



دور القطاع المصرفي الأردني في التمكين الاقتصادي للمرأة: من منظور الشمول المالي

د. نادية جودت يوسف* د. ألياس عبد الله أبو الهيجاء**
الاء عطا جرادات*** د. عير فوزان العبادي****

الملخص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القطاع المصرفي في دعم التمكين الاقتصادي للمرأة بالتركيز على حالة الأردن من منظور الشمول المالي. كما هدفت الدراسة إلى معرفة واقع مساهمة البنوك الإسلامية والتقليدية في دعم هذا التمكين سواء من خلال استقطاب المرأة للعمل لديها، أم من خلال المنتجات والمبادرات التي يتم طرحها خصيصاً بما يتناسب مع احتياجات المرأة.

المنهجية: لتحقيق هدف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة دور البنوك في الأردن في التمكين الاقتصادي للمرأة؛ وذلك من خلال الرجوع إلى المصادر المتعلقة بموضوع الدراسة: كالأبحاث والتقارير السنوية وتقارير الاستدامة الصادرة عن البنوك، والتقارير الصادرة عن جمعية البنوك في الأردن،

النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود فروق جندرية في القطاع المصرفي الأردني -على الرغم مما بذل من جهود في هذا المجال- تحول دون إحداث مزيد من التمكين الاقتصادي للمرأة سواء من حيث المبادرات المخصصة لتمكين المرأة أم من حيث نسبة توظيفها وتمثيلها في المراكز القيادية التي بقيت دون المستوى المأمول.

الخلاصة: تؤكد الدراسة على ضرورة تكاتف كافة الجهود لتمكين المرأة اقتصادياً لما له من مكاسب تعود بالنفع على المرأة وعلى الاقتصاد ككل. كما توصي الدراسة بوجوب قيام البنوك الأردنية الإسلامية والتقليدية بالدور المأمول منها في دعم هذا التمكين نظراً لآثاره الإيجابية المتوقعة على أداؤها وريحيته.

الكلمات الدالة: التمكين الاقتصادي للمرأة، الشمول المالي، البنوك الإسلامية، البنوك التقليدية.

* أستاذ مساعد، كلية المال والأعمال، جامعة العلوم الإسلامية العالمية. nadia.yousef@wise.edu.jo

** أستاذ مساعد، كلية المال والأعمال، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

*** محاضر متفرغ، كلية المال والأعمال، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

**** أستاذ مشارك، كلية المال والأعمال، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

1-المقدمة:

على الرغم من أهمية مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، ومع ذلك فقد واجهت العديد من التحديات التي أضعفت مشاركتها الاقتصادية وعمقت الفجوة بين الجنسين، مما يستلزم تضافر جهود كافة القطاعات لتفعيل دور المرأة في الاقتصاد وإعطائها الفرصة المناسبة لإطلاق إمكاناتها الاقتصادية.

ويعتبر القطاع المصرفي في الأردن من القطاعات الرائدة التي يمكن التعويل عليها في مجال تمكين المرأة ودعم مشاركتها الاقتصادية. إذ قدم الجهاز المصرفي الأردني العديد من المبادرات والبرامج التي هدفت إلى تمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز شمولها المالي، وذلك انطلاقاً من حرصه على الالتزام بمبادئ الاستدامة والعدالة الاجتماعية والمساهمة في تقليص الفجوة بين الجنسين بما يعزز الاستراتيجية الوطنية للاشتغال المالي التي أطلقها البنك المركزي الأردني.

ومع ذلك؛ ما زالت هناك حاجة لزيادة هذا التمكين، خاصة مع مرور الأردن بأوضاع اقتصادية صعبة؛ إذ يعتبر التركيز المستمر على إطلاق الإمكانات الاقتصادية للمرأة عاملاً في غاية الأهمية في دعم مسار النمو والتنمية في الأردن على المدى الطويل (البنك الدولي، 2023). كما أن تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً يعد أمراً ضرورياً للمرأة لتوفير حياة كريمة لها وتحقيق طموحها بأن تصبح عنصراً فاعلاً في المجتمع.

2-مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعدّ الأردن من البلدان النامية، ويعتمد اقتصاده بشكل كبير على المساعدات من عدة جهات. ولقد مر الأردن بأوقات عصيبة؛ ومع ذلك فقد أظهر مرونة في مواجهة الأزمات الخارجية. وعلى الرغم من التعافي الاقتصادي، فما زالت القيود الهيكلية تؤثر على نتائج سوق العمل في الأردن، وما زالت مشاركة المرأة الأردنية في العمل من بين أدنى المعدلات في العالم؛ إذ لم تتجاوز مشاركتها في قوة العمل نسبة الـ 14% (البنك الدولي، 2023). وتمثل هذه الفجوة الجندرية خسارة كبيرة للاقتصاد الأردني، ولذلك كان لا بد من التركيز على زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد باعتبارها محركاً رئيساً لتحقيق نمو أقوى وأكثر شمولاً، خاصة أن دمج المرأة في إطار الاقتصاد الرسمي يعد ضرورياً لاقتصاد أي دولة؛ فهو يعطي مؤشراً قوياً وإيجابياً لنظرة دول العالم والمنظمات

الدولية للدولة المعنية، مما يعزز من الثقة في اقتصادها في الأسواق العالمية ويحسن من الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بشكل عام؛ وبالتالي زيادة فرص حصول الدولة على مساعدات ودعم مالي وفني من المنظمات والكيانات الدولية (سليمان وسلامة، 2019). ويمكن للقطاع المصرفي في الأردن أن يصبح حافزاً قوياً لتمكين المرأة اقتصادياً وشمولها مالياً، وبناء عليه، تكمن مشكلة الدراسة في طرح التساؤلات التالية:

-ما المقصود بتمكين المرأة اقتصادياً؟ وما أهمية هذا التمكين؟

-ما العلاقة بين الشمول المالي وتمكين المرأة اقتصادياً؟

-ما دور القطاع المصرفي الأردني في تمكين المرأة اقتصادياً؟ وما المأمول منه في دعم هذا التمكين؟

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية تمكين المرأة اقتصادياً، الأمر الذي سيسهم في تحقيق مكاسب عديدة للاقتصاد. وحتى يكون هذا التمكين شاملاً ومستداماً، كان لا بد من مساهمة جميع القطاعات في هذا التمكين ومنها القطاع المصرفي. إذ حاولت الدراسة استكشاف واقع تمكين المرأة اقتصادياً في القطاع المصرفي الأردني، ودور البنوك الإسلامية والتقليدية في الأردن في تعزيز هذا التمكين سواء من خلال توظيف العنصر النسائي لديها، أم من خلال ما تطرحه من مبادرات وبرامج ومنتجات مصرفية تسهم في زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد.

4-أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة بما يلي:

1-التعريف بالتمكين الاقتصادي للمرأة وأهميته.

2-التعريف بالشمول المالي وعلاقته بمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة.

3-بيان دور القطاع المصرفي الأردني في تمكين المرأة اقتصادياً، وواقع هذا التمكين في البنوك الأردنية بنوعها الإسلامية والتقليدية.

5-منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لبيان مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالشمول المالي، كما قامت الدراسة بتحليل المعلومات والبيانات التي جمعت من المواقع والتقارير الرسمية للبنوك العاملة في الأردن وتقارير الاستدامة الصادرة عنها بهدف رصد واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع المصرفي الأردني.

6- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة (حنفي، 2024) بعنوان: التمكين الاقتصادي للمرأة وأثره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى توضيح التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية في إطار رؤية 2030، وأثره على النمو الاقتصادي، وذلك باستخدام بيانات سلسلة زمنية خلال الفترة 1990-2022. توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للتمكين الاقتصادي للمرأة على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية.

2- دراسة (الأغبري وآخرين، 2021) بعنوان: التحديات والصعوبات التي تواجه الشمول المالي في تمكين المرأة اقتصادياً في اليمن: دراسة نوعية.

هدفت الدراسة إلى استكشاف الصعوبات التي تحد من دور الشمول المالي في تمكين المرأة اقتصادياً في اليمن. استخدمت الدراسة المنهج النوعي وذلك بإجراء مقابلات مع ثمانية عشر مؤسسة مالية إسلامية. توصلت الدراسة إلى وجود معوقات تحد من التمكين الاقتصادي للمرأة، منها: العادات والتقاليد باعتبارها أكبر تحد يواجه المؤسسات المالية الإسلامية، والأمية المالية للمرأة، والأوضاع السياسية المضطربة في اليمن، بالإضافة لمحدودية دخل المرأة، والسياسات الداخلية للمؤسسات نفسها. أوصت الدراسة بتصميم سياسات لدعم المؤسسات المالية وكذلك دعم حق المرأة في التعليم والعمل.

3- دراسة (سليمان وسلامة، 2019) بعنوان: دور القطاع المصرفي في دعم الشمول المالي للمرأة.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على دور البنوك المركزية في كل من مصر والأردن وفلسطين ولبنان لدعم الشمول المالي للمرأة. واستعرضت الدراسة نماذج لبنوك تجارية في منطقة الشرق الأوسط تدعم تمكين المرأة وهم: بنك فلسطين، بنك الاتحاد بالأردن والبنك اللبناني للتجارة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال رصد وتحليل بعض مؤشرات البنوك التجارية وتطورها للفترة من (2011-2019). خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين جهود

تلك البنوك لزيادة عدد المتعاملين مع البنك من السيدات والموظفات لديه على حد سواء من جهة، وتحسن أداء البنك ومؤشراته وتعزيز مكانته أمام المجتمع الدولي من جهة أخرى.

ثانيًا: الدراسات باللغة الإنجليزية:

1- Mansour et al., 2024: Board gender diversity and bank performance in Jordan

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة وأداء البنوك الأردنية. وباستخدام نماذج الانحدار OLS و RE و FE، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارات والأداء السوقي للبنوك المدرجة في الأردن خلال الفترة من 2010 إلى 2022. كما أوضحت الدراسة أن التنوع بين الجنسين يُسهم في فعالية مجلس الإدارة، ويُعزز الرقابة الإدارية، ويؤثر بشكل مباشر وإيجابي على أداء البنوك، وهو ما يتوافق مع غالبية الدراسات العالمية؛ مما يعني أن البنوك الأردنية قادرة على تحسين أدائها ومعالجة قضايا الوكالة من خلال إعطاء الأولوية لممارسات الحوكمة الرشيدة، ولا سيما من خلال تعزيز التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة. أوصت الدراسة بزيادة توزيع الأدوار بين أعضاء مجالس الإدارة في البنوك بما يضمن تلبية مصالح المساهمين.

2- Gudan et al., 2024: The role of women in economic development

هدفت الدراسة إلى بيان دور المرأة في التنمية الاقتصادية باعتباره عنصراً لا غنى عنه في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام والشامل. قامت الدراسة بتتبع تطور الأدوار الاقتصادية للمرأة نحو التمكين الاقتصادي، والعوامل الأساسية التي تحدد مشاركة المرأة في القوى العاملة والتحديات التي تواجهها؛ بما في ذلك التمييز القائم على النوع الاجتماعي والوصول المحدود إلى التعليم والتدريب المهني. وباستخدام تحليل الأدلة التجريبية، بما في ذلك دراسات الحالة والبيانات الإحصائية؛ توصلت الدراسة إلى أهمية الجهود المستمرة في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة لما له من فوائد ملموسة على الشركات والاقتصادات على حد سواء. أوصت الدراسة بإعطاء الأولوية لتمكين المرأة اقتصادياً، إذ يمكن للمجتمعات من خلال هذا التمكين إطلاق العنان لإمكانات اقتصاداتها، ودفع التنمية المستدامة والازدهار وتعزيز المساواة للجميع.

-3 Sinha, 2020: Women in the Bahrain Financial Sector: Opportunities:

Challenges and Strategic Choices

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الفرص المحفزة لمشاركة المرأة البحرينية في القوى العاملة، وعلى اتجاهات التوظيف في القطاع المالي في البحرين. وباستخدام الإفصاحات العامة على مستوى البنوك والإحصاءات الحكومية، تم تحليل الفرص والقيود المفروضة على عمل المرأة في القطاع المالي. توصلت الدراسة إلى أن التقدم الوظيفي للمرأة البحرينية كان بطيئاً بشكل واضح مقارنة بتقدم الرجال وذلك بسبب عدد من القيود الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، على الرغم من تركيز الجامعات بشكل كبير على التعليم المالي ووجود نسبة كبيرة من النساء البحرينيات العاملات في القطاع المالي. أوصت الدراسة بضرورة رصد اتجاهات تمثيل المرأة في القوى العاملة الرسمية من خلال التحليل الكمي والنوعي مما يساعد في فهم الفرص والعوائق التي تواجه المرأة في القطاع المالي في البحرين.

7- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

يتبين من استعراض الدراسات السابقة، أن هناك ندرة بالدراسات التي تطرقت إلى تمكين المرأة اقتصادياً سواء في القطاع المصرفي أم في غيره من القطاعات في الأردن. وبحسب اطلاع الباحثين- ولكون القطاع المصرفي يعمل كأحد روافع الاقتصاد في الأردن، ولكون المرأة تشكل أحد ركائز التنمية الشاملة- جاءت هذه الدراسة في محاولة لسد هذه الفجوة من خلال بيان دور القطاع المصرفي الأردني في تعزيز هذا التمكين؛ واستعراض واقع تمكين المرأة في الجهاز المصرفي الأردني.

8- خطة الدراسة:

تقع الدراسة في مقدمة ومبحثين إضافة إلى الخاتمة، كما يلي:

المبحث الأول: التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالشمول المالي

المبحث الثاني: دور القطاع المصرفي الأردني في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة

الخاتمة: وتضمنت ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتوصيات.

المبحث الأول: التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالشمول المالي:

يشهد العالم اليوم خطوات جادة وفعالة نحو تحقيق العدل والمساواة في التعامل مع المرأة؛ من خلال تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً، باعتباره أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة.

وانطلاقاً من حق المرأة في المساهمة في التنمية؛ فقد نص الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة على "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات" (<https://www.undp.org/ar/arab-states>)، كما جاء الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية ليؤكد الالتزام بـ "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2013). ويأتي هذا الاهتمام بتمكين المرأة انطلاقاً من المكاسب العديدة المتوقعة التي ستعود بالنفع على المرأة والاقتصاد.

المطلب الأول: ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة وأهميته:

حظي موضوع تمكين المرأة باهتمام العديد من دول العالم، لما له من دور إيجابي متوقع في تقدم المجتمعات ونمو الاقتصاد. ويهدف تمكين المرأة بشكل عام إلى إتاحة الفرصة لها في أي مجتمع للحصول على كافة التسهيلات في جميع المجالات الاجتماعية، والسياسية والاقتصادية وغيرها. ويقصد بالتمكين الاقتصادي للمرأة بمفهومه الشامل بأنه "العملية التي تُعنى بتنمية المهارات وتوفير الفرص والوسائل التي تساعد المرأة على توفير مصادر العمل والدخل الضرورية لسد احتياجاتها الحياتية وتحقيق رفاهيتها المعيشية" (صافي والطراونة، 2019).

كما عرفته هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) بأنه "ضمان مشاركة المرأة على قدم المساواة في العمل اللائق والحماية الاجتماعية والاستفادة منها، والوصول إلى الأسواق والسيطرة على الموارد ووقتها وحياتها، وزيادة صوتها وقدرتها على التصرف والمشاركة الهادفة في صنع القرار الاقتصادي على كافة المستويات". ويمكن تعريفه في سياق هذه الدراسة بأنه "توفير العمل اللائق لها، وتحسين وصولها للخدمات والمنتجات المالية بما يضمن حصولها على الموارد المالية بسهولة ودون عوائق، ويكفل تحسين مستوى معيشتها".

ولتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، لابد من إزالة كافة الحواجز التي تعيق وصولها إلى سوق العمل، وتوسيع خيارات العمل أمامها، وخلق بيئة عمل مناسبة وآمنة، بالإضافة إلى تحقيق تكافؤ الفرص في توظيفها وفي توليها المراكز القيادية سواء في المؤسسات العامة أم الخاصة؛ مما يساهم في تنمية قدراتها وتعزيز مساهمتها في التنمية الاقتصادية وريادة الأعمال، ويطلق الآفاق لكامل إمكاناتها الاقتصادية. كما أن تمكين المرأة من خلال إيجاد فرص عمل مناسبة لها في القطاعات الاقتصادية وتطوير مهاراتها وخاصة القيادية، يعد محركاً لدفع عجلة النمو الاقتصادي، حيث أكد عدد من الدراسات العالمية بأن مساهمة المرأة الاقتصادية تحفز النمو

الاقتصادي المتسارع، وتسهم في خلق مزيد من فرص العمل وزيادة نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي وبالتالي زيادة دخل الأسرة (مجلة البنوك في الأردن، 2023). ومن هذه الدراسات دراسة (Stotsky, 2006) التي بينت وجود ارتباط وثيق بين تمكين المرأة وبين النمو الاقتصادي، ذلك أن خفض التفاوت بين الجنسين وتحسين وضع المرأة من شأنه أن يسهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي وزيادة الاستقرار الاقتصادي.

ويمكن تلخيص أهم الفوائد للتمكين الاقتصادي للمرأة على الاقتصاد بشكل عام، وعلى المرأة بشكل خاص بما يلي (هيئة الأمم المتحدة، 2024؛ صندوق التنمية الوطني، د ت):

- يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة أمراً ضرورياً لتحقيق حقوق المرأة وتعزيز العدالة الاقتصادية وتحقيق التوازن في فرص العمل بين الجنسين؛ مما يسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ويعزز النمو الاقتصادي في البلاد التي تُعنى بهذا التمكين.
- يسهم التمكين الاقتصادي للمرأة في زيادة التنوع الاقتصادي، ورفع مستوى الأداء في الشركات والمؤسسات التي تعمل بها المرأة؛ إذ تستفيد الشركات بشكل كبير من زيادة فرص العمل والقيادة للنساء، الذي ثبت أنه يزيد من فعالية المنظمة ونموها بسبب المهارات التنظيمية التي تمتلكها المرأة، ويحقق دخلاً أعلى لهذه الشركات على المدى البعيد.
- عند حصول المرأة على فرصة عمل تتناسب مع رغبتها ومهارتها، فستزداد إنتاجيتها وقدرتها على مواجهة تحديات سوق العمل؛ مما يسهم في زيادة دخلها وينعكس بدوره على صحتها ورفاهيتها وتعليمها وكذلك على أسرته وأطفالها الذين سيحصلون على تعليم أفضل، وعلى رعاية وحياة صحية سعيدة.
- عندما تحصل المرأة على حقها في التعليم والتدريب الكافي، سيسهم ذلك في تحسين مهاراتها، وإعادة تأهيلها وخاصة لمواكبة التحول التكنولوجي السريع الذي يؤثر على بيئة العمل؛ مما يوفر لها فرصاً لتوليد الدخل والمشاركة في سوق العمل الرسمية. كما أن زيادة التحصيل التعليمي للنساء والفتيات يسهم في تمكين المرأة اقتصادياً وتحقيق نمو اقتصادي أكثر شمولاً واستدامة بيئياً.

وفي هذا الصدد، فقد خطى الأردن خطوات كبيرة للنهوض بأوضاع المرأة في كافة المجالات والقطاعات، وكان هناك جهود وطنية كبيرة لتعزيز المساواة بين الجنسين؛ باعتباره ضرورة من

أجل تحقيق الرفاه الاجتماعي وتحسين الأوضاع المعيشية، وسبباً لتحقيق تكافؤ الفرص للأردنيين والأردنيات، كما أنه وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة والشاملة. ومن هنا جاءت مصادقة الأردن على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة؛ مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتزامها بتنفيذ التعهدات الدولية المرتبطة بحقوق الإنسان في مختلف المجالات؛ بما في ذلك قرارات مجلس الأمن المرتبطة بالمرأة والأمن والسلام، ومنها أجندة وأهداف التنمية المستدامة (2030) التي تبناها الأردن مع المجتمع الدولي في اجتماع الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2015 (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، 2020). كما تعتبر مساهمة المرأة الأردنية في عملية التنمية وتعزيز تمكينها شرطاً للعدالة الاجتماعية بهدف بناء مجتمع منتج، وتحقيق العدل والأمن السياسي والاجتماعي والاقتصادي (دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2024).

المطلب الثاني: الشمول المالي للمرأة وعلاقته بالتمكين الاقتصادي:

يعتبر الشمول المالي عاملاً مهماً لتمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز وصولها لمصادر التمويل وتفعيل مشاركتها الاقتصادية؛ ذلك أنه لا يمكن حدوث المساواة بين الجنسين وتمكين النساء دون حصول المرأة على حقوق متساوية في الوصول للموارد الاقتصادية ومنها الموارد المالية. ولذلك يُتبعين على الحكومات إصلاح الفجوات الجندرية في عدد من المجالات من خلال ضمان مشاركة كاملة وفاعلة للمرأة، وضمان تكافؤ الفرص القيادية المتاحة لها دون تمييز من خلال تفعيل التشريعات المحفزة لتقلد المرأة المراكز.

وتعتبر العلاقة ما بين تمكين المرأة اقتصادياً والشمول المالي علاقة وثيقة وقوية. فالشمول المالي يسهل نفاذ المرأة إلى الفرص الاقتصادية بكافة أنواعها بما يسمح لها بتحسين دخلها وإدارة أمورها وقراراتها المالية بشكل أفضل، وهو ما يدعم التمكين الاقتصادي للمرأة، خصوصاً في جانب الخدمات المالية المتعلقة بالادخار والحصول على التمويل. ومن جهة أخرى، فإن التمكين الاقتصادي للمرأة يساهم في رفع مستويات طلبها على الخدمات المالية وبالتالي يعزز شمولها المالي (عبد المنعم، وقعلول، 2021). ويعرف الشمول المالي، بموجب الاستراتيجية الوطنية للاشتغال المالي في الأردن (2018-2020)، بأنه "الحالة التي يمكن للأفراد وقطاع الأعمال من خلالها الوصول المناسب للخدمات والمنتجات المالية المختلفة (عمليات الدفع، التوفير، الائتمان، التحويل المالي،

التأمين) بتكلفة مناسبة وبشكل يلبي احتياجاتهم ويساعدهم في تحسين مستوى معيشتهم بطريقة آمنة ومستدامة" (البنك المركزي الأردني، 2017).

وبعد الشمول المالي للمرأة أحد وسائل تحقيق الاستقرار المالي؛ ففي حال وجود فئة مستبعدة من الاقتصاد الرسمي يكون من الصعب تحقيق استقرار مالي، خاصة وإن كانت تلك الفئة المستبعدة هي النساء اللاتي يمثلن نصف السكان في أغلب الدول على مستوى العالم. كما يساعد الشمول المالي في الحد من التمييز بين الجنسين من خلال تسهيل حصول المرأة على مختلف الخدمات المالية التي تدعم قدرتها على الريادة والابتكار وتزيد من إنتاجيتها ومشاركاتها الإيجابية في الاقتصاد (سليمان وسلامة، 2019).

علاوة على ذلك؛ فإن الشمول المالي للمرأة يساعدها على إدارة الأموال بشكل أفضل، واتخاذ قرارات حكيمة فيما يتعلق بالادخار والاستثمار، وتأسيس مشروعات ريادية جديدة، إضافة إلى دوره الإيجابي في تحسين مستويات وصولها وعائلاتها للفرص الاقتصادية كالتعليم والرعاية الصحية ودخول سوق العمل؛ مما يعزز التمكين الاقتصادي للمرأة، ويسهم في زيادة مستويات الدخل القومي الكلي وخفض الفقر والحد من عدم المساواة (Trivell, 2018). وهو ما أكدته أيضاً دراسة (Saiful, 2021) بأن التمويل الجماعي الإسلامي المقدم لتمكين النساء الريفيات في بنغلادش، قد أثر على الإنفاق الاستهلاكي لأسرهن بشكل كبير؛ وأدى إلى زيادة في الإنفاق على الصحة والتعليم.

وهذا يعني أن وصول المرأة للموارد المالية يعتبر فرصة لتمكينها ومضاعفة قدرتها على اتخاذ القرارات الاقتصادية والاجتماعية. فعندما تساهم المرأة في النشاط الاقتصادي وتحصل على الموارد المالية؛ فسيزداد دخلها؛ مما يسهم في تعزيز الاستهلاك وتنشيط الأعمال التجارية. كما يسهم وجود موارد مالية للمرأة في تلبية احتياجاتها الأساسية واحتياجات أسرته، والتمتع بحقوقها الاقتصادية وتعزيز المساواة الاجتماعية وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة؛ وهو ما يستلزم توفير فرص متساوية للنساء في الوصول للموارد المالية وتحقيق الاستقلال المالي (اللجنة الوزارية لتمكين المرأة، 2023).

ولقد أصبح هناك اعتراف بالدور الأساسي للشمول المالي في تحقيق النمو والتنمية الشاملة والمستدامة في الدول النامية، وضرورة معالجة المستبعدين مالياً في هذه البلدان عن طريق توفير

التمويل اللازم لهم. إذ يعتبر الوصول للخدمات المالية حقاً للجميع، ولذلك يبذل صناع القرار في الدول النامية والناشئة مجهوداً كبيراً لتعزيز الشمول المالي بما يكفل تعزيز الاستقرار المالي والاقتصادي والاجتماعي (البنك المركزي الأردني، 2017).

وتعد استراتيجية الشمول المالي للأردن من التجارب المميزة بهدف تذليل العقبات التي تواجه دمج النساء ماليًا واقتصاديًا، وتقليل عدم المساواة بين الجنسين في الشمول المالي بالأردن (عبد المنعم وقعلول، 2021). إذ تولى البنك المركزي الأردني الدور القيادي لتعزيز الاشتغال المالي في المملكة، من خلال إطلاقه للاستراتيجية الوطنية الأولى للاشتغال المالي (2018-2020)، التي ساهمت في توفير وسيلة عملية لزيادة الوصول للخدمات المالية، خصوصاً بما يرتبط بتعزيز الثقافة المالية والوعي المالي لدى المرأة. إذ كشفت نتائج الدراسة المسحية للاشتغال المالي؛ أن هذه الاستراتيجية قد نجحت في تحقيق أهدافها الرئيسية وبشكل أكبر من المستهدف من خلال رفع نسبة الاشتغال المالي في المملكة من 33.1% إلى 43.1%، وتقليل الفجوة بين الجنسين في القطاع المالي من 53% إلى 22%، بالإضافة إلى تحقيق عدد من الأهداف الفرعية النوعية والكمية (البنك المركزي الأردني، 2022).

وتعتبر مشاركة المرأة وشمولها في الأنشطة الاقتصادية إحدى عناصر التطور الحضاري في الدول ونموذجاً على قدرتها على تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي الأردن التحقت المرأة الأردنية في مختلف المجالات، ووصلت إلى أعلى المناصب الإدارية في عدد من القطاعات المهمة (جمعية البنوك في الأردن، 2023). ويفترض أن يؤدي القطاع المالي في الأردن وعلى رأسه القطاع المصرفي دوراً كبيراً وهاماً في تمكين المرأة، خاصة وأن أحد العقبات التي تواجه رواد الأعمال من الرجال والنساء- إلا أنها قد تؤثر بشكل أكبر على النساء- عدم ملائمة بعض الأنظمة المالية؛ وذلك ناتج عن وجود قيود مالية تفرضها العديد من البنوك ومؤسسات الإقراض على منح التمويل للنساء بسبب قلة توافر الضمانات اللازمة، وتعقيد الإجراءات المطلوبة لتقديم طلب التمويل للمشاريع الناشئة التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها النساء، وارتفاع تكلفة التمويل، الذي يؤثر سلباً على المرأة (الإسكوا، 2020).

إن محدودية حصول المرأة ووصولها لكافة الخدمات المالية أحدث فجوة كبيرة بين الجنسين؛ ليس في الدول النامية فحسب، وإنما أيضاً في الدول ذات الدخل العالي وكذلك التي تمتاز بقطاع مالي متقدم؛ مما يزيد من المسؤولية الملقة على عاتق القطاع المالي (البنك المركزي الأردني، 2016)

الذي تعد البنوك إحدى أهم مكوناته الرئيسية. وفي الأردن يرتكز الاقتصاد الأردني على البنوك التي تشكل حجم موجوداته ما قيمته 68.4 مليار دينار كما في نهاية عام 2024، أي ما يعادل 96.6 % من إجمالي موجودات القطاع المالي في الأردن (البنك المركزي الأردني، 2025)، وهذا يستدعي التركيز على الدور المهم للبنوك في الأردن في دعم مسيرة التمكين الاقتصادي للمرأة، وهو ما سيتم التعرف عليه في المبحث التالي.

المبحث الثاني: دور القطاع المصرفي الأردني في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة:

أولى جلالة الملك عبد الله الثاني اهتمامًا كبيرًا بتمكين المرأة في الجانب الاقتصادي من خلال تبني سياسات داعمة لتعزيز مشاركتها الاقتصادية (اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2023). واستجابة لاهتمام جلالتهم بتمكين المرأة اقتصادياً؛ فقد تم إطلاق رؤية التحديث الاقتصادي في عام 2023 التي كان من أحد أهدافها مضاعفة نسب المشاركة الاقتصادية للرجال والنساء بلا فرق بينهم خلال السنوات العشر المقبلة. ومع ذلك لم يكن أداء الأردن جيداً فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، إذ تعتبر مشاركة المرأة في القوى العاملة من أدنى المعدلات في العالم، حيث كان ترتيب الأردن بمرتبة 145 من أصل 146 دولة شملها مؤشر معدل المشاركة في القوى العاملة حسب تقرير الفجوة بين الجنسين لمنتدى الاقتصاد العالمي لعام 2022 (اللجنة الوزارية لتمكين المرأة، دت).

ويعتبر انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة أحد التحديات الهامة التي يواجهها سوق العمل الأردني، فعلى الرغم من ارتفاع نسبة الإناث في المجتمع الأردني وارتفاع مستواهن التعليمي؛ إلا أن نسبة مساهمتهن في سوق العمل تعد من النسب المتدنية على مستوى العالم (وزارة العمل الأردنية، 2023). ومن هنا برز اهتمام الأردن بتمكين المرأة اقتصادياً في جميع قطاعاته الاقتصادية ومنها القطاع المالي؛ الذي لم يألُ جهداً في سبيل تحقيق هذا التمكين من خلال مؤسساته المتنوعة التي من أهمها البنك المركزي الأردني، والبنوك التجارية بشقيها الإسلامية والتقليدية التي يمكن أن تسهم بشكل فعال في التمكين الاقتصادي للمرأة.

المطلب الأول: التمكين الاقتصادي للمرأة على مستوى البنك المركزي الأردني:

يأتي اهتمام البنك المركزي الأردني بتمكين المرأة انطلاقاً من مبدأ المساواة وتعادل الفرص، إذ كان البنك المركزي متواجداً وبقوة في مجال دعم وتمكين المرأة، إيماناً منه بأهمية دورها في صنع

القرار الاقتصادي والمالي والمصرفي، وذلك من خلال إطلاقه العديد من المبادرات النوعية لدعم وتمكين المرأة (البنك المركزي الأردني، 2022).

وفي هذا الإطار، تم تأسيس الصندوق الأردني للريادة عام 2017 بمبادرة من البنك المركزي الأردني وبمساهمة قدرها 49% من رأسمال الصندوق، التي كان لتأسيسها دور كبير في دعم الأعمال الريادية التي تقودها النساء والشباب، ومساعدة المرأة لتكون مهياً مستقبلاً للوصول للتمويل المطلوب. كما تعاون البنك المركزي مع كل من وزارة التربية والتعليم ومؤسسة إنجاز لإطلاق مشروع نشر الثقافة المالية والمجتمعية، الذي كان له أثر قوي على تعزيز الثقافة المالية للطلبة بما فهم الإناث. بالإضافة إلى تعاون البنك المركزي الأردني مع العديد من المؤسسات الدولية للمساهمة في إعداد الورشات والندوات التي تعزز من الثقافة المالية للنساء. كما قام البنك المركزي عبر دائرة حماية المستهلك المالي بدعوة البنوك العاملة في الأردن لتقديم جميع الخدمات المالية للمرأة بعدالة، مع مراعاة خصوصية واختلاف الصعوبات التي تواجه المرأة للحصول على هذه الخدمات مقارنة مع غيرها من الفئات، وهو ما يعكس جهوده في تمكين المرأة مالياً وتقليص الفجوة الجندرية (جمعية البنوك في الأردن، 2023).

واستكمالاً لمسيرة تعزيز الاشتغال المالي في الأردن ورفع مستوياته في المملكة، فقد أطلق البنك المركزي الأردني الإستراتيجية الوطنية الثانية للاشتغال المالي للأعوام (2023-2028) ضمن رؤى تعزيز الاستخدام المسؤول والمستدام للخدمات المالية التي ستكون المرأة إحدى الفئات المستهدفة الرئيسية فيها. كما قام البنك المركزي بإعداد مذكرة وجهها للبنوك بهدف تعزيز مساهمة المرأة في القطاع المصرفي ودعم استفادتها من المنتجات والخدمات المصرفية الملائمة لاحتياجاتها، وإزالة أية معوقات تحول دون ذلك، ورفع نسبة تمثيل النساء في مجالس إدارات البنوك إلى 20% وفي الإدارات العليا إلى 25%. ولقد بدأ البنك المركزي بنفسه؛ إذ رفع نسبة تمثيل النساء في مجلس إدارته، كما قام بتوفير منتج الحساب البنكي الأساسي الذي يمكن المرأة التي لا تملك حساباً بنكياً بفتح حساب بنكي في أي من البنوك العاملة في المملكة دون تحمل أي تكلفة، ويقدم العديد من الخدمات المجانية والدخول إلى القنوات المصرفية الإلكترونية المتعددة (جمعية البنوك في الأردن، 2022).

وعمل البنك المركزي على تنظيم حملات توعية لتعريف المرأة بأهمية القطاع المصرفي والخدمات التي يقدمها لها، وبما يساهم في تعزيز مستوى شعورها بالأمان نحو مستقبلها المالي،

ويوفر لها حياة مالية مريحة. كما وقع محافظ البنك المركزي بتاريخ 2024/3/21 اتفاقية مع مؤسسة نهر الأردن وبالتنسيق مع جمعية البنوك في الأردن، لتقوم المؤسسة بموجها بتخصيص مدربين من العاملين في البنوك لتدريب ربات المنازل ورائدات الأعمال في جميع أنحاء الأردن على بناء قدراتهن المالية، وقد استفاد من هذه البرامج التدريبية حوالي (18,750) امرأة من كافة محافظات المملكة (البنك المركزي الأردني، 2024).

المطلب الثاني: التمكين الاقتصادي للمرأة على مستوى القطاع المصرفي الأردني:

تؤدي البنوك العاملة في الأردن دورًا مباشرًا في التمكين الاقتصادي للمرأة، إذ ساهم القطاع المصرفي الأردني في معالجة التحديات المؤثرة على عمل المرأة ودخولها لسوق العمل وذلك تماشيًا مع رؤية البنك المركزي الهادفة إلى تمكين المرأة في القطاع المصرفي الأردني. ففي جانب التوظيف يعتبر القطاع المصرفي من أكبر وأبرز القطاعات جذبًا لعمل المرأة فيه مقارنة مع باقي القطاعات الخاصة. إذ شكلت نسبة الإناث الموظفات في البنوك العاملة في الأردن في نهاية عام 2023 ما نسبته 35.4% من إجمالي عدد العاملين، وهي نسبة مرتفعة نسبيًا عند مقارنتها مع معدل المشاركة الاقتصادية في الأردن التي لا تتجاوز 15% (جمعية البنوك في الأردن، 2023)، والجدول رقم (1) يبين نسبة العاملين الإناث في البنوك العاملة في الأردن.

جدول رقم (1): نسبة عدد العاملين الإناث إلى إجمالي عدد العاملين في البنوك العاملة في الأردن

البنك	ترتيب 2023	نسبة العاملين الإناث إلى إجمالي عدد العاملين في البنك	ترتيب 2022	نسبة العاملين إلى إجمالي عدد العاملين في البنك	التغير
بنك الاتحاد	1	%46.63	1	%45.58	%0.85
بنك الأردن	2	%42.81	2	%42.52	%0.29
البنك العربي	3	%40.59	4	%39.15	%1.45
البنك الأهلي الأردني	4	%39.52	3	%39.37	%0.15
البنك الأردني الكويتي	5	%38.32	7	%37.87	%0.45
كابيتال بنك	6	%38.07	6	%38.47	%0.4-
بنك القاهرة عمان	7	%37.86	5	%38.67	%0.81-
البنك التجاري الأردني	8	%37.79	8	%36.55	%1.24
بنك الاستثمار العربي الأردني	9	%37.18	9	%36.34	%0.84
البنك الاستثماري	10	%36.94	12	%35.82	%1.12
بنك الإسكان للتجارة والتمويل	11	%36.03	11	%35.93	%0.10
بنك ABC	12	%34.91	10	%36.02	%1.11-
نسبة العاملين الإناث إلى إجمالي عدد العاملين في البنوك التقليدية		%39.24		%38.77	%0.47
بنك صفوة الإسلامي	1	%34.41	1	%33.81	%0.38
مصرف الراجحي	2	%24.88	3	%23.45	%0.17
البنك العربي الإسلامي الدولي	3	%24.25	2	%25.00	%0.14-
البنك الإسلامي الأردني	4	%14.94	4	%15.12	0.09-
نسبة العاملين الإناث إلى إجمالي العاملين في البنوك الإسلامية		%21.10		%20.94	%0.20

-المصدر: جمعية البنوك في الأردن، كراسة الأداء المقارن للبنوك، 2022، 2023.

يتضح من الجدول رقم (1)، انخفاض معدل توظيف المرأة في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن بشكل عام مقارنة بالبنوك التقليدية في الأردن، إذ بلغت نسبة العاملات الإناث إلى إجمالي عدد العاملين في البنوك الإسلامية حوالي 21.1%، وهي نسبة قليلة مقارنة بنسبة العاملات الإناث في البنوك التقليدية التي بلغت 39.24% من إجمالي عدد العاملين في تلك البنوك (جمعية البنوك في الأردن، 2023). ويمكن تفسير انخفاض نسبة توظيف الإناث في البنوك الإسلامية لقلة عدد البنوك الإسلامية في الأردن مقارنة مع البنوك التقليدية؛ إذ بلغ عدد البنوك الإسلامية في الأردن أربعة بنوك مقارنة مع البنوك التقليدية البالغ عددها إثنا عشر بنكاً، وهو يشكل ما نسبته 33%. ولقد تبوأ بنك الاتحاد المركز الأول في قائمة البنوك التجارية العاملة في الأردن بنسبة عاملين إناث بلغت 46.43%، وجاء في المركز الثاني بنك الأردن بنسبة عاملين إناث بلغت 42.81%، وحل البنك العربي ثالثاً بنسبة عاملين إناث بلغت 40.59%، وجاء البنك الأهلي الأردني رابعاً بنسبة عاملين إناث بلغت 39.52%. وبالنسبة للبنوك الإسلامية؛ فقد احتل بنك صفوة الإسلامي المرتبة الأولى في قائمة البنوك الإسلامية في الأردن في عام 2023 بنسبة موظفات بلغ 34.41%، يليه مصرف الراجحي في المركز الثاني بنسبة بلغت 24.88%، ثم البنك العربي الإسلامي الدولي في المركز الثالث بنسبة عاملين إناث بلغت 24.25%، وجاء في المركز الرابع البنك الإسلامي الأردني، بنسبة توظيف للإناث بلغت 14.94% في نهاية عام 2023 (جمعية البنوك في الأردن، 2024).

أما في جانب السياسات، فقد ساهم القطاع المصرفي في تطوير برامج داعمة لعمل المرأة، التي من أهمها رفع معدل إشغال المرأة في الوظائف العليا ومجالس الإدارة في البنوك الأردنية وتحسين وصولها للخدمات المصرفية، إذ تعتبر مشاركة المرأة في القطاع المصرفي على جميع مستويات الإدارة أمراً هاماً لما لها من آثار مفيدة في تعزيز الشمول المالي. كما أن نسب تمثيل المرأة في المناصب الإدارية ومجالس الإدارة يساهم في تعزيز ربحية الشركات والبنوك (جمعية البنوك في الأردن، 2023)؛ وذلك من خلال زيادة التنوع في وجهات النظر في مجالس الإدارة، وتحسين جودة صنع القرار، الذي ينعكس بدوره على نتائج أفضل للشركات والبنوك، وهذا ما أكدته دراسة (Christiansen et al., 2016) التي شملت مليوني شركة في 34 بلداً في أوروبا. فلقد وجدت الدراسة أن وجود امرأة إضافية في منصب إداري أو في مجلس إدارة شركة يرتبط بعائد أعلى على

الأصول يتراوح بين 8 و13 نقطة أساس؛ مما يعني أن تكافؤ الفرص بين الجنسين في المناصب الإدارية يرتبط بزيادة ربحية الشركات.

ويمكن اعتبار وجود النساء في مناصب إدارية عليا مؤشراً جيداً لقياس التمكين الاقتصادي للمرأة، خاصة أن الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة يسعى لتوفير العمل اللائق للجميع. ويعني "العمل اللائق" إتاحة الفرصة للجميع للحصول على عمل منتج آمن يدر دخلاً عادلاً ويوفر الحماية الاجتماعية للأسر ويضمن تطوير الذات لمستقبل أفضل (<https://www.un.org/ar/common-agenda/sustainable-development-goals>). كما يسمح التنوع بين الجنسين في المراكز القيادية بإجراء حوار بين وجهات نظر مختلفة، وهو أمر ضروري لزيادة شمول الأنظمة المالية (منظمة العمل الدولية، 2022).

ولقد تبوّأت المرأة الأردنية مكانةً مشجعةً في القطاع المصرفي الأردني، إذ إن هناك ثلاث سيدات قمن بإدارة ثلاثة بنوك في الأردن (جمعية البنوك في الأردن، 2023). كما أطلقت جمعية البنوك في الأردن منصة "كلنا في المجلس" التي تساعد أكبر عدد من النساء اللواتي يمتلكن الخبرة والتدريب اللازم لشغل مناصب في مجالس إدارات البنوك، وبما يساعد في تحقيق التكافؤ بين الجنسين خصوصاً في ظل التوجيه الذي أصدره البنك المركزي الأردني بزيادة نسبة النساء في مجالس إدارات البنوك إلى 20%. إذ حققت البنوك العاملة في الأردن تقدماً في مجال تبني سياسات وممارسات تراعي النوع الاجتماعي سواء بالتوظيف أو الاحتفاظ بالموظفين، ومعالجة العوائق التي تحد من وصول المرأة إلى مراكز عليا. وتشير البيانات إلى أن نسبة النساء في مجالس إدارات البنوك الأردنية بلغت حوالي 8% من عدد أعضاء المجالس، وبمعدل امرأة تقريباً في كل مجلس إدارة بنك، وهذه النسبة تعتبر أعلى من المتوسط العام لنسبة النساء في مجالس إدارات البنوك في منطقة الشرق الأوسط التي تبلغ 4% تقريباً، ومع ذلك فلا تزال هذه النسبة دون المستوى المأمول في الأردن (جمعية البنوك في الأردن، 2022).

أما عن دور البنوك في التمكين الاقتصادي للمرأة كعميلة ومستفيدة من خدماتها ومبادراتها؛ فإن النساء يعتبرن من شرائح العملاء الرئيسيين في البنوك، خاصة وأن البنوك في الأردن توفر خدمات ومنتجات وبرامج مخصصة للمرأة، التي تتضمن برامج تمويل وقروضاً وبطاقات ائتمانية ومنتجات ادخارية معدة خصيصاً للنساء. كما أن القطاع المصرفي يساهم في دعم السياسات والقرارات الحكومية المتعلقة بعمل المرأة وإيجاد بيئة عمل محفزة ومشجعة، ومن أهمها

الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي التي أطلقها البنك المركزي الأردني التي ركزت على زيادة عدد النساء اللواتي يملكن حسابات بنكية في الأردن، وزيادة وصولهن للتمويل والخدمات المالية الرقمية، وبناء شراكات مع منظمات تمكين المرأة (جمعية البنوك في الأردن، 2022). وبالنسبة لتمكين المرأة في القطاع المصرفي الأردني باعتبارها مستفيدة من الخدمات المالية في البنوك العاملة في الأردن، فيمكن تلخيصها في الجدول رقم (2):

جدول رقم (2): التوزيع النسبي للإناث والذكور كمستفيدين من الخدمات المصرفية والتمويلية لدى البنوك في الأردن

التوزيع النسبي كما في نهاية 2023	الإناث	الذكور
التوزيع النسبي لعدد أصحاب الودائع حسب الجنس	36.7%	63.3%
التوزيع النسبي للقيمة الإجمالية لودائع الأفراد حسب الجنس	28.3%	71.7%
التوزيع النسبي لعدد المقترضين الأفراد حسب الجنس	22.3%	77.7%
التوزيع النسبي للقيمة الإجمالية لقروض الأفراد حسب الجنس	20.5%	79.5%
التوزيع النسبي لعدد العملاء الأفراد الحاصلين على بطاقات الائتمان حسب الجنس	21.2%	78.8%
التوزيع النسبي للقيمة الإجمالية لسقوف البطاقات الائتمانية الممنوحة للعملاء حسب الجنس	16.3%	83.7%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على تقرير جمعية البنوك في الأردن، أبرز التطورات المصرفية، 2023.

يتضح من الجدول رقم (2)، أن حالة عدم المساواة بين الجنسين واضحة من خلال الفجوة الكبيرة في الأرقام. فعلى الرغم من التقدم الذي حصل في تمكين المرأة في السنوات الأخيرة، إلا أن فرصها كصاحبة حساب أو مستفيدة من التمويل في القطاع المصرفي، كانت أقل بكثير من فرصة الذكور، وهو ما يظهر في النسب المنخفضة للتوزيع النسبي بين الذكور والإناث، سواء بالنسبة لعدد أصحاب الودائع والقيمة الإجمالية لها، أو عدد الحاصلين على بطاقات الائتمان والقيمة الإجمالية لها. كما تشير الأرقام إلى وجود فارق كبير في عدد القروض الممنوحة للإناث مقارنة مع الذكور، إذ لا تزال نسبة عدد الإناث الحاصلات على قروض منخفضة ولم تتجاوز 22.3% من إجمالي عدد المقترضين في عام 2023، في حين أن نسبة عدد الذكور الحاصلين على القروض تعادل 3.5 ضعف عدد الإناث الحاصلات على القروض تقريباً، وذلك على الرغم من أن نسبة

المودعين من الإناث تشكل 36.7% من إجمالي عدد المودعين في البنوك، كما أن نسبة قيمة القروض الممنوحة للذكور أعلى بأربعة أضعاف من قيمة القروض الممنوحة للإناث. وقد يعود السبب في ذلك إلى نقص القدرة لدى النساء على تقديم ضمانات كافية للحصول على قروض، فالسياسة الائتمانية في البنوك تعتمد على الجدارة الائتمانية، مما يعني أن قدرة المرأة في الحصول على التمويل النظامي تتأثر بالتفاوت بين الجنسين في ملكية الضمانات الكافية ومنها الأراضي والعقارات (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، 2023).

وعلى الرغم من أن المرأة تمثل فرصة كبيرة بالنسبة للبنوك والمؤسسات المالية لأنها تؤثر فيما يزيد عن 80% من القرارات الشرائية والاستهلاكية. كما أن السلوك المالي للمرأة يجعلها محل اهتمام البنوك؛ خاصة وأنها تعتبر من العملاء المخلصين ولديها ولاء للبنك، ولها تأثير كبير على أفراد عائلتها وعلى العاملين معها أو تحت إدارتها، وتقوم بتشجيع من حولها بالتعامل مع البنوك وفتح حسابات مصرفية (سليمان وسلامة، 2019)، إلا أنه عند المقارنة بين تعاملات عملاء البنوك من الرجال والنساء ومدى استفادة كل منهم من المنتجات والخدمات المصرفية، فلا تزال نسبة القروض المقدمة للنساء أقل بكثير من تلك المقدمة للرجال، وذلك على الرغم من أن القروض المتعثرة بين العملاء من النساء أقل من العملاء الرجال، لأن النساء يعتبرن أكثر حذراً من الرجال عند استخدام الخدمات الائتمانية، كما أنهن أكثر تعليماً ومهارة في إدارة الأعمال ويودعن أكثر من الرجال (CIBAFI, 2022). وهو ما أكدته جمعية البنوك في الأردن، إذ إن نسبة تسديد النساء للقروض والالتزامات هي بشكل عام أعلى من الذكور، وأن النساء من الفئات التي تقوم بالادخار بشكل أفضل (موقع جمعية البنوك في الأردن، 2021). ومع ذلك كله، فإن وصول المرأة للتمويل المطلوب من خلال البنوك التجارية متدن جداً مقارنة بما يحصل عليه الرجل. علماً أن عدم المساواة بين الجنسين في منح القروض قد يؤدي إلى خسائر في فرص العمل، خاصة بين النساء اللواتي يملكن مشاريع تجارية ولا يحصلن على الدعم المالي المطلوب (الإسكوا، 2023). ولقد قام القطاع المصرفي في الأردن بدور أخلاقي واقتصادي في تحسين المستوى الاقتصادي للمرأة الأردنية من خلال استفادتها من الخدمات المالية، إذ تؤكد المؤشرات على نجاح القطاع المصرفي في هذا الدور من خلال قيام العديد من البنوك بتطوير منتجات تركز على احتياجات المرأة وتلبية طموحاتها، إضافة إلى تطوير برامج تدريبية موجهة للنساء بهدف تحسين مستويات الريادة والمهارات المالية لديهن. وفي ذات السياق قامت جمعية البنوك الأردنية وعدد

من البنوك بالتوقيع على مبادئ تمكين المرأة (WEPS: Women's Empowerment Principles)؛ وهي مجموعة من المبادئ أطلقتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بهدف تقديم إرشادات للمؤسسات حول دورها ومسؤوليتها في تعزيز تمكين المرأة اقتصاديا في مكان العمل والسوق والمجتمع والتأثير على المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص. كما قدم القطاع المصرفي خلال مسيرته العديد من الفرص التي عززت من الرفاه الاجتماعي في الأردن، وساهمت في بلوغ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمرأة، من خلال دعمه للبرامج التنموية للمؤسسات الوطنية والقطاعات الأساسية التي تستهدف مساندة المرأة للتغلب على عقبات المشاركة الاقتصادية والاجتماعية لها (جمعية البنوك في الأردن، 2023).

المبحث الثالث: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع المصرفي الأردني:

تبذل البنوك العاملة في الأردن جهودًا كبيرة في مجال دعم وتمكين المرأة من خلال تبني أحدث الممارسات والمبادرات المحلية والعالمية التي تُعنى بالمرأة عاملةً فيها، أو عميلةً لديها تستفيد من جميع الخدمات المالية والتمويلية دون تمييز بينها وبين الرجل. تستعرض الدراسة في هذا المبحث بعض تجارب ومبادرات البنوك العاملة في الأردن بشقيها الإسلامية والتقليدية للتعرف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع المالي الأردني.

المطلب الأول: واقع تمكين المرأة الاقتصادي على مستوى البنوك الإسلامية الأردنية:

تتميز الصناعة المالية الإسلامية بتطوراتها الدائمة والمستمرة، ومع استمرارها في النمو والتوسع، كان لابد لهذه الصناعة من استغلال كافة الفرص المتاحة لها ومواكبة المستجدات على الساحة العالمية، خاصة وأنها صناعة تقوم على المبادئ الأخلاقية المتأصلة في ديننا الإسلامي، علمًا بأن مبادئ الشريعة الإسلامية تصون حقوق المرأة وكرامتها. وقد شجع هذا الأساس الأخلاقي المتجذر في شريعتنا الإسلامية ضرورة قيام القطاع المصرفي الإسلامي بدوره تجاه تمكين المرأة وشمولها.

ولقد استقطبت البنوك الإسلامية اهتمامًا كبيرًا كبديل شرعي مستدام وأخلاقي عن البنوك التقليدية كونها تقدم منتجات وخدمات مصرفية تتوافق مع مبادئ الشريعة الإسلامية. وفي ظل التحديات القائمة كانهدام المساواة في الدخل والتغير المناخي وعدم استقرار الأسواق، برزت البنوك الإسلامية كبديل يمكنها من المحافظة على المبادئ الأساسية التي تؤمن بها والمتثلة في

العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للموارد والتمويل المسؤول، وتشير الدراسات إلى أن البنوك الإسلامية قد ساهمت في تمكين المرأة اقتصاديًا وكان لها دور بارز في هذا الخصوص (بنك صفوة الإسلامي، 2022). وفيما يلي استعراض لأهم البيانات المتاحة للبنوك الإسلامية الأردنية فيما يتعلق بواقع تمكين المرأة اقتصاديًا فيها سواء كموظفة عاملة لديها، أو كمستفيدة من برامجها وخدماتها المالية.

أولاً: بنك صفوة الإسلامي:

يولي بنك صفوة الإسلامي اهتمامًا خاصًا بالمرأة، وذلك إيمانًا منه بأهمية تنمية قدراتها في المجالات الاقتصادية وتعزيز مستويات الاشتغال المالي في المملكة، وفي هذا الصدد فقد عقد بنك صفوة الإسلامي وبالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2020 دورة تدريبية لموظفي البنك حول "مفاهيم النوع الاجتماعي والخدمات المصرفية"، بهدف توجيه الموظفين نحو أهمية تعزيز قدرات المرأة في الحصول على التمويل المناسب وضمان حصولها على حصتها العادلة من الخدمات المالية مما يساعدها على تحسين أوضاعها الاقتصادية، والقيام بالدور المأمول منها في تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة والمستدامة (موقع بنك صفوة الإسلامي، 2020).

وقد حظي تمكين المرأة اقتصاديًا باهتمام بنك صفوة الإسلامي من خلال منحها دورًا أكبر في بيئة العمل كموظفة فيه وكذلك السماح لها بالوصول إلى مراكز قيادية على أساس تكافؤ الفرص. إذ يركز البنك على تفعيل دور المرأة القيادي للوصول إلى مناصب صنع القرار، التي أثمر عنها وصول (70) موظفة للمناصب الإدارية خلال العام 2023 وبنسبة نساء 27% من إجمالي المناصب الإدارية في البنك مقارنة مع ما كان عليه في العام 2022، إذ بلغ عددهن (49) موظفة وبنسبة 21% من إجمالي المناصب الإدارية (بنك صفوة الإسلامي، 2023)، والجدول رقم (3) يلخص توظيف المرأة في بنك صفوة الإسلامي للفترة (2021-2023).

جدول رقم (3): عدد الموظفين العاملات في بنك صفوة الإسلامي (%)

توظيف الإناث	2021	2022	2023
الإناث في القوى العاملة	33.43%	33.81%	34%
الإناث في المناصب الإدارية العليا	NA	9%	18%
الإناث في المناصب الإدارية الوسطى	NA	27%	25%

- المصدر: بنك صفوة الإسلامي، تقارير الاستدامة لعامي 2022 و2023.

ولقد حقق بنك صفوة الإسلامي العديد من الإنجازات في مجال تمكين الإناث لديه، وذلك إدراكاً منه لأهمية دور المرأة في الاقتصاد الوطني وضرورة تعزيز تمكينها اقتصادياً بكافة السبل، التي نجم عنها وصول نسبة الإناث العاملات في البنك في عام 2023 إلى 34% من إجمالي عدد الموظفين؛ وبنسبة زيادة في تعيين الإناث مقدارها 9% مقابل زيادة 6% في عدد الذكور، التي جاءت حصيلة جهود البنك بالتركيز على زيادة نسبة تعيين الإناث. أما فيما يتعلق بتفعيل دورها القيادي في البنك؛ فقد تمت زيادة تمثيل النساء إلى 18% في مجلس الإدارة لعام 2023 مقارنة بـ 9% خلال سنة 2022، كما بلغت نسبة النساء في عام 2023 في الإدارة الوسطى 25% مقابل 75% للرجال، و21% على مستوى قادة الفرق مقابل 79% للرجال، و43% من القسم الفني والدعم مقابل 57% للرجال. ويلاحظ أنه كلما انخفض المستوى الإداري ازداد مدى التنوع من حيث نوع الجنس؛ مما يدل على أن البنك يوفر فرصاً متكافئة من التقدم والتوظيف في المستويات الإدارية الدنيا (بنك صفوة الإسلامي، 2023).

ثانياً: البنك العربي الإسلامي الدولي:

يحرص البنك العربي الإسلامي الدولي على بذل جهود كبيرة لتمكين المرأة من خلال توظيفها لديه، كما يؤكد على حقها في الوصول إلى كافة المناصب العليا من خلال بناء قدراتها؛ وذلك تقديرًا من البنك للدور المهم الذي تلعبه المرأة في المجتمع ومدى مساهمتها في تقدم البنك وازدهاره وتعزيز مكانته في السوق المصرفي (موقع البنك العربي الإسلامي الدولي)، والجدول رقم (4) يشير إلى نسبة الإناث العاملات بمختلف المستويات الإدارية في البنك.

جدول رقم (4): نسبة القوى العاملة من الإناث في البنك العربي الإسلامي الدولي

نسبة توظيف الإناث	2021	2022	2023
الإناث في القوى العاملة	24.8%	25.1%	24.2%
الإناث في المناصب الإدارية العليا	9.4%	8.1%	10.4%
الإناث في المناصب الإدارية الوسطى	16.5%	17.8%	18.0%

المصدر: البنك العربي الإسلامي الدولي، تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، 2023. يتبين من خلال الجدول الاهتمام الكبير من قبل البنك في تمكين المرأة وإعطائها الفرصة للوصول إلى أعلى المستويات، وذلك من خلال زيادة مساهمتها في فريق العمل التي شكلت في نهاية عام 2023 ما نسبته 24.2%، مع تشجيع النمو في نسبة الإناث في المستويات الإدارية العليا

والوسطى، إذ شكلت الإناث ما نسبته 10.4% من المناصب الإدارية العليا و18% من المناصب الإدارية الوسطى في نهاية عام 2023 (البنك العربي الإسلامي الدولي، 2023).

ثالثاً: البنك الإسلامي الأردني:

يهتم البنك الإسلامي الأردني بالمرأة من خلال إتاحة الفرصة لها للاستفادة من جميع الخدمات المصرفية والتسهيلات الائتمانية وجميع أنواع الحسابات وإصدار البطاقات المصرفية؛ إضافة إلى إصدار بطاقات متخصصة مثل "بطاقة الأسرة" أو "بطاقة الزوجة الائتمانية"، وذلك إيماناً منه بحق المرأة في الاستقلال المادي، وحققها في التعلم والعمل الاجتماعي والاقتصادي وتطوير ذاتها. كما شارك البنك الإسلامي الأردني بحملة التوعية المالية بعنوان "صحتك المالية لمستقبل أفضل"، التي جاءت بتنظيم من جمعية البنوك في الأردن وبالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة والصندوق الاستثماري الأوروبي "مدد" الممول من الاتحاد الأوروبي، وبمشاركة البنك المركزي الأردني ومؤسسة الضمان الاجتماعي وعدد من البنوك الأردنية، التي تم عقدها في عدد من المحافظات في شهر شباط 2024. وهدفت الحملة لزيادة الوعي المصرفي لدى القطاع النسائي وصاحبات الأعمال بالخدمات والمنتجات التمويلية والمصرفية والإلكترونية والبطاقات المصرفية المختلفة، وتوضيح أهمية إدارة الأموال بطرق سليمة. إضافة إلى التزام البنك مع الشركة الأردنية لضمان القروض بضمان المشاريع التي تملكها أو تديرها النساء وبنسبة تغطية تبلغ 80% (موقع البنك الإسلامي الأردني، 2024).

وعلى الرغم من أن البنك الإسلامي يعد من أوائل وأكبر البنوك الإسلامية في الأردن، ومع ذلك كانت نسبة توظيف الإناث لديه دون المستوى المأمول، وقد كانت أعداد الإناث العاملات في البنك الإسلامي الأردني كما يوضحها الجدول رقم (5) كالتالي:

جدول رقم (5): عدد الإناث العاملات في البنك الإسلامي الأردني للفترة من (2021-2023)

توظيف الإناث	2021	2022	2023
إجمالي عدد الموظفين	371	369	364
عدد الموظفين في الإدارة العليا	0	0	0
عدد الموظفين في الإدارة الوسطى	1	1	1
عدد الموظفين غير الإداريين	370	368	363

- المصدر: البنك الإسلامي الأردني، تقرير الاستدامة 2023.

يلاحظ من خلال الجدول أن إجمالي عدد الموظفين قد انخفض من 371 في عام 2021 إلى 364 في عام 2023. وتظهر بيانات البنك الإسلامي الأردني غيابًا شبه كامل للمرأة في مناصب الإدارة العليا، كما أن نسبة العاملات الإناث لم تتجاوز 15% من إجمالي عدد العاملين وهي نسبة متدنية جدًا فهي الأقل في القطاع المصرفي الأردني؛ مما يتطلب البحث عن أسباب هذه النسبة المنخفضة ومحاولة معالجتها.

من خلال ما تم استعراضه لواقع التمكين الاقتصادي للمرأة في البنوك الإسلامية الأردنية، يظهر انخفاض عدد ونسب الإناث في المناصب الإدارية العليا على الرغم من زيادة عدد الإناث الموظفات فيها بشكل عام. وفي الحقيقة، فإن قيام البنوك الإسلامية بدورها في استقطاب وتشغيل المزيد من النساء لديها يعد من الاستراتيجيات المهمة التي يعول عليها في تمكين المرأة اقتصاديًا والمساهمة في تقليل الفجوة بين الجنسين. فالتغيير المنشود في البنوك الإسلامية لا يقتصر على زيادة عدد الموظفات العاملات فيها، وإنما يتجاوز ذلك في وصولها إلى مراكز قيادية تتناسب مع إمكانياتها، ولذلك لابد أن يكون هناك اهتمام واضح بمسألة تمكين المرأة في مراكز قيادية في البنوك الإسلامية، خاصة بعد أن أثبتت النساء التي تولت تلك المناصب نجاحًا كبيرًا.

أما بالنسبة لما هو مأمول من البنوك الإسلامية لتمكين المرأة اقتصاديًا؛ فالقطاع المصرفي الإسلامي الذي يسترشد بمبادئ الشريعة الإسلامية له القدرة على تعزيز تمكين المرأة اقتصاديًا من خلال تركيزه على أسس ومبادئ الاقتصاد الإسلامي، ومن أهمها الممارسات الأخلاقية والعدالة. كما أن القطاع المصرفي الإسلامي يسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية؛ إذ تؤكد مبادئ الاقتصاد الإسلامي على العدالة والمساواة للجميع، وتوفر أساسًا لمعالجة الفوارق بين الجنسين في الوصول إلى الخدمات المالية والمشاركة الاقتصادية؛ مما يخلق بيئة مواتية للمعاملة العادلة للمرأة وتكافؤ الفرص الاقتصادية. وبإمكان البنوك الإسلامية أن توسع من نطاق نفاذ المرأة إلى خدماتها المالية والتمويلية؛ بحيث تتمكن رائدات الأعمال من إقامة مشاريعهن الريادية الخاصة. وبما أن نسبة توظيف الإناث في البنوك الإسلامية كانت قليلة مقارنة بالبنوك التقليدية كما وضحت الدراسة سابقًا؛ فيمكن للبنوك الإسلامية المساهمة في تقليص الفجوة الجندرية بالنسبة لمشاركة المرأة في قوة العمل وذلك من خلال تشغيلها في كافة المواقع والأقسام لديها، وأن

لا يقتصر توظيف المرأة على المراكز غير الإدارية؛ وإنما تمتد لتشمل المناصب القيادية والإدارية العليا في البنوك؛ مما يساهم في تحقيق فوائد عديدة تعود على المرأة وعلى البنوك التي تعمل فيها. ويمكن للبنوك الإسلامية في الأردن الاستفادة من تجارب البنوك الإسلامية في العالم، وذلك بتفعيل إقامة فروع خاصة للسيدات التي أثبتت نجاحها الكبير في المملكة العربية السعودية، ومثال ذلك بنك الراجحي فرع نساء، وهو عبارة عن مجموعة فروع متخصصة للسيدات وحدهن تتوزع في مناطق مختلفة في السعودية وذلك لتقديم مجموعة متكاملة من المنتجات والخدمات المصرفية الموجهة للنساء فقط وفقاً لاحتياجاتهن، وذلك حرصاً من البنك على توفير الخصوصية والراحة التامة لعملائه من السيدات (موقع بنك الراجحي). وأيضاً ما هو معمول به في بنك أبو ظبي الإسلامي في الإمارات العربية المتحدة، إذ يوجد هناك فروع في هذا البنك للسيدات فقط، وصرافات آلية أيضاً خاصة بالسيدات مما يمكنهن من الاستفادة من الخدمات المالية بكل سهولة ويسر.

ولقد كان هناك اهتمام واضح بالمبادرات التي تطرحها البنوك الإسلامية لتمكين المرأة، وهو بالفعل ما قام به المجلس العام للبنوك الإسلامية من خلال تقرير خاص أصدره، ويعد من التقارير المهمة في هذا الجانب. إذ جاء الإصدار السابع من تقرير الاستبانة العالمي للمصرفيين الإسلاميين للمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية تحت عنوان: "تمكين المرأة: تقييم الممارسات والتحديات الحالية"، الذي سلط الضوء على الممارسات الحالية للبنوك الإسلامية والتحديات الرئيسية التي تواجهها في تمكين المرأة. إذ أظهرت نتائج الاستطلاع التي قام بها المجلس أن هناك أدلة تشير إلى التقدم الإيجابي نحو تمكين المرأة في الصناعة المالية الإسلامية من خلال الرغبة الواضحة في فهم المرأة باعتبارها عميلة، بالإضافة للاهتمام بتنفيذ مبادرات لتسهيل تقدم المرأة ودمجها في مكان العمل، أو من خلال تقديم المزيد من الموارد التي يمكن أن تكون مفيدة في تعزيز دور المرأة في القطاع المصرفي الإسلامي، سواء كعاملة في المهنة أو كعميل للبنك (CIBAFI, 2022).

ويتمتع القطاع المصرفي الإسلامي بوضع متميز لتمكين المرأة اقتصادياً في المستقبل؛ نظراً لإطاره الأخلاقي والاجتماعي. ذلك أن التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال البنوك الإسلامية ليست مجرد مسألة عدالة أو مساواة؛ ولكنها تعد ضرورة شرعية واقتصادية، إذ يعتمد نمو القطاع المصرفي الإسلامي على وجود وجهات نظر متنوعة، وحلول مبتكرة، وإدارة كفؤة؛ وكلها

يمكن أن تساهم بها المرأة إما من خلال عملها في البنوك الإسلامية، أو من خلال الممارسات المصرفية المتوافقة مع الشريعة الإسلامية التي تعزز وصولها إلى المنتجات والخدمات المالية والمصرفية وتوفر لها وسيلة لإدارة شؤونها المالية بما يتوافق مع عقيدتها، خاصة أن البنوك الإسلامية تشكل بديلاً للنساء اللواتي يحجمن عن التعامل مع البنوك التقليدية أو العمل فيها لأسباب دينية كونها قائمة على الفائدة المحرمة شرعاً.

المطلب الثاني: واقع تمكين المرأة الاقتصادي على مستوى البنوك التقليدية الأردنية:

تساهم البنوك التقليدية العاملة في الأردن بشكل فعال في تعزيز مستويات الشمول المالي ودمج المرأة في القطاع المالي، كما أنها تعمل جاهدة على تبني أفضل المبادرات لتمكين المرأة وتحسين أساليب تقديم خدماتها المصرفية بما يتناسب مع احتياجاتها، خاصة أن تمكين المرأة يعتبر فرصة ذهبية لا بد من اقتناصها لتعزيز نمو الاقتصاد الأردني. وفيما يلي بيان لواقع تمكين المرأة اقتصادياً في البنوك التقليدية الأردنية سواء كموظفة عاملة لديها أو كمستفيدة من برامجها وخدماتها المالية، علماً أنه تم اختيار ثلاثة بنوك تجارية تقليدية وهي بنك الاتحاد وبنك الأردن والبنك العربي باعتبارها أعلى ثلاثة بنوك تقليدية أردنية في نسبة توظيف العاملات الإناث لديها؛ وذلك وفقاً لتقرير جمعية البنوك لعام 2024 (جمعية البنوك في الأردن، 2025).

أولاً: بنك الاتحاد:

يبدل بنك الاتحاد جهوداً كبيرة في تعزيز التنوع والشمول المالي للمرأة من خلال تقديمه حلولاً مصرفية متكاملة للسيدات؛ مما يمنحه ميزة تنافسية. ويؤكد بنك الاتحاد على التزامه بتمكين المرأة عبر اعتماد سياسات التوظيف المناسبة الداخلية والخارجية وضمان تكافؤ الفرص لكلا الجنسين في الأجر والتدريب. ولقد نجح البنك من خلال تركيزه على تمكين السيدات في المناصب القيادية برفع نسبة تمثيل السيدات في مجلس الإدارة من 9% في عام 2022 إلى 28% في عام 2023، وهو دليل على جهود البنك المستمرة في تعزيز المساواة، ومع ذلك يسعى البنك إلى زيادة تمثيل السيدات في المناصب القيادية لتصل نسبته إلى 35% في نهاية عام 2024 (بنك الاتحاد، 2023). والجدول رقم (6) يوضح نسبة الموظفات في كل فئة من الفئات العاملة في البنك.

الجدول رقم (6): نسبة الموظفات الإناث في الفئات العاملة لدى بنك الاتحاد (2021-2023)

2023	2022	2021	توظيف الإناث
664	600	565	إجمالي عدد الموظفات
%46	%45	%45	نسبة الموظفات الإناث من إجمالي القوى العاملة%
%20	%20	%15	نسبة الموظفات الإناث في الإدارة العليا%
55	50	52	عدد الموظفات في الإدارة الوسطى
507	547	609	عدد الموظفات غير الإداريات

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تقرير الاستدامة لبنك الاتحاد لعام 2023.

يلاحظ من الجدول أن بنك الاتحاد استطاع الوصول إلى أعلى معدلات توظيف للنساء في القطاع البنكي الأردني وبنسبة تقترب من 46% ليحتل بذلك المرتبة الأولى في الأردن في توظيف الإناث.

ولم يقتصر تركيز بنك الاتحاد على الموظفات الإناث العاملات لديه، وإنما تعداه لجميع فئات الإناث في الاقتصاد الأردني، سواء أكانت موظفة داخل البنك أم متعاملة تحتاج إلى الخدمات المالية، وهو ما أسهم في تعزيز سمعة البنك باعتباره الاختيار الأول للنساء كموظفات ومتعاملات (سليمان وسلامة، 2019).

والجدير بالذكر أن 35% من عملاء البنك هم من السيدات، كما يخطط بنك الاتحاد في المستقبل لزيادة عدد عملائه من السيدات وذلك بتوسيع منتجاته المالية بحيث تشمل قطاع السيدات في إدارة الثروات والعملاء الأفراد من الإناث والشركات الصغيرة والمتوسطة التي تملكها سيدات، وذلك بالاستفادة من شراكاته مع المؤسسات المالية الدولية والمحلية. ويأتي حرص بنك الاتحاد على تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، إيماناً منه بأن زيادة مشاركتها ستوفر فرصاً قوية للنمو الاقتصادي وتوسيع قاعدة عملائه. وبالفعل فقد أطلق البنك برنامجاً متكاملًا للحلول المالية وغير المالية للسيدات في عام 2014 باسم مبادرة "شروق"، إذ ازداد عدد المتعاملات من الإناث بمعدل 10 أضعاف منذ إطلاق البرنامج، حيث عقد البنك في عام 2023 حوالي 429 فعالية غير مالية، استفادت منها 1920 سيدة، بزيادة نسبتها 60% مقارنة بعام 2022. ويقدم البرنامج، مجموعة متنوعة من الخدمات غير المالية التي تشمل: ورش العمل، والاستشارات

القانونية، وفعاليات التعارف والتواصل وجلسات الإرشاد والتوجيه، ويتيح البرنامج للسيدات تسهيل العودة إلى سوق العمل بعد الانقطاع الاختياري عن العمل (تقرير بنك الاتحاد، 2023).
ثانياً: بنك الأردن:

انطلاقاً من اهتمام بنك الأردن في دعم وتمكين جهود المرأة في المجتمع المحلي، فقد قدم البنك دعمه كشريك استراتيجي لمختبر "الابتكار والريادة النسائي" الذي أسس من قبل ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني. ويأتي دعم بنك الأردن للمختبر في سياق تعزيز مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ورفد الاقتصاد الوطني بالقدرات النسائية الكفؤة والمدرّبة والمؤهلة في عدة مجالات (بنك الأردن، 2021).

ويسعى بنك الأردن إلى تأكيد التزامه بالتنوع والإنصاف والشمول من خلال اتباع سياسة تعيين وتوظيف عادلة دون أي تمييز بين الذكور والإناث في عملية الاختيار والتعيين؛ مما يعزز المساواة بين الجنسين في البنك. وفي العام 2023، انضم إلى فريق البنك 118 موظفة جديدة وهو ما يمثل 40% من الموظفين الجدد. كما بلغت نسبة زيادة الإناث في الإدارة الوسطى 24.6% (تقرير الاستدامة بنك الأردن، 2023). وبالنسبة لتوظيف الإناث في بنك الأردن في مختلف المستويات الإدارية؛ فيوضحها جدول رقم (7) كما يلي:

الجدول رقم (7): عدد الموظفات الإناث في بنك الأردن (2021-2023)

توظيف الإناث	2021	2022	2023
إجمالي عدد الموظفات	599	631	619
عدد الموظفات في الإدارة العليا	2	2	2
عدد الموظفات في الإدارة الوسطى	59	61	76

- المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تقرير الاستدامة 2023 لبنك الأردن.

ثالثاً: البنك العربي:

يركز البنك العربي على دعم الإناث وتوفير بيئة عمل عادلة لهن باعتباره أمراً أساسياً في خلق التنوع في الأفكار ووجهات النظر، ولقد انعكس هذا بدوره على وجود نسبة مرتفعة من الإناث في فريق العمل لديه. والتزاماً بالإطار الاستراتيجي لتمكين المرأة وخاصة محور تمكين المرأة في مكان العمل الذي يؤكد على أهمية تكافؤ الفرص؛ فقد طرح البنك برامج لتدريب وتطوير المرأة

لمساعدتها على التفوق في حياتها المهنية، بالإضافة إلى وضع سياسات تعزز التوازن بين العمل والحياة مثل ترتيبات العمل المرن وإجازة الأمومة. كما يلتزم البنك بتحقيق المساواة بين الجنسين في المناصب القيادية، وضمان تمثيل أصوات النساء في عمليات صنع القرار (البنك العربي، 2023)، ولقد جاء تعيين أول امرأة تشغل منصب المدير التنفيذي في عام 2022 كدليل على اعتراف البنك المتزايد بقدرات المرأة وصفاتها القيادية، وتأكيداً منه على المساواة في التقدم المهني بين الجنسين في مكان العمل القائم على أساس الكفاءة (تقرير البنك العربي، 2022). والجدول رقم (8) يوضح نسب تمثيل الإناث من إجمالي القوى العاملة في البنك العربي.

الجدول رقم (8): نسب الموظفين الإناث في البنك العربي في مختلف المستويات الإدارية (2021-2023).

توظيف الإناث	2021	2022	2023
نسبة الإناث في القوى العاملة	38.5%	39.1%	41%
نسبة الإناث في الإدارة العليا	16.7%	18.4%	21.4%
نسبة الإناث في الإدارة الوسطى	33.8%	34.7%	36.5%

- المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تقرير البنك العربي، تقرير المواضيع البيئية والاجتماعية والحوكمة للسنوات (2021-2023).
- كما قام البنك بإطلاق مجموعة من المبادرات والبرامج في مجال تمكين المرأة اقتصادياً، التي كان من أهمها ما يلي (البنك العربي، 2023):
- دار أبو عبد الله: وهو مشروع تمكين اقتصادي للمرأة، إذ دعم المشروع تمكين عشر سيدات من خلال تمويل بيوت بلاستيكية تعمل بتكنولوجيا الزراعة المائية وذلك بعد إلحاقهن ببرامج تدريبية نظرية وعملية وإكسابهن المهارات اللازمة؛ مما يسهم بشكل مباشر بتوفير مصدر دخل ثابت لهن وتحسين مستواهن المعيشي.
- إنجاز: وهو برنامج تدريبي لنشر الوعي المالي، إذ يهدف البرنامج إلى تعزيز ورفع الوعي المالي للسيدات في عدة محافظات من المملكة.
- تمكين المرأة: وهو مشروع تمكين المرأة اقتصادياً، إذ تعاون البنك العربي مع استديو (عزيزة) لتقديم التدريب اللازم لـ 60 سيدة من المجتمعات المحلية على الحرف اليدوية الذي ساعد بتمكين السيدات من إنتاج قطع مميزة قام البنك بتوزيعها.

- برنامج الوعي المالي للنساء: وهو برنامج تدريب متخصص يهدف إلى تعزيز ورفع الوعي المالي للسيدات في عدة محافظات من المملكة وذلك ضمن جهود البنك العربي لتعزيز ونشر الثقافة المالية لدى مختلف فئات المجتمع المحلي. حيث يسعى البرنامج إلى تعريف السيدات بأهم المفاهيم والمهارات المالية كالتخطيط المالي السليم وتعزيز مفهوم الاستهلاك الرشيد والتعريف بأهم المنتجات والخدمات المالية والرقمية وأنواع الحسابات والقروض وكيفية التعامل معهن. من خلال الاستطلاع لواقع تمكين المرأة في القطاع المصرفي الأردني، يتبين أن البنوك العاملة في الأردن قد سعت بالفعل لتمكين المرأة اقتصادياً سواء من خلال إعطائها الفرصة لتكون جزءاً من القوى العاملة فيها، أو عبر استقطابها كمستفيدة من الخدمات والمنتجات التي تقدمها. ومع ذلك، فلا يزال هناك حاجة ماسة لزيادة هذا التمكين من خلال طرح مزيد من المبادرات والمنتجات الموجهة خصيصاً لها.

فالقطاع المصرفي في الأردن يعمل ضمن منظومة متكاملة تعتبر تواجد المرأة فيه أحد عناصر تطور القطاع، ويطمح القطاع للوصول إلى أعلى مستويات الدعم للمرأة في الأردن، وذلك لإيمانه المطلق بأهمية هذا الدعم. وحتى يستمر القطاع المصرفي في الحفاظ على تنافسيته؛ فلا بد من العمل مع كافة الشركاء في سبيل تمكين المرأة، خاصة وأن تفعيل دورها في الاقتصاد ورفع مساهمتها في صنع القرار الاقتصادي في الأردن سوف يؤثر بشكل إيجابي على تعزيز النمو الاقتصادي والتقليل من نسب الفقر والبطالة (جمعية البنوك في الأردن، 2023). وبالرغم مما أتيح للمرأة من فرص في البنوك العاملة في الأردن، وبالإضافة لما تقدمه من خدمات مصرفية وعروض تمويلية مخصصة لها؛ إلا أن هناك اختلافاً في درجة التمكين تبعاً لتطور تلك البنوك واختلاف المهام ونطاق العمل المطلوب. كما أن البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والمنشورة من قبل البنوك في الأردن كانت قليلة للغاية ومتفاوتة، إذ تم الحصول على البيانات عن تمكين المرأة في البنوك الأردنية من الإحصاءات المحدودة للغاية والمنشورة في التقارير السنوية لهذه البنوك والمواقع الرسمية لها التي تحتوي ملخصاً بسيطاً عن إجمالي عدد الموظفين سواء في مجالس الإدارة أو المناصب الإدارية وغير الإدارية في البنوك التجارية الأردنية، بالإضافة لما تطرحه من مبادرات على مواقعها الرسمية.

وختاماً، وعلى الرغم مما حققته المرأة من إنجازات، فإنها تحتاج للمزيد من الدعم والتمكين، خاصة أن عدم تمكين المرأة اقتصادياً يعتبر هدراً لإمكاناتها وضياعاً لفرص مهمة للاقتصاد. ولن يتوانى القائلون على القطاع المصرفي الأردني عن تقديم الدعم لتمكين المرأة وزيادة فرص توليها للمناصب القيادية في البنوك التجارية في المستقبل من خلال التطوير المستمر لمهاراتها، بالإضافة إلى توفير منتجات وخدمات مالية تشجعها على الادخار والاستثمار وتمويل مشاريعها الريادية الخاصة. فمستقبل القطاع المصرفي الأردني يحمل آفاقاً كبيرة ومبشرة بإعطاء المرأة الفرصة المناسبة لها، وابتكار حلول تعكس التزام البنوك بدعم المرأة؛ مما يعني مزيداً من التمكين وتعزيزاً للشمول المالي للمرأة.

وهذا التحول نحو شمول المرأة وتمكينها اقتصادياً سيسهم في تفعيل دورها في عملية التنمية وتحسين مستوياتها المعيشية؛ وذلك انطلاقاً من هدف اقتصادي مهم وهو تحقيق العدالة التوزيعية الذي يرتبط بشكل وثيق مع تحقيق العدالة الاجتماعية التي تستوجب تكافؤ الفرص بين الجنسين؛ خاصة وأن التمكين الاقتصادي للمرأة يعتبر أحد أدوات توزيع ثمار النمو والتنمية الاقتصادية بعدل وإنصاف. ولن تكون المرأة مجرد رقم؛ بل ستشكل قوة دافعة للتغيير الإيجابي في الاقتصاد، وستتمكن من تغيير نظرة المجتمع لها وتصبح شريكة في صنع القرار وقيادة المستقبل إلى الأفضل.

9- النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج

- يوفر التمكين الاقتصادي للمرأة مكاسب عديدة للاقتصاد من أهمها تعزيز الازدهار والنمو الاقتصادي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- هناك علاقة وثيقة بين التمكين الاقتصادي للمرأة والشمول المالي، فكلاهما يهدفان إلى تحسين وصول المرأة للخدمات المالية.
- يقوم البنك المركزي في الأردن بدور مهم في تمكين المرأة اقتصادياً، وتعزيز شمولها المالي.
- حظي تمكين المرأة باهتمام البنوك التجارية العاملة في الأردن بشقيها الإسلامية والتقليدية، ومع ذلك فإن نسبة حصول المرأة على الخدمات المصرفية والتمويلية من البنوك في الأردن كانت قليلة.
- تعتبر نسبة تمثيل المرأة في القوى العاملة لدى البنوك العاملة في الأردن متدنية، وخاصة في المناصب القيادية.

ثانياً: التوصيات:

- ضرورة زيادة الوعي لدى القائمين على الجهاز المصرفي في الأردن بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة لما له من مزايا عديدة بالنسبة للمرأة والاقتصاد.
- ضرورة تظافر جهود كافة القطاعات الاقتصادية واتخاذ كافة التدابير لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد.
- ضرورة تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع المصرفي من خلال توفير بيئة عمل لائقة لها وتقديم كافة الخدمات المالية والمصرفية للمرأة بشكل عادل ومتساوٍ.
- ضرورة قيام البنوك في الأردن بتوجيه التمويلات الخاصة بالمشاريع التي تعمل على تمكين المرأة في كافة القطاعات الاقتصادية.
- ضرورة توجيه البنوك الإسلامية للقيام بالدور المتوقع منها في دعم التمكين الاقتصادي للمرأة؛ من خلال زيادة فرص توظيفها لديها وتحسين موقعها الوظيفي وبالتالي زيادة الشمول المالي؛ خاصة أنها تعتبر خياراً مهماً للنساء اللواتي يمتنعن عن العمل في البنوك التقليدية أو التعامل معها لأسباب دينية.

-المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- الأغبري، لینا محمد عبده وعثمان، أنور حسن عبد الله وأزمان بن محمد نور(2021). التحديات والصعوبات التي تواجه الشمول المالي الإسلامي في تمكين المرأة اقتصادياً في اليمن : دراسة نوعية. (IJBEG)، مج. 4، ع. 3، ص ص. 91-144. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1420597>.
- الإسكوا، الأمم المتحدة وجمعية البنوك في الأردن (2023)، ورقة عمل تقييم الفجوة بين الجنسين: منح القروض وملكية العقارات في الأردن، E/ESCWA/CL2.GPID/2023/WP.9
- الإسكوا للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الأمم المتحدة (2020). المرأة إلى ريادة الأعمال في المنطقة العربية: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، E/ESCWA/CL2.GPID/2020/TP.26
- بنك الأردن، تقرير الاستدامة 2023.
- بنك الاتحاد، تقرير الاستدامة 2023.
- بنك الاتحاد، التقرير السنوي 2023.
- البنك الدولي، تقرير المرصد الاقتصادي بعنوان: بناء النجاح، كسر الحواجز، إطلاق القوة الاقتصادية للمرأة في الأردن، 2023.
- البنك الإسلامي الأردني، تقرير الاستدامة 2022.
- بنك صفوة الإسلامي، التقرير السنوي 2021.
- بنك صفوة الإسلامي، تقرير الاستدامة 2022.
- بنك صفوة الإسلامي، تقرير الاستدامة 2023.
- البنك العربي، تقرير المواضيع البيئية والاجتماعية والحوكمة، 2023.
- البنك العربي، التقارير السنوية 2022 و 2023.
- البنك العربي الإسلامي، التقرير السنوي 2022.
- البنك المركزي الأردني (2017)، ملخص الاستراتيجية الوطنية للاشتغال المالي.
- البنك المركزي الأردني، تقرير الاستقرار المالي 2022.
- البنك المركزي الأردني، تقرير الاستقرار المالي 2024، دائرة الاستقرار المالي، ص 21، 2025.
- جمعية البنوك في الأردن (2023)، المرأة في المؤشرات الأردنية للشمول المالي، العدد 3، مجلد 43.

- جمعية البنوك في الأردن (2023)، تقرير الأداء المقارن للبنوك العاملة في الأردن خلال عامي 2021 - 2022.
- جمعية البنوك في الأردن (2022)، أضواء على أبرز نشاطات وإنجازات الجمعية خلال عام 2022.
- جمعية البنوك في الأردن (2016)، دور البنوك ومؤسسات التمويل في التمكين الاقتصادي للمرأة بالتركيز على حالة الأردن، كراسة رقم 2 المجلد 7/ 2016، عمان- الأردن.
- حنفي، خالد هاشم، التمكين الاقتصادي للمرأة وأثره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الثالث، الجزء الأول، 2024.
- سليمان، ياسين وآية سلامة (2019)، دور القطاع المصرفي في دعم الشمول المالي للمرأة دراسة حالة البنوك المركزية وبعض البنوك التجارية في مصر والأردن وفلسطين ولبنان خلال الفترة (2011-2019)، إدارة البحوث والتوعية، المعهد المصرفي المصري، البنك المركزي المصري.
- صافي، مصطفى ومحمد الطراونة (2019)، أثر المشروعات النسوية الصغيرة الممولة على تمكين المرأة الريفية الفلسطينية اقتصادياً: دراسة ميدانية مطبقة على النساء الحاصلات على المشروعات الممولة في ريف محافظة رام الله والبيرة 2006-2016، جامعة النجاح الوطنية، مج 33، ع 10.
- عبد المنعم، هبة وسفان قعلول (2021)، دور الشمول المالي في تمكين المرأة: الدروس المستفادة من أبرز التجارب الإقليمية والدولية، صندوق النقد العربي، مبادرة الشمول المالي للمنطقة العربية، العدد 18.
- عتيبة، آمال محمد (2020)، التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية من المنظور التربوي الإسلامي، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد 4، الجزء الأول، 2020.
- اللجنة الوزارية لتمكين المرأة (2020)، تقرير الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025.
- اللجنة الوزارية لتمكين المرأة (2023)، استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي دراسة مفصلة.
- اللجنة الوزارية لتمكين المرأة (2023)، أهم الإنجازات في مسيرة المرأة في عهد جلالة الملك عبد الله بن الحسين حفظه الله ورعاه.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2020)، تقرير الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P. B., & Turk, R. A. (2016). Gender diversity in senior positions and firm performance: Evidence from Europe (IMF Working Paper No. WP/16/50). International Monetary Fund (IMF). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2759759>
- CIBAFI (2022), Women's Economic Empowerment: The Role of Islamic Financial Institutions in Bridging Existing Gaps", 7th CIBAFI Global Islamic Bankers' Survey (GIBS) Report.
- Marwan Mansour, Mo'taz Al Zobi, Dheif Allah E'leimat, Sad Abu Alim and Ahmad Marei (2024). Board gender diversity and bank performance in Jordan. Banks and Bank Systems, 19(1), 183-194. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=5125463> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5125463>
- Saiful Islam . (2021). Role of Islamic microfinance in women's empowerment: evidence from Rural Development Scheme of Islamic Bank Bangladesh Limited. ISRA International Journal of Islamic Finance. Volume 13 Issue 1, 2021. pp. 26-45 Emerald Publishing Limited 0128-1976 DOI 10.1108/IJIF-11-2019-0174
- Sinha, C. (2020). Women in the Bahrain Financial Sector: Opportunities, Challenges and Strategic Choices. Social Change, 50(1), 44-60.
- Sri Gudan, S., et al. The Role of Women in Economic Development. Shanlax International Journal of Economics, vol. 12, no. 2, 2024, pp. 94–103
- Stotsky, J. (2006), "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey," IMF Working Paper 06/233 (Washington).
- Trivell, C. (2018). "Financial Inclusion for Women: A Way Forward", G20. Available at: <https://www.g20-insights.org/wp-content/uploads/2019/10/FinancialInclusion-for-Women-Final.pdf>

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

- الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، لجنة وضع المرأة، <https://docs.un.org/ar/E/CN.6/2014/3>
- دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، المرأة الأردنية حقائق وأرقام، 2024/3/10، <https://dosweb.dos.g2ov.jo/ar/population/woman-statistics/>

- صندوق التنمية الوطني، مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، المملكة العربية السعودية، دون تاريخ، <https://ndf.gov.sa/ar/economic-empowerment-of-women/>
- مدونة البنك الدولي، تمكين المرأة من خلال الشمول المالي الرقمي، مارس، 2024: <https://blogs.worldbank.org/en/psd/empowering-women-through-digital-financial-inclusion>
- موقع الأمم المتحدة: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/economic-growth/>
- موقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدول العربية، "أهداف التنمية المستدامة 2030"، <https://www.undp.org/ar/arab-states>
- موقع البنك الإسلامي الأردني: <https://www.jordanislamicbank.com/ar/news/jib>
- موقع بنك صفوة الإسلامي: <https://www.safwabank.com/ar/>
- موقع البنك العربي الإسلامي الدولي: <https://iiabank.com.jo/ar/news>
- موقع البنك المركزي الأردني: <https://www.cbj.gov.jo/>
- موقع جمعية البنوك في الأردن: <https://www.abj.org.jo/AR/NewsDetails>
- موقع منظمة العمل الدولية، <https://www.ilo.org/ar/resource/news>
- موقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن: <https://jordan.unwomen.org/en/news/>

The Role of the Jordanian Banking Sector in the Economic Empowerment of Women: A Financial Inclusion Perspective

Abstract

Objectives: This study aimed to examine the role of the banking sector in supporting the economic empowerment of women, with a focus on the case of Jordan from a financial inclusion perspective. It also sought to investigate the current state of contribution by both Islamic and conventional banks in supporting this empowerment, whether through attracting women to work within the sector or through the products and initiatives specifically designed to meet women's needs.

Methodology: To achieve the study's objective, the descriptive-analytical approach was adopted to identify the role of banks in Jordan in the economic empowerment of women. This was accomplished by reviewing sources relevant to the study topic, including academic research, annual reports, sustainability reports issued by banks, and reports published by the Association of Banks in Jordan.

Findings: The study found that, despite the efforts made in this area, gender-based disparities persist within the Jordanian banking sector, hindering further economic empowerment of women—whether in terms of dedicated empowerment initiatives, or in the rates of female employment and representation in leadership positions, which remain below the desired levels.

Conclusion: The study emphasizes the necessity of consolidating all efforts to economically empower women, given the benefits that accrue to both women and the economy as a whole. It also recommends that both Islamic and conventional Jordanian banks fulfill their expected role in supporting this empowerment, in light of the anticipated positive effects on their performance and profitability.

Keywords: Economic Empowerment of Women, Financial Inclusion, Islamic Banks, Conventional Banks.