



الاجازة الأبوية وتأثيرها على ادوار النوع الاجتماعي في الاسرة الأردنية في قصبة عمان



تأتي هذه الورقة ضمن مشروع نحن نقود بتنفيذ من مساحة ليوان الشبابية وبالشراكة مع شبكة أنهر للتربية المدنية ، مشروع نحن نقود الذي يسعى لتعزيز مهارات الشباب و دورهم الاجتماعي في المجتمع، وإعلاء صوتهم للمطالبة بحقوقهم، هدف هذا العمل الى اعداد أوراق بحثية، داخل محافظة عمان، تم تنفيذ هذه الورقة البحثية بعنوان (الإجازة الأبوية وتأثيرها على أدوار النوع الاجتماعي في الأسرة الأردنية في قسبة عمان) لتمكين الشباب في المهارات والأدوات اللازمة لكسب التأييد حول القضايا والحقوق التي تتعلق بموضوع الصحة الإيجابية والأدوار الاجتماعية.

تعكس الورقة آراء الباحثين وليس بالضرورة وجهة نظر الجهة الممولة او المنفذة للمشروع

تم النشر بواسطة: مساحة ليوان الشبابية
المؤلفون:

- لمى سمارة.
- نغم الجرجاوي.
- غيد العمر.
- جوليا عبد الدايم.
- قصي العليمات.

التدقيق: فريق مساحة ليوان الشبابية:

- المدير التقني: رنا الطاهر.
- مدير البرامج: سري السباتين.
- منسق المشروع: ناديا العنشي.
- منسق ميداني: نوال العوبلي.
- مستشار شبابي: روان القطيفان

طبع في عمان، الأردن

جميع الحقوق محفوظة لمساحة ليوان الشبابية.

الفهرس

1 المخص التنفيذي

2 منهجية الورقة

3 مقدمة

5 مصطلحات الورقة

6 الاطار القانوني

8 تحليل النتائج ومناقشتها

11 التوصيات والبدائل

منهجية الورقة

اتبعت هذه الورقة منهجية علمية من خلال اللجوء الى البيانات الاولية والثانوية على النحو التالي

(1) البيانات الثانوية :

- مراجعة الأرقام والإحصاءات ذات العلاقة والتي لها علاقة مباشرة بالإجازة الأبوية في الاردن.
- مراجعة المفاهيم والمصطلحات ذات العلاقة بإجازة الأبوة وأدوار النوع الاجتماعي الاطلاع على دراسات وابحاث سابقة.
- كمل عقد اعضاء فريق اعداد الورقة عدد من الاجتماعات لبحث خطوات
- اعداد الورقة ووضع خطة البحث وقراءة المشهد العام .

(2) البيانات الأولية :

- استبيان الكتروني لتحليل واقع اجازة الابوة وأهميتها في تكامل أدوار النوع الاجتماعي حيث تم توزيع 112 نسخة في قسبة عمان.
- عقد مجموعة من المقابلات الشبه منظمة مع أصحاب المصلحة منهم (جمعية معهد تضامن النساء ، وزارة العمل الاردنية)
- **عقد مجموعات مركزة مع رجال ونساء من المجتمع المحلي وكانت على النحو التالي**
- ◀ جلسة مركزة مع النساء في قسبة عمان وكان عددهم 12 سيدة .
- ◀ جلسة مركزة مع الرجال في مخيم النصر وكان عددهم 7 رجال
- ◀ مقابلات شبه منظمة مع النساء في قسبة عمان وكان عددهم 4 سيدات

مقدمة

تعرف الإجازة الوالدية (إجازة الابوة)، وفقاً للمذكرة التوضيحية لمشروع التوجيه الصادر عن المفوضية الأوروبية عام 1983 وصياغة منظمة العمل الدولية بأنها الإجازة الممنوحة للآباء والأمهات خلال وبعد انتهاء إجازة الأمومة. تهدف هذه الإجازة إلى تمكين الوالدين العاملين من رعاية بالتوظيف والضمان الاجتماعي والمكافآت، وتتجلى أهمية الإجازة الوالدية في النتائج الإيجابية المترتبة على إقرارها، إذ ترتبط بزيادة مشاركة النساء في القوى العاملة وتعزيز استقرار وأمان العائلات من خلال مشاركة الآباء في عملية الرعاية، مما ينعكس بشكل إيجابي على المجتمع. تختلف الإجازة الوالدية عن إجازة الأمومة، حيث تُعرف الإجازة الأبوية بأنها الفترة المخصصة للآباء العاملين خلال الشهور القليلة الأولى بعد ولادة الطفل، وتُمنح بعد إجازة الولادة أو خلالها. وعلى الرغم من أن الاتفاقيات الدولية لم تتضمن نصوصاً خاصة بإجازة الأبوة حتى الآن، إلا أن الإجازة الأبوية تُعتبر عمومًا أقصر في المدة مقارنة بإجازة الأمومة. كما يُعتبر الحق في الإجازة الأبوية حقًا منفصلاً عن الإجازة الوالدية، وغالبًا ما تكون مدفوعة الأجر بالكامل، بينما قد تمتد الإجازة الوالدية لأسابيع وفقاً للقانون المطبق دون فقدان العمل. 7

في الأردن وفقاً لقانون العمل الأردني لعام 1996، وبالتحديد المادة 66 بند (ج)، يُمنح الأب إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام عقب ولادة طفله. حيث تحصل الامهات 90 يومًا للعاملات في القطاع العام و70 يومًا للعاملات في القطاع الخاص. 8

تشكل التقاليد والأعراف الاجتماعية دورًا كبيرًا في تنميط أدوار النوع الاجتماعي فمثل إدخال هذه السياسات يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على العائلات والمجتمع ككل، وحيث ان سياسات إجازة الأبوة تساعد في تعزيز فكرة المشاركة المتساوية في مسؤوليات الأسرة بين الآباء والأمهات، مما يدعم المساواة بين الجنسين في البيت وسوق العمل. 9

وتشير الدراسات الصارة عن هيئة الأمم المتحدة إلى أن الآباء الذين يستفيدون من إجازة الأبوة يميلون إلى أن يكونوا أكثر انخراطًا في حياة أطفالهم وأنهم يساهمون بشكل أكبر في الأعمال المنزلية، مما يؤدي إلى علاقات أسرية أكثر توازنًا وتعاونًا. وعلى صعيد السياق الأردني: تعزيز سياسات إجازة الأبوة يمكن أن يلعب دورًا هامًا في تغيير تصورات المجتمع حول الأدوار التقليدية للجنسين ويؤدي إلى تغييرات إيجابية في ديناميكيات الأسرة. 11

مقدمة

عالمياً تُعتبر الإجازة الوالدية في السويد من أكثر الأنظمة تقدماً وشمولاً في العالم، حيث تهدف إلى دعم الأسر وتعزيز توازن الحياة بين العمل والأسرة. يحق لكل من الأمهات والآباء الحصول على إجازة والدية مدتها 480 يوماً بعد ولادة الطفل، يمكن تقاسمها بين الوالدين. يتم دفع تعويض مالي عن هذه الإجازة، والذي يعتمد على دخل الوالدين، مما يضمن مستوى معيشة مناسب أثناء فترة الإجازة. أيضاً تتيح القوانين للآباء استخدام الإجازة بشكل مرن، حيث يمكنهم أخذ أيام إجازة جزئية أو كاملة حسب احتياجاتهم. علاوة على ذلك، يحق للآباء البقاء مع أطفالهم حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة، مما يشجع على مشاركة أكبر من الآباء في تربية الأطفال. وتعتبر السويد واحدة من الدول الرائدة في تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل، حيث تسعى هذه السياسات إلى تشجيع الرجال على أخذ إجازة والدية، مما يساهم في تغيير الأنماط الاجتماعية التقليدية. بشكل عام، تُعزز الإجازة الوالدية في السويد من رفاهية الأسرة وتساعد على تطوير علاقات أقوى بين الآباء وأبنائهم. 12

7 الامومة والابوة في العمل، القانون والممارسة في جميع انحاء العالم، المنظمة العالمية للعمال، 2014.

8 قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته - مادة 66 بند (ج).

9 منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) أنظمة إجازة الوالدين 2021.

10 منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) - تقارير ودراسات حول تأثير مشاركة الآباء في الرعاية المبكرة للأطفال وأهمية إجازة الأبوة 2019.

11 هيئة الأمم المتحدة للمرأة- المساواة بين الجنسين وسياسات إجازة الوالدين: نحو مستقبل أكثر توازناً 2020..

12 الاجازة الوالدية المركز السويدي للمعلومات، 2024.

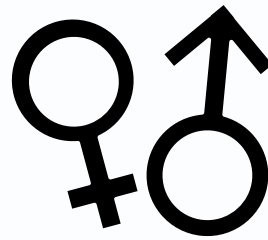
مصطلحات الورقة

إجازة الأبوة: هي أجازة تُعطى للرجل (الأب) عند ولادة زوجته وتكون مدتها ثلاث ايام مدفوعة الاجر غير شاملة الاجازات والعطل الرسمية. 13

مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس) يشير إلى مجموعة العلاقات، الأدوار، المسؤوليات، والقيم الاجتماعية التي يحددها المجتمع، سواء من خلال مؤسساته الرسمية أو غير الرسمية، لكل من الرجال والنساء. هذه العلاقات والأدوار تختلف من ثقافة إلى أخرى، وتتحول بمرور الزمن وفقاً للسياق الاجتماعي والمكاني. وعلى الرغم من أن الثقافات تميل إلى الاحتفاظ ببعض التقاليد، إلا أنها تتطور وتبتكر تقاليد جديدة نتيجة التفاعل الاجتماعي المستمر. بالتالي، يمكن القول إن ثقافات المجتمع ليست ثابتة بل ديناميكية، مما يسمح بنشوء تقاليد وأعراف جديدة مع مرور الوقت 14.

وفي تعريف اخر ضمن الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الاردن للعام 2020-2025: يشير النوع الاجتماعي إلى الخصائص الاجتماعية المنسوبة إلى الرجال والنساء، والتي تتحدد بناءً على عوامل متعددة مثل العمر، الدين، الأصل القومي، العرق، الوضع الاجتماعي، والثقافة. تختلف هذه الخصائص باختلاف المجتمعات والثقافات، وتؤثر في بناء الأدوار والمسؤوليات والعلاقات بين الأفراد داخل أي مجتمع أو ثقافة. 15

أدوار النوع الاجتماعي هي تلك الأدوار التي يحددها المجتمع والثقافة السائدة لكل من الرجال والنساء بناءً على قيم وتصورات المجتمع لطبيعة كل منهما، وقدراتهما، وما يليق بهما حسب توقعات المجتمع. تتغير هذه الأدوار تبعاً للتغيرات الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، والسياسية. 16



13 اليوم العالمي للوالدين الوعد بتنشئة سعيدة المجلس الاعلى للسكان ٢٠٢٤.

14 عدة مراجع- برامج المرأة والنوع الاجتماعي في الاردن: خارطة لعمل المؤسسات التنموية غير الحكومية، اللجنة الوطني لشؤون المرأة وبرنامج دعم مبادرات تكافؤ الفرص-الوكالة الكندية للتنمية الدولية ٢-ادماج النوع

الاجتماعي في المؤسسات العامة، د. خالد سليمان، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ٣-الدليل التدريبي ادماج النوع الاجتماعي في التعليم والبيئة المدرسية، د. كفا العكروش، ختام الملكاوي، قسم النوع الاجتماعي والشراكات الاستراتيجية، وزارة التربية والتعليم، إدارة مركز التدريب التربوي عمان ٢٠٢١.

15 الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن ٢٠٢٠-٢٠٢٥، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة - بتوجيه من رئاسة الوزراء واشراف اللجنة الوزارية لتمكين المرأة.

16 نفس المصدر

الاطار القانوني

يكفل قانون العمل الأردني رقم 8 للعام 1996 حقوق العمال وأصحاب العمل ويضع اطاراً قانونياً متيناً يحمي حقوقهم ويعزز من المساواة في فرص العمل والامتيازات يشمل هذا القانون عدة مواد تضمن للموظفين حقوقاً أساسية مثل الإجازة الأبوية المادة 66-ج؛ يحق للعامل الحصول على إجازة أبوية مدتها 3 أيام عند ولادة طفل، مما يعكس التزام الدولة بحماية الأسرة وتعزيز الاستقرار الأسري. ومع ذلك، بالرغم من أهمية مشاركة الأب في دعم الزوجة ورعاية المولود في هذه الفترة، التزام الدولة بحماية الأسرة وتعزيز الاستقرار الأسري. ومع ذلك، بالرغم من أهمية مشاركة الأب في دعم الزوجة ورعاية المولود في هذه الفترة،

لا يمنح القانون الأردني الآباء إجازة مساوية لإجازة الأمومة. حيث تنص المادة 105 من نظام الخدمة المدنية على منح الموظف إجازة أبوية لمدة ثلاثة أيام، مع الراتب الكامل والعلاوات، وذلك بناءً على تقرير طبي. حيث ان هذه الفترة القصيرة لا تتناسب مع الأهمية المتزايدة لدور الأب في رعاية الطفل وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للأسرة في الأيام الأولى بعد الولادة. وهذا يعكس اتساقاً بين القطاعين الحكومي والخاص فيما يتعلق بحماية حقوق الآباء الجدد ودعم دورهم في رعاية أسرهم. 19

وضمن إطار السياسات الوطنية، تقدم استراتيجية الأردن الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025 توجيهات هامة لتحسين ظروف العمل وتعزيز بيئة العمل المتوازنة. تهدف هذه الاستراتيجية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل وتوفير بيئة داعمة للعائلات من خلال سياسات إجازات متوازنة تضمن دعم الأسر وتعزيز الاستقرار الاجتماعي. 20 على المستوى الدولي، يرتبط الأردن بعدد من الاتفاقيات التي تعزز حقوق العمال وتدعم السياسات العائلية حيث صادق الأردن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156 التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين العمال الذين لديهم مسؤوليات عائلية وزملائهم الآخرين، مما يعزز من العدالة الاجتماعية في سوق العمل. 21 أيضاً صادقت الاردن على اتفاقية المساواة بالأجور بين الجنسين رقم (100) لعام (1951). 22 والتي تلزم الدول بتعزيز مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي. واتفاقية التمييز رقم (111) لعام (1958) التي تحظر التمييز في العمل والمهنة. 23 مشددة على حق جميع العمال في الحصول على معاملة متساوية. إلى جانب هذه الاتفاقيات يعمل الأردن بشكل وثيق مع صندوق الأمم المتحدة للسكان UNFPA لتعزيز السياسات العائلية والصحية، بما في ذلك تحسين صحة الأم والطفل وتنظيم الأسرة. 24



ومن منظور اقتصادي واجتماعي على حد سواء، وإيجاد أدوات تساعد على تغيير الأدوار الجندرية النمطية وتشجيع النساء على المشاركة الاقتصادية: نلاحظ أن إجازة الأمومة المدفوعة في الأردن، وفقاً للمادة 70 من قانون العمل، تمنح المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل لمدة 10 أسابيع، على ألا تقل الإجازة بعد الوضع عن 6 أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك الفترة. ورغم أن هذه المدة تعتبر أقل من المعايير التي تحددها منظمة العمل الدولية، حيث تصل إجازة الأمومة إلى 14 أسبوعاً، إلا أن القانون الأردني يمنح المرأة بعض الحقوق الإضافية، مثل حقها في إجازة رضاعة مدفوعة الأجر لمدة ساعة يومياً خلال السنة الأولى بعد الولادة، وإجازة غير مدفوعة لمدة سنة لتربية الأطفال في المؤسسات التي يعمل بها 10 موظفين أو أكثر. ومن أهم الممارسات الفضلى في السنوات الأخيرة ازدياد حملات المناصرة والدعوة في الأردن نحو زيادة عدد أيام إجازة الأبوة دعماً لشراكة أكبر بين الرجل والمرأة في رعاية الأطفال. ومن بين هذه الدعوات، جاءت توصيات من منظمة العمل الدولية التي أشارت إلى أن مدة إجازة



17 نفس المصدر

18 قانون العمل الأردني، المادة 76 ج

19 نظام الخدمة المدنية لسنة 2020

20 الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025 <https://9hy.a00.myftpupload.com>

الاتفاقية رقم 156: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981

22 الأمم المتحدة حقوق الإنسان مكتب المفوض السامي/صكوك حقوق الإنسان، اتفاقيه

المساواة في الأجور رقم (100)

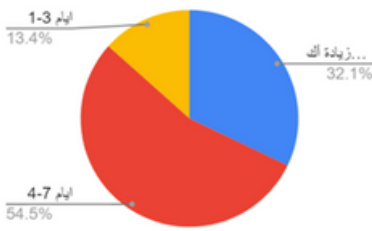
23 الأمم المتحدة حقوق الإنسان مكتب المفوض السامي/صكوك حقوق الإنسان، اتفاقيه التمييز رقم (111)

UNFPA JORDAN 24/تقارير وزارة التخطيط والتعاون الدولي - الأردن

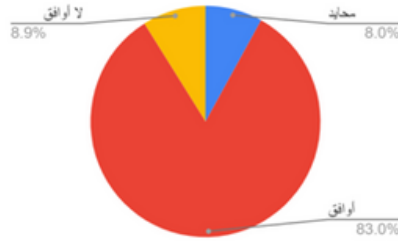
تحليل النتائج ومناقشتها

عرض البيانات الكمية:

شملت عينة الدراسة الفئات العمرية من 18 عاماً فما فوق، بما في ذلك المتزوجين، المقبلين على الزواج، غير المتزوجين، المنفصلين، والمُتوفى عنهم أزواجهم في المملكة الأردنية الهاشمية. حيث شارك في الاستبيان 64.4% من الإناث و35.7% من الذكور، مما يُظهر أن هذه القضية تهتم الجنسين. أما بالنسبة للفئات العمرية، فكانت النسبة الأكبر من المشاركين تتراوح أعمارهم بين 18-25 سنة (41.1%). وهي الفئة الأكثر قرباً من مراحل تكوين الأسرة. من المهم أيضاً ملاحظة أن 58.9% من المشاركين كانوا من العازبين، بينما كانت النسبة الباقية من المتزوجين (30.4%) أو المنفصلين أو المخطوبين استناداً إلى الإجابات الإحصائية والكتابية، تم استنتاج ما يلي:



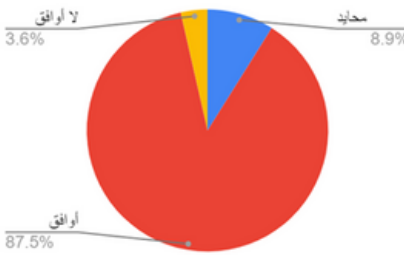
يوافقون على اقتراح زيادة عدد أيام إجازة % 54.5 الأبوة إلى ما بين 4-7 أيام.



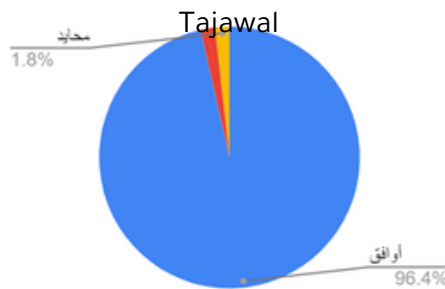
% 83.0 يوافقون على زيادة إجازة الأبوة إلى خمسة أيام.



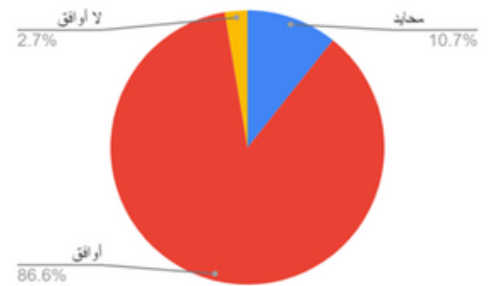
% 60.7 يعارضون مدة إجازة الأبوة ويريون أنها غير كافية.



يوافقون على أن إجازة الأبوة أولوية وليست رفاهية % 87.5



يوافقون على طرح ورشات ودورات % 96.4 مجانية عن أهمية دور الأب في رعاية الأبناء



يوافقون على أن زيادة إجازة الأبوة ستعود بفائدة وفاعلية على دور الأب في رعاية الأم والطفل % 86.6

النتائج النوعية

تعريف إجازة الأبوة وآثارها على الأسرة

أظهرت نتائج المقابلات والجلسات المركزة أن مفهوم إجازة الأبوة يرتبط بفترة قصيرة يمنحها الأب لدعم الأم بعد الولادة. يتفق المشاركون على أن هذه الإجازة تعزز الترابط الأسري وتخفف من الأعباء الجسدية والنفسية على الأم، مما ينعكس بشكل إيجابي على الصحة النفسية للأبوين معًا. تُعتبر هذه الإجازة فرصة لتعزيز المشاركة الفعالة للأب في تربية الأطفال، خاصة في الأسابيع الأولى الحاسمة بعد الولادة، وتساعد على تحسين صحة الأم النفسية وتقليل الاكتئاب ما بعد الولادة.

التحديات المرتبطة بإجازة الأبوة ومدتها

رغم الاعتراف بالفوائد الصحية والنفسية لإجازة الأبوة، فإن مدة هذه الإجازة المقدره بثلاثة أيام أثارت انتقادات قوية من المشاركين، حيث يرون أن هذه الفترة غير كافية. عبر المشاركون عن أن مسؤوليات الأب بعد الولادة تتطلب فترة أطول تتماشى مع احتياجات الأسرة، بما في ذلك رعاية الطفل ومساعدة الأم في التكيف مع التغيرات الجديدة. تحددت هذه النتيجة كأحد العوائق الرئيسية أمام تطبيق مفهوم أكثر فعالية لإجازة الأبوة في المجتمع الأردني.

إجازة الأبوة وتأثيرها على توزيع الأدوار الاجتماعية

بينت النتائج أن إجازة الأبوة تسهم في تعزيز مبدأ الشراكة بين الزوجين. حيث أشار العديد من المشاركين إلى أهمية توزيع الأدوار بين الأب والأم بشكل متوازن، مما يعزز التفاهم والمشاركة بينهما في تربية الأطفال. تساهم هذه الشراكة في تقليل الأعباء على الأم وزيادة الدعم النفسي والعاطفي لها، كما تساعد في بناء علاقة أسرية أكثر تماسكًا. وقد أبدى المشاركون رغبة واضحة في توسيع هذا الدور الاجتماعي للأب لضمان تحقيق توازن أكبر في الأدوار بين الجنسين.



نقص التوعية والمعرفة حول إجازة الأبوة

أظهرت الجلسات نقصًا في المعرفة لدى بعض الأسر حول حقوق إجازة الأبوة، مما أشار إلى وجود فجوة توعوية تحتاج إلى سدها. اقترح المشاركون تنظيم حملات توعية لزيادة الوعي حول أهمية إجازة الأبوة وفوائدها. انتشار الوعي يمكن أن يساهم في تغيير التوقعات الاجتماعية ويساعد على تعزيز الدور الفعال للأب في الأسرة. من خلال توضيح الفوائد الصحية والنفسية لإجازة الأبوة، يمكن تشجيع المزيد من الآباء على استخدام هذه الإجازة بشكل فعال.

التحديات الاجتماعية والثقافية أمام مشاركة الأب في التربية

تعد التقاليد الثقافية والاجتماعية أحد العوائق الرئيسية أمام مشاركة الآباء في تربية الأبناء. حيث أشار بعض المستجيبين إلى أن التقاليد العائلية قد تُحد من قدرة الأب على لعب دور فعال في رعاية الطفل، خاصة في المجتمعات التي تعزز الأدوار التقليدية التي تضع الرجل في موقع الممول الأساسي للأسرة وتحدد دوره بشكل تقليدي. هذه التحديات الثقافية تتطلب تغييرًا في النهج المجتمعي نحو دور الأب في الأسرة، مما يستدعي تعزيز التوعية حول المساواة في الأدوار.

إجازة الأبوة وتأثيرها على الصحة النفسية للأم

أظهرت المقابلات أن وجود الأب خلال فترة ما بعد الولادة يساعد الأم على التكيف بشكل أفضل مع المسؤوليات الجديدة ويخفف من الضغوط النفسية. مشاركة الأب تُعزز شعور الأم بالدعم وتقلل من احتمالية الإصابة باكتئاب ما بعد الولادة. يعكس هذا التأثير أهمية الدور النفسي لإجازة الأبوة، حيث يصبح الأب جزءًا من شبكة الدعم العاطفي والجسدي للأم.

التكامل بين الأب والأم في تربية الأبناء

أظهرت النتائج أن هناك إدراكًا متزايدًا بأهمية التكامل بين الأب والأم في تربية الأطفال. تزايد هذا الوعي يعزز من ديناميكية الأسرة ويؤدي إلى تحسين التفاهم بين الزوجين. الأبناء أيضًا يستفيدون من هذا التوازن، حيث يحصلون على دعم من كلا الوالدين. هذا التكامل يساهم في خلق بيئة أسرية صحية ومستدامة، تعزز من نمو الأطفال بشكل سليم.

التوصيات والبدائل

توسيع مدة إجازة الأبوة في الأردن: تعديل التشريعات المتعلقة بإجازة الأبوة يمثل خطوة أساسية نحو تحقيق توازن أفضل في توزيع الأدوار بين الآباء والأمهات في رعاية الأطفال حالياً يمنح القانون الأردني

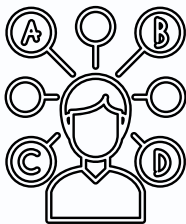
إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام فقط، وهي مدة غير كافية للأب للقيام بدوره الفعال في رعاية المولود الجديد لتمديد هذه الفترة، يجب تقديم مقترحات إلى اللجنة القانونية في مجلس النواب لتعديل القانون، بحيث تكون مدة الإجازة أكثر توافقاً مع احتياجات الأسرة. بالإضافة إلى دعم العمل من المنزل لتخفيف الأعباء على الطرفين الحل وهنا يكمن في تعزيز الحملات الإعلامية وكسب التأييد المجتمعي من خلال ورش العمل والحملات الإعلامية التي تبرز أهمية مشاركة الآباء في رعاية الأطفال.

يمكن أن تشمل هذه الحملات إشراك المؤسسات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني للضغط من أجل التغيير التشريعي. من خلال:

- إعداد مقترحات ودراسات قانونية تبين الفوائد الاقتصادية والاجتماعية لتمديد إجازة الأبوة
- إطلاق حملات دعم وكسب تأييد بالتعاون مع منظمات حقوق المرأة والمجتمع المدني
- إجراء حوار مجتمعي مع البرلمانيين وأصحاب القرار لتعديل قانون العمل

تعزيز التوعية المجتمعية: لتشجيع الآباء على الاستفادة من إجازة الأبوة، يجب تعزيز التوعية بأهمية هذه الإجازة عبر تنظيم حملات تستهدف الأسر والشركات. تُسهم هذه الحملات في نشر الوعي حول فوائد إجازة الأبوة وأثرها في تحسين الصحة النفسية للأم والأب وتعزيز العلاقات الأسرية. هذه التوعية تساعد في كسر الأنماط الثقافية التي ترى دور الأب على أنه ثانوي في رعاية الأطفال. من خلال:

- تنظيم حملات توعية على وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي تستهدف الأسر وأصحاب الشركات حول أهمية إجازة الأبوة.
- إشراك قادة الرأي المحليين والشخصيات العامة في الترويج لفكرة إجازة الأبوة.
- عقد ورش عمل داخل المؤسسات لتعزيز ثقافة الشراكة بين الآباء والأمهات في رعاية الأطفال.



◀ دعم المؤسسات الحكومية والخاصة: ينبغي أن تعمل المؤسسات الحكومية والخاصة على دعم الموظفين الآباء من خلال سياسات عمل مرنة تساعد على التوفيق بين العمل والأسرة. هذا الدعم قد يتضمن السماح بمرونة في ساعات العمل أو إمكانية العمل عن بعد خلال فترة ما بعد الولادة. إن تشجيع هذا النوع من السياسات يساهم في تعزيز الإنتاجية لدى الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي من خلال :

- تطوير سياسات عمل مرنة تسمح للآباء بالعمل من المنزل خلال الأيام الأولى بعد الولادة.
- تشجيع المؤسسات على تبني سياسات تدعم توازن العمل والحياة، مثل ساعات عمل مرنة أو إجازات إضافية
- منح الشركات الحوافز لتبني سياسات تتيح إجازة أبوة أطول، مثل تخفيضات ضريبية على أو مكافآت من الحكومة

◀ التغيير المجتمعي والثقافي: تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية التي تضع قيودًا على دور الأب في الأسرة يتطلب تبني خطاب مجتمعي جديد يعزز من مشاركة الآباء في تربية الأبناء . المجتمع الأردني ، كغيره من المجتمعات ، يتأثر بالأدوار الجندرية التقليدية التي تعطي الأولوية لدور الأم في رعاية الطفل . لذا من الضروري العمل على تغيير هذه الأنماط من خلال التوعية والدعم المجتمعي . من خلال :

- تطوير برامج تعليمية داخل المدارس والجامعات تشجع على التفكير النقدي حول الأدوار الجندرية وتروج لفكرة المساواة في رعاية الأطفال
- تنظيم حملات توعية مجتمعية تسلط الضوء على الأدوار المتساوية بين الآباء والأمهات في رعاية الأطفال
- تشجيع الشخصيات الدينية والاجتماعية المؤثرة على دعم فكرة مشاركة الآباء في تربية الأبناء عبر الخطب الدينية او المنتديات العامة .

بتطبيق هذه الحلول يمكن تحقيق تغير ملموس في المجتمع الاردني يساهم في تحسين توازن الادوار بين الجنسين ويشجع على مشاركة اكبر للنساء في الحياة الاقتصادية .



شكرا لكم



info@liwanspace.com

00 (962) 782242111

اللوييدة، 19 شارع المأمون ، عمان _ الأردن