



◀ نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة في سوق العمل الأردني

التحديات، وخيارات السياسات، ومتطلبات التنفيذ



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. انظر الموقع التالي: 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

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: المؤلف (المؤلفون)، نحو أجنحة عادلة وشاملة للمرأة في سوق العمل الأردني، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2026. © منظمة العمل الدولية

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 محتواه ودقته. 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 الأدونات 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

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: www.ilo.org/publns

رقم ISBN: 9789220436110 (print)

(Web PDF) 9789220436127

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض 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. انظر الموقع التالي: www.ilo.org/disclaimer

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

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها

◀ نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة في سوق العمل الأردني

التحديات، وخيارات السياسات، ومتطلبات التنفيذ

فهرس المحتويات

5	شكر وعرفان
6	الملخص التنفيذي
8	المقدمة
9	واقع التحديات
10	الإطار التشريعي والمؤسسي للعمل اللائق
11	العنف والتحرش في عالم العمل
13	النساء في القيادة وصنع القرار
15	اقتصاد الرعاية
17	تعزيز حماية الأمومة
18	الاقتصاد الأخضر والانتقال العادل
20	دور الحوار الاجتماعي في تطوير السياسات العمالية
21	أطر التدخل
21	تطوير الإطار التشريعي لبيئة العمل
21	تعزيز مشاركة النساء في القيادة وصنع القرار
21	تطوير سياسات الرعاية
22	تعزيز حماية الأمومة
22	دعم التحول نحو الاقتصاد الأخضر
22	التوصيات
22	أولاً: تطوير الإطار التشريعي والمؤسسي لبيئة العمل
23	ثانياً: تعزيز مشاركة النساء في القيادة وصنع القرار
23	ثالثاً: تطوير سياسات الرعاية
24	رابعاً: تعزيز حماية الأمومة
24	خامساً: دعم التحول نحو الاقتصاد الأخضر
25	مؤتمر العمل الوطني نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة في الأردن
32	متطلبات المتابعة والتنفيذ
33	التغطية الإعلامية
34	الهوامش

أُعَدُّ هذا التقرير من قبل الأستاذ حمادة أبو نجمة، استناداً إلى ملخصات السياسات التي أعدها كل من الأساتذة محمد خريس، وأحمد عوض، ودهيل بشماف، وبشاير كريشان، وحمادة أبو نجمة، بعد جلسات الحوار الاجتماعي الوطني، والجلسات النقاشية المتخصصة، والتوصيات التي خرجت من مؤتمر العمل الوطني «نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة»، والذي عُقد تحت رعاية دولة رئيس الوزراء، جعفر حسان، والتي تم عقدها جميعاً ضمن أنشطة مشروع «قوة النقابات» الذي نفذه الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن بالتعاون مع برنامج العمل اللائق للمرأة في منظمة العمل الدولية.

وقد أُنجز هذا العمل بفضل التخطيط الاستراتيجي القيم والمساهمات المهمة من فريق عمل اتحاد عمال الأردن، ممثلاً بالسيد خالد الفناطسة رئيس الاتحاد، ونائب الرئيس، وكافة أعضاء المكتب التنفيذي، وشذى العقيلة، وبكر الأمير، وأسماء عميرة، ونظام قاحوش، وكافة كادر الاتحاد، وفريق برنامج العمل اللائق للمرأة في منظمة العمل الدولية ممثلاً بالسيدة ريم أصلان، ودعاء العجارمة، ووديان أبو سويلم، حيث أسهمت آراؤهم ودعمهم الفني في إثراء هذا التقرير.

كما نتقدم بجزيل الشكر على الدعم الفني المقدم من خبراء وخبيرات منظمة العمل الدولية، د. أمال موافي، جواد دحقان، وآيا ماتسورا، وكيرستن-ماريا شابيرا، ومصطفى السعيد.

وفي الختام، نتقدم بجزيل الشكر إلى حكومة مملكة النرويج لدعم هذا العمل ضمن أنشطة مشروع «المساواة في العمل» الذي تنفذه منظمة العمل الدولية بالتعاون معها.

المخلص التنفيذي

يسلط هذا التقرير الضوء على مجموعة من القضايا المرتبطة ببيئة العمل في الأردن، ومشاركة النساء في الاقتصاد الوطني، استناداً إلى سلسلة من الحوارات الوطنية التي نظمها الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن بالتعاون مع برنامج العمل اللائق للمرأة التابع لمنظمة العمل الدولية بدعم من حكومة مملكة النرويج، وإلى أوراق السياسات التي أعدها خبراء وخبيرات مختصون/ات حول عدد من الموضوعات الرئيسية، وتشمل هذه الموضوعات، العنف والتحرش في عالم العمل، وتمثيل النساء في مواقع القيادة وصنع القرار، واقتصاد الرعاية، وتعزيز حماية الأمومة، إضافة إلى التحولات الاقتصادية المرتبطة بالاقتصاد الأخضر والانتقال العادل.¹

كما استند التقرير الى مناقشات معمقة جرت خلال **مؤتمر العمل الوطني «نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة في الأردن»** الذي عقده الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، في تشرين ثاني/نوفمبر 2025 والتي أظهرت أن هذه القضايا مرتبطة بصورة مباشرة بالمرأة، وأن معالجتها تتطلب رؤية متكاملة لسياسات العمل والحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، فالعنف والتحرش في بيئة العمل يؤثران على الاستقرار المهني وعلى قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالكفاءات، كما يؤثران بصورة مباشرة على مشاركة النساء في سوق العمل، وفي الوقت نفسه تؤثر سياسات الرعاية وحماية الأمومة، وتنظيم التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية على قدرة النساء على الاستمرار في العمل، والتقدم في المسار المهني.

كما أظهرت أوراق السياسات، أن تمثيل النساء في مواقع القيادة وصنع القرار ما يزال أقل من المستوى المتوقع مقارنة بمستوى التعليم الذي حققته النساء في الأردن، وتشير البيانات إلى أن نسبة النساء اللواتي يشغلن مواقع أمين عام أو مدير عام في الحكومة بلغت 18.5% عام 2023، في حين لا يتجاوز تمثيل النساء في مجالس إدارة الشركات المساهمة العامة 8.1%، وتعكس هذه الأرقام وجود عوائق مؤسسية واجتماعية تؤثر على فرص تقدم النساء داخل المؤسسات.²

وعلى الرغم من ارتفاع مستويات التعليم بين النساء، حيث تشكل الإناث ما يزيد عن 55% من خريجي الجامعات في الأردن، إلا أن هذا التقدم العلمي لم ينعكس بصورة متوازنة على تمثيل النساء في مواقع القيادة.³

وتظهر التحديات كذلك في مجال سياسات الرعاية، حيث تتحمل النساء الجزء الأكبر من مسؤوليات الرعاية داخل الأسرة في ظل محدودية خدمات رعاية الأطفال وكبار السن في بعض القطاعات.⁴ وتشير التقديرات الدولية إلى أن النساء يقمن بما يقارب ثلاثة أضعاف العمل غير المدفوع في مجال الرعاية مقارنة بالرجال⁵، ويؤثر هذا التوزيع غير المتوازن لمسؤوليات الرعاية على مشاركة النساء في سوق العمل وعلى فرص تقدمهن المهني.

كما تناولت أوراق السياسات موضوع حماية الأمومة باعتباره أحد العناصر الأساسية في نظم العمل اللائق، إذ توضح المقارنات الدولية أن مدة إجازة الأمومة في القطاع الخاص في الأردن ما تزال أقل من المدة التي توصي بها اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183) لمنظمة العمل الدولية، حيث مازالت إجازة الأمومة في الأردن تبلغ 10 أسابيع، بينما توصي الاتفاقية الدولية بمدة لا تقل عن 14 أسبوعاً، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى تطوير هذه السياسات بما يدعم استمرار النساء في العمل بعد الإنجاب ويحد من التمييز في التوظيف.

وتقدّر منظمة العمل الدولية أن الاستثمار في خدمات رعاية الأطفال الشاملة وخدمات الرعاية طويلة الأجل في الأردن يمكن أن يولّد أكثر من 536,000 فرصة عمل بحلول عام 2035. ويشمل ذلك أكثر

من 169,000 وظيفة مباشرة في قطاع رعاية الأطفال، ونحو 167,000 وظيفة مباشرة في قطاع الرعاية طويلة الأجل، بالإضافة إلى حوالي 200,000 وظيفة غير مباشرة في قطاعات غير مرتبطة بالرعاية.⁷

ومن القضايا التي تناولتها الأوراق كذلك التحولات الاقتصادية المرتبطة بالاقتصاد الأخضر والانتقال العادل، فالتوجه نحو اقتصاد منخفض الكربون يتيح فرصاً للنمو الاقتصادي وخلق وظائف في مجالات الطاقة المتجددة وإدارة الموارد الطبيعية والزراعة المستدامة،⁸ وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر يمكن أن يسهم في خلق 24 مليون وظيفة جديدة عالمياً بحلول عام 2030، وفي الوقت نفسه يتطلب هذا التحول سياسات سوق عمل قادرة على حماية حقوق العمال والعاملات وتطوير المهارات اللازمة للوظائف الجديدة.

ويقدم هذا التقرير مجموعة من التوصيات السياسية والعملية التي يمكن أن تسهم في تطوير بيئة العمل في الأردن وزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتشمل المراجعة المنظمة لتشريعات العمل، وتعزيز الحماية من العنف والتحرش في بيئة العمل، وتطوير سياسات الرعاية، وتعزيز حماية الأمومة، وزيادة مشاركة النساء في مواقع القيادة، إضافة إلى دعم التحول الاقتصادي المرتبط بالاقتصاد الأخضر. كما يؤكد أن نجاح هذه الجهود، يعتمد على شراكة فعالة بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني.

يمثل العمل اللائق أحد الأسس الرئيسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية كونه يرتبط بتحسين ظروف العمل وحماية حقوق العاملين والعاملات، وتعزيز العدالة في توزيع الفرص داخل سوق العمل،⁹ كما أن توسيع مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي يعد من العوامل الأساسية لزيادة الإنتاجية وتحقيق نمو اقتصادي أكثر شمولاً واستدامة، ورغم هذا الاهتمام ما تزال مشاركة النساء في سوق العمل في الأردن من بين الأدنى في المنطقة والعالم، حيث بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء نحو 14.9% فقط عام 2024 مقارنة بنحو 53.4% للرجال.¹⁰

وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بقضايا سوق العمل وتمكين النساء في الاقتصاد في ضوء التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها سوق العمل الأردني، وفي ضوء التوجهات الوطنية التي تسعى إلى رفع المشاركة الاقتصادية للنساء وتعزيز الاستفادة من الطاقات البشرية المتاحة. وتشير التقديرات إلى أن زيادة مشاركة النساء في سوق العمل يمكن أن تسهم بصورة مباشرة في رفع معدلات النمو الاقتصادي، حيث تشير بعض الدراسات إلى أن تقليص الفجوة في المشاركة الاقتصادية بين النساء والرجال يمكن أن يزيد الناتج المحلي الإجمالي في الأردن بنسبة تتراوح بين 5% و10% على المدى المتوسط.¹¹

وفي هذا الإطار نظم الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن سلسلة من الحوارات الوطنية التي جمعت ممثلين وممثلات عن الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني وخبراء وخبيرات متخصصين/ات بهدف مناقشة مجموعة من القضايا المرتبطة ببيئة العمل وبمشاركة النساء في الاقتصاد. وقد تضمنت سلسلة الحوارات الوطنية، خمس جلسات حوار اجتماعي متخصصة، شارك في كل جلسة حوارية نحو 25 مشارك ومشاركة يمثلون مختلف الجهات الوطنية، من الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية، ومؤسسات المجتمع المدني وهم على النحو التالي:

- النقابات العمالية المنضوية تحت مظلة الاتحاد وعددها 17 نقابة
- وزارة العمل
- وزارة التنمية الاجتماعية
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
- وزارة البيئة
- غرفة صناعة الأردن
- المجلس الإقتصادي والإجتماعي
- مجلس الاعيان (لجنة العمل، لجنة المرأة)
- مجلس النواب (لجنة العمل)
- اللجنة الوطنية لشؤون المرأة
- المرصد العمالي الأردني
- المركز الأردني لحقوق العمل «بيت العمال»
- جمعية تمكين لحقوق الانسان
- المعهد العالمي للنمو الأخضر
- أحزاب سياسية (حزب الميثاق الوطني)
- نشطاء وقادة في حقوق المرأة ومؤسسات المجتمع المدني
- عدد من الأكاديميين في علم الاجتماع ومراكز دراسات المرأة
- وسائل الإعلام

كان لهذه الجلسات دور مهم في تعزيز حضور اتحاد العمال على المستوى الوطني، كمظلة نقابية تمثل عمال وعاملات الأردن كافة، وتسعى لتحسين ظروفهم، ومناقشة القضايا العمالية التي تفرض نفسها

على الساحة المحلية سيما ما يتعلق بالمرأة، والمستجدات التي تؤثر على القطاعات العمالية مثل الانتقال العادل، والعنف والتحرش في عالم العمل، كما أسهمت هذه الجلسات في تعزيز علاقات الاتحاد مع الشركاء الوطنيين كافة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على خلق شراكات مثمرة من شأنها خدمة القضايا العمالية ومعالجة التحديات التي تؤثر عليهم. وقد تم إعداد أوراق سياسات متخصصة حول هذه القضايا بهدف تحليل التحديات القائمة، وتقديم مقترحات وتوصيات سياساتية وعملية يمكن أن تسهم في تطوير السياسات المتعلقة بسوق العمل والحماية الاجتماعية.

ويأتي هذا التقرير بهدف دمج مخرجات تلك الأوراق والنقاشات في إطار واحد، يقدم رؤية متكاملة لتطوير بيئة العمل في الأردن، وتعزيز العمل اللائق، وزيادة المشاركة الاقتصادية للنساء.

واقع التحديات

تشير المؤشرات المرتبطة بسوق العمل في الأردن إلى وجود مجموعة من التحديات البنيوية التي تؤثر على جودة بيئة العمل وعلى قدرة السياسات الاقتصادية والاجتماعية على تحقيق مشاركة أوسع للنساء في النشاط الاقتصادي، وتظهر هذه التحديات في عدة مجالات مترابطة تشمل الحماية من العنف والتحرش في عالم العمل، وتمثيل النساء في مواقع القيادة وصنع القرار، وسياسات الرعاية، وتنظيم التوازن بين العمل والأسرة، إضافة إلى حماية الأمومة، والتكيف مع التحولات الاقتصادية المرتبطة بالاقتصاد الأخضر والانتقال العادل.

وتشير المعطيات التي ناقشتها الحوارات الوطنية، أن هذه القضايا لا يمكن التعامل معها بصورة منفصلة، لأن تأثيرها يتداخل بصورة مباشرة في تشكيل فرص العمل المتاحة للنساء وفي طبيعة مشاركتهن في الاقتصاد، فوجود بيئة عمل غير آمنة أو غياب سياسات فعالة لحماية الأمومة، أو ضعف خدمات الرعاية يؤدي إلى تقليص فرص النساء في العمل والاستمرار فيه والتقدم في المسار المهني.

وتشير البيانات المتعلقة بسوق العمل إلى أن مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي ما تزال منخفضة مقارنة بالرجال وبالمعدلات العالمية رغم ارتفاع مستويات التعليم بين النساء، حيث بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن نحو 14.9% في عام 2024 مقارنة بنحو 53.4% للرجال، وهو ما يعكس وجود فجوة كبيرة في الاستفادة من الطاقات البشرية المتاحة في الاقتصاد ويشير إلى استمرار وجود عوائق هيكلية تؤثر على فرص مشاركة النساء في سوق العمل.¹²

ومن بين القضايا التي برزت خلال الحوارات الوطنية قضية العنف والتحرش في عالم العمل، حيث تشير الأدلة المتاحة إلى أن هذه الممارسات تؤثر بصورة مباشرة على الاستقرار المهني وعلى الصحة النفسية والجسدية للعاملين/ات، كما تؤثر على الإنتاجية وعلى قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالكوادر البشرية،¹³ كما أن الخوف من التعرض لبيئة عمل غير آمنة يشكل أحد العوامل التي تؤثر على قرارات النساء بالانضمام إلى سوق العمل أو الاستمرار فيه.

كما أظهرت المناقشات أن توزيع مسؤوليات الرعاية داخل الأسرة يشكل عاملاً مهماً في تفسير الفجوة في المشاركة الاقتصادية بين النساء والرجال، ففي ظل محدودية خدمات رعاية الأطفال وكبار السن وذوي الإعاقة تتحمل النساء غالباً الجزء الأكبر من مسؤوليات الرعاية داخل الأسرة، وتشير التقديرات الدولية إلى أن النساء يقمن بما يقارب ثلاثة أضعاف العمل غير المدفوع في مجال الرعاية مقارنة بالرجال، وهو ما يحد من الوقت المتاح لهن للمشاركة في النشاط الاقتصادي والتقدم في المسار المهني.¹⁴

ومن القضايا الأخرى التي تناولتها أوراق السياسات تمثيل النساء في مواقع القيادة وصنع القرار داخل المؤسسات العامة والخاصة، فعلى الرغم من التقدم الذي تحقق في مجالات التعليم والعمل ما يزال حضور النساء في مواقع الإدارة العليا ومجالس الإدارة منخفضاً مقارنة بالرجال، حيث تشير البيانات إلى أن نسبة النساء اللواتي يشغلن مواقع أمين عام أو مدير عام في القطاع الحكومي بلغت نحو 18.5% في عام 2023، في حين لا يتجاوز تمثيل النساء في مجالس إدارة الشركات المساهمة العامة 15.8.1¹⁵

كما ناقشت الحوارات الوطنية التحولات الاقتصادية المرتبطة بالاقتصاد الأخضر والانتقال العادل، والتي تفتح فرصاً جديدة لخلق وظائف في مجالات الطاقة المتجددة والزراعة المستدامة وإدارة الموارد الطبيعية. كما وتشير التقديرات الدولية إلى أن الاستثمار في اقتصاد الرعاية بما يشمل خدمات الطفولة المبكرة ورعاية كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة، يمثل أحد أكثر القطاعات قدرة على خلق فرص العمل، وأن التوسع في هذا القطاع يمكن أن يؤدي إلى توليد أعداد كبيرة من الوظائف، وقد يصل حجم التشغيل فيه إلى ما بين 8% إلى 10% من إجمالي العمالة في الاقتصادات التي تعتمد سياسات توسعية في خدمات الرعاية، إلى جانب أثره المباشر في تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل.¹⁶

غير أن هذه التحولات تتطلب في الوقت نفسه سياسات سوق عمل قادرة على حماية حقوق العمال وتطوير المهارات اللازمة للوظائف الجديدة، وضمان مشاركة النساء في الفرص الاقتصادية التي يمكن أن يتيحها هذا التحول. وتوضح هذه التحديات مجتمعة الحاجة إلى تطوير سياسات العمل والحماية الاجتماعية بصورة متكاملة، بحيث تتعامل مع القضايا المرتبطة ببيئة العمل وتمكين النساء في الاقتصاد ضمن إطار شامل يهدف إلى تحسين ظروف العمل، وتعزيز العدالة في توزيع الفرص داخل سوق العمل.

◀ الإطار التشريعي والمؤسسي للعمل اللائق

يتضمن الإطار التشريعي في الأردن مجموعة من القوانين والأنظمة التي تنظم العلاقة بين العاملين والعمالات وأصحاب العمل، وتحدد الحقوق والواجبات المرتبطة ببيئة العمل، ومن أهمها قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون الشركات، إضافة إلى عدد من الأنظمة والتعليمات التي تنظم قضايا مثل إجازة الأمومة ورعاية الأطفال في أماكن العمل، والنساء في مواقع القيادة وصنع القرار.

وقد شهد هذا الإطار خلال السنوات الأخيرة عدداً من التعديلات التي هدفت إلى تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل وتحسين ظروف العمل، كما تم إدخال بعض التدابير التي تعزز مبدأ تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الحياة العامة، ويعكس تعديل المادة السادسة من الدستور الأردني التزام الدولة بتمكين المرأة ودعم مشاركتها في بناء المجتمع وضمان تكافؤ الفرص وحمايتها من العنف والتمييز.¹⁷

كما تضمنت بعض التشريعات السياسية مثل قانون الأحزاب السياسية وقانون الانتخاب تدابير تهدف إلى تعزيز مشاركة النساء في الحياة السياسية وزيادة تمثيلهن في المؤسسات المنتخبة، وفي المجال الاقتصادي تضمنت تعليمات قواعد حوكمة الشركات المساهمة العامة لسنة 2024 نصوماً تشجع على تمثيل النساء في مجالس الإدارة.¹⁸

ورغم هذه التطورات تشير المناقشات التي تناولتها أوراق السياسات إلى أن هناك فجوة بين النصوص التشريعية والتطبيق العملي داخل العديد من القطاعات، فوجود النصوص القانونية لا يضمن دائماً تحقيق نتائج ملموسة على مستوى بيئة العمل، خاصة في ظل ضعف آليات المتابعة والتنفيذ في بعض الحالات. كما أظهرت المراجعة المؤسسية أن تعدد الجهات المعنية بملفات العمل والحماية

الاجتماعية قد يؤدي في بعض الأحيان إلى ضعف التنسيق في تنفيذ السياسات، وتشمل هذه الجهات وزارة العمل، ووزارة التنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، إضافة إلى النقابات العمالية، ومنظمات أصحاب العمل، ومؤسسات المجتمع المدني. ويؤثر ضعف التنسيق المؤسسي على قدرة السياسات العامة على تحقيق نتائج متكاملة، حيث أن القضايا المرتبطة ببيئة العمل وتمكين النساء تتداخل مع مجالات متعددة تشمل سياسات العمل والحماية الاجتماعية والتعليم والتدريب والتنمية الاقتصادية. كما تشير أوراق السياسات إلى أهمية دور الحوار الاجتماعي في تطوير السياسات المتعلقة بسوق العمل، لأن مشاركة ممثلي العمال والعاملات وأصحاب العمل والحكومة في مناقشة السياسات تساعد على الوصول إلى حلول أكثر توازناً واستجابة لاحتياجات مختلف الأطراف.¹⁹

◀ العنف والتحرش في عالم العمل

يمثل العنف والتحرش في عالم العمل أحد التحديات الرئيسية التي تؤثر على استقرار بيئة العمل، وعلى قدرة العاملين والعاملات والعاملات على أداء عملهم في ظروف آمنة وعادلة، وتؤكد الأدلة الدولية أن هذه الممارسات تعد من أكثر الانتهاكات انتشاراً في أسواق العمل لما تتركه من آثار سلبية على الصحة النفسية والجسدية للعاملين والعاملات وعلى الإنتاجية والاستقرار المهني داخل المؤسسات.²⁰ وتشير التقديرات العالمية إلى أن العنف والتحرش في العمل يمثلان ظاهرة واسعة الانتشار، حيث أظهرت دراسة عالمية مشتركة لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب أن نحو 22% من العاملين والعاملات حول العالم تعرضوا لشكل من أشكال العنف أو التحرش في العمل خلال حياتهم المهنية، مع كون النساء أكثر عرضة للتحرش الجنسي مقارنة بالرجال، وهو ما يعكس الطبيعة الواسعة لهذه الظاهرة في مختلف أسواق العمل.²¹

وفي الأردن تشير الدراسات والبيانات المتاحة إلى أن حجم المشكلة قد يكون أكبر من الأرقام الرسمية المسجلة، لأن جزءاً كبيراً من حالات العنف والتحرش لا يصل إلى قنوات الشكاوى الرسمية، ويرتبط ذلك بعوامل متعددة من بينها الخوف من الانتقام أو فقدان الوظيفة أو التعرض للوصمة الاجتماعية إضافة إلى ضعف آليات التبليغ داخل المؤسسات. وتظهر المؤشرات القطاعية أن النساء العاملات في القطاعات ذات الحماية المحدودة، أكثر عرضة لمختلف أشكال العنف والتحرش، سواء كانت جسدية أو لفظية أو نفسية أو اقتصادية، كما تواجه العاملات في بعض القطاعات التي تعتمد على علاقات عمل غير مستقرة، مستويات أعلى من المخاطر المرتبطة بهذه الممارسات ومنها قطاع الزراعة والعمالة المنزلية.

وقد أظهرت بعض الدراسات الوطنية أن هذه الظاهرة منتشرة في عدد من القطاعات، ففي القطاع الصحي أظهرت دراسة ميدانية أجريت في مستشفيات أردنية أن 52.8% من الممرضين والممرضات تعرضوا لاعتداء جسدي خلال العام السابق للدراسة، بينما تعرض 67.8% منهم لإساءة لفظية في مكان العمل مع كون الممرضات أكثر عرضة لهذه الممارسات مقارنة بالذكور.²² كما تشير دراسة وطنية أخرى أن 75.9% من المشاركين والمشاركات تعرضوا/ن لشكل من أشكال التحرش سواء كان لفظياً أو جسدياً أو عبر الوسائط الإلكترونية، وهو ما يعكس اتساع نطاق الظاهرة مقارنة بمستوى الإبلاغ عنها رسمياً.²³

وفي دراسة أخرى حول النساء العاملات في الأردن أفادت 52% من النساء الأردنيات و73% من النساء السوريات العاملات بأنهن تعرضن لشكل من أشكال التحرش غير الرسمي في العمل، في حين كانت نسب الإبلاغ الرسمي عن هذه الحالات منخفضة بصورة كبيرة، وهو ما يعكس فجوة واضحة بين حجم الظاهرة الفعلي ومستوى الإبلاغ عنها.²⁴

كما تبين بعض الدراسات القطاعية أن التحرش في العمل يرتبط بارتفاع مستويات الإرهاق النفسي وسلوكيات الانسحاب من سوق العمل لدى العاملين والعاملات والعاملات، الأمر الذي يؤدي إلى تراجع الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب، وارتفاع دوران العمالة داخل المؤسسات. ولا تقتصر آثار العنف والتحرش على العاملين والعاملات والعاملات أنفسهم/ن بل تمتد إلى المؤسسات والاقتصاد بصورة أوسع، فهذه الممارسات تؤدي إلى انخفاض مستويات الثقة داخل بيئة العمل وارتفاع التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب نتيجة زيادة دوران العمالة، إضافة إلى الأعباء التي تتحملها أنظمة الصحة العامة نتيجة التداعيات النفسية والجسدية لهذه الممارسات.

وتؤكد المعايير الدولية، وبالتحديد اتفاقية العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190) على أهمية اعتماد نهج شامل لمعالجة هذه القضية يشمل الوقاية والحماية والإنصاف، وتؤكد الاتفاقية ضرورة تطوير سياسات واضحة داخل المؤسسات وتوفير آليات شكوى آمنة وسرية وتعزيز دور التفتيش العمالي إضافة إلى تنفيذ برامج تدريب وتوعية مستمرة للعاملين وأصحاب العمل.²⁵ وتوسع الاتفاقية مفهوم «عالم العمل» ليشمل نطاقاً واسعاً من البيئات المرتبطة بالعمل بما في ذلك أماكن العمل الرسمية وغير الرسمية، وأماكن الاستراحة، والتنقل من وإلى العمل، والسفر المرتبط بالعمل، والاتصالات المهنية بما في ذلك عبر الوسائط الرقمية.

وفيما يتعلق بالإطار القانوني، فقد تضمن قانون العمل الأردني عدداً من النصوص التي تعالج بعض جوانب الاعتداء في العمل، فعلى سبيل المثال يمنح القانون العامل/العاملة الحق في ترك العمل دون إشعار في حال تعرضه لاعتداء من صاحب العمل أو من يمثله،²⁶ كما تضمنت مسودة القانون المعدل لقانون العمل مقترحاً بإضافة تعريف للتحرش الجنسي إلا أن هذا التعديل لم يقر حتى الآن. كما تضمنت مسودة التعديلات إلزام بعض المؤسسات باتخاذ إجراءات تهدف إلى توفير بيئة عمل خالية من العنف والتحرش ومنحت وزارة العمل صلاحيات إصدار تعليمات تتعلق بسياسات الوقاية والتعامل مع هذه الحالات.

إلا أن الفجوات التشريعية ما تزال تحد من فعالية الحماية المتاحة للعاملين، إذ لا تتضمن التشريعات الحالية تعريفاً قانونياً شاملاً للعنف والتحرش في عالم العمل، يتوافق مع المفهوم الذي تعتمده الاتفاقية (رقم 190)، كما لا تفرض التزامات واضحة على جميع المؤسسات بوضع سياسات مكتوبة للوقاية من هذه الممارسات أو توفير آليات آمنة وسرية لتقديم الشكاوى.

كما أن العديد من المنشآت لا تمتلك سياسات مكتوبة واضحة للتعامل مع هذه القضايا ولا توفر آليات سرية وآمنة لتقديم الشكاوى، الأمر الذي يحد من قدرة العاملين والعاملات والعاملات على طلب الحماية، ويعزز ظاهرة عدم الإبلاغ عن الانتهاكات. ويضاف إلى ذلك، ضعف التنسيق بين الجهات المعنية ببيئة العمل، إضافة إلى عدم وجود قاعدة بيانات وطنية شاملة حول حالات العنف والتحرش في عالم العمل، حيث تعتمد المعلومات المتاحة حالياً على دراسات قطاعية أو مبادرات بحثية محدودة، الأمر الذي يجعل من الصعب تقدير حجم الظاهرة بدقة أو متابعة تطورها بمرور الوقت ووضع سياسات مبنية على الأدلة.

كما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية دوراً مهماً في استمرار الظاهرة، فالخوف من الوصمة الاجتماعية والخشية من فقدان الوظيفة، وضعف الوعي بالحقوق القانونية وآليات الشكاوى جميعها عوامل تدفع العديد من الضحايا إلى تجنب الإبلاغ عن الانتهاكات.

وتشير التجارب الدولية إلى أن معالجة هذه القضية تتطلب مزيجاً من الإجراءات التشريعية والمؤسسية والثقافية، بما يشمل تطوير القوانين وتعزيز قدرات تفتيش العمل، وتبني سياسات واضحة داخل المؤسسات، وتنفيذ برامج تدريب وتوعية تستهدف العاملين والعاملات والإدارات على حد سواء. وتشكل

النقابات العمالية أحد الأطراف المهمة في هذه الجهود، حيث يمكن أن تلعب دوراً في الوقاية من كافة أنواع العنف والتحرش والتمييز ورصد الانتهاكات وتقديم الدعم للضحايا والمساهمة في إدراج بنود واضحة تتعلق بالحماية من العنف والتحرش في الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسات.



خلال جلسة الحوار الاجتماعي المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل - 2025/10/23 - المصور سقراط قاحوش

© منظمة العمل الدولية

النساء في القيادة وصنع القرار

يعتبر تمثيل النساء في مواقع القيادة وصنع القرار أحد المؤشرات المهمة على عدالة توزيع الفرص داخل المجتمع وعلى قدرة المؤسسات على الاستفادة من جميع الطاقات البشرية المتاحة، كما يرتبط تعزيز مشاركة النساء في القيادة بتحسين الأداء المؤسسي ورفع كفاءة صنع القرار داخل المؤسسات العامة والخاصة، وتشير العديد من الدراسات الدولية إلى أن الشركات التي تعتمد التنوع بين الجنسين في مواقع القيادة تحقق أداءاً اقتصادياً أفضل، حيث سجلت بعض الشركات التي عززت تمثيل النساء في مجالس الإدارة زيادة في الأرباح تراوحت بين 5% و20% مقارنة بالشركات التي يقتصر التمثيل القيادي فيها على الرجال.²⁷

وقد ورد في أحد تقارير منظمة العمل الدولية أن الآثار الإيجابية للتنوع بين الجنسين تبدأ بالظهور عندما تشغل النساء ما لا يقل عن 30% من المناصب الإدارية والقيادية العليا، إذ تمثل هذه النسبة «كتلة حرجة» تسهم في تعزيز حضور صوت النساء وتأثيره في مواقع صنع القرار ومجالس الإدارة.²⁸ وعلى الرغم من التقدم الذي أحرزته النساء في الأردن في مجالات التعليم والعمل فما يزال حضورهن في المناصب القيادية العليا محدوداً في العديد من القطاعات، وتشير البيانات المتاحة إلى وجود فجوة واضحة بين مستوى تأهيل النساء العلمي والمهني وبين تمثيلهن في مواقع اتخاذ القرار. ففي القطاع الحكومي تشير البيانات إلى أن نسبة النساء اللواتي يشغلن مواقع أمين عام أو مدير عام بلغت نحو 18.5% عام 2023، أما في القطاع الخاص فإن تمثيل النساء في مجالس إدارة الشركات المساهمة العامة لا يتجاوز 8.1%، وهي نسب منخفضة مقارنة ببعض الدول العربية التي حققت تقدماً أكبر في هذا المجال.²⁹

كما تعكس المؤشرات الدولية استمرار الفجوة بين النساء والرجال في مواقع القيادة حيث احتل الأردن المرتبة 122 من أصل 146 دولة في مؤشر الفجوة الجندرية العالمي لعام 2025، وهو ما يشير إلى وجود تحديات بنيوية ما تزال تحد من المشاركة المتكافئة للنساء في الحياة الاقتصادية والسياسية رغم التحسن النسبي في الترتيب مقارنة بالسنوات السابقة.³⁰ وتعكس هذه الأرقام وجود مجموعة من العوائق المؤسسية والاجتماعية التي تؤثر على فرص وصول النساء إلى مواقع القيادة، ومن أبرز هذه العوائق ما يعرف في الأدبيات الاقتصادية والإدارية بعدد من الظواهر التي تحد من تقدم النساء في المسار المهني.

أولى هذه الظواهر ما يعرف بالسقف الزجاجي، وهو تعبير يشير إلى وجود حواجز غير مرئية تمنع النساء من الوصول إلى المناصب العليا داخل المؤسسات رغم امتلاكهن الكفاءة والخبرة اللازمة، وغالباً ما ترتبط هذه الحواجز بأنماط تنظيمية وثقافية داخل المؤسسات تؤثر على فرص الترقية والتقدم الوظيفي. وهناك ظاهرة أخرى تسمى بالجدار الزجاجي وهي نسبة المديرات في مناصب مثل الموارد البشرية والمالية والإدارة التي تُعد أقل استراتيجية ويتدنى فيها احتمال تولي مناصب تنفيذية رئيسية ومناصب في مجلس الإدارة لاحقاً.³¹ كما تواجه النساء ما يعرف بالمتهمة القيادية، وهي مجموعة من العقبات المتداخلة التي تواجه المرأة خلال مسارها المهني وتشمل الضغوط المرتبطة بالتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية والتوقعات الاجتماعية المتعلقة بأدوار النساء، إضافة إلى ضعف السياسات المؤسسية التي تدعم التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية. ومن الظواهر الأخرى التي أشارت إليها الدراسات ما يعرف بالمنحدر الزجاجي، وهو الوضع الذي يتم فيه تعيين النساء في مناصب قيادية في أوقات الأزمات داخل المؤسسات الأمر الذي يزيد من احتمال تحميلهن مسؤولية نتائج سلبية لم يكن لهن دور في صنعها.

كما تشير المراجعات المؤسسية إلى أن ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بسياسات تمكين المرأة قد يؤثر على فعالية البرامج التي تهدف إلى تعزيز مشاركة النساء في مواقع القيادة، وتشمل هذه الجهات مؤسسات حكومية مختلفة إضافة إلى النقابات المهنية ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية. وتبرز كذلك فجوة بين النصوص القانونية التي تؤكد مبدأ تكافؤ الفرص وبين التطبيق العملي داخل المؤسسات، فوجود التشريعات التي تدعم مشاركة النساء لا يضمن بالضرورة تحقيق تمثيل فعلي في مواقع اتخاذ القرار إذا لم تترافق هذه التشريعات مع آليات متابعة وتنفيذ فعالة.

ومن الجوانب التي ناقشتها الحوارات الوطنية أيضاً دور الإعلام في تشكيل الصورة المجتمعية للقيادة النسائية، إذ إن ضعف التغطية الإعلامية للنماذج القيادية النسائية واستمرار بعض الخطابات التقليدية التي تحصر أدوار النساء في مجالات محددة قد يؤثر على تصورات المجتمع حول قدرة النساء على تولي مواقع القيادة.

كما أظهرت المناقشات أن العديد من برامج التدريب والتأهيل التي تستهدف النساء لا تراعي دائماً التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي قد تواجههن في المسار المهني، وفي بعض الحالات يقتصر التركيز على زيادة نسب المشاركة العددية دون التركيز على تعزيز التأثير الفعلي للنساء داخل مواقع صنع القرار.

ومن هنا برزت أهمية التمييز بين التمكين الشكلي والتمكين الفعلي؛ فالتمكين الشكلي يركز على زيادة عدد النساء في مواقع معينة، في حين يرتبط التمكين الفعلي بقدرة النساء على التأثير في القرارات والسياسات داخل المؤسسات، ويتطلب تعزيز التمكين الفعلي تطوير مؤشرات واضحة يمكن من خلالها قياس مستوى تقدم النساء في مجالات مختلفة مثل المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسات والوصول إلى الموارد الاقتصادية وفرص الترقية المهنية إضافة إلى المشاركة في المجالس المنتخبة واللجان الوطنية. ويرتبط التمكين الفعلي بمجموعة من الأبعاد المتكاملة التي تشمل التمكين الاقتصادي من خلال قدرة النساء على الوصول إلى فرص العمل والموارد المالية والملكية الاقتصادية، والتمكين السياسي الذي يضمن مشاركة النساء في مواقع صنع القرار وفي المؤسسات المنتخبة، إضافة

إلى التمكين الاجتماعي والثقافي الذي يساهم في تعزيز بيئة اجتماعية تدعم مشاركة النساء في مختلف المجالات، كما يشمل التمكين الفعلي البعد القانوني والمؤسسي المتمثل في وجود تشريعات وآليات تنفيذ تضمن تكافؤ الفرص في التوظيف والترقية، إلى جانب التمكين المعرفي والتعليمي الذي يساهم في تطوير مهارات النساء وقدراتهن القيادية ومعرفتهن بالسياسات العامة.



خلال جلسة الحوار الاجتماعي «المرأة في مواقع القيادة» - 2025/10/30 - المصور سقراط قاحوش

© منظمة العمل الدولية

اقتصاد الرعاية

يشير مفهوم اقتصاد الرعاية إلى الأنشطة والخدمات المرتبطة برعاية الأفراد كالأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة، إضافة إلى الأعمال المنزلية المرتبطة بإدارة شؤون الأسرة، ويشمل هذا المجال كلاً من العمل المدفوع الأجر في القطاعات المرتبطة بالرعاية، والعمل غير المدفوع الذي يتم داخل الأسرة. ويعتبر اقتصاد الرعاية من العناصر الأساسية التي تؤثر على مشاركة النساء في سوق العمل، باعتبار أن توزيع مسؤوليات الرعاية داخل الأسرة يحدد إلى مدى بعيد قدرة النساء على الالتحاق بالعمل والاستمرار فيه والتقدم في المسار المهني، وتشير الأدبيات الدولية إلى أن النساء يتحملن الجزء الأكبر من أعمال الرعاية غير المدفوعة داخل الأسرة، وهو ما يؤدي إلى تقليص الوقت المتاح لهن للمشاركة في النشاط الاقتصادي مقارنة بالرجال، ويظهر هذا النمط بشكل واضح في العديد من المجتمعات بما فيها الأردن.³²

وتؤثر مسؤوليات الرعاية بصورة مباشرة على فرص النساء في العمل، حيث أن غياب خدمات رعاية ميسورة التكلفة أو قريبة من أماكن العمل قد يدفع العديد من النساء إلى الانسحاب من سوق العمل أو العمل في وظائف غير مستقرة أو بدوام جزئي، كما قد تؤثر هذه المسؤوليات على قرارات التوظيف داخل المؤسسات حيث قد يتردد بعض أصحاب العمل في توظيف النساء في سن الإنجاب نتيجة توقعات مرتبطة بالحمل وإجازات الأمومة أو مسؤوليات الرعاية وهو ما يؤدي إلى ظهور أشكال غير مباشرة من التمييز في التوظيف.

وقد شهد الأردن خلال السنوات الأخيرة بعض المبادرات التي تهدف إلى دعم التوازن بين العمل ومسؤوليات الرعاية، ومن بين هذه المبادرات التعليمات المتعلقة بإنشاء دور الحضانة في أماكن العمل والتي تلزم المؤسسات بتوفير حضانة إذا تجاوز عدد أطفال العاملات حداً معيناً، ورغم أهمية هذه الخطوة إلا أن تطبيق هذه التعليمات ما يزال محدوداً في بعض القطاعات، كما أن عدداً كبيراً من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يمتلك الموارد اللازمة لإنشاء مرافق رعاية داخلية.

كما أن خدمات الرعاية المتاحة في المجتمع مثل دور الحضانة أو خدمات رعاية كبار السن وذوي الإعاقة، قد لا تكون متوفرة بصورة كافية في جميع المناطق، أو قد تكون تكلفتها مرتفعة بالنسبة لبعض الأسر، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة العبء الواقع على النساء داخل الأسرة ويحد من قدرتهن على الاستفادة من فرص العمل المتاحة أو الاستمرار في العمل بعد الإنجاب.

وتشير [الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية في الأردن للأعوام 2023-2025](#) إلى أهمية تطوير خدمات الرعاية الاجتماعية باعتبارها جزءاً من منظومة الحماية الاجتماعية، حيث تشمل هذه الخدمات رعاية الأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة، إضافة إلى البرامج التي تهدف إلى دعم الأسر وتعزيز المشاركة الاقتصادية للأفراد،³³ ويعكس تضمين خدمات الرعاية في منظومة الحماية الاجتماعية إدراكاً متزايداً لدور هذه الخدمات في تمكين الأفراد من المشاركة في سوق العمل وفي تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للأسر.

وفي المقابل تشير التجارب الدولية إلى أن تطوير اقتصاد الرعاية يمكن أن يحقق فوائد اقتصادية واجتماعية متعددة، فزيادة الاستثمار في خدمات الرعاية يساهم في خلق فرص عمل جديدة في قطاعات التعليم المبكر والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية، كما يساعد على زيادة مشاركة النساء في سوق العمل وتحسين الاستقرار المهني للعاملين. وفي هذا الشأن تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن الاستثمار في خدمات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأمد لكبار السن يمكن أن يساهم في خلق أكثر من 536 ألف فرصة عمل في الأردن بحلول عام 2035، وهو ما يعكس الإمكانيات الاقتصادية الكبيرة التي يمكن أن يوفرها تطوير قطاع الرعاية ضمن سياسات سوق العمل والتنمية الاجتماعية.³⁴

كما تؤكد الأدبيات الدولية الخاصة باقتصاد الرعاية أهمية اعتماد سياسات شاملة لمعالجة التحديات المرتبطة بهذا القطاع، ويشير إطار منظمة العمل الدولية المعروف بإطار 5R إلى ضرورة الاعتراف بأعمال الرعاية غير المدفوعة، وتقليل عبء هذه الأعمال، وإعادة توزيعها بصورة أكثر عدالة بين أفراد الأسرة والمجتمع، وتحسين ظروف العمل في قطاع الرعاية، وتعزيز تمثيل العاملين والعاملات في هذا القطاع في السياسات العامة.³⁵

ومن هذا المنطلق أكدت المناقشات التي جرت خلال الحوارات الوطنية ومؤتمر العمل الوطني أهمية تطوير سياسات الرعاية في الأردن باعتبارها جزءاً أساسياً من سياسات العمل والحماية الاجتماعية، كما تم التأكيد على أهمية تعزيز الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في تطوير خدمات الرعاية بما يضمن توسيع نطاق هذه الخدمات وتحسين جودتها وتوفيرها بأسعار مناسبة.



خلال جلسة الحوار الاجتماعي «اقتصاد الرعاية: نحو مستقبل عمل عادل وشامل للجميع» - 2025/10/16 - المصور سقراط قاحوش

◀ تعزيز حماية الأمومة

تمثل سياسات حماية الأمومة أحد العناصر الأساسية في بناء بيئة عمل عادلة وداعمة لمشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، فوجود تشريعات وإجراءات تحمي المرأة خلال فترة الحمل والولادة وبعدها، يساهم في تعزيز الاستقرار المهني للنساء، ويقلل من العوائق التي قد تدفعهن إلى الانسحاب من سوق العمل. وتشير الأدبيات الدولية إلى أن سياسات الأمومة المتوازنة تساهم في تحسين صحة الأم والطفل وتعزز استمرارية النساء في العمل، كما تساعد المؤسسات على الاحتفاظ بالكفاءات البشرية وتقليل تكاليف دوران العمالة.³⁶

ويتضمن قانون العمل الأردني عدداً من الأحكام المتعلقة بحماية الأمومة، ومن أبرز هذه الأحكام منح المرأة العاملة إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة عشرة أسابيع، وهو ما يمثل خطوة مهمة في توفير الحماية الأساسية للنساء العاملات خلال فترة الحمل وإجازة الأمومة وتنظيم بعض الجوانب المرتبطة برعاية الأطفال في أماكن العمل. ورغم هذه الأحكام تشير المقارنات الدولية إلى أن مدة إجازة الأمومة في الأردن ما تزال أقل من الحد الأدنى الذي توصي به اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183) لمنظمة العمل الدولية، والتي تنص على ضرورة ألا تقل مدة إجازة الأمومة عن أربعة عشر أسبوعاً،³⁸ ويعكس هذا التفاوت وجود فجوة بين بعض المعايير الدولية والممارسات التشريعية السائدة في عدد من الدول النامية.

كما تظهر بعض التحديات المرتبطة بتصورات أصحاب العمل حول إجازة الأمومة رغم تغطية كلفتها من تأمين الأمومة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، إذ قد ينظر بعض أصحاب العمل إلى هذه الإجازة باعتبارها عبئاً إدارياً وتنظيمياً إضافياً على المؤسسة، وهو ما قد يؤثر على فرص توظيف النساء في بعض القطاعات، خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتبرز كذلك الحاجة إلى تطوير سياسات أكثر توازناً في توزيع مسؤوليات الرعاية بين الوالدين، ففي الوقت الذي تحصل فيه النساء على إجازة أمومة تمتد لعدة أسابيع لا تتجاوز إجازة الأبوة ثلاثة أيام، الأمر الذي يحد من مشاركة الآباء في رعاية الأطفال خلال الفترة الأولى بعد الولادة. وقد أشارت بعض المقترحات التي طرحت خلال الحوارات الوطنية إلى أهمية دراسة إمكانية تطوير نظام إجازة والدية أكثر توازناً يسمح بتقاسم مسؤوليات الرعاية بين الوالدين بما يخفف العبء الواقع على النساء ويساعد على تحقيق قدر أكبر من التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

ويرتبط موضوع حماية الأمومة ارتباطاً وثيقاً بسياسات الرعاية، حيث يمثل توفر خدمات رعاية الأطفال عاملاً أساسياً في دعم النساء بعد العودة إلى العمل، إذ قد يؤدي غياب هذه الخدمات إلى صعوبات في الاستمرار في العمل بعد انتهاء إجازة الأمومة، وهو ما يفسر في كثير من الحالات انسحاب بعض النساء من سوق العمل خلال السنوات الأولى بعد الإنجاب. وفي هذا الشأن أكدت [الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن \(2020-2025\)](#) أهمية تطوير السياسات الداعمة لمشاركة النساء في سوق العمل، بما في ذلك تعزيز حماية الأمومة وتوسيع خدمات الرعاية وتحسين التوازن بين العمل والحياة الأسرية باعتبارها من العوامل المؤثرة على قدرة النساء على الاستمرار في العمل والتقدم في المسار المهني.³⁹

ومن الجوانب المهمة في هذا المجال، دور أنظمة الضمان الاجتماعي في دعم سياسات الأمومة، إذ أتاح قانون الضمان الاجتماعي تأميناً خاصاً بالأمومة يتم من خلاله تمويل إجازات الأمومة للنساء العاملات في القطاع المنظم، وهو ما يساهم في تقليل العبء المالي المباشر على أصحاب العمل ويحد من الآثار غير المباشرة لإجازة الأمومة على فرص توظيف النساء.⁴⁰

كما أن تطوير بيئة عمل أكثر دعماً للأهميات العاملات يتطلب تشجيع المؤسسات على اعتماد ترتيبات عمل مرنة مثل العمل الجزئي لفترة قصيرة⁴¹ أو العمل عن بعد أو تنظيم ساعات العمل بصورة أكثر مرونة، وهي سياسات أثبتت التجارب الدولية أنها تساهم في تعزيز استمرارية النساء في سوق العمل وتحسين التوازن بين متطلبات العمل ومسؤوليات الرعاية داخل الأسرة.

ومن هنا يتضح أن تعزيز حماية الأمومة يشمل أيضاً مجموعة متكاملة من السياسات المرتبطة ببيئة العمل وتنظيم الوقت وخدمات الرعاية والحماية الاجتماعية، حيث يساهم تطوير هذه السياسات في تعزيز استقرار النساء في سوق العمل وتحسين فرص تقدمهن المهني، كما يساعد على تحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل والحياة الأسرية بما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد والمجتمع.



خلال جلسة الحوار الاجتماعي "حماية الأمومة: تعزيز حماية الأمومة للعاملات في الأردن" - 2025/10/22 - المصور سقراط قاحوش

© منظمة العمل الدولية

◀ الاقتصاد الأخضر والانتقال العادل

يشهد العالم تحولات اقتصادية متسارعة مرتبطة بتغير المناخ وبالتوجه نحو أنماط إنتاج واستهلاك أكثر استدامة، ويعكس مفهوم الاقتصاد الأخضر هذا التحول حيث يهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي مع الحفاظ على الموارد الطبيعية وتقليل الانبعاثات الكربونية وتحسين كفاءة استخدام الطاقة والمياه. ويشمل الاقتصاد الأخضر مجموعة واسعة من الأنشطة الاقتصادية مثل الطاقة المتجددة والزراعة المستدامة وإدارة الموارد الطبيعية وإعادة التدوير وتحسين كفاءة استخدام المياه والطاقة، وتتيح هذه الأنشطة فرصاً جديدة لخلق وظائف في مجالات مختلفة، كما يمكن أن تساهم في تطوير قطاعات إنتاجية جديدة داخل الاقتصاد وتعزيز التنويع الاقتصادي.

وفي السنوات الأخيرة بدأ موضوع الاقتصاد الأخضر يحظى باهتمام متزايد في السياسات الاقتصادية والبيئية في الأردن، حيث تم إدماج هذا التوجه ضمن عدد من الاستراتيجيات الوطنية المرتبطة بالطاقة والتنمية الاقتصادية والبيئة مثل الخطة الوطنية للنمو الأخضر واستراتيجية الطاقة الوطنية، وهو ما يعكس إدراكاً متزايداً لأهمية التحول نحو اقتصاد منخفض الكربون وقادر على مواجهة آثار التغير المناخي.⁴² وتشير التوجهات الدولية إلى أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر يمكن أن يساهم في خلق فرص عمل جديدة في قطاعات مثل الطاقة المتجددة وإدارة النفايات والزراعة المستدامة وتحسين كفاءة استخدام الموارد، وهي قطاعات يمكن أن تمثل مجالاً مهماً لتوسيع فرص العمل خاصة للشباب والنساء.⁴³

غير أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر يرتبط أيضاً بأبعاد اقتصادية واجتماعية تتعلق بتنظيم سوق العمل وحماية حقوق العمال والعاملات وضمان توزيع عادل لفرص العمل التي قد تنشأ نتيجة هذا التحول، ولهذا برز مفهوم الانتقال العادل الذي يشير إلى ضرورة إدارة التحولات الاقتصادية المرتبطة بالتغير المناخي بطريقة تضمن حماية العمال وتوفير فرص عمل لائقة في القطاعات الجديدة، إضافة إلى دعم العمال الذين قد تتأثر وظائفهم نتيجة التغيرات في هيكل الاقتصاد. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية هذا المفهوم ضمن إرشاداتها الخاصة بالانتقال العادل نحو اقتصادات مستدامة بيئياً، مؤكدة أهمية دمج سياسات سوق العمل والحماية الاجتماعية في الاستراتيجيات البيئية لضمان أن يتم التحول الاقتصادي بطريقة تحافظ على حقوق العمال وتعزز العمل اللائق.⁴⁴

وفي هذا الشأن تواجه عملية التحول نحو الاقتصاد الأخضر في الأردن عدداً من التحديات التي تتعلق بضعف التمويل المتاح للمشاريع البيئية، ووجود فجوة بين المهارات المتوفرة في سوق العمل والمهارات المطلوبة في القطاعات الخضراء، إضافة إلى الحاجة لتعزيز التنسيق بين المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص ومؤسسات التدريب المهني.⁴⁵

كما يبرز دور الحوار الاجتماعي في إدارة التحولات الاقتصادية المرتبطة بالتغير المناخي، حيث تلعب النقابات العمالية وأصحاب العمل دوراً مهماً في ضمان أن تتم عملية التحول الاقتصادي بطريقة تحافظ على حقوق العمال وتوفير فرص عمل لائقة في القطاعات الجديدة، وهو ما يعزز أهمية إشراك الشركاء الاجتماعيين في صياغة السياسات المتعلقة بالاقتصاد الأخضر.

وقد أظهرت الحوارات الوطنية التي نظمها الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن اهتماماً متزايداً بإدماج قضايا العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في السياسات المرتبطة بالاقتصاد الأخضر، حيث تم التأكيد على أهمية تطوير برامج التدريب المهني للمهارات الخضراء وتعزيز دور المؤسسات التعليمية والتدريبية في إعداد الكوادر اللازمة للوظائف المرتبطة بالتحول البيئي.

كما تضمنت هذه المناقشات عدداً من المقترحات العملية التي تهدف إلى دعم التحول نحو الاقتصاد الأخضر، مثل تشجيع الاستثمار في مشاريع الطاقة المتجددة وتحسين كفاءة استخدام الموارد ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القطاعات المستدامة، إضافة إلى تطوير خدمات الإرشاد المهني بحيث تركز على التخصصات التي يمكن أن تنمو نتيجة التحولات الاقتصادية المرتبطة بالتغير المناخي.

ومن الجوانب التي حظيت باهتمام خاص خلال هذه المناقشات ضرورة تعزيز العدالة الاجتماعية خلال عملية التحول الاقتصادي، بما في ذلك ضمان إدماج النساء والفئات الهشة في فرص العمل التي قد تنشأ في الاقتصاد الأخضر، وتطوير برامج حماية اجتماعية للفئات التي قد تتأثر بالتغيرات الاقتصادية المرتبطة بالتحول البيئي.

ويشير ذلك إلى أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر في الأردن يجب أن يتم ضمن رؤية متكاملة تجمع بين الأبعاد البيئية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يساهم هذا التحول في تحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة العمل وتوفير فرص عمل جديدة تدعم النمو الاقتصادي، وفي الوقت نفسه تضمن حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية خلال مراحل التحول الاقتصادي.



خلال جلسة الحوار الاجتماعي « الاقتصاد والانتقال العادل: نحو مستقبل عمل لائق ومستدام في الأردن » - 2025/10/29 - المصور سقراط قاحوش
© منظمة العمل الدولية

◀ دور الحوار الاجتماعي في تطوير السياسات العمالية

يمثل الحوار الاجتماعي أحد الأدوات الأساسية في تطوير سياسات سوق العمل وفي معالجة القضايا المرتبطة بظروف العمل والحماية الاجتماعية، ويقوم هذا الحوار على مشاركة ممثلي العمال وأصحاب العمل والحكومة في مناقشة السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على سوق العمل، بهدف الوصول إلى حلول متوازنة تعكس مصالح مختلف الأطراف وتدعم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.⁴⁶

وتزداد أهمية الحوار الاجتماعي في القضايا التي تناولها هذا التقرير لأنها ترتبط مباشرة ببيئة العمل وبمشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، فالموضوعات التي تناولتها أوراق السياسات والنقاشات التي جرت خلال المؤتمر مثل العنف والتحرش في عالم العمل، ومشاركة النساء في مواقع القيادة وصنع القرار، وسياسات الرعاية، وحماية الأمومة، والتحول نحو الاقتصاد الأخضر، تتطلب جميعها مشاركة الأطراف المعنية بسوق العمل في صياغة السياسات المرتبطة بها.

ويشكل الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن أحد الأطراف الرئيسية في منظومة الحوار الاجتماعي، حيث يقوم بدور مهم في تمثيل مصالح العمالة وفي المشاركة في النقاشات الوطنية المتعلقة بسياسات العمل والحماية الاجتماعية، وقد جاءت سلسلة الحوارات الوطنية التي نظمها الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن بهدف فتح نقاش وطني حول مجموعة من القضايا المرتبطة ببيئة العمل ومشاركة النساء في الاقتصاد. كما يمكن للحوار الاجتماعي أن يساهم في تطوير الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسات بحيث تتضمن بنوداً تتعلق بالحماية من العنف والتحرش في عالم العمل، وتعزيز المساواة في الأجور وفرص العمل، ودعم التوازن بين العمل ومسؤوليات الأسرة.

ومن هنا فإن تعزيز الحوار الاجتماعي وتعزيز دور مؤسساته وبشكل خاص المجلس الاقتصادي والاجتماعي واللجنة الثلاثية لشؤون العمل والهيكل والمجالس الأخرى ذات العلاقة بسوق العمل وقضاياها، يمثل أحد العناصر الأساسية في تطوير سياسات العمل لدوره في توفير إطار مؤسسي للحوار بين مختلف الأطراف المعنية بسوق العمل ويساعد على الوصول إلى حلول عملية تعزز الاستقرار في بيئة العمل وتدعم المشاركة الاقتصادية للنساء.

أطر التدخل

تشير المناقشات التي جرت خلال الحوارات الوطنية ومؤتمر العمل الوطني، إلى أن معالجة القضايا المرتبطة ببيئة العمل وتمكين النساء في الاقتصاد تتطلب مجموعة متكاملة من السياسات التي تشمل التشريعات وسوق العمل والحماية الاجتماعية والتعليم والتدريب. ويستند تطوير هذه السياسات إلى مجموعة من المحاور التي تعكس القضايا التي تناولتها أوراق السياسات والنقاشات التي جرت خلال المؤتمر.

تطوير الإطار التشريعي لبيئة العمل

يتطلب تعزيز بيئة العمل اللائقة مراجعة بعض التشريعات المنظمة للعمل بهدف تعزيز الحماية للعاملين والعاملات وضمان توفر بيئة عمل آمنة وعادلة، وتشمل هذه المراجعة تطوير النصوص القانونية المرتبطة بالعنف والتحرش في عالم العمل بحيث تتضمن تعريفاً شاملاً لهذه الممارسات وتحدد آليات واضحة للوقاية والتعامل مع الشكاوى.⁴⁷

ومن المهم أيضاً توسيع التغطية القانونية كاملة لتشمل جميع فئات العمالة دون استثناء، مع إيلاء اهتمام خاص للفئات الأكثر عرضة للهشاشة مثل العمالة المنزلية والزراعية. وتعتبر هذه خطوة أساسية نحو تعزيز العمل اللائق والحماية الاجتماعية الشاملة. إذ إن استثناء أي من الفئات أو محدودية شمولها يؤدي إلى فجوات كبيرة في الحماية القانونية والاجتماعية، ويزيد من مخاطر التعرض لظروف عمل غير لائقة أو لانعدام الأمن الاقتصادي، وبالأخص في حالات المرض أو إصابات العمل أو الشيخوخة.

كما يشمل ذلك تعزيز آليات تفتيش العمل وتطوير الإجراءات المرتبطة بمتابعة تطبيق القوانين داخل المؤسسات، بما يساهم في تقليص الفجوة بين النصوص التشريعية والتطبيق العملي في أماكن العمل.⁴⁸

تعزيز مشاركة النساء في القيادة وصنع القرار

يتطلب تعزيز تمثيل النساء في مواقع القيادة تطوير مجموعة من السياسات التي تهدف إلى إزالة العوائق المؤسسية والتنظيمية التي تؤثر على فرص تقدم النساء داخل المؤسسات. ويشمل ذلك تطوير الثقافة المؤسسية وبرامج تدريب وتأهيل تستهدف بناء القدرات القيادية للنساء وتبني برامج خاصة للمسارات السريعة للنساء داخل المؤسسات وتعزيز شبكات الدعم المهني التي تساعد على تبادل الخبرات وتوسيع فرص الوصول إلى مواقع اتخاذ القرار. كما يتطلب الأمر متابعة تطبيق التعليمات المتعلقة بتمثيل النساء في مجالس إدارة الشركات وتعزيز آليات قياس أثر السياسات المرتبطة بتمكين المرأة داخل المؤسسات العامة والخاصة.

تطوير سياسات الرعاية

تشير أوراق السياسات إلى أن تطوير خدمات الرعاية يمثل أحد العوامل الأساسية لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل، ويشمل ذلك توسيع خدمات رعاية الأطفال وذوي الإعاقة وكبار السن وتحسين جودتها وضمان الوصول إليها وتوفيرها بأسعار مناسبة ودعمها من صناديق وطنية تمول من الموازنة العامة. كما يتطلب تطوير سياسات الرعاية تعزيز الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في إنشاء خدمات الرعاية وتطويرها، إضافة إلى تشجيع المؤسسات على اعتماد ترتيبات عمل مرنة تساعد العاملين والعاملات على التوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة.

◀ تعزيز حماية الأمومة

يتطلب دعم مشاركة النساء في سوق العمل تطوير سياسات حماية الأمومة بما يضمن تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الأسرية، ويشمل ذلك مراجعة بعض الأحكام المرتبطة بإجازة الأمومة وإجازة الأبوة ودراسة إمكانية تطوير نظام إجازة والدية يتيح مشاركة الآباء بشكل أكبر في مسؤوليات الرعاية. كما يشمل ذلك تعزيز دور أنظمة الضمان الاجتماعي في توسيع الخدمات المقدمة حالياً كزيادة فترة الاستفادة من برنامج رعاية وتمويل بعض المزايا الجديدة المرتبطة بالأمومة كالتأمين الصحي بما يقلل من الأعباء التي قد تتحملها المؤسسات ويحد من أي آثار غير مباشرة على فرص توظيف النساء.

◀ دعم التحول نحو الاقتصاد الأخضر

يمثل التحول نحو الاقتصاد الأخضر فرصة لتطوير قطاعات اقتصادية جديدة وخلق فرص عمل في مجالات الطاقة المتجددة وإدارة الموارد الطبيعية والزراعة المستدامة. ويتطلب الاستفادة من هذه الفرص تطوير برامج تدريب وتأهيل تساعد العمال والعاملات على اكتساب المهارات المطلوبة في القطاعات المرتبطة بالاقتصاد الأخضر، إضافة إلى تعزيز دور الإرشاد المهني في توجيه الشباب نحو التخصصات التي يمكن أن تنمو نتيجة التحولات الاقتصادية المرتبطة بالتغير المناخي. كما يتطلب ذلك تعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية لضمان أن تكون التحولات الاقتصادية المرتبطة بالاقتصاد الأخضر متوافقة مع أهداف العمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

◀ التوصيات

في ضوء كل ما سبق يمكن أن نستخلص مجموعة من التوصيات المتوقعة أن تساهم في تطوير السياسات المرتبطة ببيئة العمل وتعزيز مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، ويتطلب تنفيذ هذه التوصيات تعاوناً وتنسيقاً بين الجهات الحكومية المعنية وسوق العمل ومؤسسات المجتمع المدني والشركاء الاجتماعيين بما يساهم في تطوير سياسات العمل والحماية الاجتماعية وتعزيز بيئة العمل اللائقة.

◀ أولاً: تطوير الإطار التشريعي والمؤسسي لبيئة العمل

يتطلب تعزيز بيئة العمل الآمنة والعدالة مراجعة الإطار التشريعي والمؤسسي المنظم للعمل بما يعزز الحماية للعاملين والعاملات ويحد من الممارسات التي قد تؤثر على مشاركتهم في سوق العمل من خلال:

◀ تطوير النصوص القانونية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل بما يشمل تعريفاً دقيقاً ومتوافقاً مع المعايير الدولية في قانون العمل، وإلزام المنشآت بوضع أنظمة داخلية للوقاية والإبلاغ، واعتماد إجراءات محددة لتلقي الشكاوى والتحقيق فيها خلال مدد زمنية واضحة، وضمان سرية المعلومات وحماية المشتكين والمشتكيات من أي إجراءات انتقامية، وربط ذلك بنظام جزاءات رادعة وقابلة للتطبيق. دراسة المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) وتعزيز مواءمة التشريعات الوطنية مع المعايير الدولية ذات الصلة.

◀ توسيع نطاق الحماية القانونية في تشريعات العمل ليشمل جميع أشكال العمل، بما في ذلك العاملين والعاملات في الاقتصاد غير المنظم، والمتدربين والمتدربات، والباحثين والباحثات عن عمل، ومن انتهت خدمتهم، بما يضمن حمايتهم من التمييز والعنف والتحرش في عالم العمل.

- ▶ تطوير نصوص قانونية صريحة تحظر التمييز في جميع مراحل العمل، بما يشمل التعيين والتوظيف والتدريب والترقية والفصل، واعتماد تعريف واضح لمفهوم العمل ذي القيمة المتساوية بما يضمن التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة في الأجور.
- ▶ تعزيز دور تفتيش العمل وتطوير آليات متابعة تطبيق التشريعات داخل المؤسسات بما يساهم في تقليص الفجوة بين النصوص القانونية والتطبيق العملي في أماكن العمل.
- ▶ إنشاء نظام وطني لجمع البيانات المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل وتحليلها بهدف دعم تطوير السياسات المبنية على الأدلة.
- ▶ تضمين الفئات الأقل حظاً وبخاصة الأشخاص ذوي الإعاقة في السياسات والتشريعات المرتبطة بسوق العمل، وضمان قابلية تطبيق نسب تشغيلهم وتعزيز الرقابة على التزام المنشآت بها.
- ▶ إدماج قضايا العنف والتحرش في أنظمة الصحة والسلامة المهنية باعتبارها من المخاطر المهنية، وتعزيز الإجراءات الوقائية المرتبطة بها داخل أماكن العمل.
- ▶ تطوير وتنفيذ برامج توعية وطنية مستمرة حول العنف والتحرش في عالم العمل، تركز على التعريف بهذه الممارسات وتشجيع الإبلاغ عنها وتوضيح آليات الحماية والشكوى المتاحة.

▶ ثانياً: تعزيز مشاركة النساء في القيادة وصنع القرار

- ▶ يتطلب تعزيز تمثيل النساء في مواقع القيادة وصنع القرار تطوير سياسات تستهدف إزالة العوائق المؤسسية والتنظيمية التي قد تحد من فرص تقدم النساء داخل المؤسسات من خلال:
 - ▶ تطوير الثقافة المؤسسية الداعمة ليتم تبني نهج واضح يساهم بتقدم النساء في المؤسسات.
 - ▶ تطوير برامج تدريب وتأهيل تستهدف بناء القدرات القيادية للنساء في القطاعين العام والخاص.
 - ▶ تعزيز شبكات الدعم المهني التي تساعد النساء على تبادل الخبرات وتوسيع فرص الوصول إلى مواقع اتخاذ القرار.
 - ▶ متابعة تطبيق التعليمات والسياسات المتعلقة بتمثيل النساء في مجالس إدارة الشركات.
 - ▶ تطوير مؤشرات قياس تساعد على تقييم أثر السياسات المرتبطة بتمكين المرأة داخل المؤسسات العامة والخاصة.

▶ ثالثاً: تطوير سياسات الرعاية

- ▶ تشير أوراق السياسات والمناقشات التي جرت خلال الحوارات الوطنية إلى أن تطوير خدمات الرعاية يمثل أحد العوامل الأساسية لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل، وهو ما يتطلب:
 - ▶ إنشاء صناديق وطنية لدعم سياسات الرعاية ممولة من موازنة الدولة.
 - ▶ توسيع خدمات رعاية الأطفال وكبار السن وذوي الإعاقة وتحسين جودتها وضمان توفرها بأسعار مناسبة للأسر.
 - ▶ تشجيع إنشاء حضانات مشتركة بين المؤسسات أو حضانات مجتمعية بما يساهم في توسيع إمكانية الوصول إلى خدمات الرعاية وتقليل تكلفتها.
 - ▶ تعزيز الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في إنشاء خدمات الرعاية وتطويرها.

- ▶ دعم السياسات التي تساعد على تحقيق توازن أفضل بين العمل ومسؤوليات الأسرة.
- ▶ ضمان الحماية الكافية لعاملات المنازل لأهمية الدور، وذلك من خلال ضمان حقوقهن في الأجور العادلة، وساعات العمل المنصفة، وظروف العمل اللائقة، والحماية من العنف والتحرش، إضافة إلى توفير آليات التفتيش الفعالة، إضافة إلى توفير آليات التفتيش الفعالة وتعزيز إمكانية وصولهن إلى آليات الشكوى والانتصاف ودعم تمثيلهن ضمن الأطر النقابية.
- ▶ تنظيم عمل مكاتب استقدام العمالة المرتبطة بخدمات الرعاية وتعزيز الرقابة عليها بما يضمن وضوح المسؤوليات القانونية ومنع أي ممارسات تنطوي على استغلال أو انتهاك للحقوق.

▶ رابعاً: تعزيز حماية الأمومة

- ▶ تمثل سياسات حماية الأمومة أحد العناصر الأساسية في دعم استقرار النساء في سوق العمل وتعزيز مشاركتهن في النشاط الاقتصادي من خلال:
- ▶ مراجعة الأحكام المرتبطة بإجازة الأمومة في التشريعات الوطنية بما يحقق توافقاً أكبر مع المعايير الدولية ذات الصلة.
- ▶ زيادة إجازة الأبوة لتصل على الأقل إلى عشرة أيام.
- ▶ دراسة إمكانية تطوير نظام إجازة والدية يسمح بتقاسم مسؤوليات الرعاية بين الوالدين.
- ▶ تعزيز دور أنظمة الضمان الاجتماعي في دعم سياسات الأمومة بما يقلل من الأعباء التي قد تتحملها المؤسسات ويحد من أي آثار غير مباشرة للأمومة على فرص توظيف النساء.
- ▶ تشجيع المؤسسات على اعتماد ترتيبات عمل مرنة تساعد الأمهات العاملات على الاستمرار في العمل.

▶ خامساً: دعم التحول نحو الاقتصاد الأخضر

- ▶ يمثل التحول نحو الاقتصاد الأخضر فرصة لتطوير قطاعات اقتصادية جديدة وخلق فرص عمل في مجالات الطاقة المتجددة وإدارة الموارد الطبيعية والزراعة المستدامة من خلال:
- ▶ تطوير برامج تدريب وتأهيل تستهدف المهارات المرتبطة بالاقتصاد الأخضر، مثل مهارات الطاقة المتجددة وكفاءة استخدام الطاقة والمياه وإدارة الموارد الطبيعية على أن يتم اختيار المهارات بحسب معايير محددة.
- ▶ تعزيز دور الإرشاد المهني في توجيه الشباب والشابات نحو التخصصات التي يمكن أن تنمو نتيجة التحولات الاقتصادية المرتبطة بالتغير المناخي.
- ▶ دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة العاملة في القطاعات الخضراء وتشجيع الابتكار في مجالات الاقتصاد الأخضر المستدام.
- ▶ تعزيز التعاون بين المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص والنقابات العمالية في التخطيط للتحول الاقتصادي المرتبط بالتغير المناخي بما يضمن تحقيق مبادئ العمل اللائق والانتقال العادل.

❖ مؤتمر العمل الوطني نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة في الأردن

انعقد مؤتمر العمل الوطني بعنوان "نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة في الأردن" على مدى ثلاثة أيام، بمشاركة ممثلين وممثلات عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال، إلى جانب خبراء في معايير العمل الدولية ومؤسسات رسمية ومنظمات مجتمع مدني. وجاء المؤتمر بوصفه منصة للحوار الوطني حول سبل تعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية وتحسين شروط عملها، بما ينسجم مع أولويات الإصلاح الوطني واحتياجات سوق العمل الأردني.

وركّز المؤتمر على مجموعة من المحاور الرئيسية ذات الصلة بتمكين المرأة في عالم العمل، شملت الإصلاحات التشريعية المرتبطة بقانوني العمل والضمان الاجتماعي، وتعزيز المساواة في الأجور والاستخدام والمهنة، والحماية من العنف والتحرش في بيئة العمل، إضافة إلى النهوض باقتصاد الرعاية باعتباره عنصراً أساسياً في دعم المرأة العاملة. كما أبرزت مداولات المؤتمر ما أحرز من تقدم في تحديث التشريعات العمالية وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، إلى جانب الجهود الحكومية والمؤسسية الرامية إلى تهيئة بيئة عمل أكثر عدالة وشمولاً للنساء.

وقد مثّل المؤتمر مساحة جامعة للحوار بين أطراف الإنتاج الثلاثة، وأسهم في إعادة التأكيد على أهمية الشراكة في صياغة سياسات عمل أكثر استجابة لاحتياجات النساء في سوق العمل. كما عكس التزاماً بدعم تكافؤ الفرص وتعزيز الحماية وتوسيع المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن من خلال توصيات ومداخلات استندت إلى الحوار الاجتماعي والمعايير ذات الصلة.

وأسفر المؤتمر عن مجموعة من التوصيات المهمة التي يُنتظر أن تشكّل أساساً للحوار والمتابعة في مؤتمر العمل الوطني المزمع عقده خلال عام 2026، وفيما يلي أبرز هذه التوصيات:

توصيات مؤتمر العمل الوطني المنعقد في الأردن، عمان - تشرين الثاني 2026

أولاً: محور مراجعة التشريعات والقوانين

الموضوع	التوصية/المقترح
المراجعة الشاملة للتشريعات	- إجراء مراجعة شاملة وتحديث دوري لقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي لضمان الفعالية والعدالة ومواكبة التطورات - إجراء مشاورات واسعة عند المراجعة مع الأطراف الثلاثة الرئيسية (العمال، أصحاب العمل، والجهات الرسمية وغير الرسمية). - تحديد الثغرات القانونية وعرض التوصيات بشأنها على الحكومة لإقرارها. - المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ والإسراع في مواءمة قانون العمل والتشريعات ذات الصلة معها، بما يشمل تعريفاً شاملاً للعنف والتحرش (الجسدي، النفسي، الجنسي، الاقتصادي، الرقمي). - تفعيل دور اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وخاصة المادة ٦ من نظام اللجنة الثلاثية المتعلقة بمراجعة الاتفاقيات الدولية. - تعديل قانون العمل الأردني بحيث يتضمن: • نصوصاً وقائية واضحة، وليس فقط معالجة ما بعد وقوع الانتهاك (خاصة المواد ٢٩، ٥٣، ٥٥ مكررة، ٦٩). • عقوبات مباشرة ومتناسبة مع ممارسات العنف والتحرش في أماكن العمل. • توسيع نطاق الحماية ليشمل العاملين والعاملات في الاقتصاد غير المنظم، المتدربين، المتطوعين، الباحثين عن عمل، ومن انتهت خدمتهم.
التمييز وتضمين الفئات الأقل حظاً	- تضمين القوانين والتشريعات لأحكام خاصة بجميع الأشخاص الأقل حظاً، وخصوصاً ذوي الإعاقة. - التأكد من أن تكون نسبة الكوتا (المخصصة للتوظيف لذوي الإعاقة) واقعية وقابلة للتطبيق. - تعزيز دور الرقابة على المنشآت .

الموضوع	التوصية/المقترح
توسيع حظر التمييز	- إضافة نص صريح يوسّع حظر التمييز ليشمل التعيين، التوظيف، التدريب، الترقية، والفصل، وعدم قصره على شروط العمل فقط. إضافة تعريف لـ «العمل ذي القيمة المتساوية».
مكافحة العنف والتحرش	- إضافة تعاريف واضحة وشاملة لـ «العنف والتحرش» في عالم العمل، تشمل التحرش الإلكتروني وخارج مكان العمل الفعلي. - وضع إجراءات حماية ووقاية أوسع تلزم أصحاب العمل بتوفير بيئة خالية من التحرش. - إطلاق حملات توعية وطنية مستمرة تركز على: تعريف العنف والتحرش، تشجيع الإبلاغ، مكافحة الوصمة الاجتماعية، وتوضيح آليات الشكوى المتاحة - إنشاء نظام وطني موحد لجمع وتحليل بيانات العنف والتحرش في عالم العمل تشارك فيه وزارة العمل، والضمان الاجتماعي، والنقابات العمالية، بهدف رصد الاتجاهات وتصميم سياسات قائمة على الأدلة. - إقرار سياسة مكتوبة داخل كل منشأة ضد العنف والتحرش تتضمن: تعريفات واضحة للسلوكيات غير المقبولة، وإجراءات وقائية داخل مكان العمل، وخطوات التحقيق والإنصاف، والتزامات بحماية المبلغين والشهود من الانتقام - إدماج موضوع العنف والتحرش في أنظمة الصحة والسلامة المهنية بحيث يُنظر إليه كمخاطر مهنية واجبة الإدماج في تقييم المخاطر وخطط إدارة السلامة. - إدراج بنود صريحة حول العنف والتحرش في الاتفاقيات الجماعية توضح مسؤوليات الأطراف، وآليات الوقاية، والشكوى، والإنصاف، وتضم نصوصاً تراعي النوع الاجتماعي. - تأسيس وحدات نقابية متخصصة داخل الاتحاد والنقابات لاستقبال الشكاوى، وتقديم المشورة القانونية، ومرافقة الضحايا في مسار الإبلاغ، ورصد الأنماط المتكررة للانتهاكات. - ضرورة معالجة التحرش الرقمي تشريعياً بشكل واضح.

◀ ثانياً: محور العمل اللائق واقتصاد الرعاية (الأمومة والأبوة والحضانات)

الموضوع	التوصية/المقترح
إجازة الأمومة	◀ زيادة مدة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر في القطاع الخاص لتصبح 14 أسبوعاً على الأقل (أسوة بالمعايير الدولية) ومساواتها بالقطاع العام (90 يوماً). ◀ تحديد أسس واضحة لمنح إجازة الأمومة في حالات الإجهاض أو ولادة الجنين. ◀ المصادقة على اتفاقية الامومة رقم 183 لسنة 2000.
إجازة الأبوة	◀ زيادة مدة إجازة الأبوة من 3 أيام لتصبح ما لا يقل عن 7-10 أيام لتمكين الأب من المشاركة في الرعاية.
ساعة الرضاعة	◀ تعديل المادة 71 من قانون العمل للسماح للمرأة العاملة بتحديد وقت ساعة الرضاعة بما يتناسب مع احتياجاتها، بدلاً من تركها لتقدير صاحب العمل. * مراعاة مصلحة الطفل في تحديد ساعة الرضاعة.
الحضانات والرعاية	◀ إنشاء صندوق وطني للحضانات تتكاتف فيه جهود كافة الجهات لتوفير رعاية أفضل للأطفال العاملات ◀ التوسع في مظلة الحماية الاجتماعية لزيادة وتشجيع وجود المرأة واستمراريتها في سوق العمل. ◀ تقديم برامج دعم كلف تشغيلية لقطاع رياض الاطفال. ◀ ضرورة الشراكة مع القطاع الخاص تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة والتزام المجتمع الدولي بتوفير دور رياض الاطفال. ◀ توفير خدمات منزلية او عاملات منازل اردنيات لتقديم الرعاية المنزلية والصحية لكبار السن داخل المنازل بشكل جزئي او كلي حسب الحاجة. ◀ انشاء حضانات في المدن الصناعية.
تأمين الأمومة والرعاية الصحية	◀ يجب أن يشمل تأمين الأمومة إجازة الأمومة والرعاية الصحية الشاملة خلال الحمل وما بعد الولادة. ◀ يجب أن تُحدد عناصر التأمينات (بما فيها الرعاية الصحية للطفل ووالدته) بموجب القوانين وليس كبرامج يمكن إيقافها.

الموضوع	التوصية/المقترح
رعاية كبار السن	▶ تفعيل آلية لرعاية كبار السن، وتخصيص إجازات مدفوعة الأجر لرعايتهم. ▶ أن يرفع الصندوق الوطني(المُقترح) كبار السن أيضاً وليس الأطفال فقط.
العمل المرن	▶ تفعيل نظام العمل المرن بشكل خاص للأمهات العاملات، لتمكينهن من الموازنة بين متطلبات العمل ومسؤوليات رعاية الأطفال أو كبار السن.
تحفيز أصحاب العمل	▶ تفعيل «القائمة الذهبية» للمصانع التي تُقدم دعماً خاصاً للمرأة في سوق العمل، كنوع من التحفيز والتقدير لأصحاب العمل الملتزمين.
عقود التعليم الخاص	▶ لنقابة التعليم الخاص: عدم تحديد تاريخ بدء موحّد للعقود (مثل 22/8) ، لإتاحة الفرصة للمعلم للانضمام للعمل بعد هذا التاريخ. ▶ التأكيد على أتمتة العقد الموحد وضرورة تطبيقه كما جاء بالاتفاقية العمالية الموقعة بين نقابة العاملين والعاملات بالتعليم الخاص ونقابة أصحاب المدارس الخاصة وملحق الاتفاقية والمنشور بالجريدة الرسمية.

◀ ثالثاً: محور الرقابة والتفتيش والضمان

الموضوع	التوصية/المقترح
الرقابة والتواصل	◀ تشديد الرقابة والمتابعة على أصحاب العمل لضمان التزامهم بتطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات. ◀ بناء جسور تواصل وتعاون فعّالة مع أصحاب العمل لتعزيز الامتثال الطوعي.
تطوير الكوادر	◀ تدريب وتأهيل الكوادر التفتيشية لرفع كفاءتها في تطبيق القانون ورصد المخالفات بمهنية.
حماية المشتكي	◀ تأكيد سرية هوية المشتكي وعدم الإفصاح عن اسمه لضمان الحماية.
الصحة والسلامة المهنية	◀ ضرورة تضمين شروط الصحة والسلامة المهنية في جميع القطاعات. ◀ يجب تحديد هذه الشروط بشكل خاص ومفصل لكل قطاع على حدة. ◀ التركيز على الجانب الوقائي. ◀ تنفيذ برامج توعية وتدريب نقابية منتظمة للعاملين والعاملات، مع تركيز خاص على القطاعات عالية المخاطر (الصحة، الضيافة، الملابس، الزراعة) ، لتعريفهم بحقوقهم وآليات الشكوى. ◀ المصادقة على اتفاقية السلامة المهنية رقم 155 لسنة 1981

رابعاً: محور عاملات المنازل وتطبيق القانون

الموضوع	التوصية/المقترح
حماية الأجور	فتح حساب بنكي لعاملات المنازل لحماية أجورهن وتحويلها إليه، أسوة بعقود المعلمين أن تعيد وزارة العمل النظر في موضوع فتح الحساب البنكي للعاملات. شمول عاملات المنازل بأحكام قانون الضمان الاجتماعي.
الرقابة على المنازل	يجب على اللجنة الثلاثية دراسة وتحديد مخاطر سوق العمل. زيادة الكوادر التفتيشية. انشاء دار ايواء لعاملات المنازل اللواتي في نزاع مع اصحاب العمل. تفعيل النظام الخاص بالتفتيش رقم ٩٠ المتعلق بمتابعة الشكاوى الواردة الى وزارة العمل فيما يتعلق بالمادة ١١ التي تحدد الاجراءات والصلاحيات المتعلقة في متابعة الشكاوى. تصويب اوضاع العاملات غير النظاميات. دعم التوعية المجتمعية لضمان عمل لائق لعاملات المنازل.
مكاتب الاستقدام	يجب أن يكون هناك مسؤولية قانونية واضحة تقع على عاتق مكاتب الاستقدام. يجب على وزارة العمل وضع شروط صارمة على مكاتب الاستقدام عند إجراء عملية الاستقدام.
التمثيل النقابي	يجب العمل على تشكيل ممثلين لعاملات المنازل ضمن النقابات للدفاع عن حقوقهن. تعزيز مشاركة النساء والعمال المهاجرين واللاجئين في الهياكل النقابية لضمان أن تعكس السياسات النقابية حاجاتهم وتجاربهم، ولتطوير خطاب نقابي أكثر حساسية للنوع الاجتماعي ولفئات الهشاشة.

◀ متطلبات المتابعة والتنفيذ

- ◀ إنشاء إطار وطني واضح وملزم للتنسيق بين الجهات المعنية بسياسات العمل والحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، بما يعكس تداخل الاختصاصات ويعزز التكامل بين المؤسسات الحكومية والهيئات المهنية ومنظمات المجتمع المدني.
- ◀ مراجعة وتطوير التشريعات ذات الصلة بسوق العمل والحماية الاجتماعية ومواءمتها مع المعايير الدولية، بما يشمل تطوير النصوص المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل، وتعزيز سياسات الرعاية وحماية الأمومة، ودعم التشريعات التي تسهم في توسيع مشاركة النساء في سوق العمل وفي مواقع القيادة.
- ◀ تعزيز التنسيق المؤسسي بين الجهات المعنية، وبخاصة وزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ومؤسسات التعليم والتدريب، بما يدعم تطوير السياسات والبرامج المرتبطة بمشاركة النساء في سوق العمل والقيادة.
- ◀ تمكين القطاع الخاص من تطوير وتطبيق سياسات داخلية تعزز بيئة العمل الآمنة، وتدعم مشاركة النساء في مواقع القيادة، وتوفير ترتيبات عمل مرنة تساعد على التوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة.
- ◀ تفعيل دور النقابات العمالية في رصد التحديات داخل أماكن العمل، وتعزيز الحماية من العنف والتحرش من خلال إدراجها في الاتفاقيات الجماعية، والمشاركة في برامج التوعية والتدريب.
- ◀ تطوير نظام وطني متكامل للمتابعة والتقييم يقيس أثر السياسات على سوق العمل، بما يشمل إعداد تقارير دورية حول مؤشرات المشاركة الاقتصادية للنساء ومستوى تمثيلهن في مواقع القيادة، وتقييم السياسات المرتبطة بحماية الأمومة وخدمات الرعاية.
- ◀ إنشاء وتطوير قواعد بيانات وطنية داعمة لصنع القرار، بما في ذلك البيانات المتعلقة ببيئة العمل والعنف والتحرش في عالم العمل، بما يعزز التحليل المبني على الأدلة.
- ◀ تعزيز الحوار الاجتماعي بمشاركة الحكومة وأصحاب العمل والعمال كآلية مستمرة لمناقشة قضايا سوق العمل والوصول إلى حلول متوازنة.
- ◀ توسيع التعاون مع المنظمات الدولية لتبادل الخبرات والاستفادة من التجارب المقارنة في تطوير السياسات.
- ◀ ضمان وجود رؤية مشتركة بين مختلف الأطراف المعنية بسوق العمل، واستمرارية الحوار والتنسيق لتحسين تنفيذ السياسات وتحقيق بيئة عمل أكثر عدالة واستقراراً.

التغطية الإعلامية

حظيت جلسات الحوار الاجتماعي الخمس والمؤتمر بتغطية إعلامية عكست أهمية الموضوعات المطروحة ومستوى المشاركة الواسعة من ممثلي الحكومة وأصحاب العمل والعمالة، إلى جانب الشركاء الوطنيين والدوليين. وقد أسهمت هذه التغطية في إبراز الرسائل الرئيسية المرتبطة بتمكين المرأة، وتعزيز المساواة في عالم العمل، وتسليط الضوء على الإصلاحات والسياسات المقترحة ضمن إطار الحوار الاجتماعي. كما دعمت التغطية الإعلامية توسيع نطاق الوصول إلى مخرجات الجلسات والمؤتمر، وعززت حضورها في النقاش العام بوصفها جزءاً من الجهود الرامية إلى بناء أجندة عمل أكثر عدالة وشمولاً.

اتحاد العمال بالتعاون مع "العمل الدولية" ينظم جلسة نقاشية حول الحماية من العنف والتحرش
[في عالم العمل - The General Federation of Jordanian Trade Unions](#)

جلسة تبحث تعزيز بيئة عمل آمنة وخالية من العنف

صحيفة الغد : اتحاد العمال بالتعاون مع "العمل الدولية" ينظم جلسة نقاشية حول ...

وكالة الانباء الأردنية بتر : جلسة نقاشية بشأن دعم المرأة

اتحاد العمال بالتعاون مع "العمل الدولية" يطلق سلسلة حوارات وطنية بعنوان "نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة" - [The General Federation of Jordanian Trade Unions](#)

اتحاد العمال بالتعاون مع "العمل الدولية" يطلق سلسلة حوارات وطنية بعنوان "نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة" | نبأ الأردن

جلسة حوارية في عمّان تبحث سبل تعزيز حماية الأمومة وتمكين المرأة العاملة | أردنيات | زاد الاردن الاخباري - أخبار الأردن

اتحاد العمال بالتعاون مع "العمل الدولية" ينظم جلسة حوار اجتماعي حول حماية الأمومة - [The General Federation of Jordanian Trade Unions](#)

<https://www.addustour.com/articles/1526882>

اتحاد العمال بالتعاون مع "العمل الدولية" ينظم جلسة نقاشية حول ...

جلسة نقاشية حول الاقتصاد الأخضر والانتقال العادل

اتحاد العمال والعمل الدولية يعقدان اجتماعاً بمشاركة النقابات العمالية ضمن مشروع "قوة النقابات" - [The General Federation of Jordanian Trade Unions](#)

انطلاق مؤتمر العمل الوطني "نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة"

انطلاق مؤتمر العمل الوطني نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة (صور) | مدار الساعة

اختتام أعمال مؤتمر العمل الوطني "نحو أجندة عادلة وشاملة للمرأة"

[/https://web.facebook.com/share/p/1FjNZorkrw](https://web.facebook.com/share/p/1FjNZorkrw)

[/https://web.facebook.com/share/p/18HB2Bhdar](https://web.facebook.com/share/p/18HB2Bhdar)

الهوامش

1. عملية شاملة تهدف إلى تحقيق الاستدامة البيئية والاقتصادية مع ضمان «العمل اللائق» وحماية حقوق العمال ومجتمعاتهم أثناء التحول نحو اقتصادات خضراء منخفضة الكربون، وضمان عدم تخلف أحد عن الركب.
2. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، تقرير واقع تمكين المرأة في الأردن 2023، وهيئة الأوراق المالية الأردنية، تقرير حوكمة الشركات المساهمة العامة 2023.
3. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إحصاءات التعليم العالي 2023.
4. ILO. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, 2018.
5. ILO & UN Women, Care Work and the Care Economy, 2021.
6. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.
7. منظمة العمل الدولية. (2023).
- Care at work in Jordan: Investing in care leave and services for a more gender-equal world of work. ILO
8. ILO. World Employment and Social Outlook – Greening with Jobs, 2018.
9. Decent Work Agenda, ILO.
10. دائرة الإحصاءات العامة، مسح القوى العاملة 2024
11. World Bank, Jordan Country Gender Assessment.
12. دائرة الإحصاءات العامة، مسح القوى العاملة 2024
13. ILO. Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No.190. Geneva: ILO, 2021.
14. ILO. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. Geneva: ILO, 2018, p.9.
15. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، تقرير واقع تمكين المرأة في الأردن 2024، وتقرير واقع حوكمة الشركات المساهمة العامة في الأردن، عمان، هيئة الأوراق المالية 2023
16. ILO. World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs. Geneva: ILO, 2018.
- (ILO), Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, Geneva, 2018.
- Care at Work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, Geneva, 2022.
17. تنص المادة السادسة من الدستور الأردني في الفقرة 6 منها والتي أضيفت في تعديل عام 2022 على: (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).
18. هيئة الأوراق المالية، تعليمات حوكمة الشركات المساهمة المدرجة لسنة 2024
19. ILO. Social Dialogue: Finding a Common Voice. Geneva: ILO, 2013.
20. ILO. Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190). Geneva: ILO.
21. ILO, Gallup & Lloyd's Register Foundation. Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey. Geneva: ILO, 2022.
22. أبو الرب، خليفة، وحبوش، العنف في مكان العمل بين الممرضات في المستشفيات الأردنية، مجلة إدارة التمريض.

23. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. دراسة حول التحرش في أماكن العمل في الأردن. عمان، 2018.
24. النهضة العربية من أجل الديمقراطية والتنمية (ARDD). العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل في الأردن. عمان، 2023.
25. ILO. Convention No.190 and Recommendation No.206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work. Geneva, 2019.
26. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته - المادة 29.
27. ILO. Women in Business and Management: The Business Case for Change. Geneva: ILO, 2019.
28. Ibid.
29. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، تقرير واقع تمكين المرأة في الأردن. عمان، 2023. وهيئة الأوراق المالية الأردنية، تقرير حوكمة الشركات المساهمة العامة في الأردن.
30. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2025.
31. ILO. Women in Business and Management: The Business Case for Change. Geneva: ILO, 2019.
32. ILO. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. ILO, 2018.
33. وزارة التنمية الاجتماعية. الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية في الأردن 2025-2033. عمان، 2024.
34. ILO, The Care Economy in Jordan: Opportunities for Employment and Social Protection. ILO, 2022.
35. ILO. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. ILO, 2018.
36. ILO, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, ILO, Geneva, 2018.
37. قانون العمل، المادة 70.
38. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة رقم 183.
39. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025، عمان، 2020.
40. قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته، أحكام تأمين الأمومة.
41. رغم ما قد يوفره هذا النمط من مرونة آنية، إلا أن له آثارًا سلبية محتملة على المدى البعيد، لا سيما فيما يتعلق باستحقاقات تقاعد الشيخوخة. إذ يؤدي انخفاض الأجور وساعات العمل إلى تدني الاشتراكات في أنظمة الضمان الاجتماعي.
42. الخطة التنفيذية الوطنية للنمو الأخضر 2021 - 2025، وزارة البيئة.
43. ILO, World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs, Geneva, 2018.
44. ILO, Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies. for All, Geneva, 2015.
45. الاستراتيجية الشاملة لقطاع الطاقة للأعوام 2020-2030، وزارة الطاقة والثروة المعدنية.
46. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008).
47. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190.
48. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل رقم 81.



الإتحاد العام
لنقابات عمال الأردن



مكتب منظمة العمل الدولية في الأردن

عبدون الجنوبي، شارع تيسير النعناع، بناء رقم 63

ص.ب: 11183-83120

عمان الأردن

البريد الإلكتروني: amman@ilo.org

الهاتف: +962 (6) 565 3991

ISBN 978-92-2-043611-0



9 789220 436110