|  |
| --- |
|  |
| سياسة إجازة الأمومة والأبوة |
| مشروع USAID مكانتي للتمكين الاقتصادي والقيادي للمرأة وبالتعاون مع مركز تطوير الاعمال - BDC |

مشروع مكانتي ممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في الأردن وتنفذه شركة انكومباس. تم إعداد هذه السياسة بدعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) إن محتوى هذه السياسة هو مسؤولية مركز تطوير الأعمال - BDC) ولا يعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) أو آراء الحكومة الأمريكي

قائمة المحتويات

[المقدمة 3](#_Toc177251256)

[أهداف السياسة 3](#_Toc177251257)

[التشريعات المتعلقة بإجازة الامومة والابوة: 3](#_Toc177251258)

[الإجراءات: 4](#_Toc177251259)

[مؤشرات القياس 5](#_Toc177251260)

## المقدمة

إن ولادة طفل هو حدث يمثل تحديًا جسديًا وعاطفيًا كبيرًا في حياة الأسرة. بالنسبة للأمهات، تأتي فترة ما بعد الولادة بتحديات تتعلق بالتعافي الجسدي ومواجهة احتمالات الاكتئاب أو القلق ما بعد الولادة. ومن الممكن أن يواجه الآباء أيضًا تقلبات عاطفية خلال هذه الفترة الحساسة.

تعتبر الاجازة المدفوعة الأجر للآباء والامهات فرصةً حيويةً للتركيز على التعافي الجسدي والصحة العقلية، دون الضغط الإضافي الناجم عن القلق المالي. تمنح هذه السياسة الموظفين/الموظفات الفرصة للانغماس في دور الأبوة أو الأمومة بطريقة متوازنة وصحية، مما يعزز الرفاهية الشخصية والاستقرار العائلي. كما تسهم هذه الإجازة في تعزيز المساواة بين الجنسين، من خلال تشجيع الآباء على المشاركة الفعالة في رعاية الطفل وتخفيف العبء على الأمهات، مما يخلق بيئة أسرية أكثر توازنًا ودعمًا

## أهداف السياسة

1. دعم الصحة والتعافي الجسدي: توفر السياسة الدعم اللازم للموظفين/للموظفات للتعافي من الجهد البدني للولادة وتأمين الراحة اللازمة للأمهات والآباء بعد الولادة. . وتهدف إلى ضمان حصول النساء بشكل خاص على الوقت الكافي للتعافي الجسدي الكامل
2. دعم الصحة العقلية: تساعد السياسة في الحد من التوتر النفسي والقلق من خلال تقديم فترة راحة مدفوعة الأجر تسمح للموظفين/للموظفات بالتركيز على العناية بأنفسهم وبأطفالهم الجدد. مع مراعاة التحديات النفسية التي قد تواجه النساء في مرحلة ما بعد الولادة
3. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية: نسعى إلى تمكين الموظفين/الموظفات من الاستمتاع بفترة إجازة مدفوعة الأجر تعزز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. مع ضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في الاستفادة من هذه الإجازة لدعم دور الآباء والأمهات على حد سواء.

## التشريعات المتعلقة بإجازة الامومة والابوة:

**المادة (67)**

المرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق أذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة

**المادة (70)**

المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ألا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

**المادة (71)**

للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الامومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

**المادة (66)**

تبدأ إجازة الابوة من تاريخ الولادة ولا تشمل أيام العطل والاعياد الرسمية وهذا من مفهوم ما نصت ما نصت عليه المادة 66/ج من قانون العمل الاردني حيث أن إجازة الابوة مدتها ثلاثة أيام مدفوعة الاجر.

**المادة (72)**

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

## الإجراءات:

يوضح الجدول رقم (37) إجراءات تعزيز الانتفاع من اجازات الامومة والابوة

جدول : إجراءات تعزيز الانتفاع من اجازات الامومة والابوة

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | الاهلية | * تحديد شروط الأهلية لطلب إجازة الأمومة والأبوة بما يتوافق مع التشريعات المحلية وسياسات (الشركة/المؤسسة).
* تقديم الوثائق اللازمة لإثبات الأهلية، مثل شهادات الميلاد أو أي وثائق أخرى المطلوبة.
 |
| 2 | الإبلاغ والتقديم | * تحديد المهل الزمنية لتقديم طلب إجازة الأمومة والأبوة، والإجراءات المطلوبة للإبلاغ عن الإجازة مسبقاً.
* طريقة تقديم الطلب، سواء كان ذلك عبر نموذج إلكتروني، أو نموذج ورقي، أو عبر البريد الإلكتروني.
 |
| 3 | المدة والتوقيت | * تحديد مدة الإجازة الممنوحة للأمهات والآباء، بما يتناسب مع سياسات (الشركة/المؤسسة) والتشريعات المحلية.
* توضيح الأوقات المحتسبة للإجازة، مثل الأيام الممولة بالكامل والإجازات الغير مدفوعة.
 |
| 4 | التعويضات والمزايا | * تحديد نطاق التعويضات المالية الممنوحة خلال فترة الإجازة، بما في ذلك الراتب المدفوع الكامل والمزايا الإضافية.
* توضيح الحقوق القانونية والمالية للموظفين/للموظفات خلال فترة الإجازة، مثل حقوق العودة إلى العمل والتساوي في الفرص.
 |
| 5 | المتابعة والتواصل | * تحديد إجراءات المتابعة والتواصل مع الموظف أثناء فترة الإجازة، بما في ذلك الترتيبات للتحديثات الضرورية أو الاستفسارات.
* توضيح كيفية التواصل مع الشركة لأية ضروريات طارئة أو استفسارات خلال فترة الإجازة.
 |
| 6 | العودة الى العمل | * تحديد الإجراءات المطلوبة لعودة الموظف من الإجازة، مثل إعادة تعيين الجدول الزمني والمهام، وتنسيق أي تدريب أو تحضير للعودة.
 |
| 7 | التقييم والتحسين المستمر | * مراجعة دورية لفعالية السياسة والإجراءات، واستعراض التعليقات والملاحظات من الموظفين/الموظفات لتحسين السياسة بشكل مستمر.
* إجراء التعديلات اللازمة لتعزيز تجربة الموظف خلال فترة الإجازة.
 |

## مؤشرات القياس

مؤشرات القياس في سياق السياسة هي مجموعة من العناصر أو العلامات التي تُستخدم لقياس أداء أو تقدم تنفيذ السياسات والإجراءات المعتمدة على أساس الشمولية والتنوع الاجتماعي حيث تهدف مؤشرات القياس إلى توفير وسيلة لتقييم النتائج وفعالية السياسة بشكل كمي أو كيفي، مما يساعد على تحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة واتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | نسبة الاستخدام | * نسبة النساء اللاتي يستخدمن إجازة الأمومة المدفوعة: يتم حسابها كنسبة للنساء اللاتي يتقدمن بطلب لإجازة الأمومة ويحصلن عليها مقارنة بالإجمالي للنساء في (الشركة/المؤسسة).
* نسبة الرجال الذين يستخدمون إجازة الأبوة المدفوعة: نفس الفكرة تنطبق هنا، حيث يتم حساب نسبة الرجال الذين يستخدمون إجازة الأبوة المدفوعة مقارنة بإجمالي الرجال في (الشركة/المؤسسة).
 |
| 2 | المدة الزمنية للاستخدام | * متوسط عدد أيام الاستخدام لإجازة الأمومة وإجازة الأبوة: يتم حساب عدد الأيام المتوسط الذي يستغرقه الموظفون الذين يستخدمون هذه الإجازات.
 |
| 3 | رضا الموظفين/الموظفات | * معدل رضا الموظفين/الموظفات عن سياسات إجازة الأمومة وإجازة الأبوة: يتم قياس رضا الموظفين/الموظفات عن كيفية تنفيذ السياسات ودعمها من قبل (الشركة/المؤسسة).
 |
| 4 | التنوع والشمول | * نسبة النساء والرجال الذين يستخدمون إجازة الأمومة وإجازة الأبوة بالنسبة إلى موظفين/موظفات من جميع الأعمار والأقسام: يساعد هذا المؤشر على تقديم صورة شاملة لاستخدام الإجازات في جميع الأقسام وليس فقط في أقسام محددة.
 |