



الدليل الإرشادي لأصحاب العمل في القطاع الخاص

(لتعزيز بيئة عمل آمنة لمشاركة المرأة في سوق العمل)

هدف الدليل

يهدف هذا الدليل إلى تحفيز أصحاب العمل على زيادة إشراك النساء في مؤسسات العمل؛ نتيجةً للتمييز الحاصل ضد النساء في سوق العمل، والحقيقة وفقاً للعديد من التجارب والدراسات – هي أن دفع النساء إلى سوق العمل يحقق نمواً اقتصادياً ينهض بالأردن إلى مستوى رفيع من مستويات التنمية المستدامة.

واقع حال المرأة العاملة في سوق العمل

- انخفاض المشاركة الاقتصادية للنساء، وفقدان الحماية الاجتماعية بنسبة ١٤% و ١٣%؛ وهي نسب المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في سوق العمل الأردني، لم يطرأ عليها أي تغيير منذ عدة أعوام، وعند مقارنة هذه النسبة مع نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور سنلاحظ فجوة كبيرة لصالح الذكور.
- فجوة الأجور ما بين الجنسين
- الأعباء التي تواجهها المرأة العاملة في الأدوار المركبة:
- بالرغم من أن تقاسم الأدوار في المجتمع بين الذكور والإناث يكون في المجالات الاقتصادية، إلا أن الأدوار التقليدية والرعاية ما زالت من واجبات النساء في إطار رعاية الأبناء، إذ تواجه المرأة العاملة أدواراً مركبة وأعباء إضافية؛ مثل الأعباء الاقتصادية والعمل خارج المنزل.
- التمييز في بيئة العمل:
- على الرغم من أن النصوص التشريعية والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن، كفلت إزالة التشتُّهات المتعلقة بالتمييز داخل بيئة العمل؛ إلا أن هنالك بعض الممارسات المتعلقة بتأخر وصول النساء إلى المواقع القيادية وصنع القرار داخل بيئة العمل.

الإطار التشريعي لتعزيز بيئة عمل آمنة لمشاركة المرأة في سوق العمل الخاص:

- لقد كفل الدستور الأردني حق المرأة بالعمل، وأعدّه حقاً أساسياً وأصيلًا؛ ونص صراحةً على ضرورة اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة من أجل تمكين النساء اقتصاديًا؛ بسبب ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في مختلف الدول، إذ تُظهر الإحصائيات أن ارتفاع مستويات العنف مرتبط بشكل أساسي بارتفاع مستويات الفقر بين صفوف النساء، إضافة إلى اتساع الفجوات بين الجنسين في مختلف المجالات، بما في ذلك المشاركة الاقتصادية.

المحور الأول: التمكين الاقتصادي للمرأة في التشريعات الوطنية (الدستور الأردني والقوانين المحلية):
أولاً: حق المرأة بالعمل في الدستور الأردني:

كفلت المادة ٢٣/١ من الدستور الأردني حق المواطنين والمواطنات في العمل وما يترتب عليه من التزامات، فنصت على أن "العمل حق لجميع المواطنين، وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به".

ثانياً: حق المرأة بالتمكين الاقتصادي في الدستور:

أُقرت التعديلات الدستورية الجديدة في عام ٢٠٢٢ لصالح المرأة الأردنية، نخص بالذكر حق المرأة في الدعم والتمكين، إذ نصت المادة ٦٦ على الآتي: «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».

حق المرأة العاملة/ الرجل العامل في رعاية أطفالهم في مكان مناسب يهيئهُ صاحب العمل:

نصت المادة ١٧٢/أ من قانون العمل على ما يلي «يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عددًا من العمال في مكان واحد، لديهم 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، كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة»، كما نصت تعليمات دور الحضانة/ نظام رقم (٧٧) لسنة ٢٠١٨ الصادر بمقتضى المادة (٤) من قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٤) لسنة ١٩٥٦ في المادة ٣/ب/١ «تقدم دار الحضانة الرعاية للأطفال من عمر يوم واحد إلى أربع سنوات».

حق المرأة العاملة بإجازة الأمومة/ والرجل العامل بإجازة الأبوة:

لقد نص قانون العمل الأردني على أن للمرأة العاملة الحامل حق الحصول على إجازة أمومة مدتها (١٠) أسابيع مدفوعة الأجر من خلال المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني: «للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده، مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ألا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة»، كما نص قانون العمل في سياق إجازة الأمومة والمساندة لها، على إجازة الأبوة من أجل مصلحة الطفل وتسيير امور الأسرة، إذ نصت المادة (٦٦/ج) على أنه «يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة لثلاثة أيام مدفوعة الأجر».

حق المرأة العاملة بساعة رضاعة مدفوعة الأجر لمدة سنة:

لقد تضمن قانون العمل الأردني العديد من الحقوق التي كفلت وجود بيئة عمل لائقة وأمنة للنساء والفتيات العاملات، من ضمنها حق المرأة العاملة في الحصول على ساعة رضاعة مدفوعة الأجر لمدة سنة من تاريخ الولادة، فقد نصت المادة ٧١ من قانون العمل الأردني على أن: «للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون، الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد».

منع فصل المرأة الحامل أو إشعارها:

نصت المادة ٢٧ ما يفيد بعدم جواز إنهاء خدمات المرأة العاملة أو توجيه إشعار إليها من قبل صاحب العمل، لإنهاء خدماتها خلال إجازة الأمومة أو الإجازة السنوية أو المرضية، وفي حال كانت حاملاً يُمنع إنهاء خدماتها أو إشعارها بإنهاء خدماتها ابتداءً من الشهر السادس من حملها.

حق المرأة العاملة في التفرغ سنة كاملة لتربية أطفالها:

نصت المادة (٦٧) من قانون العمل 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 أية مؤسسة أخرى خلال تلك المدة».

الحق في الحصول على إجازة للالتحاق بالزوج/ة للعمل خارج المحافظة أو البلد:

نصت المادة (٦٨) 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».

الحق في عدم التمييز في الأجور بين الجنسين:

نصت المادة (٥٣) من قانون العمل على أن: «يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة وعشرين ديناراً، ولا تزيد على ألف دينار، عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور أو عن أي تمييز في الأجور بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية، إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر، ونُضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة».

الحق في الحصول على إجازة سنوية لا تحسب من العطل الرسمية:

نصت المادة ٦١/أ من قانون العمل الأردني على أن: «لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة، إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك؛ على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا امضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية، إلا إذا وقعت خلالها».

حق العامل/ة في إجازة مرضية (١٤) يوماً لكل سنة، بناءً على تقرير طبي:

نصت المادة ٦٥ منه على أن: «لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل، بناءً على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان الموظف نزيل إحدى المستشفيات، وبنصف الأجر إذا كان بناءً على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة، ولم يكن نزيل إحدى المستشفيات».

حق العامل/ة في ترك العمل مع الاحتفاظ بحقوقه/ها القانونية عند إخلال صاحب العمل:

حق العامل/ة في العمل في بيئة عمل آمنة أخلاقياً.

حق العامل/ة في الحماية واتخاذ التدابير اللازمة.

حق العامل/ة في الاستفادة من أحكام العمل المرن لكل حامل وراعي للأطفال وكبار السن؛ بسبب إعاقة أو مرض.

حق العاملة الحاضنة في الحصول على دعم مالي بموجب نظام تأمين الأمومة لعام ٢٠٢٠ / مؤسسة الضمان الاجتماعي.

الالتزام بحقوق العاملات يعني تلافي الغرامات والعقوبات:

- يُعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حال ارتكابه أية مخالفة بغرامة لا تقل عن (٣٠٠) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (٥٠٠) خمسمائة دينار.
- يُعاقب صاحب العمل عن أية مخالفة يرتكبها باستخدام أي عامل بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالاحتفال أو بالإكراه، بما في ذلك حجز وثيقة سفره؛ بغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة دينار ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف دينار.
- تُضاعف الغرامات في حال التكرار؛ وفقاً للمادة ٧٧ من قانون العمل.

غرامة تدني الأجور:

يُعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن (٥٠٠) دينار ولا تزيد عن (١٠٠٠) دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور، أو عن التمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية؛ إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر، وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة؛ وفقاً للمادة ٥٣ من قانون العمل.

إغلاق الوزير لمؤسسة صاحب العمل:

إذا خالف صاحب العمل أحكام هذا القانون، فللوزير إغلاق مكان العمل كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أية آلة فيه إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال للخطر؛ مع حق العمال بتقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإيقاف أو الإغلاق؛ وللوزير إحالة المخالف إلى المحكمة المختصة، ويُعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن (١٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار، وتضاعف الغرامة في حال التكرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدّها الأدنى لأي سبب كان؛ وفقاً للمادة ٨٤ من قانون العمل.

المبادئ التوجيهية لأصحاب العمل، التي تساهم في تعزيز بيئة عمل آمنة للمرأة في القطاع الخاص

أبرز المطالبات – حسب المبادئ التي وردت في الدليل الأولي للصندوق – من أجل تنمية شمولية وزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل:

١. تكافؤ الفرص والدمج النوعي ما بين الجنسين:

أ. تطبيق التشريعات والقوانين النازمة للحماية الاجتماعية والتطوير الوظيفي:

- الإنصاف بالأجور.
- إشراك العاملات بالضمان الاجتماعي.
- تمكين العاملات من خدمات التأمين الصحي.
- تطبيق الحوافز والمكافآت وبدل العمل الإضافي.
- منح العاملات إجازات سنوية ومروية.
- تطبيق ساعات العمل المحددة والعمل المرن.
- منح إجازة الأمومة وساعات الإرضاع، وتمكين النساء العاملات من تأمين الأمومة.

ب. توفير فرص التدريب والتطوير الوظيفي للنساء؛ بهدف الحصول على وظائف إدارية وقيادية.

ج. تعزيز الكفاءة المهنية للنساء العاملات، مع توفير الحوافز والترقيات.

د. التمثيل العادل لنسبة الإناث مع الذكور داخل بيئة العمل، دون تفضيل الذكور على الإناث.

٢. بيئة عمل حساسة للنوع الاجتماعي:

تتطلب بيئة العمل الحساسة للنوع الاجتماعي توفير ما يشجع النساء على الانخراط بسوق العمل والاستمرار فيه:

- توفير حضانات لرعاية أطفال العاملات.
- توفير مواصلات آمنة للنساء العاملات.
- توفير مدونة سلوك أخلاقية عادلة وخالية من التمييز.
- توفير تدابير إجرائية للحد من العنف ضد النساء في بيئة العمل.
- كفالة حق النساء في الشكوى من أي سلوك خاطئ اتخذ بحقها مع حفظ الخصوصية.
- نشر الوعي والثقافة بتدابير حماية وإجراءاتها وتمكين النساء.
- معاملة النساء بعدالة وإنصاف دون تمييز، واتباع مبدأ المساواة في كل ما يتعلق بالمسار الوظيفي على أسس الاستحقاق والجدارة.
- تعزيز بيئة داعمة لرفع كفاءة النساء في التدريب على مهارات مختلفة، ورفع كفاءتهن في العمل والإنتاج.
- توفير بيئة عمل تُعزز الاحترام المتبادل، قائمة على المشاركة.
- ضمان أسس السلامة والصحة للنساء في بيئة العمل.



معهد الملكة زين الشرف الترموي
الهاشمي الشمالي، عمان

هاتف: +962 6 5560741 / +962 6 5052431
فاكس: +962 6 5052432

www.johud.org.jo
info@johud.org.jo



f t i y in
JOHUDJO