



## ورقة سياسات

# التحديات التي تواجه الأمهات العاملات في الأردن

حزيران ٢٠٢٢



## 1. تقديم

تعد ورقة السياسات هذه جزءاً من مشروع بحثي أكبر يسمى: مفهوم الرجولة- الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين في الأردن.

أنجز المشروع مؤخراً من قبل مركز المعلومات والبحوث في مؤسسة الملك الحسين ومركز الدراسات الاستراتيجية في الجامعة الأردنية بدعم من مؤسسة «إكويمنودو» والتي كانت تسمى سابقاً «برومندو الولايات المتحدة» وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن.

شملت عينة الدراسة (2400) رجلاً وامرأة أردنيين تتراوح أعمارهم بين (18 و50) عاماً فأكثر من جميع محافظات الأردن البالغة (12) محافظة وبالإضافة إلى ذلك، شملت الدراسة (512) رجلاً وامرأة سوريين من نفس الفئة العمرية في عمان والزرقاء وإربد والمفرق.

تعد ورقة السياسات هذه نتيجة من نتائج مشروع الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين الذي يسعى إلى استكشاف المواقف المختلفة حول المساواة بين الجنسين.

ترتبط الموضوعات الواردة في هذه الورقة بصورة محددة بنتائج البحث الأولى والخامسة للمشروع واللتين تستكشفان المواقف اتجاه النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين ومفهوم الرجولة، وديناميكية النوع الاجتماعي في الأسرة على التوالي. وبالتالي، تُعد هاتان النتيجتان وثيقتنا الصلة وهامتان للغاية في معالجة التحديات الرئيسية للأمهات العاملات في الأردن.

## 2. الغرض من ورقة السياسات

يتمثل الغرض الرئيسي لورقة السياسات في اطلاع صناع القرار وأصحاب العمل على خصوصية الأمهات العاملات في سوق العمل الأردني بهدف تهيئة بيئة عمل مواتية تعزز المشاركة الاقتصادية للأمم العاملة على نحو أكبر وذلك من خلال إبراز احتياجاتهن وتحدياتهن.

## 3. لماذا الأمهات العاملات؟

تتضرر الأمهات العاملات أكثر من غيرهن في سوق العمل الأردني في ظل الأطر الاجتماعية والثقافية والقانونية الحالية، فيما لا يزال يُنظر إلى المرأة على أنها مقدمة رعاية رئيسية، وهذا يحد من فرصتها في المشاركة في الأنشطة الاقتصادية. وبالمقارنة بالمرأة ذات الخصائص المتماثلة، تقل احتمالية مشاركة المرأة المتزوجة في القوى العاملة بمقدار (12.5) نقطة مئوية عن المرأة غير المتزوجة، وتقل احتمالية حصولها على وظيفة بمقدار (9.6) نقطة مئوية عن المرأة غير المتزوجة<sup>1</sup>. وعلاوة على ذلك، فإن لوجود الأطفال تأثيراً سلبياً على إدماج المرأة أو استمرارها في القوى العاملة حيث تقل هذه الاحتمالية لدى المرأة التي لديها أطفال بعمر خمس سنوات أو أقل في القوى العاملة بمقدار (6.6) نقطة مئوية كما تقل احتمالية حصولها على وظيفة بمقدار (4.6) نقطة مئوية عن النساء اللواتي ليس لديهن أطفال<sup>2</sup>.

1. مجموعة البنك الدولي (2019)، «تشخيصات الوظائف في الأردن».

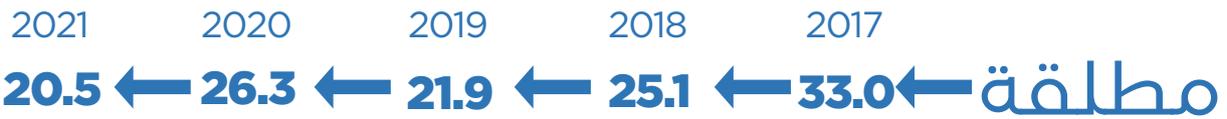
2. المصدر نفسه.

## 4. واقع المشاركة الاقتصادية العامة للمرأة

يُعد انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة في القطاعين العام والخاص الدافع الرئيسي وراء العمل على ورقة السياسات هذه. ووفقاً للإحصائيات لعام 2022، لا تزال معدلات توظيف المرأة وأنشطتها الاقتصادية أقل من (15%)<sup>3</sup>. وتُعد هذه النسبة من بين النسب الأدنى على المستوى العالمي، حيث يحتل الأردن المرتبة (131) من أصل (149) دولة على المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين<sup>4</sup>. لكن هذه الأرقام المخيبة للأمال تتناقض مع التحصيل العلمي للمرأة الذي يفوق تحصيل الرجل في المرحلة الجامعية.

وعلى الرغم من جهود الحكومات ومنظمات المجتمع المدني والجهات المانحة الدولية لمعالجة الفجوة الواسعة بين الجنسين المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية، لا يزال التقدم المحرز اتجاه المشاركة الاقتصادية للمرأة ضئيلاً للغاية. وبالإضافة إلى ذلك، كانت الجهود المبذولة لمعالجة القضية جهوداً شمولية بطبيعتها، حيث يُنظر إلى النساء الأردنيات على أنهن ينتمين لفئة متجانسة واحدة، ما أدى إلى التغاضي عن التحديات المتنوعة التي تواجه فئات مختلفة من النساء. وتشمل هذه التحديات على سبيل المثال لا الحصر: النساء ذوات الإعاقة، والنساء اللواتي لديهن أطفال من ذوي الإعاقة، والنساء المعيلات لأسرهن، و- على نحو أكثر شيوعاً- الأمهات العاملات.

شكل 1: معدل النشاط الاقتصادي المحسن للأردنيات اللاتي تزوجن أو سبق لهن الزواج من الفئة العمرية 15 سنة فأكثر<sup>5</sup> (نسبة مئوية)



3. دائرة الإحصاءات العامة (2022)

4. المنتدى الاقتصادي العالمي (2021)

5. دائرة الإحصاءات العامة (2022)

شكل 2: معدل البطالة بين الأردنيات اللاتي تزوجن أو سبق لهن الزواج من الفئة العمرية 15 سنة فأكثر<sup>6</sup>.  
(نسبة مئوية)



## 5. جائحة كورونا والظروف غير المستقرة للأمهات العاملات

نظرا للطبيعة الذكورية للمجتمع الأردني والتقسيم غير المتكافئ للعمل، كانت النساء أثناء جائحة كورونا هن البطالات المخفيات اللواتي تحملن عبء الأعمال المنزلية بالإضافة الى تدريس أطفالهن في المنزل، ورعاية المسنين والمرضى، والاهتمام باحتياجات أسرهن<sup>7</sup>.

أعلنت الحكومة الأردنية في 30 نيسان 2020 عن استئناف عمل القطاع العام بعدد محدود من الطاقة البشرية، في محاولة منها للتخفيف من إجراءات الإغلاق. ومع ذلك، لم تُطرح مسألة الأمهات العاملات اللائي لديهن أطفال بوصفها مسألة ذات أولوية. ولم تبدأ الحكومة في مناقشة مسألة رعاية الأطفال والعقبات التي تواجه الأمهات العاملات إلا بعد أن بدأت منظمات المجتمع المدني في الحديث عن هذه المشكلة على منصات التواصل الاجتماعي<sup>8</sup>.

6. المصدر نفسه.

7. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، آذار 2020، كوفيد-19 والنوع الاجتماعي: توصيات فورية للتخطيط والاستجابة في الأردن، خميس، س، وكامبل إي. (2020). نقص المعلومات في ظل كثرة المعلومات المتضاربة: الفجوة الرقمية بين الجنسين، والمرأة العربية وكوفيد-19. مجلة الإعلام والمجتمع العربي، 12-1.

8. منظمة صداقة، 2020، أطلقت المنظمة بنجاح حملة على وسائل التواصل الاجتماعي تسمى «العاصفة الإلكترونية: صوت العاملات» والتقت بكبار المسؤولين الحكوميين، وبذلك وضعت قضية رعاية الأطفال في صدارة النقاش الإعلامي العام.

وكان للوباء وانعكاساته الاقتصادية نتائج عكسية على المساواة بين الجنسين على الصعيد العالمي. فقد تأثرت وظائف النساء خلال هذه الأزمة بمقدار (1.8) ضعف من وظائف الرجال. وتشكل النساء (39%) من حجم العمالة العالمية، غير أن نسبة فقدان الوظائف بين النساء تبلغ (54%).<sup>9</sup> وتحملت النساء عبئاً غير متناسب بسبب الوباء، ذلك أن الوباء يزيد بشكل كبير من عبء الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تؤديها المرأة. وهذا يعني- من بين عوامل أخرى- أن عمالة المرأة تنخفض بوتيرة أسرع من المتوسط على الرغم من اختلاف القطاعات التي تعمل فيها النساء والرجال. تشير هذه الإحصائيات إلى أن الأمهات العاملات يشكلن أكثر من الضعف في أوقات الأزمات. وعلى الرغم من جميع التحديات الاقتصادية والاجتماعية والصحية الخطيرة التي أفرزها الوباء العالمي، لم تُول مخاوف النساء سوى مقدار بسيط من الاهتمام.

## 6. أثر القوالب النمطية السلبية على الأم العاملة

يقصد بالقوالب النمطية في إطار النوع الاجتماعي وجود صورة يتم ضبطها أو توحيدها على النساء والرجال من خلال المعتقدات والممارسات العرفية أو التقليدية فيما يتعلق بالأدوار والمسؤوليات<sup>10</sup>، أي وجود نظرة عامة أو أفكار مسبقة حول المسؤوليات والأدوار التي يجب أن تؤدي من قبل النساء والرجال، كأن نقول المرأة لا تصلح لأن تستلم منصباً قضائياً وأن الرجل لا يصلح أن يكون معلماً للأطفال<sup>11</sup>.

وتكمن خطورة هذه القوالب في أنها تشكل قيوداً على قدرات الإناث والذكور في تطوير قدراتهم الشخصية، ومتابعة حياتهم المهنية، واتخاذ قرارات بشأن المسار الوظيفي أو حتى تمتعهم بالحقوق والحريات والخدمات المقدمة<sup>12</sup>.

وتثبت الدراسات انه غالباً ما يكون في بيئة العمل ثقافة غير رسمية مرتبطة بالقوالب النمطية التمييزية، ما يخلق توقعات بخصوص أدوار الرجال والنساء في أماكن العمل. فينظر للرجال على أنهم مصدر الدخل الأساسي للعائلة وانهم الاقدر على تولي المناصب القيادية، في حين سينظر للأم العاملة بأنها مقدمة للرعاية وتقع مسؤوليات رعاية الأطفال على عاتقها، وأنها لن تستطيع القيام بعمل إضافي أو السفر لغايات متعلقة بالعمل، وبالتالي سيتم حرمانها من الامتيازات التي تقدمها الوظيفة دون الأخذ برأيها، ويتم اتخاذ القرار بالنيابة عنها من قبل القيادة في المؤسسة اعتماداً على القوالب النمطية المفترضة<sup>13</sup>.

وتُعبّر الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن التقرير الدوري السادس للأردن، عن قلقها بشأن استمرار التصورات النمطية التمييزية المتغلغلة فيما يتعلق بأدوار ومسؤوليات المرأة والرجل في الأسرة وفي المجتمع، مما يبالغ في التأكيد على الدور التقليدي للنساء كأمهات وزوجات، وينتقص بالتالي من المركز الاجتماعي للمرأة ومن استقلاليتها ومن الفرص التعليمية والمسارات المهنية المتاحة أمامها. كما تركز الصور التقليدية لأدوار المرأة ومسؤولياتها في الكتب المدرسية تدني مركز الفتيات والنساء<sup>14</sup>.

9. ماهجان، د، ووايت، ماجاكار، أ وكرشنان، م (2020)، لا تدعوا الوباء يعيق المساواة بين الجنسين. مجلة هارفارد بيزنس ريفيو، 16.

10. Office of High Commissioner for Human Rights, Gender stereotypes and Stereotyping and women's rights, Sep. 10 2014.

11. المرأة في الصياغة التشريعية، ديوان التشريع والرأي والشبكة القانونية للنساء العربيات، 2021، ص 6.

12. Rebecca J. Cook and Simone Cusack (2010), Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives, University of Pennsylvania Press, p 9

13. حول هذا الموضوع انظر تدقيق النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي في الأردن (2019)، دليل للوزارات والمؤسسات الحكومية، برنامج USAID تكامل، ايركس، عمان.

14. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017), Concluding observations on the sixth periodic report of Jordan, CEDAW/C/JOR/CO/6.

وفي دراسة متخصصة حول تحليل الكتب المدرسية في الصف الرابع لموضوعات اللغة العربية والتربية الوطنية، تبين انه يتم تصوير المرأة على انها غائبة ومهمشة، وفي أدوار مقيدة من قبل المجتمع، في حين يتم تصوير الرجال بأن لديهم القدرة الكاملة بالتحكم في المصادر والموارد، في إطار متنوع وشامل، قادر على تولى العديد من الأدوار والمهن في المجتمع<sup>15</sup>. ويلاحظ أن أبرز السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالمرأة، لم تعط هذا الموضوع الأهمية المطلوبة.

ويعتبر القانون الدولي لحقوق الانسان أن تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة ضرورة ملحة، بهدف تحقيق القضاء على التمييز والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة، والقضاء على التمييز ضد المرأة في شتى الميادين<sup>16</sup>.

اعتماداً على ما تقدم، تواجه الأمهات الأردنيات العاملات في سوق العمل تحديات اجتماعية وثقافية وتشريعية. وما تزال النظرة النمطية للمرأة باعتبارها المسؤولة عن تقديم الرعاية المنزلية هي النظرة السائدة<sup>17</sup>. كما تعد رعاية الأطفال في المجتمع الأبوي مسؤولية الأم الأساسية، في حين تقتصر مسؤولية الأب على تقديم الحد الأدنى من الدعم<sup>18</sup>. وعلى الرغم من الظروف الاقتصادية الصعبة، ما يزال يُنظر إلى الرجال على أنهم معيلون؛ ما يجعل عمل المرأة عملاً ثانوياً. في حين تعد رعاية الأطفال إحدى العقبات الرئيسية التي تواجه الأمهات العاملات<sup>19</sup>.

تختلف المواقف حول الأدوار المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومسؤوليات رعاية الأطفال التي استخلصت من عينة كبيرة من مشروع الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين<sup>20</sup>، حيث أفاد (87%) من الرجال و (52%) من الإناث بأن المرأة عليها الدور الأهم في رعاية المنزل وإعداد الطعام للأسرة. كما ترى 84% من النساء أنه يحق للمرأة العمل خارج المنزل مثلها مثل الرجل، في حين أكد الفكرة 50% فقط من الرجال.. يبين الشكل رقم (1) نسبة الرجال الذين قاموا بالمساعدة في رعاية الأطفال:

15. Gender Role Assessment in School Textbooks, A Case for Content, Context and Environment Review, USAID, 2017

16. انظر على سبيل المثال المادة 5 من اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة.

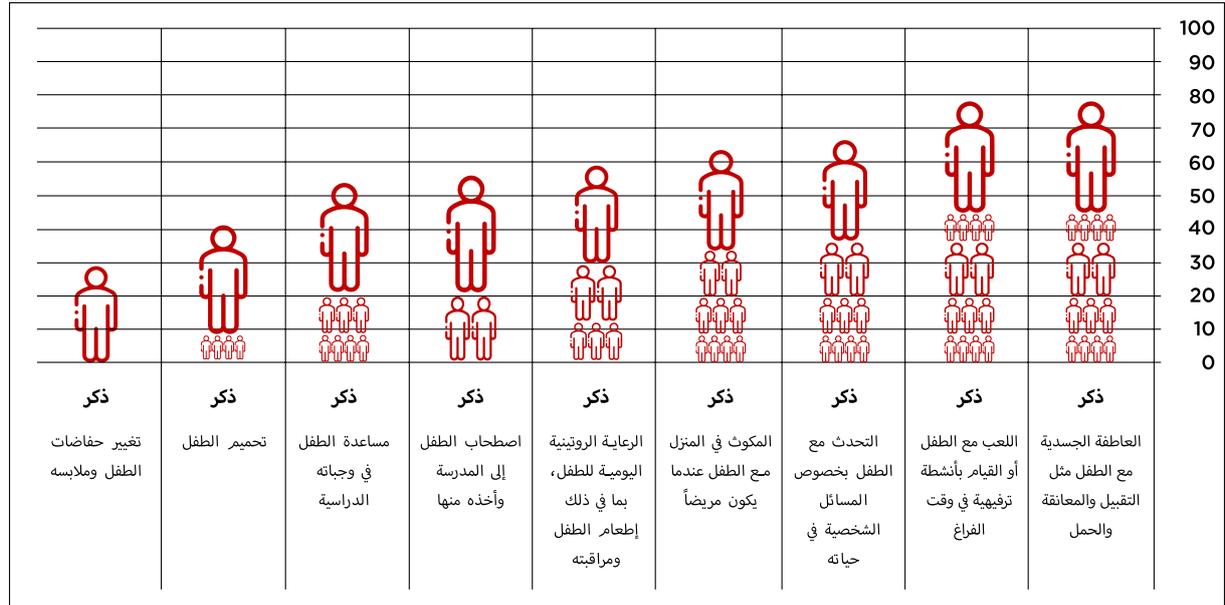
17. الأمم المتحدة (2020): التحليل الدولي لمشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن.

18. منظمة ريتش وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2016). مشاركة النساء الأردنيات واللاجئات السوريات العاملات في القوى العاملة والمواقف تجاه التوظيف.

19. مجموعة البنك الدولي (2019)، عشر سنوات من الإصلاح.

20. الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين- الشرق الأوسط وشمال إفريقيا- الأردن 2021

شكل (3): نسبة الرجال الذين سبق لهم الزواج والذين نفذوا مهمات رعاية أطفال متعلقة بطفلم الأصغر (تحت 18 سنة)<sup>21</sup>



ووفق الدراسة الاستقصائية فإن أكثر من نصف الرجال الذين شملهم الاستطلاع لم يأخذوا إجازة من العمل (من إجازاتهم السنوية) خلال الأشهر الستة الأولى بعد ولادة طفلم الأصغر للمساعدة في رعاية الطفل. في حين أيد (64%) من الرجال و (71%) من النساء ضرورة منح الأب إجازة مدفوعة الأجر حين يرزق بمولود. أما بالنسبة للمدة المتوقعة لإجازة الأبوة فقد رأى (52%) من الرجال و (49%) من الإناث أن تتراوح مدتها بين أسبوع إلى اسبوعين.

## 7. الإطار التشريعي

يفترض أن يكون التشريع مراعيًا للنوع الاجتماعي، وأن لا يؤسس للقوالب النمطية التقليدية فيما يتعلق بأدوار المرأة والرجل. وتظهر هذه القوالب بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في التشريع، كأن يفترض القانون أن مهاماً معينة تقع على عاتق الرجل أو أدواراً معينة يجب أن تقوم بها المرأة. وتعطي المادة 72 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1998 مثالاً واضحاً على افتراض أن الرعاية بالأطفال تنحصر بالأم العاملة، حيث نصت بأن «على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال»، إلا أن هذه المادة تم تعديلها بموجب القانون المعدل لقانون العمل لسنة 2019 لتصبح «يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم...»، أي أنها لم تفرق بين العامل والعاملة بهذا الخصوص، وهذا النهج يجب اتباعه في التشريع الأردني، خاصة وأن بعض الدراسات تشير إلى أن المادة 72 قبل التعديل كانت سبب رئيسي لعزوف آرباب العمل عن تعيين النساء حتى لا يتحمل مسؤولية رعاية الأطفال، في حين أن الهدف من هذه المادة هو تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن<sup>22</sup>.

21. الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين- الشرق الأوسط وشمال إفريقيا- الأردن 2021

22. Ayman Halaseh & Hamdi Alqubelat (2019), Equal Sharing of Domestic Responsibilities as A Mean of Enhancing Woman's Economic Participation in Jordan, Journal of Law, Policy and Globalization, Vol. 86, p 159 .

وبنفس الإطار نصت المادة 3/أ/111 من نظام الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 2002 على منح الموظفة إجازة بدون راتب وعلاوات إذا اقتضت ظروف الأسرة أن تتفرغ للعناية بطفلها الرضيع أو بأي من أبنائها أو بزوجها أو بأحد والديها إذا كان أي منهم مريضاً وكانت أحوالهم الصحية تستدعي ذلك، حيث يفترض النص أن الزوجة/الأم هي من تقدم الرعاية، إلا أن نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020 منح هذا الحق للموظف أو الموظفة من خلال المادة 4/أ/109 دونما تمييز.

ومع ذلك تبقى بعض النصوص ترسخ لبعض الأدوار على أنها للمرأة، مثل ما ورد في المادة 67 من قانون العمل، التي جاء فيها «للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها...». أي أن النص السابق افترض أن رعاية الأطفال تنحصر فقط بالأم العاملة دون الأب العامل، وبالتالي قد يتردد رب العمل بتعيين المرأة خوفاً من أن تمارس حقها في هذه المادة، في حين لو تم صياغة النص بنفس الفلسفة التي تم استخدامها في المادة 72، بحيث منحت هذا الحق للأب أو الأم العاملة، سنخرج من القوالب النمطية ونقل حالات التمييز ضد المرأة.

وبالرغم من تبني نظام العمل المرن في القطاعين العام والخاص، وهو نظام يفترض أن يمكن الأم العاملة من المشاركة الاقتصادية، إلا أن هناك العديد من الجوانب غير واضحة في التطبيق العملي مثل الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ولا يوجد ضمانات لعدم تعرض العامل أو العاملة المستفيدة من هذا النظام للتمييز من حيث الترقية والوصول لمناصب قيادية والتدريب والابتعاث وغيرها من امتيازات العمل.

وهنا تجدر الإشارة إلى تعديل المادة 6 من الدستور في العام 2022 بإضافة الفقرة السادسة التي جاء فيها «تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز». ويهدف مبدأ تكافؤ الفرص، إلى تحقيق المساواة الفعلية من خلال ضرورة معاملة بعض الفئات بصورة مختلفة بهدف الوصول إلى تحقيق التوازن بسبب فروقات وأوضاع مختلفة وذلك من خلال اتخاذ تدابير قانونية لصالح الفئات التي تعاني من التمييز أو يصعب عليها الاستفادة من مبدأ المساواة القانونية نتيجة لعوامل اجتماعية، ثقافية، اقتصادية أو غيرها من العوامل.

استخدمت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مصطلح «التدابير الخاصة المؤقتة» في المادة (4) بهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، لأن الواقع العملي أثبت أن المساواة القانونية ليست كافية لتحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، فلا بد من إعطاء المرأة بداية مساوية وتمكينها لتحقيق المساواة على أرض الواقع، والسعي لتحقيق المساواة الفعلية يدعو إلى وضع تدابير واستراتيجيات فعالة تهدف إلى التغلب على ضعف تمثيل النساء<sup>23</sup>. وتطبيق هذه التدابير لا يعد استثناء من قاعدة عدم التمييز، بل لضمان مبدأ تكافؤ الفرص الذي نص عليه الدستور الأردني.

في الوقت الحالي، يتم تطبيق التدابير المؤقتة في التشريعات المتعلقة بالمجالس المنتخبة، وذلك من خلال تخصيص مقاعد محددة للنساء في هذه المجالس فيما يعرف بنظام الكوتا، إلا أنه في إطار التحديات التي تواجه النساء بخصوص المشاركة الاقتصادية بشكل عام والأمهات العاملات بشكل خاص، يستلزم ذلك النظر جدياً بتوسيع نطاق استخدام التدابير الخاصة المؤقتة، لاستخدامها في جميع المجالات التي يكون فيها تمثيل المرأة ناقصاً أو غير ملائم، وهذا يشمل بالضرورة المشاركة الاقتصادية للنساء.

UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General recommendation No. 25, 23 on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures, paragraph 8.

## 8. حماية الأمومة

يترتب على الحمل والأمومة للمرأة العاملة أوضاع غير مناسبة أو محفوفة بالمخاطر. وتؤكد المعايير الدولية توفير حماية خاصة في مكان العمل للأمهات الحوامل والمرضعات لمنع أي ضرر قد يلحق بصحتهن أو صحة أطفالهن، كما يحتج إلى الحماية لضمان الأمن الوظيفي الذي يمنع التسريح من العمل بسبب الحمل أو متطلبات الأمومة<sup>24</sup>.

وبالرغم من أن قوانين العمل، الضمان الاجتماعي ونظام الخدمة المدنية توفر بعض أشكال حماية الأمومة مثل الراتب أثناء إجازة الأمومة، وحماية العاملة الحامل من إنهاء الخدمات ابتداء من الشهر السادس، تخصيص ساعة للرضاعة، إلا أن هناك بعض العناصر المفقودة مثل الحماية الصحية في مكان العمل للأم العاملة أثناء الحمل والرضاعة الطبيعية، كما أن هناك تباين في إجازة الأمومة بين القطاعين العام (90 يوم) والخاص (70 يوم)، وفي جميع الأحوال فهي لم تصل للمعايير الدولية التي يجب أن لا تقل عن 14 أسبوعاً أي 98 يوماً.

يتضح مما سبق، أن التشريعات المعنية بعيدة عن تلبية المعايير الدولية، بل في بعض الأحيان قد تكون هذه التشريعات سبباً للتمييز ضد النساء، فعلى سبيل المثال حتى تستفيد المرأة العاملة في القطاع الخاص من تأمين الأمومة المقدم من الضمان الاجتماعي يجب أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الستة الأخيرة<sup>25</sup>، وإلا تقع المسؤولية على رب العمل بتغطية الراتب أثناء إجازة الأمومة، وبالتالي فإن كانت امرأة حامل في الشهر الرابع أو الخامس، فإن رب العمل سيتجنب تعيينها حتى لا يضطر لتغطية راتبها أثناء إجازة الأمومة.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الأردن لم يصادق على اتفاقية حماية الأمومة (رقم 183) لسنة 2000. ورغم ذلك، تضمنت التعديلات الدستورية لعام 2011 حكماً جديداً لضمان حماية الأمومة بموجب القانون<sup>26</sup>. استشهدت المحكمة الدستورية سابقاً باتفاقيات دولية لتفسير المصطلحات المستخدمة في الدستور على الرغم من عدم مصادقة الأردن على هذه الاتفاقيات. تتضمن تلك الاتفاقيات، اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم (C087 و C089) عند تفسير المواد المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات والنقابات<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> عمل افضل، (2015). إرشادات لأصحاب العمل حول حماية الأمومة في العمل. صفحة 2. [https://betterwork.org/wpcontent/uploads/2017/10/GuidelinesPregnantWorkerProtection\\_Final\\_Final\\_English2-PDF.pdf](https://betterwork.org/wpcontent/uploads/2017/10/GuidelinesPregnantWorkerProtection_Final_Final_English2-PDF.pdf)

<sup>25</sup> المادة 44 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014

<sup>26</sup> تنص المادة 6/5 من الدستور على أن «القانون يحمي الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال».

<sup>27</sup> القرار التفسيري رقم 6 لسنة 2013.

## 9. التوصيات

### 9-1 التوصيات على مستوى السياسات والاستراتيجيات

مراجعة السياسات والاستراتيجيات القائمة، لإدراج تغيير القوالب النمطية السلبية المتعلقة بالمرأة كأولوية وبالتعاون مع الجهات الحكومية وغير الحكومية والإعلام ورجال الدين، والتأكيد على الوصول إلى المساواة الفعلية بين الرجال والنساء في كافة جوانب الحياة.

وضع تدابير ملائمة للقضاء على القوالب النمطية في مجال التعليم، وتشجيع الفتيات للانخراط في المجالات الدراسية والمهن غير التقليدية، المسيطر عليها في العادة من قبل الذكور، بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل.

### 9-2 التوصيات المتعلقة بالتشريعات

إعادة النظر بالتشريعات المتعلقة بالمرأة في القطاعين العام والخاص، لتشمل ما يلي:

وضع نصوص خاصة للوصول إلى المساواة الفعلية مع الرجل في مجال المشاركة الاقتصادية وغيرها من المجالات التي يكون فيها تمثيل النساء غير ملائم سناً لمبدأ تكافؤ الفرص الوارد في الدستور الأردني.

رفع إجازة الأمومة بحيث لا تقل عن 14 أسبوعاً وتوحيدها في القطاعين العام والخاص.

شمل العناصر الأساسية لحماية الأمومة في هذه التشريعات لتشمل، حق الأم العاملة في الإعانات النقدية أثناء غيابها للأمومة والرعاية الصحية المتعلقة بالحمل والولادة ورعاية ما بعد الولادة، والحماية الصحية في مكان العمل للأم العاملة سواء كانت في أشهر الحمل أو مرضعة، وأن لا يتم التمييز ضد الأم العاملة لأسباب تتعلق بالأمومة، ووجود ترتيبات فعالة لمساعدة العاملات على الرضاعة الطبيعية.

إعادة النظر في التشريعات المتعلقة بالعمل المرن، لضمان عدم تعرض العاملات والعاملين ذوو المسؤوليات العائلية لأي شكل من أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة بما في ذلك الاستفادة من التأمينات الاجتماعية، والحصول على فرص متكافئة في الترقية والتدريب.

زيادة مدة إجازة الأبوة للتأكيد على أن تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين.

الاستمرار في النهج التشريعي الحالي المتمثل بالابتعاد عن القوالب النمطية، وتعديل القائم منها التي تعزز القوالب النمطية السلبية.

### 9-3 التوصيات المتعلقة بأصحاب العمل وأصحاب المصلحة

تعزيز ظروف العمل الملائمة للأمهات العاملات.

إنشاء علاقات تعاون بين الهيئات الحكومية الرئيسية (وزارة العمل) والمؤسسات العامة والخاصة لتعزيز بيئة عمل مواتية للأمهات العاملات.

نشر الوعي بان المسؤوليات العائلية ليست حكرًا على الأم العاملة، ولا تشكل عائقًا امام تقدمها الوظيفي.

## فريق عمل مركز المعلومات والبحوث/ مؤسسة الملك الحسين

- الأستاذ الدكتور أيمن هلسا/ مدير المركز.
- الأستاذة دعاء العجارمة/ رئيسة قسم الأبحاث.
- الأستاذ ماجد أبو عزام / رئيس قسم السياسات وكسب التأييد.
- الأستاذة هلا أبو طالب/ محللة أبحاث.







