

تقرير بحثي
2024



المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن: التحديات والأسباب والحلول

بمناسبة يوم المرأة العالمي 8 آذار 2024

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن
آذار 2024

هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. 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.

تنوية:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية غير مسؤول عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

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.



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 سعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.



المقدمة



يحتفل العالم هذا العام بيوم المرأة العالمي الذي يُصادف الثامن من آذار من كل عام، تحت شعار: "الاستثمار في المرأة لتسريع وتيرة التقدم".

إلا أن اليوم العالمي للمرأة لهذا العام ليس ككل عام سبق، فهو يأتي في ظل أوضاع مأساوية تعيشها النساء في قطاع غزة جراء عدوان الاحتلال الإسرائيلي، إذ أن ثلث الشهداء هم نساء، إضافة إلى تدمير كافة وسائل الرعاية الصحية للنساء الحوامل البالغ عددهن نحو 50 ألف امرأة.

كما أن ما يحدث في الأراضي الفلسطينية وبخاصة في غزة من مجازر كبرى وتهجير وتجويع يرتكبها الاحتلال الإسرائيلي لم يضرب عرض الحائط حقوق المرأة فحسب، وإنما كل مؤشرات التنمية وحقوق الإنسان والقضايا المتعلقة بمكونات المجتمع الفلسطيني كافة.

المرأة في الأردن

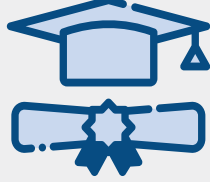
السياسات والممارسات والتشريعات التي تحد من مشاركتها الاقتصادية الفعالة في سوق العمل، وطرح سياسات بديلة لصنّاع القرار من شأنها تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وحمايتها.

واعتمد إعداد هذه الورقة على مراجعة وقراءة وتحليل تلك السياسات والممارسات والتشريعات والتغييرات التي طرأت عليها، إضافة إلى تحليل البيانات الإحصائية الرسمية المتعلقة بالمرأة.

في الأردن، على الرغم من الجهود المبذولة للاستثمار في النساء في سوق العمل الأردني من أجل تمكينها وتطوير الاقتصاد، إلا أنهن ما يزلن يعانين من تحديات عديدة أكان لجهة تدني مشاركتهن الاقتصادية أو الفجوة في الأجور بين الجنسين أو ضعف الحماية الاجتماعية.

وتهدف هذه الورقة إلى الوقوف على واقع المرأة الاقتصادي والتحديات التي تواجهها على مستوى

تحديات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن



فجوة اختيار التخصصات
بين الجنسين



فجوة الأجور بين الجنسين



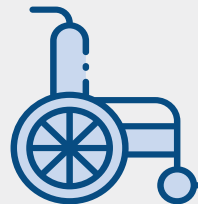
الحماية الاجتماعية



التحرش والتمييز
في بيئة العمل



الغرامات



العاملات ذوات الإعاقة

أولاً: مؤشرات رقمية



فوفقاً لإحصاءات المرأة الأردنية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لعام 2022، فإن نسبة النساء في الأردن اللواتي يرأسن أسرهنّ (المعيلات) بلغت (20.6) بالمئة²، وهذا سببه تضاعف أعباء رعاية الأطفال وكبار السن التي تقع على نحو غير متكافئ على عاتقهن.

ثانياً: فجوة الأجور بين الجنسين



كان الأردن من أوائل الدول التي صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور، وكذلك الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، إضافة إلى مصادقة الأردن أخيراً على اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجور بعد 40 عاماً على إقرارها، التي تنص المادة (13) منها على أنه "تُمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل".

ورغم ذلك، ما تزال الفجوة في الأجور بين الجنسين في الأردن واضحة رغم تشابه متطلبات العمل وطبيعته والمسميات الوظيفية، فقد بلغت فجوة الأجور بين الجنسين نحو (14) بالمئة لصالح الرجال في القطاع الخاص، و(13.8) بالمئة في القطاع العام، و(10.3) بالمئة في القطاعين العام والخاص معاً، وفقاً لآخر الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة عام 2021³.

بذل الأردن جهوداً عديدة من أجل تحسين أوضاع المرأة، مثل إعداد أول استراتيجية وطنية للمرأة، ومتابعة تنفيذ خطة عمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة خلال الفترة 2002/1998، إضافة إلى الأجنحة الوطنية للأعوام 2006/2015، والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2020/2025.

إلا أن المعطيات تُشير، وفقاً لإحصائيات دائرة الإحصاءات العامة، إلى استمرار تدني معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة في الأردن (قوة العمل منسوبة إلى السكان 15 عاماً فأكثر) منذ نحو عشر سنوات، على الرغم من الارتفاع الطفيف الذي طرأ عليه، إذ كان (14) بالمئة في عام 2022 وارتفع إلى (15.1) بالمئة خلال الربع الرابع من العام الماضي 2023 مقابل (53.8) بالمئة للذكور.

كما بلغ معدل البطالة للإناث خلال الربع الرابع من العام الماضي (29.8) بالمئة بانخفاض مقداره 1.9 نقطة مئوية مقارنة بالربع الذي سبقه، مقابل (20.6) بالمئة للذكور¹.

إن سُح فرص العمل لدى النساء وتضييق الخيارات أمامهن، في ظل تنفيذ سياسات غير مراعية لعدالة النوع الاجتماعي ذات العلاقة بتشغيل النساء، بالتزامن مع ضعف تمثيلهن في النقابات العمالية، وضعف شمولهن في الحميات الاجتماعية، يؤدي غالباً إلى ظهور ما يُسمى بظاهرة "تأنيث الفقر"، بحيث أصبح الفقر يرتبط أكثر بالنساء.

¹ دائرة الإحصاءات العامة الأردنية [/https://dosweb.dos.gov.jo/ar](https://dosweb.dos.gov.jo/ar)

² دائرة الإحصاءات العامة الأردنية https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database/START_14_1401/WOM_T17/table/tableViewLa-/out2

³ دائرة الإحصاءات العامة الأردنية https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/GenderStatistics/GenderStatistics_Gender-Indicators_Gen-der_%20Pay%20Gap/Gender_01.px

رابعاً: التحرش والتمييز في بيئة العمل



لا يمكن نكران تعرض العديد من النساء العاملات إلى عنف في بيئة عملهم، وبخاصة العنف اللفظي، لأن ذلك يُشكل عائقاً كبيراً يحول دون انخراط النساء في سوق العمل.

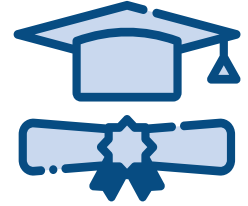
وما يزال هناك نقصاً في الوظائف المناسبة لإعاقتهن، بسبب غياب بيئة العمل التيسيرية التي تساعد على العمل والاستمرار فيه، إضافة إلى أن بعض أصحاب العمل يتخذون الإعاقة حجة لعدم تشغيلهن على الرغم من مهارتهن.

ولم يُصادق الأردن حتى الآن على الاتفاقية رقم (190) بشأن مناهضة العنف والتحرش في العمل، وما يزال هناك قصور في وجود سياسات داخل منشآت الأعمال للتبليغ عن حالات التحرش.

وقد جرت تعديلات على قانون العمل العام الماضي عالجت جزءاً من هذه المشكلة، إذ جرى تضمين عبارة (أو التحرش الجنسي) بعد عبارة (الاعتداء الجنسي) الواردة في البند السادس من الفقرة (أ) من المادة (29)، حيث كان البند ينص على أنه "إذا اعتدى صاحب العمل أو من يُمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات نافذة المفعول".

في حين أشار تقرير صادر عن البنك الدولي عام 2020 إلى أن فجوة الأجور بين النساء والرجال العاملين في مهن مماثلة ولديهم التحصيل العلمي والخبرة المماثلتين في القطاع الخاص بلغت ما نسبته (17) بالمئة⁴، 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 ارتفعت أكثر في الوقت الحالي، خصوصاً بعد تداعيات جائحة كورونا.

ثالثاً: فجوة اختيار التخصصات بين الجنسين



ما تزال فجوة المشاركة الاقتصادية بين الرجل والمرأة تتقاطع مع فجوة اختيار التخصصات، وهو ما يُعرف 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 يعود إلى ضعف التوجيه الوظيفي والمهني في الأردن على مستوى وزارتي التربية والتعليم والعمل، الذي يؤدي غالباً إلى اختيار تخصصات مشبعة في سوق العمل، ما يزيد نسب البطالة في صفوف النساء.

⁴ البنك الدولي https://www.albankaldawli.org/404_response.htm

وفيما يتعلق بالتمييز في بيئة العمل، لم تتم الاستجابة حتى الآن للمطالبات بتعديل 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.

خامسا: الحماية الاجتماعية



ما تزال نسبة النساء المشمولات بمظلة الضمان الاجتماعي متدنية، إذ بلغت (28.6) بالمئة، وفقا لإحصاءات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2022.⁶

وتدفع قلة فرص العمل لدى النساء وتضييق الخيارات أمامهن في غالب الأحيان إلى لجوئهن إلى العمل في مهن غير منظمة، وتتركز هذه المهن في الزراعة والتعليم الإضافي ومحو الأمية، التي لا تتوفر فيها أي نوع من أنواع الحماية الاجتماعية وبخاصة الضمان الاجتماعي.

وعلى الرغم من صدور نظام عمال الزراعة، بعد سنوات طويلة من الانتظار، الذي ينص على شمولهم بأحكام قانوني العمل والضمان

وأجريت أيضا تعديلات أخرى على المادة (29)، إذ أصبحت الفقرة (ب) منها تفرض على صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله غرامة لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار في حال تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، بعدما كانت الفقرة تسمح للوزير بإغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة بدلا من الغرامة.

وعلى الرغم من هذه التعديلات الإصلاحية، إلا أنه تبقى معالجة الجزء الآخر من المشكلة وهو أن هذا التعديل الذي طرأ على الفقرة (ب) من المادة (29) 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 2021⁵، 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.

كما عالجت التعديلات التي طرأت على قانون العمل القيود الموجودة في المادة (69) التي تحظر عمل النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية وفي فترات المساء، وأصبحت تحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص، وأتاحت للوزير إصدار التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤديون عملا ليلياً لخلق بيئة عمل آمنة.

⁵ مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، دراسة سلامة المرأة في بيئة العمل

<https://phenixcenter.net/%d8%af%d8%b1%d8%a7%d8%b3%d8%a9-%d8%b3%d9%84%d8%a7d9%85%d8%a9-%d8%a7d9%84%d9%85d8%-2021/b1%d8%a3%d8%a9-%d9%81d9%8a-%d8%a7d9%84%d8%b9d9%85d9%842021>

⁶ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي - <https://www.ssc.gov.jo/wp-content/uploads/2023/12/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A-%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A-2022-%D9%85%D8%B9%D8%AA%D9%85%D8%AF.pdf>

سابعاً: الغارمات



تُقدم العديد من المؤسسات المالية القروض للنساء تحت عنوان تعزيز مشاركتهن الاقتصادية، ولإقامة مشاريع إنتاجية تُدر عليهن الدخل، إلا أن العديد من مؤسسات التمويل الصغيرة أخفقت في ذلك، وأصبحت تقدم هذه القروض لغايات استهلاكية شخصية وليست إنتاجية، وبدلاً من انتشال النساء من دائرة الفقر، جرى إغراقهن في الديون وأصبحن (غارمات)، وتسبب ذلك في صدور أحكام قضائية ودخول العديد منهن إلى السجون.

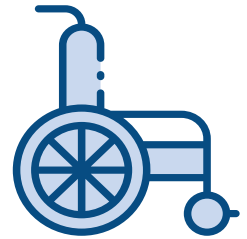
إذ وفقاً لتصريح وزير العدل عام 2021⁷، فإن عدد الغارمات زاد منذ عام 2014 وحتى عام 2019 بما يقارب عشرة أضعاف، وأن جائحة كورونا رفعت الأعداد بشكل أكبر إلى أن وصل عددهن إلى 62 ألف غارمة أردنية، منهن 23 ألف محكوم عليهن في دوائر التنفيذ المدني على مبالغ أقل من 1000 دينار.

إن فقدان ثقة العديد من المؤسسات المالية بقدرة النساء على تسديد القروض جعلها تطلب ضمانات وتقرض قيوداً 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 من حق التصرف الحر بمواردهن.

الاجتماعي، إلا هناك ضعفاً في تطبيقه على أرض الواقع، فما يزال العديد من العاملين والعاملات في قطاع الزراعة يعانون من عدم إشراكهم في مظلة الضمان الاجتماعي.

كما أن التعديلات التي طرأت على قانون الضمان الاجتماعي العام الماضي ألزمت شمول العاملين في الحيازات الزراعية بتأمين إصابات العمل والأمومة فقط، وتُرك شمولهم بباقي التأمينات إلى حين صدور قرار من مجلس الوزراء يقضي بذلك، وهو ما يعتبر حرماناً واضحاً وصريحاً من حق أساسي لهم. ويوجد أيضاً العديد من العاملات يعملن في قطاعات منظمة، ولكن غير مشمولات بمظلة الضمان الاجتماعي، مثل المدارس الخاصة والسكرتارية وشركات الخدمات الصحية المساندة وصالونات التجميل، وهو شكل من أشكال التهرب التأميني من قبل أصحاب العمل في هذه القطاعات.

سادساً: العاملات ذوات الإعاقة



تتعرض النساء ذوات الإعاقة إلى تحديات مضاعفة في سوق العمل، إذ يتخذ أصحاب العمل الإعاقة حجة لعدم تشغيلهن على الرغم من مهارتهن، 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 اقتصادياً، ما يتطلب تبني سياسات اقتصادية تنظر إلى المشاركة الاقتصادية للمرأة نظرة تنموية وشمولية ومستدامة.

⁷ <https://royanews.tv/news/243456>

الخلاصة و التوصيات

إن عدم التقدم باتجاه زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، يعود بشكل أساسي إلى ظروف العمل الطاردة (غير الصديقة) التي يعاني منها معظم العاملين في الأردن رجالاً ونساءً، وبخاصة مستويات الأجور المنخفضة، إلا أن النساء يتعرضن لانتهاكات لحقوقهن الأساسية أكثر من الرجال، بسبب اضطرار الآلاف منهن للعمل في القطاع غير المنظم.

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 الأغوار، حيث ضعف الأمان والحماية الشخصية، وصعوبة الوصول إلى وسائل النقل العام.

كذلك، تمتنع العديد من الشركات في القطاع الخاص عن تأسيس حضانات لأطفال العاملات لديهم وفق المادة (72) من قانون العمل، ما يؤدي إلى خروج العديد منهن من سوق العمل، للتفرغ إلى رعاية أطفالهن. لذلك، 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

4. تحسين شروط العمل في الأردن بعامة وللنساء بخاصة، لتصبح أكثر جذبا 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 وتوجههن 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 الحماية الاجتماعية وتوسيعها لتشمل جميع

1. إعادة النظر بالسياسات الاقتصادية التي طُبقت خلال العقود الماضية وتخفيف الأعباء الضريبية، لإعادة عجلة النمو للدوران، وبالتالي توليد فرص عمل لائق كافية.

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.

الخلاصة و التوصيات

كلفة نظام النقل العام بحيث تتناسب مع مستويات أجور العاملات التي في غالبيتها أقل من الحد الأدنى للأجور المحدد من الحكومة والبالغ (260) ديناراً.

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

13. زيادة الاهتمام بتناول قضايا المرأة المتعلقة بالعمل في وسائل الإعلام، ومعالجة قضاياها بعمق أكبر والتركيز على جميع الزوايا وطرح الحلول.

14. إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والناشطين في مجالات حقوق المرأة وبين المؤسسات الحكومية ذات العلاقة، لتيسير عملية الوصول إلى أماكن العمل للعاملات التي يصعب الوصول إليها ورصدها وبخاصة في القطاع غير المنظم، ولكشف ورصد الانتهاكات والتجاوزات التي ترتكب بحق المرأة فيها.

العاملين والعاملات في الأردن، إذ ما يزال أكثر من نصف القوى العاملة غير محمية بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية.

7. تفعيل الدور الرقابي لفرق التفتيش في وزارة العمل، وتبني سياسات أكثر فاعلية في آليات التفتيش مبنية على عدالة النوع الاجتماعي.

8. توفير الحماية 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 والمُراجعين.

9. تعديل المادة (70) من قانون العمل، برفع إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى 90 يوماً بدلا 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. تعزيز نظام النقل العام ووسائل المواصلات وبخاصة في المحافظات وقراها، بحيث يُلبى حاجات النساء للذهاب إلى أماكن عملهن بيسر وأمان، كما يجب إعادة النظر في تمويل



المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

CONTACT US:

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

المرصد العمالي الأردني
JORDAN LABOR WATCH

www.labor-watch.net



@LaborWatchJo

