع، خلال عدد معقول من السنين يحدد في الخطة.

#### المادة ١٥:

١. تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأن من حق كل فرد:

(أ) أن يشارك في الحياة الثقافية.

(ب) أن يتمتع بفوائد التقدم العلمي وتطبيقاته.

(ج) أن يفيد من حماية المصالح المعنوية والمادية الناجمة عن أي أثر علمي أو فني أو أدبي من صنعه.

٢. تراعى الدول الأطراف في هذا العهد، في التدابير التي ستتخذها بغية ضمان الممارسة الكاملة لهذا الحق، أن تشمل تلك التدابير التي تتطلبها صيانة العلم والثقافة وإنماؤهما وإشاعتها.

٣. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام الحرية التي لا غنى عنها للبحث العلمي والنشاط الإبداعي.

٤. تقر الدول الأطراف في هذا العهد بالفوائد التي تُجنى من تشجيع وإنماء الاتصال والتعاون الدوليين في ميداني العلم والثقافة.

#### الجزء الرابع: المادة ١٦

١. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تقدم، طبقاً لأحكام هذا الجزء من العهد، تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها وعن التقدم المحرز على طريق ضمان احترام الحقوق المعترف بها في هذا العهد.

٢. (أ) توجه جميع التقارير إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يحيل نسخاً منها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للنظر فيها طبقاً لأحكام هذا العهد.

(ب) على الأمين العام للأمم المتحدة أيضاً، حين يكون التقرير الوارد من دولة طرف في هذا العهد، أو جزء أو أكثر منه، متصلاً بأية مسألة تدخل في اختصاص إحدى الوكالات المتخصصة وفقاً لصكها التأسيسي وتكون الدولة الطرف المذكورة عضواً في هذه الوكالة، أن يحيل إلى تلك الوكالة نسخة من هذا التقرير أو من جزئه المتصل بتلك المسألة، حسب الحالة.

#### المادة ١٧:

١. تقدم الدول الأطراف في هذا العهد تقاريرها على مراحل، طبقاً لبرنامج يضعه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في غضون سنة من بدء نفاذ هذا العهد، بعد التشاور مع الدول الأطراف والوكالات المتخصصة المعنية.

٢. للدولة أن تشير في تقريرها إلى العوامل والمصاعب التي تمنعها من الإيفاء الكامل بالالتزامات المنصوص عليها في هذا العهد.

٣. حين يكون قد سبق للدولة الطرف في هذا العهد أن أرسلت المعلومات المناسبة إلى الأمم المتحدة أو إلى إحدى الوكالات المتخصصة، ينتفي لزوم تكرار إيراد هذه المعلومات ويكتفي بإحالة دقيقة إلى المعلومات المذكورة.

#### المادة ١٨:

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، بمقتضى المسؤوليات التي عهد بها إليه ميثاق الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان والحريات الأساسية، أن يعقد مع الوكالات المتخصصة ما يلزم من ترتيبات كيما توافيه بتقارير عن التقدم المحرز في تأمين الامتثال لما يدخل في نطاق أنشطتها من أحكام هذا العهد، ويمكن تضمين هذه التقارير تفاصيل عن المقررات والتوصيات التي اعتمدها الأجهزة المختصة في هذه الوكالات بشأن هذا الامتثال.

#### المادة ١٩:

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يحيل إلى لجنة حقوق الإنسان التقارير المتعلقة بحقوق الإنسان والمقدمة من الدول عملاً بالمادتين (١٦ و ١٧) ومن الوكالات المتخصصة عملاً بالمادة (١٨)، لدراستها ووضع توصية عامة بشأنها أو لاطلاعها عليها عند الاقتضاء.

#### المادة ٢٠:

للدول الأطراف في هذا العهد وللوكالات المتخصصة المعنية أن تقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي ملاحظات على أية توصية عامة تبديها لجنة حقوق الإنسان بمقتضى المادة (١٩) أو على أي إيماء إلى توصية عامة يرد في أي تقرير للجنة حقوق

#### المادة ٢١:

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يقدم إلى الجمعية العامة بين الحين والحين تقارير تشتمل على توصيات ذات طبيعة عامة وموجز للمعلومات الواردة من الدول الأطراف في هذا العهد ومن الوكالات المتخصصة حول التدابير المتخذة والتقدم المحرز على طريق كفاءة تعميم مراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد.

#### المادة ٢٢:

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي استعراض نظر هيئات الأمم المتحدة الأخرى وهيئاتها الفرعية، والوكالات المتخصصة المعنية بتوفير المساعدة التقنية، إلى أية مسائل تنشأ عن التقارير المشار إليها في هذا الجزء من هذا العهد ويمكن أن تساعد تلك الأجهزة كل في مجال اختصاصه، على تكوين رأى حول ملائمة اتخاذ تدابير دولية من شأنها أن تساعد على فعالية التنفيذ التدريجي لهذا العهد.

#### المادة ٢٣:

توافق الدول الأطراف في هذا العهد على أن التدابير الدولية الرامية إلى كفاءة إعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد تشمل عقد اتفاقيات، واعتماد توصيات، وتوفير مساعدة تقنية، وعقد اجتماعات إقليمية واجتماعات تقنية بغية التشاور والدراسة تنظم بالاشتراك مع الحكومات المعنية.

#### المادة ٢٤:

ليس في أي حكم من أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بأحكام ميثاق الأمم المتحدة وأحكام دساتير الوكالات المتخصصة التي تحدد مسؤوليات مختلف هيئات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بصدد المسائل التي يتناولها هذا العهد.

#### المادة ٢٥:

ليس في أي حكم من أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بما لجميع الشعوب من حق أصيل في حرية التمتع والانتفاع كلياً بثرواتها ومواردها الطبيعية.

#### الجزء الخامس: المادة ٢٦

١. هذا العهد متاح لتوقيع أية دولة عضو في الأمم المتحدة أو عضو في أية وكالة من وكالاتها المتخصصة وأية دولة طرف في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، وأية دولة أخرى دعيتها الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أن تصبح طرفاً في هذا العهد.

٢. يخضع هذا العهد للتصديق، وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

٣. يتاح الانضمام إلى هذا العهد لأية دولة من الدول المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

٤. يقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

٥. يخاطر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول التي تكون قد وقعت هذا العهد أو انضمت إليه بإيداع كل صك من صكوك

#### المادة ٢٧:

١. يبدأ نفاذ هذا العهد بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع صك الانضمام أو التصديق الخامس والثلاثين لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

٢. أما الدول التي تصدق هذا العهد أو تنضم إليه بعد أن يكون قد تم إيداع صك التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين، فيبدأ نفاذ هذا العهد إزاء كل منها بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداعها صك تصديقها أو صك انضمامها.

#### المادة ٢٨:

تنطبق أحكام هذا العهد، دون أي قيد أو استثناء، على جميع الوحدات التي تتشكل منها الدول الاتحادية.

#### المادة ٢٩:

١. لأية دولة طرف في هذا العهد أن تقترح تعديلاً عليه تودع نصه لدى الأمين العام للأمم المتحدة. وعلى إثر ذلك يقوم الأمين العام بإبلاغ الدول الأطراف في هذا العهد بأية تعديلات مقترحة، طالباً إليها إعلامه عما إذا كانت تحبذ عقد مؤتمر للدول الأطراف للنظر في تلك المقترحات والتصويت عليها. فإذا حبذ عقد المؤتمر ثلث الدول الأطراف على الأقل عقده الأمين العام برعاية الأمم المتحدة. وأي تعديل تعتمده أغلبية الدول الأطراف الحاضرة والمقترحة في المؤتمر يعرض على الجمعية العامة للأمم المتحدة لإقراره.

٢. يبدأ نفاذ التعديلات متى أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة وقبلتها أغلبية ثلثي الدول الأطراف في هذا العهد، وفقاً للإجراءات الدستورية لدى كل منها.

٣. متى بدأ نفاذ هذه التعديلات تصبح ملزمة للدول الأطراف التي قبلتها، بينما تظل الدول الأطراف الأخرى ملزمة بأحكام هذا العهد وبأي تعديل سابق تكون قد قبلته.

#### المادة ٣٠:

بصرف النظر عن الإخطارات التي تتم بمقتضى الفقرة (٥) من المادة (٢٦)، يخاطر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول المشار إليها في الفقرة (١) من المادة المذكورة بما يلي:

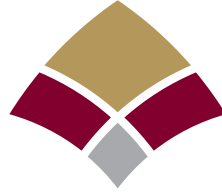
(أ) التوقيعات والتصديقات والانضمامات التي تتم طبقاً للمادة (٢٦).

(ب) تاريخ بدء نفاذ هذا العهد بمقتضى المادة (٢٧)، وتاريخ بدء نفاذ أية تعديلات تتم في إطار المادة (٢٩).

#### المادة ٣١:

١. يودع هذا العهد، الذي تتساوى في الحجية نصوصه بالإسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والفرنسية، في محفوظات الأمم المتحدة.

٢. يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإرسال صور مصدقة من هذا العهد إلى جميع الدول المشار إليها في المادة (٢٦).



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة  
The Jordanian National Commission for Women

# التقرير الوطني

تقدم المرأة الأردنية حول الحقوق  
الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نحو الوقاية والحماية والتمكين

٢٠١٣ - ٢٠١٢

تصميم

جمعية مصممي الجرافيك الأردنية

Jordanian Graphic Designers Association

تصوير

