



USAID

من الشعب الأمريكي



برنامج إدارة عملية تدقيق النوع الاجتماعي
في البلديات
مهارات البحث الكمي من منظور النوع الاجتماعي
الورشة الثالثة

المحتويات

– البحث الكمي

- خطوات جمع وتحليل البيانات الكمية
- استخدام البيانات والمعلومات
- انواع البيانات الاحصائية
- مصادر البيانات
- أدوات ووسائل جمع المعلومات
- جمع البيانات وتصنيفها
- كتابة التقرير

– منهجية التحليل الكمي/ التطبيق

- الفرضيات وأمثلة لبعض الفرضيات
- تحديد البيانات المطلوبة
- الاطار التحليلي للبيانات

– مثال عملي لتحليل البيانات

- عرض النتائج وكتابة تقرير التحليل الكمي للبيانات
- مدخل للتحليل النوعي

البحث العلمي

• الباحث ومعرفة وأهدافه وفرضياته

مدخلات

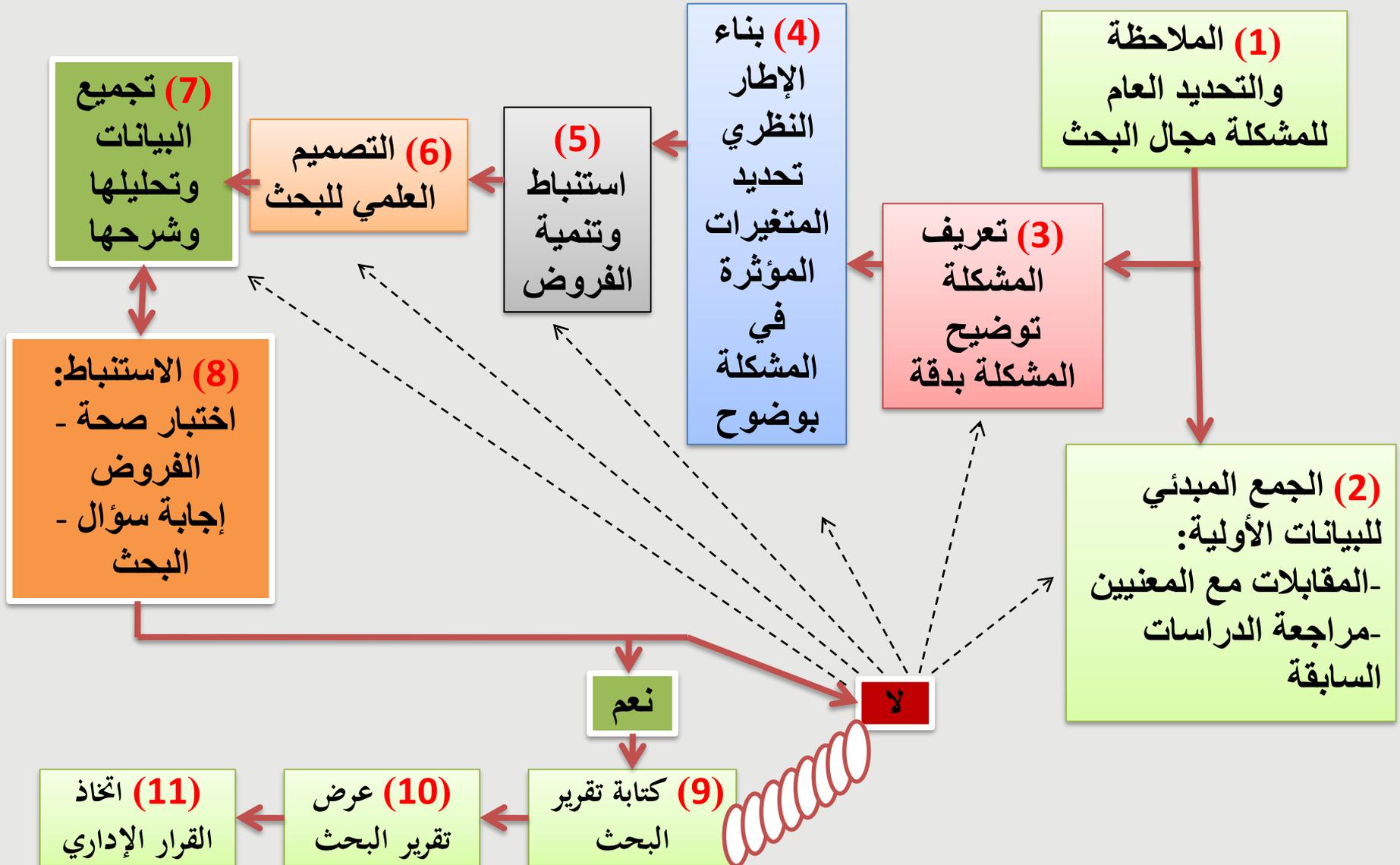
• منهجية جمع البيانات وتحليلها

عمليات

• تقرير البحث ونتائجه وتوصياته

مخرجات

خطوات البحث



البحث الكمي

- هو البحث الذي يستعمل طريقة منهجية منظمة ومنسقة في جمع البيانات من خلال استعمال أدوات قياس كمية واساليب احصائية، رياضية أو حسابية والتي يجب ان تتوفر فيها الصدق والثبات من اجل ان توفر نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الأصلي.
- يبحث عن الأسباب والحقائق.
- يبحث عن العلاقات بين المتغيرات.
- يختبر المتغيرات كما يختبر النظريات بطريقة قياسية.
- يركز على التجريب وعلى الكشف عن السبب أو النتيجة بالاعتماد على المعطيات العددية

أولاً: خطوات جمع وتحليل البيانات الكمية

• تحديد البيانات المطلوبة

1

• تحديد مستويات ومصادر البيانات

2

• تصميم أدوات جمع البيانات

3

• جمع وتصنيف البيانات

4

• تحليل البيانات وترجمتها الى معلومات

5

• استخراج النتائج

6

• عرض النتائج ومناقشتها

7

• كتابة التقرير

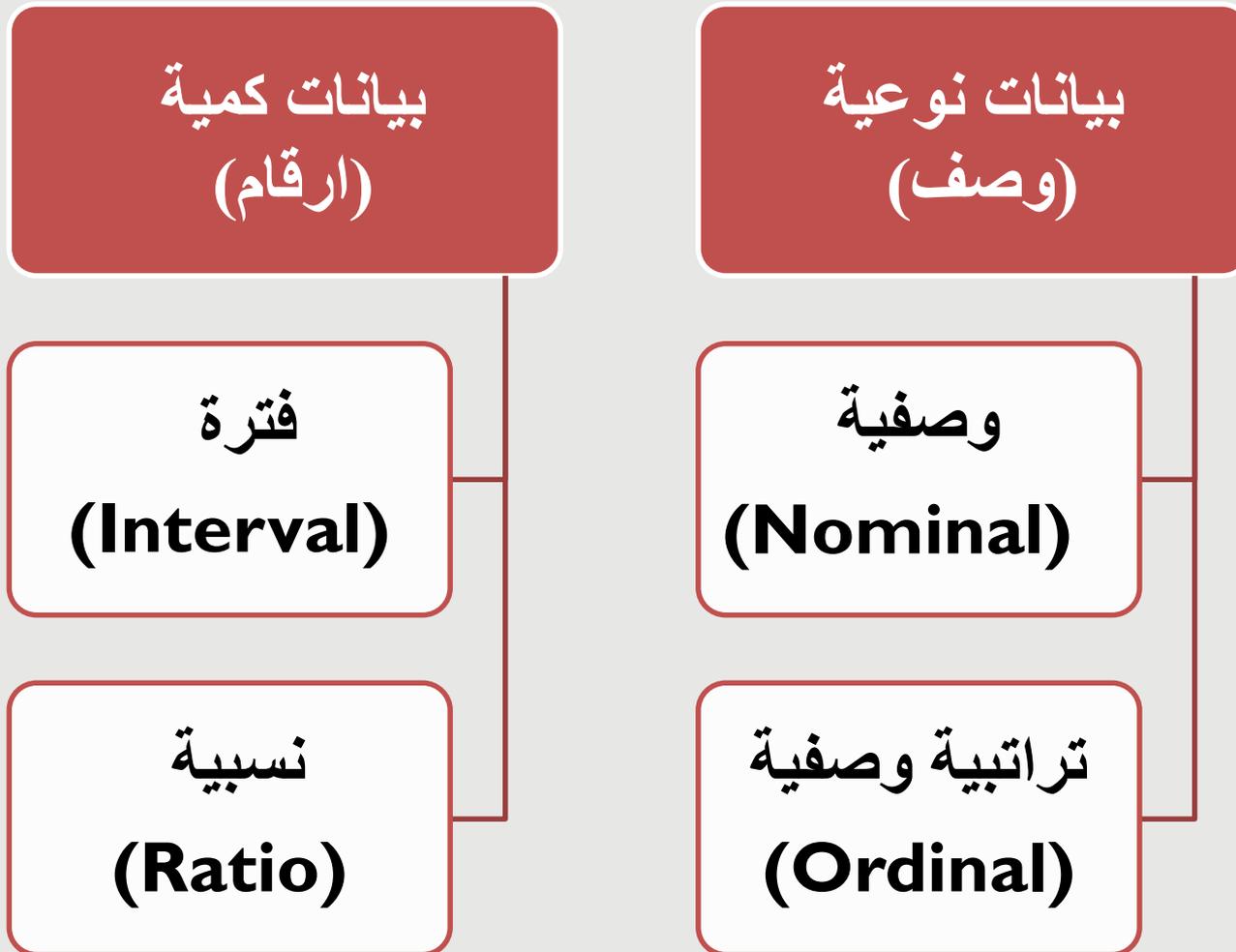
8

ثانياً: استخدام البيانات والمعلومات

هناك ثلاث أسباب لإستخدام البيانات في دراسة المؤسسات أو اي محور دراسي.

- اولاً : لوصف الوضع الحالي في عينة الدراسة
- ثانياً: الاستدلال من المعلومات لأي ظاهرة وفهم العناصر التابعة لها
- ثالثاً: التنبؤ والتخطيط بناءاً على الظواهر والمعلومات المتوفرة.

ثالثاً: انواع البيانات الاحصائية



البيانات الوصفية / النوعية

وهي بيانات لها تصنيف وصفى وليس رقمي
ومنها نوعان:

النوع الأول: وصفي ولاتراتبية له (البيانات الأسمية) (Nominal)

- تكون في صورة غير عددية أي لا يمكن قياسها
- تتكون من فئات لا يتم التفاضل بينهما مثل الجنس يتكون من طبقتين ذكور ونرمز لهما الرقم (1) والإناث ونرمز لهما بالرقم (2) أو سؤال تكون إجابته "نعم" ونرمز له بالرقم (1) و"لا" ونرمز له بالرقم (0)
- فمن المعروف أن عناصر هذه العوامل أساسها وصفي وليس رقمي
- وهي أبسط انواع البيانات وتحليلها يتضمن النسب المئوية والتكرار. يمكن عرض هذا النوع من البيانات من خلال الرسم البياني او الدائري او الجداول. والخطأ الذي يقع فيه الباحث هو إجراء عمليات حسابية على البيانات الاسمية.

البيانات الوصفية / النوعية

النوع الثاني: وصفى بوجود تراتبية غير متساوية بين كل فئة والثانية

بيانات تراتبية وصفية (Ordinal):

- هي أيضاً تكون في صورة غير عددية ولا يمكن إجراء العمليات الحسابية عليها.
- الفرق بينها وبين البيانات الأسمية هو عملية المفاضلة والترتيب بين الطبقات. تستطيع في البيانات الترتيبية ترتيب البيانات، مثل مستوى التعليم (ابتدائي – متوسط – ثانوي – جامعي)، أو معدل الدخل الشهري (>500، 500-1000، <1000). فنلاحظ في هذا السؤال أن هناك نوع من المفاضلة والطبقية بين الخيارات.
- لها فئات تراتبية إما بشكل تصاعدي أو تنازلي والعلاقة بين الفئات ومقاييس التراتبية غير موحد ولذلك هي محدودة في إمكانية تحليلها.
- علماً أن التحاليل التي من الممكن إجراؤها هي التكرار والنسب المئوية وفي بعض الأحيان يتم قياس المعدل ولكن هذا مقياس غير دقيق ويجب توخي الحذر في استخدامه.
- يجب الملاحظة انه ولتسهيل التحليل يتم الترميز بالاجابات الوصفية رقمياً ولكن ليس لرقم معيار وإنما هو لتسهيل التحليل.

البيانات الكمية

وهي بيانات لها أساس رقمي

وتتضمن نوعان ايضا

النوع الأول: البيانات الفترية Interval Data:

- أساسه رقمي وذا فترات متساوية ولكن الصفر له دلالة
 - التحليل لمثل هذه النوعية من المعلومات مختلف، فمن الممكن ان يتم حساب المتوسط والمعدل والتكرار والانحراف مع الجمع والطرح ولكن من الصعب المقارنة لأن عمليات الضرب والقسمة غير مقبولين.
 - حيث أن جميع البيانات تقاس بمقدار بعده عن الصفر، ولكن درجة الصفر لا تعني عدم وجود الظاهرة
- أمثلة على مثل هذا النوع من البيانات تمثل درجات الحرارة، والعلامات.

البيانات الكمية

النوع الثاني: البيانات النسبية Ratio Data:

وهو الاكثر شمولية في العمليات الاحصائية هو الذي اساسه رقمي وللصفر دلالة عدم وجود الظاهره

- تكون في صورة عددية ونستطيع أن نجري عليها جميع العمليات الحسابية العمليات من متوسط حسابي أو انحراف معياري أو عملية الضرب والقسمة، التكرار، المعدل، المقارنة.
- يعتبر هذا النوع من البيانات الاكثر مرونة في الدراسات الكمية ولكنها ليست الاسهل في الدراسات الانسانية والاجتماعية.
- مثال على ذلك الانتاجية، او هطول المطر، العمر، الحجم، الوزن الخ.
- **ملاحظة: هناك بعض الاختلافات حول تصنيف بعض المعايير ولذلك فإن معرفة السؤال و كيفية تصنيفه هو الاساس في كيفية استخدامه في التحليل، من المعايير التي قد يكون فيها إختلاف الدخل، فكيف يسأل السؤال يحدد نوع البيانات.**

رابعاً: مصادر البيانات

بعد توضيح الهدف من الدراسة يتم تحديد البيانات المطلوبة ومن ثم نحدد مصادر هذه البيانات

- يتم تجميع المعلومات من قبل آخرين مثل: دراسات - بيانات - الاحصاءات - تقارير

مصادر ثانوية

- يتم تجميع البيانات بشكل مباشر اي ما يجب أن نجمعه بأنفسنا من عينة الدراسة مثل: استبيانات - استطلاع رأي

مصادر أولية

وفي الحالتين يجب أن تكون معايير الدراسة والعوامل واضحة لأن جودة المعلومات ودقتها سيؤثر على النتائج والاستنتاجات.

رابعاً: مصادر البيانات

المصادر الثانوية:

من المهم فهم كيفية تجميع البيانات من المصادر الثانوية لأن في ذلك أثر كبير على مدى دقة المعلومات – وكيفية قياسها ومدى امكانية تعميمها.

علما أن تعريف المؤشر وكيفية احتسابه من الأساسيات في ضمان التحقق منها ومن دقتها.

وفي حال تم تجميع المؤشر على فترة زمنية يجب التأكد من أن التعريف موحد.

المصادر الأولية:

أن جودة البيانات التي سيتم تجميعها مباشرة يرتبط بجودة تصميم الأدوات المستخدمة لذلك وكيفية تجميعها وتحليلها.

(إن تصميم ادوات جمع البيانات قد يشمل مثلا إستمارات أو نماذج خاصة لهذه الغاية، حيث تساعد هذه البيانات على دراسة العلاقات ولإجراء المقارنات بين المتغيرات المختلفة).

خامساً: أدوات ووسائل جمع المعلومات

يمكن حصر أدوات ووسائل جمع البيانات والمعلومات المطلوبة

معلومات رقمية

- طلب بيانات (نماذج خاصة)
- استمارة

اتجاهات ومعرفة

- مقابلات فردية، مقابلات جماعية، مجموعات مركزة
- الملاحظات العشوائية والمنظمة
- استمارة

سلوك

- مقابلات فردية، مقابلات جماعية، مجموعات مركزة
- الملاحظات العشوائية والمنظمة
- استمارة

أنظمة

- تحليل سردي
- تدقيق قرارات

سادساً: جمع البيانات وتصنيفها

جمع البيانات وتصنيفها:

بعد جمع البيانات المطلوبة بواسطة الأدوات التي تم تصميمها سابقاً تصنف هذه البيانات ويتم تحديد الثغرات فيها أو النواحي التي لم تستكمل بشكل يغطي الأهداف المرجوة من تلك البيانات (وإستكمال جمعها) (في هذه المرحلة يبين لنا نقصها))

وبعد الانتهاء من جمع البيانات، يقوم فريق التحليل بإدخال هذه البيانات السابق ترميزها إلى الحاسب الآلي (ويجب مراعاة الدقة في إدخال البيانات من حيث السهو والخطأ غير المتعمد) باستخدام برنامج Excel مثلاً أو البرامج الجاهزة المناسبة إن أمكن ومن أشهر البرامج الجاهزة: (حزمة الأساليب الإحصائية في البحوث الاجتماعية SPSS).

سابعاً: كتابة التقرير

- بعد تحليل البيانات وترجمتها الى معلومات يتم إستخلاص النتائج وفي هذه المرحلة يتم الربط بين الحقائق أو النقاط التي تم التوصل اليها من البيانات. ويجب أن نتأكد من خلال هذه العملية أن المعلومات التي تم تجميعها تتحول إلى أدلة لتجيب على الأسئلة المطروحة. والتي من أجلها أجري التحليل. علماً بأن البحث الكمي يأتي التحليل بعد الانتهاء من جمع البيانات مباشرة حيث يحدد الباحث الفترة الزمنية المطلوبة لجمع البيانات, ومن ثم يحدد الفترة المطلوبة لتحليل البيانات وكتابة التقرير

منهجية التحليل الكمي / التطبيق

الفرضيات

• تعريف الفرضية Hypothesis :

طرح أو تفسير مقترح لتوضيح ظاهرة ما، وغالباً ما توضع في بداية الدراسة بشكل مؤقت حتى يتم فحصها والتأكد من صحتها

• ومن شروط الفرضية أن تكون قابلة للاختبار، ففي المرحلة التي تلي وضعها يجب البدء باختبارها للتأكد من صحتها من عدمه.

• من الخصائص التي يتميز بها الفرض العلمي أنه يحدد:

– المتغيرات التي ستتمحور حولها الدراسة

– يشير إلى النتائج المتوقعة الوصول إليها

– هو بمثابة محاولة لتفسير ظاهرة معينة تستدعي اختباراً للتثبت من صدقها.

أمثلة لبعض الفرضيات

- تمثيل الإناث في الوظائف القيادية والاشرفية متدني في البلدية.
- الوظائف القيادية والاشرفية موجهة للذكور في البلدية.
- معظم الوظائف القيادية من الذكور.
- لا يوجد اختلاف بين نسبة تمثيل الإناث والذكور في الوظائف الاشرافية في البلدية.

أمثلة لبعض الفرضيات

- الإناث الأكثر حصولاً على الإجازات المرضية والمغادرات الشخصية
- تمثيل الذكور في اللجان الدائمة (المدفوعة) أعلى من الإناث
- غالبية الدورات التدريبية تكون للذكور وخصوصاً الدورات الخارجية

تحديد البيانات المطلوبة

بناءً على الفرضيات يتم تحديد البيانات المطلوبة لفحص هذه الفرضيات

مثال:

الفرضية: معظم الوظائف القيادية من الذكور

البيانات المطلوبة لفحص هذه الافتراضات:

1. بيانات الموظفين مصنفة حسب الجنس

2. البيانات المتعلقة بالوظائف القيادية من حيث ما يلي:

– الوظائف القيادية (مدير فاعلى (مستوى مدير فاعلى))

– تكون مصنفة حسب الجنس

– تكون مصنفة حسب مكان العمل

3. البيانات المتعلقة بالفئة الوظيفية من حيث ما يلي:

– الفئة الوظيفية (اولى، ثانية، ثالثة، عقود، اخرى)

– تكون مصنفة حسب الدرجة الوظيفية (خاصة، اولى، ثانية،..... سابعة)

– تكون مصنفة حسب الجنس

– تكون مصنفة حسب مكان العمل

الاطار التحليلي للبيانات

❖ اولاً: تمثيل النساء والرجال في المؤسسة

الجدول ذات العلاقة: المعلومات العامة عن الموظفين والموظفات في المؤسسة مصنفة حسب ما يلي:

(الجنس, الفئة الوظيفية، الدرجة الوظيفية، الوظيفة الحالية ، الحالة الاجتماعية، موقع العمل)

ويتم من خلال تحليل الجداول لهذه البيانات ما يلي:

- توضيح تمثيل المرأة والرجل في المؤسسة
- توضيح تمثيل المرأة والرجل في المؤسسة حسب مكان العمل
- توضيح تمثيل المرأة والرجل حسب الفئات الوظيفية في المؤسسة
- توضيح تمثيل المرأة والرجل في المؤسسة في المناصب المختلفة (قيادية، اشرافية..)
- توضيح اي ظاهرة تتعلق بتوزيع المرأة والرجل في المؤسسة

الاطار التحليلي للبيانات

❖ ثانياً: التطور الوظيفي

الجداول ذات العلاقة: التدريب، الابتعاث (مصنفة حسب الجنس)

ويتم من خلال تحليل الجداول لهذه البيانات ما يلي:

- توضيح مدى مشاركة وحصول المرأة والرجل في فرص التدريب والابتعاث
- توضيح اي ظاهرة تتعلق بنوعية مشاركة المرأة والرجل في الفرص

❖ ثالثاً: التغييرات الوظيفية

الجداول ذات العلاقة: الانتدات، النقل، الترفيع، التقاعد، انهاء الخدمة (مصنفة حسب الجنس)

ويتم من خلال تحليل الجداول لهذه البيانات ما يلي:

- توضيح اي ظاهرة تتعلق بالتغييرات الوظيفية المختلفة لكل من المرأة والرجل
- توضيح اي مفارقات أو تحيز للمرأة أو الرجل في التغييرات الوظيفية المختلفة

الاطار التحليلي للبيانات

❖ رابعاً: الالتزام بالعمل

- الجدول ذات العلاقة: الالتزام بالدوام، الدوام الاضافي، الاجازات، المغادرات والعقوبات
- توضيح اي ظواهر تتعلق بالالتزام المرأة والرجل في الدوام وقوانين العمل
 - توضيح اي مفارقات أو تحيز في نظام الاجازات، المغادرات، العقوبات أو العمل الاضافي للمرأة أو الرجل
 - توضيح اي ظواهر تتعلق بالاجازات والمغادرات للمرأة والرجل

❖ خامساً: المنافع الوظيفية

- الجدول ذات العلاقة: الرواتب، الحوافز والمكافآت، المشاركة في اللجان
- توضيح اي مفارقات أو تحيز في المنافع الوظيفية للمرأة والرجل (الراتب – المكافأة والحوافز)
 - تحديد اي مفارقات، تحيز او ظاهرة تتعلق في مشاركة المرأة والرجل في اللجان
 - توضيح اي ظواهر تتعلق بتوزيع المنافع للمرأة والرجل

الاطار التحليلي للبيانات

❖ سادساً: التقييم السنوي

الجدول ذات العلاقة: التقييم

- توضح أي ظواهر تتعلق بتقييم المرأة والرجل

❖ سادساً: المؤهل العلمي

- توضح اية مفارقات في تمثيل المرأة والرجل حسب المؤهل العلمي

❖ ثامناً: سنوات الخدمة

- توضيح اي مفارقات في متوسط خدمة المرأة والرجل

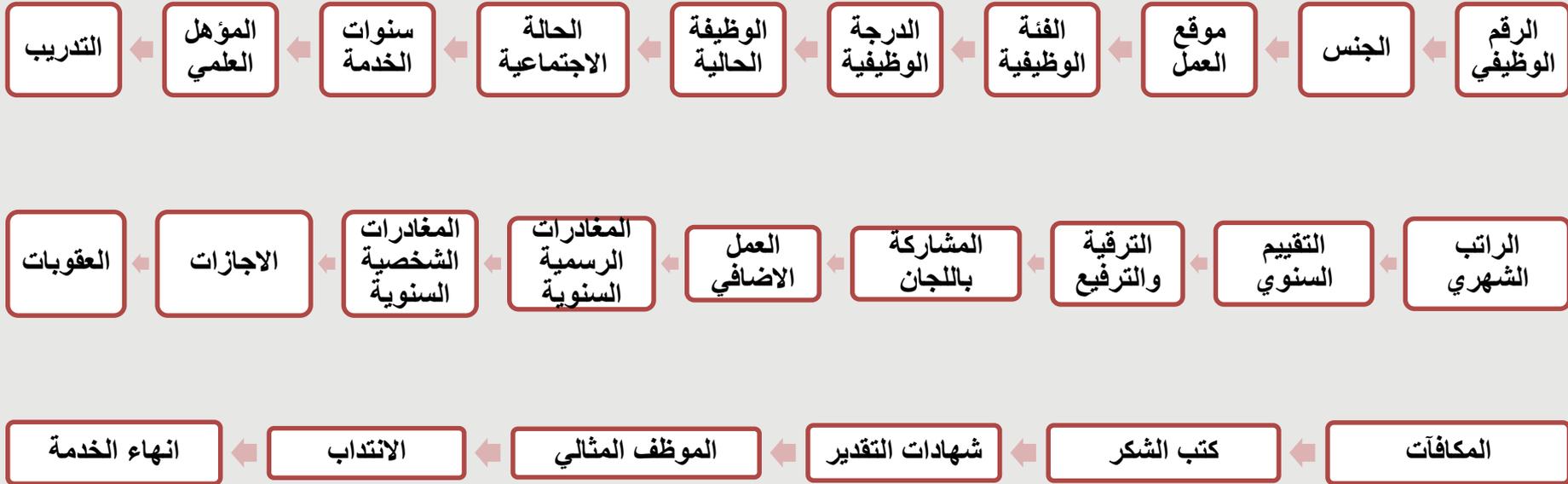
❖ تاسعاً: بيئة العمل

الجدول ذات العلاقة: مدى الرضى الوظيفي

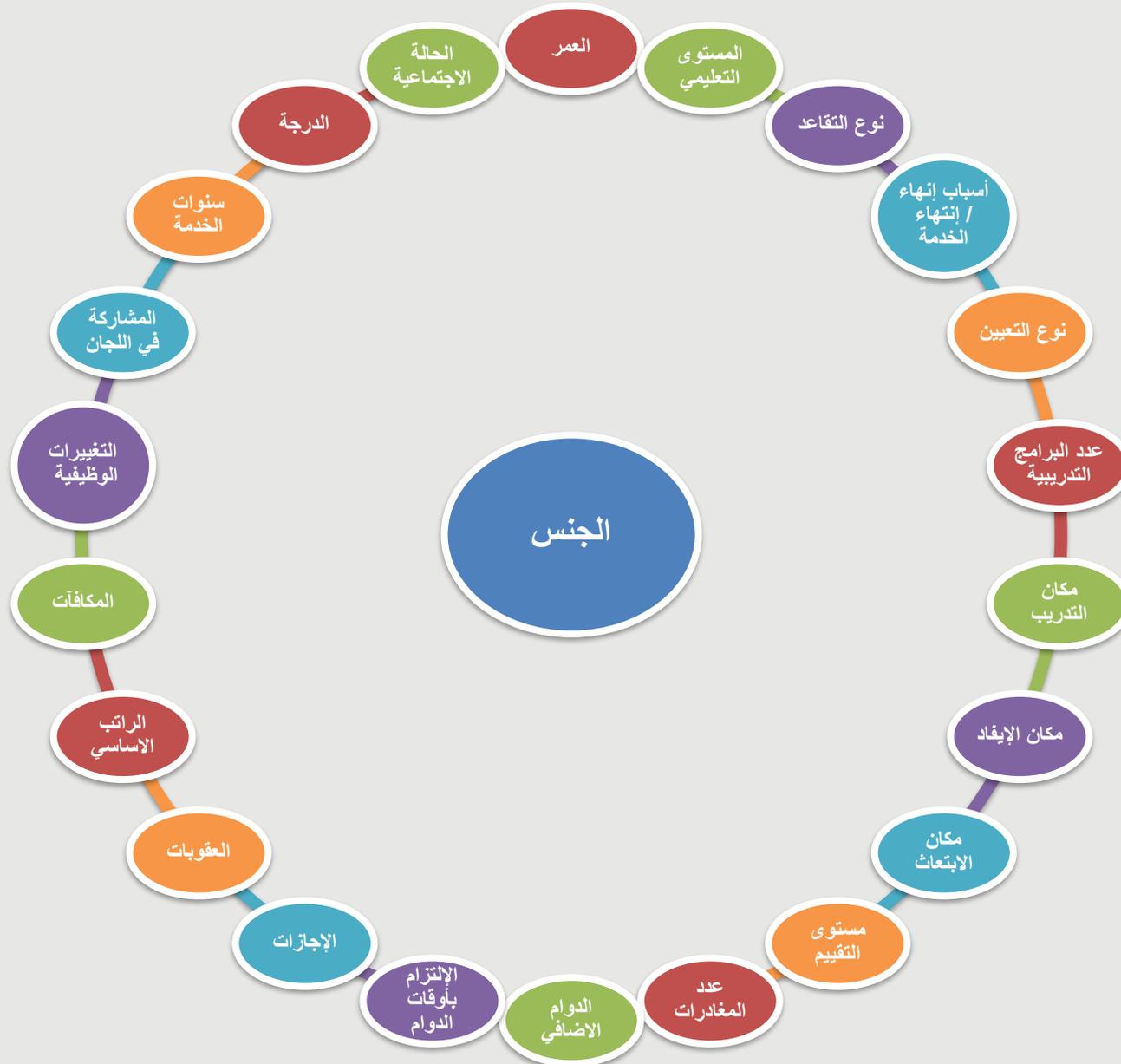
- توضيح اي مفارقات في مدى الرضى عند المرأة والرجل

➤ **يؤخذ بعين الاعتبار العوامل المختلفة المحددة في تحليل البيانات ودراستها وذلك لتوضيح الظواهر ومنها الحالة الاجتماعية، العمر، سنوات الخدمة الخ**

البيانات المطلوبة : مصادر ثانوية



البيانات المطلوبة : مصادر ثانوية



تحليل البيانات

- بعد جمع البيانات المطلوبة بواسطة الأدوات التي تم تصميمها سابقاً، تصنف هذه البيانات ويتم تحديد الثغرات فيها أو النواحي التي لم تستكمل بشكل يغطي الأهداف المرجوة من تلك البيانات (وإستكمال جمعها في هذه المرحلة يبين لنا نقصها).
- بعد الانتهاء من جمع البيانات، يقوم فريق التحليل بإدخال هذه البيانات السابق ترمزها إلى الحاسب الآلي (باستخدام برنامج Excel أو SPSS).
- تحليل البيانات وترجمتها الى معلومات : استخراج الاعداد والنسب للفرضيات المراد قياسها والتي تم تحديدها سابقاً.
- استخراج النتائج
- عرض النتائج ومناقشتها
- كتابة التقرير

تمرين

- تحليل البيانات المرفقة 1\..-موظفي المؤسسة حسب الجنس وحسب الفئة الوظيفية.xlsx

تحليل البيانات

- [gender 2017 abdkh.xls](#)

تحليل البيانات

استخراج النتائج

تمثيل الذكور والإناث في المؤسسة

نسبة تمثيل الإناث في المؤسسة أعلى من نسبة تمثيل الذكور بشكل عام حيث وصلت نسبة الإناث 59.3% عام 2017.

تمثيل الذكور والإناث في المركز والميدان

- الغالبية العظمى من الموظفين والموظفات في الميدان

الموظفين والموظفات حسب الفئة الوظيفية

- نسبة الذكور في الفئة الاولى اعلى منها للإناث في اغلب السنوات في حين ان نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور في الفئة الثانية

تمثيل الذكور والإناث في الوظائف القيادية

- تمثيل الإناث في المناصب القيادية متدني بالنسبة لعدد الإناث في المؤسسة

تمثيل الذكور والإناث في الوظائف الاشرافية

- نسبة الإناث في الوظائف الإشرافية أعلى من نسبة الذكور

التطور الوظيفي

- نسبة الإناث من اجمالي الذين حضروا دورات تدريبية داخلية أعلى قليلاً من نسبة الذكور ولكن غالبية الحاصلين على تدريب خارجي كانوا من الذكور

الاجازات

- الإناث أكثر حصولاً على الاجازات المرضية من الذكور
- في اغلب السنوات نسبة الإناث الحاصلات على اجازة بدون راتب أعلى من نسبة الذكور

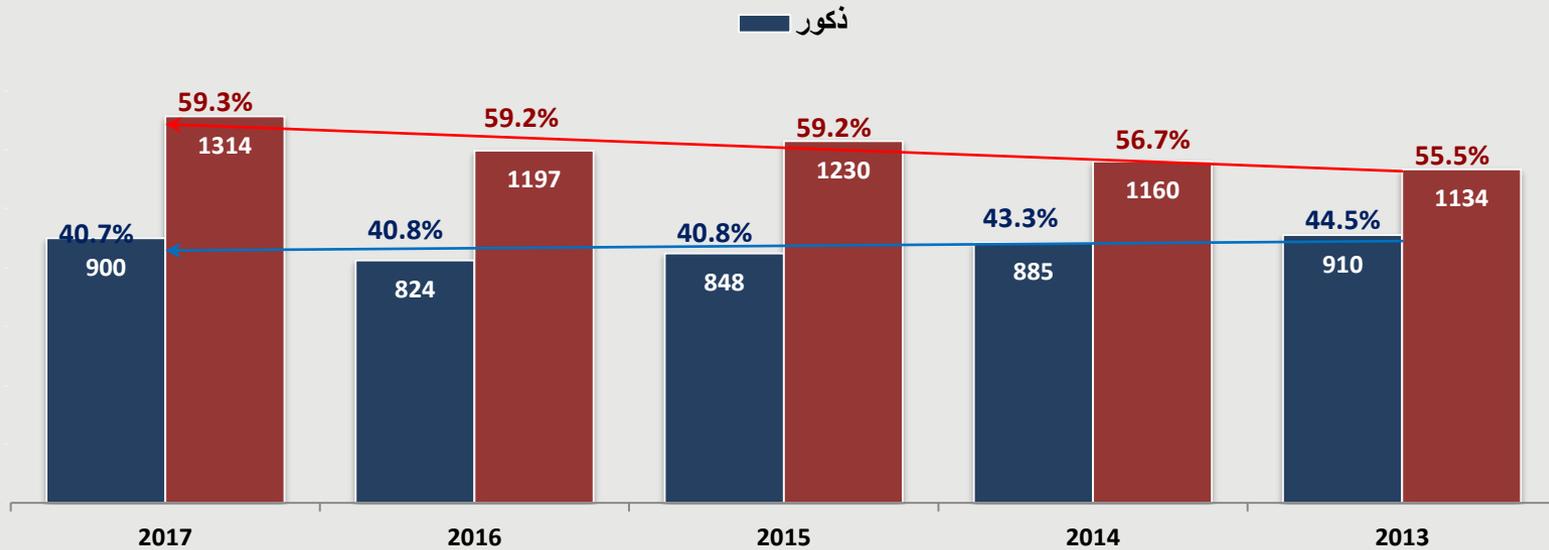
تحليل البيانات

مثال عرض النتائج

تمثيل الذكور والإناث في المؤسسة

نسبة تمثيل الإناث في المؤسسة أعلى من نسبة تمثيل الذكور بشكل عام حيث وصلت نسبة الإناث 59.3% عام 2017.

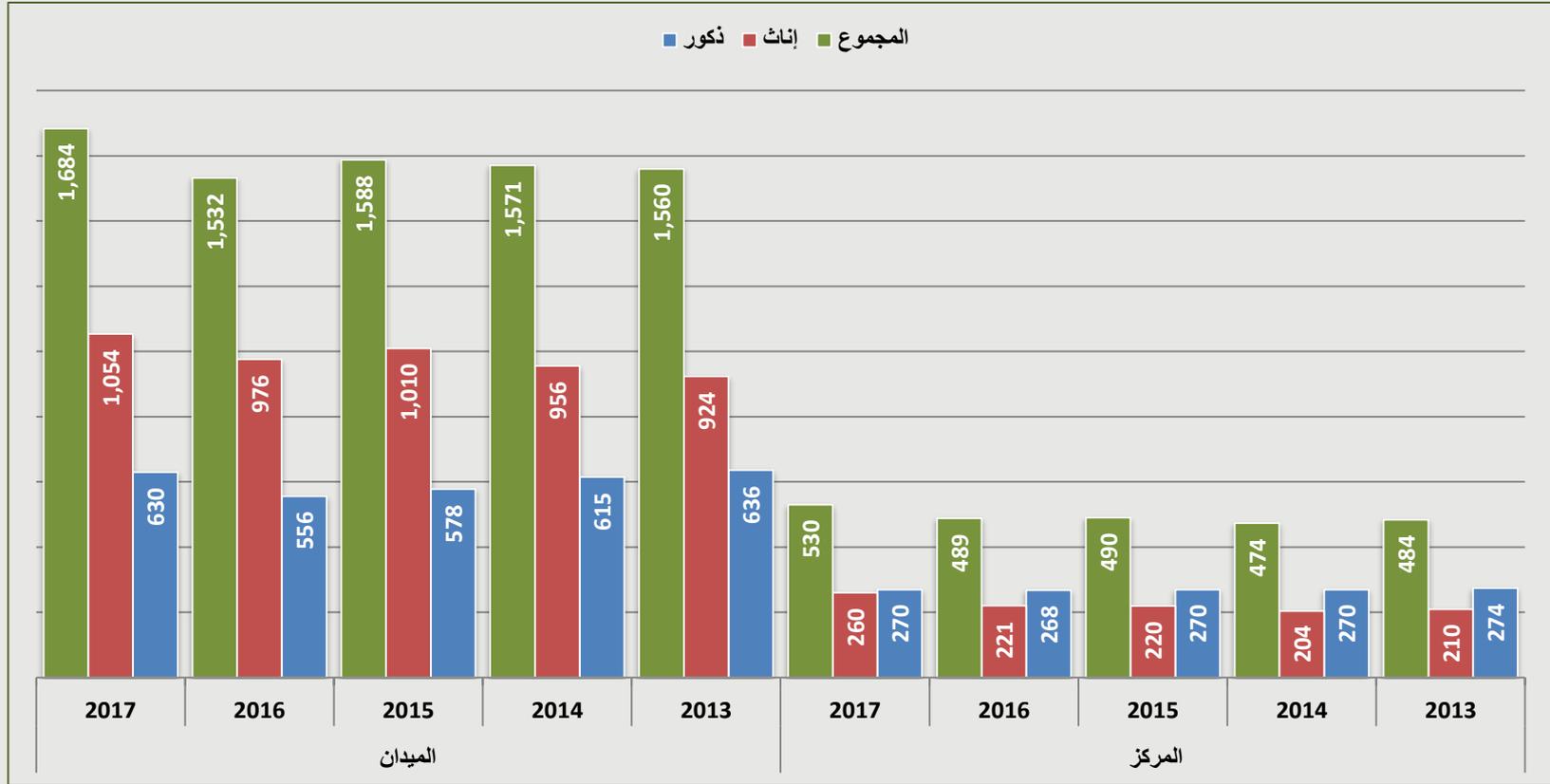
الموظفين حسب الجنس للفترة ما بين 2013-2017



تراوحت نسبة الإناث بين 55.5% - 59.3% من مجموع الموظفين والموظفات خلال الفترة 2013-2017 (أو معدل 5 سنوات (نسبة الإناث 58%) (نسبة الذكور 42%)) أعداد الذكور بانخفاض مستمر خلال السنوات 2013-2016 وعدد الإناث بازدياد باستثناء عام 2016. (معدل النمو بأعداد الموظفات أعلى من الموظفين)

تمثيل الذكور والإناث في المركز والميدان

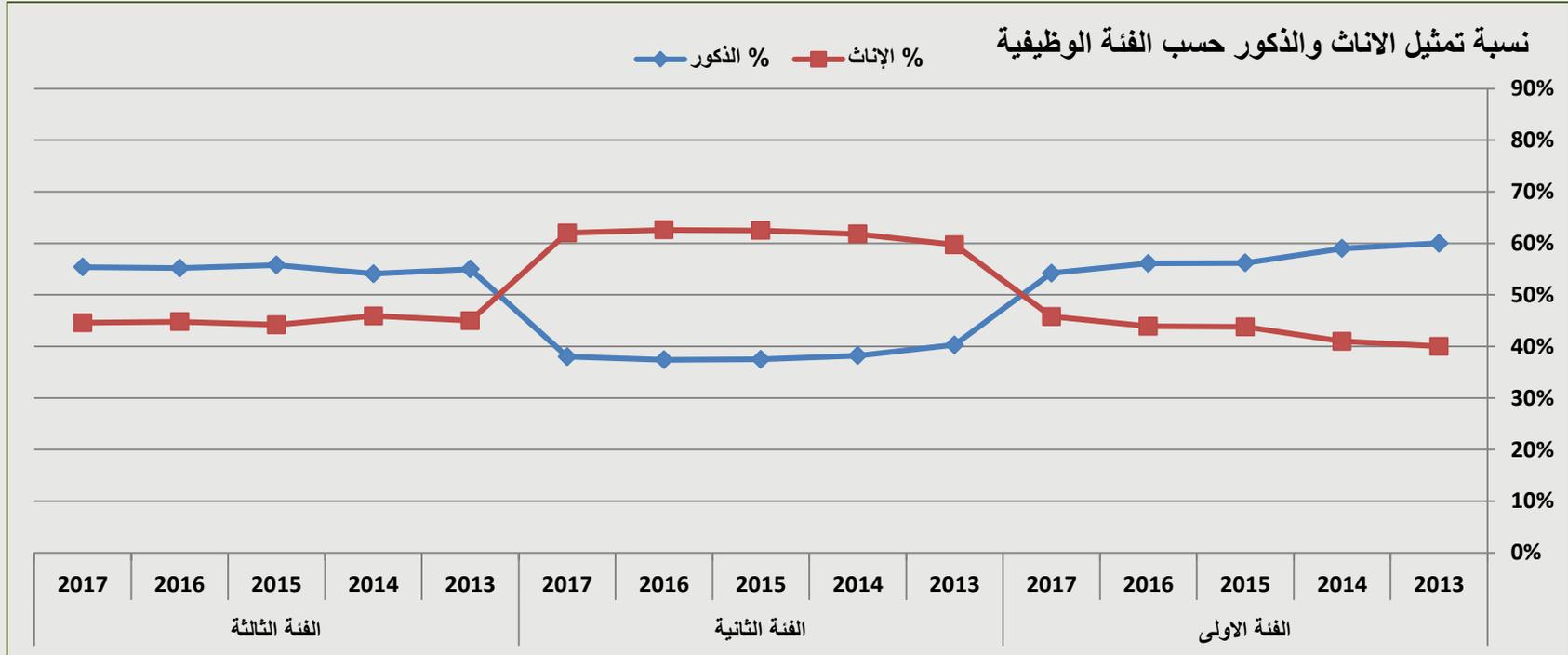
الغالبية العظمى من الموظفين والموظفات في الميدان



وصلت نسبة الموظفين والموظفات في الميدان الى 76.3%، ونسبة الإناث فيها أعلى من نسبة الذكور، في حين ان نسبة الإناث في المركز اقل من نسبة الذكور.

الموظفات والموظفين حسب الفئة الوظيفية

نسبة الذكور في الفئة الاولى اعلى منها للإناث في اغلب السنوات في حين ان نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور في الفئة الثانية

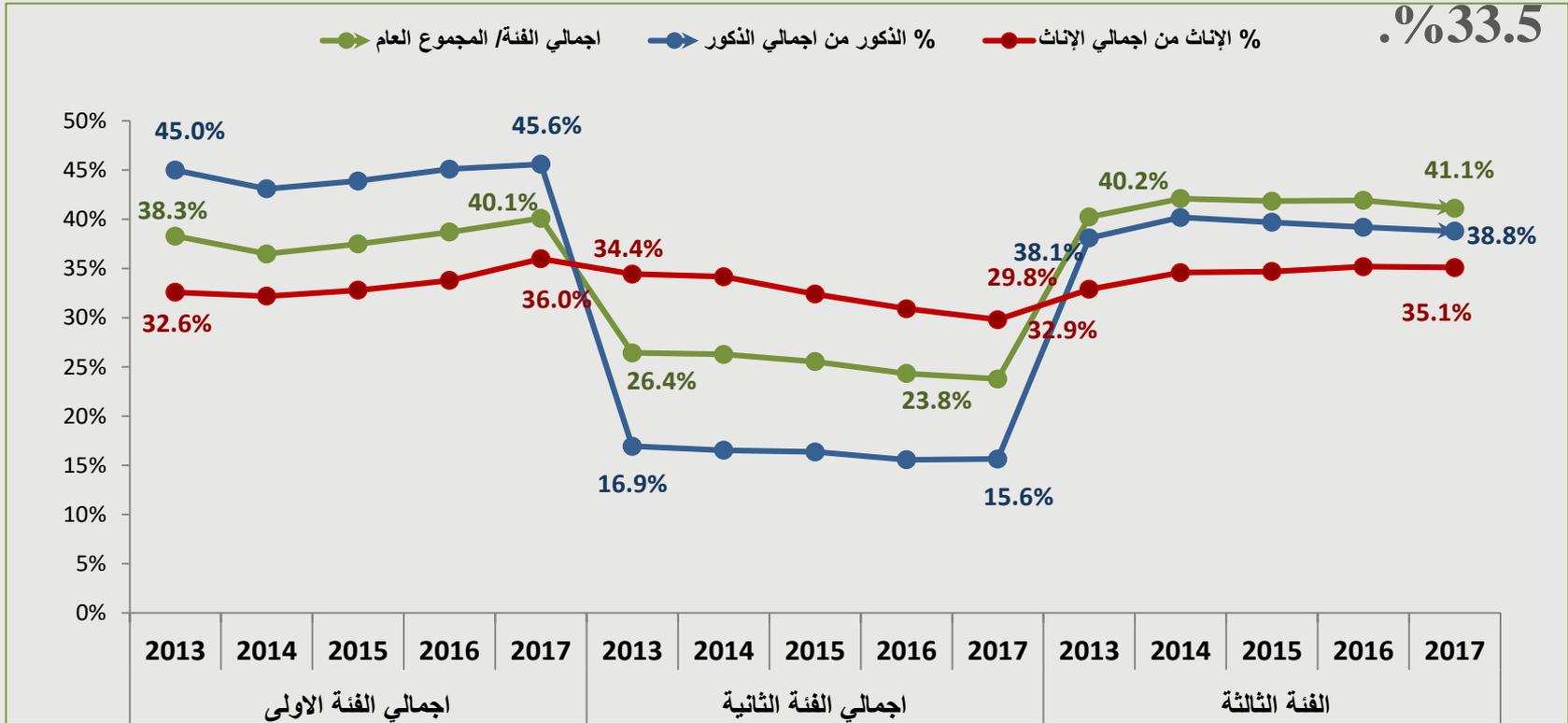


➤ متوسط نسبة الذكور في الفئة الاولى للسنوات 2013-2017 كانت حوالي 57.1% في حين متوسط نسبة الإناث في الفئة الأولى كانت 42.9%.

➤ متوسط نسبة الذكور في الفئة الثانية للسنوات 2013-2017 كانت حوالي 38.3% في حين متوسط نسبة الإناث في الفئة الثانية كانت 61.7%. أما في الفئة الثالثة متوسط النسب كانت (55.1% للذكور) و (44.9% للإناث)

الموظفات والموظفين حسب الفئة الوظيفية

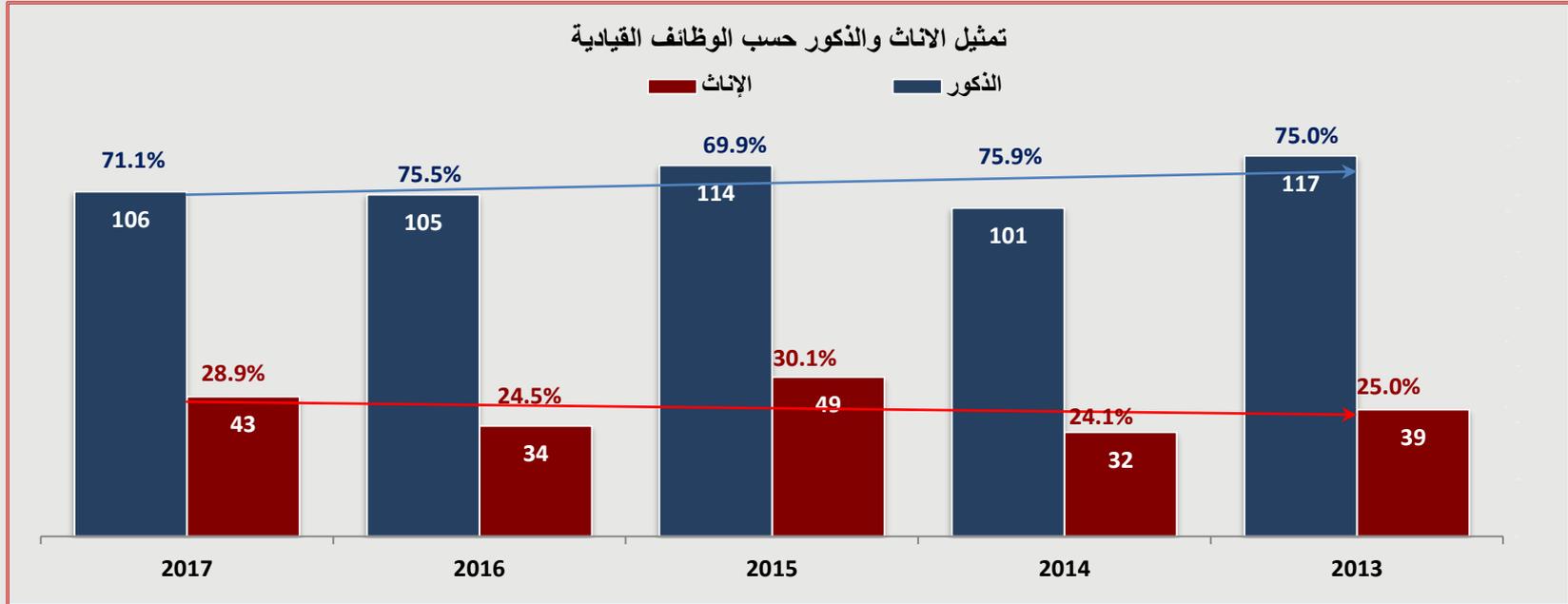
متوسط نسبة الذكور في الفئة الاولى من اجمالي الذكور للسنوات 2013-2017 كانت حوالي 44.5% في حين متوسط نسبة الإناث في الفئة الأولى من اجمالي الإناث كانت



➤ متوسط نسبة الذكور في الفئة الثانية من اجمالي الذكور للسنوات 2013-2017 كانت حوالي 16.2% في حين متوسط نسبة الإناث في الفئة الثانية من اجمالي الإناث كانت 32.4%. أما في الفئة الثالثة متوسط النسب كانت (39.2% للذكور) و (34.5% للإناث)

تمثيل الإناث والذكور في الوظائف القيادية

تمثيل الإناث في المناصب القيادية متدني بالنسبة لعدد الإناث في المؤسسة

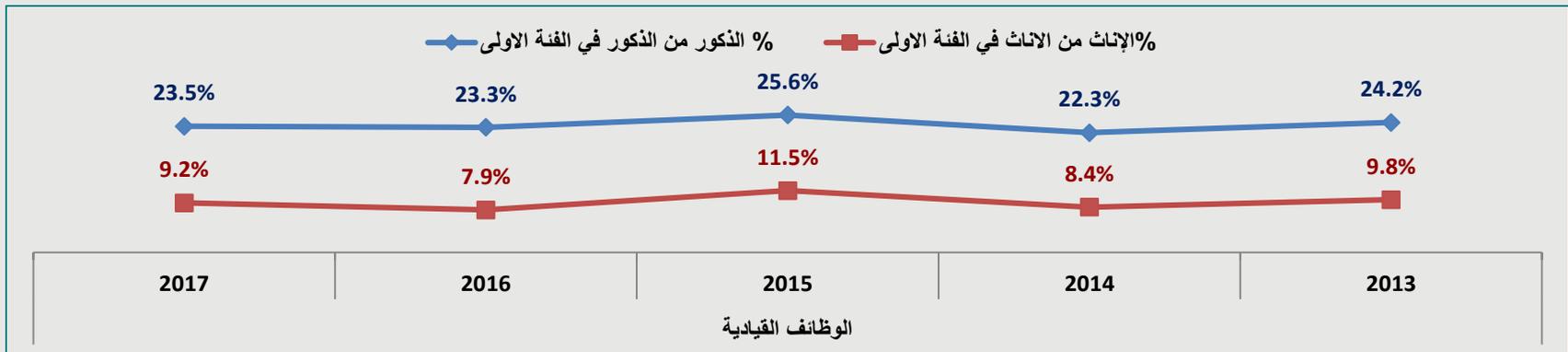


- وصلت نسبة الإناث في الوظائف القيادية 28.9% عام 2017 على الرغم من ان نسبة الإناث في المؤسسة تفوق نسبة الذكور
- ولكن قد يكون ذلك عائداً الى تدني نسبة الاناث في الفئة الاولى وخصوصاً في الدرجات الخاصة والاولى والثانية والثالثة، حيث أن نسبة الإناث إلى الذكور 3:1، وهذا يعني أنه مقابل كل ثلاثة ذكور في الوظائف القيادية يوجد أنثى واحدة فقط.
- يلاحظ ارتفاع نسبة تمثيل الإناث في الوظائف القيادية عام 2017 عما كانت عليه في السنوات 2013 و2014 و 2016

تمثيل الإناث والذكور في الوظائف القيادية

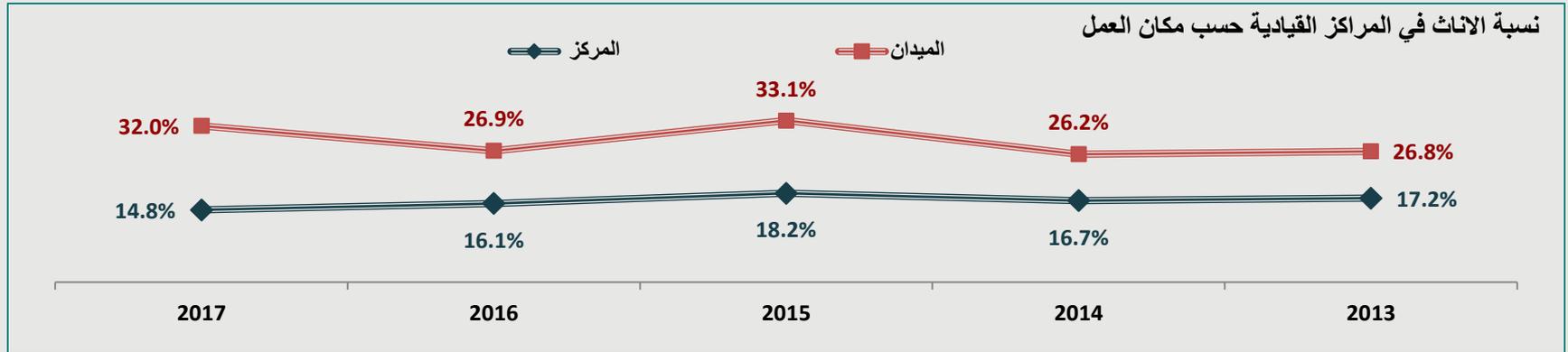
■ حيث ان متوسط نسبة الإناث في الفئة الأولى من إجمالي الإناث للسنوات 2013-2017 كانت 33.5%. وهذا يعود الى ان ما نسبته 33% فقط من الإناث مؤهلهم الاكاديمي بكالوريوس فما فوق فيما كان ما نسبته 45% من الذكور مؤهلهم الاكاديمي بكالوريوس فما فوق.

■ نسبة الذكور في الوظائف القيادية من إجمالي الذكور في الفئة الاولى وصلت الى (23.5%) في حين ان ما نسبته (9.2%) نسبة الإناث في الوظائف القيادية من إجمالي الإناث في الفئة الاولى عام 2017.



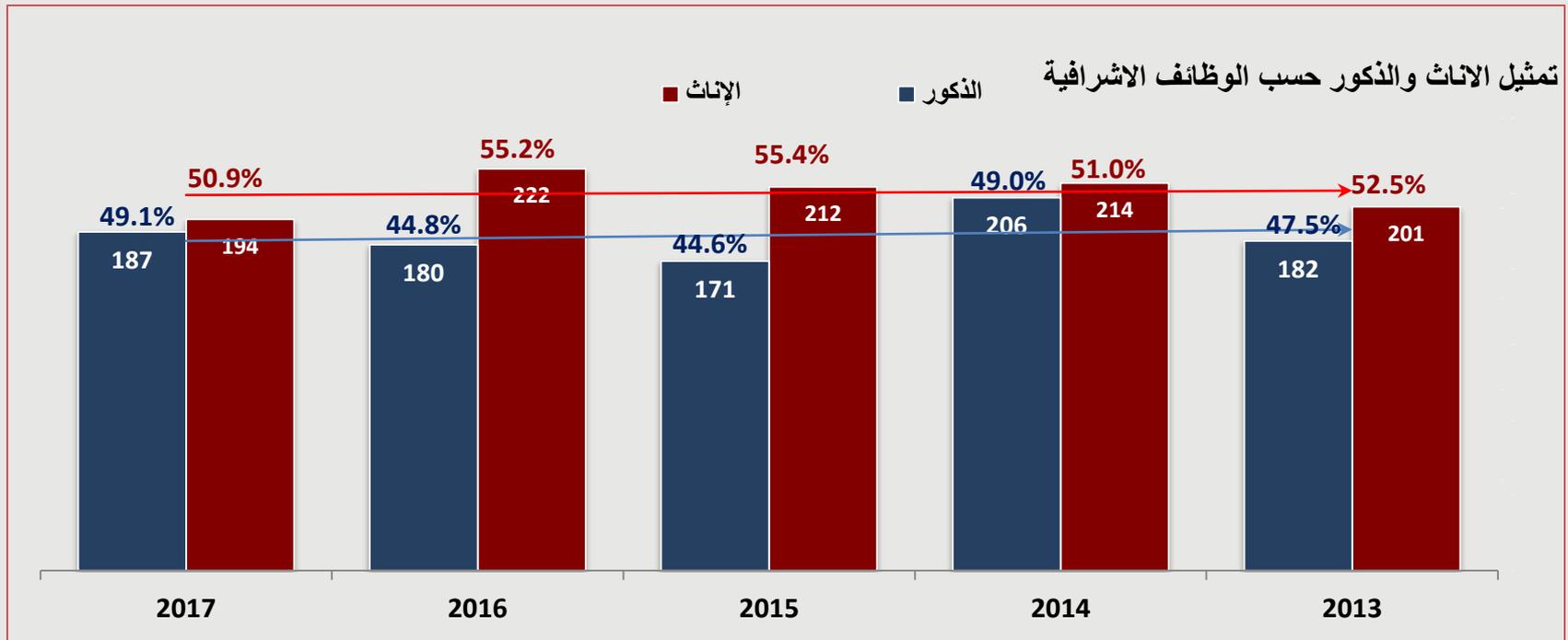
تمثيل الإناث والذكور في الوظائف القيادية

- ان تمثيل الإناث في الوظائف القيادية في الميدان عام 2017 كان 32% وهي اعلى منها في المركز حيث كانت 14.8%



تمثيل الإناث والذكور في الوظائف الإشرافية

نسبة الإناث في الوظائف الإشرافية أعلى من نسبة الذكور



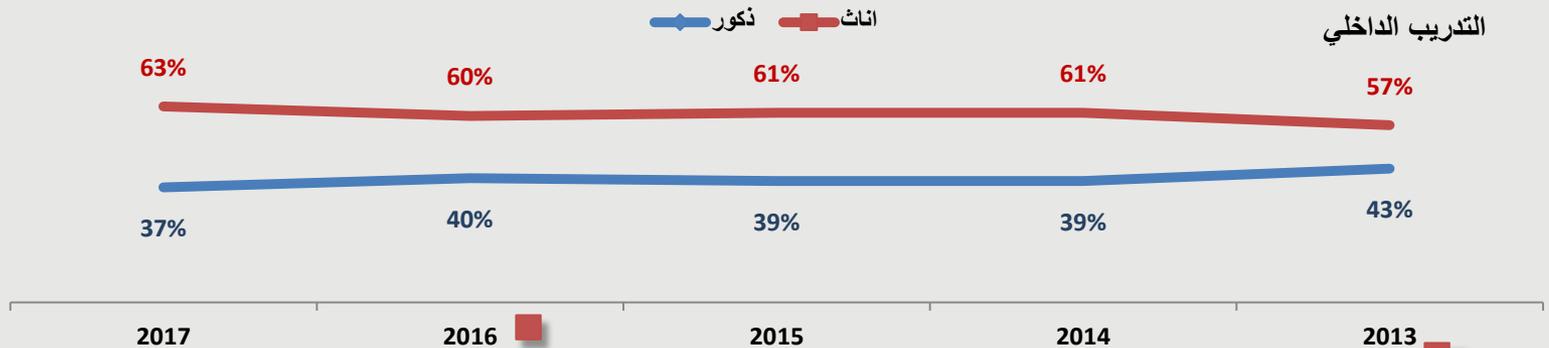
- كانت نسبة الإناث في الوظائف الإشرافية من إجمالي الإناث في الفئة الأولى (41.6%) في حين أن نسبة الذكور في الوظائف الإشرافية من إجمالي الذكور في الفئة الأولى وصلت إلى (41.5%) عام 2017. وقد يعود ذلك إلى نسبة الإناث في الدرجات من الرابعة إلى السابعة في الفئة الأولى حيث أنها كانت أعلى من الذكور في هذه الدرجات.
- كان تمثيل الإناث في الوظائف الإشرافية في الميدان 53.6% في عام 2017 في حين كانت نسبة الإناث في الوظائف الإشرافية 39.7% في المركز.

التطور الوظيفي: التدريب

نسبة الإناث من إجمالي الذين حضروا دورات تدريبية داخلية أعلى قليلاً من نسبة الذكور ولكن غالبية الحاصلين على تدريب خارجي كانوا من الذكور.

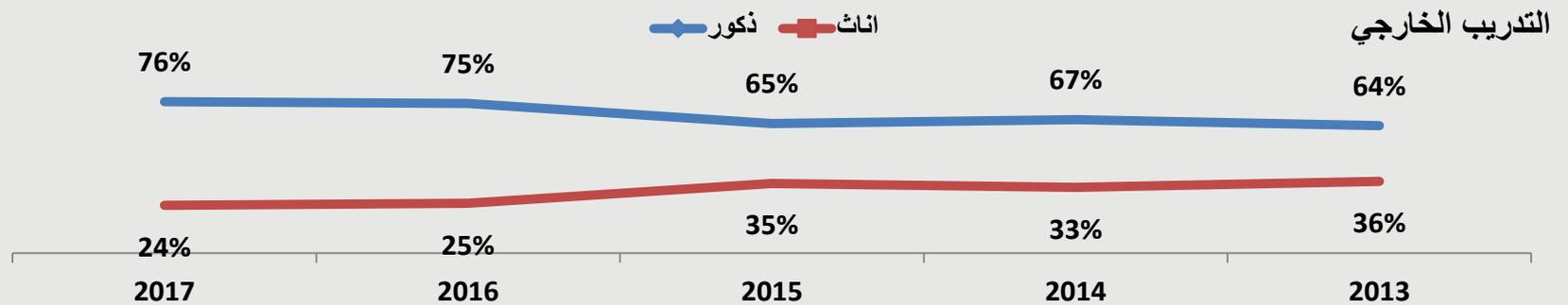
■ نسبة حضور الإناث من إجمالي الذين حضروا دورات تدريبية داخلية تمثل 58% خلال عام 2017 نسبة الإناث في الدورات التدريبية داخل الاردن وصلت الى 63% عام 2017

■ نسبة الإناث الحاصلات على تدريب داخلي من إجمالي الإناث في الوزارة وصلت الى 48.1% في حين كانت نسبة الذكور من إجمالي الذكور 42.1% عام 2017.



التطور الوظيفي: التدريب

■ نسبة حضور الإناث من إجمالي الذين حضروا دورات تدريبية خارجية تمثل 24% فقط خلال عام 2017 وهذه النسبة كانت اقل مما كانت عليه خلال الاعوام 2013-2016



الاجازات

الإناث أكثر حصولاً على الاجازات المرضية من الذكور

- نسبة الإناث الحاصلات على اجازة مرضية تراوحت بين 64.2% - 71.9% خلال الاعوام 2013 - 2017 من اجمالي الحاصلين على اجازات مرضية

نسبة الإناث من اجمالي الإناث %	نسبة الذكور من اجمالي الذكور %	% إناث	% ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
13.2%	7.4%	70.8%	29.2%	240	170	70	2013
7.7%	6.2%	64.2%	35.8%	151	97	54	2014
11.4%	8.3%	67.2%	32.8%	229	154	75	2015
13.7%	8.3%	71.7%	28.3%	258	185	73	2016
14.4%	8.6%	71.9%	28.1%	270	194	76	2017

في اغلب السنوات نسبة الإناث الحاصلات على اجازة بدون راتب أعلى من نسبة الذكور

نسبة الإناث من اجمالي الإناث %	نسبة الذكور من اجمالي الذكور %	% إناث	% ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
4.4%	4.3%	54.8%	45.2%	115	63	52	2013
2.0%	2.3%	51.8%	48.2%	56	29	27	2014
1.9%	3.1%	44.6%	55.4%	65	29	36	2015
2.2%	1.2%	70.2%	29.8%	47	33	14	2016
0.9%	1.4%	46.7%	53.3%	30	14	16	2017

الفجوات

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

كتابة تقرير نتائج التحليل الوصفي للبيانات الكمية

- البيانات الثانوية التي تم تحليلها
- السنوات التي اعتمد التقرير تحليل بياناتها
- منهجية التحليل
- نتائج تحليل البيانات والمعلومات الثانوية
 - التمثيل في المؤسسة حسب الجنس
 - التمثيل في الفئات الوظيفية
 - التمثيل في الوظائف القيادية والاشرفية
 - التطور الوظيفي
 -
 -
 -
 -
 -

مدخل للتحليل النوعي

- ❖ العناصر التي يجب تحليلها من منظور النوع الاجتماعي
- ❖ خطوات التحليل المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي
- ❖ المطلوب من المشاركين – تطوير خطة التحليل الكمي في مؤسساتهم

من المهم تحليل العناصر التالية في المؤسسات من منظور النوع الاجتماعي

الثقافة الرسمية وغير الرسمية



الحوكمة
الاستراتيجية
والسياسة
الادارية



السياسات
والانظمة
التشغيلية



الموارد
البشرية
الانظمة
العلاقات
والقيم
والممارسات



البرامج
والخدمات
الفئة
المستهدفة
والنوع
الانشطة



الموارد
المالية
وكيفية
توزيعها



المرافق
والمميزات

تكافؤ الفرص بين المرأة و الرجل

خطوات التحليل المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي



المطلوب من المشاركين : تطوير خطة البحث الكمي في مؤسساتهم

الاجراءات المطلوبة	النتيجة المتوقعة	متى	المسؤول	النشاط

كفريق ما هي:



مخاوفكم الشخصية والجماعية؟

توقعاتكم الشخصية والجماعية؟

رياض العبادي خلدون الخصاونة	الزرقاء	تتأكد البلدية أن تعليمات وإجراءات حملات النظافة وجمع النفايات تراعي الاحتياجات والأولويات والأوقات والأماكن الملائمة لأفراد المجتمع المحلي بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة.
محمد أبو قاعود	مادبا	
عبدالرزاق خليفات	السلط	
ضرار مريان	إربد	تتناقش البلدية خطتها الاستراتيجية والتنموية عند إعداد هذه الخطة وأثناء تنفيذها مع المجتمعات المحلية، بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر.
وفاء الحوامدة	جرش	تتناقش البلدية خطتها الاستراتيجية والتنموية عند إعداد هذه الخطة وأثناء تنفيذها مع المجتمعات المحلية، بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر.
كمال البعول	عجلون	لدى البلدية المنهجيات والأدوات اللازمة لجمع الاقتراحات والاحتياجات والشكاوى من جميع أفراد المجتمع المحلي، بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر.
صالح العبيسات	الكرك	تتناقش البلدية خطتها الاستراتيجية والتنموية عند إعداد هذه الخطة وأثناء تنفيذها مع المجتمعات المحلية، بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر.
محمد حناقطة	الطفيلة	تعمل البلدية على توفير فرص التدريب لجميع الموظفين والموظفات، وتعد هذه البرامج في أوقات وأماكن ملائمة لجميع الموظفين والموظفات.
وجد سقالله	معان	
رقية العكور	الرمثا	لدى البلدية خطة طوارئ وكوارث تضمن الأمان والسلامة وتدابير الإغاثة لجميع أفراد المجتمع المحلي بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر.

المجال	الرقم	المهام والخدمات
التخطيط والالتزام المؤسسي	1	تناقش البلدية خطتها الاستراتيجية والتنموية عند إعداد هذه الخطة وأثناء تنفيذها مع المجتمعات المحلية، بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر.
التطوير	2	تعمل البلدية على توفير بيئة عمل ملائمة لجميع الموظفين والموظفات.
المؤسسي والموارد البشرية	3	تعمل البلدية على توفير فرص التدريب لجميع الموظفين والموظفات، وتعد هذه البرامج في أوقات وأماكن ملائمة لجميع الموظفين والموظفات.
	4	تعمل البلدية على تبني إجراءات محددة لضمان وتعزيز الاستقرار الوظيفي لجميع الموظفين والموظفات.
	5	تراعي البلدية عوامل الأمان والسلامة لأفراد المجتمع المحلي، بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر، قبل الموافقة على منح التصاريح المتعلقة بالأنشطة الصناعية ومشغل إعادة التدوير. كما تراعي البلدية كودات البناء الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة قبل منح تراخيص البناء.
الخدمات البلدية	6	تتأكد البلدية أن تعليمات وإجراءات حملات النظافة وجمع النفايات تراعي الاحتياجات والأولويات والأوقات والأماكن الملائمة لأفراد المجتمع المحلي بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة.
	7	لدى البلدية خطة طوارئ وكوارث تضمن الأمان والسلامة وتدابير الإغاثة لجميع أفراد المجتمع المحلي بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر.
	8	توفر البلدية الفرصة لجميع أفراد المجتمع المحلي للوصول والحصول على المعلومات المتعلقة بخدمات البلدية ومهامها وأنشطتها، وتراعي الفروقات بين هذه الفئات عند تصميم وتنفيذ الأدوات التي تتعلق بالتواصل ونشر المعلومات.
	9	لدى البلدية المنهجيات والأدوات اللازمة لجمع الاقتراحات والاحتياجات والشكاوى من جميع أفراد المجتمع المحلي، بما فيهم قطاع المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والكبار بالعمر.