



Fundación  
Promoción  
Social



الدليل الإرشادي لأرباب العمل في القطاع الخاص

(لتعزيز بيئة عمل آمنة لمشاركة المرأة في سوق العمل)

الرقم	الموضوع
1.	المقدمة
2.	هدف الدليل الإرشادي
3.	المحور الأول: مشاركة النساء في سوق العمل تُسرّع من النمو الاقتصادي
4.	المستوى الأول: الأداء المؤسسي المستوى الثاني: زيادة مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي وتنمية الاستثمار
5.	المحور الثاني: التمييز ضد المرأة في سوق العمل يترتب عليه تكلفة اقتصادية واجتماعية.
6.	التكلفة الاقتصادية التكلفة الاجتماعية
7.	المحور الثالث: الإطار التشريعي لتعزيز بيئة عمل آمنة لمشاركة المرأة في سوق العمل الخاص تمهيد
8.	التمكين الاقتصادي للمرأة في التشريعات الوطنية حق المرأة في العمل في الدستور الأردني حق المرأة العاملة في رعاية أطفالها ضمن مكان مناسب حق المرأة العاملة بإجازة الأمومة/ والرجل بإجازة الأبوة حق المرأة العاملة بساعة راحة مدفوعة الأجر حق المرأة العاملة في التفرغ لتربية أطفالها حق المرأة العاملة بإجازة للالتحاق بالزوج العامل خارج البلاد الحق في عدم التمييز في الأجور الحق في الحصول على إجازة سنوية الحق في الحصول على إجازة مرضية الحق في ترك العمل مع الاحتفاظ بالحقوق القانونية الحق في بيئة عمل آمنة أخلاقياً الحق بالحماية واتخاذ التدابير اللازمة الحق في الاستفادة من أحكام العمل المرنة الحق في الحصول على دعم مالي بموجب نظام تأمين الأمومة

9.	المحور الرابع: الالتزام بحقوق العاملات تلافياً للغرامات والعقوبات
10.	المحور الخامس: الدعم التشغيلي للنساء من قبل الجهات الحكومية وحدة إدارة الفروع الإنتاجية في وزارة العمل الحوافز والمزايا المُقدّمة للمستثمرين من قبل وزارة العمل
11.	المحور السادس: ضمانات حقوق المرأة العاملة في القانون الدولي. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة اتفاقيات منظمة العمل الدولية
12.	المحور السابع: واقع حال المرأة العاملة في سوق العمل الخاص فجوة الأجور انخفاض نسبة المشاركة الاقتصادية وفقدان الحماية الاجتماعية التمييز في بيئة العمل الأعباء التي تواجهها المرأة العاملة في الأدوار المركّبة
13.	المحور الثامن: المبادئ التوجيهية لأصحاب العمل، التي تسهم في تعزيز بيئة عمل آمنة في القطاع الخاص تكافؤ الفرص والدمج النوعي بين الجنسين بيئة عمل حساسة للنوع الاجتماعي
14.	مسؤولية أصحاب العمل أمام الاقتصاد الوطني والنتائج المحلي
15.	المراجع

## المقدمة:

لا بد أن يكون استثمار الطاقات البشرية في المملكة الأردنية الهاشمية رشيداً وكفؤاً، ليحقق الجدوى الاقتصادية الفعلية؛ فعندما يتشارك الرجل والمرأة في الحياة الاقتصادية على قدم المساواة، فإن بإمكانهما المساهمة بما لديهما من طاقات في بناء مجتمع أكثر تماسكاً واقتصاد أكثر مرونة، "إن السبيل الأكثر تأكيداً للمساعدة في إثراء حياة الأسر والمجتمعات المحلية والاقتصاد هو السماح لكل فرد بأن يطلق العنان الكامل لقدراته الإبداعية"<sup>(1)</sup>، إذ تمثل النساء فرصاً عملاقة لا عبئاً ثقيلاً يسبب الخسارة" لأن انضمام النساء إلى قوة العمل هو أكبر دافع وراء نجاح سوق العمل، وهذا ما يعنيه مصطلح "اقتصاد المرأة"<sup>(2)</sup>، أي أن إبراز القوة التي تمثلها المرأة في النمو ووردم الفجوة في معدلات استخدام الذكور والإناث أمام الاقتصاد العالمي، يعطي دافعاً قوياً للنتائج المحلي الإجمالي<sup>(3)</sup>، حيث إن فكرة المساواة أمام القانون وتكافؤ الفرص الاقتصادية ليست مجرد سياسة اجتماعية حكيمة، بل هي سياسة اقتصادية ذكية<sup>(4)</sup>.

## هدف الدليل:-

يهدف هذا الدليل إلى تحفيز أصحاب العمل على زيادة إشراك النساء في مؤسسات العمل، من خلال تسليط الضوء على العوائد الاقتصادية والاجتماعية لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد، ومدى تأثيرها الإيجابي على النمو الاقتصادي والأداء المؤسسي، وعكس ذلك سوف يترتب عليه تكلفة اقتصادية واجتماعية على الصعيد الاجتماعي الاقتصادي " Socioeconomic نتيجةً للتمييز ضد النساء في سوق العمل، والحقيقة -وفقاً للعديد من التجارب

(1) (صندوق النقد الدولي، 2013).

(2) بغولدمان ساكس، المصرف الاستثماري الرائد.

(3) (صندوق النقد الدولي، 2013).

(4) (رئيس مجموعة البنك الدولي: جيم يونغ كيم).

والدراسات- هي أن دفع النساء إلى سوق العمل يحقق نموًا اقتصاديًا يصل بالأردن إلى مستوى رفيع من التنمية المستدامة.

## قصة نجاح مصنع نبيل

### (4 نساء ساندن والدهن منذ التأسيس حتى الوصول إلى السوق العالمي)

بدأ معمل نبيل لصناعة المعجنات منذ عام 1945، وتطوّر لاحقًا ليشمل تصنيع المعجنات المجمدة ثم المبردة، بدأ مشروع "نبيل" مشروعًا عائليًا مكونًا من أب وبناته الأربع، اللواتي ساندنه وتحديّن معه تقلّب الظروف الاقتصادية والسياسية وتحديات العمل... إلى أن استقطن مع والدهن المزيد من الخبراء والمساهمين؛ للانتقال من مرحلة العمل الأسري إلى العمل المؤسسي، إذ أصبحن ضمن الهيئة الإدارية لمصنع نبيل عام 2013، وبمشاركة مصنع نبيل في مؤتمر "المنتدى الاقتصادي العالمي" في البحر الميت؛ حاز على التعاقد مع إحدى الشركات العالمية للتطوير المؤسسي لمدة خمس سنوات، وبالفعل تم تطوير شركة نبيل إداريًا ورقميًا في عام 2019، ثم انتقلت شركة نبيل من المحلية إلى العالمية بموجب تعاقدتها مع صندوق أبو ظبي السيادي، وبقي السيد نبيل وبناته الأربع في الهيئة الإدارية لشركة نبيل يتلقون أرباحًا سنوية، ومصنع نبيل حاليًا هو المورد الأساسي للأغذية المجمدة والمبردة المندرجة تحت أهم العلامات التجارية العالمية في الأردن والإقليم.

تميزت مراحل التأسيس والتطوير لمصنع نبيل باستراتيجية خلاقة، تتمثل في إشراك العدد الأكبر من النساء بأماكن العمل والإدارة، إذ تبوّأت النساء 80% من مناصب الهيئة التأسيسية للمصنع، و45% من المهن الإشرافية الإدارية، وحازت نسبة مشاركة النساء العاملات على أكبر نسبة في أماكن تصنيع اللحوم. ويطمح المصنع حاليًا

إلى إشراك المزيد من النساء لتعزيز المساواة والتنوع في العمل، وإثراء جودة الإنتاج وزيادتها، لتتحقق عوامل السرعة والمثابرة لدى النساء العاملات وهذا يبشر بمزيد من الازدهار والتفوق.

### الآثار المترتبة على زيادة مشاركة النساء في سوق العمل:-

#### تسريع النمو الاقتصادي على عدة مستويات:

إن الغياب النسبي لفرص العمل أمام النساء في البلدان النامية، من شأنه كبح النمو الاقتصادي<sup>(5)</sup>، وإن انخفاض الفجوة بين الجنسين في القوى العاملة، من شأنه أن يعمل على تسريع النمو الاقتصادي<sup>(6)</sup>، إذ تعود المشاركة الاقتصادية العادلة على المرأة بالنفع، ليس على المرأة فحسب، بل على منظومة الاقتصاد كآفة، وعلى عدة مستويات، منها:-

#### المستوى الأول: الأداء المؤسسي، ومن ذلك:

- ارتفاع عائدات المؤسسة والربح الصافي: ستؤدي زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى إثرائه من خلال التنوع بين الجنسين، الذي ينتج عنه تحسُّن في الأداء المؤسسي، عبر توفير حلول عمل فعالة، كما يترتب عليه رفع مستويات رضى الموظفين، وتقليل الكلفة الناتجة عن تبديلهم، وبالتالي يُستفاد من المواهب المتاحة، وتتحقق نسبة أعلى من ارتفاع عائدات الشركة والربح الصافي<sup>(7)</sup>.

<sup>05</sup> (Stotsky, 2006)

<sup>06</sup> (UN women, 2015).

<sup>07</sup> (International Finance Corboration, 2015)

- **زيادة مهارات القوى العاملة وتنوعها:** - إن زيادة نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة تعمل على زيادة مهارات القوى العاملة وتنوعها، بالنظر إلى ارتفاع مستويات تعليم النساء مقارنة بالرجال<sup>(8)</sup>، فينتج عن ذلك تحسّن في الأداء المؤسسي وارتفاع في نسبة الأرباح الإجمالية<sup>(9)</sup>.

- **تنامي العمالة الموهوبة:** - من شأن توظيف النساء على قدم المساواة مع الرجال أن يتيح للشركات الاستفادة بدرجة أكبر من مجموعة المواهب المتاحة، فيترتب على ذلك انعكاسات ملموسة على النمو المحتمل، وهناك أدلة حاسمة على حدوث تغيير إيجابي على أداء الشركات نتيجةً لوجود نساء في مجلس إدارتها ومناصب الإدارة العليا فيها<sup>(10)</sup>؛ لذا أصبحت الموهبة من أهم السلع المطلوبة في العالم، إلا أن بعضها يسبب مشكلات خطيرة؛ لأنها من الموارد النادرة التي تتنافس الشركات للحصول عليها أكثر من أي شيء آخر، وبالتالي فإن قيمة إسهام النساء ترتفع وتزداد مع تنامي ندرة العمالة الموهوبة<sup>(11)</sup>.

- **توفير طاقة أوسع من الخبرات والكفاءات:** - يؤدي التنوع الأكبر من حيث نوع الجنس في مجالس الإدارات، إلى تعزيز حوكمة الشركات بتوفير طاقة أوسع من الخبرات والكفاءات (Lord Davies، 2013)، إذ إنّ وجود النساء في مجالس الإدارة يجعلها أكثر قدرة على حل المشكلات بطرائق مبتكرة ذات حساسية شديدة تجاه القضايا المتعلقة بالتنافس، تكون أكثر مثالية وهدوءًا واتزانًا وموضوعية<sup>(12)</sup>.

<sup>08</sup> (النجار، 2011).

<sup>09</sup> (تقرير الأسكوا، 2015).

<sup>10</sup> (صندوق النقد الدولي، 2013).

<sup>11</sup> (ويتنبرغ، 2010).

<sup>12</sup> (ويتنبرغ، 2010).

- **زيادة الابتكار المؤسسي:** - تشير التقديرات - على المستوى المؤسسي - إلى أن الشركات التي لديها ثلاث نساء أو أكثر في وظائف الإدارة العليا تظهر درجة أعلى من الفاعلية التنظيمية، وأرباحًا أعلى كذلك؛ وهذا يتفق مع دراسة (McKinsey، 2008) في أن الشركات التي يوجد في فريق إدارتها العليا ثلاث نساء أو أكثر تسجل نتائج أعلى على جميع الأبعاد التنظيمية (بما في ذلك القيادة، وبيئة قيم العمل، والتنسيق، والسيطرة) التي ترتبط إيجابًا بهوامش تشغيل أعلى. وقد خلصت دراسة eZSO and Ross, 2011 في تحليلها للشركات التي تركز على الابتكار، إلى أن تمثيل المرأة في مناصب الإدارة العليا يمكن أن يحسّن من أداء الشركة المعنية.

- **التفوق الإداري المؤسسي:** - من الممكن أن تؤدي زيادة عدد النساء في مراكز صنع القرار إلى خفض نسبة المعاملات المالية التي تنطوي على مخاطر مرتفعة، وينفذها عادة المتداولون الذكور<sup>(13)</sup>؛ كما أنّ الشركات التي تضم أعلى نسبة من النساء في فرق إدارتها العليا تفوّقت في الأداء تفوّقًا كثيرًا على تلك التي تضم أدنى نسبة، وذلك فيما يتعلق بالفائدة على السهم والعائد الإجمالي على المساهمين، وخسارتها في سوق العمل تعني خسارة العوائد<sup>(14)</sup>.

**المستوى الثاني:** - ارتباط زيادة إشراك المرأة بالنمو الاقتصادي وتنمية الاستثمار:

- **الإمكانات غير المستغلة للمرأة تبقى فرصة ضائعة للنمو الاقتصادي والتنمية في العالم:** تسهم المشاركة الاقتصادية للمرأة في تطوير المشاريع وإدارة الأعمال وزيادة العائد على الاستثمار وتعزيز الإنتاجية، وإن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستويات مشاركة الذكور حسب كل

<sup>(13)</sup> (2008, Coates and Herbert).

<sup>(14)</sup> (ويتنبرغ، 2010م).



بلد، سينعكس إيجابًا على الاقتصاد الكلي، فهناك علاقة طردية بين مشاركة المرأة والنمو الاقتصادي، ويكون ذلك من خلال رفع إجمالي الناتج المحلي.

- زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة ستزيد ما نسبته 5-20% على الناتج الإجمالي العالمي.
- اندماج المرأة في سوق العمل وحصولها على دخل يحسّن من معدل الإذخار على نطاق الاقتصاد المحلي: لأنها أكثر قدرة على الإذخار من الرجل، إذ إن الزيادة بنقطة مئوية واحدة في حصة دخل الأسرة التي أنشئت بوساطة النساء، تزيد من المدّخرات الوطنية بما يقارب الـ 15 ضعفًا<sup>(15)</sup>.
- إن استثمار النساء له تأثير مضاعف على مستوى الرفاه المجتمعي: - تعود مشاركة المرأة في قوى العمل بالفائدة على رفاه العائلة في الدخل والصحة وتعليم الأطفال<sup>(16)</sup>.
- إن عمل المرأة مدفوع الأجر من أهم عوامل الحد من الفقر في الاقتصادات النامية: - إذ يدخل تشجيع مساهمة المرأة في سوق العمل ضمن نطاق مكافحة الفقر ورفع المستوى المعيشي للسكان، وهو مفتاح التنمية المستدامة.
- إن تحسين فرص المرأة لكسب الدخل والتحكم فيه يرفع معدلات التحاق الفتيات بالتعليم على سبيل المثال: - فالمرأة تستثمر جزءًا كبيرًا من دخل أسرتها في تعليم أبنائها، إذ تميل النساء إلى تخصيص نصيب أكبر من مواردهن لأسرهن، ينتج عن ذلك مستوى أفضل للأفراد من حيث التعليم والصحة، فهن يقمن في الغالب بإعادة استثمار جزء كبير من دخلهن في أسرهن ومجتمعاتهن المحلية، وهذا يعني زيادة في حصة دخل الأسرة الذي يعود بشكل واضح على الأطفال<sup>(17)</sup>.

<sup>15</sup> (صندوق النقد الدولي، 2013).

<sup>16</sup> (منظمة العمل الدولية، 2015).

<sup>17</sup> (البنك الدولي، 2013).

## التمييز ضد المرأة في سوق العمل يرتب تكاليف اقتصادية واجتماعية

يترتب على التمييز ضد المرأة في سوق العمل خسائر وتكاليف اجتماعية واقتصادية على المستوى الفردي والمؤسسي والمجتمعي والدولي، مما يؤثر سلباً على البنية المجتمعية والنتائج المحلي:-

أولاً:- المحور الاقتصادي:- إن ضعف المشاركة الاقتصادية للنساء يرتب خسائر وتكاليف اقتصادية:-

- خسائر السوق المحلي الأردني:- تُقدّر تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني بحوالي 11 مليار دينار أردني في عام 2013، أي ما يعادل 46% من الناتج المحلي الإجمالي في ذلك الحين<sup>(18)</sup>.

- الفجوة بين الجنسين تسبب الخسائر على المستوى المحلي والدولي:- تُقدّر قيمة الخسائر التي يتحملها العالم نتائجها، ما يقارب 28 تريليون دولار أميركي، خاصة في الدول التي تعاني النساء فيها من معدلات بطالة مرتفعة، ومعدلات توظيف منخفضة؛ فالفجوة بين الجنسين تمثل خسارة كبيرة في الدخل والتنمية الاقتصادية، ويمكن تقدير خسائر الناتج المحلي بنسبة تصل إلى 26% في الدول التي تعاني من فجوة كبيرة بين الجنسين<sup>(19)</sup>.

<sup>(18)</sup> منتدى الاستراتيجيات الأردني، (2015).

<sup>(19)</sup> صندوق النقد الدولي، (2015).

- بطالة النساء تُفقِر الأسر وتُنشر الفقر والامية:- ارتفعت نسبة النساء اللواتي يرأسن أسرهنّ في الأردن من 17.5% عام 2020 إلى 18.4% عام 2021<sup>(20)</sup>، فرتّب على بطالة النساء المتعلّقات وغير المتعلّقات ارتفاعاً في مستوى الإعاقة داخل الأسرة مقارنة بالمعدلات العالمية، مما قد يؤدي إلى زيادة الأعباء المادية وإفقار الأسر التي تُضطر لإعالة بناتها غير المتعلّقات، وذلك يعني زيادة الفقر بين النساء مقارنة بالرجال، كما أنّ ضعف وجود المرأة في المواقع القيادية للشركات والمؤسسات يؤدي إلى انخفاض دخلها المكتسب مقارنة بمتوسط الدخل المكتسب للرجل، ويؤدي بالتالي إلى تركز الفقر بين النساء أكثر من الرجال، مما يعني تأنيث الفقر بين النساء مقارنة بالرجل، هذا الفقر الذي أصبح منتجاً ملازمًا للنظام الرأسمالي<sup>(21)</sup>.

- حرمان النساء من مناصب الإدارة المؤسسية يؤثر سلبيًا على الإنتاجية:- إن الشركات التي توظف نساءً في مناصب الإدارة يمكن أن تكون مهياً بشكل أفضل لخدمة الأسواق الاستهلاكية التي تهيمن عليها النساء، مما يعني أن الفجوة في المناصب الإدارية العليا بين الجنسين في الشركات سوف تعود بخسائر جمة على صعيد العمل والإنتاج<sup>(22)</sup>؛ لأن الاقتصاد الذكي هو الاقتصاد الذي يركز على النساء الموظفات والنساء الزبونيات.

- تمكين النساء المزارعات من الموارد الاقتصادية ووسائل الإنتاج يزيد من فرص الناتج الزراعي:- إذا أُتيح للمزارعات من النساء الفرصة نفسها التي أُتيحَت للرجال للحصول على الموارد الإنتاجية كالأراضي والأسمدة، فإن الناتج الزراعي في البلدان النامية سيزداد بنسبة تتراوح ما بين 2.5% و4%<sup>(23)</sup>، وإن إزالة الحواجز التي تحول دون عمل النساء في قطاعات أو وظائف معينة، من شأنها

<sup>20</sup> تضامن: ارتفاع نسبة النساء اللواتي يرأسن أسرهنّ في الأردن من 17.5% عام 2020 إلى 18.4% عام 2021. ([sigi-jordan.org](http://sigi-jordan.org))

<sup>21</sup> (النجار، 2011).

<sup>22</sup> (ويتنبرغ، 2010).

<sup>23</sup> (2011، الفاو).

أن تؤدي إلى زيادة الناتج الاقتصادي عن طريق رفع نسبة المشاركة في القوى العاملة وزيادة إنتاجية العمالة.

ثانياً: - المحور الاجتماعي: - يترتب على ضعف مشاركة المرأة اقتصادياً تكاليف إضافية تتطلب إعادة صياغة الهيكلة: -

- التمييز ضد المرأة في سوق العمل في القطاع الخاص يضعف فرص التعليم: - إن بطالة النساء تضعف حوافز تعليم المرأة لدى الفئات الفقيرة والوسطى - أي لدى الاغلبية الساحقة من المجتمع؛ لأن أحد أهم حوافز تعليم المرأة لدى تلك الفئات هو تأهيل المرأة للعمل في وظائف تتناسب مع مستوى تعليمهن، مما يضعف فرصها في التعليم (النجار، 2011).

- بطالة النساء تؤثر سلباً في البنية المجتمعية وتقلص ثقافة الأمن والسلام: - إذ تترتب آثار نفسية كبيرة على المرأة التي لديها شعور بالتهميش والتقدير المتدني للذات مما قد يدفع بها إلى الاكتئاب والانتحار وارتكاب الجريمة.

- عدم المساواة في الأجر يضعف من حوافز الإنتاجية لدى النساء والإنتاج المؤسسي: - إن مشكلة عدم الإنصاف في الأجر إزاء قيمة العمل، تؤدي إلى استمرارية التمييز ضدهن، وتضعف حوافزهن من العمل، الأمر الذي يجعل ذلك عاملاً أساسياً من عوامل انسحاب المرأة من سوق العمل، وبالتالي تتدنى نسبة مشاركتها في القوى العاملة، ففي المتوسط تكسب النساء العاملات في معظم البلدان ما قيمته 60 إلى 75 % من أجر الرجال هذا بدوره يؤدي الى استمرارية التمييز ضدهن، ويضعف حوافزهن من العمل الامر الذي يجعله عاملاً اساسياً من عوامل انسحاب المرأة من سوق العمل وبالتالي تدني نسبة مشاركتها في القوى العاملة

- التمييز ضد المرأة يؤثر سلبيًا على أداء دورها الأسري والمجتمعي:- هنالك آثار جسدية ونفسية تظهر على المرأة العاملة في بيئة العمل التي يتغلغل فيها التمييز الوظيفي ضدها، وذلك بسبب زيادة عبء الضغوطات التي تحيط بالمرأة في أدائها نتيجة أدوارها خارج المنزل وداخله<sup>(24)</sup>، إذ إن تدريب النساء على المهارات وإدارة الأزمات في منازلهن وعملهن يسهم في استمرار الاستقلالية الاقتصادية، وبالتالي يتعزز دورهن الأسري والمجتمعي<sup>(25)</sup>.

- التمييز ضد المرأة في سوق العمل يهدد عملية التنمية المستدامة:- تعد ممارسة التمييز في سوق العمل بمختلف أشكاله ذات تكلفة اجتماعية ونفسية طائلة، إذ تسهم في انسحاب النساء من سوق العمل وعدم رغبتهن في العمل المنتج جراء تعرضهن لمشكلات نفسية تقلل من إنتاجيتهن وفاعليتهن داخل بيئة العمل، ناهيك عن المشكلات الأسرية الناجمة عن صراع الأدوار لدى المرأة في ظل غياب منظومة تقسيم عمل عادلة بين كلا الجنسين، الأمر الذي يشكل عزوفًا بل انسحابًا للمرأة من سوق العمل في الوقت الذي نسعى فيه إلى زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة؛ لتحقيق النمو الاقتصادي الذي يدفع بعجلة التنمية المستدامة<sup>(26)</sup>.

الإطار التشريعي الذي يسهم في تعزيز بيئة عمل آمنة لمشاركة المرأة في سوق العمل الخاص

تمهيد:

إن الحق بالعمل حقٌّ إنساني أساسي أصيل نصت عليه التشريعات الدولية والقوانين المحلية، إذ يتيح تمكين النساء من فرص العمل "التمكين الاقتصادي للمرأة" توسيعًا لخياراتها وفرصها في جميع مجالات الحياة كالمجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها.

<sup>(24)</sup> (اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور، 2014).

<sup>(25)</sup> غالبية الأردنيين: النساء المتمكنات اقتصاديًا أقل عرضة للعنف الأسري – جريدة الغد (alghad.com).

<sup>(26)</sup> (العواودة، 2009).

ولقد كفل الدستور الأردني حق المرأة في العمل وعَدَّهُ حقًا أساسيًا واصلًا؛ فنصَّ صراحةً على ضرورة اتّخاذ التدابير والإجراءات اللازمة من أجل تمكين النساء اقتصاديًا، بسبب ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في مختلف الدول، إذ تظهر الإحصائيات أن ارتفاع مستويات العنف مرتبط 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):-**

إن وجود منشآت صناعية وتجارية توفر الخدمات المستجيبة لاحتياجات النساء العاملات، يزيد من إقبالهن نحو العمل، كما أن تقديم الدعم اللوجستي للنساء -كتوفير بدلات المواصلات- في بداية العمل، يشجعهنَّ على دخول سوق العمل بنسبة كبيرة، ثم إن وجود مرجع موثوق يوفر المشورات المختصة للنساء العاملات، يوجِّد بيئة عمل أكثر أمناً من ناحية العنف بنسبة كبيرة<sup>(27)</sup>.

### **أولاً: حق المرأة في العمل في الدستور الأردني:**

كفلت المادة 1/23 من الدستور 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"<sup>(28)</sup>. منح الدستور الأردني عام 1952 للمرأة الأردنية حقوقًا كثيرة، وعمد المشرع الأردني خلال السنوات اللاحقة على تعديل هذه الحقوق بما يتناسب مع تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين، وتقليص الفجوات من أجل تسيير تنمية مجتمعية مستدامة نحو المصلحة الوطنية.

<sup>27</sup> غالبية الأردنيين: النساء المتمكنات اقتصاديًا أقل عرضة للعنف الأسري - جريدة الغد (alghad.com) (دعم، 2022).  
<sup>28</sup> الدستور الأردني لسنة 1952 وتعديلاته لسنة 2022.

## ثانياً: حق المرأة بالتمكين الاقتصادي في الدستور:

في عام 2022 أُقرت تعديلات دستورية جديدة لصالح المرأة الأردنية، لا سيما حق المرأة في الدعم والتمكين، إذ نصت المادة 6/6 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".

وبذلك يعد هذا النص قاعدة ملزمة للقوانين المحلية والتشريعات الأدنى مرتبة من الدستور؛ لضمان دعم النساء وتمكينهن على مبدأ تكافؤ الفرص، لا سيما التشريعات الماسة بحقهن في العمل وحقوقهن الاقتصادية، من أجل تحقيق منظومة الحماية الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين والمواطنات على حد سواء، إذ إن تدريب النساء على المهارات الأساسية في سوق العمل يزيد من كفاءتهن في العمل والإنتاج، وإن تقديم المشورات المختصة قانونياً ونفسياً واجتماعياً يمكن النساء في سوق العمل (وفقاً لدراسة جمعية "دعم لتمكين المرأة 2022")<sup>(29)</sup>.

### - حق المرأة العاملة/ الرجل العامل في رعاية أطفالهم في مكان مناسب يهيئه صاحب العمل:

نصت المادة 72/أ من قانون العمل على ما يلي: "يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد لديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات، بتهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة"<sup>(30)</sup>، كما نصت تعليمات دور الحضانه/ نظام رقم (77) لسنة 2018 الصادر بمقتضى المادة (4) من قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (14) لسنة 1956، في المادة 3/ب/1: "تقدم دار الحضانه 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، الحصول على إجازة أمومه مدتها (10) أسابيع مدفوعة الأجر من خلال المادة (70) من قانون العمل الأردني الذي ينص على أن: "للمرأة العاملة الحق في

<sup>29</sup> غالبية الأردنيين: النساء المتمكنات اقتصادياً أقل عرضة للعنف الأسري - جريدة الغد (alghad.com) (جمعية دعم لتمكين المرأة (2022).

<sup>30</sup> قانون العمل الأردني (8) لسنة 1996 وتعديلاته. المادة 72/أ ونصت الفقرة ب من نفس المادة على: "لوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات صدرت لهذه الغاية.

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 إنقضاء تلك المدة".

كما نص قانون العمل في سياق إجازة الأمومة ومساندتها بإجازة الأبوة من أجل مصلحة الطفل وتسيير أمور الأسرة، إذ نصت المادة (66/ج) على أنه "يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة ثلاثة 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 بالحصول على ساعة رضاعة مدفوعة الأجر لمدة سنة من تاريخ الولادة، إذ نصت المادة 71 من قانون العمل الأردني على أن: "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) 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:

منع قانون العمل الأردني فصل المرأة الحامل ابتداءً من الشهر السادس، أو خلال فترة إجازة الأمومة، فقد ورد في نص المادة 27 ما يفيد بعدم جواز إنهاء خدمات المرأة العاملة أو توجيه الإشعار إليها من قبل صاحب العمل، بهدف إنهاء 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:

لقد منح القانون الحق للمرأة العاملة في الحصول على إجازة تفرغ لتربية أطفالها لمدة لا تزيد عن سنة في المؤسسة التي تستخدم 10 عمال أو أكثر دون أجر، كما يحق لها الرجوع لعملها عند إنتهاء هذه الإجازة، إذ نصت المادة (67) 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:

كما يحق لكلا الزوجين الحصول على إجازة لا تتجاوز السنتين للالتحاق بالزوج/ة للعمل خارج المحافظة أو البلد، إذ نصت المادة (68) 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 خارجه".

- الحق في عدم التمييز في الأجور بين الجنسين:

حظر قانون العمل التمييز في الأجور على أساس الجنس في الأعمال ذات القيمة المتساوية، كما حظر صاحب العمل الذي لا يلتزم بالحد الأدنى للأجور، وفرض العقوبات على صاحب العمل الذي يخالف القانون وألزمه بدفع فرق الأجر، إذ نصت المادة (53) من قانون العمل على أن: "يُعاقَب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة وعشرين دينارًا ولا تزيد على ألف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجرًا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور أو عن أي تمييز بالأجور بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية، وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر، وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة".

- الحق في الحصول على إجازة سنوية لا تُحسب من العطل الرسمية:

منح قانون العمل الأردني كلاً من العامل/ة إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 14 يومًا لتصبح 21 يومًا بعد مضي 5 سنوات خدمة؛ إذ نصت المادة 61/أ من قانون العمل الأردني على أن: "لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يومًا عن كل سنة خدمة، إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك؛ على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحدًا وعشرين يومًا إذا أمضى 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 (14) يوماً لكل سنة بناءً على تقرير طبي:

لكل عامل/ة الحق في أخذ إجازة مرضية مدفوعة الأجر عند حدوث عارض صحي وفقاً لقانون العمل الأردني؛ إذ نصت المادة 65 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 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:

"يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، وفقاً للمادة (28) من قانون العمل، وذلك في حال استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل، أو تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم أو نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى أو تخفيض أجره أو تعرضه لاعتداء من صاحب العمل أو من يمثله؛ فإذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه، شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

هـ. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي، أن استمراره في العمل من شأنه أن يهدد صحته.

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

لقد جرّمت المادة (306) من قانون العقوبات الأردني أيّة إichاءات منافية للحياء؛ حيث ورد فيها أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر، كل من عرض فعلاً منافياً للحياء أو وجّه أية عبارات أو قام بحركات غير أخلاقية على وجه منافٍ للحياء بالقول، أو الفعل، أو الحركة، أو الإشارة تصریحاً، أو تلميحاً بأية وسيلة كانت، متى وقع الاعتداء على شخص ذكر كان أو أنثى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضاه". ونلاحظ هنا أن النص القانوني لم يحدد السقف الأعلى للعقوبة لاحتمال التشديد، كما أنه شمل أدنى حركات الإيحاء والتضييق، إضافة إلى نصوص أخرى جرّمت أفعال الاعتداء الجنسي بما يشمل جميع درجاتها.

## - حق العامل/ة في الحماية وإتخاذ التدابير اللازمة:-

يتوجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل وأمراض المهنة، وتوفير وسائل الحماية الشخصية دون تحميل العمال أية نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير ذلك؛ وفقاً للمادة 78 من قانون العمل، إذ نصت على الصحة والسلامة المهنية، فجاء فيها أنه: "يتوجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض، وتوفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية من أخطار العمل، وإحاطتهم بسبل الحماية الشخصية والوقاية، ويتوجب عليه تعليق التعليمات والإرشادات للحماية من مخاطر المهنة والوقاية منها".

## - حق العامل/ة بالاستفادة من أحكام العمل المرن لكل حامل وراعي للأطفال وكبار السن بسبب إعاقة أو

مرض:

بالتوافق مع ما ورد في المادة (140) من قانون العمل الأردني التي نصت على أن "مجلس الوزراء بناءً على تنسيب من الوزير، أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون"؛ فقد صدر نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017، ونصت المادة (3/ب) من هذا النظام على أنه: "تنطبق أحكام العمل المرن على: العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض".

وقد أكّدت الدراسات أن تطبيق نظام العمل المرن يحد من انسحاب النساء من سوق العمل، ويعزز مشاركتهنّ لإقتصادية؛ ففي دراسة صادرة عن المجلس الأعلى للسكان عام 2015 بينت وجود آثار إيجابية لدى 95% من الشركات والمؤسسات والهيئات الكبرى التي يزيد عدد العاملين والعاملات لديها عن 50 شخصاً، والتي تطبق العمل المرن، حيث انعكست الآثار الإيجابية على جودة أعمالها ومنتوجيتها نتيجة تطبيق أحكام العمل المرن، فنجحت باستقطاب المزيد من العاملات الحوامل، ربات البيوت والحاضنات.

كما أفادت 60% منها إلى أن تطبيق العمل المرن ساهم في زيادة تشغيل النساء واستمرارهن في العمل، فيما أجمعت الشركات والمؤسسات على أن المستفيدين والمستفيدات من التطبيق لديهم رضئ وظيفي عن عملهم".

## حق العاملة الحاضنة في الحصول على دعم مالي بموجب نظام تأمين الأمومة لعام 2020 / مؤسسة الضمان الاجتماعي:

لقد صدر نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة لعام 2020 بموجب المادتين (42) و(106) من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014؛ فشمّل هذا النظام برامج الحماية الاجتماعية لرعاية الطفل في كل من دور الحضانة ومنازل ذويهم. يهدف هذا النظام إلى دعم المرأة العاملة باجتماع الشروط التالية:-

- أن تكون العاملة حاضنة لطفل يبلغ من العمر أقل من (60) شهرًا.
  - أن تكون العاملة مؤمنًا عليها وفقًا لأحكام هذا النظام.
  - أن تكون العاملة على رأس عملها عند تقديم طلب الدعم.
  - أن تكون العاملة حاصلة على بدل إجازة الأمومة.
- فتستحقّ المؤمن عليها وفقًا لأحكام هذا النظام بدل رعاية الطفل شهريًا، ولمدة ستة أشهر بالحد الأعلى، حيث يبدأ احتساب الدعم من أول شهر بعد انتهاء إجازة الأمومة ويستمر حتى يبلغ الطفل (60) شهرًا؛ ويكون الدعم عن طريق صرف بدل رعاية الطفل، ويُوقّف هذا البديل عند إكمال الطفل (60) شهرًا من عمره؛ فيُحدّد بدل رعاية الطفل وفق أجر المؤمن عليها الخاضع للاقتطاع عند بدء إجازة الأمومة.

### الالتزام بحقوق العاملات يعني تلافّي الغرامات والعقوبات:-

- أ- يعاقب صاحب العمل  
مدير المؤسسة في حالة ارتكابه أية مخالفة بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار.
- ب- يعاقب صاحب العمل عن أية مخالفة يرتكبها باستخدام أي عامل بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالاحتيال أو بالإكراه، بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار ولا تزيد على (1000) ألف دينار.
- ج- تُضاعف الغرامات في حالة التكرار.
- ؛ وفقًا للمادة 77 من قانون العمل.

**غرامة تدني الأجور:-** يُعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن (500) دينار ولا تزيد عن (1000) دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجرًا يقل عن الحد الأدنى للأجور، أو عن التمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي

القيمة المتساوية، وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر، وتُضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة؛ وفقاً للمادة 53 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، ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب كان؛ وفقاً للمادة 84 من قانون العمل.

### الالتزام بمنح العاملات حقوقهن، يعني تلافى المساءلة من قبل المراجع المختصة:-

تستقبل وزارة العمل الشكاوى من العمال والعاملات عن طريق الخط الساخن وسلطة الأجور ومنصة "حماية" على موقعها الإلكتروني، فيملك العامل/ة حق التظلم لهذه الجهة، وفي حال ارتكاب صاحب العمل لأية مخالفة بموجب أحكام قانون العمل والتشريعات المتعلقة، يقوم قسم التفتيش بالتحري عن صحة الشكوى واتخاذ الإجراء اللازم.

رابط منصة حماية:- <https://complaint.hemayeh.jo/home/index>

### المحور الثاني:- الدعم التشغيلي من قبل الجهات الحكومية/ وحدة إدارة الفروع الإنتاجية في وزارة العمل مثلاً:

امتثالاً للتوجيهات الملكية السامية بإعداد الخطط والمشاريع اللازمة وتنفيذها، للحد من مشكلتي الفقر والبطالة، تنفذ وزارة العمل منذ عام 2008 عدداً من المشاريع والبرامج لتشغيل الأردنيين إناثاً وذكوراً من مختلف المستويات المهنية في المناطق النائية ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعة، كما تنفذ عدداً من برامج التدريب المرتبط

بالتشغيل والتنمية المستدامة، وتنشيط العجلة الاقتصادية وتغيير ثقافة العمل لتشمل الإناث على قدم المساواة مع الذكور؛ من أجل تحقيق الأمن المجتمعي.

ومن المشاريع الرائدة لدى الوزارة في هذا المجال، مشروع إنشاء (الوحدات الإنتاجية/ الفروع الإنتاجية) في المناطق ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعة في جميع محافظات المملكة، من خلال جذب الاستثمارات إلى المناطق النائية والمجتمعات الفقيرة؛ لدعمها اقتصادياً واجتماعياً كي توفر فرص تدريب وتشغيل للمتطلين عن العمل في هذه المناطق وفقاً للتالي:-

- إنشاء (فروع إنتاجية كفروع لمصنع رئيسي) في المناطق النائية و/أو ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعة.  
- إنشاء مصنع/ وحدة إنتاجية جديدة للمستثمرين الراغبين بذلك في المناطق المستهدفة والنائية ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعة.

- استهداف قطاع الألبسة في معظم الفروع التي تم إنشاؤها خلال الأعوام (2008 - 2017) واستقطاب المستثمرين في قطاعات صناعية أخرى (كصناعة الورق والكرتون، المستلزمات الطبية، والصناعات الغذائية وغيرها) منذ عام 2018.

- عدد الفروع الإنتاجية القائمة حالياً في محافظات المملكة (29) فرعاً إنتاجياً طاقتها الاستيعابية (10740)، تشغل حالياً (8432) عاملاً/ عاملة، وسيتم استكمال تشغيل (2308) عمال جُدد فيها خلال العام (2023)، ليصبح عدد العاملين فيها ما يقارب (10740) عاملاً/ عاملة موزعين على جميع الاقاليم.

عدد الفروع الإنتاجية قيد الإنشاء والتشغيل للعام 2023 هو (3) فروع إنتاجية تهدف إلى تشغيل (550) عاملاً/ عاملة فرع إنتاجي، ومثال ذلك فرع محافظة المفرق الذي يهدف إلى تشغيل (250) عاملاً وعاملة أردنيين.

- عدد الفروع الإنتاجية قيد الإجراءات للعام 2023 (6) فروع إنتاجية، تهدف إلى تشغيل (930) عاملاً/ لة ضمن مشاريع المبادرات الملكية للتوسع في الفروع الإنتاجية والمحافظات المستهدفة، كما سيتم استحداث (7) وحدات / فروع إنتاجية في مختلف محافظات المملكة، تهدف إلى تشغيل (2050) عاملاً/ عاملة يتم التفاوض مع بعض المستثمرين إزاء ذلك، كما يجري البحث أيضاً عن مستثمرين جدد ضمن مناطق (البلقاء، البادية الوسطى، وادي عربة، القويره، الأزرق، إربد، بني كنانة، الطفيله)

جهات تمويل مشاريع الفروع الإنتاجية

- التمويل الرأسمالي (الديوان الملكي الهاشمي، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية تمويل ودعم التشغيل (هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية).

الحوافز والمزايا المقدّمة للمستثمرين من قبل وزارة العمل:

## أولاً:

الدعم الرأسمالي المقدم للمستثمرين في حال إنشاء الفروع الإنتاجية: المساهمة في دفع كلفة بناء كل متر مربع بمبلغ (225-250) دينار. دفع كلفة توفير خدمات البنية التحتية (مياه، كهرباء، وصلات طرق إن وجدت) منح المبني للمستثمر مجاناً لمدة (3) سنوات من تاريخ تشغيل الفرع الإنتاجي.

## ثانياً:

الدعم التشغيلي للعاملين بالفروع الإنتاجية، ويُقدّم للمستثمر على النحو التالي: المساهمة بدعم رواتب العاملين بنسبة (50%) من الحد الأدنى من الأجور لمدة (12) شهر. المساهمة بدعم العاملين ببديل المواصلات بواقع (25) ديناراً لمدة (12) شهراً. المساهمة بدفع مبلغ (25) ديناراً بدل الاشتراك في الضمان الاجتماعي لمدة (12) شهراً، إضافة إلى الحوافز المقدّمة من وزارة الاستثمار، والإعفاءات الضريبية والجمركية، إذ نصت المادة 2 من قانون ضريبة الدخل الأردني لعام 2014 على أن: "الدخل الخاضع للضريبة هو ما يتبقى من الدخل الصافي، أو مجموع الدخول الصافية بعد تنزيل الخسارة المدورة من فترات ضريبية سابقة، والإعفاءات الشخصية والتبرعات".

كما نصت المادة 10 من القانون نفسه على أن: "يسمح لأي شخص تنزيل الاشتراكات والتبرعات المدفوعة في المملكة دون نفع شخصي بمقاصد دينية أو خيرية أو إنسانية أو علمية أو بيئية أو مهنية -إن صحت صفة التبرع- على ألا يتجاوز 25% من الدخل الخاضع للضريبة".

## المحور الثالث: - ضمانات حقوق المرأة العاملة في القانون الدولي:

تسعى المملكة الأردنية الهاشمية منذ تأسيسها إلى الانضمام للمجتمع الدولي الإنساني من خلال المصادقة على القوانين والاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية، نظراً لدورها الرئيسي في تحقيق تنمية مستدامة؛ إذ صادقت على غالبية الاتفاقيات والعهود الدولية التي اهتمت بحقوق الإنسان والمرأة بشكل خاص، مما أدى إلى ترتيب التزامات دولية على الأردن منذ لحظة المصادقة عليها لضمان ملاءمة التشريعات والقوانين الوطنية مع الاتفاقيات المصادق عليها دولياً؛ ومن أبرز المواثيق الدولية التي صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية، والتي حرصت على حفظ حقوق المرأة اقتصادياً، ما يلي:-

## أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

لقد تضمنت مواده حماية حقوق الإنسان وحفظها، التأكيد على المساواة بين جميع الناس بغض النظر عن اختلافهم، فنصت المادة (1) منه على أنه: "يولد جميع الناس أحرارًا ومتساوين في الكرامة والحقوق، وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضًا بروح الإخاء".

كما أكد على أن لكل إنسان حقّ التمتع بجميع الحقوق، بغض النظر عن الجنس في المادة 2<sup>(31)</sup>، دونما تمييز من أي نوع، كما أكدت المادة (22) على أحقية كل شخص بالتمتع في الضمان الاجتماعي الذي لا غنى عنه لكرامته وتنامي شخصيته، ونصت المادة (23) على الحق في العمل بشروط عادلة وبيئة لائقة وأجر متساوٍ، والحصول على المكافآت، فيما أكدت المادة (24) على تحديد ساعات العمل، والإجازات الدورية<sup>(32)</sup>.

## ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 16 كانون الأول/ ديسمبر 1966، ودخل حيز التنفيذ في 3 كانون الثاني/ يناير 1976، وصادق الأردن على هذا العهد وعُدَّ نافذاً منذ نشره في الجريدة الرسمية.

أكد هذا العهد على أن جميع الناس متساوون في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، ويعدُّ ملزماً للدولة الطرف، وواجباً عليها مواءمة تشريعاتها المحلية والوطنية لتنفيذ الالتزامات الدولية المترتبة عليها، والحقوق التي نصَّ عليها العهد تندرج تحت الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعالج الأوضاع الاجتماعية

<sup>31</sup> لكل إنسان حقّ التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. فضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً أو موضوعاً تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعاً لأي قيد آخر على سيادته.

<sup>32</sup> المادة 22: لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حقّ في الضمان الاجتماعي، ومن حقّه أن تُوفَّر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته وتنامي شخصيته في حرية.

المادة 23: (1) لكل شخص حقّ العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.  
(2) لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحقّ في أجر متساوٍ على العمل المتساوي.  
(3) لكل فرد يعمل حقّ في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتُسكَّم، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

(4) لكل شخص حقّ إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.  
المادة 24: لكل شخص حقّ في الراحة وأوقات الفراغ، خصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة.



والاقتصادية الأساسية الضرورية للعيش بكرامة وحرية، والمتعلقة بالعمل، والضمان الاجتماعي، والصحة، والتعليم، والغذاء، والمياه، والسكن، والبيئة الصحية، والثقافة<sup>(33)</sup>.

وعليه تلتزم الدولة المصادقة بإتخاذ الخطوات لإعمال هذه الحقوق تدريجيًا وعلى وجه الخصوص بما يلي:-

- احترام الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الامتناع الذاتي عن ارتكاب أي انتهاك لهذه الحقوق).
- حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (منع أطراف ثالثة من انتهاك هذه الحقوق).
- الوفاء بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (إتخاذ التدابير اللازمة لإعمال هذه الحقوق عن طريق الإجراءات التشريعية والإدارية واعتماد الميزانية وغيرها).
- طلب المساعدة والتعاون الدوليين وتوفيرهما في مجال إعمال هذه الحقوق.

### ثالثاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

لقد صادق الأردن على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام 1975، والذي أكد في ديباجته على أن البشر أحرار ومتساوون، ولهم الحق في مختلف الحقوق، وعلى الدولة حمايتها وإتخاذ الإجراءات الواجبة؛ وقد نصت المادة رقم 8 منه على منع الاسترقاق أو العمل بالسخرة دون أجر والعمل الإلزامي والعبودية<sup>(34)</sup>.

### رابعاً: إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة:

صدر إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، وتضمن مواد نصت جميعها على حقوق المرأة ونهت عن التمييز ضدها، حيث عدت التمييز إجحافاً أساسياً وإهانة للكرامة الإنسانية. وخصصت المادة رقم 10 من الإعلان على أهمية المساواة في العمل، سواءً أكانت متزوجة أو غير متزوجة، وشددت على تمتعها بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية<sup>(35)</sup>.

<sup>33</sup> مقدمة إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: <https://www.escr-net.org/ar/resources/368498>

<sup>34</sup> المادة 8: 1. لا يجوز استرقاق أحد، ويحظر الرق والاتجار بالرق بجمع صورهما.

2. لا يجوز إخضاع أحد للعبودية.

3. (أ) لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي.

<sup>35</sup> المادة 10: 1. تُتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة، متزوجة أو غير متزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولا سيما: (أ) الحق، دون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية أو أي سبب آخر، في تلقي التدريب المهني، وفي العمل، وفي حرية اختيار المهنة ونوع العمل، وفي نيل الترقية في المهنة والعمل.

(ب) حق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل، والتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المساوية.

### خامساً: - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

لقد صادق عليها الأردن عام 1992، أكدت هذه الاتفاقية في ديباجتها على إشارتها إلى أن التمييز ضد المرأة يشكل عقبة أمام مشاركتها في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعيق نمو رخاء المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية.

وعرّفت الاتفاقية مصطلح التمييز ضد المرأة بأنه: "أيّة تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، من أجل توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر".

### سادساً: اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

صادق الأردن على 26 اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية؛ وقد كانت جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية تحض على نيل التمييز على أساس الجنس؛ وأهم هذه الاتفاقيات:-

1. الاتفاقية رقم 29 لعام 1930 بشأن السخرة أو العمل الجبري.
2. الاتفاقية رقم 81 لعام 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.
3. الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل.
4. الاتفاقية رقم 105 لعام 1957 بشأن تحريم العمل الجبري أو السخرة.

### المحور الرابع:- واقع حال المرأة العاملة في سوق العمل:

ما زال هنالك مطالب وفجوات تحتاج إلى جهود كبيرة لإتمامها، وهذه الجهود تكون مشتركة بين القطاعين العام والخاص، ومؤسسات المجتمع المدني الداعمة لمختلف الحقوق.

(ج) حق التمتع بالإجازات مدفوعة الأجر وبالإستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة أو غير ذلك من أسباب العجز عن العمل،

(د) حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل.

2. بغية منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الحمل، وكفالة حقها الفعلي في العمل، تُتخذ التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الزواج أو الحمل، ولإعطائها إجازة أمومة مأجورة مع ضمان عودتها إلى عملها السابق، ولتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك خدمات الحضانه.

3. لا تُعدُّ تدابير تمييزية تلك التدابير التي تُتخذ لحماية المرأة، في بعض أنواع الأعمال، لأسباب تتعلق بتصميم تكوينها الجسمي.

1. **فجوة الأجور:** على الرغم من أن قانون العمل الأردني ومنظومة التشريعات أشارت إلى عدم قانونية وجود فجوة في الأجور عن الأعمال ذات القيمة المتساوية، ومصادقة الأردن على اتفاقية العمل الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور لدى تساوي قيمة العمل، والاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالمساواة في الاستخدام والمهنة عام 1963؛ إلا أنه -بحسب تقارير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ودائرة الإحصاءات العامة "التقارير السنوية"- يلاحظ وجود فجوات في الأجور بين الذكور والإناث. وهذا يتطلب متابعة حثيثة من جانب القطاع الحكومي للتأكد من تطبيق قانون العمل فيما يتعلق بالأجور، مع دعم القطاع الخاص في مختلف المجالات: مثل تعزيز المسؤولية المجتمعية، مع وجود إطار قانوني يدعم "المسؤولية المجتمعية"، وتخفيف العبء الضريبي "إعفاء أصحاب العمل من جزء من الضرائب" في حال التزامهم في الأجور وتشغيل النساء".

2. **انخفاض المشاركة الاقتصادية للنساء وفقدان الحماية الاجتماعية:** 14% و 13% هي نسب المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في سوق العمل الأردني، والتي لم يطرأ عليها أي تغيير منذ أعوام، وهذه النسبة عند مقارنتها مع نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور، ترينا فجوة كبيرة لصالح الذكور، وتلاشي تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل والمشاركة الاقتصادية؛ على الرغم من أن النصوص التشريعية ومنظومة الحماية أكدت على وجود العدالة وعدم التمييز بين الجنسين فيما يتعلق بالعمل، وقد صادق الأردن على الاتفاقيات الدولية المشار إليها أعلاه، وتم عكسها في القوانين المحلية لضمان التنفيذ الفعلي، إلا أن هنالك الكثير من التحديات التي تواجه النساء في سوق العمل، وتدفعهنّ للانسحاب المبكر منه، مثل ضعف وسائل النقل، الأدوار المركّبة، بيئة العمل غير الآمنة، انخفاض مستويات تسجيل النساء في الضمان الاجتماعي، التأمين الصحي، "أي ما يتعلق بمنظومة الحماية الاجتماعية" على الرغم من وجود استراتيجيات وطنية للحماية الاجتماعية، والعمل اللائق".

3. **الأعباء التي تواجهها المرأة العاملة في الأدوار المركبة:** بالرغم من أن تقاسم الأدوار في المجتمع بين الذكور والإناث، وفي المجالات الاقتصادية، إلا أن الأدوار التقليدية والرعاية ما زالت من واجبات النساء في إطار رعاية الأبناء، حيث تواجه المرأة العاملة أدوارًا مركبة وأعباءً إضافية، مثل الأعباء الاقتصادية والعمل خارج المنزل، والأعباء الرعاية داخل المنزل، بالإضافة إلى أعباء مالية تترتب عليها لتوفير رعاية للأبناء تحت سن 5 سنوات، حيث إن القانون أكد على توفير أماكن لرعاية الأطفال للعاملات في حال كان مكان العمل يتضمن العدد الذي نص عليه قانون العمل والمشار إليه أعلاه؛ وفي حال عدم

توفر العدد، يتم دفع بدل مالي؛ إلا أن الضمانات لتنفيذ هذا النص غير كافية لتوفير الحضانات، وبالتالي تتحمل النساء العاملات أيضًا جزءًا كبيرًا من هذه الأعباء.

**4. التمييز في بيئة العمل:** على الرغم من أن النصوص التشريعية والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن، كفلت إزالة التشوهات المتعلقة بالتمييز داخل بيئة العمل؛ إلا أن هنالك بعض الممارسات المتعلقة بتأخر وصول النساء إلى المواقع القيادية وصنع القرار داخل بيئة العمل، حيث يعتقد البعض أن النساء -وبسبب الأدوار الملغاة على عاتقهن- قد لا ينجحن في تبوؤ هذه المناصب، وأن الميزة التنافسية بين الذكور أعلى من الإناث.

## المحور الخامس: - المبادئ التوجيهية لأصحاب العمل، التي تسهم في تعزيز بيئة عمل آمنة للمرأة في القطاع الخاص

### 1. تكافؤ الفرص والدمج النوعي 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 ومرضية.
- تطبيق ساعات العمل المحددة والعمل المرن.
- منح إجازة الأمومة وساعات الإرضاع وتمكين النساء العاملات من تأمين الأمومة.

ب- توفير فرص التدريب والتطوير الوظيفي للنساء؛ من أجل 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.

## 2. 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 اتُخذ بحق أيّ منهن، مع حفظ الخصوصية.
- نشر الوعي والثقافة بالتدابير والإجراءات الخاصة بحماية النساء وتمكينهن.
- معاملة النساء بعدالة وإنصاف دون تمييز، واتباع مبدأ المساواة في كل ما يتعلق بالمسار الوظيفي على أسس الاستحقاق والجدارة.
- تعزيز بيئة داعمة لرفع كفاءتهن في التدريب على مهارات العمل والإنتاج.
- توفير بيئة عمل قائمة على المشاركة تعزز الاحترام المتبادل.
- ضمان أسس السلامة والصحة للنساء في بيئة العمل.

### المحور السادس:- مسؤولية أصحاب العمل أمام الاقتصاد الوطني والنتائج المحلي:

يترتب على أصحاب العمل مسؤولية وطنية بزيادة فرص المشاركة الاقتصادية للنساء، حيث إن كل امرأة جديدة في سوق العمل تضيف 12,668 ديناراً أردنياً إلى الناتج المحلي الإجمالي السنوي، وفقاً لدراسة قام بها منتدى الاستراتيجيات الأردني عام 2015، وكذلك دراسة نفذتها جمعية "دعم لتمكين المرأة عام 2022"، فتبين أن ثقافة المجتمع الأردني تتجه إلى تمكين النساء في البيئة والعمل، وتساهم في زيادة مشاركة النساء في سوق العمل،

وتزيد من قدرتهن على مواجهة العنف الأسري والمجتمعي، كما أن وجود أفراد داعمين للاستقلال الاقتصادي للنساء يزيد من مشاركتهن في سوق العمل<sup>(36)</sup>.

#### دور أصحاب العمل في رفع إجمالي الناتج المحلي:-

لأصحاب العمل دور كبير في زيادة فرص العمل للمرأة وتجسير الفجوة بين الجنسين في العمل؛ فالمرأة الأردنية تستطيع أن تشارك اقتصادياً ك نظيرها الرجل، أي بنسبة (60.4%)، فالمساواة بين الجنسين في سوق العمل تمكّن الاقتصاد الأردني من رفع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة مقدارها 46.14% تقريباً. مما يرفع الناتج الإجمالي المحلي للفرد الواحد وفقاً لمنتهى الاستراتيجيات الأردني.

#### دور التعاون المؤسسي في رفع المشاركة الاقتصادية للمرأة عالمياً:-

إن ارتفاع نسبة مشاركة المرأة إلى متوسط النسب العالمية وفقاً للنسب الفضلى مقداره 50%، يتطلب إضافة 678,974 امرأة إلى سوق العمل الأردني، أي بزيادة نسبتها 278.8%؛ وهذا سيمكن الأردن من رفع الناتج المحلي الإجمالي إلى 32,512 مليار دينار عوضاً عن 23,911 مليار دينار، أي ارتفاع نسبته 36% تقريباً، وهذا سيؤدي إلى ارتفاع الناتج المحلي للفرد الواحد بنسبة 75% تقريباً ليصل إلى 6,476 ديناراً أردنياً وفقاً لمنتهى الاستراتيجيات الأردني.

(36) غالبية الأردنيين: النساء المتمكنات اقتصادياً أقل عرضة للعنف الأسري – جريدة الغد. ([alghad.com](http://alghad.com))

دور أصحاب العمل في تعزيز فرص العمل للنساء يسهم في ارتفاع نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة إلى متوسط النسب لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا:-

إن ارتفاع المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية إلى المتوسط الإقليمي 23%، يعني إضافة 180,814 امرأة إلى سوق العمل، أي زيادة ما نسبته 74.42%، وستؤدي هذه الزيادة فرضياً إلى ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي من 23.911 مليار دينار أردني عام (2013) إلى 26.2 مليار دينار أردني بارتفاع نسبته 9.58%، كما سيرتفع الناتج المحلي للفرد الواحد إلى 4,441 ديناراً أردنياً، أي ما نسبته 20% تقريباً وفقاً لمنتهى الاستراتيجيات الأردني. إن زيادة أصحاب العمل لفرص المشاركة الاقتصادية للنساء يحمي الاقتصاد الأردني من خسارة الكثير، مما يرفع من واجبهم نحو التصدي للتمييز القائم على أساس الجنس في سوق العمل.

### قصة نجاح رانيا ابو زيتون

#### قصة نجاح (بيئة العمل اللائق تفرز عاملات مبدعات والعكس صحيح).

تلقت رانيا تدريبها في مركز التدريب المهني عام 1999، حيث بدأت العمل كخياطة في أحد المصانع في مدينة الحسن الصناعية، وبعد 6 أشهر أصبحت مشرفة ومدربة، وظلت كذلك لمدة سنة، وبعدها أصبحت مسؤولة صالة على حَطي إنتاج ثم مديرة إنتاج... تم اختيارها كأول أردنية قادرة على تشغيل كل مراحل ماكينات الإنتاج وتسميتها مدير فني technician manager ، وحصلت على جائزة من جمعية المستثمرين كأفضل خياطة وأفضل مشرفة، ثم ترقى لتصبح مديراً فنياً ومدرّباً للعاملات، كما أصبحت مصممة للموديلات، وبعد أن تغيرت إدارة المصنع تم اختيارها من بين 250 أردنياً وأردنية لتكون مديرة فرع ومسؤولة HR، كما تم تدريبها لتكون ضابط ارتباط للمصنع مع مؤسسة الضمان الاجتماعي، الذي حصلت منه على 3 جوائز تقدير للتطوير الذي أحدثته في شركة كلاسيك للخياطة بكافة أفرعها، إذ بدأت بعمل مبادرة لاستقطاب العمالة الأردنية وتشجيع الفتيات على الالتحاق بالعمل في المصانع من خلال عرض تجربتها الشخصية وإظهار بيئة العمل الآمنة والمشجعة التي توفرها المصانع للفتيات.

شجعت تجربة رانيا بقية المصانع على الحذو على نفس النهج بتوفير بيئة عمل آمنة للفتيات، تشجع البيئة المحلية على الانخراط في العمل لدى مصانع الفروع الإنتاجية، وذلك ضمن حملة (كلنا شركاء) بالتعاون مع وزارة العمل، وعند إنشاء الفرع الإنتاجي الخاص بشركة كلاسيك للخياطة في عنجرة/ عجلون سنة 2013، تم اختيار رانيا لتتولى مهمة التوظيف، حيث اختارت 80 فتاة للبدء بالعمل على خط الإنتاج الأول للمصنع ووفرت لهن مدربات متخصصات لتدريبهن على العمل، كونهن لا يحملن معرفة سابقة بالخياطة،  
حاليًا تحمل رانيا مسمى structure manager مدير تنفيذي لجميع أفرع مصنع كلاسيك، وقد أنشأت بيئة عمل آمنة ومحفزة للعاملات داخل المصنع وشجعت بقية المصانع على الحذو بنفس النهج للتقليل من الدوران الوظيفي لديهم

### المراجع العربية:

- الاسكوا، (2015)، مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية، نيويورك.
- البنك الدولي، (2013)، التقييم القطري للمساواة بين الجنسين حول مواضيع المشاركة الاقتصادية والقدرة على الاختيار والوصول إلى العدالة في الأردن.
- البنك الدولي، (2007)، تقرير إصلاح التعليم في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، الولايات المتحدة الأمريكية.
- صندوق النقد الدولي، (2015)، التقرير السنوي لصندوق النقد الدولي، 2015.
- صندوق النقد الدولي، (2013)، المرأة والعمل والاقتصاد مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين: واشنطن.
- العواودة، أمل، (2009)، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، اليازوري: عمان.
- اللجنة الوطنية الأردنية للإنصاف في الأجور، (2014) ورقة موقف، الأردن.



- منتدى الاستراتيجيات الأردني، (2015)، ورقة موقف حول تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، عمان: الأردن.
- منظمة العمل الدولية، (2015)، تقرير الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم لعام 2015م، جنيف
- منظمة العمل الدولية، 2014، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، المكتب الإقليمي للدول العربية: بيروت.
- منظمة العمل العربية، (2009)، موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية، حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: نحو سياسات وآليات فاعلة، القاهرة،
- منظمة العمل الدولية، (2016)، المرأة والعمل اتجاهات، منظمة العمل الدولية، جنيف.
- منظمة العمل الدولية، (2003)، زمن المساواة في العمل، مكتب العمل الدولي: جنيف.
- منظمة الأسكوا (المنظمة العربية للعلوم والتكنولوجيا)، (2014)، التقرير السنوي، لبنان: بيروت.
- النجار، أحمد، (2011)، التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة في التعليم وسوق العمل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية.
- ويتنبرغ، أفيهاه، ميتلاند، أليسون، (2010)، دور المرأة في الاقتصاد (مؤشر لانطلاق ثورتنا الاقتصادية القادمة)، ترجمة: مركز ابن العماد، بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.

## المراجع الأجنبية:

- Coates,L.M and J. Herbert,2008(Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London trading Floor)
- International Finance Corporation (2015). Gender Diversity in Jordan, Washington DC, USA.
- McKinsey Global Institute( 2008,) ( A Business Case for Women ) the McKinsey Quarterly,September 2008.
- McKinsey Global Institute (2012).Unlocking the Full Potential of Women at Work, San Francisco, USA.
- McKinsey Global Institute and Lean company (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's, San Francisco, USA.
- McKinsey Global Institute (2015). Women in the Workplace, San Francisco.
- Stotsky,J,2006. (Gender and its Relevance to Macroeconomic Policy:A Survey (Washington).
- UN Women(,2015) <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

أعضاء اللجنة التي ساهمت في إعداد الدليل الإرشادي:-

1. د. ميسون الدبوبي/ جهد/ مديرة برنامج تمكين المرأة والنوع الاجتماعي.
2. سعادة أسماء الرواحنة/ نائب بالبرلمان الأردني.
3. ديما عربيات/ اللجنة الوطنية لشؤون المرأة.
4. د.امل العواودة/ الجامعة الأردنية / رئيسة مركز دراسات المرأة.
5. د.زهور غرايبة/ معهد تضامن النساء الأردني.
6. مرام مغاسنة/ محامية / رئيسة جمعية دعم لتمكين المرأة.
7. أسماء النعسان/ وزارة العمل / رئيس قسم توعية المرأة العاملة.