



#StopDiscriminationAtWork

JORDAN
PAY EQUITY

STORIES OF DISCRIMINATION

IN THE WORKPLACE IN JORDAN

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
REGIONAL OFFICE FOR ARAB STATES

#StopDiscriminationAtWork

STORIES OF
DISCRIMINATION

IN THE WORKPLACE
IN JORDAN

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
REGIONAL OFFICE FOR ARAB STATES

Copyright © International Labour Organization 2015

The designations employed in this International Labour Organization (ILO) publication, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the ILO concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and the publication does not constitute an endorsement by the ILO of the opinions expressed in them. Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the ILO, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from [ILO Publications, International Labour Office, CH1211- Geneva 22, Switzerland](#). Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org. Visit our website: www.ilo.org/publns

For ILO Regional Office for Arab States publications, please contact:

ILO Regional Office for Arab States

P.O.Box 4088-11 Riad El Solh 2150-1107

Beirut – Lebanon

Website: www.ilo.org/arabstates

This booklet has been prepared with contributions from members of the National Committee for Pay Equity in Jordan, Andrea Davila, Carla Unger, Cyerra McGowan, Eman Ekor, Emanuela Pozzan, Lisa Wong, Myriam El Kousseifi, Nisreen Bathish Abou Ragheb, Reem Aslan, Reham Rached, Salwa Kanaana, Soraya El-Khalil, Stephen Karp and Tina H. Oulie. Illustrations and design are prepared by Dina Alwani and Ayman Moadad.

IT IS TIME THESE PREJUDICES AND PRACTICES ARE EXPOSED AND CONFRONTED.

In collaboration with the National Committee on Pay Equity and the International Labour Organization, some women in Jordan have decided to share their stories of discrimination in the workplace. They have been treated unfairly, and have had enough.

HAVE YOU
ALSO EXPERIENCED
**DISCRIMINATION IN
THE WORKPLACE?**

SHARE YOUR STORY AND JOIN OUR EFFORTS TO

#StopDiscriminationAtWork

AT facebook.com/JordanPayEquity

NOTE: The women's names have been altered to protect their identity.

#StopDiscriminationAtWork

STORIES OF **DISCRIMINATION** IN THE WORKPLACE IN JORDAN

Education is undoubtedly essential for social and economic inclusion. Yet in Jordan, the efforts of educated women have not resulted in decent wages, decent working conditions nor career prospects. In fact, the World Economic Forum in 2014 ranked Jordan 140th out of 142 countries in terms of women's economic participation and opportunities¹.

Multiple forms of discrimination and other structural barriers prevent women from participating in the labour market on an equal footing with men: low salaries, limited opportunities for reaching leadership positions, and inadequate child care are prominent examples. Women's jobs and qualifications remain undervalued due to stereotypes and prejudices, social and cultural norms designating men as breadwinners and women as homemakers. The absence of effective legislation and regulations, a lack of familiarity with women's rights, and women's weak representation and bargaining power all contribute to undervaluing women's contribution to the labour market.

¹ World Economic Forum 2014, Global Gender Gap Report 2014.



#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأن أجور المرأة والرجل يجب أن تكون متساوية BECAUSE WOMEN AND MEN SHOULD BE ENTITLED TO EQUAL PAY

معلومات شخصية: PROFILE

الاسم: نور Name: Nour
المهنة: مهندسة Occupation: Engineer
مكان العمل: شركة بناء Employer: Construction Company

تعمل نور كمهندسة في شركة للبناء مع ٣٥ من زملائها. والحد الأدنى للأجور في الشركة هو ٥٦٠ ديناراً أردنياً شهرياً. بيد أن الراتب الأساسي للمهندس يبلغ ضعف الراتب الأساسي للمهندسة، فضلاً عن المزايا المحصورة بالرجل كاستخدام الهاتف النقال مجاناً، وتأمين الإنترنت في المنزل، والمواصلات، والتأمين الصحي لكامل أفراد الأسرة.

وقد تحدثت نور مع المدير الذي أجابها بأن العازية ليست بحاجة إلى أجر أعلى أو مزايا إضافية. وتعتقد نور بأنها لو كانت متزوجة لتذرع المدير بأن زوجها سيعيّلها وبالتالي سيقف أجرها على حاله. وهي ترى بضرورة تنظيم المهندسات في الشركة لأنفسهن من أجل وضع حد لهذا التمييز.

Nour works as an engineer in a construction company with 35 other colleagues. The company has set a minimum monthly salary of 560 Jordanian dinars (JOD²). Men engineers earn twice as much as the women engineers in terms of basic salary. In addition, certain benefits, such as free phone use, home internet, transportation and health insurance for the family are available exclusively to men.

Nour approached the manager to discuss the matter, but he indicated that unmarried women did not need a higher salary or benefits. Nour thinks that, if she were married, the excuse would be that she had a husband to support her, and that the outcome would be the same. She believes that women engineers in the company should organize to end this discrimination.

^٢ يعادل الدينار ٤,١ دولار تقريباً (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤).

² JOD equals approximately 1.40 USD (December 2014).



Man Family insurance policy

Woman: Paediatrician bill "REIMBURSEMENT DENIED". Justification: Personal insurance policy

#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأنه يحق للرجل والمرأة الحصول على مزايا عائلية BECAUSE WOMEN AND MEN SHOULD BE ENTITLED TO THE SAME FAMILY ALLOWANCES

معلومات شخصية:	PROFILE
الاسم: ساما	Name: Sama
المهنة: وكالة سفر	Occupation: Travel Agent
مكان العمل: وكالة سفر	Employer: Travel Agency

تعمل ساما في وكالة سفر تضم أيضاً ٢١ موظفاً غيرها. وقد حددت الشركة الأجر الشهري بمبلغ ٥٠٠ دينار للرجال والنساء، ولكنها تمارس تمييزاً واضحاً يتجلى في بوليصة التأمين التي تقدمها، إذ لا يحق للمرأة، على عكس الرجل، إدراج زوجها وأولادها في البوليصة. وترى ساما بضرورة تحسين القوانين للقضاء على التمييز وضمان المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

Sama works in a travel agency with 21 other employees. The company has set the monthly salary at 500 JOD, for both men and women. However, only the men are entitled to include their children under the company's insurance policy, whereas women are not. Sama thinks that there should be better legislation in place to end such discrimination and ensure gender equality in the workplace.



Work contract: 190 JOD Check: 90 JOD

#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأن الرجل والمرأة يجب ان يحصلوا على
ما هو متفق عليه في عقد العمل
BECAUSE WOMEN AND MEN SHOULD
BE PAID WHAT HAS BEEN AGREED IN
THEIR EMPLOYMENT CONTRACT

معلومات شخصية: PROFILE

الاسم: فرح	Name: Farah
المهنة: معلمة	Occupation: Teacher
مكان العمل: مدرسة خاصة	Employer: Private School

عملت فرح كمعلمة في مدرسة خاصة تضم أيضاً ١٣ موظفاً وأغلبهم من النساء. وقّعت فرح عقداً مع المدرسة تتقاضى بموجبه ١٩٠ ديناراً شهرياً فقط، الحد الأدنى للأجور في الأردن. ورغم توقيع عقد العمل، قالت إدارة المدرسة لفرح إنها ستتقاضى أثناء الفصل الأول ١٢٥ ديناراً في الشهر فقط. ومع ذلك، لم تتقاضى فرح في نهاية كل شهر سوى ٩٠ ديناراً، كما طلب منها دفع ٢٤ ديناراً من أجل الضمان الاجتماعي. وقد واجهت إدارة المدرسة بذلك، مما أدى إلى فصلها. ورفعت فرح الأمر إلى الجهات المعنية، ولا تزال القضية بانتظار الحكم فيها.

Farah worked as a teacher in a private school with 13 other colleagues, most of whom were women. Farah signed a contract with the school agreeing to a monthly salary of 190 JOD, the national minimum wage. Despite the contractual agreement, the school management told Farah that during her first semester she would only be paid 125 JOD per month. However, at the end of each month, Farah only received 90 JOD, and was also required to pay 24 JOD for social security. Farah confronted the school's management and as a result, she was fired. Farah filed a case with the relevant authorities, but it is still pending.



الأجر الشهري ١٩٠ ديناراً



الأجر الشهري ٤٠٠ ديناراً



#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأن المؤهلات والجهود والمسؤوليات و ظروف
العمل هي التي يجب أن تحدد الأجور وليس الجنس
BECAUSE QUALIFICATIONS, EFFORTS,
RESPONSIBILITIES AND WORKING CONDITIONS
SHOULD DETERMINE WAGES, NOT GENDER

معلومات شخصية:	PROFILE
الاسم: علياء	Name: Alia
المهنة: معلمة مدرسة	Occupation: Teacher
مكان العمل: مدرسة خاصة	Employer: Private School

علياء معلمة فنون ونشاط بدني تتقاضى ١٩٠ ديناراً شهرياً، فيما يتقاضى سائق الحافلة في المدرسة ٤٠٠ دينار. وبالرغم من أن الوصف الوظيفي لا يشمل مرافقة باص، إلا أنه يُتَّهم على علياء أن ترافق الأطفال في الحافلة من وإلى المدرسة صباحاً ومساءً خارج ساعات عملها الرسمية دون أي تعويض عن هذا العمل الإضافي. علياء تعتقد أن المؤهلات والجهود والمسؤوليات هي التي يجب أن تحدد الأجور وليس الجنس.

Alia is a physical education and arts teacher who is paid 190 JOD per month. The bus driver hired by the same school earns 400 JOD. Although it is not part of her job description, Alia is expected to accompany the children on the bus to and from school every morning and afternoon outside her official working hours, without being compensated for the extra work. Alia thinks that qualifications, efforts and responsibilities should determine wages, not gender.



#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأنه يجب عدم التمييز بين المرأة والرجل في شروط وأحكام المنح الدراسية BECAUSE TERMS AND CONDITIONS OF SCHOLARSHIPS SHOULD BE THE SAME FOR WOMEN AND MEN

معلومات شخصية:	PROFILE
الاسم: ياسمين	Name: Yasmine
المهنة: أستاذة جامعية	Occupation: Professor
مكان العمل: الجامعة	Employer: University

تعمل ياسمين كأستاذة في إحدى الجامعات الأردنية. وكانت ياسمين وزملائها قد حصلوا على منحة دراسية في إحدى الجامعات في الخارج. ومع ذلك، تُقدم الجامعة الأردنية للأستاذ الجامعي دعماً مالياً أكبر، وتسمح له بإحضار ثلاثة من أفراد أسرته معه، وتمنحهم جميعاً تأميناً صحياً، وتدفع تكاليف رطلتهم. أما ياسمين فتحصل على دعم مالي أقل، ولم يُسمح لها بإحضار أسرتها معها. ولذلك قابلت ياسمين رئيس الجامعة عدة مرات بهدف مناقشة المسألة. وقد جاء إصرارها بنتيجة طيبة مُحدثاً عدة تغييرات إيجابية في ممارسات الجامعة لضمان الاستفادة المرأة والرجل من شروط المنح بالتساوي.

Yasmine is a professor at a university in Jordan. Yasmine and her colleagues were awarded a scholarship for further specialised studies at a university abroad. However, the Jordanian university provided additional financial support to the male professors, and allowed three family members to accompany them, and covered their health insurance and travel expenses. Yasmine, on the other hand, received less financial support and was not allowed to bring any family members with her. She contacted the president of the university repeatedly to discuss the matter. Her persistence paid off, resulting in many positive changes in the university's practices including the same scholarship terms for both women and men.



Top: Tips for women, Tips for men

Bottom: Tips for all

#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأن المزايا يجب أن تقوم على
الجدارة وليس الجنس
BECAUSE BENEFITS SHOULD BE
BASED ON MERITS, NOT GENDER

معلومات شخصية: PROFILE

الاسم: Amal Name: Amal
المهنة: مصففة شعر Occupation: Hairdresser
مكان العمل: صالون حلاقة للسيدات Employer: Hair salon for women

تعمل أمال كمصففة للشعر في صالون حلاقة للسيدات. ويعمل في الصالون ١٠ موظفين يتقاضون أجورهم تبعاً لسنوات خبرتهم بغض النظر عن جنسهم بدءاً من ٢٠٠ دينار شهرياً. ومع ذلك، لا يوزع البقشيش بالتساوي، إذ يحصل الموظفون على ٤٠-٥٠ في المائة أكثر من الموظفات. وبعد عقد عدة اجتماعات بين الموظفات، قررن إعلام المدير بذلك. وطالبن بتوزيع البقشيش بالتساوي، وهددن بتحصيل البقشيش بشكل إفرادي. وقد أثمرت جهودهن بالفعل، إذ قرر المدير توزيع البقشيش بالتساوي.

Amal is a hairdresser working in a hair salon for women. The salon has 10 employees who are paid according to their years of experience, regardless of their sex, starting from JOD 200 per month. However, tips received by clients were not split equally. The men employees claimed 40-50 per cent more of the tips than the women. After several meetings among the female members of staff, they decided to raise the issue with their manager. They demanded that tips be distributed equally and threatened to collect tips on an individual basis. The women's efforts paid off, and the manager decided that all tips should be distributed equally between all employees, irrespective of sex.



Male Teacher: More than 190 JOD

Female Teacher: Less than 190 JOD

#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأنه ينبغي أن يحصل الرجل والمرأة
على الأجر المتساوي للعمل المتساوي
BECAUSE WOMEN AND MEN SHOULD
GET EQUAL PAY FOR EQUAL WORK

معلومات شخصية:

الاسم: رانيا	PROFILE Name: Rania
المهنة: معلمة	Occupation: Teacher
مكان العمل: مدرسة خاصة	Employer: Private School

عملت رانيا كمعلمة في قسم الفتيات في مدرسة خاصة مع ٨٥ موظفة أخرى. وقد قبلت رانيا بالتدريس مقابل ٩٠ ديناراً ، الحد الأدنى للأجور في الأردن، ديناراً لأنها كانت لا تزال جديدة في مجال التدريس، ولكنها وجدت لاحقاً بأن أحد زملائها يتقاضى أكثر من ١٩٠ ديناراً رغم تمتعهما بالخبرة والمؤهلات ذاتها. كما لاحظت بأن المعلمات يتقاضين أقل من المعلمين رغم أنهن يعملن ساعات أطول وفي قسمين في حين يعمل المعلمون في قسم واحد فقط. ولذلك قررت رانيا ترك عملها بعد اكتشافها لهذا التمييز المستمر. ويحدو رانيا الأمل أن تساعد قصتها في تغيير هذه الممارسات التمييزية وأن تعامل المعلمات بصورة منصفة في المستقبل..

Rania worked as a teacher in the girls' section of a private school with 85 other women employees. Rania agreed to teach for a monthly salary of 190 JOD, the national minimum wage, since she was still new to teaching. However later on, Rania discovered that one of her male colleagues was getting paid more than 190 JOD, although he had the same level of experience and qualifications. She also noticed that women teachers who were working more hours for two departments got paid less than the male colleagues who worked fewer hours in one department. After witnessing this on-going discrimination, Rania decided to quit her job in the school. Rania hopes that her story will help change such discriminatory practices, and that female teachers will be treated fairly in the future.



Job application: REJECTED

#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأن الأمومة لا يجب ان تكون عائق
في الحصول على وظيفة
BECAUSE MOTHERHOOD SHOULDN'T
BE AN OBSTACLE TO GETTING A JOB

معلومات شخصية: PROFILE

الاسم: نسرين Name: Nisreen
المهنة: باحثة عن عمل Occupation: Job Seeker
مكان العمل: لا يوجد Employer: None

نسرين عاطلة عن العمل، وهي تبحث عن عمل منذ بعض الوقت، ولكن عندما بدأ حملها يتضح للعيان، رفض جميع أصحاب العمل المحتملين توظيفها، وبالمثل، يتعين على أي مهاجرة تتقدم بطلب للعمل في مصانع الملابس في الأردن الخضوع لاختبار الحمل على الرغم من أن العمل هناك ليس خطراً على الحامل. فإذا تبين أن المرأة حامل يُرفض طلبها.

Nisreen is unemployed and has been looking for a job for quite some time. However, after her pregnancy started showing, potential employers rejected her applications. Similarly, in the garment factories in Jordan, where the work performed is not hazardous to pregnant women, migrant women who apply for jobs are required to undergo a pregnancy test. If the women are found to be pregnant they are not offered jobs.



ق



#أوقفوا التمييز في مكان العمل #StopDiscriminationAtWork

لأن التحرش الجنسي في مكان العمل غير مقبول BECAUSE SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IS UNACCEPTABLE

معلومات شخصية:	PROFILE
الاسم: ليلى	Name: Leila
المهنة: عاملة	Occupation: Garment Worker
مكان العمل: مصنع للألبسة	Employer: Garment Factory

تعمل ليلى في مصنع للألبسة في الأردن. وفي أحد الأيام، دعاها أحد مشرفي المصنع للخروج معه في موعد. شعرت ليلى بعدم الارتياح واعتذرت عن الخروج معه لأنها متزوجة. فأحس المشرف بالإهانة وواصل الطلب منها الخروج معه وتحرش بها، مهدداً إياها بزيادة أعباء عملها إن هي رفضت. ليلى فضلت الاستقالة ولم تعلم بأن قانون العمل يحميها ويعاقب المتحرش.

L Leila works in the garment industry in Jordan. One day, a male garment factory supervisor invited her out on a date. Leila felt uncomfortable and declined, saying that she was married and not interested. The supervisor was offended, and continued to ask her out and harassed her, threatening to increase her work load if she refused to go out with him. Leila chose to leave her job as she was not aware that the labor law protects her from sexual harassment and condemns the harasser.

#أوقفوا التمييز في مكان العمل

قصص حول التمييز في مكان العمل في الأردن

لا شك أن التعليم ضروري من أجل الإدماج الاجتماعي والاقتصادي، ولكن لم يؤدّ تعليم المرأة في الأردن إلى حصولها على أجور لائقة، وظروف عمل لائقة، وآفاق لائقة للتطور الوظيفي. وفي الواقع، وضع المنتدى الاقتصادي العالمي في ٢٠١٤ الأردن في المرتبة ١٤٠ من أصل ١٤٢ بلداً من حيث مشاركة المرأة وفرصها اقتصادياً.

تمنع أشكال متعددة من التمييز وغيرها من العوائق الهيكلية المرأة من المشاركة في سوق العمل على قدم المساواة مع الرجل. ويُعتبر انخفاض الأجور، ومحدودية فرص الوصول إلى مناصب قيادية، وعدم كفاية رعاية الأطفال خير أمثلة على ذلك. ويستمر الاستخفاف بوظائف المرأة ومؤهلاتها بسبب الصور النمطية والأحكام المسبقة والمعايير الاجتماعية والثقافية التي تصور الرجل على أنه المعيل والمرأة على أنها مجبرة المنزل. ويسهم غياب القوانين واللوائح الفعالة وعدم الإلمام بحقوق المرأة وضعف تمثيلها وضعف قدرتها على المفاوضة في بخس قيمة مساهمتها في سوق العمل.

^١المنتدى الاقتصادي العالمي ٢٠١٤، التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين ٢٠١٤.

أُعد هذا الكتيب بفضل مساهمات أعضاء اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور في الأردن وكلاً من أندريا دافيللا، وكارلا أونغر، وسبييرا مكغوان، وإيمان عكور، وإيمانويلا بوزان، وليزا وونغ، وميريام الفصيفي، ونسرين بطحيشش أبو راغب، وريم أصلان، وريهام راشد، وسلوى كناعنة، وسورايا خليل، وستيفن كارب، وتينا أولي. كما وضعنا ديناً علوانياً وأيمن معضاد الرسوم التوضيحية والتصميم.

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية © ٢٠١٥

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch - 1211, Geneva 22 - Switzerland
يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان - القنطاري
ص.ب. 4088-11 رياض الصلح بيروت 11072150
بيروت - لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org.lb

#أوقفوا التمييز في مكان العمل

قصص حول التمييز

في مكان العمل
في الأردن

منظمة العمل الدولي
المكتب الإقليمي للدول العربية



الأردن
الإنصاف في الأجور

#أوقفوا التمييز في مكان العمل

الجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

قصص حول التمييز

في مكان العمل في الأردن

منظمة العمل الدولي
المكتب الإقليمي للدول العربية