



حزب تيار التنمية
والتحديث

تحت التأسيس

ورقة حول سياسات

تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الأردنية

المحتويات

2	مقدمة
4	صعوبات ترجمة الالتزامات الوطنية بالمساواة بين الجنسين إلى واقع فعل
5	الإطار المفاهيمي للتمييز المبني على النوع الاجتماعي بالأردن
5	أولاً: فهم سياق المتغيرات الاجتماعية
7	ثانياً: اعتماد نهج اقتصاد سياسي
8	ثالثاً: صورة شمولية لمفهوم التمكين
	التحديات: بعض المشاهدات والدلائل
	الصحة
	التعليم
	المشاركة الاقتصادية والوصول إلى الموارد
	لتمكين والمشاركة السياسية
	سب انتشار العنف ضد النساء في الأردن
	الاستنتاجات
	التوصيات
	الخلاصة
	ملحق التشريعات الخاصة بالمرأة المحتاجة إلى تعديل
	المراجع

حزب تيار التنمية والتحديث

2022-2023



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

المقدمة

المساواة هي الركن الأساسي لدولة القانون، والقاعدة التي تنطلق منها قيم ومبادئ حقوق الإنسان، خصوصاً أن الإخلال بمبدأ المساواة يعد هدماً لدولة القانون، ومخالفة جسيمة للدستور، وانتهاكاً صارخاً لحقوق الإنسان. فمنذ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وإقراره للحريات الأساسية ومبدأي المساواة وعدم التمييز، توالى الاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية حقوق المرأة، وكان الأردن سباقاً في المصادقة على جميع الاتفاقيات الدولية، لضمان حقوق وحريات الإنسان الأساسية للنهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان ومنهاج عمل بيجين، والعهدان الدوليان الخاصان بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقيات منظمة العمل الدولية، وقرارات مجلس الأمن حول المرأة والأمن والسلام. وفي "رؤية الأردن 2025" التزم الأردن بأهداف التنمية المستدامة 2030، مع الأخذ بعين الاعتبار تأكيده على التزامه بالمؤتمرات الدولية، وتبني نتائجها، ووضع خريطة طريق لتنفيذ أجندة التنمية المستدامة 2030، وخاصة الهدف الخامس "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات"، والهدف العاشر "الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها".

كما كفل الدستور الأردني الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمواطنين/ات، إذ تنص المواد (5-32) من الدستور على حقوق الأردنيين/ات وواجباتهم/ن، التي تشكل ضمانات دستورية لإرساء مبادئ حقوق الإنسان وصونها وحمايتها بموجب منظومة تشريعية تراعي ما تضمنه الدستور وتكفل التطبيق الفعلي له. وتضمنت التعديلات الجديدة على الدستور إضافة كلمة "الأردنيات" إلى الدستور فضلاً عن إضافة نصوص ترمي إلى تمكين المرأة والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة.

وجاء في الورقة النقاشية السادسة لجلالة الملك عبد الله الثاني، أن مبدأ سيادة القانون هو "خضوع الجميع، أفراداً ومؤسسات وسلطات، لحكم القانون"، وأن واجب كل مواطن وأهم ركيزة في عمل كل مسؤول وكل مؤسسة هو "حماية وتعزيز سيادة



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

القانون"، فهذا "أساس الإدارة الحصيفة التي تعتمد العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أساساً في نهجها"، و"لا 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".

إن الهدف من تحليل الوضع القائم والتوصيات المقدمة هو بث رسالة إيجابية واقتراح حلول تمكن النساء من التغلب على العقبات التي يواجهنها وأن هناك تأييداً بشكل جماعي لتحقيق المساواة بين الجنسين والتمثيل المتكافئ، مما سيخلق الظروف التي ستعطيهم الفرصة للانخراط في العملية التي ستقرّر فيها مصائرهن. إن مساواة المرأة يجب أن تكون هدفاً يسعى لتحقيقه الرجال والنساء معاً، لأن تحقيق المساواة والعدالة لكل من الجنسين يفيد في إنضاج المجتمع ويفيد الوطن.

صعوبات ترجمة الالتزامات الوطنية بالمساواة بين الجنسين إلى واقع فعلي

رغم كل كفالات المواثيق الدولية والوطنية التي ضمنت الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، إلا أن المرأة الأردنية تواجه صعوبات في الوصول إلى مشاركة فاعلة. والحقيقة المحزنة أن السؤال ما زال مطروحاً حول سبب عدم استطاعة النساء في الأردن ترجمة تعليمهن ورغبتهن الجامحة في الحصول على حقوق متساوية إلى إنجازات اجتماعية وسياسية واقتصادية أكبر وملموسة أكثر؟ فعلى سبيل المثال، إن المرشحات للانتخابات التشريعية الأخيرة أنفسهن لم يكنن، في غالبية الحالات، هن المسؤولات عن فشلهن في كسب التأييد، كما أن المسؤولية لم تكن في كليتها عائدة إلى العيوب الموجودة في قانون الانتخابات، وإنما كان هذا الفشل مؤشراً على عجز المجتمع عن إعادة تقييم مكانة المرأة ودورها في سياق عملية تحوله. كما أن المجتمع الأردني يرفض الاعتراف بأنه ما لم يحدث تحول داخل العائلة، وفي المجتمع عموماً، وما لم يُعَد التفكير في القواعد الصارمة التي فرضت لفترة طويلة الأدوار المحددة لكل من الجنسين والتي تم تدعيمها بالقوانين والأنظمة والإجراءات التمييزية، فإن النساء لن يصبحن أبداً قوة سياسية أو اقتصادية ذات شأن في الأردن.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

إن ما يجب التركيز عليه الآن هو خلق حركة قوية تمثل مختلف شرائح المجتمع وتعكس الإرادة الجماعية والإدراك الجماعي بأن دور النساء يجب أن يتغير. ويجب الاعتراف صراحةً، وبشكل لا لبس فيه، أن النساء لديهن القدرة على أن يكنّ فاعلات في الإطار السياسي والاقتصادي، وفي إحداث التغيير.

ويتم تعريف المساواة على أنها أي تمييز أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس يكون له تأثير إضعاف أو إلغاء الاعتراف بالمرأة وتمتعها بحقوقها والتصرف بإرادتها الذاتية، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، في الحقوق والحريات الأساسية، في المجال السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو المدني أو أي مجال آخر. أي أن المساواة تشمل الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية، والقوانين والأنظمة والإجراءات؛ والوصول للخدمات العامة، والموارد، وتمكين المهمشين لتحدي عدم المساواة.

إن مفهوم مشاركة المرأة في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي المشار إليه في هذه الورقة، يأخذ جميع أوجه تلك المشاركة في الحسبان. فهذه المشاركة تشمل كل النشاطات التي قد تؤثر على عملية صنع القرار في الفروع التنفيذية والقضائية والتشريعية للحكم، وفي حيازة الأصول والملكية والمشاركة الاقتصادية. وفي هذا السياق، تكتسب المسائل التالية أهمية خاصة: مشاركة النساء في مؤسسات المجتمع المدني (الأحزاب السياسية، الاتحادات المهنية والعمالية والمنظمات غير الحكومية الأخرى)، مشاركتهن في الانتخابات المحلية، تسلّمهن وظائف حكومية ووزارية عالية المستوى، مشاركتهن في فعاليات أخرى ذات طبيعة سياسية كالمظاهرات والنشاطات الإعلامية، زيادة مشاركتهن بسوق العمل، إعطاؤهن حق المواطنة الكاملة وغير المنقوصة.

ومن الأسئلة التي لا بد من الإجابة عليها في هذا الخصوص: ما العراقيل، إن وُجدت، التي واجهتها النساء في سعيهن للانخراط في المؤسسات والمجالات المذكورة سابقاً؟ وهل تشكل بضعه تعيينات «رمزية» لعدد قليل من النساء في مناصب ذات سلطة، خطوة للأمام بالنسبة للنساء عموماً؟ وما محددات مشاركتهن الاقتصادية والسياسية واستمرار القوانين والأنظمة التمييزية؟



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

تشمل الآثار المتتالية للمتغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي طال أمدها ما يلي:
حواجز كبيرة للمرأة أمام الوصول إلى مواقع صنع القرار، والمشاركة الاقتصادية، وتحديات الاقتصاد الكلي الأوسع، مثل زيادة معدلات الفقر وتدهور آفاق التوظيف. وستؤدي إزالة هذه الحواجز بدورها إلى المساواة والإنصاف عبر القطاعات والأنظمة الأوسع التي تساهم في تحقيق المشاركة الحقيقية.

الإطار المفاهيمي للتمييز المبني على النوع الاجتماعي بالأردن

أولاً: فهم سياق المتغيرات الاجتماعية

من غير الممكن فهم مكانة المرأة في المجتمع الأردني وقصور مشاركتها بالمجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي من دون الأخذ بالاعتبار المتغيرات بشكل شمولي، أو بمعزل عن الوضع التاريخي، والعشائرية، والبنية الأبوية/ الذكورية، والتركيبة العائلي، وأنماط التنشئة الاجتماعية، والتمييز المبني على النوع الاجتماعي، ومتغيرات أخرى ذات صلة. ولتفحص الظواهر السياسية، بصرف النظر عن طبيعتها سواء أكانت تتصل بالانتخابات أو بالانخراط في الأحزاب أو النقابات... إلخ، فلا بد من تفحص المتغيرات التي تشكل هذه الظواهر وتؤثر على طبيعتها. وبتحليل تلك المتغيرات، يمكن الوصول إلى رؤية أعمق للعناصر التي شكلت مكانة المرأة ودورها في المجتمع. وسيتم أيضاً فحص العوامل التي أثرت على نظرة (مفهوم) المجتمع للمرأة، ونظرة النساء لأنفسهن، مما سيساعد على تفسير تدني نسب مشاركة المرأة بالمجتمع بشكل متساوٍ.

إنّ الأدوار الاجتماعية ليست أموراً مقررّة مسبقاً أو بشكل غريزي، بل إنها تكتسب خصائصها المميزة في إطار وضع ثقافي معين، ومعايير معينة، وزمن معين. وهذه المتغيرات هي التي تقرر (تحدد) الأدوار المقبولة للرجال والنساء، وضوابط هذه الأدوار، والأنماط المقبولة للسلوك وأشكال التفاعل بين الجنسين. وما ينشأ عن هذه المحددات للأدوار "المقبولة" يتعزز من خلال تقسيم العمل والمسؤوليات والأصول والمصادر، وبكلمة أخرى، يتعزز بعلاقة القوة والسلطة التي تحدد التبعية.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

وعند تحليل مشاركة النساء الأردنيات في جميع المجالات، ينبغي تركيز الاهتمام على الظروف الاجتماعية والأيدولوجية السائدة في المجتمع. لقد تم وصف الأردن بأنه مجتمع أبوي لا يعترف على وجه العموم بدور المرأة إلا في المواقع المقبولة اجتماعياً، وفي إطار حدود معينة يجب على النساء عدم الخروج عنها. وفي ظل هذا التركيب، تتنظم العلاقات بشكل عمودي حيث تكون الإرادة الأبوية/ الذكورية مطلقة، وحيث تتعزز أكثر بفعل التقاليد و/ أو الإكراه.

وبفضل التطورات والتحولات التي جرت بالمجالات التعليمية والاقتصادية والاجتماعية، حصلت النساء على المزيد من الحريات في مجالي المشاركة العامة والأدوار المهنية. غير أنه رغم التحولات التي حصلت مؤخراً، تم الحفاظ على القيم التقليدية، والأدوار والعلاقات القائمة على أساس الجنس داخل العائلة، ومفاهيم ضعف قدرات النساء مقارنة بالرجال.

وكذلك، لا يمكن فهم طبيعة المجتمع الأردني دون اعتبار العشائرية خاصية أساسية فيه. ولقد جرت تحولات على العشائرية على مر السنين نتيجة الضعف المتزايد للبنيات الاقتصادية التقليدية، وزيادة التحضر (الانتقال لحياة الحضر). وهذا أدى إلى ظهور تشكيلات العائلة النووية. والسؤال هنا: لماذا استمرت هذه الأنماط من العلاقات قائمة رغم التحولات الاجتماعية الاقتصادية، ورغم ظهور وتزايد قوة العائلات الفردية (أي المكونة من الأبوين والأبناء والبنات)؟ فرغم ظهور الأحزاب الأيدولوجية مثلاً، فإن الانتماء الأساسي للأفراد في المجتمع الأبوي الجديد المحدث، يظل للعائلة والعشيرة والجماعة الإثنية أو الدينية، وهذا النوع من السلوك يتم تأسيسه بالفرد عبر أنماط التربية والتنشئة بالمجتمع وعبر التفاعلات الجارية فيه عموماً.

في إطار هذا التركيب الذكوري والعشائري، فإن دور النساء بالحياة العامة يتم تقييده بشدة، والفردية تُخضع لصالح التماثل مع العشيرة. وكذلك فإنه من غير الممكن تجاهل مركزية الأسرة في البنية الاجتماعية الأردنية، وخصوصاً بالنسبة لتأثيرها على حياة النساء. ففي المجتمع العربي عموماً، لعبت الأسرة، بوصفها الوحدة الاقتصادية والاجتماعية الأولى، دوراً مهماً في تشكيل العلاقات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. وتحتاج المساواة في



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

عملية صنع القرار، وفي المجتمع عموماً، إلى إعادة ترتيب علاقات الرجل- المرأة، ليس على مستوى التفاعل الفردي فقط، وإنما أيضاً في مجال توزيع الأدوار في المجتمع.

ثانياً: اعتماد نهج اقتصاد سياسي

لإحداث تغيير حقيقي في وضع المرأة الأردنية، آن الاوان لاعتماد نهج اقتصاد سياسي لفهم هذا الوضع، ووضع خطة عمل لتحقيق المساواة وتمكين المرأة. إن التغيير الحقيقي سيحدث عندما يصبح الناس واعين لحقيقة أن القرارات المتعلقة بالجوانب المهمة في حياتهم اليومية تُتخذ من جانب السلطة التنفيذية وأن البرلمان هو الضابط لها، وعندما يبدأ النظر إلى النساء ومعاملتهم على أساس أنهن مواطنات يتمتعن بالمواطنة الكاملة من دون أي حقوق منقوصة، وعندما تعي النساء أن كل جوانب حياتهن، بما في ذلك حصتهن من المياه، وكون الطرق التي يسرن عليها معبّدة أو غير معبّدة، والضرائب التي يدفعنها، وأسعار الأغذية والخضراوات التي يشترينها، ونوعية التعليم الذي يتلقاه أطفالهن، وحتى ما تعانيه بناتهن من عقوبات توقعها بهن أيدي المجتمع جزاء لما يعدّه سلوكاً «غير مرغوب فيه»، هي ليست فقط قرارات اقتصادية، بل هي في قلب السياسة وصلبها، رغم ما يبدو من طبيعتها غير السياسية... وعند تحقّق كل ذلك سنبدأ برؤية التغيير الحقيقي.

يفحص الاقتصاد السياسي لوضع المرأة الأردنية التطور التاريخي وسياسات النظم المختلفة، ودور وتأثير تعدد الجهات الفاعلة، بما في ذلك الجهات الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص والجهات المانحة الدولية، من منظور النظم الصحية، يفحص الاقتصاد السياسي للصحة أثناء النزاع التطور التاريخي وسياسات النظم الصحية، ودور وتأثير تعدد الجهات الفاعلة، بما في ذلك الجهات الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص والجهات المانحة الدولية والوكالات الإنسانية

From a health systems perspective, the Political Economy of Health in Conflict examines the historical development and policies of health systems, and the role and impact of a multiplicity of actors, including governmental and non-



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

governmental actors, the private sector, international donors and humanitarian agencies.

من منظور النظم الصحية ، يفحص الاقتصاد السياسي للصحة في النزاع التطور التاريخي وسياسات النظم الصحية ، ودور وتأثير تعدد الجهات الفاعلة ، بما في ذلك الجهات الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص والجهات المانحة الدولية والوكالات الإنسانية.

From a health systems perspective, the Political Economy of Health in Conflict examines the historical development and policies of health systems, and the role and impact of a plurality of actors, including governmental and non-governmental actors, the private sector, international donors, and humanitarian agencies.

Can't load full results

Try again

Retrying...

Retrying...

وآثارها اللاحقة على السياسات السياسية و الاجتماعية والاقتصادية والنتائج.

وبالتالي، يمكن أن يساهم اعتماد نهج الاقتصاد السياسي لتحليل الأنظمة والسياسات بالمجالات المختلفة، في تحسين فهم القوى الأوسع التي تؤثر على توزيع الموارد داخل المجتمع وترجم علاقة القوة التي تلعب دوراً حاسماً في تحديد الموقع الهيكلي والتجربة الذاتية للمرأة والرجل في هذه المجالات. فالقواعد التي تحكم الأدوار المقبولة بالمجتمع للمرأة، جزء لا يتجزأ من المؤسسات ومن تحديد من يشغل المناصب القيادية ومن تقدر مساهماته ومن يتم تلبية احتياجاته. والقواعد جزء لا يتجزأ من المؤسسات ، وتحديد من يشغل المناصب القيادية ، ومن تقدر مساهماته ، ومن يتم تلبية احتياجاته [14].



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

Norms are an integral part of organizations, defining who holds leadership positions, whose contributions are valued, and whose needs are met [14].

والمعايير جزء لا يتجزأ من المؤسسات ، وتحديد من يشغل المناصب القيادية ، ومن يتم تقييم مساهماته ، ومن يتم تلبية احتياجاته [14].

Standards are an integral part of organizations, defining who holds leadership positions, whose contributions are evaluated, and whose needs are met [14].

Can't load full results

Try again

Retrying...

Retrying...

بناءً على ذلك، يحدّد الاقتصاد السياسي القائم على النوع الاجتماعي على أنه تحليلٌ يدرس صراحةً كيفية هيكله المجتمع بطبيعته من منظور النوع الاجتماعي، وما يترتب على ذلك من عدم المساواة التي تشكل وصول الناس إلى السلطة والموارد.

فمثلاً، يوجد عدم توافق كبير بين الحقوق الدستورية والمسؤوليات والحقوق الواردة في التشريعات الوطنية. ففي حين يقوم الدستور على مبادئ المساواة، فإن العديد من القوانين والأنظمة تميز بين الرجل والمرأة. ما يُستنتج إذن أن النساء الأردنيات يتمتعن بمواطنة "ناقصة"، إذ تُعرف "المواطنة" على أنها "العلاقة المباشرة بين الدولة والمواطن"، وفي العديد من الحالات تصاغ علاقة المرأة الأردنية بالدولة عبر وسيط يكون في الغالب والدها أو أخاها أو زوجها. فلا تستطيع المرأة الأردنية منح أبنائها/ بناتها الجنسية الأردنية على سبيل المثال، أي ما زال القانون يُعدّ الأبوة مصدرراً للمواطنة. وينص القانون المدني على



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

أن رب الأسرة هو الزوج، ويصدر دفتر العائلة باسمه، ويمكن للمرأة الأردنية أن تحصل على دفتر العائلة باسمها شرط أن تكون أرملة أو مطلقة.

ثالثاً: صورة شمولية لمفهوم التمكين

التمكين بمفهومه الأوسع هو الوصول العادل والمتساوي إلى الموارد والمؤسسات الاقتصادية والسياسية. وتشمل الموارد:

- رأس المال البشري (التعليم والمهارات اللازمة للتنافس في سوق العمل وتبوء مراكز صنع القرار).
 - رأس المال المالي (حيازة الأراضي، الملكية، القروض والمدخرات والخدمات والاستثمارات ومعلومات السوق وشراء وبيع السلع أو الخدمات والحسابات المصرفية والسيطرة على الأصول المالية والوصول العادل والمتساوي إلى المؤسسات الاقتصادية).¹
 - رأس المال الاجتماعي (الشبكات والموجهون ودعم الأسرة أو العشيرة أو الحزب).
- وكي تستطيع المرأة الحصول على الموارد بجميع أنواعها يجب أن تتحقق أربعة عوامل:
- الوصول العادل والمتساوي للموارد والمؤسسات.
 - وجود القدرات اللازمة للاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، بالإضافة إلى القدرة على تحديد واتخاذ القرارات والتصرف بشأنها (الإرادة الذاتية)، والعلاقات الاجتماعية والهوية الفردية.
 - وجود الفرص التي تتيح استخدام القدرات لزيادة الموارد أو استغلالها.
 - السيطرة على هذه الموارد.

التحديات: بعض المشاهدات والدلائل

الصحة: اقترب الأردن من إغلاق الفجوة بين الجنسين في مجال الصحة وفرص الحياة (0.957)

- معدل قدرة بقاء المواليد على قيد الحياة حتى سن الخامسة 99% للإناث مقابل 98% للذكور¹
- العمر المتوقع عند الولادة 75.1 سنة للإناث مقابل 72.3 سنة للذكور عام 2019.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

- العمر الإصطي المتوقع عند الميلاد للإناث 67.2 سنة مقابل 68.1 سنة للذكور، بمعنى أن عدد السنوات غير الصحية للمرأة 8 سنوات مقابل 4 سنوات للرجل.ⁱⁱⁱ
- 91% من الإناث في سن الخامسة عشرة يمتلكن القدرة على البقاء على قيد الحياة حتى سن 60 سنة مقابل 88% من الذكور.^{iv}

التعليم: اقترب الأردن من إغلاق الفجوة بين الجنسين في مجال التحصيل العلمي (0.991)

- نسبة خريجات الجامعات الأردنية 56.8% مقابل 42.6% للخريجين الذكور (2014-2020).
- نسبة الخريجات من كليات المجتمع 57.2% مقابل 42.8% للخريجين الذكور (2014-2020).
- نسبة الخريجات من التدريب المهني 48.9% مقابل 51% للخريجين الذكور (2014-2019).
- الطالبات حققن درجات تعادل 444 بالمتوسط في الاختبارات القياسية لتقييم مهارات الطلبة حول العالم مقابل 415 للذكور.^v

المشاركة الاقتصادية والوصول إلى الموارد: لم تترجم الإنجازات للمرأة بالتعليم والصحة إلى نتائج ملموسة اقتصادياً

- انخفاض نسبة المشاركة بسوق العمل للإناث إلى 14.1% مقابل 53.6% للذكور.^{vi}
- ارتفاع نسبة غير الناشطات اقتصادياً 85.8% مقابل 46.4% للذكور.
- ارتفاع نسبة البطالة 30.7% للإناث مقابل 21% للذكور.^{vii}
- معدل البطالة بين فئة الشباب 65.9% للإناث مقابل 41.6% للذكور عام 2020.
- ارتفاع معدلات البطالة بين حملة البكالوريوس فأكثر 33.2% للإناث مقابل 26.7% للذكور عام 2020.
- 17.5% من الأسر تتراأسها نساء، و94.7% من النساء اللاتي يرأسن أسرهن غير نشيطات اقتصادياً.
- نسبة الإناث العاملات في الصحة والتعليم من قطاع الخدمة المدنية 57.1% مقابل 42.9% للذكور.^{viii}
- نسبة الإناث بين موظفي قطاع الخدمة المدنية (باستثناء وزارتي التربية والتعليم والصحة) 27.1% مقابل 72.9% للذكور.^{ix}
- اتجه عدد العاملات من المنزل إلى الارتفاع عام 2018 ثم انخفض بنسبة 54.8% في عام 2020 على الرغم من صدور نظام العمل المرن.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

- 13.7% من الإناث يعملن في الزراعة والصناعة والتشييد والتجارة مقابل 35.3% من الذكور.
- انخفاض نسبة النساء صاحبات الأعمال إلى 3.2% من مجمل النساء مقابل 14.6% للذكور.
- 60.3% من النساء موظفات في مجال التشريع والمناصب الإدارية العليا مقابل 39.7% من الذكور.
- 10.3% من الإناث يعملن في المعلومات والاتصالات والأنشطة المالية والتأمين والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، وأنشطة المنظمات الخارجية، مقابل 6.1% من الذكور.
- هناك فجوات كبيرة بين الذكور والإناث في معظم المهن، وهي تزيد عن 70% (المصانع والآلات والتجميع، المهن الأولية، الحرفيون، البيع والخدمات، المكتبيون، الفنيون).^x
- بلغ مستوى الأجور للإناث عام 2017 حوالي 15.3% في القطاع العام، و12% في القطاع الخاص، وهاتان النسبتان أقل من نظيرتيهما لدى الذكور.^{xi}
- عند الأخذ بمستوى المهارة في الاعتبار، يظهر أن الإناث يحصلن على أجور أقل مما يحصل عليه الذكور، فقد حصلن على أجور أقل في مهن المتخصصين (25%)، وفي مهن الفنيين والمتخصصين المساعدين (20.4%)، لصالح الذكور.
- الإناث أكثر مهارة من الذكور (54% في فئة المتخصصين مقابل 23% للذكور).
- 29.1% نسبة الإناث من إجمالي المسجلين بالضمان الاجتماعي مقابل 71.9% للذكور.^{xii}
- ارتفاع نسبة الأعمال التي لا تسجل العاملات بالضمان الاجتماعي (صالونات التجميل، البائعات).
- بلغت نسبة الإناث المنسحبات والحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة من الضمان الاجتماعي ما نسبته 7.5% من مجمل المسجلين عام 2019، وقد كان سبب الانسحاب لـ 93% منهن هو الزواج أو الطلاق أو التزمل.^{xiii}
- 48% من إجمالي العمالة في الاقتصاد الأردني هي عمالة غير رسمية، ومنهم 56.8% من الإناث.
- 25.6% من المشتغلات يعملن في المهن الأولية، وهي مهن ذات دخل محدود ومن الصعب تنفيذها عن بعد، مما يهدد استمرارية المشتغلات بها وخسارتهم مصدر دخلهن.
- بلغت نسبة الذكور الذين يتقاضون أقل من 300 دينار شهرياً 32.2% مقابل 66% من الإناث بمستوى تعليمي أقل من الثانوية العامة.
- 48.5% من المشتغلات يتقاضين 300-499 ديناراً شهرياً.
- تتركز المشتغلات في فئتي الدخل المحدود والمتوسط، مما يجعلهن أكثر تأثراً بالآزمات ويزيد من خطورة تعرضهن لضائقات مالية.
- نسبة الإناث الممتلكات للأوراق المالية (الأسهم) 23.6% مقابل 76.4% للذكور من القيمة الإجمالية.
- إجمالي قيمة الودائع للإناث 27% مقابل 73% للذكور.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

- في ما يتصل بالقروض الميكروية؛ فإن الإناث يشكّلن 68.1% من الحاصلين عليها مقابل 31.9% للذكور.
- هناك فجوة كبيرة لصالح الذكور في الملكية المستقلة للأراضي (تبلغ 31%)، وهناك فجوة لصالح الذكور للملكية المستقلة للشقق السكنية (تبلغ 34.5%)، كما أن هناك فجوة لصالح الذكور من حيث مساحة الأراضي المملوكة (تبلغ 56.6%)^{xiv}.
- هناك فجوة لصالح الذكور من حيث مساحة الشقق السكنية المملوكة (تبلغ 46.5%)^{xv}.
- الأعمال التي تملكها نساء تكون أكثر قابلية لأن تكون منزلية بمقدار 11 مرة أكثر من تلك التي يملكها رجال.
- نسبة المنشآت المملوكة/ المدارة للإناث 6.7% مقابل 93.3% للذكور، وسجّل قطاع الخدمات المرتبة الأولى في نسبة امتلاك وإدارة الإناث للمنشآت الاقتصادية وبنسبة بلغت 13.9% مقابل 86.1% للذكور في هذا القطاع.
- تركز المشاريع التي تملكها النساء الأردنيات على توظيف عاملات، إذ إن كل 15 عملاً تملكها نساء توظف 12 امرأة، وفي المقابل فإن كل 15 عملاً يملكها الرجال توظف امرأة واحدة، على الرغم من ارتفاع إنتاجية النساء في العديد من المجالات.
- تتركز الطلبات التراكمية للإناث في القطاع الحكومي 73.8% مقابل 26.2% للذكور، بينما تكون نسبة التعيين للذكور أعلى.
- تتركز طلبات التوظيف للإناث بديوان الخدمة المدنية في التخصصات التعليمية، بينما يتغيب الذكور عن المجالات التعليمية.
- قلّة توجّه المرأة إلى المشاريع الصناعية وتركيزها بالمشاريع كان في مجال الخدمات ومجالات أخرى.
- توجد قيود على عمل المرأة، فلا يُسمح لها بالقيام بأعمال معينة مثل المناجم أو العمل ليلاً، مع وجود استثناءات.^{xvi}
- ضعف الفرص المستحدثة في قطاع العمل المنظم، وزيادة أعداد العاملات غير الأردنيات.

التمكين والمشاركة السياسية^{xvii}

- يأتي ترتيب الأردن بحسب تقرير الفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، منخفضاً بالمقارنة العالمية، إذ جاء في المركز 144 من 153 دولة مشمولة بالتقرير في مؤشر التمكين السياسي، وفي المركز 133 من بين 153 دولة في مؤشر الفرص والمشاركة الاقتصادية.^{xviii}
- يحتل الأردن المركز 10 عربياً و127 عالمياً بنسبة التمثيل النسائي الوزاري.
- أظهرت نتائج الانتخابات النيابية لمجلس النواب التاسع عشر تراجعاً بنسبة التمثيل النسائي في المجلس المنتخب.
- يبلغ عدد أعضاء مجلس الأعيان 65 عضواً من بينهم سبع نساء وبنسبة 10.7% من أعضاء المجلس.
- بلغت نسبة تمثيل النساء في السلك القضائي 22% مقابل 78% للذكور، إلا أن النساء مغيبات تماماً عن المحاكم الدينية (الكنسية).



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

- بلغت نسبة تمثيل النساء في منصب السفير 10.2% مقابل 89.8% للذكور، لتبلغ الفجوة في التمثيل بين الجنسين 79.7%.
- بلغت نسبة تمثيل النساء في السلك الدبلوماسي 20.1% مقابل 79.9% للذكور.
- نسبة التمثيل النسائية في الأحزاب السياسية 35.3% مقابل 64.7% للذكور، لتبلغ فجوة النوع 29.5%.
- حصدت الإناث 15 مقعداً في مجلس النواب التاسع عشر مقابل 115 مقعداً للذكور.
- بلغ التمثيل الذكوري في مجلس النواب 88.5%، بينما كان التمثيل النسائي 11.5%.
- بلغ عدد القوائم الانتخابية النهائية التي تقدمت للهيئة المستقلة للانتخاب 294 قائمة، وبلغ عدد المرشحين داخل هذه القوائم 1693 مرشحاً، منهم 1329 من الذكور، و364 من الإناث.
- بلغت نسبة الاقتراع في مجلس النواب التاسع عشر 29,9%، منها 34,12% للذكور، و26,11% للإناث.
- في الانتخابات السابقة، تمكنت النساء في المجالس البلدية من الحصول على 441 مقعداً، منها 124 مقعداً بالتنافس، و317 مقعداً بالكوটা النسائية، من مجمل مقاعد المجالس البلدية البالغ عددها 1189 مقعداً، لتصل نسبة التمثيل النسائي في المجالس البلدية 35.9% من دون رؤساء البلديات.
- بلغ عدد المرشحات لرئاسة البلدية 6 مرشحات، لكنّ الحظ لم يحالف أيّاً منهن، علماً أن عدد البلديات في الأردن يبلغ 99 بلدية.
- تمكنت النساء في المجالس المحلية من الحصول على 583 مقعداً، منها 240 مقعداً بالتنافس، و343 مقعداً بالكوটা النسائية، من مجمل مقاعد المجالس المحلية البالغ عددها 1818 مقعداً، وبنسبة 32%.

نسب انتشار العنف ضد النساء في الأردن^{xix}

- 46% من السيدات يعتقدن أن ضرب الزوجة له ما يبرره.
- 69% من الرجال يعتقدون أن ضرب الزوجة له ما يبرره.
- 51% من الأراامل تعرضن سابقاً لعنف جسدي أو جنسي أو عاطفي من أزواجهن.
- 19% فقط من النساء اللاتي تعرضن للعنف حاولن الوصول إلى مساعدة.
- 1 من كل 4 نساء متزوجات تعرضت لعنف جسدي أو جنسي من الزوج.^{xx}

الاستنتاجات

- المرأة الأردنية تحصل في العادة على 46.5% من الحقوق القانونية للرجل في المجالات الثمانية التي خضعت للقياس في التقرير الصادر عن مجموعة البنك الدولي، وهي: حرية التنقل، والبدء بعمل، والحصول على أجر، والزواج، وإنجاب الأطفال، وإدارة الاعمال، والتصرف في الممتلكات، والحصول على معاش تقاعدي.^{xxi}



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

- مؤشر معدل مشاركة الإناث بالقوة العاملة في المملكة، لم يتقدم خلال الأعوام الخمسة عشر الأخيرة في التقارير الدولية، وما يزال الأردن ثاني أسوأ دولة في العالم في هذا المجال، وخامس أسوأ دولة في العالم في مؤشر "المشاركة الاقتصادية والفرص" الوارد في تقرير الفجور الجندرية. إن معدل مشاركة الإناث بالقوة العاملة هو جزء من مجموعة مؤشرات يتضمنها تقرير الفجوة الجندرية العالمي الذي يصدر سنوياً عن المنتدى الاقتصادي العالمي ويعدّ أداة مهمة لقياس المساواة بين الجنسين في البلدان المختلفة. ويتضمن "تقرير الفجوة الجندرية" أربعة محاور رئيسية هي: المشاركة الاقتصادية والفرص، والتحصيل العلمي، والصحة والبقاء، والتمكين السياسي. وفي محور "المشاركة الاقتصادية والفرص"، هناك أربعة مؤشرات أخرى، هي: معدل المشاركة بسوق العمل، والأجر المتساوي للعمل ذي القيمة، ونسبة المشرعين والمديرين والمتبوعين للمناصب العليا، وأخيراً العمال المهنيين والفنيون. وتحت محور "المشاركة الاقتصادية والفرص"، جاء ترتيب الأردن 144 من أصل 149 دولة، أي من آخر أسوأ خمس دول عالمياً، بينما جاء ترتيب الأردن في مؤشر "معدل المشاركة بالقوة العاملة" 147 من أصل 149 دولة، أي أنه ثاني أسوأ دولة في العالم بهذا المؤشر لعام 2018. هذه الأرقام يجب أن تدق ناقوس الخطر، لأن معدل مشاركة الإناث بالقوة العاملة لم يتقدم مع مرور الوقت، فمنذ الإصدار الأول للتقرير في عام 2006 وخلال الأعوام الخمسة عشر الأخيرة، تراوح ترتيب الأردن بين رابع وثاني أسوأ دولة بالعالم، ومن غير الممكن توقع عدد الأعوام التي سيستغرقها سد الفجوة بين الجنسين. ويجب أن يكون الاهتمام بالتمكين الاقتصادي للمرأة أولوية في جدول أعمال صانعي القرار الحكوميين وغير الحكوميين والدوليين في الأردن.
- تزايد أعداد الإناث المتسربات من التعليم مقارنة بالذكور من الصف السابع وحتى الصف العاشر، وهذا يعني وجود أسباب تدعو إلى رفع حجم التسرب لدى الإناث وغير متوفرة لدى الذكور، ولعل من أهم هذه الأسباب زواج الفتيات وهن في سن المدرسة، والحاجة إلى مساعدة الأم في الأعمال المنزلية.
- تفوق عدد الإناث في دوائر قطاع الخدمة المدنية في الصحة والتعليم يؤكد عدم حيادية النمو الاقتصادي بين الجنسين بما يفرزه من فرص عمل، لكون هذه القطاعات يُنظر إليها على أنها مناسبة للنساء بناءً على العادات والتقاليد، لذلك لم يكن للمرأة دورٌ فعال في القطاعات الأكثر نمواً وتطوراً، إذ بلغت نسبة مساهمتها 27.1% مقابل 72.9% للذكور في القطاعات الأخرى غير التعليم.
- الاختلافات في الفرص والنتائج الاقتصادية بين النساء والرجال واضحة، إذ سجّل الأردن ثالث أعلى نسبة دخل مسجلة في العالم للذكور مقابل الإناث، وينتج عن ذلك فجوة بنسبة 82% لصالح الذكور.^{xxiii}
- تعاني المرأة الأردنية من العديد من المشاكل التي هي أكثر حدة مما يواجهها الرجال، مما يجعلهن أكثر عرضة لآثار الصدمات الاقتصادية والصدمات الأخرى، وأحدثها جائحة كورونا (كوفيد-19).
- الأعمال الرعائية: تتضاعف واجبات الإناث لأفراد الأسرة، بما في ذلك مسؤوليات رعاية الأطفال وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

- الزواج المبكر يؤدي إلى خروج مبكر من سوق العمل، إذ تبلغ "فجوة الحالة الزوجية" بين الإناث والذكور على مستوى المشاركة في القوى العاملة (الفرق النسبي بين المتزوجات وغير المتزوجات في المشاركة بالقوى العاملة) حوالي 24%.
- أفرطت بعض مؤسسات التمويل الصغيرة في إقراض النساء لغايات استهلاكية على حساب المشاريع الإنتاجية، فهناك خلل كبير في المنظومة التشريعية وشروط الإقراض التي أدت إلى بروز مشاكل عدم قدرة النساء على السداد، وهو ما بات يُعرف بقضايا "الغارمات" التي استدعت تدخلات مجتمعية لجمع تبرعات لهن، وتوجيه جزء من الزكاة لهنّ كذلك.
- تعد بيئة العمل في الأردن بيئة غير صديقة للنساء، إذ ما زالت فجوة الأجور بين الجنسين كبيرة عن الأعمال ذات القيمة المتساوية سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص^{xxiv}.
- تعاني النساء من ضعف منظومة المواصلات العامة كسبب للانسحاب من سوق العمل، وكذلك عدم توافر حضانات في أماكن العمل. فضلاً عن ذلك، تعاني النساء من التمييز وعدم المساواة في الترقّيات والتدريب.
- تُمارس ضد الإناث أنماط مختلفة من العنف والتحرش الجنسي داخل العمل وخارجه.
- تدفع الثقافة المجتمعية السائدة والصور النمطية للمرأة، بالكثير من النساء إلى تفضيل العمل في القطاع العام، وفي مهن بعينها؛ مثل التعليم والصحة.
- المرأة العاملة من فئات العمال الأكثر حرماناً من مظلة الضمان الاجتماعي.

التوصيات

- خلق التحالفات لتعزيز الديمقراطية: يجب ألا يُكتفى بمجرد وجود رمزي للنساء في دوائر صنع القرار أو بمشاركة محدودة جداً بالاقتصاد. ولكي يتحقق ذلك، على النساء أن يتحالفن مع القوى التقدمية في المجتمع التي تشاركهن الاهتمام والالتزام والمصالح، لإحداث تغيير على وضع المرأة ومشاركتها، وقبل كل شيء أن يقتنعن بأن الوقت قد حان للتغيير. وهذا ليس ضرورياً لصالح النساء أنفسهن فقط، وإنما أيضاً لخلق ديموقراطية ديناميكية، فالديموقراطية بحاجة إلى مشاركة متساوية من النساء والرجال في أعلى مستويات السلطة لكي تستطيع تحقيق تقدم، ومن دون ذلك فإن الطريق المؤدية إلى الديمقراطية ستكون غير واضحة المعالم ومليئة بالعثرات. وعبر مأسسة العملية الديمقراطية دون سواها، يمكن تحقيق المساواة وتشربها في العائلة والنظام العشائري، كنتاج جانبي طبيعي لنظام يوازن القوى، وزوال الخوف من المشاركة في أي منابر عامة، سواء كانت أحزاباً سياسية أو نقاشات أو حوارات في وسائل الإعلام أو مناصب.
- مراجعة القوانين التي تحكم عمل مؤسسات المجتمع المدني، ومنها الأحزاب، بهدف جعل هذه المؤسسات آليات أكثر فاعلية في تمثيل مصالح الجماعات التي أقامتها.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

- العمل على تعزيز المناصرة للمساواة من قِبل وسائل الإعلام بأشكالها المختلفة، إذ إن هامش الحرية الأكبر نسبياً للإعلام بأشكاله المختلفة يكون مفيداً للنساء إذا ما تم توجيهه لتغطية أكبر للقضايا التي تهم النساء، بما في ذلك النقاشات وافتتاحيات الصحف وبحث بعض المسائل المهمة مثل ما يُدعى "جرائم الشرف"، والقوانين القائمة على أساس التمييز المبني على الجنس التي تحكم معاشات التقاعد، وانتهاك حقوق البنات (بما في ذلك الزواج القسري في سن مبكرة)، والعنف المنزلي.
- العمل على زيادة وعي النساء بأهمية المشاركة بالنقابات العمالية والاتحادات المهنية والأحزاب، وتغيير النظرة المجتمعية إلى أن مشاركة النساء بالمجال العام سلبية عموماً، والتأكيد أن غياب المشاركة النسائية يعني أن النساء لا يشاركن في عمل المنظمات التي يمكن لهن من خلالها الدفاع عن حقوقهن، وبالتالي التأثير على التشريع الذي يحكم عمل النساء (على سبيل المثال؛ في مجالات تهمةهن بشكل خاص، من ضمنها: إجازة الأمومة، وساعات العمل، والتعويضات، والأجور). ويجب أيضاً أخذ النموذج الإيجابي للمشاركة الفاعلة للنساء في الاتحادات المهنية، وهذا يعود أساساً لكون العضوية في هذه الاتحادات إلزامية وشرطاً مسبقاً لممارسة المهنة في المجال المعني، مع أن هذه العضوية لم تترجم إلى قدر كافٍ من اقتسام السلطة بالاتحادات للتأثير على مجال صنع القرار في المصالح المهنية لهن، ومن ضمنها تحسين قواعد شروط العمل والتشغيل.
- خلق حوافز مناسبة للنساء لجذبهن إلى عضوية الأحزاب، وأن تدرج الأحزاب في برامجها تحقيق المساواة بين الجنسين، وأن تبذل جهوداً كافية لإدماج النساء في أوساطها القيادية.
- تحقيق المساواة أمام القانون في المحيطين العام والخاص، وترسيخ المساواة كقيمة اجتماعية فاضلة.
- التأثير على مؤسسات صنع القرار وتطبيق نظام الكوتا في المجالات الاقتصادية والسياسية.
- التأثير على مراكز الأبحاث وبرامجها وعلى الهيئات والروابط الثقافية.
- التركيز على المحور الإقتصادي الاجتماعي؛ كالحد من الفقر والبطالة بين الإناث، وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.
- التركيز على جودة التعليم، وربط مخرجاته بالتوظيف وريادة الأعمال والإبداع.
- توسيع شبكة الحماية الاجتماعية، وتوفير مظلة الضمان الاجتماعي للجميع.
- الحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- التركيز على محور الصحة والصحة الجنسية والإنجابية والتغطية الصحية الشاملة والتأمين الصحي الشامل وأنماط الحياة الصحية.
- إنفاذ التشريعات المناهضة للعنف ضد المرأة والتحرش الجنسي في الأماكن العامة.
- العمل على تغيير الصورة النمطية للإناث فيما يتعلق بمحدودية إمكانياتها وقدراتها على القيام بجميع الوظائف والمهن.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

- التركيز على إضافة الكوتا للنساء بنسبة لا تقل عن 30% في القوانين الناظمة للانتخاب، والأحزاب، والحكم المحلي، والنقابات، والشركات الخاصة ومجالسها، والمواقع التنفيذية والقضائية والبرلمانية، ومواقع صنع القرار.
- تنفيذ برنامج لإغلاق الفجوة بين الجنسين في التشغيل في القطاع العام، وتوسيعه ليشمل القطاع الخاص، وتغيير الصورة النمطية والثقافة السائدة عن محدودية قدرات الإناث، والتركيز على وجود الحضانات بمركان العمل وتأمين المواصلات، وتطبيق سياسات مثل إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وساعات العمل المرنة.
- تمكين اقتصادي معرفي وتنفيذ برامج تدريبية للإناث، وزيادة عدد النساء في المهن خارج المجالات التقليدية.
- زيادة المعرفة القانونية الأساسية للمرأة فيما يتعلق بحقوقها.
- تنمية قدرات مقدمي خدمات دعم تنمية الأعمال، وحاضنات الأعمال، ومسرّعات الأعمال، لتقديم خدمات مُصمّمة خصيصاً بما يناسب احتياجات منشآت الأعمال المختلفة الأحجام في القطاعات كافة.

الخلاصة

استنتاج

conclusion

الخلاصة

Conclusion

خاتمة

Conclusion

الاستنتاج



حزب تيار التنمية
والتحديث

تحت التأسيس

Conclusion

Can't load full results

Try again

Retrying...

Retrying...

Can't load full results

Try again

Retrying...

Retrying...

يعتمد تحديد وضع المرأة أو عدمه إلى حد كبير على المعايير المستخدمة لتحديد ما يشكل "تقدمًا" بدقة. يعتمد تحديد وضع المرأة أو عدمه إلى حد كبير على المعايير المستخدمة لتحديد ما يشكل "تقدمًا" بدقة.

Whether or not a woman's status is determined largely depends on the criteria used to determine exactly what constitutes 'progress'.

يعتمد تحديد مكانة المرأة أو عدم وجودها إلى حد كبير على المعايير المستخدمة لتحديد ما يشكل "تقدمًا" بدقة.

Determining the status or non-existence of women depends to a large extent on the criteria used to define exactly what constitutes 'progress'.

Can't load full results



حزب تيار التنمية
والتحديث

تحت التأسيس

Try again

Retrying...

Retrying...

في الأردن، تم تحقيق تقدم كبير في فترة وجيزة من جيلين أو ثلاثة أجيال. في الأردن ، تم تحقيق تقدم كبير في فترة وجيزة من جيلين أو ثلاثة أجيال.

In Jordan, great progress was made in a brief period of two or three generations.

في الأردن ، تحقق تقدم كبير في فترة وجيزة من جيلين أو ثلاثة جيلين.

In Jordan, great progress was made in a short period of two or three generations.

Can't load full results

Try again

Retrying...

Retrying...

يستغرق التغيير وقتاً، لا سيما تغيير المواقف، وهو وضع لا تساعده الاتجاهات الاجتماعية والثقافية المحافظة التي هي في حد ذاتها نتاج عدم تكافؤ القوة المستمر. يستغرق التغيير وقتاً ، لا سيما تغيير المواقف ، وهو وضع لا تساعده الاتجاهات الاجتماعية والثقافية المحافظة التي هي في حد ذاتها نتاج عدم تكافؤ القوة المستمر بين العالم العربي / الإسلامي والغرب.



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

Change takes time, especially changing attitudes, a situation not helped by conservative social and cultural trends that are in themselves a product of the persistent power asymmetry between the Arab/Muslim world and the West.

يستغرق التغيير وقتاً ، لا سيما تغيير المواقف ، وهو موقف لا تساعده الاتجاهات الاجتماعية والثقافية المحافظة التي هي في حد ذاتها نتاج عدم تكافؤ القوة المستمر بين العالم العربي والإسلامي والغرب.

Change takes time, especially changing attitudes, a situation not helped by conservative social and cultural trends that are in themselves a product of the persistent power asymmetry between the Arab and Muslim world and the West.

Can't load full results

Try again

Retrying...

Retrying...

في هذا الصدد، أظهرت المرأة الأردنية قدراً كبيراً من الحزم والصمود من خلال نضالها المستمر لتحسين وضعها وظروفها.



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

ملحق التشريعات الخاصة بالمرأة المحتاجة إلى تعديل

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
قانون العمل رقم (14) لسنة 2019	<u>المادة (2)</u>	إضافة تعريف العنف والتحرش الجنسي
	<u>المادة (3) / ب. المستثنون</u> من القانون	تعديل أحكام نص المادة (3/ب) لتوضيح أن أحكام قانون العمل والتشريعات الصادرة بموجبه (من ضمنها أحكام السلامة والصحة المهنية) تطبق على العاملين في المنازل وطهاثها ومن في حكمهم والعاملين في الزراعة في كل ما هو غير منصوص عليه في الأنظمة الخاصة بهم.
	ب- تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهاثها وبستانيتها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن	



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم.	
	المادة (4) الحقوق المكتسبة للعامل أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منهما يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون. ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن	إضافة الفقرة ج- إلى المادة: ج- لا يجوز التمييز ضد العامل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، على أساس الجنس، أو العرق، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو الإعاقة، أو بسبب أي وضع مرضي، فيما يتعلق بأي جانب من جوانب العمل، بما في ذلك الحصول على فرص العمل، وشروطه، والحقوق أو المزايا، وفي الترفيه في العمل وفي حالة التدريب أو إنهاء الخدمة.



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	أي حق من الحقوق التي منحها إياه هذا القانون.	
قانون العمل رقم (14) لسنة 2019	المادة (27) أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية: 1. المرأة العاملة بسبب الحمل أو خلال إجازة الأمومة. ب. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.	التعديل المقترح: المادة (27): أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية: 1. المرأة العاملة بسبب الحمل أو خلال إجازة الأمومة.
	المادة (28)	• تعديل النص ليصبح: - يكون لصاحب العمل الحق في فصل العامل إن ارتكب فعلاً من أفعال العنف والتحرش في عالم العمل (المادة 28)



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	المادة (29)، الفقرة (أ/6)	إضافة البند 7: - إذا تعرض لأي شكل من أشكال التحرش الجنسي من صاحب العمل أو من يمثله في أثناء العمل أو بسببه. - توضيح عبارة "أو من يمثله" لتنص صراحة على صاحب العمل أو من يمثله أو أي من العاملين أو المتطوعين لديه. - شمول الأفعال وسلوكيات التحرش الجنسي التي يرتكبها المراجعون والعملاء (إذ أظهرت دراسة عن التحرش في الأردن عام 2017 أن أكثر الفئات التي ترتكب أفعال وسلوكيات التحرش في أماكن العمل هم "الزملاء الذكور" وبنسبة 29%، تلاهم "المراجعون الذكور" وبنسبة 22%، ثم "الإداريون الذكور" وبنسبة 12%، ثم "المديرون الذكور" وبنسبة 11.6%). شمول التعديل الحالات التي يكون فيها العامل/ العاملة مرتكب/ة للتحرش الجنسي ضد صاحب العمل/ صاحبة العمل.



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
		<p>- أعطت المادة النساء الحق بترك العمل في حال الاعتداء الجنسي، لكن لم يُعمل على وقايتهن وحمايتهن مع الحفاظ على عملهن.</p> <p>إضافة "فقرة (ج)" التي تشمل تعريفاً واضحاً للتحرش:</p> <p>"لغايات هذه المادة يقصد بـ(التحرش الجنسي): أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهيناً له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به".</p>
قانون العمل رقم (14) لسنة 2019	<u>المادة (46)</u>	إضافة البند (ج) إلى المادة
	أ. يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء	ج- يصدر الوزير التعليمات التي تحدد طريقة دفع الأجور من قبل أرباب العمل في القطاعات التي يتم فيها مخالفات في دفع الأجور.



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون. ب. إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.	
	<u>المادة (48)</u>	إضافة ما يشير إلى السماح لصاحب العمل بإيقاع عقوبات تتماشى مع سياسة الحماية من العنف والتحرش وغير منصوص عليها صراحة بشكل واضح في لائحة الجزاءات (المادة 48).
	<u>المادة (55)</u>	تعديل المادة (55): على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه المبادئ المتبعة في تحديد معدلات الأجور لضمان مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر
	على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات	



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل، ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.	عن الأعمال متساوية القيمة والتدابير المتخذة لحظر التمييز بين العاملين رجالاً ونساء، مع تحديد أساليب موضوعية لتقييم الأعمال خالية من التحيز، استناداً إلى تقييم شامل للمسؤولية والمعارف والمهارات والجهد وظروف العمل المطلوبة للوظيفة، وتحديد المعايير اللازمة لشغل الوظيفة، على ألا يرد فيها بشكل مباشر أو غير مباشر أي تمييز، وتوفير ظروف وتسهيلات مناسبة للعمل للجميع، وتحديد أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها، بما في ذلك الفصل من العمل، وكيفية تنفيذها، وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل. ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه، ويعمل به من تاريخ تصديقه.
	المادة (67) للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة والدية لرعاية الأبناء دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالهم، ويحق لهم الرجوع إلى أعمالهم	تعديل المادة (67) للعاملين في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة والدية لرعاية الأبناء دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالهم، ويحق لهم الرجوع إلى أعمالهم



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
		بعد انتهاء هذه الإجازة على أن يفقدوا هذا الحق إذا عملوا بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.
قانون العمل رقم (14) لسنة 2019	المادة (69):	إلغاء المادة الخاصة بصلاحيات الوزير التي تقيد عمل المرأة (المادة 69)، إذ إن القيود على عمل المرأة تحدّد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة، وهي في المجالات التالية: <ul style="list-style-type: none">○ الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.○ الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها، علماً أنه صدر قرار (2018/2) من قبل وزير العمل بالسماح للمرأة الأردنية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها أو أثناءها وبناءً على موافقتها المسبقة مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص.
	المادة (70):	تعديل المادة (70) أ- للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها ثلاثة أشهر، على أن لا تقل المدة
		للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
		التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ثمانية أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.
		عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.
قانون العمل رقم (14) لسنة 2019	المادة (72): أ. يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة. ب. للوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في	تعديل المادة (72) يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن عشرة أطفال لا تزيد أعمارهم عن خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.



حزب تيار التنمية
والتحديث

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات تصدر لهذه الغاية.	
	المادة (78)	<p>- توضيح التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل خالية من العنف والتحرش، واعتبار العنف والتحرش جزءاً من الصحة والسلامة المهنية.</p> <p>- على صاحب العمل بذل الجهود الكفيلة بتوفير بيئة عمل خالية من العنف والتحرش في عالم العمل.</p> <p>- توسيع نطاق الحماية ليشمل كل من يقدم عملاً لصاحب العمل بصرف النظر عن العلاقة التعاقدية (يشمل هذا المستشارين والمتطوعين والمتدربين وغيرهم).</p> <p>- دراسة مخاطر العمل، ومن ضمنها العنف والتحرش.</p>
قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2019	المادتان (3 و4) من قانون الضمان الاجتماعي	<p>توسيع نطاق الشمول في قانون الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين في القطاعات غير المنظمة والعمالة غير المنظمة والهشة، إذ إن الفئات التي لا يشملها القانون هي: العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة وتعتبر العلاقة منتظمة وفقاً لما يلي:</p>



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
		<p>أ. للعامل في المياومة إذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد.</p> <p>ب. للعامل بالساعة أو بالقطعة أو بالنقلة أو من في حكمهم إذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد بصرف النظر عن عدد ساعات العمل أو القطع أو التنقلات في اليوم الواحد.</p> <p>ج. للعامل الذي يتقاضى أجراً شهرياً بصرف النظر عن عدد أيام عمله في الشهر الواحد باستثناء الشهر الأول لالتحاقه بالعمل، يتم تطبيق مبدأ ستة عشر يوماً عمل فأكثر في الشهر الواحد.</p> <p>- مع مراعاة أحكام المادة (3) من هذا القانون، يجوز تطبيق التأمينات على خدم المنازل ومن في حكمهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس، وتنظم جميع الأمور المتعلقة بشمولهم بهذه التأمينات بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون.</p> <p>- إصدار النظام الخاص بشمول العاملين في المنازل (المادة 4).</p>
قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2019	المادة (44): للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة وفقاً للمدد المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي:	<p>أوجه عدم الحماية: شمولية حق الانتفاع من تأمين الأمومة في فترة الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة. شكلت هذه المادة وجهاً من أوجه عدم الحماية القانونية للمرأة وذلك بتحديد فترة استحقاقها لتأمين الأمومة.</p>



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	تسبق استحقاقها إجازة الأمومة.	
	المادة (81): أ-مع مراعاة أحكام المادة (79) من هذا القانون يصرف النصيب من الراتب للمستحقين المبينين أدناه وفقاً للشروط التالية: 2-أرمل أو أرملة كل من المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو صاحب راتب الاعتلال وبناته وأخواته العازبات والأرامل والمطلقات عند الوفاة، ويوقف نصيب أي منهن عند زواجها ويعاد لها في حال طلاقها أو ترملها.	تتأثر الحالة الاجتماعية للأنتى في استحقاقها راتب التقاعد في حال وفاة المؤمن عليه، ففي الفقرة 2 من المادة (81) تم تعزيز مفهوم المرأة المعالة، فيجب ألا تتأثر الحالة الاجتماعية للزوجة في استحقاقها راتب التقاعد، فهي لها الحق في التأمينات التقاعدية الممنوحة للزوج لدورها الفعال في جني هذا الدخل. فلا يكون للزوج بعد الترمل أي أثر على هذه الاستحقاقات، كما أن الزواج محبذ اجتماعياً وشرعياً.
قانون العفو العام رقم (5) لسنة 2019	المادة (3)، بند ب: الذي ينص على: "يشمل الإعفاء المنصوص عليه في الفقرة (أ) من المادة (2) من هذا القانون	يُقترح تعديل هذه المواد بحيث تُستثنى من العفو الجرائم الواقعة على أحد أفراد الأسرة أو الفئات الأكثر هشاشة، مثل الأطفال القاصرين والنساء وذوي الإعاقة.



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	<p>الجرائم التالية سواء بالنسبة للفاعل الأصلي أو الشريك أو المتدخل أو المحرض، كما يشمل الإعفاء الشروع في أي منها إذا اقترنت بإسقاط الحق الشخصي أو دفع أصل المبلغ المطالب به أو المبلغ المحكوم به ولو اكتسب الحكم الدرجة القطعية:</p> <p>1. جرائم القتل المنصوص عليها في المادة (326) والفقرتين (1) و(3) من المادة (327) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960 والشروع المنصوص عليه في الفقرتين (2) و(4) من المادة (327) والشروع المنصوص عليه في المادة (328) من قانون العقوبات نفسه.</p> <p>3. جرائم الضرب المفضي إلى الموت المنصوص عليها في المادة (330) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960.</p> <p>4. جرائم إيذاء الأشخاص المنصوص عليها في</p>	



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	<p>المادتين (334 مكررة) و(335) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960.</p> <p>المادة 4: على الرغم مما ورد في المادة (3) من هذا القانون تخفض العقوبة المقررة للجرائم المرتكبة قبل تاريخ 2018/12/12 المقترنة بإسقاط الحق الشخصي إلى:</p> <p>أ- نصف العقوبة المحكوم بها في جريمة القتل المنصوص عليها في الفقرتين (2) و(4) من المادة (327) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960.</p> <p>ب- لمدة خمس عشرة سنة إذا كانت العقوبة المحكوم بها بالإعدام في جريمة القتل المنصوص عليها في المادة (328) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960، إلا إذا كانت مقترنة بجناية غير</p>	



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	مشمولة بأحكام هذا القانون. ج- نصف العقوبة إذا كانت العقوبة المحكوم بها بموجب المادة (328) من قانون العقوبات أقل من عقوبة الإعدام، إلا إذا كانت مقترنة بجناية غير مشمولة بأحكام هذا القانون.	
قانون العقوبات رقم (27) لسنة 2017	<u>المادة (99)</u> : الأعذار المخففة.	يُقترح أن لا يستفيد الجاني من العذر المخفف في إسقاط الحق الشخصي إذا كانت ضحية الجريمة قاصراً أو داخل أفراد الأسرة.
	<u>المادة (330)</u> : الضرب المفضي إلى الموت.	التعديل المقترح: أن لا يستفيد الجاني من العذر المخفف في إسقاط الحق الشخصي في الجرائم الواقعة داخل الأسرة.
قانون الأحوال الشخصية رقم (15) لسنة 2019.	<u>المادة (10)</u> : الحد الأدنى للزواج دون سن 18 سنة.	إلغاء الفقرة (ب) الخاصة بالاستثناءات للحد من زواج الأطفال.
	<u>المادة (55)</u> :	ضمان تطبيق حق السعي، باقتسام الأموال المتحصلة عند انقضاء الزوجية؛ بالوفاة أو بالطلاق، اعترافاً بمساهمة أي من الزوجين مباشرة أو غير مباشرة في ما تم تحصيله أثناء



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
		الحياة الزوجية، ذلك أن المانع الأدبي كثيرا ما يحول دون توثيق حقوق أي من الطرفين، ولمعالجة الأضرار التي تتعرض لها المرأة المسنة عند طلاقها وبعد زواج دام لمدة طويلة.
	<u>المادة (61):</u>	هناك تناقض مع حقوق المرأة الدستورية، إذ تنص المادة (23) من الدستور على أن "العمل حق لجميع المواطنين"، في حين تنص المادة (61) من قانون الأحوال الشخصية على أنه يُشترط حصول الزوجة على موافقة زوجها للعمل خارج بيت الزوجية، وإذا قامت بالعمل من دون موافقته، يسقط حقها في النفقة.
قانون الحماية من العنف الأسري رقم (15) لسنة 2017	<u>المادة (2):</u> تعريف العنف الأسري.	توسيع نطاق الحماية في القانون ليشمل العنف النفسي والعنف الاقتصادي.



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
قانون الجنسية الأردنية رقم 6 لسنة 1954	<u>المادة (3)</u> من قانون الجنسية الأردنية رقم (6) لسنة 1954 تنص على أنه يعتبر أردني الجنسية من ولد لأب يتمتع بالجنسية الأردنية، ويحق للأردني المتزوج من غير أردنية منح الجنسية الأردنية لأبنائه تلقائياً، ومنحها لزوجته بعد عدد محدد من السنوات.	إعطاء المرأة الأردنية الحق في منح جنسيتها لأبنائها.
نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017	<u>المادة (4)</u> : "أشكال العمل المرن".	حدد النظام أشكال عدة للعمل المرن، إلا أنه قد لا يكون قابلاً للتفعيل، لاقتصار اختيار شكل العمل على موافقة صاحب العمل، أي أنه اختياري وليس حقاً للعاملة.
نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته	<u>المادة (25)</u> : أ. يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية شهرية مقدارها 20 ديناراً بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم على 18 سنة. ب. تدفع العلاوة العائلية للموظفة إذا كان زوجها	تتشارك المرأة والرجل إعالة العائلة، ومن الأولى أن تعطى علاوة العائلة للطرفين دون تمييز.



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد على 18 سنة.	
	المادة (67): ح. التعامل بروح الزمالة والتعاون وتبادل المعرفة واحترام علاقة الشراكة في العمل بين الرجل والمرأة.	ليس مفهوماً إن كان المقصود من "احترام علاقة الشراكة بين الرجل والمرأة" هو حمايتها من التحرش بأنواعه، ومن الجدير بالذكر أن القانون لم يتطرق إلى موضوع التحرش أو العنف الجنسي.
قانون التقاعد المدني وتعديلاته رقم (34) لسنة 1959 ^{xxv}	المادة (24): الموظفة التابعة للتقاعد والتي تتقاضى راتباً موروثاً إذا حُصص لها راتب تقاعد عن خدمتها تعطى الراتب الأكثر ويوقف الآخر.	كلا الراتبين كانت تتم عليهما الاقتطاعات التقاعدية ومجموعهما قد لا يتجاوز الحد الأدنى للمعيشة اللائقة، لذلك فإن هذه المادة فيها إجحاف بحق المرأة، فالمشرع في هذه الحالة ساوى بين من كانت تعمل موظفة في القطاع العام وتخضع لاقتطاعات العائدات التقاعدية وتغذي صندوق التقاعد، وبين أرملة لموظف لم تعمل.
	المادة (31): يعتبر الأشخاص الآتي ذكرهم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد	تعزز هذه المادة مفهوم المرأة المعالة بحسب المعايير الاجتماعية التي تستند إليها معظم التشريعات الأردنية، إذ تحرم الأنثى من عوائد



**حزب تيار التنمية
والتحديث**

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	<p>المتوفى الذين لهم الحق في راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات بموجب أحكام هذا القانون.</p> <p>أ-الزوج / الزوجة أو الزوجات.</p> <p>ب-الأبناء الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من عمرهم.</p> <p>ج-البنات غير المتزوجات أو الأراامل أو المطلقات.</p> <p>د-الأم والأب.</p>	<p>والدها إذا ما تزوجت بعد عزوبية أو ترميل أو طلاق.</p>
	<p>المادة (33): يقطع راتب التقاعد عن الزوجات والبنات والأمهات عند تزوجهن على أن يعاد إليهن استحقاقهن إذا أصبحن أراامل أو مطلقات، أما البنات والأمهات اللواتي كن متزوجات عند وفاة أبيهن أو ولدهن ولم يستفدن وقتئذ من راتب مورثهن ثم أصبحن</p>	<p>في المادة إجحاف بحق المرأة وتعزيز لمفهوم المرأة المعالة، فما الداعي لحرمان الأرملة إذا تزوجت، فهي لها الحق في التأمينات التقاعدية الممنوحة للزوج أو للابن أو للأب لدورها الفعال في جني هذا الدخل، بالإضافة إلى أنه عند الزواج للمرة الثانية يقطع راتب التقاعد عنها نهائياً حتى لو تزلمت، الأمر الذي يشكل تحدياً تشريعياً لتمكين المرأة اقتصادياً.</p>



حزب تيار التنمية والتحديث

تحت التأسيس

القانون	المادة	الملاحظات والتعديلات المقترحة
	أرامل أو مطلقات فينلن نصيهن من تاريخ الترميل أو الطلاق وفقاً لأحكام هذا القانون.	

ⁱ http://dosweb.dos.gov.jo/ar/population/gender-indicators/tables_indicators/

ⁱⁱ Source: The World Bank, The Human Capital Index, 2020 update

ⁱⁱⁱ <https://www.who.int/data/gho/data/themes/mortality-and-global-health-estimates/global-health-estimates-leading-causes-of-dalys>

^{iv} Jordan in Figures 2019

^v ديوان الخدمة المدنية: التقرير السنوي، 2019

^{vi} Department of Statistics, Employment and Unemployment Survey 2000, 2020, 2020

^{vii} http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm

^{viii} ديوان الخدمة المدنية: التقرير السنوي، 2019

^{ix} ديوان الخدمة المدنية: التقرير السنوي، 2019

^x World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021

^{xi} دائرة الإحصاءات العامة، مسح الاستخدام

^{xii} ديوان الخدمة المدنية: التقرير السنوي، 2019

^{xiii} ديوان الخدمة المدنية: التقرير السنوي، 2019

^{xiv} http://dosweb.dos.gov.jo/ar/population/gender-indicators/tables_indicators/

^{xv} http://dosweb.dos.gov.jo/ar/population/gender-indicators/tables_indicators/

^{xvi} المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير أثر جائحة كورونا في مجالات الصحة والعنف الأسري والاقتصاد في الأردن 2020 بحسب النوع الاجتماعي، الأردن، أيلول

^{xvii} <https://www.iec.jo/ar> الهيئة المستقلة للانتخابات

^{xviii} World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021

^{xix} المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير أثر جائحة كورونا في مجالات الصحة والعنف الأسري والاقتصاد في الأردن 2020 بحسب النوع الاجتماعي، الأردن، أيلول

^{xx} دائرة الإحصاءات العامة، مسح السكان والصحة الأسرية، 2012

^{xxi} <https://wbl.worldbank.org/en/reports>

^{xxii} World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021

^{xxiii} http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm

^{xxiv} دائرة الإحصاءات العامة، مسح الاستخدام



حزب تيار التنمية
والتحديث

تحت التأسيس