

## تقرير حالة البلاد

# شؤون المرأة والنوع الاجتماعي





4	تقديم
5	أولاً: الجهات المعنية بمجال شؤون المرأة
7	ثانياً: الإستراتيجيات الوطنية المعنية بشؤون المرأة
	أ. الخطة الإستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن،
7	الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2013-2017)
12	ب. الإستراتيجية الوطنية للتشغيل
19	ثالثاً: القضايا القانونية المعنية بشؤون المرأة والنوع الاجتماعي (الجنس)
19	أ. أبرز التطورات القانونية والتحديات المتعلقة بشؤون المرأة منذ عام 1999
27	ب- التحديات القانونية التي تواجه المرأة غير الأردنية في الأردن
29	التوصيات
29	أ. توصيات قانونية
32	ب. توصيات هيكلية



## تقديم

تقوم هذه المراجعة بتقييم القوانين والاستراتيجيات الخاصة بشؤون المرأة وتحليل واقعها بالاستعانة بمصادر متنوعة، منها: معلومات ووقائع مُضمّنة من بحث مكتبي حول القوانين الأردنية، والاستراتيجيات والخطط الإستراتيجية الوطنية منذ عام 1999، والكتابات المنشورة حول حقوق المرأة في الأردن؛ بالإضافة إلى معلومات مكتسبة من خلال مقابلات واجتماعات أُجريت مع خبراء ممارسين وناشطين في منظمات تعمل في مجال المرأة والنوع الاجتماعي (الجندر) ومجال العمل والعمالة.

أما المنظمات التي أُجريت لقاءات معها، فهي: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، مركز العدل للمساعدة القانونية، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، (Takamol USAID)، وزارة العمل، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. وأخيراً، تستند المراجعة إلى الجلسات البرلمانية المتعلقة بالإصلاحات الخاصة بقانون الأحوال الشخصية وقانون العمل مع اللجنة القانونية ولجنة العمل في البرلمان.

## أولاً: الجهات المعنية بمجال شؤون المرأة

يمكن تصنيف المنظمات والمجموعات العاملة في مجال شؤون المرأة وحقوقها إلى ست مجموعات هي:

### 1. مجموعات مستقلة أسست للدفاع عن حقوق المرأة

ومن أبرز هذه المجموعات: اتحاد المرأة الأردنية، الذي أسس تحت اسم «اتحاد المرأة العربية» في عام 1954 بجهود أكثر من 100 ناشطة للدفاع عن حقوق المرأة، وخصوصاً حقها في الانتخاب، والمطالبة بتسليح المرأة وانضمامها إلى القوات المسلحة، بالإضافة إلى الدعوة لتحرير دولتي فلسطين والجزائر على المستوى الدولي. وقد أُجبرت هذه المجموعة على وقف عملها وتعرضت للمنع والإغلاق أكثر من مرة، إلى أن أعيد تأسيسها في 1990 تحت اسم «اتحاد المرأة الأردنية».

### 2. مجموعات نسائية حكومية

ومن أبرز هذه المجموعات: الاتحاد النسائي الأردني العام، الذي أسس عام 1981 وعمل تحت مظلة وزارة التنمية الاجتماعية، ليشكل مظلة تنظيمية لجميع المبادرات المعنية بحقوق المرأة. لكنه تلقى الكثير من الانتقادات للاعتقاد أنه أسس لمحاربة اتحاد المرأة الأردنية، الذي كان تحت اسم «جمعية الاتحاد النسائي في الأردن» في ذلك الوقت.

### 3. الآليات الوطنية للمرأة

تعد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة من أنشط الآليات الوطنية للمرأة. وقد سُكّلت بقرار من مجلس الوزراء عام 1992 بناء على توصيات منظمة الأمم المتحدة للدول التي ترغب بالمشاركة في مؤتمر الأمم المتحدة ببيكين عام 1995.

### 4. منظمات غير حكومية برعاية ملكية

أسست مجموعة من المنظمات غير الحكومية العاملة في هذا المجال تحت رعاية ملكية وقامت الأميرة بسمة برعاية عدد كبير من المنظمات المعنية بقضايا النساء، ومن هذه المنظمات: تجمع لجان المرأة الوطني الأردني الذي أسس عام 1995، والصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (جهد)، ومعهد دراسات الملكة زين الشرف الذي يعمل على تقديم معلومات أساسية للمشاريع التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية تحت رعاية ملكية. ويضاف إلى المنظمات غير الحكومية: مؤسسة الملك الحسين (مؤسسة الملكة نور الحسين سابقاً) ومركز المعلومات

والبحوث التابع لها، والمبادرات التي ترعاها الملكة رانيا العبدالله (مثل «مدرستي»)، والمجلس الوطني لشؤون الأسرة.

وتتسم هذه المنظمات بالنشاط والفاعلية، وهو ما يربطه نشاطه مستقلون في مجال حقوق المرأة، بما يسمونه «المزايا غير العادلة» التي تحصل عليها، خاصة في مجال الحصول على التمويل والدعم المادي.

#### 5. مجموعات نسائية تابعة لأحزاب سياسية

من هذه المجموعات المسجلة رسمياً: جمعية النساء العربيات في الأردن (مسجلة منذ 1970) والتي ضمت نساء أعضاء في الحزب الشيوعي الأردني. أما المجموعات غير المسجلة رسمياً فمنها: رابطة المرأة الديمقراطية (رند) التابعة لحزب الشعب الديمقراطي الأردني (حشد)، بالإضافة إلى المجموعات النسائية المؤسسة من قبل فصائل فلسطينية، كالاتحاد العام للمرأة الفلسطينية التابع لمنظمة التحرير الفلسطينية.

#### 6. منظمات غير حكومية محلية معنية بحقوق المرأة

ومن الأمثلة على هذه المنظمات: مجموعة الميزان، وجمعية نادي صاحبات الأعمال والمهن-عمّان، ومركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، وجمعية المعهد الدولي لتضامن النساء (SIGI)، ومركز العدل للمساعدة القانونية، ومنظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (ARDD).

#### 7. مجموعات وتحالفات ومبادرات:

ومن أبرزها: ائتلاف جنسيتي حق لعائلتي، حملة صداقة، حملة أمي أردنية وجنسيتها حق لي.

#### 8. منظمات دولية عاملة في مجال شؤون المرأة

ومن أبرز هذه المنظمات: هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN Women).

## 9. منظمات تابعة لحكومات وأحزاب سياسية أجنبية

تعدّ المنظمات التابعة للحكومات الأجنبية من أبرز المنظمات العاملة والنشطة في ساحة حقوق المرأة، ومنها: برنامج تكامل التابع للوكالة الأميركية للتنمية الدولية (Takamol)، المعهد الجمهوري الدولي (IRA)، المعهد الديمقراطي الوطني (NDI)، الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية (DANIDA)، الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ). إلى جانب المراكز المؤسّسة من الأحزاب السياسية الألمانية مثل، مؤسسات «كونراد أديناور»، و«فريدريش إيبيرت»، و«فريدريش ناومان»، و«روزا لوكسمبورغ». بالإضافة إلى ذلك، فإنّ العديد من السفارات الأجنبية في الأردن تبدي اهتماماً في مجال شؤون المرأة وحقوقها، ومن أبرزها السفارتان الهولندية والأسترالية.

## ثانياً: الإستراتيجيات الوطنية المعنية بشؤون المرأة

أ. الخطة الإستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن، الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2013-2017)

أطلقت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، الخطة الإستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن والإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2013-2017) بدلاً من الخطة الإستراتيجية للمرأة في الأردن (2012-2015) التي كانت تنوي إطلاقها.

وتتناول الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية ثلاثة محاور متعلقة بالمرأة، هي:

1. الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية / التمكين الاجتماعي. ويشمل هذا المحور: المرأة والتعليم، المرأة والصحة، العنف ضد المرأة، المرأة والبيئة والتغير المناخي.

2. التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة.

3. التمكين الاقتصادي للمرأة.

إضافة إلى ذلك، تتناول الإستراتيجية محاور متقاطعة بين هذه المحاور الثلاثة وهي:

1. الثقافة المجتمعية الداعمة لتمكين المرأة.

2. الإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

3. دمج النوع الاجتماعي (الجندر) بالتشريعات والسياسات والخطط والبرامج والموازنات الوطنية.

4. التطوير المؤسسي للمنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة.

لذلك، تهدف الإستراتيجية إلى توفير منظور شامل يغطي جميع مجالات حياة المرأة.

ولقد تم إقرار هذه الإستراتيجية من قبل رئاسة الوزراء ومجلس الوزراء.

أما بالنسبة للخطة الإستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن، فهي بمثابة خطة عمل أكثر تفصيلاً وطولاً من الإستراتيجية، إذ تركز على كيفية تحقيق الأهداف المتضمنة في كل محور من المحاور الثلاثة في الإستراتيجية. وقد أعدت هذه الخطة بجانب الإستراتيجية لتساعد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وشركاءها في عملية تطبيق الإستراتيجية؛ بحيث وضعت لكل هدف رئيس أهدافاً فرعية توضح النتائج اللازمة لتحقيقه، والمعايير اللازمة لقياس ذلك، والمنظمة المسؤولة عن التنفيذ، والمنظمة المسؤولة عن جمع البيانات (لقياس ما إذا تم تحقيق الهدف أم لا)، والإطار الزمني والمؤشرات الاقتصادية.

تشير الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية في محورها الأول (الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية / التمكين الاجتماعي)، إلى النجاح الذي حققه الأردن في ما يخص توفير التعليم والمستويات العالية من التعليم المحققة بالنسبة للإناث. وعلى خلاف إستراتيجيات تلتها (مثل «رؤية الأردن 2025»)، لا تحذر هذه الإستراتيجية من انخفاض مستوى التعليم العام والتعليم العالي، بعد أن كان الأردن يتبوأ مركزاً مرموقاً في التعليم. كما إنها لا تشير إلى الفروقات الشاسعة في مستويات التعليم بين المدارس الخاصة والمدارس الحكومية، والفروقات في مستويات التعليم بين العاصمة والمحافظات المشار إليها في «رؤية الأردن 2025». فهي لا توفر تحليلاً دقيقاً متعدد الجوانب يعير الانتباه للفروقات بين النساء تبعاً للموقع الجغرافي والفئة الاجتماعية. وعلى سبيل المثال، حقق تعليم الإناث في الأردن مستويات مرتفعة فعلياً، لكن الفرص المتاحة للنساء في المجتمعات الريفية والبادية ما زالت أقل من تلك المتاحة للنساء في المناطق الحضرية.

وتنص الإستراتيجية على أن الرعاية الصحية حقٌّ لكل مواطن ومواطنة، وتناقش الخطوات الكبيرة التي قطعها الأردن في خفض معدل وفيات الأمهات والأطفال وتحسين الرعاية الصحية ما بعد الولادة. مع ذلك، تشدد الإستراتيجية على أنه ما يزال الكثير الذي يجب القيام به لمعالجة الرعاية الصحية الخاصة بالمرأة؛ مثل مكافحة الاكتئاب بعد الولادة، وسرطان الثدي، ومعدلات الخصوبة والحمل في فترات متقاربة. ولا تناقش الإستراتيجية أهمية إصلاح التأمين الصحي، فإن كانت الرعاية الصحية حقاً لكل مواطن كما تنص الإستراتيجية، فإن العمل على توفير الرعاية الصحية الشاملة لجميع الأردنيين يجب أن يكون حقاً من حقوق المرأة وأولوية وطنية.

وتناقش الإستراتيجية حقوق المرأة ذات الإعاقة، وتشدد على أهمية مفهوم الأمن الإنساني،



والذي يشمل حصول المرأة على الاحتياجات الأساسية، مثل الأمن الغذائي، والمأوى، والمسكن الكريم، والرعاية الصحية، لا سيما في سن الشيخوخة أو عند الفقر. إلا أن الإستراتيجية لا توضح كيفية منح هذه الحقوق لصاحبتها. أيضاً، لا توضح الإستراتيجية أهمية إنشاء بنية تحتية ونوعية تمكّن النساء ذوات الإعاقة من المشاركة الكاملة في الحياة العامة والخاصة. وتؤكد الإستراتيجية في المحور الثاني (التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة)، أن من الممكن قياس الديمقراطية من خلال مستوى تمكين جميع المواطنين - الذكور والإناث، وبصرف النظر عن العرق أو اللغة أو الدين- في ما يتعلق بحكم شؤونهم وحياتهم العامة وقدرتهم على المشاركة في صنع القرار. وتوفر الإستراتيجية نسب النساء في المناصب السياسية ومناصب صنع القرار، سواء كانت بالانتخاب أو بالتعيين، وكذلك في عضوية الأحزاب السياسية، والقطاع الخاص، والمؤسسات الحكومية، والسلطة القضائية. وتكشف الأرقام أن أعلى تمثيل للنساء هو في عضوية الأحزاب السياسية (29.1%)، يليه في المجالس البلدية (25%). بينما تهدف الإستراتيجية إلى زيادة تمثيل المرأة في جميع جوانب الحياة العامة، إلى ما لا يقل عن 30%.

ويلاحظ أن الإستراتيجية تتجاوز الجهود الأخرى في مجال شؤون المرأة وحقوقها، حاصرة قياس حضور المرأة بمدى تمثيلها في مجلس النواب.

تشير الإستراتيجية في المحور الثالث (التمكين الاقتصادي للمرأة) إلى أن نسبة بطالة الإناث تشكل ضعف نسبة بطالة الذكور. وتحدد الإستراتيجية خمسة أهداف فرعية ضمن هذا المحور:

1. تمكين المرأة لكي تسهم في الحياة الاقتصادية.
2. رفع نسبة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال.
3. تفعيل طاقات المرأة العاملة في المنزل أو في العمل غير المنظم وإدماجه في حسابات الاقتصاد الوطني.
4. تأمين الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمرأة الفقيرة بعامة، وفي الريف والبادية بخاصة.
5. تأمين الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المعيلة للأسرة، للإسهام في تخفيض أعبائها. ويتم مناقشة هذا المحور من الخطة الإستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن، بتفصيل أكثر مع وجود خطة عمل واضحة لتحقيق الأهداف الرئيسية للإستراتيجية. إن الهدف الأول من الخطة الإستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن، ينص على تمكين المرأة

لكي تسهم في الحياة الاقتصادية. وتقوم الخطة بتحديد أهداف متعددة، منها زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتحديد مشاريع معينة لتحقيق هذا الهدف، من بينها: مشاريع توظيف للنساء في المناطق الاقتصادية المهمشة، مشاريع توظيف وطنية، مشاريع صناعية، بالإضافة إلى مشاريع لتدريب النساء الباحثات والعاطلات عن العمل من ذوات الاحتياجات الخاصة.

وأخيراً، تقترح الخطة الإستراتيجية حملات وطنية لتوعية المجتمع حول أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل. وبالتالي، فإن معظم هذه المشاريع تركز على إعداد المرأة وتهيئتها لتشارك بفاعلية في سوق العمل، وذلك بدلاً من التطرق لمعالجة قضايا الحقوق الاقتصادية، مثل الحق في الحصول على وظيفة لائقة، والأجر المعيشي، وإعانات البطالة.

ما ورد سابقاً يدل على أن الإستراتيجية تركز في الغالب على (العامل / «الوكيل») ضمن نظرية «البنية والوكيل» (Agent ، Structure). ويفترض هذا التركيز القائم على العامل / «الوكيل» (Agent Based Solutions) في جهود تمكين المرأة، أن مشكلة الفقر تكمن في العامل وليس في البنية، لذلك يُعتقد أن تمكين العامل هو الطريقة لمحاربة الفقر. وعندما تدعو الخطة الإستراتيجية إلى ضمان تكافؤ الفرص للنساء، فهذا يعني أن تكون النساء متساويات مع الرجال في الاقتصاد، وهذا يختلف عن الدعوة إلى العدالة الاقتصادية (نظام اقتصادي يوفر للناس حقوقاً اقتصادية معينة). وبدلاً من ذلك على أن الإستراتيجية تهدف إلى تمكين المرأة في البنية كما هي، بدلاً من تغيير البنية لضمان المزيد من الأمن الاقتصادي.

ومن المعايير الأخرى: زيادة مستوى توظيف الإناث والذكور الأردنيين في القطاع الخاص وفي قطاعي الزراعة والتجارة، وتشجيع النساء على العمل في القطاعات المهنية، وتغيير تفضيلاتهن، لتلبية احتياجات سوق العمل، وليستمر المستثمرون في هذا الاتجاه المبني على الحلول القائمة على العامل / «الوكيل».

وبينما تركز غالبية الأهداف على تغيير المشاركة الاقتصادية للمرأة، تقترح الخطة الإستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن سياسات وتغييرات في بيئة العمل، مثل ساعات العمل المرنة، وتطبيق قانون الحضانة (الذي يتطلب من كل صاحب عمل عمل لديه 20 أمّاً أو أكثر، توفير حضانة لأطفالهن)، وتوفير حق المرأة لساعة رضاعة واحدة يومياً. والأهم من ذلك، أن الإستراتيجية تعمل على توفير حقوق المرأة في الأجور المتساوية.

### - التقييم

تعدّ الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية إستراتيجية شاملة، إذ تحتوي على أكثر من 500 مؤشر، وتقدم جداول وخططاً مفصّلة حول كيفية المتابعة وماهية البرامج التي يجب تشغيلها وكيفية تقييم الإستراتيجية. ولكن الهيكل المحدد لكيفية القيام بذلك عملياً غير واضح. ويبقى التحدي الأكبر للإستراتيجية، أن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لا تمتلك القدرة على الإشراف على تنفيذ الإستراتيجية، لا من الناحية المالية ولا من ناحية توفر الكوادر.

وتكمن المشكلة الرئيسية للإستراتيجية في التنفيذ والتطبيق العملي لما تتضمنه من مقترحات. فبدلاً من كونها خطة تفصيلية تحدد ما يجب أن تقوم به كل وزارة أو منظمة أو مركز أبحاث، تعتقد الخبرات أنها يجب أن تكون إستراتيجية واسعة تفسح المجال أمام الوزارات والجهات المعنية لاختيار الجوانب المتعلقة بهم، ثم القيام بتنفيذ ما ورد فيها.

وفي الخطة الإستراتيجية المستقبلية، تهدف اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، إلى العمل على تطوير آلية عمل بدلاً من التركيز على نتائج ملموسة. فهذه الطريقة، يمكن لكل جهة العمل على تنفيذ آلية عمل بحيث تكون مسؤولة عن تنفيذ إستراتيجيتها الخاصة بها بناءً على إرشادات اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. ثم يمكن للحكومة العمل على تطوير الهيكل والمعرفة والخبرة المناسبة لتنفيذ الإستراتيجية. وبهذه الطريقة، يمكن لكل وزارة أن تدرس وتحدد الإستراتيجيات المرتبطة بها والتي تتقاطع مع عملها.

وفي ما يتعلق بالرصد والتقييم للإستراتيجية، فإن أكبر مشكلة، كما بينت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، هي أن المشروع الذي تم وضعه لرصد الإستراتيجية وتقييمها تم إنشاؤه من قبل شركة تم حلها بعد فترة قصيرة من وضع المشروع. فبقيت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة من دون برنامج لرصد الخطة الإستراتيجية المعقّدة وتقييمها، ما اضطر اللجنة إلى تقييم الخطة بأثر رجعي. وهذا يمثل تقييم آلية العمل، إذا تم الوصول إلى النتائج المرغوبة، بدلاً من تقييم الأثر في حال كانت التغييرات في النتائج الحاصلة يمكن أن تُنسب إلى الإستراتيجية نفسها وليس إلى شيء آخر.

وقد توضحّ للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، أنه من أجل مراقبة نجاح الإستراتيجيات المستقبلية، فمن المهم دراسة ما إذا كان التمويل المقدم يستجيب للإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية، وإذا كان الأمر كذلك فيجب توضيح كيفية تحقيق ذلك. ففي ظل وجود تمويل كبير مخصّص لقضايا المرأة والنوع الاجتماعي (الجندر)، من الضروري استخدام لوحة لقياس كيفية استجابة هذا التمويل لجوانب معينة من الإستراتيجية. كما ينطبق الأمر نفسه على تنظيم مشاريع المجتمع المدني. بهذه الطريقة تستطيع الدولة مراقبة ما

تم إنجازه بالفعل وتقييمه.

ومن المشاكل الرئيسية الأخرى للإستراتيجية، وجود مقاومة كبيرة لشمول النساء السوريات فيها. عندما اقترحت اللجنة هذه الإستراتيجية للمرة الأولى، كان الهدف منها إشراك جميع النساء في الأردن، ليكون اسمها «الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن». لكن، بعد أن رفضت الحكومة إدراج النساء غيرالأردنيات، فقد أصبح اسمها «الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية».

المشكلة الكبرى هي أن الإستراتيجية لم تصبح وثيقة مرجعية توجيهية للحكومة في ما يتعلق بالنوع الاجتماعي (الجندر)، وكان بالإمكان استخدامها كخطة رئيسية تحدد سياسة الحكومة، حتى إذا ما أرادت أي جهة مانحة أو ممولة العمل في ما يخص النوع الاجتماعي (الجندر)، تستطيع الحكومة تحديد ما يجب عمله بناءً على أولويات الإستراتيجية. فهذه ليست الطريقة التي يتم بها تحديد الأمور حالياً، وبدلاً من ذلك، فإن أي وزارة تعمل مع جهة مانحة أو ممولة تعمل على ما تقترحه الجهة المانحة دون الرجوع إلى الإستراتيجية. وهذا يتعارض مع هدف الإستراتيجية كقوة توجيهية للسياسة المتعلقة بالمرأة.

ولكي يتم التطبيق الفعلي للإستراتيجية، يجب على الدولة أن تنظر إليها كأولوية وطنية. وبما أن الحكومة اعتمدت الإستراتيجية، فيجب أن تكون الإستراتيجية مصدر توجيه لجميع سياسات الحكومة المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي (الجندر).

#### ب. الإستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011 - 2020)

عندما سُئلت المرأة الأردنية عن المشاكل التي تواجه الأردن، كانت الإجابة الأكثر تكراراً وانتشاراً: الفقر والبطالة. في ما يلي إحصائيات تشير إلى القضايا المختلفة التي تواجهها المرأة الأردنية اليوم، وفقاً لتقرير تقييم أداء الحكومة (مركز الدراسات الإستراتيجية، 2017):

## تقرير حالة البلاد: شؤون المرأة والنوع الاجتماعي

إجابات النساء الأردنيات حول أبرز المشاكل التي تواجه الأردن في الوقت الحاضر (%)

البطالة	23.8
الفقر	20.0
ارتفاع الأسعار وغلأ المعيشة	24.5
الوضع الاقتصادي العام	17.3
الفساد بشكل عام (الواسطة والمحسوبية)	3.7
الأمن الداخلي والخارجي والتحديات السياسية	1.8
مشاكل الخدمة الاجتماعية	4.3
أزمة اللاجئين والعمال الأجانب	3.6
لا توجد مشاكل	0.7
أخرى	0.3
المجموع	%100

وتؤكد أرقام دائرة الإحصاءات العامة (مسح العمالة والبطالة الربع الثاني، 2017) انخفاض مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي الرسمي، إذ لا تتجاوز نسبتها 17.3%. وكان ترتيب الأردن 142 من أصل 144 من حيث المشاركة الاقتصادية للمرأة وفقاً لدراسة أصدرها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، بعنوان «المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن.. واقع وتحديات القطاع الخاص» (2016). وبلغت نسبة البطالة بين الإناث في الأردن حوالي 31.2%، وهي أكثر من ضعف نسبة الرجال (14.7%) (دائرة الإحصاءات العامة 2017). بالإضافة إلى ذلك، فإن الرواتب أقل من خط الفقر ولا تضمن تغطية تكاليف المعيشة. إذ يحصل ثلث العمال الأردنيين العاملين في القطاع الخاص على 270 ديناراً شهرياً، وهذا يعني أن القوة العاملة في القطاع الخاص فقيرة.

وقد جاءت الإستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020) لتؤكد أن خلق فرص عمل يعدّ من أهم أولويات الأردن. وتوفّر الإستراتيجية تحليلاً لسوق العمل الأردني من أجل تخطيط كيفية مكافحة البطالة وخلق فرص العمل.

وتنص الإستراتيجية على أن مستويات البطالة لم تنخفض، مع أن الاقتصاد الأردني نما بنسبة 6.7% بين عامي 2000 و2008. ويرجع ذلك إلى أن معظم الوظائف التي نشأت خلال هذه الفترة كانت في القطاع العام، وأن معظم الوظائف التي تم إنشاؤها في القطاع الخاص كانت مشغولة بالعمالة الأجنبية. وتستنتج الإستراتيجية أن المطلوب هو خلق المزيد من فرص العمل بالتزامن مع رفع معدل الأجور وتحسين ظروف العمل للأردنيين. وللقيام بذلك، تُجري الإستراتيجية دراسة مفصلة حول العمال الأردنيين وطبيعة الاقتصاد الأردني.

ويتم تناول النوع الاجتماعي (الجندر) كوحدة تحليل ثابتة في الاستراتيجية، ومن خلال توفير إحصاءات حوله، تضمن الإستراتيجية أن طبيعة البطالة تبعاً للنوع الاجتماعي تصبح واضحة ومرئية.

وتدحض الإستراتيجية المقولة الشائعة إن الأردنيين يفضلون العمل في القطاع العام لأنهم يعتقدون أنه أفضل من القطاعات الأخرى. إذ يؤكد معدو الإستراتيجية أن تفضيل العمل في القطاع العام «خياراً عقلاني» بالنظر إلى الفوائد وظروف العمل التي يوفرها القطاع العام، فالموظفون في هذا القطاع يحظون بالاستقرار والضمان الاجتماعي. ويتوافق هذا التحليل مع الأدبيات المنشورة حول توظيف النساء والتي تشدد على أهمية ضمان حقوق العمل من أجل زيادة القوى العاملة النسائية.

ويتضح أن المرأة أكثر تفضيلاً للعمل في القطاع العام، لأنه يوفر مزايا، مثل الحصول على إجازة أمومة أطول، وساعات عمل أقصر، ومزايا مضمونة مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. بالإضافة إلى أن قانون العمل في القطاع الخاص أكثر عرضة للانتهاكات. فعلى عكس الإستراتيجيات الأخرى؛ مثل الخطة الإستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن، لا تؤيد الإستراتيجية الوطنية للتشغيل أن العاملين يتغيرون ويتكيفون لتلبية احتياجات سوق العمل. وبدلاً من ذلك، تؤكد هذه الإستراتيجية أن أفضل طريقة لخفض البطالة هي ضمان أن تكون ظروف العمل كريمة وآمنة. وتتوافق هذه التوصية مع الكثير من تحليلات نظرية المساواة بين الجنسين. وتقترح الإستراتيجية، بدلاً من أن تخفض المرأة الباحثة عن العمل من توقعاتها، وجوب أن يوفر القطاع الخاص ظروف عمل أفضل للنساء من أجل اجتذاب مزيد منهن للعمل فيه. وتشمل هذه التحسينات منح إجازات أمومة أطول، وتوفير دور حضانة ميسورة التكلفة ومفيدة للموظفين الذين لديهم أطفال.

والمشكلة الثانية التي تشير إليها الإستراتيجية، هي أن فرص العمل التي تُنشأ تكون غالباً لغير الأردنيين. إذ يدخل 45 ألف أردني إلى الجامعات الأردنية سنوياً، في حين ينضم 6 آلاف إلى كليات المجتمع. وفي المتوسط، هناك 40 ألف طالب جامعي يتخرجون كل عام، إلا أنه لا يوجد سوى 24 ألف فرصة عمل لخريجي الجامعات. وبحسب الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، يتم إنشاء غالبية الوظائف (46 ألف وظيفة) للذين يحملون شهادة الثانوية العامة أو ما دونها. وبالتالي، هناك فرق كبير بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل. ويزداد الأمر تعقيداً بسبب العمالة الوافدة التي تُستورد لتلبية الحاجة إلى العمالة غير الماهرة. فبينما يصدر سوق العمل الأردني عمالة ذات مهارة عالية فإنه يستورد العمالة غير الماهرة. وهناك بُعد جنسوي لطبيعة سوق العمل الأردني؛ لأن معظم النساء العاطلات عن العمل متعلمات ويتمتعن بمهارات عالية. ويعدّ التعليم والصحة القطاعين اللذين يوظفان

النسبة الأكبر من النساء العاملات. ف 41.8% من النساء العاملات يعملن في التعليم، بينما تعمل 15.3% منهن في القطاع الصحي. ويشار هنا إلى أن العديد من المحللين يرون أن ارتفاع نسبة النساء العاملات في هذين القطاعين هو نتيجة لسياسات الدولة النشطة والاستثمارات الحكومية فيهما.

وتراعي الإستراتيجية الاختلاف والتناقض الجغرافي في فرص العمل. فمن أهم توصيات الإستراتيجية العمل على توفير وسائل نقل عامة آمنة وبكف مقبولة على الصعيد الوطني، وذلك إلى جانب تشجيع الصناعة على الانتقال إلى المحافظات ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيها في مجال التسويق وفي مجالات أخرى. هنا مرة أخرى، تراعي توصيات الإستراتيجية وتتوافق مع المطالب الأكاديمية النسوية التي تُظهر أن توفير وسائل نقل عامة آمنة وبكف مقبولة أمر ضروري لزيادة القوة العاملة النسائية.

وتنص الإستراتيجية على أن أي سياسة يجب أن تضمن أن تكمل العمالة الأجنبية العمالة الأردنية لا أن تأخذ مكانها. ولا تعرج الإستراتيجية على هذا بما فيه الكفاية، في الوقت الذي يجب فيه جعل الهدف الرئيس لأي إستراتيجية استثمارية أو اتفاقية تجارية، خلق فرص عمل للأردنيين وحماية الصناعات الأردنية والعاملين الذين يعملون فيها. وقبل التوقيع على أي اتفاقية تجارية، يجب دراسة تأثير هذه الاتفاقية من منظور خلق فرص العمل وحماية الصناعة المحلية. كان من الممكن تجنب تدمير قطاع صناعة الأحذية الأردنية (وإن كان قطاعاً صغيراً) لو كانت حماية هذا القطاع من أولويات الحكومة عند توقيع اتفاقية التجارة مع الصين. وبالمثل، يجب النظر إلى الأزمة الحالية في صناعة الألبان كنتيجة لغياب حماية الصناعات المحلية.

لا تتطرق الإستراتيجية إلى مشكلة ضمان حقوق العمال حين توظيفهم، لا سيما المشاكل التي تصاحب أولئك الذين يُعيّنون بعقود (اتجاه متزايد وأكثر شيوعاً، محلياً وعالمياً). وبالنظر إلى الدور الجيو-سياسي للأردن، فقد توسّع العمل التنموي وازدادت المنظمات غير الحكومية بشكل هائل في السنوات الأخيرة - بدءاً من الحرب الأهلية في لبنان والاستمرار في إعادة توزيع العديد من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية إلى الأردن في أعقاب «الربيع العربي». وجلب قطاع المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية العديد من الفرص والوظائف ذات الأجور المرتفعة، والتي استُغلت من قبل الكثير من النساء. ومع ذلك، يستخدم هذا القطاع شكلاً جديداً للتوظيف، هو التوظيف بعقود. هذه المشكلة ليست محصورة بالأردن، بل هي ظاهرة عالمية، إلا أن هذا لا يقلل من شأنها وتداعياتها. فالتوظيف بموجب عقد يجلب معه ضعفاً غير مستقر وغير مضمون، لعدم توفر الأمان الوظيفي، ولأن الوظيفة ليست دائمة، إذ تتوقف بعد فترة زمنية محددة، وفي كثير من الأحيان دون وجود أي شكل



من أشكال الضمان الاجتماعي أو الراتب التقاعدي أو التأمين الصحي. وفي حين أن الرواتب السخية لموظفي المستوى الأعلى تعوض في الغالب عن هذا النقص في المزايا والأمن الوظيفي، فإن الوظائف ذات المستوى المتوسط أو الأدنى تبقى بمستويات أجور متدنية وعدم وجود فائدة مضافة وأمان وظيفي. ويشار إلى أن التوظيف بطريقة العقود لا يقتصر على المناصب العليا، إذ تلجأ المزيد من القطاعات إلى التوظيف التعاقدية، كما هي الحال في قطاع الكهرباء. تناقش الإستراتيجية الوطنية للتشغيل الآثار الضارة التي تسببها القوانين الصارمة في ما يتعلق بالقطاع غير المنظم. ومع أن البعد الجنساني لهذا لا يتم تفصيله في الإستراتيجية، تبقى أهميته موجودة. وبما أن العديد من النساء يعملن في القطاع غير المنظم، فإنهن يعانين بشكل كبير من عدم وجود عقود عمل وعدم الانضواء تحت مظلة الضمان الاجتماعي. وترى الإستراتيجية أن الحل لا يمكن أن يكون ببساطة تحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع اقتصادي منظم، لأن التكاليف المرتبطة بهذا الانتقال قد تؤدي إلى تدمير فرص العمل الموجودة.

وفي حين أن الإستراتيجية هي وثيقة عملية تقوم على تحليل المشاكل القائمة وإيجاد حلول عملية، إلا أنها لا تتوقف عن التأكيد أن المواطنين لهم حقوق أساسية. وبالتالي، تنص الإستراتيجية على أن من حق جميع العاملين الحصول على حماية اجتماعية وتأمين صحي بصرف النظر عما إذا كان العامل يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام وبصرف النظر أيضاً عن حجم المنظمة التي يعمل لديها.

وفي الملخص، إن مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل منخفض. بالإضافة إلى ذلك، كلما كانت المرأة أكثر تعليماً كانت فرص العمل لديها أقل، وهذا عكس ما يحدث للرجل. وبحسب تقرير لدائرة الإحصاءات العامة (2018)، فإن مستوى البطالة للإناث اللواتي يحملن شهادة البكالوريوس أعلى ثلاث مرات مقارنة بالذكور حاملي الشهادة نفسها. ونتيجة لذلك، لا تستفيد المرأة كثيراً من فرص العمل التي تنشأ في كل عام، بخاصة أن معظم فرص العمل المتوفرة لا تستهدف المتعلمين تعليماً عالياً. لهذا فإن هناك نقطة ضعف على مستوى التخطيط في ما يتعلق بطبيعة البطالة والبعد الجنسدي لها، فمعظم الوظائف التي يتم إنشاؤها لا تعالج بطالة الإناث. وهنا من المهم أيضاً التنويه إلى النساء ذوات الإعاقة. فنسبة ذوي الإعاقة من الأردنيين تبلغ 13%، معظمها من النساء. وبحسب البيانات، 2% فقط من النساء ذوات الإعاقة هن من المتعلمات. وينبغي أن تكون هذه الفئة مستهدفة في أي إستراتيجية للتشغيل، لتهيئة البنية التحتية والقوانين لوضع التسهيلات اللازمة لكي تتعلم النساء ذوات الإعاقة ويعملن.



وتقترح الإستراتيجية أنه يجب تسهيل مشاركة المرأة، من أجل زيادة مشاركتها في سوق العمل. ويتم ذلك من خلال توفير معلومات واضحة عن فرص العمل المتوفرة، وتوفير قوائم للبرامج القائمة في القطاع الخاص، وتوفير مستحقات الأمومة، وتوفير دور حضانة يمكن الاعتماد عليها وبكلف مقبولة وجودة عالية للوالدين العاملين. وتؤكد الإستراتيجية أن توفير وسائل نقل عامة يمكن الاعتماد عليها وبتكلفة مقبولة أمر أساسي لزيادة عمالة النساء. ومع ذلك، فإن إستراتيجية قطاع النقل الوطنية طويلة المدى (2012)، رغم اعترافها بأن المواطنين يجب أن يكونوا في صميم سياسة النقل، لا تأخذ النوع الاجتماعي (الجنس) والاحتياجات المختلفة للنساء والرجال بعين الاعتبار.

وقد تضمنت الإستراتيجية مشروعاً مفصلاً للحضانات، وهو مشروع دعم تفعيل وإنشاء الحضانات في القطاعين العام والخاص، حيث تم تشغيل 22 حضانة مرخصة وعاملة، وهناك 26 حضانة تحت الإنشاء، حيث تم إحالة عطاءات خاصة بها، وهي قيد التنفيذ.

### - التقييم

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020) وثيقة مدروسة جيداً، وتقدم تحليلاً هيكلياً شاملاً للاقتصاد وسوق العمل الأردني. وربما تكون واحدة من أهم الدراسات القيمة في سوق العمل الأردني، وبالتالي فإنها توفر مصدراً غنياً للباحثين وصانعي السياسات على حد سواء. وتراعي الإستراتيجية النوع الاجتماعي (الجنس)، وهو متغير يُعرض عبر الإستراتيجية بأكملها.

المشكلة الكبرى أن هذه الإستراتيجية لم يتم تنفيذها رغم تخصيص أموال كافية، إذ كان من المفترض أن يغطي صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني معظم البرامج، إلا أنه لم يتم سوى دفع رواتب المديرين! وقد اجتمعت لجنة لمقابلة خبراء لتحديد من سيرأس كل مشروع، وأوصت اللجنة بمرشحين لكل من شواغر الإدارة الثمانية. إلا أنه لم يتم الالتزام بذلك وتم تعيين أشخاص لم يخضعوا لإجراءات المقابلة في هذه المناصب..

يعتقد المتخصصون أن هناك العديد من الأسباب لعدم تطبيق الإستراتيجية، ومنها:

1. كانت هناك مشاكل سوء الإدارة. فلم تتم مأسسة تنفيذ الإستراتيجية. وقد أوضح أحد المستشارين المعنيين بتطوير الإستراتيجية أنه عندما ترك الشخص الرئيسي الذي عمل على تطوير الإستراتيجية الفريق التنفيذي لها، ظل الفريق دون المعرفة والخبرة والدراية الكافية، وبالتالي دون السلطة لمتابعة استمرارية التنفيذ. بالإضافة إلى ذلك، لم يكن هناك عملية متابعة واضحة لضمان تنفيذ الإستراتيجية.

2. وجود معارضة كبيرة للاستراتيجية، من قبل أصحاب نفوذ يستفيدون من وجود عمالة أجنبية أكثر من استفادتهم من التغييرات المقترحة فيها بخصوص تشغيل أيدٍ أردنية.
  3. مثلما جرى في الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية، لم تصبح الاستراتيجية الوطنية للتشغيل وثيقة مرجعية توجيهية لأي مشروع حول التوظيف؛ إذ بدأت وزارة العمل، على سبيل المثال، بالعمل على مشاريع مع جهات مانحة خارج نطاق الاستراتيجية.
  4. لم تصبح الاستراتيجية الوطنية للتشغيل أولوية وطنية، ويمكن مقارنة ذلك مع إستراتيجيات أخرى مثل إستراتيجية تشجيع الاستثمار التي تحولت إلى أولوية وطنية.
  5. أدى التغيير المستمر للحكومات والخلافات بين رؤى الوزراء المختلفين، إلى تغيير مقدار العمل الذي أنجز على الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.
- إن الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية والاستراتيجية الوطنية للتشغيل، وثيقتان شاملتان ومدروستان جيداً، توفران التوجيهات المهمة من حيث النوع الاجتماعي (الجندر) والعمالة. وفي حين أن الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية لا تقدم حلولاً هيكلية على نطاق واسع، تشير الاستراتيجية الوطنية للتشغيل إلى حلول هيكلية ملموسة وإلى التغييرات في الاقتصاد الكلي اللازمة لمواجهة البطالة. المشكلة الرئيسية أن كلتا الإستراتيجيتين لم تُنفذا ولم تصبحا من الأولويات الوطنية.
- لكي تعمل أي إستراتيجية وطنية بنجاح، يجب أن تصبح أولوية وطنية ومرجعية توجيهية للحكومة ومنظمات المجتمع المدني على حدٍ سواء. ورغم أنه يتم إنفاق الكثير من المبالغ على إنتاج هذه الإستراتيجيات؛ إلا أنه يتم تخزينها بمجرد كتابتها ودون الاستفادة منها في كثير من الأحيان، ويتم تفويض إجراء أبحاث جديدة (غالباً من مصادر خارجية أقل معرفة بالسياق الأردني). وعليه؛ لا بد من البدء في تنفيذ هذه الإستراتيجيات الشاملة التفصيلية المتوفرة.

## ثالثاً: القضايا القانونية المعنية بشؤون المرأة والنوع الاجتماعي (الجندر)

أ. أبرز التطورات القانونية والتحديات المتعلقة بشؤون المرأة منذ عام 1999

### - الدستور

من أكبر الحواجز القانونية التي تواجه المرأة، أن الدستور الأردني لا يضع النوع الاجتماعي (الجندر) من ضمن الفئات التي يتساوى فيها جميع الأردنيين. إذ تنص المادة (6) من الدستور على: «الأردنيون أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين». وهذا يعني أن الدستور لا ينص صراحةً على عدم التمييز بين الجنسين، ولا ينص بشكل مفصل على المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة،

### - قانون الأحوال الشخصية

تم إصلاح العديد من القوانين في الأردن خلال الفترة الأخيرة (2000-2018)، ومن أهمها قانون الأحوال الشخصية عام 2010. وشملت التغييرات تسهيل عملية تقديم طلب الطلاق من قبل المرأة، وزيادة المرونة في عقود الزواج بما يعزز حقوق المرأة في الزواج والطلاق، وتوضيح الإجراءات اللازمة لتعدد الزوجات، وتمديد فترة حضانة الأم لطفلها، وتسهيل إعالة الطفل ومدفوعات النفقة. بالإضافة إلى رفع الحد الأدنى لسن الزواج إلى 18 سنة، مع إمكانية منح الإذن بالزواج لمن أكمل خمس عشرة سنة من عمره ولم يكمل الثامنة عشرة استثناءً، في حال تحقق عدد من الشروط التي تنص عليها تعليمات منح الإذن بالزواج لمن أكمل الخامسة عشرة سنة شمسية من عمره ولم يكمل الثامنة عشرة رقم (1) لسنة 2017، الصادرة بموجب أحكام المادة (10) من القانون. فمثلاً إذا تزوجت فتاة دون سن الثامنة عشرة، لا يُسمح أن يزيد فرق العمر بينها وبين زوجها المستقبلي أكثر من 15 عاماً. إضافة إلى ذلك، في حال زواج شاب من فتاة لم تبلغ الثامنة عشرة بعد، لا يجوز له أن يمنعها من استكمال تعليمها وفقاً للتعليمات.

بالإضافة إلى ذلك، يمنح القانون مدة أطول للأمهات لرعاية أطفالهن (لغاية بلوغ الطفل 15 سنة، ثم يُسأل الطفل إن كان يرغب في العيش معها أو مع الأب). إلا أن هذا الحق لا يشمل الأمهات المسيحيات اللواتي لا يمكنهن الاحتفاظ بأطفالهن بعد بلوغهم السابعة من العمر. كما صدر نظام صندوق تسليف النفقة الذي يعجل في تنفيذ النفقة المحكوم بها للزوجة

والأطفال وكبار السن ولستحقها عند تعذر تنفيذها، حيث رُصد مبلغ مليون دينار من الميزانية العامة للدولة لسنة 2016 لتنفيذ أحكام النظام، وبدأ الصندوق عمله وتقديم خدماته بافتتاح مكتب صندوق تسليف النفقة في عمان بعد إنهاء المتطلبات القانونية والتنظيمية. وبموجب الخطة التنفيذية سيتم افتتاح ثلاثة مكاتب في عام 2019.

ورغم هذه التغييرات الإصلاحية، ما تزال هناك فروقات شاسعة في الحقوق بين الرجل والمرأة عند النظر في قانون الأحوال الشخصية، خاصة ما يتعلق بقضايا الزواج والطلاق، ورعاية الأطفال، والإرث. ففي ما يخص الطلاق، على المرأة التي ترغب في الطلاق أن تقدم تبريراً منطقياً لطلبها الطلاق، وإن لم تفعل فإنها تخاطر بفقدان حقوقها المالية في حال تم الطلاق. بالمقابل، لم يُفرض ذلك على الرجل، الذي بإمكانه الطلاق وفقاً لرغبته. وبخصوص تعدد الزوجات، نصت التعديلات على أنه يجب إبلاغ الزوجة الأولى أن زوجها قد تزوج بعد الزواج، ولا تستطيع المرأة منع زوجها من الزواج بأخرى حتى إذا اشترطت ذلك في عقد الزواج. وهذه خطوة إلى الوراء، ففي الزمن العثماني مثلاً، إذا اشترطت الزوجة في عقد الزواج، ألا يتزوج زوجها بامرأة أخرى، يعدّ الزواج الثاني باطلاً. وفي ما يتعلق بالميراث، يظهر عدم المساواة هذا بين المرأة والرجل في قانون الأحوال الشخصية بشكلين رئيسيين: عدم مساواة الزوجة بزوجها، وعدم مساواتها كأم بالمقارنة بالأب في ما يتعلق بالأطفال. وفي أحسن الحالات، ترث المرأة حصة نصف ما يرثه الرجل ضمن أفراد الأسرة. وينطبق هذا القانون على المسلمين وعلى غير المسلمين على حد سواء.

وتظهر مفاهيم الوصاية والقوامة في صلب عدم المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في قانون الأحوال الشخصية، والتي تنعكس في عدم المساواة بين الزوج وزوجته وبين الأب والأم. فالمرأة، على عكس الرجل، لا تعدّ ولية نفسها في الزواج، فلا يمكنها أن تزوج نفسها دون وليها. والولاية هي العامل الرئيس في عدم المساواة بين المرأة والرجل أمام القانون. يكمن الأساس والتبرير لهذا القانون، في اعتبار أن الرجل هو المعيل للمرأة، وبالتالي لديه الحق في أن يكون ولياً لأمرها. إلا أن الواقع يكشف أنه في ظل تزايد عدد الأسر التي ترأسها نساء في الأردن، لم يعد الرجل هو المعيل الوحيد للأسرة.

إضافة إلى ذلك، إن الحقوق المالية للمرأة في الزواج غير مضمونة. ورغم التأكيد على حق المرأة المسلمة في النفقة، ورغم أن الشرع سمح لها بامتلاك أملاك خاصة بها (على عكس ما حدث في أوروبا تاريخياً)، إلا أن قانون الأحوال الشخصية يجعل جميع الأموال المتحصلة خلال الزواج ملكاً للشخص الذي سُجّل باسمه (ويشمل هذا ملكية الأراضي والمركبات)، ما لم يتم تسجيلها بشكل خاص باسم الزوجة. ولا توجد نصوص في القانون تحمي حقوق المرأة في الأموال المتحصلة أثناء الحياة الزوجية.

وهناك مشكلة رئيسية أخرى تواجه النساء والأطفال، تكمن في مفهوم النسب. فالنساء اللواتي يحملن أطفالاً خارج إطار الزواج، لا يمكنهن الاحتفاظ بأطفالهن إلا إذا اعترف الأب على أن الطفل طفله. وهذا يعني أن المرأة لا تملك أي حق لطفلها إذا كان مولوداً خارج إطار الزواج. ويطالب النشطاء أن تُستخدم اختبارات الحمض النووي لتأكيد الأبوة. ورغم نجاحهم في تضمين اختبار الحمض النووي في بعض الحالات، ما يزال ذلك متعديراً في الحالات الناتجة عن الاغتصاب. ويعدّ هذا انتهاكاً لحقوق المرأة كضرد ولحقوقها كام. ففي حين يسمح القانون للرجل بأن يكون والدًا، سواء كان متزوجاً من أم طفله أم لا، لا يُسمح للمرأة أن تكون أمًا وأن تحافظ على طفلها إلا إذا سمح لها الأب بذلك. إضافة إلى ذلك، ما يزال القانون يمنع النساء من الإجهاض، حتى في حالات الاغتصاب.

إنّ الزعم بأن قانون الأحوال الشخصية مبني على الفقه الإسلامي ومشتق من القرآن وليس من القانون الإنساني، يضع عقبات كبيرة أمام كل من يحاول انتقاد القانون. فمع أنّ الشريعة تعدّ القانون الإلهي، إلا أنها ليست المصدر الوحيد ولا المصدر الأساسي لهذا القانون. ولم يُخفِ المؤلّفون العثمانيون الذين كتبوا قانون الأسرة الأول الذي يستند إليه قانون الأحوال الشخصية الأردني، أنّ مصادرهم كانت مدارس مختلفة من الفقه الإسلامي المكتوبة من قبل الرجال، وليس التشريع الإلهي (القرآن) والقوانين الأوروبية. وفي الواقع، لقد كانوا مرنين جداً وهم يختارون من الفقه ما يجب اتّباعه وما يجب تجنّبه.

وبالإضافة إلى المشاكل القانونية، هناك مشاكل في تطبيق القوانين؛ فحتى عندما تكون للنساء حقوق معينة، فإنهن لا يحصلن عليها غالباً، ومثال على ذلك حق المرأة في الحصول على النفقة. فمن حق المرأة الحصول على النفقة كون ذلك من الأسباب الرئيسية التي تعطي الزوج حقه في الحصول على طاعة زوجته. ومع ذلك، عندما تذهب المرأة إلى المحكمة، فإن المبلغ الذي تتلقاه هو مبلغ قليل جداً.

أيضاً، في حين أنّ النساء لهن الحق في السفر مع أطفالهن الآن، إلا أنّهن ما زلن بحاجة إلى تصريح من المحكمة وكفيل من الذكور يكفل الأم وطفلها حتى عودتهما. بالإضافة إلى ذلك، ومما يجدر ذكره، أنّ هناك العديد من الأمثلة لأمهات كنّ أولياء أمور لأطفالهن خلال الفترة العثمانية، لذلك فإنّ عدم قدرة المرأة الآن أن تكون وليّ أمر لأطفالها تمثل مشكلة حديثة وليست قضية تعود إلى «الشريعة» أو التاريخ الإسلامي كما يدّعي بعضهم.

## - قانون الجنسية

في ما يتعلق بالجنسية والمواطنة، تنص المادة (3) من قانون الجنسية الأردنية وتعديلاته رقم (6) لسنة 1954، أنه يُعتبر أردني الجنسية مَنْ وُلد لأب متمتع بالجنسية الأردنية. أما الأم الأردنية فلا يُعتبر ابنها أردنياً إلا في حالات بينها الفقرة (4)، وهي أن يكون الابن مولوداً في المملكة الأردنية الهاشمية من أم تحمل الجنسية الأردنية وأب مجهول الجنسية أو لا جنسية له أو لم تثبت نسبته إلى أبيه قانوناً. ولم يتم إصلاح هذا القانون بعد، ولا تستطيع المرأة الأردنية نقل جنسيتها إلى أبنائها خارج هذه الحالات، أو إلى زوجها إن كان غير أردني، رغم أن الرجل الأردني يتمتع بهذه الحقوق. إن هذا القانون يعكس عدم المساواة بين المرأة الأردنية والرجل الأردني، وينتهك حق الأم الأردنية وقدرتها على أن تكون أمماً. ومما يجدر ذكره أن هذا القانون مأخوذ من قانون الجنسية البريطاني.

ورغم أن قانون الإقامة وشؤون الأجانب يسهّل إقامة الزوجة الأجنبية للرجل الأردني إذا طُلب ذلك، فإنه لا يوفر المعاملة نفسها للزوج الأجنبي للمرأة الأردنية وأبنائها.

إلا أن الحكومة وعدت في عام 2014 -وبعد الكثير من المفاوضات- بالاعتراف بأبناء الأردنيات كمجموعة تتميز عن بقية غير الأردنيين بمزايا معينة. وقد وُعد أبناء الأردنيات بمنحهم حقوقاً مدنية (مزايا) في ما يتعلق بفرص العمل وفتح المهن المغلقة لهم والتعليم الحكومي العام والرعاية الصحية الحكومية وملكية العقارات والاستثمار والحصول على رخصة القيادة. نظرياً، تهدف هذه المزايا لمنح أبناء الأردنيات الاعتبار القانوني الذي كانوا يفتقرون إليه. وكان من المفترض إصدار بطاقات (هوية) وطنية لأبناء الأردنيات لضمان حصولهم على هذه المزايا التي يُنتظر أن تمنحهم الحقوق المدنية نفسها التي يتمتع بها المواطنون الأردنيون في ما يتعلق بالتعليم والعمل على وجه الخصوص.

ولكن على مستوى التطبيق وعلى أرض الواقع، كانت التغييرات ضئيلة، وكان الاستثناء الوحيد لذلك ما يتعلق بالخدمات التي توفرها المدارس والمستشفيات الحكومية. وفي تقرير نشرته منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch) أشار الذين تمت مقابلتهم إلى أنه كانت هناك تحسينات كبيرة في هذين القطاعين. فقد قامت وزارة الصحة بتعميم أنظمة لمعالجة أبناء الأردنيات الذين لا يملكون تأميناً صحياً أسوةً بالأطفال الأردنيين الذين لا يملكون تأميناً صحياً.

لكن أبناء الأردنيات ما زالوا يعاملون معاملةً الأجانب الذين يحتاجون إلى تصاريح إقامة سنوية وتصاريح عمل، كما يُحظر عليهم ممارسة مهن معينة (مهن مغلقة) والدراسة في الجامعات الحكومية، ولا يمكنهم تملك عقار أو الاستثمار أو حتى الحصول على رخصة قيادة،

وفي حال إدانة أيّ منهم بجريمة، فإنه يواجه احتمالية الترحيل، فيُحرم من حق العيش في الأردن. ونتيجة لذلك، يعيش ما يقرب من 70 ألف طفل من أبناء الأردنيين في الأردن كأجانب ومن دون أيّ حقوق مضمونة. وقد أثّرت هذه القضية في مناقشات البرلمان لقانون العمل المؤقت لسنة 2010 لإقراره كقانون دائم.

وكادت المزايا الموعودة لأبناء الأردنيين تضمن لهم عدم مواجهة هذه الأشكال من التمييز، إلا أن القوانين والممارسات لم يتم تغييرها بعد لتعكس هذه المزايا الموعودة. وقد تم تقديم اقتراحات لإعفاء أولاد الأردنيين من شرط الحصول على تصاريح عمل، بالإضافة إلى أن يكون لهم الحق في الحصول على إقامة دائمة، والقدرة على تملك العقارات والحصول على رخصة قيادة.

### - قانون العمل

أجريت إصلاحات كثيرة على قانون العمل وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996، من بينها ما جاء في المادة (29) بأنه يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في حالة اعتداء صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل... أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات نافذة المفعول. مما يعني أن المرأة لن تفقد أيّ حق من حقوقها في حال تركت عملها بسبب التحرش الجنسي.

ومن الإصلاحات المهمة الأخرى أن العمال الزراعيين - ومنهم عدد كبير جداً من النساء الأردنيات العاملات في وادي الأردن - أصبحوا الآن خاضعين لقانون العمل. كما وُضع نظام خاص لتنظيم حقوق العاملين في المنازل، كالحصول على يوم عطلة أسبوعية، وانتظام ساعات العمل (ثمانى ساعات في اليوم).

إلى جانب ذلك، صدر قانون منع الاتجار بالبشر، ويندرج تحته العمال الوافدون والعاملون في المنازل.

وهناك أيضاً إصلاح آخر مهم يتعلق بالعمل، هو إقرار نظام العمل المرن في عام 2017. حيث يسمح هذا التشريع للعمال العمل من المنزل، وأن يكون لدى العاملة ساعات عمل مرنة، وأن يُقيّم العامل ويُحاسب بناءً على العمل الذي يقوم به وليس بناءً على حضوره لمقر العمل أو غيابه عنه.

وقد ناقش البرلمان قانون العمل المؤقت لسنة 2010، ويعمل ناشطو حقوق المرأة على تعديل المادة (72) بحيث تُلزم أيّ صاحب عمل يوظف أكثر من 15 عاملاً (تشمل العاملين والعاملات)

ممن لديهم أطفال تقل أعمارهم عن 4 سنوات، بإقامة حضانة. إن شمول الرجال في التعديل المقترح سيزيد من فرص بناء دور الحضانة، وسيقلل من التمييز ضد توظيف المرأة خوفاً من أن يكون لديها أطفال. وهناك اقتراح بإقرار إجازة الأبوة لمدة أسبوع، رغم أن إجازة الأبوة وفقاً لنظام الخدمة المدنية هي لمدة يومين فقط.

ومع ذلك، يوجد تمييز بين الرجال والنساء في قانون العمل، من حيث أنه لا ينص على المساواة بالأجر لدى تساوي قيمة العمل رغم مصادقة الأردن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل. كما لا ينص القانون على المساواة في مجال الاستخدام والمهنة ليتواءم مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (111).

#### - قانون الضمان الاجتماعي

شهد قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 إصلاحات كبيرة هو الآخر. ولتعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء استحدث القانون تأمين الأمومة الذي كانت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي قد بدأت بتطبيقه في أيلول 2011، مما يحفز أصحاب العمل على تشغيل النساء وعدم الاستغناء عن خدماتهن حال زواجهن أو قرب استحقاقهن لإجازة الأمومة. واستهدف قانون الضمان الاجتماعي جميع العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء العاملين في منشآتهم، ويجوز تطبيقه على العاملين في المنازل ومن في حكمهم وعلى المنشآت، مما يعزز الحماية الاجتماعية والاقتصادية للنساء، خاصة العاملات في المنشآت الصغيرة كمشاغل الخياطة والتجميل.

واستحدث القانون الانتساب الاختياري للضمان الاجتماعي، مما يتيح لربة المنزل الفرصة في الاشتراك بالضمان الاجتماعي.

ويُعتبر الزوج أحد مستحقي تقاعد زوجته المتوفاة في الضمان الاجتماعي في حال كان غير قادر على العمل بسبب العجز وعدم قدرته على العمل. ومع ذلك، ما يزال القانون يميز ضد المرأة، كون الزوجة تستحق الراتب التقاعدي للضمان الاجتماعي لزوجها بصرف النظر عن حالتها الصحية.

فوفقاً لأحكام القانون، فإن راتب المرأة المتوفاة سواء توفيت وهي صاحبة راتب تقاعدي أو حصلت الوفاة وهي مشتركة على رأس عملها، يورث كاملاً لمستحقه كما راتب الرجل، بمن فيهم زوجها في حال عجزه وعدم عمله، ويؤول كاملاً إلى أبنائها ووالديها في حال عدم استحقاق الزوج لنصيب منه.



بينما أتاح القانون للأرملة الجمع بين نصيبها كاملاً من راتب التقاعد أو الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها وبين أجرها من العمل والجمع بين نصيبها من رواتب التقاعد والاعتلال الذي يؤول إليها من والديها وأبنائها، ويحق للابنة التي تتقاضى راتباً تقاعدياً أو راتب اعتلال الجمع بين هذا الراتب ونصيبها من رواتب التقاعد أو الاعتلال التي تؤول إليها من والديها، ويستمر صرف الحصة المترتبة للأنثى بصفقتها مستحقة في حال عدم عملها أو زواجها وبصرف النظر عن عمرها، بالإضافة إلى منح الوالدة نصيبها من ولدها المتوفى دون أي شروط.

إن المنطلق الذي يستند إليه هذا القانون على ما يبدو، هو أن العمل بالنسبة لمعظم النساء اختياري وليس فرضاً، والدخل المتأتي منه دخل إضافي وكما لي وليس ضرورياً. ونتيجة لهذا الافتراض، يعد راتب المرأة والمزايا الأخرى التي تحصل عليها من العمل، شيئاً إضافياً رفاهياً يمكن اقتطاع أجزاء معينة منه، بدلاً من اعتباره حقاً من حقوقها.

### - قانون الانتخاب

تم تعديل قانون الانتخاب الأردني مرات عدة منذ عام 1999. وفي كل مرة زادت الحصة النسبية (الكوتا) للمرأة من 6 مقاعد من أصل 110 مقاعد في عام 2003، إلى 12 مقعداً من أصل 120 مقعداً في عام 2010، ثم إلى 15 مقعداً من أصل 150 مقعداً في عام 2013 (10%)، وأخيراً إلى 15 مقعداً من أصل 130 مقعداً. وأيضاً، تم اعتماد (كوتا) نسائية تمثل 20% من مقاعد الانتخابات البلدية التي جرت في تموز 2007، ثم ارتفعت إلى 25% في انتخابات عام 2013.

كما نص قانون اللامركزية لسنة 2015 على أن يضاف للنساء ما نسبته 10% من عدد المقاعد المخصصة لأعضاء المجلس المنتخبين، يتم ملؤها من المرشحات الحاصلات على أعلى الأصوات في المحافظة من غير الفائزات. كما يعين مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ما لا يزيد على 15% من عدد أعضاء المجلس المنتخبين أعضاء في المجلس على أن يخصص ثلث هذه النسبة للنساء.

واشترط نظام المساهمة في دعم الأحزاب السياسية لسنة 2016، لاستحقاق الحزب المساهمة المالية، أن لا تقل نسبة النساء بين أعضاء الحزب عن 10%، مما يعزز الحقوق السياسية للمرأة ومشاركتها في الحياة العامة.

وبالإضافة إلى ذلك، اتخذ الأردن خطوات عدة لسد الفجوة الوطنية بين الجنسين، وتعزيز المشاركة السياسية للمرأة، عن طريق إنشاء مديريات وأقسام إدارات للمرأة في 18 مؤسسة حكومية، بما فيها وزارة التنمية الاجتماعية.

## - قانون العقوبات

احتفل النشطاء في مجال حقوق المرأة بالأردن، بصدور قانون العقوبات المعدل لسنة 2017، والذي حقق العديد من الإنجازات لصالح المرأة. حيث أُلغيت المادة (308) حتى لا يتاح للجاني الإفلات من العقاب بزواجه من الضحية، وتم تعديل المادة (98) حتى لا يستفيد فاعل الجريمة من العذر المخفّف إذا وقع الفعل على أنثى خارج نطاق أحكام المادة (340) من القانون (بداعي المحافظة على الشرف)، وبالتالي عدم تخفيف العقوبة في حال إسقاط الحق الشخصي من قبل أحد أفراد الأسرة. وعُدلت المادة (99)، بحيث يكون أخذ المحكمة بالأسباب المخففة غير ملزم لها بالنزول إلى الحد الأدنى للعقوبة، وتم الارتفاع في العقوبات لتحقيق المزيد من الردع.

وبحسب المادة (306)، يعاقب القانون على التحرش الجنسي بأشكاله كافة، ويستحدث بدائل إصلاح مجتمعية (الخدمة المجتمعية) بدلاً من العقوبات السالبة للحرية. كما نصت الفقرة (ج) من المادة (62) على مساواة الأم بالأب في الولاية والرعاية الطبية على العليل عند إجراء العمليات الجراحية والعلاجات الطبية. وكان الأب في السابق هو وحده ولي الأمر للأبناء القاصرين، والوحيد الذي يمكنه الموافقة على حصولهم على الخدمات الطبية. وحتى في الحالات القصوى والمواقف المهددة للحياة، لم تتمكن الأمهات من إعطاء الأطباء الإذن بالتدخل الطبي. وأخيراً، جاءت الإصلاحات الأخيرة لتسمح للأمهات بمنح الإذن بالتدخل الطبي للأبناء القاصرين عند الحاجة إليه.

ونص القانون على حماية الأشخاص ذوي الإعاقة، وتغليط العقوبات على الجرائم الواقعة على النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة.

## - مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجنس)

وفقاً لمركز العدل للمساعدة القانونية، فقد اتُخذت خطوات مهمة لمكافحة العنف الأسري، ومنها صدور قانون الحماية من العنف الأسري رقم (15) لسنة 2017 الذي تضمن بنوداً إصلاحية تهدف للحفاظ على كيان الأسرة وترباطها، ووسّع نطاق المشمولين بالأسرة. وجاء في المادة (4) منه أن «على كل من مقدمي الخدمات الصحية أو التعليمية أو الاجتماعية في القطاعين العام والخاص التبليغ عن أي حالة عنف أسري واقعة على فاقد الأهلية أو ناقصها حال علمه أو إبلاغه بها»، وأن التبليغ يكون بموافقة المتضرر «إذا كان كامل الأهلية وكان الفعل الواقع عليه يشكل جنحة».

وحمى القانون مقدمّ البلاغ بعدم جواز الإفصاح عن هويته. ونصّ على نقل المتضرر وأطفاله

إلى أقرب مكان آمن إذا اقتضت الضرورة ذلك. وجاء فيه أن إدارة حماية الأسرة تتولى تسوية النزاع في قضايا العنف الأسري في الجرح شريطة موافقة الطرفين. وألزم القانون المحكمة المختصة النظر في قضايا العنف الأسري بصفة الاستعجال، واستحدثت العقوبات المجتمعية (الخدمة الاجتماعية) بديلاً عن سلب الحرية، مما يعني أن هناك خيارات لعقوبات بديلة الآن، تمنح العديد من النساء الشجاعة لتقديم الشكوى. ففي السابق، عندما كانت العقوبة الوحيدة المتاحة هي السجن، كانت المرأة تتردد في تقديم شكوى ضد الزوج المسيء أو سواه من أفراد العائلة بخاصة إذا كان الزوج هو المعيل الرئيسي للأسرة؛ فتقديم الشكوى وبالتالي تنفيذ عقوبة السجن، يعني حرمان الأسرة من مصدر دخلها.

كما نص القانون على استخدام التقنية الحديثة - إن وجدت - حمايةً للمجني عليه الذي لم يتم 18 سنة من عمره أو للشاهد الحدث. ونص على أن تعقد المحكمة المختصة في قضايا العنف الأسري جلساتها في أيام العطل الأسبوعية والرسمية والفترات المسائية.

وهناك خطوة مهمة أخرى، تتمثل في أن المساعدة القانونية المجانية تقدم الآن لتشمل المتهمين بجرائم عقابها 10 سنوات أو أكثر، حيث لم تكن تقدم إلا للذين يواجهون عقوبة الإعدام. ورغم هذا التطور، إلا أن الضحايا أنفسهم ما يزالون غير مؤهلين للحصول على المساعدة القانونية المجانية.

وفي عام 1998 أنشئت وحدة حماية الأسرة. ولكن ما تزال هناك مشاكل في تطبيق القانون وفي الممارسات اليومية للمواطنين. وغالباً لا يتم الإبلاغ عن الحالات بسبب الوصمة الاجتماعية التي تحيط بهذا الموضوع والخوف من تشويه سمعة العائلة. وعندما يتم طرح مثل هذه الحالات، يصعب إثباتها في المحاكم.

ولما كانت الأسرة تستخدم أحياناً أسلوب التهديد بالقتل لمنع الفتاة من العيش بمفردها أو لإجبارها على الزواج من رجل معين، فإن الأقارب الذكور - بحكم الواقع - لديهم القدرة على سجن قريبتهم الفتاة دون اتباع الإجراءات القانونية الواجبة ودون أن يكونوا قد ارتكبوا أي جريمة. وهذا يضع النساء تحت تهديد السجن (التهديد بالتوقيف الإداري). من هنا، تم إقرار نظام دور إيواء المعرضات للخطر رقم (171) لسنة 2016، وصدرت التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكامه. وعليه، تم افتتاح دار لإيواء المعرضات للخطر (دار آمنة) في نهاية شهر تموز 2018.

## ب. التحديات القانونية التي تواجه المرأة غير الأردنية في الأردن

من المعلوم أن النساء اللاتي يعشن في الأردن لسن جميعهن مواطنات أردنيات. إذ يعمل عدد كبير من النساء الأجنيات كعاملات في المنازل. ومع ذلك، فإن العمال المنزليين يبدون من الناحية القانونية في وضع غير مستقر. فبينما ينبغي تطبيق قانون العمل عليهم، إلا أن هذا لا يحدث في واقع الحال. ولقد تم مؤخراً وضع مشروع نظام خاص لتنظيم قطاع العمل المنزلي. إلا أن الوسائل اللازمة لضمان تطبيق النظام ما تزال غير موجودة.

وقد نشر مركز «تمكين» للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، والذي يمثل منظمة غير حكومية محلية تدافع عن حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين، تقريراً وطنياً حول سوء معاملة العاملات في المنازل من قبل أصحاب العمل والحكومة، مع التركيز على سوء معاملة أصحاب العمل وضعف تنفيذ القوانين التي تهدف إلى دعم العمالة الوافدة. ومع وجود أكثر من ٢٨٠ ألفاً من العمال الموثقين منذ عام 2011 وعدد من العمال غير المسجلين، فقد تبين أن الأثر الوطنية والدولية لحماية المهاجرين غير كافية لمراعاة الانتهاكات التي يواجهها المهاجرون سنوياً. ومع استمرار الانتهاكات على غرار الحجز غير القانوني، والإفراط في العمل، وسوء التغذية، والإساءة في المعاملة، والحجز في المنازل، فإن حقوق الإنسان للعمال الوافدة في الأردن ما زال أمامها طريق طويل للتقدم.

لقد صادق الأردن على العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان، ومن ضمنها الاتفاقيات الدولية، مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بالإضافة إلى عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، مثل القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري. ورغم أن التصديق على هذه الاتفاقيات يظهر التزاماً بحقوق العمالة الوافدة، إلا أن الأردن قد خالف هذه الاتفاقيات من خلال استبعاد العمالة الوافدة من زيادة الحد الأدنى للأجور في عام 2011 والتي ارتفعت من 150 ديناراً إلى 190 ديناراً (وفي عام 2017 إلى 220 ديناراً). وهنا يجب التوضيح أن العاملات لا يعاملن معاملة واحدة، فمنهن من تتلقى 200 دولار شهرياً، ومنهن من تتلقى 400 دولار شهرياً. وفي المحصلة، يرتبط دخل العاملة بالجنسية التي تحملها، وليس بكونها إنساناً ذا حقوق مصونة تحت قانون العمل والعمال.

ومن الانتهاكات الأخرى التي يتعرض لها العاملون في المنازل: الحجز الإجباري، والحرمان من الحرية، وحجز الوثائق الرسمية وبما ينتهك المادة (23) من قانون جوازات السفر، بالإضافة إلى الحرمان من الرعاية الطبية، والإفراط في العمل، والحرمان من الطعام، والإيذاء الجسدي. وقد أفاد مركز «تمكين» أنه تعامل مع 757 حالة تتعلق بالعمال في المنازل عام 2011، كان منهم 530 منهم قد حُجزت جوازات سفرهم من قبل أصحاب العمل ومكاتب التوظيف.

ورغم مخالفة هذه الممارسات للقانون، لا يوجد لدى وزارة العمل أي آلية منظمة تخضع فيها الأسر المشغلة للعمال للوافدة للزيارات المنتظمة لضمان عدم حدوث أي إساءات. ولا يوجد خط ساخن يلجأ إليه العامل في المنزل للتبليغ في حال وجود سوء معاملة أو ممارسة غير مشروعة.

ولعلاج الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في المنازل، صدرت تعليمات لتنفيذ نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (12) لسنة 2015، وأيضاً لضمان حظر عمالة الأطفال. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم تنفيذ إستراتيجيات أخرى، فعلى سبيل المثال، لم يتم تحديث الممارسة الحكومية التي تُعرف بـ«تبليغ الشرطة»، رغم أنها لا ترهب الضحايا من الإبلاغ عن الانتهاكات خوفاً من احتجازهم. وتدرج قضايا الذين يعملون بالإكراه ضمن قضايا الاتجار بالبشر في القانون الأردني، حيث جاء في المادة (3) من قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009 أن عبارة «جرائم الاتجار بالبشر» تعني استقطاب أشخاص أو نقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بغرض استغلالهم... وأن كلمة «الاستغلال» تعني استغلال الأشخاص في العمل بالسخرة أو العمل قسراً.

وفي ما يخص صعوبة الوصول إلى العدالة، يتخلى العديد من العمال المهاجرين عن حقوقهم لتجنب ترحيلهم أو التهديد بترحيلهم، مما يترك الأطراف المنتهكة دون مساءلة.

## التوصيات

### أ. توصيات قانونية

لقد ناقشت هذه المراجعة التغييرات القانونية اللازمة لضمان حصول المرأة على حقوقها، وبخاصة في قانون الأحوال الشخصية وقانون الجنسية، بالإضافة إلى أهمية تعديل المواد التي تميز ضد المرأة في قانوني العمل والضمان الاجتماعي. وتشير المراجعة إلى أن الحجّة التي تُستخدم لصدّ الانتقادات على قانون الأحوال الشخصية، بأنه مبني على الشريعة الإسلامية، غير صحيحة. فقد أجرت العديد من البلدان الإسلامية إصلاحات رئيسية في قانون الأسرة. والمغرب مثال على ذلك، فلقد ألغت إصلاحات مدونة الأسرة في المغرب عام 2006 العديد من أشكال التمييز ضد المرأة، مع أنها اعتمدت في الوقت نفسه على النصوص الدينية الإسلامية.

يؤكد النشطاء في مجال حقوق المرأة أن توافر الإرادة السياسية يجعل من تنفيذ الإصلاحات اللازمة أمراً سهلاً. لقد تمّ تمرير مئات القوانين من خلال مجلس الأمة في الفترة 2000-

2003 (في عهد حكومة علي أبو الراغب)، وكانت هذه القوانين ضارة في ما يخص حقوق العمل، وقد قامت بفتح الطريق أمام خصخصة القطاعات الأردنية الرئيسية، العملية التي كانت وما تزال تواجه معارضة شعبية قوية. ومع ذلك لم يؤخذ رأي الشعب بعين الاعتبار، والقانونان الوحيدان اللذان لم يتم إقرارهما، هما المتعلقان بحقوق المرأة: قانون الضمان الاجتماعي، وقانون الجنسية.

ويرى نشطاء في مجال حقوق المرأة، أن البرلمان غالباً ما يمارس سلطته في مواجهة القضايا المتعلقة بالمرأة؛ بالاستناد إلى وضع الحال وفي سياق يزداد فيه الفقر والضعف لدى الرجال (والنساء). ويرى صانعو السياسات أن السماح للرجال بممارسة السلطة ولو في منازلهم وعلى زوجاتهم وأقاربهم من الإناث فقط (ليساعد الرجال على الشعور بالرجولة والقوة في حين لا حول ولا قوة لهم في أي مجال آخر في حياتهم) من خلال الامتناع عن تفعيل جميع الإصلاحات التي تخدم حقوق المرأة، أمر لا بد منه للمحافظة على السلام وتفادي الاعتصامات. لكن السؤال هنا: هل تحليل المجتمع بهذه الطريقة صحيح أم لا؟ أم تضييع التضحية بحقوق المرأة سدى؟

إن الإرادة السياسية الحقيقية تتطلب عملاً جريئاً. تُظهر أمثلة من الدول العربية والإسلامية أن إصلاح القانون لضمان العدالة بين الجنسين أمر ممكن بالفعل. إن إصلاح قانون الأحوال الشخصية ممكن في حال توافر الإرادة السياسية الحقيقية، كما حدث في مثل المغرب وتونس، اللذين يستند هذا القانون فيهما إلى الفقه الإسلامي أيضاً. والمفارقة أن هناك خوفاً من الغرب وصدماً للجهود التي تسعى للحدثة عندما يتعلق الأمر بالنساء، بينما لا يبدو أن هناك مشكلة في اتباع الغرب وتقليده بفخر في النواحي الأخرى من الحياة العامة عندما لا يتعلق الأمر بالنساء.

تكمن الخطوة الأولى لضمان المساواة في:

1. تعديل دستوري يضمن عدم التمييز ضد المرأة والتطبيق المحلي للالتزامات الدولية. وفي حال تعذر إدخال تعديل على المادة السادسة من الدستور، يمكن أن تصدر المحكمة الدستورية قراراً بتفسير أن «الأردنيون» تعني النساء والرجال، تماماً مثلما ورد في الميثاق الوطني.

2. تنفيذ إصلاحات جذرية في ما يخص قانون الأحوال الشخصية وقانون الجنسية. فينبغي أن تتوافر الإرادة السياسية لمنح المرأة الأردنية المتزوجة من غير أردني حق إعطاء الجنسية لأبنائها، وإذا اعتُبر ذلك صعباً، فعلى الأقل منحها الحق في الإقامة الدائمة لها ولزوجها وأبنائها غير الأردنيين، بالإضافة إلى إعطاء عائلة الأردنية جميع

الحقوق المدنية والاجتماعية والاقتصادية التي يتمتع بها المواطن الأردني. ويمكن لهذا أن يستند إلى نموذج علماني للمساواة الكاملة أو فهم إسلامي للمساواة الكاملة. تُظهر أبحاث حديثة، مثل التي أجرتها «مساواة»، كيف أنه من الممكن ضمان المساواة المطلقة بين الجنسين ضمن التعاليم الإسلامية.

3. إجراء إصلاح حقيقي للمساواة في المشاركة السياسية للمرأة، حيث يشمل ذلك زيادة الحصة البرلمانية للنساء (الكوتا) إلى 50%، في مجلسي الأعيان والنواب. يمكن القيام بذلك في مجلس النواب عن طريق (كوتا) تتمثل في «مقعد واحد لكل دائرة تصويت» و(كوتا) إجرائية (50% من جميع القوائم). إن التأكيد على أن تشغل النساء 50% من المناصب، لا يقتصر على المناصب التي تُملأ بالانتخاب، بل يجب أن تشكل النساء من جميع المناصب التي تُملأ بالتعيين أيضاً، والتي تشمل مجلس الوزراء (مع ضمان ألا تعين النساء في الوزارات الثانوية فقط)، ومجلس الأعيان، ومناصب رؤساء الجامعات، وموظفي الدرجات العليا والجيش والقضاء.

4. توفير المساعدة القانونية المجانية للذين لا يستطيعون تحمل تكاليفها، لضمان العدالة.

5. ضباط اتصال وارتباط لدى وزارة العمل، من جنسيات العاملات في المنازل، لمساعدتهن في تقديم الشكاوى.

6. تطبيق الحد الأدنى للأجور بعد ارتفاعه من 150 إلى 190 ديناراً، وإلى 220 ديناراً مؤخراً، على جميع العمال الوافدين الذين لا يتم تطبيق هذه الزيادة عليهم حالياً. وعدم التمييز بين العمالة الوافدة وفقاً لجنسياتهم.

7. إيجاد آلية منظمة لدى وزارة العمل لإخضاع الأسر التي توظف عاملين في المنازل، للزيارات المنتظمة، لضمان عدم حدوث أي تجاوزات تجاه العاملات في المنازل. بالإضافة إلى تسهيل عملية التبليغ عن الإساءة.

8. إنشاء خط ساخن يُمكن للعاملين في المنازل من خلاله التبليغ عن أي حالات إساءة أو ممارسات غير قانونية.

9. إلغاء نظام الكفالة، يُسمح للعاملين في المنازل بأن يكفلوا أنفسهم.

10. إشراك النساء ذوات الإعاقة في وضع الإستراتيجيات والميزانيات المتعلقة بالدولة والمؤسسات الكبرى فيها، ما يساعد ويخفف من عبء الإعاقة على الدولة لوجود برامج تتعلق بالتوعية والتسهيلات البيئية والتعليم والعمل والصحة وجميع منافذ الحياة الكريمة.

11. توفير خط ساخن في وزارة العمل لتلقي الشكاوى العمالية باللغات العربية والفلبينية والبنغالية والسيرلانكية وأي لغة أخرى تحتاجها العمالة الأجنبية.

### ب. توصيات هيكلية

بالإضافة إلى التغييرات والاصلاحات القانونية، من الضروري إجراء تغييرات هيكلية أوسع لمعالجة المشكلتين الكبيرتين اللتين تواجهان النساء (والرجال) في الأردن: الفقر، والبطالة. فالدولة مسؤولة عن ضمان حقوق جميع الذين يعيشون داخل حدودها. في العقدين الأخيرين، ومع انتشار التركيز على العمل التنموي الذي اكتسب قوة متزايدة إلى جانب انتشار «النيوليبرالية» ضمن الهياكل الاقتصادية والسياسية، أصبحت الدول أفقر وأكثر عرضة للتهميش، في ظل الجهود لمحاولة الوصول إلى «كفاءة» أعلى من خلال ترشيح الجهاز الحكومي وتقليص الموازنة وترشيح الإنفاق الحكومي. ونتيجة لذلك، لم تعد الدولة قادرة على تزويد المواطنين ببعض الحقوق التي تحق لهم قانونياً ودستورياً. وبدلاً من ذلك، ازداد تقديم «التمويل» لمنظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية.

إلا أن العلاقة بين المنظمات غير الحكومية والناس، ليست مثل العلاقة بين الدولة ومواطنيها. المواطن لديه حقوق معينة، أما المنتفع من المنظمات غير الحكومية فليس له حقوق.

إن تحول المبادرات المعنية بحقوق المرأة من مبادرات حكومية منبثقة من مؤسسات الدولة إلى مبادرات مرتبطة بالمجتمع المدني، أدى إلى تردّي أوضاع كل من المرأة والرجل، غير المستقرة أصلاً. فعندما تُقدّم خدمة من منظمة غير حكومية، لا تُعدّ هذه الخدمة حقاً للمرأة يحق لها المطالبة بالحصول عليها، ولا يمكن مقاضاة منظمة غير حكومية قانونياً في حال عدم توفيرها الخدمة، بينما يمكن مقاضاة أي مؤسسة رسمية في حال أخفقت في تقديم الخدمة المتوقعة منها.

ومن العواقب الخطيرة الأخرى الناتجة عن تهميش الدولة ووزاراتها، أن مؤسسات الدولة تفقد المزيد من السلطة والقدرة على فرض قوانين معينة. وعندما يصبح القطاع الخاص محور التركيز، يزداد إخضاعه للمساءلة صعوبة. فمثلاً، لا تستطيع وزارة العمل مقاضاة المدارس الخاصة التي لا تدفع لمدرسيها الحد الأدنى للأجور. إن حقوق المعلم، والعدالة في تقديم نوعية الخدمات التعليمية، وتدريب المعلمين، وتزويد المدارس بالبنية التحتية المتساوية، كل هذه حقوق يجب أن يتمتع بها المواطنون، ويجب ألا تعتمد على التمويل الأجنبي أو تنقيد بأولوياته. وكلما انتقلت القطاعات بعيداً عن الدولة نحو «المجتمع المدني»، أصبحت حياة النساء والرجال والأطفال الأردنيين أكثر خطورة وأقل استقراراً، وما كان في يوم من الأيام



حقاً، يصبح هبةً نادرة يقدمها المانحون وفقاً لرغباتهم وأولوياتهم.

وفي حين أن الأردن ليس من الدول التي تتمتع باقتصاد قوي، إلا أنه يحظى بميزة نسبية كبرى تكمن في القوى العاملة المتعلمة لديه. تشير الإستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020) إلى أن رأس المال البشري في الأردن هو المكوّن الرئيس للتنمية الاقتصادية الأردنية. كما تشير إلى الدور الذي يلعبه المهندسون والأطباء والصيادلة والأساتذة الجامعيون والفنيون والمعلمون والمتقاعدون من القوات المسلحة والأجهزة الأمنية الأردنيون في بناء الصناعات والمؤسسات والمستشفيات والقطاعات الصحية على مستوى الإقليم.

وترى إستراتيجية التوظيف الوطنية (2011-2020) أن توظيف غالبية الأردنيين في القطاع العام، واستيراد العمالة الأجنبية، وتصدير العمالة الأردنية ذات المهارات العالية، هو حل مؤقت وقصير الأجل، يزيد المشكلة على المدى الطويل. وبدلاً من ذلك، يجب إيجاد فرص عمل للعمال الأردنيين ذوي المهارات العالية. كما يجب توفير الحماية الاجتماعية لهم. والعامل الأهم للنجاح هو الاستدامة والاستمرارية.

إنّ النمو الاقتصادي لم ينعكس على إيجاد المزيد من فرص العمل للأردنيين بحسب ما أوردته إستراتيجية التوظيف الوطنية. ويجب أن تأخذ العمالة للأردنيين ببعدين: البعد الوطني، والبعد الدولي. فعلى الصعيدين الوطني والدولي كلٌّ من المرأة والرجل له احتياجات مختلفة، ويجب أن يؤخذ هذا الاختلاف بين الجنسين بعين الاعتبار في أيّ عمل أو خطة إستراتيجية.

ويجب أن يصبح تشغيل الأردنيين أولوية رئيسية على المستوى الوطني؛ وهذا يعني أن حماية العمال الأردنيين ومصالحهم يجب أن تكون هدفاً أساسياً في أيّ اتفاقية تعنى بالعمل. فأياً اتفاقية بين الأردن وأيّ طرف آخر يجب أن تحمي بشكل أساسي مصالح الشعب الأردني والعمال الأردنيين.

وهذا يعني أن الهدف الإستراتيجي الرئيسي لأيّ مشروع استثماري يجب أن يكون خلق فرص عمل ووظائف كريمة للرجال والنساء الأردنيين. ومع ذلك، لا يكفي مجرد توفير الوظائف مهما كان المردود، إذ يجب على الوظائف أن توفر للعاملين مقابل عملهم رواتب تمكّنهم من المعيشة الكريمة، بالإضافة إلى توفير كل المنافع التي تمكّن النساء والرجال من ذوي الإعاقة والذين يتمتعون بصحة جيدة من العمل بكرامة. ويشمل ذلك الالتزام بقانون العمل، وإنشاء دور الحضانة، والسماح بساعات العمل المرنة وغيرها من المنافع التي تسمح للنساء بالاستفادة من هذه الوظائف. بالإضافة إلى ذلك، يجب البحث عن الاستثمار الذي يستخدم العمالة الماهرة والعمالة المهنية والتقنية، وبالتالي يستهدف المرأة ويوظفها في سوق العمل. ويتفق معظم المحللين والممارسين على أن غالبية البرامج التي تعمل على مكافحة البطالة تخلق

وظائف لا تتطلب تعليماً جامعياً، إلا أنه، عند النظر إلى بطالة الإناث، يتكشف أن غالبية النساء العاطلات عن العمل تلقين تعليماً عالياً. وبالتالي، يجب إيجاد فرص عمل للمتعلمين؛ لاستهداف الإناث اللواتي يبحثن عن عمل.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على الدولة مراقبة الفرص الاستثمارية وتنظيمها، كما تفعل مع القطاع الخاص، ويجب ألا يأتي ترويج الاستثمار ودعم القطاع الخاص على حساب حقوق العمال وحقوق المرأة، ويجب توفير العقود الموحدة والعمالة طويلة الأجل والتأمين الصحي والضمان الاجتماعي لجميع العاملين. ويجب إشراك الذين لا يستطيعون الحصول على عمل، في الضمان الاجتماعي، لتوفير إعانات البطالة لهم. بالإضافة إلى أن إعادة التفكير في قانون الضمان الاجتماعي بحيث يصبح تمويله يعتمد على الضريبة بدلاً من اعتماده على الاقتطاعات من المشتركين وأصحاب العملستسمح للضمان الاجتماعي توفير تغطية شاملة لجميع المنافع. للقيام بذلك، يجب أن تكون الدولة مسيطرة. كما يجب أن تكون حقوق المواطنين غير قابلة للتفاوض. إذا كان الاستثمار لا يوفر للمواطنين فرص عمل كريمة، فلا بد من رفضه.

يؤكد الناشطون في مجال حقوق العمال على أهمية النقابات كعامل مهم في تكوين قوة عمل صحية وممكنة. وبدلاً من محاربتها، يجب السماح للنقابات أن تصبح أقوى للدفاع عن حقوق العمال وحمايتهم من مجموعات الضغط والتأثير ومن أصحاب الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، يجب السماح للعمال الذين يعملون في القطاعات التي ليس لديها نقابات، بتشكيل نقابات خاصة بهم. علاوة على ذلك، يجب احترام حقوق العمال لجميع العاملين في الأردن بصرف النظر عن جنسياتهم، التزاماً بحقوق الإنسان. وهناك أيضاً بُعد عملي لذلك، فأحد الأسباب الرئيسية لامتناع اللاعبين الاقتصاديين الأقوياء عن توظيف المواطنين، هو أنه من السهل -في الوقت الحالي- استغلال العمال الأجانب؛ مما يجعل مشاريعهم أكثر ربحية جرّاء توظيف العمال الأجانب. لذلك، ما إن يحصل العمال الأجانب على الحقوق والرواتب والفوائد نفسها التي يحصل عليها الأردنيون، فإن القطاعين الزراعي والعقاري لن يعيقا تشغيل الأردنيين بشكل مباشر.

على الصعيد الدولي، يتمتع الأردن بميزة كبيرة لوجود علاقات متينة مع العديد من الدول الاقتصادية القوية، سواء الاتحاد الأوروبي أو الولايات المتحدة أو الخليج العربي، فالعلاقات الدبلوماسية الأردنية فريدة من نوعها مع هذه الدول. وهذه الميزة، بالإضافة إلى حقيقة أن الأردن قام نيابة عن المجتمع الدولي بحمل أعباء أزمة اللاجئين السوريين أكثر من أي دولة أخرى، تمكن صانعي السياسات الخارجية الأردنيين من التفاوض لتسهيل وصول العمالة الأردنية إلى فرص العمل، والوظائف التي تتطلب مهارات عالية في الخارج. ويمكن للأردن

التفاوض على أن يمنح الاتحاد الأوروبي تسهيلات لمساعدة الأردنيين للحصول على تأشيرات عمل تسمح لهم بالعمل في دول الاتحاد الأوروبي، بناء على المكانة المتقدمة التي أعطيت للأردن من قبل الاتحاد الأوروبي. وقد كان لدى وزارة العمل، في السابق، ضباط ارتباط في السفارات الأردنية في الخليج العربي، للتفاوض بشأن فرص العمل للأردنيين، لكن هذه المكاتب تم إغلاقها. لذلك؛ يستلزم جعلُ توظيف الأردنيين إحدى الأولويات في السياسة الخارجية، إعادة العمل بفكرة ضباط الارتباط، وتعيين ضباط ارتباط جدد في سفارات أردنية أخرى حول العالم.

وفي ما يتعلق بالتطورات القانونية في حقوق المرأة، خلصت هذه المراجعة إلى أن وجود إرادة سياسية يعني أن الإصلاح التشريعي أمرٌ يمكن تحقيقه. تبين تجربتنا المغرب وتونس أن هناك طرقاً دينية وعلمانية يمكن من خلالها إصلاح قانون الأحوال الشخصية لضمان المساواة التامة بين الجنسين والعدالة لكليهما. مع ذلك، إن الإرادة السياسية مطلوبة خارج نطاق الإصلاح القانوني أيضاً، ويعني ذلك ضمان رفع نسبة المشاركة السياسية الفعلية للمرأة لتبلغ 50% في المناصب السياسية التي تُملأ بالانتخاب أو بالتعيين وفق خطط متدرجة.

وفي الخلاصة يجب مراعاة ما يلي:

1. أن يكون التطرق إلى قضايا المرأة خارج إطار الإصلاح القانوني، مثل الحواجز الهيكلية التي تمنع المرأة الأردنية والرجل الأردني من العيش بحياة كريمة وتحقيق العدالة الاجتماعية. ولا يكفي «تمكين» المرأة اقتصادياً لتكون قادرة على المنافسة، فمن المهم أيضاً أن تظل الدولة قوية وقادرة على ضمان حقوق النساء (والرجال). وفي حين أن عمل المنظمات غير الحكومية مهم، إلا أنه لا يجدر بهذه المنظمات أخذ دور الدولة، لأنه لا يمكن لها أن تضمن حقوق الناس. إن العنصر الأهم لضمان حقوق المرأة الأردنية والرجل الأردني هو إيجاد دولة قوية يسود فيها القانون.

2. أن يكون تشغيل الأردنيين أولوية رئيسية على المستوى الوطني، إذ إن الهدف الاستراتيجي الرئيس لأي مشروع استثماري يجب أن يكون خلق فرص عمل ووظائف كريمة للرجال والنساء الأردنيين.

3. أن يكون تشغيل الأردنيين بحقوقهم العملية الكاملة، أولوية أساسية في أي اتفاقية تجارية دولية لجذب الاستثمار. ويجب على خطط توظيف الأردنيين محلياً وعالمياً أن تراعي اختلاف احتياجات النساء والرجال. وهذا يعني على المستوى الوطني، وجوب توفير فرص عمل لذوي التعليم العالي لتوظيف المتعلمات العاطلات عن العمل. كما يعني أن الدولة بحاجة إلى ضمان وجود حضانات ورياض أطفال ووسائل نقل عامة وأمنة



وبكلف مقبولة للنساء في جميع أنحاء الأردن (وليس فقط في عمان)، بالإضافة إلى أهمية احترام القطاعين العام والخاص لحقوق العمال. ومن المؤكد أن السماح بتأسيس نقابات واتحادات تعاونية جديدة تعنى بحقوق العمال، أمر مهم جداً.

4. أن يصبح تصدير العمالة الأردنية، وبخاصة العمال ذوو التعليم والمهارة العالية، أولوية وطنية، إذ يعدّ هؤلاء من أهم الصادرات الأردنية. وهذا يتطلب إعادة تعيين ضباط ارتباط التوظيف في دول الخليج العربي وفي الاتحاد الأوروبي وفي السفارة الأردنية في واشنطن العاصمة. وكما هي الحال مع جميع السياسات، يجب على ضباط الارتباط أن يكونوا واعين وأن يأخذوا بعين الاعتبار الاختلافات في الاحتياجات بين الرجال والنساء.