

منظمة
العمل
الدولية



المساواة القائمة على النوع الاجتماعي والعمل اللائق في الأردن 2022





العمل اللائق والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي في الأردن

تعمل منظمة العمل الدولية في شراكة وثيقة مع الحكومة الأردنية، شركاء المنظمة الاجتماعيين، غرفة صناعة الأردن، الاتحاد العام لنقابات عمال/عاملات الأردن، [اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة](#)، ومنظمات المجتمع المدني، بهدف معالجة تحديات النوع الاجتماعي والعمل اللائق، لا سيما بين النساء والشباب، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية [والاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن \(2020-2025\)](#).

توفر منظمة العمل الدولية، وهي وكالة متخصصة للأمم المتحدة، مساعدات فنية وبرامجية في الأردن، وتدعم جهود المكونات الثلاثية الشريكة (الحكومة، أصحاب/صاحبات العمل، والعمال/العاملات)، والشركاء في المجتمع المدني لمكافحة التمييز القائم على النوع الاجتماعي. هذه المساعدات جزء من [البرنامج القطري للعمل اللائق في الأردن \(2018-2022\)](#)، الذي يهدف إلى تعزيز العمل اللائق، العدالة الاجتماعية، والإنصاف. ومن أهم الأولويات قضايا رئيسية مثل ضمان توفير بيئة عمل خالية من العنف والتحرش، المساواة في النوع الاجتماعي، والإنصاف في الأجر، وحماية الأمومة والأبوة في العمل.

بالرغم من التقدم المحرز في مجالات معينة، لا يزال موقع الأردن متدنياً في [المؤشر العالمي للفجوة في النوع الاجتماعي](#)، إذ حل عام 2021 في المرتبة 131 من بين 156 دولة (133 في المشاركة والفرص الاقتصادية، 153 في مشاركة القوى العاملة، 56 في الإنصاف في الأجر لنفس العمل). لا تزال مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن منخفضة تتراوح ما بين 14% إلى 15%، مقابل 54 للذكور، بحسب أرقام دائرة الإحصاءات العامة. قدر تقرير دائرة الإحصاءات العامة لعام 2018 فجوة الأجر القائمة على النوع الاجتماعي في القطاع العام بنسبة 12.9%، وفي القطاع الخاص بنسبة 7.7%. وبلغت التقديرات الوطنية لبطالة الأردنيات 30.8%، مقابل 21.2% للأردنيين¹.

في عام 2022، أقر الأردن تعديلات في الدستور، مضيفاً كلمة "الأردنيات" إلى عنوان الفصل الثاني منه، وفقرة إلى المادة 6 تكفل فيها الدولة "تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع، بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف، وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز".

القيادة وتكافؤ الفرص

برنامج المرأة في مجالس الإدارة

تشارك منظمة العمل الدولية مع "جمعية المرأة في مواقع صنع القرار"، وهي منظمة محلية غير حكومية، في معالجة تمثيل المرأة المتدني في مجالس الإدارة وفي مواقع صنع القرار في القطاعين العام والخاص.

يتمثل هدف رئيسي لبرنامج المرأة في مجالس الإدارة في الأردن، الذي يركز على القطاع المصرفي حيث تمثيل المرأة في مجالس الإدارة 8.1%، في إحداث تغيير ذي مغزى وخلق تأثير قابل للقياس على تمكين وقيادة المرأة في مجالس إدارة الشركات الخاص، مؤسسات الدولة، والنقابات.

يهدف البرنامج إلى التوعية بالتنوع القائم على النوع الاجتماعي على المستوى التشريعي، تشجيع القطاع الخاص على تبني سياسات مساواة قائمة على النوع الاجتماعي والتنوع؛ الانخراط مباشرة مع القطاع المصرفي لتغيير المفاهيم والممارسات؛ وبناء قدرات المرأة في المناصب القيادية. يعمل البرنامج حاليًا على الضغط في اتجاه إقرار تعديلات تشريعية، بما في ذلك تعليمات الحوكمة للشركات المساهمة المدرجة، بغية استحداث نظام حصص يضمن أن يشمل مجلس الإدارة ما لا يقل عن 30% من كلا الجنسين.

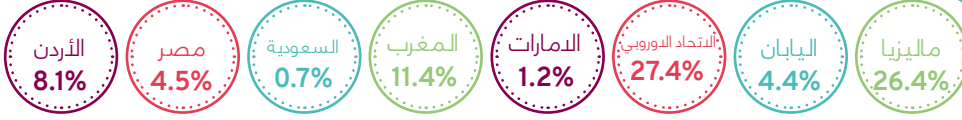
نتج عن مساعي منظمة العمل الدولية وشركائها رؤى مثمرة استفادت منها اللجنة الملكية لتحديث المنظومة السياسية. اقترحت اللجنة تعديلات تشريعية تتطلب تطبيق النسبة المذكورة في المؤسسات الحكومية، شركات القطاع الخاص، والبنوك، بالإضافة إلى الجمعيات المهنية، ومنظمات جهات العمل.

الضغط من أجل التكافؤ القائم على النوع الاجتماعي

تشهد مجالس إدارة الشركات حول العالم تنوعًا كبيرًا قائمًا على النوع الاجتماعي، مع وجود أدلة تثبت فاعلية المشاركة القائمة على النوع الاجتماعي في اتخاذ قرارات حاسمة تحدد نجاح الشركات. على الرغم من التقدم المحرز، وجدت منظمة العمل الدولية أن لدى أكثر من 50% من الشركات المشاركة في مسح استبباني في عام 2018 تمثيل نسائي منخفض في مجالس الإدارة (أقل من 30%)، وأكثر من 13% من الشركات تقتصر مجالس إدارتها على الرجال. استجابة للتحديات المرتبطة بالتنوع القائم على النوع الاجتماعي، اقترحت مجموعة واسعة من المبادرات والحلول. شرّعت دول عدة أنظمة حصص في مجالس إدارات كبرى شركات المساهمة العامة، بينما حددت دول أخرى مستهدفات تطوعية لتشجيع زيادة عدد النساء في المجالس والاستفادة من مزايا التنوع القائم على النوع الاجتماعي. يهدف تبني تلك الإجراءات إلى تحقيق المساواة في النتائج أو المخرجات، مع إدراك احتمالية عدم كفاية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للقضاء على الصعوبات التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل وتقدمها المهني. يرتبط ذلك أيضًا بإدراك أن المساواة في النتائج والمخرجات لا يمكن فصلها عن إيجاد الظروف المناسبة للمساواة في الفرص. في دول عديدة، تشجع الشركات على الإقصاد عن سياسات التنوع القائم على النوع الاجتماعي ووضع مستهدفات لإحراز تقدم في هذا الشأن في مجالس الإدارات. تتيح المستهدفات التطوعية للشركات، وبدون المساس في التعيينات على أساس الجدارة، إمكانية تسهيل تعزيز دور المرأة مجالس الإدارات. يمكن الاطلاع على المزيد من التفاصيل [هنا](#).



تمثيل المرأة في مجالس إدارات شركات القطاع الخاص



تمكين المرأة الاقتصادي

تواجه النساء عديد من العقبات في الحصول على الخدمات المالية والائتمان. يتطلب ذلك وضع حلول محكمة وفاعلة لمساعدة النساء على التخلص من الديون، وبناء مجتمعات وأسر أكثر تكيفا مع التحديات. في هذا الإطار، وقعت منظمة العمل الدولية وجمعية البنوك في الأردن اتفاقية عام 2021 لتحسين الوضع المالي لصاحبات الأعمال المتأثرات من تداعيات جائحة كوفيد-19، تعزيز الثقافة المالية للنساء وللشباب، وتحسين قدرة النساء المؤهلات على شغل مناصب قيادية في القطاع الخاص ومجالس إدارات البنوك.

منصة القيادة: من أجل مواجهة الأسباب الرئيسية لانخفاض تمثيل المرأة في المناصب القيادية، تتعاون منظمة العمل الدولية مع جمعية البنوك في الأردن في بناء منصة إلكترونية لتسجيل النساء ذات المهارات والكفاءات الخاصة بقطاع البنوك. تشجع المنصة تقدم هؤلاء النساء لشغل مناصب في مجالس الإدارات، والإدارات العليا، بينما تساعد جهات العمل على التواصل مع المرشحات المؤهلات.

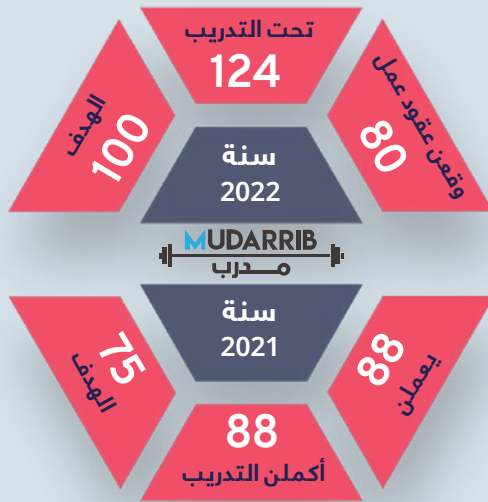
الإدماج المالي: في عام 2017، بلغت حصة الأفراد الذين يمتلكون حسابات بنكية 33.1%. لا تزال نسبة الحسابات المملوكة من قبل نساء (27.2%) أقل من تلك التي يملكها رجال (37.6%). أظهرت الأبحاث أن التفاوت في الإدماج المالي بحسب النوع الاجتماعي يمثل عقبة إضافية أمام المرأة، خاصة في أوقات الأزمات، مثل الظروف التي فرضتها جائحة كوفيد-19. تسعى منظمة العمل الدولية بشراكة مع جمعية البنوك في الأردن إلى زيادة الثقافة المالية لدى النساء، تحسين قدرتهن على اتخاذ القرارات المالية، وتعزيز في النظام المالي الرسمي. يتضمن ذلك بناء بوابة إلكترونية تتيح موارد مطورة وأدلة إرشادية عامة للثقافة المالية في الأردن.

عيادة الأعمال: من خلال هذا المرفق، تقدم منظمة العمل الدولية وجمعية البنوك في الأردن دعماً مباشراً للمستفيدات لتحسين قدرتهن على الحصول على الائتمان، ومساعدتهن على تجنب مخاطر المديونية المفرطة والإعسار. كخطوة أولية، سيؤسس نظام لتسهيل الائتمان، بمساهمات من المنظمة. ستساعد تلك الأموال المؤسسات التعليمية المتعثرة في دفع الإيجارات و/أو مصاريف الخدمات العامة، إضافة إلى تقديم عون للمؤسسات التي تواجه خطر الإغلاق. تضمن عيادة الأعمال، التي ستؤسس في مقر جمعية البنوك في الأردن بدعم من منظمة العمل الدولية، فعالية تنفيذ نظام الائتمان، وحصول المستفيدات على الدعم اللازم بناءً على تقييم دقيق لكل حالة.

تعميم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي: ستدعم منظمة العمل الدولية القطاع المصرفي في الأردن في إجراء تقييم أولي للنوع الاجتماعي وتبني سياسات وممارسات تضمن تمكين العاملات من التقدم في مساراتهن المهنية.

الإطار الوطني للمرأة في الرياضة

ضمن الجهود الرامية إلى ترسيخ شراكتهم رسمياً في تمكين المرأة وتعزيز العمل اللائق، وقعت منظمة العمل الدولية ووزارة الشباب مذكرة تفاهم. بموجب هذه الاتفاقية، يغطي دعم المنظمة اعتماد المدربات الشخصيات، واستحداث الوظائف للشابات، بالإضافة إلى تدريبهن في مراكز شبابية قائمة قبل توظيفهن.



برنامج المرأة في الرياضة

في إطار شراكة بين وزارة الشباب الأردنية، منظمة العمل الدولية، وشركة "مدرب"، أطلق برنامج "هدف للحياة" لتدريب وتأهيل خريجات الكليات الرياضية، وتأمين فرص عمل لهن في هذا المجال. يهدف البرنامج إلى دعم جهود تمكين المرأة، توفير فرص عمل لائق، والحد من البطالة، للمشاركة في البرنامج عبر توظيفهن في مراكز رياضية، مدارس، ومرافق رياضية. من خلال التوظيف الفاعل لوسائل الإعلام، يهدف برنامج "هدف للحياة" إلى كسر المفاهيم الخاطئة والقوالب النمطية بشأن قدرات المرأة. صممت المرحلة الأولى التجريبية للبرنامج لتدريب وتشغيل 75 امرأة، إلا أن 88 امرأة سجلن فيه. وقعت غالبية المتدربات عقود عمل في الأردن، قطر، والسعودية، بينما تعمل أخريات لحسابهن الخاص وتوفرن الخدمات الرياضية بصورة مباشرة. قدرت تكلفة تدريب وتوظيف كل متدربة بحوالي 500 دولار أميركي، وهو مبلغ متواضع مقارنة بتكلفة مبادرات مشابهة في أماكن أخرى.

احتفلت الدفعة الأولى من المتدربات بتخرجهن من البرنامج في مناسبة شارك فيها وزير الشباب، محمد النابلسي، وسفيرة السويد في الأردن، الكسندرا ريديمارك.

بناءً على نجاح المرحلة التجريبية، أطلق البرنامج المرحلة الثانية في 1 أيلول/سبتمبر 2021 لتدريب مجموعة جديدة تضم 150 متدربة. تسعى منظمة العمل الدولية وشركاؤها الوطنيون في الأردن إلى توسعة نطاق البرنامج وضمان استدامته. تتطلب هذه الخطة، التي ستخضع إلى تقييم شامل، إنشاء مرفقين للشباب/الشابات، تطوير برنامج اعتماد وطني لثلاث مهن، وتطوير التدريب ليطغى محافظتين إضافيتين في الأردن.



الأمومة والأبوة في العمل

الإطار الوطني للحضانات

العاملات العالمي، أطلقت منظمة المجتمع المدني *دراسة* عن اقتصاد الرعاية والمشاركة الاقتصادية للمرأة، إضافة إلى حملة إعلامية بشأن الاقتصاد النسوي.

لتعزيز التعاون مع شركاء آخرين، وقعت منظمة العمل الدولية في كانون الأول/ديسمبر 2021 اتفاقية مع وزارة التنمية الاجتماعية لتقديم دعم مالي وفني لثلاث حضانات في مراكز تنمية اجتماعية تقدم خدمات للأشخاص من ذوي الإعاقة. اعتمد اختيار هذه الحضانات في جرش (شمال)، الرويشد (شرق)، ومعان (جنوب) على تقييم شامل زيارات ميدانية نفذت بالشراكة ما بين المنظمة و"صداقة".

تتعاون منظمة العمل الدولية حاليًا مع وزارة العمل لإعادة تأهيل مركز رعاية لها تأسس في السبعينات. يهدف هذا الجهد إلى إيجاد نموذج لدور رعاية أطفال تدار من قبل الحكومة. ستتولى "صداقة" بناء قدرات مقدمي/مقدمات الرعاية والإدارة في المركز.

اعتماد مقدمي/مقدمات الرعاية

تتعاون منظمة العمل الدولية و"صداقة" على تحسين خدمات التعليم والتدريب في قطاع رعاية الأطفال من خلال اعتماد منهجية قائمة على الطلب. تهدف الجهتان إلى تجسير الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، والإسهام في نهاية المطاف في توفير ظروف عمل أفضل. يسعى الشريكان إلى تطوير هيكل للاعتماد توفير التدريب وبرامج تنمية المهارات في القطاع، بما ينسجم مع القوانين والأنظمة الوطنية.

تنعكس استراتيجية المنظمة و"صداقة" من خلال المخرجات: إنشاء وتشغيل هيئة حوكمة

بشراكة مع منظمة العمل الدولية، تسعى منظمة المجتمع المدني، "صداقة"، إلى الحصول على اعتراف رسمي بأعمال رعاية الأطفال المدفوعة وغير المدفوعة الثمن، من خلال تبني وتنفيذ إطار وطني لمرافق رعاية الأطفال، يكون بمثابة خارطة طريق لتحسين المشاركة الاقتصادية للمرأة في القطاع. تهدف منظمة العمل الدولية و"صداقة" إلى تحسين البنية التحتية لمرافق رعاية الأطفال من خلال إيجاد مؤسسات تقدم خدمات جيدة وبتكلفة معقولة لدعم الأسر العاملة، لاسيما الأمهات، بما يمكنهن من الاحتفاظ بوظائفهن.

من أجل توفير ظروف عمل أفضل لمقدمي/مقدمات خدمات رعاية الأطفال، تعمل "صداقة" ومنظمة العمل الدولية على بناء قدرات العمالة في القطاع ومساعدتها على الاحتفاظ بوظائفها في ظل تداعيات كوفيد-19، بالإضافة إلى تعزيز قابلية تشغيل الباحثين/الباحثات عن عمل في القطاع. يسعى الشريكان إلى تحسين قيمة أعمال رعاية الأطفال من خلال الاعتماد المهني والتدريب، بالإضافة إلى تحسين الحماية الاجتماعية للعاملين/للعاملات وجهات العمل في القطاع.

بدعم من منظمة العمل الدولية، نظمت "صداقة" مؤتمرًا وطنيًا تناول قوة المرأة، مسلطًا الضوء على التحديات التي تؤثر على الحقوق الاقتصادية للمرأة، والجهود المبذولة لمعالجة الحواجز القانونية والهيكلية أمام دخول المرأة سوق العمل. تزامن انعقاد المؤتمر مع الذكرى العاشرة لتأسيس "صداقة" واليوم العالمي للمرأة. وفي يوم العمال/



حماية الأمومة

نجحت جهود منظمة العمل الدولية في سن قانون جديد للضمان الاجتماعي في عام 2014 وسع نظام التقاعد لاستحداث تأمين الأمومة رسميًا بمزايا نقدية، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. في عام 2020، اتخذ الأردن خطوة أخرى عبر إقرار النظام رقم (93) لسنة 2020 بشأن الحماية الاجتماعية للأمومة ضمن قانون الضمان الاجتماعي. يمكن النظام الجديد للأمهات العاملات من العودة إلى العمل وتأمين رعاية أطفالهن إما في حضانات أطفال أو في المنزل، ويسمح لحضانات الأطفال المسجلة بالحصول على مزايا نقدية مباشرة لتغطية التكاليف التشغيلية.

تمثل العمالة المسجلة لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نحو نصف إجمالي القوى العاملة في الأردن (2.64 مليون شخص). ومن بين نحو 390 ألف امرأة مسجلة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، تعمل 32% منهن في القطاع العام، وبالتالي يتلقين مزايا تأمين أمومة بموجب نظام الخدمة المدنية، أما بقية النساء فيحصلن على هذه المزايا من خلال تأمين الأمومة. بموجب نظام الأمومة، تستطيع نحو 21,500 أسرة لديها 28,500 طفل/طفلة الحصول على مزايا تأمين أمومة

للمهارات في قطاع الرعاية معتمدة من قبل الحكومة الأردنية؛ تحديد معايير الكفاءة للمهن ذات الأولوية في قطاع رعاية الأطفال؛ اعتماد هذه المعايير من قبل هيئة الحوكمة؛ الاعتراف بالمهن المرتبطة برعاية الأطفال ومواءمتها مع الإطار الوطني للحضانات.

استكمالاً لهذه الجهود، عقدت "صداقة" عددًا من الاجتماعات للتنسيق مع مسؤولي/ مسؤولات وزاراتي التنمية الاجتماعية، والعمل، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، إضافة إلى مراكز رعاية.

إجازة الأبوة

بدعم من منظمة العمل الدولية، اقترحت اللجنة الوطنية الأردنية للإنصاف في الأجور عام 2013 تعديلات في نظام الخدمة المدنية. نتيجة لذلك، استحدثت إجازة أبوة لمدة يومين. اقترحت اللجنة أيضًا تعديلات عدة في قانون العمل صودق 5 منها في عام 2019، بما في ذلك إجازة أبوة لمدة 3 أيام للعاملين في القطاع الخاص.

تتشارك وزارة العمل واللجنة الوطنية لشؤون المرأة في قيادة اللجنة، التي تأسست عام 2011 بمبادرة من المنظمة مولتها النرويج.

كلفت اللجنة الوطنية الأردنية للإنصاف في الأجور بتعزيز السياسات والممارسات الهادفة إلى معالجة فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي وحماية الأجور. وتضم اللجنة في عضويتها 22 ممثلًا/ممثلة عن الحكومة الأردنية، العمالة، المجتمع المدني، جهات العمل، السلطة التشريعية، ووسائل الإعلام. كيف تدعم زيادة إجازة الأبوة في الأردن شراكة الرجل والمرأة في رعاية الأطفال؟



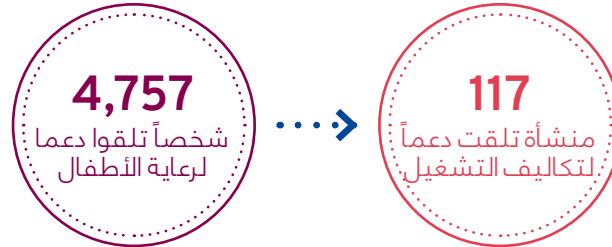
أفضل. بحسب المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، استفادت 12,237 أمًا عاملة من هذا البرنامج منذ إنطلاقه عام 2020. دعا [تقرير تقييمي](#) أجري بتكليف من منظمة العمل الدولية إلى إيجاد نظام شامل لحماية الأمومة في الأردن، مؤكدًا أن هذه الحماية ضرورية لصون الاحتياجات الغذائية والصحية للأمهات وأطفالهن.

ساعدت منظمة العمل الدولية المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في مراجعة قوانينها، وإجراء تعديلات في مواد تتعلق بتأمين الأمومة لتمكين الأمهات العاملات من الاحتفاظ بوظائفهن. المنظمة جزء من لجنة برنامج "رعاية"، الذي أطلقته المؤسسة لدعم الأمهات العاملات ومساعدتهن على العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة، إضافة إلى دعم مراكز رعاية أطفال الأسر العاملة.

بحسب سجلات برنامج "رعاية" لشهر كانون الأول/ديسمبر 2021، بلغ عدد الأمهات المستحقات إعانة رعاية الطفل 9,163 أمًا، تقدمت 5,484 منهن للحصول على المساعدة، وحصلت 4,757 أمًا عليها. بلغ عدد مراكز رعاية الأطفال المستحقة لدعم تكلفة التشغيل حوالي 450 مركزًا، تقدم منها 271 للحصول على الدعم، وحصل 117 مركزًا عليه، ومنحت الموافقة على دعم المراكز المتبقية.

تواصل منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الشركاء الوطنيين توفير المساعدة الفنية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بما يضمن فاعلية تنفيذ الأنظمة. [ما تحديات حماية الأمومة التي تواجه الأمهات العاملات في الأردن؟](#)

احصائيات برنامج رعاية، كانون الأول 2021



ترتيبات العمل المرن

سلطت جائحة كوفيد-19 الضوء على الحاجة إلى [ترتيبات العمل المرن](#). في عام 2017، أعلن الأردن نظام ترتيبات العمل المرن وأصدر تعليمات بشأنه عام 2018. وتشمل هذه الترتيبات ساعات عمل مرنة، العمل بدوام جزئي، الوظائف المشتركة، أسبوع العمل المكثف، عمل السنة المرنة، والعمل عن بعد. في ذلك الوقت، لم يستغل هذه الفرصة سوى عدد قليل من أصحاب/صاحبات العمل لأن النظام كان لا يزال غير ملزم خارج قوانين الدفاع، التي أصدرتها الحكومة الأردنية للتعامل مع تأثيرات جائحة كوفيد-19 على البلاد. أعادت الجائحة التأكيد على أهمية ترتيبات العمل المرن. في عام 2020، أصدرت وزارة العمل قرارًا يطالب أصحاب/صاحبات العمل في القطاع الخاص بالامتثال للنظام ضمن الحكومة الأردنية للسيطرة على انتشار كوفيد-19.

يدرس مجلس الوزراء الأردني الآن لائحة منقحة بشأن ترتيبات العمل المرن التي صاغتها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الشركاء الوطنيين، ومنهم وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. وفي ضوء احتمالية زيادة العمل عن بعد، ستواصل منظمة العمل الدولية تقديم المشورة للأردن لضمان إدراك جهات العمل، الحكومة، العمالة والجهات التي تمثلها، لتدابير التصدي للتأثير الصحية المحتملة للعمل عن بعد على نحو يوازن بين احتياجات العمالة والمنظمات.

الإنصاف في الأجور وحمايتها

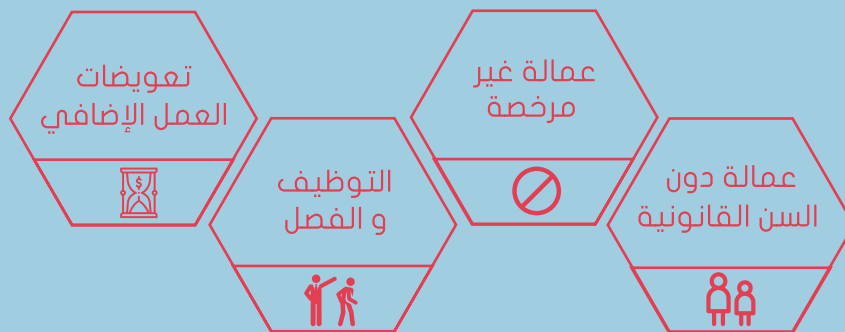
دفع الأجور رقمياً

بدعم فني ومالي من منظمة العمل الدولية، نجحت اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور وحملة "قم مع المعلم" في الضغط على الحكومة الأردنية لإقرار نظام تأسيس وترخيص المؤسسات التعليمية الخاصة والأجنبية. بموجب هذا النظام، يتعين على هذه المؤسسات إيداع رواتب المعلمين/المعلمات إلكترونياً (محافظ إلكترونية/تحويلات بنكية). يعزز الدفع الإلكتروني الشفافية ويضمن أجوراً عادلة دون انقطاع. تسعى التعديلات المقترحة في المادة 46 من قانون العمل إلى إلزام جهات العمل كافة بدفع الأجور رقمياً. بالرغم من أن التشريعات الحالية تنص على الدفع الرقمي للأجور، لا تزال الحاجة لضمان إنفاذ العملية قائمة، خاصة في ضوء تداعيات جائحة كوفيد-19.

حقوق المعلمين والمعلمات

تستمر منظمة العمل الدولية وشركاؤها الاجتماعيون في دعم حملة "قم مع المعلم" التي تلعب دوراً رئيساً في حماية الأجور من خلال ضمان تحويلها للمعلمين/المعلومات رقمياً أو عبر بنوك، وفي مراقبة الالتزامات التعاقدية. يهدف هذا الدعم، المقدم تحت مظلة مؤسسة "أهل" للتنظيم المجتمعي إلى ضمان امتثال المدارس الخاصة لتنظيمات الحكومة التي تسعى لحماية حقوق المعلمين والمعلمات. يضمن الدور الرقابي للحملة عدم تسجيل وترخيص أي مدرسة ما لم تلتزم بمتطلبات الدفع الرقمي والحد الأدنى للأجور. ولتوسعة امتدادها، عينت الحملة ضمن فريقها الرئيسي 10 معلمين ومعلمات في العقبة (جنوب)، و11 معلماً ومعلمة في مادبا (جنوب غرب). يتمثل أحد أهداف الحملة في تعزيز المعرفة القانونية للمعلمين والمعلمات وتطوير المهارات الفنية. في إطار هذه المبادرة التعليمية، أكمل 86 معلماً ومعلمة من 5 محافظات أردنية التدريب، وسجل 60 آخرين في البرنامج. ما مدى معاناة العاملات في الأردن من اللامساواة في الأجر والتمييز في العمل؟

كيف يضمن تحويل الرواتب إلكترونياً الحماية





التحالف الدولي للمساواة في الأجر في المنطقة العربية

شاركت منظمة العمل الدولية في اجتماع نصف سنوي للجنة الوطنية للإنصاف في الأجر الذي هدف إلى مناقشة خطط العمل والخطوات المستقبلية، إضافة إلى الإنجازات. الأردن عضو في التحالف الدولي للمساواة في الأجر منذ إنطلاقه خلال اجتماعات الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2017، وكان العضو العربي الوحيد في التحالف وفي لجنته التوجيهية. في اجتماع للتحالف الدولي للمساواة في الأجر عقد في تشرين الثاني/نوفمبر 2021، للحد من التمييز القائم على النوع الاجتماعي في دفع الأجر في قطاعي الصحة والرعاية وضمان تعاف منصف من جائحة كوفيد-19، سلط الأردن الضوء على أهمية حقوق الأمومة والأبوة، وحماية الأجر. في عام 2019، دشنت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، التحالف الدولي للمساواة في الأجر في المنطقة العربية للإسهام في تقليص فجوة الأجر القائمة على النوع الاجتماعي، تعزيز الإنصاف في الأجر، وتمكين الدول العربية من تبادل المعرفة. ونتيجة لذلك، قدمت وأعلنت 6 حكومات، 9 منظمات لجهات العمل، 5 منظمات عمالية، ومنظمة مجتمع مدني واحدة 21 تعهدًا لتعزيز الإنصاف في الأجر. أعربت جهات شريكة منها الحكومة الفلسطينية، وكذلك اتحاد الصناعات المصرية، والهيئة الوطنية للمرأة اللبنانية عن نيتها الانضمام إلى التحالف الدولي. من المنطقة العربية، أصبحت تونس ومصر من الدول الأعضاء في التحالف، إضافة إلى الأردن.

المقصد 8.5

تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب و الأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل متكافئ القيمة، بحلول العام 2030

المقصد 8.5 من اهداف التنمية المستدامة للجمعية العامة للأمم المتحدة

العنف والتحرش في عالم العمل

استراتيجية وقاية وطنية

بعد تحليل الثغرات القانونية ومناقشات متعمقة مع شركاء المصلحة، أطلقت منظمة العمل الدولية وشركاؤها، بما في ذلك اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والاتحاد العام لنقابات عمال/عاملات الأردن، استراتيجية وطنية مقترحة للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، بموافقة أكثر من 50 من شركاء المصلحة يمثلون العمالة، جهات العمل، ومنظمات المجتمع المدني. بنيت الاستراتيجية على العناصر الرئيسية المتمثلة في الوقاية، الاستجابة، والحماية، إضافة إلى شمولها سياسة متكاملة وآليات مساءلة.

في عام 2017، نشرت اللجنة الوطنية لشؤون المرأة دراسة تبين 35.8% من الأشخاص (إناثا وذكورا) في عينة الدراسة تعرضوا لواحد أو أكثر من أفعال وسلوكيات التحرش في مكان العمل. وأظهرت الدراسة ان نسبة التحرش في أماكن العمل من قبل زملاء في العمل كانت الأعلى (29.1%)، ثم أشخاص (إناثا وذكورا) من العملاء (21.7%) ومن الكوادر الإدارية (12.3%)، إضافة إلى المديرين/المديرات (11.6%).

تبنت وزارة العمل قواعد سلوكية وسياسية للحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل. إضافة إلى ذلك، قدمت الحكومة تعديلات في قانون العمل إلى مجلس النواب، تشمل توصيات من قبل مؤسسات المجتمع المدني اتفق عليها بعد حوار نسقته منظمة العمل الدولية وشركاؤها الاجتماعيون.

تحليل فجوات تشريعية

أجرت منظمة العمل الدولية تحليلًا مقارنًا لمعرفة مدى توافق التشريعات الأردنية مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، التي دخلت حيز التنفيذ في 25 حزيران/يونيو 2021، إضافة إلى التوصية المرافقة (رقم 206).

يكمن الهدف العام لتحليل الفجوة القانونية الصادر في كانون/أول ديسمبر 2021 في تشجيع وضع إطار تشريعي يساهم في إيجاد عالم عمل خال من العنف والتحرش بما يساهم في تمكين النساء والرجال من مختلف الخلفيات والمهن، بغض النظر عن المركز الوظيفي. تستعرض الوثيقة توصيات عملية لتوافق الإطار التشريعي الأردني مع الاتفاقية رقم 190 والمعايير الدولية لحقوق الإنسان.

في عام 2020، نشرت منظمة العمل الدولية تقريرًا موجزًا يسلط الضوء على أهمية الاتفاقية في التعامل مع جائحة كوفيد-19. تقدم الوثيقة أمثلة دولية على العنف والتحرش في عالم العمل في سياق جائحة كوفيد-19، وتذكر أحكامًا محددة من الاتفاقية والتوصية المرافقة قد تساهم في منع ومعالجة مثل هذه المواقف.

شركات القطاع الخاص التي تبنت سياسات ضد العنف والتحرش، بحسب أرقام وزارة العمل لشهر كانون ثاني/يناير 2022





أدوات لجهات العمل

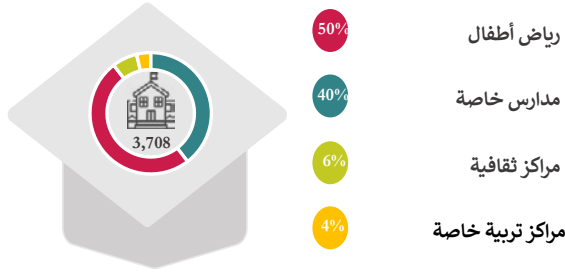
تنفذ المنظمة وشركاؤها الوطنيون خطة لتشجيع جهات العمل في القطاع الخاص على تطبيق سياسات فعالة تساهم في القضاء على العنف والتحرش، وتقي منهما. وضمن ذلك الجهد، عقدت المنظمة ورشة عمل لجهات العمل في القطاع الخاص بهدف تحسين المشاركة في إيجاد عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش من خلال استخدام الأدوات الفاعلة والعملية، وتطبيق معايير العمل اللائق، وتمكين المرأة، والقضاء على العنف والتحرش، وزيادة التوعية.



أثر جائحة كوفيد-19

صاحبات رياض أطفال، ومدارس خاصة

انخفض عدد مؤسسات التعليم الخاصة من 3,880 عام 2019 إلى 3,708 عام 2021.



تأثرت رياض الأطفال تحديداً بصورة سلبية بعدة طرق:



تقدم منظمة العمل الدولية دعماً لجهات العمل من الفئات الأكثر تضرراً من آثار جائحة كوفيد-19 على الأردن. في مبادرة سهلتها منظمة العمل الدولية وتهدف إلى طلب مساعدة الحكومة الأردنية، بنوك محلية، ومنظمات المجتمع المدني في مواجهة آثار الجائحة، أسست صاحبات حضانات، رياض أطفال، ومدارس خاصة تحالفاً عام 2020.

يحصل التحالف الذي أطلق عليه "اللجنة الوطنية لقطاع رياض الأطفال المستقلة"، على دعم من منظمة العمل الدولية في بناء وتنظيم جهوده وقدراته وفي حشد التأييد، مهارات الاتصال، ووسائل الضغط.

نسقت منظمة العمل الدولية اجتماعات بين التحالف والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للمساعدة في شمول رياض الأطفال والمدارس الخاصة في برامج دعم الأجور المرتبطة بالجائحة، مثل برنامج "استدامة".

وبدعم من المنظمة، عقد التحالف اجتماعات منفصلة مع البنك المركزي الأردني، وجمعية البنوك في الأردن، لإعادة جدولة قروض تلك المنشآت.

في اجتماعات أخرى نسقتها المنظمة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ووزارة التربية والتعليم، سعى التحالف إلى زيادة فاعلية وسائل الضغط، وضمان استمرار عمل رياض الأطفال والمدارس الخاصة في ظل الجائحة.

نجحت هذه الاجتماعات والجهود في تأمين دعم للتحالف، إذ تمكن من إعادة جدولة قروض؛ دفع أجور الموظفين/الموظفات؛ إعادة فتح رياض الأطفال والمدارس الخاصة

العمالة في القطاع الصحي

تشمل جهود منظمة العمل الدولية تنظيم وتحشيد العمالة في القطاع الصحي، خاصة النساء. عقد المنظمة شراكة مع مجلس اعتماد المؤسسات الصحية لتنفيذ مشروع يدعم النساء العاملات في القطاع الصحي.

وفي المرحلة التجريبية للمشروع، سينظم المجلس برنامج اعتماد متخصص لمساعدة العاملات في القطاع الصحي على اكتساب المهارات القيادية الأساسية، وتحسين قدراتهن للوصول إلى المناصب الإدارية العليا. سيطور المجلس كذلك حزمة تعليمية تركز على حقوق العاملات في القطاع الصحي.

عقدت منظمة العمل الدولية شراكة مع النقابة العامة للعاملين/للعاملات في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية، ومؤسسة "أهل" للتنظيم المجتمعي، بهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، سد فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، وتحسين مكان العمل وظروف التشغيل. تتعاون "أهل" مع النقابة لتحديد، تنظيم، تحشيد، وبناء قدرات قياديين/قياديات في القطاع من أجل مناصرة المساواة القائمة على النوع الاجتماعي.

التي أجبرتها الجائحة على الإغلاق؛ وإدراج هذه المنشآت في خطط الدعم الحكومية.

يستمر التحالف في التواصل مع وسائل الإعلام، والبنك المركزي الأردني، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من أجل معالجة تداعيات جائحة كوفيد-19.

ولدعم هذه الجهود، أطلقت منظمة العمل الدولية مبادرة بالتعاون مع جمعية البنوك في الأردن ومركز دراسات المرأة في المجتمع في الجامعة الهاشمية لجمع بيانات من الحضانات، رياض الأطفال، والمدارس الخاصة.

تساعد هذه البيانات المنظمة على تقييم الهشاشة والتحديات المالية لهذه المؤسسات. دربت منظمة العمل الدولية طالبات جامعات على جمع البيانات وشرحت لهن أهداف المبادرة.

يضم هذا القطاع عالي التأييد 3,550 مدرسة، و2,046 روضة أطفال تدر دخلًا لنحو 37,000 معلم ومعلمة. في سياق هذه الجهود، استعانت منظمة العمل الدولية بجهة استشارية لإجراء تقييم شامل وتحليل اقتصادي يحلل تداعيات جائحة كوفيد-19 على القطاع. وبعد استكمال الدراسة، تخطط المنظمة إلى تقديم ورقة موقف للحكومة الأردنية مع توصيات لمعالجة التحديات التي تواجه القطاع.

منظمة العمل الدولية عقدت اجتماعات مباشرة مع مالكات حضانات ومدارس خاصة، ومع مسؤولين/مسؤولات من الحكومة الأردنية



توعية وحملات وطنية

تستمر منظمة العمل الدولية بالتعاون مع شركائها الوطنيين في الأردن في جهود التوعية والحملات الوطنية بغية تسليط الضوء على مبادئ العمل اللائق ومعايير العمل الدولية.

الاتفاقية رقم 190

في الذكرى الأولى (21 يونيو/حزيران) لتبني اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، انضمت منظمة العمل الدولية في الأردن إلى حملة عالمية تؤكد حقوق العمالة في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.

هدفت الحملة إلى حشد الدعم المجتمعي والرسمي لإقرار تشريع يضمن حق النساء والرجال في بيئة خالية من العنف والتحرش. في الأردن، نشرت الحملة عبر منصات التواصل الاجتماعي رسائل موجزة من عمال/عاملات، جهات عمل، مسؤولين/مسؤولات من الحكومة الأردنية، مشرعين/مشرعات، وشخصيات عامة، تسلط الضوء على الآثار النفسية، الصحية، والاقتصادية للعنف والتحرش في عالم العمل.

توجيه وإرشاد أطراف المصلحة: في إطار جهود التوعية، عقدت منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي التابع لها في كانون أول/ديسمبر عام 2021 دورة تدريبية لأطراف المصلحة في الأردن، فلسطين، ومصر بشأن تنفيذ الاتفاقية رقم 190 في هذه الدول. تطرق التدريب، الذي استمر لأسبوع إلى مسألة إنكار أو تجاهل العنف والتحرش في ظل محدودية البيانات، قدم المشاركون/المشاركات من المؤسسات الحكومية، جهات العمل، منظمات حقوق المرأة، والنقابات العمالية، توصيات لمعالجة العنف والتحرش في هذه الدول، التي لم تفر الاتفاقية رقم 190. شملت التوصيات توعية العمالة بحقوقها وبالحمية المتاحة ضد العنف والتحرش؛ تمكين العمال والعاملات من الإبلاغ عن العنف والتحرش عبر آلية فعالة؛ توعية جهات العمل بالظاهرتين وبأهمية توفير تدابير وقاية وحماية داخلية؛ الضغط للتأثير على السياسات وعلى جهات صنع القرار وتوعيتها؛ إجراء دراسات وجمع بيانات عن العنف والتحرش في عالم العمل؛ تدريب ورفع كفاءة القانونيين والقانونيات.

اليوم الدولي للمساواة في الأجور

بمناسبة اليوم الدولي للمساواة في الأجر (18 أيلول/سبتمبر)، أطلقت منظمة العمل الدولية وشركاؤها حملة هدفت إلى دراسة مدى فهم الناس للتمييز في الأجر، إضافة إلى أشكال مختلفة من العنف والتحرش في عالم العمل. سعت الحملة إلى قياس الدعم العام للمساواة في الأجر، وإلى زيادة التوعية على المستويين الفردي والمؤسسي.

التدريب

أجرت منظمة العمل الدولية تدريباً متعدد الجلسات لـ 50 مقدم/مقدمة برامج، ومحرر/محررة في قناة "المملكة" المملوكة للدولة، لزيادة التوعية باستخدام لغة ومحتوى يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي في البرامج والنشرات الإخبارية. تناول التدريب التمييز القائم على النوع الاجتماعي، والقوالب النمطية، والمفاهيم الخاطئة.

ندوات عبر الإنترنت

عقدت منظمة العمل الدولية، منظمات المجتمع المدني، نقابات، ومدارس عدة جلسات عن التمكين الاقتصادي للمرأة، مع التركيز على آثار جائحة كوفيد-19 على العمالة وجهات العمل.

تعديلات تشريعية مقترحة

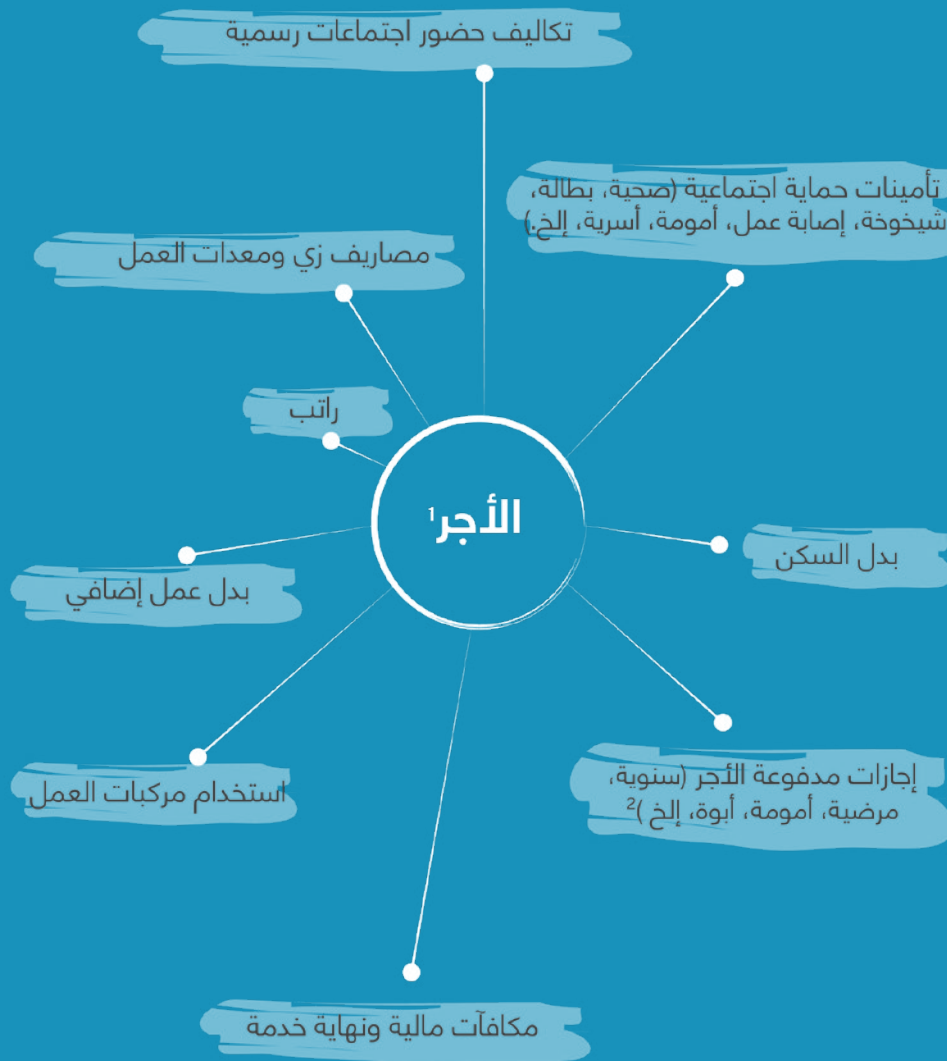
ضمن جهود إقرار تشريعات أكثر شمولاً لاعتبارات النوع الاجتماعي، اقترحت منظمة العمل الدولية وشركاؤها تعديلات في المواد 2، 27، 28، 29، 45، 46، 55، 67، 69، و70 من قانون. وتتماشى هذه التعديلات مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن:

- تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية، 1919 (رقم 1)
- مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951 (رقم 100)
- التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)
- السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، 1958 (رقم 155)
- العمال/العاملات من ذوي المسؤوليات الأسرية، 1981 (رقم 156)
- العمل الليلي، 1990 (رقم 171)
- حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)
- القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190)





تدرس الحكومة الأردنية عدة مقترحات تشريعية قدمتها اللجنة الوطنية الأردنية للإنصاف في الأجور. تغطي هذه المقترحات منع العنف والتحرش في عالم العمل، توسيع حماية الأجور من خلال أنظمة دفع إلكترونية لتشمل جميع العمال/العاملات، زيادة إجازة أمومة مدفوعة الأجر من 70 يومًا إلى 98 يومًا (14 أسبوعًا)، إزالة قيود مفروضة على عمل المرأة وساعات عملها في مهن محددة، وحماية النساء الحوامل. أقر الأردن 26 اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك 7 من بين 8 اتفاقيات أساسية.



١. بحسب قانون العمل الأردني، ١٩٩٦، وتعديلاته، يشمل الأجر الاستحقاقات النقدية والعينية للعمال والعاملات.

٢. قانون العمل والضمان الاجتماعي في الأردن.

منشورات وترجمات

مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190) - تحليل فجوات تشريعية

يهدف هذا [التحليل](#) إلى وضع أسس للجهود الجماعية الرامية إلى تعزيز التوعية بشأن الاتفاقية رقم 190 والتوصية المرافقة لها رقم 206، بالإضافة إلى تحديد الفجوات في التشريعات الأردنية وتقديم توصيات عملية بشأن التعديلات اللازمة لتوافق الإطار التشريعي الأردني مع الاتفاقية رقم 190 والمعايير الدولية لحقوق الإنسان.

قصص إنسانية

[تحديات حماية الأمومة تواجه أمهات عاملات في الأردن](#)

حماية الأمومة عامل أساسي في تحقيق المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في العمل من خلال حماية عمل وأجور الأمهات العاملات، مع الحد في نفس الوقت من الفقر، وتعزيز العمل اللائق. يؤكد هذا التقرير على ضرورة تعزيز دعم النساء والرجال ذوي المسؤوليات الأسرية في الأردن من أجل الإسهام في تحسين التوازن بين العمل والحياة.

[دعوات لزيادة إجازة الأبوة في الأردن دعماً لشراكة الرجل والمرأة في رعاية الأطفال](#)

الرجال الذين يحصلون على إجازة أبوة كافية أكثر انخراطاً مع أطفالهم الجدد. يؤثر هذا إيجابياً على المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في المنزل والعمل، وقد يحمل مؤشرات على تحولات في العلاقات، التصورات لدور الأبوة والأمومة، والقوالب النمطية السائدة. يسلط هذا التقرير الضوء على أهمية تعزيز مشاركة المسؤوليات بين التباء والأمهات في الأردن.

[عاملات في الأردن يعانين من اللامساواة في الأجر والتمييز في العمل](#)

لا تزال اللامساواة في الأجر مشكلة مستعصية عالمياً، إذ تتقاضى النساء في جميع المناطق أجوراً أقل من الرجال، وتقدر فجوة الأجر القائمة على النوع الاجتماعي بنسبة 23% على مستوى العالم. يظهر هذا التقرير معاناة النساء في الأردن من التمييز في الأجر.



تقييم تأمين الأمومة في الأردن

أجرت منظمة العمل الدولية بالتشارك مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بحثًا نوعيًا، "تقييم تأمين الأمومة في الأردن"، لفحص أثر تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في القوى العاملة وقرارات المرأة بشأن الانضمام إلى سوق العمل والاستمرار في العمل، وكذلك على الأسر. وبحث التقييم أيضًا في كيفية تأثير تأمين الأمومة على وجهات نظر/توقعات أصحاب/صاحبات العمل، إضافة إلى احتمالات تحسين إجراءات التأمين وتوسيع نطاقه. الهدف من هذا خلق استجابة معزز لاحتياجات النساء والرجال في عالم العمل، والأسر، إضافة إلى الاقتصاد والمجتمع الأردني.

المحافظ الإلكترونية

أطلقت منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة [إستطلاعًا](#) عام 2020 لاستكشاف صعوبات في وسائل دفع الأجور رقميًا في القطاع الخاص. سلطت النتائج الضوء على الحاجة إلى المحافظ الإلكترونية والأدوات الرقمية الأخرى في التعامل مع تحديات جائحة كوفيد-19، وضمان حصول العمالة على خدمات ميسرة تحمي الأجور، خاصة للنساء اللاتي يواجهن فجوات في الأجور وانتهاكات.

العمل اللائق في الصيدليات الأردنية

أجرت منظمة العمل الدولية دراسة بحثية عن العمل اللائق والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي في الصيدليات الأردنية لفهم أوجه القصور/الخلل في العمل اللائق في القطاع الخاص. قدمت الدراسة، التي أجراها فريق استشاري، بيانات كمية ونوعية للمساعدة في تصميم وتنفيذ تدخلات فعالة لمعالجة هذا القصور/الخلل.

جائحة كوفيد-19-

عمل فريق منظمة العمل الدولية المتخصص في النوع الاجتماعي في الأردن على ترجمة ونشر سلسلة من التقارير الموجزة الصادرة عن المنظمة بشأن الاستجابة لجائحة كوفيد-19 والتعافي منها. [تورد إحدى](#) هذه الوثائق 12 طريقة للاستفادة من الاتفاقية رقم 190 في معالجة العنف والتحرش في مكان العمل في سياق الجائحة.

التعاون

تستمر منظمة العمل الدولية في تنسيق الجهود الوطنية والإقليمية عبر نظام فريق الأمم المتحدة القطري، وكذلك من خلال البنك الدولي، بما في ذلك [اللجنة الفنية لمرفق النوع الاجتماعي في المشرق](#)، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي، إضافة إلى اللجنة الفنية للاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن (2020-2025). [يضمن هذا التعاون المستمر الاستخدام الأمثل للموارد، وبفعالية من حيث التكلفة.](#)



لدى منظمة العمل الدولية شراكات راسخة مع مملكتي السويد والنرويج في تنفيذ مشاريع لتعزيز العمل اللائق للنساء وللرجال في الأردن. في العام الماضي زارت وزيرة الدولة للتعاون الإنمائي للشؤون الخارجية في السويد، جانين ألم إريكسون، برفقة المديرية العامة للوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا)، كارين جامتين، وسفيرة السويد لدى الأردن، ألكسندرا ريديمارك، مشاريع تنفذها المنظمة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بدعم من السويد. التقى الوفد شركاء من القطاع الخاص والمجتمع المدني، إضافة إلى مختصين/مختصات من المنظمة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. من ناحية أخرى، رافق سفير النرويج لدى الأردن، ايسبين ليندباك، وزير التنمية الاجتماعية، أيمن المفلاح، وممثلين/ممثلات عن المنظمة ومؤسسة "صداقة"، في زيارة العام الماضي لمركز رعاية أطفال في مدينة السلط، بالقرب من العاصمة عمان. المركز تلقى دعماً من مشروع تعزيز الإنصاف في الأجر ورعاية الأطفال في الأردن، الذي مولته النرويج، ونفذته منظمة العمل الدولية. هدف المشروع إلى تحسين ظروف عمل المرأة في القطاع الخاص الأردني من خلال تعزيز مهاراتها في المفاوضة للدفاع عن حقوقها في الإنصاف في الأجر وتأمين رعايةٍ لأطفالها، ضمن إطار عمل اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجر.





شكر وتقدير

أنجز هذا العمل بدعم من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، وحكومة مملكة النرويج. مملكتنا السويد والنرويج من الدول الأعضاء المؤسّسة لمنظمة العمل الدولية، وشريكتان أساسيتان ومعتّاتان في تعزيز برامج العمل اللائق.



للمزيد من المعلومات، يرجى التواصل مع فريق النوع الاجتماعي في منظمة العمل الدولية في الأردن



ريم أصلان (aslan@ilo.org)

فريدا خان (khanf@ilo.org)

مجد إسلیم (isleem@ilo.org)



شركاء





ilo.org

International Labour Organization
Tayseer Nana'ah street
South Abdoun
11183 Amman, Jordan