

منظمة
العمل
الدولية



برنامج العمل اللائق للمرأة - الأردن ◀

2023 - 2022





هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها، وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها، وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال)، ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns

رقم ISBN : 9789220410233 (web PDF)

كما يتوفر أيضاً باللغة الإنجليزية: Decent Work for Women Programme in Jordan 2022 – 2023 : ISBN 9789220408308 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

منظمة
العمل
الدولية



برنامج العمل اللائق للمرأة - الأردن

2023 - 2022



المحتويات

6	عن هذا التقرير
7	الجهات الشريكة
8	إدارة البرنامج
9	تطورات مهمة 2022 – 2023
10	محاور عمل برنامج العمل اللائق للمرأة
11	1. المرأة في المناصب القيادية والإدارية
12	التحالف الوطني، « معا في مواقع صنع القرار»: نحو مجالس إدارة تحقق المساواة وتكافؤ الفرص في المناصب القيادية
12	منصة «كلنا في المجلس»
13	عيادة الأعمال
14	منصة ترويج الوعي المالي
16	2. الاستثمار في اقتصاد الرعاية
17	التقرير العالمي للرعاية في العمل
18	موجز قطري لمنظمة العمل الدولية - الأردن
19	مؤتمر إقليمي عن الاستثمار في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة العربية
20	الإطار الوطني المقترح للحضانات 2024 - 2026
20	خطة عمل الإطار الوطني للحضانات
21	زيارة تعليمية إلى الترويج
23	دعم الحضانات المؤسسية في الأردن
24	تأمين الأمومة
26	3. مهارات لتعزيز قابلية التوظيف والاندماج الاجتماعي
27	برنامج المرأة في الرياضة
30	النساء في قطاع التعليم الخاص
31	النساء في قطاع رعاية الطفل



32	4. الإنصاف في الأجور وحمايتها
33	اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور
34	حقوق المعلمين والمعلمات في قطاع التعليم الخاص
35	اتفاقية مفاوضة جماعية جديدة في قطاع التعليم الخاص
35	«ثماني سنوات من النضال: هل تغير ميزان القوى؟»
36	أداة شفافية الأجور «Logib»
37	إدراج أحكام مراعية للنوع الاجتماعي في اتفاقيات المفاوضة الجماعية
37	العبادة القانونية لتوعية وتمكين النساء اقتصادياً
38	تدقيق تشاركي في مراعاة النوع الاجتماعي في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن
40	5. العنف والتحرش في عالم العمل
42	الاتفاقية (رقم 190): حق الجميع في عالم عمل خال من العنف والتحرش في البلدان العربية (موجز سياسة إقليمي)
42	الخطة الوطنية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل في الأردن
43	برنامج تدريبي: عالم عمل خال من العنف والتحرش
43	أدوات جهات العمل لتقييم المخاطر
45	6. المناصرة وزيادة التوعية
46	المناصرة
46	معايير العمل الدولية
46	تعديلات تشريعية مقترحة وتوصيات
48	حملات زيادة التوعية
48	قانون العمل الأردني
49	الاتفاقية (رقم 190)
50	اليوم العالمي للمساواة في الأجور
51	7. العضوية في اللجان الوطنية
53	8. أثر برنامج العمل اللائق للمرأة بالأرقام
57	شكر وتقدير



عن هذا التقرير

يُلخص هذا التقرير التقدم الذي أحرزته برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للمرأة نحو تعزيز المساواة القائمة على النوع الاجتماعي، ضمن إطار البرنامج القطري للعمل اللائق (2019 - 2022)؛ (2023 - 2027). يعرض التقرير إنجازات وتحديات برنامج العمل اللائق للمرأة، واستراتيجيته الهادفة إلى إحداث تغيير من خلال دعم الجهود الرامية إلى خلق ظروف عمل لائقة في مختلف القطاعات، وضمان توافق التشريعات والسياسات الوطنية مع معايير العمل الدولية.

شهد العامين 2022، 2023 زيادة مهمة في مخرجات عمل البرنامج في الأردن. وبالرغم من التحديات السياسية والاقتصادية السائدة، أظهر البرنامج تفانياً في التزامه، قيادته، وتكيفه بشأن تعزيز المساواة القائمة على النوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية.

يتصدى البرنامج لقضايا جوهرية من خلال توفير دعم في للحكومة الأردنية، جهات العمل، العمالة، والهيئات الوطنية للنساء، ومنظمات المجتمع المدني. ومن خلال حوار اجتماعي مستدام مع الأطراف الشريكة وغيرها من أطراف المصلحة، نجح الأردن في تحقيق توافق بين تشريعاته الوطنية ومعايير العمل الدولية، مستحدثاً أحكاماً تعالج مسائل بشأن العنف والتحرش في مكان العمل، الإنصاف في الأجور، وحماية الأمومة والأبوة، فضلاً عن حماية العمالة في العمل الليلي، والأمهات الحوامل والمرضعات. إضافة إلى ذلك، اتخذ الأردن خطوات في إقرار حصة للنساء في المناصب القيادية والتنفيذية، وفي مجالس إدارات الشركات. ويبذل البرنامج حالياً جهوداً لتطوير أدوات ومنصات تمكن الحكومة الأردنية من تعزيز إنفاذ التشريعات، وتساعد جهات العمل على الامتثال بها.

يخدم البرنامج سنوياً آلاف الأشخاص من العمالة على نحو فعال من خلال الانخراط الوثيق معها، وكذلك مع الأعمال المملوكة من نساء، والعمالات الضعيفات لفهم تحديات وآفاق هذه الفئات، إضافة إلى إطلاق حملات وطنية لزيادة التوعية بحقوق النساء بموجب التشريعات الوطنية، ومعالجة شكاوى العمل. عام 2023، تعامل البرنامج مع 500 شكاوى عمالية، بمعدل معالجة بلغ 82%، واسترد 32,656 دينار أردني (نحو 50,000 دولار أميركي) كتعويضات للعمالة. علاوة على ذلك، مكّن البرنامج أكثر من 10,000 عاملة في القطاع الخاص، بما في ذلك التعليم والخدمات؛ رقد الوضع المالي لـ 200 امرأة من مالكات رياض الأطفال المتضررة من جائحة كوفيد-19؛ دعم قيادات نسائية لزيادة تمثيلهن بنسبة 20% في كافة القطاعات، و25% في القطاع المصرفي؛ وعزز إجراءات مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل.

يتعاون برنامج العمل اللائق للمرأة بفاعلية مع وزارة العمل؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ غرفة صناعة الأردن؛ الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن؛ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي؛ واللجنة الوزارية لتمكين المرأة، بهدف مواجهة تحديات النوع الاجتماعي والعمل اللائق، لا سيما بين النساء والفتيات والمجموعات الضعيفة. ويشارك فريق البرنامج، والأطراف الاجتماعية الشريكة، ومنظمات المجتمع المدني في عديد من اللجان الوطنية المكرسة لتعزيز المساواة القائمة على النوع الاجتماعي، التنوع، والشمولية.

جهود البرنامج المؤسسية تحظى بتأييد وطني، كما هو موضح في [الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن \(2020 - 2025\)](#)، وخطط عمل [رؤية التحديث الاقتصادي](#).

الجهات الشريكة



المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
Social Security Corporation



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women



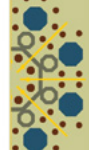
جمعية البنوك في الأردن
Association of Banks in Jordan



جمعية اتحاد المرأة الأردنية
Jordanian Women's Union
Association



مركز دراسات المرأة



المجلس الاقتصادي والاجتماعي



المركز الوطني لحقوق الإنسان
The National Centre for Human Rights





ريم أصلان

اختصاصية النوع الاجتماعي

مديرة برنامج العمل اللائق للمرأة - المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية



دعاء العجاردة

مسؤولة دعم البرنامج

برنامج العمل اللائق للمرأة - المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية



أسماء نشواتي

مسؤولة إدارية ومالية

برنامج العمل اللائق للمرأة - المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية



وديان أبو سويلم

مساعدة مالية وإدارية للبرنامج

برنامج العمل اللائق للمرأة - المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية



مجد إسلیم

مساعدة إدارية للبرنامج (سابقاً)

برنامج العمل اللائق للمرأة - المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية



- استحداث تشريعات تحويلية تتناول المساواة في الأجر؛ حقوق الأمومة؛ احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة؛ حماية العمالة في العمل الليلي؛ والتنوع في المناصب القيادية.
- إنشاء تحالف موحد يضم هيئات حكومية، وهيئات ممثلة لجهات العمل، وأخرى ممثلة للعمالة، والذي كان له دور فعال في تعزيز شراكات مؤثرة عبر مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم، البنوك، وصناعة الأغذية.
- تطوير وتنفيذ أدوات فعالة مصممة للمساعدة في إنفاذ التشريعات التي أقرت حديثاً.
- المشاركة الفعالة في حملات توعية قانونية وطنية تهدف إلى تعزيز التوعية بحقوق المرأة ومعالجة شكاوى العمالة.
- تمكين آلاف النساء من خلال تحقيق تأثيرات ملموسة، تؤكد على الالتزام بتمكين المرأة وإحداث تغيير إيجابي

عام 2023، حقق برنامج العمل اللائق للمرأة في الأردن انجازاً مهماً من خلال الاندماج في منصة معلومات أداء [البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي 2023 - 2025](#). كلفت هذه الخطوة، التي تشمل 183 مبادرة، الأطراف الوطنية الشريكة ومنظمة العمل الدولية بتقديم تقارير أداء شهرية، يؤكد هذا التكامل الاستراتيجي التزام الأطراف الشريكة ووطنياً ودولياً بتعزيز العمل اللائق للمرأة، مما يضع البرنامج في مقدمة هذا المجال الهام.

تركز مبادرة برنامج العمل اللائق للمرأة على مجالات رئيسية مهمة لتعزيز مكانة النساء في القوى العاملة، تشمل:

- الإنصاف في الأجور:** التأكيد على دفع الأجور رقمياً وتحويل العقود الموحدة لمعالجة فجوات الأجور القائمة على النوع الاجتماعي.
 - العنف والتحرش:** التركيز على تهيئة بيئة عمل أكثر أمناً من خلال تبني مدونة سلوك وسياسات داخلية من جانب القطاعين العام والخاص.
 - تتمية مهارات العاملات:** تعزيز مهارات النساء، وتمكينهن في مختلف المجالات المهنية، مع التركيز على قطاعات الرعاية، التعليم، واللياقة البدنية.
- هذا الإنجاز لا يؤكد فقط أهمية تحقيق تقدم، بل يضع أيضاً إطاراً للتعاون والإبلاغ باستمرار، بما يكفل قيادة مستدامة في تعزيز العمل اللائق للمرأة في الأردن.



الإنصاف في الأجور وحمائتها

Pay equity and wage protection

Women in leadership and managerial positions

المرأة في المناصب القيادية والإدارية

الاستثمار في اقتصاد الرعاية

Investing in care economy

تنمية المهارات لتعزيز قابلية

Skills development
for social inclusion

التوظيف والاندماج

الاجتماعي and employability

العنف والتحرش في عالم العمل

Violence and harassment in the world of work

المناصرة وزيادة التوعية

Advocacy and awareness raising



كلنا في المجلس

AllonBoardjo عبارة عن منصة تهدف إلى زيادة التنوع الجندي وتحسين التوازن بين الجنسين في إدارة الشركات الأردنية، وذلك من خلال تعزيز النساء المؤهلات وذوات الخبرة مع الفئات في المناصب القيادية في مجالس إدارات الشركات الأردنية.



1 المرأة في المناصب القيادية والإدارية



ينسجم إدماج النساء في أدوار قيادية وإدارية مع تكليف منظمة العمل الدولية بتعزيز أهمية المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في مكان العمل. إن إدراك أهمية دور المرأة في المناصب القيادية أمر مهم لتحقيق بيئات عمل متنوعة وشمولية، وفقا لالتزام منظمة العمل الدولية بتعزيز العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص.

تسهم القيادات بمنظورات، مهارات، ونهج متميزة لحل المشكلات، مما يشجع الابتكار ويعزز الأداء المؤسسي. من خلال الالتزام بمبادئ منظمة العمل الدولية، تستطيع الأعمال ان تهيئ أماكن عمل تعكس المساواة، عبر تمكين النساء من القيام بأدوار مهمة في عمليات صنع القرار، كسر الصورة النمطية القائمة على النوع الاجتماعي، والإسهام في تنمية اقتصادية مستدامة ومنصفة.

◀ التحالف الوطني، "معا في مواقع صنع القرار": نحو مجالس إدارة تحقق المساواة وتكافؤ الفرص في المناصب القيادية

تأسس التحالف الوطني، "معا في مواقع صنع القرار"، عام 2023 نتيجة للتعاون بين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ملتقى سيدات الأعمال والمهنة الأردني، جمعية نادي صاحبات الأعمال والمهنة، جمعية المرأة في مواقع صنع القرار الأردنية، ومنظمة العمل الدولية. التحالف، الذي ترأسه اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، أصدر ورقة موقف بشأن أهمية تمثيل المرأة في مجالس الإدارة أدت إلى تعديل مادة رقم 151 في [قانون الشركات](#) لضمان "تمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات وفقا للنسبة المحددة في التعليمات". نشر القانون في الجريدة الرسمية في آب/أغسطس 2023. لضمان تنفيذ التعديلات الجديدة، يعمل التحالف على صياغة مواد في التعليمات الناطمة ويضغط من أجل أن تكون نسبة النساء 20% في مجالس إدارة الشركات القابضة.

◀ الأثر الإيجابي للتنوع القائم على النوع الاجتماعي

في عالم العمل

- ◀ الحد من التحيز الضمني القائم على النوع الاجتماعي في عملية التوظيف وزيادة مناصرة حقوق المرأة داخل المنظمات؛
- ◀ تحسين إدارة وأداء الموارد، وتوسيع قاعدة العملاء؛
- ◀ تشجيع استبقاء الوظائف وتعزيز إنتاجية العمليات في الخدمات المالية؛
- ◀ إتاحة الحوار وتعدد وجهات النظر، وهما أمران أساسيان لبناء نظم مالية شمولية؛
- ◀ دعم الإدماج المالي؛
- ◀ إتاحة رؤى من قيادات بشأن قضايا تؤثر بغير تناسب على النساء

◀ منصة "كلنا في المجلس"

تعاونت منظمة العمل الدولية، جمعية البنوك في الأردن، وصندوق "أمام فنشترز" لبناء منصة رقمية تسعى إلى زيادة تمثيل المرأة في مناصب صنع القرار في القطاع الخاص.

تهدف منصة ["كلنا في المجلس"](#)، التي أطلقت تحت رعاية الملكة رانيا ملكة الأردن، إلى بناء قاعدة بيانات وطنية شاملة للنساء المؤهلات لشغل مناصب قيادية وفي مجالس إدارة الشركات في البنوك والصناعات الأخرى.

تسعى المنصة إلى زيادة التنوع والتوازن القائم على النوع الاجتماعي في القطاع الخاص الأردني، كما تربط هؤلاء النساء بمجالس إدارة الشركات والإدارة العليا لشغل المناصب التنفيذية العليا.

جمعت المنصة حتى الآن بيانات عن 48 مرشحة، بما في ذلك 24 امرأة مؤهلة للعمل، وعينت امرأة عام 2023 للعمل في [مجلس إدارة المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية](#)، وسيُنظر في باقي المرشحات عند تشكيل المجالس، الذي يجري عادة في شهر آذار/مارس من كل عام.



تشغل النساء 3.5% فقط من مقاعد مجالس إدارة الشركات في الأردن، وفقاً لتقرير مشترك صدر عام 2015 عن مؤسسة التمويل الدولية، وبيت الحكمة الأردني للتدريب.

عام 2022، وجه البنك المركزي الأردني البنوك المحلية لتعزيز مشاركة النساء في القوى العاملة، وزيادة تمثيلهن في مجالس الإدارة إلى 20%، وفي مناصب الإدارة العليا إلى 25%، بحلول عام 2024.

◀ عيادة الأعمال

تواجه النساء عقبات تحول دون حصولهن على خدمات واقتانات مالية. تتطلب هذه التحديات حلولاً فعالة لتخليص النساء من الديون والمساعدة في بناء مجتمعات وأسر أكثر تكيفاً. لتحقيق هذه الغاية، أنشأت منظمة العمل الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع اللجنة الوطنية لصاحبات رياض الأطفال وجمعية البنوك في الأردن عيادة الأعمال التجارية لتعزيز الأوضاع المالية لمالكات الأعمال المتأثرات بشدة بجائحة كوفيد-19، خاصة قطاع رياض الأطفال.

من خلال عيادة الأعمال، تقدم منظمة العمل الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع اللجنة الوطنية لصاحبات رياض الأطفال وجمعية البنوك دعماً مباشراً للمستفيدات لزيادة فرص حصولهن على ائتمانات كافية ومساعدتهن على تجنب مخاطر المديونية المفرطة والإعسار.

خطوة أولى، وضع برنامج لتيسير الائتمان يحتوي على مساهمات مالية من منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

تستخدم هذه الأموال لمساعدة المنشآت التعليمية المعسرة العاجزة عن دفع الإيجارات و/أو نفقات المرافق، والمعرضة للإغلاق. تكفل عيادة الأعمال، بدعم من منظمة العمل الدولية، التنفيذ الفعال للبرنامج، وأن تتلقى المستفيدات الدعم اللازم، استناداً إلى تقييم دقيق لكل حالة على حدة.

وفرت العيادة أنشطة بناء قدرات ومنح لـ 24 من مالكات رياض الأطفال المعسرات اللاتي يوظفن 110 من مقدمات الرعاية للأطفال ويخدمن 720 طفلاً.

◀ أهداف التنمية المستدامة

لأجندة أهداف التنمية المستدامة 2030 وإطار الرصد المصاحب لها آثار كبيرة في النظم الإحصائية الوطنية حول العالم لأنها تواجه مهمة معقدة في إنتاج إحصاءات موثوقة، متسقة، وقابلة للمقارنة لعدد متزايد من الأهداف والغايات.

للأهداف الإنمائية للألفية 8 أهداف فرعية، 21 مقصداً، و60 مؤشراً، بينما كان لأهداف التنمية المستدامة 17 هدفاً فرعياً، 169 مقصداً، و232 مؤشراً. تقدم منظمة العمل الدولية، بوصفها **وكالة وصاية ورعاية** لـ 14 مؤشراً لأهداف للتنمية المستدامة، مصنفة تحت 5 أهداف، تقارير إلى الأمم المتحدة عن بيانات هذه المؤشرات.

أحد المؤشرات هذه هو مؤشر أهداف التنمية المستدامة رقم 2.5.5 - نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا والوسطى. علاوة على ذلك، أصبح دور منظمة العمل الدولية في تعزيز قدرة البلدان على إنتاج إحصاءات عمل عالية الجودة أكثر أهمية.



منصة ترويج الوعي المالي

وصلت نسبة الأشخاص البالغين الذين لديهم حسابات بنكية 33.1%، ولا تزال نسبة النساء اللاتي لديهن حسابات أقل (27.2%) من نسبة الرجال (37.6%)، وفقاً للاستراتيجية الوطنية للشمول المالي 2018 - 2020 الصادرة عن البنك المركزي الأردني.

تظهر الأبحاث أن الاختلافات القائمة على النوع الاجتماعي في الشمول المالي تعرض النساء إلى مزيد من الضرر، لا سيما في أوقات الأزمات، مثل جائحة كوفيد-19. تسعى منظمة العمل الدولية وجمعية البنوك إلى تعزيز قدرة واثقification النساء على اتخاذ قرارات مالية سليمة، وتعزيز إدماجهن في النظام المالي الرسمي. يتطلب هذا تطوير موارد تعليم مالي متاحة في منصة عبر الإنترنت تعمل كدليل أساسي للتثقيف المالي في الأردن.

تأسست منصة ترويج الوعي المالي عام 2023 نتيجة للتعاون بين منظمة العمل الدولية، جمعية البنوك في الأردن، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومؤسسة "إنجاز". تهدف المنصة إلكترونية المتخصصة إلى توفير معلومات وموارد لازمة لتعزيز التوعية المالية وتحسين مهارات الأفراد المالية، ونشر الثقافة المالية والبنكية بين الشباب، النساء، رائدي/رائدات الأعمال، ومختلف شرائح المجتمع. إن نشر التوعية والثقافة المالية مكون رئيسي لتحسين الشمول المالي في المجتمع وزيادة إمكانية الوصول إلى الخدمات المالية والاستفادة منها. تعمل المنصة على توفير محتوى مبسط ومفيد يمكن للمستخدمين/المستخدمات الوصول إليه بسهولة. إضافة إلى ذلك، تقدم المنصة أدوات عملية ومشورة لمساعدة الشباب، النساء، الشركات الناشئة، رائدي/رائدات الأعمال في تحقيق الأهداف المالية، تحسين إدارة الأموال الشخصية، الاستقلال المالي، والنجاح.

الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي 2023 - 2027

أعلن البنك المركزي الأردني نتائج مسح الشمول المالي لعام 2022، والذي أعده بالتعاون مع شركة استشارات دولية متخصصة لتحديد حالة الشمول المالي في الأردن. تدرج الدراسة ضمن جهود البنك، بالشراكة مع القطاعين الخاص والعام، لتعزيز الشمول المالي في الأردن.

تتضمن الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي 2023 - 2027 "وصول المجتمع إلى استخدام مسؤول ومستدام للخدمات والمنتجات المالية بطريقة يمكن أن تساعد في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن"، لتكون بمثابة خارطة طريق لتوحيد الجهود المؤسسية المتعلقة بالشمول المالي.

وتتكون الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي من أربع محاور رئيسية: التمويل الشامل والمسؤول، الادخار، التأمين والدفع، وخدمات التحويل.

ستستحدث الاستراتيجية التمويل الأخضر والمستدام، وستولي اهتمام كبيراً للاجئين/لللاجئات، والنساء لسد الفجوة القائمة على النوع الاجتماعي في الحصول على خدمات مالية.

وفق المسح، حققت الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي 2018 - 2020 أهدافها الرئيسية، إذ رفعت نسبة الشمول المالي في الأردن من 33.1% إلى 43.1%. جرى حساب الشمول المالي من خلال قياس النسبة المئوية للأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 15 عاماً والذين لديهم حسابات في المؤسسات المالية الرسمية. كما أشار المسح إلى أن الفجوة القائمة على النوع الاجتماعي في القطاع المالي انخفضت من 53% إلى 22%، منذ عام 2022.

وفيما يتعلق بالمدفوعات الرقمية والتأمين، أظهر المسح أن 31.5% من الشركات الصغيرة والمتوسطة أرسلت أو تلقت مدفوعات رقمية عام 2022، في حين كانت 32.5% مغطاة بشكل من أشكال التأمين.



أرقام وإنجازات رئيسية (منظمة العمل الدولية وجمعية البنوك في الأردن)

- ◀ **الوصول إلى المستفيدات:** عززت عيادة الأعمال بنجاح التكيف المالي لـ 24 من مالكات الأعمال اللاتي يدرن رياض أطفال.
- ◀ **الاستمرارية التشغيلية:** استمرت 24 روضة مدعومة في عملياتها، وتجنبنا الإغلاق خلال جائحة كوفيد-19.
- ◀ **الدعم الفني:** غطت المبادرة جوانب فنية متنوعة، بما في ذلك الثقافة المالية والإدارية، إدارة الأعمال، إعداد الحسابات المالية، وصياغة وتنفيذ خطط الأعمال التجارية.
- ◀ **المساعدة المالية:** قدم دعم مالي مباشر إلى 24 روضة استناداً إلى مجموعة محددة من المعايير.
- ◀ **التشبيك القطاعي:** عززت عيادة الأعمال التعاون وتبادل المعارف في قطاع رياض الأطفال، وأنشأت مجموعة فاعلة على تطبيق "واتساب" تضم أكثر من 250 من مالكات الحضانات، الأمر الذي يسر وعزز الدعم المتبادل، مشاركة المعرفة، التعاون في حل المشكلات، ومشاركة الموارد.
- ◀ **خطط التوسع:** بناء على ما تحقق من إنجازات، تعزز جمعية البنوك ومنظمة العمل الدولية، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، توسيع نطاق عيادة الأعمال لتشمل مالكات الأعمال التجارية الصغيرة ورائدات الأعمال.
- ◀ **الاستدامة المستقبلية:** تهدف جمعية البنوك ومنظمة العمل الدولية إلى الانخراط مع لجنة المسؤولية الاجتماعية للشركات بغية تأمين تمويل سنوي ودعم مستمر لعيادة الأعمال، مما يضمن أثرها المستدام.





2 الاستثمار في اقتصاد الرعاية



تمثل **حماية الأمومة** والرعاية الصحية لبقاء الأم والرضيع/الرضيعة على قيد الحياة جوهر الحياة نفسها، وعاملاً محورياً لعمل المرأة اللائق، إنتاجيتها، والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي في العمل. لذلك، فإن حماية الأمومة من حقوق العمل الأساسية الراسخة في معاهدات حقوق الإنسان العالمية الرئيسية. جعلت منظمة العمل الدولية من توفير رعاية للأطفال وحماية الأمومة شاغلاً رئيسياً منذ تأسيسها عام 1919.

"يوجد تركيز كبير على اقتصاد الرعاية في عمل منظمة العمل الدولية، إذ يعمل ملايين الأشخاص في العالم في هذا القطاع ويقدمون خدمات أساسية لمجتمعاتهم. مع ذلك، غالباً لا يحظى العمل في قطاع الرعاية بتقدير كاف،"

بيتر رادميكر، نائب المدير الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية.

التقرير العالمي للرعاية في العمل

الاستثمار في الرعاية

يقول تقرير منظمة العمل الدولية العالمي عن الرعاية في العمل إن أكثر من 1.2 مليار رجل في سن الإنجاب يعيشون في بلدان لا تمنحهم إجازة أبوة، بالرغم من أنها ستساعد في تحقيق توازن بين مسؤوليات العمل والأسرة للأمهات وللآباء. وفي دول تمنح إجازة أبوة، فإنها تظل قصيرة - بمتوسط عالمي يبلغ تسعة أيام - مما يخلق "فجوة كبيرة قائمة على النوع الاجتماعي في الإجازة". كما أن استحقاقات إجازة الأبوة منخفضة أيضاً بسبب قلة الأجور في إجازة الأبوة، وطبيعة المعايير والسياسات القائمة على النوع الاجتماعي. يقدم تقرير المنظمة نظرة عامة على القوانين، السياسات، والممارسات الوطنية المعنية بالرعاية، بما في ذلك الأمومة، الأبوة، الأم/الأب (الوالدية)، الطفل، والرعاية طويلة الأجل. يسلط التقرير الضوء على الأشخاص العاملين خارج نطاق الحماية القانونية، مثل الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص، وفي الاقتصاد غير الرسمي، والعمالة المهاجرة، والأمهات والآباء بالتبني. كما يبحث التقرير في الأثر المحتمل لزيادة الاستثمار في الرعاية.

أصدرت منظمة العمل الدولية في الأردن **تقريرها العالمي** عن الرعاية في العمل في **اجتماع مناقشة** استضافته اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بحضور الجهات الشريكة لمنظمة العمل الدولية وأطراف المصلحة في الأردن.

عرض الاجتماع النتائج الرئيسية للتقرير، استناداً إلى مسح قانوني نفذته منظمة العمل الدولية في 185 دولة، إضافة إلى توصيات، مثل زيادة إجازة الأمومة من 14 إلى 18 أسبوعاً، مما يضمن للأم وقتاً كافياً للراحة والشفاء.

يقدم التقرير تحليلاً مقارناً شاملاً للأحكام القانونية الوطنية لحماية الأمومة وإجازة الرعاية والخدمات المقدمة للعمالة ذات المسؤوليات الأسرية في تلك البلدان.



"نحن بحاجة إلى إعادة تفكير في طريقة تقديم سياسات وخدمات الرعاية لكي تكون مستمرة في الرعاية التي توفر للأطفال بداية جيدة، وتدعم استبقاء النساء في العمل وتمنع وقوع الأسر أو الأفراد في الفقر،"

مانويلا تومي، مديرة ظروف العمل والمساواة في منظمة العمل الدولية.

بدون استثمارات جادة في حزم سياسات الرعاية التحويلية، لا يمكن تحقيق تعاف من جائحة كوفيد-19 بصورة كاملة، مستدامة، شمولية، ومبنية على المساواة القائمة على النوع الاجتماعي.

بحسب التقرير، تفي 52 دولة بمعيار منظمة العمل الدولية لإجازة الأمومة (18 أسبوعاً) أو تتجاوزه. وتعيش تعيش 3 من كل 10 أمهات في هذه البلدان. ومنذ عام 2011، استوفت أو تجاوزت 23 دولة جديدة معيار الـ 14 أسبوعاً.

◀ موجز قطري لمنظمة العمل الدولية - الأردن

بناءً على تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2022 ونتائج محاكي الاستثمار في سياسات الرعاية لمنظمة العمل الدولية، 2023، يقدم [الموجز القطري](#) الذي تم تطويره خلال العام 2023 تقييماً لحالة التشريعات المتعلقة بسياسات الرعاية في الأردن والتقدم الحاصل في هذا الشأن، ويعرض حالة الاستثمار في حزمة تحويلية من سياسات الرعاية في الأردن.

◀ حقائق رئيسية في الأردن

- ◀ يمنح قانون العمل الأردني إجازة أمومة مدتها 10 أسابيع، على ألا تقل عن ستة أسابيع بعد الولادة.
- ◀ الأردن من بين 16 دولة توفر إعانات نقدية في فترة إجازة الأمومة تعادل الدخل السابق للمرأة بنسبة 100%.
- ◀ لا يتسق الأردن حالياً مع الاتفاقية رقم 183، لأن مدة إجازة الأمومة فيه تقل عن 14 أسبوعاً.
- ◀ عام 2019، جرى تعديل قانون العمل الأردني لاستحداث إجازة أبوة مدتها ثلاثة أيام للعمال في القطاع الخاص.
- ◀ تسدد الإعانات النقدية لإجازة الأبوة بمعدل 100% من الدخل السابق، وتدفعها جهات العمل.
- ◀ يوفر الأردن إجازة أم/أب غير مدفوعة الأجر لمدة سنة واحدة للعمليات في المنشآت التي توظف عشرة أشخاص أو أكثر.
- ◀ لا يوجد حكم قانوني ينص على منح إجازة طارئة.
- ◀ يؤدي الافتقار إلى خدمة رعاية أطفال شاملة إلى فجوة في سياسة رعاية الأطفال تبلغ 6 سنوات تقريباً.
- ◀ يمول نظام خدمات الرعاية العامة طويلة الأجل للأشخاص كبار السن عن طريق الضرائب، وإن كان هذا النظام محدوداً. وفي الوقت نفسه، يلزم القانون أفراد الأسرة برعاية الأشخاص الأقارب الأكبر سناً.
- ◀ تقدر منظمة العمل الدولية أن الاستثمار في رعاية الأطفال الشاملة وخدمات الرعاية طويلة الأجل في الأردن سيسهم في استحداث أكثر من 536,000 وظيفة بحلول عام 2035، وهو ما يعادل أكثر من 169,000 وظيفة مباشرة في رعاية الأطفال، ونحو 167,000 وظيفة مباشرة في الرعاية طويلة الأجل، و200,000 وظيفة غير مباشرة في قطاعات غير متعلقة بالرعاية.
- ◀ سيكون عائد الاستثمار إيجابياً. كل دولار ينفق في حزمة رعاية تمديد إجازة رعاية أطفال كافية ومدفوعة الأجر، وخدمات رعاية وتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، سيؤدي إلى زيادة مقدارها 2.5 دولار أميركي في الناتج المحلي الإجمالي.

◀ مؤتمر إقليمي عن الاستثمار في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة العربية



نظم برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للمرأة في الأردن مؤتمرا في 15 - 16 أيار/مايو 2023 عن "الاستثمار في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة من أجل عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين في المنطقة العربية"، هدف المؤتمر، الذي جمع أشخاص مسؤولين/ مسؤولات، وخبراء/خبيرات من مختلف البلدان العربية، إلى تحفيز حوار واستراتيجيات تعاونية لتعزيز خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ومعالجة التحديات القائمة في المنطقة.

كان من أبرز نتائج المؤتمر تقديم مبادئ توجيهية لسياسة منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق لصالح الأشخاص العاملين في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة. يتماشى هذا الدليل التحويلي مع أجندة أهداف التنمية المستدامة، خاصة الهدف 4.2 بشأن التعليم الجيد، والهدف 5.4 بشأن المساواة القائمة على النوع الاجتماعي. قادت المناقشات إلى وضع خارطة طريق إقليمية للعمل، واستخلاص الخبرات، التحديات، والممارسات الفضلى المشتركة في خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة. توجه خارطة الطريق الاستراتيجية المنطقة للتحرك الجماعي نحو توفير خدمات رعاية وتعليم منصفة وجيدة للطفولة المبكرة، وتحسين ظروف العمل، مما يخلق أثرا عميقا في المساواة القائمة على النوع الاجتماعي وديناميكيات القوى العاملة.

ومثل المؤتمر لحظة محورية لأطراف المصلحة في المنطقة، إذ جمعها حول التوصيات المشتركة والتدابير العملية. ومن خلال المناقشات الثاقبة والرؤى المشتركة، دفع المؤتمر إلى الأمام مهام سد فجوة سياسة رعاية الأطفال، وتعزيز خدمات رعاية وتعليم شاملة، منصفة، وجيدة للطفولة المبكرة، مع الدعوة إلى تمهين قطاع خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة.

من شأن سد الفجوة في سياسة رعاية الأطفال استحداث نحو ست ملايين وظيفة في 12 دولة في الشرق الأوسط وشمال

إفريقيا بحلول عام 2035



الإطار الوطني المقترح للحضانات 2024 - 2026



ضمن جهود منظمة العمل الدولية من أجل التأثير في وضع السياسات والدعوة إلى معالجة الحواجز الهيكلية التي تحول دون دخول المرأة إلى مكان العمل، خاصة الافتقار إلى الرعاية النهارية ووسائل النقل العام، وضعت المنظمة ومؤسسة صداقة إيطاليين وطنيين لمعالجة هذه التحديات. يسعى الإطاران إلى التوصل إلى توافق وطني في الآراء بشأنها، العمل بمثابة خارطة طريق للخطوات المطلوبة للحد عوائق انضمام النساء للقوى العاملة، وتحديد أدوار أطراف المصلحة في تنفيذ محاور هذين الإطارين.

يحدد الإطار الوطني الثاني المقترح للحضانات 2024 - 2026 خارطة طريق لضمان إمكانية وصول الأمهات والآباء إلى مرافق رعاية نهارية وبتكلفة معقولة. يدفع الإطار، الذي أعد وقدم إلى وزارة التنمية الاجتماعية عام 2022، نحو الاعتماد الرسمي للحضانات، مما يساعد على تمكين النساء اللاتي يمتلكن ويدرن معظم هذه المرافق. تهدف الشراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة صداقة إلى تحسين البنية التحتية للرعاية من خلال زيادة إمكانية الوصول إلى مرافق الحضانات بأسعار معقولة مع خدمات رعاية جيدة

لدعم الأسر العاملة، خاصة الأمهات من خلال مساعدتهن على استبقاء وظائفهن. وبالسعي إلى تحسين ظروف عمل مقدمي/مقدمات الرعاية، بنت منظمة العمل الدولية ومؤسسة صداقة قدرات الأشخاص العاملين في الرعاية وساعدتهم على استبقاء وظائفهم خلال جائحة كوفيد-19، فضلا عن تعزيز إمكانية توظيف الأشخاص الباحثين عن عمل. تسعى المنظمة ومؤسسة صداقة إلى تعزيز قيمة أعمال الرعاية من خلال منحها اعتمادا مهنيا وفي التدريب، إضافة إلى تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة وجهات العمل في هذا القطاع.

خطة عمل الإطار الوطني للحضانات

بمناسبة [اليوم العالمي للرعاية](#)، عقدت منظمة العمل الدولية ومؤسسة صداقة [ورشة عمل](#) مع الجهات الوطنية الشريكة وأطراف المصلحة الوطنية لتطوير خطة عمل الإطار الوطني المقترح للحضانات.



◀ زيارة تعليمية إلى النرويج

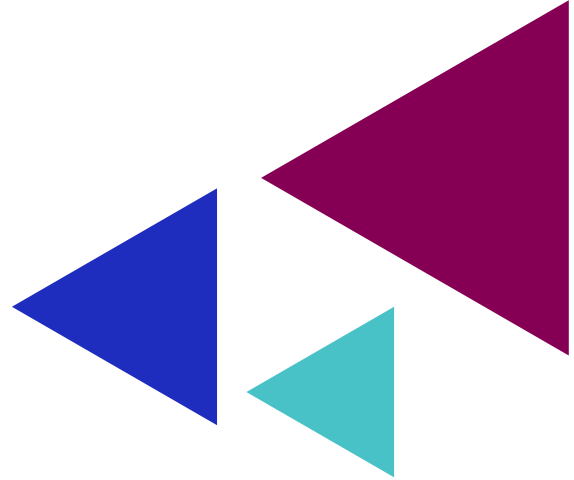
نظمت سفارة مملكة النرويج في عمان ومنظمة العمل الدولية، بالتعاون مع مؤسسة صداقة، [زيارة تعليمية](#) إلى النرويج في الفترة 25 - 30 أيلول/سبتمبر 2022. ركزت الزيارة على نماذج وسياسات رعاية الطفولة المبكرة التي تدعم الأسر وتقلل من عبء الرعاية.

◀ تضمنت ورشة العمل خمس جلسات:

- ◀ الإطار التشريعي.
- ◀ أنظمة الحضانات، الترخيص، والمبادئ التوجيهية.
- ◀ توسيع الحماية الاجتماعية للأشخاص للعاملين في قطاع الرعاية.
- ◀ تمهين قطاع الرعاية وسبل تعزيز قيمة الرعاية وجودة الخدمات المقدمة في الحضانات.
- ◀ نشر معلومات واستراتيجية التعاون بين جميع المكونات المعنية لتفادي ازدواجية الجهود.

شملت مخرجات ورشة العمل:

- ◀ تشكيل فريق عمل لاستكمال خطة عمل الإطار بما في ذلك المسؤوليات والمسائل.
- ◀ إدراج خطة العمل كإنجاز في مؤشرات رؤية التحديث الاقتصادي تحت عنوان، "تفعيل الإطار الوطني للحضانات".



اطلع فريق الزيارة على النموذج النرويجي الذي يوفر آليات دعم للأسر، الأطفال، والحضانات من خلال صياغة وتنفيذ سياسات مساواة، وتعزيز مرافق رعاية الأطفال، إضافة إلى توسيع مظلة الحماية الاجتماعية للنساء والأشخاص العاملين في القطاع. وضم الوفد مسؤولين/مسؤولات من الحكومة، ومختصين/مختصات في القانون، الطفولة، وحقوق الإنسان، إضافة إلى ممثلين/ممثلات عن منظمة العمل الدولية ومؤسسة صداقة.

"لقد تشرفنا بدعم هذه الزيارة، التي، كما سمعنا، قدمت رؤى قيمة من التجربة النرويجية في قطاع رعاية الأطفال،"

ايسين ليندباك، سفير النرويج في الأردن.

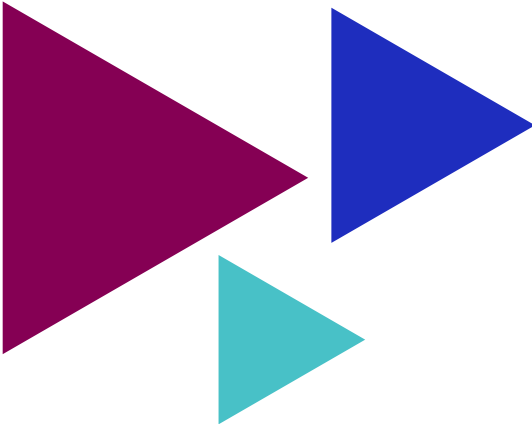


تضمنت الزيارة التعليمية اجتماعات مع **مديرية التعليم والتدريب في النرويج** للاطلاع على تنفيذ السياسات، الأنظمة، الأهداف، والأطر الوطنية، إضافة إلى اجتماع مع **مؤسسة الضمان الاجتماعي النرويجية**، التي قدمت للوفد الزائر لمحة عامة عن مختلف السياسات والخطط للآباء/الأمهات، الأطفال، والحضانات. وأتيحت للوفد فرصة الاجتماع بأعضاء/عضوات من البرلمان النرويجي، ومسؤولين/مسؤولات من **وزارة الخارجية** لمناقشة سبل تعزيز الحقوق الاقتصادية للنساء ورعاية الطفل في الأردن. وبالإضافة إلى ذلك، زار أعضاء الوفد الأردني نموذجين للحضانات في القطاعين العام والخاص، بهدف التعلم من تجربتيهما وخبرتيهما في الإدارة، وتطوير مرحلة الطفولة المبكرة للأعمار من 12 شهرا.

دعم الحضانات المؤسسية في الأردن

لعب برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للمرأة في الأردن دورا مهما في إعادة تأهيل ثلاث حضانات في مراكز التنمية الاجتماعية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية وحضانة تابعة لوزارة العمل. دعمت المنظمة هذه المبادرات ماليا وفنيا بعد تقييمات شاملة، وزيارات ميدانية نفذت بالتعاون مع مؤسسة صداقة.

في الحضانات الثلاث الواقعة في جرش، الرويشد، ومعان، كان للمساعدة المالية المقدمة من برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للمرأة دور فعال في تلبية احتياجات البنية تحتية والموارد المطلوبة. امتد الدعم الفني إلى ما هو أبعد من الدعم المالي، ليشمل مبادرات بناء قدرات مقدمي/مقدمات الرعاية، ومديري/مديرات الحضانات. يهدف هذا النهج إلى إنشاء مرافق رعاية أطفال حكومية نموذجية، مصممة لتلبية الاحتياجات الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة.





كما تعاونت منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل لإعادة تأهيل الحضانة التابعة لها، التي أنشئت في السبعينيات. تجاوزت هذه الشراكة التجديد، لتشمل إعادة تحديد معايير خدمات الحضانات الحكومية في الأردن. يَسِّر دعم المنظمة المالي المقدم من منظمة العمل الدولية أعمال التجديد اللازمة، بينما ركزت المساعدة الفنية على تحسين الجودة العامة للحضانة وتحويلها إلى معيار للتميز في توفير خدمات رعاية الأطفال.

"أنا كأم عاملة، ممتنة لكم جميعاً لإنشاء بيئة دافئة ترعى أطفالنا. الحضانة منزل ثان لأطفالنا يوفر لهم راحة، وأمان، ويسهم في تنمية مهاراتهم. نحن محظوظون جداً لتطوير هذه الحضانة لأن وجود حضانة للأطفال في مكان العمل هو حلم لكل أم عاملة وأب عامل، فهي توفر الوقت والجهد، وتخفف من الضغط النفسي، إذ تشعر الأم براحة البال عندما تعلم أن طفلها في بيئة مناسبة ومتخصصة، مما يزيد بدوره من إنتاجيتها ورغبتها في العمل،"

إيمان المصري، أم عاملة تستفيد من خدمة الحضانة في وزارة العمل.

شمل الدعم الذي قدمه برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للمرأة أبعاد مالية وفنية لضمان نجاح إعادة تأهيل وتحويل الحضانات المستهدفة في وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة العمل. أكد هذا الجهد التعاوني الالتزام بإنشاء مرافق شمولية ونموذجية لرعاية الأطفال، مع التركيز على بناء القدرات من أجل تحقيق أثر مستدام.

تأمين الأمومة

أدت جهود منظمة العمل الدولية إلى سن **قانون للضمان الاجتماعي** في عام 2014، وتوسيع نظام التقاعد ليشمل رسمياً استحداث تأمين الأمومة مع منافع نقدية، بما يتماشى مع **معايير العمل الدولية**.

في عام 2020، اتخذ الأردن خطوة أخرى، إذ صادق على نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة رقم (93) لعام 2020 الصادر بموجب قانون الضمان الاجتماعي. يمكن النظام **الأمهات العاملات** من العودة إلى العمل مع تأمين رعاية أطفالهن في حضانات أو في المنزل، كما يسمح لمراكز رعاية الأطفال المسجلة لدى الحكومة بالحصول على منافع نقدية مباشرة لتغطية تكاليف تشغيلية، مثل دعم الأجور واشتراكات الضمان الاجتماعي.

تمثل العمالة المسجلة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نحو نصف إجمالي القوى العاملة في الأردن، البالغة نحو 2.64 مليون شخص.

52,098

عدد النساء المتقاعداً المؤمن عليهن الحاصلات على رواتب تقاعدية، وكذلك (125,099) وريثة مستحقة حالياً لحصة من مختلف أنواع الرواتب التقاعدية؛

435,664

امراً عدد المؤمن عليهن الفعّالات المشتركات بالضمان الاجتماعي، من ضمنهن (31,812) امرأة مشتركة اختيارياً؛

81,824

بلغ عدد النساء المؤمن عليهن المستفيدات من تأمين التعطل عن العمل تراكمياً

104,067

عدد حالات صرف بدل تأمين الأمومة منذ تطبيق التأمين في عام 2011، استفدن منها (73,319) امرأة مؤمن عليها تراكمياً؛

20,159

عدد النساء المؤمن عليهن المستفيدات من بدل رعاية المولود بموجب نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة بلغ (20,159) امرأة مؤمن عليها من ضمنهن (18,434) امرأة استفادت من بدل الرعاية المنزلية و(2,121) امرأة استفادت من بدل الرعاية عن طريق دور الحضانات؛

ودعا "تقييم تأمين الأمومة في الأردن"، الصادر عن منظمة العمل الدولية عام 2021، إلى إنشاء نظام لحماية الأمومة في الأردن، وأكد ضرورة هذه الحماية للحفاظ على رفاه واحتياجات الأمهات وأطفالهن الغذائية والصحية.

ساعدت المنظمة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في مراجعة قانونها، بما في ذلك تعديل المواد المتعلقة بحماية الأمومة، لتمكين النساء اللواتي لديهن أطفال من استبقاء وظائفهن. والمنظمة عضو في لجنة برنامج "رعاية" الذي أطلقته المؤسسة لدعم الأمهات العاملات العائدات إلى العمل بعد إجازة الأمومة، وكذلك لدعم مراكز رعاية أطفال الأسر العاملة. وفقاً لأرقام برنامج "رعاية" في تشرين الأول/أكتوبر 2023، تأهلت 9,163 أم للاستفادة من إعانة رعاية الأطفال، ومن بين هذا العدد، تقدمت 5,484 أم بطلبات للحصول على مساعدة، وحصلت 4,757 منهن على دعم. كما أن تأهلت نحو 450 منشأة لرعاية الأطفال للاستفادة من دعم تكاليف تشغيل، حصل 327 منها على المساعدة، بينما حصلت المنشآت المتبقية على موافقة.

منظمة العمل الدولية، بالتعاون من الأطراف الوطنية الشريكة، مستمرة في تقديم المساعدة الفنية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بما يكفل تنفيذ فاعلاً للنظام.



مهارات لتعزيز قابلية
التوظيف والادماج الاجتماعي

3



برنامج المرأة في الرياضة

بشراكة استراتيجية مع وزارة الشباب، أطلقت منظمة العمل الدولية وشركة "مدرّب - الوجه المثالي"، وهي مؤسسة اجتماعية تقدم استشارات رياضية برنامج "تدريبك هدف للحياة" عام 2021، بغية تزويد المشاركات فيه بالمهارات اللازمة للعمل في مراكز اللياقة البدنية، المؤسسات التعليمية، ومختلف المنشآت الرياضية.

يهدف البرنامج إلى تعزيز تمكين النساء من خلال خلق فرص عمل لائقة والتخفيف من معدلات البطالة، كما يسعى من خلال الاستخدام الفاعل لوسائل الإعلام إلى كسر المفاهيم الخاطئة والصورة النمطية بشأن قدرات النساء.

خرّج البرنامج حتى الآن 245 مشاركة بعد تدريبهن وتزويدهن بمهارات تتماشى مع احتياجات سوق العمل. وقعت عديد من المتدربات عقود عمل في الأردن، قطر، والمملكة العربية السعودية، فيما تعمل أخريات الآن لحسابهن الخاص، ويقدمن خدماتهن مباشرة. قدرت كلفة تدريب وتوظيف كل مشاركة بـ 500 دولار أميركي - وهو رقم متواضع مقارنة بمبادرات مماثلة في دول أخرى.

يبلغ معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية 15 - 24 سنة 46.1%، (42.1% للذكور؛ 64.1% للإناث). يتخرج أكثر من 1,500 شخص سنوياً من كليات التربية البدنية، إلا أن 20% - 30% منهم فقط يحصلون على فرص توظيف.

بطالة مرتفعة

كشف تحليل أجرته دائرة الإحصاءات العامة الأردنية عن معدل بطالة بلغ 21.9% في الربع الأول من عام 2023. تشير التحليلات المفصلة إلى وجود تفاوت في معدلات البطالة بين الجنسين، إذ بلغ معدل البطالة بين الذكور 19.6%، في حين كان أعلى بكثير بين الإناث، بنسبة 30.7%.

وتبرز البيانات أيضاً اتجاهًا واضحًا للبطالة بين خريجي وخريجات الجامعات، إذ بلغ معدلها إلى 25.8%، مقارنةً بالأشخاص الذين يحملون مؤهلات أكاديمية أخرى.

ومن الإحصائيات المرتفعة بشكل خاص معدل البطالة بين الفئة العمرية 15 - 24 عامًا، الذي بلغ 46.1% (42.1% ذكور؛ 64.1% إناث).

إضافة إلى ذلك، بلغ معدل مشاركة المرأة في سوق العمل 13%.



للبناء على هذا النجاح، ولضمان استدامة البرنامج، تسعى المنظمة والشركة إلى تأسيس نظام اعتماد وطني يستند إلى معايير European Health and Fitness Association (EHFA) وتجهيز مركز يستضيف أنشطة المستفيدات، لا سيما دروس التدريب الشخصي. بدأت شركة "مدرب" في التواصل مع المؤسسة الأوربية للحصول على اعتماد منها لثلاث مهن، وستشكل لجنة لتنسيق هذا الجهد وإدارة عملية الاعتماد، بما في تجهيز مساحة لاستضافة تدريب واعتماد المستفيدات. بعد موافقة وزارة الشباب على نظام الاعتماد الوطني، ستنتشئ الحكومة الأردنية مجلساً للمهارات القطاعية لتمكين الاعتراف في قطاع الرياضة واللياقة البدنية، وكذلك اعتماد المستفيدين/المستفيدات، خاصة النساء. سيجتمع مجلس المهارات القطاعية أطرافاً تمثل الحكومة الأردنية، وجهات العمل. ولتعزيز هذه الجهود، جهزت وزارة الشباب مركزاً تابعاً لها لتوفير مساحة للشباب/الشابات وخريجي/خريجات كليات التربية البدنية. هذه الجهود تَمَّ الاعتراف بها أيضاً من قبل البنك الاستثماري حيث ساهم البنك في توفير حقيبة أدوات تدريبية رياضية لخريجي إحدى المراحل (المرحلة الأولى).

في تشرين أول/أكتوبر 2023، نشرت شركة "مدرب" استبياناً مفصلاً بين المتدربات اللاتي أكملن بنجاح المراحل الثلاث من البرنامج لجمع بيانات دقيقة بشأن توظيفهن. يوضح الرسم البياني الناتج عن الاستبيان توزيع المتدربات في مختلف المحافظات. من بين 245 متدربة، أجابت 176 متدربة على الاستبيان. من المستجيبات، 81% لا يزلن يعملن في وظائفهن الأولية، أو حصلن على وظائف جديدة، أو حصلن على فرص وظيفية أكثر فائدة. فيما يلي توزيع المتدربات على مستوى المحافظات: عمان 56%؛ الزرقاء 23%؛ إربد 12%؛ جرش 4%؛ محافظات أخرى 5%

بحسب بيانات من اللجنة الأولمبية الأردنية، يتخرج نحو 1,500 شخص سنوياً من كليات التربية البدنية. أظهرت دراسة لاحقة أجرتها شركة "مدرب" حصول 200 - 300 من الخريجين/الخريجات على وظائف. تؤكد هذه الإحصاءات فاعلية برنامج "تدريبك هدف للحياة" في تعزيز فرص التوظيف إذا توسع لأقصى إمكاناته، إذ من المتوقع أن تزيد معدلات التوظيف بين خريجات التربية البدنية إلى 50% نتيجة تزويد الخريجات بالمهارات والأدوات الأساسية، والرؤى المستنيرة في مسارات وظيفية جديدة وفرص عمل تلي الاحتياجات المتطورة لسوق العمل.

ركزت هذه المرحلة الافتتاحية، التي بدأت في نهاية عام 2020، على إنشاء تعاون قوي مع مختلف المكونات الوطنية، بما في ذلك الجامعات والمنشآت الرياضية. شملت الأنشطة الرئيسية تطوير منهج تدريبي شامل وخطوات تحضيرية للمرحلة التجريبية، التي هدفت إلى تدريب وتوظيف 75 مشاركة. إضافة إلى ذلك، ركزت هذه المرحلة على تثقيف المشاركات بشأن حقوقهن ومسؤولياتهن بموجب قانوني العمل والضمان الاجتماعي. كان للتعاون مع ثلاث جامعات أردنية دور فاعل في تثقيف المواد التدريسية واختيار المرشحات المناسبات. شملت الجوانب الهامة لهذه المرحلة إطلاق حملة مكثفة عبر وسائل الإعلام الاجتماعي بهدف زيادة التوعية بأهمية الرياضة ومناصرة زيادة مشاركة النساء في القطاع الرياضي.

شهدت المرحلة الثانية تثقيف وتحسين نماذج التدريب التي أنشئت في المرحلة الأولى، استجابة لتزايد تدفق الطلبات من خريجات التربية البدنية عبر موقع البرنامج الإلكتروني. لإدارة ارتفاع الطلب، استحدثت شركة "مدرب" تقييمات عملية ومقابلات إضافية لاختيار المشاركات. وبعد اختبارات تقييم صارمة، اختار البرنامج 150 مرشحة، وبعد أربع اختبارات تقييمية أخرى، أكملت 124 مشاركة الدورة بنجاح. التحقت المتدربات في مرافق رياضية في عمان، الزرقاء، إربد، والكرك، وبعد الانتهاء من هذه المرحلة العملية، أجري مقابلات عمل نتج عنها توظيف 98 متدربة.

كانت هذه المرحلة محورية في إعداد المتدربات لتقييماتهن النهائية. شاركت نحو 33 شابة في تدريب يتماشى مع المعايير الدولية. بحلول نهاية عام 2023، تخرجت هؤلاء المتدربات، وحصلت عديد منهن على فرص عمل. في هذه المرحلة حظي محتوى التدريب على اعتماد من هيئات معترف بها دولياً. طور البرنامج نموذجان تدريبيان من أصل ثلاث، ومن المقرر العمل على النموذج التدريبي الثالث قريباً. في هذه المرحلة، جرى بناء هيكل برنامج التدريب بصورة شاملة ليُتضمن 264 ساعة من التعليم، مقسمة بالتساوي بين تعليم مباشر بقيادة مدرّبين/مدرّبات، وجهود تقوم بها المتدربات. على مدى 16 أسبوعاً، قدمت هذه المرحلة تدريباً مكثفاً في مقر شركة "مدرب"، مع عقد جلسات مرة أسبوعياً لمدة 8 ساعات يومياً.



النساء في قطاع التعليم الخاص

أطلق برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للمرأة وحملة "قم مع المعلم" مبادرة "تميز" عام 2023 من خلال توقيع مذكرة تفاهم مع عشر مدارس خاصة من محافظات عمان، الزرقاء، عجلون، إربد، والبلقاء.

تهدف المبادرة إلى مكافأة المدارس التي تعطي أولوية لحقوق ورفاه المعلمين/المعلمات في قطاع التعليم الخاص. عملت المبادرة على الدعوة إلى الإنصاف في المعاملة، تعزيز التطوير المهني، وتهيئة بيئة تعليمية إيجابية، وأسهمت بفاعلية في تحسين جودة التعليم. شكلت المبادرة نموذجاً يحتذى به للمؤسسات التعليمية الأخرى، وخلقت التزاماً أقوى بدعم حقوق المعلمين/المعلمات.

مثلت مذكرة التفاهم رسمة للالتزام والتعاون بين المدارس وحملة "قم مع المعلم"، المكرسة لتعزيز حقوق ومهارات المعلمين/المعلمات من خلال برنامج تدريبي شامل يغطي مهارات التدريس وتكنولوجيا التعليم، والتوعية القانونية. بدأ البرنامج التدريبي في تموز/يوليو 2023 واختتم في بداية آب/أغسطس 2023، بعد مشاركة ناجحة من قبل 250 معلماً/معلمة في ثماني مدارس.

أقيم **حفل تكريم** للاحتفاء بالمدارس التي شاركت بفاعلية في المبادرة، ومنحت شهادات تقدير لالتزامها.



النساء في قطاع رعاية الطفل

عام

دربت منظمة العمل الدولية ومؤسسة صداقة

من اللقاء، المفرق، الرويشد،
الزرقاء، وشرق عمان

2022

هدفت مبادرة التدريب إلى تعزيز مهارات ومعرفة مقدمات الرعاية، بما يتماشى مع أجندة أوسع نطاقا لتعزيز حقوق المرأة ومشاركتها في القوى العاملة في الأردن.

بناء على هذا التعاون، توسع نطاق البرنامج التدريبي عام

2023

مع التركيز على مديرات الحضانات ومقدمات الرعاية في عدة محافظات. نفذ بنجاح برنامج تدريب بمشاركة

40%

وأظهر تحسنا بنسبة في المتوسط في أهداف تعلم المشاركات



مقدمة رعاية 54



مديرة 23



الإنصاف في الأجور وحمايتها

4 ◀



تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور لعام 1951 (رقم 100) من خلال منهجية تشمل تنظيم ورش عمل للتوعية بالسياسات؛ المساعدة في تشكيل لجان وطنية معنية بالإنصاف في الأجور تتضمن مكونات للبحث، التدريب، المناصرة، والتغيير التشريعي؛ وتجميع تقييمات الحالة الوطنية ومواجه السياسات. يمكن أن تساعد تدابير شفافية الأجور في الكشف عن الفروق في الأجور بين الرجال والنساء وتحديد الأسباب الكامنة وراء ذلك، وفقاً لدراسة منظمة العمل الدولية ”تشريع الشفافية في الأجور: الآثار المترتبة على جهات العمل والنقابات العمالية“. في المتوسط، تحصل النساء على أجر أقل بنحو 20% من الرجال على مستوى العالم. تفسر الخصائص الفردية، مثل التعليم، وقت العمل، التفرقة المهنية أو الفصل المهني، المهارات، والخبرة، جزءاً من الفجوة القائمة على النوع الاجتماعي في الأجور، إلا أن جزءاً كبيراً منها سببه التمييز القائم على النوع الاجتماعي. إضافة إلى ذلك، كانت النساء من بين الفئات الأكثر تضرراً من جائحة كوفيد - 19، بما في ذلك من حيث ضمان دخلهن، التمثيل غير المتناسب في بعض القطاعات الأكثر تضرراً، تقسيم المسؤوليات الأسرية بطريقة غير متكافئة وقائمة على النوع الاجتماعي. أثرت هذه العوامل سلباً على عمل النساء، مما يهدد بعكس مسار عقود من التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة القائمة على النوع الاجتماعي.

◀ اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور

بدعم من منظمة العمل الدولية، أنشأت الحكومة الأردنية عام 2011 اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور، برئاسة مشتركة بين وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وبتكليف يركز على تعزيز السياسات والممارسات الهادفة إلى معالجة الفجوة في الأجور بين الجنسين.

تضم اللجنة الحالية 22 ممثلاً ممثلة عن الحكومة الأردنية، العمالة، منظمات المجتمع المدني، جهات العمل، المشرعين، ووسائل الإعلام. وتشارك منظمة العمل الدولية في اجتماعات اللجنة بشكل فعال بغية بحث خطط العمل والإنجازات.

الأردن عضو في التحالف الدولي للمساواة في الأجر منذ إنطلاقه خلال اجتماعات الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2017، وكان العضو العربي الوحيد في التحالف وفي لجنته التوجيهية.

عام 2019، دشنت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، التحالف الدولي للمساواة في الأجر في المنطقة العربية للإسهام في تقليص الفجوة بين الجنسين في الأجور، تعزيز الإنصاف في الأجر، وتمكين الدول العربية من تبادل المعرفة. ونتيجة لذلك، قدمت وأعلنت ست حكومات، تسع منظمات لجهات العمل، خمس منظمات عمالية، ومنظمة مجتمع مدني 21 تعهداً لتعزيز الإنصاف في الأجور. أعربت مكونات، منها الحكومة الفلسطينية، وكذلك اتحاد الصناعات المصرية، والهيئة الوطنية للمرأة اللبنانية، عن نيتها الانضمام إلى التحالف الدولي. من المنطقة العربية، أصبحت تونس ومصر من الدول الأعضاء في التحالف، إضافة إلى الأردن.

استمرت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في تمثيل الأردن في التحالف، والتزمت بمواصلة العمل على ضمان رقمنة أجور العاملين/العاملات في قطاعي التعليم الخاص والصحة، حيث تهيمن النساء على القوى العاملة.

ونظراً لاستدامة عمل اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور في سن وإنفاذ تشريعات جديدة، سيلتزم الأردن بتوسيع عضوية اللجنة وتنفيذ دراسات للاستمرار في سد الفجوة بين الجنسين في الأجور في القطاع الصحي الخاص، وهو قطاع آخر تهيمن النساء فيه على القوى العاملة.



إنجازات حملة "قم مع المعلم"



تزويد المعلمين/المعلمات ببرامج تعلم، مع التشجيع في الوقت نفسه على اتباع نهج التعلم الذاتي؛

حشد المعلمات وتنظيمهن في فرق، وتزويدهن بدورات تدريبية لتطوير قيادتهن الذاتية ومهارتهن القيادية؛



استعادة حقوق العمل لعديد من المعلمين/المعلمات من خلال معالجة وتسوية 500 شكوى سنوية؛

ضمان امتثال جهات العمل لنظام تسجيل وترخيص المدارس الخاصة والدولية، الذي ينص على دفع الأجور عن طريق التحويل البنكي أو عن طريق المحافظ الإلكترونية؛



الضغط من أجل امتثال جهات العمل كاملاً لأحكام العقود الموحدة، وشمول استحقاقات المعلمين/المعلمات (مثل بدل التعليم والزيادة السنوية)؛

تسوية 200 قضية عن طريق الوساطة المباشرة مع جهات العمل و تمكين أكثر من 1,200 معلم/معلمة من إجراء مفاوضات قانونية؛



بدء مبادرات تعليمية/تثقيفية لـ 300 معلم/معلمة.

حقوق المعلمين والمعلمات في قطاع التعليم الخاص

تستمر منظمة العمل الدولية والأطراف الشريكة الاجتماعية في الأردن دعم **حملة "قم مع المعلم"**، التي تقوم بدور رئيسي في حماية أجور المعلمين/المعلمات من خلال الحوالات الرقمية/البنكية الإلزامية للأجور، ورصد الالتزامات التعاقدية. يهدف ذلك الدعم، المقدم تحت مظلة مؤسسة **"أهل"** للتنظيم المجتمعي إلى ضمان امتثال المدارس الخاصة لأنظمة الحكومة التي تسعى لحماية حقوق المعلمين والمعلمات.

يضمن الدور الرقابي للحملة، التي أطلقت عام 2015، عدم تسجيل وترخيص أي مدرسة إلا إذا التزمت بمتطلبات الدفع الرقمي والحد الأدنى للأجور. يتمثل أحد أهداف الحملة في تعزيز المعرفة القانونية للمعلمين والمعلمات وتطوير المهارات الفنية.

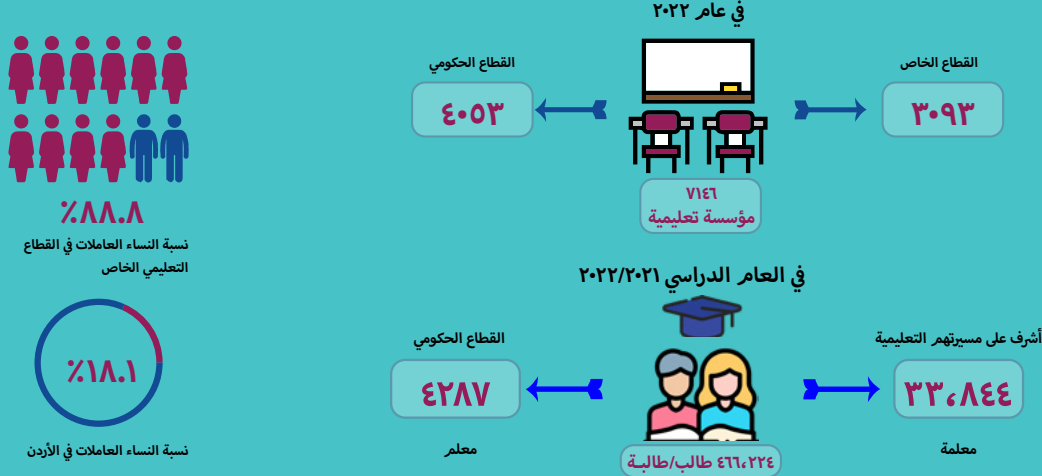
نجحت الحملة في حشد أكثر من 10,000 معلم ومعلمة للدفاع عن حقوق هذه الفئة، توعيتها، وتدريبها على التنظيم المجتمعي في محافظات عمان، الزرقاء، عجلون، إربد، البلقاء، مادبا، جرش، والعقبة.

تستمر الحملة في عملها بصورة استراتيجية لتمكين المعلمين والمعلمات من تحسين المهارات؛ فهم القوانين والحقوق؛ استخدام أساليب المفاوضة الجماعية مع جهات العمل؛ التنظيم للمطالبة بالحقوق العمالية؛ تعزيز مهارات التفاوض وإبرام الاتفاقيات؛ بناء شراكات وتحالفات استراتيجية مع الأطراف المدافعة عن حقوق العمالة ومنظمات المجتمع المدني.



اتفاقية مفاوضة جماعية جديدة في قطاع التعليم الخاص

تبنى قطاع التعليم الخاص عام 2023 اتفاقية مفاوضة جماعية جديدة تتضمن عقد عمل موحد للعاملين/العاملات في التعليم الخاص. أبرمت هذه الاتفاقية نتيجة للجهود المستمرة للأطراف الاجتماعية الشريكة لمنظمة العمل الدولية وحملة "قم مع المعلم" على مدى السنوات السبع الماضية.



وسيدخل عقد العمل الموحد حيز التنفيذ اعتباراً من العام الدراسي 2024 - 2025. وتهدف الصيغة الجديدة للعقد الموحد إلى تعزيز حقوق العمل للعاملين/العاملات في المؤسسات التعليمية الخاصة من خلال تمديد فترة العقد الأولية من 10 أشهر إلى 12 شهراً. وتقتضي الأحكام الجديدة أيضاً من جميع الأطراف المعنية أتمتة العقد الموحد، وجعله إلكترونياً لضمان حقوق القوى العاملة في قطاع التعليم الخاص ومنع أي تلاعب. وتلزم الاتفاقية المؤسسات التعليمية الخاصة بتحويل رواتب العاملين/العاملات إلى بنوك معتمدة أو محافظ إلكترونية.

للعاملين/العاملات في المؤسسات التعليمية الخاصة الحق في تقديم شكوى أو استفسار عبر منصة وزارة العمل الإلكترونية، "حماية"، أو تقديم دعوى إلى سلطة الأجور في الوزارة في قضايا ضمن اختصاصها.

«ثماني سنوات من النضال: هل تغير ميزان القوى؟»

هذا هو عنوان دراسة حالة أُنجِزت عام 2023 من خلال جهد تعاوني بين منظمة العمل الدولية، مؤسسة "أهل"، وحملة "قم مع المعلم"، استكمالاً لدراسة الحالة الأولى للحملة التي امتدت من 2015 إلى 2019.

تنظر الدراسة فيما إذا كان ميزان القوى قد تغير بعد نحو عقد من الجهود المتضافرة، وتتناقش الرحلة المستمرة للحملة، مع تحليل شامل للتغييرات، التحديات، والإنجازات التي منذ دراسة الحالة الأولى.



الانتهاكات العمالية المختلفة في قطاع التعليم الخاص



انتهاكات مادية

- بعض المعلمات لا يحصلنّ على أجورهن.
- بعض المعلمات يوقعنّ على عقود تضمن أجراً أعلى مما يحصلنّ فعلياً.
- بعض المعلمات يستلمنّ أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور.
- بعض المعلمات لا يحصلنّ على المزايا المادية المنصوصة في العقد الموحد.
- بعض أصحاب المعمل لا يلتزمّن في تحويل الأجور بنكياً / إلكترونياً.
- هناك فجوة في الأجور بين الجنسين في هذا القطاع.



انتهاكات معنوية

- بعض المعلمات لا يشكرهنّ صاحب العمل في مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- بعض المعلمات يجبرنّ على التوقيع على "كمبيالات" (تعهد بدفع أجل) للضغط عليهن للقبول بانتهاكات متنوعة.
- بعض المعلمات لا يتوفر لديهنّ المستلزمات اللازمة للعملية التعليمية (خاصة أثناء الجائحة).
- بعض المعلمات يطالبنّ بتأدية مهام خارج ما ينص عليه عقد العمل أو العُرف التشغيلي في هذا القطاع.
- بعض المعلمات يجبرنّ على العمل ساعات إضافية غير مدفوعة الأجر.
- بعض المعلمات يُطالبنّ بفحوص حمل وتنظيم الإنجاب خارج السنة الدراسية.

أكثر من 2,000 شكوى عام 2022

عام 2022، تلقت حملة "قم مع المعلم" 620,2 شكوى من معلمات يعملن في القطاع الخاص بشأن انتهاكات لحقوق الأجور والإجازات. عالجت الحملة وجهات العمل 928 حالة بصورة مباشرة، بدون تقديم شكاوى رسمية. إضافة إلى ذلك، عولجت 745 حالة من خلال مديرية التفتيش في وزارة العمل، باستخدام منصة "حماية".

زادت انتهاكات حقوق المعلمات في القطاع الخاص، ولم تمثل المدارس الخاصة للأنظمة المتعلقة بدفع الرواتب من خلال حوالات بنكية.

تفاقم الأمر بسبب الآثار الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كوفيد-91 على المعلمين/المعلمات في قطاع التعليم الخاص.

أداة شفافية الأجور «Logib»

يشترك برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للمرأة والوكالة الألمانية للتعاون الدولي في قيادة مبادرة طموحة في الأردن لمعالجة الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في الأجور من خلال أداة «Logib» المبتكرة. تركز هذه المبادرة على دعم وزارة العمل، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، واللجنة الوطنية لإنصاف الأجور. الهدف الرئيسي هو جمع الرؤى والأفكار بشأن كيفية الوفاء بالمتطلبات القانونية للمساواة في الأجور في الأردن، مما يعزز في النهاية مزيداً من الشفافية في هيكليات الأجور بين الشركات.



يمكن **جوهري** هذه المبادرة في تبني أدوات شفافية أجور رقمية تصدرها أداة "Logib"، التي طُورت في الأصل للحكومة السويسرية، وحصلت على موافقة دولية كأفضل ممارسة لتحليل المساواة في الأجور. صممت الأداة لتبسيط العملية لجهات العمل، مما يسمح لها بإجراء تحليلات ذاتية للمساواة في الأجور، أو لتمكين الهيئات الحكومية من فحص المساواة في الأجور في الشركات.

كجزء من المرحلة التجريبية 2023 - 2024، ستتاح للشركات الأردنية من مختلف الأحجام والقطاعات فرصة اختبار الأداة في سياقاتها المحددة. نظم **تدريب شامل** على استخدام الأداة للمنسقين/المنسقات في اللجنة الوطنية لإنصاف الأجور لضمان فاعلية الإشراف على التنفيذ التجريبي. يهدف الجهد التعاوني إلى رقمنة الأداة بحلول عام 2024، مما يمثل خطوة مهمة نحو جعل الأردن أول دولة عربية تقدم أداة رقمية شاملة لشفافية الأجور.

◀ إدراج أحكام مراعية للنوع الاجتماعي في اتفاقيات المفاوضة الجماعية

بدعم من برنامج العمل اللائق للمرأة، تعاونت العيادة القانونية مع الاتحاد العربي للنقابات (فرع إقليمي للاتحاد الدولي للنقابات) لتنفيذ دورة تدريبية امتد عشرة أيام تحت عنوان "تعميم أحكام مراعية للنوع الاجتماعي في اتفاقيات المفاوضة الجماعية". هدفت الدورة، التي اختتمت عام 2023، إلى تمكين عشرة أشخاص من نقابات رئيسية بالمعرفة والمهارات اللازمة لإدماج مبادئ المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في أماكن العمل.

تضمن التدريب الشامل تضمن مجموعة من المواضيع، بما في ذلك مفاهيم النوع الاجتماعي، تحليل التفاوتات القائمة على النوع الاجتماعي في عقود العمل، صياغة مواد عقود شاملة للنوع الاجتماعي، معالجة الصورة النمطية والتمييز، وتنفيذ ورصد عقود ملتزمة بالمساواة القائمة على النوع الاجتماعي. عقد التدريب في جلسات ومناقشات تفاعلية لتطوير استراتيجيات تعزيز المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

خرج البرنامج التدريبي برؤى قيّمة، أفضت إلى توصيات بشأن مبادرات مستقبلية، وكان بمثابة تجربة تعليمية تحويلية زودت المشاركين/المشاركات بالمعرفة والمهارات اللازمة لتضمين أحكام مراعية للنوع الاجتماعي في اتفاقيات المفاوضة الجماعية بفاعلية.

◀ العيادة القانونية لتوعية وتمكين النساء اقتصادياً

إدراكاً للحاجة الملحة لتمكين النساء اقتصادياً، أطلق الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، بدعم من برنامج العمل اللائق للمرأة عيادة قانونية لتوعية النساء وتمكينهن اقتصادياً، في أيلول/سبتمبر 2022. تهدف العيادة، ("واعي/واعية")، إلى تعزيز مشاركة النساء الاقتصادية وتحسين ظروف عملهن في القطاعين العام والخاص.

وأظهرت المرحلة الأولى من العيادة وجود صلة وثيقة بين التوعية القانونية والعمل اللائق للمرأة. كثير من العاملات، خاصة من يتقاضين دخلاً منخفضاً، يفتقرن إلى تمثيل قانوني، مما يدفعهن إلى الاعتقاد بأن آلية تقديم الشكاوى غير فاعلة. مكن التوجيه القانوني العاملات الضعيفات من التعبير عن التطلعات وطلب مساعدة.

في أيار/مايو 2023، أطلقت المرحلة الثانية من العيادة، وتوسع تركيزها ليشمل العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة. عززت العيادة وجودها عبر الإنترنت من خلال تحسين استراتيجيات التواصل عبر وسائل الإعلام الاجتماعي، وإنشاء موقع إلكتروني تفاعلي. إضافة إلى ذلك، استخدم المركز قنوات مختلفة، بما في ذلك حملات رسائل نصية قصيرة، منشورات وسائل إعلام اجتماعي مدفوعة/مدعومة،



نظمت ورشة عمل تشاركية لمناقشة النتائج المستخلصة من المقابلات والمراجعة المكتبية، وجرى صياغة تقرير شامل عن التدقيق، يتضمن العملية، تحليل النتائج، والتوصيات. وعُرض التقرير على الكادر الوظيفي الرئيسي في الاتحاد، لجانه، منظمة العمل الدولية، وأطراف المصلحة.

شملت المرحلة الأخيرة وضع الصيغة النهائية الدقيقة للتقرير الشامل، كتابته، وتقديمه باللغتين الإنجليزية والعربية، إلى جانب توصيات ذات صلة. يلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، بدعم من البرنامج، بتنفيذ التوصيات في السنتين المقبلتين، بهدف تعزيز تعميم مراعاة النوع الاجتماعي والمشاركة الفاعلة للنساء في المناصب القيادية النقابية.

◀ التدقيق التشاركي في مراعاة النوع الاجتماعي

هو أداة لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي وتعزيز التعلم المؤسسي بشأن كيفية تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في سياسات، برامج، وهيكلية المؤسسات، وتقييم التقدم المحرز في تحقيق المساواة القائمة على النوع الاجتماعي. وتعرف منظمة العمل الدولية التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي بأنه أداة تدعم التزام مؤسسة ما بالمساواة القائمة على النوع الاجتماعي من خلال دراسة مدى مأسسة هذه المساواة، وتحديد الممارسات السليمة في العمل الفني، والطرق الفعالة للتقدم في مجال إدماج النوع الاجتماعي في أنشطة العمل كافة.

تهدف هذه الأداة إلى تقييم مدى مأسسة السياسات على مستويات المؤسسة، وحدة العمل، الأفراد، وأطراف المصلحة. يساعد التدقيق في النوع الاجتماعي المؤسسات على تحديد وفهم أنماط النوع الاجتماعي ضمن تكويناتها، هيكلاتها، عملياتها، ثقافتها المؤسسية، وإدارات الموارد البشرية، وكذلك في تصميم وتنفيذ السياسات والخدمات. كما تساعد الأداة على تقييم أثر أداء المؤسسة وإدارتها في المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في المؤسسة نفسها وفي الأطراف الشريكة لها.

المصدر: المصدر: دليل تيسير التدقيق في مراعاة النوع الاجتماعي: منهجية منظمة العمل الدولية التشاركية للتدقيق في مراعاة النوع الاجتماعي (الطبعة الثانية). 2102.

ولوحات إعلانية، للتوعية بحقوق العمل. كما دعمت المرحلة الثانية إجراء مسح/تدقيق تشاركي للنوع الاجتماعي في النقابة ولجانها التنفيذية، بتقييم مشاركة النساء في النقابات واقتراح استراتيجيات لتعزيزها.

إن التزام البرنامج والنقابة بالتمكين الاقتصادي للنساء لا يعالج فقط القضية الملحة المتمثلة في عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي، بل له أيضاً آثار مهمة على الاقتصاد الكلي والاستقرار المالي. تمكين النساء من تحقيق كامل إمكاناتهن الاقتصادية يرفد النمو الاقتصادي، يحد من عدم المساواة، يزيد الإنتاجية، يحسن مخرجات القطاع المالي، ويعزز الاستقرار المالي. بسد فجوات قائمة على النوع الاجتماعي في مجالات رئيسية، يمكن للاقتصادات أن تتقدم، وتصبح أكثر قدرة على المنافسة، واستعداداً للمستقبل.

◀ تدقيق تشاركي في مراعاة النوع الاجتماعي في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن

هدفت هذه المبادرة، التي نفذت ضمن إطار مشروع العيادة القانونية لتوعية وتمكين النساء اقتصادياً، وبالشراكة مع برنامج العمل اللائق للمرأة، إلى تقييم التقدم المحرز في أوضاع النساء في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن منذ تنفيذ آخر مسح/تدقيق للنوع الاجتماعي عام 2017

ويسعى المشروع إلى تعزيز مشاركة النساء في المناصب القيادية النقابية.

ولتنفيذ التدقيق، تعاقدت الاتحاد مع شخص مختص حاصل على اعتماد في هذا المجال، وطور بالتعاون مع فريق النقابة خطة عمل ومنهجية شاملتين.

تضمنت المرحلة الأولى مراجعة مكتبية للوثائق ذات الصلة للاستعانة بها في اجتماعات التدقيق اللاحقة. جرى تسبيق وتنفيذ الاجتماعات والمقابلات الفردية في الاتحاد، باستكشاف الممارسات والأنظمة الداخلية الداعمة لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي.



إنجازات رئيسية للعبادة القانونية لتوعية وتمكين النساء اقتصاديا 2022 - 2023

نقابة المعلمين

توسيع عضوية نقابة المعلمين من 2,199 إلى 2,620، بما في ذلك 63.7% من النساء، وإضافة 48 عضوة من خلال جلسات التوعية، إضافة إلى 421 عضوة جديدة بصورة كلية.

برنامج تدريبي

تنفيذ برنامج تدريبي مدته عشرة أيام بشأن تعمير مراعاة النوع الاجتماعي بالتعاون مع الاتحاد الدولي للنقابات، لتمكين نقابيين/نقابيات، والتركيز على مواد قانونية شاملة للنوع الاجتماعي في اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

جلسات التوعية

تيسر 16 جلسة توعية لـ 240 عاملة، من بينهن 30 من الأشخاص ذوي الإعاقة.

التدقيق التشاركي

أدى تنفيذ تدقيق في مراعاة النوع الاجتماعي، الذي تضمن جمع بيانات، ومقابلات، ومناقشات مجموعات تركيز، إلى توصيات قابلة للتنفيذ للجان النساء والشباب في الاتحاد.

إنشاء موقع الكتروني

إنشاء موقع الكتروني مخصص مدمج ضمن موقع الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، يوثق رقميا الأنشطة والنجاحات.

الخط الساخن

الخط الساخن مع نحو 1,000 حالة بمعدل تسوية 82%، واسترداد 32,656 ديناراً أردنياً كتعويضات للعمالة.

حقوق المعلمين

تنفيذ أربع حملات ناجحة عبر وسائل الإعلام الاجتماعي بشأن حقوق المعلمين/المعلمات، إضافة إلى المشاركة في حملة وطنية مشتركة للتوعية القانونية مع وزارة العمل، اللجنة الأردنية الوطنية لشؤون المرأة، ومنظمة العمل الدولية.

بنك الموارد

إنشاء بنك موارد مرئية يتضمن أشرطة فيديو إعلامية، مقابلات مع صانعي/صانعات قرار، وشهادات مستفيدين/مستفيدات.



International
Labour
Organization

WORK AND FAMILY
THE WAY TO CARE IS TO SHARE!

40



INTERNATIONAL WOMEN'S DAY
8 MARCH 2023

العنف والتحرش في عالم العمل

5



يمثل العنف والتحرش في عالم العمل ظاهرة ضارة ومنتشرة حول العالم، ولها آثار عميقة ومكلفة تشمل عواقب وخيمة على الصحة البدنية والنفسية، فقدان الدخل، تدمير المسارات المهنية/الوظيفية، وخسائر اقتصادية لأماكن العمل والمجتمعات.

لمعالجة تلك الآفة، تبنى مؤتمر **مئوية** منظمة العمل الدولية في حزيران/يونيو 2019، **اتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190) والتوصية (رقم 206)** المصاحبة لها.

الاتفاقية والتوصية تعترفان بحق كل فرد في عالم عمل خال من العنف والتحرش، وتوفران لأول مرة إطاراً مشتركاً لمنع العنف والتحرش والقضاء عليهما في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي.

منذ تبنى الاتفاقية، أطلقت المنظمة حملة عالمية لحشد دعم للمصادقة على الاتفاقية وتنفيذها من قبل الحكومات الوطنية والمجالس التشريعية، ودعت مكونات المنظمة الثلاثة (الحكومات، المنظمات الممثلة لجهات العمل، والمنظمات العمالية) وأطراف المصلحة والجهات الفاعلة في المجتمع المدني للانخراط في هذا الجهد.

سيتعين على الحكومات التي تصادق على الاتفاقية (رقم 190) إقرار القوانين، التدابير، والسياسات اللازمة لمنع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل. وتمثل الاتفاقية فرصة تاريخية لصياغة مستقبل عمل يقوم على الكرامة والاحترام للجميع.

تعاونت منظمة العمل الدولية مع مؤسستي، "لويدز ريجستر"، و"غالوب"، لإجراء أول مسح عالمي بشأن تجارب الناس مع العنف والتحرش في العمل. هدف المسح إلى زيادة التوعية بهذه القضية وبتعقيداتها المتجذرة في سياقات اقتصادية، مجتمعية، وثقافية، ومنها المحيطة بعالم العمل، والأدوار الراسخة القائمة على النوع الاجتماعي.

وفقاً للمسح، تعرض شخص من كل عشرة أشخاص تقريباً (8.5% أو 277 مليون) لعنف وتحرش جسدي في العمل في حياتهم الوظيفية. من المرجح أن يبلغ الرجال عن تعرضهم لعنف وتحرش جسدي، أكثر من النساء. العنف والتحرش النفسيان هما أكثر أشكال العنف والتحرش التي يبلغ عنها الرجال والنساء على السواء، إذ يعاني واحد من كل خمسة أشخاص تقريباً (17.9% أو 583 مليون) من هذا النوع من العنف والتحرش في حياتهم الوظيفية. وتعرض واحد من كل 15 شخصاً (6.3% أو 205 مليون) لعنف وتحرش جنسي في العمل في حياتهم الوظيفية. والنساء، بصورة خاصة، أكثر عرضة للعنف والتحرش الجنسي في العمل. تظهر البيانات المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي أكبر فارق في النوع الاجتماعي حتى الآن (8.2% من النساء مقابل 5.0% من الرجال) بين الأشكال الثلاثة للعنف والتحرش.

◀ مسح بشأن رفاه وسلامة العمالة

تمثل البيانات والمعلومات الدقيقة والقابلة للمقارنة مفتاح جهود بناء عالم عمل خال من العنف والتحرش. ومع ذلك، فإن الإحصاءات عن العنف والتحرش في عالم العمل شحيحة، وإمكانية مقارنة البيانات مسألة إشكالية بسبب استخدام مفاهيم، تعاريف، وأساليب مختلفة. وكثيراً ما تجمع إحصاءات بشأن مهنة، قطاع، أو مجموعة معينة، لكن لا يجوز تصنيفها حسب الجنس. إن نقص حالات الإبلاغ عن العنف والتحرش في عالم العمل مشكلة أيضاً، بسبب الخوف من الإيذاء والانتقام، فضلاً عن غياب أنظمة فاعلة أو متاحة للإنفاذ والرصد في كثير من البلدان.

في هذا السياق، طورت إدارة الإحصاءات في منظمة العمل الدولية أدوات مسح بشأن رفاه وسلامة العمالة، ليجري اختبارها بالشراكة مع مكتب المنظمة الإقليمي للدول العربية، مكتب المنظمة القطري في الأردن، ودائرة الإحصاءات العامة في الأردن. يتماشى هذا الجهد المشترك مع برنامج العمل اللائق للمرأة. منذ عام 2009، يدعم البرنامج الحكومات في مصر، الأردن، وفلسطين في إصلاحاتها المراعية للنوع الاجتماعي.



◀ الاتفاقية (رقم 190): حق الجميع في عالم عمل خال من العنف والتحرش في البلدان العربية (موجز سياسة إقليمي)

لا يزال العنف والتحرش في مكان العمل من التحديات المستمرة في العالم. وتمثل الاتفاقية (رقم 190) والتوصية المصاحبة لها (رقم 206) فرصة تاريخية لتشكيل مستقبل عمل قائم على الكرامة والاحترام.

في هذا السياق، وضع برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للمرأة موجز سياسات إقليمي، منشور باللغتين الإنجليزية، والعربية، بهدف تشجيع المصادقة على اتفاقية المنظمة (رقم 190) في الدول العربية وتنفيذها بفاعلية. يؤكد الموجز على تهيئة بيئة عمل خالية من العنف والتحرش، مع التركيز بوجه خاص على حماية الفئات الضعيفة وتحقيق المساواة القائمة على النوع الاجتماعي.

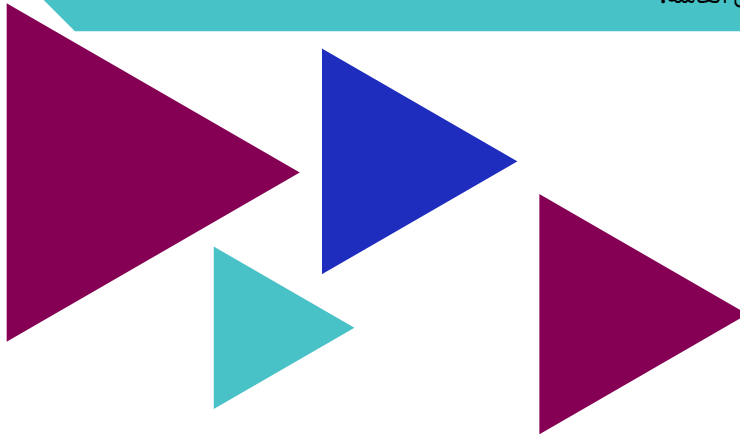
◀ الخطة الوطنية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل في الأردن

في عامي 2021، 2022، أجرت منظمة العمل الدولية سلسلة من جلسات الحوار الاجتماعي عبر أقاليم الأردن لحشد دعم للاتفاقية (رقم 190). جاءت هذه المناقشات بعد أن نشرت المنظمة تحليل ثغرات قانونية قدمت فيه توصيات ملموسة لمواءمة الإطار القانوني الأردني مع الاتفاقية، وكذلك استراتيجية وطنية مقترحة للقضاء على العنف والتحرش، أقرها أكثر من 50 من أطراف المصلحة الممثلة للعمال، جهات العمل، ومنظمات المجتمع المدني.

عام 2023، نشأت حاجة مهمة لتعزيز الاستراتيجية الوطنية المقترحة، مدعومة بطلب من وزارة العمل لإعادة صياغتها على أنها "خطة تنفيذية وطنية لبيئة عمل آمنة". هدف هذا التعديل إلى تحقيق مواءمة مع آخر تعديلات في المادتين 29 و 69 من قانون العمل في الأردن. وتسعى الخطة المقترحة إلى إنجاز أهداف شاملة تركز تحديداً على تعزيز السلامة في مكان العمل والقضاء على حالات العنف والتحرش.

يكمن هدف رئيسي في مواءمة الممارسات المحلية مع معايير العمل الدولية، مع التركيز بوجه خاص على مبادئ الاتفاقية (رقم 190). يعكس هذا الالتزام تفانيًا في دعم بيئة عمل تعطي الأولوية للسلامة البدنية وتعالج أيضاً العوامل الاجتماعية والنفسية الكامنة في إطار عالم العمل.

من خلال القيام بذلك، تطمح الخطة إلى تعزيز ثقافة مكان عمل ملئ بالاحترام، والكرامة، والعدالة. ومن المتوقع أن يسهم هذا النهج بفاعلية في زيادة الإنتاجية والرفاه المهني العام للقوى العاملة.





◀ برنامج تدريبي: عالم عمل خال من العنف والتحرش

يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى معالجة العنف والتحرش في مكان العمل ويخدم المكونات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية. يتماشى البرنامج مع قانون العمل الأردني والاتفاقية (رقم 190)، ويسعى إلى زيادة التوعية وتوفير أدوات عملية لإيجاد أماكن عمل أكثر أماناً، مع التأكيد على الأهمية العالمية لمعالجة العنف والتحرش في مكان العمل. يشمل البرنامج استخدام إحصاءات وأمثلة للتأكيد على مدى انتشار وأثر هاتين الظاهرتين في العالم.

يستهدف البرنامج جمهوراً متنوعاً، ويغطي مختلف القطاعات والمهن، مع الأخذ في الاعتبار التحديات الخاصة بقطاعات مختلفة، وتقديم حلول مصممة خصيصاً لتعزيز بيئات عمل أكثر أماناً. من ميزات البرنامج الرئيسية تركيزه على التطبيق العملي وتطوير المهارات، إذ يتضمن دراسات حالة لمساعدة المشاركين/المشاركات على تطبيق المعرفة في سيناريوهات من أرض الواقع.

يدمج البرنامج عناصر تفاعلية في التدريب، مثل المناقشات الجماعية، تمارين لعب أدوار، والتعلم القائم على سيناريوهات واقعية، الأمر الذي يعزز الانخراط وفهم المعلومات الأساسية.

سيجري أتمتة برنامج التدريب وإطلاقه رسمياً عام 2024 ضمن جهود توفير نهج شامل للقضاء على العنف والتحرش في مكان العمل. ومن خلال الجمع بين زيادة التوعية، التطبيق العملي، التفاعلية، الحساسية الثقافية، والرصد الفاعل، يزود البرنامج المشاركين/المشاركات بالمعرفة والمهارات اللازمة لتعزيز أماكن عمل أكثر أماناً واحتراماً.

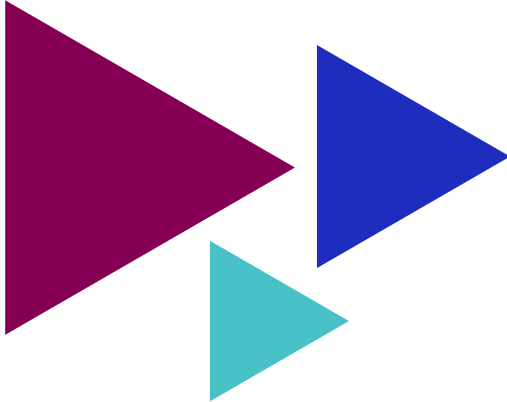
◀ أدوات جهات العمل لتقييم المخاطر

تنفذ منظمة العمل الدولية وشركاؤها الوطنيون خطة لإشراك وتشجيع شركات القطاع الخاص على تنفيذ سياسات فاعلة لمنع العنف والتحرش والوقاية منهما في عالم العمل.

وكجزء من ذلك الجهد، عقدت منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والاتحاد العام لنقابات عمال/عاملات الأردن، ورشة عمل لمجموعة من جهات العمل سعياً إلى تعزيز مشاركتها في إيجاد عالم عمل خال من العنف والتحرش من خلال استخدام أدوات فعالة وعملية. تزود الخطة جهات العمل بأدوات ومعايير للعمل اللائق، تمكين المرأة، القضاء على العنف والتحرش، والتوعية.

كذلك، صممت منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع الأطراف الاجتماعية الشريكة، دليلاً يوفر معلومات وإرشادات لجهات العمل بشأن كيفية منع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل.

يهدف الدليل إلى تزويد جهات العمل في الدول العربية بإرشادات قابلة للتقييم، وسهلة الفهم بشأن كيفية منع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل بفاعلية.





◀ دليل منظمة العمل الدولية العملي لجهات العمل

نشرت منظمة العمل الدولية [دليلاً](#) لجهات العمل بشأن كيفية معالجة العنف والتحرش في عالم العمل. وضعت المنظمة الدليل بعد تصاعد العنف والتحرش في قطاعات ومهن خلال جائحة كوفيد-19. يتضمن الدليل ما يلي:

- ◀ تعريفات وأمثلة للعنف والتحرش في مكان العمل؛
- ◀ الإطار القانوني ومسؤوليات جهات العمل؛
- ◀ حاجة جهات العمل إلى اتخاذ إجراءات ضد الظاهرتين؛
- ◀ كيفية معالجة العنف والتحرش بوسائل منها وضع وتنفيذ سياسات على مستوى المؤسسات.
- ◀ إدارة المخاطر والممارسات الجيدة.

قد تتأثر كل جهة عمل، بغض النظر عن حجمها، موقعها، وقطاعها، بالعنف والتحرش بين قواها العاملة. يقع على عاتق جهات العمل التزام أدبي وأخلاقي بحماية قواها العاملة من العنف والتحرش، وكذلك مسؤولية قانونية لوضع تدابير تمنع وقوع هذه الأفعال وتستجيب لها بفاعلية عند الإبلاغ.

قد يؤدي الفشل في وضع تدابير لمنع هذه المشكلات والاستجابة لها إلى عدم الثقة على مستوى جهة العمل، انخفاض معنويات العمالة، وضعف الأداء، مما يؤثر في النهاية على أرباح جهة العمل. كذلك، قد ينتج عن غياب تدابير وقائية واستجابة فاعلة تكاليف باهظة، سواء اقتصادياً، أو على سمعة جهة العمل. لذلك، من الضروري أن تتخذ جهات العمل إجراءات استباقية لمنع العنف والتحرش في عالم العمل والاستجابة لهما.





6 المناصرة وزيادة التوعية



تستمر منظمة العمل الدولية وشركاؤها الوطنيون في الأردن في جهود المناصرة والتوعية، بما في ذلك حملات التوعية الوطنية، مع تسليط الضوء على مبادئ العمل اللائق ومعايير العمل الدولية.

◀ المناصرة

◀ معايير العمل الدولية

نظمت منظمة العمل الدولية بالشراكة مع مجلس النواب الأردني [مؤتمر معايير العمل الدولية](#) لمدة ثلاثة أيام، بمشاركة أعضاء/عضوات من مجلس الأعيان، وممثلين/ممثلات عن جهات العمل، العمالة، منظمات المجتمع المدني، ونقابات عمالية.

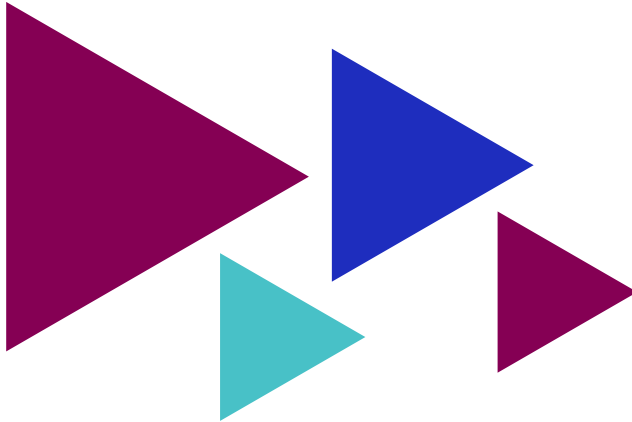
أوصى المؤتمر بإزالة جميع أشكال التمييز بين الرجل والمرأة، خاصة في توريث الراتب التقاعدي، والمساواة بينهما في بدل الإعالة عند تخصيص هذا الراتب، الذي يجب ألا يقل التقاعدي عن الحد الأدنى للأجور، ودعا إلى سن وتعديل تشريعات تعزز المساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل، ومراقبة الالتزام بها.

وأوصى المؤتمر بالاسترشاد بالدستور الأردني لضمان حماية المرأة من التمييز والعنف، وكذلك باتفاقية المنظمة رقم 190 لتعريف الظاهرتين.

وأكدت توصيات ضرورة إقرار تعريفات واضحة في قانون العمل الأردني للتحرش، العنف، والتمييز في مكان العمل، وإلزام جهات العمل بتبني سياسات وآليات معلنة لمعالجة الشكاوى ذات العلاقة.

◀ تعديلات تشريعية مقترحة وتوصيات

في سبيل وضع تشريعات أكثر شمولاً للنوع الاجتماعي، اقترحت منظمة العمل الدولية وشركاؤها تعديلات في المواد 2، 27، 28، 29، 45، 46، 55، 67، 69، و70 من قانون العمل الأردني. تتماشى التعديلات المقترحة مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية [001](#)، [100](#)، [111](#)، [155](#)، [156](#)، [171](#)، [183](#)، [190](#)، و [102](#). وقد [صادق](#) الأردن على 26 اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية من بينها 7 الاتفاقيات الأساسية الـ11.





توصيات مؤتمر معايير العمل الدولية بشأن اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقيتان 183 و156

- ▶ زيادة إجازة الأمومة إلى 14 أسبوعاً؛
- ▶ شمول رياض الأطفال ومراكز الرعاية النهارية للأطفال في برامج الحماية الاجتماعية ودعم تكاليف تشغيل هذه المرافق؛
- ▶ تعديل المادتين 69 و70 من قانون العمل وضمان السلامة والحماية في مكان العمل للحوامل والمرضعات؛
- ▶ دراسة إمكانية مصادقة الاتفاقيتين رقم 156 ورقم 183؛
- ▶ شمول دعم تكاليف تشغيل رياض الأطفال ومراكز الرعاية النهارية للأطفال في ميزانية الدولة؛
- ▶ إلزام المؤسسات الرسمية بإنشاء مراكز رعاية نهارية للأطفال في أماكن العمل؛
- ▶ إعفاء المعدات، الألعاب، والأدوات التعليمية لمراكز الرعاية النهارية للأطفال من الرسوم الضريبية والجمركية؛
- ▶ بناء شراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل دعم مراكز الرعاية النهارية للأطفال/رياض الأطفال؛
- ▶ تيسير إجراءات ترخيص مراكز الرعاية النهارية للأطفال.

الاتفاقية 190

- ▶ اعتماد تعريفات واضحة للتحرش، العنف، والتمييز في مكان العمل في قانون العمل؛
- ▶ ضمان التزام جهات العمل بآليات فعالة لتقديم الشكاوى لمعالجة التحرش، العنف، والتمييز في مكان العمل؛
- ▶ إقرار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل؛
- ▶ التماس مبادئ توجيهية دستورية ومبادئ الاتفاقية رقم 190 لضمان حماية المرأة من التمييز والعنف؛
- ▶ مصادقة الاتفاقية رقم 190.

الاتفاقية 102

- ▶ توفير تأمين صحي من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للمستفيدين/للمستفيدات؛
- ▶ القضاء على جميع أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي في ميراث الرواتب التقاعدية؛
- ▶ ضمان المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في بدل الإعالة؛
- ▶ ضمان ألا يقل راتب التقاعد عن الحد الأدنى للأجور؛
- ▶ إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في خطط التأمين وخطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وحماية حقوقهم؛
- ▶ ضمان المساواة في الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، حماية الأمومة في القطاعين العام والخاص، وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سياسات مكافحة التمييز؛

الاتفاقيتان 100 و111

- ▶ دفع الأجور إلكترونياً، ومراقبة الالتزام بالمساواة في الأجور؛
- ▶ إقرار/تعديل التشريعات التي تكفل المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة؛
- ▶ إطلاق برامج توعية شاملة تعزز مساواة الأجور على أساس النوع الاجتماعي؛
- ▶ زيادة فرص العمل المتاحة للمرأة، وتنمية مهاراتها؛
- ▶ إشراك النقابات العمالية والتواصل معها، وزيادة تمثيل المرأة في هذه المؤسسات؛
- ▶ مراقبة الامتثال لمساواة الأجور على أساس النوع الاجتماعي من خلال مديريةية التفتيش في وزارة العمل.



◀ حملات زيادة التوعية

◀ قانون العمل الأردني

نفذت منظمة العمل الدولية مع اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور حملة توعوية على مرحلتين في عامي 2022 و 2023 لتثقيف العمالة وجهات العمل بحقوق ومسؤوليات العمل المنصوص عليها في قانون العمل، وللمحد من الانتهاكات والتمييز في مكان العمل.

وصممت المنظمة حملة "واعي/واعية"، التي أطلقتها بالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ووزارة العمل، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، على مرحلتين للتركيز على إجازات الأمومة والأبوة، عمل الأطفال، حقوق العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة، والحقوق العمالية خلال فترة التجربة. هدفت الحملة إلى تقديم مقترحات قانونية وعملية بشأن تنفيذ معايير العمل الدولية للعمل اللائق في الأردن.

وبثت الحملة رسائل توعية عبر منصات التواصل والإعلام الاجتماعي، والمواقع الإلكترونية الرسمية للوزارات والدوائر الحكومية، ومن خلال بعض المرافق العامة ضمن أمانة عمان الكبرى.





◀ الاتفاقية (رقم 190)

في الذكرى السنوية (21 يونيو/حزيران) لتبني الاتفاقية (رقم 190)، أطلقت المنظمة في الأردن حملة توعية تؤكد حق العمالة في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.

ونشرت الحملة عبر منصات الإعلام الاجتماعي رسائل معلوماتية وتثقيفية موجزة عن الاتفاقية رقم 190، والعنف والتحرش، وكذلك عن الجهود الوطنية في الأردن، فلسطين، ومصر لمعالجة هاتين الظاهرتين.

في أيلول/سبتمبر 2022 و2023، عقدت المنظمة جلسيتين توعويتين في شركة اتصالات خلوية كبرى بشأن سياسات وأخلاقيات مكافحة التحرش في مكان العمل. ركزت الجلسة الأولى على الإدارتين العليا والوسطى، وركزت الثانية على الكادر الوظيفي الآخر. إضافة إلى ذلك، وفرت المنظمة في كانون الأول/ديسمبر 2022 تدريباً توعوياً إقليمياً بشأن الاتفاقية (رقم 190) لناشطين/ناشطات في مجال حقوق المرأة، ولأعضاء/عضوات منظمات المجتمع المدني تناول الاتفاقية والتوصية (رقم 206)، وسعى لتطوير قدرات المشاركين/لمشاركات في مجال الحملات والحشد.





◀ اليوم العالمي للمساواة في الأجور

بمناسبة اليوم الدولي للمساواة في الأجور (18 كانون الأول/سبتمبر)، أطلقت منظمة العمل الدولية وشركاؤها في الأردن [حملة وطنية](#) عامة تناولت المساواة في الأجور، والفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في الأجور، وأسبابها.

قدمت الحملة معلومات عن الجهود المبذولة في الأردن وبلدان عربية أخرى لسد تلك الفجوات، ومعالجة التمييز في الأجور.





العضوية في اللجان الوطنية





من خلال التعاون الاستراتيجي، دعم البرنامج الشراكات المؤثرة مع أطراف المصلحة، بما في ذلك الأطراف الاجتماعية الشريكة، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ومنظمات المجتمع المدني. كان هذا الجهد التعاوني مفيداً في تقديم المساعدة الفنية الموجهة إلى مختلف اللجان الرفيعة المستوى. ومن خلال الانخراط الفاعل مع هذه اللجان، لعب البرنامج دوراً محورياً في الدفع نحو تغييرات إيجابية واستحداث مبادرات مهمة. يسلط هذا القسم الضوء على مخرجات إنجازات البرنامج في لجان رفيعة المستوى محددة، ويعرض نتائج ملموسة تحققت من خلال هذه الشراكات الاستراتيجية.

1 لجنة "كلنا في المجلس" (برئاسة أمين عام اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة):

النتيجة: استحدثت بنجاح حصة للنساء بموجب قانون الشركات، المنشور في الجريدة الرسمية، تماشياً مع دور المنظمة بوصفها مشرفة/وصية بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة رقم 1.5.5

2 اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور (برئاسة مشتركة بين أمين عام وزارة العمل وأمين عام اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة):

النتيجة: إدراج مصطلح "التحرش الجنسي" في قانون العمل، وتأمين بيئة عمل آمنة للعاملات في المناوبات الليلية، الأمهات الحوامل والمرضعات، والأشخاص ذوي الإعاقة.

3 اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية (برئاسة مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي):

النتيجة: إدماج معايير خاصة بالنوع الاجتماعي في معايير الصحة والسلامة المهنية، مع إبراز دور وجهود المنظمة ضمن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

4 الفريق الوطني لتمكين الاقتصادي للمرأة واللجنة الوطنية لتطوير ختم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي (برئاسة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة):

النتيجة: إبراز دور وجهود المنظمة في جميع المبادرات، وإدراج عمل المنظمة بشأن النوع الاجتماعي في خطة عمل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي.

5 اللجنة الفنية لأتمتة العقد الموحد للعاملين والعاملات في قطاع التعليم الخاص (برئاسة الإتحاد العام لنقابات عمال الأردن):

النتيجة: بناء على جهود منظمة العمل الدولية والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن وحملة «قم مع المعلم» تم توقيع عقد عمل جماعي جديد للعاملين في التعليم الخاص انبثق عنه عقد عمل موحد دخل حيز التنفيذ اعتباراً من العام الدراسي 2024-2025، ومن أجل ضمان فعالية هذا العقد وضمان حصول العاملين والعاملات في هذا القطاع إلكترونياً، سيتم أتمتة العقد خلال العام 2023 من خلال الربط مع كافة الوزارات والمؤسسات الوطنية ذات العلاقة.



أثر برنامج العمل اللائق للمرأة بالأرقام

8





قانون العمل وتعديلاته

2019

- ترتيبات العمل المرن (مادة 2)
- المساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل (مواد 2، 53، 54)
- العمل الجزئي (مادة 2)
- إجازة الأبوة (مادة 66)
- إتاحة خدمات الحضانة للعمال من الأمهات والآباء (مادة 72)

2023

- الحماية من العنف والتحرش، مع تعريف التحرش الجنسي
- تعليمات الحضانات
- تعليمات العمالة في الزراعة



قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته

2019

- توسيع نطاق حماية الأمومة لتغطية تأمين الأمومة (مادة 42)

2022

- نظام الحماية الاجتماعية المرتبطة بحماية الأمومة

2023

- للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة وفقاً للمدة المحددة في قانون العمل النافذ شريطة أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة (مادة 44)



قانون التنمية الاجتماعية

2024

- نظام الحضانات



الدستور

2022

- إضافة "الأردنيات" إلى عنوان الفصل الثاني
- 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" (مادة 6، فصل 2)

قانون الشركات

2023

- ضمان "تمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات وفقاً للنسبة المحددة في التعليمات" (مادة 151)



◀ دعم الحضانات المؤسسية

وزارة التنمية الاجتماعية	2023 - 2022	ثلاث حضانات (جرش، معان، الرويشد)
وزارة العمل	2023	عمان (مبنى وزارة العمل)

◀ مهارات التنمية الاجتماعية

الطرف الشريك	المهارات	2021	2022	2023
شركة مدرب - الوجه المثالي	التدريب في اللياقة البدنية، والتدريب الرياضي الشخصي	تدريب ومنح شهادات لـ 88 مشاركة	تدريب 150 مشاركة، ومنح 124 منهن شهادات	تدريب 33 مشاركة ومنح 7 منهن شهادات
جمعية البنوك في الأردن	منصة "كلنا في المجلس" الرقمية عيادة الأعمال	لا ينطبق غير مطبق	لا ينطبق لا ينطبق	25 24 مالكة حضانة
الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن	التوعية القانونية إدماج أحكام مراعية للنوع الاجتماعي في اتفاقيات المفاوضة الجماعية	لا ينطبق لا ينطبق	120 لا ينطبق	90 شخص 30 شخصا من ذوي الإعاقة 10 مشاركين/مشاركات من 4 نقابات عمالية
حملة "قم للمعلم"	مهارات تعليمية مهارات المفاوضة القانونية توعية قانونية	تسوية 200 قضية عبر وساطة مباشرة مع جهات العمل تمكن أكثر من 1,300 معلم/معلمة من إجراء مفاوضات قانونية	250 معلمة في 8 مدارس (برنامج تميز)	
صداقة	مهارات رعاية الطفولة المبكرة	لا ينطبق	27 مقدمة رعاية	23 مديرة حضانة و 54 مقدمة رعاية

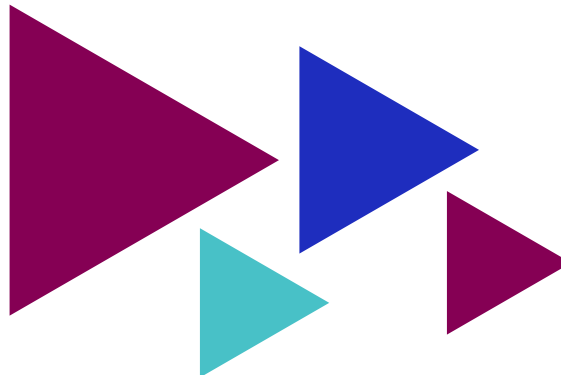


◀ عدد الوثائق الوطنية المدعومة من البرنامج في عامي 2022 - 2023

العنوان	القطاع/المجال	2022	2023
الإطار الوطني للحضانات	اقتصاد الرعاية	1	1
خطة وطنية لتعزيز بيئة العمل اللائق للنساء في الأردن (العنف والتحرش)	العمل اللائق للمرأة	1	1
موجز سياسة	العنف والتحرش	1 (وثيقة إقليمية)	1
مبادرة ذات أولوية	لوحة معلومات رؤية التحديث الاقتصادي	لا ينطبق	3

◀ عدد المنصات والأدوات الرقمية التي سيدعمها البرنامج عام 2024

العنوان	القطاع/المجال
منصة العقد الموحد	قطاع التعليم الخاص
أداة الشفافية في الأجور (Logib)	الإنصاف في الأجور
مادة تدريبية	العنف والتحرش
مادة تدريبية	التعليم وقوانين العمل





شكر وتقدير

أنجز هذا العمل بدعم من قبل الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا)، وحكومة مملكة النرويج. تتمتع منظمة العمل الدولية بشراكات راسخة مع مملكتي السويد والنرويج في تنفيذ مشاريع تهدف إلى تعزيز العمل اللائق للنساء وللرجال في الأردن. السويد والنرويج من الدول المؤسّسة للمنظمة، وشريكتان أساسيتان تدعمان برنامج العمل اللائق بسخاء.



لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال مع فريق منظمة العمل الدولية للنوع الاجتماعي في الأردن

دعاء العجاجة

مسؤولة دعم برامج
برنامج العمل اللائق للمرأة
مكتب منظمة العمل الدولية في الأردن
بريد إلكتروني: ajarmeh@ilo.org

ريم أصلان

اختصاصية فنية في النوع الاجتماعي، والاستشارية
الفنية الرئيسية لبرامج العمل اللائق للمرأة
مكتب منظمة العمل الدولية للدول العربية
بريد إلكتروني: aslan@ilo.org