

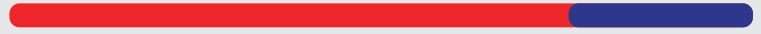
ورقة  
بحثية  
20  
23



## ورقة بحثية

بمناسبة يوم المرأة العالمي

المشاركة الاقتصادية  
للمرأة الأردنية..  
آفاق واعدة رغم التحديات



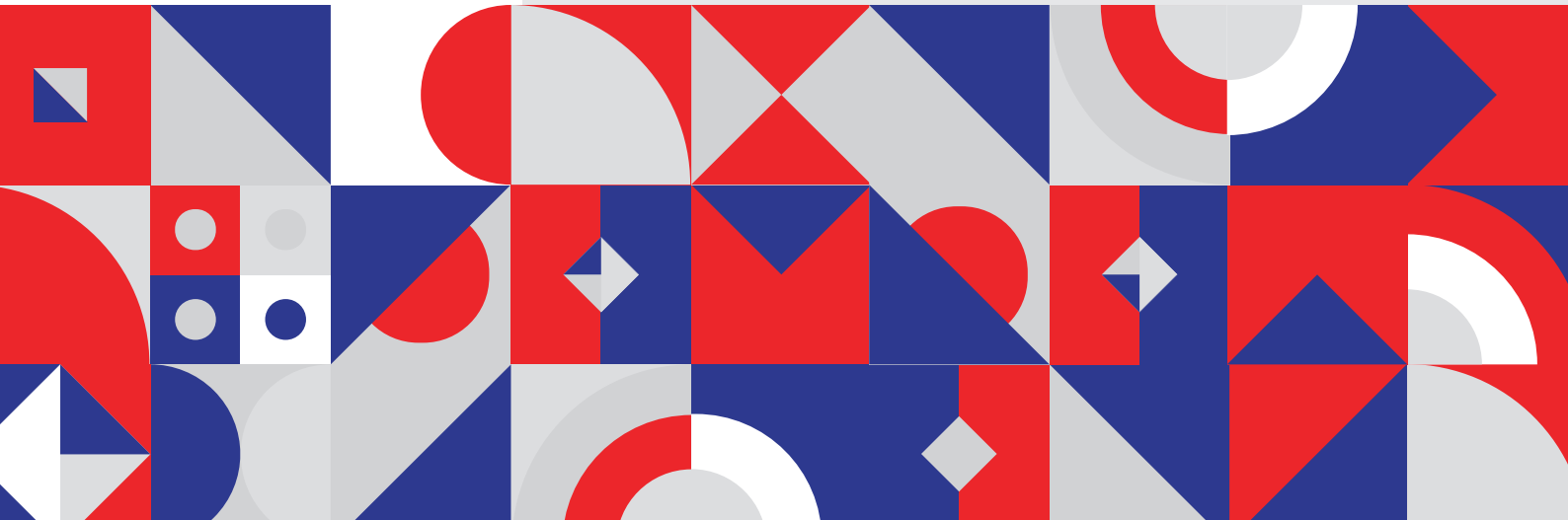
إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن

أذار / مارس 2023

[www.phenixcenter.net](http://www.phenixcenter.net)



هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب عمان. جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذا التقرير أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كلياً أو جزئياً، بأي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت.

#### **تنوية:**

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



للدراستات 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 للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.



### مؤسسة فريدريش إبيرت (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

يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق 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 ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.



# المقدمة

تُشير المعطيات وفقاً  
لاحصائيات دائرة الاحصاءات  
العامة الى استمرار ثبات  
معدل المشاركة الاقتصادية  
المنقح للمرأة في الاردن خلال  
العشر سنوات الماضية إذ بلغ  
14 بالمئة خلال الربع الاخير  
من العام الماضي 2022 مقابل  
53.6 بالمئة للذكور.



يحتفل العالم هذا العام بيوم المرأة العالمي الذي يُصادف الثامن من آذار من كل عام، تحت شعار: «الابتكار والتكنولوجيا لتحقيق المساواة بين الجنسين». وعلى الرغم من مضي نحو ثلاثة أعوام على جائحة كورونا التي عكفت التحديات التي تواجهها النساء العاملات في الأردن وبخاصة اللواتي يعملن في القطاع غير المنظم، إلا أنهن ما زلن يعانين من التحديات ذاتها أكان لجهة تدني مشاركتهن الاقتصادية أو الفجوة في الأجور بين الجنسين أو ضعف الحميات الاجتماعية.

تهدف الورقة إلى الوقوف على واقع المرأة الاقتصادي والتحديات التي تواجهها على مستوى السياسات والممارسات والتشريعات التي تحد من مشاركتها الاقتصادية الفعّالة في سوق العمل، وطرح سياسات بديلة لصنّاع القرار من شأنها تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وحميبتها. واعتمد إعداد هذه الورقة على مراجعة وقراءة وتحليل تلك السياسات والممارسات والتشريعات والتغييرات التي طرأت عليها، إضافة إلى تحليل البيانات الإحصائية الرسمية المتعلقة بالمرأة.



وتأتي هذه الورقة ضمن سلسلة الأوراق والتقارير البحثية التي يُصدرها المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية. الواقع الاقتصادي للمرأة والتحديات التي تواجهها:

1. على الرغم من الجهود المحلية المبذولة في تحسين أوضاع المرأة المتمثلة في إعداد أول استراتيجية وطنية للمرأة، ومتابعة تنفيذ خطة عمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة خلال الفترة 2022/1998، إضافة إلى الأجندة الوطنية للأعوام 2015/2006، والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2025/2020، إلا أن المعطيات تُشير، وفقاً لإحصائيات دائرة الإحصاءات العامة، إلى استمرار ثبات معدل المشاركة الاقتصادية المنفح للمرأة في الأردن (قوة العمل منسوبة إلى السكان 15 عاماً فأكثر) خلال العشر سنوات الماضية، إذ بلغ (14) بالمئة خلال الربع الأخير من العام الماضي 2022 مقابل (53.6) بالمئة للذكور.

2. كما بلغ معدل البطالة للإناث خلال الربع الأخير من العام الماضي (31.7) بالمئة بارتفاع مقداره 1.0 نقطة مئوية مقارنة بالفترة ذاتها من العام 2021 مقابل (20.6) بالمئة للذكور.

3. يؤدي سُح فرص العمل وتضييق الخيارات أمام النساء، في إطار تنفيذ سياسات غير مراعية لعدالة النوع الاجتماعي ذات العلاقة بتشغيل النساء، بالتزامن مع ضعف تمثيلهن في النقابات العمالية، وضعف شمولهن في الحماية الاجتماعية، إلى ظهور ما يُسمى بظاهرة «تأنيث الفقر»، بحيث أصبح الفقر يرتبط أكثر بالنساء، فوفقاً لإحصاءات المرأة الأردنية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021، فإن نسبة النساء في الأردن اللواتي يرأسن أسرهن (المعيلات) بلغت (18.5) بالمئة في ارتفاع غير مسبوق، وهذا سببه تضاعف أعباء رعاية الأطفال وكبار السن التي تقع على نحو غير متكافئ على عاتقهن خلال جائحة كورونا.

4. تلجأ العديد من النساء إلى العمل في القطاعات غير المنظمة، إذ بلغت نسبة النساء العاملات في القطاع غير المنظم (41) بالمئة، وفق آخر الأرقام الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2018، وهذا سببه وجود العديد من مظاهر الحرمان والمعوقات

والقيود التي تؤدي إلى عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل، حيث تقف الحواجز الاجتماعية والتشريعية عقبة أمام المشاركة الاقتصادية الفاعلة للمرأة، التي تشمل العادات الاجتماعية وبما يعرف بالعبء المزدوج، وقلة فرص العمل والافتقار إلى دعم رعاية أطفال النساء العاملات، إضافة إلى بعض القوانين والسياسات التمييزية التي تفتقر إلى سياسات مراعاة النوع الاجتماعي.

5. مع أن الأردن كان من أوائل الدول التي صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر، وكذلك الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، إلا أن الفجوة في الأجر بين الجنسين في الأردن ما تزال عالية رغم تشابه متطلبات العمل وطبيعته والمسميات الوظيفية، فقد بلغت فجوة الأجر بين النساء والرجال العاملين في مهن مماثلة ولديهم التحصيل العلمي والخبرة المماثلتين في القطاع الخاص ما نسبته (17) بالمئة، وفق تقرير صادر عن البنك الدولي عام 2020، في حين بيّن تقرير آخر صادر عن منظمة العمل الدولية عام 2021 أن الفوارق في الأجر بين الجنسين ما تزال واحدة من أكثر المشاكل الهيكلية في سوق العمل الأردني، حيث بلغت فجوة الأجر بين المشتغلين من الجنسين في القطاع الخاص من حملة البكالوريوس فأعلى (41.7) بالمئة مقابل (28.9) بالمئة في القطاع العام، وهذا يترتب عليه عواقب اجتماعية واقتصادية تؤثر على النساء مثل انسحاب أو عزوف الكثير منهن عن دخول سوق العمل، واللجوء إلى العمل في القطاعات غير المنظمة، وتدني رواتبهن التقاعدية مستقبلاً. ومن المتوقع أن تكون هذه النسب



الأغوار، حيث ضعف الأمان والحماية الشخصية، وصعوبة الوصول إلى وسائل النقل العام. 9. إن نسبة المفتشات الإناث تُشكّل (20) بالمئة فقط من مجموع مفتشي العمل في المملكة، وفق ورقة سياسات أصدرها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية عام 2021، ولا توجد برامج تفتيشية خاصة بعمل النساء، تأخذ بالاعتبار وقف أشكال العنف والتمييز ضدهن في سوق العمل، إذ وبحسب دراسة أصدرها مركز الفينيق عام 2021 بعنوان «سلامة المرأة في بيئة العمل»، فإن أكثر الانتهاكات القانونية لحقوق العاملات تتجسد في عدم إشراكهن في التأمين الصحي بنسبة (50.5) بالمئة، يليها عدم إشراكهن في الضمان الاجتماعي بنسبة (36.3) بالمئة، ثم عدم إشراكهن في صناديق الادخار وقروض الإسكان بنسبة (26.3) بالمئة.

10. ما يزال بعض الأشخاص (ذكورا وإناثا) يُنكرون ظاهرة التحرش في بيئة العمل ويعتبرون الحديث عن هذا الأمر والتركيز عليه شكلا من أشكال المبالغة، إلا أن الاستمرار في إنكار القضايا المهمة التي تمس النساء غير مقبول بالنسبة لباحثين وباحثات في شؤون المرأة، كما أن الحديث عن هذه الظاهرة قد يُشجع النساء على التبليغ عن حالات التحرش بهن في سوق العمل، لأن التحرش بنوعيه (اللفظي والجنسي) يُشكّل عائقا كبيرا يحول دون حصول النساء على فرص عمل أفضل.



11. لم يُصادق الأردن حتى الآن على اتفاقية رقم (190) بشأن مناهضة العنف والتحرش في العمل، على الرغم من إعلان وزارة العمل في تشرين الثاني الماضي بالموافقة عليها، وما يزال هناك قصور في وجود سياسات داخل منشآت

ارتفعت أكثر في الوقت الحالي، خصوصا بعد تداعيات جائحة كورونا. 6. ما تزال فجوة المشاركة الاقتصادية بين الرجل والمرأة تتقاطع مع فجوة اختيار التخصصات، وهو ما يُعرّف بـ«تنميط الوظائف»، إذ ما تزال معظم النساء يملن إلى اختيار التخصصات التربوية والصحية بخلاف الرجال، لذلك نجد أن أكثر القطاعات التي تتركز فيها النساء هي الصحة والتعليم، وهذا سببه ضعف التوجيه الوظيفي والمهني في الأردن على مستوى وزارتي التربية والتعليم والعمل، الذي يؤدي غالبا إلى اختيار تخصصات مشبعة في سوق العمل، ما يزيد نسبة البطالة في صفوف النساء. 7. إن عدم التقدم باتجاه زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، يعود بشكل أساسي إلى ظروف العمل الطارئة (غير الصديقة) التي يعاني منها معظم العاملين في الأردن رجالا ونساءً، وبخاصة مستويات الأجور المنخفضة، إلا أن النساء يتعرضن لانتهاكات لحقوقهن الأساسية أكثر من الرجال، بسبب اضطراب الآلاف منهن للعمل في القطاع غير المنظم.

8. كما أن ضعف شبكة النقل العام وبخاصة في المحافظات يستهلك نسبة كبيرة من أجور العاملين والعاملات، إلى جانب استهلاك مدد طويلة من أوقاتهم أثناء ذهابهم إلى أماكن عملهم وعودتهم منها، ما ساهم في الضغط أكثر على العديد من النساء للإحجام عن الانخراط في سوق العمل. كما أن تجربة النساء في النقل تختلف عن الرجال، وبخاصة العاملات في الزراعة بمناطق



المادة (70) من قانون العمل برفع إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى 90 يوماً بدلا من 70 يوماً أسوةً بالقطاع العام، ما يدفع المرأة إلى العمل في القطاع العام بدلا من الخاص، بسبب هذه السياسات غير العادلة ذات العلاقة بتشغيل النساء.

14. ما يزال العاملون والعاملات في قطاع الزراعة يعانون من عدم إشراكهم في مظلة الضمان الاجتماعي، بالرغم من صدور نظام عمال الزراعة بعد سنوات طويلة من الانتظار ينص على شمولهم بأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي. لكن ما إن أقر النظام، في أيار 2021، حتى اصطدم بعوائق حالت دون تطبيقه بالشكل الصحيح، إذ مارس أصحاب العمل في القطاع الزراعي ضغوطات على الحكومة لتعديله بما يتناسب مع مصالحهم، أو إلغاءه، وبخاصة ما يتعلق بجزئية شمول العاملين والعاملات بالضمان الاجتماعي، ونتيجة لذلك، صدر البلاغ رقم (41) بعد شهرين من إقرار النظام، الذي أتاح لأصحاب الحيازات الزراعية شمول العاملين لديهم بتأمين إصابات العمل فقط، على أن يتم شمولهم بباقي التأمينات اعتبارا من 1 كانون الثاني 2023، لتخرج الحكومة في مطلع شباط عام 2022 وتقرر تأجيل تفعيل النظام حتى بداية عام 2024. ولأن النساء أكثر من يعملن في قطاع الزراعة



الأعمال للتبليغ عن حالات التحرش. إلا أن مجلس النواب عالج، عند إقراره لمشروع القانون المعدل لقانون العمل مؤخرا، جزءا من المشكلة، وذلك بالموافقة على التعديلات التي اقترحتها لجنة العمل النيابية على المادة (29)، بحيث جرى إعادة صياغة الفقرة (ب) منها لتتضمن فرض غرامة لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار، وتضاعف الغرامة في حال التكرار على صاحب العمل أو من يمثله حال اعتدى على الموظفين المستخدمين لديه بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي. ولكن تبقى معالجة الجزء الآخر من المشكلة وهو أن هذا التعديل اقتصر فقط على صاحب العمل أو من يمثله فقط، بينما من الممكن أن يقع التحرش الجنسي من الزملاء أو المراجعين، وهذا ما أكدته دراسة «سلامة المرأة في بيئة العمل» الصادرة عن مركز الفينيق 2021، بأن حجم العنف بمختلف أشكاله ومن ضمنه «التحرش الجنسي» يقع على المرأة بنسبة (37) بالمئة من المراجعين والزوار، و(13) بالمئة من الزملاء في العمل.

12. كما عالج مجلس النواب القيود الموجودة في المادة (69) من قانون العمل والتي تحظر عمل النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية وفي فترات المساء، وذلك بالموافقة على التعديلات المقترحة من قبل لجنة العمل النيابية على هذه المادة، بحيث جرى إعادة صياغتها لتصبح كالتالي: «يُحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص، ويُصدر الوزير التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمُرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤديون عملا ليليا لخلق بيئة عمل آمنة». وهذا ما كان يُطالب به مركز الفينيق ومؤسسات المجتمع المدني، بحيث تُزال هذه القيود، ويجري تضمينها بحمايات إضافية لكل من النساء والرجال الذين يعملون في المهن والأوقات الصعبة.

13. لم تتم الاستجابة حتى الآن للمطالبات بتعديل

إضافة إلى ظروف العمل الصعبة التي تعاني منها النساء ذوات الإعاقة، من حيث انخفاض مستويات أجورهن وغياب الأمان الوظيفي والتشكيك بقدراتهن وضعف البنية التحتية المناسبة لعملهن. وهناك قصور في تشجيع ريادة النساء من ذوات الإعاقة لعمل المشاريع والمطابخ الإنتاجية التي تُدر عليهن الدخل وتجعلهن ممكّنات اقتصاديا، ما يتطلب تبني سياسات اقتصادية تنظر إلى المشاركة الاقتصادية للمرأة نظرة تنموية وشمولية ومستدامة.

17. تُقدم العديد من المؤسسات المالية القروض للنساء تحت عنوان تعزيز مشاركتهن الاقتصادية، وإقامة مشاريع إنتاجية تُدر عليهن الدخل، إلا أن العديد من مؤسسات التمويل الصغيرة أخفقت في ذلك، وأصبحت تقدم هذه القروض لغايات استهلاكية شخصية وليست إنتاجية، وبدلا من 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، هذا إلى جانب إجبار بعضهن على الاقتراض من المؤسسات المصرفية المختلفة لأهداف بعيدة عن مصالحهن ومصالح أسرهن، ويصل الأمر إلى الاستيلاء على أجور بعضهن بالقوة، وحرمان بعضهن



غير المنظم، فهن أكثر من يتعرض لهذا الانتهاك لحقهن.

15. على الرغم من أن الحكومة اقترحت في مشروع القانون المعدل لقانون العمل، المنظور حاليا أمام البرلمان، على شمول العاملين في الحيازات الزراعية بتأمين إصابات العمل فقط إلى حين صدور قرار من مجلس الوزراء بشمولهم بباقي التأمينات بشكل جزئي أو كلي بناء على تنسيب المجلس، إلا أن لجنة العمل النيابية خرجت بنتائج إيجابية عند مناقشتها لمشروع القانون، واقترحت إلى جانب تأمين إصابات العمل بشمولهم بتأمين الأمومة أيضا.

16. تتعرض النساء ذوات الإعاقة إلى تحديات مضاعفة في سوق العمل، إذ يتخذ أصحاب العمل الإعاقة حجة لعدم تشغيلهن على الرغم من مهارتهن،





# التوصيات

في ضوء ما تم استعراضه، يحتاج الوضع الراهن إلى ممارسات استثنائية تُراعي وتضمن عملاً أكثر أماناً للمرأة، لذلك تتقدم هذه الورقة بجملة من التوصيات التي من شأنها تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وحمايتها:

1. إعادة النظر بالسياسات الاقتصادية التي طُبقت خلال العقود الماضية وتخفيف الأعباء الضريبية، لإعادة عجلة النمو للدوران، وبالتالي توليد فرص عمل لائقة وكافية.
2. مراجعة السياسات الاقتصادية باتجاه تعزيز الطلب الاستهلاكي المحلي من خلال زيادة مستويات الأجور، ما يُساهم في 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 مشاريعهن في المملكة وتوجهن وتدعمهن وتعزز من مهارتهن لتطوير مشاريعهن المنزلية من أجل تحفيز مشاركتهن الاقتصادية.
6. إعادة النظر بالتعديلات التي أُجريت خلال السنوات الماضية على قانوني العمل والضمان الاجتماعي باتجاه تحسين شروط العمل وتعزيز الحميات الاجتماعية وتوسيعها لتشمل جميع العاملين والعاملات في الأردن، إذ ما يزال أكثر من نصف القوى العاملة غير محمية بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية.
7. تفعيل الدور الرقابي للتفتيش في العمل، وتبني سياسات أكثر فاعلية في آليات التفتيش مبنية على عدالة النوع الاجتماعي.
8. توفير الحميات الكافية للعاملات في المادة (29) من قانون العمل، لمنع مختلف أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، ليس فقط من قبل صاحب العمل أو من يُمثله كما ورد في المادة، وإنما أيضاً من قبل الزملاء في العمل والمراجعين.
9. تعديل المادة (70) من قانون العمل، بزيادة إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى 90 يوماً بدلاً من 70 يوماً، أسوة بالقطاع العام.
10. الاستمرار في السير بإجراءات المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، بدون أي تأجيل أو إبطاء.
11. تفعيل النظام الخاص بعَمال الزراعة بشكل عاجل، والتعليمات المُرافقة له، وتطبيقه بدون إبطاء.
12. تعزيز نظام النقل العام ووسائل المواصلات وبخاصة في المحافظات وقراها، بحيث يُلبّي حاجات النساء للذهاب إلى أماكن عملهن بيسر وأمان، كما يجب إعادة النظر في تمويل كلفة نظام النقل العام بحيث تتناسب مع مستويات أجور العاملات التي في غالبيتها أقل من الحد الأدنى للأجور المحدد من الحكومة والبالغ (260) ديناراً.
13. ضرورة إعداد مدونة سلوك عامة تحتوي على تعريفات واضحة للعنف الوظيفي ضد النساء وأشكاله وبيان عقوباته وبخاصة العنف الإلكتروني والتحرش الجنسي.
14. زيادة الاهتمام بتناول قضايا المرأة المتعلقة بالعمل في وسائل الإعلام، ومعالجة قضاياها بعمق أكبر والتركيز على جميع الزوايا وطرح الحلول.
15. إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والناشطين في حقوق المرأة وبين المؤسسات الحكومية ذات العلاقة، لتيسير الوصول إلى أماكن العمل للعاملات التي يصعب الوصول إليها ورصدها وبخاصة في القطاع غير المنظم، لكشف ورصد الانتهاكات والتجاوزات التي ترتكب بحق المرأة فيها.



## 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



@LaborWatchJo  
www.labor-watch.net