



المرأة الأردنية والمساواة في الفرص

أداء الأردن في مؤشر الفجوة بين الجنسين 2025

تقرير



تشرين الأول - 2025



جاءت فكرة إطلاق المنتدى الاقتصادي الأردني كأول مؤسسة فكرية اقتصادية مسجلة تحت مظلة وزارة التخطيط والتعاون الدولي لتكون ذراعاً داعماً للأعمال، تعمل على مراجعة ورصد مؤشرات الأداء الاقتصادي المختلفة للمملكة، بهدف تقديم التغذية الراجعة والحلول العملية لأصحاب القرار.

تم تسجيل المنتدى بتاريخ 08 / 08 / 2019 بوصفه جمعية غير ربحية تحمل الرقم الوطني

2019121117781.

زورونا على مواقع التواصل الاجتماعي



الفهرس

- 4 الملخص التنفيذي..... ذي
- 5 1. المقدمة.....
- 6 2. مؤشر الفجوة بين الجنسين.....
- 7 2.1 المشهد العالمي للفجوة بين الجنسين..... ن
- 11 2.2 مسار الأردن في مؤشر الفجوة بين الجنسين 2025.....
- 14 3. العلاقة التكاملية بين التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة الأردنية.....
- 14 3.1 أهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة.....
- 16 3.2 أهمية المشاركة السياسية للمرأة.....
- 17 3.3 الأثر المتكامل على تقليص الفجوة.....
- 19 3.4 التدخلات المقترحة لتعزيز التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة الأردنية.....
- 19 4. المرأة الأردنية بالأرقام.....
- 20 4.1 التحديات البنيوية والاجتماعية أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية.....
- 24 5. التوصيات.....

الملخص التنفيذي

تأتي هذه الورقة في إطار جهود المنتدى الاقتصادي الأردني في دعم مسيرة التنمية الوطنية وتعزيز موقع المملكة في المؤشرات الدولية ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتنطلق من قناعة بأن تضيق الفجوة بين الجنسين ليس مجرد استحقاق حقوقي، بل يمثل رافعة اقتصادية وتنموية أساسية تسهم في رفع الإنتاجية وتحسين كفاءة الاقتصاد الوطني.

يستند التقرير إلى مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2025 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، والذي أظهر استمرار التحديات على المستويين العالمي والإقليمي رغم التقدم النسبي في مجالي التعليم والصحة. فقد بلغت نسبة سد الفجوة عالميًا 68.8%، فيما لا تزال الفجوة في المشاركة الاقتصادية والتمكين السياسي الأوسع نطاقًا. وعلى المستوى الإقليمي، جاء الأردن في المرتبة الثالثة عربيًا بنسبة 65.5%، وهو تحسن محدود مقارنة بالسنوات السابقة لكنه ما يزال دون المتوسط العالمي، ما يعكس الحاجة إلى جهود إضافية لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل ومواقع صنع القرار.

وتدعم هذه النتائج مؤشرات أخرى صادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مثل مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GII) الذي سجّل للأردن (0.43) لعام 2023، ما يضعه ضمن الشريحة المتوسطة عالميًا، ومؤشر التنمية حسب النوع الاجتماعي (GDI) بقيمة (0.965) الذي يبيّن تحسن التنمية البشرية للمرأة الأردنية رغم استمرار فجوة الدخل والمشاركة الاقتصادية. كما يسلّط مؤشر المعايير الاجتماعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي (GSNI) الضوء على الدور الكبير للاتجاهات الثقافية والاجتماعية في استمرار التفاوت بين الجنسين، وهو ما يظهر بوضوح في الحالة الأردنية.

يُظهر التحليل الزمني لمسار الأردن في مؤشر الفجوة بين الجنسين أن التحسن خلال العقد الأخير كان مدفوعًا أساسًا بمدحوري التعليم والصحة، في حين ظل ضعف المشاركة الاقتصادية والسياسية العامل الأكثر تأثيرًا في اتساع الفجوة. فمعدلات مشاركة المرأة في سوق العمل ما تزال من بين الأدنى في المنطقة، رغم تفوقها في التعليم، ما يشير إلى أن التحدي هيكليًا ومؤسسيًا وثقافيًا في آنٍ واحد.

وفي هذا السياق، تناولت الورقة العلاقة التكاملية بين التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة الأردنية، استنادًا إلى الأدبيات المقارنة التي تبرز الترابط بين المجالين. فالمشاركة الاقتصادية تخلق قاعدة أوسع للتمثيل السياسي والمطالبة بالحقوق، بينما يعزز التمكين السياسي بيئة أكثر عدالة في الأجور والفرص. وتظهر التجارب الدولية أن الدول التي تحقق توازنًا بين التمكينين تسجل معدلات أعلى للنمو والمساءلة الاجتماعية، وهو ما ينطبق على الحالة الأردنية التي تعاني من "فجوة مزدوجة" في هذين المجالين.

تُبرز الورقة ضعف مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل نتاج عوامل بنيوية واجتماعية متشابكة؛ والتي تتوزع بين عوامل عرض، من مسؤوليات الرعاية وضعف النقل والمعايير الاجتماعية. وجانب الطلب، من خلال هيكل اقتصادي يتركز في قطاعات محدودة. وانطلاقًا من هذا التحليل، قدّم المنتدى حزمة توصيات مبنية على الربط بين النتائج الكمية والتحليل النوعي، بهدف تعزيز التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة ضمن نهج وطني تكاملي يسهم في تضيق الفجوة بين الجنسين وتحسين تنافسية الاقتصاد الأردني.

1. المقدمة

تُعَدُّ الفجوة بين الجنسين إحدى القضايا المحورية في مسار التنمية المستدامة، إذ يشكل تضيق هذه الفجوة عاملاً أساسياً في تحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وقد أولت أجندة التنمية المستدامة 2030 أهمية خاصة لتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين باعتبارهما ركيزة أساسية لدفع عجلة النمو الشامل والمستدام.

تُظهر الأدلة العالمية أن تعزيز مشاركة المرأة وتمكينها يسهمان في رفع معدلات النمو وتحسين الإنتاجية، إضافةً إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي والحد من الفقر. فقد أشار البنك الدولي (2018) إلى أن الاقتصادات التي تقل فيها مشاركة المرأة تخسر ما يصل إلى 15% من ناتجها المحتمل، فيما قدّر معهد ماكينزي العالمي (2015) أن تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين يمكن أن يضيف نحو 28 تريليون دولار إلى الناتج المحلي الإجمالي العالمي بحلول عام 2025. كما تؤكد هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020) أن تمكين النساء والفتيات يشكل عاملاً محورياً في تسريع التقدم نحو أهداف التنمية المستدامة من خلال تعزيز النمو الشامل وتحسين نوعية الحياة.

وفي السياق الراهن، يكتسب موضوع الفجوة بين الجنسين أهمية متزايدة على المستويين الدولي والوطني، حيث أصبحت الدول تسعى إلى تحسين أدائها في هذا المجال من خلال تبني سياسات وبرامج إصلاحية تعكس التزامها بالمعايير العالمية. وفي الأردن، يبرز هذا الموضوع كأحد المحاور الرئيسة في رؤية التحديث الاقتصادي (2022-2033)، التي وضعت ضمن أهدافها الارتقاء بمرتبة المملكة على مجموعة من المؤشرات الدولية، ومن بينها مؤشر الفجوة بين الجنسين. ويأتي ذلك إيماناً بأن تعزيز مشاركة المرأة وتمكينها ليس فقط استحقاقاً اجتماعياً، بل ضرورة اقتصادية تساهم في رفع معدلات النمو وزيادة الإنتاجية.

وانطلاقاً من دور المنتدى الاقتصادي الأردني في تسليط الضوء على القضايا الاقتصادية والاجتماعية ذات الأولوية، فقد ارتأى إعداد هذه الورقة حول مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام 2025، بهدف تحليل وضع الأردن في هذا المؤشر ومحاوره الفرعية، واستعراض بعض المؤشرات المحلية والدولية ذات الصلة بالنوع الاجتماعي والمرأة، بما يدعم صناع القرار في رسم السياسات وتوجيه الجهود المستقبلية.

2. مؤشر الفجوة بين الجنسين

يشير مصطلح النوع الاجتماعي (Gender) إلى السمات والأدوار الاجتماعية والسلوكية والثقافية، والتوقعات، والمعايير التي يحددها المجتمع لكون الفرد امرأة أو رجلاً. وهذه السمات ليست بيولوجية بحتة، بل تُبنى اجتماعياً وتختلف عبر الثقافات والفترات الزمنية. أما المساواة بين الجنسين (Gender Equality) فتتمثل في كيفية تحديد تلك السمات لشكل العلاقات بين النساء والرجال وما يترتب على ذلك من فروق في السلطة بينهما.

يُعرّف المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) الفجوة بين الجنسين بأنها الاختلافات بين الرجال والنساء من حيث الوصول إلى الموارد والفرص في مجالات أساسية: كالتعليم، والاقتصاد، والصحة، والتمكين السياسي، ويُعدّ مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين المرجع الأكثر استخداماً لقياس مدى التقدّم في سد هذه الفجوات (World Economic Forum, 2024).¹

كما يُعرّف المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين الفجوة الجندرية بأنها «الاختلاف في أي مجال بين النساء والرجال من حيث مستويات مشاركتهم، وحصولهم على الحقوق والموارد والأجور والمزايا»، ويسعى إلى قياسها كمياً داخل دول الاتحاد الأوروبي لتحديد أوجه عدم المساواة واتجاهاتها (European Institute for Gender Equality, n.d.).²

أما البنك الدولي، فيتناول مفهوم الفجوة الجندرية من منظور قانوني واقتصادي في تقريره المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2024، موضحاً أن النساء يتمتعن بأقل من ثلثي الحقوق القانونية التي يحصل عليها الرجال في مجالات مثل العمل، ورعاية الأطفال، والعنف، الأمر الذي يجعل الفجوة القانونية في بيئة العمل أوسع مما كان يُعتقد سابقاً³ (World Bank, 2024). كما تُعرّف اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) الفجوة الجندرية بأنها «الاختلاف بين النساء والرجال في مستويات المشاركة والوصول إلى الموارد والحقوق والسلطة والنفوذ والأجور والإعانات»، مستندة إلى منهجية كمية ونوعية لتقييم التقدّم نحو المساواة في المنطقة العربية⁴. (ESCWA, 2021).

وتُبرز هذه التعريفات مجتمعةً أن مفهوم الفجوة بين الجنسين لا يقتصر على القياسات الإحصائية فحسب، بل يمتد ليشمل الأبعاد القانونية والمؤسسية والثقافية التي تؤثر في قدرة النساء والرجال على الوصول المتكافئ إلى الفرص والموارد والنفوذ.

¹ World Economic Forum. (2024). *The global gender gap report 2024*. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

² European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender gap*. Retrieved October 19, 2025, from <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1086>

³ World Bank. (2024). *Women, Business and the Law 2024*. Washington, DC: World Bank.

⁴ Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2021). *Gender glossary*. United Nations. <https://www.unescwa.org/tools/gender-glossary>

تتجاوز المساواة بين الجنسين كونها مطلباً حقوقياً إلى كونها ضرورة اقتصادية وتنموية، فوفقاً لتقارير البنك الدولي، يمكن أن يضيف تضيق الفجوة بين الجنسين في سوق العمل تريليونات الدولارات إلى الناتج العالمي من خلال زيادة المشاركة الاقتصادية والإنتاجية (World Bank, *Women, Business and the Law Report*)⁵ كما تشير هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أن تعزيز المساواة يساهم في الحد من الفقر وتحقيق التنمية المستدامة من خلال تمكين النساء من المشاركة الفاعلة في الاقتصاد والسياسة والمجتمع⁶. ويرى المنتدى الاقتصادي العالمي أن الاقتصادات التي تستثمر في تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين هي أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات وأكثر تنافسية على المدى الطويل.

وتشير الأدلة العالمية إلى أن تقليص الفجوة بين الجنسين ليس مجرد هدف اجتماعي، بل هو رافعة اقتصادية حقيقية. فقد قدّر معهد ماكينزي العالمي (McKinsey Global Institute, 2015)⁷ أن تحقيق المساواة الكاملة بين النساء والرجال في سوق العمل يمكن أن يضيف نحو 28 تريليون دولار إلى الناتج المحلي الإجمالي العالمي بحلول عام 2025. كما يوضح البنك الدولي⁸ (World Bank, 2018) أن الاقتصادات التي تعاني من فجوات واسعة في المشاركة الاقتصادية للمرأة تخسر ما يصل إلى 15% من ناتجها المحتمل بسبب عدم الاستفادة من نصف طاقاتها البشرية.

وفي السياق نفسه، تؤكد الأمم المتحدة (UN Women, 2020)⁹ أن المساواة بين الجنسين تسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، من خلال تعزيز النمو الاقتصادي، والحد من الفقر، وتحسين نوعية التعليم والصحة، وزيادة القدرة على مواجهة الأزمات والتغيرات الاقتصادية.

2.1 المشهد العالمي للفجوة بين الجنسين

يُعد مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي (Global Gender Gap Index) الذي يصدر سنوياً عن المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum) منذ عام 2006، من أبرز الأدوات المعتمدة دولياً لقياس مدى المساواة بين الجنسين عبر الدول، ويهدف هذا المؤشر إلى رصد الفوارق بين النساء والرجال في الحصول على الموارد والفرص، بعيداً عن مستويات التنمية العامة للدول المشاركة.

⁵ World Bank. (2024). *Women, Business and the Law 2024*. World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wbl>

⁶ UN Women. (2024, February [or the exact date]). *How can gender equality reduce poverty?* UN Women. <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/02/how-can-gender-equality-reduce-poverty>.

⁷ McKinsey Global Institute. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/the-power-of-parity>

⁸ World Bank. (2018). *Women, Business and the Law 2018*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/f0a9323f-889c-5a0b-9c44-9b6bdb762fa2>

⁹ UN Women. (2020). *Gender equality: Women's rights in review 25 years after Beijing*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/womens-rights-in-review>

يرتكز المؤشر على أربعة محاور فرعية رئيسية:



ويُعطى لكل دولة درجة تتراوح بين **0 (عدم المساواة التامة) و 1 (المساواة الكاملة)**، مما يتيح إجراء مقارنات بين الدول وقياس التقدم المحرز عبر الزمن. وقد أصبح هذا المؤشر مرجعاً رئيسياً لصانعي السياسات والباحثين لتقييم أثر السياسات الوطنية في تضيق الفجوة بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة.

يقيّم مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2025¹⁰ التكافؤ بين الجنسين عبر 148 اقتصاداً، ما يجعله يغطي ما يقارب ثلثي اقتصادات العالم، ويوفر أساساً مهماً لرصد التطورات في هذا المجال على المستويين الإقليمي والدولي. وتشير النتائج إلى أن أياً من الاقتصادات المدرجة لم يحقق التكافؤ الكامل بين الجنسين حتى الآن، مما يعكس استمرار التحديات الكبيرة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

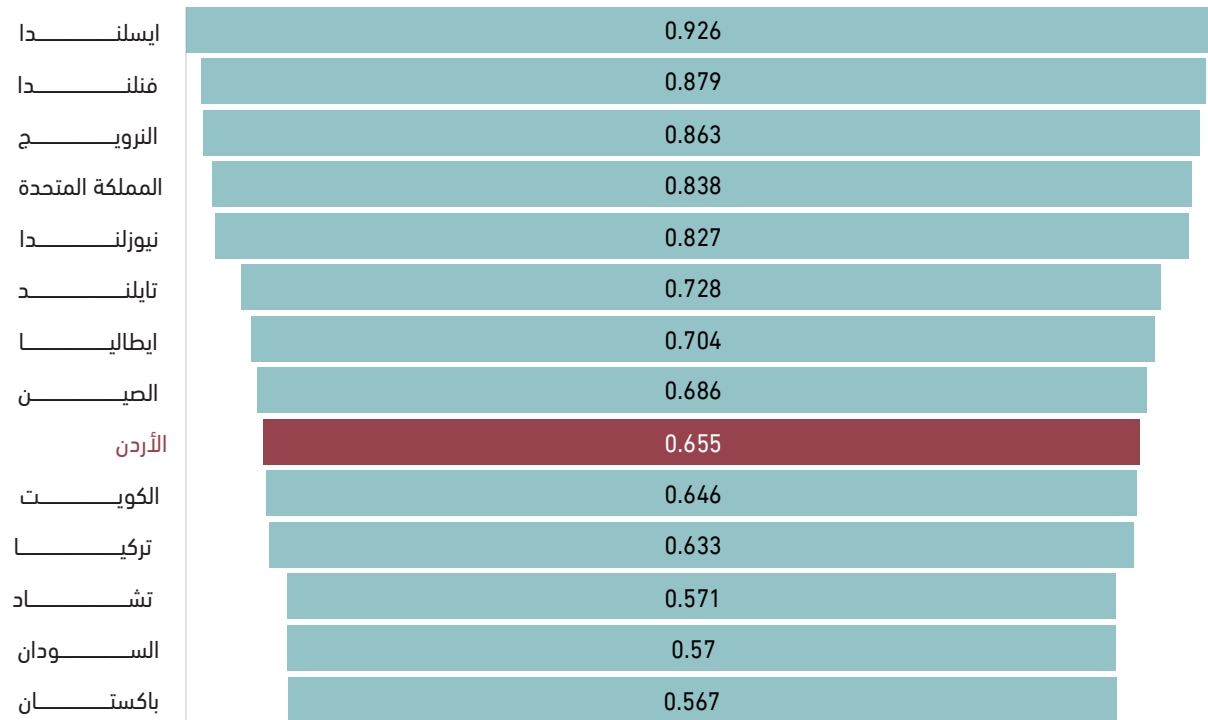
عالمياً، بلغت نسبة سد الفجوة بين الجنسين 68.8% في عام 2025، وهو ما يمثل تحسناً طفيفاً بمقدار 0.3 نقطة مئوية مقارنةً بعام 2024. ورغم هذا التقدم، يشير المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن تحقيق المساواة الكاملة قد يستغرق أكثر من 120 عاماً إذا استمرت معدلات التغيير الحالية ضمن سياق بطء وتيرة التقدم هذه.

وعلى صعيد الأبعاد الأربعة للمؤشر، ما تزال الفجوة في مجالي التمكين السياسي والمشاركة الاقتصادية الأكثر اتساعاً، في حين يقترب العالم من تحقيق التكافؤ الكامل في مجالي الصحة والبقاء والتحصيل التعليمي، مما يدل على أن التحدي الحقيقي لم يعد مقتصرًا على الوصول إلى التعليم أو الخدمات الصحية، بل على ترجمة ذلك إلى مشاركة اقتصادية وسياسية فاعلة للمرأة.

¹⁰ World Economic Forum. (2025). *The Global Gender Gap Report 2025*. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

تواصل أيسلندا تصدر المؤشر عالمياً بنسبة سد فجوة بلغت 92.6%، لتحافظ على المركز الأول للعام السادس عشر على التوالي، وتظل الاقتصاد الوحيد الذي تمكن من سد أكثر من 90% من الفجوة بين الجنسين منذ عام 2022. وتأتي بعدها كل من فنلندا، والنرويج، المملكة المتحدة، ونيوزلندا ضمن المراتب الخمس الأولى، ما يعكس استمرار تفوق دول الشمال الأوروبي في مجالات المشاركة الاقتصادية للمرأة.

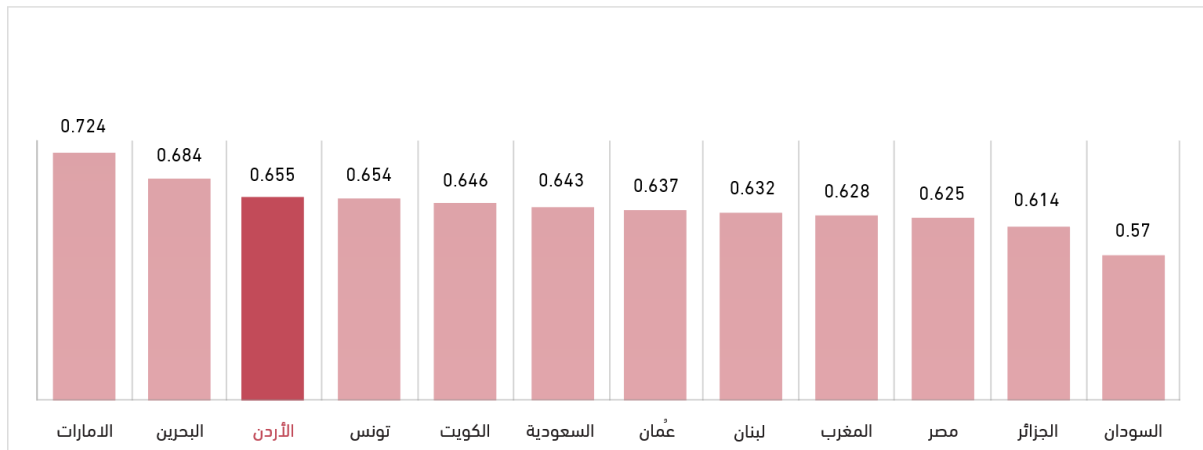
الشكل (1): ترتيب بعض الدول المشاركة في مؤشر الفجوة بين الجنسين - 2025



المصدر: مؤشر الفجوة بين الجنسين 2025، المنتدى الاقتصادي العالمي

وبالاشارة الى المنطقة العربية، فقد أظهر تقرير عام 2025 استمرار التحديات الكبيرة في تضيق الفجوة بين الجنسين، حيث بقي متوسط الأداء الإقليمي من بين الأدنى على مستوى العالم. ومع ذلك، حققت بعض الدول تقدم نسبي في المؤشر، إذ جاءت دولة الامارات في المرتبة الأولى عربياً بنسبة سد فجوة بلغت نحو 72.4%، محافظةً بذلك على موقعها المتقدم إقليمياً خلال السنوات الأخيرة. وتلتها البحرين بنسبة 68.4%. في حين حلت الأردن في المرتبة الثالثة عربياً بنسبة 65.5%، وهو ما يعكس وجود تقدم جزئي مقارنة بالسنوات الماضية، لكنه ما يزال أقل من المتوسط العالمي البالغ 68.8%.

أداء البلدان العربية على مؤشر الفجوة بين الجنسين 2025 - نقطي



المصدر: مؤشر الفجوة بين الجنسين 2025، المنتدى الاقتصادي العالمي

وفي سياق التحليل المقارن، تجدر الإشارة إلى مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (Gender Inequality Index - GII) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والذي يُعد أداة مكملة لقياس أوجه التفاوت بين النساء والرجال في مجالات الصحة الإنجابية والتمكين والمشاركة في سوق العمل. ويعكس هذا المؤشر مقدار الخسارة في التنمية البشرية نتيجة عدم المساواة بين الجنسين، حيث تشير القيم الأعلى إلى فجوات أوسع. وبالنظر إلى اختلاف المنهجية بينه وبين مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي، إذ يركّز الأول على النتائج التنموية، بينما يركّز الثاني على الفجوات في الفرص والموارد.

ووفقاً لتقرير التنمية البشرية لعام 2025 الذي يستند إلى بيانات عام 2023، سجّل متوسط قيمة المؤشر عالمياً نحو (0.455)، ما يعكس استمرار الفجوات في تمكين المرأة رغم التقدم المحرز في مجالات التعليم والصحة. وتصدرت الدول الإسكندنافية المراتب الأولى كالأكثر مساواة، في حين جاءت غالبية دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ضمن المستويات المرتفعة من عدم المساواة. أما الأردن فحافظ على موقعه ضمن الشريحة المتوسطة، بقيمة تقارب (0.43)، وهو ما يشير إلى وجود فجوات قائمة خصوصاً في المشاركة الاقتصادية والسياسية مقارنة بالتقدم النسبي في مجالي التعليم والصحة¹¹ (UNDP, 2025).

¹¹ United Nations Development Programme. (2025). *Human Development Report 2025 – Statistical Annex: Table 5 Gender Inequality Index (2023 data)*. UNDP. https://hdr.undp.org/sites/default/files/2025_HDR/HDR25_Statistical_Annex_GII_Table.pdf

2.2 مسار الأردن في مؤشر الفجوة بين الجنسين 2025

على مدى العقد الماضي، أولى الأردن قضية تضيق الفجوة بين الجنسين اهتمامًا متزايدًا ضمن أجنداته الوطنية، سواء من خلال استراتيجيات تمكين المرأة أو عبر تضمين هذا الملف في رؤية التحديث الاقتصادي وبرامج التنمية المستدامة. حيث تُظهر الخطة الاستراتيجية لوزارة التنمية الاجتماعية (2022-2026) التزامًا واضحًا تجاه تمكين المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين، باعتبار ذلك جزءًا أساسيًا من الرؤية الوطنية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. فقد أولت الوزارة اهتمامًا خاصًا بزيادة مشاركة المرأة في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، محددة هدفًا طموحًا يتمثل في رفع نسبة مشاركتها التنموية إلى (27%) بحلول عام 2025. كما أكدت الخطة على ضرورة إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في السياسات المؤسسية وبرامج الحماية والرعاية، بما يضمن العدالة وتكافؤ الفرص دون تمييز، وينسجم هذا التوجه مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة ومع الاستراتيجيات الوطنية الأخرى.

وقد بدأت هذه الجهود تنعكس تدريجيًا على الأداء الوطني في مؤشر الفجوة بين الجنسين، فعلى المستوى التاريخي، كان المؤشر العام للأردن في عام 2014 عند (0.593)، وهو ما وضعه في مرتبة متأخرة نسبيًا بين الدول آنذاك. لكن مع تراكم الجهود والإصلاحات، بدأ المؤشر يأخذ مسارًا تصاعديًا تدريجيًا، ليصل في عام 2025 إلى (0.655). وجاء هذا التقدم نتيجة تحسنًا ملحوظًا في بعض الركائز، مثل معدلات الالتحاق بالتعليم العالي للإناث التي تتجاوز أحيانًا نظيرتها لدى الذكور، بالإضافة إلى توسع المشاركة النسائية في القطاع الصحي والتعليمي.

ومع ذلك، لا تزال التحديات بارزة في ركيزتي المشاركة الاقتصادية والتمكين السياسي، حيث تسجل معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل نسبيًا من بين الأدنى إقليميًا، كما أن التمثيل السياسي وإن شهد بعض التحسن بفضل الكوتا التشريعية، لا يزال محدودًا مقارنة بالطموحات.

وفي هذا الإطار، جاء قانون الإدارة المحلية رقم (22) لعام 2021¹² ليشكل خطوة محورية نحو تمكين المرأة سياسيًا، حيث رفع نسبة تمثيل النساء في المجالس المحلية والإقليمية إلى (25%) بعد أن كانت (10%) فقط، بما يعكس التزام الدولة بتوسيع قاعدة المشاركة النسائية في مواقع صنع القرار المحلي. وتلاه قانون الأحزاب السياسية لعام 2022¹³، الذي نصّ على ألا تقل نسبة النساء عن (20%) من الأعضاء المؤسسين لأي حزب سياسي، في مسعى واضح لتعزيز حضور المرأة في الهياكل الحزبية وترسيخ مشاركتها في الحياة السياسية الوطنية. وقد أظهرت دراسة تقييم الأثر التشريعي "مشاركة المرأة في الحياة السياسية" لعام 2024¹⁴ نتائج إيجابية لهذه الإصلاحات، إذ بلغت نسبة مشاركة المرأة في الأحزاب السياسية الأردنية نحو (44%) في عام 2025، وهو ما يعكس تقدمًا ملموسًا في مسار التمكين السياسي للمرأة ويؤكد فاعلية الأطر القانونية والسياسات الوطنية الداعمة للمساواة والمشاركة المتوازنة.

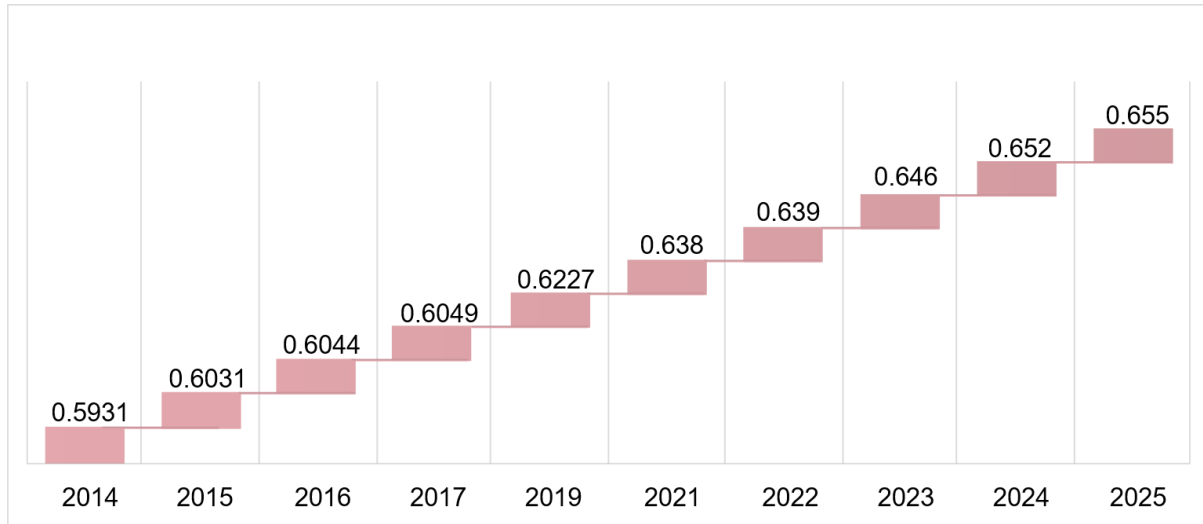
¹² قانون الإدارة المحلية (قانون رقم (22) لسنة 2021

¹³ قانون رقم (7) لسنة 2022 قانون الأحزاب السياسية

¹⁴ دراسة تقييم الأثر التشريعي "مشاركة المرأة في الحياة السياسية والبرلمانية" 2024

وبالتالي، إن المسار الأردني يكشف عن معادلة مزدوجة: إرادة واضحة للإصلاح وتبني السياسات، يقابلها واقع اجتماعي واقتصادي يبطئ من وتيرة الإنجاز. وبالتالي، فإن استمرار الإصلاحات في بيئة الأعمال، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية، وتشجيع ريادة الأعمال النسائية، تمثل عناصر أساسية لتسريع سد الفجوة وتحقيق قفزة نوعية في المؤشر خلال السنوات المقبلة. ويظهر الشكل تتبع لتقدم الأردن على مؤشر الفجوة بين الجنسين خلال العقد الأخير.

الشكل (3): تقدم الأردن على مؤشر الفجوة بين الجنسين- درجة



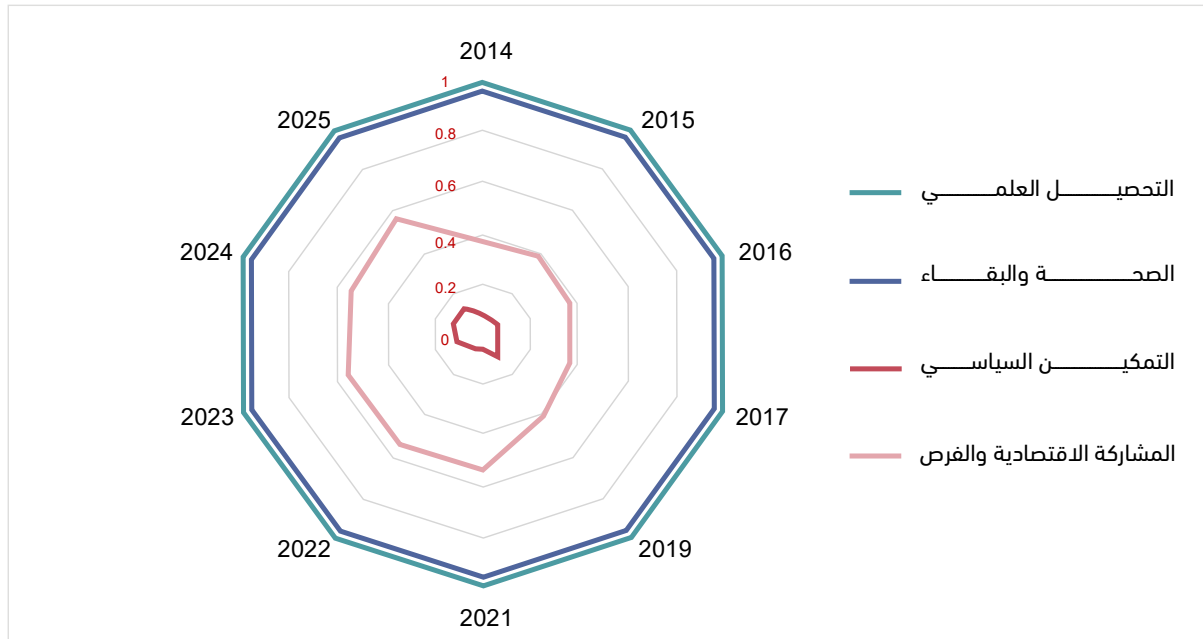
المصدر: مؤشر الفجوة بين الجنسين، المنتدى الاقتصادي العالمي

وعند الانتقال إلى المحاور الفرعية لمؤشر الفجوة بين الجنسين في الأردن خلال العقد الأخير، يتضح أن التقدم لم يكن متوازنًا بين جميع المجالات. ففي **محور التحصيل العلمي**، حافظ الأردن على مستويات شبه مكتملة منذ عام 2014، إذ تجاوز المؤشر (0.97) ليستقر في عام 2025 عند (0.99)، ما يعكس استمرارية تفوق المرأة في التعليم وارتفاع نسب التحاقها بالتعليم الجامعي. أما في **محور الصحة والبقاء**، فقد سجل الأردن ثباتًا نسبيًا مع تحسن طفيف من (0.94) عام 2014 إلى (0.956) عام 2025، وهو ما يشير إلى استقرار نسبي في خدمات الرعاية الصحية وتكافؤ فرص الحياة بين الجنسين.

في المقابل، بقي **محور المشاركة الاقتصادية والفرص** التحدي الأكثر وضوحًا، حيث تراوح أدائه ما بين (0.50 - 0.55) خلال الفترة الماضية، ليصل في عام 2025 إلى (0.552)، مما يعكس بطء الإصلاحات وضعف قدرة الاقتصاد الأردني على استيعاب الطاقات النسائية المتعلمة. أما **محور التمكين السياسي**، فقد شهد بعض التحسن لكنه بقي عند مستويات متواضعة جدًا؛ إذ ارتفع من نحو (0.07) في 2014 إلى (0.12) فقط في 2025، ما يشير إلى أن حضور المرأة في مواقع صنع القرار ما يزال محدودًا رغم التعديلات التشريعية وتخصيص مقاعد كوتا في البرلمان والبلديات.

بالتالي يعكس هذا التتبع التاريخي أن التحسن في أداء الأردن على المؤشر العام خلال العقد الأخير كان مدفوعاً أساساً بمحوري التعليم والصحة، في حين ظل ضعف المشاركة الاقتصادية والسياسية يحدّ من قدرته على سد الفجوة بشكل أسرع وأكثر شمولية، كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل (4): أداء الأردن في المؤشرات الفرعية لمؤشر الفجوة بين الجنسين



المصدر: مؤشر الفجوة بين الجنسين، المنتدى الاقتصادي العالمي

وفي سياق متصل، يوضّح مؤشر التنمية حسب النوع الاجتماعي (Gender Development Index – GDI) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي العلاقة بين الأداء التنموي العام ومستوى المساواة بين الجنسين، من خلال مقارنة قيم مؤشر التنمية البشرية للنساء والرجال في مجالات الدخل، والتعليم، ومتوسط العمر المتوقع. ووفقاً لتقرير التنمية البشرية لعام 2025، الذي يستند إلى بيانات 2023، بلغ GDI للأردن نحو 0.965، ما يضع المملكة ضمن فئة الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة والمستويات المتوسطة من التكافؤ الجندري. وتُظهر هذه النتيجة أن التحسّن في التنمية البشرية للمرأة الأردنية يسير بوتيرة إيجابية، إلا أنه ما يزال أدنى نسبياً من مستويات التنمية لدى الرجل، وهو ما يعكس استمرار الحاجة إلى سياسات اقتصادية واجتماعية تستهدف تضيق الفجوة في الدخل والمشاركة الاقتصادية.

¹⁵ (United Nations Development Programme, 2025).

¹⁵ United Nations Development Programme. (2025). *Human Development Report 2025 – Statistical Annex: Table 4 Gender Development Index (2023 data)*. UNDP.
https://hdr.undp.org/sites/default/files/2025_HDR/HDR25_Statistical_Annex_GDI_Table.pdf

ومن جانب آخر، يسلّط مؤشر المعايير الاجتماعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي (Gender Social Norms Index – GSNI) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الضوء على البعد الثقافي والاجتماعي للفجوة بين الجنسين، من خلال قياس المواقف المجتمعية تجاه أدوار النساء في العمل والسياسة والتعليم والحياة العامة. ووفقًا لتقرير التنمية البشرية لعام 2024، أظهر المؤشر أن نحو 9 من كل 10 أفراد حول العالم ما زالوا يحملون شكلًا من أشكال التحيز ضد النساء، سواء في تولّي المناصب القيادية أو في حقوق المشاركة الاقتصادية.

وتُشير بيانات المنطقة العربية إلى ارتفاع نسبي في مستوى هذه التحيزات مقارنة بالمعدل العالمي، وهو ما يعكس أثر الأعراف الاجتماعية والتصورات الثقافية في إبطاء وتيرة التقدّم نحو المساواة. وفي السياق الأردني، توضح نتائج المؤشر أن المواقف التقليدية لا تزال تؤثر في مشاركة المرأة الاقتصادية والسياسية، ما يستدعي تعزيز الجهود التوعوية والتعليمية لتغيير الصور النمطية وترسيخ ثقافة المساواة (United Nations Development Programme, 2024).¹⁶

3. العلاقة التكاملية بين التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة الأردنية

تشير الأدبيات الحديثة إلى أن زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد والسياسة لا تسهم فقط في تحسين النمو الاقتصادي وجودة الحوكمة، بل تعد من أهم الأدوات لتقليص الفجوة بين الجنسين وتعزيز التنمية الشاملة، فتمكين المرأة في المجالين الاقتصادي والسياسي يمثل ركيزة أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية ورفع كفاءة الاقتصاد الوطني. وفي الحالة الأردنية، تُظهر المؤشرات أن ضعف المشاركة في هذين المجالين هو العامل الرئيس في استمرار الفجوة الجندرية دون تحسن ملموس، ما يجعل تعزيز المشاركة النسائية شرطًا ضروريًا لتسريع التقدّم نحو المساواة.

3.1 أهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة

تشير الدراسات إلى أن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل ترفع كفاءة الاقتصاد الوطني من خلال توسيع قاعدة الإنتاج والاستهلاك وتحسين نوعية رأس المال البشري¹⁷ (Duflo, 2011). ويبيّن تحليل أسعد وهندي وياسين¹⁸ (Assaad, Hendy, & Yassin, 2020) أن ضعف الطلب على عمل النساء المتعلّقات في الأردن يؤدي إلى خسارة اقتصادية مباشرة بسبب هدر الموارد المستثمرة في التعليم.

¹⁶ United Nations Development Programme. (2024). *Gender Social Norms Index 2024 – Breaking down biases: Shaping new norms for equality*. UNDP. <https://hdr.undp.org/gender-social-norms>

¹⁷ Duflo, E. (2011). *Women's empowerment and economic development* (NBER Working Paper No. 17702). National Bureau of Economic Research.

¹⁸ Assaad, R., Hendy, R., Lassassi, M., & Yassin, S. (2020). *Explaining the MENA paradox: Rising educational attainment, yet stagnant female labor force participation*. *Demographic Research*, 43, 817–850.

وعلى المستوى المؤسسي، توضح دراسة بوستاتي¹⁹ (Boustati, 2020) أن ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية نتاج تفاعل السياسات الاقتصادية مع القوانين الأسرية والعمالية التي كُرس نموذج "الرجل المعيل"، مما جعل عمل المرأة خيارًا ثانويًا. كما ساهمت التحولات الاقتصادية منذ سبعينيات القرن الماضي في ترسيخ هذا النموذج عبر الاعتماد على العمالة الوافدة والمساعدات الخارجية والأجور المرتفعة للرجال، ما قلل الحوافز لتوسيع مشاركة النساء الاقتصادية.

أما دراسة كاسولو وهاوسمان وآخرين²⁰ (Kasoolu, Hausmann, O'Brien, & Santos, 2019) فتؤكد أن معدل مشاركة المرأة الأردنية من بين الأدنى عالميًا بسبب القيود الاجتماعية وضعف النقل العام من جهة، وضعف تنوع القطاع الخاص من جهة أخرى، إلى جانب فجوة في الأجور بين الجنسين تتراوح بين (17-21%) والتي لا يمكن تفسيرها باختلاف الكفاءة. وتوصي الدراسة بإصلاح القوانين وتحسين النقل وتشجيع تكافؤ الفرص في القطاع الخاص.

وتدعم دراسة أسعد وهندي ولاساسي وباسين (Assaad, Hendy, Lassassi, & Yassin, 2020) هذه النتائج من خلال توضيح ما يُعرف بـ«مفارقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا»، والتي تظهر بوضوح في الأردن؛ إذ لم تتحول المكاسب التعليمية إلى فرص عمل حقيقية نتيجة تراجع التوظيف في القطاع العام وضعف قدرة القطاع الخاص على استيعاب النساء المتعلّمات. وتخلص الدراسة إلى أن المشكلة ذات طابع هيكلي اقتصادي يتعلق بضعف الطلب على عمل النساء أكثر من كونها ثقافية، ما يجعل خلق وظائف نوعية في القطاع الخاص أولوية وطنية.

وعلى صعيد ادراك النساء لهذه الفجوة، توضح دراسة العالمي²¹ (Al-Alami, 2018) أن المرأة الأردنية المتعلّمة تدرك بوضوح وجود فجوة بين مؤهلاتها وفرصها في سوق العمل، وترى أن الأسباب تعود إلى ضعف مواءمة التعليم مع احتياجات السوق، وإلى التحيزات الاجتماعية والمؤسسية التي تحد من وصولها إلى المواقع القيادية.

من جانب آخر، تكشف دراسة مهتاب وآخرين²² (Mehtap, Jayyousi, Gammoh, & Al Haj, 2015) أن المرأة الأردنية ما زالت تواجه عقبات اجتماعية وقانونية، مثل ضعف الدعم الأسري وعدم تطبيق القوانين العمالية بعدالة، وأن معظم النساء يفضلن العمل في القطاع العام لما يوفره من استقرار. وتوصي الدراسة بضرورة تفعيل القوانين الداعمة وتغيير الصور النمطية لضمان مشاركة أوسع في الاقتصاد الوطني.

¹⁹ Boustati, A. (2020). *The evolution of female labour force participation in Jordan*. SOAS Department of Economics Working Paper No. 236. SOAS University of London.

²⁰ Kasoolu, S., Hausmann, R., O'Brien, T., & Santos, M. A. (2019). *Female labor in Jordan: A systematic approach to the exclusion puzzle* (CID Faculty Working Paper No. 365). Harvard University, Center for International Development.

²¹ Al-Alami, S. (2018). *Jordanian women's perception of the discrepancy between education and the labor market*. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 45(1), 395-412.

²² Mehtap, S., Jayyousi, Y., Gammoh, N., & Al Haj, A. (2015). *Factors affecting women's participation in the Jordanian workforce*. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(10), 789-793.

وتشير دراسات حديثة إلى أن ضعف الثقة في المؤسسات السياسية والاجتماعية يرتبط بانخفاض مشاركة المرأة الاقتصادية²³ (Ibourk & Elouaourti, 2023) وتؤكد النتائج أن التعليم وحده لا يكفي لتحقيق المساواة ما لم يرافقه إصلاح مؤسسي وقانوني يعزز العدالة والتمثيل، وأن التمكين السياسي والاقتصادي مترابطان؛ فالثقة بالحكم الرشيد والمشاركة في صنع القرار تزيد من مشاركة النساء في العمل الرسمي، والعكس صحيح. وتبرز هذه النتائج أهميتها في الحالة الأردنية التي تشترك مع دول المنطقة في مفارقة ارتفاع التعليم مع انخفاض المشاركة الاقتصادية.

3.2 أهمية المشاركة السياسية للمرأة

تُظهر الأدلة المقارنة أن زيادة تمثيل النساء في مواقع صنع القرار تؤدي إلى نتائج تنمية ملموسة في مجالات التعليم والصحة والعمل²⁴ (Ghani, Mani, & O'Connell, 2013; Deininger et al., 2022). فقد أظهرت دراسة البنك الدولي (Ghani et al., 2013) أن وجود نساء على رأس المجالس المحلية في الهند أدى إلى ارتفاع الاستثمار في البنية التحتية والخدمات الاجتماعية، لا سيما في المياه والصرف الصحي والتعليم الأساسي للفتيات، إضافة إلى توسيع فرص العمل المحلية للنساء من خلال دعم المشاريع الصغيرة وتحسين بيئة العمل.

وتوصلت دراسة (Deininger et al., 2022) إلى أن المجتمعات التي تعرّضت لقيادة نسائية لفترة أطول شهدت زيادة في مشاركة النساء في سوق العمل وفي اللجان المحلية، وارتفاعاً في مستوى الثقة الاجتماعية والقبول المجتمعي لعمل المرأة. وتدل النتائج على أن التمكين السياسي يخلق أثراً تراكمياً اقتصادياً، حيث يعزز الحضور النسائي في القيادة مناخاً اجتماعياً أكثر تقبلاً للمساواة.

وفي السياق الإقليمي، توضح دراسة ملامبو وكابينجورا (Mlambo & Kapingura, 2019)²⁵ في دول الجنوب الإفريقي أن ارتفاع مشاركة النساء السياسية يرتبط إيجابياً بجودة الحوكمة والديمقراطية، إذ تسجل الدول التي تحقق نسباً أعلى من التمثيل النسائي أداءً أفضل في الشفافية والمساءلة. كما تُبرز الدراسة أن ضعف المشاركة السياسية غالباً ما يعكس نقص الدعم المؤسسي واستمرار التحيزات الاجتماعية ضد القيادات النسائية.

²³ Ibourk, A., & Elouaourti, Z. (2023). *Revitalizing women's labor force participation in North Africa: An exploration of novel empowerment pathways*. *International Economic Journal*.

²⁴ Ghani, E., Mani, A., & O'Connell, S. D. (2013). *Can political empowerment help economic empowerment? Women leaders and female labor force participation in India* (Policy Research Working Paper No. 6675). World Bank.

²⁵ Mlambo, C., & Kapingura, F. (2019). *Factors influencing women political participation: The case of the SADC region*. *Cogent Social Sciences*, 5(1), 1681048.

وتُظهر دراسة فقيه وسليمان (Fakih & Sleiman, 2021)²⁶ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والتي شملت الأردن، أن النساء العاملات أكثر ميلًا للمشاركة في الأنشطة السياسية المؤسسية مثل التصويت والانخراط في الأحزاب والجمعيات مقارنة بغير العاملات، حتى بعد التحكم بعوامل التعليم والدخل والعمر. وتشير النتائج إلى أن التمكين الاقتصادي عامل رئيسي في تعزيز المشاركة السياسية، حيث يزيد الاستقلال المالي والخبرة المهنية من قدرة النساء على التأثير والمشاركة العامة.

كما تبين دراسة إبورك والأوعرتي (Ibourk & Elouaourti, 2023)²⁷ أن الثقة في المؤسسات السياسية والاجتماعية عامل حاسم في تحديد مستوى المشاركة الاقتصادية للنساء؛ فكلما زادت الثقة بعدالة النظام السياسي وشفافيته، زادت احتمالية انخراط النساء في العمل الرسمي والمشاريع الإنتاجية. وتخلص الدراسة إلى أن ضعف هذه الثقة يضعف المشاركة في المجالين الاقتصادي والسياسي معًا، ما يجعل الإصلاح السياسي والحكم الرشيد شرطين ضروريين للإصلاح الاقتصادي.

3.3 الأثر المتكامل على تقليص الفجوة

تؤكد الأدلة المقارنة أن التمكين الاقتصادي والسياسي يمثلان مسارين متكاملين يعزز كل منهما الآخر في تحقيق المساواة بين الجنسين²⁸ (Iversen & Rosenbluth, 2008; Haghighat, 2012)، فبحسب Iversen و Rosenbluth (2008)، تتيح مشاركة النساء في سوق العمل بناء وعي تنظيمي بحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية، ما يدفعهن للمطالبة بتمثيل سياسي أوسع. وتشير الدراسة إلى أن الدول التي ترتفع فيها معدلات عمل النساء تسجل مستويات أعلى من التمثيل البرلماني والسياسي النسائي، في حين يؤدي ازدياد التمثيل السياسي بدوره إلى سياسات عمل أكثر عدالة، ما يوسع نطاق المشاركة الاقتصادية. أي أن العلاقة بين المجالين تبادلية ودائرية.

أما دراسة (Haghighat, 2012)²⁹ فتنتقد ما يسمى "الفرضية الخاطئة للتكامل التلقائي بين التعليم والتمكين"، إذ تؤكد أن ارتفاع التعليم أو النمو الاقتصادي لا يؤدي تلقائيًا إلى تمكين النساء سياسيًا أو اقتصاديًا ما لم يواكبه إصلاح مؤسسي وهيكلية يضمن العدالة في الفرص والتمثيل.

²⁶ Fakih, A., & Sleiman, Y. (2021). *The gender gap in political participation: Evidence from the MENA region* (ERF Working Paper No. 1504). Economic Research Forum.

²⁷ Ibourk, A., & Elouaourti, Z. (2023). *Revitalizing women's labor force participation in North Africa: An exploration of novel empowerment pathways*. *International Economic Journal*.

²⁸ Iversen, T., & Rosenbluth, F. (2008). *Work and power: The connection between female labor force participation and female political representation*. *Annual Review of Political Science*, 11(1), 479–495.

²⁹ Haghighat, E. (2012). *Debunking the assumed connection between educational attainment, reduced fertility and mortality, labor force inclusion and political participation for women in the Middle East*. *Middle East Critique*, 21(2), 171–186.

وفي السياق ذاته، تبين دراسة ملامبو وكابينجورا (2019) في دول الجنوب الإفريقي (SADC) أن التمكين الاقتصادي يعد بوابة أساسية للتمكين السياسي، حيث ترتفع معدلات التمثيل النسائي كلما توسعت فرص العمل الرسمي والمشاريع الصغيرة. كما أن القيادة النسائية بدورها ترفع مستوى المشاركة الاقتصادية عبر سياسات المساواة في الأجور والتمويل وفرص العمل، مما يعزز الأثر المزدوج في التنمية.

وتدعم الأدلة من الهند هذا الاتجاه، إذ أظهرت دراسة (Ghani, Mani, & O'Connell 2013) أن تمثيل النساء في المجالس المحلية أدى إلى زيادة الإنفاق على الخدمات الأساسية وتحسين بيئة العمل، فيما بينت دراسة (Deininger et al. 2022) أن نظام الكوتا النسائية في القيادة المحلية رفع معدلات المشاركة الاقتصادية على المدى الطويل. كما توضح دراسة (Duflo 2011) أن العلاقة بين التمكين تسير في اتجاهين متوازيين؛ فالتنمية الاقتصادية توفر للنساء الموارد التي تمكنهن من التأثير السياسي، بينما تتيح المشاركة السياسية تبني سياسات تعزز العدالة الاقتصادية والمساواة في الدخل والعمل.

وفي الحالة الأردنية، تُظهر دراسة فقيه وسليمان (2021) أن النساء العاملات أكثر انخراطاً في الأنشطة السياسية مثل التصويت والانضمام للأحزاب مقارنة بغير العاملات، مما يدل على أن التمكين الاقتصادي شرط أساسي للمشاركة السياسية. وتشير النتائج إلى أن الفجوة في التمثيل السياسي لا تُفسر بعوامل التعليم أو الدخل فقط، بل تتأثر أيضاً بالتحيزات الاجتماعية وضعف البيئة المؤسسية الداعمة، ما يعزز أهمية التكامل بين الإصلاح الاقتصادي والسياسي لتحقيق تمكين شامل.

وبالمجمل، فإن تمكين المرأة اقتصادياً وسياسياً يشكل محوراً رئيساً لتقليص الفجوة الجندرية وتعزيز التنمية الشاملة، إذ يدعم كل منهما الآخر ويولد أثراً مضاعفاً في تحسين فرص النساء في العمل والمشاركة العامة. وتؤكد التجارب الدولية أن المشاركة السياسية تسهم في صياغة سياسات أكثر عدالة، بينما يوفر التمكين الاقتصادي قاعدة أوسع للتمثيل والمساءلة. وفي الأردن، يعكس ضعف المشاركة في المجالين حالة من "الفجوة المزدوجة" التي تتطلب معالجة متوازنة عبر إصلاحات اقتصادية تخلق فرص عمل نوعية للنساء، وأخرى سياسية تعزز وجودهن في مواقع صنع القرار، باعتبار هذا التكامل مدخلاً أساسياً لتحقيق العدالة الاجتماعية وزيادة كفاءة الاقتصاد الوطني.

3.4 التدخلات المقترحة لتعزيز التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة الأردنية

مجال التدخل	الإجراء السريع المقترح	الدراسات الداعمة
تعزيز التوظيف في القطاع الخاص	إطلاق نظام تحفيزي للمشتريات الحكومية يمنح أولوية في العطاءات للشركات التي توظف نسبة لا تقل عن 25% من النساء.	Kasoolu et al. (2019); Assaad et al. (2020)
تحسين النقل والوصول إلى أماكن العمل	برنامج متعدد المحاور لتحسين النقل للنساء.	Kasoolu et al. (2019)
الربط بين التعليم وسوق العمل	تفعيل وتوسيع منصة وطنية للتوظيف للخريجات الجامعيات بالتعاون بين الجامعات والقطاع الخاص، مع برامج تدريب مهني مستهدفة.	Al-Alami (2018); Assaad et al. (2020)
رفع الوعي بحقوق العمل	تنفيذ حملة وطنية لرفع الوعي بحقوق العمل من خلال وزارة العمل واللجنة الوطنية لشؤون المرأة.	Mehtap et al. (2015)
تمكين النساء في مواقع صنع القرار الاقتصادي المحلي	تفعيل الكوتا الحالية وإلزام وجود نسبة 30% من النساء في اللجان الاقتصادية للمجالس البلدية وغرف التجارة والصناعة.	Fakih & Sleiman (2021); Iversen & Rosenbluth (2008)
الشفافية والمتابعة بالبيانات	إنشاء لوحة مؤشرات وطنية للمساواة بين الجنسين تصدر ربعياً من دائرة الإحصاءات العامة بالتعاون مع اللجنة الوطنية.	Duflo (2011); Haghighat (2012)
متابعة تنفيذ الإصلاحات القانونية	تشكيل فريق وطني للتدقيق الجندي لمراجعة أثر قوانين العمل والأحوال الشخصية على مشاركة النساء.	Boustati (2020)

4. المرأة الأردنية بالأرقام

على الرغم من استمرار التحديات في تضيق الفجوة بين الجنسين في الأردن، إلا أن العقد الأخير شهد عددًا من الإنجازات المهمة التي تستحق التوقف عندها. ففي عام 2019، أُدخلت تعديلات جوهرية على قانون العمل الأردني لتعزيز المساواة بين الجنسين، حيث تم النص صراحةً على مبدأ المساواة في الأجور ومنع الممارسات التمييزية في أماكن العمل، إلى جانب فرض عقوبات على أصحاب العمل الذين يميزون بين الموظفين والموظفات على أساس الجنس. كما شملت التعديلات إلزام المؤسسات بإنشاء حضانات في أماكن العمل، في خطوة أساسية لتمكين المرأة من التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية وتوسيع مشاركتها الاقتصادية.

وفي عام 2015، أنشأت الحكومة اللجنة الوزارية لتمكين المرأة لتكون منصة وطنية لتوحيد وتنسيق الجهود الرسمية في مجال تمكين المرأة، وقد ساهمت هذه اللجنة في تعزيز مبدأ المساواة وتوجيه السياسات العامة بما يتوافق مع التزامات الأردن الدولية، خاصة فيما يتعلق بحقوق الإنسان للمرأة وتكافؤ الفرص.

إلى جانب ذلك، شكلت رؤية التحديث الاقتصادي (2022-2033) محطة مفصلية في مسار الاهتمام الرسمي بقضية النوع الاجتماعي، إذ وضعت المرأة في صلب عملية التنمية من خلال التركيز على رفع معدلات المشاركة الاقتصادية للنساء، وتبني مجموعة من البرامج الداعمة لريادة الأعمال النسائية، والشمول المالي، وتوسيع حضور المرأة في القطاعات المستقبلية مثل التكنولوجيا والطاقة المتجددة. وقد أكدت الرؤية أن سد الفجوة الجندرية ليس مجرد التزام اجتماعي، بل هو خيار اقتصادي استراتيجي لتعزيز النمو ورفع القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني.

ولا يمكن إغفال دور مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص في هذا السياق، حيث برزت مبادرات لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء، إلى جانب برامج تمويلية ميسرة ومشاريع تمكين في المناطق الريفية والبادية. هذه الجهود تكمل الدور الحكومي وتساهم في تعزيز بيئة شاملة لتمكين المرأة الأردنية.

وبذلك، يمكن القول إن الأردن، وإن كان لا يزال يواجه تحديات كبيرة في تضيق الفجوة بين الجنسين، إلا أنه حقق خطوات تشريعية ومؤسسية ورؤية مهمة تعكس إرادة حقيقية للتغيير، وتفتح المجال أمام فرص جديدة لجعل تمكين المرأة رافعة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

4.1 التحديات البنيوية والاجتماعية أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية

رغم التطورات التشريعية والمؤسسية في مجال تمكين المرأة، ما تزال المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن من بين الأدنى إقليميًا وعالميًا، إذ بلغت (14.9%) عام 2024، وفق بيانات دائرة الإحصاءات العامة، نتيجة لمجموعة من التحديات البنيوية والاجتماعية المتداخلة، تتعلق ببيئة العمل، والبنية التحتية الداعمة، والمعايير الثقافية السائدة. وفيما يلي أبرز هذه التحديات التي تُسهم في الحد من انخراط المرأة في سوق العمل واستدامة مشاركتها:

• فجوة “رعاية الأطفال” وضعف إنفاذ المادة (72) من قانون العمل

رغم اشتراط قانون العمل توفير حضانة في أماكن العمل عند توافر حدّ أدنى من الأطفال، تُظهر أعمال البنك الدولي أنّ الامتثال منخفض وأن العرض الرسمي لخدمات الرعاية غير كافٍ/مكّيف، ما يضغط على وقت النساء ويرفع كلفة دخولهنّ سوق العمل أو الاستمرار فيه. هذا القيد البنيوي يفسّر جزءاً معتبراً من فجوة المشاركة³⁰.

• النقل العام وسلامة التنقل والعمل

ضعف موثوقية النقل وتكاليفه، إضافةً إلى مخاوف السلامة والتحرّش في الأماكن العامة ووسائل النقل، تحدّد خيارات النساء الجغرافية والقطاعية وتقلّص عرض الوظائف “القابلة للوصول”. أطلق إطار وطني للنقل الحساس للنوع الاجتماعي، لكنه ما يزال في طور التفعيل العملي.^{31 32}

• الأعراف الاجتماعية وتحيّز المعايير الثقافية

تشير مسوح “الباروميتر العربي” ونتائج GSNi إلى استمرار تحيّزات مجتمعية تجاه أدوار المرأة في العمل والقيادة، ما يخفض “التقبّل الاجتماعي” لعمل المرأة ويؤثر على قرارات الأسر والجهات الموظّفة—حتى عند توافر التأهيل. هذا ينعكس مباشرة على قرار المشاركة، ونوع الوظائف المختارة، واستمرارية العمل³³.

• هيكل سوق العمل: تركّز قطاعي وتفضيل القطاع العام

العرض الأكبر لفرص “مناسبة اجتماعياً” يتركّز في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية—قطاعات مشبّعة نسبياً منخفضة الأجور، مع محدودية وظائف بدوام جزئي أو مرن في القطاع الخاص. تقليدياً تميل النساء لتفضيل القطاع العام لاستقراره وحمايته الاجتماعية، لكن محدودية التوظيف الحكومي أخيراً حجّمت منفذ الدخول.³⁴

³⁰ World Bank. (2020). *Formal Childcare in Jordan*. Open Knowledge Repository.

https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/70caeb8d-d26f-4be9-b937-1de5f8892291/content?utm_source=chatgpt.com

³¹ UN Women Jordan. (2021). *National Framework for Gender Sensitive Public Transportation launched*.

³² World Bank Blogs. (2019). *Addressing women's safety concerns in public transport in Jordan*.

³³ Arab Barometer. (2024). *Jordan Country Report / Gender Attitudes and Trends*.

³⁴ ILO. (2019–2024). *Gender Equality and Decent Work in Jordan; Decent Work for Women Programme in Jordan 2022–2023*.

• فجوة الأجور والعوائد المتناقصة مع الترقّي

على الرغم من النص القانوني على عدم التمييز، تُظهر التقديرات الحديثة فجوة أجور في القطاع الخاص تقارب 17% (دراسات البنك الدولي/ صندوق النقد) وتزداد مع الترقّي، ما يضعف الحوافز الاقتصادية للعمل طويل الأمد والاستثمار المهني لدى النساء، خاصةً في ظل تكاليف رعاية الأطفال والتنقل.³⁵

• ترتيبات العمل المرن والحماية الاجتماعية

ندرة العمل الجزئي/المرن واشتراطات الضمان الاجتماعي ذات الكلفة النسبية المرتفعة على الداخلات الجدد، تجعل "المعادلة الصافية" لدخل المرأة أقل جاذبية—خصوصًا بعد إجازة الأمومة—مقارنةً بالبقاء خارج السوق أو العمل غير الرسمي. علماً أن مبادرات دعم الحضانات ودعم عودة الأمهات خطوة إيجابية لكنها ما تزال في طور التوسّع.³⁶

بالمحصلة، يُعزى ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن إلى تداخل عوامل متشابكة تجمع بين عناصر العرض والطلب في سوق العمل. فعلى جانب العرض، تُقيّد مسؤوليات رعاية الأطفال وضعف خدمات الحضانة وارتفاع تكاليف النقل ومحدودية سلامته، إلى جانب المعايير الاجتماعية السائدة، قدرة النساء على الالتحاق بسوق العمل أو الاستمرار فيه. أما على جانب الطلب، فتبرز القيود الهيكلية المتمثلة في تركّز القطاعات الاقتصادية، وشُحّ فرص العمل الملائمة اجتماعيًا وزمنيًا، واستمرار فجوة الأجور بين الجنسين. ويُضاف إلى ذلك فجوات في تنفيذ السياسات الداعمة القائمة مثل توفير الحضانات في أماكن العمل وتفعيل ترتيبات العمل المرن. إن معالجة العوائق "المرئية" المرتبطة بالبنية التحتية والخدمات، بالتوازي مع العوائق "غير المرئية" المتمثلة في التحيزات الاجتماعية وممارسات سوق العمل، تُعدّ شرطًا أساسيًا لتحقيق مشاركة نسائية أكثر شمولًا واستدامة في الاقتصاد الأردني.

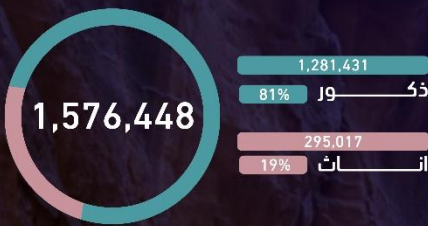
³⁵ IMF. (2022). *Female Employment and Labor Force Participation in Jordan*.

³⁶ International Labour Organization. (2023). *South for Care: Country profile – Jordan*. International Labour Organization. <https://webapps.ilo.org/globalcare/south-4-care/25>

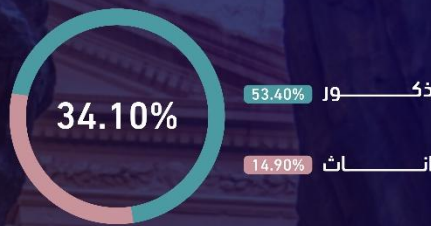
مؤشرات جندرية في الأردن لعام 2024



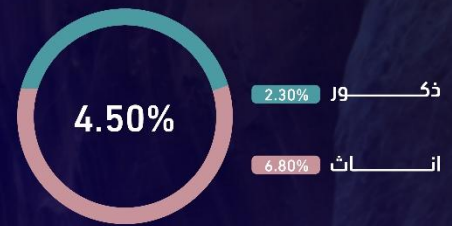
عدد السكان 2024
11,734,000



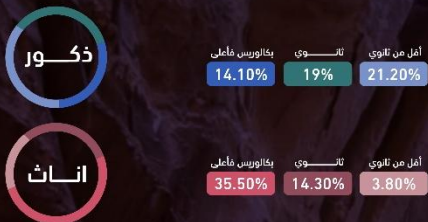
عدد المشتغلين ممن
أعمارهم 15 سنة فأكثر



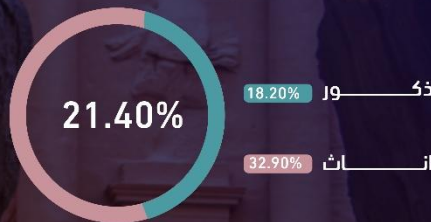
معدل المشاركة الاقتصادية
ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر



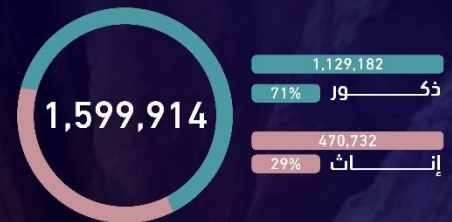
معدل
الأمية



معدل البطالة حسب
المستوى التعليمي



معدل البطالة ممن
أعمارهم 15 سنة فأكثر



إجمالي عدد المؤمن
عليهم الفعاليين



معدل البطالة
حسب المحافظة

إناث	ذكور	
35.2%	16%	عمان
26.2%	20.8%	البلقاء
39.3%	19.3%	الزرقاء
29.7%	17.6%	مادبا
30.6%	20.3%	اربد
24.1%	23.0%	المفرق
36.2%	17.1%	جرش
28.5%	19.0%	عجلون
29.4%	16.4%	الكرك
28.0%	19.7%	الطفيلة
29.2%	21.3%	معان
26.7%	15.9%	العقبة

5. التوصيات

انطلاقاً من رسالة المنتدى الاقتصادي الأردني في دعم مسيرة التنمية الوطنية وتعزيز موقع الأردن في المؤشرات الدولية، وبالنظر إلى نتائج مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام 2025 وما أظهرته من مواطن ضعف واضحة في مجالي المشاركة الاقتصادية للمرأة والتمكين السياسي، وانسجاماً مع المقاربة التكاملية التي تربط بين التمكين الاقتصادي والسياسي، والتوازن بين التدخلات السريعة لمعالجة العوائق الملموسة والإصلاحات الهيكلية والمؤسسية، **يتقدّم المنتدى بجملة من التوصيات المباشرة المتصلة بأبعاد المؤشر، على النحو الآتي:**

1. تعزيز بيئة العمل الداعمة للمرأة

- تفعيل تطبيق المادة (72) من قانون العمل بشكل فعّال، ومتابعة التزام المؤسسات بتوفير الحضانة في أماكن العمل، مع تقديم حوافز ضريبية وتشجيعية للمنشآت الملتزمة.
- توسيع برامج دعم الحضانة بالشراكة بين القطاعين العام والخاص لتقليل الأعباء المالية على الأسر العاملة، وتعزيز استدامة مشاركة المرأة في سوق العمل.
- إقرار وتطبيق ترتيبات العمل المرنة بما يضمن التوازن بين الحياة الأسرية والعملية، مع الحفاظ على حقوق العاملات في الضمان الاجتماعي والإجازات.

2. تحسين الوصول إلى سوق العمل وتعزيز التشغيل النوعي

- تحسين منظومة النقل العام بما يراعي احتياجات النساء العاملات، من خلال توفير خطوط آمنة ومنخفضة التكلفة للمناطق الصناعية والتجارية.
- إطلاق برامج وطنية للتدريب والتأهيل الموجه للنساء وربطها مباشرة باحتياجات سوق العمل، خصوصاً في القطاعات ذات النمو السريع مثل التكنولوجيا والطاقة المتجددة والخدمات المالية.
- تحفيز القطاع الخاص على تشغيل النساء عبر برامج دعم مالي وربط التسهيلات والحوافز الحكومية بمستويات التوظيف النسائي والتكافؤ في الفرص.

3. تضيق فجوة الأجور وتعزيز العدالة في بيئة العمل

- اعتماد آلية وطنية لقياس فجوة الأجور بين الجنسين ونشر نتائجها سنويًا، مع إلزام الشركات الكبرى بإعداد تقارير شفافة حول العدالة في الأجور والترقية.
- تعزيز التفتيش العمالي الجندري وتدريب المفتشين على رصد الممارسات التمييزية في الأجور وشروط العمل.
- تحسين ظروف العمل في القطاع الخاص من خلال سياسات تحفيزية للشركات الملتزمة بالمساواة في الأجور والمزايا.

4. تمكين المرأة في مواقع صنع القرار السياسي والاقتصادي

- رفع نسبة تمثيل النساء في المجالس المنتخبة والهيئات الاقتصادية إلى ما لا يقل عن 30%، تماشيًا مع الممارسات الدولية في تمكين المرأة سياسيًا واقتصاديًا.
- تعزيز برامج إعداد القيادات النسائية في الأحزاب والنقابات والمجالس البلدية، لتمكين النساء من لعب أدوار مؤثرة في صنع القرار.
- تضمين منظور النوع الاجتماعي في السياسات العامة والموازنات الوطنية لضمان العدالة في توزيع الموارد والفرص الاقتصادية.

5. تفعيل العلاقة التكاملية بين التمكين الاقتصادي والسياسي

- الربط بين برامج التمكين الاقتصادي والسياسي من خلال مبادرات وطنية تشجّع رائدات الأعمال والقيادات النسائية على المشاركة في اللجان والمجالس المحلية.
- تعزيز الشفافية والمساءلة عبر إشراك النساء في اللجان الاقتصادية ومجالس المحافظات لضمان استدامة المشاركة والرقابة على تنفيذ السياسات.
- إطلاق مرصد وطني للمساواة بين الجنسين يتولى رصد مؤشرات التمكين الاقتصادي والسياسي وتحليل تفاعلها وأثرهما على التنمية البشرية.

6. تطوير الإطار القانوني والمؤسسي الداعم للمساواة

- مراجعة التشريعات ذات الأثر الجندي مثل قوانين العمل والضمان الاجتماعي والأحوال الشخصية، لضمان اتساقها مع مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص.
- تأسيس وحدة وطنية للتدقيق الجندي ضمن المؤسسات الحكومية لمراجعة البرامج والسياسات العامة من منظور النوع الاجتماعي وقياس أثرها.
- تعزيز التكامل المؤسسي بين الجهات الحكومية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في تنفيذ خطط المساواة ومتابعة مؤشرات الأداء.

7. تعزيز الثقافة المساواتية وتغيير الأنماط الاجتماعية

- إطلاق حملات توعوية وطنية شاملة لتغيير الصور النمطية حول أدوار المرأة في العمل العام والحياة الاقتصادية، باستخدام الإعلام والمؤسسات التعليمية والدينية.
- دمج مفاهيم المساواة بين الجنسين في المناهج الدراسية والبرامج الجامعية لتعزيز الوعي بالعدالة والمشاركة المتكافئة منذ المراحل المبكرة.
- تمكين المؤسسات الدينية والمجتمعية من المساهمة الإيجابية في نشر ثقافة المساواة والتأكيد على أهمية دور المرأة في الاقتصاد والمجتمع.

في الختام، تعكس هذه التوصيات رؤية المنتدى الاقتصادي الأردني لتحقيق تمكين شامل ومستدام للمرأة من خلال معالجة العوائق الهيكلية والاجتماعية في آن واحد، وربط الإصلاحات الاقتصادية بالتحويلات السياسية والمؤسسية. كما يرى المنتدى أن الاستثمار في تمكين المرأة الأردنية — اقتصاديًا وسياسيًا — ليس فقط التزامًا بالعدالة الاجتماعية، بل هو رافعة حقيقية لزيادة الإنتاجية والنمو وتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني.