الحضانات في الأردن وارتباطها بمشاركة المرأة الاقتصادية

ورقة مراجعة

أيلول ٢٠٢٢

صداقة

نحو بيئة عمل صديقة للمرأة

الحضانات في الأردن وارتباطها بمشاركة المرأة الاقتصادية

ورقة مراجعة

أيلول ٢٠٢٢

عناصر ومحتوى الورقة:

أولاً: أنواع ونماذج الحضانات في الأردن

ثانياً: البيانات الإحصائية المتعلقة بالحضانات ومقدمات الرعاية والأطفال المستفيدين

ثالثاً: الجهات المعنية بالترخيص الحضانات

رابعاً: بيان التشريعات التي تحكم إنشاء الحضانات

خامساً: الحواجز المقدمة لقطاع الحضانات

سادساً: التحديات المرتبطة بالتشريعات

سابعاً: مستجدات هامة

أولاً: أنواع ونماذج الحضانات في الأردن

تتخذ الحضانات في الأردن عدة نماذج وعلى النحو التالي:

١. الحضانة المؤسسية

وهي الحضانة التي يتم انشائها داخل المنشأة وتدار من قبلها وتخدم اطفال العاملين والعاملات لديها فقط والتي يتم إنشاؤها امتثالاً لنص المادة ٧٢ من قانون العمل. وقد منحت التعليمات الصادرة بموجب تلك المادة (تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية) لأصحاب العمل الذين لا تسمح طبيعة منشآتهم بتأسيس حضانة في مكان العمل خيارات مختلفة تمثلت بالتعاقد مع حضانة قريبة من مكان العمل أو المنزل ومتفق عليها مع العاملين والعاملات وتفي بمتطلبات الترخيص حسب نظام دور الحضانة حيث يقوم صاحب العمل بتسديد القسط الشهري للحضانة او تحمل جزء منه أو يمكن شراء الخدمة من الحضانة أو تسديد الفواتير المستحقة.

كما أجازت المادة (٧٢) للمنشآت الاشتراك في تأسيس حضانة في ذات المنطقة الجغرافية عبر آلية يتم الاتفاق عليها بين أصحاب العمل بتحمل نفقات تجهيز وإعداد الحضانة ومستلزماتها وكذلك الاشتراك في النفقات الجارية اللازمة لتشغيلها.

ويدخل ضمن الحضانات المؤسسية الحضانات التابعة لجمعية أو تعاونية حيث تديرها الجمعية بالكامل على أن تخدم أطفال العاملين والعاملات

في المؤسسات في تلك المنطقة مقابل رسوم شهرية يتحملها أصحاب العمل. وعليه وفي ضوء إلغاء تعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي لسنة ٢٠١٣ بموجب تعليمات ترخيص دور الحضانة لسنة ٢٠١٩ وتعديلاتها أصبح ترخيص الحضانات المؤسسية بما فيها الحضانات التابعة للجمعيات والهيئات التطوعية محكوم بتعليمات ترخيص دور الحضانة لسنة ٢٠١٩ وتعديلاتها.

٢. الحضانة المنزلية

هي جزء من منزل معد للسكن يتم ترخيصه وفقا لأحكام وتعليمات ترخيص الحضانة المنزلية لغايات تقديم خدمة رعاية الأطفال وتربيتهم ويخضع ترخيص هذا النوع من الحضانات وإجراءاته للأحكام المنصوص عليها في تعليمات ترخيص الحضانات المنزلية لسنة ٢٠٢١. إضافة للاشتراطات المنصوص عليها في تعليمات ترخيص ممارسة المهن داخل المنزل لعام ٢٠٢٠ بالنسبة للحضانات المنزلية المتواجدة في محافظة العاصمة. أما بالنسبة للحضانات المنزلية في باقي المحافظات فلم يتم وضع تعليمات لترخيص ممارسة المهن من داخل المنزل ضمن حدود المناطق البلدية لسنة ٢٠١٧ الحضانات المنزلية حتى تاريخه.

٣. الحضانة الخاصة

هي الحضانة التي يتم إنشاؤها من قبل الأفراد الطبيعيين او أحد اشخاص القانون الخاص سواء كانت شركات أو مؤسسات فردية لرعاية الأطفال دون سن الأربع سنوات وثمانية أشهر. ووفق أحكام الترخيص المنصوص عليها في نظام دور الحضانة رقم (٧٧) لسنة ٢٠١٨. وتعليمات ترخيص دور الحضانة لسنة ٢٠١٩ وتعديلاتها.

ثانياً: البيانات الإحصائية المتعلقة بالحضانات ومقدمات الرعاية والأطفال المستفيدين

يبين الجدول أدناه البيانات الإحصائية المتعلقة بأعداد الحضانات وعدد مقدمات الرعاية وأعداد الأطفال المستفيدين في المملكة لغاية كانون الثاني من عام ٢٠٢١. وهو الذي يشير بشكل واضح إلى أن (٣٪) فقط من أعداد الأطفال ضمن الفئة العمرية مستفيدين من خدمة رعاية الأطفال على مستوى المملكة من خلال الحضانات المرخصة.[1]

الفئة	عدد المنشآت	عدد الأطفال	عدد مقدمات الرعاية
الحضانة الخاصة (مؤسسة، شركة، جمعية)	٥٤٠ (٤٦٪)	٢١٠٠٤ (٦٣٪)	١٨٥٧ (٦٩٪)
الحضانة المؤسسية الخاصة (وفق قانون العمل)	٧٢ (٦٪)	٢٥٣٧ (٨٪)	٢١٥ (٥٪)
الحضانة المؤسسية العامة (الجهات الرسمية)	٥٠ (٤٪)	١٦٣٦ (٥٪)	١٢٩ (٤٪)
الحضانة المؤسسية العامة (المدارس الحكومية)	٥١٧ (٤٤٪)	٨٢٠١ (٢٥٪)	٥٧٧ (٢١٪)
الحضانة المنزلية*	–	–	–
المجموع	١١٧٩	٣٣٣٧٨	٢٧٧٨

١ تشير الاحصائيات المتوفرة حاليا لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أن المستفيدات من مقدمات الرعاية ومديرات الحضانات من برنامج دعم الكلف التشغيلية في عام ٢٠٢٢ هو ١٣٤٤ مستفيدة.

* البيانات المتعلقة بالحضانة المنزلية غير متوفرة باعتبار أنه لم يتم ترخيص أي حضانة لتاريخه (بالرغم من وجود عدد كبير من الحضانات المنزلية غير الرسمية).

مؤسسة صداقة – ورقة مراجعة – الحضانات في الاردن وارتباطها بمشاركة المرأة الاقتصادية – أيلول ٢٠٢٢

ثالثاً: الجهات المعنية بترخيص الحضانات

تعتبر وزارة التنمية الاجتماعية الجهة المرجعية التي تعنى بشكل رئيسي بتنظيم قطاع الحضانات من خلال مديرية الأسرة والحماية. حيث ورد في الكتاب التنظيمي لوزارة التنمية الاجتماعية المنشور على موقعها الإلكتروني تحديد المهام والخدمات التي يقدمها قسم الحضانات في مديرية الأسرة والحماية والذي يتولى المهام التالية:

- ترخيص وتجديد ترخيص دور الحضانة وتطبيق التشريعات النافذة المتعلقة بالمخالفات.
- الإشراف على نوعية الخدمات المقدمة للأطفال المنتفعين في دور الحضانة.
- المساهمة في تطوير التشريعات المتعلقة بترخيص وإدارة دور الحضانة.
- المساهمة في إعداد الأدلة الإرشادية والمناهج التدريبية والتربوية الخاصة بالأطفال المنتفعين في دور الحضانة. لمساعدة إدارة ومربيات دور الحضانة وتأهيلهن.
- متابعة عمل دور الحضانة القائمة والإشراف عليها وتوجيهها حسب الأصول.

هنالك العديد من الجهات التي تتعامل مع موضوع الحضانات بمقتضى تشريعاتها أو أهدافها والتي تشترك بإستيفاء بدل خدمات أو رسوم مقابل إصدارها الموافقة او الإجازة أو التصريح الذي يفرضه القانون حتى تتمكن الحضانة من المباشرة بعملها. ويمكن إجمال الجهات المعنية بتنظيم وترخيص الحضانة بما يلي:

- وزارة التنمية الاجتماعية هي الجهة المرجعية المعنية بشكل رئيسي بتنظيم أنشطة الحضانات بمختلف أشكالها. وهي الجهة المسؤولة عن ترخيصها ومتابعة أعمالها والتفتيش عليها.

- وزارة العمل من الجهات الأساسية المنظمة. حيث فرض قانون العمل تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية اشتراطا قانونيا على فئة معينة من مؤسسات القطاع الخاص. ليقوموا بتهيئة حضانة مؤسسية خاصة.

- يقوم دور المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتوفير الدعم المالي للأمهات العاملات في القطاع الخاص الخاضعات لمنظومة رعاية الأمومة.

- قام المجلس الأعلى لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بفرض إدماج الأطفال ذوي الإعاقة ضمن الحضانات بفئاتها المختلفة.

- تقوم وزارة الصحة من خلال قانون الصحة العامة بتوفير خدمات الرعاية الصحية الأولية للأطفال الحضانات الخاصة. إلا أن آلية عملها غير واضحة بالنسبة إلى الحضانات المؤسسية. إذ تقوم بتقديم خدماتها مباشرةً. كما أن الوزارة مسؤولة عن منح شهادات خلو الامراض.

- يقوم عدد من الجهات مثل وزارة الإدارة المحلية. وأمانة عمان الكبرى. ومجلس البناء. ومديرية الدفاع المدني. بوضع الاشتراطات المرتبطة بموقع ممارسة النشاط الاقتصادي. وضمان أن يكون المبنى مهيأ لإستقبال الأطفال داخل الحضانات بكافة فئاتها.

- تنظم وزارة الصناعة والتجارة (مديرية السجل التجاري) ودائرة مراقبة الشركات. عملية التسجيل للمؤسسات الفردية والشركات بمختلف أشكالها. وتقوم المؤسسات الحكومية الأخرى بتنظيم جزء من الإجراءات المرتبطة بممارسة عمل الحضانات. مثل هيئة تنظيم النقل البري. ومديرية الأمن العام وإدارة السواقين والمركبات. والمؤسسة العامة للغذاء والدواء.[٢]

٢ مشروع تطوير تسجيل وتراخيص الأعمال (مشروع رحلة المستثمر) تطوير رخصة الحضانات – وزارة التنمية الاجتماعية تقرير التقييم ٢٠٢١ ص ٩

رابعاً: التشريعات التي تحكم إنشاء الحضانات

تتعدد التشريعات التي تحكم إنشاء وعمل الحضانات في الأردن وفقا للشكل الذي تتخذه الحضانة ويمكن حصر الإطار القانوني لعمل الحضانات على النحو التالي:

نظام دور الحضانة

يعتبر نظام دور الحضانة رقم ٧٧ لسنة ٢٠١٨ الإطار القانوني الذي يحكم إنشاء وترخيص وعمل الحضانات. وبالرجوع الى النظام المذكور نجد ما يلي:

١. عدم وجود مادة مخصصة في النظام تحدد نطاق التطبيق بشكل واضح لكل فئة من فئات الحضانات. كما تقتضي بذلك حوكمة التشريعات. ولكن ما يستخلص من نصوص النظام أنها تسري على جميع أشكال الحضانات في الاردن.

٢. تقدم دار الحضانة الرعاية للأطفال من عمر يوم واحد إلى أربع سنوات.

٣. يجوز للوزارة في حالات استثنائية وبناء على طلب ولي أمر الطفل السماح لدار الحضانة بتقديم الرعاية للطفل لغاية أربع سنوات وثمانية أشهر.

٤. تلتزم دار الحضانة بتزويد المديرية المعنية بتقرير دوري يتضمن البرامج والأنشطة المقدمة فيها. وكشف بأسماء العاملات

فيها ومؤهلاتهم وشهاداتهم العلمية والمهنية والأوراق الثبوتية في حال تعيين عاملات جدد فيها.

٥. حدد النظام الالتزامات المترتبة على مقدمات الرعاية. من عدم ترك الأطفال دون رقابة خلال تواجدهم في دار الحضانة إضافة إلى مرافقتهم إلى المرافق الصحية حرصا على نظافتهم الشخصية. اضافة إلى توفير مقدمة رعاية مساعدة عند بقية الأطفال. وتقديم الرعاية والحماية والإشراف. والتوجيه والمراقبة المباشرة للأطفال خلال تواجدهم في دار الحضانة وتقديم برامج وأنشطة للأطفال. والحفاظ على سرية المعلومات الشخصية للطفل وأسرته.

٦. حدد النظام الامور التي يحظر على الحضانة القيام بها مثل استقبال أعداد أطفال أعلى من الطاقة الاستيعابية لدار الحضانة. واستقبال أطفال تزيد فئتهم العمرية عن الفئة العمرية المسموح بها وفقا لأحكام هذا النظام. أو تسليم الأطفال لغير ولي أمرهم. أو الإعلانات غير الصحيحة والمخالفة لشروط الترخيص. أو عدم وجود وسيلة للتدفئة آمنة خلال فصل الشتاء. أو عقاب الطفل بدنيا أو حتى هزه. إجبار الطفل بالقيام بأي شيء. أو إيذاء الطفل معنويا أو لفظيا أو الإساءة إليه بأي شكل من أشكال الإساءة. إهمال الطفل. عزل الطفل. حرمان الطفل. أو تأخير إشباع احتياجاته الأساسية من الطعام أو الشراب. أو اللبس. أو النوم أو العناية الشخصية.

وحدد النظام العقوبات التي تفرض على الحضانات في حال مخالفة أحكام النظام أو شروط الترخيص.

تعليمات ترخيص دور الحضانة لسنة ٢٠١٩ وتعديلاتها

صدرت التعليمات تنفيذا لنظام دور الحضانة رقم ٧٧ لسنة ٢٠١٨. وهذه التعليمات تنطبق على أي حضانة يتم ترخيصها من قبل أي جهة. وتضمنت التعليمات الاشتراطات الواجب توافرها في موقع الحضانة. كما تضمنت التعليمات استثناءات مرتبطة بالحضانات المؤسسية بشكل عام للموقع والمبنى.

كما تضمنت المادة (٩) من التعليمات نسبة مقدمات الرعاية بالنسبة لعدد الاطفال بحيث تكون النسب كما يلي:

- مقدمة رعاية لكل (٦) أطفال دون السنة.
- مقدمة رعاية لكل (٨) أطفال ممن هم في عمر سنة على سنتين.
- مقدمة رعاية لكل (١٠) أطفال ممن هم في عمر سنتين إلى ثلاث سنوات.
- مقدمة رعاية لكل (١٠) أطفال ممن هم في عمر ثلاث سنوات إلى أربع سنوات. كما اشترطت التعليمات أن يكون مبنى

الحضانة مستقلاً وله مدخل خاص، وساحة خاصة ومرافق صحية خاصة، وأن لا تشترك الحضانة مع مبنى روضة أو مدرسة في أي مرفق من مرافقها. ويجب أن لا تقل مساحة الساحة الخارجية عن (٤٠) مترا مربعا كحد أدنى شريطة توفر (٣) متر مربع لكل طفل وحسب الطاقة الاستيعابية للحضانة.

تعليمات الحضانات المنزلية لسنة ٢٠٢١

تضمنت التعليمات تعريف الحضانة المنزلية وشروطها، وحدد عدد الأطفال في دار الحضانة المنزلية على النحو التالي:

خمسة أطفال كحد أقصى إذا كانت الفئة العمرية أقل من سنتين او سبعة أطفال كحد أقصى إذا كانت فئاتهم العمرية سنتين الى أربع سنوات. أو إذا كانت أعمار الأطفال ضمن الفئات العمرية الواردة في البندين (١) و (٢) من هذه الفقرة فيجب أن لا يزيد عددهم عن ستة أطفال ورضيعين كحد أقصى. كما تضمنت التعليمات للوزير أن يكلف فريقا من موظفي الوزارة أو من غيرهم للرقابة والتفتيش على الحضانات المنزلية.

والجدير بالذكر انه وبالرغم من صدور تعليمات ترخيص الحضانات المنزلية في ٢٠٢١. وبالرغم من أن الحضانات المنزلية منتشرة بأعداد كبيرة وغير مرخصة، كون الأهل يضطرون للبحث عن حضانة منزلية لأبنائهم تكون قريبة من أماكن سكنهم وبكلفة أقل من الحضانات الخاصة المرخصة والمعتمدة لدى وزارة التنمية الاجتماعية والتي تصل تكلفة الرعاية في البعض منها إلى ٢٠٠٠ ألفي دينار سنويا. إلا انه ما زال عدد الحضانات المرخصة قليلاً إن لم يكن معدوم. هذا ولا يوجد أي حافز للتقدم بالترخيص وخصوصا انه يصعب تنفيذ الشروط نظرا لقيامهم بأعمالهم منذ سنوات دون قيود أو شروط، اضافة إلى تحديات تحويل إشتراكات المياه والكهرباء من سكني إلى تجاري، مما يزيد من العبء على صاحبات وأصحاب الحضانات ويحول دون ترخيصها.

قانون العمل

نصت المادة ٧٢ من قانون العمل على ما يلي:

- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد، ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم عن الخمس 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.
- للوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل تهيئة المكان

المناسب في المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات تصدر لهذه الغاية. وتعتبر المادة المذكورة السند القانوني لإلزام المنشآت بتأسيس الحضانات المؤسسية وصدرت (تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة ٢٠٢١) تنفيذا للمادة المذكورة.

وقد تضمنت المادة ٥ من التعليمات أن تكون بدائل الحضانات المؤسسية في المؤسسات على النحو التالي:

- يتعاقد صاحب العمل مع دار حضانة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة ويكون للعامل الحق إختيار الحضانة المناسبة له من دور الحضانة التي تعاقد معها من خلال صاحب العمل بالرجوع إلى التشريعات المعمول بها في المملكة وبالنظر إلى الحوافز التي تتمتع بها الحضانات بأشكالها.
- يتعاقد العامل مع دار حضانة يختارها على أن يساهم صاحب العمل بتغطية التكلفة المالية لذلك وفقا للشرائح التالية:

١. مبلغ (٣٠) دينار شهريا للعامل الذي يتقاضى أجرا شهريا يزيد عن (٥٠٠) دينار ولغاية (١٠٠٠) دينار.

٢. مبلغ (٤٠) دينار شهريا للعامل الذي يتقاضى أجرا شهريا يزيد على (٣٠٠) دينار ولغاية (٥٠٠) دينار.

والجدير بالذكر أن ما جاء بالتعليمات يشكل التفافاً على المادة ٧٢ من قانون العمل وجاءت على حساب إنشاء حضانات مؤسسية في نفس مكان العمل. ولم توضح معايير اللجوء للبدائل المنصوص عليها بالمادة ٥ منها مما يعتبر تهربا من الالتزام القانوني على أصحاب العمل بإنشاء الحضانات.

الأصل بالتعديلات التي طرأت على المادة ٧٢ أيضا التركيز على إيجاد حلول متنوعة وتفعيل ذلك يأتي بالتعاقد مع حضانات مختلفة لضمان وصول الأطفال إليها.

خامساً: الحوافز المقدمة لقطاع الحضانات

الحمايات الاجتماعية المنبثقة من تأمينات الأمومة لدعم الأم العاملة أثناء فترة إجازة الأمومة، والأم التي لديها أطفال بالحضانات ودعم الحضانات كقطاع رديف لعمل المرأة.

تأمين الأمومة وبرنامج رعاية الطفل في الحضانة والمنزل وبرنامج دعم الكلف التشغيلية

لغايات تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل في القطاع الخاص، ولرفع نسبة مشاركتهن الاقتصادية وتشجيع أصحاب العمل على تشغيلهن؛ باشرت مؤسسة الضمان الاجتماعي بتطبيق تأمين الأمومة على المؤمن عليهن المشمولات بصفة الزامية من خلال منشآت القطاع الخاص وذلك اعتبارا من تاريخ ٢٠١١/٩/١.

وقد عالج المشرع كافة المسائل المتعلقة بالتأمين ونسب الاقتطاع وبدلات الصرف من خلال الفصل الخامس من قانون الضمان الاجتماعي المواد (٤٢ ولغاية ٤٧).

بموجب هذا التأمين تستحق المؤمن عليها والتي تنطبق عليها الشروط والأحكام بدل إجازة الأمومة وفقا للمدة المحددة في قانون العمل النافذ. حيث يُصرف لها كامل أجورها الخاضعة للاقتطاع وقت حدوث واقعة الولادة والمدة التي يُحددها قانون العمل. (علما بأن المدة المحددة لبدل إجازة الأمومة بموجب المادة (٧٠) من قانون العمل النافذ وهي ٧٠ يوم.

ولغايات تقديم المزيد من الدعم لتعزيز وجود المرأة في سوق العمل بادرت المؤسسة ومن خلال التعديل الذي أجري على المادة (٤٢) من قانون الضمان الاجتماعي في عام ٢٠١٩ بإدراج نص يُتيح لمؤسسة الضمان الاجتماعي تخصيص ما نسبته (٢٥٪) من الاشتراكات الشهرية المدفوعة من المنشئات عن بدل تأمين الأمومة لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة، على أن يتم تحديدها وفقا لنظام يصدر لهذه الغاية.

حيث صدر نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة رقم (٩٣) لسنة ٢٠٢٠ والذي نظم أوجه وآلية تقديم الدعم من خلال برامج الحماية الاجتماعية التالية:

١. **برنامج رعاية الطفل من خلال دور الحضانة**، والذي يقوم على أساس تقديم دعم نقدي لمدة ستة أشهر بدل رعاية الطفل من خلال دور الحضانات. يُدفع عن الطفل وبشكل مباشر لدار الحضانة التي تقوم برعايته. ويتراوح مقدار الدعم ما بين (٤٠-٦٠) دينار، إذ يختلف مقدار هذا الدعم باختلاف أجر المؤمن عليها المستفيدة من هذا البدل بحيث تكون العلاقة عكسية (كلما إنخفض الأجر كلما زادت قيمة البدل الشهري).

٢. **برنامج رعاية الطفل من خلال المنزل**، والذي يقوم على أساس تقديم دعم نقدي لمدة ستة أشهر كبدل رعاية للطفل من خلال الحضانات المنزلية. شرط الدعم في البرنامجين أعلاه أن لا يزيد أجر الأم عن ١٠٠٠ دينار، ومدة الدعم هي ٦ أشهر، ودعم الرعاية المنزلية وهو ٢٥ دينار، والحد الأعلى الشهري لدعم رعاية الطفل في الحضانة وهو ٦٠ دينار إذا كان الأجر ٣٠٠ دينار أو أقل، و٥٠ دينار إذا كان الأجر ما بين (٣٠٠ - ٥٠٠) دينار، و٤٠ دينار أكثر من (٥٠٠ - ١٠٠٠) دينار.

٣. **برنامج المساهمة في دعم الكلف التشغيلية لدور الحضانة**، والذي يشكل الوجه الآخر من أوجه الدعم المقدمة من قبل المؤسسة، والذي يهدف إلى تقديم الدعم لدور الحضانة لتمكينها من تقديم أفضل الخدمات للأطفال المتواجدين في دار الحضانة.

ويتخذ الدعم عدة أشكال منها:

- المساهمة في دفع جزء من أجور مقدمات الرعاية لدى دار الحضانة.
- المساهمة في دعم الاشتراكات الشهرية في الضمان لمقدمات الرعاية.
- المساهمة في دفع جزء من بدلات الإيجار المستحقة على دور الحضانة.
- دفع جزء من فواتير الكهرباء والمياه.
- دفع جزء من تكاليف صيانة الحضانة.
- تجهيز دور الحضانات ووسائل تنمية المهارات لدى الاطفال من أدوات تعليمية وغيرها من الوسائل التي تضمن توفير البيئة التعليمية والصحية الآمنة.

- المساهمة في تأهيل وتدريب مقدمات الرعاية القائمات على رعاية الأطفال.
- المساهمة في أي تكاليف تشغيلية أخرى.

والجدير بالذكر أنه تم تفعيل دعم الأجور واشتراكات الضمان الاجتماعي بشكل شهري، وتم دعم الحضانات في تغطية جزء من تكاليف الإيجارات العام الماضي، ولم يتم تفعيل هذا الدعم بعد لهذا العام.

أسس الدعم

يشترط للاستفادة من البرنامج أن تكون دار الحضانة مشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي ومرخصة لدى وزارة التنمية الاجتماعية، وألا يزيد القسط الشهري للطفل فيها عن ١٥٠ دينارا، وأن لا يقل عدد الأطفال بها عن ٥ أطفال.

مقدار الدعم

تم تقدير نسبة ٥٠٪ من أجور العاملات شهريا، و٥٠٪ من كلف اشتراكات الضمان الاجتماعي شهريا، ويأتي دعم الرواتب ٢٠٠ دينار شهريا كحد أعلى، ودعم الإيجارات بسقف يصل إلى ٢٠٠٠ دينار سنويا، وتخصيص مبلغ ٥٠٠ دينار سنويا كدعم توفير الألعاب، وسقف الدعم السنوي بما لا يزيد عن ١٠ آلاف دينار للحضانة سنويا.

بعض المؤشرات

تم إطلاق برنامج دعم الكلف التشغيلية في شهر أيلول من عام ٢٠٢١، حيث أن عدد الحضانات المستفيدة في الوقت الحالي تجاوز ٢٤٥ حضانة من أصل ٥٠٠ حضانة خاصة في الأردن، وعدد مقدمات الرعاية المستفيدات من البرنامج تقريبا ١٣٨٥.

إلا أن برنامج دعم الكلف يقتصر فقط على الحضانات الخاصة، ولا يشمل دور الحضانة المؤسسية «التي تتبع منشأة محددة»، كما أن هنالك الكثير من التحديات المتعلقة بآلية الصرف والتي ترتبط اليوم بالطاقة الاستيعابية للحضانة، والمعتمدة من قبل وزارة التنمية الاجتماعية.

استفادة دور الحضانات من نظام استثناء بعض العاملين في المنشآت من الشمول بتأمين الشيخوخة رقم (١٠٤) لسنة ٢٠٢٠

تم اضافة قطاع الحضانات من ضمن القطاعات المستفيدة من نظام استثناء بعض العاملين في المنشآت من الشمول بتأمين الشيخوخة لسنة ٢٠٢٠ وذلك اعتبارا من تاريخ ٢٠٢٢/٣/١ حيث يترتب على ذلك وفي حال طلبت المنشأة الاستفادة من هذا النظام تخفيض نسبة الاشتراكات التي توردها دار الحضانة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمقتطعه من المؤمن عليه والمدفوعة عنه من (٢١,٧٥٪) الى (٥,٢٥٪) بما يساهم في تخفيض الكلف التشغيلية على دار الحضانة.

أسس الاستفادة من النظام:

- أن تكون دار الحضانة مسجلة لدى الجهات الرسمية من تاريخ ٢٠١٩/١٠/١ وما بعده.
- أن لا تتجاوز أعمار المؤمن عليهم الذين تطلب دار الحضانة شمولهم بهذا النظام الثامنة والعشرون عاما.
- أن لا يزيد عدد العاملين فيها على (٢٥) عاملا عند التقدم بطلب شمولها بأحكام هذا النظام.

رسوم رخصة المهن

بالنسبة للحضانات المنزلية: فقد صدر قرار مجلس الوزراء بإعفاء الحضانات المنزلية من رسوم رخصة المهن في أول ثلاث سنوات من تاريخ الترخيص وقد نصت الفقرة (ب) من «المادة ١٩» من قانون رخص المهن ضمن حدود أمانة عمان الساري المفعول في ٢٠٢٢/٨/١ (ب - تعفى المهن التي تمارس في المنازل من نصف الرسوم المحددة للرخصة، وتعفى من الرسوم للسنوات الثلاث الأولى من تاريخ حصولها على الرخصة لأول مرة.)

القروض لإنشاء الحضانات المنزلية

إن وزارة التنمية الاجتماعية قد قامت بالإعلان على صفحتها على منصة فيسبوك ودعت الوزارة من خلال مديرياتها العاملة في مختلف أنحاء المملكة، الجمعيات الخيرية ومراكز تنمية المجتمع المحلي والتي لديها صناديق ائتمان محلي لإتاحة المجال أمام الأسر التي تنطبق عليها شروط الحصول على قرض للاستفادة من فرصة مشروع الحضانة المنزلية ولا يتجاوز قيمته ١٠٠٠ دينار.

وبينت الوزارة في تعميم لها إن قيمة القرض مستردة دون أن يترتب على ذلك أية فوائد، وفق اجراءات تقديم الطلب والحصول على القرض حسب «المادة ١٤» من التعليمات النافذة، على أن يتم تنفيذ هذه المشاريع وفقا «للمادة ١٠» من تعليمات دور الحضانات المنزلية لسنة ٢٠٢١.

وأكدت الوزارة عبر تعميمها، على ضرورة العمل على حث المجتمع المحلي للاستفادة من هذه الخدمة، والتأكيد على الجمعيات الخيرية بتسهيل الإجراءات على الأسر الراغبة بالحصول على هذه الخدمة بما يتوافق مع التعليمات الناظمة للبرنامج.

رسوم ترخيص الحضانة بموجب نظام دور الحضانة

نظام دور الحضانات لم ينص على استيفاء أي رسوم ترخيص أو إجاز أو تصريح عند إنشاء الحضانات بنوعيها سواء كانت حضانة منزلية أو حضانة مؤسسية.

الإعفاءات الضريبية

بالرغم من أهمية الحوافز الضريبية المتعلقة برعاية الأطفال لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية، فقد أقر التعديل على قانون ضريبة الدخل لعام ٢٠١٤ في سنة ٢٠١٨، للبدء في تنفيذه في السنة المالية ٢٠١٩، والذي تضمن تعديلات مبنية على «مبدأ التصاعديّة الضريبية وفق أحكام الدستور، وتحقق العدالة في العبء الضريبي، وتلبي متطلبات النهوض بالاقتصاد الوطني» والتأكيد على أن الغاية من تعديل قانون ضريبة الدخل لضمان تحقيق التكافل، وتحسين الخدمات المقدمة لمتوسطي ومحدودي الدخل، وبما يثبت أن الأموال الضريبية تذهب لخدمة المواطنين ومنفعتهم.

وقد قامت مؤسسة صداقة بإعداد ورقة سياسات حول أهمية تضمين قانون ضريبة الدخل «حوافز ضريبية خاصة بالكلفة المالية لرعاية الأطفال» وذلك كونها عاملاً أساسياً يساهم في رفع مشاركة المرأة الاقتصادية، وركزت فيها على ضرورة ربط السياسات الضريبية بالتشريعات والسياسات الاجتماعية والاقتصادية والنظر في أثر السياسات الضريبية على الاهداف الوطنية فيما يخص دخول المرأة سوق العمل ومعالجة الفقر والبطالة.

وبالرجوع إلى قانون ضريبة الدخل المعدل نجد أنه لم يتضمن أي أحكام واضحة تبين كيفية التعامل مع مصروفات رعاية الاطفال المترتبة على عمل المرأة، مما ينعكس سلبا على مشاركتها في سوق العمل، حيث تتنافى مع كل من توجهات السياسة العامة الخاصة بعمل المرأة ومع الأسباب الموجبة لقانون الضريبة المعدل، خاصةً إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الأسر العاملة تتحمل نفقات إضافية لرعاية الأطفال، تقتطع من الدخل المكتسب من عملها سواء بدفع أجور حضانة أو دفع بدل لتأمين خدمات لرعاية الأطفال خلال عملها في حين لا تتحمل الأسر الأخرى هذا العبء.

ومن جهة أخرى نجد أن المادة ٧٢ من قانون العمل الأردني تلزم أصحاب العمل الذين لديهم «عدداً من العمال في مكان واحد لديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشرة طفلاً لا تزيد أعمارهم عن خمس سنوات» بتهيئة مكان مناسب لرعايتهم أو الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة أو دفع بدل نقدي للعامل كبدل لمصروفات رعاية الأطفال. وهناك نسبة كبيرة من أصحاب العمل في الأردن ينطبق عليهم نص المادة المذكورة في حين أن عدد المنشآت التي امتثلت فعليا لإنشاء الحضانات المؤسسية قليل جداً. وعليه فإن توفير حوافز ضريبية لأصحاب العمل للمصروفات الخاصة بإنشاء وتشغيل الحضانات المؤسسية أو البدل النقدي المدفوع للعاملين/العاملات مقابل رعاية الأطفال والذي من شأنه المساهمة بتخفيف العبء المالي على أصحاب العمل وتشجيعهم على الالتزام بتطبيق أحكام قانون العمل بشكل موسع.

ونجد أن قانون ضريبة الدخل لم ينص على أي حوافز واعفاءات للأسر أو للحضانات الخاصة كما لم يتم إعفاء مستلزمات تجهيز الحضانات من ضريبة المبيعات أو فرض ضريبة مخفضة عليها.

وعليه فإن المقترح بهذا الصدد يتمثل بما يلي:

١. تنص التعليمات التنفيذية رقم ٢٠١٩\٢ الصادرة تنفيذاً «للمادة ٩» من قانون ضريبة الدخل على أنه «يشترط لقبول الإعفاءات مقابل النفقات المشار إليها أن تكون النفقات متعلقة بما يلي: (ج. نفقات التعليم له أو لزوجه او المعالين ابتداء من مرحلة رياض الأطفال وما يليها مدفوعة من قبله أو من المعالين داخل المملكة أو خارجها). حيث إن الإجراء أو التعديل المقترح هو أن تقوم دائرة ضريبة الدخل والمبيعات بتعديل التعليمات التنفيذية لقانون ضريبة الدخل لتشمل النفقات الخاصة بأجور الحضانات ورعاية الأطفال في اعفاءات التعليم أسوة بتضمين نفقات رياض الأطفال واعتمادا على تعريف الاستراتيجية الوطنية للتنمية البشرية لمراحل الطفولة المبكرة.

٢. إصدار تعميم من مدير دائرة ضريبة الدخل يتضمن اعتبار المصروفات الخاصة بإنشاء وتشغيل الحضانات المؤسسية مصاريف مقبولة ضريبيا، أو العلاوات المدفوعة للموظفين بدل حضانات ورعاية أطفال أو نفقات تعاقد مع المؤسسات لتوفير خدمات رعاية الأطفال للموظفين.

٣. نصت «المادة ٨١» من قانون ضريبة الدخل على جواز منح حوافز ضريبية لقطاعات محددة وفقا لمقتضيات المصلحة الاقتصادية، ويتم تحديد جميع الأمور المتعلقة بهذه الحوافز بما في ذلك كلفها ومددها الزمنية بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية، ونجد أن نص المادة لا يوضح معايير محددة «لمقتضيات المصلحة الاقتصادية» والتي يفترض أن تتضمن نسب التشغيل والمساهمة في تحقيق الأولويات الوطنية والتي من الممكن أن ينظر مجلس الوزراء بمنح اعفاءات ضريبية لقطاع الرعاية بما فيها حضانات الأطفال باعتباره قطاع رديف لعمل المرأة وقطاع واعد يخلق وظائف بشكل مباشر ويحافظ عليها بشكل غير مباشر.

سادساً: بعض التحديات المرتبطة بالتشريعات

- تعديلات قانون العمل لعام ٢٠١٩ وعلى رأسها «المادة ٧٢» المتمثلة في توسيع إنشاء الحضانات والتعاقد معها وتعزيز العدالة في الوصول إليها لم توضع حيز التنفيذ من خلال آليات للتفعيل.

- تعليمات «المادة ٧٢» يمكن أن تعطي فرصة للالتفاف على روح القانون ويمكن أن تأتي على حساب إنشاء حضانات مؤسسية في نفس مكان العمل. خصوصا إنها لم تحدد معايير الرفض أو القبول قبل اللجوء إلى البدائل النقدية المحدودة. إذ أن البدائل النقدية تعطي مرونة لأصحاب العمل على حساب حقوق الأسرة العاملة في توفير الحضانات.

- طرق وشروط دعم الحضانات في برنامج دعم الكلف التشغيلية له محددات كثيرة. إذ أنه يقتصر في هذه المرحلة على الأجور واشتراكات الضمان فقط ولم يغط بعد تكاليف التشغيل المتعلقة بفواتير الكهرباء والمياه والإنترنت وأيضا دعمه من خلال فرص التدريب ولم يغط هذا العام تكلفة الإيجار. وهذا يشكل تحدي للتوسع بالبرنامج وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية وزيادة أجور العاملات في القطاع. وعدم شمول الحضانات بكافة نماذجها وخصوصا المؤسسية.

- محدودية فترة الدعم لرعاية الأطفال والتي

تقتصر ل (٦ أشهر) فقط. حيث أن الدعم يجب أن يتوسع ليغطي كامل مرحلة الطفولة المبكرة وهي (٤ سنوات).

- لا يوجد دعم مالي حكومي مباشر مقدم من وزارة التنمية الاجتماعية يغطي كافة الحضانات لإستدامة القطاع وتحسين ظروفه وتهيئة البنية التحتية ودعم العاملات وخصوصا أن تكاليف التشغيل مرتفعة ولا يمكن استدامتها بدون دعم من الدولة.

- هناك ضعف إداري مادي وبشري لدى معظم الحضانات. وهنالك أيضا نقص في مؤهلات كوادر مقدمات الرعاية. بالاضافة لعدم وجود برنامج وطني للتأهيل والتدريب يساهم في مهننة قطاع الرعاية يوضح مسار المهن في القطاع ووصفها الوظيفي. وربط التدريب بمزاولة المهنة.

- إن آلية ترخيص الحضانات والتفتيش تسبب ضغط نفسي ومالي وإداري على الحضانات والعاملات فيها بسبب الإجراءات المشددة والمتغيرة وهنالك أيضا تضارب في التعليمات بشكل مستمر. كما إنه لا يوجد معايير أومنهجية واضحة لعملية وآلية التفتيش وهناك غياب للنظرة والبعد التنموي للقطاع.

- وهنالك بطء بالإجراءات وتضارب بالصلاحيات بين الجهات المعنية بالترخيص والتفتيش (وزارة الأشغال. أمانة عمان. وزارة التنمية الإجتماعية. الدفاع المدني). وهنالك أيضا ضبابية وعدم مطابقة مع أنظمة وتشريعات الجهات المعنية كافة. بالاضافة إلى نقص في كوادر الترخيص والتفتيش والذي يسبب تأخير في تتبع المعاملات وتحقيق الشروط.

- عدم وجود تعرفة مخفضة لإستهلاك الكهرباء والمياه للحضانات خصوصا أن الحضانات الخاصة تستدعي ظروفهم المادية ذلك.

- عدم وجود أي حوافز ضريبية للحضانات وللأسر العاملة التي لديها أطفال في الحضانات. وأيضا للمنشآت التي توفر الحضانات لعامليها.

سابعاً: بعض المستجدات الهامة

جاء في خارطة طريق تحديث القطاع العام التي اعدتها لجنة تحديث القطاع العام المشكّلة بتاريخ ٢٠٢١/١٢/٢٦ برئاسة رئيس الوزراء والتي تم إطلاقها في ٢٠٢٢/٧/٣١ ضمن الهيكل التنظيمي والحوكمة ما يلي:

١. إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها إلى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين والتربية وإدارة الموارد البشرية لتحقيق التناسق والتناغم بين أعمال الوزارات المعنية بهدف تحقيق الكفاءة والفاعلية المثلى وتسهيل تقديم الخدمات للمواطنين (على أن يتم تنفيذ ذلك خلال ٢٠٢٢-٢٠٢٣).

٢. نقل المهام المتعلقة بالحضانات ومراكز المنار التعليمية من وزارة التنمية الاجتماعية إلى وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية من أجل توحيد مرجعية الحضانات وشمولية الحق في التعليم. (على أن يتم تنفيذ ذلك خلال ٢٠٢٢-٢٠٢٣).

بخصوص نقل قطاع الحضانات من وزارة التنمية الاجتماعية الى وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية تبدي صداقة ما يلي:

١. وجود تناقض بين خطة تطوير القطاع العام ورؤية التحديث الاقتصادية. حيث دعت رؤية التحديث الاقتصادي إلى إيجاد مجلس للطفولة المبكرة. بينما جاءت خطة التحديث الإداري لتنقل ملف دور الحضانة إلى وزارة التربية والتعليم. ففي الوقت الذي تأتي توصية باستقلال هذا الملف بمجلس مستقل يتم إلحاق هذا الملف بوزارة اخرى.

٢. إن الآلية التنفيذية لنقل ملف الحضانات غير واضحة.

٣. لم توضح الخطة الدور الملقى على عاتق الوزارة التي سيتم نقل الملف لها فيما إذا كان دور تنظيمي أم توسيعي أو تنموي أم يتعلق بالترخيص والمناهج كلها أمور غير واضحة. وهل تم دراسة هذا الموضوع وما هي النماذج التي تم النظر فيها عند إجراء الخطة وأين طبقت.

٤. القرار لم يكن تشاركي بين المعنيين بالمجالات المختلفة والجهة التي وضعت الخطة. فقد تم إضافة وسحب صلاحيات دون استشارة الوزارة المعنية.

٥. من حيث المبدأ من الجيد توحيد المرجعية من حيث الترخيص وإيجاد روابط بين الحضانة والروضة. ولكن إلى الآن تسعى وزارة التربية للتوسع في رياض الأطفال. ولكن هذا التوسع المرجو ليس بالمستوى المأمول. وبالتالي ستكون الوزارة غير قادرة على وضع خطة للتوسع في الحضانات أو أن تفعّل إنشاء الحضانات في أماكن العمل. أما وزارة التربية والتعليم تعاني من التعثر والتأخر في التوسعة والزامية برامج رياض الاطفال. كما تأتي الخطة بإضافة عبء جديد كقطاع الحضانات وهو قطاع في الأساس يواجه تحديات كبيرة. وإن الدور الأساسي للحضانات هو دور «رعائي» ليس لوزارة التربية تجربة أو معرفة به.

٦. إن الحضانات تشمل الأطفال من سن ٧٠ يوما الى ٤ سنوات و٨ شهور. وفي حين يعد التعليم ما قبل المدرسة لسن الثلاث سنوات ولا يمكن اعتبارها تعليم لمن هم في سن ال ٧٠ يوما.

٧. تقدم الحضانات خدمات رعائية لأطفال الأمهات العاملات. وبالتالي فإن دورها التعليمي محدود. مع أهمية امكانية أن يكون دورها التعليمي تحت إشراف التربية لضمان ربطه بما يعطى في رياض الأطفال. ولكن الحضانات تبقى قطاع رعائي له خصائص محددة وأهداف مرتبطة بتنمية الطفولة المبكرة. كما أن الحضانات لا تعمل وفق تقويم مدرسي. ولها ساعات عمل تختلف كليا عن المدارس إذ ترتبط غالبا بساعات العمل للأسرة العاملة.

٨. وزارة التربية لا تنشئ ولا تشرف على الحضانات وليس لديها الخبرة والمعرفة بذلك. وهناك عبء هائل على وزارة التربية

مؤسسة صداقة - ورقة مراجعة - الحضانات في الاردن وارتباطها بمشاركة المرأة الاقتصادية - أيلول ٢٠٢٢

ضمن إطار عملها الحالي. فلماذا يتم وضع المزيد من الأعباء عليها.

٩. في كل دول العالم هناك تعريف للطفولة المبكرة وما هي الجهات المسؤولة في الاشراف عليها من قبل الدولة. السؤال، ما هو النموذج الاردني وعلى ماذا يعتمد. وهل تم إتخاذ التوصية بسبب الفجوات في الآلية الحالية. وإن كان كذلك فكيف ستسهم التوصيات بتطبيق أفضل؟

١٠. نقل الملف يمكن أن يسبب بعثره كبيرة للقطاع وخشى ضياع الجهود التي بذلت خلال السنوات السابقة في هذا القطاع الذي جعل من الحضانات وارتباطها بعمل المرأة وتنمية الطفولة اولوية وطنية. وخصوصا أن وزارة التربية ليس لديها خبرة في القطاع.

١١. عند نقل الملف من وزارة إلى اخرى هناك خسارة في الخبرة العلمية والتراكمية على مدار سنوات والتي بنيت مع وزارة التنمية. وهذا يمكن أن يؤثر على العلاقة التي تربط وزارة التنمية مع الحضانات ومقدمات الرعاية. وهو ما سينعكس حتما على إدارة الملف.

١٢. وزارة التربية والتعليم لديها ملفات كبيرة وشائكة. فضلا عن الإشكاليات والملفات الكبيرة الي تعمل عليها. فهل نحن بحاجة لنقل ملف آخر كبير يحمل في طياته الكثير من تحديات لوزارة منهكة بالأعباء؟. وكيف ستكون تبعية الحضانات بكافة أشكالها (الخاص والعام والمؤسسي والمنزلي) لوزارة التربية؟. وهنا يظهر حجم الخلل في فهم طبيعة عمل الحضانات ودورها الحقيقي.

١٣. هذا سيؤثر على الخطط الموضوعة منذ سنوات والمرتبطة بالإطار الوطني للحضانات والمعنية بنشر وتعميم وتنويع أشكال ونماذج الخدمة المقدمة للأطفال وتوفيرها دعما للأسر العاملة.

أما فيما يتعلق بإلغاء وزارة العمل تبدي مؤسسة صداقة ما يلي:

١. إلغاء وزارة العمل التي يناط بها تنظيم سوق العمل وتنظيم الحوار الاجتماعي. سيضع العاملات وهم الحلقة الأضعف في المشهد العمالي في وضع أكثر هشاشة (دون رقابة أو قيود). الوزارة هي الضمان في تنفيذ أي اتفاقيات عمالية تضمن حقوق العمال والعاملات. فإلغائها سيفقد العاملات الضمانات والقوة في حقوقها بالحصول على بيئة داعمة لها (كتوفير الحضانات، والأجر العادل، وضمان شمولها في الضمان الاجتماعي). وخصوصا في ظل غياب النقابات. كما إن هذا سيضعف قدرة الحكومة في الالتزام بتطبيق القوانين والمعايير الدولية في تنظيم سوق العمل

وضمان الحمايات اللازمة وتحقيق شروط العمل اللائق.

٢. مهام وزارة العمل تكمن في توفير مظلة الحماية للعاملين والعاملات. وتغيير تبعية الوزارة إلى وزارة الصناعة والتجارة والتي تمثل أصحاب العمل سيغير في أساس المعادلة بحيث تتعارض مع مصالح ومهام وزارة العمل التي تحمي مصالح العمال والعاملات. وسيترك ذلك أثرا سلبيا نظرا للتباين الكبير بين المهمات.

٣. إلغاء الوزارة سيضعف كل الجهود لتعزيز حقوق المرأة في سوق العمل، والمهام المشتركة مع مؤسسة الضمان الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق في حماية الأجور، وتطبيق معايير العمل اللائق والحماية من العنف والسلامة المهنية. وهذا كله سيؤثر سلبا على المشاركة الاقتصادية للمرأة. وسيؤدي إلى رفع التحديات أمامها للدخول إلى سوق العمل والبقاء فيه وإلى زيادة الفقر والبطالة.

٤. ستصبح العاملات هي الضحية الأولى إذا تقرر إلغاء وزارة العمل. وخصوصا العاملات ذوات المسؤولية العائلية لأن شروط وظروف العمل التي هي بالأصل هشة وغير داعمة لاحتياجاتها بالنسبة لساعات العمل. وتفعيل «المادة ٧٢» وتوفير الخدمات المساندة كالحضانة لأطفالها وضمان شمولها بالضمان الاجتماعي. خصوصاً في ظل ارتفاع نسب البطالة بين النساء من حملة الشهادات والتي لديها أطفال تحت الأربع سنوات.

٥. ضرورة اعتماد نهج شمولي لتنظيم عمل الوزارة وتمكينها وتمكين مديرية عمل المرأة ومديرية التفتيش وتعزيز دورهم واعتماد استراتيجية طويلة الأمد تنظم سياسات وشروط العمل وخصوصاً عند تنفيذ قوانين حقوق المرأة في العمل بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني والنقابات والجهات المعنية الأخرى.

sadaqa.jo@gmail.com

www.sadaqajo.org

sadaqajo

صداقة
نحو بيئة عمل صديقة للمرأة