



Funded by the European Union
بتمويل من الاتحاد الأوروبي

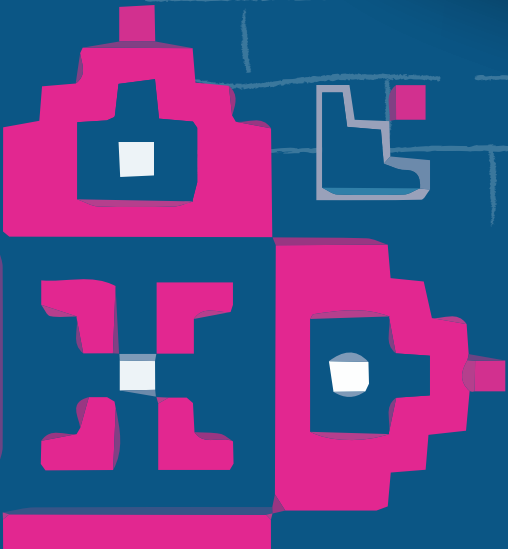


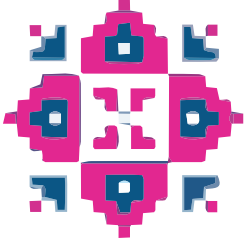
FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG Für die Freiheit.
الأردن



تحسين الظروف القانونية لمشاركة
النساء في سوق العمل الأردني

ورقة سياسات





Authors:

Researchers at the
West Asia – North Africa (WANA) Institute

- Hayat Al Shobaki
- Dr. Yara Shaban
- Liliann Saudi
- Rawaa Moumar

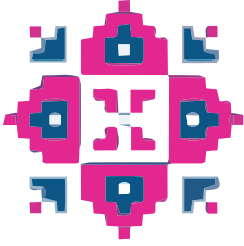


Design:

- Malak Saleem

Translation:

- The West Asia – North Africa
(WANA) Institute



'EU – PAVE' Project Coordinators:

- Lina AlHaj
- Raya Momani

ورقة السياسات هي جزء من مشروع بعنوان "سياسات
PAVE - ضد العنف".

تم إنتاج هذا المنشور بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي
ومؤسسة فريدريش ناومان للحرية FNF - مكتب الأردن
كمنفذ رئيسي.

محتوياتها هي المسؤولية الوحيدة لمؤسسة فريدريش
ناومان ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

جدول المحتويات

٤	١. الملخص التنفيذي
٥	٢. المقدمة
٦	٢.١. العنف القائم على النوع الاجتماعي في قانون العمل الأردني
٧	٢.٢. آراء المجتمع حول المشاركة الاقتصادية للمرأة
٨	٣. المنهجية
٨	٤. مراجعة الإطار القانوني
٩	٤.١. حقوق العمال بموجب نظام الخدمة المدنية
١٠	٤.١.١. الحماية من العنف
١٠	٤.٢. حقوق العمال في القطاع الخاص بموجب قانون العمل الأردني
١٠	٤.٢.١. الحماية من العنف
١١	٤.٣. حقوق العمال بموجب نظام عمال الزراعة
١٠	٤.٣.١. الحماية من العنف
١٢	٤.٤. حقوق العمال داخل المنزل
١٢	٤.٤.١. الحماية من العنف
١٢	٤.٥. حقوق العمال بموجب قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
١٣	٤.٥.١. الحماية من العنف
١٣	٤.٦. نظام الضمان الاجتماعي
١٤	٥. التوصيات
٢٠	٦. الملحق أ: القوانين والأنظمة والتعليمات واللوائح المحلية
٢١	٧. الملحق ب: مواد قانون العمل الأردني الخاصة بالنساء



تركز هذه الورقة على الجانب القانوني حيث تمت مراجعة القوانين والأنظمة والسياسات واللوائح القائمة التي تحد من مشاركة النساء في سوق العمل الأردني مع التركيز على قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي.

تقدم الورقة أيضاً آراء النساء عن المشاركة في العمل والعوائق التي يواجهنها في ثلاث محافظات وهي العقبة والزرقاء وإربد للخروج بتوصيات قانونية بشأن العمل في القطاعين العام والخاص.

توصلت الورقة إلى أن هناك غياب واضح للمواد والأحكام التي تحدد وتعرف مفهومي العنف والتحرش، بالإضافة إلى نقص في التدابير الوقائية، ونظام الإبلاغ عن العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل. تشمل التوصيات السياسية مراجعة التشريعات بهدف:

- ضمان ظروف عمل آمنة وعادلة للجميع.
- حماية العمال وخاصة النساء والنساء ذوات الإعاقة من جميع أشكال العنف.
- إضفاء الطابع المؤسسي على المساءلة القانونية والإبلاغ عن حالات التحرش والعنف التي يتم تحديدها بوضوح في القانون.

١. الملخص التنفيذي

أظهر تقرير الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2022 أن الأردن يحتل المركز 145 من بين 146 دولة تم تقييمها فيما يتعلق بمشاركة النساء في سوق العمل، ومن المتوقع أن هذه الفجوة التي تغيب النساء عن المشاركة في سوق العمل وغياب العدالة بين الجنسين في القوانين والأعراف والتقاليد الاجتماعية سوف يؤدي إلى فقدان حوالي 575 مليار دولار في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وعلاوة على ذلك، فإن ضعف المشاركة الاقتصادية للنساء له تداعيات مباشرة على مشاركة النساء في صنع القرار في المجال العام وداخل المنزل، فعلى سبيل المثال، تشغل النساء الأردنيات في 12.6 في المائة فقط من المناصب القيادية في المجال العام مما يؤدي إلى غياب الأفكار والرؤى التي يمكن أن تقدمها النساء حول القضايا التي تؤثر عليهن بشكل كبير.

إن المشاركة الاقتصادية الضعيفة للنساء متجذرة في عدة عوامل منها: العادات والتقاليد الاجتماعية "الضارة"، والقوانين التمييزية، ووقوع حالات التحرش، بالإضافة إلى الخوف من التحرش.

2. المقدمة

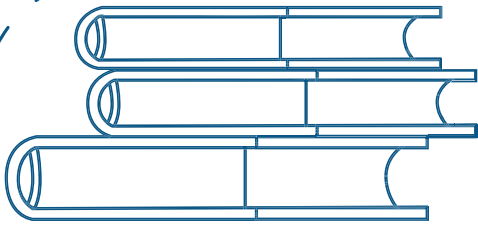
أفادت الأمم المتحدة في عام 2020 أن أقل من نصف النساء في العالم يشاركن في سوق العمل، مما يشير إلى أن مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية ما زالت تشكل تحدياً عالمياً¹.

أما في المنطقة العربية، فقد تراوحت مشاركة النساء في سوق العمل من 7 في المائة في اليمن إلى 30 في المائة في لبنان وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية في عام 2022². في الأردن على وجه الخصوص وعلى الرغم من جهود مديريةية عمل المرأة في وزارة العمل، فقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للنساء 14 في المائة في عام 2021، بينما كان معدل مشاركة الرجال أعلى بكثير، حيث بلغ 54 في المائة³.

إن هذه الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية مستمرة منذ ثلاثة عقود⁴، وبالتالي تحتل الأردن المرتبة 145 من بين 146 دولة في تقرير الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2022⁵.

من المتوقع أن غياب مشاركة النساء في سوق العمل وعدم المساواة بين الجنسين في القوانين والتقاليد والممارسات الاجتماعية قد يؤدي إلى فقدان حوالي 575 مليار دولار في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا⁶. علاوة على ذلك، فإن المشاركة الاقتصادية الضعيفة للنساء التي يتبعها الاعتمادية الاقتصادية يؤثران بشكل مباشر على مشاركة المرأة في صنع القرار في المجال العام وأيضاً داخل الأسرة^{7 8}. فعلى سبيل المثال، تشغل النساء الأردنيات فقط 12.6 في المائة من المناصب القيادية في المجال العام⁹ مما يؤدي إلى غياب الأفكار والرؤى التي يمكن أن تقدمها النساء حول القضايا التي تؤثر عليهن بشكل كبير.

إن المشاركة الاقتصادية الضعيفة متجذرة في عدة عوامل منها العادات والتقاليد الاجتماعية "الضارة"، والقوانين التمييزية، والفجوة في الأجور بين الجنسين، ووقوع حالات التحرش، بالإضافة إلى الخوف من التحرش^{10 11} حيث يعد خطر التعرض للتحرش عاملاً رئيسياً لدى النساء عند التفكير في المسارات المهنية واختيار قطاعات العمل. حيث ذكرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن أكثر من نصف النساء الأردنيات اللاتي تم استطلاع آرائهن يعتقدن أن التحرش يحد من فرص عملهن¹².



ومع ذلك تختلف أسباب انخفاض نسب العمالة النسائية في الاردن بناءً على التحصيل العلمي، حيث تواجه النساء ذوات التحصيل العلمي المنخفض تحديات واضحة تتعلق بالتقاليد الاجتماعية وقلة وسائل النقل العام الموثوق بها،¹³ بينما تعاني النساء الحاصلات على تعليم جامعي من البطالة بشكل رئيسي بسبب عدم التنوع في القطاع الخاص الذي لا يتجواب مع احتياجات النساء مثل ساعات العمل المرنة.¹⁴ تظهر هذه التحديات جلياً في الأرقام، حيث بلغت نسبة الذكور العاطلين عن العمل والحاصلين على شهادة البكالوريوس أو أعلى 25.5 في المائة في عام 2022، بينما كانت النسبة أعلى عند الإناث وبلغت 87.9 في المائة.¹⁵

تركز هذه الورقة على الاعتبارات القانونية والهيكلية التي قد تسهم في أو تحد من مشاركة النساء في سوق العمل مع التركيز على التحديات التي تواجهها النساء في المجتمعات الريفية وقضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي. تقوم الورقة بتحليل القوانين والأنظمة والسياسات والتعليمات التي تتناول مشاركة النساء في سوق العمل، وتعتمد الورقة أيضاً على آراء النساء في ثلاث محافظات، العقبة والزرقاء وإربد، لتلخيص التوصيات السياسية للقوانين والتعليمات الخاصة بالقطاعين الخاص والعام.

تقدم الورقة مجموعة من التوصيات تتعلق بالقوانين والتعليمات الخاصة لضمان حماية المرأة من جميع أشكال العنف وتوفير ظروف عمل آمنة وعادلة ومنصفة لزيادة مشاركتهم الاقتصادية في الأقسام التالية، يتم تقديم خلفية موجزة حول موقف قانون العمل الأردني بشأن العنف والتحرش ضد النساء، تليها نظرة عامة على وجهات نظر النساء حول تحديات المشاركة الاقتصادية الشاملة.

١.٢. العنف القائم على النوع الاجتماعي في قانون العمل الأردني

تم تعديل الدستور الأردني في عام 2022 بتغيير ملحوظ في عنوان الفصل الثاني من "حقوق الأردنيين و واجباتهم" إلى "حقوق الأردنيين والأردنيات و واجباتهم". وقد شمل هذا التغيير أيضاً إضافة فقرة جديدة، حيث تنص المادة رقم 6 على أن "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".¹⁶ تنفذ الحكومة الأردنية أيضاً خطط عمل واستراتيجيات وطنية طويلة وقصيرة الأجل لتحقيق مجتمع خالٍ من العنف والتمييز، بما في ذلك الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025¹⁷

يشير قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 إلى مادة واحدة فقط تتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل وهي المادة 29 (أ/6) التي تضمن الحقوق القانونية للموظفين ذكوراً أو إناثاً في حالة تعرضهم للاعتداء بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول، وهذا يعني أن النساء اللاتي يواجهن تصرفات غير مرغوب فيها أو لغة مهينة تتعلق بالجنس في مكان العمل ليس لديهن حقوق قانونية واضحة.^{18 19}

إن عدم وجود تعاريف واضحة لما يشكل مفاهيم "الضرب" أو "التحقير"، وعدم وجود أحكام محددة لمنع أو معالجة العنف والتحرش ضد النساء في مكان العمل قد يفتح المجال لوجود عدة تفسيرات تختلف من وجهة نظر إلى أخرى.

٢.٢. آراء المجتمع حول المشاركة الاقتصادية للمرأة

أجرت مؤسسة فريدريش ناومان مجموعات نقاش مركزة في المجتمعات المحلية عام 2022 مع 136 مشاركاً، حيث بلغت نسبة النساء العاملات وغير العاملات من المناطق الريفية 71 بالمائة من المشاركين في ثلاثة محافظات في الأردن: العقبة والزرقاء وإربد. كشفت هذه الجلسات عن العديد من المخاوف والتحديات التي تعيق مشاركة المرأة الاقتصادية خاصة في المناطق الريفية.

واحدة من التحديات الرئيسية التي تعيق مشاركة المرأة هي عدم توفر نظام مواصلات آمن وموثوق في المناطق الريفية. إن استخدام وسائل النقل العام في كثير من الأحيان يعرض النساء للتحرش والعنف، مما يؤدي إلى شعورهن بعدم الراحة الأمان والثقة في هذا النظام.²⁰ ذكر المشاركون أيضاً محدودية فرص العمل، حيث تتركز الفرص في قطاعات الزراعة والصناعة والسياحة التي تتطلب ساعات عمل طويلة مقابل أجور منخفضة نسبياً، كما ذكرت النساء على وجه الخصوص وجود قيود اجتماعية محددة داخل الأسر كأن يمتلك أفراد الأسرة الذكور السلطة في تحديد الوظيفة المناسبة بالنسبة لأفراد الأسرة الإناث لتجنب التحرش وبيئات العمل المختلطة. وذكرت النساء أيضاً أن أفراد الأسرة الذكور قد يأخذون نسبة عالية من رواتبهن.

تشكل التحديات الهيكلية مثل نقص الحضانات في أماكن العمل وعدم وجود إطار قانوني يضمن حقوق المرأة الاقتصادية في سوق العمل مشكلة كبيرة بالنسبة للنساء، وتناولت النساء التمييز الوظيفي بناءً على الحالة الاجتماعية، حيث يفضل أصحاب العمل النساء العازبات على النساء المتزوجات.

كما ركّز التحليل على أي مدخلات أو بنود أو عبارات تتعلق بالتحرش أو الاعتداء أو أي مصطلحات تتعلق بحوادث العنف في مكان العمل ونظام التقديم على الشكاوى كنافذة للإبلاغ القانوني عن التحرش في مكان العمل أو حوادث العنف المبني على النوع الاجتماعي ولفهم تجارب المجتمعات الريفية، شارك 136 امرأة ورجل في مجموعة نقاشية مركزة تمحورت حول التحديات التي واجهت النساء في مكان العمل وكيفية خلق فرص أكثر لمشاركة النساء في محافظات العقبة والزرقاء وإربد.

تم تجميع تقارير المجموعات النقاشية المركزة ومراجعة التشريعات المحلية لإعداد التوصيات المناسبة.



٤.مراجعة الإطار القانوني

يوجد العديد من القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات التي تحكم حقوق والتزامات العمال في قطاعات مختلفة.

فنظام الخدمة المدنية مثلاً يحكم العمال ممن تدرج وظائفهم ودرجاتهم ورواتبهم في قانون تنظيم الموازنة العامة، بينما قانون العمل الأردني يحكم جميع العمال بما فيهم النقابات وجمعيات الموظفين باستثناء الموظفين في القطاع العام والبلديات.

وتم إصدار تعليمات ولوائح إضافية مثل نظام عمال الزراعة وتعليمات ترخيص ممارسة المهن من داخل المنزل لتنظيم العمال في هذين القطاعين.

تم تقسيم الفرعيات أدناه على هذا النحو لتسليط الضوء على القوانين والمواد أو البنود المتعلقة بالتالي:

-النوع الاجتماعي

-الحماية من العنف

كما تم استعراض التشريعات المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة ونظام الضمان الاجتماعي؛ وذلك لأن هذه التشريعات ذات الصلة تنظم الاعتبارات الإضافية لدمج النساء في سوق العمل والقضايا المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

٣.المنهجية

أجرت باحثتان من معهد غرب آسيا وشمال إفريقيا وخبيرة في مجال حقوق الإنسان تحليلاً لمحتوى التشريعات المحلية المتعلقة بالعمل في الخدمة المدنية والقطاع الخاص والقطاع الزراعي والمهن التي يتم العمل بها في المنزل (يرجى الرجوع إلى الملحق أ للحصول على القائمة الكاملة).

ركّز التحليل على التعامل مع المواد أو الأحكام المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتي تُعنى بحقوق الموظفين ذكوراً كانوا أم إناثاً بما في ذلك النساء ذوات الإعاقة.

٤.١. حقوق العمال بموجب نظام الخدمة المدنية

يضمن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته رقم 9 لعام 2020 المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالتعيين الوظيفي وساعات العمل والتدريب والرواتب والعلاوات والإجازات السنوية والعرضية والترقيات والإجراءات التأديبية. علاوة على ذلك، توفر تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية لسنة 2021 في نظام الخدمة المدنية لعام 2020 مساواة في المعاملة بين الموظفين الرجال والنساء، حيث توفر بنوداً خاصة تمنح الموظفة المسؤولة عن رعاية أطفال بعد انتهاء إجازة الأمومة فرصة العمل بدوام جزئي لمدة لا تتجاوز 4 سنوات.²¹

ينص النظام أيضاً بموجب المادة رقم 106 على أن الموظفة الحامل تستحق إجازة أمومة مدتها 90 يوماً براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وفترة استراحة لمدة ساعة في اليوم الواحد بقصد ارضاع مولودها الجديد لمدة 9 أشهر بعد انتهاء الإجازة. كما تسمح المادة 109 للموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد على سنتين للعناية بطفلها الرضيع، وتسمح المادة نفسها أيضاً بإجازة غير مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد على 4 أشهر و 10 أيام للموظفة لغايات قضاء العدة الشرعية بعد وفاة زوجها.²²

ومع ذلك، يميز نظام الخدمة المدنية بموجب المادة رقم (أ/24) بين الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بحقهم في الحصول على علاوة عائلية شهرية. حيث تنص المادة على أن الموظف الذكر يستحق علاوة عائلية شهرية مقدارها 20 ديناراً أردنياً بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم على 18 سنة بينما لا تتساوى الإناث مع الذكور في هذا الاستحقاق كما هو موضح في المادة رقم (ب/24) حيث تستحق الموظفة الأثني العلاوة العائلية فقط إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد على 18 سنة.

٤.١.١ الحماية من العنف

تحظر المادة رقم 69 من نظام الخدمة المدنية على الموظفين من الانخراط في أي سلوك أو نشاط غير أخلاقي أو ينطوي على سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية، وتُعاقب هذه الأفعال تحت طائلة المسؤولية التأديبية. يتناول الفصل 17 حقوق الموظفين في تقديم شكوى في حالة حصول انتهاك لأي من القوانين واللوائح والتعليمات، أو انتهاك للأخلاقيات أو قواعد السلوك أو التعرض للضغوط أو الإكراه، ومع ذلك لا توجد أي بنود قانونية أو نصوص توضح تعريف السلوك الشفهي ذو الطابع الجنسي أو العنف أو التحرش أو الأنشطة غير الأخلاقية، كما لا توجد مواد أو بنود لمنع العنف ضد النساء في مكان العمل •

٤.٢. حقوق العمال في القطاع الخاص بموجب قانون العمل الأردني

يوفر قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته معاملة عادلة بين الموظفين الذكور والإناث في معظم بنوده وهناك مواد إضافية تُحدد حقوق النساء الحوامل والمرضعات والنساء بعد الولادة (يرجى الرجوع إلى الملحق ب). ومع ذلك تُفرض بعض القيود على نوع العمل الذي يُسمح للنساء بالقيام به وفقاً للمادة رقم 69 وبناءً على قرار وزير العمل، لكن في عام 2018 أصدر وزير العمل القرار رقم (2018/2) الذي يسمح للنساء بالعمل في أي مكان وفي أي وقت لاغياً للقرار السابق الذي كان يمنع النساء من العمل في بعض المهن مثل الصناعات الكيماوية ويحدد ساعات العمل الخاصة بهن.²⁴ يجدر التنويه هنا إلى أن القرارات الوزارية لا تلغي النص القانوني الأصلي •

٤.٢.١ الحماية من العنف

تنص المادة رقم 29 من قانون العمل الأردني على بيان عام يمنح العمال حق ترك العمل دون إشعار مسبق مع احتفاظهم بحقوقهم القانونية. يطبق هذا الحق إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب القانون. ومع ذلك لا يوجد تعريفات واضحة لمصطلحات "التحقير" و "الاعتداء الجنسي". قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته يحدد مواد لتقديم الشكاوى وحلها.²⁵ ومع ذلك، لا يوجد أي إشارة إلى الحالات المتعلقة بالعنف ضد النساء •

٤.٣. حقوق العمال بموجب نظام عمال الزراعة

في عام 2008، تم تعديل المادة رقم 3 في قانون العمل لتحديد أن العمل الزراعي يخضع للوائح خاصة تحدد فيها عقود العمل وساعات العمل والمسائل الأخرى المتعلقة بذلك، وبعد 13 عاماً، تم إصدار نظام عمال الزراعة رقم 9 لسنة 2021، الذي أُصدر بموجب الفقرة ب من المادة رقم 3 من قانون العمل والذي يعد خطوة هامة ومحورية في تعزيز حقوق العمال في قطاع الزراعة.

يتضمن النظام بنوداً تعادل بين الرجال والنساء في قطاع الزراعة. تشمل هذه البنود الأجور والإجازات وعقود العمل وتقديم الشكاوى وساعات العمل وتوفير الإسكان المناسب وتوفير ظروف السلامة والصحة المهنية. يحدد النظام أيضاً مواداً تؤكد حقوق النساء العاملات في قطاع الزراعة، فعلى سبيل المثال، تؤكد المادة رقم 8 أن صاحب العمل مسؤول عن تقديم أجور متساوية عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على أساس الجنس.²⁶

في حين أن النظام يوفر حماية قانونية للنساء اللاتي يعملن ساعات أكثر من الرجال، إلا أن حقوق النساء فيما يتعلق بالإسكان المناسب وظروف السلامة المهنية ما تزال تتعرض لانتهاكات، ويشمل ذلك عدم توفير أصحاب العمل وسائل نقل آمنة أو إقامة منفصلة بين الرجال والنساء.²⁹ ويمكن أن يكون ذلك نتيجة عدم تنفيذ حقوقهن القانونية بشكل كاف وعدم وعي العمال بهذه الحقوق وترددهم في المطالبة بها.

الحماية من العنف

٤.٣.١

تقدم المادة 13 من نظام عمال الزراعة رقم 19 لعام 2021 حماية للعاملين في القطاع الزراعي سواء كانوا رجالاً أم نساءً، حيث تنص المادة على أن أي نوع من أنواع الاعتداء الجنسي أو الجسدي أو انتهاك حقوق العمال يعتبر مخالفة لأحكام النظام. كما تنص المادة 14 على الخطوات المتبعة عند تقديم شكوى بشأن انتهاك حقوق العامل في قطاع الزراعة. ومع ذلك فإن النظام لا يحتوي على أي بنود تتناول بوضوح العنف ضد النساء بما في ذلك قنوات تقديم الشكاوى ولا توفر تعريفاً واضحاً لما يُعتبر اعتداءً جنسياً أو أشكالاً أخرى من التحرش أو العنف.

٤.٤. حقوق العمال داخل المنزل

في عام 2020 صدرت تعليمات ترخيص ممارسة المهن من داخل المنزل في قانون رخص المهن لمدينة عمان تحت قانون رقم 20 لسنة 1985. كان صدور هذه التعليمات ضرورياً لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل. مع ذلك لم تحدد التعليمات المعدلة لترخيص ممارسة المهن من داخل المنزل مجموعة المهن المؤهلة للحصول على تراخيص والعمل من داخل المنزل حتى عام 2021 وتشمل هذه المهن:

المهن الفكرية والحرفية وإعداد الأغذية وخدمات المنازل والمهن السياحية والحضانات المنزلية

وعلى الرغم من أن العديد من هذه المهن تُمارَس تقليدياً بواسطة النساء، إلا أنه لا توجد بنود محددة تتعامل مع القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

٤.٤.١ الحماية من العنف

تنص التشريعات المتعلقة بتراخيص العمل داخل المنزل على إجراءات التفتيش ولا تتناول القضايا المتعلقة بالعنف ضد النساء سواء من قبل أصحاب العمل أو الموظفين أو بنود متعلقة بتقديم الشكاوى. وأي حالة تتعلق بالعنف ضد النساء في سياق المنزل تُنظم بموجب قانون الحماية من العنف الأسري.

٤.٥. حقوق العمال بموجب قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

يؤكد قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 على حقوق الأفراد من ذوي الإعاقة بغض النظر عن جنسهم في التوظيف والتدريب المهني ودون التمييز بناءً على نوع الإعاقة. وتُلزم المادة رقم 25 بتوفير تدابير وبيئة عمل داعمة وتبسيط النماذج وتسهيل الوصول لمكان العمل، ومع ذلك لا توجد بنود قانونية محددة تتناول المشاكل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مكان العمل.

٤.٥.١ الحماية من العنف

المادة رقم 30 من القانون تشير إلى كيفية التعامل مع أعمال العنف ضد الأشخاص ذوي الإعاقة بغض النظر عن جنسهم. تعرف هذه المادة العنف كأى فعل أو امتناع من شأنه حرمان الشخص ذي الإعاقة من حق أو حرية أو تقييد ممارسته لأي منهما أو يلحق الأذى بسلامته الجسدية أو العقلية أو النفسية على أساس الإعاقة أو بسببها.

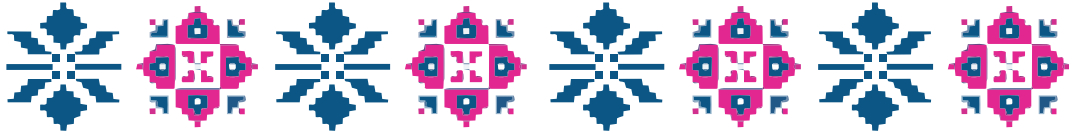
تنص المادة رقم 48 على أن أي شخص يرتكب أي عمل من أعمال العنف كما هو محدد في المادة رقم 30 يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز السنة أو بغرامة لا تزيد على 1000 دينار أردني أو بكلتا هاتين العقوبتين دون التأثير على أي عقوبة أشد في أي تشريع آخر. ومع ذلك لا يحدد القانون ما يشكل أعمال التحرش والاعتداء أو الإهانة القائمة على النوع الاجتماعي •

تمنح المادة رقم 14 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 أي فرد ذو إعاقة بغض النظر عن الجنس حق تقديم شكوى للجنة تكافؤ الفرص التي تشكلت بموجب المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة ومع ذلك لا توجد أحكام قانونية تحمي النساء ذوات الإعاقة من العنف في مكان العمل •

٤.٦. نظام الضمان الاجتماعي

النظام الاجتماعي للضمان الاجتماعي هو نظام تأمين يوفر الحماية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تحقيق الاكتفاء الاجتماعي. إن النظام رقم 93 لعام 2020 المعنون بنظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة رقم 93 لسنة 2020 يدعم إدماج النساء اقتصادياً من خلال وضع بنود لتقديم بدل رعاية الطفل •



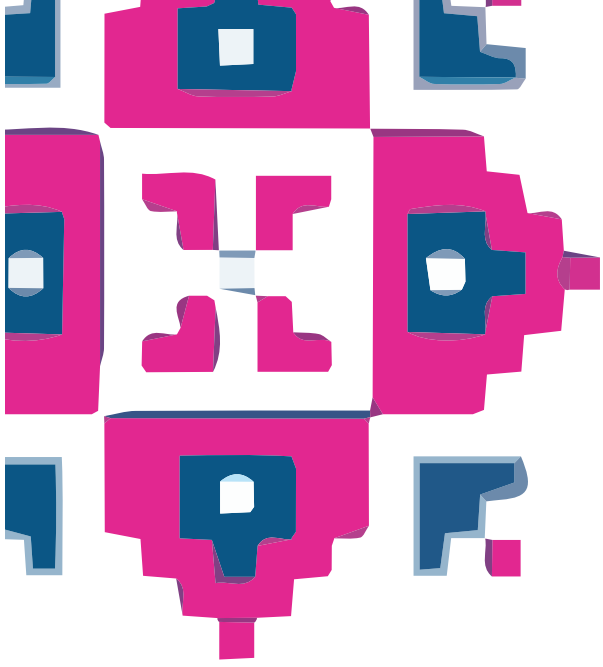


٥. التوصيات

تتبع التوصيات السياسية التالية من الاعتقاد بأن الظروف العادلة والمنصفة في العمل التي تهدف لتعزيز الإدماج الاقتصادي يجب أن تأخذ في عين الاعتبار الواقع المعاش للنساء والرجال في بيئة العمل كما تعكس هذه التوصيات أصوات النساء من مناقشات مجموعات التركيز والمقالات والتقارير المنشورة لضمان ظروف عمل عادلة وتدابير محددة ومبلّغ عنها بشكل جيد ضد التحرش والعنف، وهذا يتضمن أي عمل ضار أو عنف مبني على النوع الاجتماعي.

ما زال عمل المرأة في الإطار القانوني يعتبر ثانوياً مقارنة بعمل الرجل. ويتضح ذلك في المادة (24/أ) من نظام الخدمة المدنية المتعلقة بالعلاوة العائلية والمادة رقم 69 من قانون العمل الأردني التي تقيد عمل المرأة، والمادة رقم 70 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لعام 2014 وتعديلاته التي تحدد سن التقاعد عند 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء.

ومع ذلك فإن القوانين تعتبر العاملات والعمال على قدم المساواة في حقوقهم وواجباتهم مع مراعاة الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي مثل الحمل والأمومة ومسؤوليات رعاية الأطفال.



بالنسبة لنظام الخدمة المدنية ، فإن التوصيات هي

أ تقديم تعريفات واضحة لمفاهيم العنف والتحرش والإساءة والاعتداء غير اللائق والعنف الجنسي والجرائم ذات الصلة لضمان فهم التشريعات المتعلقة بالعنف وتطبيقها .

ب إصدار بنود مختصة بمنع جميع أشكال العنف والعنف القائم على النوع الاجتماعي وتتناول أنظمة الشكاوى المحددة لهذه الحالات .

ت تضمين بند في نظام الخدمة المدنية رقم 9 لعام 2020 لضمان الوصول إلى مقدمي رعاية مؤهلين للأطفال مماثل للمادة رقم 72 من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لعام 1996 .

ث إعادة النظر في الفقرتين (أ) و (ب) من المادة رقم 24 من نظام الخدمة المدنية رقم 9 لعام 2020 والتي تنص على أن الموظفين المتزوجين يستحقون علاوة عائلية شهرية بما في ذلك الموظفين الأراامل والمطلقين إذا كان لهم أولاد لا تزيد أعمارهم على 18 سنة وتحد من حصول الموظفين على نفس الحق. يجب أن يضمن ذلك استلام البديل الشهري بناءً على وحدة الأسرة من خلال الجهات المعنية بغض النظر عن الجنس .

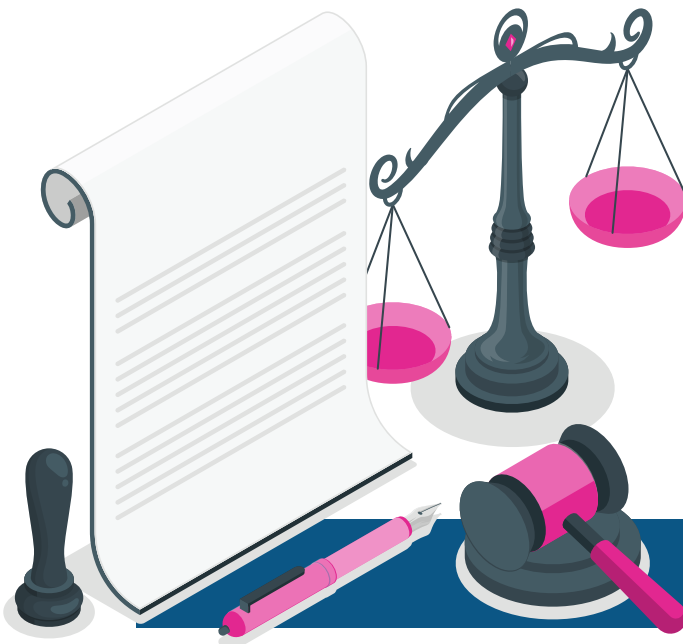
بالنسبة لقانون العمل الأردني، فإن التوصيات هي

- أ** زيادة الوعي بحقوق المرأة في إطار قانون العمل الأردني من قبل وزارة العمل من خلال مقاطع الفيديو أو غيرها من وسائل الاتصال الأخرى للحصول على استشارات قانونية أو طرح الأسئلة³⁰.
- ب** زيادة الدور الرقابي الخاص بوزارة العمل على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لضمان الامتثال لقانون العمل ومنع التمييز القائم على النوع الاجتماعي.
- ت** تقديم تعريفات واضحة للعنف والتحرش والإساءة والاعتداء غير اللائق والعنف الجنسي والجرائم ذات الصلة لضمان فهم التشريعات المتعلقة بالعنف وتطبيقها.
- ث** تعديل المادة (رقم 6أ/29) من قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996، والتي تنص على أن الموظف له الحق في ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي. يتضمن التعديل جميع أشكال الأفعال العنيفة المحددة وليس فقط الضرب أو التحقير.
- ج** تعديل المادة (رقم 1أ/27) من قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996، والتي تنص على أنه يمنع من النظر في إنهاء خدمات المرأة العاملة الحامل اعتباراً من الشهر السادس أو عندما تكون في إجازة الأمومة. يتضمن التعديل حظر إنهاء خدمات المرأة خلال فترة الحمل بأكملها أو فترة إجازة الأمومة³¹.
- ح** تعديل المادة رقم 70 من قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996، والتي تنص على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر قبل وبعد الولادة، ويبلغ مجموع هذه الإجازة 70 يوماً. يتضمن التعديل زيادة فترة الإجازة المدفوعة الكاملة إلى 90 يوماً بناءً على توصيات منظمة العمل الدولية التي حددت إجازة الأمومة 14 أسبوعاً^{32 33 34}.
- خ** إعادة النظر في المادة رقم 69 من قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996، التي تمنح وزير العمل سلطة تحديد ساعات العمل وأنواع المهن التي يمكن للنساء العمل فيها، لتشمل أحكاماً خاصة في هذه المادة أو غيرها لضمان بيئة عمل آمنة تراعي النوع الاجتماعي، والإعاقة، والحالة الصحية (بما في ذلك النساء الحوامل).

د تعديل المادة رقم 55 من قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996، التي تنص على أنه يجب على كل صاحب عمل يستخدم 10 عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل يتضمن التعديل تطبيق النظام الداخلي على المنشآت بغض النظر عن حجمها، مع تضمين نظام لحل النزاعات بين العمال وإجراءات خاصة لمنع العنف والتحرش •

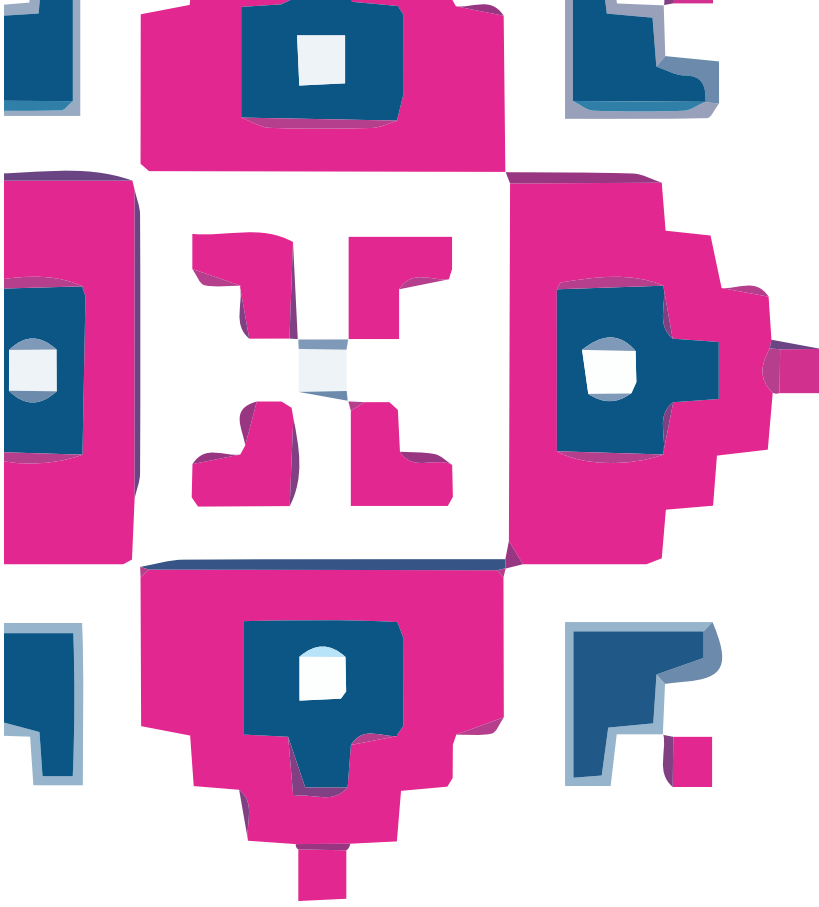
ذ تعديل المادة (3/أ) من تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة 2023، التي تنص على أن تقدم المؤسسات بدائل للحضانة لأطفال الموظفين شريطة أن يتجاوز عددهم 15 طفلاً. يتضمن التعديل زيادة بند بتوفير خصومات ضريبية أو حوافز لأصحاب العمل الذين يوفرون بدائل للحضانة أو مساعدة لموظفيهم إذا كان عدد الأطفال أقل من 15³⁵ •

ر إضافة بنود للمادة (97) من قانون العمل رقم (8) لعام 1996، الخاصة بالانتساب للنقابات والجمعيات الصناعية، لتشجيع مشاركة النساء في الاتحادات النقابية من خلال تنفيذ تدابير العمل الإيجابية مثل تخصيص حصص محددة لفترة طويلة أو مقاعد محفوظة للنساء •



بالنسبة لنظام عمال الزراعة لسنة 2021، فإن التوصيات هي

- أ** إضافة بند للمادة رقم 8 يلزم صاحب العمل الزراعي بتوفير نظام نقل آمن وعادل.³⁶
- ب** تعديل المادة رقم 9 التي تضمن الإسكان والمرافق الصحية لعمال الزراعة، لإضافة بند يحدد فصل مكان السكن بين الرجال والنساء.³⁷
- ت** تعديل المادة رقم 10 التي تنص على أن صاحب العمل الزراعي الذي يستخدم أكثر من 20 عاملاً زراعياً يجب أن ينشئ نظاماً داخلياً يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل. يتضمن التعديل إنشاء نظام داخلي بغض النظر عن عدد العمال في المزرعة.
- ث** تعديل المادة رقم (13/ب) التي تنص على أن الاعتداء الجنسي أو الجسدي على العامل الزراعي أو انتهاك أي من حقوقه الأساسية يعتبر انتهاكاً لنظام عمال الزراعة. يشمل التعديل تضمين جميع أشكال العنف ضد العامل مثل التحرش والإساءة اللفظية، كما يتضمن التعديل حماية العامل وصاحب العمل خلال الرحلة من وإلى المنشأة الزراعية.
- ج** إعادة النظر في المادة رقم 15 التي تستثني صاحب العمل الزراعي الذي يستخدم 3 عمال زراعة فأقل من تطبيق أحكام المواد التالية: المادة رقم 4 المتعلقة بساعات العمل الرسمية وفترات الراحة لتناول الطعام والمادة رقم 5 المتعلقة بالعمل والأجرة في أيام الراحة والعطل الرسمية والمادة رقم 7 المتعلقة بالإجازات السنوية والمرضية وإجازات الأمومة والمادة رقم 12 المتعلقة بالتأمين الصحي، حيث تسبب هذه الاستثناءات في حرمان العمال من معظم الحقوق المنصوص عليها في النظام.
- ح** المصادقة على الاتفاقيات الدولية للعمل خاصة اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 87 التي تنص على حق جميع العمال وأصحاب العمل في تشكيل والانضمام إلى المنظمات التي يختارونها دون أي تمييز وفقاً لقواعد المنظمة دون الحاجة إلى موافقة مسبقة.
- خ** المصادقة على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) رقم 129 لعام 1969، والتي تنص على تحديد معايير لتفتيش العمل في القطاع الزراعي لتعزيز ظروف العمل و حماية حقوق عمال الزراعة.



”

بالنسبة لتعليمات ترخيص ممارسة المهن من داخل المنزل لسنة (2020)، فإن التوصيات هي

أ تضمين مادة قانونية لحماية الأفراد المرخص لهم وشركائهم، ضد أشكال مختلفة من العنف خاصة من الأطراف الخارجية بما فيهم العملاء .

ب تضمين مادة قانونية تحدد عملية تقديم الشكاوى للعمال وملتقي الخدمات وإنشاء نظام مراقبة ومتابعة .

ت تضمين مادة قانونية تمنح فوائد الترخيص المجاني للأفراد المهمشين بما في ذلك النساء والنساء ذوات الإعاقة .

٦. الملحق أ: القوانين والأنظمة والتعليمات واللوائح المحلية

تمت مراجعة التشريعات المحلية التالي

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته
بالإضافة لنظام الدوام المرن لسنة 2017
وتعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة
2023.³⁹

نظام الخدمة المدنية وتعديلاته رقم 9 لسنة
2020 صادر بمقتضى المادة 120 من الدستور
الأردني بالإضافة لتعليمات الدوام المرن في الخدمة
المدنية لسنة 2021.³⁸

تعليمات ترخيص ممارسة المهن من داخل
المنزل لسنة 2020.⁴¹

نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021 الصادر
بموجب المادة ب من قانون العمل رقم 8 لسنة
1996.⁴⁰

قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014
وتعديلاته.⁴³

قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20
لسنة 2017.⁴²

نظام رقم 93 لسنة 2020 المتعلق بنظام الحماية
الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة.⁴⁴

٧. الملحق ب: مواد قانون العمل الأردني الخاصة بالنساء

المواد التالية في قانون العمل الأردني تحدد حقوق إضافية واعتبارات للنساء الحوامل، والمرضعات، والنساء بعد الولادة

تنص على أن للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة

المادة رقم 67

تؤكد على أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة

المادة رقم 27

تنص على أن لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها

المادة رقم 68

تنص على أنه للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة

المادة رقم 70

تؤكد على أن للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد

المادة رقم 71

ساوت بين الرجال والنساء في حق الحصول على مكان لرعاية أطفالهم حيث يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم. إن تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة 2021 المدرجة تحت قانون العمل حددت أنه في حال عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها يمكن اتخاذ البدائل التالية: (1) التعاقد مع دار حضانة خارجية أو (2) يساهم صاحب العمل بتغطية التكلفة المالية للعاملين الذكور أو الإناث حيث تتراوح هذه المساهمة بين 30-50 ديناراً أردنياً بناءً على رواتبهم

المادة رقم 67

- 1 UN Department of Economic and Social Affairs, "Women's Job Market Participation Stagnating at less than 50% for the Past 25 Years Finds UN Report," United Nations, <https://www.un.org/en/desa/women%E2%80%99s-job-market-participation-stagnating-less-50-past-25-years-finds-un-report>.
- 2 International Labour Organization, "World Employment and Social Outlook: Trends 2022," International Labour Organization, 2022, https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.
- 3 وكالة الأنباء الأردنية بترا، "الأعلى للسكان: المشاركة الاقتصادية للمرأة تراوح مكانها منذ 3 عقود"، وكالة الأنباء الأردنية بترا، 14 آب 2020، <https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=149580&lang=ar&name=news>.
- 4 المرجع نفسه
- 5 Batool Ghaith, "Jordan Ranks 145 out of 146 on Women's Labour Participation," The Jordan Times, Jul. 24, 2022, <https://jordantimes.com/news/local/jordan-ranks-145-out-of-146-womens-labour-participation-%E2%80%94-global-gender-gap-report>.
- 6 ساروج كومار جاه، "تعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة هي أولوية لبلاد المشرق"، مدونات البنك الدولي، 4 آذار 2020، <https://blogs.worldbank.org/ar/arabvoices/maximizing-economic-opportunities-women-priority-mashreq>.
- 7 The World Bank, "World Development Report 2012: Gender Equality and Development," The World Bank, 2012, 88.
- 8 The World Bank, "Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity," The World Bank, Oct. 10, 2014, <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/voice-and-agency-empowering-women-and-girls-for-shared-prosperity>.
- 9 اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025"، <https://women.jo/sites/default/files/2022-08/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B7%D9%86%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B1%D8%AF%D9%86%202020-2025.pdf>.
- 10 المرجع نفسه
- 11 وكالة الأنباء الأردنية بترا، "الأعلى للسكان: المشاركة الاقتصادية للمرأة تراوح مكانها منذ 3 عقود"، وكالة الأنباء الأردنية بترا، 14 آب 2020، <https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=149580&lang=ar&name=news>.
- 12 The United Nations Jordan, "Meta-Analysis on Women's Participation in the Labour Force in Jordan," 2020, https://jordan.un.org/sites/default/files/2020-11/Meta_LR_021120%20%28003%29.pdf.
- 13 Semiray Kasoolu, Ricardo Hausmann, Tim O'Brien, Miguel Angel Santos, and the Center for International Development at Harvard University, "Female Labor in Jordan: A Systematic Approach to the Exclusion Puzzle: Working papers," The Center for International Development at Harvard University, Oct, 2019, <https://projects.iq.harvard.edu/files/growthlab/files/2019-10-cid-wp-365-female-labor-jordan.pdf>.
- 14 المرجع نفسه
- 15 وزارة التخطيط والتعاون الدولي، دائرة الإحصاءات، "المتعطلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والمستوى التعليمي والجنسية (توزيع نسبي)"، 2022، http://www.dos.gov.jo/owa-user/owa/emp_unemp.show_tables1?lang=A&year=2022&round=2&t_no=43.
- 16 Economic and Social Council of Jordan and the UN Women, "General Framework for Gender Equality in Jordan," UN Women, 2022, https://jordan.unwom-en.org/sites/default/files/2022-03/WC_General%20Framework%20for%20Gender%20Equality%20in%20Jordan_EN_f.pdf.
- 17 اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025"، <https://www.women.jo/ar/node/7935>.
- 18 Arab Renaissance for Democracy and Development, "Silent Women: An ARDD Report on Harassment in the Workplace," Arab Renaissance for Democracy and Development, Nov, 2018.
- 19 The Jordan Times, "ILO examines compatibility of Jordanian legislation with Violence and Harassment Convention 190," The Jordan Times, Dec. 15, 2021, <https://www.jordantimes.com/news/local/ilo-examines-compatibility-jordanian-legislation-violence-and-harassment-convention-190>
- 20 Maria Weldali, "Lack of Public transport poses hurdle for women's employment," The Jordan Times, Aug. 11, 2022, <https://www.jordantimes.com/news/local/lack-public-transport-poses-hurdle-womens-employment-%E2%80%94-report>.
- 21 يرجى الرجوع إلى المادة رقم 5 والمادة رقم 7 لمزيد من التفاصيل
- 22 International Labour Organization and Fouad Bitar, "National Labour Law Profile: Jordan," International Labour Organization, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158905/lang--en/index.htm.
- 23 وزارة العمل، قرار رقم (2018/2)، وزارة العمل، 30 كانون الأول 2018.
- 24 رانيا الصرايرية، "دراسة: تقييد عمل المرأة ليلًا يتناقض مع المعايير الدولية"، جريدة الغد، 16 كانون الثاني 2020، <https://alghad.com/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D8%AF-%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D9%84%D9%8A%D9%84%D8%A7-%D9%8A%D8%AA%D9%86%D8%A7%D9%82%D8%B6-%D9%85%D8%B9-%D8%A7/>.
- 25 وأشارت المواد من رقم 120 إلى رقم 123 إلى إجراءات رفع نزاعات العمل إلى وزارة العمل، وتحدد المواد من رقم 124 إلى رقم 131 استخدام المحاكم العمالية في اللجوء إلى القضاء.
- 26 الرجاء الرجوع للمادة رقم 7 والتي تحدد إجازة الأمومة.

- 27 Muneer Duaibes, "6133 women have one or more agricultural holdings at 6% of all holders in Jordan," Solidarity Is Global Institute, Sep. 4, 2018, <https://www.sigj-jordan.org/?p=4251>.
- 28 بثينة فريحات، مقابلة أعدتها حياة الشوبكي، عمان، 4 كانون الأول 2022.
- 29 المرجع نفسه
- 30 وزارة العمل، "قضايا عمل المرأة"، وزارة العمل https://mol.gov.jo/Ar/videoGalleryDetails/%D9%82%D8%B6%D8%A7%D9%8A%D8%A7_%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D9%87.
- 31 منظمة العمل الدولية، "تحديات حماية الأمومة تواجه أمهات عاملات في الأردن"، منظمة العمل الدولية، 14 كانون الأول 2021 https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_820028/lang--ar/index.htm.
- 32 International Labour Organization, "Convention No. 183 Convention concerning the Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952," International Labour Organization, May. 30, 2000, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114195.pdf
- 33 منظمة العمل الدولية، "تحديات حماية الأمومة تواجه أمهات عاملات في الأردن"، منظمة العمل الدولية، 14 كانون الأول 2021 https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_820028/lang--ar/index.htm.
- 34 منظمة العمل الدولية، "تحديات حماية الأمومة تواجه أمهات عاملات في الأردن"، منظمة العمل الدولية، 14 كانون الأول 2021 https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_820028/lang--ar/index.htm.
- 35 Government of the United Kingdom, "Expenses and benefits: childcare," GOV.UK, <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-childcare>. على سبيل المثال يمكن لأصحاب العمل في المملكة المتحدة الحصول على إعفاء ضريبي عند توفير حضانات لرعاية الأطفال أو تقديم مساهمات للموظفين تتعلق بالحضانات
- 36 جودت، شهد طارق الغزاوي، عمر بشتاوي، ميمنة دلقي، "النساء العاملات في القطاع الزراعي ضمن بلدية طبقة فحل في لواء، Chiao-Chun Chuang، معهد غرب آسيا وشمال إفريقيا، صفاء المومني <http://wanainstitute.org/sites/default/files/publications/Agricultural%20work%20%28final%29.pdf>، الأغوار الشمالية في محافظة إربد: الواقع والتحديات،" 2021
- 37 بثينة فريحات، مقابلة أعدتها حياة الشوبكي، عمان، 4 كانون الأول 2022.
- 38 ديوان الخدمة المدنية، نظام الخدمة المدنية، 12 كانون الثاني 2020 <https://gbd.gov.jo/uploads/files/legislation/ar/civil-service-bylaw-09-2020-05-01-2022.pdf>.
- 39 وزارة العمل، قانون العمل الأردني، 14 حزيران 1996 https://mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%B1%D9%82%D9%85_8_%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9_1996_%D9%88%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%87.pdf.
- 40 وزارة العمل، نظام عمال الزراعة، 20 أيار 2021 <https://faolex.fao.org/docs/pdf/jor204469.pdf>.
- 41 وزارة العمل، تعليمات ترخيص ممارسة المهن من داخل المنزل لسنة 2020، 1 تشرين الثاني 2020 https://mol.gov.jo/ErrorPages/Error404.html?aspxerrorpath=/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%d8%aa%d8%b9%d9%84%d9%8a%d9%85%d8%a7%d8%aa_%d8%aa%d8%b1%d8%ae%d9%8a%d8%b5_%d9%85%d9%85%d8%a7%d8%b1%d8%b3%d8%a9_%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%87%d9%86_%d9%85%d9%86_%d8%af%d8%a7%d8%ae%d9%84_8%a7%d9%84%d9%85%D.
- 42 المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017، 2017 http://hcd.gov.jo/sites/default/files/New%20law_1.pdf.
- 43 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته، 2014 <https://www.ssc.gov.jo/wp-content/uploads/2021/10/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D8%B1%D9%82%D9%85-%D9%A1-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-%D9%A2%D9%A0%D9%A1%D9%A4-1.pdf>.
- 44 International Labour Organization, "ILO: Jordan's maternity protection regulation key step forward," International Labour Organization, Oct. 23, 2020, https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_758903/lang--en/index.htm.



Funded by the European Union
بتمويل من الاتحاد الأوروبي



**FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG** Für die Freiheit.
الأردن

