



Kingdom of the Netherlands



## تقرير المراجعة التشريعية

لنظام الخدمة المدنية رقم (32) لسنة 2013 وتعديلاته

ونظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013 وتعديلاته

حول

تعزيز فرص المرأة في تولي الوظائف القيادية

في القطاع الحكومي

إعداد

الدكتورة عبير دبابنة

## تقرير المراجعة التشريعية

لنظام الخدمة المدنية رقم (32) لسنة 2013 وتعديلاته ونظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013 وتعديلاته

### حول تعزيز فرص المرأة في تولي الوظائف القيادية في القطاع الحكومي

#### المقدمة

يهدف مفهوم إدماج النوع الاجتماعي في التنمية إلى تحقيق مبدأ التكامل والمساواة والعدالة والإنصاف وتكافؤ الفرص بين الجنسين البشريين لتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية. ويقوم على أساس أن أدوار الرجل والمرأة محددة من قبل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية وليس عوامل بيولوجية، وأن إعادة توزيع الأدوار بينهما من منطلق مفهوم المشاركة سيعود بفائدة أكبر للمجتمع، وهذا يؤدي إلى تعظيم دور المرأة في المجتمع ومساهمتها الفاعلة في دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية وإشراكها في مسيرة البناء والنماء.

لذلك يقوم مفهوم النوع والتنمية على تقدير جهود المرأة والرجل في بناء المجتمع. ويؤكد على أهمية مساهمة المرأة والرجل في مشاريع التنمية وأنشطتها والاستفادة منها، ويرى أنه لمعالجة الفارق بين حقوق المرأة والرجل والتفاوت في أدوارهما ومكانتهما لا بد من معرفة وتحليل الأسباب الأساسية وراء هذا التمييز.

فالمساواة حسب النوع الاجتماعي تعني أن المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص لا تخضع لكون الإنسان ذكر أو أنثى، وأن تساوي النتائج بين أفراد المجتمع يتطلب تساوي في الفرص، لذا فهي تقوم على تنمية طموحات واحتياجات الرجال والنساء بصورة متساوية عن طريق الإدماج أو المشاركة والتمكين.

فقد اثبتت العديد من الدراسات وصول المرأة الاردنية إلى مستويات متقدمة من التحصيل العلمي والتدريب في جميع المجالات إلا أنه بالنظر إلى مجالات العمل المختلفة نجد أن النساء اللاتي وصلن إلى مناصب قيادية أو حتى إدارية متقدمة مازال قليلاً مقارنةً بعدد الرجال في تلك المناصب وتعود أسباب البعض من هذه الظاهرة إلى عوامل بيولوجية أو اجتماعية أو لأن المرأة تحجم عن تولي تلك

المناصب لما يترتب عليها من مسؤوليات قد تؤثر على حياتها الأسرية، وهو ما يعرف في علم الإدارة الحديثة بنظرية السقف الزجاجي، وتتمحور حول الحاجز المانع لتقلد المرأة المناصب المرموقة، القيادية، السيادية، وغيرها، باعتبارها امرأة رغم كفاءتها، أو تفوقها على الرجل في المجال ذاته، إلا أن اعتلاءها يصطدم بسقف وهمي شفاف غير معلن يمنعها من تعدي حد معين، أطلقوا عليه «السقف الزجاجي». وهو مصطلح مرادف للتمييز طبقاً للنوع واللون وغيرهما.

وفي هذا الإطار أشارت الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية إلى أنه على الرغم من كل الجهود التي تبذل لا تزال بعض الاتجاهات السائدة ترى دوراً أحادياً للمرأة محصوراً في نطاق الأسرة، ولا تعترف بدورها المجتمعي، مما يحول دون الاستمرارية والتقدم في أنشطة الحياة العامة وصولاً إلى مواقع صنع القرار. كل هذا يشير إلى أهمية العمل الجاد لتحقيق زيادة مشاركة المرأة الكاملة في مختلف نواحي الحياة العامة وتطوير قدراتها لتحقيق الهدف الرئيسي العام الذي يتمثل بالهدف العام:

إمرأة أردنية فاعلة ومنتجة في مواقع صنع القرار، وفرصة متاحة لوصولها بشكل تدريجي ومدروس إلى نسبة تمثيل لا تقل عن 30 % كحد أدنى .

كما جاءت الدراسة التي أجرتها وزارة تطوير القطاع العام (2015)، بعنوان " واقع المرأة العاملة في قطاع الخدمة المدنية "، لتبين أنّ نسبة المرأة العاملة تشكل 45 بالمئة من مجموع موظفين القطاع، وبحسب الدراسة فإن 7 بالمئة من المناصب العليا في القطاع العام تشغلها نساء، ونسبة الاناث من اجمالي الموظفين اذا ما تم استثناء وزارتي التربية والتعليم والصحة 24 بالمائة، ونسبتهم من مجموع العاملين في الوظائف القيادية والإشرافية بلغت 29 بالمائة، وأوصت الدراسة بزيادة فرصة تولى المرأة للمناصب القيادية الحكومية ومراجعة الأطر التشريعية والتنظيمية النازمة لعمل المرأة في الخدمة المدنية لسد أي فجوات إن وجدت، لا سيما وأن نسبة وجودها في المستويات القيادية لا تزال تحتاج إلى إعادة نظر وفقاً لمخرجات الدراسة.

## الاساس الدستوري للمساواة في حق المرأة بتولي المناصب القيادية:

فرض الدستور الاردني لسنة 1952 وتعديلاته الحماية القانونية اللازمة لتكريس حقوق الإنسان الأساسية دون تمييز بين الرجل والمرأة محاولاً إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو حظرها واتخاذ بعض التدابير المناسبة لضمان تحقيق المساواة المبنية على تكافؤ الفرص.

فقد تأسس الدستور الاردني لسنة 1952 وتعديلاته على مبدأ الديمقراطية الذي يعتبر إقراراً صريحاً بالمساواة بين أفراد المجتمع الأردني ونص صراحة على مبدأ سيادة القانون، والمساواة بين المرأة والرجل في مواده، من خلال نص الفقرة الأولى من المادة السادسة والتي تنص "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".

كذلك ذهبت الفقرة الثانية من نفس المادة إلى أنه: "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود امكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين".

كما نصت المادة (23) من الدستور الاردني إلى " أن العمل حق لجميع المواطنين، وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به".

واخيراً ما ذهبت إليه الفقرة الأولى من المادة (22) إلى أن "لكل أردني الحق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين والأنظمة." والفقرة الثانية من نفس المادة إلى أن "التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها وبالبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات".

وعليه يعتبر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة من المبادئ الأساسية التي كرسها الدستور الأردني، فإذا كان مبدأ الانتخاب العام هو أساس الديمقراطية السياسية، فإن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة هو الأساس للديمقراطية الإدارية، ويتم التعيين في وظائف الخدمة المدنية كما أقره الدستور الأردني وفقاً لمعيار الجدارة والكفاءة، وعلى الرغم من استخدام الدستور الأردني لغة الحياد في الخطاب إلا أن الدستور الأردني كما أسلفنا قد أقر مبدأ المساواة أمام القانون بين الجنسين وهو مبدأ يعتبر من المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها الدستور الأردني إلا أن هناك العديد من الثغرات القانونية التي لا تندرج مع نصوص الدستور، والتي أدت إلى إضعاف دور المرأة، واقصائها عن الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ومواقع صنع القرار.

#### الاساس القانوني في المعاهدات والاتفاقيات الدولية:

صادق الأردن على مجموعة من المواثيق والمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان أهمها الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أعطى الحق لكل شخص رجل او امرأة في التمتع بحرية الرأي والتعبير، ومن أوائل الدول الموقعة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي يقضي بمساواة الرجال والنساء بهذا الخصوص، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث يمكن اعتبار ذلك رديفاً قوياً لتنامي حقوق النساء الأردنيات.

وهنا قد تثار مسألة سمو المعاهدات الدولية على القانون الداخلي، فمن المستقر عليه أن القانون الداخلي لكل دولة، هو الذي يضع الحل لإشكالية التعارض بينه وبين القانون الدولي. فهناك بعض الدول قد تنص صراحة في قانونها الوطني على المرتبة القانونية للمعاهدات الدولية، وهناك بعض الدول قد يصمت المشرع فيها كما ذهب المشرع الأردني، وتثار المشكلة أمام القاضي الوطني في حالة التعارض ما بين قانون وطني نافذ ومعاهدة دولية التزمت بها الدولة وإيها أولى بالتطبيق.

عند مراجعة مواد الدستور الاردني نجد أن المشرع الأردني قد تعرض بصورة موجزة وسريعة للمعاهدة الدولية في النظام القانوني الأردني في المادة (33) منه، وسكت المشرع الأردني في دستور (1952) عن بيان مرتبة المعاهدات الدولية بالنسبة للقانون الداخلي، إلا ان القضاء الاردني قد تصدى لمثل هذه المسألة في العديد من الاحكام الصادرة عن محكمة التمييز الاردنية، فقد اتجه القضاء الأردني إلى الأخذ بسمو القانون الدولي على القانون الداخلي بمعنى أنه في حالة التعارض بين معاهدة دولية وقانون داخلي نافذ أخذ القضاء بإعمال المعاهدة الدولية' فقد استقر القضاء الاردني على أن المعاهدات والاتفاقات الدولية تسمو مرتبةً على القوانين المحلية ولها الأولوية بالتطبيق عند تعارضها معها، ولا يجوز الاحتجاج بأي قانون محلي عند تعارض أحكامه مع أحكام الاتفاقيات، وإن المعاهدات الدولية التي صادقت عليها حكومة المملكة الأردنية الهاشمية تعتبر جزءاً لا يتجزأ من التشريع الوطني وتسمو على القوانين المحلية النافذة.

وانطلاقاً من الالتزامات الدولية التي صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية بموجب الاتفاقيات الدولية التي أصبحت طرفاً فيها وأهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي تهدف إلى تحقيق مبدأ المساواة ومنع التمييز ضد المرأة بسبب جنسها في مختلف المجالات وضرورة توفير الضمانات الكافية لذلك، إذ إنها تقرر بضرورة اتخاذ التدابير المناسبة (بما في ذلك التدابير التشريعية) للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

كما نصت الفقرة (ب) من المادة (7) من الاتفاقية ذاتها ان على الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامّة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

وبحسب التقرير الوطني للمملكة الأردنية الهاشمية - بيجين +15- والمعد من قبل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2009)، وفي إطار تناوله لإشكالية المرأة في الوصول الى مواقع القوة واتخاذ القرار كان قد أشار الى أهمية مناهج عمل بيجين كونه يعتبر أحد ركائز الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في الأردن. كما يعتبر واحد من مجالات الاهتمام الحاسمة لتمكين المرأة. حيث أشار المنهاج

بشكل صريح إن النهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بينها والرجل هما مسألة متصلة بحقوق الإنسان وشرط للعدالة الاجتماعية وينبغي ألا ينظر إليهما بشكل منعزل على أنهما من المسائل الخاصة بالمرأة. فهي السبيل الوحيد لبناء مجتمع قابل للاستمرار وعادل ومتقدم. وتمكين المرأة وتحقيق المساواة بينها والرجل شرطان أساسيان لتحقيق الأمن السياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي والبيئي لدى جميع الشعوب.

ويسلم منهاج العمل بأن النساء يواجهن حواجز تحول دون المساواة الكاملة والنهوض وذلك بسبب عوامل مثل العرق، أو السن، أو اللغة، أو الأصل العرقي، أو الثقافة، أو الدين، أو الإعاقة، أو لأي أوضاع أخرى. وإن نجاح السياسات والتدابير الرامية إلى دعم أو تعزيز العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين وتحسين مركز المرأة ينبغي أن يتوقف على دمج منظور يراعي نوع الجنس في السياسات العامة فيما يتعلق بجميع مجالات المجتمع، وعلى اتخاذ تدابير إيجابية لهذا الغرض مع توفير الدعم المؤسسي والمالي الكافي لها على جميع المستويات. في أحد أهدافه الاستراتيجية ان على الحكومات اتخاذ التدابير الكفيلة بوصول المرأة على قدم المساواة إلى هياكل السلطة وعمليات صنع القرار والمشاركة الكاملة فيها وان الإجراءات التي يتعين اتخاذها من جانب الحكومات لتحقيق هذا الهدف مايلي:

(أ) الالتزام بتحديد هدف التوازن بين الجنسين في الهيئات واللجان الحكومية، وكذا في الكيانات الإدارية العامة، وفي النظام القضائي؛ بما في ذلك، في جملة أمور، وضع أهداف محددة وتنفيذ تدابير بما يحقق زيادة ملموسة في عدد النساء بغرض الوصول إلى تمثيل متساو بين المرأة والرجل في كل المناصب الحكومية والإدارية العامة باتخاذ تدابير إيجابية إذا دعا الحال؛

(هـ) رصد وتقييم التقدم المحرز في تمثيل المرأة من خلال جمع وتحليل ونشر البيانات الكمية والكيفية بانتظام عن المرأة والرجل على جميع المستويات في مختلف مناصب صنع القرار في القطاعين العام والخاص، ونشر البيانات عن عدد النساء والرجال الموظفين على مختلف المستويات في الحكومات بصورة سنوية، وضمان تمتع المرأة والرجل بحق متكافئ في الوصول إلى الوظائف العامة بمختلف أنواعها، وإقامة آليات داخل الهياكل الحكومية لرصد التقدم المحرز في هذا الميدان؛

(و) دعم المنظمات غير الحكومية ومعاهد البحوث التي تجري دراسات عن مشاركة المرأة في عملية صنع القرار والبيئة التي تحدث فيها تلك العملية، وعن أثر هذه المشاركة؛

(ز) تشجيع زيادة مشاركة النساء في عملية صنع القرار على جميع المستويات؛

(ط) الإقرار بأن تقاسم العمل ومسؤوليات الوالدين بين المرأة والرجل يعزز زيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة، واتخاذ تدابير مناسبة لتحقيق هذه الغاية، بما في ذلك التدابير اللازمة للتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية؛

(ي) السعي لتحقيق توازن بين الجنسين في قوائم المرشحين الوطنيين للانتخاب أو التعيين في هيئات الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، والمنظمات الأخرى ذات الاستقلال الذاتي في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في المناصب العليا.

(أ) القيام بعمل إيجابي لتكوين الأعداد الضرورية من القائدات والمسؤولات التنفيذيات والمديرات في المناصب الإستراتيجية لصنع القرار؛

(ب) إقامة آليات لرصد إتاحة الفرص للمرأة للوصول إلى المناصب العليا لصنع القرار، أو تعزيزها، حسب الاقتضاء؛

(ج) مراجعة معايير التوظيف والتعيين في الهيئات الاستشارية وهيئات صنع القرار والترقية إلى المناصب العليا لضمان أن تكون هذه المعايير مناسبة ولا تميز ضد المرأة؛

(د) تشجيع الجهود التي تبذلها المنظمات غير الحكومية والنقابات والقطاع الخاص لتحقيق التكافؤ في الرتب بين المرأة والرجل، بما في ذلك المشاركة المتكافئة في هيئات صنع القرار وفي المفاوضات في جميع المجالات وعلى جميع المستويات؛

(هـ) وضع استراتيجيات اتصال لتشجيع الحوار العام بشأن الأدوار الجديدة للرجل والمرأة في المجتمع، وفي الأسرة؛

(و) إعادة تشكيل برامج التوظيف والتطوير الوظيفي لضمان إتاحة الفرص على قدم المساواة للمرأة، ولا سيما الشابة، للتدريب على الإدارة وتنظيم المشاريع والتدريب التقني والقيادي، بما في ذلك التدريب أثناء العمل؛

(ز) وضع برامج للتقدم الوظيفي للمرأة في مختلف الأعمار تشمل التخطيط الوظيفي، وتتبع المسار الوظيفي، والتوجيه والمشورة، والتدريب الخصوصي، والتدريب وإعادة التدريب؛

(ح) تشجيع ودعم مشاركة المنظمات النسائية غير الحكومية في مؤتمرات الأمم المتحدة والعمليات التحضيرية لها؛

(ط) السعي إلى تحقيق توازن بين الجنسين ودعم هذا التوازن في تكوين الوفود لدى الأمم المتحدة والمحافل الدولية الأخرى.

كما ان منهاج عمل بيجين حدد الإجراءات التي يتعين اتخاذها لزيادة قدرة المرأة على المشاركة في صنع القرار والقيادة حيث نص على انه من جانب الحكومات والهيئات الوطنية، والقطاع الخاص، والأحزاب السياسية، والنقابات، ومنظمات أرباب العمل، والهيئات دون الإقليمية والإقليمية والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية والمؤسسات التعليمية:

(أ) توفير تدريب على القيادة واحترام الذات لمساعدة النساء والفتيات، ولا سيما ذوات الاحتياجات الخاصة، والمعوقات والمنتديات للأقليات العرقية والإثنية، بما يزيد من احترامهن لذواتهن ويشجعهن على تقلد مناصب صنع القرار؛

(ب) وضع معايير شفافة لمناصب صنع القرار وضمان التمثيل المتوازن بين الجنسين في هيئات اختيار المرشحين؛

(ج) إنشاء نظام لتقديم المشورة والتوجيه إلى النساء المفتقرات إلى الخبرة، وبالأخص لتوفير التدريب لهن، بما في ذلك التدريب على صنع القرار والتحدث أمام الجمهور وتوكيد الذات وكذا على الحملات السياسية؛

(د) تقديم تدريب يراعي نوع الجنس إلى النساء والرجال لتعزيز علاقات العمل اللاتمييزية واحترام التنوع في أساليب العمل والإدارة؛

(هـ) وضع آليات وتوفير تدريب يشجعان المرأة على المشاركة في العمليات الانتخابية والأنشطة السياسية والمجالات القيادية الأخرى.

وتكريساً لمبدأ المشروعية الذي يؤكد ان الدستور هو الإطار العام للقانون، وان القانون يجب أن يكون ملائماً ومراعياً للقواعد الدستورية، بحيث يتولى مهمة تفصيل المبادئ الواردة في الدستور لكي تصبح نصوصاً قابلة للتطبيق، يأتي العمل على مراجعة الأنظمة القانونية التي تعنى بتعيين المرأة في الوظائف العامة والقطاع الحكومي وبشكل خاص في تولي الوظائف القيادية، من منظور النوع الاجتماعي، ونقصد هنا المراجعة التشريعية لنظام الخدمة المدنية الاردني رقم (32) لسنة 2013 وتعديلاته، ونظام التعيين في الوظائف القيادية لسنة 2013 وتعديلاته باعتبارهما من أهم الأنظمة القانونية في الدولة الأردنية التي تعالج تعيين الموظفين، ذكوراً أم انثى، وعزلهم والاشراف عليهم وحدود صلاحياتهم واختصاصاتهم، سندا لأحكام المادة (120) من الدستور الأردني.

وتهدف هذه المراجعة الى إيجاد إطار تشريعي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة، ويتوافق مع التزامات الأردن بالمواثيق والمعاهدات الدولية، إضافة إلى رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات، ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار.

### العلاقة بين نظام الخدمة المدنية رقم (32) لسنة 2013 ونظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013.

تضمن نظام الخدمة المدنية العديد من المزايا للمرأة في القطاع العام من خلال عدم التفريق بين الذكور والاناث في الوظيفة الحكومية من حيث التعيين، واستحقاق الوظائف الإشرافية والقيادية وغيرها من الامتيازات التي اعطيت للمرأة.

فقد أكد نظام الخدمة المدنية الأردني في المادة الثالثة منه على سريان أحكامه على جميع موظفي الدوائر المدرجة وظائفهم ودرجاتهم ورواتبهم في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة او قانون موازنات الوحدات الحكومية او موازنة اي من الدوائر الأخرى.

كما نصت المادة الرابعة من النظام ذاته على أن الخدمة المدنية تركز على أربعة مبادئ وقيم أساسية وهي العدالة وتكافؤ الفرص، الاستحقاق والجدارة والتنافسية، الشفافية والمساءلة، التميز في الاداء والتطوير المستمر.

كما نصت المادة (41) من النظام ذاته على أنه يتم التعيين في وظائف الخدمة المدنية وفق الاحتياجات التي تم إقرارها في جداول تشكيلات الوظائف بما يحقق استخدام أفضل الكفاءات وفق أسس الاستحقاق والجدارة وتحقيق مبادئ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص. ويتم إجراء الامتحانات التنافسية و/أو المقابلات الشخصية لإشغال الوظائف الشاغرة وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين.

كما حددت المادة (45) آلية التعيين للوظائف العليا حيث تضمنت أنه يعين شاغلو وظائف الفئة العليا وتنتهى خدماتهم أو يعفون منها بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الوزراء فيما يتعلق بالمجموعة الأولى وتنسيب من الوزير المختص للمجموعة الثانية على أن يقترن قرار مجلس الوزراء بالتعيين بالإرادة الملكية السامية.

وعرفت المادة (2) من نظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013 وتعديلاته، الوظيفة القيادية: اي وظيفة من وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا او ما في حكمها الواردة في نظام الخدمة المدنية واي وظيفة يتم التعيين عليها بقرار من المجلس (مجلس الوزراء) ويقرر شمولها بأحكام هذا النظام.

كما نصت المادة (3) من النظام ذاته "تسري أحكام هذا النظام على المتقدمين بطلبات لإشغال الوظائف القيادية" فيما يخص قواعد تعيين الموظفين في القطاع الحكومي، فالأصل في التعيين ان يتم وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية وفقاً للشروط والأحكام الواردة فيه، فيما عدا الوظائف العليا فيكون التعيين فيها بقرار من مجلس الوزراء يصدر بناء على اقتراح الوزير المختص او من في حكمه (المرجع المختص) وفقاً للتشريعات النافذة، دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين.

هذه أمثلة أوردناها على سبيل المثال لا الحصر تتضمن التنظيم التشريعي لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، فنلاحظ ان نصوص تلك التشريعات تتضمن العمل على تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة بما في ذلك تولي الوظائف القيادية، وكيف ان نظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013 وتعديلاته اعتمد عدة آليات منها طريقة المقابلات الشخصية بناء على معايير التقييم التي حددها النظام ذاته، باعتبارها افضل وسيلة في تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص دون تمييز لغايات التعيين في الوظائف القيادية في القطاع الحكومي، والتي جاءت أحكامه لتحقيق التوازن بين متطلبات المرفق العام في اختيار افضل العناصر ومتطلبات العدالة في اختيار طريقة التعيين بما يحقق اكبر قدر من الضمان لعدم الخروج على مبدأ المساواة، إلا انه لدى التمعن في أحكام نظام الخدمة المدنية ونظام التعيين على الوظائف القيادية نجد ما يلي:-

أولاً: من الناحية الشكلية:

عند مراجعة نصوص أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (32) لسنة 2013، ونظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013، نلاحظ من حيث الشكل عدم مراعاة كل منهما لمفهوم النوع الاجتماعي في أحكامهما، وبشكل عام فان المخاطبة الذكورية هي الصفة الأعم في صياغة أحكامهما سواء جاءت هذه الصيغة باللفظ المفرد أو الجمع.

ومن الأمثلة على ذكورية الخطاب من حيث اللغة المستخدمة ما ورد النص عليه في المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية من تعريفات وردت في كلمات أو عبارات أو صيغ متعددة ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

الخدمة المدنية: مجموعة الدوائر والموظفين فيها والأسس والقواعد التي تنظم شؤونهم وفقاً لأحكام هذا النظام.

الوظيفة: مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها إلى الموظف للقيام بها بمقتضى أحكام هذا النظام وأي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بتلك المهام من صلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات. وفقاً لأحكام هذا النظام.

المسمى الوظيفي: المسمى المحدد للوظيفة وفق مؤهلات شاغليها وشروط اشغالها وفئاتها ومستوياتها ودرجاتها ومهام شاغليها وواجباتهم.

المسار الوظيفي: خط التطور الفني الوظيفي للموظف.

الموظف: الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً.

الموفد: الموظف الذي يوفد في بعثة أو دورة أو مهمة علمية وفقاً لأحكام هذا النظام.

أي في إطار الشكل يتضح عدم مراعاة النظام في اللغة المستخدمة للنوع الاجتماعي وضعف حساسيته له، مما قد يفتح باباً للتفسير والاجتهاد والجدل حول حقوق المرأة في نظام الخدمة المدنية وحققها في تولي المناصب القيادية من جهة، وأنظمة الموظفين الأخرى المطبقة في المؤسسات والهيئات المستقلة باعتبار أن نظام الخدمة المدنية ونظم التعيين على الوظائف القيادية يعتبران المرجع القانوني الأساسي في التعيين على الوظائف القيادية، لذا نقترح ما يلي:-

#### 1. إعادة تعريف (الموظف) بحيث يصبح على النحو التالي:

الموظف: الشخص المعين بقرار من المرجع المختص ويشمل الذكور والأنثى، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً.

2. إعادة صياغة المادة (3) من نظام الخدمة المدنية بحيث تنص على ما يلي: "على الرغم مما ورد في أي نظام آخر، تسري أحكام هذا النظام على موظفي الدوائر ذكورا وإناثاً دون تمييز، المدرجة وظائفهم ودرجاتهم ورواتبهم في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو قانون موازنات الوحدات الحكومية أو موازنة أي من الدوائر الأخرى".

3. إعادة صياغة المادة (3) من نظام التعيين على الوظائف القيادية بحيث نصها على النحو التالي: "أ- تسري أحكام هذا النظام على المتقدمين بطلبات لإشغال الوظائف القيادية ويشمل الذكور والأنثى.

ب- يتعين على الوزارات والدوائر والهيئات أو أي مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية عامة أو مؤسسة عامة تشجيع المرأة الأردنية للترشح للمناصب القيادية والإدارة العليا لديهم من ذوات الكفاءات المؤهلات".

وتكمن الغاية من التعديل للتأكيد على مراعاة التشريع لمفهوم النوع الاجتماعي حيث من الملاحظ عند استعراض نصوص نظام الخدمة المدنية نجد ان اغلبية مواده تشير للموظف بصيغة ذكورية ومن ثم يأتي هذا التعديل حتى تنسحب وتسري جميع الاحكام المتعلقة بالموظف على الموظفة المعينة في القطاع الحكومي، وللتأكيد على حق المرأة في التقدم بطلبات لتولي الوظائف العامة والمناصب القيادية دون تمييز، تكريسا لمبدأ المساواة امام القانون الذي اكده الدستور الأردني في المادة (6) منه والتي أقرت أن الأردنيين متساويين أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس، والمادة (22) من الدستور التي أكدت هذا المبدأ ونصت على أن لكل أردني الحق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين والأنظمة وأن التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها وبالبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات." كما يتحقق بهذا التعديل إدماج المرأة وتشجيعها وإتاحة المجال أمامها لتولي المناصب القيادية.

من جهة أخرى بهذا التعديل يتحقق مضمون المادة الأولى من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، التي حددت معنى مصطلح "التمييز ضد المرأة" بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

كما يتحقق بهذا التعديل أيضا مضمون الفقرة (أ) من المادة الخامسة من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي تنص على انه " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة".

وبهذا التعديل أيضا يتحقق مضمون الفقرة (ب) من المادة السابعة من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي تنص على انه تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص

تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

ثانياً: من الناحية الموضوعية: -

لا يكفي في إطار الشكل مراعاة التشريع (النظام) في اللغة المستخدمة للنوع الاجتماعي والبعد عن ضعف حساسيته له بل ينبغي أن يكون هيكله وبنيته متاحاً بشكل كاف وأن يتم صياغته بدقة كافية وعلى أساس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، فالتساوق وشمولية التشريع وإتاحته لكل المخاطبين والمخاطبات به ضرورة لتطبيقه بشكل جيد.

وعلى الرغم أن الإطار التشريعي والقانوني للتعين في الخدمة العامة والتعيين بالمناصب القيادية في الأردن من العوامل المشجعة لمشاركة المرأة في المناصب القيادية، إلا أن هذا التهميش لدور المرأة في مجتمعنا مرده إلى عدة عوامل، منها الموروث الثقافي، القوانين والأنظمة غير المراعية للنوع الاجتماعي، ضعف ثقة المرأة بنفسها وقدراتها، تنميط صورة المرأة، فما تزال الذكورية تحد من قدرة المرأة على دخول المنافسة ضمن الآليات والقواعد الذكورية التي تحكمها.

لذا نقترح ادخال بعض التعديلات التالية على نظام الخدمة المدنية رقم (32) لسنة 2013، ونظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013، والتي من شأنه أن تعزز المساواة بين الجنسين ويمكن المرأة ويعزز دورها في تولي المناصب القيادية في القطاع الحكومي على أساس من المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص وعليه نقترح ما يلي: -

أولاً: تعديل نظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013 من خلال تبني نظام (الكوتا) في التعيين بالوظائف القيادية والتعيين في مجالس الهيئات والمؤسسات الرسمية العامة.

تعرف "الكوتا" بأنها نظام يفرض حصصاً نسبية معينة للمرأة، عبر تخصيص مقاعد لوجود النساء في المجالس التشريعية والتنفيذية والتنظيمية كافة.

إن الهدف من اقتراح الكوتا ليس مجرد ائصال المرأة للتعيين في المناصب القيادية، بقدر ما هو مناقشة قضايا المرأة وإشراكها في عملية التنمية وزيادة نسبة مشاركتها. فهو يعتبر مدخل لتذليل العقبات أمام تمثيل المرأة لتعزيز دورها في المواقع القيادية ولو لفترة زمنية محدودة، نضمن فيها انتقال المجتمعات من مرحلة تجاهل النوع الاجتماعي إلى مرحلة الحياد اتجاه النوع الاجتماعي بحيث ينظر إلى كل من الرجل والمرأة استناداً إلى معيار المواطنة.

وفي هذا الإطار نصّت المادة الرابعة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أنه "لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، لإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف الفعل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص و المعاملة".

وقد أثبت الواقع العملي بأنه لا يمكن تحقيق المساواة والتنمية والسلام دون مشاركة فعلية وإدماج حقيقي للنساء في جميع مواقع صنع القرار، وزيادة مشاركة المرأة في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والمدنية، وهو أحد العناصر الرئيسية اللازمة للتقدم والنهضة، والأخذ بنظام الكوتا ليس بفكرة جديدة على منظومة التشريعات الأردنية فقد تبناها المشرع الأردني في العديد من التشريعات الأردنية سواء كانت قوانين أو أنظمة ومنها على سبيل المثال تعديل قانون الانتخاب الأردني الجديد رقم (25) لسنة 2012 بحيث تم زيادة عدد مقاعد الكوتا النسائية إلى 15 مقعداً من أصل 150 مقعداً بحيث يكون لكل محافظة مقعد ولكل دائرة من دوائر البادية الانتخابية مقعد واحد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - كان عدد المقاعد المخصصة للمرأة في مجلس النواب في انتخابات عام 2003 وانتخابات عام 2007 ستة مقاعد فقط، ثم تم رفعها إلى (12) مقعد بعد صدور قانون الانتخاب لمجلس النواب رقم (9) لسنة 2010، ثم تم تعديل قانون الانتخاب الأردني الجديد رقم (25) لسنة 2012 بحيث تم زيادة عدد مقاعد الكوتا النسائية إلى 15 مقعداً من أصل 150 مقعداً.

أيضاً أخذ بنظام الكوتا النسائية عام 2007 لزيادة تمثيل المرأة بعضوية المجالس المحلية (البلديات) وكذلك تم تبني نظام الكوتا لزيادة عدد الدارسات في المعهد القضائي من خلال النص في المادة (11) من نظام المعهد القضائي الأردني وتعديلاته رقم 68 لسنة 2001، على أنه إذا لم تصل نسبة الإناث اللواتي تم قبولهن في المعهد ممن اجتزن مسابقة القبول (15 %) فتخصص لهن هذه النسبة وذلك بغض النظر عن نتيجة المسابقة ووفقاً لتسلسل العلامات التي حصلن عليها فيها.

ونجد إن تطبيق نظام الكوتا لتمكين وتعزيز دور المرأة في تولي المناصب القيادية في القطاع الحكومي هو وسيلة وإجراء مؤقت وضروري في التشريعات النازمة للتعيين في تلك المناصب القيادية، وذلك لرفع مستوى تمثيل المرأة وصولاً إلى الهدف الأساسي وهو المساواة بين الرجل والمرأة خاصة مع استمرار المعوقات المجتمعية والسياسية والثقافية التي تحول دون وصولها، حيث تطرح الكوتا حلاً مرحلياً للمشاركة الضئيلة للنساء في مواقع صنع القرار كما تبقى الكوتا إجراءً مؤقتاً لحين القضاء على المعوقات التي تواجه النساء في تولي المناصب القيادية، ولحين تمكينهن بشكل فعلي فلا تعد إجراءً تمييزياً، كما أن الواقع الفعلي يقول أن النساء فرصهن أقل في تولي المناصب القيادية كما أظهرته الدراسة المعدة حول واقع تمكين المرأة الأردنية في القطاع الحكومي لسنة 2015، أن نسبة تمثيل الإناث لوظيفة أمين عام ومدير عام، رئيس هيئة، محافظ مفوض، عضو مجلس مفوضين ومستشار فئة عليا ( الفئة العليا المجموعة الثانية ومن في حكمهم تشكل (7%) من إجمالي شاغلي المناصب القيادية وفقاً للتعريف الوارد في المادة (2) من نظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013 وتعديلاته، وهي نسبة تعد ضعيفة جداً نوعاً ما، وقد ترجع هذه النتيجة لعدة عوامل من بينها العوامل الاجتماعية والثقافية التي يحكمها الطابع الذكوري كما أسلفنا أعلاه.

---

- نص قانون البلديات الجديد رقم (14) لسنة 2007 في المادة 9 – فقرة ب، على أنه "يخصص للمرشحات لعضوية المجلس البلدي نسبة لا تقل عن (20%) من عدد أعضاء المجلس لإشغالها من اللواتي حصلن على أعلى الأصوات، وإذا لم يتقدم العدد المطلوب من المرشحات أو لم يتوافر العدد الذي يساوي هذه النسبة من عدد أعضاء المجلس لإشغالها، فيتم التعيين بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير في حدود هذه النسبة.

ويلاحظ أنّ الدول التي حصل فيها تقدّم بارز لتمثيل المرأة وتعزيز دورها في المناصب القيادية، قد اعتمدت نظام الكوتا في الوظيفة العامة، ونذكر منها على سبيل المثال النرويج دول دولة الامارات العربية المتحدة حيث صدر في عام 2012 قرار من مجلس الوزراء على المستوى الاتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة بإلزام تمثيل المرأة في مجالس إدارات المؤسسات الحكومية، مما انعكس إيجاباً على تعزيز دور المرأة ومشاركتها بنسبة أعلى في مواقع صنع القرار واحتلال الامارات مراكز متقدمة عالمياً وعربياً في مجال تمكين المرأة. كما يهدف هذا التعديل الى تمكين المرأة لتصبح شريكا فاعلا وأساسيا في جميع المجالات ولأن المؤسسات الحكومية تلعب الدور الأكبر في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وبتعظيم دور المرأة في المجتمع ومساهمتها الفاعلة في دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية وإشراكها في مسيرة البناء والنماء. كما ان وجود العنصر النسائي في الإدارات العليا ومجالس الإدارات سوف يعمل على تعزيز مخرجات هذه الدوائر والمؤسسات والمجالس وشمولية قراراتها.

وبهذا التعديل يتحقق مضمون المادة (4) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي نصّت في على أنه: "لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يُستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة".

ثانياً: تعديل المادة (4) من نظام التعيين على الوظائف القيادية بحيث يصبح النص على النحو التالي:

"تتولى وزارة تطوير القطاع العام وديوان الخدمة المدنية بالتنسيق مع الجهات المعنية ما يلي:

أ- إعداد دليل الوصف الوظيفي للوظائف القيادية يتضمن تحديد المهام الوظيفية وواجباتها ومسؤولياتها ومتطلباتها والمؤهلات العلمية والشهادات المهنية والخبرات العملية والقدرات والمهارات المطلوبة لإشغالها، ووضع السياسات والضوابط الكفيلة بتحقيق التوازن وإتاحة الفرص المتساوية وضمان مبدأ المساواة للمؤهلين لإشغالها، ويُرفع الدليل بعد اعتماده من مجلس الخدمة المدنية إلى المجلس لإقراره.

ب- اعداد تقرير سنوي يتضمن نتائج المراجعة لأعمال التعيين على الوظائف القيادية وفقا لأحكام هذا النظام والتوصيات التي يراها ضرورية بما في ذلك مراعاتها للنوع الاجتماعي ورفعها الى مجلس الوزراء لإقراره".

ان من شروط إدماج النوع الاجتماعي وضع السياسات والضوابط الكفيلة باتاحة الفرص المتساوية للمؤهلين لإشغالها من الذكور او الإناث وتوافر إحصائيات وتحليلها حسب النوع الاجتماعي، وبهذا التعديل يتحقق مبدأ الشفافية في التعيين على الوظائف القيادية بما يحقق استخدام أفضل الكفاءات وفق أسس الاستحقاق والجدارة وتحقيق مبادئ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، وفي هذا الإطار يشار الى أنه في عام 2014، نفذت رشيد مشروع إقليمي بعنوان "منظمة الشفافية الدولية" حيث يستهدف المشروع القيادات النسائية في القطاع العام وقطاع الأعمال والأوساط الأكاديمية بما في ذلك منظمات المجتمع المدني، وذلك للدعوة الى تفعيل مراعاة النوع الاجتماعي في الاستراتيجيات والسياسات والتي بدورها تؤدي الى تدعيم النزاهة والشفافية، وفي الاردن تم عقد ثلاثة ورش عمل قطاعية وواحدة وطنية أثمرت عن إنشاء شبكة المرأة للنزاهة في المملكة.

وكان من أهم النتائج الشاملة: أن المرأة لا تعطى نفس الفرصة التي تعطى لزملائها الرجال، ولا سيما في المناصب الإدارية العليا؛ كما أن التوظيف لا يتم على أساس المؤهلات والكفاءات.وقد بدأت رشيد بتنفيذ مشروع جديد بعنوان "المرأة في القيادة"، وهي دراسة حول القضايا القانونية والجنديرية، حيث أن فكرة المشروع انطلقت من اعلان شبكة المرأة "نزيمه".

وقد دعم رشيد هذا المشروع بالإضافة الى دعمه للمشاريع المتعلقة بقضايا المرأة والممولة من جهات مانحة أخرى من بينهم برنامج تكامل/ الوكالة الامريكية للتنمية الدولية، والمعهد الديمقراطي الوطني والمعهد البريطاني ووزارة تطوير القطاع العام المسؤولة عن تمكين المرأة في الحكومة.

وبمناسبة اليوم العالمي لمكافحة الفساد فقد احتفل رشيد بموضوعين هما:

- دور المرأة في نزاهة الانتخابات

ودور المرأة في تمكين القيادات النسائية الشابة.

وقد شارك أكثر من 50 رجلاً وإمرأة في هذا اليوم، وخرجنا بالعديد من التوصيات القيمة لهذا اليوم والتي سيتم اتخاذها في مشروعنا الجديد "نساء في القيادة".

كما أن برنامج (USAID تكامل- النوع الاجتماعي) وهو عبارة عن برنامج ممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في الأردن (USAID)، ويعمل على تعزيز مبادئ العدالة المبنية على النوع الاجتماعي على مستوى السياسات والتشريعات والقوانين والأنظمة والمبادرات الوطنية والمحلية في كافة القطاعات لتشمل التعليم والصحة وسيادة القانون، وذلك بالتنسيق والتعاون من الشركاء الاستراتيجيين من الوزارات الحكومية، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ومراكز البحوث والدراسات المعنية، ومنظمات المجتمع المدني، والجهات الإعلامية.

وعلى صعيد تعزيز تبوء المرأة المناصب القيادية في القطاع العام، عمل البرنامج على دعم برنامج بناء وتأهيل القيادات النسائية في القطاع العام بالتعاون مع وزارة تطوير القطاع العام واللجنة الوطنية لشؤون المرأة. ويهدف البرنامج التدريبي بشكل اساسي إلى بناء قدرات المرأة القيادية لزيادة فرصها في تولي المناصب القيادية الحكومية، كما يأتي هذا البرنامج التدريبي استجابة للحاجة الملحة لتعزيز القيادات النسائية في مؤسساتنا الحكومية وفق أسس الكفاءة والمهنية والخبرة بما يضمن الإضافة النوعية للقطاع العام على مستوى صناعة السياسات والتخطيط والتنفيذ وتعزيز موقع الأردن على قائمة الدول المعنية بتعزيز دور المرأة في القطاع العام خصوصاً في المراكز القيادية والادارية.

وقد ساهم برنامج USAID تكامل- النوع الاجتماعي من خلال عضويته بلجنة فنية لدراسة الأطر التشريعية والتنظيمية التي تنظم لعمل المرأة في قطاع الخدمة المدنية، خرجت اللجنة بقائمة محددة من التشريعات التي أرتأت انها تحتاج لإدخال بعض التعديلات عليها فيما يخص عمل المرأة او مراعاة النوع الإجتاعي في الخدمة المدنية حيث تم دراسة هذه التشريعات دراسة مفصلة وثم تقديم اقتراحات حول المواد والتعديلات المراد إجراؤها. كما وضع مجموعة من التوصيات بعد مناقشة الأطر التنظيمية التي تحكم عمل المرأة

في الخدمة المدنية حيث من خلال مراجعة بعض النماذج العربية والعالمية فيما يخص الأطر التنظيمية لعمل المرأة وخلصت اللجنة لعدة مقترحات بهذا الخصوص.

ثالثاً: تعديل المادة (4) من نظام الخدمة المدنية بالنص صراحة على دعم مساهمة المرأة في تولي الوظائف العامة على اختلاف فئاتها ومستوياتها بما يتناسب مع طبيعتها ويحقق دورها في النهوض بالمجتمع. باعتبارها أحد مرتكزات الخدمة المدنية.

وبهذا يتحقق مضمون المادة (7/ب) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ان على الدول الأطراف ان تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، تأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

رابعاً: تعديل المادة (12) من نظام الخدمة المدنية بحيث تصبح على النحو التالي:

"تكون الدائرة مسؤولة عن تطبيق السياسة العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتنميتها وفقاً لأحكام هذا النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه، وتلتزم بإنشاء وحدة تنظيمية خاصة بالموارد البشرية لا يقل مستواها التنظيمي عن قسم ورفدها بموظفين مؤهلين لأداء مهامها.

ب- يقع على عاتق جميع الوحدات التنظيمية بالدائرة مسؤولية الفهم الدقيق لسياسات الموارد البشرية، وضمان استمرار تطبيقها على جميع الموظفين بعدالة وثبات دون تمييز أو محاباة بهدف خلق ثقافة محفزة يحكمها الأداء، وعلماً استشارة الموارد البشرية بالدائرة عند أي التباس في تطبيق أحكام هذا النظام.

ج- توفر الدائرة بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين للقيام بأداء واجباتهم لتقديم خدماتها على المستوى المطلوب يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المؤسسية والفردية على حد سواء، وعلماً بشكل خاص إيجاد بيئة عمل تتميز بالموصفات التالية:

1. أن تقدّر الاختلافات الفردية لموظفيها.

2. أن توفر فرصاً متكافئة للتطوير بين موظفيها.
3. أن تشرك الموظفين في المساهمة في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتطوير الأهداف وتحسين الخدمات.
4. أن تكون آمنة وعادلة ومنصفة وتلبي الاحتياجات الأساسية للموظف.
5. أن تكون خالية من المضايقات والتمييز غير المبرر.
6. أن تكون محفزة للموظف على تقديم وتطبيق الأفكار الإبداعية والمبتكرة.

أن التحدي الأكبر الذي يواجه المرأة في القطاع الحكومي هو أنه ينظر إلى جميع الوظائف من منظور واحد في حين تختلف مؤهلاتهن من امرأة إلى أخرى. وعدم مراعاة أقسام الموارد البشرية في القطاع الحكومي لسياسات المساواة بين الجنسين بالإضافة إلى حاجة الوظائف لبنية أساسية داعمة تساعدن على المشاركة الفعالة وطرح الأفكار والمقترحات والسياسات التي تساعد على تحفيز المرأة والاستفادة من قدرات المرأة العاملة، ومن هنا يأتي الهدف من التعديل حيث تلعب السياسات الخاصة بشؤون الموظفين وإشراك المرأة في عمليات صناعة القرار دور هام في تحفيزها وتطويرها وظيفياً.

خامساً: - تعديل المادة (25) من نظام الخدمة المدنية رقم (32) لسنة 2013 بحيث تصبح على النحو التالي: - "أ- مع مراعاة ما ورد في الفقرة (ب) من هذه المادة، يستحق الموظف المتزوج والموظفة المتزوجة علاوة عائلية شهرية مقدارها (20) ديناراً بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم على (18) سنة".

ب- تدفع العلاوة العائلية للموظفة إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد على (18) سنة، أو إذا كان زوجها لا تصرف له العلاوة العائلية من أية دائرة أو جهة حكومية أخرى.

الهدف من التعديل تقرير مبدأ المساواة في الاجور بين الجنسين، ومنح العلاوة العائلية لكل موظف متزوج ذكراً كان او انثى معيل لأسرته بغض النظر عن جنسه دون تمييز وفي هذا التعديل تحقيق لمضمون البند (4) من المادة (6) من الدستور قد اعتبرت ان الأسرة

أساس المجتمع، قوامها الدين والاخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها الشرعي ويقوي وواصرها وقيمها. وأساس الاسرة الزوج والزوجة لذا كان لابد من تعديل هذا النص بحيث يشمل منح العلاوة للعائلة للموظف المتزوج والموظفة المتزوجة، إذا كان زوجها من غير العاملين في نطاق الخدمة سواء المدنية او العسكرية لضمان عدم صرف العلاوة مرتين وان تصرف للمكلف بإعالة الاسرة شرعاً.

ويتحقق بهذا التعديل التأكيد على ما ورد في اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في التأكيد على دور المرأة العظيم في الاسرة وفي تنمية المجتمع وخصوصاً نص المادة (13) التي نصت على انه تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق، ولاسيما الحق في الاستحقاقات العائلية.

سادساً: تعديل المادة الفقرة (ج) من المادة (105) من نظام الخدمة المدنية بزيادة مدة "ساعة الرضاعة" بحيث تصبح "سنة" بدلا من "تسعة أشهر"، بحيث تصبح "ج- تستحق الموظفة بعد انتهاء اجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة سنة ساعة رضاعة يوميا بقصد ارضاع مولودها الجديد سواء تمت تلك المغادرة عند بدء ساعات العمل الرسمي أو في نهايتها، وفي جميع الأحوال لا تؤثر هذه الساعة على اجازتها السنوية وراتبها وعلاواتها.

د-تحصل الموظفة على إجازة الامومة أثناء فترة التجربة على أن تمدد فترة التجربة بقدر هذه الإجازة".

وبهذا التعديل ستزيد انتاجية الموظفة العاملة في القطاع الحكومي في العمل ويقلل من الارهاق النفسي والبدني الذي تعانيها المرأة العاملة نتيجة ابتعادها عن طفلها وبالتالي تحقق كفاءتها وقدرتها على انجاز العمل والتقدم بمسارها الوظيفي.

وبهذا يتحقق مضمون اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي أكدت دور المرأة العظيم في الأسرة وفي تنمية المجتمع، والأهمية الاجتماعية للأمومة وأن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساسا للتمييز بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلا من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل.

كما يتحقق مضمون المادة (2/12) من الاتفاقية ذاتها بان تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

سابعاً: تعديل المادة (5/أ/108) من نظام الخدمة المدنية بجواز منح الموظف الاب إجازة بدون راتب للعناية بطفله الرضيع بحيث يصبح النص على النحو التالي:

" أ-يجوز منح الموظف إجازة دون راتب وعلاوات بناءً على طلبه في أي من الحالات المبينة أدناه على أن يقدم الوثائق الثبوتية لطلب حصوله على هذه الإجازة:

5-للموظفة بعد انتهاء اجازة الامومة لمدة لا تزيد على سنتين للعناية بطفلها الرضيع محسوماً منها المدة التي كانت فيها على رأس عملها بعد تاريخ انتهاء اجازة الامومة، ويجوز منح الموظف إجازة للعناية بطفله الرضيع بالشروط ذاتها".

يهدف هذه التعديل الى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات والتكامل بالأدوار بين الرجل والمرأة، والحفاظ على الاسرة التي هي اساس المجتمع كم اقرها الدستور الأردني، ومن تمكين المرأة في أداء عملها والتقدم في وظيفتها.

ويتحقق بهذا التعديل مضمون اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي أكدت على ان تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة وعلى الأخص نص الفقرة (2) من المادة (5) من الاتفاقية والتي جاءت بما يلي:

(ب) الاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

ثامناً: تعديل المادة (172) من نظام الخدمة المدنية والتي تضمنت إنهاء خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي بقرار من مجلس الوزراء للموظف من الفئة العليا، وقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام للموظف من الفئات الأخرى إذا أكمل الستين من عمره للموظف وخمسة وخمسين للموظفة، بتوحيد سن التقاعد بين الموظف الرجل والموظفة بحيث يصبح (60) سنة.

ويهدف هذا التعديل الى توحيد سن التقاعد وجعلها عند 60 سنة بالنسبة للجنسين لتقرير مبدأ المساواة بين الموظف والموظفة في سن التقاعد وان يترك للموظفة حرية الاختيار في التقاعد قبل سن الستين (وقد يتم ذلك من خلال مراجعة أحكام التقاعد المبكر) دون أن يؤثر ذلك على حقوقها التقاعدية مساواة بالموظف الرجل، لأن إحالة الموظفة على التقاعد في سن أقل من سن الموظف الرجل فيه حرمان لها من التقدم في مسارها الوظيفي وتفويت الفرصة عليهما في حقها لتولي الوظائف القيادية (الوظائف العليا).

وهذا التعديل يتحقق مضمون المادة(11/هـ) من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي ألزمت الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

تاسعاً: - تعديل نظام الخدمة المدنية بحيث يتضمن نصاً يلزم الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية بإنشاء دور للحضانة ونقترح النص التالي "أ- تنشأ في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية دور حضانة ملحقة بها تتولى توفير الرعاية لأبناء الموظفين العاملات في تلك الجهات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، مثلما تطبق هذه المادة على القطاع المشمول بقانون العمل.

ت- يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس التعليمات اللازمة لتنظيم دور الحضانة المشار إليها في الفقر(أ) اعلاه".

كما نقترح تعديل قانون العمل ليتوافق مع نظام الخدمة المدنية وخصوصا فيما يتعلق باجازه الامومه والعطل وغيرها حتى يكون هناك توازن بوجود المرأة بين القطاعين العام والخاص.

بهذه التعديلات تأكيد على حق المرأة في عدم المساس بوظيفتها الاجتماعية، ومراعاة لطبيعتها، إضافة إلى أن وجود الحضانات لأبناء الموظفين يقلل نسبة الإجازات التي تطلبها الأم العاملة، ومواظبة الموظفات على الحضور في المواعيد المحددة للعمل ويخلق حالة من الانضباط، وتراجعا في نسبة الاستقالات للموظفات الحاضنات، وزيادة الإنتاجية ورغبة الموظفة في تطوير مستوى أدائها الوظيفي، وهو في الوقت نفسه تعزيز لدور المرأة العاملة ومساعدتها على الموازنة بين واجباتها المهنية ومتطلبات الأمومة وتحقيق التوازن بين حياتها العملية والمنزلية.

وبهذا التعديل يتحقق انسجام النظام مع نص البندين (4) و(5) من المادة (6) من الدستور الاردني التي قضت ان الاسرة اساس المجتمع قوامها الدين والاخلاق وحب الوطن ويحفظ القانون كيانها الشرعي ويقوي او اصرها وقيمها، كما يحمي القانون الامومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشئ وذوي الاعاقات ويحميهم من الاساءة والاستغلال.

كما يتحقق مضمون اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز التي أكدت دور المرأة العظيم في رفاه الأسرة وفي تنمية المجتمع، والأهمية الاجتماعية للأمومة ولدور الوالدين كليهما في الأسرة وفي تنشئة الأطفال، وأن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساسا للتمييز بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلا من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل.

ورغم أن النص القانوني يساعد على انخراط المرأة في تولي الوظائف القيادية إلا أن الأمور الاجتماعية تحتاج إلى تعزيز الفهم مع الوقت.

عاشراً: يحدد القانون بمعناه الواسع المراكز القانونية للأشخاص وحقوقهم، ونقترح إضافة بعض التعديلات على نصوص نظام الخدمة المدنية، بحيث تؤكد بشكل خاص أن أهلية المرأة القانونية مماثلة لأهلية الرجل، وان لها حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في تولي المناصب القيادية في القطاع الحكومي، وذلك من خلال إضافة النصوص التالية:

- يتعين على وزارة تطوير القطاع العام ومجلس الخدمة المدنية تشجيع المرأة الأردنية للتعيين على المناصب القيادية والإدارات العليا لدى الدوائر والمؤسسات الحكومية والمستقلة وتذليل ما يعترضها من صعوبات من خلال:
  - وضع البرامج واقتراح الوسائل المختلفة التي تساعد على تنمية المرأة والنهوض بها خلال مسارها الوظيفي.
  - تشجيع المرأة على المشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية والإقليمية والمحلية.
  - اعداد الدورات التدريبية لتنمية قدرات الموظفين في المجالات ذات العلاقة بوظائفهم وزيادة برامج بناء قدرات المرأة القيادية بما يؤهلها تولي المزيد من المناصب في الدوائر والمؤسسات الحكومية.
  - دراسة مشروعات القوانين واقتراح التعديلات ذات العلاقة، وتقديم التوصيات بما يؤدي لتفعيل دور المرأة في الخدمة المدنية.
  - وضع منهجيات خلاقية لتعزيز دمج النوع الاجتماعي على مستوى صياغة القرار والتخطيط والتنفيذ في القطاع العام.
  - اجراء الدراسات والأبحاث التي تسهم في تعزيز دور المرأة في الخدمة المدنية ودورها في المجتمع.
  - وضع السياسات التي تحفز على توظيف المرأة ومنحها الفرص المناسبة لاستلام مهام قيادية في القطاع العام.
  - تقديم الاقتراحات التي من شأنها على تطوير التشريعات والسياسات المتعلقة بالمرأة.
  - تفعيل مشاركة المرأة في الأحداث والفعاليات والمؤتمرات محلياً ودولياً.
  - إيجاد قاعدة بيانات تضم قائمة بأسماء الموظفين المؤهلين لتولي الوظائف القيادية وما يتمتعون به من مؤهلات وخبرات علمية وعملية.

وتهدف هذه التعديلات الى تعزيز دور المرأة في القطاع الحكومي وتمكنها في الوصول الى الوظائف القيادية على أساس من العدالة وتكافؤ الفرص، وضمان التطبيق العملي لهذا المبدأ.

كما تسعى التعديلات المقترحة إلى تمكين وبناء قدرات المرأة الأردنية، وتذليل الصعوبات أمام وصولها للمناصب القيادية في شتى المجالات في القطاع الحكومي، لتكون عنصراً فاعلاً ورائداً في التنمية المستدامة، ولتتبوأ المكانة اللائقة بها، ولتكون نموذجاً مشرفاً لريادة المرأة في كل المحافل المحلية والإقليمية والدولية، وذلك من خلال تحقيق جملة من الأولويات:

أولاً: الاستمرار في بناء قدرات المرأة بما يضمن توسيع نطاق مشاركتها التنموية.

ثانياً: الحفاظ على النسيج الاجتماعي وتماسكه من خلال تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة، لبناء مجتمع قوي ومتماسك قادر على مواكبة التغيرات المستجدة.

ثالثاً: توفير مقومات الحياة الكريمة والأمن والرفاه الاجتماعي بأسس عالية الجودة للمرأة.

رابعاً: تنمية روح الريادة والمسؤولية وتعزيز مكانة المرأة الأردنية في المحافل الإقليمية والدولية.

#### نستخلص مما تقدم النتائج التالية:

- تأتي أهمية المراجعة الشاملة لنظام الخدمة المدنية لسنة 2013 وتعديلاته ونظام التعيين على الوظائف القيادية لسنة 2013 وتعديلاته من منظور النوع الاجتماعي، للتحقق من انسجامه مع القيمة المراد حمايتها بموجب أحكامه، ومراعاته للظروف والتطور الزمني والنوعي لواقع التشريع وما يحقق التوافق مع الدستور الأردني من ناحية، ومع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاجتماعية والاقتصادية والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة من ناحية أخرى و اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

- لقد صاغ الدستور الأردني المساواة بين الجنسين في تولي المناصب العامة، والتعيين في وظائف القطاع العام تقوم على أساس استخدام أفضل الكفاءات على أساس العدالة وتكافؤ الفرص، حيث وضع المشرع شروطاً عامة ومجردة لشغل الوظائف العامة، وهذه الشروط تطبق على قدم المساواة بين الذكور والإناث، سواء تعلق هذا الأمر بالوظائف التنفيذية أو الإشرافية أو القيادية.

- تعتبر المعاهدات والاتفاقات الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بشكل عام والمساواة في شغل الوظائف العامة بشكل خاص مصدراً من مصادر التشريع في المملكة الأردنية الهاشمية، وتتمتع تلك الاتفاقات بمرتبة أعلى من مرتبة القانون العادي، ولها أولوية في التطبيق على القوانين العادية إن كانت تتعارض مع التشريع الداخلي.

- إيجاد إطار تشريعي ومؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة لتولي المناصب القيادية، ويتوافق مع التزامات الأردن بالمواثيق والمعاهدات الدولية، إضافة إلى رفع مستوى مشاركة المرأة كمماً ونوعاً في مختلف المجالات، ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار، يتطلب مراعاة أن تكون المخاطبة تراعي حساسية النوع الاجتماعي بحيث تندرج جميع الأحكام من حيث الشكل (اللغة المستخدمة، استعمال الالفاظ المتقاربة) ومن حيث المضمون (الحقوق المراد حمايتها وتقريرها).

## التوصيات:-

1- توصيات من خلال الجهة المستهدفة في عناوين:

### مجلس النواب:

العمل مع أعضاء الهيئات التشريعية، حسب الاقتضاء، من أجل تشجيع منظور يقوم على مراعاة الفروق بين الجنسين في كافة التشريعات والسياسات؛ انطلاقاً من الدور المنوط به بحكم الدستور وهي:

## أولاً: من الناحية التشريعية:

1- تعتبر القوانين والتشريعات من الوسائل الرئيسية التي تلعب دوراً في إرساء دعائم التنمية بشقي أشكالها ومجالاتها، وحجر الأساس في تمكين المرأة، وهنا يبرز الدور الرئيسي لمجلس النواب باعتباره الجهة صاحبة الاختصاص بموجب الدستور بسن القوانين بحيث يكون دور مجلس النواب بسن قوانين تراعي حساسية النوع الاجتماعي لتحسين واقع المرأة الأردنية وتحقيق ادماجها الكامل في كافة القطاعات وتعزيز دورها وخلق فرص تقوم على مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، فما زالت المرأة الأردنية تتطلع الى مزيد من الدعم والتمكين في مختلف المجالات وبخاصة ما يتعلق بالقوانين المطروحة كقانون الانتخاب وقانون اللامركزية وبما يمنح المرأة المزيد من الحقوق وبخاصة القيادية منها، مشيدة بدور البرلمانيات الاردنيات الداعم لقضايا وحقوق المرأة.

2- أيضاً من خلال المصادقة على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، فالأردن باعتباره جزءاً من المجتمع الدولي فقد صادق على اتفاقية سيداو كاعتراف منه بعدم جواز التمييز المبني على أساس الجنس، وأخذ على نفسه مسؤولية اجراء موائمة بين القوانين الوطنية ومواد اتفاقية سيداو. وقد تم اجراء العديد من التعديلات الخاصة ببعض القوانين، حيث تم اجراء مراجعة شاملة للقوانين الاقتصادية من أجل تشجيع المرأة على الانخراط في سوق العمل وحماية حقوقها. كما تم استحداث قانون يجرم العنف ضد المرأة (قانون العنف الأسري)، بالإضافة الى اجراء تعديلات على بعض مواد قانون العقوبات وقانون الأحوال الشخصية وقانون العمل ولكن ما زال هناك الكثير من العمل المطلوب لتحقيق امتيازات أكثر لتمكين المرأة الأردنية.

3- الاختصاصات المالية من خلال إقرار مشروع قانون الموازنة العامة للدولة، بحيث يتم إقرار موازنات تراعي النوع الاجتماعي، وهذا يتطلب تزويد النواب والبرلمانيات واللجان المختصة والمجالس المحلية بالمعارف والمواد المتعلقة بالموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي، و قياس أثر الإنفاق الفعلي، و إجراء المسوحات الميزانية التي يتركز عليها الإنفاق العادل لسد الفجوة و تحقيق العدالة النوعية عن طريق الكشف عن الاختلالات.

4- استحداث النصوص بالاستناد الى مبدأ التمييز الايجابي للمرأة لحث المرأة على الانخراط في المجتمع وممارسة جميع الحقوق التي كفلها الدستور مساواة مع الرجل، وهذا التعديل هو خطوة مهمة وجادة في نطاق تمكين المرأة وفق ما أراده الدستور الأردني.

ثانياً: من الناحية الرقابية:

1- تفعيل دور مجلس النواب الرقابي على أعمال السلطة التنفيذية من ناحية أداءها للاختصاصات المخولة لها بحكم الدستور، من خلال الوسائل الرقابية الخاصة التي حددها الدستور الأردني من أجل تمكين أعضاء مجلس الأمة بمتابعة ومراقبة سير البرامج الحكومية.

2- ان اللجان النيابية هي القوة الفاعلة والاساسية في أداء مجلس النواب سواء في مجال التشريع او الرقابة، وعليه نوصي بتعزيز سبل التعاون المشترك بين اللجان الرقابية البرلمانية على اختلاف أنواعها وكل حسب اختصاصه في مجلس النواب وبين الجهات المختصة ذات العلاقة، لخدمة قضايا المرأة وبخاصة التشريعات والقوانين، من خلال الآليات التالية:

- عقد اللقاءات الدورية، ومناقشة المواضيع ذات العلاقة.

- اطلاع اللجان الرقابية على أحدث المستجدات.

- الاستماع الى احتياجات الجهات المعنية واقتراحاتهم وشكاويهم.

- أخذ آرائهم في المواضيع التي يتم تحويلها للجهات الرقابية بشأن المرأة وتمكينها في كافة المجالات

- التعاون الإيجابي والفعال في خدمة الجهات المختصة بما يحقق تمكين المرأة وتطبيق القوانين والتشريعات والاتفاقيات الدولية.

### مجلس الوزراء

1- اقتراح القوانين والأنظمة او تعديلها التي تعزز من دور المرأة وتمكنها من تولي المناصب القيادية في كافة المجالات ولاسيما القطاع الحكومي.

- 2- اقتراح البرامج والمبادرات التي تسهم في تطبيق وتنفيذ التشريعات التي تعزز من دور المرأة وتمكينها وأعطائها الأولوية في التطبيق.
- 3- إعداد الموازنات المالية التي تراعي النوع الاجتماعي، وهذا لا يعني موازنة منفصلة للمرأة لكنها موازنة تستخدم الموارد بفاعلية تحقق المساواة وترتكز على تحديد الفجوات في توزيع الموارد العامة بين الرجال والنساء وبالتالي تعزيز مبادئ الإنصاف والعدالة النوعية و تكافؤ الفرص.
- 4- السعي إلى ضمان إجراء تحليل للقرارات المتعلقة بالسياسة العامة قبل اتخاذها، لبيان ما لها من أثر على كل من المرأة والرجل؛
- 5- القيام بصورة دورية ومنتظمة باستعراض السياسات والبرامج والمشاريع الوطنية، وكذلك تنفيذها، وتقييم أثر سياسات العمالة والدخل بغية ضمان أن تكون المرأة مستفيدة مباشرة من التنمية، وأن تُراعى مساهمتها الكاملة في التنمية، في السياسات الاقتصادية والتخطيط الاقتصادي؛
- 6- تعزيز الاستراتيجيات والأهداف الوطنية المتعلقة بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل من أجل إزالة العقبات التي تحول دون ممارسة المرأة لحقوقها وإزالة كافة أنواع التمييز ضدها؛
- 7- تعزيز قدرة الدوائر والمؤسسات الحكومية على اعتماد سياسات وتشريعات وميزانيات مراعية لمنظور النوع الاجتماعي والحفاظ على النسيج الاجتماعي وتماسكه، من خلال تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة، لبناء مجتمع قوي ومتماسك قادر على مواكبة التغيرات المستجدة، وتعزيز تماسك الأسرة، وضمان استمرارية تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفرادها، لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر.
- 8- وضع معايير شفافة لتولي المناصب القيادية وضمان التمثيل المتوازن بين الجنسين من اللجان والجهات المكلفة لاختيار المرشحين.
- 9- تقديم برامج تدريبية متخصصة في النوع الاجتماعي وادماج النوع الاجتماعي بحيث تستهدف هذه البرامج العاملين والعاملات من الجنسين وذلك لتعزيز علاقات العمل واحترام التنوع في أساليب العمل والإدارة.
- 10- مراعاة الشروط المرجعية للوظائف للتأكد من أنها لا تقصي المرأة وتشجع النساء على التقدم.
- 11- مراجعة معايير جائزة الملك عبد الله والجوائز الأخرى ووضع علامات لشغل النساء للمناصب القيادية.

تسعى جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز الى ضمان قيام القطاع الحكومي بالواجبات والمهام الموكلة إليه على أكمل وجه وبمستويات عالية من الجودة والكفاءة والاحتراف، كما تهدف إلى توفير مرجعية إرشادية وأسس معيارية لقياس مدى التقدم والتطور في أداء الوزارات والمؤسسات الحكومية، وتعزيز تبادل الخبرات بين الوزارات ومؤسسات القطاع العام ومشاركة قصص النجاح فيما بينها حول الممارسات الإدارية الناجحة، وعليه نقترح ان يتم تبني تعزيز دور المرأة وتمكينها في تولي المناصب القيادية في الدوائر والمؤسسات الحكومية ضمن معايير جائزة الملك عبد الله للتميز بحيث تعتبر أحد الممكّنات عند التقييم للجهات الحكومية من خلال:

أ. معيار القادة / يدعم القادة ثقافة التميز بين العاملين في المؤسسة على النحو التالي:

• الجهود الشخصية للقادة لتوفير ظروف عمل إيجابية وملائمة تلي احتياجات الموظفين وتساعد في تطورهم المهني وتقديمهم الوظيفي.

ب. معيار العاملون/ مكافأة العاملين وتقديرهم والاعتناء بهم على النحو التالي: توفير بيئة عمل إيجابية تشجع الموظفين على المزيد من البذل والعطاء من خلال تأسيس مراكز رعاية وحضانة للأطفال وما شابه من مبادرات تحفيزية.

ج. إضافة فئة رابعة الى جائزة الموظف الحكومي المتميز/ فئة الموظفة المتميزة بحيث تشمل هذه الفئة جميع الموظفين في الجهات الحكومية على اختلاف درجاتهم ووظائفهم ومستوياتهم الوظيفية. وبحيث يكون تخصيص هذه الفئة للموظفات لا يعني عدم إمكانية مشاركتهم في الترشيح لبقية فئات الجائزة الأخرى.

12- توفير الأرقام من الوزارات وبشكل سنوي حول مشاركة النساء في اللجان مدفوعة الاجر أو المشاركات التدريبية.

13- زيادة وتفعيل إنشاء لجان أو وحدات أو اقسام داخل الوزارات والدوائر والمؤسسات العامة تسمى لجان او وحدات تكافؤ فرص

او كما هو مطبق حاليا في بعض الوزارات والمؤسسات مثل وزارات العمل والصحة ووزارة الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية

ووزارة الخارجية وشؤون المغتربين، إلى جانب مديرية شؤون المرأة يوجد قسم النوع الاجتماعي في وزارات التنمية الاجتماعية

والتخطيط والتعاون الدولي ووزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون السياسية والبرلمانية والعدل والزراعة، إلى جانب مؤسسة

الاقراض الزراعي والمركز الوطني للبحث والارشاد الزراعي ودائرة الاحصاءات العامة.

الهدف منها تطوير ما هو موجه للمرأة العاملة في القطاع الحكومي على مستوى التدريب والتأهيل أو تقلدها المناصب القيادية ومواقع صنع القرار. وإعطاء المرأة نفس الامتيازات التي يتمتع بها الرجل داخل الجهات الحكومية، كما تهدف الوحدة إلى ضمان الحفاظ على حقوق المرأة على كل المستويات، بالإضافة إلى عمل الدورات التدريبية اللازمة للعاملات، وتطوير أدائهن، وضمان حصولهن على الترقيات التي تستحقهن وتطبيق معايير الشفافية وعدم التمييز بين الموظفين داخل الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية، وتوفير الأرقام من الوزارات وبشكل سنوي حول مشاركة المرأة في اللجان والدورات التدريبية .

14- القيام بصورة منتظمة بجمع وتبويب وتحليل وعرض البيانات المفصلة حسب العمر والجنس والمؤشرات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها من المؤشرات ذات الصلة، من أجل استخدامها في تخطيط السياسات والبرامج وتنفيذها؛

### ديوان الخدمة المدنية وزارة القطاع العام:

- 1- تنفيذ السياسات الحكومية المتعلقة بتمكين المرأة، ووضع الاستراتيجيات والمنهجيات الملائمة لتطبيقها، وتشجيع التنسيق والتعاون داخل الحكومة لضمان إدماج منظور يراعي الفروق بين الجنسين لجميع عمليات وضع السياسات؛
- 2- تعزيز زيادة اشراك المرأة كعنصر فاعل نشط ومستفيد في عملية التنمية، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى تحسين في نوعية الحياة للجميع؛
- 3- إنشاء روابط مباشرة مع الهيئات الوطنية والإقليمية والدولية العاملة في مجال النهوض بالمرأة وتمكينها.
- 4- توفير التدريب وتقديم المساعدة الاستشارية للجهات الحكومية من أجل إدماج منظور يراعي الفروق بين الجنسين في سياساتها وبرامجها وتمكين المرأة في تولي المناصب وصنع القرار.

### مؤسسات المجتمع المدني:

- 1- بناء وتعزيز التضامن بين النساء من خلال أنشطة الإعلام والتعليم والتوعية؛
- 2- الدعوة على جميع المستويات إلى تمكين المرأة من التأثير على القرارات والعمليات والنظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والسعي لمساءلة الممثلين المنتخبين عن التزامهم بالاهتمامات المتعلقة بنوع الجنس؛
- 3- إقامة قواعد للبيانات عن المرأة ومؤهلاتها وذلك لاستخدام هذه البيانات في تعيين النساء في المناصب العليا لصنع القرار والمناصب الاستشارية، ونشر هذه البيانات وتوزيعها على الحكومات والمنظمات الإقليمية والدولية ومؤسسات القطاع الخاص والأحزاب السياسية وغيرها من الهيئات المعنية، وذلك بما يتمشى وتشريعات حماية البيانات.
- 4- تشجيع وإقامة علاقات التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة، ومراكز الدراسات والبحوث المتعلقة بالمرأة، والمعاهد الأكاديمية والتعليمية، والقطاع الخاص، ووسائل الإعلام، والمنظمات غير الحكومية، ولا سيما المنظمات النسائية، وجميع العناصر الفاعلة الأخرى في المجتمع المدني.

### الجهات المانحة:

تفعيل التنسيق مع الجهات والمنظمات المانحة والمعنية بشؤون المرأة والتحاور معها في إمكانية تمويلها كل حسب اختصاصها ونطاق عملها ومجالات اهتمامها.