|  |
| --- |
|  |
| سياسة المساواة في فرص التوظيف |
| مشروع USAID مكانتي للتمكين الاقتصادي والقيادي للمرأة وبالتعاون مع مركز تطوير الاعمال - BDC |

مشروع مكانتي ممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في الأردن وتنفذه شركة انكومباس. تم إعداد هذه السياسة بدعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) إن محتوى هذه السياسة هو مسؤولية مركز تطوير الأعمال - BDC) ولا يعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) أو آراء الحكومة الأمريكي

قائمة المحتويات

[المقدمة 3](#_Toc177250974)

[أهداف السياسة 3](#_Toc177250975)

[الإجراءات 3](#_Toc177250976)

[مؤشرات القياس 5](#_Toc177250977)

## المقدمة

تعدّ سياسة المساواة في فرص التوظيف أساسًا جوهرياً في بيئة العمل الحديثة التي تسعى إلى تعزيز العدالة والتنوع. تهدف هذه السياسة إلى تأمين فرص متساوية لجميع المتقدمين للوظائف دون أي تمييز بناءً على الجنس أو العرق أو الدين أو العوامل الأخرى غير المتعلقة بالأداء. نسعى إلى خلق بيئة عمل تشجع على الإبداع والتفاعل المثمر بين جميع أفراد الفريق، مما يعزز من التنوع ويعكس قيم الشمولية والتنوع والاحترام المتبادل.

## أهداف السياسة

1. تعزيز تمثيل النساء في جميع مستويات التنظيم والمناصب القيادية.
2. تحقيق تكافؤ الفرص في التوظيف والترقيات بين النساء والرجال.
3. توفير بيئة عمل شاملة ومتساوية تعزز من استقلالية وثقة النساء وتمكينهن من تحقيق إمكانياتهن الكاملة.
4. تطوير برامج تدريب وتطوير خاصة تعزز من مهارات النساء وتساهم في تعزيز فرص الترقيات الداخلية.
5. التزام بالقوانين والسياسات المحلية والدولية المتعلقة بحقوق المرأة وتعزيز المساواة في الفرص داخل العمل.

## الإجراءات

يوضح الجدول رقم (35) أساليب تعزيز المساواة في فرص التوظيف.

جدول : اساليب تعزيز المساواة في فرص التوظيف

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | توصيف الوظائف | تحديد المهام بشكل واضح: ضمان أن وصف الوظيفة يعكس المهام الأساسية والمسؤوليات المتوقعة بدقة، مع تجنب أي تحديد غير مبرر يميز ضد النساء.  تعزيز المهارات النسائية: تضمين المهارات والخبرات التي تعززها النساء بشكل خاص كجزء من الوصف الوظيفي، مثل القيادة التعاونية والتواصل الفعال. |
| 2 | الإعلان عن الوظائف | استخدام لغة متساوية: استخدام لغة تعلن عن الوظائف بطريقة غير تمييزية وتشجع النساء على التقدم للوظائف المتاحة.  الترويج للنساء: توجيه الجهود الإعلامية والإعلانية لزيادة تواجد النساء وتشجيعهن على التقديم للوظائف. |
| 3 | التوظيف الداخلي والخارجي | تعزيز التوظيف الداخلي للنساء: تشجيع الموظفات على التقدم للوظائف الشاغرة داخل (الشركة/المؤسسة)، مع تأمين الفرص المتساوية للنساء للترقيات والتحديات الجديدة.  الترويج للتوظيف الخارجي للنساء: زيادة التركيز على استقطاب النساء الموهوبات من خارج (الشركة/المؤسسة) عن طريق شبكات التوظيف، والمناسبات الاحترافية، والموارد البشرية الرقمية. |
| 4 | عمليات المقابلات والاختيار | لجان المقابلة متنوعة: التأكيد على تشكيل لجان المقابلة التي تعكس تنوع الأفراد وتحترم التعددية، مع تأمين عمليات تقييم موضوعية وغير متحيزة.  تحقيق التوازن: ضمان توازن الأفراد في المقابلات لضمان فرص متساوية للنساء في عملية الاختيار. |
| 5 | متابعة وتقييم العملية | تحليل البيانات المبنية على النوع الاجتماعي: تحليل بيانات عمليات التوظيف لتحديد أي انحرافات تتعلق بالنوع الاجتماعي محتملة واتخاذ التدابير اللازمة لضمان المساواة.  تقييم الأثر بناء على الموع الاجتماعي: تقييم أثر أي إجراءات جديدة أو تحسينات على المساواة في فرص التوظيف للنساء، وضمان استمرارية الالتزام بالمعايير المحددة. |

## مؤشرات القياس

مؤشرات القياس في سياق السياسة هي مجموعة من العناصر أو العلامات التي تُستخدم لقياس أداء أو تقدم تنفيذ السياسات والإجراءات المعتمدة. تهدف مؤشرات القياس إلى توفير وسيلة لتقييم النتائج وفعالية السياسة بشكل كمي أو كيفي، مما يساعد على تحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة واتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | نسبة التوظيف للنساء | نسبة النساء الموظفات في (الشركة/المؤسسة) بالنسبة إلى إجمالي عدد الموظفين/الموظفات. يمكن تقسيمها حسب مستويات الوظائف المختلفة لتقييم توزيع النساء في مختلف الأدوار الإدارية. |
| 2 | نسبة المرشحات النسائيات المدعوات للمقابلة | نسبة النساء المدعوات لإجراء مقابلات بالنسبة إلى إجمالي عدد المرشحين المدعوين. |
| 3 | نسبة النساء في الترقيات | تقييم ما إذا كانت النساء يحصلن على فرص متساوية للترقيات مقارنة بالرجال في (الشركة/المؤسسة) |
| 4 | نسبة التوظيف الخارجي للنساء | سبة النساء الجديدات الموظفات من خارج المنظمة مقارنة بالرجال الجدد. |
| 5 | مؤشر فعالية الترويج للنساء | نسبة الزيادة في عدد النساء المتقدمات للوظائف بفضل جهود الترويج والإعلانات المستهدفة. |
| 6 | مؤشر توازن الجنس في اللجان التقييمية | تقييم مدى توازن الجنسين في اللجان التي تقوم بتقييم المرشحين، مع التأكيد على تمثيل النساء بشكل مناسب. |