

# الإطار الوطني للحضانات

٢٠٢٣ - ٢٠٢٥

مقترح انجزته مؤسسة  
صداقة بالتعاون مع كافة  
المؤسسات الوطنية المعنية  
ومنظمة العمل الدولية

صداقة  
ندوية عمل محيطة للمرأة

## الإطار الوطني للحضانات ٢٠٢٣ - ٢٠٢٥

إعداد مؤسسة صداقة لتدريب وتعزيز عمل المرأة

**صداقة**  
ندوة بيئة عمل صديقة للمرأة



مقترح أجرته مؤسسة صداقة بالتعاون مع كافة

المؤسسات الوطنية المعنية ومنظمة العمل الدولية

الحقوق محفوظة ٢٠٢٣، المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية ١٣٤٤/٣/٢٠٢٣

التصميم: شركة الموز الأخضر للإنتاج الفني

## محتوى الإطار الوطني للحضانات

و أدوار الجهات  
المعنية ومنهجية  
العمل وأشكال  
التعاون

ج التشريعات  
ذات العلاقة  
بالإطار الوطني  
للحضانات

ز المصادر

د محاور  
الإطار  
الوطني  
للحضانات

أ المقدمة: أهداف  
ومبادئ الإطار  
الوطني للحضانات  
ونطاق تطبيقه

هـ مصفوفة  
الإطار  
الوطني  
للحضانات

ب التعريفات  
والمصطلحات  
المرتبطة بالإطار  
الوطني للحضانات

## المقدمة: أهداف ومبادئ الإطار الوطني للحضانات ونطاق تطبيقه

أ

كافة الجهات المعنية عام ٢٠٢٢، وبتمويل من السفارة الفرنسية في الأردن، عملت هذه الجهات من خلال نقاشات مركزة في جلسات متخصصة على بلورة رؤية جديدة للإطار وإضافة بنود جديدة ووضع تصور لإطار محدث للأعوام (٢٠٢٣-٢٠٢٥).

يعد الإطار الوطني للحضانات المؤسسية الذي وضعته «مؤسسة صداقة» بالتعاون مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية وبتمويل من السفارة النرويجية في الأردن مرجعا وطنيا ركز على أهمية رفع مشاركة المرأة الاقتصادية من خلال توفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة، والاستثمار بالطفولة المبكرة كمطلب وطني لتنظيم ونشر الحضانات وارتباطها بعمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية.

وكأي خدمة عامة، توفير الحضانات يتطلب تشاورية في تحمل المسؤولية بشكل توافقي بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة والقطاع الخاص والنقابات العمالية). والإطار يوضح البنود التي يجب العمل عليها بالإضافة إلى توضيح مسؤولية الأطراف والجهات المختلفة. والآن وبعد مضي عدد من السنوات على تطوير نسخته الأولى، وإدراكا لأهمية التحديث المستمر له وللسياسات التشريعية التي يجب أن يتم تعديلها والعمل عليها لنشر وتعميم الحضانات، فقد تم تطوير عدد من التوصيات لتضمينها فيه تماشيا مع تلك المستجدات.

وقد تضمن الإطار الوطني للحضانات المؤسسية الأول لسنة (٢٠١٧) والذي تم تحديثه في عام (٢٠١٩) بندا يتعلق بتعديل «المادة ٧٢» من قانون العمل والتي كان نصها التشريعي إلزام المنشآت بتوفير مكان لرعاية الأطفال في المنشآت التي توظف (٢٠) عاملة فأكثر لديهم (١٠) أطفال دون سن الرابعة، حيث.

**تم تعديل «المادة ٧٢»، ومواد أخرى في قانون العمل، بربطها بعدد الأطفال وليس بعدد النساء العاملات تعزيزا**

عملت «مؤسسة صداقة» على وضع إطار وطني للحضانات منذ عام (٢٠١٧) بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، والذي تم تبنيه من الحكومة الأردنية ممثلة بوزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية من خلال توقيع مذكرات تفاهم مع «مؤسسة صداقة» لتنفيذ بنوده، وقد عملت الجهات واللجان الوطنية المختلفة على مر السنوات الماضية ممثلة بوزارة العمل، وزارة التنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وديوان التشريع والرأي، والمجلس الوطني لشؤون الأسرة ومنظمة العمل الدولية و«مؤسسة صداقة»، بالإضافة إلى مؤسسات وأفراد ناشطين وناشطات على تنفيذ جزء كبير من بنود الإطار. ومن خلال المؤتمر الوطني حول «دعم عمل المرأة وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية ورفع قيمة الرعاية في الحضانات»، والذي نفذته «مؤسسة صداقة» بالتعاون مع

## لمبدأ أن رعاية الأطفال مسؤولية أسرية مشتركة، وقد نفذت مقترحات الإطار وأخذ بها بالتعديلات التي طرأت على قانون العمل في عام (٢٠١٩).

ورغم تنفيذ العديد من بنود الإطار الوطني للحضانات فإن هذا الملف ما زال يواجه العديد من التحديات، ومنها ما يتعلق بضرورة مهنة قطاع الرعاية وتعزيز قيمة الرعاية كمهنة من خلال بناء قدرات مقدمي/مقدمات الرعاية، وزيادة قابلية التوظيف للباحثات عن عمل، ووضع برامج تدريب وطنية وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وإعادة النظر بشروط ترخيص الحضانات واجراءاته ومنها ما يتعلق بالرقابة والتفتيش على الحضانات القائمة، وهناك ما يتطلب إجراء بعض التعديلات عليها وتطوير وتحسين الاجراءات المنصوص عليها، إضافة إلى تطوير قدرات الجهات الرسمية والعاملين فيها للإرتقاء بجودة الخدمة المقدمة في الحضانات وتعزيز العلاقة وشكلها بين وزارة التنمية الاجتماعية وقطاع الرعاية في الحضانات والعاملات فيه وإيجاد الدعم المالي الكافي والمستدام لضمان استمرارية توفر الخدمة بالنوعية والتكلفة المناسبة.

**إن الإطار الوطني للحضانات (٢٠٢٣ - ٢٠٢٥) هو النسخة المحدثة من الإطار الوطني للحضانات (٢٠١٧) والمعدل في العام (٢٠١٩) والذي بني على الجهود الوطنية لتجديد النظرة الاستراتيجية ووضع خارطة طريق للعمل الوطني من أجل رفع مشاركة المرأة الاقتصادية؛ من خلال إزالة التحدي المتعلق بالوصول إلى أماكن رعاية الأطفال للأسر العاملة، بالارتكاز على أهمية أن تتعامل الدولة مع خدمة الحضانات على أنها خدمة عامة تعتمد بشكل كبير على الدعم الحكومي.**

ومن الجدير ذكره أنه سبق التنظيم للمؤتمر الوطني زيارة وفد للدعم الفني من قبل «الصندوق الفرنسي لدعم الأسر» والذي قدم بدوره تقرير تقييمي وتوصيات لتطوير السياسات والبرامج الداعمة لعمل المرأة ونشر الحضانات في الأردن وقد تم تضمينها في محاور الإطار الوطني

للحضانات للبناء عليها، وكجزء من خطة «مؤسسة صداقة» للبناء على الجهود الوطنية وتعزيز معارف المؤسسات الحكومية والمدنية من أجل تطوير سياسات تدعم عمل المرأة والاقتصاد الرعائي، نفذت مؤسسة صداقة في عام (٢٠١٩) الزيارة التعليمية الأولى إلى فرنسا بالتعاون مع السفارة الفرنسية في الأردن وبدعم من منظمة «المرأة للمرأة» والتي نفذتها «مؤسسة صداقة» بالتعاون مع الجهات المعنية والتي تبعتها إجراء تعديلات على كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، إضافة إلى زيارة تعليمية أخرى إلى النرويج بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وسفارة النرويج في الأردن وذلك في شهر أيلول (٢٠٢٢)، حيث كان الهدف من الزيارة دراسة النموذج النرويجي والذي ساهم في وصول النرويج إلى أعلى مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة عالمياً، وارتباط ذلك في السياسات الداعمة للاقتصاد الرعائي وسياسات دعم المرأة العاملة، بما فيها إجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية وبما يتماشى مع معايير العمل الدولية، وسياسات التوازن بين العمل والأسر وأهمها دعم الدولة في توفير دور الحضانات من عمر (١-٤) سنوات، وقام الوفد المشارك بالإطلاع أيضاً

على آليات الدعم المقدمة للحضانات العامة والخاصة، كذلك كيفية تنظيم قطاع الرعاية والنظم المعمول بها في الحضانات وأسس ضمان الجودة، وهيكل تشغيل الحضانات لتناسب مع ظروف الأسر العاملة، وبرامج الضمان الاجتماعي المقدمة في النرويج لدعم الأسر العاملة وقطاع الرعاية ومقدمي الرعاية ومهنة القطاع والبرامج والحوافز المقدمة لمقدمي الرعاية والعاملات في القطاع من تعليم وتدريب ومهارات وبرامج رفع القدرات.

وجاءت جلسات المؤتمر الوطني لتبني على كل هذا الجهد وتناقش المحاور الأساسية لتطوير الإطار الوطني للحضانات ومن أهمها التشريعات المتعلقة بدعم وتوفير الحضانات ورعاية الطفولة المبكرة وواقع المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى سبل رفع جودة الخدمات الرعائية المقدمة في الحضانات والمساندة لعمل المرأة، وأيضاً توسيع مظلة الحماية الاجتماعية للعاملات في القطاع وللمرأة العاملة.

**ويهدف هذا الإطار لأن يصبح وثيقة وطنية مرجعية تبناها الحكومة وتحدد فيها طرق الارتقاء بقطاع الحضانات وارتباط ذلك بمشاركتها الاقتصادية، ويوضح المسؤوليات الملقاة على عاتق كل جهة والشركاء بتلك المسؤوليات.**

## أهداف الإطار الوطني للحضانات

يعد الإطار الوطني للحضانات (٢٠٢٣-٢٠٢٥) وثيقة عمل وطنية للجهات المعنية برعاية الطفولة المبكرة وحقوق المرأة الاقتصادية ورفع مساهمة المرأة الاقتصادية، ومكملة للجهود الوطنية في رؤية التحديث الاقتصادي والهادفة إلى رفع مشاركة المرأة الاقتصادية إلى (٣٧٪) خلال عشر سنوات، لذلك لا بد من تحديد الأهداف المرجوة من هذا الإطار المحدث حيث يمكننا تحديد الجهة المسؤولة عن تحقيق كل من تلك

الأهداف وآلية التنسيق بينها بما يدعم هذه الأهداف والمتمثلة بما يلي:<sup>١</sup>

- المساهمة في تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية وتوفير بيئة عمل داعمة ورفع مشاركتها في سوق العمل.
- تنمية وتعزيز الطفولة المبكرة ورفع نسبة التحاق الأطفال بالحضانات والاستثمار في الطفولة المبكرة لما لها من عوائد اجتماعية وصحية واقتصادية.
- تعزيز حقوق الأسر العاملة ذات المسؤوليات العائلية وتوفير الاستقرار الوظيفي والعائلي وبيئة العمل الداعمة واللائقة.
- تعزيز قدرات الحضانات الإدارية والمالية والبشرية.
- تحسين نوعية وجودة الخدمة المقدمة والبيئة التعليمية والرعاية في الحضانات.

١ المؤتمر الوطني حول دعم عمل المرأة وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية ورفع قيمة الرعاية في الحضانات. ٢٤ تشرين الأول، ٢٠٢٢ ورقة مفاهيمية

ويرتكز الإطار الوطني للحضانات على المؤشرات الرقمية التالية والتي تعكس ضعف التحاق الأطفال في الحضانات حيث يشير الجدول التالي بوضوح إلى أن (٣٪) فقط من الأطفال من الفئة العمرية ذات الصلة قد استفادوا من خدمة رعاية الأطفال في الأردن من خلال دور الحضانة المرخصة، وأن هناك ضعف أيضا في توفر الحضانات بنماذجها المتعددة وانعكاس ذلك على مشاركة المرأة الاقتصادية التي لم تتجاوز (١٤٪) في العشرة أعوام الأخيرة.

- في الأردن للرفع من نوعية الخدمة المقدمة.
- توسيع الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة ولقطاع الرعاية والعمالات فيه.
- وضع خطة ومنهجية واضحة لدعم الحضانات ماديا ومعنويا وفنيا ونشرها للإلتزام والتشبيك مع الجهات الداعمة، (مؤسسات المجتمع المدني، والمنظمات الدولية والأممية) لرفع نوعية الخدمة وقدرات الحضانات.
- وضع الحوافز المالية والفنية والإدارية اللازمة للأسر العاملة ولقطاع الحضانات والعمالات فيه.
- جذب كفاءات نسائية وتعزيز ثقافة العمل اللائق والعدل وتحقيق الاستقرار الوظيفي مما يزيد فعالية العمالات والتقليص من معدل الدوران الوظيفي البشري في المنشآت.
- وجود مكان لرعاية الأطفال داخل مكان العمل يعزز الراحة النفسية والاجتماعية ويساهم أيضا بتوفير الوقت والجهد للأسر العاملة.

- تعزيز مراقبة التطور النمائي للأطفال في الحضانات وتوفير بيئة سليمة وأمنة لهم.
- زيادة عدد الحضانات جغرافيا لجميع نماذجها ومنها المؤسسية والخاصة والحضانات في البلديات والجمعيات والحضانات المنزلية.
- زيادة عدد العمالات في قطاع الرعاية في الحضانات.
- تقليل الوقت والجهد وتبسيط اجراءات التسجيل والتفتيش على الحضانات وزيادة فعالية التفتيش والرقابة وتفعيل القوانين والخدمات المقدمة من الجهات المعنية كافة: (وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة العمل، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي).
- مهنة قطاع الرعاية وحماية العمالات بالأجر وساعات العمل وضمان شمولهم بالضمان الاجتماعي.
- وضع برامج تدريب وطنية معتمدة وبساعات تدريب ملزمة تتضمن مهارات ومعارف أساسية عند جميع مقدمات الرعاية ومديرات الحضانات

## مؤشرات مهمة

١١٧٩	دور الحضانه الخاصة (مؤسسية، خاصة، المدارس العامة) ٢٠٢١-٢٠١٩
٤٤ ألف طفل مقابل ٤٠٠ ألف طفل في الفئة العمرية ٤/٠ سنوات حسب وزارة التنمية الاجتماعية	الأطفال الملتحقين في الحضانات ٢٠٢١-٢٠١٩
٢٧٩٦	مقدمات الرعاية في الأردن ٢٠٢١-٢٠١٩
٢٧٣	الحضانات المشمولة في برنامج دعم الكلف التشغيلية ٢٠٢٢-٢٠٢١
١٦١١	مقدمات الرعاية المستفيدات من برنامج دعم الكلف التشغيلية ٢٠٢٢-٢٠٢١
٦٤٤٩	النساء المستفيدات في تأمين الأمومة ٢٠٢٢-٢٠١٩

## علاقة الإطار الوطني للحضانات بالأطر الوطنية

رغم أن الإطار الوطني للحضانات يهدف بصورة أساسية إلى رفع مشاركة المرأة من خلال توفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة، والاستثمار بالطفولة المبكرة كمطلب وطني لتنظيم ونشر الحضانات وارتباطها بعمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية فإن السير باجراءات تبني هذا الإطار كخارطة طريق لتطوير هذا

القطاع يرتبط بصورة أساسية برؤية التحديث الاقتصادي، حيث وجه جلاله الملك عبد الله الثاني بن الحسين الديوان الملكي الهاشمي إلى عقد ورشة عمل وطنية تجمع ممثلين من أصحاب الخبرة والاختصاص في القطاعات الاقتصادية، وبالتعاون مع الحكومة، لوضع (رؤية شاملة وخارطة طريق محكمة للسنوات المقبلة)، تضمن إطلاق الامكانيات، لتحقيق النمو الشامل المستدام، الذي يكفل مضاعفة فرص العمل المتاحة للاردنيين والاردنيات، وتوسيع الطبقة الوسطى، ورفع مستوى المعيشة

لضمان نوعية حياة أفضل للمواطنين فالإطار الوطني للحضانات يعتبر جزءاً لا يتجزأ من رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للطفولة المبكرة والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية ويصب في الاهداف المقررة لكل منها وعلى النحو التالي:

١- **رؤية التحديث الاقتصادي** تتمحور رؤية التحديث الاقتصادي للمملكة حول شعار «مستقبل أفضل» وتقوم على ركيزتين استراتيجيتين: النمو المتسارع من خلال إطلاق



كامل الامكانيات الاقتصادية، والارتقاء بنوعية الحياة لجميع المواطنين، بينما تشكل الاستدامة ركنا أساسيا في هذه الرؤية المستقبلية. ويمكن للأردن أن يحقق من خلال الركيزة الأولى قفزات نوعية في النمو الاقتصادي واستحداث فرص عمل خلال العقد المقبل، مع النمو المستمر لصافي دخل الأفراد. ويمكن أن يصل من خلال الركيزة الثانية إلى تحسين نوعية الحياة بشكل ملموس ليكون في طليعة دول المنطقة في هذا المضمار.

وتظهر علاقة الإطار الوطني للحضانات برؤية التحديث الاقتصادي من خلال ما يلي:

- جاءت محركات النمو لتنفيذ رؤية التحديث الاقتصادي لتركز على تنمية الطفولة المبكرة وهو أحد المحاور الأساسية التي يقوم عليها الإطار الوطني للحضانات.
- تركز رؤية التحديث الاقتصادي في تنمية الطفولة المبكرة على أن هذا القطاع بحاجة إلى تحسين في البيانات وتوظيف القوى العاملة والتدريب وتوحيد المرجعيات والحوكمة

والترخيص وتهدف الرؤية كذلك إلى إطلاق مبادرة لإنشاء دور حضانة ورياض أطفال في مكان العمل وإطلاق قاعدة بيانات مبسطة خاصة بتنمية الطفولة المبكرة، وتخفيف أعباء الترخيص والتشغيل التي يتحملها مقدم الخدمات، وجميع تلك الأهداف في رؤية التحديث الاقتصادي تشكل الإطار الوطني للحضانات الذي يشكل محور الترخيص ورفع جودة الخدمات المقدمة في الحضانات أحد الركائز الأساسية له.

**٢- الخطة الوطنية لتنمية الطفولة المبكرة (٢٠١٦ - ٢٠٢٥)** تعمل وزارة التربية والتعليم في الأردن في البناء على جهود أهداف التنمية المستدامة والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية من أجل زيادة فرص حصول الأطفال (ذكورا وإناثا) على تعليم نوعي في مرحلة الطفولة المبكرة ورفع استعدادهم للتعلّم للمرحلة الدراسية الأساسية، وتعزيز رفاهيتهم النفسية والاجتماعية، وسيجري تنفيذ الاستراتيجية ضمن شراكة بين القطاعين العام والخاص.

**٣- الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية،** تضمنت عدد من الأهداف في مجالات الطفولة المبكرة ورياض الأطفال، تمثلت بما يلي:

- توفير البنى التحتية
- تطوير المناهج
- إختيار وتدريب القوى العاملة
- تعزيز المساءلة والجودة والتنسيق
- الابتكار
- إشراك أولياء الأمور

كما تضمنت الفقرة ج من «المادة ١٦» من قانون حقوق الطفل رقم (١٧) لسنة (٢٠٢٢) «ج- توفير برامج التوعية المتعلقة بنمو الطفل وصحته وتطوراته الجسدية والنفسية وضمان تثقيفه وتوفير التربية الصحية له في كافة المراحل التعليمية بما يتلاءم مع سنه وادراكه ويتوافق مع القيم الدينية والاجتماعية.» مما يؤكد أهمية الاهتمام بالتطور النفسي والجسدي للطفل في مراحل عمره المختلفة.

## المبادئ الأساسية التي يركز عليها الإطار الوطني للحضانات

١- تعزيز الأطر التشريعية، مما لا شك فيه أن قطاع الحضانات محكوم بمنظومة تشريعية واضحة سواء فيما يتعلق بإنشاء الحضانات المؤسسية والبدائل المقررة لتلك الحضانات القانوني الذي يحكم إنشاء وترخيص دور الحضانة الخاصة والتعليمات المقررة لترخيص دور الحضانة المنزلية. كل ذلك يقتضي أن يكون أساساً عند التعامل مع هذا القطاع أو تطويره بحيث يكون متسقاً مع المنظومة القانونية السارية.

رفع مشاركة المرأة الاقتصادية، ترتبط المشاركة الاقتصادية للمرأة بشكل مباشر بمدى إيلاء الدولة أولوية لعمل النساء وتعزيز قوتهن الاقتصادية عبر الاعتراف بالعمل الرعائي على أنه عمل وأهمية تخفيفه كعبء يعيق الخراط المرأة في سوق العمل. ويأتي ذلك عبر

الاستثمار في البنية التحتية الداعمة للاقتصاد الرعائي والمساندة لعمل المرأة مثل الحضانات ورياض الأطفال والنقل العام التي تعتمد منظور النوع الاجتماعي وتلبي احتياجات النساء والأسر العاملة.

٢- تفعيل الإرادة السياسية، وهذا الأمر يقتضي 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 العقبات القانونية أمام وصول صوت النساء العاملات وتأثيرهن في صنع القرار عبر التنظيم والعمل النقابي باعتباره المدخل الحقيقي لمعالجة أي قصور قانوني في قانون العمل أو ضعف في التشريع.

٣- إدماج مفاهيم الاقتصاد النسوي في السياسات الاقتصادية للدولة، للخروج بحلول تضع العدالة الاجتماعية في صلب النشاط

تقوم حالياً لجنة فريق تمكين المرأة المكلفة من رئاسة الوزراء ورئاسة اللجنة الوزارية لتمكين المرأة والتي تضم مؤسسة صداقة بعضويتها، والمنبثقة عن فريق وضع البرنامج لتنفيذ مخرجات وثيقة رؤية التحديث الاقتصادي، بوضع خطة التمكين الاقتصادي، والتي جاء فيها عدد من التوصيات المتعلقة بالاستثمار بالاقتصاد الرعائي وتوافر الدعم لذلك أسوة «بالمادة ٧٢» ووضع إجراءات وسياسات لتوفير الحضانات لأطفال النساء العاملات في القطاع العام، وإصلاح نظم الضرائب لتوفير حوافز مالية متساوية للوالدين من خلال الإجازات الوالدية وتوفير الحوافز للمنشآت.<sup>١</sup>

<sup>١</sup> مقال صحيفة الرأي (توصيات تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي) ١٦/١٠/٢٠٢٢، غدير السعدي (alrai.com)

الاقتصادي وإعادة تعريف مفهوم العمل وشكله خصوصاً في ظل الواقع الجديد الذي فرضته جائحة كورونا 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.

٤- **الاستثمار بالطفولة المبكرة**، تعتبر السنوات الخمس الأولى ذات أهمية بالغة في تنمية مهارات الطفل الذهنية والبدنية والعاطفية والاجتماعية وقد أظهرت البحوث والدراسات مدى تأثير الخبرات الأولى في الأفراد وادمغتهم إضافة إلى الفوائد التنموية الواسعة الناجمة عن الاستثمار في مجال الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. إضافة إلى المنافع العامة الاقتصادية والاجتماعية والمنافع التي تعود على الأطفال الذين التحقوا ببرامج الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة. فعلى سبيل المثال أثبتت بعض الدراسات أن زيادة معدلات التحاق الأطفال برياض الأطفال من (٢٥٪ - ٥٠٪) عادت بما مقداره من

(٦,٤ - ١٧,٦) دولار امريكي لكل دولار تم استثماره في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. وفي الأردن فإن لكل دينار يستثمر في مجال الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة يقدر بقيمة عوائد تبلغ سبعة دنانير أردني<sup>٣</sup>.

## نطاق تطبيق الإطار الوطني للحضانات

في ضوء المقدمة أعلاه وحصر المفاهيم والمصطلحات أدناه فإن الفئات المستهدفة من الإطار الوطني للحضانات واسعة ومتعددة ويمكن حصرها بما يلي:

١. المرأة سواء ناشطة اقتصادياً أم لا، سواء كانت تعمل بأجر وبغير أجر. بالقطاع المنظم وغير المنظم.
٢. الرجل والمرأة والعمالة ذات المسؤوليات العائلية.
٣. الأطفال من عمر (٠-٤) سنوات في الحضانات، والأطفال اللذين يجب أن يلتحقوا بالحضانات.

٤. صاحبات وأصحاب الحضانات والمستثمرين في قطاع الرعاية، سواء كانت حضانات خاصة أم منزلية.

٥. المنشآت والمؤسسات الملتزمة بتطبيق «المادة ٧٢» من قانون العمل.

٦. العمال والعاملات في المنشآت الملتزمة بتنفيذ «المادة ٧٢» من قانون العمل.

٧. العاملين والعاملات في قطاع الحضانات (مقدمات الرعاية ومديرات الحضانات) بما يساهم في خلق فرص عمل للخريجين في القطاع وحماية حقوق العاملات فيه والنهوض بكفاءتهم من خلال التدريب المستمر.

٨. المؤسسات العامة والبلديات والجمعيات التي تؤسس الحضانات.

٩. الحكومة من خلال رصد موازنة واضحة لدعم قطاع الحضانات.

٣ نتائج مسح مؤسسة الملكة رانيا الوطني لتنمية الطفولة المبكرة ٢٠١٥

تنمية الطفولة المبكرة

نماذج الحضانات المتعددة

برنامج رعاية

مقدمة الرعاية

التعريفات  
والمصطلحات  
المرتبطة بالإطار  
الوطني للحضانات

ب

برنامج دعم الكلف التشغيلية

الطفولة المبكرة

التعريفات والمصطلحات المرتبطة بالإطار الوطني للحضانات والتي يجب أخذها بعين الاعتبار عند النظر بقضية مشاركة المرأة الاقتصادية وارتباطها بتوفر الحضانات:

### نماذج الحضانات المتعددة

- **الحضانة الخاصة:** يتم انشاءها من قبل الأفراد الطبيعيين أو أحد أشخاص 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.
- **الحضانة المؤسسية:** يتم انشاءها داخل المنشأة وتدار من قبل المؤسسة وتخدم أطفال العاملين والعاملات لديها فقط والتي يتم انشاءها امثالاً لنص «المادة ٧٢» من قانون العمل.
- **الحضانة المنزلية:** جزء من منزل معد للسكن يتم ترخيصه وفقاً لأحكام تعليمات ترخيص الحضانة المنزلية لغايات تقديم خدمة رعاية

مهنة قطاع الرعاية

العمل الرعائي

المشاركة الاقتصادية

قطاع الرعاية

الخارطة الحرارية

الاقتصاد الرعائي

الأطفال وتربيتهم ويخضع الترخيص واجراءاته للأحكام المنصوص عليها في تعليمات ترخيص الحضانة المنزلية لسنة (٢٠٢١).

## مقدمة الرعاية

من تتولى تقديم الرعاية اليومية للأطفال من مرحلة الطفولة المبكرة في غياب الوالدين أو الأوصياء عليهم وذلك من خلال الاهتمام باحتياجاتهم الأساسية بالإضافة إلى تنظيم الأنشطة والألعاب المحفزة لإبداع الطفل وتطبيق المناهج المناسبة من الناحية التنموية والثقافية مع الأخذ بعين الاعتبار معايير السلامة اللازمة.٤

## الطفولة المبكرة

يعد تعريف الطفولة المبكرة في الأردن من عمر (٧٠) يوم إلى أربع سنوات وثمانية أشهر.

## تنمية الطفولة المبكرة

هي العمليات التي من خلالها ينمو الأطفال

الصغار، الذين تتراوح أعمارهم بين (٠-٨) سنوات، في صحتهم البدنية، والوعي العقلي، والثقة العاطفية، والكفاءة الاجتماعية، والاستعداد للتعلم لتحقيق النمو العاطفي والاجتماعي واللغوي والذهني وضمان تطور مهارات القراءة والمهارات الحسية والحركية وبناء قاعدة تعليمية قوية استعدادا لدخول المدرسة لكثير من الأطفال.

الحضانة هي فرصة للتعلم وبناء قاعدة تعليمية قوية تحضيرا للمستقبل لأنها التجربة الأولى بسياق تنظيمي وبوجود أطفال آخرين ومقدمات رعاية. فهي فرصة لتعلم أهمية المشاركة وإتباع الإرشادات لأن المحيط الهادف والمنظم يساعد الأطفال في بناء العلاقات واللعب بشكل فعال مع الآخرين. هذه العلاقات الاجتماعية التي تبني منذ الصغر، تساعدهم على تطوير مهارات اجتماعية للتغلب على المصاعب وبناء جسور التفاهم مع الآخر.

## برنامج رعاية

أحد البرامج التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ضمن نظام الحماية الاجتماعية يهدف إلى تقديم الدعم المالي المباشر للمرأة المشمولة بتأمين الأمومة كبديل حضانة لطفلها لمدة ستة أشهر كحد أعلى وبقيمة مالية تعتمد على أجر العاملة الخاضع للضمان.

## برنامج دعم الكلف التشغيلية

أحد البرامج التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ضمن نظام الحماية الاجتماعية والذي يهدف إلى دعم الكلف التشغيلية لدور الحضانة للمساهمة في التخفيف من الأعباء المالية عليها وبما يساهم في ديمومة عملها وتحسين جودة الخدمات المقدمة للأمهات.

## العمل الرعائي

يتضمن جميع المهام المرتبطة بشكل مباشر بأعمال الرعاية المقدمة للآخرين يتضمن جميع أعمال رعاية الأسرة والأصدقاء غير مدفوعة

٤ مقدمة الرعاية للأطفال ، ملف مهني ، اعداد مؤسسة صداقة

الأجر، وكذلك المدفوع منها، مثل رعاية الأطفال وكبار السن، المرضى والأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى الأعمال المنزلية مثل التنظيف والطبخ. وهو عمل حيوي وضروري لاستمرارية أي مجتمع، إلا أنه عادة ما يكون موزعا بشكل غير متساوي بين أفراد المجتمع.

## قطاع الرعاية

يضم جميع العاملين والعاملات في تقديم خدمة الرعاية للآخرين خصوصا الأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والمرضى في الحضانات ودور المسنين ومراكز التأهيل والرعاية للأشخاص ذوي الإعاقة والمستشفيات وكذلك في المنازل، وهو قطاع رديف وأساسي لدوران عجلة الاقتصاد.

## الاقتصاد الرعائي

هو الاقتصاد المختص بجميع أشكال وأعمال الرعاية سواء المدفوعة وغير مدفوعة الأجر، خارج أو داخل المنزل، سواء قام بها الرجل أو المرأة في الأسرة. وهو اقتصاد يعتمد على التعاون والرعاية، ويقر بمصلحة أفراد الأسرة الواحدة، ومبني على الشمولية، ويرتكز على الاحتياجات الأساسية

والرعائية، ويهدف إلى تحقيق الإنتاج ضمن مجتمع يعزز المساواة والعدالة بين الجنسين.

## مهنة قطاع الرعاية

تتأى عملية مهنة القطاعات المختلفة عبر المرور بعدد من المحطات الأساسية والتي يجب أن يسبقها وضع معايير للمهنة والخروج بوصف وظيفي وتحديد مسارات وظيفية للعاملات والعاملين فيه. وبالنسبة لقطاع الرعاية في الحضانات، فقد وضعت «مؤسسة صداقة» من خلال الإطار الوطني للحضانات المؤسسية (الملحق ٣) عددا من الإجراءات اللازم اتخاذها للمضي في مسار المهنة ومنها:

- وضع معايير محددة لتوظيف مقدمات الرعاية في الحضانات بحيث تتماشى مع المسارات الوظيفية والوصف الوظيفي.
- اعتماد مناهج تدريبية تتوافق مع المعايير المهنية المحددة بالمسارات الوظيفية.
- تشكيل مجلس قطاعي للمهنة يقوم على وضع معايير المهنة والإشراف عليها.

- التوعية بأهمية العمل الرعائي والحضانات كرديف أساسي لعمل المرأة عبر حملات منهجية على منصات التواصل الاجتماعي.

## المشاركة الاقتصادية

أخرط أفراد الدولة الواحدة في أنشطة اقتصادية متنوعة بهدف التحقق المالي لكل فرد وأسرة وهو ما يساهم في تعظيم موارد الدولة الاجتماعية والاقتصادية والتنموية، وتحسب المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن بحسب دائرة الاحصاءات العامة بعدد العاملات بالإضافة إلى عدد المتعطلات على عدد النساء في الأردن.

## الخارطة الحرارية

موقع الكتروني يحتوي على جميع المعلومات التي تخص الأسر العاملة وتحدد أماكن تواجد الحضانات وعناوينها وأشكالها، والخارطة الحرارية التي تعد اليوم مرجعا للجهات المعنية والمرأة العاملة، حيث يمكن أن تشير إلى الأماكن غير المخدمية وتوجه العمل بإنشاء الحضانات في المناطق التي بحاجة إلى خدمات وحضانات لرعاية الأطفال.

قبل الوضع وبعده مجموع مدته عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة، كما نصت «المادة ٦٦/ج» من القانون ذاته بأنه «يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.» وأعطى قانون العمل الاردني في «المادة ٧١» منه الحق للمرأة العاملة أن تأخذ فترة أو فترات مدفوعة الأجر لإرضاع مولودها وذلك بعد إنتهاء إجازة الأمومة وخلال سنة من تاريخ الولادة ولمدة ساعة يوميا كحد أقصى.

### **نظام الخدمة المدنية رقم (٩) لسنة (٢٠٢٠)**

حيث نصت «المادة ١٠٦» منه:

أ- تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوما متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية.

لا بد أن نضع في اعتبارنا عند إعداد الإطار الوطني للحضانات التشريعات ذات العلاقة بعمل المرأة، وحقوق الطفل والتشريعات التي تحكم إنشاء وعمل دور الحضانة على اختلاف أشكال تلك الحضانات وتبعيتها، والحمايات الاجتماعية، والتشريعات ذات العلاقة بدعم التمويل والحوافز الضريبية وأيضا تلك المتعلقة بأهمية توفير الحضانات في البلديات، وتدرج تلك التشريعات من مرتبة القانون إلى التعليمات بمختلف أشكالها والتي يمكن حصرها على النحو التالي:

### **قانون العمل رقم (٦٨) لسنة (١٩٩٦)**

حيث تضمنت، «المادة ٧٢» منه التزام على صاحب العمل الذي يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد اعمارهم عن خمس سنوات تهيئة مكان مناسب لرعايتهم. وجاءت إجازة الأمومة وإجازة الأبوة في قانون العمل الأردني، في «المادة ٧٠» من قانون العمل الاردني ونصت على «للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل

التشريعات  
ذات العلاقة  
بالإطار الوطني  
للحضانات

ج



ب- يستحق الموظف إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات لمدة ثلاثة أيام عمل في حال ولادة الزوجة بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.

ج- تستحق الموظفة بعد إنتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة تسعة أشهر ساعة رخصة في اليوم الواحد بقصد إرضاع مولودها الجديد ولا تؤثر على اجازتها السنوية وراتبها وعلاواتها.

### قانون حقوق الطفل رقم (١٧) لسنة (٢٠٢٢)

حيث نصت «المادة ١٤» منه، بأنه «للطفل الحق في التمتع بخدمات دور الحضانة وفقا للتشريعات النافذة.»

### قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة (٢٠١٤)

حيث نصت «المادة ٤٢» منه، على مصادر التمويل الخاصة بتأمين الأمومة وتم تعديلها بإضافة الفقرة (ب) بالنص التالي (للمؤسسة تخصيص ما نسبته ربع بالمائة من الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها في البند (١) من الفقرة

(أ) من هذه المادة لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة يتم تحديدها وفقا لنظام يصدر لهذه الغاية.)

### نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة رقم (٩٣) لسنة (٢٠٢٠)

والذي نظم أوجه وآلية تقديم الدعم من خلال برامج الحماية الاجتماعية التالية:

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

ب- برنامج رعاية الطفل من خلال المنزل، والذي يقوم على أساس تقديم دعم نقدي لمدة

ستة أشهر كبدل رعاية الطفل من خلال الحضانات المنزلية.

ج- برنامج المساهمة في دعم الكلف التشغيلية لدور الحضانة، والذي يشكل الوجه الآخر من أوجه الدعم المقدمة من قبل المؤسسة والذي يهدف بطبيعة الحال إلى تقديم الدعم لدور الحضانات لتمكينها من تقديم أفضل الخدمات للأطفال المتواجدين لدى دار الحضانة.

### قانون الإدارة المحلية رقم (٢٢) لسنة (٢٠٢١)

تضمنت «المادة ١١» من قانون الإدارة المحلية مهام المجلس التنفيذي ومنها ما جاء بالفقرات (ج/د/ه/و/ز)، «ج- إعداد دليل احتياجات المحافظة من المشاريع التنموية والخدمية بما فيها دليل الاحتياجات الوارد من البلديات والجهات الرسمية الأخرى وإحالاته إلى مجلس المحافظة. د- اقتراح المشاريع الخدمية والاستثمارية والتنموية وكلفتها التقديرية واولوياتها ومتابعة تنفيذها على أن يتم الأخذ بعين الاعتبار المشاريع التنموية التي اقترحتها المجالس البلدية والدوائر والمؤسسات الحكومية والرسمية ضمن المحافظة وإحالتها

لمجلس المحافظة. ه- إعداد مشروع موازنة المحافظة لمدة أربع سنوات وإحالة إلى مجلس المحافظة. و- استعراض أوضاع الخدمات في المحافظة والنظر في أي اقتراح يقدمه أي عضو في المجلس التنفيذي وإخاذ القرارات اللازمة بشأنه ومراقبة تنفيذ الجهات المختصة لمشاريع المحافظة المدرجة في الموازنة العامة. ز- التوصية بتخصيص الأراضي العائدة ملكيتها للخزينة لإقامة المشاريع التنموية شريطة توافر المخصصات لها وأن تكون مدرجة في الخطة الاستراتيجية لمجلس المحافظة.»

### قانون ضريبة الدخل رقم (٣٤) لسنة (٢٠١٤)

وتعديلاته، فقد نصت «المادة ٨١» منه، «يجوز منح حوافز ضريبية لقطاعات محددة وفقا لمقتضيات المصلحة الاقتصادية ويتم تحديد جميع الشؤون المتعلقة بهذه الحوافز بما في ذلك كلفها ومددها الزمنية بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.» واستنادا لهذه المادة فقد صدر نظام حوافز ضريبة الدخل القطاع الصناعي رقم (١٨) لسنة (٢٠٢٠).

ووجد أن نص المادة لا يوضح معايير محددة «لمقتضيات المصلحة الاقتصادية» التي يفترض أن تتضمن نسب التشغيل والمساهمة في تحقيق الأولويات الوطنية فمن الممكن أن ينظر مجلس الوزراء بمنح اعفاءات ضريبية لقطاع الرعاية بما فيها حضانات الأطفال باعتباره قطاع واعد يخلق وظائف بشكل مباشر ويحافظ عليها بشكل غير مباشر.

### قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية رقم (٩) لسنة (٢٠١٩)

فقد تم إنشاء «هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية» بمقتضى القانون رقم (٩) لسنة (٢٠١٩) ووفقا للاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية بهدف وضع هياكل تنظيمية واضحة لحاكمية القطاعات المختلفة. وتشكل في الهيئة مجلسا بمقتضى القانون سمي مجلس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية برئاسة وزير العمل وعضوية كل من وزير التربية والتعليم والتعليم العالي وأمين عام وزارة

العمل ورئيس مجلس هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي ومثلا عن مؤسسة ولي العهد وممثلين عن القطاع السياحي والصناعي والتجاري والانشاءات والاتصالات والصحة. وتتمحور أعماله حول تشجيع جميع أشكال التعلم وتطوير المهارات والاعتراف بها ضمن المنظومة التعليمية وتشجيع الشراكة مع القطاع الخاص وتنويع طرق تمويل التعليم وتحسين جودة التعليم والتدريب المهني وتهدف الهيئة إلى:<sup>٥</sup>

- تشجيع كافة أشكال التعلم وتطوير المهارات والاعتراف بها ضمن المنظومة التعليمية وسوق العمل بالإضافة إلى خلق خيارات جديدة للتعليم والتدريب المهني والتقني بمستوى يتناسب مع الإطار الوطني للمؤهلات.
- تحسين جودة التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال وضع معايير لتعيين وتدريب المدربين في القطاع ومواءمة المعايير وضمان الجودة بين جميع المؤسسات ورفع مستوى التنسيق مع القطاع الخاص.

• تنويع طرق تمويل قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بما في ذلك تشجيع الشراكات ما بين القطاعين العام والخاص.

• الترويج للتعليم والتدريب المهني والتقني كفرصة للتعلم منذ عمر مبكر لضمان العيش الكريم.

### قانون الكهرباء العام المؤقت رقم (١٤) لسنة (٢٠٠٢)

ينص البند (٣) من الفقرة (ب) من «المادة ٧» من القانون على ما يلي: ب- «تتولى الهيئة في سبيل تحقيق اهدافها تحديد التعرفة الكهربائية ورسوم الاشتراك وبدل الخدمات وبدل التكاليف والامانات وتكلفة خدمات التوصيل مع نظام النقل ونظام التوزيع.» وتنص الفقرة (ب) من «المادة ٩» من قانون الكهرباء العام المؤقت على ما يلي: «ب- وضع الأسس التي يتم وفقا لها تحديد التعرفة الكهربائية ورسوم الاشتراك وأي رسوم أخرى تدفع لقاء التوصيل مع نظام النقل أو نظام التوزيع.» وتنص الفقرتين (أ) و (و) من «المادة ٤٧» من قانون الكهرباء العام المؤقت على أ- «مع مراعاة الأحكام الواردة في القرار الصادر عن مجلس الوزراء وفقا لأحكام الفقرة (ب) من

المادة (٥) وأحكام الفقرة (ب) من المادة (٣١) من هذا القانون وأحكام الفقرتين (ج) و (هـ) من هذه المادة. ويحدد المجلس تعرفه الخدمات الكهربائية المرخصة استنادا إلى أسس يعتمدها لتنظيم وتحديد أسعار الكهرباء يتم تضمينها في الرخصة الممنوحة للمرخص له. و- لمقاصد وضع أسس تحديد التعريفة. للمجلس وضع تعرفه مخفضة لبعض المستهلكين ممن تستدعي ظروفهم المادية ذلك.» حيث يوصي الإطار الوطني للحضانات تفعيل نص الفقرة (و) لوضع تعرفه مخفضة للحضانات كما حصل بالتعرفة الكهربائية للقطاع الصناعي.

### نظام دور الحضانة رقم (٧٧) لسنة (٢٠١٨)

والذي يمثل الإطار القانوني الذي يحكم إنشاء وترخيص وعمل الحضانات.

### تعليمات ترخيص دور الحضانة لسنة (٢٠١٩)

والصادرة تنفيذا لنظام دور الحضانة رقم (٧٧) لسنة (٢٠١٨) وتلك التعليمات تنطبق على أية حضانة يتم ترخيصها من قبل أية جهة

وتضمنت التعليمات الاشتراطات الواجب توافرها في موقع الحضانة وبعض الاستثناءات بخصوص الموقع والمبنى للحضانات المؤسسية.

### تعليمات المعونات المالية لحماية الأسر المحتاجة رقم (١) لسنة (٢٠١٩)

الصادرة بموجب الفقرة (ز) من «المادة ٨» من قانون صندوق المعونة الوطنية رقم (٣٦) لسنة (١٩٨٦). وتشكل تلك التعليمات تحديا للعاملات في قطاع الرعاية برفض اخضاعهن للضمان الاجتماعي حتى لا تفقد أسرهن مقدار المعونة التي تحصل عليه بموجب تلك التعليمات.

### تعليمات الحضانات المنزلية لسنة (٢٠٢١)

والتي تشكل الإطار القانوني لترخيص وعمل الحضانات المنزلية.

### تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية

#### المرتبطة «بالمادة ٧٢» لسنة (٢٠٢١)

والتي تضمنت بدائل للحضانات المؤسسية.

التقييم والتفتيش على الحضانات

ترخيص وتشغيل الحضانات

الإطار التشريعي

الدعم المالي والحوافز الضريبية

مهنة قطاع الرعاية في الحضانات  
وتنمية الطفولة المبكرة

الحماية الاجتماعية للأسر العاملة  
ولقطاع الحضانات

د  
محاور  
الإطار  
الوطني  
للحضانات

التشاركية ونشر وتعميم المعلومات

نماذج متعددة للحضانات

حقوق العاملات في الحضانات



إن إعداد إطار وطني للحضانات يقتضي منا تحديد المحاور التي يجب العمل عليها أو تغطيتها من خلال هذا الإطار وهذه المحاور تشكل خارطة طريق للجهات المعنية كافة وللعاملين والمتعاملين مع قضايا عمل المرأة وحقوق الطفل وقطاع الرعاية، والشركاء فيه حتى نستطيع من خلال الخطة التنفيذية تحديد الأدوار المطلوبة من كل من الجهات المسؤولة والمعنية والشريكة والعاملة أو المتعاملة مع كل من هذه المحاور. ويمكن تلخيص تلك المحاور على النحو التالي:

في الإطار التشريعي يمكن العمل على تفعيل أو تعديل مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات التالية:

### تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة (٢٠١١)

تنفيذاً لأحكام هذه المادة فقد صدرت تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة (٢٠٢١) التي

أعطت صاحب العمل الحق في اللجوء إلى بدائل معينة بديلة عن إنشاء حضانات في أماكن العمل وشكلت فرصة للمنشآت للالتفاف على روح القانون ويمكن أن تأتي على حساب إنشاء حضانات مؤسسية في نفس مكان العمل خصوصاً إنها لم تحدد معايير الرفض والقبول قبل اللجوء إلى البدائل النقدية التي أعطت مرونة للمنشآت على حساب حقوق الأسر العاملة بتوفير الحضانات، إضافة إلى إن تطبيق تلك التعليمات قد أثار العديد من الإشكاليات والتي يجب العمل عليها بتعديل التعليمات، ومنها على سبيل المثال:

• هل صاحب العمل ملزم بتغطية بدل الحضانة لكل طفل من أطفال العامل أو العاملة وبغض النظر عن عددهم أم أن هذا الالتزام يقتصر على طفل واحد؟

• هل هذه التغطية للعامل أو الطفل بحيث يحق لوالد ووالدة الطفل الحصول عليها إذا كانوا يعملون لدى صاحب العمل واحد؟

• إذا كان لصاحب العمل فروع أخرى في أماكن

مختلفة هل يلزم بتأسيس حضانة في كل فرع توافرت فيه شروط «المادة ٧٢» من قانون العمل أم أن توفيرها في المركز أو أحد الفروع يكفي لاعتباره ملتزماً بأحكام «المادة ٧٢» من القانون؟

• كيف يمكن ضمان اللجوء إلى البدائل كخيار أخير عند تعذر إنشاء الحضانة المؤسسية وليس كخيار أول وبديل دون ضوابط.

وهنا يمكن إعطاء لجنة فنية في وزارة العمل الصلاحية بالنظر للطلبات التي تقدم من أصحاب العمل واللجوء إلى البدائل بحيث تقوم تلك اللجنة بالتأكد من تعذر إنشاء الحضانة المؤسسية في مكان العمل وإعطاء الخيار لصاحب العمل للجوء إلى البدائل، أو تعديل «المادة ٣» من التعليمات لتصبح على النحو التالي: تسري هذه التعليمات على صاحب العمل إذا استجمع الشروط التالية: (أ- أن يستخدم عدداً من العمال الذكور أو الإناث في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن (١٥) طفلاً، ب- أن لا تزيد أعمار الأطفال على العمر المحدد بمقتضى نظام دور الحضانة، ج- عدم امكانية تأسيس حضانة في المنشأة أو محيطها

لأسباب تتعلق بالموقع وصحة وسلامة الأطفال وإمكانية تطبيق تعليمات وزارة التنمية الاجتماعية وشروط الإنشاء، أو عدم امكانية الاشتراك مع أصحاب عمل آخرين في تهيئة حضانة).

## إجازة الأمومة وإجازة الأبوة في قانون العمل الأردني

هنا ظهرت الحاجة إلى ما يلي:

- رفع مدة إجازة الأمومة الممنوحة للمرأة الخاضعة لقانون العمل لتصبح (١٤) أسبوع.
- زيادة إجازة الأبوة إلى أسبوع.

## نظام الخدمة المدنية

فقد ظهرت الحاجة إلى أهمية ما يلي:

- تعديل نظام الخدمة المدنية بما يضمن وجود نص يلزم المؤسسات الحكومية والروسمية على إنشاء الحضانات وتحديد الجهة المسؤولة عن إدارة تلك الحضانات.

• وجود إطار قانوني يحكم إنشاء وتنظيم الحضانات المؤسسية في القطاع العام خاصة بعد إلغاء تعليمات رقم (١) لسنة (٢٠١٤) تعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي لسنة (٢٠١٤).

• رفع مدة إجازة الأمومة الممنوحة للمرأة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية لتصبح (١٤) أسبوع.

• أهمية زيادة مدة إجازة الأبوة إلى أسبوع.

## قانون حقوق الطفل رقم (١٧) لسنة (٢٠٢٢)

تضمن قانون حقوق الطفل التأكيد على حق الطفل بالاستفادة من الخدمات التي تقدمها الحضانات، إلا أن نص «المادة ١٤» من قانون حقوق الطفل لم يتضمن نص يلزم الحكومة بإنشاء دور الحضانة وتقديم خدماتها للأطفال الأسر غير القادرة على تحمل نفقات دور الحضانة وأن نص «المادة ١٤» من القانون بحاجة إلى إعادة نظر ليؤكد التزام الجهات المختصة بتوفير دور الحضانة للأطفال.

## نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة رقم (٩٣) لسنة (٢٠٢٠)

ولغايات تقديم المزيد من الدعم لتعزيز وجود المرأة

في سوق العمل بادرت المؤسسة العامة

للضمان الاجتماعي 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

المنشآت عن بدل تأمين الأمومة لغايات

استحداث برامج حماية اجتماعية

مرتبطة بتأمين الأمومة، على أن يتم

تحديثها 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:

أ- 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 ترعى ذلك الطفل، 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 انخفض الأجر كلما زادت قيمة البدل الشهري).

ب- برنامج رعاية الطفل من خلال المنزل، والذي يقوم على أساس تقديم دعم نقدي لمدة ستة أشهر كبدل رعاية الطفل من خلال الحضانات المنزلية.

شروط الدعم في البرنامجين أعلاه ألا يزيد أجر الأم عن (١٠٠٠) دينار. ومدة الدعم هي ستة أشهر، ودعم الرعاية المنزلية هو (٢٥) دينار، والحد الأعلى الشهري لدعم رعاية الطفل في الحضانة هو (٦٠) دينار إذا كان الأجر (٣٠٠) دينار فأقل، و(٥٠) دينار أكثر من (٣٠٠) حتى (٥٠٠) دينار، و(٤٠) دينار لمن هم أكثر من (٥٠٠) حتى (١٠٠٠) دينار.

ج- برنامج المساهمة في دعم الكلف التشغيلية لدور الحضانة، والذي يشكل الوجه الآخر من أوجه الدعم المقدمة من قبل المؤسسة والذي يهدف إلى تقديم الدعم المالي لدور الحضانات لتمكينها من تقديم أفضل نوعية من الرعاية للأطفال.

### المقترح لإعادة النظر بالنظام:

- رفع عدد أشهر الاستفادة من برنامج رعاية الطفل لمدة لا تقل عن (١٢) شهر بدلا من (٦) أشهر.
- توسيع الحضانات المستفيدة من برنامج المساهمة في دعم الكلف التشغيلية والوصول إلى الحضانات بنماذجها المتعددة.
- إعادة النظر في تعليمات دعم الكلف التشغيلية من حيث شروط الاستفادة من البرنامج وضرورة مراعاة الوضع المالي للحضانات عند تقديم دعم الكلف التشغيلية والتفاوت بين المحافظات.

## نظام دور الحضانة

في إطار التشريع ظهرت الحاجة لأهمية مراجعة نظام دور الحضانة رقم (٧٧) لسنة (٢٠١٨) التعليمات الصادرة بمقتضاه في عام (٢٠١٩) وذلك لضمان تسهيل عملية التسجيل وتبسيطها حيث تبين من تقييم النظام النافذ ما يلي:

- توجه المنشآت إلى بدائل الحضانات المؤسسية بسبب تعقيد وصعوبة اجراءات الترخيص للحضانات المؤسسية.
  - الكلفة المالية للحضانات المنزلية والعزوف عن ترخيصها.
  - توجه وزارة التنمية الاجتماعية ورؤيتها للتخفيف من الاجراءات المقررة للتخفيف وتقليصها وتسهيلها.
  - أن يضمن النظام دمج الأطفال ذوي الإعاقة في دور الحضانة.
- وهنا يمكن العمل على ما يلي عند تعديل نظام دور الحضانة أو إصدار نظام جديد:

## تحقيق التكافل، وتحسين الخدمات المقدمة لمتوسطي ومحدودي الدخل، وبما يثبت أن الأموال الضريبية تذهب لخدمة المواطنين ومنفعتهم.

قامت «مؤسسة صداقة» بإعداد ورقة سياسات حول أهمية تضمين قانون ضريبة الدخل والحوافز الضريبية الخاصة بالكلفة المالية لرعاية الأطفال وذلك لكونها عاملاً أساسياً لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية وركزت فيها على ضرورة ربط السياسات الضريبية بالتشريعات والسياسات الاجتماعية والاقتصادية والنظر في أثر السياسات الضريبية على الأهداف الوطنية فيما يتعلق بدخول المرأة سوق العمل ومعالجة الفقر والبطالة.

من القانون بخصوص مهام المجلس التنفيذي بالمحافظة وباعتبار الحضانات من ضمن المشاريع الخدمية الواجب إيرادها ضمن دليل الاحتياجات للمحافظات وكذلك تخصيص الموازنات والأراضي في المحافظة لإقامة وإنشاء الحضانات باعتبارها من المشاريع التنموية في المحافظة.

### **قانون ضريبة الدخل وقانون الضريبة العامة على المبيعات**

**بالرغم من أهمية الحوافز الضريبية المتعلقة برعاية الأطفال لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية فقد أقر تعديل على قانون ضريبة الدخل سنة (٢٠١٨) للبدء في تنفيذه في السنة المالية (٢٠١٩)، وقد تضمن تعديلات مبنية على «مبدأ التصاعدية الضريبية وفق أحكام الدستور، وتحقيق العدالة في العبء الضريبي، وتلبي متطلبات النهوض بالاقتصاد الوطني»، والتأكيد على أن الغاية من تعديل قانون ضريبة الدخل «ضمان**

- إعادة النظر بشروط وتعليمات ترخيص الحضانات في المحافظات دون أن يؤثر ذلك على شروط السلامة والأمان للأطفال.
- التوسع في نطاق النظام بحيث يشمل دور الحضانة في القطاع العام والبلديات.
- أهمية أن يتضمن نظام دور الحضانة إجراءات الترخيص للأنواع والأشكال المختلفة للحضانات بصورة تفصيلية.
- الاستعاضة عن التجديد السنوي للترخيص بالإبلاغ.
- إيجاد إطار قانوني يسهل على أصحاب العمل إدارة وترخيص دور الحضانة المؤسسية.
- التمييز بين الاشتراطات الرئيسية المطلوبة للحصول على الرخصة والاشتراطات المطلوبة للتشغيل وممارسة العمل.

### **قانون الإدارة المحلية رقم (٢٢) لسنة (٢٠٢١)**

في هذا الإطار يمكن تفعيل نص «المادة ١١»



وبالرجوع إلى قانون ضريبة الدخل المعدل نجد أنه لم يتضمن أي أحكام واضحة تبين كيفية التعامل مع مصروفات رعاية الأطفال المترتبة على عمل المرأة بما إنعكس سلباً على مشاركة المرأة في سوق العمل ويتنافى مع توجهات السياسة العامة الخاصة بعمل المرأة كما يتنافى مع الأسباب الموجبة لقانون الضريبة المعدل. خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الأسر العاملة تتحمل نفقات إضافية لرعاية الأطفال تقتطع من الدخل المتحقق 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 بأن:

**تطبيق «المادة ٧٢» من قانون العمل الأردني ضعيف، بالرغم من أن نسبة كبيرة من المنشآت في الأردن ينطبق عليهم نص المادة المذكورة في حين أن عدد المنشآت التي إمتثلت فعلياً لإنشاء الحضانات المؤسسية قليل**

**جداً. وعليه فإن توفير حوافز ضريبية للمصروفات الخاصة بإنشاء وتشغيل الحضانات المؤسسية أو البدل النقدي المدفوع للعاملين/العاملات مقابل رعاية الأطفال من شأنه أن يساهم بتخفيف العبء المالي على المنشآت وتشجيعهم على الإلتزام بتطبيق أحكام قانون العمل بشكل موسع.**

ونجد أن قانون ضريبة الدخل لم ينص على أي حوافز واعفاءات للأسر العاملة 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:

• أن تقوم دائرة ضريبة الدخل والمبيعات بتعديل التعليمات التنفيذية رقم (٢٠١٩\٢) الصادرة تنفيذاً «للمادة ٩» من قانون ضريبة الدخل لتشمل النفقات الخاصة بأجور الحضانات ورعاية الأطفال في إعفاءات التعليم أسوة

بتضمن نفقات رياض الأطفال واعتماداً على تعريف الاستراتيجية الوطنية للتنمية البشرية لمراحل الطفولة المبكرة.

• إصدار تعميم من مدير دائرة ضريبة الدخل يتضمن إعتبار المصروفات الخاصة بإنشاء وتشغيل حضانة مؤسسية مصاريف مقبولة ضريبياً أو العلاوات المدفوعة للموظفين بدل حضانات ورعاية أطفال أو نفقات التعاقد مع مؤسسات مقابل توفير خدمات رعاية الأطفال للموظفين.

• نصت «المادة ٨١» من قانون ضريبة الدخل على جواز منح حوافز ضريبية لقطاعات محددة وفقاً لمقتضيات المصلحة الاقتصادية ويتم تحديد جميع الشؤون 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 فمن الممكن أن ينظر مجلس الوزراء بمنح إعفاءات ضريبية لقطاع

الرعاية بما فيها حضانات الأطفال باعتباره قطاع رديف لعمل المرأة وقطاع واعد يخلق وظائف بشكل مباشر ويحافظ عليها بشكل غير مباشر.

• إعفاء مشتريات الحضانات من مستلزمات التأسيس والألعاب من الضريبة العامة على المبيعات من خلال ادراجها بالجدول الخاص بالسلع المعفاة من ضريبة المبيعات.

**تعليمات المعونات المالية لحماية الأسر المحتاجة رقم (١) لسنة (٢٠١٩) الصادرة بموجب الفقرة (ز) من المادة (٨) من قانون صندوق المعونة الوطنية رقم (٣٦) لسنة (١٩٨٦)**

من خلال استعراض التقرير الذي أعدته «مؤسسة صداقة» بشأن إنعدام أو محدودية شمول مقدمات الرعاية في مظلة الضمان الاجتماعي نجد أن هذه المشكلة قد استندت إلى عدة أسباب يمكن إيرادها بما يلي:

• بعض مقدمات الرعاية في الحضانات يتلقين رواتب شهرية دون الحد الأدنى من الأجور.

• عدد من مقدمات الرعاية أو عائلاتهم يحصلون على معونة شهرية من صندوق المعونة الوطنية وأن شمولهم بمظلة الضمان الاجتماعي من شأنه حرمانهم أو حرمان أسرهم من الحصول على تلك المعونة.

• عدد من مقدمات الرعاية يعملون في حضانات منزلية غير مرخصة.

• ضعف التمكين القانوني للعاملات في قطاع الرعاية من حيث معرفة حقوقهن المقررة لهن كعاملات بموجب قانون العمل أو المطالبة بحماية تلك الحقوق.

المقترح:

• إضافة مقدمات الرعاية في الحضانات العاملات للاستثناء الوارد في «المادة ١٤» من التعليمات، أو تعديل الفقرة (د) من «المادة ١٤» من التعليمات لتصبح «د. المرأة التي لا معيل لها وأسررتها؛ وتشمل أبناءها الذين تزيد أعمارهم على (١٨) عاماً ممن هم على مقاعد الدراسة في الجامعات أو المعاهد أو المدارس و/أو الإناث

غير العاملات أو العاملات في قطاع الرعاية في الحضانات الواقعة في المناطق الأشد فقراً أو العاملات في الحضانات التي تخدم عدد أكبر من الأطفال في منطقة معينة أو إذا كانت الحضانة هي الحضانة الوحيدة في منطقة معينة ولمدة لا تزيد على سنتين و/أو الأبناء العاجزين بسبب المرض وغير قادرين على العمل.»

• تعديل الفقرة (ج) من «المادة ١٩» من التعليمات بإضافة الفقرة (٣) لها بالنص التالي أن لا تقل (فجوة فقر) الأسرة المحتاجة وفقاً لهذه التعليمات عن (الحد الأدنى للمعونة الشهرية) ويستثنى من ذلك الفئات والشرائح التالية: الأسرة المنتفعة المكونة من فردين فأقل مستحقين للمعونة الشهرية، إذا كان الأبناء هم مصدر الدخل الوحيد للأسرة، إذا كانت مقدمة الرعاية في الحضانة هي مصدر الدخل الوحيد للأسرة ولمدة لا تزيد على سنتين.

**قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية رقم (٩) لسنة (٢٠١٩)**

وفي هذا القانون يمكن العمل على ما يلي:

## المحور الثاني: ترخيص وتشغيل الحضانات



تأتي الحاجة إلى تسهيل إجراءات تسجيل الحضانات في الأردن بناء على التوجه الوطني لدعم إنتشار الحضانات في كافة أنحاء المملكة حيث تواجه عملية التسجيل والترخيص العديد من التحديات والصعوبات منها، تعدد الجهات المعنية بعملية التسجيل والترخيص، وصعوبة تطبيق الاجراءات والشروط وطول مدة التسجيل، تشابك متطلبات التسجيل وعدم وضوحها، وتعمل وزارة التنمية الاجتماعية وشركائها ضمن لجنة وطنية تمثل فيها عدة جهات رسمية إضافة إلى منظمات مجتمع مدني لتسهيل إجراءات الترخيص. وفي هذا الإطار لا بد من الاستفادة من المتعاملين مع منظومة الترخيص للاستفادة من ملاحظاتهم ومعرفة التحديات التي تواجه أصحاب وصاحبات الحضانات في عملية الترخيص للعمل على تذليلها.

إضافة إلى ما جاء في محور الإطار التشريعي من ضرورة مراجعة التشريعات الخاصة بترخيص دور الحضانة وتبسيط تلك الاجراءات قدر

تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين، ٣. ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر. «ب- للمؤسسة تخصيص ما نسبته (٢٥٪) من الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها في البند (١) من الفقرة (أ) من هذه المادة لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة يتم تخديدها وفقا لنظام يصدر لهذه الغاية.»

**وعليه فإن هذا التوسع بالحمايات الاجتماعية بشكل عام للمرأة العامة وللعمالات وللعمال ذات المسؤولية العائلية في قطاع الرعاية وماله من أهمية في رفع مشاركة المرأة الاقتصادية يمكن تعزيزه والبناء عليه من خلال إدخال التعديلات بالنص على مساهمات أخرى في البرنامج التأميني كالهبات والتبرعات وما يخص في الموازنة العامة بحيث تضاف الموارد التالية: أي مساهمة تدفع من خزينة الدولة لتمويل هذا التأمين، الهبات والتبرعات والمساعدات والوصايا وأي إيرادات أخرى يقبلها المجلس شريطة موافقة مجلس الوزراء عليها إذا كانت من مصدر غير أردني.**

• تفعيل نص «المادة ٥» «أ. ينشأ في الهيئة صندوق يسمى (صندوق دعم أنشطة التعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير المهارات) يهدف إلى تشغيل الأفراد والأسر والجماعات الفقيرة أو المتدنية الدخل أو تلك العاطلة عن العمل وتمكينهم من الاخرراط في العمل والإنتاج. ب- يقوم الصندوق بتمويل ما يلي: ١- برامج ونشاطات التعليم والتدريب المهني والتقني ٢- برامج التدريب المرتبطة بالتشغيل ٣- الفروع الإنتاجية ٤- أي أنشطة وبرامج يقررها المجلس.»

• تشكيل مجلس قطاعي للمهنة يقوم على وضع معايير المهنة والإشراف عليها.

## قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة (٢٠١٤)

حيث نصت «المادة ٤٢» من قانون الضمان الاجتماعي «أ- تتكون مصادر تمويل تأمين الأمومة ما يلي: ١. الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة ثلاثة أرباع الواحد بالمائة من أجور المؤمن عليهم. ٢. الفوائد والغرامات التي

الإمكان. فهناك مجموعة من التوصيات الادارية والاجرائية التي يجب العمل عليها في إطار ترخيص الحضانات يتمثل بما يلي:

- تطوير نافذة واحدة للتسجيل والترخيص كخطوة أولى لتعدد الجهات المعنية بتسجيل الحضانات (One stop shop). حيث يعتبر أسلوب النافذة الواحدة لتقديم الخدمات من أفضل الممارسات المعترف فيها اداريا من أجل ضمان التوفير الأمثل والأكثر فعالية للخدمات المقدمة للمؤسسات العامة والخاصة على حد سواء. وتوحيد جميع المخاطبات الرسمية بطريقة متفق عليها بين جميع الجهات.

- تأهيل وتدريب الكادر الوظيفي في وزارة التنمية الاجتماعية ومديرياتها المختلفة حول شروط التسجيل لمساعدتهم على القيام بواجباتهم بكفاءة وفاعلية.

## تشغيل الحضانات

لا بد من وجود اجراءات محددة لتشغيل وعمل الحضانة مما يعزز قدرات الحضانات في إدارة المهام

الرئيسية المتمثلة بتطور ومتابعة أداء الطفل النمائي وتمكين الحضانات من إدارة العمليات الادارية والمالية بكفاءة وتعزيز قدرتها في إدارة الموارد البشرية بما يضمن الاستخدام الأمثل لها وتمكين الحضانات من توفير بيئة آمنة وصحية مما يخفف مشكلة الاعتماد على شخص واحد ويجعل عمل الحضانة يركز على نهج محدد.

يعتبر «نظام الجودة للحضانات في الأردن  
أول نظام جودة للحضانات يصدر في الأردن  
وتكمن اهميته على المستوى الوطني  
والإقليمي كونه يقدم نموذجا للمعايير  
التي يجب توافرها في الحضانات للأطفال  
في مرحلة الطفولة المبكرة من الميلاد إلى  
سن الخمس سنوات ويهدف إلى الإرتقاء  
بمستوى الخدمات المقدمة للأطفال في دور  
الحضانة ومأسستها، وقد تم إعداد هذا  
النظام استنادا لمعايير وضوابط واضحة  
تسمح بتقييم ومراقبة وتطوير مستوى  
الخدمات المقدمة في الحضانات، وتجويد  
الممارسات والسلوكيات في دور الحضانات،  
وتحقيق الجودة في البرامج والأنشطة  
الخاصة بالطفولة المبكرة، ورفع مستوى

الوعي والمعرفة والاتجاهات المتعلقة  
بإدارة وتشغيل الحضانات وفقا لمعايير  
جودة تتضمن أهم المحاور الأساسية  
التي يجب توافرها في الحضانات لدورها  
في بناء جيل واع وفاعل في بناء المجتمع  
وزيادة التواصل والتفاعل مع الأسرة  
وبناء الشراكات الحقيقية والمجتمعات  
المحلية للوصول إلى نموذج مثالي  
للحضانات وفقا للمعايير الوطنية  
والدولية في مجال تطوير خدمات  
الطفولة المبكرة للأطفال من الميلاد إلى  
خمس سنوات.

وهنا يمكن العمل على:

- تطوير واعتماد أداة التقييم ودليل «اجراءات العمل القياسية لإدارة الجودة في الحضانات» والذي أعدته «مؤسسة صداقة» تبعا لنظام ترخيص الحضانات والبناء عليه وتعميمه على الحضانات.
- اعتماد وتبني نظام جودة الحضانات في الأردن المعد من قبل «المجلس الوطني لشؤون الأسرة.»

## المحور الثالث: التقييم والتفتيش على الحضانات



### تقييم الحضانات

لا بد من التركيز على أهمية التقييم سواء كان روتيني أو يومي أو حتى تقييم أهداف. ضمن أطر ومعايير تقييم معروفة وأسس علمية لمعرفة تطور الطفل بمختلف النواحي مما يتيح للأهل متابعة تطور الطفل داخل الحضانة ويفيد إدارة الحضانة بتقييم مقدمات الرعاية لرفع جودة خدمات الحضانة بشكل عام.

ويمكن في إطار تقييم الحضانات العمل على كل ما يلي:

- تدريب صاحبات ومديرات الحضانات على أداة التقييم و «دليل إجراءات العمل القياسية لإدارة الجودة في الحضانات»، و «نظام جودة الحضانات في الأردن» ليكونا منهجية عمل إدارة الحضانة.
- إشراك الجمهور المستفيد بعملية التقييم، ويمكن الاستفادة من أداة التقييم التي تم تطويرها من قبل «مؤسسة صداقة» واستخدامها في التقييم الذاتي للحضانات.

- عمل نظام لتصنيف الحضانات من خلال استقبال المعلومات من الأهالي إلكترونياً.
- تطوير قاعدة بيانات توضح آلية التصنيف ومواقع الحضانات والخدمات التي تقدمها والتصنيف الحاصلة عليه.

### التفتيش على الحضانات

تأتي الحاجة إلى آلية التفتيش على الحضانات من أهمية الاستثمار بالطفولة المبكرة ورفع قيمة الرعاية في الحضانات. التحديات التي تواجه عمليات التفتيش على الحضانات:

- عدم توافر كادر التفتيش الكافي في الوزارة وضعف البنية التحتية لدعم فرق التفتيش.
- غياب المعايير والمنهجية والأهداف الواضحة لعملية التفتيش وآلياتها.
- غياب النظرة التنموية والبعث التنموي للقطاع عن كوادرات التفتيش.
- ضعف إداري ومادي وبشري عند معظم الحضانات.

ويمكن العمل ضمن هذا المحور على ما يلي:

- تطوير القدرات المؤسسية لوزارة التنمية الاجتماعية ليتمكنها من ممارسة دورها الإشرافي للتأكد من حسن سير العمل في الحضانات القائمة وجودة الخدمات المقدمة ورفع كفاءة الحضانات بالعمل مع الأطفال.
- وضع خطة تفتيش شاملة وواضحة ومنهجية وآلية تفتيش ثابتة بناءً على معايير اجرائية ثابتة يتم تدريب الكوادرات عليها.
- تطوير برامج التفتيش بناءً على تجارب المفتشين والمفتشات ومديريات وزارة التنمية الاجتماعية في كافة المحافظات.
- رفع كفاءة أجهزة التفتيش والرقابة والترخيص من خلال عقد ورشات عمل للعاملين والعاملات في التفتيش.
- تنظيم حملات التفتيش بحيث تكون مستمرة ومنهجية وضمن منهجية موحدة.
- إطلاق جائزة سنوية لأفضل الحضانات.



## المحور الرابع: الحماية الاجتماعية للأسر العاملة ولقطاع الحضانات

يجب القيام بما يلي:

- التوسع في مصادر التمويل لتأمين الأمومة كما جاء في الإطار التشريعي.
- تغطية كامل مرحلة الطفولة المبكرة (٤) سنوات، وفي المرحلة الأولى التوسع في التغطية بما لا يقل عن (١٢) شهرا.
- إيجاد نظام يضمن تحويل المبالغ المقررة عن برنامج رعاية إلى الحساب البنكي للحضانة.
- أما في إطار برنامج دعم الكلف التشغيلية فقد تبين أن دعم الحضانات في برنامج دعم الكلف التشغيلية له محددات كثيرة وقد إقتصرت في هذه المرحلة فقط على الأجور واشتراكات الضمان ولم يغط بعد تكاليف التشغيل المتعلقة بفواتير الكهرباء والماء 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. يمكن العمل على تطوير هذا البرنامج من خلال:

- إعادة النظر بتعليمات دعم الكلف التشغيلية من حيث شروط الاستفادة من البرنامج مع مراعاة الوضع المالي للحضانات عند تقديم دعم الكلف التشغيلية والتفاوت بين المحافظات.
- الربط بين برنامج دعم الكلف التشغيلية والتشجيع على إنشاء حضانات جديدة.
- دراسة أثر تأمين الأمومة على مشاركة المرأة الاردنية في سوق العمل بحيث يتم التركيز على القطاعات الصغيرة والمتوسطة.
- زيادة التوعية ببرامج الحماية الاجتماعية المطروحة من خلال تكثيف الحملات الاعلامية من قبل الضمان الاجتماعي.



## المحور الخامس: مهنة قطاع الرعاية في الحضانات وتنمية الطفولة المبكرة

عند البحث في أسباب تدني معايير الخدمة المقدمة في الحضانات تبرز عدة أسباب منها عدم توفر الخبرة العملية والمهارات والكفاءات اللازمة لدى مقدمات الرعاية والمديرات في الحضانات وضعف البيئة الحقوقية والحمايات الاجتماعية للعاملات وتدني الأجور وعدم انتظامها ولأن قطاع الرعاية قطاع رديف لعمل المرأة، ولما يخففه من أعباء رعاوية على النساء العاملات، فبالتالي تشكل الأسر العاملة نسبة كبيرة من المستفيدين من ديمومة قطاع الحضانات و بناءً على ذلك إرتأت «مؤسسة صداقة» **السعي لمهنة القطاع وضمان رفع جودة خدمات الرعاية المقدمة كخطوة أساسية نحو إيجاد بيئة عمل صديقة للمرأة وخصوصا العاملات في قطاع الحضانات، ومن هنا تأتي الحاجة إلى مهنة قطاع الحضانات من أهمية الاستثمار بالطفولة المبكرة ورفع قيمة الرعاية في الحضانات.**

إن رفع نوعية الخدمات المطلوبة في الحضانات يتطلب ضمان جودة الخدمة المقدمة من القائمين والقائمات على الحضانات وهو أمر لا يمكن أن يتم إلا من خلال كوادر مؤهلة ومدربة خصيصا للعمل في هذا المجال وتحديدًا للفئة العمرية دون سن العامين. الأمر الذي يتطلب عدة أمور من بينها:

- توفير الكوادر المدربة والمؤهلة اللازمة للحضانات عبر توفير برامج تدريب لمقدمات الرعاية لرفع كفاءتهن في إدارة الحضانات وتقديم خدمة الرعاية للأطفال فيها.

- إعداد برنامج متخصص يقدم من مراكز تدريبية معتمدة لمقدمات الرعاية تحصل بنتيجته على شهادة مزاولة خدمة وربط مزاولة المهنة واعتبارها شرط من شروط التوظيف.

- موائمة مساقات الجامعات في التخصصات ذات العلاقة مع مهارات مزاولة المهنة بحيث تتضمن تلك المساقات جانبًا تدريبيًا يتم مراقبته واعتماده من هيئة الاعتماد.

- عمل برنامج وطني للتوظيف والتشبيك

بين مقدمات الرعاية واصحاب وصاحبات الحضانات يضمن تشبيك خريجات دبلوم وبكالوريوس التربية وتربية الطفل والطفولة المبكرة مع صاحبات وأصحاب الحضانات الخاصة والمؤسسية من خلال برامج ومواقع ومنصات وحلول للتوظيف.

- دعم دورات متخصصة للآباء والأمهات ومقدمات الرعاية على المهارات الأبوية ورعاية الطفولة المبكرة.

بناءً على ذلك، قامت «مؤسسة صداقة» في عام (٢٠٢١) وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية وشركة سالام للاستشارات بالخروج بمسارين مهنيين لمقدمات الرعاية ومديرات الحضانات بالإضافة إلى مساقين تدريبيين للمهنتين ليتم اعتمادهما من قبل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. كما أصدر وزير التنمية الاجتماعية تعميماً في نفس العام بأهمية خضوع مقدمات الرعاية في الحضانات لتدريبات معتمدة تؤهلهم للخضوع لإختبار مزاولة

**المهنة للحصول على شهادة المزاولة، وتعتبر خطوة مهمة على طريق المهنة والنهوض بقطاع الحضانات.**

وتتأتى عملية مهنة القطاعات المختلفة عبر المرور بعدد من المحطات الأساسية والتي تدور حول وضع معايير للمهنة والخروج بوصف وظيفي وتحديد مسارات وظيفية للعاملات والعاملين فيه. وبالنسبة لقطاع الرعاية في الحضانات، فقد وضعت «مؤسسة صداقة» من خلال الإطار الوطني للحضانات المؤسسية عدداً من الإجراءات اللازم اتخاذها للمضي في مسار المهنة ومنها:

- وضع معايير محددة لتوظيف المديرات ومقدمات الرعاية والمساعدات في الحضانات تتماشى مع المسارات الوظيفية لكل منهن.

- إعداد بطاقة وصف وظيفي مفصلة للعاملين في قطاع الحضانات على إختلاف مستوياتهم.

- إعتداد مناهج تدريبية مختلفة تتوافق مع المعايير المهنية المحددة بالمسارات الوظيفية.

## أولاً: بالنسبة للمنشآت

«المادة ٧٢» من قانون العمل بعد تعديلها في عام (٢٠١٩) ألزمت صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العمال في مكان واحد ولديهم على الأقل خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر ترعايتهم كما ويجوز للمنشآت الإشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة. كما أعطت المادة للوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات تصدر لهذه الغاية.

ورغم هذا الإلتزام القانوني نجد أن صدور تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية كما أشرنا في محور الإطار التشريعي قد أعطى فرصة للالتفاف على روح القانون وكان على حساب إنشاء حضانات مؤسسية في نفس مكان العمل خصوصاً إنها لم تحدد معايير الرفض والقبول قبل اللجوء إلى البدائل النقدية.

وبالرجوع إلى المنشآت والالتزام القانوني الملقى على عاتقهم بإنشاء الحضانات نجد أن هناك العديد من التحديات الواجب النظر إليها فيما يخص المنشآت لوضع آليه للتعامل معها ضمن الإطار الوطني للحضانات:

١. عدم المعرفة بأهمية إنشاء الحضانات المؤسسية في مكان العمل وأثر ذلك على العاملين في المنشأة وانعكاسه على نوعية العمل والاستقرار الوظيفي.
  ٢. إفتقاد العديد من المنشآت إلى المعارف والمهارات الخاصة بإنشاء الحضانات وتوفير مستلزماتها.
  ٣. عدم توافر الامكانيات المالية اللازمة لإنشاء الحضانات في أماكن العمل.
  ٤. عدم وجود مزايا مادية أو معنوية للمنشآت الملتزمة بإنشاء الحضانات مقارنة بغير الملتزمة بإنشائها.
- ويمكن التعامل مع تلك التحديات خلال الفترة المقررة للإطار الوطني للحضانات من خلال:

- تشكيل مجلس قطاعي للمهنة يقوم على وضع معايير المهنة والإشراف عليها. والموافقة على البرامج التدريبية المقدمة للعاملين في هذا القطاع وترخيص الجهات التي تقوم بالتدريب.
- التوعية بأهمية العمل الرعائي والحضانات كترديف أساسي لعمل المرأة عبر حملات منهجية على منصات التواصل الاجتماعي.

## المحور السادس: الدعم المالي والخوافز الضريبية



يرتكز هذا المحور من محاور الإطار الوطني للحضانات على كل مما يلي:

١. المنشآت الملزمة بإنشاء حضانات مؤسسية وفقاً لأحكام «المادة ٧٢» من قانون العمل.
٢. أصحاب وصاحبات الحضانات الخاصة وهم الأشخاص الذي يقومون بتأسيس حضانة خاصة كمشروع استثماري لهم.
٣. صاحبات الحضانات المنزلية.



- العمل على حملات توعية بقيمة إنشاء الحضانات المؤسسية وأثره الإيجابي على المنشآت.
- إعداد برامج مساعدة فنية متخصصة للمنشآت في مجال تصميم الحضانات وتجهيز مستلزماتها.
- البحث عن مصادر تمويل مختلفة لدعم إنشاء الحضانات ومن أهمها إنشاء صندوق لدعم إنشاء الحضانات (صندوق التنمية والتشغيل، وإعادة بند دعم الحضانات ضمن موازنة وزارة التنمية الاجتماعية).
- وضع آلية لجوائز تكريمية معنوية للمنشآت الملتزمة بإنشاء الحضانات.
- مراجعة الحوافز الضريبية المقررة (كما جاء في المحور الخاص بالإطار التشريعي).
- أعمال نص الفقرة (و) من «المادة ٤٧» من قانون الكهرباء المؤقت التي أعطت المجلس صلاحية وضع تعرفه مخفضة لبعض المستهلكين ممن تستدعي ظروفهم المادية ذلك كما حصل بالتعرفة الكهربائية الجديدة على القطاع

الصناعي، حيث تم وضع تعرفه مخفضة لهذا القطاع مما يساهم برفع تنافسية هذا القطاع.

## ثانياً: أصحاب وصاحبات الحضانات الخاصة وهم الأشخاص الذي يقومون بتأسيس حضانة خاصة

إن الاستثمار في قطاع الرعاية ما زال محدوداً في الأردن بالنظر إلى عدد الحضانات الواجب توافره بالنسبة لعدد الأطفال المستفيدين من خدمات الحضانة، إضافة إلى ما خلفته جائحة كورونا من آثار سلبية على المستثمرين في هذا القطاع مما أدى إلى إغلاق العديد من الحضانات بسبب الأعباء المالية المفروضة عليهم وعدم عمل الحضانات بكامل طاقتها الاستيعابية، هذا بالإضافة إلى إفتقار العديد من الحضانات لآلية عمل محددة وعدم معرفة الكثير من أصحاب وصاحبات الحضانات بطرق تشغيل الحضانات، من جهة أخرى نجد أن هناك تعقيد في إجراءات

الترخيص والتسجيل للحضانات، ولعل من أهم التحديات أيضاً تحقيق التوازن بين الاستثمار في الحضانة لرفع جودة الخدمات المقدمة في الحضانة وبين الالتزام بالمصاريف التشغيلية المترتبة على الحضانة خاصة بالنسبة للحضانات في المناطق التي تتقاضى أجراً منخفضاً كل ذلك ساهم في محدودية المستثمرين في هذا القطاع أو عزوفهم عن الاستثمار أو الاستمرار فيه.

ويمكن التعامل مع ذلك من خلال:

- إعادة النظر في نظام دور الحضانة والتعليمات الصادرة بمقتضاه في ضوء ما ورد في محور الإطار التشريعي.
- تخفيف أعباء وصاحبات الحضانات على تبني دليل إجراءات العمل القياسية لإدارة الجودة في الحضانات ونظام جودة الحضانات في الأردن
- توسيع برنامج دعم الكلف التشغيلية لزيادة عدد الحضانات المستفيدة من البرنامج (على النحو الوارد في محور توسيع مظلة الحماية الاجتماعية).

## المحور السابع: حقوق العاملات في الحضانات



تعتبر مقدمات الرعاية في الحضانات المحور الرئيس الذي تقوم عليه الحضانات كونهن المسؤولات عن الأطفال أثناء وجودهم في الحضانة، وبالرغم من أن الفقرة (ب) من «المادة ٩» من تعليمات ترخيص دور الحضانة الصادرة بمقتضى نظام دور الحضانة قد وضعت مجموعة من الشروط الواجب توافرها بمقدمات الرعاية تمثلت بما يلي:

١. أن تكون متفرغة للعمل في دار الحضانة.
٢. ألا يقل العمر عن عشرين عاما.
٣. حاصلة على شهادة الثانوية العامة (ناجح أو راسب) على أن يكون حاصل على شهادة تدريب معتمدة من الجهات المختصة.
٤. ويجب أن تكون إحدى مقدمات الرعاية للأطفال مؤهلة أكاديميا في مجال التربية الخاصة أو حاصل على دورة تدريبية متخصصة بذلك.

بالمعايير النمائية والمعرفية لديهم، إضافة أن إجراءات ترخيص تلك الحضانات طويلة ومعقدة. ويمكن التعامل مع أصحاب وصاحبات تلك الحضانات من خلال:

- توعية صاحبات الحضانات المنزلية بأهمية الترخيص والتسجيل وأثره على صاحبة الحضانة والأطفال.
- وضع برامج محددة ووسائل تدعم الانتقال بصاحبات الحضانات المنزلية من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي.
- وضع برامج تدريبية لأصحاب وصاحبات تلك الحضانات لتعريفهم بالمعايير النمائية للطفل.
- تبسيط اجراءات ترخيص الحضانات المنزلية.
- وضع حوافز مادية ومعنوية لأصحاب وصاحبات الحضانات المنزلية المرخصة.
- دعم مادي لإنشاء الحضانات المنزلية وضمهم لبرنامج دعم الكلف التشغيلية التابع لمؤسسة الضمان الاجتماعي.

- نقل الممارسات الجيدة والمعرفية بين الحضانات المتميزة في الأردن.
- أهمية إنشاء نقابة أو شكل قانوني للمستثمرين في القطاع للتعبير عن احتياجاتهم ومطالبهم.
- توعية أصحاب وصاحبات الحضانات بأهمية دورها في إعداد برامج وخطط تعليمية ومتابعة أداء الأطفال وتطورهم النمائي.
- تقديم بعض الحوافز الضريبية على النحو الوارد في المحور التشريعي من الإطار.

### ثالثا: الحضانات المنزلية

بالرغم من إنتشار الحضانات المنزلية بمختلف أنحاء الأردن إلا أننا نجد إنعدام الترخيص بتلك الحضانات، حيث أن:

معظم الحضانات المنزلية تعمل بصورة غير منظمة بما يجعلها خارج نطاق التفيتيش والرقابة، كما أن معظم تلك الحضانات تعتبر مستودع لإيواء الأطفال دون الاهتمام

ورغم أن التعليمات المذكورة اشترطت بمقدمة الرعاية أن تكون حاصلة على شهادة تدريب معتمدة من الجهات المختصة إلا أنه تبين من خلال الكشف والتفتيش على العديد من الحضانات أن مقدمات الرعاية يفتقدن للتأهيل والتدريب للتعامل مع الأطفال في سن الحضانة وتحديد الفئة العمرية دون السنيتين.

ومن جهة أخرى نجد أن:

### هناك العديد من الخريجات بتخصص يؤهلن للعمل كمقدمات رعاية إلا أن محدودية عدد الحضانات يحول دون إيجاد فرص عمل لهن وبالتالي فإن التوسع بإنشاء الحضانات من شأنه خلق فرص عمل لهؤلاء الخريجات.

وهناك العديد من التحديات التي تواجه مقدمات الرعاية والعاملات في هذا القطاع وتمثل بما يلي:

١. نقص البرامج التدريبية لتأهيل مقدمات الرعاية للقيام بعملهن بكفاءة وفاعلية.

٢. تحصل الكثير من مقدمات الرعاية على أجر يقل عن الحد الأدنى للأجور مما ينعكس أيضا على اشراكهن بمظلة الضمان الاجتماعي.

٣. العديد من مقدمات الرعاية اللواتي يتقاضين الحد الأدنى للأجور لا يرغبن بالخضوع للضمان الاجتماعي حتى لا يفقدن هن أو أسرهن مبلغ المعونة الوطنية الذي يحصلن عليه.

٤. عدم وجود تنظيم عمالي للعاملات في الحضانات يمثلهن بالدفاع عن حقوقهن أو المشاركة بما يساهم بالارتقاء بهذا القطاع وتحسين أوضاع العاملات فيه.

ويمكن العمل من خلال الإطار الوطني على ما يلي:

• تشكيل لجنة من الخبراء والجهات التي تقدم التدريب والدعم لمقدمات الرعاية لاعتماد الأدلة التدريبية والمدربين واعتماد دليل تدريبي من خلال مجلس قطاعي للعاملات في الحضانات للارتقاء بمستواهن المهني مما ينعكس على جودة الخدمات المقدمة في الحضانات.

• تفعيل نص «المادة ٥» من قانون تنمية المهارات «أ. ينشأ في الهيئة صندوق يسمى (صندوق دعم أنشطة التعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير المهارات) يهدف إلى تشغيل الأفراد والأسر والجماعات الفقيرة أو المتدنية الدخل أو تلك العاطلة عن العمل وتمكينهم من الاخرط في العمل والإنتاج. ب- يقوم الصندوق بتمويل ما يلي:- ١- برامج ونشاطات التعليم والتدريب المهني والتقني. ٢- برامج التدريب المرتبطة بالتشغيل. ٣- الفروع الإنتاجية. ٤- أي أنشطة وبرامج يقررها المجلس.»

• خلق قاعدة بيانات بمقدمات الرعاية المؤهلات والمدربات للتشبيك مع أصحاب وصاحبات الحضانات بمختلف اشكالها للربط بينهن وبين مقدمات الرعاية مما يساهم في خلق فرص عمل جديدة.

• التركيز في الحملات التفتيشية لمفتشي وزارة العمل على مراقبة الحد الأدنى للأجور لمقدمات الرعاية وإيجاد آلية للتحويل البنكي للأجور على غرار العاملين في المدارس الخاصة.

• متابعة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للعاملات في هذا القطاع من خلال الحملات التفتيشية من قبل المؤسسة على تلك المنشآت للتأكد من خضوع العاملات فيها لمظلة الضمان الاجتماعي.

• **العمل على تحديث عقد العمل الموحد للعاملات في قطاع الرعاية في الحضانات كون عقد العمل الجماعي يهدف إلى إلزام جميع أصحاب الحضانات والعاملين فيها بأحكام وشروط عقد العمل الموحد المتفق عليه، ولا يجوز بأي شكل من الأشكال تعيين أي عامل في قطاع الحضانات بموجب عقد آخر يخالف نصوصه أو أحكامه أو شروطه نصوص وأحكام العقد الموحد إلا إذا كان ذلك يرتب حقوقاً وامتيازات أفضل مما ورد في هذا العقد. وأن يتضمن هذا العقد إلزام أصحاب وصاحبات الحضانات بتحويل رواتب العاملين لديها إلى البنوك المعتمدة بعد اقتطاع جميع الاقتطاعات**

## **القانونية، إضافة لتحديد رواتب العاملات في الحضانات بالحد الأدنى للأجور، وإلزام أصحاب وصاحبات الحضانات بإشراك كافة العاملات والعاملين فيها بمظلة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.**

• تعديل التعليمات الخاصة بصندوق المعونة الوطنية فيما يخص عدم حرمان الأسرة من بدل المعونة في حال عمل أحد أفرادها في الحضانات وعلى النحو الوارد في المحور التشريعي.

• إعادة النظر بالشروط والمؤهلات الواجب توافرها بمقدمات الرعاية بالتعليمات الخاصة بترخيص دور الحضانة بصورة تنعكس على جودة الخدمات المقدمة في الحضانة.

### **المحور الثامن: نماذج متعددة للحضانات**



بالرغم من وضوح أشكال الحضانات من حضانات مؤسسية إلى خاصة أو منزلية فهناك العديد من النماذج الجديدة من الحضانات التي

تنشؤها البلديات أو المؤسسات الأهلية أو الجمعيات أو النقابات وبالرغم من أن قانون الإدارة المحلية لم يشر صراحة إلى إلزام البلديات بإنشاء الحضانات كما هو الحال بالمشاريع الأخرى إلا أنه تضمن ضمن التزام المجلس التنفيذي للمحافظة: أ- إعداد مشروعات الخطط الاستراتيجية والتنفيذية للمحافظة ومواءمتها مع الخطط الاستراتيجية المعدة من المجالس البلدية والجهات الرسمية الأخرى والتأكد من انسجامها مع الاستراتيجيات والخطط الوطنية وإحالتها إلى المجلس المحافظة لإتخاذ القرار المناسب بشأنها. ج- إعداد دليل احتياجات المحافظة من المشاريع التنموية والخدمية بما فيها دليل الاحتياجات الوارد من البلديات والجهات الرسمية الأخرى وإحالتها إلى مجلس المحافظة.

وفي هذا الإطار قام المجلس الوطني لشؤون الأسرة في عام (٢٠٢١) بمنح بلدية رابية الكورة منحة مالية شملت إقامة وتجهيز ثلاث حضانات أطفال في بلدات سموع وجنين الصفا وزمال بكلفة بلغت (٦٦) ألف دينار وتشغيل (١٨) معلمة، بهدف خدمة الأسر العاملة والطفولة

في لواء الكورة. وبقيت الاشكالية بالآلية المتبعة من قبل البلديات بإدارة الحضانات والإشراف على مقدمات الرعاية فيها وهنا يمكن العمل في الإطار القانوني الجديد لدور الحضانة بترخيص جهات متخصصة لإدارة الحضانات يمكن التعاقد معها للقيام بذلك.

وفي إطار النماذج الجديدة للحضانات نجد أن:

«المادة ٧٢» من قانون العمل

أعطت المنشآت الحق في

الاشتراك بتهيئة مكان في

منطقة جغرافية واحدة وذلك

في حال عدم توافر المساحة أو

الامكانيات لإنشاء حضانة

في مكان المنشأة عبر آلية

تتفق عليها المنشآت بتحمل

النفقات وتشغيل الحضانة.

تنتشر الجمعيات والتعاونيات بشكل كبير في المحافظات والبلديات وهنا لا بد من العمل مع الجمعيات والتعاونيات لتشجيعهم على إنشاء الحضانات لتقديم الخدمة إلى أهالي المناطق التي يتواجدون فيها بأسعار مقبولة من خلال الدعم المادي من خلال صندوق يؤسس لهذه الغاية مثلا، أو تخصيص قطع أراضي في البلديات والمحافظات من خلال المجالس التنفيذية في المحافظات، مما يساهم في خلق فرص عمل في تلك المناطق ويشجع النساء على الاضطرار بالعمل لتوافر الخدمة الرعائية لأبنائهم.

ومن جهة أخرى نجد وبالرغم من وجود العديد من الحضانات التابعة للقطاع العام أو الحكومي كما هو الحال في الحضانات المنشأة في بعض الوزارات أو في المدارس الحكومية، نجد غياب الإطار القانوني الذي يلزم القطاع العام أو الحكومي بإنشاء الحضانات أسوة بالقطاع الخاص وكذلك غياب الإطار القانوني الذي يحكم الحضانات المنشأة في هذا القطاع.

وفي الإطار الوطني للحضانات يمكن العمل على ما يلي:

- العمل مع مجالس المحافظات والبلديات (وهنا يمكن إختيار محافظات وبلديات معينة كمشاريع ريادية) لرصد جزء من موازنات المحافظات والبلديات لدعم إنشاء حضانات في مراكز المحافظات والبلديات باعتبارها جزء من المشاريع التنموية والخدمية بالمحافظة.
- توجيه مجلس صندوق استثمار الضمان والمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية بالاستثمار في قطاع الحضانات وخصوصا نماذج الحضانات البلدية.
- تشجيع مؤسسات المجتمع المدني والمانحين لإنشاء حضانات نموذجية في بلديات معينة لتكون نموذجا للبلديات الأخرى.
- إيجاد إطار قانوني يسهل على البلديات إدارة وترخيص دور الحضانة العائدة لها.
- وضع خطة تساعد المنشآت على الاشتراك

بإنشاء حضانة مؤسسية ودليل للتشارك أو تشغيل تلك الحضانات وذلك للحد من اللجوء إلى بدائل تلك الحضانات.

- العمل مع الجمعيات والتعاونيات لرفع مستوى ايمانهم بأهمية إنشاء الحضانات في المناطق التي يتواجدون فيها ودعم النساء في تلك المناطق.
- تطوير التشريعات القائمة بما فيها نظام الخدمة المدنية للنص على إنشاء الحضانات في الوزارات والمؤسسات العامة والحكومية.

## المحور التاسع: التشاركية ونشر وتعميم المعلومات



تعتبر مشاركة المرأة في سوق العمل والاستمرارية فيه مرتبطة ارتباطا وثيقا بدعم رعاية الأطفال نظرا لأهميتها في دعم الأسرة العاملة للتوفيق بين العمل والمنزل خصوصا في ظل ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل وضعف مشاركة الرجل في الأعمال

المنزلية ويعتبر العمل المنزلي من الأعباء الملقاة على عاتق المرأة وحدها ويحول دون مساهمتها في الحياة الاقتصادية في كثير من الأحيان وبالتالي ماذا لو تشارك كل من الرجل والمرأة أو تقاسما الأعمال المنزلية. ما الذي سيحدث حينها؟ ستتوفر للمرأة القدرة للقيام بأعمال إيمائية وتمكينية، وللعناية بصحتها النفسية والبدنية، وتوفير الوقت للأخراط مجتمعيًا واقتصاديًا وسياسيًا؛ حيث تبدأ دورة جديدة من التنشئة الاجتماعية، ويخلق الوعي لدى الطفل بأن المشاركة في الأعمال المنزلية جزء من مسؤولياته مستقبلاً، وكسر دائرة الذكورة التي تنتقص من قيم الرجل الذي يتحمل مسؤولية الأعمال المنزلية.

ومن جهة أخرى:

تظهر أهمية التوعية بأهمية العمل الرعائي والحضانات كرديف أساسي لعمل المرأة وأهمية أن تلعب الدولة دور أساسي في دعمه ماديا وفنيا

ومعنويا ووضع الأطر والنظم اللازمة لذلك. على الرغم من أهمية الحضانة للأطفال كونها فرصة للنمو ولتأسيس قاعدة قوية تحضيرا للمستقبل لأنها التجربة الأولى بسياق تنظيمي وبوجود أطفال آخرين ومقدمات رعاية مؤهلات يتابعن وأهمية دورهن في تهيئة الأطفال للمراحل الأساسية المقبلة ولا يقتصر الأمر على النساء العاملات وإنما تعتبر الحضانة أمرا هاما للأطفال ومن هنا تظهر أهمية توعية الأهل بأهمية الحضانة للأطفال وبأهمية ودور مقدمة الرعاية مما يرفع من قيمة ودور الحضانة ومقدمة الرعاية، وإنها ليست فقط مكان لتلبية الاحتياجات الأساسية.

ومن جهة أخرى تعاني الأسر العاملة أو الأسر التي ترغب بإحاط أطفالها بالحضانة من تدني نوعية الخدمة المقدمة للأطفال وأيضا من عدم توافر المعلومات الكافية عن أماكن تواجد الحضانات وانواعها والأقرب إليهم وغياب المعلومة يجعل الأسر في حيرة من أمرهم بشأن الحضانة الأنسب والأفضل ومن هنا تظهر أهمية تحسين جودة الخدمات المقدمة في الحضانات ورفع قيمة المهنة، وأيضا أهمية توفير المعلومات من خلال الخارطة الحرارية للحضانات.

وفي الإطار الوطني للحضانات يمكن العمل في هذا المحور على ما يلي:

- استكمال بناء الخارطة الحرارية للحضانات والموقع الإلكتروني الخاص بالحضانات.
- إعادة إحياء دليل الأنشطة التفاعلي وتعميم أداة التقييم ودليل «إجراءات العمل القياسية لإدارة نظام الجودة في الحضانات» ومأسسته.
- التوعية بتطبيق «أسرتي» وهو تطبيق يوفر النشاطات المفيدة التي تساهم في تطوير مهارات الطفل الاجتماعية والجسدية والحركية والانفعالية بالإضافة إلى تطوير المهارات اللغوية والحسية وغيرها.
- إنشاء مرصد وطني للطفولة المبكرة.
- إيجاد تطبيق للأهل للمساهمة في تقييم الحضانات لغايات تطوير عملها وضمان جودتها وربطه مع نظام تصنيف الحضانات والخارطة الحرارية.

وفي إطار نشر المعلومات لا بد من التوعية بأهمية إلحاق الأطفال بالحضانات المرخصة الخاضعة للرقابة والتفتيش وتضمن التطور النمائي للأطفال، وأهمية وجود الأطفال في الحضانة والتفاعل الاجتماعي والاختلاط بأقرانهم، وانتظامهم بها يؤدي بشكل حتمي إلى تنمية مهارات الطفل العقلية والبدنية، وهو ما ينتج وبسبب التراكم المعرفي، والسواء النفسي على مدى السنوات جيلاً قادراً على تنمية المجتمع وإفادته.

وكذلك ضرورة التأكيد على الأسباب الموجبة للاستثمار في اقتصاد الرعاية، وضرورة تبيين وتقدير أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والتوعية بالآثار السلبية المترتبة على غياب المرأة عن سوق العمل، كذلك بالانتهاكات التي تتعرض لها المرأة داخل سوق العمل، وضعف منظومة الحماية، وغياب المرجعية الداعمة لقطاع الرعاية الضامنة لاستدامته ومهنته، ورفده بالتعليم والتدريب المستمر.

## الإطار التشريعي

تعديل تعليمات المعونات المالية لحماية الأسر المحتاجة وإضافة مقدمات الرعاية في الحضانة للاستثناء الوارد في المادة 14

تعديل الفقرة (ج) من المادة 19 من التعليمات بإضافة، إذا كانت مقدمة الرعاية في الحضانة هي مصدر الدخل الوحيد للأسرة

إعادة النظر بنص المادة 14 من قانون حقوق الطفل ليؤكد التزام الجهات المختصة بتوفير دور الحضانة للأطفال

تفعيل نص المادة 11 من قانون الإدارة المحلية بخصوص مهام المجلس التنفيذي بالمحافظة وباعتبار الحضانة من ضمن المشاريع الخدمية الواجب إيرادها ضمن دليل الاحتياجات للمحافظات وكذلك تخصيص الموازنات والأراضي في المحافظة لإقامة وإنشاء الحضانة باعتبارها من المشاريع التنموية في المحافظة

إعادة النظر بتعليمات بدائل الحضانة المؤسسية للحد من اللجوء إلى البدائل المادية عوضاً عن إنشاء الحضانة المؤسسية، ومعالجة الإشكاليات التي أثارها تطبيق تلك التعليمات

الخروج بنظام دور حضانة جديد يقوم على تبسيط إجراءات الترخيص والتسجيل ويفصل بين شروط الترخيص وشروط التشغيل ويحكم جميع أنواع ونماذج الحضانة

إعادة النظر بتعليمات دعم الكلف التشغيلية من حيث شروط الاستفادة من البرنامج مع مراعاة الوضع المالي للحضانة عند تقديم دعم الكلف التشغيلية والتفاوت بين المحافظات

تعديل قانون الضريبة لتقديم الحوافز الضريبية للأسر التي لديها أطفال بالحضانة، للمنشآت الملتزمة بالمادة 72 وللحضانة وقطاع الرعاية

إطار قانوني يحكم الزامية إنشاء وإدارة الحضانة المؤسسية في القطاع العام

مصفوفة  
الإطار  
الوطني  
للحضانة





## ترخيص وتشغيل الحضانات

تطوير نافذة واحدة للتسجيل كخطوة أولى لتعدد الجهات المعنية بتسجيل الحضانات من أجل ضمان التوفير الأمثل (One stop shop) والأكثر فعالية للخدمات المقدمة للمؤسسات العامة والخاصة

اعتماد أداة التقييم ودليل العمل القياسية لإدارة نظام الجودة في الحضانات الذي أعدته "مؤسسة صداقة" كجزء من أنظمة التشغيل للحضانات المرتبط بنظام ترخيص الحضانات وتعليماته

إعتماد وتبني نظام جودة الحضانات في الأردن المعد من قبل المجلس الوطني لشؤون الأسرة

تدريب صاحبات ومديرات الحضانات على أداة التقييم ودليل إجراءات العمل القياسية لإدارة نظام الجودة في الحضانات ونظام جودة الحضانات في الأردن ليكون منهجية عمل في إدارة الحضانة

تأهيل وتدريب الكادر الوظيفي في وزارة التنمية الاجتماعية ومديرياتها المختلفة حول شروط التسجيل لمساعدتهم على القيام بواجباتهم بكفاءة وفاعلية

إعادة النظر بنظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة بحيث: يتم رفع عدد أشهر الاستفادة من برنامج رعاية لمدة لا تقل عن 12 شهراً بدلاً من 6 أشهر

توسيع الحضانات المستفيدة من برنامج المساهمة في دعم الكلف التشغيلية والوصول إلى الحضانات بنماذجها المتعددة

زيادة مدة إجازة الأمومة والأبوة في قانون العمل ونظام الخدمة المدنية

تعديل التعليمات التنفيذية رقم 2019/2 الصادرة تنفيذاً للمادة 9 من قانون ضريبة الدخل لتشمل النفقات الخاصة بأجور الحضانات ورعاية الأطفال في إعفاءات التعليم أسوة بتضمن نفقات رياض الأطفال واعتماداً على تعريف الاستراتيجية الوطنية للتنمية البشرية لمراحل الطفولة المبكرة

إصدار تعميم من مدير دائرة ضريبة الدخل يتضمن اعتبار المصروفات الخاصة بإنشاء وتشغيل حضانة مؤسسية مصاريف مقبولة ضريبياً أو العلاوات المدفوعة للموظفين بدل حضانات ورعاية أطفال أو نفقات التعاقد مع مؤسسات مقابل توفير خدمات رعاية الأطفال للموظفين

أن ينظر مجلس الوزراء بمنح إعفاءات ضريبية لقطاع الرعاية بما فيها حضانات الأطفال باعتباره قطاع رديف لعمل المرأة وقطاع واعد يخلق وظائف بشكل مباشر ويحافظ عليها بشكل غير مباشر

إعفاء مشتريات الحضانات من مستلزمات التأسيس والألعاب من الضريبة العامة على المبيعات من خلال إدراجها بالجدول الخاص بالسلع المعفاة من ضريبة المبيعات

تغطية مرحلة الطفولة المبكرة في برنامج  
رعاية وفي المرحلة الأولى تغطية ما لا يقل عن  
12 شهر من عمر الطفل

تطوير وتوسيع برنامج دعم الكلف  
التشغيلية من حيث شروط الاستفادة من  
البرنامج ومراعاة الاختلاف بين المحافظات

الربط بين برنامج دعم الكلف التشغيلية  
والتشجيع على إنشاء الحضانات

دراسة أثر تأمين الأمومة على مشاركة  
المرأة الاقتصادية

زيادة التوعية ببرامج الحماية  
الاجتماعية المطروحة

تدريب صاحبات ومديرات الحضانات على أداة التقييم ودليل إجراءات العمل القياسية لإدارة الجودة ونظام  
الجودة في الحضانات لمنهجة عمل إدارة الحضانة

إشراك الجمهور المستفيد بعملية التقييم. للاستفادة من أداة التقييم التي تم تطويرها من قبل "مؤسسة  
صداقة" واستخدامها في التقييم الذاتي للحضانات

عمل نظام لتصنيف الحضانات من خلال استقبال المعلومات من الأهالي إلكترونياً

تطوير قاعدة بيانات توضح آلية التصنيف ومواقع الحضانات والخدمات التي تقدمها والتصنيف الحاصلة عليه

تطوير القدرات المؤسسية لوزارة التنمية الاجتماعية ليمكنها من ممارسة دورها الاشرافي للتأكد من حسن سير  
العمل في الحضانات القائمة وجودة الخدمات المقدمة ورفع كفاءة الحضانات بالعمل مع الأطفال

وضع خطة وآلية تفتيش شاملة وواضحة ثابتة بناء على معايير اجرائية ثابتة يتم تدريب الكوادر عليها

تطوير برامج التفتيش بناء على تجارب المفتشين والمفتشات ومديريات وزارة التنمية الاجتماعية في كافة المحافظات

رفع قدرة أجهزة التفتيش والرقابة والترخيص من خلال عقد ورشات عمل للعاملين والعاملات

تنظيم حملات التفتيش بحيث تكون مستمرة ومنهجة وضمن منهجية موحدة

إطلاق جائزة سنوية لأفضل الحضانات

التوعية بأهمية العمل الرعائي والحضانات كرديف أساسي لعمل المرأة عبر حملات  
منهجة على منصات التواصل الاجتماعي

توفير الكوادر المدربة عبر برامج تدريب معتمدة لتحصل مقدمة الرعاية ومديرة الحضانة على  
شهادة مزاوله المهنة

إعداد برنامج وطني للتوظيف والتشبيك بين مقدمات الرعاية والحضانات

مواصلة مساقات الجامعات في التخصصات ذات العلاقة مع مهارات مزاوله المهنة

دعم دورات متخصصة للآباء والأمهات ومقدمات الرعاية على المهارات الأبوية ورعاية  
الطفولة المبكرة

وضع معايير محددة لتوظيف مقدمات  
الرعاية في الحضانات تتماشى مع  
المسارات الوظيفية

إعداد بطاقة وصف وظيفي مفصلة  
للعاملين والعاملات في قطاع الحضانات  
على إختلاف مستوياتهم

إعتماد مناهج تدريبية تتوافق مع المعايير  
المهنية المحددة بالمسارات الوظيفية

تشكيل مجلس قطاعي للمهنة يقوم  
على وضع معايير المهنة والإشراف عليها،  
والموافقة على البرامج التدريبية المقدمة  
للعاملين والعاملات في هذا القطاع  
وترخيص الجهات التي تقوم بالتدريب

تبسيط اجراءات ترخيص الحضانات المنزلية

توعية أصحاب وصاحبات الحضانات بأهمية دورها في إعداد برامج وخطط تعليمية ومتابعة أداء الطفل وتطوره النمائي

توسيع برنامج دعم الكلف التشغيلية وتقديم الحوافز الضريبية للقطاع

إنشاء نقابة أو شكل قانوني منظم لتجميع صوت القطاع ومطالبه

وضع برامج لدعم انتقال الحضانات المنزلية من القطاع غير المنظم إلى المنظم ووضع برامج تدريب متوائمة مع احتياجاتهم

العمل على حملات توعية بقيمة إنشاء الحضانات المؤسسية وأثره الايجابي على المؤسسات والمنشآت

إعداد برامج مساعدة فنية متخصصة للمنشآت في مجال تصميم الحضانات وتجهيز مستلزماتها

البحث عن مصادر تمويل مختلفة لدعم إنشاء الحضانات مثل صندوق التنمية والتشغيل، وبرامج المجلس الوطني لشؤون الاسرة، وإعادة بند دعم الحضانات ضمن موازنة وزارة التنمية الاجتماعية

تحفيز أصحاب وصاحبات الحضانات على تبني أدلة تشغيل الحضانات ونظام جودة الحضانات في الأردن

مراجعة الحوافز الضريبية

توعية صاحبات الحضانات المنزلية بأهمية الترخيص

برامج محددة للانتقال من القطاع غير الرسمي للقطاع الرسمي

حوافز مادية لأصحاب الحضانات المنزلية المرخصة

التشاركية ونشر  
وتعميم المعلومات

استكمال بناء الخارطة الحرارية والموقع  
الالكتروني الخاص بالحضانات

إعادة إحياء دليل الأنشطة التفاعلي

إيجاد تطبيق للأهل للمساهمة في تقييم  
الحضانات لغايات المساهمة في تطوير عملها  
وضمن جودتها

إنشاء مرصد وطني للطفولة المبكرة

التوعية بتطبيق "أسرتي" وهو تطبيق يساعد  
الأهل أو مقدمات الرعاية على تطوير الجوانب  
النمائية الخاصة بأطفالهم وبنحهم العديد  
من النشاطات المفيدة والتعليمية التي  
تساهم في تطوير مهارات الطفل الاجتماعية  
والجسدية والحركية والانفعالية بالإضافة إلى  
تطوير المهارات اللغوية والحسية وغيرها

إيجاد تطبيق للأهل للمساهمة في تقييم الحضانات  
لغايات تطوير عملها وضمن جودتها وربطه مع  
نظام تصنيف الحضانات والخارطة الحرارية

نماذج متعددة  
للحضانات

العمل مع مجالس المحافظات والبلديات لرصد  
جزء من موازنات المحافظات والبلديات لدعم  
إنشاء حضانات في مراكز المحافظات والبلديات

تشجيع مؤسسات المجتمع المدني والمانحين  
لإنشاء حضانات نموذجية في بلديات معينة  
لتكون نموذجا للبلديات الأخرى

إيجاد إطار قانوني يسهل على البلديات إدارة  
وترخيص دور الحضانة العائدة لها

العمل مع الجمعيات والتعاونيات لرفع مستوى  
إيمانهم بأهمية إنشاء الحضانات في المناطق التي  
يتواجدون فيها ودعم النساء في تلك المناطق

وضع خطة تساعد المنشآت للاشتراك بإنشاء  
حضانة مؤسسية ودليل للتشارك أو تشغيل  
تلك الحضانات وذلك للحد من اللجوء إلى  
بدائل تلك الحضانات

تطوير التشريعات القائمة بما فيها نظام  
الخدمة المدنية للنص على إنشاء الحضانات في  
الوزارات والمؤسسات العامة والحكومية

حقوق العاملات  
في الحضانات

تشكيل لجنة من الخبراء والجهات التي تقدم التدريب  
والدعم لمقدمات الرعاية لاعتماد الأدلة التدريبية  
والمدرسين واعتماد دليل تدريبي من خلال مجلس قطاعي  
للعاملين في الحضانات للارتقاء بمستواهن المهني مما  
ينعكس على جودة الخدمات المقدمة في الحضانات

خلق قاعدة بيانات بمقدمات الرعاية المؤهلات والمدربات  
للتشبيك مع أصحاب وصاحبات الحضانات بمختلف  
اشكالها للربط مع مقدمات الرعاية مما يساهم في  
خلق فرص عمل جديدة

التركيز في الحملات التفتيشية لمفتشي وزارة  
العمل على مراقبة الحد الأدنى للأجور لمقدمات  
الرعاية وإيجاد آلية للتحويل البنكي للأجور على  
غرار العاملين في المدارس الخاصة

تعديل التعليمات الخاصة بصندوق المعونة  
الوطنية فيما يخص عدم حرمان الأسرة من بدل  
المعونة في حال عمل أحد أفرادها في الحضانات  
وعلى النحو الوارد في المحور التشريعي

إعادة النظر بالشروط الواجب توافرها بمقدمات  
الرعاية وبالتعليمات الخاصة بترخيص دور  
الحضانة بصورة تنعكس على جودة الخدمات  
المقدمة في الحضانة

الحماية الاجتماعية  
للاسرة العاملة  
ولقطاع الحضانات

وزارة التنمية الاجتماعية  
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي  
لجنة المرأة في مجلس النواب  
منظمة العمل الدولية  
مؤسسة صداقة  
إحموا حضانتني  
مؤسسات مجتمع مدني معنية  
بحقوق العمل وحقوق المرأة  
الأسر العاملة التي لديها أطفال  
في الحضانات  
المرأة العاملة

التقييم والتفتيش  
على الحضانات

وزارة التنمية الاجتماعية  
وزارة الصحة  
المجلس الوطني لشؤون الأسرة  
الدفاع المدني  
وزارة الصناعة والتجارة والتموين  
دائرة الاحصاءات العامة  
وزارة الأشغال  
أمانة عمان الكبرى  
البلديات  
منظمة العمل الدولية  
مؤسسة صداقة  
إحموا حضانتني

ترخيص وتشغيل  
الحضانات

وزارة التنمية الاجتماعية  
وزارة الصناعة والتجارة والتموين  
وزارة الصحة  
وزارة الأشغال  
دائرة الاحصاءات العامة  
الدفاع المدني  
أمانة عمان الكبرى  
البلديات  
المجلس الوطني لشؤون الأسرة  
منظمة العمل الدولية  
مؤسسة صداقة  
إحموا حضانتني  
خبراء طفولة مبكرة  
IFC والبنك الدولي

الإطار التشريعي

وزارة العمل  
وزارة التربية والتعليم  
وزارة التنمية الاجتماعية  
وزارة الإدارة المحلية  
لجنة العمل النيابية ولجنة العمل  
في مجلس الأعيان  
ديوان التشريع والرأي  
اللجنة الوزارية لتمكين المرأة  
اللجنة المالية والاقتصادية  
لجنة المرأة في مجلس النواب  
اللجنة الوطنية لشؤون المرأة  
المجلس الوطني لشؤون الأسرة  
منظمة العمل الدولية  
مؤسسة صداقة  
إحموا حضانتني  
اللجنة الثلاثية لشؤون العمل  
مؤسسات مجتمع مدني معنية  
بحقوق العمل والعمال وحقوق المرأة

أدوار الجهات  
المعنية ومنهجية  
العمل وأشكال  
التعاون

و

التشاركية ونشر  
وتعميم المعلومات

وزارة التنمية الاجتماعية

وزارة العمل

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

منظمة العمل الدولية

اللجنة الوطنية لشؤون المرأة

المجلس الوطني لشؤون الأسرة

مؤسسة صداقة

إحموا حضانتني

أصحاب العمل

مؤسسات مجتمع مدني معنية

بحقوق العمل وحقوق المرأة

نماذج متعددة  
للحضانات

وزارة التنمية الاجتماعية

وزارة الادارة المحلية

منظمة العمل الدولية

مؤسسة صداقة

المؤسسة التعاونية الأردنية

Save the Children

GIZ

أصحاب العمل

الأسر العاملة

إحموا حضانتني

الحضانات بجميع نماذجها

حقوق العاملات  
في الحضانات

وزارة التنمية الاجتماعية

وزارة العمل

اللجنة الوطنية لشؤون المرأة

مؤسسة صداقة

إحموا حضانتني

نقابة التعليم في القطاع الخاص

منظمة العمل الدولية

صاحبات الحضانات

قم مع المعلم

مؤسسات مجتمع مدني معنية

بحقوق العمل وحقوق المرأة

الدعم المالي والحوافز  
الضريبية

دائرة ضريبة الدخل والمبيعات

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

الهيئة الخيرية الهاشمية

جمعية البنوك (البنك المركزي)

لجنة العمل النيابية ولجنة العمل

في مجلس الأعيان

اللجنة المالية والاقتصادية

السفارة الكندية

UN Women

غرفة الصناعة

غرفة التجارة

منظمة العمل الدولية

EFI MADAD

مؤسسات تمويله دولية

السفارة الفرنسية

السفارة النرويجية

السفارة الهولندية

اليونيسف

السفارة الدنماركية

السفارة السويدية

البنك الدولي

مهنة قطاع الرعاية  
في الحضانات وتنمية  
الطفولة المبكرة

وزارة التربية والتعليم

وزارة التنمية الاجتماعية

هيئة تنمية وتطوير المهارات

المهنية والتقنية

مؤسسة التدريب المهني

الجامعات الأردنية

المجلس الوطني لشؤون الأسرة

منظمة العمل الدولية

مؤسسة صداقة

IRC

Plan International

إحموا حضانتني

خبراء طفولة مبكرة

## المصادر

ز

- وزارة التربية والتعليم. الخطة التنفيذية للتعليم المبكر وتنمية الطفل في الأردن، ٢٠١٦-٢٠٢٥.
- الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية ٢٠١٦-٢٠٢٥.
- اليونيسف والمجلس الوطني لشؤون الأسرة. استراتيجية تنمية الطفولة المبكرة. ٢٠٠١.
- مؤسسة الملكة رانيا. دور الحضانة في الاردن، نتائج المسح الوطني لتنمية الطفولة المبكرة ٢٠١٥.
- اتفاقية التعاون بين وزارة العمل ومؤسسة صداقة. محاور خطة عمل. تنفيذ الإطار الوطني للحضانات المؤسسية دعماً للأسر العاملة ٢٠١٩-٢٠٢٠. عمان- الأردن.
- مؤسسة صداقة. الإنشاء الحضانات المؤسسية في القطاعين الخاص والعام». (٢٠١٧). عمان- الأردن.
- مؤسسة صداقة. الاقتصاد الرعائي وارتباطه بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن. (٢٠٢٢). عمان- الأردن. <https://bit.ly/3Akaq5r>
- مؤسسة صداقة. النافذة الواحدة لتسجيل الحضانات. الإطار التنفيذي المقترح لوزارة التنمية الاجتماعية لتخفيف الإجراءات وتسريع عملية تسجيل وترخيص الحضانات. (٢٠١٩). عمان- الأردن.
- مؤسسة صداقة. تحليل نقاط القوة



والضعف والفرص والتهديدات (SWOT Analysis) التي تواجه عملية التفتيش على الحضانات. تقرير مرفوع إلى وزارة التنمية الاجتماعية من مؤسسة صداقة. (٢٠٢١). عمان- الأردن.

• مؤسسة صداقة. توصيات مؤسسة صداقة «إنشاء الحضانات المؤسسية في القطاعين الخاص والعام» وتنفيذ الإطار الوطني للحضانات المؤسسية. (٢٠١٧). عمان- الأردن.

• مؤسسة صداقة. خريطة طريق مهنة قطاع الرعاية بالاعتماد على الإطار الوطني للحضانات وخطوات تأسيس مجلس قطاعي. (٢٠٢١). عمان- الأردن.

• مؤسسة صداقة، السفارة الفرنسية. دليل

إجراءات العمل القياسية لإدارة نظام الجودة في الحضانات. (٢٠٢٢). عمان- الأردن.

• مؤسسة صداقة، الاتحاد الأوروبي، المبادرة النسوية الأوروبية والمتوسطة. دليل مؤسسة صداقة للمنشآت والمؤسسات في توفير أماكن لرعاية الأسر العاملة. (٢٠٢٠). عمان- الأردن.

• مؤسسة صداقة، منظمة العمل الدولية. تقرير مؤتمر قوة النساء. (٢٠٢٢). عمان- الأردن.

• مؤسسة صداقة والسفارة الفرنسية في الأردن. ورقة مفاهيمية: المؤتمر الوطني «دعم عمل المرأة وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية ورفع قيمة الرعاية في الحضانات.

• (١٤ تشرين الأول ٢٠٢٢). عمان- الأردن.

• مؤسسة صداقة. ورقة سياسات، الحضانات في الأردن وارتباطها بمشاركة المرأة الاقتصادية. (أيلول ٢٠٢٢). عمان- الأردن

• مؤسسة صداقة، منظمة العمل الدولية. مقدمة الرعاية للأطفال. منهج تعليم وتدريب. (٢٠٢١). عمان- الأردن.

• مؤسسة صداقة. ورقة مفاهيمية: أسباب انعدام أو محدودية شمول مقدمات الرعاية في مظلة الضمان الاجتماعي. (٢٠٢١). عمان- الأردن.

• وزارة العمل ومؤسسة صداقة توقعان مذكرة لتفعيل الإطار الوطني للحضانات. (٢٠١٧). جريدة الغد. عمان- الأردن. <https://bit.ly/3EAaN4Z>

sadaqa.jo@gmail.com

www.sadaqajo.org

f t i sadaqajo

صدقات  
تحويئة عمل محففة للمرأة