

خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

المقدمة:

تمثل هذه الوثيقة خطة عمل تتضمن خطوات (إجراءات) ملموسة من شأنها تحسين أداء وزارة الإدارة المحلية في مجال العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي فيما يتماشى مع سياق الوزارة، وقد بنيت هذه الخطة بناء على التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي والذي نفذته الوزارة خلال الفترة من تموز 2022 إلى كانون الأول 2022، بدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن والمنفذ من اتحاد بلديات كندا، ومن خلال الشريك الاستشاري شركة ادماج لاستشارات التنمية والتدريب، وقد تم إعداد هذه الخطة بناء على رغبة الوزارة في الاستجابة الى التوصيات التي تم الخروج بها في عملية التدقيق.

المبادئ الأساسية عند تنفيذ الخطوات (الإجراءات):

- أ. التركيز على استخدام النهج التشاركي في التخطيط والتنفيذ مما يعزز من شعور الملكية لدى الموظفين والموظفات وتأييدهم للتغييرات والنشاطات المقترحة في هذه الخطة، من خلال توفير فهم واضح لأسباب إجراء هذه النشاطات، وكيفية تنفيذها بما يتناسب مع احتياجاتهم، وتأثيرها عليهم واشراكهم في التخطيط والتنفيذ، وخاصة من القيادات العليا.
- ب. تطوير مؤشرات لقياس نجاح خطة العمل على مدار جدول زمني محدد وذلك لضمان متابعة وتقييم الخطة لأثر الأنشطة وليس فقط للتأكد من تنفيذها، ويمكن اجراء ذلك من خلال توزيع استبيانات او مجموعات مركزة مع الموظفين والموظفات.
- ت. متابعة إنشاء قسم تكافؤ الفرص على الهيكل الجديد الذي سيتابع خطة العمل وإبقاء الموظفين والموظفات في الوزارة على علم بالتقدم المحرز بها؛ وأي تحديات تواجهها، مما يعزز من المساءلة والشفافية والوصول إلى المعلومات، وستبرهن كذلك على التزام الوزارة بالعدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي.
- ث. تخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية أو البحث عن تمويل لتنفيذ هذه الخطة.

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن. (جميع الحقوق محفوظة)



خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

خطة العمل

المحور (1): قضايا العدالة بين الجنسين في سياق عمل المؤسسة/الجهة الحكومية وتواجد الخبرة والكفاءة وبناء القدرات

الرقم	النشاط الرئيسي للمحور	الخطوات (الإجراءات) الفرعية	الخط الزمني	الجهة المسؤولة	التعاون المطلوب من الجهات المختلفة
1.1	تطوير وتنفيذ استراتيجية/برنامج لبناء القدرات في مجال النوع الاجتماعي كبرنامج داخلي للوزارة (مرفق مقترح لبرنامج التدريب) ووفق الخطوات التالية:	1. تقييم الاحتياجات وتوافر الأدوات وتطويرها واعداد خطة مكتوبة للتدريب (يمكن الاعتماد على نتائج التدقيق كخطوة اولى لتحديد مواضيع التدريب كما هو محدد في خطة التدريب المقترحة).	2023	مديرية التدريب والتطوير المؤسسي.	
		2. تنفيذ خطة التدريب في مستوياتها: المستوى الأساسي، المستوى المعقد لبناء القدرات، وتدريب المديرين، مع ضمان إتاحة الفرصة لجميع الموظفين والموظفات للمشاركة في التدريبات الأساسية الإلزامية والمعززة الاختيارية من خلال توفير قناة للوصول إليها ووقت مناسب.	2024-2023	مديرية التدريب والتطوير المؤسسي.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة لتوفير الموارد والدعم المناسب وإقامة التدريبات.
		3. تطوير أدوات بصرية متعلقة بالعدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي (مثل أشرطة الفيديو القصيرة والمنشورات والكتيبات والملصقات والأفوجرافك) وتوزيعها بين الموظفين والموظفات. حيث يمكن لمثل هذه المواد أن تحفز نقاش الموظفين والموظفات في أماكن العمل غير الرسمية مثل استراحات القهوة/الغذاء، والتي وُجد أنها قنوات مؤثرة لنشر المعرفة والثقافة بالمقارنة بقنوات الاتصال الرسمية وفقاً للممارسات الفضلى.	2023	مديرية التدريب والتطوير المؤسسي، مديرية العلاقات العامة والإعلام.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة لتوفير الموارد والدعم المناسب وإقامة التدريبات.

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)

خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

	مديرية التدريب والتطوير المؤسسي.	2023	<p>4. تفعيل وتعميم مجموعة من الإجراءات التي من شأنها ضمان المسائلة والتقييم في التدريب وفهم مفهوم العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي: أمثلة على ذلك:</p> <p>أ. إلزام جميع الموظفين والموظفات بإجراء تدريب أساسي حول العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي وإدراجها في خطط التطوير الفردية.</p> <p>ب. ربط التدريبات باختبارات معرفة والزامية بعضها لضمان الالتزام بحضور هذه التدريبات واستدامة المعرفة.</p> <p>ت. ربط نتائج هذه الاختبارات ضمن التقييم السنوي للموظف/الموظفة.</p>		
--	----------------------------------	------	---	--	--

المحور (2): النوع الاجتماعي في أهداف المؤسسة/الجهة الحكومية وتصميم وتنفيذ برامجها

الرقم	النشاط الرئيسي للمحور	الخطوات (الإجراءات) الفرعية	الخط الزمني	الجهة المسؤولة	التعاون المطلوب من الجهات المختلفة
2.1	استكمال مقترح انشاء قسم تكافؤ الفرص الذي تسعى الوزارة إلى إنشائه بالوقت الحالي، بحيث توكل إليه مهام ضمان تطبيق السياسة وخطة العمل ومتابعتها يوميا في مختلف المحافل.	<p>أ. اعتماد مقترح إنشاء قسم تكافؤ الفرص.</p> <p>ب. إعداد الوصف الوظيفي والصلاحيات للقسم واعتمادها من مديرية الموارد البشرية.</p> <p>ت. اختيار رئيس/ة القسم وتنسيب موظفين وموظفات وتسليمهم المهام للمباشرة بالعمل.</p> <p>ث. تعميم صلاحيات القسم على باقي المديريات والوحدات في وزارة الإدارة المحلية.</p>	2023	مكتب الوزير والأمين العام، مديرية الموارد البشرية، مديرية الشؤون القانونية، مديرية الشؤون المالية، مديرية الشؤون الإدارية، مديرية التدريب والتطوير المؤسسي.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة لتوفير الموارد والدعم في هيكلة إنشاء القسم بحسب الممارسات الفضلى.

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)



خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

2.2	تطوير سياسة مكتوبة للعدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي في الوزارة تترجم الهدف الاستراتيجي المعني بدمج مفاهيم وتطبيقات عدالة النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص في الإدارة المحلية ضمن الخطة الاستراتيجية لوزارة الإدارة المحلية لعام 2021-2024	أ. إعداد السياسة مع الأخذ بعين الاعتبار وجود مصطلحات واضحة ومبسطة لضمان إمكانية فهمها من جميع الموظفين والموظفات، وتحديد الجهات المسؤولة عن تنفيذ السياسة، وتحديد دور واضح للموظفين والموظفات. ب. تعميم السياسة على جميع المديريات والوحدات والاقسام. ت. تصميم رسائل إعلامية تعبر عن السياسة بشكل رئيسي ومشاركتهم عبر وزارة الإدارة المحلية باستخدام تصاميم رسومية مبتكرة حيثما أمكن لجعل هذه السياسة جذابة وملفتة للانتباه والذي قد يتم بقيادة مديرية العلاقات العامة والإعلام.	2023	مكتب الوزير والأمين العام، مديرية الموارد البشرية، مديرية الشؤون القانونية، مديرية الشؤون المالية، مديرية الشؤون الإدارية، مديرية التدريب والتطوير المؤسسي، مديرية العلاقات العامة والإعلام.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة: ■ لإعداد السياسة بحسب الممارسات الفضلى. ■ تصميم رسائل إعلامية تعبر عن السياسة.
2.3	واعتماد إجراءات مكتوبة لمنع التحرش أو التنمر أو التمييز بين الجنسين والتصدي له في مكان العمل بحيث تكون مكتملة لآلية التظلمات التي تعتمدها الوزارة من ضمن نظام الخدمة المدنية وذلك بناءً على توصيات التقرير.	أ. إعداد الإجراءات واعتمادها (قد تكون ضمن سياسة النوع الاجتماعي) ب. تعميم الإجراءات على جميع المديريات والاقسام. ت. تصميم رسائل إعلامية تعبر عن الإجراءات بشكل رئيسي ومشاركتهم عبر وزارة الإدارة المحلية باستخدام تصاميم رسومية مبتكرة حيثما أمكن لجعل هذه الإجراءات جذابة وملفتة للانتباه والذي قد يتم بقيادة مديرية العلاقات العامة والإعلام.	2024-2023		
2.4	اعتماد الموازنات المراعية للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية.	أ. مراجعة الميزانيات السابقة وإعداد إجراءات لتكون ميزانية العام القادم مراعية للنوع الاجتماعي. ب. إعداد ميزانية الوزارة ومراجعتها لتكون مراعية للنوع الاجتماعي من خلال وجود بنود واضحة ونفقات مخصصة في الميزانية لها علاقة بتعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي.	2024-2023	مكتب الوزير والأمين العام، مديرية الشؤون المالية.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة للتدريب على كيفية اعداد الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي.

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)



خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة في التهيئة المناسبة للجستية من خلال توفير الأجهزة أو الأدوات المناسبة للتنفيذ.	مكتب الوزير والأمين العام، مديرية الموارد البشرية، مديرية الشؤون المالية، مديرية الشؤون الإدارية.	2025-2023	<p>إعادة هيكلة مبنى الشميساني وجبل عمان الحاليين أو البحث عن مبنى جديد للوزارة يتضمن أفضل الممارسات للبيئة المكتبية لدعم احتياجات مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك التغييرات التي تعالج الفجوات التي خرج بها تقرير التدقيق وأهمها:</p> <p>أ. احتواء المرافق الصحية على مواد تعقيم مناسبة وتحسين مستوى النظافة في كلا المبنيين.</p> <p>ب. توفير مصاعد في مبنى جبل عمان خاصة للطابق الثالث والرابع.</p> <p>ت. توفير مرافق صحية مخصصة لذوي الإعاقة، مثل (مراحيض مخصصة لذوي الإعاقة ومغاسل ومرايا تتناسب معهم وأولئك الذين يعانون من محدودات أخرى) في كلا المبنيين.</p> <p>ث. ضمان وجود مسارات وممرات واسعة لإتاحة إمكانية الوصول للكراسي المتحركة أو الأجهزة المتحركة الأخرى، في كلا المبنيين.</p> <p>ج. ملائمة غرف الاجتماعات في كلا المبنيين مع احتياجات ذوي الإعاقات البصرية أو السمعية من خلال توفير إضاءة مناسبة، وشاشات كبيرة، وأنظمة صوت عالية الجودة (على سبيل المثال).</p> <p>ح. توفير مواقف سيارات للموظفين والموظفات والزائرين والزائرات وأن تكون مهيئة لذوي الإعاقة، في كلا المبنيين.</p> <p>خ. توفير حضانة لرعاية أطفال الموظفين والموظفات ويمكن الوصول إليها بشكل صحي وآمن في كلا المبنيين، على أن يكون فيها أماكن مخصصة للرضاعة الطبيعية للموظفات يسهل وصولهن إليها بشكل صحي وآمن.</p>	تهيئة بيئة مكان العمل ليأخذ في عين الاعتبار احتياجات الموظفين والموظفات.	2.5
---	---	-----------	---	--	-----

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)



خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

			<p>د. توفير غرف مخصصة ومنفصلة للصلاة للنساء/الرجال في كلا المبنيين.</p> <p>ذ. وجود غرفة لتقديم الرعاية الصحية للموظفين والموظفات في حالات الطوارئ في كلا المبنيين.</p> <p>ر. أي تحسينات أخرى، قد تكون ضرورية لتلبية احتياجات الموظفين والموظفات والتي لم يتم ذكرها هنا، والتي يمكن مناقشتها بدقة من خلال جلسات تشاورية أو استبيانات توزع على الموظفين والموظفات وتحديد الأولويات ومعالجة الاحتياجات بناءً على الموارد الحالية.</p>		
2.6	تصميم منهجية واضحة ومكتوبة تحدد معايير العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي عند تصميم مشاريع وبرامج الوزارة سواء المشاريع التنموية أو الانشائية.	اعتماد إجراءات التدقيق المسبق لمراعاة النوع الاجتماعي في مشاريع الوزارة وأنشطتها وشراكاتها وضمان تنفيذها بكل أنواع المشاريع سواء كانت تنموية أو إنشائية:	2023	وحدة البرامج الدولية، مديرية العطاءات والمشاريع، مديرية الشؤون الإدارية، مديرية التدريب والتطوير المؤسسي.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة في: ▪ المساعدة في إعداد المنهجية. ▪ تقديم التدريب على ذلك.

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)

خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

المحور (3): إدارة المعلومات والمعرفة في الوزارة وعكس التزامها بالعدالة بين الجنسين في منشوراتها وصورتها العامة

الرقم	النشاط الرئيسي للمحور	الخطوات (الإجراءات) الفرعية	الخط الزمني	الجهة المسؤولة	التعاون المطلوب من الجهات المختلفة
1.3	إعداد استراتيجية خاصة للعلاقات العامة والإعلام للنوع الاجتماعي والخطط التشغيلية المعيارية.	<p>إعداد استراتيجية رسمية ومكتوبة خاصة للعلاقات العامة والإعلام تتضمن دليل شامل حول سياسية اتصال وإعلام مراعية للنوع الاجتماعي من حيث المحتوى، التواصل، ونظام المتابعة والتقييم، ويمكن أن تتضمن السياسة ما يلي:</p> <p>أ. اختيار واستخدام لغة مراعية للنوع الاجتماعي في التواصل في الوزارة.</p> <p>ب. الحرص على اختيار واستخدام الصور المراعية للنوع الاجتماعي الجنسين في الاتصالات والمنشورات.</p> <p>ت. ضمان حصول الموظفين والموظفات في مديرية العلاقات العامة على تدريب متخصص حول الاعلام والاتصال من منظور النوع الاجتماعي.</p> <p>ث. اعتماد إجراءات ممنهجة ومكتوبة لتصنيف بيانات وصول الأنشطة الإعلامية حسب النوع الاجتماعي، مع نظام محدد وواضح للأرشفة يعتمد ذلك على طبيعة النشاط.</p> <p>ج. تطوير وتصميم حملات إعلامية لتغيير الصور النمطية عن عمل المرأة وتمكينها الاقتصادي،</p> <p>ح. التأكد من أن المنشورات تستهدف أصحاب المصلحة المناسبين عن طريق وضع استراتيجية ومؤشرات توعية واضحة؛ تستهدف جماهير محددة؛ على سبيل المثال بالنسبة للمنشورات المختلفة الأخذ بعين الاعتبار/مراعاة النوع الاجتماعي، العمر، مكان السكن والخلفيات الثقافية وما إلى ذلك بالتشاور مع الفريق الاعلامي في الوزارة.</p>	2023	مديرية العلاقات العامة، وحدة البرامج الدولية، التدريب المؤسسي.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة في المساعدة في إعداد الاستراتيجية وفق الممارسات الفضلى.

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)

خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

			<p>خ. ضمان وجود خطة للمتابعة والتقييم مع مؤشرات محددة مسبقاً لمتابعة مدى وصول وتأثير التواصل مع تقارير البيانات المصنفة بناءً على مجموعات متنوعة من أصحاب المصلحة (رجال / نساء / فتيان / فتيات / الأشخاص ذوي الإعاقة، إلخ).</p> <p>د. ضمان وجود متطلبات لمراعاة النوع الاجتماعي ضمن العلاقة مع الشركاء والتنفيذ المشترك للمشاريع فيما يتعلق بالحملات الإعلامية بشأن المضمون واللغة والصور التي تراعي الفوارق بين الجنسين قبل كل مرحلة من مراحل تنفيذ المشاريع، بحيث يتم توجيه الشركاء لضمان نشر المواد المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.</p>		
2.3	تعزيز قدرة موظفي العلاقات العامة والإعلام لضمان لغة مراعية للنوع الاجتماعي.	من خلال الاستفادة من خبرة موظفي الوزارة المختصين بالنوع الاجتماعي لتصميم وقيادة تدريبات بناء قدرات للموظفين بشأن استراتيجية الإعلام المنتجة، كما يجب أن يركز التدريب أيضًا على:	2024-2023	مديرية العلاقات العامة والإعلام، وحدة البرامج الدولية، مديرية التدريب والتطوير المؤسسي.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة في تقديم التدريب.
		<p>أ. ضمان الاستخدام المناسب للغة المراعية للنوع الاجتماعي في المواد الإعلامية.</p> <p>ب. استخدام صور مراعية للنوع الاجتماعي في وسائل التواصل/الإعلام الخاصة بالوزارة ومنشوراتها.</p> <p>ت. تطوير ومتابعة خطة المتابعة والتقييم لأنشطة الاتصال/ ووسائل التواصل الاجتماعي الإعلامية.</p> <p>ث. العمل على تنظيم أنشطة وجلسات تبادل المعرفة بين الموظفين والموظفات حول النوع الاجتماعي وضمان إشراك جميع الموظفين والموظفات بهذه الأنشطة بشكل دوري، وتضمين ذلك في استراتيجية إدارة المعرفة والمعلومات للوزارة والتي تعمل عليها الوزارة حالياً.</p>			

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)

خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

المحور (4): التوظيف والموارد البشرية، وعملية صنع القرار، والثقافة المؤسسية

الرقم	النشاط الرئيسي للمحور	الخطوات (الإجراءات) الفرعية	الخط الزمني	الجهة المسؤولة	التعاون المطلوب من الجهات المختلفة
1.4	إعداد سياسة داخلية للتوظيف بناءً على دور الوزارة وديوان الخدمة المدنية	<p>إعداد سياسة داخلية للتوظيف بناءً على دور الوزارة وديوان الخدمة المدنية، بحيث تتضمن هذه السياسة:</p> <p>ث. إعداد نموذج لطلبات التوظيف والشروط المرجعية التي تشاركها الوزارة مع ديوان الخدمة المدنية لتكون مراعية للنوع الاجتماعي ومشجعة للأشخاص ذوي الإعاقة والنساء على تحدي الأدوار النمطية للجنسين في مكان العمل، مع إدراج الفهم واحترام منظور النوع الاجتماعي كشرط من شروط الترشيح.</p> <p>ج. اعتماد إجراءات المقابلات للمرشحين والمرشحات من قائمة ديوان الخدمة المدنية بحيث تضم عدد متوازن من الجنسين في لجنة المقابلات، مع توجيه سؤال إلزامي خلال المقابلات حول "كيفية ضمان مراعاة منظور النوع الاجتماعي لتحسين العمل".</p> <p>ح. اعتماد إجراءات لتصنيف جميع بيانات الموظفين والموظفات طبقاً لمؤشرات النوع الاجتماعي، على سبيل المثال: الإعاقة، الفئات الأخرى كالحالة الاجتماعية وما إلى ذلك؛ بهدف تسهيل إجراء أي دراسات أو تحليل للنوع الاجتماعي للعاملين والعاملات في الوزارة.</p> <p>خ. اعتماد إجراءات لتحسين فرص الموظفين لتقلد المناصب القيادية/ الإدارية العليا والوظائف الإشرافية الميدانية وتوفير الدعم وبناء القدرات اللازم لذلك.</p> <p>د. اعتماد السياسة وتعميمها.</p>	2023	مكتب الوزير والأمين العام، مديرية الموارد البشرية، مديرية الشؤون القانونية، مديرية الشؤون المالية، مديرية الشؤون الإدارية، مديرية التدريب والتطوير المؤسسي.	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة في تقديم مراجعة إجراءات الموارد البشرية.

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)



خطة العمل الخاصة في تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية

2027-2023

1.5	تضمن مبدأ العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي في إجراءات النظام الداخلي للموظفين.	أ. مراجعة النظام الداخلي الذي يتم العلم عليه حالياً لتعزيز مبدأ العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي في إجراءات الموارد البشرية، مثل الترقية أو العلاوات والمكافآت أو الزيادات السنوية أو اجازات الامومة ورفع طلب بزيادة إجازة الابوة في النظام الداخلي لتصبح أسبوع.	2023	مديرية البشرية	الموارد	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة في تقديم مراجعة إجراءات الموارد البشرية.
1.5	إضافة مؤشرات لها علاقة بالعدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي ضمن بطاقات الوصف الوظيفي ومؤشرات الأداء الوظيفي	أ. إضافة المؤشرات في بطاقات الوصف الوظيفي وتقييمات الأداء لجميع الموظفين والموظفات، كونه يعد كفاءة أساسية للموظفين والموظفات ولتقييمهم، وذلك يشمل جميع الموظفين والموظفات والفنيين والفنيات والإداريين والإداريات، والعاملين والعاملات في المشاريع، إضافة إلى الخبراء والخبيرات، والاستشاريين والاستشاريات، وبشكل خاص في مؤشرات الأداء لمديري/مديرات المديرية في الوزارة وكل من يتولى منصب قيادي. ب. العمل على رفع الوعي بهذه المؤشرات وأهميتها. ت. تطبيق تقييم الأداء المراعي للنوع الاجتماعي.	2024 - 2023	مديرية البشرية	الموارد	يمكن التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة في تقديم مراجعة إجراءات الموارد البشرية.
1.6	اعتماد الإجراءات الإلكترونية واللوجستية في الوزارة والتي تدعم العمل من المنزل وساعات العمل المرنة.	أ. دراسة الوضع الراهن. ب. تطوير واعتماد الإجراءات الإلكترونية واللوجستية في الوزارة والتي تدعم العمل من المنزل وساعات العمل المرنة. ت. تطبيق الإجراءات التي تم وضعها.	2024-2025	مديرية البشرية	الموارد	
1.7	قياس مستوى رضا الموظفين والموظفات بشكل دوري حول العدالة وتكافؤ الفرص في التطور الوظيفي	أ. تصميم استبيان قياس مستوى رضا الموظفين والموظفات بشكل دوري حول العدالة وتكافؤ الفرص في التطور الوظيفي. ب. رفع الوعي بالاستبيان وأهميته. ت. تنفيذ الاستبيان سنوياً وتحليل النتائج وإجراء التعديلات اللازمة.	2023 ومستمر	مديرية البشرية	الموارد	

تم تطوير هذه الخطة بتاريخ 2023/1/31 من قبل فريق التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي في وزارة الإدارة المحلية بمساعدة تقنية من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن.

(جميع الحقوق محفوظة)

خطة تدريب مقترحة في مجال تعزيز مفهوم العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي

تقييم الاحتياجات وتوافر الأدوات وتطويرها:

- تقييم الاحتياجات التدريبية لجميع موظفي وموظفات الوزارة: طبيعة الاحتياجات، ومستوى التدريب، ونوعه، وآلياته.
- عمل جرد للأدوات الموجودة والدورات التدريبية المتاحة في مديريةية التدريب والتطوير المؤسسي ويمكن أن يتم ذلك بالتعاون مع الجهود الحالية المبذولة في إدارة المعرفة.
- تطوير محتوى تدريبي متكامل حول "العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي" كمفهوم وتطبيق، وتقسيم هذه المواد إلى مواد اجبارية ومواد اختيارية ومواد متاحة عبر التدريب المباشر ومواد متاحة عبر ارشفة الوزارة (دراسة ذاتية)، إضافة إلى بناء بعض المواد بناء على احتياج مديريةية أو قسم أو مهام معينة، وهذه عملية مستمرة بناء على الحاجة.
- تطوير مجموعة من الأدوات والمنهجيات التي يسهل استخدامها من الموظفين والموظفات بشكل مباشر وعملي والتي تساعدهم في تطبيق المفهوم في عملهم اليومي.

التوعية والتثقيف:

- استخدم الاجتماعات والنقاشات الجماعية للموظفين والموظفات وغيرها من الأحداث غير الرسمية لزيادة الوعي حول مفهوم النوع الاجتماعي وتطبيقاته في العمل اليومي.
- تنظيم جلسات تبادل المعرفة بين المديرين والاقسام في مجال تطبيق مفهوم النوع الاجتماعي على العمل لتقديم الممارسات الفضلى ونقاش التحديات لتحويل المعرفة النظرية الى معرفة عملية.
- تطوير مجموعة من المواد التوعوية من الفيديوهات ومطويات سهلة الفهم وتوزيعها على الموظفين من خلال القنوات الرسمية وغير الرسمية، ومن الممكن أن يتم استخدام المواد الإعلامية المتاحة عبر الانترنت والتي تنتج من العديد من الحملات التي تروج إلى العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي في مكان العمل وفي المجتمع وفي التخطيط والتنفيذ للبرامج، الخ.

بناء القدرات والتدريب:

أولاً: المستوى الأساسي

- تقديم برنامج توعوي تمهيدي عام سنوي لجميع الموظفين والموظفات، بحيث يتناول المفاهيم الأساسية حول العدالة بين الجنسين، ويمكن أن يقوم قسم تكافؤ الفرص بتقديم مثل هذا البرنامج.
- تقديم برنامج توعوي لكل موظف/موظفة في المشاريع التي تقدم خدمات مباشرة للجمهور.
- رفع وعي الموظفين بجميع السياسات والإجراءات التي تطبقها الوزارة والتي تعتبر مراعية لمبدأ العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي، مثل أسس ومعايير الترقيات الحوافز والتقييم، الممارسات التي تشكل خرقاً لمبدأ العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي في السلوكيات والاتصال بين الموظفين مثل: التنمر والتحرش بأنواعه والتمييز القائم على النوع الاجتماعي وآليات التظلمات والشكاوى الخاصة بها.

ثانياً: بناء القدرات المعمق

- بناء قدرات الموظفين والموظفات حسب المديرية وتخصص كل موظف.
- تقديم تدريب حول منهجيات العمل في التخطيط والتقييم لاستخدام ذلك في اعداد الخطط التنفيذية لكل مديريةية أو مشاريعها وتقييم هذه الخطط، مثل تحليل النوع الاجتماعي، الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي، مؤشرات قياس الأداء المراعية للنوع الاجتماعي.
- الحرص على مشاركة قسم تكافؤ الفرص (في حال انشائه) /ضباط/ضابطات ارتباط النوع الاجتماعي في تدريبات معمقة لتعزيز قدرتهم/ن بشأن النوع الاجتماعي مع المستجدين في هذا المجال مما يعزز القدرة على نشر هذه المعرفة من خلال البرامج التدريبية العامة لجميع الموظفين والموظفات، أو تقديم الدعم الفردي الى المديرية/القسم المحدد حسب الحاجة، وهذا من شأنه تعزيز الاستدامة في هذا الإطار.
- التوعية بكيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في أنشطة المشاريع الخاصة بالوزارة، وكيفية استخدام اللغة المراعية للنوع الاجتماعي في اتصالات الموظفين والموظفات ومعاملاتهم.

ثالثاً: تدريب المديرين:

- إجراء تدريب المديرين لعدد من الموظفين/الموظفات في الوزارة ليشكلوا مصدر داخلي مستدام للمعرفة وتعزيز التعلم المستمر في الوزارة، وليكونوا مساهمين مع وحدة التطوير المؤسسي في تنفيذ خطة التدريب، ويمكن في هذا المجال التعاون مع بعض المؤسسات الدولية والمحلية التي تقدم مثل هذه التدريبات ضمن برامجها للقطاع العام

المساءلة والتقييم

- إلزام جميع الموظفين والموظفات بإجراء تدريب أساسي حول العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي وإدراجها في خطط التطوير الفردية وتقييمات الأداء.
- ربط التدريبات باختبارات والزامية بعضها لضمان الالتزام بحضور هذه التدريبات واستدامة المعرفة.
- ربط نتائج هذه الاختبارات ضمن التقييم السنوي للموظف/الموظفة.
- إتاحة الفرصة لجميع الموظفين والموظفات للمشاركة في التدريبات الأساسية الإلزامية والمعززة الاختيارية من خلال توفير قناة للوصول إليها ووقت مناسب.