



منظمة
العمل
الدولية



وزارة العمل
نبني معاً



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women



حول الإنصاف في الأجور لدى تساوي قيمة العمل

ما هو موقف الأردن من الاتفاقيتين

صادق الأردن على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجور لدى تساوي قيمة العمل عام ١٩٦٦ والاتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بالمساواة في الاستخدام والمهنة عام ١٩٦٣. ينظر الأردن لهاتين الاتفاقيتين في أنهما يشكلان معاً إطار الحماية وتعزيز الحقوق الاقتصادية للمرأة واللذان تستندان في مبادئهما إلى العديد من الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان. هذا ويترتب على مصادقة الدولة أو انضمامها إلى الاتفاقية الدولية؛ العمل من أجل التنفيذ الكامل لالتزاماتها بتضمين المبادئ الواردة في الاتفاقيتين في التشريعات الوطنية المختلفة، والتزام فعلي بضمان تطبيق مبدأ الإنصاف في الأجور وفي الاستخدام والمهنة في الحياة العملية. إن الاتفاقيات الدولية تصبح نافذة المفعول في المملكة بالتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، وبذلك تصبح جزء لا يتجزأ من التشريع الوطني وأرفع منزلة من القوانين الوطنية، وتلتزم كافة السلطات بتطبيق أحكامها ويقوم على تطبيقها القضاء فيما يعرض عليه من منازعات في هذا الشأن بأحكام قضائية لها حجيتها، ويكون الامتناع عن تنفيذها أو تعطيلها جريمة يعاقب عليها القانون. خاصة وان الاتفاقيتين فيما تدعوان إليه من مساواة وإنصاف وعدم تمييز إنما هي مبادئ من روح الدستور الأردني.

الخلفية

تعاني نساء الأردن في سوق العمل كغيرهن من النساء في العالم من شكل من أشكال التمييز ضدهن ألا وهي مشكلة عدم الإنصاف في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، وخلو التشريعات من نصوص خاصة تحظر كافة أنواع التمييز ضد المرأة، واستمرار الممارسات العملية لأشكال عدة من التمييز، فغالباً ما تحصل النساء على أجور أقل بكثير من الأجور التي يحصل عليها الرجال على الرغم من تساوي قيمة ونوع العمل الذي يؤديه الطرفان.

من هنا فقد أنشأت «اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور» في عام ٢٠١١ بهدف تعزيز الوسائل الفعالة لردم الفجوة في الأجور بين الجنسين في الأردن. يشترك في رئاسة هذه اللجنة كل من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة العمل. وتضم ممثلين عن النقابات العمالية، والنقابات المهنية، المجتمع المدني، الهيئات الحكومية، غرفة التجارة، غرفة الصناعة، ممثلي القطاع الخاص، مجلس النواب، ووسائل الإعلام.

ورقة

أجريت دراسة تحليلية للتشريعات الوطنية وتطبيقاتها المتعلقة بالإنصاف في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، واستعرضت معايير العمل الدولية ذات العلاقة (اتفاقيات منظمات العمل الدولية)، خاصة اتفاقية رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وتطرقت الدراسة للنصوص الدستورية وقوانين العمل والقوانين الأخرى ذات العلاقة، لملاحظة أثرها على مسألة الحق في العمل والحق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة، وعن المعوقات العملية أمام تطبيق تدابير شاملة لضمان الإنصاف في الأجر بالنسبة للنساء. وخرجت الدراسة بالنتائج والتوصيات التالية على المستوى التشريعي:

النتائج الرئيسية:

التمييز في التوظيف

- عدم وجود نصوص صريحة تحظر التمييز في الاستخدام والمهنة في قانون العمل لعام ١٩٩٦ والتي توجب المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية.
- الفصل المهني في كل من القطاعين العام والخاص، من خلال تركيز النساء في الوظائف ذات الأجر المنخفض وفي قطاعات نمطية محددة.
- وجود حالات من التفاوت بين الذكور والإناث في مقدار الأجر وتوابعه بين العاملين في القطاع الخاص والعام.
- هناك قيود محددة على المرأة من حيث وقت العمل والقطاعات والمهام.

في مجال تعزيز حماية الأجر

- الانتهاكات المتكررة في بعض القطاعات، (مثلا: التعليم الخاص) المتمثلة بإلزام العاملين؛ والنساء خصوصا، للتوقيع على عقود مع تحديد مكافأة معينة، والتي غالبا ما لا تدفع بالكامل ولا تدفع وفقا للحد الأدنى للأجر الوطني.
- ارتفاع نسبة المخالفات المتعلقة بأجور العمل الإضافي والعمل في العطل بشكل خاص بحق العاملات الإناث، وفي حالات أخرى حرمانهن من العطل.

وفي مجال حماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية

- إن فترة إجازة الأمومة في قانون العمل (٧٠ يوم) هي أقل من فترة إجازة الأمومة في نظام الخدمة المدنية (٩٠ يوم) وكذلك أقل من (١٤ اسبوع) التي تتطلبها اتفاقية حماية الأمومة لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٠، (رقم ١٨٣).
- يلجأ بعض أصحاب العمل عمدا إلى فصل العاملة نتيجة لحملها. إضافة إلى إنهاء أو عدم تجديد عقود العاملات نتيجة للزواج والمسؤوليات العائلية.
- لا يلتزم أصحاب العمل بما يفرضه عليهم القانون بتوفير حضانة مؤسسية لأطفال العاملين.

من هنا فقد أوصت الدراسة بالتعديلات التالية على قانون العمل وقامت بعقد لقاءات مع السادة النواب تمخضت الاجتماعات على التوافق على ما يلي:

المادة كما وردت في قانون العمل	التعديل المقترح	الأسباب الموجبة	الحالة الراهنة
<p>المادة ٤: أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.</p> <p>ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها آياه هذا القانون.</p>	<p>ج. لا يجوز التمييز ضد العامل، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، على أساس الجنس، العرق، اللون، الدين، الرأي السياسي، الأصل الوطني، الأصل الاجتماعي، الحالة الزوجية، المسؤوليات العائلية، الإعاقة، أو بسبب أي وضع مرضي كفيروس نقص المناعة المكتسبة، فيما يتعلق بأي جانب من جوانب العمل، بما في ذلك الحصول على فرص العمل، وشروطه والحقوق أو المزايا، وفي الترقية في العمل وفي حالة التدريب أو إنهاء الخدمة.</p>	<p>النطاق: لمواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها.</p> <p>السبب: فمن المهم أن يكون هناك حكم محدد لحظر التمييز، وتحدد أسباب التمييز بوضوح بحيث يتيح للعمال معرفة حقوقهم، وأرباب العمل من معرفة مسؤولياتهم. في غياب مثل هذه الأحكام، لا يوجد للقضاة أسس واضحة لتوفير سبل الانصاف، وكذلك لمفتشي العمل ليتيح لهم بنص صريح، ولاية لرصد ما إذا كان هناك تمييز أم لا.</p>	<p>تم الاجماع على إعطاء هذه المادة أولوية في التعديل. وإضافة فقرة ج حيث تم التوافق على المادة بهذا الشكل وعدم تضمين مفهوم «على أساس نوع الجنس الحقيقي أو الملحوظ»، لأنها غير مقبولة ولا مرحب بها دينيا ولا ثقافيا.</p>
<p>المادة ٢٧: مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:</p> <p>١. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة.</p>	<p>المادة ٢٧: مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:</p> <p>١. المرأة العاملة بسبب الحمل أو خلال اجازة الأمومة.</p>	<p>الهدف حماية المرأة العاملة من إنهاء الخدمة بسبب الحمل وأن لا يحدد ذلك بالشهر السادس وإنما لكل فترة الحمل.</p>	<p>لم يوافق على التعديل بهذه الصورة ممثلي كل من غرفة الصناعة والتجارة مشيرين الى حقهم بإنهاء العقد مع الموظف في أي وقت دون أي قيود.</p>

المادة كما وردت في قانون العمل	التعديل المقترح	الأسباب الموجبة	الحالة الراهنة
المادة ٢٩/أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية: ٦. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.	(٧). التحرش الجنسي: «أي سلوك مادي أو لفظي أو غير لفظي ذو طبيعة جنسية، غير مرحب به، وغير معقول، ويسيء للمتلقى، وغير مقبول الخضوع له؛ وأي سلوك آخر مبني على أساس الجنس، مما يؤثر على كرامة المرأة والرجل، سواء تم مثل هذا السلوك صراحة أو ضمناً؛ مما يكون له أثر على سلوك العامل في اتخاذ قرار يتعلق بوضعه الوظيفي.	النطاق: لزيادة حماية الموظفين من العنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل. السبب: بالإضافة إلى حق العمال في عدم التعرض للتحرش الجنسي، يجب أن يضاف تعريف واضح للتحرش الجنسي إلى القانون لضمان أن يكون للعمال الحق في أن يعملوا في بيئة خالية من التحرش.	توافق جميع أصحاب المصلحة على أن التحرش الجنسي يقوض نزاهة وكرامة ورفاه العمال. بل هو مظهر من مظاهر خطيرة من التمييز، ويحتاج إلى معالجة في جميع أشكاله، ويدعم إدراج هذا التعديل من قبل غالبية أصحاب المصلحة.
المادة ٤٥: «يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر».	ب. يلتزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر دون تمييز بين العاملين رجالاً ونساءً عن كل عمل ذي قيمة متساوية، على أن تصدر تعليمات تحدد أساليب موضوعية لتقييم الأعمال خالية من التحيز ضد المرأة، استناداً إلى تقييم شامل للمسؤولية، والمعارف والمهارات والجهد، وظروف العمل المطلوبة للوظيفة.	إضافة الفقرة لتطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية والتي تختلف في نوعيتها وتساوي في قيمتها. ولموائمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها.	وهذه المادة اعطيت أولوية في التعديل في تحديد ما إذا كان هناك مساواة في الأجر أو العلاوات أو البدلات والمزايا، يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار إضافة إلى ذلك الأجر الأساسي أو الحد الأدنى للأجور والعمل الإضافي وجميع التعويضات الأخرى المستحقة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينا.
المادة ٤٦- أ. يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون. ب- إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.	ج. يصدر الوزير القرارات التي تحدد طريقة دفع الأجور من قبل أرباب العمل في القطاعات التي يتم فيها مخالفات في دفع الأجور.	النطاق: لضمان تلقي العامل أجور عادلة وكاملة وفي الوقت المناسب. السبب: لتجنب العمال، والمرأة بشكل خاص تلقي أجور أقل مما يحق لها. وينبغي تنظيم هذا الحق فيما يتعلق بالقرارات الصادرة عن اللجنة الثلاثية (وهي في العادة تشر في الجريدة الرسمية كما هو الحال في المادة (٥٢)، وليس تماشياً مع تعليمات لضمان الاستدامة والاستقرار.	اعطيت هذه المادة أولوية عند مناقشتها لضمان استيفاء العامل لأجره المحدد في العقد كاملاً وفي الموعد المحدد.

المادة كما وردت في قانون العمل	التعديل المقترح	الأسباب الموجبة	الحالة الراهنة
المادة ٥٢ أ: تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة او بالنسبة لمنطقة او مهنة معينة او لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.	ب. تقوم اللجنة الثلاثية من خلال الاضطلاع بولايتها، إلى تعزيز المساواة بين الرجال والنساء، وضمان المساواة في الأجر للرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية.	لموائمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها. خاصة اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ و ١١١. الحد الأدنى للأجور هو وسيلة هامة لتعزيز وضمان المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية، كما أنه يعالج قضايا الأجور المنخفضة والتي غالباً ما تؤثر بشكل ملحوظ على النساء أكثر من الرجال.	توافق أصحاب المصلحة على هذه المواد لأنها تكمل المواد المذكورة أعلاه.
المادة ٥٥: على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى لتتضمنها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.	المادة ٥٥: على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه المبادئ المتبعة في تحديد معدلات الأجور لضمان مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة والتدابير المتخذة لحظر التمييز بين العاملين وعلى تحديد المعايير اللازمة لشغل الوظيفة، على أن لا يرد فيها بشكل مباشر أو غير مباشر أي تمييز، وتوفير ظروف وتسهيلات مناسبة للعمل للجميع، وتحديد أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى لتتضمنها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.	ضرورة النص ضمن النظام الداخلي للمؤسسة على ضمان الإنصاف في الأجور بين العمال في المؤسسة.	يخلو النظام من تحديد مبادئ لتعزيز الإنصاف في الأجور خاصة الحق في الأجر المتساوي عن الأعمال المتساوية القيمة. وبإمكان وزير العمل إصدار تعليمات بهذا الخصوص أو إصدار نظام خاص يصدق عليه من مجلس الوزراء لغايات وضع أسس الأنظمة الداخلية للمؤسسات بالاستناد إلى المادة ١٤٠ من قانون العمل، وذلك لأن التنفيذ الفعلي والكامل للحق في العمل يفترض المساواة في الحصول عليه والمساواة في شروط وظروف العمل كما نص عليه الدستور في المادتين ٢/٦ و ٢٣.

الحالة الراهنة	الأسباب الموجبة	التعديل المقترح	المادة كما وردت في قانون العمل
<p>لم يوافق على التعديل بهذه الصورة ممثلي غرفة الصناعة والتجارة لتعارض المصالح .</p>	<p>نطاق: استفادة كل من النساء والرجال من فترة الإجازة وبالتالي ضمان حصة متساوية من العمل والمسؤوليات الأسرية بين المرأة والرجل. السبب: من المهم تشجيع تقاسم المسؤوليات الأسرية بين المرأة والرجل، بدلا من تعزيز الرأي القائل بأن المرأة يجب أن تكون مسؤولة عن الاعباء الاسرية؛ فبدون تقاسم المسؤوليات الأسرية سوف يكون من الصعب أن يكون مساواة حقيقية في فرص العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن الواقع هو أن المزيد والمزيد من كلا الوالدين بحاجة إلى العمل.</p>	<p>للعاملين في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة والدية لرعاية الأبناء دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالهم ، ويحق لهم الرجوع الى أعمالهم بعد انتهاء هذه الاجازة، على أن يفتقدوا هذا الحق إذا عملوا بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.</p>	<p>المادة ٦٧. للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الاجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.</p>
<p>في حين توافق الجهات المعنية أن هذه المادة هي تمييزية، هناك مقاومة لإلغائها، فهي تعاقب النساء، وبدلا من ذلك التركيز على جعل بيئة العمل آمنة وليس فقط للنساء بل للرجال.</p>	<p>المادة تقييد حق المرأة في العمل وحريتها في اختيار العمل المناسب، وكذلك النصوص التي تقييد الحق في اختيار ساعات العمل التي تناسبهن، حتى لو كانت أثناء الليل.</p>	<p>إلغاء المادة</p>	<p>المادة ٦٩: تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة: أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. ب- الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.</p>

المادة كما وردت في قانون العمل	التعديل المقترح	الأسباب الموجبة	الحالة الراهنة
المادة ٧٠: للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.	(١) «يحق للمرأة العاملة إجازة أمومة بأجر كامل لمدة تسعين يوماً على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة. (٢) والد طفل الحديث الولادة لديه الحق في الحصول على إجازة والدية لمدة يومين.	النطاق: لزيادة فترة إجازة الأمومة ومساوات النساء العاملات في القطاعين العام والخاص، ولتعزيز مفهوم إجازة الأبوة وان تطبق إجازة الأبوة على الرجال. السبب: باستطاعة الاردن من توسيع نطاق حماية الأمومة لان تكاليف الإجازة معتمد من قبل صندوق تأمين الأمومة وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي.	في حين أنه مقبول عموماً أن الحكم الحالي لإجازة الأمومة ليست كافية للأم والطفل، وأنه ليس من العدل أن يكون هناك اختلاف في الفترة الممنوحة لإجازة الأمومة، ولكن المقاومة لهذا التعديل يأتي من أرباب العمل الذين يرون إجازة الأمومة لفترة طويلة يشكل عبئاً على المؤسسات وفقدان الإنتاجية. وقد أعرب أيضاً عن المقاومة لإجازة الأبوة التي اقترحها عدد من أصحاب المصلحة على أساس المواقف الثقافية.
المادة ٧٢. على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.	المادة ٧٢.أ. يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العاملين في مكان واحد ولديهم على الأقل عشرة أطفال لا تزيد اعمارهم عن أربع سنوات تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الإشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة شريطة عدم تحميل العاملين أي نفقات. ب. يصدر وزير العمل التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة أ من هذه المادة على أن تتضمن الشروط والمواصفات لهذه الغاية	النطاق: شمول الرجال مع الأطفال الصغار في حكم هذه المادة. السبب: القائمة المقدمة تفترض أن المرأة فقط هي المسؤولة عن الأطفال وتفضل توظيف الرجال على النساء وبالتالي تجنب شرط لإقامة حضانة.	هذه المادة أخذت جانباً من النقاش واتفق عليها بهذه الصورة حيث لا ينبغي افتراض أن واجب المرأة تحمل العبء الكامل لمسؤوليات الأسرة، ولا نجعل من توظيف المرأة يبدو أكثر كلفة لأصحاب العمل.

في ضوء ذلك، أعدت وزارة العمل مشروعا لتعديل قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، على ان يتم تقديم التعديلات المقترحة إلى مجلس الوزراء للسير بالإجراءات الدستورية لإصدار القانون، وقد نوقشت هذه التعديلات المقترحة مع عدد كبير من واضعي السياسات والمسؤولين الحكوميين والبرلمانيين ونشطاء من المجتمع المدني، وهي تعكس وجهات نظر وتطلعات الذين يودون رؤية النساء في الأردن وهن يتمتعن بالفرص الاقتصادية المتساوية. وستناقش هذه التعديلات في الأشهر المقبلة، للتوصل إلى اتفاق بشأن جميع التعديلات من جانب جميع أصحاب المصلحة، وما هو مطلوب أيضا ان يتم إجراء تعديل على باقي التشريعات في المستقبل بحيث تحقق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في الأردن.

اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور

عمان، نيسان ٢٠١٤

ورقة الموقف أعدت من قبل الأستاذة آمال حدادين وبالتنسيق مع أعضاء اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور وبدعم من منظمة العمل الدولية.