



ورقة السياسات





فهرس المحتويات

1.....	ورقة السياسات
3.....	المقدمة
4.....	تعريف تكافؤ الفرص
5.....	كيف يتم تحقيق تكافؤ الفرص في سياق عالمي
11.....	اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمادة 69
15.....	العمل الليلي وحماية الأمومة وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة في سياق الأردن
16.....	الجدول الزمني لاتفاقية العمل الليلي (للمرأة) لمنظمة العمل الدولية
17.....	القيود المفروضة على العمل الليلي وتوظيف المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
19.....	الواقع الأردني تجاه عمل للمرأة
22.....	المقترحات

المقدمة

أصبحت الممارسات والسياسات الهادفة إلى تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص في مكان العمل بارزة بشكل متزايد في جميع أنحاء العالم بالنظر إلى الوضع الصعب الذي توضع فيه النساء الحوامل والمرضعات والأفراد ذوو الإعاقة أو الذين يؤدون عملاً ليلياً في كثير من الأحيان، وبدون وجود القوانين واللوائح المناسبة، قد يتعرض هؤلاء الأفراد للاستغلال أو التمييز أو الاستبعاد من القوى العاملة تمامًا. من وجهة نظر عالمية، أدخلت العديد من البلدان سياسات تحاول تعزيز تكافؤ الفرص، ولكن في كثير من الحالات، انتهى الأمر بتقييد حرية اختيار الأفراد الذين تحاول «حمايتهم»، في هذه الدراسة المكتبية، سيتم استكشاف معنى تكافؤ الفرص، وحماية الأمومة، وسلامة العمل الليلي، بالإضافة إلى الإرشادات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل. في حين ستحلل هذه الورقة المنظور الدولي حول هذه الأمور لتوفير سياق نظراً لأهمية النقاش، فهي تركز بشكل خاص على قوانين العمل الأردنية التي تهدف إلى معالجة عدم المساواة في مكان العمل؛ مع إيلاء اهتمام خاص للأحكام الواردة في المادة 69.

في عام 2023، تم إلغاء المادة 69 من قانون العمل الأردني واستبدالها بمبادئ توجيهية جديدة. قبل هذه التغييرات، حددت المادة 69 قيوداً مختلفة على حقوق المرأة في مكان العمل، والأشخاص الذين يقومون بالعمل الليلي، والأشخاص ذوي الإعاقة، على سبيل المثال، حظر القانون تشغيل النساء في العديد من القطاعات مثل التعدين والشحن واللحام، كما منع النساء من العمل الليلي. وعليه، فإن هذا التشريع كان يحرم النساء من الاستقلالية في اتخاذ خياراتهن المهنية ويقيد نطاق الفرص الوظيفية المتاحة لهن، علاوة على ذلك، وفي إطار هذا الحكم، احتفظ وزير العمل بالسلطة الكاملة لتحديد الصناعات التي يمكن للنساء العمل فيها والساعات المسموحة لهن.

قبل التعديلات التي صدرت خلال عام 2023، أظهرت المادة 69 من قانون العمل الأردني تحيزاً واضحاً مبني على النوع الاجتماعي، وإدراكاً لهذا التفاوت، كرست مؤسسة الاقتصاد النسوي السنوات الأربع الماضية للدعوة إلى إلغاء هذا البند، وكانت هذه الجهود تهدف إلى استبدال هذه المادة بإرشادات جديدة محايدة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي، وتعمل بنشاط على تعزيز العدالة الحقيقية. وبعد التعديلات، تم تقسيم المادة الجديدة إلى فقرتين: 69 - أ "يحظر أي تمييز على أساس الجنس يمكن أن يعيق تكافؤ الفرص في مكان العمل"، 69 - ب «يصدر الوزير التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص اللذين يؤدون عملاً ليلياً لخلق بيئة عمل آمنة». ومن ثم، فإن ضمان وجود أحكام لحماية الأمومة والأفراد ذوي الإعاقة والعاملين ليلياً يشكل الأساس لتعزيز تكافؤ الفرص في مكان العمل لذلك، ستكون هذه المواضيع هي المحور الأساسي لهذه الدراسة المكتبية.

تعريف تكافؤ الفرص

تكافؤ الفرص هو مفهوم وضعته العديد من المنظمات الدولية، وتم وضعه موضع التنفيذ في بيئات عمل وسياقات اجتماعية متنوعة، في حين أن العديد من التعريفات تتشابه في أوجه عدة، فإن التفسير الدقيق لتكافؤ الفرص يختلف باختلاف الجهات، ومع ذلك، فإن القاسم المشترك بينها هو التأكيد على أهمية المشاركة العادلة في مجالات متنوعة، مثل فرص العمل، فيما مثال على أحد هذه التعريفات تم اعتماده من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) التي حددت تكافؤ الفرص على أنه:

المبدأ والممارسة المتمثلان في ضمان حصول جميع الأفراد، بغض النظر عن جنسهم أو لون بشرتهم أو عرقهم أو معتقداتهم أو أي خصائص أخرى، على فرص عادلة وغير متحيزة للحصول على العمل والتدريب والفرص الأخرى في المجتمع.¹

وقد طورت منظمة العمل الدولية أدوات مختلفة تسعى إلى تحقيق هذا التعريف لتكافؤ الفرص، وتشمل هذه الاستراتيجيات اتفاقيات المساواة في الأجر، التي تم تقديمها في عام 1951، والتي تنص على أن الدول التي تصادق عليها يجب أن تضمن تطبيق مبدأ توفير أجر متساو للعاملين من الذكور والإناث عند أداء عمل مكافئ وذلك على المستوى العالمي. يوصف مفهوم «الأجر» بشكل واسع ليشمل الأجر العادي أو الأساسي أو الحد الأدنى، بالإضافة إلى أي تعويض إضافي يتم تقديمه للعمال بشكل مباشر أو غير مباشر من قبل صاحب العمل نتيجة للتوظيف، سواء كانت نقدية أو إعانات أخرى.² بالإضافة إلى ذلك، فإن اتفاقية مكافحة التمييز في مجال (التوظيف والمهن)، التي تم تقديمها في عام 1958، تعرف التمييز على أنه «أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يتم بناءً على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي، والذي يؤدي إلى إبطال أو تضييق مساواة الفرص أو المعاملة في مجال التوظيف أو المهنة»³. كما توفر الاتفاقية قائمة بأسباب التمييز المحظورة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال، فضلاً عن الهيئات الأخرى ذات الصلة. وتغطي الاتفاقية التمييز فيما يتعلق بالحصول على التعليم والتدريب المهني، والحصول على العمل ومهن معينة، وكذلك فيما يتعلق بشروط العمل.

ومن ناحية أخرى، يحدد البنك الدولي تكافؤ الفرص على النحو التالي:

باعتبارها قدرة كل شخص على المشاركة بحرية وعلى قدم المساواة في مجالات الحياة العامة مثل مكان العمل، أو في التعليم، أو في الوصول إلى السلع والخدمات.⁴

بينما يواصل البنك الدولي ذكر قوائم بالأسباب التي قد تجعل الفرد يعاني من التمييز، على سبيل المثال، بسبب العرق أو الجنس أو السن أو الميول الجنسي، فإن هذه العوامل لم يتم تضمينها صراحة في التعريف

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity--and-treatment/lang--en/index.htm> 1

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO-2

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity--and-treatment/lang--en/index.htm> 3

<https://au.prosple.com/career-planning/what-does-equal-opportunity-in-the-workplace-mean/#-4> 4

نفسه، بالإضافة إلى ذلك، يرى البنك الدولي أن المساواة بين الجنسين هي مقياس رئيسي لتكافؤ الفرص والنمو الاقتصادي⁵، لذلك، فإن عدم المساواة في التعليم وفي مكان العمل هي مفاهيم مترابطة إلى حد كبير مع رأس المال البشري في أي بلد، ويعتمد النمو الاقتصادي على تضيق الفجوات بين الجنسين في التوظيف. ولهذا السبب، أكد البنك الدولي على مدى تعقيد تحقيق تكافؤ الفرص والحاجة إلى النظر في العديد من العوامل واستخدام الأساليب الاستراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين في القوى العاملة.

ليس لدى الأمم المتحدة تعريف مشترك وموحد لمعنى تكافؤ الفرص، وبدلاً من ذلك، فقد حددوا مفاهيم أكثر تحديداً مثل تكافؤ الفرص في التعليم، وتكافؤ الفرص كمقياس للتنمية، وتكافؤ الفرص في المساواة بين الجنسين والمساواة وعدم التمييز، في حين أن نهج هذا النظام قد يسمح ببرامج أكثر استهدافاً في مجالات محددة تعمل على تحقيق تكافؤ الفرص فإنه قد يخلق أيضاً تركيزاً محدداً فيما يتعلق بتطبيق تعريف تكافؤ الفرص، على سبيل المثال، لا تقدم الأمم المتحدة تعريفاً لتكافؤ الفرص في مكان العمل، بل تقدم ما يركز على التمييز في مكان العمل، ذكرت الأمم المتحدة أن التمييز في العمل في هذا السياق هو عندما يتم معاملة الشخص بشكل مختلف على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي أو السن أو الإعاقة أو الميول الجنسي⁶. وقد تم اعتماد هذا التعريف من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن، في إطار العديد من المشاريع التي تعزز المساواة بين الجنسين في الأردن.

قامت المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل (EuroFound) بتعريف تكافؤ الفرص بطريقة مماثلة لما حددته المؤسسات الأخرى. ووفقاً لهم، يشير تكافؤ الفرص إلى ما يلي:

التوزيع المتساوي لفرص التعليم والتدريب والتوظيف والتطوير الوظيفي وممارسة السلطة بين الأفراد دون تعرضهم للحرمان على أساس الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو العائلي⁷.

ومن المثير للاهتمام أنها تؤكد على التوزيع المتساوي للموارد بدلاً من المساواة في الوصول إليها، كما يفعل البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية، ويشكل تكافؤ الفرص أيضاً الركيزة الرابعة لاستراتيجية التوظيف الأوروبية التي تركز على القضاء على الفجوات بين الجنسين في التوظيف والموازنة بين العمل والحياة الأسرية، من خلال تدابير تساعد على تسهيل عملية العودة إلى العمل بعد غياب طويل⁸. في حين أن استراتيجية التوظيف الأوروبية تستهدف بشكل رئيسي الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، فإن هذه الاستراتيجيات تعمل أيضاً على تعميم المساواة بين الجنسين على مستوى العالم.

كيف يتم تحقيق تكافؤ الفرص في سياق عالمي

وفي القسم التالي، ستتم مناقشة الأحكام المتعلقة بحماية الأمومة والعمل الليلي واللوائح التي تؤثر على الأشخاص ذوي الإعاقة من منظور عالمي، من أجل تحديد التطورات الإيجابية وباقي التحديات.

<https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/equality-opportunity-engine-prosperity> - 5

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6> - 6

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-opportunities> - 7

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-opportunities> - 8

حماية الأمومة:

وقد حددت منظمة العمل الدولية أن حماية الأمومة هي حق عمل أساسي⁹ مما يوضح أهمية تعديلات قانون العمل للمادة 69 في الأردن، وقد أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن حماية الأمومة لا ينبغي أن تمنع استقلال النساء وأن تركز بدلاً من ذلك على تعزيز مبادئ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء¹⁰، على سبيل المثال، تشير اقتراحات منظمة العمل الدولية إلى تنفيذ سياسات إجازة الأمومة وكذلك إجازة الأبوة التي تسمح للوالدين باختيار ما هو أكثر ملاءمة لوضعهم الحال، وتشمل المكونات الأخرى لحماية الأمومة حماية العمل للنساء الحوامل أو بعد الولادة، مما يضمن عدم تأثير هذه العوامل على عملها، أو التأثير على توظيفها بطريقة تمييزية. وتوجد أيضًا في معايير منظمة العمل الدولية الحاجة إلى حماية الأمومة أثناء عمل المرأة في فترة العودة إلى العمل بعد إجازة الامومة، قد تتضمن ممارسات عدم التمييز هذه توفير ساعات عمل بديلة أو مخفضة، أو إجازة حسب الحاجة، أو ترتيبات طبية للأغراض الطبية في مكان العمل حسب الحاجة¹¹.

على الصعيد العالمي، نفذت العديد من البلدان سياسات تهدف إلى تعزيز قدر أكبر من المساواة للنساء الحوامل وبعد الولادة. على سبيل المثال، تقدم جميع دول أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى الستة عشر فترة إجازة والدية¹²، ومع ذلك، يمكن القول بأنه لا يزال هناك عمل يتعين القيام به بشكل أكبر ويمكن تنفيذ سياسات أكثر إنصافاً في بلدان أخرى، على سبيل المثال، في أفريقيا، تقدم بوركينا فاسو وتشاد ومصر وغينيا والمغرب فقط نوعاً من الإجازة الوالدية طويلة الأجل، وهي جميعها غير مدفوعة الأجر في جميع الحالات، كما تقدم معظم دول الشرق الأوسط إجازة والدية غير مدفوعة الأجر للأمهات فقط، فقط شيلي وكوبا من بين 31 دولة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لديها سياسات وطنية تتعلق بالإجازة الوالدية، وأخيراً، ثلاثة فقط من بين 25 دولة آسيوية تقدم هذه الخدمات¹³.

بشكل عام، يمكن تحديد بعض التقدم في تحقيق تنفيذ سياسات حماية الأمومة التي تكون منصفة بين الرجل والمرأة خلال العقدين الماضيين، ومع ذلك، وفقاً لمنظمة العمل الدولية، لا تزال العديد من النساء يفتقرن إلى إمكانية الحصول على إجازة أمومة أو إجازة والدية مدفوعة الأجر، فضلاً عن الوسائل المهمة الأخرى الخاصة بالحماية¹⁴، تشكل تعديلات المادة 69 في قانون العمل الأردني تقدماً مهماً في البلاد ويمكن أن تشجع الدول الأخرى في المنطقة على أن تحذو حذوها وتطبق المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية.

هناك أيضًا العديد من لوائح الصحة والسلامة التي تم إصدارها فيما يتعلق بالنساء الحوامل والمرضعات، تهدف هذه اللوائح إلى تقييم مدى المخاطر الموجودة في بيئة العمل لضمان صحة وسلامة كل من الأم والجنين أو الطفل، تشمل المخاطر المحتملة العوامل الجسدية مثل الرفع، والسحب، والدفع، والوقوف لفترات طويلة، ودرجات الحرارة القصوى، والإشعاع، وتشمل عوامل الخطر الأخرى أيضًا التعرض للمواد الكيميائية أو خطر الإصابة بالعدوى عند التعرض لبعض المواد البيولوجية، فيما يلي عوامل الخطر المحددة التي ينبغي معالجتها في مكان العمل فيما يتعلق بحماية الأمومة:

https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm 9
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm 10
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm 11
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm 12
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm 13
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm 14

مؤثرات إرجونومية

(الإرجونومية تعنى بالتوافق والملائمة والمطابقة، التوافق بين البشر والأشياء التي يستخدمونها والأشياء التي يفعلونها والبيئة التي يعملون بها):

تأثيرات فيزيائية:

- تجنب المواقف التي تزيد فيها خطورة السقوط
- الامتناع عن استخدام السلالم
- تنظيم العمل للتبديل بين مهام الجلوس والمشي/الوقوف بدءًا من حوالي 13 أسبوعًا من الحمل
- تجنب رفع أحمال أكبر من 10-12 كجم اعتباراً من الأسبوع 13 تقريباً من الحمل
- التقليل من سحب ودفع الأحمال اعتباراً من 20 أسبوعاً من الحمل
- تقييد رفع الأوزان بما لا يزيد عن 5-6 كجم اعتباراً من 25 أسبوعاً من الحمل

الاهتزازات:

- يجب على النساء الحوامل عدم تعريض أنفسهن للاهتزازات القوية لكامل الجسم، خاصة من أجهزة الطرد المركزي وبعض أجهزة المختبرات.

الأصوات-الموجات فوق الصوتية:

- لا يشكل الصوت ذو النطاق المسموع (18000-20 هيرتز) أي خطر
- تجنب الاتصال المباشر بترددات الموجات فوق الصوتية التي تزيد عن حوالي 18000 هرتز لمنع احتمال تلف الخلايا في الأنسجة البيولوجية. وهذا الخطر موجود فقط عند الاتصال المباشر عبر السوائل أو الأجسام الصلبة، وليس عبر الهواء

الحرارة:

- يجب على النساء الحوامل تجنب الحرارة الشديدة (< 35 درجة مئوية)

خطر المواد الكيميائية

يجب تعريف كل من يعمل في أحد المختبرات بنظام سجل بيانات السلامة الكيميائية التابع لمعهد الكيمياء «KIROS».

فيما يلي المخاطر التي يجب على أصحاب العمل مراعاتها عندما يتعلق الأمر بالنساء الحوامل:

1. خطر حدوث آثار خطيرة للغاية وطويلة الأمد
2. أدلة محدودة على وجود تأثير مسرطن - R45: قد يسبب السرطان
3. قد يسبب أضرارًا جينية وراثية
4. خطر حدوث أضرار جسيمة على الصحة نتيجة التعرض للمواد الكيميائية الخطرة لفترات طويلة
5. قد يسبب السرطان عن طريق الاستنشاق
6. قد يسبب ضررًا للجنين
7. خطر محتمل لإضعاف الخصوبة
8. قد يسبب ضررًا للطفل أثناء الرضاعة
9. المخاطر المحتملة للآثار طويلة المدى

المواد التي يتم تصنيفها على أنها عوامل خطر

1. المواد والعمليات المسببة للسرطان
2. مثبطات الغدد الصماء
3. المواد المتطايرة والمذيبات العضوية
4. المبيدات الحشرية
5. المعادن الثقيلة
6. غازات التخدير
7. الغازات الخانقة

قواعد للنساء المرضعات لتجنب النشاط الإشعاعي

- يجب على المرأة أن تخطر صاحب العمل بالحمل في أقرب وقت ممكن، ثم القيام، بالتعاون مع المدير المباشر، بتقدير كمية الإشعاع التي سيتلقاها الجنين أثناء الحمل
- يجب تنظيم عمل المرأة الحامل بحيث لا يكون هناك خطر تعرض الجنين لجرعة إشعاعية تزيد عن 1 ملي سيفرت.

■ إذا كانت الجرعة الإجمالية بالتأكيد أقل من 1 ملي سيفرت:

يمكن للمرأة الحامل الاستمرار في مهامها السابقة دون مراقبة تعرضها للإشعاع ودون اتخاذ تدابير خاصة للحد من ذلك.

■ إذا كان من المتوقع أن تكون الجرعة أقل من 1 ملي سيفرت:

يمكن للمرأة الحامل أن تستمر في عملها السابق، ولكن قد تكون هناك حاجة إلى تدابير خاصة لتقليل التعرض للإشعاع ويجب مراقبة الجرعة الفعلية المتلقاة وتسجيلها كل شهر على الأقل

■ إذا كان من المتوقع أن تكون الجرعة أكبر من 1 ملي سيفرت:

يجب نقل المرأة الحامل إلى وظيفة أخرى تقل فيها احتمالية التعرض للإشعاع. إذا كان ذلك مناسبًا، فيجب مراقبتها كل شهر كما هو مذكور أعلاه، أو قد يتم نقلها إلى عمل آخر لا يتضمن التعرض للإشعاعات المؤينة (ionizing).

- يجب ألا تستخدم النساء الحوامل اليود 125، ويجب ألا يصلن عادة إلى محاليل المخزون المشع.

المواد البيولوجية

- حيوانات التجارب
- تجنب العمل مع الدواجن والطيور
- العوامل البيولوجية:

▪ توخي الحذر مع عوامل مثل الليستيريا، المعروفة بأنها تسبب التهاب السحايا

• عينات المرضى:

- التعامل مع عينات الدم والأنسجة بعناية، مع الأخذ في الاعتبار أنها قد تكون معدية
- يوصى بالتطعيم ضد التهاب الكبد الوبائي قبل التعامل مع العينات الطبية، خاصة إذا كان هناك احتمالية للحمل.

العمل الليلي:

وكما هو الحال مع القيود التي طبقتها الأردن سابقاً في قانون العمل الخاص به قبل تعديلات المادة 69، تفرض العديد من البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا قيوداً على العمل الليلي، ويكشف هذا التحليل أن العديد من بلدان المنطقة لديها سياسات وممارسات مماثلة فيما يتعلق بتقييد العمل الليلي وتوظيف النساء، على سبيل المثال، خمسة بلدان فقط لا تقيد ساعات عمل المرأة أثناء الليل، بينما تقيد البلدان المتبقية عمل المرأة ليلاً ولها تعريفات مختلفة لما تعتبره ساعات "ليلية"، وفيما يلي خصوصيات هذه السياسات لكل بلد.

لا تفرض كل من المغرب ولبنان ومصر والأردن وقطر أي قيود على تشغيل النساء ليلاً، وتشير قوانين العمل الخاصة بها إلى ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان صحة وسلامة المرأة أثناء ساعات الليل، في بلدان أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما في ذلك الجزائر، وتونس، وليبيا، وفلسطين، وسوريا، والعراق، والمملكة العربية السعودية، والكويت، والبحرين، والإمارات العربية المتحدة، وعمان، واليمن، والسودان، جميعها تقيد العمل الليلي للنساء مع تعريفات مختلفة لساعات الليل، تحدد هذه الدول العمل الليلي على النحو المبين أدناه:

- **الجزائر:** لا يسمح للنساء العمل بين الساعة 9 مساءً و5 صباحاً (المادة 29 من قانون علاقات العمل لعام 1990).
- **تونس:** لا يسمح للنساء العمل بين الساعة 10 مساءً و6 صباحاً (المادة 66 من قانون العمل لعام 1966).
- **ليبيا:** يجوز للجنة الشعبية العامة تحديد مهن ووظائف محددة يتم فيها تخفيض ساعات عمل الموظفات، مع الأخذ في الاعتبار متطلبات الوظيفة ونسبة العاملين الذكور إلى الإناث.
- **فلسطين:** لا يسمح للنساء العمل خلال فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية والتي يجب أن تشمل إجبارياً الفترة ما بين الساعة 8 مساءً حتى الساعة 6 صباحاً (المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني لعام 2000).
- **سوريا:** العمل الليلي بين الساعة 7 مساءً و7 صباحاً، يحظر على النساء العمل ليلاً، وللوزير سلطة تحديد متى يمكن للمرأة العمل ليلاً، وتحديد الأنشطة الضارة وغير الأخلاقية وغيرها من الأنشطة

- المحظورة على المرأة (قانون العمل رقم 17/2010، المادة 120).
- **العراق:** يعتبر العمل الليلي بين الساعة 9 مساءً و6 صباحاً، يحظر على النساء العمل ليلاً إلا إذا كان ذلك ضرورياً بسبب قوة القاهرة أو للحفاظ على مواد أولية أو منتجات قابلة للتلف، أو إذا أدت قوة القاهرة إلى توقف غير متوقع للعمل في المنشأة، بشرط عدم تكرار ذلك.
 - **المملكة العربية السعودية:** يحظر القانون على النساء العمل ليلاً وفقاً لقانون العمل المادة 149. وتعتبر ساعات «الليل» بين الساعة 11 مساءً و6 صباحاً.
 - **الكويت:** لا يمكن للمرأة العمل بين الساعة 10 مساءً و7 صباحاً إلا إذا كانت موظفة في منشأة صحية (المادة 22 من قانون العمل الكويتي)، ومع ذلك، يُسمح للنساء بالعمل حتى منتصف الليل في المطاعم والبنوك وجمعيات المنفعة العامة والتعاونيات والمؤسسات التعليمية والمكاتب السياحية ووكالات الطيران.
 - **البحرين:** لا يمكن للمرأة العمل بين الساعة 8 مساءً و7 صباحاً، باستثناء العاملين في مجال الرعاية الصحية، وفقاً للمادة 59 من قانون العمل الخاص (رقم 23 لسنة 1976)، وللوزير أيضاً صلاحية تحديد الحالات والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً.
 - **الإمارات العربية المتحدة:** لا يمكن للمرأة العمل بين الساعة 10 مساءً وحتى 7 صباحاً وفقاً للمادة 27 من قانون العمل.
 - **عمان:** العمل الليلي يكون بين الساعة 9 مساءً و5 صباحاً، ولا يسمح للنساء بالعمل خلال تلك الساعات، ولا يجوز للمرأة العمل خلال تلك الأوقات إلا في الحالات التي يحددها الوزير.
 - **اليمن:** يمنع تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان، يشير الليل إلى الساعات ما بين الساعة 8 مساءً و5 صباحاً (قانون العمل المادة 46).
 - **السودان:** يمنع تشغيل النساء بين الساعة 10 مساءً و6 صباحاً إلا في الوظائف الإدارية والفنية أو في أي وظائف أخرى تتعلق بالخدمات الصحية والاجتماعية وكذلك المصلحة العامة (قانون العمل المادة 20.1).

في حين أنه من الواضح تمامًا أن العديد من البلدان لديها سياسات غير متساوية فيما يتعلق بالعمل الليلي، إلا أنه في بعض الحالات هناك أيضًا اعتراف بأهمية ضمان بيئات عمل آمنة وصحية أثناء الليل، بدلاً من حظره كله لجنس واحد فقط، على سبيل المثال، ذكرت منظمة العمل الدولية أن سياسات العمل الليلي يجب أن تركز على إعطاء الأولوية لصحة العمال اللذين يؤدون عملاً ليلياً، مع السماح لهم أيضًا بالوفاء بمسؤولياتهم الاجتماعية والأسرية¹⁵. مثلاً، لا يقيد الاتحاد الأوروبي (EU) العمل الليلي للرجال أو النساء، ولكنه يضمن ألا تتجاوز المناوبات الليلية طول فترة المناوبة النهارية، كما ذكر الاتحاد الأوروبي أن العمال اللذين يؤدون عملاً ليلياً يحق لهم الحصول على متابعة صحية منتظمة وتعويض الأجر المناسب عن وقتهم¹⁶، أصدرت منظمة العمل الدولية إرشادات معينة فيما يتعلق بالعمل الليلي في اتفاقية سيتم البحث فيها بالتفصيل في القسم التالي.

الأشخاص ذوي الإعاقة:

الأشخاص ذوي الإعاقة هم مجموعة متنوعة ومختلفة، يمكن أن يشمل الأشخاص ذوي الإعاقات

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/travail/documents/publication/-15/wcms_170716.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/-16/wcms_170716.pdf

الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو العقلية، يمكن أن يتراوح تأثير إعاقتهم على عملهم من الحد الأدنى إلى حد كبير؛ وعليه فإن السياسات المحيطة بحماية الإعاقة ينبغي أن تعكس هذا التباين¹⁷. ذكرت الأمم المتحدة أن العديد من دول العالم لديها أحكام دستورية تتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، على سبيل المثال، في تنزانيا، تؤكد المادة 11 من الدستور على مسؤولية الدولة عن وضع الأحكام المناسبة لحق الأفراد في العمل، والتعليم الذاتي، والرعاية الاجتماعية، وخاصة أثناء الشيخوخة أو المرض أو الإعاقة. في ملاوي، تنص المادة 13 من الدستور على تكليف الدولة بوضع وتنفيذ السياسات والقوانين التي تضمن فرص عمل عادلة للأشخاص ذوي الإعاقة، إلى جانب تحسين الوصول إلى الأماكن العامة والمشاركة النشطة في جميع جوانب المجتمع الملاوي. يسلط دستور السلفادور، في قسمه الثاني المتعلق بالعمل والضمان الاجتماعي، الضوء على التزام الدولة باستغلال كافة الموارد المتاحة لتوفير فرص العمل للعمال، بما في ذلك العمال الذين يعانون من محدودات بدنية أو عقلية أو اجتماعية، وبالمثل، يضمن الدستور الإيطالي، بموجب المادة 38، دعم الدولة للأشخاص ذوي الإعاقة والعاطلين عن العمل. ويضمن هذا الدعم تقديم المساعدة الاجتماعية للمواطنين غير القادرين على العمل وتوفير مخصصات كافية للعمال في حالة وقوع حادث أو مرض أو عجز أو شيخوخة أو بطالة قسرية. بالإضافة إلى ذلك، يحق للأشخاص ذوي الإعاقة والمعاقين في إيطاليا الحصول على التعليم والتدريب المهني¹⁸.

بينما توفر هذه الأحكام الدستورية أساسًا لتعزيز تكافؤ الفرص، أكدت الأمم المتحدة أيضًا أن الدستور في كثير من الحالات له تأثير محدود بسبب طبيعته العامة ونقص التطبيق السياقي في مكان العمل¹⁹. بدلاً من ذلك، يكون للبلدان أكثر تأثيرًا عندما تدمج بعض التوجيهات في التشريعات، على سبيل المثال في قوانين العمل الخاصة بها، لتسليط الضوء على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمادة 69

تتعلق العديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بالموضوعات التي تتناولها المادة 69 المعدلة من قانون العمل الأردني، وتتكون هذه الاتفاقيات من اتفاقية حماية الأمومة، واتفاقية العمل الليلي، واتفاقية التأهيل المهني والعمالة (الأشخاص ذوي الإعاقة)، سيتم أدناه تحليل هذه الاتفاقيات الثلاث بمزيد من التفصيل، مع الأخذ في الاعتبار التغيرات التي طرأت على مدار القرن الماضي وتأثيراتها على مكان العمل.

أولاً، عرّفت منظمة الصحة العالمية حماية الأمومة بأنها «مؤشر مركب مدرج في الإطار العالمي لرصد التغذية؛ يتم تعريفه حاليًا على أنه ما إذا كان لدى الدولة قوانين أو لوائح معمول بها لحماية الأمومة تتوافق مع الأحكام المتعلقة بمدة الإجازة والأجور ومصدر الاستحقاقات النقدية في الاتفاقية رقم 183»²⁰ (بالإشارة إلى منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة لعام 2000). أصدرت اتفاقية منظمة العمل الدولية عدة مبادئ توجيهية بشأن حماية النساء الحوامل وبعد الولادة والمرضعات، تم إنشاء الاتفاقية في الأصل عام 1919، وتم تعديلها في عام 1952، ثم مرة أخرى في عام 2000. أصدرت اتفاقية منظمة العمل الدولية عدة مبادئ توجيهية بشأن حماية النساء الحوامل واللواتي في فترة ما بعد الولادة والمرضعات، تم إنشاء الاتفاقية

https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf 17

<https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2022/01/Employment-English.pdf> 18

<https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2022/01/Employment-English.pdf> 19

[https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/maternity-protection-compliance-with-international-labour-](https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/maternity-protection-compliance-with-international-labour-standards) 20

[standards](https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/maternity-protection-compliance-with-international-labour-standards)

في الأصل عام 1919، وتم تعديلها في عام 1952، ثم مرة أخرى في عام 2000. وتتكون أحدث اتفاقية من 21 مادة تهدف إلى منع التمييز، وضمان السلامة في مكان العمل، وتوفير مزايا لتعزيز تكافؤ الفرص، على أساس الأمومة²¹.

الاتفاقية الموضحة في النص المقدم مخصصة لحماية حقوق الأمومة في القوى العاملة، وتبدأ بالنص على أن المواد تنطبق على أي «امرأة» و«طفل» دون أي شكل من أشكال التمييز (المادة 1) تم تصميم الاتفاقية بحيث تنطبق عالميًا على جميع النساء العاملات، بما في ذلك العاملات في أشكال العمل غير التقليدية، مع أحكام الاستثناءات على أساس الظروف الخاصة (المادة 2)²².

ومن الأمور الأساسية في الاتفاقية التركيز على حماية صحة للنساء الحوامل والمرضعات، يتعين على الدول الأعضاء اعتماد تدابير لضمان عدم إلزام النساء بأداء عمل يمكن أن يضر بصحتهن أو صحة أطفالهن (المادة 3)، وتذهب الاتفاقية إلى أبعد من ذلك لتتناول إجازة الأمومة، حيث تنص على إجازة مدتها 14 أسبوعًا على الأقل، مع أحكام لتمديد هذه الإجازة وإجازة إلزامية بعد الولادة (المادة 4)، بالإضافة إلى ذلك، فهي تحدد أحكام الإجازة في حالة المرض أو المضاعفات المتعلقة بالحمل أو الولادة (المادة 5)²³.

وإدراكًا للتداعيات المالية لإجازة الأمومة، تقدم الاتفاقية إطارًا للاستحقاقات، من المقرر تقديم الاستحقاقات النقدية للنساء في إجازة الأمومة بمستوى يضمن رفاههن ورفاه أطفالهن، تُحدد الاتفاقية معايير تحديد مبالغ الإعانات وتؤكد على أهمية الإعانات الطبية، بما في ذلك الرعاية قبل الولادة وبعدها (المادة 6)²⁴.

وتتضمن الاتفاقية أيضًا تدابير لحماية العمالة وعدم التمييز، يحظر على أصحاب العمل إنهاء عمل المرأة أثناء إجازة الحمل أو الأمومة إلا لأسباب لا علاقة لها بالحمل. يُكفل للمرأة الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو منصب معادل لها في نهاية إجازة الأمومة (المادة 8). بالإضافة إلى ذلك، تم وضع تدابير لمنع من أن تصبح الأمومة مصدرًا للتمييز في العمل (المادة 9)²⁵.

واعترافًا بالاحتياجات المحددة للأمهات المرضعات، تمنح الاتفاقية الحق في فترات راحة أو تخفيض ساعات العمل للرضاعة، مع ضمان اعتبار فترات الراحة هذه بمثابة وقت عمل ويتم إعطاؤها الأجر وفقًا لذلك (المادة 10). وتتضمن الاتفاقية أيضًا بندًا لإجراء مراجعات دورية من قبل الدول الأعضاء بالتشاور مع المنظمات ذات الصلة لتقييم مدى ملاءمة تمديد إجازة الأمومة أو زيادة معدلات الاستحقاقات (المادة 11)²⁶.

يجب أن يتم تنفيذ الاتفاقية من خلال القوانين أو اللوائح، على الرغم من أنه يتم الاعتراف أيضًا بوسائل أخرى تتوافق مع الممارسات الوطنية، مثل الاتفاقات الجماعية أو قرارات المحاكم (المادة 12). تغطي الأحكام النهائية للاتفاقية عملية التصديق والاستنكار، بالإضافة إلى آليات تقديم التقارير والمراجعة الدورية من قبل مكتب العمل الدولي (المادة 13 إلى المادة 21). تسعى الاتفاقية في جوهرها لإنشاء إطار شامل يضمن الصحة والرفاهية وعدم التمييز للنساء الحوامل والمرضعات في سوق العمل²⁷.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183-21
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183-22
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183-23
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183-24
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183-25
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183-26
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183-27

وتحدد اتفاقية التأهيل المهني والعملة (الأشخاص ذوي الإعاقة) تدابير شاملة تهدف إلى التصدي لتحديات التوظيف التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة، صدرت الاتفاقية لأول مرة في عام 1983 ولم يتم تحديثها منذ ذلك الحين، يؤكد تعريف مصطلح «شخص ذو إعاقة» في الاتفاقية على الانخفاض الكبير في فرص التوظيف بسبب إعاقات جسدية أو عقلية معترف بها، وتشمل الاتفاقية نطاقاً واسعاً من الإعاقات، بما في ذلك الإعاقات الجسدية والعقلية. تصف المبادئ الواردة في الجزء الثاني من الاتفاقية الحاجة إلى إجراء صياغة ومراجعة دورية للسياسات الوطنية للتأهيل والتشغيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة، مع التركيز على تكافؤ الفرص وعدم التمييز.

توفر المواد من 6 إلى 9 إطاراً لإجراءات على المستوى الوطني، مما يتطلب من الأعضاء سنّ قوانين أو لوائح تتماشى مع مبادئ الاتفاقية، وتشمل هذه الإجراءات توفير خدمات التوجيه والتدريب والتوظيف المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، مع التركيز على الاستفادة من الخدمات الحالية وتعزيز إمكانية الوصول في المناطق الريفية، علاوة على ذلك، تؤكد الاتفاقية على أهمية تدريب الموظفين المؤهلين المسؤولين عن التوجيه والتوظيف المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

وتحدد الاتفاقية في أحكامها النهائية (الجزء الرابع) عملية التصديق والطبيعة الملزمة للاتفاق بالنسبة لأعضاء منظمة العمل الدولية، تؤكد الاتفاقية على تكافؤ الفرص والتأهيل المهني كعنصرين حيويين لدمج الأفراد ذوي الإعاقة في القوى العاملة والمجتمع.

تم إصدار اتفاقية العمل الليلي لأول مرة في عام 1919، ثم تم تعديلها ثلاث مرات إضافية، حتى تم إصدار المبادئ التوجيهية النهائية للبروتوكول في عام 1990، في عام 1919، أدركت منظمة العمل الدولية أن العمل الليلي في المصانع وغيرها من الصناعات له تأثير على صحة الأفراد وسلامتهم، وخاصة النساء والأطفال، ولذلك، قدمت منظمة العمل الدولية لأول مرة اتفاقية بشأن العمل الليلي للنساء والتي حددت عدة قيود على العمل الصناعي، وتحديدًا فيما يتعلق بالعمل المكتمل بين ساعات منتصف الليل والساعة الخامسة صباحاً²⁸، تعرّف كل من المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل (Eurofound) والبنك الدولي العمل الليلي بنفس الطريقة، حيث يتم أداء العمل خلال ما لا يقل عن سبع ساعات متتالية في الليل، ونتيجة لذلك، قدمت منظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية التي تهدف إلى ضمان تدابير الحماية للنساء في مكان العمل، من خلال تقييد عملهن ليلاً. ومع ذلك، فقد تم إنزال اللوائح المتعلقة بالعمل الليلي للنساء في الصناعات تدريجياً من كونها إنجازاً لحماية النساء العاملات. في عام 1990، تم استبدال القيود التي حدّت من خيارات النساء بسياسات أوسع نطاقاً وأقل تحديداً بين الجنسين لجميع العاملين في المناوبات الليلية.

كان عام 1934 هو المرة الأولى التي يتم فيها تعديل الاتفاقية وتم إجراء العديد من التغييرات، على سبيل المثال، تم توسيع نطاق اللوائح داخل الاتفاقية، وبينما ركزت اتفاقية عام 1919 في المقام الأول على حظر العمل الليلي للنساء في المؤسسات الصناعية، فقد وسعت تعديلات عام 1934 نطاق تغطيتها لتشمل نطاقاً أوسع من المهن، مثل التجارة والمكاتب. عكست هذه التغييرات الطبيعة المتطورة للقوى العاملة والاعتراف بمشاركة المرأة في قطاعات مختلفة تتجاوز الصناعة فقط، وتعتقد الدول الأعضاء أن هذه القطاعات يجب أن تندرج أيضاً ضمن لوائح الاتفاقية، بالإضافة إلى ذلك، حددت تعديلات عام 1934 الحد الأدنى لسن العمل

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang---28/en/index.htm#:~:text=Night%20work%20is%20defined%20as,periods%20during%20and%20after%20pregnancy.>

الليلي للنساء، ويمكن أن تختلف الحدود العمرية من بلد إلى آخر، وكان من المقرر تحديدها بناءً على الظروف المحلية. أكدت تعديلات عام 1934 على أهمية إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في صياغة الأنظمة المتعلقة بالعمل الليلي للنساء، ويهدف هذا الإدماج إلى ضمان مراعاة وجهات نظر ومصالح كلا الطرفين عند تنفيذ الاتفاقية. أخيراً، شملت الاتفاقية أيضاً إمكانية استثناء النساء من الحظر العام للعمل الليلي، وذلك في ظروف معينة، وتضمنت هذه الإعفاءات الشريطة رفع قيود العمل الليلي للنساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية على سبيل المثال.

وفي عام 1948، أضيفت صناعات وقطاعات عمل أخرى بموجب لوائح الاتفاقية وتم توسيع مصطلح «العمل الليلي» نفسه، شمل التعريف الجديد فترة زمنية محددة وفقاً لتوجيه السلطة المختصة، وتتكون من لا تقل عن سبع ساعات متتالية تتراوح بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً. كما تم تنفيذ تدابير لحماية الأمومة، والتي تطلبت من الدول الأعضاء ضمان حظر العمل الليلي لجميع النساء الحوامل واللواتي في فترة ما بعد الولادة والمرضعات، وفي ذلك الوقت، كان يُنظر إلى هذا التعديل على أنه وسيلة لحماية صحة ورفاهية المرأة، ومع ذلك، في الواقع، أدت اللوائح التي أزيلت إلى سلب المرأة استقلاليتها في الاختيار. وبينما أدخلت التعديلات أيضاً تعليقاً لحظر العمل الليلي الذي يمكن لبعض الحكومات تنفيذه، على سبيل المثال في الحالات التي تتطلب فيها المصالح الوطنية ذلك أو في حالات الطوارئ، إلا أن اتفاقية العمل الليلي ظلت قاصرة عن تحقيق تمكين المرأة، وبدأت العديد من الدول الأعضاء في إدراك أن أضرار الاتفاقية تفوق فوائدها.

في هذا الوقت، حصلت الاتفاقية على ما مجموعه 165 تصديقاً، ولكن أيضاً 72 استنكاراً؛ وهي علامة واضحة على أن الاتفاقية قد أصبحت قديمة بالنسبة للعديد من الدول الأعضاء²⁹، ونتيجة لذلك، كان المقصود من بروتوكول عام 1990 تقديم اتجاه مختلف عن التعديلات السابقة للاتفاقية، في حين أن مواد الاتفاقية تضمنت إرشادات مفصلة تهدف إلى ضمان سلامة العاملات الليليين، فإن البروتوكول اللاحق قدم نهجاً أكثر حداثة وشمولاً للعمل الليلي للنساء، تهدف إلى تحقيق التوازن بين تدابير الحماية ومبادئ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز التي تأخذ في الاعتبار ممارسات العمل الحديثة والمعرفة العلمية والقيم المجتمعية المتطورة.

يحتوي بروتوكول عام 1990 على 5 مواد تشير إلى أن حظر العمل الليلي للنساء في الصناعة أصبح قديماً بشكل متزايد بل ويؤدي إلى نتائج عكسية في تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل، تم تقديم استثناءات مختلفة لحظر العمل الليلي للنساء، كما شجعت المواد التعاون بين أصحاب العمل والموظفين، وكذلك المسؤولين المختصين، لضمان أن تكون القرارات المتعلقة بساعات العمل تعكس قيم واحتياجات جميع الأطراف المعنية. بالإضافة إلى ذلك، بدلاً من حظر العمل الليلي للنساء الحوامل أو اللواتي في فترة ما بعد الولادة، شجعت المواد على إجازة لا تقل عن 16 أسبوعاً للنساء قبل 8 أسابيع على الأقل من الولادة، وينص البروتوكول أيضاً على ضرورة إدراج التغييرات أو الاستثناءات التي تتم بسبب هذه الاتفاقيات في التقارير المتعلقة بتطبيق الاتفاقية والتي يتم إرسالها إلى منظمة العمل الدولية. وأخيراً، شجعت منظمة العمل الدولية التصديق على البروتوكول إلى حد أكبر، مما يوضح هدفها في معالجة المخاوف المحيطة بعمل المرأة ليلاً.

العمل الليلي وحماية الأمومة وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة في سياق الأردن

تُعكس التعديلات الأخيرة على قانون العمل الأردني، وتحديدًا استبدال المادة 69، التطور الذي يشهده التوجه العالمي نحو المساواة في مكان العمل، خاصة في سياق حماية الأمومة، وتنظيم العمل الليلي، وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. لا يمكن تجاوز أهمية هذه التغييرات القانونية، حيث تتماشى مع المبادئ الدولية التي تعزز تكافؤ الفرص، ومبادئ عدم التمييز، والسلامة في مكان العمل.

لقد اكتسبت حماية الأمومة إقرارًا متزايدًا باعتبارها حقًا أساسيًا من حقوق العمل على مستوى العالم. إن المادة 69-أ المنقحة في قانون العمل الأردني، والتي تحظر التمييز على أساس الجنس وتفرض إرشادات لرعاية الحوامل والمرضعات والأفراد ذوي الإعاقة والعاملين ليلاً، تعكس الالتزام بتعزيز تكافؤ الفرص، توفر مبادئ اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، التي تركز على الحماية الصحية ومدة الإجازة وعدم التمييز، إطارًا شاملاً لحماية حقوق المرأة أثناء الحمل وبعد الولادة، وتتوافق التعديلات مع المعايير الدولية، مما يضمن عدم تضرر النساء في حياتهن المهنية بسبب العوامل المرتبطة بالحمل.

تُظهر لوائح العمل الليلي الجديدة، كما هو موضح في المادة 69-ب، فهماً للتعقيدات المحيطة بالعمل خلال الساعات غير التقليدية، ويعترف المنظور الدولي، كما لوحظ من خلال التعديلات التي أدخلت على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي، بالحاجة إلى تدابير وقائية بينما يعتبر أيضًا أن حظر العمل الليلي تمامًا لن يكون مثمرًا. ولذلك، فإن قانون العمل الأردني المعدل يحقق التوازن من خلال تكليف وزير العمل بصلاحيته إصدار إرشادات تعطي الأولوية لرفاهية العمال اللذين يؤديون عملاً ليليًا دون قيود تمييزية، كما كان مسموحًا به سابقًا في القانون، ويتوافق هذا النهج مع ممارسات العمل الحديثة والقيم المجتمعية، مع الاعتراف بأن التدابير التقييدية يمكن أن تعيق المساواة بين الجنسين واستقلالية الاختيار بالنسبة للمرأة.

تؤكد الأحكام الخاصة بالأفراد ذوي الإعاقة، على النحو المبين في قانون العمل الأردني وفي اتفاقية منظمة العمل الدولية للتأهيل والتشغيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، على أهمية تكافؤ الفرص وعدم التمييز، ومن خلال تعزيز خدمات إعادة التأهيل والتدريب والتشغيل المهني، يضمن الإطار القانوني حصول الأفراد ذوي الإعاقة على نفس الفرص التي يتمتع بها الجميع، يدرك المجتمع الدولي أن الإعاقات بطبيعتها متنوعة، وتتوافق التعديلات القانونية على قانون العمل الأردني مع هذا الفهم، مما يعزز الشمولية ويعالج الاحتياجات الخاصة للأفراد ذوي الإعاقة.

بشكل عام، تعكس مراجعات المادة 69 الالتزام بالمبادئ العادلة وتعزيز تكافؤ الفرص في قانون العمل الأردني، إن التغييرات التي دعت إليها مؤسسة الاقتصاد النسوي، وتحديدًا إلغاء الأحكام التمييزية وإدخال مبادئ توجيهية تتجاوز المُحددات بين الجنسين، تمثل خطوة مهمة نحو تعزيز المساواة في مكان العمل، إن الانتقال من تقييد خيارات المرأة واستقلاليتها إلى تبني إطار يضمن رفاهية جميع العمال، بغض النظر عن الجنس أو القدرة، أمر يستحق الثناء ويمكن أن يلهم إلى إحداث التغيير في المنطقة، ويبقى أن نرى كيف ستؤثر هذه التغييرات في القوانين على وجهات النظر المجتمعية بشأن توظيف المرأة.

الجدول الزمني لاتفاقية العمل الليلي (للمرأة) لمنظمة العمل الدولية

التغيرات	العام
<ol style="list-style-type: none"> 1. كان الغرض من الاتفاقية هو إنشاء لوائح تحيط بالمنشآت الصناعية التي تشمل: المناجم والمحاجر واستخراج المعادن والتصنيع والبناء والإصلاح والصيانة. 2. والليل هو فترة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية، تشمل الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الخامسة صباحًا. 3. وينطبق حظر العمل الليلي على جميع النساء بغض النظر عن سنهن. 	1919
<ol style="list-style-type: none"> 1. ولا تنطبق لوائح الاتفاقية على النساء في المناصب القيادية والإدارية. 2. واللوائح ملزمة فقط لأعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل تصديقاتهم لدى المدير العام. 3. إذا كانت هناك ظروف استثنائية تؤثر على النساء العاملات في صناعة أو منطقة معينة، فيمكن للسلطة المختصة أن تقرر تمديد الفترة الليلية من الساعة 11 مساءً حتى الساعة 6 صباحًا، بدلاً من الفاصل الزمني القياسي. 	1934
<ol style="list-style-type: none"> 1. وتم توسيع مصطلح «المنشآت الصناعية» ليشمل: تصنيع السلع، ونقل الكهرباء أو القوة الدافعة من أي نوع، وأعمال الهندسة المدنية من أي نوع. 2. يشير مصطلح الليل إلى فترة زمنية أطول وهي الآن سبع ساعات متتالية على الأقل تقع بين الساعة 10 مساءً و7 صباحًا. 3. يمكن رفع حظر العمل الليلي مؤقتًا في حالات الطوارئ الخطيرة أو عندما تتطلب المصلحة الوطنية ذلك. 4. ولا تنطبق اللوائح على النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية فحسب، بل تنطبق أيضًا على النساء اللاتي يشغلن مناصب ذات طابع فني وفي خدمات الصحة والرعاية الاجتماعية اللاتي لا يشاركن في العمل اليدوي. 	1948
<ol style="list-style-type: none"> 1. تم إنشاء الاتفاقية في شكل بروتوكول يتضمن اقتراحات للقوانين الوطنية - وكانت المواد من الاتفاقيات السابقة عفا عليها الزمن. 2. يتم توفير العديد من الإعفاءات والتسهيلات التي ينبغي تنفيذها للنساء الحوامل وبعد الولادة: يجب على النساء الحوامل وبعد الولادة أخذ إجازة من العمل لمدة 16 أسبوعًا في وقت قريب من الولادة. 3. وينبغي الحفاظ على دخل المرأة في وقت قريب من الولادة حتى لو لم تكن تعمل. 4. يتم إدخال اختلافات في الإعفاءات من حظر العمل الليلي في الحالات التي يتم الاتفاق عليها بين أصحاب العمل والموظفين في القطاع. 5. يمكن لأي دولة عضو التصديق على البروتوكول في أي وقت. 	1990

القيود المفروضة على العمل الليلي وتوظيف المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن القيود المفروضة على العمل الليلي وتوظيف النساء في مختلف بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ويكشف التحليل أن العديد من بلدان المنطقة لديها سياسات وممارسات مماثلة فيما يتعلق بتقييد العمل الليلي وتوظيف المرأة على سبيل المثال، خمسة بلدان فقط لا تقيد ساعات عمل المرأة ليلاً، فتعريف العمل الليلي يختلف من بلد إلى آخر.

المغرب ولبنان ومصر والأردن وقطر هي الدول التي لا تقيد عمل المرأة خلال ساعات الليل ومع ذلك، تشير قوانين العمل في كل منها إلى أنه من الضروري اتخاذ التدابير اللازمة وضمان صحة وسلامة المرأة خلال ساعات الليل، وتقيّد بلدان أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا العمل الليلي للنساء بتعريفات مختلفة لساعات الليل ومن هذه البلدان الجزائر وتونس وليبيا وفلسطين وسوريا والعراق والمملكة العربية السعودية والكويت والبحرين والإمارات العربية المتحدة وعمان واليمن والسودان. فيما يلي تعريفات العمل الليلي لدى كل من البلدان المذكورة:

الجزائر	لا يجوز للمرأة العمل بين الساعة 9 مساءً و5 صباحاً (المادة 29 من قانون علاقات العمل لعام 1990)
تونس	لا يجوز للمرأة العمل بين الساعة 10 مساءً و6 صباحاً (المادة 66 من قانون العمل لعام 1966)
ليبيا	يجوز للجنة الشعبية العامة تحديد مهن ومهن محددة يتم فيها تخفيض ساعات عمل الموظفين، مع الأخذ في الاعتبار متطلبات الوظيفة ونسبة العاملين الذكور إلى الإناث.
فلسطين	لا يجوز للمرأة العمل لمدة اثنتي عشرة ساعة متتالية، ويجب أن تشمل هذه المدة إجبارياً ما بين الساعة الثامنة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً» (المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000)
سوريا	العمل الليلي بين الساعة 7 مساءً و7 صباحاً. يُحظر على النساء العمل ليلاً وللوزير سلطة تحديد متى يمكن للمرأة العمل ليلاً، وتحديد الأنشطة الضارة وغير الأخلاقية وغيرها من الأنشطة المحظورة على المرأة. (قانون العمل رقم 2010/17 المادة 120)
العراق	يعتبر العمل الليلي بين الساعة 9 مساءً و6 صباحاً. يحظر على النساء العمل ليلاً إلا إذا كان ذلك ضرورياً بسبب قوة قاهرة أو الحفاظ على مواد أولية أو منتجات قابلة للتلف، أو إذا أدت قوة قاهرة إلى توقف غير متوقع للعمل في المنشأة، بشرط عدم تكرار ذلك.
المملكة العربية السعودية	يحظر القانون على النساء العمل ليلاً وفقاً لقانون العمل المادة 149. وتعتبر ساعات «الليل» بين الساعة 11 مساءً والساعة 6 صباحاً.
الكويت	لا يجوز للمرأة العمل بين الساعة 10 مساءً و7 صباحاً إلا إذا كانت موظفة في مؤسسة صحية (المادة 22 من قانون العمل الكويتي). ومع ذلك، يُسمح للنساء بالعمل حتى منتصف الليل في المطاعم والبنوك وجمعيات النفع العام والتعاونيات والمؤسسات التعليمية والمكاتب السياحية ووكالات الطيران.

البحرين	لا يجوز للمرأة العمل بين الساعة الثامنة مساءً والرابعة صباحاً، باستثناء العاملين في مجال الرعاية الصحية. المادة 301 من قانون العمل الخاص (رقم 63 لسنة 1976)، تسمح المادة 30 للوزير بإصدار قرار بتحديد الحالات والمناسبات في والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً.
الإمارات العربية المتحدة	لا يجوز للمرأة العمل بين الساعة 10 مساءً وحتى 7 صباحاً وفقاً للمادة 27 من قانون العمل.
عمان	العمل الليلي بين الساعة 9 مساءً و5 صباحاً. عندما تكون المرأة غير قادرة على العمل. ويجوز لها في حالات يحددها الوزير أن تكون لها القدرة على العمل خلال تلك الأوقات.
اليمن	يمنع تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان. يشير مصطلح «الليل» إلى الساعات ما بين الساعة 8 مساءً و5 صباحاً (المادة 46 من قانون العمل).
السودان	يمنع تشغيل النساء بين الساعة 10 مساءً و6 صباحاً إلا في الوظائف الإدارية والفنية أو في أي وظائف أخرى تتعلق بالخدمات الصحية والاجتماعية وكذلك المصلحة العامة (قانون العمل المادة 20.1).

وفيما يتعلق بتوظيف المرأة في بعض الصناعات والقطاعات، تفرض كل دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا قيوداً باستثناء الجزائر والأردن، وقد حددت العديد من هذه البلدان قطاعات العمل التي قد تكون غير مناسبة أو غير آمنة أو خطيرة ووضعت قيوداً تمنع توظيف المرأة في هذه القطاعات:

المغرب	يُمنع على النساء العمل في المهن التي تنطوي على خطر كبير، أو التي قد تهدد معاييرهن الأخلاقية. وتشمل هذه المهن العمل في المحاجر وتحت الأرض في المناجم أو مزاوله الأعمال التي تعرضهم لخطر السقوط أو الانزلاق وكذلك العمل في وضعيات القرفصاء أو الميل المستمر، أو العمل أو الأنشطة التي تستخدم الأسبستوس والبنزين وأي نشاط آخر يعرضهم لخطر السقوط أو الانزلاق. عوامل كيميائية خطيرة.
تونس	لا يجوز للمرأة العمل في المحاجر أو المناجم أو مؤسسات استخراج المعادن المستعملة أو تحويلها أو تخزينها (المادة 77 من قانون العمل لعام 2003 والمادة 78).
ليبيا	لا يجوز للمرأة العمل في الأعمال التي «لا تتناسب مع طبيعتها والتي تحددها اللائحة التي تصدرها اللجنة الشعبية العامة» (المادة 24 من قانون علاقات العمل لعام 2010)
لبنان	لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال تحت الأرض في المناجم والمحاجر وجميع أعمال استخراج الحجارة. أعمال الفرن لصهر المنتجات المعدنية وتكريرها وحرقتها؛ مرايا فضية بعملية الفضة السريعة؛ إنتاج ومعالجة المتفجرات؛ ذوبان الزجاج وحرقه؛ اللحام بالأوكسي أسيتيلين؛ إنتاج الكحول وجميع المشروبات الكحولية الأخرى؛ لوحة دوكو؛ تسليم أو معالجة أو تقليل الرماد المحتوي على الرصاص وإزالة الفضة من الرصاص؛ إنتاج مواد اللحام أو السبائك التي تحتوي على أكثر من 10% من الرصاص؛ إنتاج الليثارج أو الماسيكوت أو الحد الأدنى أو الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو الكرومات أو السيليكات؛ عمليات الخلط واللصق في أعمال إنتاج أو إصلاح البطاريات الكهربائية؛ ورش التنظيف؛ تشغيل المحركات الدافعة؛ إصلاح أو تنظيف محركات القيادة أثناء الركض؛ إنتاج الأسفلت أعمال الدباغة؛ العمل في مستودع للأسمدة المستخرجة من البراز والسماد والعظام والدم. تقطيع جثث الحيوانات.

لا يجوز تشغيل المرأة للعمل تحت الأرض في أي من المناجم والمحاجر مهما كان نوعها، وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض.	مصر
يحظر على المرأة العمل في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير. (المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000)»	فلسطين
أي قطاع يعتبر خطيراً أو غير مناسب يرى الوزير أنه يمنع عمل المرأة فيه (قانون العمل 17، المادة 120)	سوريا
لا يجوز تشغيل المرأة في الأعمال التي قد تضطر فيها إلى أداء أعمال شاقة أو ضارة تحدد بموجب تعليمات يصدرها الوزير بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية	العراق
يحظر نظام العمل تشغيل النساء في العمليات الخطرة أو الصناعات الضارة، على النحو الذي تحدده وزارة العمل. وتشمل هذه القيود حظر العمل في أدوار شاقة، كما هو الحال في المناجم (المادة 149 من قانون العمل).	المملكة العربية السعودية
يمنع تشغيل النساء في أي عمر للعمل في الأصباغ وصناعة الأسبستوس وصناعة الكلور والصدوا، وعمل صناعة الأسفلت، والعمل في المحاجر والمناجم، والعمل في المسالخ، وتصنيع وتداول المبيدات، والعمل أمام الصهر وأفران الصب، التعامل مع الألعاب النارية والوظائف المتعلقة بها، تشغيل أو صيانة الآلات الحركية، صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية السائلة، العمل في صناعة الكمبوست أو مستودعاته، صناعة الطوب الرملي وأي صناعة يتعرض فيها الموظف لغبار السيليك، الأعمال الثقيلة التي تتطلب مجهوداً بدنياً شاقاً مثل البناء والتشييد ومكافحة الحرائق، والأعمال اليدوية الخطرة مثل الأعمال المتعلقة بصيانة وحفر الآبار بكافة أنواعها، جميع الأعمال التي تتطلب تداول أو استخدام الرصاص والبلزنيخ والزرنيخ والفوسفور أو أي من المواد المدرجة في قائمة المخاطر المهنية (المادة 26 من قانون العمل).	الكويت
منع وزير الصحة النساء من العمل فيما يعتبر عملاً خطراً، والذي يشمل في الغالب وظائف خطيرة (المادة 31 من قانون العمل).	البحرين
لا يجوز تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة الخطرة أو الضارة بصحتها أو أخلاقها أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير (المادة 94 من قانون العمل)	قطر
لا يجوز للمرأة أن تعمل في عمل خطير أو شاق أو ضار بدنياً أو معنوياً أو أي عمل آخر لم توافق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تحديداً، أو العمل دون موافقة زوج المرأة أو ولي أمرها (المواد 29 و34).	الإمارات العربية المتحدة
لا يجوز للمرأة القيام بأعمال ضارة بالصحة أو الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير (قانون العمل المادة 82)	عمان
يحظر تشغيل المرأة في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة أو الضارة بصحتها أو مكانتها الاجتماعية. وتحدد بقرار من الوزير المهن المحظورة بموجب هذه الفقرة (قانون العمل المادة 46).	اليمن
يمنع تشغيل النساء في المهن الخطرة أو الشاقة أو الضارة بصحتهن مثل حمل الأثقال أو تكليف النساء بأداء أعمال تحت الأرض أو تحت الماء أو الأعمال التي قد تعرضهن لمواد سامة أو لدرجات حرارة تزيد عن الحدود الطبيعية تتحملها المرأة (قانون العمل المادة 19).	السودان

الواقع الأردني تجاه عمل للمرأة

مع ظهور الثورة الصناعية واستبدال الآلات بالبشر، تحول الدور التقليدي للمرأة من مجرد ربة منزل إلى دور عضو نشط في المجتمع، حيث تمكنت الآلة من القيام بالعمل الشاق الذي لا يستطيع جسد المرأة القيام به وفي هذه الحالة، تغير نظام الأسرة ولم يعد الأب هو المعيل الوحيد. ومن ناحية أخرى، أصبحت المرأة عنصراً اجتماعياً واقتصادياً فاعلاً في الأسرة الحديثة.³⁰

حققت المرأة الأردنية تقدماً كبيراً في جميع المجالات، بما في ذلك السياسة والقضايا الاجتماعية والاقتصاد والتعليم، وارتفع معدل التحاق الإناث بالمدارس الابتدائية من 41% في عام 1979 إلى حوالي 73% في عام 1994، كما زاد معدل التحاق الإناث في التعليم ما بعد الثانوي من 3.7% في عام 1991 إلى حوالي 15% في عام 1994.³¹

أما من حيث الناتج فقد ارتفعت المشاركة الاقتصادية للمرأة من 6.7% عام 1979 إلى نحو 13.9% عام 1997، ومن حيث نوع المشاركة الاقتصادية تشير الدراسات إلى أن النساء صاحبات العمل يشكلن 1% من إجمالي أصحاب العمل، وفي المقابل، بلغت نسبة النساء العاملات مقابل أجر 95%، وقد ارتفع تمثيل المرأة في مجلس الأمة والمجالس البلدية بشكل ملحوظ.³²

وعلى الرغم من الجهود المحلية المبذولة في تحسين أوضاع المرأة والمتمثلة في إعداد أول استراتيجية وطنية للمرأة الأردنية قبل أكثر من عشرين عام ومتابعة تنفيذ خطة عمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة خلال الفترة 1998 - 2002، إضافة إلى وثيقة الأردن أولاً عام 2002 والأجندة الوطنية للأعوام 2006/2015 وختام الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية من 2013 إلى 2017، إلا أن لغة للأرقام والمؤشرات تؤكد حقيقة الضعف الشديد للمشاركة الاقتصادية للمرأة وهو ما يعد من أهم العقبات التي تواجه التنمية الاقتصادية في الأردن، لما تشكله من هدر لطاقت وإمكانيات إنتاجية كبيرة مهمة في عملية التنمية، مما ينعكس سلباً على معدلات النمو الاقتصادي وبحسب دائرة الإحصاءات العامة لعام 2019، إن نسبة البطالة لدى الإناث أعلى منها للذكور حيث بلغت خلال الربع الثالث 27.5% للإناث و17.1% للذكور.

وانطلاقاً من مبدأ المساواة بين الجنسين هدفت المادة 69 من قانون العمل الأردني إلى تعزيز المساواة في مكان العمل ومنع التمييز ومع ذلك، أوضحت المادة القيود المختلفة المفروضة على حقوق المرأة في مكان العمل، والتي تشمل جوانب مثل ساعات العمل واختيار المهن على سبيل المثال، حظر القانون توظيف النساء في بعض القطاعات مثل التعدين والشحن واللحام، بل وحظر على النساء العمل بعد الساعة العاشرة مساءً وبما أن قرار إلغاء الحظر الصادر عن وزير العمل عام 2018، مثل نوايا صادقة وغاية سياسة رسمية جديدة تهدف لتفعيل نظام العمل المرن، وزيادة فرص تمكين المرأة اقتصادياً في سوق العمل، مع ذلك فإن نُبيل الغاية يتطلب اتخاذ إجراءات تطبيقية وخطوات قانونية وتشريعية محسوبة لصالح المرأة الأردنية كما تضمن القرار الصادر عن وزير العمل لعام 2010 بموجب أحكام المادة (69) من قانون العمل حظر الأوقات (الزمن) التي يحظر تشغيل النساء فيها أي (العمل الليلي) حيث أشار القرار أعلاه في المادة (4) منه إلى أنه (لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً إلا في مجموعة من الأعمال وبعد موافقتها)،

30 - (الجوهر 1995، ص 31)
31 - (دائرة المطبوعات والنشر، المرأة في الأردن، ص 28، 2001).
32 - (الحباري، 1999، ص 77).

وتم تحديد الأعمال التي يجوز للمرأة الأردنية العمل فيها ليلاً - كاستثناء - بالفنادق والمقاهي وأماكن الترفيه والمولات والمسارح ودور السينما والمطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية والمستشفيات والعيادات والصيدليات، ونقل الأشخاص والبضائع (براً وبحراً وجواً) وقطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المالية المتعلقة بالجرد السنوي والميزانية والحسابات الختامية، شرط أن لا تزيد أعمال هذه الوظيفة أكثر من (30) يوماً في السنة، والمشاريع العائلية وأعمال وخدمات تقدّم في المناسبات الاجتماعية".

بعد ذلك صدر عن وزير العمل القرار رقم (2018/2) بتاريخ الثلاثين من كانون الأول (ديسمبر) يقضي بإلغاء القرار السابق الصادر في عام 2010 والسماح للمرأة الأردنية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بها أو اثناؤها، وبناءً على موافقتها المسبقة مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص، وجاء القرار تفعيلاً لنظام العمل المرن وانطلاقاً من أحكام الدستور الأردني الذي يعتبر الأردنيين متساوين في الحقوق الواجبات، وبهدف زيادة فرص تمكين المرأة الأردنية ورفع نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء في سوق العمل.

إلا أن هذه التشريعات تحرم المرأة من الاستقلالية في اتخاذ خياراتها المهنية حيث أنها تتضمن مجموعة معينة من الفرص الوظيفية المتاحة لها علاوة على ذلك، وفي إطار هذا التشريع احتفظ وزير العمل بالسلطة الكاملة لتحديد الصناعات التي يمكن للمرأة العمل فيها والساعات المسموح لها بالعمل فيها ومع ذلك، فقد ألغيت المادة 69 في عام 2023 وأصبحت غير محددة بين الجنسين وتنقسم المادة الجديدة إلى فقرتين: تحظر المادة (69 - أ) أي تمييز على أساس النوع الاجتماعي الذي من الممكن أن يعيق تكافؤ الفرص في مكان العمل وتنص المادة (69 - ب) على وزير العمل القيام بإصدار مبادئ توجيهية تهدف إلى الحفاظ على سلامة ورفاه النساء الحوامل والمرضعات، والأفراد ذوي الإعاقة، وأولئك الذين يقومون بالعمل الليلي، كل ذلك بهدف ضمان بيئة عمل آمنة.

المقترحات

1. تطوير نظام حديث للشكاوى من قبل وزارة العمل الأردنية لضمان الخصوصية لحالات ضحايا التحرش الجنسي في عالم العمل.
2. تعديل قانون العمل فيما يتعلق «بالفصل التعسفي» وذلك من أجل زيادة الحماية للمرأة في سوق العمل لضمان استمراريتهنّ في العمل.
3. وضع معايير خاصة من قبل وزارة العمل وذوي الاختصاص تحدد المعنى الحقيقي للمكان الآمن وشمولها جميع الاحتياجات الأساسية في هذا المكان.
4. وضع معايير محددة لتحديد وتقنين عمليات تخفيف العبء على المرأة الحامل والمرضعة وذلك من خلال سن تشريعات تُقر أن التقرير الطبي هو المحدد الأول لتحديد مقدار ونوع التخفيف.
5. وضع قانون يمنع أصحاب العمل من سؤال الموظفات الجدد في مراحل التوظيف عن الحمل او الرضاعة او أي سؤال يتعلق بالحمل او الرضاعة.