

# تقرير مؤتمر

# قوة النساء

صداقات  
تدويرية عمل مديرة المرأة

منظمة  
العمل  
الدولية



مؤسسة صداقة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO

آذار ٢٠٢١

## هذا التقرير تم إعداده من قبل مؤسسة صداقة وبدعم من منظمة العمل الدولية

حقوق الطبع محفوظة ٢٠٢١  
مؤسسة صداقة

فريق عمل المؤتمر:

سهر العالول، مي منصور، رندة نقاع، لارا أيوب،  
رنا علي، عبير أبو طوق، دانا غنيم، ريم أصلان ومجد  
اسليم (منظمة العمل الدولية)، شركة سجلني،  
شركة الموز الأخضر، شركة الإيداع اللغوي للترجمة  
وإدارة المؤتمرات

توثيق تقرير المؤتمر:

هناء الأعرج، سهر العالول

ميسرات الجلسات:

ناديا شبانة، رانيا الصرايرة، هديل عبدالعزيز، ديالا  
الطراونة، رندة نقاع، ريم أصلان، نسرين الحاج أحمد

لا تنطوي التسميات المستخدمة في المواد المنشورة  
بدعم من قبل منظمة العمل الدولية، المتوافقة مع  
تلك المستعملة من قبل الأمم المتحدة، ولا المواد  
المعرضة فيها، على التعبير عن رأي منظمة العمل  
الدولية، بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد،  
منطقة، أو إقليم، أو سلطات أي منها، أو بشأن تعيين  
حدودها، إن الآراء المعبرة في المقالات، الدراسات، أو  
الإسهامات الأخرى، التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية  
المؤلف/المؤلفة فقط، ولا يمثل النشر مصادقة من قبل  
منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء شركات، منتجات،

وعمليات/إجراءات تجارية لا تعني مصادقة منظمة  
العمل الدولية، كما أن إغفال ذكر أي شركات، منتجات،  
وعمليات/إجراءات تجارية ليس دلالة على عدم إقرارها.

صداقة  
تحوي بيئة عمل صديقة للمرأة

منظمة  
العمل  
الدولية



صداقة  
تحوي بيئة عمل صديقة للمرأة

منظمة  
العمل  
الدولية



## فهرس المحتويات

١	مقدمة وهدف مؤتمرقوة النساء
٢	مجلس عمل المرأة
٣	الافتتاحية قصة صداقة
٤	جلسات مؤتمرقوة النساء
٥	توصيات مؤتمرقوة النساء
٦	الملاحق

## مقدمة وهدف مؤتمر قوة النساء

### • محاور المؤتمر

### • الإطار العام للمؤتمر

## 1 مقدمة وهدف مؤتمر قوة النساء

يأتي هذا المؤتمر احتفالاً بمرور عشر سنوات على انطلاق «مؤسسة صداقة» واستكمالاً للعمل النسوي الجاد والمنظم الذي يأخذ على عاتقه مسؤولية دعم المرأة في نضالها نحو الوصول إلى الحقوق السياسية والسمندية. وتعزيز قوتها الاقتصادية. وتحقيق العدالة الاجتماعية.

غطي المؤتمر عددا من الأفكار والطروحات والبرامج المنفذة. أو التي في قيد التنفيذ والمتعلقة بالوصول إلى حقوق المرأة الاقتصادية عبر البحث في أربعة محاور أساسية تشكل أعمدة عمل المرأة. واستقطب المؤتمر في جلساته عددا من الرائدات والمهيمات والخبيرات في العمل النسوي. وتحديدا في ملف المشاركة الاقتصادية للنساء. وقامت المشاركات بوضع وصياغة سياسات عامة. ومجموعة من التوصيات في سياق منظومة الحركة النسوية المحلية والدولية.

يأتي هذا المؤتمر في سياق الاستجابة السريعة واللازمة للتحديات التي تواجه عمل المرأة.

وقضايا تعزيز قوتها اقتصاديا. والبحث الممنهج في معوقات دخول المرأة الفضاء العام وتحديدا سوق العمل. التي تحول دون مشاركتها الاقتصادية. ووضع الحلول العملية والواقعية لغايات دعمها. وخلق البيئة اللائقة التي تتيح لها الاخرراط في سوق العمل.

ويُعد هذا المؤتمر جزءا من أعمال الحركة النسوية بامتداداتها وأهدافها الاستراتيجية. وبرامج عملها؛ ليعكس كل ذلك في أعماله المقررة. وسياساته العامة وتوصياته.

وأطلق على هامش أعمال المؤتمر مجلس عمل المرأة تحت مظلة «مؤسسة صداقة» حيث يهدف إلى رفع مشاركة المرأة في سوق العمل. وتمثيلها اقتصاديا بشكل فاعل. وتنسيق الجهود. وإيجاد التقاطعات بين القطاع الخاص والمجتمع المدني والنقابات والجهات الحكومية المعنية؛ لغايات خلق أطر عمل تلبي احتياجات المرأة في سوق العمل. وإيجاد بيئة عمل لائقة لها. ورفع الوعي المجتمعي حول أهمية مشاركة المرأة اقتصاديا. وضرورة إزالة العقبات التي تواجهها. وتنظيم قطاعات العمل المختلفة التي تعمل فيها المرأة. (ملحق ٤) فيديو أعضاء مجلس عمل المرأة

كما سسلط المؤتمر الضوء على القيادة والنشطاء وسعى إلى تكريمهم. إضافة إلى الحملات والمنظمات العاملة في مجال الحقوق العمالية وأنشطتها وإجازاتها أثناء الجائحة. والداعمة لقوة النساء الاقتصادية. والخطاب النسوي. (ملحق ٥) فيديو تكريم القيادة والنشطاء والمنظمات العاملة في مجال الحقوق العمالية

### • محاور المؤتمر

وضع المؤتمر في تفاصيل جلساته الافتتاحية والعامية. وجلسات الخبراء النقاشية والختامية. مجموعة من الأهداف الاستراتيجية تظهر جلية في العناوين الرئيسية التالية:

- تدشين حالة من التضامن النسوي عبر المشاركة والتعلم. والخبرة.
- إيلاء قوة النساء الاقتصادية أولوية حقيقية في الأجندة السياسية والوطنية.
- إطلاق حالة نسوية شاملة تتضمن النظرية والتطبيق؛ نستعيد معها المرأة جميع حقوقها.

- خلق بيئة عمل لائقة للمرأة تعزز مشاركتها الاقتصادية عبر إزالة التحديات الهيكلية (توافر أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة، وتوافر منظومة للنقل العام، وضمان أجور عادلة)، وعبر تفعيل المنظومة القانونية، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية.

## • الإطار العام للمؤتمر

أفرد المؤتمر مساحة لبناء التضامن حول القيم، والخبرات المشتركة حول ملف الحقوق الاقتصادية للنساء من حيث: مشاركة التوقعات ووجهات النظر والدافعية للعمل والتواصل، والاستماع والحوار والتعلم.

كما أتاح المؤتمر للمشاركات والمشاركين طرح عدد من الأفكار والبرامج المنفذة، أو تلك التي قيد التنفيذ والمتعلقة بقوة النساء الاقتصادية، واستقطب في جلساته عددا من الرائدات والمهتمات والخبرات؛ للإضاءة حول قضايا الحماية الاجتماعية، والاقتصاد النسوي والرعايائي، وضرورة صياغة سياسات عامة داعمة لعمل المرأة، ومعوقات دخول المرأة لسوق العمل من غياب للحضانات والنقل العام، وتكافؤ الأجور، ومجموعة من التوصيات لإزالة هذه العقبات.

التغلب على التحديات التي تواجه المشاركة الاقتصادية وحقوق المرأة في العمل؛ يأتي من خلال تعزيز السياق القانوني، وإعطاء الأولوية لعمل المرأة في السياسات العامة، والخطط الوطنية. كذلك فإن تعزيز الحقوق في قانون العمل، والقوانين الأخرى الداعمة يشكل ركيزة أساسية لتثبيت النساء

اقتصاديا، في الأردن ثمة قوانين يجب تفعيلها، وأخرى يجب تعديلها، وتلك التي يتحتم سننها. بالإضافة إلى تحديات عديدة ضمن السياق القانوني الهش التي ساهمت في إضعاف عمل المرأة، ووضعها ضمن أدنى نسب المشاركة الاقتصادية على مستوى العالم. كما ظهرت الحاجة الملحة لوضع سياسات وتشريعات متكاملة من أجل القوة الاقتصادية، والعمل اللائق للمرأة، وتعزيز السياق القانوني؛ ليصبح أكثر شمولاً في مواجهة التمييز، وضمان بيئة عمل داعمة للمرأة.

تعديلات قانون العمل لعام ٢٠١٩ المرتبطة بعمل المرأة، والمتمثلة في توسيع إنشاء حضانات أطفال العاملين والعاملات، وتعزيز العدالة في الوصول إليها، بالإضافة إلى تعريف العمل المرن، وجرم التمييز في الأجور، وإدخال إجازة الأبوة للتشريع، وإعفاء أبناء الأردنيات من تصاريح العمل لم تصل إلى موضع التنفيذ لغاية الآن من خلال تعليمات وآليات للتفعيل.

كما تأخرت الحكومة بإصدار نظام عمال الزراعة السذي أوجب القانون إصداره منذ عام ٢٠٠٨؛ الأمر السذي عرض عمال الزراعة لانتهاكات عديدة لحقوقهم، وغياب الحماية القانونية لهم وانخفاض أجورهم خاصة النساء منهم<sup>١</sup>. وفي الوقت نفسه، ثمة حاجة لتعزيز المساءلة في تنفيذ الاتفاقيات الدولية؛ لدعم حقوق العمل للمرأة، ورفع الوعي القانوني للنساء حول حقوقهن العمالية.

ترتكز الحقوق الاقتصادية للنساء أيضا على تحقيق الحماية الاجتماعية، وشمول جميع قطاعات العمل، وخصوصا النساء في القطاعات

غير المنظمة، وثمة حاجة ملحة اليوم لتفعيل وتوسيع الحماية الاجتماعية لدعم النساء وأهمية ذلك في عملية التعافي من آثار جائحة كورونا، وإيجاد برامج حماية أخرى، أو توسيع بعضها لمواجهة التمييز ضد النساء، ضمان الحقوق العمالية للمرأة العاملة يأتي من خلال توسيع مظلة الضمان الاجتماعي للقطاعات الرسمية المحرومة من الحقوق، وتأسيس البنية التحتية المستخدمة لخدمات تقديم الرعاية، ورفع عبء الرعاية ودعم النساء في القطاعات غير المنظمة، والاستفادة من صندوق تأمين الأمومة وتوسيعه لحماية المرأة؛ لمعالجة أخطار تهدد دورة حياة التحاق المرأة بالضمان الاجتماعي، وتقديم الدعم في حالات مثل الأوبئة، والفقر، والأزمات، وانعدام الأمن؛ من أجل مساعدة النساء على التعامل مع المخاطر والتعافي من الصدمات، والنهوض بواقع المرأة في نهاية المطاف.

وكان لجائحة كورونا أثر سلبي مباشر على عمل المرأة مرتبط في الأعباء الرعايائية داخل المنزل، والقيود التي فرضت على عمل الحضانات ورياض الأطفال، والمدارس وخدمات رعاية الأطفال، حيث كشفت الجائحة أهمية توزيع الأعباء الرعايائية بين الأسرة والدولة، وسبل الدعم اللازمة لتحسين الوصول إلى خدمة رعاية وتعليم الأطفال لدعم عمل المرأة، وتفايدي انتكاسات محتملة لقطاع رعاية الأطفال في الحضانات ورياض الأطفال في ظل الجائحة، وكيفية ضمان جاهزيته ورفع قيمته، حيث تشير الإحصاءات إلى أن ما يقارب من ٣٩ ألف امرأة خلال الشهور الثلاثة الأخيرة في عام ٢٠٢٠ أصبحن غير نشيطات اقتصاديا (لا يعملن، ولا يبحثن عن عمل)، ومن بين كل ١٠٠ امرأة هنالك ٨٦ امرأة غير نشيطة اقتصاديا، و ٩ نساء عاملات، و ٥ نساء يعانين من البطالة، بحسب جمعية معهد التضامن النسائي، وزاد معدل البطالة بين الإناث ليصل خلال الربع الثالث من العام الماضي إلى ٢٣,٦٪.

هناك مجموعة من الأسباب التي دفعت إلى مثل هذه النتائج، أبرزها أوامر الدفاع التي منعت من إنهاء الخدمات ولكنها لم تكن كافية، ولم تخم العاملات من إنهاء خدماتهن، إضافة إلى مسألة تخفيض الأجور؛ فعدد العمال والعاملات الذين تأثرت أجورهم يقارب ٤٥٠ ألف عامل وعاملة، وما يقرب من ٢٠ ألف عاملة فقدن أعمالهن خلال الجائحة، هذا بالإضافة إلى الأعباء الرعايائية التي تضاعفت جراء إغلاق المدارس والروضات والحضانات، هذه العوامل تؤدي إلى الانسحاب من العمل خصوصا الإناث اللواتي يفاضلن بين الراتب والمسؤوليات العائلية.

تقرير (بيت العمال) بمناسبة يوم المرأة العالمي، بعنوان «عمل المرأة في مهبط عاصفة كورونا»، أشار إلى أن:

«المرأة العاملة هي المتضررة الكبرى من الجائحة في قطاع العمل المنظم وغير المنظم على حد سواء؛ إذ لم تنجح أنماط العمل المرنة والعمل عن بُعد في مساعدة المرأة؛ بسبب عدم وجود التنظيم القانوني لها، كما اتسمت فترة الجائحة بغياب تفعيل التشريعات والسياسات التي تراعي احتياجات عمل المرأة».

وتجدر الإشارة هنا إلى ضرورة تسليط الضوء على الفرص والفجوات القانونية في دعم الوصول إلى خدمة رعاية الأطفال، والتركيز على إيجاد حلول متنوعة للحضانات بنماذجها المختلفة، كما هو محدد في الإطار الوطني للحضانات؛ فثمة حاجة اليوم لتأهيل صاحبات الحضانات ومقدمات الرعاية بالمهارات اللازمة للحفاظ على القطاع، ووضع برنامج وطني للتأهيل والتمكين، ودعت الحاجة أيضا

<sup>١</sup> تم إصدار نظام عمال وعاملات الزراعة في تاريخ ٢٠١١/٥/٢١ مع الاستجابة لجملة من مطالب خالف مقامضة العنف والفحش في عالم العمل - الذي وضع توصياته ونصوره لشكل النظام للحكومة - ومن أهمها تغطية العمال والعاملات بقانون العمل، وشمولهم بالضمان الاجتماعي وضمان الحد الأدنى للأجور وساعات العمل، والمساواة بالأجور، والحق بالإجازات، وإلزام توفير شروط الصحة والسلامة المهنية، والخالفقة على الاعتداء الجنسي ومنع عمالة الأطفال، والالتفات لطبيعة العمل الموسمي والوقت، يعتبر النظام مكسبا مهما لعمال وعاملات الزراعة، ونتيجة مهمة لتضالهم العمالي

إلى توضيح وتفعيل أدوار كل من وزارة العمل، ووزارة التنمية الاجتماعية؛ ليكون أكثر فاعلية لضمان استدامة القطاع وتعزيز جودة الخدمة المقدمة في حضانات الأردن. وضمان حصول القطاع على دعم مالي، ودعم في الموارد البشرية. بالإضافة إلى مهنة قطاع الرعاية وتغيير النظرة إليه. وتحسين ظروف العمل للعاملات فيه. ورفع قيمة اقتصاد الرعايا.

ومن أهم العقبات التي تواجه النساء العاملات في الدخول أو الاستمرار في سوق العمل هي منظومة النقل الحالية. كما أن دعم مشاركة المرأة الاقتصادية مرهون بتحسين منظومة النقل لتأمين العدالة في الوصول. واستخدام المساحات العامة كوسيلة أساسية لتعزيز مشاركة النساء الاقتصادية. يضاف إلى ذلك أن غياب النقل العام الفاعل يساهم في غياب العدالة الاجتماعية والمساواة؛ لذلك فإن الدمج بعد المساواة بين الجنسين في النقل العام سيعزز من الحقوق الاقتصادية للمرأة واحتياجاتها الاستراتيجية؛ من خلال ضمان نظام نقل عام يقلل من المدة الزمنية ويخفض التكلفة. ويضمن معايير السلامة والأمان والاعتمادية. بالإضافة إلى جودة الخدمات.

بشكل عام، يفتقد الخطاب والنهج المعني بحقوق المرأة الاقتصادية إلى نظرة نسوية وناقدة لطبيعة مشاركة النساء الاقتصادية، وكيفية ارتباط ذلك بالاقتصاد الرعايا. وعلاقات القوة التي تحكم وتؤثر على عمل المرأة. هذا البعد النظري الذي يعطي الناشطات والمنخرطات بالعمل النسوي والحقوقى والعمالي قوة معرفية مفقودة حالياً؛ علينا تثبيته لإعطائنا الحجة العلمية للاستناد عليها في العمل وكسب التأيد. وهو ضروري لتذكير أصحاب وصاحبيات القرار بالبعد الوطني والعمالي للقضية النسوية المرتبطة بعمل المرأة. وأداء دور إيجابي لتغيير موازين القوى. وفي الوقت نفسه الاعتراف بالأعمال الرعايائية التي تقوم بها النساء بأنها عمل ذو

قيمة؛ عبر إعادة توزيع هذه الأعباء والمهام بين الأسرة والمجتمع. واسترجاع دور الدولة في ذلك. وبيان أهمية ربط القوة الاقتصادية للمرأة بالأولويات والقضايا الوطنية.

تعزيز القوة الاقتصادية للمرأة لا يأتي من دون عمل استراتيجي منهج. وتفعيل شراكات وتحالفات فعالة؛ لمراقبة الالتزامات. وتعزيز المساءلة من المجتمع المدني. والنقابات. والنشطاء في مراقبة دور الحكومة في تنفيذ الالتزام الوطني لدعم حقوق العمل للمرأة. بالمقابل على الحكومة دعم مشاركة المجتمع المدني وشراكاتها وأهمية رفع صوت النساء العاملات. لا سيما في القطاعات الأكثر حرماناً للمطالبة بحقوقهن.

## مجلس عمل المرأة

### • الدعم السياسي

### • تعزيز الخطاب

### • مع المجتمع المدني

### • تعزيز التعلم ونقل الخبرات والتجارب

### • الرقابة والمساءلة

مؤسسة صداقة ٢٠٢١ - تقرير مؤتمر قوة النساء

## ٢ مجلس عمل المرأة

بمناسبة يوم المرأة العالمي، ومرور عشر سنوات على انطلاق «مؤسسة صداقة» تم تأسيس مجلس عمل المرأة؛ وهو منبر يجمع الشركاء والشريكات كقوة مؤثرة في مسار ملف عمل النساء في الأردن لإحداث التغيير نحو الأفضل.

خلال مشوار «مؤسسة صداقة» بالعمل على دعم المشاركة الاقتصادية العادلة والمتكافئة للنساء، عملت «مؤسسة صداقة» مع مجموعات كبيرة من الناشطات والناشطين. وكذلك المؤسسات الشريكة بشكل مباشر أو من خلال مساحات مشتركة تهدف إلى النهوض بواقع عمل المرأة. وتحقيق التنمية المستدامة؛ من خلال جسور الهوية الهيكلية والحقوقية التي تعطل نصف المجتمع من المشاركة الاقتصادية.

وبعد جائحة كورونا، برزت الحاجة لتكثيف العمل الجماعي، وتعزيز دور المجتمع المدني والناشطاء في مراقبة دور الحكومة، وتعزيز المساءلة في تنفيذ الالتزام الوطني لدعم حقوق العمل للمرأة، والحاجة لتقوية جهود المناصرة المدنية المتعلقة بحقوق المرأة، إضافة إلى الحاجة لرفع صوت النساء العاملات. لا سيما في القطاعات الأكثر هشاشة وحرماناً للمطالبة بحقوقهن. وهذا يتعزز من خلال عمل شامل واستراتيجي بالشراكة بين القطاعات (المدني، والحكومي، والخاص)، والجهود المشتركة بين المجتمع المدني.

وتسعى «مؤسسة صداقة» من خلال المجلس، إلى توسيع أطر التعاون بين المؤمنين والمؤمنات بأهمية النهوض بواقع المرأة الاقتصادي في الأردن، وتعزيز الصوت والخطاب المشترك؛ للحفاظ على

المكتسبات التي تحققت في العقود الماضية للبناء عليهما، خصوصاً في ظل جائحة عصفت بالعالم، وتهدد بإحداث أزمات حقوقية واقتصادية متزايدة. لذا، فإن المرحلة المقبلة مفصلية ومهمة، وحاجة إلى عمل مدني واستراتيجي ووطني موحد من خلال:

- تعزيز العمل لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية، وتفعيل القوانين وتعديل بعضها، والعمل على سن قوانين تدعم حقوق المرأة الاقتصادية، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية.

- العمل مع القطاع الخاص والمجتمع المدني والنقابات العمالية والجهات الحكومية المعنية؛ لإيجاد حلول وآليات تخاطب احتياجات المرأة في العمل؛ لضمان بيئة داعمة وعادلة لعمل المرأة.

- تعزيز الخطاب والوعي العام حول حقوق المرأة الاقتصادية، وأهمية إزالة العقبات الهيكلية التي تحول دون دخولها سوق العمل، وتوسيع النظرة لعمل المرأة، وأهمية توزيع وتخفيف الأعباء الرعائية، وأهمية تنظيم قطاعات العمل غير المنظمة المختلفة للمطالبة بحقوقها.

وبعد المجلس نواة لما يمكن أن يكون مستقبلاً، وبشكل حالة وطنية عامة، ويضم في عضويته ٢٤ شخصية و ٩ مؤسسات مهتمة بملف عمل المرأة وحقوقها الاقتصادية، ويهدف إلى العمل على رفع مشاركتها في سوق العمل، وتمثيلها اقتصادياً بشكل فاعل، وتنسيق الجهود، وإيجاد التقاطعات بين القطاعات (الخاص والمجتمع المدني والنقابات العمالية، والجهات الحكومية المعنية) لغايات خلق أطر تفاهم تلبي احتياجات المرأة في سوق العمل، وإيجاد بيئة عمل لائقة لها، ورفع الوعي المجتمعي حول أهمية ملف مشاركة المرأة، وضرورة إزالة العقبات التي تواجهها، وتنظيم قطاعات العمل المختلفة؛ لخلق بيئة عمل توائم احتياجات المرأة العاملة.

• الدعم السياسي

إعطاء ملف عمل المرأة الأهمية الفعلية اللازمة لابس فقط بالخطاب. وإنما بالسياسات والآليات والإجراءات والبرامج. سيعمل المجلس مع المسؤولين. وسيجري لقاءات واجتماعات دورية مع (وزارة العمل. وزارة التنمية الاجتماعية. مؤسسة الضمان الاجتماعي. غرف الصناعة والتجارة. لجان العمل في مجلس النواب والأعبان. والمجالس واللجان المعنية والحكومية الرسمية وشبه الرسمية) ضمن خطة سنوية واضحة. وأجنده للعمل والمطالب الواضحة.

• تعزيز الخطاب

نشر وتعميم محتوى إعلامي (مكتوب. ومسموع. ومرئي) لإعطاء ملف عمل المرأة الأولوية المطلوبة إعلاميا باستخدام الحقائق. وإيراز صوت العائلات وواقع عمل المرأة. ودورها الاقتصادي. ورفع معرفة الإعلام بأهمية التشاركية في الأعباء الرعائية. وتعزيز الخطاب لسدى الجهات المعنية والوزارات ومجلس النواب. وتغيير النظرة حول عمل المرأة. والمشاركة الاقتصادية وربطها بالحقوق. وإزالة الصور النمطية لأدوار المرأة في البيت. والعمل. والفضاء العام والأعمال التقليدية المؤنثة.

• توسيع الشراكات والعمل المنهج

سيطور المجلس خطة استراتيجية وفرضيات تغيير مبنية على الواقع مع مخطط زمني للعمل. وسيبني هيكلًا تنظيميًا للفرق والمؤسسات والشبكات؛ لتكثيف العمل الجماعي. وتعزيز دور المجتمع المدني والنشطاء في تنفيذ الالتزام الوطني؛ لدعم حقوق العمل للمرأة. من خلال عمل استراتيجي بالشراكة بين القطاعات (المدني والحكومي والخاص) والجهود المشتركة مع المجتمع المدني.

• تعزيز التعلم ونقل الخبرات والتجارب

يسعى مجلس عمل المرأة وبالتنسيق مع «مؤسسة صداقة» إلى توسيع جبهة العمل عبر شراكات منهجية وإقليمية ودولية. وبناء تحالفات استراتيجية تستقطب الخبراء والخبيرات. وتستثمر بمواردهم في تعزيز مشاركة المرأة. وإيجاد سياسات داعمة لها.

• الرقابة والمساءلة

سيقوم كل من مجلس عمل المرأة و «مؤسسة صداقة» بمتابعة ورصد مدى التزام الحكومة المالي. إضافة إلى الجهات المانحة في البرامج المتعلقة بعمل المرأة. ثم كتابة تقارير دورية تستعرض أهم الحقوق الاقتصادية للمرأة. ورصد تنفيذ قانون العمل وتعديلاته المتعلقة بحقوق المرأة.

## • التشبيك وكسب التأييد

## • ثمرة النجاح ومحطات من الإنجاز

## • الإطار القانوني

## ٣ الافتتاحية قصة «مؤسسة صداقة»

فيما كان الخطاب العام، وبرامج الخطط التنموية والاستراتيجية الوطنية حذو حذوها نحو تعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً، ورغم حالة القصور الدامغة بين النظرية والتطبيق، إلا أن التحديات الهيكلية الواقعة على عمل المرأة كانت تعمق الفجوة بين الجنسين في سوق العمل، ومن هذه التحديات: غياب شجبه تام للحضانات ولأماكن رعاية الأطفال للأسر العاملة، تدني الأجور، وغياب لمنظومة النقل العام.

الأمر الذي كان ينعكس في طبيعة الحال على واقع الاقتصاد في مؤشرات نموه وناجته الإجمالي. وفي مؤشرات التنمية المستدامة، وهو ما أكدته آخر دراسات منظمة العمل الدولية؛ فقد أشارت إلى أن العائد المتحقق من ملء فجوة المشاركة بين الجنسين في سوق العمل يصل إلى ما نسبته ٤٦٪ من الناتج المحلي الإجمالي أي ما يقارب ٨ مليارات دولار سنوياً.

وعلى هذا الأساس لم يكن مشوار «مؤسسة صداقة» مشواراً سهلاً في العمل على تحسين واقع عمل الأسر العاملة الذي انطلق قبل عشرة أعوام في ٢٠١١ كاستجابة لواقع التحديات الماثلة التي ترى في تعزيز مشاركة المرأة وقوتها الاقتصادية وتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية ضرورة وطنية ملحة؛ لذلك كانت الخطوة الأولى هي إطلاق حملة تنظيم مجتمعي في عام ٢٠١١ للمطالبة بتطبيق المادة ٧٢ من قانون العمل؛ لدعم الأسر العاملة، وتشجيع النساء للدخول في سوق العمل، وخلق بيئة عمل لائقة لهن.

## • التشبيك وكسب التأييد

لا يمكن لأي فكرة أن تنضج، ولأي عمل أن يستمر دون وجود المؤمنين والمؤمنات بها، ودون استقطاب المؤيدين والداعمين ودون الانشباك الفاعل والممنهج والقيّم مع الشركاء، ومنذ اللحظة الأولى لـ «مؤسسة صداقة» كان (التغيير) عنواننا استراتيجياً عبر إطلاق ورش عمل على مستوى وطني تتناول موضوع توفير حضانات لرعاية أطفال الأسر العاملة، والاستماع لرأي النساء العاملات، والدخول في نقاشات وحوارات وطنية مع الأطراف ذات العلاقة من أصحاب عمل وجهات معنية وصناع قرار حول ضرورة تفعيل المادة ٧٢ من قانون العمل، والفائدة الاقتصادية المنضوية عليها.

وفي سياق مواز، كانت حملات كسب التأييد تجري على قدم وساق؛ عبر فريق إعلامي محترف، وعبر حملات إعلامية واسعة استهدفت أطراف المجتمع، واستقطبت الرائدات والناشطات والحقوقيات المؤمنات بالعمل النسوي، وبفضيلة المرأة، واسترداد حقوقها ومكانتها الطبيعية.

وتالياً أبرز محطات التشبيك وكسب التأييد:

- استهداف الشركات التي توظف أكثر من ١٠٠ امرأة لتوفير حضانات رعاية للأطفال لهم.
- تطوير المادة ٧٢ من قانون العمل؛ لتسهيل المهمة على الشركات في تأسيس حضانات رعاية للأطفال؛ عبر مؤسسات الدولة مثل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وضرورة وطنية ملحة؛ لذلك كانت الخطوة الأولى هي إطلاق حملة تنظيم مجتمعي في عام ٢٠١١ للمطالبة بتطبيق المادة ٧٢ من قانون العمل؛ لدعم الأسر العاملة، وتشجيع النساء للدخول في سوق العمل، وخلق بيئة عمل لائقة لهن.
- العمل مع لجنة العمل النيابية في الفترة ما بين ٢٠١٤ - ٢٠١٩؛ لتعديل المادة ٧٢ من قانون العمل.

والتوسع في المطالب لتشمّل اللجنة الوطنية للإنصاف بالأجور وحملة «قم مع المعلم».

• إطلاق حملات واسعة لتعديل تشريعات قانونية معنية بمشاركة المرأة الاقتصادية بجانب المادة ٧٢ ومن ضمنها المواد (٢,١٢,٥٢,٥٣,٦٦) من قانون العمل المعنية بالعمل المرن واستثناء أبناء الأردنيين من تراخيص العمل والإنصاف بالأجور وإجازة الأبوة.

• طرح قضية الحضانة والاقتصاد الرعائي ورعاية الأطفال كقضية رأي عام وطنية.

## • ثمرة النجاح ومحطات من الإنجاز

كان لا بد من قطف ثمار الجهد المبذول لـ «مؤسسة صداقة» وحلفائها وائتلافاتها وترسيخ هذه الإنجازات؛ لتكون محفزة لاستدامة العمل وشحن الهمم، والبناء عليها، وتطويرها في المستقبل.

وقد حققت «مؤسسة صداقة» جملة من الإنجازات ذات القيمة التي تصب في مصلحة المرأة ومشاركتها الاقتصادية ومن ضمنها:

• النجاح في تطبيق تعديلات المادة ٧٢ من قانون العمل القاضي بتوفير حضانة رعاية أطفال في المؤسسات؛ حيث صوت مجلس النواب في عام ٢٠١٩ بالإجماع على تعديلات المادة كما أوصت بها «مؤسسة صداقة».

• المساهمة في تأسيس أكثر من ١٠٠ حضانة رعاية أطفال.

• تقديم الدعم الفني حول كيفية تأسيس حضانات لأكثر من ٢٠٠ مؤسسة.

• إجراء دراسات نوعية حول الفائدة الاقتصادية وجدواها من إنشاء حضانات رعاية الأطفال.

• التعاون مع منظمة العمل الدولية بإجراء دراسات وتقارير حول منفعة الحضانات وجعلها كمؤسسة عامة.

• تقديم أوراق سياسات حول قانون الضريبة وقانون الضمان الاجتماعي، والضغط باتجاه الدعم المالي، وتقديم الحوافز الضريبية للحضانات، والمؤسسات، والأم، والأسرة العاملة.

• النجاح بالتعاون مع مؤسسة الضمان الاجتماعي بتعديل نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (٤٢) والمادة (١٠٦) رقم (١) لسنة ٢٠١٤. من قانون الضمان الاجتماعي الذي أقر في عام ٢٠٢٠؛ لتخصيص نسبة من الاشتراكات لمصلحة دعم برامج مرتبطة بتأمين الأمومة. من خلال دعم الأمهات العاملات ممن لديهن أطفال في سن الحضانة، ودعم الكلف التشغيلية للحضانات التي يوجد فيها أطفال النساء العاملات.

• وضعت «مؤسسة صداقة» ووزارة النقل ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة «UN Women» الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي؛ لإدماج سياسات النوع الاجتماعي في سياسات النقل العام؛ بهدف إزالة العوائق أمام المرأة لاستخدام المواصلات العامة.

• عملت «مؤسسة صداقة» أيضا على إبراز قضية الحضانة في التقارير الدولية الأممية للمتابعة على الاتفاقيات الدولية، ولأول مرة لدى اللجنة الأممية المعنية بإحراز التقدم للنساء «سيداو» في العامين ٢٠١٢ و ٢٠١٧ والاستعراض الدولي الشامل عام ٢٠١٦ وعام ٢٠١٨.

• أما عن استراتيجية «مؤسسة صداقة» في دعم القطاع خلال الجائحة فتتلخص بالآتي:

• دعم قطاع الرعاية أثناء الجائحة من خلال توثيق واقع الحضانات التشغيلية أثناء جائحة كورونا (تراكم الفواتير الرواتب).

• العمل مع وزارة التنمية الاجتماعية على تسهيل إجراءات العودة للحضانات التي وضعتها الوزارة، ومسح الحسائر التي تكبدها القطاع؛ تمهيدا لدعمه.

• مخاطبة الممولين الشركاء في «مؤسسة صداقة» بتحويل تمويل بعض النشاطات إلى دعم مباشر للحضانات وبناء على ذلك تم دعم بعض الحضانات ماديا.

• الضغط على الجهات الحكومية؛ لإعادة فتح قطاع الحضانات ورياض الأطفال، والمدارس بعد الإغلاقات كقطاعات داعمة لعمل المرأة، وضمان عدم إغلاق قطاع الحضانات مرة أخرى.

• التوعية بأهمية الحضانات كدريف أساسي لعمل المرأة؛ عبر حملات منهجية على منصات التواصل الاجتماعي.

• رفع صوت أهل القضية وإيصاله للمسؤولين (النساء العاملات، صاحبات ومديرات الحضانات ومقدمات الرعاية).

• العمل مع الضمان الاجتماعي لتوسيع أطر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة؛ عبر تسريع إقرار نظام الحماية لدعم قطاع الحضانات.

• التواصل المباشر مع الحضانات ومقدمات الرعاية؛ لتقديم الدعم الفني والمعنوي والتقني.

• تطوير بيانات مقدمات الرعاية ضمن شبكة «مؤسسة صداقة» (أول خمس سنين) للتدريب والدعم والتوظيف.

• تنفيذ برامج التدريب للقطاع، والعمل على مهنة قطاع الرعاية كأولوية للنهوض بالقطاع.

## • الإطار القانوني

يشكل موضوع العبء الرعائي واحدا من أهم التحديات والمعوقات التي تحد من مشاركة المرأة الاقتصادية، ودخولها سوق العمل والبقاء فيه. هذا وتحمل النساء النسبة الكبرى من هذا العبء حول العالم حتى ما قبل جائحة كورونا.

فقد أشارت دراسة لمنظمة أوكسفام (٢٠٢٠) بأن ما نسبته ٤٢٪ من النساء في سن العمل حول العالم لا تتمكن من الدخول إلى سوق العمل؛ بسبب العبء الرعائي غير مدفوع الأجر مقابل ٦٪ من الرجال<sup>٢</sup>.

وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية إطارا نظريا للعمل على تخفيف العبء الرعائي عن النساء عبر الاعتراف به كعمل، والعمل على تخفيفه، وإعادة توزيعه بين الأسرة والمجتمع. وبين المجتمع والدولة، ورفع قيمته، وتمثيل العاملات والعاملين فيه.

وترتكز «مؤسسة صداقة» في عملها على عدد من القوانين والسياسات التي سعت إلى وضع عدد منها، وتعديل بعضها، وتنفيذ بعضها الآخر، وهي:

<sup>٢</sup>دراسة، الرعاية في زمن الأزمات - مؤسسة أوكسفام ٢٠٢٠

<https://oxfamlibraryopenrepository.com/bitstream/handle/10546/621009/bp-care-crisis-time-for-global-re-evaluation-care-250620-AR.pdf?sequence=20>

## ١. المادة (٧٢) من قانون العمل التي تنص على ما يلي:

أ. يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العاملين في مكان واحد، ولديهم على الأقل ١٥ طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات، بتهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم. كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.

ب. يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة، على أن تتضمن مواصفات المكان المطلوب تهيئته، والخيارات المطلوب من صاحب العمل تقديمها في حال عدم إمكانية تهيئة المكان في موقع العمل نفسه، أو في حال كان عدد الأطفال أقل من ١٥ طفلاً.

تشكل هذه المادة بتعديلاتها التي أقرت عام ٢٠١٩ إطاراً قانونياً وأساساً لعمل «مؤسسة صداقة» إذ تترى «مؤسسة صداقة» أن مبررات تطبيق هذه المادة وتعديلاتها تنصب في خانة المنفعة الوطنية والاقتصادية لأصحاب العمل، وللدولة وللأفراد؛ حيث تشجع النساء على الدخول في سوق العمل والبقاء فيه، وتحقيق العدالة الاجتماعية، والوصول إلى حقوق عمالية وظروف عمل لائقة؛ عبر توزيع العبء الرعائي بشكل أكثر مساواة، ومن ثم الحد من الفقر ومستويات البطالة، وزيادة الإنتاج الوطني.

كما أن استرجاع الدولة لدورها في حمل العبء الرعائي، وإعادة توزيعه لما له من انعكاسات واضحة على تحسين الاقتصاد الوطني سواء عبر مشاركة المرأة الاقتصادية، أو توفير الأجور للأعمال الرعائية؛ وذلك من خلال تغيير الصورة المجتمعية فيما يتعلق برعاية الأطفال، بحيث تصبح هذه الرعاية ليست مسؤولية المرأة فقط، بل مسؤولية مجتمعية يتساوى فيها الجميع أفراداً

ومؤسسات. بالإضافة إلى الجدوى الاقتصادية العائدة على أصحاب العمل؛ جراء توافر الحضانات، حيث انخفاض معدل الدوران الوظيفي، وزيادة الإنتاجية.

وقد اشتمل الإطار القانوني لهذه المادة على نماذج مختلفة للحضانات، وتقديم حلول للقطاعات، وتذليل الصعاب أمامها ومن ضمنها؛ حضانات مشتركة بين القطاعات في المنطقة الجغرافية نفسها، وحضانات منزلية وحضانات في البلديات، وحضانات في مكان العمل، وقسائم (كوبونات) اشتراك بالحضانات، وتعاقب أصحاب العمل مع حضانات خاصة، أو جمعيات في المنطقة الجغرافية ذاتها.

## ٢. الإطار الوطني للحضانات المؤسسية

يستند المبرر القانوني للإطار الوطني للحضانات المؤسسية الذي وضعت «مؤسسة صداقة» مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية عام ٢٠١٦ على المادة (٧٢) من قانون العمل، ويهدف إلى التوسع في تطبيق المادة (٧٢) وزيادة انتشار الحضانات المؤسسية، ليشمل كافة الجوانب؛ التشريعية وتسهيل عملية التسجيل، وتقديم نماذج أخرى للحضانات المؤسسية لضمان انتشارها، والمراقبة على نوعية الحضانات وبناء قدرات مقدمي الرعاية ومهنة قطاع الرعاية، وتقديم الدعم الفني والمادي للمؤسسات والحوافز الضريبية للأسر العاملة التي لديها أطفال، وكذلك للمؤسسات الملتزمة بتطبيق المادة (٧٢)، وفي الوقت نفسه الاستمرار بتوعية الأسر العاملة بحقوقها، وكسب التأييد حول أهمية الاستثمار بالطفولة المبكرة على المستوى الوطني. (ملحق ٢: الإطار الوطني للحضانات المؤسسية)

## ٣. المادة (٤٢) من قانون الضمان الاجتماعي

في عام ٢٠١٩ أصدرت مؤسسة الضمان الاجتماعي قانوناً معدلاً لقانون الضمان الاجتماعي، وكان من

ضمن التعديلات المادة ٤٢ المتعلقة بتأمين الأمومة في المادة (٣) التي خصصت ما نسبته (٢٥٪) من الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة يتم تحديدها وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية.

وقامت «مؤسسة صداقة» بالبناء على هذا التعديل، والقيام بتنفيذ زيارة تعليمية لوفد حكومي ضم أعضاء من مؤسسة الضمان الاجتماعي؛ لدراسة النموذج الفرنسي لدعم الأسر العاملة والطفولة المبكرة بسياسته بالعمل والحماية الاجتماعية، وكذلك دراسة صناديق الدعم المقدمة للحضانات. تمت بعد ذلك عدة مشاورات بين «مؤسسة صداقة» ومؤسسة الضمان الاجتماعي حول كيفية تعديل نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة، بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (٤٢) والمادة (١٠٦) رقم (١) لسنة ٢٠١٤، من قانون الضمان الاجتماعي الذي أقر لاحقاً في عام ٢٠٢٠ بتخصيص نسبة من الاشتراكات لمصلحة دعم برامج مرتبطة بتأمين الأمومة لدعم الأمهات العاملات ممن لديهن أطفال في سن الحضانة، ودعم الكلف التشغيلية للحضانات.

ويشمل هذا النظام برامج الحماية الاجتماعية التالية:

- برنامج رعاية الطفل من خلال دور الحضانة.
- برنامج رعاية الطفل من خلال المنزل.
- برنامج دعم الكلف التشغيلية لدور الحضانة.

وترى «مؤسسة صداقة» أن النظام سيوسع أطر الحماية الاجتماعية للنساء العاملات؛ عبر دعم قطاع الرعاية في الحضانات والعاملات فيه من خلال دعم أفساط الحضانات للأم العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة، فضلاً عن الدعم المباشر للأمهات العاملات وللحضانات التي تستقبل أطفالهن، وفي ذلك دعم للمرأة العاملة وتوفير

الحماية الاجتماعية لها، وتخفيف مشاركتها في سوق العمل؛ عبر إيلاء الدعم للعمل الرعائي، وتخفيف العبء عن الأمهات وإعادة توزيع الدور الرعائي بين أفراد العائلة، والمجتمع والدولة.

## ٤. الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي

يأتي الهدف من إطلاق الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي إلى وضع خريطة طريق أمام كل الجهات المعنية بالنقل العام وعمليات التنقل، وتحديد أدوارها في تنفيذ بنوده التي ستؤطر جميع الجهود الوطنية الساعية لتذليل المواصلات العامة كعقبة أمام الوصول إلى الفرص التعليمية والاقتصادية والاجتماعية لجميع المستخدمين والمستخدمين.

إن نظام النقل الشامل الذي يراعي منظور النوع الاجتماعي، والذي يوفر خدمة نقل يمكن الوصول إليها بسهولة، وبتكلفة مناسبة للدخل، ووسائل نقل نظيفة ذات تردد سريع وموثوقة تنطلق وتصل بمواعيد محددة، لن يضمن مستوى أفضل من الخدمات فحسب، بل سيوفر أيضاً أمناً وأماناً للمرأة، كما أن وصول المرأة إلى أماكن صنع القرار في قطاع النقل العام وفي هيئات إدارة النقل، سيكفل معالجة أجندة القضايا المتعلقة بتنقل المرأة بشكل مستمر وثابت في خطط السياسات وصياغتها وتنفيذها في المستقبل.

إن إزالة العقبات أمام استخدام المرأة والفتاة للنقل العام، وتعزيز الخدمات، وتحسين تجربة المرأة في استخدام النقل العام، وتقليل الوقت المستغرق للتنقل، وتحسين فعالية التكليف، وتعزيز السلامة والأمن والجودة والموثوقية سترفع من استخدامهن لمنظومة المواصلات العامة؛ الأمر الذي يجب أن ينظر إليه صناعات السياسات وواضعوا القرار عبر وضع

إطار لإدماج النهجين (الجنسدي والاجتماعي) في نظام النقل المبني على العدالة الاجتماعية والمساواة. كما أن تعزيز التواصل بين المحافظات (المحافظة - العاصمة والمحافظة - المحافظة) سيعزز في النهاية المشاركة الاقتصادية للمرأة، والنمو الاقتصادي للمدن والبلديات النائية. ويجب أن يكون ذلك أولوية قصوى بالنسبة لصانعي السياسات. ولا سيما الآن في ظل الوضع الاقتصادي الضعيف في الأردن. (ملحق ٣: الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي)



## جلسات مؤتمر قوة النساء

### • الجلسة الافتتاحية

### • الجلسة العامة

### • جلسات الخبراء النقاشية

### • الجلسة الختامية

مؤسسة صداقة ٢٠٢١ - تقرير مؤتمر قوة النساء

## ٤ جلسات مؤتمر قوة النساء<sup>٣</sup>

### «تعزيز القوة الاقتصادية للنساء عبر إعطائها الأولوية السياسية والوطنية المطلوبة من الدولة»

#### • الجلسة الافتتاحية

المتحدثات:

- السفارة النرويجية في عمان: السفيرة تون البرس.
- ممثلة منظمة العمل الدولية: فريدا خان منسقة برامج العمل اللائق في الأردن.
- المتحدثة الرئيسية: ليوهانغ ليوبولو فيكو. خبيرة في الاقتصاد النسوي. ومفكرة وباحثة أكاديمية في الاقتصاد السياسي. ومستشارة سياسات في القارة الأفريقية.
- «مؤسسة صداقة»: سهر العالول. ولارا أيوب. عضوتا الفريق المؤسس.

## كلمة منظمة العمل الدولية

تناولت ممثلة منظمة العمل الدولية فريدا خان، جزئية العمل الرعائي من منظور نسوي استراتيجي، براعسي مفهوم تخفيف العبء للعمل الرعائي عن النساء. وإعادة توزيعه بشكل أكثر عدالة. وضرورة إشراك كل أفراد المجتمع ومؤسساته فيما يخص رعاية الطفل؛ حتى لا تبقى المرأة حبيسة الفضاء الخاص والدور الاجتماعي المشروط مسبقا. وبما يضمن إفساح المجال للنساء وتحديدا الأمهات من المشاركة في الفضاء العام عبر سوق العمل. وهو الهدف الاستراتيجي في سياق تعزيز قوة المرأة اقتصاديا.

السيدة خان عبرت عن ضرورة توزيع الأدوار المناطقة في رعاية الطفل بين النساء والرجال والمجتمع؛ بهدف تنشئة جيل يؤمن بأهمية التشاركية في تحمل الأعباء الرعائية والمساواة.

ومن أهم التوصيات التي جاءت في كلمة خان:

• عمل وطني شامل حول الأعمال الرعائية وأهمية إعادة توزيعه وفق إطار العمل الرعائي.

• ضرورة إعادة النظر في جميع القوانين والسياسات الناظمة لدور المرأة التي تسعى لتحقيق العدالة المجتمعية. ومن ثم رفع مشاركة المرأة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

• تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات النسوية الحقوقية والاجتماعية والاقتصادية في تطبيق القوانين والسياسات الخاصة بالرعاية والاقتصاد الرعائي.

٣ مرفق ملحق (١) تسجيل كامل لورشات وجلسات المؤتمر

أشارت سفيرة النرويج السيدة تون اليرز إلى أن الوصول إلى قوة اقتصادية للمرأة وتعزيزها؛ يكون عبر إعطائها الأولوية في السياسات الوطنية للدولة من خلال ثلوث يتفاعل مع بعضه بطريقة ديناميكية متشابكة (أولا عبر تمكين الأفراد أنفسهم، وثانيا عبر المجتمع بصيغته الجمعية، وثالثا عبر الدولة بأنظمتها وقوانينها وسياساتها).

وفي مقارنة تاريخية لدولة النرويج ألمحت السفيرة إلى أن واقع المرأة النرويجية لم يكن واقعا يحقق لها المساواة قبل خمسين عاما؛ حيث سجلت المرأة النرويجية أول حضور لها في سوق العمل في بداية السبعينيات من القرن الماضي، ثم تراكم هذا النضال النسوي عبر تطور نهج الدولة وأنظمتها وتشريعاتها؛ الأمر الذي أثر بعد ذلك على المجتمع، وأتاح المجال أمام المرأة لاسترداد حقوقها في التعليم والعمل، وبشكل مساو للرجل، وبما يضمن العدالة الاجتماعية، مشيرة إلى دخول النساء مثلا لتخصصات في الجامعات كانت حصرية للرجال لسنوات طويلة.

وعرجت سفيرة النرويج على أهمية سن القوانين لدعم العمل الرعائي موضحه أن «النرويج سنت تشريعات تعطي إجازة الوالدية للآباء أيضا في محاولة لتوزيع الأدوار المجتمعية بالتساوي، والخروج من الصورة النمطية لسدور الأب أو الرجل، وضرورة التفكير خارج الأطر التقليدية التي تحول دون تطور المجتمعات وتنميتها».

ومن أهم التوصيات التي جاءت في كلمة السفيرة:

- العمل على المطالبة بوجوب سن تشريعات قابلة للإنفاذ وآليات تطبيق واضحة تعطي المرأة أولوية في سوق العمل.

- النظر إلى المرأة كإنسان، وكقيمة وطنية لا مجال للاستغناء عن دورها في المجتمع؛ وذلك من خلال إحداث ثورة معرفية شاملة على مستوى الوعي الجمعي للأفراد وللمجتمعات، وتضمين ذلك بالسياسات، وتعزيز خطاب المساواة والعدالة الاجتماعية.

- ضرورة التعلم من تجارب الدول الأخرى التي قطعت شوطا طويلا في بناء قدرات وتحسين واقع المرأة، واستلهام الدروس بما يتناسب مع واقع مجتمعاتنا وسياقها العام.

كلمة الناشطة النسوية وخبيرة السياسات والاقتصاد النسوي السيدة ليوهانغ ليولو فيكو في خطابها الثوري، أوضحت الآلية التي يجب أن تتبناها الدول في سياق الاهتمام بتعزيز قيمة الإنسان ليس فقط عبر توفير الحاجات الأساسية، بل عبر حماية حرية الفكر والتفكير والتعبير، وضمان المساواة؛ من خلال توفير آليات سعيها للوصول للعدالة الاجتماعية.

وحول حديثها عن الاقتصاد النسوي قالت:

«إنه بات من الضروري تجاوز الحالة التقليدية ومفاهيمها وأفكارها؛ عبر تغييرات جذرية في مفهوم الاقتصاد ونظرياته ومفاهيمه التي تضع الإنسان واحتياجاته في قلب العملية الاقتصادية، مؤكدة أن العلاقة الوطيدة بين الهيمنة الذكورية والرأسمالية هي التي سمحت بالتمييز والفروقات في سوق العمل، والخروج بتعريف منقوص للعمل، وربطه فقط بالأعمال مدفوعة الأجر، والمرتبطة بالرجل بينما ألصقت

## الأعمال الرعائية بالنساء لتقديم دعم مجاني لعجلة الإنتاج»

هذا الرابط المغلوط بحسب السيدة ليوهانغ ليولو فيكو، وإيمان المجتمعات بأن نجاح سوق العمل يعتمد فقط على خروج الرجل للعمل وبقاء المرأة في المنزل، وحمل النساء العبء الرعائي بشكل شبه كامل؛ أدى إلى أن تغض الدول والحكومات النظر عن حمى المسؤوليات المالية والإدارية والتشريعية المتعلقة بالعمل غير مدفوع الأجر.

وأعطت مثالا على الولايات المتحدة الأمريكية موضحة أن هناك ما يقارب سبعة مليون طفل أميركي في سن الحضانه خارج الحضانات وفي المنزل؛ لأسباب تتعلق بقيام دور الدولة التام عن دعم الأمهات العاملات سواء عبر توفير الدعم للحضانات لتوفر خدمة رعاية الأطفال بأجور تناسب دخلهم، أو عبر إجبار الأمهات على العودة لأعمالهن بعد إجازة أمومة قصيرة لا تتعدى سبعة أسابيع من الولادة.

وفي ذات السياق، أكدت أن المجتمعات الذكورية لا تزال تتعامل مع ملف عمل المرأة كنوع من الهامش أو الكماليات، وهذا يتنافى مع الواقع الطبيعي؛ حيث يعد عمل المرأة أساسيا وضروريا ومحوريا وفاعلا في دعم المجتمع ورفد الاقتصاد وتنميته، وتحسين واقعه والنهوض به، إذ عبرت في مقارنة تاريخية منذ الثورة الصناعية كيف هيمن الرجل على سوق العمل، بينما بقيت المرأة حبيسة الفضاء الخاص في المنزل.

وأضافت أن هناك الكثير من المعوقات التي تقف أمام دخول النساء سوق العمل، من بينها معوقات هيكلية وأخرى متعلقة بالمفاهيم النمطية السائدة حول شكل العمل، وغياب العدالة الاجتماعية في توزيع الأدوار، وهيمنة الأنظمة الاقتصادية الرأسمالية؛ الأمر الذي يتطلب من النساء العاملات في غالب

الأحيان بذل جهود مضاعفة للبقاء في سوق العمل والاستمرار فيه.

وأشادت بدور «مؤسسة صداقة» قائلة:

«إن العمل الذي تقوم به مؤسسة صداقة في مجال الاقتصاد الرعائي ليس مجرد عمل لطيف وجميل، بل هو في الواقع عمل ثوري وضروري وتقاطعي ما بين الطبقات الاجتماعية، وقضايا الأجر، والتمييز بين الجنسين»

ومن أهم التوصيات التي جاءت في كلمة فيكو:

- إعطاء الدولة أولوية لعمل المرأة، وتخفيفها للأجرات في سوق العمل؛ عبر إزالة العقبات الهيكلية التي تعيق دخول المرأة سوق العمل.
- الاعتراف بالعمل الرعائي على أنه عمل، وأهمية تخفيفه كعبء يعيق اجراء المرأة في الفضاء العام.
- أهمية الاستثمار في قطاع الرعاية؛ حيث الاستثمار الأمثل والإيجابي بالطفولة المبكرة، وما ينعكس ذلك على الواقع الاجتماعي والاقتصادي.
- ثورة مفاهيمية جديدة تستدعي إعادة تعريف مفهوم العمل وشكله؛ لتوفير البيئة والحمايات اللازمة للمنخرطين في سوق العمل من نساء ورجال، خصوصا في ظل الواقع الجديد الذي فرضته الجائحة.
- تعميم نظريات الاقتصاد النسوي باعتباره مخرجا اضطراريا من أزمة العدالة الاجتماعية والتطبيقية وعدم المساواة بين الجنسين، وباعتباره الضامن الحقيقي نحو قوة المرأة اقتصاديا واجتماعيا.





والعمل مع القطاع الخاص والمجتمع المدني والنقابات العمالية والجهات الحكومية المعنية؛ لإيجاد حلول وآليات تخاطب احتياجات المرأة في العمل. لضمان بيئة داعمة وعادلة لعمل المرأة. بالإضافة إلى تعزيز الخطاب والوعي العام حول حقوق المرأة الاقتصادية. وأهمية إزالة العقبات الهيكلية. وتوسيع النظرة لعمل المرأة. وأهمية توزيع وتخفيف الأعباء الرعائية. وأهمية تنظيم قطاعات العمل غير المنظمة المختلفة للمطالبة بحقوقها.

وعليه. أعلنت العالول عن أول التزام وعمل جماعي في العشرية المقبلة من عمر «مؤسسة صداقة». وهو إطلاق مجلس عمل المرأة كمنبر مدني وطني يجمع الشركاء والشريكات من ٢٣ شخصية و ٩ مؤسسات معنية بملف عمل وحقوق المرأة؛ كقوة مؤثرة تحمل هذا الملف في مسار ملف عمل النساء في الأردن.

## • الجلسة العامة

### «قوة النساء جزء لا يتجزأ من العمل النسوي»

المتحدثات:

- ميسرة الجليلة: الأستاذة ناديا شبانة. خبيرة عمالية ونقابية. ومستشارة في النوع الاجتماعي.
- الأستاذة ليهوانغ ليهولو فيكو: ناشطة نسوية وخبيرة في السياسات والاقتصاد النسوي.
- الأستاذة عبلة أبو علبه: الأمينة العامة لحزب حشد.
- الدكتورة ميسون العثوم: رئيسة مركز دراسات المرأة. الجامعة الأردنية.
- الأستاذة إكرام بن سعيد: عضوة مؤسسة أصوات النساء. تونس.
- الأستاذة آمنه الزعبي: الأمينة العامة لاتحاد المرأة الأردنية.

توزعت الجلسة الافتتاحية العامة في سياق تحليل قوة النساء. ومواقعهن من المشاركة الاقتصادية. ونظريات المدارس النسوية والواقع الميداني في ظل النظام الاقتصادي العالمي.

في البداية. جرى استعراض وضع النساء اليوم في المشاركة الاقتصادية. وحجم التراجع الذي طرأ عليه. والذي كشفتته الجائحة. وعزت الثغرات في النظام الاقتصادي الاجتماعي القائم. وفصلت الأستاذة إكرام بن سعيد واقع المرأة الاقتصادي داخل النظام «النيوليبرالي» الذي اعتبرته نظاما اقتصاديا يحقق نموا وأرباحا على حساب حقوق الإنسان. وتحديدا على حساب المرأة. وتطرقت إلى أسباب تدني وتهميش المرأة في المشاركة الاقتصادية. وضعف وجودها في المراكز

القيادية على مستوى العالم. وعزت ذلك إلى التسليع والتشبيهي غير مفهومه بالنسبة لي الذي تقوم به الرأسمالية للنساء. وعدم الارتكاز على معرفة كيفية خلق نمو يقوي من النساء بشكل حقيقي ودائم.

وأشارت إلى أن العديد من برامج تمكين المرأة فشلت؛ لأنها لم تتطرق إلى مشاكل النساء في المجتمعات المهمشة. داعية إلى «وضع العدالة الاجتماعية في رأس الأولويات الخاصة بنا نحن لزيادة عدد النساء في البرلمانات على سبيل المثال».

وتطرقت الدكتورة ميسون العثوم إلى المدرسة الماركسية النسوية. مبنية على علاقة الملكية بالقوة. ومن خلال مقارنة لدراسة بحثية محلية أظهرت الفارق بين واقع النساء البدويات وواقع نظيرتهن في القرى والمدن. مشيرة إلى أن «النساء البدويات يتمتعن بحضور وقوة وسلطة أكثر من نساء القرى والمدن؛ لاعتبارات تخص النظام البدوي القائم على إعادة توزيع الملكية. ومساهمة المرأة البدوية في اقتصاد مجتمعهما». وأشارت إلى العنف الواقع على النساء كسبب جذري يعيق النساء من التقدم والوصول إلى الفرص. وربطته بقضية استعباد النساء الذي جرى مع بداية ظهور المجتمعات الزراعية التي ساهمت بتراكم الثروة. وبروز الملكية لمصلحة الرجل. وقالت: إن «النساء من كافة الطبقات والخلفيات يتعرضن للعنف. إلا أن أكثر من يتعرضن له هن من النساء اللواتي لا يتمتعن بتعليم عالٍ. ولا إسناد رمزي».

في الجانب الميداني أكدت كل من الأستاذة آمنه الزعبي. والأستاذة عبلة أبو علبه أن قضية المرأة ليست فقط قضية اجتماعية؛ بل هي اقتصادية وسياسية أيضا. وأن إقصاء المرأة من الفضاء العام يؤسس لحالة من الهشاشة في مستويات التمثيل السياسي. وأن العنف الذي بات منهجيا بإجها واحد

نحو المرأة يشكل التحدي الأبرز والمعيق دون مشاركة المرأة اقتصاديا. وبحول دون تحقيق قوتها كعنصر فاعل في بناء المجتمعات وتطورها والنهوض بها. وأضافنا أن العمل النقابي يحدث على إيقاع مؤثر في دعم قضية المرأة لا سيما في ضوء التشبيك الجماعي بين جميع الجهات المعنية بحقوق المرأة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا.

### توصيات الجلسة العامة: خلصت الجلسة العامة إلى عدد من التوصيات وهي:

- مواجهة تهميش المرأة في ظل الأنظمة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية؛ عبر إيجاد بيئة عمل محفزة وداعمة منحازة لاحتياجات النساء. وتحديدا ادوارها الرعائية.
- تعزيز وتعميم الخطاب النسوي بشكل موسع ومكثف. كمدخل لاستحداث حلول اقتصادية تسعى للوصول للعدالة الاجتماعية في ظل قصور الأنظمة الرأسمالية السائدة في تحقيق الحياة الكريمة. وحماية الأفراد تحديدا في حالات الكوارث والابوئة.
- وضع حد للعنف الموجه ضد المرأة؛ عبر منظومة من التشريعات والقوانين والسياسات تقرها الدولة وتعمل على إنفاذها.
- أهمية العمل النقابي باعتباره حاضنة حقيقية لقضية المرأة. وقوة ضاغطة تمنع أي شكل من أشكال التمييز والتهميش ضد المرأة.
- خلق حالة من الانسجام والعمل الاستراتيجي المشترك بين جميع المنظمات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني والجهات المعنية. ورسم خارطة طريق تضع قضية المرأة على رأس الأجندة الوطنية في السياسات العامة.



الشكل ٢: أهم الاستنتاجات من الجلسة الافتتاحية<sup>٢٢</sup>

## • جلسات الخبراء النقاشية

تقوم هذه الجلسات الأربع على أساس من النقاش الموضوعي التحليلي لواقع المرأة، وسجل تحقيق قوتها اقتصاديا. وتتناول كل جلسة موضوعا منفصلا في سياق تعزيز مشاركة المرأة اقتصاديا. وفق أربعة محاور أساسية مبنية على مراجعة الأطر التشريعية، وتعزيز قطاع الرعاية والوصول إليه، والحماية الاجتماعية، وإزالة المواصلات كعقبة هيكلية أمام دخول المرأة لسوق العمل.

### صممت الجلسات بناء على المحاور بالعناوين التالية:

1. الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال في الحضانات في ظل جائحة كورونا.
2. قوة القانون في تعزيز قوة النساء الاقتصادية.
3. النقل العام الفاعل والآمن أساس لتثبيت قوة النساء الاقتصادية.
4. توسيع الحماية الاجتماعية لدعم قوة النساء الاقتصادية.

### الجلسة الأولى: الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال في الحضانات في ظل جائحة كورونا

المتحدثون والمتحدثات:

- الممثلة الأسبانية رانيا الصرايرة؛ صحفية متخصصة في قضايا المرأة والعمل.
- الدكتورة إيمان العكور؛ مديرة مديرية عمل المرأة، وزارة العمل.
- الأستاذة محمود الجبور؛ مديرة مديرية الأسرة والحماية، وزارة التنمية الاجتماعية.
- الأستاذة نبال الخليق؛ صاحبة حضنة نبال/السلط.
- الأستاذة صبا ياسين؛ باحثة وناشطة وأم عاملة.
- مؤسسة صداقة؛ رندة نفاع/عضوة الفريق المؤسس

٢٠٢١  
صباحا بتوقيت الأردن  
مؤتمر عبر الإنترنت

قوة النساء  
صداقة

الجلسات الخبراء النقاشية  
الجلسة الأولى: الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال في الحضانات في ظل جائحة كورونا

محمود العكور  
مديرة مديرية عمل المرأة  
وزارة التنمية الاجتماعية

نبال الخليق  
صاحبة حضنة نبال

رندة نفاع  
مؤسسة صداقة

صبا ياسين  
باحثة وناشطة وأم عاملة

رانيا الصرايرة-الممثلة  
صحفية متخصصة في  
قضايا المرأة والعمل

منظمة العمل الدولية

صداقة  
مؤسسة عمل صحفناة المرأة

كان لجائحة كورونا أثر سلبي مباشر على عمل المرأة المرتبط في الأعباء الرعائية داخل المنزل. والقيود التي فرضت على عمل الحضانات، وخدمات رعاية الأطفال. وعمقت الجائحة من تحديات مشاركة المرأة الاقتصادية. وأظهرت عيوبها في الأطر التشريعية والسياسية وفي إنفاذها. وفي الإجراءات المتخذة التي كان لها الانعكاس القوي على تعميق ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية. بل تعدي إلى ما هو أبعد من ذلك، وأدت القرارات الرسمية في بداية الجائحة بإغلاق عمل الحضانات ورياض الأطفال التي كانت تقدم خدمات الرعاية لأطفال الأسر العاملة دورا في فقدان العديد من النساء لوظائفهن. وتهديد استقرارهن الاقتصادي؛ حيث اضطرت العديد من النساء إلى ترك أعمالهن لرعاية أطفالهن.

فقد تعرض قطاع الحضانات لتحديات وصعوبات كبيرة؛ بسبب جائحة كورونا والآثار المترتبة على الإغلاقات المستمرة؛ ولأنه قطاع يعتمد دخله على الأقساط الشهرية المدفوعة من الأهالي. الأمر

الذي ترك القطاع دون أي دخل خلال فترة الإغلاق التام التي امتدت لثلاثة أشهر؛ مما أدى بالنتيجة إلى ضعف قدرة الحضانات على دفع التزاماتها من إيجار ورواتب. ونفقات تشغيلية وإدارية أخرى. نتيجة لذلك، لم يكن أمام القطاع سوى الاقتراض لمواجهة تراكم الديون؛ مما أثقل كاهله ماديا. وبالنتيجة انعدمت قدرة العديد من الحضانات من الاستمرار أو حتى العودة للعمل. وإغلاق الكثير من الحضانات أو تجميد عملهم.

وبالرغم من أن الحضانات كانت من القطاعات التي تمت مراعاة فتحها بداية شهر حزيران ٢٠٢٠ واستمرت دون إغلاق خلال ذروة انتشار الوباء في الموجات المختلفة. ورغم استمرار إغلاق المدارس والحضانات والبروتوكولات المفروضة من الحكومة تحمّل الكثير من الصعوبات المادية واللوجستية للقطاع؛ مما زاد من أعبائها. ومنع بعضها من العودة للعمل بشكل طبيعي. بالإضافة إلى ضعف إقبال الأهالي على إلحاق أطفالهم في الحضانات سواء بسبب الأوضاع الاقتصادية المتردية، أو خوفا من الوباء.

خلص النقاش بالتأكيد إلى أن قطاع الحضانات قطاع هش يعاني من العديد من التحديات والمصاعب التي تواجه أصحاب الحضانات، والعاملات وحتى الأسر العاملة. وبالرغم من كونه قطاعا رديفا لجميع القطاعات الاقتصادية الأخرى. يضمن دخول المرأة سوق العمل وبقائها فيه. ويعاني قطاع الرعاية في الحضانات تهديدات مستمرة ويعتبر قطاعا غير مستدام؛ بسبب تذبذب الدخل. وارتفاع مصاريفه التشغيلية. حيث أن دخله في معظم الحالات، لا يغطي مصاريفه، أو لا ينتج عنه ربح يتماشى مع مقدار الاستثمار على أفضل تقدير؛ الأمر الذي يحير العديد من أصحاب وصاحبات الحضانات إلى اللجوء للاقتراض. ويؤدي بهن إلى التعثر في أحيان كثيرة.

من الناحية الأخرى. فإن ضعف التشريعات والقوانين الضامنة لحقوق العاملات. وضعف مظلات الحماية الاجتماعية. وغياب دعم حكومي منهيح وكاف للعاملين في القطاع والأسر المستفيدة من خدماته. يؤدي إلى تركيبة أكثر هشاشة؛ الأمر الذي يؤدي إلى تعرض العاملات فيه إلى فقدان حقوقهن الإنسانية. بالإضافة إلى غياب أي ضمانات مستقبلية. وشعورهن المستمر بالتهديد من فقدان وظائفهن.

وبحسب الإحصاءات. فإن القطاع لا يغطي كل احتياجات الأسر العاملة وأطفالها. بل إن نسبة إدماج فئة الطفولة المبكرة داخل قطاع الرعاية بأشكالها تعد نسبة متواضعة بالمقارنة بعدد الأطفال. يعود ذلك إلى عدد من الأسباب. يرتبط العديد منها بطبيعة القطاع نفسه. والخيارات المتاحة أمام الأهل. بالإضافة إلى غياب الدعم الحكومي لكل من القطاع. والأم والأسر العاملة.

كما ناقشت الجلسة أهمية توزيع الأعباء الرعائية بين الأسرة والدولة والإجراءات. وسبل الدعم اللازمة لتحسين الوصول إلى خدمات رعاية وتعليم الأطفال لدعم عمل المرأة. وتفاذي أي انتكاسات محتملة لقطاع رعاية الأطفال في الحضانات والروضات في ظل الجائحة. وكيفية ضمان جاهزيتهم ورفع قيمتها.

وشمل النقاش ضرورة دعم قطاع الرعاية في الحضانات. وإيجاد حلول لضمان استمرار عملها. وتوزيع عبء رعاية الأطفال بين كل أفراد المجتمع حيث المسؤولية الجماعية. وعدم حصر هذا الدور بالمرأة الذي يعني مزيد من الإقصاء المنهيح لها في سوق العمل. وضرورة حصول المرأة على أجور مقابل الخدمات الرعائية.

وحول استراتيجية «مؤسسة صداقة» في النهوض بقطاع الرعاية في الحضانات خلال الجائحة. فيتم الارتكاز بشكل أساسي على الإطار الوطني

للحضانات المؤسسية السذي وضعت «مؤسسة صداقة» بالتعاون مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية ويقوم على سبعة محاور أساسية هي: الإطار التشريعي، ونماذج الحضانات المؤسسية، وآلية تسجيل وتصنيف الحضانات، والمتابعة والتفتيش عليها، ودعم المؤسسات الخاصة والعامّة، وتوفير الحوافز لها للالتزام بالمادة (٧٢) وتأهيل مقدمات الرعاية والتوعية حول أهمية العمل الرعائي مدفوع وغير مدفوع الأجر، وضرورة تخفيف عبئه عن النساء.

### توصيات الجلسة الأولى:

## «إزالة التحديات التشريعية التي تواجه الأمهات العاملات وقطاع الرعاية»

المادة ٧٢: أهمية إعادة النظر في تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية التي صدرت بمقتضى الفقرة ب من المادة (٧٢) من قانون العمل التي منحت وزير العمل تحديد بدائل عن إنشاء الحضانات في مكان العمل إذا تبين عدم قدرة صاحب/ة العمل على تهيئة مكان مناسب في المنشأة لإنشائها. مع ذلك، قد تسمح التعليمات التي صدرت مؤخرا لأصحاب وصاحبات العمل الذين تنطبق عليهم شروط إنشاء الحضانات التهرب نحو دفع مبلغ مقابل إنشاء الحضانة (بدل مادي). كما تركت تحديد هذا الأمر تماما في يد مفتش العمل من غير تحديد معايير يستند إليها في عملية التفتيش؛ لذا يجب إعادة النظر في التعليمات الجديدة بعد دراسة واقع التطبيق لمواءمتها بشكل أكبر مع روح المادة. وأن لا يقتصر خيارات العاملين والعاملات في الحضانات المنزلية فقط؛ لأن تكاليفها متدنية.

• **الإطار الوطني للحضانات:** تفعيل الإطار الوطني للحضانات المؤسسية؛ بحيث يشمل جميع

الجوانب التشريعية. ملحق ٢ الإطار الوطني للحضانات المؤسسية)

• **دعم قطاع الحضانات:** مطالبة الجهات المعنية بالتدخل بشكل فوري وسريع؛ لتقديم الدعم المباشر للحضانات لضمان استدامتها. وذلك لتوفير الحماية لمقدمات الرعاية وصاحبات ومدبرات الحضانات، والمحافظة عليهم في سوق العمل. عبر تحويل بعض المبالغ المرصودة للمشاريع المدعومة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؛ من أجل دعم الحضانات للاستمرارية. وإعادة النظر بتعليمات وزارة التنمية الاجتماعية وآلية التفتيش والمتابعة، وتعليمات العودة للعمل للحضانات، ومن ضمنها السماح للحضانات باستقبال أطفال بعمر أعلى من الأربع سنوات وعشرة شهور.

• **الحضانة رديف لعمل المرأة:** التوعية بأهمية قطاع الحضانات كرديف أساسي لعمل المرأة من خلال عمل حملات منجحة على منصات التواصل الاجتماعي.

• **إعفاءات ضريبية ومالية:** مطالبات واضحة وصريحة من صاحبات الحضانات. بأن يتم توفير إعفاءات ضريبية لهم؛ بسبب الأعباء المادية، والقروض المتراكمة التي كانت نتيجة الإغلاقات المستمرة لهذا القطاع خلال الجائحة؛ ولذلك طالبوا بتسهيل تسديد هذه القروض. بالإضافة إلى إعفاءات ضريبية لأصحاب العمل لدعمهم في تأسيس حضانات مؤسسية.

• **توسيع مظلات الحماية الاجتماعية:** العمل مع الضمان الاجتماعي لتوسيع أطر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة؛ عبر نظام الحماية ودعم قطاع الرعاية في الحضانات المرتبط بصندوق الأمومة.

## الجلسة الثانية: قوة القانون في تعزيز قوة النساء الاقتصادية

المتحدثات:

- الميسرة الأستاذة هديل عبد العزيز؛ المديرية التنفيذية لمركز العدل للمساعدة القانونية.
- الأستاذة هالة عاهد؛ محامية ومدافعة في حقوق النساء.
- الأستاذة نور الإمام؛ أمينة سر الشبكة القانونية للنساء العربيات.
- الأستاذة وفاء بنهي مصطفى؛ محامية ورئيسة ائتلاف البرلمانيات العربيات.
- الأستاذة ميرفت جمحاوي؛ ناشطة في الحقوق العمالية والنقابية.
- الأستاذة نريمان الشواهين؛ المنسقة العامة لحملة «قم مع المعلم».
- الأستاذة سارة الخطيب؛ مركز التضامن العمالي في الشارقة الأوسط.

ضمن السياق القانوني الهش التي ساهمت في إضعاف عمل المرأة. ووضعها في ضمن أدنى نسب المشاركة الاقتصادية على مستوى العالم. وتركزت الجلسة في مناقشة المنظومة القانونية التي تحكم تنظيم سوق العمل. وتبيان مدى اتساع الفجوة بين الجنسين داخل سوق العمل.

وفي سياق تحليل المنظومة القانونية عبرت الكثير من الخبرات عن غياب التشريعات لمواجهة العنف المنهج ضد المرأة. والتحرش في عالم العمل سواء كانت في القطاعات المنظمة أو غير المنظمة أو التي لا تخضع لقوانين العمل وغيرها. والآثار المترتبة على ظاهرتي العنف والتحرش. والضرر النفسي أو الجسدي في القطاعين العام والخاص. ووضع العرافيل أمام مشاركة المرأة الاقتصادية. أو على المستوى الوطني؛ وهو ما يستدعي الإسراع بإصلاحات قانونية تتيح بيئة عمل لائقة للمرأة خالية من العنف والتحرش. وهناك ضرورة لانضمام الأردن إلى اتفاقية العمل الدولية للحماية من العنف والتحرش رقم ١٩٠. إذ أن التحرش هو إشكالية عقبة حقيقية للمرأة العاملة وتلك التي تسعى للبحث عن عمل.

وأكدت المشاركات أن مطلب إشراك النساء في سوق العمل. وتوفير فرص العمل اللائق أمر لا يجب أن يخص النساء وحدهن. وإنما يجب النظر إليه على أنه مرتبط بشكل مباشر بالإصلاح الاقتصادي بصورة عامة وتوفير النية السياسية لذلك عبر تخصيص الموازنات اللازمة لإنفاذ القوانين والسياسات المرتبطة بذلك.

أكدت الجلسة أن التشريع هو البداية. ولا يجوز التعامل معه على أنه الغاية أو النهاية؛ لوجود تعديلات تشريعية مهمة خلال السنوات الماضية. ومع ذلك

هدفت الجلسة إلى البحث في تعزيز الحقوق في قانون العمل. وفي منظومة التشريعات بشكل عام كركيزة أساسية؛ لتثبيت النساء اقتصاديا. وتحديد التحديات

٢٠٢١  
١٠ صباحاً بتوقيت الأردن  
مؤتمر عبر الإنترنت

**قوة النساء صداقات**  
مبادرات عربية

جلسات الخبراء النقابية  
الجلسة الثانية: قوة القانون في تعزيز قوة النساء الاقتصادية

وفاء بنهي مصطفى  
مديرة وحدة الترافع  
بالمركز العربي  
للحقوق النسائية

هالة عاهد  
مدافعة ومدافعة  
في حقوق النساء

نور الإمام  
أمينة سر الشبكة  
القانونية للنساء  
العربيات

سارة الخطيب  
مركز التضامن  
العمالي في  
الشارقة الأوسط

هديل عبد العزيز  
المديرة التنفيذية لمركز  
العدل للمساعدة  
القانونية

نريمان الشواهين  
المنسقة العامة لحملة  
«قم مع المعلم»

ميرفت جمحاوي  
ناشطة في الحقوق  
العمالية والنقابية

مناقشة  
العمل  
الدولية

**صداقات**  
تدويرية عمل مدبرة الخبزات

لم تعطَ له الأدوات التنفيذية ولا «مخالب» له ولذلك فإن الكثير من الحمایات التي أقرها التشريع. لم نرهما على أرض الواقع. هذا الضعف في السياسات والتشريع ظهر جلياً خلال جائحة كورونا. وعبر أوامر الدفاع. وكان هذا الضعف في مختلف المفاصل المتعلقة في قضايا المرأة. وعليه فقد حملت المرأة الأعباء الرعائية بشكل مضاعف.

وتطرفت الجلسة إلى ما كشفته الجائحة من مواطن ضعف في المنظومة القانونية فيما يتعلق بحماية النساء بشكل عام أثرت قبل الجائحة على حضورهن في الفضاء العام. وتحديداً في سوق العمل. جاءت الجائحة لتزيد من هذه الهشاشة من جهة. وتكشف عوار المنظومة القانونية والسياسات وآليات التنفيذ لحماية النساء. فحقوق النساء جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان وأي خلل على حق من هذه الحقوق سيؤثر على حقوقها الأخرى. ولا بد من النظر إلى كيفية تعامل قانون العمل بشكل كامل بمختلف نصوصه ومواده مع كافة العمال. خصوصاً مع أولئك ممن أصبحوا ذوي مسؤوليات عائلية مختلفة تضاعفت خلال الجائحة.

وحذرت المشاركات من مغبة التراجع في إنفاذ القوانين التي تم تعديلها؛ بسبب اختلاف الأولويات التي سببتها الجائحة. خصوصاً فيما يتعلق بقضايا المرأة وحقوقها في سوق العمل والاستغناء عنها تماماً بما أنها الحلقة الأضعف والأكثر هشاشة في المنظومة الاقتصادية؛ الأمر الذي فاقمه غياب تمثيل صوت النساء العاملات ومطالبهن عن دوائر صنع القرار كنتيجة حتمية لضعف تمثيلهن في النقابات والقيود المفروضة على العمل النقابي بشكل عام.

كما أشارت الخبرات إلى أهمية التركيز على التوعية القانونية للنساء العاملات؛ لغايات التثقيف القانوني في هذا الجانب. والمعرفة بالحقوق الشرعية لهن. وعدم المساس بها. وتفعيل التعاون والتنسيق

بين قطاعات العمل والحكومة والمنظمات النسوية المهتمة في ملف عمل المرأة؛ لبناء تصور استراتيجي قانوني شامل يضمن دخول النساء سوق العمل. وحمایتهم لاستمرارهن فيه.

الجلسة النقاشية أفضت إلى أن قوة النساء الاقتصادية لا تنم إلا في ظل إصلاحات قانونية شاملة تقوم على أساس من المساواة الشاملة بين الجنسين. وهو ما يتيح توافر بيئة داعمة لعمل النساء؛ وعلى رأس هذه التعديلات إصلاحات قانونية في قوانين العمل والضممان الاجتماعي وقانون الأحوال الشخصية وإنفاذ هذه القوانين وتفعيل آليات التفتيش على تطبيقها فغيابها هو إشكالية مضاعفة تجعل التعديلات التشريعية بلا قيمة إذا فقدت أدوات الحماية الحقيقية.

بالإضافة إلى إيجاد منظومة قانونية في جانبي الضريبة والاستثمار لتحفيز المشاركة الاقتصادية؛ عبر فرض حزم خفيفة للنساء العاملات. والنظر لهن كمعيّلات أيضاً.

### توصيات الجلسة الثانية:

## «تطوير السياسات والتشريعات والإجراءات لتثبيت حقوق المرأة الاقتصادية»

تعديل التشريعات لتكفل العدالة والمساواة بمفهومها الشمولي؛ يجب أن تعدل التشريعات لتكفل العدالة والمساواة بمفهومها الشمولي. وليس فقط عبر قانون العمل وترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص في مختلف القطاعات. والتأكيد على أنه لا يمكن إحقاق قوة النساء الاقتصادية دون معالجة الفجوات في مجمل المنظومة التي تتعلق بحقوق وتمكين النساء بشكل عام.

تفعيل الأدوات التنفيذية؛ وضع أدوات تنفيذية لضممان الحمایات التي أقرها التشريع لتقوية السياسات والتشريع.

تنظيم عملية التفتيش؛ لا توجد أدوات حقيقية لأي حقوق يتم تشريعها إلا إذا نظمت عملية الرقابة والتفتيش والتظلم. ووصول صوت المرأة. وطلب الحماية من الانتهاك. وأهمية الوصول إلى العدالة والمساعدة القانونية. وضرورة حماية حقوق النساء من خلال القضاء.

المصادقة على اتفاقية العمل الدولية ١٩٠؛ هناك ضعف تشريعي واضح في كيفية معالجة التحرش في قانون العمل. ونص المادة وضع العيب على المرأة العاملة نفسها؛ بحيث إنها تضطر أحياناً إلى ترك العمل. ويكون هذا خيارها الوحيد. ولم يعالج إلا التحرش الذي يتم من صاحب العمل أو مثله. بينما المطلوب ليس الحماية في مكان العمل فقط.

حرية التنظيم؛ أهمية تمكين العمال والعاملات من تنظيم أنفسهم. وحماية حق التنظيم النقابي وإلغاء النصوص التي تقيّد هذا الحق وأعمال الحق الدستوري بالانضمام إلى النقابات وتأسيسها هو أساس؛ فهذا هو المدخل الحقيقي لمعالجة أي خلل في قانون العمل. أو ضعف في التشريع. وعلى مستوى المجتمع هناك أهمية بالتنظيم المجتمعي كوسيلة لإعطاء الأفراد والنساء السبل والأدوات التي تمكنهم من تعزيز مواقفهم. والمطالبة بحقوقهم تأكيداً على نشر الوعي القانوني لكن مع استخدام أدوات مبتكرة. وتقنيات جديدة لنشر الوعي.

## الجلسة الثالثة: النقل العام الفاعل والأمن أساس لتثبيت قوة النساء الاقتصادية

المحدثون والمحدثات:

- المسيرة الدكتورة دبالا الطراونة؛ أستاذة مساعدة- رئيسة قسم العمارة. الجامعة الأردنية.
- المهندس شريهان أبو حصوة رئيسة قسم دراسات وأبحاث النقل. وزارة النقل.
- الدكتورة لينى شبيب؛ عميدة كلية العلوم الاجتماعية والأساسية في جامعة الحسين التقنية والوزارة السابقة للنقل.
- السيدة هزار عصفورة؛ محللة برامج التمكين الاقتصادي للمرأة. هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- المهندس حازم زريق؛ حملة «معا نصل» واستشاري في مجال النقل في شركة أجيكون.
- الأستاذة البتول عماد؛ محامية متدربة وناشطة طلابية سابقة في حراك المواصلات في جامعة آل البيت.
- مؤسسة صداقة؛ سهر العالول - عضوة الفريق المؤسس

٢٠٢١  
١٠ صباحاً بتوقيت الأردن  
مؤتمر عبر الإنترنت

قوة النساء  
صداقة  
باصات خضراء

جلسات الخبراء النقاشية  
الجلسة الثالثة: النقل العام الفاعل والأمن أساس لتثبيت قوة النساء الاقتصادية

لينى شبيب  
عميدة كلية العلوم الاجتماعية والأساسية في جامعة الحسين التقنية ووزيرة سابقة للنقل

حازم زريق  
محللة معاً تعمل واستشاري في مجال النقل في شركة أجيكون

البتول عماد  
محامية متدربة وناشطة طلابية سابقة في حراك المواصلات في جامعة آل البيت

شريهان أبو حصوة  
رئيسة قسم دراسات وأبحاث النقل، وزارة النقل

سهر العالول  
مؤسسة صداقة

هزار عصفورة  
محللة برامج التمكين الاقتصادي للمرأة هيئة الأمم المتحدة للمرأة

ديالا الطراونة-المهندسة  
أستاذة مساعدة- رئيسة قسم العمارة، الجامعة الأردنية

صداقة  
مؤسسة صداقة، مبادرة خضراء

منظمة العمل الدولية

تشكل منظومة النقل الحالية أحد المعوقات الأساسية التي تواجه النساء العاملات في الدخول أو الاستمرار في سوق العمل. حيث تعتبر من أهم العقبات الهيكلية أمام دخول المرأة سوق العمل في الأردن. بالإضافة إلى عدم توافر الحضانات. وعدم تكافؤ الأجور؛ الأمر الذي يشكل تحدياً كبيراً للاقتصاد من ناحية ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية مقارنة بالرجل. على الرغم من التقارب في مستوى التعليم بين الطرفين.

وناقشت هذه الجلسة أهمية تحسين النقل؛ لتأمين العدالة في الوصول. واستخدام المساحات العامة كوسيلة أساسية لتعزيز مشاركة النساء الاقتصادية. والعمل على الوصول إلى نظام نقل يراعي منظور النوع الاجتماعي؛ لضمان مستوى أفضل من الخدمات. ومن ثم تحقيق مستوى آمن أكثر للمرأة المستخدمة.

إن ضعف منظومة النقل العام يؤدي إلى انعدام مرونتها لتتعامل مع المتغيرات الطارئة الأمر مثل الجائحة. الذي يشكل معاناة مضاعفة لكافة أفراد المجتمع. لكن ذلك يؤثر بشكل أكثر سلبية على الفئات الأكثر هشاشة ومنها النساء. ولذا فهو يقلل من خروجهن إلى الفضاء العام. ويضعف مشاركتهن الاقتصادية.

وبالنظر إلى منظومة النقل العام. فلإن احتياجات المرأة المستخدمة تنقطع مع احتياجات الرجل؛ بسبب ضعف فاعلية المنظومة بشكل عام؛ إذ تدور أبرز تحديات المستخدمة والمستخدمين للنقل العام حول ضعف تغطية الشبكة والاعتمادية؛ مما يطيل الوقت المستغرق في التنقل. بسبب عدم توافر ترددات منتظمة للحافلات. بالإضافة إلى تدني جودة الخدمة؛ بسبب ضعف الرقابة والمتابعة على مقدمي الخدمة. وارتفاع الكلفة بالنسبة للدخل بسبب الاضطرار إلى أخذ أكثر من وسيلة نقل في الرحلة الواحدة يدخل

(التاكسي) فيها في كثير من الأحيان. كما تعتبر النساء المستخدمات للنقل العام أن توافر تدابير الأمن والأمان الشخصي سيرفع من استخدامهن للنقل العام.

وتعزى أسباب تأثير النقل العام على النساء بشكل مختلف عنه عن الرجال لأسباب متعددة من أهمها اختلاف الأدوار الاجتماعية. وتحديد الأدوار الرعائية بين الرجل والمرأة. ومن ثم اختلاف شكل رحلة النساء أثناء استخدام المنظومة واختلاف تجربتهن واحتياجاتهن. وما يترتب على رحلة التنقل من أبعاد اجتماعية واقتصادية ونفسية وجسدية.

كما تظهر الدراسات أن وضع المرأة الاقتصادي يرتبط ارتباطاً مباشراً مع توافر نقل عام أو عدمه؛ الأمر الذي يعني أن أنظمة النقل العام غير الفعالة تصبح تحدياً لا يتيح للمرأة الوصول إلى الفرص الاقتصادية والأخرى في سوق العمل. حيث تعتقد 80.5٪ من النساء المستطلعات في دراسة أجرتها «مؤسسة صداقة» حول تأثير المواصلات العامة على المرأة المستخدمة للنقل العام. بأن النقل العام جزء لا يتجزأ من عملية مشاركة النساء الاقتصادية. وبحسب الدراسة نفسها فإنه وبالرغم من الأوضاع الاقتصادية الصعبة. تمثل التحديات التي تواجهها المرأة أثناء تنقلها. وعند استخدام النقل العام عائقاً أساسياً يمنعها من دخول سوق العمل. حيث أبدت 47٪ من النساء المستطلعات أنهن رفضن فرص عمل؛ بسبب الحالة الراهنة لخدمات النقل العام. يضاف إلى ذلك أن معدل مشاركة المرأة المنخفض في سوق العمل؛ يفاقم حقيقة أن نصف النساء اللواتي تعرض عليهن فرص عمل يرفضنها؛ بسبب عدم توافر وسائل النقل العام. الأمر الذي يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند وضع السياسات والإجراءات المتعلقة بالنقل العام.

كما أن إزالة العقبات أمام استخدام المرأة للنقل العام. وتعزيز الخدمات. وتحسين تجربة المرأة في استخدام النقل العام. وتقليل الوقت المستغرق

للتنقل. وتحسين فعالية التكليف. وتعزيز السلامة والأمن. والجودة والموثوق سيرفع من استخدامهن لمنظومة المواصلات العامة؛ الأمر الذي يجب أن ينظر إليه صناعات السياسات عبر وضع إطار لإدماج النهجين (الجندري والاجتماعي) في نظام النقل المبنى على العدالة الاجتماعية والمساواة.

وبعد وصول المرأة إلى أماكن صنع القرار في قطاع النقل العام. وفي هينات إدارة النقل. أحد العوامل الأساسية التي أشارت إليها الخبرات لمعالجة أجندة القضايا المتعلقة بتنقل المرأة بشكل مستمر وثابت لتخطيط السياسات وصياغتها وتنفيذها في المستقبل. بالإضافة إلى إعلاء وإيصال صوت النساء المستخدمات للنقل العام؛ لتحديد احتياجاتهن أثناء عملية التنقل عبر المنظومة.

### توصيات الجلسة الثالثة:

## «أهمية وجود منظومة نقل عادلة وآمنة»

- اعتماد منظور النوع الاجتماعي؛ أهمية الأخذ بعين الاعتبار اختلاف الأدوار. وكيف يؤثر على مشاركة المرأة في الفضاء العام؛ فالمواصلات لا تقتصر فقط على وسائل النقل العام. فهي تشمل كل جوانب رحلة تنقل المرأة. فتشمل أيضاً البيئة المبنية. الأرصفة. الإنارة. وكل المكونات حتى محطات الانتظار. وأهمية مراعاة تصميمها من منظور النوع الاجتماعي؛ وفي ذلك معالجة للتحديات التي تواجه النساء أثناء التنقل. وتعيقهن من الوصول للمنظومة. ومن بينها طول فترات الانتظار. وتعدد وسائل النقل في الرحلة الواحدة. والتحرش وغيرها.
- منظور تشريعي وإجرائي متكامل؛ ويكون ذلك من خلال التكامل بين التشريعات والتعليمات

والإجراءات. والتخطيط للنقل. والحلول المراعية لمنظور النوع الاجتماعي في جميع مراحلها. وأهمية نشر وخلق إرادة لتنفيذ بنود الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي. ومدونة قواعد السلوك الأخلاقي المهني للمستخدمين. والمشغلين. والعاملين في مرافق ووسائل النقل العام.

- تفعيل الإرادة السياسية في كل المحاور لإحداث التغيير؛ وترجمة ذلك عبر تفعيل صندوق لدعم الخطوط المرتبط بقانون تنظيم نقل الركاب.
- تعزيز مشاركة المرأة في منظومة النقل العام؛ وهنا يجب النظر إلى أهمية دور المرأة في النقل. ليس فقط كمستخدمة لوسائل النقل العام. أو في وضع التشريعات والتعليمات الناظمة. بل في تعزيز وجودها في عملية التخطيط والتصميم. وأيضاً في التشغيل وفي صنع القرار بشكل عام.
- تعزيز المنعة والمرونة في شبكة النقل؛ لتصبح قادرة على أن تستوعب المتغيرات. وخصوصاً في ظل ما نشهده اليوم في جائحة كورونا. وأهمية وجود أدوات ومؤشرات قياس ترفدنا بالأرقام. وتدعم بالنظريات؛ لتعزيز التكاملية بين الجانب النظري والتقني والأكاديمي.

## الجلسة الرابعة: توسيع الحماية الاجتماعية لدعم قوة النساء الاقتصادية

- المتحدثون والمتحدثات:
- الميسرة الأستاذة رندة نفاع؛ مؤسسة صداقة.
- الأستاذة جانيث الطيب؛ مديرة إدارة الدراسات.
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- الدكتورة ماري قعوار؛ خبيرة في السياسات الاجتماعية الاقتصادية. والوزيرة السابقة للتخطيط والتعاون الدولي.

- الأستاذ حمادة أبو نجمة: رئيس بيت العمال للدراسات والأبحاث.
- الأستاذ أحمد عوض: مدير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والعلوماتية.
- الأستاذ ميثقال زيناتي: نقيب نقابة عاملات وعمال الزراعة.
- الأستاذة نورة الورد: المختصة في الدراسات الاجتماعية والتقييم.

هدفت الجلسة إلى تسليط الضوء على أهمية الحماية الاجتماعية لدعم النساء العاملات، وأهمية ذلك في عملية التعافي من آثار الجائحة، وأهمية

أو الضمان الاجتماعي، أو حتى تدني الأجور. وفي بعض الحالات غياب الأجور، وهو ما ينعكس بشكل فادح على مشاركة المرأة الاقتصادية وديمومتها.

وتمت مناقشة أهمية الوصول إلى أرضية للحماية الاجتماعية. وبينها برامج وسياسات الحماية الاجتماعية التي تهدف إلى الحد من الفقر وحماية الأفراد من المخاطر أو تعزيز قدرتهم على إدارة المخاطر. وتشكل سياسات الحماية الاجتماعية كلفة باهظة على الدول النامية؛ لذلك قامت الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٩ بإطلاق برنامج الحماية المجتمعية للدول النامية، ويقوم هذا البرنامج على توفير الخدمات الأساسية حسب الإمكانيات والموارد المتاحة، وتشتمل الأرضية أربعة بنود:

- الوصول للرعاية الصحية بما فيها الأمومة.
- ضمان الدخل الأساسي للأطفال.
- ضمان الدخل الأساسي للأفراد في سن العمل.
- ضمان الدخل الأساسي للأشخاص المسنين.

الجلسة استعرضت سياق الأردن فيما يتعلق بأرضية الحماية الاجتماعية وبرامجها. فقد أجمع المشاركون والمشاركات على أن كل برامج الحماية الاجتماعية مبعثرة، ولا تعمل تحت

مظلة وطنية شاملة؛ الأمر الذي من شأنه أن يهدد مفاهيم العدالة الاجتماعية، ويدفع نحو المزيد من الفقر والبطالة. وهو ما تعمق في ظل جائحة كورونا وأوامر الدفاع التي سمحت لبعض القطاعات من اتخاذ قرارات قاسية مثل: تخفيض الأجور، وتسريح الموظفين والوظائف، والاستغناء عن الخدمات، وإغلاق الحضانات الذي يستهدف

بشكل أساسي واحداً من أهم القضايا المطروحة على الساحة؛ هو رعاية الأطفال. ومدى تأثير ذلك على مشاركة المرأة الاقتصادية.

وأشارت الخبرات والخبراء إلى أن الرعاية الصحية في الأردن لا تقدم تأميناً صحياً شاملاً. وتعاني الخدمات من البعثرة، وغياب التنسيق بين الجهات المعنية. والجدير بالذكر أن أكثر من نصف القوى العاملة في الأردن هي عمالة غير منظمة وغير مشمولة بالضمان الاجتماعي؛ حيث إن الإطار القانوني الناظم لعمل الضمان الاجتماعي في الأردن لا يسمح لهم الاشتراك بالضمان والأداة الوحيدة المتاحة لهم هي بالاشتراك الاختياري الذي لم يحقق أهدافه؛ بدليل أن نصف القوى العاملة غير مشتركة؛ الأمر الذي يستدعي تخصيص موازنات حكومية. لتعزيز الحماية الاجتماعية لهذه الفئة ليتم شملهم. بالإضافة إلى عدم تمتع العمالة المنظمة لأي حقوق عمالية بسبب غياب منظومة تشريعية معنية بالقطاعات غير المنظمة. وضعف تمثيل العاملين والعاملات في هذه القطاعات في أطر تنظيمية للمطالبة بحقوقهم في ساعات عمل منتظمة وإجازات وحمايات اجتماعية وتأمين صحي.

خطى الأردن خطوة إيجابية قبل سنوات نحو تطبيق تأمين الأمومة لدعم وتعزيز مشاركة المرأة. وتحديد في القطاع الخاص. فقد ساهم التأمين في إزالة أبرز العوائق التي تحول دون استخدام أصحاب العمل للكفاءات النسائية؛ وهو الالتزام بدفع أجرها خلال فترة الأمومة.

وخلال الجائحة، قامت مؤسسة الضمان الاجتماعي بتوسعة شمول صندوق الأمومة لتذليل عقبة أخرى تواجه النساء في سوق العمل. وذلك بالتعاون مع «مؤسسة صداقة» عبر برنامج «رعاية» الذي قدم دعماً للأمهات العاملات المشمولات في تأمين الأمومة؛ عبر تحمل جزء من كلفة رعاية الأطفال

من خلال بدل شهري لمدة ستة أشهر كمساهمة في تخفيض كلفة رعاية الأطفال خلال هذه الفترة. ودعم الحضانات التي تقدم خدمة رعاية أطفال الأمهات بشكل مباشر.

وخلال الجائحة في عام ٢٠٢٠ فقدت النساء ما يقارب ٢٠ ألف وظيفة في القطاعات المنظمة. إضافة إلى الوظائف في القطاعات غير المنظمة. وكان لزيادة الأعباء الرعائية خلال فترة الحظر الكامل دور أساسي في خروج النساء من سوق العمل؛ بسبب النظرة النمطية لعمل المرأة. وتدني أجورهن التي تعرضت للاقتطاعات بنسبة ٥٠-٦٠٪ بناء على أوامر الدفاع؛ الأمر الذي أدى إلى الاستغناء عن عمل النساء بشكل أكبر منه من الرجال. وبحسب الخبرات والخبراء المتحدثين في الجلسة، أدت أوامر الدفاع التي سمحت بتخفيض الأجور، ونقل العامل/ة من العمل الكلي إلى الجزئي إلى العزوف عن العمل. أو الاستغناء عن الوظيفة. وهذا التفاف على حقوق العمال والعاملات الذين تم تغييب صوتهم خلال الجائحة؛ الأمر الذي أدى إلى التخبط في التشريعات والقوانين في سوق العمل.

## توصيات الجلسة الرابعة:

### «أهمية توسيع مظلة

### الحماية الاجتماعية»

- مظلات حماية تشمل جميع الشرائح والقطاعات؛ إن تحقيق الحماية الاجتماعية عامل أساسي لتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية. وضمان دعم النساء في دورة حياتهن العملية ككل ابتداء من مرحلة تقديم الرعاية للأطفال مروراً بالالتحاق بالعمل وصولاً إلى التأمين الصحي. ودعم رعاية كبار السن وإعادة النظر بتعريف رب الأسرة ليضم المرأة المعيلة لأسرتها.

٢٠٢١/٣/١٨  
١ صباحاً بتوقيت الأردن  
مؤتمر عبر الإنترنت

**قوة النساء  
صداقة**  
مؤتمرات

جلسات الخبراء النقاشية  
الجلسة الرابعة: توسيع الحماية الاجتماعية لدعم قوة النساء الاقتصادية

ماي شعوار  
خبيرة في السياسات الاجتماعية والاقتصادية ووزيرة سابقة للتخطيط والتعاون الدولي

حمادة أبو نجمة  
رئيس بيت العمال للدراسات والأبحاث

أحمد عوض  
مدير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

دانيال الطوب  
مديرة إدارة الدراسات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

نورا الورد  
التفاهة في الدراسات الاجتماعية والتقييم

غادة سالم المسيرة  
مستشارة سياسات تأمين اقتصادي واجتماعي

ميثقال زيناتي  
نقيب نقابة عاملات وعمال الزراعة المستقلة في الأردن

منظمة العمل الدولية

صداقة  
مؤتمرات عبر الإنترنت

توسيع برامج الحماية الاجتماعية لمواجهة التمييز الحاصل على النساء بضرورة حماية حقوقهن من خلال توسيع مظلة الحماية الاجتماعية. سواء للعاملات في القطاع المنظم أو غير المنظم. حيث تنعرض النساء العاملات في القطاعات غير المنظمة على وجه التحديد إلى خطر تهديد غياب الحماية الاجتماعية باختلاف أشكالها سواء التأمين الصحي.

- **شمول القطاعات غير المنظمة:** العمل على شمول العمالة في القطاعات غير المنظمة في مظلات الحماية الاجتماعية التي تشكل وفقا للدراسات نحو نصف القوى العاملة، وأهمية الإسراع في إيجاد حلول لهذه القطاعات في ظل التحديات والتغيرات التي فرضتها الجائحة في سوق العمل. وخلق فرص لتوسيع هذه الحماية خصوصا تأمين البطالة.
- **التأمين الصحي والرعاية الصحية:** ضرورة توسيع مظلات الحماية الاجتماعية بهذا الإطار؛ لتشمل التغطية الصحية، وتأمين الشبخوخة.
- **أهمية وجود وتفعيل الإرادة السياسية:** ابتداء من تعديل القوانين إلى الإجراءات والبرامج. فلا يزال هناك ضعف في قوة إنفاذ القوانين؛ فجميع القوانين التي تم تعديلها في قانون العمل تفتقر إلى أدوات التنفيذ.
- **أهمية المجتمع المدني بالمطالبة والضغط:** المجتمع المدني يؤدي دورا أساسيا في الضغط باتجاه وضع تعليمات وإجراءات تضمن حقوق المرأة في سوق العمل؛ سواء في الحماية الاجتماعية، أو الضمان الاجتماعي، أو في قانون العمل.
- **تعديل قانون الضمان الاجتماعي:** ويتحقق ذلك من خلال:
  1. عبر توسيع الحماية، وتعديل تأمين البطالة بشكل جوهري بما يتناسب مع مفهومه وليس بمفهوم تأمين التعطل. وإعادة توجيه إنفاق الحماية في الضمان الاجتماعي.
  2. عبر توسيع شموله لأكثر قدر ممكن من العاملين والعمالات، وعمل إجراءات وتعديلات شاملة في قانون العمل.

3. عبر تحرير النقابات العمالية وتحرير العمال من القيود المفروضة عليهم؛ ليكونوا حراسا لتنفيذ التشريعات والسياسات والحقوق الموجودة في التشريعات.

- **تخصيص موازنات حكومية لتعزيز الحماية الاجتماعية:** شمول أعداد أكبر من العاملين والعمالات، وتحديد العاملين والعمالات في القطاعات غير المنظمة.
- **تعديل قانون العمل:** تحرير النقابات العمالية، وتمكينها للعمل كمنصة؛ لرفع صوت العمال والعمالات ليكونوا بمثابة مراقبين على تنفيذ التشريعات والسياسات والحقوق.

## • الجلسة الختامية

### «التحرك المشترك والفاعل لتحقيق قوة النساء: حلول وشراكات ومطالب»

المحدثات:

- **الميسرة الأستاذة رم أصلان:** اختصاصية النوع الاجتماعي - مديرة برامج العمل اللائق للمرأة، منظمة العمل الدولية.
  - **ميسرات جلسات الخبراء (هديل عبدالعزيز، رانيا الصرايرة، ديبالا الطراونة، رندة نفاع).**
  - **الأستاذة نسرين الحاج أحمد:** مديرة مؤسسة أهل.
- كخطوات مقبلية أكدت «مؤسسة صداقة» في الجلسة الأخيرة أنها ستركز بالعمل على مواجهة محددات مشاركة المرأة الاقتصادية المتعلقة بتوفر أماكن رعاية الأطفال، والنقل العام، والإنصاف بالأجور بالتعاون مع الشركاء؛ اللجنة الوطنية

لإنصاف الأجور. وحملة قم مع المعلم. ومن خلال مجلس عمل المرأة سنسعى «مؤسسة صداقة» لخلق إرادة سياسية، وتعزيز الخطاب الموحد حول عمل المرأة، وتعزيز الشراكات والتحالفات، وتعزيز مراقبة الالتزامات الحكومية.

وأكدت «مؤسسة صداقة» بأنها ستفعل بنود الإطار الوطني للحضانات ولتنقل العام، وهذه الأطر تلخص الخطوات اللازمة لتفعيل منظومة النقل العام من منظور الوعي الاجتماعي، وتعزيز ونشر الحضانات كخدمة عامة لجميع الأسر العاملة، وستبني «مؤسسة صداقة» جهودها على الفرص التشريعية المهمة؛ كالتعديل الذي تم على المادة (٧٢)، وهذا يتطلب العمل بشكل منهج مع وزارة العمل لتفعيل الحضانات المؤسسية، وأيضا البناء على المنجز الآخر المتعلق بتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية من خلال صندوق الأمومة.

وأوضحت «مؤسسة صداقة» بأنها تأمل باستكمال المسيرة بالشراكة مع جميع المؤسسات المعنية، والعمل مع منظمة العمل الدولية، «ومؤسسة أهل» لوضع تصور استراتيجي مع مجلس عمل المرأة، وبالتعاون مع الميسرات والمتحدثين والمتحدثات والمشاركين والمشاركات في مؤتمر قوة النساء، والحملات الشعبية، وجميع القيادات النسائية.

وتضمنت الجلسة الختامية تحديد أهم المطالب، وتعزيز القوة الاقتصادية للمرأة؛ من خلال عمل استراتيجي ومنهجي، وتفعيل شراكات وتحالفات فاعلة لمراقبة الالتزامات، وتعزيز النساء، وجاءت تلخيصا لأهم المخرجات، كما استعرضت الجلسة محاور مقترحة لعمل «مجلس عمل المرأة»، كخارطة طريق تقوم على تعزيز الشراكات بين مؤسسات المجتمع المدني فيما يخص دعم المرأة، ومشاركتها الاقتصادية، ومواجهة التحديات التي تحيط بعمل المرأة؛ سواء في موضوع رعاية الأطفال أو النقل العام

الفاعلة والآمنة، أو فيما يتعلق بموضوع الأجور والعمل المرن وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية، وأوضحنا المجلس ضرورة وجود تحليل لموازن القوى، وكيف يطبق القانون، ومن المسؤول، ومن يصدر القرار، وكيف يؤثر على هذه الآلية، إضافة إلى تحديد أهم العوائق والتحديات كما جاء بهذا المؤتمر.

(الشكل ٣: يقدم أهم المخرجات بحسب القضية)، التي نتجت عن الجلسات النقاشية الأربعة، وآراء الخبراء والخبيرات، وكيفية إدماج هذه الآراء في خطة عمل استراتيجية تؤسس لتحرك فاعل ومنهجي على أرض الواقع؛ عبر مناقشة التحديات التي تحيط بمشاركة المرأة الاقتصادية، والخروج بمجموعة من الحلول المنهجية والواقعية؛ لتحسين واقع مشاركة المرأة الاقتصادية، وتعزيز قوة النساء الذي بدوره يعني قوة التنمية الوطنية المستدامة.

(الشكل ٤: يقدم اختصارا لأهم القضايا)

وإذا أخذنا بعين الاعتبار نهج التنظيم المجتمعي كمنهجية نستند عليها بالعمل الجماعي، فعلى أن نضع مخططا زمنيا ومنحنى للعمل يبين أهم المخرجات التي يجب أن نحققها، وكيفية الوصول لها بتكتيكات عمل، وحملات ضاغطة، وأن نجد الشراكات العاملين عليها، مستندين على مؤشرات قياس كما هو محدد بالشكل أدناه.

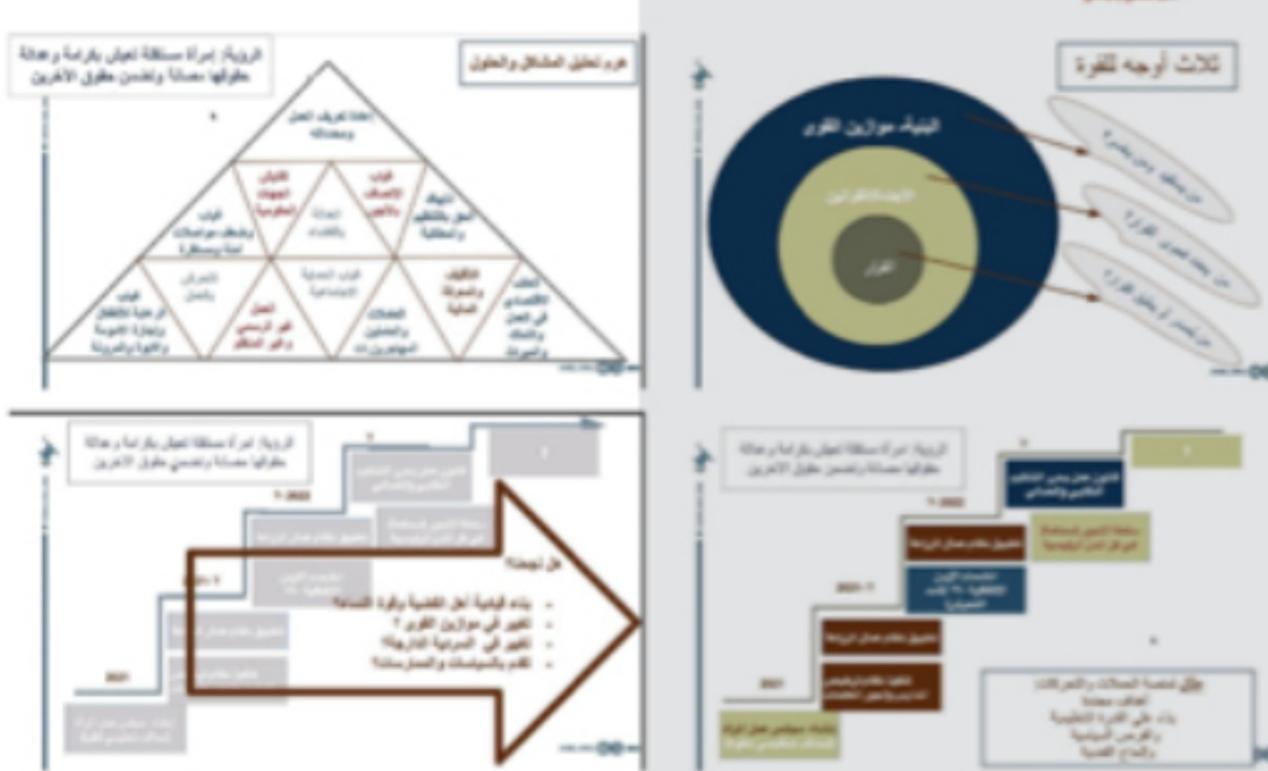
(شكل ٥: تحليل محتمل لخارطة العمل)، معتمدة على:

- تقييم قدرتنا على بناء قيادة جماعية وقيادة أهل القضية وقوة النساء.
- تقييم قدرتنا على تغيير موازين القوى والتأثير على اتخاذ القرار.
- تغيير الخطاب والسردية.
- تغيير السياسات والممارسات.

الشكل ٣: ملخص المخرجات بحسب القضية



الشكل ٥: تحليل محتتم لخارطة العمل بناءً على مخرجات المؤتمر



الشكل ٤: مختصر لأهم القضايا وكيفية تفاعلها





## توصيات مؤتمر قوة النساء

### • التوصيات العامة

## ٥ توصيات مؤتمر قوة النساء

### ٥ توصيات مؤتمر قوة النساء، خلاص المؤتمر بعدة توصيات وهي:

- إزالة التحديات التشريعية التي تواجه الأمهات العاملات وقطاع الرعاية.
- تطوير السياسات والتشريعات والإجراءات لتثبيت حقوق المرأة الاقتصادية.
- أهمية وجود منظومة نقل عادلة وآمنة.
- أهمية توسيع مظلة الحماية الاجتماعية.

### التوصيات العامة، كما خلاص المؤتمر بعدة توصيات عامة وهي:

- تفعيل الإرادة السياسية عبر مراجعة شاملة للإطار القانوني الناظم لعمل المرأة وتخصيص الموازنات الحكومية الداعمة لإنفاذ القوانين لوضع حد للتهميش والتمييز الموجه ضد النساء في التشريعات والقوانين والسياسات. وإزالة العقوبات القانونية أمام وصول صوت النساء العاملات. وتأثيرهن في صنع القرار؛ عبر تحرير العمل النقابي باعتباره المدخل الحقيقي لمعالجة أي قصور قانوني في قانون العمل. أو ضعف في التشريع.
- أهمية إيلاء الدولة أولوية لعمل المرأة وتعزيز قوتها الاقتصادية؛ عبر الاعتراف بالعمل الرعائتي على أنه عمل وأهمية تخفيفه كعبء يعيق انخراط المرأة في سوق العمل؛ من خلال الاستثمار في البنية التحتية الداعمة للاقتصاد الرعائتي. والمساندة لعمل المرأة مثل: الحضانات.

ورياض الأطفال. والمواصلات العامة التي تعتمد منظومة النوع الاجتماعي. وتلبي احتياجات النساء والأسر العاملة.

- العمل على إدماج مفاهيم الاقتصاد النسوي في السياسات والتشريعات والقوانين الاقتصادية للدولة للخروج بحلول تضع العدالة الاجتماعية في صلب النشاط الاقتصادي. وإعادة تعريف مفهوم العمل وشكله. خصوصاً في ظل الواقع الجديد الذي فرضته الجائحة. وتوفير بيئة عمل تراعي احتياجات القوى العاملة على اختلاف مساهماتها في القطاعات المنظمة وغير المنظمة؛ عبر توفير الحماية الاجتماعية والصحية اللازمة. لضمان حقوق العاملين والعاملات.

- العمل على توسيع فاعلية العمل الاستراتيجي المشترك وبناء أطر واضحة للتعاون والعمل بين جميع المنظمات النسوية. ومؤسسات المجتمع المدني. والجهات المعنية. والقطاعين العام والخاص. وتعزيز دور المجتمع المدني والنشطاء في تنفيذ الالتزامات الوطنية؛ لرفع المشاركة الاقتصادية للنساء. ودعم حقوق المرأة في عالم العمل.

## مقتبسات



miro

# ٦ الملاحق

## • ملحق ١: برنامج مؤتمر قوة النساء

### كسر الجليد: بناء التضامن حول القيم والخبرات المشتركة

١٠:٠٠ - ١٠:١٥ | بناء التضامن حول القيم والخبرات المشتركة: التوقعات، وجهات النظر والدافع لحضور المؤتمر يتيح المؤتمر المساحة أمام المشاركات والمشاركين للتواصل والاستماع والحوار والتعلم.

### الجلسة الافتتاحية

١٠:١٥ - ١٠:٤٥ | تعزيز القوة الاقتصادية للنساء عبر إعطائها الأولوية السياسية والوطنية المطلوبة من الدولة  
كلمات: سعادة السفيرة الدبلوماسية في عمان تون اليرين ممثلة منظمة العمل الدولية - الأستاذة فريدا خان (اختصاصية النوع الاجتماعي - منسقة برامج العمل اللائق في الأردن). الأستاذة سهر العالول (مؤسسة صداقة). الأستاذة لارا أيوب (مؤسسة صداقة).  
للتحدث الرئيسية: ليبوهانغ ليوبولو فيكو - خبيرة في الاقتصاد النسوي، ومفكرة وباحثة أكاديمية في الاقتصاد السياسي، ومستشارة سياسات في القارة الأفريقية.

### تكريم واحتفال

١٠:٤٥ - ١١:٠٠ | • تكريم القادة والنشطاء والمنظمات العاملة في مجال الحقوق العمالية الداعمة لقوة النساء الاقتصادية والخطاب النسوي.  
• إطلاق مجلس عمل المرأة.

### الجلسة العامة: العمل من منظور نسوي. قوة النساء جزء لا يتجزأ من الفكر والعمل النسوي

١١:٠٠ - ١١:٤٥ | الجلسة العامة: العمل من منظور نسوي. قوة النساء جزء لا يتجزأ من الفكر والعمل النسوي. نناقش هنا أهم النظريات النسوية التي تبحث في طبيعة مشاركة النساء الاقتصادية، وارتباطه بالاقتصاد الرعائلي وعلاقات القوة التي تحكم وتؤثر على عمل المرأة. هذا البعد النظري يعطي الناشطات والمنخرطات بالعمل النسوي والحقوق والعمالي قوة معرفية. وحجة علمية للاستناد عليها في العمل وكسب التأييد. ويذكر أصحاب وصاحبات القرار بالبعد الوطني والعمالي للقضية النسوية المرتبطة بعمل المرأة، ودورهم في أداء دور إيجابي لتغيير موازين القوى.  
التحدثات في الجلسة: الأستاذة ليبوهانغ ليوبولو فيكو. الأستاذة عبلة أبو عبلة (الأمينة العامة لحزب حشد، وناشطة في قضايا حقوق المرأة والعمال). الدكتورة ميسون العنوم (رئيسة مركز دراسات المرأة - الجامعة الأردنية). الأستاذة إكرام بن سعيد (ناشطة نسوية ومؤسسة أصوات النساء - تونس). الأستاذة أمينة الزعبي (رئيسة اتحاد المرأة الأردنية).  
الميسرة: الأستاذة ناديا شبانة (خبيرة في الشؤون العمالية والنقابية، ومستشارة في النوع الاجتماعي.

## • برنامج مؤتمر قوة النساء

## • الإطار الوطني للحضانات المؤسسية

## • الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي

## • فيديو أعضاء مجلس عمل المرأة

## • فيديو تكريم القادة والنشطاء والمنظمات العاملة في مجال الحقوق

## • تسجيل لوقائع وجلسات المؤتمر العمالية الداعمة

الجلسة الأولى: الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال في الحضانات في ظل جائحة كورونا  
الهدف: كان جائحة كورونا أثر سلبي مباشر على عمل المرأة مرتبط بالأعباء الرعائية داخل المنزل والقيود التي فرضت على عمل الحضانات وخدمات رعاية الأطفال. تناقش في هذه الجلسة أهمية توزيع الأعباء الرعائية بين الأسرة والدولة، والإجراءات، وسبل الدعم اللازمة لتحسين الوصول إلى خدمة رعاية وتعليم الأطفال لدعم عمل المرأة، وتفادي انتكاسات محتملة لقطاع رعاية الأطفال في الحضانات والروضات في ظل الجائحة، وكيفية ضمان جاهزيتهم ورفع قيمتهم.  
للتحدثون والمتحدثات في الجلسة: الدكتورة إيمان العكور (مديرة مديرية عمل المرأة-وزارة العمل)، الأستاذة محمود الجبور (مدير مديرية الأسرة والحماية- وزارة التنمية الاجتماعية)، السيدة نبال الحليق (صاحبة حضنة نبال في السلط)، السيدة صبا ياسين (باحثة وناشطة وأم عاملة)، الأستاذة رندة نفاع (مؤسسة صداقة).  
لييسرة: الأستاذة رانيا الصرايرة (صحفية متخصصة في قضايا المرأة والعمل).

الجلسة الثانية: قوة القانون في تعزيز قوة النساء الاقتصادية.

الهدف: تعزيز الحقوق في قانون العمل وفي منظومة التشريعات بشكل عام هي ركيزة أساسية لتثبيت النساء اقتصادياً. تناقش هنا القوانين التي يجب تفعيلها، وتلك التي يجب تعديلها، وتلك التي يجب سنّها، بالإضافة إلى التحديات ضمن السياق القانوني الهش التي ساهمت في إضعاف عمل المرأة ووضعها ضمن أدنى نسب المشاركة الاقتصادية على مستوى العالم.  
للتحدثات في الجلسة: الأستاذة هالة عاهد (محامية ومدافعة في حقوق النساء)، الأستاذة نور الإمام (أمينة سر الشبكة القانونية للنساء العربيات)، الأستاذة وفاء بني مصطفى (محامية ورئيسة ائتلاف البرلمانيات العربيات)، الأستاذة ميرفت جمحاوي (ناشطة في الحقوق العمالية والنقابية)، الأستاذة نرمان الشواهين (للمنسقة العامة لحملة قم مع العلم)، الأستاذة سارة الخطيب (مركز التضامن العمالي في الشرق الأوسط).  
لييسرة: الأستاذة هديل عبد العزيز (المديرة التنفيذية لمركز العدل للمساعدة القانونية).

الجلسة الثالثة: النقل العام الفاعل والأمن أساس لتثبيت قوة النساء الاقتصادية

الهدف: إحدى العقبات التي تواجه النساء العاملات للدخول أو الاستمرار في سوق العمل هي منظومة النقل الحالية. تناقش في هذه الجلسة أهمية تحسين النقل لتأمين العدالة في الوصول واستخدام المساحات العامة كوسيلة أساسية لتعزيز مشاركة النساء الاقتصادية.  
للتحدثون والمتحدثات في الجلسة: المهندسة شريهان أبو حصوة (رئيسة قسم دراسات وأبحاث النقل- وزارة النقل)، الدكتورة لينا شبيب (عميدة كلية العلوم الاجتماعية والأساسية في جامعة الحسين التقنية، والوزيرة السابقة للنقل)، السيدة هزار عصفورة (محللة برامج التمكين الاقتصادي للمرأة- هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، المهندس حازم زريقات (حملة معا نصل واستشاري في مجال النقل في شركة أجيكون)، الأستاذة البتول عماد (محامية متدربة وناشطة طلابية سابقة في حراك المواصلات في الجامعة آل البيت)، الأستاذة سهر العالول (مؤسسة صداقة).  
لييسرة: الدكتورة دبالا الطراونة (أستاذة مساعدة- رئيسة قسم العمارة- الجامعة الأردنية)

الجلسة الرابعة: توسيع الحماية الاجتماعية لدعم قوة النساء الاقتصادية.

الهدف: تركز الحقوق الاقتصادية للنساء على تحقيق الحماية الاجتماعية. وشمول جميع قطاعات العمل وخصوصاً النساء في القطاعات غير المنظمة. هذه الجلسة ستتناول أهمية الحماية الاجتماعية لدعم النساء وأهمية ذلك في عملية التعافي من آثار جائحة كورونا، وإيجاد برامج حماية أخرى أو توسيع بعضها، لمواجهة التمييز ضد النساء.

للتحدثون والمتحدثات في الجلسة: الأستاذة جانيت الطيب (مديرة إدارة الدراسات- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي)، الدكتورة ماري قعوار (خبيرة في السياسات الاجتماعية الاقتصادية، والوزيرة السابقة للتخطيط والتعاون الدولي)، الأستاذة حمادة أبو جمعة (رئيسة بيت العمال للدراسات والأبحاث)، الأستاذة أحمد عوض (مدير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية)، الأستاذة مثقال زيناتي (نقيب نقابة عاملات وعمال الزراعة)، الأستاذة نورا الور (اختصاصية في الدراسات الاجتماعية والتقييم).

لييسرة: الأستاذة رندة نفاع (مؤسسة صداقة).

## الجلسة الختامية

١:١٥ - ١:٥٠

الجلسة الختامية العامة: التحرك للشترك والفاعل لتحقيق قوة النساء (حلول، شراكات، مطالب).  
الهدف: تحديد أهم المطالب، ودعوتنا الجماعية للعمل، وتعزيز القوة الاقتصادية للمرأة من خلال عمل استراتيجي ومنهج، وتفعيل شراكات وخالفات فعالة لمراقبة الالتزامات، وتعزيز المساءلة.  
للتحدثون والمتحدثات في الجلسة: ميسرات جلسات الخبراء، الأستاذة نسرين الحاج أحمد (مديرة مؤسسة أهل)، الأستاذة رندة نفاع (مؤسسة صداقة).  
لييسرة: الأستاذة ريم أصلان (اختصاصية النوع الاجتماعي- مديرة برامج العمل اللائق للمرأة- منظمة العمل الدولية).

## تأمل شخصي وجماعي للمؤتمر وختام

١:٥٠ - ٢:٠٠

تقييم تجربة المشاركة بالمؤتمر في مناقشة حية، والتأكيد على التضامن والجهد الجماعي.

# صداقة

ندوة بيئة عمل صديقة للمرأة

f t i sadaqajo

## الإطار الوطني للحضانات المؤسسية

إعداد: مؤسسة صداقة- نحو بيئة عمل صديقة للمرأة

٢٠١٧

توعية و تثقيف الأسر العاملة وأصحاب العمل	تأهيل وتوفير فرص عمل لمقدمي الرعاية	توفير حوافز للمؤسسات الخاصة والعامة	دعم المؤسسات الخاصة والعامة
توعية حول فوائد الحضانات على المستوى الوطني والمؤسسي	برامج تدريب لمقدمي الرعاية	حوافز معنوية	دعم فني
تنفيذ أصحاب العمل والأسر العاملة بقوانين العمل والقوانين الناظمة للحضانات وأجراءات تأسيسها	التشبيك مع الموارد البشرية المؤهلة لإدخالها إلى سوق العمل	حوافز إدارية	مشاورات حكومية لتمويل إنشاء حضانات مؤسسية
		حوافز ضريبية	

متابعة وتفتيش وتسجيل وتصنيف الحضانات المؤسسية	نماذج وخيارات لإنشاء حضانات مؤسسية مدعومة قانونيا	الإطار التشريعي
نافذة موحدة للتسجيل	حضانات مشتركة بين المنشآت في نفس المنطقة الجغرافية	تعديل المادة ٧٢ من قانون العمل
دعم المفتشين في الوزارات المعنية	حضانات منزلية	إيجاد نص في نظام الخدمة المدنية لإنشاء الحضانات المؤسسية
حملات تفتيش منهجية ومستمرة	كوبونات اشتراك بحضانات	تعديل تعليمات ونظام الحضانات المؤسسية لتأخذ بعين الاعتبار نماذج الحضانات المقترحة
مراقبة جودة الحضانات	تعاهد أصحاب العمل مع حضانة خاصة أو جمعيات في نفس المنطقة الجغرافية	
تقييم وتصنيف الحضانات حسب نوعية الخدمة المقدمة	إنشاء حضانات مؤسسية عبر شركة متخصصة	
	حضانات داخل مكان العمل	



بالتعاون مع منظمة العمل الدولية

## الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي

إعداد: مؤسسة صداقة- نحو بيئة عمل صديقة للمرأة - ٢٠٢٠

يسعى الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي للوصول إلى منظومة نقل عام تراعي احتياجات المرأة المستخدمة عبر تقليل الوقت المستغرق للتنقل وتخفيض التكاليف وتعزيز الأمن والسلامة والجودة والاعتمادية بهدف رفع مشاركة المرأة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية

### The National Framework for Gender Sensitive Public Transport

Prepared by SADAQA- Towards a Work Friendly Environment for Women - 2020

The National Framework for Gender Sensitive Public Transport aims for a public transport system that takes into consideration the needs of women users through decreasing time and cost of transportation, as well as increase safety, security, reliability, and quality of services, to impact women's economic, political and social participation



### استراتيجية هيئة تنظيم النقل البري

- تنفيذ مشاريع البنى التحتية الكبرى والمخططات الشمولية والنقل الحضري ونظام النقل الذكي من منظور النوع الاجتماعي
- وضع حلول عملية لدعم مؤسسات القطاع العام والخاص العاملة في النقل العام وتعزيز الشراكة بين القطاعين لتنفيذ حلول تأخذ بعين الاعتبار احتياجات المرأة المستخدمة لتضمن: توسيع الشبكة وترددات منتظمة وأرصفت ومرافق وكاميرات وخط ساخن وتطبيقات ذكية للتبليغ عن الخروقات
- تطوير آلية مراقبة على التنفيذ مستجيبة للنوع الاجتماعي ورصد مبالغ في الموازنات لتنفيذها

#### Land Transport Regulatory Commission Strategy

- Apply a gender perspective to major infrastructure and urban transport projects, transportation master plans, and intelligent transport systems (ITS)
- Implement practical solutions in major projects to support public and private entities and partnerships to address the needs of women users including improvements on network coverage, frequency, sidewalks, overall infrastructure and bus-stops, install surveillance cameras, operate hotlines and apps to report violations
- Develop a gender responsive mechanism to monitor implementation and measure impact and allocate the necessary funds for implementation

الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي-٢٠٢٠

### الإطار التشريعي للنقل العام

- تفعيل قانون تنظيم نقل الركاب لسنة ٢٠١٧ عبر تفعيل العمل بصندوق دعم خطوط النقل العام
- رصد مبالغ في الموازنات الحكومية للنقل العام
- صياغة تشريعات مستجيبة للنوع الاجتماعي في سياسات النقل العام وملزمة بزيادة نسبة مشاركة المرأة في القطاع
- المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٩٠٦ للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل
- إيجاد بيئة تشريعية تدعم الحلول الذكية واستخدام التكنولوجيا

#### Legal Framework for Public Transport

- Activate Passenger Transportation Law (2017) by implementing the Public Transportation Fund
- Allocate funds for public transport in state budget
- Introduce laws and regulations to include a gender responsive approach in public transportation, with a focus to increase women's employment in public transport
- Adopt the ILO convention #190 on Violence and Harassment in the World of Work
- Introduce articles in the law to allow for technology and smart solutions

الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي-٢٠٢١

### بيئة العمل في قطاع النقل العام

- رفع كفاءة العاملين والعاملات والجهات المعنية في قطاع النقل العام
- إيجاد أنظمة داخلية وإجراءات تراعي احتياجات المرأة العاملة في قطاع النقل العام
- إدماج النوع الاجتماعي في سياسات الموارد البشرية والتدريب
- زيادة عدد العاملات في القطاع و تمثيلهن في مواقع صنع القرار
- توفير بيئة عمل آمنة للمرأة في مكان العمل ووضع سياسات حمايتها من العنف والتحرش
- تطوير مؤشرات قياس مستجيبة للنوع الاجتماعي لقياس الأثر وشمولها في التقارير السنوية

### Work Environment in Public Transport

- Raise the capacity of workers and stakeholders in the sector
- Introduce internal by-laws and procedures that take into consideration the needs of women working in the sector
- Introduce gender sensitive HR policies
- Increase the number of women working in the sector and number of women in decision making positions
- Ensure a safe working environment for women in the sector and introduce measures to combat violence and harassment in the workplace
- Develop gender sensitive KPI's to include in yearly reports

الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي - ٢٠٢١

### دور المرأة المستخدمة للنقل العام

- إشراك المستخدمين والمستخدمات ومؤسسات المجتمع المدني
- الحملات الوطنية في التخطيط ووضع السياسات للنقل العام
- تعزيز الخطاب العام حول أهمية النقل العام وأثره المباشر على عمل المرأة والاقتصاد الوطني والتنمية المستدامة والبيئة

### The Role of Women Users of Public Transport

- Include users of public transport, NGOs and national campaigns in planning and policy making for public transport
- Enhance the public discourse on the importance of public transport and the direct co-relation it has on women's economic participation, economic growth, sustainable development and the environment

### مدونة قواعد السلوك

- إنفاذ مدونة السلوك وتعميمها ونشرها
- دمجها في سياسات وأنظمة الشركات
- المشغلة بالتعاون مع الجهات المعنية

### Code of Conduct

- Ensure the implementation and dissemination of the code of conduct and its integration in the by-laws and policies of operators and stakeholders

الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي - ٢٠٢١

### • ملحق ٤: فيديو أعضاء مجلس عمل المرأة

<https://www.youtube.com/watch?v=TfvV0sV9hJY>

### • ملحق ٥: فيديو تكريم القادة والنشطاء والمنظمات العاملة في مجال الحقوق العمالية الداعمة

<https://www.youtube.com/watch?v=y1rWTSNG9r8>

### • ملحق ٦: تسجيل لوقائع وجلسات المؤتمر

<https://www.youtube.com/user/Sadaqajo/videos>

- ١. تولى رؤية العبودية، UNDP Gender Lab
- ٢. تولى رؤية العبودية، UNDP Gender Lab
- ٣. تولى رؤية العبودية، UNDP Gender Lab
- ٤. تولى رؤية العبودية، UNDP Gender Lab
- ٥. تولى نصيرين الحج أحمد، مؤسسة أهل
- ٦. تولى رؤية العبودية، UNDP Gender Lab

sadaqa.jo@gmail.com

www.sadaqajo.org

    sadaqajo

صداقة  
تدوير عمل من يدرة المرأة