



# التمكين الاقتصادي للمرأة الواقع والافاق وزارة العمل الاردنية نموذجاً

إعداد: د. إيمان عكور  
رئيسة قسم التمكين الاقتصادي  
وزارة العمل الاردنية

## المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
١	المقدمة	٢
٢	مفهوم التمكين الاقتصادي	٣
٣	الغاية من التمكين الاقتصادي للمرأة	٤
٤	كيف يمكن تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة	٧
٥	تحديات تمكين المرأة اقتصاديا	١٠
٦	واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن	١٣
٧	ملخص لأهم إنجازات وزارة العمل الأردنية في مجال تمكين المرأة اقتصاديا	١٦
٨	المحور الأول: الإجراءات التدخلية لتسهيل حصول النساء على الموارد المالية	١٧
٩	المحور الثاني: الإجراءات التدخلية لسد النقص في الخدمات كنقص مراكز الرعاية النهارية للنساء	١٨
١٠	المحور الثالث: الإجراءات التدخلية لترسيخ مفهوم العمل اللائق	١٩
١١	التوصيات	٣٠

## المقدمة:

لقد تمكنت البلدان العربية من تحقيق انجازات مشهودة في سبيل النهوض بالمرأة في شتى المجالات، ولكن مازال هناك الكثير من النواقص والفجوات لبلوغ الصورة الفضلى لنهوضها. فعلى مستوى تعليم الاناث، فرغم تزايد التحاق الاناث بالتعليم بكافة مستوياته في بعض الدول العربية النفطية والاردن وتونس وفلسطين ولبنان، ولكن نجد في الاتجاه الاخر بعض الدول العربية مثل جيبوتي واليمن.. الخ مازالت نسب تعليم الاناث فيها دون الطموح.

حيث ان مدى الانجاز الذي حققته بعض الدول العربية في مجال تعليم الاناث كان اكبر بكثير من أفساح المجال امام النساء في توظيف قدراتهن البشرية في مضمار النشاط الاقتصادي والسياسي على وجه الخصوص. فرغم كل الجهود التي بذلت من قبل الدول العربية للمضي قدما في زيادة نسبة مشاركتها الاقتصادية ألا ان النتائج العملية تقرر بواقع ضعف تمكينها في شتى المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

ومما يجب تأكيده هنا ان مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة يعد من المصطلحات الحديثة التي بدأ شيوعها في المحافل الدولية وفي مختلف وسائل الاعلام منذ تسعينات القرن الماضي، الى أن ذلك لايعني وجود اجماع وفهم مشترك واضح لما تعنيه، الأمر الذي قد يؤدي الى معاني مختلفة لهذا المصطلح. وغني عن القول أن تداعيات ذلك ستكون كبيرة عندما ينتقل الموضوع من حيز الخطاب الى حيز التنفيذ الفعلي للسياسات والبرامج الهادفة الى النهوض بأوضاع المرأة العربية. ومن هنا جاءت الحاجة الى المزيد من الفهم لمهاية هذا المفهوم والغاية منه وارتباط ذلك بالتنمية والنمو الاقتصادي لأي بلد عربي من خلال تقديم هذه الورقة كجزء من فعاليات هذه الندوة "واقع المرأة العربية في التعليم و التدريب التقني والمهني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي"، التي تنظمها منظمة العمل العربية وبالتنسيق مع وزارة العمل الاردنية.

كما كان من المفيد عرض التجربة الاردنية كنموذج لتطبيق مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة كجزء من سياساتها وبرامجها من خلال عرض لأهم انجازات وزارة العمل الاردنية في ذلك.

## مفهوم مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة:

بدأ مصطلح التمكين بالبروز في تسعينيات القرن العشرين من خلال الوثائق الدولية الخاصة بالمرأة والصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، ثم انتشر انتشارا واسعا بين الهيئات والأفراد وتداولته السنة المعنيين بقضايا المرأة والتنمية. وقد انقسمت ردود أفعال الناس تجاه ذلك المصطلح بين مؤيد ومعارض ومتحفظ.

فالمؤيدون، يرون أن المصطلح يعني: إزالة كل العقبات والعوائق أمام وصول وحصول المرأة على حقوقها الطبيعية. ومن ثم فهو مصطلح منصف وعادل ولا غبار عليه. والمتحفظون يُرجعون سبب تحفظهم إلى غموض المصطلح وعدم وضوح معناه وأبعاده، وملابسات نشأته، وما يعقّق ذلك التحفظ، تطبيقات المصطلح على أرض الواقع وأثرها على الأسرة والمجتمع<sup>(١)</sup>.

كما يرى المؤيدون أن مصطلح التمكين يخص الأشخاص اللذين لم يكن لديهم القدرة في السابق أو الاستطاعة بسبب الظروف المحيطة أو الإنكار أو الفشل، وإن حاجتهم الى التمكين تنبثق من عدم قدرتهم كإفراد أو كمجموعة من الناس على تحقيق الطموح ليتمكنوا من استغلال كامل قدراتهم بسبب الحواجز المصطنعة التي أوجدها أفراد أو مجموعات أخرى في نفس المجتمع وهي تعبير عن ظاهره عدم المساواة الغير قابلة للجدل، وحالة الفصل والتهميش.

ويرون ان قضية تمكين المرأة أصبحت جزءا من النقاش العام بيد انه تم إساءة تفسيره بطرق عديدة. وذلك عند رؤية بعضهم بان هذا المصطلح يقصد به تمكين المرأة لمقارعة الرجل بما في ذلك أزواجهن، ولذلك فان أي ذكر لهذا المصطلح يولد دلالات عاطفية قوية تعبر عن نزعات عنف ثوري من نوع أو من آخر يعتقد بأنه سيتم تنظيمه ( أي العنف) من قبل النساء ضد المؤسسات القائمة.<sup>(٢)</sup>

وفي جانب آخر يؤكد المعارضون أن عددا من المصطلحات المثيرة للجدل يتم ترجمتها في الوثائق الرسمية للأمم المتحدة بشكل غير دقيق. مثل: مصطلح Women Empowerment، إلى "تمكين المرأة"، وهي حسب وجهة نظرهم ترجمة خاطئة، تؤدي إلى تغيير المعنى والمضمون، وتوجيه الفهم باتجاه مختلف تماما. في حين أن المرادف لكلمة تمكين في اللغة الانجليزية هو كلمة Enabling، وليس Empowering، أما الترجمة الصحيحة لمصطلح Women Empowerment فهي: "استقواء المرأة" (فكلمة Power تعني قوة، وكلمة Empowering تعني تقوية، وكلمة Empowerment تعني استقواء). و"استقواء المرأة Women Empowerment"، يعني تقوية المرأة لتتغلب على الرجل في الصراع الذي يحكم العلاقة بينهما.<sup>(٣)</sup>

<sup>(١)</sup> كاميليا حلمي محمد: في منشأة مفهوم مصطلح تمكين المرأة، ورقة مقدمة في ورشة عمل دور المرأة في العمل الخيري والتطوعي، الكويت: ١٥-١٨ سبتمبر، ٢٠١٢، (منشور على موقع: اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل، [iicwc.org](http://iicwc.org))

<sup>(٢)</sup> كبير ماتو /قسم العلوم السياسية بجامعة ابوجا: تمكين المرأة في أفريقيا والعالم العربي / الاستحقاقات والفرص والتحديات، (منشور على موقع: رابطة مجالس الشيوخ والشورى والمجالس المماثلة في إفريقيا والعالم العربي، [www.assecaa.org](http://www.assecaa.org))

<sup>(٣)</sup> كاميليا حلمي محمد: في منشأة مفهوم مصطلح تمكين المرأة، ورقة مقدمة في ورشة عمل دور المرأة في العمل الخيري والتطوعي، الكويت: ١٥-١٨ سبتمبر، ٢٠١٢، (منشور على موقع: اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل، [iicwc.org](http://iicwc.org))

ومهما يكن فقد اتخذ مفهوم التمكين مؤخرا معاني أعمق وأوسع مما تعنيه الكلمة المجردة خاصة مع تسارع الوعي لآثار التهميش الواقع على بعض فئات المجتمع ومنها المرأة العربية . ويبدأ توجه التمكين بإدراك المرأة ذاتها وشعورها بالسيطرة على حياتها، مما يؤدي إلى خلق وعي مجتمعي بالحقوق الفردية والجماعية وإمكان الانضمام إلى مجموعات ضغط وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهن وتنتهي بتمثيل أكثر للنساء في مراكز صنع القرار الاقتصادي والسياسي.(٤) فالتمكين بالأساس هو الوعي الذاتي للقدرات الكامنة وامتلاك الوسائل والأدوات لإطلاقها والاستفادة منها. والتمكين هو عملية منح الفرص الأساسية للفئات المهمشة بكشل مباشر او غير مباشرة ، الأمر الذي يشمل عملية محاربة اي محاولات لصد هذه الفرص . مع العلم أن توفر الفرص المتساوية للجميع لا يعني ضمان نتائج متساوية للجميع ، حيث أن أفراد مختلفون يستفيدون بشكل متفاوت من الفرص المتساوية. (٥)

كما انه اخذ يشير بالعادة الى امكانية إعادة توزيع علاقات السلطة غير المتكافئة بين الرجال والنساء عبر زيادة اعتماد المرأة على ذاتها وتعزيز قدرتها الداخلية من خلال عملية توعية وبناء للقدرات تؤدي الى مشاركة أكبر وقدرة أكبر على صنع القرار وسيطرة أعظم وفي النهاية الى تغيير مجرى الأمور. وبشكل خاص التمكين الاقتصادي للمرأة يعني انتشارها من العمل متدنى الاجر وبعض الوقت الذي يمعن في غالب الاحيان في إقامة اللامساواة بين الجنسين. وبصورة اشمل ينظر الى المشاركة المجدية في مندييات صنع القرار (مثل منظمات اصحاب العمل والعمال والنقابات) على انها اساسية لتمكين المرأة.(٦)

### الغاية من التمكين الاقتصادي للمرأة:

ان الغاية من التمكين الاقتصادي للمرأة هو المشاركة الفاعلة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والخيارات والبدائل المتاحة لها . ثم ان المشاركة الفاعلة تستلزم تنمية المرأة نفسها وتطوير قدراتها وإمكاناتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من إحداث التغيير في مجتمعها . وتكمن مصادر هذه القوة في المعرفة والثقة بالنفس وقدراتها والعمل ضمن إطار الجماعة وليس العمل الفردي.

فالتمكين يعد اداة لمساعدة الافراد والفئات على إطلاق قدراتهم الابداعية والإنتاجية لتحقيق نمو وتطور مستدام في ظروف معيشتهم. وبشكل أكثر وضوحا فإن التمكين يتجاوز أي تصور عن الديمقراطية وحقوق الانسان والمشاركة ليشمل تمكين هذه الفئات لفهم حقائق عن بيئتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وتمكنهم من أخذ الخطوات اللازمة لتحسين ظروف معيشتهم.(٧)

ومع شيوع استخدام مفهوم التمكين بدأ النظر للنساء برؤية إستراتيجية تنموية، تركز على ضرورة مشاركة المرأة في عملية التنمية بوصفها عنصرا فاعلا ومنتجا لا متلقيا للمساعدة في المجتمع، ويولي بذلك

(٤) نبيل جعفر عبد الرضا و مروة عبد الرحيم :العلاقة بين تمكين المرأة والتنمية البشرية،(منشورات الحوار المتمدن:ع: ٢٠١٥/٥/٤٧٩٦،٤،

( <http://www.ahewar.org> )

(٥) هالة ايوب: " التمكين الاقتصادي للمرأة العربية واقع وطموح"، ورقة معدة لمنظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة العمل ٢٠٠٧/٧/١١

(٦) منظمة العمل الدولية:البناء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين،(ط٤٢٠١)،ص٤٩-٥٠

(٧) هالة ايوب: " التمكين الاقتصادي للمرأة العربية واقع وطموح"،معد لمنظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة العمل ٢٠٠٧/٧/١١

أهمية خاصة لضرورة تنظيم النساء لأنفسهن ليصبحن قوة سياسية فعالة لإحداث التغيير. أي أن مسؤولية تنمية قدرات النساء وجعلهن مساهمات إيجابية في عملية التنمية لا تقع على عاتق الدولة فقط، بل يتحمل جزءاً كبيراً منها النساء أنفسهن.

ولقد تبنت عدد من المنظمات الانمائية منها منظمات غير حكومية ومنظمات تابعة للأمم المتحدة مبدأ التمكين المرأة كهدف رئيسي في برامجها، كذلك استحدثت برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية هو منهاج عمل بكين ١٩٩٥ الذي يعد بمثابة إطاراً عالمياً لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إذ يحتوي على جدول أعمال لتمكين المرأة بهدف التغلب على شتى العقبات وحث الحكومات والمجتمع الدولي والمجتمع المدني ومنه المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص على اتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك<sup>(٨)</sup>، حيث وضع منهاج عمل بيجين ستة أهداف استراتيجية فيما يتعلق بالمرأة والاقتصاد وهي<sup>(٩)</sup>:

١. تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية.

٢. تسهيل سبل وصول المرأة على قدم المساواة الى الموارد والعمالة والاسواق والتجارة.

٣. توفير الخدمات التجارية والتدريب وسبل الوصول الى الاسواق والمعلومات والتكنولوجيا وبخاصة للمرأة المنخفضة الدخل.

٤. تعزيز القدرة الاقتصادية والشبكات الاقتصادية للمرأة

٥. القضاء على التفرقة الوظيفية وجميع اشكال التمييز في العمل.

٦. تعزيز الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة للنساء والرجال.

**ولأهمية التركيز على تمكين المرأة عني الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية<sup>(١٠)</sup> بتعزيز المساواة**

**بين الجنسين وتمكين المرأة،** وأن الغاية المسندة لهذا الهدف هي القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي، في مدة لا تتجاوز عام ٢٠١٥. وقد عُد الهدف الثالث عاملاً رئيساً لتحقيق قائمة الأهداف الإنمائية للألفية التي تضمنت ثمانية أهداف و١٨ غاية و٤٨ مؤشراً. عند تحقق غاية الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية، المتعلق بالمساواة بين الجنسين في التعليم، سيؤدي ذلك بشكل مباشر إلى تحقق التعليم الابتدائي الشامل (هدف الألفية الإنمائي الثاني). ومن شأن تحسين تعليم الفتيات أن يرفع درجة الوعي بين النساء من أجل الانتفاع بالخدمات الصحية، وهذا يعني إحداث تحسينات في صحة الأمهات (هدف الألفية الإنمائية الخامس) وتخفيض احتمالات العدوى بفيروس ومرض الإيدز (هدف الألفية الإنمائية السادس).

<sup>(٨)</sup> خليل نعمات، تمكين المرأة، منشور على موقع الإلكتروني لمكتبة مبيبي: [maktabatmepi.org](http://maktabatmepi.org)

<sup>(٩)</sup> وثيقة منهاج بيجين، فصل المرأة والاقتصاد، ص ٨٠-٩٧، منشور على الموقع الإلكتروني: <http://maktabatmepi.org>

<sup>(١٠)</sup> بنيت اهداف الإنمائية الألفية على إعلان الأمم المتحدة للألفية الموقع عليه في شهر ايلول ٢٠٠٠ في قمة الأمم المتحدة للألفية، وهي تحدد برنامجاً طموحاً يقضي بخفض معدلات الفقر الى النصف في العالم بحلول عام ٢٠١٥، وهي ثمانية اهداف: القضاء على الفقر المدقع والجوع، تعميم التعليم الابتدائي، تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تخفيض معدل وفيات الاطفال، تحسين الصحة النفسية، مكافحة فيروس نقص المناعة وغيره من الامراض، كفالة الاستدامة البيئية، وإقامة شراكة عالمية من أجل التنمية، انظر: منظمة العمل الدولية: *القباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين*، ٢٠١٤، ط ٢، ص ٣٩

وارتفاع مستوى معارف النساء اللواتي يتحملن المسؤولية في رعاية الأسرة والأطفال سينعكس على تخفيض وفيات الأطفال دون سن الخامسة (هدف الألفية الإنمائية الرابع). وأن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يترافق عموماً مع زيادة في إنتاجيتها ودخلها؛ أي تحسن في فرص استقلالها الاقتصادي. وهذا سيسهم في تخفيف أعداد الفقراء ويخفض أيضاً من معدلات سوء التغذية (هدف الألفية الإنمائية الأول). ومع ارتفاع مركز المرأة في السلم الوظيفي ومشاركتها في رسم الخطط والبرامج التنموية وتنفيذها، ستسهم في إدارة الموارد الطبيعية والحفاظ على البيئة (هدف الألفية الإنمائية السابع). وعند انتقال المرأة إلى أعمال ومهن وقطاعات آخذة في التوسع، سيؤدي ذلك إلى عدم تأثر مشاركتها الاقتصادية سلباً بإجراءات تحرير التجارة من جانب، ومن جانب آخر يكون اقتصاد الدولة قوياً معتمداً على رأس المال البشري، ويمتلك هيكل صادرات متنوعاً ومن ثم يكون قادراً على المنافسة في الأسواق العالمية؛ أي يمكن القول إنه بشكل غير مباشر سيتحقق هدف الألفية الإنمائية الثامن، تطوير شراكة عالمية شاملة من أجل التنمية.<sup>(١١)</sup>

وعلى الرغم من المكتسبات الملحوظة التي حققتها المرأة في العالم، يستمر وجود ثغرات هامة بين النساء والرجال في سوق العمل، فمشاركة المرأة في القوى العاملة لاتزال أقل احتمالاً من مشاركة الرجل. وفي عام ٢٠١٥ يوجد في القوى العاملة نحو ٥٠% من النساء في سن العمل (١٥ سنة فأكثر)، بالمقارنة بنسبة ٧٧% من الرجال. فعلى الرغم من التقدم الذي حققته المرأة في مجال التعليم، فإنها تواجه انتقالاً أكبر صعوبة إلى العمل بأجر وهي تحصل على دخل أقل من الرجل. وعلى المستوى العالمي تقل نسبة ما تكسبه النساء بـ ٢٤ في المائة عما يكتسبه الرجال. وتوجد أكبر الفوارق في جنوب اسيا (٣٣%) وأفريقيا وجنوب الصحراء الكبرى (٣٠%). وبذلك تبقى مشاركة المرأة في القوى العاملة منخفضة بشكل خاص في غرب أسيا وشمال أفريقيا وجنوب اسيا حيث يتراوح معدل مشاركة المرأة بين ربع وثلث معدل مشاركة الرجل.<sup>(١٢)</sup>

ومما يجدر بنا تأكيده في هذا المقام أن **هدف الألفية الإنمائية الثالث** قد تعرض إلى الكثير من الانتقاد وذلك لأنه يحمل وعداً بإحراز تقدم باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، غير أن الغاية المسندة إليه أغفلت حقيقة أنه لا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين دون تمكين المرأة في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وفي الواقع أظهرت تجارب عديدة أن المساواة بين الجنسين في

<sup>(١١)</sup> نيبيل جعفر عبد الرضا و مروة عبد الرحيم: العلاقة بين تمكين المرأة والتنمية البشرية، (منشورات الحوار المتمدن: ع: ٤٧٩٦، ٥/٢٠١٥، <http://www.ahewar.org>)

<sup>(١٢)</sup> هيئة الأمم المتحدة، تقرير الأهداف الإنمائية للألفية ٢٠١٥، الهدف الثالث: تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ص ٣١؛ وانظر: هيئة الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية/مواجهة التحديات ونظرة لما بعد عام ٢٠١٥، (بيروت: الاسكوا، ٢٠١٣)، ص ٩-

التعليم لا تؤدي بالضرورة إلى تمكين اقتصادي وسياسي للمرأة. فربما لا تتضمن المرأة إلى القوى العاملة ويعود سبب ذلك في كثير من الأحيان إلى عدم تمكيناها.<sup>(١٣)</sup>

وقد جاء ذلك متماشيا مع ما ورد في تقرير الاهداف الانمائية للألفية لعام ٢٠١٥<sup>(١٤)</sup>، حيث أكد التقرير انه عند تقويمه للأسباب الأساسية لعدم المساواة بين النساء والرجال<sup>(١٥)</sup>، بقولة: "البلوغ تعميم تفعيل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فإن من الأهمية القصوى أن نعالج المجالات الرئيسية لعدم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التمييز الجنساني على مستوى القانون وعلى المستوى العملي، والعنف ضد المرأة، وعدم المساواة بين الرجال والنساء في الفرص في سوق العمل. وعدم المساواة في تقسيم الرعاية المقدمة بلا أجر والعمل المنزلي غير المأجور، وقلة سيطرة النساء على الأصول والممتلكات، وعدم مشاركة المرأة على قدم المساواة في اتخاذ القرار على المستويين الخاص والعام. وينبغي أدرج المنظورات الجنسانية بصورة كاملة في جميع أهداف خطة التنمية لما بعد ٢٠١٥".

### كيف يمكن تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة:

في البداية قبل الحديث عن اهم الآليات لتحقيق لتحقيق عملية التمكين الاقتصادي للمرأة لابد من التأكيد بأن عملية التمكين تتكون من ثلاثة معطيات هي:- الموارد -Resources: كالتعليم والعمل وتعد عناصر التمكين، أي أن وجودها ضروري؛ فبدونها لا يمكن التحدث عن عملية التمكين. والعامل البشري Human Agent:- وهو المرأة في هذه الحالة التي هي محور عملية التمكين، من خلالها تتم عملية الاختيار واتخاذ القرارات. والنتائج أو الإنجازات -Outcomes-or-Achievements التي تتمثل في المكاسب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تجنيها المرأة. وهي بمثابة المؤشرات التي يمكن على أساسها قياس مدى نجاح عملية التمكين.

إن توجه تمكين المرأة هو ليس عملية مباشرة وتلقائية، وإنما هو عملية ذات جوانب متعددة يتطلب التغيير فيها أمداً طويلاً، فإن المرأة بحاجة إلى خدمات إدارية ومهنية فضلاً عن الخدمات التنموية الأخرى لتعزيز تمكينها في جميع جوانب الحياة. (١٦) ولكننا في هذا المقام سنركز على ثلاثة آليات رئيسة تساهم في احداث عملية التمكين الاقتصادي للمرأة وهي:

### اولاً: زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة :-

يقصد بذلك توسيع ميادين عمل النساء . بمعنى جعل الأسواق مكانا لنجاح المرأة على مستوى السياسات، وتمكين المرأة من المنافسة بقوة في الأسواق على صعيد القدرة على تحديد الخيارات والقرارات

<sup>١٣</sup> (نبيل جعفر عبد الرضا و مروة عبد الرحيم: العلاقة بين تمكين المرأة والتنمية البشرية،(منشورات الحوار المتمدن:ع: ٢٠١٥/٥/٤٧٩٦،٤ <http://www.ahewar.org>)؛ وانظر: وانظر: هيئة الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، التقرير العربي للأهداف الانمائية للألفية/مواجهة التحديات ونظرة لما بعد عام ٢٠١٥،(بيروت:الاسكوا،٢٠١٣)،ص٩

<sup>١٤</sup> (الصادر عن هيئة الأمم المتحدة،نيويورك،٢٠١٥.

<sup>١٥</sup> عند حديثه عن الهدف الثالث:تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة،ص١٣.

<sup>١٦</sup> (نبيل جعفر عبد الرضا و مروة عبد الرحيم: العلاقة بين تمكين المرأة والتنمية البشرية،(منشورات الحوار المتمدن:ع: ٢٠١٥/٥/٤٧٩٦،٤ <http://www.ahewar.org>)

والموارد الإستراتيجية أو بعبارة أخرى على صعيد القدرة على تحديد الأهداف والعمل من أجل بلوغها وتحقيقها، إذ يشكل عامل القدرة البشرية المفهوم الجوهرى لعملية التنمية. فلا تبقى الفرص الاقتصادية المتوافرة للمرأة أقل من قدرتها، بل تتناسب مع تلك القدرات وتدعمها لما فيه مصلحة الجميع. إن من شأن أسواق العمل تعزيز تمكين المرأة أو تعزيز الفوارق الاجتماعية. فكثيرا من الأحيان يتم تحديد الوظائف المختلفة بوصفها حكرا أما على الذكور أو على الإناث. وغالبا ما يقود ذلك إلى زيادة الطلب على النساء في الوظائف متدنية الأجور التي لا تتطلب الكثير من المهارات. ومن ثم حصر النساء في سوق العمل عند حدود معينة دون فتح المجال أمامهن لزيادة فرص تنمية القدرات والإمكانات التي تمكنهن وتخرجهن من براثن الفقر المزمن.

ومن تدابير زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة **التدريب المهني**، الذي يقصد به كناية عن نشاطات مُعدة لتوفير المهارات، والمعارف، والقدرات، والمواقف الضرورية للعمل في مهنة محددة أو مجموعة مهن مترابطة، في أي حقل من حقول النشاط الاقتصادي. ويمكن أن يشمل :-  
أ- **تعليم الرجال والنساء** وتشجيع كلا الجنسين على أداء دور متساو في تغيير المواقف التقليدية.  
ب- **توسيع نطاق التدريب** إلى أبعد من القطاعات التقليدية (الفنون المنزلية، التطريز والخياطة، الطهي، عمل الرعاية، الس...  
كرتارية... إلخ).

ت- **توفير الوصول المتساوي** للفتيات والنساء إلى جميع قنوات العمل والتدريب المهني لشتى أنواع المهن وتوفير مزيد من التدريب للحرص على التنمية والتقدم الذاتي.

#### ثانيا- توفير ظروف عمل لائقة:-

لا تكفي زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة وحدها لتمكينها، إذ أن المكاسب التي من الممكن أن تحققها من زيادة تلك الفرص تُعد قاصرة وغير كافية لاستثمار ما تملكه المرأة من طاقات وقدرات هائلة. مالم يتواكب ذلك مع ظروف عمل تكفل لها الحرية والأمان والكرامة البشرية، ويتحقق ذلك من خلال:

#### - توسيع نطاق الحماية الاجتماعية:

تشكل المعاشات التقاعدية والحماية من البطالة وحماية الامومة ثلاث مجالات سياساتية في المنطقة العربية. حيث اعتمد الاردن على سبيل المثال عام ٢٠١٠ نظام تأمين الامومة، حيث نقل هذا النظام مسؤولية تمويل رواتب النساء خلال اجازة الامومة من أصحاب العمل الفرديين الى التأمين الاجتماعي.

#### - خدمات الرعاية الاجتماعية(كالحضانات):-

من المسلم به أن وضع خدمات رعاية اجتماعية جيدة وموثوق بها ومتيسرة التكلفة تساعد المرأة على التوفيق بين مقتضيات قيامها بوظيفتين: وظيفة الامومة ووظيفة العمل لمصلحة صاحب عمل<sup>(١٧)</sup>، ولتحقيق ذلك كان لا بد من حمايتها قانونيا من خلال منحها اجازة امومة قبل وبعد الوضع وحماية

<sup>(١٧)</sup> البنك الدولي، تقرير عن التنمية لعام ٢٠١٣، منشورة على الموقع الالكتروني: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)، ص ٣٠

اجرها خلال هذه الفترة وكفالة حق عودتها الى مكان عملها وحظر انهاء استخدامها خلال فترة حملها... الخ.<sup>(١٨)</sup>

ثم أن رعاية الأطفال بصورة خاصة رعاية جيدة تعود بفوائد خارجية عديدة على المجتمع وأصحاب العمل والعمال وأسرهم. إذ تؤدي إلى تحسين فرص النساء في الحصول على وظيفة، و تساعد بمنع استمرار أوجه انعدام المساواة الاجتماعية والفقر المتوارث عبر الأجيال، و تتيح للأطفال انطلاقة أقوى، و تزيد الإيرادات الضريبية بسبب زيادة دخل الوالدين، و تسهل سير أسواق العمل على نحو سلس وفعال من خلال الاستخدام الكامل لاستثمارات المجتمع المتنامية في تعليم المرأة.

#### - مرونة وقت العمل:-

تمثل أحد المشتقات الحديثة للعمل في المنزل، وهي طريقة مرنة لتنظيم العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحيث لا يحتاج العامل إلى الحضور جسدياً في مكان الإنتاج الرئيس. وهي إحدى التدابير المهمة الأخرى التي تسهل للعمال الاضطلاع بمسؤولياتهن الأسرية، من خلال التركيز على النتائج المنجزة بدلاً من ساعات العمل، أو الأفكار المتعلقة بكيف ومتى وأين يعمل الموظف. وبتمكن الأفراد من تكييف أوقات عملهم بمرونة للوفاء بالتزامات المنزلية الضرورية، سيعود ذلك بالفائدة على العمال وأماكن عملهم وعلى المجتمع برمته. إذ يترتب على ذلك الحد من التغيب وزيادة القدرة على جذب العمال ذوي المهارات واستبقائهم وإدخال تحسينات على الإنتاجية وإدارة الوقت.

#### ثالثاً- رفع نسبة مساهمة المرأة في مواقع صنع القرار ورسم السياسات الاقتصادية:-

أن لذلك أثر كبير على تمكين المرأة على مستوى المجتمع: إذ أن فعالية مشاركتها تتيح لها الفرصة للتأثير في القرارات المتخذة لصالحها ويكبر احتمال تحقيق هذه النتيجة عند حضور عدد كبير من النساء. وأكد تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١١، إن السماح للمرأة بالمشاركة في رسم سياسات البلد ولو بدور محدود يغير المفاهيم الاجتماعية عن قدرة المرأة على اتخاذ القرار، ويشجع اتخاذ مبادرات أخرى وإنشاء جمعيات تعاونية للنساء، تتيح للمرأة مزيداً من الفرص لمزاولة أعمال خارج المنزل. فضلاً عن ذلك فإن امتلاك المرأة القدرة على اتخاذ القرار يؤثر في قدرتها على بناء رأس مالها البشري، والاستفادة من الفرص الاقتصادية. ويمكن أن يؤدي تمكين المرأة بوصفها طرفاً فاعلاً في المجالين الاقتصادي والسياسي إلى تغيير الاختيارات الخاصة بالسياسات، وتحسين مستوى تمثيل المؤسسات لعدد كبير من الأصوات. ففي العديد من البلدان الغنية أدت زيادة تمثيل المرأة في القيادة السياسية إلى زيادة

<sup>١٨</sup> لمزيد من التفاصيل عن حماية الامومة انظر: يوسف الياس: حقوق المرأة في العمل بالدول العربية من الحماية الى المساواة، (تونس: المركز العربي لإدارة العمل والتفتيش)، ص ١٢٥-١٩٢

مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وإعادة تشكيل الرأي العام الاجتماعي فيما يتعلق بإيجاد توازن بين العمل والحياة الأسرية بشكل عام، وسن تشريعات عمالية أكثر مراعاة لظروف الأسرة.<sup>(١٩)</sup>

### تحديات تمكين المرأة اقتصاديا:

يمكن تلخيص أهم التحديات في مجال تمكين المرأة كالتالي:

١. **التحدي المفهومي:** ونقصد به السعي للتوصل الى اجماع وفهم مشترك بين كافة الأطراف ذات العلاقة بموضوع النهوض بالمرأة في عالما العربي حول مفاهيم الفجوة في النوع الاجتماعي ومحتوى التمكين واساليه ومؤشراته. ويتطلب ذلك تحقيق انسجام وتكامل بين مختلف المصطلحات المستخدمة في هذا المجال على الصعيد القطري والاقليمي بصورة تكفل توفر معايير واضحة لقياس الاشكالية. التحدي المفهومي يعني ايضا أن يتم التوعية بأهمية التصدي للفجوة في النوع الاجتماعي بوصفها مطلبا اساسيا من حقوق الانسان وركيزة اساسية للمسيرة التنموية في كل بلد.

٢. **التحدي المعلوماتي:** ونقصد به جمع وتحديث ونشر المعلومات والاحصاءات المتعلقة بفجوة النوع الاجتماعي في كل بلد بصورة منتظمة في اطار من الرقابة الاجتماعية التي تضمن الشفافية والنزاهة في توفير هذه المعلومات. ومن أجل تعميق الفائدة من البيانات والاحصاءات فان الاتفاق على مؤشرات رصد الفجوة ونتائج التمكين يجب أن يكون محصلة لحوار اجتماعي تدعمه كفاءات علمية متخصصة وأن يتسع نطاق تغطية تلك المؤشرات ليشمل مؤشرات أداء ونتائج البرامج والسياسات الموجهة للنهوض بأوضاع المرأة.

٣. **التحدي السياسي:** وهو يشمل طائفة واسعة من التحديات المترابطة مع بعضها البعض مثل عملية صياغة سياسات واستراتيجيات تمكين المرأة (وادماج تلك السياسات في كافة استراتيجيات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية)، والأطر المؤسسية المنفذة لها، والتكامل مع مؤسسات التمثيل الديمقراطي في كل بلد. وهو يشمل أيضا على مقاربة شاملة لقضايا المرأة قائمة على الحقوق والحماية الاجتماعية.<sup>(٢٠)</sup>

٤. **التحدي الاجتماعي المتمثل بالتقاسم الغير متكافئ في المسؤوليات العائلية بين الرجل والمرأة:** حيث يتوقع من النساء وعلى درجات متفاوتة أن يأخذن على عاتقهن القسم الاكبر من رعاية الاطفال والمسؤوليات

<sup>١٩</sup> ( نبيل جعفر عبد الرضا و مروة عبد الرحيم : أهداف التمكين الاقتصادي للمرأة،(منشورات الحوار المتمدن:ع: ١٤، ١٤٨٠٦/٥/٢٠١٥،

( <http://www.ahewar.org> )

<sup>٢٠</sup> ( محمد ديتو: ملاحظات موجزة حول أهم التحديات التي تواجه تمكين المرأة في العالم العربي، ورقة قدمت ضمن الورشة الاولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر "نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة"/ورشة الحقوق الاقتصادية للمرأة العربية،(المنامة، البحرين: البرلمان العربي ومجلسا الشورى والنواب لمملكة البحرين، ٢٠-٢٢ تشرين الثاني ٢٠١٣). منشورة على موقع مجلس الشورى لدولة البحرين: [www.shura.bh](http://www.shura.bh)

الأسرية.<sup>(٢١)</sup> ومرجع ذلك اساسا الى الصورة النمطية للدور الاجتماعي أو المنزلة الاجتماعية للمرأة في المجتمعات العربية، هذه الصورة التي تتمثل في جانب أساسي منها في قصر وظيفة المرأة في المجتمع على ما تؤديه من أعمال في نطاق اسرتها. وهذه الصورة للدور الاجتماعي للمرأة تؤدي كنتيجة حتمية الى استبعادها بقدر أو بأخر من سوق العمل الذي يظل حكرا على الذكور، مما ينعكس على نسبة مشاركتها في سوق العمل.<sup>(٢٢)</sup>

فرغم ان كثير من الرجال يقرون بأن العمل هو حق للمرأة، إلا أنهم يؤكدون ان هذا الحق يجب ان لا يكون على حساب ابتزاز الرجل على المكانة التاريخية له في الأسرة والمتوارثة في المجتمع الشرقي، ولئن يبدي الرجال بشكل عام رضا عن اندماج النساء في مشاريع تنموية، لكن ذلك مشروط في الغالب بان لا يجعل ذلك منهن مساهمات رئيسيات في التقرير في شؤون الاسرة، وكلما زاد المردود المالي للنساء، يصبح الرجال أكثر ايجابية اتجاه عمل المرأة ومشاركتها في الحياة العامة.<sup>(٢٣)</sup>

**٥. ضعف المهارات التي تمتلكها النساء:** من المعتقد ان من جملة التحديات التي تواجهها المرأة العربية ترتبط بشكل أو بأخر بمستوى تعليمها وما تحصل عليه من فرص تدريبية تؤهلها لدخول سوق العمل وتزودها بالمهارات الجديدة التي يتطلبها سوق اقتصاد المعرفة، إن غياب المهارات اللازمة هي من العوائق الأخرى التي تواجه المرأة في عملية التمكين الاقتصادي، ويزداد الامر تعقيدا على المرأة في ظل نقص خبراتها التقنية، فقدراتها الضعيفة على التعامل مع تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الجديدة تعتبر من التحديات المهمة التي تواجه المرأة العربية، فالأمية الآن ليست مجرد فقدان القدرة على القراءة والكتابة، ولكن الأمية التقنية بما تحمله من غياب لفاعلية المرأة العربية في التعامل مع عناصر القوة ومحدداتها في مجتمع المعلومات<sup>(٢٤)</sup>.

ثم انه في الغالب في المنطقة العربية ما تكون مسؤولية العناية بالطفل السبب الرئيسي لضعف مشاركة المرأة في برامج التدريب على المهارات، والتي تعتبر حاسمة فيما يتعلق ببناء القدرات الإدارية اللازمة للمرأة التي تمكنها من إدارة مشاريع خاصة بها. فضلا عن أن التدريب الموجه للمرأة يركز عادة على "المهارات التقليدية" في مجال التربيطة والصبغ، وصنع السلال الخ. والسوق مشبع بهذه المهارات.

وهنا لا بد من التأكيد ان ضعف القدرات التنافسية للمرأة سيؤدي حتما الى ان يدفع بها الى قبول العمل في جميع أنواع الاستخدام الهش، والى أن يتركز استخدامها بنسب عالية في منشآت الاقتصاد الغير منظم وقبولها العمل بشروط وظروف عمل أدنى من تلك التي يحددها القانون، وبذلك فهي تكون غير قادرة على ممارسة حقها في العمل بفعالية، وعلى قدر من التكافؤ مع الرجال بسبب ضعف مهاراتها التي يتطلبها سوق العمل.<sup>(٢٥)</sup>

<sup>(٢١)</sup> منظمة العمل الدولية، الأجتماع الاقليمي الأفريقي الثاني عش، (جوهانسبرغ، جنوب افريقيا: ١١-١٤ تشرين الاول ٢٠١١).

<sup>(٢٢)</sup> يوسف الياس: حقوق المرأة في العمل بالدول العربية من الحماية الى المساواة، (تونس: المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، ٢٠١٤)، ص ١٨-٢١

<sup>(٢٣)</sup> ريم الجابي واخرون، المرأة الريفية والتنمية المحلية/دراسة اقليمية تحليلية وتقييمية في تونس وفلسطين والاردن، (تونس: مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/كوثر، 2013)، ص ٥٣

<sup>(٢٤)</sup> ميثاء سالم الشامسي، المرأة العربية /الفرص والتحديات، اجتمع حول الأبعاد السكانية في عملية التنمية في شرم الشيخ خلال الفترة ١٧-١٩ كانون الاول ٢٠٠٣، منشورات الاسكوا/اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا، ٢٠٠٣، ص ١٤-١٥؛ وانظر: ريم الجابي واخرون، المرأة الريفية والتنمية المحلية/دراسة اقليمية تحليلية وتقييمية في تونس وفلسطين والاردن، (تونس: مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/كوثر، 2013)، ص ٥٦-٥٥

<sup>(٢٥)</sup> يوسف الياس: حقوق المرأة في العمل بالدول العربية من الحماية الى المساواة، (تونس: المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، ٢٠١٤)، ص ٢٥٩

٦. **نقص في ملكية الموارد الاقتصادية والتحكم بها** : وتعرف سيطرة المرأة على الموارد الاقتصادية بأنها مدى إمكانية/نفاذية المرأة في /الى الوصول الى الثروات الاقتصادية المادية (أجور، قروض، رؤوس أموال،...) والثروات العينية (أراضي، عقارات، وسائل نقل...) ومدى قدرتها على التحكم بتلك الثروات لأطول فترة زمنية ممكنة، ومدى تملكها للأدوات والوسائل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تؤمن لها تلك النفاذية، وذلك التحكم، وبهذا المعنى ترتبط السيطرة على الموارد الاقتصادية ببنية وهيكل الاقتصاد الكلي، وبالذات الدور الوظيفي للمرأة فيه، كما ترتبط أيضا بالبنية القانونية والتشريعية الناجمة لشروط وظروف العمل والتملك، وترتبط بدرجة مماثلة بنظام القيم الاجتماعية السائد. وبذلك تعتبر ملكية وسائل الانتاج ورأس المال والسيطرة على الموارد من أهم المؤشرات الدالة على مكانة المرأة اجتماعيا وقوتها اقتصاديا.

وفيما يتعلق بالانظمة الاقتصادية للدول العربية فقد افرزت شروط سيطرة ضعيفة على الموارد الاقتصادية بالنسبة للمرأة، ولم يحقق للمرأة عدالة في تلك السيطرة، فقد تم اقصاء المرأة عن إدارة موارد الاقتصاد، في الوقت الذي تستخدم هي ذاتها كعنصر في إدارة هذه الموارد وكانت النتيجة الموضوعية لفقدان السيطرة على الموارد الاقتصادية . (٢٦). وقد برزت في العقد الأخير مؤسسات التمويل الأصغر والتي شكلت خطوة هامة نحو مليء فراغ فجوة التمويل للفقراء بصفة عامة والمرأة الفقيرة بصفة خاصة، ولكن وبالرغم من أن الإقراض الأصغر قد حقق نجاحا ملموسا خلال الأعوام الماضية، إلا أن الاحتياجات سواء من قبل المرأة أو الرجل في أجزاء كثيرة من الدول العربية لازالت كبيرة.

#### ٧. **ضعف البنية التحتية والخدمات:**

يؤدي ضعف البنية التحتية الى محدودية وندرة فرص النشاط الاقتصادي، مما يترتب عليه عدم اقتحام المرأة الميدان الاقتصادي.(٢٧) إن التنمية الضعيفة للطرق وغياب وسائل النقل تؤثر على كل من الرجال والنساء الراغبين في العمل، ولكن عند الاطلاع عندما يتم التركيز على أثر البنية التحتية الضعيفة بحسب النوع الاجتماعي، فنلاحظ إن الأمر يختلف فيما يتعلق بتأثيرها على كل من الرجل والمرأة ودخولهم من أنشطتهم الاقتصادية المختلفة. فالمرأة التي تعيش في مجتمع يعاني من بنية تحتية ضعيفة ( النقل، المياه، والصرف الصحي والطاقة) تتضرر أكثر، حيث بينت الدراسات كيف أن العبء الزمني للمرأة يتأثر عندما لا تتوفر أنظمة نقل كافية.

#### ٨. **محدودية الأسواق**

تشير الدراسات أن المرأة صاحبة المشاريع الصغيرة عادة ما تشتكي من ضعف الطلب على منتجاتها. وهناك عوامل عديدة التي تحد من قدرة المرأة على الوصول إلى الأسواق. وكما اشرنا سلفا فان المرأة تعاني من قيود على حركتها بشكل كبير بسبب العديد من العوامل المتصلة أما بمسئوليتها الأسرية أو بسبب الممارسات

<sup>٢٦</sup> ريم الجابي وآخرون، المرأة الريفية والتنمية المحلية/دراسة اقليمية تحليلية وتقييمية في تونس وفلسطين والاردن،(تونس:مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/كوثر، 2013)، ص٣٩-٤٣

<sup>٢٧</sup> ريم الجابي وآخرون، المرأة الريفية والتنمية المحلية/دراسة اقليمية تحليلية وتقييمية في تونس وفلسطين والاردن،(تونس:مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/كوثر، ٢٠١٣)، ص٥٢

الثقافية، فالمرأة التي يتوفر له حرية التنقل لا تمتلك المعلومات الخاصة بالسوق عن المنتجات والمدخلات، وبالتالي تعتمد على الوسطاء الذين يشترون منتجاتها بأسعار اقل من سعر السوق. وكون المرأة تنتج بكميات قليلة، فإننتاجها محصور على سوق القرية المحلي الذي هو في الأصل مشبع بهذا النوع من المنتجات والخدمات.<sup>(٢٨)</sup>

## وزارة العمل الأردنية نموذجاً لتمكين المرأة اقتصادياً

### واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في الاردن<sup>(٢٩)</sup>:

اعتبرت دائرة الاحصاءات العامة في الاردن،الجهة الرسمية المخولة باصدار بيانات عن الاردن،ان مفهوم التمكين الاقتصادي هو توفير فرصة أكبر للمرأة للوصول إلى الموارد والتحكم بها والارتقاء بواقعها لمعرفة حقوقها وواجباتها وزيادة وصولها للوظائف وتعزيز قدرتها في اتخاذ القرارات، حيث تقوم المرأة بدورها الطبيعي جنباً إلى جنب مع الرجل الأمر الذي يدعو إلى تعزيز البيئة الملائمة لكي تكون أفضل فاعلية في المجتمع لتحسين وتعزيز الوضع المعيشي والاقتصادي لها من خلال تسهيل وصولها إلى الموارد الاقتصادية وصقل مهاراتها وقدراتها وصولاً إلى تمكينها لتأخذ دورها في تحقيق التنمية والبناء.

إن معدل المشاركة الاقتصادية والذي يتسم بالضعف في سوق العمل الأردني،والذي لم تتجاوز ١٢,٦% لعام ٢٠١٣، لا يعكس بأي حال من الأحوال أي درجة من درجات تمكين المرأة اقتصادياً، حيث أن التمكين مفهوم أشمل وأوسع الأمر الذي يؤكد انفصال مؤشر مشاركة المرأة اقتصادياً عن قضية التمكين مما يوجد حاجة إلى وضع مؤشرات تقيس التمكين الاقتصادي ، فتمكين المرأة اقتصادياً يعني التحكم والوصول إلى الموارد الاقتصادية كالرجال وخاصة في تملك الأراضي والشقق وامتلاك الرصيد المالي وحتى الاستفادة من فرص التعليم .

ان القوانين الأردنية لا تقيد استملاك المرأة للأرض حيث تشير البيانات والتي تم الحصول عليها من دائرة الأراضي والمساحة لعام ٢٠١٤ إلى أن حوالي ٢١% من مالكي الأراضي هم من النساء في مقابل ٧٣,٨% ذكور ، وحوالي ربع مالكي الشقق من النساء اي بنسبة ٢٥,٥% مقابل ٦٩,٥% ذكور . كما تتيح

٢٨ ) كبير ماتو /قسم العلوم السياسية بجامعة ابوجا: تمكين المرأة في أفريقيا والعالم العربي/ الاستحقاقات والفرص والتحديات، (منشور على موقع: رابطة مجالس الشيوخ والشورى والمجالس المماثلة في إفريقيا والعالم العربي، [www.assecaa.org](http://www.assecaa.org))

٢٩) استندت الباحثة في هذا الجزء من الورقة على دراسة: لهما هشام المتولي: المرأة والرجل في سوق العمل الأردني/ "صورة احصائية"، (عمان:دائرة الاحصاءات العامة، مديريه الاحصاءات السكانية والاجتماعية، قسم النوع الاجتماعي، ٢٠١٥).

القوانين تسجيل الأراضي بصورة مشتركة باسم الزوجين للمرأة تلقائياً بالاحتفاظ بملكية جزء من هذه الممتلكات حيث بلغت الملكية المشتركة للأراضي والشقق (٤,٨% و ٤,٩%) على التوالي.

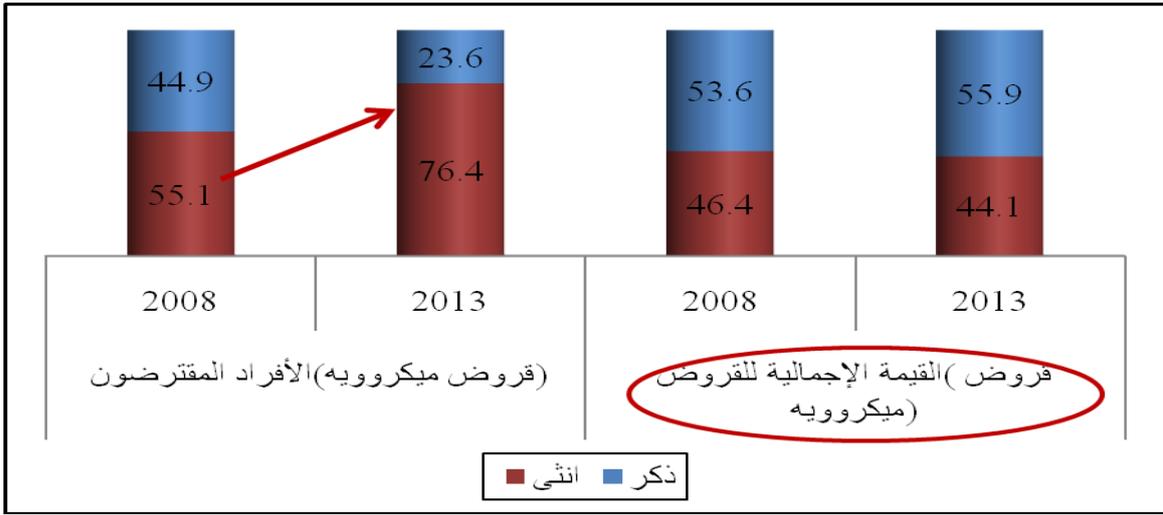
و على الرغم من تمتع المرأة بحقوق متساوية في تسجيل الأرض باسمها فردياً أو بشكل مشترك مع زوجها الا انه النسبة المئوية لصاحبات الأراضي من الإناث ومساحة الأراضي التي تمتلكها المرأة لا تزال منخفضة ويعود هذا لعدد من العوامل أولها معظم الأراضي التي تمتلكها المرأة تنقل لها عن طريق الميراث، حيث يتم تحديد حصص الميراث وفقاً لقانون الأحوال الشخصية لكن تلعب العادات الاجتماعية دور سلبي في تمكين المرأة حيث تؤدي الى اختلال النوع الاجتماعي وميلانه نحو تحكم الرجل في الموارد الاقتصادية ومن حيث الضغوطات الاجتماعية التي تواجهها المرأة مثل التنازل عن حصتها في الميراث وغيرها.

كما تشير البيانات أن ٤٣,٦% من مجموع مالكي الأوراق المالية في عام ٢٠١٤ هم نساء مقابل ٥٦,٤ للذكور، وعلى الرغم من ذلك فإن القيمة الاجمالية للأوراق المالية التي تمتلكها النساء منخفضة مقارنة مع الرجال حيث بلغت للنساء ٢٠,٩% مقابل ٧٩,١% للذكور، وتمثل هذه النسبة حوالي خمس القيمة الاجمالية للأوراق المالية.

ويشكل الحصول على قروض ائتمانية العقبة الرئيسية أمام الابتداء بمشروع أو التوسع به، كما أدت التحديات التي تواجهها المرأة في الحصول على قرض من المصادر المالية الرسمية للجوء إلى القروض الصغيرة كأفضل خيار ثان وهذا يعني أن كثير من المستثمرات أو صاحبات الأعمال سيتجهن إلى القروض الميكروية باعتبار ذلك أفضل لهن.

ويبين الشكل (١) التوزيع النسبي لعدد القروض (الميكروية) الممنوحة والقيمة الإجمالية لها حسب جنس المقترض للأعوام ٢٠٠٨، ٢٠١٣. ويلاحظ من الشكل ارتفاع في نسبة النساء المقترضات من عام ٢٠٠٨-٢٠١٣ بحيث حصلن على حوالي أكثر من ثلثي القروض وبنسبة بلغت ٧٦% من إجمالي القروض الممنوحة لعام ٢٠١٣، الا ان قيمة القروض الاجمالية للإناث انخفضت لتصل الى ٤٤,١% من إجمالي قيمة القروض الممنوحة في عام ٢٠١٣.

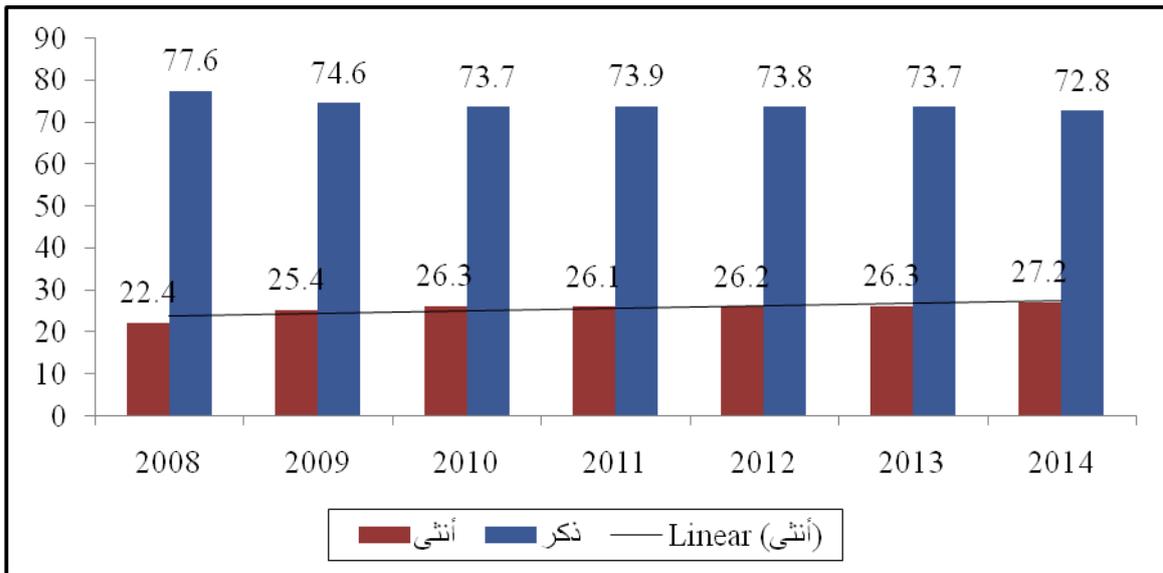
الشكل(١) التوزيع النسبي لعدد القروض (الميكروية) الممنوحة والقيمة الإجمالية لها حسب جنس المقترض (٢٠٠٨-٢٠١٣)



ولابد من الإشارة إلى أن نسبة الاقتراض من مؤسسات المجتمع المدني التي تهدف لتمكين المرأة اقتصادياً، هي الأعلى بالنسبة للمرأة ومع ذلك فهي الأقل في ملكية الأراضي والعقارات والأوراق المالية والأقل في معدل المشاركة الاقتصادية.

تشير النتائج كما هو واضح في الشكل (٢) أن ٢١,٤% هي نسبة ارتفاع الاناث العاملات والمؤمن عليهم في الضمان الاجتماعي خلال ست سنوات وخصوصاً بعد ما أسهمت التعديلات الأخيرة على قانون الضمان الاجتماعي في زيادة قدرة المرأة في الحصول على حقوقها مثل: معاشات تقاعدية وتغطية استحقاقات الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص و تأمين إجازات الامومة والعديد من التسهيلات الأخرى وخصوصاً في القطاع الخاص.

الشكل (٢) التوزيع النسبي للعاملين والمؤمن عليهم في الضمان الاجتماعي حسب الجنس، (٢٠٠٨-٢٠١٤)



كما تم إلزام الشركات والمؤسسات التي يقل عدد موظفيها عن ٥ موظفين بالانضمام إلى الضمان الاجتماعي. وللمرأة الخيار أيضاً في الحصول على تأمين الضمان الاجتماعي في حالات الزواج والترحيل أو الطلاق، وهذا يؤدي إلى استبعادها من استحقاقات الرواتب التقاعدية في المستقبل وذلك على افتراض أن المرأة تتوقف عن العمل عند زواجها رغم أن الرجل لا يحصل الرجل على مثل هذا الخيار. وتشير تقارير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أن عدد النساء اللواتي يلجأن إلى مثل هذا الخيار صغير جداً، فقط خمسين امرأة خلال عام ٢٠١٢. وحتى الآن لا تزال تطلق حملات إعلامية تحذر النساء من العواقب المالية المترتبة على صرف التأمين الاجتماعي مرة واحدة نتيجة لتعديل القانون والسماح لأفراد أسرة المرأة بالحصول على الراتب التقاعدي بعد وفاتها كما الرجل وتسهيل الإجراءات لذلك.

ومع ذلك ما زال قانون الضمان الاجتماعي ينطوي على العديد من الأحكام الأخرى التي تحد من قدرة المرأة على الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي، حيث تمنع المرأة أو الارملة من الحصول على الراتب التقاعدي في حال تزوج أي منهما مرة أخرى، مع العلم بأن مثل هذه القيود لا تفرض على الرجال. فعند التقاعد تمنح مبالغ مالية إضافية للموظفين الذكور كتعويضات عائلية بينما لا تحصل المرأة على مثل هذه المميزات، بل يجب عليها أن تخضع إلى إجراءات طويلة ومعقدة لإثبات أنها المعيل الوحيد للعائلة، وليس لديها أقارب ذكور يعيلونها.

### ملخص لاهم انجازات وزارة العمل الاردنية في مجال تمكين المرأة اقتصادياً(٣٠):

اولت وزارة العمل موضوع التمكين الاقتصادي اهتماما كبيرا فقد قامت بانشاء وحدة إدارية في الوزارة في عام ٢٠٠٦ على مستوى مديرية عمل المرأة تسعى لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية:-

- ١- السعي الى توفير الحماية الاجتماعية والقانونية للمرأة العاملة .
- ٢- العمل على ايجاد آليات وطنية لتمكين المرأة اقتصاديا ودمجها في سوق العمل .
- ٣- العمل على رفع مستوى وعي المجتمع بشكل عام والمرأة بشكل خاص بأهمية مشاركتها الاقتصادية بالعمل ودورها في التنمية الاقتصادية.

وفي عام ٢٠١٢ ومع إعادة هيكلة الوزارة تم تعديل وضع الوحدة بان اصبحت مديرية تضم قسمين: قسم التمكين الاقتصادي للمرأة وقسم التوعية والتثقيف للمرأة.

وتعمل الوزارة على نشر الوعي في المجتمع بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة حيث قامت بالعديد من النشاطات لتحقيق ذلك من ذلك :

- قامت بتنفيذ العديد من الحملات الإعلامية والتوعوية لزيادة التقبل الاجتماعي لعمل المرأة ولدورها في تحقيق التنمية.
- انشاء رابط الالكتروني على الموقع الالكتروني لوزارة العمل خاص بنشاطات مديرية عمل المرأة في الوزارة.

(٣٠) اعتمدت الباحثة في بيانات هذا الجزء من ورقة العمل على سجلات وزارة العمل الاردنية/مديرية عمل المرأة ومديرية التشغيل والتدريب.

- تنفيذ برنامج توعية قانوني خاص بالمادة (٧٢) من قانون العمل والخاصة بالحضانات ويتضمن البرنامج ورشات توعية وحملات كسب تاييد لتشجيع القطاع الخاص على تنفيذ المادة ( ٧٢ ) بهدف دعم النساء العاملات وتأمين بيئة داعمة للمرأة من خلال التعاون مع حملة صداقة.
- عقد جلسات توعية للعاملات في اماكن عملهن وللمجتمع المحلي بأهمية العمل وقيمته وتوجيه المرأة نحو قطاعات غير تقليدية لتأهيلها لدخول سوق العمل.
- تقديم الاستشارات للمنظمات المحلية والدولية عن واقع التمكين الاقتصادي للمرأة وللجهود والتحديات المتعلقة بذلك على المستوى الوزاري.

وتنفذ الوزارة العديد من البرامج والسياسات الهادفة الى تمكين المرأة اقتصاديا، يمكن تقسيمها الى ثلاثة محاور رئيسة كالتالي:

#### أ- المحور الاول: الاجراءات التدخلية لتسهيل حصول النساء على الموارد المالية:

##### اعتمدت الوزارة منهجية اقامة برامج تدريب لغايات التشغيل كمنهجية اساسية لإدماج النساء في

سوق العمل تمهيدا لتمكينهن اقتصاديا، حيث تقوم الوزارة بتنفيذ العديد من المشاريع التي تهدف الى زيادة كفاءة النساء الباحثات عن عمل باخضاعهن لتدريبات ترفع من قدرتهن للإنخراط في سوق العمل، ومن هذه المشاريع:

١- مشروع نقل الفروع الإنتاجية "الستالايت" والذي يهدف الى خلق فرص عمل لائقة للنساء في مناطق بؤر الفقر ذات نسب البطالة والفقر المرتفعة وذلك من خلال إنشاء مصانع فرعية منبثقة عن المصانع الموجودة في المناطق الصناعية المؤهلة حيث تم لغاية الآن فتح (١٥) فرع انتاجي في مختلف محافظات المملكة، وكان عدد الملتحقات بالمشروع خلال عامي ٢٠١٣ - ٢٠١٤ (١٧٤٧) فتاة.

٢- برنامج تدريب وتشغيل خريجي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (ICT): يهدف هذا البرنامج إلى توفير فرص تشغيل للخريجين من تخصصات (IT) والاتصالات ذكوراً وإناثاً، ويسعى إلى توفير فرص تدريب وتشغيل للخريجين في القطاع الخاص لمدة (١٢ شهر) لإكسابهم الخبرات العملية المطلوبة في سوق العمل، ويتم تنفيذ البرنامج بالاشتراك مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وبالتعاون مع جمعية إنتاج وجمعية الحاسبات الاردنية والشركات العاملة في القطاعات المختلفة، كما ويتم المساهمة في تمويل بعض نشاطات البرنامج من خلال برنامج سابق الممول من (USAID)، وقد بلغ عدد المستفيدات من المشروع خلال عامي ٢٠١٣ - ٢٠١٤ (٤٣٥) خريجة.

وتقدم الوزارة للعمال ولأصحاب العمل خلال مدة التدريب الحوافز حيث تتحمل الوزارة (٥٠%) من رواتب المتدربين طيلة فترة التدريب و(٥٠) دينار بدل تنقلات للعاملين في محافظات خارج محافظة سكنهم.

٣- مشروع تدريب الإناث لغايات التشغيل الذاتي في المحافظات : ويهدف المشروع إلى تمكين الإناث الراغبات بالعمل الإناث الباحثات عن عمل ضمن الفئة العمرية ١٨-٤٥ عاما وبخاصة القادرات من ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك بإعدادهن وتأهيلهن وتدريبهن على مهن ومهارات وحرف إنتاجية يمكن تسويق منتجاتها وبيعها للحصول على دخل مناسب وذلك من خلال التشغيل الذاتي بإنشاء مشاريع ميكروية منزلية أو صغيرة مشتركة بين مجموعات المستفيدات من خلال ربطهن بعد انتهاء التأهيل الإنتاجي بمؤسسات اقراض المشاريع الميكروية والصغيرة المتخصصة. وتشمل المناطق التي غطاها وسيغطيها المشروع كافة محافظات المملكة: البلقاء ومادبا، الزرقاء (والأزرق)، والمفرق ومعان والعقبة، والكرك والطفيلة (والغور الجنوبي)، واربد والرمثا (والغور الشمالي)، وجرش وعجلون.

و تتراوح مدة البرامج ٢-٤ شهور، ويراعى في عقد البرنامج التدريبي مدى موائمة البرنامج للمنطقة الجغرافية من حيث توافر المواد الأولية للإنتاج وتوافر مستلزمات التدريب (أجهزة، ماكينات). وقد بلغ عدد المستفيدات من المشروع سنة ٢٠١٤ (٥٠٠) سيدة .

#### ٤- إقامة معارض لتسويق منتجات سيدات التشغيل الذاتي:

بدأت الوزارة بتنفيذ مبادرة تسويق منتجات السيدات في مجال التشغيل الذاتي من خلال إقامة سوق مجاني لعرض منتجات يدوية لسيدات من كافة محافظات المملكة، وقد بدأت فكرة هذه المبادرة في نهاية عام ٢٠١٣، حيث تم تنفيذ ستة معارض حتى نهاية هذه السنة. وكان عدد المستفيدات من هذه المبادرة حوالي ٦٠٠ سيدة.

ب- المحور الثاني: الإجراءات التدخلية لسد النقص في الخدمات كنقص مراكز الرعاية النهارية للنساء:

#### تبني سياسيات مساندة لعمل المرأة وخاصة بتشجيع إنشاء حضانات ورياض الأطفال:

١- الاشراف على القيام بتنفيذ مشروع إنشاء مؤسسة غير ربحية ضمن مشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل لتوفير خدمات وتجهيزات المرافق لمواقع الحضانات: يهدف هذا المشروع الى تحفيز اصحاب العمل الى توفير حضانات للمرأة العاملة في مكان العمل لتوفير بيئة عمل مناسبة وداعمة للمرأة العاملة وتوفير بيئة سليمة لرعاية الطفل، وكانت الخطوات التي تمت حتى الان لتحقيق ذلك مايلي:

- تم دراسة كيفية إقامة مؤسسات داعمة للمرأة العاملة (الحضانات) حيث تم الاطلاع على دراسة اعدت لنفس هذه الغاية من قبل المؤسسة العامة لضمان الاجتماعي. وبعد نقاشات وطنية عديدة مع كافة الاطراف ذات العلاقة من نقابات عمالية ونقابات اصحاب عمل وحكومة ومؤسسات مجتمع مدني، تم التوصل الى اتفاق بتكليف المجلس الوطني لشؤون الاسرة بتنفيذ هذه المبادرة، حيث تم توقيع مذكرة تفاهم في هذا الشأن في ٢٩ ايار ٢٠١٤ بين وزارة العمل والمجلس الوطني لشؤون الاسرة وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني سيتولى المجلس بموجبها تنفيذ مشروع دعم انشاء حضانات كأحد مشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل بالتعاون مع وزارة العمل ممثلة بمديرية عمل المرأة.

٢- عمل شراكة في العمل مع مؤسسات المجتمع المدني الداعمة لإنشاء حضانات للمرأة العاملة وفي مقدمة ذلك حملة صداقة «نحو بيئة عمل صديقة للمرأة» التي إنطلقت عام ٢٠١١ بهدف مساعدة المرأة للحصول على الاستقرار العملي والعائلي وتحفيز مشاركتها في سوق العمل و تمكينها من الوصول لمناصب اتخاذ القرار والاستقرار الوظيفي .

وقد قامت الحملة بتوقيع مذكرة تفاهم مع وزارة العمل للعمل سويا على تنفيذ مبادرة «في مؤسستي حضانة» من خلال تنفيذ العديد من النشاطات بهدف الترويج لأهمية تطبيق المادة ٧٢ من قانون العمل الخاصة بإنشاء حضانات في اماكن العمل، وذلك من خلال تنفيذ مسيرة توعوية تحت عنوان " نعم لبيئة صديقة للمرأة " بتاريخ ٢٠١٢/٥/١٨، شاركت فيها فعاليات عديدة من موظفي الوزارة والمجتمع المدني. كما استخدمت وسائل الاعلام المختلفة للحديث عن الحملة، وقام فريق الحملة بعمل العديد من الزيارات الى الشركات لحثها على انشاء الحضانات. كما ان فريق الحملة لم يتوانى عن تقديم المشورة لعدد من المؤسسات سواء في التأسيس لحضانة او في تحسين مواصفات بعض الحضانات القائمة.

كما تقوم الوزارة وضمن جهودها لتفعيل تطبيق المادة (٧٢) من قانون العمل بتنفيذ العديد من حملات التفتيش على كافة المؤسسات التي تنطبق عليها المادة ٧٢ من قانون العمل. كما انها بدأت باتخاذ الاجراءات القانونية التي خولها القانون لمفتشي العمل ضد الشركات الغير ملتزمة بتطبيق بذلك .

كما نجحت الحملة وبمؤازرة وزارة العمل والجهات ذات العلاقة وفي مقدمة ذلك وزارة التنمية الاجتماعية في اصدار تعليمات جديدة خاصة بالحضانات المؤسسية في مكان العمل، تتسم بشروط اكثر تساهلا من شروط الحضانات التجارية، على ان يكون ذلك في اطار يضمن سلامة صحة الاطفال بما يتماشى مع الشروط الصحية والبيئية التي تضمن السلامة للأطفال.

### ج- المحور الثالث: الاجراءات التدخلية لترسيخ مفهوم العمل اللائق.:

بدأ استخدام منظمة العمل الدولية لمفهوم العمل اللائق عام ١٩٩٩ ليؤكد أن العمل اللائق يبني على احترام المبادئ والحقوق الاساسية في العمل، حيث يشكل إلغاء التمييز وتحقيق المساواة الفعلية قوام مفهوم العمل اللائق الذي يرمي الى تحقيق العمل المنتج للرجال والنساء في جو من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الانسانية، ولذلك شمل برنامج العمل اللائق الذي تتبناه منظمة العمل الدولية جميع القطاعات وهو يُطبق بالتالي من خلال تدخلات سياسية متكاملة ومنسقة تغطي أهداف المنظمة الاستراتيجية ومنها تعزيز الحقوق الاساسية واستحداث فرص العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي<sup>(٣١)</sup> وتستخدم العديد من الحكومات هذا المفهوم في تحديد اجندات سياساتها بشأن توفير الوظائف بإتاحة الفرص للرجال والنساء على

<sup>(٣١)</sup> منظمة العمل الدولية، ألباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، (القاهرة: مكتب منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤)، ص ١٤١.

حد سواء كي يحصلوا على عمل لائق منتج في ظل اوضاع تتسم بالحرية والإنصاف والأمن والكرامة الانسانية.

وانطلاقاً من قناعة الوزارة بأهمية تطبيق مبادئ العمل اللائق في العمل فقد قامت بالعديد من الانجازات للمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للمرأة من خلال السعي المستمر لتعديل التشريعات المعنية بالمرأة ومن خلال تطبيق قانون العمل. ومن أهم انجازات الوزارة في هذا المجال ما يلي:-

### **اولاً: التوسع في نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين ظروف العمل:**

- وضع نظام تأمين حماية الأمومة بناء على دراسة تم تنفيذها بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، ومن خلال مشاورات مع المعنيين في الأردن (الحكومة، العمال، أصحاب العمل، اللجنة الاستشارية لوحدة عمل المرأة)، تم انشاء صندوق تأمين الامومة، حيث اجريت تعديلات على قانون الضمان الاجتماعي بأضافة تأمين إجازات الامومة التي تفرض على أصحاب الشركات بغض النظر عن عدد الإناث الموظفات في شركاتهم وذلك بهدف تمويل إجازات الأمومة من قبل صندوق الضمان الاجتماعي بدلاً من جعلها على نفقة صاحب العمل، مما يسهل على أصحاب العمل تقديم استحقاقات إجازة الأمومة للموظفات في القطاع الخاص . وقد تم البدء بتطبيق تأمين حماية الأمومة تحت مظلة مؤسسة الضمان الاجتماعي أيلول ٢٠١١. حيث بلغت نسبة الزيادة في المشاركات بالضمان الاجتماعي ١% منذ بداية تطبيقه تأمين الامومة، حيث كانت نسبة النساء لعام ٢٠١١ المشاركات في الضمان ٢٦,٢%، وفي عام ٢٠١٤ بلغت النسبة ٢٧,٢% (٣٢).

### **ثانياً: الحماية القانونية للمرأة في العمل:**

❖ ادراج العاملات في المنازل تحت مظلة قانون العمل، حيث تم وضع نظام خاص بحقوق العاملين في المنازل ونشر في الجريدة الرسمية في شهر تشرين ثاني عام ٢٠٠٩، ونظراً لأهمية هذا القطاع وما يتمتع به من خصوصية لوجود العاملة داخل منزل صاحب العمل تم اصدار عدد من الأنظمة والتعليمات التابعة لقانون العمل والتي تعطي للعاملة امتيازات افضل من الامتيازات المنصوص عليها بقانون العمل وتنظم عمل المكاتب الخاصة باستقدامهم والمراقبة عليهم من حيث مدى تطبيق احكام قانون العمل وللوزير الحق لاغلاق المكتب فوراً في حالة ثبوت ان هنالك حالات لانتهاك حقوق الانسان من قبل المكتب . وقد بلغ عدد العاملات في المنازل عام ٢٠١٣ (٤١٥٠١) عاملة حاصلة على تصريح عمل، وسنة ٢٠١٤ بلغ العدد (٤٨٠٠٠).

وفيما يتعلق باهم انجازات الوزارة الخاصة بتنظيم عمل عاملات المنازل خلال عامي ٢٠١٣-٢٠١٤

كانت كالتالي:

١. أستقبال قسم التفتيش في مديرية العاملين في المنازل (١٠٥٠) شكوى من مختلف الاطراف (أصحاب عمل، عاملات، شركات إستقدام) خلال عام ٢٠١٣ وبلغ عدد الشكاوى التي تم حلها (٧٨٧) شكوى و

<sup>٣٢</sup> (انظر: لما هشام المتولي: المرأة والرجل في سوق العمل الأردني/ "صورة احصائية"، (عمان: دائرة الاحصاءات العامة، مديريه الاحصاءات السكانية والاجتماعية، قسم النوع الاجتماعي، ٢٠١٥)

(٢٦٣) قيد الانتاج. وخلال عام ٢٠١٤ تم استقبال ١٤٠٤ شكوى، تم حل ١٣٨٧ شكوى، وتم توجيه ٩٠ انذار مع الاتفاق مع مكاتب استقدام العاملين في المنازل.

٢. اصدار نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم(١٢) لسنة ٢٠١٥

٣. تفعيل فتح حساب بنكي لعاملات المنازل وذلك لضمان استلام اجورهن في الموعد المحدد وتم الاتفاق مع احد البنون الخاصة بذلك.

٤. بدأ العمل بتأمين عاملات المنازل، حيث تم اضافة منفعة التأمين الصحي للعاملات بالاضافة الى تأمين الحياة واصابات العمل. وقد تمت اضافة التعويض لصاحب المنزل في حال رفض العمل وترك مكان العمل للعاملة، الامر الذي ساهم في حل بعض مشاكل العاملات وادى الى عدم الاحتفاظ بهن تلافيا لخسارة اصحاب العمل لتكاليف الاستقدام؛ حيث تم مساعدة ١٠٠٠ عاملة على السفر رغم ان رفضهن للعمل كان غير مبرر.

٥. استحداث الخط الساخن الخاص بعاملات المنازل المكون من خمس لغات حتي ليتيح للعاملة تقديم الشكوى بصورة سهلة ومستعجلة

❖ **تعديل المادة (٧٢) من قانون العمل والمتعلقة بإنشاء الحضانات بحيث تم إلغاء شرط تشغيل عشرين عاملة متزوجة لتصبح تشغيل عشرين عاملة (إلغاء كلمة متزوجة).**

**ثالثا: تعزيز معايير العمل الدولية الخاصة بالمبادئ والحقوق الاساسية في العمل:**

على الرغم من مصادقة الأردن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" في عام ١٩٦٦ وعلى الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن "التمييز في الاستخدام والمهنة" في عام ١٩٦٣ لم تُدرج أحكام هاتين الاتفاقيتين في القانون الأردني بعد. وللوفاء بالتزامات الأردن تجاه هاتين الاتفاقيتين ولتعزيز التزام الأردن بمعايير العمل اللاتق قامت وزارة العمل بالإجراءات اللازمة لإنشاء اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور وذلك من خلال مشروع الإنصاف بالأجور والذي يهدف إلى تحقيق الإنصاف بالأجور بين المرأة والرجل أساسا من خلال بناء قاعدة معلومات حول التمييز في الأجور تمكّن صانعي القرار من وضع سياسات مبنية على الأدلة لتعزيز الإنصاف في الأجر، والتوعية بقضايا الإنصاف في الأجر، واقتراح تشريعات لدعم الإنصاف في الأجور. والدعوة إلى معالجة مشكلة الإنصاف في الأجور من خلال المفاوضات الجماعية، وتقديم مقترحات لسياسات وإجراءات لضمان تطبيق الحد الأدنى من الأجور على جميع العاملات. وانطلاقا من هذه الأهداف نفذ المشروع النشاطات التالية:

قامت وزارة العمل وبالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإطلاق اللجنة التوجيهية الوطنية الأردنية للإنصاف في الأجور في ٢٥ تموز ٢٠١١، حيث ضمت ممثلين عن الشركاء الثلاث: الحكومة

وأصحاب العمل والعمال، كما ضمت ممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني والإعلام. ومن جانبها منظمة العمل الدولية تقوم بتقديم الدعم المالي والفني لهذه اللجنة.

وفي ١٥ أيار صدر قرار رسمي من قبل وزير العمل ٢٠١٣ باعتماد اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور ك لجنة دائمة برئاسة مشتركة بين أمين عام وزارة العمل والأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. كما عملت الوزارة على مأسسة عمل اللجنة من خلال اضافة مهامها الى الوحدات الادارية في الوزارة.

وقد نفذت اللجنة العديد من النشاطات بهدف ابراز النتائج التي خرجت بها الدراسات اللتين اعددتا باشرافها، وهما الأولى: نحو المساواة في الأجور / مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الأردنية، ٢٠١٣، الثانية: نحو المساواة في الأجور / دراسة حول فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في

الأردن/٢٠١٣. وقد تم نشر ذلك على الموقع الالكتروني الخاص بالمبادرة [jordanpayeqity.org](http://jordanpayeqity.org)

كما عمدت اللجنة الى عقد عدة ورش عمل حول تعديلات قانون العمل المقترحة الخاصة بالمرأة للممثلين عن السلطتين التشريعية والتنفيذية، بهدف ايجاد رأي مشترك يضم كافة اطراف الانتاج(العمال والحكومة واصحاب العمل والمجتمع المدني) ،وقد توجهت هذه الجهود بإعداد ورقة موقف لأهم المواد التي تحتاج الى تعديل في قانون العمل الأردني بشكل يضمن مزيدا من العدالة بين المرأة والرجل في مكان العمل وليكون القانون كأحد الوسائل التي تحفز المرأة على الدخول والاستمرار في سوق العمل.

#### رابعا: دعم حملات تنظيم مجتمعي:

##### أ- مفهوم التنظيم المجتمعي:

التنظيم هو نوع من القيادة، إذ يقوم المنظمون بتحديد وحشد وتطوير القيادة لدى الآخرين، ويقومون ببناء منظومة مجتمعية حول القيادة. وبناء القدرات انطلاقا من الموارد المجتمعية، ولا يقدم المنظمون خدمات للمستهلكين بل ينظمون المجتمع لكي يصبح دائرة مؤثرة. فالتنظيم المجتمعي هو شكل من أشكال القيادة الذي يمكن تحويل موارد مجموعة أو قاعدة مجتمعية ما إلى القدرة على احداث التغيير. (٣٣)

ويستند التنظيم على تدريب و تطوير القيادة المجتمعية، وخلق قيادات جديدة، قادرة على العمل معاً لخدمة هدفها المشترك. فالتنظيم المجتمعي يدور حول تمكين الأشخاص (القاعدة المجتمعية)، من القدرة (القصة والاسراتيجية) على احداث التغيير (نتائج حقيقية). والقاعدة المجتمعية هم مجموعة من الأشخاص الذين يتكاتفون معاً لتحقيق أهدافهم وحل مشكلاتهم. فالتنظيم المجتمعي لا يكتفي بإيجاد الحلول لهذه المشكلة أو تلك، بل يتمحور حول تمكين الأشخاص الذين يعانون من المشكلة ليقودوا أنفسهم، ويوظفوا مواردهم

٣٣ ( مارشال غانز/محاضر في السياسات العامة في جامعة هارفارد: ملاحظات حول التنظيم المجتمعي، ترجمة وتحرير: سيرين حليلة وزباد

خدش، ٢٠١٣، ص٨.

المتوفرة، و بذلك تُحل المشكلة المحددة، و تبني القدرة لحل غيرها. وبالتالي فإن الأفراد القائمين على الجهد هم أهل القضية وأصحابها، وليس فئة ضاغطة أو مؤازرة للقضية.(٣٤)

ان أول سؤال يسأله المنظم هو "من هم أشخاصي – من هي قاعدتي أو جماعتي" وليس "ما هي قضيتي". القاعدة المجتمعية هي مجموعة من الأشخاص الذين "يقفون معاً" للتأكد من تحقيق أهدافهم. والمنظم المجتمعي يعمل من خلال ""الحملات"" والحملات هي موجات مُنسقة من النشاطات والفعاليات مُركزة على تحقيق اهداف محددة في فترة زمنية مُحددة. تنطلق الحملات بإيقاع بطيء فتبني الاسس والمجتمع أولاً، ثم يسرع الإيقاع بعض الشيء بقمم متتالية حتى يتأجج في ذروة الحملة بما نسمية " قمة الجبل " وهنالك نعرف اننا حققنا نجاح ام خسرنا وننهي حملتنا بالتعلم في هدوء.(٣٥)

ويعتبر هذه النهج ان من أهم خصائص الحملات المجتمعية المنظمة هي أن يكون أهل القضية هم قادة الحملة، وبالتالي فان التنظيم القيمي النابع من قصص أهل القضية ذاتهم، هو ما يحفز العمل والإلتزام للحملة.

كما يؤمن اصحاب هذا النهج بأن للحملات هدف استراتيجي محدد باتجاه رؤيا ما، وهو هدف ملموس وقابل للقياس، مع الأخذ بعين الإعتبار أن تحقيق الرؤيا تتطلب أحيانا تتالي حملات مجتمعية. فيجب في الحملات المجتمعية أن يكون الهدف محدداً كي لا يفقد الشخص الذي ينضم للحملة إيمانه بأهمية تصرفه، فمثلاً: لا يشجع هذا النهج حملة هدفها إحقاق الحق فيما يتعلق بذوي الإعاقة. أو حملة هدفها تغيير الرأي السائد حول ذوي الاعاقة، لذلك يؤمن اصحاب هذا النهج بان نجاح الحملة له ثلاث معايير:

i. هل أحدثت الحملة التغيير المحدد والمنشود؟

ii. هل بنت الحملة مجتمع قيمي قادر على العمل الجماعي في فرق؟

iii. هل تعلم الفرد ونمي خلال مشواره في الحملة؟

وأحيانا قد لا تحقق الحملة المعيار الأول، ولكنها تحقق الثاني والثالث، وتعاود المحاولة مجدداً ربما بهدف استراتيجي أفضل.(٣٦)

ب- نماذج عن التنظيم المجتمعي المدعومة من قبل وزارة العمل :

- حملة قم مع المعلم /المرحلة الأولى من شهر كانون الأول – تشرين الثاني ٢٠١٥ (٣٧):

أولاً: شرارة الحملة: بدأ التفكير بإقامة الحملة منذ نهاية عام ٢٠١٤، ومع بداية عام ٢٠١٥ تم البحث عن اعضاء الفريق المؤسس، حسب نهج التنظيم المجتمعي، من قبل المنظمين للجنة الأردنية للإنصاف في الأجور

<sup>٣٤</sup> موقع مؤسسة اهل الالكترونى: <http://ahel.org>

<sup>٣٥</sup> ويكيديا الموسوعة الحرة : <https://ar.wikipedia.org>

<sup>٣٦</sup> مؤسسة اهل : <http://ahel.org/coar>؛ وانظر: مارشال غانز/محاضر في السياسات العامة في جامعة هارفارد، ملاحظات حول التنظيم المجتمعي، ترجمة وتحرير: سيرين حليلة وزيايد خدش، ٢٠١٣.

<sup>٣٧</sup> اعتمدت الباحثة في بيانات هذه الحملة على سجلات اللجنة الاردنية للإنصاف في الاجور، وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية، ومؤسسة اهل للتنظيم المجتمعي.

ومؤسسة أهل المتخصصة بالتنظيم المجتمعي، وبعد عقد العديد من الاجتماعات لمرشحين لقيادة الحملة، وبعد حشد دام شهرين تمكنا من تشكيل نواة الفريق المؤسس. الذي أعلن انطلاقه بنيسان ٢٠١٥ من خلال اطلاق ورقة Facebook الخاصة به تحت اسم "حملة قم مع المعلم".

**ثانياً: من هم الفريق المؤسس:** يتكون الفريق المؤسس للحملة: مجموعة من معلمات القطاع الخاص في محافظة اربد ورئيسة قسم التمكين الاقتصادي للمرأة في وزارة العمل، فضلاً عن مفتشين من وزارة العمل، وأعضاء في نقابة المعلمين الأردنيين، وموظفين من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ومؤسسات مجتمع مدني.

ويؤمن هذا الفريق بأهمية اعادة النظر وبشكل جوهري في الاوضاع المهنية والاجتماعية والاقتصادية لمعلمي القطاع الخاص ليتمكن المعلم من المحافظة على جوهر رسالته التعليمية وابرار أهمية وحساسية دور المعلم في المجتمع. ومن اجل احداث تغيير جذري يضمن تطبيق القوانين والانظمة التي تحفظ لمعلمي القطاع الخاص كرامتهم وحقوقهم قررنا اطلاق حملة قم مع المعلم .

وتُشكل الحملة جزءاً من عمل "اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور" التي سُكِّلت عام ٢٠١١ بدعمٍ من منظمة العمل الدولية ووزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة من أجل معالجة قضية التمييز في الأجور في مدارس الأردن الخاصة.

### ثالثاً: من اين جاءت فكرة الحملة:

جاءت اساسا من نتائج دراسة نحو المساواة في الاجور : دراسة حول الفجوة في الاجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الاردن نيسان / ٢٠١٣، التي شملت ٢١٤ موظفاً وموظفة في ٢٠ مدرسة خاصة موزعة على كافة مناطق المملكة، والتي كانت اهم نتائجها ان :

١. ٤٢ في المائة ، تقريبا ،من النساء الناشطات اقتصاديا تعملن في قطاع التعليم مقارنة مع ٦,٧ في المائة من الرجال العاملين في هذا القطاع

٢. بالنسبة للأجور ، فيظهر المسح الميداني ان الفجوة في الأجور بين الجنسين تبلغ ٤١,٦ في المائة في المدارس الخاصة و ٢٣,١ في المائة في الجامعات الخاصة .

٣. الأخذ بعين الاعتبار الأدلة الناتجة عن أقوال معظم العاملات اللواتي أشرن إلى أنهن يتلقين الحد الأدنى للأجور ( وهو ١٩٠ دينار أردني ) بينما هن يتلفين في الواقع مبلغاً أقل بكثير . ويأتي هذا الفرق نتيجة اتفاق سري بين العاملات و أصحاب العمل بحيث لا تفصح النساء عن دخلهن خوفاً من العقاب أو الطرد من الوظيفة.

رابعاً: لماذا المعلمات شكلن هذه الحملة؟؟

• ان واقع معلمي القطاع الخاص الذي يصل الى حد السخرة والظروف الصعبة التي يواجهونها والتي تبدأ من الانخفاض الشديد لأجورهم الشهرية ولا تنتهي عند حرمانهم من غالبية حقوقهم العملية الأساسية الأخرى.

• كما ان غياب الرقابة عن العديد من مدارس القطاع الخاص اعطى لإداراتها المساحة لارتكاب انتهاكات بحق المعلمين ومنها اجبار غالبية معلمات القطاع الخاص على توقيع عقد ١٩٠ دينار فيما تتقاضى فعليا راتب اقل من ذلك بما يعد تحايل على قانون العمل.

• ويعطي عدم اعتراف وزارة التربية والتعليم بالعاملين في القطاع الخاص كمعلمين ضوء أخضر لإداراتها بعدم تطبيق شروط العمل اللائق

• كذلك الانتهاكات لقانون الضمان الاجتماعي ومنها عدم شمول العاملين كليا بالضمان او شمولهم خلافا لفترات عملهم الحقيقية إضافة الى وقف الضمان الاجتماعي للمعلمين أثناء العطلة الصيفية

• ان غياب الاستقرار الوظيفي ايضا ادى الى انتهاكات قد تصل الى مهام غير تربوية وتعليمية توكل إليهم

#### خامسا: الهدف الاستراتيجي للحملة:

##### رؤية الحملة :

في مؤسستي التعليمية معلّمه متمكنه حاصله على كافة حقوقها تبني جيل واع ومجتمع مستقر

##### الهدف الاساسي من الحملة:

لأن الأجور المتدنية هي الإنتهاك الأكثر شيوعا بين معلمي القطاع الخاص فقد تبنت الحملة هدف «تطبيق الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه بقانون العمل وتطبيق العقد الموحد المودع لدى وزارة العمل»، كما وتسعى الحملة الى :

١. تطبيق شروط العمل اللائق لمعلمي القطاع الخاص وأخذ خطوة عملية تجاه الاستغلال الذي يمارس ضدهم وذلك بالزامية العقد الموحد الذي يضمن حقوق المعلمين والذي يشترط تحويل رواتب المعلمين الى البنوك لإثبات اجمالي الراتب ونسبة اقتطاع الضمان .

٢. الامن الوظيفي لمعلمي القطاع الخاص

٣. الحقوق الثمانية التي تود التركيز عليها: الإجازات السنوية، المسمى الوظيفي، الحد الأدنى للأجور، اشتراكات الضمان ونسبة الاقتطاع، النظام الداخلي ومطابقته لقانون العمل، كشف الراتب ووجود سجلات به، تحويل الراتب الى البنك

#### سادسا: فرضيات التغيير

الفرضية الاساسية: تطبيق العقد الموحد في المدارس سوف يؤدي الى تثبيت الحد الأدنى للأجور.

الفرضيات الفرعية:\_\_\_\_\_ة:

(١) فرضية مسائلة صاحب المدرسة : أن تقوم وزارة العمل بحملات تفتيش ذات تأهيل عالٍ على المدارس الخاصة في مدينة

- ٢) **فرضية التوعية** : أن يقوم الفريق المؤسس بعمل توعية حقوقية للمعلمات في القطاع الخاص في مدينة إربد بحيث تعتمد التوعية على تثقيفهن بحقوقهن العمالية، وبحقوق أصحاب العمل أيضاً، وبكيفية المطالبة بحقهن بطريقة حكيمة وقانونية.
- ٣) **فرضية تقدير المدارس** : عمل مسابقة تكريم ذهبي من وزارة العمل للمدارس المطبقة للعقد الموحد وللثمانية أهداف الأساسية في حملة قم مع المعلم، بحيث يتم تشجيع المدارس للتسجيل لهذه المسابقة لتنال الترخيم الذهبي في نهاية العام الدراسي الحالي ويتم نشر اسمي المدارس الفائزة في الجرائد الرسمية.
- ٤) **فرضية حماية المعلمين** : أن نقوم بتوفير مسار حماية للمعلمات بحيث يكون فيه محامين تلجأ لهم المعلمات للاستشارة القانونية، وآخرون للترافع المجاني، ووجود صندوق حماية يمكن أن يغطي رواتب بديلة للمعلمات المفصولات، و إيجاد شراكات مع مؤسسات لتوظيف المعلمات المفصولات.
- ٥) فرضية رفع كفاء أعضاء الفريق المؤسس: أن تقوم ببناء قدرات قيادة الحملة بمهارات الحاسوب والانترنت والتوعية وتثقيف قانوني بكل ما يخص قطاع التعليم وحقوق العمل. ومهارات التواصل والاقناع والاستماع.

#### سابعاً: ماذا بعد؟؟

١. تحويل انتهاكات حقوق المعلمات والمعلمين في الأجور الى قضية رأي عام.
٢. الإستمرار في الضغط من أجل اجراء تعديلات تشريعية بما يخص الانصاف في الأجور وتحديد نظام المؤسسات التعليمية الخاصة لمساواة راتب المعلم في القطاع العام مع المعلم في القطاع الخاص.
٣. تشجيع اصحاب المدارس الخاصة بالالتزام بسياسات الاجور العادلة لكل العاملين.
٤. توفير الحماية اللازمة للمعلمات في حالة التقدم بشكوى بخصوص حقها في الأجر العادل.

#### ثامناً: ماذا أنجز فريق الحملة بالتنسيق مع اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور خلال المرحلة الأولى:

- تنفيذ حملة إعلامية عن حقوق المعلمين بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، الجامعات، وأعضاء لجنة الإنصاف في الأجور، من خلال تعليق ١٠ يافطات تثقيفية عن العقد الموحد في شوارع إربد. نشر ٧ مقالات صحفية عن قضايا المعلمات.
- المشاركة في فعاليات ندوة عن الإنصاف في الأجور في قطاع التعليم الخاص تحت رعاية سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، حيث تمكن الفريق من عرض مشوار الحملة واهم انجازاتها في المرحلة الاولى.
- البدء بتنفيذ حملات تفتيشية على المدارس الخاصة لتنفيذ العقد الموحد والحد الأدنى للأجور. واستحداث قسم التفتيش وشكاوي عمل المرأة في مديرية عمل المرأة.
- تم تعميم فكرة الحملة في مجتمع مدارس محافظة إربد من خلال: ٣٠٠ اتصال هاتفي تثقيفي مع معلمات من محافظة إربد عن العقد الموحد والحقوق العمالية، تم بناء قاعدة بيانات فيها أسماء ١٢٠٠ معلمة من محافظة إربد، وتم عقد ثلاث ورشات تنظيمية للتخطيط والتقييم، وتم عقد ١٠٥ لقاء وجها لوجه مع معلمات في محافظة إربد، وتم استقبال ٨٥ رسالة استفسارية من معلمات تم الرد على استفساراتهن من قبل مفتشي الحملة، وقد بلغ عدد المتابعين لصفحة الفيس بوك الخاصة بالحملة ٤٥٠٠ متابع ل ١٥ بطاقة تثقيفية .

## - حملة صداقة : حملة حقوقية عن حقوق المرأة في الأردن(٣٨):

اولا: شرارة البداية:

بدأت حكاية حملة صداقة في شهر أيار عام ٢٠١٢، وانطلقت شرارة العمل خلال ورشة تدريبية إقليمية لكسب التأييد حول قضايا المرأة عقدتها منظمة الأصوات الحيوية (Vital Voices).”ضمت الورشة آنذاك ٩ دول كانت الأردن إحداها، وضمت الطاولة الاردنية مجموعة من النساء اشتركوا في مواجهة الإنقطاع عن العمل بسبب الإنجاب ورعاية الأطفال، وعدم توفر الحضانات المناسبة في أماكن العمل، و هكذا تبلورت نواة قضيتهم في الورشة، و جذبت إهتمام منظمة الأصوات الحيوية التي قررت تمويل العمل، وعلى هذا الأساس بدأت المجموعة بالعمل”.

وكانت البداية بإعداد بحث يقارن بين النساء اللواتي يتوفر لهن حضانات في مواقع عملهن، والنساء اللواتي لم يتوفر لهن حضانات في مواقع عملهن، وأثر ذلك على موضوعي التقدم الوظيفي من جهة، والإنتاجية بالعمل من جهة أخرى، ولقد استخدم البحث مجموعات التركيز واستبيانات تقييم الأثر وكانت عينة البحث نساء من قطاعات مختلفة. ولقد كشفت الدراسة أن إنتاجية النساء العاملات تزداد عند توفر الحضانات في أماكن العمل، حيث تقل المغادرات والاجازات ويزداد الإلتزام والتركيز. كما يؤثر استقرار النساء النفسي وعدم قلقهن على أطفالهن الى زيادة إنتاجيتهن بالعمل وسرعة تقدمهن الوظيفي، مما يدفع صاحب العمل الى اتخاذ قرارات بالترقية وزيادة الأجور واستلام مواقع متقدمة.

كما توصلت المجموعة من خلال البحث الى نتيجة مهمة وهي ” أن غالبية النساء العاملات لا يعلمن عن حقهن المدرج بقانون العمل والذي يكفل لهن قانونيا توفير حضانة في مكان العمل”، وكذلك اغلب أصحاب العمل لا يعلمون عن وجود هذا القانون.

ومن جانبها وزارة العمل كانت على وعي بأهمية ذلك في خلق بيئة عمل جاذبة للمرأة، إذ بدأت بأخذ الاجراءات اللازمة لتفعيل المادة ٧٢ من قانون العمل التي تلزم “صاحب العمل\_ الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة\_ على تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال، ولكن الوزارة كان ينتابها الكثير من الريبة من تأثير ذلك على توظيف النساء، حيث من المحتمل ان يقوم صاحب العمل بالتحايل على القانون فيقوم بتوظيف اقل من ١٩ سيدة للإمتناع عن تأسيس حضانة، أو حتى أن يقرر الإمتناع عن توظيف النساء بالكامل.

### ثانيا: فرضيات التغيير:

الفرضيات التي ارتكز عليها الفريق القيادي لتحقيق أهداف محددة وكانت:

<sup>٣٨</sup>(استندت الباحثة في بيانات هذا الجزء من الورقة على وثيقة مسيرة حملة صداقة المنشورة على موقع مؤسسة اهل الخاصة بالتنظيم المجتمعي:

١. إذا قمنا بتوعية النساء العاملات بحقهن ومكناهن بآليات المطالبة بتطبيق القانون سينتج ضغط داخلي على أصحاب العمل.
٢. إذا عرف أصحاب العمل بكيفية تطبيق المادة ٧٢ (من ناحية قانونية، تقنية، مادية وإدارية) وحفزنا الشركات لتطبيق المادة ٧٢ ورفعنا من سمعتها وتقديرها، سيتحول القرار لخطة عمل.
٣. إذا شاركنا تجربة الشركات المطبقة للقانون والفوائد الإيجابية عليها من ناحية مادية ومعنوية سيحرك دافعية اصحاب العمل
٤. إذا عملت وزارة العمل بشكل موازي على تشجيع أصحاب العمل سيكون هنالك قبول لتوفير مكان لرعاية أطفال الأمهات في مكان العمل.

### ثالثاً: قمم الحملة:

القمة الأولى: احتفل مجتمع حملة صداقة في قمتها الأولى بتحقيق ما يلي:

١. إطلاق حملتها المجتمعية
٢. تدريب ٢٤ عضو حملة على مهارات التنظيم، مؤمنين بالعمل الجماعي والقيادة المترابطة وثقافة التنظيم المجتمعي ولديهم وعي بالقانون وتطبيقاته
٣. تكريم ٣٤ مؤسسة ملتزمة بتطبيق القانون، وبأصحاب عمل مؤمنين بأهمية وجود حضانة وأثرها على الانتاجية
٤. التزام ١٦٢ شركة كبيرة بتأسيس حضانة تخدم ١٠٠ أم
٥. بإطلاق الموقع الإلكتروني للحملة

### القمة الثانية: نشر التعليمات:

وقد بذلت الحملة الجهود الكبيرة لإعادة صياغة تعليمات الحضانات الصادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية لتميزها كحضانات مؤسسية تماشياً مع المادة ٧٢ من قانون العمل الاردني عن الحضانات التجارية التي يستوجب ترخيصها شروطاً أكثر من هذه الحضانات المؤسسية .

وفي أواخر كانون ثاني ٢٠١٤ أحتفلت حملة صداقة مع وزارة العمل بنشر تعليمات تأسيس الحضانات المؤسسية بالشراكة مع كافة الجهات ذات العلاقة وفي مقدمة ذلك وزارة التنمية الاجتماعية.

وفي هذه الأثناء قامت وزارة العمل بأخذ الاجراءات العملية لتفعيل هذه التعليمات بإصدار كتاب رسمي يطالب جميع مؤسسات القطاع الخاص التي تنطبق عليها احكام المادة بالالتزام بتطبيق المادة وتم اعطاءهم مدة زمنية محددة لتصويب أوضاعهم. وقامت الحملة بتزويد لجنة عمل المرأة في مجلس النواب ومديرية التفيتش بنسخ من كتيب التعليمات، ليتم توزيعها على الشركات غير الملتزمة بالقانون لتوعيتها وتسهيل عملها.

كما استمر الفريق التقني والفريق المؤسس للحملة بعمل زيارات ميدانية وجولات الى حضانات قائمة، واستمر التواصل مع الشركات التي التزمت بتأسيس حضانة في مواقع عملها، كما استمر تحفيز شركات جديدة لانشاء الحضانات عبر التركيز على فوائد وجود الحضانات في مكان العمل.

القمة الثالثة: مبادرة "في مؤسستي حضانة" بدعم من وزارة العمل:

واصل أعضاء الحملة مشوارهم آخذين بعين الاعتبار ضرورة توفر قاعدة وإطار عمل مشترك بين الحملة ووزارة العمل، يدعم العمل مع الشركات لتطبيق القانون، وفي هذا الإطار وقعت الحملة مذكرة تفاهم بينها وبين وزارة العمل وقاموا بإطلاق مبادرة "في مؤسستي حضانة" بهدف نشر الوعي حول تأسيس حضانات داخل الشركات والمؤسسات الخاصة، وتشتمل على الدعم الفني للشركات، من خلال تنفيذ عدد من ورش العمل الموجهة لمدراء الموارد البشرية وأصحاب القرار فيها، لمساعدتهم وتمكينهم من التغلب على التحديات التي قد تواجههم في تأسيس حضانات لرعاية أبناء العاملين والعاملات في مؤسساتهم، وذلك تماشياً مع تعليمات المادة ٧٢ من قانون العمل بالإضافة الى التوعية الإعلامية على قناة رؤيا.

وقد إحتفلت صداقة في شهر آذار ٢٠١٤ بتوقيع المذكرة، وأطلقت مبادرة "في مؤسستي حضانة" ٦ ورشات عمل استهدفت كل ورشة قطاع معين لشركات متنوعة من القطاعات جميعها حيث مثلت: قطاع المدارس والجامعات، وقطاع الصحة وشملت المستشفيات وشركات الأدوية والمختبرات، وقطاع البنوك وشركات الإتصالات، والمصانع، كما عقدت ورشة عمل تخص المؤسسات التي أبدت إستعداداً لتأسيس الحضانات ومن كافة القطاعات.

ولقد أفسحت الحملة المجال في الورشات لكل قطاع للتحدث عن تحدياته بإنشاء الحضانات، وسبل تخطيطها، ومناقشة الخطوات الاجرائية الممكن اتخاذها لمواجهة هذه التحديات. وفي نهاية كل ورشة كان يتم أخذ التزام أدبي من كل شركة بتأسيس حضانة. تم تصنيف تعاون الشركات في انشاء الحضانات الى ثلاث فئات:

الفئة الأولى: مؤسسات قامت بتأسيس حضانات

الفئة الثانية: مؤسسات أخذت الخطوات الأولى في التأسيس

الفئة الثالثة: تعاقد مع حضانة قريبة

**الفئة الرابعة:**

في تشرين الأول ٢٠١٤ احتفلت حملة صداقة بقمته الرابعة: حيث احتفلت بالانجازات التالية: ٢٣ شركة بدأوا بأخذ الخطوات الأولى في تأسيس حضانات في أماكن عملهم، و١٥ شركة التزموا بتأسيس حضانة في مكان عملهم، وثلاث شركات تعاقدوا مع حضانات لخدمة العاملات لديهم ٢٠٠ أم مستفيدة من تأسيس الحضانات.

#### **رابعة: تحديات حملة صداقة:**

١. حشد أهل القضية، في ظل المخاوف التي قد تعيشها الأم العاملة من فقدانها لوظيفتها.
٢. ضيق وقت الأم العاملة والذي أعاق التزامها بورشات واجتماعات بعد العمل.
٣. المحافظة على الهمة والحماس، عند الفريق وتعزيز الرغبة الداخلية في ضرورة الالتزام و العمل في ظل امتداد الحملة لفترة أكثر من سنة.

٤. إقناع الامهات غير العاملات بالإنضمام للحملة بهدف تشجيعهن على المشاركة المجتمعية وبالتالي تحفيزهن على العمل.
٥. خلق قوّة عددية وتوسيع قاعدة الحملة باضافة وشمل نساء عاملات في المنشأة ليدافعن عن حقوقهن واستغلال النشاطات لحشد المزيد من الملتزمين.
٦. تجاوب الشركات مع الضغط المستمر لوجود تحديات داخلية مثل تأمين موقع الحضانه، و توفر رغبة حقيقية مبنية على الاقتناع القيمي عند أصحاب العمل.

### التوصيات:

- خرجت هذه الورقة بمجموعة من التوصيات ، لعل اهمها ما يلي:
١. مأسسة الشراكة في العمل بين كافة الجهات ذات العلاقة بالتمكين الاقتصادي الخاص بالمرأة في البلاد العربية.
  ٢. ايجاد خطاب عربي مشترك لمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة والتميز بين هذا المفهوم ومفهوم المشاركة الاقتصادية للمرأة.
  ٣. بذل المزيد من البرامج الهادفة الى رفع الوعي بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة ولدمجة في برامج وسياسات التنمية .
  ٤. مراجعة البنية التشريعية العربية من أجل إزالة جميع أشكال التمييز التشريعي ضد المرأة ،خاصة التشريعات المنظمة للعمل لديها ،لتوفير مزيد من الحماية للنساء العاملات ،وخاصة النساء الفقيرات والمهمشات اللواتي يقمن باعمال غير مشمولة بحماية القانون.
  ٥. دعوة الدول العربية الغير مصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بتشغيل النساء والمساواة في الاجور وفي شروط العمل وتوفير الحماية للنساء العاملات،الى المصادقة على هذه الاتفاقيات.
  ٦. نشر ثقافة المساواة واحترام حقوق الانسان بين رجال القضاء ورجال السلطتين التنفيذية والتشريعية .
  ٧. مناهضة العوائق الثقافية أمام توظيف النساء لقدراتهن في جميع مجالات النشاط الاقتصادي التي يخترنها بحرية.

٨. ضمان تمتع النساء بظروف العمل المناسبة التي تصون كرامتهن الانسانية، وأن اقتضى الامر ان يكون ذلك مع بعض التمييز الايجابي لحقوقها في العمل لتمكينها من عمل توازن بين أدوارها الأسرية وادورها الانتاجية في العمل.
٩. بذل المزيد من التدابير اللازمة لضمان مشاركة النساء في مواقع صنع القرار في مواقع صنع السياسات الاقتصادية العامة.
١٠. بناء قدرات المرأة ومهاراتها لتمكينها من بدء العمل في أعمال مربحة.
١١. إيجاد قاعدة بيانات للقوانين والممارسات السليمة التي تتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية.
١٢. العمل على تنفيذ الالتزامات العربية الخاصة بتمكين الاقتصادي للمرأة ووضعها موضع التنفيذ .
١٣. توسيع نطاق التغطية وزيادة فاعلية أنظمة الحماية الاجتماعية في الدول العربية.
١٤. المزيد من الدعم لحملات التنظيم المجتمعي الهادفة الى صنع قيادات نسائية في السوق العمل قادر عن الدفاع عن حقوق المرأة في العمل التي اقترتها المعايير الدولية والعربية للعمل.
١٥. التوسع في تطبيق انماط العمل الغير تقليدية بالتوسع بالعمل المرن( العمل الجزئي ،العمل من المنزل،ساعات الدوام المرن).