



تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة: تعريف المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء تقرير نتائج الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص

المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

بدعم من:

مشروع التشغيل في الأردن 2030 (EJ2030)

مشروع تشجيع المؤسسات الميكروية والصغيرة والمتوسطة لأجل التشغيل (MSME)

مشروع المناهج المبتكرة للشمول المالي للمشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (I-FIN)

فهرس المحتويات

3	الملخص التنفيذي
4	المقدمة: الحاجة إلى تعريف للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء
5	السياق
5	المناهج الدولية لتحديد المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء
6	التعاريف المستخدمة في الأردن
8	الحاجة إلى تعريف موحد للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء
9	أهداف الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص
9	منهجية الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص
10	نتائج الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص
10	1. تعريف المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء
12	2. جمع البيانات ووسائل التحقق
13	3. استهداف السياسات والبرامج والخدمات
15	الخطوات التالية
15	الملحق 1
17	الملحق 2
20	الملحق 3

الملخص التنفيذي

تهدف هذه المبادرة إلى تطوير تعريف للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء في الأردن. وهي جهد مشترك من قبل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني بدعم من المشاريع المنفذة من قبل الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ): مشروع التشغيل في الأردن 2030 ومشروع تشجيع المؤسسات الميكروية والصغيرة والمتوسطة لأجل التشغيل ومشروع المناهج المبتكرة للشمول المالي للمشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة بتكليف من الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية .

لا يوجد تعريف موحد للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء في الأردن في الوقت الحالي، عوضاً عن ذلك هناك تعريفات تستخدمها جهات مختلفة لتوجيه وتخطيط وتنفيذ برامج الدعم الخاصة بها، وبالتالي لا توجد بيانات متطابقة عن كمية ونوعية المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء . إن وضع تعريف موحد للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء يعد أمراً هاماً من أجل جمع بيانات أكثر دقة، وضمان تنفيذ حوار استراتيجي أفضل وصنع سياسات قائمة على الأدلة، بالإضافة إلى تقديم الخدمات المستهدفة وإيجاد نظام حوافر لتلك المنشآت.

تم إجراء العديد من المشاورات الثنائية مع أصحاب المصلحة الذين لديهم دوراً هاماً من القطاعين العام والخاص في الأردن لفهم وجهات نظرهم حول التعريفات الحالية والمستخدمة والفرص والتحديات المتعلقة بها، وقد شدد معظمهم على أهمية وجود تعريف موحد والنظر في ملكية وإدارة المنشآت ومراقبتها وكيف يمكن قياس هذه الاعتبارات في المنشآت المختلفة مثل المؤسسات الفردية والشركات الخاصة والشركات ذات المساهمة العامة. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت المشاورات أن هناك حاجة إلى مبادئ توجيهية لتحسين عملية استهداف البرامج والخدمات الموجهة للمرأة في مجال الأعمال.

تم طرح النتائج الرئيسية في ورقة تجميعية وتم التحقق من صحتها في ورشتي عمل مع القطاعين العام والخاص والتي أمكنت من تحديد الخيارات المحتملة للتعريف، وبعد ذلك تم إعداد وثيقة توجيهية تلخص نتائج المشاورات وورش العمل و تقترح تعريفين للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء، بالإضافة إلى تحديد مصادر البيانات والمبادئ المحتملة لتوجيه استهداف السياسات والبرامج والخدمات الحكومية والتجارية، حيث تم استخدام الوثيقة التوجيهية لإعلام وتوجيه ممثلي القطاعين العام والخاص في الحوار الذي تم عقده في 21 فبراير 2024.

يلخص هذا التقرير نتائج الحوار بين القطاعين العام والخاص بما في ذلك الاتفاقات والتوصيات. حيث توصل ممثلي القطاعين العام والخاص في الحوار بالإجماع إلى تعريف للمنشآت المملوكة للنساء على أنها تلك التي تكون بها نسبة ملكية النساء 51% مع صلاحية التوقيع، وتعريف للمنشآت المدارة من قبل النساء على أنها تلك التي تملك بها النساء ما لا يقل عن 25% من الأسهم و ما لا يقل عن 20% من أعضاء مجلس الإدارة من النساء أو أن تشغل امرأة واحدة على الأقل منصباً في الإدارة العليا داخل الشركة أو أن تتمتع امرأة بصلاحية التوقيع داخل الشركة. كما اتفق ممثلو القطاعين العام والخاص على أهمية تطوير دليل لاستهداف السياسات والبرامج والخدمات المستقبلية لتشمل المزيد من الشركات المملوكة و المدارة من قبل النساء كما سلطوا الضوء على الحاجة الملحة لجمع بيانات مصنفة حسب الجنس بما يتماشى مع التعريف وناقشوا مصادر البيانات المحتملة لملكية النساء وسيطرتهن وإدارتهن.

المقدمة: الحاجة إلى تعريف للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء

يعد التمكين الاقتصادي للمرأة أحد أهم السبل لإنعاش الاقتصاد الأردني في ظل النسب المتدنية للنمو على المدى المتوسط منذ أكثر من ثلاثة عقود، وعلى الرغم من أن القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني في الأردن يظهران اهتمامًا والتزامًا متزايدين بتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، إلا أن المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن تعد من إحدى أدنى المعدلات على مستوى العالم. ويبلغ معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة في القوى العاملة أقل من 14% مقارنة بالمتوسط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بنسبة 20% وعالمياً بنسبة 50%، هذا على الرغم من حصول النساء على تعليم عالٍ حيث يمثلن أكثر من 50% من طلاب الجامعات في المملكة. ووفقاً لأحدث مسح للمنشآت من البنك الدولي، فإن 8% فقط من المنشآت في الأردن مملوكة من قبل النساء و3% فقط من المنشآت لديها نساء في مناصب إدارية عليا، وعلى حد تعبير صندوق النقد الدولي: "النتيجة هي إهدار المواهب بشكل صادم، مما يؤدي إلى خسائر في النمو المحتمل"¹.

ولزيادة مشاركة المرأة وتعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة في الأردن، يجب بذل جهود مكثفة لتشجيع المزيد من النساء على تأسيس وقيادة الأعمال في مختلف القطاعات. ومع ذلك لا يوجد حتى الآن تعريف موحد للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء في الأردن، وبالتالي لا توجد بيانات متطابقة عن كمية ونوعية تلك المنشآت وهذا يعيق عملية اتباع النهج المنطقي لتعزيزها، حيث يعد وضع تعريف أو معايير منطقية لتحديد المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء شرطاً أساسياً لتحقيق ما يلي:

- جمع البيانات وتقييمها بكفاءة أعلى.
- قياس البيانات ومقارنتها محلياً ودولياً.
- تنفيذ حوار استراتيجي وتخطيط وصنع سياسات مبنية على أسس الرصد والتقييم والتعلم الفعال.
- وضع أطر تنظيمية لدعم نمو المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء .
- تطوير وتنفيذ الخدمات المالية وغير المالية المستهدفة للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء.
- تطوير وتنفيذ خطط الحوافز للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء.

إن التعريف الموحد للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء من شأنه أن يساهم بشكل مباشر في تحقيق الاستراتيجيات الوطنية الرئيسية من خلال مخرجات محددة وإنشاء أسس لتقديم البيانات المطلوبة.

وفي نفس السياق، أقرت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، بدعم من اللجنة الوزارية المشتركة لتمكين المرأة، أن وضع تعريف منطقي أو تحديد معايير يعتبر حافز مهم من أجل تقييم وتحديد المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء بشكل فعال، حيث يعد التوصل إلى اتفاق بين القطاعين العام والخاص بشأن تعريف موحد أمراً أساسياً لضمان تطبيقه بطريقة منطقية وقابلة للمقارنة عبر المؤسسات والقطاعات المتنوعة و الفترات الزمنية المختلفة.

وستعمل آلية الحوار بين القطاعين العام والخاص على تسهيل الوصول إلى الاتفاق المطلوب بشأن التعريف وكذلك بشأن آليات التنفيذ وتوجيه العمل المستقبلي.

¹ تشير التقديرات إلى إمكانية زيادة الناتج المحلي الإجمالي للاقتصادات الناشئة والنامية بنسبة 8% خلال السنوات القليلة القادمة من خلال رفع معدل مشاركة النساء في القوى العاملة بنسبة 5.9% - المتوسط الذي خفضت به الدول الخمس الأفضل الفجوة بين الجنسين خلال الفترة 2014-2019. "منشور في مدونة صندوق النقد الدولي في 27 سبتمبر 2023 بعنوان "الدول التي تقفل الفجوات بين الجنسين ترى عوائد نمو كبيرة"

السياق

المناهج الدولية لتحديد المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء

لا يوجد تعريف دولي عالمي للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء، ويوجد تعريفات مختلفة تُستخدم لوصف ملكية وسيطرة وقيادة وريادة النساء لهذه المنشآت، ومع ذلك يبدو أن هناك بعض التعريفات التي تُستخدم على نطاق أوسع من غيرها. يقدّم الجدول أدناه نظرة عامة على أربعة تعريفات للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء²، وهناك أدلة على أن تعريفات 2X Global (المعدة من قبل مؤسسات تمويل التنمية) و تعريف مسح البنك الدولي للمؤسسات (المعد من قبل البنك الدولي) يتم تطبيقها في الأردن أيضًا.

الجدول 1: التعاريف الدولية المختارة

المؤسسة	التعريف
المنظمة الدولية للمعايير	المنشآت المملوكة من قبل النساء هي التي تملكها امرأة واحدة أو أكثر بنسبة تزيد عن 50%، وتقع إدارتها ومراقبتها على عاتق امرأة واحدة أو أكثر، حيث تملك المرأة صلاحية توقيع الوثائق القانونية للشركة والحسابات المالية، والتي يتم تشغيلها بشكل مستقل عن المنشآت التي لا تملكها النساء. المنشآت المدارة من قبل النساء هي منشآت المملوكة بنسبة 25% على الأقل من قبل امرأة أو أكثر، وإدارتها ومراقبتها تكون بيد امرأة أو أكثر، وتحتوي على مجلس إدارة يتألف من نسبة لا تقل عن ثلث أعضائه من النساء في حال وجود مجلس إدارة، حيث تمتلك امرأة صلاحية التوقيع على الوثائق القانونية والحسابات المالية للشركة، وتعمل بشكل مستقل عن المنشآت التي لا تقودها ولا تمتلكها نساء ³ .
2X Global	ريادة النساء: حصة ملكية النساء تبلغ على الأقل 51% أو أن تكون المنشأة من تأسيس امرأة. المنشآت المدارة من قبل النساء: حصة النساء في الإدارة العليا تبلغ 30% أو حصة النساء في مجلس الإدارة تبلغ 30% أو حصة النساء في لجنة الاستثمار تبلغ 30% ⁴
مسح البنك الدولي للمنشآت	المنشآت التي تكون أغلبيتها مملوكة من قبل النساء هي التي تملكها النساء بنسبة 50% على الأقل. المنشآت التي تضم نساء في الإدارة العليا هي التي لديها امرأة في منصب في الإدارة العليا، ويشير "منصب الإدارة العليا" إلى المدير الأعلى رتبة أو المدير التنفيذي للمنشأة، يمكن أن تكون المرأة هي المالكة إذا كانت تعمل كمديرة للمنشأة ⁵ .
مؤسسة التمويل الدولية	المنشآت المملوكة من قبل النساء هي التي تكون مملوكة بنسبة 51% على الأقل من قبل النساء أو بنسبة 20% على الأقل ولديها امرأة واحدة على الأقل في منصب الرئيس التنفيذي / المدير التنفيذي للعمليات / الرئيس / نائب الرئيس؛ وأن يكون ما لا يقل عن 30% من أعضاء مجلس الإدارة من النساء، في حالة وجود مجلس إدارة ⁶ .

هناك أيضًا تعريفات المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء المستخدمة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وفي حين يتم استخدام بعضها على المستوى الوطني، إلا أن العديد منها يتم تطويره بواسطة مؤسسات مختلفة (الجدول 2). من جهة أخرى، لم يتم العثور على أي بيانات خلال البحث المكتبي حول التعريفات المتوفرة والمستخدمه في دول أخرى مثل فلسطين والعراق سواء على المستوى الوطني أو المؤسسي.

² الملحق 3 يحتوي على المزيد من الأمثلة العالمية لتعريف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء.

³ ISO (2021) "ريادة الأعمال للنساء - التعاريف الرئيسية والمعايير العامة"، IWA 34:2021، جينيفا

⁴ معايير 2X: تم اطلاق مبادرة 2X من قبل مؤسسات تمويل التنمية G7 كالتزام رئيسي لتفعيل تمويل إضافي للمساعدة في النهوض بالمرأة كرائدة أعمال وكموظفة ومستهلكة. يتمثل أحد الجوانب الأساسية لمبادرة 2X في وضع معايير عملت على مواءمة وتقييم التمويل الموجه للمرأة في الاقتصاد والاستثمار من خلال عدسة النوع الاجتماعي. تم مواءمة هذه المعايير مع مؤشر سياسة المساواة بين الجنسين التابع للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لتعزيز التنسيق والمساءلة في تمويل يساوي بين الجنسين.

⁵ مسح البنك الدولي للمؤسسات: مسوحات البنك الدولي للمؤسسات هي مشروع يوفر بيانات عن بيئة الأعمال في مختلف البلدان. يتم جمع البيانات من خلال الدراسات الاستقصائية التي يتم إجراؤها مع الشركات في كل بلد وتغطي موضوعات مثل البنية التحتية والتجارة واللوائح الحكومية والتمويل والعمل.

⁶ مؤسسة التمويل الدولية

الجدول 2. تعريفات من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: وطنية موحدة ومؤسسية

الدولة / المؤسسة	التعريف
التعريفات الوطنية	
مصر	المنشآت المملوكة من قبل النساء: لدى النساء ما لا يقل عن 51% من الملكية أو رأس المال ⁷ .
الإمارات العربية المتحدة	المنشآت المملوكة من قبل النساء: هي التي تمتلك فيها النساء الإماراتيات ما لا يقل عن 51% من الحصص.
التعريفات المؤسسية	
مصر: البنك المركزي المصري	المنشآت المملوكة من قبل النساء هي التي تمتلك فيها النساء ما لا يقل عن 51% أو ما لا يقل عن 20% من الملكية/الحصة التي تملكها امرأة/نساء مع وجود امرأة واحدة على الأقل في منصب الرئيس التنفيذي (الرئيس أو نائب الرئيس) ⁸ .
لبنان: الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية	المنشآت التي تقودها النساء: هي التي تشغل فيها النساء ما لا يقل عن 33% من الملكية أو المناصب الإدارية.
المملكة العربية السعودية: المركز النسائي للأعمال	المنشآت المملوكة من قبل النساء هي التي تمتلك فيها النساء ما لا يقل عن 25% من حصص المنشأة.
المغرب	ما لا يقل عن 51% من الحصص مملوكة لنساء أو 20% من الحصص مملوكة لامرأة والشركة لديها امرأة في منصب الرئيس التنفيذي أو المدير التنفيذي للعمليات أو الرئيس أو نائب الرئيس، و30% من مجلس الإدارة يتكون من النساء ⁹ .
تونس	ما لا يقل عن 51% من الحصص مملوكة لنساء أو 20% من الحصص مملوكة لامرأة والشركة لديها امرأة في منصب الرئيس التنفيذي أو المدير التنفيذي للعمليات أو الرئيس أو نائب الرئيس، و30% من مجلس الإدارة يتكون من النساء ¹⁰ .

هناك طرق مختلفة يمكن من خلالها تطوير التعريف، حيث تقوم المنظمة الدولية للمعايير باستخدام تعريفين للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء، أما في حالة مؤسسة التمويل الدولية يُستخدم تعريف واحد فقط للمنشآت المملوكة من قبل النساء ولكن يغطي هذا التعريف نفس المعايير المستخدمة من قبل المنظمة الدولية للمعايير وهي الملكية والسيطرة والإدارة. ولذا يجب التنويه بأخذ بعين الاعتبار مناقشة ما إذا كان أصحاب المصلحة الأردنيون يفضلون تعريفاً واحداً أو تعريفين ضمن الحوار بين القطاعين العام والخاص.

في جميع التعريفات، هناك ثلاثة اعتبارات رئيسية مترابطة تنعكس عند تعريف المنشآت التي تملكها أو تديرها النساء، وقد أثرت هذه الاعتبارات أيضاً خلال المشاورات الثنائية مع مختلف أصحاب المصلحة وسيتم شرحها بمزيد من التفصيل في فصل نتائج الحوار:

1. ملكية النساء: المسؤولية القانونية التي تتحملها النساء في المنشأة.
2. سيطرة النساء: الصلاحيات التي تملكها النساء في اتخاذ القرار بشأن رؤية المنشأة واستراتيجيتها بما في ذلك مواردها البشرية والمالية، والتي تتعلق بالمناصب التي تشغلها النساء في مجلس الإدارة.
3. إدارة النساء: دور النساء في العمليات اليومية للمنشأة، ويشمل ذلك توليهن أدواراً في مناصب عليا كمشرفات ومديرات وكبار المديرين.

التعاريف المستخدمة في الأردن

⁷ يمكن أن تتضمن هذه المناصب منصب الرئيس التنفيذي (CEO)، المدير العام، أو عضو مجلس الإدارة. يمكن للرجال أو النساء أن يمتلكوا الشركات التي تقودها النساء، ولكن يجب أن تكون للنساء دور مهم في إدارة الأعمال. انظر أيضاً: كتالوج السياسات لعام 2022 للمشروع العربي للتمويل الدولي (AFI): دعم الوصول إلى التمويل لشركات الأعمال الصغيرة والمتوسطة (SME) للتمويل الدولي وتمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة.

⁸ AFI (2019) دمج النوع الاجتماعي والشمول المالي للمرأة في إطار عمل البنك المركزي المصري.

⁹ تتبع المغرب تعريف مؤسسة التمويل الدولية

¹⁰ تتبع تونس تعريف مؤسسة التمويل الدولية

تختلف تعاريف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء في الأردن عبر مختلف الجهات الحكومية ومجتمع الأعمال وشركاء التنمية، ووفقاً لأصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم فإن هذا يعيق جمع البيانات وتحليلها ومقارنتها وإعداد التقارير اللازمة عنها. ونتيجة لذلك يرحب معظمهم بفكرة التعريف الوطني الموحد. يقدم الملحق 2 نظرة عامة على التعريفات المستخدمة والموصى بها لتعريف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء في الأردن.

وشددت معظم الجهات الحكومية التي تمت مقابلتها على أنها تدعم تطوير الأعمال المملوكة و المدارة من قبل النساء في الأردن، ومع ذلك لا يظهر هذا الدعم إلا في حالات قليلة يتم فيها استخدام معايير تحدد المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء باعتبارها المجموعة المستهدفة.

على سبيل المثال، تستخدم وزارة الصناعة والتجارة والتموين تعريفاً لصندوق التنمية الصناعية الذي يُعنى في ملكية المرأة وتوليها للمناصب القيادية، وبناءً على هذه التجربة فإن وزارة الصناعة والتجارة والتموين تؤيد استخدام التعريف على المستوى الوطني.

مثال آخر على تعريف من جهة حكومية مصدره المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية ، التي تقدم الدعم المالي للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء، حيث اعتمدت في البداية أن تكون نسبة الحصة ما لا يقل عن 50% كتعريف مبدئي، ومع ذلك عندما تبين أن عددًا قليلاً فقط من المنشآت استوفت هذا المعيار، فقد اتبعت التعريف الذي تم تطويره لصندوق التنمية الصناعية (أي ملكية 20% أو أكثر). كما وذكرت المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية أنه في بعض الحالات يقومون بتغيير المعايير المستخدمة لتحديد المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء بناءً على طبيعة برنامج الدعم والمجموعة المستهدفة.

كما يشارك معظم مجتمع الأعمال بشكل مباشر في دعم المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء ومع ذلك كما هو الحال مع الجهات الحكومية، لا يوجد سوى أمثلة قليلة لمؤسسات القطاع الخاص التي قامت بالفعل بإعتماد تعريف وبدأت في استخدامه يمكن العثور على أحد الأمثلة في غرفة تجارة عمان، التي قامت بالتعاون مع منتدى الأعمال الأردني ومنتدى الاستراتيجيات الأردني بوضع تعريف لاختيار المنشآت المملوكة من قبل النساء لدى لجنة سيدات الأعمال التابعة لغرفة تجارة عمان، وقد تم استخدام التعريف مؤخرًا لبناء قاعدة بيانات للمنشآت المملوكة من قبل النساء لدى غرفة تجارة عمان.

أما دائرة عمليات السوق المفتوحة في البنك المركزي الأردني فتستخدم تعريفاً ذو معياراً واحداً يعتمد على الملكية لمراقبة برامج الإفراض التي تتم إدارتها من خلال البنوك التجارية التي تقرض أموال البنك المركزي الأردني للشركات الخاصة التي تعمل ضمن خمسة قطاعات استراتيجية. ووفقاً لهذا التعريف، فإن المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء هي المنشآت التي تمتلك فيها امرأة أو عدة نساء 50% أو أكثر من المنشأة.

مثال آخر مصدره ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني، والذي قدم أيضاً تعريفاً للمنشآت المملوكة من قبل النساء، وهو من التعريفات القليلة المطبقة التي تركز على الملكية، مع عدم التركيز على السيطرة والإدارة.

علاوة على ذلك، قامت جمعية البنوك في الأردن و"صندوق أمام" بإنشاء منصة رقمية وطنية لزيادة تمثيل المرأة في مناصب صنع القرار في القطاع الخاص، حيث أدخلوا تعريفاً يتبع معايير المبادرة العالمية 2X Global المذكورة في الفصل السابق (الجدول 1).

على الرغم من هذه الجهود الحالية التي يبذلها مجتمع الأعمال، لم ترَ غرفتي تجارة وصناعة الأردن ضرورة ملحة لوضع تعريف موحد للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء، حيث يعطون الأولوية لقضايا بارزة أخرى مثل الاتفاق على تعريف موحد للمنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وزيادة تشغيل المرأة. علاوة على ذلك، أعربوا عن مخاوفهم بشأن وضع تعريف موحد لأنه قد يؤثر سلبيًا على المنشآت التي ينشط بها دور النساء ويحد من فرصها، وفي بعض الحالات قد يُساء استخدامه من قبل المؤسسات المختلفة. من جهتها، ذكرت جمعية تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات الأردنية (int@j) أن سوق العمل الأردني ليس ناضجًا بما فيه الكفاية لوضع تعريف موحد للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء ، ونصحوا بأخذ القطاع وحجم المنشأة في الاعتبار ووضع تعريف واسع ومرن.

بينما شدد ملتقى سيدات الأعمال والمهنة على أهمية وضع تعريف موحد للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء، مشيرين إلى أن التعريفات المستخدمة حاليًا في الأردن تلجئ إلى معايير منخفضة للغاية، على سبيل المثال أن تكون نسبة الحصص المملوكة للنساء ما لا يقل عن 20٪، لأنه لا يخدم الغرض لاستهداف المنشآت المملوكة من قبل النساء. ومن وجهة نظرهم فإنه من المهم تعزيز بيئة أعمال شاملة توفر فرصًا متساوية لجميع رواد الأعمال، بغض النظر عن الجنس، وتدعم نمو ونجاح المنشآت المملوكة من قبل النساء، ويمكن أيضًا استخدام تعريف موحد لجذب المستثمرين ودعم الجهود الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية وسوق العمل.

ويقدم بعض شركاء التنمية أيضًا الدعم للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء ويستخدمون تعريفًا لأغراض إعداد التقارير أو تقديم الخدمات المستهدفة، على سبيل المثال يستخدم مشروع نمو الأعمال الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية تعريفًا لإعداد التقارير فقط وليس لأغراض تقديم الخدمات المستهدفة.

الحاجة إلى تعريف موحد للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء

تحدث العديد من ممثلي الحكومة ومجتمع الأعمال عن أهمية وضع هذا النقاش حول تعريف المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء في السياق العام للتمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن، بالتالي فإنه من المهم تسليط الضوء على فائدة التعريف الموحد والمطبّق على نطاق واسع وإظهار مدى ارتباط دعم المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء بتطلعات التنمية في الأردن.

تلخص القائمة أدناه أهم الأسباب والفوائد المرتبطة بوضع تعريف المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء كما هو موضح من قبل أصحاب المصلحة خلال المشاورات:

- **تحسين الإحصائيات:** وفقًا للمؤسسات الحكومية الرئيسية، مثل دائرة الإحصاءات ودائرة مراقبة الشركات ومؤسسة الضمان الاجتماعي ، فإن التعريف الوطني الموحد للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء من شأنه أن يضع معيارًا لتوجيه جمع البيانات من قبل جميع المؤسسات ذات العلاقة، حيث ستسمح البيانات التي يتم جمعها بإجراء تقييم شامل للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء في الأردن. علاوة على ذلك، فإن البيانات المتعلقة بمؤشرات المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء ستغذي المؤشر الوطني للتمكين الاقتصادي للمرأة الذي تعمل عليه الحكومة حاليًا كجزء من رؤية التحديث الاقتصادي.

وقد أعرب كل من القطاعين العام والخاص عن مخاوفهما بشأن النقص الحالي في البيانات المتعلقة بالمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء حيث لا تقوم وزارة الصناعة والتجارة والتمويل ودائرة مراقبة الشركات بجمع بيانات مصنفة حسب الجنس أو تراعي الفوارق بين الجنسين حاليًا ولكن يمكن الحصول فقط على معلومات حول جنس مالك المنشأة من خلال الاسم أو الرقم الوطني، كما أن غرف الصناعة والتجارة لا تقوم بجمع مثل هذه البيانات إنما تعتمد على السجلات التجارية للمنشآت. ومع ذلك، أشارت دائرة مراقبة الشركات إلى أن قانون الشركات قيد المراجعة حاليًا، وبالتالي قد تتضمن الإصلاحات المستقبلية شرطًا لملء جنس أصحاب المنشآت. الأمر ذاته لدى دائرة الإحصاءات التي لا تجمع بيانات خاصة بالجنسين حول ملكية المؤسسة، وعلى الرغم من ذلك فقد أبدت اهتمامًا ورغبة في مراجعة استبياناتها الخاص بالمؤسسات واستكشاف إمكانية إضافة سؤالين فرعيتين أحدهما حول جنس المالك والآخر حول المناصب الإدارية.

- **السياسات القائمة على الأدلة:** من شأن التقييم الشامل للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء أن يزود صانعي السياسات بأدلة تخص وضع المنشآت الحالي بما في ذلك التحديات والفرص. على سبيل المثال، قد تظهر

البيانات أن نسبة صغيرة من المنشآت في الأردن لديها نساء كأعضاء في مجلس الإدارة، ومعرفة هذا من شأنه أن يسمح لصنّاع السياسات بتطوير سياسة مناسبة بناءً على الأدلة، مما قد يحسّن الوضع الحالي بشكل كبير حيث لا يتم جمع هذه البيانات أو استخدامها لصياغة السياسات بطريقة منهجية ومنظمة. وقد حظيت هذه الفكرة بدعم كبير من قبل أصحاب المصلحة من القطاع العام الذين لديهم تفويض بصياغة السياسات ويشاركون فيها بانتظام، مثل وزارة الصناعة والتجارة والتموين ووزارة الاقتصاد الرقمي والريادة .

- **التدخلات المستهدفة:** بمجرد توفر تعريف وطني موحد، يمكن لجميع أصحاب المصلحة المهتمين بتعزيز المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء اعتماد هذا التعريف، وهذا يمكنهم بالفعل من توجيه تدخلاتهم بشكل أفضل، وفي الوقت نفسه يجب استكمال ذلك بمبادئ توجيهية لتمكين أصحاب المصلحة من استخدام التعريف وتكييفه وفقاً لاحتياجاتهم والغرض العام المتمثل في تعزيز المنشآت المملوكة و المدارة قبل النساء. كما يمكن تحسين مجموعة متنوعة من السياسات من خلال استهداف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء، على سبيل المثال يمكن للحكومة استخدام التعريف لتوفير فرص أفضل للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء للوصول إلى الفرص والحوافز (مثل مشتريات القطاع العام والخصم على الجمارك والضرائب) حيث شارك في هذا الرأي وزارة الصناعة والتجارة و التموين واللجنة الوطنية لشؤون المرأة . وبالمثل، قد تقوم القطاعات الخاصة وشركاء التنمية باستخدام التعريف عند توجيه الدعم المالي، حيث رأت معظم منظمات أعضاء مجتمع الأعمال التي تم استشارتها، بما في ذلك غرفة صناعة الأردن وغرفة تجارة الأردن وغرفة تجارة عمان وغرفة صناعة عمان، أن هذه فرصة جيدة لتوجيه دعمهم بشكل أفضل نحو احتياجات المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء ويمكن أيضاً للمؤسسات المالية تطبيق التعريف لتحسين إمكانية الوصول إلى التمويل للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء.

أهداف الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص

الهدف الرئيسي للحوار بين القطاعين العام والخاص هو الاتفاق على معايير مصطلحي "المنشآت المدارة من قبل النساء" و"المنشآت المملوكة من قبل النساء" وتوحيدها للتوصل إلى تعريف وطني واحد للمنشآت المملوكة و المدارة قبل النساء، حيث يسعى الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص إلى النظر والموافقة وتقديم التوصيات على ما يلي:

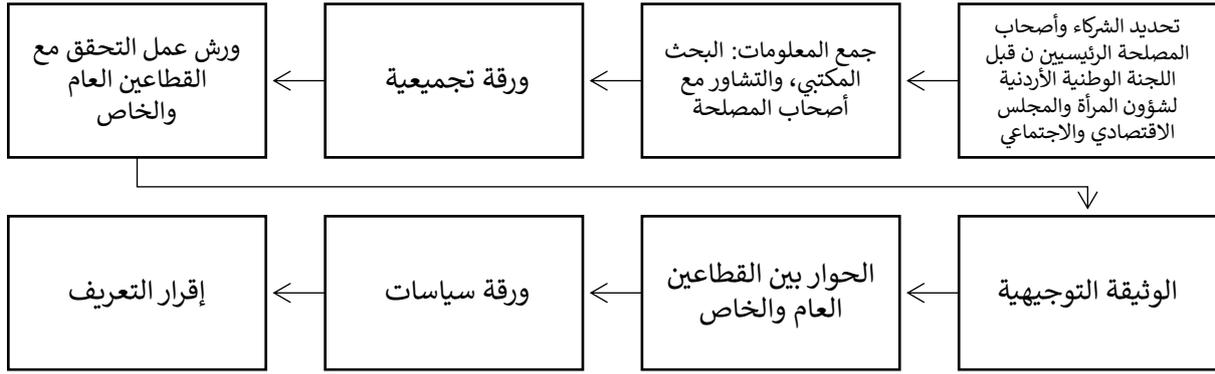
1. **تعريف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء** حيث سيتم مخاطبة رئاسة الوزراء بخصوص الورقة التي تم التوافق عليها من قبل القطاعين العام والخاص بخصوص تعريف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء
2. **المصادر التي يمكن اعتمادها لتوفير البيانات اللازمة والمصنفة حسب الجنس من أجل التعريف المحدد** والتي تغطي جوانب الملكية والسيطرة والإدارة للشركات المسجلة.

تطوير دليل إرشادي لتوجيه الحكومة ومنظمات الأعمال في استهداف السياسات والبرامج والخدمات للوصول إلى المزيد من المنشآت المدارة والمملوكة من قبل النساء **منهجية الحوار الوطني بين القطاعين العام**

والخاص

وبالنظر إلى أهمية التوصل إلى توافق في الآراء والتوصيات من خلال الحوار بين القطاعين العام والخاص فقد تم تطوير منهجية شاملة وقائمة على الأدلة لخدمة أهداف هذا الحوار والتوصل إلى اتفاقات، وتماشياً مع المنهجية المعمول بها في الحوار (الموضحة في الرسم البياني 1 أدناه)، بدأت المهام في حزيران 2023 بدراسة مكتبية وبحث وتحليل للمعلومات المتوفرة تليها اجتماعات ثنائية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

الرسم البياني 1: سير العملية نحو تعريف ومعايير موحدة للمنشآت المدارة والمملوكة من قبل النساء



وبعد إجراء البحث المكتبي وعقد 23 مقابلة ثنائية مع أصحاب المصلحة المعنيين (الرجوع إلى الملحق 1)، تم إعداد ورقة تجميعية لتوضيح وجهات نظر القطاعين العام والخاص بإيجاز، حيث خضعت هذه الورقة لمناقشة مستفيضة وتم الموافقة عليها في ورش عمل التحقق من قبل ممثلي كلا القطاعين، وفي أعقاب التوصيات المقدمة خلال ورش العمل تم إعداد وثيقة توجيهية لتحديد جدول أعمال الجلسة النهائية للحوار بين القطاعين العام والخاص.

نتائج الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص

سلط الحوار بين القطاعين العام والخاص الضوء على ثلاث قضايا رئيسية لوضع وتنفيذ تعريف للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء:

1. تعريف المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء

كشف البحث عن أمثلة لتعريفات من الأردن والبلدان الأخرى عن ثلاث اعتبارات لتعريف المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء:

- **ملكية المنشآت:** وهذا يوفر للنساء العدالة والفرصة للازدهار، على الرغم من أن النساء اللاتي يمتلكن منشأة قد يواجهن عقبات أكثر من الرجال، إلا أن ذلك يمثل طريقًا حاسمًا للتمكين الاقتصادي، وذكر العديد من أصحاب المصلحة من القطاعين العام والخاص أنه في كثير من الحالات تنتقل ملكية المنشآت إلى النساء لأنهن ورثنها عن أفراد أسرهن أو لأنهن يمتلكنها بالاشتراك مع أفراد آخرين في الأسرة لتجنب دفع ضرائب مرتفعة، وهذا من شأنه أن يؤثر على موثوقية البيانات التي تم جمعها إذا تم تناول ملكية المنشآت كمعيار وحيد دون دمجها مع السيطرة و/أو الإدارة.
- **السيطرة على المنشآت:** في حين أن الإدارة والسيطرة متشابهتان، إلا أن السيطرة لها تأثير أوسع على اتجاه المنشأة واستراتيجيتها ومواردها البشرية والمالية، ويتعلق هذا بشكل أساسي بالمنصب التي تشغلها النساء في مجلس الإدارة، وأشار العديد من أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم إلى أن هذا لن ينطبق إلا على المنشآت التي لديها مجلس إدارة، وبالتالي طلبوا معايير بديلة للسيطرة.
- **إدارة المنشآت:** إن إدارة المرأة هي أيضًا طريق للتمكين، وأكد القطاع العام والخاص من خلال المشاورات على أهمية خلق مسارات وظيفية للنساء، وفي حين يدعم القطاع الخاص بشكل عام الجهود الرامية إلى تطوير وتشجيع المرأة في مجال الأعمال، فقد أقر أيضًا بضرورة بذل المزيد من الجهود لزيادة عدد النساء في المناصب القيادية والإدارية، وخاصة في المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

على الرغم من أن عمل وتشغيل المرأة في القطاع الخاص مهم أيضًا في تقييم التمكين الاقتصادي للمرأة، إلا أن الملكية والسيطرة والإدارة هي معايير أساسية لتعريف المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء. ترتبط الملكية والإدارة ارتباطًا وثيقًا بالمنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر، حيث يمكن للمرأة أن تبدأ مشروعها الخاص بصفتها المالك الوحيد وتحمل المسؤولية الكاملة عنه، ومن جهة أخرى يمكن للزوج والزوجة بدء مشروع تجاري وتقاسم

ملكيتها بالتساوي (أي 50٪ لكل منهما)، وقد تكون إدارة الشركة العائلية مشتركة، ولكن عادةً ما يتولى شخص واحد هذا الدور. وبالمثل، قد يكون لدى الشركة أكثر من مالكين مثل شركة خاصة، فكلما زاد عدد المالكين أصبح تحديد الملكية والإدارة أكثر تعقيداً، ولذلك من الضروري الاتفاق على معايير واضحة بما في ذلك النسب المئوية أو الأرقام التي توجه فهم مصطلحات المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء.

الجدول 4. قياس الملكية والسيطرة والإدارة حسب نوع المنشآت

الشركات ذات المساهمة العامة [ب]	شركة خاصة [أ]	مؤسسة فردية مع مالكة واحدة	
يمكن أن تختلف نسبة الملكية وقد يكون من الصعب قياسها بناءً على تداول الحصص.	يمكن أن تختلف نسبة الملكية ويتم قياسها بنسبة الحصص المملوكة.	امرأة تمتلك 100.0% سهل القياس.	ملكية المرأة للمنشأة
نسبة التمثيل في مجلس الإدارة ضئيلة (القياس المستقبلي ممكن بمجرد وضوح النسبة المئوية لقانون الشركة)	قد يختلف مقدار السيطرة على الأعمال ويمكن قياسه بعدد النساء في مجلس الإدارة.	بصفتها المالكة، قد تكون المرأة مسيطرة على الأعمال. من الممكن القياس.	سيطرة المرأة على المنشأة
قد يختلف مقدار المشاركة في الإدارة ويقاس بعدد النساء العاملات في المناصب الإدارية العليا.	قد يختلف مقدار المشاركة في الإدارة ويقاس بعدد النساء العاملات في المناصب الإدارية العليا.	بصفتها المالكة، من المرجح أن تتخذ المرأة جميع القرارات الإدارية. من الممكن القياس.	إدارة المرأة في المنشأة
يتطلب معايير لاستيعاب الاختلافات في الملكية والسيطرة والإدارة والتوظيف.	يتطلب معايير لاستيعاب الاختلافات في الملكية والسيطرة والإدارة.	من الممكن القياس. يحتاج إلى التحقق من الصحة.	التحديات المتعلقة بالقياس
أ. الشركة الخاصة تشمل المنشأة الفردية وشركة تضامن، وشركة ذات المسؤولية المحدودة، وشركة المساهمة الخاصة. ب. الشركات ذات المساهمة العامة تشمل المستثمرين الذين يشتركون الحصص بشكل علني.			

وفقاً لدائرة الإحصاءات فإن 89% من الشركات المسجلة في الأردن هي مؤسسات فردية (أي مالكين فرديين) و11% فقط هي شركات مسجلة بموجب قانون الشركات. وفي عام 2018 كشفت دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ودائرة الإحصاءات عن وجود 167,519 منشأة اقتصادية نشطة منها 11,240 منشأة فقط مملوكة من قبل النساء بنسبة (6.7%)¹¹. وتوصل مسح البنك الدولي للمنشآت في عام 2022 إلى نتيجة مماثلة، حيث أشار إلى أن 8.1% من المنشآت مملوكة من قبل النساء وكما يبين الجدول 3 فإنه من الممكن عادة تحديد دور المرأة في هذه المنشآت. ومع ذلك -كما دُكر أعلاه- غالباً ما تنتقل ملكية المنشآت إلى النساء لأنهن ورثتهن من أفراد أسرهن أو لأنهن يملكنها بشكل مشترك مع أفراد الأسرة الآخرين لتجنب دفع ضرائب عالية، في هذه الحالات، ملكية الشركة ليست هي نفسها ممارسة السيطرة على المنشأة، بالإضافة إلى ذلك فإن تحديد دور المرأة في المنشآت الفردية يتطلب أن تقوم الحكومة بجمع بيانات عن جنس أصحاب المنشآت، ومن ثم فإن قياس ملكية المرأة وسيطرتها وإدارتها في المنشأة يتطلب مجموعة من المؤشرات المطورة بدقة والتي تحتوي على أرقام محددة، مثل نسبة الملكية أو عدد النساء في مجالس الإدارة.

نتائج الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص: اتفق ممثلو القطاعين العام والخاص في الحوار على التعريف الوطني المذكور أدناه للمنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء:

المنشآت المملوكة للنساء	نسبة ملكية النساء 51% مع صلاحية التوقيع.
-------------------------	--

¹¹ هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2021 [واقع المنشآت الاقتصادية من منظور النوع الاجتماعي](#)

المنشآت المُدارة من قبل النساء

ما لا يقل عن 25% من ملكية الشركة تعود للنساء وما لا يقل عن 20% من أعضاء مجلس الإدارة من النساء أو أن تشغل امرأة واحدة على الأقل منصبًا في الإدارة العليا داخل الشركة أو أن تتمتع امرأة بصلاحيّة التوقيع داخل الشركة.

المنشآت المملوكة للنساء هي تلك التي تتمتع فيها النساء بالملكية والسيطرة الكاملة أو أغلبيتها (أي 51% أو أكثر)، وفي حالة المؤسسات الفردية تكون الملكية كاملة للمرأة إما عن طريق تأسيس شركتها الخاصة أو من خلال توريث ملكية الشركة. ويمكن أن تكون الملكية الكاملة للمرأة إسمية فقط في كثير من الأحيان، وبالتالي في حين أن هناك مالغًا واحدًا فقط قد يكون من الصعب التأكد من صلاحيات المالك أو سلطته ولذلك؛ فإن التعريف المقترح قد يتطلب الملكية الكاملة من قبل امرأة تتمتع بصلاحيّة التوقيع.

المنشآت المُدارة من قبل النساء هي تلك التي لا تتمتع فيها النساء بالملكية والسيطرة الكاملة أو أغلبيتها ولكن لديهن نسبة معينة من الملكية والسيطرة، حيث يتطلب التعريف ملكية 25% على الأقل من المنشأة وتمثيل 20% في مجلس الإدارة إذا اقتضى الأمر. إذا لم يكن هناك تمثيل بنسبة 20% في مجلس الإدارة فيجب أن يكون لدى الشركة امرأة واحدة على الأقل في منصب من مناصب الإدارة العليا أو امرأة واحدة تتمتع بصلاحيّة التوقيع.

تم اختبار التأثير المحتمل للتعريف على المنشآت المملوكة والمُدارة من قبل النساء المسجلة حاليًا بالتعاون مع شركة كيز للمعلومات والتكنولوجيا، حيث غطى التحليل 128,764 شركة مسجلة إما في وزارة الصناعة والتجارة والتمويل أو دائرة مراقبة الشركات، كشفت النتائج أن 17.61% من الشركات لديها نساء يمتلكن ما لا يقل عن 51% من الحصص مع صلاحيّة التوقيع. بينما تباينت نسب الشركات التي تمتلك فيها نساء ما بين 25-50% من الحصص على النحو التالي: 1.60% للشركات التي تضم 20% على الأقل من أعضاء مجلس الإدارة، و1.35% للشركات التي تضم امرأة واحدة على الأقل في منصب من مناصب الإدارة العليا و2.10% للشركات التي تضم امرأة واحدة على الأقل تتمتع بصلاحيّة التوقيع.

2. جمع البيانات ووسائل التحقق

استنادًا إلى الخبرة الدولية وردود الفعل من أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم بشأن التعريف فإن الملكية والسيطرة والإدارة هي المعايير المحددة للسياق الأردني، ويمكن توضيح مصادر البيانات لهذه المعايير على النحو التالي:

- **ملكية النساء:** بالنسبة للمؤسسات الفردية تمارس المرأة المالكة الملكية الكاملة والسيطرة على المنشأة، في حين أن وزارة الصناعة والتجارة والتمويل لديها سجل فردي للمؤسسات إلا أن البيانات غير مصنفة حسب الجنس وتقوم الوزارة باستنتاج جنس المالك (عند الضرورة) من الاسم أو رقم الهوية الوطنية¹²، ومع ذلك لا توفر الأسماء دائمًا تحديدًا دقيقًا للجنس نظرًا لأن بعض الأسماء لا تملك صفة جنسية واضحة. بالنسبة للشركات الخاصة المسجلة في دائرة مراقبة الشركات، يمكن أن تتراوح ملكية النساء من 1% إلى 99% بناءً على الحصص التي يمتلكونها في الشركة، حيث يتم تسجيل أسماء أصحاب الحصص مع أرقام هوياتهم في دائرة مراقبة الشركات دون تصنيف الجنس. وتعتمد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وغرف الصناعة والتجارة المحلية على السجلات التجارية للشركات في دائرة مراقبة الشركات، وبالتالي فإن بيانات الملكية في الغرف والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مطابقة للبيانات الموجودة في دائرة مراقبة الشركات، ومع ذلك تميل الغرف إلى تصنيف البيانات حسب الجنس اعتمادًا على أسماء المالكين وأرقام الهوية -عند الطلب- دون أي عمليات تجميع إضافية للبيانات المصنفة حسب الجنس.

¹² سابقًا، تم استخدام أرقام الهوية للإشارة إلى جنس صاحب الهوية باستخدام رقم 1 (ذكر) أو 2 (أنثى) في الخانة الرابعة من رقم الهوية، لكن حاليًا لا يتم اتباع هذه الممارسة.

توصية الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص: نظرًا لأن معظم الجهات الحكومية والأعمال تعتمد على وزارة الصناعة والتجارة والتموين ودائرة مراقبة الشركات للحصول على البيانات المتعلقة بالملكية والسيطرة، فإنه يوصى لكلا الجهتين إضافة حقل يحدد جنس المالكين والموقعين في نموذج السجل التجاري وجمع البيانات المتعلقة بجنس المالكين والموقعين للمؤسسات المسجلة بأنواعها المختلفة

○ **سيطرة النساء:** بالنسبة للمؤسسات الفردية، يُفترض عمومًا أن المالك أو المالكة يحتفظان بالسيطرة الكاملة على عمليات المنشأة، وفي بعض الأحيان يقوم المالكون بتفويض مسؤوليات معينة أو منح صلاحيات التوقيع للآخرين، حيث أن البيانات المتعلقة بالموقعين متاحة لدى وزارة التجارة والصناعة ولكنها غير مصنفة حسب الجنس. بالنسبة للشركات المسجلة في دائرة مراقبة الشركات، غالبًا ما تتم الإشارة إلى السيطرة داخل الشركات ذات الملكية الخاصة من خلال وجود النساء في مجلس الإدارة، ولكن المعلومات المتعلقة بالنساء الموجودات في مجلس الإدارة غير متوفرة في وزارة التجارة والصناعة أو دائرة مراقبة الشركات، وقد أكدت غرفة صناعة الأردن توفر هذه البيانات لدى غرف الصناعة المحلية حيث تقوم بجمع وتحديث المعلومات عن أعضاء مجلس الإدارة مصنفة حسب الجنس بشكل سنوي عند تجديد العضوية.

توصية الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص: يوصى بأن تقوم دائرة مراقبة الشركات بتدوين جنس أعضاء مجلس الإدارة عند التسجيل وعند التحديث (مثل التقارير السنوية)، ويمكن أيضًا جمع هذه المعلومات من قبل غرف الصناعة والتجارة المحلية وإبلاغها إلى غرف الأردن حيث يجب إنشاء قواعد بيانات موحدة للشركات المسجلة في جميع أنحاء المملكة.

○ **إدارة النساء:** في الشركات التي تكون فيها المرأة المالكة الوحيدة فإنها عادة ما تشرف على جميع القرارات الإدارية وهذا يعني أن المشاركة المباشرة في الإدارة جزء أساسي من هيكل الملكية مما يعني أنه لا يلزم إجراء قياس إضافي لأدوار النساء في الإدارة داخل هذه الشركات.

لا يوجد حاليًا آلية للإبلاغ عن إدارة المنشأة في الشركات الخاصة، ومع ذلك هناك مبادرات من غرف الصناعة المحلية لجمع بيانات مصنفة حسب الجنس حول بعض المناصب الإدارية بما في ذلك المدراء العاميين ونواب المدراء العاميين.

توصية الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص: تمثل قاعدة بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فرصة قيّمة لجمع بيانات مصنفة حسب الجنس عن الإدارة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال إضافة حقلين إلى الملفات التعريفية للشركات ضمن صفحة مواصفات رواتب الموظفين والتي تغطي المسميات الوظيفية للإدارة العليا إلى جانب جنس الشخص الذي يشغل هذه المناصب.

3. استهداف السياسات والبرامج والخدمات

في حين أن التعريف يصف السمات الرئيسية للمنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء، فإن القطاعين العام والخاص وشركاء التنمية غالبًا ما تكون سياساتهم وبرامجهم وخدماتهم تستهدف قطاعات وأحجام وأنواع محددة من الأعمال. وبالتالي غالبًا ما يلزم إجراء تعديل على التعريف ليناسب الهدف العام المتمثل في تعزيز المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء في مجال معين من مجالات التدخل أو الدعم. على سبيل المثال أدركت المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية أن التعريف المبدئي لمشاركة المرأة بنسبة 50% لم يكن كافيًا للوصول إلى العدد المخطط له من المنشآت المملوكة من قبل النساء من خلال برامجها، ونتيجة لذلك قررت المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع إضافة المزيد من المعايير للسماح باستهداف أشمل والوصول إلى المزيد من المستفيدين من الدعم المحتملين.

إن الاستهداف أمر مهم للغاية؛ فهو يساعد في توجيه الموارد القيمة نحو مجموعة معينة من المنشآت التي ستستفيد وتساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة. مع ذلك يجب أن يكون الاستهداف لفترة محددة لتحقيق زيادة مشاركة النساء في الملكية والمواقع الإدارية داخل الشركات الأردنية، وبالتالي في حين يصف التعريف نوعًا من المنشآت في السياق الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، فإن المجموعة المستهدفة تعبر عن مجموعة محددة من المنشآت التي تستفيد من سياسة أو برنامج أو خدمة ما.

ومن خلال المشاورات، وصف القطاعين العام والخاص طموحاتهم لدعم تنمية المرأة في مجال الأعمال -كمالكة ومديرة- وسوف يحتاجون في كثير من الأحيان إلى توجيه دعمهم إلى مجموعات مختلفة من النساء في مجال الأعمال، حيث أن الاتفاق على مبادئ توجيهية سيفيد في مساعدة هذه المؤسسات على استهداف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء بشكل فعال وفيما يلي بعض المبادئ المحتملة التي أثيرت خلال المشاورات:

أ. **وضع الرؤية والأهداف الاستراتيجية:** وضع رؤية تحدد هدف التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث يتفق القطاعان العام والخاص على أن مشاركة المرأة في ملكية المنشآت وإدارتها أمر بالغ الأهمية لتمكين المرأة اقتصاديا. من المرجح أن تدعو هذه الرؤية إلى تأسيس منشآت تمتلك فيها النساء 50% أو أكثر. ومع ذلك فإن الطريق إلى هذه الرؤية سيتطلب على الأرجح استهداف المنشآت التي تمتلك النساء النسبة الأقل منها. وبالمثل فإن السيطرة الكاملة أو المتساوية للمرأة على المنشآت وإدارتها هي هدف نبيل قد يتطلب بذل جهود لزيادة مشاركة المرأة في مجالس الإدارة وفي الإدارة العليا مع مرور الوقت، ويمكن أن يساعد أيضًا في تحديد أهداف تشغيل النساء.

ب. **تحديد الفئة المستهدفة استناداً إلى الأدلة:** من المهم فهم القضايا التي تؤثر على المرأة في مجال الأعمال والاستفادة من البيانات لتحديد أهداف السياسات والبرامج والخدمات، وسيشمل ذلك فهم عدد الشركات التي قد تتأثر بالسياسة أو البرنامج أو الخدمة وعدد الشركات التي قد تكون مؤهلة للحصول على الدعم، وقد أظهر مثال المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع أن استهداف المنشآت المملوكة للنساء (أي حيث تمتلك النساء 50% أو أكثر) لا يفيد العديد من النساء لأنه لا يوجد ما يكفي من الشركات المؤهلة، وفي مثل هذه الحالات من الجيد أن يتم تكييف المعايير المستخدمة في التعريف، واعتمادًا على عدد الشركات المطلوب دعمها قد يكون من الضروري تقليل مستوى الملكية المطلوب، فرضًا أن البرنامج يركز على الشركات الكبيرة وفي هذه الحالة قد يكون من المفيد أيضًا النظر في معيار الاختيار بناءً على مقدار السيطرة التي تتمتع بها المرأة في مجالس الإدارة أو نسبة النساء اللواتي يشغلن مناصب عليا في الإدارة العليا.

ج. **التأكد من المتابعة وإعداد التقارير التي تراعي الفوارق بين الجنسين:** يجب مراقبة جميع السياسات والبرامج والخدمات الحكومية والخاصة بانتظام لرصد التأثير على النساء في الأعمال، ويجب أن تتضمن هذه المراقبة ما يلي:

- ملكية النساء للمنشآت، نسبة ملكية الإناث في المنشآت (أي من صفر إلى 100%).
- سيطرة النساء على المنشأة، درجة سيطرة المالكات على القرارات في العمل.
- إدارة النساء للمنشأة، مدى تمثيل النساء في الإدارة العليا.
- تشغيل النساء في المنشأة، نسبة العاملات الإناث في الشركة وتوزيعهن عبر القوى العاملة (من العمالة المؤقتة وعمالة غير المهرة، إلى المشرفين وكبار المديرين).

د. **تحديد مدة زمنية:** لتعزيز مشاركة النساء في مجال الأعمال على أكمل وجه، يوصى صانعو السياسات على مواصلة متابعة وتقييم أهداف السياسات والبرامج وربطها بمدد زمنية محددة من أجل إنجاز التدخلات الناجحة ووصول الأهداف غير الفعالة للمضي قدمًا في تحقيق النتائج.

اتفاقية الحوار بين القطاعين العام والخاص: اتفق ممثلو القطاعين العام والخاص في الحوار على تطوير دليل لتوجيه الجهات الحكومية ومنظمات الأعمال في استهداف السياسات والبرامج والخدمات للوصول إلى المزيد من المنشآت التي تديرها النساء.

الخطوات التالية

1. قيام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني بالتنسيق مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة برفع ورقة السياسات "تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة: تعريف المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء" إلى رئاسة الوزراء.
2. قيام اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبدعم فني من قبل الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) بتطوير دليل ارشادي للجهات (الحكومية ومنظمات الأعمال والبنوك والجهات المانحة) لاستهداف السياسات والبرامج والخدمات (دعم مالي، تدريب، خدمات الدعم الأخرى) للوصول إلى المزيد من المنشآت المملوكة والمدارة من قبل النساء.

الملحق 1

فيما يلي الجهات التي تمت استشارتها خلال مرحلة البحث:

جمعية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأردنية (int@j)

وزارة الصناعة والتجارة والتموين

وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة

غرفة صناعة الأردن

غرفة صناعة عمان

غرفة تجارة الأردن

غرفة تجارة عمان

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

ديوان التشريع والرأي

وزارة الاستثمار

دائرة مراقبة الشركة

هيئة الأوراق المالية الأردنية

بورصة عمان

جمعية سيدات الأعمال وصاحبات المهن

مشروع الإصلاح الاقتصادي التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

البنك المركزي الأردني

دائرة الإحصاءات

البنك الدولي

المنتدى الاستراتيجي الأردني

ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني

المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (جيدكو)

صندوق أمام

مشروع تطوير الأعمال التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

الملحق 2

يعرض الجدول أدناه نتائج مرحلة التشاور، ويبين مجموعة التعريفات المستخدمة من قبل مؤسسات القطاعين العام والخاص في الأردن.

الجهة	التعريف الحالي	الموصى به
غرفة تجارة عمان (معالي الدكتور نسرین بركات)	كان التعريف أحد المعايير لاختيار سيدات الأعمال ليكن جزءاً من اللجنة النسائية في غرفة تجارة عمان: المرأة كمالكة أو شريكة أو مساهمة في المنشأة (<5٪ الحصة) أو امرأة كرئيس تنفيذي أو في منصب قيادة.	
غرفة صناعة عمان	لا يوجد تعريف	امرأة تمتلك أكثر من 50٪ من حصص الشركة أو أن يكون المدير العام أو المدير التنفيذي امرأة أو امرأة لديها تفويض قانوني بالتوقيع للشركة أو 20٪ من أعضاء مجلس الإدارة النشطين من النساء أو أكثر من 25٪ في الفريق التنفيذي من النساء والنسبة المئوية لعمالة النساء تتجاوز 50٪. إذا انخفضت حصص المرأة في شركة ما إلى أقل من 50٪، فلا يزال من الممكن اعتبارها تقودها امرأة إذا كان لها رأي في عملية صنع القرار في الشركة.
صندوق أمام	معايير المبادرة العالمية Global 2X الريادة: أ. حصة ملكية المرأة: 51٪ أو ب. تم تأسيس المنشأة من قبل امرأة: نعم / لا -----أو----- القيادة: أ. نسبة النساء في الإدارة العليا: 30٪ أو ب. نسبة النساء في مجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية IC: 30٪ -----أو----- التشغيل: أ. نصيب النساء في القوى العاملة: 30-50٪ و ب. مؤشر "جودة" واحد يتجاوز الامتثال: نعم / لا -----أو----- الاستهلاك: منتج أو خدمة تفيد النساء بشكل خاص أو بشكل كبير: نعم / لا.	
بورصة عمان	لا يوجد تعريف.	تشغيل النساء 35٪ من المناصب الإدارية العليا، وأن يكون 30٪ من أعضاء مجلس الإدارة من النساء.
سيدات تطوير الأعمال	يتم استخدام التعريف ليس للاستهداف، يتم تعريف ملكية المرأة على أنها عندما تكون المنشأة إما: أ. مملوكة من قبل النساء بنسبة لا تقل عن 51٪ وتعود عليهن بالنفع. ب. تحت سيطرة النساء (على سبيل المثال، وجود نساء في مناصب الإدارة العليا، بما في ذلك عضوية مجلس الإدارة للشركة أو تولى منصب الرئيس التنفيذي أو الرئيسة).	

	ج. تتولى النساء إدارتها في المقام الأول (50%) من المناصب القيادية تشغلها النساء).	
لا يوجد تعريف.	حجم ونوع الشركة أمر بالغ الأهمية. بالنسبة للمؤسسات الفردية، ستكون الملكية 100% للنساء، بالنسبة لشركة ذات مسؤولية محدودة، يجب أن تكون 50% من النساء مالكات للشركة أو إذا كانت النسبة أقل من ذلك، يجب أن تكون 20-30% من النساء في مناصب إدارية (الرئيس التنفيذي أو المدير التنفيذي للعمليات أو المدير المالي وربما الموارد البشرية والتسويق)، و30% في اللجنة التنفيذية. بالنسبة لشركة مساهمة عامة، يجب أن تكون القيادة 30% من النساء ويمكن أن تتراوح الحصص بين 5-10% (حسب الحجم والقطاع).	جمعية سيدات الأعمال وصاحبات المهن
لا يوجد تعريف.	امرأة في منصب مدير عام أو امرأة في أي منصب إدارة عليا آخر أو أن الأموال المستلمة موجهة للنساء. لم يتم تحديد النسبة المئوية للحصص التي يجب أن تمتلكها المرأة في الشركة حتى تعتبر مملوكة من قبل النساء	البنك المركزي الأردني
لا يوجد تعريف	امرأة تشغل منصب إداري عليا في الشركة ولديها دور نشط في عمليات صنع القرار أو تكون المرأة لديها حصص في الشركة (لم يتم تحديد نسبة معينة) ولديها دور نشط في عمليات صنع القرار في الشركة	دائرة مراقبة الشركات
لا يوجد تعريف	لا يوجد توصيات	دائرة الإحصاءات
لم يتوصلوا إلى اتفاق على تعريف موحد واحد، يعتقدون أن التعريف لا يمكن أن يكون واسعاً جداً أو ضيقاً جداً	تأثير المرأة على الأعمال: المنشآت المملوكة للنساء، المنشآت التي لديها ممارسات عادلة بين الجنسين (على سبيل المثال، النساء كموظفات وأعضاء في مجلس الإدارة)، والمنشآت التي تركز على المنتجات والخدمات التي تعمل على تحسين حياة النساء والفتيات بشكل كبير.	مشروع الإصلاح الاقتصادي التابع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية
بالنسبة للمنشآت الكبيرة، يجب أن يكون التعريف أوسع، على سبيل المثال، لكي تكون الشركة مؤهلة، يجب أن يكون المؤسس أو المؤسس المشارك امرأة، بغض النظر عن الحصص أو أن يكون هناك 30% من النساء الموظفات. بالنسبة للمنشآت الكبيرة، لا يعد التمثيل في مجلس الإدارة إجراءً جيداً نظراً لأن عدداً قليلاً جداً من النساء يعملن في مجلس الإدارة حالياً.	التعريف الذي تم استخدامه مرة واحدة لمبادرة التعرف على أعضاء int@j: ملكية 50% من الحصص و50% من الموظفين هن من النساء. تعريف المنشآت الصغيرة والمتوسطة: تملك النساء 40% أو 30% من النساء في المناصب القيادية (المؤسس، المؤسس المشارك، والإدارة).	جمعية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأردنية (int@j)
وجدوا أن نسبة 5% فقط من المنشآت تنطبق على هذا المعيار، نتيجة لذلك، عملوا مع إطار التعريف الشامل وأنشأوا نظام استهداف بتعريف يعد استثناءً عن هذا المعيار البالغ 50%.	التعريف الحالي لديهم هو أن شركة تقودها النساء أو مملوكة من قبل النساء يجب أن تمتلك أكثر من 50% من الحصص. مع إطار التعريف الشامل، أضافوا معايير للسماح باستهداف أكثر مرونة لدعمهم: 20% مملوكة من قبل النساء أو 20% من المناصب القيادية تشغلها نساء أو أن يكون المدير التنفيذي والمدير العام امرأة أو مدير العمليات ونائب الرئيس امرأة.	المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (جيدكو)
	ملكية المرأة لما لا يقل عن 50% من إجمالي الحصص وأن تكون متواجدة يومياً (عضوة في فئة C (الإدارة)) ولها صلاحية التوقيع.	ملتقى سيدات الأعمال والمهن الاردني

النساء اللواتي يمتلكن نسبة الحصص الأكبر أو يشغلن منصب إداري أو قيادي أو يتواجدن في مجلس الإدارة. لم يتم مناقشة تفاصيل محددة بشأن هذه المؤشرات.	لا يوجد تعريف	غرفة تجارة الأردن
<50% ملكية النساء أو <50% نساء موظفات و<25% في المجلس التنفيذي أو 25% في المناصب القيادية.	لا يوجد تعريف	غرفة صناعة عمان
<50% ملكية النساء أو <50% هن من أعضاء مجلس إدارة شركة مساهمة عامة لأن كونك رئيسًا لمجلس الإدارة هو اتخاذ القرار النهائي.	لا يوجد تعريف	هيئة الأوراق المالية الأردنية
امرأة في منصب إدارة عليا مثل الرئيس التنفيذي أو أكثر من 40% من الحصص تمتلكها امرأة أو أكثر من 50% من النساء في مجلس الإدارة	لا يوجد تعريف	ديوان التشريع والرأي
المنشآت المملوكة من قبل النساء أو التي تقودها النساء: أسستها امرأة أو شاركت في تأسيسها أو شركة ذات تمثيل نسائي في مجلس الإدارة أو توظيف النساء.	لا يوجد تعريف	وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة
استخدام تعريف مماثل للتعريف الذي وضعه "صندوق التنمية الصناعية": 20% مملوكة من قبل النساء أو 20% من المناصب القيادية تشغلها نساء أو أن يكون المدير التنفيذي والمدير العام امرأة أو مدير العمليات ونائب الرئيس امرأة. وقد أشاروا إلى أن تمثيل مجلس الإدارة بنسبة 10-12% أفضل من 20%.	لا يوجد تعريف	وزارة الصناعة والتجارة والتموين
	20% مملوكة من قبل النساء أو 20% من المناصب القيادية تشغلها نساء أو الرئيس التنفيذي والمدير العام امرأة أو مدير العمليات ونائب الرئيس امرأة.	صندوق التنمية الصناعية

الملحق 3

يوضح الجدول أدناه أمثلة دولية لتعريف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء:

الجهة	تعريف المنشآت المملوكة و المدارة من قبل النساء
مؤسسة WEConnect الدولية للأعمال النسائية	المعايير الأربعة التي تم أخذها بعين الاعتبار للحصول على شهادة WBE من قبل WEConnect International هي الملكية والإدارة والسيطرة والاستقلالية. تملك 51% من ملكية امرأة واحدة أو أكثر. يجب أن تُدار العمليات اليومية من قبل امرأة واحدة أو أكثر. السيطرة على المنشأة وإدارتها على المدى الطويل من قبل امرأة واحدة أو أكثر. مساهمة رأس المال و/أو الخبرة من قبل النساء. تعمل بشكل مستقل عن المنشآت الأخرى غير المعتمدة (أي أن الشركات العابرة أو أصحاب الامتيازات أو مندوبي المبيعات غير مؤهلين).
المجلس الوطني لمؤسسات الأعمال النسائية (التعريف المعدل لكندا)	مؤسسة الأعمال النسائية، والتي يشار إليها عادة باسم WBE، أي مشروع مستقل تملكه وتسيطر عليه امرأة واحدة أو أكثر من النساء اللواتي هن مواطنات كنديات أو مقيمات دائمت بنسبة 51%؛ تأسست أعمالهن ومقرهن الرئيسي في كندا؛ وتتحكم في إدارته وعملياته اليومية امرأة تمتلك خبرة في الصناعة.
مؤسسة التمويل الدولية	أن تكون ملكية النساء 51% على الأقل أو 20% ملكية النساء على الأقل مع امرأة تشغل منصب الرئيس التنفيذي أو المدير التنفيذي للعمليات ومجلس إدارة يحتوي على 30% نساء على الأقل في حالة وجود مجلس إدارة.
إدارة الأعمال الصغيرة في الولايات المتحدة (التعريف المعدل لكندا)	أن تكون مملوكة ومسيطر عليها بنسبة 51% على الأقل من قبل نساء كنديات مواطنات أو مقيمات دائمت، ويجب السماح للنساء بإدارة العمليات اليومية واتخاذ القرارات على المدى الطويل.
وزارة الأعمال والطاقة والاستراتيجية الصناعية في المملكة المتحدة	غالبية المنشآت التي تقودها النساء هي تلك التي تشكل فيها النساء أكثر من 50% من الشركاء أو المديرين في السيطرة اليومية على المنشأة أو التي تكون فيها المالك الوحيد امرأة.
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: لمحة عن ريادة الأعمال 2017	يتم تعريف المؤسسات المملوكة من قبل النساء أو التي تقودها النساء على أنها المؤسسات التي تضم ما لا يقل عن 65% من المالكات أو النساء في الإدارة العليا
سيدات أعمال كندا في التجارة الدولية	المنشآت المملوكة من قبل النساء مملوكة بنسبة 51% على الأقل، وتديرها وتسيطر عليها امرأة واحدة أو أكثر.
مبادرة تمويل رائدات الأعمال (We-Fi)	<ul style="list-style-type: none"> • 51% مملوكة لامرأة/نساء؛ أو 20% مملوكة لامرأة/نساء؛ ويجب أن يكون هناك امرأة واحدة في منصب المدير التنفيذي/المدير التنفيذي للعمليات (الرئيس/نائب الرئيس)؛ ويجب أن يكون هناك • 30% من أعضاء مجلس الإدارة من النساء في حالة وجود مجلس إدارة
المصدر: WESK (2021) تعريف " الأعمال المملوكة من قبل النساء" مدخلات من عملاء IRAP، تم الوصول إليه في 12 مارس 2023 https://wesk.ca/wp-content/uploads/2021/09/Women-Owned-Business.pdf	

نشر من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني وGIZ

مكاتب مسجلة

بون واشبورن (ألمانيا)

مشروع التشغيل في الأردن ٢٠٣٠

عمان – الأردن

مكتب GIZ في الأردن

شارع محمد باسم الخماش رقم ٣١ – الصويفية

عمان ٠٩١١١ الأردن

هاتف: +962 (0) 6586 8090

فاكس: +962 (0) 6581 9863

البريد الإلكتروني: giz-jordanien@giz.de :

www.giz.de/jordan

المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني في عمان الأردن

شارع عبد الحميد باديس رقم 8 – الشميساني

عمان 11194 ، الأردن

هاتف: +962 (0) 6567 5325

فاكس: +962 (0) 566 2958

البريد الإلكتروني: esc@esc.jo

تأليف: د.ميادة ابو جابر ود.سايمون وايت

GIZ هي المسؤولة عن محتوى هذا المنشور

بالنيابة عن: الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية BMZ

في:

نيسان 2024