|  |
| --- |
|  |
| سياسة مكافحة التمييز |
| 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](#_Toc177251677)

[أهداف السياسة 3](#_Toc177251678)

[الإجراءات 4](#_Toc177251679)

[مؤشرات القياس 5](#_Toc177251680)

## المقدمة

يُعَدُّ التمييز بناءً على النوع الاجتماعي أمرًا غير مقبولٍ ويتعارض مع قيم العدالة والمساواة. تعتبر سياسة مكافحة التمييز بناءً على النوع الاجتماعي جزءًا حيويًا من التزامنا بإقامة بيئة عمل متكافئة ومحترمة لجميع أعضاء فريق العمل.

## أهداف السياسة

سياسة مكافحة التمييز تهدف إلى تحقيق عدة أهداف أساسية تتعلق بتعزيز العدالة والمساواة للنوع الاجتماعي في بيئة العمل. من بين الأهداف الرئيسية لهذه السياسة يمكن تقديمها كالتالي:

1. منع التمييز بناءً على النوع الاجتماعي: ضمان عدم وجود أي أشكال من التمييز بناءً على النوع الاجتماعي، سواء في التوظيف، الراتب، الترقية، أو في أي فرص أخرى مهنية داخل (الشركة/المؤسسة). تهدف السياسة إلى ضمان المساواة في الوصول إلى كافة الحقوق والفرص
2. تعزيز الفرص المتساوية: تأمين الوصول المتساوي للأفراد بغض النظر عن النوع الاجتماعي إلى الفرص التدريبية والتطوير المهني، وضمان مشاركة النساء بالتساوي في الفرص الرائدة والمتكافئة والمشاريع الاستراتيجية والمناصب القيادية.
3. مكافحة الاستحواذ على الأدوار الاجتماعية: تجنب الفرض النمطي لأدوار اجتماعية تقليدية داخل (الشركة/المؤسسة)، وتعزيز الحرية الشخصية واختيار المسار المهني بناءً على الكفاءة والقدرات. ، بما يتيح للنساء والرجال على حد سواء الفرصة لتحقيق إمكاناتهم الكاملة.
4. تعزيز الوعي والتثقيف: توفير برامج تثقيفية توجه نحو فهم أعمق للتحديات التي تواجه الأفراد بسبب النوع الاجتماعي في العمل، مثل النقص في التمثيل النسوي في المناصب القيادية وصعوبات التوفيق بين العمل والحياة الشخصية التي قد تواجهها الأمهات. هذه البرامج تهدف إلى تقليل الفجوات وتمكين المرأة
5. تشجيع على احترام الغير: بناء ثقافة من الاحترام والتقدير لكافة الأفراد بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي، وضمان بيئة عمل تشجع على التعاون والتفاعل الإيجابي القائم على النوع الاجتماعي مما يعزز الاحترام المتبادل ويدعم التقدم المهني للجميع.

## الإجراءات

يوضح الجدول رقم (38) الإجراءات لتعزيز مكافحة التمييز القائم على النوع الاجتماعي في العمل

جدول : إجراءات تعزيز مكافحة التمييز في العمل

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | وضوح السياسة والإعلان عنها | * إعداد ونشر سياسة مكافحة التمييز بناءً على النوع الاجتماعي بشكل واضح ومفصل. * توزيع السياسة على جميع الموظفين/الموظفات وضمان توفرها للجميع، بما في ذلك الجديد والقدامى. |
| 2 | توفير التدريب والتثقيف | * تنظيم دورات تدريبية منتظمة للموظفين/للموظفات حول سياسة مكافحة التمييز وأهميتها. * تثقيف مدراء/مديرات حول كيفية التعامل مع حالات التمييز المحتملة والتعامل معها بشكل فعال. |
| 3 | أليات تقديم الشكاوى والتحقيق | * وضع إجراءات واضحة وفعالة للإبلاغ عن حالات التمييز بناءً على النوع الاجتماعي. * ضمان استجابة سريعة ومناسبة لجميع الشكاوى المقدمة واتخاذ إجراءات تصحيحية فورية عند الضرورة. |
| 4 | التوعية والترويج | * تعزيز التوعية والترويج لسياسة مكافحة التمييز بناءً على النوع الاجتماعي داخل (الشركة/المؤسسة). * استخدام وسائل الاتصال المختلفة لتوعية الموظفين/الموظفات بأهمية الالتزام بالسياسات والممارسات. |
| 5 | التعاون مع الجهات الخارجية | * التعاون مع الجهات الخارجية والمجتمع المدني لمشاركة الخبرات وتبادل الممارسات الجيدة في مجال مكافحة التمييز. * المشاركة في مبادرات وحملات خارجية لتعزيز القضايا ذات الصلة بالنوع الاجتماعي. |
| 6 | سياسات التوظيف والترقيات | * وضع سياسات واضحة ومحددة تحكم عمليات التوظيف والترقيات، تتضمن معايير عادلة وشفافة لاختيار المرشحين والمرشحات بغض النظر عن النوع الاجتماعي. * توفير دورات تدريبية لأفراد لجان التوظيف لضمان فهمهم الكامل للسياسات والممارسات الخاصة بمكافحة التمييز. |
| 7 | مراجعة الرواتب والمزايا | * إجراء مراجعات دورية للرواتب والمزايا لضمان عدم وجود تمييز بناءً على النوع الاجتماعي. * تحليل البيانات للتأكد من المساواة في الأجور بين الجنسين والتدابير اللازمة لتصحيح أي انحرافات |
| 8 | تقييم الأداء والتقارير | * انشاء نظام لتقييم أداء السياسات المتعلقة بمكافحة التمييز وتحليل النتائج بشكل منتظم. * إعداد تقارير دورية تحدد التقدم والتحديات التي تواجهها (الشركة/المؤسسة) في تحقيق أهداف المساواة ومكافحة التمييز. |

## 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 لضمان تعزيز المساواة بين الجنسين، ينبغي أن تشمل مؤشرات القياس تقييم مدى تحقيق المساواة في الرواتب والترقيات بين النساء والرجال، ونسبة تمثيل النساء في المناصب القيادية، وعدد النساء المشاركات في الفرص التدريبية والمشاريع الاستراتيجية. كما يمكن أن تشمل تقييمات تتعلق بمدى توازن العمل والحياة الشخصية ودعم المرأة في بيئة العمل.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | نسبة الموظفين/الموظفات الذين يقرون بفهمهم الكامل لسياسة مكافحة التمييز. | استطلاع رأي الموظفين/الموظفات لتقييم مدى وضوح السياسة والإعلان عنها، مثل درجات الاتفاق على بيانات تفسير السياسة. |
| 2 | نسبة الموظفين/الموظفات الذين تم توزيع السياسة عليهم. | تحديد عدد الموظفين/الموظفات الذين تمكنوا من الوصول إلى السياسة وفهم محتواها. |
| 3 | نسبة الموظفين/الموظفات الذين حضروا دورات التدريب حول مكافحة التمييز. | تسجيل عدد الموظفين/الموظفات الذين حضروا الدورات التدريبية، وتقييم مدى رضاهم وفهمهم للمحتوى. |
| 4 | نسبة مدراء/مدير/ة/ات الذين خضعوا للتدريب حول التعامل مع حالات التمييز. | استطلاع رأي الموظفين/الموظفات لتقييم تأثير التدريب على مهارات مدراء/مديرات في التعامل مع حالات التمييز. |
| 5 | عدد الشكاوى المقدمة بشأن التمييز ونسبة الشكاوى التي تم التحقيق فيها بنجاح. | تسجيل عدد الشكاوى وتقييم فعالية وسرعة الاستجابة والتحقيق فيها. |
| 6 | نسبة الموظفين/الموظفات الذين شاركوا في فعاليات التوعية بمكافحة التمييز. | تسجيل عدد المشاركين/المشاركات في الفعاليات التوعوية واستطلاع رأيهم في فعالية الفعاليات |
| 7 | مدى تفاعل (الشركة/المؤسسة) مع الجهات الخارجية لتبادل الممارسات الجيدة في مجال مكافحة التمييز. | تقييم مدى مشاركة (الشركة/المؤسسة) في مبادرات الجهات الخارجية والمشاركة الفعالة في الفعاليات المشتركة. |