

# المرأة في الخدمة المدنية الاردنية

## WOMEN IN CIVIL SERVICE

ريم حوسه  
ديوان الخدمة المدنية  
2011/12/2

# حقائق وأرقام

- يقدر عدد سكان المملكة بحوالي (6) مليون نسمة نصفهم تقريباً من الإناث، وبلغ عدد من هم في سن العمل (15-60) سنة حوالي (3.5) مليون نسمة.
- تشير الإحصاءات الرسمية إلى وجود نسبة بطالة بحدود (13%) وترتفع بين الإناث إلى (22.4%).
- تنامي دور المرأة في كافة المجالات خلال العقد الاخير إلا أن دورها لا زال ضعيفاً.
- يمثل جهاز الخدمة المدنية 13% من سوق العمل في الاردن.
- يستوعب القطاع العام 48% من النساء العاملات.
- 45% من النساء في قطاعي التعليم والصحة في الخدمة المدنية.
- يرتفع معدل النشاط الاقتصادي لدى النساء العازبات بمقدار الضعف منها لدى النساء المتزوجات.

# حقائق وارقام

الذكور	الاناث	البيان
%52	%48	التوزيع النسبي للسكان
%50	%50	التوزيع النسبي للطلبة على مقاعد المدرسة
%49	%51	التوزيع النسبي للطلبة في الجامعات
%25	%75	التوزيع النسبي للمتقدمين بطلبات توظيف
		معدل البطالة بين قوة العمل لاعمار 15 سنة فاكثر
%11	%22	
%88	%12	التوزيع النسبي في السلك القضائي
%11	%89	نسبة التمثيل في البرلمان
%67	%33	نسبة مشاركة المرأة في النقابات المهنية
%93	%7	نسبة تمثيل المرأة في مجلس الوزراء
%54	%46	نسبة الاناث في الخدمة المدنية
%79	%21	نسبة الاناث في السلك الجامعي

# المرأة في الخدمة المدنية

يوفر الخدمة المدنية بيئة عمل مناسبة تمكن المرأة من ايجاد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.

تركز عمل المرأة في الخدمة المدنية على قطاع التعليم والصحة والخدمة الاجتماعية اما القطاع الاداري فتشكل النساء 11% .

- لم يفرق نظام الخدمة المدنية بين الذكر والأنثى عند تعريفه للموظف العام.
- الترقية والتقدم الوظيفي: أتاح النظام للموظفة الفرصة الكاملة لشغل جميع الوظائف بما فيها المناصب العليا والوظائف القيادية والإشرافية، وفقاً للمؤهل والخبرة العملية والكفاءة والجدارة دون أي قيود عليها في ذلك.
- الاختيار والتعيين: أكدت أسس وقواعد انتقاء وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية على انتقاء وتعيين الموظفين وفق معايير تكفل المساواة بين الجنسين دون تمييز مهما كان نوعه عند تعيينهم واختيارهم لشغل الوظيفة العامة وان هذه المعايير تعتمد أساساً على الكفاءة وأقدمية التخرج والامتحانات التنافسية والمقابلات الشخصية.

# المرأة في الخدمة المدنية

□ **الاجور:** يتم تحديد الراتب وفقا للمؤهل العلمي والخبرة لذلك فلا يوجد أية نصوص يمكن أن تشكل حالة تمييز بين الرجل والمرأة في التعويضات (الاجور والرواتب)، باستثناء اقتصار استحقاق المرأة للعلاوة العائلية (10 أو 15 دينار) على المرأة الأرملة أو المطلقة في حال رعايتها لأطفالها.

# الترقية

ولعل المؤشر الأهم هو الزيادة الحاصلة في عدد الإناث في باقي الدوائر، وهو من أهم المؤشرات الايجابية في الواقع الوطني لتخطيط النوع الاجتماعي وتمكين المرأة ونسب احتلال المرأة لمواقع قيادية وإشرافية مثل وزير، امين عام، مدير، وغيرها .....

المجموع	اناث	ذكور	المسمى الوظيفي
27	2	25	وزير
4	-	4	رئيس دائرة برتبة وزير
28	2	26	أمين عام
50	6	44	مدير عام
4	3	1	مستشار في ديوان التشريع
26	1	25	محافظ
139	14	125	المجموع

# الترقية

المجموع	اناث	ذكور	الفئة					المسمى الوظيفي
			عقود	ثالثة	الثانية	الأولى	العليا	
26	-	26	1	-	-	25	-	مساعد امين عام
402	75	326	2	50	158	192	-	رئيس شعبة
858	351	507	36	7	24	790	1	مدير
100	12	88	18	2	4	63	13	مستشار
128	51	77	2	-	14	112	-	مساعد مدير (بدرجة رئيس قسم)
96	-	96	-	-	-	95	1	متصرف
2493	442	2051	36	64	447	1946	-	رئيس قسم
3	-	3	-	-	-	3	-	نائب مدير عام
69	57	12	3	7	9	50	-	رئيس وحدة
2465	1547	918	-	-	35	2430	-	مدير مدرسة
32	9	23	5	-	-	27	-	مدير وحدة
31	-	31	-	-	-	31	-	مدير مستشفى
35	4	31	1	-	3	32	-	مدير مركز
16	11	5	-	-	-	16	-	رئيس تريض
6754	2559	4194	104	130	694	5812	15	المجموع

# الترفيـع

الإجمالي عدد الموظفين لعام 2010						الفئة
ترفيـع جوازي			ترفيـع وجوبي			
المجموع	اناث	ذكور	المجموع	اناث	ذكور	
5017	2750	2267	13513	6978	6535	الفئة الأولى
1657	865	792	4668	2642	2026	الفئة الثانية
6674	3615	3059	18181	9620	8561	المجموع حسب الجنس
6674			18181			المجموع
24855						الاجمالي



# التدريب

- لم يميز التشريع بين الموظفين على أساس الجنس عند إلحاقهم في بعثات دراسية أو دورات تدريبية سواء أكانت داخلية أم خارجية بل ربط التدريب باحتياجات الوظيفة والموظف.
- الزامية الاشتراك في دورات تدريبية كأحد الشروط الواجبة لترقية الموظف
- قد تم إيفاد (871) موظفاً وموظفة في بعثات دراسية لعام 2010 منها (485) أنثى (386) ذكر،
- تم إيفاد (57) موظفاً وموظفة في دورات تدريبية منهم (14) أنثى و(43) ذكر.

# التوصيات

- إن السبب الواقعي لضعف احتلال المرأة لمواقع قيادية يتعلق بشكل أساسي بموروث الثقافة الاجتماعية، لذلك يجب العمل على:
- الاستمرار في التعديلات التشريعية التي تخدم المساواة بين الجنسين
- المتابعة والرقابة على المؤسسات بهدف التأكد من التزامها بحقوق المرأة.
- تكثيف الحملات الإعلامية لترسيخ مفهوم التكامل الاجتماعي بين الرجل والمرأة.
- توفير البيئة المناسبة للعمل لكلا الجنسين.
- توفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة كدور الحضانة.
- رفع مدى استعداد المرأة نفسها لامتلاك شروط التقدم الوظيفي (البقاء لسنوات طويلة في الخدمة، البعثات، الدورات، العمل لساعات طويلة...).