

ABSTRACT



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

GENDER AUDITING IN THE PUBLIC SECTOR IN JORDAN

هاتف :

٩٦٢٦٥٥٦٠٧٤١

فاكس ٩٦٢٦٥٥٢٦٧٦٨

ص.ب : ٥١١٨ عمان ١١١٨٣ الأردن

الموقع الإلكتروني : www.women.jo

البريد الإلكتروني : jncw@nets.com.jo



**October
2010**



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

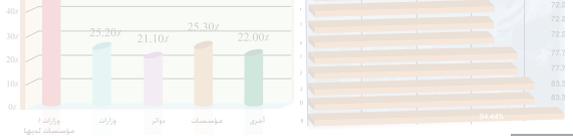
ملخص دراسة

تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي

في القطاع العام

في الأردن

تشرين الأول
٢٠١٠



تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن

ملخص دراسة

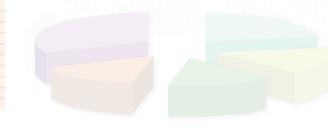
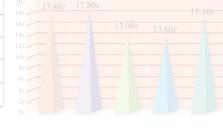
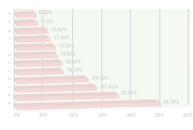
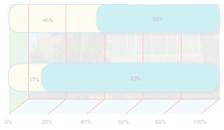
يمكن تصنيف هذه الدراسة من حيث غاياتها بأنها دراسة تقويمية، نظراً لكونها سعت إلى تدقيق وتقويم واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن، من وجهة نظر فئات عينة الدراسة. كما يمكن اعتبار هذه الدراسة بأنها بحث لغايات التطوير والتحديث، إذ تسعى إلى تطوير واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن بمختلف مؤسساته، ووضع مجموعة من التوصيات المناسبة في ضوء نتائج التغذية الراجعة. أما من حيث طريقة إجرائها، فتعد دراسة مسحية وصفية تحليلية هدفت إلى تعرّف واقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارات القطاع العام ودوائره ومؤسساته، من خلال تحليل استجابات فئات عينة الدراسة لاستمارة الدراسة/ أداة المسح ببعديها الكمي والنوعي، فهي دراسة تمزج وتنوع بين التصميمين الكمي والنوعي.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. تعرّف واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن بمختلف مؤسساته: وزارات، دوائر، مؤسسات، جهات حكومية أخرى، من منظور منهجية تدقيق النوع الاجتماعي.
2. تعرّف نسبة تمثيل الذكور والإناث في السلم الوظيفي للقطاع العام في الأردن والفجوات في التعيين والترقية فيما بينهما، حسب: المستويات الإدارية المختلفة (الإدارة العليا، والوسطى، والتنفيذية)، والوظائف القيادية وغير القيادية، والمراكز/ المسميات الوظيفية المختلفة، وفئات عينة الدراسة.
3. تعرّف أثر حجم المؤسسة/ عدد الموظفين/ات في المؤسسات الرسمية، على نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي وفي المراكز الوظيفية القيادية للقطاع العام في الأردن بمؤسساته المختلفة.
4. تعرّف أثر نسبة تمثيل الإناث في وظائف الإدارة العليا على نسبة تمثيلهن في الكادر الوظيفي وفي المراكز الوظيفية القيادية للقطاع العام في الأردن بمؤسساته المختلفة.
5. المقارنة بين نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي وفي المراكز الوظيفية القيادية للمؤسسات الرسمية التي تتوفر لديها وحدات معنية بالنوع الاجتماعي أو المرأة كمجموعة واحدة، وبين نسبة تمثيلهن في المؤسسات الحكومية الأخرى، التي لا تتوفر لديها مثل هذه الوحدات.
6. تعرّف الإطار التنظيمي/ المؤسسي المعني بالمرأة أو النوع الاجتماعي على المستوى الوطني، وعلى مستوى





- المؤسسات الحكومية المختلفة الممثلة للقطاع العام في الأردن، وتعرّف مدى فعالية هذا الإطار وأبرز إنجازاته.
٧. تعرّف مدى استهداف المرأة بشكل محدد أو إدماج بنود خاصة بالمرأة أو النوع الاجتماعي في سياسات وتشريعات واستراتيجيات وخطط وبرامج ومشاريع المؤسسات الحكومية (التي ليس لديها وحدات معنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي)، وأبرز إنجازاتها ضمن هذا المجال.
٨. تعرّف طبيعة علاقة المؤسسات الحكومية الممثلة للقطاع العام في الأردن مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ومستوى ودرجة فاعلية هذه العلاقة ومقترحات تفعيلها.

مجتمع الدراسة وعينتها

اشتملت عينة الدراسة الكلية على جميع الوزارات والدوائر والمؤسسات والجهات الحكومية الأخرى في الأردن التي استجابت لاستمارة الدراسة/ أداة المسح المرسله لها والتي تم إجراء التحليلات عليها سواء بعدها الكمي أم النوعي أم كليهما معاً، وقد بلغ عددها (٨١) وزارة ومؤسسة ودائرة وجهات حكومية أخرى شكّلت ما نسبته (٧٢,٣٢٪) من إجمالي عدد الوزارات والدوائر والمؤسسات والجهات الحكومية الأخرى في الأردن التي تمثّل مجتمع الدراسة وهو القطاع العام بأكمله والبالغ عددها (١١٢) وزارة ومؤسسة ودائرة وجهات حكومية أخرى.

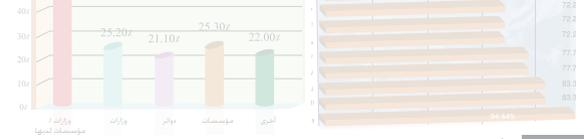
أداة الدراسة

لغايات تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، وتعرّف وتدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن، فقد تم بناء استمارة حصر البيانات والمعلومات المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي في القطاع العام، بهدف جمع البيانات من الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية، علماً بأن الاستمارة تم توزيعها على أُل (١١٢) جهة حكومية بينما استجابت عليها (٨١) وزارة ومؤسسة ودائرة حكومية فقط.

المعالجات الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، فقد تم استخدام برمجية (SPSS) الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لغايات إجراء المعالجات والتحليلات الإحصائية والإجابة عن أسئلة الدراسة المتصلة بالبعد الكمي لاستمارة الدراسة/ أداة المسح، كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإجراء تحليل الارتباط وتحليل التباين (حاسوبياً) لتحليل استجابات فئات عينة الدراسة المختلفة والإجابة عن أسئلتها.



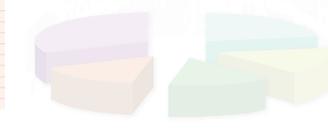
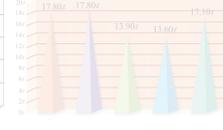
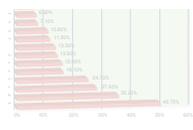
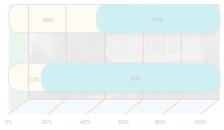


أبرز نتائج الدراسة

فيما يتعلق بأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد كانت على النحو الآتي:

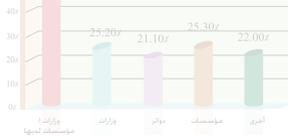
- بلغت نسبة الإناث الموظفات في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة (٤٤,٩٪) من إجمالي عدد الموظفين والموظفات.
- كانت نسبة تمثيل الإناث وفق القطاعات على النحو الآتي: (٣٠,٧٪) في قطاع التشريع والرقابة، و(٧,٦٪) في قطاع الشؤون الدينية/الإسلامية، و(١٧,٥٪) في قطاع النقل، و(١٨,٩٪) في قطاع الموارد الطبيعية، و(٢٣,٨٪) في قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات، و(٢٩,٥٪) في قطاع المال، و(٢٨,٧٪) في قطاع الاقتصاد، و(٥٦,٥٪) في قطاع الموارد البشرية، و(٤٩,٨٪) في قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي، و(٢٧,٢٪) في قطاع الثقافة والإعلام، و(٢٦,٤٪) في قطاع الشؤون العامة.
- بالنسبة للوزارات والمؤسسات والدوائر الرسمية التي تجاوزت نسبة الإناث الموظفات فيها نسبة الذكور الموظفين، فهي ثلاثة: وزارة التربية والتعليم بنسبة (٥٨٪)، ووزارة الصحة ووزارة التنمية الاجتماعية بنسبة (٥١٪) لكل منهما.
- بلغت نسبة الإناث حسب المستويات الإدارية المختلفة ما يلي: (١٠٪) فقط في الوظائف الإدارية العليا، و(١٨٪) في الوظائف الإدارية الوسطى، و(٤٦٪) في الوظائف الإدارية التنفيذية، أي أن نسبة الإناث تنخفض كلما ارتفعنا في السلم الوظيفي باتجاه قمة الهرم وتزداد كلما انخفضنا في السلم الوظيفي باتجاه قاعدة الهرم، أي أن العلاقة عكسية، وذلك على عكس الذكور الذين ترتفع نسبتهم كلما ارتفعنا في السلم الوظيفي وتنخفض نسبتهم كلما انخفضنا في السلم الوظيفي في المؤسسات الرسمية، أي أن العلاقة طردية.
- بلغت نسبة الإناث في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة، (١٧٪) في الوظائف القيادية، و(٤٦٪) في الوظائف غير القيادية.
- بالنسبة للوزارات والمؤسسات والدوائر الرسمية التي تجاوزت نسبة الإناث اللواتي يشغلن الوظائف القيادية فيها نسبة الذكور شاغلي الوظائف القيادية، فهي اثنتان: دائرة المكتبة الوطنية وجاءت بالمرتبة الأولى بنسبة (٥٧٪)، ووزارة التنمية السياسية وجاءت بالمرتبة الثانية بنسبة (٥٣٪)، على الرغم من أن نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي لكل منهما لم تتجاوز (٤٤٪).
- تتركز الإناث بنسب عالية في الوظائف التنفيذية كموظفات بلا مراكز وظيفية إشرافية أو قيادية، وفي المحافظات والألوية بدرجة أولى ثم في مراكز الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية.
- إن فئة الجهات الحكومية التي تتوفر لديها وحدات معنية بالنوع الاجتماعي أو المرأة هي الأعلى من حيث نسبة الإناث الموظفات فيها، إذ تُشكل (٥١,٣٪) من إجمالي الموظفين/الموظفات.





- يوجد أثر لحجم المؤسسة/ عدد الموظفين في المؤسسات الحكومية المختلفة على نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي، وطبيعة هذه العلاقة طردية، أي أنه كلما زاد حجم المؤسسة/ عدد الموظفين في مؤسسات القطاع العام المختلفة، زادت نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي لدى هذه المؤسسات، وبدرجة قوة متوسطة نسبياً. بينما لا يوجد أثر لحجم المؤسسة/ عدد الموظفين في المؤسسات الرسمية، على نسبة تمثيل الإناث في المراكز الوظيفية القيادية في هذه المؤسسات.
- يوجد أثر لنسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي للقطاع العام في الأردن بمؤسساته المختلفة على نسبة تمثيل الإناث في المراكز الوظيفية القيادية لدى هذه المؤسسات، وطبيعة هذه العلاقة طردية، أي أن وجود النساء بنسبة عالية في الكادر الوظيفي لدى المؤسسات الحكومية ينعكس على زيادة وجودهن في المراكز الوظيفية القيادية لدى هذه المؤسسات.
- يوجد أثر لنسبة تمثيل الإناث في وظائف الإدارة العليا (أي ترؤس النساء لقمة الهرم الوظيفي في الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية)، على نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي وفي المراكز الوظيفية القيادية في هذه المؤسسات، وطبيعة هذه العلاقة طردية، أي أن وجود النساء في قمة الهرم الوظيفي يدعم وجود النساء في الكادر الوظيفي لمؤسسات القطاع العام في الأردن مثلما يدعم وجودهن في المراكز الوظيفية القيادية فيها.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي بين المؤسسات الرسمية التي تتوفر لديها وحدات معنية بالنوع الاجتماعي أو المرأة، وبين المؤسسات الرسمية الأخرى التي لا تتوفر لديها مثل هذه الوحدات، ولقد كانت الفروق لصالح المجموعة الأولى. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نسبة تمثيل الإناث في المراكز الوظيفية القيادية بين المؤسسات الرسمية التي تتوفر لديها وحدات معنية بالنوع الاجتماعي أو المرأة، وبين المؤسسات الرسمية الأخرى التي لا تتوفر لديها مثل هذه الوحدات. أي أن وجود هذه الوحدات المعنية بالنوع الاجتماعي أو المرأة في المؤسسات الرسمية لم يحدث فرقاً جوهرياً ملموساً كما لم يتضمن مبادرات ريادية تستحق أن يُحتذى بها فيما يتعلق بزيادة نسبة إشغال الإناث الموظفات في هذه المؤسسات للمراكز القيادية المختلفة، على الرغم من أن وجود هذه الوحدات قد أحدث فرقاً واضحاً ودالاً فيما يتعلق بزيادة نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي بشكل عام؛ ولكن في مراكز وظيفية تنفيذية غير إشرافية.
- تمثل الجهات الحكومية التي لديها وحدات معنية بالنوع الاجتماعي أو المرأة (مهما كان مستواها التنظيمي أو شكلها الوظيفي) ما نسبته (٢٢,٢٢٪) فقط من إجمالي عدد الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية التي شكلت عينة الدراسة.
- إن الفعاليات والأنشطة التي أشارت أكثر من (٥٠٪) من إجمالي المؤسسات الحكومية التي استجابت للجانب النوعي من الدراسة والتي لديها وحدات معنية بالنوع الاجتماعي أو المرأة وعددها (١٨) جهة حكومية على أنها تدخل ضمن اهتماماتها الرئيسة وفي نطاق أعمالها ومهامها، كانت مرتبة تنازلياً على النحو الآتي: وجود مهام عمل للوحدة تتناول قضايا المرأة وتمييزها وتمكينها، وعلاقة الشراكة والتنسيق مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة/ وعضوية شبكة





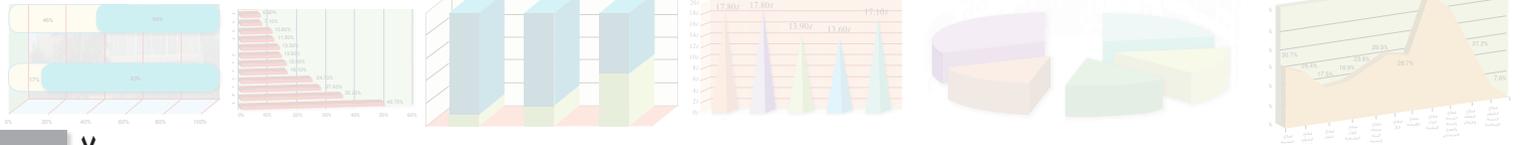
الاتصال مع المؤسسات الحكومية، واستهداف المرأة في السياسات والخطط والبرامج والأنشطة وورش العمل، وفعاليات وأنشطة في مجالات: تمكين المرأة وتعليمها وتدريبها وتأهيلها مهنيًا، وبناء الكفاءة المؤسسية والفردية فيما يتعلق بقضايا المرأة، ومأسسة الوحدة المعنية بالتنوع الاجتماعي، والعمل على الاستفادة من خبرات المرأة، ودمج النوع الاجتماعي مفهومًا وتخطيطًا في البرامج والمشاريع، والعلاقات الثنائية والتعاونية والمشاركة والتشبيك مع المنظمات والمؤسسات النسائية، والمرأة والفقير والتشغيل، والحقوق الإنسانية والمرأة.

- إن الجهات الحكومية التي لديها وحدات معنية بالتنوع الاجتماعي أو المرأة متفاوتة في درجة تركيزها على الإنجازات والفعاليات والأنشطة المختلفة، والتي هي أيضاً محدودة العدد ومتباينة من جهة لأخرى. ولقد اعتبر فريق الدراسة هذه الاستجابات بأنها خطوات ريادية تعتبر مؤشراً مباشراً بالخير ودالاً على الاهتمام بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي، على الرغم من أهمية التوسع في هذه الإنجازات والفعاليات والأنشطة. يختلف محاورها وتعميمها، والإفادة من تبادل التجارب والخبرات وقصص النجاح والفشل وأساليب معالجتها، وتوثيقها وتعميمها للأخذ بها في مختلف المؤسسات الحكومية.

- أما بالنسبة للمؤسسات الحكومية التي استجابت للجانب النوعي من الدراسة على الرغم من عدم تواجد وحدات معنية بالتنوع الاجتماعي أو المرأة وعددها (١٧) مؤسسة، فقد أشارت (٤٧,١٪) منها فقط على أنها عملت على استهداف المرأة في سياساتها وتشريعاتها واستراتيجياتها وخططها وبرامجها ومشاريعها من خلال عدة محاور. كما أفادت (٨٨,٢٪) من هذه المؤسسات الحكومية بأن لديها إنجازات وفعاليات فيما يتعلق بمجالات العمل الحاسمة المعنية بالمرأة. فعلى الرغم من هذه الإنجازات والفعاليات إلا أن هنالك ضعف اهتمام فيما يتعلق بمأسسة آليات التعامل مع قضايا وشؤون المرأة أو النوع الاجتماعي داخل البنى التنظيمية للمؤسسات الحكومية، فأقل من نصف هذه المؤسسات فقط هي التي عبّرت عن احتياجات المرأة/ النوع الاجتماعي بصورة جيدة وجسدتها في سياساتها وخططها وبرامجها، أما بقية المؤسسات الحكومية فبالكاد ظهر هذا النهج في مرجعيات عملها، أو غاب كلياً عن سياساتها وخططها وبرامجها، على الرغم من أن لديها إنجازات وفعاليات تتعلق بمجالات العمل الحاسمة المعنية بالمرأة.

- وعن طبيعة علاقة المؤسسات الحكومية التي ليس لديها وحدات معنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ومستوى ودرجة فاعلية هذه العلاقة ومقترحات تفعيلها، فقد أشارت (٤٧,١٪) منها إلى وجود علاقة فاعلة لها مع اللجنة الوطنية، حيث أفادت (٢٣,٥٪) من هذه المؤسسات الحكومية بأن لديها ممثلين/ات عنها في شبكة الاتصال مع المؤسسات الحكومية التي تعمل تحت مظلة اللجنة الوطنية، بينما أفادت (١١,٨٪) فقط من هذه المؤسسات الحكومية بأن لديها ممثلين/ات عنها في شبكة مناهضة العنف ضد المرأة "شمعة"، التي





أسستها اللجنة الوطنية، كما أشارت (١١,٨٪) من هذه المؤسسات أيضاً إلى مشاركتها بفعالية في تنفيذ (مشروع الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي/ المستجيبة لاحتياجات المرأة والرجل معاً) الذي تُنفذه اللجنة الوطنية وفق منحى تشاركي مع الوزارات المعنية. بينما ثمنت بقية الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية ونسبتها (٥٢,٩٪) من المؤسسات الحكومية التي ليس لديها وحدات معنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي ما تقوم به اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة من دور وطني، وتمنت إيجاد وتوطيد العلاقة مع اللجنة الوطنية، كما أكدت استعدادها التام للتعاون معها في أية قضايا تهتم المرأة وتتصل بشؤونها وتكون ضمن اختصاصها بما يخدم المصلحة الوطنية العامة.

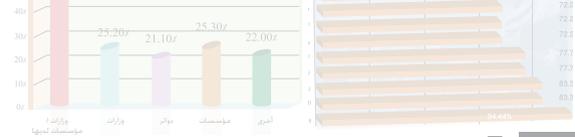
أبرز توصيات الدراسة ومقترحاتها

- في ضوء نتائج الدراسة التي استهدفت تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن بمختلف وزاراته ومؤسساته ودوائره، اقترح فريق الدراسة مجموعة من التوصيات للارتقاء بجهود ومبادرات إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية على الصعيد الوطني وفق خطط مؤسسية وبرامج مستدامة، أبرزها:
- ضمان تفعيل التوصيات إلى برامج عمل إيجابية لخدمة قضايا النوع الاجتماعي.
- إجراء دراسات حالة متخصصة ونوعية وعميقة في الوزارات والمؤسسات والدوائر التي شاركت في هذه الدراسة الوطنية.
- توسيع مظلة شبكة الاتصال مع المؤسسات الحكومية العاملة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والفرق واللجان المنبثقة عنها.
- التوسع في تطبيق مشروع الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي ليشمل مختلف الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية.
- اعتماد وإقرار "سياسة تدقيق النوع الاجتماعي" كسياسة حكومية مستمرة ومنتظمة.
- تطوير دليل تدريبي معياري وعملي لمنهجية وعمليات تدقيق النوع الاجتماعي، وتدريب فريق وطني محوري من مدربي/ات المدربين/ات عليه.
- إضافة إلى تقديم مقترح إجرائي مؤسسي "لإنشاء وحدات تكافؤ الفرص في المؤسسات الحكومية"، ويُقترح أن يتم الإنشاء وبناء القدرات المؤسسية والفردية لوحدة تكافؤ الفرص في المؤسسات الحكومية بالتدرج وعلى مراحل، لضمان فعالية أعلى في التطبيق والإفادة من نتائج التجربة وتعديلها قبل تعميمها، على أن يتم الاستفادة من الخبرة التراكمية والتجارب السابقة لدى المؤسسات الحكومية والعاملين/ات فيها والبناء عليها.





الجهات الحكومية التي لديها وحدات مهيئة بالتبوع الاجتماعي أو المرأة
الجهات الحكومية التي ليس لديها وحدات مهيئة بالتبوع الاجتماعي أو المرأة



The Most Significant Recommendations:

In light of the results of a study that aimed at gender auditing in various ministries, institutions and departments of the public sector, the study group presented the following recommendations to promote the efforts and initiatives of gender mainstreaming in the government institutions at the national level in accordance with institutional plans and programs:

- Ensuring the implementation of these recommendations through action programs to serve gender issues.
- Conducting in-depth qualitative and in-depth case studies in the ministries, institutions and departments that participated in this national study.
- Expanding the network umbrella with government institutions that are cooperating with the Jordanian National Commission for Women (JNCW), and its teams and sub committees.
- Expanding the application of gender responsive budget project to include various ministries, institutions and government departments.
- Adopting and approving the "Gender Audit Policy" as a continuous and systematic governmental policy.
- Developing a standard and practical training manual for the methodology of Gender Auditing and training a national core team of the male and female trainers of trainers (TOT) on using this manual.
- Presenting a practical and institutional proposal "to establish Units for Equal Opportunities in the government institutions". It is proposed that the institutional and individual capacities of these units are gradually built in the government institutions to ensure higher efficiency of their work and to benefit from the results of this experiment and adjusted them before being disseminated. It is highly important to benefit from the cumulative experience of the governmental institutions and their male and female employees.

فريق البحث : د. منى مؤتمن
 رئيسة فريق البحث والباحثة الرئيسية
 نائل هندي، حسين صالح، روان معاينة
الإشراف العام : أ. أسمي خضر
التصميم والايخراج : زياد مهيار ، نايف مراشدة
التصوير : أديب عطوان

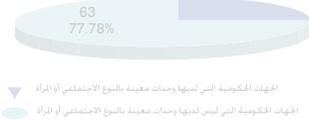




on the achievements, events and various activities which are also limited in number and vary from one agency to another. The study team considered these responses as leading steps and promising indications of interest in women issues and gender. However, there is increasing interest in expanding these achievements, events and activities in various axes. There is also consideration of exchanging experiences and success stories and ways of handling failure. Moreover, these activities are documented and disseminated to be introduced in various governmental institutions.

- Regarding the (17) government institutions that responded to the qualitative aspect of the study, despite they lack gender or women units, (47.1%) of which have indicated that they target women in their policies, legislation, strategies, plans, programs and projects through several axes. (88.2%) of those governmental institutions reported that they realized achievements and have activities regarding women critical fields. Despite these achievements and events, there is lack of interest regarding institutionalizing mechanisms for dealing with women affairs or gender issues within the organizational structures of government institutions. This is illustrated in the fact that less than half of these institutions have considered of women or gender needs well and embodied these needs in their policies, plans and programs. The rest of government institutions hardly have this approach in their work, or fully lack it within their policies, plans and programs, though they have realized some achievements and have activities related to women critical fields.
- Regarding the relation of government institutions that do not have women or gender units with the Jordanian National Commission for Women (JNCW) and the degree of effectiveness of this relationship and proposals for activating them, (47.1%) of these institutions have indicated that they have active relation with the (JNCW), and (23.5%) of those government institutions reported that they have male and female representatives at the Network with the Government Institutions that operate under the umbrella of the (JNCW). Only (11.8%) of those government institutions reported that they have male and female representatives at the National Network to Combat Violence Against Women "Shama'a" that founded by the (JNCW). (11.8%) of these institutions also noted that they participate effectively in the implementation of (the gender-responsive budget project (responsive to the needs of both women and men) which is implemented by the (JNCW) through a participatory method with the concerned ministries. Other ministries, institutions and government departments that are (52.9%) of the government institutions that do not have women or gender units praised the national role played by the Jordanian National Commission for Women, and intend to strengthen the relationship with the (JNCW), and confirmed their readiness to fully cooperate regarding the issues concerning women that are within their competence to serve the overall national interest.





- There is an effect of the percent of female representation in senior management positions (i.e., women chairing the top of the hierarchy in the ministries, institutions and governmental departments), on the proportion of female representation in the cadre and in leadership positions in these institutions. This relation is positive as the presence of women at the top of the hierarchy supports the presence of women in the cadre in the public sector institutions and it supports their presence in the leadership positions as well.
- There are statistical differences in the percent of female representation in the cadre between the formal institutions that have gender or women units, and other state institutions that do not have such units in favor of the former group. On the other hand, there are no statistical differences in the percent of female representation in leadership positions between the formal institutions that have gender or women units, and other formal institutions that do not have such units. In other words, the presence of these units on gender or women in formal institutions has no significant effect and did not include any worthy pilot initiatives regarding increasing the rate of female employees in leadership positions. However, these units have had tangible effect regarding increasing the percent of female representation in the cadre in general; but only in executive non-supervisory positions.
- The government agencies that have gender or women units (regardless of their organizational level) represent (22.22%) of the total number of ministries, government departments and institutions that formed the study sample.
- The activities and events indicated that more than (50%) of the government institutions responding to the qualitative aspect of the study, that are (18) institutions, have gender or women units included within their main tasks and interests. These activities are ranked downward as follows:
 - The units have tasks relative to women's issues and empowerment.
 - There is partnership and coordination relation with the Jordanian National Commission for Women (JNCW) and network membership with governmental institutions.
 - Targeting women in policies, plans, programs, activities and workshops.
 - There are events and activities in the areas of women empowerment, education, professional training and rehabilitation, and building up the institutional and individual capacity regarding women issues.
 - Institutionalization of gender units and benefiting from the experiences of women.
 - Mainstreaming gender concepts in planning the programs and projects.
 - There are mutual relations of cooperation, participation and networking with women organizations and institutions interested in women and poverty, women and employment, and women and human rights.
- Government agencies that have gender and women units vary in the degree of focusing

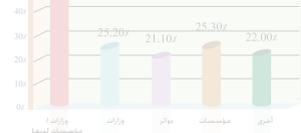




ices and communications sector, (29.5%) in the financial sector, (28.7%) in the economy sector, (56.5%) in the human resources sector, (49.8%) in the health, environment and social work sector, (27.2%) in the culture and information sector, and (26.4%) in the public affairs sector.

- There are three ministries and institutions and departments where the percent of female employees exceeded the proportion of male staff, which are: The Ministry of Education as this percent was (58%) in favor of females, the Ministry of Health and the Ministry of Social Development as this percent was (51%) for both in favor of females.
- The percentage of females according to different administrative levels was as follows: (10%) in senior management levels, (18%) in middle management levels, and (46%) in executive levels.
- This shows that the percent of females goes down as we move up the organizational hierarchy and goes up as we move down and this is an inverse relation. On the contrary, the males' percent goes up as we move up the organizational hierarchy and goes down as we move down and this is a positive relation.
- The percentage of females in formal institutions that formed the study sample was (17%) in leadership positions, and (46%) in non- leadership positions.
- There are two ministries and public institutions where the percent of females who hold leadership positions exceeded the percent of males who hold leadership positions, which are: The National Library Department that ranked first by (57%), the Ministry of Political Development that ranked second by (53%), though the proportion of female representation in the cadre did not exceed (44%).
- Females are mostly employed at high rates in executive positions that are lower than supervisory or leadership positions in the provinces and districts, and are employed at less rates in the ministries' centers, institutions and governmental departments.
- The government agencies that have gender or women units have higher percents of female employees that reaches (51.3%) of the total number of employees.
- There is an impact of the size of the institution / the number of employees in different government institutions on the percentage of female representation in the cadre. This relationship is positive, that is, the greater the size of the institution and the number of its employees is, the greater the percent of female representation in the cadre of these institutions is, and this was noted at a relatively moderate degree. On the other hand, there is no impact of the size of the institution and the number of employees in the formal institutions on the percent of female representation in leadership positions in these institutions.
- There is an effect of the percent of female representation in various institutions' cadre of the public sector on the percentage of female representation in leadership positions in these institutions. This relation is positive, that is, the increase of women percent in the government institutions' cadre is reflected on the increase of their presence in leadership positions of these institutions.





in the policies, legislation, strategies, plans, programs and projects of the governmental institutions (that do not have women or gender units), and their key achievements in this field.

8 - Defining the relationship of government institutions representing the public sector with the Jordanian National Commission for Women, the effectiveness of this relationship and presenting proposals for activating this relation.

Study Population and Sample:

The whole study sample included all ministries departments, institutions and other government agencies in Jordan, that responded to the study questionnaire / the survey instrument analyzed in terms of the quantitative or qualitative dimensions or both together. The study sample included (81) ministries, institutions, services and other government agencies. These represented (72.32%) of (112) ministries, departments, institutions and other government agencies in Jordan, that are the population of the study.

Study Instrument:

In order to achieve the study's objectives, to answer its questions, and to audit gender in the public sector in Jordan, a questionnaire including data and information on women and gender in the public sector was built to collect data from ministries, institutions and government departments, noting that the questionnaire was distributed to (112) government agencies, while only (81) ministries and government departments responded to it.

Statistical Analysis:

Moreover, to achieve the study's objectives and to answer its questions, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS software) was used for the statistical analysis and answering the study questions related to the quantitative dimension of the study questionnaire / survey instrument. The means and standard deviations were extracted and the correlation analysis and the analysis of variance were conducted using computers to analyze the responses of different categories of the study sample.

The Most Significant Results:

- The most significant results of the study were as follows:
- The percentage of females employed in the formal institutions that formed the study sample was (44.9%) of the total number of the male and female employees.
 - The proportion of female representation, according to the sectors, was as follows: (30.7%) in the legislation and monitoring sector, (7.6%) in the religious and Islamic affairs sector, (17.5%) in the transport sector, (18.9%) in the natural resources sector, (23.8%) in the infrastructure ser-





Abstract Gender Auditing in the Public Sector in Jordan

This study can be classified, in terms of its objectives, as an evaluative study, as it sought to audit gender in the public sector, from the viewpoint of the study sample categories. It can also be considered a research study for development and updating purposes, as it seeks to develop the reality of gender mainstreaming in various institutions of the public sector, and presenting appropriate recommendations in light of the received feedback. Regarding the methodology of conducting the study, it is considered a descriptive analysis survey that aimed to define the reality of gender mainstreaming in the public sector's ministries, departments and institutions, through analyzing the study sample's responses to the study questionnaire; that is the survey instrument, and its quantitative and qualitative dimensions. Therefore, this study is distinguished with having both quantitative and qualitative aspects.

Study Objectives:

This study aimed at:

- 1 - Identifying the status of gender mainstreaming from the perspective of gender auditing methodology in the public sector in various Jordanian institutions such as ministries, departments, institutions, and other government agencies.
- 2 - Defining the percent of male's and female's employment representation in the public sector and the gaps in recruitment and promotion between them according to: various administrative levels (senior, middle and operational management), leadership and non leadership positions, the positions and various job titles, and the categories of the study sample.
- 3 - Defining the impact of the organizations' size and the number of the male and female staff in formal institution on the ration of female representation in the cadre and in the leadership positions of the public sector.
- 4 - Identifying the impact of female representation percent in senior management positions on the percentage of women representation in the staff cadre and in the leadership positions in various institutions of the public sector.
- 5 - Comparing between the proportion of females' representation in the cadre and leadership positions at formal institutions that have gender units or women units as one group, and the percent of their representation in other government institutions, which do not have such units.
- 6 - Identifying the organizational and institutional framework related to women or gender at the national level, and the level of various government institutions representing the public sector and identifying the effectiveness of this framework and its key achievements.
- 7 - Identifying the extent of targeting women in particular or including items for women or gender

