



المملكة الأردنية الهاشمية



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women

الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2025-2020



عدالة، مساواة، تنمية... من أجل أردن مزدهر



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



هيئة الأمم المتحدة للمساواة
بين الجنسين وتمكين المرأة

بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا



حضرة صاحب الجلالة الهاشمية
الملك عبدالله الثاني ابن الحسين

”إن مبدأ سيادة القانون هو خضوع الجميع، أفراداً ومؤسسات وسلطات، لحكم القانون. فإن واجب كل مواطن وأهم ركيزة في عمل كل مسؤول وكل مؤسسة هو حماية وتعزيز سيادة القانون. فهو أساس الإدارة الحكيمة التي تعتمد العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أساساً في نهجها. فلا يمكننا تحقيق التنمية المستدامة وتمكين شبابنا المبدع وتحقيق خططنا التنموية إن لم نضمن تطوير إدارة الدولة وتعزيز مبدأ سيادة القانون، وذلك بترسيخ مبادئ العدالة والمساواة والشفافية...“

الورقة النقاشية السادسة لجلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم



صاحبة السمو الملكي

الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة

نحن بحاجة فعلية لمزيد من إيمان النساء بأنفسهن، والعمل على تغيير الاتجاهات المجتمعية السلبية التي تحول دون استفادة النساء والفتيات من حقوقهن الانسانية الكاملة، والفرص المتساوية لتحقيق التنمية الشاملة والمساواة.

صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة

استكمالاً لمسيرة الإصلاح والبناء والتطوير الذي تنتهجه الدولة الأردنية؛ صادق مجلس الوزراء على الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن (2020-2025)، وهي تشكل ثمرة جهود مشتركة للمؤسسات الوطنية الرسمية وغير الرسمية من أجل تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في مجتمع تتمتع فيه النساء والفتيات بالحقوق الإنسانية الكاملة والفرص المتساوية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. لقد عكس العمل المشترك لهذه الجهات المستوى المتقدم للوعي الجمعي بأهمية القضية والتصميم على انجاز نقلة نوعية في مسألة تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في الكرامة الإنسانية والحقوق والفرص، وضمان المشاركة الفاعلة للمرأة والرجل في مختلف المجالات، ما يمكن أصحاب الإرادة الطيبة والطامحين إلى مجتمع وطني إنساني؛ ويحفز طاقاتهم ويلبي طموحاتهم، لينطلقوا من استراتيجية وطنية للمرأة حُددت ملامحها الرئيسية وفقاً للأولويات الوطنية، وليبادروا إلى إعداد وتنفيذ البرامج والأنشطة التي تساهم في إحداث التغيير والنقلة النوعية المرتجاة.

فالمرأة في الأردن قد جاهدت واجتهدت ولعبت دوراً متميزاً وساهمت جنباً إلى جنب مع الرجل في تحقيق العديد من الانجازات، سواء على نطاق الأسرة وفي العمل الاقتصادي وفي المجتمع وفي الحركات السياسية في التعبير عن مواقف المجتمع المدني وتطلعاته، وهي تستحق أن يخصص لها جهد واهتمام وأن نكون أوفياء لكل تضحياتها، وسيرجم هذا الالتزام باستراتيجيات وسياسات وخطط يخصص لها الموارد البشرية والمالية الكافية التي تعكس الإرادة السياسية للدولة الأردنية نحو تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص.

حيث تؤمن الحكومة الأردنية بأن مراعاة حقوق المرأة في السياسات والتشريعات الوطنية هو أداة تنمية تهدف إلى إشراك النساء في جميع مجالات الحياة وصولاً للتنمية المستدامة واعترافاً بالدور الريادي والقيادي الذي مارسته المرأة الأردنية في الميادين كافة وفي المجالات المتعددة سياسياً واقتصادياً وتربوياً وثقافياً وعلمياً حتى أصبحت عنصراً فاعلاً من عناصر التميز والإبداع، وشريكة في مسيرة الأردن التنموية، وفي هذا الاتجاه عملت الحكومة مؤخراً على تأسيس اللجنة الوزارية لتمكين المرأة، وتبنت سياسة إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام.

إننا ندرك أن الإصلاح السياسي هو ركيزة أساسية من ركائز التنمية المستدامة والإصلاح الشامل، إذ لا يمكن لأي من مسارات الإصلاح الأخرى أن تسير على نحو صحيح دون المضي قدماً بمتطلبات تحقيق الإصلاح الذي يضمن المشاركة الفاعلة للمواطنين رجالاً ونساءً في صنع القرار وتنفيذه، ومواجهة التحدي الاقتصادي والذي يعتبر الأهم والأبرز على الصعيد المحلي ما يقتضي انتهاج سياسات علمية وعملية مدروسة لتحفيزه. وتعتبر الأهداف التي تسعى هذه الوثيقة لتحقيقها جزءاً لا يتجزأ من عملية الإصلاح والتغيير الذي ننشده جميعاً؛ قيادة وحكومة وشعباً.

تحمل هذه الوثيقة وعداً بمواصلة العمل المشترك من أجل مستقبل أفضل للإنسان في الأردن.

رئيس الوزراء

الدكتور عمر الرزاز

المحتويات

8	تمهيد
9	الرؤية
10	قائمة المصطلحات والتعاريف
12	المقدمة
14	1. منهجية إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025
19	2. واقع وأولويات المرأة في الأردن
19	2.1 البيئة المؤثرة
20	2.1.1 التشريعات
20	2.1.2 الأطر المؤسسية
22	2.1.3 السياق الثقافي الاجتماعي
23	2.2 واقع المرأة في مجالات التمكين والحماية
23	2.2.1 الوصول الى فرص التعليم
23	2.2.2 التمكين الاقتصادي
27	2.2.3 المشاركة السياسية والقيادة
29	2.2.4 الصحة
29	2.2.5 العنف المبني على أساس الجنس
31	2.3 أولويات المرأة في الأردن
32	3. الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020 – 2025
32	3.1 فلسفة الاستراتيجية ونظرية التغيير
34	3.1.1 الفرضيات
34	3.1.2 المخاطر
36	3.2 الأهداف الاستراتيجية
36	الهدف الاستراتيجي الأول (النتيجة1): النساء والفتيات قادرات على الوصول الى حقوقهن الإنسانية والإقتصادية والسياسية للمشاركة والقيادة بحرية في مجتمع خال من التمييز المبني على أساس الجنس
37	الهدف الاستراتيجي الثاني (النتيجة 2): النساء والفتيات يتمتعن بحياة خالية من كافة أشكال العنف المبني على أساس الجنس
38	الهدف الاستراتيجي الثالث (النتيجة 3): الأعراف والاتجاهات والأدوار الإجتماعية الإيجابية تدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
38	الهدف الاستراتيجي الرابع (النتيجة 4): المؤسسات تنفذ وتضمن استدامة سياسات وخدمات تدعم العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبما يستجيب للالتزامات الوطنية والدولية
44	4. عوامل نجاح الاستراتيجية
44	4.1 بناء شراكات فاعلة
44	4.2 تحديد الأدوار
44	4.3 المتابعة والتقييم (نظام الرصد)
45	4.4 توفير الموارد
46	المصادر والمراجع
50	اللجان والفرق الفنية
	قائمة الأشكال والجداول
	قائمة الاشكال
14	الشكل رقم 1: مراحل إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025
17	الشكل رقم 2: توزيع المشاركين في اللقاءات التشاورية على مستوى المحافظات حسب الجنس
27	الشكل رقم 3: المشاركة الاقتصادية ومعدلات البطالة للمرأة في المحافظات

27	الشكل رقم 4: نسبة مشاركة المرأة في المجالس البلدية والمحلية
35	الشكل رقم 5: نظرية التغيير
40	الشكل رقم 6: ملخص الأهداف الاستراتيجية
قائمة الجداول	
17	جدول رقم 1: اللقاءات والمشاورات لتحديد أولويات الاستراتيجية
18	جدول رقم 2: اللقاءات والمشاورات لمراجعة مسودة الاستراتيجية

ملحق: الإطار العام للاستراتيجية

المرفقات

مرفق رقم (1) مصفوفة الالتزامات الوطنية والدولية في مجال المساواة وتمكين المرأة

مرفق رقم (2) تقرير المشاورات الوطنية لاعداد الاستراتيجية

مرفق رقم (3) تقرير واقع المرأة الأردنية

قادت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عملية إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن (2020 - 2025) بتوجيه من رئاسة الوزراء وبإشراف اللجنة الوزارية لتمكين المرأة وبدعم مالي وفني من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبالتعاون مع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، وذلك ضمن جهود وطنية تشاركية من مختلف المؤسسات الحكومية والوطنية والقطاعات العسكرية والأمنية ومنظمات المجتمع المدني المعنية، بالإضافة لمجلس الأمة بشقيه الأعيان والنواب والنقابات والأحزاب، وبناء على مشاورات وطنية واسعة على مستوى جميع المحافظات. كما بنيت هذه العملية التشاركية أيضاً على نتائج الجهود التي انطلقت في بداية عام 2019 لإعداد المراجعة الوطنية للتقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين +25، بهدف إعداد التقرير الوطني الخامس والذي تضمن أيضاً مشاورات وطنية واسعة حول التقدم المحرز نحو تحقيق التزامات الأردن في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة، وكذلك تحديد التحديات والعوائق والأولويات وتجديد الالتزامات آخذين بعين الاعتبار المعطيات الإقليمية والوطنية، حيث ساهم ذلك التقرير في توفير أحدث البيانات للمؤشرات المرتبطة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن أهداف وغايات أجندة التنمية المستدامة 2030، وبيان المعلومات والبيانات المتوفرة ومصادرها والفجوات في توفير البيانات؛ والتي تعتبر أحد أهم التحديات التي تواجه تقييم وتحليل واقع المرأة والفتاة والطفلة في الأردن، وتحشد من القدرة على التخطيط والتنفيذ الكفؤ من أجل تعزيز المساواة وإزالة التمييز بين الجنسين في المجالات المختلفة.

ركزت عملية إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن ومحتواها، والتي بنيت على أساس تعزيز ثقافة وممارسة النهج التشاركي في التخطيط الاستراتيجي، بالإضافة إلى تحديد الأولويات الوطنية، على مواثمتها مع أجندة وأهداف التنمية المستدامة 2030 وخاصة الهدف الخامس بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، وللغايات ذات العلاقة في الأهداف الأخرى. وأخذت الاستراتيجية بعين الاعتبار أهمية تعزيز دور وصلاحيات الأطر المؤسسية الداعمة لتنفيذ الاستراتيجية ومتابعة التنفيذ، وايضا رفع القدرات المؤسسية في توفير البيانات، واضعين بعين الاعتبار أهمية مواثمة الخطط التنموية الوطنية مع محاور وأهداف الاستراتيجية، وضرورة تخصيص التمويل اللازم لتنفيذها من خلال الموازنات المستجيبة للاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين وإغلاق الفجوة بينهما، وكذلك بيان أهمية تنسيق دعم المانحين ضمن هذا الإطار، وضمان تكاملية الجهود الوطنية ما بين السلطتين التشريعية والتنفيذية والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني لتحقيق التنمية المستدامة والشاملة في الأردن.

وقد عنيت عملية تحليل الواقع ووضع نظرية التغيير لهذه الاستراتيجية على كسر الحالة المعتادة في تحليل وضع المرأة في الأردن والتي تركز فقط على واقع المرأة حول محاور التنمية المختلفة في مجال المشاركة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. فلم تغفل الاستراتيجية البنيوية الاجتماعية السائدة والممتدة تاريخياً والتي يعاد انتاجها من خلال السياسات والتشريعات والمؤسسات سواء الرسمية وغير الرسمية، والخطاب السائد الذي يستند إلى هياكل قانونية لم تأخذ في كثير من الحالات الأثر المترتب على المرأة ضمن البنيوية الاجتماعية، ولم تتضمن حقوقاً تمس واقع المرأة المجتمعي بشكل خاص، ولا تضمن المساواة في الإمكانات المتوفرة للرجال والنساء، ولكنها تعبر عن منظومة علاقات اجتماعية وسياسية ترى المرأة منقوصة المواطنة والأهلية؛ وتضعها على هامش الحياة العامة، مما يحد من أثر الجهود المبذولة والموارد المخصصة على إحداث التغيير والتحول الحقيقي لواقع المرأة في الأردن.

لا يسعنا في هذا المجال إلا أن نتقدم في اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بالشكر لجميع من شارك في المشاورات الوطنية من ممثلي المجتمعات المحلية والمؤسسات الحكومية والقطاعات العسكرية والأمنية ومنظمات المجتمع المدني والخبراء والنشطاء، وممثلي القطاع الخاص، ولل سيدات والسادة أعضاء مجلسي النواب والأعيان وممثلي النقابات والأحزاب، ولل فريق الفني للجنة الوزارية لتمكين المرأة والفريق القطاعي لإمحاء النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين الذين ساهموا في إثراء عملية المشاورات والمناقشات قبل وخلال إعداد هذه الاستراتيجية.

الرؤية

مجتمع خالٍ من التمييز والعنف المبني على أساس الجنس؛ تتمتع فيه النساء والفتيات بالحقوق الإنسانية الكاملة والفرص المتساوية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة

قائمة المصطلحات والتعاريف

توضيح حول المصطلحات الرئيسية: لا زال مصطلح النوع الاجتماعي يواجه الكثير من سوء الفهم على المستوى الإقليمي والوطني والمحلي، وعليه فقد اعتمدت الاستراتيجية في إطارها العام وأهدافها على استخدام مصطلحات: العدالة بين الجنسين، المساواة بين الجنسين، الاستجابة لـ (أو مراعاة) الاحتياجات المختلفة للجنسين، والتمييز المبني على أساس الجنس. إلا أنه لا يمكن تجنب استخدام مصطلح النوع الاجتماعي في ضوء وجود أطر مؤسسية وبرامجية تحمل هذا العنوان ضمن المؤسسات الحكومية ومنها: ضباط النوع الاجتماعي، وحدات (أو قسم) النوع الاجتماعي، والفريق القطاعي لإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين، السياسة الحكومية لإدماج النوع الاجتماعي، والموازنات المستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي. ولغايات هذه الاستراتيجية فإن الإشارة لمصطلح "النوع الاجتماعي" ستكون محصورة فقط ضمن السياقات المذكورة. وتالياً التعريف المعتمد لاستخدامها:

النوع الاجتماعي:

هو لفظ يشير إلى الخصائص الاجتماعية التي يتم إسنادها إلى الرجال والنساء، ويتم تحديد هذه الخصائص الاجتماعية بناءً على عوامل مختلفة مثل العمر والديانة والأصل القومي والعرق والاجتماعي، كما تختلف أيضاً طبقاً للثقافة ويتم على أساسه تعريف الهوية والوضع والأدوار والمسؤوليات وعلاقات القوة بين أفراد أي مجتمع أو ثقافة. ويتم تعلم النوع الاجتماعي من خلال التنشئة الاجتماعية وهو مفهوم غير ثابت أو فطري، ولكنه يتطور ليستجيب للتغيرات في البيئة الاجتماعية والسياسية والثقافية.¹

تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والموازنات:

يشير إلى الدمج المنظم لأولويات واحتياجات كل من الرجال والنساء في كافة السياسات والتشريعات والإجراءات لغاية ضمان العدالة بينهما، ومراعاة أثر هذه السياسات والتشريعات والإجراءات في جميع مراحل التخطيط؛ من تنفيذ، ومتابعة، وتقييم، لأوضاع كل من الرجال والنساء. وبعبارة أخرى، تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والموازنات هو أن تصبح المؤسسات والمنظمات واعية للاختلافات بين المرأة والرجل واحتياجات كل منهما، وأن تؤخذ بعين الاعتبار لمعالجتها، وإيقاف التمييز المبني على أساس الجنس، وتعزيز العدالة والمساواة على جميع المستويات والمجالات لتصبح جزءاً لا يتجزأ من عملها، حيث يشمل ذلك التشريعات والسياسات والإجراءات والاستراتيجيات المؤسسية والأعمال اليومية.

تحليل النوع الاجتماعي:

إطار عمل يمكن من خلاله تعريف وضع أدوار ومسؤوليات الرجال والنساء في المجتمع، وتحديد مدى وكيفية الوصول إلى الموارد والمنافع والفرص، ومقارنة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي يواجهها الرجال والنساء في مختلف مجالات الحياة. هذا ويُعد تحليل النوع الاجتماعي طريقة منتظمة لفحص أوضاع الرجال والنساء في جميع المجالات التنموية، وتحليل أدوارهم ومسؤولياتهم ومدى حصولهم على الموارد وتحكمهم فيها في جميع القطاعات والمستويات، والاهتمام بالمسببات والعوامل المؤثرة في ذلك سلباً وإيجاباً.

إدماج منظور النوع الاجتماعي:

هو عملية تقييم الآثار المترتبة على المرأة والرجل في أي عمل مخطط له، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في أي مجال وعلى جميع المستويات. وهي استراتيجية لجعل اهتمامات المرأة وتجاربها، فضلاً عن الرجل، جزءاً لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. بحيث تستفيد المرأة والرجل على قدم المساواة، وضمان عدم استمرار اللامساواة. والهدف النهائي من إدماج هذا المنظور هو تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين.²

1 الاستراتيجية العربية للوقاية والاستجابة لكافة أشكال العنف خاصة العنف الجنسي ضد النساء والفتيات في حالات اللجوء
2 أخذ هذا التعريف من المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (ECOSOC) في العام 1997

المساواة:

أما فيما يخص مصطلح المساواة فقد استُخدم استناداً أولاً إلى الدستور الأردني الذي ينص في المادة السادسة من الفصل الثاني: حقوق الأردنيين وواجباتهم الفقرة 1 على أن: "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". من هنا ارتكز التزام الأردن بالاتفاقيات الدولية والالتزامات التعاهدية المرتبطة بحقوق الإنسان، وأجندة خطة التنمية المستدامة 2030، ومن ضمنها الهدف الخامس المرتبط بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.

وبحسب المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة³ فتعريف المساواة بين الجنسين أو المساواة بين الرجل والمرأة، يشير إلى أنه ينبغي أن يتم التعامل مع الرجال والنساء بصورة متساوية، وذلك عن طريق تحقيق المساواة في المواقف الاجتماعية، وخاصة في الأنشطة الديمقراطية وتأمين أجور متساوية مقابل أعمال متساوية، وهو هدف لخلق التكافؤ بين الجنسين وتمتعهم بكافة الحقوق والامتيازات من خلال خلق فرص متكافئة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مجالات الحياة، من أجل المشاركة في التنمية وبناء المجتمع، وإنهاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة النابعة من منظور أن الاختلاف البيولوجي بين الجنسين هو ما يحدّد الأدوار المفروضة اجتماعياً.

التمييز على أساس الجنس:

يعرف التمييز ضد المرأة بأنه استبعاد أو تفرقة أو تقييد يتم على أساس الجنس، من بين آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف بالمساواة بين المرأة والرجل في الحريات والحقوق الأساسية في مختلف الميادين الاقتصادية، والثقافية، والسياسية، والمدنية، والاجتماعية، مما يؤدي لتعرض المرأة للعديد من المشاكل في مختلف مجالات الحياة.⁴

العنف المبني على اساس الجنس:

العنف الذي يتم توجيهه ضد شخص بناءً على الجنس، ويتضمن أي فعل عنيف يترتب عليه أذى أو معاناة للمرأة أو الفتاة سواء من الناحية الجسدية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية.⁵

3 September 1997 3.18/United Nations. Report of the Economic and Social Council for 1997. A/52

4 مبني على التعريف كما جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بتصرف.

5 بناء على تعريف «الاستراتيجية العربية للوقاية والاستجابة لكافة أشكال العنف خاصة العنف الجنسي ضد النساء والفتيات في حالات اللجوء»

المقدمة

خطى الأردن خطوات واسعة نحو النهوض بأوضاع المرأة في كافة المجالات، تمثلت في العديد من الإنجازات على مستوى السياسات والتشريعات والإجراءات التي أسهمت في تطوير وضع المرأة في الأردن. وعلى الرغم مما تم تحقيقه من إنجازات وما ساهمت المرأة بتحقيقه في المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية، إلا أنه ما زال هناك العديد من التحديات التي يجب العمل على تذليلها، فلا زال التقدم بطيئاً في سدّ الفجوة ما بين الجنسين منذ دخل الأردن في تقييم تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، حيث اقتصر ارتفاع المؤشر من 0.611 في عام 2006 إلى 0.623 في عام 2020، ما وضع الأردن في المرتبة 138 من أصل 153 دولة، كما جاء في المرتبة 10 من أصل 19 دولة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويُعزا ذلك إلى انخفاض مؤشري المشاركة الاقتصادية والسياسية فيه. فعلى الرغم من أن المرأة تشكل نصف المجتمع الأردني 48.5% ونصف طاقته الإنتاجية (49.4% من إجمالي القوى البشرية) فإن ما نسبته 83.3% من هذه الطاقة معطلة (غير نشيطة اقتصادياً)، وسيؤدي استمرار ذلك إلى الإضرار بالطاقة الإنتاجية للاقتصاد الأردني وتأخير جهود التنمية وتشويه مساراتها ومخرجاتها، ومن أبرز مؤشرات ذلك تدني مردود الاستثمار في تعليم الإناث على الأسرة والمجتمع. وما زالت المرأة تعاني من العنف بكافة أشكاله، وتواجه تحديات متعددة للوصول إلى العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.

شهدت العقود الماضية جهوداً وطنية واسعة للنهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك السلطتين التنفيذية والتشريعية والمؤسسات الوطنية ومؤسسات المجتمع المدني مدعومة باستثمار مرتفع من المساعدات في هذا المجال، إلا أن هذه الجهود قد واجهت الكثير من التحديات على المستوى المؤسسي والثقافي والمجتمعي والفردية؛ فلم يحقق ما تم بذله من الجهد والوقت والموارد في هذا المجال الطموح المأمول على جميع المستويات. ولا زالت البنى الثقافية والاجتماعية تلعب دور رئيساً في تأطير السياسات والبرامج والمبادرات، وتحديد قدرتها على تحقيق التغيير النوعي في علاقات القوى والأدوار الاجتماعية والصور النمطية التي تحكم مدى فاعلية ونجاح هذه السياسات والبرامج. وهذا ينعكس بشكل واضح على جميع المؤشرات والتحديات التي يواجهها الأردن في مواجهة أشكال التمييز والعنف التي تعاني منها المرأة.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن تحقيق أي تغيير نوعي في واقع المرأة دون تعميم مفهوم حقوق الانسان والمساواة على جميع المستويات، فالحقوق متداخلة ومتراصة

وهي غير قابلة للتجزئة؛ فلا يمكن الاستمتاع بالحقوق في المشاركة السياسية مثلاً في ظل التمييز والعنف والتهميش والإقصاء الاقتصادي والاجتماعي. ولكن لا زال تعديل التشريعات باتجاه المساواة بين الجنسين يواجه مقاومة سياسية ومؤسسية واجتماعية، مبنية على فكرة الدور الثانوي للمرأة في الحياة العامة، وتبعيتها للرجل ضمن الأسرة - بالرغم من التقدير لدورها الأسري كأم ومقدمة رعاية، وفي ظل حالة من الإنكار للتغيير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمع

«إن مبدأ سيادة القانون هو خضوع الجميع، أفراداً ومؤسسات وسلطات، لحكم القانون. فإن واجب كل مواطن وأهم ركيزة في عمل كل مسؤول وكل مؤسسة هو حماية وتعزيز سيادة القانون. فهو أساس الإدارة الحكيمة التي تعتمد العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أساساً في نهجها. فلا يمكننا تحقيق التنمية المستدامة وتمكين شبابنا المبدع وتحقيق خططنا التنموية إن لم نضمن تطوير إدارة الدولة وتعزيز مبدأ سيادة القانون، وذلك بترسيخ مبادئ العدالة والمساواة والشفافية...»

الورقة النقاشية السادسة لجلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم

وعلى الدور الذي تلعبه المرأة فيه كمعيلة وكربة أسرة وكقيادية في الفضاء العام. هذا وتلعب مسؤوليات الرعاية الأسرية وتوزيع الأدوار داخل الأسرة دوراً في تحديد فرص مساهمة المرأة في العمل العام بسبب العبء الواقع عليها داخل المنزل في ظل عدم كفاية الخدمات العامة والبنية التحتية وسياسات الحماية الاجتماعية. وبما أن الأسرة هي عماد المجتمع فمن الأهمية بمكان الاعتراف بقيمة الجهود المبذولة في رعايتها والتأكيد على أهمية التشاركية في مسؤوليات الرعاية بما يسهم في تعزيز خيارات المرأة في العمل في الفضاء العام وقدرتها على دعم دخل الأسرة والاعتراف بحقوقها في الوقت ذاته.

إن تعزيز المساواة بين الجنسين ومكافحة العنف ضد المرأة يعتبر مسألة حيوية وليست ترفاً، فهي ضرورة من أجل تحقيق الرفاه الاجتماعي وتحسين الأوضاع المعيشية لإحداث التغيير المنشود، وهي جزء لا يتجزأ من مسيرة تحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص للأردنيين والأردنيات، وهو هدف ووسيلة لتحقيق التنمية المستدامة والشاملة. ومن هنا جاءت مصادقة

الأردن على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتزامها بتنفيذ التعهدات الدولية المرتبطة بحقوق الإنسان في مختلف المجالات بما في ذلك قرارات مجلس الأمن المرتبطة بالمرأة والأمن والسلام، وكان آخرها أجندة وأهداف التنمية المستدامة (2030) التي تبناها الأردن مع المجتمع الدولي في اجتماع الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2015. إلا أنه بالإضافة للأسباب المذكورة أعلاه ساهم تذبذب الإرادة السياسية في التأثير على مدى التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الالتزامات، في ظل الحاجة إلى مأسسة الآليات الوطنية للمرأة ودعم مواردها. ولا يمكن تجاهل أثر الأزمات التي واجهها الأردن بسبب الصراعات المحيطة به وموجات اللجوء التي تعرض لها، على مجمل الجهود التنموية، والتي فرضت ضغوطاً على الموارد والخدمات والنمو الاقتصادي بشكل عام.

في ظل كل هذه التحديات، يجب مواصلة تعديل التشريعات الوطنية لتتواءم مع الخطط والاستراتيجيات الوطنية، والاتفاقيات الدولية المصادق عليها، وبناء قدرات المؤسسات المختلفة لتعزيز دور المرأة، والتصدي للبنى الثقافية والمجتمعية السائدة، والقضاء على العنف المبني على أساس الجنس، ورفع مستوى حضور المرأة السياسي والاقتصادي، وتسخير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لسد الفجوة الرقمية وتسهيل عملية الوصول إلى القواعد الشعبية وتفعيل دورها في المشاركة في صنع القرار وتنفيذه.

وفي إطار سعي الحكومة لتحقيق أهداف رؤية الأردن 2025، ركز المشروع النهضوي الوطني الذي تعمل عليه الحكومة حالياً على تحقيق المواطنة المتساوية والمشاركة الفاعلة لجميع فئات المجتمع بما في ذلك النساء والشباب، مما يتطلب تبني سياسات حكومية متكاملة وتشريعات تدعم الجهود المجتمعية المبذولة لتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص والنهوض بالمرأة وتعزيز دورها في الفضاءين العام والخاص، وهذا يرتبط بوجود استراتيجية وإطار مؤسسي واضح لتوزيع الأدوار وتكاملها وتنسيق الجهود ما بين الجهات الحكومية والوطنية ومنظمات المجتمع المدني العاملة في مجال تعزيز حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.

«إن الانتماء والشعور بالعدل والمساواة أمام القانون وتكافؤ الفرص، وهي التي يمكن اختصارها بمفهوم المواطنة هي شرط أساسي وحيوي لأي مجتمع مزدهر ومستقر».

رؤية الأردن ٢٠٢٥

يشكل مشروع اللامركزية الذي تبنته الحكومة الأردنية في عام 2015، فرصة لتحقيق تطور نوعي في عملية التنمية المحلية ورفع مستوى الخدمات وإشراك المرأة بشكل فعلي في عملية التخطيط الاستراتيجي وإيصالها على قدم المساواة إلى هياكل السلطة والمشاركة الكاملة فيها.

وبناءً عليه فقد سعت الحكومة الأردنية لإعداد الاستراتيجية

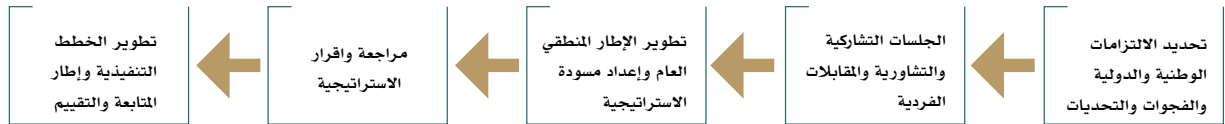
الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025، وقد تم تحديد أولويات الاستراتيجية لتتماشى مع الدستور الأردني والخطط الوطنية والاستراتيجيات القطاعية مثل رؤية الأردن 2025، وعلى خطى النهضة: أولويات عمل الحكومة للعامين 2019-2020، والخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان 2016-2025، والخطة الوطنية لتفعيل قرار مجلس الأمن رقم 1325 (2000): المرأة والأمن والسلام، وخطة التمكين الاقتصادي للمرأة 2019-2024.، حيث تم ربط إطار العمل المنطقي للاستراتيجية مع الخطط والاستراتيجيات الوطنية المرتبطة بالمرأة وكذلك الالتزامات والتعهدات الدولية وخاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإعلان ومنهاج عمل بيجين وأهداف التنمية المستدامة 2030، وخاصة الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، بالإضافة للغايات ذات العلاقة بالأهداف الأخرى. وبهذا تصبح هذه الاستراتيجية خارطة الطريق للدولة الأردنية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يتم العمل على تحقيقها من خلال السلطة التنفيذية بالتعاون مع السلطة التشريعية وبالشراكة الفاعلة مع المؤسسات الوطنية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص. كما تقدم هذه الاستراتيجية رؤية الأردن لتمكين المرأة وتحقيق المساواة ليتم توجيه التمويل الداخلي من خلال الموازنة العامة، والتمويل الخارجي من خلال المساعدات المقدمة من المانحين دولاً ومنظمات، لضمان التكاملية والشمولية نحو تحقيق جميع أهداف الاستراتيجية وتجنب التكرار وهدر الموارد، وللتأكيد على الرؤية الوطنية التي تقود جميع الجهود نحو العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.

وتركز هذه الاستراتيجية على تحقيق عدة أهداف لضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة دون تمييز مبني على الجنس، وتحقيق العدالة بينهما ومشاركتها المتساوية في العملية التنموية من أجل نهضة الأردن وازدهاره.

1. منهجية إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025

كما ورد سابقاً؛ استناداً إلى قرار مجلس الوزراء المتضمن تكليف اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بتحديث وتطوير الاستراتيجية الوطنية للمرأة وبإشراف اللجنة الوزارية لتمكين المرأة، فقد قادت اللجنة الوطنية عملية إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025، والتي استندت إلى أحكام الدستور الأردني والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية والإعلانات والقرارات والمعايير والخطط والبرامج ومناهج العمل المعتمدة وطنياً، سواء الدولية والإقليمية، والشرعة الدولية ومبادئ حقوق الإنسان التي كفلتها الأديان السماوية والتي تدعو جميعاً إلى احترام الكرامة الإنسانية، وانطلاقاً من الإرادة السياسية العليا التي تدفع باتجاه تعزيز النهج الإصلاحي نحو التغيير والتطوير، وضرورة مشاركة جميع المواطنين رجالاً ونساءً في تحقيق التنمية، وأهمية دور المرأة باعتبارها دعامة أساسية من دعائم التربية والبناء. جاء ذلك ضمن جهود وطنية تشاركية من مختلف المؤسسات الحكومية والوطنية والقطاعات العسكرية والأمنية ومنظمات المجتمع المدني المعنية، بالإضافة لمجلس الأمة بشقيه الأعيان والنواب والنقابات والأحزاب، وبناء على مشاورات وطنية واسعة على مستوى جميع المحافظات، لضمان إعداد الاستراتيجية بصورة شفافة وموضوعية وضمان إدماجها في الخطط الوطنية والقطاعية المختلفة، والاستثمار الأمثل للإمكانيات والموارد المتاحة لتنفيذ الاستراتيجية.

وقد سبق تحديث وتطوير هذه الاستراتيجية، عملية تقييم لنتائج ومخرجات الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2013 - 2017) والتحديات والمعوقات التي واجهت تحقيق أهدافها ومساهمتها في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبيّن التقييم أن ضعف الإرادة السياسية وعدم وضوح أدوار ومسؤوليات الأطراف المعنية من مؤسسات رسمية وغير رسمية، وعدم إعطاء الصلاحيات والتمويل الكافي للآلية الوطنية لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية، بالإضافة إلى ضعف المشاركة الفاعلة في جميع مراحل إعداد الاستراتيجية وتبنيها، وعدم نشر الاستراتيجية بشكل واسع وفعال، قد أعاق تنفيذها. بالرغم من المصادقة على الاستراتيجية من قبل الحكومة ووجود خطط تنفيذية؛ إلا أن عدم إعطاء الصلاحيات والتمويل الكافي للآلية الوطنية لمتابعة التنفيذ ورفع تقارير المتابعة للحكومة، بالإضافة إلى عدم توجيه التمويل والموارد لتنفيذها من جميع الجهات المسؤولة وغياب التوجيهات الحكومية للجهات الممولة لتنفيذها، وضعف دور البرلمان الرقابي بهذا الاتجاه ساهم بشكل كبير في مدى الالتزام بتنفيذها، كما لم يتم تحديثها لتعكس التغيرات في السياق الاجتماعي والاقتصادي والقانوني في الأردن. كشفت نتائج التقييم عن الحاجة إلى إطار منطقي عام يهدف إلى تحديد الأدوار وتتبع النتائج وضمان تحقيق المستهدفات. ويُذكر أن الاستراتيجية السابقة قد اقتصر على النساء الأردنيات ولم تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الأساسية للفئات الأكثر هشاشة من غير الأردنيات مثل اللاجئات وعاملات المنازل، ولم تعالج بشكل كافٍ المعتقدات الاجتماعية والثقافية السلبية تجاه المساواة بين الجنسين، ولم يتم استهداف الرجال كشركاء أساسيين في إحداث التغيير المأمول.

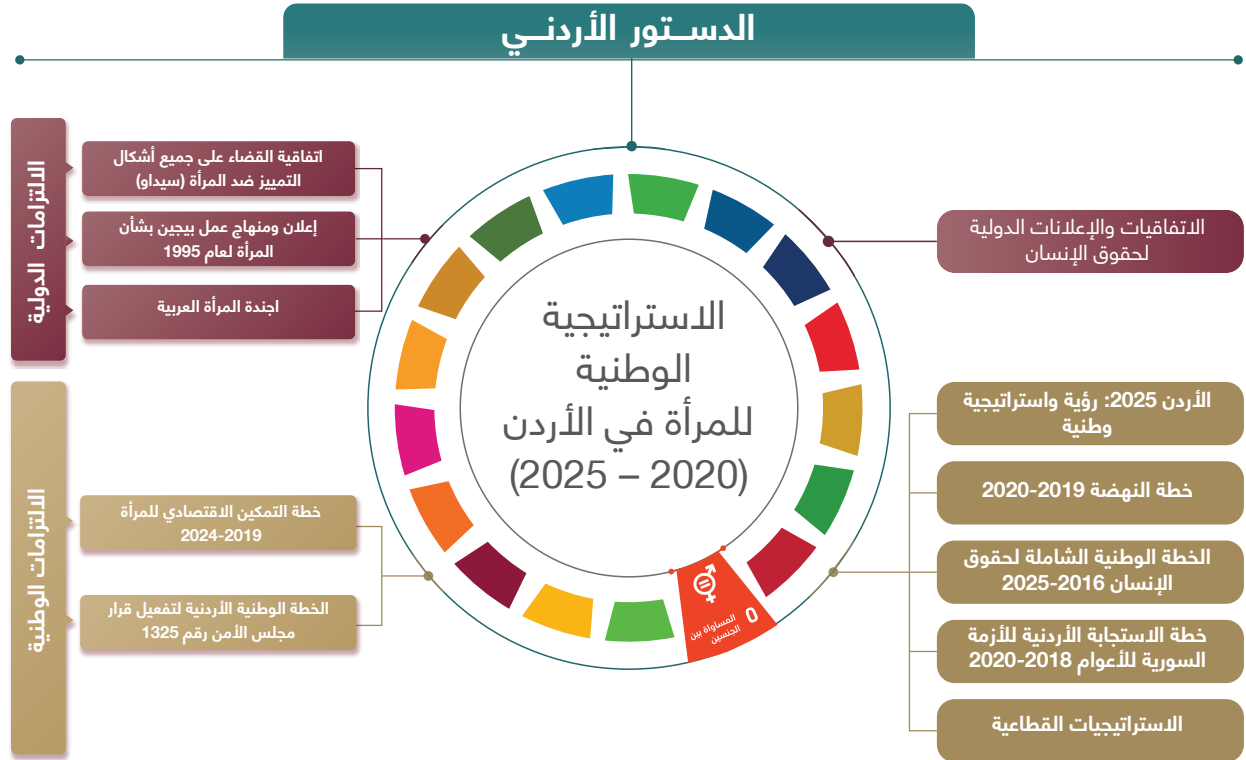


الشكل رقم 1: مراحل إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025

وفي إطار تحديث وتطوير الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن تم تحليل واقع تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين من خلال مراجعة أوضاع المرأة للوقوف على القضايا الحساسة والتي تشكل أولوية من ناحية التحديات والصعوبات التي تواجهها المرأة من ناحية أخرى. لقد حمل المنحى التشاركي بجد ذاته هدفاً خاصاً ألا وهو إطلاق حوار حول قضايا المرأة؛ وعمل على تعميق التضامن بين المعنيين بالقضية الواحدة، وحقق المزيد من الوعي حول تشكيل القناعات وضرورة العمل على تجاوز الصعوبات والتحديات التي تواجهها المرأة، حيث تم الانتقال لكافة المحافظات والتشاور مع القواعد صعوداً إلى الأعلى بشفافية، لتشكل نموذجاً للشراكة بين واضعي السياسات والخطط الاستراتيجية وصانعي القرارات ومتخذها من جهة والمجتمع وذوي العلاقة من جهة أخرى، وهذا من شأنه أن يصل إلى التكاملية والارتقاء في العمل. تتركز النتائج المتوقعة من استخدام النهج التشاركي في التخطيط الاستراتيجي في جملة من الأمور تتمحور حول تعزيز عملية التعلم المتبادل وتبادل المعرفة، إضافة إلى تعزيز ثقة المواطنين والمواطنات بكونهم شركاء فاعلين في إحداث التغيير، وتعزيز قنوات الاتصال والتواصل بين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والمواطنين رجالاً ونساءً، وتحسين الأداء المؤسسي، ورفع مستوى فعالية واستمرارية عملية المتابعة والتقييم، مع الالتزام بمنهجية التشاركية في إعداد الاستراتيجية ومتابعة تنفيذها وتقييمها. تتلخص المنهجية التشاركية التي أتبعت لإعداد الاستراتيجية في المراحل التالية:

المرحلة الأولى: تحديد الالتزامات الوطنية والدولية والفجوات والتحديات

تمت مراجعة الاستراتيجيات الوطنية للاطلاع على مدى مراعاتها للفروق بين الجنسين وللاتفاقيات والمعاهدات الدولية. كما تم تحديد الالتزامات الحالية للحكومة الأردنية، والأهداف الوطنية في مختلف المجالات، ومؤشرات الأداء الرئيسية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأعدت مصفوفة تضم الالتزامات والمؤشرات المختلفة. تمت مراجعة التقارير والدراسات ذات العلاقة، بالإضافة إلى جمع بيانات حول المؤشرات المختلفة من الجهات المختصة. لقد تم ترتيب هذه الالتزامات والمؤشرات في مصفوفة وإعداد تقرير يبين واقع الحال ويقدم تصوراً واضحاً للتحديات والفجوات التي تواجهها المرأة في الأردن، وقد سعى التقرير إلى تسليط الضوء على أثر هذه التحديات على الفئات الأكثر هشاشة مثل النساء/ الفتيات ذوات الإعاقة، النساء/ الفتيات في المناطق النائية والبادية والقرى، والنساء/ الفتيات في حالة الفقر، والنساء/ الفتيات اللاجئات والمغتربات⁷، بالقدر الذي وفرته البيانات.



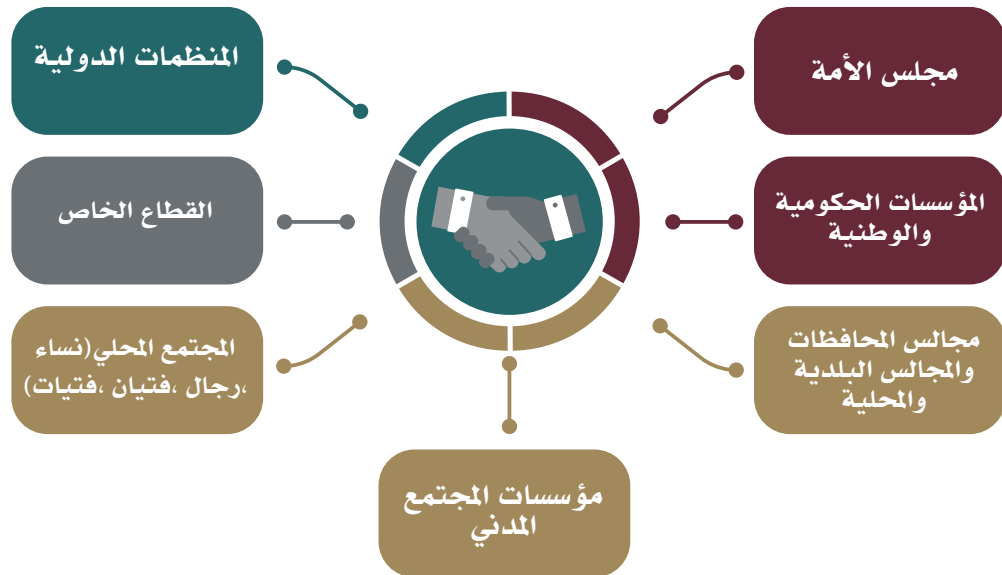
رسم توضيحي 1: الأطر المرجعية لتطوير الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن (2020-2025)

7 يبين ملحق رقم (1) قائمة المراجع التي اعتمدت في إعداد تقرير واقع الحال؛ كما يضم ملحق رقم (2) مصفوفة الالتزامات والمؤشرات بحسب المواضيع الرئيسية، ويأتي ملخص تقرير واقع الحال كجزء من وثيقة الاستراتيجية.

المرحلة الثانية: المقابلات الفردية والجماعية والجلسات التشاركية والتشاورية في المحافظات وعلى المستوى الوطني

تم عقد سلسلة من المقابلات الفردية والجماعية مع أصحاب المصلحة والخبراء شملت ممثلين عن الوزارات المختلفة ومؤسسات المجتمع المدني والفريق الفني للجنة الوزارية، وفريق النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين، والمؤسسات المانحة، ومنظمات الأمم المتحدة، وممثلي القطاع الخاص والبرلمانيات؛ حيث وصل عدد المشاركين والمشاركات في هذه اللقاءات إلى 102 مشارك ومشاركة.

كما تم عقد سلسلة من اللقاءات التشاورية في جميع محافظات المملكة في الفترة الواقعة ما بين 13 تشرين الأول 2019 - 17 تشرين الثاني 2019، بهدف لقاء أعضاء المجتمع المحلي من نساء ورجال وشباب وشابات، ومؤسسات المجتمع المحلي، وأعضاء مجالس البلديات والمحافظات والمجالس المحلية والقيادات الدينية، بالإضافة إلى أربعة مجالس تنفيذية في المحافظات تم اختيارها لتمثل الأقاليم المختلفة في شمال ووسط وجنوب المملكة، ووصل عدد المشاركين والمشاركات في هذه اللقاءات إلى حوالي 850 مشارك ومشاركة. كما تم عقد جلسات متخصصة مع 35 لاجئة في مخيمات اللاجئتين، بالإضافة إلى جلسة مع المؤسسات الحكومية والأكاديمية والمؤسسات الوطنية والمجتمع المدني على المستوى الوطني شارك فيها حوالي 190 مشارك ومشاركة.⁸

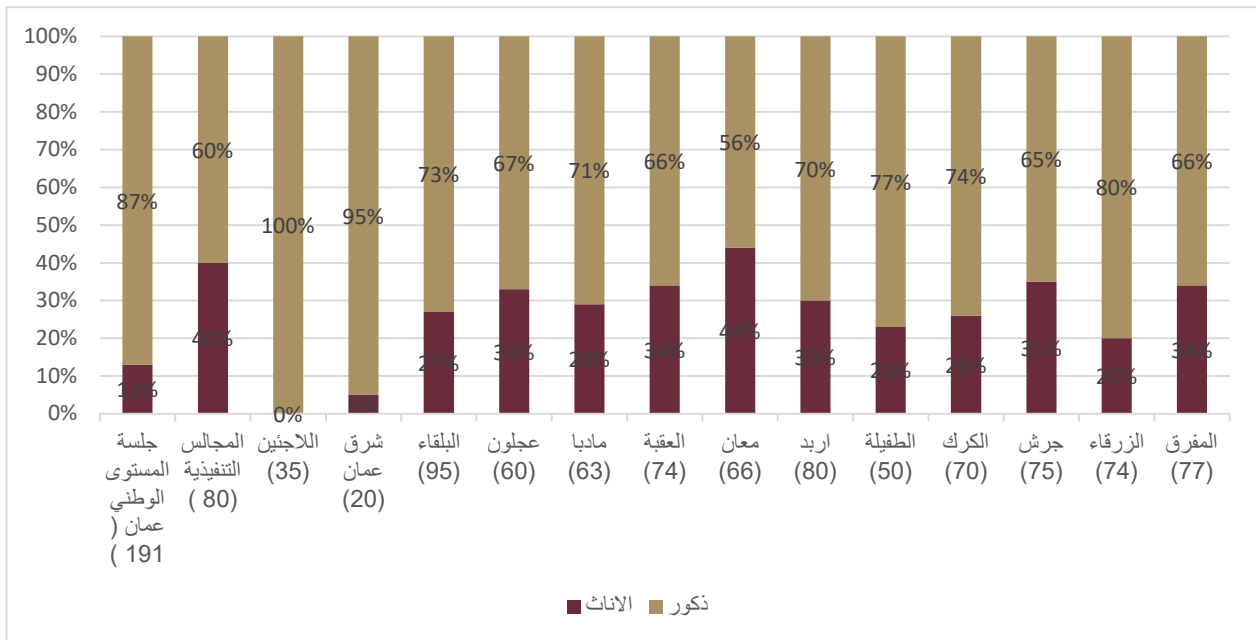


رسم توضيحي 2: الشركاء في تعزيز المساواة بين الجنسين

8 يبين ملحق رقم (3) قائمة بالاجتماعات والمقابلات والجلسات التشاورية في المحافظات ضمن منهجية إعداد وتطوير الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025. ويبين ملحق رقم (4) قائمة الأولويات التي نتجت عن الجلسات التشاورية على مستوى المملكة والمحافظات.

عدد المشاركين/ات	الفئات المشاركة
	أولاً: المشاورات من خلال المقابلات الفردية والجماعية مع أصحاب العلاقة والخبراء بإجمالي (102) مشارك/ة
16	المقابلات الفردية مع أصحاب الاختصاص والخبراء
19	اجتماع فريق العمل الفني للجنة الوزارية وفريق النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين
31	اجتماع الجهات المانحة والممولين
16	اجتماع ممثلين القطاع الخاص
20	اجتماع أعضاء وعضوات مجلسي النواب والأعيان
	ثانياً: المشاورات الوطنية من خلال الجلسات التشاركية في المحافظات وإجمالي عدد مشاركين/ات (1074) مشارك/ة
768	جلسات تشاركية في المحافظات - (12) محافظة
80	جلسات المجالس التنفيذية للمحافظات (4 محافظات)
191	جلسة المؤسسات الحكومية والأكاديمية والمؤسسات الوطنية والمجتمع المدني على المستوى الوطني
35	جلسات متخصصة مع اللجان

جدول رقم 1: اللقاءات والمشاورات لتحديد أولويات الاستراتيجية



شكل رقم 2: توزيع المشاركين في اللقاءات التشاورية على مستوى المحافظات حسب الجنس

المرحلة الثالثة: تطوير إطار العمل المنطقي وإعداد مسودة الاستراتيجية

تم تطوير إطار العمل المنطقي للاستراتيجية بهدف إحداث التغيير المنشود، وذلك بعد تحليل وتحديد كيفية تأثير العوامل المختلفة على تعميق الفجوة بين الجنسين في الأردن خاصة المتعلقة منها بجذور المشكلة، في ضوء بيان وتحليل التحديات والفجوات في سياق الواقع الحالي ومتطلبات تحقيق الأولويات الوطنية والالتزامات الدولية، وبهدف تطوير اتجاهات العمل والتي على الرغم من ترابطها فإنه لا بد من تحديد ما يجب التركيز عليه لنتمكن من الوصول الى الأثر المرجو تحقيقه في المستقبل بفعالية أكبر. هذا وقد تم تحليل المعلومات والبيانات التي تم جمعها سواءً من الدراسات والوثائق التي تمت مراجعتها أو من نتائج الورشات التشاورية في المحافظات ومع أصحاب المصلحة، حيث تم تحديد الأولويات والأهداف الكفيلة بالنهوض بواقع المرأة في الأردن والتدخلات التي ستبناها الاستراتيجية ومن ثم تمت صياغة المسودة الأولية للاستراتيجية ورفعها للجنة الوزارية لتمكين المرأة من خلال الفريق الفني التابع لها والفريق القطاعي لإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين للحصول على التغذية الراجعة والملاحظات.

المرحلة الرابعة: مراجعة وإقرار الاستراتيجية

تمت مشاركة المسودة الأولية للاستراتيجية مع الفريق الفني للجنة الوزارية لتمكين المرأة والفريق القطاعي لإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين، وذلك لاستلام ملاحظات الفريق الفني المعتمد من قبل الحكومة حول الاستراتيجية، حيث تم مناقشة الملاحظات خلال اجتماع متخصص، كما تم تطوير المسودة الأولى للاستراتيجية ومشاركتها مع أصحاب المصلحة الرئيسيين من الجهات الرسمية وغير الرسمية المختلفة والجهات المشاركة في المرحلة التشاورية قبل عقد لقاءات تشاورية لمناقشة المسودة. حيث تم عقد ثلاث ورشات شملت منظمات المجتمع المدني وأصحاب الخبرة والاختصاص في محافظات الشمال والوسط والجنوب، حضرها حوالي 230 مشارك ومشاركة. وتم عقد جلسة متخصصة شملت أعضاء وعضوات مجلس الأمة وممثلي القطاع الخاص، وجلسة أخرى ضمت الجهات الدولية والمانحين، وتم استلام الملاحظات المكتوبة بالإضافة لتلك التي تم عرضها في الجلسات. تم تصنيف الملاحظات وتحديد ما سيتم تضمينه في المسودة النهائية للاستراتيجية، وما سيتم تضمينه في الخطط التنفيذية، والتأكيد على الالتزام بالأولويات التي تم التوافق عليها من خلال المشاورات الوطنية، وجرى الأخذ بالتعديلات الفنية المقترحة لرفع سوية الوثيقة، وحُصصت جلسة أخيرة مع الفريق الفني للاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن لمراجعة المسودة النهائية للاستراتيجية قبيل رفعها للجنة الوزارية لتمكين المرأة ليصار إلى رفعها لمجلس الوزراء للمصادقة عليها وإقرارها لتصبح نهجاً ثابتاً وراسخاً للحكومات المتعاقبة.

عدد المشاركين/ات	الفئات المشاركة
	أولاً: المراجعة على مستوى المحافظات
56	الجلسة النقاشية لمنظمات المجتمع المدني والمختصين في محافظات الشمال
90	الجلسة النقاشية لمنظمات المجتمع المدني والمختصين في محافظات الوسط
81	الجلسة النقاشية لمنظمات المجتمع المدني والمختصين في محافظات الجنوب
	ثانياً: المراجعة المتخصصة مع أصحاب المصلحة والخبراء
67	الجلسة النقاشية لممثلي و ممثلات مجلس الأمة و القطاع الخاص
20	الجلسة النقاشية للفريق الفني للاستراتيجية الوطنية للمرأة
29	الجلسة النقاشية للمنظمات الدولية والمانحين

جدول رقم 2: اللقاءات والمشاورات لمراجعة مسودة الاستراتيجية

المرحلة الخامسة: عملية تطوير الخطط التنفيذية وإطار المتابعة والتقييم

لتفعيل تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025 وبعد المصادقة عليها من قبل مجلس الوزراء وبناءً على إطار العمل المنطقي؛ فإن الخطط التنفيذية السنوية ستغطي تحديد الأدوار والمسؤوليات المناطة بمختلف المؤسسات، بحيث تغطي الخطط برامج ومبادرات محددة تهدف إلى تحقيق النتائج المرجوة من هذه الاستراتيجية. كما أن الخطط التنفيذية السنوية شاملاً احتساب تكلفة البرامج والمبادرات ستساعد الجهات المسؤولة عن التنفيذ في تقدير الموازنات ورصد الموارد اللازمة لتنفيذها. وترمي هذه الخطط التنفيذية إلى توحيد الجهود وضمان تكاملتها لتنفيذ الاستراتيجية من قبل الجهات المسؤولة عن التنفيذ من خلال إدماج مبادراتها وبرامجها ومؤشراتها في خططهم الوطنية والقطاعية والمؤسسية. وللتأكد من تحقيق النتائج والأثر المأمول للاستراتيجية، فإن إطار المتابعة والتقييم ومؤشراته المرتبطة بالاستراتيجية وبإطار العمل المنطقي لها سيساهم في ضمان التنفيذ وكفاءة عملية متابعة وتقييم مدى التزام المؤسسات المختلفة بتنفيذ الأهداف الاستراتيجية والمشاريع والمبادرات المتضمنة بكل منها؛ حيث تقوم كل جهة بقياس مؤشرات الأداء كما تم تحديدها وتعريفها في خطة المتابعة والتقييم، وإعداد التقارير الدورية لقياس مدى تحقق المستهدفات. ويضم إطار المتابعة والتقييم أدوات مختلفة ومصنوفة توضح المؤشرات التي تم اعتمادها وسنة الأساس للقياس ودورية القياس والجهة المسؤولة عنه، وتهدف هذه العملية برمتها إلى توحيد الرؤى وآليات المتابعة وإعداد التقارير لجميع التزامات المملكة حول النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين.

كما أن وجود خطة للاتصال وكسب التأييد للاستراتيجية الوطنية وخططها سيضمن التعريف بمضمونها والتزاماتها ورفع جاهزية ووعي الشركاء حول أهمية تبنيها في عملهم وعكسها على خططهم الوطنية والقطاعية والمؤسسية.

2. واقع وأولويات المرأة في الأردن

بلغ عدد الإناث في الأردن 4.9 مليون نسمة وبنسبة بلغت 47.1% من مجموع السكان الكلي لعام 2019، كما شكلت نسبة الإناث اللاتي أعمارهن أقل من 15 سنة 35.6% من إجمالي الإناث وفي المقابل ترتفع هذه النسبة بين الإناث في الفئة العمرية (15-64) لتسجل 60.6%، ثم تنخفض هذه النسبة إلى 3.8% في سن 65 سنة فأكثر، وتعتبر نسبة الإناث دون سن 15 سنة حالياً مرتفعة مما يعني توقع المزيد من الإناث في سن الإنجاب مستقبلاً، والمزيد أيضاً من الإناث في أعمار القوى البشرية، وبالتالي قوة العمل.

على الرغم مما شهده الأردن في السنوات الماضية من أزمات إقليمية ألفت بظلالها على الواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي وما شكلته هذه الأزمات من تحدٍ حقيقي لجهود التنمية المستدامة والشاملة، إلا أن جهود النهوض بواقع المرأة وتحسين أوضاعها في المجالات الاقتصادية والصحية والتعليمية والسياسية استمرت عبر العقد الماضي على مستوى التشريعات والاستراتيجيات والبرامج والإجراءات. لقد شهدت تلك الفترة اهتماماً متزايداً بقضايا المرأة على المستويين الرسمي والأهلي على صعيد سياسات تفعيل المساواة فيما يتعلق بتعزيز حقوق المرأة وتمكينها في المجتمع بما ينسجم والتغيرات الاجتماعية التي طرأت على حياة المرأة والانخراط المتزايد لها في مختلف المجالات. وسعت الجهود والبرامج والمبادرات إلى شمول النساء من كافة الفئات العمرية، والأكثر هشاشة من ذوات الإعاقة واللجئات من مختلف الجنسيات في محافظات المملكة كافة بما في ذلك المناطق النائية، إلا أن هذه الجهود لا زالت بحاجة للاستدامة والمأسسة في جميع المجالات.

2.1 البيئة المؤثرة

تلعب التشريعات والأطر المؤسسية والسياق الثقافي والاجتماعي دوراً ديناميكياً ومتداخلاً بحيث يؤثر ويتأثر كل منها بالآخر وتساهم جميعاً في مساحة التفاوض الاجتماعي والسياسي لإحداث التغيير اللازم للنهوض بواقع المرأة في الفضاءين العام والخاص. كما تؤثر هذه السياقات بشكل مباشر ومتداخل على التقدم المحرز في مجالات التنمية المختلفة والقدرة على حماية المرأة من التمييز والعنف. يساهم الواقع المتفاوت الذي تعيشه النساء على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والجغرافي في تفاوت أثر هذه السياقات على واقع المرأة في مجالات المشاركة الاقتصادية والسياسية وتمكينها الاجتماعي وحمايتها، وتشكل هذه السياقات الثلاث البيئة المؤثرة في إحداث التغيير إيجاباً أو سلباً.

2.1.1 التشريعات

شكل إصدار وتعديل التشريعات من القوانين والأنظمة نقطة تحولٍ جوهريّة في قطاع المرأة؛ لما للتشريعات من دور أساسي في حماية المرأة وتحسين مستوى مشاركتها في الحياة العامة وفي القيادة. لقد شهدت الأعوام الخمسة الماضية صدور وتعديل مجموعة من التشريعات نحو إزالة التمييز والعنف ضد المرأة وتعزيز مشاركتها في الفضاءين العام والخاص وحمايتها من العنف، منها: قانون العقوبات وقانون الأحوال الشخصية وقانون العمل وقانوني التقاعد المدني والعسكري وقانون الحماية من العنف الأسري وقانون حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وقانون الانتخاب، بالإضافة لنظام المساعدة القانونية ونظام دور الحضانة ونظام الخدمة المدنية ونظام العمل المرن ونظام دور إيواء المعرضات للخطر ونظام صندوق تسليف النفقة. ولا زالت هناك حاجة لإعادة النظر في بعض الأحكام الخاصة بهذه التشريعات وفي العديد من التشريعات الوطنية والتعليمات التنفيذية الأخرى، والتي تحتاج إلى التعديل والتطوير لتتلاءم مع مبادئ حقوق الإنسان، ولإزالة ما تبقى من مواد فيها تمييز ضد المرأة، والعمل على تحسين فرص وصولها للعدالة. تجدر الإشارة إلى أن التحديات المرتبطة بالتشريعات لا تقتصر على التشريع نفسه؛ بل تمتد لتشمل قضايا مرتبطة بالمساواة أمام القانون من خلال التطبيق، والقدرة على الوصول إلى العدالة، وسيادة القانون.

وتأكيداً على ذلك أكد المشاركون في الجلسات التشاورية في كل من محافظات الكرك والعقبة ومادبا والبلقاء على أن هناك حاجة ماسة لمراجعة القوانين المتعلقة بالمشاركة السياسية، والإجراءات المتعلقة بالوصاية والحضانة والإرث، كما أكدوا على ضرورة رفع الوعي القانوني للنساء والفتيات، بالإضافة إلى ضرورة إيجاد آليات لضمان تنفيذ القوانين من الجهات المسؤولة.

2.1.2 الأطر المؤسسية

تأسست اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في عام 1992 كآلية وطنية للنهوض بوضع المرأة في الأردن، وتعزيز مشاركتها في تحقيق التنمية المستدامة، وتأكيداً على تنفيذ الأردن لتعهداته الوطنية والعربية والدولية. تعمل شؤون المرأة منذ تأسيسها على إدماج قضايا المرأة وأولوياتها في الاستراتيجيات والسياسات والتشريعات والخطط والموازنات الوطنية، ووضع استراتيجية المرأة في الأردن ومراجعتها وتحديثها ومتابعة تنفيذها، ورصد قضايا التمييز ضد المرأة وتقييم واقعها ومتابعة ما تم انجازه في إطار تحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، وكسب التأييد والحشد لقضايا المرأة ونشر الوعي بأهمية دورها ومشاركتها في تحقيق التنمية الوطنية المستدامة.

تقوم شؤون المرأة بتنسيق عملها مع الحكومة من خلال شبكة ضباط النوع الاجتماعي؛ حيث تعمل هذه الشبكة على دعم جهود شؤون المرأة في تعميم مراعاة الاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين وسدّ الفجوة بينهما في العديد من القطاعات في خطط الوزارات والمؤسسات الحكومية، وتعمل على تنفيذ الأنشطة وزيادة الوعي بالمساواة بين الجنسين في مختلف القطاعات. كما ترأس اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الفريق القطاعي لإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وهو أحد الفرق القطاعية للبرنامج التنفيذي الحكومي والذي يعمل على ضمان إدماج الاحتياجات المختلفة للجنسين وسدّ الفجوة بينهما ضمن القطاعات المختلفة للبرنامج التنفيذي الحكومي وخطة الاستجابة للأزمة السورية.

شُكلت اللجنة الوزارية لتمكين المرأة في عام 2015، كإحدى اللجان الوزارية الدائمة في مجلس الوزراء، بعضوية الوزراء المعنيين والمنسق الحكومي لحقوق الإنسان والأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وأمين عام المجلس الأعلى للسكان، حيث تلعب اللجنة دوراً هاماً في التنسيق الحكومي على مستوى الوزارات لضمان تبني وتنفيذ السياسات والخطط والبرامج وتخصيص الموارد لتنفيذها ضمن الموازنات الحكومية. كما يدعم عمل اللجنة الوزارية فريق فني ممثل لأعضاء اللجنة الوزارية يتم تنسيق عمله من خلال اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

وبرغم من توفر هذه الأطر المؤسسية إلا أنه يتفاوت مستوى شمول الاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين في الخطط والاستراتيجيات الوطنية في القطاعات التنموية المختلفة، وتفتقر في كثير من الأحيان إلى الشمولية في التعامل مع هذه القضايا، وفي كثير من الحالات تركز على قطاع دون الآخر أو تتعامل مع قضايا المرأة بطريقة منفصلة، كالتركيز على صحة الأم وإغفال الفئات العمرية المختلفة، أو التعامل مع المرأة كقصة مهمشة أو أكثر عرضة للتمييز، دون النظر إليها كمحرك للتغيير ومساهمة في التنمية. وتواجه الأطر المؤسسية الواضحة للسياسات والخطط والجهات التنفيذية مجموعة من التحديات التي تحدّ من قدرتها على إدماج منظور النوع الاجتماعي والاستجابة للاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين بجميع فئاتها. وقد قامت الحكومة مؤخراً بتبني سياسة إدماج النوع الاجتماعي الحكومية كخطوة باتجاه تعزيز آليات تقييم إدماج النوع الاجتماعي في عمل المؤسسات الحكومية، بهدف تطوير الخطط التصحيحية المعنية برفع كفاءة المؤسسات الحكومية بهذا الاتجاه.

يعتبر توفير البيانات من أهم التحديات التي تواجه تحليل واقع المرأة والفتاة في الأردن والتي تؤثر على قدرة الجهات المختلفة، الرسمية وغير الرسمية، على التخطيط والتنفيذ الفاعل من أجل تعزيز المساواة وإزالة التمييز بين الجنسين. واستجابةً لضرورة تحسين البيانات والإحصاءات والتحليلات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، فقد تم استحداث قسم إحصاءات النوع الاجتماعي عام 2005 ضمن مديرية الإحصاءات السكانية والاجتماعية، وقد تم العمل على إعادة معالجة البيانات الموجودة داخل الإحصاءات العامة بطريقة إحصائية تخدم بشكل أفضل أغراض وقضايا النوع الاجتماعي، ومن الأمثلة على ذلك؛ التغيرات التي تم إدخالها على التعداد العام للسكان والمساكن، ومسح نفقات ودخل الأسرة، ومسح الاستخدام وتعويضات العاملين. ولكن لا تزال هناك حاجة لتحسين عملية جمع البيانات وتوسيع نطاقها لتشمل مواضيع جديدة تتقاطع مع أهداف التنمية المستدامة، كما أن هناك حاجة لتأمين الموارد المالية لجمع البيانات غير المتوفرة حول استخدام الوقت والعنف ضد المرأة والعمل على احتساب تكلفته، وذلك لأهمية توفير البيانات المتعلقة بمؤشرات الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، والبالغ عددها 14 مؤشراً، والمؤشرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمقاطعة مع أهداف التنمية المستدامة والبالغ عددها 80 مؤشراً. بالإضافة إلى ضرورة إنتاج موضوعات معرفية مختلفة ومتعلقة بإحصاءات الجنسين مثل أوراق البحث. وأخيراً فإن التفاعل بين منتجي الإحصاءات ومستخدميها يساعد على استخدام البيانات أثناء عمليات التخطيط مما يلزم تحديثها بشكل دوري.

إن قضايا المرأة على المستوى التنفيذي ذات بُعد قطاعي يتحمل مسؤولية النهوض بها جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية كلٌ بحسب اختصاصها، مما يؤكد على أهمية وجود استراتيجية متكاملة للجهود وتوحيدها، ويضمن تعزيز القدرات المؤسسية لهذه الجهات لتقوم بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها، فبالرغم من تأسيس فريق ضباط النوع الاجتماعي وتأسيس وحدات للمرأة والنوع الاجتماعي في عدة وزارات ومؤسسات إضافة للجهود المبذولة في العقود الماضية في دعم شبكة ضباط النوع الاجتماعي الحكومية من قبل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والجهات المانحة؛ إلا أن الجهود الحكومية لا زالت تواجه الكثير من التحديات المرتبطة بالقدرات المؤسسية، وتوفير الموارد والبيانات وغيرها لضمان إدماج منظور النوع الاجتماعي في كافة جوانب عمل الحكومة.

تلعب المؤسسات المختلفة دوراً تكاملياً مع الآليات الوطنية للمرأة، لدعم المرأة وترجمة السياسات والاستراتيجيات والخطط إلى خطط تنفيذية وبرامج وتدخلات للنهوض بواقع المرأة، وتعزيز الثقافة المؤسسية المبنية على نهج حقوق الإنسان، وهذا يتطلب تخصيص الموارد المالية والكوادر البشرية اللازمة لتنفيذها، وقدرة الآلية المؤسسية على تعزيز المساءلة لإنفاذ القوانين ومنع الممارسات السلبية. كما يتضمن البعد المؤسسي الحوكمة الرشيدة، وضمان جودة الخدمة والتميز والنزاهة وإدارة المعرفة وترسيخ مجتمع التعلم الدائم، والبحث العلمي، والمتابعة والتقييم وحفز التمويل وبناء الشراكات.

تعتمد فاعلية وكفاءة الأطر المؤسسية على قدرتها على التشبيك وبناء الشراكات والتوافقات مع المؤسسات التشريعية والوطنية؛ فعلى المستوى التشريعي يلعب ملتقى البرلمانيات الأردنيات، ولجنة المرأة وشؤون الأسرة في مجلسي النواب والأعيان دوراً هاماً في دراسة القوانين المتعلقة بحقوق المرأة والأسرة والطفل ومتابعة السياسات والخطط والبرامج اللازمة لتمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً وسياسياً، إلا أنه لا تزال هناك حاجة لتعزيز مفهوم الاستجابة للاحتياجات المختلفة للجنسين في رسم السياسات ودعم دور البرلمان الرقابي ودور اللجان الخاصة بالمرأة فيه، لإلقاء الضوء على قضايا العدالة والمساواة بين الجنسين، وإدماج قضايا المرأة في السياسات والتشريعات المختلفة، مما يعزز أهمية الدور الذي تلعبه الآليات الوطنية للمرأة في دعم هذه الجهود وتعزيزها.

تساهم منظمات المجتمع المدني المعنية بحقوق المرأة وحقوق الإنسان في تعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، ومنحها أدواراً قيادية بالإضافة إلى الدور الذي تلعبه في مجال حماية المرأة من العنف والمساهمة في جهود الأمن والسلام وخدمات الإغاثة ودعم اللاجئين والعديد من الخدمات في المجالات الأخرى، إلى جانب دور هام في كسب التأييد نحو تعديل التشريعات لإزالة أشكال التمييز والعنف ضد المرأة. على الرغم من تعدد منظمات المجتمع المدني وتنوع خدماتها وبرامجها الموجهة منها نحو المرأة، إلا أنها أيضاً تتفاوت في قدراتها المؤسسية، وفي القدرة على الوصول إلى القواعد الشعبية، كما أنها لا زالت تواجه تحديات مرتبطة بآليات التمويل. وتسعى منظمات المجتمع المدني إلى توحيد الجهود وتشكيل رؤية موحدة حول كيفية النهوض بواقع المرأة في الأردن، إلا أن هذه الجهود لم تحقق بعد الطموح المأمول؛ مما يؤكد على أهمية استمرار التعاون والحوار والتشبيك ما بين الأطر المؤسسية الرسمية ومنظمات المجتمع المدني في سبيل بناء الرؤى الموحدة ووضع الاستراتيجيات والمساهمة في تنفيذها ومتابعتها وتقييمها.

هذا وقد أكد المشاركون في محافظات الطفيلة والعقبة وعجلون وفي محافظة العاصمة في مناطق عمان الشرقية والجنوبية على وجود ضعف في التنسيق وتكرار البرامج المقدمة من خلال مؤسسات المجتمع المدني، وعلى الحاجة لتفعيل دور

المؤسسات العاملة في مجال دعم المرأة في مختلف المحافظات، وتحسين الإجراءات المتعلقة بإدارة التمويل المقدم من المنظمات الدولية، وتعزيز آليات المتابعة والتقييم لتنفيذ البرامج واستقطاب المستهدفين ومتابعة القضايا المالية، وأهمية وجود مشاريع مستدامة لما تلعبه من دور هام في التغلب على ضعف التنسيق. وأكد المشاركون على أن ضعف التواصل بين المؤسسات المحلية والممولين، والبعد عن مواقع صنع القرار ينتج مشاريع غير متوائمة مع خصوصية المحافظات ويزيد من تكرار البرامج المقدمة.

2.1.3 السياق الثقافي الاجتماعي

يجب التركيز على المعتقدات الثقافية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، في الاستراتيجية المقبلة، «لأنها تمثل على الأرجح التحدي الأكثر صعوبة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأردن». من نتائج تقييم الاستراتيجية الوطنية للمرأة 2012-2017

تشكل المعايير الاجتماعية السلبية والقوالب النمطية المبنية على الفروقات بين الجنسين عائقاً رئيسياً للنهوض بواقع المرأة في الأردن، فما زالت البنى الثقافية والاجتماعية تعزز الصورة النمطية للمرأة مما يحد من قدرتها على المساهمة في الحياة العامة، ويحرمها من التمتع بحقوقها الكاملة والوصول إلى الموارد والعدالة

وتقف عائقاً أمام تقدمها ومساهماتها الفعالة في تحقيق التنمية، الأمر الذي يتطلب توعية بأهمية المساواة بين الجنسين في تحقيق تنمية شاملة ومستدامة على كافة المستويات. تتجلى هذه المعايير الاجتماعية السلبية بصورة واضحة في استمرار بعض الممارسات المجتمعية السلبية، بالرغم من الجهود التي بذلت للتصدي لها، كما وتؤثر الممارسات المجتمعية السلبية على قدرة النساء والفتيات على اتخاذ القرارات في العديد من المجالات بحرية، والتي تتعلق بالتعليم والصحة والإدخار والإنفاق والميراث وممارسة الحقوق السياسية، حيث ما زالت تحديات العلاقات الاجتماعية تؤثر في توجهات النساء عند اتخاذ هذه القرارات، إلى جانب ضعف قدرة المرأة على مواجهة الأعراف الاجتماعية السالبة لحقوقها الشرعية والقانونية.

تلعب وسائل الاعلام دوراً مهماً في تغيير النظرة النمطية للمرأة أو تعميمها، إلا أن مستوى وعي الإعلام بقضايا المساواة بين الجنسين لا زال دون الطموح، وهناك تغيير لقضايا التمييز على أساس الجنس عن سلم أولويات الخطاب الإعلامي¹⁰، بالإضافة إلى تكريس الإعلام للصور والقوالب النمطية المبنية على الفروقات بين الجنسين. وما زالت «قضايا المرأة» تناقشها «المرأة» في أغلب الأحوال في «برامج المرأة» - أو «المواقع النسائية» - بدلاً من دمجها في الخطاب العام. كما ساهم توسع انتشار استعمال تطبيقات الهواتف النقالة ومواقع التواصل الاجتماعي والمواقع الاخبارية في الأعوام الأخيرة في ازدياد أشكال التنمر والهجوم على النساء في مواقع صنع القرار عبر الوسائط الالكترونية باستخدام لغة ذكورية ومبنية على الصورة النمطية للمرأة، والتركيز على مفهوم عدم الكفاءة المبني على الجنس، مما يؤثر سلباً على إقبال النساء على المشاركة في الحياة السياسية. وبالرغم من الدور الهام الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي وتطبيقات الهواتف في نشر التوعية حول قضايا التمييز والعنف، إلا أنها تعتبر سلاح ذو حدين حيث ساهمت بعض مواقع التواصل الاجتماعي في الأونة الأخيرة في بناء خطاب هجومي على جهود تمكين المرأة وحمايتها من العنف، وفي بعض الأحيان وصل إلى مستوى خطاب الكراهية ضد العاملين والعاملات في هذا المجال، مما قد يشكل تهديداً للأمن المجتمعي.

ومن الجانب التربوي، على الرغم من التطور الذي حققه الأردن في مؤشرات التعليم، وبالإضافة للعديد من الملاحظات على مناهجنا وما نلمسه من التراجع الكبير في مستويات الطلبة حيث يواجه التعليم مشاكل وعقبات وتحديات في عملية بناء المناهج؛ ما زال مضمون المناهج المدرسية أيضاً يحتوي على القيم والأعراف المعززة للصورة التقليدية للمرأة، مثل إعداد الفتيات للزواج دون دورها التنموي. وبالرغم من استمرار وجود الاستثناء في التشريع للسماح بالزواج لمن هم دون سن الثامنة عشر إلا أن المناهج لا تتضمن بشكل علمي مفاهيم الصحة الجنسية، بالإضافة للتوعية بأشكال التحرش لجميع الفئات العمرية وأدوات الوقاية والحماية منه. كما تفتقر المناهج للتوجيه حول مسارات مهنية معينة مثل الفنون والعلوم الإنسانية¹¹، الأمر الذي يستدعي وقفة لمراجعة مضمون هذه المناهج، واستغلال حصص النشاط لتنفيذ برامج حول القيادة والريادة والإدارة المالية وتعزيز مشاركة المرأة في الحياة العامة.

ولم تأخذ الأعراف الاجتماعية والصورة النمطية السلبية الاهتمام الكافي حتى الآن، وهناك حاجة لدراسة مصادر التعلم وبناء المعرفة الرسمية وغير الرسمية المؤثرة في بناء الاتجاهات السلبية نحو الأدوار المختلفة للجنسين، ودور قادة المجتمع والمؤثرين على المستوى العام والمجتمعي والأسري في مواجهة عملية تشكيل هذه الأنماط السلبية بشكل متعمق لوضع الاستراتيجيات والبرامج والمبادرات لمواجهتها.

10 تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عن مشاركة المرأة السياسية في الأردن لعام 2018.

11 مؤسسة تحدي الألفية، خطط الإدماج الاجتماعي والنوع الاجتماعي، 2015.

ظهرت قضية الإتجاهات المجتمعية السلبية في التعامل مع قضايا المساواة بين الجنسين كأولوية في ثمانية محافظات من أصل اثنتي عشرة محافظة، وهي: المفرق والزرقاء والكرك وإربد ومعان ومادبا وعجلون والبلقاء. حيث بينت نتائج الجلسات التشاورية أن هناك خلطاً بين القيم والعادات والتقاليد الإيجابية التي ترفع من مكانة المرأة في المجتمع، والممارسات والسلوكيات التي تعزز من الإتجاهات السلبية في التعامل مع قضايا المساواة بين الجنسين. وقد أكد المشاركون على الحاجة إلى استهداف فئات مختلفة لإحداث التغيير؛ ذلك أن البرامج التوعوية التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين تستهدف في الأغلب الفتيات فقط ولا تستهدف الأمهات أو الآباء أو الأخوة. كما أكدوا على أهمية دور المؤسسات الإعلامية في مشاركة قصص نجاح وبث رسائل من شأنها تغيير الصورة النمطية لأدوار المرأة والرجل في المجتمع وتعزيز مشاركة المرأة على كافة الأصعدة.

2.2 واقع المرأة في مجالات التمكين والحماية

2.2.1 الوصول الى فرص التعليم

سجلت الفتيات معدلات التحاق أعلى من معدلات التحاق الذكور في المدارس¹²، واقترب الأردن من إغلاق الفجوة الجندرية في التعليم حيث بلغت 0.991 ضمن مؤشر التحصيل العلمي¹³، هذا وتصل نسبة الإناث للذكور 1.19 % في مرحلة البكالوريوس و 1.03 % في المرحلة الثانوية و 0.98 % في المرحلة الأساسية¹⁴. وانخفضت نسبة الأمية للإناث من 7.6 % في الربع الرابع من عام 2017 إلى 6.8 % في الربع الرابع من عام 2018¹⁵. وانخفضت نسبة الأمية للإناث من 10% عام 2015 إلى 7.2 % عام 2018. هذا ولم تتوانى الحكومة الأردنية عن تقديم الدعم والمساعدة للاجئين السوريين من كلا الجنسين، حيث أنشئت العديد من المدارس في المخيمات، إضافة إلى استحداث نظام الفترتين في 204 مدرسة حكومية لاستيعاب الأعداد الكبيرة من الطلبة بسبب اللجوء السوري إلى الأردن، وما شكله ذلك من ضغوطاتٍ على البنى التحتية للمؤسسات التعليمية المختلفة ومواردها. وعلى الرغم من انخفاض معدل الأمية في الأردن إلا أنه لا زال مرتفعاً بين الأشخاص ذوي الإعاقة حيث يصل إلى ما يزيد على 35 %، ويرتفع هذا المعدل عند الإناث. ولا زالت هناك تحديات مرتبطة بمواكبة الاحتياجات المتزايدة للخدمات التعليمية وتطورات العصر وضمان توفير فرص متساوية بالوصول إلى التعليم النوعي للجميع، وسد الفجوة ما بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، والتصدي لضعف الإقبال على التدريب والتعليم المهني والتقني. بالرغم من التقدم المحرز في مجال تعليم الفتيات والنساء في الأردن، فإن معدل المشاركة الاقتصادية لا يعكس حجم الاستثمار في تعليم المرأة، ويعتبر من ضمن أخفض معدلات المشاركة الاقتصادية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

هذا وقد أشار المشاركون في الجلسة التشاورية في محافظة الكرك إلى وجود فجوة في جودة التعليم بين العاصمة عمان وباقي المحافظات، كما أكد المشاركون في محافظة جرش على أن ضعف الوصول إلى التعليم الجامعي الحكومي يؤثر على مشاركة الشباب والشابات الاقتصادية. وقام المشاركون في محافظة البلقاء بإضافة الذكور كقناة أكثر عرضة للتهميش بسبب عدم قدرتهم على الحصول على التعليم الجيد، حيث يعاني الذكور من مشكلة التسرب من المدارس بشكل أكبر من الإناث، ومن عدم كفاية برامج التدريب المهني بشكل أساسي.

2.2.2 التمكين الاقتصادي

يعتبر تمكين المرأة اقتصادياً من أهم التحديات التي تواجه قضية تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين وخاصة في السنوات الخمس الأخيرة التي شهد خلالها الأردن حالة من عدم الاستقرار في المنطقة وتدفق للاجئين، بالإضافة إلى تراجع قدرة الاقتصاد الأردني في السنوات الأخيرة على خلق فرص العمل الكافية نسبةً لعدد القادمين الجدد لسوق العمل. لا تزال المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن متواضعة لارتباطها بالظروف الاقتصادية من جهة وبالسياق الاجتماعي والأدوار النمطية داخل الأسرة من جهة أخرى، والتي ما زالت تؤثر على خيارات المرأة في العمل ضمن تخصصات مشبعة في سوق العمل وتتركز معظمها في العمل في قطاعي التعليم والصحة وفي المهن الإدارية والخدماتية، إضافة إلى وجود جوانب أخرى تشريعية وسياسية ومؤسسية وثقافية وتعليمية ومجتمعية تؤثر على استمرارية المرأة في سوق العمل أو دخوله، أهمها انخفاض الأجور وممارسات التوظيف التمييزية وعدم توفير بيئة عمل صديقة للأسرة وغياب خدمات النقل الكفؤة والأمنة والتحديات المرتبطة بالتمييز في الأجر لدى تساوي قيمة العمل وتوفر خدمات رعاية الأطفال النوعية والمناسبة، وكذلك توفير فرص عمل مناسبة للمرأة في المحافظات بما يتناسب مع خصوصية المحافظة.

12 خطة استجابة الأردن للأزمة السورية 2018-2020.

13 تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي عن مؤشرات الفجوة الجندرية لعام 2020.

14 <https://www.theglobaleconomy.com/rankings>

15 دائرة الإحصاءات العامة، نظام المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، مؤشرات التعليم للأعوام 2017 و 2018

وقد بلغ معدل البطالة للذكور خلال الربع الثالث من عام 2019 (17.1 %) مقارنة بـ (27.5 % للإناث)¹⁶، وذلك على الرغم من تحقيق المرأة نتائج أفضل في التعليم مقارنة بالذكور. كما تباينت نسبة المتعلمين عن العمل حسب الجنس والتحصيل العلمي، حيث وصلت لدى الذكور من حملة درجة البكالوريوس فأعلى 29.7 % مقابل 83.0 % للإناث، أما معدل المشاركة الاقتصادية المُتَّح فقد بلغ 33.6 % (53.3 % للذكور مقابل 13.2 % للإناث). وعلى الرغم من وجود تشريعات تسعى لزيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة والجهود الوطنية المبذولة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات وفي القطاع العام، إلا أن معدلات البطالة بينهم لا تزال مرتفعة حيث وصلت إلى 94 % للنساء مقابل 74 % بين الرجال.

وبشكل عام، يعد القطاع العام أكثرَ جاذبيةً للمرأة من القطاع الخاص لأسباب ذات علاقة بالأعراف المجتمعية وانخفاض عدد ساعات العمل والثبات والأمان الوظيفي؛ حيث بلغت نسبة عمل المرأة في القطاع العام 40.5 % ، مقارنة بـ 15 % من مجموع القوى العاملة في القطاع الخاص¹⁷، وما زال عمل المرأة يتركز في القطاع العام وخاصة في قطاعي الصحة والتعليم مما يمثل تحدياً يواجه المشاركة الاقتصادية للمرأة، بالإضافة إلى الفصل المهني الأفقي والذي يتمثل بتركز عمل النساء في الوظائف والأعمال التي تتطلب مستوى مهارة أدنى وفي المستويات الوظيفية الوسطى بعيداً عن الوظائف القيادية ومراكز صنع القرار وتنفيذه، أما الفصل المهني العامودي والذي يتمثل بتركز عمل النساء في مجالات وقطاعات عمل معينة؛ فهي عادة ما تكون في قطاعات التعليم والصحة والمجالات الإدارية والخدمية، مما يحتم علينا تطوير خطط وبرامج مستقبلية لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية وتشجيعها على العمل في المهن غير التقليدية/ غير الجاذبة للإناث وعدم الانسحاب المبكر من سوق العمل لإعطائها المزيد من الفرص للوصول للوظائف الإدارية العليا والقيادية.

ومن ناحية أخرى، فقد ساهم غياب الفرص المتكافئة للمرأة في القطاع الخاص وافتقارها إلى المهارات والتخصصات المطلوبة في سوق العمل أيضاً في تدني مشاركتها الاقتصادية الكلية. كما أن نظرة القطاع الخاص للأدوار النمطية للمرأة وفرضياته حول أولويات المرأة تجاه مسؤولياتها الأسرية على حساب التزامها بمتطلبات العمل، أثر على شكل الفرص المتوفرة للمرأة في القطاع الخاص، وأدى إلى محدودية فرصها بدرجات مختلفة حسب طبيعة كل قطاع أو مجال وأثر على قدرتها في التقدم الوظيفي، بالإضافة إلى أثر استمرار وجود فجوة في الأجور ما بين الجنسين وفقاً لبيانات دائرة الإحصاءات العامة، حيث بلغت فجوة الأجور بين الجنسين 13.8 % في القطاع العام و15.5 % في القطاع الخاص¹⁸، مع ملاحظة أن مشاركة النساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ترتفع مقارنة بالرجال على الرغم من ارتفاع عدد الرجال الذي يدرسون هذه التخصصات بشكل عام، حيث تشير دراسة لوزارة الاقتصاد القومي والريادة حول المواءمة بين العرض والطلب لتخصصات خريجي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بأن عدد الخريجين لعام 2018 قد بلغ (4138) خريج، منهم 51 % من النساء، كما تشير نفس الدراسة إلى أن إجمالي المتحقين بسوق العمل لعام 2018 قد بلغ (1512) أي ما نسبته 40 % من إجمالي الخريجين، حيث تشكل الإناث ما نسبته (36 %) من إجمالي المتحقين بسوق العمل¹⁹، وكذلك يعمل عدد أكبر من النساء في قطاعات التمويل والتأمين والخدمات العلمية والتقنية²⁰.

أما في مجال ريادة الأعمال، فقد ضُمَّت 22 % من الشركات الرائدة في الأردن نساءً في مجالس إدارتها²¹، وعلى رأسها شركات في قطاعي البنوك والخدمات²²، وتشكل نسبة النساء الأردنيات العاملات أو صاحبات عمل أو يَعْمَلن لحسابهن الخاص 3.8 % فقط²³، وتمتلك المرأة 9 % فقط من مجموع المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر سواء كانت مسجلة أو غير مسجلة، وتبلغ نسبة الأعمال من المنزل 75 % للإناث²⁴، كما تتدنى مشاركة الإناث في معدل النشاط الريادي الإجمالي في المراحل المبكرة سواء بشكل رسمي أو غير رسمي، حيث "يُعزى السبب في ذلك لدى معظم النساء إلى أن الأعمال غير مربحة، وإلى الالتزامات العائلية، وإلى صعوبة الحصول على تمويل، والإجراءات والسياسات الحكومية، إضافة إلى الخوف من الفشل"، وفقاً إلى دراسة أعدتها المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (جيدكو)²⁵.

وفيما يتعلق بالاقتصاد الريفي تشط المرأة في المناطق الريفية في العمل الميداني وتقدم مساهمات حيوية في الزراعة والثروة الحيوانية والمؤسسات الريفية، وتشير الإحصاءات إلى أن 0.9 % فقط من إجمالي عدد الإناث في الأردن يعملن في

16 دائرة الإحصاءات العامة (2019)، تقرير مسح العمالة والبطالة، الربع الثالث، 2019.

17 تقرير الوكالة اليابانية للتعاون الدولي عن النوع الاجتماعي في الأردن لعام 2016.

18 دائرة الإحصاءات العامة، الأردن بالأرقام، 2017.

19 دراسة للمواءمة بين العرض والطلب لتخصصات خريجي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة، 2018

20 تقرير الخريجين والوظائف في الأردن: الفجوة بين التعليم والعمل لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية لعام 2016.

21 تقرير الوكالة اليابانية للتعاون الدولي عن النوع الاجتماعي في الأردن لعام 2016.

22 نحو المساواة في الأجور: مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الأردنية، مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، 2013.

23 تقييم مشروع مساندة الأعمال المحلية في الأردن للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية لعام 2019.

24 مؤسسة تحدي الألفية، خطط الإدماج الاجتماعي والنوع الاجتماعي، 2015.

25 المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، ريادة النساء للأعمال في الأردن لعام 2016

الزراعة، وتمتلك 44 % من الأسر في المناطق الريفية التي ترأسها نساء أراضٍ زراعية و30 % منها تمتلك الماشية، في حين أن 68 % من الأسر التي يرأسها رجال تمتلك الأراضي و36 % تمتلك الماشية²⁶.

ورغم عدم توفر الإحصاءات الكافية حول الاقتصاد غير الرسمي أو غير المنظم، إلا أن المعطيات تشير إلى أن حاجة النساء للعمل أدت إلى تزايد انخراطهن في سوق العمل وفق أسس غير منظمة في قطاعات مختلفة، ومن هذه القطاعات الاقتصادية غير المنظمة التي تتكثف فيها عمالة النساء؛ القطاع الزراعي وقطاع السكرتاريا ومعلمات المدارس الخاصة والتجميل والمحلات التجارية وعاملات المنازل، وقد أدى عملهن وفقاً لأسس غير منظمة إلى تعرضهن للعديد من الانتهاكات والتجاوزات المخالفة لشروط العمل اللائق. كما تزايد عمل اللاجئات أيضاً في القطاعات غير المنظمة بالرغم من تدابير إدماج اللاجئتين السوريتين والسوريات في سوق العمل المنظم، فنسبة استفادة اللاجئات من التصاريح الصادرة للاجئتين لم تتعدى 4.4 % في عام 2019²⁷.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن ضعف خدمات رعاية الأطفال، يشكل واحداً من أهم التحديات التي تواجه المرأة والتي تحد من قدرتها على المشاركة الاقتصادية والالتحاق بسوق العمل²⁸. كما أن ضعف نظام النقل العام وتركز مكتسبات التنمية المختلفة من خدمات تدريبية وتأهيلية في مناطق بعيدة عن النساء الريفيات والأكثر فقراً بما في ذلك النساء اللاجئات، يحد من فرصهن في الاستفادة من هذه المكتسبات²⁹، إلى جانب قلة فرص المرأة في اكتساب المهارات المهنية المختلفة نظراً لقلة مشاركتها في الحياة الاقتصادية بشكل عام، والذي يحد من قدرتها على المنافسة على الفرص الاقتصادية المتاحة في سوق العمل.

وبينت النتائج الرئيسية لمؤشرات الفقر في الأردن 2017-2018، استناداً إلى مسح نفقات ودخل الأسرة، أن حوالي 15.7 % من سكان الأردن يعيشون في حالة فقر³⁰، إضافة إلى أن 60 % من الأسر التي تتلقى مساعدات من صندوق المعونة الوطنية، ترأسها نساء وتعيش في حالة فقر مدقع³¹، وتعاني فئات النساء المطلقات من صعوبة مرتبطة بعدم قدرتهن على إعالة أطفالهن، حيث لا تكفي النفقة في كثير من الحالات لتغطية نفقات المسكن والحاجات الأساسية خاصة في حالة خروج المرأة من التعليم و/أو سوق العمل بسبب الزواج. وقد شكلت نسبة استفادة الإناث عام 2018 من المعونات الشهرية 61 % و85 % من المعونات الطارئة، مما يؤكد على أن الجهود والاستثمارات التي وضعت في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، بما في ذلك التمويل الميكروي والقروض الصغيرة، لم توجه بالشكل المثالي القادر على إخراج النساء من دائرة الفقر أو تمكينهن من اتخاذ القرارات داخل الأسرة. ورغم ارتفاع نسبة النساء المتقدمات لطلب القروض من مؤسسات التمويل المختلفة لتصل إلى 90 % من إجمالي المتقدمين للقروض³²، إلا أن الدراسات تشير لاستمرار التحديات الاقتصادية التي تواجهها الأسر بشكل عام والنساء بشكل خاص، سواء كفئات متقدمة للحصول على هذه القروض أو كمعرضات لأشكال العنف الاقتصادي عندما يُجبرن على أخذ القروض لصالح أحد أفراد الأسرة، حيث بينت دراسة أجرتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ومركز الدراسات الاستراتيجية في الجامعة الأردنية، أن 23 % من المتقدمات للحصول على قروض ضمن العينة، كانت لصالح الأهل أو الزوج و 24 % لسداد الديون.

هذا وبحسب مسح السكان والصحة الأسرية (2019)، فإن 38 % فقط من السيدات اللواتي مستواهن التعليمي أعلى من الثانوي ولديهن حساب بنكي خاص، بينما تمتلك 4 % فقط من السيدات الحاصلات على التعليم الابتدائي حساب بنكي خاص بهن³³، وهذا يؤدي إلى ضعف القدرة على حصولهن على الخدمات المالية والممتلكات وإلى الحد من ريادة الأعمال بين النساء وتقليل فرص نمو الأعمال التجارية المملوكة من قبلهن، وقد تشكل عملية تشجيع استخدام المحافظ الإلكترونية فرصة للتغلب على بعض هذه التحديات. هذا بالإضافة إلى وجود ضعف في القدرات الإدارية والتسويقية للنساء، فعادة ما يقود الرجال عملية إدارة الموارد المالية الخاصة بمشاريع النساء، ناهيك عن استغلال النساء من قبل أفراد العائلة الذكور للحصول على التمويل، خاصة من مؤسسات التمويل الميكروي التي تستهدف المرأة³⁴.

26 الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (IFAD)، تمكين فقراء الريف من التغلب على الفقر في الأردن.

27 اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، المراجعة الوطنية الشاملة للتقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد 25 عاماً، 2019.

28 تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن النساء العاملات الأردنيات واللاجئات السوريات لعام 2016. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20jordan/attachments/publications/jordanian%20and%20syrian%20refugee.pdf?la=en&vs=1300>

29 مؤسسة تحدي الألفية، خطط الإدماج الاجتماعي والنوع الاجتماعي، 2015.

30 http://dosweb.dos.gov.jo/ar/poverty_201905

31 التقرير الوطني الدوري السادس للمملكة الأردنية الهاشمية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 2015.

32 تقرير الوكالة اليابانية للتعاون الدولي عن النوع الاجتماعي في الأردن لعام 2016.

33 دائرة الإحصاءات العامة (2019)، مسح السكان والصحة الأسرية 2017-2018.

34 مؤسسة تحدي الألفية، خطط الإدماج الاجتماعي والنوع الاجتماعي، 2015.

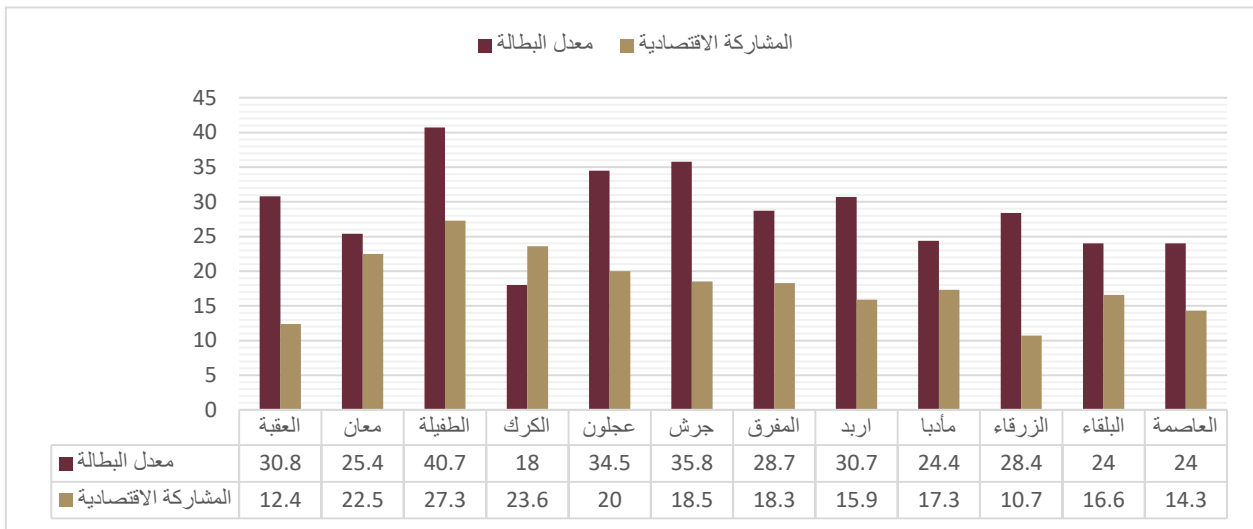
يقف الأردن على أعتاب تحول ديموغرافي تاريخي يحمل فرصة سكانية من أبرز ملامحها نمو فئة السكان في أعمار القوى البشرية (15-64 سنة) والتفوق بشكل كبير على نمو فئة المعالين في الأعمار دون الخامسة عشر و65 سنة فأكثر، والتي من المتوقع أن تصل ذروتها في عام 2040، عندما تتجاوز نسبة السكان في أعمار القوى البشرية نسبة المعالين بدرجة كبيرة، بحيث يكون حوالي 67.7% من السكان في أعمار القوى البشرية العاملة ونسبة الإعالة العمرية إلى حوالي 47.7 فرد لكل مائة، فإن هذه الفرصة السكانية تتطلب منا الاستثمار الأمثل لفئة القوى البشرية خاصة الشباب والنساء منهم، وذلك من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة لمواءمة احتياجات سوق العمل وزيادة الإنتاجية وتحفيز الاستثمار والادخار، الأمر الذي قد يؤدي بدوره إلى نقلة نوعية للأردن اقتصادياً واجتماعياً وتكنولوجياً وسكانياً.³⁵ في حين أن العائد الديموغرافي يأتي من تحول الهياكل العمرية إلى سن أكثر إنتاجية، فإن العائد من المساواة بين الجنسين يأتي من خلال اتخاذ خطوات تزيد من حجم فرص العمل للإناث في سوق العمل المدفوع الأجر، وزيادة مستوى إنتاجية السكان من الإناث، وإزالة العقبات التي تعترض دخولهن سوق العمل، حيث تشير الدراسات إلى أن الاقتصادات يمكن أن تكون أكثر إنتاجية وإنصافاً إذا تم سد الفجوات بين الجنسين في سوق العمل، إذ تشير ورقة موقف منتدى الاستراتيجيات الأردني حول "تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن"³⁶ إلى أنه وحسب سيناريو المساواة الكاملة في المشاركة الاقتصادية بين الذكور والإناث، فإن تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة كلف الاقتصاد الأردني حوالي 11 مليار دينار في العام 2013، وتعادل هذه الزيادة في الناتج الإجمالي المحلي حوالي ثلاثة عشر عاماً من النمو الاقتصادي على معدل نمو 3% .

وتأكيداً على أهمية العائد من تحقيق المساواة بين الجنسين خاصة فيما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية للمرأة، فقد جاءت مخرجات الجلسات التشاورية لتؤكد على أهمية تشجيع مشاركة المرأة الاقتصادية واعتبارها أولوية على المستوى الوطني والمحلي، حيث أكد المشاركون على أن المشاركة الفاعلة للنساء في سوق العمل تسهم بشكل كبير في الحد من الفقر والبطالة وتقلل من نسبة المعالين على الفرد الواحد في الأردن. ولزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية، أكد الحضور على ضرورة الابتعاد عن دعم المشاريع التقليدية وتشجيع النساء على التوجه للتعليم المهني لخلق فرص عمل لهن تتواءم مع حاجة السوق في هذه المهنة، حيث تم تقديم أمثلة من قبل المشاركين تتمثل في تشجيع النساء على العمل مثلاً في التصوير الفوتوغرافي وتصليح الأجهزة الخلوية والسباكة وغيرها.. ومن ناحية أخرى، فقد أكد المشاركون على أهمية استغلال الميزات التنافسية للمحافظات، مثل التركيز على فرص العمل في قطاع السياحة في العقبة ومعان والبلقاء وتشجيع النساء على الانخراط في النشاطات الاقتصادية لقطاع السياحة في هذه المدن، ومنها مثلاً الخدمات الفندقية والحرف اليدوية التي من شأنها ردم الفجوة في فرص العمل المتاحة للمرأة في هذه المجالات. وقد أكد المشاركون أيضاً على أهمية توفير الخدمات خاصة الحضانات في أماكن العمل، بالإضافة إلى أهمية توفير وسائل النقل الآمنة، حيث اقترح البعض منهم إمكانية أن تلعب التعاونيات التي تملكها نساء دوراً في توفير هذه الخدمات، واشتملت التوصيات في لقاءي المفرق وإربد على أهمية احتساب قيمة عمل المرأة داخل الأسرة فيما إذا قررت المرأة عدم الخروج للعمل. كما أشار المشاركون في محافظتي المفرق والطفيلة، وفي مناطق عمان الشرقية والجنوبية إلى أن مشاركة القطاع الخاص تعتبر متوازنة في دعم قضايا المساواة بين الجنسين من خلال مدى تنفيذها لبرامج المسؤولية المجتمعية، ولكن أشار المشاركون والمشاركات في جلسة مشاورات القطاع الخاص إلى التحديات التي يواجهونها في الاستثمار في المناطق النائية خاصة المتعلقة بعدم توفر الخدمات الداعمة والبنية التحتية لتسهيل الوصول إلى منشآتهم أو تسهيل إجراءات عملها، كما أكد المشاركون أيضاً في بعض الاجتماعات التشاورية على ضرورة تبني تشريع خاص بالمؤسسات الميكروية والصغيرة والمتوسطة لتكون داعمة لتأسيس الأعمال من قبل الرجال والنساء ومراعية للاحتياجات المختلفة للجنسين ومتطلباتهم في تأسيس أعمالهم، بالإضافة إلى التأكيد على ضرورة تنفيذ برامج توعية قانونية وثقافية تعتمد على الأدلة وقصص النجاح ورصد النتائج بناء على خصوصية كل محافظة.

هذا وقد جاءت قضية ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية كأولوية في الاجتماعات التشاورية لإحدى عشرة محافظة تتمثل في: المفرق والزرقاء وجرش والكرك والطفيلة وإربد ومعان والعقبة ومادبا والبلقاء وفي محافظة العاصمة في المناطق الشرقية والجنوبية من عمان.

35 المجلس الأعلى للسكان، 2017، الفرصة السكانية في الأردن: «وثيقة سياسات».

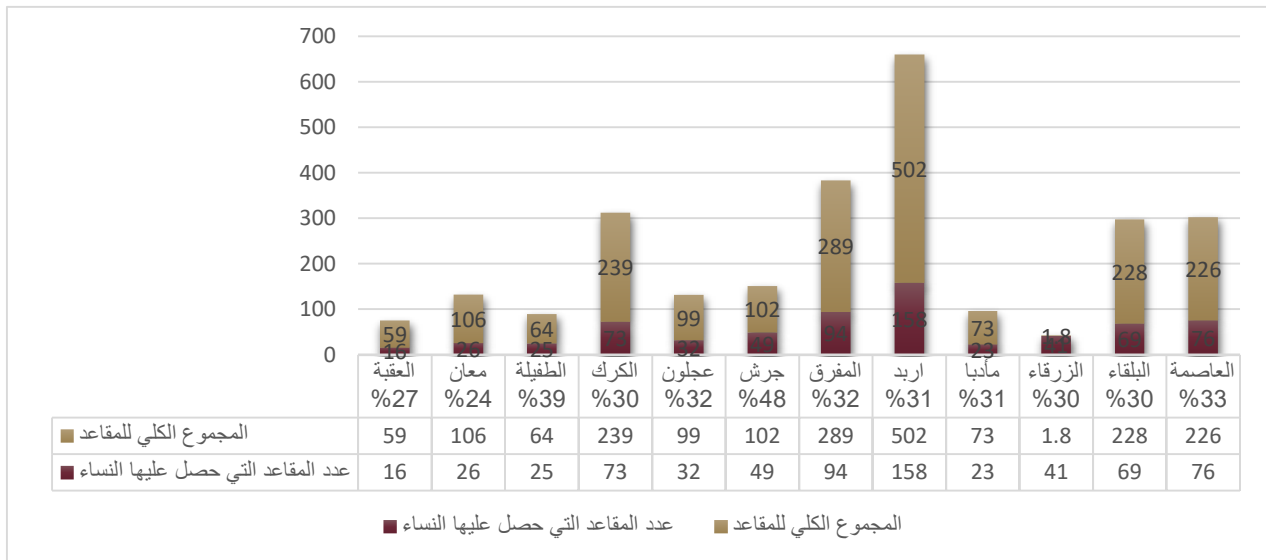
36 منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015، ورقة موقف، حول تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن.



شكل رقم 3: المشاركة الاقتصادية ومعدلات البطالة للمرأة في المحافظات

2.2.3 المشاركة السياسية والقيادة

شهدت المشاركة السياسية للمرأة ومشاركتها في مواقع صنع القرار تقدماً ملموساً في العقدين الماضيين. وبالرغم من الدور الإيجابي الذي لعبه نظام الكوتا في رفع مشاركة المرأة السياسية في جميع المجالس المنتخبة، إلا أنه لا زال دون طموح هدف الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2013 - 2017) برفع نسبة تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة إلى 30% كحد أدنى³⁷. ففي الانتخابات البرلمانية لعام 2016، حصلت النساء على 15.4% من المقاعد مقارنة بـ 6.4% قبل 10 سنوات. إلا أنهن يواجهن صعوبة في الوصول للمواقع القيادية في اللجان المنتخبة في مجلس النواب. في المجالس البلدية والمحلية، وصل تمثيل المرأة إلى 41.7% و 1.7% على التوالي عام 2017؛ ونسبة الفائزات بمجالس المحافظات 13% من إجمالي عدد المقاعد الخاصة بالتنافس، وفازت 32 سيدة عن طريق المقاعد المخصصة للنساء، كما بلغ عدد السيدات اللواتي ترأسن مجالس محلية 51 سيدة. ولا زالت طبيعة النظرة المجتمعية السائدة حول دور المرأة في العمل العام تؤثر في آلية العمل واتخاذ القرار في مجالس المحافظات والمجالس البلدية والمحلية، ذلك أن كلمة الرجال مسموعة أكثر من كلمة النساء بسبب طبيعة نظرة بعض الأعضاء الذكور لآلية وصول النساء إلى المجالس عمومًا والنظرة حول مشاركة المرأة في الحياة العامة بشكل خاص، كما أن فرص السفر والمشاركة في التدريبات والنشاطات خارج المحافظة أو الأردن متوفرة أكثر للأعضاء الذكور



الشكل رقم 4: نسبة مشاركة المرأة في المجالس البلدية والمحلية

37 جمعية النساء العربيات في الأردن، تقرير الظل المقدم إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سي.او)، 2017

في حين مازال التقدم المُحرز في شغل المرأة لمواقع قيادية متواضعاً، حيث ترأس المرأة 12.6 % فقط من المناصب القيادية في القطاع العام³⁸، في حين وصلت نسبة النساء في مجلس الوزراء عام 2018 إلى 24 % وتتولى سيدة موقع رئيس ديوان التشريع والرأي، وارتفع تمثيل المرأة في المناصب الدبلوماسية بصورة متواضعة في السنوات الأخيرة ليصل إلى 18.8 %³⁹. أما في السلك القضائي فقد أثبتت المرأة الأردنية جدارتها، حيث تزايد أعداد القضاة الإناث بصورة ملحوظة؛ إلا أن نسبتهن لم تزد عن 22 % من المجموع الكلي للقضاة، وتتجه النية لزيادتها إلى 25 % . تولت أول سيدة منصباً قضائياً عام 1996 وباشرت أول قاضٍ عملها كرئيسة لمحكمة بداية غرب عمان عام 2007، كما تشغل النساء مواقع متقدمة في الجهاز القضائي كقاضٍ في محكمة التمييز وعضوة في المجلس القضائي ورئيسة معهد قضائي و ترأس هيئات في محكمة الاستئناف، ولكن هناك مواقع لا زالت مغلقة أمام المشاركة النسائية فيها حيث لم تشارك أي سيدة في عضوية المحكمة الدستورية منذ إنشائها وكذلك في القضاء الشرعي والكنسي وبسبب موروثات ثقافية تحرم بعض المهن على السيدات.

نسبة مشاركة النساء في الأحزاب 35 % ، وتشغل (3) سيدات موقع أمين عام حزب، وعددهن متواضع بالهيئات القيادية حيث يبلغ (192). في حين أن نسبة مشاركة الشباب للعام 2018 وبسنّ (40-18) عاماً لم تتجاوز 36.5 % . نسبة المحاميات في نقابة المحامين 25.4 % لعام 2017 ويخو مجلس النقابة من العضوية النسائية، ورغم أن النساء في النقابات المهنية يشكلن (34 %) للعام 2017 إلا أن نسبة تمثيلهن في مجالس النقابات لم تتجاوز 8 % ، وحتى في نقابات مثل نقابة الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات ونقابة المعلمين والتي تشكل النساء فيها الأغلبية إلا أن النقيب فيها رجل، في حين كانت نسبة النساء في النقابات العمالية (17 %) للعام 2018.

لا يمكن إغفال أثر الواقع الاقتصادي وتفاوت نوعية التعليم على النساء خاصة ممن يقطن في المناطق الجغرافية النائية والقرى والبادية، والتحديات التي يواجهنها في سوق العمل خاصة في مجال التقدم الوظيفي وعدم توفر بيئة مستجيبة لاحتياجات المرأة في الفضاء السياسي، ما يؤثر على قدرة النساء في بناء الخبرات والوصول للموارد المالية والحصول على الدعم المجتمعي للتمكن من المنافسة والوصول إلى مواقع صنع القرار، وتزداد هذه التحديات تعقيداً بالنسبة للفئات الشبابية بشكل عام، فلا تزال آليات المشاركة المجتمعية غير واضحة أو مرهبة بهذه الفئة، حيث يعاني الشباب من إقصاءٍ وتهميشٍ لدورهم في عملية صنع القرار وفي تمثيلهم الدائم من قبل الفئات الأكبر سناً. كما تعاني المرأة ذات الإعاقة من صعوبات مركبة في هذه المجال نتيجة للصعوبة التي تعاني منها للخروج للفضاء العام والتقدم العلمي والوظيفي، وبالتالي النفاذ إلى فضاءات العمل السياسي والقيادي.

بينت مخرجات الجلسات التشاورية في كافة المحافظات أن هناك ضعفاً عاماً في مشاركة النساء في الحياة العامة والوصول إلى مواقع صنع القرار في مختلف المجالات. بالإضافة إلى عزوف النساء عن المشاركة السياسية والانخراط في الأحزاب. كما أن قلة الدعم المادي والمعنوي والاتجاهات المجتمعية التي تتحفظ على ساعات العمل المتأخرة والخروج ليلاً في ظل غياب مقومات المدن الآمنة من طرق للمشى وإضاءة ومواصلات كفوّة، ما يؤدي إلى تحفظ المرأة ويحول دون مشاركتها في الحياة العامة والسياسية. ولضمان مشاركة أكبر للمرأة في الحياة العامة، تم اقتراح إدخال تعديلات على التشريعات والأنظمة الداخلية للمؤسسات في القطاع الخاص، وفرض كوتا نسائية في المواقع القيادية من أجل ضمان وصول المرأة إلى مواقع صنع القرار. وجاءت قضية ضعف وصول النساء إلى مواقع صنع القرار كأولوية في إحدى عشرة محافظة، وهي: الزرقاء وجرش والكرك والطفيلة وإربد ومعان والعقبة ومادبا وعجلون والبلقاء وفي محافظة العاصمة في منطقتي عمان الشرقية والجنوبية. هذا وقد اقترح المشاركون والمشاركات من القطاع الخاص إنشاء برنامج تحفيزي لتشجيع القطاع الخاص على دعم المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين وإيصال المرأة لمراكز صنع القرار وخلق بيئة عمل ملائمة.

وفي هذا السياق أكد المشاركون في الجلسات التشاورية في كل من محافظات المفرق وجرش والكرك والطفيلة وإربد ومعان والعقبة ومادبا وعجلون على وجود ضعف في تنفيذ آليات اللامركزية التي تعزز من مشاركة المجتمع المحلي في تحديد الاحتياجات، بالإضافة إلى ضعف مشاركة النساء في المجالس البلدية والمحلية ومجالس المحافظات، الأمر الذي يشكل عائقاً في وضع خططاً مراعية للاحتياجات المختلفة للجنسين.

38 تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عن مشاركة المرأة السياسية في الأردن لعام 2018.

39 اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، المراجعة الوطنية الشاملة للتقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد 25 عاماً، 2019.

2.2.4 الصحة

أولت الحكومة اهتماماً خاصاً بصحة المرأة من خلال العديد من البرامج والمشاريع الوطنية، فقد سجل الأردن تقدماً واضحاً فيما يتعلق بالخدمات الصحية ورفع مستوى المعيشة، تشمل خدمات الأمومة والطفولة وتنظيم الأسرة المجانية للأردنيين والسوريين، وقد شارف الأردن على سد الفجوة الجندرية في الصحة، حيث بلغ مؤشر الأردن⁴⁰ 0.971. ويبلغ معدل الإنجاب الكلي في الأردن 2.7 ولادة لكل امرأة، في حين تحصل 98% من الأمهات على رعاية صحية قبل الولادة من قبل مزودي الخدمة أصحاب الاختصاص. ووفقاً لتقديرات منظمة الصحة العالمية لعام 2015 كان معدل وفيات الأمهات في الأردن 58 حالة وفاة لكل 100 ألف ولادة حية، وانخفض الرقم رسمياً إلى 29.8 وفاة لكل 100 ألف ولادة حية وفقاً للتقرير الوطني لوفيات الأمهات لعام 2018، وحصلت 83% من السيدات على خدمات الرعاية بعد الولادة⁴¹. تعاني 43% من السيدات في الأردن من فقر الدم، مما يجعلها مشكلة صحية عمومية⁴². وتُعد برامج تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية أولوية وطنية؛ إذ بلغ استخدام الوسائل الحديثة لتنظيم الأسرة بالطرق الحديثة 37%⁴³.

إلا أنه ما زال هناك تفاوتٌ كبير في مستوى الخدمات الصحية المقدمة في المناطق الجغرافية المختلفة، وتواجه النساء بشكل خاص صعوبة في الوصول إلى بعض الخدمات الصحية، خاصة تلك المتعلقة بالكشف المبكر عن بعض أنواع السرطانات، وتوافر الخدمات الطبية في المناطق الريفية، كما أن مستوى الوعي بموضوع الصحة الإنجابية بين فئة الشباب، والخدمات الاستشارية والإنجابية المتاحة للمرأة ذات الإعاقة ما زال محدوداً. علاوة على ذلك فإن قدرات المرأة في المشاركة في قرارات الأسرة الرئيسية المتعلقة بصحتها ورفاهها مثل تنظيم الأسرة واستعمال موانع الحمل محدودة أيضاً. حيث أفادت رؤية الأردن 2025 بأن معظم مؤسسات الرعاية الصحية في المملكة لا تفي بالمعايير الدولية لاعتمادها. وتؤثر البنى التحتية السيئة للرعاية الصحية بشكل كبير على النساء والفتيات، مما يزيد من الأعباء المنزلية الخاصة بدورهن التقليدي في رعاية أفراد الأسرة المرضى⁴⁴. إضافة إلى التحديات الاجتماعية التي تجد من فرص المرأة والفتاة للاستفادة من خدمات الصحة الإنجابية والصحة الجنسية وخدمات ما قبل الزواج خاصة في المناطق النائية حيث يُنظر إلى هذه الخدمات على أنها خدمات خاصة بالنساء المتزوجات فقط، ويرتبط هذا بعدم وجود برامج واضحة للصحة الجنسية واقتصار تقديم الخدمات للمتزوجات وفي أقسام الأمومة والطفولة في القطاع العام فقط.

وفي هذا السياق أكد المشاركون في الجلسات التشاورية في كل من محافظات المفرق وجرش والكرك والطفيلة وإربد ومعان والعقبة ومادبا وعجلون والبلقاء على وجود ضعفٍ عام في الخدمات المراعية لاحتياجات الجنسين وعلى صعوبة الوصول إليها، وبشكل خاص على ضعف شبكات النقل والمواصلات في المحافظات، حيث أن اتساع الرقع الجغرافية لبعض المحافظات وبعُد القرى عن مركز المحافظة يشكل عائقاً في الوصول إلى الخدمات الصحية الثانوية والثالثية مثل المستشفيات المتخصصة. حيث ذكر المشاركون في محافظة المفرق أن هناك ضعفاً عاماً في الخدمات الصحية المقدمة على مستوى المحافظة خصوصاً فيما يتعلق بتوفير الفحوصات المبكرة للكشف عن السرطان. وبين المشاركون في محافظات الزرقاء والطفيلة والعقبة أن هناك تفاوتاً في الخدمات المقدمة بين المدن والألوية المختلفة، خصوصاً المناطق النائية داخل المحافظة الواحدة، وخاصة فيما يتعلق بخدمات الصحة الإنجابية والولادة وعدم وجود مستشفيات يسهل الوصول إليها. كما أشار المشاركون في محافظة إربد إلى غياب الوعي بالصحة الجنسية وضعف الوصول إلى المعلومات المتعلقة بها من مصادر موثوقة بهدف تعزيز مفاهيم الحماية من التحرش الجنسي للأطفال. ونوّه المشاركون في محافظة عجلون إلى أن قلة البرامج الموجهة لتأهيل مقدمي الخدمات الصحية يؤثر على مستوى الخدمات الصحية في المحافظة.

2.2.5 العنف المبني على أساس الجنس

لا تزال قضية العنف المبني على أساس الجنس وبأشكاله المختلفة الجسدي والجنسي والاقتصادي من التحديات التي تواجه المجتمع الأردني بشكل عام والمرأة والأطفال بشكل خاص. كما يعاني الأردن من ضعف التوثيق لحالات العنف الأسري واقتصارها على الحالات التي تُسجل في المؤسسات الرسمية، ومن سيادة المعتقدات المجتمعية السلبية التي تنظر إلى العنف الأسري كشأن خاص، ومدى توفر خدمات الوقاية والرعاية والعلاج وغياب النظرة الشمولية للعنف المبني على أساس الجنس والذي يأخذ بعين الاعتبار علاقات القوى في السياقات المختلفة في الفضاءين العام والخاص.

40 تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي عن مؤشرات الفجوة الجندرية لعام 2020.

41 دائرة الإحصاءات العامة (2019)، مسح السكان والصحة الأسرية 2017-2018.

42 المصدر السابق.

43 https://github.com/sdsna/2019GlobalIndex/blob/master/country_profiles/Jordan_SDR_2019.pdf.

44 وثيقة الأردن 2025: رؤية واستراتيجية وطنية، 2015.

وما زالت الحاجة ملحة لتكثيف الجهود لدعم وصول المرأة إلى العدالة وزيادة التنسيق مع منظمات المجتمع المدني المعنية بتقديم البرامج والخدمات للنساء المعنفات، أو بتأمين الرعاية النفسية والاجتماعية والتعريف ببرامجها وخدماتها، وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات الوطنية ذات العلاقة، والعمل على تغيير الاتجاهات الاجتماعية التي تبرر العنف وتتغاضى عنه. كما لا بدّ من تسليط الضوء على التحرش الجنسي الذي يُعد شكلاً من أشكال العنف الصامت الذي تعاني منه الإناث والأطفال في نطاق الأسرة وخارجها، وما زالت الحاجة إلى تعزيز ورفع مستوى وعي المرأة والمجتمع بأهمية الإبلاغ عن مرتكبي التحرش تشكل أهم التحديات التي يجب مواجهتها. ناهيك عن تلك التحديات المتمثلة بغياب وصعوبة جمع البيانات المتعلقة بحالات العنف ضد المرأة واقتصارها على الحالات المسجلة في المراكز الأمنية وإدارة حماية الأسرة⁴⁵. وقد أعلنت وزارة التنمية الاجتماعية في تشرين الثاني 2019، أنها تعاملت مع 4527 امرأة معرضة للعنف، كما أظهرت نتائج مسح السكان والصحة الأسرية (2019) أن 21% من السيدات اللاتي سبق لهن الزواج وأعمارهن ما بين (15 - 49) قد تعرضن للعنف الجسدي مرة واحدة على الأقل منذ بلغن الخامسة عشرة⁴⁶. وقد أكد المشاركون في محافظة إربد على الدور الذي تلعبه المدارس والمؤسسات التعليمية في تنشئة الأطفال تنشئة سليمة على مفاهيم مناهضة العنف.

لا يزال معدل زواج القصر (الزواج قبل سن 18 سنة لكلا الجنسين) مرتفعاً نسبياً بين الفتيات في الأردن، حيث يبين الكتاب السنوي الإحصائي للعام 2018؛ أن 11.6% من الفتيات تزوجن بعمر 15-17 سنة⁴⁷. هذا ويرتبط زواج القصر بظواهر اجتماعية كالطلاق والعنف الأسري، وأخرى صحية كالحمل في سن مبكرة، وظاهرة وفيات الأطفال حديثي الولادة والإجهاض والتعب الجسدي وفقر الدم والولادة المبكرة. هذا ويبلغ معدل خصوبة المراهقين حالياً 23.3 ولادة لكل 1000 امرأة تتراوح أعمارهن بين 15 و19 عاماً⁴⁸. كما أن المجتمع لا يعترض على فكرة زواج القصر رغم ارتباطه بزيادة العنف ضد المرأة وارتفاع معدلات الطلاق وتأثيره السلبي على الحالة الجسدية والصحية والنفسية للمرأة بشكل خاص وعلى الرفاه الاجتماعي الاقتصادي والتربوي وصحة الأسرة وجميع أفرادها بشكل عام⁴⁹. وذكر المشاركون في محافظتي المفرق ومادبا أن ظاهرة زواج القاصرات تزيد من تراجع الوصول إلى التعليم الجيد ويؤدي إلى تفاقم مشكلة تسرب الفتيات من المدارس.

هذا وبالرغم من أن قانون العقوبات يجرم استئصال الأرحام دون وجود سبب طبي ملح، إلا أنه لا زالت هناك ممارسات للالتفاف على القانون لاستئصال أرحام الفتيات ذوات الإعاقة الذهنية، ولا توجد أرقام موثقة حول ذلك، إلا أنها تشكل أحد أشكال العنف الواقع على ذوات الإعاقة بداعي تلافي تعرضهن للاغتصاب، كما وتشير تقارير إلى أن ذوات الإعاقة البصرية يعانون من أشكال التحرش لعدم قدرتهن على التعرف على الفاعل.

وفيما يخص عاملات المنازل فهنّ من الفئات التي تعاني من العنف بكافة أشكاله، ولا زالت آليات الحماية لهن بحاجة إلى المزيد من التعزيز، بالرغم من افتتاح دار إيواء خاص بهنّ وبضحايا الإتجار بالبشر بشكل عام. هذا وتحتاج آليات الحماية من الإتجار بالبشر لإعادة النظر في الإجراء الخاص بتقييد حركة ضحايا الإتجار بالبشر في مؤسسات الحماية والرعاية المختلفة وانخفاض معدلات الملاحقات القضائية ضد الجناة⁵⁰. ومن الجدير بالذكر أن محافظة المفرق تعتبر واحدة من أكثر المناطق تضرراً بسبب قربها من نقطة حدودية بالنسبة لعائلات اللاجئين السوريين⁵¹.

بينت مخرجات الجلسات التشاورية في محافظات المفرق والزرقاء وجرش والكرك وإربد والعقبة ومادبا وعجلون والبلقاء أن العنف المبني على أساس الجنس لا يزال يعدّ من التحديات الهامة في المجتمع الأردني. وحيث أن العنف هو ظاهرة عالمية وغير مرتبطة بثقافة أو دين أو طبقة اجتماعية معينة، فإن من الضروري إيجاد آليات لحماية المرأة وتوثيق الحالات وتمكين المرأة من حماية أسرته من كافة أشكال العنف وآثار العنف المجتمعي والفكر المتطرف، وكذلك دور الأسرة في الكشف عن أعراض استخدام المواد المخدرة وحماية أبنائها وبناتها من أفة المخدرات. كما أكد المشاركون على أن عدم كفاية مراكز الإيواء وضعف الجهود الرامية إلى إعادة دمج النساء والفتيات المعنفات في المجتمع وضعف محاسبة مرتكبي هذه الممارسات يؤدي إلى تفاقم هذه الظاهرة.

45 اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ظاهرة التحرش في الأردن: الملخص التنفيذي، 2017.

46 دائرة الإحصاءات العامة (2019)، مسح السكان والصحة الأسرية 2017-2018.

47 دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي 2018.

48 https://github.com/sdsna/2019GlobalIndex/blob/master/country_profiles/Jordan_SDR_2019.pdf

49 المجلس الأعلى للسكان، دراسة زواج القاصرات في الأردن، 2017.

50 تقرير المقررة الخاصة المعنية بالاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، خلال زيارتها إلى الأردن والمقدم إلى مجلس حقوق الإنسان عام 2016.

51 التقرير الوطني الدوري السادس للمملكة الأردنية الهاشمية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 2015.

2.3 أولويات المرأة في الأردن

أظهرت عملية المشاورات الوطنية تقارباً واضحاً ما بين تحليل واقع المرأة في الأردن وما تم تحديده من قبل المشاركين والمشاركات كأولويات للمرأة على مستوى المملكة وعلى مستوى المحافظات. وقد تضمنت المشاورات آلية للتصويت على أولويات الفجوات في واقع المرأة على مستوى المملكة وعلى مستوى المحافظة، وحيث أشارت نتائج التصويت على الأولويات على مستوى المملكة بأن ضعف وصول النساء إلى مواقع صنع القرار في السلطة التنفيذية والتشريعية ومجالس المحافظات والمجالس المحلية والبلدية ومجالس إدارة المؤسسات الحكومية والشركات يعتبر أولوية أولى. فيما تمثلت الأولوية الثانية في ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، وما يتبعها من قضايا متعلقة بالفقر والبطالة والتمييز في الأجور وصعوبة الوصول إلى مواقع العمل، وصعوبة الحصول على الائتمان، وتملك المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والعمل في القطاع غير المنظم. أما الأولوية الثالثة فقد ركزت على ظاهرة العنف ضد المرأة بمختلف أنواعه الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والإلكتروني واللفظي والجسدي والنفسي والعنف الأسري.

أما عن أهم الأولويات في واقع المرأة في المحافظات والتي عكست في مجملها خصوصية كل محافظة، جاءت أولى الأولويات لتشير إلى ضعف الخدمات أو عدم توفرها أو صعوبة الوصول إليها وضعف البنية التحتية ودور البلديات في تقديم الخدمات، فيما جاءت الأولوية الثانية لتشير إلى ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، وما يتبعها من قضايا متعلقة بالفقر والبطالة والتمييز في الأجور وصعوبة الوصول إلى مواقع العمل، وصعوبة الحصول على الائتمان، وتملك المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والعمل في القطاع غير المنظم. احتلت الاتجاهات المجتمعية السلبية في التعامل مع قضايا المساواة بين الجنسين والصورة النمطية لدور المرأة في المجتمع المرتبة الثالثة من بين الأولويات ومن ثم ضعف التنسيق المؤسسي في مجال برامج دعم المرأة وتكرارها وعدم توازن توزيع البرامج والمشاريع بين المحافظات وعلى الفئات المستهدفة والذي احتل المرتبة الرابعة من بين أولويات المحافظات.

ومن الجدير بالذكر أن التقرير الوطني للتقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد 25 عاماً، قد حدد خمسة أولويات للخمسة أعوام القادمة بناءً على التقييم أو المشاورات الوطنية التي أجريت عام 2018، وهي: أولاً: المساواة وعدم التمييز بموجب القانون والوصول إلى تحقيق العدالة، ثانياً: القضاء على العنف ضد النساء والفتيات، ثالثاً: الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي/التوفيق بين الأسرة والعمل (مثل إجازة الأمومة أو إجازة الوالدية مدفوعة الأجر، وخدمات الرعاية)، رابعاً: المشاركة والتمثيل السياسي، وأخيراً وليس آخراً: تغيير المعايير الاجتماعية السلبية والقوالب النمطية المبنية على الفروق بين الجنسين، وجميعها قضايا كانت في صلب المشاورات الوطنية في مرحلة إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام 2020 - 2025.

3. الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020 - 2025

3.1 فلسفة الاستراتيجية ونظرية التغيير

اعتمدت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة نموذج نظرية التغيير (Theory of Change) لإعداد وتطوير الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن، باعتبارها نظرية تكاملية تساعد على تحديد المشاكل الرئيسية وأسبابها وكيفية الوصول للتغيير المأمول تحقيقه، ومن ثم مراحل هذا التغيير ومستوياته المختلفة وعلاقتها ببعضها البعض، وصولاً إلى الأثر طويل الأمد الذي يتجسد برؤية الاستراتيجية في "مجتمع خالٍ من التمييز والعنف المبني على أساس الجنس؛ تتمتع فيه النساء والفتيات بالحقوق الإنسانية الكاملة والفرص المتساوية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة".

وقد استُخدمت نظرية التغيير لقدرتها على التعبير بوضوح عن خطة التغيير والمخاطر المحتملة والفرضيات الكامنة لتحقيق الأهداف خلال مراحل التغيير الرئيسية. كما أنها ساعدت على تحديد الأدوار في التنفيذ وفي توجيه المؤسسات المختلفة لفهم أدوارها ضمن مراحل التغيير المختلفة وصولاً إلى تحقيق رؤية الاستراتيجية. كما أن نتائج استخدام نظرية التغيير وتطوير الإطار المنطقي لها قد مهد الطريق لوضع خطط عمل وآلية متابعة وتقييم ورصد مدى تحقيق الأهداف المنشودة وتقييم عملية التغيير بهدف تصحيح المسار وتحديث الاستراتيجية خلال تنفيذها على مراحل ابتداءً من السنوات الخمسة القادمة.

وجاءت هذه الاستراتيجية لمعالجة المشكلة الرئيسية التي تواجه المرأة في الأردن والمتمثلة بضعف قدرة النساء والفتيات على التمتع بالحقوق والفرص المتساوية وعلى المشاركة والقيادة في المجتمع، بسبب تعرضهن للعنف والتمييز المبني على أساس الجنس في مختلف مراحل حياتهن. تلخص الاستراتيجية أن الأسباب الرئيسية الكامنة وراء هذه المشكلة تتمثل في ضعف قدرة الإطار المؤسسي على رسم وتنفيذ واستدامة السياسات والبنى والخدمات التي تراعي الاحتياجات المختلفة للجنسين وتدعم تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال ردم الفجوة الجندرية، وكذلك شيوع المعايير الاجتماعية والقوالب النمطية السلبية التي تحد من قدرة المرأة على التمتع بحقوقها، يؤدي في نهاية المطاف إلى انتشار ظاهرة العنف ضد المرأة بمختلف أشكاله وتبريره، وإلى ضعف قدرة النساء والفتيات على التمتع بالحقوق والفرص والمشاركة والقيادة في الحياة العامة والخاصة. وعليه فقد ركزت الاستراتيجية على أربعة أهداف سيتم العمل عليها خلال الخمسة سنوات القادمة من خلال المحاور التالية: شمولية المرأة في العملية التنموية والمشاركة والقيادة في الفضاء العام والخاص، ثقافة مجتمعية داعمة للمساواة ونبذة للعنف المبني على أساس الجنس بكافة أشكاله وتوفر آليات فعالة لمجابهته، وإطار عمل مؤسسي لتعزيز المساواة في المؤسسات الرسمية وآليات تشاركية مستجيبة للاحتياجات المختلفة للجنسين.

وفي هذه الاستراتيجية تم تناول وجود السياسات والتشريعات والإجراءات والممارسات والخدمات المراعية للاحتياجات المختلفة للجنسين، وإمكانية الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصال الحديثة كمجالات عمل تتقاطع مع جميع الأهداف الاستراتيجية ومجالات تدخلها، وذلك لتأثيرها الهام كأدوات لتحقيق التقدم وتعزيز المساواة وإزالة التمييز بين الجنسين في المجالات المختلفة وفي تدليل التحديات على مختلف المستويات.

وقد بدأت عملية تطوير نظرية التغيير لمجابهة المشكلة المتعلقة بالفجوة بين الجنسين والناجمة عن التمييز والعنف التي تتعرض له النساء خلال مراحل حياتهن المختلفة في الفضاءين العام والخاص، والذي يحد من مشاركتهن الفاعلة في المجتمع والذي يؤدي بالضرورة للتأثير على ازدهار المجتمع عامة من خلال تحديد أكثر العوامل التي تؤثر وتعمق مشكلة الفجوة بين الجنسين وفعالية الجهود المبذولة لتمكين النساء في كافة المجالات الأخرى، وكما يتفق معظم العاملين في هذا المجال؛ تتمثل العوامل بالثقافة الذكورية التي تقوم على العلاقات السلطوية التي تضع المرأة في درجة أدنى من الرجل، وبالتالي تنعكس في مجتمعنا مباشرة على اعتبار المرأة منقوصة المواطنة والأهلية بالمقارنة مع الرجل.

ولكن السؤال هو من أين نبدأ بالعمل على تغيير هذه الاتجاهات السلبية، خاصة إذا كان تغييرها يتطلب مؤسسات لا تكرر إنتاجها من خلال سياساتها وتشريعاتها واستراتيجياتها وحتى في كيفية وضع مخصصاتها المالية، والتي لا تعتبر أيضاً هذه المشكلة أولوية وأحياناً لا تعتبرها مشكلة على الإطلاق. ومن هنا كان لا بد من العمل على محورين أساسيين يمثلان تشكيل البيئة التمكينية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بحيث أن تحقيق تقدم فيهما سيؤدي لمزيد من فعالية وأثر الجهود المتعلقة بتمكين المرأة ومشاركتها وشموليتها في العملية التنموية الوطنية، ويتمثل المحور الأول في تفعيل دور المؤسسات الرسمية في العمل على ردم الفجوة الجندرية ودعم تحقيق المساواة بين الجنسين، ليس فقط تجاه المجتمع وإنما في بيئتها الداخلية وفي آليات عملها، وذلك من خلال تبنيها لآليات وأدوات إدماج النوع الاجتماعي والموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي، وبناء قدراتها على إنتاج البيانات المصنفة والتي تجعل من عملية تطوير السياسات عملية تقوم على منهجية علمية تتمثل بالاستناد إلى الحقائق والبيانات المتعلقة بوجود الفجوة الجندرية في مختلف المجالات وليس الافتراضات التي

تتكررها، أما المحور الثاني فيتمثل في عملية تغيير الاتجاهات الاجتماعية السلبية القائمة على التمييز بين الجنسين، خاصة لدى الأجيال القادمة، ابتداء من خلال إدماج مبادئ المساواة والعدالة وحقوق الإنسان في آليات التعليم الرسمية ومصادر التعلم غير الرسمية والتي يمكن تقديمها من خلال منهجيات التعليم النقدي والتحليلي الذي يعتبر أساساً لتطوير جودة التعليم في الأردن، بالإضافة لدور الإعلام بكافة أشكاله والذي يلعب دوراً كبيراً في تشكيل وعينا، خاصة بعد ثورة تكنولوجيا المعلومات التي سهلت وصول المعلومات والأفكار للجميع والتي قد تكون موجهة أحياناً لتشكيل صور نمطية معينة لبعض الفئات في المجتمع.

وحيث أن ثقافة المؤسسات التي تعتبر عاملاً مؤثراً في مدى التزامها بدعم تحقيق المساواة بين الجنسين واعتبارها أولوية وطنية تتأثر بالاتجاهات المجتمعية السائدة، فإنه لا بد من العمل بالتوازي على تفعيل دور المؤسسات غير الرسمية في المجتمعات مثل الأسرة والعائلة الممتدة والمرجعيات الدينية والقيادات المحلية، والتي تلعب أيضاً دوراً كبيراً بل وحتى أساسياً في تشكيل قيمنا واتجاهاتنا الفكرية حول ما هو مقبول أو مرفوض اجتماعياً، باتجاه دعم تحقيق المساواة بين الجنسين والذي سيؤثر بدوره على تشكيل الثقافة الإيجابية لدى المؤسسات الرسمية باتجاه العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين واعتبارها أولوية وطنية. ومن هنا جاء تركيز هذه الاستراتيجية على أهمية تفعيل دور المؤسسات غير الرسمية في تحقيق الإنصاف والعدالة بين الجنسين داخل الأسرة لضمان قبولها ودعم تحقيقها على مستوى المجتمع.

ورغم أن اتجاهات العمل على تنفيذ هذه الاستراتيجية قد يحتاج للبدء بالتركيز على المؤسسات والاتجاهات المجتمعية السلبية، إلا أنه لا يمكن الفصل أيضاً بين إمكانية تحقيق المساواة بين الجنسين والسياقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية العامة، خاصة المتعلقة منها بالأزمة الاقتصادية في الأردن والذي أدى إلى قلة الفرص المتوفرة للنساء والرجال على السواء حتى في ظل تحقيق أي تقدم في إزالة التمييز ضد المرأة في المجتمع في المجالات الأخرى. إن التمكين الاقتصادي الذي يؤدي إلى الاستقلالية الاقتصادية للمرأة وامتلاكها حرية القرار يعتبر عاملاً من العوامل الهامة والأساسية في تمكينها اجتماعياً وسياسياً، لأنه يزيد من قدرتها على امتلاك أدوات مواجهة العنف والتمييز ضدها داخل وخارج الأسرة ويسهل وصولها للعدالة والخدمات الأساسية، ويمكنها من التقدم في عملها إلى أن تصل إلى مواقع صنع القرار، فقد تكون اتجاهات العمل في تنفيذ هذه الاستراتيجية تبدأ أيضاً من خلال التركيز على التمكين الاقتصادي للمرأة.

ومن هنا يمكن القول أن التعقيد البنيوي للأزمة الاقتصادية سيلقي بظلاله على إمكانية مشاركة المرأة الفاعل وشموليتها في العملية التنموية، ولكن بما أن زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية سينعكس أيضاً بالتأكيد على زيادة الناتج المحلي الإجمالي ورفاهية وازدهار المجتمع وتقليل عبء الإعاقة للفرد في المجتمع، فإن زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية يعتبر جزءاً هاماً من الحلول المقدمة لتجاوز الأزمة الاقتصادية والتي أدت إلى عدم كفاية وجود معيل وحيد للأسرة، هذا بالإضافة لأهمية الاستفادة من الإمكانيات الكامنة لدى النساء واستعادة الاستثمار في تعليمهن من خلال ترجمته بنسب مشاركة أعلى في سوق العمل كجزء من الحلول المتعلقة بزيادة الإنتاجية في المجتمع. كما تلعب زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة دوراً في تحقيق الأردن للفرصة السكانية، وما يتطلب ذلك من زيادة الاستثمارات في التنمية البشرية، تحديداً في التعليم والتدريب المهني والتقني والحوكمة والبنية التحتية وتوفير فرص العمل، ليتم نقل زخم هذا التغيير في التركيبة العمرية إلى فرصة حقيقية للتنمية.

وبناءً على ما تقدم، سيتم تحديد أولويات واتجاهات العمل من خلال الخطط التنفيذية السنوية للاستراتيجية وفقاً للمتغيرات، حيث سيتم مراجعة نتائج الخطط التنفيذية سنوياً وفقاً لتوصيات تقارير المتابعة والتقييم ومستجدات السياقات العامة الأكثر تأثيراً على تمكين النساء وتحقيق المساواة بين الجنسين.

ووفقاً لنتائج التحليل باستخدام نظرية التغيير، فقد تم تحديد الفرضيات الرئيسية التي إن تحققت فستدعم تحقيق أهداف الاستراتيجية، والمخاطر الرئيسية التي إذا حصلت أو بقيت فمن شأنها أن تعيق تنفيذ الاستراتيجية وتحقيق أهدافها، حيث كان أبرزها:

3.1.1 الفرضيات

- وجود الإرادة السياسية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على كافة المستويات وبما يؤدي إلى توفير الموارد اللازمة من كافة الجهات ذات العلاقة لتنفيذ الاستراتيجية.
- المؤسسات الرسمية لديها القدرة والآليات اللازمة لإدماج منظور النوع الاجتماعي في عملها لرسم السياسات وتوفير الخدمات ووضع المخصصات المستجيبة لاحتياجات الجنسين.
- توفر الأنظمة المعرفية والتعليمية الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والآليات والسياسات الفعالة للوقاية والاستجابة للعنف المبني على أساس الجنس مما يؤدي إلى بداية ظهور بيئة اجتماعية وثقافية داعمة.
- توفر منهجيات قياس السلوكيات والاتجاهات الاجتماعية نحو دعم المساواة بين الجنسين ورفض العنف ضد النساء ويتم قياس التحول الاجتماعي دورياً من خلال متابعة وتقييم ورصد الممارسات التمييزية المبنية على الجنس.
- آليات مجابهة كافة أشكال التمييز ضد المرأة الرسمية منها وغير الرسمية، سواء داخل الأسرة أو في سوق العمل أو في الحياة العامة تعمل بفاعلية، وبالتالي أصبحت المناهضة مبنية على أساس الكفاءة والمساواة في القدرة على الوصول للفرص والاستفادة من التنمية الشاملة والمستدامة.
- زادت قدرة النساء والفتيات على ممارسة حقوقهن والوصول إلى الفرص في سوق العمل وفي الفضاءين العام والخاص، وبالتالي فهنّ يشاركن بفاعلية في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

3.1.2 المخاطر

- محدودية الموازنات المخصصة وضعف البيانات لدى المؤسسات الرسمية لتتمكن من تنفيذ الآليات المطلوبة للتخطيط ووضع السياسات بما يراعي ويستجيب للاحتياجات المختلفة للجنسين
- صعوبة التغيير الملحوظ للسلوكيات والاتجاهات الاجتماعية نحو نبذ التمييز والعنف المبني على أساس الجنس في الأسرة والمجتمع عامة خلال فترة تنفيذ الاستراتيجية مع صعوبة قياس هذا التغيير
- محدودية الفرص الاقتصادية وفرص القيادة المتاحة للنساء والرجال على حدٍ سواء، مع وجود ضعف في قدرة النساء والفتيات على ممارسة حقوقهن والتنافس والوصول إلى هذه الفرص

مجتمع خالٍ من التمييز والعنف المبني على أساس الجنس؛ تتمتع فيه النساء والفتيات بالحقوق الإنسانية الكاملة والفرص المتساوية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة

المؤسسات تنفيذاً وتضمن استدامة سياسات وهيكل وخدمات تدعم العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبما يستجيب للالتزامات الوطنية والدولية	الأعراف والاتجاهات والأدوار الاجتماعية الإيجابية تدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	النساء والفتيات يتمتعن بحياة خالية من كافة أشكال العنف المبني على أساس الجنس	النساء والفتيات قدرات على الوصول إلى حقوقهن الإنسانية والاقتصادية والسياسية للمشاركة والقيادة بحرية في مجتمع خالٍ من التمييز المبني على أساس الجنس
---	--	--	--

تمتلك المؤسسات الرسمية أطر فعالة للمساواة والقدرة على تطوير وتطبيق سياسات وتشريعات وخدمات وتخصيص موارد لدعم تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	الأعراف والأدوار الاجتماعية الإيجابية مدرجة في التعليم الرسمي ومصادر التعلم غير الرسمي وفي الإعلام والخطاب الديني والمجتمعات المصفرة	آليات فعالة للوقاية والحماية والاستجابة للعنف المبني على أساس الجنس في الفضاء الخاص والعام والرقمي	زيادة قدرة النساء والفتيات على الوصول للعدالة بما يضمن تحقيق المساواة والإنصاف بين أفراد المجتمع وداخل الأسرة وتمكين الأفراد من الإناث الأكثر هشاشة من الحصول على الاحتياجات الاجتماعية الأساسية
---	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> تطوير إحصاءات وانتاج بيانات مصنفة ومراعية للنوع الاجتماعي وتسهيل وضمان الوصول إليها لدعم عملية صنع القرار المبني على البيانات وكسب التأييد والمساءلة حول مدى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تنفيذ سياسات وموازنات حكومية ووطنية حساسة ومستجيبة للنوع الاجتماعي على المستويين العمودي والأفقي تشمل أطراً وآليات للمساءلة تعزيز العمل بين القطاع العام والخاص والمجتمعي وعلى المستويين الوطني والمحلي لتبني نهج تشاركي مستجيب للنوع الاجتماعي ومراعي للاحتياجات المختلفة للجنسين 	<ul style="list-style-type: none"> ضمان مراعاة محتوى المناهج المدرسية ومصادر التعلم غير الرسمية للاحتياجات المختلفة للجنسين وتعزيز مفاهيم العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتأكد من جودة مصادر التعليم وسبل تلقيه مواجهة المفاهيم المنطوية لأدوار النساء والرجال والأعراف الاجتماعية السلبية السائدة في خطاب الإعلام الرئيسي التقليدي والمجتمعي تعزيز الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية من خلال قادة المجتمع المحليين والقادة الدينيين والخطاب الديني والحملات الداعمة للعدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 	<ul style="list-style-type: none"> ضمان توفر السياسات والخدمات التي يسهل الوصول إليها وذات الجودة العالية للاستجابة والتعامل مع حالات العنف المبني على أساس الجنس ومنع وقوعه المجابهة والوقاية من العنف المبني على أساس الجنس داخل الأسرة مع معالجة علاقات القوى السلبية في الأسرة المؤدية له تعزيز مفهوم العلاقات المبني على الاحترام والتي تنبذ العنف المبني على أساس الجنس داخل المجتمعات ومعالجة أبعاده المختلفة في الفضاء العام والرقمي 	<ul style="list-style-type: none"> تمكين جميع النساء والفتيات من الوصول إلى العدالة وممارسة حقوقهن الإنسانية وحقوقهن الدستورية دون تمييز لتعزيز المواطنة المتساوية في الحقوق والواجبات تعزيز العدالة والإنصاف داخل الأسرة وبين أفرادها وضمان تحقيق مصلحة الطفل الفضلى معالجة الاحتياجات الخاصة بالإناث الأكثر هشاشة في المجتمع وداخل الأسرة وضمان وصولهن إلى خدمات وإجراءات وأنظمة الحماية الاجتماعية 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة فرص العمل اللائق للمرأة في القطاع العام والخاص والمجتمعي والعمل في سوق العمل والعسكري بما يضمن خلو بيئة العمل من التمييز المبني على أساس الجنس دعم ريادة الأعمال بين النساء، وبناء قدراتهن لحيازة الممتلكات والوصول للموارد المالية لتأسيس الأعمال الخاصة بهن زيادة فرص وصول المرأة إلى المواقع القيادية في القطاع العام والخاص والمجتمعي بدون تمييز 	<ul style="list-style-type: none"> توفير الاحتياجات الخاصة بصحة المرأة والفتيات الجسدية والنفسية خاصة المتعلقة منها بالصحة الجنسية والإنجابية وتمكين النساء والفتيات من الحصول بشكل أفضل على الخدمات الصحية وخدمات تنظيم الأسرة توفير بنى تحتية مناسبة وبكفاءة معقولة وحساسة للاحتياجات الجنسين لتمكين المرأة من الحصول على الفرص والموارد الطبيعية المستدامة تمكين المرأة من المشاركة الفاعلة في تحقيق المجتمعات الآمنة وفي الوقاية والحد من التطرف والعنف، وتحسين مستوى خدمة النساء في الأزمات والكوارث، سواء بالوقاية أو الحماية أو التعافي منها أو الاستجابة الإنسانية لها
--	---	---	--	--	---

محاور متقاطعة:
1. السياسات والتشريعات والإجراءات والممارسات والخدمات المستجيبة للاحتياجات الفريدة بين الجنسين
2. استخدام تكنولوجيا المعلومات وسائط الاتصال الحديثة

مؤشرات الهشاشة: المتقاطعة (الفقرات، النساء في المناطق النائية، المسنات، الطفلات، الإناث من ذوات الإعاقة، اللاجئات والنساء المهاجرات والعملات في المنازل، والنساء اللاتي ترأسن أسرهن المطلقات والأرامل، وغيرها...)

مركبات التغيير	اليات عمل المؤسسات الرسمية تعزز المساءلة والتشاركية في الاستجابة لاحتياجات الجنسين	اعراف وادوار مجتمعية إيجابية داعمة للمساواة وتمكين النساء ونايذة للعنف المبني على أساس الجنس في الفضاءين العام والخاص	شمولية النساء في العملية التنموية والمشاركة والقيادة في الفضاءين العام والخاص
الضريعات:	وجود الإرادة السياسية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على كافة المستويات وبما يؤدي إلى توفير الموارد اللازمة من كافة الجهات ذات العلاقة لتنفيذ الاستراتيجية	توفر الأنظمة المعرفية والتعليمية الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والآليات والسياسات الفعالة للوقاية والاستجابة للعنف المبني على أساس الجنس مما يؤدي إلى بداية ظهور بيئة اجتماعية وثقافية داعمة	اليات مجابهة كافة أشكال التمييز ضد المرأة الرسمية منها وغير الرسمية، سواء داخل الأسرة أو في سوق العمل أو في الحياة العامة تعمل بفاعلية، وبالتالي أصبحت المناقشة مبنية على أساس الكفاءة والمساواة في القدرة على الوصول للفرص والاستفادة من التنمية الشاملة والمستدامة
المخاطر:	المؤسسات الرسمية لديها القدرة والآليات اللازمة لادماج منظور النوع الاجتماعي في عملها لرسم السياسات وتوفير الخدمات ووضع المخصصات المستجيبة لاحتياجات الجنسين	توفر منهجيات قياس السلوكيات والاتجاهات الاجتماعية نحو دعم المساواة بين الجنسين ورفض العنف ضد النساء ويتم قياس التحول الاجتماعي دورياً من خلال متابعة وتقييم ورصد الممارسات التمييزية المبنية على الجنس	زادت قدرة النساء والفتيات على ممارسة حقوقهن والوصول إلى الفرص في سوق العمل وفي الفضاءين العام والخاص، وبالتالي فهن يشاركن بفاعلية في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة
	محدودية الوازنات المخصصة وضعف البيانات لدى المؤسسات الرسمية تتمكن من تنفيذ الآليات المطلوبة للتخطيط ووضع السياسات بما يراعي ويستجيب للاحتياجات المختلفة للجنسين	صعوبة التغيير المحوظ للسلوكيات والاتجاهات الاجتماعية نحو نبذ التمييز والعنف المبني على أساس الجنس في الأسرة والمجتمع عامة خلال فترة تنفيذ الاستراتيجية مع صعوبة قياس هذا التغيير	محدودية الفرص الاقتصادية وفرص القيادة المتاحة للنساء والرجال على حد سواء، مع وجود ضعف في قدرة النساء والفتيات على ممارسة حقوقهن والتنافس والوصول إلى هذه الفرص

المشكلة ضعف قدرة النساء والفتيات على ممارسة حقوقهن والمشاركة الفاعلة في المجتمع، بسبب تعرضهن للعنف والتمييز في مختلف مراحل حياتهن سواء في الفضاء العام أو الخاص

3.2 الأهداف الاستراتيجية

تأكيداً على أهمية مواءمة الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025 مع الالتزامات الوطنية والدولية وخاصة الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بالمرأة والتي صادق عليها الأردن، وضماناً لتكاملية الجهود في تحقيق التنمية المستدامة والشاملة، وبما ينسجم مع مواءمة إطار العمل المنطقي للاستراتيجية مع الخطط والاستراتيجيات القطاعية؛ فقد استندت الاستراتيجية على أهمية تحقيق الأهداف التالية:

1. النساء والفتيات قادرات على الوصول الى حقوقهن الإنسانية والاقتصادية والسياسية للمشاركة والقيادة بحرية في مجتمع خالٍ من التمييز المبني على أساس الجنس.
2. النساء والفتيات يتمتعن بحياة خاليةٍ من كافة أشكال العنف المبني على أساس الجنس.
3. الأعراف والاتجاهات والأدوار الاجتماعية الإيجابية تدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة .
4. المؤسسات تنفذ وتضمن استدامة سياسات وهياكل وخدمات تدعم العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبما يستجيب للالتزامات الوطنية والدولية.

يجدر التأكيد على أن هذه الاستراتيجية هي خارطة طريق يحتاج تحقيقها مدة أطول من خمسة سنوات، إلا أنه يمكننا البدء بتنفيذ الخطوات والمراحل الأولى بالاتجاه الصحيح الذي يؤدي إلى تحقيق بعض مراحل التغيير اللازمة لتحقيق رؤية وأهداف هذه الاستراتيجية خلال الخمسة سنوات القادمة، والتي سيُجرى خلالها أيضاً تقييم سنوي حول صحة خطواتنا باتجاه تحقيقها، ومع إمكانية تحديثها عند الحاجة. ومن الضروري التنويه كذلك إلى أن خارطة الطريق هذه قد تم تطويرها بناءً على مخرجات المشاورات الوطنية والمحلية حول الأولويات، وهي تستند أيضاً إلى المرجعيات الوطنية والالتزامات الإقليمية والدولية المتعلقة بالمرأة، حيث يمكن توضيح هذه الأهداف فيما يلي:

الهدف للاستراتيجي الأول (النتيجة 1): النساء والفتيات قادرات على الوصول الى حقوقهن الإنسانية والاقتصادية والسياسية للمشاركة والقيادة بحرية في مجتمع خالٍ من التمييز المبني على أساس الجنس

استجابة لالتزامات الأردن الوطنية والدولية حول تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل والحياة العامة وفي القيادة، فقد اشتمل هذا الهدف على ثلاثة مخرجات تتعلق بإعطاء المزيد من النساء: (1) فرصاً متساوية للمشاركة والقيادة في الحياة العامة وسوق العمل، والتمتع بالاستقلالية الاقتصادية وحرية القرار، و(2) الوصول إلى البنية التحتية والخدمات الأساسية الملائمة لاحتياجاتهن الخاصة، بما فيها الخدمات الإنسانية وخدمات التعافي والتمتع بالأمن والمساهمة في تحقيقه و(3) الوصول للعدالة بما يضمن تحقيق المساواة والإنصاف بين أفراد المجتمع وداخل الأسرة باعتبارها اللبنة الأساسية للمجتمع، وتمكين الأفراد من الإناث الأكثر هشاشة من الحصول على الاحتياجات الاجتماعية الأساسية، وذلك من خلال مجموعة من التدخلات والمبادرات.

ففي مجال مشاركة المرأة في سوق العمل؛ يتمثل ذلك في أهمية مراجعة وإلغاء التشريعات التمييزية والإجراءات الرسمية وغير الرسمية المتعلقة بعمل المرأة لضمان بيئة عمل صديقة للأسرة وخالية من التمييز في جميع القطاعات، وزيادة فرص العمل اللائق للمرأة في القطاعات المختلفة، إلى جانب تعزيز وتحفيز الشركات لضمان تشغيلها للنساء وتوفيرها لبيئة عمل جاذبة وتمكينية للمرأة في كافة المجالات وخاصة غير التقليدية منها، وتعزيز ريادة الأعمال بين النساء وقدرتهن على امتلاك الموارد المالية والوصول إليها. وشمل ذلك أيضاً المبادرات المرتبطة بمجال المشاركة في الحياة العامة والقيادة من خلال زيادة فرص وصول المرأة إلى المواقع القيادية في القطاعات العامة والخاصة والمجتمع المدني وقطاع الأمن والحياة السياسية بدون تمييز؛ ومراجعة للتشريعات والإجراءات التمييزية. كما تم التركيز على تقديم الدعم الفني والتقني والمالي للقيادات والشبكات النسائية في المجتمعات المحلية، وتطوير وتنفيذ برامج تدريبية لبناء وتطوير القدرات القيادية لدى النساء، واستهداف النساء على المستويين المحلي والوطني ببرامج زيادة الوعي وبناء القدرات لتعزيز معرفتهن بالحقوق المدنية والسياسية وقدرتهن على المشاركة في العملية الانتخابية، وكذلك تعزيز قدرة ومعرفة أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك الهيئات المعنية بالعملية الانتخابية والمؤسسات غير الرسمية والأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات والمؤسسات في القطاعين الحكومي والأمني للعمل على تحقيق التوازن بين الجنسين في مواقع صنع القرار المنتخبة و المعينة.

أما ضمن المخرج المتعلق بالوصول إلى البنية التحتية والخدمات الأساسية الملائمة لاحتياجاتهن الخاصة، بما فيها الخدمات الإنسانية وخدمات التعافي والتمتع بالأمن والمساهمة في تحقيقه، فقد تنوعت التدخلات والمبادرات الخاصة بمجال الصحة الجنسية والإنجابية، حيث تم إيلاء أهمية خاصة ضمن هذا المحور لدوره الفاعل في تعزيز الصحة العامة والعلاقات الأسرية الصحية، وأثره على انخفاض مستوى الإنجاب مما يؤثر في رفاهية الفتيات والنساء، ويسرّع من التغيير في الهيكل العمري للسكان لصالح الفئة المنتجة في المجتمع، وقد تضمن هذا الجزء مجموعة من المبادرات التي تتعلق بتطوير وتنفيذ السياسات والأطر التشريعية الداعمة لاحتياجات صحة الأسرة والصحة الجنسية والإنجابية وقضايا تنظيم الأسرة، وذلك أيضاً من خلال تمكين النساء والفتيات بما فيهن النساء والإعاقات من الحصول على خدمات وبرامج صحية ذات جودة عالية وتكلفة محدودة تلبى احتياجات النساء والفتيات في الصحة الجنسية والإنجابية، وتعمل على خفض الحاجات غير الملباة والتي تسهم في زيادة الإنجاب غير المخطط، وكذلك تطوير خدمات وبرامج ومواد تعريفية حول أساليب تنظيم الأسرة. أما في مجال توفير بنى تحتية مناسبة للاحتياجات المختلفة للجنسين لضمان توفير سبل الحصول على الكهرباء والطاقة المتجددة والمياه النظيفة والمستدامة وخدمات تكنولوجيا المعلومات وتوفير نظام نقل آمن يلبى احتياجات المرأة في الحركة والتنقل، بما يشمل النساء ذوات الإعاقات والنساء في المناطق النائية لتمكينهن من الحصول بشكل دائم على الفرص الاقتصادية والموارد المختلفة. كما شمل هذا المخرج التركيز أيضاً على تمكين المرأة من المشاركة الهادفة في بناء المجتمعات الآمنة والحد من التطرف والعنف، والمشاركة في تقديم وتحسين الخدمات الخاصة بالتعافي من الأزمات والاستجابة الإنسانية، وزيادة فرص النساء والفتيات في الاستفادة من الجهود الإنسانية والتنمية المختلفة بما يضمن مشاركتهن الفعالة في المجتمع للوصول إلى مجتمع آمن خالٍ من العنف والتطرف، ومعالجة وتسليط الضوء على الإناث الأكثر هشاشة داخل الأسرة وضمان وصولهن إلى خدمات وإجراءات الحماية الاجتماعية المختلفة، وكذلك رفع مستوى معرفة وقدرة أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المؤسسات الأمنية ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الوطنية والحكومية لتلبية الاحتياجات الأمنية للمرأة.

أما بالنسبة للمخرج الثالث والمرتببط بالوصول للعدالة بما يضمن تحقيق المساواة والإنصاف بين أفراد المجتمع وداخل الأسرة باعتبارها اللبنة الأساسية للمجتمع، وتمكين الأفراد من الإناث الأكثر هشاشة، فقد ركز على الوصول إلى العدالة بما يشمل؛ مراجعة التشريعات لضمان المواطنة المتساوية في الحقوق والواجبات، وممارسة النساء والفتيات لحقوقهن الدستورية وحقوقهن الإنسانية، وضمان سيادة القانون وتنفيذه، وتوفير خدمات الدعم والإرشاد والمساندة القانونية للنساء والفتيات بما في ذلك النساء الريفيات، وذوات الإعاقات واللاجئات، ومن ثم تسهيل عملية وصولهن إلى هذه الخدمات بأمان وبأقل تكلفة، بالإضافة إلى مراجعة التشريعات المتعلقة بالأسرة لضمان تحقيق العدالة والإنصاف لكافة أفرادها وبما يحقق المصلحة الفضلى للطفل، وتوفير برامج وخدمات عامة لتعزيز العلاقات الأسرية والصحية، ورفع مستوى معرفة وقدرة أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك الجهات المعنية بإنفاذ القانون والمؤسسات الحكومية والوطنية لتبني منهجيات حساسة ومستجيبة للمساواة بين الجنسين. كما أخذ هذا المخرج بعين الاعتبار الاحتياجات الخاصة بالإناث الأكثر هشاشة في المجتمع وداخل الأسرة لضمان حصولهن على خدمات الحماية الاجتماعية، وذلك من خلال توفير الاحتياجات المعيشية الأساسية والاجتماعية للأسر للفقيرة، ويشمل هذا أيضاً ضمان حصول النساء الأكثر هشاشة من غير الأردنيات والمقيمات في الأردن، بما فيهن المهاجرات وعاملات المنازل، وأولاد الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين على احتياجاتهن وحقوقهن الإنسانية الكاملة.

الهدف الاستراتيجي الثاني (النتيجة 2): النساء والفتيات يتمتعن بحياة خالية من كافة

أشكال العنف المبني على أساس الجنس

اشتمل هذا المحور على مخرج واحد يتعلق بضمان توفر آليات الوقاية والحماية والاستجابة الفعالة للعنف المبني على أساس الجنس في القطاعات والمجالات الخاصة والعامة والرقمية، وذلك من خلال عدد من التدخلات والمبادرات الهادفة مثلاً إلى ضمان توفير سياسات وخدمات يسهل الوصول إليها وذات جودة عالية لضحايا العنف، والوقاية ومنع العنف المبني على أساس الجنس في الفضاء العام والأسرة وعدم التسامح في مساءلة المعتنف، ومعالجة علاقات القوى داخل الأسرة المؤدية إلى هذا العنف، وتشجيع مفهوم العلاقات المبنية على الاحترام ونبذ العنف القائم على النوع الاجتماعي داخل المجتمع، ومعالجة أبعاده المختلفة في المجالين العام والرقمي.

ويتم ذلك من خلال مبادرات تتعلق بشكل أساسي بمراجعة التشريعات لتعديل تلك التي تشكل عنفاً ضد المرأة، وتحديد وتنفيذ التعليمات ذات العلاقة، ورفع قدرة الجهات العاملة في مجال العنف وإلزام الوزارات بإجراء تحليل النوع الاجتماعي

للاستراتيجيات الوطنية وتنفيذ التوصيات بشأنه، وتعزيز الشبكات المجتمعية لتعزيز منظومة الحماية الاجتماعية، وتنفيذ حوارات مجتمعية للحد من العنف الأسري وتصميم البرامج ونشر الاستراتيجيات الخاصة بإشراك الرجال وتنظيم حملات التوعية الشعبية ورفع وعي وقدرة المؤسسات المرتبطة بمجابهة العنف المبني على أساس الجنس وتنظيم حملات توعية شعبية من خلال وسائل الإعلام التقليدية ووسائل التواصل الاجتماعي.

الهدف الاستراتيجي الثالث (النتيجة 3): الأعراف والاتجاهات والأدوار الإجتماعية

الإيجابية تدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

ركز الهدف الاستراتيجي الثالث على ضرورة تكريس أعراف وأدوار إيجابية لكلا الجنسين، وإدراجها في التعليم الرسمي وغير الرسمي وفي الإعلام، والخطاب الديني، وفي المجتمع من خلال التركيز على ضمان مراعاة محتوى المناهج المدرسية والتعليم غير الرسمي لقضايا المرأة وتعزيز مفاهيم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتحدي المفاهيم النمطية لأدوار النساء والرجال والأعراف الاجتماعية السائدة في خطاب الإعلام التقليدي والحديث، وتعزيز الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية من خلال قادة المجتمع المحلي والقادة الدينيين والحملات الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ويتم ذلك من خلال مبادرات تتعلق بمراجعة المناهج المدرسية للمراحل المختلفة من منظور النوع الاجتماعي مثلاً بهدف معالجة الصور النمطية والأعراف السلبية المرتبطة بأدوار المرأة والرجل في المجتمع، وتطوير قدرات المعلمين والمعلمات حول المنهجيات التي تراعي الفوارق بين الجنسين وتطوير وتقوية المبادرات والتحالفات التي تستهدف الفتيان والفتيات بخطاب إيجابي حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإطلاق حملات توعية حول أهمية المشاركة المدنية للمرأة تتضمن نماذج نسائية مؤثرة، وتطوير مواد تعليمية وتعريفية موجهة للقطاعات العام والخاص لمعالجة الصور النمطية والأعراف الاجتماعية السلبية الخاصة بالنوع الاجتماعي، وتنظيم حملات حشد وكسب تأييد وطنية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي حول أهمية القضاء على الأعراف الاجتماعية السلبية والأدوار والصور النمطية لأدوار المرأة والرجل التي تخص العمل المنزلي وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، ومراجعة أشكال التمييز المبني على أساس الجنس، بما فيها صورة المرأة في الحياة العامة، ووسائل الإعلام، وتعزيز قدرة المؤسسات الدينية وقادة الرأي العام في المجتمعات المحلية على التصدي للتفسيرات الدينية السلبية وإبراز أمثلة ونماذج تاريخية ودينية وثقافية إيجابية وريادية للمرأة، ورفع قدرات المؤسسات والجهات الإعلامية والإعلاميين في التغطية الإعلامية الحساسة للاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين وكيفية تحليل ونشر المعلومات والقضايا المتعلقة بالتمييز ضد المرأة لمجابهة الصور النمطية للمرأة، ورصد كيفية تغطية الإعلام لقضايا المرأة، وطبيعة المحتوى الإعلامي والإعلاني بهدف تحليلها وتقديم التوصيات لمعالجة الصور النمطية.

الهدف الاستراتيجي الرابع (النتيجة 4): المؤسسات تنفذ وتضمن استدامة سياسات

وهياكل وخدمات تدعم العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبما يستجيب

للاللتزامات الوطنية والدولية

اشتمل الهدف الاستراتيجي الرابع على مخرج رئيسي واحد يتعلق بوجود مؤسسات قادرة على تطوير واستدامة سياسات وهياكل وخدمات داعمة للعدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من خلال تطوير إحصاءات وبيانات خاصة بالنوع الاجتماعي وتسهيل الوصول إليها لدعم عملية صنع القرار وكسب التأييد والمساءلة حول قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنفيذ سياسات وموازنات حكومية ووطنية مستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي تشمل أطراً للمساءلة، وتوفير الموارد وفرص التدريب لبناء قدرات المؤسسات الحكومية والوطنية للتصدي للتحديات التي تعيق برامج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعزيز الشراكات بين القطاعات العام والخاص والمجتمع المدني على المستويين الوطني والمحلي من خلال تبني نهج تشاركي مستجيب للنوع الاجتماعي.

ويتم ذلك من خلال مبادرات تتعلق بتطوير الأنظمة والإجراءات اللازمة لإنتاج ونشر وتحليل البيانات المستجيبة للنوع الاجتماعي والمصنفة حسب الجنس، وتعزيز قدرة دائرة الإحصاءات العامة، ورفع قدرات كوادرها البشرية وتمكينهم لجمع البيانات الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتحليل هذه البيانات، وتعزيز قدرة دائرة الإحصاءات العامة وجميع الوزارات على جمع بيانات مصنفة حسب الجنس، وإنتاج بيانات حول أهداف التنمية المستدامة الخاصة بالمساواة بين الجنسين والاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن، وإنشاء نظام خاص لنشر بيانات النوع الاجتماعي وتعزيز قدرات صنع القرار والسياسات العامة في المؤسسات الحكومية والوطنية على توظيف هذه البيانات في صنع القرار ورسم السياسات،

بالإضافة إلى إنشاء وتنفيذ نظام حكومي ووطني لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي بما يشمل تطوير السياسات والخطط التنفيذية لجميع المؤسسات الحكومية على المستويين الوطني والمحلي تراعي الاحتياجات المختلفة للجنسين، وتطوير وتنفيذ خارطة طريق لتنمية القدرات المؤسسية لغايات تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، وتطوير وتنفيذ نظام وطني لرصد المخصصات المالية لبرامج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيز قدرة إدارة الموازنات المستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي وجميع وحدات الموازنة في الوزارات والمؤسسات الرسمية حول تطوير موازنات مستجيبة للاحتياجات المختلفة للمرأة والرجل، وتطوير نظام متابعة وتقييم للالتزامات الوطنية والدولية المتعلقة بالمرأة بما يشمل إدراج قضايا تمكين المرأة ضمن معايير تقييم التميز المؤسسي للمؤسسات الحكومية والوطنية. كما تشمل المبادرات تطوير مواد تعريفية لجميع موظفي وموظفات القطاع العام الجدد، وتعزيز قدرات موظفي القطاع العام على تنفيذ تحليل النوع الاجتماعي وتوفير بيانات وتحليل السياق لدعم عملية تطوير السياسات وتصميم المبادرات والبرامج على المستوى المحلي، وتعزيز قدرات صناعات السياسات العامة في الحكومة وأعضاء البرلمان على تحليل منظومة الالتزامات الوطنية والدولية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعديل التشريعات ذات العلاقة.

ركز هذا الهدف أيضاً على ضرورة تصميم خطة اتصال لنشر الاستراتيجية الوطنية للمرأة وتعزيز قدرة الآليات الوطنية المعنية بتحقيق المساواة وتمكين المرأة، والشبكات المجتمعية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بشؤون المرأة ودعم البحوث والعمل مع مراكز دراسات المرأة لتنسيق الجهود والأولويات البحثية وبناء قدرات المنظمات النسائية في جميع المحافظات في مجال كتابة مقترحات المشاريع والمهارات الفنية والقيادية، وتشجيع مؤسسات القطاع الخاص وممثليهم من غرف الصناعة والتجارة وجمعيات الأعمال والاتحادات والنقابات العمالية والمهنية لتبني إدماج قضايا المرأة في عملهم من خلال إجراء تدقيق للنوع الاجتماعي

الهدف الاستراتيجي 1: النساء والفتيات قادرات على الوصول إلى حقوقهن الإنسانية والاقتصادية والسياسية للمشاركة والقيادة بحرية في مجتمع خالٍ من التمييز المبني على أساس الجنس

مؤشرات الأداء :

- معدل النشاط الاقتصادي المنقح للنساء 15 سنة فأكثر (الاحصاءات).
- نسبة البطالة بين النساء 15 سنة فأكثر (الاحصاءات).
- نسبة النساء في السلطة التشريعية.
- نسبة النساء في المناصب الادارية .
- نسبة النساء في السلطة القضائية.
- نسبة النساء اللاتي في سن الانجاب (15-49 سنة) واللاتي لبيت حاجتهن في تنظيم الأسرة بطرق حديثة .
- نسبة النساء من السكان الذين يعيشون في أسر معيشية يمكنها الحصول على الخدمات الأساسية.
- مؤشرات التغطية بخصوص وصول الخدمات العامة التي تضمن الصحة و العيش الكريم : المياه و الكهرباء و الصرف الصحي .
- نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الوطني، بحسب الجنس والعمر .

المخرج 1.1

تمتلك المزيد من النساء و الفتيات فرصاً متساوية للمشاركة والقيادة في الحياة العامة و في سوق العمل و يتمتعن بالاستقلالية الاقتصادية بما يحقق لمتعهن بحرية القرار المالي .

التدخلات



- 1.1.1 زيادة فرص العمل اللاتي لدرجة في القطاعين العام والخاص وضمن حلقة قيمة العمل من التكوين المبني على أساس الجنس
- 1.1.2 دعم وقيادة الأعمال بين النساء و بناء قدرتهن لقيادة الممتلكات و الحصول للموارد المالية لتأسيس الاعمال الخاصة بهن
- 1.1.3 زيادة فرص وصول المرأة الى المرافق القيادية في القطاع العام و الخاص و المجتمعي و القطاع المدني و في الحياة الاقتصادية و دور تجز

المخرج 2.1

زيادة عدد النساء و الفتيات القادرات على الحصول على الخدمات و التبنية التحتية الأساسية المتلائمة لاحتياجاتهن الخاصة بما فيها الخدمات الإنسانية وخدمات التعافي و التمتع بالأمن و المساهمة في لحقيقته

التدخلات



- 2.1.1 توفير الاحتياجات الخاصة بصحة المرأة و الفتيات و تحسين الخدمات الصحية و الجنسية و الإنعاشية و توفير النساء و الفتيات سر الحصول على الخدمات الصحية و خدمات تنظيم الأسرة
- 2.1.2 توفير فرص قيمة سائبة و يمكنه تقوية و حساسة لاحتياجات الجنسين لتمكين المرأة من الحصول على الفرص و الورد الطبيعية الصادرة
- 2.1.3 تمكين المرأة من المشاركة الفعالة في تحقيق التنمية الائمة و هي الوفاة بالحد من الفقر و القضاء على الفقر و تحسين مستوى حياة النساء في الازمات و الكوارث. سواء بالوقاية أو المساعدة أو التعافي منها أو الاستجابة الانعاشية لها .

المخرج 3.1

زيادة قدرة النساء و الفتيات على الوصول للعدالة بما يضمن تحقيق المساواة و الإنصاف بين أفراد المجتمع و داخل الأسرة و لتمكين الأفراد من الإلث الأكثر هشاشة من الحصول على الاحتياجات الاجتماعية الأساسية.

التدخلات



- 3.1.1 تعزيز العدالة و الإنصاف داخل الأسرة و بين أفرادها و خارجها و تحسين مصلحت الفئات الضعيفة
- 3.1.2 تمكين جميع النساء و الفتيات من الوصول الى العدالة و ممارسة حقوقهن الإنعاشية و حقوقهن الدستورية و توفير تعزيز المواطنة المتساوية في حقوق و الواجبات
- 3.1.3 معالجة الاحتياجات الخاصة باللات الأكثر هشاشة في المجتمع داخل الأسرة و ضمن تضمتهن إلى خدمات و إجراءات و أنظمة الحماية الاجتماعية

الهدف الاستراتيجي 2. النساء والفتيات يتمتعن بحياة خالية من كافة أشكال العنف المبني على أساس الجنس

مؤشرات الأداء :

- نسبة النساء والفتيات في الخامسة عشرة وما فوق، اللاتي تعرضن لعنف بدني أو جنسي أو نفسي من زوج حالي أو سابق: خلال الاثني عشر شهراً السابقة: مصنفة بحسب شكل العنف والعمر .
- نسبة النساء والفتيات في الخامسة عشرة وما فوق اللاتي تعرضن للعنف المبني على أساس الجنس من أشخاص غير الزوج: خلال الاثني عشر شهراً السابقة: بحسب العمر و مكان حدوث العنف .
- وجود استراتيجية خاصة لمناهضة العنف ضد المرأة تشمل آليات الوقاية والحماية والتمنع والتحقيق والتعويض

المخرج 2.1

آليات فعالة للوقاية والحماية والاستجابة للعنف المبني على أساس الجنس في الفضاء العام و الرقمي.

التدخلات

3.1.2 تعزيز مفهوم العلاقات المبني على الاحترام والتي لتبذ العنف المبني على أساس الجنس داخل المجتمعات ومعالجة أبعاده المختلفة في الفضاء العام و الرقمي.

2.1.2 الاجابة والوقاية من العنف المبني على أساس الجنس داخل الأسرة مع معالجة علاقات القوى السلبية في الأسرة المؤدية له.

1.1.2 ضمان توفر السياسات والخدمات التي يسهل الوصول إليها و ذات الجودة العالية للاستجابة والتعامل مع حالات العنف المبني على أساس الجنس و منع وقوعه.

الهدف الاستراتيجي 3. الأعراف و الاتجاهات و الأدوار الاجتماعية الإيجابية تدعم المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة.

مؤشرات الأداء :

- نسبة النساء والفتيات والرجال والفتيان ممن يؤكدون امتلاكهم للمعرفة والسلوكيات والاتجاهات الإيجابية نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة .
- عدد الشكاوي لدى المركز الوطني لحقوق الإنسان حول حالات انتهاك حقوق الإنسان استنادا الى إحدى أسس التمييز المبني على الجنس و المحظور بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان .

المخرج 3.1

الأعراف و الأدوار الاجتماعية الإيجابية مدرجة في التعليم الرسمي و مصادر التعلم غير الرسمي، و في الإعلام و الخطاب الديني والمجتمعات المصغرة .

التدخلات

3.1.3 تعزيز الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية من خلال قيادة المجتمع المحليين والقادة الدينيين والخطاب الديني والحملات الداعمة للعدالة والمساواة بين الجنسين و تمكين المرأة .

2.1.3 مجابهة المفاهيم النمطية لأدوار النساء و الرجال و الأعراف الاجتماعية السلبية السائدة في خطاب الإعلام الرئيسي التقليدي و المجتمعي.

1.1.3 ضمان مراعاة محتوى المناهج المدرسية ومصادر التعلم غير الرسمية للاحتياجات المختلفة للجنسين وتعزيز مفاهيم العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتأكد من جودة مصادر التعليم وسبل تلقيه .

الهدف الاستراتيجي 1. المؤسسات تنفذ وتضمن استدامة سياسات وهياكل وخدمات تدعم العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبما يستجيب للالتزامات الوطنية والدولية

مؤشرات الأداء :

- وجود نظام إحصائي شامل يحتوي معلومات و احصاءات و بيانات مصنفة حسب الجنس .
- وجود اليات متخذة من قبل المؤسسات الحكومية (عاموديا و أفقيا) تضمن تطوير و تنفيذ سياسات و تشريعات و خدمات و خطط و برامج مستجيبة للنوع الاجتماعي .
- وجود نظم لتخصيص و تتبع الخصصات العامة المرصودة للمساواة بين الجنسين و تمكين المرأة.
- وجود آليات متابعة و تقييم لدى التزام الأردن بتنفيذ التزاماته الوطنية و الدولية المتعلقة بالمرأة.
- عدد البنود المنفذة من توصيات لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) و توصيات الاستعراض الدوري الشامل حول حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة.

المخرج 1.4

تمتلك المؤسسات الرسمية أطر فعالة للمساءلة و القدرة على تطوير و تطبيق سياسات و تشريعات و خدمات و تخصيص موارد لدعم تحقيق العدالة و المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة.

التدخلات

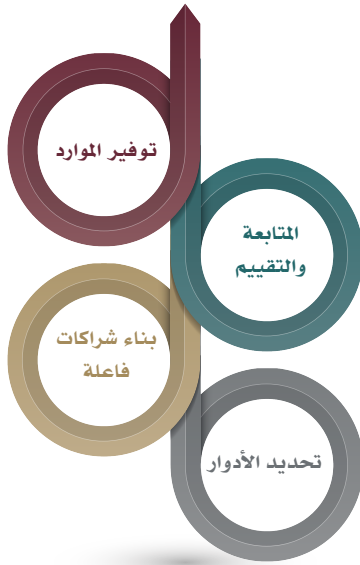
3.1.1 تعزيز العمل بين القطاع العام و الخاص و المجتمعي و على المستويين الوطني و المحلي لتبني نهج شاركي مستجيب للنوع الاجتماعي و مراعي للاحتياجات المختلفة للجنسين.

2.1.1 تنفيذ سياسات و موازنات حكومية و وطنية حساسة و مستجيبة للنوع الاجتماعي على المستويين العمودي و الأفقي تشمل أطراً و اليات للمساءلة .

1.1.1 تطوير احصاءات و انتاج بيانات مصنفة و مراعية للنوع الاجتماعي و تسجيل و ضمان الوصول إليها لدعم عملية صنع القرار المبني على البيانات و كسب التأييد و المساءلة حول مدى تحقيق المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة.

4. عوامل نجاح الاستراتيجية

4.1 بناء شراكات فاعلة



عوامل نجاح الاستراتيجية

يعتمد تحقيق أهداف الاستراتيجية على بناء وتعزيز شراكات فاعلة بين الجهات الرسمية وغير الرسمية، تستند إلى مبادئ التنسيق والتكامل بين القطاعات المختلفة وتفعيل جميع الإمكانيات المتوفرة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. توفر هذه الاستراتيجية الفرصة لتوحيد الرؤى حول تحقيق المساواة بين الجنسين، ويمكن من خلالها أن تقوم السلطات التنفيذية والتشريعية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص بتحديد الجوانب المرتبطة بصلاحياتها أو مجالات عملها، والتشبيك معاً لتنفيذ المبادرات، والبناء على الجهود لضمان الاستفادة الأكبر من الطاقات والموارد المتوفرة. ويجب ألا تغفل هذه الشركات أهمية التشبيك العامودي بالإضافة للتشبيك الأفقي؛ أي بناء الشراكات والتشبيك على مستوى المحافظات والمجالس البلدية والمحلية والتنفيذ في المجتمعات المحلية، والاستفادة من خبراتهم ومعرفتهم بالواقع على مستويات التنفيذ المختلفة ويعزز هذه الشراكة وجود خطة للاتصال والإعلام من قبل اللجنة الوطنية بهدف الترويج وكسب التأييد لمحتوى الخطة مع الشركاء.

4.2 تحديد الأدوار

لضمان تنفيذ الاستراتيجية وتحقيق أهدافها، لا بد من تحديد أدوار واضحة للمؤسسات الرسمية، بالإضافة إلى المعايير وآليات المساءلة الواضحة. وعليها فإن عملية وضع الخطط التنفيذية ستتم بألية تشاركية ورؤية شمولية وتكاملية للأدوار تضمن بناء رؤية توافقية وطنية لمأسسة إطار عمل ممنهج حول آلية انخراط الجهات المعنية والحكومية ومنظمات المجتمع المدني في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن، آخذين بعين الاعتبار أنه قد تتضمن الخطة التنفيذية لإحدى الجهات مبادرات وبرامج ضمن أكثر من هدف، كما قد تشترك أكثر من جهة تنفيذية بنفس المبادرة أو البرنامج.

4.3 المتابعة والتقييم (نظام الرصد)

بناء على إطار العمل المنطقي والخطط التنفيذية للاستراتيجية سيتم تطوير خطة للمتابعة والتقييم تضمن تحقيق أهداف الاستراتيجية، وذلك بوضع أهداف محددة وقابلة للقياس والتحقيق وموضوعة ضمن إطار زمني محدد، وسيتم تطوير نظام المتابعة والتقييم من خلال نفس الآلية التشاركية لتحديد مؤشرات الأداء القياسية لقياس مدى تحقق الأهداف الاستراتيجية والنتائج والمخرجات الواردة في إطار العمل المنطقي، والتي تم اختيارها لتعكس المؤشرات ذاتها المستخدمة في متابعة الالتزامات الإقليمية (أجندة القاهرة للمرأة) وخطة وأهداف التنمية المستدامة 2030، ولذلك لتوفير إطار موحد لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية والالتزامات الدولية في الوقت ذاته. هذا وستحدد خطة المتابعة والتقييم المؤشرات المتوفرة وطنياً والمؤشرات الواجب العمل على توفيرها في السنوات القادمة وهذا يعتبر جزء من تحقيق الهدف الاستراتيجي الرابع للخطة وضمان متابعة تنفيذها. سيجدد إطار المتابعة والتقييم مصادر التحقق من المؤشرات، وتعيين الجهات المسؤولة عن توفير البيانات المتعلقة بها، وتحديد تردد جمع البيانات بناء على آلية جمعها وتوفيرها من قبل الجهات المسؤولة. مع التأكيد على ضرورة الاستثمار في توفير بيانات حول الفئات الأكثر هشاشة حسب التوزيع الجغرافي والفئات العمرية والإعاقة وغيرها.

هذا وسيشاطر باللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عملية متابعة وتقييم الاستراتيجية ورفع التقارير الدورية للجنة الوزارية لتمكين المرأة، والتي بدورها ستضمن الإرادة السياسية لتنفيذ الاستراتيجية وضمان التنسيق ما بين الوزارات لتنفيذ الخطط التنفيذية وتوفير البيانات اللازمة للمتابعة، حيث ستدعم الخطط الدورية المرفوعة عملية اتخاذ القرار ورسم السياسات وتمكن الوقوف على مسؤولية ومدى التزام الأطراف المعنية بالأدوار المناطة لها.

4.4 توفير الموارد

ومن أجل ضمان تنفيذ الاستراتيجية من خلال الخطة التنفيذية المقترحة فقد جرى احتساب تقديري لتكلفة الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن (2020 - 2025) وسيتم بناء نموذج لاحتساب تكاليف تنفيذ الاستراتيجية تفصيلاً بناءً على الخطط التنفيذية التي سيتم وضعها. وبناء على هذه التكلفة سيتم توجيه وضع الموازنات للأعوام القادمة من قبل المؤسسات الحكومية لتأخذ بعين الاعتبار البرامج والأنشطة المقترحة ضمن خططهم التنفيذية، والعمل على توفير الموارد اللازمة، سواء المالية أو البشرية المهية للعمل على تنفيذ برامج ومبادرات الاستراتيجية، لضمان تنفيذها والوصول إلى الأثر المنشود، مع التأكيد على أهمية توفير التمويل الوطني بالإضافة للتمويل الدولي نحو تنفيذ الاستراتيجية.

المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المراجع بالعربية

- الجمعية العمومية للأمم المتحدة. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. 1979
- الأمم المتحدة. إعلان ومنهاج عمل بيجين. 1995
- الحكومة الأردنية. الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر. وزارة التخطيط والتعاون الدولي وUNDP. عمان، الأردن. 2013
- مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية. نحو المساواة في الأجور: مراجعة قانونية لتشريعات الوطنية الأردنية، بيروت، لبنان. 2013
- أجندة أهداف التنمية المستدامة 2030، الأمم المتحدة. 2015
- الحكومة الأردنية. التعليم الموسوم بالازدهار: الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. عمان، الأردن. 2015
- الحكومة الأردنية. التقرير الوطني الدوري للمملكة الأردنية الهاشمية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. عمان، الأردن. 2015
- الحكومة الأردنية. وثيقة الأردن 2025: رؤية واستراتيجية وطنية. عمان، الأردن. 2015
- مؤسسة تحدي الألفية، خطط الإدماج الاجتماعي والنوع الاجتماعي. عمان، الأردن. 2015
- الحكومة الأردنية. الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان 2016-2025. وزارة العدل. عمان، الأردن. 2016
- جامعة الدول العربية. مؤشرات أجندة القاهرة للدول العربية. القاهرة، جمهورية مصر العربية. 2016
- جامعة الدول العربية. "الاستراتيجية العربية للوقاية والاستجابة لكافة أشكال العنف خاصة العنف الجنسي ضد النساء والفتيات في حالات اللجوء". 2017
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. ظاهرة التحرش في الاردن: الملخص التنفيذي. عمان، الأردن. 2017
- التوصيات المقدمة للأردن خلال الاستعراض الدوري الشامل الثالث، بتاريخ 2018/11/8، وتحظى بتأييده. 2018
- الحكومة الأردنية. خطة استجابة الأردن للأزمة السورية 2018-2020. وزارة التخطيط والتعاون الدولي. عمان، الأردن. 2018
- الحكومة الأردنية. الاستراتيجية الوطنية الأردنية لكبار السن 2018-2022. المجلس الوطني لشؤون الأسرة. عمان، الأردن. 2018
- الحكومة الأردنية. الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم 2018-2022. وزارة التربية والتعليم. عمان، الأردن. 2018
- الحكومة الأردنية. الخطة الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم 1325: المرأة والأمن والسلام 2018-2021. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. عمان، الأردن. 2018
- الحكومة الأردنية. على خطى النهضة: أولويات عمل الحكومة للعامين 2019-2020. عمان، الأردن. 2018
- المنتدى الاقتصادي العالمي. تقرير مؤشرات الفجوة الجندرية. 2018
- دائرة الإحصاءات العامة. الكتاب الإحصائي السنوي 2018. عمان، الأردن. 2018
- دائرة الإحصاءات العامة. مسح السكان والصحة الأسرية 2017-2018. عمان، الأردن. 2018
- الحكومة الأردنية. الاستراتيجية الوطنية للشباب 2019-2025. عمان الأردن. 2019
- الحكومة الأردنية. الاستراتيجية الوطنية لمنع التجار بالبشر للأعوام 2019-2022. وزارة العدل. عمان، الأردن. 2019
- الحكومة الأردنية. المراجعة الوطنية الشاملة للتقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد 25 عاماً. مجلس الوزراء واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. عمان، الأردن. 2019

- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. ما وراء القيوود: استخدام أوامر الحماية لتعزيز استجابة متكاملة للتصدي للعنف الأسري في المنطقة العربية. بيروت، لبنان: الأمم المتحدة، 2019
- دائرة الإحصاءات العامة. تقرير مسح العمالة والبطالة: الربع الثالث. عمان، الأردن. 2019
- الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (IFAD)، تمكين فقراء الريف من التغلب على الفقر في الأردن.
- نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن في حكمهم وتعديلاته رقم 90 لسنة 2009، مادة (6) ومادة (7).
- شعبة الإحصاءات في منظومة الأمم المتحدة، إطار المؤشرات العالمية لأهداف وغايات خطة التنمية المستدامة لعام 2030.
- بيانات دائرة الإحصاءات العامة [/http://dosweb.dos.gov.jo](http://dosweb.dos.gov.jo)
- مؤسسة تحدي الألفية، خطط الإدماج الاجتماعي والنوع الاجتماعي، 2015.
- المجلس الأعلى للسكان، 2017، الفرصة السكانية في الأردن: "وثيقة سياسات".

ثانياً: قائمة المراجع باللغة الانجليزية

- United Nations. Report of the Economic and Social Council for 1997. A/523.18/ September 1997
- Government of Jordan. National Employment Strategy 20112020-. Ministry of Labour. Amman, Jordan. 2010
- USAID Jordan. Women's Leadership as a Route to Greater Empowerment Jordan Case Study. MSI. 2014
- USAID Jordan. Jordan National Youth Assessment. MSI. 2015
- Country Gender Profile: Hashemite Kingdom of Jordan Final Report, JICA, 2016
- Government of Jordan. Reach 2025: Vision and Action Plan. Ministry of Information and Communications Technology and ICT Association of Jordan. Amman, Jordan. 2016
- Graduates and Jobs in Jordan: The gap between education and employment. Phenix Center for Economics and Informatics Studies, 2016
- Reach Initiative and UN Women Jordan. Women Working: Jordanian and Syrian Refugee Women's Labour Force Participation and Attitudes Towards Employment. Amman, Jordan. 2016
- UN General Assembly. Report of the Special Rapporteur trafficking in persons, especially women and children, on her mission to Jordan. 2016
- AWO. CEDAW Shadow Report. Amman, Jordan. 2017
- Global Entrepreneurship Research Association. The Global Entrepreneurship Monitor20162017/. USA. 2017
- Government of Jordan. A Study on Child Marriage in Jordan. The Higher Population Council. Amman, Jordan. 2017
- Jordan Economic Council. Jordan Economic Growth Plan 20182022-. Amman, Jordan. 2017
- USAID Jordan. Local Enterprise Support Activity (USAID LENS) FY17 Annual Report: October 1, 2016-September 30, 2017. Amman, Jordan. 2017
- Government of Jordan. The National Financial Inclusion Strategy. Amman, Jordan. 2018
- JNCW. Jordan Gender Action Plan for Mashreq Gender Facility. Amman, Jordan. 2018
- OECD. Women's Political Participation in Jordan: Barriers, Opportunities, and Gender Sensitivity of Select Political Institutions. 2018
- Silent Women: ARDD's Report on harassment problem in the Workplace, ARDD, 2018
- UNDP. Jordan Gender Justice & The Law. 2018
- USAID Jordan. Local Enterprise Support Project (LENS) Rapid Assessment. MSI. 2018

- UN Women. Evaluation of the National Strategy for Women and Situational Analysis of Women's Rights and Gender Equality in Jordan. Amman, Jordan. 2019
- Jordan Country Profile (Global SGD Tracker). Github. 2019. https://github.com/sdsna/2019GlobalIndex/blob/master/country_profiles/Jordan_SDR_2019.pdf
- Global Gender Gap Report 2020, World Economic Forum. 2020

الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025

اللجان والفرق الفنية للاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025
اللجنة الوزارية لتمكين المرأة برئاسة معالي وزير الشؤون السياسية والبرلمانية:

1. وزير الخارجية وشؤون المغتربين

2. وزير التربية والتعليم

3. وزير السياحة والآثار

4. وزير دولة لتطوير الاداء المؤسسي

5. وزير دولة للشؤون القانونية

6. وزير الاقتصاد الرقمي والريادة

7. وزير التنمية الإجتماعية

8. وزير التخطيط والتعاون الدولي

9. وزير العمل

10. وزير الصحة

11. وزير دولة لشؤون الإعلام

12. رئيس ديوان التشريع والرأي

13. المنسق العام الحكومي لحقوق الانسان

14. الأمين العام للمجلس الاعلى للسكان

15. الأمانة العامة للجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة

الفريق الفني لإعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الاردن 2020-2025 ويشمل كل من:

1 فريق العمل الفني للجنة الوزارية لتمكين المرأة:

1. وزارة التخطيط والتعاون الدولي

2. وزارة الخارجية وشؤون المغتربين

3. وزارة التربية والتعليم

4. وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية

5. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

6. وزارة العمل

7. وزارة التنمية الاجتماعية

8. وزارة الصحة

9. وزارة الشباب

10. وحدة حقوق الانسان- رئاسة الوزراء

11. وزارة الاقتصاد الرقمي و الريادة
12. وزارة السياحة والآثار
13. مكتب وزير دولة للشؤون القانونية
14. مكتب وزير دولة لشؤون الإعلام والإتصال
15. المجلس الاعلى للسكان
16. إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات
17. ديوان التشريع والرأي
18. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

2 الفريق القطاعي لإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين برئاسة الأمينة العامة للجنة الوطنية لشؤون المرأة وعضوية ممثلين عن الجهات التالية:-

1. وزارة التخطيط والتعاون الدولي
2. وزارة الصحة
3. وزارة العمل
4. وزارة التربية والتعليم
5. وزارة العدل
6. وزارة التنمية الاجتماعية
7. وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية
8. وزارة الزراعة
9. مديرية الأمن العام/إدارة حماية الاسرة
10. دائرة الاحصاءات العامة
11. دائرة الموازنة العامة
12. إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات- رئاسة الوزراء
13. المجلس الاعلى للسكان
14. المجلس الوطني لشؤون الاسرة
15. تجمع لجان المرأة
16. الاتحاد العام للمرأة الاردنية
17. جمعية النساء العربيات
18. جمعية معهد تضمان النساء الأردني
19. شركاء الأردن

الإشراف العام

الدكتورة سلمى النمى- الأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

مستشار رئيسي

نهى زائدة - نائبة الأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
الأستاذة أمال حدادين- المستشار القانونية للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

المنسق العام للإستراتيجية

الدكتور أحمد الشقران

فريق التنسيق و الدعم اللوجستي

1. روان المعايطة
2. اشجان العنانزة
3. سمر قورة
4. دانيا الحجوج
5. دانا الطراونة
6. ديانا حدادين
7. جين عميش
8. ديما عربيات
9. رائدة فريحات
10. كريستينا ياروش
11. معالي النعيمات
12. راية غوبج
13. ليما البواب
14. المتطوعين
15. أيسر خضر
16. محمد صبحي
17. سلام النوافلة
18. محمد الحموري
19. سامية القريوتي
20. شاكر الدهامشة

التصميم

1. نامر عبدالفتاح الحوح