

تحليل واقع النوع الاجتماعي في القطاع العام (دراسة نوعية لوزارة العمل)

إعداد

د. عبير بشير دبابنة
أستاذ مساعد - الجامعة الأردنية

شباط / ٢٠١٠

تقديم

انطلاقاً من المسؤوليات و المهام المناطة باللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة و التي تأسست عام ١٩٩٢ برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة كمرجعية وطنية معنية بقضايا ونشاطات المرأة في المملكة والتي ترجمت الرؤية الملكية الداعية لتفعيل دور المرأة وزيادة مشاركتها وحمايتها من التمييز والعنف ، وتعبيراً عن التزام الأردن بمقررات الاتفاقيات والمعاهدات وخطط العمل الدولية، لاسيما برنامج عمل بيجين واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي صادقت عليها المملكة، فقد أولت اللجنة موضوع دمج النوع الاجتماعي في الحياة العامة في مختلف المجالات اهتماماً كبيراً.

وفي هذا الإطار قادت اللجنة، مبادرة وطنية واسعة النطاق ضمت مؤسسات أردنية حكومية وغير حكومية وخبراء وأفراداً أسفرت عن وضع إستراتيجية وطنية للمرأة لأول مرة في الأردن وقد تم وضع الإستراتيجية الأخيرة للأعوام (٢٠١٠-٢٠١٦) و تتضمن عدة محاور و منها محور التمكين الاقتصادي , وتنفيذاً لما ورد في هذا المحور تنفذ اللجنة مشروع دمج النوع الاجتماعي في الحياة العامة ضمن المبادرة العربية الدنمركية في الشرق الأوسط.

حيث تم تمويل هذا المشروع من قبل وزارة الخارجية الدنمركية ابتداءً من شهر نيسان ٢٠٠٧ . وتعد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الجهة المخولة بتنفيذ هذا المشروع بالشراكة مع المركز الدنمركي للبحوث المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي KVINFO. كما وتتعاون اللجنة الوطنية في هذا الإطار مع كل من وزارة التخطيط والتعاون الدولي و وزارة العمل ومجموعة نقل كممثل عن القطاع الخاص, باعتبارهم الشركاء الأساسيين المنتفعين من المشروع.

وتأتي دراسة تحليل النوع الاجتماعي في القطاع العام / وزارة العمل كأحد أنشطة المشروع حيث تعد الوزارة جهة رئيسية في الجهود الوطنية الرسمية لدمج النوع الاجتماعي في عملية الاقتصاد الوطني في سوق العمل والتي هي أيضا شريكة مع اللجنة في المشروع .

و تعتبر هذه الدراسة مبادرة للإسهام في توفير قاعدة معرفية أكثر علمية للنظم و الممارسات السائدة في القطاع العام بشأن عمليات دمج النوع الاجتماعي وآلياتها.

و تأمل اللجنة من إجراء تلك الدراسة التعرف على واقع الوزارة من حيث النوع الاجتماعي في مختلف المستويات , مستوى التشريع و الممارسة ذات الصلة وتمثيل كلا الجنسين في الوزارة بالإضافة إلى الاتجاهات ومستوى الثقافة السائدة داخل الوزارة , وتأمل اللجنة أن تساعد الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تحول دون إدماج منظور النوع الاجتماعي بصورة تامة في الوزارة من وجهة نظر العاملين والعاملات , وتحليل التشريعات والممارسات التي يحتكم إليها سير العمل داخل الوزارة ودورها في تعزيز عمليات الإدماج المنشودة.

وتكمن أهمية الدراسة في ريادة أهدافها الرامية إلى العمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي في التيار العام وسعيها للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة وتحقيق مشاركة فعالة للمرأة تضمن تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين سواء داخل الوزارة أو في مجالات الخدمة التي تؤديها الوزارة و المجالات التي تعنى بها وخاصة فيما يتعلق بسياسيات التشغيل والاستخدام. وصولا إلى تنمية اجتماعية واقتصادية مستدامة تضمن للمرأة حق العمل في المشاركة واتخاذ القرار وتؤدي إلى زيادة مشاركتها كميا و نوعيا في بيئة متكافئة و مواتية تضمن لكلا الجنسين حقوقهما وتتلاءم وطبيعة أدوارهما واحتياجاتهما.

و تقدر اللجنة عاليا الجهود العلمية والعملية والبحثية والتدريبية التي تبذلها مختلف الجهات منها و المنظمات و الهيئات النسائية و الجهات الأكاديمية. كما وتشكر اللجنة الباحثة د. عبير دبابنة و فريق الأمانة العامة للجنة و شركائها من وزارة العمل و كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة.

أسمى خضر
الأمينة العامة
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

المقدمة

انطلاقاً من ثوابتنا الدستورية وإيماناً بأن حقوق المرأة ما هي إلا نهج قائم على حقوق الإنسان المستمدة من أحكام شرائعنا السماوية، وتأكيداً لأهمية دعم مشاركتهم في بلورة وتطوير سياسات وبرامج التنمية، وتأكيداً على ضرورة تحقيق العدل والمساواة بين الجنسين في المشاركة في الفرص والسيطرة على الموارد والاستفادة منها، بدأ العمل بمنهاج إدماج منظور النوع الاجتماعي في التيار العام والذي برز في الثمانينات والتسعينات من القرن العشرين، ليتمكن النساء والرجال من الحصول على الموارد والمنافع والتحكم بها من داخل التيار التنموي السائد .

وسعياً لمواجهة التحديات الرئيسية لهذا النهج والمتمثلة بإدماج النوع الاجتماعي في كافة المؤسسات والقطاعات، وتأسيساً لحساسية هذا المفهوم، جاءت مبادرة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وعلى رأسها صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، وبدعم من السفارة الدنمركية للعمل على تحليل واقع النوع الاجتماعي في مؤسسات كلا القطاعين العام والخاص في المملكة الأردنية الهاشمية،

تمهيدا لإدماج منظور النوع الاجتماعي على مستوى مؤسسي وذلك للعمل على تلبية الحاجات العملية والإستراتيجية للمرأة الذي يقوم على توفير فرص متكافئة في عملية التمثيل وتوزيع الموارد وتوفير فرص تتناسب والأدوار الإيجابية والاجتماعية للمرأة.

من هنا أخذت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة على عاتقها تنفيذ سياسة النهوض بالمرأة واحتياجاتها وذلك بالتحالف مع الشركاء الفاعلين والمؤثرين في المسيرة التنموية للمرأة والمؤمنين بأهمية وحتمية المخرجات التنموية الإيجابية المترتبة على تحقيق إدماج النوع الاجتماعي. وفي هذا الإطار كان لوزارة العمل الدور الريادي الفاعل بالعمل مع اللجنة الوطنية كحليف إستراتيجي لدعم عملية التنمية المستدامة حيث تم تقديم كل الدعم لفريق البحث لغايات التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في الوزارة ومديرياتها وإجراء التقييم اللازم ومن ثم العمل على رسم خطة العمل اللازمة لتحقيق منظور الإدماج.

نبذة عن وزارة العمل

تم إنشاء وزارة العمل كوزارة مستقلة في عام ١٩٧٦ بموجب نظام تنظيمها رقم (٤٠) لسنة ١٩٧٦. وتتولى الوزارة منذ نشأتها مسؤولية تحقيق الأهداف العامة لشؤون العمل والعمال في المملكة ولمواكبة التطورات الاجتماعية والاقتصادية تم إصدار قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ووضع نظام تنظيم إداري للوزارة رقم (٣٨) لسنة ١٩٩٤ وتعديلاته. وأنيط بالوزارة تنفيذ المهام التالية (وزارة العمل، ٢٠٠٨) :

- تنظيم قطاع العمل وتحديث تشريعاته لتلبية الاحتياجات المتجددة لسوق العمل في ضوء التطورات الاجتماعية والاقتصادية ضمن إطار يحفظ حقوق أطراف الإنتاج ويساهم في تشجيع الاستثمارات الأجنبية.
- المساهمة في تطوير القوى العاملة من خلال مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني.
- المشاركة في مشاريع تنمية الموارد البشرية وتطوير القوى العاملة.
- تطبيق قانون تنظيم العمل المهني.
- تنظيم العمالة الوافدة في سوق العمل الأردني.
- العمل على توفير فرص العمل وتشغيل الأردنيين.

- إعادة تنظيم وهيكلية الوزارة لتمكينها من تحقيق أهدافها بفاعلية.
- بناء قاعدة بيانات سوق العمل.
- تعزيز الشراكة والتعاون مع القطاع الخاص.
- تعزيز الشراكة والتعاون الإقليمي والدولي.
- تعزيز الشراكة والتعاون مع مؤسسات إعداد وتنمية القوى البشرية.

وتسعى الوزارة إلى تحقيق المهام المناطة بها من خلال مركزها الرئيسي في عمان، والمديريات التابعة لها في ضواحي مدينة عمان وبقية محافظات المملكة. وتضم الوزارة والمديريات قرابة (٦٣٤) موظف وموظفة ٦٢٪ من الذكور و ٣٨٪ من الإناث . ويعمل في مركز الوزارة ١٣٢ موظف وموظفة ٦١٪ من الذكور و ٣٩٪ من الإناث. الغالبية العظمى منهم حاصلين على درجة البكالوريوس ونسبة الحاصلين منهم على درجة الدكتوراه من الذكور ٨٣٪ ومن الإناث ١٧٪ من عدد الحاصلين على ذات الدرجة.

أما عن التوزيع الوظيفي للموظفين والموظفات في المواقع الوظيفية القيادية والإشرافية، فقد بلغت نسبة الموظفين الذكور العاملين في منصب مدير مديرية ٨٨٪ مقابل ١٢٪ من الموظفات الإناث. كما بلغت نسبة الذين يعملون بمنصب مستشار ٨٣٪ من الذكور مقابل ١٧٪ من الإناث والذين يعملون في منصب رئيس قسم ٧٣٪ من الذكور ومن الإناث ٢٧٪، في حين شكلت نسبة الإناث اللواتي يعملن في منصب رئيس ديوان ١٠٠٪ من عدد العاملين في هذا المنصب. وتشير هذه المؤشرات الإحصائية إلى أن الوظائف الإشرافية العليا قد تركزت في أيدي الذكور، وسوف تسعى الدراسة إلى بحث و تفسير هذه النتائج من خلال المقابلات النوعية التي تم إجرائها مع الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة .

مشكلة الدراسة

انطلاقاً من رؤية ثاقبة هادفة إلى ضرورة العمل بحساسية جندرية تجاه قضايا المرأة وحاجاتها العملية والإستراتيجية، من أجل القضاء على كافة أشكال التمييز ضدها، وتعزيز مشاركتها على صعيد التيار الرئيسي لعملية التنمية جاءت هذه الدراسة للوقوف على تحليل واقع النوع الاجتماعي في وزارة العمل اخذين بالاعتبار تحليل النوع الاجتماعي على مستوى التمثيل والموارد والثقافة السائدة والتشريعات باستخدام المنهج النوعي وذلك ليصار إلى تأسيس هذه المنظور في الوزارة تحقيقاً للعدالة وتكافؤ الفرص بين كلا الجنسين.

أهمية الدراسة ومبرراتها

تكمن أهمية الدراسة من ريادة أهدافها الرامية إلى العمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي في التيار العام وسعيها للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والتي تنادي بها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) وغيرها من الاتفاقيات الدولية للنهوض بعملية التنمية الشاملة وصولاً إلى تنمية اجتماعية واقتصادية مستدامة تضمن للمرأة حق العمل والمشاركة واتخاذ القرار وتحقيق فرص متساوية ومتكافئة بين كلا الجنسين تتلاءم وطبيعة أدوارهم واحتياجاتهم .
ومن المبررات التي دعت إلى إجراء هذه الدراسة :

١. أن عملية إدماج النوع الاجتماعي في التيار العام تتطلب ضمناً إجراء عملية تحليل لواقع النوع الاجتماعي في المؤسسات ليصار إلى عملية مأسسة هذا المفهوم في المنظمات والمؤسسات المستهدفة .
٢. العمل على تقديم رؤية إصلاحية للمؤسسات لمراعاة احتياجات ومتطلبات النوع الاجتماعي والعمل على إدماجها في كل مراحل العمل التخطيطية والإشرافية والتنفيذية والتقييمية لتحقيق التنمية المستدامة .

٣. تتميز هذه الدراسة باستخدامها للمنهج النوعي في إجراء تحليل واقع النوع الاجتماعي لما يتمتع به هذا المنهج من قدرة على تحليل العلاقات والقيم والاتجاهات السائدة بين العاملين والعاملات والتعرف بعمق على آراء واتجاهات الموظفين والموظفات إزاء عملية إدماج منظور النوع الاجتماعي في التيار العام.
٤. تقديم خطة عمل من شأنها المساعدة في عملية التخطيط ووضع السياسات الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص والقضاء على التمييز ضد المرأة للوصول إلى الموارد ومواقع صنع القرار والمشاركة العامة.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

١. العمل على الكشف عن واقع النوع الاجتماعي على مستوى الموارد والذي يتضمن الموارد المتاحة لكل من الموظفين والموظفات من خدمات ومكافآت وفرص للترقية الوظيفية والحوافز المادية والمعنوية وفرص التطوير والتدريب المهني.
٢. التعرف إلى مدى حساسية الأنظمة والآليات المعمول بها في عملية التعيين وتوزيع الموظفين والموظفات على المواقع الإدارية المختلفة (الإشرافية، الوسيطة، القاعدية) في الهيكل التنظيمي للوزارة .

٣. التعرف إلى مستوى الثقافة السائدة بين الموظفين والموظفات والتي تحكم سير العمل وعلاقات القوة والاتجاهات المعمول بها داخل إطار العمل.

٤. تحليل التشريعات التي يحتكم إليها سير العمل داخل الوزارة للتعرف على مدى تمتع المرأة والرجل بذات الحقوق وتحملهم لذات الواجبات، والكشف عن مدى مراعاة الممارسات والإجراءات المعمول بها لغايات تطبيق الأنظمة والتعليمات لحاجات وضرورات تحقيق تكافؤ الفرص بين الموظفين/ات وعدم التمييز على أساس الجنس.

٥. تقديم خطة عمل مستندة إلى نتائج الدراسة التي من شأنها مساعدة متخذي القرار في العمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي في الوزارة.

تساؤلات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة لابد من العمل على إجابة التساؤلات التالية :

١. ما مدى مراعاة وزارة العمل لقضايا النوع الاجتماعي في عملية تعيين الموظفين والموظفات وتوزيعهم على المواقع الإدارية المختلفة (الإشرافية والوسطية والقاعدية) سواء داخل العاصمة عمان أو في المديريات خارجها؟

٢. ما مدى مراعاة الوزارة ومديرياتها عند توزيع الموارد لحاجات النوع الاجتماعي في كل من طرق التدريب والتطوير المهني ومنح الحوافز والمكافآت وتقديم الخدمات والابتعاث؟
٣. ما نوع الثقافة السائدة بين الموظفين والموظفات؟ وهل تراعى احتياجات ومتطلبات النوع الاجتماعي؟
٤. ما مدى مراعاة التشريعات (الأنظمة والتعليمات) لمتطلبات إدماج النوع الاجتماعي؟

الطريقة والإجراءات

جاءت عملية تحليل واقع النوع الاجتماعي في وزارة العمل من خلال أربع مراحل: تمثلت المرحلة الأولى في مراجعة الأدبيات والنظريات والأدلة التدريبية ليصار إلى صياغة مشروع الدراسة. وفي المرحلة الثانية تم التنسيق مع وحدة عمل المرأة في الوزارة لإجراء بعض المقابلات الفردية والجماعية للموظفين والموظفات في الوحدة ، للتعرف على الأنظمة والتعليمات والإجراءات المعمول بها، للمساعدة في عملية إعداد الاستمارة (أداة جمع المعلومات) . وتنتمى ذلك جاءت المرحلة الثالثة والمتمثلة بإجراءات العمل الميداني المتضمنة للمقابلات الفردية والجماعية .

وفي المرحلة الرابعة (النهائية) تم إعداد التقرير النهائي بعد تفريغ المعلومات ووضع خطة عمل ليصار إلى تقديم التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

منهج الدراسة

تقوم دراسة تحليل واقع النوع الاجتماعي على استخدام أسلوب البحث النوعي لتغطية المحاور التالية :

أولاً: المحور المؤسسي: الرامي للكشف عن الرؤية والتوجهات والفرص والمعوقات والمفاهيم والإجراءات وعلاقات القوة والممارسات والثقافة السائدة بين الموظفين والموظفات . وتحقيقاً لذلك ،تم استخدام المنهج الوصفي القائم على دراسة الحالة من خلال إجراء المقابلات النوعية شبه المعمقة

(semi –structured interview schedule)

ثانياً: محور التشريعات (القوانين والأنظمة والتعليمات) التي يحتكم إليها الموظفون والموظفات في الوزارة، والمتمثلة بقانون ديوان الخدمة المدنية النافذ في الوزارة للتعرف على مدى مراعاة هذه التشريعات للحاجات العملية والإستراتيجية للمرأة العاملة من خلال إجراء تحليل مضمون لهذه القوانين والأنظمة والتعليمات.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة والمديريات التابعة لها في المحافظات والبالغ عددهم (٦٣٤) موظف وموظفة، موزعين على كافة مديريات العمل التابعة للوزارة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من ثلاثين موظف وموظفة تمت مقابلتهم بشكل فردي موزعين على الوزارة والمديريات التابعة لها وذلك من خلال تقسيم المملكة إلى ثلاثة أقاليم تبعاً للتوزيع الإداري للأقاليم في المملكة (الشمال والوسط والجنوب) . فقد تم إجراء ١٨ مقابلة في مركز الوزارة في عمان لتمثل إقليم الوسط . وأربع مقابلات في مديرية العمل في مادبا لتمثل إقليم الجنوب علماً بأن عدد الموظفين الكلي فيها ١٦ موظف وموظفة ، وثمانية مقابلات في مديرية العمل في المفرق لتمثل قطاع الشمال وعدد العاملين فيها ١١ موظف وموظفة . وقد تم اخذ أفراد العينة باستخدام أسلوب العينة العنقودية، بحيث تم تقسيم كل مركز / مديرية إلى مديريات وأقسام أو وحدات تابعة لها. وتم اختيار الموظفين والموظفات من كل قسم باستخدام العينة القصدية لتحقيق أهداف الدراسة مع مراعاة اختلاف الجنس في كل مرحلة .

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على أسلوب المقابلات الفردية شبه المهيكلة والمقابلات الجماعية المركزة، إذ تم إعداد استمارتان لإجراء المقابلات النوعية إحداهما موجهة للموظفين والموظفات في المواقع الوظيفية القاعدية والوسطية وأخرى في المواقع الإدارية العليا.

تم إعداد الأدوات المشار إليها بالاعتماد على المقابلات الأولية للموظفين والموظفات والاطلاع على القوانين والأنظمة والتعليمات المطبقة في الوزارة، إضافة إلى الاستفادة من الأدبيات السابقة في ذات الموضوع. اشتملت الاستمارتان على عدد من الأسئلة المفتوحة المتعلقة بآلية التعيين والموارد المتاحة والثقافة السائدة بين الموظفين والموظفات مع ترك الباب لغريق البحث الاستفاضة بالسؤال من أجل تحقيق النتيجة المرجوة من البحث النوعي.

نتائج الدراسة

جاءت نتائج دراسة تحليل واقع النوع الاجتماعي في وزارة العمل على النحو التالي :

- وجود توجه واضح لدى الوزارة نحو زيادة تمثيل الاناث في المواقع الوظيفية المختلفة كما ونوعاً.
- لا يوجد تمييز قائم على اساس الجنس في التعيين وفي تشكيل اللجان المختصة بإجراء المقابلات لغايات التعيين على الرغم من وجود العديد من الاسئلة المتنافية مع ضرورات تحقيق إدماج النوع الاجتماعي مثل السؤال عن الحالة الاجتماعية للمتقدمات للوظائف.

– تكريس الصورة النمطية لعمل المرأة وظهر ذلك من خلال جملة التحديات التالية:

١. التحديات التي تواجهها المرأة للوصول الى مواقع وظيفية متقدمة.

٢. التحديات التي تواجه المرأة في مواقع صنع القرار والمتمثلة في الثقافة الاجتماعية الذكورية السائدة والتي ترفض وجود المرأة في المواقع الادارية العليا.

٣. تحديات ذاتية تتمثل في حالة الصراع الداخلي الذي تعيشه المرأة العاملة لتحقيق ذاتها من جهة والموازنة بين متطلبات الادوار الانجابية والاجتماعية والتي ما زالت تعد الوظيفة الاولى والاساسية للمرأة من وجهة نظر المجتمع والمرأة ذاتها.

– عملت الوزارة على تحدي الصورة النمطية لطبيعة عمل المرأة وذلك من خلال إيجاد فرص عمل جديدة في وظائف كانت حكراً على الرجال مثل وظيفة التفتيش .

– يوجد اتجاهات ايجابية لدى الموظفين/ات داخل وخارج العاصمة عمان نحو عمل المرأة واعتباره حقاً، على الرغم من ان الصورة النمطية لنوع العمل الذي يناسب المرأة ظل محصوراً في الاعمال المكتبية وفي اوقات دواهم محددة.

– الشعور بعدم الرضا لدى موظفي وموظفات مديريات العمل خارج العاصمة عمان نتيجة احساسهم بالتحيز وعدم العدل في توزيع فرص الابتعاث والمشاركة في الدورات مقارنة بموظفي/ات العاصمة عمان.

- لا يوجد تمييز مبني على أساس الجنس فيما يتعلق بالترقية والحواري لموظفين/ات الوزارة ومديرياتها داخل وخارج العاصمة، على أنه ساد الاعتقاد بضرورة وجود معايير تخفف من تأثير العلاقات الشخصية في حالات الترقية الحوازي .
- عدم وجود معايير واضحة لمنح الحوافز والمكافآت في الوزارة ومديرياتها، والمطالبة بوجود حوافز معنوية الى جانب الحوافز المادية .
- استخدام الصيغة الذكورية في الخطاب الرسمي داخل الوزارة ومديرياتها التابعة لها .
- لا تمييز على أساس الجنس في عملية التقييم السنوي للموظفين/ات إلا أن توجهات الموظفين/ات داخل وخارج عمان أكدت احساسهم بوجود تأثير للعلاقات الشخصية في عملية التقييم .
- ساد الاعتقاد بأن المرأة العاملة في مواقع صنع القرار تتميز بجدية ومهنية عالية الأمر الذي ينعكس إيجابياً في مخرجات عملية التقييم.
- لوحظ من خلال الدراسة النوعية الميدانية في الوزارة سواء في المركز الرئيسي في عمان أو في المديريات خارج العاصمة عمان وجود حالة من الخلط المفاهيمي فيما يتعلق بالمقصود بالنوع الاجتماعي وإدماج النوع الاجتماعي.
- ضعف الوعي القانوني للموظفين/ات داخل وخارج عمان بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية.

- عدم رضا الموظفين/ات داخل عمان وخارجها عن تعديلات قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بإلغاء التقاعد المبكر.
- وجود فرق شاسع في نوعية الخدمات المساندة المقدمة للموظفين/ات في الوزارة والمديريات التابعة لها من حيث نقص الخدمات وتدني مستواها وعدم توافر اللوازم والمرافق العامة بالمستوى اللائق.

خطة العمل المقترحة

- في ضوء نتائج تحليل النوع الاجتماعي في الوزارة توصي الدراسة بما يلي :
- **زيادة نسبة تمثيل الاناث في كل من :** الهيكل التنظيمي للوزارة ومواقع صنع القرار والمديريات التابعة للوزارة وفي مجالات العمل المختلفة.
 - **ضرورة وجود سياسة ورؤية واضحة للوزارة في عملية الابتعاث والمشاركة بالدورات التدريبية الداخلية منها والخارجية على ان تتضمن ضرورة تمثيل الاناث في كافة المجالات ومراعاة توزيع الفرص على المديريات خارج العاصمة .**

-استكمال العمل على توفير قاعدة بيانات مصنفة نوعياً تتضمن كافة المعلومات والبيانات المتعلقة بأدوات تحليل النوع الاجتماعي (كخصائص الموظفين/ات المتعلقة بالعمر، المستوى التعليمي، الدرجة،الرواتب، الاجازات، الدورات، المكافآت، التقييم ... وغيرها)

- العمل على قياس مدى الرضا الوظيفي عند الموظفين/ات في الوزارة بشكل دوري للاستفادة من النتائج في عملية التطور المهني للعاملين في الوزارة وضمان تحقيق ادماج النوع الإجتماعي .

- التخطيط لتفعيل عملية إدماج النوع الاجتماعي في كافة المديريات التابعة للوزارة بمختلف محافظات المملكة.

- القيام بعقد الدورات التدريبية المتعلقة بتوضيح مفهوم النوع الاجتماعي وادوات تحليله وضرورات عملية الادماج.

- تفعيل دور وحدة عمل المرأة في الوزارة على أن تناط بها المهام والمسؤوليات التالية:

- * إشراف على سير عملية تصنيف البيانات المصنفة نوعياً.
- * متابعة تنفيذ خطة العمل المقترحة لدراسة تحليل واقع النوع الاجتماعي في الوزارة.
- * استقبال حالات الإبلاغ والتظلم في حالات التمييز المبني على أساس الجنس ومتابعتها.
- * تعيين أخصائي اجتماعي في الوحدة لممارسة دور الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي.

- إجراء دراسة احصائية دورية لتقييم مدى عمل الوزارة على تحقيق إدماج النوع الاجتماعي.
- مراعاة ضرورة العمل على إستخدام لغة حساسة للنوع الاجتماعي في الخطاب الرسمي للوزارة.
- ضرورة العمل على رفع الوعي القانوني للموظفين/ات العاملين في الوزارة ومديرياتها.
- العمل على رفع سوية الخدمات المساندة في المديريات التابعة للوزارة خارج العاصمة عمان.

آليات تنفيذ الخطة المقترحة

• عقد لقاءات دورية بين فريق عمل النوع الاجتماعي والموظفين/ات للتأكد من سير اجراءات تنفيذ خطة العمل وتوثيقها بتقارير خاصة بالوزارة لتكون ركيزة في اجراء التقرير السنوي في نهاية كل عام .

• تعزيز عمل "فريق النوع الاجتماعي" على أن يضم أعضاء من وحدة عمل المرأة ومدير مديرية الموارد البشرية ومدير مديرية شؤون العمال والتفتيش واعضاء من وحدة السياسات والتخطيط الاستراتيجي لضمان تفعيل مهام هذا الفريق .

- تمكين فريق وحدة عمل المرأة من قضايا ومناهج إدماج النوع الاجتماعي من خلال عقد الدورات التدريبية المتقدمة في قضايا النوع الاجتماعي .
- تمثيل النساء في مختلف انواع اللجان مع الأخذ بعين الاعتبار توليهن رئاسة بعض من اللجان المشارك بها بحسب التخصص والخبرة.
- تسهيل عملية ربط فريق العمل بصناع القرار في الوزارة للأخذ بالمقترحات والآراء في رسم السياسات والتخطيط للمشاريع وعمليات التنفيذ والتقييم.
- إعداد تقرير سنوي لغايات التقييم والمتابعة لضمان تغطية شاملة لإدماج النوع الاجتماعي في عملية التمثيل والتوزيع والتشريع .
- عقد ورشة عمل بحضور ممثلين من الوزارة لإعلان نتائج الدراسة وتعميم خطة العمل على كافة الموظفين/ات في الوزارة لضمان التواصل والاستعداد المهني لتمثيل الأليات المقترحة.

للحصول على ملخص البحث النوعي لوزارة العمل , يمكنكم زيارة موقع اللجنة
الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
وعلى الرابط التالي

<http://www.women.jo/ar/documents.php>