

## ورقة تقدير موقف

بمناسبة يوم المرأة العالمي 8 آذار

# في يومهن العالمي بيئة عمل النساء غير ممكنة وتحتاج الى إعادة بناء







للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

### مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات الفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

### مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES)

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للاصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

### المرصد العمالي الأردني

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الأردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وأفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يسهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعيا لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

### تنويه

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

# 1. المقدمة والسياق

أصبح الاردن الخامس على  
مستوى الشرق الأوسط  
من ناحية تصنيف الفجوات  
بين الجنسين



يحتفل العالم هذا العام بمناسبة يوم المرأة العالمي بعنوان: "المساواة المبنية على النوع الاجتماعي اليوم من أجل غدٍ مستدام". ويأتي هذا الاحتفال بعد مرور عامين على جائحة كورونا، كانت خلالها النساء والفئات الأكثر ضعفاً أكثر من دفع فاتورة الحرب الصحية وأثارها الاجتماعية الاقتصادية التي ما تزال مستمرة لغاية اليوم.

تقدم الأردن عام 2021 سبع درجات في تصنيف الفجوات بين الجنسين في المنطقة ليصبح بالمرتبة رقم 131 من أصل 156 دولة والخامس على مستوى منطقة الشرق الأوسط<sup>1</sup>. ورغم ذلك كانت النساء أول من اضطر إلى التخلي عن وظائفهن خلال الجائحة، بسبب الحالة الاجتماعية التي تفرض عليهن المسؤوليات المنزلية والخدمات الرعائية، التي تعتبر أن حاجتهن للعمل أقل من الرجال. وبما أن دخولهن إلى سوق العمل من جديد أصعب من نظرائهن الرجال، ما تزال النساء يعانين من نسبة بطالة مرتفعة وصلت إلى 30,8% في الربع الثالث من عام 2021.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Global Gender Gap Report, World economic forum, 2021, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

<sup>2</sup> دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الربعي الثالث للبطالة في الأردن  
[http://dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/archive/unemp/2021/2021\Emp\\_Q32021.pdf](http://dos.gov.jo/dos_home_a/main/archive/unemp/2021/2021\Emp_Q32021.pdf)

في الوقت الذي ضعفت شبكات الحماية الاجتماعية وتدهورت الأوضاع الاقتصادية، اتضح أن غالبية التدابير التي اتخذتها الحكومة الأردنية للحد من آثار الجائحة لم تراعى الفوارق بين الجنسين، إذ أن معظم هذه التدابير التي لم يكن للمرأة الأردنية أي دور في تصميمها- انعكست سلباً على الوضع الاقتصادي للنساء الذي كان ضعيفاً قبل الجائحة وأصبح أكثر ضعفاً.

في هذا العام، يصدر المرصد العمالي الأردني ومركز الفينيق للدراسات الاقتصادية بالتعاون مع مؤسسة فريدرتش ايبرت الألمانية ورقة تقدير موقف بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، للوقوف على واقع المرأة الاقتصادي والتحديات التي تواجهها على مستوى السياسات والممارسات وتحد من مشاركتها الاقتصادية الفعالة في سوق العمل. وفيما يأتي عرض مقتضب لأبرز ملامح التغييرات الاقتصادية التي طرأت على المرأة الأردنية خلال العام الماضي:

انسحب من سوق العمل خلال فترة كورونا لم يعدن، بخلاف الرجال. يؤدي سُحُج فرص العمل وتضييق الخيارات أمام النساء، في إطار تنفيذ سياسات غير مراعية لعدالة النوع الاجتماعي ذات العلاقة بتشغيل النساء، بالتزامن مع ضعف تمثيل النساء في النقابات العمالية، وضعف شمولهن في الحماية الاجتماعية، إلى ظهور ما يسمى بظاهرة "تأنيث الفقر"، بحيث يرتبط الفقر بالنساء. ووفقاً لأرقام دائرة الإحصاءات العامة فقد وصلت نسبة الأسر التي ترأسها النساء "المعيلات" حتى نهاية عام 2019 إلى ما يقارب (14%)<sup>6</sup>.

وتقدر منظمة العمل الدولية أن زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة بنسبة 25% فقط، سيزيد نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 10%<sup>7</sup>. كما أن تمكين المرأة من الحصول على عمل مدفوع الأجر سيقلل من الفقر ويوسع الطبقة الوسطى من خلال تمكين الأسر ورفدها بأكثر من مصدر دخل<sup>8</sup>.

1. يبلغ متوسط معدل المشاركة الاقتصادية في المنطقة 31%، وتصل نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء في سبع دول من بين 19 دولة في المنطقة، منها الأردن ومصر والجزائر وإيران وسوريا والعراق واليمن، أقل من 20%<sup>3</sup>، وتمثل أدنى مستويات على مستوى العالم الذي بلغت نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية فيه 47,9%<sup>4</sup>.

2. في الأردن، بعد الظروف الاقتصادية غير الاعتيادية التي فرضتها جائحة كورونا، انخفضت نسبة البطالة بشكل عام بين الذكور والإناث خلال العام الماضي، فقد بلغ معدل البطالة للذكور خلال الربع الثالث من عام 2021 (21,2%) مقابل (30,8%) للإناث، ويتضح أنّ معدل البطالة للذكور قد حافظ على ثباته وانخفض للإناث بمقدار 2,8 نقطة مئوية مقارنة بالربع الثالث من عام 2020، إلا أن معدل المشاركة الاقتصادية المنخفض للإناث انخفض أيضاً في الربع الثالث من عام 2021 ليصل إلى نسبة 14,5% بعد ما بلغ عام 2020 نسبة 14,9%<sup>5</sup> ما يدل على أن النساء اللواتي

<sup>3</sup> Global Gender Gap Report, World economic forum, 2021, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

<sup>4</sup> World Bank, Jordan Improving Women Economic Opportunities, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/429441581525262376/pdf/Jordan-Improving-Women-Economic-Opportunities-Select-Entry-Points-for-Policy-Dialogue-and-Operational-Interventions.pdf>

<sup>5</sup> دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الربعي الثالث للبطالة في الأردن 2021 [http://dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/archive/unemp/2021/Emp\\_Q32021.pdf](http://dos.gov.jo/dos_home_a/main/archive/unemp/2021/Emp_Q32021.pdf)

<sup>6</sup> دائرة الإحصاءات العامة، الجداول الإحصائية، 2019.

<sup>7</sup> ILO, How much would the economy grow by closing the gender gap?, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_556526/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_556526/lang--en/index.htm)

<sup>8</sup> World Bank, Jordan Improving Women Economic Opportunities, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/429441581525262376/pdf/Jordan-Improving-Women-Economic-Opportunities-Select-Entry-Points-for-Policy-Dialogue-and-Operational-Interventions.pdf>

4. هناك العديد من مظاهر الحرمان والمُعَوِّقات والقيود التي تُؤدِّي إلى عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل، حيث تقف الحواجز الاجتماعية والتشريعية عقبة أمام المشاركة الاقتصادية الفاعلة للمرأة، التي تشمل العادات الاجتماعية وقلة فرص العمل والافتقار إلى دعم رعاية أطفال النساء العاملات، وبعض القوانين والسياسات التمييزية التي تفتقر إلى سياسات مراعاة النوع الاجتماعي. ونتيجة لذلك، تلجأ العديد من النساء إلى قطاعات العمل غير المنظمة التي غالبا ما تكون من المنزل وتستبعد أطر الحماية الاجتماعية، أو يصل بهن الأمر إلى ترك عملهن، كما حدث خلال الجائحة.

5. بعد جائحة كورونا أصبح المنزل مكانا للعمل وليس للعيش فقط، ولأن أعباء رعاية الأطفال وكبار السن تقع غالبا على نحو غير متكافئ على عاتق النساء، فإن ذلك يسهم في حصر عمل النساء في وظائف غير متفرغة ذات أجور متدنية. وقد تُشجِّع الوظائف المؤقتة على مشاركة النساء في قوة العمل، لكنها لا تُؤدِّي بالضرورة إلى حصولهن على وظائف أفضل نوعية وأعلى أجراً<sup>9</sup>. لذلك يجب تخفيف جميع العقبات التي تواجهها النساء عند إنشاء مشاريعهن ودعم قطاع العمل من المنزل بالشراكة مع القطاع الخاص وتنظيمه، وتسهيل إجراءات تسجيل وترخيص المشاريع المنزلية<sup>10</sup>.

6. إن إتاحة وظائف جيدة، تتسم بأنها مستقرة ولائقة وأمنة ومنتجة، هو أمر بالغ الأهمية من منظور المساواة بين الجنسين، لأن النساء على الأرجح يُشكّلن نسبة أكبر من الرجال في وظائف القطاع

غير الرسمي التي لا تتطلب تفرغا وتتسم بتدني الأجور والإنتاجية. وتدير النساء، في العادة، مشروعات في قطاعات أقل إنتاجية، ويزداد احتمال عملهن في وظائف مؤقتة ذات إمكانيات أقل للترقي مقارنة بالرجال.

7. تتجه الفجوة في الأجور بين الجنسين في الأردن إلى التمدد والاتساع، حيث بلغت ما نسبته (13,6%) في القطاع العام و(14,2%) في القطاع الخاص، وهي واضحة في القطاعات التي تتركز فيها النساء كقطاع الصحة، إذ تصل فجوة الأجور بين الجنسين إلى (31,8%)، وقطاع التعليم الخاص حيث تبلغ الفجوة في الأجور ما نسبته (30,2%)<sup>11</sup>. وتصنف نصف العاملات في الأردن كمتخصصات بمجموع (163,328) عاملة، إلا أنهن يحصلن على أجور أقل من أجور الرجال المتخصصين بنسبة (19,1%)<sup>12</sup>، وتترافق هذه الفجوة مع حرمان النساء من الترقيات والعلوات، ما يجعل الكثير من النساء ينسحبن أو يعزفن عن دخول سوق العمل.

8. ما تزال فجوة المشاركة الاقتصادية بين الرجل والمرأة تتقاطع مع فجوة اختيار التخصصات في التعليم، حيث ما تزال غالبية النساء تميل إلى اختيار التخصصات التربوية والصحية بخلاف الرجال. لذلك نجد أن أكثر القطاعات التي تتركز فيها النساء في القطاع الصحي وقطاع التعليم، إلا أن ضعف التوجيه الوظيفي والمهني في الأردن على مستوى وزارتي التربية والتعليم والعمل، يؤدي غالبا إلى اختيار تخصصات مشبعة في سوق العمل، مما يدخل النساء في دائرة البطالة.

<sup>9</sup> البنك الدولي، النساء في عالم العمل المُتغيّر: المطلوب ليس مجرد زيادة الوظائف للنساء، وإنما أيضا تحسين نوعيتها، <https://bit.ly/3MdNEk5>.

<sup>10</sup> مركز الفينيق للدراسات، جلسة حوارية بعنوان النساء العاملات من المنزل: الأعمال التجارية للنساء خلال جائحة كورونا 2022، <https://www.facebook.com/PhenixCenter/videos/3138488233090383>

<sup>11</sup> اللجنة الأردنية للأحصاء في الأجور، 2018.

<sup>12</sup> دائرة الإحصاءات العامة، البيانات الإحصائية حول الأجور والمسمى الوظيفي والجنس، 2018.

9. إن عدم التقدم باتجاه زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، يعود بشكل أساسي الى ظروف العمل الطارئة (غير الصديقة) التي يعاني منها غالبية العاملين في الأردن رجالا ونساء، وبخاصة مستويات الأجور المنخفضة، إلا أن النساء يتعرضن لانتهاكات لحقوقهن الأساسية أكثر من الرجال، بسبب اضطرار الآلاف منهن للعمل في الاقتصاد غير المنظم. كما أن ضعف شبكة النقل العام يستهلك نسبة كبيرة من أجور العاملين والعاملات إلى جانب استهلاك مدد طويلة في أوقات العاملين أثناء ذهابهم إلى أماكن عملهم وعودتهم منها، الأمر الذي ساهم في الضغط أكثر على النساء لعدم الانخراط في سوق العمل. كما أن تجربة النساء في النقل تختلف عن الرجال، وبخاصة فيما يتعلق بالأمان والحماية الشخصية، وصعوبة الوصول إلى وسائل النقل العام، وهذا الأمر يمكن أن يترجم بشكل مباشر على واقع النساء الملتحقات في العمل، إذ أشارت 80% من النساء إلى أن وسائل النقل العام أمر مترابط مع مشاركتهن الاقتصادية؛ إذ أن 47% من النساء اللاتي شملهن استطلاع للرأي<sup>13</sup> رفضن فرص العمل بسبب الوضع الحالي لوسائل النقل العام، متحدثات فيها عن التحرش الجنسي وعدم القدرة على تحمل تكاليف النقل الآمنة المرتفعة، واستخدام أكثر من وسيلة نقل للوصول إلى مكان العمل.

10. إن نسبة المفتشات الإناث تشكل (20%) فقط من مجموع مفتشي العمل، ولا توجد برامج تفتيشية خاصة لعمل النساء، تأخذ بالاعتبار وقف أشكال العنف والتمييز ضدهن في سوق العمل<sup>14</sup>، وبحسب دراسة صدرت العام الماضي كانت أكثر الانتهاكات القانونية لحقوق العاملات تتجسد في عدم إشراكهن في التأمين الصحي بنسبة (50,5%) يليها عدم

إشراكهن في الضمان الاجتماعي بنسبة (36,3%)، ثم عدم إشراكهن في صندوق الادخار وقروض الإسكان، الذي هو حق لكل العاملين، بنسبة (26,3%)<sup>15</sup>.  
11. لوحظ في الآونة الأخيرة توجه بعض الأشخاص (ذكورا وإناثا) إلى إنكار ظاهرة التحرش في بيئة العمل بزعم الحفاظ على سمعة البلد والمجتمع معتبرين الحديث عن هذا الأمر والتركيز عليه شكل من أشكال المبالغة، إلا أن الاستمرار في إنكار القضايا المهمة التي تمس النساء غير مقبول بالنسبة لنا كباحثين وباحثات في الشؤون التي تحد من مشاركة المرأة الاقتصادية. كما أن الحديث في هذه الظاهرة قد يشجع النساء على التبليغ عن حالات التحرش ضدهن في سوق العمل؛ باعتبار أن الحديث عن هذه الظاهرة يعد كسرا لتابو مجتمعي جعل مساهمة النساء في الحياة العامة ضعيفة، إذ يُشكّل التحرش الجنسي في مكان العمل، أو أثناء الذهاب إلى العمل، عائقا كبيرا يحول دون حصول النساء على فرص العمل.

12. لم يصادق الأردن إلى الآن على اتفاقية مناهضة العنف والتحرش في العمل رقم (190) ولا يزال هناك قصور في وجود سياسات داخل منشآت الأعمال للتبليغ عن حالات التحرش، ويعالج قانون العمل في المادة (29) منه، حالات الاعتداء من قبل صاحب العمل أو من يمثله فقط، بينما من الممكن أن يقع التحرش الجنسي من الزملاء أو المراجعين، وهذا ما أكدته دراسة حديثة<sup>16</sup> بأن "حجم العنف يختلف أشكاله ومن ضمنه " التحرش الجنسي " يقع على المرأة بنسبة (37%) من المراجعين والزوار، و(13%) من الزملاء في العمل"، ولا يتضمن قانون العمل صراحة نصا يتعلق بمكافحة التحرش في مكان العمل، إذ أظهرت إحدى الدراسات الوطنية أن نسبة التحرش في العمل بمختلف أشكاله (42,3%)<sup>17</sup>.

<sup>13</sup> Gender in Public Transportation: A perspective of women users of public transportation; Sadaqa and Friedrich-Ebert-Stiftung, October 2018. <http://library.fes.de/pdf-files/bueeros/amman/15221.pdf>

<sup>14</sup> مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، اختلالات هيكلية في بنية نظام مفتشي العمل الأردني، 2021.

<sup>15</sup> مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، سلامة المرأة في بيئة العمل، 2021. <https://bit.ly/3MjrOvv>

<sup>16</sup> المرجع السابق

<sup>17</sup> اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة ظاهرة التحرش في الأردن، عمان، 2017. <https://women.jo/ar/node/7291>

13. بحجة حماية المرأة، ما يزال قانون العمل يحظر عمل النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية وفي فترات المساء، ما وضع المزيد من القيود أمام تعزيز مشاركتهن الاقتصادية، الأمر الذي يتطلب تعديل المادة 69 من قانون العمل بحيث تزال هذه القيود ويجري تضمينها حمايات إضافية لكل من النساء والرجال الذين يعملون في المهن والأوقات الصعبة. يضاف إلى ذلك امتناع معظم الشركات التي تنطبق عليها المادة 72 من قانون العمل المتعلقة بتأسيس حضانات لأطفال العاملات والعاملين لديها عن إنفاذ القانون.

14. لم يتم الموافقة إلى الآن على المطالبات بتعديل المادة (70) من قانون العمل برفع إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى 90 يوم بدلا من 70 يوم أسوة بالقطاع العام، ما يؤثر على توجه المرأة إلى العمل في القطاع العام بدلا من القطاع الخاص بسبب هذه السياسات غير العادلة ذات العلاقة بتشغيل النساء.

15. لم يفعل النظام الخاص بعمال الزراعة حتى الآن على رغم صدوره في أيار 2021، ما يجعل هذا القطاع غير مشمول بنظام الحماية الاجتماعية الذي توفره مؤسسة الضمان الاجتماعي، إذ أعلن وزير العمل أن القانون المعدل لقانون الضمان الاجتماعي يتيح لأصحاب الحيازات الزراعية شمول العاملين لديهم فقط بتأمين إصابات العمل حتى بداية عام 2024. ولأن النساء أكثر من يعملن في قطاع الزراعة غير المنظم، فهن أكثر من يتعرضن لهذا الانتهاك لحقهن<sup>18</sup>.

16. تتعرض النساء ذوات الإعاقة إلى تحديات مضاعفة في سوق العمل الأردني، إذ يتخذ أصحاب العمل الإعاقة حجة لعدم تشغيلهن، إضافة إلى ظروف العمل الصعبة التي تعاني منها النساء ذوات الإعاقة، من انخفاض معدلات الأجور، وغياب الأمن الوظيفي، والتشكيك بقدراتهن، وضعف البنية التحتية المناسبة لعملهن. وهناك قصور في تشجيع ريادة النساء من ذوات الإعاقة لعمل المشاريع والمطابخ الإنتاجية التي تدر عليهن الدخل وتجعلهن ممكّنات اقتصاديا، ما يستدعي تبني سياسات اقتصادية تنظر إلى المشاركة الاقتصادية للمرأة نظرة تنموية، كقيمة مضافة وليس عبئا اقتصاديا.

17. تقدم العديد من المؤسسات المالية القروض للنساء تحت عنوان تعزيز مشاركتهن الاقتصادية، وإقامة مشاريع إنتاجية تدر عليهن الدخل، إلا أن العديد من مؤسسات التمويل الصغيرة أخفقت في ذلك، وأصبحت تقدم هذه القروض لغايات استهلاكية شخصية وليست إنتاجية، وبدل انتشار النساء من دائرة الفقر، جرى إغراقهن في الديون وأصبحن "غارمات"، وتسبب ذلك في دخول العديد منهن إلى السجون، وفقدان ثقة العديد من المؤسسات المالية بقدرة النساء على تسديد القروض، ما جعلها تطلب ضمانات وتفرض قيودا عديدة على النساء للحصول على هذه القروض.

<sup>18</sup> كتكت، مراد، المرصد العمالي الأردني، خبراء: تأجيل شمول عمال الزراعة بباقي تأمينات الضمان انتقاص لحقوقهم، 2022  
<http://labor-watch.net/ar/read-news/152940>



# توصيات عامة

يحتاج الوضع الراهن إلى ممارسات استثنائية تراعي وتضمن عمل أكثر أماناً للمرأة في ظل هذه الظروف الاستثنائية التي جعلتها أكثر عرضة لآثار الصدمات الاقتصادية والاجتماعية والصحية، ولذلك تتقدم هذه الورقة بجملة من التوصيات التي من شأنها تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وحمايتها:

1. إعادة النظر بالسياسات الاقتصادية التي طبقت خلال العقود الماضية وتخفيف الأعباء الضريبية لتحفيز مختلف القطاعات الاقتصادية على تجاوز تداعيات جائحة كورونا، وإعادة عجلة الاقتصاد للدوران لتوليد فرص عمل لائق كافية.
2. مراجعة السياسات الاقتصادية باتجاه تعزيز الطلب الاستهلاكي المحلي من خلال الحفاظ على مستويات الأجور وزيادتها، الأمر الذي من شأنه تعزيز النمو الاقتصادي بشكل أكثر فاعلية.
3. مراجعة مختلف الاستراتيجيات والبرامج الرامية إلى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، أكانت تلك الصادرة عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة أو عن مؤسسات المجتمع المدني، ليس بهدف قوننة حقوق المرأة وحمايتها فحسب، بل لضمان تنفيذ هذه الحقوق.
4. تحسين شروط العمل في الأردن بعامة وللنساء بخاصة، لتصبح أكثر جاذبية لهن، وذلك على مستوى السياسات والممارسات، وتمكين جميع العاملين والعاملات في الأردن من التمتع بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل ومعايير العمل اللائق بمختلف أبعادها.
5. تنظيم ودعم أعمال النساء من المنزل عن طريق إيجاد مظلة تُدير مشاريع النساء في المملكة وتوجهن وتدعمهن وتعزز من مهارتهن لتطوير مشاريعهن المنزلية من أجل تحفيز مشاركتهن الاقتصادية.
6. إعادة النظر بالتعديلات التي أجريت خلال السنوات الماضية على قانوني العمل والضمان الاجتماعي باتجاه تحسين شروط العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيعها.
7. إلغاء جميع أشكال التمايز في تشريعات وسياسات العمل التي عمقت الفجوة بين القطاعين العام والخاص ليصبح القطاع الخاص أكثر جاذبية للعاملين وبخاصة النساء.
8. تفعيل الدور الرقابي للتفتيش في العمل، وتبني سياسات أكثر فاعلية في آليات التفتيش مبنية على عدالة النوع الاجتماعي.
9. إجراء المراجعة الدورية للتشريعات والقوانين المتعلقة بالعمل للتأكد من حساسيتها للنوع الاجتماعي.
10. توفير الحماية الكافية للعاملات في المادة 29 من قانون العمل لمنع مختلف أشكال العنف والتحرش في عالم العمل.
11. تعديل المادة 69 من القانون باتجاه ترك قرار اختيار نوع المهنة وأوقات العمل للنساء أنفسهن، على أن تتضمن المادة نصوص توفر الحماية اللازمة لكافة العاملات والعاملين أثناء العمل الليلي.
12. تعديل المادة (70) من قانون العمل، بزيادة إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى (90) يوماً بدلاً من (70) يوماً، ورفع إجازة الأبوة لكلا القطاعين.

17. ضرورة إعداد مدونة سلوك عامة تحتوي على تعريفات واضحة للعنف الوظيفي ضد النساء وأشكاله وبيان عقوباته وبخاصة العنف الإلكتروني والتحرش الجنسي.

18. زيادة الاهتمام بتناول قضايا المرأة المتعلقة بالعمل في وسائل الإعلام، ومعالجة قضاياها بعمق أكبر والتركيز على جميع الزوايا وطرح الحلول، وعدم الاكتفاء بالتأثير وجدانياً ومعرفياً.

19. إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والناشطين في حقوق المرأة لإمكانية الوصول إلى بعض أماكن العمل للعاملات وخاصة في القطاع غير المنظم.

13. تعديل المادة 45 من قانون العمل، بحيث تُلزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر دون تمييز بين العاملين رجالاً ونساءً عن كل عمل ذي قيمة متساوية، ومن ذلك الأعمال التي تختلف في نوعيتها وتتساوى في قيمتها.

14. على الحكومة المصادقة على جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولي وبخاصة المكونة للحقوق والمبادئ الأساسية في العمل والعمل اللائق بالإضافة إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

15. تفعيل النظام الخاص بعمال الزراعة بشكل عاجل، والتعليمات المرافقة له، وتطبيقه دون إبطاء.

16. تعزيز نظام النقل العام ووسائل المواصلات بحيث يلبي حاجات النساء للذهاب إلى أماكن عملهن بيسر وأمان، كما يجب إعادة النظر في تمويل كلفة نظام النقل العام بحيث تتناسب وأجور العاملات التي في غالبيتها أقل من الحد الأدنى للأجور.



الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



Tel. +962 6 516 44 91  
Fax: +962 6 516 44 92  
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan  
E-Mail: info@phenixcenter.net  
www.phenixcenter.net



PhenixCenter

المركز العمالي الأردني  
Jordan Labor Watch



@LaborWatchJo  
www.labor-watch.net