|  |
| --- |
|  |
| سياسة المساواة بالرواتب والمزايا |
| 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](#_Toc177250906)

[أهداف السياسة 3](#_Toc177250907)

[مبادئ سياسة العدالة في الرواتب والمزايا: 3](#_Toc177250908)

[الإجراءات 4](#_Toc177250909)

[مؤشرات القياس 5](#_Toc177250910)

## المقدمة

تعد سياسة الرواتب والمزايا العادلة من أهم الركائز التي تدعم بيئة عمل إيجابية ومحفزة. تهدف هذه السياسة إلى ضمان تقديم تعويضات مالية وغير مالية عادلة ومتوازنة لجميع الموظفين/الموظفات، بما يعكس مساهماتهم وأدوارهم في (الشركة/المؤسسة). بغض النظر عن جنسهم ومن خلال هذه السياسة، تسعى (الشركة/المؤسسة) إلى تعزيز الشفافية، والمساواة بين الجنسين، والتنافسية في سوق العمل، وتلبية توقعات واحتياجات الموظفين والموظفات.

## أهداف السياسة

1. تحقيق العدالة والانصاف من خلال ضمان توزيع الرواتب والمزايا بشكل عادل يتناسب مع مستوى العمل والمسؤوليات. مع التأكيد على تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء
2. تعزيز الشفافية بتوفير معلومات واضحة ومفهومة للموظفين/للموظفات حول كيفية تحديد الرواتب والمزايا. بطريقة تعزز الثقة وتزيل الشكوك المتعلقة بالتمييز.
3. ضمان المساواة وعدم التمييز والتأكد من أن جميع الموظفين/الموظفات يحصلون على تعويضات متساوية بناءً على مؤهلاتهم وأدائهم دون تمييز على اساس النوع الاجتماعي.
4. الحفاظ على التنافسية وضمان توافقها مع معايير السوق. بما يضمن استقطاب المواهب شمولية.

## مبادئ سياسة العدالة في الرواتب والمزايا:

1. الإنصاف الداخلي: التأكد من أن الرواتب والمزايا متوازنة وعادلة داخل (الشركة/المؤسسة) بين الوظائف المختلفة بناءً على مستوى المسؤولية، الجهد، المهارات والخبرة المطلوبة. مع مراعاة تكافؤ الفرص بين الجنسين لضمان عدم التمييز ضد النساء
2. الإنصاف الخارجي: ضمان أن الرواتب والمزايا تتماشى مع السوق المحلي لضمان تنافسية (الشركة/المؤسسة) في جذب والاحتفاظ بالموظفين/الموظفات المؤهلين. مع التركيز على استقطاب المواهب النسائية وتعزيز حضور النساء في جميع مستويات الوظائف
3. الشفافية: توفير وضوح في كيفية تحديد الرواتب والمزايا، وضمان أن الموظفين/الموظفات يفهمون الأسس التي تستند إليها هذه القرارات، بما يضمن تكافؤ الفرص والمساواة في التقدير والتعويض بين الرجال والنساء
4. التنوع والشمولية: التأكد من أن سياسة الرواتب والمزايا تعكس التزام (الشركة/المؤسسة) بالمساواة وعدم التمييز بناءً على الجنس، العرق، العمر، أو أي عوامل أخرى غير متعلقة بالأداء والمهارات. يوضح الجدول رقم (37) أساليب تعزيز المساواة في الرواتب والأجور بما في ذلك التركيز على إزالة الفجوات بين الجنسين وضمان تمكين النساء من الحصول على حقوقهن كاملة.

## الإجراءات

يوضح الجدول رقم (36) إجراءات تعزيز المساواة والعدالة بشمولية بالرواتب والمزايا

جدول : إجراءات تعزيز المساواة بالرواتب والمزايا

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | تحليل الوظائف وتقييمها | * اجراء تحليلات دورية للوظائف لضمان عدم وجود تمييز غير مبرر في الرواتب بناءً على النوع الاجتماعي. * تقييم الوظائف بناءً على معايير موضوعية مثل المهارات، الخبرة، والمسؤوليات. |
| 2 | سياسات الرواتب والمزايا | * تطوير سياسات واضحة وشفافة للرواتب والمزايا تضمن المساواة بين الجنسين. * التأكد من أن جميع الوظائف ذات القيمة المتساوية تحصل على رواتب ومزايا متساوية. |
| 3 | مراجعة الرواتب والمزايا بانتظام | * إجراء مراجعات دورية للرواتب والمزايا للتأكد من عدم وجود تفاوتات غير مبررة بين الجنسين. * استخدام بيانات الرواتب الداخلية والخارجية لمقارنة الرواتب وضمان العدل. |
| 4 | التدريب والتوعية | * تقديم تدريبات للمسؤولين عن تحديد الرواتب لضمان فهمهم لسياسات العدل والمساواة. * توعية جميع الموظفين/الموظفات بأهمية المساواة في الرواتب والمزايا. |
| 5 | إجراءات الشكاوى والتحقيقات | * وضع آليات واضحة للشكاوى والتحقيقات في حال وجود تمييز محتمل. * التعامل بجدية مع أي شكوى تتعلق بعدم المساواة في الرواتب والمزايا وضمان وجود تحقيق نزيه ومستقل. |
| 6 | تعزيز التنوع والشمول | * تعزيز ثقافة التنوع والشمول داخل المنظمة لضمان بيئة عمل عادلة ومنصفة. * دعم السياسات التي تعزز من تمثيل النساء في المناصب القيادية والأدوار الرئيسية. |
| 7 | مراجعة الأداء والترقيات | * ضمان أن تكون تقييمات الأداء والترقيات مبنية على معايير عادلة وموضوعية. * مراقبة عمليات الترقيات للتأكد من عدم وجود تحيز جنسي. |
| 8 | المساواة في المزايا | * التأكد من أن جميع الموظفين/الموظفات، بغض النظر عن جنسهم، يحصلون على نفس المزايا مثل التأمين الصحي، الإجازات، الإجازات المرضية، والإجازات العائلية. * توحيد السياسات المتعلقة بالمزايا بحيث تكون واضحة ومطبقة على الجميع بنفس الطريقة. |
| 9 | الشفافية في تقديم المزايا | * تقديم معلومات واضحة ومفصلة حول المزايا المتاحة للموظفين/للموظفات. * ضمان أن تكون العمليات والإجراءات للحصول على المزايا مفهومة وسهلة الوصول لجميع الموظفين/الموظفات. |
| 10 | المرونة بالعمل | * تقديم خيارات عمل مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل العمل عن بُعد، وساعات العمل المرنة، والإجازات العائلية. * التأكد من أن السياسات المتعلقة بالعمل المرن متاحة ومتساوية للجميع، مما يساعد الموظفين/الموظفات من جميع الأجناس على الاستفادة منها. |
| 11 | مزايا الدعم الاسري | * توفير إجازات أبوية مدفوعة الأجر بشكل متساوٍ للآباء والأمهات. * دعم خدمات رعاية الأطفال للموظفين/للموظفات الذين يحتاجون إليها، مما يساعد في تقليل العبء على الأمهات العاملات وزيادة فرصهم في التوازن بين العمل والحياة. |

## 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 المساواة بين الجنسين، ينبغي أن تشمل مؤشرات القياس تقييم الفجوات في الرواتب والمزايا بين الموظفين والموظفات، ونسبة تمثيل النساء في المناصب القيادية، ومدى التقدم في تعزيز تكافؤ الفرص، وتمكين المرأة في بيئة العمل.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | مؤشر الفجوة في الرواتب | النسبة المئوية لفجوة الأجور بين النساء والرجال: يتم حسابها كنسبة بين متوسط الرواتب للنساء إلى متوسط الرواتب للرجال في نفس الوظيفة أو المستوى الوظيفي. |
| 2 | مؤشر الترقيات | نسبة النساء اللواتي يتم ترقيتهن إلى مناصب قيادية: يعبر هذا المؤشر عن النسبة المئوية للنساء اللواتي يحصلن على ترقيات إلى مناصب قيادية مقارنة بالرجال. |
| 3 | مؤشر رضا الموظفين/الموظفات والاحتفاظ بهم | نسبة الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات على المدى الطويل: يتم حسابها كنسبة لعدد النساء الذين يبقون في العمل بالمنظمة لفترة طويلة مقارنة بالرجال.  معدل رضا الموظفين/الموظفات عن سياسات المساواة في الرواتب والمزايا: يعبر عن متوسط درجات رضا الموظفين/الموظفات عن السياسات المتبعة لتحقيق المساواة في الرواتب والمزايا. |
| 4 | مؤشر استخدام المزايا والبرامج الداعمة | نسبة استخدام إجازة الأمومة المدفوعة ومزايا رعاية الأطفال: يتم قياس عدد النساء الذين يستخدمون هذه المزايا مقارنة بالرجال.  نسبة المشاركة في برامج التدريب والتطوير: يحدد هذا المؤشر نسبة النساء المشاركات في برامج التدريب والتطوير المهني مقارنة بالرجال. |
| 5 | مؤشر التنوع والشمول في القيادة | نسبة النساء في المناصب القيادية: يعبر هذا المؤشر عن النسبة المئوية للنساء الذين يشغلون مناصب قيادية وإدارية بالمنظمة. |