



وزارة الإدارة المحلية
المملكة الأردنية الهاشمية



سياسة تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي

وزارة الإدارة المحلية

كانون الثاني 2023

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

جدول المحتويات

3	التعريفات والمفاهيم المستخدمة في السياسة
4	المقدمة
5	الأساس المنطقي للسياسة
5	الهدف من السياسة
6	نطاق تطبيق السياسة
6	مسؤولية المتابعة والتنفيذ للسياسة
7	المبادئ التوجيهية للسياسة
8	قائمة الملاحق
	الملحق (1) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ عدم التمييز وضمان تكافؤ الفرص بين موظفي وموظفات الوزارة
8	الملحق (2) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل
10	الملحق (3) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إدماج النوع الاجتماعي في تخطيط وتنفيذ ومتابعة المشاريع البلدية التي يمولها أو تشرف عليها الوزارة
11	الملحق (4) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الاتصال والإعلام المراعي للنوع الاجتماعي
12	الملحق (5) نموذج قائمة المهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص من مراعاة المشروع لتعليمات صحة وسلامة بيئة العمل والاستجابة لاحتياجات جميع العاملين والعاملات في الميدان (موقع العمل الخارجي) على المشاريع البلدية التي تمولها أو تشرف عليها الوزارة
13	الملحق (6) تعهد موظفات وموظفي الشركات المتعاقد معها/مقدمي الخدمة في مشاريع وزارة الإدارة المحلية للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل
14	الملحق (7) تعهد الموظفات والموظفين في وزارة الإدارة المحلية للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل
15	الملحق (8) آلية استقبال ومعالجة شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل
16	

التعريفات والمفاهيم المستخدمة في السياسة¹

- **العدالة بين الجنسين:** العدالة في العلاقات بين المرأة والرجل، مما يؤدي إلى وضع يتمتع فيه كل منهما بالمكانة والحقوق والمسؤوليات المتساوية والوصول إلى السلطة والموارد بشكل متساوٍ. كما تشير العدالة إلى أن كل فرد يتمتع بالحقوق نفسها بغض النظر عن العرق أو الجنس، أو الخصائص الأخرى (مثل الإعاقة)، وهذا يعني وضع التدابير التي تزيل مثل هذه العوائق.
- **النوع الاجتماعي:** الأدوار والمسؤوليات الاجتماعية المكتسبة للنساء والرجال في ثقافة معينة وضمن الهياكل المجتمعية التي تدعم هذه الأدوار.
- **تكافؤ الفرص:** العدالة في المشاركة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وعدم مواجهة العوائق على أساس الجنس.
- **إدماج النوع الاجتماعي:** عملية تقييم تبعات أي تدبير مخطط له على الرجال والنساء بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في كافة المجالات وعلى كافة المستويات، فهو نهج يرمي إلى وضع مشاغل الرجال والنساء وتجاربهم في صلب عملية تصميم السياسات والبرامج وتطبيقها في جميع المحافل السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يستفيد الرجال والنساء فالغاية النهائية هي تحقيق العدالة بين الجنسين.
- **مراعاة النوع الاجتماعي:** إدراك الفروق بين احتياجات المرأة والرجل، والأدوار، والمسؤوليات والقيود ومراعاة احتياج كل منهما الجسدية (الإعاقة) العمرية والأدوار التي يقومون بها (اب/ام/معيل لشخص كبير في السن) الخ.
- **تحليل النوع الاجتماعي:** هو نهج منظم لأخذ احتياجات الرجال والنساء في عملية تطوير البرنامج والغرض من تحليل النوع الاجتماعي هو التأكد من أن مشاريع وبرامج التنمية تتضمن أدوار واحتياجات ومشاركة النساء والرجال بشكل كامل، ويتطلب تحليل النوع الاجتماعي فصل البيانات والمعلومات حسب الجنس (المعروفة باسم البيانات المصنفة) وفهم كيفية تقسيم وتقييم العمل والأدوار والاحتياجات والمشاركة وفقاً للجنس، ويتم إجراء التحليل في جميع مراحل مشاريع التنمية (التخطيط، التنفيذ، والتقييم).
- **اللغة المراعية للنوع الاجتماعي:** هي اللغة التي يتم التعامل بها مع النساء والرجال كأشخاص متساويين في القيمة والكرامة والنزاهة والاحترام، بحيث يتم تجنب استخدام اللغة التي تشير صراحةً أو ضمناً إلى جنس واحد فقط، وضمان استخدام لغة شاملة².
- **البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي:** هي البيانات التي تبين تأثير كل نشاط/مشروع/خدمة على كل من النساء والرجال بشكل منفصل، وقد تكون هذه البيانات مصنفة حسب أدوار أخرى ترتبط بالرجل والمرأة مثل العمر/الإعاقة/مكان الإقامة، الخ.
- **السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي:** هي سياسات تستخدم لمعرفة الفروقات بين الجنسين في سياق معين لمعرفة احتياجات النوع الاجتماعي لكل جنس بناءً على التقسيم القائم للموارد والمسؤوليات³.
- **العنف القائم على النوع الاجتماعي:** هو مصطلح شامل لأي فعل ضار يُرتكب ضد إرادة الشخص، ويستند إلى الفروق الاجتماعية (بين الجنسين) بين الذكور والإناث⁴، ويشمل الأفعال التي تلحق الإساءة أو المعاناة الجسدية أو الجنسية أو العقلية أو العاطفية أو الاضطهاد والتهديد بمثل هذه الأفعال والإكراه وغير ذلك من أشكال الحرمان من الحرية ويمكن أن تحدث هذه الأفعال سراً أو علانية⁵. ويمكن أن يأتي العنف على أشكال مختلفة مثل أن يكون الإيذاء جسدي (مثل: الضرب، الاعتداء، القتل)، العنف الجنسي (مثل: اللمس الجسدي، اقتراب كبير لا لزوم له، الاغتصاب، التحرش الجنسي)، الإساءة اللفظية (مثل: التعليقات والأسئلة حول المظهر أو أسلوب الحياة، والجمل والتعليقات التي تحمل توجه جنسي، التنمر، الإكراه، الإساءة النفسية بما في ذلك التهريب والتهديد بالعنف؛ الاستغلال الاقتصادي والمالي، الملاحقة، المضايقات عبر الانترنت)، أو غير اللفظي (مثل: الصفيح، الإيذاءات الموحية جنسياً، عرض المواد الجنسية)⁶

¹ منهجية منظمة العمل الدولية التشاركية للتدقيق في مراعاة النوع الاجتماعي صفحة (110-120)، متاح على: <https://bit.ly/3VG6nsM>.

² المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين، "اللغة المراعية للنوع الاجتماعي"، تعريف وضعه خبراء الفريق الاستشاري المعني بالمساواة بين الجنسين، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3iijPQY>

³ المرجع نفسه

⁴ تعريف البنك الدولي للعنف القائم على النوع الاجتماعي، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3CER4cm>

⁵ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش لعام 2019، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3k62Fef>

⁶ تعريف منظمة العمل الدولية بالعنف والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3Zuv5Ph>

تعد وزارة الإدارة المحلية المستشار الفني والمالي والإداري لكل المجالس المحلية في المملكة، وهي التي تشرف من خلال أجهزتها وطواقمها على أعمال المجالس البلدية، ومجالس الخدمات المشتركة؛ للتأكد من مطابقتها أعمالها للقوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها⁷، وقد وضع نظام التنظيم الإداري لوزارة الإدارة المحلية رقم 81 لسنة 2019، المهام والصلاحيات المنوطة بالوزارة، حيث تم وضع مهام لوزارة الإدارة المحلية لإحداث التنمية المحلية، وتعزيز الدور التنموي للإدارات المحلية، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص، كما أشار النظام الإداري إلى الدور الإشرافي-الرقابي للوزارة على عمل المجالس البلدية والمحلية⁸.

وتتضمن مهام وصلاحيات وزارة الإدارة المحلية بموجب نظام التنظيم الإداري؛ إعداد السياسة العامة لإدارة المحلية وعرضها على مجلس الوزراء لإقرارها ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها، بالإضافة إلى تعزيز الدور التنموي للإدارات المحلية من مجالس محلية وبلدية ومجلس محافظات والتنسيق والتكامل فيما بينها لتحقيق التنمية المحلية الشاملة، كما ينبغي على الوزارة تمكين البلديات ومجالس المحافظات من إعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية والتنموية ودليل احتياجاتها وموازاتها بكفاءة ضمن أولوياتها، كما أن الوزارة مسؤولة عن إعداد برامج لبناء قدرات العاملين في الإدارة المحلية وتطويرها ورفع مستوى أدائها وتوفير مصادر التمويل بالتنسيق مع الجهات المعنية، وينبغي على الوزارة مراقبة مدى التزام البلديات ومجالس المحافظات واللجان التنظيمية ومجالس الخدمات المشتركة ومجالس المحافظات بتطبيق أحكام التشريعات المتعلقة بعملها وتدقيق حسابات البلديات، بالإضافة إلى تفعيل الشراكة ما بين القطاع العام والقطاع الخاص والبلديات في تنفيذ المشاريع الخدمية والرأسمالية⁹.

وتماشياً مع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بمراعاة النوع الاجتماعي لمؤسسات الإدارة الحكومية، وضعت وزارة الإدارة المحلية هدفاً يعنى بدمج مفاهيم وتطبيقات عدالة النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص في الإدارة المحلية ضمن الأربعة عشر هدفاً التي تسعى لتحقيقها في الفترة 2021 – 2024¹⁰. وقامت الوزارة أيضاً بتوقيع مذكرة ثلاثية لإدماج النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي بالتعاون مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة وبنك تنمية المدن والقرى وذلك لتطوير آليات التعاون والشراكة المستدامة لبرامج دعم إدماج النوع الاجتماعي لتلبية احتياجات كلا الجنسين على المستوى المؤسسي¹¹.

كما بذلت الوزارة جهوداً في المشاركة بمشاريع تعنى بإدماج النوع الاجتماعي مثل مشروع برنامج دعم اللامركزية والحكم المحلي الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID CITIES) حيث يهدف البرنامج إلى جعل الإدارات المحلية أكثر فعالية في تقديم خدماتها لجميع فئات المجتمع من ذكور وإناث وشباب وشابات وكبار السن وذوي الإعاقة والفئات المهمشة¹². كما عمل البرنامج على تعزيز مفهوم تكافؤ الفرص في الوزارة والبلديات الشريكة بالبرنامج من خلال تطوير الخطة الاستراتيجية والتنفيذية لوزارة الإدارة المحلية 2020-2022، كما تم تجهيز وثائق ووصف وظيفي لإنشاء وحدة متخصصة للنوع الاجتماعي¹³. وقد تم بناء هذه السياسة اعتماداً على التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي لوزارة الإدارة المحلية والذي نفذته فريق داخلي من موظفي وموظفات الوزارة وفريق فني من شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب، وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن، حيث تم تنفيذه على مدى ستة أشهر خلال الفترة من تموز 2022 إلى كانون الأول 2022.

⁷ الموقع الرسمي للحكومة الالكترونية، "وزارة الإدارة المحلية"، متاحة عبر الرابط: <https://bit.ly/3pIEGBZ>

⁸ وزارة الإدارة المحلية، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/34pTaPK>

⁹ مهام وصلاحيات وزارة الإدارة المحلية، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3CHvy6R>

¹⁰ الخطة الاستراتيجية لوزارة الإدارة المحلية 2021-2024، صفحة 24، متاحة على: <https://bit.ly/3uQ9nri>

¹¹ بنك تنمية المدن والقرى، "مذكرة ثلاثية لدعم إدماج النوع الاجتماعي" على المستوى المؤسسي، متاحة على: <https://bit.ly/3VygU9k>

¹² وزارة الإدارة المحلية، تبويب المشاريع، برنامج دعم اللامركزية والحكم المحلي، متاح على: <https://bit.ly/3Ej6u7l>

¹³ التقرير السنوي لوزارة الإدارة المحلية للأعوام 2018-2019، صفحة 32، متاح على: <https://bit.ly/3Wbbfq4>

الأساس المنطقي للسياسة

تعد مراعاة النوع الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين من الأولويات التي تضمنها ميثاق الأمم المتحدة، الذي ركز بشكل واضح على المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، حيث نصّت المادة (1) من ميثاق الأمم المتحدة على "تحقيق التعاون الدولي لحل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية أو الاجتماعية، أو الثقافية، أو الإنسانية، وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، والتشجيع على ذلك إطلافاً بلا تمييز: بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، أو تفريق بين الرجال والنساء"¹⁴، وتم أيضاً تكريس مفهوم المساواة بين الجنسين في الإعلان التاريخي الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة، وهو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صدر في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948، حيث أكد مجدداً أن "جميع البشر يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق: وأن لكل فرد الحق في كل الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون تمييز من أي نوع، مثل: العرق واللون، والجنس واللغة والدين.."¹⁵

وفي حين أن المساواة بين الجنسين هي حق من حقوق الإنسان، وأن الاحتياجات والأولويات تختلف بين الرجال والنساء كما تؤكد الممارسات الدولية، لا تزال هناك اختلافات ممنهجة ومتأصلة بين الرجال والنساء، وغالباً ما يتمتع الرجال بفرص أكبر للوصول إلى السلطة، وصنع القرار والسيطرة على الموارد والمؤسسات،¹⁶ حيث تؤثر أوجه عدم المساواة المنهجية هذه سلباً في قدرة المرأة على التقدم ضمن مجالات التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية؛ مما يقيد التقدم العام للمجتمع.

وتتطلب الاختلافات وعدم المساواة نهجاً مختلفاً لمعالجتها عند تصميم القوانين والسياسات، والبرامج والمشاريع وتنفيذها. وعليه، أصبح تعميم مراعاة النوع الاجتماعي إستراتيجية مقبولة وضرورية على نطاق واسع؛ لضمان مراعاة احتياجات الرجال والنساء من خلال تقييم الآثار المترتبة على أي إجراء مخطط له، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج، في جميع المجالات، وعلى جميع المستويات.¹⁷

وتتم صياغة سياسات النوع الاجتماعي في سياق مراعاة إدماج النوع الاجتماعي، حيث تُصمّم عموماً بأهداف تنظيمية محددة ومكرسة من خلال المبادئ التوجيهية التي تحكم إطارها، فتشمل على سبيل المثال لا الحصر: اللغة والتواصل المراعي للنوع الاجتماعي، وتكافؤ الفرص وعدم التمييز، والمساواة في الوصول إلى مواقع صنع القرار، والمساواة في الحصول على الخدمات والاستفادة منها، وجمع البيانات الخاصة بالنوع الاجتماعي وتحليلها. إضافة إلى ذلك، تؤكد سياسة النوع الاجتماعي التزام المؤسسات بدعم مراعاة النوع الاجتماعي في ثقافتها المؤسسية، ومكان العمل، ومشاريعها وبرامجها، والتفاعلات مع المجتمعات المحلية، وأصحاب المصلحة.¹⁸

الهدف من السياسة

تعد هذه السياسة وثيقة داخلية لوزارة الإدارة المحلية، تهدف لإدماج النوع الاجتماعي (مراعاة العدالة وتكافؤ الفرص)، ووضع إطار عمل مؤسسي وبرنامجي؛ لإدماج النوع الاجتماعي ضمن عمل الوزارة ومشاريعها، وعلاقتها مع أصحاب المصلحة والشركاء، إضافة إلى تحديد الإجراءات والممارسات التي تضمن إدماج النوع الاجتماعي، مثل: العدالة في الحوافز والترفيعات، وبيئة العمل المرنة (تكون غير متعارضة مع سياسات ديوان الخدمة المدنية المزمعة للوزارة)، والحماية من التحرش والاستغلال الجنسي في بيئة العمل، ومشاركة النساء والرجال في عملية صنع القرار، وإدارة احتياجات النساء والرجال وتقييمها، وبذلك تسهم السياسة في خلق بيئة متكاملة وعادلة، ومشجعة لعمل النساء والرجال ورفع كفاءتهم، إضافة إلى خلق بيئة مراعية للمستفيدين والمستفيدات من خدمات الوزارة.

¹⁴ الأمم المتحدة، "ميثاق الأمم المتحدة"، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3HjdWHr>

¹⁵ الأمم المتحدة، "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان"، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3Ki2Paa>

¹⁶ صندوق الأمم المتحدة للسكان، الأسئلة المتداولة حول المساواة بين الجنسين، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/35qjz8>

¹⁷ المجلس الاقتصادي والاجتماعي (1997) استنتاجات وافق عليها المجلس الاقتصادي والاجتماعي. الفصل الرابع جزء التنسيق: تنسيق سياسات وأنشطة الوكالات المتخصصة والهيئات

الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3BMnX5j>

¹⁸ تم الجمع بين هذه المبادئ من مجموعة متنوعة من المصادر بما في ذلك: الميثاق العالمي للأمم المتحدة (من دون تاريخ) مبادئ التمكين الاقتصادي للمرأة، متاحة على

<https://bit.ly/3JOxdbT>، مدينة فيينا، (من دون تاريخ) المبادئ الخمسة لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي، متاح على <https://bit.ly/3shZvG5>، مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون

اللاجئين (2011) سياسة المساواة بين الجنسين، متاحة على <https://bit.ly/3v8bCHw>، المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين (2022) ما هو تعميم مراعاة النوع الاجتماعي؟ تمثيل

الجنسين في مجالات السياسة، متاح على <https://bit.ly/35mIRfs>، جمهورية غانا (2015) السياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين: تعميم النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في جهود التنمية

في غانا، متاح على <https://bit.ly/3JVZAoV>

نطاق تطبيق السياسة

تطبق سياسة إدماج النوع الاجتماعي على جميع إجراءات وزارة الإدارة المحلية وعملياتها، وفق السياق الوطني وتماشياً مع استراتيجية اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة 2020-2025.¹⁹ وبالتحديد يتم تطبيقها على نطاقين اثنين:

أولاً، داخلياً على مستوى الوزارة، ويتعلق ذلك بالهيكل الإداري والثقافة المؤسسية، وبيئة العمل اليومية لموظفيها وموظفاتها، سواء الموظفين والموظفات المعيّنين من ديوان الخدمة المدنية، أو الذين تم توظيفهم مباشرة بموجب عقود مع الوزارة، أو مباشرة مع الجهات الممولة للمشاريع.

ثانياً، خارجياً على مستوى مشاريع الوزارة، ويشمل ذلك العلاقات مع البلديات المستفيدة من مشاريع الوزارة، والشركاء وأصحاب المصلحة والمانحين عند تطوير المشاريع وتنفيذها في المجتمعات المحلية.

وتلتزم الوزارة بإبلاغ السياسة لجميع الموظفين/ الموظفات وإخبارهم بأي تغييرات، وتشمل الموظفين والموظفات بدوام جزئي أو بدوام كامل داخل الوزارة بفرعها الشمسي ساني وجبل عمان أو في المكاتب والمباني التابعة للوزارة في جميع محافظات المملكة، ويتم توقيع هذه السياسة عند التوظيف أو التدريب، وعند التعاقد مع أي طرف خارجي (سواء كان شركة خارجية أو ممول أو غيره)، ويعاد التأكد عليها سنوياً في حال تحديث محتوياتها مع ضمان مشاركتها مع جميع الموظفين والموظفات في الوزارة والبلديات المستفيدة من مشاريع الوزارة، وضمان اطلاعهم وفهمهم لها من خلال عقد الورش التوعوية والتدريبات واللقاءات الدورية معهم، إضافةً إلى نشرها على الموقع الإلكتروني للوزارة.

مسؤولية المتابعة والتنفيذ للسياسة

تناط مهمة المتابعة والإشراف على تنفيذ هذه السياسة إلى رئيس/ة قسم تكافؤ الفرص الذي سيتم تشكيله في الوزارة، حيث يلتزم القسم بالإبلاغ عما يتم إنجازه في تطبيق هذه السياسة دورياً (سنوي، ربع سنوي) إلى إدارة الوزارة، بشكل مفصل تتضمن المهام ما يلي:

1. متابعة إنفاذ السياسة في التخطيط للاستراتيجيات والأنشطة والمشاريع التي تنفذها أو تشرف عليها الوزارة.
2. متابعة إنفاذ السياسة في تقديم التقارير وتقييم الأنشطة والمشاريع التي تنفذها أو تشرف عليها الوزارة.
3. حضور الاجتماعات على مستوى الوزارة والتي تناقش بها أي مواضيع لها علاقة بمهام الوزارة أو المشاريع التي تنفذها.
4. بناء الشراكات مع أطراف أخرى؛ لتعزيز إدماج النوع الاجتماعي في عمل الوزارة ومشاريعها.
5. مراجعة الإعلانات والمنشورات الخاصة بالوزارة ومشاريعها للتأكد من مراعاتها لغاً ومضموناً للنوع الاجتماعي.
6. القيام بزيارات إشرافية ميدانية للتأكد من أن المشاريع التي تشرف عليها الوزارة مراعية للنوع الاجتماعي.
7. المساهمة في بناء قدرات الموظفين والموظفات الجدد في الوزارة أو المشاريع وزيادة رفع وعيهم بمفهوم مراعاة النوع الاجتماعي ومبادئه.
8. المساهمة والإشراف على جمع البيانات المصنفة بحسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب) لنتائج وتقارير المشاريع التي تقوم على تنفيذها أو الإشراف عليها.
9. تحديد الموارد اللازمة لتنفيذ السياسة وإدراجها ضمن الموازنة السنوية للوزارة.

¹⁹ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة 2020-2025، "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025"، متاحة عبر الرابط: <https://bit.ly/3hOAbkE>

المبادئ التوجيهية للسياسة

أولاً: ضمان تكافؤ الفرص بين موظفي وموظفات الوزارة: حيث تلتزم الوزارة بالقيام بأي ممارسات من شأنها أن تضمن تكافؤ الفرص لأي موظف/موظفة أو مستشار/مستشارة في الوزارة أو أي من مقدمي/مقدمات الخدمة، ويتمثل ذلك في كل مراحل العلاقة معهم/معهم ابتداءً من نشر إعلانات الوظائف والعطاءات بلغة مراعية للنوع الاجتماعي، وتقييم الطلبات المقدمة على أساس معايير محددة مسبقاً تراعي النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص، وعدم التحيز أو التمييز عند صياغة قائمة المهام والألقاب الوظيفية، والمهارات المطلوبة للتوظيف، وضمن تكافؤ الفرص وعدم التمييز في فرص الترقية، والتطور الوظيفي، وتقديم فرص متساوية لهم/لهم في التطوير والتدريب، وتطبيق ساعات العمل المرنة على جميع الموظفين/ات رجال ونساء بالتساوي، وصولاً إلى ضمان تمثيل المرأة في المناصب القيادية بصورة عادلة، وصنع القرار داخل الوزارة مع ضمان المشاركة العادلة للرجال والنساء في المشاورات، واتخاذ القرار، وبين الملحق (1) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ هذا المبدأ.

ثانياً: الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل: حيث تلتزم الوزارة بحق جميع الموظفين والموظفات بالعمل في بيئة خالية من التحرش، والتخويف، والإكراه، وتمنع الوزارة أي شكل من أشكال التحرش في بيئة العمل والمبني على الجنس، وذلك من خلال التزامه بوجود آلية شكاوى سرية وموثوقة تسمح بالإبلاغ عن جميع أشكال سوء المعاملة والأذى مع ضمان الالتزام بمتابعة الشكاوى ودعم الضحايا. كما يجب أن توفر الوزارة أدوات التدريب التربوي والمبادئ التوجيهية والأنشطة ورفع مستوى الوعي بكافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي وتوفير برامج دورية لبناء القدرات بحيث تراعي الفوارق بين الجنسين وتستهدف النساء والرجال معاً، وبين الملحق (2) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ هذا المبدأ.

ثالثاً: إدماج النوع الاجتماعي في تخطيط وتنفيذ ومتابعة مشاريع وأنشطة الوزارة: حيث تعمل الوزارة على التأكد من استخدام أساليب تشاركية؛ لإدماج آراء أعضاء المجتمع المحلي من الذكور والإناث واحتياجاتهم في تصميم وتخطيط الأنشطة والمشاريع، والبرامج والتدخلات والخدمات اللوجستية المتعلقة بالمشاريع التي يمولها من خلال القروض أو المنح. إضافة إلى ضمان توفير ظروف ومرافق العمل المناسبة، ويشمل ذلك التأكد من وجود حضانات لأبناء العاملين/العاملين أو الموظفات/الموظفين، وتأمين وسائل نقل آمنة للعاملات والعاملات والتأكد من وجود ظروف عمل ملائمة للنساء والرجال، وخاصة ما يخص السلامة العامة والمرافق الصحية. كما تعمل الوزارة على تضمين التقارير الإدارية والفنية للمشاريع وتقارير المتابعة والتقييم مؤشرات مبنية على النوع الاجتماعي واعتماد البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، إضافة إلى تضمين الوزارة معايير مراعية للنوع الاجتماعي عند اختيار الشركاء من السلطات المحلية/الحكومية/الخاصة/المنظمات غير الحكومية/الممولين، وبين الملحق (3) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ هذا المبدأ.

رابعاً: الاتصال والإعلام المراعي للنوع الاجتماعي: حيث تلتزم الوزارة عند تصميم أي من مواد التواصل والتوعية باستخدام لغة مراعية للنوع الاجتماعي، تنسجم مع الثقافة واللغة المحلية من حيث المصطلحات الواجب استخدامها، والمحتوى الذي لا يعزز الصورة النمطية للرجل والمرأة في المجتمع، وبين الملحق (4) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ هذا المبدأ.

الملحق (1) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ عدم التمييز وضمان تكافؤ الفرص بين موظفي وموظفات الوزارة

ملاحظات مسؤول النوع الاجتماعي في الوزارة	نعم/لا	المهمة
		أولاً: عدم التمييز وتكافؤ الفرص في عملية التوظيف والتعيين
		1. يتم نشر إعلانات العطاءات، والتوظيف/أو مشاركة الطلب مع ديوان الخدمة المدنية باستخدام لغة مراعية للنوع الاجتماعي.
		2. تظهر إعلانات طلب الاستشارات المباشرة أو المشاركة مع ديوان الخدمة المدنية فرصة متساوية للرجال والنساء للتقديم لهذه الفرص ولا تُظهر أي تمييز تفضيلي للرجال دون النساء.
		3. يوجد آليات تقييم للطلبات العطاءات، أو التوظيف على أساس معايير محددة مسبقاً، وغير منحازة للنوع الاجتماعي.
		4. يتم تدريب الموظفين والموظفات القائمين على دراسة العطاءات وطلبات التوظيف على مراعاة النوع الاجتماعي عند إجراء المقابلات، أو الامتحانات (إن وجدت).
		5. يتم اعتماد إخفاء الهوية، وأي معلومات شخصية لمقدم الطلب، مثل: الجنس والاسم؛ لضمان عدم التحيز عند دراسة الطلبات الخاصة بالموظفين والموظفات والمستشارين والمستشارات بعقود مباشرة مع الوزارة
		6. توجد آلية رقابة لعملية التقديم للتوظيف أو الاستشارات للعقود المباشرة مع الوزارة ومراحل اختيار المرشحين والمرشحات حتى اختيار المرشح/المرشحة بشكل نهائي، بحيث تكون معلومات حفظ وأرشفة الطلبات بمختلف المراحل مصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب).
		7. المعرفة الأساسية بمبادئ مراعاة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين مدرج في جميع التوصيفات الوظيفية.
		ثانياً: عدم التمييز وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتطور الوظيفي
		1. يوجد فرص تدريب وتطوير لجميع الوظائف بغض النظر عن الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب) للموظف والموظفة.
		2. عدم التحيز للجنس، أو الحالة الأسرية للمرأة (إذا كانت متزوجة أو لديها أطفال) عند منح الترقية الوظيفية.
		3. تُوجد تدريبات متخصصة لدعم وصول النساء إلى المناصب الإدارية والقيادية
		4. تُصنف البيانات حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب) لعدد الموظفين والموظفات الذين يستفيدون من التدريبات وبرامج بناء القدرات.
		5. تقيس الوزارة مستوى رضا الموظفين والموظفات بشكل دوري بمن فيهم الرجال والنساء من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية حول العدالة وتكافؤ الفرص في التطور الوظيفي.
		ثالثاً: ضمان حصول الرجال والنساء على أجروحو افرزوساعات عمل متساوية
		1. تحصل النساء والرجال المعينين في وظائف مماثلة على فرصة عادلة للحصول على عمل إضافي أو حوافز.
		2. يوجد وثيقة متكاملة وشفافة، ومطلع عليها من جميع الموظفين والموظفات، تظهر معايير الحصول على ترقية.

		3. يوجد آلية للتظلم، يمكن لجميع الموظفين والموظفات الوصول إليها عندما يرغبون في الإبلاغ عن فجوة في الحوافز والترفيعات، يرون أنها غير مبررة.
		4. وجود إجراءات للعمل المرن تراعي احتياجات الرجال والنساء.
		5. يدخل معيار إدماج النوع الاجتماعي في تقييم الأداء السنوي للموظفين والموظفات من المناصب الإشرافية والقيادية.
		6. تقيس الوزارة مستوى رضا الموظفين والموظفات بشكل دوري من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية حول العدالة والمساواة في الحوافز والترفيعات وعدد ساعات العمل.
		رابعاً: التشجيع على تمكين المرأة
		1. تُوجد تدريبات دورية لتمكين المرأة وتوعيتها بحقوقها وتمكينها.
		2. تُوجد تدريبات خاصة بمهارات القيادة والاتصال للنساء في المواقع القيادية أو المؤهلين لتولي المناصب القيادية.
		3. يوجد خطة وممارسات لدى الوزارة لضمان تحقيق تمثيل بنسبة 50/50 للرجال والنساء في مناصب صنع القرار الرئيسية.
		4. هناك إحصاءات وتتبع لعدد النساء في المناصب القيادية في الوزارة.
		5. يتم تشجيع النساء على التقدم للمناصب القيادية في الوزارة من خلال إعلام قسم تكافؤ الفرص للسيدات القياديات حول أي فرصة تدريبية أو تطور وظيفي.
		6. ضمان المشاركة العادلة للرجال والنساء من موظفي وموظفات الوزارة في المشاورات حول الخطط والاستراتيجيات الخاصة بعمل الوزارة.
		7. ضمان المشاركة العادلة للرجال والنساء من موظفي وموظفات الوزارة في اللجان وفرق العمل القيادية في الوزارة.

الملحق (2) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

ملاحظات مسؤول النوع الاجتماعي في الوزارة	نعم/لا	المهمة
		1. تُوجد سياسة تحظر العنف، والتحرش من أي نوع، بما في ذلك العنف القائم على النوع في بيئة العمل – تكون مبنية على الإطار التشريعي الناظم العام وفي نفس الوقت مفصلة وممتثلة للممارسات الفضلى.
		2. تحتوي عقود العمل لموظفي وموظفات الوزارة على بنود تؤكد عدم القيام بأي عمل يقع ضمن ممارسات العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش والاستغلال الجنسي في مكان العمل ويبين ملحق (7) مثلاً لتعهد سلوك خاص بذلك.
		3. تُوجد إجراءات مكتوبة ضمن هذه السياسة؛ لتطبيقها داخل الوزارة أو ضمن نطاق عمل المشاريع؛ لضمان السلامة والأمن والسرية، وحماية ضحايا الاستغلال الجنسي، والاعتداء والتحرش/العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل.
		4. يوجد آليات سرية للتظلم والشكاوى تضمن المتابعة الفعالة، وعدم الانتقام من أي شخص بسبب تقدمه بشكاوى تبعا لهذه السياسة، أو بسبب المشاركة في التحقيق في شكاوى، وحماية المبلغين عن المخالفات والناجين، ويبين الملحق (8) نموذجاً من الممكن اتباعه لذلك.
		5. تُوجد جلسات توعية وتدريبات ومواد تعليمية يستفيد منها جميع موظفي وموظفات الوزارة وموظفي وموظفات البلديات المستفيدة من مشاريع الوزارة حول الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل وتستهدف النساء والرجال معاً.
		6. تُوجد وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق بهذا النوع من القضايا.
		7. تعين لجنة تحقيق الشكاوى لاستقبال الشكاوى، ومتابعة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي حتى يتم حلها.
		8. يعرف موظفي وموظفات الوزارة عن وجود ومعلومات لجنة التحقيق لاستقبال الشكاوى، ومتابعة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي ويستطيعون التواصل معهم بكل سهولة.
		9. تقيس الوزارة بشكل دوري مستوى معرفة ورضا موظفي وموظفات الوزارة من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية حول سياسات وإجراءات الوزارة في الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتحرش والاستغلال الجنسي في مكان العمل، وآلية الشكاوى الخاصة بذلك.

الملحق (3) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إدماج النوع الاجتماعي في التخطيط وتنفيذ ومتابعة المشاريع التي تنفذها الوزارة أو أحد شركائها.

ملاحظات مسؤول النوع الاجتماعي في الوزارة	نعم/لا	المهمة
		أولاً: التخطيط
		1. يراعي وصف المشروع الحاجات المختلفة للرجال والنساء عند تصميم نشاطاته وأهدافه، وتكون أهمية المشروع وتحليل المشكلات قد بنيت على بيانات مصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، نوع الإعاقة، الشباب).
		2. يراعي الإطار المنطقي للمشروع وجود مؤشرات مبنية على النوع الاجتماعي ²⁰ ، وخط أساس يحتوي على بيانات مصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، نوع الإعاقة، الشباب) ²¹ ، إضافة إلى فئات مستهدفة تحتوي عدالة من أعداد المستفيدين الرجال والنساء (بحسب نطاق المشروع) ²² ، وأدوات جمع للمعلومات في المتابعة والتقييم مراعية للفروقات بين الرجال والنساء ²³ .
		3. تراعي الموازنات الاحتياجات المختلفة للرجال والنساء المستفيدين والمستفيدات في المشاريع؛ لضمان العدالة بينهم، كما تدرج أي تكاليف تتعلق بتنفيذ الإطار المنطقي للمشروع بطريقة مراعية للنوع الاجتماعي، كما تم التوضيح في النقطة السابقة (خاصة في آلية جمع البيانات للمتابعة والتقييم). إضافة إلى أي تكاليف تتعلق بضمان تطبيق هذه السياسة.
		4. تراعي خطط الطوارئ وإجراءات التعامل مع الكوارث للمشروع احتياجات وأولويات الرجال والنساء من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية.
		ثانياً: التنفيذ
		5. يراعي المشروع صحة وسلامة بيئة العمل والاستجابة لاحتياجات جميع العاملين والعاملات على المشروع (المستفيدين والمستفيدات) مثل: توفير أدوات وإرشادات السلامة العامة، توفير وسائل النقل الآمنة، وتوفير حضانات لأبناء العاملات والعاملين، وتأمين مرافق صحية في الميدان تناسب احتياجات النساء والرجال، ويقدم الملحق (5) قائمة ميدانية يمكن الاستعانة بها عند زيارة المشاريع للتأكد من ذلك.
		6. تكون أحد شروط الدخول في عطاء مع الموردين أو الشركات لغايات خدمة المشروع أن يكون مقدمو العطاء ممن يشجعون على تمكين المرأة ولا يميزون ضد النساء والفتيات.
		7. يشجع المشروع في نشاطاته أو عند الحاجة إلى التعاقد لتحصيل مساعدة تقنية/خدمات/توريد مواد أو أغذية من طرف ثالث على التعامل مع الشركات الصغيرة والمتوسطة من رائدات الأعمال.
		8. تحتوي الاتفاقيات والشراكات مع الأطراف الخارجية على بنود تؤكد دعمهم للمساواة بين الجنسين وعدم قيامهم بأي سلوك تمييزي بينهما، إضافة إلى بنود تؤكد عدم قيام أي من ممثليهم وممثلاتهم بأي عمل يقع ضمن ممارسات العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش والاستغلال الجنسي في مكان العمل وبين ملحق (6) مثلاً لتعهد سلوك خاص بذلك.

²⁰ مثال عند صياغة مؤشر مثل "عدد المشاركين والمشاركات الذين أظهروا زيادة في المعرفة والمهارات لإدارة المشاريع، مصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب).

²¹ مثال خط الأساس لرفع مشاركة المرأة في سوق العمل هو 13.33% للنساء مقارنة ب 61.77% للرجال للعام 2020، البنك الدولي (2020)، معدل المشاركة في القوى العاملة، إناث - ذكر ، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/36KwKKd>

²² مثال الغاية في حال مشروع غير مخصص لفئة بذاتها من الرجال والنساء هي "الوصول إلى ٥٠ مستفيد ومستفيدة من المشروع (٢٥ امرأة و٢٥ رجل)

²³ مثال في مجتمع محافظ يتوقع أن لا توافق السيدات على المشاركة في مجموعة مركزة مع الرجال، لذا وبمعرفة الواقع المحلي يجب أن يتنبه القائمين على المشروع أنه يجب عمل مجموعات مركزة منفصلة للسيدات والرجال.

		9. تضمن المشاريع المشاركة العادلة للرجال والنساء في المشاورات المجتمعية الخاصة بتصميم أو تنفيذ مشاريع البلدية المحلية.
		10. يتم تصنيف البيانات المتعلقة بإشراك أصحاب المصلحة والمشاركة في المشاورات المجتمعية الخاصة بتطوير أو تنفيذ المشروع بحسب الخلفيات الديموغرافية (مثل: الجنس، نوع الإعاقة، الشباب).
		ثالثاً: التقييم
		11. يتم متابعة قياس التقدم المحرز في المشاريع باستخدام مؤشرات وأدوات مراعية للنوع الاجتماعي (كما تم الإشارة إليه في النقطة 2)، وجمع البيانات والنتائج باستخدام مصفوفات كمية ونوعية مبنية على البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي.
		12. يتم التركيز في قصص النجاح على الرجال والنساء بصورة عادلة في حال كان المشروع موجهاً للجنسين، وإبراز المرأة الريادية والممكنة على المستوى المحلي وتحدي الصورة النمطية للرجل والمرأة في المجتمع.
		13. بشكل عام، تكون بيانات المشروع كاملة مصنفة ومؤرشفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثل: الجنس، نوع الإعاقة، الشباب)، مثال قوائم المستفيدين والمستفيدات، قوائم النشاطات مع المجتمعات المحلية، الخ).

الملحق (4) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الاتصال والإعلام المراعي للنوع الاجتماعي

المهمة	نعم/لا	ملاحظات مسؤول النوع الاجتماعي في الوزارة
1. تخلوا المواد الإعلامية من الصور النمطية السلبية عن الجنسين.		
2. تم التشاور مع عينة من الجمهور (ممكن زملاء من الرجال والنساء) للتأكد من أن المواد الإعلامية لا تتضمن أي صورة نمطية عن الجنسين.		
3. عند استخدام الرسومات التوضيحية أو الصور في المواد المنشورة/ الترويجية، فإنها تعطي مظهرًا يراعي النوع الاجتماعي ولا تعكس أي صورة نمطية للتمييز بين الجنسين.		
4. عند استخدام فيديوهات في المواد المنشورة/ الترويجية، فإنها تعطي مظهرًا يراعي النوع الاجتماعي ولا تعكس أي صورة نمطية للتمييز بين الجنسين.		
5. تتضمن أي مواد إعلامية وتغطيات ولقاءات صحفية أو تلفزيونية صورة عادلة للرجال والنساء موظفي وموظفات الوزارة/المشاريع في الظهور الاعلامي.		
6. تركز التغطيات والتقارير الإعلامية للمستفيدين والمستفيدات أو المشاريع ظهورًا متساويًا للرجال والنساء (مثل توثيق الخبرات وقصص النجاح).		
7. تركز المنشورات بشكل عام على إظهار النساء في المواقع القيادية وتتحدى الصور النمطية لأدوار الرجال والنساء.		
8. تناسب أدوات الاتصال والتوعية التي يتضمنها المشروع الرجال والنساء من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية، ولا تعزز أي صورة نمطية، ويشمل ذلك التطبيقات المحمولة، والأدوات المرئية والصوتية ومدى وصول الأفراد إليها باختلافهم.		

الملحق (5) نموذج قائمة المهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص من مراعاة المشروع لتعليمات صحة وسلامة بيئة العمل والاستجابة لاحتياجات جميع العاملين والعاملات في الميدان (موقع العمل الخارجي) على المشاريع التي تنفذها الوزارة أو البلدية التي تشرف عليها الوزارة.

المهمة	نعم/لا	ملاحظات مسؤول المشروع
1. توفير وسيلة نقل للعاملين والعاملات في موقع العمل بحيث تكون هذه الوسيلة آمنة.		
2. توفير مرافق صحية منفصلة للعاملين والعاملات في مكان مناسب مع توافر أدوات النظافة الصحية (معقمات صحية).		
3. ضمان أن الأدوات المستخدمة للعمل في الموقع مراعية للبنية الجسدية للنساء من حيث حجمها.		
4. توفير أدوات وملابس السلامة العامة للعاملين والعاملات.		
5. وجود مكتب في الموقع لاستقبال شكاوى العاملين والعاملات مع وجود بوسترات ومواد توعية منشورة في الموقع وتوضيح آلية استقبال الشكاوى المتعلقة بأي شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي ومعالجتها.		
6. توفير عيادة طبية بالموقع للعاملين والعاملات؛ لمعالجة الإصابات الطارئة في الموقع أو التعاقد مع عيادة قريبة بشكل دائم.		
7. التأكد مع عدم وجود أي مواد كيميائية أو بيولوجية أو فيزيائية خطيرة قد تؤثر على صحة العاملين والعاملات.		
8. وجود قواعد صحة وسلامة خاصة بالعاملات الحوامل فيما يتعلق بالأوزان الثقيلة والمواد الكيميائية وأي شيء من الممكن أن يؤثر سلباً عليهن.		
9. أن تكون المواد الإعلامية والتوعوية المنشورة في الموقع مراعية للنوع الاجتماعي (رجوع إلى الملحق (4) في السياسة" نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الاتصال والإعلام المراعي للنوع الاجتماعي"		

الملحق (6) تعهد موظفات وموظفي الشركات المتعاقد معها/مقدمي الخدمة في مشاريع وزارة الإدارة المحلية للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

تعهد موظفات وموظفي الشركات المتعاقد معها/مقدمي الخدمة في مشاريع وزارة الإدارة المحلية للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

أنا الموقع/ة أدناه بمهنة في مشروع..... أقر وأتعهد بما يلي:

- الالتزام بجميع البنود الواردة بهذه الوثيقة.
 - الالتزام بعدم ممارسة أي شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، حيث يمثل ذلك أي عنف أو ضرر موجه ضد شخص بسبب جنسه. ويشمل ذلك: سواء الإساءة الجسدية بما في ذلك الاعتداء والضرب والقتل؛ العنف الجنسي بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي؛ التحرش الجنسي، العنف اللفظي، التنمر، الإكراه، الإساءة النفسية بما في ذلك التهيب والتهديد بالعنف؛ الاستغلال الاقتصادي والمالي، الملاحقة، المضايقات عبر الإنترنت، التحرش الجنسي اللفظي، توجيه النكات والتعليقات والتلميحات الجنسية غير المناسبة، اللمسة الجسدية غير المرغوبة، الدعوات غير المرغوب بها ذات الطابع الجنسي أو الرومانسي.
 - الإبلاغ عن أي موقف أشاهده لتعرض أحد العاملين أو العاملات على المشروع للتحرش الشخصي أو الجنسي أو الاشتباه بها بغض النظر أن كان هناك دليل يثبت الانتهاك، أو في حال شهدت حادثة أو أكثر من الحوادث التي تشكل شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.
 - عدم القيام بأي عمل انتقامي ضد أي شخص قام بالإبلاغ عن انتهاك فعلي أو مشتبه، أو شارك في التحقيق في شكوى.
- وأني على علم بأن هذا التعهد وعدم التقيد به يعرضني للمسؤولية العقدية والقانونية والجزائية والمطالبة بالعدل والضرر عما سببته.

الاسم:

العنوان:

التاريخ:

التوقيع:

تعهد الموظفين والموظفات في وزارة الإدارة المحلية للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

أنا الموقع/ة أدناه بمهنة في وزارة الإدارة المحلية أقر وأتعهد بما يلي:

- الالتزام بجميع البنود الواردة بهذه الوثيقة.
 - الالتزام بعدم ممارسة أي شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، حيث يمثل ذلك أي عنف أو ضرر موجه ضد شخص بسبب جنسه. ويشمل ذلك: الإساءة الجسدية بما في ذلك الاعتداء والضرب والقتل، والعنف الجنسي بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي، والتحرش الجنسي، والعنف اللفظي، والتنمر، والإكراه، والإساءة النفسية بما في ذلك التهيب والتهديد بالعنف، والاستغلال الاقتصادي والمالي، والملاحقة، والمضايقات عبر الإنترنت، والتحرش الجنسي اللفظي، وتوجيه نكات وتعليقات وتلميحات جنسية غير مناسبة، واللمسة الجسدية غير المرغوب بها، الدعوات غير المرغوب بها ذات الطابع الجنسي، أو الرومانسي.
 - الإبلاغ عن أي موقف أشاهده لتعرض أحد الموظفين أو الموظفات في الوزارة للتحرش الشخصي أو الجنسي أو الاشتباه بها بغض النظر أن كان هناك دليل يثبت الانتهاك، أو في حال شهدت حادثة أو أكثر من الحوادث التي تشكل شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.
 - عدم القيام بأي عمل انتقائي ضد أي شخص قام بالإبلاغ عن انتهاك فعلي أو مشتبه، أو شارك في التحقيق في شكوى.
- وأنتي على علم بأن هذا التعهد وعدم التقيد به يعرضني للمسؤولية العقدية والقانونية والجزائية والمطالبة بالعتل والضرر عما سببته.

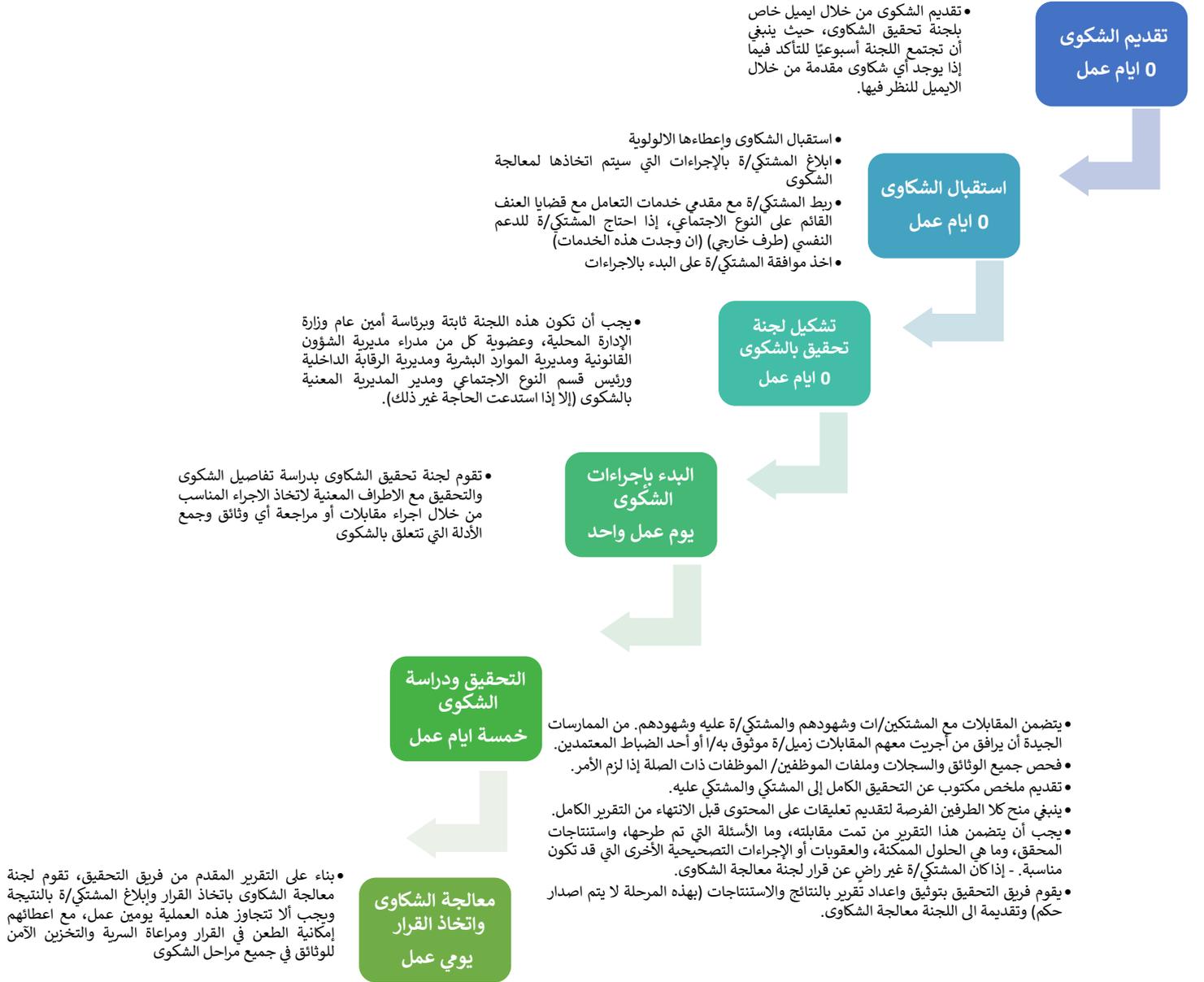
الاسم:

العنوان:

التاريخ:

التوقيع:

الملحق (8) آلية استقبال ومعالجة شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل



إجراءات استقبال ومعالجة شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل:²⁴

1. تقديم الشكاوى من خلال ايميل خاص بلجنة تحقيق الشكاوى، حيث ينبغي أن تجتمع اللجنة أسبوعيًا للتأكد فيما إذا يوجد أي شكاوى مقدمة من خلال الايميل للنظر فيها.
2. إبلاغ المشتكي/ة بالإجراءات التي سيتم اتخاذها لمعالجة الشكاوى

²⁴ المصدر: تم اعداد هذه الالية بناء على الوثيقة التي شاركها وزارة الإدارة المحلية "دليل تشغيل مشروع الخدمات البلدية والتكليف الاجتماعي (MSSRP)"، وعند مراجعتها وجد فريق تطوير السياسة أنها تمثل ممارسة فضلى يمكن استخدامها، وقد تم تبسيطها هنا وتكييفها لتناسب تعميمها على جميع المشاريع التي ينفذها أو يشرف عليها الوزارة، إلا أنه يجب عرضها والموافقة عليها وتبنيها من الوزارة بشكل رسمي لضمان العمل بها وتفعيلها في عمل كافة المشاريع.

3. ربط المشتكي/ة مع مقدمي خدمات التعامل مع قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي، إذا احتاج المشتكي/ة للدعم النفسي (طرف خارجي) (إن وجدت هذه الخدمات في الوزارة أو المشروع)
4. التأكد من أن المشتكي/ة موافق/ة على متابعة إجراءات التي سيتم اتخاذها لمعالجة الشكوى.
5. بعد الحصول على موافقة المشتكي يتم استكمال الإجراءات حيث يتم تسجيل الشكوى من خلال لجنة تحقيق الشكاوى حيث يجب أن تكون هذه اللجنة ثابتة وبرئاسة أمين عام وزارة الإدارة المحلية، وعضوية كل من مدراء مديرية الشؤون القانونية ومديرية الموارد البشرية ومديرية الرقابة الداخلية ورئيس قسم النوع الاجتماعي ومدير المديرية المعنية بالشكوى (إلا إذا استدعت الحاجة غير ذلك).
- يجب أن يتم توقيع جميع أعضاء لجنة تحقيق الشكاوى بشكل إلزامي على تعهد خطي مكتوب للحفاظ على سرية معلومات الشكوى.
- يجب أن يكون المحققون المعينون على علم جيد بقضايا النوع الاجتماعي وكيفية التعامل معها.
- يجب الأخذ بعين الاعتبار أن تكون اللجنة مراعية للنوع الاجتماعي ولا سيما التمثيل النسائي.
- من الممكن أن يكون مقدم خدمة خارجي للتعامل مع قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي عضو في هذا الفريق إن استدعت الحاجة.
6. تقوم لجنة تحقيق الشكاوى بدراسة تفاصيل الشكوى والتحقيق مع الأطراف المعنية لاتخاذ الاجراء المناسب من خلال اجراء مقابلات أو مراجعة أي وثائق وجمع الأدلة التي تتعلق بالشكوى، بالشكوى حيث يجب ألا تتجاوز هذه العملية يوم عمل واحد.
7. البدء بالتحقيق الشامل للشكاوى ويجب ألا تتجاوز هذه العملية 5 أيام عمل، بحيث تتضمن التالي:
 - يتضمن المقابلات مع المشتكين/ات وشهودهم والمشتكي/ة عليه وشهودهم، ويعتبر من الممارسات الجيدة أن يرافق من أجريت معهم المقابلات زميل/ة موثوق به/ا أو أحد الضباط المعتمدين من قسم تكافؤ الفرص.
 - فحص جميع الوثائق والسجلات وملفات الموظفين/ الموظفات ذات الصلة إذا لزم الأمر.
 - تقديم ملخص مكتوب عن التحقيق الكامل إلى المشتكي/ة والمشتكى عليه/ا.
 - ينبغي منح كلا الطرفين الفرصة لتقديم تعليقات على المحتوى قبل الانتهاء من التقرير الكامل.
 - يجب أن يتضمن هذا التقرير من تمت مقابلته، وما الأسئلة التي تم طرحها، واستنتاجات المحقق، وما هي الحلول الممكنة، والعقوبات أو الإجراءات التصحيحية الأخرى التي قد تكون مناسبة. - إذا كان المشتكي/ة غير راضٍ عن قرار لجنة معالجة الشكاوى.
8. يوثق أعضاء فريق التحقيق النتائج والاستنتاجات، ويعد تقريراً بها (بهذه المرحلة لا يتم إصدار حكم)، ويقدمه إلى أعضاء اللجنة تحقيق الشكاوى والتي بدورها إما أن تتخذ إجراء وتتدرج به من تنبيه شفوي ثم تنبيه أو إنذار مكتوب ثم نقل الموظف أو الموظفة من قسم إلى آخر أو تحيل الشكوى إلى المجلس التأديبي. وفي الحالات الحرجة يمكن تشجيع الموظف أو الموظفة لتقديم شكوى جنائية، ويمكن دراسة هذه العقوبات من لجنة تحقيق وبمساعدة قسم تكافؤ فرص، أو الاستعانة بخبراء خارجيين.
9. يتولى المجلس التأديبي معالجة الشكاوى بناءً على المادة 141 من الإجراءات والعقوبات التأديبية في نظام الخدمة المدنية، والتي تتضمن توفير الضمانات التالية للموظف/ة قبل إيقاع أي عقوبة عليه²⁵:
 - إعلام الموظف/ة خطياً بما هو منسوب إليه، بحيث يتضمن المخالفة المرتكبة والتهم الموجهة إليه.
 - على رؤساء وأعضاء لجان التحقيق أو المجلس التأديبي المشكل أي منهما بمقتضى أحكام هذا النظام التنحي في الحالات التي توجد فيها صلة قرابة أو اعتبارات شخصية من شأنها التأثير على مجريات التحقيق أو إيقاع العقوبة، كما لا يجوز لأي شخص اشترك في مرحلة التحقيق أو الاتهام أو الشهادة الاشتراك في النظر في إيقاع عقوبة أو الحكم فيها.
 - عدم جواز إيقاع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (142) من هذا النظام على المخالفة المسلكية الواحدة التي يرتكبها الموظف/ة.
 - التناسب بين العقوبة المتخذة وطبيعة المخالفة المرتكبة وعدم المغالاة أو التساهل في الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف/ة.
 - تسبب القرار التأديبي الذي تم اتخاذه من المرجح المختص باتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية.
 - إعلام الموظف/ة خطياً بالعقوبة المتخذة بحقه/ا خلال عشرة أيام من تاريخ إيقاعها.

²⁵ المادة 141 من الإجراءات والعقوبات التأديبية في نظام الخدمة المدنية لسنة 2020، صادر بمقتضى المادة 120 من الدستور، علماً أنه تم إعادة صياغة المادة بلغة جندرية.