



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women



مخرجات الجلسات الحوارية

حول

التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

بالتعاون مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة

وبدعم من مشروع USAID مكاني للتمكين الاقتصادي والقيادي للمرأة

شباط، 2024

تم إنتاج هذا التقرير (مخرجات الجلسات الحوارية حول التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي) بدعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID). إن المحتوى هو مسؤولية المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني ولا يعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) أو آراء الحكومة الأمريكية.



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women



الفهرس

1 الفهرس
2 الملخص التنفيذي
4 المقدمة
8 مشروع الحوار حول التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي
8 مخرجات الجلسات الحوارية في المحافظات الأربعة
8 مخرجات الجلسة الحوارية في محافظة الزرقاء
13 مخرجات الجلسة الحوارية في محافظة إربد
16 مخرجات الجلسة الحوارية في محافظة البلقاء
18 مخرجات الجلسة الحوارية في محافظة العقبة
23 النتائج والتوصيات
27 الملاحق
32 أسماء المشاركين في جلسات الحوار الوطني في المحافظات الأربعة

الملخص التنفيذي

قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني بإجراء حوار وطني في أربع محافظات أردنية توزعت على أقاليم المملكة الثلاث؛ وهي محافظة الزرقاء، محافظة إربد، محافظة البلقاء ومحافظة العقبة، حول التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي؛ تضمنت الجهات ذات العلاقة الذين يمثلون كافة الفعاليات والقطاعات على مستوى كل محافظة، وقد جاء ذلك بالتنسيق مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بدعم من مشروع USAID مكانتي للتمكين الاقتصادي والقيادي للمرأة.

ارتكزت آلية العمل على تسليط الضوء على رؤية التحديث الاقتصادي وأهميتها في دعم المشاركة الاقتصادية للنساء من خلال العمل على عدة محاور اقتصادية واجتماعية، وفهم واقع المشاركة الاقتصادية للنساء والقطاعات التي تعمل فيها غالبية النساء في المحافظات. إذ تبين من خلال الحوارات التي تمت أنّ المشاركة الاقتصادية للنساء ليست مرتفعة على الإطلاق، وأنّ معظم النساء العاملات في المحافظات يعملن في القطاع غير المنظم من خلال تأسيس مشاريع منزلية مدرة للدخل، لكن في معظمها غير مسجلة. رغم وجود نماذج ناجحة لعدد من الأعمال المنزلية المسجلة، إلا أنّ صاحبات الأعمال أكدن على وجود مجموعة من التحديات تتعلق بالتسجيل والترخيص والموافقات الخاصة بدائرة الغذاء والدواء. حيث ارتبطت هذه التحديات بالكلف المالية والإجراءات الطويلة والمرهقة في أغلب الأحيان.

إضافة إلى عدم توفر بيئة داعمة للنساء الراغبات في تأسيس أعمالهن، حيث لم تراع الخدمات المقدمة من الجهات الحكومية والبلديات وغرف التجارة احتياجات النساء العملية والاستراتيجية، وأظهرت ضعفاً في تقديم خدمات الأعمال والتي من شأنها دعم النساء صاحبات الأعمال للتوسع بشكل منظم وخلق وظائف على المدى البعيد. مثل خدمات الرعاية والنقل والمواصلات على مستوى المحافظة؛ الأمر الذي يستدعي العمل على بناء شراكات بين كل من الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني لبناء حلول عملية تلبي احتياجات النساء العاملات وأسرهن.

وقد تبين من خلال الملاحظات والآراء والمقترحات ضعف الدور الحكومي في آليات الرقابة والتفتيش على المنشآت الاقتصادية؛ الأمر الذي ساهم في حدوث العديد من التجاوزات والانتهاكات -خصوصاً- فيما يخص ساعات العمل، والالتزام بالحد الأدنى للأجور وظروف العمل. وضعف آليات الحوار مع القطاع الخاص من أجل دعم تشغيل النساء واستدامة الأعمال والأنشطة الاقتصادية. ومما يجدر ذكره أهمية الاستثمار في برامج الإرشاد والتوجيه المهني والتوعية المهنية بالمسارات الوظيفية، وأهمية الاستثمار في بناء المهارات من أجل دخول سوق العمل، واقتناص فرص التطور الوظيفي ومنافسة العمالة الوافدة والتي تشكل تحدياً كبيراً على عمل النساء. وأهمية دعم المرأة في المجتمعات الريفية.

وفي ضوء الأهمية المتزايدة لدور المرأة في المجتمع، نجد أنّ هناك تأثيراً عميقاً لها لا يقتصر على المحافظة على التراث فقط، بل يمتد لتضمين الابتكار والإبداع في الحرف اليدوية من خلال التركيز على الحرف اليدوية والابتكار. وفي سعيها للتقدم والنجاح، تجد المرأة أنّ التدريب المستمر وزيادة الخبرات المهنية هما من العناصر الرئيسية التي تضمن لها الاستمرارية والتطور في سوق العمل. وفي هذا السياق، تُعتبر الجمعيات التعاونية وسيلة فعالة لتوفير مظلة قانونية تسهل من إنشاء مشاريع إنتاجية. وعلى الرغم من وجود هذه المظلة، فإنّ انتساب النساء إلى الجمعيات يظل اختيارياً. ومن هنا، يبرز التحدي حيث يوجد قلة في الوعي بالحقوق والواجبات المتعلقة بالانتساب.

وأمام هذا التحدي، يظل هناك تحديات أخرى، منها الاعتقاد السائد بأن الشبان والشابات الخريجين من الجامعات غير مؤهلين لإنشاء مشاريع، وإنما هم مؤهلون فقط للعمل كموظفين. هذا الاعتقاد يقلل من تنافسية السوق ويقيد الابتكار والتقدم. بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في المعلومات المالية والوعي الفردي في المجتمع، مما يعوق النجاح. وتظل التشريعات والقوانين في كثير من الأحيان غير داعمة للمرأة، مما يحتاج إلى جهود متجددة لرفع الوعي وبناء المهارات لدخول المرأة في سوق العمل بقوة. ومن التحديات- أيضا- التي تواجه مشاركة المرأة الاقتصادية عدم ربط العمل المنزلي بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. ومشكلة المنتج المستورد المنافس للتقليدي؛ وهذا يسبب عبئا للمرأة حتى مع السائح فالمستورد أقل سعرا من المحلي. واضطرار النساء لعدم ترخيص مشاريعهن وعمل سجل تجاري، جراء عدم منح أبنائهن منحا في الجامعات كونهم يعتبرون بأن لدى المرأة مصدر دخل، ومنع الامتيازات عنها حتى لو كان المشروع متوقفا. كما أنّ هناك فئة من النساء المطلقات أو الأرمال، وهن مسؤولات عن الأسرة أو قائمات على شؤونها، ولا يوجد لهن إعفاء ضريبي، وأنّ الوحيد المستفيد ضريبيا أو من الضمان أو الدعم الحكومي هو الرجل.

طالبات السيدات من صاحبات الأعمال بدعم القروض التي حصلن عليها، والتخفيف من حدة الضرائب، وعمل ورشات تعليمية للحرفيات، وزيادة عدد التخصصات الحرفية والفنية، وتفعيل الحضانات وساعات الرضاعة وقوانين الرعاية، ورفع سقف الرواتب نظرا لتدنيها، وإيجاد أسواق مخصصة للنساء ومجهزة للحرفيات للتواجد فيها باستمرار؛ وليس مجرد بازارات. وزيادة مشاركة المرأة في الضمان الاجتماعي؛ والعمل على التمكين القانوني الذي يتعلق بواقعها الاقتصادي، نظرا لقلّة درايتها بالمعاملات المالية المتعلقة بالعقود والشيكات، ما قد يعرضها للتعثّر وبالتالي فشل مشروعها. وبالتالي باتت الحاجة ضرورية لتوفير مرجعية قانونية للنساء لتحميهن من التعثر القانوني؛ وإيجاد حلول لمشاكل المرأة وخاصة رعاية الأطفال، والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة، وتفعيل العمل المرن في القطاعات الخاصة والحكومية. كما طالبين بتوفير الدعم الفني والمالي وخدمات التسويق والترويج والتعبئة والتغليف، وتقديم الدعم الفني اللازم لبناء قدرات السيدات في هذا المجال من أجل دعم التوسع الأفقي والعامودي لمشاريعهن. حيث علقت السيدات على أنّ المستوى الحالي للخدمات المقدمة لا يعكس هذه الاحتياجات ولا يلبيها على المديين القصير والمتوسط وعلى المدى الطويل أيضا.

وبناء على ذلك تم الخروج ببعض التوصيات التي لها علاقة بمحور ريادة بيئة الأعمال ومحور الإرشاد والتدريب، ومحور الحماية الاجتماعية، ومحور بيئة العمل، ومن أبرزها؛ دعم الأعمال الريادية والمشاريع الإنتاجية المولدة لفرص العمل المناسبة للنساء، وتقديم خدمات الإرشاد والتدريب والتوجيه المهني وغرس مفاهيم ريادة الأعمال لدى النساء الراغبات في تأسيس مشاريع إنتاجية لحسابهن الخاص، والامتثال لمتطلبات قانون العمل الأردني فيما يخص حقوق العمل وحقوق النساء العاملات على الأخص، ومراجعة شبكة النقل الحالية وربطها بالفرص الوظيفية.

المقدمة

ترتبط مشاركة المرأة في سوق العمل سواء بالقطاع العام أو الخاص، بدرجة تنمية المرأة وتطوير قدراتها وإمكاناتها بصورة تمكّنها من امتلاك عناصر القوة بهدف إحداث التغيير في مجتمعها. وتكمن عناصر هذه القوة في المعرفة والتنوع وتعزيز القدرات والارتقاء بواقع المرأة لمعرفة حقوقها وواجباتها، وتوفير الوسائل المادية والثقافية والمعنوية والتعليمية لتمكين المرأة من المشاركة في اتخاذ القرار وصناعته.

وتعدّ المرأة في الأردن مكوناً أساسياً من مكونات المجتمع الأردني، إذ تشكّل ما يقارب نصف المجتمع، إلا أن مساهمة المرأة الأردنية اقتصادياً ما زالت دون الطموح، مع كل الجهود الرسمية المبذولة في سبيل زيادة مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل في القطاعين العام والخاص¹. ووفقاً لبيانات دائرة الإحصاءات العامة لعام 2022، بلغ العدد الإجمالي للمشتغلين في الاقتصاد الأردني ما يقارب 1,418,821 مشتغل ومشتغلة، واحتل الذكور نصيب الأسد حيث بلغ عددهم 1,153,713، في حين لم يتجاوز عدد الإناث 265,107 من العدد الكلي للمشتغلين. ويتجلى حضور المرأة الأردنية في الأعمال التقليدية المنسجمة مع المنظور الاجتماعي، إذ تتركز الغالبية من النساء العاملات في الأردن في ثلاثة قطاعات اقتصادية من أصل (13) قطاعاً اقتصادياً، وهذه القطاعات الثلاثة تتمثل في الإدارة العامة والتعليم والصحة والعمل الاجتماعي.

كما تواجه المرأة فروقات في مستوى الأجور مقارنة مع الرجل، حيث إنّه وفقاً للمؤشرات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة والتي تضمنت متوسط الأجر الشهري لآخر مسح في عام 2020. بلغ متوسط الأجر الشهري للأردنيين وفق البيانات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة 543 ديناراً، للعاملين في القطاعين العام والخاص. وأظهرت البيانات أن متوسط دخل الأردنيين العاملين في القطاع العام بلغ 631 ديناراً شهرياً، وفي القطاع الخاص (484) ديناراً، كما أظهرت البيانات وجود فروقات بين متوسط دخل الذكور ومتوسط دخل الإناث، إذ بلغ متوسط دخل الذكور من العاملين في القطاعين العام والخاص 550 ديناراً، مقابل 498 ديناراً للإناث. وبلغ متوسط الدخل الشهري للذكور العاملين في القطاع العام 662 ديناراً شهرياً و502 ديناراً في القطاع الخاص، مقابل 579 ديناراً للإناث العاملات في القطاع العام و431 ديناراً للعاملات في القطاع الخاص.

إنّ واقع مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل ما زال دون المطلوب، إذ برزت عوامل ساهمت في تخفيض معدلات مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، فمن جانب ثمة ظروف العمل غير المناسبة التي يعاني منها سوق العمل الأردني عموماً، وخصوصاً في مؤسسات القطاع الخاص المتوسطة والصغيرة والقطاع غير المنظم، فنُعدّ البيئة بذلك غير داعمة للنساء الراغبات في العمل، فلا تشجعهن على الالتحاق به أو الاستمرار فيه. ومنها كذلك أن المرأة تواجه تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في سوق العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً على دخولهن سوق العمل، ولا يأخذن فرصاً متساوية في تقلد المناصب العليا والترقية وفي الحصول على فرص التدريب داخل الأردن وخارجه. إلى جانب تعرض عدد منهن لانتهاكات وتجاوزات تساهم في إحجام المرأة عن الالتحاق بسوق العمل.

¹ انظر الملحق رقم (1) ص 42.

هذا كله إلى جانب ارتفاع كلفة تشغيل المرأة خاصة بعد زواجها، إذ يتحمل صاحب العمل وحده كلفة إجازات الأمومة والرضاعة لأنه صاحب القرار في التوظيف، فيحجم عن توظيفها. ويُعد العامل الثقافي والاجتماعي السائد في مجتمعنا من العوامل التي تلعب دوراً في دفع المرأة وتشجيعها في البقاء في المنزل لرعاية الأسرة، وعدم التحاقها في سوق العمل، وذلك يعزز وجود بيئة عمل غير مناسبة.

ولذلك بات العمل على تحسين شروط العمل مطلوباً في الأردن عموماً وخاصة للنساء، من خلال التأكيد على أهمية دور المرأة في المشاركة في سوق العمل، وتفعيل دور الهيئات الوطنية واللجان المتخصصة التي تُعنى بقضايا المرأة والتي تتولى تنسيق الجهود بين الجهات الحكومية والأهلية.

ومن المؤكد أنّ قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تحتل رأس أولويات جدول أعمال رؤية التحديث الاقتصادي الأردني. وبالرغم مما تحمله هذه الرؤية من طموحات واعدة، فإنّ هناك العديد من التحديات التي تعوق المشاركة الاقتصادية للمرأة. والتي تبرز الأهمية البالغة لتحديد الاستراتيجيات والقطاعات الاقتصادية المحتملة لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل مع التركيز - بشكلٍ خاص - على الاستفادة من الاقتصاد غير المنظم، ودعم تحرك النساء من العمل في القطاع غير المنظم للعمل في القطاع المنظم حيث تتوفر فرص عمل آمنة ومجدية وتوفر الحماية الاجتماعية للنساء على المدى البعيد.

حيث تسعى رؤية التحديث الاقتصادي لمضاعفة معدل المشاركة الاقتصادية للنساء من 14% إلى 28% خلال السنوات العشر القادمة بالتركيز على القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية مثل قطاع السياحة، قطاع الخدمات اللوجستية والنقل، قطاع الصناعات الإبداعية، قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وقطاع الصناعات التحويلية من خلال تبني مبادرة المرأة في القطاع الصناعي؛ وذلك لتحفيز النساء على دخول مهن وقطاعات غير تقليدية توفر فرص العمل اللائق والأمن اقتصادياً والمقبول اجتماعياً في الوقت ذاته.

إنّ قضية زيادة مشاركة المرأة الأردنية بسوق العمل تحتاج إلى تكامل كافة الجهود في مختلف المجالات، ويتأتى ذلك من خلال توسيع مجالات عمل المرأة وإعطاء المرأة حقوقها وامتيازاتها كافة.

مشروع الحوار الوطني حول التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي

لوقوف على مشاركة المرأة الاقتصادية والعمل على تمكينها اقتصاديا في إطار رؤية التحديث الاقتصادي فقد عمل المجلس الاقتصادي والاجتماعي على إجراء حوار وطني في عينة مختارة من المحافظات الأردنية تحت عنوان مشروع الحوار الوطني حول التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي، وهي:

- 1- محافظة الزرقاء.
- 2- محافظة إربد.
- 3- محافظة البلقاء.
- 4- محافظة العقبة.

تتاول مشروع الحوار الوطني حول التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي في المحافظات الأربعة بحث دور القطاعين العام والخاص في دعم زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى تحديد العوائق التي تواجه المرأة ومشاركة أفضل الممارسات اللازمة لخلق بيئة تمكينية للمرأة. إضافة إلى دور الاقتصاد غير المنظم في عمل المرأة، والذي يتكون من مجموعة متنوعة من المشاريع والأنشطة غير الخاضعة للضوابط والرقابة التنظيمية، مما يمكنه من توفير العديد من فرص العمل للمرأة. حيث سعى الحوار لتسليط الضوء على الطريقة المناسبة لتيسير دخول المرأة إلى سوق العمل وضمان توفير بيئة تمكينية تدعم نمو المرأة وتطورها.

والوقوف على الفرص المتاحة لزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة وتحديد القطاعات المحتملة التي يمكنها استيعاب القوى العاملة من الإناث في ظل إلغاء التوظيف عن طريق ديوان الخدمة المدنية.

وقد هدف الحوار الوطني إلى جمع الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة في أربع محافظات أردنية من أجل التعرف على دور المرأة الاقتصادي في الأردن بشكل عام والمحافظات الأربعة موضوع العمل بشكل خاص؛ والوقوف على أهم التحديات التي تحدّ من مشاركتها في سوق العمل، وتقديم الحلول والمقترحات لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية في المجالات المختلفة؛ وذلك بتوفير فرص العمل للمرأة وخلق بيئة عمل مناسبة، وتفعيل دور الهيئات الوطنية واللجان المتخصصة التي تُعنى بقضايا المرأة، وغيرها من القضايا التي تقف عائقا أمام مشاركتها الاقتصادية في ضوء التوجيهات الاستراتيجية الحكومية الأخيرة ورؤية التحديث الاقتصادي وخارطة طريق القطاع العام.

جاء هذا الحوار الوطني في أربع محافظات أردنية توزعت على أقاليم المملكة الثلاث؛ وهي محافظة الزرقاء، محافظة إربد، محافظة البلقاء ومحافظة العقبة، حول التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي؛ تضمنت الجهات ذات العلاقة الذين يمثلون كافة الفعاليات والقطاعات على مستوى كل محافظة، وقد قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي بهذا العمل بالتنسيق مع اللجنة الوطنية

الأردنية لشؤون المرأة بدعم من مشروع USAID مكانتي للتمكين الاقتصادي والقيادي للمرأة، انطلاقاً من دور المجلس المحوري كونه مؤسسة استشارية تمثل أوساط المجتمع وفئاته المختلفة، ويهدف إلى التشجيع على الحوار الإيجابي، وبناء التوافق بين الشركاء في المجتمع الواحد حول أهم القضايا والسياسات والقرارات الاقتصادية والاجتماعية، وتقييم الآثار الاجتماعية للسياسات العامة، وتقديم مقترحات بديلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز المشاركة في صنع السياسات والقرارات في المجالات المختلفة.

وقد امتدت الجلسات من التاسع وحتى الثامن والعشرين من آب لعام 2023، حيث تم تخصيص جلسة لكل محافظة. وقد جاء الحوار شمولياً موسعاً معمقاً بين الجهات ذات العلاقة التي تمثل كافة الفعاليات والقطاعات على مستوى كل محافظة، حيث تمت دعوتهم من قبل المجلس لحضور الجلسات، وقد تم من خلال ذلك الحوار الاستماع لكل الآراء والملاحظات والمقترحات والتوصيات من المدعويين وتوثيقها عن طريق إعداد التقارير الكتابية التفصيلية لمجريات كل جلسة على حدة، وتسجيل جميع الجلسات.

بلغ عدد المشاركين والمشاركات في جلسات الحوار الوطني على مستوى المحافظات الأربعة 203 مشاركاً ومشاركة؛ بحيث ضمت جلسة محافظة الزرقاء 52 مشاركاً ومشاركة، جلسة محافظة إربد 39 مشاركاً ومشاركة، جلسة محافظة البلقاء 53 مشاركاً ومشاركة وجلسة محافظة العقبة 59 مشاركاً ومشاركة.

وقد تم عرض المؤشرات المتعلقة بواقع المرأة الاقتصادي في محافظات المملكة الأردنية الهاشمية ككل؛ ثم عرض المؤشرات الاقتصادية الخاصة بالمرأة في كل محافظة على حدة حسب الجلسة المخصصة للمحافظة. وقد عمل المجلس على إعداد مصفوفة لأهم التحديات والملاحظات والفرص التي تم التركيز عليها في الجلسة الحوارية؛ ثم الخروج بمخرجات الحوار لكل محافظة.

مخرجات الجلسات الحوارية في المحافظات الأربعة

تم من خلال جلسات الحوار الوطني التي عقدت في المحافظات الأربعة إعداد مصفوفة لأهم التحديات والملاحظات والفرص حول الواقع الاقتصادي الحالي للمرأة في المحافظات الأربعة كل على حدة، حيث جاءت كما يلي:

أولاً- مخرجات الجلسة الحوارية/ محافظة الزرقاء²

الرقم	التحديات	- الملاحظات	- الفرص
1	- الاستدامة	- الاستدامة هي التسجيل ودفع الرسوم لغرف الصناعة والتجارة والبلديات، أي جهات أخرى ذات علاقة. - مؤسسة الغذاء والدواء هي الجهة الوحيدة التي تتابع المشاريع خلافاً لباقي الجهات ذات العلاقة. - المنظمات تمول، لكن تكمن المشكلة في عدم الاستمرارية بسبب عدم التوجيه.	- الاستفادة من دعم المنظمات وتوجيهه باتجاهه الصحيح. - الحاجة إلى متابعة المشاريع بشكل دوري لغايات الاستدامة.
2	- التغطية الإعلامية	- يوجد العديد من النساء المنتجات والناجحات؛ لكن لا يتم تغطيتهن إعلامياً.	- الإعلام دوره كبير في تجاوز بعض العقبات التي تواجه المرأة.
3	- التسويق والتغليب والتصدير.	- تصميم المواقع والتسويق إلكترونياً هو الرائج في الوقت الحالي؛ ولو تم تصميم موقع يضم جميع أعمال النساء إلكترونياً، سيساهم في تمكين المرأة اقتصادياً ووصول منتجاتها بشكل أكثر كفاءة. - يتم عرض منتجات السيدات، لكن المشكلة في قلة الإقبال. - تكلفة دعايات التسويق عالية جداً.	- تقوم غرفة تجارة الزرقاء بعمل بازارات للإنتاج المنزلي ومعارض بحيث يصل المنتج الذي ينتج بالمنزل إلى القطاع التجاري الخاص به. - تساعد غرفة تجارة الزرقاء بتزويد المؤسسات المسجلة لديها بأسماء الشركات التي تنتج أو تحتاج الصنف أو منتج المؤسسة.
4	- المواصلات.	- بُعد المدن الصناعية في الزرقاء، وقلة المواصلات تشكل عائقاً بحيث يوجد 70 وظيفة شاغرة، ولا يوجد من يشغلها بسبب سوء المواصلات وقلتها. - ليست المشكلة بالتكلفة فحسب؛ ولكن بالخطوط أيضاً. - يوجد نساء خريجات من الجامعات أو توجيهي تعلمن مهناً تختلف عن تخصصاتهن وحصلن على رواتب 800 دينار، واستطعن التغلب على موضوع المواصلات.	
5	- الحضانات والرعاية	- المؤسسات الحكومية والخاصة لا تلتزم بفتح الحضانات.	- قانون العمل أعطاها حق في

² انظر الملحقين (2) و(3) ص 43.

الرضاعة والحمل والولادة.	<p>ولا يوجد جهات داعمة للحضانات وخاصة في قضاء الأزرق.</p> <p>- تعقيد إجراءات إنشاء وفتح وترخيص حضانات للمجمع الصناعي الذي يضم 7 مصانع في الضليل بالدعم من المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ ولكن هذه الحضانات تريد ضم 7 صفوف إضافية، لكن وزارة التنمية طلبت إعادة ترخيص هذه الصفوف ومعاملتهم، مثل إنشاء حضانات جديدة.</p> <p>- ضعف متابعة الحكومات لحقوق المرأة في فترات الرضاعة والحمل والولادة رغم وجود المواد القانونية ذات العلاقة.</p>	الأسرية.	
<p>- تفعيل الرقابة من قبل وزارة العمل.</p> <p>- تطبيق نظام العمل المرن.</p> <p>- تطبيق نظام العمل عن بعد.</p>	<p>- العاملة الأردنية لا تقبل ظروف العمل التي تقبل بها العاملة الأجنبية من ناحية الرواتب وساعات العمل.</p> <p>- ساعات العمل الليلية الإجبارية للنساء من أكبر العوائق للعمل في المصانع.</p>	<p>- ساعات العمل الطويلة</p> <p>- وتدني الرواتب.</p>	6
<p>- تفعيل الرقابة من قبل وزارة الصحة.</p>	<p>- لا توفر المصانع تأميناً للمشاكل الصحية التي تنتج بسبب العمل في بعض المصانع ومنها مصانع الخياطة، ويتم إنهاء خدمات العاملين. فلا يوجد رقابة من وزارة الصحة.</p>	<p>- التأمين الصحي.</p>	7
<p>- تطبيق قانون العمل.</p> <p>- الجمعيات ودورها الكبير في عمل حملات التوعية.</p>	<p>- تعرض العاملات للعنف المادي والمعنوي واللفظي.</p> <p>- أكثر ما تتعرض له السيدات:</p> <p>- العنف اللفظي سواء من صاحب العمل أو الشركاء.</p> <p>- عدم المساواة في الأجور.</p> <p>- قلة وعي العاملات بحقوقهن الاقتصادية في حقوق العمل.</p>	<p>- العنف المادي والمعنوي واللفظي.</p>	8
<p>- برامج التأهيل لتمكين المرأة.</p> <p>- الجهات الوسيطة تستخدم جزءاً كبيراً من المنح لدراسات الجدوى بدلاً من تحقيق الهدف بتشغيل الأيدي العاملة.</p>	<p>- قلة دعم صناع القرار في الحكومات للقطاع الخاص.</p> <p>- تحديد الأسعار من قبل الحكومة دون التشاور مع أصحاب العمل.</p> <p>- دعم المنظمات أو الحكومة يأتي للفئة نفسها من النساء ولا يعمم على جميع النساء في محافظة الزرقاء، وعدم التشبيك مع المنظمات بالطريقة الصحيحة؛ وعليه لا بد من توفير برامج تأهيل أعضاء لتمكين المرأة والتدريب على كيفية التعامل مع المنظمات للفوز بالمنح المقدمة من المنظمات).</p> <p>- عدم اهتمام الجهات المعنية والداعمة لدور المرأة في قضاء الأزرق.</p> <p>- تسليط الضوء على إنجازات المرأة من قبل الحكومة يعتبر</p>	<p>- اقتصار الدعم الحكومي ودعم المنظمات على جهات محددة ومناطق محددة.</p>	9

	<p>نوعاً من أنواع المساعدة التي يمكن أن تدعم نساء الأزرق.</p> <p>- معظم المنظمات لا تعطي الدعم الذي يغطي الاحتياجات.</p>		
10	<p>- العمل من المنزل (العمل غير المنظم).</p> <p>- 70% من نساء الزرقاء يعملن من المنزل.</p> <p>- لا يوجد تمكين للمرأة من الناحية الاجتماعية.</p> <p>- النساء اللاتي لديهن مشاريع صغيرة، حان الوقت لأن تتوسع وتكبر.</p> <p>- عمل النساء خارج البيت يعتبر بمثابة عمل ثانٍ. حيث إنّ العمل في المنزل يعتبر نوعاً شاقاً من العمل.</p> <p>- نسبة 14% من مشاركة المرأة في سوق العمل هي نسبة غير دقيقة، حيث إنه لم تُحسب المشاريع الإنتاجية والمنزلية، والمرأة التي تعمل في المدارس وغير مشتركة في الضمان الاجتماعي.</p> <p>- تكلفة خروج المرأة للعمل أكبر من العائد (المردود الاقتصادي).</p> <p>- رخص المهن المنزلية تحتاج إلى موافقة مؤسسة الغذاء والدواء؛ وهذه التكاليف عالية ومدتها طويلة. تخسر بعض السيدات هذه المنح بسبب طول مدة الترخيص.</p> <p>- زيادة المتطلبات لترخيص الأعمال المنزلية، وارتفاع رسوم الترخيص.</p>		
11	<p>- التدريب والتأهيل.</p> <p>- قلة فرص التدريب والتأهيل التي تُمنح للمرأة.</p> <p>- لا يوجد توجه نحو منطقة قضاء الأزرق للتعرف على الإمكانات الموجودة والمؤهلة.</p> <p>- لا يوجد وعي كافٍ عند النساء بالخيارات المهنية وعملية التطور المهني.</p> <p>- لا يوجد مسار تأهيل وظيفي للطلاب.</p> <p>- تأسيس وحدات تأهيل للمرأة اقتصادياً، يمكن أن يدعم السيدات لكن ما يزال في بداياته.</p> <p>- الحكومة عملت مؤخراً على موضوع الإرشاد والتوجه المهني، ونسقت مع هيئة تطوير المهارات؛ حيث إنه من المهم العمل على توفير خدمات الإرشاد المهني للنساء.</p> <p>- يوجد العديد من المنظمات أو الهيئات التي تعلن عن مهن معينة منتهية بالتشغيل.</p> <p>- يوجد وعي اجتماعي وتعليمي واقتصادي ورغبة في المشاركة كبيرة في سوق العمل.</p>		
12	<p>- قلة فرص العمل</p> <p>- إنتاجية المرأة أعلى من إنتاجية الرجل في بعض</p> <p>- استغلال المهارات التي يتميز بها</p>		

	<p>القطاعات؛ ولذلك يجب أن يكون هناك دراسة لبعض القطاعات التي يمكن للمرأة أن تبتدع بها، وإنتاجيتها بشكل عام تكون أعلى.</p>	<p>المتاحة في القطاعين العام والخاص لخريجي الجامعات والكليات.</p>			
	<p>خارج نطاق الشهادة الجامعية.</p> <ul style="list-style-type: none"> - تشبيك الجامعات مع المصانع والمؤسسات بعد التخرج (برامج الزمالة المهنية). - صندوق الاستثمار في الجامعة يجب أن يركز على قضايا الاستثمارات الصناعية والخدمية والتجارية لتشغيل الخريجين. 				
13	<ul style="list-style-type: none"> - إدارة المستودعات تعتبر من الأشغال الصعبة للمرأة؛ لكن تم تسليم إدارته لسيدة. - أهمية استكشاف الآثار السياحية في منطقة الضليل والترويج لها. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود مصانع ومشاريع في بعض المناطق. 			
14	<ul style="list-style-type: none"> - يوجد مصنع خياطة واحد نصف العاملين فيه من جنسية أجنبية (بنغال) و30% من الصفاوي، و20% فقط من أهل الأزرق يعملون به. - الآثار السياحية في منطقة الضليل غير مدرجة على الخريطة السياحية. 	<ul style="list-style-type: none"> - سابقا كانت النساء تعمل بشكل جماعي وداعم. وحاليا المنافسة عالية بين النساء. - يتم فرض ضرائب على الجمعيات التعاونية. والجمعيات التعاونية يجب أن تعمم لمساعدة النساء في الدخول إلى سوق العمل بطريقة مقبولة مجتمعيًا. 	<ul style="list-style-type: none"> - اضمحلال العمل التعاوني. 		
15	<ul style="list-style-type: none"> - التوجه إلى العمل التعاوني. - الجمعيات التعاونية. 	<ul style="list-style-type: none"> - الثقافة المجتمعية السائدة لدى السيدات بتفضيلهن العمل في القطاع الحكومي على القطاع الخاص بسبب ظروف العمل المريحة وساعات العمل القصيرة. 	<ul style="list-style-type: none"> - التوجه نحو العمل الحكومي. 		
16	<ul style="list-style-type: none"> - 50% من موظفي غرفة تجارة الزرقاء من الإناث. - زادت نسبة مشاركة المرأة 20% بين عامي 2020 إلى 2023 في المناصب القيادية والعاملات. 	<ul style="list-style-type: none"> - الإرشاد المهني للعاطلات عن العمل يساعد في توعية النساء، حيث إنه من الممكن إيجاد وظيفة أو مهنة قريبة للتخصص، واكتشاف المسارات المهنية. - قطاع التجميل وتحديدا مهنة المناكير من المهن المطلوبة، وبشكل كبير خصوصا بعد أزمة كورونا. 	<ul style="list-style-type: none"> - يوجد استثمار عالٍ في التعليم؛ حيث إن عدد حملة شهادات البكالوريوس من الإناث مرتفع؛ لكن معظمهم من غير العاملات. - تنمية المهارات للنساء أهم من البكالوريوس. - توفير فرص العمل أصبحت صعبة بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وعي النساء بالفرص والمهن المتوفرة في سوق العمل. 	
17	<ul style="list-style-type: none"> - التوجه نحو العمل الحكومي. 	<ul style="list-style-type: none"> - يوجد مشاريع إنتاجية كبيرة جدا، ولكنها غير مشتركة بالضمان الاجتماعي؛ وذلك لأن نسبة الاشتراكات في الضمان هي عبء على المرأة العاملة من المنزل. 	<ul style="list-style-type: none"> - نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي. 		

<p>- تطوير الفكر المجتمعي للأسرة لتمكين المرأة من المشاركة الاقتصادية.</p>	<p>- المجتمع الأردني مجتمع ذكوري. - ثقافة العيب السائدة، حيث إنّ الشغل بالشركات يعتبر عيباً. - الإرادة والرغبة ووجوب توفرها لدى المرأة. - التندر وعدم التشجيع من المجتمع. - مشكلة تطبيق القانون في عدم شكوى النساء فيجب عليها المبادرة بالشكوى.</p>	<p>18 - العادات والتقاليد والموروثات الاجتماعية.</p>
		<p>19 - التمويل/ رأس المال.</p>
<p>- إحلال العمالة المحلية، وخاصة المدرية مكان العمالة الوافدة.</p>	<p>- 52% من الصناعات تتمركز في مدينة الزرقاء، وتعتبر عاصمة الأردن الصناعية، لكن المستفيد الأول هم العمالة الوافدة؛ بسبب عدد الأجانب العاملين في المصانع الكبيرة. - القضاء على ثقافة العيب، والتندر المجتمعي.</p>	<p>20 - وجود العمالة الوافدة.</p>

ثانياً- مخرجات الجلسة الحوارية/ محافظة إربد³

الرقم	التحديات	- الملاحظات	- الفرص
1	- الاستدامة.	- يتم تدريب العاملة على مرحلة واحدة من الخياطة، وإتقانها كجزء من عمليات الإنتاج فقط، وهذا يؤدي إلى عدم قدرة العاملة على فتح مشروع خاص بها. - بعد تدريب السيدات يصبح ترخيص المشروع أصعب مما كان عليه.	- مدينة الحسن الصناعية. - الجمعيات التعاونية الكفوة.
2	- اللجوء السوري.	- اللجوء السوري أثر على عمل المرأة؛ لأن المرأة السورية تعمل باجر أقل من المرأة الأردنية. - عدد سكان محافظة إربد يزيد على مليون وأغليبتهم من الجنسية السورية، وخاصة في مدينة الرمثا. - عمالة الأطفال السوريين أثرت على عدد الفرص المتاحة.	
3	- التسويق والتغليف والتصدير.	- القطاع الخدمي غير مخدم حيث نعاني من عدم توفر الخبرات والقدرات الأدائية والقانونية والتسويق. - الاهتمام بالعمل الخدمي (إدارة وتسويق).	
4	- المواصلات.	- العديد من الاجتماعات والفرص لا تستطيع المرأة الوصول إليها بسبب عدم وجود المواصلات. - لا يوجد نقل عام، جميعها شركات خاصة. - وسائل النقل معدومة بعد الظهر ووسائل النقل الأخرى مكلفة جداً. - الرواتب لا تكفي لتغطية كلف التنقل. - المستثمرون في القطاع الخاص يعتبرون الاستثمار في المدينة أكثر ربحاً، وخصوصاً في قطاع المواصلات. - غلاء المحروقات من المشاكل التي تواجه المستثمرين للاستثمار في قطاع النقل. - المطالبة بالعمل على توفير مواصلات آمنة ليس فقط بين عمان والمحافظات لكن بين المحافظات والقرى.	- العمل على رفع الوعي بخصوص الـ Car Pooling. - استغلال الشباب العاطلين للعمل في مجال المواصلات. - البلديات ودورها في دعم المواصلات. - حوافز للمستثمرين للاستثمار في المحافظات؛ خصوصاً في مجال النقل والمواصلات.
5	- الحضانات.	- لا يوجد مراقبة على الحضانات.	- تفعيل الرقابة على الحضانات.
6	- ساعات العمل الطويلة وتدني	- الشكوى من طول ساعات العمل.	- البرنامج الوطني للتشغيل.

³ انظر الملحقين (4) و(5) ص 44.

	<ul style="list-style-type: none"> - لا يوجد مراقبة على تندي الأجرور. - السوريات يقبلن بأجرور (رواتب) أقل من الأردنيات. - رواتب قطاع المنسوجات اقل من الحد الأدنى للأجرور من الوظائف الأخرى. - وقد تم إشراك الخياطات بالبرنامج الوطني للتشغيل لدعم أجرور العاملات بـ 150 ديناراً. 	الرواتب.
<ul style="list-style-type: none"> - المرأة احتلت مكانة مهمة جدا في خطط التحديث ليس في ما تمّ وضعه في خطط التحديث السياسي وحسب، وإنما أصبح هناك تعديل دستوري ينص على مسؤولية الدولة في تمكين المرأة، واتخاذ كافة السبل لتمكين المرأة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا، ولا يمكن أن تكتمل هذه الرؤى والخطط بدون مشاركة فاعلة للمرأة بالاقتصاد وكافة المجالات المختلفة. - أهمية مدونة السلوك الوظيفي. - الرجوع إلى الدراسات والأبحاث التي درست بعض الوقائع في المحافظة. 	<ul style="list-style-type: none"> - المرأة المعنفة عادة يتم الاستحواذ على راتبها من قبل الزوج مما يضعف من رغبة النساء في العمل. - استغلال المرأة في المصانع وضعف الرقابة العامة من المعوقات. - العمل على تعليم الحقوق العمالية بدءا من المراحل الدراسية الأولى. - صاحب العمل أصبح يأخذ بطاقة الصراف الآلي الخاصة بالعاملة ويسحب النقود، ويعطيها أقل مما هو مسجل. - التحرش لا يتم الإفصاح عنه. - جائحة كورونا زادت من الفقر والعنف المجتمعي والأسري، لهذا يجب أن يتم مراجعة الحماية المجتمعية وتعزيزها، ورفع الوعي - تنفيذ دراسة استطلاعية عن واقع الشبابات. ومن أهم النتائج: • لا يوجد حماية اجتماعية وغياب العقود وأجرور تحت الحد الأدنى. • أصحاب العمل لا يستطيعون دفع الضمان بسبب ضعف الدخل والريح وكان الاقتراح تخفيف الضريبة. • العزوف عن العمل بسبب الراتب وبيئة العمل السيئة. • نسبة التحرش 5% وهذا بسبب البيئة المحافظة والخوف من المجتمع من الكشف عن التحرش. 	7 - العنف المادي والمعنوي واللفظي.
	<ul style="list-style-type: none"> - يوجد مشاريع مغلقة للسوريات فقط. - الجمعيات لا تتلقى دعماً مناسباً من الحكومة أو المنظمات؛ رغم أنها من أكثر المشاريع التي تدعم النساء. - دعم منظمات المجتمع المحلي يعزز مشاركة المرأة. - التمكين الاقتصادي للمرأة ضعيف جدا، وخصوصا في القرى، في ظل الدخل القليل. 	8 - اقتصار الدعم الحكومي ودعم المنظمات على جهات محددة ومناطق محددة.

<p>- الاستفادة من مهارات الأجانب لتدريب الأردنيين ذكورا وإناثا.</p>	<p>- يجب رفع مستوى مهارة النساء بعد رفع مستوى الوعي. - الأجانب إنتاجيتهم أسرع وأدق من الأردنيين، وهذا بسبب التدريب الذي يتلقونه في بلادهم. - حصول المرأة السورية على دعم بالتدريب والتمويل على عكس الأردنية يؤدي إلى تمكينها أكثر من المرأة الأردنية. - مهارات العاملات جدا متدنية، وهذا سبب خسارة للمشغل. وقد تم التشبيك مع مراكز للتدريب وشركات مختصة بذلك.</p>	<p>- التدريب والتأهيل.</p>	<p>9</p>
<p>- مؤسسة التدريب المهني ودورها في معالجة الخلل. - التوجه إلى قطاع الرقمنة.</p>	<p>- مستويات التعليم في محافظة إربد مرتفعة مقارنة بالمحافظات الأخرى. - فرص العمل للمرأة كثيرة، لكن تكمن مشكلة المتدربات الإناث أنهن يفضلن العمل المكتبي في مجالات التصميم والتأمين. - التنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية والتعليم وسوق العمل ضعيف جدا. - تشكل المهندسات الزراعيات أكثر من 70% من العاطلات عن العمل في إربد. - توجيه الشباب وربط التعليم بالواقع ضعيف، وذلك بسبب غياب مؤسسة التدريب المهني. - تشجيع المشاريع الأسرية الصغيرة لتشجيع وزيادة تمكين المرأة. - يجب أن يكون هناك انسجام بين المناهج وسوق العمل.</p>	<p>- قلة فرص العمل المتاحة في القطاعين العام والخاص لخريجي الجامعات والكليات.</p>	<p>10</p>
	<p>- غياب الشركات والمؤسسات الكبيرة في المحافظات أثر سلبا على فتح مشاريع صغيرة بسبب صعوبة التنافس. - يوجد شح في الخبرات والمصانع. - البلديات لها دور في تمكين المرأة. - أغلب المشاريع لا تقدم تحليلا بناء على واقع القرى، ويوجد تهمة للمناطق.</p>	<p>- غياب الشركات والمؤسسات الكبيرة في المحافظات.</p>	<p>11</p>
	<p>- التوجه الأغلب للإناث هو القطاع العام.</p>	<p>- التوجه نحو العمل الحكومي.</p>	<p>12</p>
<p>- توفر المناطق الصالحة للزراعة وبمساحات شاسعة. - من خلال مركز الأميرة بسمة لدراسات المرأة الأردنية/ جامعة اليرموك يتم العمل على:</p>	<p>- غالبية التخصصات المختارة من الفتيات في الجامعات هي تخصصات اجتماعية وغير مطلوبة. - تراجع نسب العاملين بالقطاع الزراعي دليل على غياب الوعي. - يوجد العديد من الدعم للمرأة والجمعيات، لكن لا يتم</p>	<p>- عدم وعي النساء بالفرص والمهن المتوفرة في سوق العمل.</p>	<p>13</p>

<ul style="list-style-type: none"> • دراسات تخص المرأة. • توعية المرأة على المسؤولية المجتمعية: الحقوق والواجبات. • تدريب خريجات الجامعة حسب الجهة المتاحة. 	<p>استغلالها بالشكل الصحيح.</p> <ul style="list-style-type: none"> - يجب أن ننطلق بما يناسبنا، ومثال عليه أن المرأة أصبحت تعمل بمجال السباكة مع أنه لم يكن مسموحاً به من قبل. - التوجه إلى دعم القطاع الزراعي. - التركيز على محاور التعليم والزراعة والصناعة. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - وضع استراتيجيات لتغيير الثقافة المجتمعية بخصوص الحقوق العمالية وبيئات العمل. - عمل المرأة السورية كان له أثر سلبي على المرأة الأردنية؛ لكن هذا أثر على تشجيع المرأة الأردنية لفتح مشروع خاص بها وعمل على التغيير من ثقافة العيب. 	<p>- العادات والتقاليد.</p>	14

ثالثاً - مخرجات الجلسة الحوارية/ محافظة البلقاء⁴

الفرص -	الملاحظات -	التحديات -	الرقم
	<ul style="list-style-type: none"> - لا يوجد خطط عمل للمرأة ما يؤدي إلى فشل المشاريع وتعثرها. - المنح يتم استخدامها وإعطائها بشكل قروض بسبب عدم المتابعة. - لا يوجد تنافسية في السوق. - التشبيك بين القطاعات مهم جداً. - من أهم عناصر النجاح هو متابعة التدريب وزيادة الخبرات المهنية. 	<ul style="list-style-type: none"> - الاستدامة. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> - التوجه إلى التسويق والعمل عبر وسائل التواصل الاجتماعي هو من أسباب النجاح، بالإضافة إلى تلقي التدريبات اللازمة لتطوير المهارات. - لا يوجد وعي بالأدوات التسويقية للوصول إلى سوق العمل. - صعوبة تسويق المنتجات داخل الأردن وخارجها. 	<ul style="list-style-type: none"> - التسويق والتغليف والتصدير. 	2
	<ul style="list-style-type: none"> - نسبة الحضانات زادت عن قبل، وهذا مؤشر على زيادة الدعم للمرأة. 	<ul style="list-style-type: none"> - الحضانات. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> - بيئة العمل الآمنة والعدالة بالمكتسبات في المؤسسات 	<ul style="list-style-type: none"> - بيئة العمل الآمنة وساعات 	4

⁴ انظر الملحقين (6) و(7) ص 45.

	تساعد في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.	العمل الطويلة وتدني الرواتب.	
5	<ul style="list-style-type: none"> - البيروقراطية في إنجاز المعاملات، وإعطاء الرخص من أكبر المعوقات. - ترخيص العمل المنزلي صعب جدا وإجراءاته صعبة ومعقدة. 	<ul style="list-style-type: none"> - منح التراخيص. 	
6	<ul style="list-style-type: none"> - لا يوجد دعم لمشاريع المرأة. - لا يوجد متابعة للقروض المقدمة، حيث إن معظمها يذهب في غير مجالاتها. - صلاحيات البلديات قليلة ومحدودة، وهذا يؤدي إلى تأخير وتعقيد فتح مشاريع جديدة. 	<ul style="list-style-type: none"> - اقتصار الدعم الحكومي ودعم المنظمات على جهات محددة ومناطق محددة. 	
7	<ul style="list-style-type: none"> - المهارات لا تصقل بشكل يساهم في تطبيقها في سوق العمل. - لا يوجد عمالة كفوة. ولا يوجد مدربون لتدريبهم. - نقص المهارات بدراسة الجدى تؤدي إلى ارتفاع نسبة الغرامات. بحيث تعتبر إنشاء المشاريع الصغيرة بدون دراسة مصيدة (حجر عثرة) للمرأة. 	<ul style="list-style-type: none"> - التدريب والتأهيل. 	
8	<ul style="list-style-type: none"> - بالرغم من ارتفاع نسبة التعليم لكن نسبة التشغيل أقل بكثير. - نسبة التعتل عند خريجي الجامعة كبيرة؛ وخصوصا من حملة شهادات الماجستير والدكتوراة. - التمييز المؤسسي حيث إن الشركات الخاصة دائما تفضل الرجال على النساء، فإذا ما أرادت شركة تقليص عدد الموظفين -دائما- تختار المرأة لتسريحها من العمل. - يوجد فجوة بين تطلعات النساء والتعليم والواقع العملي. - يوجد سوء تنسيق ما بين سوق العمل والجهات التعليمية والتوجيهية. 	<ul style="list-style-type: none"> - قلة فرص العمل المتاحة في القطاعين العام والخاص لخريجي الجامعات والكليات. 	
9	<ul style="list-style-type: none"> - متوسط دخل الرجل الذي يعمل بالحلويات 700 دينار؛ فمن الغريب أن النساء لا تذهب بهذا الاتجاه. - دور المرأة الأردنية في المحافظة على التراث كبير جدا؛ لأنها تتمتع بالابتكار والإبداع؛ لذلك يجب أن يزيد التوجه للحرف اليدوية. - نسب القبول للمسارات المهنية للطلاب يجب أن تكون أعلى؛ لأن أعداد خريجي الجامعات كبيرة مقارنة بالمهارات المهنية. 	<ul style="list-style-type: none"> - يجب توجييه الشباب والنساء نحو التعليم التقني، ويجب أن يحظى باهتمام أكبر. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود مصانع ومشاريع في بعض المناطق.
10	<ul style="list-style-type: none"> - معظم الأفراد الذين يعملون في الجمعيات التعاونية لا يعملون بالنظام الداخلي. - لا يوجد توعية بقوانين الجمعيات التعاونية. - العمل على تطبيق إعفاء الضريبة للجمعيات الخيرية 	<ul style="list-style-type: none"> - اضمحلال العمل التعاوني. 	

	على الدخل والذي يزيد من نسبة مشاركة المرأة، حيث إن الجمعيات من أكثر البيئات المشجعة لعمل النساء. - انتساب المهندسات يتم اختياري لكن يوجد قلة وعي بالحقوق والواجبات للانتساب بالجمعية. - تعتبر الجمعية التعاونية مظلة قانونية لإنشاء مشاريع إنتاجية.		
11	- التقليد من أكبر المشاكل في سوق العمل.	- عدم وعي النساء بالفرص والمهن المتوفرة في سوق العمل.	
12	- المعوقات المجتمعية بأن امرأة تؤسس مشروعاً من المشاكل الكبيرة. - معظم المشاريع التي تدار من قبل النساء مسجلة باسم الزوج، الأخ أو الأب.	- العادات والتقاليد.	
13	- يجب رفع الوعي بخصوص تمويل المشاريع. - شح التمويل وتوجيهه لفئة محددة.	- التمويل/ رأس المال.	

رابعاً-مخرجات الجلسة الحوارية/ محافظة العقبة⁵

الرقم	- التحديات	- الملاحظات	- الفرص
1	- الاستدامة.	- يوجد تدريب كثير وجهات كثيرة؛ ولكن يؤخذ على المرأة بأنها تذهب إلى التدريب ولا تكمل عدا عن عدم المتابعة من قبل جهات التدريب، وبالتالي الافتقاد إلى الاستدامة في هذا المجال. - تعاني المشاريع الصغيرة والمتوسطة من عدم الاستمرارية والديمومة على المدى المتوسط والطويل وضعف الخبرة والمهارات الفنية والتسويقية، وضعف التسويق لمنتجات المرأة والشباب. مما يتطلب مساعدة النساء صاحبات المشاريع الصغيرة بتنمية المهارات والتسويق، مع الحاجة لمراجعة سياسات وبيئة الإقراض لضمان دعمها لريادة الأعمال. وحماية النساء وتجنب وقوعهن في تبعات الديون.	- الوقوف على وعي المرأة ومعرفتها وإدراكها وهي بحاجة لبرامج للتعافي النفسي حتى تصل إلى التعافي الاقتصادي؛ علماً بأن هذه البرامج متوفرة في العقبة، مع التمني الكامل لأن يقوم أكبر عدد من النساء في التسجيل بمثل هذه البرامج والتي تتميز بالمتابعة التي تؤدي إلى الاستدامة.
2	- عدم توفر قاعدة بيانات شاملة أو إحصاءات خاصة تراعي النوع		

⁵ انظر الملحقين (8) و(9) ص 46.

		الاجتماعي وخاصة في الاستراتيجيات والخط التنفيذية وتقارير الواقع الاقتصادي والاجتماعي لمحافظة العقبة.	
		- ضعف القدرات المؤسسية والبشرية وقلة الكفاءات والخبرات في مجال الفجوة الجندرية.	3
	- إيجاد منصة تسويقية خاصة بالمشاريع المنزلية مدعومة. - يوجد مشاركة بالبازارات ولكن لا يوجد بيع. - لدينا مشكلة المنتج المستورد المنافس للتقليدي؛ وهذا يسبب للمرأة عبئا. - العمل التقني والإلكتروني نحن متأخرون، يجب أن نوليها اهتماما خاصا. - المنتج المستورد أقل سعرا من سعر المحلي، وهذه مشكلة تواجه المرأة في العقبة وجميع المحافظات. ولا سيما مع السياح.	- التسويق والتغليب والتصدير.	4
	- " النساء إذا عملن مبادرة لا تتوفر المواصلات - وهذا من خلال مجال عملي في السابق - بينما الرجال تؤمن لهم المواصلات".	- المواصلات.	5
- تفعيل الحضانات.	- قوانين الرعاية والعقبات حولها. - الحضانات، وساعات الرضاعة، والتي تؤدي إلى الإحباط، وترك العمل. - توفير الحضانات: لماذا هي مقتصرة على المرأة؟ فلماذا لا يطالب الرجل أيضا بحضانة في عمله؟ وهكذا قد تتفرغ لتطوير نفسها، وهذا الأمر يحتاج إلى توعية في العمل.	- الحضانات.	6
- قانون العمل. - تفعيل نظام العمل المرن في القطاعات الخاصة والحكومية.	- تعتبر المنطقة الاقتصادية الحرة بيئة عمل غير داعمة وملائمة للمرأة من حيث طول ساعات العمل وعدم المساواة بالأجور لنفس الوظيفة مقارنة مع الرجل وقلة التدريب الموجه للمرأة، وخاصة أن أغلب الوظائف التي توفر في هذه المنطقة الصناعية تحتاج إلى تدريب عالي متخصص غير متوفر للمرأة وهذه الأسباب متجمعة انعكس على انخفاض فرص العمل المتاحة للإناث. - دور المرأة المركب؛ المرأة العاملة خاصة أنها تعمل داخل	- بيئة العمل الآمنة وساعات العمل الطويلة وتدني الرواتب.	7

	<p>البيت وخارجه.</p> <p>- الحد الأدنى للأجور؛ والذي أصبح عبئا خاصة مع تدنيه في ظل التكلفة والمواصلات والحضانات.</p> <p>- المعاناة من عدم إجادة اللغة الإنجليزية، ساعات العمل الطويلة والرواتب المتدنية.</p> <p>- توعية المرأة بقانون العمل وتوعيتها من ناحية الجانب السياحي من حيث السلبيات والإيجابيات.</p> <p>- القانون أنصف المرأة، ولكن الممارسة والتجاوز من أصحاب العمل والجهل أو الحاجة تدفع المرأة للقبول بمثل هذه التجاوزات.</p> <p>- أصحاب العمل يجب أن يكون واعين للنوع الاجتماعي واحتياجاته.</p>		
8	<p>- منح التراخيص.</p> <p>- الترخيص للمهن المنزلية: عملت سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة مع السلطة على مسودة مقترحة للترخيص بالتشارك مع المجتمع المحلي، وحاليا تسير وفق الإجراءات وعرضها على الجهات المعنية حسب الأصول.</p> <p>- وهي على غرار الرخص المعمول بها في أمانة عمان، ولم تأخذ الموافقات اللازمة.</p> <p>- عدم ترخيص مشاريع النساء وعمل سجل تجاري، والتي من ضمنها عدم إعطاء منح لأولاد النساء في الجامعات كونهم يعتبرون بأن لديها مصدر دخل. ومنع الامتيازات عنها حتى لو كان المشروع متوقفا.</p>		
9	<p>- الإغفاء الضريبي.</p> <p>- ولا يوجد إعفاء ضريبي، والرجل هو الوحيد المستفيد ضريبيا أو من الضمان أو الدعم الحكومي.</p> <p>- إعطاء إعفاءات ضريبية للمشاريع المملوكة من العنصر النسائي.</p>		
10	<p>- صعوبات تتعلق بالعمل المنزلي.</p> <p>- من تحديات العمل المنزلي عدم ربطه بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.</p> <p>- منح العامل الذي يعمل في المنزل ضمانا اجتماعيا وتأمينا صحيا مما يؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة.</p>		
11	<p>- ضعف الدعم المقدم من القطاعين العام والخاص والمنظمات.</p> <p>- المطالبة بمراكز للتدريب؛ بسبب توفر مهارات للحرف وتدريب العمل عليها وتطويرها.</p> <p>- القانون ساوى بين الرجل والمرأة؛ ولكنه أغفل الحوافز، وللأسف هناك تمييز كبير للذكور.</p> <p>- اقتراح بأن يشارك في الجلسات الحوارية أصحاب العمل</p> <p>- توفر مهارات للحرف.</p> <p>- يوجد إبداع وتميز خاصة في منطقة القويرة، ويجب دعمهم ببرامج.</p> <p>- إدارة المال وتدوير رأس المال وبناء الشركات.</p>		

<p>- البحث عن طبيعة المدينة؛ قطاع العمل في 3 مجالات (صناعي، بيئي (السياحي والبحث العلمي) ولوجستي).</p>	<p>وأصحاب القرار . - ضعف دور القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والبلديات لا يعكس الأهداف التنموية المنشودة، وضعف الأدوات والآليات التنسيقية والشراكات فيما بينها.</p>		
<p>- سلطة العقبة تعمل ورشات تعليمية للحرفيات. - اهتمام النساء في محافظة العقبة بحضور الورشات التدريبية.</p>	<p>- لا يوجد تمكين حرفي للمرأة لتمارس مهارتها . - كل الجهات تعمل على التمكين والتثقيف وتعديل القوانين، ولكن ما زالت الثغرات موجودة حتى في النسب يظهر تراجع مشاركة المرأة. - الدورات التدريبية لسن معين فقط. - ليس لدينا مختصون بالعمل الحرفي، وكلنا نعمل بنفس الطريقة. - لا توجد أسواق مخصصة للنساء ومجهزة للحرفيات للتواجد فيها باستمرار . - الصعوبة في وجود أماكن تدريب خاصة بالإناث. - من المشاكل التي تعاني منها المتدربات: الرواتب، وقت العمل، قبول صاحب العمل للتعيين، ووضوح طبيعة العمل بالنسبة للسيدة.</p>	<p>- التدريب والتأهيل.</p>	<p>12</p>
<p>- خصوصية العقبة تحكمها أنظمة وقوانين تابعة لسلطة العقبة، وهي تختلف عن باقي المحافظات. والمشاريع المنزلية لا ترفض في محافظة العقبة. - المخرجات التعليمية والتدريبية في العقبة: يجب ان يكون التدريب مبنيا على احتياجات السوق في المدينة.</p>	<p>- توجه المرأة إلى سوق العمل؛ ولكنها تصاب بالخيبة، ويعود ذلك لعدة أسباب فقد يكون جهلها في سوق العمل أو المعوقات الاجتماعية والأعمال المناسبة وغير المناسبة لها، خاصة أن أكثر الفرص تتمثل بالعمل السياحي. - عزوف معظم الشباب عن المهن التي يحتاجها سوق العمل وبالتالي قيام أصحاب العمل بتشغيل عمالة وافدة. - نسبة الطالبات الآن أكبر من الطلاب، ولذلك نتحدث عن بطالة بين صفوف الخريجات. - هناك فوائد لوجود المرأة في مجلس إدارة الشركات الكبرى. - تطوير التشريعات بحيث يكون هناك حد أدنى لمجلس الإدارة في الشركات للمرأة. - أن يكون حد أدنى للعمالة في المشاريع من النساء (تشريعات تجبر أصحاب العمل). - بعض أصحاب الشركات لا يوظفون المرأة المرتبطة اجتماعيا.</p>	<p>- قلة فرص العمل المتاحة في القطاعين العام والخاص لخريجي الجامعات والكليات.</p>	<p>13</p>
	<p>- ارتفاع فائورة الطاقة والإيجارات والأراضي.</p>	<p>- ارتفاع تكاليف المشاريع.</p>	<p>14</p>

	<p>- تمكين المرأة فريديا (الثقة بالنفس) بحيث تصبح قادرة على اتخاذ القرارات والاستقلال الاقتصادي والمادي. بالإضافة إلى تمكين جماعي: أن تعمل المرأة أو مجموعة من النساء من ذوات المشاريع مع بعضهم بعضا والعمل بروح الفريق.</p> <p>- المرأة عليها لوم لعدم ثقها بنفسها، وعدم معرفة حقوقها وتطوير نفسها في سوق العمل.</p>	<p>15 - عدم وعي النساء بالفرص والمهن المتوفرة في سوق العمل.</p>
	<p>- زيادة مشاركة المرأة في الضمان الاجتماعي؛ يجب أن نعمل على التمكين القانوني الذي يتعلق بواقعها التجاري، فالمرأة لا تعرف التعامل مع العقود والشيكات، وقد تتعرض للتعثر وهذا يفشل مشروعها.</p> <p>- لا بد من وجود مرجعية قانونية لهؤلاء السيدات لتحميها من التعثر القانوني؛ متعلقة بالاستشارات القانونية لمشروعها بالكامل.</p>	<p>16 - نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي.</p>
	<p>- مجتمعنا ذكوري، وهناك تقييد للمرأة للدخول في بعض المجالات، وخاصة القيادية؛ والمناهج تعمل على ذلك، لذلك يجب العمل على هذا الجانب.</p> <p>- ما زالت طبيعة النظرة المجتمعية السائدة حول دور المرأة في العمل العام تؤثر في آلية العمل واتخاذ القرار في مجالس المحافظات والبلدية والمجالس المحلية، حيث إن كلمة الرجال مسموعة أكثر من كلمة النساء بسبب طبيعة نظرة بعض الأعضاء الذكور لآلية وصول النساء إلى المجالس عموما. والنظرة إلى مشاركة المرأة للحياة العامة بشكل خاص كما أن فرص السفر والمشاركة في التدريبات والنشاطات خارج المحافظة أو الأردن متوفرة أكثر للأعضاء الذكور.</p> <p>- أثر الموروث الثقافي والعادات والتقاليد المجتمعية الذكورية على لعب الأدوار المهنية المناطة بالعضوات الإناث مما أدى إلى ضعف في تأدية الأدوار التي أسندت للعضوات في المجلس البلدي رغم تمتعهن بمستويات تعليم مرتفعة وقبول مجتمعي.</p>	<p>17 - العادات والتقاليد.</p>
	<p>- مشكلة المرأة التي تعمل في البيت (عمل خاص): قروض ذات فائدة عالية، وإذا لم تسدد خلال سنوات يترتب عليها أعباء مالية.</p>	<p>18 - التمويل/ رأس المال.</p>

	- هنالك تحديات تتعلق بالإرث، وأن المرأة لا تستطيع أخذ حقها بالملكية.		
19	- وجود العمالة الوافدة.	- إحلال العمالة المحلية، وخاصة المدربة مكان العمالة الوافدة.	

النتائج والتوصيات

لا بدّ من الإشارة هنا، إلى وجود تقارب كبير وأوجه شبه عديدة بين الواقع الاقتصادي للمرأة في المحافظات الأربعة، والتحديات التي تقف عائقاً أمام مشاركتها الاقتصادية، رغم اختلاف بعض الميزات التنافسية لكل محافظة. حيث تبيّن من خلال جلسات الحوار الوطني:

أولاً: النتائج:

- إنّ أسباب انخفاض نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية في المحافظات تعود إلى أسباب عدة، أبرزها يتمثل ب: بيئة العمل غير الداعمة للمرأة من حيث قلة توفر الحضانات، وطول ساعات العمل وعدم المساواة بالأجور لنفس الوظيفة مقارنة مع الرجل، وتدني الرواتب وعدم قبول بعض أصحاب العمل تعيين المرأة، وعدم وضوح طبيعة العمل بالنسبة لها، وضعف متابعة التدريب الموجه للمرأة، وخاصة أنّ أغلب الوظائف تحتاج إلى تدريب، مع الصعوبة في وجود أماكن تدريب خاصة للإناث. مع قلة توفر المواصلات، ما ينعكس سلباً على انخفاض فرص العمل المتاحة للإناث.

- كما تبيّن وجود صعوبات تواجه النساء نتيجة ارتفاع تكلفة القروض ذات الفائدة العالية، والتي يترتب عنها في حال عدم سدادها أعباء مالية عالية، بالإضافة إلى ارتفاع قيمة فواتير الطاقة والإيجارات وأسعار الأراضي. وعدم ربط العمل المنزلي بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي؛ إضافة إلى توفر المنتج المستورد المنافس للتقليدي. إضافة إلى طبيعة النظرة المجتمعية السائدة حول دور المرأة في العمل العام والتي تؤثر في آلية العمل واتخاذ القرار في مجالس المحافظات والبلديات والمجالس المحلية.

- كما أظهرت نتائج الحوار ضعف دور القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والبلديات والذي لا يعكس الأهداف التنموية المنشودة، وضعف الأدوات والآليات التنسيقية والشراكات فيما بينها. وقلة بعض التخصصات الفنية والحرفية في سوق العمل. كما تبيّن وجود صعوبات تواجهها المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي تؤدي إلى ضعف الاستمرارية والديمومة على المديين المتوسط والطويل وضعف الخبرة والمهارات الفنية والتسويقية، وضعف التسويق لمنتجات المرأة والشباب. مما يتطلب مساعدة النساء صاحبات المشاريع الصغيرة بتنمية المهارات والتسويق، مع الحاجة لمراجعة سياسات وبيئة الإقراض لضمان دعمها لريادة الأعمال. وحماية النساء وتجنب وقوعهن في تبعات الديون.

- برزت أهمية دعم المرأة في المجتمعات المحلية. فغالبية المشروعات تتركز في المدن ولا تصل إلى المناطق الريفية، مما يسهم في تهميش المرأة في هذه المناطق. إضافةً إلى ذلك، ارتفاع تكاليف النقل، والتي تؤثر بشكل سلبي على فرص الاستثمار في قطاع النقل، مما يضعف فرص النساء في الحصول على وسائل نقل مناسبة للوصول إلى أماكن عملهن.
- في ضوء الأهمية المتزايدة لدور المرأة في المجتمع، نجد أنّ هناك تأثيراً عميقاً لها في المحافظة على التراث من خلال التركيز على الحرف اليدوية والابتكار. وتعتبر الجمعيات التعاونية وسيلة فعالة لتوفير مظلة قانونية تسهل من إنشاء مشاريع إنتاجية. وعلى الرغم من وجود هذه المظلة، فإنّ انتساب النساء إلى الجمعيات يظل اختياريًا. ومن هنا، يبرز التحدي حيث يوجد قلة في الوعي بالحقوق والواجبات المتعلقة بالانتساب.
- إنّ الاعتقاد السائد بأنّ الشبان والشابات الخريجين من الجامعات غير مؤهلين لإنشاء مشاريع، وإنما هم مؤهلون فقط للعمل كموظفين؛ يقلل من تنافسية السوق ويقيد الابتكار والتقدم.
- على الرغم من وجود نماذج ناجحة لعدد من الأعمال المنزلية المسجلة، إلا أنّ صاحبات الأعمال أكن على وجود مجموعة من التحديات تتعلق بالتسجيل والترخيص والموافقات الخاصة بدائرة الغذاء والدواء. حيث ارتبطت هذه التحديات بالكلف المالية والإجراءات الطويلة والمرهقة في أغلب الأحيان.
- كما تبين عدم توفر بيئة عمل صديقة للنساء الراغبات في تأسيس أعمالهن، حيث لم تراخ الخدمات المقدمة من الجهات الحكومية والبلديات وغرف التجارة احتياجات النساء العملية، وأظهرت ضعفاً في تقديم خدمات الأعمال والتي من شأنها دعم النساء صاحبات الأعمال للتوسع بشكل منظم وخلق وظائف على المدى البعيد.
- كما تبين ضعف الدور الحكومي في آليات الرقابة والتفتيش على المنشآت الاقتصادية؛ الأمر الذي ساهم في حدوث العديد من التجاوزات والانتهاكات -خصوصاً- فيما يخص ساعات العمل، والالتزام بالحد الأدنى للأجور وظروف العمل.
- أظهرت الحوارات ضعف آليات الحوار مع القطاع الخاص من أجل دعم تشغيل النساء واستدامة الأعمال والأنشطة الاقتصادية. بالإضافة إلى أهمية الاستثمار في برامج الإرشاد والتوجيه المهني والتوعية المهنية بالمسارات الوظيفية، وأهمية الاستثمار في بناء المهارات من أجل دخول سوق العمل، واقتناص فرص التطور الوظيفي ومنافسة العمالة الوافدة والتي تشكل تحدياً كبيراً على عمل النساء.
- كما أظهرت النتائج عدم استدامة الدعم المقدم من المنظمات الدولية والجهات المانحة لمعظم الأعمال التي تديرها النساء مما يؤثر سلباً على هذه المشاريع واستمراريتها. مع التركيز على أهمية توفير خدمات الإرشاد المهني والتوعية بالحقوق العمالية لدعم عمل النساء والاستمرار في سوق العمل.

ثانياً: التوصيات:

- استناداً إلى نتائج الحوارات، تمّ تقديم التوصيات التي من شأنها دعم مشاركة المرأة الأردنية وتعزيزها ضمن عدة محاور:
- **أولاً: محور ريادة بيئة الأعمال.**
 - دعم الأعمال الريادية والمشاريع الإنتاجية المولدة لفرص العمل المناسبة للنساء وتشجيعها.
 - دعم مشاريع الأعمال المنزلية وتشجيعها بالتعاون مع البلديات ومنظمات المجتمع المحلي.
 - توفير تسهيلات ائتمانية ومنح حوافز وإعفاءات للمؤسسات المالية بضمانات تمويل ميسرة لمشاريع المرأة الإنتاجية.
 - إدماج فعال للمرأة في الهيكل التنظيمي وجميع اللجان وقواعد البيانات والمشاريع والبرامج والاستراتيجيات.
 - مساعدة النساء صاحبات المشاريع الصغيرة على تنمية المهارات والتسويق، مع الحاجة لمراجعة سياسات وبيئة الإقراض لضمان دعمها لريادة الأعمال. وحماية النساء وتجنب وقوعهن في تبعات الديون.
 - تعزيز التفقيش والرقابة على شركات القطاع الخاص من قبل وزارة العمل، المؤسسة العامة للغذاء والدواء ووزارة الصحة.
 - تحسين بيئات العمل من خلال تبني أنظمة عمل داخلية قائمة على تكافؤ الفرص.
 - إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور والتشديد على تطبيقه؛ وبخاصة في قطاع التعليم الخاص.
 - تقليل الفجوة في عدد ساعات العمل اليومية للإناث المشتغلات بين القطاع الخاص والقطاع العام.
 - تفعيل نظام العمل المرن في القطاعين العام والخاص.
 - توفير حوافز تشجيعية لمؤسسات القطاع الخاص التي تقوم على تأمين الحضانات ورياض الأطفال في أماكن العمل لأبناء المشتغلات الأردنيات.
 - توفير الحضانات لأبناء العاملات.
- **ثانياً: محور الإرشاد والتدريب.**
 - تقديم خدمات الإرشاد والتدريب والتوجيه المهني وغرس مفاهيم ريادة الأعمال لدى النساء الراغبات في تأسيس مشاريع إنتاجية لحسابهن الخاص.
 - عمل حملات توعية تستهدف الجنسين حول المهن المطلوبة لسوق العمل وضمان إجراءات توظيف النساء والرجال في كافة الوظائف بدون تمييز.
 - قيام مراكز التدريب المهني والتقني بتنفيذ دورات متخصصة بتطوير قدرات النساء ومهاراتهن وعمل شركات وتعاون مع القطاع الخاص.
 - توجيه النساء نحو المهن والأعمال غير التقليدية المطلوبة في سوق العمل.
 - زيادة العمل على تقديم التوعية القانونية للنساء العاملات حول حقوق العمل والعقود والأجور والاشتراك في الضمان الاجتماعي.
 - بناء شبكات لنقل المعرفة والتعلم المهني على مستوى المناطق المحلية ومن خلال دعم وحدات تمكين المرأة.
 - التعاون مع مزودي خدمات التعليم والتدريب لتطوير برامج التدريب وبناء المهارات وفقاً لاحتياجات السوق.
 - بناء أنظمة معلومات لسوق العمل للتحقق من الطلب والعرض على المهن والوظائف وفقاً للقطاعات الاقتصادية.
 - زيادة الوعي المجتمعي والنهوض بدور المرأة من خلال التثقيف الإعلامي وعقد ورش العمل والندوات والمؤتمرات.

- تشجيع منظمات المجتمع المدني للعمل على تطوير برامج توعية عمالية.
- زيادة الوعي بدور الجمعيات التعاونية في تمكين النساء لإنشاء مشاريعهن ودعمها.
- **ثالثاً: محور الحماية الاجتماعية.**
- شمول جميع النساء المشتغلات بالتأمين الصحي الإلزامي الشامل.
- إشراك جميع النساء المشتغلات بالضمان الاجتماعي لتشمل مشاريعهن الميكروية والصغيرة والمتوسطة لحسابهن أو لحساب المشاريع في القطاع الخاص.
- الامتثال لمتطلبات قانون العمل فيما يخص حقوق العمل وحقوق النساء العاملات على الأخص.
- **رابعاً: محور النقل.**
- مراجعة شبكة النقل الحالية وربطها بالفرص الوظيفية.
- تشجيع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص لبناء نماذج غير تقليدية للنقل.
- تشجيع شركات القطاع الخاص على تبني حلول نقل ذكية للعاملات.
- إيجاد وسائل نقل عامة حديثة واعتماد ما يسمى كويون النقل العام "Public Transport Voucher" للمشتغلات الأردنيات وفق تعليمات الانتفاع منها مقابل أجور نقل عادلة.

الملاحق

الملحق رقم (1)

معدل البطالة للسكان الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة والجنس - 2022

المحافظة	الجنس		المجموع الكلي
	ذكور	إناث	
المجموع الكلي	20.6	33.4	22.8
العاصمة	19.0	29.5	21.3
البلقاء	24.1	29.3	25.2
الزرقاء	19.9	32.5	21.7
مأدبا	19.1	27.4	21.0
اريد	22.0	36.3	24.9
المفرق	25.4	35.2	27.4
جرش	19.1	35.6	22.7
عجلون	18.9	35.2	23.2
الكرك	20.1	28.1	22.5
الطفيلة	22.1	36.0	25.6
معان	23.7	21.9	23.3
العقبة	20.8	28.0	21.9

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

الملحق رقم (2)

واقع مؤشرات المرأة على مستوى محافظة الزرقاء

الرقم	المؤشر	العدد/ النسبة
1	عدد السكان الكلي.	1,616 مليون نسمة
2	عدد الذكور.	854,400 نسمة
3	عدد الإناث.	761,600 نسمة
4	نسبة الذكور.	52.9%
5	نسبة الإناث.	47.1%
6	معدل البطالة الكلي.	21.7%
7	معدل البطالة بالنسبة للذكور.	19.9%
8	معدل البطالة بالنسبة للإناث.	32.5%
9	نسبة الإناث اللواتي يحملن مؤهلا علميا (ثانويا فأعلى).	36%
10	نسبة النشطين اقتصاديا من الإناث في سن 15 سنة فأكثر.	8.4%
11	نسبة غير النشاطات اقتصاديا من الإناث.	91.6%

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

الملحق رقم (3)

المشتغلون الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والمهن الرئيسية

نسبة الإناث	نسبة الذكور	المهن	الرقم
0.0	0.2	المشروعون وكبار الموظفين والمديرون.	1
55.8	12.2	الاختصاصيون.	2
11.9	8.0	الفنيون ومساعدو الاختصاصيين.	3
6.2	4.7	الموظفون المكتبيون المساندون.	4
10.6	31.0	عاملو البيع والخدمات.	5
0.2	0.6	العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك.	6
6.8	20.1	الحرفيون والمهن المرتبطة بهم.	7
0.0	13.4	مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع.	8
8.3	10.0	العاملون في المهن الأولية.	9

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

الملحق رقم (4)

واقع مؤشرات المرأة على مستوى محافظة إربد

العدد/ النسبة	المؤشر	الرقم
2,095,700 نسمة	عدد السكان الكلي.	1
1,082,900 نسمة	عدد الذكور.	2
1,012,800 نسمة	عدد الإناث.	3
51.7%	نسبة الذكور.	4
48.3%	نسبة الإناث.	5
21.7%	معدل البطالة الكلي.	6
19.9%	معدل البطالة بالنسبة للذكور.	7
36.3%	معدل البطالة بالنسبة للإناث.	8
44.5%	نسبة الإناث اللواتي يحملن مؤهلا علميا (ثانويا فأعلى).	9
14.2%	نسبة النشطين اقتصاديا من الإناث في سن 15 سنة فأكثر.	10
85.8%	نسبة غير النشاطات اقتصاديا من الإناث.	11

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

الملحق رقم (5)

المشتغلون الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والمهن الرئيسية/2022

نسبة الإناث	نسبة الذكور	المهن	الرقم
1.1	0.3	المشروعون وكبار الموظفين والمديرون.	1
65.6	18.3	الاختصاصيون.	2
9.7	4.8	الفنيون ومساعدو الاختصاصيين.	3
5.3	3.7	الموظفون المكتبيون المساندون.	4
6.6	40.9	عاملو البيع والخدمات.	5
0.5	2.7	العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك.	6
5.8	12.8	الحرفيون والمهن المرتبطة بهم.	7
0.0	9.8	مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع.	8
5.4	6.8	العاملون في المهن الأولية.	9

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

الملحق رقم (6)

واقع مؤشرات المرأة على مستوى محافظة البلقاء

العدد/ النسبة	المؤشر	الرقم
462,696 نسمة	عدد السكان الكلي.	1
229,839 نسمة	عدد الذكور.	2
232,857 نسمة	عدد الإناث.	3
49.7%	نسبة الذكور.	4
50.3%	نسبة الإناث.	5
25.2%	معدل البطالة الكلي.	6
24.1%	معدل البطالة بالنسبة للذكور.	7
29.3%	معدل البطالة بالنسبة للإناث.	8
43%	نسبة الإناث اللواتي يحملن مؤهلا علميا (ثانويا فأعلى).	9
13.5%	نسبة النشطين اقتصاديا من الإناث في سن 15 سنة فأكثر.	10
86.5%	نسبة غير النشاطات اقتصاديا من الإناث.	11

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

الملحق رقم (7)

المشتغلون الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والمهن الرئيسية/2022

نسبة الإناث	نسبة الذكور	المهن	الرقم
1.3	0.2	المشروعون وكبار الموظفين والمديرين.	1
57.8	20.0	الاختصاصيون.	2
13.1	5.8	الفنيون ومساعدو الاختصاصيين.	3
6.2	5.8	الموظفون المكتبيون المساندون.	4
8.2	32.2	عاملو البيع والخدمات.	5
1.2	4.0	العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك.	6
3.5	11.3	الحرفيون والمهن المرتبطة بهم.	7
0.0	9.7	مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع.	8
8.6	11.0	العاملون في المهن الأولية.	9

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

الملحق رقم (8)

واقع مؤشرات المرأة على مستوى محافظة العقبة

العدد/ النسبة	المؤشر	الرقم
157,466 نسمة	عدد السكان الكلي.	1
79062 نسمة	عدد الذكور.	2
78062 نسمة	عدد الإناث.	3
50.4%	نسبة الذكور.	4
49.6%	نسبة الإناث.	5
21.9%	معدل البطالة الكلي.	6
20.8%	معدل البطالة بالنسبة للذكور.	7
28%	معدل البطالة بالنسبة للإناث.	8
33.9%	نسبة الإناث اللواتي يحملن مؤهلا علميا (ثانويا فأعلى).	9
10%	نسبة النشطين اقتصاديا من الإناث في سن 15 سنة فأكثر.	10
90%	نسبة غير النشطات اقتصاديا من الإناث.	11

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

الملحق رقم (9)

المشتغلون الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والمهن الرئيسية

نسبة الإناث	نسبة الذكور	المهن	الرقم
1.6	0.1	المشروعون وكبار الموظفين والمدبرون.	1
59.9	13.5	الاختصاصيون.	2
10.1	9.0	الفنيون ومساعدو الاختصاصيين.	3
11.6	9.7	الموظفون المكتبيون المساندون.	4
4.5	22.2	عاملو البيع والخدمات.	5
0.0	1.8	العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك.	6
5.9	19.0	الحرفيون والمهن المرتبطة بهم.	7
0.0	8.8	مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع.	8
6.4	15.9	العاملون في المهن الأولية.	9

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/2022.

أسماء المشاركين في جلسات الحوار الوطني حول التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي في المحافظات

الرقم	الاسم	الجهة
1	عطوفة الأستاذ الدكتور موسى شتيوي	رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي
2	عطوفة الدكتور متري مدانات	أمين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي
3	معالي المهندسة مها العلي	الأمينة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
4	الدكتورة نسرين السيد	مساعدة الأمينة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
محافظة الزرقاء		
5	سبيل الحسبان	بلدية الهاشمية الجديدة
6	نوال عبد الكريم مبارك	رئيسة جمعية سيدات الحلقات التعاونية
7	نورة محمد محمود الزويد	عضو مجلس بلدي الهاشمية
8	فاتن أمين النعيمي	جامعة الزرقاء
9	فاطمة عارف سلمان	جمعية العهد لتمكين المرأة
10	غادة راشد الغويري	تلال بيرين
11	مرام مسلم العثمان	بلدية الحلقات
12	حنان خليف العنزي	بلدية الحلقات
13	محمد علي الخصاونة	دار الحسام للعمل الشبابي
14	"سمير يحيى محمد الفاخوري	هيئة شباب كلنا الأردن
15	د. سعود الحربي	وزاره الداخلية
16	هبة المعاينة	غرفة تجارة الزرقاء
17	أسما تسلّم الشايع	سمو الطبيعة
18	ديانا كمال الخلايلة	جمعية السيدات العاملات
19	ليلى إياد احمد ياسين	جمعية السيدات العاملات
20	نسرين ذياب الشربيني	مقدمة برامج/ بلدية الزرقاء
21	ماجدة خليل محمود داود	مكتب الامتياز الهندسي
22	تيسير سلمان	JO TV
23	محمد أبو زيد	الإذاعة والتلفزيون
24	دانا محمد إبراهيم ناصر	هيئة شباب كلنا الأردن
25	تحسين إبراهيم الخالدي	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية
26	نبيل محمود محادين	صحيفة الرأي
27	نادية المكاحلة	الشركة الأردنية لتجهيز وتسويق الدواجن/ حمودة
28	نوف الفايز	جمعيه نشميات البادية الشرقية / الأزرق
29	عالية غانم السعد	جمعيه نشميات البادية الشرقية
30	عبير المرشود	ناشطة اجتماعية
31	م. ديانا اجريد الخوالدة	بلدية الزرقاء الكبرى

بلدية الرصيفة	عزيزة سعد الشواربة	32
جمعية سيدات الزرقاء لتمكين المرأة	كارمين عبد المجيد العبادي	33
عضو مجلس محافظة الزرقاء	عليا أيوب ارشود	34
مجلس بلدية الزرقاء	رابعة عبدالله عوكل	35
محل ملابس في الزرقاء	إبراهيم فائق عقلي	36
مركز عطور للاستشارات الغذائية	م. عطور احمد الجلايلة	37
هيئة الأمم المتحدة - الأتروا	سناء إسماعيل ابو دولة	38
جمعية سيدات الأزرق التعاونية	سامية سعود البلعوس	39
جمعية سيدات الأزرق التعاونية	أمل محمود القيسي	40
إيفن بوتيك	تسنيم خالد الصعدي	41
جمعية رعاية شؤون الأسرة الخيرية	أمل علي محمد وهدان	42
جمعية أثر للتنمية الشبابية	أنس مازن بليه	43
غرفة تجارة الزرقاء	حسين سعد الدين شريم	44
النقابة العامة للبتروك والكيمياويات	خالد أحمد الزبيد	45
نقابة المحامين	إياد فخري العساف	46
جمعية نشميات البادية الشرقية / الأزرق	نوف الفاييز	47
وكالة الأنباء الأردنية/ بترا	عمر عبد المعطي ضمرة	48
محافظة إربد		
جمعية تجمع لجان المرأة	ياسمين محمد الزعبي	49
زهرة أريس لتنمية المجتمع المحلي	عبير عيسى علاونه	50
Jordan pioneering centre	أيوب الفاعوري	51
Jordan Pioneering Center JoPC	أسامة المشتولي	52
مشغل ومطازت تراث	مها مرashedة	53
بلدية إربد الكبرى	د. نيفين محمود عاشور	54
وكالة الأنباء الأردنية	محمد قديسات	55
مركز إكساب للتنمية المستدامة	م. مازن ابراهيم أبو قمر	56
جمعية الذوق الرفيع التعاونية للسيدات	حورية محسن بني الدومي	57
Irbid chamber	ماجد عزيز علي	58
مجلس محافظة إربد	ليلاس نصري الدلقموني	59
أنوار الحمد لتكنولوجيا الطاقة	محمد ربيع أحمد دواغرة	60
مركز الأميرة بسمة لدراسات المرأة الأردنية جامعة اليرموك	د. لارا محمد الحداد	61
خطوة أمل	مي حاتم أبو إعداد	62
نائب رئيس جامعة جدارا / عميد كلية الأعمال / جامعة جدارا	ا.د. محمد طعمانه	63
جامعة جدارا	زياد صالح العمري	64
جمعية سيدات بشرى الخيرية	فانتن أمين العريض	65
جمعية سيدات الرمثا للتنمية الاجتماعية	صباح حليل مناور الدرودر	66
وحدة تمكين المرأة/ بلدية إربد الكبرى	اريج احمد محمود سليم	67

68	ماجدة صلاح الدين شويات	نقابة المهندسين وعدة مؤسسات وجمعيات
69	معن ست أبوها	أمين سر مجلس محافظة إربد
70	حنين عدنان عبيدات	ناشطة
71	خلدون بني هاني	رئيس مجلس محافظة إربد
72	الدكتور أحمد الروسان	جامعه جدارا
73	د. مصطفى جرادات	جمعية سيدات بشرى الخيرية
74	آمال فهمي عبيدات	الجمعية الخيرية لتمكين المرأة
75	سلام الزعبي	جمعية رؤى نسائية
76	نضال الصر	غرفة صناعة إربد
77	احمد زهير مستريحي	خاص
78	دينا شحرور	نقابة المهندسين/ فرع إربد
79	شيماء شحادة	Jordan engineer association
80	سميحة محمد محمود شحادة	نقابة المهندسين الأردنيين
81	سحر محمد حسين السلطان	الجمعية الريادية التعاونية للسيدات
82	وفاء قاسم الجراح	جمعية نسامات إربد
محافظة البلقاء		
83	الدكتورة ليلى العبادي	جامعة عمان الأهلية
84	ثائرة عربيات	بيت خيرات السلط للتنمية المستدامة/ مؤسسه ثائرة عربيات
85	هديل فهد ابراهيم الصبيحي	عيق الماضي للحياة
86	ابتسام محمود الرماضنه	جمعيه همة نساء البلقاء
87	زهراء عمر	Alzahraa arts project
88	فرح إسماعيل الأحول	جمعية نفحات الخير الخيرية
89	أسماء عبد الفتاح أبو الجود	جمعية نفحات الخير الخيرية
90	رعد عبد الحافظ أبو حمور	اتحاد الجمعيات الخيرية البلقاء
91	هيا شتيوي	وزارة الداخلية / محافظة البلقاء
92	بنان سليمان الريالات	مؤسسة بنان الريالات لتصميم الأزياء/ لجنة تمكين المرأة
93	فريال محمد المصري	رئيسة جمعية سيدات كلنا للوطن الخيرية
94	نسيمه محمود الواكد الوريكات	عضو بلديه لواء عين الباشا
95	سميحة أحمد أبو شنب	عضو جمعية المرأة الريفية
96	فرح أحمد الفاعوري	جمعية المرأة الريفية
97	مثايل عبدالله بشير الحويان	جمعية المرأة الريفية
98	ثروة محمود الشبلي	التعاونية ومسانديها / دير علا
99	خولة محمد السعافين	رئيسة جمعية سيدات أم العمد الخيرية
100	خديجه محمود سليمان أبورمان	جمعية أنصار الخير
101	فاطمة رجب النسور	جمعية سيدات نهوض بالأسر الأردنية
102	دعاء أحمد الخياط	بلدية السلط الكبرى
103	شاهه محمد النسور	مجلس محافظة البلقاء

104	أمينة سليمان عبدالله الفراغير .	نائب سابق/ شبكة البرلمانيات العربيات
105	ختام محمد الصلاحات	نائب رئيس جمعية الغدق الخيرية
106	أسماء حسن الوشاح	مؤسسة أسماء الوشاح للألبان والأجبان
107	كفى عبد الفتاح عربيات	منتجات بلدية منزلية
108	بثينا موسى سليمان الزعبي	جمعية سيدات بصمة الخير الخيرية
109	مثايل عيسى الوزني	مؤسسة إعمار السلط
110	سناء عبد اللطيف العقاد	جمعية سيدات العطاء وروافد الخير لرعاية الأيتام
111	المنتصر بالله راضي البلاونة	جمعية البلاونة الخيرية
112	لينا عبدالوهاب إرشيد	جمعية رناس النسائية التعاونية
113	حنان صحي عودة	جمعية همة نساء البلقاء الخيرية
114	رشا قواسمة	Amman Ahliyyah university
115	دعاء العطييات	Amman al Ahliyah university
116	سهام قعوار	Jordanian Women's village Association جمعية قرية
117	دلал عباس أبو شاشية	مطرزات دلال
118	حنان نوفان العطيش	مشغل حنان مهطش
119	رياب جابر	مشروع رسم بالحرق ع الخشب
120	كوثر موسى الزعبي	بصمة الخير
121	تغريد خالد يوسف حياصات	جمعية سيدات السلط الخيرية لتمكين المرأة
122	دكتوراه إيمان الحسين العواملة	جامعة البلقاء التطبيقية
123	كوثر عابد محمد العدوان	جمعية التعاون الخيرية
محافظة العقبة		
124	إخلاص يوسف أبو قديري	نهر الأردن
125	هنادي . محمد مفلح	جمعية العقبة
126	رعدة عبد الرحمن قاسم	مؤسسة نهر الأردن
127	شادية الروسان	جمعية نساء الساحل التعاونية
128	صافية أبو شيخة	متقاعدة
129	أسماء القضاة	MOH
130	ونام عبد اللطيف البريشي	وزارة الصحة
131	نجاح عبد الفتاح اسماعيل	مركز الإبداع العلمي
132	هلا مواجدة	مستشفى الشيخ محمد بن زايد - العقبة للأطفال
133	قسمة سليمان المراعية	مركز الأميرة بسمة/ العقبة
134	سماح سلطان	Shabab Alghad Center
135	سلطان فارس حسان	MOI Aqaba Governorate
136	معن أبو دلو	Jordan TV
137	عامر الطراونة	التنمية الاجتماعية
138	د. أسمهان الطاهر	عميد كلية العلوم الإدارية والمالية/ جامعة العقبة للتكنولوجيا.
139	حنين سعيد الجارحي	Urbaser company

Almamalaka TV	صفاء خوالدة	140
أكاديمية المجد للتدريب و الاستشارات	سهى سبتي المصري	141
nana fimo craft الصلصال الحراري	نسرين محمد كريشان	142
The University of Jordan	محمد المحارمة	143
جمعية سيدات فرحة للأعمال الخيرية	علا أبو هليل	144
سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة	سهى ضيف الله الفرجات	145
هيئة شباب كلنا الأردن	أحمد مهنا الجرايين	146
منتدى الابتكار والتنمية	د.حنان عبد الكريم محمد العمري	147
حزب إرادة	ينال المرارقة	148
مديرية التربية والتعليم/ العقبة	بسام محمد البواعنة	149
ACT	أمين المعاينة	150
عياده خاصة طبيب	وفاء محمد عمرو	151
JORDAN News Agency(Petra)	هدى العموش	152
جمعية نساء العقبة الخيرية	هنا غالب العبدلات	153
مركز الأميرة بسمة/ الحميمة	لانا عثمان العوادة	154
لجان المرأة	غفران أحمد سالم	155
مركز الأميرة بسمة	نورا عطية	156
إنجاز	ختام خليل الحسنات	157
مؤسسة الغذاء والدواء	هديل حامد ياسين	158
جمعية سيدات فرحة للأعمال الخيرية	عليا نصار أبو هليل	159
حزب (الوحدويون الديمقراطي الأردني)	سناء عبد الرزاق السميحين	160
حزب (الوحدويون الديمقراطي الأردني)	فاطمة صالح القايط	161
مجلس محافظة العقبة	رهيمه سلامة السعيديين	162
مجلس محافظة العقبة	نداء حمدي شويخ	163
مجلس محافظة العقبة	رنا ذوقان كريشان	164
المطرازات الشرقية	إبتسام محمد صلاح	165
The university of Jordan	محمد المصاروة	166
جمعية نساء الساحل	رغد صالح سليمان الخوالدة	167
جمعية شباب وحي المستقبل	عمر ناصر	168
فريق عمل مشروع USAID مكاتي		
مشروع USAID مكاتي	نرمين مراد	169
مشروع USAID مكاتي	غادة سالم	170
مشروع USAID مكاتي	سيرين الموسى	171
مشروع USAID مكاتي	أحمد الرواجفة	172
مشروع USAID مكاتي	سامر غيث	173
مشروع USAID مكاتي	عهود الزاري	174
فريق عمل المجلس الاقتصادي والاجتماعي		



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women



فريق عمل وحدة الاتصال والإعلام		
مدير وحدة الاتصال والعلاقات	الدكتورة خلود الحلاطه	175
ضابط علاقات عامة واتصال	محمد سعادة	176
باحث رصد وإعلام رقمي	حنين الظاهر	177
ضابط إعلام واتصال/ إنتاج محتوى بصري	محمد باكير	178
فريق الدعم الإداري والفني واللوجستي		
محمد ارحيمة		179
لارا قعوار		180
حنه الدبابنة		181
عصام أبو الهيجاء		182
أحمد العدارية		183
محمد أبو رمان		184
محمود البستنجي		185