



جمعية البنوك في الأردن  
ASSOCIATION OF BANKS IN JORDAN

كراسة رقم (2)

المجلد رقم (7)

سلسلة

كراسات الجمعية

## دور البنوك ومؤسسات التمويل في التمكين الاقتصادي للمرأة بالتركيز على حالة الأردن



د. عدلي قندح  
المدير العام

جمعية البنوك في الأردن

حزيران ٢٠١٦

عمان - الأردن

# دور البنوك ومؤسسات التمويل في التمكين الاقتصادي للمرأة بالتركيز على حالة الأردن

إعداد  
د. عدلي قندح  
المدير العام

جمعية البنوك في الأردن

حزيران - ٢٠١٦

© جميع الحقوق محفوظة لجمعية البنوك في الأردن، ولا يسمح بإعادة إصدار هذه الكراسة أو أي جزء منها أو تخزينها في نطاق استعادة المعلومات أو نقلها أو استنساخها أو ترجمتها بأي شكل من الأشكال دون إذن خطي من الجمعية. ويجوز الاقتباس منها لأغراض البحث العلمي بعد الإشارة إلى المصدر.

تصميم وإشراف فني وطباعة

  
*Control*  
Design and Printing Services

Tel: 0788620228

E-mail: control\_est@hotmail.com

## المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٥	تقديم رئيس مجلس الإدارة
٧	مقدمة المدير العام
١١	الملخص
١٢	الجزء الأول: مفهوم تمكين المرأة وعلاقته بالتنمية الاقتصادية
١٤	الجزء الثاني: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا
١٧	الجزء الثالث: أهم العوائق والتحديات التي تواجه المرأة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا
٢٠	الجزء الرابع: الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا
٢٥	الجزء الخامس: دور البنوك العاملة في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة
٣١	الجزء السادس: دور المؤسسات المالية غير المصرفية في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة
٣٤	الجزء السابع: النتائج والتوصيات



## تقديم رئيس مجلس الإدارة

تعمل جمعية البنوك في الأردن ومنذ تأسيسها عام ١٩٧٨ على الارتقاء بالعمل المصرفي والنهوض به من خلال رعاية مصالح البنوك الأعضاء والتنسيق فيما بينهم تحقيقاً لمنفعتهم المشتركة، بالإضافة إلى سعيها لتطوير أساليب أداء الخدمات المصرفية وتحديثها، وترسيخ مفاهيم العمل المصرفي وأعرافه.

وانطلاقاً من الدور الكبير الذي تضطلع به الجمعية، وحرصاً منها على توفير المعلومات الدقيقة بموضوعية وشفافية، ارتأت الجمعية أن تقوم بإعداد دراسات مختصرة ومفيدة لتوضيح أي غموض يتعلق بالعمل المصرفي، وللإجابة عن الاستفسارات والآراء المطروحة حول مختلف القضايا المتعلقة بالجهاز المصرفي الأردني، بجانب دورها التعليمي والتثقيفي لزيادة الوعي المصرفي.

واننا نأمل مع إصدارنا لهذه الدراسات أن تحقق الفائدة المرجوة منها في توضيح حقائق الأمور، بالاعتماد على البيانات والمعلومات من مصادرها الأساسية.

والله الموفق،،،

موسى شحادة

رئيس مجلس الإدارة



## مقدمة المدير العام

يسر جمعية البنوك في الأردن أن تضع بين أيديكم العدد الثاني من المجلد السابع لسلسلة كراسات الجمعية والذي يأتي بعنوان « دور البنوك ومؤسسات التمويل في التمكين الاقتصادي للمرأة بالتركيز على حالة الأردن ».

وتأتي هذه الكراسة في سبعة أجزاء رئيسية، حيث يتناول الجزء الأول مفهوم تمكين المرأة وعلاقته بالتنمية الاقتصادية، بينما يتناول الجزء الثاني واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، ويبحث الجزء الثالث بأهم العوائق والتحديات التي تواجه المرأة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا، أما الجزء الرابع فيستعرض واقع الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا. ويركز الجزء الخامس على دور البنوك العاملة في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة، فيما يناقش الجزء السادس دور المؤسسات المالية في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة، وأخيراً يستعرض الجزء السابع أهم النتائج والتوصيات التي خرجت بها الدراسة. وإننا إذ نصدر هذه الكراسة لنأمل أن تساهم في تسليط المزيد من الضوء على الدور البارز الذي تلعبه البنوك والمؤسسات التمويلية الأخرى في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة، وأن تحمل في ثناياها كل الفائدة لذوي العلاقة والمهتمين.

الدكتور عدلي قندح

المدير العام







« ولا بد للمرأة أن تتبوأ مكانتها التي تستحقها في المجتمع وسوق العمل بعد أن أثبتت جدارتها في المجالات كافة، فلا تزال نسبة مشاركة المرأة دون الطموح الذي نسعى إليه، ما يشكل عقبة أساسية في مسيرتنا التنموية لا بد من العمل على تجاوزها»

من أقوال جلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين المعظم  
في كتاب التكليف السامي لحكومة دولة السيد هاني الملقى

٢٩ أيار ٢٠١٦



## المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على دور البنوك ومؤسسات التمويل في التمكين الاقتصادي للمرأة، بالتركيز على حالة الأردن. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة لمعرفة مدى إسهام البنوك والمؤسسات المالية في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة.

ووجدت الدراسة أن هناك انخفاضاً في مستوى تمثيل المرأة في الإدارة ومراكز القيادة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ووجود العديد من العوائق التي تواجه المرأة في دول المنطقة وتؤثر سلباً على فرص العمل المتاحة لهن. وبينت بأن الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء تشكل فقط ١٤٪ من إجمالي عدد الشركات في المنطقة، وتعاني من فجوة تمويلية كبيرة نسبياً.

وفيما يتعلق بدور البنوك والمؤسسات المالية في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة، بينت الدراسة أن نسبة أصحاب الودائع الإناث بلغت ٣٣,٦٪، أي ثلث عدد المودعين لدى البنوك في الأردن، فيما شكلت النساء المقترضات ١٩,٢٪ من إجمالي عدد المقترضين، وشكلت النساء الحاصلات على بطاقات ائتمان ٢٢٪ من إجمالي العملاء الحاصلين على بطاقات ائتمان من البنوك العاملة في الأردن. وأشارت الدراسة إلى أن نسبة النساء اللواتي لهن تعاملات مصرفية مع البنوك العاملة في الأردن تعتبر جيدة مقارنة مع نسبة النساء المشتغلات في المملكة بشكل عام. كما استعرضت الدراسة تجربة صندوق المرأة وصندوق التنمية والتشغيل ودورهما في التمكين الاقتصادي للمرأة.

## الجزء الأول

### مفهوم تمكين المرأة وعلاقته بالتنمية الاقتصادية

يشير مفهوم تمكين المرأة إلى التأثير على علاقات القوة التي تعيق فرص النساء واستقلاليتهم وتؤثر سلباً على صحتهم ورفاهيتهم.<sup>(١)</sup> كما أن التمكين هو تعزيز سيطرة النساء على حياتهم في الأسرة، والمجتمع، والبيئة المحلية، والسوق<sup>(٢)</sup> وهذا ينطوي على زيادة الوعي، وبناء الثقة بالنفس، وتوسيع الخيارات، وزيادة فرص الحصول على الموارد والسيطرة عليها والإجراءات الرامية إلى تحويل الهياكل والمؤسسات التي تعزز وتكرس التمييز بين الجنسين وعدم المساواة.<sup>(٣)</sup>

ولقد كان موضوع تمكين المرأة أحد المواضيع الرئيسية التي تناولتها العديد من المحافل الدولية والعالمية خلال العقود الثلاثة الأخيرة. حيث أقر المؤتمر الدولي للسكان والتنمية الذي عقد في القاهرة عام ١٩٩٤ فصلاً كاملاً هو الفصل الرابع للحدوث عن تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. كذلك تضمن الإعلان الصادر عن المؤتمر الرابع للمرأة الذي عقد في بكين عام ١٩٩٥ على تعهد الحكومات المشاركة في المؤتمر على معالجة القيود والعقبات للنهوض بأحوال المرأة وتمكينها في جميع أنحاء العالم. كما أُلزم إعلان المؤتمر الدول باتخاذ إجراءات فورية لتمكين المرأة. وفي إعلان قمة الألفية للفترة ٢٠٠٠-٢٠١٥، جاء الهدف الثالث من أهداف التنمية للألفية ليكون هدفاً نوعياً يختص بتمكين المرأة، حيث نص هذا الهدف على «الحض على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة». وقد تضمنت التوصيات الصادرة عن منتدى الاقتصاد والمرأة العربية الذي عقد في الكويت عام ٢٠٠٣ على ضرورة إدماج عنصر تنمية المرأة ومقومات تمكينها ضمن أولويات خطط التنمية الوطنية وبرامج العمل الحكومية.<sup>(٤)</sup>

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك علاقة وثيقة بين تمكين المرأة وبين التنمية الاقتصادية، حيث تلعب التنمية الاقتصادية دوراً كبيراً في تخفيض عدم المساواة بين الرجل والمرأة، كما أن تمكين المرأة يمكن أن يساهم بشكل كبير في التنمية.<sup>(٥)</sup>

ووفقاً لمنظمة التعاون والتنمية، فإن ارتفاع المشاركة الاقتصادية للمرأة يؤدي إلى نمو اقتصادي أقوى وأكثر استدامة.<sup>(٦)</sup> وفي حال كانت المرأة تتمتع بنفس وصول الرجل للأصول الإنتاجية، فإن الإنتاج الزراعي في ٣٤ بلداً نامياً سيرتفع بنسبة تقدر بنحو أربعة في المائة.<sup>(٧)</sup>

وقد أشار أحد التقارير الصادر عن الأمم المتحدة بأن عمل المزيد من النساء يدفع الاقتصاديات للنمو بمعدل أعلى، وإذا تم رفع أجور النساء لتصبح في نفس مستوى أجور الرجال، فسيرتفع الناتج المحلي الإجمالي في الولايات المتحدة الأمريكية بحوالي ٩٪، وفي منطقة اليورو بنسبة ١٣٪، وفي اليابان بحوالي ١٦٪. كما أن نصيب الفرد من الناتج المحلي سيرتفع في ١٥ دولة من الدول النامية الرئيسية بنسبة ١٤٪ بحلول عام ٢٠٢٠، وبنسبة ٢٠٪ بحلول عام ٢٠٣٠.<sup>(٨)</sup>

وبالنسبة لتمكين المرأة في الأردن، فيذكر بأنه قد تم تأسيس اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة برئاسة سمو الأميرة بسمة بنت طلال بموجب قرار لمجلس الوزراء، وقامت اللجنة بوضع أول إستراتيجية وطنية للمرأة في عام ١٩٩٣، وأصبحت هذه اللجنة في عام ١٩٩٦ المرجع لدى جميع الجهات الرسمية فيما يتعلق بالأنشطة النسائية وشؤون المرأة، وتم الطلب من كافة الجهات الرسمية في الأردن الاستئناس برأي اللجنة الوطنية قبل اتخاذ أي قرار أو إجراء يتعلق بذلك. وقد أصدرت اللجنة الخطة الاستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧)، والتي تضمنت ثلاثة محاور أساسية، وذلك كما يلي:<sup>(٩)</sup>

المحور الأول: التمكين الاجتماعي للمرأة (الأمن الإنساني والحماية الاجتماعية، ويتضمن عدة مجالات فرعية هي التعليم (ما قبل التعليم العالي والتعليم العالي والتدريب المهني)، والصحة، والعنف ضد المرأة، والبيئة والتغير المناخي، والمرأة ذات الحاجات الأساسية والتحديات الخاصة.

المحور الثاني: التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة.

المحور الثالث: التمكين الاقتصادي للمرأة، ويتضمن الفئات التالية: المرأة العاملة، والمرأة سيده الأعمال، والمرأة العاملة من المنزل أو في العمل غير المنظم، والمرأة الفقيرة، والمرأة المعيلة للأسرة.

وفي ضوء ما سبق، وفي ظل الأهمية الكبيرة للتمكين الاقتصادي للمرأة ودوره في التنمية الاقتصادية، تأتي هذه الدراسة لإلقاء الضوء على أحد الجوانب المهمة في التمكين الاقتصادي للمرأة والذي يتعلق بدور البنوك ومؤسسات التمويل في التمكين الاقتصادي للمرأة، بالتركيز على حالة الأردن.

- 1 - Sen. Gita. (1993). Women's empowerment and human rights: The challenge to policy.
- 2 - Jejeebhoy, Shireen J., (2000). In Women's Empowerment and Demographic Processes: Moving Beyond Cairo. NY: Oxford University Press.
- 3 - OSAGI. (2001). Fact sheet on Important Concepts underlying Gender Mainstreaming. UN Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women. Available at: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>.
- 4 - أيوب، رائدة، (2010). الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيرها على النساء في الريف السوري، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سانت كلننس، ص ص 60-64.
- 5 - Duflo, Esther. (2012). Women Empowerment and Economic Development. Journal of Economic Literature. 50(4). PP. 1051-1079.
- 6 - OECD. (2012). Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. Final Report to the MCM. Available at: <http://www.oecd.org/social/family/50423364.pdf>.
- 7 - UN Women. (2013). Economic Empowerment of Women. Available at: [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/201312/un%20women\\_ee-thematic-brief\\_us-web%20pdf.ashx](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/201312/un%20women_ee-thematic-brief_us-web%20pdf.ashx).
- 8 - UN Women publications. (2013). In Brief: Economic Empowerment of Women. Available at: <http://www.unwomen.org>.

## الجزء الثاني

### واقع التمكين الاقتصادي للمرأة

#### في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا

تشير التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية بأن منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا تملك أدنى تمثيل للمرأة على الصعيد العالمي في الإدارة ومراكز القيادة. حيث أظهرت مؤشرات منظمة العمل الدولية بشأن المشرعين وكبار المسؤولين والمدراء، بأن الدول الأعلى مرتبة في المنطقة كانت فلسطين وتونس بنسبة بلغت ١٥٪ من النساء المشرعات وكبار المسؤولين والمدراء، مقارنة بمتوسط يفوق ٣٠٪ بالنسبة لدول في مناطق أخرى. كما أشارت التقارير إلى ندرة وجود النساء في المنطقة كمديرات تنفيذيات، حيث شكلت النساء اللواتي يشغلن منصب مدير تنفيذي كنسبة من إجمالي المدراء التنفيذيين ٢٣٪ في المغرب، و ١٧٪ الإمارات، و ١٦٪ في مصر، و ٧٪ في قطر.<sup>(١٠)</sup>

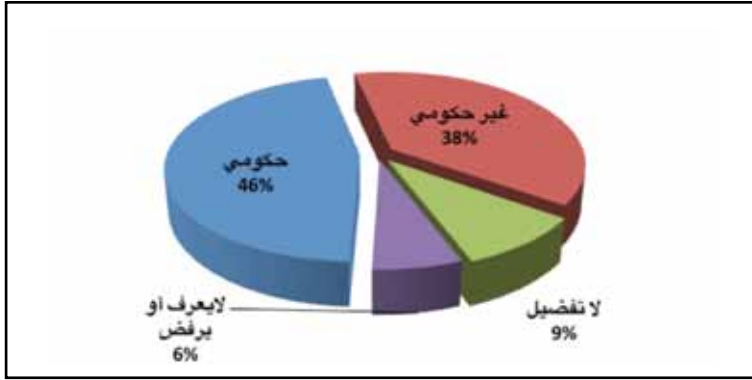
وبلغ المتوسط العام لنسبة النساء اللواتي يشغلن منصب مدير تنفيذي في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا حوالي ١٣٪ مقابل نسبة ٢١٪ في كافة مناطق الدول النامية. أما من حيث نسبة تمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات فتقدر النسبة بحوالي ٣,٥٪ في الأردن، و ٧٪ في مصر، و ٨٪ في تونس، و ١١٪ في المغرب، وبلغت نسبة تمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات في دول مجلس التعاون الخليجي أقل من ٢٪، مع وجود بعض الدول الخليجية التي أحرزت تقدماً في هذا المجال حيث ارتفعت النسبة في البحرين من ١٢٪ عام ٢٠١٠ إلى ١٤٪ عام ٢٠١٤. وبالنسبة للشركات التي يشغل فيها النساء مناصب رئيسات مجالس إدارة فلم تتجاوز النسبة ٧٪ من الشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا. ولا تزال نسبة النساء صاحبات الأعمال صغيرة في معظم دول المنطقة. حيث كانت الأعلى في البحرين بنسبة ٢٨٪، بينما كانت النسبة أقل من ٣٪ في السعودية وسوريا، و ١١٪ في عمان، و ١٧٪ في قطر. وعلى الرغم من العدد المنخفض للنساء صاحبات الأعمال، فقد ازداد تمثيلهن في الغرف التجارية، وخاصة من خلال تشكيل لجان عمل نسائية تهدف لدعم النساء صاحبات المشاريع والاستجابة لاحتياجاتهن كما هو الحال في دول مجلس التعاون الخليجي، ومصر والعراق وسوريا والأردن وفلسطين واليمن. هذا وتحظى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بأدنى نسبة للنساء اللواتي يملكن أعمال تجارية. حيث أن أقل من ٤٪ من الشركات تملكها أغلبية نسائية، مقارنة مع ١١٪ كمتوسط عالمي، فيما كانت نسبة الشركات التي تشارك النساء في ملكيتها ٢٣٪ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مقارنة مع ٣٥٪ عالمياً.<sup>(١١)</sup>

أما على صعيد مشاركة المرأة في القوة العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، فتعتبر نسبة مشاركة المرأة منخفضة جداً حيث بلغت ٢٧٪ في عام ٢٠١٥ مقابل نسبة ٧٧٪ للرجال. ولا تزال معدلات النساء الناشطات اقتصادياً المتعطلات عن العمل مرتفعة حيث تبلغ النسبة في منطقة الشرق الأوسط ٢٤٪، وفي شمال أفريقيا ٢٠٪، بينما كان المعدل حوالي ٩٪ في دول مجلس التعاون الخليجي بسبب تزايد معدلات عمل المرأة خلال العقدين الماضيين.<sup>(١٢)</sup>

وفيما يتعلق بقطاعات العمل، فقد أشار تقرير لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بأن ما نسبته ٤٦٪ من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تفضل العمل في القطاع العام (الحكومي)، وذلك بسبب وجود شروط عمل ودية أكثر للنساء اللواتي تملكن مسؤوليات رعاية أسرية. فمثلاً تشكل النساء في مصر حوالي ثلاثة أرباع العاملين في القطاع العام، وفي السعودية والمغرب والبحرين حوالي نصف العاملين في القطاع العام. أما بالنسبة للنساء العاملات في القطاع الخاص فقد بلغت نسبتهن ٣٨٪، واللواتي غالباً ما يتركزن في القطاعات التي تعتبر صديقة للمرأة وخاصة قطاعات خدمات الرعاية.<sup>(١٣)</sup>

شكل رقم (١)

التوزيع النسبي للنساء حسب القطاع في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

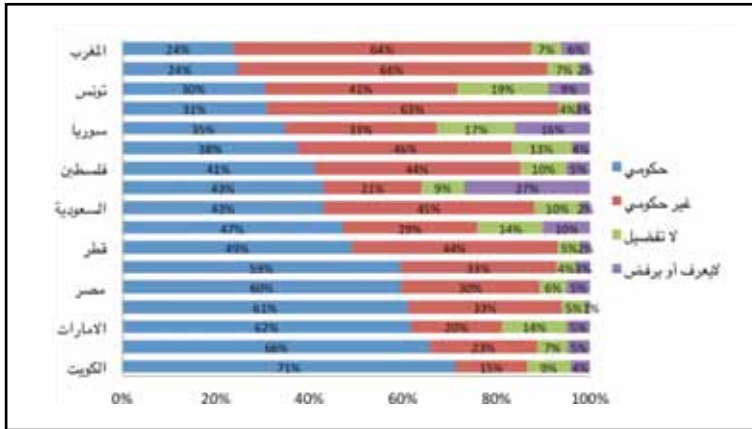


المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، (٢٠١٤).

شكل رقم (٢)

التوزيع النسبي للنساء حسب القطاع والدولة

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، (٢٠١٤).

ويعتبر التمكين الاقتصادي للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أحد الدوافع المهمة لتعزيز التنمية الاقتصادية. حيث تشير التقديرات أن المرأة تساهم حالياً بحوالي خمس الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة، وهو أدنى مساهمة في كافة أنحاء العالم بعد الهند. لذا فإن زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة في المنطقة ستساهم بنسبة ٨٠٪ إلى ٩٠٪ من النمو الاقتصادي. وفي هذا الصدد أشارت أحد الدراسات أنه إذا تمتعت نساء المنطقة بنفس الفرص الاقتصادية التي يتمتع بها الرجال، فإن المنطقة ستكسب ٢,٧ تريليون دولار، وسيزيد الناتج المحلي بنسبة ٤٧٪ في عام ٢٠٢٥. (١٤)



كما قدرت دراسة لمنظمة العمل الدولية في الأردن أنه إذا تم تعديل التوظيف بين النساء والرجال للحصول على توزيع أكثر عدالة، وفي حال تمكنت النساء من الحصول على أجر أكثر إنصافاً، فيستطيع الاقتصاد الأردني زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٥.٠% (١٥)

---

10 - منظمة العمل الدولية، (2016). المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تقرير إقليمي، منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت.

11 - المرجع السابق.

12 - المرجع السابق.

13 - منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، مركز المرأة العربية للتدريب والبحث، (2014). النساء في الحياة العامة، النوع الاجتماعي، القانون والسياسة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA).

14 - McKinsey Global Institute. (2015). The power of parity: how advancing women's equality can add 12 trillion to global growth

15 - منظمة العمل الدولية، (قادم 2016)، أثر عدم المساواة الجندرية في التوظيف والأجر في الأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة: الرد على ثلاثة أسئلة، بيروت.

## الجزء الثالث

### أهم العوائق والتحديات التي تواجه المرأة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا

تواجه المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا مجموعة من العوائق والتحديات والتي تؤثر سلباً على فرص العمل المتاحة لهن وتحول دون وصولهن للمناصب القيادية. وقد حددت منظمة العمل الدولية خمسة معيقات أساسية تتمثل فيما يلي: (١٦)

١ - مسؤوليات العمل والرعاية الأسرية: حيث أن الأعباء الأسرية الملقاة على المرأة تعتبر أكثر بكثير من تلك الملقاة على عاتق الرجل، وهو الأمر الذي قد يشكل عائقاً أساسياً أمام تطور المرأة في النواحي العملية والوظيفية.

٢ - التشريعات المتحيزة ضد المرأة: رغم أن العديد من الدساتير الوطنية في المنطقة تؤكد على المساواة بين الرجل والمرأة، إلا أن آليات تنفيذ وترجمة هذا المبدأ في القوانين تكون في كثير من الأحيان مفقودة، فمثلاً تقوم قوانين الأحوال الشخصية في العديد من الدول على أدوار الأسرة الأبوية والتقليدية. (١٧)

٣ - عدم كفاية التطور الذاتي: حيث أن الكثير من النساء لا زلن لا ينظرن إلى أنفسهن على قدم المساواة مع الرجال في مكان العمل، وخاصة من حيث لجوئهن لتجنب النظرة إليهن بأنهن عدائيات أو واثقات جداً.

٤ - الصورة النمطية الثقافية: وذلك من حيث التمييز الجندري الناجم عن عدم تساوي الفرص بين الرجال والنساء، إضافة لأن النظرة للمرأة مبنية على أساس أنها موظف محض بالمخاطر وخاصة في حال كان لديها أطفال، فضلاً عن نظرة الرجال للمرأة العاملة بأنها غير قادرة على التعامل مع مسؤوليات الزواج ورعاية الأطفال.

٥ - الوصول للتمويل: يعتبر الحصول على التمويل أحد أبرز العوائق التي تواجه سيدات الأعمال. وتواجه دول المنطقة عادةً هذه التحديات بسبب الإقراض المتحفظ، وعمليات التطبيق المعقدة، وارتفاع أسعار الفائدة والضمانات المطلوبة. (١٨)

وبالحديث عن العوائق التمويلية التي تواجه المرأة في دول المنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فقد أشار تقرير مؤسسة التمويل الدولية (IFC) إلى أن حصة القروض الممنوحة للنساء اللواتي يملكن مؤسسات صغيرة أقل من ٦٪. (١٩)

كما قام تقرير لمنظمة العمل الدولية ببناء مؤشر مركب حول وصول المرأة إلى الخدمات المالية يتراوح من صفر إلى ١٠٠٪، ويتكون هذا المؤشر من عدة مقاييس هي التاريخ الائتماني، وصول المرأة إلى برامج التمويل من خلال المبادرات الحكومية أو المقرضين من القطاع الخاص، وتقديم الخدمات المالية، واثتمان القطاع الخاص كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي. وكما يبين الجدول التالي فقد كانت قيمة مؤشر وصول المرأة للتمويل في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا متدنية نسبياً وبمتوسط عام بلغ ٤٠,٥٪ في عام ٢٠١٢، مما يدل على ضعف وصول المرأة للتمويل في الدول العربية، إلا ان قيمة المؤشر في عام ٢٠١٢ كانت أفضل مقارنةً مع عام ٢٠١٠ حيث بلغت قيمة المؤشر ٣٣,١٪. وهو ما يعكس تحسن فرص وصول المرأة للتمويل بشكل عام في الدول العربية. وقد حقق المغرب أفضل قيمة للمؤشر من بين دول المنطقة في عام ٢٠١٢، بمتوسط بلغ ٥٦,٢٪ يليه البحرين بنسبة ٥٠,٣٪، ثم لبنان بنسبة ٤٧,٣٪، ثم الأردن بنسبة ٤٦,١٪. (٢٠)

## جدول رقم (١)

ترتيب بعض الدول العربية حسب مؤشر وصول المرأة للتمويل في عام ٢٠١٠ و ٢٠١٢

النتيجة عام 2010	النتيجة عام 2012	الدولة	التصنيف العالمي
52.9	56.2	المغرب	41
41.9	50.3	البحرين	48
38.9	47.3	لبنان	52
37.7	46.1	الأردن	55
29.2	44.4	تونس	61
27.1	44.1	عمان	62
33.4	42.5	الإمارات	66
45.5	35.5	السعودية	73
45.5	35.5	مصر	75
6.3	23.1	سوريا	91
6.3	20.9	الجزائر	96
33.1	40.5	المتوسط	

المصدر: ILO, 2015

على صعيد آخر، تضمن تقرير الفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي على مؤشر حول وصول المرأة للتمويل مقارنةً مع الرجل وهو مؤشر الدمج المالي العالمي للبنك الدولي والذي يقيس نسبة النساء والرجال الذين لديهم حسابات في المؤسسات المالية الرسمية (مثل البنوك والمؤسسات المالية الأخرى). وكما يبين الجدول التالي، فقد كان متوسط نسبة النساء اللواتي يملكن حساباً في مؤسسات مالية في المجموعة المختارة من الدول العربية حوالي ٣٥٪ من إجمالي عدد النساء، فيما كان متوسط نسبة الرجال الذين يملكون حسابات في مؤسسات مالية حوالي ٥٣٪ من إجمالي عدد الرجال، وهو ما يعكس وجود فجوة واضحة بين الجنسين من حيث الوصول للتمويل في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والتي تقدر بحوالي ١٨٪. وقد كانت الفجوة الأكبر بين الجنسين في لبنان حيث بلغت ٢٩٪، يليها الإمارات والتي بلغت الفجوة فيها ٢٤٪، ثم البحرين ٢٣٪، ثم الجزائر ٢١٪. (٢١)

جدول رقم (٢)

نسبة النساء والرجال الذين يملكون حساباً في مؤسسات مالية في بعض الدول العربية

الدولة	النساء	الرجال	الفجوة
الجزائر	40%	61%	21%
البحرين	67%	90%	23%
مصر	9%	18%	9%
الأردن	16%	33%	17%
الكويت	64%	79%	15%
لبنان	33%	62%	29%
السعودية	21%	34%	13%
الإمارات	66%	90%	24%
اليمن	2%	11%	9%
المتوسط	35%	53%	18%

المصدر: World Economic Forum, 2015.

16 - منظمة العمل الدولية، (2016)، المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مصدر سابق.

17 - Abdalla, I., (2015). Being and Becoming a Leader: Arabian Gulf Women Managers' Perspectives. International Journal of Business and Management, 10(1).

18 - CAWTR and IFC GEM, (2007). Women Entrepreneurs in the Middle East and North Africa: Characteristics, Contributions and Challenges. The Center of Arab Women for Training and Research and The International Finance Corporation (Gender Entrepreneurship Markets initiative).

19 - IFC, (2014). Women-Owned SMEs: A Business Opportunity for Financial Institutions. International Finance Corporation, Washington.

20 - ILO, (2015). Women in business and management: Gaining Momentum. Global Report. International Labour Organization, Geneva.

21 - World Economic Forum, (2015). The Global Gender Gap Report. 10th Anniversary Edition.

## الجزء الرابع

### الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء

#### في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا

يلعب قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة دوراً بارزاً وكبيراً في الاقتصاد العالمي، وبالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء، فإنها تلعب دوراً في خلق فرص عمل للنساء المالكات لها، كما تساهم أيضاً في تشغيل الآخرين.

ففي عام ٢٠١٢ قام حوالي ١٢٦ مليون امرأة ببدء أو تشغيل منشآت جديدة في ٦٧ دولة حول العالم، هذا بالإضافة لحوالي ٩٨ مليون امرأة تقوم بإدارة منشآت قائمة. وتشير التوقعات إلى أن حوالي ٤٨ مليون سيدة أعمال و٦٤ مليون من صاحبات الأعمال توظف عاملاً أو أكثر في أعمالهن. (٢٢)

وفي ذات الصدد، فقد أشار تقرير لمؤسسة التمويل الدولية بأن نسبة الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء تشكل ٣٤% مقابل ٦٦% مملوكة من الرجال في العالم، فيما كانت نسبة الشركات المملوكة من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في حدود ١٤%، والتي تعتبر من أقل النسب في العالم بعد جنوب آسيا. (٢٣)

جدول رقم (٣)

تقديرات الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء والرجال واحتياجاتها التمويلية حسب المنطقة خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠١٠

المنطقة	الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء			الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من الرجال		
	عدد الشركات	النسبة %	القجوة التمويلية (مليون دولار)	عدد الشركات	النسبة %	القجوة التمويلية (مليون دولار)
شرق آسيا والمحيط الهادئ	5,321,144	43%	67,506	7,134,702	57%	100,017
أوروبا وآسيا الوسطى	1,291,274	42%	65,999	1,765,576	58%	104,061
أمريكا اللاتينية والكاريبي	1,313,787	39%	85,638	2,093,883	61%	149,654
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	291,966	14%	49,916	1,832,178	86%	244,232
جنوب آسيا	202,169	8%	1,567	2,183,379	92%	13,318
أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى	918,838	24%	16,124	2,976,502	76%	63,961
العالم	9,339,178	34%	286,750	17,986,221	66%	675,244

المصدر: IFC, 2014.

وعلى الرغم من نمو ومساهمة الشركات المملوكة من النساء، فإن هناك فجوة هائلة في الحصول على التمويل. حيث أشار أحد التقارير إلى أن التمويل هو من أهم التحديات التي تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة، وهذا التحدي يتفاقم في حال الشركات المملوكة من النساء، وخاصة بسبب ضعف الضمانات التي تملكها النساء، وضعف حقوق الملكية، والتمييز الموجود في التشريعات والقوانين والأنظمة والأعراف. وقد بينت تقديرات مؤسسة التمويل الدولية (IFC) أن حوالي ٧٠٪ من الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء في القطاع الرسمي في الدول النامية إما لا تحصل على خدمات مالية أو أنها تحصل على خدمات مالية أقل من احتياجاتها، وتقدر قيمة هذه الفجوة بنحو ٢٨٧ مليار دولار أمريكي. وإذا ما تم سد الفجوة التمويلية للنساء في ١٥ دولة فقط بحلول عام ٢٠٢٠، فإن هذا سيزيد من نصيب الفرد من الدخل بنسبة ١٢٪ في عام ٢٠٣٠. (٢٤)

وبالنسبة للفجوة التمويلية للشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فتشير الإحصائيات أنها بحدود ٥٠ مليار دولار، أو ما يعادل ١٧١ ألف دولار لكل منشأة، وهي الفجوة الأعلى مقارنةً بالمتوسط العالمي وبالمتوسط لباقي مناطق العالم. ويمكن تلخيص أهم العوائق المالية التي تواجهها تلك الشركات بقلّة الضمانات، وعدم كفاية البنية التحتية المالية، والافتقار لسياسات إقراض مناسبة للنساء، وارتفاع تكاليف التمويل. أما العوائق الأخرى غير المالية فتتضمن أوضاع المناخ الاستثماري، وضعف المهارات التجارية، ومحدودية علاقات النساء واتصالاتها مقارنةً بالرجال، إضافة للنواحي الثقافية والاجتماعية التي قد تشكل عائقاً أمام النساء. (٢٥)

وبين مقال منشور عن تجربة بنك جرامين في بنغلاديش والمتخصص في تقديم التمويل للنساء، أن هناك خمسة أسباب رئيسية للتركيز على إقراض للنساء والتي تتضمن ما يلي: (٢٦)

- ١ - النساء تستفيد من القروض الصغيرة بشكل أفضل من الرجال: حيث أثبتت تجربة البنك أن النساء المقترضات كانت تنفق قيم القروض الصغيرة التي كانت تحصل عليها في الوسائل التي تساعد الأسر على المدى الطويل، مثل شراء وتربية الحيوانات المدرة للدخل، وشراء البذور اللازمة للزراعة وغيرها، وهو ما أسهم في تحسين النظام الغذائي لأسرهن، وتمكين الأبناء من الحصول على التعليم، والتخفيف من حدة الفقر.
- ٢ - النساء لهن سجل سداد للقروض أفضل من الرجال: حيث بلغت نسبة السداد ٩٧٪ للنساء المتعاملات مع بنك جرامين.
- ٣ - النساء تشكل قوة عمل ضخمة غير مستغلة: حيث أن قليلاً من المساعدة للمرأة وقليلاً من التشجيع سيدفعها لتكون من أصحاب الاعمال المزدهرة.
- ٤ - النساء لهن الحق في الحصول على رأس المال: حيث أن الوصول إلى الائتمان هو حق أساسي من حقوق الإنسان، وهو مسألة عدالة. وهذا يتنافى مع الوضع القائم في بنغلاديش حيث أن معظم المقترضين ونسبتهم ٩٨٪ هم من الرجال. وهذا الخلل كان عائقاً مباشراً أمام التخفيف من وطأة الفقر.
- ٥ - النساء اللواتي يحصلن على قروض يعتمدن أنماط حياة صحية ويتمتعن بالتمكين: عندما تأخذ المرأة قرض، فإنها عادةً ما تستخدم هذه الأموال الإضافية في تحسن الوضع الاقتصادي لأسرتها. كما أن بنك جرامين يشترط على النساء المقترضات الموافقة على الالتزام بالقرارات الستة عشر التي وضعتها النساء المقترضات بأنفسهن، وتشمل بنود مثل الحفاظ على حجم الأسرة الصغيرة، والعناية بالصحة الشخصية وصحة الأطفال، وتعليم الأطفال، وتناول المزيد من الخضروات، وشرب المياه النظيفة، والحفاظ على بيئة نظيفة.

على صعيد آخر، ناقش أحد التقارير أفضل الممارسات العالمية في مجال الخدمات المصرفية للشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء، حيث أشار التقرير أن هناك نحو ٩٠ مؤسسة مالية على مستوى العالم تركز جهودها للوصول إلى سوق النساء، وأن أكثر من نصف هذه المؤسسات كانت في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وجنوب آسيا والشرق الأوسط. كما كان حوالي ٧٠٪ من هذه المؤسسات بنوكاً تجارية. وقد كانت البنوك الأكثر نجاحاً هي تلك السبابة في استهداف سوق النساء نتيجة امتلاكها لقيادات تنفيذية تتمتع بفهم لفرص السوق وقادرة على تخصيص الموارد اللازمة لها. كما تميزت البنوك الناجحة بأنها كانت تهتم أيضاً بقنوات التوزيع المناسبة للنساء والتي تحقق لهم أعلى مستوى من الراحة، بالإضافة لتقديم الخدمات غير المالية للنساء صاحبات المشاريع والمتعلقة ببناء المهارات القيادية، واستكشاف الذات. كما تميزت البنوك الناجحة بقياس فعاليتها عن طريق تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لتقييم حالة قطاع الأعمال المتعلقة بالشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء. وقد استطاع التقرير تحديد ستة بنوك في مناطق جغرافية مختلفة لديها برامج ومنتجات مبتكرة لخدمة الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء والتي تجسد أفضل الممارسات، وهذه البنوك هي: البنك الوطني (Banco Nacional) في كوستاريكا، والبنك اللبناني للتجارة (BLC Bank) في لبنان، وبنك غارانتى (Garanti Bank) في تركيا، ورويال بنك أوف كندا (Royal Bank of Canada) في كندا، وبنك يونيكريديت (UniCredit Bulbank) في بلغاريا، وستباك (Westpac) في أستراليا.<sup>(٢٧)</sup> وقد لخص التقرير أفضل الممارسات العالمية المتبعة في مجال الخدمات المصرفية للشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء كما يلي:<sup>(٢٨)</sup>

١ - دراسة السوق والعملاء، فأبحاث السوق مهمة جداً لتعزيز قدرة البنك على خدمة السوق بنجاح، ومن الضروري أن يعتمد البنك على أبحاث السوق ليطرح المنتجات التي تتلاءم مع حاجة النساء فيه. وهذا يتطلب تقييم حجم واتجاهات النمو في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء، وتقييم المنافسين، وتحديد المعوقات الرئيسية التي تواجه سيدات الأعمال للحصول على الخدمات المالية. ومن الضروري تقسيم العملاء إلى شرائح أو أقسام تبعاً لاحتياجاتهم بناءً على المبيعات، والدخل، ونوع الصناعة، ومصادر الدخل، والعمر وغيرها.

٢ - النظر للشركات الصغيرة والمتوسطة النسائية كمجموعة متميزة، فقد أظهرت الأبحاث أن المرأة لا تحتاج لمنتجات مالية متباينة ومختلفة، ولكنها تريد أن تُخدم بشكل مختلف وأن تعامل باحترام. وهذا يتطلب تكييف الموارد التسويقية لتعكس احتياجات المرأة، واتباع أسلوب الاتصال "إمرأة إلى امرأة"، وتدريب الموظفين على التفاعل مع الشركات المملوكة من النساء.

٣ - بناء القدرات الداخلية، وذلك من خلال وجود مجلس إدارة وإدارة تنفيذية قادرة على توفير الدعم الكافي لبناء القدرات الداخلية في البنك لخدمة السوق النسائية، وهذا يتطلب إيجاد ثقافة مؤسسية تعزز الدخول للسوق النسائي، وإيجاد هيئة خاصة للمساءلة لضمان الاستدامة، وتدريب الموظفين لرفع الوعي حول كيفية تقديم خدمة أفضل للعملاء النساء، وإيجاد مؤشرات أداء لمتابعة وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي.

٤ - تكييف عمليات الائتمان، ومنهجيات الإقراض وأساليب تقديم الخدمات: حيث إن استخدام إجراءات موحدة ومتكاملة مثل التصنيف الائتماني يمكن أن يساعد في تقييم وتخفيف المخاطر. ويمكن تدعيم تقييم المخاطر من خلال تحليل مصادر البيانات الرسمية وغير الرسمية وسجل الشركات الصغيرة والمتوسطة. كما يمكن تكييف عمليات الائتمان لتلبية احتياجات المرأة، من خلال توفير شروط إقراض مرنة، واعتماد الأصول الثابتة والمنقولة مثل السلع المنزلية أو المجوهرات كضمانات، وتوفير قنوات ملائمة لتوزيع الخدمات مثل الفروع والوكلاء، وأجهزة الصراف الآلي، والخدمات المصرفية عبر الانترنت والهاتف النقال، ورفد الفروع بكوادر نسائية.



٥ - تقديم مزيج شامل من المنتجات والخدمات المالية وغير المالية للنساء، بما فيها تقديم الخدمات المصرفية الأساسية مثل الحسابات المصرفية، والقروض لأجل، ولجاري مدين، إضافة للخدمات المالية الإضافية مثل التأجير وإدارة النقدية، وخدمات الصرف الأجنبي، وخدمات البطاقات، وبوالص التأمين. كذلك تقديم الخدمات غير المالية مثل الاستشارات الضريبية والقانونية، بالإضافة للمنتجات المالية الشخصية مثل المدخرات والحسابات الجارية، والقروض وغيرها.

٦ - بناء قاعدة بيانات مفصلة عن تعاملات البنك مع قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء، وذلك لمراقبة ومتابعة أداء هذا القطاع استثماراتهم في النساء.

---

22 - Kelley, Donna. Brush, Greene, Patricia. and Litovsky, Yana. (2013). Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Women's Report.

23 - IFC. (2014). Women-Owned SMEs: A Business Opportunity for Financial Institutions. a Market and Credit Gap Assessment and IFC's Portfolio Gender Baseline. International Finance Corporation. Washington.

24 - Goldman Sachs (2014). Giving Credit Where it is Due. How closing the credit gap for women-owned SMEs can drive global growth. Global Markets Institute.

25 - (IFC, 2014. Women-Owned SMEs), مصدر سابق.

26 - Esty, Katharine. (2014). Reasons Why Muhammad Yunus Focuses on Lending to Women. Available at: <http://www.impatientoptimists.org/posts/20145-/01/reasons-why-muhammad-yunus-focuses-on-lending-to-women#.vxspb9qkrm8>.

27 - Women's World Banking. (2014). Global Best Practices in Banking Women-Led SMEs. A report commissioned by EBRD.

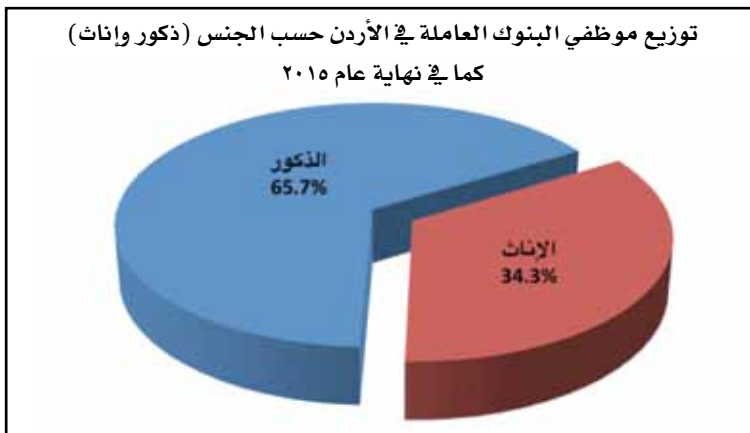
## الجزء الخامس دور البنوك العاملة في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة

تضمنت الخطة الاستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٧)، وذلك في المحور الثالث والمتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة، على مجموعة من الاهداف المتعلقة بدور البنوك والمؤسسات المالية في الأردن في تمكين المرأة اقتصادياً، حيث تم اعتبار البنوك والمؤسسات المالية شريكاً ومسؤولاً عن تحقيق جملة من الاهداف الواردة في المحور مثل رفع نسبة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال الخاصة، وتوفير النظم الائتمانية المناسبة لمساعدة المرأة الفقيرة وبخاصة في الريف والبادية ومناطق جيوب الفقر على تمويل أنشطتها بقروض ميسرة، وتسهيل شروط الائتمان لمساعدة المرأة المعيلة للأسرة في الحصول على القروض الميسرة لغايات تمويل مشاريعها الإنتاجية وتوفير السكن الملائم لها ولأسرتها. (٢٩)

وفيما يتعلق بالبنوك، يتكون الجهاز المصرفي الأردني من ٢٥ بنكاً، منها ١٦ بنكاً أردنياً، و ٩ بنوك غير أردنية. وقد بلغ إجمالي موجودات البنوك العاملة في الأردن حوالي ٦٧ مليار دولار، فيما بلغ إجمالي الودائع ٤٦ مليار دولار، وبلغت التسهيلات الائتمانية ٣٠ مليار دولار تقريباً في نهاية عام ٢٠١٥.

وتلعب البنوك العاملة في الأردن دوراً مباشراً في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال توظيفها للنساء، حيث بلغ عدد الموظفات الإناث في البنوك العاملة في المملكة ٦٨٨٣ موظفة في نهاية عام ٢٠١٥، مقارنة مع عدد الموظفين الذكور البالغ ١٣٢١٢ موظف، وبالتالي فقد شكلت الإناث نسبة ٣٤,٢% من إجمالي عدد موظفي البنوك، بينما شكل الذكور ما نسبته ٦٥,٧%. وتعتبر نسبة الإناث العاملة في البنوك مرتفعة نسبياً عند مقارنتها مع نسبة النساء من مجموع المشتغلين في الأردن والتي تقدر بحوالي ١٠%.

شكل رقم (٣)



ويشار في هذا الصدد، إلى أن البنك المركزي الأردني أطلق العديد من البرامج والسياسات الهادفة لتعزيز الشمول المالي في المملكة، بما فيها برنامج نشر الثقافة المالية والمصرفية (محو الأمية المالية)، والذي ركز على العديد من القطاعات ومنها التعليم المالي للمرأة والمجتمعات الريفية، حيث يهدف هذا البرنامج إلى العمل وبالتنسيق مع الوزارات والمؤسسات الرسمية المعنية، ومع مؤسسات المجتمع المدني النشطة في مجال تطوير الأعمال الخاصة بالمرأة والمجتمعات الريفية، كمؤسسة نهر الأردن على سبيل المثال، وذلك من أجل تصميم وإطلاق برامج تدريبية متخصصة وورش عمل تهدف إلى نشر وتعزيز الثقافة المالية لدى المرأة في المجتمعات الريفية، ومساعدة المجتمعات المحلية والأسر الضعيفة على إطلاق وإدارة مشاريع تنموية تساهم في خلق إستثمارات مستدامة تعمل على تحسين موارد الدخل لهذه المجتمعات. ومن المتوقع أن تساهم هذه المبادرة في زيادة التمكين الاقتصادي للمرأة الأردنية.

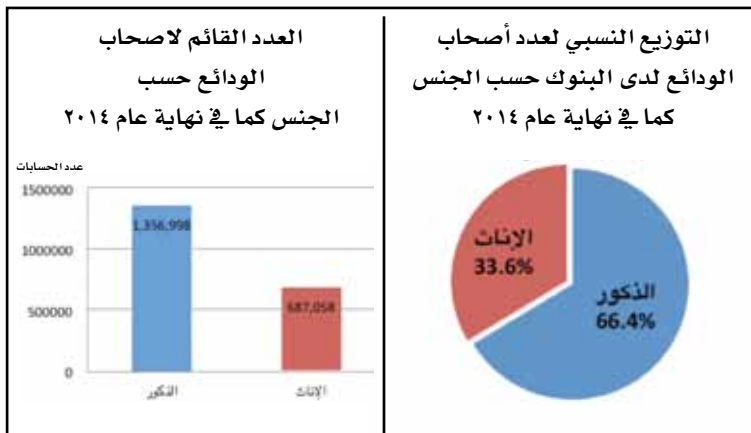
ولتحليل دور البنوك في التمكين الاقتصادي للمرأة، سيتم الاعتماد على التحليل الجندري لعملاء البنوك، وعلى تحليل نتائج الاستبيان الذي أعد لهذه الغاية.

#### (أ) التحليل الجندري لعملاء البنوك العاملة في الأردن<sup>(٣٠)</sup> :

قامت جمعية البنوك في الأردن خلال عام ٢٠١٤ بإرسال استبيان للبنوك الأعضاء بهدف الحصول على بيانات حول مستويات التعامل المصرفي حسب الجنس. وفيما يلي نعرض أهم النتائج التي تم التوصل إليها من واقع تحليل الاستبيان.

١ - توزيع أصحاب حسابات الودائع من الأفراد حسب الجنس: بلغ إجمالي العدد القائم لأصحاب حسابات ودائع الأفراد لدى البنوك العاملة في الأردن ٢ مليون مودع، تتوزع بواقع ١٣٥٦٩٩٨ مودع من الذكور، و ٦٨٧٠٥٨ مودع من الإناث. وبهذا فقد بلغت نسبة أصحاب الودائع من الذكور ٦٦,٤% من إجمالي عدد المودعين لدى البنوك العاملة في الأردن، بينما بلغت نسبة أصحاب الودائع من الإناث حوالي ٢٣,٦%، وهو ما يشكل ثلث عدد المودعين تقريباً.

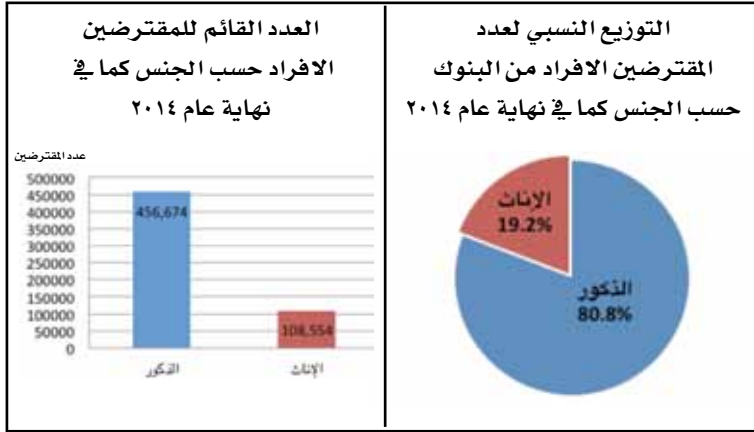
شكل رقم (٤)



٢ - ثانياً: توزيع المقترضين الأفراد حسب الجنس: بلغ إجمالي العدد القائم للمقترضين الأفراد من البنوك العاملة في الأردن حوالي ٥٦٥ ألف مقترض، تتوزع بواقع ٤٥٧ ألف مقترض من الذكور، و ١٠٨ آلاف مقترض من الإناث.

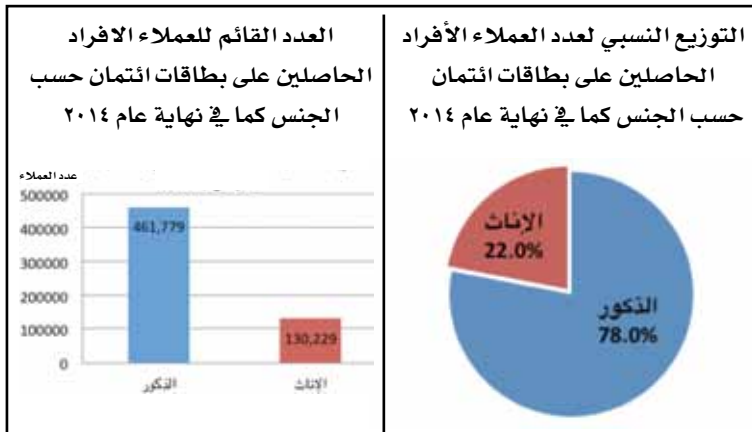
وبهذا فقد بلغت نسبة المقترضين الذكور ٨٠,٨٪ من إجمالي عدد المقترضين الأفراد من البنوك العاملة في الأردن، فيما بلغت نسبة المقترضات الإناث حوالي ١٩,٢٪. ويلاحظ أن النساء تشكل حوالي خمس المقترضين من البنوك في الأردن.

شكل رقم (٥)



٣- توزيع العملاء الأفراد الحاصلين على بطاقات ائتمان حسب الجنس: تقوم البنوك العاملة في الأردن بإصدار مختلف أنواع البطاقات الائتمانية لعملائها، بما في ذلك بطاقات الفيزا والماستر كارد والأمريكان اكسبرس بفئاتها المتنوعة. وقد بلغ إجمالي العدد القائم للعملاء الأفراد الحاصلين على بطاقات ائتمان من البنوك العاملة في الأردن حوالي ٥٩٢ ألف عميل، يتوزعون بواقع ٤٦٢ ألف عميل من الذكور، و ١٣٠ ألف عميل من الإناث. وبهذا فقد بلغت نسبة العملاء الذكور الحاصلين على بطاقات ائتمان ٧٨,٠٪ من إجمالي عدد العملاء الحاصلين على بطاقات ائتمان في الأردن، فيما بلغت نسبة الإناث الحاصلين على بطاقات ائتمان ٢٢,٠٪.

شكل رقم (٦)



ومن خلال الإحصائيات السابقة، يلاحظ أن أعداد ونسب النساء المتعاملات مع البنوك في الأردن تعتبر مرتفعة عند مقارنتها مع الإحصائيات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي للمرأة في الأردن بشكل عام.

حيث تشير الإحصائيات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة في عام ٢٠١٤ بأن معدل البطالة بين الذكور بلغ ١٠,١% في عام ٢٠١٤، بينما كان معدل البطالة للأنثى يعادل ضعف الذكور ونسبة تبلغ ٢٠,٧%. كما بلغت نسبة النساء من مجموع المشتغلين في الأردن (١٥ سنة فأكثر) حوالي ١٠%. أما معدل النشاط الاقتصادي المنقح فقد بلغ للذكور ٥٩,٧%، في حين كان متديناً للأنثى ليبلغ ١٢,٦%. وهذا يعكس المشكلة الجندرية الهيكلية التي يعاني منها الأردن، وبالتالي فيمكن القول بأن نسبة النساء اللواتي لهن تعاملات مصرفية مع البنوك العاملة في الأردن يعتبر جيداً مقارنةً بنسبة النساء المشتغلات بشكل عام، وهو ما يعني بأن النساء العاملات يتمتعن بقدرة على الوصول للخدمات المصرفية.

#### (ب) تجارب البنوك العاملة في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة:

قام الباحث بإعداد استبيان وتوزيعه على البنوك العاملة في الأردن بهدف معرفة تجارب البنوك ودورها في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. وقد أظهرت نتائج الاستبيان ما يلي:

- حوالي ٢٢% من البنوك في الأردن تقدم منتجات وخدمات مخصصة للمرأة.
- أظهرت النتائج أن جميع البنوك تقوم باعتبار ومعاملة العملاء من النساء بشكل مساوٍ تماماً للعملاء من الرجال، وذلك من حيث قيمة وسقوف التمويل، والضمانات المطلوبة، وفترات السداد. وهو ما يعكس نهج العدالة التي تتبعه البنوك في المساواة بين الجنسين.
- أظهرت النتائج بأن ما نسبته ٦٠% من البنوك في الأردن قامت بتبني مبادرات خاصة بالتمكين الاقتصادي للمرأة خلال السنوات الثلاثة الأخيرة.
- وفيما يلي نعرض بعض تجارب البنوك العاملة في الأردن في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة والتي تم استخلاصها من واقع تحليل الاستبيان:
- ١ - البنك العربي: قام البنك العربي بتبني العديد من المبادرات التي تصب في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، ومن هذه المبادرات:
  - مكافحة الفقر من خلال دعم المشاريع الصغيرة في المحافظات: قام البنك بالتعاون مع مؤسسة نهر الأردن برصد مبلغ ١٤٨,٠٠٠ دينار ضمن مبادرة صندوق التنمية لمكافحة الفقر. وبناء على هذا الدعم، يقدم البنك لمجموعة مختارة من المؤسسات المجتمعية في محافظتي معان والزرقاء قروض دؤارة من خلال مؤسسة نهر الأردن للمساعدة على توفير فرص عمل وتنفيذ مشروعات إنتاجية في المجتمعات الفقيرة. وبلغ عدد القروض الممنوحة للنساء في المجتمعات المحلية ١٠٣ وبما نسبته ٤٤% من إجمالي القروض.
  - دعم التوظيف المحلي للنساء: بهدف دعم وتعزيز فرص العمل في المجتمعات المحلية، عمد البنك العربي إلى اختيار الهدايا السنوية لعملائه للعام ٢٠١٥ من المؤسسات المحلية غير الهادفة للربح والتي تدعم المجتمعات الأقل حظاً. هذه المؤسسات توفر فرص العمل لنساء المجتمع المحلي اللاتي يعملن في مشاريع الحرف اليدوية والسيراميك والهدايا الحرفية اليدوية الأخرى، بهدف رفع المستوى المعيشي والاقتصادي لهن.
  - مركز الخدمات في معان: قام البنك العربي برعاية إنشاء مركز خدمات في معان بهدف مساعدة الطلاب في المجتمعات المحلية وتوفير فرص العمل الملائمة للطالبات اللاتي حصلن على التعليم من خلال برنامج الابتعاث

التابع لصندوق المان لمستقبل الأيتام. كما سيعمل المركز على توظيف الخريجات اللاتي حصلن على تدريب خاص في بناء القدرات لتمكينهن من ادارة المركز.

٢ - بنك الإسكان للتجارة والتمويل: يقدم البنك حساب سيدتي وهو حساب جاري مخصص للسيدات بحد أدنى ١٠٠٠ دينار يمنح مزايا خاصة ودفتر شيكات مميز. كما يقدم البنك الدعم لصندوق إقراض المرأة لتمكينه من تقديم التمويل اللازم للمشاريع الخاصة بالنساء.

٣ - البنك الأردني الكويتي: قام البنك بتشكيل محفظة إقراض موجهة لشركات التمويل متناهي الصغر والتي تستهدف النساء لأغراض دعم مشاريعهن وهو ما يساعد في خلق فرص عمل لهن وتوفير مصادر دخل مناسبة. وقد بلغت قيمة القروض الممنوحة لتلك الشركات (٧) مليون دينار، مع وجود توجه لزيادة هذه القروض لتصل إلى (١٠) ملايين دينار. كما أن البنك يأخذ بالاعتبار ضمن سياساته الائتمانية إذا كانت المشاريع تدار أو مملوكة من نساء وذلك لإيلائها العناية اللازمة.

٤ - البنك الإسلامي الأردني: تبنى البنك مجموعة من المبادرات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة ومنها اتفاقيات وكالة الاستثمار المقيدة مع البنك المركزي الأردني، واتفاقية شركة ضمان القروض لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر.

٥ - البنك الأهلي الأردني: قام البنك بإطلاق مبادرة النشميات والتي تسعى لدعم المرأة رائدة وزيادة نسبة مشاركتها في نمو القطاع الاقتصادي، وتهدف إلى مساعدة المؤسسات التي تقودها النساء على النمو والتوسع، وحث القيادات على توظيف النساء المؤهلات، وزيادة نسبة القوى العاملة من النساء خاصة خارج العاصمة عمان. وتستهدف المبادرة سيدات الأعمال الرياديات وصاحبات المهن، والقوى العاملة المؤهلة من النساء، والشركات الصغيرة والمتوسطة في جميع القطاعات الاقتصادية. وتتضمن المبادرة على مجموعة من الخدمات المالية وغير المالية، حيث ان الخدمات المالية تشمل فتح الحسابات الجارية الدائنة لإدارة الأعمال، وفتح حسابات الودائع وحسابات التوفير للمدخرات، وتقديم التمويل اللازم. أما الخدمات غير المالية فتشمل التعلم باللائمة من خلال فريق البنك المتخصص والشركات المتخصصة التي لها اتفاقيات مع البنك، والمشاركة في ورش العمل التي تعقدتها أكاديمية الشركات الصغيرة والمتوسطة في البنك.

٦ - بنك ABC: تكريماً للمرأة ودورها في المجتمع قام بنك ABC بإصدار بطاقة فيزا الائتمانية للسيدات (الادانا)، حيث بإمكان حاملة البطاقة اختيار طريقة التسديد التي تريد. كما يقدم بنك ABC تأمين مجاني على حوادث السفر في حال استخدمت البطاقة في شراء تذاكر السفر.

٧ - البنك التجاري: يقوم البنك بتقديم الدعم للجمعيات التي تُعنى بالمرأة، حيث بلغ مجموع التبرعات المقدمة لتلك الجمعيات حوالي ٤٠٠٠٠ دولار خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة.

٨ - بنك الاتحاد: يقدم بنك الاتحاد منتج شروق وهو عبارة عن مظلة تنطوي تحتها مجموعة شاملة من الحلول المصرفية (المالية وغير المالية) الهادفة لتثقيف المرأة وتمكينها لتكون قادرة على تحقيق استقلاليتها وأمانها المادي. كذلك يقدم البنك فترة سماح خاصة للعملاء الإناث المقترضين خلال إجازة الأمومة. وقد قام البنك بإطلاق جائزة بنك الاتحاد للشركات الصغيرة والمتوسطة مع التركيز على سيدات الأعمال، وتدريب أكثر من ٤٠ سيدة على تكنولوجيا الريادة من خلال مركز تطوير الأعمال، إضافة لتبني "شبكة نساء" والتي تعنى بتمكين المرأة ومساعدتها على تحقيق الاستقلال المالي والاجتماعي، والدخول في شراكات مع جهات محلية ودولية

## لضمان القروض.

- ٩ - بنك سوسيته جنرال: يقوم بتقديم دعم سنوي للمعرض السنوي الذي تنظمه مؤسسة نهر الأردن والذي يهدف لدعم المنتجات والحرف اليدوية وتمكين المرأة في مجتمعاتها.
- ١٠ - البنك العربي الإسلامي الدولي: يقوم البنك باعتبار المشاريع المدارة أو المملوكة من النساء من ضمن المشاريع ذات الأولوية للحصول على التمويل.
- ١١ - بنك الأردن دبي الإسلامي: يقوم حالياً بالعمل على طرح منتج خاص لحسابات السيدات بمزايا خاصة، كما يدرس البنك منح مزايا تفضيلية للسيدات على منتجاته القائمة.
- ١٢ - بنك ستاندرد تشارترد: يقوم بدعم وتمويل مشروع لمؤسسة انجاز يهدف لخدمة وتنمية المجتمعات المحلية عن طريق تمكين الفتيات في جميع مناحي الحياة من خلال التعليم الرياضي كوسيلة لتعلم مهارات الحياة الاساسية وتحسين حياة الفتيات وتمكينهن من بناء مستقبل أفضل.
- ١٣ - بنك عودة: يقوم البنك بتبني العديد من المبادرات التي تصب في التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث يقدم الدعم لنادي سيدات سلاح الجو الملكي، ومؤسسة نهر الأردن.

---

29 - الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام (2013-2017)، مرجع سابق.

30 - جمعية البنوك في الأردن، (2015). التقرير السنوي السادس والثلاثون لعام 2014، ص 65-69، متوفر على الرابط (<http://www.abj.org.jo>). تاريخ الزيارة 2016/4/3.

## الجزء السادس

### دور المؤسسات المالية غير المصرفية في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة

تلعب المؤسسات المالية غير المصرفية دوراً مساعداً في التمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن، حيث تقوم العديد من تلك المؤسسات بتوفير التمويل الملائم للمرأة، وتقديم خدمات مالية وغير مالية تساعد المرأة في مختلف أوجه نشاطاتها وأعمالها. ومن أبرز المؤسسات الأردنية العاملة في هذا المجال صندوق المرأة وصندوق التنمية والتشغيل، وفيما يلي نستعرض نبذة عن هذه المؤسسات.

(١) صندوق المرأة<sup>(٣١)</sup> :

تأسس صندوق المرأة من قبل مؤسسة انقاذ الطفل عام ١٩٩٤ باسم برنامج الإقراض بضمان المجموعة، بهدف تمكين الرياديات من النساء ليصبحن مدرات للدخل وصانعات قرار في منازلهن ومجتمعاتهن. وبعد عامين، أصبح البرنامج منظمة غير حكومية باسم جمعية تنمية المرأة الأردنية وذلك لاختبار جدوى الإقراض الجماعي في الأردن، وتمكين المرأة الفقيرة من الحصول على القروض. وفي عام ١٩٩٩، أصبح البرنامج يتمتع باستقلال تام وتم تحويله لشركة غير ربحية محدودة المسؤولية مسجلة في وزارة الصناعة والتجارة باسم صندوق المرأة. ويقدم الصندوق ثلاثة حزم رئيسية من المنتجات والخدمات هي:

أولاً: الخدمات المالية الإقراضية: يتبع صندوق المرأة منحه التمويل الفردي ومنحه التمويل الجماعي، ويقوم بتصميم التمويل ليتناسب واحتياجات العملاء ومشاريعهم وقدرتهم على السداد. وتتراوح مبالغ التمويل المقدمة من الصندوق من ١٤١ دولار إلى ١٤،١٠٠ دولار.

١ - التمويل الفردي: يعتبر العملاء الذين قاموا بتوسعة مشاريعهم من خلال مجموعة متضامنة أو الذين يملكون مشروعاً صغيراً أو متوسطاً مؤهلين ليحصلوا على تمويل فردي. كما يقدم صندوق المرأة تمويلات فردية للحوامل اللواتي لا يملكن مشروعاً. وتقتضي هذه التمويلات وجود ما بين كفيل إلى ثلاثة كفلاء. ويتخذ هذا النوع من التمويل ستة أشكال أساسية هي:

١ - تمويل تطوير: ويركز على المشاريع الصغيرة والمتوسطة القائمة المملوكة من الرجال أو النساء والتي مضى على عملها ما لا يقل عن ستة أشهر. حيث يستخدم المستفيدون تمويلاتهم لشراء موجودات أو أصول ثابتة أو رأس مال عامل. ويصل مبلغ التمويل إلى ١٤،١٠٠ دولار، وبفترة سداد تصل إلى ٣٦ شهر.

٢ - تمويل أمومة: ويمنح للسيدات الحوامل خلال فترة الحمل والولادة لتغطية النفقات الطبية وشراء أغذية صحية. ويصل التمويل إلى ٤٢٣ دولار، وبفترة سداد حتى ١٢ شهر.

٣ - تمويل العمومي: يستهدف توفير التمويل اللازم لأصحاب السيارات العمومية لترخيص وتأمين وصيانة السيارة. ويصل مبلغ التمويل إلى ٢،١٠٠ دولار، وبفترة سداد ١٨ شهر.

٤ - تمويل جامعتي: ويستهدف الطلاب الذين بقي لديهم ٣ فصول أو أقل للتخرج، حيث يساهم التمويل في دعم الطلاب والعائلات ذات الدخل المحدود في اكمال التعليم الجامعي لأبنائها سواء في الجامعات الحكومية أو الخاصة. ويصل مبلغ التمويل إلى ٢،٨٠٠ دولار، وبفترة سداد حتى ٣٦ شهر.

٥ - تمويل مهنتي: ويستهدف النساء الشابات الطموحات الراغبات بالحصول على دورات في التدريب المهني



لتحسين معارفهم ومهاراتهم المهنية، ولكن لا تتوفر لديهم الأموال الكافية لذلك. حيث أن المنتج يقوم بتوفير رسوم الائتحاق بتلك الدورات.

٦ - تمويل المتقاعدات: ويتم منحه للنساء بعد سن ٤٥ سنة، بهدف دعمهن لبدء مشروع أو توسيع مشروع قائم. ويصل التمويل إلى ٤,٢٠٠ دولار، وبفترة سداد حتى ٣٦ شهر.

٢ - التمويل الجماعي: حيث يتم تكوين مجموعة متضامنة من (٢-٤) سيدات وتحصل كل واحدة على تمويل فردي، ولكنها تكون كفيلة للعضوات الاخريات في المجموعة. ويتخذ هذا النوع من التمويل شكلين أساسيين هما:

١ - تمويل التضامن: ويستهدف السيدات اللواتي لديهن مشاريع منزلية مدرة للدخل وبحاجة للتمويل بهدف تطوير أو توسيع تلك المشاريع، حيث يمنح التمويل لمجموعة من السيدات التي تنفرد كل واحدة منهن بمشروعها الخاص، وتكون الكفالة المطلوبة هي ضمانة أفراد المجموعة. ويصل مبلغ التمويل إلى ١,٤١٠ دولار، وبفترة سداد تصل إلى ١٨ شهر.

٢ - التمويل الموسمي: وهو مخصص لتمويل الأنشطة الموسمية مثل صنع وبيع زيت الزيتون، أو صنع المنتجات التقليدية والأطعمة للمناسبات السنوية مثل رمضان أو الأعياد، ويمكن تقديمه لمجموعة من النساء، تدير كل واحدة منهن مشروعها الخاص. وتصل مبالغ التمويل إلى ٢٨٠ دولار، وبفترة سداد تبلغ ٨ أشهر.

ثانياً: الخدمات المالية غير الإقراضية: وتتضمن تقديم مجموعة من خدمات التأمين كما يلي:

١ - برنامج حماية: وهو منتج تأمين على الحياة لمساعدة ذوي الدخل المحدود لمواجهة الظروف المفاجئة، وجميع أنواع التمويل خاضعة لهذا التأمين وذلك في حالة إصابة تؤدي الى عجز جزئي أو كلي أو وفاة، ويتم صرف مبلغ مالي يغطي ما تبقى من التمويل والباقي يؤول الى الورثة لمساعدتهم في نفقات التأبين وإعادة ترتيب أمور حياتهم. بالإضافة لذلك، يقوم البرنامج بشمل الزوج أو الزوجة في حالة الوفاة ودون أي تكاليف إضافية.

٢ - برنامج رعاية: وهو منتج التأمين الخاص لمساعدة مستفيدي صندوق المرأة ماديا عند التعرض لطارئ صحي ودخول المستشفى. حيث يقدم البرنامج للنساء المستفيدات ٢١ دولار عن كل ليلة تقضيها بالمستشفى ويمكنها استخدام مبلغ التغطية حسب رغبتها من خلال توفير الرعاية الصحية لها ولأبنائها وشراء الاطعمة الصحية أو استخدامها لدعم المشروع بشراء أصول جديدة.

ثالثاً: الخدمات غير المالية: والتي تتضمن ما يلي:

١ - بناء القدرات والتدريب: حيث يقدم الصندوق العديد من الدورات التدريبية لمستفيديه حسب احتياجاتهم، ومن أهم الدورات التدريبية أساسيات إدارة الأعمال، والتي يتعلمون من خلالها استراتيجيات التسعير، وكيفية تسويق منتجاتهم أو خدماتهم، وإدارة الدخل والنفقات وكيفية الوصول الى المنافسة.

٢ - القنوات التسويقية: ينظم الصندوق العديد من البازارات والمعارض في الأردن والتي تساعد في وصول المستفيدات لأسواق جديدة، وتوسيع قاعدة زبائنهن، والحصول على دخل ثابت.

٣ - الخدمات الاجتماعية: حيث يوفر الصندوق باقة من الخدمات الاجتماعية منها التوعية لأمر مهم مثل سرطان الثدي وحقوق المرأة.

٤ - المكافآت والهدايا: حيث يقدم الصندوق العديد من المكافآت والمزايا لمستفديه مثل الرحلات والمنح الدراسية الجامعية والهدايا.

(٢) صندوق التنمية والتشغيل (٣٢) :

تأسس صندوق التنمية والتشغيل عام ١٩٨٩، وبأشر عملياته الإقراضية عام ١٩٩١ كمؤسسة حكومية ذات استقلال مالي وإداري تعنى بتنمية وتمويل المشاريع الصغيرة. ويعتمد الصندوق على مبدأ التشغيل الذاتي واستثمار قدرات الأفراد المستهدفين وتطوير مهاراتهم لتمكينهم من الحصول على فرصة عمل، أو البدء باستحداث وإدارة مشاريعهم الخاصة في مختلف المجالات الاقتصادية والمهنية.

ويساهم الصندوق بتعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي من خلال توفير التمويل، والتوعية، والتدريب للفئات المستهدفة من الفقراء وذوي الدخل المتدني والباحثين عن العمل، من المؤهلين علمياً بحرفة أو مهنة أو لديهم قدرات في مجال معين ولا يملكون رأس مال كاف، أو ينقصهم التأهيل الفني والإداري لإقامة مشاريع اقتصادية مجدية، صغيرة أو متوسطة الحجم، وذلك لتحسين البيئة الائتمانية المتاحة للمشاريع وخلق فرص عمل مستدامة مكثفة للعمالة.

ومن ضمن الخدمات والبرامج التي يقدمها برنامج تمكين المرأة الريفية، والذي يهدف لتقديم التمويل للسيدات اللواتي يرغبن بالعمل من خلال مشاريع منزلية في مناطق الأرياف والبادية والمخيمات. ويصل سقف التمويل إلى ٢٨١٠ دولار كحد أعلى وحسب التكاليف الفعلية للمشروع. ويتقاضى الصندوق مريحة إسلامية نسبتها (٥٪) سنوياً و(٥) دنانير رسوم طلب تدفع عند تقديم الطلب. ويتم سداد القرض على مدار (٦) سنوات و(٦) أشهر فترة سماح من تاريخ توقيع الاتفاقية.

31 - الموقع الإلكتروني لصندوق المرأة، متوفر على الرابط ([www.microfund.org.jo](http://www.microfund.org.jo))، تاريخ الزيارة 2016/4/11.

32 - الموقع الإلكتروني لصندوق التنمية والتشغيل، متوفر على الرابط ([www.def.gov.jo](http://www.def.gov.jo))، تاريخ الزيارة 2016/4/14.



## الجزء السابع النتائج والتوصيات

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة من المقومات الرئيسية لتعزيز التنمية الاقتصادية الشاملة والمستدامة في مختلف دول العالم، وخاصة النامية منها. وتواجه النساء العاملات في الدول العربية مجموعة من التحديات والعوائق والتي تؤثر سلباً على فرص العمل المتاحة لهن، ومن ضمن هذه المعوقات الوصول للتمويل. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لإلقاء الضوء دور البنوك ومؤسسات التمويل في التمكين الاقتصادي للمرأة، بالتركيز على حالة الأردن.

وقد تناولت الدراسة واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، حيث أشارت لانخفاض تمثيل المرأة في الإدارة ومراكز القيادة في دول المنطقة مقارنة مع المتوسط العالمي، إضافة لانخفاض نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل والتي لم تتجاوز ٢٧٪ في عام ٢٠١٥، مع تركيز عمل النساء في القطاع العام أو الحكومي.

كما بحثت الدراسة في أهم العوائق والتحديات التي تواجه المرأة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا والتي تضمنت على خمسة معيقات هي مسؤوليات العمل والرعاية الأسرية، والتشريعات المتحيزة ضد المرأة، وعدم كفاية التطور الذاتي، والصورة النمطية الثقافية، والوصول للتمويل. وبينت الدراسة أن حصة القروض الممنوحة للنساء اللواتي يملكن مؤسسات صغيرة أقل من ٦٪، كما كانت قيمة مؤشر وصول المرأة للتمويل في دول المنطقة متدنية نسبياً وبمتوسط عام بلغ ٤٠،٥٪، مع وجود فجوة واضحة بين الذكور والإناث في الوصول للتمويل تقدر بحوالي ١٨٪.

كما تناولت الدراسة واقع الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، والتي شكلت ١٤٪ من إجمالي الشركات في المنطقة مقارنة مع متوسط عالمي يبلغ ٣٤٪. وأوضحت الدراسة أن هذه الشركات تعاني من فجوة في الحصول على التمويل، حيث أن ٧٠٪ من الشركات المملوكة من النساء في الدول النامية إما لا تحصل على خدمات مالية أو أنها تحصل على خدمات مالية أقل من احتياجاتها. وبلغت قيمة الفجوة التمويلية في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا حوالي ٥٠ مليار دولار، أو ما يعادل ١٧١ ألف دولار لكل منشأة، وهي الفجوة الأعلى مقارنة بالمتوسط العالمي وبالمتوسط لباقي مناطق العالم. وقد ناقشت الدراسة أيضاً أفضل الممارسات العالمية المتبعة في مجال الخدمات المصرفية للشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء.

وبحثت الدراسة في دور البنوك والمؤسسات المالية في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة، واستعرضت بعض تجارب البنوك العاملة في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة. حيث أشارت إلى أن النساء العاملات في البنوك تشكل ٣٤،٣٪ من إجمالي عدد موظفي البنوك، وأن نسبة أصحاب الودائع من الإناث حوالي ٣٣،٦٪، وهو ما يشكل ثلث عدد المودعين تقريباً لدى البنوك في الأردن. فيما شكلت النساء المقترضات حوالي ١٩،٢٪ من إجمالي عدد المقترضين من البنوك، وشكلت النساء الحاصلات على بطاقات ائتمان ٢٢٪ من إجمالي عدد العملاء الحاصلين على بطاقات ائتمان من البنوك العاملة في الأردن. مبينة أن نسبة النساء اللواتي لهن تعاملات مصرفية مع البنوك العاملة في الأردن تعتبر جيدة مقارنة مع نسبة النساء المشتغلات في المملكة بشكل عام. وفيما يتعلق بدور المؤسسات المالية غير المصرفية في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة، فقد قامت الدراسة باستعراض تجربة صندوق المرأة وصندوق التنمية والتشغيل.

ويمكن تلخيص أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة على النحو التالي:

- تبني خارطة طريق واضحة المعالم لزيادة التمكين الاقتصادي للمرأة، وزيادة نسبة المشاركة الاقتصادية لها، وبحيث تتضمن إصلاحات في السياسات والتشريعات ذات العلاقة، وإزالة العوائق والتحديات التي تواجه النساء صاحبات الأعمال، وتعزيز الشمول المالي، وتبني السياسات الاقتصادية الداعمة للمرأة.
- توفير فرص العمل الكريمة للنساء، وانتهاج سياسات عملية لتوفير خيارات مناسبة لرعاية أطفال المرأة العاملة، إضافة لجعل ظروف العمل مناسبة أكثر للنساء اللواتي لديهن أطفال، مثل اتباع مواعيد عمل مرنة أو بساعات أقل، وتمكين المرأة من إنجاز بعض الأعمال في المنزل لمساعدتها في التوفيق بين مسؤوليات الأسرة ومسؤوليات العمل.
- خلق بيئة تمكينية للنساء صاحبات الأعمال، تقوم على المساواة بين الجنسين، ودعم وتعزيز قدرات المؤسسات العاملة في مجال تطوير المشاريع النسائية والمساواة بين الجنسين، وتطوير الأدوات وخدمات الدعم المقدمة للمشاريع النسائية، إضافة لاجاد سياسات خاصة تهدف لدعم الشركات المملوكة من النساء، بحيث تتضمن تقديم برامج تدريبية مخصصة للنساء، وتقديم خدمات الدعم للمؤسسات الناشئة والقائمة المملوكة من النساء، وعقد ورش تثقيفية وتوعوية لزيادة الوعي المصرفي للنساء، والتعريف بأسس وآليات ومؤسسات التمويل الأصغر.
- السعي لزيادة التمثيل النسائي في الإدارة ومراكز القيادة في دول المنطقة، وتشجيع النساء على تأسيس المشاريع الخاصة بهن، من خلال توفير الدعم الفني والاستشارات والتمويل.
- الاستفادة من تجارب البنوك والمؤسسات المالية التي تقدم خدمات مالية للنساء في الدول الأخرى، مثل تجربة بنك جرامين في بنغلاديش، مع السعي لتبني ثقافة مجتمعية تقوم على إظهار أهمية ومزايا وأبعاد منح التمويل للنساء.
- الاستفادة من تجارب البنوك التي أثبتت نجاحاً في مجال تقديم الخدمات المصرفية للمشاريع المملوكة من النساء، مثل البنك الوطني في كوستاريكا، والبنك اللبناني للتجارة، وبنك غارانت في تركيا، ورويال بنك أوف كندا، وغيرها.
- تبني أفضل الممارسات العالمية في مجال الخدمات المصرفية للشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء، والتي تتضمن دراسة السوق والعملاء، وبناء القدرات الداخلية، وتطوير أساليب التسويق وعمليات منح الائتمان وأساليب تقديم الخدمات المصرفية لتلائم المرأة بشكل أكبر، وتقديم مزيج شامل من المنتجات والخدمات المالية وغير المالية للنساء، ومراقبة ومتابعة أداء المحفظ النسائية للبنك بشكل منفصل.
- قيام البنوك في الأردن بتطوير المزيد من المنتجات والخدمات الموجهة للنساء. وتعميم تجربة صندوق المرأة والاستفادة منها بهدف تأسيس المزيد من المؤسسات المالية التي تستهدف تقديم التمويل المناسب للمرأة.
- اتخاذ التدابير الهادفة لإنشاء برامج وصناديق توفر التمويل للشركات النسائية الناشئة بدون ضمانات، وتطوير آليات التمويل المتوفرة لتتضمن منتجات خلاقة مثل رأس المال المغامر.





## جمعية البنوك في الأردن

عمان - وادي صقرة

شارع موسى بن نصير - بناية رقم ٦٢

ص.ب. ٩٢٦١٧٤ عمان ١١١٩٠ الأردن

هاتف: ٥٦٦٢٢٥٨ - ٥٦٦٩٣٢٨ - ٥٦٨٤٢٦١ - ٥٦٨٤٤٦٣

٥٦٨٤٣٦١ - ٥٦٨٤٣٦٨ - فاكس: ٥٦٨٤٣١٦ - ٥٦٨٧٠١١

البريد الإلكتروني: [abjdirg@abj.org.jo](mailto:abjdirg@abj.org.jo) - الموقع الإلكتروني: [www.abj.org.jo](http://www.abj.org.jo)