تقرير
2026

بمناسبة اليوم العالمي للمرأة

نحو عدالة اقتصادية لهنّ:
واقع حقوق المرأة في سوق العمل الأردني وآفاق الإصلاح التشريعي

إعداد:
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
و برنامج المرصد العمالي الاردني

عمان, الأردن
آذار 2026

Phenix الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

المرصد العمالي الأردني Jordan Labor Watch

www.phenixcenter.net

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

مقدمة

يحتفل العالم هذا العام بيوم المرأة العالمي الذي يُصادف الثامن من آذار من كل عام. ويأتي هذا اليوم في ظل إشكالية جوهرية تتجاوز الاحتفالية التقليدية بالحقوق، لتلامس صميم التحولات الجيوسياسية التي تعيد تشكيل المنطقة. فالشعار المرفوع بمناسبة هذا اليوم "الحقوق، العدالة، العمل، من أجل جميع النساء والفتيات" يفقد معناه في سياق إقليمي لا تحكمه مبادئ القانون الدولي، بل منطق القوة والهيمنة والتي ينتهجها الاحتلال الإسرائيلي بتمويل لا محدود من الإدارة الأمريكية. وإن أي تحليل جاد لوضع المرأة في الشرق الأوسط اليوم، يستلزم تفكيك العلاقة بين تآكل حقوقها وتصاعد المشروع الاستعماري الإسرائيلي في مرحلته الجديدة.

فالحرب المستمرة على إيران والتي شنّتها الولايات المتحدة الأمريكية وإسرائيل معا، لا يمكن فهمها كـ"صراع" معزول، بل يجب وضعها في إطارها الأوسع باعتبارها الرافعة الاستراتيجية لتوسيع المشروع الاستعماري الإسرائيلي، حيث لم يعد يقتصر هذا التوسع على الأراضي الفلسطينية المحتلة، بل يهدف إلى إعادة هندسة الشرق الأوسط بأكمله لضمان التفوق الإسرائيلي المُطلق.

وفي قلب هذه الاستعمار التوسعي في المنطقة، تقع المرأة كهدف وضحية مزدوجة، فتدمير المجتمعات يبدأ منهجياً بتدمير دور المرأة ومكانتها الاقتصادية والاجتماعية. وفي ظل الحروب والفوضى التي يُغذّيها هذا المشروع الاستعماري الصهيوني، تُصبح النساء أولى ضحايا النزوح، والعنف الممنهج، وفقدان الحماية. كما أن الهيمنة الاقتصادية تترجم إلى سياسات تقشف وإفقار تؤثر بشكل غير متناسب على النساء، اللواتي يتحملن العبء الأكبر في رعاية الأسرة في ظل انهيار الخدمات الاجتماعية.

وليس أدل على ذلك من المشهد الدامي في قطاع غزة على مدار العامين الماضيين، حيث أن العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة لم يكن مجرد عملية عسكرية، بل كان حملة إبادة استهدفت الوجود الفلسطيني برمته، حيث شكلت النساء ثلث الشهداء، وتم محو أجيال من النساء، ليتحولن إلى مجرد أرقام في إحصائيات الموت، في إبادة واضحة لكل مكونات المجتمع الفلسطيني.

المرأة في الأردن

في الأردن، ورغم الخطاب الرسمي حول "تمكين المرأة"، لا يمكن فصل التحديات الداخلية عن السياق الإقليمي الخانق. فتدني المشاركة الاقتصادية للمرأة والفجوة في الأجور بين الجنسين ليست مجرد قضايا تقنية، بل هي انعكاس لسياسات اقتصادية (داخلية وخارجية) تزيد من تهميش الفئات الأكثر ضعفاً، وعلى رأسهن النساء.

وعلى 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 الحمايات الاجتماعية. وعلى الرغم من التقدم الإصلاحي الذي أحرزه الأردن في تقليص الفجوات القانونية بين الجنسين، كما أشار تقرير للبنك الدولي [1]، إلا أن هذا التقدم على المستوى التشريعي لم ينعكس بالقدر الكافي على الواقع العملي للنساء.

فالمشاركة الاقتصادية للمرأة لا تزال دون الطموح، وتتراوح فجوة الأجور بين الجنسين بشكل ملحوظ، مما يعكس تمييزاً ضمنياً لا يمكن تفسيره بالكفاءة وحدها. كما أن منظومة الحماية الاجتماعية، بما في ذلك قانون الضمان الاجتماعي، تواجه تحديات هيكلية تؤثر سلباً على النساء العاملات، مثل ضعف شمول العمالة غير المنظمة وتأثير التعديلات المتعلقة بسن التقاعد. هذه التحديات تتفاقم بفعل غياب البنى التحتية الداعمة، كمنظومة النقل العام الفعالة وتوفر الحضانات المؤسسية، بالإضافة إلى العبء غير المتكافئ للرعاية الأسرية الذي يقع على عاتق النساء، مما يحد من قدرتهن على المشاركة الكاملة والمستدامة في سوق العمل.

وفي هذا السياق، يهدف هذا التقرير 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 وحمايتها.

المؤشرات الإحصائية:
بين الطموح التشريعي والواقع العملي

بذل الأردن جهوداً حثيثة على مدى العقود الماضية لتعزيز وضع المرأة وتمكينها، تجسدت في إطلاق استراتيجيات وطنية متتالية، مثل الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2020/2025، ومتابعة توصيات المؤتمرات الدولية المعنية بالمرأة. هذه الأطر التشريعية والسياساتية تعكس التزاماً رسمياً بتحقيق المساواة وتفعيل دور المرأة في التنمية الوطنية.

إلا أن التدقيق في المؤشرات الإحصائية يكشف عن فجوة مقلقة بين هذه الجهود الطموحة والواقع العملي الذي تعيشه النساء في سوق العمل الأردني، فوفقا لإحصائيات دائرة الإحصاءات العامة، ما يزال معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة (قوة العمل منسوبة إلى السكان 15 عاماً فأكثر) متدنياً بشكل مستمر، حيث بلغ (14.4%) في الربع الثالث من العام [2] 2025، وهو معدل لم يتجاوز حاجز الـ15% منذ العقد الأخير [3].

هذا التدني المزمن في المشاركة الاقتصادية يترافق مع استمرار ارتفاع معدل البطالة للإناث الذي قفز من (22.5%) في عام [4] 2015 إلى (33.9%) في الربع الثالث من عام 2025، مقابل (18%) للذكور في الفترة ذاتها. [5] هذه الأرقام لا تعكس فقط تحدياً اقتصادياً، بل تشير إلى إهدار كبير للطاقات البشرية النسائية، وتحد من مساهمتهن الفاعلة في الناتج المحلي الإجمالي الذي لم يتجاوز الـ(3%) [6] حتى الآن.

وتتضح الصورة بشكل أعمق عند النظر إلى نسبة النساء الأردنيات غير النشيطات اقتصادياً، والتي ظلت ثابتة عند مستوى مرتفع يقارب الـ(86%) [7].

ويشير مصطلح "السكان غير النشيطين اقتصاديًا" إلى الأفراد الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر ولا يعملون ولا يبحثون عن عمل، وغير متاحين للعمل

أو غير قادرين عليه [8]. وتشير هذه النسبة المرتفعة إلى أن الغالبية العظمى من النساء الأردنيات خارج دائرة الإنتاج الاقتصادي الرسمي، مما يفرض تحديات هيكلية عميقة تتعلق بالاعتماد الاقتصادي، والتمكين، والقدرة على اتخاذ القرارات المصيرية.

وعلى الرغم من التحسن الملحوظ في مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين، حيث ارتفع المؤشر العام للأردن من (0.593) في عام 2014 إلى (0.655) في عام 2025، ليحتل المرتبة الثالثة عربياً [9]، إلا أن هذا التحسن لا ينبغي أن يحجب التحديات المستمرة.

فالفجوة بين الجنسين، التي تُعرف بأنها الفرق المنهجي في النتائج أو الفرص بين النساء والرجال في مختلف جوانب الحياة [10]، لا تزال واضحة في مجال الأجور. ففي عام 2023، بلغت فجوة الأجور بين الجنسين (13.7%) لصالح الرجال في القطاع الخاص، و(8.5%) في القطاع العام، و(7.3%) في القطاعين معاً [11]. وهذه الفجوة، وإن كانت قد شهدت تقلصاً، إلا أنها لا تزال تعكس تمييزاً ضمنياً يؤثر على الدخل المتاح للنساء وقدرتهن على الادخار والاستثمار.

أما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، فإن نسبة الإناث المشمولات بمظلة الضمان الاجتماعي ما تزال متدنية بشكل لافت، حيث بلغت (29.4%) فقط مقابل (70.6%) للذكور في عام 2024، وفقاً لإحصاءات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي [12].

وتُعزى هذه النسبة المتدنية جزئياً إلى قلة فرص العمل المنظم المتاحة للنساء، مما يدفعهن للعمل في مهن غير منظمة، لا توفر أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، مثل العمل في الزراعة، والمنصات الإلكترونية، والتعليم الإضافي.

كما أن هناك عدداً كبيراً من العاملات في قطاعات منظمة، كالمؤسسات التعليمية الخاصة، ومهن السكرتارية، وشركات الخدمات الصحية المساندة، وصالونات التجميل، يقعن ضحية للتهرب التأميني من قبل أصحاب العمل، مما يحرمهن من حقوقهن الأساسية في الضمان الاجتماعي ويُعمّق من هشاشتهن الاقتصادية والاجتماعية.

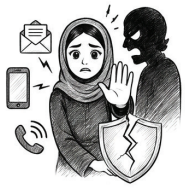
إن هذه المؤشرات الإحصائية مجتمعة ترسم صورة معقدة لوضع المرأة في الأردن، حيث تتطلب ترجمة الجهود التشريعية إلى واقع ملموس تحليلاً عميقاً للسياسات والممارسات، وتدخلاً فعالاً لمعالجة التحديات الهيكلية التي تحول دون تحقيق المساواة الكاملة والتمكين الشامل للمرأة في جميع المجالات، لا سيما الاقتصادية منها.

التحديات: واقع السياسات والممارسات

إن التحديات التي تواجهها المرأة الأردنية اليوم ليست مجرد عوائق تقنية أو اقتصادية عابرة، بل هي تحديات هيكلية متجذرة في بنية سوق العمل ومنظومة الحماية الاجتماعية، وتتغذى على قصور في إنفاذ القوانين وغياب الإرادة الحقيقية لتحقيق العدالة والإنصاف. ومن خلال تحليل معمق لسلسلة من الدراسات وأوراق السياسات الصادرة عن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وبالتعاون مع جهات وطنية ودولية، تبرز مجموعة من التحديات الجوهرية التي تعيق المشاركة الاقتصادية الفاعلة للمرأة وتُعمّق من هشاشتها الحقوقية.

هشاشة الحماية الاجتماعية والتهرب التأميني

فجوة الأجور والتمييز في بيئة العمل



العنف القائم على النوع الاجتماعي والبيئة غير الآمنة

العبء المزدوج وضعف البنية التحتية الداعمة

التحديات الهيكلية في أنماط العمل الجديدة

أولاً: هشاشة الحماية الاجتماعية والتهرب التأميني

تُعد غياب منظومة حماية اجتماعية شاملة ومستجيبة للنوع الاجتماعي التحدي الأبرز الذي يتقاطع عبر كافة القطاعات، مما يُفضي إلى تعميق الهشاشة الاقتصادية للمرأة. ففي قطاع الزراعة، الذي تشكل النساء فيه نحو 26% من القوى العاملة، يغيب الضمان الاجتماعي بشكل شبه كامل، مما يترك العاملات عرضة للفقر والعوز عند المرض أو التقاعد، ويُفاقم من معاناتهن في ظل أجور يومية متدنية تتراوح بين 1 - 1.5 دينار أردني للساعة. هذا الوضع يُعزى جزئياً إلى أن قانون العمل الأردني (رقم 8 لعام 1996) لا يُعرف العنف القائم على النوع الاجتماعي، مما يحد من آليات الحماية القانونية ويُسهل التهرب التأميني.[13]

ولا يقتصر الأمر على القطاعات غير المنظمة فحسب، بل يمتد ليشمل قطاعات منظمة كالتعليم الخاص والخدمات الصحية المساندة وصالونات التجميل، حيث يمارس أصحاب العمل أشكالاً متعددة من "التهرب التأميني"، مما يحرم النساء من حقوقهن الأساسية ويُعزز من تبعيتهن الاقتصادية. وفي القطاع الصحي الخاص، على الرغم من أهميته الحيوية، فإن العاملات يواجهن نقصاً في الحماية الاجتماعية، بما في ذلك غياب الحضانات داخل المؤسسات، مما يُصعب عليهن التوفيق بين مسؤوليات العمل والرعاية الأسرية.[14] هذه الثغرات في الحماية الاجتماعية تُعيق بشكل مباشر تمكين المرأة وتُبقيها في دائرة الهشاشة الاقتصادية والاجتماعية، خاصة الناجيات من العنف الأسري اللواتي يعتمدن على الاستقلال الاقتصادي للخروج من دائرة العنف.[15]

ثانياً: فجوة الأجور والتمييز في بيئة العمل

على الرغم من التحسن الطفيف في المؤشرات العامة، إلا أن فجوة الأجور بين الجنسين لا تزال حقيقة صارخة في سوق العمل الأردني، خاصة في القطاع الخاص.

ففي القطاع الصحي، الذي يتسم بـ "تأنيث" واسع في مهن التمريض والصيدلة والمختبرات، تصل فجوة الأجور إلى نحو 14.1% لصالح الرجال، وذلك رغم تشابه المسميات الوظيفية والمتطلبات المهنية. هذا التمييز لا يقتصر على الأجر المادي، بل يمتد ليشمل فرص الترقي والوصول إلى المناصب القيادية، حيث تظل القيادة العليا في معظم المؤسسات الصحية حكراً على الرجال، مما يُكرس نمطاً من "تذكير القيادة" مقابل "تأنيث التنفيذ".[16]

وفي العمل عبر المنصات السحابية، تواجه النساء فجوة كبيرة في الأجر العادل، حيث أن 69.4% من العاملات يحصلن على دخل أقل من الحد الأدنى للأجور، ويعانين من تذبذب الدخل وغياب العقود العادلة، مما يجعلهن عرضة للاستغلال الاقتصادي.[17]

هذه الفجوات في الأجور تعكس تمييزاً ممنهجاً يقلل من القيمة الاقتصادية لعمل المرأة ويُعيق استقلاليتها المالية.

ثالثاً: العنف القائم على النوع الاجتماعي والبيئة غير الآمنة

يكشف الواقع عن مستويات مقلقة من العنف (اللفظي، النفسي، والجسدي) الذي تتعرض له النساء في أماكن العمل، مما يُشكل عائقاً رئيسياً أمام مشاركتهن الفاعلة. ففي قطاع الزراعة، تفتقر العاملات لبيئة عمل آمنة، حيث يغيب الفصل في المرافق الصحية وتنتشر ممارسات التحرش في ظل غياب آليات فعالة للشكاوى أو الحماية القانونية.

كما أن غياب استراتيجية وطنية شاملة للتعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي في هذا القطاع يُفاقم المشكلة.[18]

وتبرز أشكال جديدة من العنف في "العمل الحر عبر المنصات السحابية"، حيث تتعرض العاملات لـ "التحرش الرقمي" والتبعية للخوارزميات التي تفتقر للشفافية، مما يؤدي إلى "إرهاق رقمي" وعمل بلا حدود زمنية واضحة، مع غياب تام لأي ضمانات قانونية أو نقابية تحمي مصالحهن.[19]

فيواجهن تحديات مضاعفة، حيث بلغت تكلفة العنف الأسري على الاقتصاد الأردني 130 مليون دينار في عام 2021، ويُعيق ضعف التمكين الاقتصادي قدرتهن على الخروج من دائرة العنف، مما يُبقي العديد منهن في بيئة غير آمنة.[20]

رابعاً: العبء المزدوج وضعف البنية التحتية الداعمة

تواجه المرأة الأردنية تحدي "العبء المزدوج"، حيث تضطر للتوفيق بين مسؤوليات الرعاية المنزلية غير المدفوعة وبين العمل المأجور في ظل غياب شبه تام للخدمات المساندة. إن نقص الحضانات داخل المؤسسات الكبرى، وضعف وسائل النقل الآمنة والميسرة، خاصة في المناطق الريفية والزراعية، يحد بشكل كبير من قدرة النساء على الاستمرار في سوق العمل أو البحث عن فرص أفضل [21] [22]. هذا الواقع يدفع العديد من النساء، خاصة الناجيات من العنف الأسري، إلى البقاء في دائرة العنف بسبب غياب الاستقلال الاقتصادي والتمكين الحقيقي الذي يضمن لهن حياة كريمة. [23]

إن غياب سياسات دعم الأبوة والأمومة الفعالة، مثل الإجازات المرنة والحضانات المؤسسية، يُعزز من هذا العبء ويُعيق التطور المهني للمرأة، مما يُكرس أنماطاً من التهميش البنيوي يصعب تفكيكها دون تدخلات تشريعية وتنظيمية جذرية. [24]

خامساً: التحديات الهيكلية في أنماط العمل الجديدة

أدى التوجه نحو "رقمنة العمل" و"العمل عبر المنصات" إلى خلق أنماط عمل هشة تفتقر للحد الأدنى من معايير العمل اللائق. فغالبية العاملات في هذا القطاع يحصلن على دخل أقل من الحد الأدنى للأجور (نحو 69.4% منهن)، ويعانين من تذبذب الدخل وغياب العقود العادلة.[25] إن هذا الفراغ المؤسسي والتشريعي في التعامل مع أنماط العمل الجديدة يُهدد المكتسبات الحقوقية ويُحول العمل المرن إلى أداة لتعميق الاستغلال بدلاً من التمكين.

كما أن غياب دمج منظور النوع الاجتماعي في آليات المراقبة والتفتيش، خاصة في القطاعات التي تعتمد على العمل غير المنظم، يُضعف قدرة الدولة على حماية النساء العاملات ويُعزز من التمييز والاستغلال [26]. إن هذه التحديات المتشابكة تؤكد أن النهوض بواقع المرأة في الأردن يتطلب تجاوز المقاربات السطحية، والعمل على إصلاحات تشريعية وإجرائية جذرية تضمن بيئة عمل آمنة، عادلة، ومستجيبة لاحتياجات النساء في كافة القطاعات.

الخلاصة والتوصيات

كشف التقرير، من خلال تحليل معمق للواقع الراهن والمؤشرات الإحصائية والدراسات المتخصصة، عن فجوة مقلقة بين الالتزامات الرسمية والجهود المبذولة لتمكين المرأة اقتصادياً في الأردن، وبين واقعها العملي الذي ما يزال يرزح تحت وطأة تحديات هيكلية عميقة. إن السياق الإقليمي المتأزم، الذي يلقي بظلاله على منظومة حقوق الإنسان، يُفاقم من هشاشة وضع المرأة، ويُبرز الحاجة الماسة إلى مقاربة حقوقية شاملة لا تكتفي بمعالجة الأعراض، بل تتصدى لجذور المشكلة في التشريعات والسياسات والممارسات. إن تحقيق العدالة الاقتصادية للمرأة ليس مجرد هدف تنموي، بل هو ركيزة أساسية لبناء مجتمع أكثر عدلاً ومساواة، وضمانة لاستقرار ورفاهية المجتمع ككل.

وبناءً على التحليل السابق، وانسجاماً مع المبادئ الحقوقية الأساسية، يتقدم التقرير بمجموعة من التوصيات الاستراتيجية الموجهة لصناع القرار والجهات المعنية، بهدف تعزيز المشاركة الاقتصادية الفاعلة للمرأة وضمان حمايتها الشاملة:

أولاً: إصلاحات تشريعية ومؤسسية لتعزيز الحماية الاجتماعية والعمل اللائق

1. **مراجعة قانون الضمان الاجتماعي:** تفعيل الأسباب الموجبة لتوسيع مظلة الحماية لتشمل الفئات الهشة (مثل العاملات في المنازل والقطاع الزراعي والمنصات)، وضمان استدامة "تأمين الأمومة" وربطه بآليات دعم مباشرة للحضانات المؤسسية، مع الحذر من رفع سن التقاعد الوجوبي للإناث (المقترح وصوله إلى 58 عاماً) دون دراسة أثره على استبقاء النساء في سوق العمل.

2. **مراجعة قانون العمل:** الإسراع في إقرار التعديلات المقترحة على القانون والمتعلقة بزيادة فترة إجازة الأمومة من 70 يوما إلى 90 يوما كما في القطاع العام، وحظر فصل المرأة الحامل ولو كانت بالشهر الأول، وليس كما في القانون الحالي الذي يحظر فصلها إذا كانت في الشهر السادس.

3. **تعديل قانون العمل لتعريف العنف القائم على النوع الاجتماعي:** ضرورة تعديل المادة (29) من قانون العمل لتوفير حماية كافية للعاملات من "مختلف أشكال" العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي والعنف الإلكتروني، حيث يجب أن يمتد هذا التعريف ليشمل العنف الممارس من قبل الزملاء والمراجعين، وليس فقط من قبل صاحب العمل أو من يمثله، مع وضع آليات واضحة للشكاوى والتحقيق والعقوبات.

4. **المصادقة الفورية على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190):** الاستمرار في إجراءات المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، دون أي تأجيل أو إبطاء، وتضمين بنودها في التشريعات الوطنية لضمان بيئة عمل خالية من العنف والتمييز.

5. **إعداد مدونة سلوك وطنية لمكافحة العنف الوظيفي:** إعداد مدونة سلوك عامة وشاملة تحتوي على تعريفات واضحة للعنف الوظيفي ضد النساء وأشكاله المتعددة، بما في ذلك العنف الإلكتروني والتحرش الجنسي، مع بيان العقوبات الرادعة وآليات الإبلاغ الفعالة.

ثانياً: سياسات اقتصادية واجتماعية داعمة للمشاركة الفاعلة

1. **اقتصادية مستجيبة للنوع الاجتماعي:** ضرورة إعادة النظر في السياسات الاقتصادية الكلية، بما في ذلك السياسات الضريبية، لتعزيز النمو الاقتصادي الشامل وتوليد فرص عمل لائق وكافٍ للنساء. ويجب أن تركز هذه السياسات على زيادة مستويات الأجور لتعزيز الطلب الاستهلاكي المحلي، مما يساهم في تحفيز النمو الاقتصادي بشكل أكثر فاعلية.
2. **تعزيز نظام النقل العام والبنية التحتية الداعمة:** تطوير نظام النقل العام ووسائل المواصلات، خاصة في المحافظات والمناطق الريفية، لتلبية احتياجات النساء للوصول إلى أماكن عملهن بيسر وأمان. كما يجب إعادة النظر في تمويل كلفة نظام النقل العام بحيث تتناسب مع مستويات أجور العاملات، وتوفير حضانات مؤسسية في أماكن العمل لدعم الأمهات العاملات.
3. **مراجعة وتفعيل الاستراتيجيات الوطنية للمرأة:** مراجعة مختلف الاستراتيجيات والبرامج الوطنية الرامية إلى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، ليس فقط بهدف قوننة حقوق المرأة وحمايتها، بل لضمان التنفيذ الفعال لهذه الحقوق على أرض الواقع، مع التركيز على مؤشرات الأداء والمساءلة.
4. **دعم وتنظيم العمل من المنزل والعمل عبر المنصات:** ضرورة إيجاد مظلة تنظيمية وقانونية تدعم مشاريع النساء العاملات من المنزل وعبر المنصات الإلكترونية، وتوجههن وتدعمهن وتعزز من مهاراتهن، مع ضمان حصولهن على عقود عمل عادلة وحماية اجتماعية كاملة، بما في ذلك الضمان الاجتماعي.

ثالثاً: آليات إنفاذ ورقابة فعّالة

1. **تفعيل الدور الرقابي لوزارة العمل:** ضرورة تعزيز الدور الرقابي لفرق التفتيش في وزارة العمل، وتبني سياسات أكثر فاعلية في آليات التفتيش مبنية على عدالة النوع الاجتماعي، مع تدريب المفتشين على قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي والتهرب التأميني.
2. **بناء شراكات استراتيجية للرصد والمساءلة:** إقامة شراكات فاعلة 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، لكشف ورصد الانتهاكات والتجاوزات التي ترتكب بحق المرأة فيها.
3. **زيادة الوعي الإعلامي بقضايا المرأة العاملة:** زيادة الاهتمام بتناول قضايا المرأة المتعلقة بالعمل في وسائل الإعلام، ومعالجة قضاياها بعمق أكبر والتركيز على جميع الزوايا وطرح الحلول، لتعزيز الوعي المجتمعي بحقوق المرأة العاملة ودعم جهود المناصرة.

المراجع

1. البنك الدولي. تقرير "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" 2026: https://live.albankaldawli.org/ar/event/2026/wo-men-business-law
2. دائرة الإحصاءات العامة. تقرير البطالة في الأردن للربع الثالث من عام 2025: https://dosweb.dos.gov.jo/Data-Bank/News/Unemployment/2025/unemp_Q3_2025.pdf
3. دائرة الإحصاءات العامة. معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للأردنيات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر حسب (إناث/ يرأسن أسرهن)، المحافظة والسنة: https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database/START__14__1406/WOM_T22/
4. دائرة الإحصاءات العامة. معدل البطالة للأردنيات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر حسب (إناث/ يرأسن أسرهن)، المحافظة والسنة: https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database/START__14__1407/WOM_T23/table/tableViewLayout2/
5. دائرة الإحصاءات العامة. الناتج المحلي الإجمالي للربع الثالث من عام 2025: https://dosweb.dos.gov.jo/ar/gdp_122026/
6. دائرة الإحصاءات العامة. توزيع الأردنيات غير النشيطات اقتصادياً اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر حسب (إناث/ يرأسن أسرهن)، المحافظة والسنة: https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database/START__14__1404/WOM_T20/
7. دائرة الإحصاءات العامة. تقرير حالة العمالة والبطالة في الأردن. 2015: http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/Analasis_Reports/emp/unemp_2015.pdf
8. المنتدى الاقتصادي الأردني. المرأة الأردنية والمساواة في الفرص.. أداء الأردن في مؤشر الفجوة بين الجنسين. 2025: https://www.jordaneconomicforum.com/wp-content/uploads/2025/10/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%A7%D9%88%D8%A7%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B1%D8%B5-.pdf
9. المنتدى الاقتصادي العالمي. (2025). تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين 2025: https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf
10. دائرة الإحصاءات العامة. فجوة الأجر الشهرية حسب قطاع العمل (2009-2023): https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/GenderStatistcs/GenderStatistcs__Gender-Indicators__Gender_%20Pay%20Gap/Gender_01.px/
11. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (2024). التقرير السنوي لعام 2024: https://www.ssc.gov.jo/wp-content/uploads/2025/09/%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-2024-1-1.pdf
12. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). تعزيز استجابة قطاع الزراعة لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأردن: ورقة سياسات.
13. منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة. (2025). التقرير الأولي حول ظروف العمل اللائق في القطاع الصحي الخاص.
14. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2025). الخروج من دائرة العنف: التمكين الاقتصادي للناجيات من العنف الأسري في الأردن. ورقة سياسات: https://phenixcenter.net/%d9%85%d9%84%-d8%ae%d8%b5-%d9%88%d8%b1%d9%82%d8%a9-%d8%b3%d9%8a%d8%a7%d8%b3%d8%a7%-d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%85%d9%83%d9%8a%d9%86-%d8%a7%d9%84%d8%a7%-d9%82%d8%aa%d8%b5%d8%a7%d8%af%d9%8a-%d9%84%d9%84/
15. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). ظروف عمل النساء العاملات عبر المنصات السحابية للعمل الحر في الأردن: https://en.phenixcenter.net/cloud-work-and-gender-in-jordan-2025/

الهوامش

[1] البنك الدولي. (2026). تقرير "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" 2026.

[2] دائرة الإحصاءات العامة. (2025). تقرير البطالة في الأردن للربع الثالث من عام 2025.

[3] دائرة الإحصاءات العامة. معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للأردنيات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر حسب (إناث/ يرأسن أسرهن)، المحافظة والسنة.

[4] دائرة الإحصاءات العامة. معدل البطالة للأردنيات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر حسب (إناث/ يرأسن أسرهن)، المحافظة والسنة.

[5] دائرة الإحصاءات العامة. (2025). تقرير البطالة في الأردن للربع الثالث من عام 2025.

[6] دائرة الإحصاءات العامة. (2025). الناتج المحلي الإجمالي للربع الثالث من عام 2025.

[7] دائرة الإحصاءات العامة. توزيع الأردنيات غير النشيطات اقتصادياً اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر حسب (إناث/ يرأسن أسرهن)، المحافظة والسنة.

[8] دائرة الإحصاءات العامة. (2015). تقرير حالة العمالة والبطالة في الأردن. 2015.

[9] المنتدى الاقتصادي الأردني. المرأة الأردنية والمساواة في الفرص.. أداء الأردن في مؤشر الفجوة بين الجنسين. 2025.

[10] المنتدى الاقتصادي العالمي. (2025). تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين 2025.

[11] دائرة الإحصاءات العامة. فجوة الأجر الشهرية حسب قطاع العمل (2009-2023).

[12] المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (2024). التقرير السنوي لعام 2024.

[13] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). تعزيز استجابة قطاع الزراعة لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأردن: ورقة سياسات.

[14] منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة. (2025). التقرير الأولي حول ظروف العمل اللائق في القطاع الصحي الخاص.

[15] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2025). الخروج من دائرة العنف: التمكين الاقتصادي للناجيات من العنف الأسري في الأردن. ورقة سياسات.

[16] منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة. (2025). التقرير الأولي حول ظروف العمل اللائق في القطاع الصحي الخاص.

[17] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). ظروف عمل النساء العاملات عبر المنصات السحابية للعمل الحر في الأردن.

[18] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). تعزيز استجابة قطاع الزراعة لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأردن: ورقة سياسات.

[19] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). ظروف عمل النساء العاملات عبر المنصات السحابية للعمل الحر في الأردن.

[20] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2025). الخروج من دائرة العنف: التمكين الاقتصادي للناجيات من العنف الأسري في الأردن. ورقة سياسات.

[21] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). تعزيز استجابة قطاع الزراعة لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأردن: ورقة سياسات.

[22] منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة. (2025). التقرير الأولي حول ظروف العمل اللائق في القطاع الصحي الخاص.

[23] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2025). الخروج من دائرة العنف: التمكين الاقتصادي للناجيات من العنف الأسري في الأردن.

[24] منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة. (2025). التقرير الأولي حول ظروف العمل اللائق في القطاع الصحي الخاص.

[25] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). ظروف عمل النساء العاملات عبر المنصات السحابية للعمل الحر في الأردن.

[26] مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2026). تعزيز استجابة قطاع الزراعة لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأردن: ورقة سياسات.

Phenix الفينيق
للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

CONTACT US:

الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

Tel. +962 6 56 838 54
Fax: +962 6 56 838 64
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