جدول المحتويات

حقائق رئيسية ..................................................................................................................
الموجهة ............................................................................................................................
كلمات شكر ...........................................................................................................................
السياق ..............................................................................................................................
السياق الاقتصادي والاجتماعي والسياسي .................................................................
الإدارة العامة في الأردن ............................................................................................
سيق المساواة بين الجنسين .........................................................................................
المشاركة في صنع القرارات في الإدارة العامة ..............................................................
الوضع الراهن ..................................................................................................................
المشاركة الهرمية .........................................................................................................
فصل القطاعات استناداً إلى النوع الجنساني ..............................................................
الفجوة بين الجنسين في توظيف ذوي المؤهلات العالية. ................................................
نوع التعليم .. .................................................................................................................
الإناث .. ............................................................................................................................
الذكور ............................................................................................................................... 
اتجاهات المشاركة بمرور الوقت .....................................................................................
 إطار السياسات وقضايا التنفيذ .. ................................................................................
 الاتفاقات الدولية والإقليمية ......................................................................................
سياسات المساواة بين الجنسين ... .................................................................................
النظام الأساسي واللوائح التنظيمية للإدارة العامة .................................................
مباشرات محددة ............................................................................................................... 
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة التساوية في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة .......................................................................................................................... 
العوامل القانونية والخاصة بحكم الواقع تأثير التوظيف .. ........................................
الفجوة الأبهر بين الجنسين ....................................................................................... 
الفجوة بين الجنسين من حيث مدة الخدمة وسن التقاعد ...........................................
بيئة العمل: مرونة ساعات العمل ومواقف رعاية الأطفال ...........................................
الترفيع وبناء القدرات والحوافز .. .............................................................................
التدريب .. ............................................................................................................................
ملخص للقضايا الرئيسية ..............................................................................................
المشاركات بشأن الموظفات الإناث .............................................................................
نوصيات ..............................................................................................................................
استنتاجات ...........................................................................................................................
المرفق 1: بيلغرافيا .....................................................................................................
المرفق 2: القابلات ومجموعات التركيز .....................................................................
<table>
<thead>
<tr>
<th>حقائق رئيسية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الترتيب حسب مؤشر التنمية البشرية</td>
</tr>
<tr>
<td>95 من بين 187 بلداً في عام 2011.1</td>
</tr>
<tr>
<td>مؤشر عدم المساواة بين الجنسين</td>
</tr>
<tr>
<td>83 من بين 146 بلداً في عام 2012.2</td>
</tr>
<tr>
<td>ترتيب الشفافية العالمية</td>
</tr>
<tr>
<td>56 من أصل 183 بلداً في عام 2011.3</td>
</tr>
<tr>
<td>نسبة النساء والرجال في الحكومة المركزية</td>
</tr>
<tr>
<td>نسبة: 54% نساء و 46% رجل.4</td>
</tr>
<tr>
<td>العمل الإيجابي</td>
</tr>
<tr>
<td>لا إجراءات إيجابية في الإدارة العامة. ✓</td>
</tr>
<tr>
<td>معلومة ضرورية</td>
</tr>
<tr>
<td>لا توجد إجراءات إيجابية فيما يتعلق بتمثيل المرأة في المواقع القيادية في الإدارة العامة. ✓</td>
</tr>
</tbody>
</table>
خطا الأردن خطوات مهمة على صعيد إصلاح القطاع العام، وصحة إرادة سياسية لتحقيق تكافؤ الفرص وعدم التمييز كما تنص عليه بوضوح أحكام الدستور والأجنهة الوطنية ونظم الخدمة المدنية. يحرز الأردن تقدم مستمراً على صعيد تحقيق الأهداف الإنشادية لألفية، وهو من البلدان الرائدة في المنطقة في مجال قوانين مكافحة الفساد في القطاع العام والسياسات وخطط العمل الخاصة بذلك.

وخلال السنوات العشر الماضية، إداز تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار والمناصب القيادية على الساحة السياسية. في قانون الانتخابات المعدل (عام 2010)، رفع الكونت القصصية للمرأة من مقاعد البلدان من ستة إلى 12 (من أصل 120). إضافةً إلى ذلك، عينت نساء في مناصب قيادية مختلفة. لذا نعتبر أن التقدم كان غير منتظم وبطيء، وشأنه انتكاسات في بعض الحالات، وذالك لغياب قانون واستراتيجية للمساواة بين الجنسين. وفي قطاع الخدمة المدنية الأردنية تحديداً، تبلغ نسبة النساء نحو 50 بالمائة من عدد الموظفين. ورغم التقدم الذي تحرزه مشاركة المرأة في الإدارة العامة على مستوى الوظائف من الدرجات الدنيا، لا يزال تمثيلهن في المناصب القيادية يبعث على القلق.

ومن التحديات التي توصل إليها هذه الدراسة أيضاً وجود ثغرات في السياسات على هذا الصعيد. وقد أقر تقرير اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة توصية توظيف النساء في الإدارة العامة ومواقع صنع القرار، في سياق التحولات الاجتماعية والسياسية الجارية. إن التطرق للمساواة في الإدارة العامة يستدعي دراسة وضع الحالي والتحديات التي تواجه النساء في الإدارة العامة، وتقديم الدعم الكافي لمن كان العمل يطلب منه ذلك، ومتعمق مراجعة أنظمة قانونية، يجري تزويدهن في مناصب القيادة، وتوفر لها احتياجات نفسيّة، وقد أشار تقرير اللجنة إلى مسألة رفع مستوى تمثيل المرأة في الإدارة العامة ومواقع صنع القرار، إن التطرق لمسألة توظيف النساء في الإدارة العامة يُحدث تحولاً في النظرة التقليدية بحيث يتم النظر إلى المسؤولية عن الأطفال والأسرة على أن يشترط ذلك.

يتلقى الموظفون الحكوميون في قطاع الإدارة العامة التدريب ويجري العمل على تدريب مهاراتهم، غير أن ذلك ينقصه تطبيق استراتيجيات عمل في عمليات الاختبار: فأن النساء والرجال يواجهان تحدي من حيث النظام الذي يجري التدريب، ونسبة الوعي والمشاركة بين الجنسين في المناصب الإدارية العليا، قد يكون معقداً، ونظراً لقلة خبرة النساء في المناصب الإدارية العليا، قد تكون مالية، ونظرًا لقلة خبرة النساء في المناصب الإدارية العليا، قد تكون مختلطة.

التحقيق من واقع حالة المساواة بين الجنسين في القطاع العام (2010)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.  
دراسة واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية (2010)، ديوان الخدمة المدنية.  
المرجع السابق.
التدريب السريع: مساعدتهن في تنمية مهاراتهن الإدارية والسياسية. ويتبع أن تستهدف البرامج التدريبية المتصلة بالمساواة بين الجنسين الرجال كذلك وأن تركز على الآليات العملية الكفيلة بتعزيز مكانة المرأة في الإدارة العامة.
وينبغي تنسيق الاستراتيجيات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظر الجنساني والمساواة بين الجنسين مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لكونها تمثل مصالح النساء.
المنهجية

يستند التقرير إلى دراسة مكتبة إضافة إلى مقابلات مع مصادر رئيسية للمعلومات ومجموعات التفكير. وقد اختير المشاركون في المقابلات ومجموعات التفكير من وزارات ودوائر عامة معينة بهدف أخذ معلومات منها وتعزيز النقص الكبير في الأدبيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين (التمايز بين الجنسين بصورة خاصة) في الإدارة العامة. كذلك، عزز البحث الأساسي هذين منهم الذي تذهب إليه عملية إصلاح الإدارة العامة في تعلمها مع قضية المساواة بين الجنسين، والعلاقة بين السياسات والمراسلة والفرص والعقبات في الإدارة العامة، وذلك ليفترض على مبادئ المساواة بين الجنسين وأراء الموظفين المدنيين وتجاربهم فيما يتعلق بهذه الساحة.

الدراسة المكتبة

اشتملت الدراسة المكتبة على استعراض وتحليل الاستراتيجيات وأوراق السياسة على المستوى الوطني بالإضافة إلى تقارير صادرة عن منظمات دولية (انظر المرفق).

المقابلات

أُجريت المقابلات في ديوان الخدمة المدنية ووزارة تطوير القطاع العام واتحاد المرأة الأردنية.

مجموعات التفكير

انعقدت أربع مجموعات تفكير في مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: حيث تكونت المجموعة الأولى من نساء يشغلن مناصب رفيعة في وزارات الداخلية، والتربية والتعليم، والعدل، وكان الهدف من هذه المجموعات فهم وجهة نظر النساء إزاء التحديات والمصاعب التي تعترض طريقهن في الإدارة العامة.

وتكونت المجموعة الثانية من منسقي الشؤون الجنسانية في وزارة الصحة والتعليم، والعدل، لفهم الفرص المتاحة والقيود لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وتكونت المجموعة الثالثة من رجال من مختلف الدوائر الحكومية، وتعني المساواة في المواهب، والدور، والتعليم، والشؤون الخارجية، والتعليم، والصحة، والتنظيمية، والثقافة، والتعليم، وتعني المساواة بين الجنسين وما إذا كانت هناك أي آثار إيجابية تتعلق بالمساواة بين الجنسين.

أما مجموعة المشاركون الرابع فتتكون من نساء يشغلن مناصب رفيعة في وزارة التربية والتعليم، والعدل، والصحة، والشؤون الخارجية، والتعليم، وتطرق المداخلات إلى قضية التفوق بين الجنسين في الإدارة العامة، والعمل، التي تتقاطع وراء صراع التمثيل الميداني والمصالح الثقافية، والفرص المتاحة للنساء والقيد الذي يواجهها في الإدارة العامة، وأيضاً تجارب المتاح فيها من ممارسات تمييزية قائمة على أساس الجنس.

القيود وثغرات البحث

إن تحديد مدة الاستشارة يوماً لإعداد هذا التقرير حدّ من نطاق البحث من حيث عدد الأشخاص الذين تم مقابلتهم بعد المسؤوليات المشاركة في العملية التشاركية. وقد أجريت التفاعلات قبل أسبوع واحد من emploi الأفضل ولم يتم عرض عدد من الجوانب عند الاستشارة.

تأخذ البحوث والإحصائيات والدراسات والتقارير ذات الصلة بإعداد الساحة بين الجنسين في الإدارة العامة من حيث تعزيز حول الإحصائيات والأرقام، غير أن هذه أيضاً تعني من وجود ثغرات، أما البحوث النوعية التي تتطرق لقضايا التصورات والآراء وتقييم السياسات والدراسات، فهي قليلة.
يفتح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي جميع الزملاء والمضيفين الرئيسيين عن الأسئلة والأشخاص الذين تمت مقابلتهم والحاشية الوطني والدولي (وخاصة أن علماً عام ووزارة تطوير القطاع العام، وسامح الناصر، أمين عام ديوان الخدمة المدنية)، الذين ساهموا بمعرفتهم ووقتهم من أجل إخراج هذا الوثيقة إلى حيز الوجود.

كتبت هذا التقرير عفاف جابري، كمؤلفة رئيسية، وشارك في توفير المعلومات المتعلقة بالتوجهات المنهجية والموفرة والفنية كل من سوكي بيفرز (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، وباتريك كيوليرز (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، نولا ريتشارد (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، وسوما تشاكرابارتي فيزاردي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) وباتريك كيوليرز (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي).

كذلك، شاركت سارة ليسينبي وإميلي سمو في تقديم الدعم البحثي والتوصيات الفنية.

ونتقد بالشكر الجزيل للمركز الإقليمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والكتاب القطردي للبرنامج في الأردن، وخاصة لسوسن غرايبة وشذى الساكت وهديل سعادة، على الدعم الذي قدموه لهذه الدراسة بصفتي كeful والفنية.

ونود أن نشكر أيضاً كل من قام بعملية استعراض الأقران، وهم: د. أنور بوري (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) وإميلي سمو (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) وإيعاد الملكاوي (اتحاد المرأة الأردنية) وناندي شمروخ (নاندي شمروخ).

أُعدت دراسة الحالة الإفرادية هذه في إطار المرحلة الأولى من مبادرة عالمية شاملة للممارسات والسياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة (GEPA)، التي أطلقتها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام 2011 بقيادة وبني بانكما وجيرالدين موليكري. 
السياق

يوحى هذا القسم بإيجاز السياق الاجتماعي-الاقتصادي والسياسي وواقع المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة.

السياق الاجتماعي-الاقتصادي والسياسي

إن الأردن دولة ملكية دستورية تقوم على الدستور الصادر بتاريخ 8 يناير/كانون الثاني عام 1952، ويعينها الملك عبد الله الثاني. وعلى الرغم من أن الأردن يتمتع ببعض مبادئ النظام البرلماني، فإن الدستور يمنح الملك سلطات تشريعية وتنفيذية واسعة، وتتألف البرلمان الحالي من 120 مقعداً، تم تقسيم 12 منها للنساء بموجب التعديلات التي أجريت على قانون الانتخابات عام 2010، إلى جانب تخصيص عدد منها للمسيحيين والجماعات الإثنية.

إن الأردن بلد متوسط الدخل، لكنه من أصغر وأفقر الاقتصادات في الشرق الأوسط، حيث يعيش نحو 14 بالمائة من الأردنيين تحت خط الفقر. وعلى الرغم من ذلك، يبرز الأردن كأحد أفضل بلدان المنطقة أداءً من حيث الوفاء بالأهداف الدولية التي وضعها المؤتمر الدولي للسكان والتنمية، والأهداف الإنجابية للألفية فيما يتعلق بالعمر المتوقع للفرد (73.4 سنة).

يجد 92.2 بالمائة من الأردنيين بالغين القراءة والكتابة، وهذه نسبةً من أعلى النسب في المنطقة. وتبلغ نسبة الأمية عند الفتيات 10.8 بالمائة وعند الفتيان 7.3 بالمائة. وتبلغ نسبة الحصول على الخدمات الأساسية واللاجئين الفلسطينيين حقوق المواطنة الأردنية، وتعمل الحكومة في الجريدة الرسمية خمس اتفاقيات دولية بشأن حقوق الإنسان، هي: اتفاقية القراءة والكتابة (الجريدة الرسمية رقم 4764)، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الجريدة الرسمية رقم 4764)، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الجريدة الرسمية رقم 4764).

ينحدر كثير من الأردنيين من أصول فلسطينية، حيث يُعتبر الأردن الدولة العربية الوحيدة التي منحت عددًا كبيرًا من اللاجئين الفلسطينيين حقوق المواطنة الأردنية

وسجل الأردن مستوى عالٍ من الاستجابة فيما يتعلق بالالتزامات حقوق الإنسان الدولية. ففي عام 2006، نشرت الحكومة في الجريدة الرسمية خمس اتفاقيات دولية بشأن حقوق الإنسان، هي:

- اتفاقية القراءة والكتابة (الجريدة الرسمية رقم 4764).
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الجريدة الرسمية رقم 4764).
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الجريدة الرسمية رقم 4764).

المراجعات:
8 دستور المملكة الأردنية الهاشمية (1952).
9 الاتفاقية الدولية لزواج والشراكة، وثيقة الاستراتيجية الخاصة بالأردن (2013-2023)، الاتحاد الأوروبي.
10 المصدر السابق.
11 الاتفاقية الدولية لزواج والشراكة، وثيقة الاستراتيجية الخاصة بالأردن (2013-2023)، الاتحاد الأوروبي.
12 المصدر السابق.
13 المصدر السابق.
14 المصدر السابق.
15 المصدر السابق.
16 المصدر السابق.
المساواة بين الجنسين وتقدم المرأة في الإدارة العامة

انتهاء الاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو الإنسانية أو المهينة (الجريدة الرسمية رقم 4764).

انتهاء حقوق الطفل (الجريدة الرسمية رقم 4787).

تعهد الأردن بحذف جميع شروطاتها الوطنية المتعلقه بنوعية هذه الاتفاقيات. وصادق على كافة الاتفاقيات المتعلقة بحقوق المرأة، وخصوصاً الاتفاقية المتعلقة رقم 87 المتعلقة بالحرية التعبيرية وحماية حق التنظيم.

نشرت الاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في الجريدة الرسمية عام 2007. غير أن الأردن أبدى تحفظه على المادة 9 من الاتفاقية المتعلقة بحق المرأة في نزح جنسيتها لزوجها وأطفالها. وتقدمéd تحفظه كذلك على المادة 16 المتعلقة بالمساواة بين الجنسين داخل الأسرة في مسائل الزواج والطلاق، وفي عام 2009، وفيلو خطة إيجابية للغاية، أنغى الأردن تحفظه على المادة 15 من اتفاقية تاجيل المدة بحق المرأة في التقلد وحقها في اختيار مكان سكنها وإقامتها الدائمة.

تنشط المنظمات غير الحكومية في الأردن بقوة، حيث يسمح لها بالعمل بحرية ولكن كل ضمن مجالها فقط الذي ينص عليه نظامها الداخلي الذي افتقت عليه وزارة التنمية الاجتماعية. وتجاوز عدد المنظمات غير الحكومية في الأردن، حسب وزارة التنمية الاجتماعية، وتآكل الحكمة على صياغة استراتيجية للتشاور مع المجتمع المدني.

تُعتبر الإصلاحات الدستورية من أهم التغييرات السياسية التي حصلت في الأردن، حيث أُوكلت هذه المهمة للجنة الملكية تدريس الدستور في مارس/أيار 2011. وقد استمر الإصلاح في الأردن دوافع من أحداث "الشحوم العربية" التي بدأت في تونس، ثم تأتيها الثورة المصرية، ومن ثم امتدت إلى أغلب البلدان العربية. في الفترة المنتجة من أواخر عام 2010 وأوائل عام 2011، استقدم المنظمة سلسلة من الأحداث غير العادية؛ حيث أدت الاحتجاجات الشعبية والاضطرابات المدنية التي استمرت أسبوع في تونس ومصر إلى الإطاحة بأنظمة قائمة منذ فترة طويلة. وتزال الشعب من المنطقة بمسارها تواصل تنظيم مظاهرات سلمية تُقابل بمزيج من القمع الشرسي (كما في سوريا ولبنان) والإصلاحات السياسية والاقتصادية غير الأكيدة (كما في دول الخليج).

تعاني شعوب المنطقة من التوترات السياسية من أهم التغييرات السياسية التي حصلت في الأردن، حيث أُوكلت هذه المهمة للجنة الملكية تدريس الدستور في مارس/أيار 2011. وقد استمر الإصلاح في الأردن دوافع من أحداث "الشحوم العربية" التي بدأت في تونس، ثم تأتيها الثورة المصرية، ومن ثم امتدت إلى أغلب البلدان العربية. في الفترة المنتجة من أواخر عام 2010 وأوائل عام 2011، استقدم المنظمة سلسلة من الأحداث غير العادية؛ حيث أدت الاحتجاجات الشعبية والاضطرابات المدنية التي استمرت أسبوع في تونس ومصر إلى الإطاحة بأنظمة قائمة منذ فترة طويلة. وتزال الشعب من المنطقة بمسارها تواصل تنظيم مظاهرات سلمية تُقابل بمزيج من القمع الشرسي (كما في سوريا ولبنان) والإصلاحات السياسية والاقتصادية غير الأكيدة (كما في دول الخليج).

ينعدق شعوب المنطقة من التوترات السياسية من أهم التغييرات السياسية التي حصلت في الأردن، حيث أُوكلت هذه المهمة للجنة الملكية تدريس الدستور في مارس/أيار 2011. وقد استمر الإصلاح في الأردن دوافع من أحداث "الشحوم العربية" التي بدأت في تونس، ثم تأتيها الثورة المصرية، ومن ثم امتدت إلى أغلب البلدان العربية. في الفترة المنتجة من أواخر عام 2010 وأوائل عام 2011، استقدم المنظمة سلسلة من الأحداث غير العادية؛ حيث أدت الاحتجاجات الشعبية والاضطرابات المدنية التي استمرت أسبوع في تونس ومصر إلى الإطاحة بأنظمة قائمة منذ فترة طويلة. وتزال الشعب من المنطقة بمسارها تواصل تنظيم مظاهرات سلمية تُقابل بمزيج من القمع الشرسي (كما في سوريا ولبنان) والإصلاحات السياسية والاقتصادية غير الأكيدة (كما في دول الخليج).

تعاني شعوب المنطقة من التوترات السياسية من أهم التغييرات السياسية التي حصلت في الأردن، حيث أُوكلت هذه المهمة للجنة الملكية تدريس الدستور في مارس/أيار 2011. وقد استمر الإصلاح في الأردن دوافع من أحداث "الشحوم العربية" التي بدأت في تونس، ثم تأتيها الثورة المصرية، ومن ثم امتدت إلى أغلب البلدان العربية. في الفترة المنتجة من أواخر عام 2010 وأوائل عام 2011، استقدم المنظمة سلسلة من الأحداث غير العادية؛ حيث أدت الاحتجاجات الشعبية والاضطرابات المدنية التي استمرت أسبوع في تونس ومصر إلى الإطاحة بأنظمة قائمة منذ فترة طويلة. وتزال الشعب من المنطقة بمسارها تواصل تنظيم مظاهرات سلمية تُقابل بمزيج من القمع الشرسي (كما في سوريا ولبنان) والإصلاحات السياسية والاقتصادية غير الأكيدة (كما في دول الخليج).

تعاني شعوب المنطقة من التوترات السياسية من أهم التغييرات السياسية التي حصلت في الأردن، حيث أُوكلت هذه المهمة للجنة الملكية تدريس الدستور في مارس/أيار 2011. وقد استمر الإصلاح في الأردن دوافع من أحداث "الشحوم العربية" التي بدأت في تونس، ثم تأتيها الثورة المصرية، ومن ثم امتدت إلى أغلب البلدان العربية. في الفترة المنتجة من أواخر عام 2010 وأوائل عام 2011، استقدم المنظمة سلسلة من الأحداث غير العادية؛ حيث أدت الاحتجاجات الشعبية والاضطرابات المدنية التي استمرت أسبوع في تونس ومصر إلى الإطاحة بأنظمة قائمة منذ فترة طويلة. وتزال الشعب من المنطقة بمسارها تواصل تنظيم مظاهرات سلمية تُقابل بمزيج من القمع الشرسي (كما في سوريا ولبنان) والإصلاحات السياسية والاقتصادية غير الأكيدة (كما في دول الخليج).

تعاني شعوب المنطقة من التوترات السياسية من أهم التغييرات السياسية التي حصلت في الأردن، حيث أُوكلت هذه المهمة للجنة الملكية تدريس الدستور في مارس/أيار 2011. وقد استمر الإصلاح في الأردن دوافع من أحداث "الشحوم العربية" التي بدأت في تونس، ثم تأتيها الثورة المصرية، ومن ثم امتدت إلى أغلب البلدان العربية. في الفترة المنتجة من أواخر عام 2010 وأوائل عام 2011، استقدم المنظمة سلسلة من الأحداث غير العادية؛ حيث أدت الاحتجاجات الشعبية والاضطرابات المدنية التي استمرت أسبوع في تونس ومصر إلى الإطاحة بأنظمة قائمة منذ فترة طويلة. وتزال الشعب من المنطقة بمسارها تواصل تنظيم مظاهرات سلمية تُقابل بمزيج من القمع الشرسي (كما في سوريا ولبنان) والإصلاحات السياسية والاقتصادية غير الأكيدة (كما في دول الخليج).

تعاني شعوب المنطقة من التوترات السياسية من أهم التغييرات السياسية التي حصلت في الأردن، حيث أُوكلت هذه المهمة للجنة الملكية تدريس الدستور في مارس/أيار 2011. وقد استمر الإصلاح في الأردن دوافع من أحداث "الشحوم العربية" التي بدأت في تونس، ثم تأتيها الثورة المصرية، ومن ثم امتدت إلى أغلب البلدان العربية. في الفترة المنتجة من أواخر عام 2010 وأوائل عام 2011، استقدم المنظمة سلسلة من الأحداث غير العادية؛ حيث أدت الاحتجاجات الشعبية والاضطرابات المدنية التي استمرت أسبوع في تونس ومصر إلى الإطاحة بأنظمة قائمة منذ فترة طويلة. وتزال الشعب من المنطقة بمسارها تواصل تنظيم مظاهرات سلمية تُقابل بمزيج من القمع الشرسي (كما في سوريا ولبنان) والإصلاحات السياسية والاقتصادية غير الأكيدة (كما في دول الخليج).

تعاني شعوب المنطقة من التوترات السياسية من أهم التغييرات السياسية التي حصلت في الأردن، حيث أُوكلت هذه المهمة للجنة الملكية تدريس الدستور في مارس/أيار 2011. وقد استمر الإصلاح في الأردن دوافع من أحداث "الشحوم العربية" التي بدأت في تونس، ثم تأتيها الثورة المصرية، ومن ثم امتدت إلى أغلب البلدان العربية. في الفترة المنتجة من أواخر عام 2010 وأوائل عام 2011، استقدم المنظمة سلسلة من الأحداث غير العادية؛ حيث أدت الاحتجاجات الشعبية والاضطرابات المدنية التي استمرت أسبوع في تونس ومصر إلى الإطاحة بأنظمة قائمة منذ فترة طويلة. وتزال الشعب من المنطقة بمسارها تواصل تنظيم مظاهرات سلمية تُقابل بمزيج من القمع الشرسي (كما في سوريا ولبنان) والإصلاحات السياسية والاقتصادية غير الأكيدة (كما في دول الخليج).

تعلم استخراج الأردن على اتفاقية سيداو على:

17. المرجع السابق
18. المرجع السابق
19. المرجع السابق
20. العدلية في العالم (2012). منظمة فريدوم هاوس
21. مؤشر مماركال (السلاسل، منظمة الشفافية الدولية)
22. التقرير السنوي لمنظمة الشفافية الدولية (2010)
السياق

الإدارة العامة في الأردن

يتكون الهيكل التنظيمي للسلطة الإدارية في الأردن من سلطات مركزية وسلطات محلية.23 يمثل الملك ومجلس الوزراء والمؤسسات العامة السلطات المركزية، فيما تتمثل المجالس البلدية والمحافظات السلطات المحلية.

ما أنفقت الأردن بجري إصلاحات في قطاع الخدمة العامة منذ مطلع عقد السبعينيات من القرن الماضي، حيث أجريت مراجعات وعمليات تغيير شاملة في إدارة الموظفين العموميين ومن ضمنها نظام الموارد البشرية. وأفضت الإصلاحات في السلطات المركزية إلى إنشاء وزارة تطوير القطاع العام في عام 2005، التي تعتبر إنشاؤها نقطة تحول في غاية الأهمية في عملية إصلاح الإدارة العامة في الأردن. وتشرف الوزارة على برنامج التطوير المستدام للقطاع العام وتنسيق المبادرات مع الأطراف المعنية. وقد أوصى إليها تنفيذ العديد من المهام، ومنها: تحسين مستوى تقديم الخدمات، وإعادة هيكلة المؤسسات، ووضع سياسات الموارد البشرية وتطويرها، ومعالجة الشكاوى، والرصد والتقييم.

وتتمثل التحديات التي يوجهها القطاع العام، بحسب طاقم عمل الوزارة، بما يلي:

- المركزية الزائدة في صنع القرار، مما يضعف المساحة في المستويات الأدنى.
- القصور في تخطيط الموارد البشرية وتطويرها.
- تركيز زائد على العمليات مقابل عدم كفاية التركيز على النتائج.
- عدم تخصيص الموارد وفقاً للنتائج الاستراتيجية.
- انخراط الوزراء في المسائل التشغيلية.

كل ذلك لا يترك وقتاً كافياً للوزارة كي تضطلع بدورها الاستراتيجي أو تضع السياسات والاستراتيجيات. ولا توجد سياسة أو وحدة معنية بالشؤون الجنسانية ضمن الأهداف الاستراتيجية لوزارة تطوير القطاع العام. وقد أشار أمين عام الوزارة، الدكتور علي درادكة، إلى أن القضايا الجنسانية لم تدرج حتى الآن ضمن عناصر إصلاح القطاع العام. إلا أنه أوضح أن هذه قضية حيوية في الإصلاح وأنها ستجري في جدول أعمال الوزارة في المستقبل القريب.25

يتساهم هذا الموقف بالإيجابية، إضافة إلى أن إنشاء دائرة للشؤون الجنسانية بوزارة تطوير القطاع العام قد يشكل خطوة مهمة يمكنها أن تضع المساحة بين الجنسين في صميم جدول أعمال الإصلاح والعملية الإصلاحية.

ديوان الخدمة المدنية


---

المصادر

درة الخدمة المدنية (2010)، ديوان الخدمة المدنية، الأردن.
مقاومة ضمان دراسة الحالة الإدارية، الأردن.
الإحصائيات التشغيلية في الأردن (2010-2011).
البطالة في الأردن، دائرة الإحصاءات العامة، ص. 9.
حالة التوظيف في القطاع العام والخاص (2009)، دائرة الإحصاءات العامة، ص. 15.
المصدر السابق.
يرتكز التوظيف في الأردن على المنصب ويتميز نظام الاستخدام عملية توظيف متوقفة لجميع المناصب، والاختيار على أساس المهارات الفنية، وملء الشواغر عن طريق الإعلان، واستناد مسار الارتقاء الوظيفي إلى الكفاءات الفنية. ومع ذلك، تتضمن التغييرات كبيرة على نظام الاستخدام، وتظهر هذه التعليمات في وثائق ديوان الخدمة المدنية على النحو التالي:

1. سن النظام الأساسي للخدمة المدنية رقم 1 لعام 1948، وهو أول تشريع أساسي ناظم لإدارة وتنظيم شؤون العاملين في الخدمة المدنية في المنطقة العربية الهاشمية.

2. في عام 1965، قرر المجلس الأعلى، استناداً إلى المادة 120 من الدستور، وجود تبني الأنظمة والتوبيقات واللوائح الداخلية حول إدارة شؤون موظفي الخدمة المدنية، من خلال أنظمة أساسية لا قوانين. وبالتالي، شهد العام الذي تلاه صدور النظام الأساسي للخدمة المدنية رقم 23 لعام 1966، والذي تضمن العديد من التعديلات على فئات الموظفين المدنيين.


4. اقترح نظام الخدمة المدنية أيضاً تصنيفاً جديداً للموظفين المدنيين، حيث حدد ثلاثة أنواع إضافية من الموظفين، هم: الموظف المصنف، الموظف غير المصنف بشكل دائم، والموظفون بعقود.

5. إجراء تعديلات في عام 2002 على نظام الخدمة المدنية، وبالتالي تم تصنيف الموظفين إلى فئتين: دائمون وعقود.

6. وسيتم فيما يلي تناول هذا النظام المهم والتعديلات التي أجريت عليه عام 2007 بمزيد من التفاصيل.

سياسي المساواة بين الجنسين

صنف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المنطقة العربية كثاني أدنى منطقة في العالم حسب مقياس تمكين المرأة ضمن مؤشر التنمية البشرية، وهو المقياس الذي كان يستخدم سابقاً، فعلى الصعيد الاقتصادي، تقع شرق القارة في قوة العمل في المنطقة دون العديد من الدول الأخرى، مع وجود فجوات هائلة بين الجنسين في بلدان كالكويت، وقطر، ومصر، وسوريا، والسعودية، ومصر.

أحرزت النساء في المنطقة العربية منذ سنوات تقدم في الانتخابات والترشيحات، وفي الوقت الذي منحت فيه بعض الدول النساء حق الانتخاب والترشح للانتخابات في مراحل مبكرة بعد استنكارها.


ومن حيث إجراءات العمل الإيجابية تجاه المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة، لم تخصص أي دولة عربية لغاية الآن، في زيادة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار، أو تحقق إجراياً خاصة مؤقتة في سبيل ذلك. ومع ذلك، لا تزال المرأة تحظى بمستوى متين من التمثيل في هذه الوظائف، حيث تشغل النساء في قطر 1 بملانة من تلك الوظائف، وفي جيبوتيا والإمارات العربية المتحدة والسودان تشغيل 2 بملانة منها، وفي وسورية 3 بملانة، وفي الكويت 5 بملانة، وفي الجزائر 6 بملانة، وفي...

30 دراسة واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية (2010)، ديوان الخدمة المدنية، الأردن.

Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap (2005), Augusto Lopez-Claros & Saadia Zahidi, World Economic Forum

السياق

المملكة العربية السعودية، فإن وصول النساء إلى المناصب الإدارية محظور رسمي بسبب الحاجة إلى تجنب "الاختلاط" في أماكن العمل.33

 שימוש في "ال النوع الاجتماعي" و"النوع الجنساني" مفعولاً مركباً في الأردن وخارجها، وغالباً ما يستخدم manus الفاعلي.”

بتشابه به الفعل تجاه النوع الجنساني في المنطقة مع رد الفعل في أجزاء أخرى من العالم، ففي حين رفضت بعض جماعات المرأة هذا الفهم على أساس أنه يقلل من التركيز على النساء في صلب الرجال، تنظير إليه جماعات أخرى على أنه مفهوم "الكوارث" مستورد يُطبق في المنطقة. غير أن جماعات قليلة تنظير إلى النوع الجنساني على أنه "التكوين الاجتماعي للرجل والمرأة" الذي يظهر الاختلاف في كيفية تكوين النصوصات بشأن الرجل والمرأة المحافظة على عدم التوازن في علاقات السلطة بين الجنسين ويفضل تبتكُّع ذلك مع الطبقة الاجتماعية والثقافية.35

وفي الأردن، تستخدم الدولة والمنظمات غير الحكومية هذا المصطلح على نحو متغير، فغالباً ما تفضل الدولة استخدام المصطلح "تكافؤ الفرص"، بينما تربط المنظمات غير الحكومية بمبدأ المساواة بين النساء والرجال في الحياة اليومية، وتشتهر هذا التفاؤل في استخدام المصطلح بعنصر شعبي أو موضوعي لبدا إلى المسؤولة، تعرف انطباعًا سيءاً للمرأة بأنها "تُحكم" حقوقها وتتفاوض وتتطلب بنتائج من النساء، وتمت من التمتع بها في السماوات وهو ما يُدعي أن نهج السماوات الموضوعي فيما يتعلق بالحقوق.36 تكون القضية الأساسية في أن النساء، برأيها، غالبًا ما يخالفن التعليم، ولا تتيح مواقعهم، أولاً، أن يكونوا من الضوريات إجراءات إجراءات خاصة بالحقوق وفقاً للمصطلح.35

لا تتضمن سياسات الإدارة العامة في الأردن عموماً اقتصادات الخاصة للنساء ولا تنص على إجراءات في إطار العمل الإداري، رغم أن الأدبيات على تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الوظائف التي تتطلب أعمالاً سابقة أو العمل العامة متاحة، أو المنازل البدنية.37 ولذا تكون البيئة عدائية، وفيها تتعثر فيها النساء، المساهمة في الرجال، سواء أو الأوضاع التي تتجاوز فيها المساواة بين النساء، أو الأوضاع التي تتجاوز فيها المساواة بين النساء، عبء الأمال المنزلية، فقد تنتخب النساء من تلقاء أنفسهن ولا يقدر الفرد أو المرأة بأسلوب النصوص المتساوية، وغالباً ما يفسر سلوكهم هذا بأنه قد مارس اختيارهم أو أنهم عاجزون. فعلى سبيل المثال، ذكر بعض المسؤولين في مجموعات التركيز والمقابلات أن "الغوريدة فعلاً كله شيء" فسالفية تتمتع فرصاً متكافئة، ولكن إن لم تقدم النساء الاستفادة منها، فتلك مسؤوليتهم: إن المرأة بوجه خاص، والمجتمع بوجه عام، غير جامعيين لمن تتولى المرأة مناصب قيادية. (مقابلات مجموعات التركيز، 2011).

Arab Centre for Research and Training (2009), Recent Trends in Arab Countries Towards Addressing Gender in Public Management: Comparative overview on lessons and challenges Recent Trends in Arab Countries Towards Addressing Gender in Public Management: Comparative overview on lessons and challenges (2009), Arab Centre for Research and Training CAWTAR (ديسمبر 2011). 

ملاحظة مع اتفاقية سيداو، رمزية إضافية الدولية بحسب "التفاوض المطلق لحقوق المرأة". إن استعداد قرض مكافأة بوساطة القانون، والسياسات فقط.36 في المادة 2 من الاتفاقية الدولية بحق "التفاوض المطلق لحقوق المرأة"، إن استعداد قرض مكافأة بوساطة القانون، والسياسات فقط.36 في المادة 2 من الاتفاقية الدولية بحق "التفاوض المطلق لحقوق المرأة"، وإن استعداد قرض مكافأة بوساطة القانون، والسياسات فقط.36

ملاحظة مع اتفاقية سيداو، رمزية إضافية الدولية بحسب "التفاوض المطلق لحقوق المرأة"، وإن استعداد قرض مكافأة بوساطة القانون، والسياسات فقط.36
تمتد الدراسة التي أجراها ديوان الخدمة المدنية والعنوان "دراسة واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية" (2010) هذه الجهة وتقول أن السبب الحقيقي وراء ضعف تمثيل النساء في الإدارة العامة مرتبطة بالقيم الثقافية، وهي قيم لا تتوافق مع الأنظمة الإدارية لإدارة العامة بل بعدم رغبة المرأة في اكتساب المؤهلات المطلوبة، كالأباق للسنوات أكثر في الخدمة وقضاء ساعات أطول في المكتب.

ويظهر ما سبق ضرورة التوصل إلى فهم أعمق لمفهوم المساواة الموضوعية أو الواقعية، وليس المساواة الرسمية أو الشرعية. وما لم يدرك المشرعون والمسؤولون هذه القضايا إداراً تاماً كما جاء في اتفاقية سيديا، فإنها تشكلت صعوبة من صعوبات حقوق الإنسان، وما لم يدركوا أن المساواة الحقيقية لا يمكن تحقيقها بواسطة تكافؤ الفرص فقط، ستظل النساء موضع حرام. ويفتضي ذلك تعميق الوعي بأن المساواة الحقيقية تتطلب في الغالب اتخاذ إجراءات خاصة للتعامل مع الاختلافات التاريخية وأدوار النساء الثقافي.

الثقافية للنوع الجنساني

يحدد الموقع الذي تشغله المرأة في الإدارة العامة من خلال التنميط الجنساني لأدوار الرجال والنساء، وهو تنميط معروف متحققة ومؤتمد من سياسات الدولة وقوانينها. فعلى سبيل المثال، يُنظر إلى النساء على أنهن المسؤولات عن رعاية الأطفال، وبالتالي يفترض أنهن لا يعلمن إلا إذا كان الحادث لا يتعلق بمهامهن. وفي حين أنه لا يوجد قانون ينص على ذلك حريماً، فإن من السهل أن يُمنحها أنه ينبغي للمرأة أن لا تكون عملها إذا كان سببها عدم إمكانية تحميلها تجاه الأسرة. إضافة إلى ذلك، لا توفر في مكان العمل المرافق (كالحماية) التي قد تشجع النساء على الالتحاق بالوظيفة، مما يقسم في دفع النساء لترك وظائفهن.

التمييز القائم على النوع الجنساني

تستمر ممارسة التمييز القائم على النوع الجنساني من خلال قوانين مختلفة كالآتي:

1. يسمح قانون الأحوال الشخصية الأردني (2010) لولي الأمر أو الزوج بمنع المرأة من العمل إذا ما ارتفعت أن مزاولتها العمل سيضر بوحدة العائلة. ويمكن للمرأة أن تتعترض على قرار زوجها فقط إذا كانت قد أدرجت في عقد الزواج شرطاً ينص على أنه لا يجوز لزوجها أن يمنعها من العمل. وهو حق لا تتم ممارسته عادة أو أن غالبية النساء تجهله.

2. لا تستطيع المرأة الأردنية إعطاء جنسيتها لزوجها أو أطفالها، وترتبط هذه المسألة بالمستوى المفاهمي بالمواطنة وتعرف المواطن وفقاً للمعالي الذكور.

تبدأ المنظمات غير الحكومية جهوداً عظيمة لإجراء ترنيذات على الدستور الأردني بحيث تضمن إشارة إلى عدم التمييز على أساس الجنس إلى المادة (6/11) التي تنص صيغتها الحالية على أن "الذكور أمام القانون سواء لا تميز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلوا في العرق أو اللغة أو الدين."
وأن كانت لجنة الحوار الوطني التي أُنشِئت في مارس/آذار 2011 قد اقترحَت على الحكومة تعديل المادة رقم 6 من الدستور بإضافة عبارة «أو الجنس» إليها. إلا أن التعديل المقترح رفض. وفي هذا السياق، قال أن جزء من الخبيث، عضو لجنة الحوار الوطني، ورئيسة المكومة الرئيسية الأردنية، في القائمة التي أجريت بها ان «إذا منع الدستور بوضوح التمييز القانوني على أساس الجنس، فإن ذلك ستشتريه إلى مراعاة محاكاة للقوانين التشريعية ضد المرأة» (مقابلات لأفراد هذه الدارسة).

بعد الدستور في بلدان أخرى قاعدة أساسية في غاية الأهمية بالنسبة للمساواة بين النساء والرجال، ومن هنا يمكن للأردن أن يستفيد من أفضل الممارسات في هذا المجال.

التقدم على مستوى السياسات

يحقّق بعض التقدم في إطار السياسات والتشريعات والإجراءات التي تم تبنيها لتشجيع المساواة بين الجنسين وحماية المرأة عموماً.


الدستور العربي القليلة التي أصدرت قانوناً يختص بالعنف المنزلي (2008). ويعكفر الفريق الوطني لحماية الأسرة، بقيادة المجلس الوطني لشؤون الأسرة، على صياغة مسودة قانون جديد لقانون العنف الحماية من العنف الأسري سيراً على عجل العنف ضد النساء إضافة إلى إجراءات وأنظمة داخلية واضحة.


وإيجاراً، فصل الأردن خطوات مهمة في السنوات الأخيرة لتأخذ ت教えات من الضغوط والعنف القائم على النوع الجنسي.

غير أن قضية المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة لم تتح بالقدر نفسه من الاهتمام سواء من جانب الحكومة أو المنظمات غير الحكومية، كما سنرى في الفقرات اللاحقة.

قد يرجع السبب في ذلك إلى فصل الفضائي المرتبطة بالتمييز ضد النساء في المجتمع عن ضعف تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار. ففصلات بين تمثيل المرأة في الإدارة العامة وأوجه التمايزاً بين الجنسين على المستوى الاجتماعي يكسب أهمية كبيرة. ولذلك ينبغي التعامل معها في إطار العام لعلاقات السلطة غير المواتية بين الجنسين. إن السماوة بين الجنسين في الإدارة العامة لا يمكن أن تصبح حقيقة اتّجاه دون النظر في المظاهر الأخرى للتمييز القائم على النوع الجنسي التي تعاني منها النساء.

قانون الأحوال الشخصية (2010).
قانون الأحوال الشخصية (2008).
قانون الحماية من العنف الأسري (2008).
المشاركة في صنع القرارات في الإدارة العامة

يُلقي هذا القسم نظرةً على شكل المشاركة النسائية في صنع القرار في الإدارة العامة على نطاق أوسع.

الوضع الراهن

تشمل النساء حوالي 50 بالمائة من الوظائف في القطاع العام.45 وما يثير الاهتمام أن هذه النسبة بلغت 44.5 بالمائة حسب أخر دراسات اللجنة الأردنية الوطنية لشؤون المرأة (2010)، فيما بلغت 46 بالمائة حسب التقرير السنوي حول التوظف في الأردن الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة.46 يشي هذا التباين بإمكانية وجود صعوبة في الحصول على إحصائيات متسقة وموثوقة.

وفي عام 2009، كان عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب علياً على النحو التالي:
- أربع نساء في مجلس الوزراء.
- سبع نساء معينات في مجلس الأعيان (12.7 بالمائة من أصل 55 عضو).46
- سبع نساء معينات في منصب أمين عام وزارة من أصل 28 آمنًا.46
- تسع نساء معينات في منصب أمين عام هيئة/مؤسسة.
- امرأتان معينتان في منصب مستشار بديوان التشريع والرأي.
- امرأة واحدة معينة في منصب محاكاة.
- ثلاثة نساء في منصب مدير مديرية شرطة.
- امرأة واحدة في منصب رئيس جامعة.

وبالإضافة إلى ذلك، زاد عدد النساء المعينات في مناصب رفيعة الدرجة في دوائر حكومية مختلفة، من ضمنها القوى المسلحة وجهار الشرطة.47

المشاركة الهرمية

تكشف دراسة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة أن نسبة الإناث في الإدارة العامة تنخفض كلما اتجهنا للأعلى نحو مناصب أعلى وأرفع في القطاع العام. حيث تشغل النساء 10 بالمائة فقط من المناصب القيادية.48 يظهر هذا الاستنتاج أيضاً في آخر إحصائيات ديوان الخدمة المدنية. كما هو مبين في الجدول 1.49

45 دراسة واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية - المرحلة الثانية (2010)، ديوان الخدمة المدنية.
46 تحليل واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية - المرحلة الثانية (2010)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
47 التقرير الدوري الخامس للمجلس الأعلى للمرأة، على التمثيل ضد المرأة (2010)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
48 المصدر السابق.
49 قمة الأمم المتحدة للإحصائيات لدعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2011/أيلول).
المشاركة في صنع القرارات في الإدارة العامة

الجدول 1: عدد الرجال والنساء في المناصب القيادية

<table>
<thead>
<tr>
<th>المنصب</th>
<th>الإناث</th>
<th>الذكور</th>
<th>المجموع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>وزير</td>
<td>2</td>
<td>25</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>رئيس دائرة بمريحة وزير</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>أمين عام</td>
<td>2</td>
<td>26</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير عام</td>
<td>6</td>
<td>44</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>مستشار بديوان التشريع</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>محافظ</td>
<td>1</td>
<td>25</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>125</td>
<td>90% (139)</td>
<td>10% (14)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ال مصدر: دائرة الإحصاءات بديوان الخدمة المدنية

وعلى النقيض، نجد أن نسبة النساء في المناصب الإدارية grad� ترتفع إلى نحو 38 بالمائة، ويُعزى ذلك إلى حد بعيد إلى العدد غير المتوازن من النساء اللواتي يعملن كمديريات للمدارس: 1,547 من أصل 2,559. ومن ناحية ثانية، هناك مناصب معينة لم تشغله نساء لحد الآن، كمنصب حاكم إداري ومدير مستشفى ونائب أمين عام ورئيس جامعة.

الجدول 2: عدد الرجال والنساء في المناصب الإدارية العليا

<table>
<thead>
<tr>
<th>المنصب</th>
<th>الإناث</th>
<th>الذكور</th>
<th>المجموع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نائب أمين عام</td>
<td>0</td>
<td>26</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>رئيس شعبة</td>
<td>75</td>
<td>326</td>
<td>402</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير</td>
<td>351</td>
<td>507</td>
<td>858</td>
</tr>
<tr>
<td>مستشار</td>
<td>12</td>
<td>88</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>نائب مدير</td>
<td>51</td>
<td>77</td>
<td>128</td>
</tr>
<tr>
<td>حاكم إداري</td>
<td>0</td>
<td>96</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير دائرة</td>
<td>442</td>
<td>2051</td>
<td>2,493</td>
</tr>
<tr>
<td>نائب مدير عام</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الحالة الإدارية للاوردن 15
المشاركة في صنع القرارات في الإدارة العامة

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>-</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>69</td>
<td>12</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>2,465</td>
<td>918</td>
<td>1,547</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>23</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>31</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>31</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>5</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>6,754</td>
<td>4,194</td>
<td>2,559</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجموع

وعلى المستوى المتوسط من المناصب القيادية التي تشغلها النساء، هناك اختلافات بين الوزارات؛ ففي بضع وزارات تتجاوز نسبة الإناث اللواتي يشغلن هذه المناصب نسبة الذكور. وبحسب دراسة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2010)، استناداً إلى مكتبة الأردن الوطنية المرتبة الأولى على هذا الصعيد، حيث بلغت نسبة الإناث فيها 57 بالمائة، تلتها في المرتبة الثانية وزارة التنمية السياسية بنسبة 53 بالمائة. على الرغم من أن نسبة الإناث في كادر هذه الوزارة لم تتجاوز 44 بالمائة.

أما على المستوى التنفيذي الأدنى رتبة، فقد ارتفعت نسبة الإناث لتصل حوالي نصف عدد الموظفين. ويتباين تمثيل الإناث في هذا المستوى وفقاً لولاية كل وزارة.

فصل القطاعات استناداً إلى النوع الجنسي

توجد أدنى نسبة للنساء في قطاع الشؤون الدينية والإسلامية (7.6 بالمائة)، يليه قطاع النقل 17.5 بالمائة، ثم قطاع المصادر الطبيعية بنسبة 18.9 بالمائة، قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات بنسبة 23.8 بالمائة. في القطاعات التي أجريت مع الأمين العام لديوان الخدمة المدنية، على الأمين العام ذلك إلى أن معظم الوظائف في تلك الوزارات هي وظائف الرجال لأنها تتطلب مهارات معينة كأن يكون الموظف إماماً، وهي وظيفة يُنظر إليها بشكل ساقط مثلاً في وزارة الإسكان والتنمية الإدارية، أو الوظائف في وزارة النقل التي يُعيّن فيها عادةً سائقين ذكور. ويتバー إلى بعض الأعمال على أنها غير مناسبة للنساء، ولا تزال غير مقبولة، كتلك التي تتطلب العمل في الميناء أو قوة بدنية أو نوبات عمل ليلة. وفي هذا السياق، ذكر رئيس مديرية شؤون التوظيف بديوان الخدمة المدنية أن «الوزارات التي تطلب عملها بعض الشروط التي تُعد غير مناسبة للنساء» تطلب في العادة موظفين ذكوراً في طلبات التوظيف التي ترسلها إلى الديوان.  

ومن الناحية الأخرى، تمت الموظفات الإناث في وزارة الصحة 58 بالمائة من قوة العمل.
يعزؤ ممثل الوزارات الثلاث المشاركون في مناقشات مجموعات التركيز ارتفاع عدد الإناث في وزاراتهم إلى عدة عوامل:

- أن المجتمع يرى الوظائف في هذه الوزارات (معلمين، ممرضات، عاملات اجتماعية) أعمال مقبولة تماماً للنساء.
- أن الرجال يفضلون فرص العمل في القطاع الخاص وقطاعات حكومية أخرى حيث تكون الرواتب والامتيازات أفضل.
- بينما تتحدى النساء، كونهن ‘مُعنويات’ الإدارة العامة لأن سمات العمل فيها أقصر ولأن العمل فيها يطلب على قدر أكبر من الأمن الوظيفي.
- وقد ذكر رئيس دائرة شؤون النوع الاجتماعي بوزارة التربية والتعليم، أن تمثلهم مرتفع في مجموعات التركيز إلى أنه ‘بالمثل’ من النساء الكثير إلى الإناث من موظفي الوزارة، لم تُسند حقيبة وزارة الصحة إلى النساء فقط، ولم تُعين امرأة قط في منصب الأمين العام.

تظهر البيانات أن التمثيل المترفعت للنساء في الوزارات الثلاث المذكورة لا يعني أن تمثلهم مرتفع على مستوى المناصب العليا. فعلى سبيل المثال، تبلغ نسبة النساء في المناصب القيادية بوزارة التربية والتعليم 11 بملأة فقط. وأشار ممثل وزارة الصحة أن “بالرغم من النسبة الكبيرة للإناث من موظفي الوزارة، لم تُسند حقيبة وزارة الصحة إلى امرأة فقط، وهناك امرأتان فقط شغلتا منصب مدير مديرية، إحداهما كانت مديرية الأمومة والطفولة.”

وفي وزارة التنمية الاجتماعية، وعلى الرغم من إسنادها إلى وزراء من السنوات الماضية، لا يزال توزيع المناصب العليا فيها غير متكافئ بين الرجال والنساء؛ إذ تترأس النساء أربع دائرة من أصل 13 دائرة في الوزارة، ويوجد مديرتين فقط من أصل 40 مديراً في مختلف المناطق.

وفي ديوان الخدمة المدنية نفسه، وبحسب البيانات المستمدة من مديرية شؤون الموظفين، بلغ عدد الموظفات الإناث 79 من أصل 245 موظف في عام 2009. وقد تضاعفت عدد الموظفات تدريجياً في الفترة بين عامي 2007 (39 من أصل 153) و2009 (76 من أصل 244). وعلى الرغم من أن النساء يرأسن أربع دوائر من أصل 12 دائرة، لا توجد موثوقية تشغيل منصب مدير، ولم تُعين امرأة قط في منصب الأمين العام أو نائب الأمين العام.

وينظر الدائرة إلى أن النساء يُتعذر دفع الأجر، كوزيرة الداخلية، حيث تمثل النساء 13 بملأة فقط من إجمالي موظفي الوزارة.

وفي وزارة تطوير القطاع العام، يزيد عدد رؤساء الدوائر الإناث على الذكور، حيث تترأس النساء أربع دائرة رئيسية من أصل 85 موظفاً 52. أما عدد الإناث الوظائف تم التعاقد معهن خارج نظام الخدمة المدنية فقد بلغ خمسة عقود من أصل 19 عقداً.

وعلى سبيل المثال يُحتذى به المدير السابق الذي أدخل الظروف ‘عالية’ على أساس ‘متساوي’. وبقية الظروف ‘عالية’ على ‘مستوى’.”

مناقشات مجموعات التركيز لأغراض هذه الدراسة (توفيق/عثمان الثاني 2011).
- مجموعة التركيز الخاصة بالموظفين (توفيق/عثمان الثاني 2011).
- التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية (2010)، صفحات 40-41.
- المراجع السابق.
- المراجع السابق.
- المراجع السابق.
الفجوة بين الجنسين في توظيف ذوي المؤهلات العالية


الجدول 3: أعداد الموظفين في نظام الخدمة المدنية حسب مستوى التعليم والجنس (2010)

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع التعليم</th>
<th>الإناث</th>
<th>الذكور</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>أقل من الثانوية</td>
<td>7,353</td>
<td>24,803</td>
</tr>
<tr>
<td>ثانوية عامة</td>
<td>3,604</td>
<td>6,802</td>
</tr>
<tr>
<td>دبلوم (سنة واحدة بعد المدرسة الثانوية)</td>
<td>7</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>دبلوم (ستينات بعد المدرسة الثانوية)</td>
<td>25,357</td>
<td>18,683</td>
</tr>
<tr>
<td>بكالوريوس</td>
<td>43,575</td>
<td>40,916</td>
</tr>
<tr>
<td>دبلوم عالي</td>
<td>2,923</td>
<td>4,281</td>
</tr>
<tr>
<td>ماجستير</td>
<td>2,165</td>
<td>3,932</td>
</tr>
<tr>
<td>دكتوراه</td>
<td>123</td>
<td>700</td>
</tr>
<tr>
<td>اختصاص العالي في الطب</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>اختصاص المجلس الطبي الأردني</td>
<td>126</td>
<td>764</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>85,237</td>
<td>100,894</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية (2010)
يرجع بعض السبب في تدني مستوى توظيف النساء في قطاع التعليم العالي إلى أن عدد النساء الحاصلات على شهادات عليا والهندسة يقل بشكل أكبر من عدد الذكور. وتظهر بيانات التقرير السنوي لديوان خدمة الديوانية (2010) أن نسبة توظيف النساء الحاصلات على شهادات عليا للدكتوراه من النساء 61% يعني ذلك ضميمة أنه لا يوجد رافد كاف من النساء الحاصلات على درجات رفيعة وقيادية في الإدارة العامة وأنه يجب إجراء الاهتمام بإدخال نساء مؤهلات جيدة في النظام في مستوياته المختلفة.

وقد تطرقت رئيسة اتحاد المرأة الأردنية، آمنة الزعبي، أثناء المقابلة التي أجريت معها في نوفمبر/تشرين الثاني 2011، إلى مسألة عدم الإكتراث لأصحاب المؤهلات العليا في القطاع العام. في حين أنها تقول بأن النساء من حملة الشهادات العليا متميزة بشكل أكثر من الرجال في تولي المناصب العامة، فإنها تعتبر أيضاً أن القطاع العام لا يراعي بما يكفي مسألة خبرة الرجال والنساء من حملة الشهادات العليا.

الإحصائيات:

- تبين دراسة ديوان خدمة الديوانية أن نسبة المرأة النشطة للنساء زادت إلى 58% في عام 2009 من 50% في عام 2005.
- وفي وزارة الصحة، زادت نسبة النساء من 46% في عام 2005 إلى 50% في عام 2009.
- تشير هذه النتائج إلى حدوث زيادة مشجعة على صعيد تمثيل النساء في الإدارة العامة ككل، ولكن يرافقها انخفاض في السنوات الثلاثة.

إحصائيات ديوان خدمة الديوانية لشهر سبتمبر 2011.

تشير هذه النتائج إلى حدوث زيادة مشجعة على صعيد تمثيل النساء في الإدارة العامة ككل، ولكن يرافقها انخفاض في السنوات الثلاثة.

المرجع السابق.

تشير هذه النتائج إلى حدوث زيادة مشجعة على صعيد تمثيل النساء في الإدارة العامة ككل، ولكن يرافقها انخفاض في السنوات الثلاثة.

المرجع السابق.

تشير هذه النتائج إلى حدوث زيادة مشجعة على صعيد تمثيل النساء في الإدارة العامة ككل، ولكن يرافقها انخفاض في السنوات الثلاثة.

المرجع السابق.
المساواة بين الجنسين

السياسات وقضايا التنفيذ

يستعرض هذا القسم التشريعات الرئيسية التي تؤثر على المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة في الأردن، ويسعى إلى بيان المنجزات على هذا الصعيد إلى جانب الثغرات والتحديات. وسيتم اقامة الاستعراض الدستور وخطط التنمية الوطنية، ومن ثم السياسات المتعلقة بالنوع الجنساني، وتخليا السياسات العامة والسياسات ذات الصلة لأوجه العمل الاجتماعي.

وفيما يتعلق بمبادرات المساواة بين الجنسين في مجال الإدارة العامة، توفر معلومات أقل نسبياً عنها مقارنة بيجال السياسة. على سبيل المثال، لقد تقدم الأردن بإصلاح القطاع العام وإدراج مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز في إطار العام للعمل الإصلاحية إبان العقد الأخير. ومن المرجح أن تكون هذه المبادرات قد أدت مجتمعة إلى زيادة مشاركة النساء في الإدارة العامة، وتدوير معلومات أقل نسبياً عنها مقارنة بيجال الدستور وخطط التنمية الوطنية.

الاتفاقيات الدولية والإقليمية

إن شمول النساء بالمنصات العليا يشير إلى وفاء الأردن بالالتزامات الدولية، كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، والأهداف الإنمائية للألفية، ومنهج عمل بيجين، مما كان له على ما يبدو تأثير كبير في السياسات المتعلقة بالنوع الجنساني في الأردن.

ينص الميثاق العربي لحقوق الإنسان (2004) على وجوب أن تعمل كل دولة على توفير:

"حرية العمل وتكافؤ الفرص ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي وضع آخر.

وانурс الفقرة 4 من المادة 34 منه على أنه:

"لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في حق الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل وتساوي الأجور عند تساوي قيمة ونوعية العمل.

ومع ذلك، لا يملك الميثاق العربي bırakية تقيقية، وبالتالي تظل الحاجة قائمة إلى مفر فعال للتغير فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة في الأردن.

سياسات المساواة بين الجنسين

يشكل تكافؤ الفرص في التوظيف بناءً على المؤهلات وعدم التمييز المبدأ الحقوقي التوجيهي بالنسبة للثلاث سياسات أساسية، هي:

• الحكومة الوطنية الأردنية
• الاستراتيجية الوطنية للمرأة التي تنتهجا للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المراة
• سياسة التوظيف في ديوان الخدمة المدنية
لا يوجد قانون للمساواة بين الجنسين في الأردن. أوصت اللجنة المعنية بالقضاء ضد التمييز ضد المرأة في جلستها التاسعة والثلاثين (2007) بأن يعمل الأردن على:

**سن قانون شامل للمساواة بين الجنسين يشمل القطاعين العام والخاص وال مجالات**

السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدنية وغيرها من المجالات، ويشمل على تعريف التمييز ضد النساء بما يتوافق مع المادة (1) من الاتفاقية؛ وأحكاما خاصة بتساوي النساء مع الرجال في الحقوق، وفقاً للمادة (2) من الاتفاقية.

وقد دعِت اللجنة أيضاً الدولة الأردنية إلى اتخاذ إجراءات خاصة مؤقتة وفقاً للمادة 4 الفقرة 1، من الاتفاقية والتوصيات العامتين للجنة رقم 23 و25، وإلى وضع أهداف مادية وأطر زمنية من أجل الإسراع في زيادة تنشيط المرأة في الهيئات المنتخبة والمنتخبة في جميع المجالات وعلى كافة مستويات الحياة العامة.

**اشتتملت الاستراتيجية الوطنية للمرأة - اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2006-2010)**

- **زيادة مساهمة المرأة في القوى العاملة، وضمان عدم التمييز ضدها في الاستخدام في جميع مجالات العمل وفاقاعاتها.**
- **تamina التسهيلات اللازمة لتشجيع دخول المرأة في سوق العمل، وذلك بتشجيع وتطوير الخدمات المساندة للمرأة.**
- **وقد ركزت الإجراءات الرامية إلى تنفيذ هذه الأهداف، تحديداً، على مجالات المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة، وذلك على النحو التالي:**
  - القائم بحملات إعلامية لزيادة التقبل الاجتماعي لعمل المرأة، وبخاصة في القطاعات غير التقليدية، وتوفر التدريب اللازمة للإنجاز من تدريب جديد.
  - تطوير الإجراءات والتوجهات الرامية إلى زيادة قدرة النساء على تولي الراصد الإداري والقيادة.
  - متابعة إجراءات التوظيف في المؤسسات الحكومية لضمان عدم التمييز ضد المرأة في التعيين، وفتح كافة الوظائف أمامها.
  - توعية أصحاب العمل والمديرين ورؤساء الوحدات الإدارية بالحاجة لإلغاء مظاهر التمييز ضد النساء في التوظيف والتدريب والترقية الوظيفية.
  - متابعة تنفيذ القوانين من حيث عدم التمييز في الأجر بين الرجال والنساء عند القيام بإعمال لها نفس القيمة.

ويشمل الاستراتيجية أيضاً على أهمية إصلاحات القطاع العام، كما أوضحت الأجندة الوطنية من أجل توسيع نطاق المشاركة السياسية للمرأة بما يُقضي - على المدى البعيد - إلى زيادة عدد النساء في البرلمان، بحيث يصبح بقدر ما هو البديل الدعوة إلى إجراء إصلاحات تشريعية.

وبما أنه لا يوجد إجراءات خاصة بوضع ميزانية مراعية للاهتمامات الجنسانية في الإدارة العامة بالأردن، أوصت اللجنة.

---

69 الاستراتيجية الوطنية لشؤون المرأة (2010-2006)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
القيادة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، برنامج الحكم التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإدارة العامة

الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإنشاء وحدة معنية بالميزنة المراعية للاعتبارات الجنسانية بوزارة المالية. كما أظهرت دراسة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة العونية تحليل واقع النوع الاجتماعي في القطاع العام، غياب الميزنة المراعية للاعتبارات الجنسانية حتى في الوزارات التي توجد بها وحدات/دوائر للشؤون الجنسانية. وتكسب هذه الميزنة أهميتها من كونها تدعم البرامج الرامية إلى إحداث توزيع في المشارك في الإدارة العامة وتقديم الخدمات.

وقد دعمت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة صفقة النشأة المرأة، اتفاقية صياغة استراتيجية للمساواة بين الجنسين في المستوى الوزاري، وعملت اللجنة على تشكيل لجنة وزارية مشتركة للمساواة بين الجنسين تضم وزراء وأمناء امين من كل وزارة، وتعتبر هذه وسيلة لإنشاء دوائر معنية بالشؤون الجنسانية وتطبيق استراتيجية القيادة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والأجندات الوطنية الأردنية فيما يتعلق بتثمين المرأة.

النظام الأساسي واللوائح التنظيمية للإدارة العامة

يُستعرض هذا القسم السياسات التشريعية الأساسية للإدارة العامة ولوائحها التنظيمية التي تؤثر على المساحة بين الجنسين في القطاع العام.

مدونة السلوك، وزارة تطوير القطاع العام (2006)

وضعت وزارة تطوير القطاع العام مدونة لقواعد السلوك الوظيفي لمواجهة التحديات المرتبطة بأداء الموظفين المدنيين والقطاع العام ككل. وتعد مدونة السلوك على ما يلي:

- زيادة الوعي بالمبادئ السليمة في الحكم الرشيد كأساس للعمل الحكومي.
- توحيد الم Vânين المدنية نحو الهيكل المناسب والسلوك الأخلاقي والأنشطة السارية.
- السعي إلى تعزيز الثقافة في المؤسسات الحكومية، وزيادة احترام وتقدير دور الحكومة في تقديم أعلى مستويات الخدمة.

تعد مدونة السلوك هذه نقطة انطلاق مناسبة لوضع أحكام بشأن المساواة بين الجنسين كحق من حقوق الإنسان، وبشأن المضايقة ومن ضمنها التحرش الجنسي.

تعديلات عام 2002 على نظام الخدمة المدنية لعام 2007

أجريت تعديلات على ديوان الخدمة المدنية نظام الخدمة المدنية لنظام الخدمة المدنية (2007)، الذي أسس للإنجاز الكامل بكفاءة فرص الوظائف بين الجنسين. ينص القانون على مزونات أربع فئات من الأشخاص، هي: (1) أبناء وبنات الشهداء؛ (2) أبناء الأسر الفقيرة التي تلتقي اضطراباً شرحاً من صندوق المعونة الوطنية؛ (3) الأشخاص الذين يعملون من إعاقات لا تحول دون قيامهم بعمل معين: (4) أحد أبناء أسرة فيها أربعة أفراد عاطلين عن العمل، ويحمل الديوان الكلاسيكي على الأقل تعديل نظام الخدمة المدنية لعام 2002، 2007.

إطار السياسات وقضايا التنفيذ

المساواة بين الجنسين، وبالتالي قد يلزم اتخاذ إجراءات خاصة مؤقتة لحذف التمييز وربما حتى تقديم الدعم للتحضير للاختبارات الدخول والمقابلات.

لا يميز نظام الخدمة المدنية (2007)، في عملية التوظيف، بين المتقدمين على أساس الجنس، بل يُتَوَكَّل بالتدريج وبناء القواعد والتطوير، غير أن الانتظار إلى سياسة موضوعية بشأن المساواة بين الجنسين في التوظيف الفعلي بالمساواة وليس السياق الرسمية والتشريعية يؤدي سلبًا عن غير قصد في النسا مقارنة بتأثيره في الرجال. ذلك لأن النساء الأردنيات لا يلزم نشر قواعد على الإنسان ضمن شروط عامة نظرًا لحاجتهن للموازنة بين الواجبات المهنية والعائلية.

وفي الواقع الأمر، ينطوي نظام الخدمة المدنية على أحكام تمييزية، كعلاجية الأزمة (المادة 25)، التي تُغْطِي أساسًا للرجال ولا تتعلق بالمرأة نفس المقدار: إذ ينصعة المرأة الوظيفة إذا كانت أرملة أو كان زوجها يعاني إعاقة جسدية. وترتبط هذه الأحكام بالقيم القانونية والثقافية الأردنية التي تؤمن بأن إعالة المرأة واجبة على زوجها والأوصياء الذكور عليها. وعلى هذا الأساس، ينوي نظام الخدمة المدنية القناع الشائع أن من المسؤولية الرجال، وعليه النسا ماليًا وأن دور المرأة ثانوي فيما يتعلق بالعمل.

ومن الشروط الأخرى عدم المساواة في استمكانت التعاقب المنوية للرجال والنساء. فعلًا المساواة لا تستطيعب الاستفادة من رواتب العمل والتقاعد، إذ أن نظام الخدمة المدنية يحظر القبول بناء القوى المختارة للحالة المدنية للمرأة، التي تؤمن بأن هذه المرأة واجبة على زوجها، وفي هذا الصدد، دعت المحلفة الخانمية للحالة المدنية إلى مراقبة وقوف النساء في الاستمكانت هذا النقطة، وتأتي منصب المحلفة المنوية تأسيبًا بتعويضات الامتيازات استمكانتها.

وعلاوة على ذلك، هناك فجوة بين الجنسين من حيث سن التقاعد، فهي نظام الخدمة المدنية (2007)، يرتبط مجلس الوزراء الصلاحي في إلحاء المحلفة الحكومي الذي يحكم على النظام بعد إكماله 25 سنة من الخدمة، والموظفين الإناث بعد إكمالهم 20 سنة من الخدمة. ويجوز لجنس الرؤساء تجديد المدة المفروضة على شروط المنوية سنوينًا أثناء أقصاها خمس سنوات. يعني ذلك أن مدى لقاء المرأة في الإدارة العامة تقل عن الرجل بخمس سنوات، مما يؤدي إلى تناقص في الامتيازات التقاعدية للمرأة، ووبالنسبة للمراقبة أن تكون الأموال التي تنصرف لهذا النظام تحت تأسيبًا.

يشمل قانون التقاعد للخدمة المدنية وقانون الضمان الاجتماعي الرجال من استمكانت رواتب زوجاتهن بعد وفاتهن إذا كان ذلك يحقق إعالة إعادات، بينما تُستَطَيع النساء استمكانت رواتب زوجاتهن التقاعدية إلا إذا تزوجن من بعدهن. ويرتبط التمييز ضد الرجل بشكل واضح بالتحديد الذي يقرر بأن الرجل هو الميلون لعائلته، مما يجري العلان من رواتب زوجة التقاعدية التي ينفسي من مصدر الدخل الثاني للمرأة بعد وفاة زوجها بالإضافة إلى تجريد المعدلات من مصدر نقل أو أعيانها للاستمكانت، إذا تلقت المرأة فعلاً، إذ أن تمكنت من رواتب زوجة التقاعدية.

ومع ذلك، فإن الاتجاهات الخاصة المتعلقة بإيجاد بيئة ودية في مكان العمل لرجال، لا يمنح نظام الخدمة المدنية المرأة أي إجراءات معينة من قبلك المرونة في ساعات العمل، ساعة/غرفة للإرضاع، أو إجازة للمرأة، أو إجازة الوفاة والوفيات وتوفر مراكز لرعاية

التقرير السنوي لدورة الخدمة المدنية (2010).
نظام الخدمة المدنية (2007).
الجهاز الإفصاحي للإردن.
الأطفال. وقد يتم السماح للمرأة بمغادرة العمل مبكراً أو منحها ساعة أثناء اليوم لإرضاع طفلها، من خلال إجراءات غير رسمية تُ تخذَّّل رؤوس الدوائر، إلا أن هذه الإجراءات تعتمد بالكامل على شخص المدير ومدى استعداده لدعم الموظفات العاملات في دائرة. توضح الفقرات التالية مسألة التوازن بين الواجبات العملية والحياتية

إجازة الأمومة والأبوة والإجازات الأخرى

إلى جانب الإجازة السنوية، يتضمن نظام الخدمة المدنية لعام 2007 الإجازة الإدارية والأمومة والإجازة العرشعية والإنجازات الأخرى. وتسعم النظام أن يمنح إجازة خاصة غير مدفوعة للرجال والنساء من الموظفين الذين يرغبون في رعاية طفليهم من الأسرة، وبموجب النظام، يمكن للمرأة الحصول على إجازة أمومة لمدة 90 يوماً، ويمكن تمديدها بإجراء غير مدفوعة لمدة سنة. وهي إجازة تمتد 20 يوماً مع بحثه قانون العمل للنساء العاملات في القطاع الخاص. ويوضح نظام الخدمة المدنية بلاغة أن السنوات التي يقضي الموظف خارج الخدمة لا تدخل في حساب

السنوات اللازمة لبلوغ التقاعد أو الترفيه.

لا يشمل نظام الخدمة المدنية على أي أحكام تتعلق بحق الأمانة في إجازة أبوة، غير أن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة اقترحت، أثناء المشاورات، إعانة إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام. وقد أكد الأمين العام لوزارة تطوير القطاع العام أمام الفوضوى أن النسائية لا يمكن أن تكون ملهمة في هذه الأوقات، بل يمكن أن تكون تتويج للإجازة في الميدان. وقد كشفت هذه بالإضافة إلى القيام ببعض الإجراءات التي تتم على الرجال الاهتمام بها، كتسجيل المواليد، ويعتبر هذا إجازة غرامة ثلاثة أيام من ضمن إجازتهم العرضية.

لم تؤيد النظام العام للعمل المرأة في دوراتها في مجموعات التركيز وفي المقابلات. وقد عُلِّق بعضهم على ذلك قائلين إنهم يشعرون الوضع معتمداً ومسيحاً. في المقابل، تحدث أحد المشاركون عن تجربته على هذا الصعيد حيث اضطرَّ للبقاء في العمل وترك زوجته وحدها في المستشفى دون أي مراقبة. وعُبْر أحد المراقبين، إنها الإجازة، واضطررت لترك زوجيتي تذهب إلى المستشفى وحدها وعُبْرت من خلال تلك النهاية، في ظل حُاصل فيها مضايفات أثناء الأداء، فأصدرت المستشفى التوقيع على موافقة بإجازة الراحة. وكان من الممكن أن يُقَدِّر زوجيتي في الأصل إذا كانت تتأثر. ومن هنا، يبدو أنه حتى عندما يكون الرجال حق

الإجازة لغاية ثلاثة أيام من ضمن إجازتهم العرضية.

ومع ذلك، بين الرجال المشاركون في مجموعة التركيز، وفي المقابلات (6 من أصل 10) إجازة أبوة. وقد عُلِّق بعضهم على ذلك قائلين إنهم يشعرون الوضع معتمداً ومسيحاً. في المقابل، تحدث أحد المشاركون عن تجربته على هذا الصعيد حيث اضطرَّ للبقاء في العمل وترك زوجته وحدها في المستشفى دون أي مراقبة. وعُبْر أحد المراقبين، إنها الإجازة، واضطررت لترك زوجيتي تذهب إلى المستشفى وحدها وعُبْرت من خلال تلك النهاية، في ظل حُاصل فيها مضايفات أثناء الأداء، فأصدرت المستشفى التوقيع على موافقة بإجازة الراحة. كان من الممكن أن يُقَدِّر زوجيتي في الأصل إذا كانت تتأثر. ومن هنا، يبدو أنه حتى عندما يكون الرجال حق

الإجازة لغاية ثلاثة أيام من ضمن إجازتهم العرضية.

وقد عبر الأخشاد الذين لم يمروا إجازة أبوة عن أفكار تصلح حول مسألة كون رعاية الأطفال من المسؤوليات النساء وراوا أن الرجال ليسوا معنيين بها. أما الذين أيدوا، فقد ركزوا على الجانب المتعدد بقريتهم على القيام بالإشكال، المرتبطة بجودة مولد حديث، واتخاذ المولد، إجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر.

وفي شؤون الأطفال الأكبر سناً وخاصة ما يتعلق منها بالمدرسة، ووكذلك، كانت هناك ملاحظات أخرى من الاحترام، فعيش في المنزل، فإنهم قد يكونوا في حالة مواجهة، لأنهم يعيشون في حالة مواجهة، فعيش في المنزل، فإنهم قد يكونوا في حالة مواجهة، لأنهم يعيشون في حالة مواجهة.

.Population.أيضاً، رأوا أن الرجال ليسوا معنيين بحماية. أما الذين أيدوا، فقد ركزوا على الجانب المتعدد بقريتهم على القيام بالإشكال، المرتبطة بجودة مولد حديث، واتخاذ المولد، إجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر، لإجازة مواليد الدوائر، وإجازة مواليد الدوائر.

وفي شؤون الأطفال الأكبر سناً وخاصة ما يتعلق منها بالمدرسة، ووكذلك، كانت هناك ملاحظات أخرى من الاحترام، فعيش في المنزل، فإنهم قد يكونوا في حالة مواجهة، لأنهم يعيشون في حالة مواجهة.

2011 مقدمة مع الأمين العام لوزارة تطوير القطاع العام (يناير/يناير الثاني 2011).
إطار السياسات وقضايا التنفيذ

ربح رئيسة اتحاد المرأة الأردنية، أمنة الزعبي، فكرة إجازة الأبوة كأداة لتغيير مفاهيم المجتمع المدني. وقالت موضحة أن ذلك حق من حقوق الرجل، غير أن الجانب الآخر - من وجهة نظرها - يتمثل في كون ذلك وسيلة لتغيير مفاهيم المجتمع بشكل دور الرجال ومسؤوليتهم. لكنها انتقدت المقترح من حيث المقدار الموضح لحق الفرد في رفع كفاح المساواة بين الأبناء؛ فهذا لا يتناسب بالضرورة مع الأفكار والممارسات الاجتماعية.

وتوزع المرأة الأردنية لشؤون المرأة، بعد إقرار الإجازة، أن المقابل تمثل في الصفات الإيجابية وحقوق المرأة، بينما يتمثل الجانب السلبي في التقليل من مسؤوليات المرأة في حيويتها الإجرامية. وتعتبر الإجازة chặnاً سريعاً على تقدم المرأة في المجال الاجتماعي. وتعتبر الأجندة الوطنية الاستراتيجية في مواجهة هذه التحديات.

الإجازة: رغبة المرأة في أولى مراحل التنفيذ


وتتشكل المبادئ الرئيسية للأجندة الوطنية في ميدان تمكين المرأة على ما يلي:

- ضمان المساواة وإزالة كافة مؤشرات التمييز ضد المرأة في القطاعات والمعاييرات الاجتماعية.
- إزالة كافة الممارسات الاجتماعية الخاطئة بحق المرأة، وتصحيف الصورة الضيقة النمطية السلبية.
- زيادة مساهمة المرأة في القطاع الاقتصادي وجعلها شريكة للرجل.
- دعم نزعة المساواة في المجالات المختلفة.

وتتضمن الأهداف الاستراتيجية تحسينات في مجالات العمل ورفع مستوى التفعيل الفعال للمؤسسات المرأة.

وفي 같은، أسقطت الأمين العام لوزارة تطوير القطاع العام الأردنية أهداف المساواة بين الجنسين من الأجندة الوطنية، وبالتالي لا يمكن أن تحصل هذه الأهداف في الإدارة العامة.

الاختيار: شروط وسياسة بخصوص التحرش الجنسي

لا يوجد قانون صريح يُعرّف أو يمنع التحرش الجنسي، رغم أن جماعة العمل، سواء في نظام الخدمة المدنية أو اللوائح التنظيمية، لا يمكن أن تكون غير ذات صفة تأديبية فيما يتعلق بالتحرش الجنسي. إن الحالة مسألة دعوى قضائية.

وإذا ما وقعت حالة تحرش جنسي، فإنها تتعالى معها إذا رفعت المرأة دعوى قضائية في
المحاكمة طبقاً لقانون العقوبات الأردني. وتسجل إدارة حماية الأسرة جميع حالات التحرش الجنسي التي تقع ضمن الأسرة أو مكان العمل أو المدرسة أو أي مكان آخر وتعمل مع تلك الحالات. غير أن إدارة حماية الأسرة لا تقدم أي أرقام محددة حول التحرش الجنسي سواء في القطاع العام أو الخاص.

وتستقبل إدارة حماية الأسرة جميع حالات التحرش الجنسي الذي يرتكبه راب العمل/الموظفين الذين يوافقون على ارتكاب مثل هذه الأعمال بحق موظفين آخرين. إلا أن هذا القانون لا يطبق إلا على موظفي القطاع الخاص دون موظفي الخدمة المدنية. يمثل هذا الوضع فرصة لتعديل نظام الخدمة المدنية بحيث يشمل على إجراءات التعامل مع حالات التحرش الجنسي في الإدارة العامة. ويجب أن يتم تعريف التحرش الجنسي على أية إساءة جنسية لفظية أو جسدية أو معنوية بحق النساء والرجال، وأن يعمل على تعزيز الساواة بين الجنسين في الإدارة العامة.

تُظهر مختلف الدراسات أن التحرش الجنسي لا يزال من المواضيع المريرة في المجتمع المحلي الأردني، وعلى الرغم من إقرار المرأة التي تتعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل تفضل ترك العمل تجنباً لاحتمال الوقوع ضحية للت حرش الجنسي والوضح الاجتماعي المرتبط به.80 إن تصدي الحكومة لهذه القضية في الإدارة العامة سيظهر مدى التزامها بالقضاء على إساءة معاملة المرأة. ومن شأنه أيضًا أن يؤدي إلى إحساس النساء إحساسًا أكبر في الإبلاغ عن الانتهاكات بدلاً من إنهاء مسيرتهن المهنية.

مبادرات محددة

وضعت بعض الدوائر والوزارات مثل وزارة التربية والتعليم، ووزارة التخطيط، ودائرة الإحصاءات العامة سياسات للمساواة بين الجنسين. وأُسِّست هذه الوزارات من قبل مكاتب الجنسانية، حيث تهدف تعليم المساواة بين الجنسين ل وغيرها من الجهات. وتضمن هذه السياسات رفع ورفع ورفع ورفع في وزارة التربية والتعليم إلى أن تتم تحديث في وضع المرأة الجنسانية داخل وزارات معينة، إذ إن مجمل الإدارة العامة نفسها ليست قائمة على أساس المساواة بين الجنسين، ولا يوجد سياسة بشأن المساواة بين الجنسين تُوجه عمل الوزارات.

كافة، هناك سياسة وطنية هي الاستراتيجية الوطنية للمرأة المنبثقة عن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ولم أن هذه الأهداف أدرجت في الأجندة الوطنية لبحث كيف يمكن أن يكون هناك وعي أكبر داخل الإدارة العامة.

البحث الحكومي: تحليل واقع النوع الاجتماعي في القطاع العام الأردني (2010)

شملت دراسة اللجنة الوطنية الأردنية للمساواة في 2010 والعنوان "تحليل واقع النوع الاجتماعي في القطاع العام الأردني" في 2010 ومؤسسة القطاع العام تضمن ما تسببت 72.2 بتحقيق من دوائر الإدارة العامة في الأردن. تضمنت الدراسة معلومات وبيانات تتعلق بشؤون المرأة في الجنسين من حيث التوظيف وفرص التدريب والترقي.

وفي حفل إطلاق الدراسة، قالت صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة، رئيسة اللجنة الوطنية أن الدراسة "تتوفر صورة لأصحاب القرار عن واقع المرأة الحالي في القطاعات إذا تم استخدام رؤية النساء في الإدارة العامة، فإنها تضمن بين أيدي صاحبي القرار في الإدارة العامة نتائج وتوصيات فعالة تتضمن تدابير تعليم المرأة للمنظور الجنساني. وعمل الإيجابي لزيادة عدم النساء في المناصب القيادية. واستعداد إدارات للشؤون الجنسانية في جميع الوزارات، واعتماد التحقيقات من حالة المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة.

برنامج "إدماج النوع الاجتماعي في الحياة العامة"

أطلقت اللجنة الوطنية الأردنية للمساواة برنامجاً "إدماج النوع الاجتماعي في الحياة العامة" منذ عام 2008 يشمل من وزارة الخارجية الدنماركية. ويتضمن البرنامج إلى تدابير لتعزيز التخطيط الفعال على مستوى الوزارات وتعزيز برامج الميزانية في عملية التخطيط هذه، وزيادة مشاركة المرأة في القضايا العام من خلال تبنيها بيئة مواتية تمكن المرأة من دخوله والتقدم فيه. يتعاون البرنامج مع وزارة المالية في تقييم الموازنة العامة أثناء إعدادها سنة 2011 من أجل إدماج الميزانية للشؤون الجنسانية في المستوى الوطني. وله أن ولاية اللجنة الوطنية في إصلاح القطاع العام ليست واضحة. وثمة النشاط كذلك لدى الوظائف المعنية بخصوص دورها. وفي ظل غياب وزارة المرأة أو إدارة رئيسية تُعيى بالمرأة في القطاع العام، يصير توضيح ولاية المرأة الوطنية وتعزيزها أمرًا ضروريًا من أجل دعم المساواة بين الجنسين.

81 www.women.gov jo/document

82 النساء في الحياة العامة (تقرير/تشرين الثاني 2011)

83 اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2010)
الخطوات وال استراتيجية على مستوى الوزارات

وزارة التربية والتعليم هي الوزارة الوحيدة التي تمتلك استراتيجية جنسانية من بين الوزارات المشاركة في المشاريع تحوي الاستراتيجية الوطنية لإدماج النوع الاجتماعي المتبعة لدى وزارة التربية والتعليم على مبادئ متصلة بكافؤ الفرص ودعم التميز على أساس الجنس. غير أنها لا تذكر الابنة ضمن مكوناتها الأربعة (إدماج النوع الاجتماعي، بناء الحضور، التخطيط السنوي، الرصد والتقييم) أي سياسات للعمل الإيجابي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

تسترشد هذه الاستراتيجية بالدستور، والأخلاق الوطنية، ورؤى جلالة الملك عبدالله وجلالة الملكة رانيا، والمرجعية العامة لوزارة التربية والتعليم، والجهات الدولية. وهذه الاستراتيجية تحوي مبادئ وسياسات جنسية متماسكة قد تم تطبيقها في عدد من الوزارات، وذلك على الرغم من أن الاستراتيجية المختلفة في الوزارات تعبر عن خصائصها الخاصة.

أُنشئ النظام الخاص حديثاً في بعض الوزارات لتشجيع الموظفين على تحقيق نتائج أفضل، ويدعم التدخلات على مستوى الحكومة وتحسين خدماتها. كما أن هناك عددًا من منصات تهدف إلى تحسين جودة الخدمات، وتعزيز الشفافية والمساءلة.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يقدم خدماتًا في العديد من المجالات، بما في ذلك تحسين إدارة المعلومات، والإدارة العامة، والإدارة الاقتصادية والمالية، والتعزيزات الفردية. وقد وُضِعت هذه الاستراتيجية من خلال التعاون مع وزارة الداخلية، وتضمنت النصوص الأساسية في نظام التشريعات والخدمات.

ويتم تنفيذ هذه الاستراتيجية بدعم من المنظمات الدولية، بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والوكالة الكندية للتنمية الدولية. وتضمنت النصوص الأساسية التي تم تحديدها في نظام التشريعات والخدمات.

وفي الأردن، قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بإضافة مشروعية عيون «عبنًا» للتدريب على تطبيق تكنولوجيا الاتصالات في المناطق الريفية، والنقل في المناطق الريفية، والتعليم وإدارة الخدمات. وتضمنت النصوص الأساسية التي تم تحديدها في نظام التشريعات والخدمات.

المساواة بين الجنسين وتحقيق الابنة في الإدارة العامة

المراجع:

3. Building Bridges Between the State and the People: An Overview of Trends and Developments in Public Administration and Local Governance in the Arab States (2010), UNDP.
تضمّنت المبادرات الأخرى التي نفذها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ما يلي:

- تزويد اللجنة الفنية الوزارية المعنيّة باللائمة المذكورة بالخبرات الاستراتيجية لإطار الأمم المتحدة ضمن السياق الأردني.
- دعم هيئة مكافحة الفساد من أجل تقييم التغيرات التشريعيّة على ضوء اتفاقية الأمم المتحدة لكافحة الفساد.
- وتطوير قدرات موظفي الهيئة، وتحسين التعامل مع الشكاوى، والرقابة الداخلية.
- ولا يبرز البعد الجنسي في الدعم الذي يقدمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للإدارة العامة في الأردن.

برمجة دعم مبادرات تكافؤ الفرص

مؤّل برنامج دعم مبادرات تكافؤ الفرص التابع للوكالة الكندية للتنمية الدولية مشاريع تهدف إلى تعزيز القدرات الفردية والتنظيمية لدعم المساواة بين الجنسين. ودعم البرنامج كذلك الجهود لرفع القدرات المحلية في مجال الدعاية والمناقشة ومشاركة المرأة في الحياة العامة وصنع القرار، وبناء قدرات المجتمع المدني، ومؤسسات القطاع الخاص على تنفيذ سياسات وبرامج شاملة للنساء.

وبالتعاون مع وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة، مؤّل برنامج دعم مبادرات تكافؤ الفرص عدة دورات تدريبية في وزارات مختلفة لتعزيز قدرة وحدات الشؤون الجنسانية وموظفي الخدمة المدنية على فهم القضايا الجنسانية. وقدّم البرنامج دعمه كذلك لوضع استراتيجية جنسانية لوزارة التربية والتعليم.

تعدّ الوكالة الكندية للتنمية الدولية أيضًا من الجهات المانحة الرئيسية الداعمة للحكومة الأردنية في عملية إصلاح الإدارة العامة. وقد زار برنامج الوكالة على تحسين الموارد لتفعيل التوظيف من خلال توفير المساعدة التدريبية والتدريب المؤسسات تدريبية مختارة، وإنشاء هياكل حكم جديّة، ودعم الأنشطة الإنسانية التي تنهي بالمساواة بين المرأة والرجل، ومكن المرأة.

وكالات دولية أخرى

شارك بعض جهات مانحة عدّة مشاركةً فعّالةً في تمويل مبادرات الحكومة الأردنية في مجال إصلاح القطاع العام. ومن أبرز تلك الجهات الوكالة الأميركية لتنمية الأمم المتحدة والحكومة الدنماركية لوزارة الخارجية النرويجية. يقدم برنامج الأمم المتحدة المقررة للاستثناءات وال었던جية المسبقة للسكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية للبنان، وبدأ في الدعم لجهود الدبلوماسية لتعزيز قدرة القطاع العام في مجال الخارج مع مبادرة المرأة، ولكنها لم توفر أي محاولة محددة في مجال المساواة بين الجنسين ضمن الإدارة العامة. وأ قامت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا شراكة مع دائرة الإحصاءات العامة تهدف إلى تعزيز البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس.

لا تمكنت وزارة الخارجية الدنماركية بشكل مباشر من مشاركة النساء الوظوهات ذوات الخبرة للبنان من أوائلITIONS في مجال السكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية للبنان، وبدأ في الدعم لجهود الدبلوماسية لتعزيز قدرة القطاع العام في مجال الخارج مع مبادرة المرأة، ولكنها لم توفر أي محاولة محددة في مجال المساواة بين الجنسين ضمن الإدارة العامة. وأ قامت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا شراكة مع دائرة الإحصاءات العامة تهدف إلى تعزيز البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس.

تدعو وزارة الخارجية الدنماركية بشكل مباشر مهمّةً بيدّ بهدف إلى إبراز النساء الوظوهات ذوات الخبرة للبنان من أوائلITIONS في مجال السكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية للبنان، وبدأ في الدعم لجهود الدبلوماسية لتعزيز قدرة القطاع العام في مجال الخارج مع مبادرة المرأة، ولكنها لم توفر أي محاولة محددة في مجال المساواة بين الجنسين ضمن الإدارة العامة. وأ قامت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا شراكة مع دائرة الإحصاءات العامة تهدف إلى تعزيز البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس.

90 انظر موقع مبادرة "من هي في الأردن على شبكة الإنترنت".

92 تستند البيانات حول الريع المولدة إلى مقابلات مع الأمين العام لوزارة تطوير القطاع العام ومجموعة التزامن التي قُدِّمت لمثلية وحدات الشؤون الجنسانية. 
يشارك المانحون الدوليون بفاعلية في عملية إصلاح القطاع العام في الأردن، ولكن تبقى الحاجة إلى مزيد من التنسيق بين الجهات المانحة الداعمة لإصلاح القطاع العام عموما والمساواة بين الجنسين خصوصا. وقد أبرز المشاركون في المشاورات التحدي المتمثل في العمل على مبادرات متنوعة في مجال المساواة بين الجنسين مع جهات مانحة مختلفة.

وخلاصة القول، توجد بعض التدخلات الرئيسية في عملية إصلاح الإدارة العامة وفي مجال المساواة بين الجنسين، ومع ذلك هناك فسحة للمزيد من التدعيم والتنسيق من أجل تسليط الضوء على أهمية مشاركة المرأة في هذا القطاع المهم.
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة المتساوية في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة

يتناول هذا القسم بعض المسائل الرئيسية ولا سيما العوائق أمام تحقيق المشاركة المتساوية في الإدارة العامة.

الثقة القانونية والقائمة بحكم الواقع في عملية التوظيف

يعتبر التوظيف في القطاع العام على اساس المنافسة من أهم المبادرات المبدعة في المحافظة على البيئة العملية مثالية. ولكن مع ذلك، ذكر المشاركون في مجموعات التفكير أن التوظيف في الإدارة العامة يعتمد بشكل كبير على معايير أحد الأعضاء عالية المستوى، مما يعني أن التوظيف يعتمد في основном على المؤهلات والمستوى التعليمي للمتقدمين للمشغل.

وبオリفيهن أكثر من أربعة أضعاف، قال أحد المشاركين إن الخطة الاستراتيجية للاستمتاع بالموظفين عالية المستوى، وحوله إلى منصب، يتطلب مستوى أعلى من التعليم والجودة، ويعتمد على نسبة عالية من المؤهلات المطلوبة، وهذا ما ينتج عنه الاعتماد على مؤهلاتbiz للمتقدمين، وتعقيد العملية.

ومع ذلك، فإن عدد المشاركين في مجموعات التفكير، وافقوا على أن النقص في معرفة المجال وما يعتبر بشكل عام من مؤهلات Biz، واجب الاهتمام في تلك المفاوضات، ويتطلب أيضًا أن يكون للمشرفين على التوظيف، والذين يحملون مسؤولية متابعة الملفات، معرفة جيدة وخبرة ميدانية في هذا المجال.

وأخيراً، قال أحد المشاركين أن النقص في معرفة المجال، واجب الاهتمام في تلك المفاوضات، ويتطلب أيضًا أن يكون للمشرفين على التوظيف، والذين يحملون مسؤولية متابعة الملفات، معرفة جيدة وخبرة ميدانية في هذا المجال.
فجوة الأجور بين الجنسين

تعتمد رواتب العاملين في نظام الخدمة المدنية على درجة الموظف، وسنوات خبرته، ومستويات التعليم، ومؤهلاته. وهذا فيه غم بالمرأة، إذ من المرجح أن تكون سنوات خبرتها الوظيفية أقل من خبرة الرجل الوظيفي بسبب مسؤولياتها تجاه الأسرة.

يشير نظام الخدمة المدنية إلى أن الموظفين القائمين بعمل متساوٍ من حيث القيمة ودرجة ومعايير واحدة ينبغي أن يتقاضوا أجرًا متساوٍ. ومع ذلك، تُظهر تقارير دائرة الإحصاءات العامة للأعوام 2010-2005-2000 إلى وجود فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين في القطاع العام، حيث يبلغ متوسط أجر النساء في القطاع العام 336 دينارًا، في حين يبلغ متوسط أجر الذكور 419 دينارًا. يُظهر الجدول 4 أن رواتب النساء في الإدارة العامة من الحاصلات على درجة البكالوريوس تقل عن رواتب الرجال الحاصلين على الدرجة نفسها. وتتقلص الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء عند النظر في مستويات التعليم دون الثانوية.

قد يشير التوظيف التعاقد في القطاع العام، يبدو أن شئ معايير مختلفة تنطبق على الذكور والإناث. فتُظهر البيانات المستفادة من القائمة، على سبيل المثال، أن راتب المهندس الذكر الحاصل على درجة الماجستير يبلغ 1000 دينار، و900 دينار للحاصل على درجة البكالوريوس ضمن دائرة إعادة الهيكلة. وفي الوقت نفسه، يبلغ راتب المهندسة الحاصلة على درجة الماجستير والمؤهلة للمنصب نفسه 700 دينار، و600 دينار للحاصل على درجة البكالوريوس.

لم توفر معلومات بشأن أجور الإناث والذكور لعرف ما إذا كانت هناك فجوة منهجية في الأجور بين الجنسين، غير أن هذا المجال يقضي بإلغاء أولوية قصوى للتفحص على الموظفين وإخضاعهم بالواسطة التنظيمية من أجل التطبيق الفعال لمبادئ عدم التمييز.

يكون البند التميزي الوحيد في نظام الخدمة المدنية لعام 2007 في العلاوة العائلية المنصوص عليها في المادة 25 (10 دنانير للموظف الذكر المتزوج دون أبناء، و15 ديناراً للموظف المتزوج الذي لديه أبناء). أما النساء ففي حين هذا الحق إلا

الجدول 4: الأجور حسب الجنس ومستوى التعليم في القطاع العام

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى التعليم</th>
<th>إناث</th>
<th>ذكور</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>أقل من ثانوي</td>
<td>248</td>
<td>287</td>
</tr>
<tr>
<td>ثانوي ودبلوم</td>
<td>334</td>
<td>387</td>
</tr>
<tr>
<td>بكالوريوس أو أعلى</td>
<td>394</td>
<td>581</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة (2010).

وفي التوظيف التعاقد في القطاع العام، يبدو أن شيء معايير مختلفة تنطبق على الذكور والإناث. فتُظهر البيانات المستفادة من القائمة، على سبيل المثال، أن راتب المهندس الذكر الحاصل على درجة الماجستير يبلغ 1000 دينار، و900 دينار للحاصل على درجة البكالوريوس ضمن دائرة إعادة الهيكلة. وفي الوقت نفسه، يبلغ راتب المهندسة الحاصلة على درجة الماجستير والمؤهلة للمنصب نفسه 700 دينار، و600 دينار للحاصل على درجة البكالوريوس.

لم توفر معلومات بشأن أجور الإناث والذكور لعرف ما إذا كانت هناك فجوة منهجية في الأجور بين الجنسين، غير أن هذا المجال يقضي بإلغاء أولوية قصوى للتفحص على الموظفين وإخضاعهم بالواسطة التنظيمية من أجل التطبيق الفعال لمبادئ عدم التمييز.

يكون البند التميزي الوحيد في نظام الخدمة المدنية لعام 2007 في العلاوة العائلية المنصوص عليها في المادة 25 (10 دنانير للموظف الذكر المتزوج دون أبناء، و15 ديناراً للموظف المتزوج الذي لديه أبناء). أما النساء ففي حين هذا الحق إلا

المساواة بين الجنسين وتحقيق المرأة في الإدارة العامة
من حيث استحصاءات التقاعد، يتعين موظف القطاع العام المعيون بعد عام 1992 نظام الضمان الاجتماعي، أما المعيون قبل عام 1992 فيخضعن نظام التقاعد المدني.100 يحدد التقاعد بموجب نظام ضمان الاجتماعي بحسب السن: 35 سنة للنساء و60 سنة للرجال.101 ويحدد نظام التقاعد المدني سن التقاعد بعد سنتان و25 سنة للنساء و50 سنة للرجال.102 للوزير في كل وزارة الحق في تجديد خدمات الموظفين الذين يبلغون سن التقاعد بعد سن التقاعد أو يشتملون سنوات الخبرة.

التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية (2010)، الأردن.

الجدول 5: توزيع العاملين في القطاع العام من الدرجة الأولى والثانية في 2008 (2010) حسب سنوات الخبرة

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>إناث</th>
<th>ذكور</th>
<th>سنوات الخبرة 2010</th>
<th>إناث</th>
<th>ذكور</th>
<th>سنوات الخبرة 2008</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>أقل من 10 سنوات</td>
<td>33,488</td>
<td>28,068</td>
<td>43,357</td>
<td>33,491</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11-15</td>
<td>8,959</td>
<td>9,237</td>
<td>15,042</td>
<td>14,941</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-20</td>
<td>9,377</td>
<td>11,222</td>
<td>7,869</td>
<td>12,604</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21-25</td>
<td>4,039</td>
<td>8,491</td>
<td>4,028</td>
<td>7,323</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26-30</td>
<td>1,828</td>
<td>2,230</td>
<td>1,808</td>
<td>2,553</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 30 سنة</td>
<td>422</td>
<td>599</td>
<td>504</td>
<td>1,094</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>62,739</td>
<td>66,583</td>
<td>65,270</td>
<td>67,982</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية (2010)، الأردن.

المراجع السابق، المادة 99
نظام الخدمة المدنية (2007)، الأردن.
مقابلة مع رئيس مديرية التوظيف في ديوان الخدمة المدنية (توفيق/شيرين الثاني 2011).
المراجع السابق، المادة 100
المراجع السابق، المادة 101
المراجع السابق، المادة 102
الجدول مُستَمد من معلومات واردة في التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية (2010)، صفحة 73
ويُبين الجدول أعلاه أن عدد النساء اللاتي تقل خبرتهن عن 10 سنوات ي폭 قليلًا عدد الرجال في تلك الفئة. غير أن شركة المرأة تنخفض إلى أدنى مستوياتها في فئة ما فوق 30 عامًا من الخبرة. ومن الجدير بالذكر أن الفجوة بين الجنسين تبدو و-floor que تظهر في عام 2010. حيث قُلب عدد الرجال في هذه الفئة النساء البسيط. في حين كان عدد الرجال في الفئة ذاتها في 2008 ضعف عدد النساء تقريبا. ولم تتوفر بيانات مفصلة بسبب نوع الجنس لإظهار سنوات الخبرة في الدرجة الأعلى، وبيان نوع الوظائف التي يؤديها الرجال والنساء في أي فئة. ومع ذلك، فإن من الواضح أن عدد النساء اللاتي تزيد خبرتهن عن 30 سنة يقل عن عدد الرجال في الفئة ذاتها.

فُضِّر العديد من المشاركون في مجموعات التركيز الفجوة بين الجنسين في التقدير وال سنوات الخبرة برفض النساء تقدم مدة خدمتهن عندما يبلغ سن التقاعد. وضرب الأمين العام لديوان الخدمة المدنية مثالًا لسيدتين كانتا ستتأهلان قريباً للترقي إلى منصب مدير قسم، ولكنهما في الوقت نفسه كانتا تقتربان من سن التقاعد وتحطمتان للتقاعد. وقال إنه يحاول إقناعهما بالبقاء والاستمرار، ولكنها تصران على التقاعد حالما تُتمَّن أن تكون عدد النساء ثماني سنوات بين 20 و30 من الخبرة.

وخلص المشاركون الذكور بعد مناقشة أمثلة مشابهة إلى أن النساء لا طموح لديهن في تولي مناصب عليا. اختلَّف المشاركون في مجموعات التركيز عمومًا مع هذا التحليل وذكرت بعضهن أن المرأة تستغرق وقتًا طويلاً جدًا حتى تصبح مديرة. وقال إحدى المشاركات في مجموعة التركيز الخاصة بالفئة العليا: "نحن نواجه ممارسات تمييزية مختلفة في طريقتنا إلى التقدم، ونحن نتغلب على القتال لإثبات قدراتنا، وليس هناك أي حافز تشجعنا على مواصلة هذه المعركة.

وذكرت النساء أيضًا إنهن يكافحن للاضطلاع بمسؤوليات الأسرة والعمل في أن واحد. وقال إحدى المشاركات: "ستنفد المرأة قوتها على نحو أسرع من الرجل، فنحن نؤدي وظائفنا بدوام كامل في وقت واحد ولذل ليست المسألة أننا لا نحب أن نكون في المناصب ولكن بيئتي الأسرة والعمل لا تقدم الدعم الكافي لمواصلة وظيفتي كأمهات وموظفات.

تحدثت مشاركة في مجموعة التركيز الخاصة بالفئة العليا عن تجربتها حيث كانت آخر من حصل على ترقية لتصبح مديرة القسم الذي تعمل فيه. وقالت: كنا خمسة موظفون، أربعة ذكور و أنا، كانت لدينا العديد نفسه من سنوات الخبرة والمؤهلات والشهادات الجامعية ذاتها، غير أن الذكور الأربعة ترقوا بسهولة إلى منصب مدير بينما أتمنى أن أتمكن من التقدم. شعرت النسائيون 18 عامًا لتصبح مديرة، وعندما لم يكن لديهم أي حافز تقريباً، وبدلاً من ذلك تقبلن سويات التقاعد. شعرت العديد من المشاركات أن هذه المفردة لا تمنعهن من أن تتمكن من تطوير وتخطيطهن للترقي، ولكنها تืนب العقبات الكثيرة بين الجنسين في العمليات العامة.

أتغلب بعض المشاركات من الفئة الدنيا على عدم رغبتهن في العمل بعد سن التقاعد. وقالن إن هناك عقبات كثيرة جداً أمامهن. ومع ذلك، شعرت النساء في الفئة العليا أنهن قد بدأن في اكتساب بعض الاعترافات، ولكن حريصات على الاستثمار في بلغ مناصب أعلى. ولكن القلق كان سواز معهم إذ لم يعرفن ما إذا كانت كنما تشهد تقدم السالفة. تطرقت المشاركات أيضاً إلى الفجوة العمرية في سن التقاعد بين الرجال والنساء والبالغات خمس سنوات، حيث يبدو أنها تحد ترقية النساء إلى الدرجة العليا.

يُجدرُ بالذكر عدد سنوات الخدمة والسنوات الخمس الأخيرة في خدمة الموظف الذي مدارعاً العناية العاطفي للرفقة. إذا تركز الإدارة العامة على الرجال بخمس سنوات على الأقل فإن معكشة التقدم سوف يرقى مع عناية الرجل، وهذا يخلق فجوة بين الجنسين في المعاشرات وحسب وإنما يولد الشعور بعدم الرضا لدى موظفات الخدمة المدنية.

104 مجموعة تركيز مع موظفات في الفئة العليا (تشرين الثاني/تشرين الثاني 2011)
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة المتساوية في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة

 vão سبب المقال، ذكرت مشاركات في مجموعات التركيز المختلفة أنهن فقدن الاهتمام في وظائفهن في الإدارة العامة، وتولى المناصب العليا، بالنسبة لهن، لا يحقق طموحهن بسبب تدني مستوى الأجور وانعدام الأمن الوظيفي - حيث يعتمد تدفق الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد على قرار من الوزير.

وتتخلى بما سبق، يؤدي الفرق في سن التقاعد بالإضافة إلى قلة سنوات عمل المرأة بسبب إجازة الأمومة وغيرها من الإجازات المتصلة بمسؤوليات الرعاية إلى ما يلي:

- تثبيط النساء الموهوبات واحتمال خسارتهن.
- فجوة في الأجور بين الجنسين عند التقاعد.
- التحيز لصالح الرجل في الترقيات.

بيئة العمل: مرونة ساعات العمل ومرافق رعاية الأطفال

استناداً إلى مقابلات النساء ومجموعات التركيز، يستنتج المرء أن التطور الوظيفي للمرأة في الأردن يعتمد اعتماداً كبيراً على قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين العمل ومسؤولياتها الأسرية. ولأن المرأة لا تزال مسؤولة بشكل أساسي عن رعاية أطفالها ورفاههم، فإن حصولها على خدمة موثوقة ويسعر مصادر لرعاية أطفالها هو أمر حاسم في تحقيق حق المرأة في اختيار العمل الجميلة. وبالمثل، من الضروري أن يراعى الموارد للمرأة في العمل. فإن التوقع العام لا يزال ينزع إلى اعتبار رعاية الأطفال (والمسنين وغيرهم من الأقارب في العائلة) وتأمين رفاههم في مسؤولية المرأة بشكل أساسي، وتثبيتها في نهاية المطاف. أو تلقى إعلانها. ويدعو أن القواعد التنظيمية الجنسانية لدراية المرأة والرجل، كما تثبت من معارضتها، لا تزال حية في المجتمع الأردني. فلا "تستح" للنساء أساسًا بالخروج من المنزل والبحث عن عمل، إلا إذا كانت هناك حاجة ملبية وإذا لم يتعذر رفاه الأطفال.

ومن ناحية أخرى، قالت بعض المشاركات في المقابلات إنهن التحقق بالعمل في القطاع العام لأنهم يدعمون حاجة من ذكرى حاجاتهن في تحقيق التوازن بين العمل ومسؤولياتهن الأسرية، نظراً لقصر ساعات العمل مقارنة بالقطاع الخاص (8 صبحاً إلى 3 مساءً). ولأنهُ قلما يطلب منهن القيام بأعمال إضافية في القطاع العام، ولأنهن يحصلن فيه على إجازة أوميد 90 يومًا مقارنة بالإجازة الأمومة في القطاع الخاص البالغة 60 يومًا. وحقق القطاع العام أيضًا شيئًا من الأمن الوظيفي خلافاً للقطاع الخاص. وتعد هذه الظروف مهمة بالنسبة للأمهات العاملات، وورغم الوعي المتزايد بحق المرأة في العمل، فإن التوقع العام لا يزال ينزع إلى اعتبار رعاية الأطفال بالرغم من الوعي المتزايد بحق المرأة في العمل بحرية.

وتعتبر رعاية الطفل من الأمور الهامة بالنسبة للأمهات العاملات، ولاتزال القوالب النمطية جنسية للأدوار، مهما لقيتها من معارضة، لا تزال حية في المجتمع. ولعل أهم ما يميز هذه المولاتة من الأمهات العاملات هو رعاية الطفل في عهدهن، حيث يُمكنهن في البداية الفردية، وتعتبر هذه الظروف مهمة بالنسبة للأمهات العاملات، لذا تُفضل العديد من الموظفات ألا يأخذن إجازة للوضوعة لأجل الإسعافات الطارئة.

ومع نقص رعاية الأطفال، كانت الإناث في المقابلات أن المرأة يكون للمرأة في العمل في القطاع العام لأنهم يدعمون حاجة من ذكرى حاجاتهن في تحقيق التوازن بين العمل ومسؤولياتهن الأسرية، نظراً لقصر ساعات العمل مقارنة بالقطاع الخاص (8 صبحاً إلى 3 مساءً). ولأنهُ قلما يطلب منهن القيام بأعمال إضافية في القطاع العام، ولأنهن يحصلن فيه على إجازة أوميد 90 يومًا مقارنة بالإجازة الأمومة في القطاع الخاص البالغة 60 يومًا. وحقق القطاع العام أيضًا شيئًا من الأمن الوظيفي خلافاً للقطاع الخاص. وتعد هذه الظروف مهمة بالنسبة للأمهات العاملات.

ومن حيث تخصص الوقت للرضاعة الطبيعية، ذكرت معظم المشاركات أن الأمر يعود للمدير للسماح بالسماح بساعة واحدة يومياً لإرضاع طفلها. ولكن لا يوجد تعليمات أو لوائح تنظيمية بذلك. ويعتبر مديرهن، كما أفادت بعض المشاركات، "عندهم من الطبيعة ما يكفي للسماح بالسماح بالفترة أو أثناء اليوم" غير أن هذه السماح في الغالب توفر من الإجازة السنوية: إذا نُقْلَت العديد من الموظفات ألا يأخذن إجازة لدراية الأطفال، ولاتزال القوالب النمطية جنسية للأدوار، مهما لقيتها من معارضة.
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة المتساوية في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة

تحت التحدي الآخر يُفترض مراقبة رعاية الأطفال، حيث لا يتضمن نظام الخدمة المدنية أي مبادئ توجيهية واضحة بخصوص مرافق الرعاية المنزلية. وذكروا العديد من المشاركات أنها تبني اعتماداً على الأمور الشخصية في ممارسة ممارسة مشاركة صنع القرار على أساس وصول الأطفال، وتشمل على سبيل المثال ضمان فهم مسائل الرعاية المنزلية، وهو ما كنت عليه اعتماداً على الخدمات الخاصة للعملاء في القطاع العام، إذ تتطلع وكالات استقدام العاملات المنزليات إلى تقديم الخدمات في القطاع الخاص.

وتذكر المشاركات أنهن قضين معظم إجازاتهن السنوية للحصول على مساعدة في حضانة أطفالهن. إن تكلفة دور الحضانة في عمان مرتفعة، في محاولة العثور على حضانة جيدة لأبنائهن، وفيما يتعلق بتوفير خدمات الرعاية المنزلية، إلا أن القطاع الخاص لا يتضمن أي قواعد، بخلاف قانون العمل الأردني الذي ينص على ضمان خدمات الرعاية المنزلية. ويبدو أن المرأة العاملة في القطاع العام من دون خبرة لفترة زمنية طويلة.

وقد تناولت النساء هذه النقطة باعتبارها من العقبات المتميزة في سبيل تقدمهن في العمل، وكذلك أثر هذه العقبات على بقاءهن في وظائفهن. إن تكلفة دور الحضانة تؤثر على المرأة بشكل فعلي بسبب عدم مقدرة الفرد على اتخاذ قرار بشأن الرعاية المنزلية، وهو ما يجعل من العزلة الاجتماعية والاقتصادية. وتتوقع المشاركات أن النفوذ الاجتماعي والاقتصادي يؤدي إلى تقليل فرصهن في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات، وتعزيز الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للنساء.

الترفيع وبناء القدرات والحوافز

استحدث نظام الخدمة المدنية (2007) إجمالاً جديداً بهدف تحسين الجوانب المختلفة، وذلك بتضمين نصوصاً واضحة لمنافسة وتوظيف عليها. يُفترض نظام الخدمة المدنية أن يتضمن مبادئ توجيهية واضحة بشأن الترفيعات في الخدمة المدنية، وقواعد قبل ترقية الموظفين. يُفترض أن يوفر نظام الخدمة المدنية مفهوماً للترفيعات المختلفة، كما أن المعايير الأخرى للترفيعات في نظام الخدمة المدنية تعزز مبادئ توجيهية واضحة.

وتتضمن المعايير الأخرى للترفيعات في نظام الخدمة المدنية ما يلي:

- استكمال ما مجموعه 100 ساعة تدريبية.
- الحصول على درجة تعليمية جديدة (المادة 78 و81 من نظام الخدمة المدنية لسنة 2007).

وتقتضي هذه المعايير أهمية مراقبة ودعم حصول المرأة على هذه الفرص على قدم المساواة مع الرجل.
يمنسي النوع الآخر من الترفيع في الخدمة المدنية الإشرافية (المادة 79 من نظام الخدمة المدنية لسنة 2007). ويُطبَّق هذا النوع من الترفيع عند استحداث شواغر معيَّنة داخل الأقسام، حيث يمكن ترفيع الموظفين المؤهلين/المخصصين إلى هذه المناصب بغض النظر عن سنوات الخبرة. وفي حين يمكن أن يُشكِّل هذا النوع من الترفيع حافزاً يحتضن العمل الجاد ويشجع الرجال والنساء على بلوغ مناصب قيادية دون انتظار 10 سنوات من أجل الترفيع، فإن بعض المشاركين اعتبروه "وسيلة للتعزيز الواسع لعدم توجي بضارب عداء بسبب التوجه المناصري في السيوه الاستراتيجية من الإدارة العامة. يمكن لهذا أثار التأثير السلبي على النساء اللواتي لا يملكن شبكات من المعارف كالرجال، ويمكن أن تستفيد من النساء من الأسر المحظية مقارنة بنساءهن المنحدرات من خلفيات أكثر تواضعاً.

يتصل النوع الثالث من الترفيع باستخدام الموظفين في إشغال الوظائف الإشرافية من داخل الوزارات. تستدعي معايير الترفيع لإشغال الوظائف الإشرافية إلى سجل تقيم الموظف، ومؤهلاته، واحتياجه متعدد الأفكار أو وظائف إشرافية في السنوات القليلة الماضية. ومن الضروري معالجة هذه الفجوة بغض النظر عن المناصب الرئيسية للتوابع بين الجنسين. ومع ذلك، أشار معظم المشاركين إلى أن الرجال - وليس النساء - هم من يحصلون في الغالب على هذه الوظائف، لوجود ثقة أكبر في قدرة الرجل على إدارة هذه الوظائف، مما يشير إلى الصورة النمطية بأن الذكور هم النمر للاعتبار لالأعمال. وتُشكل هذه الظروف عاملًا آخر ومن تلك الظروف العملية، والعمل في ساعة متأخرة، وسفر، والتي تعتبر أحيانًا غير ملائمة لظروف المرأة. قالت إحدى المشاركات في مجموعات التركيز:

"تقدمت بطلب لإشغال منصب إشرافي داخل قسمي ثلاث مرات، ولكنني لم أحصل على المنصب في أول مرتين، رغم أنه لدى أهلتي المناسبة. فقد أعتقد مديرى أن المنصب كان يتطلب موظفًا رجلاً؛ وفي المرة الثالثة، اضطرنا أن يعطيني المنصب لأن المتقدمين الثلاثة جميعهم كانوا من الموظفين".

تديرون لجنة شؤون الموظفين التابعة لكل وزارة الترفيعات بتنوعها المختلفة، وتضم الأمين العام للوزارة ورئيس قسم الوضعية البشرية وأحد كبار ممثلي ديوان الخدمة المدنية. وتنعقد اللجنة بناءً على طلب رئيس اللجنة استعراض الترفيعات وابتقتها. لا يتضمن نظام الخدمة المدنية لسنة 2007 تفاصيل عمل اللجنة - وهذا يتيح المجال أمام الممارسات غير الموثوقة وغير المتسقة. ومن الواضح أن هذه لجنة رئيسية يجب أن تحتوي بالأولية من حيث الدعم، بما في ذلك ضمان امتلاك الخبرة الجنسانية وفهم الآثار الوطنية المستمرة على التزامات الأردن الدولية لتحقيق الموازنة بين الجنسين.

التدريب

كما جاء أعلاه، يرتبط التدريب وعول الدرجة والمبلغ الدراسية ارتباطاً مباشرةً باحتياجات الترفيع. يعد المعهد العالمي للتربية المزدوج الرئيسي لخدمات التدريب لجهاز الخدمة المدنية. وهناك أيضاً وحدة خاصة في كل وزارة ينتقلون فيها في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين واقتراح التدريب المطلوب لكل موظف. وهناك أيضاً عدد من ساعات التدريب التي ينبغي لكل موظف أن يستكملها قبل ترفيعه.

المراجع

111 دراسة واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية (2010)، ديوان الخدمة المدنية، الأردن.
112 دراسة واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية (2010)، ديوان الخدمة المدنية، الأردن.
113 دراسة واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية (2010)، ديوان الخدمة المدنية، الأردن.
114 مصادر معلومات مجموعات التركيز (2011).
115 مصادر معلومات مجموعات التركيز (2011).
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة المتساوية
في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة

ذكر الأمين العام لديوان الخدمة المدنية أثناء مقابلته (2011) أن التركيز ينصب على تدريب كبار المسؤولين بما فيهم رؤساء ورئيسيات الأقسام. وقد عُقدت حلقات عمل وحلقات دراسية لتطوير المهارات والقدرات الإدارية في السنوات القليلة الماضية لجميع العاملين تحريًا على المستوى الإداري، بالإضافة إلى ذلك، يتلقى موظفو الخدمة المدنية الأردنيون تدريبًا في عدد من المؤسسات التدريبية الخاصة داخل الأردن، ويرسل العديد منهم كذلك للتدريب خارج الأردن بواسطة الوكالات. المذكورة. ومع ذلك، لم تتغيرة بيانات بخصوخص المشاركين.

كما أكد الأمين العام لوزارة تطوير القطاع العام على أهمية توفير التدريب النوعي للمرأة الذي يهتم بتوظيف قيابية. فالمشكلة التي تواجهها الأردن فيما يتعلق بتعيين المرأة في المناصب العليا، وفقًا للأمين العام، تتمثل في أن عدد النساء المؤهلات في القطاع العام محدودًا جدًا. وقد وضع الأمين العام لوزارة تطوير القطاع العامة لشؤون المرأة عدة دورات تدريبية لدعم المرأة كتوظيف منصب تزويلاً، وقد شاركت فيها معظم الوكالات المتكاملة في المشاريع. ومع ذلك، أدانت النساء في مجموعات التركيز إلى أن اختيار النساء للالتحاق بنجاح الدورات لا ي степن إلى معايير واضحة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ارتفاع معدل دوري الدراسات وأحداثها بين الأقسام يجعل من الصعب على النساء الدراسة على حضور تلك الدورات.

ذكر مدير التدريب وبناء القدرات في وزارة تطوير القطاع العام أن الهدف من إصلاح برامج بناء قدرات القطاع العام يتمثل في:

- تحسين نطاق وإعداد الاستجابة في مجال تقديم الخدمات العامة على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
- تمكين المدافعين عن المشاركة بكفاءة أكبر في صياغة عملية تطويرهم.
- تعزيز الرشيد والمساءلة.

يهدف التدريب أيضًا إلى تمكين الموظفين، يوجه النظر عن جنسهم، من استكمال المؤهلات المناسبة للمناصب المفترضة بهدف أن يستقلوا على تطويرهم. وتلقي معظم أديان ديوان الخدمة المدنية ووزارة تطوير القطاع العام إلى أن اختيار المدربيين ينطوي على دفعة تكافؤ الفرص. ومع ذلك، اشتكى المشاركة في الأمانات من نقص الفرص المتاحة ل̀ـن تطوير قدراتهم. وذكر الأمين العام لوزارة تطوير القطاع العامة أنه هناك مبادئ توجيهية بشأن الاعلان عن الفرص وترشيح المبشرين للتدريب وتغييرهم. ومع ذلك، فإننا نعتقد أن عملية الاختيار تعزز للتمييز وال قيمة. فهي لا تثبت الفوائد المتبادلة للتحتية حسب الأصول، ورغم شعور عام في أوساط المدافعين عن المشاركة في الوكالات المستقلة والكنيا بأن الشفافية القائمة في عملية اختيار المشاركين في الدورات التدريبية، وأن معظم الفرص محدودة للمدربيين ومن يفضلونها من الموظفين الذكور.

لا توجد إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس عن عدد البعثات التدريبية والتدريب في القطاع العام. وقد عرض رئيس مكتب التدريب في ديوان الخدمة المدنية الأردنية العائدة لعام 2010 في هذا الصدد. ومن الواضح أن عدد البعثات الدراسية والدورات التدريبية خارج البلاد ليس كبيرًا، ومع ذلك كان عدد النساء المشاركات فيها أقل من عدد المشاركين الرجال.

116 مقالة عم الأمين العام لديوان الخدمة المدنية (نوفمبر/تشرين الثاني 2010).
117 مجموعة التدريب الخاصة بالنساء، (نوفمبر/تشرين الثاني 2010).
118 مقالة عم مدير التدريب وبناء القدرات في وزارة تطوير القطاع العام (2010).
120 مجموعة التدريب الخاصة بالنساء، (نوفمبر/تشرين الثاني 2010).
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة المتساوية في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة

الحالة الإفرادية للأردن

الدورات التدريبية والبعثات الدراسية حسب جنس الموظف (2010) 121

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>تدريب</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>ذكور</td>
<td>إناث</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>تزود مدتها عن 6 أشهر</td>
<td>لا توفر معلومات عن البعثات الدراسية داخل البلاد</td>
<td>داخل الوزارة وداخل البلاد</td>
<td>داخل الوزارة وداخل البلاد</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ذكور</td>
<td>إناث</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>386</td>
<td>485</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>خارج البلاد</td>
<td>34</td>
<td>14</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

الجدول 6: الدورات التدريبية والبعثات الدراسية حسب جنس الموظف (2010)

تمايل وجهات النظر إزاء الدورات التدريبية والبعثات الدراسية، ولا سيما المتعددة خارج البلاد. تتصل إحدى وجهات النظر بفكدة إعطاء الأولوية للرجل لأنه أقدر من المرأة على توظيف الخبرة المكتسبة من هذه الدورات التدريبية. دومن أحد المشاركون الذكور: "قد تترك المرأة عملها، بعد أن تدرّبها وتبني قدراتها، في أي وقت لأسباب عائلية. وبالتالي فإن الحكومة تخسر نفقات الدورات الدراسية". وقد أعترض الاستثمار في قدرات المرأة إهداراً للدول. بل إن بعض المشاركون اتهموا النساء برفض حضور الدورات التدريبية الأمثلة خارج ساعات العمل، أو التي تتطلب سفرهن.

و لهذا يوجد مجدداً أن عمل المرأة والفرص المتاحة لها مرتبط بgalementات التدريبية والمتانة من المرأة. وهذا حاجة للبحث فيما إذا كان من الممكن إجراء فعاليات تدريبية حيث تكون متاحة أكثر للنساء.

رأت النساء في فرص السفر المقدمة لها تجربة من شأنها أن تغير حياتهن. ومن ناحية أخرى، أظهرت بعض الأرقام غير الرسمية التي نوقشت أثناء الشاشة مع ديوان الخدمة المدنية أن الرجال تركوا عملهم، في حالات كثيرة. بعد اكتساب خبرة أكبر يهدف كسب المزيد من المال. وقال أحد المشاركون إن مستوى الدورات العالي في القطاع العام يكمن في أوساط توافر الذكور الذين يصبحون أكثر تأهلاً. ويرد ذلك بقوله: "تدني الأجور هو من الأسباب الرئيسية لارتفاع معدل الدوران في القطاع العام، في صفري المؤهلين فقط، ومعظمهم من الرجال.

ومع ذلك، أبرزت المواضيع المطروحة المسؤولية المرأة إزاء أسرتها وحصول المرأة على إذن عند إثبات اتهامها من أجل السفر. عندما ذكرت غالبًا المشاركات في مقابلات التنظيم الديوانية، إن توافر الدورات، ولكن ليس لأكثر من أسبوع. وذكرت العديد من النساء أنهن لا يستطيعن إفراغهن اتخاذ القرار بشأن السفر. وأن الرجال وأزواجهن وأحياناً إخوانهن يجب أن يكونوا جميعاً مشاركون في اتخاذ القرار.

ذكر المشاركون نقطة مهمة تتعلق بالشرط المفتوح للمنح الموالية للبعثات الدراسية والمتانة في وجود امرأة واحدة.

على الأقل من بين الخثرين للفتى التدريب أو البعثات الدراسية، حيث اعتبر المشاركون وسيلًا لزيادة عدد النساء اللاتي يمكنهن الحصول على تدريب وبعثات دراسية. يحتوي تدريج رئيس تدريب البعثات الإدارية في ديوان الخدمة المدنية أثناء مقابلة هل السفر. ذلك بقوله: "سألنا الديوان الأمريكي سألنا أقرنا أن نحن أمراء من ديوان الخدمة المدنية. ولكن كن جميعنا مشغولون في ذلك الوقت، فافرنا البعثات إعلاناً بشأن البعثات الدراسية. وتفاجأنا بعدد لا يُبَيَّن به من المقيمين اللاتي كن على استعداد للسفر خارج البلاد لسماحة أشهر."

الدراسة: واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية (2010). ديوان الخدمة المدنية، الأردن. 121
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة المتساوية 
في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة

لم تتتوفر بيانات كافية عن عدد النساء والرجال المترفعين أو الحاصلين على مكافآت أو التدريب والبعثات الرأسية. إن عدم وجود سياسة أو استراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين في القطاع العام ككل، وخصوصاً في ديوان الخدمة المدنية، يجعل من الصعب معرفة ما إذا كانت مبادرات تكافؤ الفرص وعدم التمييز مطبّقة على الترفيعات والجوائز والكافآت أو غير مطبّقة وكيفية تطبيقها.

يمنح رئيس الوزراء، بموجب جائزة الموظف الثاني (المادة 34، نظام الخدمة المدنية لسنة 2007)، خمس زيادات سنوية لعشرة موظفين من كل كتلة. من بينهم الموظفون يقعون. يحصل الموظفون على الجائزة بعد أن يُرشحوهم دوائرهم ومن ثم تختارهم لجنة متخصصة في ديوان الخدمة المدنية. وفي عام 2010، حازت ست نساء على جائزة الموظف الثاني (33 في المائة من مجموع الحاصلين على الجائزة). 


لا تتزامن أي من الجوائز مع تدابير في العمل الإيجابي لتشجيع الأقسام على ترشيح النساء لمناصب أعلى. تُعالج الفجوة القائمة بين الجنسين في الحصول على الجوائز.

التصورات بشأن الموظفات الإناث

تتجمع عملية نوعية في مجموعات التفكير: "تنزع النساء اللقب بإعمالهن بصورة متساوية، ويضمن قنوات أقل من الوقت في التراث والذناب أو مكانة الزملاء في الوظائف". وللنظر في فرق بين النساء والرجال في مجموعات التفكير فيما يتعلق بتقييم عمل النساء في الإدارة العامة. فقد أكرر الرجال النساء على أن النساء أكثر نشاطا بصورة عامة، وتجذر علمن في الوقت الحد. وظهر أن النساء أكثر عبرهن، وصاروا أربع نساء من المشاركات في مجموعات العمل بأن الرجال يصبحون كمساءً لأنهم يعزونهن لجميعهن كما يعالمنهن على الترفع لمجر أنهم الرجال، أو لأنهم ينتجونية متعة. في حين ما من سبيل أمام النساء للوصول إلى مناصب أعلى إلا من خلال الاتجاه في العمل وانتشار العلم. ومن اللافت للنظر أن معظم الرجال وافقوا على هذه الفكرة وأضافوا بأنهم يفضلون العمل مع إناث بدلاً من العمل مع ذكور.

http://www.kaa.jo/PDF/employeehandbook.pdf

122 دراسة واقع القوى البشرية والتنظيم الإداري في الخدمة المدنية (2010)، ديوان الخدمة المدنية، الأردن.
123 يمكن الإطلاع على أسماء ونماذج الحاصلين على الجائزة على الموقع
124 المرجع السابق
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة المتساوية في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة

وعلى الرغم من التقدير الذي أعرب عنه المشاركون بشأن العمل الجاد الذي تؤديه النساء، إلا أن ثمة نقص في تقدير قيمة
عمل النساء بين بعض المشاركين. فعلى سبيل المثال، أعرب البعض عن الرأي بأن المرأة قد تعقد على المرأة
بحدا إذ "ليس لديها قدرة مالية على الأسرة أو المجتمع المحلي". وما أن المرأة ليست كابع للعيش الرئيسي فإن ذلك
يجعل عملها يبدو دون قيمة. ومع ذلك، أفادت ست نساء من مجموعات التحرك بانهن يساهمن مالياً بقدر الرجال في
دعم الأسرة. وفي حالة من الحالات كان النساء من العامل الوحيد للأسرة. وكان هناك أمراة واحدة عربية قالت إنها لا تتلقى أجرها مالياً لأن الأسرة تتبع بوضع مالي جيد. وأفادت بعض
المشاركات أنه على الرغم من أن زوجاتها يتضمنن على أجر أكبر، إلا أن مساهمتهن في الموارد المالية للأسرة هي أكبر
من مساهماة الأزواج. وتتم تفسير هذا الأمر بأن الرجال يعتروضون نقص أكبر في الأنشطة الثقافية، ويدور حول اجتماعات
رسمية، ويشاركون في النصع عمل، ويشاركون في الأنشطة السياسية، وأحياناً يضمنن بسماوات نحو آبانهم وأمهاتهم.

أثارت بعض النساء شواهد جادة تبين من حقيقة أن العديد من الرجال لا ينتظرون إثبات قوة في مكان العمل، وأفادت
نساء أن زملائهن الرجال يطلبون التكلح حول عملهن. وعادة ما يعبرون عن الاستحقاق بأن النساء يعبن لأنهن
قابلن من الفقر، وليس لأنهن شريكات حقاً وموظفات على قدم السماوة مع الرجال. "عندما تعمل أمراة في قسم
يهمهم عليه الرجال، فإنها تتزعزع لأن تنتهج بالأدنى من المسؤوليات، وإذا أثبتت قدراتها على القيام بالعمل، فإن زملاءها
ينزعون أن القائة ذكورية عليه". (مناقشات مجموعة التحرك، 2011).

أما النساء اللاتي يخطفن شخصية الأثنتين الضيقة "غداة ما يشار إلينه بوصفه ذكوري بدلاً من وصفهن بأنهن
نساء قويات ومحترمات - حتى أنه تم نبذهن تماماً أحيانًا، وقالت إحدى المشاركات في مشاركات الموظفين المتقدمين، "انا
أشعر، حرفياً، لأن أزرع أي صفة جنسية من هيمني كاني كي ينظر إلي على مجمل الجد". وأعربت سائر المشاركات عن
الإقرار بهذا الأمر وخبر أن مشاعر الإحساس لأنهن يضمنن بسماوات نقصات فورنتن وإمكانياتن على العمل. في
حين لا ينصح الرجال نيل هذا الضغط.

وقال بعض المشاركين في المشاركات إن النساء ينزعن لرفض عروض العمل على مستوى الإدارة، وأفادت بعض المشاركات
في مجموعات التحرك على أن السبب في ذلك هو أن مثل هذه المساء نقلت المساءات لساعات متأخرة، وخلال المقابلة
مع الأمين العام للإدارة العامة، أعاق على هذا الأمر من خلال الإشارة إلى مثال لموظف فعلى قدرات كبيرة،
والذين أفضل الانتظار في الوزارة وأراد تعيينها كانه، إلا أنه نقص العرض لأن الوظيفة تتطلب قدرات إضافية من
العمل والتاجر في الدوام، ودائماً طلسط تلتهم رجل أقل كفاءة منها.

وقال رئيس وكيل الاتصال في إدارة الخدمة المدنية خلال المقابلة التي أجريت معه إن نسبة الذكور الذين يرفضون
عرض العمل أعلى بكثير من نسبة النساء عندما تلتقي المساءات لساعات متأخرة. وبرد ذلك
بالقول، "الرجال يقومون بأكثر من عمل واحد، فعادة ما يعملون في مساحات خالية من النساء أو في الليل، وذلك بسبب المستوى
المنخفض للأجر في القطاع العام، أما النساء، وخصوصاً العازبات، فهم وكنتن العمل حتى وقت متأخر ولا يعمن تحت
عيب مالي كالماء، الذي يقبح تحت الرجال.

وهناك حالات أخرى لم يُعرض فيها على النساء الارتقاء لمتصب أعلى أو الاندماك في مشاريع، وذلك لأن مشاركات في

أدرجت مشاركات في مشاركات مسلمة محرمة بعملهن بدون استنافتها بنص صريح.
نظر المشاركون إلى قضية الديارات الإناث بقدر أقل من الإيجابية. قال بعض المشاركين أن الديارات المبتدئين بصفة خاصة ينظرون إلى الديارات بانهم يحاولون تثبيت الديارات الأخريات. وفسروا ذلك بأن النساء اللاتي يشغلن المناصب علماً بالإمكانة في المناصب المقدمة، فغالباً ما أربحون عن توقعات وتفاجؤات إيجابية نحو الديارات الأخريات. فهناك أن النساء عندما يصلن إلى مناصب إدارية فإنهم يعانون بدأ كبيرة من الرجال الذين يشعرون بالمشغول المناصب ذاتها. وذلك حتى لا يُنظر إليهن على أنهن غير مؤهلات. كما اعتبرن أنفسهن بأنهن أكثر مراعاة لاحتياجات وموروثات الديارات الأخريات.

أقر بعض المشاركون بالعمل الدؤوب الذي تقوم به الديارات، وأعرب آخرون عن اعتقادهم بأن الإناث لا تظهرن دعمًا للموظفات الأخريات. وخلال المشاورة التي جرت في ديوان الخدمة المدنية، قال المشاركون إن الديارات عادة ما يُقلن تقييمهم إيجابيًا للديارات الذكور، وفي الوقت نفسه يمنحن الديارات درجات منخفضة في سجلات التقييم السنوي.

الجدول 7: التصورات بشأن الديارات بحسب مستوى الأقدمية في الوظيفة، وبحسب الجنس، ووفقًا للمشاركين في مجموعة التركيز

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجموع</th>
<th>محترم في المنصب المنخفضة</th>
<th>محترم في منصب متقدمة</th>
<th>الموافقة على الديارات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>12</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>14</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: مناقشات مجموعات التركيز (توضيح/تشرين الثاني 2011)

تُظهر التصورات بشأن الديارات بأن الصور النمطية حول النساء عادة ما تُستخدم لتقويض طموحات النساء وقراراتهن؛ وعلى الرغم من أنه لا توجد سياسات تحدد مرحلة الحياة أو تمنحها من الوصول إلى المناصب الفنية، إلا أن هذه المناصب ظلت خاصة لعديد الرجال منذ فترة طويلة. وعادة ما تتجاوز أجزاء الديارات الذكور كشف تطور السياسات، وتقييم الإدار الذي تتكيف الشخصي وذلك لا توجد سياسات تقر بالسياق الاجتماعي الذي تعمل هناك ضمنه وتضمن تدابير خاصة بشأن هذا السياق. وقال المشاركون في مجموعات التركيز للديارات الذين المتساويين إن عادة ما يتم تقييم الديارات على نحو أكثر قسوة مقارنة بالرجال. وأن الرجال عادة ما يستهينون بالعمل الذي تقوم به النساء أو العمل المعني بقضايا النساء، وأحيانا تستهين الموظفات النساء أيضًا بهذا النوع من العمل.
مسائل رئيسية في تحقيق المشاركة المتساوية في عملية صنع القرار داخل الإدارة العامة

ملخص القضايا الرئيسية

المستوى المنخفض ضمن الأولويات السياسية

على الرغم من أن الأردن صادق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي توصي بتقديم حد أدنى لمستوى مشاركة المرأة واتخاذ تدابير خاصة مؤقتة بهذا الشأن، إلا أن ذلك لم يترجم حتى الآن إلى قانون وطني بشأن السماوة بين الجنسين، أو قوانين وأنظمة في هذا المجال ضمن الإدارة العامة (وربما يكون هذا الأمر أكثر أهمية).


انعدام التوازن بين مطالبات الحياة اليومية والعمل

إن أبرز النصائح الارتباطية المنصوص عليها في الدستور هي تأثير التفاوت الاقتصادي، فهي مصادر عامة على الأردن واللغة بطرق كبيرة. وحتى لو حصل على إعلان بالعمل من الذكور في الأسرة، فإنهم يواجهون صعوبات في التوازن بين الالتزامات الأسرية والالتزامات العملية، حتى في الوظائف الرسمية التي تحتوي على الالتزامات الجانبية إلى جانب الاختصاص الخاص. كما أن الاستفادة من الالتزامات الأسرية المتعلقة بالتوظيف البشرية تؤثر سلباً على النساء، وذلك بعدة طرق.

عدم السماوة في طول مدة الخدمة وسن التقاعد

إن التفاوت في سن التقاعد يؤثر سلباً على النساء بعدة طرق:

1. تعلق النساء بعدة سنوات أقل مما يؤثر على مقدار الراتب التقاعدي، وبالتالي من المرجح أن يكون الراتب التقاعدي للنساء أقل منه للرجال.
2. عدم الانتقاء إضافي ل فرص المرأة من جراء إجازات الأمومة والأشكال الأخرى للتوقف المؤقت عن العمل لغايات رعاية الأطفال.
3. تعرض النساء للرهب والتجاهل، وربما يذكرن العمل في نزوع خبرتهن.
4. التفاوت في إمكانية الحصول على التدريب أثناء الخدمة

أشارت النساء في مجموعة التدريب للدراسة الإقليمية بأنهم على الرغم من معايير تكافؤ الفرص التي يطلبها نظام الخدمة المدنية (2007)، إلا أن الممارسة العملية تختلف. فقد تجد النساء اللاتي يتم اختيارهن للدراسة في الخارج يؤخذ على وجه نقدنكم فيما بين الجنسين في إمكانية الحصول على التدريب وفرص التدريب، ولما تتفقن البيانات المتصلة، وللمتابعة مما يطلب من الصعب تحديد مجالات محددة يمكن تحسينها، ويوسع الوكالات الدولية التي تدعم تدريب موظفي الخدمة المدنية أن تحدد معايير للحد الأدنى للتوظيف بين الجنسين يوصف ذلك شرطاً لتقديم الدعم.

الحالة الإقليمية للأردن

43
المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإدارة العامة

التحيز الجنسي في ترقى الموظفين

تم نقص في الوضوح في اختصاصات وعمليات اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الرفيعة المستوى. ويتم توهين موقف النساء أيضاً من جراء اعتبار طول مدة الخدمة يوصفه أحد معايير الترقية في الوظيفة. إذ أن مسؤوليات التوظيف تفرض على النساء التوقف عن العمل لفترات طويلة للعمل، وهذا يؤدي عملياً إلى متطلبات مهنية لتمكينهن حقوقيهن الإنجابية، وتراجع النساء فهماً عن زملائهن الرجال فيما يتعلق بالترقية في العمل ومنذ ابتداء مسيرتهن المهنية. إضافة إلى ذلك، يعتبر إتمام التدريبات عاملًا في تحديد الترقيات وبالتالي فإن القضايا الورادة أعلاه فيما يتعلق في التفاوت في إمكانية الحصول على التدريب تؤثر سلبًا أيضًا على آفاق الترقيع المهني بالنسبة للنساء.

التقوا في الأجر بين الجنسين والتحيز الجنسي في استحقاقات أخرى

تشير دراسة الحالة الإدارية إلى وجود حاجة لإجراء أبحاث بشأن البيانات وتقصيها بغية تحديد ما إذا كان يوجد فجوة منهجية في الأجر بين الجنسين، والتعرف على طبيعة هذه الفجوة، وتحديد طرق لمعالجتها، فيما يتعلق بالموضوعة، يبدو أن هناك افتراضًا كاملاً بأن الرجل هو كاسب العيش، مما يحرم النساء وخصوصًا العائدين والأرامل حقوقهن الإنجابية، وتراجع النساء مهنياً عن زملائهن الرجال فيما يتعلق بالترقية في العمل ومنذ ابتداء مسيرتهن المهنية. إضافة إلى ذلك، يعتبر إتمام التدريبات عاملًا في تحديد الترقيات وبالتالي فإن القضايا الورادة أعلاه فيما يتعلق في التفاوت في إمكانية الحصول على التدريب تؤثر سلبًا أيضًا على آفاق الترقيع المهني بالنسبة للنساء.

التصورات السلبية لعمل المرأة

إن الافتراض السائد بأن العيش هو كاسب العيش يؤثر سلبًا أيضًا على القيمولة الموضوعة على عمل المرأة بصفة عامة. وتقديم النساء اللائي يعملن في الإدارة العامة بأنه يتعين عليهن تلبية أشد نظرة جدية. كما أن الافتراض السائد الوحيد هو أن ليس يمكن للمرأة احترام في مكان العمل، وكذلك أثيرت موضوعة التحرش الجنسي كمساء وقى، ولا يوجد وسائل سياسية صريحة وشاملة (لم تمازك العقوبات) للتعامل مع التحرش الجنسي في الإدارة العامة، إلا أنه وجد مثل هذه الآليات في القطاع الخاص، ويمكن توضيحها لتشمل الإدارة العامة.

نقص الاهتمام بالمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة من قبل الوكالات الدولية

على الرغم من وجود عدد من الوكالات الناشئة في هذا المجال، إلا أنه لا يوجد سوى ترتيب ضئيل على المشاركة المتوازنة بين الجنسين في التنظيم الداخلي للإدارة العامة. وتم نقاش هنالك صلاحيات رئيسية في هذا المجال تتمثل في عملية الإصلاح الكبيرة للإدارة العامة التي تدعمها جهات عديدة.
توصيات

تقدم هذا القسم توصيات استناداً إلى النتائج، وتحديداً على ضوء الفجوات الموجودة في السياسات والتحديات الفعلية في التنفيذ والمدينة أعلاه. وتشمل توصية عامة فيما يتعلق بالنهج وكتشبيته مع النهج المستخدم. إن يتمكن الأول من أن يقى بدور النساء والرجال كشركاء في التنمية والحكم الرشيد والعمليات الديمقراطية.

1. ضمان أن الدستور والتشريعات الوطنية تناغي المساواة بين الجنسين بما يتناسب مع التزامات الأردن الدولية:

- يجب أن يتضمن الدستور صراحةً مبدأ عدم التمييز مع الإشارة إلى المساواة بين الجنسين.
- يجب على الحكومة أن تجري استعراضًا شاملًا للقوانين والسياسات القائمة للخدمة المدنية، وذلك بهدف إزالة المواد التي تحظر على تجيز جنسي وتتمير وتشكل تميزاً جنسيًا مباشرًا أو غير مباشرًا.
- يجب على الحكومة سن قانون للمساواة بين الجنسين يغطي جميع مجالات المساواة بين الجنسين في القطاع العام والخاص.

2. يجب على الدعم المقدم للقطاع العام أن يعتمد على:

- تضمن غايات المساواة بين الجنسين على المستويات العليا في الأجهزة الوطنية.
- تعديل نظام الخدمة المدنية الذي يتضمن مبدأ المساواة بين الجنسين في جميع المسائل المتعلقة بالوظائف، والترفيع، والتقاعد، والتدريب.
- أن يأخذ بالاعتبار غايات تتعلق بالمساواة بين الجنسين في التوظيف والتمييز، والتمثيل في المناصب القيادية، وسماك هذه الغايات بالعلومات التوظيف، والسعي لتحقيق التوازن بين الجنسين وإجراء تدريبات عند تعيين الموظفين، وأي تدابير مشابهة.

- ضمان توفير تحليلات وبيانات مفصلة حسب الجنس في جميع مجالات الإدارة العامة.
- ضمان الحقوق القانونية المتساوية للنساء والرجال في الترفيع وفي المساواة في المعاملة وحظر التمييز الجنساني في فرص التوظيف، وفي ظروف العمل وفي إمكانية الحصول على التدريب.
- ضمان أن الوزارات والمؤسسات العامة تعلق على سياساتها الداخلية في مجال المساواة بين الجنسين بشكل جلي، وأنها تتحقق من أن جميع المساءلتين في العاصمة وفي المحافظات على دراية بهذه السياسات.
- تأسس دائرة متخصصة بالمساواة بين الجنسين وتخليص موارد كافية لها على مستوى وزارة تطوير القطاع العام.
- تشجيع تحقيق التوازن بين الجنسين من خلال تدريب القطاع العام.
- توفير مرافق عالية الجودة للعناية بالأطفال والمسنين، وتوفير إجازة أبوة كافية، وخدمات الدعم الأسري منخفضة الكلفة ودمومة.
توصيات

. تخصيص الموارد لبناء القدرات.

. تطوير استراتيجية لمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة وتنفيذ خطط برامج لتحقيق المساواة بين الجنسين مع توفير موارد كافية لها.

. استحداث ميزانية جنسانية ضمن وزارة المالية، بما في ذلك تكليف موظفين بالتركيز على دعم التوازن بين الجنسين والمساواة بين الجنسين.

. السعي لإبراز النساء ممن يمتلكن إمكانات مهنية عالية وبناء قدراتهم، مثالًا من خلال خطة التدريب والرفاق السريع. وكذلك ضمان التمثيل الكافي للنساء في التدريبات الوطنية للعاملين في الخدمة الوطنية من خلال تسهيل الوصول إلى هذه التدريبات إلى أكبر حد ممكن.

. حشد الدعم لسياسات المساواة بين الجنسين من خلال إقامة شعبات ضمن مؤسسات الإدارة العامة والمجتمع المدني.

. تعزيز ولاية اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة، والتي تتطلب جهوداً كبيرة لرفع قدرات اللجنة الوطنية ووضع ولاية واضحة تركز على مراعاة النوع الجنساني في الإدارة العامة.

. Courtney المجتمع المدني.

. الدعوة إلى وضع أهداف أو حرص النساء في المناصب القيادية في الإدارة العامة.

. المساعدة في بناء قدرات الموظفات في القطاع العام وتزويق موظفي الخدمة المدنية على القضية المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

. تنسيق جولات مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لتشجيع المرأة على تغيير مواقف الجمهور إزاء النساء وقراراتهن القيادية.

. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والجهات الفاعلة الدولية الأخرى.

. دعم برامج الأبحاث لجمع بيانات دقيقة مفصلة بحسب الجنس، وإجراء الأبحاث الضرورية من أجل رصد وتقييم التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتفعيل المرأة ضمن القطاع العام.

. يجب على البرنامج الإنمائي والوكالات الأخرى أن تكون قوية من حيث ضمان أن برامجها لإصلاح الإدارة العامة في برامج مراقبة النوع الاجتماعي، بما في ذلك ما يتعلق بالمشاركة النسائية على جميع المستويات.

. تضمن هذا الطلب اتصال بالنساء من الجنسين في الدعم المحتمل لإنشاء دوائر/وحدات متخصصة بالنوع الجنساني، وبناء قدرات جهات التنسيق في جميع الوزارات، وتشجيع تبادل الخبرات على المستويين الإقليمي والدولي.
استنتاجات

على الرغم من وجود التزام وإرادة سياسية في الأردن لإصلاح الإدارة العامة ودعم المساواة بين الجنسين، إلا أن ذلك لم يترجم حتى الآن على شكل تمثيل متوازن في المستوى العليا للإدارة العامة. من المهم البناء على الأهداف والغايات ذات الصلة والقائمة حالياً على المستوى الوطني من أجل تحسين تمثيل النساء في الإدارة العامة من خلال التصدي للتحيز الجنسي الموصوف أعلاه.

إن النقص الموجود في البيانات المفصلة بحسب الجنس تعقيد القدرة على تحديد مواطن الضعف القائمة على النوع الجنسي في الإدارة العامة والتصدي لها، وخصوصاً معالجة التفرزات المرتبطة بالترفع الوظيفي، والتدريب، والإجازات، وفرص الزمالات. وبواسع البيانات المفصلة بحسب الجنس (حينما تتوفر) أن تعود بالدفع على طائفة من المبادرات وأن ترتقي بمستوى الوعي والعرفة حول أوجه التفاوت القائمة بين الجنسين. وتشير المعلومات المتوفرة ويوضح إلى وجود فجوة جنسانية كبيرة فيما يتعلق بالمناصب القيادية في الإدارة العامة في الأردن، وهذا الأمر يمثل نقطة دخول مفيدة لفهم أفضل السبل للتصدي ل✿هـدـافـيـن النوايااء يعتبر أنه جزء من الإدارة العامة العصرية والعادلة.

لا يمكن معالجة المساواة بين الجنسين على نحو كاف في الإدارة العامة إذا اعتبرنا مجرد تحقيق تحسينات في عمل المرأة وتمثيلها. وسيكون من الأفضل أن ننظر إلى هذا الأمر ضمن إطار الأبعاد للحكم الرشيد والديمقراطية والتنمية والرفاه الاجتماعي. لذا يجب أن ننظر إلى تحقيق المساواة بين الجنسين على أنه جزء من الإدارة العامة العصرية والعادلة.
Abboud, Noufal & Ghose, Lynken (2010). Regenerating the State in the Arab World: The Role of the European Union in Democracy Building, Institute for Democracy and Electoral Assistance

Arab Centre for Research and Training (2009). Recent Trends in Arab Countries Towards Addressing Gender in Public Management: Comparative overview on lessons and challenges, CAWTAR


ESCWA (2009). The ESCWA Report on Jordan Demographic Profile, UN-ESCWA


Mutamen, Muna (2010). Gender Auditing in the Public Sector, JNCW, State of Jordan.


UNDP (2010). Building Bridges Between the State and the People: An Overview of Trends and Developments in the Public Administration and Local Governance in the Arab States

World Bank (2010). London School of Economics and Political Science, UAE Yearbook

 مواقع إلكترونية

www.dos.gov.jo: دائرة الإحصاءات العامة

www.CSB.gov.jo: ديوان الخدمة المدنية

www.women.gov.jo: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

www.kaa.jo: جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية

/https://www.itp-server.com/mopsd: وزارة تطوير القطاع العام

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw: وثائق مرتبطة بالتحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتقارير بهذا الشأن:

ملاحظة: جميع المواقع الإلكترونية تم الرجوع إليها في عام 2012.
المرفق 2: المقابلات ومجموعات التركيز

تضمن المقابلات في ديوان الخدمة المدنية ما يلي:

الأمين العام لديوان الخدمة المدنية، السيد سامح الناصر
الدكتور أحمد الخوالدة، رئيس مديرية الدراسات والتطوير المؤسسي
السيد عادل القواسمة، رئيس مديرية البعثات والدورات
السيد عصام النمري، رئيس مديرية التوظيف
السيد مبارك الخلايلة، رئيس مديرية تكنولوجيا المعلومات

تمت أيضاً مقابلة موظفتين من المستوى الإداري في ديوان الخدمة المدنية:

المقابلات في وزارة تطوير القطاع العام:
الدكتور علي درادكة:
الأمين العام للدكتور علي درادكة
السيدة سهام الخوالدة، رئيسة مديرية إعادة هيكلة القطاع العام
السيدة ميساء مبيضين، رئيسة مديرية الموارد البشرية
السيدة سناء خير، رئيسة مديرية تحسين الخدمات الحكومية
اتحاد المرأة الأردنية:
السيدة آمنة الزعبي، رئيسة اتحاد المرأة الأردنية

تناولت المقابلات التي جرت مع المديريات المختلفة أسئلة تتعلق بأدوارها وبمثابرتها التنسيق مع الوزارات الأخرى، إضافة إلى هيكل وأداء وزارة تطوير القطاع العام وديوان الخدمة المدنية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وجرت مقابلات مع موظفات في الوزارة وفي الديوان تضمنت أسئلة حول التجارب الشخصية للنساء في القطاع العام.

الأسئلة التي تم توجيهها إلى موظفي ديوان الخدمة المدنية (الأمين العام ورؤساء المديريات):

هل توجد أي سياسة محددة تتعلق بالمساواة بين الجنسين في التوظيف والترفيع والتدريب والمساواة في الأجور؟
هل تعتبر أن تطوير استراتيجية المساواة بين الجنسين هي أولوية للقطاع العام؟
هل يوجد لديه إحصائيات تتعلق بالتوظيف والترفيع والتدريب والبعثات للنساء والرجال في الخدمة المدنية؟
هل توجد أي تدابير خاصة لتسهيل عمل النساء في القطاع العام؟
ما هي الفرص المتاحة للنساء في القطاع العام؟
هل تضمنت برامج التدريب وبناء القدرات مواضيع متعلقة بتعزيز منظور النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين؟
هل توجد أي نسب مستهدفة لتوظيف الرجال والنساء في الخدمة المدنية؟
هل يوجد أي تعاون بينكم وبين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؟
الأسئلة التي تم توجيهها إلى موظفي وزارة تطوير القطاع العام (الأسئلة العام ورؤساء المديريات)
ما هو دور الوزارة في عملية الإصلاح؟
إلى أي مدى يỳتوجب على الوزارات الأخرى أن تتبع توصياتكم أو ملاحظاتكم؟
ما هي آليات التنسيق مع الوزارات الأخرى والمديريات الأخرى في القطاع العام؟
هل تضمن إصلاح القطاع العام استراتيجية للمساواة بين الجنسين؟
هل تعتبر قضية التوازن بين الجنسين في القطاع العام قضية ذات أولوية للوزارة؟
هل تعتقد أنه ستستكمل تطوير وتنفيذ استراتيجية للمساواة بين الجنسين في القطاع العام؟
ما هو دور الوزارة فيما يتعلق بالتمييز القائم على الجنس؟ هل تؤدي الوزارة دوراً في تشجيع تحقيق توازن بين الجنسين في الإدارة العامة على المستويين الوطني ودون الوطني، سواءً بصورة مباشرة أم غير مباشرة؟
هل قمت بتوصيف أي برامج محددة تهدف إلى تحسين التوازن بين الجنسين في القطاع العام أو المساواة بين الجنسين بصفة عامة؟ هل يوجد لديكم خطط مستقبلية بهذا الصدد؟
هل لديك علم عن أي تحديات تعيق تحسين التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة، وفي الوزارات، أو في الحكومات المحلية؟
ما هو رأيكم بخصوص نظام إجازة الأبوة المقترح من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؟
أسئلة محددة تم توجيهها للموظفات في ديوان الخدمة المدنية ووزارة تطوير القطاع العام
كيف تقيمون بيئة العمل في القطاع العام بالنسبة للموظفات؟
ما هي التصورات السائدة حول المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة؟
هل واجبوا أي تحديات/مشاكل بوصفكم أنتي ضمن عملكم في القطاع العام؟
ما هي الفرص التي تتوفر للموظفات؟
الأسئلة التي تم توجيهها إلى اتحاد المرأة الأردنية
ركزت الأسئلة على دور المجتمع المدني في الدعوة إلى زيادة مشاركة المرأة في الإدارة العامة، وما إذا كان يوجد أي خبرات في تشجيع سياسات المساواة في الخدمة العامة، والتصورات العامة لاتحاد المرأة الأردنية فيما يتعلق بعملية إصلاح القطاع العام.
مجموعات التركيز
انظر المنهجية.