شباب للمستقبل

معا لتمكين الشباب

المواصفات الفنية

و المتطلبات القانونية لإنشاء و ترخيص

مراكز رعاية أطفال العاملات

USAID من الشعب الأمريكي

international youth foundation

تم إعداد هذا الدليل بفضل دعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) بموجب اتفاقية التعاون رقم (278-A-00-09-00306-00).

ملاحظة: إن المعلومات الواردة في هذه الوثيقة لا تعد معلومات رسمية صادرة عن حكومة الولايات المتحدة الأمريكية ولا تمثل وجهات نظر أو مواقف الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) أو حكومة الولايات المتحدة الأمريكية.

تعمل المنظمة الدولية للشباب على استثمار الطاقات الشبابية المميزة، حيث قامت ببناء شبكة عالمية من الشراكات مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني بهدف تمكين الشباب على القيام بدورهم المجتمعي بفاعلية وكفاءة عاليتين. www.iyfnet.org

تعمل وزارة التنمية الاجتماعية في الأردن على بناء مجتمع آمن عماده الأسرة ويتمتع بخدمات اجتماعية ذات نوعية وقيم مجتمعية تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي ومجتمع العدالة.

© 2014 المنظمة الدولية للشباب. جميع حقوق الطبع محفوظة.

دراسة

تفعيل المادة (72) من قانون العمل فيما يخص انشاء دور رعاية لأطفال النساء العاملات في مواقع العمل

المواصفات الفنية والمتطلبات القانونية لإنشاء وترخيص مراكز رعاية أطفال العاملات

المنظمة الدولية للشباب / برنامج شباب للمستقبل

عمان- الاردن

2013

المحتويات

(1) المقدمة

(1 – 1) مقدّمة الدراسة

(1 – 2) الإطار العام للدراسة

(1-3) الجزء الفني للدراسة 8-27

(1-3-1) البيئة المادية

(1-3-2) البيئة التعليمية

(1-3-3) ادارة مركز رعاية الاطفال ومؤهلات العاملين

(1-3-4) ضمان الجودة والاستدامة للخدمات المقدمة للاطفال

(1-4) الإطار القانوني للدراسة 27-47

(1-4-1) تحديد الاطار التشريعي وفقاً للمعايير الدولية الخاصة بايجاد آليات تضمن تكافؤ الفرص للمرأة وتمكنها من ممارسة حقها بالعمل ضمن بيئة عمل تراعي النوع الاجتماعي .

(1-4-2) استعراض الوضع القانوني المحلي الناظم لدور رعاية الأطفال في أماكن العمل .

(1-4-3) الاجراءات والسياسات والدراسات التي تمت من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية من التي يمكن الاستناد لها لتفعيل المادة 72 .

(1-4-4) توصيات الدراسة

(1-5) الملاحق

(1-5-1) ملحق رقم (1) خطة العمل التفصيلية للتوصيات

(1-5-2) ملحق رقم (2) مسودة تعليمات ترخيص دور رعاية ابناء العاملات في القطاع الخاص والصادرة بمقتضى المادة 20 من نظام دور الحضانة رقم 52 لسنة 2005.

(1-5-3) ملحق رقم (3) أسماء أعضاء مجموعات العمل الفنية.

(1-1) مقدمة الدراسة

بلغ متوسط النمو الاقتصادي للمملكة الاردنية الهاشمية على مدى السنوات الخمس الماضية 6 ٪ سنويا، كان اعلاها في عام 2004 حيث بلغ 7.5 ٪.

وبالرغم من معدلات النمو الاقتصادي المرتفعة ، فإن معدلات البطالة ظلت مرتفعة حيث بلغت في المتوسط 14 ٪ فيما بقي معدل المشاركة الاقتصادية بحدود 40 ٪ والذي يعتبر واحدا من أدنى المعدلات في المنطقة (66 ٪ للذكور و14 ٪ للإناث).

إن انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية، وخاصة بين النساء والشباب، يشكل تحديا خطيرا على نحو متزايد مع بلد يواجه نموا سكانيا بزيادة سنوية قدرها ٪3.2.حيث تشير الاحصاءات الرسمية ان نسبة الاناث في القطاع الخاص 1 : 4، كما ان غالبية الإناث في القطاع الخاص تحت سن 29 عاما، وأن أقل من ٪1 من النساء فوق سن الخمسين؛ الامر الذي يرجع بالدرجة الاولى الى أن الموظفات في القطاع الخاص بالاغلب تميل الى تقديم استقالتها عند الزواج او اخذ المزيد من الاجازات، بمجرد زواجها نتيجة الاعباء العائلية الامر الذي ساهم في انتشار النظرة الاجتماعية التي تلزم المراة بالبقاء في المنزل لانها لا تستطيع تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية والذي لا يزال يعتبر واحدا من أهم الحواجز الاجتماعية و الثقافية التي تحد من فرص النساء في سوق العمل ويساهم في انخفاض المشاركة الاقتصادية لهن في سوق العمل، و يضاعف الكلفة الاقتصادية على الاردن.

علاوة على ذلك، فإن النساء العاملات لا يزلن يواجهن صعوبة في تحقيق التوازن بين حياتهن الأسرية /تربية الأطفال والعمل، وذلك بسبب محدودية المرافق والموارد والتي يمكن توفيرها بهذا الخصوص اذ اظهرت الدراسة التي أجرتها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، ان هناك حاجة ماسة لتفعيل المادة (72) من قانون العمل والتي تنص صراحة "أن على صاحب العمل الذي يشغل ما لا يقل عن عشرين إمرأة توفير مكان مناسب تحت إشراف مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات شريطة أن لايقل العدد عن عشرة" . لسوء الحظ، فإن العديد من أرباب العمل لا يلتزمون بهذا القانون، مما يخلق تحديا للنساء المتزوجات مع الأطفال ممن يبحثن عن عمل، ان الحل يكمن في تفعيل نص المادة ووضع المعايير الفنية لتصميم ووضع معايير لمراكز الرعاية النهارية التي ستدرج في هذا القانون.

إن تطبيق المادة (72) من قانون العمل سيدعم حقوق المرأة في توفير اماكن رعاية الأطفال في مواقع العمل وسيسمح للمرأة بالاستفادة من هذه المادة، الامر الذي من شأنه تعزيز مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وضمان المساواة في الفرص والمعاملة العادلة للمرأة في مكان العمل؛ فالبيانات الرسمية تشير الى ان معدل النشاط الاقتصادي يرتفع بين النساء العازبات بمقدار الضعف منها لدى النساء المتزوجات، بينما ترتفع هذه المعدلات للذكور المتزوجين ، وبحدة اقل عنها لدى الذكور العازبين، مما يدل على ان المشاركة الاقتصادية للاناث تتأثر بشكل مباشر بالالتزامات الاسرية والقيم المرتبطة بأدوار المرأة الاجتماعية.

إن عدم توفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة والتي نصت عليها المعايير الدولية لحقوق الانسان ومنظمة العمل الدولية والمنظمة العربية للعمل وقانون العمل الأردني ،بما فيها مرافق الرعاية لاطفال العاملات يؤدي بالنتيجة الى ابتعاد المرأة عن الانخراط في سوق العمل وخصوصاً المرأة التي ترعى أطفال حديثي الولادة أو ممن لم يصلو بعد الى السن المؤهلة لدخول المدارس.

بناء على ماسبق، اهتمت وزارة العمل بتفعيل المادة (72) من قانون العمل الاردني ، من خلال العمل مع عدد من الجهات المانحة لتطوير الاطار الوطني و وضع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتي تنص صراحة على دعم تفعيل هذه المادة من قانون العمل وذلك من اجل تحسين المشاركة الاقتصادية وتوفير بيئة العمل المناسبة للاناث في سوق العمل. حيث عملت الوزارة بشكل حثيث مع حملة صداقة وهي مبادرة محلية ممولة من مؤسسة Vital Voices الدولية ، من اجل العمل على زيادة الوعي والوصول وتوعية النساء العاملات بحقوقهن وبشكل خاص التوعية بمادة (72) من قانون العمل ، حيث عملت الحملة على التعاون مع وزارة العمل / مديرية عمل المراة في المرحلة الاولى لحشد الجهود المحلية وتوعية النساء باهمية وجود اماكن الرعاية في مواقع العمل ، كما تم عقد عدد من الجلسات التوعوية ، اضافة الى تنظيم عدد من الحملات الاعلامية والمسيرات ، والتي استهدفت في المرحلة الاولى النساء العاملات في القطاع الخاص في حين ارتات حملة صداقة عند اطلاقها للمرحلة الثانية توسيع نطاق الشمول لحملات التوعية لتشمل ارباب العمل في القطاع الخاص، وتوفير مجموعات دعم فنية متخصصة .

كما قامت وزارة العمل بتوقيع مذكرة تفاهم مع المنظمة الدولية للشباب (برنامج شباب للمستقبل) هدفت لدعم اوجه الشراكة المختلفة ما بين الوزارة والمنظمة ، وبشكل خاص الاستراتيجية الوطنية للتشغيل / محور تفعيل المادة (72) من قانون العمل الاردني. حيث تم الاتفاق على تنفيذ دراسة متخصصة تضع الاطار الفني والقانوني ، لتفعيل نص المادة و تعمل على توفير تعليمات عملية على المستوى التنفيذي.

وعليه قامت المنظمة/ برنامج شباب للمستقبل بتطوير الشروط المرجعية للدراسة بالشراكة مع الوزارة والتعاقد مع مستشارتين للعمل على توفير الاطار الفني والقانوني بهذا الخصوص ووضع الحلول العملية والتي يمكن تطبيقها على اصحاب العمل في القطاع الخاص، دون ان يترتب على هذا الامر اية اعباء مالية أو انعكاسات سلبية على عمل المراة مستقبلا. وقد تمثل الهدف الرئيسي للدراسة بـ:

((الوقوف على سبل تفعيل المادة (72) من قانون العمل و ذلك من خلال دراسة الاطار التشريعي لهذا الحق و تحديد المعيقات التشريعية الواردة في نظام انشاء دور الحضانة و التعليمات الصادرة عنه بغية التوصل الى تبني تشريع يساعد أصحاب العمل بالالتزام بأحكام المادة 72 ، من خلال اجراء موائمة ما بين النصوص الواردة في المعايير الدولية وقانون العمل وما تهدف اليه من زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تذليل العوائق وايجاد خدمات مساعدة وما بين ما تهدف اليه أنظمة وتعليمات انشاء دور الحضانة الصادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية والتي تهدف الى تعزيز المصلحى الفضلى للطفل)).

(2-1) الإطار العام للدراسة:

أهمية الدراسة:

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من الأهمية الاقتصادية، والاجتماعية، والتنموية لمشاركة المرأة في سوق العمل نظراً لضعف هذه النسبة على المستوى الوطني؛ فضلاً عن الأهمية المتأتية من تسليط الضوء على قضية هامة تستدعي اهتمام ومتابعة راسمي السياسات وصانعي القرار بهدف التحشيد التشريعي والمجتمعي لتعميم مبدأ إقامة مراكز لرعاية أبناء العاملات في أماكن عملهن سعياً لتعزيز استقرارهن في أعمالهن، وأسرهن، وإيجاد فرص عمل لمن لا يعملن من خلال ما ستتيحه هذه المراكز من شواغر وظيفية.

2. الحاجة إلى الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال تأسيس وترخيص أماكن رعاية أبناء العاملات في أماكن العمل وما تعتمده هذه الدول من مواصفات فنية ومنهجية وتعليمية وإدارية في تصميم وإدارة وتطوير واستدامة هذه المراكز.

3. الحاجة إلى مراجعة الأطر التشريعية الناظمة لتأسيس وتشغيل مراكز رعاية أبناء العاملات لعدم كفاية التشريعات الحالية للمتطلبات المرغوب إحداثها في ترسيخ هذه المراكز وتعميم انتشارها لدى شركات المملكة المستهدفة من هذا التوجه.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. تقديم مواصفات فنية، وتعليمية، ومنهجية، ومواصفات الصحة والسلامة العامة لبيئة دار الحضانة النموذجي والملائم لمختلف احتياجات وخصائص الفئات العمرية للأطفال المستهدفين.

2. تحديد التعديلات والإضافات التشريعية اللازمة لتوسيع قاعدة انتشار مراكز رعاية أطفال العاملات في أماكن العمل.

3. بيان متطلبات إنشاء واستدامة مراكز رعاية أطفال العاملات، وعناصر خطة بناء قدراتها، وتحفيز أصحاب المصالح وتوعيتهم حيال أهمية وجودها، وعوائدها الاقتصادية والاجتماعية على تنمية المجتمعات المحلية.

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهجية الأتية:

أولاً: منهجية الدراسة القانونية:

1 - مراجعة كافة الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة لتحديد موقف هذه الاتفاقيات من حق المرأة في بيئة عمل ملائمة بالاضافة الى معايير منع التمييز المباشر أو غير المباشر الذي يؤدي الى استبعاد المرأة عن المشاركة الاقتصادية .

2 -مراجعة الدستور الأردني والقوانين الأردنية الناظمة لحق المرأة في العمل بالاضافة الى التنظيم القانوني لانشاء دور الحضانات

3 - مراجعة التقارير الدورية الصادرة عن الأردن الى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوصيات اللجنة فيما يتعلق بضرورة انشاء دور حضانة في أماكن العمل .

4 - مراجعة وتحليل الدراسات المعدة والاستراتيجيات المتعلقة بحق المرأة العمل بايجاد دور حضانة في أماكن العمل.

5 - اجراء مقابلات مع الجهات المعنية (المجلس الوطني لشؤون الأسرة ، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ، مديرية الأسرة والطفل في وزارة التمية الاجتماعية، مديرية المرأة في وزارة العمل) .

6 - اجراء مقابلات مع نساء عاملات تركن العمل بسبب عدم وجود دور رعاية أطفال في أماكن العمل .

7 - رصد السياسات المحفزة لانشاء دور حضانة والخطوات المتخذة .

8 - تحديد الصعوبات .

9 - التوصل لنتائج وحلول .

حيث غطت الدراسة القانونية الاطار التشريعي وفقاً للمعايير الدولية الخاصة بايجاد آليات تضمن تكافؤ الفرص للمرأة وتمكنها من ممارسة حقها بالعمل ضمن بيئة عمل تراعي النوع الاجتماعي .اضافة الى استعراض الوضع القانوني المحلي الناظم لدور رعاية الأطفال في أماكن العمل و الاجراءات والسياسات والدراسات التي تمت من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية من التي يمكن الاستناد لها لتفعيل المادة 72، ومراجعة اهم التحديات والصعوبات والتوصيات و الاقتراحات بما فيها مقترح التعليمات او نظام مفعل لنص المادة (72) من قانون العمل الاردني.

ثانياً: منهجية الدراسة الفنية

غطت الدراسة الاطار الفني والنموذج العملي للتطبيق، حيث تم تطوير نموذج متكامل ليتم اعتماده في مواقع العمل المختلفة لتوفير اماكن رعاية الأطفال في مكان العمل بحيث يمكن استخدام هذا النموذج في منشآت العمل المختلفة، لتشجيع النساء على العمل، وتضمن هذا الجزء من الدراسة وصفا للنموذج المادي (الملموس) الرؤية والرسالة والنهج التعليمي، التوصيات المتعلقة بالعناصر الفنية والبدنية، وكذلك الهيكل الإداري والموظفين، مؤهلات الموظفين والمتطلبات الفنية ذات العلاقة. وتقوم فكرة هذا النموذج على انشاء مركز لرعاية الأطفال في مكان العمل ، حيث سيقدم المركز الرعاية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم (0 - 4) سنوات من العمر مع التركيز على ضمان جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من خلال تنفيذ شامل ومناهج تعليمية متكاملة تركز على نمو الأطفال في كافة المجالات التنموية واعدادهم لمرحلة التعليم الرسمي والحياة بشكل عام.

هذا وقد غطت الدراسة الفنية لنموذج اماكن الرعاية مراجعة لكافة الدراسات العالمية والمتعلقة بالعوائد الاجتماعية والاقتصادية للاستثمار في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. كما تم دراسة الأبحاث التي أجريت حول أهمية مشاركة المرأة في القوى العاملة. وتوفير خدمات رعاية الأطفال للأمهات العاملات والنماذج العملية القائمة محليا

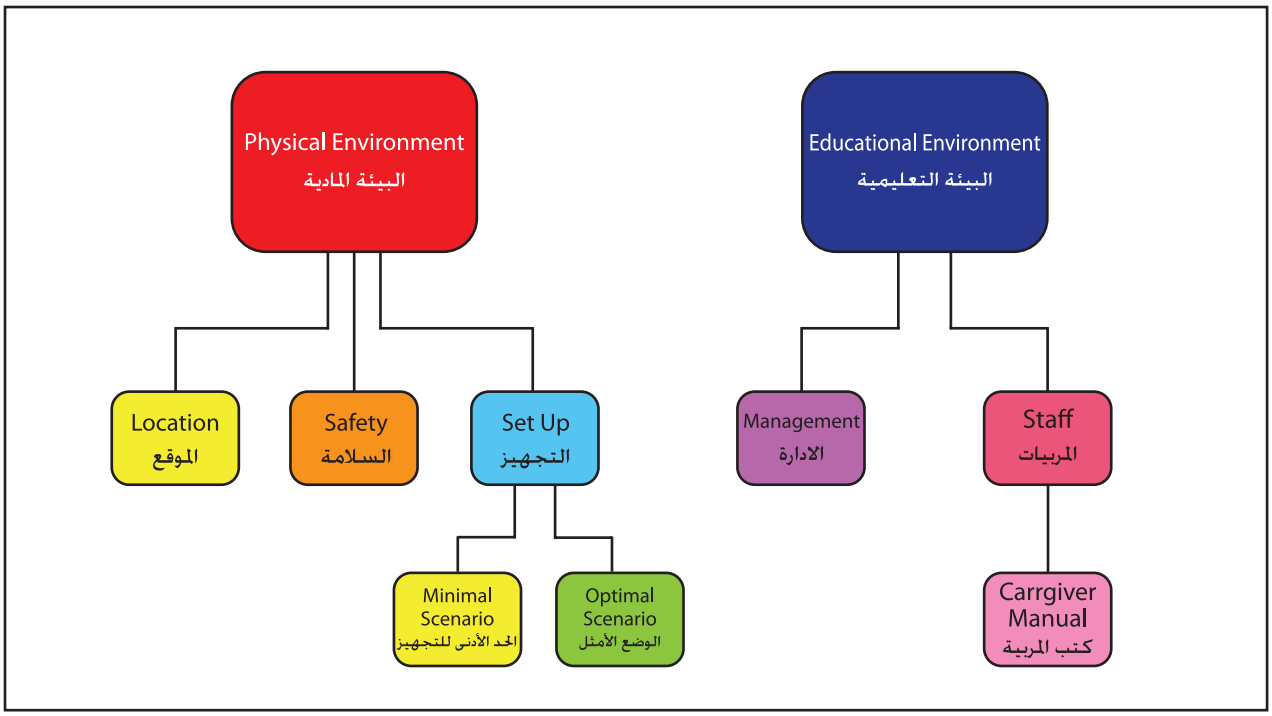
ودوليا. كما تم بحث نموذج مركز رعاية الأطفال من حيث البيئة المادية والتعليمية، فضلا عن الإدارة، والتوظيف للمركز.

ويأتي تطوير هذا النموذج منسجماً مع اللوائح الوطنية الأردنية التي وضعتها وزارة التنمية الاجتماعية، والنماذج الدولية من مراكز رعاية الأطفال في الولايات المتحدة، المملكة المتحدة، وتايلند. كما تم مراجعة أفضل الممارسات في اربعة دول لوضع الإطار الأمثل. واقتراح الحلول البديلة وفقا للموقع. اضافة لطرح كافة المتطلبات الفنية والمتعلقة بالموقع ،الاثاث والتجهيزات وترتيبات البنية التحتية ، البيئة التعليمية والالعاب ، معايير السلامة والصحة المهنية، الموظفين وعمليات اختيار الموظفين ومؤهلات العاملين في هذه المواقع واهم التوصيات الفنية ذات العلاقة.

وقد استطاعات الدراسة بشقيها القانوني والفني الخروج بمجموعة من التوصيات العملية التي من شانها تقعيل نص المادة (72) من ناحية قانونية ، وتوفير نموذج فني للتطبيق العملي لاماكن الرعاية في مواقع العمل ، اضافة الى المتطلبات المتعلقة بالجانب المالي ، متطلبات التوعية والوصول وتحفيز ارباب العمل في القطاع الخاص ، الادوار والمسؤوليات المتعلقة بالجهات المختلفة وذات العلاقة بالتطبيق كوزارة العمل ، وزارة التنمية الاجتماعية باعتبار كلتا الوزارتين الجهات الرئيسة المعنية لتفعيل نص المادة (72) من قانون العمل ، كما اكدت الدراسة على اهمية تطوير خطة لبناء القدرات بناء على الادوار والمسؤوليات لكافة الاطراف ذات العلاقة. وستقدم الدراسة عرضاً تفصيلياً بشقيها القنوي والفني واهم التوصيات بما فيها التعليمات القانونية التي ستكون الاساس الذي سيتم اعتماده من قبل الحكومة لتفعيل نص المادة (72) من قانون العمل الاردني.

(1-3) الاطار الفني للدراسة

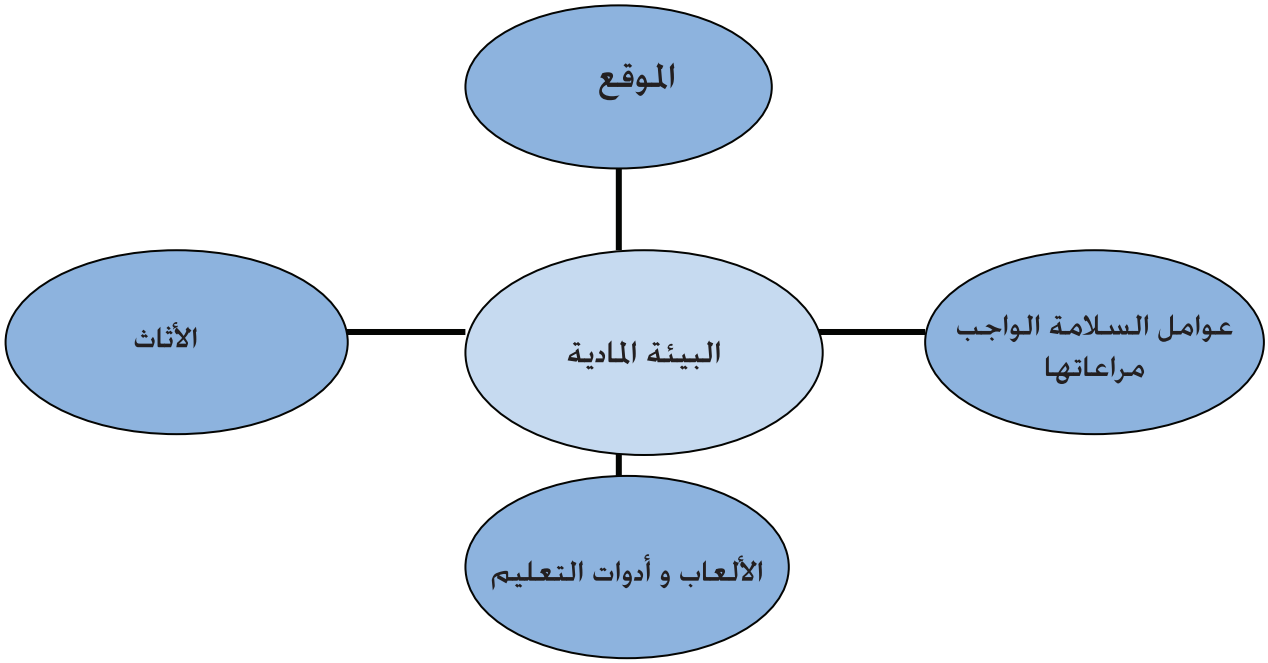
يطرح هذا القسم أنموذجاً لمركز رعاية أطفال يتمتع بمواصفات البيئة المادية والتعليمية الملائمة، إضافةً إلى مواصفات كادر الإدارة والموظفين فيه. ويستند هذا الأنموذج إلى الأنظمة المحلية في الأردن الموضوعة من قبل وزارة التنمية الاجتماعية وإلى النماذج الدولية لمراكز رعاية الأطفال في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وتايلند . ونبين تالياً أفضل الممارسات المستخلصة من النماذج الأربعة المطبقة في الدول الأربع وصولاً إلى الإطار الأمثل، والحلول البديلة وحسب الموقع.



(1-3-1) البيئة المادية للمركز

يتم إعداد البيئة المادية بحيث تشمل الجوانب التالية:

البيئة المادية وتشمل: الموقع، والاثاث، والالعاب، وادوات التعلم، ومتطلبات السلامة والصحة المهنية كما هي موضحة في الشكل التالي:



لا يعتبر الإعداد المادي لمركز رعاية الأطفال مهماً جداً في جوانبه المتعلقة بالسلامة والالتزام بالتعليمات فقط؛ بل لأنه يوفر أيضاً الجو اللازم لبيئة التعلم. وتغدو عملية التعليم في أمثل حالاتها وتتحقق الأهداف المرجوة عندما يتم تجهيز المكان على نحو سليم مع توفير متطلبات الأمان والسلامة للأطفال.

ولإبراز المواصفات والمتطلبات الكاملة لهذا النموذج بأقسامه الأربع، يدرج التقرير أولاً الأنظمة المطبقة من خلال وزارة التنمية الاجتماعية ثم يحدد المتطلبات الإضافية الواجب استيفاؤها استناداً إلى نتائج الأبحاث والنماذج الدولية والخبرات الشخصية.

أولاً: الموقع	
تعليمات وزارة التنمية	**المعايير الدولية**
• أن يكون الطريق إلى الموقع معبّداً وسهل الاستخدام. • أن يكون الموقع في منطقة سكنية، بعيداً عن الشوارع الرئيسية، والأخطار الصحية، والتلوث.	• يتم تفقد المنطقة الخارجية للعب يومياً للتحقق من نظافتها وعدم وجود ألعاب مكسورة وأي من المعدات الثابتة التي قد تكون بحاجة لصيانة. • تكون البوابات مؤمّنة ومقفلة لضمان بقاء الأطفال في الداخل وعدم دخول الغرباء.

- أن يكون الموقع مقاماً كبناء دائم ومتوافق مع المعايير الصحية والبيئية ومعايير السلامة.
- الموقع يكون في الطابق الأرضي ويمكن الدخول إليه من الشارع الرئيسي.
- في حالة وجود الموقع في طابق التسوية ينبغي توافق التهوية والإنارة مع الأنظمة الصحية.
- أن يكون الموقع مشتملاً على مدخل خاص به، وأن لا تكون صالته ومنافعه مشتركة مع جهة أخرى.
- أن لا تقل مساحة المنطقة الخارجية من الموقع ينبغي عن 30م2 من الأرض المستوية الخالية من العوائق، والمعبدة بالإسمنت، وغير الزلقة، والمحاطة بجدار من الإسمنت أو الطوب.
- أن يكون جزء من المنطقة الخارجية من الموقع مظللاً، ويخصص ثلثه لإنشاء ساحة رملية يتم تجديدها بانتظام، وتشتمل على تجهيزات للتسلق.
- أن لا يقل ارتفاع المظلات عن 8,2م كحد أدنى، وأن تكون خالية من الأعمدة أو العوائق، وأن لا تستخدكم كموقف للسيارات.
- أن تكون جميع البوابات مقفلة.
- أن يكون بئر الماء بعيداً عن منطقة اللعب، وذا غطاء لا يقل ارتفاعه عن 30سم، وأن يبعد 25م عن أنابيب المجاري أو أي مصادر أخرى للمخاطر الصحية.
- توفير مصدر احتياطي للمياه.
- أن تتوافر المناهل أو مرافق المجاري.

- يتم تفقد التجهيزات كالغابة الرياضية (jungle gym) والأراجيح والزلاقات (السحاسيل) بانتظام للتحقق من سلامتها من خلال عدم وجود شظايا الأخشاب المدببة أو البراغي والقطع غير المثبتة بإحكام أو الألعاب المكسورة.
- يتم تحديد مناطق وجود المشرفين لضمان شمول كافة أرجاء الموقع خاصة إن كانت الساحة على شكل حرف L أو تحتوي على مناطق منعزلة. كما ينبغي دائماً وجود المشرفين بالقرب من تجهيزات التسلق.
- ينبغي وضع حدود أمام الأراجيح للحد من مرور الأطفال وبالتالي تقليل احتمالية ارتطامها بهم.
- يجب تغطية الساحة الرملية يومياً بعد استعمالها لتجنب قيام الحيوانات بالتبرز في الرمل.
- يتم دائماً غربلة الرمل وتنقيته من الحصى والألعاب المكسورة والأوساخ وغير ذلك من الشوائب.
- تكون المسافات بين المعدات والأبنية والممرات المعبدة كافية، كما تكون المعدات الثابتة في الساحة على بعد لا يقل عن 8,1م من أي من هذه المرافق.
- تقام المعدات الثابتة على أسطح مناسبة من الرمل أو لحاء الأشجار أو المطاط أو أي نوع آخر من الأسطح الطرية. فقد يتسبب وجود المعدات على الأسطح الصلبة بإصابات، لذلك لا يجوز أبداً تركيب هذه المعدات على الإسمنت أو الطوب أو البلاط.

ثانياً: المكان المادي	
تعليمات وزارة التنمية	**المعايير الدولية**
● توفر صالة للعب والطعام مساحتها 32م2. ● أن لا تقل المساحة الداخلية عن 2م2 للطفل الواحد ارتفاع السقف لا يقل 75,2م2. ● أن تتمتع الغرف بإضاءة وتهوية جيدتين وأن لا تقل مساحة النوافذ عن ١٥٪ من مجمل المساحة. ● أن تكون الجدران ملساء وطلاؤها خالٍ من الرصاص. ● أن تكون الأرضيات ملساء والبلاط سهل التنظيف. ● أن توفر مكاناً لعزل الأطفال المريضين لحين وصول الأهل.	● اختيار ألوان غرف رعاية الأطفال وفق جدول تأثير الألوان وليس عشوائياً. فقد أظهرت الدراسات تأثيرات مختلفة لشتى الألوان على الأحاسيس وعلى الانطباعات حول مساحة الغرفة وإنارتها.

ثالثاً: المراحيض	
تعليمات وزارة التنمية	**المعايير الدولية**
● معدل عدد المراحيض: مرحاض واحد لكل ١٥ طفل. ● وتحتوي المراحيض على خراطيم مياه، ويوجد فاصل بين المرحاض والآخر. ● أن يتناسب ارتفاع المغاسل مع أعمار الأطفال. والمعدل هو مغسلة واحدة لكل ستة أطفال. ● أن تكون دورات المياه حسنة التهوية ومجهزة بمراوح لشفط الروائح. ● أن يكون نظام المجاري متوافقاً مع الأنظمة الصحية. ● أن تكون دورات المياه المخصصة للموظفين	● يجب مراعاة سهولة الوصول للمراحيض وأماكن تغيير الحفاضات. ● ينبغي للطفل الذي يحتاج لاستخدام المرحاض أن لا يسير مسافة طويلة للوصول للحمام. ● ينبغي الإشراف على الأطفال طوال مدة استخدامهم للمرحاض، ومراعاة قدرات الطفل وتشجيعه على الاستقلالية وتطوير قدراته على التصرف منفرداً في استخدام المرحاض. ● ينبغي ضمان النظافة لتقليل فرص الإصابة بالأمراض، كما يجب تنظيف المراحيض

● منفصلة عن دورات المياه الخاصة بالأطفال. ● أن يتوفر الصابون السائل والمناشف وورق التواليت. ● أن تكون سلات القمامة في دورات المياه ذات أغطية. ● أن تكون طاولات تغيير الحفاضات قريبة من مصدر مياه.	 بإستمرار .

رابعاً: المطبخ	
تعليمات وزارة التنمية	**المعايير الدولية**
● أن يكون المطبخ منفصلاً عن صالة الطعام وأن تكون جدرانه مبلطة لارتفاع يبلغ 5,1م. ● أن يكون تصريف مياه المغاسل متصلاً بالمجاري أو نظام الصرف الصحي. ● أن تكون الأرضية مبلطة، ومستوية، وملساء وسهلة التنظيف. ● أن تتوفر التهوية ومراوح شفط الروائح بشكل كافي. ● أن تكون الخزائن مغلقة بإحكام، وبعيدة عن متناول الأطفال. ● أن تكون طفاية الحريق قريبة. ● أن توضع أسطوانة الغاز خارج المطبخ، وتكون موصولة من خلال أنابيب داخلية. ● أن يتناسب حجم الثلاجة مع عدد الأطفال. ● توفير معقم قوارير.	● يجب على مشرفة المطبخ إبقاء الأدوات الخطرة كالسكاكين بعيدة عن متناول الأيدي دائماً. ● يجب عدم وجود أية مخاطر على الصحة والحدّ من عوامل التلوث، بما في ذلك ضرورة التعامل مع اللحم أو الدجاج النيئ بأقصى معايير السلامة الصحية. ● ينبغي مراعاة نسبة الموظفين للأطفال (كما هو مبيّن لاحقاً)، ويجب أن يكون عدد موظفي الرعاية المشرفين على الأطفال في المطبخ أن يكون متوافقا مع التعليمات. ● ينبغي وضع حد أقصى للمجموعة المتواجدة في المطبخ في ذات الوقت، وحسب مساحة المطبخ يجب أن يراعى تخصيص مساحة 2م2 للطفل الواحد داخل المطبخ أيضاً.

خامساً: الأثاث	
تعليمات وزارة التنمية	**المعايير الدولية**
● توفر خط هاتف أرضي. ● توفر أسِرّة خشبية ذات درابزين بارتفاع ٣٠سم؛ الفرشات تكون مغطاة بمشمع وسهلة التنظيف. ● تكون أسِرة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين عامين وأربعة أعوام ذات درابزين بارتفاع ٥٠سم؛ ويخصص لكل طفل سرير، إذ يمنع الجمع بين طفلين في السرير الواحد. ● تكون الخزائن الخاصة بأغراض الطفل بعيدة عن متناول الأيدي ● تكون الرفوف الخشبية الخاصة بالألعاب وأدوات التعلم مفتوحة من الجانبين، ويبلغ ارتفاعها 21سم وعرضها 120سم وعمقها 30سم. ● يبلغ ارتفاع المقاعد الخشبية أو البلاستيكية 21سم، وتكون مناسبة لأعمار وأعداد الأطفال. ● تكون الطاولات الخشبية أو البلاستيكية ذات زوايا مستديرة وارتفاعها 45سم ومناسبة لأعمار وأعداد الأطفال. ● توفر سجادة في غرف الأنشطة الجماعية للأطفال حديثي المشي. ● توفر أواني شخصية (الطبق والملعقة والكوب والفوطة والملابس والحفاضات) لكل طفل. ● توفر تدفئة آمنة وصحية، وكذلك التبريد لفصل الصيف. ● توفر مكنسة كهربائية. ● توفر صندوق بريد للمركز.	● ينبغي وضع الألعاب وأدوات التعلم في متناول أيدي الطفل ليكون قادراً على الاختيار وتعلم الاستقلالية واكتساب الثقة. ● ينبغي وضع علامات على الرفوف ليسهل على الطفل إرجاع الألعاب إلى أماكنها. ● يتوجب وجود مكان خاص لتخزين الأدوية وسوائل التنظيف بعيداً عن متناول الأطفال وبحيث لا تسقط من أماكنها. ● يجب توفير طاولة لتغيير حفاضات الأطفال وكراسي للأطفال الرُضَّع. ● يفضل أن تكون أرضيات غرف الأطفال الرُضَّع مفروشة بالسجاد بشكل كامل في حين ينبغي وجود سجاد في غرف الروضة لأنشطة تركيب القطع والأحجيات (puzzles) والأنشطة الجماعية. ● يتم ترتيب الغرفة بما يسهل الإشراف الفعال ويوفر بالتالي أقصى درجات السلامة للأطفال. ● ينبغي دراسة أنماط المرور والحركة للحدّ مما يلي: - عدم القدرة على التعامل مع حالات الطوارئ. - توفير مكان للركض. فالمساحات الكبيرة الفارغة تمكّن الأطفال من الركض. - قيام الأطفال بالدوس على أغراض بعضهم البعض. فالنمط غير الصحيح للمرور يجبر الأطفال على الدوس على أغراض أقرانهم عند التنقل من منطقة لأخرى مما ينشئ العداوات بينهم. - عدم قدرة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة على التنقل. فينبغي للنمط المروري داخل الصف والمركز عامة مراعاة الأطفال المقعدين. - المخاطر التي يتعرض لها الأطفال النائمون. ينبغي وجود الأطفال النائمين في منطقة بعيدة عن الأطفال الذين يتنقلون من نشاط لآخر حفاظاً على سلامتهم. - مشاكل النظافة. ينبغي أن تكون دورات المياه بعيدة عن أماكن تناول الطعام. كذلك ينبغي توفر مصدر مياه بالقرب من منطقة ممارسة الأنشطة الفنية لضمان غسل الأيدي وتجنب الفوضى.

سادساً: أدوات التعلّم والألعاب	
تعليمات وزارة التنمية	**المعايير الدولية**
● يجب أن تكون الألعاب الداخلية هادفة، آمنة، مسلية، متنوعة، تعليمية، مناسبة للأعمار الموجودة. وتشمل فيما تشمله: الألعاب المهارية، الدمى القماشية، الدمى البلاستيكية، ألعاب القاطرات، السيارات الصغيرة، الكرات المطاطية، الكتب المصورة، الوسائل السمعية-البصرية، الرسم والتلوين، المعجون، الأدوات الموسيقية، الكتب القماشية والبلاستيكية القابلة للغسل. ● الألعاب الخارجية: الأراجيح، "السيسو"، الزلاقات (الساحسيل). وتكون هذه مصنوعة من البلاستيك المتين وآمنة ومناسبة للأعمار الموجودة ولنمو الأطفال.	● تختار الألعاب الآمنة التي تعمر طويلاً، ذات النوعية المتميزة، والخالية من الرصاص والبرومين والزئبق. ● تختار الألعاب الهادفة تعليمياً، وينبغي تجنب ألعاب المشاهدة (التي تعمل على البطارية). ينبغي للألعاب أن تكرس التعددية والمشاركة، وألا ● تكرّس النظرة النمطية للأدوار حسب النوع الاجتماعي. يجب أن تتناسب كمية الألعاب مع عدد الأطفال من أجل ● تجنب نشوء النزاعات. تكون الألعاب مناسبة للأعمار الموجودة. ينبغي مراعاة وجود إشراف ملائم عند اختيار الألعاب وأدوات التعلم. ينبغي مراعاة وجود أماكن للألعاب وتخزينها. يعتمد اختيار الألعاب على احتياجات الأطفال واهتماماتهم وقدراتهم وبالتأكيد على أهمية التعلم من خلال اللعب. يعمل موظف الرعاية –من خلال اختيار الألعاب- على دعم الأهداف المبتغاة من خلال البرنامج.

يقدم الملحق 4 جداولاً مقترحة لألعاب وأدوات تعليمية للأطفال الرُضَّع وفي مرحلة الروضة .

ممارسات السلامة

تشكل البيئة الآمنة ركناً أساسياً من أركان مراكز رعاية الأطفال الجيدة، وتشمل الموظفين والأطفال معاً، وتتوفر عند مراعاة تدابير السلامة المناسبة.

ينبغي ضمان وجود شروط السلامة العامة على النحو التالي:

1. مياه الشرب:

أ. توفر مياه السلطة على أن يراعى عدم استخدامها لأغراض الشرب والطهي.

ب. حفظ المياه في خزانات مياه مغلقة بعيدة عن التلوث.

ت. توفر 1م3 لكل 25 طفلاً.

ج. عزل مصدر المياه بشكل تام عن نظام المجاري.

ح. توفر فلتر مياه في المطبخ وفي أجهزة تبريد المياه التي يتناولها الأطفال.

2. الكهرباء:

أ. وجود غطاء لعداد الكهرباء وفقاً لإرشادات مديرية الدفاع المدني.

ب. تكون كافة المنافذ الكهربائية آمنة ومغطاة.

3. شروط أخرى للسلامة:

أ. منع التدخين في كافة أرجاء المركز.

ب. تخزين اسطوانة الغاز في الخارج.

ت. ضرورة الصيانة المستمرة للألعاب والمعدات الثابتة.

ث. وجوب توفر طفايات الحريق وتدريب العاملات على كيفية استخدامها.

ج. توفر طفايات الحريق وأجهزة الكشف عن الدخان حسب تعليمات الدفاع المدني.

ح. توزيع المسؤوليات على الموظفين في حالة نشوب حريق وتعريف كلّ منهم بمهامه.

خ. إجراء تمرينات حالات نشوب الحريق بانتظام.

د. ضرورة وجود حماية على وحدات التدفئة.

ذ. توفر صندوق للإسعافات الأولية.

إضافة إلى ما تقدم، يوجد ملحق بقائمة عوامل السلامة في مختلف أرجاء مركز الرعاية التي ينبغي التحقق من الالتزام بها باستمرار .

الترتيب الأمثل للموقع:

غرفة الأطفال الرُضَّع و الأطفال حديثي المشي

يجب مراعاة التالي بشكل عام:

- رتب الغرفة بحيث يمكن دائماً رؤية كافة الأطفال.
- حدد مكاناً مخصصاً للقيام بكل مَهمة ونشاط.
- نظم الغرفة على الوجه الأمثل
- حدد بوضوح الأماكن التي تحتاج لحماية كتلك التي سيلعب فيها الأطفال الرُضَّع على الأرض.
- ضع نمطاً للمرور وخصِّص ممرات ذات فواصل منخفضة عند الضرورة.
- اجعل أماكن وأدوات النشاط واللعب المصحوب بضجيج بعيدة عن الأماكن الهادئة نسبياً.

- اختر أسطح الأرضيات كالسجاد أو الفينيل حسب طبيعة استخدام المنطقة.
- خصص أماكن مريحة للكبار.
- خصص مستويات مختلفة للرُضَّع والأطفال حديثي المشي والأطفال ذوي العامين تمكنهم من الاسكتشاف.
- وفر الإضاءة من مصادر متنوعة.

تتألف المناطق الثلاث الرئيسية في غرفة الصف من:

أ. منطقة للنوم والرضاعة.

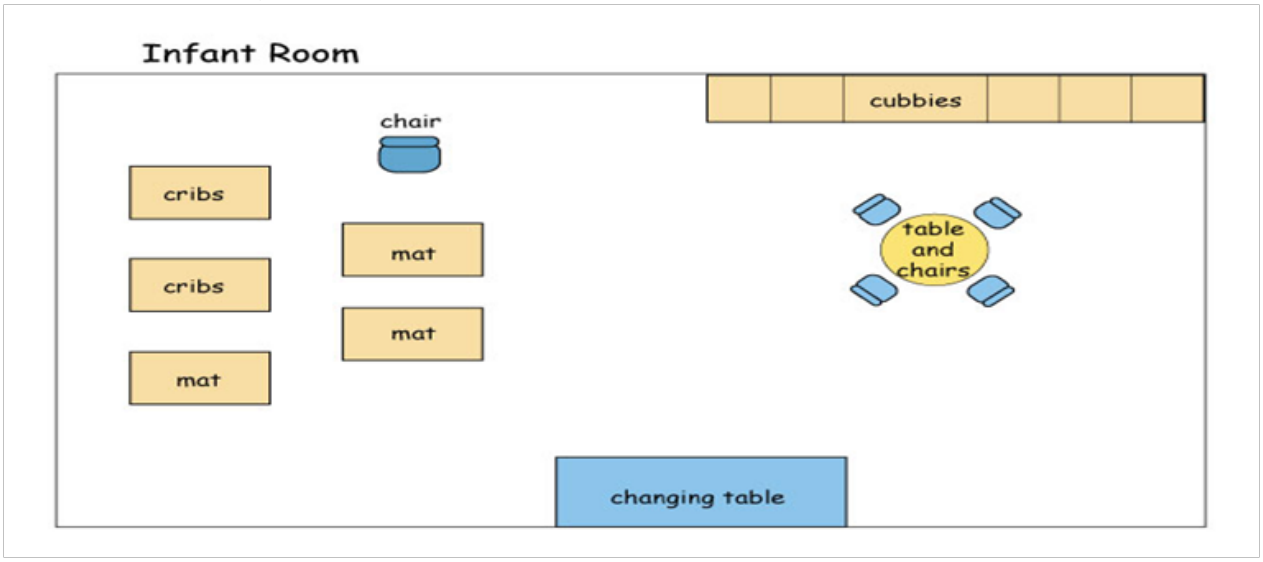
ب. منطقة لتناول الطعام.

ت. منطقة لاكتساب التجربة

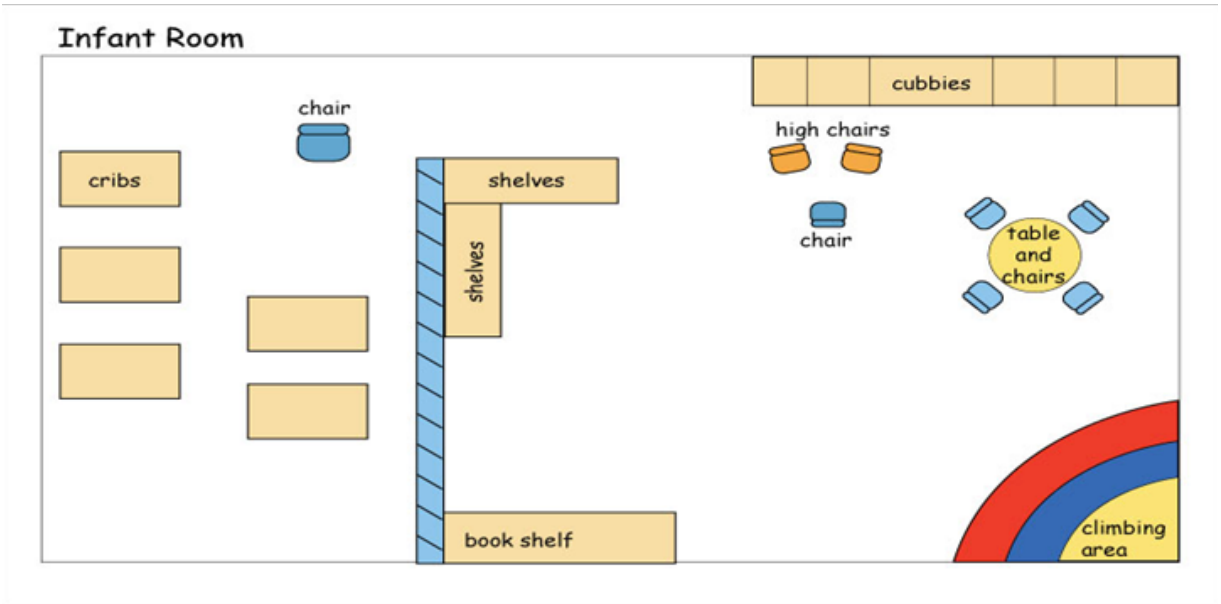
ملاحظات

- الأطفال الرُضَّع: يحتاجون لأماكن لينة ومريحة.
- الأطفال الرُضَّع المتحركون: يحتاجون لمنطقة محمية ولينة للزحف ودرابزين للاستناد عليه عند محاولة الوقوف. كما يحتاجون لأرضية مفروشة بالألعاب اللينة والكتب المصنوعة من القماش.
- الأطفال حديثو المشي: يمكن استخدام المنطقة الواردة أعلاه أيضاً لهذه الفئة من الأطفال مع إضافة ألعاب أخرى وأدوات تعلم لتجربتها ومعرفة كيفية استخدامها، مع تخصيص منطقة للتسلق تنمي المهارات الحركية الكبرى. يمكن للأطفال حديثي المشي والأطفال ذوي العامين استخدام الطاولة والكراسي لتناول الطعام والأنشطة الأخرى.

مقترح لحضانة ضمن الحد الادنى المقبول(المساحة الخاصة بالرضع عمر يوم - 2 سنة)



مقترح لحضانة ضمن الوضع الامثل(المساحة الخاصة بالرضع عمر يوم - 2 سنة)



غرفة الروضة (الاطفال من عمر 4-2 سنوات)

تقسم غرفة الصف إلى أربعة مراكز أو زوايا رئيسية للتعلم هي: تركيب القِطع، الفن، التمثيل، الزاوية الهادئة. وتتيح كل من هذه المناطق المركزية أنشطة واضحة لمجموعة صغيرة من الأطفال يستخدمون مواداً مختلفة. وبإمكان الطفل اختيار استخدام زاوية واحدة أو أكثر خلال وقت النشاط. وقد يرغب الأطفال بالعمل بهدوء، فيختارون لذلك زاوية الفن أو الزاوية الهادئة. أما زاويتا التمثيل وتركيب القطع فيسودهما النشاط والكثير من التفاعل الاجتماعي. وعند انتهاء الطفل من نشاطه في زاوية معينة عليه تنظيف مكانه ثم الانتقال لزاوية أخرى للقيام بمهمة أخرى. وتكون كافة المهام والأنشطة مركزة في سياق واحد وهو الموضوع المحدد.

ينبغي مراعاة ما يلي عند تقسيم غرفة الصف:

- يجب أن تكون زاوية الفن هي الأقرب للمغسلة أو أي مصدر آخر للمياه.
- تشكل المنافذ الكهربائية والراديترات والنوافذ والأبواب ومخارج الطوارئ عاملاً حاسماً في ترتيب الزوايا.
- في حالة عدم وجود منطقة مفتوحة و/أو مغلقة يتم وضع فاصل في الغرفة، ويمكن لهذه الغاية استخدام سطح ليّن من الرغوة وغابة رياضية متحركة ومزلاق وقطعة متحركة.
- يمكن إضافة زوايا أو مناطق مركزية أخرى لغرفة الصف تبعاً لارتفاع مستوى الاهتمام، مثل طاولة علمية تحتوي على عدسة مكبرة ومغناطيس وأوارق أشجار وصخور وحصى إضافة إلى ملصقات وصور. ويمكن لزاوية موسيقية مثلاً أن تشتمل على أقراص مدمجة ومشغل أقراص، وإيقاعات وأدوات موسيقية بسيطة.
- يتم تحديد المناطق بوضوح باستخدام وحدات التخزين.
- تتطلب زوايا قطع التركيب والزوايا الهادئة وجود سجادة يجلس عليها الأطفال خلال ممارستهم لنشاطهم, كما تستخدم هذه السجادة أثناء الجلوس معاً على شكل دائرة أو خلال الأنشطة الجماعية. تمثل زاوية الفن

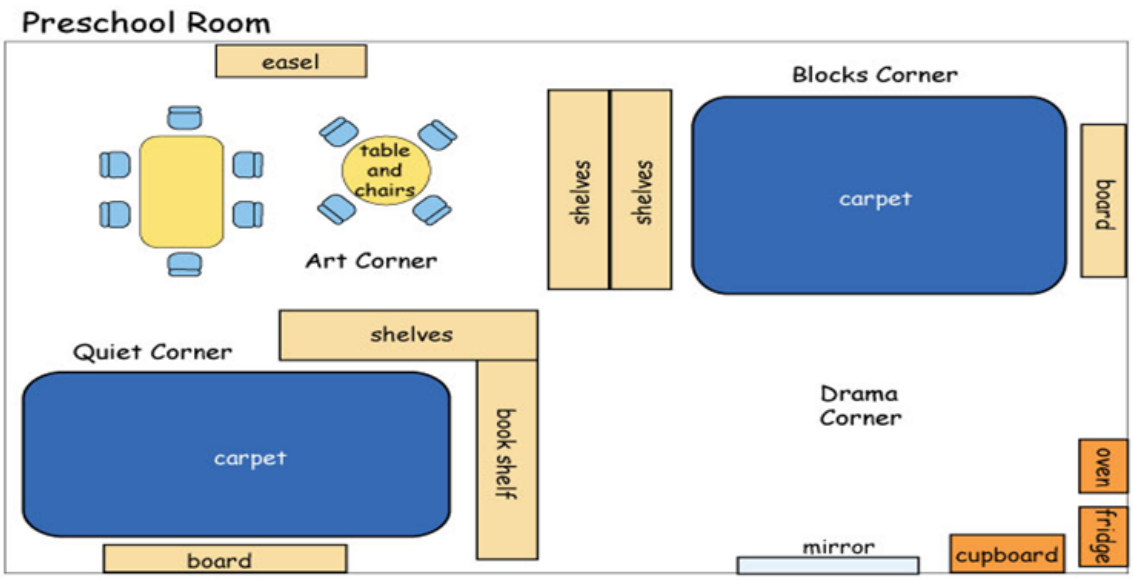
منطقة لعدم الترتيب والأوساخ، لذلك يفضل أن يكون البلاط سهل التنظيف. كما ينبغي وجود طاولات وكراسي يستخدمها الأطفال.

- يحبذ وجود ألواح حائطية تعرض عليها أعمال الأطفال، وعند عدم وجودها يمكن عرضها على الحائط مباشرة.
- يمكن وضع وحدات حفظ أغراض الأطفال خارج غرفة الصف مباشرة إن لم يوجد لها متسع في الداخل.

وينبغي أن تحتوي الوحدة على خزانة لكل طفل تحمل اسمه. ومن المستحسن أيضاً وجود حمالات ملابس لمعاطف وجاكيتات الأطفال.

- ينبغي أن تبقى أماكن حفظ أسرّة الأطفال الخفيفة والحصائر والبطانيات بعيداً لحين الحاجة إليها.

مخطط لحضانة للاطفال ضمن الاعمار 4-2 سنوات



(2-3-1) البيئة التعليمية

تحدد البيئة التعليمية إطارَ العمل الفعلي للأنموذج. فبعد إتمام الترتيب المادي لغرفة الصف ينبغي إعداد البيئة التعليمية. ولتحقيق أهداف وغايات البرنامج يجب وضع الفلسفة والمنهاج والفعاليات اليومية.

أ. تطور الأطفال من الولادة وحتى سن الرابعة

تعتمد طريقة تنظيم غرفة الصف والأنشطة التي تتم فيها على مراحل التطور للأطفال الذين سيَشغلون هذه الغرفة. لذلك من الضرورة بمكان معرفة خصائص كل فئة عمرية وعناصر التطور فيها من أجل تحديد أهداف مركز رعاية الأطفال. يمكن تقسيم تطور الأطفال إلى أربعة جوانب رئيسية: اجتماعي/عاطفي، مادي، إدراكي، لغوي. وترتبط هذه الجوانب ببعضها البعض، ويؤثر تطور كل منها ويتأثر بالجوانب الثلاثة الأخرى.

ب. الفلسفة

تستخدم في صفوف الروضة حول العالم فلسفات متعددة في مجال تعليم الأطفال الصغار. ومن أمثلة هذه الفلسفات "Montessori" و"Progressive" و "Waldorf" وغيرها. واستناداً للأبحاث والدراسات المنشورة وسنوات من التفاعل المباشر والعمل مع الأطفال إضافة إلى دراسة ومراجعة فلسفات عديدة متبعة في دول ونماذج مختلفة، غدا مقنعاً أن النهج التطوري "The Development" هو الأنسب والأكثر فعالية .

تعتبر هذه الفلسفة الأكثر شيوعاً بين فلسفات الحضانة في الولايات المتحدة. ويركز البرنامج الموجه تطورياً على الجوانب الجسدية والإدراكية والعاطفية والاجتماعية في تطور الطفل الصغير. ويتم إعداد غرفة الصف وفق نهج عملي ومزيج من الأنشطة الممارسة دون إشراف وتلك التي تتم بإشراف معلم. وتمثل غرف الصف التطورية بيئات تفاعلية ذات طابع غير رسمي .

يستفيد هذا النهج المقترح من الفوائد التي يتيحها التعلم التلقائي والذي يلبي نزعة الفضول الطبيعية لدى الأطفال ويربط بين ما يتم تعلمه والعالم المحيط بالمتعلمين. وعند تطبيق "الفلسفة التطورية" على وجه التحديد وبطريقة منظمة وصحيحة، ستتحقق نتائج في جوانب عديدة ومنها:

أ. تعزيز القدرة على الاستنتاج وحل المشاكل والتفكير المنطقي.
ب. الاتجاه نحو الابتكار.
ت. تحسين اللغة وإثراء مجموعة المفردات المستخدمة.
ث. إيجاد حس بالمسؤولية والاحترام.
ج. زيادة المعرفة في أي موضوع.
ح. بناء الاحترام للذات والثقة بالنفس.
خ. تشجيع العمل الجماعي.

ينبغي للفلسفة أن تركز على إيجاد متعلمين دائمين من خلال تزويد الأطفال بخبرة تعلم إيجابية ومساعدتهم على اكتساب سلوك إيجابي نحو التعلم والمدرسة. ويتم تنفيذ هذه الفلسفة باستخدام نهج "التعلم من خلال اللعب" والذي يسنِد لموظف الرعاية دور الميسر ودوراً تفاعلياً كبيراً مع الأطفال، ويتبنى هذا النهج التركيز التام على الأطفال والتطور الشامل للطفل جسدياً وإدراكياً وعاطفياً واجتماعياً، ويقوم على احترام الأطفال كأفراد ذوي شخصيات متفردة وخلفيات وطباع وثقافات مختلفة، وإدراك التباين في مستويات قدراتهم ومعدلات نموهم وتطورهم. لذلك من الضروري أن تتبع منهجيات تطورية متوافقة مع جوانب القوة والضعف لدى كل طفل لمساعدته على تحسين مواهبه والتغلب على تحدياته.

ملحق 6: تطور الأطفال من الولادة وحتى سن الرابعة. المصدر: http://worklife.columbia.edu .

ت. أهداف المنهاج وبرنامجه

يقصد بكلمة المنهاج المواضيع التي ستدرس وطريقة تدريسها، لذلك ينبغي عند اختيار أو وضع منهاج لبرنامج رعاية الأطفال مراعاة العديد من العوامل:

أ. أعمار الأطفال
ب. سلوك الأطفال واحتياجاتهم التعليمية
ت. خلفيات الأطفال اللغوية والثقافية
ث. الوضع الاقتصادي للأطفال
ج. خبرات المعلم السابقة، وإمكانية إخضاعه للتدريب المستمر.

ينبغي الاهتمام بهذه العوامل عند تطوير المنهاج ومضمونه وتحديد المخرجات المستهدفة من التعليم/التطور. واستناداً إلى المنهاج ومخرجات التطوير الواضحة يستطيع المعلمون أو المشرفون تحديد إنجازات أكثر دقة كي يعمل الأطفال على تحقيقها في نهاية كل عام. وينبغي لهذه الإنجازات أن تكون متوافقة مع مراحل التطور العالمية للأطفال، وعلى مقدمي الرعاية إكساب الأطفال الخبرات وتوفير المصادر التي من شأنها دعم تطورهم ونموهم. كذلك ينبغي على مقدمي الرعاية تنفيذ استراتيجيات فعالة لملاحظة الأطفال وتقييمهم بهدف الاستجابة لاحتياجاتهم. ومن الأهداف العامة للبرنامج:

أ. تطوير الثقة بالنفس لدى الأطفال
ب. تطوير الاستقلالية ومهارات الاعتماد على الذات
ت. تطوير التنسيق الحركي الدقيق
ث. تطوير المهارات الحركية الكبرى
ج. تطوير مهارات اجتماعية إيجابية
ح. تطوير فهم واحترام الأطفال للمجتمع من حولهم
خ. تعلم الطرق المناسبة والمقبولة للتعبير عن مختلف المشاعر
د. تطوير التفكير المنطقي ومهارات حل المشاكل
ذ. تطوير مهارات اكتساب اللغة

وأكثر ما يناسب الفلسفة الواردة أعلاه المنهاج القائم على الموضوع. وتنطلق المواضيع ابتداء مما هو مهم للطفل وعالمه الخاص ثم تتسع تدريجياً مع تطور المعرفة والتجربة اللتين يكتسبهما الطفل. أي أن الموضوعات تبدأ بموضوع "كل شيء عني" ثم تنتقل إلى "عائلتي" و"مدرستي" وأخيراً تتناول "الوظائف" و"المواصلات". يمكن أن تكون الموضوعات أسبوعية أو نصف أسبوعية وذلك حسب الموضوع. وينبغي للخطة الأسبوعية التي تشتمل على الدروس والأنشطة والمواد اللازمة أن تكون جاهزة في بداية الاسبوع .

ولا يجوز أن يكون المنهاج جامداً، فعلى المشرفين اغتنام فرص التعليم كلما سنحت أثناء ما هو قائم من الفعاليات وما يبرز منها أو ما يثيره فضول الأطفال. ومن خلال الملاحظة يكتشف المعلمون ما هو مهم للأطفال ويرغبون بالمعرفة عنه، لتساعدهم في تحديد الموضوعات التي ينبغي تناولها.

يتم تقسيم غرفة الصف إلى مراكز تعلم (أنظر ص 16-14). وتقوم المعلمة بالتخطيط والإعداد للأنشطة في مختلف مراكز التعلم بهدف تعزيز الموضوع. وتصبح المعلمة هنا ميسِّرة، حيث تعد البيئة والأنشطة ومواد التعلم من أجل تيسير قيام الأطفال بالتجريب والممارسة وبالتالي تحقيق أهداف البرنامج.

ملحق 7: نموذج جدول خطة أسبوعية.

ث. الأنشطة اليومية

لقد تبين من خلال الممارسة العملية أن وجود مجموعة من الأنشطة تتم بنفس الترتيب في كل يوم يمنح الأطفال إحساساً بالأمن والنظام وبالتالي تعلم ما يتوقعونه وما يتوقع منهم.

أما الأطفال الرُضَّع فلا ترتيب يومي محدد لهم، فهم يُطعَمون عند الجوع ويوضعون في السرير عند النعاس. وعلى مقدمي الرعاية التحدث إليهم واللعب معهم والغناء والقراءة لهم في صحوهم وفي حالة سعادتهم. كما ينبغي تلبية احتياجاتهم الأساسية من إطعام وتغيير الحفاضات والعمل على راحتهم وتسهيل نومهم، وفيما يتعلق بالأطفال حديثي المشي وفي مرحلة الروضة فإن الروتين اليومي يشتمل على "الدروس" والأنشطة الصفية وأوقات الراحة وتغيير الحفاضات والإطعام واللعب في الساحة. ويمكن تنظيم ذلك وفقاً للبرنامج اليومي التالي:

7:30-8:30 لعب حر، تركيب أحجيات على الطاولة
8:30-9:00 وقت الإفطار
-90:00 10:30 وقت النشاط
10:30-11:30 لعب في الساحة
11:30-12:00 موسيقى وحركة
12:00-12:30 الغداء
12:30-1:00 تغيير الحفاضات/ قراءة قصة
1:00-3:00 قيلولة / فترة راحة / وجبة خفيفة
3:30:3:00- فن
3:30-4:30 لعب حر
4:30-5:00 وقت القصة

(3-3-1) ادارة مركز رعاية الاطفال ومؤهلات العاملين

يتعين وجود مدير للمركز تناط به المسؤوليات المتعلقة بادارة المركز، والإشراف على تقديم الخدمات، وإدارة استخدام السجلات والاستمارات والنماذج المستخدمة، ومتابعة وتقييم أداء العاملين .

هناك عدد من المؤهلات العلمية التي ينبغي توفرها في العاملين في هذه المراكز، ولا بدّ من اجراء تقييم ودراسة شخصية لهم في مجال رعاية الأطفال. فالعمل مع الأطفال في الأعوام المبكرة من حياتهم والتي تشكل أدق مرحلة يتطلب وجود سمات خاصة مثل التجاوب مع الأطفال والحيوية والبشاشة وتقديم النموذج الإيجابي والصبر. فمن شأن هذه السمات ضمان حصول الأطفال على الرعاية والتعليم السليمين.

ملحق 8: دليل أنشطة مقترحة من المجلس الوطني لشؤون الأسرة.

هناك نسبة محددة من العاملين ينبغي توفرها مقارنة مع عدد الاطفال في هذه الاماكن وفقا لتعليمات وزارة التنمية الاجتماعية، فوفقاً للمادة 35 من التعليمات الصادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية تكون النسب على النحو التالي:

- موظف رعاية واحد لكل ستة أطفال تحت سن العام الواحد
- موظف رعاية واحد لكل ثمانية أطفال بين سن العام والعامين
- موظف رعاية واحد لكل عشرة أطفال بين سن العامين والأربعة أعوام

وفي المملكة المتحدة تنص معايير التعليم في الطفولة المبكرة على النسب التالية :

- موظف رعاية واحد لكل ثلاثة أطفال منذ الولادة وحتى سن العامين
- موظف رعاية واحد لكل أربعة أطفال بين سن العامين والثلاثة أعوام
- موظف رعاية واحد لكل ثمانية أطفال بين سن الثلاثة أعوام والخمسة أعوام

وهناك مهام محددة لموظفي اماكن الرعاية حيث تشمل مهام أساسية تتمثل بما يلي:

- توفير بيئة آمنة وصحية.
- تنفيذ المنهاج.
- إيجاد بيئة للتعلم الإبداعي.
- توجيه الطلاب والتيسير لهم ومساعدتهم، وتسهيل ومتابعة تحركهم وتنقلهم.
- مساعدة الأهل على فهم أبنائهم وسمات تطورهم بشكل أفضل.
- العمل على التطوير الشخصي وبناء القدرات.

بما أن فلسفة مركز رعاية الأطفال المقترح لا تعتمد على إعطاء التعليمات أو الأسلوب النمطي فإنه يتوجب على موظفي الرعاية التدرب على كيفية تطبيق هذه الفلسفة بالشكل الصحيح والمناسب. كما ينبغي لهذا التدريب والتطور المهني أن يكونا عملية مستمرة تبدأ بالاطلاع على الفلسفة والمفاهيم وصولاً للتطبيق العملي لها. وتعتبر دورات الإنعاش وعرض قصص النجاح أمراً ضرورياً لإكساب موظفي الرعاية أساليباً جديدة وفهم أوسع إضافة لتنمية روح الابتكار لديهم وتحفيزهم.

مكونات خطة بناء قدرات العاملين

1. التدريب الأولي: يعتبر تدريب الموظفين قبل انطلاق عمل مركز رعاية الأطفال أمراً أساسياً. وينبغي تعريف موظفي الرعاية على المعالم الأساسية في تطور الأطفال عمرياً وتطبيق النهج الموضوعي والترتيب المناسب للمكان والاستعمال الصحيح لمختلف مناطق المكان.

وتشتمل ورش العمل التدريبية في هذه المرحلة على الموضوعات التالية:

أ. التطور ومعالمه لدى الأطفال من الولادة وحتى سن الرابعة
ب. العمل مع الرُضَّع وحديثي المشي
ت. البيئة الصحية والآمنة
ث. التواصل مع الأطفال
ج. ملاحظة الأطفال وتقييمهم
ح. التعامل مع الأهل، والتعامل مع الخلافات العائلية
خ. مهارات الإرشاد والانضباط وإدارة الصف
د. تطوير المهارات الإدراكية واللغوية
ذ. تحفيز المهارات الحركية والاجتماعية/العاطفية
ر. الرياضيات والعلوم
ز. الإسعافات الأولية

2. التدريب في الموقع: ينبغي وضع برنامج للتدريب في الموقع بهدف ضمان فعالية "التدريب الأولي". ويتيح هذا التدريب لموظف الرعاية السير في تنفيذ التطبيق الفعلي لفلسفة المركز. ومما يتناوله هذا التدريب ممارسة عملية لمهارات إطلاق فضول واهتمام الأطفال والإجابة على تساؤلاتهم والتعامل مع النزاعات بينهم. ويتم هذا التدريب ابتداءاً على مدار شهر (مشتملاً على موضوعين) ثم بمعدل يوم واحد أسبوعياً في الشهر التالي. ويتناول هذا التدريب ما يلي:

أ. تطبيق المنهاج والنهج الموضوعي
ب. التخطيط لأنشطة الموضوعات
ت. الأنشطة اليومية
ث. تقييم تطور الأطفال في الجوانب الأربعة
ج. مهارات الاتصال مع الأطفال وذويهم
ح. احترام التعددية والفوارق الشخصية
خ. التقييم الذاتي لموظف الرعاية

3. المتابعة: لضمان استدامة المركز وتعزيز الالتزام والحس بالإنجاز لدى موظفي الرعاية ينبغي توفر الملاحظة وزيارات المتابعة وورش العمل الإنعاشية وتقييم المكان المادي وأداء كل موظف؛ فزيارات المتابعة تتيح الفرصة لموظف الرعاية للاستفسار وطلب المعلومات و/أو طلب المساعدة في موضوعات معينة. ويحدد المدرب الوقت الذي تنقضي فيه الحاجة لزيارات المتابعة بناء على نتائج تقييم مركز رعاية الأطفال.

ونتيجة لمحدودية القدرات الفنية والإدارية لدى وزارة التنمية الاجتماعية في مجال تنفيذ هذه المهام وتوفير التدريب المناسب ذي النوعية المتميزة يقترح تقديم هذا التدريب من خلال التعاقد مع جهة خاصة أو مجموعة مستشارين من ذوي الاختصاص في بناء القدرات وتدريب المعلمين باتباع الآلية التالية:

- تدريب موظفي الرعاية في تلك المراكز القائمة حالياً أو المنشأة على عجل.
- بناء قدرات مجموعة معينة من موظفي وزارة التنمية الاجتماعية لتمكينهم من تولي عملية بناء القدرات ونقلها لمراكز رعاية الأطفال.

كما يمكن لذلك أن يكون مشروعاً مشتركاً حيث تكلف مجموعة من المستشارين المختصين في تعليم ونمو الطفل والمدربين المعتمدين للمعلمين (مثل المدربين المعتمدين من "وِسكنسن"، أو أساتذة الجامعات في مجال تعليم الأطفال المبكر، أو غيرهم من الخبراء في هذا المجال) بتولي النوع الأول من التدريب (ويتم تطبيقه مباشرة مع الإدارات وموظفي الرعاية في مركز رعاية الأطفال) في حين تقوم المنظمة الأهلية (مثل "أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين" أو "إسأل لتنمية الموارد البشرية" أو "كادر") بالعمل بشكل متواز مع ذلك على بناء قدرات موظفي وزارة التنمية الاجتماعية.

(4-3-1) ضمان الجودة والاستدامة للخدمات المقدمة للاطفال

لضمان استدامة جودة الخدمات المقدمة للأطفال في مركز الرعاية ينبغي تطوير وإنفاذ نظام لضمان الجودة. ويمثل تطوير مثل هذا النظام عملية معقدة تشتمل على تطوير معايير وعمليات وأدوات، كما تتطلب تدريب وبناء قدرات المدراء وموظفي الرعاية والذين سيطبقون نظام إدارة وتقييم مراكز الأطفال. كذلك يستدعي نظام الجودة اختيار مؤسسة وطنية لإدارته مثل وزارة التنمية الاجتماعية.

ثمة طريقة أخرى بسيطة لضمان الجودة وهي جعل إدارة مركز الرعاية موضِع المساءلة من أصحاب العمل (الشركة) والأهل. فمن الواجب مشاركة صاحب العمل والمجتمع لإيجاد حِس بالمسؤولية لدى موظفي المركز تجاه عملهم وجودة ما يقدمونه للأطفال من تعليم ورعاية، مما يتيح لصاحب العمل والإدارة والأهل معرفة ما إذا كان هناك أية مسائل أو تحديات ينبغي التعامل معها لضمان توفير رعاية عالية الجودة للأطفال.

وينفذ ذلك على نحو تدريجي لوضع نظام ضبط جودة موحد على الخطة ذات المدى الأبعد، وحتى ذلك الحين يَستخدم كل من مراكز رعاية الأطفال القائمة نظامَه الداخلي في ضمان الجودة. انتقالاً إلى توحيد تلك النظم الداخلية وإيجاد تناغم بينها أن وصولاً إلى تسهيل عملية بناء نظام وطني لضمان الجودة وتقليل تكاليفها.

ويشمل ضمان الجودة الجوانب الرئيسية التالية:

1. الإدارة والقيادة
2. الصحة والتغذية
3. البيئة المادية
4. المعلم
5. تقييم تطور الطفل
6. العلاقة مع الوالدين والمجتمع

ومع ذلك يمكن لمراكز رعاية الأطفال قبل وضع النظام الرسمي لضمان الجودة على المستوى الوطني استخدام عدة وسائل للحصول على التغذية الراجعة من الأهل وآرائهم حول جودة المركز وخدماته، ومنها صندوق الاقتراحات واجتماعات الوالدين والإدارة، والفعاليات المفتوحة في المركز، وجلسات مجموعات التركيز، ومسوحات رضا ولي أمر متلقي الخدمة وغيرها. ويتوجب على الإدارة هنا أن تكون واضحة وشفافة في أهدافها خاصة تلك المتعلقة بتطور الأطفال وتعليمهم حتى يكون الأهل على معرفة بمستوى التوقعات مما يجعل تقييمهم مبنياً على معلومات صحيحة وموضوعياً على أفضل نحو ممكن عند مراجعة العناصر الأساسية التي اكتسبها أبناؤهم مقارنة بتلك التوقعات التي جعلوا المركز مسؤولاً عن تحقيقها.

(4-1) الاطار القانوني للدراسة

مقدمة

أقر قانون العمل الأردني لعام (1996) وكافة تعديلاته، الحماية القانونية للمرأة العاملة في بيئة العمل على اساس المساواة بين الرجل والمرأة على اعتبار أن كل منهما عامل وله ذات الحقوق والواجبات، كما أقر القانون مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة فيما يتعلق بحماية الأمومة فتضمن عدة أحكام لترسيخ هذا المفهوم كالنص على حق العاملة في الحصول على إجازة بدون راتب للتفرغ لتربية اطفالها، وحقها في اجازة بدون راتب لمرافقة الزوج، والحق في ساعة ارضاع، والتزام رب العمل بتهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات اللذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات في المنشأت التي تستخدم عشرين عاملة على الاقل.

وعلى الرغم من ذلك ووجود العديد من السياسات الحكومية التي تهدف الى تعزيز مكانة المرأة الأردنية اقتصادياً ، الا أنه لا يزال هنالك جملة من المعيقات التي تقف وراء ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية، فقد اشارت معظم الدراسات التي اجريت في هذا المجال الى العوامل الاجتماعية والثقافية كأسباب رئيسية لضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في الاردن، وعلى سبيل المثال فقد اشارت دراسة صدرت في عام (2008) عن صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة ، بالتعاون مع المركز الاردني للبحوث الاجتماعية ، بعنوان "التهميش الاقتصادي للمرأة الاردنية " الى ان اسباب البطالة للاناث تعود بشكل رئيس _كما هو مذكور _ الى برامج الاصلاح الاقتصادي واعادة الهيكلة .

كما أن التقرير الصادر عن مديرية عمل المرأه في وزارة العمل بعنوان "المرأة في سوق العمل الاردني (2004-2009)" يشير الى ان هناك اسباب متعددة تقف وراء ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الاردني ومن اهم الاسباب الخاصة بجانب العرض كثرة المسؤوليات الاجتماعية الملقاة على عاتق المرأة في الاسرة ، كالانجاب ورعاية الاطفال مما يجعل المرأة تفضل الانسحاب من سوق العمل،خاصة وان خروج المرأة للعمل لم يرافقه تكامل في الأدوار الاجتماعية بين الرجل والمرأة، مما جعل من المشاركة الاقتصادية عبئا اضافيا على المرأة، الى جانب مسؤوليتها الأسرية والاجتماعية.

وتشير إحدى الدراسات إلى أن الاسباب الجوهرية لتدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل هي عدم وجود حضانات نموذجية بأسعار مناسبة لا تستهلك جزءا كبيرا من دخل الاسرة ، وتقدم الخدمات على مدى ساعات النهار والى الضرورة في ساعات المساء وايام العطل كما بينت الدراسة ضرورة سد النقص في عدد دور الحضانة باعتبارها احد مستلزمات زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل واستمراريتها بالعمل بعد الزواج والانجاب .

من هنا تأتي الحاجة إلى تفعيل نص المادة (72) من قانون العمل الاردني و ذلك من خلال دراسة الاطار التشريعي لحق المرأة العاملة في توفير مركز رعاية لأبناءها و تحديد المعيقات التشريعية الواردة في نظام انشاء دور الحضانة و التعليمات الصادرة عنه بغية التوصل الى تبني تشريع يدفع أصحاب العمل إلى الالتزام بأحكام هذه المادة، من خلال الموائمة ما بين النصوص الواردة في المعايير الدولية وقانون العمل وما تهدف اليه من زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تذليل العوائق وايجاد خدمات مساعدة وما بين ما تهدف اليه أنظمة وتعليمات انشاء دور الحضانة الصادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية والتي تهدف الى تعزيز المصلحى الفضلى للطفل.

ولضمان التشخيص السليم للإطار التشريعي والتعديلات اللازمة تم تقسيم مراحل التقييم إلى ما يلي:

(1-4-1) تحديد الاطار التشريعي وفقاً للمعايير الدولية الخاصة بايجاد آليات تضمن تكافؤ الفرص للمرأة، وتمكنها من ممارسة حقها بالعمل ضمن بيئة عمل تراعي النوع الاجتماعي.

(1-4-2) استعراض الوضع القانوني المحلي الناظم لدور رعاية الأطفال في أماكن العمل.

(1-4-3) الاجراءات والسياسات والدراسات التي تمت من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية من التي يمكن الاستناد لها لتفعيل المادة 72 .

(1-4-4) توصيات الدراسة.

(1-4-1) تحديد الاطار التشريعي وفقاً للمعايير الدولية الخاصة بايجاد آليات تضمن تكافؤ الفرص للمرأة وتمكنها من ممارسة حقها بالعمل ضمن بيئة عمل تراعي النوع الاجتماعي.

لغايات بيان مدى التزام الأردن في حماية حقوق المرأة العاملة ، تم استعراض الالتزامات الدولية التي أوجدت على الأردن لتعزيز مكانة المرأة في سوق العمل وتحفيز مشاركتها الاقتصادية حيث تتوزع هذه المعايير ما بين المواثيق الدولية لحقوق الانسان، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وقد تم معالجة هذا الأمر ضمن المطلبين التاليين:

- المطلب الأول: المواثيق الدولية لحقوق الإنسان
- المطلب الثاني: معايير منظمة العمل الدولية

المطلب الأول: المواثيق الدولية لحقوق الإنسان

صادق الأردن على سبعة مواثيق أساسية لحقوق الإنسان وتم نشرها على التوالي في الجريدة الرسمية ابتداً من العام 2006 وحتى العام 2008 ، وعلى الرغم من عدم تحديد الدستور الأردني لمرتبة الاتفاقيات في الهرم التشريعي الا أن القضاء الأردني قد وضع التشريعات في مرتبة وسطى (أقل من الدستور وأعلى من القانون الوطني) أي ان أحكامها تنفذ حتى لو تعارضت مع القانون.

يلتزم الأردن أمام المجتمع الدولي ونتيجة لمصادقته على مواثيق حقوق الانسان بالاعتراف بحق المرأة بالعمل وبايجاد أليات تمكنها من العمل وبحماية هذا الحق من أي شكل من أشكال التمييز وضمان تكافؤ الفرص.

وباستعراض أبرز الاتفاقيات التي تعزز أحكامها حق المرأة في العمل وحماية هذا الحق ، فيلاحظ ان هذه المواثيق كانت على النحو التالي:

أولاً : الشرعة الدولية لحقوق الانسان

تتضمن الشرعة الدولية لحقوق الانسان الاعلان العالمي لحقوق الانسان والصادر عام 1948 والذي يلزم الأردن أدبياً بأحكامه بالاضافة الى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأيضاً العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والمصادق عليهما من قبل الأردن والمنشورين في الجريدة الرسمية عام 2006.

وقد أكدت ديباجتا العهدين على أن رفاهية الإنسان لا يمكن أن تتحقق إلا إذا تحققت شروط تسمح لكل فرد بالتمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، ويشترك العهدان في إلزام الدول الموقعة باحترام وضمان الحقوق الواردة فيها دون تمييز من حيث العرق واللون والجنس واللغة والرأي السياسي أو غيره من الآراء، والأصل الوطني والاجتماعي، والثروة والولادة أو أية وضعية أخرى، وبأن تتخذ ما يلزم لضمان ذلك كافة المقتضيات الدستورية والتشريعية الضرورية.

تعتبر مقتضيات الفصل الثالث متشابهة في العهدين معا، حيث ينص صراحة على أن الدول الأطراف "تلتزم بضمان الحق المتماثل للرجال في التمتع بكافة الحقوق" الواردة في العهدين، وقد ركز العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفي المواد من 16-6 أكد على "الحق في العمل" أي حق كل فرد في الحصول على إمكانية كسب قوته عن طريق عمل يختاره بحرية أو يقبله، وكذا حق كل شخص في التمتع بظروف عمل عادلة ومناسبة : أي الأجر العادل، والأجر المساوي للعمل المنجز، وخاصة النساء اللواتي يلزم أن تضمن لهن ظروف عمل لا تقل عن تلك التي يستفيد منها الرجال، وأن يتلقين نفس الأجر عن نفس العمل ـ والعيش اللائق، والصحة والسلامة، وفرص الترقية المتساوية والراحة والترفيه.

ثانيا: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

صادق الأردن على هذه الاتفاقية بالعام 1992 ونشرها في الجريدة الرسمية في 1/8/2007 وتكرس الاتفاقية مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص للمرأة من خلال إلزام الدول الموقعة في الفصل الثالث باتخاذ كافة التدابير الملائمة، بما في ذلك التدابير التشريعية، لضمان تمتع النساء بكامل بحقوق الإنسان والحريات الأساسية على أساس من المساواة مع الرجال، اذ تنص المادة (11) من الاتفاقية على ضمان الحق في العمل للنساء دون تمييز، كما نصت الاتفاقية على تدابيراً وأحكاماً خاصة لضمان حماية المرأة العاملة الأم، حيث نجد ان المادة 11/2 على ما يلي:

(أ) توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة.

(ب) ادخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

(ج) تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

كما أوردت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عند مناقشتها للتقاريرالدورية (3،4،5) المقدمة من الأردن التوصية رقم (38) والتوصية رقم (31) والمتعلقتين بضرورة التزام الأردن بتوفير الخدمات المساندة للنساء . وشمل نص التوصية رقم (38):

-" توصي اللجنة الدولة الطرف بتكثيف جهودها الرامية إلى تهيئة بيئة مواتية تمكن المرأة من أن تصبح أكثر قدرة على النجاح الاقتصادي، باستثارة وعي أرباب العمل في القطاعين الخاص والعام بأهمية تمكين المرأة، واعتماد تشريع يضمن المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة لتضييق الفجوة في الأجور بين المرأة والرجل وردمها وفقًا لاتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة في الأجور لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، وجمع بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس عن وضع المرأة في القطاع الخاص، واتخاذ تدابير فعالة لرصد ظروف عمل المرأة وتحسينها في هذا القطاع وضمان أن يغطي قانون العمل جميع قضايا التحرش الجنسي في مكان العمل".

وورد في التوصية رقم (31) الصادرة عن اللجنة، ضمن ملاحظاتها الختامية عند استعراض التقريرين الثالث والرابع للأردن ما يلي:

((يساور اللجنة القلق لكون قانون العمل لا يحظر التمييز ضد المرأة أو التحرش الجنسي، ولكون العاملات غير مخولات نفس الاستحقاقات بموجب نفس الشروط مثل العاملين الذكور، واللجنة قلقة أيضاً ازاء تأكيد الدولة الطرف أنها غير قادرة على تنظيم سلوك أرباب العمل بالقطاع الخاص . واللجنة قلقة كذلك إزاء محدودية توافر مرافق الرعاية النهارية، مما يحد من قدرتهن على الالتحاق بقوة العمل.)) وتعد هذه التوصيات جزء من المعايير الدولية التي يجب على الأردن الالتزام بها .

المطلب الثاني: معايير العمل الدولية

1. المعايير الاقليمية
2. معايير منظمة العمل الدولية

1. المعايير الاقليمية / الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية

صادق الأردن على ستة اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل العربية وهي :(الاتفاقية رقم (1) لعام 1968 بشأن مستويات العمل،الاتفاقية رقم (2) لعام 1968 بشأن تنقل الأيدي العاملة،الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)، الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني، الاتفاقية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين).

فقد عملت منظمة العمل العربية منذ إنشائها عام 1965 كهيئة إقليمية متخصصة في إطار جامعة الدول العربية، على وضع وتطبيق مستويات ومعايير متطورة للنهوض بشروط وظروف العمل، وتوحيد التشريعات العمالية في الدول العربية ومن أبرز انجازات منظمة العمل العربية إصدار اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، وبالرغم من أن الأردن ليس منضماً لكافة الاتفاقيات الا أنه يرسل تقاريراً للجنة الخبراء كعضو غير منضم، ومن ضمنها الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، صدرت هذه الاتفاقية ومن الاتفاقيات التي اهتمت بوضع المرأة الاتفاقية **رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل والمصادق عليها من قبل الأردن**، التي تضمنت أحكاماً خاصة بحماية النساء العاملات، والاتفاقية رقم 3 لعام 1971 والتي نصت في المادة (70) منها على أنه:

((يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لراحتهن اذا استدعت طبيعة العمل ذلك. وفي المنشآت التي تستخدم عدد كبير من النساء تلزم المنشآة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضانة ، ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الالزام وكذلك شروط انشاء دار للحضانة ونظامها)).

والاتفاقية العربية رقم (5) بشأن المرأة العاملة نصت الاتفاقية في المادة (8) منها على أنه:
((يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء ، تهيئة دار للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع منشآة أو منشآت أخرى ويحدد تشريع كل دولة شروط انشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة)).

وعلى ما تقدم فانه من الضرورة الاستناد الى الاتفاقية رقم (1) والصادرة عن منظمة العمل العربية، كأحد المعايير الاقليمية الملزمة للأردن.

2. المعايير الدولية / الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

تؤكد منظمة العمل الدولية من خلال العديد من الاتفاقيات الصادرة عنها على معايير و مبادئ أساسية تلزم الدول المصادق عليها بضمان الحقوق الأساسية في العمل منها المساواة بالأجر وتكافؤ الفرص كما أصدر اتفاقيات متخصصة بحماية الأمومة وأكدت من خلالها على دور المرأة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة والذى يقتضى إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات وتقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل على أساس المساواة التامة مع الرجل)).

صادق الأردن على أربعة وعشرون اتفاقية من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة ونشر الجزء الأكبر منها بالجريدة الرسمية الا أنه لم يصادق على اتفاقيات أساسية تمس حقوق المرأة في العمل منها الاتفاقية رقم (3) لعام 1913 والمتعلقة بعمل النساء قبل وبعد الوضع والتي تم مراجعتها بالاتفاقية رقم (103) لعام 1956 والاتفاقية رقم 156 بشان تكافؤ الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين لسنة 1981، والاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة وهي مراجعة للاتفاقية رقم (156).

ويلاحظ ان مبدأ المساواة في الأجر قد وضع منذ سنة (1951) بمقتضى الاتفاقية عدد 100 وقد انضم الأردن لهذه الاتفاقية وصادق عليها ونشرت بالجريدة الرسمية في عام 1966، والتوصية رقم 90، وأعيدت تقويته سنة (1958) بواسطة الاتفاقية والتوصية عدد 111 المتعلقة بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

وفي سنة (1981)، أعادت المنظمة تكريس المساواة في الفرص والمعاملة لفائدة العمال من الجنسين، وذلك من خلال الاتفاقية رقم 156 والتوصية المصاحبة لها، وقد تم التحضير لهذا التطور من خلال الإعلان المتعلق

بالمساواة في الفرص والمعاملة لفائدة العاملات، وكذا القرار المتعلق ببرنامج العمل الهادف إلى تكريس تكافؤ الفرص والمعاملة لفائدة العاملات والذي تبناه مؤتمر العمل الدولي سنة 1975.

بالاضافة الى ما تقدم فقد تقرر معايير خاصة بعمل المرأة وحماية الأمومة من خلال عدد من الاتفاقيات والتوصيات أخرها الاتفاقية رقم 138 لسنة 2000.

وفيما يلي استعراض للاتفاقيات الدولية:

1 - الاتفاقية رقم (111)متعلقة بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة:

صادق الأردن على هذه الاتفاقية ونشرت بالجريدة الرسمية بتاريخ 30/5/1963، وقد اهتمت هذه الاتفاقية بمناهضة التمييز في العمل والمهنة،وتعلن الديباجة أن "للإنسان حق متابعة تطوره المادي والذهني في إطار من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص كيفما كان أصلهم أو جنسهم أو معتقداتهم"، أما مصطلح التمييز كما استعمل في هذه الاتفاقية فيقصد به:

((المفهوم كل تمييز أو تهميش أو تفضيل مؤسس على الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي الذي من شأنه تدمير أو المس بتكافؤ الفرص أو المعاملة في مادة التشغيل والمهنة))

وقد أقرت هذه الاتفاقية بموجب أحكامها مبدأ التمييز الايجابي لصالح بعض الفئات منها العمال أصحاب المسؤوليات الاجتماعية)).

وتلزم الاتفاقية الدول المنضمة الى اتخاذ تدابير إيجابية في تطبيق السياسات الوطنية تشجع تكافؤ الفرص والمعاملة بطرق تتفق وظروف كل بلد؛ أما بخصوص التدابير التي تعتبر غير تمييزية تقررالاتفاقية الا أن اتخاذ تدابير ايجابية لا تعتبر تمييزا لتلك الفئات من العمال لاعتبارات تتعلق بالحاجات الخاصة للأفراد الذين يعتبرون بشكل عام في حاجة للحماية لأسباب كالجنس والعجز والمسؤوليات العائلية والمستوى الاجتماعي والثقافي.

2 - التوصية رقم 111 المصاحبة للاتفاقية رقم 111:

بعد أن أعلنت التدابير الهادفة إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل والمهنة رجحت التوصية ضرورة احترام هذه المساواة ما بين العمال في التدريب والتأهيل المهني ، الحصول على ترقيات العمل حسب المؤهل والخبرة والكفاءة الشخصية مراعاة السلامة المهنية للعمال وحقوق العمل في التأمينات الاجتماعية.

3 - الاتفاقية رقم 156 بشان تكافؤ الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين لسنة 1981:

تتعلق الاتفاقية بالعمال من الجنسين أصحاب المسؤوليات العائلية، وقد أعادت الديباجة التأكيد على مبادئ المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، واعترفت بأن مشاكل العمال ذووا المسؤوليات العائلية تشكل عائقا حقيقيا للأشخاص الذين تثقل كاهلهم، ولذلك فإن معاملتهم يجب أن تحافظ على المساواة بين العمال اعتبارا لهذا الوضع، واتجاه باقي العمال.

وفرضت الاتفاقية التزامات على الدول تتعلق بالسماح للعمال أصحاب المسؤوليات العائلية والذين يشغلون أو يرغبون في شغل وظائف ـ بتكريس حقهم في الوصول إلى هدفهم دون تمييز وذلك ضمن السياسة الوطنية كلما أمكن ذلك، دون أن ينجم عن ذلك تنازع بين مسؤولياتهم العائلية والمهنية، ويستتبع ذلك الممارسة الفعلية للاختيار

الحر لوظيفتهم واعتبار احتياجاتهم فيما يتعلق بظروف العمل والضمان الاجتماعي، ولا يمكن أن تشكل المسؤوليات العائلية سببا مشروعا لفسخ عقد الشغل في كافة الأحوال.

4 - التوصية رقم 165 المصاحبة للاتفاقية رقم 156:

ترسم هذه التوصية تدابير خاصة تهدف بلوغ المساواة الفعلية للعمال من الجنسين، والتي لا يجب اعتبارها تدابير تمييزية، ومنها :

ألا تشكل الوضعية العائلية (الزواج الأمومة) سببا لرفض تشغيل العمال أو فسخ عقود عملهم.

وتعير التوصية اهتماما خاصا بتحسين الظروف الملائمة في أماكن العمل وظروفه خاصة ما تعلق بتقليص مدة الشغل اليومية وساعات العمل الإضافية، وإدخال المرونة في تحديد أوقات العمل والحصول على مختلف العطل، واعتبار ظروف العمال عند تدبير العمل بالمجموعات أو العمل الليلي واعتبار عناصر مختلفة، كمكان عمل الزوج وإمكانيات تعليم الأطفال عند نقل العامل من مكان لآخر، والتنظيم الملائم للضمان الاجتماعي وظروف العمل، وإمكانية الحصول على عطلة في حالة مرض الطفل؛ وأخيرا تهتم التوصية باحترام المسؤوليات التشاركية للوالدين، مراعاة إلغاء جميع العوامل السلبية التي يمكن أن تجبر المرأة على ترك العمل خارج البيت.

5ـ الاتفاقية رقم 3 المتعلقة بعمل النساء قبل وبعد الوضع:

تم تبني هذه الاتفاقية خلال أول دورة للمنظمة سنة 1919، وقد دخلت حيز التنفيذ سنة 1921، وكانت موضوع مراجعة سنة 1952 طبقا للاتفاقية رقم 103 والتي نفذت عام 1955. ويغطي مجال تطبيق الاتفاقية رقم (3)كافة المؤسسات الصناعية بمفهومها الواسع والمتألفة من الصناعات المنجمية والاستخراجية وصناعة البناء وأعمال النقل وكذا المؤسسات التجارية. أما عن الحقوق التي تكرسها فتتعلق بتوقيف عمل النساء الواضعات، وتمديد الغياب في حالة المرض، والحصول على تعويضات لاحقة تتكفل بها الجهة الجكومية أو من خلال التأمينات الاجتماعية ، وإعطاء الإذن بالتغيب للرضاعة.

6 - الاتفاقية رقم 103 متعلقة بالأمومة (المراجعة) لعام 1952 :

حددت هذه الاتفاقية حقوقاً أساسية للمرأة العاملة الحامل قبل الوضع وبعد الوضع ومنها تحديد عطلة الوضع باثني عشر أسبوعا، منها ستة أسابيع على الأقل يلزم التمتع بها بعد الوضع، وعندما تضع المرأة بعد التاريخ المحتمل، تمدد عطلة الوضع إلى تاريخ الوضع الواقعي دون تقليص مدة الراحة اللاحقة؛ ويلزم إعطاء عطلة إضافية في حالة المرض المرتبط بالحمل (قبل الوضع) أو الناتج عن الوضع(عطلة ما بعد الوضع).

الحق في الحصول على تعويضات نقدية وعينية توقيف النشاط المهني للمرأة ، ويلزم أن يسمح مبلغ هذه الأخيرة بضمان نفقتها ونفقة طفلها في ظروف صحية جيدة وحسب مستوى عيش لائق، أما بالنسبة للتعويضات الطبية فيلزم أن تتضمن العلاجات التي تتلقاها المرأة من الطبيب أو القابلة خلال الوضع وبعده وكذا الاستشفاء في حالة الحاجة ومنع فصل العاملات خلال استفادتهن من هذه الحقوق .

7 - التوصية رقم 95:

تم تبني هذه التوصية عام 1952، وغطى موضوعها التحسينات التي تمنحها مدة عطلة الوضع والتعويضات وتدابير العلاجات الممنوحة للأم والطفل وكذا حماية العمل.

8 - الاتفاقية رقم 110 متعلقة بظروف العمل في المزارع.

صدرت هذه الاتفاقية في 4 يونيو 1958، ودخلت حيز النفاذ في 22 يناير 1960، ورغم أنها لاحقة على الاتفاقيات عدد 3 و103 فإن مضمونها يبقى متراجعا بالنسبة لهما.

9 - الاتفاقية رقم (183) المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 2000.

لم يصادق الأردن على هذه الاتفاقية على الرغم من تضمنها العديد من المعايير التي تحمي المرأة بسبب وضع الأمومة ، حيث بادرت منظمة العمل الدولية إلى مراجعة الاتفاقية "المراجعة" لسنة 1952.

تلزم الاتفاقية الدول بضمان تعويضات نقدية طبقا للتشريع الوطني للنساء اللواتي يتغيبن عن العمل بسبب يتعلق بحماية الأمومة بالاضافة الى توفير التعويضات النقدية في مستوى يمكن المرأة من المصاريف اللازمة لها ولطفلها في ظروف صحية جيدة تبعا لمستوى معيشي لائق. ويمنع على رب العمل انهاء عمل العاملة خلال الحمل، أو خلال اجازة الوضع أو الفترة التي تلي رجوعها من اجازة الأمومة المحددة بمقتضى التشريع الوطني .

ولكل دولة أن تتبنى تدابير خاصة للضمانات الواردة في الاتفاقية و ألا تشكل الأمومة مصدر تمييز في العمل، بما في ذلك الوصول إلى العمل، وتتضمن التدابير الواردة في هذا المضمار منع اشتراط إجراء فحص حمل على المرأة التي تودع ترشيحها لمنصب ما أو اشتراط تقديم شهادة تثبت حملها من عدمه، إلا في الحالة التي يتطلب التشريع الوطني ذلك بالنسبة للأشغال التي تمنع كليا أو جزئيا، على النساء الحوامل أو المرضعات أو التي تتضمن خطرا معروفا على صحة المرأة والطفل.

وقد أقرت هذه الاتفاقية معيار يتعلق بعدم الزام رب العمل وحده بكافة التعويضات وذلك للمحافظة على وضع المرأة في سوق العمل . وذلك كما جاء في المادة 6/8.

(2-4-1) استعراض الوضع القانوني المحلي الناظم لدور رعاية الأطفال في أماكن العمل .

أولاً: الدستور

أكد الدستور الأردني على مبدأ المساواة ما بين الأردنيين رجالاً ونساء وضمان حق الحصول على العمل في المادة

(٦) منه حيث نصت على:

١- الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين .

٢- تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود امكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين .

وعلى الرغم من عدم النص صراحة على لفظ الجنس في متن المادة الا أن هذه المادة جاءت في الفصل الثاني من الدستور الذي ينظم حقوق كافة الأردنيين دون تمييز على أساس الجنس وقد أكد على ذلك الميثاق الوطني الأردني والأجندة الوطنية .

ثانياً : قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 / المنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 16/4/1996 وتعديلاته.

أقر قانون العمل مبدأ عدم التمييز بسبب الجنس ما بين العمال كما أقر مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة فيما يتعلق بحماية الأمومة. **فقد عرفت المادة (2) من القانون العامل:** كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل. كما أفرد قانون

العمل مواداً خاصة بحماية الأمومة في المواد (67 ، 70، 71 ، 72)، وفيما يتعلق بالتزام رب العمل بانشاء دار رعاية لأطفال العاملات ، فقد نصت المادة (72) على انه:

((على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.))

بالاشارة الى المادة أعلاه نجد بأن المشرع الأردني قد تنبه لاحتياجات الأمومة الخاصة بالمرأة العاملة باعتبارها أحد العمال أصحاب المسؤوليات الاجتماعية ، وتوافق مع المعايير الدولية المتعلقة بعدم التمييز ضد المرأة بسبب المسؤوليات العائلية ويعتبر ايجاد مكان لرعاية أطفال المرأة العاملة أحد التدبير الايجابية لحماية استمرار المرأة في العمل .

عند تحليل عناصر المادة (72) ، نجدها تتضمن الأتي:

أ- التزام صاحب العمل ينحصر في ايجاد مكان مناسب دونما تحديد شروطه .

ب- توفير مربية مؤهلة للرعاية .

ج- التزام رب العمل ينشأ بوجود (20) عاملة و(10)أطفال عمرهم أقل من أربعة سنوات .

د- لم تفرض المادة أية أعباء مادية على العاملات مقابل الاستفادة من خدمات الحضانة .

هـ- لا تلتزم أي جهة حكومية أو أهلية أو تأمينية بأي التزام مادي تدعم فيه التزام رب العمل المادي .

ز- المادة جاءت منشئة للالتزام دون تحديد شروط تنظيمية أو اصدار نظام أو تعليمات، فلم تقرر المادة وجوب ترخيص دار الرعاية ، ولم تحدد عدد المربيات ولا موقع دار الرعاية اذا كان داخل مكان العمل أو خارجه .

وعند مقارنة نص المادة (72) مع بعض التشريعات العربية التي تنظم ذات الحق للعاملات، نجد الأتي:

أ- عدد العاملات: حدد قانون العمل الأردني التزام رب العمل بانشاء مكان لرعاية أبناء العاملات بعشرين عاملة وبعشرة أطفال تقل أعمارهم عن أربعة سنوات.

وبمراجعة بعض النصوص العربية الواردة في تشريعات العمل نجدها لم تربط عدد النساء العاملات بعدد أطفال على الرغم من أن النص الأردني يتميز بتقديم الخدمة لعدد أقل من العاملات .

كما حدد قانون العمل السوري بموجب المادة (139) التزام صاحب العمل إذا كان يستخدم **مائة عاملة** فأكثر في مكان واحد أن يوفر دارا للحضانة لهم .بينما نجد بأن قانون **الشغل المغربي** في المادة 162 قد ألزمت المنشآت التي يعمل بها **(50) عاملة** بايجاد غرفة للحضانة والرضاعة .أما قانون **العمل المصري** لعام 2003 قد حدد العدد أيضاً ب **100 عاملة** .ولم يأتي قانون **العمل الفلسطيني على تحديد عدد للعاملات** وانما كان التزاماً عاماً على صاحب العمل الذي يشغل النساء أن يجد أماكن خاصة لراحتهم وحظر أي شكل من أشكال التمييز ضدهن.

ب- الترخيص

لم تصرح المادة (72) من قانون العمل الأردني بأن أماكن الرعاية يجب أن تراعي تعليمات أو أنظمة ترخيص الحضانات ولم تتبعها لأي نظام أخر وانما الزام رب العمل بايجاد مكان للرعاية دون تحديد شروطه ، وفي حال عدم قيامه بالالتزام فانه يتم مخالفته استناداً لأحكام .

بعض التشريعات العربية قد وجدت حلولاً لهذا الأمر، بالنص صراحة على الجهة التي تتبع لها دور الحضانة .فنجد مثلاً بأن المادة **139** من قانون العمل السوري ، قد نصت صراحة على خضوع شروط انشاء الحضانات التي في أماكن العمل ونظامها الى قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. بينما نصت المادة 162 من مدونة الشغل المغربية لتولى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل (وزارة العمل في القطاع الخاص)، تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد، وشروط حراسة الأمكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية.

ج- مكان اقامة الحضانة

استناداً لأحكام المادة (72) من قانون العمل لم يحدد المشرع موقع انشاء مكان رعاية الأطفال وانما ورد الالتزام بشكل عام .وبمراجعة نصوص بعض القوانين العربية ، نجدها أكثر تحديداً ، فمثلاً مدونة الشغل المغربية بموجب أحكام المادة (162):

1 -يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقاولة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيرة، تتجاوز سنهن السادسة عشرة.

2 -يمكن استعمال غرف الرضاعة روضا لأطفال الأجيرات العاملات بالمقاولة.

بينما قررت المادة (96) من قانون العمل المصري على امكانية اشتراك أكثر من مؤسسة في انشاء دار حضانة .

د- كلفة الخدمات المقدمة

اقرت المادة (72) من قانون العمل أن كلفة انشاء دار للرعاية هي التزام على صاحب العمل دون مشاركة من العاملات أو بدعم من أي جهة أخرى أو تأمين . الأمرالذي من شأنه أن يلقي عبئ مالياً اضافياً على رب العمل يجعله يستبعد تشغيل النساء لكي لا يلتزم بأحكام المادة (72) .

بعض التشريعات العربية الأخرى نجدها قررت مبدأ اشتراك المؤسسات القريبة بانشاء دار حضانة واحدة لأبناء العاملات بينما نجد تشريعات أخرى قد قررت الزام العاملات بمبالغ مالية مقابل الحصول على هذه الخدمة ، كما هو الحال في سوريا حيث نصت المادة 139 على تحمل العاملة مقابل انتفاعها من خدمات دار الحضانة جزء من النفقات تقررمن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. ومن هنا وجب التفكير جدياً للنظر في كيفية تفعيل هذا النص من خلال تخفيف الأعباء الملقاة على صاحب العمل .

ففي العام 2009 تم تفعيل تأمين الأمومة الوارد في المادة (42) من قانون الضمان الاجتماعي ، وذلك لدفع بدل التعطل عن العمل خلال اجازة الأمومة الممنوحة للعاملة بموجب أحكام المادة (70) من قانون العمل ، وفي السابق كان بدل هذه الاجازة التزام على صاحب العمل فقط بينما عندما وجد التأمين أصبحت مسؤولية جماعية على الموظفين وصاحب العمل من خلال تحديد مصادر تمويل خاصة بموجب المادة (42) من القانون تمثلت في:

أ- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة ثلاثة أرباع الواحد بالمائة من أجور المؤمن عليهم.

ب- الفوائد والغرامات والمبالغ الاضافية التي تترتب على عدم التقيد باحكام هذا التأمين.

ج- ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.

وحيث أن هذا التأمين شرع لحماية الأمومة ولمنع استبعاد المرأة عن المشاركة الاقتصادية فانه بالامكان تعديل هذه المادة بحيث يتم تحديد نسبة من الاشتراكات المدفوعة لتأسيس دور حضانات في أماكن العمل أو دور حضانات مشتركة ، أو تأسيس شركة غير ربحية لانشاء سلسلة من دور الحضانات في المملكة تخدم العاملات .

اما فيما يخص الرقابة على مدى التزام أصحاب العمل بانشاء دور للرعاية استناداً لأحكام المادة (72) ، فنجد ان قانون العمل وضمن المواد (9،139) قد حدد آليات الرقابة على مدى التزام صاحب العمل بأحكام القانون والعقوبات المفروضة على الاخلال بالقانون .

وقد بادرت وزارة العمل في شهر شباط 2013 ،مخاطبة كافة المؤسسات من خلال وزير العمل للالتزام بأحكام المادة 72 ، كما بدأت ومن خلال الاذاعات المحلية بنشر (سبوت) اعلامي للتوعية بحق المرأة في المادة 72 وبالتزام صاحب العمل .

وبالرجوع الى آلية التفتيش والرقابة نجد بأن لمفتش العمل العديد من الصلاحيات بموجب القانون لالزام صاحب العمل للامتثال لأحكامه تصل الى حد اغلاق المؤسسة ، الا أنه حتى تاريخه لم يتم رصد اية حالة اغلاق لمؤسسة لاسباب تتعلق بعدم التزام رب العمل بأحكام المادة 72 على الرغم من أن أغلب المنشآت التي ينطبق عليهم أحكام المادة 72 لا تلتزم بذلك .

أما عن العقوبة المفروضة فانها تتراوح خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون وقد تصل الى خمسمائة دينار.

وبالطبع فان قيمة الغرامة المفروضة أقل بكثير على صاحب العمل من تكاليف انشاء دور رعاية، وهذا سبب اضافي لعدم التزام أصحاب العمل بانشاء دور رعاية للأطفال وخصوصاً المؤسسات الكبرى والبنوك وغيرها .

ثالثاً : التنظيم القانوني لدور الحضانة

يستند تنظيم انشاء دور الحضانة في الأردن الى أحكام المادة (4) من قانون وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل وتعديلاته رقم (14) لسنة 1956 والمنشور في الجريدة الرسمية عدد (1265) على الصفحة 1367 تاريخ 17/3/1956. حيث تمنح المادة (4) المذكورة أعلاه لوزير التنمية الاجتماعية التنسيب لمجلس الوزراء لوضع الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالأمور التالية :-

((الإشراف على شؤون العمل والعمال، وعلى تسجيل نقابات أصحاب العمل واتحاداتها نقابات العمال واتحاداتها، وتنظيم شؤون العمل وتعويض العمال، ووقايتهم من الإصابات وأخطار المهنة، وتعزيز شؤون الرعاية الاجتماعية للطبقة العاملة، والتأمين الاجتماعي والتكافل الاجتماعي والتدريب المهني، ومراقبة القوى العاملة، وتنمية كفاية العمال، وحماية الأحداث، ومراقبة العمال الأجانب وما الشكل ذلك)).

((رعاية الطفولة والأمومة وشؤون الأسرة.))

المادة (4/6/7)من قانون الشؤون الاجتماعية((رعاية الطفولة والأمومة وشؤون الأسرة.))

المادة (4/6/7)من قانون الشؤون الاجتماعية

وايضا، استناداً للمادة (4/6/7) من قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، صدر نظام دور الحضانة رقم 52 لسنة 2005 المنشور على الصفحة 3332 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4715 بتاريخ 1/8/2005 والذي صدر عنه تعليمات ترخيص دور الحضانة رقم (1) لسنة 2008 وتعليمات الحضانات المدرسية لعام 2008.

الجدير بالملاحظة بهذا الصدد بأن قانون الشؤون الاجتماعية والعمل قد صدر في عام 1956 وبذلك الوقت لم تكن وزارة العمل مستقلة عن وزارة التنمية الاجتماعية وقد جرى هذا الاستقلال في مطلع السبعينات وتحديداً في 2/8/ 1976 بموجب (نظام وزارة العمل) والذي نقل بموجبه لوزير العمل الصلاحيات المنصوص عليها في قانون

العمل من وزير الشؤون الاجتماعية، حيث جاء في المادة (2) من نظام وزارة العمل رقم (21) لسنة 1960 ، مايلي:

((تنقل الصلاحيات المنصوص عليها في قانون العمل رقم (21) لسنة 1960 وتعديلاته والانظمة الصادرة بموجبه والمعطاة الى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الى وزير العمل))

بالرغم من أن وزارة التنمية الاجتماعية تعنى بشؤون الأمومة والطفولة وتصدر الأنظمة والتعليمات المتعلقة بانشاء الحضانات باعتبارها أحد مهام الوزارة المتعلقة برعاية الطفولة وتعزيز شؤون الرعاية الاجتماعية.

2 - نظام دور الحضانة رقم 52 لسنة 2005 المنشور على الصفحة 3332 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4715 بتاريخ 1/8/2005 صادر بموجب المادة 4 من قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتعديلاته رقم 14 لسنة 1956.

ينظم انشاء دور الحضانات في الأردن ، كما أنه يفرد نصاً خاصاً يمنح بموجبه الحق للمؤسسات والشركات بانشاء دور حضانة بأماكن العمل ، حيث نصت المادة (4) منه على:

(((يجوز للافراد والمؤسسات العامة والخاصة والشركات والجمعيات والهيئات الاجتماعية المسجلة رسميا ، واي جهة اخرى تقتضي طبيعة عملها او ظرف العاملين فيها وجود دار حضانة التقدم بطلب ترخيص وفقا لاحكام هذا النظام))).

3 - تعليمات ترخيص دور الحضانة رقم (1) لسنة 2008

صدرت التعليمات بمقتضى المادة (20) من نظام دور الحضانة رقم (52) لسنة 2005، وتضمنت هذه التعليمات الاطار التنفيذي لانشاء دور الحضانة بالقطاع الخاص بالأردن وشملت الأحكام الخاصة بالجوانب التقنية والشروط والرسوم .

وقد تضمن هذه التعليمات بعض من الاستثناءات للحضانات التي تنشئ في أماكن العمل وفقاً لما يلي:

1 - استثناء يتعلق بالموقع

المادة [19] : يشترط في الموقع المراد إقامة دار الحضانة فيه ما يلي :-

1. أن يكون المبنى بعيداً عن طريق المواصلات الرئيسية التي تحددها إدارة السير، وأن يكون في مناطق منظمة تنظيماً سكنياً ويستثنى من ذلك الحضانات التي تفتتحها الشركات والمصانع لخدمة أبناء العاملين فيها وبقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب اللجنة المركزية لدور الحضانة شريطة اتخاذ كافة التدابير اللازمة للحفاظ على على صحة الأطفال وأن تكون بعيدة عن المكاره الصحية والمستودعات .
2. القابلة للاشتعال أو أي مواد ضارة بالصحة العامة، وبعيداً عن أماكن الضجيج والتلوث وأسلاك الضغط العالي، وأن لا يكون الموقع في مكان استخدم سابقاً كمكب عام للنفايات أو بالقرب منه.
3. أن لا يكون المبنى في منطقة منخفضة ومعرضة للفيضانات والانهيارات.
4. أن تكون الطرق المؤدية للموقع آمنة ومعبدة.

2 - استثناء يتعلق بالمبنى

المادة [20] : يشترط في المبنى المراد ترخيصه كدار حضانة من الداخل والخارج ما يلي :-

1. أن يكون البناء من مواد الإنشاء الدائمة ويحقق الشروط الصحية والبيئية والسلامة العامة وفق قانون كودة البناء النافذ.

2. أن يكون المبنى طابقاً أرضياً له منفذ رئيسي على الشارع بحيث لا يزيد منسوب ارتفاع المبنى عن متر عن مستوى الشارع صعوداً أو نزولاً وأن يتوفر فيه درابزين حماية، وفي حال كان البناء طابق تسوية يجب أن يكون مطابقاً للشروط الصحية والهندسية من حيث التهوية والإنارة الطبيعية.ويستثنى من ذلك بقرار معلل من لجنة دور الحضانة ، الحضانات التي تؤسسها الدوائر الرسمية والشركات لخدمة أبناء العاملين فيها ولا يتوفر فيها طابق أرضي شريطة اتخاذ الاجراءات التي تضمن سلامة وصحة حماية الأطفال.
3. أن لا يقل ارتفاع السقف عن (2.40م) كحد أدنى.
4. يشترط في كل الحالات أن يكون مبنى الحضانة مستقلاً له مدخل خاص، وساحة خاصة ومرافق صحية خاصة، وفي حال اشتراك الحضانة مع مبنى روضة أو مدرسة يجب أن تكون مرافقها مستقلة ، ما عدا الحضانات المستثناة بموجب المادة 20/2.

3 - استثناء يتعلق بعدد الغرف

المادة (21) : أ يجب أن لا يقل عدد غرف الحضانة عن ثلاث غرف ، أحداها للرضع وأن لا يقل بعد للغرفة عن 3 م وفي كافة الاتجاهات عدا الارتفاع ، وأن يتوافق عدد الأطفال مع مساحة الغرفة من جهة ومع عدد مقدمي الرعاية من جهة أخرى ، مع مراعاة ما ورد في المادة (3) بند (11) حول عدد الأطفال المسموح استيعابهم في الحضانة .
ب- يمكن بقرار من الوزير بناء على تنسيب معلل من اللجنتين الفنيتين الميدانية والمركزية أن ترخص حضانة بعدد غرف أقل مما ورد في البند 21/أ شريطة تحديد الفئات العمرية المنوي خدمتها من الأطفال والمتناسبة مع مساحة دار الحضانة وعدد غرف الأطفال وعدد مقدمي الرعاية مع الالتزام بها التزاماً كاملاً.

4 -استثناء يتعلق بمديرة الحضانة، حيث يمكن بالاستناد لأحكام المادة 28/ج من التعليمات اعتماد مديرة دار تحمل شهادة الثانوية العامة مع خبرة عشر سنوات .

4 - تعليمات ترخيص دور الحضانة المدرسية الحكوميةرقم (2) لسنة 2008صادرة بمقتضى المادة (20) من نظام دور الحضانة رقم (52) لسنة 2005.

صدرت هذه التعليمات لتنظيم الحضانات المنشأة في المدارس الحكومية .

(3-4-1) الاجراءات والسياسات والدراسات التي تمت من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية من التي يمكن الاستناد لها لتفعيل المادة 72 .

(1-4-3-1) السياسات

نستعرض بهذا القسم أبرز السياسات الأردنية المتعلقة بتوفير الخدمات الاجتماعية المساندة للمرأة الأردنية لزيادة مشاركتها الاقتصادية ولضمان استمراراها في العمل.

1 - الاستراتيجية الوطنية للتشغيل .

تضمن المحور الخاص بالحماية الاجتماعية وحقوق العاملين ، حق العمال سواء كانوا يعملون في القطاع العام أم الخاص (منشآت كبرى / صغرى)، بالحماية الأساسية من ناحية تقاعد الشيخوخة وإصابات العمل، والتأمين الصحي، واستحقاقات البطالة والأمومة والحماية التي تمنحها القوانين والتشريعات للعمال.

2 - اصدار قانون "مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني لسنة 2008:

في سبيل تحقيق أهدافه يتولى مهام وصلاحيات منها اقتراح السياسة العامة للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني والخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها دون أي تمييز بسبب الجنس.

3 - الاستراتيجية الوطنية للمرأة الصادرة عن اللجنة الوطنية لشؤون المرأة .

أفردت الإستراتيجية الوطنية للمرأة محوراً لتمكين المرأة اقتصادياً لما تعانيه من صعوبات في مجال المشاركة الاقتصادية، ومن تدني المردود الاقتصادي نتيجة انخراطها في أعمال متدنية الأجور أصلا، أو التمييز ضدها في مستويات الأجور وانخفاض مستوى تأهيلها المهني وانخراط نسبة كبيرة من العاملات في النشاط الاقتصادي غير المنظم، وتبنت الاستراتيجية الأهداف التالية:

1 - إيجاد بيئة تشريعية ملائمة.

2 - زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة.

3 - رفع نسبة مساهمة المرأة في مواقع صنع القرار.

وفي هذا الصدد فقد خاطبت اللجنة الوطنية لشؤون المرأة كلا من رئاسة الوزراء ووزارة تطوير القطاع العام ووزاره العدل من اجل تضمين نظام الخدمة المدنية ما يلزم من نصوص توجب توفي حضانة لابناء العاملين والعاملات كما ان تأمين الخدمات اللوجستية للمرأة من مواصلات وتوفير دور الحضانة، ستؤدي الى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل ، وتعزيز انتاجية المرأة العاملة نتيجة اطمئنانها على اطفالها وعلى البيئة التي يتواجدون فيها أثناء عملها.

4 - تفعيل التفتيش في وزارة العمل بتاريخ شباط 2013

صرح وزير العمل الأردني أن على كافة المؤسسات الخاصة التي تشغل عشرون عاملة لديهن عشرة أطفال أن يلتزمن بأحكام المادة (72) من قانون العمل .

5 - المجلس الوطني لشؤون الأسرة

يسعى المجلس الوطني لشؤون الأسرة وضمن مشروع انشاء عشرة حضانات نموذجية في المملكة وضمن هذه الجهات التي سيسعى المجلس لانشاء حضانات أو تطوير الحضانات الموجودة :-

1 - الجامعة الهاشمية 2 - الخدمات الطبية الملكية ، بحيث تخدم أطفال (2900) ممرضة 3 - وزارة التخطيط 4 - المجلس الوطني لشؤون الأسرة .

6 - الخطة الوطنية الأردنية للطفولة (2004-2013) و"الأجندة الوطنية"

تضمنت نصوصاً تحث على توسيع انتشار رياض الأطفال الحكومية – خاصة في المناطق الريفية والفقيرة وأن تتحقق زيادة لمعدلات الالتحاق الإجمالية إلى 50% بحلول عام 2012 و 60% عام 2017.

7 - صندوق دعم القاضيات

على مستوى السلك القضائي، تم انشاء صندوق لدعم القاضيات لتقديم تسهيلات للمرأة القاضية من خلال الاستفادة من الصندوق دعم القاضيات وضمان عملية التوفيق بين قيامهن بمهامهن المطلوبة والمتطلبات الأسرية كتوفير دور الحضانة لأطفال الأمهات القاضيات.

(2-3-4-1) الدراسات

تشير الإحصاءات الواردة من وزارة التنمية الاجتماعية أن عدد الحضانات المسجلة لغاية كانون أول 2009 (800) حضانة، منها 283 للقطاع الخاص، 61 لجهات تطوعية، و456 لمؤسسات، والتابعة للوزارة 5 دور حضانة. تعمل الوزارة على مراقبة أداء الحضانات القائمة، وتطبيق نظام دور الحضانة رقم 52 لسنة 2005 وتعليمات ترخيص دور الحضانة رقم 1 لسنة 2008، وتعليمات دور الحضانة المدرسية الحكومية رقم 1 لسنة 2008 الصادرة بموجبه، حيث يجري إغلاق الحضانات المخالفة إغلاقاً مؤقتاً لحين تصويب الأوضاع. تقدم دور الحضانة الرعاية للأطفال من 4-0 سنوات. كما تنشئ وزارة التربية والتعليم رياض للأطفال.

بمراجعة الدراسات التي أعدت بغرض تفعيل المادة (72) من قانون العمل و انشاء أماكن الرعاية النهارية لأطفال العاملات التي نفذت لغايات ايجاد حلول عملية للتوصل إلى صيغة فضلى لضمان استمرار المرأة في العمل وزيادة مشاركتها مقابل ايجاد حلول تسهل على رب العمل الايفاء في التزامه المتمثل بتوفير أماكن مهيئة لرعاية أبناء العاملات ، أمكن إيجاز هذه الدراسات فيما يلي:

1 - دراسة وضع تصور لمشروع سلسلة دور حضانة ورياض أطفال لأطفال الأمهات العاملات في القطاع العام والخاص/ دراسة أعدت عام 2009 من قبل مجموعة من الباحثين و اللجنة الوطنية لشؤون المرأة .

تقوم فكرة الدراسة على وضع تصور لمشروع إنشاء شركة غير ربحية لإدارة سلسلة دور حضانة ورياض أطفال نموذجية لرعاية أبناء وبنات الأمهات العاملات في القطاع العام والخاص ممن أعمارهم ما بين (0 –4) سنوات و(5 –6) سنوات موزعة في كافة محافظات المملكة، بحيث يتم الأخذ بعين الاعتبار المساحة الجغرافية لكل محافظة والتوزيع الجغرافي لمناطق تجمع المؤسسات والدوائر الحكومية لدى كل منها ويتم ذلك .

التصور التي تبنته الدراسة لانشاء دور حضانة لأبناء العاملات

1 - انشاء دور حضانة في عدة محافظات

- على أن يكفل للجهات الحكومية والخاصة تخصيص مكان وحيز مناسب.
- أن تكون هذه الحضانات بالقرب من مجمعات الدوائر الحكومية في المحافظات.
- أن تنشئ الحضانات في عدد من المدارس الحكومية وعدد من المدارس الخاصة، إذا استدعت الحاجة.
- أو أن يتم إنشاء (1 - 2) دار حضانة وروضة أطفال ضمن نطاق المنطقة الجغرافية لكل لواء في المحافظة.

- **المقدرة الاستيعابية:** ما بين (30 – 40) طفلاً في كل دار حضانة وما بين (10 – 30) طفلاً في كل روضة أطفال.
- **ساعات الدوام:** تكون ساعات الدوام من الساعة (7) صباحاً وحتى الساعة (5) مساءً.
- يتم تحديد رسوم شهرية تشجيعية بناءً على مخرجات المشروع والكلفة التقديرية، بحيث تغطي فقط النفقات التشغيلية.
- **الكلفة التقديرية لإنشاء دار حضانة وروضة أطفال واحدة كما يلي:**

البند	الكلفة التقديرية (دينار أردني)
مصاريف دار الحضانة والروضة (اتصالات، إيجار، ترخيص، كهرباء وماء، صيانة، متفرقات).	4000 - 3000
تكلفة الأثاث والأجهزة والمعدات (داخلياً وخارجياً).	12000 - 10000
الموظفين (مديرة + 6 حاضنات + 3 معلمات).	1550 شهرياً

الشكل القانوني للمشروع : شركة غير ربحية استناداً لأحكام قانون الشركات.

القانون : لم تطالب الدراسة باجراء أي تعديلات على نظام دور الحضانة أو التعليمات .
2 - دراسة معدة من قبل منظمة انقاذ الطفل ووزارة التنمية الاجتماعية بعنوان ((التقييم الأولي حول دور الحضانة في الأردن))

تحدثت الدراسة حول أهمية انشاء دور حضانة في الأردن نتيجة لازدياد الحاجة وتقييم وضع الحضانات المسجلة لدى وزارة التنمية الاجتماعية ونوع الخدمات المقدمة للأطفال في دور الحضانة وبيان مدى تأهيل الكوادر التي تعمل في هذه الحضانات، بالاضافة الى تقييم مستوى التنسيق والدعم المقدم على المستويين التقني والاداري من ادارة الأسرة في وزارة التنمية الاجتماعية لمراقبة أوضاع الحضانات .

3 - دراسة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حول انشاء سلسلة من دور الحضانة في الأردن (2011).

تضمنت الدراسة المحاور الآتية :

1 - محور حجم السوق وخلفية المشروع : حيث تم سياق هذا المحور ومناقشة البيئة التشريعية .
2 - محور التحليل وعرض النتائج : تم تحليل لنقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر وتحليل للعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية ، كما تم تقييم الحاجات السوقية والنمو وتقدير الحصة السوقية المتوقعة للمشروع .
3 - محور استراتيجية العمل : تم اقتراح رؤية ورسالة وقيم وأهداف قصيرة وبعيدة المدى .
4 - محور تقييم الجدوى : والذي اشتمل على مناقشة الخيارات القانونية المتاحة لتنفيذ المشروع وخطة العمل والتوزيع الجغرافي والتغطية واستراتيجية الانتشار لدور الحضانة ورياض الأطفال واستراتيجية التسوق والخدمات المقدمة .
5 - محور الخطة المالية : تم احتساب وتقدير المؤشرات المالية الرئيسية من حيث توقعات الخسارة والربح والتدفق النقدي و الميزانية والدخل المتوقع والنفقات التشغيلية ، اضافة الى تحليل نقطة التعادل .

دراسة الجدوى: انشاء دور حضانة فقط .

تم من خلال الدراسة وضع تصور لدراسة جدوى اقتصادية للمشروع على النحو التالي :
- توظيف حملة تسويقية مدروسة للترويج عن المشروع .
- تقدير رأس المال المستثمر ب 1,750,000 دينار لبداية التشغيل .
- لضمان الانخراط التدريجي في المشروع ، فقد تم اقتراح ان تكون السنة الاولى تحضيرية مختصة بالتجهيز والتدريب.
- انشاء ما مجموعة (267) حضانة خلال خمس سنوت لتلبية احتياجات السوق المستهدفة ، الا ان الدراسة تقترح لأغراض تحقيق الجوى المالية انشاء (12) مركز في السنة الثانية الاحقة للسنة التحضيرية و(25) مركز في السنة الثالثة و(50) مركز في السنة الرابعة و(100) مركز في السنة الخامسة ، وتم توزيعها على محافظات المملكة .
- تتوقع الدراسة امكانية ادخال(4,550) طفل في دور الحضانة خلال العام الدراسي (2011-2010) ، ومن المتوقع ان يزداد عدد المسجلين ب(6,650) في العام(2015-2014) ليصبح العدد المتوقع (11,200) طفلا.
• خلصت الدراسة الى انشاء شركة مساهمة خاصة مسجلة في وزراة الصناعة والتجارة من حيث الشكل القانوني تكون الحصة الاستراتيجية فيها للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .
أما عن القانون التي تخضع له الشركة :
قانون الشركات وفيما يتعلق بالتراخيص الوزارات والجهات المعنية (التربية والتعليم ، التنمية الاجتماعية) .

4 - الشروط المرجعية المقترحة للجنة الوطنية لشؤون المرأة بدراسة آلية توفير الخدمات المساندة للمرأة .(2011)

(4-4-1) توصيات الدراسة:

أولاً: المحور التشريعي:

يتطلب التأطير القانوني للنتائج التي توصلت إليها الدراسة القيام بجملة من الإجراءات التي توصي بها الدراسة وهي:

1. تعديل المادة (72) من قانون العمل لتشمل: إشراك المؤسسات فيما بينها لإنشاء أماكن رعاية أبناء العاملات، وإشراك العاملة في دفع نسبة نفقات انتفاع أبنائها لدى هذه الأماكن، وإنشاء صندوق لدعم إقامة إسكان رعاية أبناء العاملات وعلى مستوى كل محافظة.

2. إصدار نظام يصدر عن مجلس الوزراء بتنسيب من وزير العمل استناداً لأحكام المادة (4) من قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

3. إصدار تعليمات خاصة بترخيص وإنشاء أماكن رعاية أبناء العاملات يصدر عن وزير التنمية الاجتماعية استناداً لأحكام المادة (20) من نظام ترخيص الحضانات رقم (52) لسنة 2005.

4. تعديل نظام ترخيص الحضانات رقم (52) لسنة 2005 بإضافة فقرة (جـ) إلى المادة (12) بحيث تنص على إعفاء الحضانات التي تنشأ في أماكن العمل من أداء بدل الخدمات المفروض بموجب أحكام المادة نفسها على الحضانات المنشأة خارج أماكن العمل.

ثانياً: المحور الفني:

إدخال معظم المواصفات الفنية، والمادية، والتعليمية التي عرضتها الدراسة والخاصة بإنشاء أماكن رعاية أبناء العاملات، وإلحاقها بنظام ترخيص الحضانات رقم (52) لسنة 2005، بالإضافة إلى اشتراط الضمانات التي تكفل حماية موقع إنشاء هذه الأماكن من المخاطر المحتملة من خلال التالي:

- تشكيل فريق عمل متخصص لتقييم مواقع الحضانات في مواقع العمل من وزارة العمل ،وزارةالتنمية الاجتماعية ، مديرية الدفاع المدني، وزارة الصحة في كل اقليم وبعضوية من مدراء المناطق الصناعية.
- وضع قائمة بالمخاطر الصحية والمخاطر المتعلقة بمواقع العمل وتعميمها على فرق العمل الخاصة بالمراقبة
- العمل على اعادة تعديل التعليمات بما يتناسب مع الوضع الراهن مع مشاركة ذوي الاختصاص وضرورة تعاون وزارة التنمية الاجتماعية ومديرية الدفاع المدني ووزارة الصحة وتسهيل التراخيص وتعديلها للحضانات الحكومية لتشجيع اصحاب العمل على ان تتميز بالمرونة الكافية لاستيعاب الترتيبات المتعلقة بمواقع العمل ذات المخاطر مع تحديد نوع المخاطر

ثالثاً: تمويل أماكن رعاية أبناء العاملات وتحفيز أصحاب العمل:

1. إشراك العاملين، والعاملات، وأصحاب العمل في تلبية نفقات انتفاع أبنائهم في أماكن الرعاية من خلال الاقتطاع النسبي من الرواتب وحسب التقسيم الشرائحي للرواتب (نظام تكافلي لصندوق المساهمة في تكاليف الانتفاع).
2. اشتراط تخصيص مكان لرعاية أبناء العاملات في شروط تسجيل وترخيص الشركات بما يتوافق ونظام ترخيص الحضانات ساري المفعول.
3. تقديم إعفاءات ضريبية لكافة التجهيزات الخاصة بدور الحضانة في أماكن العمل.
4. تولي إدارات الموارد البشرية في الشركات التي تقوم على إنشاء أماكن رعاية لأبناء العاملات إجراءات اختيار وتعيين المشرفات والمربيات في هذه الأماكن استناداً لشروط مرجعية تصدر عن وزارة التنمية الاجتماعية.
5. توجيه المؤسسات الوطنية والمنظمات المانحة لتمويل وتنفيذ مشاريع بناء قدرات لأماكن رعاية أبناء العاملات في أماكن العمل.

6. توجيه الجهات الإقراضية لتقديم تسهيلات ائتمانية بعروض خاصة لتمويل احتياجات أماكن رعاية أبناء العاملات.
7. تمويل انشاء حضانات مشتركة بنسب محددة للحالات التي لايمكن انشاء اماكن رعاية في داخلها لاسباب تتعلق بالسلامة والصحة العامة كالمصانع في المدن الصناعية

8. إلغاء الرسوم المترتبة على إنشاء أماكن رعاية أبناء العاملات.

9. زيادة قيمة الغرامة المترتبة على صاحب العمل الذي لا يلتزم بإنشاء مكان لرعاية أبناء العاملات.

10. تضمين النظام الداخلي للشركة الجهة المسؤولة عن إدارة مكان رعاية أبناء العاملات وإعادة المصادقة على النظام من وزارة العمل حسب الأصول.
11. تطوير نظام داخلي موحد لهذه الحضانات وتعميمه على جميع اصحاب العمل في القطاع الخاص

رابعا : التفتيش والرقابة

1. تشكيل فريق فني اشرافي متخصص من الجهات المسؤولة عن التفتيش
2. تحديد الوثائق الواجب الاطلاع عليها خلال الزيارة التفتيشية من قبل كل دائرة/ادارة
3. وضع خطة لبناء قدرات مفتشي الدوائر والادارات المختلفة
4. تطوير دليل اجرائي لخدمات التفتيش

خامساً: التوعية وكسب التأييد

1. تصميم برنامج لتوعية جميع أصحاب المصالح المعنيين بمراكز رعاية أبناء العاملات (صاحب العمل، العاملة، المجتمع المحلي).

- خطة تستهدف اصحاب العمل وتهدف للتعريف بالادوار المختلفة لادارات التفتيش لدى الجهات المختلفة
- انشطة خاصة بكسب التاييد لتعديل وتفعيل نص المادة (72) من قانون العمل الاردني
- انشطة خاصة بالتفتيش والرقابة وتفعيل القانون في (162) شركة
- رسائل تحفيزية لأصحاب العمل عبر وسائل الإعلام المختلفة، ووسائل التواصل الاجتماعي، ولدى غرف الصناعة والتجارة.

توصيات المتابعة والتقييم

1. وضع خطة لبناء قدرات المؤسسات المعنية بالرقابة والتقييم على أداء أماكن رعاية أبناء العاملات بما يشمل دليل لإجراءات العمل، وحقيبة تدريبية متكاملة، وإعداد فريق المدربين، ودليل لأدوات وإجراءات المتابعة والتقييم، والتقارير الصادرة عنها.
2. توعية أصحاب العمل حول نظام الرقابة والتقييم، والأدلة والأدوات الخاصة به مع مراعاة إشراكهم في التدريبات.
3. تصميم جائزة تعتمد معايير تميز في أداء مراكز رعاية أبناء العاملات بهدف ترسيخ ثقافة الجودة، والتميز في الإدارة، وتقديم الخدمات، والاستفادة من أدوات الجائزة كأدوات للمتابعة والتقييم السنوي، ويفضل أن تكون الجائزة منحة لتمويل برنامج جديد يطور من خدمات واستدامة المركز الفائز.

(1-5-1) ملحق رقم (1) خطط العمل التفصيلية للتوصيات

توصية رقم (1) اصدار تعليمات لغايات ايجاد تنظيم قانوني خاص يضمن ترخيص دور الحضانة في أماكن العمل لأبناء العاملات في القطاع .

المحور الاول: توصيات الجانب القانوني

الآليات/ الانشطة	المسؤولية	الاطار الزمني
اصدار تعليمات بموجب نظام الحضانات رقم 20 لسنة 2000 ، تسمى تعليمات ترخيص دور الحضانة لأبناء العاملات في القطاع الخاص تهدف وبشكل خاص لتنظيم انشاء دور الحضانات في أماكن العمل تنفيذاً لأحكام المادة 72 من قانون العمل . **التعليمات لغايات اصدارها تحتاج لاتخاذ الخطوات الأتية :** 1. ارسال المسودة التي تم الاتفاق عليها في الورشة من قبل وزارة العمل الى وزارة التنمية . 2. عرض التعليمات على لجنة التخطيط في وزارة التنمية للوزير بعد انتهاء لجنة التخطيط من مناقشتها. 3. نشر التعليمات بالجريدة الرسمية	وزارة التنمية الاجتماعية وزارة العمل	1. خمسة عشر يوما. 2. يحتاج الى عشرة أيام
توصية رقم (2) البحث في امكانية وزارة العمل اصدار تعليمات مباشرة لتنفيذ أحكام المادة 140 من قانون العمل الاردني .		
حيث أن المادة 140 من قانون العمل تمنح الحق لوزير العمل بالتوصية لمجلس الوزراء لاصدار الأنظمة لتنفيذ أحكام القانون ومن ضمنه المادة 72، فانه بالامكان لوزارة العمل الاستناد لهذا النص لاصدار نظام خاص لتنفيذ أحكام المادة 72 . • الاجتماع مع ديوان التشريع والرأي لبحث الموضوع . • تجهيز مسودة للنظام	وزارة العمل + ديوان التشريع والرأي	شهر

التوصية رقم (3) تعديل نص المادة (72) من قانون العمل الاردني بحيث يتم تعديل نص المادة بحيث يشمل العاملات والعاملين ولا يقتصر على أبناء العاملات ، أن يتم زيادة عدد العمال من 20 الى 30 عامل في حال تم الموافقة على شمول العمال الذكور، ومنح وزارة العمل بشكل مباشر اصدار الأنظمة التعليمات اللازمة لنفاذ المادة

الآليات/ الانشطة	المسؤولية	الاطار الزمني
تعديل المادة لتصبح كما يلي : تعديل المادة (72) من قانون العمل لتصبح : **((أ-على المؤسسة أو الشركة أو أي من فروعها والتي تستخدم ما لا يقل عن ثلاثين عامل تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العمال الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.)).** **ب-تحدد متطلبات وشروط الترخيص بموجب تعليمات تصدر عن وزير العمل .** **4 - اصدار تعليمات تنفيذية عن وزير العمل .** • تقديم نص معدل للمادة 72 لمجلس الوزراء لغايات الموافقة على تعديلها. • ارسال النص المعدل لديوان التشريع . • ارسال النص الى مجلس النواب . • تشكيل قوى ضغط مجتمعي لتعديل أحكام المادة . • اقامة ورش عمل وندوات تبين أهمية التعديل وانعكاساته على عجلة التنمية والميزان الاقتصادي . • التحاور مع غرف التجارة والصناعة وجمعيات رجال وسيدات الأعمال لكسب تأييدهم . • الاتصال مع لجنة العمل النيابية لكسب التأييد . • اصدار نشرات توعية . • عمل لقاءات اذاعية وتلفزيونية حول أهمية المادة وتعديلاتها . • عمل سبوتات واعلانات في الطرق والاذاعات والتلفزيونات .	1 - وزارة العمل 2 - مؤسسات المجتمع المدني (صداقة ، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ، المركز الوطني لحقوق الانسان ..) 3 - الاتحادات العمالية والمهنية . 4 - وزارة العمل بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني .	1. خمسة عشر يوما. 2. يحتاج الى عشرة أيام
التوصية (4) تعديل النظام دور الحضانة رقم 5 لسنة 2005		

تعديل المادة (12) من نظام الحضانات ليتضمن اعفاء دور الحضانة التي تنشأ في أماكن العمل من دفع بدل الخدمات . بحيث تصبح كالأتي : تعدل المادة (12) من نظام دور الحضانة رقم 52 لسنة 2005 ، لتصبح كما يلي :- **المادة 12:** **أ. يصدر الترخيص لدار الحضانة بقرار من الوزير بناء على تنسيب اللجنة .** **ب. تستوفي الوزارة بدل خدمات على النحو التالي :** 1. مائتي (200) دينار عند اصدار الرخصة لاول مرة . 2. خمسة وعشرين (25) دينارا عند تجديد الرخصة سنويا . **ج-تعفى الحضانات التي تنشئ في أماكن العمل من أداء بدل الخدمات**	وزارة التنمية الاجتماعية	1 - عرض النظام على لجنة التخطيط في وزارة التنمية يتم خلال خمسة عشر يوما. 2 - ترفع للوزير بعد انتهاء لجنة التخطيط من مناقشتها يحتاج الى عشرة أيام . 3 - عرض النظام على مجلس الوزراء . 4 - النشر بالجريدة الرسمية
وضع خطة لبناء قدرات مفتشي الدوائر والادارات المختلفة		

المحور الثاني: التوصيات الخاصة بالتفتيش والرقابة

الآليات/ الانشطة	المسؤولية	الاطار الزمني
تحديد ومخاطبة الجهات الاشرافية في كافة الجهات ذات العلاقة تحديد اعداد المدربين لكل دائرة و مواضيع التدريب المتخصصة لكل دائرة، على ان يشمل التدريب ، التدريب على استخدام دليل الاجراءات التعاقد مع جهة متخصصة لتطوير المحتوى التدريبي ووضع خطة التدريب تنفيذ التدريب وفقا لاطار زمني محدد على ان يتم اخذ التوزيع الجغرافي للمفتشين بعين الاعتبار عند اجراء الترشيحات وتنفيذ التدريبات	لجنة متخصصة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع جهة خارجية	3 شهور
تطوير دليل اجرائي لخدمات التفتيش		
التعاقد مع جهة متخصصة لتطوير محتوى التدريب سيحتوى الدليل على الادوار والمسؤوليات للجهات المختلفة والتعليمات الجديدة والتي بموجبها سيتم التفتيش ونماذج العمل	جهة مستقلة بالتعاون مع الاطراف ذات العلاقة	شهر

تشكيل فريق فني متخصص من الجهات المسؤولة عن التفتيش للاشراف

تطوير خطة توعية تستهدف اصحاب العمل للتوعية بالادوار المختلفة للادارات

تحديد الوثائق الواجب الاطلاع عليها خلال الزيارة التفتيشية من قبل كل دائرة/ادارة

تعيين جهة مستقلة / مستشار للعمل مع كل جهة لتحديد الوثائق ذات العلاقة بالتفتيش — جهة مستقلة بالتعاون مع الاطراف ذات العلاقة — شهر

تطوير دليل لاصحاب العمل يحدد الوثائق المطلوب الاطلاع عليها من قبل كل جهة وتوزيعه خلال الزيارات الاولى

المحور الثالث: التوصيات الخاصة بالجانب الفني

التوصية باختيار موقع آخر مناسب في حال وجود مخاطر صحية(المصانع ونحوه)

الآليات/ الانشطة	المسؤولية	الاطار الزمني
النص صراحة على الترتيبات المتعلقة بمواقع العمل ذات المخاطر مع تحديد لنوع المخاطر وذلك عند صياغة التعليمات القانونية الجديدة	وزارة العمل وزارة التنمية الاجتماعية	1-3 شهور
تشكيل فريق عمل متخصص لتقييم مواقع الحضانات في مواقع العمل من وزارة العمل ،وزارةالتنمية الاجتماعية ، مديرية الدفاع المدني، وزارة الصحة في كل اقليم وبعضوية من مدراء المناطق الصناعية	وزراة العمل وزراة التنمية الاجتماعية وزراة الصناعة والتجارة	4-6 شهور
وضع قائمة بالمخاطر الصحية والمخاطر المتعلقة بمواقع العمل وتعميمها على فرق العمل الخاصة بالمراقبة	وزارة العمل التنمية الاجتماعية الدفاع المدني وزارة الصحة	1 شهر

التوصية رقم (٢) العمل على اعادة تعديل التعليمات بما يتناسب مع الوضع الراهن مع مشاركة ذوي الاختصاص وضرورة تعاون وزارة التنمية الاجتماعية ومديرية الدفاع المدني ووزارة الصحة وتسهيل التراخيص وتعديلها للحضانات الحكومية لتشجيع اصحاب العمل.

تطوير فريق عمل فني من اجل تحديث التعليمات بصورة دورية ووفقا للمستجدات	وزراة العمل وزارة التنمية الاجتماعية واية جهات ذات علاقة	مستمر

التوصية رقم (٣) توفير المرونة في تحديد المكان فيما يخص عدد الغرف وبما لايتعارض مع تناسب عدد الاطفال مع مساحة المكان.		
مراجعة التعليمات الحالية بما يكفل تحقيق التوصية	فريق العمل الفني	1-3 شهر

المحور الرابع: التوصيات الخاصة بالتوعية وكسب التاييد

توصية رقم (١) انشطة التوعية الموجهة بشكل مباشر لاصحاب العمل والمراة العاملة ، وغير المباشرة للمجتمع بشكل عام		
الآليات/ الانشطة	**المسؤولية**	**الاطار الزمني**
تنظيم حلقات نقاشية مع اصحاب العمل وفقا للقطاعات تغطى اعلاميا ويشارك فيها كل من صاحب العمل ، ادارات الموارد البشرية والمالية في هذه الشركات تتزامن مع وجود مهرجانات تحتوى على معارض ، ورش عمل ، مع تواجد للاعلام الاجتماعي يتشكل من من منسق وفريق عمل يغطي كافة الانشطة قبل واثناء وبعد انتهاء الفعاليات.	غرف الصناعة غرف التجارة النقابات العمالية النقابات المهنية NGO's حملة صداقة	
عرض نماذج حية لحضانات قائمة في موقع العمل لاصحاب العمل ، على ان تغطى من قبل وسائل الاعلام لممارسة الضغط غير المباشر على ان تعرض هذه النماذج في كافة الانشطة التوعية/ قصص نجاح وفيديو.	وزارة العمل وسائل الاعلام NGO's	
تنفيذ محاضرات توعية في مواقع العمل المختلفة تستهدف النساء العاملات في المواقع المختلفة لتعريفها بالمادة القانونية (72) وعمل بروشورات على ان يتم توزيعها	النقابات العمالية وسائل الاعلام وزارة العمل NGO's	
التوصية رقم (٢) والخاصة بكسب التاييد لتعديل وتفعيل نص المادة (٧٢) من قانون العمل الاردني.		
عمل زيارات شخصية للنواب لشرح اهمية تعديل نص المادة (72) من قانون العمل الاردني وذلك قبل تعجيل القانون من قبل المجلس	صداقة الجمعيات العاملة في كل منطقة	
كسب شخصيات مؤثرة على الآخرين من خلال عمل فيلم قصير لعرضه في وسائل الاعلام المختلفة يناقش اهمية تعديل نص المادة وتفعيله.	حملة صداقة راديو البلد	

التوصية رقم (٣) والخاصة بالتفتيش والرقابة وتفعيل القانون في (١٦٢) شركة		
تبني الموضوع من قبل الجهات المسؤولة عن القطاع وذلك للضغط على الشركات العاملة ضمن هذه القطاعات وعرض الموضوع ضمن محاور الاجتماعات الرسمية للقطاعات(جمعية البنوك ، جمعية اصحاب قطاع المدارس الخاصة	وزارة العمل	
تغطية الاعلام ووسائل الاعلام الاجتماعي لتحفيز الشركات التي لم تطبق القانون وذلك من خلال عرض افلام تكريمية للشركات التي طبقت هذهذ المادةمن قانون العمل وذلك لتحفيز المنافسة بين الشركات غير الملتزمة	NGO's	
تفعيل الخط الساخن وزيادة عدد مفتشي العمل ومضاعفة العقوبة والغرامة فى حال عدم تطبيقها	وزارة العمل	
عقد لقاءات ما بين كل من وزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية واصحاب العمل ممن لديهم حضانات في مواقع العمل وذلك لعرض الملاحظات والاعتراضات على الشروط المطبقة والمخالفات	وزارة العمل وزارة التنمية الاجتماعية حملة صداقة	

تغطية كلف ترخيص انشاء الحضانات في مواقع العمل		
الآليات/ الانشطة	**المسؤولية**	**الاطار الزمني**
• الغاء رسوم انشاء اماكن الرعاية في مواقع العمل (الكلفة صفر) حافز لاصحاب العمل • رفع مبالغ الغرامات على عدم انشاء الحضانات في مواقع العمل	وزارة التنمية الاجتماعية وزارة العمل وزارة المالية	6 شهور بحد اعلى

تمويل كلف الادارة ومتطلبات السلامة والصحة المهنية		
الآليات/ الانشطة	**المسؤولية**	**الاطار الزمني**
• تحديد الجهة المسؤولة عن ادارة وتشغيل الحضانة ضمن النظام الداخلي للشركة • وضع تعليمات مسودة النظام الداخلي من قبل وزارة العمل لالزام اصحاب العمل	صاحب العمل وزارة العمل	شهر

(2-5-1) ملحق رقم (2) مسودة تعليمات ترخيص دور رعاية ابناء العاملات في القطاع الخاص الصادرة بمقتضى المادة 20 من نظام دور الحضانة رقم 52 لسنة 2005

المادة (1)

تسمى هذه التعليمات تعليمات ترخيص حضانات ابناء العاملات في القطاع الخاص رقم ( ) لسنة ( ) الصادرة بمقتضى المادة (20) من نظام دور الحضانة رقم (52) لسنة (2005) ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية .

المادة (2)

أ-على المؤسسات او الشركات أو فروعها العاملة في المملكة والتي يعمل بها عشرون عاملة او اكثر ولديهن ابناء في سن الحضانة (من عمر يوم – 4 سنوات) على ان لا يقل عددهم عن عشر اطفال ، ان تهيئ مكان لرعاية اطفال العاملات داخل المؤسسة او قريبة منها .

ب-لأكثر من مؤسسة أو شركة أن تهيئ مكاناً مشتركاً لرعاية أبناء العاملات فيهم في منطقة قريبة من مقر المؤسسات أو الشركات المشتركة .

المادة (3)

تعتبر دور حضانة ابناء العاملات المهيئة من قبل المؤسسات او الشركات جزء لا يتجزء منها .

المادة (4)

يتم انشاء الدار بقرار من وزير التمية الاجتماعية بناء على تنسيب من اللجنة المركزية .

المادة (5)

تهدف الدار بصورة رئيسية الى ما يلي :

أ . توفير بيئة العمل الأمنة للعاملات و تقديم الخدمات المساندة لهن .

ب. ضمان المصلحة الفضلى لأبناء العاملات الذين هم في سن الحضانة من سن يوم وحتى أربع سنوات .

ج-رفع مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة العاملة مما ينعكس على الناتج الاقتصادي الوطني

المادة (6) :

يسمي وزير العمل ممثل عن وزارة العمل وممثل عن القطاع الخاص في اللجنة الفنية المشكلة استناداً لأحكام المادة ( ) من النظام .

المادة (7) :

أ-يقدم صاحب العمل طلب الترخيص لمديرية التنمية الاجتماعية في المحافظة أون اللواء التي تقع الحضانة ضمن اختصاصه المكاني ،مرفقاً به الوثائق الأتية :-

1 - صورة عن شهادة تسجيل المؤسسة أو الشركة .

2 - عقد ايجار مصدق وفقاً للأصول في حال أن كان العقار مؤجراً .

3 - رخصة مهن سارية المفعول .

4 - تعهد خطي من المفوض بالتوقيع عن المؤسسة أو الشركة يتعهد بموجبه بافتتاح الدار بحد أقصاه ثلاثة أشهر .

5 - توصية صادرة عن وزارة تتضمن انشاء دار حضانة استناداً لأحكام المادة 72 من قانون العمل .

المادة (8)

يصدر الوزير قراره مسبباً بالقبول أو الرفض خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ تنسيب اللجنة .

المادة (9)

يراعى في المكان المهيئ لاقامة الدار الخاص برعاية أبناء العاملات ما يلي:

1 - أن يتم اختيار غرفة من مبنى المؤسسة أو الشركة او مبنى مجاور تابع لها أو لمؤسسة أو شركة أخرى ترغب بانشاء دار رعاية لأطفال العاملات فيها ، على أن يكون المبنى مناسبا.

2 - تحدد الطاقة الاستيعابية للأطفال حسب مساحة الغرفة وبواقع (2 متر) مربع لكل طفل ، وأن تكون بعيدة عن المكاره الصحية والمستودعات القابلة للإشتعال أو أي مواد ضارة بالصحة العامة وبعيداً عن أماكن الضجيج والتلوث وأسلاك الضغط العالي وأن لا يكون المكان قد سبق استخدامه كمكب للنفايات أو بالقرب منه .

3 - أن يكون مكان الدار بعيدا عن مصادر الخطر والضجيج .

4 - عمل قاطع مناسب لفصل غرفة الحضانة بحيث يتم فصل الاطفال الرضع عن الاطفال الاكبر سنا.

5 - أن يكون البناء من مواد الإنشاء الدائمة ويحقق الشروط الصحية والبيئية والسلامة العامة .

المادة (10)

تراعى المواصفات التالية في غرفة الحضانة:

1 - أن تكون خالية من الرطوبة والتصدعات.

2 - أن تكون جدرانها ملساء وخالية من التشققات.

3 - أن تكون خالية من الاعمدة أو اية عوائق.

4 - أن تكون جيدة التهوية وذات انارة طبيعية.

5 - أن تزود النوافذ بشبك حماية ومناخل جيدة.

6 - يجب أن تكون دار الرعاية مزودة بالتدفئة المركزية صالحة للاستخدام وفي حال عدم وجودها يستعاض عنها برديتر كهربائي ويمنع استخدام وسائل التدفئة المعتمدة على الوقود المتنقلة والكهربائية ذات الوهج .

7 - أن تكون في الطابق الارضي من المؤسسة أو الشركة ، ويجوز أن تكون في أحد الطوابق الأخرى للمؤسسة أو الشركة بعد التحقق من اتخاذ كافة اجراءات السلامة والأمان للأطفال .

المادة (11)

يوفر الأثاث المناسب في غرفة الحضانة وفقا لما يلي:

1 - فرش أرضية الحضانة كاملا بالسجاد أو الموكيت الصالح والمناسب للأطفال.

2 - تزويد النوافذ بالستائر المناسبة والصالحة.

3 - أسرة خشبية صالحة ومناسبة للأطفال ذات جوانب ارتفاعها يساوي 30 سم إبتداء من الفرشة.

4 - خزائن لحفظ ملفات الأطفال تحتوي على الأوراق الثبوتية الخاصة بكل طفل.

5 - طاولات نشاط مناسبة لأعمار الأطفال على أن تكون صالحة وبحواف آمنة.

6 - مقاعد مناسبة لأعداد الأطفال وأعمارهم صالحة وآمنة بحيث يكون ارتفاع الكرسي 21 سم مع الظهر.

7 - طاولة خاصة لغيار الرضع قريبة من مصدر المياه.

8 - ثلاجة صغيرة صالحة ومناسبة.

9 - مكنسة كهربائية صالحة .

10 - طفاية حريق صالحة ومستقلة عن طفايات الحريق الخاصة بالمدرسة.

11 - صندوق اسعافات أولية" يحتوي على :شاش طبي، بلاستر،أربطة ، لاصق جروح ، معقم ، مقص عادي، وميزان حرارة" ، داخل غرفة الحضانة وبعيدا عن متناول الأطفال .

12 - على كل عاملة مستفيدة من خدمات دار الرعاية توفير ادوات شخصية لطفلها /لأطفالها بالنسبة للاكل والملابس والغيارات والرضاعة والنوم والنظافة.

13 - ألعاب هادفة وتربوية ومسلية مثل دمى القماش ، ألعاب الفك والتركيب ،ادوات الرسم والتلوين والقصص ، وسائل ايضاح مختلفة وغيرها.

14 - توفير سلات مهملات محكمة الغلاق داخل دار الرعاية وداخل الوحدات الصحية .

يمنع بيع العصائر والشيبس والحلويات ، وغيرها في دار الرعاية .

15 - توفير لوحة اعلانات داخلية تحتوي على :
- شهادة تسجيل دار الرعاية .
- التعاميم الصادرة من وزارة التنمية الإجتماعية أو أي جهة حكومية أخرى .
- برنامج العمل اليومي لدار الرعاية .
- قائمة بالهواتف الضرورية.

المادة (12)

- يجب مراعاة سهولة الوصول للمراحيض وأماكن تغيير الحفاضات. ينبغي للطفل الذي يحتاج لاستخدام المرحاض أن لا يسير مسافة طويلة للوصول للحمام.
- ينبغي الإشراف على الأطفال طوال مدة استخدامهم للمرحاض، مع مراعاة قدرات الطفل ولكن بذات الوقت تشجيعه على الاستقلالية وتطوير قدراته على التصرف منفرداً.
- ينبغي ضمان النظافة لتقليل فرص الإصابة بالأمراض. ويجب تنظيف المراحيض باستمرار.

المادة (13)

يجب توفر مطبخ في دار الرعاية مستقل عن غرف الأطفال وفي مكان قريب منها ،متوفر فيه وسائل التهوية وذلك لغايات اعداد أطعمة الأطفال وحفظها ويجب أن تكون جدرانه مصقولة وأرضيته مستوية ، مع الالتزام بالأتي:

- إبقاء الأدوات الخطرة كالسكاكين بعيدة عن متناول الأيدي.
- اغلاق الخزائن بشكل محكم على أن تكون بعيدة عن متناول الأطفال.
- وجود طفاية حريق صالحة.
- وضع اسطوانة الغاز خارج المطبخ وتكون موصولة من خلال أنابيب داخلية.
- وجود ثلاجة .
- وجود معقم قوارير.

المادة (14)

يجب أن تتوفر في دار الحضانة مشارب مياه للأطفال مزودة بفلتر أو حافظات مياه صحية يمكن للأطفال استخدامها.

المادة (15)

يجب ان تكون جميع قواطع الكهرباء مغطاة والأسلاك غير مكشوفة .

المادة (16)

يجب ان تحتفظ دار الرعاية بملفات خاصة بالاطفال تحتوي على ما يلي:
- نموذج تسجيل الطفل.
- شهادة ميلاد الطفل.
- شهادة خلو امراض.
- صورة عن دفتر العائلة.
- صورة شخصية للطفل.
- صورة عن شهادة المطاعيم.

المادة (17)

يشترط في الاطفال المقبولين في دار الحضانة ما يلي:
1 - أن يكون عمر الطفل من يوم الى اربع سنوات.
2 - أن يكون من ابناء العاملات في نفس المؤسسة أو الشركة .
3 - خلو الطفل من الامراض السارية والمعدية.

المادة (18)

يتولى رب العمل الادارة والاشراف على دار الحضانة ، ويعين مربية، وفقاً للشروط الأتية :

أ-أردنية الجنسية

ب-حاصلة على دبلوم متوسط كحد ادنى في احد مجالات تنمية الطفولة المبكرة، وفي حال عدم توفر ذلك ومراعاة لبعض المناطق خارج المدن التي لا تتوفر فيها هذه الدراسة ، يشترط ان تكون مقدمة الرعاية حاصلة على شهادة الثانوية العامة كحد أدنى وحاصلة على دورة متخصصة في مجال الطفولة .

ج- أن لا يقل عمرها عن عشرين عاما.

د- أن تكون متفرغة تماما للأطفال.

المادة (19)

تخصص مقدمة رعاية لعدد من الاطفال على ان يتم الالتزام بما يلي:

1 - تخصص مقدمة رعاية لكل 6 اطفال دون السنة.

2 - تخصص مقدمة رعاية لكل 10 اطفال ممن تتراوح اعمارهم من سنة الى اربع سنوات.

المادة (20)

أ- تحدد الاجور الشهرية للعاملات في دار الحضانة بالاتفاق مع المؤسسة أو الشركة ويخضعن للنظام الداخلي للمؤسسة أو الشركة.

ب- تلتزم المؤسسة أو الشركة بتغطية نفقات تهيئة دار الرعاية .

المادة (21)

يتم التنسيق مع مديرية الصحة التي تقع ضمن اختصاصها دار الرعاية أو الجهة الطبية المؤمن لديها العاملين في المؤسسة أو الشركة بتوفيرطبيب اطفال يقوم بزيارة دار الرعاية وفق برنامج معد لهذه الغاية بهدف إجراء الكشف الطبي اللزمة للأطفال المتواجدين فيها.

المادة(22)

يمنع نقل مكان دار الرعاية من موقع الى أخر داخل حرم المؤسسة أو الشركة أو خارجها الا بعد أخذ الموافقة الخطية الرسمية من وزارة التنمية الاجتماعية.

المادة (23)

يمنع التدخين نهائيا داخل غرفة الحضانة ومرافقها وتحت طائلة المسؤولية.

المادة (24)

يمنع دخول أمهات الاطفال إلى غرفة الحضانة إلا ضمن ساعة الرضاعة ولمدة لا تزيد عن ساعة يوميا، وفي حالات الضرورة القصوى، حرصا على راحة الاطفال وقيام عاملات الدار بواجباتهن.

المادة (25)

يمنع دخول أي موظف/ة الى دار الرعاية .

المادة (26)
لا تتعارض العقوبات المنصوص في نظام دور الحضانة مع العقوبات الواردة في قانون العمل أو أي تشريع نافذ.

المادة (27)
يعفى رب العمل الذي تنطبق عليه أحكام هذه التعليمات من رسوم ترخيص الحضانات الوارد في النظام .

المادة (28)
يجدد الترخيص سنوياً.

تعديل المادة (72) من قانون العمل الاردني لتصبح على النحو الأتي :

أ-على المؤسسة أو الشركة أو أي من فروعها والتي تستخدم ما لا يقل عن ثلاثين عامل تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العمال الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.

ب-تحدد متطلبات وشروط الترخيص بموجب تعليمات تصدر عن وزير العمل .

(32-5-1) ملحق (3) اعضاء مجموعة العمل الفنية

الاسم	الموقع الوظيفي	الجهة
الاشراف على عمل المجموعات		
السيدة ريما القيسي	مديرة السياسات والمتابعة والتقييم والتعلم المستمر	المنظمة الدولية للشباب
المجموعة الاولي: التمويل وحوافز اصحاب العمل		
السيد منذر الصوراني	نقيب النقابة	نقابة اصحاب المدارس الخاصة
السيدة غادة سالم	اختصاصي سياسات	المنظمة الدولية للشباب
السيدة لانا بني هاني	مسؤول موارد بشرية	غرفة تجارة الاردن
السيدة رانيا كتاو	مسؤول موارد بشرية	غرفة صناعة الاردن
السيدة نور المغربي	مدير مشروع تمكين النساء	GIZ الوكالة الالمانية للتعاون الفني
السيدة اسماء ابو عصبة	رئيس قسم التوعية / مديرية المراة العاملة	وزارة العمل
السيدة لارا ايوب	مديرة مشروع	قناة رؤيا
السيد محمد ابو صبحة	مدير صندوق بالوكالة	صندوق ETVET
السيدة سجى العقرباوي	باحث	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
المجموعة الثانية: التفتيش والرقابة		
السيد وليد المحيسن	مدير مديرية الطفولة والاسرة	وزارة التنمية الاجتماعية
السيدة ريم اصلان	عضو حملة صداقة ومستشار وطني	حملة صداقة
الانسة ليلى الشوبكي	مديرة مديرية المراة العاملة	وزارة العمل
السيد كمال المعاني	مدير مديرية تفتيش عمان	وزارة العمل
الرائد طلال الجراح	موظف	مديرية الدفاع المدني
الدكتورة خلود المراشدة	باحث	وزارة العمل
المهندسة نانسي ابو حيانة	مدير مديرية	امانة عمان الكبرى
الدكتور محمد العبد اللات	مدير مديرية	وزارة الصحة

المجموعة الثالثة: الجانب الفني		
السيدة ريم ابو الراغب	مستشار فني	المنظمة الدولية للشباب
الانسة الدا الشخشير	مدرب متخصص	مستقل
المهندسة رند الاعرج	مفتش عمل/مهندس سلامة وصحة مهنية	وزارةالعمل
الانسة دانا حمزوق	ممثل مدرسة	مدرسة IAA
السيد محمود سمحان	عضو النقابة	نقابة العاملين في الخدمات الصحية
السيدة خلود التميمي	موظفة موارد بشرية	مركز الحسين للسرطان
د.سهى طبال	باحث متخصص	المجلس الوطني لشؤون الاسرة
الانسة منال ابو عواد	رئيس قسم الحضانات	وزارة التنمية الاجتماعية
المجموعة الرابعة: التوعية والوصول		
الاستاذة وداد السعودي	مديرة مشاريع	مركز الفينيق
الاستاذة شيرين مازن	مديرة مشاريع	المرصد العمالي
السيد عمر القيسي	موظف اتصالات واعلام	وزارة العمل
الانسة هناء جرادات	مديرة حضانة	شبكة سيدات
الاستاذة وداد النجيدين	مستشارة قانونية	معهد تضامن النساء
السيد محمد فريج	مدير مشروع	اذاعة صوت البلد
السيدة رندة نفاع	مديرة مبادرة	حملة صداقة
الاستاذة فريزة قموم	محامية	مركز العدل القانوني
المجموعة الخامسة: الجانب القانوني		
عطوفة السيد حمادة ابو نجمة	امين عام الوزارة	وزارة العمل
الاستاذة نور الامام	مستشار قانوني	المنظمة الدولية للشباب
د.عبد الرحمن ذنيبات	مستشار قانوني	ديوان الراي والتشريع/رئاسة الوزراء
الاستاذ عايش العواملة	مدير مديرية الشؤون القانونية	وزارة التنمية الاجتماعية
د. حنان الظاهر	مستشار قانوني	المجلس الوطني لشؤون الاسرة
د. ايمان عكور	رئيس قسم التمكين الاقتصادي	وزارة العمل
السيد عدنان السواعير	نائب وطن	مجلس النواب
السيد ابراهيم السعودي	مدير مديرية الشؤون القانونية	وزارة العمل
الاستاذة فاطمة الدباس	مستشارة قانونية	اللجنة الوطنية لشؤون المراة
الاستاذة فاندا بقاعين	مستشارة قانونية	مركز عدالة
الاستاذة خلود القيسي	مستشارة قانونية	لجنة المراة/ النقابات المهنية
الاستاذة نسرين زريقات	مستشارة قانونية	المركز الوطني لحقوق الانسان
السيدة فاتن النجداوي	موظفة	الاتحاد العام للنقابات المهنية

من الشعب الأمريكي

international youth foundation