

5.6 Women's progress measures

5.6.1 Policy of non-discrimination against women

Isra University prohibits all sorts of discrimination which could be based on race, colour, gender, sexual orientation, age, religion, national origin, disability, and it sets the basis for all its policies and procedures. That relate to integrity and transparency that is a core value of Isra University [Vision and Mission \(iu.edu.jo\)](http://iu.edu.jo).

It is part of the Jordanian constitution Article 6: [The Constitution of The Hashemite Kingdom of Jordan \(istd.gov.jo\)](http://istd.gov.jo). that states:

“Article 6

(i) Jordanians shall be equal before the law. There shall be no discrimination between them as regards to their rights and duties on grounds of **race, language or religion**.

(ii) The Government shall ensure **work and education within the limits of its possibilities**,

and it shall ensure a state of tranquillity and **equal opportunities to all Jordanians**.

The university is operated through a detailed set of Laws, regulations, policies and procedure that collectively addresses all aspects of the university work under the Jordanian Law that Prevent Discrimination [حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني | اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة \(women.jo\)](http://women.jo). Isra University and all institutions in Jordan are required to follow the working women rights in the Labor Law.



Working Women Rights in Jordan Labor Law

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني

Page15

- Discrimination Prevention in the Workplace based on Sex
- Protection of Pregnant Women, Lactating women, and individuals with disabilities
- The need to secure the workplace if they worked during night shifts

منع التمييز في العمل:-

احظر اي تمييز على اساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص.

ب- يصدر الوزير التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والرضعة ودون الإغالة والأشخاص الذين يكونون عملاً ليلًا فليس عمل آمن.

Page 8:

Pay Discrimination according to gender is prohibited

التمييز بالأجور:-

التمييز في الأجور (حسب المادة 2 من قانون العمل الأردني) هو: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس.

إجازات الأمومة والرعاية:

- للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة الأمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده ومدتها (10) اسابيع على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع وبحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.
- تستحق المرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم (10) عمال أو أكثر الحصول على إجازة يون أجز لمدة لا تزيد على ستة للنفرد لتربية أطفالها و بحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الاجازة و تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.
- تستحق المرأة بعد انتهاء اجازة الامومة بساعة رضاعة في اليوم ولعدة سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر.

إجازة الأبوة:-

يحق للموظف الحصول على اجازة أبوة مدتها 3 ايام مدفوعة الأجر.

Page 20

- Maternity Leave
- Lactation hour
- Paternity Leave

The university also established the Women Empowerment Centre to provide support for women at all domains.

[مركز تمكين المرأة \(iu.edu.jo\)](http://iu.edu.jo)