



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

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

2010

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

إعداد

**د. عبير بشير دبابنه
أستاذ مساعد- الجامعة الأردنية**

شباط / ٢٠١٠

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	
٢	قائمة المحتويات
٤	الملخص
٥	تقديم اللجنة
٦	مقدمة الدراسة
٧	الإطار المعرفي للدراسة
٨	نبذة عن وزارة العمل
٩	مشكلة الدراسة
٩	أهمية الدراسة ومبرراتها
١٠	أهداف الدراسة
١٠	تساؤلات الدراسة
١١	المفاهيم الإجرائية
١١	الطريقة والإجراءات
١٢	مجتمع وعينة الدراسة
١٢	أدوات الدراسة
١٣	المحور المؤسسي
١٣	- الموارد
١٣	• التنميط الجندي
١٤	• التعيين
١٧	• الابتعاث
١٧	• الحوافز والمكافآت
١٨	• التقييم السنوي
١٩	- الثقافة السائدة
١٩	• مفهوم النوع الاجتماعي

رقم الصفحة	
٢٠	• عمل المرأة كقيمة
٢١	• الوعي القانوني
٢٢	- الخدمات والبنية التحتية
٢٤	المحور التشريعي
٢٤	- قانون الضمان الاجتماعي
٢٨	- نظام الخدمة المدنية
٣٣	- تعليمات تنظيم سجل تقييم الأداء والتقارير السنوية
٣٣	- أسس ومعايير التنافس في بعثة دراسية
٣٣	- نظام البعثات والمنح العلمية للموفدين
٣٤	- نظام التأمين الصحي
٣٦	خطة العمل
٣٩	المراجع

الملخص

جاءت هذه الدراسة في إطار سلسلة من الدراسات التي جريها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لغايات العمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات كلا القطاعين العام والخاص وذلك من خلال إجراء تحليل معمق لواقع النوع الاجتماعي في كل من المحورين المؤسسي والتشريعي.

ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة أسلوب البحث النوعي من خلال إجراء المقابلات المعمقة مع عدد من موظفي وموظفات الوزارة والمديريات التابعة لها في محافظات المملكة المختلفة لتمثل الأقاليم الثلاث (الشمال والوسط والجنوب). بلغ عدد المستجيبين (٣٠) موظفاً وموظفة تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية الطبقية كما تم استخدام أسلوب تحليل المضمون لغايات دراسة وتحليل مجموعة التشريعات المطبقة في الوزارة .

توصلت الدراسة إلى وجود توجه واضح لدى الوزارة نحو زيادة تمثيل الإناث في المواقع الوظيفية المختلفة كماً ونوعاً، وإلى عدم وجود تمييز قائم على أساس الجنس في مجال التعيين وفي تشكيل اللجان المختصة بإجراء المقابلات لغايات التعيين. كما 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. أيضاً كشفت الدراسة عن عدم وجود تمييز على أساس الجنس في عملية التقييم السنوي للموظفين/ات إلا أن توجهات الموظفين/ات داخل وخارج عمان أكدت إحساسهم بوجود تأثير للعلاقات الشخصية في عملية التقييم.

كما ساد الاعتقاد بأن المرأة العاملة في مواقع صنع القرار تتميز بجدية ومهنية عالية. من ناحية أخرى، كشفت الدراسة عن عدم وجود معايير واضحة لمنح الحوافز والمكافآت في الوزارة ومديرياتها، بالإضافة إلى وجود حاجة للعمل على رفع مستوى الخدمات المساندة في المديريات الأمر الذي من شأنه تحسين ظروف عمل الموظفين والموظفات.

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 و التي ترجمت الرؤية الملكية الداعية لتفعيل دور المرأة و زيادة مشاركتها و حمايتها من التمييز والعنف . و تعبيراً عن التزام الأردن بمقررات الاتفاقيات والمعاهدات و خطط العمل الدولية. لاسيما برنامج عمل بيجين و اتفاقية 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 و غير حكومية و خبراء و أفراداً أسفرت عن وضع إستراتيجية وطنية للمرأة لأول مرة في الأردن و قد تم وضع الإستراتيجية الأخيرة للأعوام ٢٠١٠-٢٠١٦ و تتضمن عدة محاور و منها محور التمكين الاقتصادي ، و تنفيذاً لما ورد في هذا المحور تنفذ اللجنة مشروع دمج النوع الاجتماعي في الحياة العامة ضمن المبادرة العربية الدمركية في الشرق الأوسط. حيث تم تمويل هذا المشروع من قبل وزارة الخارجية الدمركية ابتداءً من شهر نيسان ٢٠٠٧. و تعد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الجهة المحولة بتنفيذ هذا المشروع بالشراكة مع المركز الدمركي للبحوث المتعلقة بالمرأة و النوع الاجتماعي KVININFO. كما و تتعاون اللجنة الوطنية في هذا الإطار مع كل من وزارة التخطيط و التعاون الدولي و وزارة العمل و مجموعة نقل كممثل عن القطاع الخاص، باعتبارهم الشركاء الأساسيين المنتفعين من المشروع.

و تأتي 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 و التي هي أيضاً 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 و تمثيل كلا الجنسين في الوزارة بالإضافة إلى الاتجاهات و مستوى الثقافة السائدة داخل الوزارة ، و تأمل اللجنة أن تساعد الدراسة على التعرف إلى المعوقات التي تحول دون إدماج منظور النوع الاجتماعي بصورة تامة في الوزارة من وجهة نظر العاملين و العاملات ، و تحليل التشريعات و الممارسات التي يحتكم إليها سير العمل داخل الوزارة و دورها في تعزيز عمليات الإدماج المنشودة.

و تكمن أهمية الدراسة في ريادة أهدافها الرامية إلى العمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي في التيار العام و سعيها للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة و تحقيق مشاركة فعالة للمرأة تضمن تكافؤ الفرص و المساواة بين الجنسين سواء داخل الوزارة أو في مجالات الخدمة التي تؤديها الوزارة و المجالات التي تعنى بها و خاصة فيما يتعلق بسياسيات التشغيل و الاستخدام. و وصولاً إلى تنمية اجتماعية و اقتصادية مستدامة تضمن للمرأة حق العمل في المشاركة و اتخاذ القرار و تؤدي إلى زيادة مشاركتها كمياً و نوعياً في بيئة متكافئة و مواتية تضمن لكلا الجنسين حقوقهما و تتلاءم و طبيعة أدوارهما و احتياجاتهما.

و تقدر اللجنة عالياً الجهود العلمية و العملية و البحثية و التدريبية التي تبذلها مختلف الجهات منها و المنظمات و الهيئات النسائية و الجهات الأكاديمية. كما و تشكر 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 بمنهج 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.

وسعيًا 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 الكندية للعمل على تحليل واقع النوع الاجتماعي في مؤسسات كلا القطاعين العام والخاص في المملكة الأردنية الهاشمية. تمهيداً لإدماج منظور النوع الاجتماعي على مستوى مؤسسي وذلك للعمل على تلبية الحاجات العملية والإستراتيجية للمرأة الأمر الذي يقوم على توفير فرص متكافئة في عملية التمثيل وتوزيع الموارد وتوفير فرص متناسبة والأدوار الإيجابية والاجتماعية للمرأة.

من هذا المنطلق 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 استراتيجي 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.

الإطار المعرفي

بالرغم من الجهود الحثيثة التي بذلت في السنوات العديدة الماضية، والرامية إلى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية والعمل على ردم الفجوة الاقتصادية والاجتماعية بين كلا الجنسين. لا تزال النساء في العالم تعاني من نقص التمثيل وعدم تكافؤ الفرص والتوزيع غير العادل للموارد والمنافع ومواقع اتخاذ القرار. إذ حالت الفوارق الناجمة عن النوع الاجتماعي دون إنجاح برامج التنمية وشكلت حاجز منع ويمنع استمراريتها في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إضافة إلى عدم اتباع برامج التنمية للمنهج الشمولي (Holistic Approach) وتهميشها للقدرة الكامنة للنساء في المساهمة والمشاركة في العملية التنموية و برامج وقضايا النوع الاجتماعي (الأسكوا، ٢٠٠٥).

وللوقوف على هذه المعضلة برزت العديد من التطورات الفكرية الساعية الى تحقيق العدل والمساواة كان من أبرزها ظهور بعض المفاهيم والبرامج التحليلية المتعلقة بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) والذي يشير إلى الأدوار والمسؤوليات التي تناط بالنساء والرجال بناءً على اعتبارات اجتماعية تتعلق بالثقافة السائدة وهي ثقافة مكتسبة بفعل عملية التنشئة الاجتماعية التي حدد طريقة العمل والتفكير والسلوك المتوقع من كلا الجنسين. (فريدريتش، ٢٠٠٥)

ومع الإقرار بالبطء الشديد الحاصل في تحسين أوضاع النساء والتهميش المتواصل للمشاريع التنموية المتعلقة بالمرأة- على الرغم من الجهود المبذولة في برامج عمل الحكومات والهيئات الدولية والمنظمات الأهلية- بدأ العمل بمفهوم إدماج النوع الاجتماعي (Gender Mainstreaming) كأداة فاعلة لردم الفجوة الاجتماعية والاقتصادية. وذلك عبر إدراج مسألة تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين في جميع مراحل العمل التخطيطية منها والتنفيذية والإشرافية لضمان أخذ أولويات المرأة واحتياجاتها بعين الاعتبار ضمن عملية صنع القرار. وتخصيص الموارد وإعداد الهياكل التنظيمية للمؤسسات. وذلك من خلال إعادة هيكلة السياسات والمؤسسات التنموية. بحيث لا تعود تقتصر على النساء فحسب. بل تأخذ بعين الاعتبار حاجاتهن وأولوياتهن تحقيقاً للعدل والمساواة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ٢٠٠٦).

وبذا يعد إدماج منظور النوع الاجتماعي خيراً وسيلة لأدراج حاجات المرأة ضمن عملية الإعداد والتخطيط وتنفيذ البرامج في المؤسسات والمنظمات مع الأخذ بعين الاعتبار أن النوع الاجتماعي بحد ذاته لا يطالب بتبادل الأدوار بين المرأة والرجل، وإنما يحث على ضمان تكافؤ الفرص والإمكانات وتحقيق العدالة والمساواة بإتاحة الفرصة للمرأة والرجل. لاتخاذ القرارات المتعلقة بهم، بشكل يراعي احتياجاتهم وأدوارهم الإيجابية مع التركيز على الحاجات الإستراتيجية لأنها الأكثر تعقيداً وغير معترف بها من المجتمع ويتطلب إحداثها تغييرات في بنية القوى والعلاقات الاجتماعية والمعتقدات الثقافية السائدة والعمل على تمكين الأفراد ورفع مكانتهم. (اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ٢٠٠٤).

وقد تضمن الأدب النسوي العديد من النظريات المطالبة ضمناً بالعمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي. كان من أبرزها النظرية الليبرالية النسوية المطالبة بحقوق متساوية للمرأة والرجل بحسب افتراضها القائم على أن جميع الناس ذكورا وإناثا متساوون ويجب عدم حرمان البعض من الفرص المتساوية في كافة المجالات (حوسو، ٢٠٠٩).

فالمنظور الليبرالي القائم على العقلانية والمساواة وتكافؤ الفرص. ينادي بتدخل الدولة من أجل إحداث تمييز إيجابي مؤقت نتيجة عدم التوازن الجندري في مؤسسات كلا القطاعين العام والخاص.

وتأثيراً لذلك جاءت رؤية اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لتعزيز سياسة دمج مفهوم النوع الاجتماعي كإستراتيجية لتحقيق المساواة والعدالة في مختلف المجالات _ وليس هدفاً بحد ذاته _ والعمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات كلا القطاعين العام والخاص. تحقيقاً لمأسسة النوع الاجتماعي في المؤسسات والمنظمات. وعملياً يسعى دمج مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) إلى وضع المرأة والرجل واحتياجاتهم كعنصر أساسي في تصميم، تنفيذ، متابعة، وتقييم السياسات والبرامج السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وبذلك يستفيد كل من المرأة والرجل بشكل متساو. والعمل بحساسية جندرية إزاء قضايا النوع الاجتماعي وتحديد عمليتي العمى والحياد الجندري اللتان أسهمتتا في تهيمش دور المرأة وإقصائها كشريك إستراتيجي في عملية التنمية الشاملة والمستدامة.

وفي إطار العمل على تعزيز العدالة والمساواة النوعية في المؤسسات تحقيقاً لإدماج النوع الاجتماعي في التيار العام، تم إعداد العديد من الدراسات لتحليل واقع النوع الاجتماعي في العديد من الوزارات والمؤسسات فقد أجرى معهد الملكة زين الشرف، بدعم من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة في وزارة العمل (٢٠٠٧). وأخرى في وزارة الخارجية (٢٠٠٧) وفي دائرة الأراضي والمساحة (٢٠٠٠). كما أجرت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة دراسة في ديوان الخدمة المدنية (دون سنة نشر). تهدف هذه الدراسات في مجملها إلى العمل على تحليل واقع النوع الاجتماعي ضمن ثلاث مستويات، التمثيل والموارد والتشريعات باستخدام أسلوب البحث الكمي والنوعي. للوصول إلى البيانات والمعلومات المطلوبة لتحليل واقع النوع الاجتماعي. وتوصلت هذه الدراسات في مجملها إلى ضعف تمثيل المرأة في المواقع الإشرافية العليا، مما ينعكس على ضعف تمثيلها في مواقع صنع القرار. وأن الموارد المتاحة في المؤسسات توزع بطريقة غير عادلة لا يراعى فيها الحاجات الإستراتيجية للمرأة، كما أن الثقافة السائدة بين الموظفين والموظفات تعكس الصورة النمطية للمرأة من حيث توزيع المرأة في المواقع الوظيفية وأجائهم نحو عمل المرأة وتوزيعها في الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

وعلى صعيد القطاع الخاص فقد أجريت دراسة لمجموعة شركات نقل (٢٠٠٩) بدعم من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بهدف تحليل واقع النوع الاجتماعي في الإدارة الإقليمية للمجموعة في مستوى التمثيل والموارد والتشريعات. باستخدام المنهج الكمي والنوعي وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة في تمثيل الذكور والإناث سواء من حيث العدد أو من حيث تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار والمواقع القيادية العليا إذ ارتفعت نسبة تمثيلها في الأعمال الإدارية ذات المستوى القاعدي والتي تتماشى مع الصورة النمطية لأعمال المرأة. أما فيما يتعلق بالثقافة السائدة والفرص المتاحة فقد كان الحيز الجندي، هو الصفة العامة التي ظهرت عند اتخاذ معظم القرارات المتعلقة بالعاملين والعاملات في المؤسسة.

وقد جاءت هذه الدراسة لتحليل واقع النوع الاجتماعي في وزارة العمل، التي رحبت في أن تكون حليفاً استراتيجياً للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة من أجل المساهمة في إدماج منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات الدولة، لتعزيز الشراكة والتعاون مع القطاع الخاص وتأييداً لرسالتها الرامية إلى المساهمة في بناء الأردن المعاصر. من خلال الاستخدام الأمثل لعنصر العمل؛ للنهوض بالاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية الشاملة.

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 ولواكبة 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 وهيكل 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 (134) موظف وموظفة 12% من الذكور و38% من الإناث. يعمل في مركز الوزارة 132 موظف وموظفة يشكل الذكور ما نسبته 11% منهم وتشكل الإناث ما نسبته 39%. نسبة الحاصلين منهم على درجة البكالوريوس من الذكور 17% ومن الإناث 33%.

أما عن التوزيع الوظيفي للموظفين والموظفات في المواقع الوظيفية القيادية والإشرافية. فقد بلغت نسبة الموظفين الذكور العاملين في منصب مدير مديرية 88% مقابل 12% من الموظفات الإناث. كما بلغت نسبة الذين يعملون بمنصب مستشار 83% من الذكور مقابل 17% من الإناث والذين يعملون في منصب رئيس قسم 73% من الذكور ومن الإناث 27%. في حين شكلت نسبة الإناث اللواتي يعملن في منصب رئيس ديوان 100% 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 جاه 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 أخذين بالاعتبار تحليل النوع الاجتماعي على مستوى التمثيل والموارد والثقافة السائدة والتشريعات باستخدام المنهج النوعي وذلك ليصار إلى مأسسة هذا 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 :

1. إن 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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، الوسطية، القاعدية) في الهيكل التنظيمي للوزارة.
٣. التعرف إلى مستوى الثقافة السائدة بين الموظفين والموظفات والتي تحكم سير العمل وعلاقات القوة والإجتهات المعمول بها داخل إطار العمل.
٤. تحليل التشريعات التي يحتكم إليها سير العمل داخل الوزارة للتعرف على مدى تمتع المرأة والرجل بذات الحقوق وحمّلهم 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 لا بد 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 المديرات 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 والأنظمة والتعليمات لمتطلبات إدماج النوع الاجتماعي؟

المفاهيم الإجرائية للدراسة

استخدمت الدراسة مجموعة من المفاهيم الأساسية والتي استندت في تعريفها إلى التعريفات المعتمدة من قبل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

١- الجندر مقابل الجنس :

الجنس : هو الهوية الجينية والجسدية أو الحيوية للشخص وتشير إلى كونه ذكراً أو أنثى .

الجندر: يشير إلى التوقعات السلوكية التي تكتسب من التعلم من المجتمع والمرتبطة بالجنسين ويشير إلى الأدوار الاجتماعية المتنوعة والسمات التي تعزى إلى ثقافة الرجل والمرأة.

٢- تحليل الجندر:

أداة تعريف وضع وادوار. ومسؤوليات الرجال والنساء في المجتمع. وكذلك وصولهم إلى الموارد والمنافع والفرص. وهي عبارة عن إطار عمل يمكن من خلاله مقارنة نقاط القوة/الضعف التي يواجهها الرجال والنساء في مختلف مجالات الحياة.

٣- دمج الجندر:

يشير هذا الدمج في التنمية إلى الاستراتيجيات والعمليات لدمج أهداف استجابة الجندر في الاتجاهات. والسياسات. والمشروعات والخدمات في المؤسسات. وهذا يعني دمج اهتمامات الجندر في جدول أعمال التنمية في سبيل معالجة الفروقات في الجندر ومجهوداتها لشمول إطار عمل الجندر في تصميم وتنفيذ الخطط والبرامج التي تنفذ المهمات المعنية .

٤- العمى الجندري:

يعني عدم المقدرة على ملاحظة وجود ادوار ومسؤوليات يحددها جنس الإنسان وبالتالي عدم المقدرة على إدراك حقيقة انه يمكن أن تترتب على السياسات والبرامج والمشاريع آثار مختلفة على النساء والرجال.

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) . وتمتد ذلك جاءت المرحلة الثالثة والمتتمثلة 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 . و تحقيقاً 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 (١٣٤) 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 . وثمانى 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 الهيكلية 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 المنشار 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 لفريق البحث الاستفاضة بالسؤال من أجل تحقيق النتيجة المرجوة من البحث النوعي.

التحليل المؤسسي في وزارة العمل ومديرياتها

يتناول هذا الجزء من الدراسة تحليل نتائج البحث النوعي الميداني في وزارة العمل ومديرياتها على المستوى المؤسسي وقد تمثلت النتائج فيما يلي:-

وجود التنميط الجندي

أ- التوزيع الوظيفي

جاءت سياسات العمل والتوظيف في الوزارة سواء داخل عمان أو خارجها لتعكس توجهاً واضحاً نحو تفعيل وتحقيق مشاركة اقتصادية أفضل للمرأة الأردنية من خلال تحقيق مفاهيم إدماج النوع الاجتماعي كماً ونوعاً : فمن حيث التوظيف أكد القائمون على صنع القرار في الوزارة على وجود توجه حقيقي نحو زيادة عدد الموظفات في المواقع الوطنية المختلفة متماسياً مع الرؤية الملكية فيما يتعلق بضرورة تحسين ورفع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. وقد أكد الموظفون/ات أيضاً على شعورهم بوجود مثل هذا التوجه عند التعيين.

” يوجد توجه على مستوى المملكة وجمالة الملك لرفع معدلات مشاركة المرأة في الاقتصاد والعمل ” -> رجل/عمان

” كان وقتها مطلوب شغل عشرة شواغر، اخذوا خمسة إناث ” -> امرأة/عمان

” إحنا لما تقدمنا كان في تسليط ضوء على النساء ” -> امرأة/خارج عمان

وبذلك يتحقق الهدف من عملية التوظيف وهو تحقيق المصلحة العامة حيث إن زيادة عدد النساء العاملات في المواقع المختلفة أمر من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق مصلحة عامة تتمثل في تدعيم العملية التنموية.

” الهدف هو تحقيق المصلحة العامة وبالتالي يتم التعيين على هذا الأساس ” -> رجل في موقع صنع قرار/عمان

ومن ناحية أخرى، لوحظ وجود توجه نحو كسر النمطية السائدة في طبيعة أو نوع الوظائف التي تشغلها المرأة سواء داخل العاصمة أو خارجها . وقد تمثل ذلك في دخول المرأة إلى وظيفة « مفاوض الجمعية » و « المفتش » والتي كانت تعد من الوظائف المقصورة على الرجال دون النساء لطبيعة العمل الميداني والمجهود الذي يتطلبه.

وفي إطار كسر الصورة النمطية لعمل المرأة، لوحظ إن الوزارة عملت على محاولة تغيير التوجه نحو ربط أعمال السكرتاريا بالمرأة وبالتالي يطلب إلى كل موظف/موظفة القيام بأعمال الطباعة الخاصة بعمله بدون تفريق أو تخصيص موظفة معينة للقيام بذلك تحت مسمى « سكرتيرة » بمعنى أن كل موظف/ة يقوم بأعمال السكرتاريا الخاصة بعمله.

” لا يوجد في الوزارة تخصيص لعمل سكرتاريا مرتبط بامرأة، كل موظف يقوم بطباعة شغله بنفسه ” -> امرأة في موقع قيادي/عمان

على الرغم مما تقدم أو من خلال محاولة التعرف إلى الثقافة السائدة حول طبيعة العمل المقبول للمرأة والرجل في الوزارة وفي مديرياتها، لوحظ أن بعض الوظائف تعد حكراً على الذكور مثل السائق ، المراسل ، المحضر . وحتى في مجال العلاقات العامة، وقد عزى الموظفون/ات على اختلاف مواقعهم الوظيفية هذا الأمر إلى طبيعة هذه الوظائف والنظرة الاجتماعية التي لا تتقبل وجود المرأة فيها .

” موظف العلاقات العامة يستقبل الوفود، عادةً يكون عمله ليلي، وهو أمر غير مقبول للمرأة اجتماعياً ” -> رجل/عمان

” مثلاً سائق ومراسل لا تصلح للمرأة، صعبة عليها ” -> امرأة/عمان

” في حفظات من الأهل، بدنا بناتنا إداريات في مكتب إداري ” -> امرأة/خارج عمان

وحتى في إطار العمل « كمفتش » لوحظ أن عمل المرأة يكون في الأطر التي تركز الصورة النمطية لعمل المرأة بحيث تعمل المرأة كمفتش على « الصالونات النسائية » أو على « المدارس » أو فيما يتعلق « بخدم المنازل » وبالتالي بالرغم من كسر الإطار النمطي في المسمى الوظيفي إلا أن طبيعة الأماكن التي تفتش عليها النساء تبقىها في إطار التنميط.

” التفتيش له خصوصية، يعني يمكن البنات يدخلوا صالون ، منزل ، شركة ، لكن ما يمكن يدخلوا على كراجات أو عمارة تبني يفتشوا على العمال ” -> رجل/عمان

” النساء في التفتيش لهم مجال يتناسب مع كونهن ستات، لا نبعثهم إلى ورش حدادة، يمكن نبعثهم لصالونات أو مدارس ” -> رجل/خارج عمان

أيضاً كشفت الدراسة عن أن النساء وبالرغم من تزايد مشاركتهن في شغل الوظائف العامة سواء داخل أو خارج عمان إلا أن تواجههن في المواقع القيادية المتقدمة تعد ضئيلة مقارنة بالرجال في حيث ترتفع نسبة وجودهن في الوظائف القاعدية والوسطية كإدخال البيانات ، استقبال وتسليم المعاملات ، الاستعلامات ، أعمال التنظيف .

ب- آليات وصول الرجل والمرأة لمواقع صنع القرار وعلاقات القوة : ساد الاعتقاد لدى الموظفين/ات بأن حصول المرأة على حقوقها هو أمر تكفله قوانين وأنظمة المؤسسات الحكومية بشكل قد يفوق القطاع الخاص وذلك لوجود جهات حكومية مسؤولة عن عمليات التعيين ابتداءً ووضع شروط الترفيع لاحقاً. في هذا الإطار تكفل القوانين والأنظمة المطبقة الحد الأقصى من العدالة في توزيع الفرص دون تمييز بناءً على جنس أو عرق أو لغة أو دين.

إذاً فالأصل أن فرص التعيين ابتداءً مكفولة لكل مستحق من تنطبق عليهم الشروط رجالاً كانوا أم نساء.

ولكن السؤال الذي يثور في هذا الموقع، ماذا بعد التعيين ؟

حقيقة ساد الاعتقاد لدى الموظفين/ات بأنه على المرأة أن تبذل جهداً مضاعفاً لإثبات الذات في عملها حيث أن المجتمع لم يتعود وجودها شريكاً في الحياة العامة ولا في المواقع الوظيفية المتقدمة ولم يتعود إعطاء عملها قيمة مساوية لقيمة عمل الرجل.

” بتحاولي توصلي لمواقع متقدمة، تجدي شباب خريج جديد بتعيين مباشرة كرئيس قسم او في موقع متقدم ” -> امرأة/عمان

” مشكلتنا أنهم بترددوا لما بفكروا يعطوا المرأة منصب ! هذا أمر كثيراً ما عانيت منه ” -> امرأة/خارج عمان

أما عن الصعوبات التي تواجه المرأة وخذ من وصولها لمواقع صنع القرار أو المواقع القيادية المتقدمة فقد اجتمع أفراد العينة سواء داخل عمان أو خارجها على إجمال هذه الصعوبات أو المعوقات ب: الضغوطات والظروف العائلية والاجتماعية حيث يعملها خارج المنزل تتضاعف أعبائها الأمر الذي يحد من قدرتها على النجاح وإثبات الذات وبالتالي الوصول إلى المواقع الوظيفية المتقدمة . أيضاً النظرة المجتمعية الذكورية والتي تؤدي إلى التقليل من قيمة ما تقدمه المرأة في إطار العمل مقارنة مع ما يقدمه زملائها الرجال .

بالإضافة إلى الدورين (الإيجابي والإنتاجي) الملقين على عاتقها الأمر الذي يضطرها لبذل جهود مضاعفة لإثبات استحقاتها للوصول إلى المواقع القيادية مع الأخذ بعين الاعتبار عدم مراعاة حاجاتها الخاصة في العمل وضرورة توفير الخدمات المساندة لتمكينها من أداء دورها كفرد وشريك فاعل في العملية التنموية.

” ظروفها تلزمها تترجع للخلف، لأنه عليها ضغوطات كبيرة في العائلة والعمل ” -> امرأة/عمان

” المؤثرات الاجتماعية هي التي تحط من عزيمة المرأة، ممنوع ... ممنوع ” -> امرأة/خارج عمان

” في شيء يعيقها عن العمل الجاد والذي يساعد في تقدمها ... هذه ليست إعاقة جسدية ولا عقلية هي إعاقة مجتمعية ” -> رجل/عمان

أما عن الصعوبات التي تواجهها المرأة في مواقع صنع القرار والمواقع القيادية المتقدمة فقد ساد الاعتقاد بأن أهم الصعوبات تتمثل في اعتراض الجمهور على وجود المرأة في موقع قيادي وعدم تكيف الموظفين المحيطين بها لوجودها في هذا الموقع المتقدم وعدم جدبتهم في التعامل معها، أيضا اضطرارها لبذل جهود مضاعفة لإثبات ذاتها ومحاولة تحقيق التوازن بين دورها الأسري والوظيفي الأمر الذي يجعلها تدخل في حالة من الصراع الداخلي والمجتمعي وبالتالي يؤثر سلبا على أدائها الوظيفي .

في الحقيقة أن استعراض هذه التحديات والصعوبات التي قد تواجهها المرأة في المواقع الوظيفية القيادية ما هي إلا تعبير عن الثقافة الاجتماعية السائدة والتي هي بطبيعتها ثقافة ذكورية تعكس اعتبار دفة القيادة في الأصل للرجل وان دخول المرأة أو محاولة دخولها إلى هذه الميادين يشكل تحديا لما هو سائد باعتبار أن الفضاء العام (العمل الإنتاجي) هو للرجال والفضاء الخاص (الأسرة والأطفال) لصيق بالمرأة، وبالتالي فإن عليها - إن رغبت في العمل خارج هذا الإطار الخاص - إيجاد الطرق والوسائل للموازنة بين الدورين الإيجابي والإنتاجي أو الفضائين العام والخاص.

في هذا الإطار جاءت إجابات الغالبية العظمى من الموظفات عن السؤال المتعلق بأولوياتهن في الحياة بالقول:

” أنا لو وجدت أن مجاحي وتفوقي في عملي سيؤثر على علاقتي مع أفراد أسرتي فأنا سأكون مستعدة للاستغناء عن طموحي وهدفي ” -> امرأة/عمان

” أنا بحس حالي في صراع بين عملي وبيتي ” -> امرأة/خارج عمان

مراعاة تكافؤ الفرص في مجال التعيين والحيادية في تشكيل اللجان المختصة

أكد الموظفون/ات العاملين في وزارة العمل سواء خارج العاصمة أو داخلها على انه لم يكن هنالك تمييز في التعيينات على أساس الجنس، حيث يتم في التعيين اتباع القواعد القانونية والأصول والإجراءات المعمول بها في ديوان الخدمة المدنية، بمعنى أن التعيين يتم من خلال تقديم كل راغب بالعمل في القطاع الحكومي لطلب إلى ديوان الخدمة المدنية وبحسب الدور والمعدل والتخصص تطرح الأسماء في الصحف الرسمية حيث يتم إجراء الامتحانات التنافسية وبعدها يتم إجراء المقابلات الشخصية مع لجنة القبول وبناءا عليه يتم التعيين بغض النظر عن جنس المتقدم .

” إحنا ما بنختار الجنس إحنا بنختار المستحق ” -> امرأة في موقع صنع قرار/عمان

” عن طريق ديوان الخدمة المدنية ” -> رجل/خارج عمان

” أنا تعييني عن طريق ديوان الخدمة ” -> امرأة/خارج عمان

” في التعيين كثير من الشفافية، المهم أن يكون المتقدم من تنطبق عليهم شروط التعيين ” رجل/عمان

أشار البعض (قلة) إلى انه قد يتم التعيين أحياناً على أساس « الواسطة » ولكن ليس على أساس الجنس (ذكور وإناث) أيضاً أكد بعض الموظفين/ات أن قد يكون « للواسطة » دور في تزكية بعض الموظفين/ات للعمل في مواقع وظيفية معينة, بغض النظر عن الجنس.

« بالواسطة, أخذت كتابي وداومت » -> رجل/عمان

« انتقلت إلى عمل مكثبي بوجود دعم » -> امرأة خارج عمان

أيضاً يتم التعيين بالوزارة من خلال نظام العقود, وقد لوحظ أن العديد من الموظفين قد يتم تعيينهن على هذا الأساس وخصوصاً في المواقع ذات الطبيعة غير النمطية لعمل المرأة مثلاً العمل « كمفتش » ميداني .

« في طريقة أخرى للتوظيف وهي العقود, تم تعيين ٤٠ مفتش عمل أكثر من ٧٠٪ كانوا إناثاً » -> رجل/عمان

أما عن تشكيل اللجان المسؤولة لإجراء المقابلة لغايات عن التعيين فقد جاء توجه الموظفين/ات ليعكس عدم وجود تمييز في اختيار أو تشكيل اللجان على أساس الجنس سواء داخل العاصمة أو خارجها, فقد أكدوا أن تشكيل اللجان يتم على أساس المسمى الوظيفي والخبرة في مجال العمل أو الشاغل المنوي التعيين فيه .

« على أساس المسمى الوظيفي نطلب مثلاً مدير الشؤون القانونية بغض النظر عن جنسه » -> امرأة في موقع صنع قرار/عمان

« اللجنة التي قابلتني كانت ثلاثة نساء ورجلين » امرأة/خارج عمان

« يمكن تصدق أن تكون اللجنة ذكورية ولكنها لا تكون مقصودة على أساس الجنس, يمكن يكون طبيعة العمل وعلاقتهم به » -> امرأة/عمان

فيما يتعلق بطبيعة الأسئلة المطروحة في المقابلات لغايات التعيين فقد أكدت الغالبية العظمى من الموظفين داخل وخارج العاصمة على انه قد طرح عليهم أسئلة تتعلق بالحالة الاجتماعية (الزواجية).

« سألني عندك وقت بين الشغل والبيت » -> امرأة/عمان

« حكالي عندك وقت بين البيت والشغل؟ » -> امرأة/خارج عمان

« مثل متزوجة وغير متزوجة؟ إذا عندي أطفال , وهل عندي استعداد أشغل وأدير أموري, وأنا كنت أم لأربعة أطفال والخامس عالطريق » -> امرأة/خارج عمان

« كان في أسئلة شخصية عن اسمي واني متزوج ولا لا » -> رجل/عمان

سألوني إذا ابنك راح يأت على شغلك وزوجك راح يصير مانع.... لما خرجت من المقابلة كنت شاكرة إنهم ما رح ياخدوني , لأن طبيعة الأسئلة لما خرجت من المقابلة بدهم وحدة متفرغة !!!! » -> امرأة/عمان

وجود فرص متكافئة للإبتعاث والدورات لكل من الموظفين والموظفات

جاءت سياسات وزارة العمل سواء في العاصمة أو المديرية خارجها لتعكس سعياً حقيقياً نحو تحقيق تكافؤ الفرص والعدالة بين الجنسين مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية تمثيل المرأة أينما أمكن وفقاً لمعايير وشروط أساسية تتمثل في ضرورة مراعاة التخصص المطلوب، الخبرة وعدد سنواتها، الكفاءة وموضوع المؤتمر مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية مراعاة الترتيب التتابعي أو الدوري للموظفين والموظفات بحسب موضوع المؤتمر أو الدورة ما أمكن.

” ما في تمييز، عنا بنات بتطلع مثل الشباب وأكثر ” - مجموعة مركزة/خارج عمان

” سواء كان رجل أو امرأة المهم التخصص ” - رجل/عمان

على الرغم مما ورد، أشار بعض الموظفين/ات العاملين في المديرية خارج عمان إلى إحساسهم بأن معايير الإبتعاث وبالرغم من عدم تمييزها بين الرجال والنساء إلا أنه عند توزيع الدورات وفرص الإبتعاث يكون هنالك تجاهل للمديرية وموظفي المديرية خارج عمان مما يولد لديهم/هن الإحساس بالظلم.

” البعثات والدورات والسفريات مثل المغام توضع على الجميع بغض النظر عن الجنس لكن الناس خارج عمان ما إلهم حصة ” - رجل/خارج عمان

أكدت الموظفات على أن أسس توزيع البعثات والدورات لا تمييزية ولكن تعاني الموظفات من عدم قدرتهن على السفر أو حضور الدورات في معظم الحالات لأسباب تتعلق بأدوارهن الأسرية كأمهات وزوجات، الأمر الذي يترك في أغلب الأحيان انطبعا سلبيا لدى المسؤولين عن عمل المرأة وقدرتها على تحقيق التمييز في الأداء بما قد يؤثر على مستقبلها الوظيفي.

” الموظفة في الغالب هي التي تعتذر ” - امرأة/عمان

” أنا بعرف الكثير من الزميلات يعتذروا عن السفر خارج الأردن نهائياً ” - رجل/خارج عمان

الترفيه ومنح الجوائز والمكافآت

يعد الترفيه من درجة وظيفية إلى أخرى من أهم المحفزات والمميزات للموظف/ة العامل/ة حيث يوجد نوعين من الترفيه وهما الترفيه الو جوبي والترفيه الجوازي ولكل منهما معايير وشروطه والتي تكفل عدم التمييز على أساس الجنس سواء كان ذلك داخل العاصمة عمان أو خارجها.

يرى الغالبية العظمى من الموظفين/ات سواء داخل عمان أو خارجها أن معايير الترفيه الو جوبي منصفة ولا يوجد بها ما يؤدي إلى التمييز بناء على الجنس.

” بالنسبة للجنس لا يوجد تمييز، المعيار هو الكفاءة ” - رجل/عمان

” لا أحس بأي نوع من الظلم بالنسبة للترفيه ” - امرأة/عمان

” المعايير ثابتة في كل دوائر الدولة، ما في معايير خاصة بالوزارة، فيها ضوابط وبترجع لنظام الخدمة ” - امرأة/خارج عمان

أما فيما يتعلق بالترفيه الجوازي، فقد كان للغالبية من الموظفين/ات رأي مخالف حيث اعتقدوا بأن « للواسطة » دوراً كبيراً في الترفيه بغض النظر عن الجنس.

« ما فيها عدل نهائياً، والمشكلة ليست مشكلة امرأة ورجل المشكلة في العلاقات الشخصية والواسطة » -> رجل/عمان

« الترفيه بالواسطة، إذا اشتغلت أو ما اشتغلت نفس الشيء » -> رجل/خارج عمان

« أحياناً بتلعب الواسطة دور كبير » -> امرأة/عمان

بالنسبة للحوافز والمكافآت، يرى معظم الموظفين/ات انه لا يوجد آلية واضحة المعايير للحصول على الحوافز والمكافآت سواء داخل عمان أو خارجها. يرى معظم الموظفين/ات أن ربط منح الحوافز والمكافآت بتنسيب المدير المسؤول فقط يؤدي إلى ظلم العديد من الموظفين/ات وبالتالي الشعور بعدم الرضا واختلال موازين العدالة على الرغم من ربط ذلك بالتقييم الوظيفي للعاملين. والذي أيضاً يرى معظم الموظفون/ات أنه نظام بحاجة إلى مراجعة لكفالة أقصى حدود الشفافية.

« كنظام حوافز يطبق بعدالة على كل الموظفين، لا يوجد » -> رجل/عمان

« في حوافز وفي مكافآت لكن لا يوجد إلها آلية » -> امرأة/عمان

« لا بد من التوحيد في المعايير » -> رجل/خارج عمان

« هو نظام فاشل لا يراعي الأداء الحقيقي » امرأة/عمان

اعتقد جميع الموظفين/الموظفات بضرورة تفعيل مفهوم الحوافز المعنوية وليس فقط المادية: ككتب الشكر مثلاً وهو إجراء نادراً ما تقوم به الوزارة لتحفيز المبدعين والمخلصين سواء رجال أم نساء. وبناءً عليه جاء توجه الموظفين/الموظفات ليؤكد الحاجة لإعادة النظر بشروط وألويات منح الحوافز والمكافآت وإعادة النظر في مستحقها بحسب السلم الوظيفي وطبيعة العمل والأداء.

أما بالنسبة للعاملين في وظائف التفتيش فقط لوحظ أن لهذه الفئة من الموظفين نظام خاص يمنح العاملين رجالاً ونساءً دون تمييز حوافز ومكافآت وقد اعتقد معظم الموظفين من الرجال أن الوظائف أكثر استفادة من الحوافز في هذا الميدان وذلك لارتفاع نسبتهن بالنسبة للرجال في هذا الموقع الوظيفي.

التقييم السنوي

اجمع موظفو وموظفات الوزارة ومديرياتها سواء داخل عمان أو خارجها على الاعتقاد بأن سياسة وآلية تقييم الموظفين/ات لا تحقق الهدف المرجو منها حيث اعتبروا أن طريقة تعبئة نماذج التقييم من قبل المدير المسؤول المباشر عن الموظف/ة دون مناقشة التقرير مع الموظف/ة ودون حتى إعلامه بنتيجة التقييم، هي طريقة عقيمة لا تحقق الحد الأدنى من العدالة أو الإنصاف حيث أكدوا على احتمالية التأثير بالعلاقات الشخصية والانطباع الشخصي للمدير عن الموظف/ة مع ندرة الأخذ بعين الاعتبار الأداء الحقيقي لهم/هن من النواحي الفنية والإدارية الوظيفية دون وجود تمييز مبني على أساس الجنس .

« نموذج التقييم عقيم ومضيعة للوقت وبعيد عن الشفافية » -> رجل/عمان

« كثير فيها محسوبة وعلاقات شخصية » -> جماعة مركزة/خارج عمان

« التقارير سرية ، ما نعرف مين الممتاز ومين الضعيف ! كيف نحسن أداءنا ؟ » -> امرأة/عمان

» في أمور التقييم تدخل المراجعة « - مجموعة مركزة/خارج عمان

على الرغم من النظرة السلبية لآلية التقييم المتبعة إلا أن عدد من موظفي/ات اعتقدوا بان المرأة المديرة تتمتع بصفات عالية من الجدية والمهنية عند إجراء التقييم, حيث أن البعض من النساء الإداريات لا يقمن بتقييم الموظفين/ات إلا بعد الاجتماع بالموظف/ة ومناقشة أسس وأسئلة التقييم بحيث تصل مع الموظف/ة إلى اتفاق تقييم عادل ومرضي للطرفين مما يضيف على عملية التقييم في هذه الحالات درجة عالية من المصداقية والشفافية .

إضافة إلى ذلك, اعتقدت بعض الموظفات في العاصمة عمان بوجود تمييز عند بعض المدراء للموظفين الذكور على اعتبار أن الرجل هو المسؤول عن إعالة أسرته وبالتالي لا بد من تحسين وضعه الوظيفي لتحسين دخله الشهري (الراتب) وبالتالي إن وجد تمييز على أساس الجنس. ففي رأيهن يكون هذا التمييز لصالح الرجال.

عدم وضوح مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) لدى موظفي وموظفات الوزارة ومديرياتها

لوحظ من خلال الدراسة النوعية الميدانية في وزارة العمل سواء في المركز الرئيسي في عمان أو في المديريات خارج العاصمة عمان وجود حالة من الخلط المفاهيمي فيما يتعلق بالمقصود بالنوع الاجتماعي (Gender) وإدماج النوع الاجتماعي (Gender mainstreaming). حيث اعتقد الغالبية العظمى من الموظفين/ات بان مصطلح النوع الاجتماعي ينصرف إلى حق المرأة في العمل والمشاركة الاقتصادية فقط دون الأخذ بعين الاعتبار الأبعاد السياسية للمفهوم والمرتبطة بمفاهيم الدور الاجتماعي والإنتاجي والحاجات العملية والإستراتيجية للنساء والرجال على السواء.

» اشتراك المرأة في العمل وفي القوى العاملة ومشاركتها في سوق العمل بشكل عام « - امرأة/عمان

» الجندر هو المساواة بين المرأة والرجل في فرص العمل « - رجل/خارج عمان

أيضا اعتقد القلة بأن مفهوم النوع الاجتماعي الجندر) هو مفهوم غير مقبول اجتماعيا ودينيا حيث اعتقدوا بأن تبني هذا المفهوم يعني تبني فكر مخالف لثقافة المجتمع المحافظة وقد يرتبط بمفهوم « العيب » .

» الإدماج والنوع الاجتماعي هو شيء قريب من ثقافة العيب, هو مفهوم مخالف للعادات والتقاليد « - رجل/عمان

» أحيانا بشككوا في المفهوم ! « - امرأة/عمان

إضافة إلى ما سبق, وجد أيضاً عدد محدود من الموظفين/ات لم يدركوا إطلاقاً هذا المفهوم وأبعاده.

» ما سمعت فيه «

» بصراحة ما بعرف «

على الرغم من عدم وضوح مفهوم النوع الاجتماعي لدى الغالبية العظمى من موظفين/ات الوزارة داخل وخارج العاصمة عمان إلا انه وجد البعض من أتاحت لهم موافعهم الوظيفية الاطلاع على السياسات العامة للدولة فيما يتعلق بقضية إدماج النوع الاجتماعي بحيث أوكل إلى بعضهم أو بعضهن العمل على تحقيق هذه الرؤية، فعلى سبيل المثال لا الحصر لوحظ أن هنالك إدراك كبير لهذا المفهوم وضرورة تحقيق الإدماج لدى مقابلة مديرة مديرية دائرة المرأة في عمان حيث تم التأكيد على توجه الوزارة إلى تحقيق أبعاد هذا المفهوم وإدراك أهمية تفعيل اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداوا)، والتي صادق عليها الأردن عام ١٩٩٢.

« لا يوجد في سياسات الوزارة ما يؤدي إلى التمييز بين الرجل والمرأة بل على العكس نحن نسعى لتحقيق حاجات كل منهما اخذين بعين الاعتبار ضرورة التركيز على قضية المرأة منذ زمن طويل في الوزارة » -> مديرة مديرية المرأة في وزارة العمل/عمان.

عمل المرأة كقيمة لدى كل من الموظفين والموظفات

جاءت توجهات الغالبية العظمى من موظفي/ات وزارة العمل ومديرياتها داخل وخارج العاصمة عمان لتؤكد اعتقادهم باعتبار العمل ضرورة بالنسبة للمرأة وحقاً من حقوقها الشرعية.

تباينت آراء أفراد العينة من هم مع عمل المرأة حول العوامل الداعمة لعمل المرأة، فاعتقد بعضهم أن الظروف والأوضاع الاقتصادية الصعبة الراهنة هي سبب أساسي لخروج المرأة لسوق العمل ولقبول الرجل لخروجها للسوق، في حيث اعتقد البعض الآخر بان تعليم المرأة وانعكاسه على إدراكها لحقوقها ودورها في بناء المجتمع وأهمية العمل كقيمة تعزز من ثقتها بذاتها هو السبب الأهم. من ناحية أخرى، جمع البعض الآخر بين العاملين السابقين واعتبروهما على ذات القدر من الأهمية في تحفيز خروج المرأة للعمل ورفع نسب مشاركتها الاقتصادية.

« أسباب مادية أكيد، مادي، شيء مفروغ منه » -> امرأة/عمان

« الظروف الاقتصادية التي تمر بها العائلة الأردنية سيئة... بصفتها تكون شريكة مسؤولة » -> جماعة مركزة/خارج عمان

« الوحدة بتدرس عشان تشتغل وتثبت ذاتها وتشعر إنها منتجة » -> امرأة/عمان

من حيث تقييم الموظفين/ات لشخصية كل من المرأة العاملة وغير العاملة، ساد الاعتقاد بأن المرأة العاملة أكثر خبرة في شؤون الحياة والتعامل مع الصعاب واقدر على تربية أطفالها، وهي صاحبة منطوق وثقافة عالية.

« المرأة العاملة تجد عندها ثقافة عالية، بيتها منظم، أولادها أشطر... عندها بعد إدراك » -> رجل/عمان

على الرغم من وجود التوجه الإيجابي نحو قبول وتقدير العمل كحق للمرأة إلا أن الصورة النمطية لنوع العمل الذي « يفضل » للمرأة أن تقوم به كانت سائدة وبقوة حيث أكدت الغالبية العظمى من الموظفين/ات تفضيلهم لأن تعمل المرأة في مجالات معينة كالتعليم وفي حال العمل في قطاعات أخرى يفضل أن يكون العمل مكتبياً وفي أوقات دوام محدودة وذلك خدمةً لدورها الاجتماعي النمطي والإيجابي البيولوجي الطبيعي.

« إذا كان عمل المرأة مكتبتي ومعروف من أي ساعة لأي ساعة يكون ممتاز، لأنه بالآخر هذه بنت وزوجة وعملها رح يؤثر على بيتها وزوجها وأولادها » -> رجل/عمان

« التعليم أحسن وظيفة للست » -> امرأة/خارج عمان

استخدام الصيغة الذكورية في التخاطب الرسمي

صيغة الخطاب الرسمي، داخل الوزارة ومديرياتها سواء داخل عمان أو خارجها تحمل الصيغة الذكورية، حيث علل ذلك بأنه أدق والأصح في اللغة العربية، لأن المذكر يشمل الذكر والأنثى، لكن المؤنث يشمل الأنثى فقط. والسبب الآخر أن نظام الخدمة المدنية ينص على أن كلمة الموظف تشمل الذكر والأنثى. وبناءً عليه، جاءت توجهات غالبية الموظفين والموظفات على إبقاء الحال على ما هي عليه وهم/هن لا يعتقدون بضرورة جعل لغة الخطاب أكثر حساسية للنوع الاجتماعي.

» في كلمات لا تؤثر أبداً، مثلاً ما بحكي عن حالي مفتشة ، (مفتش عمل ،.... ما بتيجي بصيغة المؤنث » -> امرأة/خارج عمان

» لأ ، صيغة واحدة (مذكر) » -> رجل/خارج عمان

» الكتب الرسمية تكون ذكورية ، موظف تنظيف للذكور والإناث » -> امرأة/عمان

» ما انتبهت عليها بس لأ ما بيستخدموا » -> رجل/عمان

» بصراحة عمري ما انتبهت لهذا الشيء » -> امرأة/عمان

» أنا لست مع التغيير لأنه ممكن الكتاب ييجي للذكر أو للأُنثى » -> رجل/عمان

البعض الآخر وهن قلة من الموظفات فضلن أن تؤنث صيغة الخطاب داخل الوزارة ومديرياتها، خاصةً وأن اللغة العربية تختمل وتملك من الأدوات ما يساعد على ذلك.

» لا أرى سبباً لعدم استخدام اللغة المؤنثة » -> امرأة/خارج عمان

ضعف الوعي القانوني

ساد الاعتقاد لدى الغالبية العظمى من الموظفين/ات وخصوصاً في الوظائف الوسطى والقاعدية في الوزارة ومديرياتها خارج وداخل العاصمة عمان بأنهم يعانون من ضعف في الثقافة القانونية المرتبطة بحقوقهم وواجباتهم كموظفين/ات في إحدى وزارات الدولة حيث أشاروا إلى اعتمادهم على جهدهم الشخصي لمحاولة التعرف إلى النصوص التي تحكم أوضاعهم ومحاولة فهمها بالطريقة الصحيحة. فيما عدى الموظفين الجدد الذين أشاروا إلى أنه يقدم للموظف/ة الجديد/ة عند تعيينه/ها دورة بعنوان « الموظف الجديد » حيث يطلع أو تطلع على أحكام نظام الخدمة المدنية وقانون الضمان الاجتماعي. فيما عدى ذلك أكد الموظفون/ات على ندرة الدورات المتعلقة برفع الوعي القانوني لهم/هن. أيضاً أضاف العاملون خارج عمان بأنهم يعانون من عدم امتلاك المديريات صلاحية إقامة الدورات بشكل مستقل عن الوزارة فمثل هذه القرارات مربوطة بالوزارة في عمان.

» لأ ، دورات بحقوق الموظف أبداً » -> رجل/عمان

» الوزارة ما وعتنا » -> امرأة/عمان

» أول ما تعينا أخذنا دورة الموظف الجديد بعدين ولا شيء » -> رجل/عمان

» أنا بعرف القليل بجهد شخصي أما الموظفين في القسم غير مطلعين عليها » -> رجل/خارج عمان

» بالمديريات ما في صلاحية لإقامة دورات، كله لازم يكون من الوزارة » -> جماعة مركزه/خارج عمان

أما فيما يتعلق بالموظفين/ات العاملين في المواقع العليا أو في مجال التفتيش. فقد ارتفعت نسبة المعرفة والثقافة القانونية لديهم مقارنة بمن هم في مواقع وظيفية أخرى أو أدنى سواء داخل العاصمة أو خارجها .

” نحن مفتشون، وظيفتنا تطبيق القانون ولذلك بنعرف ” -> رجل/خارج عمان

” أنا بطبيعة عملي كمفتشة بطلع دائماً بشكل دوري ” -> امرأة/خارج عمان

” بصفتي في موقع مسؤول عن موظفين/ات فلازم أعرف حقوقهم وواجباتهم حتى أطبق القانون وما أظلم ” -> امرأة/عمان

لوحظ من خلال البحث الميداني أيضاً وجود ضعف شديد في المعرفة القانونية لدى الموظفة بحقوقها كامرأة فعلى سبيل المثال لم تدرك الغالبية العظمى من الموظفات داخل أو خارج عمان القصور الموجود في نظام الخدمة المدنية من حيث انعدام النص على حقهن بساعة الرضاعة أو وجود حضنة . ومن جهة أخرى لوحظ وجود تمييز في التطبيق العملي فيما يتعلق بساعة الرضاعة فقد اشتكت الموظفات خارج العاصمة عمان من أن الموظفات في الوزارة (المركزية) يحصلن على ساعة الرضاعة في حين لا تحصل الموظفة خارج عمان على ذات المعاملة.

” لا يوجد عنا ساعة رضاعة للامهات لكن في الوزارة بيعطوا ” -> مجموعة مركزة/خارج عمان

ساد الشعور بالرضا عن نظام التأمين الصحي

أكد الموظفون/ات العاملين في الوزارة ومديرياتها على أن منظومة التأمين الصحي لديهم عادلة إلى حد بعيد من حيث إعطاء كل من الموظف/ة الحق في تأمين نفسه وأولاده وزوجه الأب والإم. مع ملاحظة أن حق الموظفة في تأمين زوجها جاء مشروطاً بعدم استفادة الزوج من تأمين صحي آخر .

” اولاد الموظفة مؤمنين وكمان زوجها اذا ما عنده تأمين ” -> مجموعة مركزة/خارج عمان

” يشملني انا واولادي وزوجي ” -> امرأة/عمان

ساد الشعور بعدم الرضا عن التعديلات على قانون الضمان الاجتماعي

ساد الشعور بعدم الرضا عن التعديل على قانون التقاعد المبكر في قانون الضمان الاجتماعي ورفض مقترح رفع سن تقاعد الشيخوخة للموظفة أسوة بالموظف. حيث أكدت الأغلبية العظمى من الموظفين والموظفات على أن الدور الإيجابي للمرأة وثقل المسؤوليات الملقاة على كاهلها كزوجة وأم جعلها تتطلع بشغف للوصول إلى سن التقاعد وبالتالي التعديل بالغاء التقاعد المبكر لمن أصبحوا مشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي بعد ٢٠٠٩/١٠/٦ او رفع سن تقاعد الشيخوخة أمر لا يراعي ظروف المرأة العاملة من وجهة نظرهم .

” التعديل غير محق لازم يقللوا العمر بالنسبة للمرأة لانه عليها مسؤوليات ” -> امرأة/خارج عمان

” فترة الخدمة الان صارت طويلة على المرأة... وراها مسؤولية تطبخ... تغسل... تدرس.. يعني ارهاق ” -> رجل/عمان

” من حق المرأة ترتاح ويكون لها وقت خاص فيها ” امرأة/عمان

أما بالنسبة لسن التقاعد للرجال (٦٠ عاما) فجاء توجه الغالبية العظمى ليؤكد أن الدور الإنتاجي للرجل هو الأصل وبالتالي الأصل أن يستمر في العمل طالما هو قادر على العطاء وقد وجد هذا التوجه في عمان او خارجها . أما عن القلة الذين كانوا مع إلغاء التقاعد المبكر للمرأة والرجل واستمرار المرأة في العمل حتى سن التقاعد الخامسة والخمسين فقد كانوا في معظمهم من الموظفات العاملات في الوزارة في عمان حيث أشرن إلى أن ارتفاع معدل الحياة في الأردن وتحسن الأوضاع الصحية يمكن المرأة من الاستمرار في العمل كما هو الرجل .

” انا ضد مفهوم التقاعد المبكر للمرأة. لانه المرأة ممكن تبعد بهذا العمر ” -> امرأة/عمان

” الست طول ما عندها عطاء لازم تبقى تعطي. بالعكس القانون حضاري وعادل ” -> امرأة/عمان

الخدمات والبنية التحتية في الوزارة ومديرياتها

لوحظ وجود فروقات شاسعة في توافر الخدمات المساندة لعمل المرأة والرجل ونوعيتها وفي البنية التحتية ما بين عمان والمديريات خارج عمان. فمن حيث الخدمات المساندة لعمل المرأة وكما اشرفنا سابقاً لم ينص نظام الخدمة المدنية الأردني (على عكس قانون العمل) على ضرورة إنشاء حضانة في كل مؤسسة أو وزارة يعمل بها عدد معين من الموظفات إذا كان لديهن أطفال. ومع ذلك يسجل لوزارة العمل وجود حضانة لأطفال الموظفات العاملات فيها وذلك منذ المراحل الأولى لتأسيسها . من الناحية الأخرى تعاني الموظفات خارج عمان (مديريات الفرق ومأدبا) من عدم وجود مثل هذه الخدمة الأساسية والتي تسهل عليهن القيام بواجباتهن الوظيفية بصورة أفضل.

” ياريت لو كان في حضانة, كثير بتريحنا ” -> امرأة/خارج عمان

” بحاجة لحضانة في المديرية حتى نشعر بالاستقرار ” -> مجموعة مركزة/خارج عمان

بالإضافة إلى قضية الحضانة . أكدت الموظفات خارج العاصمة على ضرورة مراعاة ظروفهن كأمهات بحيث (وبالرغم من عدم نص نظام الخدمة المدنية على إعطاء المرأة فتر أو فترات لا تتجاوز الساعة في اليوم لغايات إرضاع وليدها كما هو الحال في القانون العمل) يمنحهن ساعة لإرضاع الطفل أسوة بزميلاتهن في العاصمة .

أما من حيث البنية التحتية فقد لوحظ وجود فرق كبير بين أوضاع الموظفين/ات داخل العاصمة وخارجها . فقد لوحظ نقص الخدمات أو تدني مستواها بشكل واضح .

” لا يوجد مكاتب كفاية مجلس أربعة موظفين معاً في غرفة واحدة . لا نستطيع أن نستقبل المراجعين . لا يوجد مكيفات ولا حتى مراوح . كل هذا يسبب لنا الضيق ” -> جماعة مركزة/خارج عمان

” أنا لا أستطيع استخدام الحمام في عملي . المرأة بحاجة إلى خصوصية في المرافق العامة ” -> امرأة/خارج عمان

أيضاً اشتكى الموظفون/ات العاملون/ات في التفتيش من عدم توافر المواصلات التابعة للمديرية ما يؤدي إلى إحساسهم بعدم الراحة والإرهاق في عملهم الميداني .

” لا تتوافر إلا سيارة الميدان وما بتطلع إلا يوم بالأسبوع ” -> مجموعة مركزة/خارج عمان

إضافة إلى ما تقدم وكنتيجة كما اشرفنا لضيق المكان تجلس بعض الموظفات خارج المكاتب المكتظة بزملائهن الرجال بحيث تضطر الموظفة إلى وضع مكتبها في الممر في بعض الأحيان .

” زميلتنا مكتبها بالممر بين المكاتب, ما في محل ” -> مجموعة مركزة/خارج عمان

المحور التشريعي

المحور التشريعي

يتناول هذا المحور بالتحليل والدراسة أهم الأنظمة والتعليمات المطبقة لدى الوزارة بطريقة تستهدف خليلها من حيث أهدافها ومراعاتها للنوع الاجتماعي. بحيث تسعى لبيان البنود الخاصة بالمرأة، إن وجدت. والبنود التي من شأنها تحقيق إدماج منظور النوع الاجتماعي. واللغة القانونية المستخدمة ومدى مراعاتها للنوع الاجتماعي. وفي هذا الإطار تتناول هذه الدراسة بالتحليل قانون الضمان الاجتماعي. نظام الخدمة المدنية. أسس ومعايير التنافس في بعثة دراسية. تعليمات تنظيم سجل تقييم الأداء والتقارير السنوية عن الموظفين في الدوائر. نظام البعثات والمنح العلمية للموفدين ونظام التأمين الصحي

قانون الضمان الاجتماعي

الهدف: تحديد مستحقات العمال المشمولين بأحكام القانون في حالة إصابات العمل وأمراض المهنة والشيخوخة والعجز والوفاة بالإضافة للمستحقين من أفراد عائلة المؤمن عليه مع التوجه لشمول تأمينات آخر في المستقبل مثل العجز بسبب المرض أو الأمومة والتأمين الصحي والمنح العائلية

بنود خاصة بالمرأة :-

م/ ٢/ السن القانونية: أكمال المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين .

مببرراتها : التفرغ للمسؤولية الأسرية علي اعتبار أنها غير مسؤولة اجتماعيا أو قانونيا عن النفقة على الأسرة.

نتائجها: سلبي على المرأة فخروجها في سن مبكر يحرّمها من حقها في الترقّي بالسلم الوظيفي خصوصا إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن معدل عمر المرأة في الأردن أعلى من معدل عمر الرجل.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل: السن القانونية للرجل بلوغه ٦٠ سنة وللمرأة ٥٥ سنة .

م/٣/٣ التأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض والأمومة

مببرراتها: التوسع في التأمينات لتشمل في المستقبل الأمومة وتوفير الحماية للموظفة في مرحلة الأمومة.

نتائجها: إيجابية فيما لو شمل التأمين عن فترة الأمومة وتكون أفضل بوضع الأمومة في بند خاص مستقل عن العجز ذلك أن الأمومة ليست عجزاً ولا مرضاً.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل: لا يوجد

المادة ٤١/ : يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الشيخوخة عند أكمال سن الستين والمؤمن عليها عند أكمالها سن الخامسة والخمسين

ميرراتها : للتفرغ للمسؤولية الأسرية على اعتبار أنها غير مسؤولة اجتماعياً أو قانونياً عن النفقة على الأسرة أو مراعاة لسنها المتقدم.

نتائجها : سلبى على المرأة فخروجها في سن مبكر يحرمها من حقها من الترقى في السلم الوظيفي خصوصاً إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن معدل عمر المرأة في الأردن أعلى من معدل عمر الرجل .

أختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- السن القانونية للرجل بلوغه ٦٠ سنة وللمرأة ٥٥ سنة .

م/٤٣/أ للمؤمن عليه الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد آخر بعد بلوغه السن القانونية وحتى سن الخامسة والستين للرجل والستين للمرأة.

ميرراتها: لإعطاء المرأة فرصة للتقدم الوظيفي بإحالتها على التقاعد بتمديده لسن الستين.

نتائجها: جيدة على انه يفضل لو أن القانون ساوى بين المؤمن عليها والمؤمن عليه بان وحد السن لكليهما.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل : التمديد للمرأة حتى سن الستين وللرجل حتى سن الخامسة والستين.

م/٤٤/ج على المؤسسة تخصيص راتب التقاعد للمؤمن عليها بناء على طلبها إذا انتهت خدمتها لأي سبب كان شريطة أن تكون اشتراكاتها قد بلغت ١٨٠ اشتراكاً فعلياً على أن يخفض راتب التقاعد في هذه الحالة وفق

سن المؤمن عليها على النحو التالي:

١- بنسبة ١٠٪ إذا تجاوزت المؤمن عليها الخامسة والأربعين ولم تكمل الخمسين من عمرها

٢- بنسبة ٥٪ إذا تجاوزت المؤمن عليها الخمسين ولم تكتمل الرابعة والخمسين من عمرها.

٣- لا يخفض راتب التقاعد إذا تجاوزت المؤمن عليها الرابعة والخمسين ولم تبلغ الخامسة والخمسين من عمرها

ميرراتها : تخفيض الحد الأدنى للاشتراك للمرأة ونسب التخفيض من الراتب كذلك بهدف إعطاء فرصة للمرأة إن رغبت في إنهاء خدماتها للتفرغ لشؤونها رغم أن مسؤوليتها الأسرية في هذا السن تكون قد قلت عما

كانت عليه في مرحلة الأمومة.

نتائجها : تشجيع المرأة على التقاعد المبكر ما يحرمها من فرصة الترقى في السلم الوظيفي من ناحية ومن ناحية أخرى قد تهيئ فرصة للمرأة أن تبدأ مشروعاً استثمارياً.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل: يختلف تخفيض الراتب للرجل عن المرأة في أن النسب المحفظة للرجل من راتبه تكون أكثر.

م / ٤٥ / د يجوز للعاملة المتزوجة التي تستقيل من الخدمة أو المؤمن عليها عند خروجها نهائيا من نطاق أحكام هذا القانون وكانت مدة اشتراكها ١٨٠ شهرا على الأقل الاختيار بين الحصول على التعويض المنصوص عليه في هذه المادة أو على راتب تقاعد الشيخوخة الذي يخصص عند استحقاقه.

مبرراتها: أعطاء ميزات للمرأة العاملة المتزوجة بشرط إكمالها ١٨٠ اشتراكاً في حين أن الرجل يخضع في الأحوال العادية للشروط الواردة في القانون والتعليمات.
نتائجها: ايجابية طالما كان خروجها من العمل أو استقالتها منه بناء على خيارها بعد الزواج

ملاحظة: تم إجراء تعديل على هذه المادة بحيث لا يستفيد أو لا ينطبق حكمها على من خضع لأحكام هذا القانون منذ ٢٠٠٩/١٠/١٦.

م / ٥٢ / تحقيقا للغايات المقصودة من هذا القانون. يقصد بالمستحقين أفراد عائلة المؤمن عليه أو صاحب راتب الاعتلال المنصوص عليهم فيما يلي من تتوفر فيهم الشروط الواردة في هذا القانون: أرملته، وأولاده، الأراامل والمطلقات من بناته، والداه، الجنين، زوج المؤمن عليها المتوفاة (الأرمل)

مبرراتها: تحديد أفراد عائلة المؤمن عليه
نتائجها: سلبية على كل من الرجل والمرأة حيث أن صياغة هذه المادة تعني أن الموظف هو رجل طالما استهل المشرع المادة بأن أفراد العائلة هم أرملته و ... وفيما يتعلق بالمؤمن عليها. فزوجها بشروط وردت في القانون من أن يكون مصاباً بالعجز الكلي ولا دخل له.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل: لا يوجد شروط لاستحقاق أرملة المؤمن عليه لشرط استحقاق الأرمل زوج المؤمن عليها

م / ٥٤ / ب يوقف الراتب عن الأرملة أو البنت أو الأخت عند زواجها ويعاد إليها في حالة طلاقها أو ترملها

مبرراتها: النفقة على الأسرة ليست من مسؤوليات المرأة وهي غير مسؤولة عن النفقة حتى على نفسها فنفتتها على زوجها لذا يوقف عنها الراتب إذا تزوجت ويعاد لها إذا ترملت أو طلقت.
نتائجها: تمييز سلبي ضد المرأة يناقض فلسفة الدين والأعراف الاجتماعية التي تشجع على الزواج حيث يوقف الراتب عنها إذا تزوجت بعد ترملها.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل: لا يوجد بند لمثل هذه الحالة للرجل حيث أن راتب التقاعد في حالة استحقاقه للزوج لا يقطع عنه في حال زواجه.

م / ٥٥ يشترط لاستحقاق والدة المؤمن عليه أو والدة صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال المتوفى لنصيبها من الراتب أن لا تكون متزوجة من غير والده أو تزوجت غيره بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال.

ميرراتها: الزوج هو المكلف بالإنفاق على المرأة وبالتالي فبزواجها لا تعود بحاجة للراتب
نتائجها : سلبية على المرأة فما المانع أن يكون لها حق في الراتب حتى لو تزوجت. لماذا قيدها وحرّمها من حقها بعد الزواج في حين أن الوالد لا يتأثر حقه بالراتب بالزواج.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- والد المؤمن عليه لا يتأثر بالزواج .

م / ٥٨ د / يحق للزوجة الجمع بين راتبها التقاعدي أو راتبها بسبب الاعتلال ونصيبها من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها

ميرراتها: حماية إضافية للزوجة على اعتبار أن نفقة المرأة على الزوج
نتائجها: ايجابية على المرأة

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل : الرجل لا يجمع راتبه تقاعد بأي شكل من الأشكال.

م / ٥٨ هـ / يحق للزوجة المستحقة لنصيب من راتب التقاعد أو راتب اعتلال يؤول إليها من زوجها الجمع بين ما لا يزيد على الحد الأدنى المقرر لراتب التقاعد أو الاعتلال وبين دخلها من العمل

ميرراتها: عدم الجمع بين راتبها تقاعد
نتائجها : سلبية على المرأة. لماذا لا تمنح الزوجة كامل راتب زوجها دون قيد حيث أن راتبها من التقاعد حق لها وسبق أن أدت عنه المستحقات الضريبية كذلك فإن راتب الزوج كان قد أدت عنه المستحقات الضريبية. كما أن نص البند يحصر الحق بالجمع بين الحد الأدنى لراتب التقاعد أو الاعتلال وبين دخلها دعوة للزوجة للجلوس بالبيت وترك العمل.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- لا يوجد

م / ٦٥ لا يجوز الحجز على المبالغ المستحقة للمؤمن عليه أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إلا لدين النفقة.

مببرراتها : النفقة مصدر كفاف للأسرة و هذا انسجام مع فلسفة التشريعات بشكل عام لضمان كفاف الأسرة كما لا يجوز الحجز على نسبة من الراتب أو التقاعد كما أن فيه حماية للمرأة على اعتبار أنها مستحقة للنفقة شرعاً.

نتائجها : ايجابية على المرأة إذ يحميها القانون عند حاجتها للحجز عند استحقاق النفقة.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل : لا يوجد للرجل نفقة على زوجته

اللغة المستخدمة في القانون: لا تعد حساسة للنوع الاجتماعي. مما يقتضي إعادة الصياغة في بعض المواد لتخاطب المرأة والرجل. بالإضافة إلى توضيح الأمر في إطار التعريف.

نظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

الهدف :- ضمان سير العمل وقواعد السلوك الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية وأي مؤسسة رسمية عامة وتعزيز الاتجاهات الايجابية في العمل ورفع الكفاءة والردع مع بحث صلاحيات كل دائرة من حيث تنظيمها الإداري وهيكلها التنظيمي ومهامها وأصناف الوظائف ودرجات الموظفين ورواتبهم وعلاواتهم ودوامهم. وتعيينهم وترفيعهم ونقلهم وإعارتهم وإجازاتهم وتكليفهم بالعمل الإضافي والحوافز والمكافآت وواجبات وأخلاقيات الوظيفة العامة والإجراءات العقابية والتأديبية وانتهاء الخدمة. ويتضمن تشكيل مجلس الخدمة المدنية وتحديد المهام والصلاحيات بهدف العناية بشؤون الوظيفة العامة .

مواد خاصة بالمرأة :-

م / ٤ - تركز الخدمة المدنية على المبادئ والقيم التالية :-

أ- تكافؤ الفرص من خلال عدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الحالة الاجتماعية.

مببرراتها: خديد المبادئ والقيم التي تركز عليها الخدمة المدنية وذلك بعدم التمييز بسبب الجنس بإتاحة فرص متساوية للرجل والمرأة.

نتائجها :- ايجابية على المرأة بإتاحة الفرصة لها بالمنافسة على الخدمة على أساس الاستحقاق والجدارة.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- المادة موجهة للرجل والمرأة.

م / ٢٥ أ يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية شهرية على النحو التالي :-

١- (١٠) دنانير للمتزوج

٢- (١٥) ديناراً للمتزوج وله أولاد تقل أعمارهم عن (١٨) سنة بما في ذلك الأرملة والمطلق

مبرراتها :- خديد من هم أفراد عائلة الموظف الذي يتقاضى عنهم العلاوة العائلية متجاهلاً القانون عائلة المرأة فالرجل هو المسؤول عن العائلة وعليه واجب النفقة عليها سواء كان الرجل أرملاً أو مطلق **نتائجها :-** سلبية على المرأة فهي موجهة للرجل ومستبعدة عائلة المرأة وفيها مخالفة للاتفاقيات الدولية وخاصة (سيداو). التي تعتبر كل استبعاد أو تفرقة أو تقييد للمرأة على أساس الجنس تمييزاً ضدها.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- المادة موجهة للرجل خصوصاً إذا ما رجعنا إلي تعريف الموظف في المادة ٢ من هذا النظام والتي لم تشر إلى أن الموظف كل شخص ذكراً كان أو أنثى.

ب- تدفع العلاوة العائلية للموظفة إذا كان زوجها متوفياً أو مقعداً كما هو مبين في البند (١) من الفقرة (أ) من هذه المادة وإذا كانت معيلة لأبنائها فيدفع لها كما هو مبين في البند ٢ من الفقرة (أ) من هذه المادة

مبرراتها :- على أساس أن الرجل هو المسؤول عن الأسرة

نتائجها :- سلبية على المرأة فهي تميز بينها وبين الرجل فلا تأخذ العلاوة عن العائلة إلا إذا كان الزوج متوفياً أو مقعداً وهي معيلة لأبنائها.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- تدفع العلاوة العائلية للرجل دون أي قيد أما المرأة فهي مقيدة بالقيود الواردة .

م١٢٩ - مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير تكليف ما لا يزيد على (٢٥٪) من موظفي الدائرة بالعمل الرسمي لخمس وأربعين ساعة أسبوعياً أو أكثر. ويمنح الموظف بدل عمل إضافي ما نسبته (٣٠٪) من الراتب الأساسي .

مبرراتها: تكليف الموظفين بالعمل الإضافي وذلك ضمن نسبة ومقدار معينين بدل العمل الإضافي

نتائجها : ايجابية على الموظفين إذا ما تركت لاختيارهم بأن يحصلوا على زيادة في الدخل من بدل العمل الإضافي وسلبية على المرأة إذا ما أجبرت عليها في مرحلة الأمومة.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- لا يوجد

م / ١٧ مع جواز تكليفه بالعمل لأكثر من الساعات المقررة للدوام الرسمي بما في ذلك أيام العطل والأعياد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

مبرراتها: تكليف الموظفين بالعمل الإضافي وذلك عند الحاجة بما في ذلك أيام العطل والأعياد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك

نتائجها: ايجابية على الموظفين إذا ما تركت لاختيارهم بأن يحصلوا على زيادة في الدخل من بدل العمل الإضافي. ولكنها قد تكون ذات اثر سلبي على المرأة الحامل أو المرضعة إذا لم يترك لها حرية الاختيار في أن تعمل أوقات العطل الرسمية والأعياد.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- المادة للرجل والمرأة .

ب- معاملة الجمهور بلباقة وكياسة وعلى أساس الحيادية والتجرد والموضوعية والعدالة دون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو المعتقدات الدينية أو شكل من أشكال التمييز.

مبرراتها :- النص الصريح بأن يعزز النظام العدالة دون تمييز على أساس الجنس هو أمر متناسب مع ثوابتنا الدستورية ومع الاتفاقيات الدولية وما ترتبه من التزام بعدم التمييز على أساس الجنس.
نتائجها :- ايجابية على الموظفة العاملة والمراجعة المتعاملة مع الموظفين الحكوميين أثناء دوامهم.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- المادة للرجل والمرأة

م/٩٧ وفي كل الأحوال يجب مراعاة مصلحة العمل عند الموافقة على منح الأجازات باستثناء أجازات الأمومة والأجازات المرضية وإجازة الحج

مبرراتها: الاهتمام بحاجة صحية للمرأة بشكل خاص أثناء الحمل وللموظفين بشكل عام بسبب الحج أو المرض
نتائجها: ايجابية على المرأة الحامل عند الوضع ميسرة لظروف عملها

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- لا يوجد

م ١٩٨ يحق للموظف الحصول على الأجازات التالية

ب - إجازة الأمومة.

م ١٠٥ - تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات.

مبررات المادتين : حاجة الطفل المولود والأم الوالدة لهذه الإجازة جسدياً ونفسياً.

نتائج المادتين :- ايجابية على الجميع في الأسرة مولوداً ووالدة وأفراد فهي وأن كانت بظاهرتها لراحة الموظفة إلا أنها ذات أثر لا يمكن تجاهله على باقي الأسرة .

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- لا يوجد

م/ ١٠٨ / أ باستثناء الموظف بعقد يجوز منح الموظف إجازة دون راتب وعلاوات بناء على طلبه في أي من الحالات المبينة أدناه: ١ - لمرافقة الزوج أو الزوجة

ميرراتها :- تسمح للزوج أو للزوجة بأخذ إجازة دون راتب لمراقبة الآخر إذا ما استدعت الظروف نقلة للخارج للدراسة أو الإعارة أو الإيفاد
نتائجها :- إيجابية على المرأة بحيث لا نخيرها بين عملها وأسررتها وبالتالي لا تضطر إلى الاستقالة لمرافقة الزوج وهي مقتصرة على حالة النقل خارج المملكة والأفضل أن تعطي نفس الحق في الإجازة إذا ما تم نقل أي منهما إلى محافظة أخرى داخل المملكة

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- يتأثر بهذه المادة الرجل والمرأة

م/ ١٠٨ / ب / ١ للموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة التقدم بطلب إجازة لمدة لا تزيد على سنتين للعناية بطفلها الرضيع

٢ / للموظفة لغايات قضاء العدة الشرعية بعد وفاة زوجها ولمدة لا تزيد على أربعة أشهر وعشرة أيام

٣ / للموظف ... لرعاية احد الوالدين أو الزوج أو الزوجة

ميرراتها :- إذا اضطرت ظروف الأسرة المرأة إلى طلب إجازة لرعاية الوليد أو في حالة العدة الشرعية ويحق للموظف/ة طلب إجازة لرعاية احد الوالدين أو الزوج أو الزوجة.
نتائجها :- إيجابية على المرأة. ففيها مراعاة لحاجات وظروف المرأة العاملة في ظل عدم أو ضعف حدوث التغيير على دورها النمطي في إطار الأسرة وبالتالي حتى لا تضطر للاختيار بين العمل والأسرة.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل : لا يوجد وربما كان من الأفضل أن تمنح إجازة للأب لرعاية الصغيرة أسوة بالدول المتقدمة والمنظمات الدولية.

م/ ١١٦ - تنتهي خدمة الموظف في أي من الحالات التالية :-

ز- بلوغ السن القانونية لانتهاء الخدمة على أن تراعى أحكام هذا النظام وقانون التقاعد المدني

ميرراتها: بيان حالة من حالات انتهاء خدمة الموظف وهي حالة بلوغه السن القانوني
نتائجها :- سلبية على المرأة حيث بالرجوع لقانون التقاعد المدني سن التقاعد للمرأة ٥٥ و ٦٠ سنة للرجل وهذا تمييز غير مبرر. علماً بأن متوسط عمر المرأة أعلى من متوسط عمر الرجل هذا من ناحية ومن ناحية أخرى هذا من شأنه إنهاء خدمة الموظفة في مرحلة تكون فيها متقدمة في السلم الوظيفي وبالتالي يحرمها من حقها في تولي الوظائف العليا في الوظيفة العامة.

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل:- المادة حددت عمريين مختلفين لبلوغ سن التقاعد للرجل والمرأة.

م١١٧٢- تنتهي خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعيإذا أكمل الستين من عمره للموظف وخمسة وخمسين للموظفة ...

مببراتها :- تحديد مدد إنتهاء الخدمة من الوظيفة العامة مختلفة للموظف والموظفة وهي بذلك تحذو حذو قانون الضمان الاجتماعي.

نتائجها :- سلبية على المرأة وهذا تمييز غير مبرر

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- المادة تبحث في إنهاء خدمة الموظفين رجالا ونساء.

م١٨٣٦ يراعى عدم تكليف الموظفة الحامل القيام بالأعمال الجسدية الضارة بصحتها أو حملها

مببراتها:- مراعاة التشريع لصحة المرأة الحامل من أن يوكل لها أعمال مضره بصحتها وبالتالي بصحة الجنين.

نتائجها :- ايجابية على المرأة فهي تراعى مطلباً صحياً لها ولطفلها

اختلافها عن البنود الخاصة بالرجل :- لا يوجد مادة مشابهة

هل كان التشريع بصورته العامة حساساً لقضايا النوع الاجتماعي :-

جاء هذا النظام ضعيفاً من حيث الحساسية لقضايا النوع الاجتماعي فبالإضافة إلى ما ورد في المواد أعلاه فقد أغفل النظام (على خلاف قانون العمل الأردني) ضرورة النص على ساعة الرضاعة للعامله وموضوعي توفير مكان مناسب لأطفال العاملات لمن هم دون ٤ سنوات وتوفير مربية مؤهلة لرعايتهم

اللغة المستخدمة في صياغة هذا النظام:

لا تعد حساسة للنوع الاجتماعي. اللغة دائماً مذكورة إلا في بعض الأحيان عندما كان المشرع يؤنث أحياناً عندما يكون توضيح المعنى بالتأنيث والتذكير مطلوباً مما يخلق نوعاً من الالتباس في تفسير واستقراء غاية المشرع في المواد التي تأتي بصيغة التذكير فيما إذا كانت تفيد التأنيث كما في المادة ١٧٧.

تعليمات تنظيم سجل تقييم الأداء والتقارير السنوية عن الموظفين في الدوائر

الهدف :- تقييم الأداء للموظف في سجل يتضمن الملاحظات والوقائع الايجابية والسلبية بأدائه سنوياً.
مواد خاصة بالمرأة :- لا يوجد

أسس ومعايير التنافس في بعثة دراسية

الهدف :- بعد التأكد من انطباق شروط الترشيح المنصوص عليها في المادتين ١٢٨ و ١٣٠ من النظام يتم التنافس بين المرشحين وفق معيار تنافسي يقوم على عناصر منها: مدة الخدمة والدرجة والمؤهل العلمي والتقارير السنوي وغيرها.
مواد خاصة بالمرأة :- لا يوجد

نظام البعثات والمنح العلمية للموفدين وتعديلاته رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٢

الهدف:- تحديد الأسس والشروط لكل موفدة في منحة علمية من حيث الحقوق والالتزامات.
مواد متعلقة بالمرأة:- لا يوجد مواد متعلقة بالمرأة إلا انه في المادة الثانية ورد تعريف للموفد بأنه الشخص دون الإشارة إلى شمول التعريف الموفد والموفدة، وبناءً عليه نفتح تعديل المادة (٢) المتعلقة بتعريف الموفد.
بالإضافة إلى ما سبق، نوكد على ضرورة وجود المرأة في تشكيلة لجنة التعيينات والمنح(م).
اللغة المستخدمة: لم تكن حساسة للنوع الاجتماعي.

نظام التأمين الصحي رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٤

الهدف :- تقديم المعالجة الطبية للفئات المحددة بمقتضى أحكام النظام كمشاركين أو منتفعين .

نصوص خاصة بالمرأة:- لا يوجد.

اللغة المستخدمة: لم تكن حساسة للنوع الاجتماعي.

خطة العمل

خطة العمل

خلفية عامة

انطلاقاً من الدستور الأردني الذي ينص على المساواة بين جميع الأردنيين ذكوراً وإناً، ووجود إرادة سياسية جادة نحو تحقيق العدل والمساواة من خلال العمل على إزالة الفوارق الجندرية بين الجنسين وذلك بإدماج منظور النوع الاجتماعي في الخطط التنموية للدولة وحثياً في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأعوام (٢٠٠٣-١٩٩٩) والمصادقة على العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان عامةً والمرأة خاصة كاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ورفع التحفظات عن المواد التي حالت وتحول دون تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين مع مراعاة ثوابتنا الشرعية .

وقد ظهرت أهمية الدمج كمفهوم عمل أكثر من أي وقت مضى بعد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين عام ١٩٩٥، حيث كان هناك اتفاق عالمي بين النشطاء في مجال المساواة بين الجنسين على أن استراتيجيات دمج المرأة في نظم التخطيط لم تعمل على القضاء على التباين المبني على النوع الاجتماعي على الرغم من الجهود المبذولة لرفع مكانة المرأة وتحسين وضعها في العالم بشكل عام .

وتأكيداً لدورها الفاعل في مجال تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية والسعي للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، برز دور اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في التوجه للعمل على إزالة الفوارق الجندرية. من خلال التعاون مع شركائها الاستراتيجيتين من مؤسسات كلا القطاعين العام والخاص للعمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي. فكان لوزارة العمل كمؤسسة حكومية رائدة في مجال الإصلاح التنموي واقتراح التشريعات الناظمة للحفاظ على حقوق العاملين والعاملات دور فاعل بالعمل مع اللجنة للقضاء على التفاوت القائم على النوع الاجتماعي وتحقيق العدل والمساواة .

نتائج الدراسة

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

- * وجود توجه واضح لدى الوزارة نحو زيادة تمثيل الإناث في المواقع الوظيفية المختلفة كماً ونوعاً.
- * لا يوجد تمييز قائم على أساس الجنس في التعيين وفي تشكيل اللجان المختصة بإجراء المقابلات لغايات التعيين على الرغم من وجود العديد من الأسئلة 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 إلى مواقع وظيفية متقدمة .

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

٣. تحديات ذاتية تتمثل في حالة الصراع الداخلي الذي تعيشه المرأة العاملة لتحقيق ذاتها من جهة والموازنة بين متطلبات الأدوار الإيجابية والاجتماعية والتي ما زالت تعد الوظيفة الأولى والأساسية 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 أن الصورة النمطية لنوع العمل الذي يناسب المرأة ظل محصوراً في الأعمال المكتبية وفي أوقات دوام محددة.
- * الشعور بعدم الرضا لدى موظفي وموظفات مديريات العمل خارج العاصمة عمان نتيجة إحساسهم 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 الوظيفي والجوازي لموظفي/ات الوزارة ومديرياتها داخل وخارج العاصمة. على أنه ساد الاعتقاد بضرورة وجود معايير تخفف من تأثير العلاقات الشخصية في حالات الترفيع الجوازي.
- * عدم وجود معايير واضحة لمنح الحوافز والمكافآت في الوزارة ومديرياتها. والمطالبة بوجود حوافز معنوية إلى 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 إحساسهم بوجود تأثير للعلاقات الشخصية في عملية التقييم .
- * ساد الاعتقاد بأن المرأة العاملة في مواقع صنع القرار تتميز بجدية ومهنية عالية الأمر الذي ينعكس إيجاباً في 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 للموظفين/ات في الوزارة والمديريات التابعة لها من حيث نقص الخدمات وتدني مستوياتها 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 الإناث 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 أن تتضمن ضرورة تمثيل الإناث 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. الإجازات. 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 إدماج النوع الاجتماعي.
- التخطيط لتفعيل عملية إدماج النوع الاجتماعي في كافة المديريات التابعة للوزارة بمختلف محافظات المملكة.
- القيام بعقد الدورات التدريبية المتعلقة بتوضيح مفهوم النوع الاجتماعي وأدوات تحليله وضرورات عملية الإدماج.

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

- * الإشراف 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 إحصائية دورية لتقييم مدى عمل الوزارة على تحقيق إدماج النوع الاجتماعي.
- مراعاة ضرورة العمل على استخدام لغة حساسة للنوع الاجتماعي في التخاطب الرسمي للوزارة.
- ضرورة العمل على رفع الوعي القانوني للموظفين/ات العاملين في الوزارة ومديرياتها.
- العمل على رفع سوية الخدمات المساندة في المديرية التابعة للوزارة خارج العاصمة عمان.

آليات تنفيذ الخطة المقترحة

- عقد لقاءات دورية بين فريق عمل النوع الاجتماعي والموظفين/ات للتأكد من سير إجراءات تنفيذ خطة العمل وتوثيقها بتقارير خاصة بالوزارة لتكون ركيزة في إجراء 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 وأعضاء 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 أنواع 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 الآليات المقترحة.

المراجع

- حوسو، عصمت، (٢٠٠٩). الجندر: الأبعاد الاجتماعية والثقافية. دار الشروق: عمان.
- الاسكوا، (٢٠٠٥). تاريخ الحركات النسائية في العالم العربي .
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، (٢٠٠٥). دليل إرشادي لدمج منظور النوع الاجتماعي في المؤسسات. المكتب الإقليمي للدول العربية: الأردن.
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم)، (٢٠٠٦). التغيير لتحقيق التنمية المستدامة (دليل تدريبي لدمج مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) في البرامج التنموية والمؤسسات. المكتب الإقليمي للدول العربية.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، (٢٠٠١). دمج منظور النوع الاجتماعي في ديوان الخدمة المدنية.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، (٢٠٠٤). دمج النوع الاجتماعي في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأعوام (١٩٩٩-٢٠٠٣). دراسة حالة عمان.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، (٢٠٠٩). تحليل واقع النوع الاجتماعي في مجموعة شركات نقل عمان.
- مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي، (٢٠٠٥). بناء القدرات لإدماج الجندر في التيار الرئيسي. مؤسسة فريدريش إيبيرت.
- معهد الملكة زين الشرف، (٢٠٠٠). تحليل النوع الاجتماعي في دائرة الأراضي والمساحة.
- معهد الملكة زين الشرف، (٢٠٠٧). تحليل النوع الاجتماعي في وزارة الخارجية، عمان.
- معهد الملكة زين الشرف، (٢٠٠٧). تحليل النوع الاجتماعي في وزارة العمل، عمان.
- اليونيفيم: (٢٠٠٧). الكاشف في الجندر والتنمية: حقيبة مرجعية. عمان: الأردن.
- وزارة العمل، (٢٠٠٨). التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨

للحصول على الدراسة يمكنكم زيارة موقع اللجنة الوطنية
الأردنية لشؤون المرأة وعلى الرابط التالي

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

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

هاتف : ٧٤١ ٦٠ ٦٥٥ ٩٦٢ +

فاكس: ٧٦٨ ٢٦ ٦٥٥ ٩٦٢ +

ص ب ٥١١٨ , عمان ١١٨٣ , الأردن

jncw@nets.com.jo

www.women.jo



وزارة العمل



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

K V ! N F O