

المملكة الأردنية الهاشمية



مشروع رفع كفاءة قطاع المياه



وزارة المياه والري

سياسة ادماج النوع الاجتماعي في قطاع المياه الأردني



1 . جدول المحتويات

2	1. جدول المحتويات
4	2. التعريفات
6	3. المقدمة
8	4. خلفية هذه السياسة
8	4.1 أهمية وجود سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه
8	4.2 سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه
9	5. مكونات السياسة
9	5.1 أهداف السياسة
9	5.1.1 الهدف العام
9	5.1.2 الاهداف الفرعية
9	5.1.2.1 تعزيز مساهمة المرأة في مؤسسات قطاع المياه ولا سيما الدور القيادي
10	5.1.2.2 تعزيز ومراعاة مفهوم النوع الاجتماعي في الخطط والبرامج والأنشطة القطاعية
10	5.1.2.3 إنشاء نظام للمتابعة والتقييم يراعي النوع الاجتماعي والفروق بين الجنسين
10	5.1.2.4 تطوير آليات للاتصالات والتوعية والتدريب وتبادل المعرفة الداعمة لسياسة النوع الاجتماعي
11	6. الإطار المؤسسي وآليات التنفيذ
11	6.1 وزارة المياه والري ، وسلطة المياه في الأردن ، وسلطة وادي الأردن وشركات المياه والجهات المانحة والاستشاريين 11
11	6.2 وحدة دراسات المرأة في وزارة المياه وضباط ارتباط النوع الاجتماعي في قطاع المياه
11	6.3 مديرية الاتصال والتوعية
12	7. مراجعة السياسة
13	8. قضايا النوع الاجتماعي في قطاع المياه في الأردن
13	8.1 على المستوى الوطني
13	8.2 على مستوى الاسرة
14	8.3 القوى العاملة في قطاع المياه
15	9. الإطار القانوني

15.....	المستوى الوطني	9.1
15.....	الدستور الأردني	9.2
16.....	الاتفاقيات والالتزامات الدولية	9.3
16.....	المؤسسات العامة	9.4
16.....	ديوان الخدمة المدنية	9.4.1
17.....	التحرش في بيئة العمل	9.4.2
18.....	اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة	9.4.3
19.....	استراتيجية المياه الأردنية، 2012-2022	9.5
20.....	تحليل الوضع الحالي للمرأة العاملة في قطاع المياه	10
20.....	ديموغرافية قطاع المياه	10.1
21.....	أهم نتائج الدراسة	10.2
22.....	الخطة التنفيذية لسياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه	11
22.....	تنفيذ السياسة	11.1
22.....	مؤشرات الأداء الرئيسية	11.2
23.....	الاجراءات والانشطة لتنفيذ السياسة	11.3
25.....	المراجع	12

2. التعريفات

1.	النوع الاجتماعي	يشير مفهوم النوع الاجتماعي إلى مجموعة من الأدوار والعلاقات التي تم بناؤها اجتماعياً، إضافة إلى السمات الشخصية، والمواقف، والسلوكيات، والقيم، واليات اتخاذ القرار التي ينسبها المجتمع إلى كلا الجنسين على أساس تفاضلي. ويعتبر هذا المفهوم الهوية المكتسبة والتي يتم تعلمها، وتتغير بمرور الوقت، وتفاوت على نطاق واسع فيما بين وداخل الثقافات ¹ .
2.	التحليل القائم على النوع الاجتماعي	يشير هذا المفهوم وكما حددته الوكالة الأميركية للتنمية الدولية إلى أنه أداة تحليلية وعلمية اجتماعية تستخدم لتحديد وفهم وشرح الفجوات بين الذكور والإناث الموجودة في الأسر والمجتمعات المحلية وأهمية المعايير المرتبطة بكل من الرجل والمرأة ضمن سياق محدد ² .
3.	التوعية بالنوع الاجتماعي	يشير هذا المفهوم إلى معرفة الاختلافات في الأدوار والعلاقات المرتبطة بكل من المرأة والرجل وكيف تؤدي إلى اختلافات في علاقات القوة واتخاذ القرار إضافة إلى الامتيازات والاحتياجات.
4.	السياسات الغير مبنية على الاجتماعي	هي السياسات التي لا تعترف بأي تمييز بين الجنسين. وهي تفترض عدة افتراضات رئيسية: أن الرجال والنساء يتمتعون بفرص متساوية في الحصول على الموارد (بما في ذلك الوقت) وصنع القرار والسيطرة عليها. وتعمل على أساس أن احتياجات ومصالح وأولويات الرجال والنساء هي ذاتها ولا تتعارض؛ وأن طبيعة مشاركة المرأة والرجل لا تحددها العلاقات القائمة على النوع الاجتماعي والمنصوص عليها اجتماعياً وهي واحدة بالنسبة للمرأة والرجل. وتؤدي هذه الافتراضات إلى تحيز لصالح العلاقات القائمة بين الجنسين. وبالمثل، فإن هذا المفهوم يشير إلى أي دراسة أو تقرير لا يعترف أو يشير بأي تمييز بين الرجل والمرأة (أي عدم تصنيف الإحصاءات حسب نوع الجنس، ولا تحليل قائم على النوع الاجتماعي) هو تقرير لا يُعنى بإدماج النوع الاجتماعي.
5.	المساواة بين الجنسين	منح النساء والرجال التمتع على قدم المساواة بحقوق الإنسان، والفرص والموارد ذات القيمة الاجتماعية.
6.	التكامل بين الجنسين	يشير إلى الاستراتيجيات المطبقة في تقييم البرامج وتصميمها وتنفيذها وعمليات المتابعة والتقييم لمراعاة معايير النوع الاجتماعي والتعويض عن أوجه عدم المساواة القائمة على نوع الجنس. كما يشير أيضاً إلى عملية إدراج المنظورات والقضايا الجنسانية في نظام لا يراعي الفوارق بين الجنسين ³ .

¹ https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadi089.pdf

² USAID Working Definition, ADS Chapter 205, 2017

³ https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PDACP506.pdf

<p>عملية تقييم الآثار المترتبة على أي إجراء أو نشاط مخطط له بالنسبة للنساء والرجال، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وهي استراتيجية لجعل احتياجات كل من المرأة والرجل بعدا لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها بما في ذلك البات المتابعة والتقييم في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية حتى تستفيد المرأة والرجل على قدر من المساواة والعدالة.⁴</p>	<p>7. تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي</p>
<p>هي عملية الإنصاف للنساء والرجال. ولضمان الإنصاف، يجب اتخاذ تدابير للتعويض عن أي عوائق سواء كانت تاريخية واجتماعية والتي تحول دون عمل المرأة والرجل على قدم المساواة.⁵</p>	<p>8. العدالة بين الجنسين</p>
<p>وثيقة تعبر عن سياسة المنظمة التي تنتهجها لإدماج النوع الاجتماعي ضمن انظمتها وانشطتها. وتحدد السياسة أيضا الترتيبات المؤسسية والمسؤوليات والمهام الإدارية والأدوات/المبادئ التوجيهية والموارد المالية والبشرية اللازمة لإدماج النوع الاجتماعي.</p>	<p>9. سياسة النوع الاجتماعي</p>
<p>مؤشر مراعاة الفروق بين الجنسين هو مؤشر يقيس التغيرات المتصلة بكل من الرجل والمرأة في المجتمع على مر الزمن واستخدام مؤشرات تراعي الفوارق بين الجنسين يمكن أن يساعدنا على فهم الكيفية التي تحدث بها التغيرات في العلاقات بين الجنسين والتي تمكن من التخطيط للبرامج وتنفيذها بشكل أكثر فعالية للعمل في المستقبل.⁶</p>	<p>10. مؤشرات حساسة للفروق بين الجنسين</p>

⁴ <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

⁵ www.unesco.org

⁶ <https://oxfamilibrary.openrepository.com>

3. المقدمة

تشكل ندرة المياه تحدياً خطيراً يؤثر على رفاهية جميع الأردنيين وأمنهم ومستقبلهم الاقتصادي. حيث تسبب ارتفاع معدل النمو السكاني الطبيعي، مقترنا بتدفقات هائلة من اللاجئين إلى وجود حالة من عدم التوازن بين السكان والطلب على المياه، علماً بأن الموارد المائية في الأردن غير كافية لتلبية حاجات السكان بطريقة مستدامة. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة من أجل الاستخدام الأمثل للموارد المائية عن طريق الحد من الفاقد من المياه سواء كانت المادية والتجارية، ان عدم التوازن بين العرض والطلب ما زال حرجاً، لا سيما في سياق انعدام الأمن الإقليمي والجوانب الاجتماعية والاقتصادية والآثار البيئية للتغير المناخي.

ضمن هذا الصدد، تم وضع الاستراتيجية الوطنية للمياه للفترة 2016-2025 والتي تهدف الى ضمان إعادة مواءمة الأهداف والأولويات الوطنية مع الاحتياجات المتغيرة للأردن وربطها بأهداف التنمية المستدامة الجديدة، مع مراعاة الوضع الراهن والتغيرات الجيوسياسية والإقليمية، إضافة الى المخاطر المستمرة والتهديدات لموارد المياه المتجددة في الأردن، وتزايد عدد السكان وتوسع الاقتصاد الذي يعتمد على المياه والطاقة والمعرض بشدة للمخاطر.⁷

هذا وقد قام مشروع مبادرة رفع كفاءة قطاع المياه التابع للوكالة الأميركية للتنمية الدولية وبالتعاون مع وزارة المياه ومؤسسات القطاع على دعم تخطيط وتنفيذ سلسلة من الأنشطة ومنها الاستراتيجية الوطنية للمياه (2016-2025)، حيث يركز المشروع على أربع مجالات دعم رئيسية وهي: انظمة التزود المائي، ادارة الطلب على المياه، الحاكمية في قطاع المياه وحماية المصادر المائية.

وقد اولى المشروع اهتماماً بمرعاة النوع الاجتماعي ضمن مختلف الأنشطة المنفذة، حيث ركز المشروع على تعميم مفهوم النوع الاجتماعي في مكان العمل وبناء القدرات لكل من النساء والرجال والشباب وذلك للمساهمة في تحسين إدارة المياه وعلى جميع المستويات المنزلية والمجتمعية والوطنية.

وقد دعم المشروع وزارة المياه والري في وضع خارطة طريق وإعادة هيكلة وحدة دراسات المرأة، فقد تم تشكيل فريق من ضباط ارتباط النوع الاجتماعي ممثلين عن مؤسسات قطاع المياه ، كما دعم المشروع تنفيذ دراسة لتدقيق النوع الاجتماعي للنساء العاملات في قطاع المياه ، وشملت الدراسة مقابلات نوعية ومناقشات جماعية مركزة مع 20% من النساء العاملات في مؤسسات قطاع المياه لتحديد الفرص المتاحة لزيادة دور المرأة ومساهمة في تحسين إدارة قطاع المياه كموظفات وكقيادات مجتمعية .

⁷ www.mwi.gov.jo

وبناء على هذا الجهد، فقد طور مشروع رفع كفاءة قطاع المياه هذه السياسة للنوع الاجتماعي في قطاع المياه بالتشاور والتنسيق الكاملين مع وحدة دراسات المرأة التابعة لوزارة المياه والري، وضباط ارتباط النوع الاجتماعي، وأصحاب المصلحة الآخرين في شركات المياه .

وضعت هذه السياسة وفقاً للخطوات التالية:

- 1- مراجعة السياسات والاستراتيجيات والخطط الوطنية للمياه من حيث مراعاتها للنوع الاجتماعي، إضافة إلى الدراسات السابقة والتقارير المتعلقة بعلاقة النوع الاجتماعي والمصادر المائية والوضع العام للمرأة العاملة في الأردن.
- 2- إجراء مقابلات مع ذوي الاختصاص ومناقشات مجموعات التركيز في قطاع المياه التي شملت وزارة المياه وسلطة المياه وسلطة وادي الأردن وشركات المياه (شركة مياهنا ، شركة اليرموك وشركة مياه العقبة) .
- 3- حلقة عمل للتحقق من نتائج الدراسة، شملت صياغة واستعراض أجزاء هذه السياسة، ومناقشة الأنشطة لتنفيذ هذه السياسة والمسؤوليات ومؤشرات الأداء الرئيسية.
- 4- العديد من الاجتماعات مع خبراء قطاع المياه وشركات المياه وأصحاب المصلحة الآخرين.

هنا، تأتي هذه وفي صورتها النهائية المقترحة، لاعتمادها بشكل رسمياً من قبل وزارة المياه والري ، **حيث تعتبر هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجية الوطنية للمياه والسياسات وخطط العمل ذات الصلة.** هذا ويعتبر الهدف من وضع تلك السياسة، هو إدماج الاعتبارات الخاصة بالنوع الاجتماعي في الاستراتيجية الوطنية للمياه، وجميع السياسات المائية الأخرى ذات العلاقة.

4. خلفية هذه السياسة

4.1 أهمية وجود سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه

تعهدت الحكومة الأردنية بالتزامات وطنية ودولية لتعزيز دور المرأة في الأردن، وضمن هذا السياق نصت الاستراتيجية الوطنية الأردنية للمياه للفترة 2016-2025 ضمن الإطار المؤسسي والتنظيمي للإدارة المتكاملة للموارد المائية، على أهمية الاخذ بعين الاعتبار الأولويات الاجتماعية والاقتصادية والقطاعية الوطنية، والمساءلة والكفاءة التشغيلية، والاشارة الى مبدأ العدالة بين الجنسين والقدرة على التكيف مع إدارة مخاطر المناخ والكوارث. من هنا، فإن الالتزامات المتعلقة بالسياسات المائية توفر مبرراً كافياً لإدماج النوع الاجتماعي في عمل كافة مؤسسات قطاع المياه (وزارة المياه والري ، سلطة المياه ،سلطة وادي الاردن، اضافة الى شركات المياه) .

وتشكل هذه السياسة الإطار العام لقطاع المياه وأصحاب المصلحة الآخرين بشأن تعميم مفهوم ادماج النوع الاجتماعي في سياسات قطاع المياه وبرامجه اضافة الى الاطر المؤسسية العاملة في هذا القطاع. وتتضمن السياسة اجراءات توجيهية لقطاع المياه واصحاب المصلحة، تتعلق بالإجراءات بالاطر التي يجب اخذها بعين الاعتبار والتي ترصد الاحتياجات والاثار المختلفة لكل من الرجل والمرأة، والتي من شأنها ان تؤدي الى الوصول العادل إلى الموارد المائية واستخدامها وإدارتها في الأردن.

تمثل هذه السياسة الالتزام الرسمي من قبل وزارة المياه والري وكافة مؤسسات القطاع والشركاء لإدماج النوع الاجتماعي في أنشطتها وإطارها التنظيمي وعلى جميع المستويات.

402 سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه

تحدد هذه السياسة قضايا النوع الاجتماعي الرئيسية في قطاع المياه في الأردن، مع التركيز على دور كل من الرجل والمرأة في إدارة المياه المتكاملة. وتماشياً مع الجهود الوطنية، تحدد هذه السياسة الفرص المتاحة لتعزيز مساهمة المرأة في واحدة من أصعب التحديات الوطنية في الأردن -ألا وهي إدارة المياه، كما تتسق الأهداف والغايات والاجراءات ضمن هذه السياسة مع التدابير المبينة في الاستراتيجية الوطنية للمياه.

تتضمن سياسة النوع الاجتماعي لقطاع المياه، وهي الأولى في الأردن، مبادئ وأهداف توجيهية لدعم مؤسسات قطاع المياه وغيرها من أصحاب المصلحة في إدماج النوع الاجتماعي في سياسات قطاع المياه وبرامجها وإجراءاتها ومشاريعها.

سيتم تحديث هذه السياسة كل عامين. وستعمل وزارة المياه والري على تطبيق خطة العمل الواردة ضمن هذه السياسة لدعم تعميم المفهوم النوع الاجتماعي وعكس هذا المفهوم في جميع سياساتها واستراتيجياتها والتي من شأنها ان تؤدي الى اعتبار هذا لمفهوم جزءا لا يتجزأ من عمل قطاع المياه وعدم الحاجة في نهاية المطاف إلى سياسة مستقلة خاصة بالنوع الاجتماعي. وستتضمن الاستراتيجية الوطنية المقبلة للمياه اعتبارات النوع الاجتماعي. كما سيتم تحديث هذه السياسة، بما في ذلك التعاريف، بما يتماشى مع السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي والتي تقوم بها اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة بوضعها حالياً بالتعاون مع الحكومة الأردنية.

5. مكونات السياسة

سيتم استعراض هذه السياسة كما يلي

- أهداف السياسة.
- الإطار المؤسسي، الذي يحدد الأدوار والمسؤوليات المؤسسية
- قضايا النوع الاجتماعي في قطاع المياه في الأردن، بما في ذلك ملخص لأدوار الرجال والنساء في إدارة المياه، والنساء العاملات في قطاع المياه، والقضايا المتعلقة بالمرأة في مكان العمل
- الإطار القانوني، بما في ذلك الالتزامات الوطنية والدولية للحكومة الأردنية لتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين.
- الإطار العام لسياسة النوع الاجتماعي وآليات المتابعة والتقييم، بما في ذلك وضع خطة عمل، وتحديث السياسات ذات الصلة.

5.1 أهداف السياسة

5.1.1 الهدف العام

تهدف هذه السياسة الى تعزيز الاطر الاجرائية لقطاع المياه لتعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص، من خلال ادماج النوع الاجتماعي ضمن السياسات والاجراءات المعمول بها ،فضلا عن برامجه الإنمائية. اضافة الى تمكين المرأة في قطاع المياه والاخذ بعين الاعتبار احتياجات كل من الرجل والمرأة في عمليات التخطيط والتنفيذ ومتابعة الاثار وتقييمها لكلا الجنسين.

5.1.2 الاهداف الفرعية

تأتي هذه الاهداف تماشيا مع الاستراتيجية الوطنية للمياه والتي تلبى ايضا رؤية وحدة دراسات المرأة في وزارة المياه والري .

قطاع يدرك أهمية مبدأ تكافؤ الفرص لجميع الأفراد ويعمل على تعزيز وبناء قدراتهم

5.1.2.1 تعزيز مساهمة المرأة في مؤسسات قطاع المياه، ولا سيما في الدور القيادي

يتضمن هذا الهدف تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تغيير بعض الاجراءات المؤسسية التنظيمية واعادة النظر ببعض سياسات وتعليمات التنظيم الداخلي، مثل تخصيص الموارد البشرية والمادية والخطط الاستراتيجية ورفع كفاءة العاملين في قطاع المياه بمفهوم النوع الاجتماعي والمهارات القيادية وخاصة القيادات النسائية وتحسين بيئة العمل.

5.1.2.2 تعزيز ومراعاة مفهوم النوع الاجتماعي في الخطط والبرامج والأنشطة القطاعية.

تهدف هذه السياسة الى دعم وتعزيز مفهوم النوع الاجتماعي ضمن مؤسسات قطاع المياه من خلال تعزيز الثقافة المؤسسية للأخذ بعين الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي في تخطيط المشاريع وتنفيذها وعمليات المتابعة والتقييم وذلك لضمان تكافؤ الفرص في الادارة المائية والاستخدام الامثل للموارد المائية وتحقيق اهداف التنمية المستدامة .

5.1.2.3 إنشاء نظام للمتابعة والتقييم يراعي النوع الاجتماعي والفروق بين الجنسين.

لغايات اجراء تقييم أكثر دقة وتحديدًا لوضع المرأة في قطاع المياه، يجب على قطاع المياه اعتماد نظاماً موحداً لإدارة بيانات الموارد البشرية والذي يراعي الفروق بين الجنسين. حيث سيتمكن هذا النظام من اعداد ومعالجة وعرض البيانات الأساسية للموظفين ومثال على ذلك لا للحصر، البيانات الشخصية والمؤهلات العلمية والخبرات والاستحقاقات المالية والاجازات وغيرها من البيانات مصنفة حسب نوع الجنس وفئة العمل والموقع الجغرافي للموظفين. سيكون هذا النظام قادرا على إعداد تقارير تحليلية مرتبطة بالفترات الزمنية، اضافة الى توحيد الانظمة الادارية المحوسبة على الأقل لضمان استخدام نفس التصنيفات والمعايير بين مؤسسات قطاع المياه .

5.1.2.4 تطوير آليات للاتصالات والتوعية والتدريب وتبادل المعرفة الداعمة لسياسة النوع الاجتماعي

يعمل هذا الهدف على تعزيز وسائل الاتصال الداخلية ضمن مؤسسات قطاع المياه والتي تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي والاحتياجات المختلفة بين الجنسين وتسليط الضوء على النماذج والقيادات النسائية في قطاع المياه . ، فضلا عن وسائل التواصل الخارجية التي تقوم بها مؤسسات قطاع المياه على الصعيدين المحلي والوطني، حيث ستعمل الوزارة على تطوير رسائل موحدة توعوية تراعي النوع الاجتماعي ، لدعم التغيير، وخلق ثقافة تنظيمية تساعد على تحقيق أهمية تعميم مراعاة النوع الاجتماعي والمساعدة على إيجاد ثقافة تنظيمية تساعد في تغيير المواقف والمعتقدات والمتعلقة بمفاهيم النوع الاجتماعي. هذا وستعمل الوزارة على تعميم هذه السياسة بين أصحاب المصلحة في قطاع المياه، والجهات المانحة لتحقيق اهداف هذه السياسة .

6. الإطار المؤسسي وآليات التنفيذ

6.1 وزارة المياه والري، وسلطة المياه في الأردن، وسلطة وادي الأردن وشركات المياه والجهات المانحة والاستشاريين

ستعمل مؤسسات قطاع المياه على ضمان تطبيق هذه السياسة من خلال الادارات العليا ومتخذي القرار ، وذلك من خلال التنسيق ما بين ضباط النوع الاجتماعي (أعضاء الفريق القطاعي للنوع الاجتماعي) ومؤسسات وشركات المياه والاستشاريين لضمان مراعاة الفروق واحتياجات كلا الجنسين و على النحو المناسب امتثالاً لسياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه .

6.2 وحدة دراسات المرأة في وزارة المياه وضباط ارتباط النوع الاجتماعي في قطاع المياه

تمثل وحدة دراسات المرأة في وزارة المياه الوحدة الرئيسية لإدارة وتطوير سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه، من خلال برامج التوعية وبناء القدرات في مفهوم النوع الاجتماعي لجميع موظفي القطاع ونشر هذه السياسة واليات تنفيذها. وستقوم الوحدة بالتنسيق مع جميع ضباط النوع الاجتماعي في قطاع المياه على ضمان نشر هذه السياسة لضمان إدماج مفهوم النوع الاجتماعي ضمن اجراءاتها وبرامجها المختلفة.

كما ستعمل الوحدة وبالتنسيق مع ادارة الشؤون المالية لضمان تخصيص موارد مالية في الميزانية لتنفيذ أنشطة خطة عمل هذه السياسة . وهنا تجدر الاشارة الى اهمية دعم هذه الوحدة وتوفير الموارد المالية والبشرية، اضافة الى تدريب القائمين على هذه الوحدة لضمان تحقيق اهداف هذه السياسة .

وسيعمل ضباط ارتباط النوع الاجتماعي في القطاع على نشر وتنفيذ الانشطة المرتبطة بهذه السياسة كل حسب موقعه ، وتقديم تقارير دورية إلى وحدة دراسات المرأة التابعة للوزارة. وبالإضافة إلى ذلك، سيقوم ضباط الارتباط بمتابعة وتقييم اليات تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي من خلال جمع البيانات الكمية والنوعية لاستخدامها في تتبع المؤشرات ذات الصلة المحددة في السياسة. ويمكن لضباط الارتباط العمل كشبكات للمعرفة وتبادل الخبرات مع الجهات ذات العلاقة وذلك لضمان التطبيق الناجح لهذه السياسة واعتماد أفضل الممارسات والنهج القائم على النتائج.

6.3 مديرية التوعية والإعلام

ستعمل مديرية التوعية والإعلام على دعم وتعزيز ونشر التوعية بسياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه ومبادرات النوع الاجتماعي وبالتنسيق الكامل مع وحدة دراسات المرأة، وذلك من خلال ادراج الانشطة الخاصة بالتوعية المرتبطة بمفهوم النوع الاجتماعي ضمن خطط مديرية التوعية والإعلام .

7. مراجعة السياسة

سيتم تنفيذ هذه السياسة بطرق مختلفة وذلك وفق المستويات التنظيمية والبرامجية المختلفة. وستشمل الخطة التنفيذية لهذه السياسة الأنشطة التي ستنفذ لمدة ثلاث سنوات 2020-2023 وفق مؤشرات محددة يتعين تحقيقها. الا انه سيجري استعراض أنشطة هذه السياسة بعد سنة واحدة من التنفيذ، حيث أنه من المهم جدا تقييم اليات التنفيذ، وتقييم الأداء، واستعراض الدروس المستفادة، وتعديل هذه الأنشطة في ضوء نتائج التقييم او بناء على طلب من الادارات العليا في ضوء اية مستجدات في قطاع المياه .

8. قضايا النوع الاجتماعي في قطاع المياه في الأردن

8.1 على المستوى الوطني

تلعب المرأة دوراً هاماً في إدارة الموارد المائية والحفاظ عليها في الأردن. وبدأت المنظمات الحكومية وغير الحكومية على حد سواء في إشراك المجتمعات المحلية، ولا سيما المرأة، في أنشطة إدارة الموارد المائية والحفاظ عليها. حيث وجد أن مشاركة المرأة في برامج إدارة المياه كانت فاعلة وخاصة فيما يتعلق في اعتماد ونقل الرسائل المحافظة على المياه وإدارتها إلى أفراد المجتمع المحلي، ولا سيما الأسر والأطفال.

هذا وتلعب المرأة دوراً أساسياً في إدارة الموارد المائية وخاصة في البلدان التي تعاني من شح في المياه مثل الأردن. ويمكن للمرأة بوصفها صانعة قرار ومهندسة وباحثة أن تؤدي أدواراً أساسية، ففي الأردن، أظهرت المرأة في القطاع العام ومنها (وزارة المياه والري) مستوى عالياً من الأداء في إدارة خدمات ومشاريع المياه. وقد أدى إشراك المرأة في إدارة مشاريع الري الصغيرة النطاق إلى تحسين كفاءة استخدام المياه. أما على مستوى الأسرة، غالباً ما تكون المرأة هي التي تكون مسؤولة عن جمع واستخدام وإدارة المياه داخل المنزل، وبسبب هذه الأدوار، تتمتع المرأة بمعرفة كبيرة عن إدارة الموارد المائية، بما في ذلك جودة وتخزين المياه⁸.

ومع ذلك، فإن بعض القيود المتعلقة بالمرأة مثل عدم الحصول على الموارد الاقتصادية، وعدم المشاركة في عمليات صنع القرار، والافتقار إلى الوعي، والمعايير الاجتماعية تشكل حاجزاً أمام المرأة نحو المشاركة في العمل الغير التقليدي، إضافة إلى عدم وجود تشريعات داعمة، تعيق أو تحد من المشاركة الفاعلة للمرأة في إدارة المياه والحفاظ عليها.

8.2 على مستوى الأسرة

يعمل كل من النساء والأطفال على جمع المياه تقريباً في المناطق الحضرية والريفية، فضلاً عن رعاية الحدائق المنزلية. وتستخدم المياه المنزلية لتجهيز وإعداد الأغذية، والشرب والاستحمام والغسيل، وري الحدائق المنزلية. هذا وفي حالات ندرة المياه، حيث تستقبل هذه الأسر المياه مرة واحدة فقط في الأسبوع أو أسبوعين، تتحمل المرأة مسؤولية توفير وتخزين

⁸ Working paper, The Gender and Water Situation in the Mediterranean Region, M. Shatanawi - Professor, Faculty of Agriculture, University of Jordan, Amman

المياه تحسباً لموعد انقطاع المياه، وعن انجاز أكبر قدر ممكن من العمل المنزلي الذي يتطلب المياه خلال وقت / دور المياه الأسبوعي ، في حين يقوم الرجال بالتواصل مع سلطات المياه ومزودي الخدمة .⁹

ويضطلع النساء والرجال على السواء بدور قوي في نشر التوعية المجتمعية فيما يتعلق بقضايا المياه، حيث انه وفي كثير من الأحيان، يمكن للمرأة أن تصل إلى نساء أخريات داخل الأسر، في الحالات التي لا يسمح فيها للرجال، مما يتيح ذلك فرصة لزيادة دور المرأة داخل المنزل والمجتمع المحلي في مجال إدارة المياه . لذلك يلزم تكييف الرسائل الموجهة إلى كل من النساء والرجال والأطفال والشباب والتي تلبي احتياجات الفئات المستهدفة. كما ان رسائل التوعية وحملات تغيير السلوك على مستوى المجتمع، يجب ان تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات الناتجة عن اليات صنع القرار داخل الاسرة والتي تتعلق بمن هو المسؤول عن اتخاذ القرارات الخاصة بالمياه ضمن هذه الاسر .

هناك العديد من الأمثلة في الأردن على أهمية وفاعلية اشراك النساء والرجال في برامج إدارة المياه. وقد أظهرت المرأة قدرة كبيرة على التعلم وتبني الممارسة الفعالة ومهارات وأساليب إدارة المياه وحفظها. ويتجلى ذلك في العديد من المشاريع الممولة من الجهات المانحة مثل مشروع تأهيل السباكات، ومبادرة المرأة الحكيمة في ادارة المياه في الأردن والتي تدار بالتعاون مع المنظمات المحلية غير الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي .

8.3 القوى العاملة في قطاع المياه

تمثل المرأة في القوى العاملة في قطاع المياه وفي المستويات القيادية، عاملاً هاماً في المساهمة في تحسين إدارة المياه، حيث ان وجود المرأة في المناصب القيادية/مناصب صنع القرار يمكنها من تقديم النصح والارشاد في قطاع المياه والصرف الصحي وذلك من خلال رصد احتياجات المرأة في هذا المجال ضمن سياسات القطاع، مما يوفر سياسات أكثر شمولاً نحو ادارة المياه والتنمية المستدامة وهناك فرصة لتسليط الضوء على القيادات في الإدارة العليا سواء كان للنساء والرجال كنماذج قيادية ضمن قطاع المياه.

تشكل النساء أكثر من نصف خريجي الهندسة في الأردن، ومع ذلك فإن نسبة المشاركة في القوى العاملة كانت 14% فقط في عام 2018. وهذا المعدل المنخفض لمشاركة المرأة في مكان العمل يشكل مصدر قلق كبير للحكومة، التي تدرك أنه بالنسبة لاقتصاد متطور تماماً، يتعين على المرأة أن تضطلع بدور أقوى في المشاركة في الحياة العامة، بما في ذلك سوق العمل.

أما بالنسبة لقطاع المياه، لا تتجاوز نسبة الإناث (11 في المائة) وذلك يعود الى طبيعة بعض الوظائف الفنية مثل الجباه ومشغلي محطات معالجة المياه ، والسباكين، والتي هي بالعادة تدرج ضمن وظائف الرجال. وينطبق هذا بصفة خاصة على الوظائف في المناطق النائية. ويمكن رؤية أكبر عدد من النساء العاملات في هذا القطاع في سلطة المياه، حيث تمثل النساء ما نسبته (42 في المائة) من إجمالي النساء العاملات في قطاع المياه .

تمثل المرأة تمثيلاً جيداً ضمن مستويات الإدارة الوسطى في قطاع المياه، وهذا لا ينطبق على مستويات الإدارة العليا، حيث تمثل المرأة ما نسبته (8.8 في المائة) من المناصب القيادية كمساعدين للمديرين والأمناء العاميين. ولا توجد حالياً اي امرأة تشغل منصب أمين عام سواء كان في وزارة المياه الري أو منصب مدير عام في شركات المياه الثلاثة . وعلى الرغم من

⁹ AQWA , SUPPORTING GENDER MAINSTREAMING COMPONENT IN JORDAN'S WATER SECTOR STRATEGY (2016-2025),2017

¹⁰ World Bank Open Data site, based on ILO figures (2018) <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

وجود مؤشرات إيجابية للمرأة في بيئة العمل، تكمن هناك تحديات تعيق تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في قطاع المياه مثل قدرة المرأة على الوصول إلى مناصب قيادية عليا ، وضعف السياسات والممارسات لتلبية احتياجات المرأة، إضافة إلى قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الأسرية والواجبات الوظيفية.

9. الإطار القانوني

9.1 المستوى الوطني

منذ عام 2007، اتخذت الحكومة الأردنية خطوات هامة لمعالجة القضايا التي أثارها المجتمع المدني فيما يتعلق بوضع المرأة في القانون الوطني. وعلى الرغم من المساعي الجارية للنهوض بمبادئ المساواة وعدم التمييز، لا يزال هناك بعض الانتهاكات لحقوق المرأة، سواء كان داخل الأسرة ، أو ضمن المجتمع . حيث لا تزال بعض السياسات والقوانين والممارسات المجتمعية، لا تعترف بحقوق المرأة على أساس المبادئ التي نصت عليها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وهي المساواة الموضوعية وعدم التمييز والعدالة الاجتماعية (التقرير الدوري الوطني السادس للأردن المقدم إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة).¹¹

يعمل القائمين على حقوق المرأة والناشطين في المجتمع المدني في الأردن على تعزيز مفهوم الحريات في جميع جوانب الحياة. حيث تعمل هذه المجموعات بممارسة الضغط من أجل إجراء الإصلاحات القانونية و حماية حقوق الانسان، وتوفير بعض الخدمات مثل تقديم المشورة والمساعدة القانونية للمرأة، وتنفيذ العديد من المبادرات الداعمة لحقوق المرأة . وتشارك الحكومة في عقد الاجتماعات الحوارية مع جماعات حقوق المرأة والتي من شأنها ان تعمل على تعزيز حقوق المرأة كعنصر رئيسي في استراتيجية الأردن الشاملة للتنمية السياسية.

9.2 الدستور الأردني

تنص الفقرة السادسة من المادة الاولى من الدستور الأردني على ما يلي: "الأردنيون متساوين أمام القانون" ولا يجوز التمييز بينهما فيما يتعلق بالحقوق والواجبات على أساس العرق أو اللغة أو الدين. وفي حين يرى الكثيرون أن هذا التزام راسخ بالمساواة بين الجنسين، فإن العديد من الناشطين في المجتمع المدني تدعو إلى إدراج لغة تحدد "الجنس"، بالإضافة إلى "العرق" و"اللغة" و"الدين" حتى يمكن القول تماماً ان الدستور يتصدى للتمييز المرتبط بنوع الجنس. وفي حين يشير الدستور إلى حق "كل أردني" في العديد من مواد الدستور، فإنه لا يحظر التمييز بين الجنسين على وجه التحديد. فعلى سبيل المثال تنص المادة 6 من الدستور على أن "تكفل الحكومة العمل والتعليم في حدود إمكانياتها، وعليها التأكيد على تكافؤ الفرص لجميع الأردنيين".¹²

¹¹ Jordan's sixth National Periodic Report to the CEDAW Committee ,JNCW,2015

¹² Women's Rights in the Middle East and North Africa: Citizenship and Justice, Jordan, Page 107

9.3 الاتفاقيات والالتزامات الدولية

وقع الأردن على جميع الصكوك الدولية الرئيسية المتعلقة بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، واتفاقية الحقوق السياسية للمرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، وبروتوكولها لمنع الجريمة المنظمة ومنع الاتجار بالبشر، ولا سيما النساء والأطفال، والميثاق العربي لحقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور وعدم التمييز فيما يتعلق بالعمل والمهنة وما تحويه من أمور أخرى¹³.

9.4 المؤسسات العامة

9.4.1 ديوان الخدمة المدنية

يعتبر ديوان الخدمة المدنية في الأردن المصدر الرئيسي للتوظيف لمعظم الأردنيين. وبحلول نهاية عام ١٩٨٠، وفر ديوان الخدمة فرص عمل في القطاع العام بما نسبته ثلثي مجموع فرص العمل. غير أن نسبة العمالة في القطاع العام قد انخفضت من (39 في المائة) في عام 2005 إلى (31 في المائة) في عام 2008. وقد استخدم الأردن استراتيجيات مختلفة لتقليص العمالة في القطاع العام، بما في ذلك تشجيع التقاعد المبكر وخصخصة قطاعات الخدمات مثل قطاعات النقل والاتصالات والمياه.

يعتمد الأردن نظاماً قائماً على المناصب أو المسميات الوظيفية، حيث يتميز هذا النظام بالتوظيف المفتوح للجميع من خلال الاعلانات عن تلك الوظائف الشاغرة، والاختيار القائم على اساس معايير الكفاءة الفنية، ومع ذلك لم تضع أي حصة أو تدابير مؤقتة خاصة لزيادة تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار، وبالتالي، لا يزال تمثيل المرأة منخفضاً في هذه المناصب¹⁴.

ومع ذلك، فإن عملية التوظيف في القطاع العام تتيح قدراً أكبر من المرونة، مما يتيح تحقيق التوازن بين العرض والطلب، مما يزيد من جاذبية هذا القطاع للمرأة للتوظيف. ومن جهة أخرى، يتطلع العديد من أرباب العمل إلى شغل الوظائف التي تتطلب مؤهلات أقل ولا تتناسب مع مستويات التعليم العليا المتزايد للإناث المتعلمات. وعلاوة على ذلك، يميل أرباب العمل في القطاع الخاص، ومعظمهم من الرجال إلى اعتبار الأدوار التقليدية لكلا الجنسين والمرتبطة بالمسؤوليات المنزلية للمرأة على أنها من محددات ومعوقات توظيف المرأة في هذا القطاع، حيث يرى هؤلاء أرباب العمل أن أخذ الاجازات للأولويات المتعلقة بالمنزل من قبل الموظفات علاوة على، إن قوانين العمل تتطلب من أرباب العمل تحمل تكاليف إضافية والتي تتعلق برعاية الأطفال عند توظيف عدد معين نساء، و تحمل صاحب العمل وحتى وقت قريب التكلفة الكاملة لأي إجازة أمومة، جميعها قد أسهمت في التمييز بين الجنسين في فرص التوظيف للمرأة في القطاع الخاص مثل عدم توظيف الموظفات المتزوجات،

¹³ <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

¹⁴ <https://www.undp.org/content/dam/undp/library>

وانخفاض الأجور و العقود قصيرة المدى ، التي تسمح بتجنب التكاليف المتعلقة باستحقاقات الموظفة من الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي¹⁵.

9.4.2 التحرش في بيئة العمل

حالياً، تقتصر القوانين المتعلقة بالتحرش في مكان العمل على المادة (A/6/29) من قانون العمل الأردني لسنة (1996): "يجوز للموظف ترك العمل دون سابق إنذار والاحتفاظ بحقوقه القانونية لإنهاء الخدمة وكذلك التعويض عن الضرر المستحق له في أي من الحالات التالية: (6) إذا اعتدى عليه صاحب العمل أو من يمثله أثناء أو بسبب عمله بالضرب أو الاهانة أو أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي الذي يعاقب عليه بموجب أحكام التشريع الساري".

كما ينص قانون العمل على بعض التعويض للعاملين الذين يواجهون أنواعاً معينة من المضايقة والاعتداء. ويمكن متابعة بعض حالات الاعتداء الجنسي من خلال قانون العقوبات لسنة (1996) رقم (16)، وقانون الجرائم الالكترونية (2015) رقم (27)، وقانون الاتصالات السلوكية واللاسلكية (1995) رقم (13).

غير أن القانون لا يحظر جميع أنواع التحرش الجنسي. ويشير تقرير منظمة النهضة العربية والديموقراطية لعام 2018 إلى أن السلوكيات الغير القانونية بموجب القانون الأردني تشمل "الاعتداء الجنسي أو محاولة الاعتداء الجنسي أو التحرش الجسدي أو اللمس الذي يشمل مناطق حميمة من الجسم، والسلوك الذي يشكل خرقاً للأخلاق العامة مثل السلوكيات الخادشة للحياء العام"¹⁶.

لذلك، فإن حقوق المرأة التي تواجه أشكالاً "غير مباشرة" من التحرش الجنسي الايمانية، مع وجود مصطلح "مهينة" عرضة للتفسير. وعلاوة على ذلك، لا توجد قوانين قائمة تجبر أرباب العمل على وضع إجراءات مكتوبة بشأن التحرش الجنسي؛ ويتم تنفيذ سياسات التحرش الجنسي في مكان العمل التي تغطي جميع أشكال التحرش بناء على إرادة صاحب العمل¹⁷.

¹⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_622766.pdf

¹⁶ <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/67519>

¹⁷ <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/67519>

9.4.3 اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة

تعتبر اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة الممثل للمرأة في الأردن، حيث تم إنشاؤها وفقاً لقرار الحكومة في عام 1992، وتوسع إلى ضمان امتثال الأردن لالتزاماته الوطنية والدولية، المتعلقة بشؤون وتمكين المرأة ورفاهها وإدراجها ضمن الأولويات في الاجندة الوطنية. ومنذ عام 1993، قادت اللجنة الوطنية للمرأة إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة لتوجيه العمل حول تمكين المرأة في الأردن.

وتعتبر اللجنة الهيئة المرجعية على المستوى الوطني في وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالمرأة، واستعراض التشريعات الرامية إلى إزالة جميع أشكال التمييز. والمجلس الوطني للمرأة عضو في اللجنة الوزارية المشتركة المعنية بتمكين المرأة، والأمين العام للمجلس الوطني للمرأة هو رئيس الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة النوع الاجتماعي الذي يشكل جزءاً من أهداف التنمية المستدامة المشتركة.

وتم إضفاء الطابع الرسمي على شبكة ضباط النوع الاجتماعي (منسقي) في عام 2017 (حيث أنشئت في عام 1996). وتتابع هذه الشبكة من المنسقين، جهود تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل المؤسسات الحكومية، ودعم تنفيذ سياسات النوع الاجتماعي، وتقديم المشورة الفنية وبناء القدرات والتنسيق داخل الوزارات.

وقد نشطت اللجنة الوطنية للمرأة في صياغة الاستراتيجيات الوطنية للنوع الاجتماعي في الحكومة. ونجحت في إدراج الاعتبارات الخاصة بالنوع الاجتماعي في العديد من الاستراتيجيات القطاعية وزيادة حصص المقاعد الانتخابية التي تشغلها المرأة، وبدأت الجهود الرامية إلى إدماج النوع الاجتماعي في الخطط الوطنية مع صياغة خطة التنمية الوطنية للفترة 1999-2003 واستمرت مع تعميم النوع الاجتماعي في الاجندة الوطنية للفترة 2006-2015. ونتيجة لذلك، فإن العديد من الوزارات الحكومية لديها إدارات وأقسام و/أو ضباط ارتباط للنوع الاجتماعي، تتباين مستويات سلطاتها وإنجازاتها تبايناً كبيراً. وتختلف ميزانية هذه الوحدات وقدرتها وفعاليتها باختلاف القطاعات الوزارية، فبعضها له تأثير داخلي أكبر من غيره، من حيث تخصيص الموارد المالية والبشرية والنتائج المحققة. وفي هذا الصدد، تهدف سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه إلى تعزيز دور وحدة دراسات المرأة من خلال وجود اسس واضحة لمنظور النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي ومستوى المشاريع في قطاع المياه لتحقيق مبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين.

وتتضمن الاستراتيجية الحالية، "الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2013-2017"، ثلاث مجالات: الأمن البشري والحماية الاجتماعية، والتمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة، والتمكين الاقتصادي للمرأة. ولا تحدد الاستراتيجية أهدافاً رقمية باستثناء هدف واحد وهو تحقيق تمثيل للمرأة ما نسبته 30 في المائة في جميع مناصب صنع السياسات وصنع القرار في مختلف السلطات والقطاعات الحكومية (بما في ذلك الهيئات غير الحكومية مثل مجالس إدارة الجامعات والشركات ذات الأسهم الحكومية). ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن هذا الهدف يعبر عنه كهدف مستقبلي دون إطار زمني محدد. وهذه إشارة هامة جداً لقطاع المياه، حيث تتضمن مجالس إدارات شركات المياه حالياً سبعة أعضاء، حيث تتضمن سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه الحالية إلى تعيين عضوة واحدة على الأقل من بين الأعضاء السبعة وبما يمثل 14 في المائة في إطار هذه السياسة.

وتتضمن استراتيجية اللجنة الوطنية للمرأة أيضاً أربعة مواضيع شاملة يتعين أخذها بعين الاعتبار في صياغة الاستراتيجيات، وهذه المجالات هي: (أ) الثقافة المجتمعية التي تدعم تمكين المرأة، (ب) وسائط الإعلام، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، (ج) إدماج النوع الاجتماعي في التشريعات والسياسات والخطط والبرامج والموازنات الوطنية، (د) التطوير المؤسسي للجهات العاملة في مجال تمكين المرأة.

ويجري حالياً وضع استراتيجية وطنية جديدة للسنوات الخمس المقبلة، والتي من شأنها أن تعزز مبادئ الاستراتيجية للفترة 2013-2017. ويجري أيضاً وضع سياسة وطنية كاملة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل توضيح وتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في جميع المؤسسات والبرامج الحكومية. وستكلف اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة برصد وتقييم تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025 وتقديم تقارير دورية إلى اللجنة المشتركة بين الوزارات لتمكين المرأة.

يجري حالياً تنقيح وإعادة صياغة استراتيجية المياه في الأردن، "الماء من أجل الحياة". وتستند إلى رؤية مفادها أنه بحلول عام 2022، سيكون لدى الأردن مصادر كافية ومأمونة من مياه الشرب، وفهم أفضل في إدارة أكثر فعالية للمياه، واستدامة الموارد المائية، وتدابير التخفيف من آثار النمو السكاني المتزايد، من بين أمور أخرى. بما في ذلك الاعتراف ببعض المبادئ الأساسية، منها محدودية المصادر المائية لإمدادات المياه المتاحة والاستخدام الأمثل للمياه بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

18

تعمل الاستراتيجية الوطنية للمياه للفترة 2016-2025 على تأكيد التزام قطاع المياه بضمان تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين في عمليات إدارته وتخطيط المشاريع والمتابعة والتقييم. و من التدابير المحددة التي يتعين اتخاذها كجزء من الاستراتيجية الوطنية للمياه لتعزيز مشاركة المرأة هي: استهداف النساء والفتيات في حملات التوعية، ووضع برامج لتعميم النوع الاجتماعي، وإنشاء نظام للمتابعة لإدماج مشاركة المرأة في قطاع المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية¹⁹.

وعلى الرغم من أن هذه الاستراتيجية هي على مستوى وطني ولجميع الأردنيين، إلا أنه ما زال هناك مجال لإضافة بعض السياسات محددة حول أهمية دور المرأة في إدارة المياه في الأردن والحاجة إلى ضمان إشراك المرأة كجزء أساسي من عملية تحديد الاحتياجات ووضع الحلول. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستوفر سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه، لغة موصى بها تتعلق بإدماج النوع الاجتماعي، وذلك لضمان احتواء استراتيجية المياه المحدثة في المستقبل للفترة 2016-2025 العناصر المراعية للفروق بين الجنسين لتوجيه تنمية قطاع المياه.

¹⁸ http://www.mwi.gov.jo/sites/en-us/Documents/Jordan_Water_Strategy_English.pdf

¹⁹ [National Water Strategy 2016-2025](#)

10 تحليل الوضع الحالي للمرأة العاملة في قطاع المياه

يهدف هذا الجزء من السياسة الى تسليط الضوء على اعتبارات النوع الاجتماعي في قطاع المياه. وهو يعتمد إلى حد ما على نتائج دراسة تدقيق النوع الاجتماعي في قطاع المياه في عام 2018 ، حيث تم تحديد بعض الثغرات والمعوقات فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي ، من خلال اعتماد منهجي البحث النوعي والكمي . واعتمدت الدراسة على اجراء المقابلات والاستبيانات التي طبقت على 260 موظفا من الذكور والإناث العاملين في قطاع المياه، موزعة في الثلاث اقاليم في المملكة .

وتحقيقا لهذه الغاية، قام مشروع مبادرة رفع كفاءة قطاع المياه التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بدعم وحدة دراسات المرأة في وزارة المياه في تصميم وتنفيذ دراسة تدقيق النوع الاجتماعي، حيث شملت عينة الدراسة 20 في المائة من النساء العاملات في مؤسسات قطاع المياه لتحديد الفرص المتاحة وإبراز دور المرأة في إدارة قطاع المياه كموظفات وكقيادات.

10.4 ديموغرافية قطاع المياه

بالنظر إلى أعداد الإناث مقارنة بالذكور العاملين في قطاع المياه، أشار بيانات اعداد الموظفين 2018 إلى أن المرأة تمثل (11 في المائة) من مجموع الموظفين في قطاع المياه. ويرجع ذلك إلى نوع وطبيعة العمل الفني في هذا القطاع الذي يجتذب المزيد من الرجال. ومن ناحية أخرى، بلغت نسبة النساء العاملات في قطاع المياه (44.8 في المائة) من إجمالي عدد الموظفين باستبعاد موظفي الدرجة الثالثة والتي تمثل الوظائف الفنية مثل الجباه والفنيين ومشغلي محطات المعالجة .

أن طبيعة خدمات قطاع المياه تتطلب المزيد من التخصصات الفنية الحرفية والهندسية للعمل في الميدان وخارج ساعات العمل العادية (مثل الصيانة والتركييب وإصدار الفواتير وتحصيلها والدعم الميداني ... الخ) التي عادة ما تكون جاذبة للرجال، مما يزيد من نسبة الموظفين الذكور مقارنة بالموظفات في هذا القطاع. كما يشير إلى أن نمو أعداد الرجال أعلى بالمقارنة مع النمو في أعداد النساء، مما قد يوسع الفجوة بين الجنسين مع مرور الوقت. هذا ويوجد أكبر عدد من النساء العاملات في هذا القطاع في سلطة المياه حيث يمثلن (42 في المائة) من مجموع النساء العاملات في قطاع المياه .

10.5 أهم نتائج الدراسة

ان نتائج الدراسة كانت من احدى الأسس التي تم الاعتماد عليها لصياغة أهداف سياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه، والأنشطة التفصيلية في خطة العمل، ويمكن اجمال اهم النتائج الرئيسية كما يلي :

.1.1

.1.2

.1.3

.1.4

.1.5

.1.6

.1.7

.1.7.1

.1.7.1.1

1- تشغل المرأة 8.8 في المائة من المناصب القيادية (نائب مدير ومساعد الأمين العام)، في حين لا توجد نساء في المناصب العليا كالأمنة العاميين أو مديرات تنفيذيات في شركات قطاع المياه.

2- 33% من النساء افدن إن تصميم بيئة العمل لا تدعم اعتبارات النوع الاجتماعي مثل عدم تخصيص بعض المرافق (مثل غرفة الصلاة ودورات المياه) أو انها غير كافية، بالإضافة إلى عدم وجود مرفق حضانة.

3- افادت معظم النساء العاملات ان قطاع المياه يعتبر قطاع ذكوري، بسبب طبيعة العمل الميداني وبعض المهام الشاقة التي تتطلب جهدا بدنيا والتي يؤديها الرجال عادة.

4- (45.9%) من بين النساء اللاتي أجريت معهن مقابلات يعتقدن أن الظروف الأسرية والاجتماعية للمرأة من أحد المعوقات التي تحول بين تقدمها في السلم الوظيفي مثل، المشاركة بالدورات التدريبية الخارجية مقارنة بالرجال في قطاع المياه، حيث يتطلب من المرأة العاملة اتخاذ قرارات صعبة بسبب الظروف الأسرية، حيث تعطي المرأة الأولوية للأسرة وتفقد العديد من فرص التدريب، مما يؤثر على تقدمها الوظيفي.

5- 49% من الذكور أفادوا أن المرأة لديها قدرة معتدلة على أداء نفس واجبات الرجل بنفس الدرجة من حيث الكفاءة، وبالتالي فإن توزيع المهام الوظيفية يتأثر بهذه الحقيقة.

6- 53.6% من الذكور الذين أجريت معهم مقابلات (لا سيما في وزارة المياه والري) يعتقدون أن العديد من النساء لم يحصلن على المناصب القيادية والإشرافية لأنهن بحاجة إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهن للوصول إلى المناصب العليا في قطاع المياه.

واستنادا إلى نتائج هذه الدراسة، تتمتع المرأة في قطاع المياه عموما بوضعا وظيفيا مقبولا، تكفله اللوائح والتعليمات الداخلية، مع وجود بعض الاختلافات الطفيفة في قطاع المياه. وعلى الرغم من وجود مؤشرات إيجابية للمرأة في بيئة العمل، الا انه هناك بعض التحديات التي تواجه المرأة في قطاع المياه مثل:

1- قدرة المرأة على الوصول إلى المناصب العليا في القيادة والإشراف؛

- 2- الفرص المتاحة للمرأة لتنمية مهارتها من خلال التدريب الخارجي؛
 - 3- قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين المسؤوليات الأسرية والواجبات الوظيفية في ظل ساعات العمل الطويلة وضغط العمل.
 - 4- تقل عدد النساء اللواتي يعملن في قطاع المياه بسبب الدور غير التقليدي للمرأة في العمل الميداني والوظائف الفنية.
 - 5- ضعف السياسات والممارسات الرامية إلى تلبية احتياجات المرأة مثل توفير البيئة الملائمة للمرأة ودور الحضانة للرعاية النهارية والمرافق الخاصة .
- لذلك، ستعالج هذه السياسة هذه التحديات من خلال تنفيذ الأنشطة الموجه لتحقيق تكافؤ الفرص واعتبارات النوع الاجتماعي التي تراعي الفروق بين الجنسين في قطاع المياه.

11 الخطة التنفيذية لسياسة النوع الاجتماعي في قطاع المياه

11.1 تنفيذ السياسة

يتناول هذا القسم، عملية تنفيذ السياسة والأنشطة القائمة على الاهداف العامة للسياسة، وستشرف وزارة المياه والري على الترتيبات المؤسسية التي جاءت بها خطة العمل وتنفيذها.

11.2 مؤشرات الأداء الرئيسية

تحدد هذه السياسة مؤشرات الأداء الرئيسية أدناه التي ستستخدم لمتابعة وتقييم مدى تحقيق الاهداف العامة لهذه السياسة. وسيتم تحديد سنة الاساس والنسب المئوية المستهدفة، مع وضع خطة عمل أكثر تفصيلا لتنفيذ هذه السياسة، ويمكن اجمال المؤشرات الرئيسية لهذه السياسة بما يلي :

- 1- عدد الموظفين والموظفين، حسب مستوى التعليم والمسمى الوظيفي .
- 2- نسبة الموظفين الذين شاركوا في الدورات التدريبية، مصنفة حسب مستوى ونوع التدريب،
- 3- عدد النساء في مجالس إدارة شركات المياه.
- 4- النسبة المئوية للإناث والذكور في المناصب القيادية والإشرافية.
- 5- عدد المشاريع/البرامج من الجهات المانحة التي اعتمدت على سياسة النوع الاجتماعي في تنفيذ انشطتها
- 6- النسبة المئوية للاستراتيجيات والخطط التنفيذية والسياسات التي تمت مراجعتها وادراجها لاعتبارات النوع الاجتماعي.

الأهداف الاستراتيجية		الاجراءات المطلوبة	
الهدف الاول: بناء الثقافة المؤسسية القائمة على فهم ومراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في قطاع المياه			
المخرجات: تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في سياسات قطاع المياه			
1. تحليل السياسات للتأكد من أنها تراعي الفوارق بين الجنسين وأن تكون شاملة لكل من الرجال والنساء	1. مراجعة القوانين واللوائح والاستراتيجيات والسياسات في قطاع المياه.	2. مراجعة وإعادة تخصيص الموارد، بما في ذلك الموارد المالية والبشرية، لتنفيذ الأنشطة المختارة المحددة في السياسة	
الهدف الثاني: تمكين المرأة وبناء القدرات في مفهوم النوع الاجتماعي			
المخرجات: زيادة الوعي بأهمية مفهوم النوع الاجتماعي في قطاع المياه، وتزويد الموظفين بالرسائل الرئيسية ودعم التغيير			
1. تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية	1. زيادة الوعي بضرورة تعميم مراعاة مفهوم النوع الاجتماعي في قطاع المياه، بما في ذلك في عملية صنع القرار على أعلى المستويات	2. ترويج مفهوم العدالة بين الجنسين للوصول الى مستويات صنع القرار	
3. زيادة الوعي بمفهوم النوع الاجتماعي	1. تنظيم دورات تدريبية وتوعوية لموظفي قطاع المياه في مفهوم النوع الاجتماعي.	2. إشراك الرجال في لعب دور إيجابي في تحقيق العدالة بين الجنسين.	
3. توفير أدوات استرشادية وإجرائية لآليات ادماج النوع الاجتماعي	1. إعداد دليل ارشادي لإضفاء الطابع المؤسسي وتفعيله كهدف إنمائي رئيسي لتحقيق المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة	2. إطلاع الموظفين وذوي الاختصاص على الأدوات والاستراتيجيات المتاحة لضمان الأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي في تنفيذ السياسات والبرامج	
4. تمكين وحدة دراسات المرأة وضباط الارتباط بمفاهيم النوع الاجتماعي	3. توفير التدريب المتخصص واعداد المدربين	4. ضمان الموارد المالية والموارد البشرية	5. وضع ميزانية حساسة للنوع الاجتماعي
الهدف الثالث: نظام المتابعة والتقييم المراعي للفوارق بين الجنسين			
المخرجات : إنشاء نظام للمتابعة والتقييم مبني على أساس النوع الجنس لجمع البيانات عن الآثار المختلفة لكل من النساء والرجال			
1. توحيد نظم إدارة المعلومات لتوليد بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي	1. جمع واستخدام البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي.	2. إجراء استطلاعات منتظمة لفهم وجهة نظر الموظفين في جميع أنحاء المؤسسة	3. وضع مؤشرات الأداء الرئيسية
الهدف الرابع: التواصل ونقل الخبرات حول أفضل الممارسات			
المخرجات: الاتصال المراعي للفوارق بين الجنسين، باستخدام وسائط التواصل الاجتماعي ومجموعة من وسائل الإعلام الأخرى، لخلق صورة إيجابية عن المرأة الناجحة داخل قطاع المياه والقطاع العام ومنظمات المجتمع المدني			
1- تحديد رسائل واضحة من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين وتمكين المرأة	1. تحديد رسائل متسقة لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في قطاع المياه والشركاء وذوي العلاقة .	2. ضمان أن تكون الرسائل المنقولة حساسة للنوع الاجتماعي وغير تمييزية	3. ابراز نماذج ناجحة لكل من الرجال والنساء في قطاع المياه
2- تبادل المعرفة والتواصل مع الشركاء المحليين	1. التنسيق والتعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين، مثل اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة واللجنة المشتركة بين الوزارات لشؤون المرأة،	2. الموازنة ما بين السياسات والاستراتيجيات، لضمان تحقيق الأهداف الوطنية.	

وبناء على تلك الاهداف والاستراتيجيات، سيتم وضع خطة عمل للأنشطة أكثر تفصيلاً. وهنا تجدر الإشارة الى ان هذه الأنشطة سيتم مراجعتها بشكل دوري لتقييم الأداء، واستعراض الدروس المستفادة.

- 1- Al Naber G., Shatanawi M. (2004) The role of women in irrigation management and water resources development in Jordan. *In Integration of Gender Dimension in water management in the Mediterranean region*. INGEDI project. Bari: CIHEAM. Options Méditerranéennes: Série A. Séminaires Méditerranéens; n. 64. pages 97-113. <http://om.ciheam.org/om/pdf/a62/06002407.pdf>
- 2- Labor Code, Law No. 8 of 1996, Art. 67 <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45676/65048/E96JOR01.htm>
- 3- Law 48 or 2008, Amending the Labor Code https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=89325
- 4- Ministry of Water and Irrigation, *Jordan National Water Strategy (2016-2025)* <http://www.mwi.gov.jo/sites/en-us/Hot%20Issues/Strategic%20Documents%20of%20The%20Water%20Sector/National%20Water%20Strategy%28%202016-2025%29-25.2.2016.pdf>
- 5- UNDP (2014) Gender Equality and Women's Empowerment in Public Administration: Jordan Case Study
- 6- <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/JordanFinal%20-%20HiRes.pdf>
- 7- United Nations Development Program (2007) Gender Mainstreaming Training Manual: A Key Driver in Development of Environment and Energy
- 8- [file:///C:/Users/bakir/Downloads/Gender Mainstreaming Training Manual 2007.pdf](file:///C:/Users/bakir/Downloads/Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual%202007.pdf)
- 9- United Nations Development Program (2018) *Jordan Gender Justice and the Law* <https://www.undp.org/content/dam/rbas/doc/Gender%20Justice/English/Full%20reports/Jordan%20Country%20Assessment%20-%20English.pdf>
- 10- USAID (2017) ADS Chapter 205 Integrating Gender Equality and Female Empowerment in USAID's Program Cycle <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1870/205.pdf>
- 11- USAID (2012) Jordan Gender Analysis and Assessment <https://jordankmportal.com/resources/gender-analysis-and-assessment-2012>
- 12- USAID Water Management Initiative (2018) *Gender Study on Women Working in the Water Sector (unpublished)*
- 13- USAID Water Management Initiative (2018) *Gender Study on Women Working in the Water Sector Summary Document* <https://jordankmportal.com/resources/the-status-of-women-in-jordans-water-sector>
- 14- World Bank Open Data site, based on International Labor Organization data (2018) <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

U.S. Agency for International Development

1300 Pennsylvania Avenue, NW

Washington, DC 20523

Tel: (202) 712-0000

Fax: (202) 216-3524

www.usaid.gov