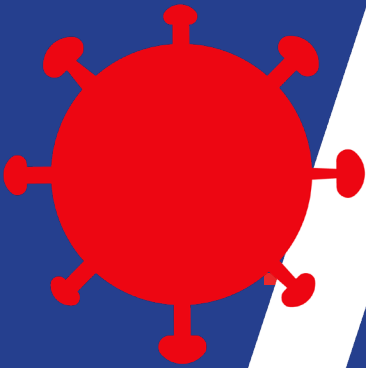


# أثر جائحة كورونا على ظروف عمل

النسبـاء

في الأردن



## مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية



مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

تصميم الدراسة: نديم عبد الصمد

# أثر جائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الأردن

إعداد: مركز الفينيق للدراسات

البحثية: علا بـدر

Canada 



الدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير جائحة كورونا على توفر فرص وظروف العمل للنساء في الأردن، والوقوف على آثاره طويلة الأمد على عملهن وحياتهن الأسرية، كما وهدفت إلى تحديد الثغرات والتحديات التي تواجه النساء العاملات في القطاع الرسمي وغير الرسمي الناجمة عن تفشي جائحة كورونا، وتقديم المقترحات والتوصيات على مستوى السياسات والبرامج العامة المتسقة على المديين القريب والبعيد. لتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي الكمي وتم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الكمية، على عينة بلغت (800) عاملة، كما استخدمت الدراسة أيضاً المنهج الوصفي النوعي وتم تصميم استمارة لجمع البيانات النوعية عن طريق المقابلات الشخصية المعققة، ولعدم وجود إطار لمجتمع الدراسة، فقد تم اختيار عينة قصدية عددها (25) ممثلاً وممثلة، وبواقع (16) انثى و(9) ذكور، لممثلين من المؤسسات الحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية التي تعمل في الأردن، ومنظمات المجتمع المدني والناشطين العاملين في مجال التنمية وحقوق المرأة، مع الأخذ بالاعتبار التنوع في المستويات التعليمية ومجالات العمل. كما تم عقد وتحليل (6) جلسات نقاش مركزة روعي فيها تنوع المكان، وتنوع أعمار المجموعة من كلا الجنسين.

وكان من أهم نتائج الدراسة وجود أثر اجتماعي على توفر فرص وظروف العمل للنساء في الأردن تمثل بزيادة أعباء الواجبات المنزلية والرعاية على المرأة على حساب أي نشاط إنتاجي من الممكن أن تمارسه خارج البيت، وخلف إغلاق الحضانات والمدارس والانقطاع عن التعليم الوجاهي آثاراً كبيرة تتجاوز التعليم، نظراً لأن نسبة كبيرة من الأمهات تعتمد على توافر خدمات رعاية الأطفال والمدارس، بالإضافة إلى عبء ثالث وهو تدريس الأطفال ومتابعتهم في المنزل.

كما أشارت النتائج بما نسبته 44% من عينة الدراسة، أن الرجل يضيف معيقات كثيرة أمام زوجته العاملة بل إن وجوده في المنزل ضمن مساحات ضيقة وتوترات الوضع الراهن جعل المرأة عرضة لمختلف أشكال العنف النفسي واللفظي والجسدي والاقتصادي، كما أظهرت النتائج أن الزواج بحد ذاته ليس سبباً رئيسياً لتترك العمل، وإنما الأمومة وأعبائها الرعائية وخاصة عند دخول الأطفال إلى المدارس في سن 6 سنوات هو ما دفع المرأة للانسحاب من العمل، حيث أظهرت النتائج أن نحو ثلث النساء العاملات هن في أول فترات الزواج يليها في النسبة النساء اللواتي مضى على زواجهن أكثر من 20 سنة. وبينت النتائج أن أكبر نسبة للنساء العاملات في العينة كانت 49.5% من النساء اللواتي لديهن طفل واحد اقل من سنة، بينما بلغ عدد النساء العاملات ممن لديهن طفلين 14%، وهذا يدل على أن نسبة النساء العاملات في سوق العمل تقل كلما زاد عدد الأطفال الذين أعمارهم أقل من 6 سنوات.

كما بينت النتائج غياب تام للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة في تدابير الاستجابة للفيروس مما أدى إلى اهمال احتياجاتهم سواء في إدارة الأزمة أو في خطط

التخفيف من أثارها الاجتماعية والاقتصادية كجزء من جهود الاستجابة. بالإضافة إلى غياب آليات الشكوى والإبلاغ عن العنف وضعف فاعليتها. كما وأثرت جائحة كورونا كما بينت النتائج على الحالة الوظيفية للنساء العاملات، من حيث التقطع في فترات العمل حيث اضطرت النساء تحت ضغط الأعباء الجديدة التي فرضتها الجائحة إلى التأقلم مع متطلبات الوضع الجديد، كتقليل ساعات العمل الرسمي، وطلب الاجازات مدفوعة بكثرة. وهو ما سيؤثر على السلم الوظيفي للنساء.

إن انخفاض نسبة وقت الفراغ لدى النساء كما بينته النتائج سواء الذي يقضيه مع العائلة أو الاستجمام والذهاب إلى النوادي الرياضية والحدائق والحياة الاجتماعية أفقدتهن أي وسيلة قد ينفسن بها عن غضبهن وتعبهن، مما جعلهن أكثر عرضة للضغط والتوتر. كما تبين الدراسة أن الأعمال والوظائف في الأردن تُبنى كواقع مجتس، فأظهرت النتائج ما يسمى بظاهرة العزل المهني الأفقي في سوق العمل الأردني، بمعنى أن هناك وظائف ومهن تصنف بالذكورية ولا يستساغ وجود الإناث فيها بحسب تصنيفات المجتمع، فعمل الإناث يتركز في نشاطي «التعليم» و«الصحة» بينما يبقى قطاعي الأعمال والمعلومات قطاعان ذكوريان في الغالب.

كما توصلت النتائج إلى وجود أثر اقتصادي كان من أهم مظاهره الأثر المادي نتيجة تضرر العديد من وظائف النساء اللواتي تركز أعمالهن على الوظائف ذات الأجور المتدنية مثلا مما يلحق بهن أضرارا مادية تمثلت بخفض الأجور والرواتب أو فقدان الوظائف وبالتالي انسحابهن من سوق العمل. كما أشارت النتائج إلى أن النساء في ظل الأزمة اتجهن للعمل في القطاع غير الرسمي (غير المنظم)، المفتقد لقوانين تنظم العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، ودون حقوق عمالية، حيث تبين النتائج أن أكثر من ثلث النساء العاملات كن يتقاضين أقل من الحد الأدنى للأجور.

كما ظهرت معيقات وتحديات تواجهها النساء في القطاع الخاص من حيث غياب أنظمة الحماية الاجتماعية لهن، وضعف الرقابة التي تحميهن من الفصل التعسفي وعدد ساعات العمل الطويلة، وتخفيض الأجور بشكل لا يتناسب مع الراتب الممنوح، بناء على قرارات الدفاع رقم (6) و(9) التي جعلت النساء في مواجهة غير متكافئة مع صاحب العمل. وأشارت النتائج إلى وجود ضعف في الخدمات المساندة للنساء العاملات كالأجهزة والمعدات التكنولوجية، ونقص التدريب والخبرة التكنولوجية والتقنية لديهن.

بالإضافة إلى وجود ضعف في آليات وضوابط تطبيق العمل عن بعد أو العمل المرن في ظل الجائحة مما جعل العاملين والعاملات يقاومون العمل المرن بما نسبته (40%).

وأشارت النتائج إلى تأثير قطاع الخدمات والنساء العاملات في قطاع التعليم الخاص بما نسبته (64%) لكليهما، والعاملات في القطاع الصناعي بما نسبته (20%).

كما بينت الدراسة تأثير النساء العاملات في القطاع الصحي بما نسبته (20%) وتأثير القطاع الزراعي بما نسبته (16%). بالإضافة إلى تأثير صاحبات الأعمال والمشاريع في الأردن بما نسبته (8%). كما وأشارت النتائج إلى وجود أثر قانوني لجائحة كورونا كانت أهم نتائجه عدم حساسية قانون الاستثمار المعدل لسنة 2020 من ناحية جندرية على المرأة كمستثمرة، كما بينت النتائج بما نسبته (60%) وجود أثر إيجابي لتقليل العبء الضريبي على الشركات التي تقودها النساء والعاملات لحسابهن الخاص.

كما ترجع أسباب عدم مشاركة النساء في مراكز التخطيط وصنع القرار المتعلق بتدابير الاستجابة لفيروس كورونا كما بينتها الدراسة قد نتج لاعتبارات ثقافية عن مجموعة الممارسات والمعتقدات في المجتمع والتي تشير لعدم صلاحية النساء للقيادة، بالإضافة إلى نقص أساليب أو أدوات التمكين، في حين أشارت النتائج بما نسبته (84%) إلى عدم كفاية القوانين والتشريعات لردع موضوع العنف المبني على النوع الاجتماعي.

وخرجت الدراسة بالعديد من التوصيات كان من أهمها النهوض بنظم الحماية الاجتماعية للمرأة، وخاصة للنساء العاملات في قطاع العمل غير المنظم، والتوسع في توفير بيئة صديقة للمرأة العاملة، بتوفير الحضانات ورياض الأطفال مقابل رسوم مشجعة في مناطق العمل، وتفعيل المادة (72) من قانون العمل الأردني.

كذلك إيجاد تشريعات قانونية لتعديل النظام الأساسي (النظام الداخلي الموحد) للنقابات، وإعطاء العاملين بأجر الحق في تأسيس نقاباتهم بإلغاء المادة (98) من قانون العمل الأردني. وتعزيز نظام النقل العام ووسائل المواصلات بحيث يلبي حاجات النساء للذهاب إلى أماكن عملهن ببسر وأمان، وإعادة النظر في تمويل كلفة نظام النقل العام بحيث تتناسب وأجور العاملات. ووضع خطة مرحلية متوازنة لتطبيق أنظمة العمل المرنة على مستويات عدة في سوق العمل الأردني، ومتابعة تطبيق آلياته. كما أوصت الدراسة بضرورة تبسيط إجراءات وعمليات التسجيل والترخيص للمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر أو للعاملات لحسابهن وتطوير البنية التحتية للنظام المالي خاصة في المناطق الريفية، والتوسع في الخدمات المالية الرقمية.

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
1-1	مدخل إلى الدراسة	7
	أهداف الدراسة	9
	منهجية الدراسة	9
1-2	تعريف المصطلحات:	10
2-1	جائحة كورونا وأثرها على المرأة العاملة	10
2-2	واقع المرأة الأردنية في سوق العمل	14
3-2	النساء والعمل غير المنظم	20
4-2	النساء وريادة الاعمال	11
5-2	الحصول على الموارد والتمويل	23
6-2	الشمول المالي للنساء	25
7-2	النساء في المراكز القيادية والإدارية العليا	26
	<b>نتائج الدراسة ومناقشتها:</b>	29
3-1	<b>الأثر الاجتماعي لجائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الاردن</b>	29
3-1-1	المعيقات والتحديات الاجتماعية التي تواجه النساء العاملات بسبب تفشي جائحة كورونا	29
3-1-2	العواقب المحتملة للتقسيم غير المتكافئ للعمل المنزلي بين الذكور والإناث	32
3-1-3	أسباب ازدياد حالات العنف الأسري ضد النساء في ظل انتشار جائحة كورونا	36
3-1-4	تأثير نظرة المجتمع إلى بعض التخصصات في اختيار الوظائف بالنسبة للإناث	39
3-1-5	ضوابط عمل النساء في المجتمع الاردني	41
3-1-6	السيبل المحتملة التي من الممكن للمجتمع المدني أن يسد بها الثغرات الحكومية بشأن الاستجابة لفيروس كورونا فيما يتعلق بالنساء العاملات	41
3-2	<b>الأثر الاقتصادي لجائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الأردن</b>	48
3-2-1	المعيقات والتحديات الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة بسبب تفشي جائحة كورونا	48
3-2-2	القطاعات الاقتصادية التي تمثلها النساء والتي تضررت بسبب انتشار فيروس كورونا	54
3-2-3	السيبل المحتملة لتوفير فرص عمل للنساء بما يتناسب مع الوضع الحالي لانتشار جائحة كورونا	59
3-2-4	السيبل المقترحة لحماية المرأة من خطر فقدان وظيفتها الحالية وخاصة في القطاعات التي تضررت بسبب جائحة كورونا	61
3-2-5	المهارات المطلوبة من النساء لتزيد من فرص بقائها في سوق العمل أو الحصول عليه خلال الأزمة الحالية	65
3-2-6	الطرق التي تساعد النساء في قطاع العمل غير المنظم لتحسين دخلهن في ظل المعيقات التي تواجههن	67
3-2-7	السيبل المحتملة لدعم المزارعات من الاستمرار في العمل من حيث توفير الموارد والمواد أو التسويق والتمويل	70
3-2-8	مدى وجود برامج تستهدف النساء والفتيات لدمجهن ببرامج الشمول المالي أو توفير الاستشارة المالية لهن	72
3-2-9	تأثير انسحاب المرأة من سوق العمل	73
3-3	<b>الأثر القانوني لجائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الأردن</b>	76
3-3-1	الامتيازات التي حصلت عليها النساء في تدابير الاستجابة الحكومية الطارئة	77
3-3-2	مدى اشمال تدابير الاستجابة أو التعافي الاقتصادي على قوانين تراعي الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص	77
3-3-3	آليات الحماية القانونية للمرأة في قطاع العمل غير المنظم	79
3-3-4	الأطر القانونية المقترحة لدعم المرأة العاملة في قطاع التعليم الخاص	81
3-3-5	أثر تعديل قانون الاستثمار على المرأة الريادية في الأردن	83
3-3-6	أثر تقليل العبء الضريبي لدعم الشركات التي تقودها النساء والعاملات لحسابهن الخاص في ظل الأزمة الحالية	85
3-3-7	أسباب عدم مشاركة النساء في مراكز التخطيط وصنع القرار المتعلق بتدابير الاستجابة لفيروس كورونا	86
3-3-8	كفاية النصوص القانونية والتشريعية لردع موضوع العنف المبني على النوع الاجتماعي	89

89	آليات الدعم والاستجابة القانونية أو الخدمائية المقترحة للتصدي لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في مكان العمل	9-3-9
92	آليات الدعم والاستجابة القانونية أو الخدمائية المقترحة للتصدي لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في المنزل	3-3-10
94	آراء الخبراء والخبيرات لتصويب أوضاع المرأة في سوق العمل الأردني من الناحية القانونية والاجتماعية والاقتصادية	3-3-11
103	<b>الاستنتاجات</b>	4-3
107	<b>التوصيات</b>	3-5
107	على مستوى سياسات العمل والسياسات المالية	1-3-5
108	على مستوى التمويل ومشاريع المرأة	2-3-5
109	على المستوى الاجتماعي	3-3-5
110	<b>المصادر والمراجع</b>	
115	<b>الملخص باللغة الانجليزية</b>	
<b>قائمة الجداول</b>		
<b>رقم الجدول</b>	<b>عنوان الجدول</b>	<b>رقم الصفحة</b>
1	معدلات المشاركة الاقتصادية للسكان للربع الثالث من عام ٢٠٢٠	16
2	فرص العمل المستحدثة للأفراد في القطاعين العام والخاص للعام ٢٠١٧، ومتوسط الدخل الجاري السنوي للأسرة لعام ٢٠١٨	18
3	توزيع الافراد الذين أعمارهم ١٥ سنة فأكثر وحصلوا على عمل جديد حسب النشاط الاقتصادي، والحالة العملية للنصف الأول ٢٠١٩	23
4	توزيع مالكي الأراضي، الشقق ومساحاتها، والأفراد المقترضون من البنوك والقيمة الإجمالية للقروض من البنوك التجارية حسب الجنس للعام ٢٠١٨	20
5	توزيع ملكية الأراضي، الشقق، والمساحة المشتركة للأراضي والشقق للعام ٢٠١٨	24
6	توزيع النساء العاملات حسب عدد الأطفال تحت سن ستة سنوات	30
7	توزيع النساء العاملات حسب عدد سنوات الزواج	31
8	توزيع النساء العاملات حسب عدد سنوات الخبرة	31
9	توزيع النساء العاملات حسب مدى تأثير الزواج والمسؤوليات المترتبة عليه على قرار المرأة بالعمل والاستمرار فيه	33
10	توزيع النساء العاملات حسب مسؤولية رعاية الأطفال عند العمل	35
11	توزيع النساء العاملات حسب طريقة التعامل مع المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة بسبب تفشي جائحة كورونا	36
12	توزيع النساء العاملات حسب وسيلة النقل التي تستخدمها للوصول إلى العمل	39
13	توزيع النساء العاملات حسب مدى اضطراهن على العمل	41
14	توزيع النساء العاملات حسب سبب البقاء في العمل	43
15	توزيع النساء العاملات حسب درجة تأثير الزواج على قرار العمل	43
16	توزيع النساء العاملات حسب الدخل الشهري	49
17	توزيع النساء العاملات حسب قطاع العمل	51
18	توزيع النساء العاملات حسب المستوى التعليمي	51
19	أهم المعوقات والتحديات التي تواجه النساء العاملات بسبب تفشي جائحة كورونا	52
20	توزيع النساء العاملات حسب الأنظمة المتبعة في الشركة/ المؤسسة للعمل	53
21	التحديات التي تواجه النساء صاحبات الأعمال أثناء العمل	58
22	الحلول التي اتبعتها أو تنوي اتباعها المرأة القيادية لمواجهة التحديات التي تفرضها كورونا على عملها	59
23	توزيع النساء العاملات حسب الحقوق والمزايا التي توفرها المؤسسة	63
24	توزيع النساء العاملات حسب مدى توفر السبل اللازمة للموظفات للوصول إلى مراكز إدارية عليا في المؤسسة أو الشركة	64
25	توزيع النساء العاملات حسب مدى تملك المرأة للأصول (الأراضي، الشقق، الأسهم)	70
26	توزيع العاملات حسب مدى تفضيلهن أن يكون المدير/ المسؤول في العمل أنثى	86
27	توزيع العاملات حسب مدى امتلاكهن للقدرات والمؤهلات للعمل في مراكز قيادية	89
<b>قائمة الأشكال</b>		



رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
14	زيادة عدد النساء على عدد الرجال الذين يعملون في الخطوط الامامية	1
16	معدلات البطالة الكلية حسب الجنس والأربع للسنوات ٢٠١٨- الربع الثالث من عام ٢٠٢٠	2
17	نسبة الإناث إلى الذكور فيما يتعلق بالوقت المستغرق في أعمال منزلية وأنشطة رعاية وتطوع غير مدفوعة الأجر في مدة ٢٤ ساعة	3
21	نسبة المعلمين الذين طلب منهم مواصلة التدريس حسب المستوى التعليمي وأسلوب العمل عن بُعد	4
22	أثر إغلاق المدارس على أجور المشتغلين بالتعليم	5

# مدخل إلى الدراسة

في الثلاثين من شهر كانون الثاني عام 2020، أعلنت منظمة الصحة العالمية تفشي فيروس COVID-19 وصنفته كحالة طوارئ صحية، ثم ما لبثت أن أعلنته كجائحة عالمية في 11 آذار عام 2020، ودعت الى مواجهته في محاولة للحد من انتشاره، الا ان تدابير الصحة العالمية الطارئة التي نفذتها الحكومات استجابة له أدت الى قيود غير مسبوقة على حقوق الانسان بشكل عام والحقوق الاقتصادية بشكل خاص من حيث نطاقها ومدتها، أكثر من الأوقات العادية وخاصة حرية التنقل والعمل والصحافة، نظراً لأن COVID-19 يتسبب في توقف النشاط الاقتصادي العالمي.

وتتفاقم القيود والحواجز بالنسبة للمرأة أمام جهود التمكين الاقتصادي بسبب الجائحة، بشكل غير متناسب ومختلف عن الرجال، نظراً لزيادة أعباء الرعاية غير المدفوعة للنساء والعنف القائم على النوع الاجتماعي، مما يدفع العديد من النساء للانسحاب من سوق العمل، إضافة إلى أن وجود النساء يتمثل في العديد من القطاعات والتي تعد الأكثر تضرراً من فقدان الوظائف بسبب COVID-19، مما يستغرق وقتاً أكثر للتعافي خلال وبعد الأزمة.

وبحسب الإحصاءات العالمية<sup>2</sup> ان 70% من النساء في العالم يعملن في القطاع غير الرسمي، مع فرص قليلة للوصول إلى شبكات الأمان الاجتماعي، وغالباً ما تكون المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً في العديد من القطاعات الأكثر تضرراً من COVID-19، مع وجود معوقات فرضها عليها الوباء مما أدى إلى تعزيز التفاوتات الاقتصادية على عكس فترات الركود السابقة، كتدابير التباعد الاجتماعي نتيجة لانتشار فيروس COVID-19 والذي له تأثير كبير على القطاعات التي تهيمن عليها الإناث، مثل الرعاية الصحية والملابس والصناعات الخفيفة والقطاعات غير الرسمية، كتجارة السوق والزراعة والسياحة والضيافة، مما أدى إلى خسارة حصة عالية من الوظائف للنساء، ويتوقع البنك الدولي<sup>3</sup> حدوث تباطؤ في النمو الاقتصادي من 3.2% إلى 1.8%، وهو ما سوف يؤثر على النساء أكثر من الرجال وبشكل خاص على قطاع العمل غير الرسمي، ومن المرجح أيضاً أن يوسع COVID-19 فجوة الأجر بين الجنسين، وهو ما سينعكس على الجهود المبذولة لرفع معدل مشاركة المرأة في سوق العمل وفي النشاط الاقتصادي، وبكلمات منهاج بكين: «ان تمكين النساء ومشاركتهن الكاملة على قدم المساواة في جميع جوانب حياة المجتمع، بما في ذلك المشاركة في عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة، أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام»<sup>4</sup> وفي ظل تلك الدعوات سارع الأردن لاتخاذ إجراءات حكومية لتوفير أسباب السلامة للمواطنين بناء على المعايير الدولية الخاصة لحماية هذا الحق، فقد أعلن حالة الطوارئ للحد من انتشار فيروس COVID-19 في 17 آذار 2020، وتفعيل قانون الدفاع لعام 1992<sup>5</sup>.

والأردن كغيره من بلدان العالم الثالث، كان يتن وفي زمن الرخاء والاستقرار من ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، وبمراجعة معدلات المشاركة الاقتصادية المنقحة للمرأة الأردنية لا نجد تحسناً يذكر في السنوات العشر الأخيرة، على الرغم من كافة الجهود المبذولة من كافة الجهات المعنية، فدور المرأة اقتصر على وظيفتها التقليدية في المنزل ومشاركة هامشية في سوق العمل تركزت اتجاهاتها في الغالب على الوظائف الوسطى والقاعدية التي يعتقد المجتمع أنها ملائمة للمرأة، مما انعكس سلباً على النمو الاقتصادي وعمليات التنمية، وجعل المرأة تعيش في أزمنة متلاحقة أحالت الواقع لمزيد من المرارة والأسى، وبالتأكيد فإن تدهور الأوضاع الحقوقية يتزايد الآن في ظل جائحة كورونا، مما يجعل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في الأردن تخضع لامتحان صعب، نظراً لان لا صوت يعلو على صوت مواجهة فيروس كورونا.

إن غالبية تدابير الإغاثة والتعافي الاقتصادي في الاردن لا تراعي الفوارق بين الجنسين ولا تستهدف الآثار الاقتصادية على المرأة، فقد أظهرت الدراسات أن معظم التدابير المحددة تركز على الاستجابة لحالات الطوارئ والحماية الاجتماعية، حيث تبين أن 13 دولة فقط من أصل 181 دولة تمت مراجعتها باستخدام تدابير الحماية الاجتماعية ولديها إجراءات تستهدف النساء بطريقة ما، مما يشير إلى أن استجابات الحكومة للطوارئ في

WHO, 2019<sup>2</sup>

Laouan, 2020<sup>3</sup>

4 مؤتمر بكين، 1995، الفترة رقم 13.

5 وزارة الداخلية الأردنية، 2020

جميع أنحاء العالم تبدو محايدة جنسانياً في الغالب.<sup>6</sup> وتستهدف هذه الدراسة التعرف إلى تأثير جائحة كورونا على توفر فرص وظروف العمل للنساء في الأردن، والوقوف على آثاره طويلة الأمد على عملهن وحياتهن الأسرية، ليس من وجهة نظر النساء العاملات فحسب ولكن من وجهة نظر أعمق وأشمل تتضمن أصحاب العمل وممثلين عن المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني، بالإضافة إلى النساء المنسحبات من سوق العمل بسبب انتشار فيروس COVID-19، للحصول على صورة أكثر اكتمالاً لتأثير الجائحة على النساء من منظورهن الذاتي، وتقديم المقترحات والتوصيات على مستوى السياسات والبرامج العامة المتسقة على المديين القريب والبعيد، في إطار استجابة تضمن التخفيف من آثار جائحة COVID-19 على المرأة، وتتيح لها التعافي منها بأقل أضرار ممكنة، وذلك بتحديد مجالات معينة لا تزال تشهد تفاوتات بين الجنسين وخاصة بعد انتشار COVID-19، كما وتستلزم اتخاذ تدخلات من المؤسسات التنفيذية المعنية على صعيد السياسات بشأنها، لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني، والتخفيف من انسحابها بسبب الجائحة العالمية.

كما يأتي الاهتمام بهذه الدراسة في ابرازها المخاوف المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتي لم تتشكل في القرارات التي يتخذها بشكل رئيسي القادة الرجال، والمتعلقة بالتصدي لوباء COVID-19، حيث أن التصدي لها بالشكل الصحيح سيقود الأردن إلى مرحلة تطور وانتعاش من خلال رفع حجم قوة العمل، وتوسيع سوقه وزيادة مرونته، بما يتناسب مع الاستجابات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة في ظل أزمة COVID-19، من قبل الحكومات والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والجهات المانحة.

اعتمدت منهجية البحث على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أسلوب البحث الكمي والنوعي، حيث تم مراجعة مختلف الدراسات والادبيات والمؤشرات ذات العلاقة والمؤشرات الإحصائية كافة التي تتعلق بتحويلات سوق العمل على الصعيد الوطني والعالمي، وتم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الكمية، على عينة بلغت (800) عاملة، الملحق (1) يتضمن الاستبانة.

كما تم تصميم استبانة لجمع البيانات النوعية عن طريق المقابلات الشخصية المعمّقة، ولعدم وجود إطار لمجتمع الدراسة، فقد تم اختيار عينة قصدية عددها (25) ممثل وممثلة، وبواقع (16) انثى و(9) ذكور لممثلين من المؤسسات الحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية التي تعمل في الأردن، ومنظمات المجتمع المدني والناشطين العاملين في مجال التنمية وحقوق المرأة، مع الأخذ بعين الاعتبار التنوع في المستويات التعليمية ومجالات العمل (وزارة العمل، صندوق المعونة الوطنية، المجلس الاعلى للسكان، وزارة التنمية الاجتماعية)، (المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية، منظمة البحث عن أرضية مشتركة، منظمة الأمم المتحدة، منظمة دوت) (مؤسسات المجتمع المدني مثل صداقة، مؤسسة خيط، مؤسسة تقاطعات، مؤسسة نور الحسين) بالإضافة إلى الناشطين في حقوق الانسان، الملحق (2) يتضمن الاستبانة.

كما تم عقد (6) جلسات نقاش مركزة روعي فيها تنوع المكان (مدينة، قرية) من عدة محافظات في المملكة (عمان، اربد، العقبة)، وتنوع أعمار المجموعة (شباب، أعمار متوسطة، كهول) ومن الجنسين، حيث اشتملت الجلسة الأولى على عاملات في قطاع العمل غير المنظم، واشتملت الجلسة الثانية على مجموعة ممثلة عن منظمات المجتمع المدني الناشطة في حقوق المرأة والتنمية، ومنظمات دولية تعمل في الأردن، واشتملت الجلسة الثالثة على مجموعة من مدراء الأعمال الذكور الذين يديرون شركات تحتوي على كلا الجنسين، في حين كانت الجلسة الرابعة مجموعة من عينة مختارة من السيدات المنسحبات من الضمان الاجتماعي بعد 21 آذار 2020، وجاءت الجلسة الخامسة مع مجموعة من النساء في مراكز قيادية ورياديات الأعمال اللائي يدرن أعمالهن الخاصة، اما الجلسة الأخيرة فكانت مع مجموعة ممثلة عن المؤسسات الحكومية، الملحق (3) يتضمن قائمة بأسماء المشاركين في جلسات النقاش المركزة.

**1- الفضاء الاجتماعي (العام والخاص):** هو ناتج اجتماعي لسياقات ثقافية، حيث ينقل الفضاء رموزاً ومعاني خاصة به حسب المدلول الثقافي والاجتماعي وحسب الرمزية التي يتشكل منها وينتجها ويعيد انتاجها، حيث يحدد علاقات الأشخاص في المجتمع، وي طرح اعترافات وانتماءات للممارسة والتعامل، فيعطى الفضاء الخارجي الذي هو فضاء الثقافة والسياسة والعمل وفضاء الشأن العام للرجال، في حين تقبع المرأة في الفضاء الداخلي (المنزل) ويُعهد اليها بكل الأعمال الخاصة فيه التي وبالضرورة تحيلنا إلى الطبيعة المتعلقة بالإنجاب والتنظيف والطبخ ورعاية الأطفال وحتى المواشي.<sup>7</sup>

**2- رأس المال الثقافي:** الموارد التي يحوزها الفاعل الاجتماعي من خلال علاقته بالثقافة سواء كانت هذه الموارد موروثية من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية مثل اللغة وعناصر البنية العقلية (أنماط التفكير، نظم المعاني) أو مكتسبة من خلال المؤهلات التعليمية.<sup>8</sup>

## 1-2 جائحة كورونا وأثرها على المرأة العاملة:

لقد كفلت الدساتير والمعاهدات الدولية حماية حقوق الانسان وحياته من خلال الإحاطة بالضمانات اللازمة لصونها سواءً أكانت ضمانات سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو قانونية، الا أن أوضاع أي دولة في العالم لا يمكن أن تستمر بشكل اعتيادي، ومن الطبيعي أن تمر بأوقات استثنائية طارئة تعكس صفو الرتبة الاعتيادية، مثل التعرض لتهديد خارجي أو كوارث طبيعية أو صحية تهدد استقرار الدولة والشعب، الا أنه لا يوجد ما يمنع من تقييد هذه الضمانات؛ اذا كان هناك ما يستدعي ويبرر ذلك كالظروف الطارئة أو الحروب أو الكوارث الطبيعية والصحية، بهدف المصلحة العامة للشعب<sup>9</sup>، كما جاء في المادة (4) من العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية: «انه في حالات الطوارئ الاستثنائية التي تهدد حياة الامة والمعلن قيامها رسمياً، يجوز للدول الأطراف في هذا العهد ان تتخذ في أضيق الحدود التي يتطلبها الوضع، تدابير لا تتقيد بالالتزامات المترتبة عليها بمقتضى هذا العهد، شريطة عدم منافاة هذه التدابير للالتزامات الأخرى المترتبة عليها بمقتضى القانون الدولي، وعدم انطوائها على تمييز يكون مبرره الوحيد هو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الأصل الاجتماعي».<sup>10</sup>

ويحتاج الوضع الراهن في حالة انتشار فيروس كورونا إلى ممارسات استثنائية مع مراعاة لحقوق الانسان، حيث أشارت الأمم المتحدة<sup>11</sup> ان المواطنين في العالم وخاصة بعض الفئات بحاجة إلى عناية مضاعفة كالنساء والأشخاص ذوي الاعاقة وكبار السن الذين هم أكثر عرضة للأوبئة، لانهم يرمزون للضعف في أثناء الازمات، مع مراعاة أن مثل هذه القيود فيما يتعلق بمكافحة الأوبئة قد تؤثر عليهم نفسياً وجسدياً اذا ما استمرت أكثر من اللازم كتعرضهم للعنف المنزلي، أو عدم مقدرتهم من الوصول لتلقي العلاج كغسيل الكلى أو متابعة الحمل<sup>12</sup>، ومن الضروري عدم استخدام أزمة كورونا والصحة العامة كذريعة لإضفاء الشرعية على الاستثناءات غير الضرورية، كما يجب أن تكون تلك الاستثناءات مطلوبة بدقة بما يتطلبه الموقف وما يتفق مع الالتزامات الأخرى بموجب القانون الدولي<sup>13</sup>، مما يستوجب من الدولة عدم التنصل من التزاماتها المتعلقة بالنساء، والتأكيد على أن جميع أعمال التنمية الاقتصادية الواجب اتخاذها لمواجهة فيروس COVID- 19 يجب أن تعالج التمييز بين الجنسين وتعمل على تقديم عمل أكثر أماناً وعائداً أكبر للنساء.<sup>14</sup>

تعاني النساء من العديد من المشاكل التي هي أكثر حدةً مما يواجهه الرجال مما يجعلهن أكثر عرضة لآثار الصدمة الاقتصادية والاجتماعية والصحية، من حيث انخفاض الدخل والوصول إلى الاحتياجات الأساسية

7 زرينه، 2012

8 Bourdieu, 1986

9 لتطوري، 1988.

10 United Nation, 2018

11 UN Women, 2020.

12 Mark, 2020.

13 OHCHR, 2019.

14 WOW, 2020.

بسبب الإغلاق الحكومي، وتغيير أدوار الجنسين في الأسرة، حيث تتحمل النساء العبء الأكبر في رعاية أسرهن. وتتطلب هذه المواقف المزيد من العمل المنزلي (الطبخ والصيانة)، والمزيد من أعمال النظافة والعناية بالمرضى وكبار السن بسبب الوباء، واللافت للانتباه أن إغلاق المدارس يضيف أعباءً أخرى على كاهل الأسرة، حيث يترك إغلاقها الأطفال في سن المدرسة تحت المسؤولية الكاملة لوالديهم لمدة 24 ساعة في اليوم، سبعة أيام في الأسبوع لفترة زمنية لا تزال غير معروفة المدّة، كما ويحتاجون أيضاً إلى دعم تعليمي لمتابعة المناهج الدراسية في شكل التعلم عن بعد، ويبدو واضحاً أن إغلاق الحضانات إلى جانب المدارس من أصعب المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة أو الباحثة عن عمل في الوضع الراهن، فالأعراف الجنسانية القائمة منذ فترة طويلة، والتي تنعكس جيداً في التوزيع الحالي للأعمال المنزلية وأنشطة رعاية الأطفال، تجعل من المحتمل جداً في معظم الحالات أن تأخذ النساء أيضاً نصيباً غير متناسب من واجبات الرعاية الإضافية.<sup>15</sup>

إن ما يستدعي الانتباه أن بعض النساء قد تعمل من المنزل في أعمال مدفوعة الأجر، وهو ما يلقي عليها بمسؤوليات مضاعفة ويتركها تحت ضغوطات نفسية وصحية مقلقة، فالتدابير الوقائية لها تأثير نفسي واجتماعي كبير على الأشخاص الذين يجب عليهم تكيف حياتهم فجأة، وهو ما دفع المفوضية الأوروبية<sup>16</sup> للإشارة إلى العواقب المحتملة للتقسيم غير المتكافئ للعمل بين الرجال والنساء، وتأثير أزمة COVID-19 على قطاعات سوق العمل المختلفة، ولا يزال من غير المعروف كيف ستتطور هذه التأثيرات قصيرة ومتوسطة المدى وما إذا كانت ستعيد تشكيل التقسيم الحالي للعمل بين الجنسين على المدى الطويل.

إن الزيادة الهائلة في العبء المزدوج «التقليدي» يمكن أن تضع الأمهات العاملات وأيضاً النساء الأخريات اللاتي يتحملن مسؤوليات الرعاية في موقف صعب، يمكن أن يتكيفن معه بطرق مختلفة حسب ظروفهن، وقد يكون من الضروري تقليل عدد ساعات العمل سواء بشكل رسمي أو غير رسمي عند العمل من المنزل؛ كطلب إجازة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر عندما يكون ذلك ممكناً، أو حتى التخلي عن عمل الإناث - بدلاً من عمل الرجل - مدفوع الأجر بما يناسب المعايير التقليدية القائمة، نظراً لأن النساء عادة ما يساهمن بدرجة أقل في دخل الأسرة من أزواجهن.<sup>17</sup>

وبحسب صندوق الأمم المتحدة للسكان<sup>18</sup> تعتبر النساء أقل حظاً من الرجال في القدرة على اتخاذ القرارات في حالات تفشي الوباء بشكل كبير، كالحصول على احتياجاتها الصحية والانجابية، وفي أوقات عديدة فإن مستوى تمثيل النساء في التخطيط للأوبئة غير كاف، مما يظهر بالفعل في العديد من الاستجابات الوطنية والعالمية لفيروس COVID-19. فالافتقار إلى التوازن بين الجنسين ومنظور النوع الاجتماعي في صنع القرار العالمي بشأن فيروس كورونا المستجد يؤدي إلى الابتعاد عن جعل المساواة بين الجنسين حقيقة واقعة، ومن هنا يجب أن يُنظر إلى أزمة COVID-19 على أنها فرصة لتحدي الديناميكيات الاجتماعية بطريقة تعود بالنفع على كل من النساء والرجال.<sup>19</sup>

هناك من جهة ، أدى فيروس COVID-19 إلى تفاقم نقاط الضعف وعدم المساواة القائمة بين الجنسين، مما يزيد من مخاطر إساءة المعاملة، على سبيل المثال عنف الزوج وأشكال أخرى من العنف المنزلي، بسبب زيادة التوترات في الأسرة، والتعايش المشترك القسري بين المرأة والرجل، وتفاقم الضغوط الاقتصادية والقلق من التعرض لفيروس كورونا، ناهيك عن غياب آليات الشكوى والابلاغ عن حالات العنف الذي قد تتعرض له المرأة في فترة الحظر المفروض من قبل الدولة، وغياب الرعاية الصحية عندما يكون مقدمو الرعاية الصحية مثقلين بالأعباء ومشغولين بالتعامل مع حالات فيروس كورونا المستجد COVID-19.

Laouan, 2020. 15

European Commission, 2020 16

Roy, 2020 17

صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2020. 18

Blasko et al., 2020 19

ومن المتوقع كما أشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة<sup>20</sup> أن يطال الفقر مزيداً من النساء في المنطقة العربية، مما سيؤثر بالضرورة على الأسر التي تعيلها النساء، وكثيراً ما يتفاقم الوضع من جراء تحيزات ناتجة عن السياسات الحكومية التي يضعها الرجال، كما أن الجائحة ستؤثر على قطاعات اقتصادية عدّة في المنطقة العربية كقطاعي التصنيع والخدمات التي تتشكل غالبيتها من النساء، مما سيؤدي إلى خسارة 1.7 مليون وظيفة، من بينها ما يقارب 700 ألف وظيفة تشغلها النساء، وهو ما سيهدد بوقوع اختلالات جسيمة في سوق العمل بين الجنسين.

كما فرض الوباء العالمي معيقات تكنولوجية قد تؤثر على عمل المرأة نتيجة لخضوعها أيضاً لمعايير تمييزية، فعلى سبيل المثال قد يتعذر على الإناث اقتناء حاسوب ليس بفعل ارتفاع ثمنه فحسب، بل أيضاً بسبب معايير تمييزية في الأسر تعطي الأولوية للذكور، ويُخشى أن هذه الممارسات ستحد من قدرة النساء والفتيات من الحفاظ على وضعهن التعليمي أو المهني أثناء فترة العزل المنزلي.

وتتعرض العاملات المهاجرات لا سيما المنخرطات في الأعمال والرعاية المنزلية لمخاطر محددة نابعة من طبيعة وظائفهن، ومن المتوقع ان يُلحق حظر السفر والقيود الإضافية المفروضة عليهن أضراراً بسبل عيشهن وقدرتهن على إعالة أسرهن في بلادهن الأصلية.<sup>21</sup>

في ظل انتشار فيروس كورونا اختار الأردن إعطاء الأولوية بشدة للصحة العامة التي تخص حياة الناس على حساب الاقتصاد، على الرغم من الظروف الصعبة التي يعيشها والتي تعكسها مؤشرات البطالة المرتفعة والنمو الاقتصادي البطيء ونسبة المديونية المرتفعة.

وتشير توقعات صندوق النقد الدولي إلى انكماش الاقتصاد الأردني لأول مرة منذ عقود، وهو ما يدعو للقلق بصفة خاصة نظراً لأن الأردن استطاع تحقيق نمواً بمتوسط قدره 2%؛ رغم ما تعرض له الاقتصاد من صدمات إقليمية ودولية مطولة على مدار العقد الماضي حيث بلغت النسبة 44% من إجمالي الناتج المحلي، وحتى أثناء تنفيذ استراتيجية ضخمة لضبط أوضاع المالية العامة، وبالتالي فإن هذا الانكماش هو دليل واضح على ضخامة أثر الجائحة.

ومن المتوقع كذلك أن يكون تباطؤ النشاط الاقتصادي العالمي عقبة أمام الاستثمار الأجنبي المباشر، وتحويلات العاملين في الخارج، والتجارة، والسياحة حيث شكّلت هذه الأخيرة 10% من إجمالي الناتج المحلي في فترة ما قبل الجائحة. وبالإضافة إلى ذلك، تضرر أكثر من 250 ألف عامل من العمال الميأومة بسبب الإغلاق العام، فضلاً على منشآت الأعمال التي تواجه ضائقة نقدية.

وتعد تدابير عملية الأمانة السابقة التي تركز على الأمن وتعيد فيها الجهات الفاعلة السياسية تصنيف موضوع ما كمسألة أمنية، من الممكن أن تستثير الناس وتضر بمصالحهم الاقتصادية، فضلاً عن تنفيذ تدابير الصحة العامة مثل الحجر والفحوصات وعمليات الإغلاق والتدابير الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، لم يكن أمام الأردنيين- كالجهات الفاعلة السياسية- سوى خيار شحّ حرب غير تقليدية على فيروس كورونا، من خلال وضعه في إطار التهديد الأمني، كنتيجة لذلك أدرج الأردن في مواجهته لفيروس كورونا بعض أقسى التدابير ونفّذها، وشملت هذه التدابير حظراً للتجول غير محدّد المدّة، وحُكِّمًا بالسجن لمدة عام على الذين انتهكوه، وإغلاق كافة الشركات في المملكة، كما وتُنفَّذ كافة هذه التدابير بواسطة وزير الداخلية بالتعاون مع «القوات المسلّحة الأردنية»، ما يسلب الضوء أكثر فأكثر على أمانة التهديد.

وكمطلب للعملية السابقة احتوت تدابير الاستجابة الأردنية العديد من الإجراءات التي تعتمد على مبدأ إعطاء الأولوية لسلامة الانسان، فوزعت الأغذية والمستلزمات الأساسية على الأسر وخفضت ضريبة المبيعات على أهم المعدات الوقائية، وإنشاء صندوق لتغطية المصروفات الطبية الطارئة، وفي نفس الوقت قدمت

الحكومة للشركات مساعدات مؤقتة لتخفيف أعباء التدفقات النقدية وذلك بتأجيل مدفوعات ضرائب المبيعات والرسوم الجمركية، وتأجيل مدفوعات خدمات المرافق، وتخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي بصفة مؤقتة، بالإضافة إلى تقديم الدعم للفئات الهشة من عمال المياومة عن طريق صندوق المعونة الوطنية.

وعلى جانب السياسة النقدية خفّض البنك المركزي الأردني أسعار الفائدة الأساسية، كما قام بضخ السيولة عن طريق تخفيض الحد الأدنى الإلزامي للودائع محددة الأجل، كما خفف من شروط برامج التمويل للمشروعات المتوسطة والصغيرة، ناهيك عن إعلان الحكومة التزامها بتعويض المتأخرات المستحقة للقطاع الخاص.<sup>22</sup>

واللافت للنظر صدور أمري الدفاع رقم 6 و 9 الذين جاءا كنوع من تدابير استجابة الحكومة الأردنية، بهدف تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمّال، إلا أن أوامر الدفاع السابقة وضعت العامل في مواجهة غير متكافئة نظراً لأنه الحلقة الأضعف في العلاقة التعاقدية، كما أن الحكومة عملت على استثناء الفئات الأضعف كالعمال والنساء خلال التدابير السابقة حين كان صوتهم غائباً، بل ومورست بحقهم انتهاكات غير مسبوقة، وهو مؤشر خطير له تبعات على سوق العمل الأردني حيث أن الاقتصاد الوطني يواجه انكماشاً ستظهر تبعاته على معدلات البطالة المرتفعة للإناث.

ويشكل ضعف الطلب على الأيدي العاملة العائق الرئيسي أمام الحصول على العمل لكل من الرجل والمرأة، بالإضافة إلى تضرر العديد من وظائف النساء والرجال الذين تركز أعمالهم على الوظائف ذات الأجور المتدنية، أو في قطاع العمل غير المنظم، أو الوظائف ذات العقود المؤقتة، في ظل الظروف الراهنة للجائحة، كالأعمال الموسمية أو أصحاب المشاريع الصغيرة، مما يلحق بهم أضراراً مادية ومعنوية.

وفي ذات السياق تشير دراسة مسحية أجراها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية<sup>23</sup> على المجتمع الأردني إلى أن 34.2% من المستجيبين غير مشمولين بالحماية الاجتماعية المتوفرة في الأردن (الضمان الاجتماعي، التقاعد المدني، التقاعد العسكري)، إلى جانب ذلك أشارت النتائج إلى أن 36% من المستجيبين المشغلين في القطاع الخاص أفادوا أن أعمالهم ووظائفهم توقفت بالكامل، و45% منهم قد توقفت أعمالهم ووظائفهم بشكل جزئي، فيما تم خصم ما نسبته 30% على 19.7% من المشاركين في الدراسة، في حين أن 10.3% من المستجيبين تم خصم 50% من أجورهم الشخصية.

وبالمجمل فإن توقعات منظمة العمل الدولية تفيد أن أسواق العمل المنظمة على المستوى العالمي سوف تخسر ما يقارب 10.5% من الوظائف المنظمة التي كانت موجودة قبل الجائحة، ومن هنا يُتوقع أن يخسر الاقتصاد الأردني ما يقارب 140 ألف وظيفة للعاملين في الاقتصاد المنظم، والذين يقدر عددهم بحوالي 1.35 مليون عامل وعاملة في مختلف الوظائف في القطاعين العام والخاص، كما يُتوقع أن تتراجع سبل العيش لما يقارب 900 ألف عامل وعاملة في القطاع غير المنظم في الأردن جراء هذه الأزمة.<sup>24</sup>

إن أوامر الدفاع التي أقرتها الحكومة الأردنية كتدابير استجابة للازمة لم تكن حساسة للنوع الاجتماعي وخاصة على الفئات المهمشة في المجتمع الأردني، فتعرضت العديد من القطاعات التي تعمل فيها النساء للضرر كقطاعي التعليم والصحة. و تتعرض المرأة في ظل انتشار جائحة COVID-19 إلى ظروف تجعلها أكثر قابلية للإصابة بفيروس كورونا، نظراً لأن غالبية العاملات في الخطوط الامامية التي تستلزم مخالطة المرضى في القطاع الصحي كالممرضات وموظفات الدعم الاجتماعي من النساء كما هو

22 صندوق النقد الدولي، 2020.

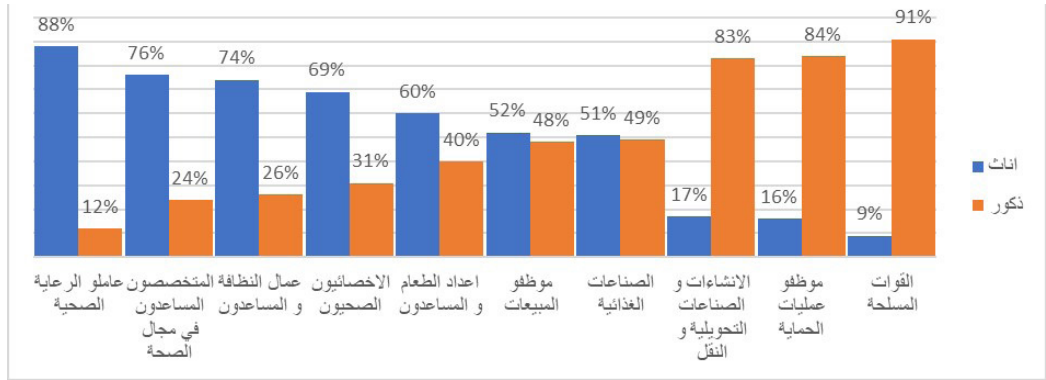
23 مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، 2020.

24 المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2020.



موضح في الشكل رقم(1)، وبحسب بعض التقديرات تشكل النساء 67 بالمئة من قوى الصحة العالمية. لذلك، يجب الانتباه إلى ضمان ظروف آمنة لجميع مقدمي الرعاية، وكذلك إلى الحاجة لإيلاء اهتمام خاص للممرضات ومقدمات الرعاية، كالوصول إلى معدات الحماية الشخصية مثل الأقنعة.<sup>25</sup>

الشكل رقم (1): زيادة عدد النساء على عدد الرجال الذين يعملون في الخطوط الامامية



#### المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية

وبالتزامن مع الأزمات السابقة التي خلفها انتشار الفيروس ازدادت مختلف أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، وأن هذه الزيادة المزعجة في معدلات العنف المنزلي في البلدان المتضررة من كورونا ومنها الأردن، هو ما دفع الأمين العام للأمم المتحدة إلى توجيه دعوة عاجلة لجعل منع العنف المبني على النوع الاجتماعي جزء أساسي من خطط الاستجابة الوطنية.<sup>26</sup>

وكغيره من الدول، فقد ارتفعت مؤشرات العنف المبني على النوع الاجتماعي في فترة الحجر المنزلي في الأردن، واستقبل «مركز عفت للإرشاد» التابع لجمعية معهد تضامن خلال 3 أشهر فقط أكثر من 800 حالة عنف، إلا أن ما يصدم في هذه الأرقام لجوء ما نسبته 19% من النساء المعنّفات فقط لطلب المساعدة ومنهن 3% فقط من النساء من يلجأن لحماية الأسرة.<sup>27</sup> كما تعرضت المرأة الأردنية لأشكال مختلفة من العنف كالعنف النفسي واللفظي والجسدي والاقتصادي، وشمل هذا العنف النساء والأطفال وذوي الإعاقة، بينما كان الأزواج هم الأكثر ارتكاباً للعنف بالإضافة إلى ظهور معنّفين جدد كأصحاب العمل ومالكي المنازل ومقدمي الخدمات.

غير أن هذه الأرقام والاحصاءات لا تعكس - على وجه الدقة - الانتشار الفعلي للعنف ضد المرأة؛ نظراً لأن كثير من هذه الأفعال لا يتم الإبلاغ عنها أو تسجيلها أو توثيقها، فحوادث القتل والحوادث الخطيرة هي التي يتم الإبلاغ عنها فقط، مما يعني أن غالبية الحالات في الأردن بحسب دراسة معهد تضامن تظل خلف جدران الصمت، بسبب الثقافة المجتمعية الذكورية السائدة في المجتمع الأردني، التي تتيح للذكور ضرب النساء والتحكم بحياتهن. على الرغم من ارتفاع نسبة الفتيات المتعلّقات في الأردن.

## 2-2 واقع المرأة الأردنية في سوق العمل:

استطاعت المرأة الأردنية أن تشق مسار جديد لها في سوق العمل، وتمكنت من أخذ مكانة لها كشريك كامل للرجل في عمليات التنمية المستدامة، ووجدن في جميع المهن وجميع المستويات التنظيمية لتصبح خياراً ومصدراً من خيارات المؤسسات والشركات.

<sup>25</sup> الأمم المتحدة، 2020.

<sup>26</sup> هيئته الدولي، 2020.

<sup>27</sup> تضامن، 2020.

وللوقوف على مشاركة المرأة في سوق العمل؛ لا بد من فهم البيانات الخاصة بمؤشرات سوق العمل بهدف فهم التغييرات في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، وتأثير الأبعاد ذات الصلة بالفروق بين الجنسين على تشغيل المرأة.

وعند التعرض بالشرح للفرص المتاحة للنساء في المجال الاقتصادي، يجب التطرق إلى تحليل الفجوة بين الذكور والإناث في سوق العمل بما في ذلك الحواجز التي يفرضها التمييز في الوظائف المأجورة، وفي الحصول على الأصول المنتجة، وخدمات تنمية الاعمال، واكتساب المهارات والتكنولوجيا، بالإضافة إلى الوقت الطويل الذي تقضيه المرأة في العمل المنزلي والرعايي.

وقبل البدء بالحديث عن عالم العمل المتعلق بالمرأة الأردنية، يجب التنويه إلى بعدين مترابطين من أبعاد النوع الاجتماعي في العمل:

1- تقسيم العمل حسب نوع الجنس؛ وهو ما بدا واضحاً في الفصل المهني، والتمييز في الأجور، وفي أغلب الأحيان تتواجد النساء في مجموعة ضيقة من القطاعات والمهن، حيث يرتفع مستوى تمثيلهن في المهن الوسطى والقاعدية (الوظائف متدنية الاجر ومنخفضة الجودة).

2- تحدد الأعراف والانماط الثقافية والاجتماعية أدوار ومهام الجنسين التي تربط النساء في الغالب بخصائص وقدرات مقيّدة في سوق العمل؛ وتقوي هذه الأنماط والأعراف أشكال عدم المساواة بين الجنسين؛ بتبريرها التمييز في سوق العمل على الرغم من التحسينات في مستويات التعليم والمهارات لدى الإناث، مما يؤثر حتماً على تفضيلاتهن وبالتالي مشاركتهن في سوق العمل، كما تؤثر تلك الأنماط الراسخة لأدوار الجنسين في المجتمع على أنواع العمل الذي يؤديه، وعلى حجم العمل الذي يقومون به، مع الاخذ في الاعتبار أن مسؤولية الأعباء المنزلية والرعاية غير مدفوعة الأجر تقع ضمن مسؤولية النساء، وأدت التفاعلات بين هذين البعدين إلى استمرار الفجوات بين الجنسين في فرص العمل.<sup>28</sup>

وعلى الرغم من الجهود المحلية المبذولة في تحسين أوضاع المرأة والتمثلة في إعداد أول استراتيجية وطنية للمرأة، ومتابعة تنفيذ خطة عمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة خلال الفترة 2002/1998، إضافة إلى الأجندة الوطنية للأعوام 2006/2015، والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2013/2017،<sup>29</sup> إلا ان المعطيات تشير ووفقاً لإحصائيات البنك الدولي<sup>30</sup> أن الأردن كان في المرتبة 140 من أصل 142 دولة على المؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية للمرأة، كما بلغ معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني خامس أقل معدل عالمياً، وهذا الارقام تلقي بظلالها على إشكالية وأزمة تحتاج إلى تضافر الجهود من أجل حلها.

كما وتشير المعطيات أيضاً إلى استمرار ثبات معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة في الأردن خلال العشر سنوات الماضية، حيث بلغ في نتائج مسح القوى العاملة للربع الثالث من عام 2020 ما نسبته (14.9%) مقارنة مع 13.2% وذلك للربع الثالث من عام 2019.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> منظمة العمل الدولية، 2017.

<sup>29</sup> العروادة، 2019.

<sup>30</sup> إحصائيات البنك الدولي، 2019.

<sup>31</sup> دائرة الإحصاءات العامة، 2020.

الفقرة	الجنس	النسبة
معدل المشاركة الاقتصادية	إناث	14.9 %
	ذكور	53.5 %

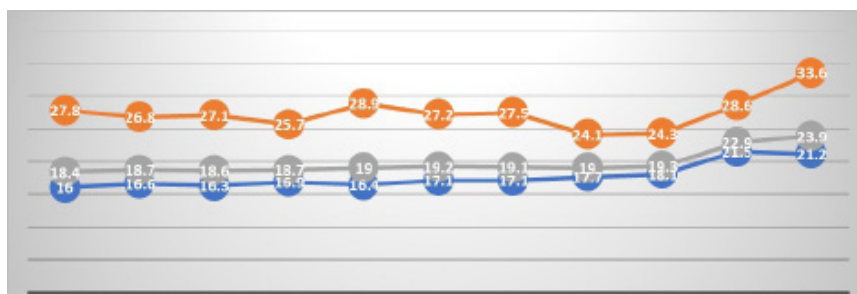
دائرة الإحصاءات العامة، 2020

تشير نتائج مسح البطالة والعمالة والدخل<sup>32</sup> إلى انخفاض معدل مشاركة الإناث الاردنيات في سوق العمل الاردني مقارنة بالذكور الاردنيين حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للإناث 14.9 % مقابل 53.5 % للذكور.

تبين الأرقام السابقة بشكل عام ان الاقتصاد الأردني يعاني من هدر في الطاقات وعدم فعالية الاستثمار برأس المال البشري نتيجة عدم مشاركة المرأة الأردنية في الحياة الاقتصادية، والأكثر خطورة من ذلك، ان حوالي (77%) من المتعطلات الإناث عام 2020 من حملة شهادة البكالوريوس<sup>33</sup>، مما يعني تدني مردود الاستثمار في التعليم الجامعي، وارتفاع حدة الفقر في صفوف الإناث، بما عرّفه تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة لعام 1997 «بتأنيث الفقر».

وبالتوافق مع حالة عدم الاستقرار والأزمة التي خلفها انتشار فيروس COVID-19، أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بين النساء، وبمقارنة بسيطة بين الأرقام سيلاحظ المّطلع عليها حجم تأثير النساء بجائحة كورونا على النحو التالي:

الشكل رقم (2): معدلات البطالة الكلية حسب الجنس والأربع للسنوات 2018- الربع الثالث من عام 2020



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة 2020

تشير نتائج مسح البطالة والعمالة والدخل إلى أن معدل البطالة خلال الربع الثالث من عام 2020 ارتفع بمقدار 6.1% مقارنة بالربع الثالث عام 2019، حيث بلغ في صفوف النساء ليصل في نهاية الربع الثالث من عام 2020 إلى ما نسبته (33.6%)، في حين بلغ ما نسبته (27.1%) في نهاية الربع الثالث عام 2019<sup>34</sup> مما قد يشي في الغالب أن المرأة الأردنية العاملة قد انسحبت من سوق العمل بسبب الأوضاع الراهنة لانتشار فيروس COVID-19 الذي خلق تحديات ومعوقات لا يستهان بها أدت في النهاية لانسحابها من سوق العمل.

كما تبين من الجدول السابق تأثير الذكور بفيروس كورونا ولكن ليس كما المرأة، حيث بلغ معدل البطالة لدى الذكور ليصل في نهاية الربع الثالث من عام 2020 إلى ما نسبته (21.2%)، في حين بلغ ما نسبته (16.3%) عام 2019<sup>35</sup>.

32 دائرة الإحصاءات العامة، 2020

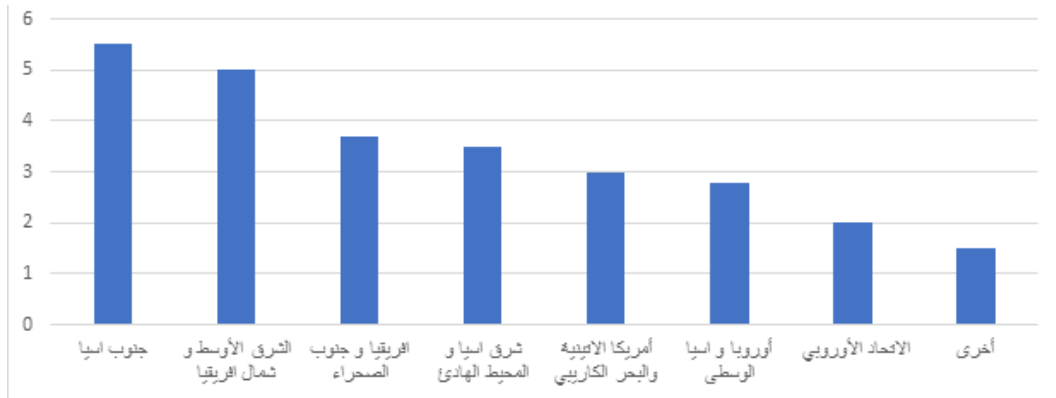
33 دائرة الإحصاءات العامة، 2020

34 الإحصاءات العامة، 2020

35 الإحصاءات العامة، 2020

وأشارت دراسة لمنظمة العمل الدولية<sup>36</sup> لأكثر من 100 دولة من بينها الأردن، أن المرأة تعمل يومياً ساعات أطول من الرجل في كل من الاعمال المأجورة وغير المأجورة، وتقوم بأعمال منزلية ورعوية غير مأجورة تفوق ما يقوم به الرجل بمرتين ونصف على الأقل. وقلّما نلاحظ مساعدة الرجل للمرأة فيها، والمطلع على الإحصاءات العالمية يلاحظ ان المرأة لا زالت تُطالب بالعبء الأكبر بها كما يشير الشكل رقم (3).

الشكل رقم (3): نسبة الإناث إلى الذكور فيما يتعلق بالوقت المستغرق في أعمال منزلية و أنشطة رعاية وتطوع غير مدفوعة الأجر في مدة 24 ساعة



#### إحصاءات منظمة العمل الدولية

ومن هنا تفضل النساء المتزوجات المثقلات بتلك الأعباء الانسحاب من سوق العمل للتفرغ للأعمال الإيجابية والعناية بالأسرة، وعلى الرغم من حيوية هذه الأعمال الإيجابية لبقاء أفراد العائلة لكنه نادراً ما يعتبر عملاً حقيقياً. كما أشار للبنك الدولي<sup>37</sup> أن المرأة الأردنية المتزوجة تميل إلى البقاء خارج قوة العمل، فقد بلغت الفجوة بين فئات الحالة الاجتماعية في المشاركة في القوة العاملة ما نسبته 24%، وتزيد الفجوة بين المتزوجات ومن لم يسبق لهن الزواج في الفئة العمرية (22-29 سنة)، كما بين مسح السكان والصحة<sup>38</sup> أن 85.5% من النساء في الأردن اللاتي سبق لهن الزواج لم يعملن مطلقاً، مما يشير إلى ان الزواج في سن مبكرة يتسبب في خروج أبكر من سوق العمل.

#### النمو الاقتصادي وأوضاع سوق العمل:

لم يتحول النمو الاقتصادي في الأردن بالقدر الكافي إلى تحسن أوضاع المرأة في سوق العمل، بمعنى انخفاض البطالة واستحداث فرص عمل كافية حتى أثناء النمو المرتفع في 2000-2008، ولم يشهد التشغيل لكلا الجنسين نمواً بالقدر نفسه، فقد بلغ متوسط مرونة نمو التشغيل 0.42 أثناء الفترة من 2000-2008<sup>39</sup> وهو ما يبقى رقماً منخفضاً، كما حالت أسواق العمل المجزأة بدرجة كبيرة دون عملهن في القطاعات عالية الإنتاجية وعالية النمو، حيث أنه لا تشارك في القوة العاملة إلا امرأة واحدة من كل أربع سيدات. ومن هنا حددت الحكومة الأردنية أهدافاً طموحة لزيادة مشاركة النساء في العمل، وهو أمر إذا ما تحقق واستدام على المدى الطويل سيكون له تأثير محتمل كبير على النمو الاقتصادي، ففي الفترة ما بين 2000-2017 بلغ معدل النمو الاقتصادي في الأردن 1.5% وساهمت الزيادة في القيمة المضافة من عمل المرأة ما نسبته 0.5%، وقد وضعت الحكومة نصب عينها رفع معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بحلول عام 2025 بمقدار 24%، وفي حال تحققت هذه الزيادات المستهدفة في المشاركة بخمس نقاط ليس فقط على مدى خمس

36 منظمة العمل الدولية، 2016.

37 البنك الدولي، 2016.

38 مسح السكان والصحة الأسرية، 2017-2018.

39 الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، 2015.

سنوات بل استمرت لعقد آخر فإن النمو الاقتصادي السنوي سيزداد بمقدار 2.5 نقطة بحلول عام 2035.<sup>40</sup>

ويستحوذ قطاعا الصحة والتعليم على تفضيلات النساء للمهن، وهما قطاعان يتسمان بكثافة تشغيل الإناث، حيث تزيد نسبة العاملات في كل منهما قليلا عن 50%. وهذه الاتجاهات الكلية تشي بأن العاملات لسن عالقات في قطاعات تتميز بالنمو المنخفض فحسب بل أيضاً في القطاعات التي تتسم بتدني إنتاجية العمالة، وتحديدًا التعليم والصحة والإدارة العامة.

ويبدو أن نواتج سوق العمل الأردني تعكس في الأساس مجالات الدراسة التي تميل الإناث إلى دراستها، فتكون أكثر تركزاً في الدراسات المتصلة بالعلوم الإنسانية، مع حضور قليل جداً في المجالات التقنية والتخصصات العلمية بوجه عام<sup>41</sup>.

ويواصل القطاع العام استحداث أكبر عدد من الوظائف، ففي عام 2018 بلغ عدد العاملين في القطاع العام ما نسبته 39.9% من مجمل العاملين في القطاع العام، وتعمل (44.4%) من العاملات الاردنيات في الأردن في ذلك القطاع. وعلى الرغم من تصورات تجميد التعيينات، ما زالت الحكومة تساهم بنسبة 24% من جميع صافي الوظائف المستحدثة<sup>42</sup>، ونظراً لكبر عدد المشاركين من القوة العاملة عالية المهارة وعدد الوظائف المستحدثة في القطاع العام، يظل الكثيرون عاطلين عن العمل وخصوصاً الإناث منهم، ويتسق هذا مع معدلات البطالة المرتفعة بين الإناث الحاصلات على البكالوريوس فأعلى حيث بلغت ما نسبته 77%.

جدول رقم (2) فرص العمل المستحدثة للأفراد في القطاع العام والخاص للعام 2017، ومتوسط الدخل الجاري السنوي للأسرة لعام 2018

الفقرة	الجنس	المملكة
فرص العمل المستحدثة للأفراد (15 سنة فأكثر) في القطاع العام 2017	إناث	5259.3
	ذكور	14272.7
	فجوة النوع	9013.4
فرص العمل المستحدثة للأفراد (15 سنة فأكثر) في القطاع الخاص 2017	إناث	10222.9
	ذكور	22658.7
	فجوة النوع	12435.8
متوسط الدخل الجاري السنوي للأسرة (2018)	إناث	9534.4
	ذكور	11518.7
	فجوة النوع	1984.2

دائرة الإحصاءات العامة (2017/ 2018)

يظهر من الجدول السابق توزيع فرص العمل المستحدثة للأفراد (15 سنة فأكثر) حسب الجنس ويُظهر ارتفاع عدد فرص العمل المستحدثة للذكور مقارنة بالإناث في القطاعين الحكومي والخاص، حيث بلغت الفجوة الجندرية بين القطاع الحكومي والخاص (9013.4، 12435.8) على التوالي، كما تظهر فجوة النوع لصالح الذكور في مجال متوسط الدخل الجاري السنوي للأسرة على مستوى المملكة، حيث بلغت الفجوة الجندرية بينهما (1984.2).

ويشير تقرير حالة البلاد الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي<sup>43</sup> بأن النساء لا يستفدن كثيراً من فرص العمل التي تنشأ في كل عام، بخاصة أنّ معظم فرص العمل المتوفرة لا تستهدف المتعلمين تعليماً عالياً والتي تعد نسبة الإناث فيها عالية. حيث تبين نتائج مسح العمالة والبطالة<sup>44</sup> بأن نسبة الإناث

40 البنك الدولي 2020.

41 البنك الدولي، 2016.

42 دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب السنوي، 2018.

43 المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام 2018.

44 دائرة الإحصاءات العامة 2020.

المتعطلات عن العمل معظمهن من حملة البكالوريوس بواقع 77 % مقارنة مع 25.2 % من الذكور.

وتفضل النساء العمل في القطاع العام على الخاص نظراً لما يوفره القطاع العام من مكانة اجتماعية وأمان وظيفي، إضافة لما تتطلبه وتيرة العمل الأقل تطلباً من ساعات عمل حيث انه يناسب تفضيلاتهن المهنية وقيودهن العائلية، بينما يعتبر القطاع الخاص في الأردن قطاعاً طارداً للعمالة النسوية وغير داعم لاحتياجاتها؛ نظراً لما تواجهه من مختلف اشكال التمييز فيه كالترقية والدورات والتدريب والبعثات، وفجوات الأجور بين الذكور والإناث في المهن والمهارات وفي قيمة العمل المتساوية<sup>45</sup>

وأظهر تقرير للبنك الدولي<sup>46</sup> أن الفجوة الجندرية في الأجور بين النساء والرجال العاملين في مهن مماثلة ولديهم التحصيل العلمي المماثل والخبرة المماثلة، بلغت حوالي 17% في القطاع الخاص في الأردن، وبالنظر إلى البيانات الإحصائية<sup>47</sup> يتبين ان نصف العاملات في الأردن يصنفن كمتخصصات بمجموع (163.328) عاملة، إلا أنهن يحصلن على أجور أقل من أجور الرجال المتخصصين وحوالي (19.1%)، وهذا ما يترتب عليه عواقب اجتماعية واقتصادية تؤثر على المرأة، كالتمييز في الرواتب التقاعدية للمرأة وضعفها عن الرجل نتيجة التمييز في الأجور مما يؤثر على الحماية الاجتماعية للمرأة، والمرجح ان معدلات البطالة المرتفعة من جهة وانخفاض الأجور من جهة ثانية يشكلان عنصر إرباط لبعض النساء ويحول دون بحثهن عن عمل.

وتعتبر الفجوة الرقمية بين الجنسين في المشرق العربي هي واحدة من الأوسع في العالم، وان لم يتم سدّها قد يصبح التحوّل الرقمي فرصة مفقودة وعائفاً إضافياً، فتشير تقديرات البنك الدولي<sup>48</sup> أن الفجوة في الاردن بين الجنسين في استخدام الانترنت تبلغ ما نسبته 10%، الا ان فجوة الهاتف قد بلغت 21%، وتعني هذه الفجوة الرقمية ان الشباب لا يحصلن على فرص العمل في المجال الرقمي، أو لا يتفوقن فيها بقدر ما يفعل الشباب، نتيجة لفشل السوق فيما يتعلق بالقوانين والأعراف الاجتماعية ومخاوف الامن والسلامة والتمييز في مكان العمل، فعلى سبيل المثال، تخصص المرأة في ميادين الهندسة والرياضيات والعلوم والتكنولوجيا بأعداد أقل من الرجل في الأردن، في حين قد تثني بعض الأسر الفتيات والنساء من الوصول إلى الانترنت واستخدامها بسبب مخاوف تتعلق بسلامتهن.

وبحسب التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية<sup>49</sup> لا يمكن أن نعزو الفجوة في الأجور إلى وجود فروق في التعليم أو السن فقط بل يمكن ربطها أيضاً ببخس قيمة عمل المرأة والمهارات اللازمة في المهن أو القطاعات التي تهيمن عليها، وبالتمييز وبحاجة المرأة إلى أخذ إجازة من عملها أو حتى خفض عدد ساعات عملها المأجور لتتولى مسؤولياتها الرعايية والمنزلية.

إن قراءة سريعة للبيانات الإحصائية تشير إلى وجود ما يسمى بظاهرة العزل المهني الأفقي في سوق العمل الأردني، كما يبينها الجدول رقم (3)، فهناك وظائف ومهن تصنف بالانثوية، فعمل الإناث يتركز في نشاطي «التعليم» و«الصحة والعمل الاجتماعي»، نظراً للفرق بين أعداد الإناث والذكور في الوظائف المستحدثة في هذه القطاعات، وهو ما يشير إلى ان المرأة وان عملت في المجال العام فإن خطواتها على الاغلب لم تتجاوز التقسيم الاجتماعي الذي رُسم لها من المجتمع سلفاً، وقيده بثنائيات ممزوجة ما بين الطبيعي والثقافي ( فهي لم تتعدى دور الام من خلال عملها كطبيبة أو ممرضة أو معلمة).

ويظهر ان القطاعات المالية (الأنشطة المالية والتأمين)، والتكنولوجية (المعلومات والاتصالات)، وإدارة المشاريع لا تزال حكراً على الرجال، الأمر الذي يعكس الكثير من الصور النمطية التي تم بناؤها اجتماعياً ضمن اعتبارات المجتمع الأردني، كاقتران التكنولوجيا والعلم والسياسة بعمل الرجال دون النساء.

45 التقرير الوطني، خلاصة، 2012.

46 البنك الدولي، 2020.

47 دائرة الإحصاءات العامة، 2018.

48 البنك الدولي، 2020.

49 منظمة العمل الدولية، 2016.

الفقرة	الجنس	العدد
الصناعات التحويلية	إناث	3603
	ذكور	10398
التعليم	إناث	3219
	ذكور	2410
أنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية	إناث	3230
	ذكور	2288
الأنشطة المالية والتأمين	إناث	616
	ذكور	2192
المعلومات والاتصالات	إناث	920
	ذكور	2682
صاحب عمل	إناث	58
	ذكور	994

#### دائرة الإحصاءات العامة (2019)

ومن البيانات السابقة نستخلص أن المرأة الأردنية لا تشارك على قدم المساواة في خلق قيمة الاقتصاد الأردني، وبالتالي لا تشارك في تحديد الوسائل والاتجاهات التي يتم بها خلق القيمة في الاقتصاد الأردني ككل.

### 2-3 النساء والعمل غير المنظم:

يشمل التعريف العملي لقطاع العمل غير المنظم جميع العاملين لحسابهم الخاص، والعاملين لدى الأسرة دون أجر وأصحاب الأعمال والعاملين في أنشطة اقتصادية مسجلة أو غير مسجلة، حيث يكون مستوى الأجر في هذا القطاع عادة متديناً ودون متوسط الأجر المعروف أو دون مستوى الأجر في قطاع العمل المنظم، كما أن العاملين في هذه الأنشطة غير مشمولين في أنظمة الضمان الاجتماعي وما شابهه من أنظمة، هذا بالإضافة إلى افتقار قطاع العمل غير المنظم إلى الحد الأدنى من المعايير المتصلة بظروف العمل، ومن الأمثلة على ذلك مدقق الحسابات الذي يدير عمله من المنزل، ولا يوجد لديه مكتب أو مكان محدد خارج المنزل للاتصال به، وإنما يتم التعامل معه من خلال منزله.

لقد أدى فشل السياسات الاقتصادية في تعزيز قدرة الاقتصاد الوطني وتوليد فرص عمل مستحدثة، إلى جانب ضعف مخرجات التعليم وتناسبها مع متطلبات سوق العمل، نتيجة عدم الاخذ بعين الاعتبار حاجات سوق العمل عند تصميم البرامج التعليمية، في ظل غياب الرقابة الرسمية في تطبيق واحترام معايير العمل المختلفة، كذلك سياسات حرمان غالبية العاملين في الأردن من حق المفأوضة الجماعية من خلال التنظيم النقابي، ناهيك عن اتساع رقعة منشآت الأعمال التي لا تطبق معايير الحماية الاجتماعية الأساسية في العمل بما فيها اشتراكات التأمين الصحي والضمان الاجتماعي.

ان الالتزامات والأعباء الضريبية والمالية العالية التي تترتب على المشاريع وتسجيل منشآت الأعمال دفعت العديد من أصحاب الاعمال إلى عدم تسجيلها لدى الجهات الرسمية، وهو ما أدى إلى اتساع رقعة الاقتصاد غير المنظم في الأردن والذي تلجأ له النساء لعجز القطاع الرسمي المنظم عن تأمين فرص عمل رسمية

لها، أو تلجأ له لتحسين دخلها، أو في مناسبات وظروف محددة يحكمها الموسم وظروف سوق العمل<sup>50</sup>.

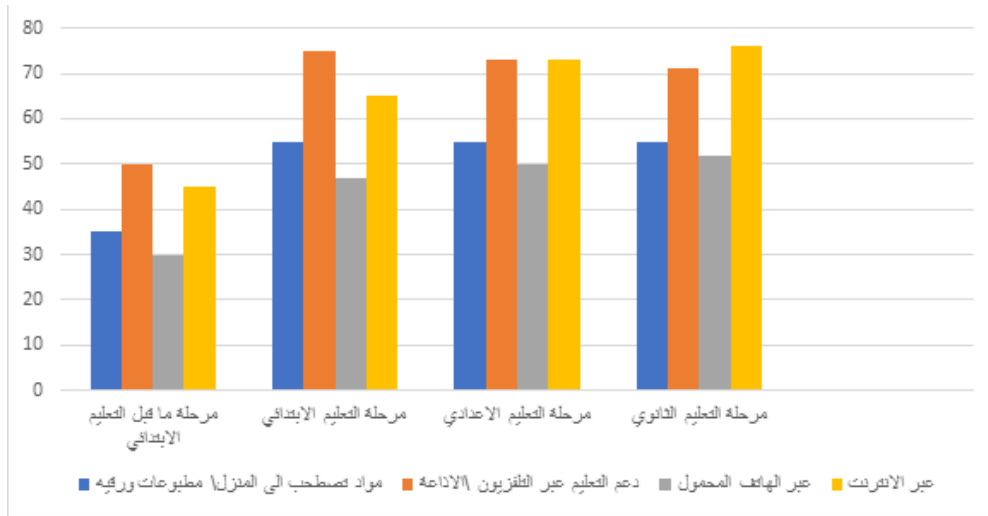
ولا يجب الاغفال عن أهمية هذا النوع من العمل ودوره في الاقتصاد الوطني، وبخاصة على مستوى المنشآت ذات العلاقة باستيعاب الأيدي العاملة، والناتج المحلي الإجمالي، إذ يوفر هذا القطاع فرصة مناسبة للكثير من الفقراء وذوي الدخل المتدني وخاصة النساء للاستفادة من المردود المادي الذي يوفره لهم العمل في هذا القطاع.

ويعاني هذا القطاع من العديد من المعوقات والقيود التي تحد من قدرته على الاستمرار والبقاء، كضعف قدرة مشغلي المشاريع في الوصول إلى الأسواق والموارد، وإلى خدمات البنية التحتية الأساسية، ناهيك عن البيئة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي يعمل فيها العاملون في هذا القطاع والتي هي بيئة غير متعأونة كغياب الحماية الاجتماعية للعاملين والعاملات، وضعف القوانين التي تنظمه، وفي الواقع تعمل هذه المعوقات على إضعاف قدرته من العمل على المشاركة بفاعلية في عمليات التنمية كالقطاع المنظم.

وأشارت منظمة العمل الدولية أن نسبة النساء الأردنيات اللاتي يعملن في القطاع غير المنظم بلغت 41% مقابل 59% للذكور، و8% منهن يعملن من المنزل و74% منهن يعملن في مكتب رسمي، وأن نسبة أكبر من الإناث مقارنة بالذكور يعملن في الحي القريب من منازلهن.<sup>51</sup>

ويعد قطاع التعليم الخاص من أبرز القطاعات التي تأثرت بالجائحة، حيث كُلف المعلمون بتطبيق طرائق التعليم عن بُعد وغالباً ما كانت دون توجيه أو تدريب أو موارد كافية، وفي العديد من السياقات انتقل التعليم إلى شبكة الانترنت أو عبر الهاتف وتطبيقات الفيديو كما في الشكل رقم (4).

الشكل رقم (4): نسبة المعلمين الذين طلب منهم مواصلة التدريس حسب المستوى التعليمي وأسلوب العمل عن بُعد



المصدر: الأمم المتحدة، 2020

ولكن بعض المعلمين والمعلمات المهمشين ربما فاتتهم فرصة أي دعم حكومي، فيما تعرّض بعضهم إلى فقدان مرتباتهم واستحقاقاتهم، ويواجه البعض الاخر وخاصة المعلمات زيادة في أعباء المنزل والمسؤوليات الأسرية، مما دفع بعض البلدان إلى دمج الدعم النفسي في خططها وكتيبتها نظراً للضغط الشديد، الذي أدى للانهاك التام للمعلمات والذي أدى إلى ارتفاع معدلات التغيب أو الانسحاب من سوق العمل.

وفي البلدان منخفضة الدخل حيث توقف الأهل عن دفع الرسوم أو حيث لم يكن المعلمون قادرين على التدريس

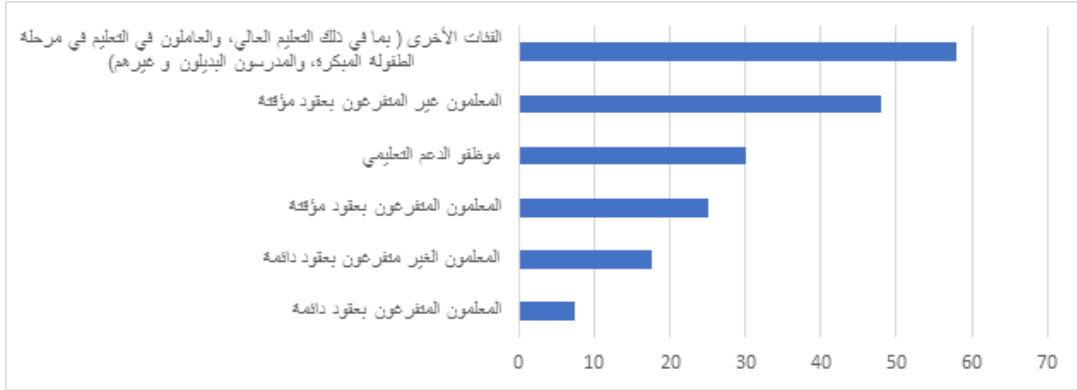
50 فرغوني، 2005.

51 مركز البنيق، 2018.



عن بعد فقد المعلمون مصدر رزقهم، وكشفت دراسة استقصائية أجرتها الرابطة الدولية للتعليم أنه من بين 93 نقابة للمعلمين من 67 بلداً، أفاد ما يقرب الثلثين منها أن العاملين في المؤسسات الخاصة تأثروا بشكل كبير، حيث تضرر المعلمون أصحاب العقود المؤقتة وموظفو الدعم أكثر من غيرهم كما يوضح الشكل رقم (5).<sup>52</sup>

الشكل رقم (5): أثر إغلاق المدارس على أجور المشتغلين بالتعليم



المصدر: الأمم المتحدة 2020

والأردن ليس ببعيد عن تلك الإحصاءات العالمية التي تشير إلى الأثر الكبير لجائحة كورونا على التعليم بشكل عام والمعلمين بشكل خاص، فبعد صدور البلاغ الحكومي والذي تضمن تعديلات عن أمر الدفاع رقم (6) وأتاح للمنشآت في القطاع الخاص فرصة أكبر لانتهاك حقوق العاملين فيها، برزت المعاناة على خلفية السماح للمدارس الخاصة بخضم يصل إلى 60% من رواتب المعلمين والمعلمات غير المكلفين بعمل دون الرجوع إلى وزارة العمل، وبما لا يقل عن 150 دينار، أي أقل من الحد الأدنى للأجور 220 دينار بذريعة الحفاظ على ديمومة العمل.<sup>53</sup>

مما سبق يتبين بأن هناك قيود وعوائق تقف أمام مشاركة النساء في القطاع الرسمي، والتدهور الاقتصادي الذي طرأ على فرص العمل المتاحة في السنوات الأخيرة، وهو ما أجبر المرأة على المشاركة في القطاع غير الرسمي (غير المنظم)، بصورة متزايدة وبدون عقود ثابتة ودون حقوق، مما يعني أن المرأة تعمل بدون حماية قانونية أو اجتماعية مما يزيد من تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الأردنية.<sup>54</sup>

## 2 - 4 النساء وريادة الأعمال:

تُعرف الريادة بأنها القدرة والرغبة في تنظيم إدارة الأعمال ذات الصلة بها، بالإضافة إلى الابتكار والقدرة على تحمل المخاطر، فهي إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص المال والوقت والجهد اللازم للمشروع، وينظر إلى مفهوم الريادة على أنها الوظيفة التي تتضمن استثمار الفرص المتاحة في السوق، إذ يشمل هذا الاستثمار توجيه وتوحيد مدخلات الإنتاج بصورة فاعلة.

وقد أدركت الدول أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث تمثل هذه المشروعات أكثر من 90% من المشروعات في غالبية اقتصاديات دول العالم، إذ أنها تعد مساهم في التنمية الاجتماعية لدورها في تطوير الشرائح الضعيفة، وتوفير فرص العمل والحد من الفقر، وتمكين المرأة، ونشر ثقافة العمل الحر.

ومن هنا فإن ريادة المرأة للمشاريع يحسّن من وضعها من واجهة أولى، ومن وضع البلد بشكل عام من واجهة ثانية، إلا أن المرأة الريادية بحاجة للدعم والتشجيع من قبل العائلة والحكومة والمجتمع كماً.

<sup>52</sup> الأمم المتحدة، 2020

<sup>53</sup> المرصد العمالي الأردني، 2020

<sup>54</sup> العزبوي، خلاصته، 2012.

كما أنها من خلال التدريب والعمل الجاد في ريادة المشاريع ستزيد من تمكينها.<sup>55</sup> وبحسب مرصد الريادة العالمي<sup>56</sup> تسجل المرأة الأردنية أدنى معدل للنشاط الريادي حيث أن 3.3% فقط من الإناث ضمن الفئة العمرية (18- 64) قد قمن بتأسيس عمل أو بدأت بتأسيسه فعلياً مقابل ما نسبته 12.8% من الذكور.

كما امتدت مشاريع النساء الاردنيات إلى العديد من القطاعات الاقتصادية. حيث تتركز في قطاع الحضانات والتعليم الابتدائي وتصنيع الألبسة والتجميل، وتصنيع مشتقات الحليب، وأن حوالي ثلث هذه المشاريع كان في مجال الخدمات<sup>57</sup>.

ويوجد ارتباط وثيق بين دخل الفرد والنشاط الريادي للإناث، فبحسب مرصد الريادة العالمي<sup>58</sup>، بلغ متوسط الدخل الفردي عام 2009 في الأردن حوالي \$3800.7، فيما بلغ النشاط الريادي للإناث 10.24%، من ناحية أخرى ارتفع متوسط الدخل الفردي خلال عام 2016 إلى \$4940 مقابل انخفاض معدل النشاط الريادي للنساء إلى 3.3%.

وتجدر الإشارة إلى وجود بعض العوامل المؤثرة على ريادة الاعمال في الأردن، كالجوانب الثقافية والاجتماعية مثل دور العائلة ومسؤولياتها والتي من شأنها دعم أو عدم دعم ريادة الاعمال للإناث، وعلى الرغم من كون النساء متعلقات إلا أن الالتزامات الأسرية هي العائق الرئيسي لعدم تواجد النساء في سوق العمل، في حين أن النساء الغنيات اللاتي يستطعن توفير بديل لتلبية التزامات العائلة لديهن فرصة أفضل للمحافظة على ديمومة عملهن الريادي.<sup>59</sup>

وإشكالية أخرى تظهر في المادة (72) من قانون العمل الأردني التي تنص على ان « أصحاب الأعمال الذين يوظفون ما لا يقل عن 20 سيدة يجب عليهم توفير مكان ملائم بإدارة معلمة مؤهلة للعناية بأبناء السيدات العاملات في تلك المنشأة لمن هم دون سن الرابعة بشرط أن لا يقل عدد الأطفال عن 10»<sup>60</sup> الا أن هذه المادة من القانون لا تدعم النساء صاحبات الاعمال ومن يعملن في المنشآت الميكروية والصغيرة والمتوسطة، والذي بدوره يرفع من نسبة توقف العمل ورغبة النساء في ريادة الاعمال.

وبحسب مرصد الريادة العالمي<sup>61</sup> فإن مستوى البطالة يؤثر على معدل النشاط الريادي في المراحل المبكرة، حيث ترتفع الأخيرة بدافع الضرورة عندما تكون مستويات البطالة مرتفعة.

## 2-5 الحصول على الموارد والتمويل:

يعتبر الحصول على التمويل من أبرز العوائق المباشرة التي تعاني منها المرأة الريادية، فالتمويل بمثابة الشريان المغذي بالدم بالنسبة للمشاريع المختلفة، فأى مشروع يحتاج إلى رأس مال ومستلزمات إنتاجية حتى يبدأ العمل بشكل فعلي، وغالباً ما تكون المرأة محدودة الموارد وتحتاج إلى التمويل الخارجي والاقتراض، وهو ما لا يتأتى لها بسهولة نظراً لعدم معرفتها بالآليات الفنية للحصول على المساعدات المالية، بالإضافة إلى صعوبة الإجراءات اللازمة مثل وجود ضمانات وكفالات ورهانات كافية.

ويحتل الأردن المرتبة 185 من بين 189 بلداً على مؤشر «الحصول على الائتمان» بحسب تقرير البنك الدولي<sup>62</sup> وذلك بفضل تردي نظامه الخاص بالمعلومات الائتمانية وقصور قوانينه المعنية بالضمانات والإفلاس، وبحسب المؤشر العالمي لتعميم الخدمات المالية كان هناك 25% من الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 15 سنة ولديهم حساب في مؤسسة مالية (متوسط بلدان الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل 71%)، لكن لم يكن

55 العلي، النجار، 2006.

56 المرصد العالمي لريادة الاعمال، 2016.

57 المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2020.

58 البنك الدولي، 2009.

59 دودخ، 2016.

60 المادة (72)، قانون العمل لسنة 1996.

61 مرصد الريادة العالمي، 2009.

62 World Bank, 2016.

هناك إلاً 4% منهم لديهم مدخرات رسمية (متوسط بلدان الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل 32%)، في حين أن 14% منهم كانوا حاصلين على قروض رسمية (متوسط بلدان الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل 11%)، بينما لا توجد إلاً 16% من النساء لديهن حساب في مؤسسة مالية، ان الأرقام الخاصة بالمدخرات صادمة بوجه خاص؛ إذ تكشف كيف يتفاعل نقص إمكانية الحصول على التمويل والمسأومات الاجتماعية والسياسية. ويشير جدول رقم (4) أن النسبة الأكبر للمالكي الأراضي ومن حيث المساحة لصالح الذكور بواقع (48%، 67.2%) على التوالي وتنخفض النسبة للإناث حيث بلغت (17%، 10%). وكذلك الحال بالنسبة لمالكي الشقق والمساحة الأكبر منها لصالح الذكور حيث بلغت (58.6%، 69.4%) مقارنة ب (24.1%، 23%) على التوالي للإناث.<sup>63</sup>

جدول رقم (4): توزيع مالكي الأراضي، الشقق ومساحاتهم، والأفراد المقترضون من البنوك والقيمة الإجمالية للقروض من البنوك التجارية حسب الجنس للعام 2018

المملكة	الجنس	الفقرة
17	إناث	مالكو الأراضي
48	ذكور	
31	فجوة النوع	
10.6	إناث	مساحة الأراضي
67.2	ذكور	
56.6	فجوة النوع	
24.1	إناث	مالكو الشقق
58.6	ذكور	
34.5	فجوة النوع	
23	إناث	مساحة الشقق
69.4	ذكور	
46.5	فجوة النوع	
20.3	إناث	الأفراد المقترضون من البنوك التجارية
79.7	ذكور	
59.4	فجوة النوع	
18.5	إناث	القيمة الإجمالية للقروض من البنوك التجارية
81.5	ذكور	
63.1	فجوة النوع	
27	إناث	اجمالي قيمة الودائع
73	ذكور	
46	فجوة النوع	
23.6	إناث	القيمة الإجمالية للقروض والأوراق المالية (أسهم)
76.4	ذكور	
52.8	فجوة النوع	
28.6	إناث	العاملون الأردنيون المؤمن عليهم بالضمان الاجتماعي
71.4	ذكور	
42.8	فجوة النوع	

وبلغت نسبة الذكور المقترضين من البنوك التجارية حوالي (79.7%) مقابل (18.5%) للإناث، في حين كانت القيمة الإجمالية للقروض من البنوك التجارية للذكور والإناث ما نسبته (81.5%، 18.5%) على التوالي.

كما بلغ إجمالي قيمة الودائع للذكور والإناث ما نسبته (76.4%، 23.6%) على التوالي، في حين بلغت نسبة العاملين الذكور المؤمن عليهم بالضمان الاجتماعي حوالي (71.4%) مقابل (28.6%) للإناث<sup>64</sup>.

وفيما يتعلق بنسبة الأراضي، الشقق، مساحة الأراضي، والشقق المشتركة بين الذكور والإناث يوضح الجدول رقم (5) انخفاض النسب حيث بلغت (35%، 22.3%، 17.4%، 7.5%) على التوالي<sup>65</sup>.

جدول رقم (5) توزيع ملكية الأراضي، الشقق، والمساحة المشتركة للأراضي والشقق للعام 2018

الفقرة	المملكة
الملكية المشتركة للأراضي	35.0
الملكية المشتركة للشقق	17.4
المساحة المشتركة للأراضي	22.3
المساحة المشتركة للشقق	7.5

دائرة الإحصاءات العامة 2018

تشير البيانات في الجدولين السابقين إلى عدم امتلاك المرأة الأردنية العديد من الموارد المالية اللازمة لتمويل إقامة مشاريعها الإنتاجية، سواء أكان من العقارات أو رأس المال النقدي أو الأسهم وغيرها، وهذا يشي بتدني نسبة النساء صاحبات الأعمال والعاملات لحسابهن الخاص من خلال المشاريع في الأردن.

ومن الطرح السابق نستطيع تفسير أسباب بحث غالبية النساء عن قروض من مصادر تمويل صغيرة بدلا من البنوك التجارية، حيث أن غالبية النساء في الأردن لا تمتلك ضمانات كافية للحصول على القروض من البنوك التجارية، وبسبب محدودية الوصول إلى دعم مالي بشكل رسمي تميل النساء إلى تمويل أعمالهن من خلال مصادر تمويل شخصي كالاصدقاء والعائلة والمدخرات وإعادة استثمار العائدات. وبناءً على ذلك يجب تبني سياسات واستراتيجيات تزيد من فرص حصول النساء على التمويل وتوفير برامج ضمان للقروض يستهدف النساء الريديات.

## 2-6 الشمول المالي للنساء:

تحيلنا الإحصاءات السابقة إلى ضرورة التعرّيج على الشمول المالي للمرأة نظراً لأهميته بالنسبة للمرأة الريادية إذ يعتبر الشمول المالي من أهم ما تقدمه المؤسسات المالية والمنظمات غير الحكومية والجمعيات الأهلية لاحتياجات النساء كأفراد ورائدات أعمال، ويعني الشمول المالي أن يُتاح للأفراد ومؤسسات الأعمال فرص الحصول على مجموعة واسعة من المنتجات المالية الرسمية والخدمات الكافية وميسورة التكلفة على نحو مسؤول، وهو عامل رئيسي في السعي للحد من الفقر، فهو يربط الأفراد بالنظام الرسمي، ويتيح لهم الادخار واقتناء أصول عقارية، ويساعد على تيسير حياتهم اليومية، والتخفيف من الصدمات المرتبطة بحالات المرض أو الإصابة أو الطوارئ، والقيام باستثمارات منتجة، والمشاركة في الاقتصاد الرقمي وهي لبنة أساسية في بناء التنمية الرقمية<sup>66</sup>.

وتبنى البنك المركزي الأردني سياسة خاصة لتعزيز الشمول المالي تركز على المحاور التالية:

64 دائرة الإحصاءات العامة، 2018.

65 دائرة الإحصاءات العامة، 2018.

66 البنك الدولي، 2017.

أ. تحسين الوصول إلى التمويل خاصة للشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال قروض الصندوق العربي للإنماء الاجتماعي والاقتصادي، والبرنامج الداخلي الموجه لقطاعات الصناعة والطاقة المتجددة والسياحة والزراعة.

ب. توفير البنية التحتية اللازمة لتعزيز الشمول المالي، كتطوير نظم الدفع وتطوير برنامج تثقيفي وطني وغيرها<sup>67</sup>.

وعلى الرغم من جميع التطورات المالية التي ظهرت خلال السنوات الماضية إلا أنه لا تزال هناك نسبة كبيرة من المجتمع الأردني لا يمتلكون حسابات بنكية، حيث أشارت دراسة للبنك المركزي الأردني أن 33% من البالغين في الأردن و27% من النساء فقط يمتلكون حسابات بنكية<sup>68</sup>.

وثمة عدد من الأسباب التي سبقت لتعليل هذه الفجوة<sup>69</sup> منها قلة البيانات بشأن جانبي العرض والطلب في السوق، وقلة الوعي فيما يتعلق بالجدوى الاقتصادية لاستهداف النساء، بالإضافة إلى غياب الثقة بين البنوك التي تعتبر النساء قطاعاً عالي المخاطر، وانخفاض مستوى الإلمام بالأمور المالية بين النساء.

ويمكن القول أن الشمول المالي للنساء الأردنيات عامل رئيسي لتمكينهن الاقتصادي وقدرتهن على توفير سبل كسب الرزق والمشاركة في النمو الاقتصادي، فتحرير النساء وأسرهن من الفقر يتطلب تدعيم قدراتهن الاقتصادية كمنتجات ورائدات وعاملات في القطاع غير الرسمي، حتى يتمكن من الوصول إلى الأسواق والتأثير عليها.

وفي هذا السياق تُؤكد الخبرات الدولية والإقليمية ان زيادة الاعمال والشمول المالي عاملان رئيسيان لتمكين المرأة شريطة أن تتوفر بيئة داعمة من النواحي التنظيمية والقانونية وإدارة أنشطة الاعمال.

إن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في معدلات المشاركة من شأنه أن يزيد الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 12% في الدول المتقدمة خلال السنوات العشرين المقبلة، والزيادة ستكون أكبر في الأسواق الناشئة<sup>70</sup>. لذلك فإن فعالية المرأة في سوق العمل تعني زيادة في الدخل الفردي والاستقلال المالي، وبالتالي ستعم المنفعة على الأفراد والأسر والمجتمعات والشركات واقتصاد الدول، وهذا هو الهدف من التنمية الشاملة.

## 2-7 النساء في المراكز القيادية والإدارية العليا:

إن التنمية لا تقاس بارتفاع نسبة الإنتاج والإنتاجية، وبمستوى معدلات النمو فحسب، وإنما وفي الحين ذاته بتأسيس مواطنة تمكن الفرد من المشاركة في الشأن العام، فلا تنمية من دون مشاركة فاعلة في صناعة القرار لجميع أطراف المجتمع المدني بما في ذلك المرأة، التي بغياها يغيب بوعي أو غير ووعي نصف المجتمع بأكمله<sup>71</sup>.

إن المتتبع للدراسات الأدبية<sup>72</sup> يجد أن المرأة قد تقدمت في ميدان العمل، إلا أن نسبة توليها المراكز القيادية لا زالت ضئيلة في الدول المتقدمة فكيف بها محلياً، فلا زلنا نرى فقدان لمفهوم القيادة النسائية الحقيقية التي لا تتعدى كونها ممارسات دكتاتورية وعشوائية متخبطة في محيط عالمننا العربي.

فجميع المصادر والبيانات تفيد بانخفاض نسبة النساء في المناصب العليا في مراكز صنع القرار والتمثيل لمجلس الادارة وحتى في مجال السياسة، ففي عام 2014 كان تمثيل المرأة لا يتجاوز 22% من بين جميع البرلمانات المنتخبة، اما نسبة المديرات التنفيذيات لأكبر مؤسسات العالم فقد بلغت 5%<sup>73</sup>، ويعود ذلك إلى غياب التدابير اللازمة والسياسات لدى الشركات لتعزيز دور المرأة، وضعف تمكينها وافتقارها إلى

<sup>67</sup> تعداد المصارف العربية، 2017.

<sup>68</sup> البنك المركزي الأردني، 2017.

<sup>69</sup> مصر، 2010.

<sup>70</sup> منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2014.

<sup>71</sup> الغنوي، 2012.

<sup>72</sup> بنز، 2019.

<sup>73</sup> منظمة العمل الدولية، 2015.

المهارات الأساسية للقيادة مما أدى إلى عدم وصولها إلى المواقع المطلوبة لصنع القرار. فدور المرأة اقتصر على وظيفتها التقليدية في المنزل ومشاركة هامشية في سوق العمل تركزت اتجاهاتها في الغالب على الوظائف الوسطى والقاعدية التي يعتقد المجتمع أنها ملائمة للمرأة. مما انعكس سلبيًا على النمو الاقتصادي وعمليات التنمية، وجعل المرأة تعيش في أزمات متلاحقة أحالت الواقع لمزيد من المرارة والأسى. وتعد حصة الإناث في العمل في المراكز القيادية مؤشراً جيداً لقياس التمكين الاقتصادي للمرأة. وتكمن أهمية القيادة النسوية بما يلي:<sup>74</sup>.

1- تمكين المرأة وإعطائها مكانتها ودورها في عمليات التنمية المستدامة كشريك كامل للرجل في الموارد. وأن من تحدثوا عن القوة النسوية لم يشيروا إليها فقط كنسبة تفوق الإناث على الذكور في بعض المجالات، بل تحدثوا عن زيادة تأثير المرأة في سياسات وأطلاقيات العمل، وتحدثوا عن عالم جديد (Women Economic World) هو عالم الاقتصاد النسوي، بالإضافة إلى أن المرأة أصبحت تمتلك قوة اقتصادية كبيرة بعيداً عن الصور النمطية، بل إن زيادة عدد النساء في الإدارات العليا سيجعل المؤسسة مريحة أكثر.<sup>75</sup>

2- تحسين أداء المؤسسة أو البيت بواسطة تحفيز التابعين بأسلوب يمتاز بالألفة وشحن المهمة والمودة، والصبر في التعامل مع المشاكل والصراعات، وخلق تفاهات مشتركة بينها وبين التابعين. أن القيادة في العصر الحديث تحتاج إلى خصائص جديدة هي أقرب إلى خصائص المرأة منها إلى الرجل كالتركيز مع القدرة الذهنية لا العضلية، والعمل الجماعي التشاركي وليس الفردي.<sup>76</sup>

وبالرغم من الجهود المبذولة لذلك إلا أنه لا يختلف اثنان بأن أوضاع النساء في الأردن تحتاج إلى تصويب، فتفاعل أفراد المجتمع مع تلك الدعوات لم يكن على الوجه المطلوب، نظرًا للعادات والتقاليد التي صنفت المرأة بأنها جنس من الدرجة الثانية لتصبح التعاريف الخاصة بالمرأة القائمة على البيولوجيا بمثابة الأيديولوجيا، ولا بد من القول أن الصراع من أجل القيادة كان من الممكن أن يستثني المرأة خارج تلك المواقع، ولكن الحركات النسوية أوجدت ضغوطات كبيرة في المجتمعات الدولية من أجل تصحيح الحالة العامة للمرأة بما فيها وجودها في المراكز القيادية.<sup>77</sup>

والمطلع على الأرقام والاحصاءات يلحظ ارتفاع مؤشرات تواجد المرأة الأردنية في المواقع القيادية على مدار الأعوام الماضية، فقد بلغت نسبة مشاركة المرأة في المجلس التشريعي الأول عام 2018 (15%)، مع العلم أن هذه النسبة كانت تبلغ (2.6%) عام 1990، وبلغت نسبة مشاركة المرأة في المجلس التشريعي الثاني (15.4%) عام 2018 على الرغم من عدم مشاركتها في عام 1990. وبالنسبة لمشاركة المرأة في الحكومة على المستوى الوزاري فقد بلغت (24.1%) في عام 2018 بعد ما كانت هذه النسبة (4.8%) عام 1990. أما بالنسبة لتواجد المرأة في السلك الدبلوماسي كانت مشاركتها ضعيفة بحيث شكلت ما نسبته (1.4%) في عام 2001 وارتفعت إلى (11.6%) في 2016، وأخيراً فيما يتعلق بعمل المرأة في السفارات فقد وصلت إلى (11.1%) من إجمالي السفراء في عام 2016.<sup>78</sup>

كما تبين أن نسبة التمثيل النسائي في مجالس إدارة الشركات الأردنية يعتبر ضمن أدنى المعدلات العربية والعالمية، حيث إن النساء يشغلن 21% من المناصب التنفيذية العليا في الشركات المساهمة العامة، وأن هنالك اختلافات في نسبة التمثيل النسائي في مجالس الإدارة تبعاً للقطاعات الاقتصادية المختلفة.<sup>79</sup> وفي دراسة بيت الحكمة الأردني<sup>80</sup> التي شملت 237 شركة مدرجة في بورصة عمان، حيث وصل مجموع أعضاء مجالس إدارتها 1866 عضواً، بينت الدراسة بأن أعلى تمثيل نسائي في مجالس إدارة الشركات المصنفة كان ضمن القطاع الخدماتي الصحي ونسبة 10.7%، ووصلت أدنى نسبة تمثيل للنساء 4% في شركات قطاع الخدمات

74 بدير، 2019.

75 Shipman, Kay, 2009.

76 Ranft, 2000.

77 العزب، 2012.

78 قاعدة بيانات مجلس الأعيان، 2018.

79 تضامن، 2015.

80 بيت الحكمة الأردني، 2015.

المالية، ولم يكن هنالك أي تمثيل نسائي في مجالس إدارة كل من قطاعات الهندسة والاتصالات والتكنولوجيا<sup>81</sup>.

ويجب أن ندرك بأن مشاركة المرأة في مجال العمل القيادي لم تعد مطلباً نابعاً من احتياجاتها أو رفايتها، بل تخطى ذلك إلى كونه ضرورة تنموية ملحة، وتطور طبيعي ومنطقي لدور المرأة المتنامي في تنمية المجتمع، فهي قادرة على البذل والعطاء، وبالتالي فإن وعي الأمة لطاقت المرأة يفترض وقف الهدر القائم لقدراتها وإمكاناتها، والتي لو أعطي لها مجال المساهمة الفعلية لأثرت في تقدم وتطور الأمة، وتحقيق الأهداف المرجوة من التنمية المستدامة، وإن أهم عامل في مساهمة تلك القدرات، هو الانتقال بها نقلة نوعية من مستوى المساهمة التنفيذية إلى مستوى المشاركة في القيادة وصنع القرار.

إلا أن السياسات المتبعة في المؤسسات والشركات الحكومية والخاصة لا تزال دون المستوى المطلوب ولا يزال الغموض يلبسها سواء في وضع كورونا أو غيرها فالنتيجة لا تزال واحدة.

إن ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل انعكس على ضعف مشاركتها أيضاً في التنظيم النقابي، فبحسب الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن فإن نسبة مشاركة النساء في عام 2018 وصلت إلى قرابة 17% من مجموع أعداد المنتسبين إلى النقابات السبعة عشر<sup>82</sup>.

كما وأن النقابات وإداراتها لا تراعي المساواة الجندرية في التمثيل في هياكلها لذلك لا تولي الاهتمام الكافي لتمكين النساء في مشاريعها من أجل رفع كفاءات النساء النقابيات القيادية ومساعدتها للوصول إلى مواقع صنع القرار في هياكلها الإدارية وزيادة مشاركة النساء في العمل النقابي بشكل عام.

من بين الأسباب التي دفعت إلى عدم مشاركة النساء في عضوية النقابات والقيادة هو أن الأفكار النمطية لا تزال قائمة حول قدرات المرأة وتفضيلاتها وأدوارها، بالإضافة إلى ذلك النظرة الذكورية حيث أن المجتمع يحتكر العمل في النقابات للذكور، كما أن عدم وعي العاملات بأهمية العمل النقابي وفائدته في ضمان حقوقهن العمالية يقف حاجزاً بطريق انضمامهن للنقابات وترأسهن لمناصب قيادية<sup>83</sup>، وتبين أن ضعف النقابات العمالية ذاتها يعد من أبرز المعوقات، بالإضافة إلى أوقات الإجتماعات والنشاطات النقابية التي تتم خارج ساعات العمل وغياب الآليات الديمقراطية عن عمل النقابات العمالية<sup>84</sup>.

وبعد، يمكن القول بأنه ينبغي العمل بشكل أكبر على تسهيل إدماج المرأة في سوق العمل، وتشجيع دخولها المهن والقطاعات التي تم استحداثها، وهذا يستلزم بناء قدرات النساء لتسليحهن بالمهارات المطلوبة وتحديد طرق لجعل الوظائف وأماكن العمل بيئات أكثر جاذبية وصديقة للمرأة، وذلك تزامناً مع العمل على تعديل القوانين والتشريعات والأطر القانونية التي تحد من مشاركتها، من خلال توفير مظلة حماية تحقق المساواة بنفس القدر لكل من المرأة والرجل، لأن الواقع ما زال يؤكد وجود سياسات تمييزية بين كلا الجنسين، إذ تفتقر 60% من دول العالم إلى تشريعات تضمن تكافؤ الفرص في عملية التوظيف، ومقاضاة الأجر المتساوي لعمل ذي قيمة متساوية<sup>85</sup>.

81 تصان، 2015.

82 شبله وآخرون، 2019.

83 Andibo، 2012.

84 مرشد، 2011.

85 البنك الدولي، 2016.

فيما يلي سيتم استعراض نتائج الدراسة الذي اشتمل على تحليل المقابلات المعمقة لخبراء وخبيرات في مجال المرأة، كما سيتم استعراض لنتائج تحليل بيانات الدراسة المسحية حول أثر جائحة كورونا على توفير فرص العمل وظروف العمل للنساء في الأردن، والذي تم تعبئته من قبل عينة بلغت (800) عاملة.

كما سيتم تحليل نتائج جلسات النقاش المركزة والبالغ عددها (6) جلسات بهدف تحقيق فهم أعمق لتأثير جائحة كورونا على توفر فرص العمل وظروف العمل للنساء في الأردن، وتعزيز فرص حصولهن على الحميات الاجتماعية وظروف عمل لائق ليس بلسان النساء في سوق العمل فحسب، بل بلسان الرجال ومدراء العمل ورؤساء النقابات العمالية سعياً للحصول على صورة أكثر اكتمالاً لواقع المرأة في العمل من منظورهم الذاتي في محاولة لتفكيك وتعرية هذه الظاهرة، نظراً لانبنائها على عناصر مركبة ومدى رسوخها في البنى الاجتماعية والثقافية في المجتمع، ومدى معاندتها لمبادرات التغيير المستميتة التي دأب المجتمع الدولي بشكل عام والمجتمع الأردني بشكل خاص على القيام بها منذ أكثر من ثلاثة عقود.

### 3-1: الأثر الاجتماعي لجائحة COVID-19 على ظروف عمل النساء في الاردن

#### 3-1-1 المعوقات والتحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بسبب تفشي جائحة كورونا:

أدى انتشار فيروس COVID-19 إلى تفاقم التفأوت الاقتصادي والاجتماعي، وظهور العديد من العقبات والتحديات التي تواجه المجتمع على مستوى الأفراد والحكومات بشكل عام والمرأة بشكل خاص، التي تطالب اليوم بحققها في مواصلة عملها على الرغم من ظروف العمل الطارئة لها. وترافق انتشار الفيروس مع القلق والتوتر من تخط سياسات الحكومات في مواجهة الفيروس حيث اتخذت غالبيتها تدابير صارمة لمواجهة مما أدى إلى تعطيل النشاط الاقتصادي الاعتيادي والحياة اليومية العامة.

لقد أظهرت النتائج ان جائحة COVID-19 أكبر من أن تنحصر في أزمة صحية فقط، فهي كارثة إنسانية أدت إلى تغيرات وتحولات ضخمة وإيجاد معيقات اقتصادية واجتماعية وصحية تعصف بالمرأة العاملة وتحد من مشاركتها في سوق العمل وخاصة بعد انتشار الوباء العالمي.

كما اتضح من خلال النتائج كيف أن العائلة لا زالت تعمل في المجتمع الأردني كآلية قوية في ترسيم الحدود وتوزيع الأدوار وفرض هويات تعبر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن الثقافة التقليدية المهيمنة، والتي زادتتها جائحة COVID-19 وتمكنت من تعريتها، حيث أشار جميع المشاركين من الجنسين على زيادة أعباء الواجبات المنزلية والرعاية على المرأة على حساب أي نشاط إنتاجي من الممكن أن تمارسه خارج البيت، وفي هذا تقول رندا<sup>86</sup>: «التحديات التي فرضتها كورونا هي نفس التحديات قبلها ولكنها تفاقمت وتضاعفت، وأولها موضوع عبء الرعاية، وخلال الجائحة تداخل العبء الرعائي مع العمل عن بُعد ومسؤولياته»، ومن المؤكد أن إغلاق الحضانات والمدارس والانقطاع عن التعليم الوجاهي خلف آثاراً كبيرة تتجاوز التعليم، منها ما أثر على قدرة المرأة على العمل، نظراً لأن نسبة كبيرة من الأمهات تعتمد على توافر خدمات رعاية الأطفال والمدارس، بالإضافة إلى عبء ثالث وهو تدريس الأطفال ومتابعتهم من المنزل.

أفاد بلال<sup>87</sup>: «الجميع يعرف أن إغلاق الحضانات والمدارس يؤثر على النساء العاملات اللواتي لديهن

86 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

87 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة



أطفال، نظراً لأن غالبية الأمهات لن يتركن أطفالهن في المنزل دون شخص بالغ معهم». وتضيف آسيا<sup>88</sup>: «ان مسؤولية تعليم الأطفال وتواجدهم في جميع الأوقات في المنزل جعلت الأم هي المربية والمعلمة والطباخة والعاملة أيضاً، وهو ما جعل النساء تتأثر بأزمة كورونا أكثر من الرجال».

وبالنظر إلى أن النساء تتحمل النصيب الأكبر من المهام الرعائية والمنزلية فإنها تضطر تحت وطأة هذه الظروف إلى التأقلم مع متطلبات الوضع الجديد بأخذ الاجازات سواء مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة وفي أحيان كثيرة قد تنسحب من سوق العمل لازدياد الأعباء المنزلية عليها، تقول راما<sup>89</sup>: «لقد اضطرت بعض السيدات للجلوس في المنزل والعمل عن بعد بسبب وجود الأطفال فيه، خاصة أن الرجل لا يتحمل مسؤولية الدراسة والتربية، ولو نظرنا لسجلات النساء اللواتي يعملن في الحكومة نجد ان كثيراً منهن قد قطعن من اجازتهن لتعليم الأطفال، فالمرأة تضحي بإجازتها من أجل أولادها أما الرجل فلا يفعل».

كما أثر إغلاق المدارس والحضانات سلباً بشكل مباشر على إيجاد بيئة مناسبة للعمل في المنزل بوجود الأطفال فيه وضمن مساحات ضيقة، حيث أظهر (16%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات النوعية ان عدم توفير متطلبات بيئة عمل صديقة للمرأة العاملة من أكثر الصعوبات التي تؤثر على إنتاجية المرأة واستقرارها في العمل، يوضح أنس<sup>90</sup>: «ان وجود الأطفال في المنزل سيقلل من تركيز المرأة خلال العمل، لأن الاجتماعات كلها تكون على التطبيقات والبرامج التكنولوجية مثل زووم، ويجب ان يكون في مكان هادئ مما يشكل تحدياً آخر للمرأة»، ويضيف ماهر<sup>91</sup>: «ان وجود الأطفال في المنزل وصراخهم وعدم قدرة الأم من السيطرة عليهم، يجرها أحياناً خلال الاجتماعات المباشرة مما قد يسبب لها ضغطاً نفسياً».

وتشير نتائج الدراسة المسحية كما جاءت في الجدول رقم (6) بان أكبر نسبة للنساء العاملات في العينة كانت 49.5% من النساء اللواتي لديهن طفل واحد اقل من سنة، بينما بلغ عدد النساء العاملات ممن لديهن طفلين (14%)، في حين كانت نسبة النساء اللواتي لديهن ثلاثة أطفال (3.7%)، وهذا يدل على أن نسبة النساء العاملات في سوق العمل تقل كلما زاد عدد الأطفال الذين أعمارهم أقل من 6 سنوات، وعليه يمكن القول أن الوضع الاجتماعي والأمومة ورعاية الأطفال من أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث يوضح الجدول ان المرأة العاملة تنسحب من سوق العمل عندما يزداد عدد الأطفال تحت سن (6) سنوات، حيث تعد هذه الفئة العمرية من أكثر فئات المجتمع التي تحتاج إلى رعاية وتستنزف الكثير من الوقت والجهد للأم، وهو ما يقتضي توفير الخدمات الاجتماعية المساعدة كالحضانات، وبالتالي ستتأثر المرأة في حال إغلاقها أو عدم توفرها في المنشأة.

جدول (6): توزيع النساء العاملات حسب عدد الأطفال تحت سن ست سنوات

المعلومات الديمغرافية	الفئات	النسبة%
عدد الاطفال تحت سن 6 سنوات	لا يوجد أطفال	32.7%
	طفل واحد	49.5%
	طفلين	14.0%
	ثلاثة أطفال	3.7%

88 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

89 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

90 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

91 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

كما تبين النتائج أن 44% من الخبراء والخبيرات في المقابلات النوعية، وكلهم من الذكور يؤكدون ان الرجل قد يضيف معيقات أمام زوجته العاملة حتى في ظل هذه الظروف الصعبة التي تمر بها، والتي تبدأ من عدم مساعدته لها في أعمال المنزل، بل ولا يتهاون في أي تقصير لدورها الانجابي فيه يقول ليث<sup>92</sup>: «حتى وان كانت المرأة تعمل من المنزل العديد من الأزواج يؤكدون بضرورة أن تعمل أعمالها المنزلية على أكمل وجه ولا يقبلوا بالتقصير فيه، وربما يكون هذا سبباً للطلاق في العديد من الحالات»، ويشاركه ماهر<sup>93</sup> فيقول: «تؤثر نظرة الزوج لزوجته وخصوصاً في هذه الظروف، ومن الممكن ان ينظر لها نظرة تقصير بواجباتها مما يسبب مشاكل اجتماعية لأنها المسؤول الأول عن أعمال البيت من تنظيف وطبخ، بينما تكمن مسؤوليته في تأمين احتياجاتهم المادية فقط».

وتشير النتائج المسحية إلى توزيع النساء المتزوجات العاملات حسب عدد سنوات الزواج، حيث نجد كما يشير الجدول رقم (7) ان حوالي ثلث العاملات المتزوجات هن حديثات الزواج، حيث تتراوح فترة زواجهن خمس سنوات فأقل، يليها المتزوجات منذ فترة زمنية طويلة (20 سنة فأكثر) بنسبة (20.1%)، بينما تقل نسبة النساء المتزوجات العاملات اللواتي مضى على زواجهن (11-15) سنة بنسبة (14.2%)، والعاملات المتزوجات اللواتي مضى على زواجهن (6-10) سنة فيشكلن (15.2%). وهذا يشي ان الزواج بحد ذاته ليس سبباً رئيسياً لتترك العمل، وإنما الأمومة وأعبائها الرعائية وخاصة عند دخول الأطفال إلى المدارس في سن 6 سنوات، هو ما دفع المرأة للانسحاب من العمل، حيث اظهر الجدول أن حوالي ثلث النساء العاملات هن في أول فترات الزواج يليها في النسبة النساء اللواتي مضى على زواجهن أكثر من 20 سنة، بمعنى أن الأعباء الرعائية قد خفت لديهن.

جدول (7): توزيع النساء العاملات حسب عدد سنوات الزواج

المعلومات الديمغرافية	الفئات	النسبة%
مدة الزواج	أقل من 5 سنوات	34.0 %
	6 - 10 سنوات	15.2 %
	11 - 15 سنة	14.2 %
	16 - 20 سنة	16.5 %
	أكثر من 20 سنة	20.1 %

فيما يبين الجدول رقم (8) توزيع النساء العاملات حسب عدد سنوات الخبرة في العمل، حيث كانت فئة 5 سنوات فأقل هي أكثر الفئات تكرار في العينة بنسبة (53.3%) حيث مثلت أكثر من نصف أفراد العينة، اما فئة 6 - 10 سنوات فكانت الفئة الثانية بنسبة (24.4%)، في حين كانت أقل الفئات تكرار في سنوات الخبرة هي 11-15 سنة بنسبة (10.7%). يظهر ان العلاقة عكسية بين عدد سنوات الخبرة والانسحاب من سوق العمل، وهذه النتيجة تشير إلى قصر العمر المهني للغالبية العظمى من النساء، مما يؤكد على انسحابهن من سوق العمل مبكراً وعدم العودة إليه مرة أخرى، كما لن تمكنهن سنوات خدمتهن من الحصول على راتب تقاعدي مستقبلاً.

جدول (8): توزيع النساء العاملات حسب عدد سنوات الخبرة

الحالة الديمغرافية	الفئات	النسبة%
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	53.3 %
	6 - 10 سنوات	24.4 %
	11-15 سنة	10.7 %
	أكثر من 15 سنة	11.7 %

92 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

93 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

وبالنظر إلى النتائج السابقة فإن الفضاء في الأردن يُبنى كواقع مجنّس، وهو ما تمّ بناؤه بناءً على وجهة نظر المهيمن وتبعاً لأرائه، فيعطى الفضاء الخارجي الذي هو فضاء الثقافة والسياسة والعمل وفضاء الشأن العام للرجال، في حين تقبع المرأة في الفضاء الداخلي (المنزل) ويُعهد إليها بكل الأعمال الخاصة فيه التي وبالضرورة تحيلنا إلى الطبيعة المتعلقة بالإنجاب والتنظيف والطبخ ورعاية الأطفال وحتى المواشي.

ووفقاً لنفس الاستراتيجية السابقة فإن تقسيم الفضاءات في الأردن بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكّننا من فهم مسارات الهيمنة والسيطرة فيه. بحيث يصبح الفضاء في الأردن بشكل لا يترك مجالاً للشك ذكورياً إلى حد كبير إذا ما قيس الفضاء الشرعي (المسموح) للرجال من وظائف ومناصب وحتى التواجد العام بما هو مخصص للنساء خارج المنزل وهذا التقسيم السابق ليس مجرد توزيع اعتباري للأدوار والواجبات والتقسيم المهني للأعمال، وإنما هو تعبير عن رؤية اجتماعية كاملة بناءً عليها يتم تقسيم الزمان والأدوار والفضاءات، وعادة ما يتم حمل الاعتقاد بهذه الأدوار وترسيخها وتمريدها في الحس العام المشترك وعند عامة الناس إلى أن تظهر في الممارسات اليومية وكأنها عفوية وطبيعية وفوق المساءلة وهو ما أظهرته نتائج المقابلات المعمقة المتمثلة ابتداءً بمقولة ايمان<sup>94</sup>: ان التقسيم غير المتكافئ للعمل المنزلي بين الرجال والنساء سببه نظرة المجتمع للأعمال، حتى إذا ساعد الزوج زوجته يكون من باب المساعدة والفضل وليس لأنه هو مجبر أيضاً على أعمال المنزل، مما قد يؤدي في أحيان كثيرة إلى انسحاب المرأة من سوق العمل لأنها من الممكن أن تتنازل عن وظيفتها لكن من غير الممكن أن تتنازل عن مسؤولياتها في المنزل، فلن تسمع في المجتمع أن رجلاً قد ترك الوظيفة للتفرغ للمنزل وأعماله». وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في إجابات الخبراء والخبيرات عن السؤال التالي:

### 3-1-2 العواقب المحتملة للتقسيم غير المتكافئ للعمل المنزلي بين الذكور والإناث:

ان من الذكور من حقل المرأة المسؤولية الكاملة عن الأطفال نتيجة عملها خارج المنزل يقول أنس<sup>95</sup>: «يجب على الام العاملة ان تراعي اطفالها ونفسياتهم، فعملها تكون عواقبه على المدى البعيد لان الطفل سوف يصبح لديه مرض نفسي، وانا لمستة عندما كنت في المدرسة فالعديد من أصدقائي كانوا يتعبون كثيراً عندما يعودون ولا يجدوا أمهم في المنزل، وبرأيي اذا بقيت الام مقصورة بحق أولادها سيصابون بأمراض نفسية».

ويشير (84%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة إلى استمرارية هذا التقسيم للأعمال كآلية اجتماعية ونظام رمزي من أجل تثبيت الفواصل وإعادة رسم الفوارق والحدود الذكورية والانثوية، وبما يعمل على المحافظة على الهيمنة الذكورية في المجتمع الأردني، وهذا ما يدل عليه ما جاء في خطابات المشاركين في المقابلات المعمقة من كلا الجنسين، تقول هديل<sup>96</sup> وتشاركها الاغلبية الساحقة: «هذا التفكير ان لم يتغير في المستقبل فسوف نسير في اتجاه مؤلم في حق المرأة التي ظلمت منذ قرون ولا زالت، فالمرأة حتى وان كانت عاملة يجزم الرجال ان أعمال المنزل من أولوياتها بل ولدت لتبناها».

وتظهر عند الخبراء الذكور في المقابلات المعمقة وبنسبة (33%) بعض الآليات الثقافية للمحافظة على تلك الهيمنة الذكورية، فإن النساء وان عملت في المجال العام فإنه لا يعفيها من أدوارها المنزلية، فقد أظهرت خطباتهم ان المؤسسة الدينية والاعلام تعمل كنواقيس تذكير بحدود الأدوار والفضاءات والوظائف، والمتضمن إعادة صناعة المرأة ضمن رؤية الأصالة، والالتزام بالمعايير الدينية بعيداً عن الخطابات الحداثية للغرب والتي لا تتناسب مع ثقافة المجتمع، يقول أسامة<sup>97</sup>: «خلال عملي كمسؤول للموارد البشرية لا يجوز أن نطبق الجندر والمساواة بنسبة (100%)، لأننا في الوطن العربي وضمن ثقافتنا الإسلامية نراعي المرأة أكثر من الجندر والمساواة التي فرضها الغرب، فالمساواة التي ينادي بها الغرب لم

94 لدى الخبرات في المقابلات المعمقة

95 لدى الخبراء في المقابلات المعمقة

96 لدى الخبرات في المقابلات المعمقة

97 لدى الخبراء في المقابلات المعمقة

تُكرّم المرأة بل على العكس انهكتها وأتعبتها، فالتقسيم هنا غير متكافئ لان مسؤولية المرأة ان تعمل في المنزل وبعملها خارج المنزل وداخله اتعبها نفسياً، فنحن لا نريد لها ان تعمل عمل ليس من ضمن طاقاتها فلا يكلف الله نفساً الا وسعها» ويشاركه همام<sup>98</sup> الطرح السابق: «أنا اعتقد ان التركيبة الغربية التي وضعها الغرب والخاصة بعمل المرأة لا تصلح لنا كمجتمع شرقي، فالرجل غير مهياً للعمل المنزلي، كما ان الفرص المتاحة للعمل محدودة، فإذا توافرت الفرصة للرجل من الممكن ان يفتح بيت، ولكن اذا توافرت للأنتى لا يمكن ان تفتح بيت فهذه مسؤولية ذكورية» ويضيف ليث<sup>99</sup>: «عواقب هذا التقسيم بدأت تظهر بوضوح في فترة الحجر المنزلي حيث زاد العبء على المرأة في أعمال المنزل وأصبح يشكل تحدياً للزوج ليُظهره الحلقة الأضعف في المنزل وهو ما لن يسمحوا به نظراً لأنه يمس رجولتهم أولاً وأخيراً».

تظهر من إجابات المبحوثين السابقة ان قوى التقليد في الأردن ما زالت هي الفاعل والمهيمن الأكبر الذي به ومن خلاله تُعطى الشرعية وتُشرّع الخطابات، فعمل المرأة خارج المنزل لم يعفها بأي من أدوارها التقليدية ولم يؤدي إلى إعادة تقسيم اجتماعي للوظائف، فإن اختارت العمل خارج المنزل فعليها مضاعفة جهدها واجتهادها لكي توفيق بين الدورين والا ستواجه النقد والالتهام بالفشل والتقصير، ومن هذا الطرح السابق يظهر أن هذه القوى هي التي تمكنت من «فبركة» امرأة اردنية تتميز اجتماعياً وثقافياً بكونها «صُنعت» لتكون امرأة الشأن الخاص، على خلاف النموذج السويدي مثلا الذي يعمل على انتاج امرأة الشأن العام.

ولا عجب أن تشير نتائج الدراسة المسحية للعاملات كما ورد في الجدول رقم (9) عند سؤال النساء العاملات بمدى تأثير الزواج والمسؤوليات المترتبة عليه على قرار المرأة بالعمل والاستمرار فيه، حيث أجابت (62.3 %) من النساء (بنعم) في حين كانت الإجابة (لا) بنسبة (37.7%).

جدول (9): توزيع النساء العاملات حسب مدى تأثير الزواج والمسؤوليات المترتبة عليه على قرار المرأة بالعمل والاستمرار فيه

النسبة %	الفئات	الأسئلة
62.3 %	نعم	مدى تأثير الزواج والمسؤوليات المترتبة عليه على قرار المرأة بالعمل والاستمرار فيه
37.7 %	لا	

ومن الخطر الاستهانة بأثر تلك الآليات السابقة على النساء والتي صنعت التمايز والاختلاف حتى بين فئة النساء أنفسهن، فإذا كان الذكر في العائلة داعماً للمرأة فإنها تنطلق لصناعة امرأة مغايرة تنتج خطابها بنفسها ولكن ضمن تلك الحدود المعطاة لها من قبل الذكر، وهو ما قد يتسبب بإحباط المرأة وانسحابها من سوق العمل، ولعل تلك الأسباب هي التي لم تجعل المرأة تستفيد من فترات الإنعاش الاقتصادي التي مر بها الأردن ولم تنعكس ايجابياً عليها بالنظر إلى فرص العمل المستحدثة في الفترة ما بين 2004- 2008 والتي ذهبت ما نسبته (42.2%) إلى العمالة غير الأردنية.<sup>100</sup>

98 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

99 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

100 الامتداد النجدي الوطنية للتشغيل للأعوام 2011-2020

ويتجاوز التقسيم الفضائي بين الذكور والإناث المنزل ليقسم عالم الوظائف والمهن فنجد ان المرأة الأردنية قد اتجهت إلى مهن معينة في الغالب، حيث يستحوذ قطاعا الصحة والتعليم على تفضيلات النساء للمهن. وهما قطاعان يتسمان بكثافة تشغيل الإناث، حيث تزيد نسبة العاملات في كل منهما قليلا عن 50%. وهذه الاتجاهات الكلية تشي بأن العاملات لسن عالقات في قطاعات تتميز بالنمو المنخفض فحسب بل أيضاً في القطاعات التي تتسم بتدني إنتاجية العمالة.<sup>101</sup>

وإذا ما تتبعنا اتجاهات النساء للعمل في التعليم والصحة فإنها لم تتعدى عملياً الفضاء الخاص، إذ انها بقيت بدور الأم من حيث الاهتمام بالعائلة ولم تخرج عنه، فالتقسيم الاجتماعي لمجالات العمل يعكس الكثير من الصور النمطية التي تم بناؤها اجتماعياً ضمن اعتبارات المجتمع الذكوري، فالتعليم مناسب للمرأة نظراً لأن ساعات عمله قصيرة وتمكنها من العودة باكراً لاستكمال اعمالها المنزلية بالإضافة إلى عدم الاختلاط الذي يفضله العديد من الذكور في المجتمع.

ويبدو أن نواتج سوق العمل الأردني تعكس في الأساس مجالات الدراسة التي تميل الإناث إلى دراستها، والتي صنعتها تلك الآليات السابقة، فتكون أكثر تركيزاً في الدراسات المتصلة بالعلوم الإنسانية، مع حضور قليل جداً في المجالات التقنية والتخصصات العلمية بوجه عام.<sup>102</sup>

لقد عرّت وكشفت جائحة كورونا عن التقسيم السابق للفضاءات وجعلته أكثر وضوحاً للعيان، فالواجبات المنزلية الكثيرة والاعتناء بالزوج والأولاد وما فرضه إغلاق المدارس وتعليم الأولاد عن بعد بالإضافة إلى الاعتناء بكبار السن احياناً، مع الاهتمام المضاعف بصحة العائلة لم تتم إعادة ترتيبها وفقاً لتغير الأدوار في المجتمع، أو لما جاءت به الشرعة الدولية لحقوق الانسان متمثلة باتفاقية سيدأو التي دعت إلى النظر إلى الأمومة الاجتماعية كمسؤولية مشتركة بين الزوجين، مما يهدد بتآكل الديمقراطية وحقوق الانسان في الأردن اذا ما انسحبت النساء من سوق العمل بسبب هذه التحديات، حيث أشارت نتائج المقابلات المعمقة بما نسبته (62%) من النساء إلى أن الضغط الذي سببه فيروس COVID-19 على النساء سيجعل الغالبية منهن تفكر بالانسحاب من سوق العمل، تقول زهور<sup>103</sup>: «ان عدم قدرة المرأة على ان توافق بين عملها المأجور وعملها المنزلي فعلى الأکید سوف تختار واحداً منهم وهو الدور المنزلي وبالتالي تنسحب من العمل»، وتضع رندا<sup>104</sup> اللوم على الخدمات المساندة للمرأة الام العاملة التي عملت على تعزيز هذا التقسيم بين الذكور والإناث، وهو ما لمسّه المجتمع عند إغلاق الحضانات والمدارس: «هذه الصور النمطية لتقسيم الأعمال تتسبب بانسحاب المرأة من سوق العمل، لأنه لا توجد أي جهة في الأردن تتبنى احتياجات النساء وتشجيع التشاركية، فاذا ارادت الدولة زيادة نسبة مشاركة المرأة يجب ان تتحمل العبء الرعائي مع المرأة، لتصبح هذه الأعباء مسؤولية المرأة وعائلتها والمجتمع والدولة، ولكن وجدنا العكس الدولة أغلقت الحضانات والمدارس، والرجل لا يتقاسم معها الاعمال وخاصة في ظل فترات الحجر المنزلي».

وتُظهر نتائج الدراسة المسحية بحسب الجدول رقم (10) ان النساء العاملات في ظل COVID-19، اعتمدت بشكل كبير على الأهل في رعاية اطفالهن خلال جائحة كورونا، حيث أجابت النساء العاملات بنسبة (70.1%) من العينة بأن الأهل كانوا مسؤولين عن رعاية اطفالهن في حين كان اعتمادهن على الحضانات حوالي (16.3%). وربما يعود السبب إلى الإغلاقات المتكررة للحضانات أو الوضع الاقتصادي السيء الذي فرضته الجائحة العالمية من تخفيض للرواتب في ظل الأجور المتدنية للمرأة العاملة مما جعلها تميل إلى وضع الأطفال عند أهلها توفيراً للنفقات.

101 البنك الدولي، 2016

102 البنك الدولي، 2016

103 احدي الخيرات في المغلقات المعمة

104 احدي الخيرات في المغلقات المعمة

النسبة%	الفئات	الحالة العملية
16.3 %	الحضانة	توزيع النساء العاملات حسب مسؤولية رعاية الأطفال عند العمل
70.1 %	الأهل	
0.9 %	الجيران	
1.8 %	عاملة منزل	
10.9 %	البقاء بالبيت لوحدهم	

وظهر من بين خطابات الذكور في المقابلات المعمقة خطاب تبنى منظومة حدائية في التفكير ترفض التقسيم غير المتكافئ للأعمال المنزلية يقول ابراهيم<sup>105</sup>: «انا ضد التقسيم غير المتكافئ للأعمال المنزلية. فعواقب هذا التقسيم ستكون وخيمة على الجيل الجديد. حيث ستتشكل لدى الأطفال صورة نمطية ان الام مسؤولة عن هذه الاعمال. وان الرجل مسؤول عن العمل خارج المنزل مما قد يساهم في ان تستمر هذه الصورة لأجيال أخرى، ولكننا نريد ان تنتهي هذه الصورة غير العادلة بحق المرأة».

ان الخطاب السابق لإبراهيم يحيلنا إلى دور رأس المال الثقافي (مدى ما يمتلكه الشخص من ثقافة) في التمايز بين الجنسين والذي عملت الجائحة على ترسيخه وابعاده حتى من ناحية اقتصادية، فالقوانين التي تتحكم بالاقتصاد هي ذاتها التي تتحكم بالثقافة، فقانون التراكم له في الثقافة ما له في الاقتصاد من جدوى، فالمال يذهب إلى المال والثقافة إلى الثقافة، وهذا يعني ان كل من كان له رأس مال ثقافي فهو وارث شرعي للثقافة ومالك لها، وهو الفاعل في الفضاء العام حيث يتكلم ويعرّف عن نفسه ويعرّف الآخرين، فالمرأة تنظر إلى نفسها من خلال المهيمين وبالتالي إن أردنا إعادة التقسيم المتكافئ للأعمال والوظائف فلا بدّ من البدء بالذكور وتوعيتهم لتوسيع فضاء الحرية والاستقلالية للمرأة سواء للخروج من الأزمة الحالية أو زيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل الأردني.

كما أشارت نتائج المقابلات المعمقة بنسبة (80%) إلى أن وجود الزوج في المنزل خلال فترات الحجر المنزلي المتواصل أو أيام الجمعة فد أثر سلبياً على عمل المرأة، فبينت وجود معيقات يضعها الزوج أمام زوجته العاملة تبدأ بعدم تفهمه لوضعها قبل وخلال أزمة كورونا ومطالبتها بتوفير الظروف المناسبة لعمله، والمركزية الشديدة من قبل الأزواج وبالتالي قلة الصلاحيات المعطاة لهن بناءً على الثقافة التي اكتسبها الجنسين خلال عمليات التنشئة الاجتماعية المختلفة التي تعزز الذكورية في المجتمع والنظرة السلبية تجاه المرأة الأم العاملة، وفي هذا أفادت علا<sup>106</sup>: «وجود الزوج في المنزل أثناء العمل بشكل عام يشكل عائقاً أمام المرأة وخاصة اذا كان الرجل يعمل عن بُعد من المنزل» وتضيف ثريا<sup>107</sup>: «ان وجود الرجل في المنزل يشكل ضغطاً على النساء فإذا كان يعمل من المنزل فهي مجبرة أن تهياً له الأجواء المناسبة وان تعتنى بالأولاد، وان كان من عمال المياومة فهي مضطرة إلى ان تتحمل عبء زيادة المصاريف وهذه الضغوطات جميعها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية تسبب لها الضغط والتوتر»، يشير الطرح السابق إلى استحالة فرز العناصر التي تشد العلاقات الأسرية بين اقتصادية واجتماعية ونفسية وبيولوجية لان هذه العلاقات من الأساس قد تشابكت وتفاعلت فيها تلك العوامل.

من هنا فإن التأثيرات الاجتماعية السابقة التي تعرضت لها المرأة العاملة دفعتها إلى اتخاذ بعض التدابير لمواجهة الأزمة والتأقلم مع وضعها الجديد بوجود الأطفال في المنزل كما أشار إليها الجدول رقم (11) من نتائج الدراسة المسحية للعاملات، والتي تراوحت ما بين تقليل ساعات العمل الرسمي (49.9 %). طلب اجازة مدفوعة الأجر بكثرة (16.8 %)، إهمال بعض الأمور الرعايية كتنظيف المنزل والاعتناء بالأطفال وتقليل ساعات تدريسهم (8.4 %)، طلب اجازة غير مدفوعة الأجر (8.4%)، وبلجوء المرأة إلى تقليل ساعات العمل الرسمي والمغالاة في الاجازات (المدفوعة وغير المدفوعة) سيؤثر بالضرورة على ترقيتها وعلى التوزيع الهرمي للوظائف في النهاية بسبب

انقطاعها المتكرر عن العمل، فنجد الرجال هم من يصلون إلى المراكز الإدارية والقيادية العليا على عكس النساء. ان المسؤوليات الأسرية كما بينتها نتائج الدراسة ربما بالفعل ستدفع النساء إلى تقديم تضحيات مهنية، وفي أحيان كثيرة نجد أن المرأة قد تضطر تحت وطأة هذا الضغط إلى الانسحاب من سوق العمل، كما ظهر من النتائج السابقة من أجل رعاية أسرهن، وخاصة في ظل وجود الأولاد أو كبار السن في العائلة.

جدول (11): توزيع النساء العاملات حسب طريقة التعامل مع المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة بسبب تفشي جائحة كورونا

النسبة %	التعامل مع تحديات كورونا
49.9 %	تقليل ساعات العمل الرسمي
16.8 %	طلب اجازة مدفوعة الأجر بكثرة
8.4 %	طلب اجازة غير مدفوعة الأجر
5.5 %	التخلي عن العمل مدفوع الأجر
5.4 %	الضغط على الزوج للمساعدة في أعمال المنزل
8.4 %	إهمال بعض الأمور الرعائية كتنظيف المنزل والاعتناء بالأطفال وتقليل ساعات تدريسهم
5.7 %	البحث عن عمل آخر أو عمل إضافي

ان الإجابات السابقة قد تدفعنا للتساؤل: لماذا لا تلجأ المرأة إلى مساعدة الزوج في الاعمال الرعائية بمعنى الأمومة بمفهومها الاجتماعي وليس البيولوجي؟

والواقع إن الإجابة تبدأ بتحديد تلك الأرضية السياسية والاجتماعية والثقافية التي استند اليها الرجال في معظم المجتمعات الإنسانية، ومفتاحها هو الأدوار الاجتماعية وتقسيم العمل بين الرجال والنساء على أساس الجنس، وليس على أساس المهارة والبراعة في الأداء، وفي ظل هذا التقسيم وزعت المجتمعات الأدوار المهنية بين الجنسين فحظي الرجال بالأدوار المهنية المأجورة، والأدوار القيادية وتتضمنها الأدوار السياسية التي تعتبر في الخط الرئيسي العام اختصاص رجولي بامتياز، وبالتالي بقاء المرأة في المجال الخاص (المنزل) كتحصيل حاصل لما تشرعه وتباركه هذه التقسيمات، والذي لا يعتبر بذات أهمية المجال العام. ووفقا للخطابات التقليدية وقوى الهيمنة الاجتماعية يظهر ان المجتمع الأردني أكثر انصياعاً وامتثالاً لها بحيث يرفض تجاوز تلك التقسيمات أو محاولة تغييرها واستمراره في الانصياع لهيمنة الثقافة نفسها، واذا ما تمّ تحدي هذه النظرة فإن المتحدي يتم وصمه اجتماعياً وثقافياً.

ان الطرق التي تعاملت فيها المرأة العاملة مع المعوقات التي فرضها الوباء العالمي تشير إلى ضرورة تبني سياسات تشغيل صديقة للمرأة العاملة، وأخذ المسؤوليات الأسرية واستحقاقات الأمومة كما نصت عليها التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، بالإضافة إلى توفير بنية تحتية للعناية الاجتماعية والخدمات المساندة ذات الكلفة والجودة المعقولة، فغياب هذه البنى أدى إلى الحد من خيارات النساء المهنية واضطرارهن إلى قبول ترتيبات العمل في القطاع غير المنظم والذي غالباً ما يقمن به من المنزل.

### 3-1-3 أسباب ازدياد حالات العنف الأسري ضد النساء في ظل انتشار جائحة كورونا

أشارت نتائج المقابلات المعمقة بإجماع الخبراء والخبيرات إلى أن وجود الزوج في المنزل ضمن مساحات ضيقة وتوترات الوضع الراهن والتغيرات المتسارعة التي تحدث في المجتمع الأردني بسبب فيروس كورونا، ورجوع الرجل إلى المجال الخاص بسبب الإغلاق الحكومي أدى إلى المزيد من التصادم والاختلاف، الأمر الذي جعل المرأة عرضة لمختلف أشكال العنف النفسي واللفظي والجسدي والاقتصادي، يقول ماهر<sup>108</sup>: «ان الضغط

النفسي لجميع أفراد العائلة وعدم القدرة على التأقلم بسبب الأوضاع الراهنة، سبب مشاكل في البيت، حتى أنا شخصياً تسببت في مشاكل مع أفراد أسرتي»، ويشير ليث<sup>109</sup> إلى ان السبب المادي وعمل المرأة المأجور هو ما دفع الرجال لتبني السلوك العنيف: «بسبب خفض الرواتب وبقاء المصاريف على حالها زاد العبء الاقتصادي للعائلة وخلق أجواء من التوتر واللجوء للعنف، بالإضافة إلى عمل المرأة المأجور من المنزل وفي نفس الوقت عدم قدرتها على الموازنة بين عملها المنزلي، هذا يأخذ الزوج كمأخذ عليها مما فاقم حدة المشاكل بينهما»، ويكمل منذر<sup>110</sup>: «النقطة الأساسية أن كثير من أرباب الأسر الذين جلسوا في البيوت وتعطلوا عن أعمالهم مثل عمال المياومة والحرفيين كالنجارين والحدادين هو ما أثر عليهم نفسياً وبذلك انعكس بالضرورة على نفسيات أسرهم»، وتشير عبير<sup>111</sup> ان التواجد في أماكن ضيقة وزيادة الفراغ بالنسبة للرجل هو ما يدفعه للعنف فتقول: «لأن كل أفراد الاسرة في بيت واحد ولا يوجد وسيلة للترفيه أدى بهم إلى الاصطدام مع بعضهم البعض».

ويسلّط طرح يارا<sup>112</sup> الضوء على قضية مهمة تتعرض لها المرأة المعنّفة سواء في العمل أو في المنزل، متمثلةً بغياب آليات الشكوى والإبلاغ وضعف فاعليتها، في ضوء قوانين لا تؤمن الحماية الكاملة للمرأة التي تتعرض للعنف في حال الشكوى فتقول: «يجب الأخذ بعين الاعتبار ان اللواتي تعرضن للعنف لم يكنّ قدرات على الشكوى، مما أوجب على المؤسسة ان تتجه لسياسات بديلة عن طريق حملات كبيرة لتوعية النساء وتعليمهن أنشطة يستطعن من خلالها تفريغ طاقتهن في حال التوتر الذي رافق الأزمة الحالية».

ان عدم فاعلية نتيجة الشكوى يجب أن تؤخذ بالحسبان عند صياغة تدابير الاستجابة والتعافي من الأزمة الحالية لأنها قد تؤثر أيضاً على بقية النساء، مما يجعل الغالبية منهن لا تقدم على الشكوى لمعرفتها مسبقاً بعدم وجود عقوبات رادعة للمعنّف، وهو ما قد يفسر النتائج التي توصل اليها معهد تضامن النساء الاردني<sup>113</sup> في ورقة السياسات التي أعدّها، حيث أشار إلى ارتفاع مؤشرات العنف المبني على النوع الاجتماعي في فترة الحجر المنزلي، حيث استقبل «مركز عفت للإرشاد» التابع لجمعية معهد تضامن خلال 3 أشهر فقط أكثر من 800 حالة عنف، الا أن ما يصدّم في هذه الأرقام هو ان ما نسبته 19% من النساء المعنّفات فقط يطلبن المساعدة ومنهن 3% فقط من النساء من يلجأن لحماية الأسرة.

كل هذه الأوضاع القديمة أو المستحدثة من العنف بسبب انتشار COVID-19، تشكل نوعاً من الضغط النفسي الداخلي على المرأة بحيث تجعلها عرضة للتوتر الدائم ومستعدّة للإنفجار لدى أول شرارة تصادفها، فتنتقل مشاكل بيتها إلى العمل مما ينتج عدم تأدية المرأة واجبات العمل على أكمل وجه.

كما أن تكاليف العنف الممارس ضد المرأة سواء أكان عنف منزلي أو وظيفي أو حتى الالكتروني باهظة، إذ تشمل تكلفة المعاناة الطبية، والتغيب أو التقصير في العمل، وفقدان الدخل، والتكاليف القضائية، ناهيك عن أن المرأة العاملة التي تقع ضحية العنف غالباً ما تجد نفسها عاجزة عن التركيز في عملها فتتخفّف إنتاجيتها، وتقل ثقتها بنفسها الامر الذي يجعلها عرضة للفصل والفقر والتبعية من جديد، وفي حالات كثيرة قد تؤدي إلى الطلاق وتفكك الأسرة تقول زهور<sup>114</sup>: «ان وجود الزوج في المنزل قد زاد من حالات العنف الأسري وبالتالي ازدياد حالات الطلاق» وتضيف ثريا<sup>115</sup>: «في وقت كورونا زادت المشاكل لأن الزوج لا يساعدها في أعمال المنزل بالإضافة إلى عدم وجود متنفس لها للخروج إلى العمل أو الترفيه، فهي مضطرة ان تعمل طوال اليوم في المنزل دون مساعدة من احد مما جعلها أكثر عدوانية في التعامل مع الآخرين، وهذا يبرز ازدياد حالات العنف والطلاق» وتلخص عادة<sup>116</sup> الوضع بمثل شعبي يُبرز الرجل كجنس مهيمٍ والمرأة هي الجنس الخاضع فتقول على لسان الرجل: «الناس تقتلني وانا بقتل مرتي».

109 أحد الخيارات في المقالات المعنفة

110 أحد الخيارات في المقالات المعنفة

111 إحدى الخيارات في المقالات المعنفة

112 إحدى الخيارات في المقالات المعنفة

113 معهد تضامن النساء الاردني، 2020

114 إحدى الخيارات في المقالات المعنفة

115 إحدى الخيارات في المقالات المعنفة

116 إحدى الخيارات في المقالات المعنفة



هذه المنظومة السابقة بمجملها تؤدي إلى إنشاء وتكريس سقوف زجاجية وهمية تعترض طريق المرأة في سعيها للارتقاء في الهرم الاجتماعي، أو الانتقال من الأطراف إلى المركز في صناعة القرارات، ومن هنا تختبئ الهيمنة وراء المسلمات والثوابت التي تبدو وكأنها خارجة عن الثقافة، ولعل تحويل هذه الهيمنة الثقافية إلى طبيعية هو ما أعطاها تلك القوة والتأثير والقدرة على الاستمرار والبقاء، وهو ما لمسناه في تبرير العنف من قبل النساء وغياب التقسيم المتكافئ للأعمال المنزلية في خطابات الذكور باستثناء خطاب حدائي واحد، حيث تشترك تلك الخطابات بنفس الصيرورة التي صنعت المرأة العاملة في ظل أزمة COVID-19، فعززت الحواجز والفوارق والحدود بين الذكور والإناث في المجتمع الأردني.

كما أدت الجائحة إلى خفض نسبة وقت الفراغ لدى السيدات سواء الذي تقضيه مع عائلتها أو الاستجمام والذهاب إلى النوادي الرياضية والحدائق والحياة الاجتماعية بشكل عام، حيث أفاد ما نسبته (20%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة أن جائحة كورونا أفقدتها أي وسيلة قد تنفس بها عن غضبها وتعبها وجعلتها عرضة للضغط والتوتر المصاحبان لها والتي في حالات كثيرة يؤدي إلى إصابتها بالعديد من الأمراض النفسية كالإكتئاب، أفادت منار<sup>117</sup>: «لقد أثرت كورونا على وقت الفراغ الذي أقضيه مع أولادي وذهابنا إلى النوادي الرياضية لتفريغ طاقاتهم، مما زاد في الضغط النفسي علينا الذي قد يولد الإكتئاب» وتضيف رندا: «لقد تفاقمت أعمال المرأة في فترة كورونا وأنا متأكدة إذا أجرينا دراسة فإننا سنجد ان عدد هذه الساعات زاد على الأقل إلى 8 ساعات، وهذا كله على حساب النوم والراحة وحياتها الاجتماعية وتطوير ذاتها».

وأضاف أحد المشاركين في جلسات النقاش<sup>118</sup> معيقات أخرى تتعرض لها المرأة العاملة تمثلت في مشكلة وسائل المواصلات والتنقل إضافةً إلى القيود التي تسبب بها الإغلاق الحكومي في ظل الجائحة، فيقول فراس<sup>119</sup>: «نسبة كبيرة من النساء العاملات لا تتوفر لديهن سيارات خاصة، فتأتي الغالبية في المواصلات العامة أو يوصلها زوجها، وفي أيام الحظر حتى في يوم الجمعة الذي تفرض فيه الدولة الإغلاق، يستلزم على الكوادر الطبية العمل فيها، فبعض العاملات معنا لم يصدر لها تصريح، وبعض النساء في أحيان كثيرة ممن يضطر زوجها إلى إيصالها للعمل تُسحب سيارته لعدم حمله التصريح».

ان غياب وسائل النقل الآمنة تؤثر من الناحية العملية على عمل المرأة قبل جائحة كورونا، وازدادت الحاجة إليها بعد الأزمة بشكل كبير، نظراً لعدم مقدرة نسبة لا بأس بها من الإناث على تحمل تكلفة المواصلات مقارنة بالدخل.

وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة المسحية للنساء العاملات، حيث أشارت في الجدول رقم (12) إلى أن غالبية العاملات يستخدمن وسائل النقل العام بنسبة (63.4%) بينما كانت (15.8%) من النساء لا تستخدم أي وسيلة نقل، ولربما يعود السبب لقرب مكان العمل من المنزل أو انها تعمل من المنزل اصلاً، وعليه يمكن القول بالنظر إلى القيود التي تُفرض على حرية المرأة مقارنة بالرجل، تبقى مشكلة التنقل محددًا لخيارات المرأة في سوق العمل وخاصة في المناطق النائية.

جدول (12): توزيع النساء العاملات حسب وسيلة النقل التي تستخدمها للوصول إلى العمل

النسبة %	الفئات	العبارة
12.2 %	سيارتي الخاصة	وسيلة النقل التي تستخدمها للوصول إلى العمل
4.6 %	سيارة الاهل	
4.1 %	سيارة مقابل اجر شهري	
63.4 %	وسائل النقل العام	
15.8 %	لا استخدم اي وسيلة نقل	

117 إحدى الخبيرات في المجلات المصنفة

118 جلسة النقاش المركزية الثانية، محافظة عمان/ 14-12-2020

119 أحد المشاركين في جلسات النقاش

### 3-1-4 تأثير نظرة المجتمع إلى بعض التخصصات في اختيار الوظائف بالنسبة للإناث:

أظهرت نتائج المقابلات المعمقة للخبراء والخبيرات أن (92%) من أفراد العينة يربطون ما بين نظرة المجتمع إلى بعض التخصصات وأثرها في اختيار الوظائف بالنسبة للإناث، بمعنى أدق يؤمنون بالفصل المهني بين الوظائف المبنية اجتماعياً بين أفراد المجتمع، وكان من أسباب زيادة ترسيخه الأزمة الحالية لفيروس COV-19، فهي أعادت رسم الأدوار في الفضاءات مرة أخرى، تقول علا<sup>120</sup>: «ان نظرة المجتمع وعدم التقسيم العادل للعمل يجعل المرأة تختار خيارات تتناسب مع حاجاتها الاسرية مثل ان تكون ساعات العمل محددة وضغط العمل فيها قليل، وهناك وظائف تتسم بالذكورية حتى في ظل القطاع الواحد مثل الطب نجد ان تخصص الجراحة غالبته من الذكور اما الطبيبات يتجهن إلى طب الأطفال والنسائية»، ويضيف إبراهيم<sup>121</sup>: «تتواجد النساء أكثر في تخصصات التربية والآداب والتعليم، ونادراً ما نجد مهندسة ميكانيك أو مشرفة في موقع بعيد كالقطرانة مع انها قادرة على العمل هناك، الا ان نظرة المجتمع تحد من وجودها»، وتشير عادة<sup>122</sup>: «ان عمليات التأثير على المرأة لاختيار التخصصات تأتي من عدّة مستويات أولها الأسرة ثم الأصدقاء، فهم يؤثرون على النساء لأنهن عاطفيات ويقبلن آراء الغير بسرعة»، بينما تبين يارا<sup>123</sup> أثر كورونا على ذلك التقسيم الاجتماعي: «خلال فترة كورونا أصبح هناك ربط بين الأعمال التي من الجيد ان تقوم بها المرأة والمرتبطة بالأدوار الاجتماعية وبساعات عمل قليلة نظراً لوجود الأولاد وأحياناً الزوج في المنزل، وبالتالي هي لن تصل إلى مراكز صنع القرار أو القيادية للخلل الذي أصاب توزيع القوى ما بين الجنسين في الأردن».

ان التقسيمات السابقة للتوجهات التعليمية والوظائف بالنسبة للإناث يشير إلى ان المرأة الأردنية التي خرجت للتعليم بأعداد مساوية تقريباً لأعداد الذكور؛ لم تتوجه بعد التخرج إلى المجال العام بنفس النسبة فغالبيةهن عالقات في وظائف تتسم بقلّة النمو الإنتاجي وقلّة فرص العمل نظراً لإشباع السوق بتلك الوظائف التي تقبل عليها الإناث، وتشير الأرقام ان حوالي (77%) من المتعطلات الإناث خلال الربع الثالث من العام 2020 من حملة شهادة البكالوريوس، مما يعني تدني مردود الاستثمار في التعليم الجامعي، وازدياد معدل البطالة وبالتالي ارتفاع حدة الفقر في صفوف الإناث.<sup>124</sup>

كما بينت النتائج ان المرأة الأردنية وان درست تخصصات تصنف بالذكورية فإنها لن تجد فرص عمل مناسبة لرفض أرباب العمل توظيفها خوفاً على أنفسهم من الإدانة الاجتماعية، ومن تلك المسببات ظهرت ثقافة «العيب» في المجتمع الأردني والتي تعمل كآلية اجتماعية من آليات ضبط المجتمع بما تعززه من أنظمة رمزية كاللغة والقراية والفن والدين وغيرها، فيوضح همام<sup>125</sup>: «بناءً على نظرة المجتمع للأعمال ومن ناحية ان عملها للضرورة فقط في غالب الأحيان وليس كالرجل، أصبحت المرأة تتجه إلى التخصصات الأكاديمية والأشياء المقبولة اجتماعياً أكثر، وأستغرب لماذا تدرس الإناث تخصصات صناعية وميكانيك مثلاً وهي تعلم ان فرص العمل لها في هذه المجالات قليلة، مع ان المرأة قادرة جسدياً ان تعمل في هذه الاعمال الا ان المجتمع لا يسمح لها».

ان ما يدعم النتيجة السابقة هو قراءة سريعة للبيانات الإحصائية التي تشير إلى وجود ما يسمى بظاهرة العزل المهني الأفقي في سوق العمل الأردني، بمعنى أن هناك وظائف ومهن تصنف بالذكورية ولا يستساغ وجود الإناث فيها بحسب تصنيفات المجتمع، فعمل الإناث يتركز في نشاطي «التعليم» و«الصحة والعمل الاجتماعي»، نظراً للفرق بين أعداد الإناث والذكور في الوظائف المستحدثة في هذه القطاعات، حيث بلغ عدد الإناث اللواتي حصلن على عمل جديد في الوظائف المستحدثة لمهنة التعليم (3219) مقارنة بالذكور (2410)، في حين يظهر الفارق في مجال زيادة الاعمال بالنسبة للإناث والذكور (58، 994) على التوالي، كما يظهر الفارق في الأعمال المستحدثة في قطاع الأنشطة المالية والتأمين للإناث والذكور (616، 2192) على

120 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

121 احدى الخبراء في المقابلات المعمقة

122 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

123 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

124 دائرة الإحصاءات العامة، 2020

125 احدى الخبراء في المقابلات المعمقة

التوالي،<sup>126</sup> وهو ما يشير إلى أن المرأة وان عملت في المجال العام فإن خطواتها على الأغلب لم تتجاوز التقسيم الاجتماعي الذي رُسم لها من المجتمع سلفاً، وقيده بنثائيات ممزوجة ما بين الطبيعي والثقافي فقام هذا الفصل بناء على توزيع الأدوار في المجتمع ( فالمرأة لم تتعدى دور الام من خلال عملها كطبيبة أو ممرضة أو معلمة). بينما الرجل الذي بيديه القوامه ومسؤوليات الصرف في العائلة يتجه إلى الأمور المالية وإدارة الاعمال والقيادة بشكل عام، كما أظهرت النتائج السابقة ان هذا الفصل قائم ايضاً على عمليات التطبيع المستندة إلى البيولوجيا والاختلافات الجنسية بين الرجل والمرأة، وقدرة الرجل على تحمل الأعمال الشاقة.

كما ألفت نتائج الدراسة الضوء على أهمية الظروف الاجتماعية في بناء الشخصية والهويات، وكيف أن لظرف طارئ كالحروب أو انتشار فيروس كورونا ان يصنع التمايز والاختلاف حتى بين النساء أنفسهن، فبيّنت نتائج المقابلات المعمقة ان ما نسبته (12%) من افراد العينة يؤمنون بدور الفضاء بالمعنى الأنثروبولوجي للكلمة أو قل المورفولوجيا (توزع البشر في الأرض وطريقة انتشارهم) لفهم التقسيم السابق للأعمال، فكان الاختلاف واضحاً من حيث التمسك بالأدوار والتقسيمات السابقة للأعمال بين القرى والمدن وما بين العاصمة عمان وباقي المحافظات، يفيد بلال<sup>127</sup>: «تؤثر نظرة المجتمع إلى بعض التخصصات المناسبة للمرأة بحسب المحافظات، ففي المناطق البعيدة عن المدن يفضلون ان تكون المرأة معلمة، أو أي وظيفة لا يوجد فيها جهد كبير ووقت طويل بحيث تصل المرأة إلى المنزل قبل وصول زوجها بحيث لا تؤثر عليه، اما في المدن يوجد أكثر تحرر، ومع ذلك لا تستطيع المرأة حتى في المدينة ان تعمل لساعات طويلة» ويضيف محمد<sup>128</sup>: «كلما ابتعدنا عن المدن كالاتجاه إلى الشمال والجنوب يظهر تفضيل المجتمع لمهنتي التعليم والصحة وفي الاعمال البعيدة عن الرجال».

ولسنا بحاجة إلى بحوث سوسيولوجية معقّمة (بحوث تدرس المجتمعات والقوانين التي تحكم تطورهم وتغيرهم) لنصل إلى النتيجة السابقة بل إن التمايز يحصل في المدينة الواحدة ايضاً، فامرأة عمان الغربية ليست هي ذاتها امرأة عمان الشرقية، فتمثل نموذج التخصصات التي تناسب الإناث تبدو أكثر وضوحاً لدى الطبقات الفقيرة على عكس الطبقات الغنية التي تُبدي تجاوباً أكبر مع نموذج المرأة الحاضرة في الشأن العام، يفيد بلال<sup>129</sup>: «ان للبيئة المحافظة ضوابط تختلف عن البيئة المنفتحة وهو ما يساعد المرأة في البيئة المنفتحة للوصول إلى مراكز قيادية أعلى وجرأة أكبر في نوعية الدراسة والعمل».

وبهذا يمكن القول أن الفضاء الأردني خلال الجائحة وما قبلها هو أيضاً يتم بناؤه وفق استحقاقات اقتصادية وثقافية وسياسية، وبعبارة أخرى ان هناك واقعاً مبنياً يتم به ومن خلاله دفع النساء إلى الفضاء العام وواقعاً آخر معاكساً يرجعها إلى البيت ويقصيها عن المشاركة في الشأن العام، وهو ما حصل عند ارجاع النساء إلى المنازل عند انتشار ظاهرة COVID-19 واستثنائها من المشاركة في اللجان المالية أو تدابير الاستجابة كما أظهرت نتائج تحليل مجموعات النقاش المركزة.

الا أن ايمان<sup>130</sup> تشير إلى إمكانية تغيير بعض القوالب النمطية بناءً على المعطيات الاقتصادية والحاجة المادية فتقول: «كان الفنان دريد لحام يقول قديماً(ان المرأة التي تخرج في الليل اما راقصة أو ممرضة)، وبتغير الزمن بسبب الاحتياجات المادية أصبح معظم قطاع التمريض من الإناث، بعد ان كانت تلك الوظيفة تعتبر غير أخلاقية، نظراً لان الناس بحاجة إلى النقود بسبب الأوضاع الصعبة التي يمرون بها، فأنا دائماً ما أشير إلى أن الذكر لو كانت له مصلحة مادية بتقدم الانثى وظيفياً فإنه يدعمها، وان لم يكن لديه مصالح لا يقدم لها الدعم، وخير دليل على ذلك انه كان من المعيب قديماً نشر صور الزوجات أو البنات اما الان فصورهم تكون في الشوارع من أجل ان تفوز بالانتخابات».

بات من الواضح إذن أن التمثيلات الاجتماعية في المجتمع الأردني والتي زادت الضغوطات المفروضة

126 دائرة الإحصاءات العامة، 2020

127 أحد الخبراء في المقابلات المعصمة

128 أحد الخبراء في المقابلات المعصمة

129 أحد الخبراء في المقابلات المعصمة

130 إحدى الخبرات في المقابلات المعصمة

بسبب الجائحة العالمية تمتلك من السلطة والقوة ما يجعل الجراءة على معارضتها ضرباً من المغامرة. فحيثما تحدّد هوية الفرد الجنسية ذكراً كان أم أنثى يصبح ملزماً بما يفرضه عليه المجتمع من أدوار وسلوكيات تتحقق ويعاد إنتاجها في الممارسة اليومية للأعمال وعند حدوث أي خلل في هذه الأدوار تظهر آليات الضبط التي ترفض المساواة متمثلة بسقف زجاجي اجتماعي جديد اسمه «ثقافة العيب».

وفي هذا أفاد أسامة<sup>131</sup>: «هناك مجالات في العمل تكون المرأة فيها أكفأ من الرجل مثل التعليم والصحة، ويوجد مجالات أخرى لا تصلح المرأة ان تعمل فيها مثل ان تعمل سائقة تاكسي أو اعمال تتطلب جهداً بدنياً، والذي يطالب بالمساواة بالأعمال كافة بين الرجل والمرأة يقول كلام غير مدروس وهدفه برأيي هدم المجتمع، فالله هو خالقنا وهو من اعطى لكل شخص في المجتمع وظيفة.

يظهر الدين كالألية الأقوى لتقسيم الأعمال في المجتمع الأردني كما جاء في العديد من الخطابات السابقة للخبراء والخبيرات في المقابلات وغالبية نتائج دراسة جلسات النقاش المركزة، ويجب الإشارة إلى أن التقسيم الجنساني السابق للأعمال لا يستند الا إلى بقية من عادات وتقاليد جاهلية أو التشدد والغلو عند بعض المسلمين والاجتهادات الخاطئة لدى بعض العلماء، ورحم الله الشوكاني<sup>132</sup>، حين قال: أن التعصب للإمام بأن تجعل ما يصدر عنه من الرأي والاجتهاد حجة عليك وعلى سائر العباد فكل عالم يصيب ويخطئ وجل من لا يخطئ والحكم هنا كتاب الله وسنة رسوله ومن هنا نرى أن المرأة تستطيع أن ترسم خطوط مستقبلها جنباً إلى جنب مع الرجل دون تعقيد ووفقاً لشريعة الله تعالى حين قال: «وكذلك جعلناكم أمة وسطاً».<sup>133</sup>

### 3-1-5 ضوابط عمل المرأة:

جاءت نتائج المقابلات المعمقة التي تتعلق بضوابط عمل المرأة مستندةً إلى بعض الاجتهادات الفقهية لدى بعض المسلمين بما نسبته (36%) من أفراد العينة، فبعضهم يرى في الأساس أن عملها للضرورة، في حين يشير البعض الآخر إلى جميع الضوابط الدينية الواردة في الإسلام، وبعضهم يرى بضرورة الاحتشام والاتجاه إلى الأعمال التي لا تتطلب الاختلاط، يقول منذر<sup>134</sup>: «ضوابط عمل المرأة هي نفسها ضوابط الشريعة فقط، كعملها للضرورة وعند الحاجة متضمنة عدم العودة متأخرة في الليل» وتوافقه منار<sup>135</sup> فتقول: «كل شيء يخص الثقافة والدين، مثلاً لا يجوز أن ارفع صوتي» وتشير عبير<sup>136</sup> إلى الضوابط التي تناسب الفتاة في بيئة العمل: «الدين والعادات والتقاليد هي الضابط الأساسي للعمل، فكل بيئة لها ضوابطها وعلى المرأة الالتزام بها».

وهو ما أكدته نتائج الدراسة المسحية للعاملات وتظهر في الجدول رقم (13)، حيث أجابت (86.9%) من العاملات بأن بقاءهن في العمل رغم جائحة COVID-19 هو للضرورة واضطرارها اليه، لتظهر المرأة كجيش احتياطي للرجل وليس لأنها تعمل نتيجة تبنيها منظومة حداثة في التفكير، من منطلق أنها صاحبة مشروع تنموي وتستطيع المشاركة في المجتمع بأدوار توازي أدوار الرجل.

131 أحد الخبراء في المقابلات المصغرة

132 الشوكاني، 1973

133 البقر، 143

134 أحد الخبراء في المقابلات المصغرة

135 إحدى الخبرات في المقابلات المصغرة

136 إحدى الخبرات في المقابلات المصغرة

النسبة%	الفئات	الحالة العملية
86.9 %	نعم	مدى اضطرار المرأة للعمل
13.1 %	لا	

ونظراً لتبني الذكور بعض الاجتهادات الخاطئة لدى بعض العلماء، نورد من باب الافاضة والإغناء بعض التساؤلات المنطقية التي لا بد من نشرها بين أوساط الذكور والإناث، فإذا كان العمل مباحاً للضرورة فتري الباحثة أن هذا يعني أن كل النساء الغنيات آثمات، فهل كانت السيدة خديجة آثمة بالعمل لكونها غنيّة؟

وإذا كان عمل المرأة للضرورة فسوف يوجد في أبواب الفقه عند باب الضرورات، فلماذا وضعه العلماء القدامى تحت باب الضوابط الشرعيّة؟ ولو كان خروج المرأة من البيت وتقسيم الاعمال بينهم من ناحية دينية، الم يكن الأولى ان يقسم ذلك الرسول صلى الله عليه وسلم تلك الاعمال في الغزوات، أليس أخطر على المرأة أن تشارك في الحرب وتُقتل أو تُسبى من أن تشارك في الحياة الاجتماعية لتغني نفسها عن الحرام وتكسب وتتصدق مما تكسب؟ فأمر عطية مثلاً قد غزت سبع غزوات، وكنّ يغزين حتى في البحر كما وقع لأمر حرام بنت ملحان التي غزت قبرص مع زوجها عبادة بن الصامت وماتت هناك، وهي التي طلبت من الرسول صلى الله عليه وسلم أن يدعو لها بأن تكون أول من يغزو في البحر.<sup>137</sup> ويبدو أن هذه المسألة من البداهة بحيث لا تحتاج إلى نقاش فإن أرادت المرأة ان تعمل حتى في الأعمال التي تتطلب جهداً بدنياً فلا يوجد ما يمنعها من ناحية دينية وانما هي ذريعة لتوزيع السلطة في المجتمع.

ان التمثلات الاجتماعية لعمل المرأة هي جزء لا يتجزأ من الواقع الذي تعيشه، فهي بناءً على الأيديولوجيا السابقة لن تجد الخيارات التي تعطيها طابع المرأة الحديثة، بل تقبع في الصورة التي تفتن في رسمها الذكور ضمن آليات صناعة المرأة المختلفة، لتتكلم بلغة الذكور بعيداً عن خطابها النهضوي المبني على كل ما يتقاطع مع مفهوم حقوق الانسان، حيث بيّنت نتائج الدراسة المسحية للعاملات كما يشير الجدول رقم (14) أن ما نسبته من النساء الحالمات اللواتي يعملن لدعم طموح ذاتي لديهن كانت (2%)، في حين كان أهم أسباب بقاء النساء في العمل رغم جائحة كورونا هي ان المرأة المعيلة الوحيدة للعائلة بنسبة 33.6%، والسبب الثاني لعملهن هو ان دخل الزوج غير كافٍ للالتزامات العائلية بنسبة (27.8%)، وهي بذلك تنقص حقها وذاتها دون أن تعلم ودون حتى أن يتاح لها حرية الاختيار.

النسبة%	الفئات	العبارة
27.8 %	دخل الزوج لا يكفي للالتزامات العائلية	سبب البقاء في العمل
33.6 %	انا المعيلة الرئيسية للعائلة	
19.5 %	لدي قرض مالي	
12.7 %	لتغطية مصاريفي الخاصة	
4.4 %	لدعم والدي	
2.0 %	لدعم طموحي الذاتي	
100.0 %	المجموع	

ولفت الخبراء والخبيرات النظر إلى أن المجتمع الأردني مجتمع قبلي قائم على الدين وهو مقياس عمل المرأة في المجتمع كما يقول بلال<sup>138</sup>: «ان مجتمعنا شرقي قبلي حتى لو أنه غير متدين، الا ان للمجتمع الأردني ثقافة دينية و متماسكة وعلى المرأة ان تراعي ذلك». ويشير أسامة<sup>139</sup>: إلى قوامة الرجل على المرأة وضرورة موافقته في المقام الأول: «كل عمل له ضوابطه وظروفه وانا مع عمل المرأة بشرط موافقة الزوج عليه. وان تأخذ المرأة بعين الاعتبار ان تعمل ساعات عمل أقل نظراً لدورها المنزلي».

ان الطرح السابق للمباحث يتفق مع نتائج الدراسة المسحية للعاملات، كما يشير الجدول رقم (15) بمدى تأثير الزواج على قرار العمل لدى المرأة. حيث أجابت ما نسبته (63.1 %) من النساء العاملات بان الزواج يؤثر بدرجة كبيرة على قرارهن بالعمل، في حين أجابت ما نسبته (2.7 %) من العاملات ترى تأثيره بدرجة منخفضة.

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على مدى الهيمنة والسلطة لدى الذكور في المجتمع الأردني المطبوع بما فرضته مؤسسة الزواج على المرأة. على حساب أي نشاط يمكن ان تمارسه خارج مؤسسة الزواج، مما يؤثر على نموذج المرأة المواطنة في المجتمع الأردني.

جدول (15): توزيع النساء العاملات حسب درجة تأثير الزواج على قرار العمل

النسبة%	الفئات	العبارة
36.1 %	بدرجة عالية جدا	درجة تأثير الزواج على قرار العمل
27.6 %	بدرجة عالية	
33.6 %	بدرجة متوسطة	
1.9 %	بدرجة منخفضة	
0.8 %	بدرجة منخفضة جدا	

في حين جاءت نتائج المقابلات للخبراء والخبيرات المتعلقة بضوابط عمل المرأة والمستندة إلى الضوابط الموجودة في قانون العمل والقانون الدولي بما نسبته (40%) من العينة. تقول هديل<sup>140</sup>: «ضوابط عمل المرأة هي ضوابط قانون العمل الذي لم يفرق بين الرجل والمرأة. فأنا مع ضوابط العمل اللائق في أي مكان لأن هذه الضوابط الأخلاقية هي التي تضبط كل من الرجل والمرأة». يظهر من الطرح السابق غياب الوعي لدى المبحوثة بمدى القصور في قانون العمل الأردني المتمثل بالعديد من الفجوات الجندرية مثل العللوات التي يحصل عليها الرجل المتزوج ولا تحصل عليها المرأة. وشمول الزوجة والأولاد في التأمين الصحي للرجل ولا ينطبق ذلك على المرأة. والفجوات في سن تقاعد المرأة وغيرها.

وتشير ليندا<sup>141</sup>: إلى الضوابط التي قد تمنع عمل المرأة: «ان المرأة لا تستطيع العمل في أوقات مسائية واذا

138 أخذ الخبراء في المقابلات المسفة

139 أخذ الخبراء في المقابلات المسفة

140 إحدى الخبرات في المقابلات المسفة

141 إحدى الخبرات في المقابلات المسفة

ارادت العمل ما يمنعها هو عدم توفير الحماية الاجتماعية والأمان لها بمعنى توفير مواصلات آمنة وخدمات رعائية نظراً لعدم توفر حضانات مسائية فأنا مع المساواة في العمل ولكن بعد توفير السبل المناسبة». وتضيف راماً<sup>142</sup>: «ان أماكن العمل يجب ان تكون محمية بالقانون، وتوفير نظام شكأوي واضح حتى تستطيع المرأة العمل» ويشدد ماهر<sup>143</sup>: على هذا الطرح فيقول: «ان تأمين المرأة من التحرش والعنف الواقع عليها هو ما يشكل الضابط الأول لعملها ومن هنا يفضل ان لا تعمل المرأة خلال الليل الا اذا توفرت لها شروط الحماية من التحرش» وتشاركهم ريم<sup>144</sup> وهي موظفة في منظمة العمل الدولية فتقول: «يجب ان يكون الضابط لعمل المرأة هو معايير العمل الدولية، مما يوجب تعديل قانون العمل الأردني بما يتناسب معه فمثلاً مادة (96) من قانون العمل تقول ان المرأة لا تستطيع ان تعمل في أوقات معينة ووظائف معينة، وهذا القانون لا زال ساري المفعول منذ عام 2010، وكان هناك مطالبات مع منظمات المجتمع المدني واللجنة الوطنية للانصاف في الأجور بان يتم الغاؤها أو على الأقل سحب القرار الوزاري الذي اطلق عام 2010، فلا يجب وجود ضابط في هذه الفقرة بل يجب ان يُعطى لها الخيار طبعاً مع تأمين الحماية لها ان كانت حاملاً مثلاً». يظهر من النتائج السابقة أهمية الجانب التشريعي والقانوني كآلية اما ان تُعزز واما ان تمنع المرأة من دخول سوق العمل، فالممارسات الخاطئة التي تُمارس بحق المرأة والتي لمسانها من الإجابات السابقة للمبوحوثين هي ما تؤثر على أنماط مشاركة المرأة الاقتصادية، وتُضيف تحديات أمامها كان أبرزها متعلقاً بظروف العمل وتوجهها إلى الاعمال التي تستطيع من خلالها التوفيق بين العمل والمنزل، ومدى التطور الاجتماعي والثقافي للمجتمع المحيط بها وخاصة الرجل في حياتها كأب أو زوج والذي ينعكس على مدى خروجها من المنزل.

### 3-1-6 السبل المحتملة التي من الممكن للمجتمع المدني أن يسد بها الثغرات الحكومية بشأن الاستجابة لفيروس كورونا فيما يتعلق بالمرأة العاملة:

لقد أظهرت نتائج مقابلات الخبراء والخبيرات بعض السبل المحتملة التي من الممكن للمجتمع المدني أن يسد بها الثغرات الحكومية بشأن الاستجابة لفيروس كورونا فيما يتعلق بالمرأة العاملة، فعلى مستوى منظمات المجتمع المدني جاءت النتائج بما نسبته (36%) تنادي بضرورة اشراك الحكومة لمنظمات المجتمع المدني كخطوة أولى كونهم أعلم بظروف واحتياجات المجتمع المحلي، وان المجتمع المدني يستطيع المساندة الفعالة دون إشراكه من الحكومة، وفي هذا تقول يارا<sup>145</sup>: «دائماً منظمات المجتمع المدني صوتها أقرب للناس لأنهم منهم، ومن هنا يجب على الحكومة في هذه الظروف الطارئة إشراكهم في صنع القرارات أو حتى يستمعوا اليهم لانهم من الممكن ان يساعدوا في صنع قرار أفضل من التي تم الإعلان عنها»، وتشاركها منال<sup>146</sup>: «غياب التنسيق الواضح ما بين الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني في مرحلة الإغلاق وما بعده، كان واضحاً على المجتمع كاملاً وخاصة المرأة فمعظمهن لم يحصلوا على تصاريح، وكان هناك عدم تنسيق أو الأخذ بالمشورة والتشاركية مع مؤسسات المجتمع المدني في العديد من القرارات».

ويرى همام<sup>147</sup> أن القرارات الحكومية لتدابير الاستجابة للفيروس أثرت على المجتمع المدني والمنظمات المحلية أيضاً بشكل مباشر: «حتى المجتمع المدني تعرض لقرارات غير صائبة من الحكومة فأنا مثلا لدي جمعية غير ربحية وعندما تم قرار الإغلاق فأنا كجزء من المجتمع المدني لم أستطع الوصول إلى الأفراد المحتاجين، فكان إغلاق الجمعيات الخيرية في ذلك الوقت كارثة من خلال عدم القدرة على إيصال المساعدات»، وتشاركه غادة<sup>148</sup> فتقول: «كان بإمكان منظمات المجتمع المدني أن يسدوا احتياجات المجتمع المحلي، لكن اعتقد ان الحكومة فشلت في إدارة ملفاتهم ومساعداتهم في حل الازمات التي فرضتها كورونا، وخاصة احتياجات المرأة

142 احدى الخبرات في المقابلات المصنفة

143 أخذ الخبراء في المقابلات المصنفة

144 احدى الخبرات في المقابلات المصنفة

145 احدى الخبرات في المقابلات المصنفة

146 احدى الخبرات في المقابلات المصنفة

147 أخذ الخبراء في المقابلات المصنفة

148 احدى الخبرات في المقابلات المصنفة

وهي الفئة الأكثر تضرراً والمحتاجة للدعم خاصة النساء اللواتي تعرضن للعنف المبني على النوع الاجتماعي».

كما ان تدابير الاستجابة الحكومية قد استثنت حاجات الفئات الضعيفة في المجتمع الأردني كما أفاد (12%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة. حيث تعاني المرأة ذوات الإعاقة أيضاً من تمييز مزدوج عند استثنائها من التدابير السابقة. نظراً لأنهن الأكثر عرضة للحرمان الاجتماعي مثل الفقر والتشرد والاعتماد على رعاية الآخرين التي تجعل تلبية احتياجاتهن اليومية والبقاء آمانات أثناء الوباء أكثر صعوبة. ومما يثير القلق بشكل خاص أن العديد من خدمات دعم العنف المنزلي غير متاحة أو مجهزة للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذين قد يتعرضون للعنف المنزلي. تقول آسيا<sup>149</sup>: «لم يتم اخذ احتياجات المرأة المعاقة بعين الاعتبار فأنا امرأة عاملة ولدي إعاقة. فلم يتم إعطائي تصريح مما منعي من الذهاب إلى أماكن يجب أن أصل إليها لغايات العمل» وتشاركها كارول<sup>150</sup>: «لم يتم اخذ احتياجات الام العاملة بعين الاعتبار في التدابير الحكومية وخصوصاً ان كان أولادها من ذوي الاحتياجات الخاصة. مما سيصعب الأمور عليها كثيراً».

كما تشير نتائج المقابلات المعمقة وبما نسبته (32%) ان المجتمع المدني باستطاعته ان يكون كآلية للرقابة على الحكومة من خلال عمليات الحشد وكسب التأييد، والتي يجب ان تقوم على أساس متطلبات الواقع الحالي للمرأة الأم العاملة والتي كانت فريسة للتجاهل، من أجل التأثير في المواقف والسياسات العامة المتعلقة بتدابير الاستجابة، وهو ما سيؤدي في النهاية إلى تحقيق الواقع الذي ينبغي الوصول اليه. تقول ايمان<sup>151</sup>: «أكثر ما يساعد به المجتمع المدني يكون من خلال الحملات الاجتماعية كنشر التوعية بضرورة التقسيم المتكافئ بين الرجل والمرأة للاعمال المنزلية، واهمية العمل المرن بالإضافة إلى عمليات الحشد الشعبي وكسب التأييد» وتضيف زهور<sup>152</sup>: «مسؤولية المجتمع المدني تكون من خلال مسؤوليتهم لتغيير القرارات غير الصائبة من الحكومة، لأن الحكومة تصدر قرار وتنتظر ردة فعل الحشد، فالقرار سيتغير اذا رأت الحكومة ان المجتمع المدني يرفض هذا القرار»، وتضرب ليندا<sup>153</sup> مثلاً للعمليات السابقة في تدابير الاستجابة الصادرة من الحكومة في مسألة إغلاق الحضانات فنقول: «كانت احدي الثغرات في قرارات الحكومة إغلاق الحضانات، ونحن كمجتمع مدني لا نستطيع مخالفة القوانين وفتح المدارس أو الحضانات، ولكننا نستطيع كمؤسسات وناشطين في المجتمع المدني المناصرة لتغيير مثل هذه القرارات».

وأشار (12%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة إلى الدور التوعوي للمجتمع المدني متمثلاً بمنظوماته، يقول ليث<sup>154</sup>: «لا بد من توعية الأزواج والأسر على أهمية التعاون، فالقرارات الحكومية لديها ثغرات، وعلى المجتمع أن يكون على وعي بها ويتعلم كيف يخطط على مستوى الاسرة الواحدة ابتداءً لتجنب القرارات الخاطئة التي قد تقررها في ظل الظروف الحالية، ثم على مستوى الأسر الاخرى والجيران بالتكاتف والتعاون للخروج من الازمات وخاصة الاقتصادية أو الاجتماعية كالتوعية بأثار العنف بالمجتمع»، ويشير بلال<sup>155</sup> وهو يعمل في المعهد الجمهوري الدولي (منظمة أمريكية): «يجب ان يكون أفراد المجتمع المدني أوعى بالخدمات التي تقدم لهم على مستوى المنظمات الامريكية مما سيساعد في تجاوزهم للأزمة، فأنا أعمل في مجال التنمية لمدة 9 سنوات وأرى ان الخدمات التي تقدم للناس ممتازة ولكن للأسف ليس لدى الناس وعي عنها».

في حين أشار (16%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة إلى دور المجتمع المدني في تقديم المساعدات المادية للفئات المتضررة أو المهمشة. أفادت رندا<sup>156</sup>: «المجتمع المدني لعب دورا كبيرا في جأحة كورونا، ولفت النظر إلى التحديات خصوصاً مؤسسات المجتمع المدني المعنية بالعمل، ولكن كان

149 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

150 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

151 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

152 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

153 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

154 احدى الخبراء في المقابلات المعمقة

155 احدى الخبراء في المقابلات المعمقة

156 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة



من الممكن ان يكون بطريقة ممنهجة أكثر، فكان هناك دعم مادي وإعادة النظر في البرامج التمويلية لمنظمات المجتمع المدني، بحيث اعادت برامجها بما يساعد الفئات المتضررة أكثر» فنحن في مؤسستنا مثلاً أعدنا النظر في البرامج المقدمة للحضانات، ووضعنا برنامجاً للدعم المادي لهم» ويضيف منذر<sup>157</sup>: «لقد ساعد المجتمع المدني بالدعم المالي من خلال التبرعات مثل صندوق همة وطن، وبإمكان أرباب العمل مساعدة الناس أكثر في ظل كورونا الا انهم للأسف ونسبة كبيرة منهم قللت رواتب الموظفين وتسريح بعضهم»، وتشاركهم هديل<sup>158</sup>: «من الممكن للمجتمع المدني إيجاد بدائل كمساعدة الناس المحتاجين وذوي الإعاقة وأصحاب الامراض المزمنة بتوفير احتياجاتهم من ناحية أخلاقية ونخوة الشعب الأردني».

يظهر من الطرح السابق السبل المحتملة لمساعدة الدولة في ظل انتشار فيروس COVID-19 على مستوى الأفراد والأسر، متمثلة بنخوة المجتمع الأردني المعروفة ب«الفرجة» كدابير استجابة غير حكومية إيجابية على عكس ما تظهر في مواقف أخرى كثيرة، من ناحية توجيهها لتحقيق مصلحة لا تلحق الضرر بالآخر ولم تتجاوز حدود النظام والقانون، وتتسم بسمات المبادرة والتفاعل الاجتماعي وحب الآخرين.

كما أضاف المشاركون في جلسات النقاش المركزة<sup>159</sup> أدواراً تعد حجر الأساس في تعزيز وحماية حقوق الانسان بشكل عام والمرأة بشكل خاص، حيث يقع على عاتقها دور أساسي يتمثل في الاسهام الفعال في التنمية وتحقيق التقدم، فهي تؤثر في قرارات وإجراءات الحكومات وتكمل دورها، كما وتعد من أكثر الطرق فعالية في تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي القابل للاستمرار، ورفع مستوى الوعي وتبادل المعلومات بالإضافة إلى تعبئة الناس لآليات حقوق الانسان وإجراء البحوث والدراسات.

تشير الاء<sup>160</sup>: «ان لمنظمات المجتمع المدني دور كبير في اعداد البحوث والدراسات التي تلقي الضوء على قضايا مهمة في المجتمع وتحليلها، كقضية اثار كورونا على النساء تحليلاً علمياً للوصول إلى النتائج والتوصيات التي تعمل على تصويب الأوضاع في مجالات عدة»، ويساهم الطرح السابق بما يخرج من الدراسات وتوصياتها ما يساعد في تعديل القوانين المحلية بما يكرس ويعزز المساواة بين الرجل والمرأة.

وتشير روان<sup>161</sup> إلى دور المنظمات في تكوين شبكات مختصة بحقوق المرأة في كافة انحاء البلاد لتسهيل الوصول إلى النساء وخاص في المناطق الريفية، وتلقي شكاوهم وتلمس واقعهن وتوعيتهن فتقول: «للمنظمات دور في إنشاء الشبكات الاجتماعية والتي غالباً ما تتعلم منها المرأة الثقة بالنفس والقدرة على مجابهة المشاكل بقوة وثبات، فهي تعطي طرقةً بديلةً للتفكير من وجهات عدة، بالإضافة إلى دورها لإيجاد مجموعات ضاغطة لمقاومة التمييز امام أصحاب القرار».

ان الطرح السابق يشير إلى الدور الذي تلعبه المنظمات في توسيع قاعدة المهتمين بحقوق المرأة وتعزيز العمل الجماعي المنظم، وذلك بتنسيق الجهود للمنظمات التي تعمل في مجال تعزيز حقوق المرأة والتوعية بها لنتائج أكثر فاعلية.

كما أظهرت النتائج أيضاً دور المنظمات في تأسيس قاعدة بيانات وطنية خاصة بحقوق المرأة في ظل الجائحة العالمية والتي تساهم في توفير المعلومات المتعلقة بحقوق المرأة والانتهاكات المرتكبة بحقها، يقول محمد<sup>162</sup>: «لا بد من العمل على أساس علمي والوقوف على أبعاد الظاهرة من نواح مختلفة كمعرفة أعداد النساء التي تتعرض للعنف بسبب العزل المنزلي مثلاً وهو ما تساعد المنظمات في ايجاده بتوفير

157 أحد الخبراء في اللقاءات المعممة

158 إحدى الخبرات في اللقاءات المعممة

159 جلسة النقاش المركزة الثانية/ محافظة عمان/ 14-12-2020

160 إحدى الخبرات في اللقاءات المعممة

161 إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة

162 أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة

قواعد البيانات» ان للدور السابق في انشاء قواعد بيانات مصنفة حسب الجنس هو الاساس لتصميم وتنفيذ النشاطات والبرامج التي تهدف إلى رفع الوعي العام بقضايا المرأة ولمختلف القطاعات المجتمعية.

وكان من ضمن النتائج ما تقوم به تلك المنظمات في نشر ثقافة العمل التطوعي للشباب للمساعدة في التخفيف من أثر الفيروس على النساء الرياديات وخاصة المزارعات، يقول عيسى<sup>163</sup>: «ان العمل التطوعي في ظل الأزمة الحالية من شأنه أن يساهم في دعم بعض الأعمال التي تقوم بها النساء وخاصة في قطاع العمل غير المهيكّل، كمساعدة المزارعات في قطف الثمار وتسويقها، وهو ما تساعد في نشر الوعي بأهميته وتنظيم العمل به منظمات المجتمع المدني».

ويظهر من النتائج ان العمل التطوعي في الأردن هو حلقة للتواصل والتفاعل والترابط بين الأفراد أنفسهم وبين الأفراد والجمعيات والمنظمات والمبادرات من كافة طبقات المجتمع، وبمعنى آخر يصبح التفاعل بين المتطوع ومنظمات المجتمع المدني عملية انعكاسية بالضرورة، فالأنشطة والفعاليات التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني لنشر الثقافة التطوعية لدى طلبة المدارس والجامعات من شأنها ان تلعب دوراً هاماً للتخفيف من أثر أزمة COVID-19 على النساء.

وبعد... أظهرت النتائج ان لجائحة COVID-19 عواقب وخيمة وتأثيرات اجتماعية عديدة على حياة المجتمع بشكل عام وحياة المرأة العاملة بشكل خاص على مدى الأشهر العديدة الماضية، ففي حين طُلب من المرأة العاملة العمل عن بُعد لم يكن البيت مكاناً آمناً للحفاظ على سلامتها من واجهة أولى، أو بيئة عمل صحية لها ومحفزة على الإنتاجية من واجهة ثانية، نظراً للارتفاع في حالات العنف المبني على النوع الاجتماعي الذي تتعرض له المرأة في المنزل أو من أصحاب الممتلكات والاعمال، في ظل غياب شبه تام لآليات الشكوى وعدم وضوح إجراءاتها وعواقب مرتكبي العنف، ناهيك عن زيادة الأعباء المنزلية بسبب إغلاق المدارس وإجراءات النظافة الجديدة في المنزل وبشكل خاص للنساء اللواتي طُلب منهن العمل خارج المنزل.

كما أظهرت النتائج غياب تام للمرأة في تدابير الاستجابة للفيروس مما أدى إلى اهمال احتياجات نصف السكان، لتُظهر النتائج ضرورة ملحة لتعزيز مكانة النساء ووضعها في الاستجابة للجائحة سواء في إدارة الأزمة أو في خطط التخفيف من أثارها الاجتماعية والاقتصادية كجزء من جهود الاستجابة.

وأظهرت النتائج الكيفية التي تمت بها «صناعة» شخصية المرأة الأردنية قبل وأثناء جائحة COVID-19، حيث تبين الآليات والميكانيزمات التي اتبعتها الثقافة الأردنية المهيمنة في حلبة الصراع الاجتماعي لخلق امرأة الشأن الخاص قبل كورونا ومحأولة إرجاعها إليه في ظل الأزمة: بمسؤوليتها التامة عن الأعباء المنزلية والصحية وعدم المسامحة أو التهاون في التقصير بها ولو اضطرت المرأة إلى ترك العمل في النهاية، وظهر جلياً استثنائها من اللجان المتعلقة بالمال في تدابير الاستجابة أو حصولها على الدورات وهو ما ستعرضه الدراسة في التأثير الاقتصادي لجائحة كورونا على المرأة الأردنية، ويبدو واضحاً ان هذه الميكانيزمات السابقة هي ما ستقف ضد المواطنة وعمليات المساواة التي خطاها الأردن خلال العقود الماضية.

كل هذا يأتي في سياق يعاني منه الأردن بالفعل من عدم المساواة الاجتماعية، وبالاقتران مع حالة الاضطراب الاقتصادي الراهنة فمن المحتمل أن يؤدي ذلك إلى تفاقم الفجوات الجنسية، بما في ذلك الحصول على فرص العمل ونوعية التخصصات العلمية لكلا الجنسين والمشاركة السياسية.

ويبدو لنا أنه لا يمكن البتة ردم هذه الهوة أو على الأقل تضييقها الا اذا عملنا على تنمية شاملة وقائمة على مواجهة التمييز والتحيّز ضد النساء، وانصافهن من الغبن الاجتماعي الذي لحق بهنّ بناء على تمثّلات وصور نمطية عملت على التمييز ما بين الذكورة والانوثة، وبالتالي تمايز وتوزيع العمل وتكامله في الأسرة والمجتمع على النحو الذي يحقق مساواة الشقين المتكاملين بين الرجال والنساء.

### 3-2 الأثر الاقتصادي لجائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الأردن:

تعد الأزمة الاقتصادية الناجمة عن جائحة COVID-19 الصدمة الأكبر والأعمق من نوعها في التاريخ الحديث، ومن الممكن أن تُلحق ضرراً طويلاً المدى بالاقتصاد الأردني، نظراً للطابع غير المسبوق الذي تتسم به التحديات الحالية والمستوى المرتفع لمواطني الضعف في المالية العامة وميزان المدفوعات الخارجية منذ ما قبل الأزمة، مما يجعل الأردن في مواجهة احتمال مروع يتمثل في أن يستمر أثر هذه الأزمة لفترة أطول، وبحسب السيناريو المحتمل يُتوقع أن ينخفض إجمالي الناتج المحلي بحسب توقعات صندوق النقد الدولي التي تشير إلى انكماش الاقتصاد الأردني لأول مرة منذ عقود، مما سيزيد من معدلات البطالة.

### 3-2-1 المعوقات والتحديات الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة بسبب تفشي جائحة كورونا:

ان الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يمر بها الأردن في ظل الجائحة دفعت الام العاملة ثمنها باهظاً، فالآثار الاقتصادية العميقة للأزمة تمس اليوم معظم نساء الأردن بصرف النظر عن وضعهن الاقتصادي، سواء كنّ عاملات في قطاع العمل المنظم أو غير المنظم، بإضافة تحديات وأعباء جديدة عليها في الوقت الذي لا زالت تطالب بحقها في مواصلة عملها بالرغم من ظروف العمل الطارئة لها، وفي ظل غياب سياسات العمل المرنة والدعم المادي والاجتماعي.

لقد أظهرت نتائج المقابلات المعمقة وجود آثار اقتصادية تعصف بالمرأة الأردنية خلال أزمة COVID-19، متمثلة بداية بالآثار المادية بنسبة (80%) من أفراد العينة، نتيجة تضرر العديد من وظائف النساء الذين تركز أعمالهم على الوظائف ذات الأجور المتدنية، أو في قطاع العمل غير المنظم، أو الوظائف ذات العقود المؤقتة، في ظل الظروف الراهنة للجائحة، كالأعمال الموسمية أو أصحاب المشاريع الصغيرة، مما يلحق بهم أضراراً مادية ومعنوية تمثلت بخفض الأجور والرواتب أو فقدان لوظائفهن وبالتالي انسحابهن من سوق العمل، ومن أبرز مؤشرات ذلك<sup>164</sup> ان معدل البطالة ارتفع بمقدار 6.1% مقارنة بالربع الثالث 2019، حيث بلغ في صفوف النساء ليصل في نهاية الربع الثالث من عام 2020 إلى ما نسبته (33.6%)، في حين بلغ ما نسبته (27.1%) في نهاية الربع الثالث عام 2019، مما قد يشي في الغالب أن المرأة الأردنية العاملة قد انسحبت من سوق العمل بسبب الأوضاع الراهنة لانتشار فيروس COVID-19 الذي خلق تحديات ومعوقات لا يستهان بها، أدت في النهاية لانسحابها من العمل.

تشير ايمان<sup>165</sup> وهو رأي يشاركها به الأغلبية: «ان أكبر مشكلة قد تعرضت لها المرأة العاملة هي فقد جزء من أجرها أو خسارته كلياً» وتضيف هديل<sup>166</sup>: «الضغوطات المادية لبعض الأشخاص الذين فقدوا أعمالهم، أو تخفيض أجورهم، فهو لا يؤثر فقط على الدخل الأسري بل يسبب مشاكل اجتماعية أيضاً كازدياد حالات العنف»، بينما ترى منال<sup>167</sup>: «ان المرأة في ظل كورونا تعرضت للاستغلال من حيث خفض اجورها بطريقة غير مبررة مما أدى إلى فقدانها العديد من الامتيازات والدخل تحت مسمى العمل عن بُعد، والضغط عليها بسبب رغبتها في الاستمرار بالعمل، فزادوا ساعات الدوام، وساعات عمل مفتوحة في الليل والنهار لدفعها إلى الاستقالة».

وليس أدل على ذلك ما أشارت اليه نتائج الدراسة المسحية للعاملات، حيث يظهر الجدول رقم (16)، ان النساء اللواتي يتقاضين رواتب اقل من 220 دينار في الشهر قد مثلوا (40.9%)، اما من كان دخلهن الشهري من 220 إلى 349 دينار فقد مثلن (37.6%)، وهاتان الفئتان كانتا اعلى الفئات تكرر بين فئات الدخل الشهري.

164 دائرة الإحصاءات العامة والنحل للسنوات (2018-الربع الثالث من عام 2020)

165 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

166 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

167 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

وعليه يمكن القول أن غالبية النساء تعمل في القطاع غير الرسمي (غير المنظم)، دون قوانين لتنظيم العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، وبدون عقود ثابتة ودون حقوق، نظراً لأنها تتقاضى أقل من الحد الأدنى من للأجور الذي نصت عليه قوانين وزارة العمل، مما يعني أن المرأة تعمل بدون حماية قانونية أو اجتماعية مما يزيد من تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الأردنية.

جدول (16): توزيع النساء العاملات حسب الدخل الشهري

النسبة%	الفئات	المعلومات الديمغرافية
40.9 %	أقل من 220 دينار	الدخل الشهري
37.6 %	220 - 349 دينار	
11.5 %	350 - 499 دينار	
5.5 %	500 - 699 دينار	
1.8 %	700 - 1000 دينار	
2.8 %	أكثر من 1000 دينار	

ان النتيجة السابقة التي توصلت إليها هذه الدراسة باتجاه النساء إلى سوق العمل المنظم خلال الجائحة ستعكس على درجة الاستقرار النفسي والاجتماعي للمرأة، مما سينجم عنه تأنيث الفقر، واضاعة عدد من المردودات المحتملة التي استثمرت في تعليم المرأة، وخاصة ان توقعات منظمة العمل الدولية تفيد أن أسواق العمل المنظمة على المستوى العالمي سوف تخسر ما يقارب 10.5% من الوظائف المنظمة التي كانت موجودة قبل الجائحة، ومن هنا يُتوقع أن يخسر الاقتصاد الأردني ما يقارب 140 ألف وظيفة للعاملين في الاقتصاد المنظم، والذين يقدر عددهم بحوالي 1.35 مليون عامل وعاملة في مختلف الوظائف في القطاعين العام والخاص، كما يُتوقع أن تتراجع سبل العيش لما يقارب 900 ألف عامل وعاملة في القطاع غير المنظم في الأردن جراء هذه الأزمة.<sup>168</sup>

وبيّنت نتائج المقابلات المعمقة بما نسبته (12%) ان عدم توفر الخدمات المساندة للمرأة العاملة كالأجهزة والمعدات التكنولوجية، بالإضافة إلى الاشتراك في خدمات الانترنت من المعوقات التي ظهرت خلال أزمة كورونا، فيرى محمد<sup>169</sup>: «ان غياب الخدمات التقنية والتكنولوجية للمرأة تشكل عائقاً أمام عمل المرأة المأجور وخاصة في الأماكن الفقيرة، فتتكدّ عناء الأجهزة والاشتراك في خدمات الانترنت في ظل أجور متدنية مما يجعلها تفضل الانسحاب من سوق العمل لعدم المنفعة المادية في النهاية».

وبهذا تظهر آثار الفجوة في الأجور بين الجنسين كمؤشر مهم لانسحاب المرأة من سوق العمل، نظراً لتركزها في قطاعي التعليم والصحة التي تعد من القطاعات ذات النمو المنخفض، والتي تتسم بانخفاض الأجور فيها، وهو ما لم يتناسب مع الالتزامات التي فرضتها الجائحة من تكاليف جعلت الجدوى الاقتصادية من العمل غير مربحة، وبالتالي تنسحب من سوق العمل.

وبالنظر إلى البيانات الإحصائية<sup>170</sup> يتبين ان نصف العاملات في الأردن يصنفن كمتخصصات بمجموع (163.328) عاملة، الا انهن يحصلن على أجور أقل من أجور الرجال المتخصصين وبحوالي (19.1%) ، وهذا ما يترتب عليه عواقب اجتماعية واقتصادية تؤثر على المرأة، كالتمييز في الرواتب التعاقدية للمرأة وضعفها عن الرجل، مما يؤثر على الحماية الاجتماعية للمرأة، والمرجح ان معدلات البطالة المرتفعة من جهة وانخفاض الأجور من جهة ثانية يشكلان عنصر إيجابا لبعض النساء ويحول دون بحثهن عن عمل وخاصة في ظل الظروف الراهنة للجائحة العالمية.

كما ظهرت الحاجة إلى تدريب النساء وتنمية وتطوير الجوانب المعلوماتية والعلمية والتكنولوجية لديهن؛ لإحداث ذلك التغيير السلوكي الإيجابي في مهارتهن وقدراتهن المختلفة، مما يؤثر على أدائهن الوظيفي

وإحداث التغيير الإيجابي المطلوب للعمل عن بُعد، وفي هذا أفاد ليث<sup>171</sup>: «لقد أظهرت كورونا ضعف تقني لدى النساء في استخدام التكنولوجيا وبرامج الكمبيوتر المختلفة على عكس الرجال، مما يعني ضرورة ان تستثمر المرأة في نفسها وتنمي مهاراتها الأساسية اللازمة لمتطلبات العصر وخاصة في ظل الأزمة الحالية».

ان النتيجة السابقة التي توصلت لها الدراسة تبرزها احصاءات الفجوة الرقمية بين الجنسين في المشرق العربي والتي هي واحدة من الأوسع في العالم، وان لم يتم سدّها قد يصبح التحوّل الرقمي فرصة مفقودة وعائقاً اضافياً، فتشير التقديرات<sup>172</sup> ان الفجوة في الاردن بين الجنسين في استخدام الانترنت تبلغ ما نسبته 10%، الا ان فجوة الهاتف قد بلغت 21%، وتعني هذه الفجوة الرقمية أن الشابات لا يحصلن على فرص العمل في المجال الرقمي، أو لا يتفوقن فيها بقدر ما يفعل الشبان، نتيجة لفشل السوق فيما يتعلق بالقوانين والأعراف الاجتماعية ومخاوف الامن والسلامة والتمييز في مكان العمل، فعلى سبيل المثال، تتخصص المرأة في ميادين الهندسة والرياضيات والعلوم والتكنولوجيا بأعداد أقل من الرجل في الأردن، في حين قد تثنى بعض الأسر الفتيات والنساء من الوصول إلى الانترنت واستخدامها بسبب مخاوف تتعلق بسلامتهن.

في حين أظهرت النتائج في جميع إجابات الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة وجلسات النقاش المركزة أن إغلاق الحضانات قد أثر بشكل مباشر على المرأة العاملة كما جاء في الأثر الاجتماعي، الا أن اللافت للنظر هو ما طالعنا به أسامة<sup>173</sup> وهو موظف في وزارة العمل: «كانت المشكلة في بداية كورونا هي ان الحضانات أغلقت، فاضطررنا ان نعطي اجازات للامهات العاملات في الوزارة، نظراً لان الحضانة في الوزارة أغلقت»، ان الطرح السابق على بساطته الظاهرة له أبعاد خطيرة في سوق العمل من ناحية التقدم الذي أحرزه الأردن على المستوى الحقوقي والعدالة الجندرية المطلوبة، فما قامت به الحكومة قد يعمل بالضرورة على تبخيس قيمة عمل المرأة المأجور، نظراً لأن قيمة العمل يتم تحديدها من قبل نوع العمل ونظرة الناس إلى هذا النوع، فاذا تم الاستغناء عنها في ظل الجائحة واعادتها إلى المنزل وانقطاعها عن العمل هو ما سوف يُظهرها كطبقة عاملة من الدرجة الثانية وكجيش احتياطي يعودون اليه وقت الحاجة، ناهيك عن أثر تقطع فترات العمل لدى المرأة وتأخير الترقية الوظيفية أو المشاركة في الدورات والندوات، بالإضافة إلى وقوعها فريسة لإجراءات الفصل التعسفي وانهاء الخدمة، وكلها تعتبر عوامل طاردة لعمل المرأة ومعيقة لمحاولات تمكينها الاقتصادي.

كما ويُظهر الاتجاه الذي سلكته الحكومة الاردنية بقرارها إغلاق الحضانات عدم تناسب كثير من الأنظمة المطبقة مع ظروف المرأة وواقعها، مما يستوجب إعادة صياغة القوانين ووجوب تفعيلها ومراقبة تطبيقها من أجل إفساح المجال للمرأة لممارسة دورها بصورة متجددة وفعّالة.

ويواصل القطاع الخاص كما أبرزت نتائج المقابلات المعمقة بما نسبته (28%) من أفراد العينة فرض تحديات على العاملات فيه من حيث غياب أنظمة الحماية الاجتماعية لهن، وضعف الرقابة التي تحميهن من الفصل التعسفي وعدد ساعات العمل الطويلة، وتخفيض الأجور بشكل لا يتناسب مع الراتب الممنوح، وهو ما أثر على الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة. ان تلك الأسباب هي ما تجعل القطاع الخاص في الأردن قطاعاً طارداً للعمالة النسوية وغير داعم لاحتياجاتها، تفيد راما<sup>174</sup>: «ان النساء في القطاع الخاص قد تضرروا أكثر من النساء العاملات في القطاع العام، حيث قام الأخير بتوفير الاستقرار الوظيفي للعاملات، وساعات عمل مرنة ورواتب واجازات محفوظة» وتضيف رندا<sup>175</sup>: «ان النساء في القطاع الخاص تعاني معاناة صامتة وغير مسلّط عليها الضوء وخصوصاً النساء في قطاع التعليم الخاص».

وجاءت نتائج الدراسة المسحية حول العاملات لتشير كما في الجدول رقم (17)، إلى أن ما نسبته (69%)

171 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

172 البنك الدولي، 2020

173 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

174 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

175 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

من العاملات كنّ يعملنّ في القطاع الخاص، اما العاملات اللواتي يمتلكن اعمال حره فقد مثلن (22.3%) في حين بلغت نسبة العاملات في القطاع العام (8.8%). على عكس ما هو مفترض ومطبق عالمياً، فإن القطاع العام في المملكة بات مشبعاً وغير قادراً على إيجاد فرص عمل نوعية جديدة، فمعدلات النمو الحالية لا تسمح بتوليد فرص عمل تكفي للخريجين الجدد، ما يعني ارتفاعاً مستمراً في معدل البطالة لأن عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل يفوق عدد فرص العمل المولدة، ونتيجة لذلك فإن الغالبية العظمى تلجأ إلى القطاع الخاص، ولا حل لهذه المعضلة سوى بزيادة معدل النمو الاقتصادي الذي لن يتأتى الا بسياسات من الدولة والتي تقتضي منها تشجيع الاستثمار بتخفيض الضرائب على الشركات والافراد.

جدول (17): توزيع النساء العاملات حسب قطاع العمل

المعلومات الديمغرافية	الفئات	النسبة %
قطاع العمل	القطاع العام	8.8 %
	القطاع الخاص	69.0 %
	عمل حر غير منتظم	22.3 %

ونظراً لكبر عدد المشاركين من القوة العاملة عالية المهارة وعدد الوظائف المستحدثة في القطاع العام، في ظل ارتفاع العجز المالي واتجاه الحكومات المتعاقبة إلى زيادة الاعتماد على القطاع الخاص، يظل الكثيرون عاطلين عن العمل وخصوصاً الإناث منهم، ويتسق هذا مع معدلات البطالة المرتفعة بين الإناث الحاصلات على البكالوريوس فأعلى، وطول فترة الانتظار التي تنتهي بالإحباط من الحصول على عمل ودخول شريحة غير النشيطين اقتصادياً، وهو ما جاءت به نتائج الدراسة المسحية للعاملات كما يظهر من الجدول رقم (18)، فقد كانت مرحلة ثانوي فاقل هي أكبر عدد افراد العينة بنسبة (43.9%) وتلتها مرحلة البكالوريوس بنسبة 37.3%، فالدبلوم المتوسط بما نسبته (16.1%) مما يشي ان غالبية النساء في عينة الدراسة تتجه إلى العمل غير المنتظم أو العمل لحسابهن الخاص حيث يعد المستوى التعليمي غير ضروري للحصول على الوظيفة.

جدول (18): توزيع النساء العاملات حسب المستوى التعليمي

المعلومات الديمغرافية	الفئات	النسبة %
المستوى التعليمي	ثانوي وأقل	43.9 %
	دبلوم متوسط	16.1 %
	بكالوريوس	37.3 %
	دبلوم عالي	0.5 %
	دراسات عليا	2.3 %

وبعد... لقد بدا واضحاً من إجابات المبحوثين والمبحوثات أن المرأة الأردنية العاملة تعاني من العديد من المشاكل التي هي أكثر حدة مما يواجه الرجال، الأمر الذي يجعلهنّ أكثر عرضة لآثار الصدمات الاقتصادية وخاصة في ظل انتشار فيروس COVID-19، ما لم تكن تدابير الاستجابة من صانعي القرار سريعة وفعّالة.

فقد أشارت نتائج الدراسة المسحية للعاملات أن أزمة كورونا تؤثر على مجمل نسيج الاقتصاد من (شركات، وأنظمة تقديم خدمات والقطاع العائلي)، كما ان التأثير الإجمالي لتفشي فيروس كورونا المستجد، سيؤدي إلى تزايد واضح في البطالة نظراً لفرضه المزيد من المعوقات أمام تقدم المرأة في العمل، ويشير الجدول رقم (19) بأن بيئة العمل في الأردن هي بيئة غير صديقة للنساء، من حيث توفير الخدمات الاجتماعية وسد الثغرات في البيئة التشريعية، فكان تخفيض الدخل/الأجر التحدي الأكبر لعمل المرأة بما نسبته (26.3%) من أفراد العينة، نظراً لتدني نسبة أجور العاملات حيث ان غالبيةن يحصلن على الحد الأدنى من الأجور

وأقل، مما يجعل الجدوى من العمل غير مربحة، وبرزت مشكلة إغلاق المدارس ومتابعة المناهج الدراسية للأولاد (التعليم عن بُعد) في المرتبة الثانية للمعوقات التي واجهتها النساء العاملات بنسبة (16.6%). فهو بمثابة دوام كامل للأمهات، ومع كورونا أصبح هناك تعليم الأولاد عن بعد ومتابعتهم والاهتمام بالزوج وأحياناً كبار السن في العائلة، وهذه الأعمال تستغرق الكثير من الوقت والجهد، ناهيك عن وجود الزوج في المنزل وعدم مساعدته في الأعباء المنزلية الأمر الذي أضاف عليها صعوبات جديدة وبنسبة (6.4%)، وهو ما يجعل المرأة عرضة لمختلف أشكال العنف النفسي واللفظي والجسدي والاقتصادي بنسبة (4%)، في ظل غياب آليات الشكوى والإبلاغ وضعف فاعليتها وقوانين لا تؤمن الحماية الكاملة للمرأة التي تتعرض للعنف في حال الشكوى وهو ما يجعل الغالبية منهن لا تقدم على الشكوى لمعرفتها مسبقاً عدم وجود عقوبات رادعة للمعتف، حيث لم تبرز عدم وجود آليات للشكوى عن حالات العنف سواء في مكان العمل أو المنزل كمشكلة جوهرية في ظاهرها، فقد كانت أقل المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة بنسبة (1.5%) لعدم توافر الرغبة في التبليغ لاعتبارات اجتماعية أوردتها الدراسة الحالية سابقاً. ومن هنا تأتي أهمية التوسع في توفير بيئة صديقة للمرأة العاملة، حيث تبيّن أن إتاحة فرص العمل فقط يعد أمراً غير كاف بل لا بدّ من ملائمة ظروف العمل والبيئة التشريعية حتى نضمن استجابة المرأة، وتغير الصورة النمطية التي ينظر بها المجتمع إلى النساء المتزوجات على أنهن عاملات محفوفات بالمخاطر.

جدول رقم (19) أهم المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة بسبب تفشي جائحة كورونا

النسبة %	أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة
26.3 %	تخفيض الدخل/الأجر
14.5 %	ضعف وسائل النقل والمواصلات
12.5 %	عدم وجود حضانات لرعاية الأطفال
16.6 %	إغلاق المدارس ومتابعة المناهج الدراسية للأولاد (التعليم عن بعد)
6.4 %	وجود الزوج في المنزل وعدم مساعدته في الأعمال المنزلية
4.9 %	عدم القدرة على الوصول إلى مراكز الرعاية الصحية
3.2 %	العمل في المؤسسة/ الشركة من المنزل
4.0 %	التعرض للعنف الأسري أثناء الحجر من الزوج أو الأب أو الأخ
4.4 %	ضعف القدرة على الوصول إلى الخدمات المالية واستخدامها كالمدفوعات والائتمان والادخار والتأمين.
1.5 %	عدم وجود آليات للشكوى/ التبليغ عن حالات العنف
5.8 %	معوقات تكنولوجية كعدم امتلاك حاسوب أو خبرة في الأمور التكنولوجية

ونظراً للظروف الطارئة والاستثنائية وحرصاً من الحكومة على سلامة العاملين والحد من انتشار الوباء العالمي تم اعتماد تطبيق العمل عن بُعد، وجاءت نتائج المقابلات النوعية لتشير إلى ان ما نسبته (40%) من الخبراء والخبيرات يتخوفون من نظام العمل المرن على المسار الوظيفي بالإضافة إلى العقبات التي فرضها هذا النظام على ساعات العمل غير المحددة مما جعل العاملين والعاملات يقاومون العمل المرن ويدعون إلى العودة للعمل التقليدي، نظراً لأنه يصطدم ببعض الحقوق المقررة للعاملات مثل حقها في احترام حياتها الخاصة، فأشارت النتائج إلى ضعف في آليات وضوابط تطبيق العمل عن بعد أو العمل المرن في ظل الجائحة، تقول كارول<sup>176</sup>: «اننا من خلال العمل عن بُعد نعمل بشكل مضاعف كنا بالمؤسسة نعمل لمدة 8 ساعات ثم اصبحنا نعمل لمدة 12 ساعة» وتشاركها يارا<sup>177</sup>: «ان أكبر معيق واجهناه في العمل هو العمل من المنزل، فأصبح الحمل علينا أكثر، لأننا اصبحنا ملزمين بإنهاء المهام بنفس الكفاءة أو أعلى خصوصاً في ظل الظروف الحالية، من إمكانيات محدودة ونقص المعدات والبرامج وصعوبة التواصل والذهاب إلى الجهات المعنية».

وتضيف زهور<sup>178</sup>: «ما زال هناك سوء فهم لدى الأشخاص حول مفهوم العمل عن بُعد، فوجودنا في المنزل لا يعني أننا متفرغون ومستعدون للعمل في أي وقت».

يظهر من الطرح السابق غياب واضح لمفهوم العمل عن بعد بالنسبة للعاملين والعاملات والمدراء على حد سواء، بالنظر إلى غياب الأطر الزمنية لتحديد ساعات العمل، وتقديم الخدمات وتنفيذ المهام، ونقص في التجهيزات التقنية والوصول إلى الأنظمة الرئيسية والفرعية، وتجدر الإشارة إلى ان أحداً من المبحوثين والمبحوثات قد أشار إلى تطبيق أي معايير حوكمة ومعايير الأمن السيبراني عند استخدام مختلف الوسائل التقنية في تطبيق نظام العمل عن بُعد، لذلك تظهر ضرورة ملحة في ظل الوضع الراهن لتوضيح عناصر وآليات العمل عن بعد من قبل الدولة ومؤسساتها الخاصة والعامّة، لكي تُسهل الاتفاق بين أطراف عقد العمل من حيث الساعات والأجور والاجازات وغيرها، نظراً لان القوانين في الأردن لم تحسم مسألة العمل عن بعد وتوضيح طبيعة العلاقة التعاقدية بين أصحاب العمل والعاملين، كما أنها لم توقع على الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم (177) بشأن العمل في المنزل لعام 1996، واكتفى الأردن بما أورده قانون لنظام العمل المرن، والذي يختلف في بنوده عن العمل عن بعد<sup>179</sup> بحيث تسمح أنماط العمل المرن أو العمل الجزئي أو العمل عن بعد بدرجة مرونة تتماشى مع ظروفها ومع قيامها بدور الرعاية وخاصة في ظل الأزمة الحالية التي أظهرت توسعاً في أنماط العمل غير التقليدية (العمل الجزئي، ساعات الدوام المرنة، والعمل من المنزل) كما أشارت إليه نتائج الدراسة المسحية للعاملات، فبيّن الجدول رقم (20) أن نظام العمل الجزئي هو أكثر أنظمة العمل شيوعاً في المنشآت التي عملت فيهن النساء بنسبة (45%) من أفراد العينة، وبما نسبته (29.1%) من المنشآت اللواتي امتثلن لأوامر الدفاع وطبقن نظام العمل من المنزل، اما المنشآت التي صممت نظاماً خاصاً للعمل المرن كانت نسبتهم (25.9%)، وقد يكون التوسع في هذه الأنماط غير التقليدية بما توفره من مرونة عالية من حيث وقت العمل ومكانه وبما يمكّن المرأة في الآن ذاته من متابعة شؤون أسرتها هو ما قلل من نسبة انسحاب المرأة من سوق العمل في ظل الأوضاع الصعبة التي تعانيها المرأة العاملة نتيجة انتشار الجائحة العالمية.

جدول رقم (20): توزيع النساء العاملات حسب الأنظمة المتبعة في الشركة/ المؤسسة للعمل

النسبة%	الفئة	العبارة
29.1%	من البيت	الأنظمة المتبعة في الشركة/ المؤسسة للعمل
45.0%	عمل جزئي	
25.9%	المؤسسة توفر نظاماً للعمل المرن	

ان التحدي المتعلق بنظام العمل عن بعد الذي فرضته أزمة كورونا على الموظفين والموظفات في الأردن لا يختلف عن التحديات التي فرضها العمل عن بُعد بالنسبة للمديرين والمديرات وأصحاب الأعمال، حيث أظهرت نتائج المقابلات المعمقة ان ما نسبته (12%) من المبحوثين يؤكدون على غياب واضح أيضاً من قبل مدراء العمل بآليات العمل عن بعد، واستمرار تكليف الموظفين بالمهام حتى بعد انتهاء الدوام الرسمي.

ان الصعوبات السابقة التي تحدث عنها الخبراء والخبيرات في الخطابات السابقة بأنهم لمسوها خلال الجائحة هي أصلاً مشكلات لا تزال تواجهها الدول التي تعمل بنظام العمل عن بعد منذ 1996، حيث أشارت دراسة لمعهد القيادة والإدارة<sup>180</sup> أن أهم تحديات العمل عن بعد مقارنة بالعمل المرن داخل المنظمة والتي تشكل أيضاً تحدياً في إدارة الافراد العاملين كانت (ضمان فعالية فريق العمل، قدرة الأفراد على مواجهة القضايا الشخصية التي تواجههم، التأكد من كفاءة استخدام

178 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

179 لنظام العمل المرن رقم (22) لعام 2017

Institute of Leadership and Management, 2013 180



الوقت، بناء علاقات شخصية مع الأفراد العاملين والتأكد من أن الأفراد يعملون بأقصى طاقتهم).

ان المعوقات السابقة تقودنا دون شك إلى واقع المرأة الأردنية في بيئة العمل، فالمعرفة الشائعة والعامية تسعى إلى التقريب بين الواقع والفكر، فقد جاءت النتائج السابقة لتشير وبوضوح إلى خطورة استمرار هذه المعوقات في ظل المرحلة الحالية التي يشهدها الأردن بسبب الجائحة العالمية وانتشار فيروس COVID-19، مما يتطلب من كافة أطراف المجتمع الرسمي والمدني ضرورة الاستجابة لهذه المتطلبات التي تفرضها تلك المرحلة.

### 3-2-2 القطاعات الاقتصادية التي تمثلها النساء والتي تضررت بسبب انتشار فيروس كورونا

تؤثر جائحة كورونا على مجمل نسيج الاقتصاد، من شركات وأنظمة تقديم خدمات وقطاعات، من خلال تعطيل الامدادات الناجم عن انخفاض الايدي العاملة ونقص السلع الوسيطة وانخفاض الإنتاجية وصدمة الطلب، ويتعاظم الأثر بسبب إجراءات الإغلاق المتكررة ويتعقد بسبب تدني القدرة على الحصول على القروض وزيادة أجواء الغموض في حال استمرار الجائحة، وتشير نتائج المقابلات المعمقة المتعلقة بالقطاعات الاقتصادية الأكثر تضرراً بسبب انتشار فيروس COVID-19 التي تمثلها النساء ان قطاع الخدمات والعاملات في قطاع التعليم الخاص كنّ الأكثر تضرراً بالجائحة وبنسبة متساوية بلغت (64%) لكل منهما، حيث أشار الخبراء والخبيرات ان الإغلاقات عمقت من مشاكل الاعمال مما انعكس بشكل مباشر على القطاعات الخدمية خاصة القطاع السياحي بما نسبته (48%)، يقول ماهر<sup>181</sup>: «لقد تضررت تقريبا جميع القطاعات الاقتصادية التي تمثلها النساء الا ان قطاع الخدمات وعلى رأسه القطاع السياحي والمطاعم والنوادي الرياضية هم على رأس القائمة»، وتضيف منار<sup>182</sup>: «أكثر القطاعات المتضررة هي القطاعات التي تعمل بشكل مباشر مع الزبائن مثل القطاع السياحي» وأكمل بلال<sup>183</sup>: «كافة المجالات السياحية كشركات الطيران والمطاعم والفنادق ومضيفات الطيران»، ان النتائج السابقة سوف تنعكس بالضرورة على الفرد والدولة على حد سواء، نظراً لغياب المردود الاقتصادي العائد للدولة من القطاع السياحي، حيث تشير احصائيات غرفة تجارة عمان ان القطاع السياحي قد وفّر دخلاً لخزينة الدولة بلغ 4 مليار دينار لعام 2019<sup>184</sup> بينما أثرت الجائحة بما نسبته (44%) على النساء العاملات في المحلات التي تعتمد على استخدام تجارة التجزئة من محلات (أدوات منزلية، سوبرماركت، ملابس، جواهر)، في حين كانت نسبة من تأثرن في محلات صالونات التجميل والخياطة (32%) والعاملات في شركات التنظيف وصالات الافراح بنسبة (24%)، يقول أنس<sup>185</sup>: «لقد تضررت النساء العاملات في القطاع الخدمي وخاصة السياحة والعاملات في صالونات السيدات ومحلات الخياطة وصالات الافراح» وأكملت زهور<sup>186</sup>: «تأثر القطاعات الخاصة التي تعمل فيها النساء مثل معارض الأدوات المنزلية والسوبرماركت وخاصة الكبيرة منها مثل السيفوي ومحلات بيع الملابس).

ويسهم قطاع الخدمات<sup>187</sup> بما نسبته 31% من الناتج المحلي الإجمالي بالإضافة انه يشغل أكثر من 193 ألف عامل وعاملة، ويضم 22 ألف شركة مما يجعل تأثيره بالأزمة يمس مباشرة الاقتصاد الوطني، مما يتطلب التعاطي معه بالإجراءات الحكومية لتمكين العاملين فيه من الصمود والاستمرار.

كما أظهرت النتائج الحالية ان جائحة كورونا قد تهدد العاملات في التعليم بأزمة هائلة، في وقت يعاني فيه الأردن بالفعل من أزمة تعليمية وأشار (64%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة تأثر قطاع التعليم وخاصة في قطاع التعليم الخاص حيث تعاني فيه العاملات من هشاشة نظم الحماية وتعرضهن لضغوط مالية بسبب خفض الرواتب أو التأخر في دفعها، أو حتى انهاء الخدمة، وأشار العديد من الخبراء في العينة

181 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

182 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

183 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

184 غرفة تجارة عمان، 2020

185 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

186 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

187 غرفة تجارة الأردن، 2020

أن أوامر الدفاع التي أقرتها الحكومة الأردنية استجابة للأزمة، لم تكن حساسة للنوع الاجتماعي، إذ أن أثرها كان سلبياً، وأشد وطأة على الفئة النساء في المجتمع، ومن ضمنها العاملات في قطاع التعليم الخاص نظراً لأنه من القطاعات التي تعمل فيها النساء بنسبة أكبر من الرجال، أفادت علا<sup>188</sup>: «قطاع التعليم وخاصة التعليم الخاص من أكثر القطاعات المتضررة نظراً لأنها تستقطب العديد من الايدي العاملة الأنثوية في الأردن، فهذا القطاع حتى قبل كورونا كان يعاني من العديد من المشاكل وبسبب قانوني الدفاع رقم (9،6) تم تخفيض أجور العاملات وتسريح أعداد كبيرة منهن» وأكملت راما<sup>189</sup>: «ان المعلمات تضرروا بالجائحة من تسريح وانهاء عقود وابتزاز واستغلال لهن على الرغم من تدخل منظمة العمل الدولية»، وبلفت منذر<sup>190</sup> النظر إلى سلبيات التعليم الالكتروني فيقول: «ان التعليم الالكتروني قد قلل الحاجة إلى أعداد المعلمات مما أدى إلى الاستغناء عن نسبة لا يستهان بعدها في قطاع التعليم الخاص».

ثم بينت نتائج المقابلات المعمقة تضرر النساء العاملات في القطاع الصناعي بما نسبته (20%)، وخاصة النساء العاملات في المصانع حيث تعد المصانع بؤراً للتجمعات البشرية مما يزيد معدلات الإصابة بالفيروس وبالتالي إغلاق المصنع وتحمل تكلفة توقيف مرتفعة، تطال في الدرجة الأولى تخفيف لأجور العاملات وتسريحهن في النهاية، يفيد أسامة<sup>191</sup>: «لقد تأثرت النساء العاملات في المصانع نظراً لان نسبة الايدي العاملة الانثوية فيها عالية» وتضيف هديل<sup>192</sup>: «تضرر العاملات في قطاع الصناعات الغذائية والتموينية، وقطاع التغليف والورق وصناعة المنسوجات والملابس» وتضيف غادة<sup>193</sup>: «تضرر القطاع الصناعي وخاصة للعاملات غير الاردنيات، من حيث تعرضهن لتخفيض الأجور وحسهن في المصانع احياناً مما يثير مسائل حقوقية أخرى كتعرضهن للعنف في أماكن العمل» وهو ما يدعمه طرح ريم<sup>194</sup> التي تعمل في منظمة العمل الدولية: «لقد تضررت العاملات في المصانع بشكل كبير خلال الأزمة، حيث وصلت منظمة العمل الدولية العديد من الشكاوى بخصوص التمييز في الأجور وتعرضهن لأشكال مختلفة من العنف خلال الجائحة العالمية».

وبالنظر إلى ما يلعبه القطاع الصناعي من دور هام وحيوي في الاقتصاد الوطني، وتشغيله لأعداد لا يستهان بها من الايدي العاملة وارتباطه بالعديد من القطاعات الاقتصادية الأخرى، فإن ضعف الاشراف والرقابة المستمرة من الجهات المعنية على هذه المصانع ستؤثر على ازدياد بطالة النساء وتأثر صحتهن نظراً لأنها تعتبر بؤراً لانتشار الفيروس، بالإضافة إلى تأثيرها المباشر على الناتج المحلي، فقد بلغت نسبة مساهمة قطاع الصناعات التحويلية التي تستقطب الجزء الأكبر من العمالة الانثوية في الناتج المحلي الإجمالي خلال الربع الثالث من عام 2019 ما نسبته (19.4%)<sup>195</sup>.

وتبين من نتائج المقابلات المعمقة تأثر النساء العاملات في القطاع الصحي بما نسبته (20%) من أفراد العينة، وكانت التأثيرات في هذا القطاع لا تتعلق بالأجور أو التسريح من العمل بقدر ما تتعلق بتأثرهن الصحي، من حيث مخالطة المرضى ونقص الخدمات المساندة للمرأة العاملة كالتصاريح في حالات الإغلاق وخاصة يوم الجمعة حيث يتطلب من العاملات في القطاع الصحي الدوام في المستشفيات في ظل غياب منظومة المواصلات واعتمادها على العائلة للتنقل، يقول همام<sup>196</sup>: «لقد تأثرت العاملات في القطاع الصحي بسبب التماس المباشر مع المصابين، ونقص في المعدات والتصاريح اثناء الإغلاقات وخاصة يوم الجمعة، حيث يتعرض زوجها للتوقيف وسحب السيارة نظراً لعدم تصريحه كزوجته».

188 احدى الخيرات في المقابلات المعمقة

189 احدى الخيرات في المقابلات المعمقة

190 أحد الخراء في المقابلات المعمقة

191 أحد الخراء في المقابلات المعمقة

192 احدى الخيرات في المقابلات المعمقة

193 احدى الخيرات في المقابلات المعمقة

194 احدى الخيرات في المقابلات المعمقة

195 دائرة الإحصاءات العامة، بيانات الحسابات القومية، في الربع الثالث من عام 2019

196 أحد الخراء في المقابلات المعمقة

كما وأوضحت نتائج المقابلات المعمقة تأثير الجائحة على أوضاع العاملات في القطاع الزراعي بما نسبته (16%)، حيث تمثل النساء نسبة كبيرة من القوى العاملة الزراعية، وقد يُسبب انتشار الوباء تدمير المجتمعات الريفية الفقيرة ومنتجات الأغذية على النطاق الضيق، فهم يواجهون تحديات قد تضعف قدرتهم على الصمود، وانخفاض دخلهم بسبب الإغلاقات الحكومية المتكررة باعتمادهم على الاجر اليومي، ومحدودية الوصول إلى الموارد والخدمات، وفي هذا أفادت رندا: «لقد تضررت القطاعات غير المنظمة بشكل كبير خلال الأزمة، وخاصة النساء في القطاع الزراعي بسبب ضعف الخدمات المقدمة اليهن وانخفاض اجورهن بسبب الإغلاقات المتكررة وخاصة يوم الجمعة مما سوف يؤثر على الدخل بشكل مباشر والذي يعد أصلاً من الأجور المنخفضة وغياب الحماية الاجتماعية».

كما بينت نتائج المقابلات المعمقة تأثر صاحبات الاعمال والمشاريع في الأردن بما نسبته (8%)، حيث امتدت مشاريع النساء الاردنيات إلى العديد من القطاعات الاقتصادية التي تتركز في قطاع الحضانات والتعليم الابتدائي وتصنيع الألبسة والتجميل، وتصنيع مشتقات الحليب.<sup>197</sup> وكان تأثير كورونا واضحاً لانخفاض عدد المشاريع أو الايدي العاملة أو حتى فقدهن لمؤسساتهن، وهو ما سوف يؤثر على وجود النساء في مجال الاعمال والريادة، حيث تشير الاحصائيات في الأردن إلى تدني نسبة مشاركة النساء في الاقتصاد الأردني كصاحبات للأعمال، حيث يعتبر معدل النشاط الريادي المبكر للإناث الأدنى مقارنة ببقية الدول حيث أن 3.3% فقط من الإناث ضمن الفئة العمرية (18- 64) قد قمن بتأسيس عمل أو بدأن بتأسيسه فعلياً مقابل ما نسبته 12.8% من الذكور.<sup>198</sup>

تقول منال<sup>199</sup>: «لقد تأثرت قطاعات الاعمال للسيدات بشكل كبير خلال الأزمة حيث تم تقليل عدد المشاريع أو إغلاق العديد منها، مما ضغط على المؤسسة لتخفيف الكادر الوظيفي أو حتى الانسحاب الكلي من مجال الاعمال، وخاصة لصاحبات الاعمال اللواتي يعانين حتى قبل ازمة كورونا»

وعند دراسة حالة المرأة القيادية في الأردن نجد أنها تعاني كثيراً من ظلم المجتمعات لها وتنامي ثقافة الخضوع من خلال ذلك النظام السلطوي، فتعيش الغالبية منظمة بشكل هرمي، ويحتكر الرجال السمات والمهارات القيادية لنفسهم بل ويجتهدون في توكيد نسبها إليهم، مما يجعل العمل على تخريج قيادة نسوية ليس بتلك السهولة التي نتوقعها، لأننا سنقوم بعملية تجزئة للسلطة وتوزيعها بين الرجال والنساء مما يعني أن تصبح القيادة تشاركية شاملة في مجتمع تعليمي مترابط لتحقيق الأهداف المشتركة، وهذا لا يتحقق إلا بوعي كامل من المجتمع، فظهور هذه القيادات يكون ضرباً من المستحيل أو مجرد شذرات متفرقة وجهود فردية مشتتة، إن لم تتوفر الثقافة الداعمة والمناسبة لذلك وخاصة بما يعصف بالمجتمع من أزمات متمثلة بانتشار فيروس COVID-19، ولا يزال على السيدات في مجال الاعمال التعامل مع عدد من المعوقات حتى يتسنى لهن تقلد مناصب بعينها مثل أعضاء مجالس الإدارات والرؤساء التنفيذيين والأعمال الريادية المختلفة، في الوقت الذي أحرزت فيه النساء تقدماً في مجال الاعمال والإدارة، على مدار العقد الماضي لتحطيم ذلك الحاجز الزجاجي.

وتشير النتائج إلى ان النساء الاردنيات ما زلن مستبعدات عن المناصب الادارية الأعلى في دوائر صنع القرار، بالإضافة إلى الفجوة الجندرية الواضحة بين أصحاب الاعمال الذكور والإناث في الأردن، حيث بلغ عدد الافراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر من أصحاب الاعمال الذكور مقارنة بالإناث (1311، 431) على التوالي،<sup>200</sup> كما بينت نتائج المقابلات المعمقة وجلسات النقاش المركزة شيوخ التصورات النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي كربط القيادة بالذكورة والثقافة المؤسسية التي لا تتناسب وظروف المرأة، بالإضافة إلى نقص تدابير ضمان التخلص من أشكال التحيز لأحد الجنسين من أول عمل يحصلون عليه إلى تدابير استجابة الحكومة لفيروس COVID-19 الذي أثر على أعمالهن بشكل مباشر.

197 المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2020

198 المرصد العالمي للريادة، 2016

199 احدي الخيرات في المقابلات المعمقة

200 دائرة الإحصاءات العامة 2018

وتشير نتائج جلسة النقاش المركزة<sup>201</sup> ان النساء في المراكز القيادية وصاحبات الاعمال يعانين من معيقات كلّ بحسب مشروعها ووظيفتها وطريقة تعاملها مع الأزمة، فمن السيدات من تأثرن ولم يستطعن الخروج من الأزمة لظروف قاهرة خارجة عن أي حلول من الممكن ان تقدمها، حيث ان الإجراءات الحكومية التي هدفت للسيطرة على انتشار الفيروس منذ اعلان تطبيق قانون الدفاع وإعلان حظر التجول وتعليق جميع الرحلات الجوية من وإلى الأردن، قد أثر على العديد من المشاريع التجارية ولم يكن هناك أي قرارات تعطي أفضلية للنساء الاردنيات صاحبات الاعمال تقول شيرين<sup>202</sup>: «طبيعة العمل الدولي يقتضي العمل مع الحكومة كثيراً، ومن هنا فان أي قوانين متعلقة بالإغلاق تؤثر على عملي، فأنا استورد النفط من العراق وأبيعه إلى كوريا، وفي ظل كورونا عندما تفتح الأردن الحدود تغلقها العراق وهكذا، كنا سنفتح فرع كبير في العقبة وليس مجرد مكتب في عمان الا ان الوضع الراهن صعب جدا، كما انه لولا وجود الفرع الرئيسي في العراق لكنت عاطلة عن العمل».

ومن التحديات التي واجهت صاحبات المشاريع في الأردن هي الصعوبات المالية، وخاصة إذا كان المشروع لا يزال في بداياته، وعند استحقاقات دفع الرواتب والأجور تقول هبة<sup>203</sup>: «ان الإمكانيات المادية للمشروع تعدّ من أكثر العوائق التي واجهتنا صعوبة خلال الأزمة الحالية، فاضطرت إلى إغلاق أحد الافرع الجديدة للسوبرماركت في الوحدات بسبب كورونا، فعدم إيجاد التمويل اللازم سواء أكان ذاتياً أو خارجياً هو العامل الأساسي في إنجاح المشروع».

ومن المؤكد أن إغلاق المدارس كان هو العبء الأكبر الذي خلّفته الجائحة العالمية، حيث أشارت جميع المشاركات في جلسات النقاش المركزة (باستثناء السيدات اللواتي ليس لديهن أطفال في سن الذهاب إلى المدرسة) أنهن أرهقن نفسياً وجسدياً على حد قولهن فتقول هبة<sup>204</sup>: «مثلا انا أرفض أي عمل خارج وقت الدوام كالمبادرات واللقاءات، فقط اريد ان أنجز عملي الأساسي وأعود للمنزل»، وأفادت أمل<sup>205</sup>: «ان المعوقات التي واجهتني في المنزل هي تواجد الجميع داخل المنزل، فالطالب يحتاج الهدوء للدراسة، والأطفال يحتاجون المساحة والحركة، فكان التوفيق بين جميع الافراد وارضائهم أمراً صعباً أيضاً».

بينما تسلط إرادة<sup>206</sup> الضوء إلى تلك الأصوات الهادمة فتقول: «لقد عانيت كثيرا بسبب مناصبي فالكثيرون يخبرونني انني كبيرة في السن لأذهب واقضي باقي عمري مع أولادي، وأصوات أخرى تدعوني لتترك مناصبي للشباب، أو الذكور نظراً لان المرأة لا تصلح للقيادة وانه لا يفلح قوم ولّوا أمرهم امرأة، الا انني كنت ابتسم وأكمل مسيرتي في العطاء»، وترى فرح<sup>207</sup> ان للثقافة المؤسسية في المجتمع بشكل عام الأثر الكبير على المرأة وتقدمها في العمل: «ان الثقافة المؤسسية الذكورية من أكثر العوائق التي تصادف المرأة في تطورها الوظيفي، فالذكور متحيزون جدا ويرتابون عندما تكون مديرتهم انثى، ودائماً ما ينعتون المرأة بأنها ناقصة عقل ودين حتى في أمريكا عندما كنت أدرس في الجامعة قد سمعت من يروج لهذا الحديث وللأسف لم استطع أن أرد عليه بعد ان تأكدت من أنه حديث صحيح، وفي الاجتماعات نسمع منهم أصواتاً عندما يغضبون يدعون زميلاتهم بالذهاب إلى المطبخ، وهذه ظاهرة منتشرة عند الذكور حتى النائبات لم تعطيهن الحصانة تلك الصورة المغايرة لصورة المرأة في المطبخ كما سمعنا في العديد من القصص».

يظهر من الطرح السابق أثر المعوقات الثقافية التي تتغلغل عميقا في نفس المرأة وبخاصة السلطة الدينية وبنيتها، لما لها أثر في مجتمعاتنا ذات الطابع الديني، بل ويهولها الأمر عند الاصطدام بالفقهاء فيتعهدها بعضهم بالقوالب النمطية الذهنية المتجذرة والصيغ المستساغة التي لا تلائم رغم فصاحتها متطلبات العصر الذي تعيش فيه. فما يحصل اليوم هو محاولة لتفريغ المرأة الأردنية من المشاركة

201 نتائج جلسة النقاش المركزة الخامسة/ محافظة عمان/ 29-12-2020

202 احدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ محافظة عمان/ 29-12-2020

203 احدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ محافظة عمان/ 29-12-2020

204 احدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ محافظة عمان/ 29-12-2020

205 احدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ محافظة عمان/ 29-12-2020

206 احدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ محافظة عمان/ 29-12-2020

207 احدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ محافظة عمان/ 29-12-2020

الفعلية في الحياة العامة والقيادة، الذي هو بمثابة الوأد الرمزي لها، فلا يكون منها إلا أن تقف في موقف لا تحسد عليه وتسير من نقيض إلى نقيض، فما تحتاج له المرأة الأردنية ليس تأسيس خطاب اسلامي جديد بل قراءة تأليفية لهذه النصوص بما يتناسب مع صلاحية الإسلام لكل زمان ومكان.

ان التحديات السابقة التي فرضتها جائحة كورونا وما قبلها أشارت لها نتائج الدراسة المسحية للعاملات حيث يظهر الجدول رقم (21) ان هناك معيقات مؤسسية وقانونية متمثلة ضعف القدرة على التسويق وتوزيع المنتجات بما نسبته (20.4 %). والوصول إلى الخدمات المالية بنسبة (13.5 %). كما تبين وجود معيقات مجتمعية متمثلة بالعبء الذي فرضه إغلاق المدارس من مسؤوليات رعائية جديدة بالإضافة إلى العبء المزدوج ما بين المنزل والعمل وبما نسبته (14.7 %). يليها تدخل الزوج أو الاهل وبما نسبته (4.9 %). في حين بينت النتائج أن المعوقات الذاتية هي أصعب التحديات التي تواجه المرأة القيادية وصاحبة العمال حيث يظهر الجدول بأن الخوف من الفشل وضياع رأس المال شكّل (22.7 %) من التحديات التي تواجههن. يليها تطوير قدراتها ومهاراتها الشخصية المناسبة للعمل بنسبة (16%).

تشير المعوقات السابقة إلى مجموعة من الممارسات والمعتقدات المرتبطة بثقافة المجتمع. ومدى قدرته على توفير الدعم المادي والمعنوي للنساء اللواتي غردن خارج السرب وتحولن بعملهن القيادي والريادي إلى ذوات فاعلة تنشئ خطاباً جديداً لها، ويمكن القول ان للمجتمع والثقافة دور رئيسي في ترسيخ الاختلافات بين الرجل والمرأة، حيث تعتبر الذهنية التقليدية افرازاً للثقافة المجتمعية بالنشئة الاجتماعية التي تعمل على تكريس هذه المعتقدات السلبية كالأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي.

جدول رقم (21) التحديات التي تواجه النساء صاحبات الأعمال اثناء العمل

النسبة	التحديات التي تواجه النساء صاحبات الأعمال اثناء العمل
16.0 %	تطوير قدراتي ومهاراتي الشخصية المناسبة للعمل
13.5 %	ضعف القدرة على الوصول إلى الخدمات المالية
20.2 %	ضعف القدرة على التسويق وتوزيع المنتجات
5.5 %	المعيقات التكنولوجية
4.9 %	معيقات شخصية كتدخل الزوج أو الاهل
22.7 %	الخوف من الفشل وضياع رأس المال
14.7 %	الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة
2.5 %	عدم ثقة الموظفين في القرارات التي أصدرها

كما أظهرت نتائج الدراسة المسحية للعاملات بعض السبل التي اتبعتها القياديات أو تنوي أن تتبعها لمواجهة التحديات التي تفرضها كورونا على أعمالهن كما يشير إليها الجدول رقم (22)، حيث أظهرت إجابات العاملات بأن أغلب صاحبات الأعمال تصرفن أو يفكرن في التصرف لمواجهة التحديات التي فرضتها جائحة كورونا من خلال العمل عن بعد بنسبة (21.1 %). ومن ثم المرونة في ساعات العمل، يليها الاتجاه نحو التسويق عبر الانترنت بنسبة متساوية لكليهما بلغت (20.4 %). ولكن تحأول صاحبات الاعمال الابتعاد عن أخذ قروض مالية جديدة أو تخفيض أجور الموظفين لدى مؤسستها وذلك لمواجهة التحديات التي فرضتها جائحة كورونا على رائدة الاعمال حيث كانت نسبة اجابتهم هي (7.9 %). على التوالي.

ان النتائج السابقة تشير إلى أن المرأة تفهم القيادة مع الجماعة على أنها نشاط جماعي بسبب الصور النمطية التي أحاطت بالمرأة القيادية في الحياة، فهي لا تمتلك تلك السلطة الكافية كالرجل للسيطرة على

الجماعة، فتقود الجماعة بالمشاركة وليس بالسيطرة، فيكون تركيزها على الاهتمام بالموظفين كما ظهر من النتائج السابقة، حيث لم تلجأ المرأة القيادية إلى التخفيف من أعداد الموظفين أو أجورهم إلا بنسبة منخفضة.

إن النمط السابق في قيادة المرأة يمثل مزايا للقيادة النسوية بما تملكه من شمولية التفكير والحكمة والاستقرار نظراً لوجود العاطفة في قيادتها مما يجعلها كثيرة الحذر في اتخاذ القرارات، وأن مما يميز قيادتها عن الرجل أيضاً هو خلق التعاون والاهتمام بالعلاقات داخل المنظمة وبتخطيطها للمستقبل والمرونة والتعامل مع التغيير أكثر من الرجل، وهو ما يجعل القيادة النسوية عمل صعب وشاق وفيه تحد كبير للمرأة، لأنها تستلزم العديد من المهارات وتتطلب منها استخدام تقنيات مختلفة لكسب المصداقية في المهنة وإثبات وجودها.

جدول رقم (22) الحلول التي اتبعتها أو تنوي اتباعها المرأة القيادية لمواجهة التحديات التي تفرضها كورونا على عملها

الحلول التي اتبعتها أو تنوي اتباعها	النسبة
اتجه نحو التسويق عبر الانترنت	20.4 %
أخذ قروض مالية جديدة	7.9 %
التخفيف من اعداد الموظفين لدى مؤسستي	9.9 %
تخفيض أجور الموظفين لدى مؤسستي	7.2 %
العمل عن بعد	21.1 %
المرونة في ساعات العمل	20.4 %
الانسحاب من سوق العمل	13.2 %

وعليه، ان النتائج السابقة تشي بالضرورة إلى ان ازدياد الفجوات الجندرية في القطاعات المختلفة سيزداد على المدى المتوسط والبعيد مما يستوجب من الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني والمنظمات العالمية تعزيز الجهود الرامية لردم الهوة بين الجنسين فيما يتعلق بواقع مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني وخاصة في إجراءات التعافي من الجائحة، حيث لا يوجد من يستطيع التكهن بالأثر الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لجائحة كورونا لأننا باختصار لا نعلم حتى الآن أمد بقائها، ولكن يجب النظر بعد كورونا إلى العمل من زاوية مختلفة، تنظر إلى التخصصات الراححة والمطلوبة بعد الأزمة، أو النظر إلى المهارات المطلوبة التي يجب ان تحظى بها الموظفات على رأس العمل أو الباحثات عن عمل.

### 3-2-3 السبل المحتملة لتوفير فرص عمل للنساء بما يتناسب مع الوضع الحالي لانتشار جائحة COVID-19:

فيما يتعلق بنتائج الإجابة عن تمكين النساء، من حيث السبل المحتملة لتوفير فرص عمل لهن وبما يتناسب مع الوضع الحالي في ظل انتشار فيروس COVID-19 جاءت نتائج المقابلات المعمقة لتشير بنسبة (40%) إلى التوجه لاستخدام شبكات الانترنت للحصول على الوظائف (التجارة الالكترونية)، بسبب ظهور حاجات ملحة للأفراد لشراء المواد الغذائية أو الملابس أو المستلزمات الخاصة، خصوصاً مع وجود التطبيقات المتخصصة بكل صنف، يقول همام<sup>208</sup>: «على المرأة ان تكون ذكية في خياراتها، مثل الاتجاه إلى الأعمال أون لاين والبيع الالكتروني، فالناس لا تزال تخشى الاختلاط أو قياس الثياب مثلاً في المحلات خوفاً من اصابتهم بالعدوى مما يرجح كفة التسويق الالكتروني لها، عليها ان تعرف فقط الفرص المتاحة في السوق»، ويشاركة أنس<sup>209</sup>: «تستطيع المرأة ان تعمل من خلال فرص العمل أون لاين فالجائحة أثبتت ان كثير من الاعمال تصلح أونلاين فتكون قد وفرت كثير من التكاليف اذا ما أرادت فتح مشروعها، مثل حجز مبنى ودفع فواتير الكهرباء والماء والتنظيف ووظائف مثل موظف الاستقبال وغيرها».

بينما يظهر العمل من المنزل كخيار مناسب للعديد من الوظائف التي قد تتجه لها النساء في ظل الوضع

208 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

209 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

الراهن، حيث يشير إلى ذلك ما نسبته (32%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة يقول إبراهيم<sup>210</sup>: «نجد ان قطاعات (freelance) من القطاعات غير المتضررة خلال الجائحة، ومن الممكن ان تلجأ النساء للعمل بها من المنزل وبذلك تحسن من مستوى دخلها» وتستطرد علا<sup>211</sup>: «أصبح من الممكن للسيدات ان يعملن (freelance) من المنزل مثل الترجمة أو البحث العلمي أو المحاسبة وغيرها من الاعمال الممكن إنجازها من المنزل».

في حين يرى البعض بنسبة (24%) ان الخيار يكون بالاتجاه إلى العمل غير المنظم، بسبب تضرر سوق العمل من جائحة كورونا تقول راما<sup>212</sup>: «يجب على النساء حالياً ان تفكر بعمل خاص، مثلاً الطبخ من المنزل أو عمل المخللات والمقدوس، فبسبب الحجر بداية ازمة كورونا ظهرت المواهب النسوية بإيجاد مصادر دخل أخرى».

وتضيف ليندا<sup>213</sup>: «انا مع الاتجاه إلى العمل غير الرسمي للنساء في تلك الفترة، الا انه يجب التقليل من الإجراءات الصعبة التي ضيّقت على هذا القطاع»، وتطرح منار<sup>214</sup> بعض المشاريع في العمل غير المنظم والتي زاد الطلب عليها بسبب انتشار كورونا: «تستطيع المرأة بسبب إغلاق المطاعم ان تطبخ وتبيع من المنزل، أو ان تستقبل كل ربة منزل 3 أطفال عوضاً عن إغلاق الحضانات».

يظهر من الطرح السابق ان قطاع العمل غير المنظم يوفر بدائل للمرأة في ظل كورونا وخاصة ان العديد من النساء اللواتي يتأسسن أسرهن فقدن مصادر دخلهن، نتيجة الإجراءات الاحترازية التي اتخذتها الحكومة الأردنية للحد من انتشار فيروس كورونا، وعلى الرغم من ذلك فان الاتجاه إلى العمل غير المنظم فيه انتهاك للعديد من حقوقهن كافتقارهن للحماية الاجتماعية، والتمييز في الأجور، والحصول على الوظائف ذات الأجور المتدنية، ناهيك عن ظروف العمل القاسية احياناً والتي تتعارض مع القوانين والتشريعات الوطنية والمعايير الدولية.

كما أشارت النتائج إلى تزايد اللجوء للتقنيات والبرمجيات المختلفة للتواصل وأداء الاعمال اليومية، وهو ما سيوفر فرص عمل في مجال تطوير وهندسة البرمجيات أفادت عادة<sup>215</sup>: «انا أؤمن ان العمل المرن في تخصصات مستحدثة وجديدة للنساء تناسب مع احتياجات المرأة في زمن كورونا، كالتوجه إلى البرمجيات التي باتت مطلوبة في المدارس والجامعات وجميع المؤسسات».

وبالنظر إلى المؤشرات الاقتصادية يظهر ان الفجوة الجندرية في سوق العمل ستزداد بازدياد الاعتماد على تلك التخصصات فالمرأة لا تفضل التوجه إلى دراسة التخصصات التكنولوجية بنفس توجهات الرجل حيث بلغ عدد الإناث والذكور الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر وحصلوا على عمل جديد في قطاع المعلومات والاتصالات (2682.920) على التوالي،<sup>216</sup> الأمر الذي يعكس الكثير من الصور النمطية التي تم بناءها اجتماعياً ضمن اعتبارات المجتمع الأردني، كاقتران التكنولوجيا والعلم والسياسة بعمل الرجال دون النساء.

وكان لطرح آسيا<sup>217</sup> في التلخص من ثقافة العيب الأثر الكبير في توفير فرص عمل للسيدات في ظل الأزمة الحالية أو بدونها، ووصفها اجتماعياً اذا اتجهت إلى مهن تصنف بالذكورية كسائقة أو عاملة في محطة وقود، بل يتجاوز الامر ذلك حين يرفض الرجل حتى ان تكون مديرتة انثى فتقول: «يجب ان يتخلص المجتمع من ثقافة العيب لإيجاد مهن جديدة للنساء مثل الوظائف التي توظف عمال وافدين كالمصانع، فكان الاجدر توظيف أبناء الأردن، واستغلال المساحات الزراعية الفارغة، وليس الجميع لديهم هذه الثقافة وان كانت مترسخة لدى

210 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

211 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

212 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

213 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

214 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

215 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

216 الإحصاءات العامة، 2018

217 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

نسبة كبيرة، كرفض الرجل ان تكون مديرته أنثى مثلاً».

ان العوامل الثقافية والاجتماعية تتغلغل فينا إلى أعماق مما نتخيل، حتى انها مصنع لا يستهان به في العملية الاقتصادية ايضاً، فالفرد يقوم بإنشاء فكرة معينة تكون مرتكزة على خلفية اجتماعية مثل العائلة والعادات والأعراف والتقاليد وصفات المجتمع وما يجوز عمله وما لا يجوز، كثقافة العيب التي تمنع النساء من التوجه إلى الاعمال بناء على تصنيفات المجتمع، وهو ما تخبرنا به عملية تنشئة النوع الاجتماعي وكيفية تشكّل هوية الجندر، التي لا تعني فقط الهوية الفردية فحسب بل هي القاعدة العريضة للمؤسسات الاجتماعية لدرجة انها تمنحها النمط الجندري، الذي يبرز على شكل توقعات مختلفة وفرص خاصة بالذكور وأخرى للإناث، وهو ما يسبب للمرأة ما يعرف بالاغتراب الثقافي نتيجة تلك التقسيمات، وهو ذاته ما دفع بالعديد من النساء لاستبطان العالم ورؤيته من خلال عيون الرجال المهيمنين لا بل الدفاع عنها إلى الحد الذي تصبح فيه المرأة متكلمة فيها أكثر من المتكلم نفسه، متناسين أن هذه التقسيمات التي استنبطناها عبر أجيال عديدة لا بد من العمل على زحزحتها وتغييرها كما قال عالم النفس الأمريكي وليام جيمس « اننا حين نغير تفكيرنا تتغير حياتنا».

وفي وضع مغاير لما سبق جاءت نتائج المقابلات المعمقة لتُظهر وبنسبة (28%)، عدم التفاؤل من وجود الوظائف المستحدثة في ظل الأزمة الحالية، وهو ما يشي بحصول إشكالية قادمة واختلالات في العلاقات الجندرية بين الرجل والمرأة، مما سيفرض تحدياً تنموياً في حد ذاته بما يتضمنه من عوائق تعترض اندماج ومساهمة المرأة في سوق العمل، وتأثيرها على معدلات البطالة وازدياد نسبة الفقر في صفوف النساء، تشير زهور<sup>218</sup>: «في الوقت الراهن الناس تخاف من فقدان وظيفتها بسبب الأوضاع الاقتصادية، فكيف لنا بتوفير فرص عمل سواء للذكور أو الإناث، سنحتاج فترة للتعافي ثم توفير فرص عمل جديدة للنساء»، ويشاركها بلال<sup>219</sup>: «نحن في الأصل نعاني من بطالة مرتفعة في صفوف النساء فكيف بها حالياً، ففي هذه المرحلة علينا ان نساعد الرجال أكثر لأن مسؤولياتهم المادية أكبر من النساء».

ان النتيجة السابقة تؤكد على دور الثقافة مرة أخرى في صناعة المرأة الأردنية العاملة وتطبيعها ضمن قواعد الضبط الاجتماعي وتقسيمها للأدوار والمكانات الاجتماعية في المجتمع الأردني، والتي تعبر عن رؤية اجتماعية متكاملة يتم من خلالها بناء الحس العام للناس، لإنتاج وإعادة إنتاج التمثلّات والرؤى التي تظهر في سلوك الأفراد وكأنها طبيعية.

### **3-2-4 السبل المقترحة لحماية المرأة من خطر فقدان وظيفتها الحالية وخاصة في القطاعات التي تضررت بسبب جائحة كورونا:**

لقد أشارت نتائج المقابلات المعمقة إلى كل من الدور الحكومي والسبل الذاتية لتحقيق ذلك، فبينت بما نسبته (72%) من أفراد العينة ضرورة ان يعتمد واضعو السياسات برامج اصلاح شاملة لتحسين المؤسسات، وأطر العمل التي تكفل العودة في نهاية المطاف إلى تحقيق نمو قوي بعد انحسار جائحة كورونا، فأشارت النتائج إلى دور الحكومة الجوهرية في تمهيد الطريق امام النساء لآفاق أكثر اشراقاً على المدى المتوسط والبعيد، وفي هذا يشير ليث<sup>220</sup>: «ان الحل الأول هو دور الحكومة من خلال التخفيف على أصحاب العمل من خلال تقليل الضرائب والتريخيس خصوصاً للقطاعات المتضررة من الجائحة حتى تتمكن من المحافظة على الموظفين لديها وعدم تسريحهم، فمثلاً يعفى المحل التجاري من بعض الضرائب اذا ابقى على الموظفين لديه أو يُعطى بعض التسهيلات»، وتشاركه ايمان<sup>221</sup>: «تحتاج المرأة إلى سياسات داعمة من الحكومة كالمحافظة على الحضانات وعدم إغلاقها وتنظيم العمل عن بُعد» وتشير كارول<sup>222</sup> إلى ضرورة ايجاد قوانين تنظم العمل: «يجب على الحكومة وضع قوانين قوية وراذعة من حيث عدم السماح بانتهاك حقوق المرأة»، حيث تضرب

218 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

219 أخذ الخيار في المقابلات المعمقة

220 أخذ الخيار في المقابلات المعمقة

221 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

222 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة



لنا مثلاً لمست نتائج على عملها والذي يمثل احتياجاً من احتياجات الأمومة البيولوجية الذي نصت عليها الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة وخاصة اتفاقية سيداو. فتقول: «ومثال ذلك عندما عدلوا قانون الضمان الاجتماعي وجعلوا أي امرأة خاضعة للضمان تأخذ 70 يوم إجازة مدفوعة الاجر. فعليا هذا القانون لم يكن مفعّل عندما كنت حامل، واضطرت لإخفاء حملي 7 أشهر حتى لا أخسر وظيفتي حيث كانت مهتدة بسبب الحمل لأن أخسرها، حيث كان صاحب العمل يقول انا لست مضطراً لتوظيف امرأة ادفع لها راتب 70 يوماً وهي لا تعمل»، كما وتستطرد علا<sup>223</sup> بأهمية تلك القوانين وخاصة لقطاع التعليم الذي أظهرت النتائج السابقة تضرره الشديد خلال الجائحة: «يجب على الحكومة تعديل بعض القوانين من خلال وزارة التربية والتعليم أو وزارة العمل حتى تخفف من الانتهاكات بحق المعلمات وتعويض اللواتي تعرضن لإنهاء خدماتهن». وتشاركهم هديل<sup>224</sup>: «ان مستقبل الاعمال يتم من خلال العمل من المنزل في ظل توجيهات الحكومة إلى تبني نُظمه، الا ان على الحكومة ان تقوم بإجراء تسهيلات وخاصة عند التسجيل مما يساعد على تمكين المرأة اقتصادياً»، ويضيف ماهر<sup>225</sup> على ما سبق: «ان على الحكومة دور في اطلاق المنصات الالكترونية الحكومية التي من الممكن ان تعلن عن وظائف شاغرة وخصوصاً للعمل من المنزل وهو ما سوف يسهل على النساء في المحافظات وخاصة البعيدة في أقصى الشمال والجنوب من المجرء إلى العاصمة كل يوم مثلاً».

كما وبينت النتائج ان على الحكومة دور لا بد من الوفاء به تجاه النساء فتستكمل ليندا<sup>226</sup>: « يجب ان لا تتخلى الحكومة عن العامل، وخاصة عندما وضعته أمام صاحب العمل وهو الأضعف في العلاقة التعاقدية. ومن هنا يجب على الحكومة ان تعوض أصحاب العمل والعمال، لان كل شخص أو منشأة لديهم التزامات قد تدخلهم السجن في النهاية لا لشيء الا لظروف قاهرة كانتشار الفيروس». ويلفت أنس<sup>227</sup> الأنظار إلى ما قامت به حكومات الدول المتقدمة لإشراك المرأة في مختلف عمليات التنمية المستدامة كالعمل بنظام النسب أو الكوتا (الحصص النسائية) ليس على الصعيد السياسي فحسب بل على الصعيد الاقتصادي أيضاً: «انا مع وضع الحكومة لنسب محددة لإشراك النساء وخاصة في مراكز صنع واتخاذ القرار، وحتى بالنظر لباقي القطاعات المصنفة بالأثوية مثل المنظمات التي تعمل فيها النساء بنسبة لا تقل عن 70% أو أكثر».

كما بينت نتائج المقابلات المعمقة بما نسبته (36%) من العينة، دور المظلة الاجتماعية في استمرار بقاء المرأة في سوق العمل، وتحسين برامج الحماية الاجتماعية للمرأة، تقول هديل<sup>228</sup>: «من خلال العمل المنظم والضمان الاجتماعي اعتقد ان المرأة ستكون محمية بموجب قانون الضمان» وتضيف منار<sup>229</sup>: «يجب إيجاد مظلة اجتماعية أوسع ممكن ان نعمل عليها مثلاً إيجاد تسهيلات أكثر للمرأة العاملة في مظلة الضمان الاجتماعي كالتأمين الصحي أيضاً، ومن الممكن من خلال الحماية الاجتماعية كالتالي قام بها صندوق المعونة الوطنية عندما دعم عمال المياومة، والدعم التكميلي، ان مثل هذه البرامج تحمي المرأة وتساعد صاحب العمل من الاحتفاظ بهن».

وأكدت نتائج الدراسة المسحية للعاملات كما يشير الجدول رقم (23)، أن لوسائل الحماية دور لا يستهان به في استمرار المرأة في العمل على الرغم من الظروف الصعبة للجائحة، حيث اشتركت غالبيةهن بالضمان الاجتماعي الذي شكل ما نسبته (49.4%) من وسائل الحماية الاجتماعية للنساء العاملات، وجاء التأمين الصحي في المرتبة الثانية للحقوق والمزايا التي توفرها المؤسسات أو الشركات للنساء العاملات بنسبة (20.4%) وكانت المواصلات بمرتبة متوسطة بين الحقوق والمزايا التي توفرها المؤسسات بنسبة (14.4%)، في حين بينت النتائج ان المنشآت قد وفرت الحضانة بما نسبته (3.7%)، على الرغم من وجود نص قانوني في المادة (72) يشير ان على صاحب العمل توفير حضانة للنساء العاملات اذا توافرت

223 احدى الخيارات في المقالات المعنة

224 احدى الخيارات في المقالات المعنة

225 احدى الخيارات في المقالات المعنة

226 احدى الخيارات في المقالات المعنة

227 احدى الخيارات في المقالات المعنة

228 احدى الخيارات في المقالات المعنة

229 احدى الخيارات في المقالات المعنة

الشروط لذلك، وهو ما دفع غالبية النساء لتضع اطفالها عند الاهل كما أوضحتها الدراسة سابقاً.

جدول رقم (23): توزيع النساء العاملات حسب الحقوق والمزايا التي توفرها المؤسسة

النسبة %	الحقوق والمزايا التي توفرها المؤسسة
49.4 %	ضمان اجتماعي
2.0 %	تأمين على الحياة
20.4 %	تأمين صحي
3.7 %	حضانة أطفال
14.4 %	مواصلات
2.7 %	صندوق ادخار
7.6 %	مكافأة نهاية الخدمة

وأشارت نتائج المقابلات المعمقة أهمية نظام العمل المرن بنسبة (36%) من العينة، حيث برزت أهميته في بقاء المرأة في سوق العمل من حيث ثلاث مستويات خلال أزمة كورونا، فالمستوى الأول بالنسبة للمرأة، حيث يسمح هذا النظام لها بالموازنة بين المسؤوليات الشخصية والمهنية، تقول زهور<sup>230</sup>: «ان دعم القطاعات بنظام العمل المرن يساعد المرأة من عدم الانسحاب من سوق العمل حيث تستطيع الموازنة بين عملها المأجور والعمل الرعائي».

وعلى المستوى الثاني تظهر فوائده بالنسبة للمنظمة المطبقة لهذا النظام، حيث يمكن القول ان مد ساعات العمل الفعلية للمنظمات يزيد من الوقت الفعلي للإنتاج أو تقديم الخدمات، والقدرة على مواجهة أي طارئ خاصة لمنتجات وخدمات متذبذبة وخاصة في ظل الأوضاع الراهنة مما يساعد المنظمات في الاحتفاظ بالموظفات نتيجة تقليل بعض الأجور المكتبية وزيادة الإنتاجية يقول بلال<sup>231</sup>: «ان العمل المرن يساعد بالتخفيف من التكاليف التي تدفعها المنظمة نظراً لأنه يسمح للمنظمة باستغلال أفضل لمعداتها ومبانيها، مما يساعد في إبقاء الموظفين وعدم الحاجة إلى تسريحهم في حالات كثيرة».

وعلى المستوى الثالث تظهر فوائد العمل المرن بالنسبة للمجتمع ككل، حيث تبين ان له انعكاسات إيجابية خاصة تقليل وقت الذروة الذي تعاني منه المدن الكبرى، بالإضافة إلى ان الأخذ بهذا النظام يجعل الفرد أكثر رفاهية وراحة وبذلك أقل توتراً وعنفاً كما جاء في نتائج الدراسة النوعية بقول ابراهيم<sup>232</sup>: «انا أؤمن بالاقترحات غير التقليدية في ظل الظروف الاقتصادية المحيطة بعمل المرأة، كالعامل المرن أو العمل عن بعد لانعكاساته الإيجابية ليس على مستوى المرأة فحسب بل على مستوى المجتمع كحل مشكلة البطالة والتخفيف من الوقت الذي تقضيه المرأة في التنقل بسبب الازدحام المروري في ساعات الذروة مما يجعلها أكثر راحة وتوتراً».

لقد بينت النتائج ان المرأة نفسها قد تكون السبب في انسحابها من سوق العمل، كعدم وعيها بكامل حقوقها، وعدم ثقته بنفسها نتيجة خوفها من الفشل، فتقرر في النهاية الهرب من المواجهة والبقاء في الخطوط الخلفية لأي موقع وظيفي، تقول عبير<sup>233</sup>: «يجب على السيدات انفسهن ان يكنّ واعيات بحقوقهن، فهي تقبل الخصم من الراتب حتى لا تفقد عملها، أو تقبل بالفصل التعسفي وخسارتها جملة من حقوقها دون ان تشتك، نظراً لعدم وجود من يساندها أو لضعف ثقته بنفسها»، كما تظهر التوعية بإعادة توزيع العبء الرعائي كاستراتيجية بعيدة المدى في محاولة لتغيير الثقافة السائدة بخصوص عمل المرأة والمسأوة بين الجنسين، ويكون ذلك بتفعيل دور وسائل الاعلام والمدارس والمؤسسات الدينية، الامر الذي من شأنه تخفيف العبء

230 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

231 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

232 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

233 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

الرعاي على المرأة بما يتعلق بالامومة الاجتماعية والتي تعد مسؤولية مشتركة ما بين الابوين، تقول رندا<sup>234</sup>: «يجب توزيع العبء الرعاي بشكل متشارك ما بين أفراد الاسرة وبين الاسرة والمجتمع» وتضيف ريم: «يجب تحويل اعمال الرعاية إلى اعمال مشتركة بين الام والأب وحتى الأولاد، وذلك بتفعيل دور وسائل الاعلام والمدارس».

ولا ريب أن على المرأة التغلب على هذه المخاوف ومعرفة أماكن القوة لديها، ومن ثم إبرازها بشكل إيجابي لمعرفة الوظائف التي تلائم مقدرتها الذاتية ضمن إطار العمل المنتج حتى تصل إلى التفوق والنجاح المطلوب.

كما كان من جملة السبل التي تحمي المرأة كما أشار إليها الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة هو وجودها في أماكن صنع القرار بما نسبته (12%)، فمشاركتها في عملية صنع القرار هو ما سيعمل على مراعاة ظروف المرأة العاملة أكثر واخذ احتياجاتها بعين الاعتبار نظراً لأن المرأة أقدر على فهم احتياجات جنسها، استدركت منال<sup>235</sup>: «يجب ان يكون هناك شراكة في مراكز صنع القرار المتعلقة بالاستجابة لفيروس كورونا، ولكن مشاركة النساء كانت عبارة عن ردود فعل لقرارات صدرت بالفعل»، واستكملت رندا<sup>236</sup>: «يجب ان يكون هناك برامج متكاملة تأخذ بعين الاعتبار احتياجات النساء في السياسات الموضوعية وهذا لا يتحقق الا بوجودها في مراكز صنع القرار»، ان استبعاد النساء عن تواجدها في مراكز صنع القرار وتحويلها إلى ذات فاعلة تنتج الخطاب السياسي والاجتماعي بدلا من تلقيه، من شأنه ان يؤدي إلى إنشاء وتكريس سقوف زجاجية وهمية تعترض طريقها في سعيها للارتقاء في الهرم الاجتماعي، أو الانتقال من الأطراف إلى المركز في صناعة القرارات.

وتشير نتائج الدراسة المسحية للعاملات ان المرأة الاردنية بحاجة إلى وضع أسس موضوعية للترشح إلى المناصب العليا، وتطبيق اللامركزية والتي من الممكن ان توفر فرصاً قيادية أكثر، سواء على مستوى المؤسسات الحكومية أو الخاصة. ويبيّن الجدول رقم (24) ان المنشآت توفر السبل اللازمة للموظفات للوصول إلى مراكز إدارية عليا وبما نسبته (28.3%)، وهذا يدل أن الغالبية العظمى بنسبة (71.7%) من النساء تبقى حبيسة وظائف إدارية بعينها، وليس بوسعها الصعود إلى المراكز العليا في الهرم التنظيمي.

جدول رقم (24): توزيع النساء العاملات حسب مدى توفر السبل اللازمة للموظفات للوصول إلى مراكز إدارية عليا في المؤسسة أو الشركة

العبارة	الفئات	النسبة %
مدى توفر السبل اللازمة للموظفات للوصول إلى مراكز إدارية عليا في المؤسسة أو الشركة	نعم	28.3 %
	لا	71.7 %

وكان من بين نتائج المقابلات المعمقة خطاب يدعو إلى قيام الحكومات والمنظمات والمراكز البحثية بإجراء دراسات أوسع وأكثر عمقاً حول أثر جائحة كورونا على النساء العاملات وشمول عينات أكبر وأكثر تمثيلاً وإنشاء قواعد بيانات مصنفة حسب الجنس، يقول همام<sup>237</sup>: «يجب عمل دراسات أكثر وتحديد وضع العائلة ومعرفة الظروف التي تدفعها للعمل وقبول التمييز الذي قد تتعرض له كالأرملة مثلا أو المرأة التي تعيل اسرتها، ومراعاة الظروف الثقافية في الدراسات، فالمرأة الشريفة لها كيانها واحترامها وخصوصيتها في العمل، بالإضافة إلى إنشاء قواعد بيانات مصنفة حسب الجنس»، إن إنشاء قواعد بيانات مصنفة حسب الجنس كما أشار إليها المبحوث هو الأساس لتصميم وتنفيذ النشاطات والبرامج التي تهدف إلى رفع الوعي العام بقضايا المرأة ولمختلف القطاعات المجتمعية.

وأظهرت النتائج ان التكنولوجيا باتت أفضل وسيلة لضمان الاستمرار في العمل، نظراً للإقبال الشديد عليها من قبل كل من صاحب العمل والموظفين والموظفات على شبكات الانترنت لأداء جميع مهامهم

234 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

235 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

236 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

237 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

اليومية، تقول علا<sup>238</sup>: «تستطيع المرأة ان تنمي مهاراتها أكثر فأنا في بعض الأيام استطعت ان أحضر 5 دروس ومحاضرات خلال يوم واحد ولو لم تكن هذه المحاضرات أون لاين لما استطعت ذلك».

كما يظهر التدريب والتأهيل والاستثمار في تنمية المهارات كوسيلة ناجحة للاستمرار في العمل في ظل الأزمة الحالية وبما نسبته (24%)، تقول ثريا<sup>239</sup>: «ان تمكين النساء يبدأ بتدريبهم وخاصة على استخدام الكمبيوتر والانترنت الذي من شأنه ان يعمل على تمكينهن واكسابهن مهارات ضرورية في العمل». يشير الطرح السابق على بساطته إلى أهمية كبيرة تتمثل بتعلم المهارات قبل وبعد الدخول إلى سوق العمل، حيث يتطلب العمل وجود بعض المهارات الضرورية، بما فيها من المسؤولية والشجاعة وتحمل المخاطرة وإعطاء الذهن مساحة أعمق وأوسع للتفكير في المستقبل، فهي ليست متاحة للجميع بما فيها من خصائص ذاتية واستعدادات، وقدرة فائقة على تعلم اساليبها ودروسها.

### 3-2-5 المهارات المطلوبة من النساء لتزيد من فرص بقائها في سوق العمل أو الحصول عليه خلال الأزمة الحالية:

تشير نتائج المقابلات المعمقة إلى ضرورة توفر المهارات اللازمة للعمل لدى النساء، حيث أفادت رندا<sup>240</sup>: «المهارات المطلوبة من أي شخص، وخاصة للمتخرجين الجدد غير المدربين عملياً مما يعزز ثقتهم للتقدم للوظيفة» وتشاركها هديل<sup>241</sup>: «ان المهارات مطلوبة للذكور والإناث سواء في وقت كورونا أو غيرها، لان سوق العمل الأردني منافس جدا ولكن للأسف تكمن الفجوة بعدم حصول النساء على التدريب الذي من شأنه تعزيز مهارات المرأة».

ويمكن الإشارة إلى ان المهارات المطلوبة من النساء ليستطيعن الانتقال من المتاح (الممارسات المعتادة) إلى الممكن (القدرة على استثمار الطاقات الكامنة والموارد غير المستغلة) كما جاءت في النتائج تتمثل بما يلي:

#### أولاً: المهارات الذهنية

ان قدرة المرأة على معرفة أثر البيئة المحيطة والتغيرات التي تحدث فيها، إضافة إلى فهم العوامل المؤثرة في العمل، كانت من المهارات المطلوبة لتزيد من فرص بقاء المرأة في سوق العمل وبنسبة (12%) من آراء الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة، وهذه المهارة تتطلب القدرة على حل المشكلات التي تواجه المرأة للتوصل إلى الآراء والقرارات المناسبة، تقول ريم<sup>242</sup>: «يجب على المرأة ان تكون قادرة على اتخاذ القرارات وتحليل المشكلات و التعامل مع المتغيرات التي تتطلب أحيانا إعادة صياغة وتحديد أهدافها وتنظيم وقتها والقدرة على المفأوضات، وان تجعل صوتها مسموعاً في مراكز صنع القرار وخاصة في تدابير الاستجابة، فكما كان ملاحظ كان تركيز الحكومة على قطاعات غالبيتها رجال كالقطاع السياحي، ولم نسمع قرارات لها علاقات بالقطاعات الرعائية كالمدارس والحضانات» كما دعت آسيا<sup>243</sup> إلى ضرورة اكتساب مهارة تنظيم الوقت: «لا يجب على النساء إضاعة وقتهم بالكلام بل استثمار وقتهم في العمل والمعرفة» وتضيف عبير<sup>244</sup>: «هناك مهارات تميّر النساء مثل القدرة على التركيز أكثر والتحمل والصبر».

#### ثانياً: المهارات الفنية

وجاءت تلك المهارة بما نسبته (72%) من آراء الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة، وتكمن أهميتها من تعزيزها لقدرات المرأة على أداء العمل المطلوب بالشكل الصحيح، فهي المعرفة المتخصصة

238 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

239 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

240 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

241 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

242 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

243 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

244 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

في فرع من فروع العلم، فالمهارة الفنية للمرأة تعني قدرتها على استخدام معرفتها المتخصصة والوسائل والأساليب اللازمة لإنجاز العمل وتتمثل خصائص المهارة الفنية كما أشارت لها النتائج بما يلي:

1- تبدو واضحة أكثر من المهارات الأخرى حيث يمكن التحقق من توافرها لدى المرأة بسهولة. تقول منال<sup>245</sup>: «يجب على المرأة ان تكتسب المهارات الالكترونية التي يتضح انها تنقصها للتعامل مع سوق العمل والاستمرارية فيه».

2- هي أسهل في اكتسابها وتنميتها من المهارات الأخرى تقول آسيا<sup>246</sup>: «ان المهارة تأتي بالمعرفة والخبرة في العمل نفسه، وعليها تطوير خبراتها ومعارفها في تخصصها الذي تعلمته وتريد ان تعمل فيه».

3- تتميز بمقدرتها على التحليل وتبسيط الإجراءات المتبعة في مجال التخصص، متمثلة بقول يارا<sup>247</sup>: «من المهارات المطلوبة لتساعد المرأة في ظل تلك الجائحة مهارة التنظيم والتحليل، والقدرة على انجاز المهام في الوقت المحدد وبأحسن كفاءة، وأيضاً مهام أخرى تتعلق بطبيعة العمل الذي تقوم به وقدرتها على التحليل والابداع والسعي وراء أفكار جديدة لتنفيذها».

كما تحوي المهارات الفنية الفهم العميق لقوانين المسمى الوظيفي الذي تعمل فيه النساء بالإضافة إلى القوانين المتعلقة بحقوقها وخاصة في ظل الأزمة الحالية التي شهدت تطاولات على حقوق العمال استطرقت منال<sup>248</sup>: «يجب ان يكون لدى المرأة ذلك الفهم العميق بالقانون التشريعي المتعلق بعملها، وخصوصاً الجوانب المتعلقة بحقوقها في توافر بيئة آمنة وداعمة لها مثل العمل المرن أو ترخيص الاعمال من المنزل».

كما برزت التكنولوجيا كحل مثالي لمواجهة الظروف الراهنة وبما نسبته (44%) نتائج المقابلات المعمقة، إذ أشاروا إلى توفر العديد من الأدوات والبرمجيات التي قد تدعم عمل المرأة وتمكنها من الاستمرارية في العمل، بالإضافة إلى انها تتماشى مع إجراءات السلامة العامة في الوضع الراهن كالتباعد الاجتماعي، وفي هذا تقول ايمان<sup>249</sup>: «ان المهارات المطلوبة في ظل كورونا هي مهارات التكنولوجيا واستخدام الحاسوب، فسيتم التواصل في العالم الجديد بعد كورونا من خلال الانترنت، حيث من الممكن ان تساعد المرأة في الاحتفاظ بعملها أو العمل من المنزل أو حتى إنشاء عملها الخاص».

وجاء الاستثمار بتعلم لغات العصر الحديثة وخاصة اللغة الإنجليزية كمتطلب مهم في المهارات الفنية بما نسبته (16%) من نتائج المقابلات المعمقة، أفاد ماهر<sup>250</sup>: «تعد اللغة الإنجليزية لغة العصر والاعمال، خصوصاً عند العمل في المنظمات التي تشترط اللغة الإنجليزية كمتطلب أساسي»، وبكلمات ليث<sup>251</sup> نلخص مجمل المهارات الفنية: «ان المهارات الأفضل في وقت كورونا هي مهارات استخدام الحاسوب والتكنولوجيا، واللغة الإنجليزية وإدارة الوقت، والوعي بمتطلبات عملها، فإن لم تتوافر لديها مهارات تطوير الذات وإدارة الوقت فإنها سوف تنسحب من سوق العمل لعدم قدرتها على تنظيم وقتها ما بين العمل الرعائي والعمل المأجور».

وتبرز أهمية مهارة إدارة الوقت بالنسبة للمرأة وخاصة في ظل ازدياد الأعباء الرعائية بسبب انتشار فيروس كورونا، وأن على المرأة الأم العاملة في مثل هذه المواقف أن تبدأ بالسؤال عن جدوى الطريقة التي تتعامل

245 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

246 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

247 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

248 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

249 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

250 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

251 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

بها مع الوقت، فتبدأ بالتركيز على النتائج الملموسة ذات القيمة وليس أن تكون مشغولة فقط، فتقوم بتجزئة مجموعة الأوقات خلال اليوم حسب الأنشطة الأساسية وبهذا تستطيع أن تتعرف على كيفية توزيع الوقت لمختلف النشاطات، وقد تتفاجأ المرأة أن بعض النشاطات قد تستغرق وقتاً أكثر مما تتوقع.

## ثالثاً: المهارات الإنسانية

تتوفر تلك المهارات لدى المرأة بالوسائل والقدرات والأساليب التي تمكنها من التأثير على سلوك الآخرين وخلق روح العمل الجماعي، فأشار ما نسبته (36%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة ان هذه المهارة تتطلب تكامل الشخصية ومراعاة الاتزان لتحقيق التوافق والتكامل بين أخلاقها وسلوكها، سواء في ظل انتشار الجائحة أو ما قبلها وبعدها، نظراً لان المهارات الإنسانية كما جاءت على لسان المبحوثين والمبحوثات هي أهم سمات ومهارات المرأة والرجل على حد سواء، وتكون كفاءة المرأة هنا في بناء علاقات إنسانية مع باقي الزملاء أو أرباب العمل وظهور أخلاقها الجيدة في التعامل معهم، كما أظهرت النتائج بعض المهارات الإنسانية كالتفأوض والاتصال والقدرة على التواصل، ومهارة العمل ضمن إطار فريق واحد، وتذكر عادة<sup>252</sup> بعض تلك المهارات فتقول: «ان المهارات الحياتية ضرورية للعمل في ظل كورونا أو بدونها كمهارات الاتصال والعمل الجماعي (collective action)، وبالنسبة للنساء صاحبات المشاريع تكون بالاستثمار بتطوير مهاراتها وبذلك تكتسب القدرة على الادارة، فيكون التحدي الأكبر ليس بعدم توفر رأس مال بل كيفية إدارة رأس المال الذي يتطلب منها تلك المهارات»، وتشير ليندا<sup>253</sup> إلى تميز المرأة بتلك المهارات عن الرجل فتقول: «انا أفضل العمل مع النساء لأنهن أكثر التزاماً وأمانة وصدقاً ولديهم القدرة على التحمل وهذا ليس تحيزاً وإنما من تجربتي الشخصية، فبشكل عام يجب ان تتوفر لدى المرأة بعض المهارات الذاتية كالاتصال والتواصل» وتلفت زهور<sup>254</sup> النظر إلى ضرورة تدريب المرأة كإجراء للتعافي من الأزمة الحالية بانتشار الفيروس فتقول: «يجب إعادة تأهيل للمرأة عند العودة إلى العمل التقليدي وذلك بسبب العمل عن بعد وما خلفه من مشاكل ستظهر آثارها على المدى القريب».

ومما سبق يتوجب على المرأة لتستطيع الدخول أو البقاء في سوق العمل ممارسة مجموعة من الأدوار التي تهدف إلى تحقيق الأهداف والفاعلية، فتلعب دور المثبت بسعيها إلى تحقيق استمرارية عملها، ودور المشجع بسعيها إلى تحقيق رضى العاملين، ودور المحلل الذي يقوم بتحسين الخدمة والكفاءة في حل المشكلات وأخيراً دور المرشد الذي يساعد المنظمة في التركيز على حل المشاكل والقضايا.

### 3-2-6 الطرق التي تساعد النساء في قطاع العمل غير المنظم لتحسين دخلهن في ظل المعوقات التي تواجههن:

يعد العمل غير المنظم من القطاعات التي تضررت خلال الجائحة وخاصة أنه يوفر فرصة مناسبة للكثير من الفقراء وذوي الدخل المحدود للاستفادة من المردود المادي الذي يوفره لهم العمل في هذا القطاع، ودوره في الاقتصاد الوطني وبخاصة على مستوى المنشآت ذات العلاقة باستيعاب الأيدي العاملة، والنتائج المحلي الإجمالي، فجاءت النتائج المتعلقة بالكيفية التي تلجأ لها المرأة في قطاع العمل غير المنظم لتحسين دخلها ما بين المتشائمين بعدم قدرة المرأة على تحسين دخلها خاصة في ظروف انتشار الفيروس وما بين عدة توصيات قد تساعد في جعل هذا العمل فعالاً أكثر في عمليات التنمية.

أظهرت نتائج المقابلات النوعية وبنسب متساوية بلغت (48%) من أفراد العينة ممن ينادون بسلسلة من

252 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

253 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

254 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

الإجراءات الحكومية التي من شأنها ان تجعل من هذا العمل منظماً أكثر، بالإضافة إلى توفير أنظمة للحماية الاجتماعية وخاصة توسعة الشمول بالنسبة للضمان الاجتماعي.

تستطرد رندا<sup>255</sup> بالحديث: «ان تحسين وضع المرأة في العمل غير المنظم له علاقة بالسياسات وليس مسؤولية المرأة، فيجب ان يتم الالتفات اليهم في كل القرارات والسياسات، وحتى سياسات الاستجابة للأسف لم نجد تشريعا مراعيًا لاحتياجات المرأة العاملة وخصوصاً في القطاع غير المنظم»، وتضيف عادة<sup>256</sup> بضرورة بناء بيئة استثمارية صديقة للمرأة العاملة الريادية على حساب شروط ومعايير العمل اللائق التي باتت مهددة في الوقت الحالي بسبب فيروس كورونا، بحيث يتم بناء علاقة متوازنة تعمل على تشجيع المستثمرين من جانب واحترام معايير العمل اللائق من جانب آخر: « يجب توفير أدوات تساعد في تطوير عمل المرأة غير المنظم بحيث يصبح قانوني ومنظم، مما يجعلها تشعر بالأمان الاقتصادي والاجتماعي، ومن هنا على الحكومة ان تساعد هذه الاعمال الصغيرة غير المسجلة حالياً والتي من الممكن ان تتعرض لعمليات استغلال، فيستطيعون تجاوز هذه المرحلة الصعبة بأن يصبح لهم عضوية في غرفة التجارة»، ويرى ماهر<sup>257</sup> بضرورة إعادة النظر في السياسات الاقتصادية وخاصة المتعلقة بالاستثمار بحيث يتم تقديم الحوافز والتسهيلات التي من شأنها توليد فرص عمل لائقة لاستيعاب الداخلين الجدد من الأيدي العاملة، بالإضافة إلى تبسيط إجراءات وعمليات التسجيل والترخيص للمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر، ومنح هذه المشاريع إعفاءات ضريبية وحوافز تشجيعية: «يجب ان تعطي الحكومة الصلاحيات للعمل غير المنظم من غير فرض ضرائب، فأنا اعتقد ان الناس لا تُرخص عملها كي لا تدفع الضرائب، فالمطلوب هو تعاون الحكومة بالسماح للناس ان تعمل من المنزل وتشر اعمالها دون الحاجة إلى دفع الضرائب عند الترخيص» وهو ما أشارت له زهور<sup>258</sup> بقولها: «للأسف لا يوجد قانون يحمي هذا العمل، فهو قطاع غير مرخص فكيف للحكومة تقديم الدعم لهم، بالإضافة إلى عدم وجود بيانات ومؤشرات ولا يوجد لهم قواعد بيانات أو حتى نقابات لكي نساعدهم بشكل مدروس، ولكي نشجع النساء على الترخيص لا بد ان يكون هناك حلول وبدائل».

بات واضحاً من النتيجة السابقة ضرورة توفير بيانات ومعلومات عن الاقتصاد غير المنظم وتصنيفها بحسب الجنس، لتمكن الحكومة من التخطيط والتأثير على هذا الجزء الكبير من الاقتصاد الأردني، مما يتطلب تطوير واعتماد منهجية قياس واجراء قياسات منتظمة لهذا الاقتصاد والعاملات فيه من قبل دائرة الإحصاءات العامة.

وتضرب لنا زهور<sup>259</sup> مثالا فتقول: «عندما تريد سيّدة تتلقى معونة شهرية ترخيص مشروع لها فالمعونة الشهرية تُلغى، ومن هنا لا يوجد للمرأة فرصة لتعزيز مشروعها فهي بحاجة إلى وقت لكي تربح».

إن الطريقة التي يعامل فيها أصحاب العمل المرأة في القطاع غير المنظم والمفتقد لأدنى درجات الحماية يكشف عن مدى الاستغلال والقهر الذي تتعرض له المرأة العاملة في هذا القطاع، والكيفية التي يتم من خلالها التعامل مع قوة عملها من فترة لأخرى حسب حاجات المجتمع ومصلحه.

ومن النتائج السابقة تبرز الحاجة إلى تنفيذ الإطار الوطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن، الذي أصدره الأردن بالتعاون مع منظمة العمل الدولية عام 2014<sup>260</sup> وبما حدده من مجالات للتدخل لنقل هذا القطاع إلى الاقتصاد المنظم، بالإضافة إلى ضرورة انفاذ القوانين التي ما زالت تؤدي إلى زيادة رقعة العمل غير المنظم، فكما أظهرت نتائج الدراسة في مجموعات التركيز قصوراً في قدرة المؤسسات الحكومية على انفاذ تشريعات

255 احدى الخيارات في المجلات المصنفة

256 احدى الخيارات في المجلات المصنفة

257 أخذ الخبراء في المجلات المصنفة

258 احدى الخيارات في المجلات المصنفة

259 احدى الخيارات في المجلات المصنفة

260 منظمة العمل الدولية، 2015

العمل بمختلف مستوياتها سواء أكانت قوانين وأنظمة وضعف عمليات التفتيش وفاعليتها، نتيجة نقص اعداد المفتشين وبهذا تتسع بشكل كبير رقعة العمل غير المنظم الذي تنتشر فيه الانتهاكات القانونية وخاصة للنساء اللاتي يشكلن عمالة مهمشة ويتوقف دخولهن أو خروجهن من سوق العمل كلما دعت الحاجة لهن.

اما فيما يتعلق بإشارة الخبراء والخبيرات إلى تأمين الحماية الاجتماعية للعاملات في القطاع غير المنظم، وخاصة ما طرحته ريم<sup>261</sup> للتخفيف من حدة التهرب التأميني بامتناع عدد لا يستهان به من أصحاب الأعمال من تسجيل العاملات لديهم في الضمان الاجتماعي أو بتسجيلهن بأجور أقل من أجورهن الحقيقية، وذلك بإعادة النظر بنسب الاقتطاعات للضمان الاجتماعي بهدف تخفيضها عن نسب المساهمات الحالية: «نستطيع مساعدة النساء في القطاع غير المنظم بحكم قانون الضمان وتوسعة الشمول تحت دائرة الضمان الاجتماعي، فكان هناك نوع من العقود بين النساء وبين أصحاب العمل لكن بأجور وهمية وبدعم تسجيلهم بالضمان الاجتماعي أحيانا وذلك ليتهربوا من التأمين، فبتقديم التسهيلات لأصحاب العمل تستطيع المرأة ان تنال الحماية الاجتماعية وتستفيد من الصناديق الموجودة في مؤسسة الضمان الاجتماعي ومن التأمينات المختلفة فيه» وتوافقها آسيا<sup>262</sup> وتضيف بضرورة توعية المرأة: «للأسف نسبة كبيرة من النساء يعملن في ذلك القطاع وهن غير قادرات على التسجيل في الضمان الاجتماعي، فيجب على الضمان الاجتماعي ان يحميهم بتسهيل إجراءات دخولهن إليه، وزيادة التوعية في صفوف النساء عن أهمية اشتراكها في نظم الحماية»، وتشير راما<sup>263</sup> انه بات مطلوباً تطوير آلية أفضل للاشتراكات الاختيارية، أو تخصيص صندوق خاص للعاملين في الاقتصاد غير المنظم بحيث يتم تمويله من موازنة الدولة السنوية لدفع جزء من هذه الاشتراكات: «يُفترض بالضمان الاجتماعي ان يكون مهياً للأزمات وليس فقط ان يعوض المتضررين 3 أشهر، فنحن في جائحة كورونا مثلاً لا نعرف كم من الزمن ستستغرق، وأيضا يجب تخصيص جزء من هذا الصندوق للعاملات في قطاع العمل غير المنظم» ويشاركها منذر طرحها: «يجب وجود مظلة اجتماعية أوسع ممكن أن يعمل عليها الضمان بآلية أفضل للاشتراكات، وتسهيلات تشجع على الانخراط فيه، ولكن للأسف كورونا ظرف صعب على العالم كله ومن الممكن ان تشمل الحماية أيضاً اطلاق برامج لتشمل العاملات في القطاع غير المنظم، أو كما قام به صندوق المعونة الوطنية من خلال دعم عمال المياومة والدعم التكميلي ودعم الخبز ولكن بإيجاد برامج تدعم المرأة».

وأظهرت النتائج آلية أخرى لآليات دعم القطاع غير المنظم والذي تستطيع المرأة من خلاله البقاء والاستمرار في العمل وخاصة بسبب المعوقات والتحديات التي فرضها وجود الوباء العالمي، فأشار (32%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة بضرورة تعزيز مهاراتها في العمل كالتسويق الإلكتروني والحصول على الدورات المهنية والتقنية، تقول ليندا<sup>264</sup>: «الحل الأفضل هو ان تجيد التسويق الشبكي للحصول على عدد أكبر من الزبائن، نظراً لان القوة الشرائية في ظل كورونا قد ضعفت»، ويشاركها أنس<sup>265</sup>: «نظراً لإقبال الناس على التسوق عبر الانترنت لا بد من تعليم النساء كيفية تسويقهن لمنتجاتهن وحثهن على الابداع والابتكار في ذلك»، وبنفس التصورات السابقة عن الموضوع يضيف إبراهيم<sup>266</sup>: «نظراً لان اغلب النساء تتوجه للعمل في المطبخ الإنتاجي أو الاعمال اليدوية أو الاعمال التي تعتمد على المهارة في الغالب، من الممكن ان تُعطي المرأة دورات للحرف التي تتقنها بمبالغ زهيدة على برامج الانترنت في ظل انتشار (Zoom, Team Viewer)».

بينما أفاد ما نسبته (12%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة بدور المبادرات التي تطلقها المنظمات في دعم النساء في هذا القطاع، يقول بلال<sup>267</sup>: «للمنظمات دور لا يستهان به في التسويق لأعمال النساء»، وتضيف يارا: «من الممكن للمبادرات ان تدعم المنتجات المحلية مثل إنشاء بازار الكتروني».

261 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

262 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

263 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

264 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

265 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

266 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

267 احد الخبراء في المقابلات المعمقة



### 3-2-7 السبل المحتملة لدعم المزارعات للاستمرار في العمل من حيث توفير الموارد والمواد أو التسويق والتمويل :

جاءت نتائج المقابلات المعمقة لتشدد على ضرورة أخذ القطاع الزراعي بعين الاعتبار عند الاستجابة للفيروس، والنظر إليه كقطاع استراتيجي مهم لتحقيق الامن الاقتصادي والامن الغذائي والاجتماعي، ولا تختلف السبل لدعم القطاع الزراعي كجزء من منظومة العمل غير المنظم، حيث اعتمدت السبل لدعم المزارعات للاستمرار في العمل بالاعتماد على الحكومة بما نسبته (52%)، تستطرد منال<sup>268</sup>: «مشكلتنا الأساسية هي عدم الاعتراف بالمرأة كمزارعة مالكة للأرض وانما تُعامل كعاملة، فكل الإجراءات التي كانت موجودة سواء من وزارة الزراعة أو منظمة الإقراض الزراعي تتعامل مع صاحب العمل وليس مع العاملين لديهم، اليوم لا يوجد لدينا أي دراسات واضحة عن هذا القطاع، وقلّة في البرامج المستدامة لتعزيز دور المرأة الريفية بالإضافة إلى وجوب تعزيز الحماية في البيئة التي تعمل فيها المرأة حتى قبل توفير الموارد لها»، ان الطرح السابق يشير إلى الفجوة الجندرية ما بين الذكور والإناث في امتلاكهم لأصول الاسرة من أراضيوشقق وأدوات وهو ما يؤدي إلى نتائج سلبية كبيرة على الامن الغذائي وإمكانية خروجهن من دائرة الفقر.

وهو ما بيّنته نتائج الدراسة المسحية للعاملات في الجدول رقم (25) عند سؤالهن عن مدى تملكهن للأصول (الأراضي، الشقق، الأسهم)، حيث أشارت الغالبية الساحقة وبنسبة بلغت (92.5 %) بعدم تملكهن للأصول من أراض وشقق وأسهم، وهو ما يبقى ما نسبته 7.5 % فقط من العاملات متمكنات اقتصادياً. ان عدم امتلاك المرأة العديد من الموارد المالية اللازمة لتمويل إقامة مشاريعها الإنتاجية، سواء أكان من العقارات أو رأس المال النقدي أو الأسهم وغيرها، يشي بتدني نسبة النساء صاحبات الاعمال والعاملات لحسابهن الخاص من خلال المشاريع في الأردن.

جدول رقم (25): توزيع النساء العاملات حسب مدى تملك المرأة للأصول (الأراضي، الشقق، الأسهم)

العبارة	الفئات	النسبة%
مدى تملك المرأة للأصول (الأراضي، الشقق، الأسهم)	نعم	7.5 %
	لا	92.5 %

وتلك الأرقام تكشف كيف يتفاعل نقص إمكانية الحصول على التمويل والمسؤوليات الاجتماعية والسياسية، وعليه نستطيع تفسير أسباب بحث غالبية النساء عن قروض من مصادر تمويل صغيرة بدلاً من البنوك التجارية، حيث أن غالبية النساء في الأردن لا تملك ضمانات كافية للحصول على القروض من البنوك التجارية، وبسبب محدودية الوصول إلى دعم مالي بشكل رسمي تميل النساء إلى تمويل اعمالهن من خلال مصادر تمويل شخصي كالاصدقاء والعائلة والمدخرات وإعادة استثمار العائدات.

وهو ما يجعلها لنفس الاسباب تتأثر بالجائحة أكثر إن لم تستطع السداد ويجعل نسبة النساء الغارمات (النساء اللاتي يقترضن من شركات التمويل المالي الصغيرة الخاصة لتغطية احتياجاتها أو احتياجات مشروعها) تزداد خلال الفترات الماضية.<sup>269</sup>

<sup>268</sup> إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

<sup>269</sup> معهد تضامن، 2016

وأشارت نتائج المقابلات النوعية إلى أن تأمين إعفاءات على فوائد القروض سيساعد في دعم القطاع الزراعي، نظراً لأن سداد القروض في ظل الأزمة الحالية تُرهق المزارعين وتثقلهم، كما أشارت إلى ضرورة النظر في صندوق المخاطر الزراعية الأردني ليغطي حالات الفيضانات وإغلاق الحدود كما يغطي الصقيع أفادت زهور<sup>270</sup>: «ان أغلب المزارعات تلجأ للقروض من صندوق الزراعة لتأمين المواد الخام، ومن ناتج عملهم يتم تسديد هذه الأرباح، ولكن بعد أزمة كورونا وإجراءات الحجر، فهم لم يحصلوا على رواتب لاعتمادهم على العمل اليومي وبذلك ترتب عليهم فوائد لا بد من تسديدها، ومن هنا تستطيع الحكومة مساعدتهم بتأجيل تسديد القروض أو الغاء تلك الفوائد».

ويشير ليث<sup>271</sup> إلى حجم الكارثة التي لحقت بهذا القطاع فيقول: «لقد شاهدنا الكثير من الفيديوهات لمحلات الخضار حيث تم اتلافها بسبب الإغلاق، فكان من الواجب على الحكومة اتباع استراتيجية أفضل عند الإغلاق الحكومي في تدابير الاستجابة لتجنب المزارعين الضرر».

بينما كان على الحكومة بحسب ما قالته عادة<sup>272</sup> ان تعمل على تنظيم هذا القطاع بالقوانين وتقليل الاستغلال من قبل التجار وكسر حلق الاحتكار في السوق المركزي للخضار والفاكهة كونها تسهم في رفع الأسعار على المستهلك ولا تعود بالفائدة على المزارعين: «يجب بناء منظومة تشريعية توفر حماية لهم وتحدد أجورهم وساعات عملهم بالإضافة إلى إيجاد قوانين تحمي النساء من التحرش والعنف وبالتالي تقل نسبة الاستغلال من قبل التجار وأصحاب المزارع ومحاربة الاحتكار في السوق المركزي»، ويضيف اسامة<sup>273</sup>: «كان من المفروض على الحكومة دعم القطاع الزراعي في ظل الأزمة على الأقل ثمن المواد الخام والموارد، ولكن من الصعب حصر العوامل في هذا القطاع، ومن هنا يجب تنظيم العمل الزراعي كي تتم مساعدتهم بسهولة» ان خطاب المبحوث السابق يتشارك مع خطاب ريم<sup>274</sup> التي أشارت إلى دور الاعمال التطوعية في القطاع الزراعي: «يجب تنظيم القطاع الزراعي فهو لا زال مبعثر وملكيات الأراضي الزراعية فيه مختلفة، الا ان هناك العديد من الحملات التطوعية تمثلت بمساعدة الشباب للمزارعات، من خلال تسويق منتجاتهم أون لاين».

كما طرح منذر<sup>275</sup> ضرورة إيجاد البرامج الداعمة للمرأة العاملة في القطاع الزراعي كغيره من القطاعات، فيقول: «ان هذه القطاعات لا يمكن دعمها الا من خلال الحماية الاجتماعية، فيوجد مثلاً في صندوق المعونة الوطنية برنامج اسمه تكافل ثلاث سيطلق قريباً وهو يستهدف الأشخاص في القطاع السياحي والذين لا يعملون منذ بداية الجائحة، وبالتالي يجب إيجاد مثل هذه المعونات أو المنصات والبرامج لحماية المزارعات وتخصيص مبلغ لهن أو تزويد المسجلات في المنصة بالمواد الخام مثلاً مما سيخفف عليهن آثار الأزمة».

وأظهرت النتائج ان القطاع الزراعي كغيره من القطاعات غير المنظمة يفتقر إلى الحماية الاجتماعية وتوسعة برامج الشمول من قبل الضمان الاجتماعي وبما نسبته (36%) من آراء الخبراء والخبيرات، وتلفت رندا<sup>276</sup> الانتباه إلى هشاشة أوضاع العاملات في الزراعة فتقول: «فكان من المفروض مع بداية الجائحة عمل برنامج فوري من الضمان الاجتماعي لشمولهم فيه، نظراً لان نسبة كبيرة من المزارعات غير مشمولات ببرامج الضمان الاجتماعي وغير مؤمنات صحياً مع انهن معرضات للإصابات في عملهن، وتركناهن لوحدهن في مواجهة تلك المنظومة، وهن حتى غير مذكورات في أي قانون عمل ما عدا مسودة نظام العمل والتي يتضح انها غير شاملة ولا تأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة للنساء المزارعات مثل تعرضهن للإصابة أو عدم استمرار اعمالهن لأنها موسمية مثلاً».

كما بينت نتائج المقابلات المعمقة أهمية التسويق الزراعي بالنسبة للمزارعات وبما نسبته (28%) من أفراد العينة، حيث لا تقل أهمية التسويق عن الإنتاج نظراً لتكاملهما، وخاصة التصنيع الزراعي التي تلعب

270 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

271 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

272 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

273 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

274 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

275 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

276 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

دورا هاما في تسويق المنتجات يذكر أنس<sup>277</sup>: «هذا القطاع للأسف غير محمي وغير مهتم فيه حتى قبل كورونا، فكان بإمكان الحكومة حمايتهم وتسويق منتجاتهم خلال الجائحة بدلا من اتلافها في الوقت الذي ارتفعت فيه أسعار الخضار والفاواكه». وتضيف عبير<sup>278</sup>: «يجب ان نساعدهم بتشجيع التسويق المحلي وزيادة التصنيع الزراعي مما يشكل سوق كبير لبيع منتجاتهم وتوفير المواد والموارد لهم».

وجاء خطاب من أحد الخبراء في المقابلات المعمقة يدعو إلى الابداع والابتكار حتى في القطاع الزراعي والخروج عن المألوف في التدريب الإبداعي كأن يتعلم المزارعون استراتيجيات متنوعة للتفكير المتشعب (التباعدي) وهو ما يسمى بالتحليل المورفولوجي (أي علم التشكل ودراسة تحليلية في بنية وشكل الشيء)، ويكون بوضع أبعاد مختلفة لنظام معين (منتج زراعي مثلاً)، ثم وضع عناصر لكل بعد ليتم بعدها ملاحظة وتفحص هذه الأبعاد، وهذه الطريقة تشجع على اختيار وتقييم الأبعاد ثم استبعاد كل بعد لا قيمة له، يقول همام<sup>279</sup>: «يجب تبني استراتيجيات جديدة في التفكير القائمة على تحليل الاحتياجات، فمن الممكن ان تسير المزارعات على مبدأ الزراعة الاحترافية أي ان يعرفن ماذا يزرعن واختيار منتجات معينة غير مغطاة في السوق المحلي مثل زراعة الألوفيرا التي تستخدم في مستحضرات التجميل وزراعة الزعفران نظراً لأننا نستورده من الخارج والجرام الواحد ثمنه مرتفع جداً، فمعرفة الاحتياج المجتمعي هو الحل».

لهذا يجب على المزارعين مواكبة تلك المتغيرات بإحداث تغيير يستجيب لمتطلبات الحاضر والتعامل مع المستقبل، ووضع نماذج جديدة قد تخدم منتجاتهم، فالفكرة وإن بدت غير منطقية قد تكون هي الحل الأمثل والملائم.

كما وأظهرت نتائج المقابلات المعمقة دور منظمات المجتمع المدني في صياغة استراتيجية ذاتية متوافقة مع الحكومة والمنظمات العالمية المعنية في شؤون الغذاء لدعم المزارعات ومشاريعهن الزراعية، وفي هذا أفادت هديل<sup>280</sup>: «لا يمكن مساعدت هذا القطاع الا اذا أصبح منظماً، وتكون مساعدتهن بطريقة فعالة من خلال تعاون منظمات المجتمع المدني مع المنظمات في المناطق الزراعية والمنظمات العالمية وتزويدهم بالموارد والأدوات اللازمة»، ويذكر إبراهيم<sup>281</sup> بعض المبادرات والمؤسسات التي ولدت من رحم المعاناة لمساعدة تلك النساء العاملات: «مؤسسة خيط التي انطلقت من رحم جائحة كورونا لتخفيف الضرر على السيدات، ومحاولتها تسويق منتجات النساء من الخضار والفاواكه، من خلال توفير التصاريح اللازمة والتنقل وغيرها».

### 3-2-8 مدى وجود برامج تستهدف النساء والفتيات لدمجهم ببرامج الشمول المالي أو توفير الاستشارة المالية لهن:

لقد كانت نتائج المقابلات النوعية صادمة إلى حد كبير فلم تكن غالبية أفراد العينة على علم بتلك البرامج التي توفر النظم الائتمانية المناسبة لمساعدة المرأة وبخاصة في الريف ومناطق جيوب الفقر بنسبة (84%) منهم، وتجاوز الأمر ذلك حيث ان (80%) من الخبراء والخبيرات يجزمون بأثرها السلبي على المزارعات بزيادة نسبة الغارمات فيها، تقول رندا<sup>282</sup>: «سمعت عن عدد من المبادرات لكن لم أسمع عن برنامج شمول مالي قد يساعد المرأة، ومن الجيد إيجاد مثل هذه البرامج وتدريبها ضمن المناهج المدرسية»، ويضيف همام<sup>283</sup> ويشاركة الأغلبية: «ان مثل هذه البرامج مدمرة للمرأة بسبب القروض، مثل شركات ريادة الاعمال في صندوق اقراض المرأة، فالنتائج تُظهر تعثر النساء ماديا بسبب تلك القروض والبرامج، نظرا لان الزوج في غالب الأحيان يجبرها على الاقتراض، وبالنظر إلى ان غالبية النساء غير مستقلة ماليا ولا تتخذ القرارات المالية فهن معرضات لأن يصبحن غارمات».

277 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

278 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

279 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

280 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

281 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

282 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

283 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

في حين جاءت نتائج المقابلات المعمقة ونسبة (20%) لتشير إلى قلة تلك البرامج وضرورة إيجاد الوعي لدى النساء بأهميتها، حيث تقول منال<sup>284</sup>: «هناك برامج محدودة ولكن للأسف لا يوجد ربط مباشر بين هذه البرامج مع (mi-cro credit) والحصول على المساندة والمشورة المالية، ومن هنا ارتبطت هذه البرامج بالمخاطر أكثر ما ارتبطت بتحسين الأوضاع الاقتصادية للمرأة وتشجيعها على الاستثمار من خلال قضايا الغارمات»، وتضيف آسيا<sup>285</sup>: «يوجد برامج قليلة جداً ولكن لا يوجد وعي كاف لدى النساء، فهي لو علمت بها سيكون عن طريق زوجها لمصلحه هو».

وتذكر ريم<sup>286</sup> ما قدمه البنك المركزي في دعم برامج الشمول المالي فتقول: «لقد عمل البنك المركزي الأردني على برنامج له علاقة بالحساب الأساسي من أجل تشجيع النساء ان تعمل حسابات بنكية لها، كما اشتغل البنك المركزي على الادخار المالي، ويوجد في البنك عدة برامج تعمل على هذا الموضوع، سواء من البنك المركزي نفسه أو من المؤسسة التي انبثقت عنه واسمها «جموفاي» وهي مؤسسة لها علاقة بالمحافظ البنكية وهدفها زيادة الشمول المالي للمرأة». وتذكر عادة<sup>287</sup>: «ان برامج الشمول المالي نادرة وذلك نراه من خلال قلة نسبة الحسابات البنكية وعدم علم النساء عن المحافظ البنكية، فإن كنا نتكلم عن تمكين المرأة في سوق العمل فلا بدّ من توعية المرأة وثقيفها بأن تعرف الأدوات المالية الاقراضية وإدارة القروض، ولكن أجد ان الحكومة الأردنية تضع استراتيجيات بناء على البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، دون معرفة الانعكاسات لها على ارض الواقع».

ان الطرح السابق يشير إلى ان السياسات التي وضعها البنك الدولي وصندوق النقد الدولي لا تعكس الواقع الحقيقي للمرأة الأردنية ولم توجد لديهم برامج تستهدف النساء بشكل يراعي خصوصية البلدان، أو ملاحظة انعكاس تلك الأدوات على المرأة الأردنية وهو ما زاد من نسبة النساء الغارمات خلال الفترة الأخيرة.

### 3-2-9 تأثير انسحاب المرأة من سوق العمل:

ان تحقيق معدلات نمو أعلى في الناتج المحلي الإجمالي، والاستفادة من الفرصة السكانية في الأردن والمتوقع بلوغها الذروة عام 2030، يتطلب بالضرورة تحقيق معدلات مشاركة أعلى للمرأة في سوق العمل الأردني، وبالتالي فإن رفع مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل إلى مستوى مشاركة الرجل سوف يؤدي إلى رفع الناتج المحلي الإجمالي. وجاءت نتائج المقابلات المعمقة لتشير إلى أن تأثير انسحاب المرأة من سوق العمل لا يؤثر على المرأة فحسب بل على الدولة والاقتصاد ككل وعلى عدة مستويات:

### المستوى الأول: تأثيرها الاجتماعي على المرأة

أظهرت نتائج المقابلات المعمقة ان انسحاب المرأة من سوق العمل يؤثر على المرأة والمنزل بشكل مباشر وبما نسبته (48%) من أفراد العينة، حيث ان تحسين فرص المرأة لكسب الدخل والتحكم فيه تؤثر على تعليم الأطفال وصحتهم، فتميل النساء في الغالب في استثمار جزء من دخلها لأسرتها، من حيث الصرف على الاحتياجات الأساسية كالتعليم والصحة والغذاء وبالتالي يضاعف من مستوى الرفاه المجتمعي، أفاد أنس<sup>288</sup>: «انسحاب المرأة سيؤدي إلى قلة الدخل، والتأثير المباشر على الأطفال وحتى ثقافتهم»، وهو ما تشير إليه هديل<sup>289</sup>: «ان انسحاب المرأة من سوق العمل يؤثر على مستوى الدخل والترتيبات المالية داخل الاسرة، لأنها كانت تتحمل بعض المسؤولية المالية مما سيسبب مشاكل في الاسرة»، وتشاركها عبير<sup>290</sup>: «سوف يقل دخل الاسرة مما سيؤثر على المجتمع بشكل عام، فقلة الدخل والفقر تسبب مشاكل أسرية وبالتالي ازدياد حالات العنف».

ان كلا الطرحين السابقين للخبيرتان يفسر أسباب ازدياد حالات العنف التي صاحبت انتشار الفيروس بسبب تسريح

284 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

285 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

286 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

287 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

288 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

289 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

290 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

الموظفين والموظفات والأوضاع الاقتصادية الصعبة التي مرّوا بها، مما زاد من لجوئهم لتبني الممارسات العنيفة.

كما أوضحت النتائج ان هناك آثار نفسية واجتماعية تظهر على المرأة بسبب انسحابها من العمل، مما يوئد لديها عدم الرغبة بالعودة إلى العمل مرة أخرى، في الوقت الذي نسعى فيه إلى زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة لتحقيق النمو الاقتصادي الذي يدفع بعجلة التنمية المستدامة، تقول منارا<sup>291</sup>: «سيكون لانسحابها تبعات نفسية قد تدفعها إلى عدم الرغبة بالعودة إلى العمل، وسيصبح هنالك خذلان مجتمعي وإنشاء جيل لا يفهم طبيعة قدرات المرأة واستمرارية تصنيفها كجنس من الدرجة الثانية»، ويضيف بلال: «يؤثر انسحابها على قدرتها على اتخاذ القرار في الاسرة».

## المستوى الثاني: النمو الاقتصادي في الدولة والتنمية المستدامة

أشار ما نسبته (60%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة ان الإمكانيات غير المستغلة للنساء فرصة ضائعة للنمو الاقتصادي والتنمية، حيث أن المشاركة الاقتصادية للمرأة ستنعكس ايجابياً على الاقتصاد الكلي، فهناك علاقة طردية بين مشاركة المرأة والنمو الاقتصادي من خلال رفع انتاج الناتج المحلي، يقول محمد<sup>292</sup>: «ان النساء في سوق العمل عبارة عن عدد من الموظفين الذين يعملون مما يعني زيادة في الدخل وزيادة على الناتج المحلي للدولة»، وتشاركه يارا<sup>293</sup>: «تتأثر إنتاجية المجتمع بانسحابها كونها جزء لا يتجزأ منه، وبانسحابها سوف يتأثر الإنتاج والاقتصاد ككل بل ان انسحابها سيرجعنا للخلف ويضيع الخطوات التي مشينا بها لكي تنخرط المرأة في سوق العمل، مما سيكلف الحكومة خسائر مادية»، ان ازدياد معدل البطالة الذي خلفه انتشار فيروس COVID-19 من شأنه أن يؤثر كما جاء على لسان الخبراء والخبيرات على النمو الاقتصادي في الأردن، ففي الفترة ما بين 2000-2017، بلغ معدل النمو الاقتصادي في الأردن 1.5% وساهمت الزيادة في القيمة المضافة من عمل المرأة ما نسبته 0.5%، وقد وضعت الحكومة نصب عينها رفع معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بحلول عام 2025 بمقدار 24.294<sup>294</sup>

وبما أن المرأة الأردنية تعمل في بعض القطاعات بنسب أعلى من الذكور فسيشكل انسحابها تأثيراً لهذه القطاعات كما جاء على لسان الخبراء والخبيرات، أفاد أسامة<sup>295</sup>: «ان المرأة الأردنية تعمل في جميع القطاعات تقريباً الا انها في بعض القطاعات أكثر من النصف، وبالتالي انسحابها منها سيعطل الإنتاج»، وتضيف هديل<sup>296</sup>: «ان الكثير من القطاعات تعتمد على وجود المرأة مثل قطاع الأغذية ورياض الأطفال والتعليم والصحة وانشحاب المرأة من هذه القطاعات الحيوية ممكن ان يؤثر على جودة الخدمات المقدمة في المستقبل»

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في تحسين أوضاع المرأة الاقتصادية على المستوى الوطني والدولي، الا أن لغة الأرقام والمؤشرات تؤكد حقيقة الضعف الشديد للمشاركة الاقتصادية للمرأة وخاصة في ظل الأوضاع الراهنة بانتشار فيروس COVID-19 وهو ما يعد تحد كبير لجهود التنمية الاقتصادية في الأردن.

كما أشارت النتائج ان انسحاب المرأة من سوق العمل تمثل خسارة كبيرة في الدخل والتنمية تكلف الدولة خسائر مادية أيضاً حيث تقدر تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني بحوالي 11 مليار دينار اردني في عام 2013، أو ما يعادل 46% من الناتج المحلي الإجمالي في ذلك العام.<sup>297</sup>، في هذا تقول ريم<sup>298</sup>: «هناك دراسات كثيرة تبين أثر انسحاب المرأة من حيث التكلفة فعلى المستوى الدولي يكلف بالمليارات، وعلى مستوى الشركات

291 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

292 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

293 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

294 البنك الدولي، 2020

295 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

296 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

297 منتدى الاستثمارات الأردني، 2015

298 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

يؤثر على الابداع والكفاءة» وتشاركها منال<sup>299</sup>: «المرأة شريك أساسي في عملية التنمية المستدامة، وقد أثبتت كل الدراسات انه كلما ازدادت نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل، كلما زادت فرص التنمية المستدامة في البلد بشكل عام». ويشير ليث<sup>300</sup> إلى أثر انسحاب المرأة من سوق العمل وخاصة في المراكز القيادية: «إذا استثنينا المرأة من مراكز صنع القرار سواء في الشركات الصغيرة أو الحكومية فهو يؤدي إلى عدم شمول احتياجات المرأة كما الأزمة الحالية في البرامج والخطط فالرؤية والمخرجات، وبهذا نستثني نصف المجتمع».

كما أوضحت النتائج ان انسحاب المرأة من سوق العمل يؤدي إلى الاضرار بالطاقة الإنتاجية للاقتصاد الأردني وتأخير جهود التنمية وتشويه مساراتها ومخرجاتها، وبالتالي تأخر ترتيب الأردن على مؤشرات التنمية المستدامة العالمية، وهو ما ذكرته زهور<sup>301</sup>: «يؤثر انسحابها على مؤشرات التنمية المستدامة وترتيب الأردن عالمياً، بالإضافة إلى زيادة فجوة النوع الاجتماعي ومنع وصول المساعدات»

## المستوى الثالث: الأداء المؤسسي

تشير نتائج المقابلات المعمقة إلى تأثير الأداء المؤسسي للشركات سواء في ظل كورونا أو ما قبلها على جميع الابعاد التنظيمية، بما في ذلك القيادة وبيئة العمل، والتنسيق والسيطرة، فانسحاب المرأة من سوق العمل يقلل من إثارته من خلال التنوع بين الجنسين والذي ينتج عنه تحسن في الأداء المؤسسي، كما يجعل المؤسسة مهياً بشكل أفضل لخدمة الأسواق الاستهلاكية، تقول راما<sup>302</sup>: «بانسحاب المرأة سوف تضعف القيمة الشرائية في السوق» وتضيف علا<sup>303</sup>: «سيقول التنوع في سوق العمل وهذا التنوع هو ما ينتج مخرجات أفضل في سوق العمل على كافة الأصعدة، فغياب هذا التنوع يقلل من الابداع والابتكار، ووجودها في سوق العمل يثري وجهات النظر لان احتياجاتهم مختلفة»، وهو ما شاركتها به منار<sup>304</sup>: «ان وجود المرأة في سوق العمل يثري صناعة القرارات نظراً لتنوع الأفكار ومن الممكن أن تعطي المرأة جانباً قد لا ينظر اليه الرجل ويراعيه من جانب آخر، وهو ما سيحسن نظرة المجتمع الدولي للأردن»، ومن الجميل ذكر المثال الذي أوردته رندا<sup>305</sup> حول عدم تضرر النساء في بعض الدول المتقدمة فتقول: «في الأزمة الاقتصادية لم تعاني الأسر السويدية أو الاقتصاد السويدي لسبب مهم وهو ان سوق العمل موزع تقريباً بالتساوي بين الرجل والمرأة».

ومن اللافت للنظر ان أزمة كورونا كشفت النقاب عن الخطاب الذكوري في غالبية إجابات الخبراء الذكور حيث جاء في خطابهم ما يفوق التوقع من العناصر المتكررة من الأفكار والقناعات والصور النمطية، حتى تكاد تجزم ان الخطاب واحد والمتكلم واحد، وبما يدل على التمييز الجنسي للوظائف وتوقعات المجتمع، بأن تتحمل المرأة قدراً أكبر من مسؤوليات الرعاية، وعدم وجود ثقافة تتوقع من المرأة ان تعمل ساعات طويلة، والانتقاص من «المهارات الانثوية» التي تأسست أيضاً من قناعة المبحوثين الذكور بثانوية دور المرأة الإنتاجي نظراً لان المسؤولية المالية في العائلة هي مسؤولية الذكور، كل هذا الشكل الخفي وغير المرئي لدور تلك الصور النمطية المهيمنة في المجتمع هو ما جعل المدرسة والمعلم أداة فاعلة في خلق وصناعة هذا النوع من الأنوثة المطابقة لإرادة قوى الهيمنة السائدة في المجتمع، وبالتالي استقصاء عدد لا يستهان به من النساء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

يستطرد ماهر<sup>306</sup>: «بانسحاب المرأة من سوق العمل سوف تنخفض نسبة البطالة بين الذكور وتوفير فرص عمل أكثر لهم، وارتفاع رواتبهم نظراً لان رئيس العمل سوف تقل خياراته ويضطر ان يرفع الرواتب لان العمال سوف يفرضوا رأيهم أكثر»، ويشاركة منذر<sup>307</sup>: «انا لا اريد ان اقول بانني ضد عمل المرأة بالعكس الرسول

299 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

300 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

301 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

302 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

303 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

304 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

305 احد الخبيرات في المقابلات المعمقة

306 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

307 احد الخبراء في المقابلات المعمقة

صلى الله عليه وسلم أعطى للمرأة وظائف كالتعليم والتمريض التي من الممكن أن تناسبها، ولكن لا اعتقد انه سينعكس سلبا بالعكس سوف يعطي المرأة مجال ان تعتني في بيتها وتربي أطفالها من أجل انشاء جيل متعلم بدل ان يكون تربية حضانات، فأنا اعتقد انه في مجالات معينة اذا انسحبت منها المرأة سيكون افضل لأنه بذلك يعطي فرصة للذكور من العودة لسوق العمل وبالتالي قدرته على الزواج وإنشاء عائلة». ان النتيجة السابقة بحسب رأي إبراهيم<sup>308</sup> وهو رأي غالبية معارفه الذكور فيقول: «سيكون تأثيره سلبي خصوصاً ان المرأة كل المجتمع، واذا انسحب احد منهم من سوق العمل سيكون هناك خلل من ناحية التفكير الكامل ونتاج افكار شاملة من منظور كلا الطرفين، اما تفكير المجتمع الاردني برأيي وتفكير الشباب الذين اعرفهم انه بالعكس سيقولون اين المشكلة بالعكس يوجد 1000 رجل ينتظروا فرص عمل وممكن ان يعملوا بدلا عنها».

ان بعض خطابات الخبراء الذكور وان بدت خطابات حديثة من الخارج ومتفهمة لدور المرأة في المجتمع كما الخطاب السابق الا ان المتمعن فيها يلاحظ الهيمنة الثقيلة للقوى الاجتماعية التي تتكلم وترسم الحدود في المجتمع الأردني حيث تختزل المرأة بالطبيعة بإرجاعها إلى دورها الأول وهو الام، ان الخطاب السابق بما حمله من تصنيفات طبيعية، لم تكن في حقيقتها سوء مناوراة أيديولوجية لا يصعب على الناظر ارجاعها إلى حلبة الصراع الاجتماعي، فالتميط السابق للوظائف وربطها بالجنس كمعطى بيولوجي هو من باب التعامي عن الحقيقة العلمية، ويعزز ذلك خطاب همام حيث يرى ان الوظائف التقليدية المصنفة بالأنثوية ستتأثر بانسحاب المرأة من سوق العمل، دون التطرق ولو من بعيد إلى وجودها في مراكز صنع القرار بل ان وجودها في سوق العمل وتشجيعها على ذلك ودفعتها لمغادرة المنزل والدخول إلى سوق العمل لا يتجاوز كونها جيش احتياطي بسبب النقص في الايدي العاملة الذكورية، وما بين الدخول لسوق العمل والإقصاء منه تصبح المرأة مجرد قوة عمل احتياطية للرجل، فيقول همام<sup>309</sup>: «راتب الرجل لا يكفي وحدة وبالتالي هي تساعد اقتصاديا في دخل الأسرة، وايضا يوجد قطاعات معينة صعب أن تمسكها غير المرأة كالتعليم فلا أستطيع أن أجد رجل يستطيع ان يتحمل الاطفال في سن 5 و 6 سنوات».

ومن هنا يظهر التداخل ما بين الاثار الاقتصادية والاجتماعية حيث تعمل الأخيرة كما جاء في الخطابات السابقة للخبراء الذكور كآلية تحد من إمكانية تجاوز المرأة للفصل الوظيفي ومشاركتها على قدم المساواة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وصنع القرار وبلوغ مراكز رفيعة المستوى. ومن هنا فإن التوجهات الجندرية التي يتبنّاها الفرد بتأثير من ثقافة المجتمع والمتصلة بالمعتقدات الخاصة بالأدوار، والخصائص المناسبة لكل جنس تحدّد توجهاتهم الانجازية وتكيفهم النفسي وتقديرهم لذاتهم بشكل عام، وبالتالي فإن قياس مثل هذه التوجهات يمكن أن يساعد في فهم المشكلات الإنجازية والسلوكية التي يواجهها الأفراد في مراحل نموهم المختلفة.

### 3-3 الأثر القانوني لجائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الأردن:

تكتسب التشريعات والسياسات الوطنية التي تقرها وتضعها الدولة والتي تراعي فيها احتياجات النوع الاجتماعي أهمية خاصة لأثرها المباشر وغير المباشر على تمكين المرأة في جميع المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وقد سعى الأردن منذ العقد الماضي إلى إدماج كافة التدابير والاهداف التنموية المراعية للنوع الاجتماعي في كافة الخطط والسياسات الوطنية، بالإضافة إلى العمل على تعديل الكثير من القوانين والأنظمة ذات العلاقة، الا ان انتشار COVID-19 قد فرض احتياجات جديدة على المرأة لم تؤخذ بعين الاعتبار، كما لم تخل بعض القوانين الصادرة من النصوص المجحفة بحق المرأة، فالافتقار إلى التوازن بين الجنسين ومنظور النوع الاجتماعي في صنع القرار العالمي بشأن فيروس COVID-19 يؤدي إلى الابتعاد عن جعل المساواة بين الجنسين حقيقة واقعة، ومن هنا يجب أن يُنظر إلى أزمة COV-19 على أنها فرصة لتحدي الديناميكيات الاجتماعية بطريقة تعود بالنفع على كل من النساء والرجال.

ونظراً لأن المرأة العاملة ستكون أكثر عرضة من أي وقت للانتهاكات والصعوبات وفقدان الوظائف،

فيتوجب تفعيل تطبيق المعايير الدولية ذات العلاقة بعمل المرأة وحمايتها والتفاعل ما بين الحكومة والقطاع الخاص لتوفير متطلبات تعزيز وضع المرأة في سوق العمل، وتوسيع خياراتها المهنية، وأكسابها المهارات اللازمة بالتدريب ورفع وعيها بفرص العمل المتاحة في ظل الأزمة الحالية.

### 3-3-1 الامتيازات التي حصلت عليها النساء في تدابير الاستجابة الحكومية الطارئة:

جاءت نتائج المقابلات المعمقة لتبين برأي الأغلبية الساحقة من عينة الدراسة (84%) ان المرأة لم تحصل على أي استجابات خاصة باحتياجاتها ومراعاة ظروفها في العمل، بل علي العكس فرضت عليها الجائحة أعباء كثيرة لم تؤخذ بعين الاعتبار عند تصميم السياسات، وفي هذا استطرقت عادة<sup>310</sup>: «معظم المنظمات النسوية تقول ان النساء لم يستجبن لمطالبهن بطريقة حساسة للنوع الاجتماعي، صحيح ان هذه القوانين لم تميز بين ذكرواثنى ولكنها في المقابل لم تراعى احتياجات الاثنى وبالتالي لم تحصل على امتيازات، كما حصل في إغلاق الحضانات»، وتشاركها ثريا<sup>311</sup>: «لا يوجد اي امتياز حصلت عليه بل بالعكس زاد عليهن الضغط والرواتب قلت، وحتى في القطاع الصحي لم يتوفر لديها مواصلات لوصولها ناهيك انها غير محمية من خطر المرض نفسه»، ويشير أسامة<sup>312</sup> إلى قانون الدفاع فيقول: «قوانين الدفاع لم يكن فيها امتيازات بل على العكس تضررت بعض القطاعات، والذين تضرروا هم المرأة والرجل على حد سواء»، وتضيف منال<sup>313</sup>: «معظم القرارات تضررت من أوامر الاستجابة بشكل عام والمرأة تضررت بشكل خاص لأنه القرار الاسهل كان على صاحب العمل هو الاستغناء عن خدمات المرأة، وأيضا قرار إغلاق الحضانات والتعليم عن بعد اثر بشكل اساسي على المرأة» وتلخص رندا<sup>314</sup> ما سبق فتقول: «لم نحصل على اي امتيازات نحن نقول ان قضية عمل المرأة هي قضية اجتماعية ويجب على المجتمع مسانبتها ولكنها هي قضية على عاتق الدولة، فالدولة لا توفر حضانات لجميع النساء العاملات ولا يحموها من العنف والتحرش داخل العمل ولم يسهلوا لها مواصلات ولم يقدم لها مظلة حماية كاملة متكاملة وحتى القوانين الموجودة غير متبعة ومطبقة، وبعض النقابات لم يسمحوا لها ان تعمل وتدافع عن حقوق المرأة العاملة، ففي ظل هذه العقبات الهيكلية لم تحصل المرأة على اي امتيازات»

في حين أشار الخبراء والخبيرات بما نسبته (16%) إلى ان الامتياز الوحيد الذي حصلت عليه المرأة هو تطبيق لنظام العمل المرن تقول علا<sup>315</sup>: «العمل المرن استفادت منه المرأة بطريقة أو بأخرى، ولكن لم يكن هناك شيء مميز لصالح المرأة بل هي بشكل عام كانت متضررة»، وتضيف يارا<sup>316</sup>: «يمكن العمل المرن اذا هي طلبت أو احتاجت، ولكن ليست جميع القطاعات تستطيع العمل عن بعد، ولا اريد ان اعتبره امتياز لأن العمل المرن يجب ان يكون متوفرا للمرأة أو الرجل».

### 3-3-2 مدى اشتغال تدابير الاستجابة أو التعافي الاقتصادي على قوانين تراعي الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والمرأة ذات الإعاقة بشكل خاص:

أشار جميع الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة إلى عدم شمول الأشخاص ذوي الإعاقة بأي قوانين خاصة بهم أو تقديم أنواع الدعم والتمكين النفسي والاجتماعي والاقتصادي، فللأشخاص ذوي الإعاقة حياتهم النفسية الخاصة والتي تتأثر بالإعاقة، مثل نظرتهم إلى ذاتهم وفاعليتها والتفكير الإيجابي والسلبي الذي بحاجة إلى مؤازرة من قبل أفراد المجتمع جميعاً، نظراً إلى ما تفرضه الإعاقات على اختلافها من آثار نفسية واجتماعية تتطلب الاستجابة لها بطرق مختلفة، تبعاً لأساليب التفكير التي يتبناها الشخص صاحب الإعاقة عند إدراكه للأشياء وعند تواصله مع الآخرين.

310 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

311 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

312 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

313 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

314 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

315 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

316 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة



في حين لم تراعي تدابير الاستجابة للفيروس ذوي الإعاقة بشكل عام والمرأة ذات الإعاقة بشكل خاص، بل وضعت جملة من العراقيل والعقبات أمام الأفراد ذوي الإعاقة وخاصة بما يتعلق بالتنقل والحركة والإغلاقات الحكومية التي منعتهم من تلقي البرامج التأهيلية، أو إمدادهم بالمساعدات الملموسة والمعلومات وإبداء الرأي والتوجيهات وإشراكهم في صنع القرارات للوصول إلى أعلى درجات الفاعلية والكفاءة في تدابير الاستجابة، مما يعني اننا استثنينا فئة من فئات المجتمع ليست بالقليلة، حيث بلغت نسبة ذوي الإعاقة (13.1%) من مجموع السكان، وبلغ عدد الافراد الأردنيين الذين يعانون من إعاقة (صعوبة) والذين أعمارهم 5 سنوات فأكثر (651396)، كما ان نسبة المشتغلين من الأشخاص ذوي الإعاقة في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر (7.7%)، بينما بلغت نسبة المتعطلين (9.9%) استناداً إلى بيانات المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.<sup>317</sup>

تقول رندا<sup>318</sup>: «المفروض ان تشارك الفئات المهمشة في عملية اتخاذ القرارات وبالتالي تُبنى القرارات على هذا الاساس، ومنها النساء في القطاعات غير المنظمة والاشخاص ذوي الاعاقة، ولكن تم تنفيذ العكس في الأردن حيث لم تتم الاستجابة لمطالبهم الا بعد توجيهات من المجتمع المدني»، وتضيف عادة<sup>319</sup>: «هم أكثر الفئات المظلومة وخصوصاً اذا كنتِ شخص من ذوي الاعاقة وامرأة فهو عبء مضاعف وايضا كبار السن ، وبرأيي العنف كان بنسب اعلى عليهم خلال جائحة كورونا، ومع ذلك عندما اطلقت الحكومة قوانين الدفاع لم تراعي تلك الفئات حتى لم توفر لهم ادنى حماية ولا اي مساعدات نقدية أو خدماتية»، ويشاركهم منذر<sup>320</sup>: « لم تتم الاستجابة لاحتياجات ذوي الإعاقة سوف اقول لك من خلال عملي في صندوق المعونة نحن ركزنا على أرباب الأسر ولم نستهدف النساء بشكل خاص الا اذا كانت ربة أسرى من غير معيل».

لقد بدا واضحاً في أدب الإعاقة ان المرأة ذات الإعاقة تعاني من صعوبات انفعالية واجتماعية بصورة مزدوجة مرة بسبب جنسها كأثى حيث صُنفت في المجتمعات الأبوية كأنها جنس من الدرجة الثانية، ومرة أخرى بسبب إعاقتها و هذا يضاعف عليها الصعوبات من حيث مستوى الخدمات المقدم لها سواء في التعليم والترفيه والعمل وغيرها، كما سيؤثر على إمكانية استفادتها من الخدمات إن وجدت خاصة اذا كانت هذه الخدمات بعيدة عن مكان سكنها أو تقتضي الاختلاط بالجنس الآخر أو الإقامة الداخلية، إضافة إلى موقف المجتمع والصورة النمطية التي ما تزال تتراوح بين الشفقة والعطف عليها تارةً ومقابلتها بالرفض والإهمال تارةً أخرى.

وإذا سلّمنا إلى ان هناك بعض الحاجات اللازمة لكل شخص ذو إعاقة أو غير معاق يمكننا أن نعرف ما يصاحب عدم تحقيق هذه الحاجات من مشكلات تعيق نمو وتكيف هؤلاء الأفراد في مجتمعاتهم كالحاجات البيولوجية والحاجة إلى الحب وكسب احترام الآخرين والحاجة إلى تحقيق النجاح وغيرها، فاذا كان هذا الأمر صعباً بالنسبة للمعوقين عامة فكيف هو الحال بالنسبة إلى المرأة ذات الإعاقة التي تعيش على هامش المرأة غير المعاقة والتي تعيش هي الأخرى على هامش الرجل! بمعنى تشكل هذه المرأة ذات الإعاقة أقلية في مجتمع الأقلية.

فقد أظهرت النتائج بعض الحواجز والتحديات التي فرضها انتشار الوباء العالمي على المرأة ذات الإعاقة ولم تؤخذ بعين الاعتبار عند تصميم تدابير الاستجابة، كتأمين التصاريح لها أو التنقل أو تعرضها للعنف الأسري، تقول منال<sup>321</sup>: « لم أجد اي قرار أخذ بعين الاعتبار فئة الاشخاص ذوي الاعاقة سواء في موضوع التنقل أو العمل عن بعد الذي كان تحدي كبير على الاشخاص ذوي الإعاقة» وتشاركها يارا<sup>322</sup>: « هم عانوا اكثر من باقي الاشخاص لانهم معرضون اكثر للعنف ومعرضون أكثر لعدم الوصول إلى جميع الخدمات فكانوا من أكثر الفئات المهمشة الذين تعرضوا لصعوبات خلال هذه الفترة»، وتستعجب آسيا<sup>323</sup> وهي من ذوي الإعاقة

317 المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2015

318 احدى الخبيرات في المقالات المصنفة

319 احدى الخبيرات في المقالات المصنفة

320 أحد الخبراء في المقالات المصنفة

321 احدى الخبيرات في المقالات المصنفة

322 احدى الخبيرات في المقالات المصنفة

323 احدى الخبيرات في المقالات المصنفة

من القرارات الحكومية التي لا تشمل احتياجاتهم فتقول: «لم تراخ نهائياً، أنا رئيسة جمعية ومواطنة وذات إعاقة ومع ذلك لم استطع ان آخذ تصاريح علماً ان مواطنين أصحاء حصلوا على تصاريح بكل سهولة».

وكان من أهم الصعوبات التي لم يتم التطرق إليها في التدابير الحكومية، عدم المقدرة على الوصول إلى مراكز العلاج والتأهيل فتقول منار<sup>324</sup>: «لقد تمّ حبسهم في البيت فلم يستطيع مرضى التوحد وذوي الإعاقة مواصلة علاجهم وبذلك قد فشل برنامج تعافيتهم ويجب إعادة التمارين والحصص من البداية بسبب الانقطاع عنه، مما أرهاقهم وذويهم مادياً ومعنوياً».

ومن هنا فإن قضية المعاقين والمرأة المعاقة بشكل خاص هي قضية وطنية ولا بدّ من تضمينها بالأجندة الوطنية، وعلى الحكومة تحمل مسؤولياتها تجاه قضايا وحقوق ذوي الإعاقة في كافة البرامج وتدابير الاستجابة للجائحة العالمية.

### 3-3 آليات الحماية القانونية للمرأة في قطاع العمل غير المنظم:

أظهرت النتائج فشل السياسات الاقتصادية في تعزيز الحماية الاجتماعية للنساء العاملات في هذا القطاع، كما وأظهرت التراخي الرسمي في مراقبة تطبيق واحترام معايير العمل اللائق فيه، ناهيك عن سياسات الحرمان من التنظيم النقابي وبالتالي الحق في المفأوضة الجماعية، وكذلك اتساع رقعة منشآت الأعمال التي لا تطبق معايير العمل اللائق والحقوق الأساسية في العمل، بما فيها الاشتراك في الضمان الاجتماعي. ومن الواضح ان الأوضاع السيئة لهذا القطاع قد زادت الجائحة العالمية سوء، حيث تعرضت النساء في هذا القطاع وخاصة في قطاع التعليم الخاص إلى التسريح من الاعمال وعدم شمولهم بأي من وسائل الحماية الاجتماعية.

فجاءت نتائج المقابلات المعمقة لتشير بإجماع أفراد العينة ان المرأة في هذا القطاع غير معززة بأي آلية من آليات الحماية القانونية، حيث جاء افتقارها إلى الاشتراك في الضمان الاجتماعي كعامل مهم من عوامل عدم تعزيز هذا القطاع بالحماية القانونية وبما نسبته (68%)، يقول بلال<sup>325</sup>: «على العاملة ان ترخص عملها وتسجل بالضمان فهما السبيلان الوحيدان لتحصل على الحماية القانونية»، وتشاركه عادة<sup>326</sup>: «الآليات التي تحمي النساء في هذا القطاع غير موجودة في اي تشريع، لأن العامل لا يستطيع الحصول على حقوقه إلى اذا انخرط في الضمان الاجتماعي، ومن هنا يجب توسعة الشمول بالنسبة للضمان الاجتماعي للأعمال غير المنظمة بحيث تكون الاشتراكات الشهرية تناسب مع دخل المرأة البسيط».

كما أوضحت النتائج بما نسبته (52%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة ان الآلية الثانية لتعزيز الحماية الاجتماعية التي تفتقر إليها المرأة في هذا القطاع يكمن في إيجاد التشريعات المناسبة التي تنظمه، والتخفيف من الالتزامات والاعباء المالية والضريبية العالية التي تترتب على تسجيل منشآت الأعمال التي دفعت العديد من أصحاب الاعمال الصغيرة والمتناهية الصغر إلى عدم تسجيل أعمالهم، أفادت يارا<sup>327</sup>: «لا يوجد آليات حماية قانونية، ويجب على قوانين العمل ان تشملهم وان تضمن حق المرأة سواء من ناحية الأجور أو ساعات العمل أو شمولهم بالضمان الاجتماعي»، وتشاركها ايمان<sup>328</sup>: «اسموهم القطاع غير المنظم لأنهم غير محمين قانونياً وغير خاضعين للضمان الاجتماعي، وبالتالي لا يوجد قانون يحميهم ولا رقابة عليهم، ويتم تعزيز هذا القطاع من خلال الرقابة وايجاد تشريع نظراً لعدم وجود تشريع».

ثم أوضح بعضهم بضرورة تفعيل دور الرقابة على تنفيذ القوانين بعد ايجادها كما يقول ليث<sup>329</sup>: «يجب تفعيل دور

324 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

325 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

326 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

327 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

328 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

329 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

الرقابة والتفتيش على مثل هذه القطاعات لأنه وحتى في القطاع المنظم الرقابة شبة معدومة، ويمكن تعزيزها بدخولهم في الضمان وتفعيل دور الرقابة على أصحاب العمل». كما وأوضح ماهر<sup>330</sup>: «طالما تفرض الحكومة عليهم ضريبة إذا رخصوا بالتالي لن يرخص اصحاب الاعمال غير المنظمة عملهم، وطالما أن عملهم غير خاضع للضمان الاجتماعي وغير مرخص فلن تطولهم الحماية القانونية من وزارة العمل»، ويشاركة إبراهيم<sup>331</sup>: «الترخيص هو هدم للعمل عوضاً عن حمايته، فما الذي يدفع المرأة لترخيص عملها ودفع مبالغ وضررائب وهي اصلاً دخلها محدود جداً من هذا العمل، ويمكن تعزيزها من خلال اصدار قوانين تسمح بان تعمل المرأة دون دفع ضرائب على الاقل أول 3 سنين مثلاً، ففعلياً تكون لا تملك المال بالعكس هي تبحث عن مردود من اجل تطوير عملها».

وأشارت نتائج المقابلات المعمقة إلى ضرورة الإعفاءات الضريبية لهذا القطاع أو تخفيفها حتى يتمكن العاملون والعاملات من ترخيصها وبالتالي ضمان حقوقهم، تفيد علا<sup>332</sup>: «ممكن تشجيعهم بإعفائهم من رسوم أو ضرائب معينة». كما وتضيف علا إلى ضرورة التوعية القانونية اللازمة للمرأة: «يجب ان يكون هناك توعية قانونية لنساء المجتمع المدني بضرورة توفر سبل الحماية لهم»، وشاركتها منال<sup>333</sup> نفس الطرح فتقول: «من خلال ترخيص اعمالها تحصل على الحماية، مما يضمن لها حقوقها اكثر وقدرة على الوصول لطالبي العمل اكثر، وتستطيع الحصول على الامتيازات الاخرى من خلال الضمان الاختياري مثلاً وايضا التأمين الصحي، فيجب تنظيم العمل من اجل ان يتم حمايتها قانونياً، كما يمكن تعزيزها من خلال المعرفة نحن لدينا فئة كبيرة لديها أمية قانونية وهناك العديد من المؤسسات المتعلقة بالتوعية القانونية التي يجب ان تصل لكل النساء».

وأظهرت النتائج بعض الاليات الأخرى التي من شأنها ان تعمل على تمكين النساء في هذا القطاع، كالعمل بنظام تحويل الرواتب الالكتروني، وتعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني والحركات النسوية، تفيد ريم<sup>334</sup>: «من خلال تحويل الاجور الكترونياً نستطيع ان نعرف الموجودين في هذه الفئة من العاملين ومحاولة شمولهم بالضمان الاجتماعي بعد ذلك»، ويضيف همام<sup>335</sup>: «تعزيزها من خلال مكاتب العمل ومؤسسات المجتمع المدني والحركات النسوية وان تنظر في احتياج المرأة، فألمانيا بُنيت على أيدي نساءها بعد الحرب العالمية الثانية، ومن هنا يجب وجود حاضنة تدعم قدرات المرأة»، بينما اقترح أنس<sup>336</sup> بأن تقوم كل جهة عمل رسمية بتبني القطاع القريب منها فيقول: «لا يوجد اليات حماية لهذا القطاع، يستطيع كل قطاع من القطاعات غير المنظمة ان يتبع للجهة المعنية في هذا القطاع كي تحميهم، مثلاً اللواتي يعملن في قطاع المطبخ الإنتاجي تشملهم ادارة الغذاء والدواء وهكذا».

وجاءت النتائج لتشير إلى أهمية تأسيس النقابات العمالية وخاصة لقطاع العمل غير المنظم، من منطلق تأمين العمل اللائق للعاملات فيه، فهو أداة هامة وأساسية لتمكين العاملات من تحسين شروط عملهم، بالإضافة إلى تطبيق معايير العمل الواردة في التشريعات والسياسات ذات العلاقة من خلال مراقبة ديناميات سوق العمل، تقول ثريا<sup>337</sup>: «واذا لم يتم شمولهم في الضمان الاجتماعي على الاقل تأسيس نقابات لهم، فمثلاً اذا أصيبوا في العمل على الأقل تستطيع ان تعالج نفسها مجاناً بتأمين النقابة، يعني على الأقل وجود جهة تحمي حقوقهم من اصحاب العمل والفصل التعسفي».

ويظهر ان جميع العاملين غير المنظمين ليس لديهم منظمات نقابية تمثل مصالحهم وتدافع عنها، ويمكن القول ان غياب هذا التنظيم النقابي المستقل والفعال يعد السبب الأساسي في تراجع وضعف شروط العمل اللائق لمختلف العاملين والعاملات في قطاع العمل غير المنظم.

330 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

331 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

332 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

333 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

334 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

335 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

336 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

337 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

### 3-3-4 الأطر القانونية المقترحة لدعم المرأة العاملة في قطاع التعليم الخاص:

وبالنظر إلى قطاع التعليم الذي يضم أكبر نسبة للعاملات في الأردن وبخاصة التعليم الخاص، فإن هشاشة النظم القانونية التي تنظمه يجعله مع الجائحة العالمية يواجه أزمة حقوقية تمس المعلمات بشكل أساسي، وتتطلب اتخاذ إجراءات عاجلة من جانب الجميع لإعادة الأمور إلى نصابها، ليس فقط لإعادة المعلمات فحسب بل وعلى صعيد التطلعات الأساسية لتنظيم كافة الجوانب القانونية والحقوقية المرتبطة بالتعليم الخاص، فجاءت النتائج لتشير إلى حزمة من الأطر القانونية المقترحة لدعم المرأة العاملة في قطاع التعليم الخاص الذي عانى صدمة من الجائحة تسببت في رجوع عقارب الساعة إلى الوراء فيما يتصل بحقوق المعلمات، فأظهرت النتائج عدد من الانتهاكات بحقوقهن تمثلت بما جاء به ليث<sup>338</sup>: «هناك مشكلة كبيرة في مشكلة الانصاف في الاجور بين المعلمين والمعلمات خصوصا في المدارس الخاصة، فيكون مسجل للمعلمة راتب معين ولكن يعطى لها راتب اخر، وايضا هناك بعض المعلمات غير مسجلات أصلا في سجلات المدرسة وتدفعهم حاجتهم إلى الراتب أو قرب المدرسة إلى التفاوض عن ذلك»، وتضيف ثريا<sup>339</sup>: «منهن من يأخذن 220 دينار وانخصم عليهن في الحجر ومنهن من انفصلن، فلم تحميهم نقابة معلمين ولا وزارة العمل ولا وزارة التربية والتعليم وحتى التي اشتكت يتم فصلها من قبل صاحب العمل، مع ان المدارس الخاصة قد أخذت رسومها من الطلاب كاملة وفي المقابل ووقروا كهرباء وماء»، ويرى همام<sup>340</sup> مشكلة انهاء العقود في نهاية كل سنة فيقول: «ولدينا مشكلة اساسية في قطاع التعليم وهي ان المعلمة في المدارس الخاصة يتم انهاء عقدها اخر كل سنة دراسية ومن ثم تجديد عقدها في بداية السنة التي تليها كي لا يدفعوا لها رواتب 3 شهور العطلة، واذا اشتكت لوزارة العمل يدفع الغرامة صاحب العمل ويفصلها، وللآن الحكومة لا تستطيع حل هذه المشكلة»، وتضيف ليندا<sup>341</sup>: على ما سبق: «ولكن المشكلة في كل مجالات العمل هي ضعف الرقابة والتفتيش وضعف متابعة الشكاوى».

كما أشارت نتائج جلسة النقاش المركزة<sup>342</sup> إلى أن غالبية المعلمات المنسحبات من قطاع التعليم لا ترغب بالعودة اليه في ظل تلك المعوقات وفي هذا أفادت ديانا<sup>343</sup>: «انا لا أرغب بالعودة إلى العمل ثانية لما فيه من تعب ومشقة وأجر قليل، نحن لم نكن نعمل كمعلمات فقط بل كان علينا أن نعمل وظائف سكرتاريا وحتى اننا كنا نقوم بحمل صناديق لاحتياجات المدرسة مع عاملات المدرسة أيضاً، بعد انتشار الفيروس بدأ يُطلب من المعلمات عمل فيديوهات وإرسالها للأطفال وانا لست جيدة باستخدام الكمبيوتر، و دائماً ما كنت اطلب المساعدة من ابنة جيراننا» وتضيف شيرين<sup>344</sup>: «ان نظام المدارس أشبه بنظام السخرة، فأنت تعملين في المدرسة بدوام كامل وتأويين قبل مجيء الطلاب وتذهبي في جولات للباصات وتتأخرين بعد الدوام ولا يكفي هذا، فأنت مسؤولة عن التحضير كل يوم في دفتر خاص وتحضير أوراق عمل للطلاب لدرجة انك تأخذين أوراقهم ودفاترهم إلى المنزل لتصححها، والان في ظل كورونا كان من المفترض عمل فيديو وارساله للطلاب والتواصل معهم عبر الانترنت وتصحيح واجباتهم وعمل امتحانات الكترونية، ونحن أصلا لم نأخذ الا مساق كمبيوتر واحد في الجامعة، وكل ذلك برواتب متدنية» وتشاركهم سحر<sup>345</sup> فتقول: «انا لا افكر بالعودة إلى العمل في المدرسة نظراً لتدني الراتب، لدرجة ان لي زميلات متخرجات حديثاً لا يحصلن على الحد الأدنى من الأجور، افكر في مشروع خاص كفتح حضانة منزلية»

بينما ترى الاء<sup>346</sup> ان العمل في الوقت الحالي سيؤثر على وظائفها الرعايية فتقول: «ان الأعباء المنزلية كبيرة خاصة في ظل الوضع الراهن في ظل انتشار الفيروس، حيث يتطلب من الام اهتمام

338 أحد الخبراء في المقابلات الممعة

339 احد الخبراء في المقابلات الممعة

340 أحد الخبراء في المقابلات الممعة

341 احد الخبراء في المقابلات الممعة

342 نتائج جلسة النقاش المركزة الاربعة، المحافظة العقبة، 23-12-2020

343 احد المشاركات في جلسة النقاش المركزة الاربعة، المحافظة العقبة، 23-12-2020

344 احد المشاركات في جلسة النقاش المركزة الاربعة، المحافظة العقبة، 23-12-2020

345 احد المشاركات في جلسة النقاش المركزة الاربعة، المحافظة العقبة، 23-12-2020

346 احد المشاركات في جلسة النقاش المركزة الاربعة، المحافظة العقبة، 23-12-2020

أكبر بالصحة العامة، فأنا اغسل وأعقم أي غرض يدخل إلى المنزل، وبمتابعة التعقيم والنظافة الدائمة للأطفال إضافة إلى عبء التدريس عن بعد، فإذا كنت الآن دون عمل ولا أستطيع ان أنهي متطلباتهم على الوجه المطلوب فكيف سوف اعود للعمل مرة أخرى في ظل انتشار الفيروس؟».

إن النتائج السابقة تظهر بوضوح تفاقم الأزمة في قطاع التعليم بسبب انتشار COVID-19، وبدا واضحاً ان المعلمات بحاجة إلى التدريب الجيد الأولي وأثناء الخدمة لاستخدام أساليب جديدة، فمنذ بداية الجائحة كُلف المعلمون بتطبيق طرائق التعلم عن بعد، وغالباً ما تكون دون تدريب أو توجيه أو حتى موارد كافية، وفي العديد من السياقات انتقل تقديم التطوير المهني للمعلمين عبر الهاتف وشبكة الانترنت وتطبيقات الفيديو.

كما أظهرت النتائج الضغط النفسي الذي تعرضت له بعض النسوة المنسحبات من سوق العمل وخاصة المعلمات بسبب زيادة أعباء العمل، ناهيك عن الأمهات اللواتي يضطررن لمواصلة التدريس وتحمل حصة غير متناسبة من المسؤوليات الاسرية، مما يدفعهن إلى تفضيل عدم العودة إلى العمل في ظل الوضع الراهن لإغلاق المدارس.

ومن الانتهاكات السابقة لحقوق المعلمات في المدارس الخاصة وخاصة في ظل الجائحة العالمية اقترح الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة جملةً من النظم القانونية التي يجب على الحكومة اتباعها لتنظيم العمل فيه، فأظهر ما نسبته (40%) منهم على ضرورة تنظيم هذا القطاع وتطبيق القوانين العمالية التابعة لوزارة العمل والتربية والتعليم، حيث أفادت هديل<sup>347</sup>: «الحماية تكمن فيما تنظمه احكام قانون العمل وقانون التربية والتعليم، واتباع الاجراءات والتعليمات الصادرة عن تلك الوزارتين من اجل تنظيم هذا العمل»، وتشاركها رندا<sup>348</sup>: «هي نفسها التي تنطبق على الجميع، ولكن يوجد جهود اضافية بموضوع الانصاف في الاجور من لجنة الانصاف بالأجور ومنظمة العمل الدولية وحملة قم مع المعلم للتحويل الإلكتروني للرواتب بالتالي حمايتهم واخضاعهم للضمان الاجتماعي، هذه تحتاج إلى تفعيل فقط، وللأسف ليست مفعلة».

كما أظهرت نتائج المقابلات المعمقة ضرورة توقيع العقد الموحد بالنسبة للمعلمات، حيث ستحفظ حقوق وواجبات جميع الأطراف، وتحول دون وقوعهم «ضحية» للاستغلال من قبل بعض ارباب العمل كما بيّنه (24%) من الخبراء والخبيرات، حيث أشاروا إلى ان أهم البنود في صيغة العقد هي بند تحويل رواتب المعلمين والمعلمات إلى البنوك، بهدف تأمين الحماية الاجتماعية لهم، من اجازات أمومة، والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وتحديد الحد الأدنى من الأجور، وليس أحوج للمعلمات من هذه العقود في فترة انتشار الجائحة لما تتعرض له من انتهاكات مباشرة وغير مباشرة لحقوقها، تقول عادة<sup>349</sup>: «يجب تحسين الممارسات التي تتعلق بتحسين الرواتب وظروف العمل فهو ظاهريا يظهر كقطاع منظم ولكنه فعليا هو قطاع غير منظم وحأولوا من خلال حملة قم للمعلم ان يتم تحويل رواتبهم على البنوك وتوقيع العقد الموحد ولكن التحايل ما زال قائم لان النساء التي تقبل ان تعمل في ظروف العمل الهشة في المدارس الخاصة لا يوجد لديها بدائل و بالتالي هي مضطرة ان تقبل»، وتُكمل راما<sup>350</sup> بالإضافة إلى العقد الموحد فيجب تفعيل الاستراتيجيات المتعلقة بالتعليم: «إذا كانت عاملة في القطاع الخاص فيجب ان يتابعها قانون العمل واذا كانت عاملة في قطاع العمل العام فيحكمها قانون الخدمة المدنية واستراتيجية التعليم ايضا التي تتحدث عن اهمية تطوير المعلمين والمعلمات وهناك العديد من الاستراتيجيات ولكنها تحتاج إلى تفعيل وخاصة العمل بنظام العقد الموحد الذي يسجل لوزارة العمل ومنظمة العمل الدولية»، وتشاركهم ريم<sup>351</sup> والتي تعمل في منظمة العمل الدولية بضرورة تحويل الرواتب جميعها إلى البنوك كما شمل عليها العقد الموحد: «كنا معدلين في القانون ان يتم تحويل الرواتب الكترونيا بحيث يكون هناك مراقبة على الرواتب، وربطنا اجورهم مع مؤسسة الضمان الاجتماعي بحيث لا يتم

347 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

348 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

349 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

350 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

351 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

ترخيص مدرسة الا اذا قدمت براءة ذمة من مؤسسة الضمان الاجتماعي بأنهم مسجلين العاملات والعاملين تحت مظلة الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى المحافظ الالكتروني التي عملنا عليها في منظمة العمل الدولية».

وبما أن التعليم الخاص كغيره من القطاعات يعاني من هشاشة في القوانين المنظمة له، جاءت نتائج المقابلات المعمقة لتشير وبنسبة (12%) من أفراد العينة إلى ضرورة تفعيل دور نقابة المعلمين التي تعاني في ظل الجائحة العالمية من الانتهاكات الحقوقية والتهميش والاقصاء من الحكومة أودت بهم إلى اتخاذ إجراءات غير مسبوقه من وقفات احتجاجية واعتصامات واضراب عن العمل وصولاً إلى اضراب مفتوح في الوقت المناسب، رداً على القرار الحكومي بوقف العمل بالزيادة المالية المقررة لموظفي الجهاز الحكومي والعسكري لعام 2020، وهو ما يشي باستمرار الأوضاع السيئة للمعلمين والمعلمات في ظل الأوضاع السيئة لنقابتهم سواء بتأمين الحماية لهم أو من النواحي المالية والتي تعد الأكثر سوءاً بين موظفي الدولة، تقول عبير<sup>352</sup>: «لا يوجد آليات قانونية تدعم المرأة بشكل خاص في قطاع التعليم، المعلمون لديهم نقابة والنقابة أصلاً تعاني من أوضاع سيئة في ظل الجائحة وما قبلها، ففاقد الشيء لا يعطيه» ويشاركها همام<sup>353</sup>: «أتوقع فقط النقابة هي التي تدعم المرأة في قطاع التعليم مثل موضوع الرواتب الا انها تعاني من حملات اعتقالات وإضعاف لدورها على كافة المستويات، أو من الممكن تأمين بعض سبل الحماية من مؤسسات خاصة مثل ميزان ومؤسسة عدل ومكاتب محاماة غير ربحية تدعم المعلمات وحماية حقوق المعلمات»، بينما تشير ايمان<sup>354</sup> والتي تعمل في وزارة العمل إلى الآليات التي تعمل عليها الوزارة فتقول: «نحن كوزارة عمل اشتغلنا على الموضوع من خلال لجنة الانصاف في الاجور، وحملة «قم للمعلم» من اجل تمكين المعلمات القانوني لنيل حقوقهن، كما عملت الوزارة مع التربية والتعليم على ترخيص المدارس الخاصة».

وأخيراً أوضحت علا<sup>355</sup> بأهمية الحركات والمبادرات وعمليات كسب التأييد لمحاولة المجتمع المدني الضغط على الحكومة لتوفير الآليات القانونية التي من شأنها حماية المعلمات في القطاع الخاص وخاصة بعد تفعيل قوانين الدفاع المجحف بحق العاملين: «اعرف ان هناك العديد من الحركات من اجل المعلم كحركة «قم مع المعلم» من اجل تحصيل حقوق افضل للمعلمات، والتي من شأنها ان تضغط على الحكومة لتحسين أوضاع المرأة من الناحية القانونية، ولكن ما زالت حقوقهم مهضومة مثل الرواتب فأرباب العمل يضعون في الضمان بمبلغ معين ويعطوهم في الواقع مبلغاً آخر، وأيضاً الغاء عقودهم آخر السنة وتجديدها بداية السنة، فالحماية القانونية تتطور بشكل بطيء في حين ان الانتهاكات القانونية اكبر وخاصة في ظل كورونا».

### 3-3-5 أثر تعديل قانون الاستثمار على المرأة الريادية في الأردن:

فيما يتعلق بزيادة نسبة الرياديات في المجتمع بتحسين القوانين وتعديلها وخاصة قانون الاستثمار فجاءت نتائج المقابلات النوعية لتشير وبما نسبته (56%) من أفراد العينة انهم أشاروا إلى عدم وجود أي أثر لقانون الاستثمار المعدل لسنة 2020 على المرأة كمستثمرة، وعلى الرغم من أهمية بروتوكولات مأسسة إجراءات وإنفاذ قانون ضمان حق الحصول على المعلومات<sup>356</sup> الذي يعتبر ضرورياً للمرأة قبل ان تبدأ بالاستثمار، الا انه لم يراعي ان المرأة قد لا تكون بنفس كفاءة الرجل في الحصول على المعلومات نظراً لوجود بعض القيود على التنقل، وخاصة ما اذا كانت في المحافظات البعيدة أو القرى النائية مما يستوجب ضرورة إيجاد حاضنات للأعمال في المحافظات لضمان ارتفاع أكبر شريحة من النساء من تعديلات وامتيازات قوانين الاستثمار، كما أشارت النتائج إلى ضرورة إيجاد قوانين حساسة للنوع الاجتماعي نظراً للمعوقات الكثيرة التي تواجهها المرأة الريادية بحسب قول المبحوثين والتي نجلها بقول منال<sup>357</sup>: «المفروض ان القوانين لا تفصل بين

352 احدي الخبيرات في المقابلات المعمقة

353 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

354 احدي الخبيرات في المقابلات المعمقة

355 احدي الخبيرات في المقابلات المعمقة

356 قانون الاستثمار المعدل لسنة 2020

357 احدي الخبيرات في المقابلات المعمقة

المرأة والرجل ولكن لا نستطيع ان نفصل الجانب الاجتماعي والثقافي من أي تحليل لبيئة الاستثمار بشكل خاص، فوجود حساب بنكي للمرأة اقل من الرجل، وقدرة المرأة من حصولها على الممتلكات والأصول اقل وبالتالي فرص استثمارها قليلة، وهو ما يحد من قدرتها على توقيع العقود، ناهيك عن قدرة المرأة على التنقل والوصول للعمل سواء داخل أو خارج الاردن، هذا كله يقف عائق عند التعامل مع المرأة كمستثمرة، ويستلزم إجراءات تمييزية لصالح المرأة»، وتضيف علا<sup>358</sup>: «اعرف ان هناك العديد من القوانين والتعليمات الخاصة بالاستثمار ولكن لا يوجد هناك شيء مميز يخص المرأة الريادية يشجعها على الاستثمار وريادة الاعمال، وفي الاردن ريادة الاعمال للمرأة قليلة جدا وبمجالات محصورة، نظرا لأنها دائما مظلومة في حقوقها المالية فلا تحصل على الإرث وتسامح فيه بضغط من الاهل في كثير من المناطق النائية والريفية، وامتلاكها للأراضي اقل ورواتبها اقل وبالتالي اصبح من الطبيعي ان تكون نسبة استثمارها قليلة».

ان الصعوبات السابقة تعلن وبوضوح ضرورة تعديل قوانين الاستثمار من ناحية جندرية وهو ما لاحظته الخبراء والخبيرات، تفيد ريم<sup>359</sup>: «لا يوجد أي أثر لقانون الاستثمار يعاملها المشرّع كالرجل ومن بعض التصريحات من اشخاص اعرفهم انهم يتعبوها في الاجراءات اكثر من الرجل، وايضا البنك المركزي عمم على البنوك بأن يعاملوا النساء كما الرجال اذا ارادوا ان يأخذوا القروض»، وتُظهر النتيجة السابقة ان البنك المركزي الأردني قد تناسى ان المرأة غالباً ما تكون محدودة الموارد وتحتاج إلى التمويل الخارجي والاقتراض، وهو ما لا يتأتى لها بسهولة نظراً لعدم معرفتها بالآليات الفنية للحصول على المساعدات المالية كما جاء في نتائج الدراسة المتعلقة بالشمول المالي، بالإضافة إلى صعوبة الإجراءات اللازمة مثل وجود ضمانات وكفالات ورهانات كافية، ومن الطرح السابق نستطيع تفسير أسباب بحث غالبية النساء عن قروض من مصادر تمويل صغيرة بدلا من البنوك التجارية، حيث أن غالبية النساء في الأردن لا تمتلك ضمانات كافية للحصول على القروض من البنوك التجارية، وبسبب محدودية الوصول إلى دعم مالي بشكل رسمي تميل النساء إلى تمويل اعمالهن من خلال مصادر تمويل شخصي كالاصدقاء والعائلة والمدخرات وإعادة استثمار العائدات، وهو أمر لم تراعيه قوانين الاستثمار وتعديلاتها كما أشار لها الخبراء والخبيرات.

وتضيف منار<sup>360</sup>: «لا يوجد قوانين تساعدنا، وعلى حد علمي بأنها صعبة على الرجل فكيف على المرأة»، ويستدل بلال<sup>361</sup> إلى الصعوبات السابقة بسبب انخفاض نسبة المرأة الريادية في الأردن فيقول: «لا يوجد أي أثر فكثير من المنظمات تعمل حاليا على موضوع الريادة وتشجيع المشاريع الريادية ولكن للأسف عدد الرياديات في الأردن قليل وهذا دليل على ضعف القوانين أو صعوبة الاستثمار»

في حين أشار ما نسبته (8%) من الخبراء والخبيرات إلى وجود أثر إيجابي لقانون الاستثمار تمثل بما جاء به ليث<sup>362</sup>: «نعم يوجد أثر للقانون من خلال رخصة المهنة المنزلية التي تساعد النساء بأن ينطلقن بمشاريعهن الخاصة من المنزل دون فرض التزامات مادية كبيرة»، وتضيف راما<sup>363</sup>: «قوانين الريادة جدا ممتازة ولكن اذا خفت الحكومة الاجراءات والأوراق وخفت الضرائب»، الا ان عادة<sup>364</sup> تشير إلى ان الفجوة في قانون الاستثمار تكمن بتطبيقه فتقول: «كقوانين لا توجد فيها القوة لتشجيع الاستثمار سواء للذكور والإناث لكن الفجوة بين القانون وتطبيقه هي الكارثة وهنا نرى التمييز بين الذكور والإناث، فهي تضطر ان تجامل خلال الاجراءات الصعبة والمعقدة حتى تستطيع ان تمشي امورها لكونها انثى، واذا كانت جديفة معهم فهي تحتاج إلى ايام طويلة لكي يفتح مشروعها وهذه تكلفة عليها».

358 احدى الخبرات في المجلات المصنفة

359 احدى الخبرات في المجلات المصنفة

360 احدى الخبرات في المجلات المصنفة

361 أخذ الخبراء في المجلات المصنفة

362 أخذ الخبراء في المجلات المصنفة

363 احدى الخبرات في المجلات المصنفة

364 احدى الخبرات في المجلات المصنفة

ومن جانب آخر أشار ما نسبته (36%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة إلى عدم معرفتهم واطلاعهم على قوانين الاستثمار وتعديلاتها.

### 3-3-6 أثر تقليل العبء الضريبي لدعم الشركات التي تقودها النساء والعاملات لحسابهن الخاص في ظل الأزمة الحالية:

جاءت نتائج المقابلات المعمقة وبما نسبته (60%) لتوضح بأن لها أثر إيجابي على المرأة الريادية من نواح كثيرة تميزت أهمها بتوفير فرص عمل للنساء وتشجيع للمرأة على إنشاء مشاريعها الخاصة بنسبة (24%)، يقول إبراهيم<sup>365</sup>: «سيكون جزء من حل الأزمة الحالية لانتشار كورونا، من خلال تشجيع عمل المرأة وإنشاء مشاريع جديدة بضرائب أقل»، ويشاركه محمد<sup>366</sup>: «سيحل الأزمة الحالية إذا كان تقليل الضريبة على الشركات التي تقودها النساء، ومن الممكن ان تكون فرصة لدخول المرأة سوق العمل وتشجيعها على فتح شركتها الخاصة وبالتالي سيثجع الرجل ايضا دخول المرأة وممكن ان يفتح لها ابوها أو اخوها أو زوجها مشروع باسمها لكي يخفف عن نفسه الضريبة»، وتكمل راما<sup>367</sup> فتقول: «انا مع طبعاً وتخفيف الضريبة ايضا على الشركات التي تعين نساء، من اجل توفير فرص اكبر لهن وتشجع النساء على الانخراط في سوق العمل».

كما أشار الخبراء والخبيرات وبنسبة (16%) إلى ان تقليل العبء الضريبي سيساعد الكثير من الشركات التي تقودها النساء من الاحتفاظ بموظفيها فيذكر منذر<sup>368</sup>: «طبعاً ممكن ان يساعد في الخروج من الأزمة الحالية لأن الشركات أصبحت تسرح موظفيها من اجل ان تستطيع أن تدفع الضريبة، وخاصة الشركات التي تمتلكها المرأة لقلة مواردها وبالتالي اذا قللنا العبء الضريبي قد نحمي الموظفين من خطر فقدانهم لعملهم»، ويشاركه ليث<sup>369</sup>: «نعم وبذلك نضمن موارد اكبر للشركات بالمحافظة على موظفيها في ظل التسريح غير المسبوق لهم بسبب الجائحة».

وبينت نتائج المقابلات المعمقة وبما نسبته (20%) من أفراد العينة ان تقليل العبء الضريبي سيساعد الكثير من الشركات ومن هنا وجب عدم التمييز بين الشركات التي تمتلكها النساء أو الرجال وخاصة عند بداية المشروع، حيث ذكرت ليندا: «يجب تقليل العبء الضريبي على الجميع (ذكور واناث)، لأنها ستساعد صاحب العمل في تخفيف أعباءه المادية وبالتالي لن يفصل موظفين وتبقى المنشأة مفتوحة»، وتشاركها هديل<sup>370</sup> بأن الجميع في هذه الظروف بحاجة لتدابير استثنائية: «هذا شيء جيد، ولكن انا اتكلم عن تكافؤ الفرص واذا اردت ان انادي بتخفيف العبء الضريبي يجب ان انادي لكلا الجنسين، فيجب ان تكون نسبة الضرائب فيها جدا قليلة تكاد تصل إلى الصفر، ولكن انا ضد ان يكون هذا الشيء مميز للنساء مثل ما لجأ كثير من الرجال بتوريث النساء سواء كانت زوجته أو أمه أو اخته أو ابنته من خلال اشراكهم مثل قروض المرأة، فأنا لست مع الرؤية هذه وانا مع تكافؤ الفرص».

وعلى عكس الطرح السابق جاءت النتائج وبما نسبته (28%) من آراء الخبراء والخبيرات لتشير إلى ان تقليل العبء الضريبي للشركات التي تديرها النساء سيكون له أثر سلبي عليهن، من حيث نظرة المجتمع المتعلقة بالمرأة وأنها لن تستطيع القيادة كما يفعل الرجل الا بالإجراءات التمييزية التي تحصل عليها أو نظام الكوتا، تقول زهور<sup>371</sup>: «هذا سوف يعزز الصورة النمطية، لأنه في أي دراسة نجريها يقول فيها غالبية الرجال: النساء أخذت حقوقها وزيادة فهي لا تستطيع العمل كما الرجل الا بتلك الإجراءات التمييزية فلماذا لا تبقى في المنزل، فكيف لو قللنا العبء الضريبي فقط على الشركات اللواتي تقودها نساء اعتقد ان الوضع سيصبح

365 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

366 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

367 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

368 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

369 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

370 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

371 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة



أسوأ»، وأكملت كارول<sup>372</sup>: «هذا الكلام مرفوض لأنه سوف يقلل من قيمة المرأة في العمل، يعني لأننا نساء يجب ان تخففوا الضريبة علينا الامر الذي من شأنه ان يعزز ضعفها ويشوه صورة المرأة أمان الذكور».

ومن جهة ثانية يرى بعض الخبراء والخبيرات ان المعوقات الضريبية هي ذاتها للمرأة والرجل ومن هنا يجب تخفيفها على الجميع لما يمرون به من ظرف صعب قد يطال أعمالهم ويهدد منشآتهم، تقول يارا<sup>373</sup>: «لا يجب ان يكون هناك تميز سواء ضد المرأة أو لصالحها في مجال الأعباء الضريبية، بل يجب ان تعامل مثلها مثل الرجل، فالتخفيف الضريبي سوف يساعد في دعم الشركات سواء للرجل أو للأثني على حد سواء وبنفس الدرجة»، وتستطرد منال<sup>374</sup>: «قد يساعد كثيرا بحل الأزمة الحالية لكن لكلا الجنسين من خلال تحسين فرص الاستثمار في الأردن، ولكن السؤال هذا الاقتراح كم سيعزز وجود المرأة في سوق العمل؟ نحتاج إلى دراسة أكبر عن هذا الموضوع، فنحن في الاساس لدينا قوانين ضد المرأة في قوانين الضريبة على سبيل المثال المرأة المعيلة سواء كانت مطلقة أو منفصلة أو متوفي ابوها وغير متزوجة ولكن الاعالة الرسمية والقانونية هي للرجل وبالتالي هو يأخذ اعفاء الاسرة من الضريبة، فبرأيي مراجعة القوانين الضريبية التمييزية ضد المرأة هو أولى من سن قوانين جديدة».

أظهرت النتائج السابقة الحاجة الملحة إلى إحداث تعديلات في القوانين الضريبية والاعفاءات التي من شأنها تشجيع الاستثمار وجذب رؤوس الأموال لكلا الجنسين، وتوجيهها في خدمة النشاط الاقتصادي للبلد وبما يعزز من فرص التنمية.

### 3-3 أسباب عدم مشاركة النساء في مراكز التخطيط وصنع القرار المتعلق بتدابير الاستجابة لفيروس COVID-19:

ينطوي موضوع قيادة المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار على أهمية بالغة لها، فغالباً ما يعزى نجاحها أو فشلها في تحقيق أبسط أهدافها إلى كفاءة قيادتها، ونظرة المجتمع لها وثقتهم بقراراتها، فجاءت نتائج المقابلات المعمقة وبما نسبته (52%) من أفراد العينة ليوضحوا أن مجموعة الممارسات والمعتقدات المرتبطة بثقافة المجتمع هي ما تؤثر سلباً على فعالية المرأة لممارسة القيادة ووصولها إليها، توضح علا<sup>375</sup>: «النظرة الذكورية التي تنعكس على هذا الموضوع بأن المرأة لا تستطيع ان تأخذ قرارات حاسمة ومصيرية فهي عاطفية بطبعها وتحدد مصير بلد على الرغم من ان هناك نساء كانوا هم المسؤولات عن القرارات في ظل الجائحة في بلدان متقدمة وكانت قراراتهن صائبة»، وتشاركها عبيد<sup>376</sup>: «المشكلة وكل المشكلة بنظرة المجتمع لقيادة المرأة، وتحتاج هذه النظرة إلى إعادة تغيير، فلا استبعد ان يكون انعدام وجودها مقصود لان المرأة برأيهم لا تستطيع ان تشارك في الازمات والاستجابة للازمات، من منطلق انها لا تستطيع التواجد في كل الأوقات وفي الظروف الصعبة»، وتضيف منال<sup>377</sup>: «هذا جزء من منظومة ثقافية سائدة إلى اليوم، ان المرأة لا تصلح في مراكز صنع القرار بشكل عام وليست فقط في كورونا، مثلا القطاع الصحي كقطاع تمثل فيه المرأة اكثر من 60% من القوى العاملة ولكن اقل من 10% من القيادات فهذا سينعكس على كورونا وغير كورونا»، ويبدو ان هذا التمييز من الواضح انه قائم فقط لأنها أنثى ولا شيء غيره، فتقول منار<sup>378</sup>: «لا يوجد استدعاء ولا يوجد لدينا مساحة للنساء في مراكز صنع القرار، اذا عملنا انجاز لا يتم أخذه بعين الاعتبار فقط لأنه من أنثى، فكيف يمكن وضعنا في لجنة تخطيط واستشارات».

ان النتيجة السابقة التي توصلت إليها الدراسة جاءت مدعومة بإجابات الخبراء الذكور في المقابلات المعمقة

372 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

373 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

374 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

375 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

376 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

377 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

378 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

حيث أشار ما نسبته (77%) من الذكور بشكل مباشر أو ضمني لعدم صلاحية المرأة للقيادة الذي يعد تطاولاً في بعض الأحيان على السلطة الدينية التي منحت الرجل القيادة على حد ذكركم، وزادوا الأمر تعقيداً على المرأة بجعل تلك التبريرات مطعّمةً برجال الدين وترويجهم لأحاديث ضعيفة ونصوص تم تحويلها بما يخالف ما جاء فيها، وأُحيطت بهالة من العيب والحرام حتى سمّيت في بعض المجتمعات بالحريم، وكل هذه الآليات استخدمت كذريعة لتعيين الهويات والأدوار في المجتمع، لتصبح المرأة في سجن وهي حرة طليقة، وتسير من النقيض إلى النقيض، يقول انس<sup>379</sup>: «مراكز صنع القرار كانت فئتين أول فئة القوات المسلحة الاردنية والثانية الحكومة الاردنية، الحكومة الاردنية رأينا وزيرة السياحة فنسبة الوزيرات في الوزارة قليلة جدا اما القوات المسلحة الاردنية فكما اعتقد انه لا يجوز ان تكون امرأة في مراكز صنع القرار، وفي حديث عن الرسول صلى الله عليه وسلم وهذا رأيي الشخصي مع اني لست متأكد من صحة الحديث « لا خير في أمة تولى امرها امرأة» وبما اننا مجتمع ديني فمن الطبيعي ان لا يوافق الذكور على ان تولى امرهم امرأة»، ويشاركه همام<sup>380</sup>: «لقلة وجود المرأة في المراكز القيادية في الأردن، وعدم الثقة الشعبية في قرارات المرأة حتى لو أن الرجل كان أقل ثقافة وعلم من المرأة إلا أنه لا يثق ابدا في قراراتها، ويوجد مقولات شعبية تعزز هذه الثقافة مثل « قوم ولى امورهم لمره زلت»، مجتمعاتنا مجتمعات ذكورية وما زالت لا تسمح ان يكون هناك قرارات عادلة لدخول المرأة، فيجب اعطاء المرأة حقها واعطاء تسلسل تدريجي يسمح بانخراط المرأة في المراكز القيادية» ان الخطاب السابق وان بدا حديثاً إلا أنه مثقل بعبارات الهيمنة الثقافية والتي عززها بالأمثال الشعبية، ويرفض ادخال المرأة في الوقت الحالي في تدابير الاستجابة بل يريد من الحكومة التسلسل التدريجي الذي قد يستمر مئة عام أخرى، ويعزز بعض الذكور ان احتياجات الوضع الراهن للاستجابة لجائحة كورونا قد يتطلب الاعمال الميدانية والإجراءات الصعبة والتي لا تستطيع الانثى ان تشارك فيها بسبب طبيعتها، متناسيا ان مراكز صنع القرارات لا تتطلب بالضرورة النزول إلى الميدان، يقول منذر<sup>381</sup>: «من وجهة نظري انها أزمة جديدة وكنا نرى الوزراء على شاشات التلفاز مرهقين بسبب صعوبة العمل وساعات الدوام الطويلة وبالتالي وجدنا ان معظم من كان يتحرك في ذلك الوقت هم رجال.. فممكّن ان يكون قدرة الرجل على العمل في اي وقت وفي اي مكان هي التي زادت من فرصة ان يكون صناع القرار هم رجال»، ويضيف ماهر<sup>382</sup>: «لأنهن لسن في موقع اتخاذ القرار فلسن مؤهلات حالياً، حيث وجدنا كل الوجوه التي نراها على التلفاز ذكور، ولكن أصبح هناك نسبة من المسؤولات في المجالس المحلية والدولية وفي البرلمان وأعتقد من هنا لعشر سنوات سوف نجد نساء أكثر على الشاشة في مراكز صنع القرار»، ويعود أسامة<sup>383</sup> ليشرح بشكل ضمني التمييز القائم على أساس الجنس في صورة التقسيم الجنساني للوظائف والاعمال، وان غياب المرأة سيؤثر على قطاعي التعليم والصحة وهما قطاعي مصنفين بالأثوية ضمن ثقافة المجتمع الأردني: «لان مجتمعنا ذكوري لا تصل المرأة إلى مراكز صنع القرار، مع انه صدقا لا يجب في قطاعات معينة ان يقرر الرجل عوضاً عن المرأة مثل الصحة والتعليم فغالبية العاملين في تلك القطاعات هم من النساء وهم الاكفأ في اتخاذ القرارات لانهم ادري باحتياجات هذه القطاعات».

ويشير إبراهيم<sup>384</sup> إلى ان ثقافة غالبية أفراد المجتمع ترفض المرأة وتستهزئ بقيادتها، وبسبب تلك الصور النمطية فإن المرأة تخشى خوض منافسة مع زملائها الرجال والارتقاء عمودياً في سلم الوظيفة، خوفاً من عدم تقبلهم لها أو انتقادها، ومن هنا تبدأ التنازلات في المشاركة بصنع القرار، ويقررن في النهاية الهرب من المواجهة والبقاء في الخطوط الخلفية لأي موقع وظيفي: «هذه ثقافة غالبية المجتمع بأنه «ماذا ستفعل النسوان وراهم طبخ»، فالتوعية أو الوعي بحقوق المرأة واهمية احترام هذه الحقوق، وان يكون هذا الوعي من سن الطفولة، والا سيكون هناك نساء خائفات من الوصول إلى مراكز صنع القرار وستتخلف عن اللحاق بركب الدول المتقدمة».

379 أحد الخبراء في المقاتلات المسلحة

380 أحد الخبراء في المقاتلات المسلحة

381 أحد الخبراء في المقاتلات المسلحة

382 أحد الخبراء في المقاتلات المسلحة

383 أحد الخبراء في المقاتلات المسلحة

384 أحد الخبراء في المقاتلات المسلحة

ان القيادة النسوية تواجه عقبات وصعوبات لا تزال ثقيلة الوطأة تتأتى من التصورات المسبقة، وما يمكن ان تصلح وما تصلح له ولكن اللافت للنظر هو تبني المرأة نفسها تلك التصورات ولا تفضل ان تكون مديرتها في العمل أنثى كما ورد في نتائج الدراسة المسحية العاملات في الجدول رقم (26) حيث أجابت (35.3%) من العينة بأنهن يفضلن أن يكون مديرهم رجل، وجاء ما نسبته (55.1%) من العاملات بأنه لا يوجد فرق بان يكون المدير رجل أو امرأة و(10.6%) بأنهن يفضلن بان يكون مديرهن امرأة. ان النسبتين الأخيرتين في عينة الدراسة قد تدفع إلى الأمل في أن تكون القيادة النسوية هي الزائر الجديد للأعمال.

جدول رقم (26): توزيع العاملات حسب مدى تفضيلهن أن يكون المدير/المسؤول في العمل أنثى

النسبة %	الفئات	العبارة
34.3 %	رجل	توزيع النساء العاملات حسب مدى تفضيلهن ان يكون المدير/المسؤول في العمل أنثى
10.6 %	امرأة	
55.1 %	لا يوجد فرق	

ان الطرح السابق للذكور والمليء بعبارات تصنيفية تبين ان للمجتمع والثقافة دور رئيسي في ترسيخ الاختلافات بين الرجل والمرأة، فتعتبر الذهنية التقليدية التي رأيناها في خطابات المبحوثين الذكور أفرازا للثقافة المجتمعية بالتنشئة الاجتماعية، التي تعمل على تكريس هذه المعتقدات السلبية كالأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي، وبهذا لن تحصل المرأة على مبتغاهما نتيجة لما يفرضه واقعها وظروفها اليومية وبخاصة السلطة الدينية وبنيتها، لما لها أثر في مجتمعاتنا ذات الطابع الديني، بل ويهولها الأمر عند الاصطدام بالفقهاء فيتعهدوا بعضهم بالقوالب النمطية الذهنية المتجذرة والصيغ المستساغة التي لا تلائم رغم فصاحتها متطلبات العصر الذي تعيش فيه، وبالأخص حديث ناقصات عقل ودين. وحديث لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة، فما يحصل اليوم هو محاولة لتفريغ المرأة من المشاركة الفعلية في الحياة العامة والقيادة، الذي هو بمثابة الواد الرمزي لها، فلا يكون منها إلا أن تقف في موقف لا تحسد عليه وتسير من نقيض إلى نقيض.

وحتى نوسع من ادراكنا للامور نشير إلى بعض النتائج التي جاءت في المقابلات المعمقة إلى تدل على صعوبة زحزة هذه القوالب الذهنية، فقد تبين أن الإناث يتشاركون مع الذكور في بعض هذه المقولات التصنيفية التي قد تعتبر من المسلمات، وهذه هي قمة الظلم الإنساني بوضع الشيء في غير موضعه، ففبراير عير<sup>385</sup> عدم تواجد المرأة في تدابير الاستجابة فتقول: «ان النساء عندما تصل إلى مراكز صنع القرار تكون غالبيتها عن طريق الكوتا وليس بسبب ثقة المواطنين، وفي كورونا غالبية الذين اخذوا تصاريح هم رجال ما عدا النساء في القطاع الصحي، وحتى في المؤتمرات الصحفية معظم الصحفيين الذين كانوا متواجدين هم رجال، وذلك لان النساء جزء من ثقافة المجتمع التي يتشارك فيها الذكور والإناث والتي تخاف على المرأة ان تخرج والدنيا مغلقة والناس في المنازل».

كما أظهرت النتائج ان (12%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة أشاروا إلى احتكار السلطة بما يتعلق بالقرارات السياسية واقتصارها على فئة معينة، تقول زهور<sup>386</sup>: «لأنه كان قرار مقتصر على أشخاص معينين من قبل السلطة التنفيذية فقط، فنحن للأسف لم نوجد معهم وحتى خطاباتهم لم يرد فيها ما يشير إلى النساء مثل (ن) النسوة والتاء المربوطة فنحن مغيبون حتى على مستوى الخطاب»، وتضيف علا<sup>387</sup>: «هذه مشكلة كانت في الأردن ولا زالت، فالنساء كنا غائب بوقت الازمات، واذا اردنا النظر إلى الذين كانوا في مراكز صنع القرار فهم اشخاص في مناصب قيادية وسياسية أصلا، هذه الفئة نسبة العاملات فيه قليلة فهي لم تكن موجودة ونحن غيبناها خلال الأزمة هي اصلا كانت غائبة».

385 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

386 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

387 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

بينما أشارت نتائج المقابلات المعمقة أيضاً إلى الأسباب التي تنتج عن نقص أساليب أو أدوات التمكين مثل توفير المعلومات ومنح الصلاحيات، والتشجيع والمكافآت، والتطوير الذاتي والتدريب، وغياب التشريعات والقوانين الداعمة، تقول رندا<sup>388</sup>: «يعود لموضوع ان الحكومة لم تكن تملك خطة متكاملة اخذت بعين الاعتبار احتياجات المرأة واعطائها بعض الصلاحيات أو المكافآت، بالإضافة إلى ضعف القوانين والتشريعات التي تجبر صناع القرار على وجود المرأة معهم، والمفروض ان يكون المجتمع المدني بكافة شرائحه موجود وجالس على الطاولة لصنع القرارات التي تعنيهم».

ان المعوقات المجتمعية هي التي تحد من وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار ومساهمتها في صناعته سواء في المؤسسات بشكل عام أو في تدابير الاستجابة بشكل خاص، حيث أظهرت النتائج ان المرأة تتمتع بالمهارة الفنية والذاتية التي تؤهلها للوصول إلى مراكز صنع القرار كما جاء في نتائج الدراسة المسحية العاملات، حيث أشارت العاملات في الجدول رقم (27) وبما نسبته (63.4 %) بأنهن يملكن القدرات والمؤهلات للعمل في مراكز قيادية، وهذا يُقوي ما نسبته (36.6 %) غير واثقات من قدرتهن على القيادة.

جدول رقم (27): توزيع العاملات حسب مدى امتلاكهن للقدرات والمؤهلات للعمل في مراكز قيادية

العبارة	الفئات	النسبة %
امتلاكهن للقدرات والمؤهلات للعمل في مراكز قيادية	نعم	63.4 %
	لا	36.6 %

### 3-3-8 كفاية النصوص القانونية والتشريعية لردع موضوع العنف المبني على النوع الاجتماعي:

ان هذا المحور لا يقل عن سابقه في الأهمية، حيث جاءت نتائج المقابلات المعمقة بنسبة (84%) من أفراد العينة لتشير إلى عدم كفايتها ووجوب تعديلها، نظراً لأن العنف المبني على النوع الاجتماعي ليس يحدث عابر من الممكن أن تتخطاه المرأة وتتجنبه وإنما هو سلوك يومي ثابت وصيرورة دائمة تأخذ في كل مرة شكلاً مختلفاً، ومن الممكن اعتباره كآلية يومية تعمل لدى الأفراد والمؤسسات وتهدف في نهاية المطاف إلى إقصاء المرأة عن الحياة العامة، والتضييق عليها لفرض الهيمنة الذكورية في حياتها الخاصة، في حين يرى ما نسبته (16%) من الخبراء والخبيرات ان القوانين كافية وتحمي المرأة من العنف في مكان العمل أو المنزل.

### 3-3-9 آليات الدعم والاستجابة القانونية أو الخدماتية المقترحة للتصدي لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في مكان العمل:

على الرغم من وجود الاستراتيجيات الوطنية التي تبناها الاردن لدعم النساء وتمكينهن سياسياً واقتصادياً واجتماعياً؛ استجابة لأهداف التنمية المستدامة ومن قبلها أهداف الألفية التنموية، إلا أن هذه الجهود فيما يبدو لم تنجح في تحويل الشعارات إلى برامج تحقق نتائج فعالة، وتحولت في كثير من الدول إلى حبر على ورق أو إجراءات احتفالية تفتقر إلى المضمون والجدوى، حيث أشارت نتائج المقابلات المعمقة وبما نسبته (56%) من المبحوثين إلى ضرورة تعديل القوانين المتعلقة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل، وفي هذا أفادت منار<sup>389</sup>: «يجب تعديل القوانين والتشريعات حول موضوع العنف المبني على النوع الاجتماعي فهي جدا قليلة ولا يمكن أن تأخذ حقل بسهولة كأثني، انا من الأشخاص الذين تعرضوا لتحرش في بيئة العمل

388 احدي الخبرات في المقالات المعنة

389 احدي الخبرات في المقالات المعنة

ولم أتمكن من أخذ حقي لأنني لا أملك دليل»، وتقول رندا<sup>390</sup>: «اليات الحماية القانونية هي التي يفترض ان الأردن قد صادق عليها مثل اتفاقية العمل 190 التي تُعنى بمناهضة العنف والتحرش في مكان العمل، ولكن لم نجد تشريعات قانونية وطنية تناسب هذه الاتفاقيات والاليات، مثلاً موضوع العنف والتحرش لا يوجد فيه تعليمات رادعة أو شرح أو ان يأخذ حيز التنفيذ ولا ارشادات ولا اليات تفتيش. بالتالي مواد قوانين العمل جدا ركيكة، بالإضافة ان القانون يجد التحرش والعنف في اطر جدا ضيقة اي من صاحب العمل على الموظفة ولكن هي نظرة غير واسعة وغير شاملة لكل انواع العنف والتحرش، وايضا لم يتم حماية المرأة في حال سُكّت من فقدان وظيفتها».

في حين أشار (24%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات النوعية إلى ضرورة إضافة بعض التعريفات إلى النصوص القانونية وخاصة فيما يتعلق بالتحرش الجنسي، تقول علا<sup>391</sup>: «يجب إضافة بعض التعريفات إلى القوانين فكلمة تحرش غير موجودة ، فانا كيف سأحمي المرأة اذا لم اعرف العنف من اساسه في القانون الاردني، انا لا اقول ان هذا الموضوع غائب تماما في القوانين فنحن لدينا قوانين ولكنها ابدا غير كافية خصوصا في بيئة العمل، ففي قانون العمل يوجد مادة يقول فيها انه يحميها من خلال انها تستطيع ان تترك عملها وتحصل على حقوقها، وبالتالي هو اضرها ولم ينفعها، وايضا القانون يشير فقط ان المتحرش يكون صاحب العمل أو من ينوبه اي ان المراجعين مثلا غير مشمولين في الحماية القانونية»، ويشاركها ليث<sup>392</sup> الطرح السابق فيقول: «اصلا غير موضح لدينا في القوانين والتشريعات موضوع العنف والتحرش فالتحرش قد يكون بالإيحاء، وبإمكانها ان تبلغ وان تبدأ بسلسلة الاجراءات الخاصة بكل قضية ولكن هل يوجد قانون واضح يبين كل عنف أو تحرش ما هي العقوبة الخاصة فيه؟ لا يوجد، وايضا حتى لو كان هناك قوانين رادعة فإن المجتمع لن يرحمها وبالتالي تفضل النساء السكوت عن مثل هذه القضايا لان مجتمعها لن يتعاطف معها».

ولعلنا لا نجانب الصواب إن نحن قلنا ان من العادات ما تُحجّم المرأة وتسلبها حقوقها وحرّياتها بل وتصنّف ممارساتها ومنافذ وجودها على أساس كونها اثني فقط، حيث أشار الطرح السابق للمباحث إلى عدم اتجاه النساء للشكوى من منطلق الخوف من «وصمة العار» التي قد تطالها وأهلها، فبيّنت نتائج المقابلات المعمّقة بما نسبته (24%) من أفراد العينة ان السبب في عدم تبليغهن عن العنف هو منظومة العادات التي قد تؤثر على قرار المرأة وبالأخص التبليغ عن العنف الجنسي خوفاً من العار، فنظرية وصمة العار في المجتمعات العربية لن تطالها وحدها وإنما عائلتها بأكملها ما قد يجعل المرأة تفضل الموت على أن تكون سبباً لجلب العار على أهلها، كما أن إلقاء اللوم على الضحية هو سمة شائعة لتبرير العنف وتستخدم لإعادة التسلسل الهرمي في المجتمعات الأبوية ومعاوية النساء لدخولهن المجال العام في المقام الأول، تقول يارا<sup>393</sup>: «حمائتها تكون بإيجاد حماية قانونية، وتستطيع ان تطلب تلك الحماية اذا التجأت للسلك القانوني، ولكن هذا الطريق لديه الكثير من العقبات، بسبب الوصمة أو العار من نظرة المجتمع وايضا وجود خطر ان تفقد وظيفتها، فهناك آليات قانونية تحميها ولكن ما هي تبعات ما بعد الشكوى، ولماذا النساء لا يلجأن للحماية القانونية؟ فأحياناً ليس كفاية ان نوّفر الخدمة ولكن ايضا يجب توفير بيئة مناسبة وداعمة تشجع المرأة ان تطلب هذه الخدمة»، وتضيف آسيا<sup>394</sup>: «من خلال جهة استشارية ومحامين يمكن ان يترافعوا لمثل هذه القضايا، ولكن الحماية القانونية ليست دائماً في صالحها من حيث تدخّل اهلها بأن تتنازل عن مثل هذه القضايا خوفاً على الفضيحة كما يقولون، وانا افهم اننا في بلد عشائرية وكل عائلة تستعطف عائلة أخرى، ان تعديل السلوك هو المخرج لهذا الموضوع»، وتلقي عبير<sup>395</sup> بظلالها على قضية تحميل المجتمع للمرأة مسؤولية تعرضها للتحرش أو العنف دون حتى التطرق إلى المعنّف الذي هو طبعاً ذكر: «اي امرأة تعرضت لعنف أو تحرش في بيئة العمل تستطيع ان تشكي وتسير بالإجراءات القانونية وهذا قليل جدا لان المجتمع يجبرها على السكوت

390 احدى الخبرات في المقابلات المعمّقة

391 احدى الخبرات في المقابلات المعمّقة

392 أحد الخبراء في المقابلات المعمّقة

393 احدى الخبرات في المقابلات المعمّقة

394 احدى الخبرات في المقابلات المعمّقة

395 احدى الخبرات في المقابلات المعمّقة

لان الانثى هي المسؤولة بنظرهم عن سبب التحرش سواء بإرجاع المشكلة إلى لبسها أو كلامها أو طريقة تعاملها مما دفعه إلى التحرش، وايضا لا يوجد اجراءات صارمة بحق اي شخص تصرف مثل هذا التصرف».

يظهر من النتائج السابقة ان تمتع الذكور بالمركز السيادي غالباً ما يأتي انسجاماً مع قيم متجذرة في المجتمعات العربية والاسلامية تستند أحيانا إلى بعض النصوص غير المحققة، وأحيانا أخرى إلى تفاسير سطحية مصبوغة بالطابع الذكوري، بعيدا عن الفهم العميق الصحيح لدلالاتها ومفاهيمها الحقيقية، وهو بالتالي من يبرر لنفسه العنف ويضع اللوم على الانثى لأنها الحلقة الأضعف في هذه المعادلة.

في حين أشار (16%) من الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة إلى إيجاد عقوبات رادعة لمرتكبي العنف، والحقيقة أن استمرار العمل ضمن هذه البيئة غير الصديقة للمرأة سيؤدي إلى دفع المزيد من النساء خارج هذا الميدان، أفادت عادة<sup>396</sup>: «يوجد مادة في قانون العمل تحمي المرأة من التحرش ولكن هل هناك عقوبات رادعة؟ قطعاً لا، انا من الأشخاص اللواتي تعرضن للتحرش في بيئة العمل ويوجد برأيي التنمر في بيئة العمل وهو اصعب من التحرش لأنه يؤثر على انسحاب المرأة من سوق العمل، وللأسف هذه الممارسات موجودة وبالتالي لا تستطيعي ان تقدمي شكوى وتحصلي على حقلك ولا يوجد تعريف لها في قانون العمل من أساسه، وبهذا لا بد من توفير عقوبات رادعة لمرتكبي العنف».

كما وأشارت إحدى الخبرات إلى ضعف آليات الشكوى والابلاغ عند التعرض للعنف مما يدفع غالبية النساء على السكوت، وهذا يدل على دور الثقافة المهيمنة في المجتمعات العربية في صناعة المرأة التقليدية التي تخشى التبليغ عن العنف بل وتتقبل بعض أنماطه، وبهذا تساعد في إعطاء المجتمع الذكوري الحق والتبرير في التمادي ضد النساء بسبب صمتها، فيتطامد الرجل في سلوكه ضدها عندما يرى أنها لا تستخدم أي وسيلة دفاع ولم تلجأ إلى رادع اجتماعي أو قانوني يحد من سلوكه ضدها، تقول ثريا<sup>397</sup>: «لا يوجد في القوانين أي مصطلح يتحدث عن العنف المبني على النوع الاجتماعي، وفي حالات التحرش من سيدعمها لتقدم شكوى! أبوها مثلاً أو زوجها! فبالنسبة لهم ان تشنكي هي فضيحة وليس شيء يفتخروا فيه، فالمرأة مطلوب منها ان تتعرض للتحرش وتسكت خوفاً من الفضيحة واذا صرخت وشككت تُلام، في ظل غياب آليات واضحة للشكوى من الأساس».

كما ذكرت نتائج المقابلات المعمقة بعض الآليات التي من الممكن ان تعزز جانب الحماية القانونية للمرأة من العنف كالاستراتيجيات الوطنية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية، وتوفير سياسات ارشادية كالتالي أصدرتها وزارة العمل الاردنية، في هذا تقول ريم<sup>398</sup> إحدى العاملات في منظمة العمل الدولية: «اطلقنا الاستراتيجية الوطنية من العنف والتحرش في بيئة العمل والتي هي متماشية مع معايير العمل واتفاقية 190، وهذه ملكية وطنية بالنسبة لنا وليست فقط ملكية منظمة العمل الدولية، وفي هذه الاستراتيجية تم تحليل للقوانين التي يجب ان تعدل سواء كانت في قانون العمل أو الضمان الاجتماعي أو قانون العقوبات ونظام الخدمة المدنية»، وتضيف ايمان<sup>399</sup>: «لا يوجد لدينا قانون يحمي العامل أو العاملة في سوق العمل من العنف سوى المادة 28، بأنه في حال تعرض العامل أو العاملة إلى العنف من صاحب العمل أو ما ينوبه بإمكانه ان يترك العمل مع الحفاظ على حقوقه، ولكن لم تُذكر نصوص واضحة، ونحن كوزارة عمل ربطنا موضوع العنف المبني على النوع الاجتماعي والتحرش بسياسة ارشادية وبالتالي اي مؤسسة يجب ان تربط هذه السياسة الارشادية في قانونها العمل الداخلي».

أن ركن الحماية الاجتماعية والقانونية يظهر في الإجابات السابقة كركن أساسي للأمن الإنساني والذي يقوم على حماية الأفراد في أوقات الحرمان والتمييز، فالمرأة تتعرض للعنف والإهانة والتمييز، ثم لا تجد نظاماً قانونياً فعالاً يصطف إلى جانبها ويعزز ما تبذله من جهود لخدمة المجتمع، بل إنه في الواقع كثيراً ما يغمض عينيه عن شكواها.

396 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

397 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

398 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

399 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

ولهذا السبب فإن معركة تأسيس الحرية والديمقراطية في الاردن تتركز حول تجاوز المرأة لهذا المجال الخاص ومشاركة الرجل في الفضاء العام، وبسبب التغيرات المتسارعة التي تحدث في المجتمع وزيادة تعقيدها بسبب انتشار فيروس COVID-19، توجب إعادة النظر بتلك الثقافة وبعض العادات التي تحرم المرأة من التمتع بحقوقها كإنسان ومن ممارستها والعمل بها.

### 3-3-10 آليات الدعم والاستجابة القانونية أو الخدماتية المقترحة للتصدي لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في المنزل:

تعتبر آليات الدعم والاستجابة القانونية أو الخدماتية للتصدي لمخاطر العنف الاسري أصعب مما هي في مكان العمل، نظراً لان مثل هذه الجريمة تُحاصر داخل المنزل، وفي غالبية الأحيان لا يكون هناك رغبة من أحد أطراف الاسرة أو المعتدى عليه في الإبلاغ عنها للسلطات حيث تتم تسوية ما يجري داخل الاسرة بالصلح والتسويات.

وفي الفترة الأخيرة حيث تزايدت ظاهرة العنف الأسري في الأردن بسبب الجائحة العالمية كما أشارت الدراسة سابقاً، بات من الضروري استيعاب ما يجري من متغيرات اجتماعية متسارعة وضرورة تعديل القوانين ووضع الأسس السليمة لوقف زحفها وتأثيراتها المدمرة على كيان المرأة بما كفلته لها الشريعة الدولية لحقوق الانسان.

فجاءت نتائج المقابلات المعمقة لتشير ان الآليات القانونية لحماية المرأة من العنف الذي تتعرض له في المنزل تبدأ من تعديل القوانين المجحفة بحقها والتي تساعد المعتد على استمراره في سلوك العنف دون إيجاد عقوبات رادعة لسلوكه العنيف وبما نسبته (40%) من إجابات المبحوثين، تقول يارا<sup>400</sup>: «يوجد قوانين ولكن يوجد بها كثير من الثغرات ويجب العمل عليها بشكل اكبر بحيث توفر الحماية للمرأة»، ويشير إبراهيم<sup>401</sup> إلى ضرورة ان تكون العقوبات في القوانين رادعة: «ممكّن ان تذهب إلى حماية الاسرة وان ترفع قضية ولكن الجزء لن يكون رادع والدليل ان ما زال هناك قضايا تحرش وعنف جنسي من قبل الاقارب ونسمع عنها إلى درجة انها أصبحت قضية رأي عام، لو القوانين رادعة فعليا لن نسمع مثل هذه القضايا بشكل كبير»، وتشاركه منال<sup>402</sup>: «للآن قوانيننا في إطار الاسرة ما زالت غير فعالة، وما زال قانون الحماية من العنف الاسري كمثال منذ 2017 لليوم لم يوضع له انظمة أو تعليمات واضحة ممكن ان تساهم في عملية الردع، ولم نسمع عن قضايا نجحت فيها المؤسسات وحققت نجاح حقيقي في موضوع الردع والاستجابة القضائية في موضوع العنف الاسري، وايضا قوانين العنف المبني على النوع الاجتماعي المتعلقة بالتحرش الجنسي وعدم المساواة والتمييز كلها كانت مرجعيتها اجتماعية وثقافية اكثر وما زال فيها تمييز فأنا أوصي ان يتم الرجوع إلى النصوص القانونية وتحليلها وبيان الجوانب التمييزية والعمل عليها ومن ثم ايجاد نصوص تعزز من عملية الحماية».

وأظهرت نتائج المقابلات المعمقة بما نسبته (36%) من أفراد العينة ضرورة تفعيل دور حماية الأسرة في قضايا العنف المبني على النوع الاجتماعي عبر تدخلاتها المتمحورة حول الوقاية والحماية ونشر الوعي، يقول ليث<sup>403</sup>: «من خلال حماية الأسرة يوجد لديهم برامج توعوية لحمايتهم ولكن حسب ما نسمع ان قضايا العنف المنزلي والتحرش الذين يتواصلون معنا بسبب هذه القضايا يشيرون أن قوانين حماية الاسرة غير رادعة لموضوع العنف وان اجراءاتهم لحماية الفتاة صعبة ويضعون الفتاة بمكان اشبه ما قد يكون بالسجن من اجل حمايتها»، وتضيف عيبر<sup>404</sup>: «تشتكي المرأة إلى حماية الاسرة ويوقعون المعتد على تعهد وفي اليوم التالي يضربها من جديد، وذلك لان القوانين غير رادعة».

ويظهر من نتائج الدراسة ان المبحوثات لا يثقن بالإجراءات المتبعة لحماية المرأة المعتدّة مما يزيد

400 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

401 أخذ الخيار في المقابلات المعمقة

402 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

403 أخذ الخيار في المقابلات المعمقة

404 احدى الخيارات في المقابلات المعمقة

الصورة قتامة، فتقول ثريا<sup>405</sup>: «لا يوجد من يحمي المرأة التي تُضرب وتُهان لفظياً في منزلها لأنها بنت، ولا أحد يحمي البنت لأنها خرجت من منزلها في وقت متأخر، ولا يوجد من يحمي الفتاة التي تشكي لحماية الاسرة ومن ثم يوقعوا اهلها على تعهد وبعد أيام قليلة نسمع ان الفتاة قتلت، ثم يُحبس الجاني الذي هو في الغالب ذكر 5 سنوات ويخرج»، وتضيف علا<sup>406</sup>: «نظام الحماية للناجيات من العنف أو للوقاية من العنف غائب وغير موجود، وايضاً الاجراءات الموجودة حالياً عليها كثير من علامات الاستفهام، فنحن لدينا قوانين تحمي من العنف الاسري ولكن الاجراءات عليها علامة استفهام وتحتاج إلى اعادة تحليل، لان النساء لا تلجأ لشكوى رسمية وانما إلى البوح بالمشكلة فقط لقربياتها أو صديقاتها».

ان الذكر في العائلة هو صاحب السلطة الذي لا يقبل بأن ينازعه أحد فيها، فيلجأ أحياناً إلى تبني العنف تجاه النساء اللاتي يتحدّين تلك السلطة أو ينافسنه فيها، فالمرأة الصالحة بحسب هذا المنظور هي الخاضعة والساکتة والمطبعة فلا تنتقد أو تجادل أو تثور أو تتعامل بنديّة مع الذكور، لأنها بالأصل ليست نداً للرجل بالطبيعة، وبالتالي عليها أن تخبئ وتُحجب حتى لا تُخرج الرجل عن توازنه وتبعده عن «طريق الحق»، لذلك كان لزاماً عليها وفق هذا المنظور التحلي بالقوانين الاجتماعية والأخلاق والأعراف التي تُطبق على الجسد أولاً بالدرجة الأولى، وكل هذه السلطة تكرست وتفاقت خلال فترة كورونا حيث بقي الرجل في مساحات مغلقة مع المرأة في ظل التوتر النفسي والقلق الذي فرضه الوباء العالمي مما زاد المسألة تعقيداً. كما ان هذه الزيادة المزعجة في معدلات العنف المنزلي في الأردن، تستدعي من الحكومة جعل منع العنف المبني على النوع الاجتماعي جزءاً أساسياً من خطط الاستجابة الوطنية. فقد أظهرت نتائج المقابلات النوعية قصوراً في آليات التعامل مع الشكوى والإبلاغ عن حالات العنف فلم تتعدى مسألة الشكوى من قبل النساء حدود الكلام فهو ليس بلاغاً رسمياً بل مجرد بوح بالمشكلة إلى شخص محل ثقة كالصديق وخاصة من نفس الجنس، في ضوء قوانين لا تؤمن الحماية الكاملة للمرأة التي تتعرض للعنف في حال الشكوى، أفادت عادة<sup>407</sup>: «للأسف في بلادنا النساء ليس لديهن معرفة ما هي القنوات التي تساعدنا، وايضا المرأة المتعرضة لعنف أو تحرش في المنزل لا تجد حماية اجتماعية من أهلها، فتكتفي بالحديث مع صديقتها، وحتى اذا تم حبس المعتف من الأهل فإن الضغوطات الاجتماعية تدفعها لإسقاط الدعوة مما يجعل الشكوى غير مجدية» وقد تكتفي بعض النساء بالإستشارة فقط كما جاء على لسان زهور<sup>408</sup>: «برأيي أكثر شيء تستطيع أن تعمله المرأة في هذا الموضوع هي الاستشارة فقط لا أكثر»، وتضيف هديل<sup>409</sup>: «بعض النصوص تحمي الرجال من قضايا الشرف وهي لا تعطيهم رادع بل تعطيهم فرصة لمزيد من الانتهاكات بسبب ازالة الحق الخاص في هذه القضايا، وانا أرى ضرورة وجود سياسات واجراءات قانونية واجرائية لمساعدة الناجيات من قضايا العنف المبني على النوع الاجتماعي لضمان حماية وسلامة تلك الفئة».

كما ان عدم فاعلية نتيجة الشكوى قد يؤثر أيضاً على بقية النساء مما يجعل الغالبية منهم لم تقدم على الشكوى لمعرفتها مسبقاً عدم وجود عقوبات رادعة للمعتف، بل يمكن ان يمارس المعتف ضغوطاً لسحب الشكوى أو اتهامها بالبلاغ الكيدي مما يُخرج المرأة كخاسرة ويدفع غيرها إلى عدم الإبلاغ أيضاً. وهو ما أشارت إليه الأرقام الإحصائية السابقة التي تدل على ندرة في الشكاوى الرسمية المبلغة عن العنف في ظل كورونا، من منطلق أن غالبية الحالات تُحلّ بطريقة وديّة، فالنساء يخشين على سمعتهن فيتجاهلن وجود آليات وإجراءات متبعة في كل مؤسسة للتبليغ عن العنف، بالإضافة إلى انشغال الحكومات والمؤسسات بعلاج المصابين من الفيروس وجعله أولوية للمستشفيات والمراكز.

405 احدي الخبيرات في المقابلات الممنعة

406 احدي الخبيرات في المقابلات الممنعة

407 احدي الخبيرات في المقابلات الممنعة

408 احدي الخبيرات في المقابلات الممنعة

409 احدي الخبيرات في المقابلات الممنعة



وفي هذا تقول رندا<sup>410</sup>: «آليات الحماية ضعيفة جدا وخصوصا خلال جائحة كورونا، فلا يوجد دور ابواء للنساء المعنفات ولم يتم رصد للبيوت التي كان فيها حالات عنف قبل الكورونا ومتابعتها، وقصور حتى في الارشاد النفسي والصحي ولا يوجد مؤسسات قدمت هذا النوع من الخدمة في بداية جائحة كورونا، كان من المفترض انه منذ البداية يكون في خطة محكمة للتدخل خصوصا لدى الأسر التي لديها اسبقيات للعنف».

ان النساء لا يملكن خيارات ولا تتاح أمامهن الفرص للنجاة من العنف الأسري ما لم يتخلصن من ثقافة الصمت، وما لم تتحمل الجهات المعنية مسؤولياتها الكاملة في الوقاية والحماية والعلاج والتأهيل على كافة المستويات التشريعية والإجرائية، وعلى مستوى السياسات في المجالين الخاص والعام، ومن هنا وجب تفعيل دور البرامج التوعوية بين صفوف النساء، يقول ماهر<sup>411</sup>: «هناك قوانين تحمي من مثل هذه القضايا ولكن مسؤولية المنظمات التوعوية عن هذه القوانين واين تتم الشكاوى أو الابلاغات، من خلال تقديم شكوى لحماية الأسرة وهي التي تتكفل بالموضوع من طرفها»، ويضيف منذر<sup>412</sup>: «قانون حماية الأسرة برأيي فعال ولكن المشكلة أن المرأة جاهلة بالقوانين وكيف تستطيع أن تحمي نفسها من العنف فالحقوق موجودة والتشريعات موجودة ولكن هناك ضعف من المرأة في معرفة حقوقها مما يستوجب توعيتها وثقيفها».

بناء على ذلك، فإن تبني سياسات لحماية المرأة من العنف وتسهيل وصولها إلى شبكات الأمان والحماية الاجتماعية والقانونية بشكل عام، وإيجاد آليات فعالة وإجراءات محددة بدقة تعمل بمثابة ضمانة لحق المرأة في الوصول إلى العدالة قانونيا وإداريا، أسوةً بغيرها من المواطنين ودونما معيقات، سواء أكانت عامة أو مرتبطة بالجنس، بحيث تصبح مسألة حتمية بل وشرطاً مسبقاً للتنمية البشرية المستدامة وذلك لأنها وقائية (تجنب الحرمان والتمييز) وحمائية (توفر الامن) وتعزيزية (للمشاركة الفاعلة والامكانيات)، وفي غياب هذه الشروط فإنه من البديهي أن تفقد المرأة الثقة في جدوى تلك الشكاوى والابلاغات.

### **3-3-11 آراء الخبراء والخبيرات لتصويب أوضاع المرأة في سوق العمل الأردني من الناحية القانونية والاجتماعية والاقتصادية:**

جاءت إجابات الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة كاستراتيجية للحد من التأثيرات السلبية لجائحة COV-19، وبالتالي ستطرح بدائل تساعد على تذليل العقبات أمام المرأة، مراعية للنوع الاجتماعي في طرحها للبدائل السابقة، وعليه ستشتمل الاستراتيجية على ثلاثة محاور مركزية هي الأهداف والفئات والمحتوى.

ففي سياق الأهداف نلاحظ أن المادة السادسة من الدستور الأردني كفلت المساواة لجميع الأردنيين في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في الدين أو العرق أو اللغة، كما جاء في المادة (22)، ان لكل اردني حق تولى المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين أو الأنظمة<sup>413</sup> واستكمالاً لما ورد في الدستور الاردني فقد أشار الميثاق الوطني الأردني الصادر عام 1990 في البند السادس على أن المرأة الأردنية شريكة للرجل في تنمية المجتمع الأردني وتطويره مما يقتضي تأكيد حقها الدستوري والقانوني في المساواة والثقيف والتعلم والتدريب والتوجيه والعمل، كما جاء في البند الثامن صراحة ان الأردنيين رجالا ونساء أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات<sup>414</sup> وفي سياق الحديث عن أثر جائحة COVID-19، يمكن الاستعانة بكل من دراسة (الأمم المتحدة، 2020)، (WOW، 2020)، (المعهد الديمقراطي الوطني، 2020)، والتي من الممكن اسقاطها على الحالة الأردنية وبالتالي السعي بجد إلى:

1. معالجة التفاوتات المنهجية التي تعوق التمكين الاقتصادي للمرأة في ظل الجائحة.
2. تقليل تدهور الممتلكات والحقوق البشرية والتماسك الاجتماعي وسبل العيش.

410 احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

411 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

412 أخذ الخبراء في المقابلات المعمقة

413 الدستور الأردني، 1952

414 الميثاق الوطني الأردني، 1990

3. الإغاثة الطارئة لدعم العاملات في قطاعي العمل المنظم وغير المنظم.
4. مكافحة العنف بطرق أكثر فعالية عبر تجنيد المجموعات والاتصال الاجتماعي لفائدة التغيير.
5. اتخاذ التدابير المالية اللازمة لدعم الاقتصاد الوطني ومؤازرة الفئات المحتاجة.
6. تحسين المعرفة والتطوير المنهجي، وإنشاء قاعدة معلومات وبيانات وثيقة الصلة بموضوع تأثير فيروس COVID-19 وذات مصداقية عالية، لمتابعة وتقييم التمكين الاقتصادي للمرأة في ظل الجائحة.
7. تحقيق الاستدامة والأمن الغذائي بالاستفادة من الأيدي العاملة الأثوية.
8. تعزيز التضامن الاجتماعي عن طريق دعم القطاع الخاص.

أما ما يتعلق بتحديد الفئات المستهدفة فكانت كالآتي:

أ- الشباب والمراهقون من كلا الجنسين في الوسط المدرسي والجامعي والمهني.

ب- النساء في قطاعي العمل المنظم وغير المنظم.

ج- المتدخلون الاجتماعيون (الأمن والشرطة، المحامون، القضاة، الأطباء، الجمعيات غير الحكومية، رجال الدين، وغيرهم).

د- ممثلون عن وزارة العمل، وزارة التنمية الاجتماعية، صندوق التنمية والتشغيل، وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، المجلس الأعلى للسكان .

هـ- ممثلون عن المنظمات النسوية ومنظمات المجتمع المدني، وممثلو القطاع الإعلامي.

وفيما يتعلق بمحتوى الاستراتيجية فمن الممكن الاستعانة بالجهد العالمي لصياغة استراتيجية اردنية للتعامل مع آثار جائحة COVID-19 على المرأة العاملة الأردنية، بالإضافة إلى إجابات المبحوثين والمبחות والتي يتركز العمل فيها حول ثلاثة محاور أساسية تهدف إلى تشجيع صنّاع القرار السياسي على ادخال وتنفيذ تدابير شاملة للتخفيف من آثار COVID-19 على المرأة العاملة، والتي تشمل على:

## 1- الجانب القانوني:

لقد وضعت جائحة فايروس COVID-19 السياسيين أمام تحديات جمة على عدة مستويات حيث يقع عليهم عبء السيطرة على انتشار الفيروس، ودعم مجتمعاتهم من خلال تقديم الخدمات بطريقة مختلفة، ودعم الاعمال المحلية والمواطنين الذين يواجهون خطر فقدان وظائفهم في ظل الانعدام المالي، بالتزامن مع انخفاض الإيرادات الحكومية والصعوبات الاقتصادية، وضمان الحماية الاجتماعية للنساء لتستطيع توفير بيئة عمل صحية لهن، معززة بقوانين تزود النساء ضحايا العنف بالحماية والمساعدة وتهيئة الظروف التي يمكنهن فيها الإبلاغ عن العنف وإبصال الجناة إلى المحاسبة، وفيما يتعلق بالعنف يفضّل التصديق والتنفيذ على اتفاقية إسطنبول التي تناولت موضوع العنف ضد المرأة والعنف المنزلي، التي أبرمها المجلس الأوروبي عام 2011 ومواءمة التشريعات الوطنية معها، لما فيها من تعريفات غير مسبوقه لأشكال العنف كالعنف ضد المرأة السياسية، يقول إبراهيم<sup>415</sup>: «وجود جزاء رادع للمتحرشين والمعنفين بغض النظر عن سبب التحرش وسبب العنف مثل القضايا التي تدرج تحت قضايا الشرف، التي يجب اعادة تحليل القوانين المتعلقة بها بما يتناسب مع ما جاء في المعاهدات والاتفاقيات الدولية».

## وينبغي ان تجيب هذه المرحلة عن السؤال ماذا ستفعل الحكومة للتعامل مع هذه الأزمة؟

سيتعين على هذه القوانين والتدابير الأخرى أن تأخذ بعين الاعتبار عدة استجابات وطنية للتعامل مع هذه الأزمة

تمثلت كما قال همام<sup>416</sup>: «إصدار قوانين صارمة تمنع أن تأخذ المرأة رواتب أقل من الرجل، أو تعرضها للفصل التعسفي مثل أن يتم إغلاق المؤسسة»، ويضيف إبراهيم<sup>417</sup>: «إصدار قرارات وقوانين تتعلق بالمرأة العاملة من حيث الهدف رقم 8 من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بتكافؤ الرواتب وان يتم توظيف النساء بناء على الخبرة».

كما بات ملحاً تعديل المادة 98 من قانون العمل بحيث يتم السماح لجميع العاملات والعاملين سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم بتأسيس منظماتهم النقابية وخاصة لقطاع العمل غير المنظم، من منطلق تأمين العمل اللائق للعاملات فيه، فهو أداة هامة وأساسية لتمكين العاملات من تحسين شروط عملهن، وبدون اشتراط موافقة اللجنة الثلاثية التي يشكلها وزير العمل، حتى تتوافق مع معايير العمل الدولية ذات العلاقة التي تضمن حرية التنظيم النقابي، تقول ثريا<sup>418</sup>: «وإذا لم يتم شمولهن في الضمان الاجتماعي على الأقل تأسيس نقابات للعاملات في قطاع العمل غير المنظم، لحماية حقوقهن».

وما جاء به ليث<sup>419</sup> فيما يتعلق بالأمومة الاجتماعية وليس البيولوجية: «إيجاد قانون لتتبع اجازة الامومة اجازة أبوه بحيث يتم تقاسم العبء بين الاب والام».

كما ذكرت منار<sup>420</sup> ضرورة اجراء المراجعة الدورية للتشريعات والقوانين للتأكد من حساسيتها للنوع الاجتماعي: «مراجعة التشريعات والقوانين وإعداد تقرير كل سنة يوضح فيه نسبة النساء العاملات ونسبة النساء الموجودات في مراكز صنع القرار وايضا نسبة ما إذا كانت النساء العاملات متدربات أو متعلمات، وما إذا تم تدريبهن من قبل صاحب المؤسسة التي يعملن فيها سواء كان عمل منظم أو غير منظم، بمعنى مدى التمييز الواقع على المرأة في حصولها على الموارد».

كما بات من الضروري الإعلان عن إجراءات إضافية بأسرع ما يمكن، بهدف تخفيف أو تقليل أثر الأزمة، وتتخذ هذه الإجراءات أشكالاً مختلفة تشتمل على سياسات اقتصادية (مالية ونقدية) كما جاء على لسان رندا<sup>421</sup> بتوسيع الوصول إلى منافع الضمان الاجتماعي والتعطل عن العمل فتقول: «وفي ظل وجود فجوة اقتصادية كبيرة من قبل الجائحة وبعدها وجب على برامج التعافي والسياسات الحكومية في الوقت الحالي ان تأخذ في عين الاعتبار موضوع توفير بيئة عمل لائقة من خلال تفعيل التشريعات الموجودة لضمان وصول العاملات في جميع القطاعات إلى الضمان الاجتماعي، وإيجاد آليات مراقبة وحماية النساء في سوق العمل حالياً»، وتضيف بضرورة ضمان دخل مؤقت للعاملات المتضررات أو تقديم المساعدات لهن فتقول: «يجب ان يكون هناك صناديق دعم حكومية للعاملات المتضررات والأخذ بعين الاعتبار النساء المعيلات للأسر في جميع القطاعات»، وتضيف آسيا: «يجب رصد ميزانيات تتعلق في حالات الطوارئ من الجهات الحكومية، كتعويض الرواتب التي تم تقليلها للنصف، أما النصف الاخر من الميزانية يجب ان يذهب إلى الجمهور والاشخاص الذين تضرروا من الجائحة».

وبهدف وقف التوسع في الاقتصاد والعمل غير المنظم، جاءت المقترحات للدعوة إلى النظر بالسياسات الاقتصادية، وخاصة المتعلقة بالاستثمار بحيث يتم تشجيع وتقديم التسهيلات والحوافز للاستثمارات وخاصة النسائية منها والتي تضمن توليد فرص عمل لائقة، وذلك لاستيعاب الداخلين الجدد من الأيدي العاملة، بالإضافة إلى تبسيط إجراءات وعمليات التسجيل والترخيص للمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر أو للعاملات لحسابهن، ويظهر ان على الحكومة دور في مساعدة صاحبات الأعمال من خلال السماح بتأجيل أو تعليق الدفع (الديون، القروض، الرهن العقاري، الإيجار، الخدمات، بالإضافة إلى تخصيص البنك المركزي لجزء من برامجه التمويلية للمرأة كالحصول على التمويل، فتشير عبيد<sup>422</sup>: «ان يتم الضغط على الحكومة بان يعيدوا النظر

416 أحد الخبراء في المقالات المعنفة

417 أحد الخبراء في المقالات المعنفة

418 إحدى الخبرات في المقالات المعنفة

419 أحد الخبراء في المقالات المعنفة

420 إحدى الخبرات في المقالات المعنفة

421 إحدى الخبرات في المقالات المعنفة

422 إحدى الخبرات في المقالات المعنفة

في القوانين والتشريعات التي تخص المرأة بشكل عام، بحيث يحترم قدراتها أكثر ومساعدتها بتأجيل القروض أو الإيجار أو بمنحها قروض ميسرة»، وأشارت راما<sup>423</sup> إلى تأخير أو تعليق مؤقت لتحصيل الضرائب وإيجاد ميزانيات الاستجابة بحيث تكون حساسة للنوع الاجتماعي وتصاغ استناداً إلى تقدير الاختلاف في الأدوار واحتياجات كل من الرجال والنساء: «يجب ان تكون الميزانية حساسة للنوع الاجتماعي وعلى الحكومة إعادة النظر في قانون الضريبة لتشجيع الشركات الكبرى والقطاع الخاص لتشغيل النساء، بإعفائها أو تخفيف الضرائب عليها».

كما يبدو ان من الممارسات الجيدة أيضاً تنظيم الوصول والحركة للنساء وخاصة في القطاع الصحي، أفاد ليث<sup>424</sup>: «توفير بنى تحتية ونظام مواصلات بحيث تستطيع المرأة أن تصل إلى مكان عملها، وخاصة العاملات في القطاع الصحي في ظل الإغلاقات المتكررة يوم الجمعة»، واقترح إبراهيم<sup>425</sup> للتخفيف من المشكلة «كان من الممكن ان تستثمر الحكومة في وقت الحبر بأن تنهي مشروع الباص السريع طبعاً مع المحافظة على اجراءات السلامة العامة».

وكمطلب للعمليات السابقة يجب ان تحتوي تدابير الإغاثة والتعافي الاقتصادي في الاردن مراعاةً للفوارق بين الجنسين واستهداف الآثار الاقتصادية للفئات المهمشة، بالإضافة إلى إشراك النساء في صنع القرار المتعلق بالعملية السابقة، تقول راما<sup>426</sup>: «توصية قانونية بأن يكون هناك نسبة من النساء المشاركات في صناعة القرارات المتعلقة بتدابير الاستجابة، بنظام يصدره رئاسة الوزراء أو بقانون يصدره مجلس النواب»، تضيف آسيا<sup>427</sup>: «يجب ان لا تقرر الحكومة اي قرار في اي قضية سواء في تدابير الاستجابة أو ما بعدها دون وجود المرأة ضمن اللجان، خصوصاً في القضايا التي تتعلق المرأة بالإضافة إلى وجود امرأة أيضاً من اشخاص ذوي الإعاقة».

وبعد، يتطلب من الحكومة بعدَ توفير ما سبق تفعيل دور الرقابة على تنفيذ القوانين، وزيادة أعداد المفتشين لرصد الانتهاكات الحقوقية العمالية والتي زادت بسبب الجائحة العالمية ثم إقرار عقوبات رادعة لمخالفاتها، كما يقول ليث<sup>428</sup>: «فمن الآليات القانونية تفعيل دور الرقابة والتفتيش على القطاع غير المنظم لأنه وحتى في القطاع المنظم الرقابة شبة معدومة»، وتشاركه ليندا: «تعزيز التفتيش وإيجاد نظام شكأوي فعال وتوفير مواصلات للعاملين سواء نساء ورجال».

ويبقى للحكومة دور في إطلاق المنصات للإعلان عن الوظائف الشاغرة مما يساعد النساء للتقدم إلى الوظائف بسهولة وخاصة اللواتي في المحافظات البعيدة يوضح ماهر<sup>429</sup>: «ان على الحكومة دور في اطلاق المنصات الالكترونية الحكومية التي من الممكن ان تعلن عن وظائف شاغرة وخصوصاً للعمل من المنزل وهو ما سوف يسهل على النساء في المحافظات وخاصة البعيدة في أقصى الشمال والجنوب من المجيء إلى العاصمة كل يوم مثلاً».

## 2- الجانب الاجتماعي:

تتطلب الأزمة الوطنية عملاً جماعياً ونهجاً يشمل المجتمع بأسره، كما تتطلب أيضاً استراتيجيات عمل من أعلى إلى أسفل ومن أسفل إلى أعلى تعتمد على قدرات منظمات المجتمع المدني على المستويين المحلي والوطني لتحقيق النجاح، وفي هذه المرحلة يبرز دور منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية في تطوير خطة استجابة للأزمة، وان تفكر بطريقة استراتيجية بشأن الإجراءات التي تقرر اتخاذها بناءً على مواردها وقدراتها وعلاقتها ووظائفها، بطريقة من شأنها أن تقدم مساهمة إيجابية تُكمل أو تدعم عمل النساء بما ورد في الإجراءات التي

423 احدى الخيارات في المغالطات المسعفة

424 أحد الخراء في المغالطات المسعفة

425 أحد الخراء في المغالطات المسعفة

426 احدى الخيارات في المغالطات المسعفة

427 احدى الخيارات في المغالطات المسعفة

428 أحد الخراء في المغالطات المسعفة

429 أحد الخراء في المغالطات المسعفة

يتخذها المسؤولون الحكوميون التي وردت سابقا في الاستراتيجية ومن الممكن ان تحوي السياسات ما يلي:

## 1. زيادة الوعي بتأثير جائحة COVID-19 على المرأة العاملة:

تقول ايمان<sup>430</sup>: «يجب تشجيع المجتمع على عمل المرأة وتوعيته بأهمية عملها واهمية تخفيف عبء المنزل عنها، نظراً لما تعانيه من ضغوطات بسبب الجائحة، فهي انسان ولديها حقوقها وبالتالي اذا ارادت العمل خارج المنزل في ظل تلك الظروف أو غيرها تحتاج إلى الدعم في الداخل (المنزل)»، وتضيف كارول<sup>431</sup>: «اعطاء دورات توعوية للعائلات بأهمية التعاون والتشارك بين المرأة والرجل في الاعمال المأجورة وفي الاعمال المنزلية لما له مصلحة مشتركة للأسرة، وتغيير الأدوار الاجتماعية لكلا الجنسين».

على ان تشمل بعض هذه الدورات التوعية بشأن العنف المنزلي أو في مكان العمل وطرق الشكوى والابلاغ في حال التعرض للعنف، تقول علا<sup>432</sup>: «لا بد أن يكون هناك تدابير حماية على مستوى البيئة المتمثلة في السياسات والتشريع، وزيادة الدورات التوعوية لحمايتها من العنف وان تكون بيئة العمل ملائمة لها من خلال الأخذ بعين الاعتبار احتياجات النوع الاجتماعي»

كما يجب العمل على تغيير نظرة المجتمع للعمل المهني والتقني، أكملت آسيا<sup>433</sup>: «وعمل دورات توعوية بتغيير النظرة للأعمال المهنية والتقنية بالنسبة للأنثى».

كما يجب اكساب المرأة الوعي القانوني المتمثل بمعرفتها لحقوقها، وطريقة سير العمل في المنشأة، تضيف آسيا<sup>434</sup>: «للأسف نسبة كبيرة من النساء يعملن في ذلك القطاع غير المنظم مثلا وهن غير قادرات على التسجيل في الضمان الاجتماعي، فيجب على الضمان الاجتماعي ان يحميهم بتسهيل إجراءات دخولهم إليه، وزيادة التوعية في صفوف النساء عن أهمية اشتراكها في نظم الحماية والا ستعرض للاستغلال في العمل»، ويوصي ماهر<sup>435</sup>: «بتوعية العاملين والعاملات على حقوقهم لان كثير من الرجال والنساء العاملين يقبلوا المعاملة السيئة من رب العمل كي لا يخسروا عملهم».

بالإضافة إلى ما سبق يجب ان تراعي الجوانب التوعوية ما يتعلق بالموارد والخدمات وطرق الوصول اليها، وهو ما أشار له بلال<sup>436</sup>: «يجب ان يكون افراد المجتمع المدني أوعى بالخدمات التي تقدم لهم على مستوى المنظمات الامريكية مثلا مما سيساعد في تجاوزهم للأزمة».

## 2. تفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات التربوية والدينية ووسائل الاعلام كاستراتيجية طويلة المدى لتغيير الصور النمطية حول أدوار المرأة الإنتاجية والانجابية على ان تحوي:

أ- تطوير المناهج التربوية في المدارس والجامعات والنظر اليها من ناحية جندرية، يقول إبراهيم<sup>437</sup>: «ان يكون هناك مناهج في المدارس والجامعات يتحدث عن حقوق العمال والعاملات واهمية عمل المرأة الذي بدوره سيؤثر على العديد من المجتمعات سواء كان مجتمع الاسرة أو مجتمع الدولة ككل»، كما يجب ان تحوي هذه المناهج على تعريفات واضحة للعنف المبني على النوع الاجتماعي وأثره على المرأة كما أشارت اليه منار<sup>438</sup>: «لا يوجد مادة تعليمية في المدارس توضح ما هو العنف المبني على النوع الاجتماعي، الذي يجب ان يدرج فيها وبيان أثره على المرأة وحتى توضيح العقوبات القانونية المتعلقة

430 احد الخيرات في المقالات المعنفة

431 احد الخيرات في المقالات المعنفة

432 احد الخيرات في المقالات المعنفة

433 احد الخيرات في المقالات المعنفة

434 احد الخيرات في المقالات المعنفة

435 احد الخيرات في المقالات المعنفة

436 احد الخيرات في المقالات المعنفة

437 احد الخيرات في المقالات المعنفة

438 احد الخيرات في المقالات المعنفة

به»، ويضيف ابراهيم<sup>439</sup> بأن أهمية تعديل هذه المناهج ستنعكس على الكفاءة المعرفية للمرأة وزيادة ثقتها بنفسها: «مراجعة المنهاج بحيث يتم ازالة النصوص التي تعزز الصورة النمطية للمرأة مما سيزيد من ثقتها بنفسها بأنها ليست جنس من الدرجة الثانية وبالتالي تنعكس على إنتاجيتها».

ب- زيادة الاهتمام بتأول قضايا المرأة في وسائل الاعلام، ومعالجة قضاياها بعمق أكبر والتركيز على كافة الزوايا وطرح الحلول باستخدام فنون استقصائية معمقة، وعدم الاكتفاء بالتأثير وجدانياً ومعرفياً نظراً لأن المرأة قد تأثرت بالجائحة أكثر من الرجل وخصوصاً ان كانت معاقة.

أفاد همام<sup>440</sup>: «مجتمعاتنا بسيطة وليست معقدة فمن حملات اعلامية على التلفاز تبين مشاكل المرأة واهمية عملها ومعاناة النساء في وقت الجائحة هذا يساعد المجتمعات ان يتفهم حق المرأة مما يساعدها ويدعمها»، كما ويضيف بضرورة وجود المرأة في مراكز صنع القرار في وسائل الاعلام: « تثقيف الشعب بالدورات المصورة على وسائل الاعلام ان وجود المرأة مهم في سوق العمل وفي مراكز صنع القرار المتعلق بالاستجابة للفيروس وهو ما يساعد في تغيير صورة المرأة القيادية في الأردن».

ج- تفعيل دور المؤسسات الدينية من منطلق تأثيرها القوي على فئات المجتمع، حيث تلعب الاجتهادات دور في تشكيل رؤية الأفراد ومراقبة تصرفاتهم وتوجيه سلوكهم، وبالتالي تعيد تنظيم العلاقات بين الرجل والمرأة في المجتمع، ولا يزال الباعث على النظرة التقليدية للمرأة كما جاء في نتائج الدراسة هو التفسيرات الخاطئة للأحاديث وخاصة حديث ناقصات عقل ودين الذي لا يزال تفسيره المغلوط غطاءً شرعياً لتلك العادات التي تنقص من أهلية المرأة، وهذا يتطلب إعادة إحياء بل إنعاش لتلك الاجتهادات بهدف بناء نسق ديني بالاعتماد على القرآن الكريم والسنة النبوية، ثم تحديد اتجاهات سلوكية جديدة قائمة على تلك الأصول الثابتة، حتى يستطيع المجتمع بناء هذا التصور الشامل وتغيير القوالب النمطية الذهنية التي فُهمت من الأحاديث والآيات على غير بيانها، تقول ريم<sup>441</sup>: «يجب ان نعمل مع الاساس الطلاب والطالبات في المدارس وبالتالي نستطيع ان نبني بيئة عمل خالية من العنف وخالية من الصور النمطية التي يقوم عليها المجتمع، ونوضح لهم اهمية العمل للمرأة والرجل ، ونحن نتكلم عن عدالة اجتماعية وهذا شيء متماش مع الدين لكونه الدين جزء من المنظومة التي يجب تفعيلها بشكل إيجابي لتأثيرها على المجتمع».

### **3- دور المجتمع المدني في تقديم المساعدات المادية للفئات المتضررة أو المهمشة،** يضيف منذر<sup>442</sup>:

«لقد ساعد المجتمع المدني بالدعم المالي من خلال التبرعات مثل صندوق همة وطن»، وتشاركه عادة<sup>443</sup>: «انشاء صندوق يوفر مساعدة اجتماعية لأقارب العائلات في الأسرة من كبار السن واشخاص ذوي الإعاقة» وتضيف رندا<sup>444</sup>: « يجب ان يكون هناك صناديق دعم للعائلات المتضررات والأخذ بعين الاعتبار النساء المعيلات للأسر في جميع القطاعات، ودعم للأسر الذين لديهم اطفال اقل من 4 سنوات من خلال توفير اقساط الحضانات».

### **4- تعزيز قيمة العمل التطوعي** لما له من أثر في تقوية روح التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع

وخاصة في مجالات رعاية الطفولة ورعاية المرأة ورعاية الأسر المتضررة بسبب انتشار الجائحة العالمية، مما يتطلب نشر ثقافة التطوع في المجتمع، كاشتراط مساهمة الفرد في الاعمال التطوعية لقبوله في الجامعات أو إلى الوظائف المختلفة، تفيد يارا<sup>445</sup>: «اشراك المرأة وسؤالها عن احتياجاتها لأنها يجب ان تكون شريكا في التغيير، وتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى فئات الشباب في المجتمع».

439 أحد الخبراء في المقالات المعنفة

440 أحد الخبراء في المقالات المعنفة

441 إحدى الخبرات في المقالات المعنفة

442 أحد الخبراء في المقالات المعنفة

443 إحدى الخبرات في المقالات المعنفة

444 إحدى الخبرات في المقالات المعنفة

445 إحدى الخبرات في المقالات المعنفة

**5- إيجاد قواعد بيانات مصنفة حسب الجنس والحالة الاجتماعية** بهدف متابعة وتقييم جميع أنواع التمييز المبني على النوع الاجتماعي مستنديين على أسلوب البحث العلمي، يقول أسامة<sup>446</sup>: «ان يتم تصنيف العاملات متزوجات وغير متزوجات وبالتالي يتم مراعاة ظروف المرأة المتزوجة ومسؤولياتها التي هي أكثر من الرجل من حيث تنظيم ساعات عملها بين المنزل والعمل الإنتاجي».

### 3- الجانب الاقتصادي:

تقوم المؤسسات والشركات بإعداد خطة لاستمرارية الأعمال لمعالجة خطر تفشي وباء COVID-19 وتأثيره المحتمل على استمرار العمل داخل أي المؤسسة، ووضع البرامج الوقائية وتحديد إطار شامل لضمان استمرارية العمليات الحرجة، مع المراجعة الدائمة للخطة وتحدياتها ومرونتها بما يكفي للتعامل مع مجموعة واسعة من الآثار المحتملة التي يمكن أن تنتج عن الوباء من ناحية اقتصادية، مع الإشارة إلى ان عليها ان تراعي التعليمات الصادرة من الحكومة الخاصة بفرض حالة الطوارئ وأيضا تعليمات وزارة الصحة ومنظمة الصحة العالمية.

يجب ان تكون التأثيرات المحتملة للوباء جزءاً من التحليل العام لمخاطر المؤسسات، مع التركيز على ان الموظفين هم أهم الأصول في جميع المؤسسات والقطاعات لذلك يجب المحافظة على سلامتهم الصحية، وهذا التحليل يجب أن يشمل على ما يلي:

أ- تحديد الأثر المحتمل للوباء على قطاعات العمل المتضررة للخروج بسياسات تساعد على تجاوز تلك العقبات وبناءً على القطاعات المتضررة التي خلصت اليها النتائج يتوجب العمل على:

1- شمول جميع العاملات والعاملين في الزراعة بمعايير العمل الواردة في قانون العمل، والتقليل من العاملات غير النظاميات، فبات ملجأ إصدار نظام خاص لتنظيم العاملات في الزراعة بحيث يضمن لهم كافة حقوقهم العمالية دون انتقاص، وإعادة النظر بصندوق المخاطر الزراعية، بالإضافة إلى تفعيل دور الجمعيات التعاونية الزراعية والنمط الزراعي في الإنتاج وحماية المنتج المحلي والتركيز على التصنيع الزراعي يقول ماهر<sup>447</sup>: «يجب ان تفرض الحكومة على التجار شراء الخضار والفواكه من المزارع سواء من الغور أو مزارع الشمال وإلغاء أو التخفيف من استيراد الخضار من الخارج لدعم التجارة المحلية»، ويضيف بلال<sup>448</sup>: «الاهتمام بالعاملات في القطاع الزراعي وإعادة النظر بصندوق الإقراض الزراعي ليغطي عدا الكوارث البيئية الضرر الناتج عن كورونا كإغلاقات الحكومية».

2- إنشاء حاضنات الأعمال للمرأة الريادية وتقديم الخدمات الإدارية والفنية بمستويات أفضل، بحيث تسهم في بناء المشاريع الريادية وتيسير بدايتها وانطلاقها، وتأمينها بآخر التطورات والمستجدات المتعلقة بانتشار الوباء وسبل إدارة المخاطر بالإضافة إلى تبني نظم متطورة في التقييم والمتابعة، توصي زهور<sup>449</sup>: «تشجيع العمل غير المنظم على ترخيص المهن التي يمارسها بتوعيتهم عن الترخيص واهميتهم في حمايتهم، والتوسع بإنشاء حاضنات اعمال للمرأة المستثمرة وخاصة في المناطق الريفية، وعدم القطع المباشر لراتب المعونة الوطنية بمجرد عندما صدر ترخيص لعملها».

ب- وضع خطة لاستمرارية العمل خاصة في حالة غياب أو إصابة صناع القرار أو المدراء أو الموظفين.

1- إعادة النظر في ترتيبات العمل لتصبح أكثر مرونة كالنظر للموظفين المعرضين لمخاطر الإصابة، وكذلك الموظفين الذين يحتاجون إلى البقاء في المنزل لأسباب أخرى تتعلق بفيروس كورونا الجديد (Cov-19) على سبيل المثال لرعاية أفراد الأسرة الذين سافروا إلى البلدان أو المناطق المتأثرة بالفيروس، أو الأمهات اللواتي سوف يبقين في المنزل لرعاية أبنائهم بحيث يتم دراسة كل حالة على حدا، وتنفيذه على

446 أخذ الخبراء في المقلبات المسفة

447 أخذ الخبراء في المقلبات المسفة

448 أخذ الخبراء في المقلبات المسفة

449 إحدى الخيارات في المقلبات المسفة

نطاق واسع في المحافظات المختلفة، يقول بلال<sup>450</sup>: «إن العمل المرن يساعد بالتخفيف من التكاليف التي تدفعها المنظمة نظراً لأنه يسمح للمنظمة باستغلال أفضل لمعداتها ومبانيها، مما يساعد في إبقاء الموظفين وعدم الحاجة إلى تسريحهم في حالات كثيرة، بالإضافة إلى أنه يساعد في استمرار سير العمل».

2- تشجيع النساء على العمل بدوام جزئي بحيث توفر دخل لها في ظل العبء الرعائي المضاعف عليها والذي فرضته الأزمة، ويكون بنشر مدونات تنظيمية للعمل الجزئي على غرار العديد من الدول الأوروبية التي اعتمدت هذا الحل ويمكن الاستعانة بالاستراتيجية الهولندية للعمل الجزئي، حيث شكلت نسبة النساء العاملات جزئياً ما نسبته 75% تقريباً من مجمل النساء العاملات عام 2009<sup>451</sup>، تستطرد منال<sup>452</sup>: «أيضاً نحتاج إلى دراسات وارقام حقيقية للعمل المرن ومدى تطبيقه وهل أثر على وجود المرأة في سوق العمل بشكل عام وليس العمل الرسمي فقط، بالإضافة إلى التوسع في العمل الجزئي لملائمته وضع المرأة».

ج- وضع ترتيبات احتياطية للتخفيف من أي مخاطر محتملة، والتوسع في توفير بيئة صديقة للمرأة العاملة.

1- التشديد على التباعد الجسدي أو نقل العاملين إلى منشأة بديلة تسمح باستمرار العمل، أو تجهيز حضنة للنساء العاملات أو حتى دور رعاية نهارية للأطفال في سن المدرسة من (6-12) عام، نظراً لما أدت إليه بعض تدابير الصحة العامة (مثل إغلاق المدارس أو عزل بعض أفراد العائلة أو إيقاف المواصلات العامة) إلى زيادة معدل التغيب وتأخير سير العمل)، تقول ايمن<sup>453</sup>: «تحتاج المرأة إلى سياسات داعمة من الحكومة كالمحافظة على الحضانات وعدم إغلاقها وتنظيم العمل عن بُعد»، ويقترح محمد<sup>454</sup>: «توفير رواتب للجدات في حال اعتنائهم بأطفال المرأة العاملة في ظل الإغلاقات الحكومية».

2- اشمال العاملين في وسائل الحماية الاجتماعية كالضمان الاجتماعي ومراجعة سياسة التأمين الصحي للموظفين، والقيام بتعقيم أماكن العمل باستمرار والمكاتب وكافة الأسطح في المؤسسة، تشير غادة<sup>455</sup>: «توفير بيئات صديقة للنساء، ومتابعة إجراءات السلامة في المؤسسات والشركات من تعقيم وإجراءات التباعد إلى حين انتهاء الجائحة».

3- توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وتدريب الموظفين عليها لتمكينهم من الاستمرار في العمل، مما سيتيح للأهلات العاملات القدرة من الوصول إلى محركات أقراص الشبكة الخاصة بهن من المنزل، وكذلك تسجيل الدخول إلى أجهزة الكمبيوتر الخاصة بهم في العمل من المنزل، وتدريبهم على استخدام الفيديو أو البرامج الهاتفية الرقمية وزيادة في استخدام تطبيقات Employee Intranet، بالإضافة إلى توفير أجهزة الكمبيوتر وبعض المعدات المكتبية التي تنقصهن نظراً لتدني رواتب المرأة عن الرجل.

تقول علا<sup>456</sup>: «إن يكون هناك برامج تنمية للنساء من أجل تأهيلهن لدخول سوق العمل مثل مهارات الاتصال والمفاوضة، بالإضافة إلى تدريبهم على استخدام التكنولوجيا والبرامج التكنولوجية وتطبيقاتها نظراً لان مستقبل الأعمال يعتمد عليها».

4- دعم العاملات في القطاع الصحي وتوفير احتياجاتهن من الإمداد الكافي بمعدات الحماية الشخصية المناسبة والمعدات الطبية التي أشارت نتائج الدراسة إلى نقصها الشديد (مثل موازين الحرارة والقفازات التي يمكن التخلص منها والأقنعة الجراحية وأقنعة N-95 والمطهرات)، يقول إبراهيم<sup>457</sup>: «وبالنظر إلى

450 أحد الخبراء في المغالبات المصنفة

451 اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، 2014

452 إحدى الخبرات في المغالبات المصنفة

453 إحدى الخبرات في المغالبات المصنفة

454 أحد الخبراء في المغالبات المصنفة

455 إحدى الخبرات في المغالبات المصنفة

456 إحدى الخبرات في المغالبات المصنفة

457 أحد الخبراء في المغالبات المصنفة



المرأة العاملة في القطاع الصحي فيجب العمل على توفير احتياجات السلامة المناسبة لها من الإصابة، والتصاريح لتسهيل تنقلها وشمولها في منظومة مواصلات تكون تابعة لوزارة الصحة لتسهيل عليها»

5- تطوير منهجية قياس واجراء قياسات دورية ومنتظمة للاقتصاد غير المنظم والعاملين فيه من قبل دائرة الإحصاءات العامة، حتى تتمكن الحكومة من التخطيط المدروس لهذا القطاع ووضع السياسات المناسبة لتنظيمه وشموله بالحماية الاجتماعية، تقول علا<sup>458</sup>: «ضمان الية وضع سياسة مراقبة على وضع السيدات في المؤسسات، واعداد قاعدة بيانات بأعداد السيدات في قطاع العمل غير المنظم وبالتالي يسهل الوصول إليهم وفهم احتياجاتهن».

6- الاستثمار في تدريب رأس المال البشري وتعزيز المهارات المختلفة لديهم، كالتسويق الالكتروني والحصول على الدورات المهنية والتقنية، تقول ليندا<sup>459</sup>: «الحل الأفضل هو ان تجيد التسويق الشبكي للحصول على عدد أكبر من الزبائن، نظراً لان القوة الشرائية في ظل كورونا قد ضعفت»، ويشاركها أنس<sup>460</sup>: «نظراً لإقبال الناس على التسوق عبر الانترنت لا بد من تعليم النساء كيفية تسويقهن لمنتجاتهن وحثهن على الابداع والابتكار في ذلك»، ولوزارة التربية والتعليم دور في تطوير برامج وأدوات التعلم عن بعد، بما يشمل استخدام قنوات التلفزيون الوطني والوسائط المختلفة لنقل المعرفة والمعلومات، وينبغي بشكل خاص، تدريب المعلمات على استخدامها سواء في القطاع العام أو الخاص، تفيد هديل<sup>461</sup>: «ان المهارات مطلوبة للذكور والإناث سواء في وقت كورونا أو غيرها، لان سوق العمل الأردني منافس جدا ولكن للأسف تكمن الفجوة بعدم حصول النساء على التدريب الذي من شأنه تعزيز مهارات المرأة»، ويضيف بلال<sup>462</sup>: «يجب ان يتم تدريب الإناث وخاصة في المحافظات البعيدة عن عمان وان يكون هناك برامج حقيقة تعلم المهارات الأساسية التي تتطلبها اي وظيفة مثل كتابة ايميل».

وبعد، استهدفت هذه الدراسة التعرف إلى تأثير جائحة كورونا على توفر فرص وظروف العمل للنساء في الأردن، والوقوف على آثارها طويلة الأمد على مستوى أعمالهن وحياتهن الأسرية، حيث كشفت جائحة COV-19 ان تأثير الأزمات ليس محايدا أبدا بين الجنسين، ففي الوقت الذي يواجه الجميع تحديات غير مسبوقة، تتحمل النساء العبء الأكبر من التداعيات الاقتصادية والاجتماعية للجائحة.

وواقع الحال كما أشارت الدراسة أن هناك مخاطر كبيرة تتمثل في زيادة عدم المساواة بين الجنسين أثناء هذه الجائحة وما بعدها، في المكاسب التي تحققت للنساء العاملات والمتمثلة في تأثيرها على التمكين الاقتصادي للمرأة، والقدرة على التعبير، والتقليل من ظاهرة العنف المبني على النوع الاجتماعي، سيما وأن هذه المكاسب قد تحققت بشق الأنفس على مدى عشرات السنين.

فقد تضاعفت خسائر النساء لوظائفهن، وخاصة في القطاع غير المنظم حيث أن غالبية النساء العاملات يعملن في هذا القطاع، الذي يعاني أصلا من الهشاشة في النظم الاجتماعية، وبالتالي تتكبد النساء الخسائر بشكل غير متوازن.

وان كانت عمليات التسريح تفسر فقط جزءا من الصورة، فلعل عبء الرعاية ومتطلباتها غير مدفوعة الأجر تفسر كامل الصورة في ظل انتشار الفيروس، حيث تترك العديد من النساء القوى العاملة ليس فقط لأن وظائفهن قد اختفت؛ ولكن لأن أنظمة دعمهن قد تلاشت، في ظل انشغال الحكومة بإجراءات السلامة والأمننة.

458 احدى الخيارات في المقالات المصنفة

459 احدى الخيارات في المقالات المصنفة

460 أحد الخراء في المقالات المصنفة

461 احدى الخيارات في المقالات المصنفة

462 أحد الخراء في المقالات المصنفة

ومما زاد الأمر تعقيداً إغلاق دور الحضانة والمدارس التي كانت تتيح للأمهات الذهاب للعمل، فوجدت الأمهات أنفسهن مجبرات على مهمة رعاية الأطفال وتعليمهم بدوام كامل بشكل غير متناسب، مما دفعهن إلى اتخاذ تدابير متناسب مع أوضاعهن الحالية كالمغالة في استخدام الاجازات المدفوعة وغير المدفوعة، وتقليل ساعات العمل أو التحول إلى وظائف أقل تطلباً.

وقد حصدت المرأة في ظل هذا العام خسائراً تمس أمنها وسلامتها بشكل مباشر، وتفاقم نقاط الضعف وعدم المساواة القائمة بين الجنسين، مما يزيد من مخاطر إساءة المعاملة، على سبيل المثال عنف الزوج وأشكال أخرى من العنف المنزلي، بسبب زيادة التوترات في الأسرة، والتعايش المشترك القسري بين المرأة والرجل، وتفاقم الضغوط الاقتصادية والقلق من التعرض لفيروس كورونا، ناهيك عن غياب آليات الشكوى والابلاغ الواضحة عن حالات العنف الذي قد تتعرض له المرأة، وهو ما يعد انتهاكاً لحقوقها كإنسانة.

### 3-4 الاستنتاجات

#### أولاً: الأثر الاجتماعي لجائحة COVID-19 على ظروف عمل النساء في الأردن

- 1- أظهرت الدراسة أن إغلاق الحضانات والمدارس والانقطاع عن التعليم الوجاهي قد خلف آثاراً كبيرة تتجاوز التعليم، فمنها ما أثر على قدرة المرأة على العمل، نظراً لأن نسبة كبيرة من الأمهات العاملات تعتمد على توافر خدمات رعاية الأطفال والمدارس، بالإضافة إلى عبء آخر قد ظهر خلال الجائحة وهو تدريس الأطفال ومتابعتهم من المنزل.
- 2- أظهرت الدراسة أن الزواج بحد ذاته ليس سبباً رئيسياً لتترك العمل، وإنما الأمومة وأعبائها الرعائية وخاصة عند دخول الأطفال إلى المدارس، حيث بينت النتائج أن حوالي ثلث العاملات المتزوجات هن حديثات الزواج، كما وتقل نسبة النساء في سوق العمل كلما زاد عدد الأطفال الذين أعمارهم أقل من 6 سنوات، حيث تبين النتائج أن الأمومة ورعاية الأطفال هي من أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل.
- 3- تبين الدراسة غياب تام للنساء في تدابير الاستجابة للفيروس مما أدى إلى إهمال احتياجاتهن سواء في إدارة الأزمة أو في خطط التخفيف من أثارها الاجتماعية والاقتصادية كجزء من جهود الاستجابة.
- 4- تبين الدراسة ان غياب وسائل النقل الآمنة تؤثر من الناحية العملية على عمل المرأة قبل جائحة كورونا، وازدادت الحاجة إليها بعد الأزمة بشكل كبير، نظراً لعدم مقدرة نسبة لا بأس بها من الإناث على تحمل تكلفة المواصلات مقارنة بالدخل الذي تم تخفيضه بسبب الجائحة، فأشارت النتائج ان غالبية العاملات يستخدمن وسائل النقل العام للوصول إلى أعمالهن.
- 5- أظهرت الدراسة ان الرجل قد يضيف معيقات أمام زوجته العاملة، تبدأ من عدم مساعدته لها في أعمال المنزل، وعدم تهأونه في أي تقصير لدورها الرعائي فيه، ومطالبتها بتوفير الظروف المناسبة لعمله، كما أن وجوده في المنزل ضمن مساحات ضيقة وتوترات الوضع الراهن والتغيرات المتسارعة التي تحدث في المجتمع الأردني بسبب فيروس كورونا، أدى إلى المزيد من التصادم والاختلاف، الأمر الذي جعل المرأة عرضة لمختلف أشكال العنف النفسي واللفظي والجسدي والاقتصادي.
- 6- بينت الدراسة ان غياب آليات الشكوى والإبلاغ وضعف فاعليتها، في ضوء قوانين لا تؤمن الحماية الكاملة للمرأة التي تتعرض للعنف في حال الشكوى، يجعل الغالبية منهن لا تقدم على الشكوى لمعرفة مسبقاً بعدم وجود عقوبات رادعة للمعنف مما يجعله يتمادي في نهج سلوكه العنيف.
- 7- بينت الدراسة ان أزمة كورونا تؤثر على الحالة الوظيفية للنساء العاملات، من حيث التقطع في فترات العمل حيث اضطرت النساء تحت ضغط الأعباء الجديدة التي فرضتها الجائحة إلى التأقلم مع متطلبات الوضع الجديد، والتي ترأوت ما بين تقليل ساعات العمل الرسمي، وطلب اجازة مدفوعة

أو غير مدفوعة الأجر بكثرة وهو ما سيؤثر بالضرورة على فرص تدريبها وترقيتها وعلى التوزيع الهرمي للوظائف ووصولها إلى المراكز القيادية في النهاية.

- 8- أظهرت الدراسة لجوء النساء لوضع الأطفال عند الأهل نظراً للإغلاقات المتكررة للحضانات والوضع الاقتصادي السيء الذي فرضته الجائحة العالمية من تخفيض لرواتبهن في ظل الأجور المتدنية للمرأة العاملة مما جعلها تميل إلى وضع الأطفال عند أهلها توفيراً للنفقات.
- 9- أظهرت الدراسة أن انخفاض نسبة وقت الفراغ لدى النساء سواء الذي يقضيه مع العائلة أو الاستجمام والذهاب إلى النوادي الرياضية والحدائق والحياة الاجتماعية أفقدهن أي وسيلة قد يفسن بها عن غضبهن وتعبهن مما جعلهن أكثر عرضة للضغط والتوتر. اللذان في حالات كثيرة يؤديان إلى إصابتهن بالعديد من الأمراض النفسية كالإكتئاب، وغالباً ما قد ينتقل هذا التوتر إلى العمل فيفقدن التركيز وتنخفض إنتاجيتهن، الأمر الذي يجعلهن عرضة للفصل بالفقر والتبعية من جديد.
- 10- تبين الدراسة ان الأعمال والوظائف في الأردن تُبنى كواقع مجنّس، فأظهرت النتائج ما يسمى بظاهرة العزل المهني الأفقي في سوق العمل الأردني، بمعنى أن هناك وظائف ومهن تصنف بالذكورية ولا يستساغ وجود الإناث فيها بحسب تصنيفات المجتمع، فعمل الإناث يتركز في نشاطي «التعليم» و«الصحة والعمل الاجتماعي»، نظراً للفرق بين أعداد الإناث والذكور في الوظائف المستحدثة في هذه القطاعات بينما يبقى قطاع الأعمال والمعلومات قطاعان ذكوريان في الغالب.
- 11- أظهرت الدراسة ان غالبية النساء في الأردن تعمل للضرورة، فكانت أهم الأسباب لبقائهن في سوق العمل هي إما لأنهن المعيلات الوحيدات للعائلة، أو أن دخل الزوج لا يكفي للالتزامات العائلية، في حين كانت نسبة النساء الحالمات اللواتي يعملن لدعم طموح ذاتي لديهن لا تتجاوز 2% منهن.
- 21- بينت الدراسة ان بعض الضوابط المتعلقة بعمل المرأة مستندة إلى بعض الاجتهادات الفقهية لدى بعض العلماء المسلمين، كالاحتشام وعدم الاختلاط، في حين جاءت بعض الضوابط المتعلقة بعمل المرأة مستندة إلى بعض عادات المجتمع الأردني التي تشترط موافقة الزوج وعدم تأخرها في العودة إلى المنزل.
- 13- أظهرت الدراسة بعض السبل الاجتماعية التطوعية للمساعدة في جائحة كورونا متمثلة بنخوة المجتمع الأردني المعروفة ب«الفرجة» كتدابير استجابة غير حكومية إيجابية على عكس ما تظهر في مواقف أخرى كثيرة، من ناحية توجيهها لتحقيق مصلحة لا تلحق الضرر بالآخر ولم تتجاوز حدود النظام والقانون، فظهرت كعمل تطوعي للشباب للمساعدة في التخفيف من أثر الفيروس على النساء الرياديات وخاصة المزارعات.

## ثانياً: الأثر الاقتصادي لجائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الأردن

- 1- أظهرت الدراسة وجود آثار اقتصادية تعصف بالنساء خلال أزمة COVID-19، متمثلة بالآثار المادية بالدرجة الأولى، نتيجة تضرر العديد من وظائف النساء اللواتي تركز أعمالهم على الوظائف ذات الأجور المتدنية، أو في قطاع العمل غير المنظم، أو الوظائف ذات العقود المؤقتة، والأعمال الموسمية أو صاحبات المشاريع الصغيرة، مما يلحق بهن أضراراً مادية تمثلت بخفض الأجور والرواتب أو فقدان الوظائف وبالتالي انسحابهن من سوق العمل.
- 2- بينت الدراسة اتجاه النساء للعمل في القطاع غير الرسمي (غير المنظم)، المفتقد لقوانين تنظم العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، وبدون عقود ثابتة ودون حقوق عمالية، حيث تبين النتائج أن أكثر من ثلث النساء العاملات كن يتقاضين أقل من الحد الأدنى للأجور المتمثل ب (220) دينار.
- 3- أظهرت الدراسة وجود ضعف في توفر الخدمات المساندة للنساء العاملات كأجهزة والمعدات التكنولوجية، والاشتراك في خدمات الانترنت، بالإضافة إلى نقص التدريب والخبرة التكنولوجية

والتقنية لديهن مما أثر على أدائهن الوظيفي وإحداث التغيير الإيجابي المطلوب في العمل عن بُعد.

- 4- بينت الدراسة ظهور معيقات وتحديات تواجهها النساء في القطاع الخاص من حيث غياب أنظمة الحماية الاجتماعية لهن، وضعف الرقابة التي تحميهن من الفصل التعسفي وعدد ساعات العمل الطويلة، وتخفيض الأجور بشكل لا يتناسب مع الراتب الممنوح، بناء على أمري الدفاع رقم (6) و(9) اللذين جعلتا النساء في مواجهة غير متكافئة مع صاحب العمل وهو ما أثر على الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة وتسريح أعداد كبيرة منهن من سوق العمل.
- 5- أظهرت الدراسة ضعف آليات وضوابط تطبيق العمل عن بعد أو العمل المرن في ظل الجائحة ومعارضته من بعض فئات المجتمع التي اعتادت على ضرورة التواجد في العمل، وتخوفهم من نظام العمل المرن وأثره على المسار الوظيفي، بالإضافة إلى العقبات التي فرضها هذا النظام على ساعات العمل غير المحددة مما جعل العاملين والعاملات يقاومون العمل المرن ويدعون إلى العودة للعمل التقليدي، لأنه يصطدم ببعض الحقوق المقررة للعاملات مثل حقهن في احترام حياتهن الخاصة.
- 6- أظهرت النتائج ان الاستغناء عن وجود النساء الأمهات في العمل عند إغلاق الحضانات أدى إلى تبخيس قيمة عملهن المأجور، وهو ما سوف يُظهرها كطبقة عاملة من الدرجة الثانية وكجيش احتياطي يعودون إليه وقت الحاجة، ووقوعها فريسة لإجراءات الفصل التعسفي وانهاء الخدمة.
- 7- أظهرت الدراسة تأثير قطاع الخدمات بالدرجة الأولى وخاصة على النساء العاملات في المحلات التي تعتمد على استخدام تجارة التجزئة من محلات (أدوات منزلية، سوبرماركت، ملابس، جواهر)، وصالونات التجميل والخياطة، والعاملات في شركات التنظيف وصالات الافراح، كما وتهدد كورونا النساء العاملات في قطاع التعليم الخاص، والعاملات في المصانع حيث تعد الأخيرة بؤراً للتجمعات البشرية مما يزيد معدلات الإصابة بالفيروس وبالتالي إغلاق المصنع وتحمل تكلفة توقيف مرتفعة، تطال في الدرجة الأولى تخفيف لأجور العاملات وتسريحهن في النهاية.
- 8- كما أظهرت النتائج تأثير النساء العاملات في القطاع الصحي حيث كانت التأثيرات في هذا القطاع لا تتعلق بالأجور أو التسريح من العمل بقدر ما تتعلق بتأثرهن الصحي، من حيث مخالطة المرضى ونقص الخدمات المساندة للنساء العاملات كالتصاريح في حالات الإغلاق وخاصة يوم الجمعة حيث يتطلب من العاملات في القطاع الصحي الدوام في المستشفيات في ظل غياب منظومة المواصلات واعتمادها على عائلاتهن للتنقل .
- 9- أظهرت الدراسة تأثير الجائحة على أوضاع العاملات في القطاع الزراعي، حيث تمثل النساء نسبة كبيرة من القوى العاملة الزراعية، وقد يسبب انتشار الوباء إلى تدمير المجتمعات الريفية الفقيرة ومنتجات الأغذية على النطاق الضيق، فهن يواجهن تحديات قد تضعف قدرتهن على الصمود، وانخفاض دخلهم بسبب الإغلاقات الحكومية المتكررة واعتمادهن على الأجر اليومي، ومحدودية الوصول إلى الموارد والخدمات.
- 10- بينت الدراسة تأثير صاحبات الاعمال والمشاريع في الأردن وتعرضهن للعديد من المعوقات تمثلت بالمعيقات الذاتية وهي أصعب التحديات التي تواجههن كالخوف من الفشل وضياع رأس المال، وبعض المعوقات المؤسسية والقانونية متمثلة بضعف القدرة على التسويق وتوزيع المنتجات، والمعيقات التكنولوجية.
- 11- بينت الدراسة وجود عدد من المهارات الضرورية للنساء في سوق العمل كالمهارات الذهنية مثل القدرة على حل المشكلات والقدرة على التركيز أكثر والتحمل والصبر، والمهارات الإنسانية كالتفأوض والاتصال والقدرة على التواصل، ومهارة العمل ضمن إطار فريق واحد، والمهارات الفنية، كالتنظيم والتحليل وتعلم اللغات، بالإضافة إلى مهارة إدارة الوقت بالنسبة للنساء العاملات وخاصة في ظل ازدياد الأعباء الرعايائية بسبب انتشار فيروس كورونا.

12- أظهرت الدراسة غياب الوعي بالبرامج التي توفر النظم الائتمانية المناسبة لمساعدة المرأة وبخاصة في الريف ومناطق جيوب الفقر. كما تبين النتائج أن الحكومة الأردنية قد وضعت استراتيجيات بناءً على البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، دون معرفة الانعكاسات لها على أرض الواقع. بشكل لم يراع خصوصية البلدان، أو ملاحظة انعكاس تلك الأدوات على المرأة الأردنية وهو ما زاد من نسبة النساء الغارمات خلال الفترة الأخيرة.

13- بينت الدراسة ان انسحاب النساء من سوق العمل يؤثر على المنزل سلبا حيث ان تحسين فرص النساء لكسب الدخل والتحكم فيه تؤثر على تعليم الأطفال وصحتهم، حيث بينت النتائج ان النساء تميل في الغالب إلى استثمار جزء من دخلها لأسرتها، من حيث الصرف على الاحتياجات الأساسية كالتعليم والصحة والغذاء وبالتالي يضاعف من مستوى الرفاه المجتمعي، وأظهرت النتائج ازدياد حالات العنف التي صاحبت انتشار الفيروس بسبب تسريح الموظفين والموظفات والأوضاع الاقتصادية الصعبة التي مرّوا بها، مما زاد من لجوئهم لتبني السياسات العنيفة.

### ثالثاً: الأثر القانوني لجائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الأردن

1. أظهرت النتائج غياب الأشخاص ذوي الإعاقة عامة والمرأة ذات الإعاقة بخاصة من أي قوانين أو برامج لتقديم أنواع الدعم والتمكين النفسي والاجتماعي والاقتصادي في ظل الجائحة، بل وضعت أمامهم جملة من العراقيل والعقبات وخاصة بما يتعلق بالتنقل والحركة والإغلاقات الحكومية التي منعتهم من تلقي البرامج التأهيلية، أو إمدادهم بالمساعدات الملموسة والمعلومات وإبداء الرأي والتوجيهات وإشراكهم في صنع القرارات للوصول إلى أعلى درجات الفاعلية والكفاءة في تدابير الاستجابة.

2. أظهرت النتائج ان النساء في العمل غير المنظم غير معزّزات بآليات الحماية القانونية، كالاشتراك في الضمان الاجتماعي، وإيجاد التشريعات المناسبة التي تنظم هذا العمل، وضعف آليات الرقابة والتفتيش، وغياب النقابات العمالية التي تحمي حقوق العاملات في مثل هذه القطاعات.

3. أظهرت النتائج عدم حساسية قانون الاستثمار المعدل لسنة 2020 من ناحية جندرية على المرأة كمستثمرة، على الرغم من أهمية بروتوكولات مأسسة إجراءات وإنفاذ قانون ضمان حق الحصول على المعلومات الذي يعتبر ضرورياً للمرأة قبل ان تبدأ بالاستثمار، الا انه لم يراعي ان المرأة قد لا تكون بنفس كفاءة الرجل في الحصول على المعلومات نظرا لوجود بعض القيود على التنقل، وخاصة ما اذا كانت في المحافظات البعيدة أو القرى النائية، كما أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لقانون الاستثمار المتمثل برخصة المهن المنزلية التي تساعد النساء بأن ينطلقن بمشاريعهن الخاصة من المنزل دون فرض التزامات مادية كبيرة عليهن.

4. بينت النتائج وجود أثر إيجابي لتقليل العبء الضريبي على الشركات التي تقودها النساء والعاملات لحسابهن الخاص من نواح كثيرة تميزت أهمها بتوفير فرص عمل للنساء وتشجيعهن لإنشاء مشاريعهن الخاصة، كما سيساعد الكثير من الشركات التي تقودها النساء من الاحتفاظ بموظفيها.

5. أظهرت الدراسة ان أسباب عدم مشاركة النساء في مراكز التخطيط وصنع القرار المتعلق بتدابير الاستجابة لفيروس COVID-19 ناتج لاعتبارات ثقافية عن مجموعة الممارسات والمعتقدات في المجتمع والتي تشير لعدم صلاحية النساء للقيادة، بالإضافة إلى نقص أساليب أو أدوات التمكين مثل توفير المعلومات ومنح الصلاحيات، والتشجيع والمكافآت، والتطوير الذاتي والتدريب، وغياب التشريعات والقوانين الداعمة.

6. تبين النتائج عدم كفاية القوانين والتشريعات لردع موضوع العنف المبني على النوع الاجتماعي، نظرا لأنه ليس بحدث عابر من الممكن أن تتخطاه النساء ويتجنبنه وإنما هو سلوك يومي ثابت وصيرورة دائمة تأخذ في كل مرة شكلا مختلفاً.

باستعراض ما تقدم من استنتاجات، تواجه الحكومة تحديات جمة على عدة مستويات حيث يقع عليهم عبء السيطرة على انتشار الفيروس، ودعم المجتمع خلال تقديم الخدمات بطريقة مختلفة، والأخذ بعين الاعتبار دعم الأعمال المحلية والمواطنين الذين يواجهون خطر فقدان وظائفهم، وعليه توصي الدراسة بما يلي:

### 3-5-1 على مستوى سياسات العمل والسياسات المالية:

1. النهوض بنظم الحماية الاجتماعية للمرأة، وخاصة للنساء العاملات في قطاع العمل غير المنظم، من حيث تخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي على منشآت الأعمال، وتطوير آلية أفضل للاشتراك الاختياري، بالإضافة إلى تعديل قانون الضمان الاجتماعي بتخفيض قيمة الاقتطاعات التي يتم تقاضيها من المنشآت المسجلة بالضمان الاجتماعي، ومن الأشخاص الذين يرغبون بالتسجيل الاختياري فيه، ومراجعة سياسة التأمين الصحي للعاملات، وضمان استفادة النساء من مختلف الفئات العمرية من هذه النظم.
2. تأسيس صناديق دعم حكومية للعاملات المتضررات، أو الفئات غير المشمولة بالضمان الاجتماعي وغير المستفيدة من صندوق المعونة الوطنية، والأخذ بعين الاعتبار النساء المعيلات للأسر في جميع القطاعات.
3. التوسع في توفير بيئة صديقة للمرأة العاملة، بتوفير الحضانات ورياض الأطفال مقابل رسوم مشجعة في مناطق العمل، وتفعيل المادة (72) من قانون العمل الأردني الذي يلزم صاحب العمل الذي يستخدم 20 عاملة تأمين حضانة لأطفالهن وفي عهدة مربية مؤهلة لرعاية الأطفال ممن هم دون سن الرابعة وأن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال.
4. مواصلة التشريعات الوطنية النازمة لحماية المرأة من العنف بما ينسجم مع المعايير الدولية مع مراعاة النوع الاجتماعي عند صياغة وتعديل القوانين الوطنية، وتهيئة بيئة وآليات مواتية لتقديم الشكاوى والإبلاغ لجميع أشكال العنف ضد المرأة في المنزل أو مكان العمل، وضمان عملية واضحة الإجراءات وعواقب ذات مغزى للذين يتبين أنهم قد مارسوا العنف ضد المرأة.
5. تفعيل دور الرقابة على تنفيذ القوانين، وزيادة أعداد المفتشين لرصد الانتهاكات الحقوقية العمالية والتي زادت بسبب الجائحة العالمية ثم إقرار عقوبات رادعة لمخالفيها.
6. اجراء المراجعة الدورية للتشريعات والقوانين للتأكد من حساسيتها للنوع الاجتماعي.
7. إيجاد تشريعات قانونية لتعديل النظام الأساسي (النظام الداخلي الموحد) للنقابات، بحيث يمنح للنساء كوتا في المكاتب التنفيذية والهيئات الإدارية، وإعطاء العاملين بأجر الحق في تأسيس نقاباتهم بإلغاء المادة (98) من قانون العمل الأردني التي تضع عوائق أمام حقهم في تأسيسها.
8. تطوير منهجية قياس واجراء قياسات دورية ومنتظمة للاقتصاد غير المنظم والعاملين فيه من قبل دائرة الإحصاءات العامة، حتى تتمكن الحكومة من التخطيط المدروس لهذا القطاع ووضع السياسات المناسبة لتنظيمه وشموله بالحماية الاجتماعية.
9. تعزيز نظام النقل العام ووسائل المواصلات بحيث يلبي حاجات النساء للذهاب إلى أماكن عملهن ببسر وأمان، كما يجب إعادة النظر في تمويل كلفة نظام النقل العام بحيث تتناسب وأجور العاملات التي في غالبيتها أقل من الحد الأدنى للأجور.
10. تطوير آليات فعّالة لاحتساب ساعات العمل عن بُعد من قبل أصحاب العمل، وتوفير الأدوات والبرامج اللازمة له على المستوى الوطني والمؤسسي لضمان جودة الأداء عند العمل عن بُعد.
11. وضع خطة مرحلية متوازنة لتطبيق أنظمة العمل المررن على مستويات عدة في سوق العمل الأردني، ومتابعة تطبيق آلياته وتقييم التنفيذ وصولاً لتطوير معايير الأداء.

12. توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وتدريب الموظفين عليها لتمكينهن من الاستمرار في العمل، مما سيجتich للأمهات العاملات القدرة على الوصول إلى محركات أقراص الشبكة الخاصة بهم من المنزل، وكذلك تسجيل الدخول إلى أجهزة الكمبيوتر الخاصة بهم في العمل من المنزل، بالإضافة إلى تعزيز المهارات المختلفة لديهم، كالتسويق الإلكتروني والحصول على الدورات المهنية والتقنية.
13. دعم العاملات في القطاع الصحي وتوفير احتياجاتهن من الإمداد الكافي بمعدات الحماية الشخصية المناسبة والمعدات الطبية (مثل موازين الحرارة والقفازات التي يمكن التخلص منها والأقنعة الجراحية وأقنعة N-95 والمطهرات).
14. تعديل بعض القوانين وخاصة المتعلقة بقطاع التعليم، وتفعيل العمل بنظام العقد الموحد وتحويل الراتب الإلكترونياً لضمان الحماية الاجتماعية للمعلمات.
15. إصدار نظام خاص لتنظيم العاملات في الزراعة بحيث يضمن لهن جميع حقوقهن العمالية دون انتقاص، أو تأسيس صندوق خاص لدعم هذه الفئة غير المشمولة بالضمان الاجتماعي أو غير المستفيدة من صندوق المعونة الوطنية، بالإضافة إلى إعادة النظر في صندوق المخاطر الزراعية ليغطي الضرر الناتج عن كورونا كإلغلاقات الحكومية، بالإضافة إلى تفعيل دور الجمعيات التعاونية الزراعية والنمط الزراعي في الإنتاج وحماية المنتج المحلي.
16. إعادة النظر بسياسات الأجور المتبعة للحد من الفجوة بين الجنسين، كإجراء مراجعة سنوية للأجور بالتنسيق مع ممثلي العمال، أو نشر أصحاب العمل بيانات الأجور لديهم.
17. تعزيز الوعي بأهمية وجود موازنات حساسة للنوع بحيث تصاغ استناداً إلى تقدير الاختلاف في أدوار واحتياجات النساء والرجال في المجتمع، وتجسيد احتياجات المرأة خلال جميع مراحل عملية وضع السياسات بما في ذلك أثناء التخطيط لأعداد الموازنة والتنفيذ والمتابعة والتقييم، من خلال الدعوة بين مختلف المعنيين من وسائل الاعلام، والمهنيين، وصانعي السياسات وأعضاء البرلمان.

### 3-5-2 على مستوى التمويل ومشاريع المرأة:

18. دعم الشركات المتضررة للنساء من تداعيات الوباء، عن طريق تمديد آجال سداد اشتراك الموظفين في الصناديق الوطنية للضمان الاجتماعي، ودعم الأجور لضمان حصول العاملين على رواتبهم، وإتاحة الإعفاءات الضريبية ووقف سداد القروض مؤقتاً، بالإضافة إلى تخصيص البنك المركزي لجزء من برامجه التمويلية للمرأة في ظل عجز العديد من مشاريع النساء الحصول على تمويل.
19. تبسيط إجراءات وعمليات التسجيل والترخيص للمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر أو للعاملات لحسابهن.
20. تطوير البنية التحتية للنظام المالي خاصة في المناطق الريفية، والتوسع في الخدمات المالية الرقمية، وعلى البنك المركزي الأردني أن يصدر توجيهات للبنوك التجارية لتقديم حزم خدمات مالية مع قدر أقل من القيود والاشتراطات للنساء، ويمكن استخدام حوافز في شكل برامج ضمانات ائتمان لتشجيع البنوك على تمويل رائدات الأعمال.
21. إنشاء حاضنات الأعمال للمرأة الريادية وتقديم الخدمات الإدارية والفنية بمستويات أفضل، بحيث تسهم في بناء المشاريع الريادية وتيسير بدايتها وانطلاقها، وتأمينها بآخر التطورات والمستجدات المتعلقة بانتشار الوباء وسبل إدارة المخاطر بالإضافة إلى تبني نظم متطورة في التقييم والمتابعة.
22. مشاركة النساء والمنظمات النسائية في القرارات والإجراءات لتدابير الاستجابة والتعافي من COVID-19 للتخفيف من الآثار الاقتصادية السلبية المباشرة وغير المباشرة لهذه الجائحة على النساء.
32. إطلاق المنصات الحكومية للإعلان عن الوظائف الشاغرة مما يساعد النساء على التقدم إلى الوظائف بسهولة وخاصة اللواتي في المحافظات البعيدة.

### 3-5-3 على المستوى الاجتماعي:

24. تعزيز قيمة العمل التطوعي لما له من أثر في تقوية روح التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع، مما يتطلب نشر ثقافة التطوع في المجتمع، كاشتراط مساهمة الفرد في الاعمال التطوعية لقبوله في الجامعات أو إلى الوظائف المختلفة.
52. - تفعيل دور المؤسسات الاعلامية والدينية من منطلق تأثيرها القوي على فئات المجتمع، وخاصة فيما يتعلق بالاجتهادات الفقهية التي تخص النساء نظرًا إلى أن غالبية فئات المجتمع من الطبقة المتدنية، وهذا يتطلب إعادة إحياء بل إنعاش لتلك الاجتهادات بهدف بناء نسق ديني بالاعتماد على القرآن الكريم والسنة النبوية، ثم تحديد اتجاهات سلوكية جديدة لتغيير بعض الصور النمطية التي لحقت بالمرأة.
26. تفعيل الدور التوعوي لمنظمات المجتمع المدني المهتمة بحقوق المرأة، بأهمية عمل المرأة، وتغيير نظرة المجتمع للعمل المهني والتقني، على ان تشمل بعض هذه الدورات التوعية بشأن العنف المنزلي أو في مكان العمل وطرق الشكوى والابلاغ في حال التعرض للعنف.
27. تطوير المناهج التربوية في المدارس والجامعات والنظر إليها من ناحية جندرية، لتغيير الصورة النمطية المرتبطة ببعض الوظائف والمهن، كما يجب أن تحتوي هذه المناهج على تعريفات واضحة للعنف المبني على النوع الاجتماعي وأثره على المرأة.
28. إيجاد قواعد بيانات مصنفة حسب الجنس والحالة الاجتماعية بهدف متابعة وتقييم جميع أنواع التمييز المبني على النوع الاجتماعي مستندين على أسلوب البحث العلمي.



## المراجع باللغة العربية:

1. الاستراتيجية الوطنية الأردنية للتشغيل، 2011-2020، المملكة الأردنية الهاشمية.
2. الأمم المتحدة (2020): التعليم أثناء جائحة كوفيد - 19 وما بعده. موجز سياساتي، آب 2020.
3. الأمم المتحدة (2020): آثار جائحة كوفيد-19، استجابة إقليمية طارئة، الاسكوا.
4. بدر، علا (2019): القيادة النسوية الإسلامية في القرن الواحد والعشرين، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
5. البرغوثي، سفيان (2005): القطاع غير المنظم (المنشآت الصغيرة) في الأراضي الفلسطينية: فرص البقاء وتحديات الاستثمار، ورقة عمل مقدمة إلى الجامعة الإسلامية، غزة.
6. البنك الدولي (2017): مبادرة البنك الدولي العالمية للشمول المالي، سبتمبر 2017.
7. البنك الدولي (2018): التمكين الاقتصادي للمرأة، المجلس القومي للمرأة، مايو 2018.
8. البنك الدولي (2020): نظرة فاحصة على أسباب قلة عدد النساء العاملات في العراق والأردن ولبنان.
9. البنك المركزي الأردني (2017): الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي، صندوق النقد العربي والوكالة الألمانية للتنمية والتحالف العالمي للشمول المالي.
10. البوعلي، أحمد (2011): تجارب عالمية وعربية في مساهمة المرأة في التنمية الإدارية: تجربة سلطنة عمان نموذجًا، منتدى دور المرأة العربية في التنمية الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مسقط، سلطنة عمان.
11. بيت الحكمة الأردني (2015): أثر التمثيل النسائي في مجالس الإدارة على الأداء المالي للشركات في الأردن، مؤسسة التمويل الدولية، الأردن.
12. تضامن (2020): حماية النساء والفتيات من العنف المبني على النوع الاجتماعي خلال جائحة كورونا، جمعية معهد تضامن النساء الأردني، عمان، الأردن.
13. تضامن (2015): أثر التمثيل النسائي في مجالس إدارات الشركات على الأداء الاقتصادي للشركات في الأردن، جمعية معهد تضامن النساء الأردني، عمان، الأردن.
14. خروب، زينة، والخاروف، أمل، (2017)، واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في الأردن، مجلة النجاح للأبحاث - ب (العلوم الإنسانية)، مجلد 31 (7)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، الضفة الغربية.
15. دائرة الإحصاءات العامة، واللجنة الوطنية لشؤون المرأة (2008): مشاركة المرأة في قطاع العمل غير المنظم في منطقة امانة عمان الكبرى، الاردن
16. دبابة، عبير بشير؛ والعوادة، أمل سالم (2012): واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص، دراسة تحليلية لمجموعة شركات نقل، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، مج5، ع1، ص36-15، الأردن.
17. الدستور الأردني (1952).
18. دودخ، دانا (2016): ريادة النساء للأعمال في الأردن، المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، مرصد المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الأردن.

19. زايد، احمد (1981): بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، مصر.
20. الشطنأوي، فيصل (1988): حقوق الانسان وحرياته الأساسية، دار مكتبة حامد، ط 1، عمان، الأردن، ص 80.
21. الشوكاني، محمد بن علي (1973): نيل الأوطار، دار الجيل، بيروت.
22. شيحة، عبد المنعم (2015): دراسة في جينولوجيا الاخلاق عند نيتشة، مؤسسة دراسات وابحاث، عمان، الأردن.
23. صندوق الأمم المتحدة للسكان (2020): فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19): من منظور النوع الاجتماعي، موجز تقني، منطقة آسيا والمحيط الهادي، نيويورك.
24. صندوق النقد الدولي (2013): المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، مذكرة مناقشات خبرات صندوق النقد الدولي.
25. صندوق النقد الدولي (2020): في قلب معركة الأردن لمكافحة كوفيد-19، 21 يوليو [https://www.imf.org/Articles/News/ar/org.imf.www//:https\\_covid19-tackle-to-fight-jordans-inside-na071620/2020/07/16/Articles/News/ar/org.imf.www//:https](https://www.imf.org/Articles/News/ar/org.imf.www//:https_covid19-tackle-to-fight-jordans-inside-na071620/2020/07/16/Articles/News/ar/org.imf.www//:https)
26. عبداللطيف، إنعام (1995): المرأة في موقع إتخاذ القرار، بحث مقدم إلى مؤتمر المرأة في إتخاذ القرار، بغداد، العراق.
27. العتوم، ميسون (2012): المرأة والشأن العام ملاحظات أولية حول المرأة الأردنية وبناء الشخصية، مجلة إضافات، عدد 19، بيروت.
28. العتوم، ميسون (2012): حفريات في ذاكرة النساء، مطابع الدستور، عمان.
29. العقيلة، زيد محمود (2010): ضمانات حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والاماراتي، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، عدد 2010-2011، ص 2045-2007.
30. العقربأوي، سحر، وطلافة، قصي (2012): الحماية الاجتماعية للمرأة في الأردن، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الأردن.
31. العلي، عبد الستار، والنجار، فايز (2006): الريادة وإدارة الاعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن.
32. العواودة، أمل (2019): التكلفة السسيو-اقتصادية للتمييز ضد المرأة في سوق العمل الأردني، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 46، العدد 3، الجامعة الأردنية، ص 1-20.
33. قاعدة بيانات مجلس الاعيان (2018): المملكة الأردنية الهاشمية.
34. قرامي، أمال (2007): الاختلاف في الثقافة العربية الإسلامية، دراسة جندرية، دار المدار الإسلامي، بيروت.
35. القرصأوي، يوسف (1999): فقه الأولويات، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى، بيروت، ص 215.
36. اللجنة الوطنية لشؤون المرأة (2014): تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل، ملخص السياسات، الأردن.
37. المجالي، وسن (2019): إنجازات المرأة الأردنية القيادية في المواقع السياسية والعسكرية المختلفة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
38. المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2015): دراسة نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، عمان، الأردن.
39. المرصد العالمي لريادة الاعمال (2009): تقرير المرصد العالمي لريادة الاعمال عن الأردن.
40. مركز الفينيق (2018): تعزيز حماية النساء في الاقتصاد غير المنظم في الأردن، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن.
41. مركز الفينيق (2020): أثر وباء كورونا على العمل اللائق في الأردن، المرصد العمالي الأردني، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن.
42. المعهد الديمقراطي الوطني (2020): دليل عملي للسياسيين للتعامل مع جائحة كورونا المستجد، المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية، ابريل، 2020.

43. المعهد الديمقراطي الوطني (2020): دليل عملي لمنظمات المجتمع المدني خلال الأزمات، المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية.
44. منتدى الاستراتيجيات الأردني (2015): ورقة موقف حول تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، عمان، الأردن.
45. منظمة العمل الدولية (2015): السيدات في مجال الأعمال والإدارة، نسخة مختصرة من التقرير العالمي، منظمة العمل الدولية.
46. منظمة العمل الدولية (2016): المرأة في العمل: اتجاهات 2016
47. منظمة العمل الدولية (2017): تقرير الاستخدام والاتفاق الاجتماعية في العالم، اتجاهات عام 2017، ص. 8.
48. مورجان، انجي ولينيس، كورتنى (2009): القيادة النسائية، القيادة من الامام، ترجمة عبد الحكيم الخزامي، الدار الاكاديمية للعلوم، ط1.
49. الميثاق الوطني الأردني (1990).
50. نصر، سحر (2010): العاملات ورائدات الأعمال المصريات: تعظيم الفرص في المجال الاقتصادي، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، البنك الدولي.
51. هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020): آثار جائحة كوفيد-19 على المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية، التقرير رقم ٤.
- <https://arabstates.unwomen.org/ar/digital-library/publications/2020/04/the-impact-of-covid19-on-gender-equality-in-the-arab-region>
52. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020: آثار جائحة كوفيد-19 على المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية، الأمم المتحدة، E/ ESCWA/ 2020/ Policy Brief. 4
53. وردة، بداش (2012): الفضاء العام والفضاء الخاص بين القطيعة والاستمرارية، المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر.
54. يسمينة، سجار (2018): حالات الطوارئ وحقوق الانسان، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
55. اليونيفيم، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2007): التنمية والنوع الاجتماعي، المكتب الإقليمي للدول العربية، مطبعة الأجيال، ط6، عمان، الأردن.

### المراجع باللغة الإنجليزية:

56. Bar, Abrar (2016): A Comparative Study of Empowering Women in Management of Higher Education Institutions in Saudi Arabia and Japan Doctorate thesis, keio University, Japan
57. Blasko, Zsuzsanna, and Papadimitriou, Eleni, and Manca, Anna (2020): How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe, JRC Science for Policy Report, European Union.
58. Bonaverio Institute of Human Rights, (2020) ("A Preliminary Human Rights Assessment of Legislative and Regulatory Responses to the COVID-19 Pandemic across 11 Jurisdictions", BONAVERIO REPORT NO. 3/2020.
59. Bourdieu, Pierre (1999): The logic of Practice, London: Cambridge polity.

60. Bourdieu, Pierre (1986): *The Forms of Capital*, Greenwood Press, New York.
61. Covey, Stephen (2016): *The 8th Habit*, Franklin Covey company.
62. Dubrin, A.J (2003): *Essentials of Management*, Thomson South Western, Australia. P.388.
63. European Commission (2020): *Gender equality strategy, Achievements and key areas for action*: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)
64. Foucault, Michel (1966): *The Order of Things, the Archaeology of the Human Science*, Routledge, London.
65. Institute of Leadership and Management, *Flexible Working : goodbye nine to five*, London ILM, 2013.
66. International Labour Organization (2020): *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*, ILO brief, Geneva.
67. Khaliffeh, F. (2011): *Qatari Women: Employment Challenges and the New Generation of Leaders*, (Order No. 3239058), Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business. (1284121).
- Laouan, F. (2020): *Rapid Gender Analysis - COVID-19*, CARE international, available at: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/CARE\\_West\\_Africa\\_Rapid\\_Gender\\_Analysis\\_COVID-19\\_May\\_2020\\_final\\_EN.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/CARE_West_Africa_Rapid_Gender_Analysis_COVID-19_May_2020_final_EN.pdf) .68
69. Lebert, A (2020): "COVID-19 pandemic and derogation to human rights", *Journal of Law and the Biosciences*, doi:10.1093/jlb/ljaa015, 1-15.
- Mark J. Stern, *Federal Appeals Court lets Texas Resume Abortion Ban* (Slate, March 31, 2020), <https://slate.com/news-and-politics/2020/03/fifth-circuit-texas-coronavirus-abortion-ban.html> (accessed Apr. 7, 2020) .70
71. Mayerson, D. and Joyce, I (2000): *A Modest Manifesto for Shattering the Class Ceiling*, Harvard Business Review.
72. OHCHR, *Emergency Measures and COVID-19: Guidance*, April 27, 2019.
73. Ranft, P (2000): *A woman's Way*, Palgrave press, New York, P 157.
74. Roy, Katica (2020): *Why Women will be Hardest Hit by a Coronavirus- Driven Recession*: <https://www.fastcompany.com/90479204/why-women-will-be-hardest-hit-by-a-coronavirus-driven-recession>
75. Shipman, Kay (2009): *Women Economic*, Claire Shipman and Katty Kay, Harper Collins Books, New York, 10022.
76. United Nation (2018): *Human Rights*, United Nation publications, 1721799C (A), HR/puB/ pu13, Geneva.
77. UN Women, "[COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls](https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf)." On gender-based approach to COVID-19, see [https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19\\_A\\_Gender\\_Lens\\_Guidance\\_Note.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf) (accessed Apr. 7, 2020).

78. Weber .M. Blackwood, M. Lum, T. Mix, D (2020): "Global Democracy and Human Rights Impacts of COVID-19: In Brief", Congressional Research Service, <https://crsreports.congress.gov>, R46430.
79. Wilson, K(2020) .): The COVID-19 pandemic and the human rights of persons with mental and cognitive impairments subject to coercive powers in Australia, International Journal of Law and Psychiatry, Published online 2020 Jun 26. doi: [10.1016/j.ijlp.2020.101605](https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2020.101605), PMID: PMC7318936
- WHO, (2019): Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries, World Health Organization (WHO) , Geneva
- World Bank, 2016: <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/country/jordan> .81
82. WOW, (2020): Women's Economic Empowerment during the COVID-19 Pandemic: a Rapid Review of Impacts and Responses for Economic Relief and Recovery, (online) available at: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/902821/Query-52-WFE-Overview.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/902821/Query-52-WFE-Overview.pdf)



للداسات الاقتصادية والوعلوهاتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

**للمزيد من المعلومات**

شارع الملكة رانيا العبدالله - عمارة العمري - رقم 12 - الطابق الرابع

**عمان - الأردن**

فاكس: 0096265164492

هاتف: 009625164491

[info@phenixcenter.net](mailto:info@phenixcenter.net)

[phenixcenter@yahoo.com](mailto:phenixcenter@yahoo.com)



@phenixcenter

