تقرير تدقيق النوع الاجتماعي في مجلس النـواب الأردنـي

المجلس الثامن عشر

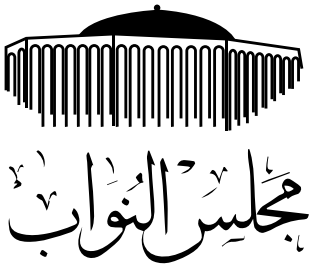
المملكة الأردنية الهاشمية
مجلس النواب الأردني
الأمانة العامة

مجلس النواب

تقرير تدقيق النوع الاجتماعي في مجلس النـــواب الأردني

المجلس الثامن عشر

المملكة الأردنية الهاشمية
مجلس النواب الأردني
الأمانة العامة



شارك في الإشراف على هذا العمل

- ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة
- ملتقى البرلمانيات
- لجنة المرأة وشؤون الأسرة
- الأمانة العامة لمجلس النواب

بدعم من مُكون «الدعم البرلماني»، ضمن إطار مشروع دعم الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الديمقراطية الأردنية والتنمية، والممول من الاتحاد الأوروبي

إعداد: سامية الصمادي

منسقة ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة

بإشراف أمين عام مجلس النواب الأردني

عبد الرحيم ماهر الواكـــد

شكـــــر

تـم تجهيـز هـذا التقرير فـي إطـار برنامـج «دعـم الاتحاد الأوروبـي للمؤسسـات الديمقراطيـة الأردنيـة والتنميـة»، مـن خـلال مكـون الدعـم البرلمانـي، والـذي تنفـذه مؤسسـة وستمنسـتر للديموقراطيـة، وبالتعـاون مـع مجلـس النـواب الأردني. صـاغت هذا التقرير منسـقة ائتلاف البرلمانيـات مـن الـدول العربيـة لمناهضـة العنـف ضـد المـرأة، السـيدة سـامية الصمـادي، حيـث تـم إجراء تقييم للنـوع الاجتماعـي فـي مجلـس النـواب الثامـن عشـر، وقـدم كل مـن: السـيد عبـد الرحيـم الواكـد، الأميـن العـام لمجلـس النـواب، وعضـوات المجلـس الثامـن عشـر كلٌّ مـن: سـعادة النائـب وفـاء بنـي مصطفـى، رئيسـة ائتـلاف البرلمانيـات مـن الـدول العربيـة لمناهضـة العنـف ضـد المـرأة، وسـعادة النائـب صباح الشـعار، رئيسـة ملتقى البرلمانيات، وسـعادة النائـب ريـم أبـو دلبـوح، رئيسـة لجنـة المـرأة وشـؤون الأسـرة، والسـيد يوهـان همـص، خبيـر برلمانـي أول ومديـر مكـون الدعـم البرلمانـي فـي المشـروع، الدعـم لهـا مـن خـلال تقديـم الإرشـاد والمشـورة لهيـكل ومخطـط ومحتـوى التقرير. وقـدم أميـن الزعبـي، مترجـم مشـروع دعـم الاتحاد الأوروبي، الترجمـة لهـذا التقرير. وسـاهم فريـق مكون الدعـم البرلمانـي كاملاً وعلى رأسـهم رانية القاضي، منسـقة المشـروع، فـي تقديـم الدعـم والمشـورة. ويوجـه مشـروع دعـم الاتحاد الأوروبـي للمؤسسـات الديموقراطيـة الأردنيـة والتنميـة ومؤسسـة وستمنسـتر للديموقراطيـة الشـكر لجميـع موظفـي وموظفـات مجلـس النـواب الأردنـي الذيـن اسـتجابوا للاسـتبيان ورئيسـات وحـدات وأقسـام تمكيـن المـرأة فـي المجلـس، مـع خالـص الشـكر للزمـلاء التاليـة أسـماؤهم مـن مجلـس النـواب الأردنـي:

شادي القروم
مساعد الأمين العام،
ومدير الموارد البشرية

تغريد عربيات
مدير مكتب الأمين العام،
ورئيس قسم المكتب الدائم

حكم العجارمة
مدير مديرية شؤون التشريع

حسام النعيمات
مدير شؤون الرئاسة

وذلـك لجهودهـم فـي تقديـم المعلومـات والوثائـق والمرجعيـات اللازمـة لإعـداد هـذا التقريـر، ولمراجعتهـم النـص وتقديـم المقترحـات والتعليقـات لتحسـين المحتـوى. ولـولا التنسـيق والتعـاون المشـترك بيـن مجلـس النـواب الأردني ومشـروع دعـم الاتحاد الأوروبي للمؤسسـات الديموقراطيـة الأردنيـة والتنميـة، لمـا كان نشـر هـذا التقرير ممكنـاً.

عمان، الأردن
محرّم ١٤٤٢هـ/ أيلول ٢٠٢٠.

تمهيـــــد

مجلس النواب هو أحد دعائم وأركان الحكم في الأردن بحسب الدستور، ومن خلال قيامه بالواجبات التشريعية والرقابية والتمثيلية المناطة به، يعتبر الأقدر على تلمس احتياجات ومتطلبات المواطنين والمواطنات على امتداد الوطن. ويُعد هذا التقرير بمثابة توثيق للتقدم الذي أحرزه مجلس النواب في السنوات الأخيرة حيث تم استحداث هياكل نيابية معنية بالبرلمانيات ووحدات جديدة معنية بالمرأة، هذا بالإضافة إلى التطور الملموس الذي حققه مجلس النواب الثامن عشر في تمرير تشريعات مفصلية ومحورية من شأنها تعزيز مكانة المرأة التي كرمتها كل الأديان السماوية بما يكفل لها حقوق تعزز من قدراتها وتسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية لها وللأسرة والمجتمع ككل، ومن أمثلة ذلك تعديل قانون العمل، وقانون العقوبات، وقانون الحماية من العنف الأسري، وقانون الأحوال الشخصية، وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون التقاعد المدني، بحيث تم إلغاء مواد وإضافة مواد أخرى من شأنها أن تعزز مكانة المرأة وحقوقها الاقتصادية والاجتماعية.

ويهدف هذا التقرير لتقييم آليات تدقيق النوع الاجتماعي في البرلمان الأردني، وتحديد جوانب نجاحه في هذا المجال، وتحديد الجوانب التي تحتاج الى تحسين.

المحامية وفاء بني مصطفى

رئيسة ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة
عضو مجلس النواب السابق

المحتويات

١. المقدمة ٧

٢. لمحة تاريخية عن المشاركة السياسية للمرأة ٩

٣. المرأة في الدستور والميثاق الوطن ١٢

٤. المرأة والكوتا النيابية ١٣

٥. المرأة في الأحزاب السياسية ١٥

٦. الهياكل النيابية المعنية بالمرأة ١٦

٧. المرأة في الأمانة العامة لمجلس النواب ٢٠

٨. المرأة في مجلس النواب الثامن عشر ٢٤

٩. إنجازات مجلس النواب الثامن عشر فيما يخص التشريعات المرتبطة بالمرأة ٣١

١٠. نتائج الاستبيان ٣٨

١١.النتائج الرئيسية ١١٧

١٢. التوصيات ١٢٧

تقرير تدقيق النوع الاجتماعي في مجلس النواب الأردني
المجلس الثامن عشر

١. المقدمة:

يأتي هذا التقرير لتقييم ما تم إنجازه على المستوى التشريعي في مجلس النواب وعلى مستوى مشاركة المرأة في الحياة السياسية من حيث الفرص المتاحة أمامها لدخول مجلس النواب والمشاركة الفعالة فيه، ولتحديد جوانب النجاح لمجلس النواب الأردني والجوانب التي تحتاج إلى تحسين. وبدعم من مُكون «الدعم البرلماني»، ضمن إطار مشروع دعم الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الديمقراطية الأردنية والتنمية، والممول من الاتحاد الأوروبي. وتم تقييم النوع الاجتماعي في هذا التقرير بناءً على استبيان تم تحضيره لأخذ الآراء من قبل بعض النواب في المجلس ومن قبل بعض موظفي وموظفات المجلس. وقد تمت الاستعانة في صياغة الاستبيان بحزمة «تقييم مراعاة البرلمان للنوع الاجتماعي»، التي طورها الاتحاد البرلماني الدولي، والذي يعد الأردن أحد أعضائه، وأيضاً تمت الاستعانة في عملية التحليل والاستقراء بحزمة «البرلمانات الحساسة للنوع الاجتماعي»، التي طورها المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين. إلا أن الاستبيان تم تنقيحه بما يناسب السياق العربي.

تم اعتماد ٧ متغيرات في تحليل البيانات وهي العمل (نائب، موظف)، والجنس (ذكر، أنثى)، والعمل والجنس معاً، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والعمر، والحالة الاجتماعية.

استجاب ٨٢ شخص للاستبيان مقسمين إلى ٢١ نائب، و٦١ موظف، وبلغ عدد الإناث المستجيبات للاستبيان ٣٨ أنثى وبلغ عدد الذكور المستجيبين للاستبيان ٤٤ ذكر موزعين كالآتي:

- النواب: ٦ إناث و ١٥ ذكور، شملت عينة النواب الذكور نواباً يمثلون الاثنتا عشر محافظة والثلاثة بوادي، وعينة النساء الإناث تناولت ٦ سيدات من بين عضوات المجلس الثامن عشر واللواتي يبلغ عددهن ٢٠ سيدة.
- الموظفون: ٣٢ أنثى و ٢٩ ذكر

بالنسبة للمؤهل العلمي: تمت الاستجابة للعينة كالآتي:

المؤهل العلمي	الموظفون	النواب	المجموع
بكالوريوس	٣٢	٦	٣٨
توجيهي	٢	١	٣
دكتوراة	٦	٩	١٥
كلية مجتمع	٤		٤
ماجستير	١٧	٥	٢٢

بالنسبة للمسمى الوظيفي للموظفين، بلغ عدد الإداريين ٣٣ إداري، و ١٩ رئيس قسم، و ٩ مدراء. بالنسبة للنواب استجاب ٢ من رؤساء اللجان مقابل ١٩ من النواب.

بالنسبة للعمر: تمت الاستجابة للعينة كالآتي:

العمر	الموظفون	النواب	المجموع
٣٥-٢٦	٢٣		٢٣
٤٥-٣٦	٢٦	٤	٣٠
٥٥-٤٦	١٢	٩	٢١
٦٥-٥٦		٨	٨

بالنسبة للحالة الاجتماعية استجاب ٦٤ متزوجون و١٢ من العزب و٣ مطلقون و٣ أرامل.

ولا بد إلى الإشارة للفرق ما بين (الجنس) و(النوع الاجتماعي) قبل البدء باستعراض التقرير حيث: يشير مصطلح «الجنس» إلى الخصائص البيولوجية والفسيولوجية التي تحدد الرجال والنساء. بينما يشير مصطلح «النوع الاجتماعي» إلى الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات المبنية اجتماعيًا والتي يعتبرها مجتمع معين مناسبة للرجال والنساء. فمثلاً: القصد هو (الجنس) عند القول: الرجال لديهم عظام أكثر ضخامة من النساء[١]، وأعني النوع الاجتماعي عند القول: في معظم أنحاء العالم، تؤدي النساء الأعمال المنزلية أكثر من الرجال.

١) https://web.archive.org/web/20170130194239/http://apps.who.int/gender/whatisgender/en/، منظمة الصحة العالمية.

٢. لمحة تاريخية عن المشاركة السياسية للمرأة:

خلال الخمسينيات، وافق مجلس الوزراء على مشروع تعديل لقانون الانتخاب لعام ١٩٥٥. أعطى التعديل النساء اللاتي أكملن على الأقل التعليم الابتدائي الحق في التصويت [٢]، ولكن تم حجبه عن النساء الأميات، على الرغم من أن الأميين من الرجال كانوا يتمتعون بهذا الحق الأمر الذي شكل تمييزًا ضد المرأة [٣].

جرى تعديل على الدستور الأردني عام ١٩٧٤ يعطي الملك الحق بتأجيل الانتخابات النيابية ونتيجة لذلك علقت الحياة النيابية في الأردن نظراً للظروف السياسية التي مرت بها المنطقة. وتلافياً لحدوث فراغ تشريعي، أنشأ الملك الراحل الحسين بن طلال المجلس الوطني الاستشاري في عام ١٩٧٨ ضمن القانون المؤقت رقم ١٧ لعام ١٩٧٨ والذي كان يضم ١١ امرأة من إجمالي ١٩٥ عضوًا معينًا خلال الفترة من ١٩٧٨ إلى ١٩٨٤ حيث شاركت في دورته الأولى ٣ نساء وفي الدورة الثانية ٤ نساء وفي الدورة الثالثة ٤ نساء. وكانت هذه أول مشاركة للمرأة في الميدان السياسي من خلال إبداء الرأي والمشورة لمجلس الوزراء في سائر الشؤون العامة بما فيها الشؤون السياسية [٤].

١,٢ المرأة كعضو في المجلس الوطني الاستشاري [٥]:

المجلس الوطني الاستشاري الأول: تشكل بتاريخ ٤/٢. ١٩٧٨ وضم في عضويته: إنعام المفتي، وداد بولص، ونائلة الرشدان.

المجلس الوطني الاستشاري الثاني: تشكل بتاريخ ٤/٢. ١٩٨. وضم في عضويته: وداد بولص، ونائلة الرشدان، وعدوية العلمي، وجانيت المفتي.

المجلس الوطني الاستشاري الثالث: تشكل بتاريخ ٤/٢. ١٩٨٢ وضم في عضويته: ليلى شرف، وهيفاء البشير، و د. عيدة مصطفى مطلق، وسامية نديم الزرو.

٢,٢ تاريخ مشاركة المرأة في مجلس النواب بالتسلسل:

أُعطيت النساء حق التصويت والترشح للبرلمان في عام ١٩٧٤ [٦]. لكن المرة الأولى التي دخلت فيها امرأة البرلمان كانت في عام ١٩٩٣، حيث حازت على اللقب النائب توجان فيصل [٧]. وبدأ العمل بنظام الكوتا في عام ٢٠٠٣ حيث تم تخصيص (٦) مقاعد للإناث في مجلس النواب. وفي عام ٢٠١٠، تمت مضاعفة عدد مقاعد الكوتا النسائية، لتصبح (١٢) مقعداً [٨]، ووصلت الآن مقاعد الكوتا إلى (١٥) مقعدًا [٩]. المرة الأولى التي فازت فيها امرأة في الانتخابات من خلال ترشيح حزب سياسي لها، كانت في انتخابات عام ٢٠٠٣، حيث فازت سعادة النائب حياة المسيمي عن محافظة الزرقاء بناء على ترشيح جبهة العمل الإسلامي [١٠].

---

٢) السعود، حسني محمد، وآخرون، المجتمع المدني، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص 63.

٣) Al Shalabi Jamal, Al Assad Tareq, "Political participation of Jordanian Women", Openedition Journals, (9,2012) https://journals.openedition.org/ema/3033?lang=en#bodyftn23, last visited May 27, 2020

٤) الغزاوي، وصال نجيب، المرأة العربية والتغيير السياسي، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص 72.

٥) الخوالدة، صالح، مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية (1921-2007) -دراسة حول أثر النظام الانتخابي على مشاركة المرأة الأردنية في الانتخابات النيابية، عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع، 2017، ص 94.

٦) المصدر نفسه، ص 88.

٧) المصدر نفسه، ص 89.

٨) الخزاعي، حسين عمر، "معوقات الكوتا النسائية نحو انتخاب المرأة في الانتخابات البرلمانية: دراسة اجتماعية ميدانية"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 2012، عمان: عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد 5، العدد 2، ص 277، file:///C:/Users/gts/Downloads/3294-40112-1-PB.pdf ، تاريخ الدخول للموقع: 27 آيار 2020.

٩) قانون الانتخاب رقم 6 لسنة 2016، ديوان الرأي والتشريع، تاريخ الدخول للموقع 26 أيار2020

١٠) جرار شاكر، دعاء علي، (18 نيسان 2018)، الإخوان المسلمون في الأردن، ستة عقود من الانتخابات النيابية. موقع حبر الإلكتروني: https://www.7iber.com/politics-economics/muslim-brotherhood-in-jordan-six-decades-of-parliamentary-elections/، تاريخ الدخول للموقع 27أيار2020.

دخلت ٤٩ امرأة مجلس النواب، وجاءت مشاركة المرأة في مجلس النواب وفق التسلسل التالي:

١- مجلس النواب الحادي عشر (١٩٨٩-١٩٩٣): ضم ٨٠ نائباً، ولم يضم في عضويته أية امرأة حيث لم تستطيع أي مرشحة الفوز في الانتخابات.

٢- مجلس النواب الثاني عشر (١٩٩٣-١٩٩٧): ضم ٨٠ نائباً، وقد ضم في عضويته النائب توجان فيصل لتكون أول امرأة تدخل مجلس النواب الأردني منذ تاريخ نشأة الدولة الأردنية.

٣- مجلس النواب الثالث عشر(١٩٩٧-٢٠٠١): ضم ٨٠ نائباً، وقد ضم في عضويته النائب السيدة نهى المعايطة، حيث أنها فازت في هذا المقعد في الانتخابات التكميلية للمقعد الشاغر في مجلس النواب في شهر آذار ٢٠٠١ وذلك عن طريق اقتراع النواب أنفسهم وبدون إجراء انتخابات عامة.

٤- مجلس النواب الرابع عشر من (٢٠٠٣-٢٠٠٧): ضم ١١٠ نائباً [١١]، وقد أجريت انتخابات مجلس النواب الرابع عشر عام ٢٠٠٣ بموجب قانون الانتخاب رقم ٣٤ لسنة ٢٠٠١ وتعديلاته، والذي تضمن تخصيص كوتا نسائية بمقدار ستة مقاعد مخصصة للنساء وتمكنت ستة نساء من الفوز بهذه المقاعد وهن: حياة المسيمي، وفلك الجمعاني، وناريمان الروسان، وإنصاف الخوالدة، وزكية الشمايلة، وأدب السعود.

٥- مجلس النواب الخامس عشر: (٢٠٠٧-٢٠٠٩): ضم ١١٠ نائباً، وقد أجريت انتخابات هذا المجلس بموجب قانون الانتخاب لمجلس النواب رقم ٣٤ لسنة ٢٠٠١ وتعديلاته، والذي تضمن تخصيص كوتا نسائية بمقدار ستة مقاعد مخصصة للنساء، وتمكنت ٧ نساء من الفوز. ٦ فزن من خلال الكوتا وهن: أنصاف الخوالدة، وحمدية القويدر، وريم عبد الرازق، وثروت العمرو، وناريمان الروسان، وآمنة الغراغير. وفازت النائب فلك جمعاني خارج نظام الكوتا [١٢].

٦ - مجلس النواب السادس عشر: (٢٠١٠-٢٠١٢): ضم ١٢٠ نائباً، أجريت هذه الانتخابات وفقا لقانون الانتخاب المؤقت رقم (٩) لسنة ٢٠١٠، والذي بموجبه تمت مضاعفة مقاعد الكوتا المخصصة للنساء إلى ١٢ مقعد. فازت بهن ١٢ سيدة وهن: عبلة أبو علبة، وأمل الرفوع، وناريمان الروسان، وهدى أبو رمان، وسلمى الربضي، وميسر السردية، وسامية العليمات، ووفاء بني مصطفى، وتمام الرياطي، ورودينة العطي، وأسماء الرواضية، وخلود المراحلة. بالإضافة إلى السيدة ريم بدران التي فازت خارج نظام الكوتا [١٣].

٧- مجلس النواب السابع عشر ٢٠١٣-٢٠١٦: ضم ١٥٠ نائباً، وأجريت الانتخابات النيابية لمجلس النواب السابع عشر وفق قانون الانتخاب لمجلس النواب رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٢. ونصت المادة ٨/ ب على تخصيص ١٥ مقعداً نيابياً للنساء. وفازت ١٥ سيدة عن طريق الكوتا وهن: فاطمة أبو عبطة، وآمنة الغراغير، ونعايم العجارمة، وفاتن خليفات، وحمدية الحمايدة، ورودينة العطي، وريم أبو دلبوح، وأنصاف الخوالدة، وفلك الجمعاني، ونجاح العزة، وخلود الخطاطبة، وتمام الرياطي، وميسر السردية، وهند الفايز، وشاهة أبو شوشة. وفازت ٣ سيدات خارج نظام الكوتا وهن: مريم اللوزي، ووفاء بني مصطفى وروى الحروب.

٨- مجلس النواب الثامن عشر ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ : ضم ١٣٠ نائباً أجريت الانتخابات النيابية لمجلس النواب الثامن عشر وفق قانون الانتخاب لمجلس النواب رقم ٦ لسنة ٢٠١٦. وفقاً للمادة ٨/ب والتي خصصت ١٥ مقعداً للنساء والمادة ٨/ج والتي نصت على معاملة البادية الشمالية والجنوبية والوسطى معاملة المحافظة. فازت ١٥ سيدة عن طريق الكوتا وهن: ديما طهبوب، وانتصار حجازي، ووفاء بني مصطفى، ومنتهى البعول، وهيا العبادي، وحياة المسيمي، ومرام الحيصة، وريم أبو دلبوح، وابتسام النوافلة، ومنال الضمور، وأنصاف الخوالدة، وعليا أبو هليل، وزينب الزبيد، ورسمية الكعابنة، وشاهة أبو شوشة. وفازت ٥ سيدات خارج نظام الكوتا وهن: صباح الشعار، ورندة الشعار، وفضية الديات، وهدى العتوم، وصفاء المومني [١٤].

---

١١) مراشدة، عبد الرحيم، العزام، هيثم، المرأة في الخطاب الأدبي والإعلامي والثقافي، وقائع المؤتمر الدولي الأدبي الثالث، 26-24 آذار 2015 جامعة جدارا،

١٢) الخوالدة، صالح، مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية (1921-2007) -دراسة حول أثر النظام الانتخابي على مشاركة المرأة الأردنية في الانتخابات النيابية، عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع، 2017، ص 90.

١٣) موقع مجلس النواب الأردني الإلكتروني، تاريخ دخول الموقع 27 أيار 2020

١٤) المصدر نفسه، تاريخ دخول الموقع 27 أيار 2020

وقد كان مجلس النواب ولا يزال داعماً للمرأة؛ ففي عام ٢٠١٣ تم تشكيل لجنة شؤون المرأة والأسرة لأول مرة، وتم إنشاء ملتقى البرلمانيات الأردنيات في العام ذاته. في عام ٢٠١٤ استضاف المجلس المقر الرئيسي لائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة فور تأسيسه.

٣,٢ المشاركة السياسية للمرأة في مختلف المجالات:

أما بالنسبة لمشاركة النساء في المجالس البلدية والمحلية، فأعطيت المرأة حقها في التصويت والترشح للانتخابات البلدية عام ١٩٨٢ [١٥]، و وصلت في انتخابات عام ٢٠١٧ إلى نسبة تتجاوز ٤١٪ من أعضاء المجالس البلدية والمحلية وأمانة عمان الكبرى، علماً أن الكوتا النسائية محددة بالقانون بنسبة ٢٥٪ فقط. ولم تفز أي من النساء وعددهن (٦) مترشحات لموقع رئاسة البلدية [١٦].

أما نسبة تمثيل النساء في مجالس المحافظات في تجربتها الأولى عام ٢٠١٧ فوصلت انتخاباً وتعييناً إلى ١٣,٤٪ [١٧] وحري بالإشارة إلى أن كوتا النساء في قانون اللامركزية هي إضافة محمودة من قبل مجلس الأمة ولم تأتي ضمن مشروع القانون المرسل من قبل الحكومة.

لم تشارك المرأة في مجلس الأعيان منذ تأسيسه عام ١٩٤٧م حتى مجلس الأعيان السادس عشر والذي ضم بعضويته السيدة ليلى شرف لتكون بذلك أول امرأة تدخل مجلس الأعيان الأردني منذ نشأة الدولة الأردنية وذلك عام ١٩٨٩ [١٨]. والآن يضم مجلس الأعيان ٨ سيدات من ٦٥ عضو [١٩]. أما مشاركتها في السلطة التنفيذية فبدأت عام ١٩٧٩ عندما تم تعيين معالي إنعام المفتي وزيراً للتنمية الاجتماعية [٢٠]، وبقي التواجد النسوي حاضراً في أغلب الحكومات المشكلة، وفي عام ٢٠١٢ وفي عهد حكومة دولة الدكتور فايز الطراونة استحدث منصب وزيرة الدولة لشؤون المرأة وكانت السيدة ناديا العالول من تسلم هذا المنصب. وفي حكومة دولة الدكتور عمر الرزاز بدأ عهده بتسليم المرأة ٧ حقائب وزارية [٢١]. ودخلت المرأة السلطة القضائية عام ١٩٩٦ حيث حازت سعادة العين تغريد حكمت على لقب أول قاضية أردنية [٢٢].

في ٢٥ كانون الثاني من عام ٢٠١٨ تم تعيين إحسان بركات قاضية في محكمة التمييز لتصبح أول امرأة أردنية تتولى منصب نائب عام عمان. وحالياً تجاوز التمثيل النسائي في القضاء الأردني ما نسبته ٢٢٪ [٢٣].

وقد حدثت في السنوات الأخيرة تطورات مهمة في تولي النساء للوظائف والمناصب القيادية والعليا، ففي ٩أيار من عام ٢٠١٩ تسلمت أول امرأة أردنية منصب رئيس ديوان التشريع والرأي، وهي السيدة فداء الحمود [٢٤]. هذا وقد شهدت الحركة الأخيرة حصول المرأة على منصب أمين عام في عدد من الهيئات مثل وزارة الطاقة والنقل والتربية والتعليم، وديوان الخدمة المدنية وغيرها، بالإضافة إلى تعيين عدد من النساء أعضاء في مجالس الأمناء والهيئات الوطنية.

---

١٥) الخاروف، أمل محمد علي، النابلسي، ساهرة، "واقع المرأة الأردنية واحتياجاتها في المجالس البلدية"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 2011، عمان: عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد 4، العدد 1، ص 27، file:///C:/Users/gts/Downloads/2249-40033-1-PB.pdf، تاريخ الدخول للموقع 27 أيار 2020.

١٦) http://alrai.com/article/10403786/، تاريخ دخول الموقع 2حزيران 2020

١٧) https://www.ammonnews.net/index.php?page=article&id=300841، تاريخ دخول الموقع 2حزيران 2020

١٨) الخوالدة، صالح، مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية (1921-2007) -دراسة حول أثر النظام الانتخابي على مشاركة المرأة الأردنية في الانتخابات النيابية، ص 92.

١٩) تقرير حالة البلاد لعام 2019، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ص.842

٢٠) الخوالدة، صالح، مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية (1921-2007) -دراسة حول أثر النظام الانتخابي على مشاركة المرأة الأردنية في الانتخابات النيابية، ص 95.

٢١) تقرير حالة البلاد لعام 2019، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ص.842

٢٢) دليل الحياة السياسية في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، http://www.jordanpolitics.org/en/senate-member/65/taghreed-hikmat/7 ، تاريخ دخول الموقع 27 أيار2020.

٢٣) https://www.almamlakatv.com/news/7620، تاريخ دخول الموقع 2 حزيران 2020

٢٤) تقرير حالة البلاد لعام 2019، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ص842

٣. المرأة في الدستور والميثاق الوطني:

منحت فقرات الدستور الأردني الصادر عام ١٩٥٢ للمواطنين عدداً من الحقوق الخاصة بالشأن السياسي والمشاركة في الحياة العامة، ولكن لم يكن هناك ذكر مباشر للمرأة أو الإناث في نصوص الدستور، وإذا ما تم تحليل النصوص من البعد اللغوي فإن اللغة العربية تشمل الإناث في المخاطبة إذا كان هناك عدد من الذكور فكلمة أردني وأردنيين تعني جميع المواطنين من الجنسين الذكور والإناث.

فيما يلي النصوص في الدستور الأردني التي جاء فيها ضمان مشاركة الأفراد في الحياة العامة:

- الفقرة (١) من المادة السادسة في الدستور الأردني والتي تنص على أن الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وان اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.
- الفقرة (١) من المادة ١٥ تنص على: تكفل الدولة حرية الرأي، ولكل أردني أن يعرب بحرية عن رأيه بالقول والكتابة والتصوير وسائر وسائل التعبير بشرط أن لا يتجاوز حدود القانون.
- الفقرة (١) من المادة ١٦ أعطت للأردنيين حق الاجتماع ضمن حدود القانون.
- المادة ١٧ تنص على أن للأردنيين الحق في مخاطبة السلطات العامة فيما ينوبهم من أمور شخصية أو فيما له صلة بالشؤون العامة بالكيفية والشروط التي عينها القانون.
- الفقرة (١) من المادة ٢٢ تنص على: لكل أردني حق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة في القانون أو الانظمة.
- وتناول الفصل الخامس كل البنود المتعلقة بالسلطة التشريعية المتمثلة بمجلس الأمة من المادة ٦٣ إلى المادة ٩٦ [٢٥].

أما الميثاق الوطني الأردني الذي صدر عام ١٩٩١ فقد جاء في ديباجة الفصل الأول منه التأكيد على: «حق الناس في الاختلاف في الرأي وحق المواطن رجلاً كان أو امرأة في تغيير أوضاعه وتحسين أحواله بالطرق المشروعة وحقه في التعبير عن رأيه وفيما يراه ضرورياً لمصلحة الجماعة بالوسائل الديمقراطية وبما يتيح له المشاركة في صنع القرار.» وقد بين الميثاق عدداً من الأسس والثوابت والحقائق التي من شأنها تعزيز التوافق الوطني ومن بينها البند رقم (٨) من الفصل الأول والذي ينص على: «الأردنيون رجالاً ونساءً أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وان اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين. وهم يمارسون حقوقهم الدستورية ويلتزمون بمصلحة الوطن العليا وأخلاق العمل الوطني، بما يضمن توجيه طاقات المجتمع الأردني وإطلاق قدراته المادية والروحية لتحقيق أهدافه في الوحدة والتقدم وبناء المستقبل.» وفي الفصل الخامس المتعلق بالمجال الاجتماعي أكد الميثاق الوطني على أن المرأة شريكة للرجل وصنوه في تنمية المجتمع الأردني وتطويره، مما يقتضي تأكيد حقها الدستوري والقانوني في المساواة والتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب والعمل، وتمكينها من أخذ دورها الصحيح في بناء المجتمع وتقدمه [٢٦].

---

٢٥) موقع رئاسة الوزراء الإلكتروني، http://www.pm.gov.jo/content/1405786656/الفصل-الثاني.html، تاريخ دخول الموقع 27 أيار 2020.

٢٦) الميثاق الوطني الأردني 1991

٤. المرأة والكوتا النيابية:

في شهر شباط عام ٢٠٠٣ صدر القانون المؤقت رقم (١١) لسنة ٢٠٠٣، وبموجب المادة ٢٤ فقرة (ج) تم تخصيص (٦) مقاعد للإناث في مجلس النواب. وفي عام ٢٠١٠، وبموجب إقرار الحكومة لتعديل قانون الانتخاب لمجلس النواب رقم (٩) لسنة ٢٠١٠ تمت مضاعفة عدد مقاعد الكوتا النسائية، لتصبح (١٢) مقعداً [٢٧]، ووصلت الآن مقاعد الكوتا إلى ١٥ مقعدًا بموجب قانون الانتخاب رقم ٦ لعام ٢٠١٦ [٢٨]، أي ما نسبته ١١,٥٪، كما نجحت ٥ سيدات بالتنافس لتصل نسبة مشاركة النساء إلى ١٥,٤٪ في البرلمان الثامن عشر [٢٩]. شهدت انتخابات عام ٢٠١٦ مشاركة نسائية كبيرة من خلال الترشح، حيث بلغ عدد المرشحات ٢٥٠ بنسبة ٢٠٪ من مجموع المرشحين من كلا الجنسين وهي النسبة الأعلى في تاريخ الانتخابات النيابية في البلاد [٣٠].

من الجدير بالذكر أنه بحسب قانون الانتخاب رقم ٦ لعام ٢٠١٦، يمكن لمرشحي الكوتا (المرأة، والمسيحيين، والشيشان، والشركس) الفوز بمقاعد الكوتا المخصصة لكل منهم حتى في حالة عدم فوز قائمتهم بأي مقعد.

وهنالك جدل حول مدى دستورية الكوتا حيث ميّز قانون الانتخابات الأردني رقم (٦) لسنة ٢٠١٦ بين الأردنيين على أساس العرق؛ إذ أقر نظام الكوتا للشركس والشيشان فحدد لهم مقعداً نيابيًا عن بضع دوائر انتخابية فقط، رغم أن الدستور كفل لهم المساواة على أساس أنهم أردنيين. وبذلك خالف قانون مبدأ المساواة بين الأردنيين وعدم التمييز بينهم الذي أقره الدستور، كما ميز بين الأردنيين على أساس الجنس وذلك من خلال منحه كوتا مخصصة للنساء بموجب المادة (٨/ب) [٣١].

وبرغم من أن الكوتا النسائية فتحت الأبواب بشكل موسع لدخول المرأة إلى الانتخابات إلا أنها من ناحية أخرى لها سلبياتها؛ فمثلاً طريقة احتساب الكوتا قد يكون فيها ظلم للمرشحات حيث أن نتائج الكوتا النسائية في محافظات العاصمة وإربد والزرقاء التي فيها أكثر من دائرة انتخابية، تقيم الناجحة بحصول المرشحة على أعلى نسبة داخل دائرتها. بينما في باقي المحافظات كون كل محافظة دائرة واحدة فالمرشحة التي تحصل على أعلى اصوات في المحافظة تكون هي الفائزة بمقعد الكوتا. ولمعرفة النسبة التي حصلت عليها المرشحة في قائمتها يقسم عدد الأصوات على عدد المقترعين في دائرتها.

تنص الفقرة الرابعة من المادة ٤٦ من قانون الانتخاب رقم ٦ لعام ٢٠١٦ على أنه:

"تحدد الفائزة بالمقعد المخصص للنساء في كل محافظة على أساس أعلى الأصوات التي نالتها المرشحة من مجموع أصوات المقترعين في دائرتها الانتخابية، وإذا كانت المحافظة مقسمة الى أكثر من دائرة انتخابية تحدد الفائزة بالمقعد على أساس أعلى نسبة عدد أصوات نالتها أي من المرشحات في دائرتها من بين دوائر تلك المحافظة".

٢٧) الخزاعي، حسين عمر، «معوقات الكوتا النسائية نحو انتخاب المرأة في الانتخابات البرلمانية: دراسة اجتماعية ميدانية»، ص277.

٢٨) قانون الانتخاب رقم 6 لسنة 2016، ديوان التشريع والرأي، تاريخ دخول الموقع 2 حزيران 2020

٢٩) بيان اللجنة الوطنية الأردنية بمناسبة يوم المرأة العالمي، https://www.women.jo/DetailsPage/JNCW_AR/NewsDetailsAr.aspx?ID=10945، تاريخ دخول الموقع 27 أيار 2020.

٣٠) المجالي، أيمن خاطر عبد الله، الكيالي، جواد الحمد عبد الحميد، الانتخابات النيابية الأردنية لعام 2016، عمان: مركز دراسات الشرق الأوسط، ص25، http://mesc.com.jo/Studies/Studies_20.pdf ، تاريخ دخول الموقع 27 أيار 2020.

٣١) الشخانبة، رامي عبد المعطي، دستورية كوتا الأقليات في قانون الانتخاب الأردني رقم (6) لسنة 2016، ص 90.

هنالك تحديات متعددة أمام المشاركة السياسية للمرأة إلا أن تشريع الكوتا (المقاعد المخصصة للنساء) في قانون الانتخابات العام شكل فرصةً ساعدت في وصول النساء إلى البرلمان، ومن هذه التحديات:

- أولاً، التنافس الاجتماعي: فبالعادة لا تقبل العشيرة خروج أصواتها ذكورا وإناثاً خارج العشيرة، و بعض العشائر والعائلات تستخدم أسلوب التداور بين المرشحين، حيث أن الذي يترشح في الدورة الحالية للانتخابات، يتنازل في الانتخابات القادمة لمرشح آخر من نفس العشيرة يتم الاتفاق عليه مسبقًا، وهذه الطريقة قد تشكل تحدياً للقوى السياسية بصورة عامة وللمرأة. ولكن من زاوية أخرى فإن الكوتا فتحت الطريق أمام مشاركة النساء حتى في الأوساط العشائرية، فالمرأة في البوادي الثلاث مثلاً استطاعت أن تحجز لنفسها مقاعد تمثل دوائر البادية الثلاث في مجلس النواب السابع عشر والثامن عشر.

- ثانياً، توجهات الاختيار من قبل الناخبين: عادة ما يكون الاختيار موجهاً نحو الذكر في الدرجة الأولى، وممثل العشيرة في الدرجة الثانية، والحزبي في الدرجة الثالثة، والمرأة في الدرجة الرابعة [٣٢]. ومن زاوية أخرى تتيح الكوتا للمرأة فرصة الفوز بوجود مقعد مخصص لها.

- ثالثاً، اعتماد الانتخابات في الأردن على الأساس الذاتي للمرشحين بعيداً عن البرامج السياسية الموجهة مما يشكل عائقاً إضافياً أمام النساء غير المنخرطات في أحزاب أو تحالفات سياسية.

- رابعاً، ضعف الإمكانيات الاقتصادية: فالمرأة غير المستقلة مادياً واقتصادياً تواجه معوقات في التنافس متساوي الفرص مع بقية المرشحين وخاصة في ظل عدم وجود نصوص قانونية تضبط سقوف الحملات الانتخابية.

---

٣٢) الخزاعي، حسين عمر، "معوقات الكوتا النسائية نحو انتخاب المرأة في الانتخابات البرلمانية: دراسة اجتماعية ميدانية"، ص295.

٥. المرأة في الأحزاب السياسية:

في الانتخابات النيابية الأخيرة لعام ٢٠١٦ لمجلس النواب الثامن عشر، بلغ عدد المرشحين من الإناث ٢٥٠ مقابل ١٠٢٠ من الذكور أي بنسبة ٢٠٪ للإناث مقابل ٨٠٪ للذكور [٣٣]. وبلغ عدد الفائزات ٢٠ امرأة مقابل ١١٠ من الذكور. خلق نظام التمثيل النسبي بالقائمة المفتوحة الجديد حافزًا للأحزاب السياسية لإدراج النساء في قوائمها، حيث ساهم القانون في تشجيع ترشيح النساء على القوائم باعتبار مقعد الكوتا النسائي إضافياً لعدد مقاعد الدائرة، وكذلك فتح المجال أمام الكوتا النسائية دوناً عن باقي أنواع الكوتا بوجود فرصتين أمامهن للفوز إما بالتنافس أو بالكوتا (المقعد المخصص).

مع استمرار تطور الأحزاب السياسية، إلا أنها تقدم القليل من الدعم للنساء، كما أن إقبال الأفراد على المشاركة في منصات الأحزاب السياسية منخفض بالعموم. وبالتالي هنالك حاجة إلى تدابير خاصة في قانون الأحزاب السياسية وقانون الانتخابات لتشجيع الأحزاب على إشراك المزيد من النساء في قيادة الحزب وفي القوائم الانتخابية [٣٤]. وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة هنالك امرأة من بين كل ٣ أعضاء في الأحزاب السياسية [٣٥]، وهناك ثلاثة نساء يشغلن منصب أمين عام حزب وهن: عبلة أبو علبة، الأمين العام لحزب الشعب الديمقراطي (حشد)؛ ومنى أبو بكر، الأمين العام للحزب الوطني الأردني؛ بالإضافة إلى رولى الحروب، أمين عام حزب أردن أقوى [٣٦]. وحتى نهاية عام ٢٠١٩ بلغ عدد الأحزاب ٤٨ حزباً مرخصاً [٣٧].

المادة ٦/أ من قانون الأحزاب السياسية رقم ٣٩ لسنة ٢٠١٥

" يجب أن لا يقل عدد الأعضاء المؤسسين لأي حزب عن مائة وخمسين شخص ".

هذا وقد صدرت في شهر شباط عام ٢٠١٧، دراسة لمركز القدس للدراسات السياسية بعنوان: «تطور الحياة الحزبية في الأردن: دراسة تحليلية من ١٩٢١-٢٠١٦. وبينت الدراسة أنه في عام ٢٠٠٧ أصدرت الحكومة قانون أحزاب يشترط تأمين ٥٠٠ عضو مؤسس على أن يكون من بينهم ١٠٪ من النساء الأمر الذي قلص عدد الأحزاب كثيراً. ووصل عدد الأحزاب قبل نهاية عام ٢٠١٥ إلى ٣٩ حزب. وفي عام ٢٠١٥ أصدرت الحكومة قانون الأحزاب رقم ٣٩ والذي خفض عدد المؤسسين إلى ١٥٠ الأمر الذي دفع إلى تشكيل ١١ حزباً جديداً في غضون عام. وبذلك حتى عام ٢٠١٦ أصبح عدد الأحزاب السياسية ٥٠ حزباً [٣٨]. وبينت الدراسة أن ٢٢ حزب -من أصل ٤٣ حزب أجريت عليهم الدراسة-يعتمد نظام كوتا نسائية لتمكين النساء من الوصول إلى أماكن صنع القرار داخل الحزب إلا أن أنظمتها الداخلية لا تنص على ذلك صراحة [٣٩].
وقد صدر نظام المساهمة المالية رقم ١٥٥ لدعم الأحزاب لسنة ٢٠١٩ والذي دخل حيز التنفيذ في ١ تموز عام ٢٠٢٠ والذي يُنظر إلى بعض مواده أنها تساعد في تشجيع الأحزاب على ترشيح النساء إلى الانتخابات بأشكالها المختلفة عن طريق تقديم دعم إضافي لها.

---

٣٣) المجالي، أيمن خاطرعبد الله، الكيالي، جواد الحمد عبد الحميد، الانتخابات النيابية الأردنية لعام 2016، ص 27.

٣٤) Women Political Participation in Jordan: Barriers, Opportunities and Gender Sensitivity of Select Political Institutions, OECD, 2018, P.22, https://www.oecd org/mena/governance/womens-political-participation-in-jordan.pdf,last visited 27 May 2020.

٣٥) تقرير حالة البلاد لعام 2019، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ص842

٣٦) http://assabeel.net/news/2014/5/9/أخبار-حزبية، تاريخ دخول الموقع 27 أيار 2020.

٣٧) موقع وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، تاريخ دخول الموقع 27 أيار 2020.

٣٨) الرنتاوي، عريب، وآخرون، تطور الحياة الحزبية في الأردن: دراسة تحليلية من 1921-2016 ، عمان: مركز القدس للدراسات، 2017، ص 97، http://www.alqudscenter.org//uploads/publications/pdf/ar/2326_20180724082623-1.pdf، تاريخ دخول الموقع 27 أيار2020.

٣٩) معهد تضامن النساء،http://alrai.com/article/10384428/محليات/تضامن-15حزبا-سياسيا-أردنيا-تقل-فيها-نسبة-النساء-عن-10-وتزيد-عن-25-في-17-حزبا-آخرا، ¬ تاريخ دخول الموقع 27 أيار2020.

٦. الهياكل النيابية المعنية بالمرأة:

يتناول هذا القسم الهياكل التي تم استحداثها في مجلس النواب وذلك لتناول قضايا المرأة وهي: ملتقى البرلمانيات الأردنيات، وائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة، ولجنة المرأة وشؤون الأسرة النيابية.

١,٦ ملتقى البرلمانيات الأردنيات:

تم إطلاق ملتقى البرلمانيات الأردنيات تحت رعاية رئيس مجلس النواب معالي سعد هايل السرور يوم ٢٥ أب ٢٠١٣. انتخبت النائب وفاء بني مصطفى كأول منسقة للملتقى والنائب حمدية الحمايدة مقرراً والنائب رولا الحروب ناطقاً إعلامياً. يضم الملتقى كافة البرلمانيات السيدات الحاليات العضوات في مجلس النواب وهن ٢٠ سيدة. وتم وضع نظام داخلي أساسي للملتقى مودع لدى مجلس النواب.

الإنجازات:

١- إعداد تقرير حول التحديات التي تواجه المرأة والشباب

٢- عمل الدورات التدريبية للسيدات النواب

٣- إطلاق ائتلاف الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني

٤- العمل على كافة التشريعات وعقد اللقاءات المتعلقة بتلك التشريعات

٥- التشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني

أنشطة الملتقى:

١- القيام بزيارات ميدانية لعدة جمعيات معنية بالنساء لتسليط الضوء على أعمالهن الريادية ومساهمتهن في عدد من المحافظات.

٢- القيام بعدة لقاءات مع أعضاء اللامركزية في عدة محافظات لتسليط الضوء على التحديات التي تواجههم ولمناقشة قانون اللامركزية معهم.

٣- لقاء القطاعات الشبابية في عدة محافظات لتسليط الضوء على القضايا التي تهمهم.

٤- القيام بزيارات خدماتية لرئاسة الوزراء وعدد من الجهات المعنية لإيجاد الحلول للتحديات التي يواجهها الشباب والنساء ولتقريب وجهات النظر [٤٠].

٤٠) وثائق ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة.

٢,٦ ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة:

الائتلاف هو تنظيم رسمي مستقل، تمّ تأسيسه في كانون الثاني/ يناير عام ٢٠١٤ وسُجِل بصفة جمعية غير حكومية لا تبغي الربح، ومقر الائتلاف مجلس النواب الأردني وترأسه سعادة النائب وفاء بني مصطفى، عضو مجلس النواب الأردني السابق، ورئيسته الفخرية سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة. ويضم برلمانيات من١٣ دولة عربية وهي: (مصر، لبنان، الأردن، تونس، المغرب، فلسطين، العراق، جيبوتي، السودان، البحرين، الكويت، السعودية، الجزائر). ويهدف إلى تطوير الإطار التشريعي لمناهضة العنف ضد المرأة في الدول العربية، وتنسيق الجهود في مجال مناهضة العنف ضد المرأة والفتاة على المستوى الوطني والاقليمي.

أهم إنجازات الائتلاف:

١. أطلق ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة مشروع اتفاقية لمناهضة العنف ضد المرأة والفتاة والعنف الأسري في المنطقة العربية خلال مؤتمره الإقليمي في جامعة الدول العربية يوم ١ ديسمبر ٢٠١٦ في القاهرة. وتتكون الاتفاقية من ٥٨ مادة و١١ فصل، وعقد الائتلاف عدة اجتماعات على المستويات الوطنية في الأردن والمغرب والعراق والسودان وتونس وفلسطين ولبنان لحشد التأييد للمصادقة على الاتفاقية.

٢. تطوير قانون نموذجي بشأن العنف الأسري: يتضمن الأحكام التشريعية المطلوب من البرلمانات ادراجها في تشريعاتها المحلية. تم تصميم القانون بشكل قابل للتكيف مع احتياجات كل دولة في المنطقة. وقُدم القانون النموذجي للجامعة العربية في الدورة الخامسة والثلاثون للجنة المرأة في القاهرة.

٣. إقرار اليوم العربي لمكافحة العنف ضد المرأة (١٢ يناير) كذكرى تكريمية لضحايا العنف القائم على نوع الجنس.

٤. الضغط المستمر بشأن إلغاء المواد التي تعفي المغتصب من العقوبة في حال تزوج من الضحية وتم إلغاؤها في عدة دول عربية منها الأردن، ولبنان، وفلسطين. ويسعى الائتلاف إلى إلغائها في العراق.

٥. اكتسب الائتلاف صفة المراقب لدى الاتحاد البرلماني العربي.

٦. أعد الائتلاف دليل حول العنف ضد المرأة في السياسة.

٧. نظم الائتلاف العديد من الأنشطة المتعلقة بالمرأة وتمكينها السياسي والاقتصادي وإلغاء التشريعات التميزية ضدها بالتعاون مع أصحاب المصلحة ومجلس النواب والأمانة العامة [٤١].

---

٤١) المصدر نفسه.

٣,٦ لجنة المرأة وشؤون الأسرة:

تم استحداث لجنة المرأة في المجلس السابع عشر لضرورة مناقشة سياسات وقوانين تخص شؤون الأسرة والطفل. وكانت أول رئيسة لجنة هي النائب نعايم العجارمة لدورة واحدة وبعد ذلك ترأست الدكتورة ريم أبو دلبوح اللجنة بقية المجلس السابع عشر وفي المجلس الثامن عشر.

وهي من اللجان الدائمة في المجلس وحسب المادة ٥٣ من النظام الداخلي لمجلس النواب تناط بلجنة المرأة وشؤون الأسرة المهام التالية:

أ- دراسة القوانين والأمور المتعلقة بشؤون المرأة والأسرة والطفل ومتابعة السياسات والخطط والبرامج اللازمة لتمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً وسياسياً.

ب- متابعة برامج الأمومة والطفولة والرعاية.

الإنجازات والأنشطة:

- يعتبر أهم إنجاز قامت به لجنة المرأة وشؤون الأسرة بالتعاون مع اللجنة القانونية هو إقرار قانون الحماية من العنف الأسري رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧.
- متابعة أية بنود تتعلق بالمرأة في التشريعات مع اللجان المختصة.
- عقد لقاءات مع مؤسسات المجتمع المدني والهيئات النسائية لمناقشة القوانين والقضايا التي تخص المرأة.
- عقد لقاءات مع عضوات اللامركزية للتشاور مع لجنة المرأة حول القضايا العامة التي تخص المحافظات بشكل عام والمرأة بشكل خاص.
- عقد اجتماعات عامة مع المبادرات الشبابية من خلال جمع فئة الشباب مع صناع القرار.
- عقد برامج مشتركة لمناقشة التشريعات والاستراتيجيات المتعلقة بالمرأة مع مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية وجامعة اليرموك بالإضافة لاجتماعات أخرى في جامعة آل البيت.
- عقد برامج حول التشريعات مع الهيئات النسائية في الجنوب.
- تمثيل البرلمان الأردني في الاجتماعات الدولية من ضمنها اجتماعات الأمم المتحدة.
- التنسيق للقاءات حوارية قبل صدور الأنظمة والقوانين بحضور أصحاب الاختصاص مثل ديوان الرأي والتشريع والوزارات المعنية.

- الاجتماع بالمؤسسات الوطنية مثل الضمان الاجتماعي ودائرة قاضي القضاة والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

- زيارات ميدانية لوحدات حماية الأسرة، ووحدات السجون، والمركز الوطني لحقوق الإنسان، والجيش والدرك والأمن العام للتواصل والاطلاع على قضايا المرأة [٤٢].

من الجدير بالذكر أنه ضمن الجهود الجماعية لهذه الهياكل النيابية وبتنسيق ودعم الأمانة العامة والمكتب الدائم في مجلس النواب تم عقد المؤتمر الوطني الأول للتمكين الاقتصادي للمرأة يومي ٢٣ و٢٤ كانون الثاني ٢٠٢٠، بالشراكة مع الحكومة الأردنية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة UN WOMEN، وهو أول مؤتمر يتم بمبادرة من البرلمان والحكومة، وأول مؤتمر يتم فيه إشراك رياديات من كافة محافظات وبوادي المملكة. حيث جمع عدداً من سيدات الأعمال وصاحبات الشركات الصغيرة والمتوسطة وصانعي السياسات والقطاع الخاص وقطاع الخدمات المالية والمجتمع المدني وريادة الأعمال والمناصرين لتمكين المرأة اقتصادياً على الصعيدين الوطني والمحلي لوضع اليد على التحديات التي تواجه المرأة في بيئة العمل والظروف التي تحتاجها الشركات المملوكة للنساء من أجل أن تزدهر، ومن أجل تعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً على الصعيدين المحلي والوطني. وخرج المؤتمر بتوصيات على المستوى الوطني على المدى القصير والمتوسط والبعيد، وكان من ضمن هذه التوصيات تعزيز مثل هذه المبادرات وإشراك الهياكل البرلمانية المعنية بالمرأة والأمانة العامة بالجهود الوطنية المتعلقة بقضايا النساء [٤٣].

٤٢) وثائق مجلس النواب الأردني.

٤٣) وثائق هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٧. المرأة في الأمانة العامة لمجلس النواب [٤٤]:

يبلغ عدد الإناث اللواتي يشغلن منصب مدير ثلاثة إناث من أصل ٢٣ مديرية، ويبلغ عدد الإناث اللاتي يشغلن منصب رئيس قسم ١٦ من أصل ٧٢، وهنالك أنثى تشغل منصب مستشار للأمين العام، يبلغ عدد الإناث ١٠٢ من أصل ٥٥٥ موظف.

دخلت المرأة كموظفة في مجلس النواب بتاريخ ١٩٧٥/٤/١٦، وشغلت المرأة منصب أول رئيسة قسم بتاريخ ١٩٩٦/١٢/٣١، كما وشغلت أيضاً منصب أول مديرة بتاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٢.

يوجد في المجلس ٣ جهات معنية بشؤون المرأة وهي: قسم تمكين المرأة، وقسم دراسات المرأة والطفل وحقوق الإنسان، بالإضافة إلى منصب مستشار الأمين العام للنوع الاجتماعي.

١.٧ قسم تمكين المرأة:

استحدث مجلس النواب الأردني قسم تمكين المرأة في الأمانة العامة مجلس النواب بتاريخ ٢٠١٨٣/١٥. والغرض منه تعزيز أطر التعاون والتشاركية والحوار بين مجلس النواب والمنظمات المحلية والدولية ذات العلاقة بقضايا المرأة وفقاً لرؤية مجلس النواب. وترأس القسم امرأة.

ومن أهم مهام القسم:

١- التعاون والتنسيق مع ملتقى البرلمانيات الأردنيات لتعزيز التشاركية والحوار مع منظمات المجتمع المحلية والدولية ذات العلاقة بقضايا المرأة.

٢- التعاون مع لجنة المرأة وشؤون الأسرة فيما يتعلق بقضايا المرأة.

٣- التواصل مع منظمات المجتمع المحلية والدولية بالتنسيق مع الأمانة العامة لمجلس النواب لتعزيز أطر التعاون بين المجلس والمنظمات ذات العلاقة بقضايا المرأة.

٤- رفد ملتقى البرلمانيات بالاحتياجات الإدارية والفنية لتطوير عمل الملتقى.

٥- إعداد تقارير بما يستجد من قضايا متعلقة بتمكين المرأة.

٢.٧ قسم دراسات المرأة والطفل وحقوق الإنسان:

أنشأ مجلس النواب الأردني قسم دراسات المرأة والطفل وحقوق الإنسان بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٤، وترأس القسم امرأة. ويأتي دور القسم تأكيداً لدور مجلس النواب التشريعي لحماية حقوق الإنسان والمرأة والطفل؛ ودعماً لدور اللجان البرلمانية من خلال تزويدها بالدراسات والأبحاث وأوراق المعلومات ممثلة بلجنة الحريات العامة وحقوق الانسان ولجنة المرأة وشؤون الاسرة؛ ودعماً لملتقى البرلمانيات الأردنيات، وائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة.

---

٤٤) وثائق مجلس النواب الأردني

ومن أهم مهام القسم:

١- ضمان تحقيق الحماية القانونية للحقوق الواردة في الدستور والمتعلقة بحقوق الإنسان والمرأة والطفل.

٢- إعداد الدراسات والأبحاث المتعلقة بحقوق الإنسان والمرأة والطفل وضمان مراعاة تلك الدراسات لما ورد في الاتفاقيات الدولية التي وقع عليها الأردن.

٣- إعداد الدراسات حول مشاريع القوانين المعروضة على المجلس والمرتبطة بحقوق الإنسان والمرأة والطفل.

٤- إعداد أوراق المعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان والمرأة والطفل.

٥- إعداد أوراق السياسات المتعلقة بحقوق الإنسان والمرأة والطفل.

٦- متابعة ما يصدر من دراسات عن مؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة بحقوق الانسان والمرأة والطفل.

٧- حضور اللجان البرلمانية ذات الصلة بحقوق الإنسان والمرأة والطفل خاصة لجنة الحريات العامة وحقوق الإنسان، ولجنة المرأة وشؤون الأسرة.

٨- حضور اجتماعات وأنشطة ملتقى البرلمانيات وائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة.

٣.٧ مستشار الأمين العام لشؤون النوع الاجتماعي:

وتشغل هذا المنصب امرأة منذ استحداث المنصب بتاريخ ٢٠١٩/٨/١، ومن أهداف هذا المنصب:

١- تقديم اقتراحات مبنية على النوع الاجتماعي تتناغم مع التشريعات والقوانين والتفاهمات والبروتوكولات والاتفاقيات الدولية التي وقعها الأردن.

٢- رصد وتحليل كافة نشاطات الضغط المؤثرة في تطوير السياسات والقوانين ضمن رؤيا مبنية على النوع الاجتماعي.

٣- متابعة المنظمات النسوية الدولية والحكومية والمحلية وتبادل الخبرات في مجال تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة وحقوق الإنسان.

٤- استخلاص نتائج الفعاليات المختلفة المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقييم الأثر.

٨. المرأة في مجلس النواب الثامن عشر:

سيتناول هذا القسم معلومات تتعلق بتمثيل المرأة في مجلس النواب الثامن عشر في اللجان، والكتل النيابية، والمكتب التنفيذي، والمكتب الدائم.

١.٨ المرأة في اللجان: [٤٥]

في الدورة العادية الأولى من مجلس النواب الثامن عشر بلغ عدد اللجان الدائمة ٢٠ لجنة. ترأس المرأة لجنة واحدة وهي لجنة المرأة وشؤون الأسرة ونجد أن أعلى تمثيل للمرأة في هذه اللجنة. وتشغل المرأة منصب نائب رئيس في ٤ لجان وهي: الشؤون الخارجية، والتوجيه الوطني والإعلام، والريف والبادية، والمرأة وشؤون الأسرة. وتشغل منصب مقرر في ٨ لجان وهي: القانونية، والاقتصاد والاستثمار، والإدارية، والتوجيه الوطني والإعلام، والحريات العامة وحقوق الإنسان، والريف والبادية، والنظام والسلوك، والمرأة وشؤون الأسرة. هناك تمثيل لا بأس به للمرأة في لجنة التربية والتعليم والثقافة، واللجنة الإدارية، ولجنة الزراعة والمياه، ولجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان.

اللجنة	عدد الأعضاء	المجلس الثامن عشر/ الدورة العادية الأولى			
		ذكور	إناث	رئيس	نائب	مقرر
١. القانونية	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	أنثى
٢. المالية	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
٣. الاقتصاد والاستثمار	١١	١٠	١	ذكر	ذكر	أنثى
٤. الشؤون الخارجية	١١	٩	٢	ذكر	أنثى	ذكر
٥. الإدارية	١١	٨	٣	ذكر	ذكر	أنثى
٦. التربية والتعليم والثقافة	١٠	٦	٤	ذكر	ذكر	ذكر
٧. الشباب والرياضة	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
٨. التوجيه الوطني والإعلام	١٠	٨	٢	ذكر	أنثى	أنثى
٩. الصحة والبيئة	١١	١٠	١	ذكر	ذكر	ذكر
١٠. الزراعة والمياه	١١	٨	٣	ذكر	ذكر	ذكر
١١. العمل والتنمية الاجتماعية والسكان	١١	٨	٣	ذكر	ذكر	ذكر
١٢. الطاقة والثروة المعدنية	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
١٣. الخدمات العامة والنقل	١١	١٠	١	ذكر	ذكر	ذكر
١٤. السياحة والآثار	١١	١٠	١	ذكر	ذكر	ذكر
١٥. الحريات العامة وحقوق الإنسان	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	أنثى
١٦. فلسطين	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
١٧. الريف والبادية	١٠	٨	٢	ذكر	أنثى	أنثى
١٨. النظام والسلوك	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	أنثى
١٩. النزاهة والشفافية وتقصي الحقائق	١١	١٠	١	ذكر	ذكر	ذكر
٢٠. المرأة وشؤون الأسرة	١٠	١	٩	أنثى	أنثى	أنثى

في الدورة العادية الثانية من مجلس النواب الثامن عشر بلغ عدد اللجان الدائمة ٢٠ لجنة. ترأس المرأة لجنة واحدة وهي المرأة وشؤون الأسرة ونجد أن أعلى تمثيل للمرأة في هذه اللجنة. تشغل المرأة منصب نائب رئيس في ٤ لجان وهي: الشؤون الخارجية، والتربية والتعليم والثقافة، والخدمات العامة والنقل، والمرأة وشؤون الأسرة. وتشغل منصب مقرر في ٦ لجان وهي: القانونية، والاقتصاد والاستثمار، والصحة والبيئة، والسياحة والآثار، والريف والبادية، والمرأة وشؤون الأسرة. هناك تمثيل لا بأس به للمرأة في لجنة التربية والتعليم والثقافة، والشؤون الخارجية، والتوجيه الوطني والإعلام، والسياحة والآثار، والنزاهة والشفافية وتقصي الحقائق.

اللجنة	عدد الأعضاء	المجلس الثامن عشر/ الدورة العادية الثانية				
		ذكور	إناث	رئيس	نائب	مقرر
١. القانونية	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	أنثى
٢. المالية	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
٣. الاقتصاد والاستثمار	١١	٩	١	ذكر	ذكر	أنثى
٤. الشؤون الخارجية	١١	٧	٤	ذكر	أنثى	ذكر
٥. الإدارية	١١	٩	١	ذكر	ذكر	ذكر
٦. التربية والتعليم والثقافة	١١	٥	٦	ذكر	أنثى	ذكر
٧. الشباب والرياضة	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	ذكر
٨. التوجيه الوطني والإعلام	١١	٨	٣	ذكر	ذكر	ذكر
٩. الصحة والبيئة	١١	٩	١	ذكر	ذكر	أنثى
١٠. الزراعة والمياه	١١	٩	١	ذكر	ذكر	ذكر
١١. العمل والتنمية الاجتماعية والسكان	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
١٢. الطاقة والثروة المعدنية	١٠	١٠	٠	ذكر	ذكر	ذكر
١٣. الخدمات العامة والنقل	١١	١٠	١	ذكر	أنثى	ذكر
١٤. السياحة والآثار	١١	٨	٣	ذكر	ذكر	أنثى
١٥. الحريات العامة وحقوق الإنسان	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	ذكر
١٦. فلسطين	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
١٧. الريف والبادية	٥	٤	١	ذكر	ذكر	أنثى
١٨. النظام والسلوك	١٠	٩	١	ذكر	ذكر	ذكر
١٩. النزاهة والشفافية وتقصي الحقائق	١١	٨	٣	ذكر	ذكر	ذكر
٢٠. المرأة وشؤون الأسرة	١١	٣	٨	أنثى	أنثى	أنثى

٤٥) جميع احصائيات اللجان مصدرها وثائق مجلس النواب الأردني الرسمية.

في الدورة العادية الثالثة من مجلس النواب الثامن عشر بلغ عدد اللجان الدائمة ٢٠ لجنة. ترأس المرأة لجنة واحدة وهي المرأة وشؤون الأسرة ونجد أن أعلى تمثيل للمرأة في هذه اللجنة. تشغل المرأة منصب نائب رئيس في ٥ لجان وهي: التربية والتعليم والثقافة، والتوجيه الوطني والإعلام، والريف والبادية، والنزاهة والشفافية وتقصي الحقائق، والمرأة وشؤون الأسرة. وتشغل منصب مقرر في ٥ لجان وهي: الإدارية، والتربية والتعليم والثقافة، والحريات العامة وحقوق الإنسان، والنزاهة والشفافية وتقصي الحقائق، والمرأة وشؤون الأسرة. هناك تمثيل لا بأس به للمرأة في لجنة التربية والتعليم والثقافة، والتوجيه الوطني والإعلام.

اللجنة	عدد الأعضاء	المجلس الثامن عشر/ الدورة العادية الثالثة			
		ذكور	إناث	رئيس	نائب	مقرر
١. القانونية	١١	١٠	١	ذكر	ذكر	ذكر
٢. المالية	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
٣. الاقتصاد والاستثمار	١١	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
٤. الشؤون الخارجية	١١	١٠	١	ذكر	ذكر	ذكر
٥. الإدارية	١١	١٠	١	ذكر	ذكر	أنثى
٦. التربية والتعليم والثقافة	١٠	٤	٦	ذكر	أنثى	أنثى
٧. الشباب والرياضة	١٠	١٠	٠	ذكر	ذكر	ذكر
٨. التوجيه الوطني والإعلام	٩	٦	٣	ذكر	أنثى	ذكر
٩. الصحة والبيئة	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	ذكر
١٠. الزراعة والمياه	١٠	١٠	٠	ذكر	ذكر	ذكر
١١. العمل والتنمية الاجتماعية والسكان	٩	٩	١	ذكر	ذكر	ذكر
١٢. الطاقة والثروة المعدنية	١٠	١١	٠	ذكر	ذكر	ذكر
١٣. الخدمات العامة والنقل	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	ذكر
١٤. السياحة والآثار	١١	٩	١	ذكر	ذكر	ذكر
١٥. الحريات العامة وحقوق الإنسان	١٠	١٠	١	ذكر	ذكر	أنثى
١٦. فلسطين	١١	٩	٢	ذكر	ذكر	ذكر
١٧. الريف والبادية	٦	٥	١	ذكر	أنثى	ذكر
١٨. النظام والسلوك	١٠	١٠	٠	ذكر	ذكر	ذكر
١٩. النزاهة والشفافية وتقصي الحقائق	١١	٩	٢	ذكر	أنثى	أنثى
٢٠. المرأة وشؤون الأسرة	١٠	٢	٨	أنثى	أنثى	أنثى

في الدورة العادية الرابعة من مجلس النواب الثامن عشر بلغ عدد اللجان الدائمة ١٥ لجنة وتم إلغاء منصب نائب رئيس اللجنة. ترأس المرأة لجنة واحدة وهي المرأة وشؤون الأسرة ونجد أن أعلى تمثيل للمرأة في هذه اللجنة. تشغل المرأة منصب مقرر في ٤ لجان وهي: التوجيه الوطني والإعلام والثقافة، والمرأة وشؤون الأسرة، والحريات العامة وحقوق الإنسان، والسياحة والآثار والخدمات العامة. هناك تمثيل لا بأس به للمرأة في لجنة الصحة والبيئة، واللجنة الإدارية، التوجيه والوطني والإعلام والثقافة، والسياحة والآثار والخدمات العامة.

اللجنة	عدد الأعضاء	المجلس الثامن عشر/ الدورة العادية الرابعة			
		ذكور	إناث	رئيس	مقرر
١. القانونية	١١	١٠	١	ذكر	ذكر
٢. المالية	١١	١١	٠	ذكر	ذكر
٣. الاقتصاد والاستثمار	١٠	١٠	٠	ذكر	ذكر
٤. الشؤون الخارجية	١١	٩	٢	ذكر	ذكر
٥. الإدارية	١١	٧	٤	ذكر	ذكر
٦. التعليم والشباب	١١	٩	٢	ذكر	ذكر
٧. التوجيه الوطني والإعلام والثقافة	١١	٨	٣	ذكر	أنثى
٨. الصحة والبيئة	١١	٧	٤	ذكر	ذكر
٩. الزراعة والمياه والبادية	١١	١١	٠	ذكر	ذكر
١٠. العمل والتنمية الاجتماعية والسكان	١١	١٠	١	ذكر	ذكر
١١. فلسطين	١١	١٠	١	ذكر	ذكر
١٢. المرأة وشؤون الأسرة	١١	١	١٠	أنثى	أنثى
١٣. الطاقة والثروة المعدنية	١١	١٠	١	ذكر	ذكر
١٤. الحريات العامة وحقوق الإنسان	١١	٩	٢	ذكر	أنثى
١٥. والسياحة والآثار والخدمات العامة	١١	٧	٣	ذكر	أنثى

في بداية كل دورة عادية تتشكل لجنة للرد على خطاب العرش السامي، واتخذ المجلس سُنة حميدة بحيث تشارك البرلمانيات في هذه اللجنة وجاءت مشاركتهن كالآتي:

- في الدورة العادية الأولى: بلغ عدد السيدات النواب فيها ٤ سيدات من ٢١ عضو.
- في الدورة العادية الثانية: بلغ عدد السيدات النواب فيها ٣ سيدات من ٢٢ عضو.
- في الدورة العادية الثالثة: بلغ عدد السيدات النواب فيها ٤ سيدات من ٢٠ عضو.
- في الدورة العادية الرابعة: بلغ عدد السيدات النواب فيها ٥ سيدات من ٢٦ عضو.

ويعود ضعف تمثيل النساء في اللجان لقلة عدد النساء في مجلس النواب مقارنة بالذكور والذي يبلغ ٢٠ امرأة مقابل ١١٠ ذكور، وإلى المادة (٥٤/ ج) من النظام الداخلي لمجلس النواب والتي تنص على أنه لا يجوز أن يكون النائب عضواً في أكثر من لجنتين دائمتين. ولكن لا بد من الإشارة إلى أن ارتفاع عدد النساء البرلمانيات مقابل خفض عدد أعضاء مجلس النواب الثامن عشر ككل أدى إلى ارتفاع نسبة مشاركة البرلمانيات في اللجان الدائمة بصورة عامة. هذا وبإمكان المرأة أن تكون حاضرة في لجان أخرى وذلك حسب المادة ٦٨ من النظام الداخلي لمجلس النواب والتي تعطي «لكل نائب حق الحضور في اللجان الدائمة التي ليس عضواً فيها دون أن يكون له حق الاشتراك في التصويت.» وعليه يمكن للمرأة أن تستغل هذه المادة لتؤثر في عملية صنع القرار من خلال الضغط على أعضاء اللجان إذ لا يمكنها التصويت إن لم تكن عضواً. كما يمكن استغلال المادة (٥٧/أ) والتي تتيح للجان بتأليف لجان مشتركة من لجنتين أو أكثر لتستطيع المرأة في مجلس النواب ربط قضايا المرأة بقضايا اللجان التي يوجد بها تمثيل ضعيف للنساء. وقد أثبت هذا الأمر نجاحاً كبيراً في تعديل قانون الحماية من العنف الأسري عام ٢٠١٧ حيث أثبتت اللجنة المشتركة التي أحيل لها هذا القانون والمؤلفة من (اللجنة القانونية ولجنة المرأة وشؤون الأسرة) نجاحاً مشهوداً حيث تم إقرار تعديل قانون الحماية من العنف الأسري بشهر نيسان ٢٠١٧ ونُشر في الجريدة الرسمية بشهر أيار ٢٠١٧ ويحمل رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧.

٢.٨ المرأة في المكتب الدائم:

في مجلس النواب الثامن عشر، ترشحت المرأة للمكتب الدائم ولكن لم تنجح في الوصول إلى هذا المكتب والمكون من الرئيس ونائب أول ونائب ثاني ومساعدين اثنين. ولكن استطاعت المرأة دخول المكتب الدائم في مجلس النواب الرابع عشر، والخامس عشر، والسادس عشر، والسابع عشر كالتالي:

- في مجلس النواب الرابع عشر في الدورة غير العادية الأولى شغلت ناريمان الروسان منصب مساعد رئيس. وفي الدورة العادية الأولى شغلت أنصاف الخوالدة منصب مساعد رئيس، وفي الدورة العادية الرابعة شغلت فلك الجمعاني منصب نائب ثاني، وناريمان الروسان، مساعد رئيس.
- في مجلس النواب الخامس عشر في الدورة العادية الأولى شغلت كلاً من ناريمان الروسان وأنصاف الخوالدة منصب مساعد رئيس.
- في مجلس النواب السادس عشر في الدورة العادية الثانية، شغلت ناريمان الروسان منصب مساعد رئيس.
- في مجلس النواب السابع عشر في الدورة غير العادية شغلت أنصاف الخوالدة منصب مساعد رئيس، وفي الدورة العادية الثانية شغلت نجاح العزة منصب مساعد رئيس، وفي الدورة العادية الثالثة شغلت فاتن خليفات منصب مساعد رئيس [٤٦].

وتمكنت المرأة من إحراز موقع هام في المكتب الدائم في منصب النائب الثاني لرئيس مجلس النواب، وشغلت هذا المنصب النائب فلك الجمعاني.

---

٤٦) موقع مجلس النواب الإلكتروني http://representatives.jo/?q=en/node/1392، تاريخ دخول الموقع 27 أيار2020.

٣.٨ المرأة في المكتب التنفيذي:

لقد أنشأ النظام الداخلي لمجلس النواب لعام ٢٠١٣ جهازاً تنفيذياً جديداً هو المكتب التنفيذي، الذي يتشكل من أعضاء المكتب الدائم ورؤساء الكتل النيابية أو من يمثلها، وذلك عملاً بأحكام المادة (١٨/أ) من النظام الداخلي، حيث كان الهدف من اشراك رؤساء الكتل النيابية وممثليها في المكتب التنفيذي أن يكون بمثابة الجهاز الإداري المشرف على عمل الكتل في مجلس النواب. [٤٧] وبحسب النظام الداخلي ينتخب أعضاء المكتب التنفيذي مقرراً في بداية كل دورة وهذه تعتبر فرصة للمرأة لتشغل هذا المنصب.

بالنسبة لعضوية المكتب التنفيذي فقد بلغ عدد الإناث في مجلس النواب الثامن عشر كالتالي: [٤٨]

- في الدورة العادية الأولى بلغ عدد الإناث ٣ من ١١ عضو وهن صباح الشعار، وفضية الديات، وريم أبو دلبوح.
- وفي الدورة العادية الثانية بلغ عدد الإناث الأعضاء في المكتب التنفيذي ٢ من ١٣ عضو وهن صباح الشعار وفضية الديات.
- وفي الدورة العادية الثالثة لم تكن هناك أية امرأة وبلغ عدد الأعضاء ١٣ عضو.
- وفي الدورة العادية الرابعة لم تكن هناك أية امرأة وبلغ عدد الأعضاء ١٣ عضو.
- **في مجلس النواب السابع عشر أي منذ أن تم إنشاء المكتب التنفيذي كانت عضوية النساء فيه كالآتي:**

- في الدورة العادية الأولى ضم المكتب التنفيذي النائب خلود الخطاطبة من ضمن ١٣ عضو.
- في الدورة العادية الثانية ضم المكتب التنفيذي النائب وفاء بني مصطفى ونجاح العزة وحمدية الحمايدة.
- في الدورة العادية الثالثة ضم المكتب التنفيذي كلاً من خلود الخطاطبة، ونجاح العزة، وحمدية الحمايدة، وفاتن الخليفات من ضمن ١٢ عضو.

٤٧) نصراوين، ليث كمال، الكتل والائتلافات النيابية في النظام الداخلي لمجلس النواب الأردني، عمان: مؤسسة فريدريش أيبرت، 2018، ص 11

٤٨) وثائق مجلس النواب الأردني

٤.٨ المرأة في الكتل النيابية: [٤٩]

أول امرأة ترأست كتلة نيابية هي النائب وفاء بني مصطفى حيث ترأست كتلة التغيير في البرلمان السادس عشر وكتلة المبادرة النيابية في الدورة الثانية من المجلس الثامن عشر. ونادراً ما شغلت النساء منصب المقرر أو الناطق الإعلامي في الكتل النيابية حيث شغلت د. ديمة طهبوب منصب الناطق الإعلامي لكتلة الإصلاح مرتين، وشغلت النائب رسمية الكعابنة منصب الناطق الإعلامي لكتلة المستقبل مرتين. الدورة الثالثة تعد أكثر دورة شغلت المرأة فيها منصب مقرر وكان العدد (٤). وأعلى تمثيل للنساء كان في كتلة وطن، وكتلة الوفاق في الدورة الأولى وكتلة المستقبل والنهضة في الدورة الثانية، وكتلة النهضة في الدورة الثالثة والرابعة.

في الدورة العادية الأولى بلغ عدد الكتل ٧ وبلغ عدد السيدات الأعضاء في تلك الكتل ٢٠ سيدة. شغلت ديمة طهبوب منصب الناطق الإعلامي لكتلة الإصلاح النيابية، وشغلت حياة المسيمي منصب مقرر كتلة الإصلاح النيابية. شغلت رسمية الكعابنة منصب مقرر كتلة الوفاق الوطني.

الكتلة	د. العادية الأولى			رئيس	نائب الرئيس	الناطق الإعلامي	مقرر
	ذكور	إناث	المجموع				
كتلة وطن النيابية	١٥	٥	٢٠				
كتلة العدالة النيابية	٢١	٣	٢٤				
كتلة النواب المستقلون	١٥	٠	١٥				
كتلة الإصلاح النيابية	١١	٣	١٤			ديمة طهبوب	حياة المسيمي
كتلة التجديد النيابية	١٠	٣	١٣				
كتلة الديمقراطية النيابية	١٧	٢	١٩				
كتلة الوفاق الوطني	٢٠	٤	٢٤				رسمية الكعابنة
المجموع	١٠٩	٢٠	١٢٩			١	٢

٤٩) المصدر نفسه

في الدورة العادية الثانية بلغ عدد الكتل ٨ وبلغ عدد السيدات الأعضاء في تلك الكتل ١٩ سيدة. شغلت وفاء بني مصطفى منصب رئيس كتلة المبادرة النيابية. كما شغلت ريم أبو دلبوح منصب مقرر في كتلة العدالة النيابية. شغلت ديمة طهبوب منصب ناطق إعلامي لكتلة الإصلاح النيابية، وشغلت حياة المسيمي منصب مقرر في كتلة الإصلاح النيابية. شغلت رندة الشعار منصب مقرر كتلة النهضة النيابية.

الكتلة	د. العادية الثانية			رئيس	نائب رئيس	ناطق إعلامي	مقرر
	ذكور	إناث	المجموع				
كتلة وطن النيابية	١٥	٣	١٨				
كتلة العدالة النيابية	١٣	١	١٤				ريم أبو دلبوح
كتلة النواب المستقلون	١٢	.	١٢				
كتلة الإصلاح النيابية	١١	٣	١٤			ديمة طهبوب	حياة المسيمي
كتلة المستقبل النيابية	٢٠	٤	٢٤				
كتلة النهضة النيابية	١١	٤	١٥				رندة الشعار
كتلة المبادرة النيابية	١٢	٢	١٤	وفاء بني مصطفى			
كتلة العدالة والتنمية النيابية	١٢	٢	١٤				
المجموع	١٠٦	١٩	١٢٥	١		١	٣

في الدورة العادية الثالثة بلغ عدد الكتل ٩ وبلغ عدد السيدات الأعضاء في تلك الكتل ٢٠ سيدة. شغلت صباح الشعار منصب مقرر كتلة وطن النيابية. شغلت ريم أبو دلبوح منصب مقرر كتلة العدالة النيابية. شغلت رسمية الكعابنة منصب ناطق إعلامي في كتلة المستقبل النيابية. شغلت منتهى البعول منصب مقرر كتلة الحداثة والتنمية النيابية. شغلت زينب الزبيد منصب مقرر كتلة الشعب.

الكتلة	د. العادية الثالثة			رئيس	نائب رئيس	ناطق إعلامي	مقرر
	ذكور	إناث	المجموع				
كتلة وطن النيابية	١١	٣	١٤				صباح الشعار
كتلة العدالة النيابية	١٥	١	١٦				ريم أبو دلبوح
كتلة النواب المستقلون	١٥	٢	١٧				
كتلة الإصلاح النيابية	١١	٣	١٤				
كتلة المستقبل النيابية	١٢	٢	١٤			رسمية الكعابنة	
كتلة النهضة النيابية	١٠	٤	١٤				
كتلة المبادرة النيابية	١٢	٢	١٤				
كتلة الحداثة والتنمية النيابية	١١	٢	١٣				منتهى البعول
الشعب	١١	١	١٢				زينب الزبيد
المجموع	١٠٨	٢٠	١٢٨			١	٤

في الدورة العادية الرابعة بلغ عدد الكتل ٩ وبلغ عدد السيدات الأعضاء في تلك الكتل ٢٠ سيدة. شغلت ابتسام النوافلة منصب مقرر كتلة وطن النيابية. شغلت رسمية الكعابنة منصب ناطق إعلامي لكتلة المستقبل النيابية. شغلت شاهة أبو شوشة منصب مقرر كتلة الحداثة والتنمية النيابية.

الكتلة	د. العادية الرابعة			رئيس	نائب الرئيس	ناطق إعلامي	مقرر
	ذكور	إناث	المجموع				
كتلة وطن النيابية	١١	٣	١٤				ابتسام النوافلة
كتلة العدالة النيابية	١٤	٢	١٦				
كتلة النواب المستقلون	٦	٠	٦				
كتلة الإصلاح النيابية	١١	٣	١٤				
كتلة المستقبل النيابية	١٨	٢	٢٠			رسمية الكعابنة	
كتلة النهضة النيابية	١٥	٤	١٩				
كتلة المبادرة النيابية	١٣	١	١٤				
كتلة الحداثة والتنمية النيابية	١٠	٣	١٣				شاهة أبو شوشة
الشعب	١١	٢	١٣				
المجموع	١٠٩	٢٠	١٢٩			١	٢

٩. إنجازات مجلس النواب الثامن عشر فيما يخص التشريعات المرتبطة بالمرأة:

حقق مجلس النواب الثامن عشر تطوراً ملموساً في مجال التشريعات وتم إجراء تعديلات جوهرية على القوانين التالية التي تمس حقوق المرأة مباشرة:

١.٩ قانون الأحوال الشخصية رقم ١٥ لعام ٢٠١٩:

ينظم هذا القانون العلاقات بين الأفراد فيما يتعلق بالزواج والإرث والنسب والنفقة والطلاق ومن الجدير بالذكر أن المادة ١٠٦ من الدستور تشير إلى أن المحاكم الشرعية تطبق في قضائها أحكام الشرع الشريف. بتاريخ ٢٠١٩/٤/٨ تم عقد الجلسة المشتركة بين مجلسي النواب والأعيان للبت بشأن المواد (١٠) و (١٨) و (٢٧٩) موضوع الخلاف في قانون الأحوال الشخصية المؤقت رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٠. حيث أقر مجلس النواب القانون الأصلي مع التعديلات التي ادخلتها اللجنة، وأقر مجلس الأعيان ٣٢٥ مادة من أصل ٣٢٨ كما وردت من النواب، مما دعت الحاجة إلى جلسة مشتركة لمجلسي الأعيان والنواب لإقرار المواد الثلاث المختلف عليها .

وافق مجلس الأمة بغرفتيه الأعيان والنواب على تحديد سن زواج الحالات الخاصة الاستثنائية، ببلوغ الـ ١٦عاماً، بشرط موافقة قاضي القضاة، وأن يكون الزواج «ضرورة» تقتضيها المصلحة، مع التحقق من توفر الرضا والاختيار، ووفق تعليمات يصدرها قاضي القضاة، على أن يكتسب من تزوج وفق ذلك أهلية كاملة في كل ما له علاقة بالزواج والفرقة وآثارهما.

ورفض المجلسان، «شمول أولاد البنت المتوفاة قبل والدها أو معه وجوباً في ثلث تركته»، بما يحرم ابناء «الابنة المتوفاة قبل والدها أو معه» من أخذ ميراثهم من جدهم لوالدتهم، وفق شروط ومقادير حددها القانون.[٥]

نُشر القانون بالجريدة الرسمية في العدد ٥٥٧٨ بتاريخ ٢٠١٩/٦/٢، وكان أبرز ما تضمنته التعديلات التي ادخلها مؤخرا مجلس النواب عليه وأقرها مجلس الأعيان:

- التوسع في التقنيات الحديثة في موضوع إثبات النسب وإعطاء صلاحيات أوسع للمحاكم الشرعية لاعتماد فحص (DNA) لهذه الغاية وذلك لمعالجة حالات لم يكن بالإمكان معالجتها وفق النص النافذ وتحقيق مصلحة الطفل في إثبات نسبه ومع الإشارة إلى أن اعتماد هذه الفحوصات لم يكن ممكنا وفق قانون عام ١٩٧٦.

تنص المادة ١٠/ب من قانون الأحوال الشخصية على:

على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة يجوز للقاضي وبموافقة قاضي القضاة أن يأذن في حالات خاصة بزواج من أكمل الخامسة عشرة سنة شمسية وفقاً لتعليمات يُصدرها لهذه الغاية إذا كان في زواجه ضرورة تقتضيها المصلحة ويكتسب من تزوج وفق ذلك أهلية كاملة في كل ما له علاقة بالزواج والفرقة وآثارهما.

المادة ١٨: مع مراعاة المادة ١٠ من هذا القانون يأذن القاضي عند الطلب بتزويج البكر التي أتمت الخامسة عشرة سنة شمسية من الكفؤ في حال عضل الولي إذا كان عضله بلا سبب مشروع.

٥) صفحة مجلس النواب على الفيسبوك https://www.facebook.com/representativesjo/posts/2248662818686909، تاريخ دخول الموقع 8/6/2020

- تم تعديل النص المتعلق بحصة الزوجة أو الزوج في الميراث إذا كان في التركة فائض بعد أخذ اصحاب الفروض انصبتهم، حيث كان هذا الفائض يقسم بين الورثة ولا تأخذ الزوجة أي حصة منه، ولمقتضيات حفظ حق الزوجة تم التعديل والأخذ بالرأي الفقهي الذي يمنح الزوجة والزوج حصة من الفائض في التركة كغيرها من الورثة.

- تم إقرار مبدأ مبيت الطفل عند غير الحاضن سواء أكان أباً أم أماً وذلك إذا بلغ الطفل سن ٧ سنوات ولمدة خمس ليال مجتمعة أو متفرقة لمراعاة أوقات العطل والمناسبات والأعياد، كل ذلك إضافة على الحقوق المترتبة للطفل في الرؤية والاستزاره والاصطحاب وحقه بالتواصل مع غير الحاضن من والديه عبر وسائل التواصل الحديثة بمختلف أنواعها مراعاة لتطور الزمان وخاصة إذا كان الأب أو الأم خارج البلاد أو في مسافة تبعد عن الصغير.

- وتضمن التعديل الأخير حذفًا للفقرة التي تضع سقفاً للحضانة عند اختلاف الدين بين الطفل وأمه، حيث كان منتهى حقها في الحضانة وفق النص بلوغ الطفل ٧ سنوات حيث ألغيت هذه الفقرة من القانون وترك الأمر للقواعد العامة للحضانة أسوة بغيرها من الحاضنات ووفقا لما تقتضيه مصلحة الطفل وهذا تأسيسا على قواعد المذهب المالكي أحد مصادر هذا القانون، كما رفع التعديل الأخير المدة التي تفرض فيها أجرة للحاضنة على قيامها بحضانة طفلها من ١٢ سنة إلى بلوغ الصغير ١٥ سنة الذي هو سن الحضانة وذلك لتمكين الحاضنة من القيام على شؤون المحضون.

- أضيف نص يمنع وقوع الطلاق من الزوج إذا كان متعاطياً لأي مادة من المؤثرات العقلية سواء أكانت لغايات دوائية أو غيرها مما يشهده المجتمع من سلوكيات وذلك للحفاظ على الأسرة من التفكك وعدم اجتماع ضررين عليها.

- للتسهيل على الحاضن فقد منحه التعديل الأخير الحق بالتمثيل القانوني عن المحضون في قضايا الرؤية والاستزارة إضافة لقضايا النفقات والحضانة بمختلف انواعها دون الحاجة لأي اجراءات قضائية أو إدارية إضافية.

- وهنالك التعديل الذي أضافه مجلس الأمة على القانون ولأول مرة في الأردن من الناحية التشريعية وهو إقرار مبدأ تأهيل المقبلين على الزواج لتمكين دائرة قاضي القضاة وشركائها من عقد البرامج التأهيلية والتثقيفية للمقبلين على الزواج، وجعل القانون ذلك اختياريا لمراعاة مختلف الظروف وبحيث تصدر تعليمات لاحقة لتنظيم ذلك.[٥١]

ولا بد من الإشارة إلى أن مجلس النواب سن مواد تتعلق بمناصرة مطالب المرأة ومنها صندوق لتسليف النفقة بموجب المادة (٣٢١/ أ) من قانون الأحوال الشخصية رقم ٣٦ لعام ٢٠١٠ والتي تنص على:

أ. ينشأ صندوق يسمى (صندوق تسليف النفقة) يتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، غايته تسليف النفقة المحكوم بها وإدانتها للمحكوم له الذي تعذر عليه تحصيل تلك النفقة المحكوم بها.

---

٥١) http://www.jo24.net/post.php?id=315537، تاريخ الدخول للموقع 2 حزيران 2020

خلال عام ٢٠١٥ صدر النظام رقم (٤٨) لعام ٢٠١٥ «نظام صندوق تسليف النفقة» ونشر في الجريدة الرسمية رقم (٥٣٤٥) بتاريخ ٢٠١٥/٦/١٦. [٥٢] صدر القرار في ٢٠١٥/٤/٢٦ بالموافقة على النظام من قبل مجلس الوزراء، محدداً الآليات التنفيذية، إلا أن قرار الموافقة الذي جاء بعد إصدار موازنة الدولة للعام ٢٠١٥ جعل قضية تمويل هذا الصندوق معلقة إلى أن تم رصد بعض المخصصات المالية في ميزانية العام ٢٠١٦ حتى يبدأ يمارس مهامه. [٥٣] واعتباراً من موازنة عام ٢٠١٦ تم تخصيص مبلغ مليون دينار سنوياً حتى عام ٢٠١٧ لصندوق تسليف النفقة، وخصص مبلغ ١,٤٥ مليون دينار للأعوام ٢٠١٨ و٢٠١٩، فيما خصص مبلغ ١,٦ مليون دينار للأعوام ٢٠٢٠ - ٢٠٢٢.

٢.٩ قانون الحماية من العنف الأسري رقم ١٥ لعام ٢٠١٧:

إن الأردن أول دولة عربية تسن قانوناً للحماية من العنف الأسري حيث تم تمرير القانون رقم ٦ لعام ٢٠٠٨. قام ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة، بتنظيم ورشة عمل في البحر الميت لعضوات ملتقى البرلمانيات (وهن ٢٠ سيدة من أعضاء مجلس النواب الأردني) بحضور أعضاء من اللجنة القانونية وقاض من محكمة التمييز وممثل عن إدارة حماية الأسرة وذلك لكسب التأييد للتصويت لتمرير التعديلات على القانون. تم رفع عدة توصيات أثناء ورشة العمل للجنة المشتركة المعنية بدراسة القانون وهي (اللجنة القانونية ولجنة المرأة وشؤون الأسرة) آنذاك. وتم إقرار التعديلات في ١٦ نيسان/ إبريل ٢٠١٧ في اجتماع مجلس النواب لمناقشة قرار اللجنة المشتركة (اللجنة القانونية ولجنة المرأة وشؤون الأسرة) والمتضمن مشروع قانون الحماية من العنف الأسري وأصبح قانون الحماية من العنف الأسري يحمل رقم ١٥ لعام ٢٠١٧، ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٦ أيار/ مايو ٢٠١٩ في العدد ٥٤٦٠.

أهم الإضافات التي جاء بها القانون الجديد:

- أدخل القانون الجديد تعريف العنف الأسري وعرفه كالآتي «الجرائم الواقعة على الأشخاص التي يرتكبها أحد أفراد الأسرة في مواجهة أي من أفرادها».
- توسع القانون في تعريف مفهوم الأسرة، حيث أضاف في المادة (٣) الأقارب بالنسب حتى الدرجة الثالثة، والأقارب بالمصاهرة حتى الدرجة الثانية، والأقارب بالنسب من الدرجة الرابعة، والأقارب بالمصاهرة من الدرجتين الثالثة والرابعة شريطة الإقامة في البيت الأسري، والطفل المشمول بحضانة شخص طبيعي أو أسرة بديلة.
- كما تم استحداث بعض النصوص مثل إلزامية التبليغ عن حالات العنف الأسري الواقعة على فاقدي الأهلية أو ناقصيها من قبل مقدمي الخدمات الطبية أو التعليمية أو الاجتماعية في القطاعين العام والخاص تحت طائلة العقوبة بالحبس أو الغرامة وذلك وفقاً للمادة (٤/أ/١).
- وفر القانون الحماية اللازمة للمبلغين والشهود من خلال عدم الإفصاح عن هوية المبلغ الا إذا تطلبت الإجراءات القضائية غير ذلك. (المادة ٤/ب)

---

٥٢) https://www.almadenahnews.com/article/، تاريخ الدخول للموقع 8 حزيران 2020

٥٣) https://alghad.com/، تاريخ الدخول للموقع 8 حزيران 2020

- منح القانون في المادة السادسة منه صلاحيات لإدارة حماية الأسرة لإجراء التسويات في قضايا العنف الأسري ولكن تم إلزام إدارة حماية الأسرة بعدم اتخاذ أي تسوية إذا كان الفعل جناية. في مثل هذه الحالات، يجب على إدارة حماية الأسرة إحالة الملف إلى المدعي العام لمتابعة الإجراءات القانونية. المادة (٧/ب)

- وحمى القانون الجديد حق فاقدي الأهلية أو ناقصيها وذلك وفقاً للمادة (٧/ج) والتي تنص على: تتولى المحكمة الشرعية المختصة بناءً على طلب إدارة حماية الأسرة تعيين من يمثل فاقد الأهلية أو ناقصها في حال تعارضت مصلحة أي منهم مع مصلحة من يمثله.

- **وفقاً للمادة ١١، للمحكمة المختصة بناءً على تقرير الأخصائي الاجتماعي والنفسي اتخاذ أي من التدابير التالية:**

١- إلزام مرتكب العنف الأسري القيام بخدمة للمنفعة العامة لمدة لا تزيد على أربعين ساعة عمل في أحد المرافق العامة أو الجمعيات التي يعتمدها الوزير وبموافقة الأطراف.

٢- الحظر على مرتكب العنف الأسري ارتياد أي مكان أو محل لمدة لا تزيد على ستة أشهر.

٣- إلحاق أطراف النزاع ببرامج أو بجلسات تأهيل نفسي أو اجتماعي تنظمها الوزارة أو أي جمعية أو أي جهة أخرى يعتمدها الوزير لمدة لا تزيد على ستة أشهر

- وتتولى إدارة حماية الأسرة متابعة تنفيذ مرتكب العنف الأسري للتدابير المفروضة عليه وتقدم تقريراً بهذا الخصوص إلى المحكمة التي صادقت على قرار التسوية وذلك وفقاً للمادة ١٤.

- وألزم القانون المدعي العام أو المحكمة المختصة استخدام التقنية الحديثة إذا اقتضت الضرورة وذلك حماية للمجني عليه الذي لم يتم الثامنة عشرة من عمره أو الشاهد الحدث في إجراءات سماع الشهود والمناقشة والمواجهة، على أن تمكن هذه الوسائل أي خصم من مناقشة الحدث أو الشاهد أثناء المحاكمة وذلك وفقاً للمادة ١٢.

- ونص القانون كذلك على إنشاء سجل ورقي وإلكتروني خاص لتوثيق حالات العنف الأسري وفقاً للمادة ٢١ وذلك لرصدها ودراستها ومواجهة ازديادها مستقبلا من خلال ايجاد البرامج اللازمة لمعالجتها.

- **وفقاً للمادة ١٦ تصدر المحكمة المختصة حال قناعتها بضرورة حماية المتضرر وأي من أفراد الأسرة وبناء على طلب أي منهما وفي غياب أو حضور مرتكب العنف الأسري أمر حماية يتضمن إلزامه بأي مما يلي:**

أ. عدم التعرض للمتضرر أو أي من أفراد الأسرة أو التحريض على التعرض لهما

ب. عدم الاقتراب من المكان الذي يقيم فيه المتضرر أو أي من أفراد الأسرة

ج. عدم الإضرار بالممتلكات الشخصية للمتضرر أو أي من أفراد الأسرة

د. تمكين المتضرر أو أي من أفراد الأسرة أو المفوض من أي منهما دخول البيت الأسري بوجود أحد أفراد إدارة حماية الأسرة لأخذ ممتلكاته الشخصية وتسليمها لصاحب العلاقة بموجب ضبط بتسلمها

من الجدير بالذكر أنه بتاريخ ٢٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧ عين المجلس القضائي الأردني ١٠٧ قاضياً متخصصون في الحماية من العنف المنزلي وموزعون على كافة أنحاء المملكة. [٥٤]

---

٥٤) وثائق ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة

٣.٩ قانون العقوبات رقم ٢٧ لعام ٢٠١٧: [٥٥]

بتاريخ ٢٠١٧/٨/١ نوقش مشروع قانون معدل لقانون العقوبات الأصلي رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ ونُشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٥٤٧٩ بتاريخ ٢٠١٧/٨/٣، وسمي القانون رقم (٢٧) لعام ٢٠١٧ «قانون معدل لقانون العقوبات الأردني».

وشملت التعديلات:

- إلغاء المادة ٣٠٨ من قانون العقوبات والتي كانت تسمح بإفلات الجناة من العقاب.
- وتم التعديل على المادة ٣٠٨ مكررة بإضافة (أو كان ذا إعاقة) من بين المجني عليهم والتي تنص على:

- لا يجوز استعمال الأسباب المخففة في جرائم الاعتداء على العرض الواردة في هذا الفصل إذا كان المجني عليه لم يكمل الثامنة عشرة من عمره عند وقوع الجريمة، ذكراً كان أو أنثى أو كان ذا إعاقة، وكان الجاني قد أكمل الثامنة عشرة من عمره.

- **تعديل المادة ٣٠٥ حيث تم تغليظ العقوبة في المادة ٣٠٥ بحيث أصبحت العقوبة لـ (مدة لا تقل سنة) عوضاً عن (ستة أشهر إلى سنتين). ليصبح النص كالآتي:**

- يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة كل من داعب بصورة منافية للحياء

١. شخصاً لم يكمل الثامنة عشرة من عمره ذكراً كان أو أنثى.
٢. شخصاً ذكراً كان أو أنثى أكمل الثامنة عشر من عمره دون رضاً.

- في المادة رقم ٣٠٦ تم تغليظ العقوبة فبعد أن كانت مدة الحبس لا تتجاوز ستة أشهر أو غرامة من ٣٠ إلى مائتي دينار أصبحت (مدة لا تقل عن ستة أشهر). وتم إضافة (الحركات غير اخلاقية على وجه مناف للحياء بالقول أو الفعل أو الحركة أو الإشارة تصريحاً او تلميحاً بأي وسيلة كانت) ونصت المادة على:

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل من عرض فعلاً منافياً للحياء أو وجه أي عبارات أو قام بحركات غير أخلاقية على وجه مناف للحياء بالقول أو الفعل أو الحركة أو الإشارة تصريحاً أو تلميحاً بأي وسيلة كانت متى وقع الاعتداء على كل من:

١. شخصاً لم يكمل الثامنة عشرة من عمره.

٢. شخصا ذكراً كان أو أنثى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضاً.

- الغاء العذر المخفف في جرائم الشرف من المادة ٩٨ من قانون العقوبات حيث تمت إضافة النص: لا يستفيد فاعل الجريمة من العذر المخفف المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة إذا وقع الفعل على أنثى خارج نطاق احكام المادة ٣٤٠ من هذا القانون.

---

٥٥) موقع مجلس النواب الإلكتروني

٤.٩ قانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠١٩:

بتاريخ ٢٠١٩/١/٦ ناقش مجلس النواب قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠١٩ ونشر في الجريدة الرسمية عدد ٥٥٧٣ بتاريخ ٢٠١٩/٥/١٦.

وجاءت التعديلات كالآتي:

- **في المادة ٢ تمت إضافة التعريفات التالية:**

- العمل المرن: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد وفق نظام يصدر لهذه الغاية.

- التمييز في الأجور: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذو قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس.

- العمل الجزئي: العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه ساعات عمل لا تصل لعدد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة ٥٦ من هذا القانون.

- تم تعديل المادة ٧٢ من قانون العمل لتنص على: (يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العاملين في مكان واحد ولديهم على الأقل ١٥ طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.)

- إعفاء أبناء الأردنيات من الحصول على تصاريح عمل، حيث نصت المادة (١٢ –هـ-١): يُعفى أبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين المقيمون في المملكة من الحصول على تصاريح العمل المنصوص عليها في الفقرتين (أ وب) من هذه المادة.

- سن إجازة الأبوة بإضافة الفقرة ج للمادة ٦٦ كالتالي: يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

- بالإضافة إلى إدخال نص يجرم التمييز في الأجور حيث تنص المادة ٥٣ على عقوبة لصاحب العمل ما بين (٥٠٠-١٠٠٠) دينار عن «أي تمييز بالأجر بين الجنسين للأعمال ذات القيمة المتساوية ».

٥.٩ قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٤ لسنة ٢٠١٩:

نُشر بالجريدة الرسمية في العدد ٥٥٩٩ بتاريخ ٢٠١٩/١/١ وتضمنت تعديلاته:

- التوسع في الخدمات المشمولة بتأمين الامومة بهدف تحقيق مزيد من الحماية للمرأة العاملة حيث منح القانون المعدل لمؤسسة الضمان الاجتماعي صلاحية تخصيص ٢٥٪ من صندوق تأمين الامومة لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة من شأنها دعم وتشغيل المرأة واستقرار وجودها في سوق العمل

وذلك بإضافة بند (ب) للمادة رقم ٤٢ من القانون الأصلي تنص على: للمؤسسة تخصيص ما نسبته ٢٥٪ من الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها في البند ١ من الفقرة أ من هذه المادة لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة يتم تحديدها وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية.

- تم إلغاء إلزام المنشأة بدفع الاشتراكات المترتبة عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين التعطل عن العمل عن المؤمن عليها أثناء إجازة الأمومة وذلك بهدف التخفيف على أصحاب العمل والحد من استغناء أصحاب العمل عن خدمات المرأة الأم. حيث تم تعديل الفقرة ب من المادة ٤٥ من القانون الأصلي بإلغاء عبارة (كما تلتزم المنشأة بدفع اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين التعطل عن العمل عن المؤمن عليها خلال فترة إجازة الأمومة.)

- أتاح للمرأة توريث راتبها لزوجها وأولادها بشروط.

- رفع سن التقاعد المبكر للإناث ليصبح ٥٢ سنه وتحقيق ٢٢٨ اشتراك شهري وذلك بإضافة الفقرة ح-١ للمادة ٦٤ والتي تنص على: على الرغم مما ورد في أحكام هذه المادة يشترط لاستحقاق راتب التقاعد المبكر للمؤمن عليه الذي يتم شموله لأول مرة بعد نفاذ أحكام هذا القانون المعدل أن يكمل المؤمن عليه الذكر سن الخامسة والخمسين من عمره وأن تبلغ اشتراكاته في هذا التأمين ٢٥٢ اشتراكاً فعلياً على الأقل، وأن تكمل المؤمن عليها الأنثى سن الثانية والخمسين من عمرها وأن تبلغ اشتراكاتها ٢٢٨ اشتراكاً فعلياً على الأقل في هذا التأمين.

- السماح لأرملة المؤمن عليه العسكري بالجمع بين نصيبها كاملاً من راتب زوجها وراتبها التقاعدي أو أجرها من العمل.

٦.٩ قانون التقاعد المدني: قانون معدل لقانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ٢٠١٨:

نُشر في الجريدة الرسمية عدد رقم ٥٥٣٥ بتاريخ ٢٠١٨/١/١ ويُقرأ مع القانون رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩

- أعطى التعديل على المادة ٣١ للأم والأب الحق براتب الموظف أو المتقاعد المتوفى بإلغاء شرط أن تكون الأم أرملة أو مطلقة والأب شريطة أن يكون المتوفى أعزباً والمعيل الوحيد لوالده. حيث نصت المادة على:

يعتبر الأشخاص الآتي ذكرهم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفى الذين لهم الحق في راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات بموجب أحكام هذا القانون:

أ. الزوج / الزوجة أو الزوجات.
ب. الأبناء الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من عمرهم.
ج. البنات غير المتزوجات أو الأرامل أو المطلقات.
د. الأم والأب.

- عُدلت المادة ٣٣ بشطب عبارة (وعند زواجهن مرة ثانية يقطع الراتب نهائياً.) حيث كانت تنص المادة ٣٣ على: يُقطع راتب التقاعد عن الزوجات والبنات والأمهات عند تزوجهن على أن يعاد إليهن استحقاقهن إذا أصبحن أرامل أو مطلقات، وعند زواجهن مرة ثانية يقطع الراتب نهائياً، أما البنات والأمهات اللواتي كن متزوجات عند وفاة أبيهن أو ولدهن ولم يستفدن وقتئذ من راتب ورثهن ثم أصبحن أرامل أو مطلقات فينلن نصيبهن من تاريخ الترمل أو الطلاق وفقاً لأحكام هذا القانون.

- تعديل المادة ٣٨ حيث كانت تنص على أنه لا يجوز الجمع بين راتبي تقاعد وإذا استحق أحد أفراد العائلة أكثر من راتب تقاعد واحد فيخصص له الراتب الأكبر.

التعديل جاء كالتالي:

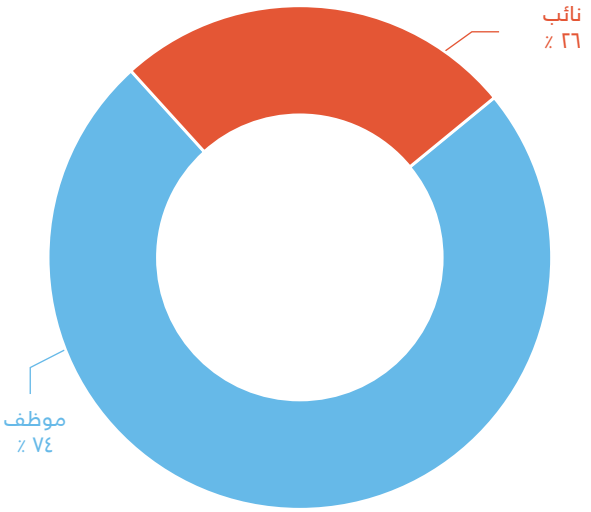
تعدل المادة ٣٨ من القانون الأصلي باعتبار ما ورد فيها الفقرة (أ) منها وإضافة الفقرة (ب) إليها بالنص التالي:

على الرغم مما ورد في الفقرة (ا) من هذه المادة يجوز لأي من الزوجين أن يجمع بين راتبه التقاعدي ونصيبه من تقاعد زوجه المتوفى.

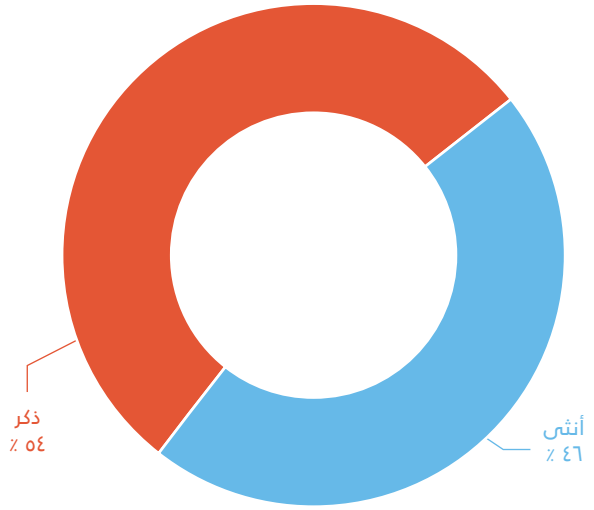
١٠ نتائج الاستبيان

تم توزيع الاستبيان على عدد من النواب والموظفون. وتم الحصول على ردود من النواب وعددهم (٢١) ومن موظفي وموظفات مجلس النواب وعددهم (٦١) وجاء توزيعهم كالتالي:

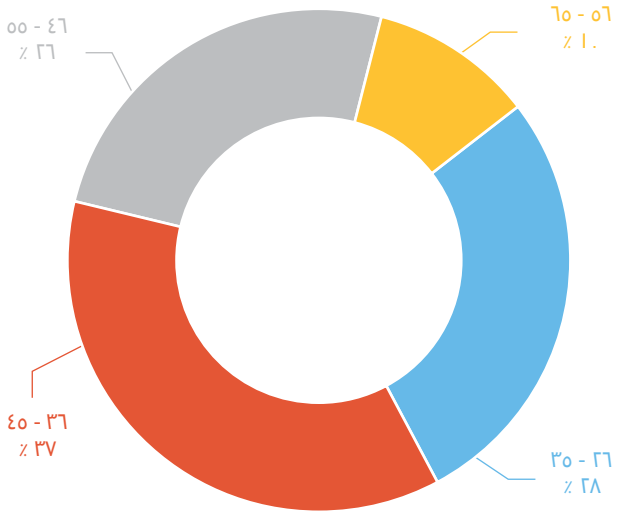
بلغت نسبة الموظفين المستجيبين ٧٤٪ وبلغت نسبة النواب ٢٦٪



بلغ عدد الإناث اللواتي استجبن للاستبيان ٣٨ بنسبة ٤٦ ٪ وعدد الذكور الذين استجابوا ٤٤ بنسبة ٥٤٪

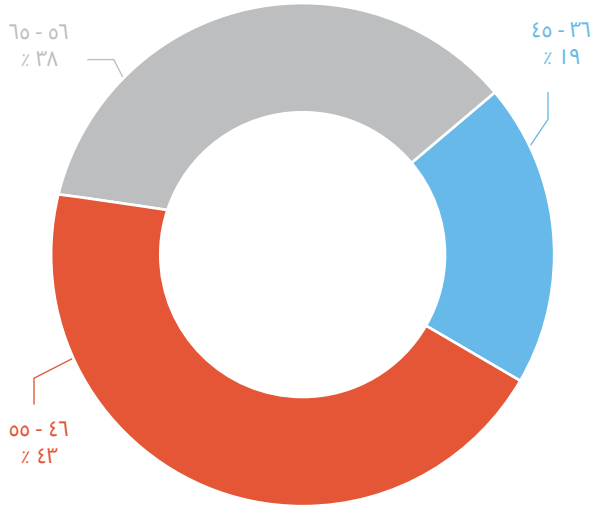


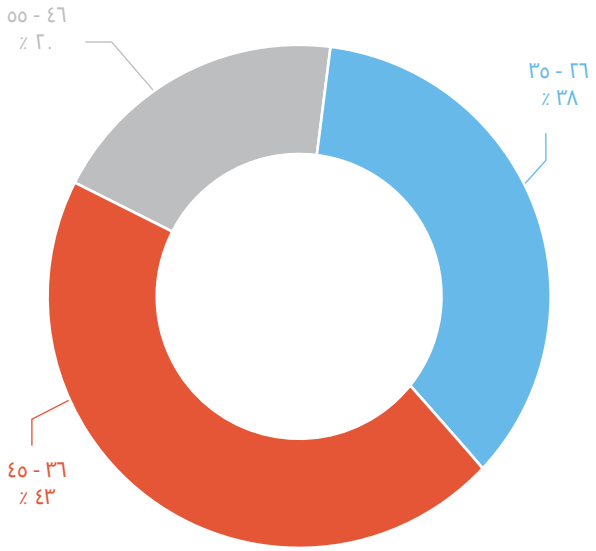
أكبر نسبة من المستجيبين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦- ٤٥ بنسبة ٣٧٪ من إجمالي الاستجابات، وتلتها الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ سنة بنسبة ٢٨٪، ومن ثم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وتبلغ نسبتهم ٢٦٪، ومن ثم الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٦-٦٥ وبلغت نسبتهم ١٠٪.



أكثر فئة من النواب المستجيبين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ بنسبة ٤٣٪، وثم تليها الفئة العمرية ما بين ٥٦-٦٥ بنسبة ٣٨٪، وثم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ سنة وبلغت نسبتهم١٩٪.

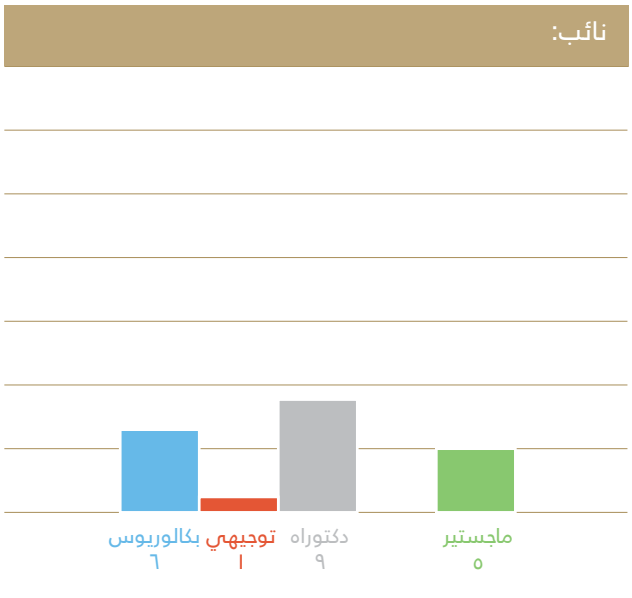
أكثر فئة من الموظفين المستجيبين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ بنسبة ٤٣٪، وثم تليها الفئة العمرية ما بين ٢٦-٣٥ بنسبة ٣٨٪، ومن ثم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ بنسبة ٢٠٪.

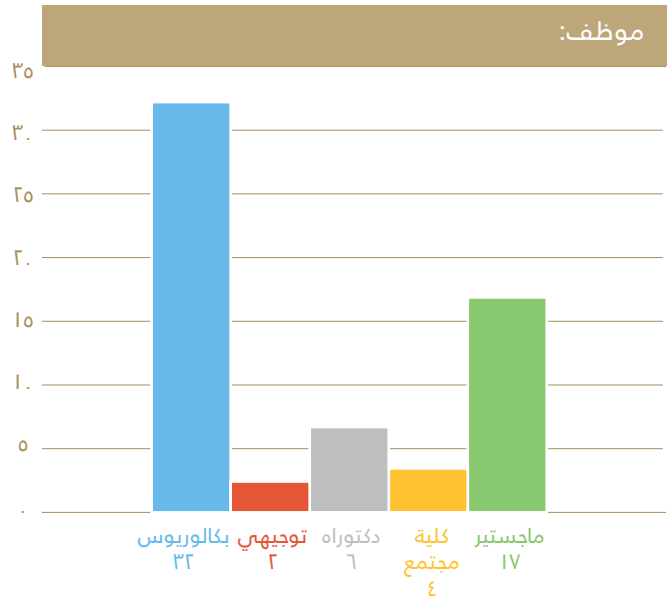




معظم النواب المستجيبين كانوا من حملة الدكتوراة حيث بلغ عددهم ٩، ثم من حملة البكالوريوس وبلغ عددهم ٦، ثم حملة الماجستير وبلغ عددهم ٥، وواحد من حملة التوجيهي.

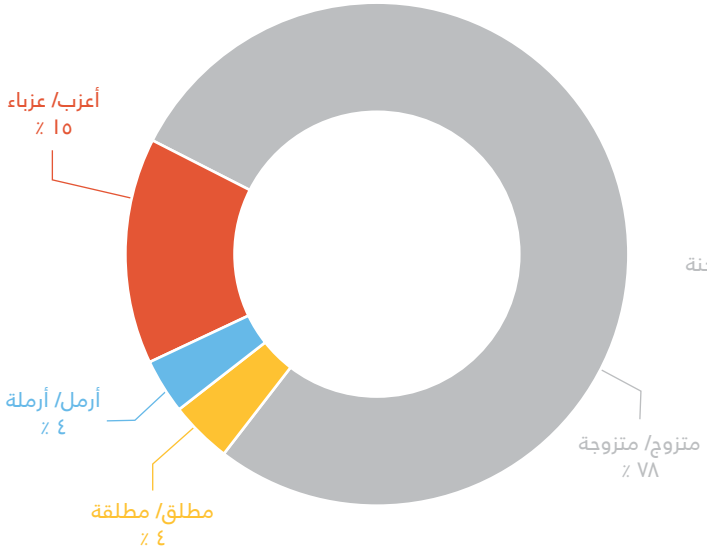
ومعظم الموظفين المستجيبين هم من حملة البكالوريوس وعددهم ٣٢، ثم من حملة الماجستير وبلغ عددهم ١٧، وبلغ عدد حملة الدكتوراة ٦، وحملة كلية المجتمع ٤، وحملة التوجيهي ٢.

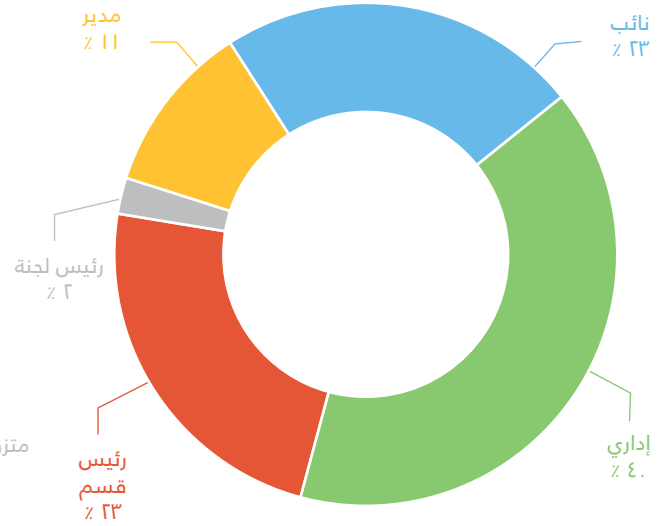




بالنسبة للموظفين معظم المستجيبين كانوا من الإداريين حيث بلغت نسبتهم ٤٠٪ من إجمالي المستجيبين، وبلغت نسبة رؤساء الأقسام٢٣ ٪، وبلغت نسبة المدراء ١١٪. وبالنسبة للنواب نسبتهم بلغت ٢٣ ٪ ونسبة رؤساء اللجان من النواب (٢)٪.

نسبة المتزوجون هي الأعلى من بين المستجيبين حيث بلغت نسبتهم ٧٨٪، وبلغت نسبة العزب ١٥٪، وبلغت نسبة الأرامل ٤٪، والمطلقون ٤٪.

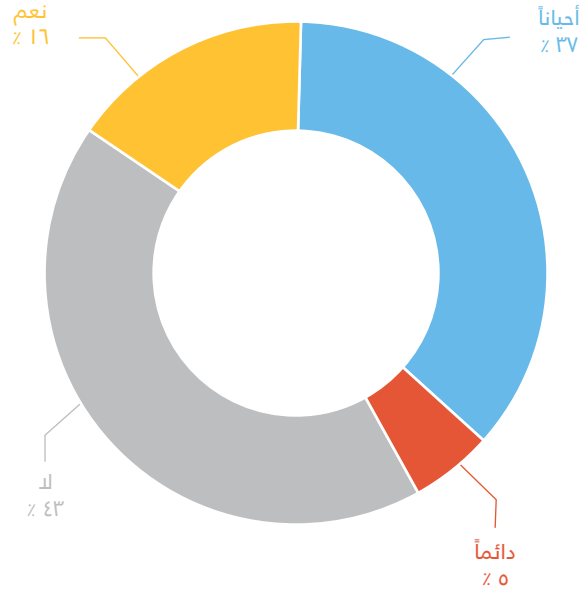




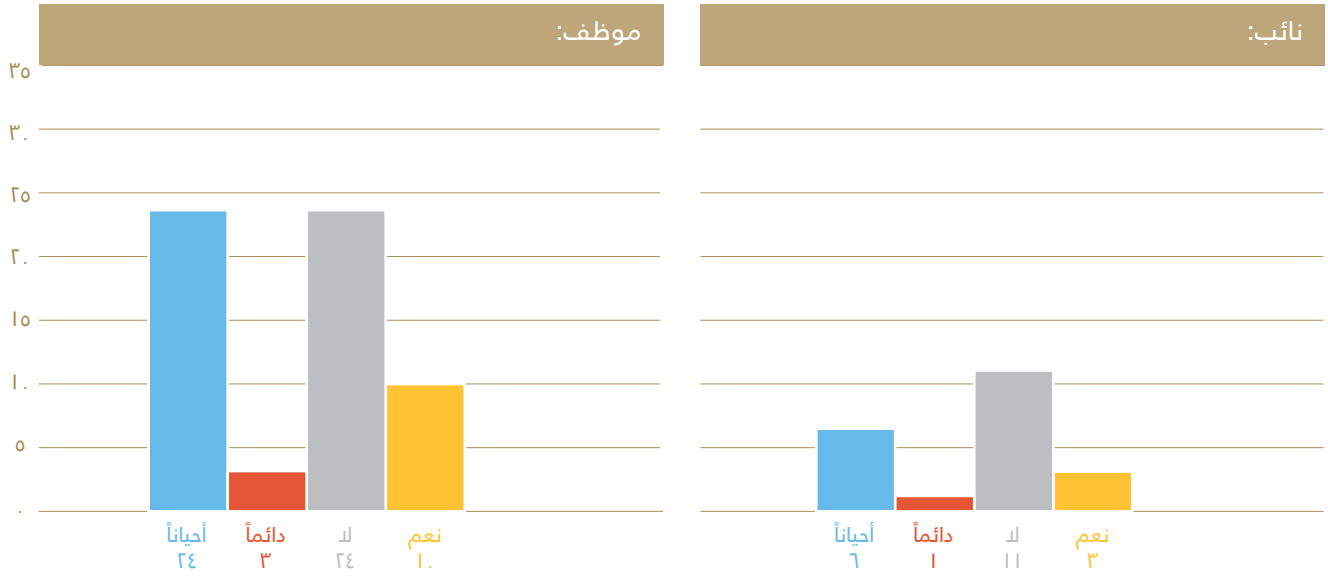
أسئلة الاستبيان:

السؤال الأول: هل تجد/ين اختلاف في النظرة للأعضاء المنتخبين عن طريق الكوتا (عرقية، دينية، نساء) والأعضاء المنتخبين عن طريق التنافس الحر؟

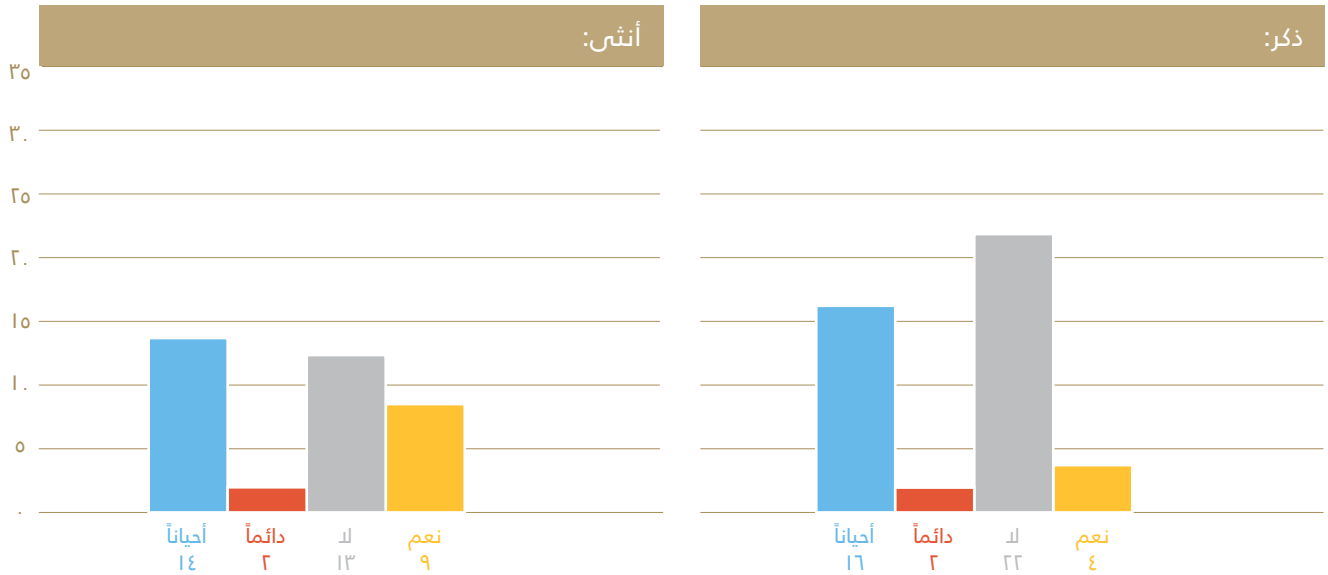
بشكل عام ٤٣٪ أجابوا (لا)، و٣٧٪ أجابوا (أحياناً)، و٥٪ أجابوا (دائماً)، و١٦٪ أجابوا (نعم)، أي أن أكبر نسبة للإجابات جاءت لمن (لا) يجدون اختلاف في النظرة للأعضاء المنتخبين عن طريق الكوتا والأعضاء المنتخبين عن طريق التنافس الحر.



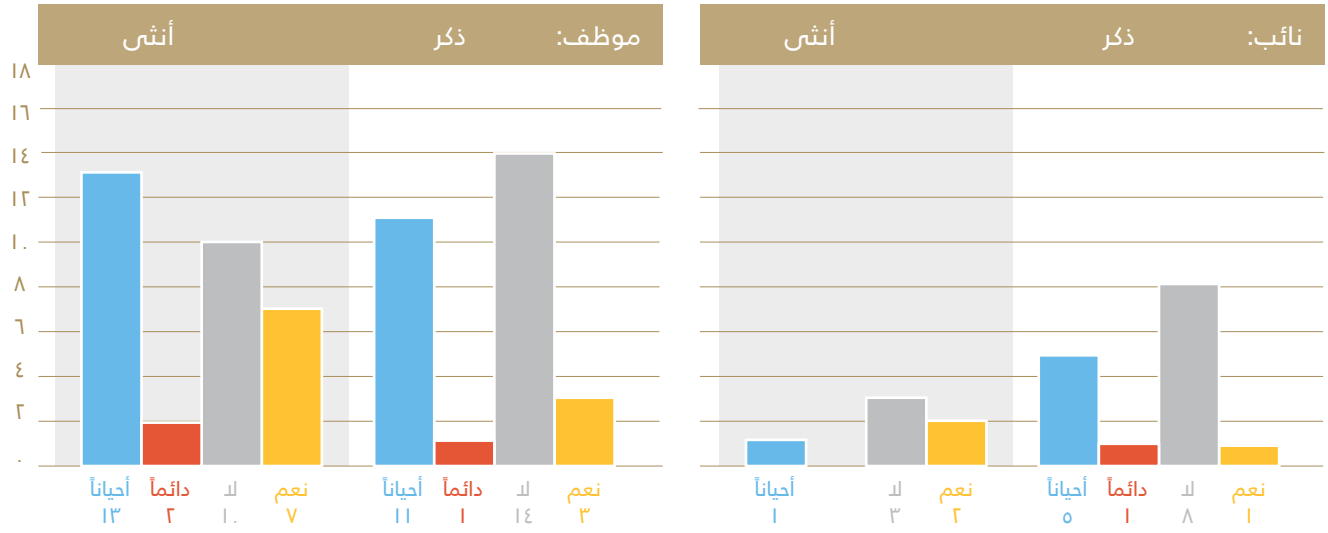
عدد كبير من الموظفين (لا) يجدون بأن هنالك اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر حيث بلغ عددهم ٢٤، وأجاب ٢٤ آخرون (أحياناً)، و ١٠ أجابوا (نعم)، و٣ أجابوا (دائماً). معظم النواب (لا) يجدون بأن هنالك اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر حيث بلغ عددهم ١١، و(٦) أجابوا بأن ذلك يحدث (أحيانا)، و٣ أجابوا (نعم)، وواحد (دائماً).



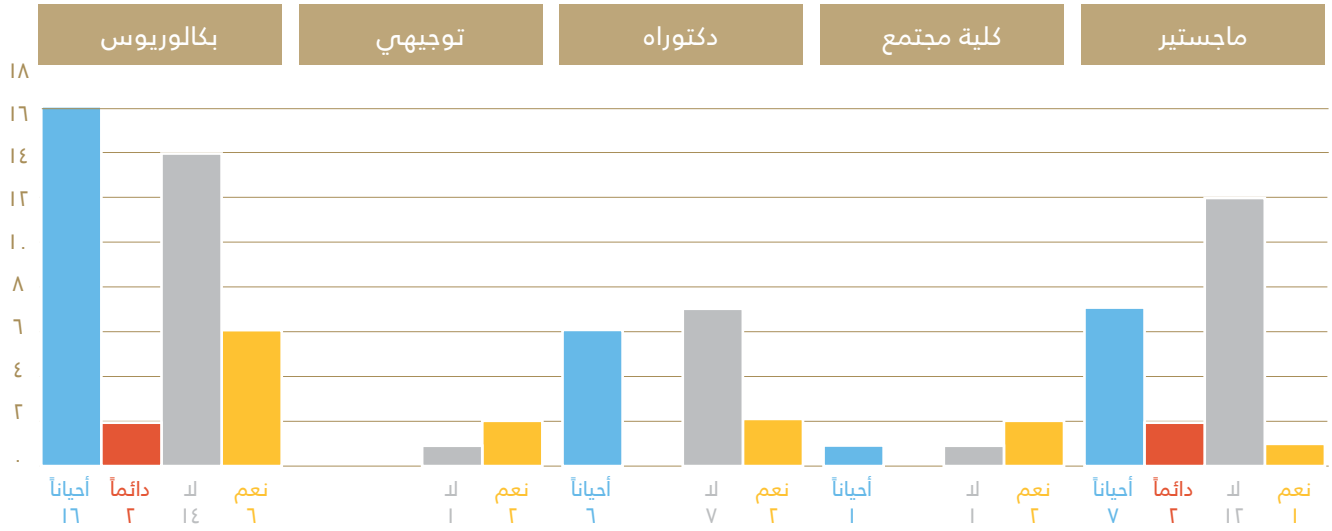
نصف الذكور (لا) يجدون اختلاف بالنظرة للأعضاء المنتخبين عن طريق الكوتا والأعضاء المنتخبين عن طريق التنافس الحر وعددهم ٢٢، وأجاب ١٦ من الذكور بأن ذلك يحدث (أحياناً) أي يميلون للاعتقاد بأن هنالك اختلاف في النظرة. بينما عدد كبير من الإناث أجبن (أحياناً) وعددهن ١٤ أي يتجهن للاعتقاد بأن هنالك اختلاف في النظرة. عدد الإناث اللواتي أجبن (نعم) أعلى من عدد الذكور أي أنهن يملن للاعتقاد بوجود اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر، وبلغ عددهن ٩ مقابل ٤ من الذكور، كما أجابت ٢ من الإناث و٢ من الذكور(دائماً).



معظم الذكور من النواب أجابوا (لا) وعددهم ٨، ونصف الإناث من النواب أجبن (لا) وعددهن ٣. أي بشكل عام لا يختلف رأي النواب الذكور عن الإناث. وعدد الذين أجابوا (أحياناً) من الذكور بلغ ٥ مقابل ١ من الإناث، إلا أن ٢ من الإناث أجابت (نعم) مقابل واحد من الذكور. بالنسبة للموظفين، عدد الذين أجابوا من الذكور (لا) أعلى من الإناث حيث بلغ عددهم (١٤ ذكور مقابل ١٠ إناث)، وعدد الذين أجابوا أن ذلك يحدث (أحياناً) من الإناث أعلى من الذكور حيث بلغ عددهم (١٣ إناث مقابل ١١ ذكور) حيث أجاب عدد كبير من الموظفات الإناث (أحياناً)، وعدد الذين أجابوا (دائماً) من الإناث أعلى من الذكور (٢ إناث مقابل عدد ١ من الذكور) وعدد الذين أجابوا (نعم) من الإناث أعلى من الذكور (٧ إناث مقابل ٣ من الذكور). وبشكل عام الذكور من الموظفين يميلون للاعتقاد بأنه (لا) يوجد اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا وما بين الفائزين عن طريق التنافس الحر أكثر من الموظفات الإناث. بينما معظم النواب الإناث والذكور لا يرون وجود اختلاف في النظرة.

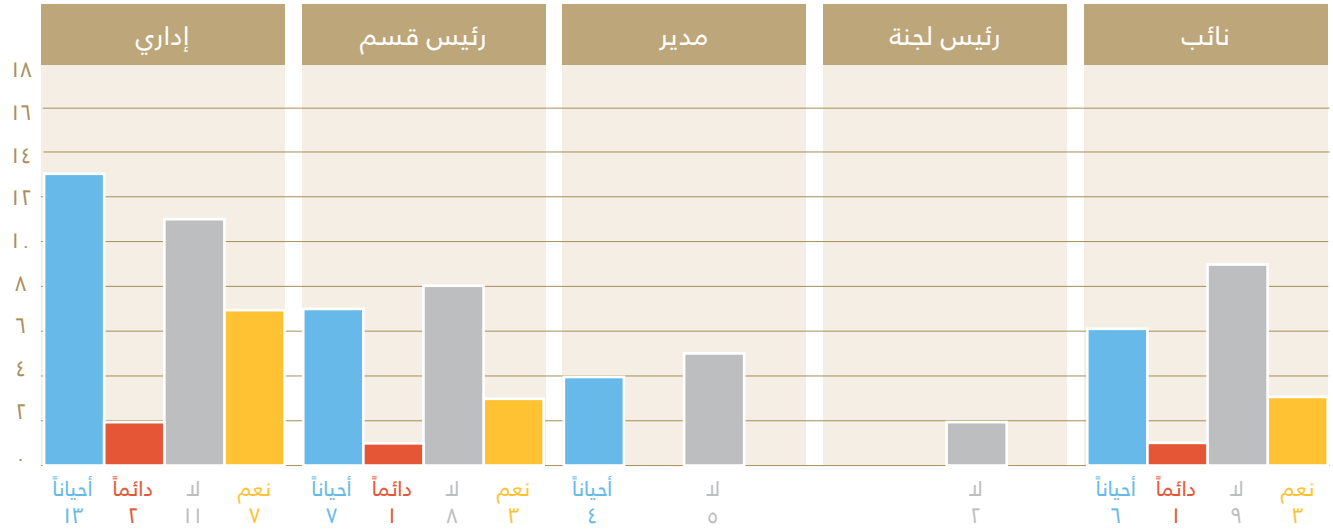


عدد كبير من حملة البكالوريوس يرون أن هنالك (أحياناً) اختلاف بالنظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا وما بين الفائزين عن طريق التنافس الحر حيث بلغ عددهم ١٦، وأجاب ١٤ منهم (لا) أي أنهم لا يعتقدون بأن هنالك اختلاف في النظرة. ومعظم حملة الماجستير (لا) يرون اختلاف في النظرة حيث بلغ عددهم ١٢. وعدد كبير من حملة الدكتوراة (لا) يرون اختلاف حيث بلغ عددهم ٧. الذين يعتقدون بأن هنالك (دائماً) اختلاف في النظرة للفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر هم ٢ من حملة البكالوريوس و٢ من حملة الماجستير.



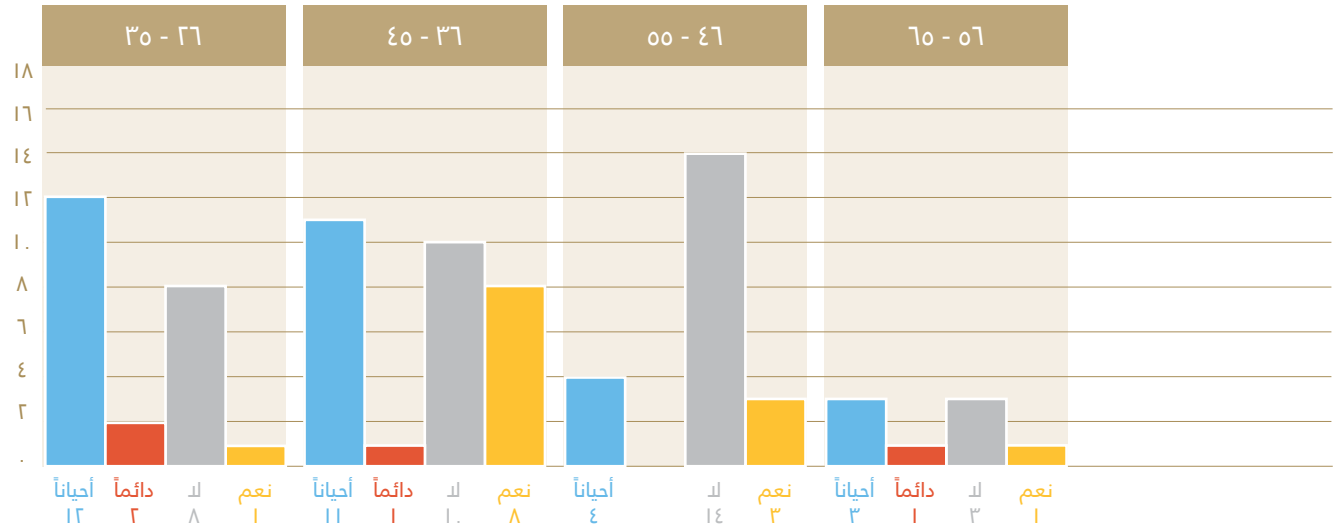
معظم المدراء وعددهم ٥ وعدد كبير من رؤساء الأقسام وعددهم ٨ أجابوا (لا) بينما عدد كبير من الإداريين أجابوا (أحياناً) حيث بلغ عددهم (١٣) أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن هناك اختلاف في النظرة بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر. وأكبر عدد من الذين أجابوا (نعم) و(دائماً) هم من بين الإداريين.

بالنسبة للنواب عدد كبير من النواب أجابوا (لا) أي أنهم لا يعتقدون أن هنالك اختلاف في النظرة وعددهم ٩ ورؤساء اللجان أجابوا (لا). وأجاب ٦ من النواب بأن ذلك يحدث (أحياناً) وأجاب ٣ منهم (نعم) أي أنهم يعتقدون أن هنالك اختلاف في النظرة وواحد أجاب (دائماً).

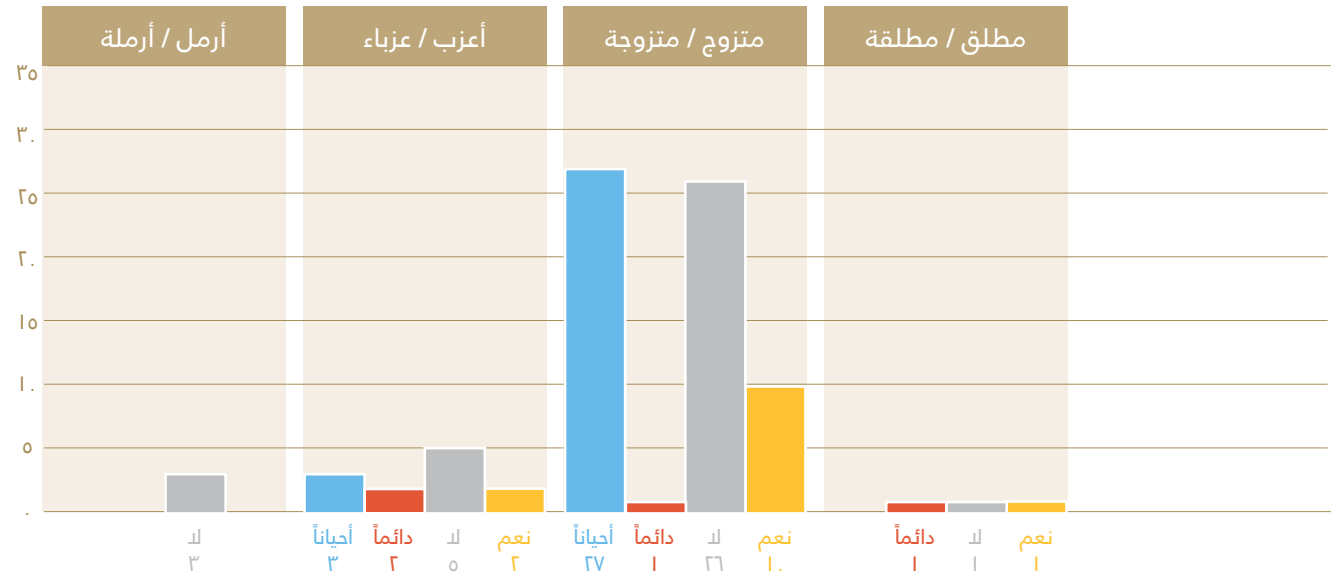


عدد كبير من الذين أجابوا (لا) تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وعددهم ١٤، وتلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١٠، وتلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وعددهم ٨، وتلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ وعددهم ٣ فقط، وبذلك كلما قل العمر قل عدد الإجابات لمن (لا) يعتقدون بأن هنالك اختلاف في النظرة، أي تقل نسبة من لا يعتقدون بأن هنالك اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر مع الأخذ بعين الاعتبار أن الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ مجموعهم الكلي هو الأقل. عدد كبير من الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥. ونرى أن عدد كبير من الذين أجابوا (أحياناً) هم ممن تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وعددهم ١٢ أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن هنالك اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر، وتلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١١ وتلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وعددهم ٤، وتلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥. أي كلما قل العمر يزيد الميل للاعتقاد بأن هنالك (أحياناً) اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	١٢	٢	٨	١	٢٣
٣٦-٤٥	١١	١	١٠	٨	٣٠
٤٦-٥٥	٤		١٤	٣	٢١
٥٦-٦٥	٣	١	٣	١	٨

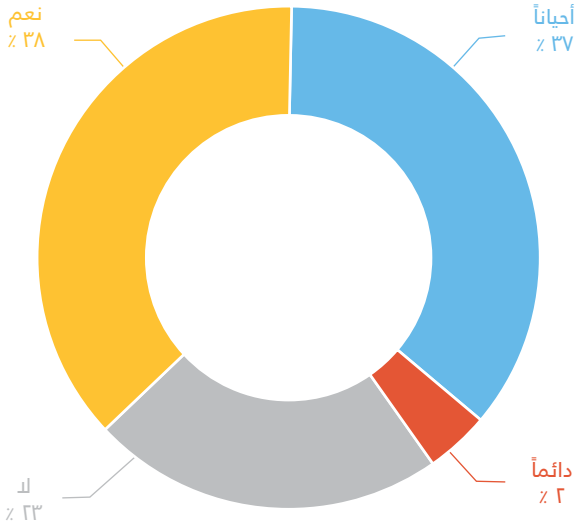


عدد كبير من المتزوجين يجدون (أحياناً) اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر، وعددهم ٢٧ أي أن عدد كبير يميلون للاعتقاد بأن هنالك أحياناً اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر، كما أجاب ١٠ منهم (نعم) أي أنهم يعتقدون أنا هنالك اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر. إلا أن ٢٦ من المتزوجين لا يعتقدون أن هنالك اختلاف في النظرة. عدد كبير من العزب أجابوا بأنهم (لا) يعتقدون بأن هنالك اختلاف في النظرة تجاه الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين خارج الكوتا.

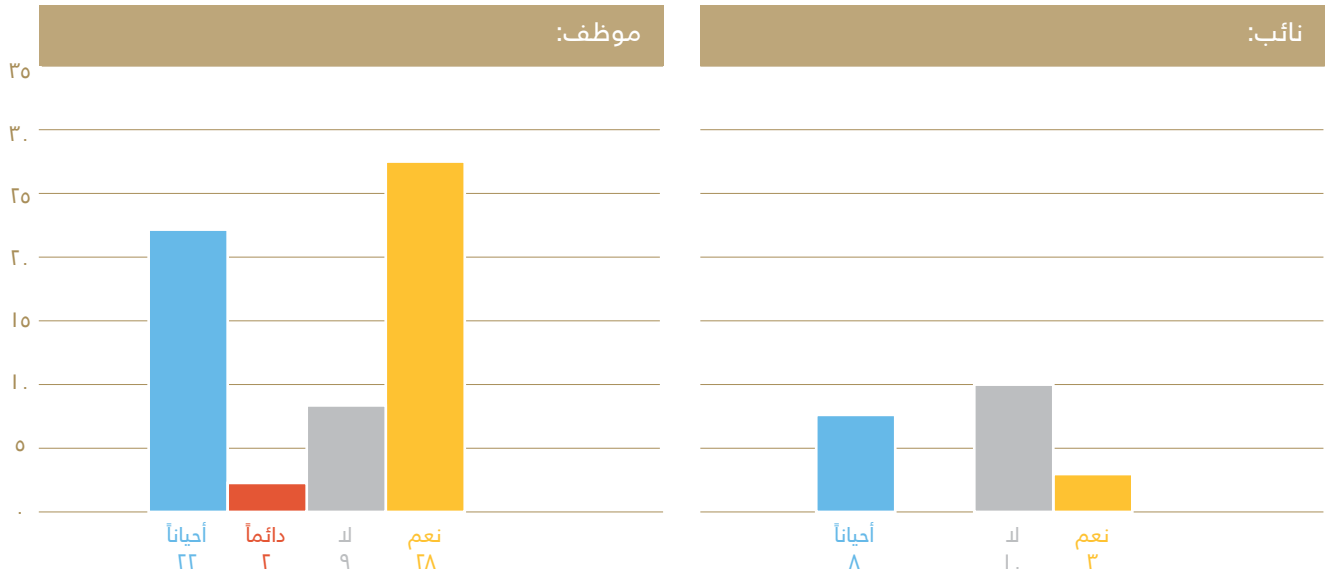


السؤال الثاني: هل تحصل المرأة في مجلس النواب على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل؟

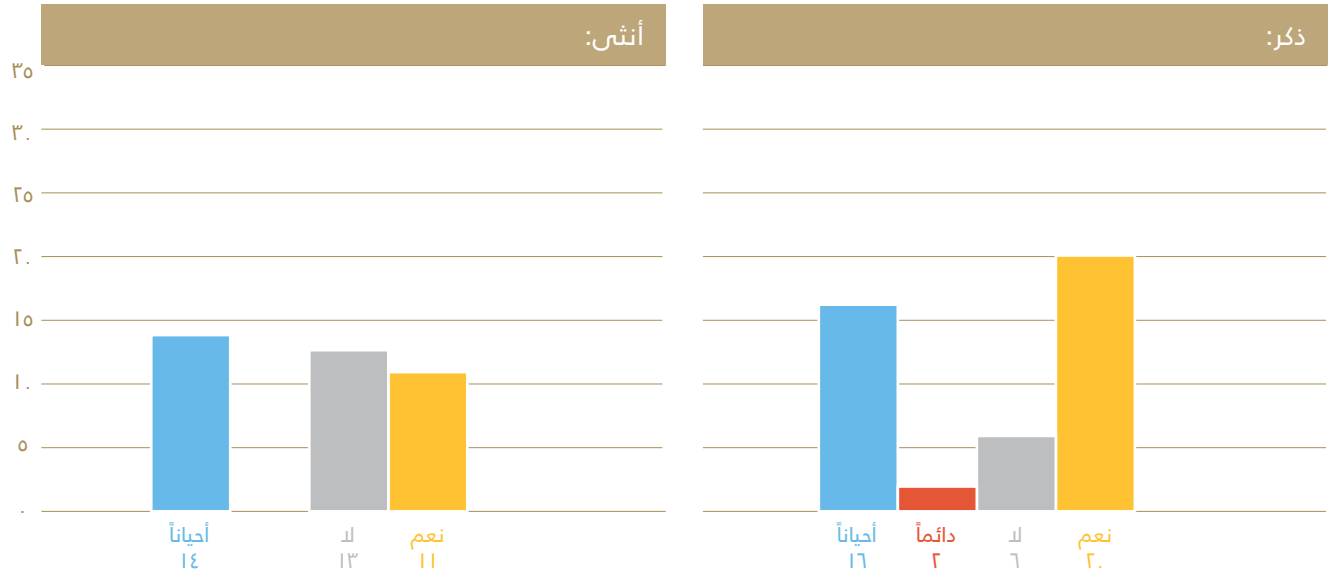
بشكل عام ٣٨٪ أجابوا (نعم) و٢٪ أجابوا (دائماً) و٣٧ ٪ أجابوا (أحياناً) و٢٣٪ أجابوا (لا)، أي أن أكبر نسبة هم من يعتقدون بأن المرأة تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل.



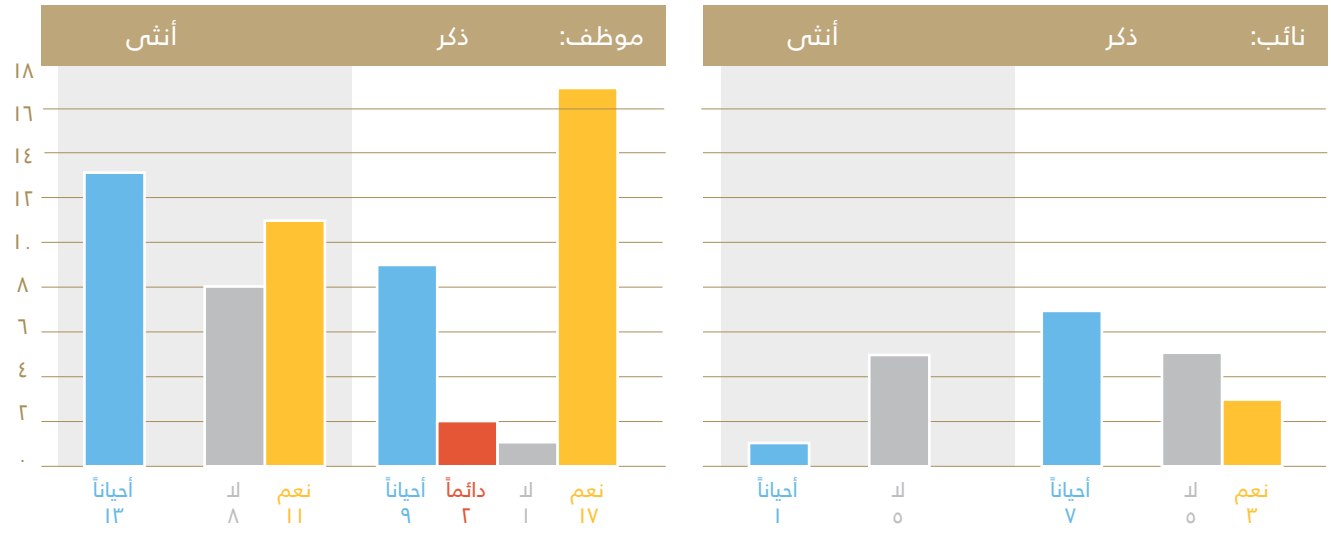
جاءت الإجابات أن الغالبية من النواب أجابوا (نعم) و (أحياناً) أي أنهم يميلون للاعتقاد أن المرأة تحصل على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل بواقع ٣ أجابوا (نعم) و٨ أجابوا (أحياناً)، إلا أنه لا يمكن إغفال حقيقة أن ١٠ من النواب أجابوا (لا) أي أنهم لا يعتقدون بأن المرأة تحصل على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل. بينما عدد كبير من الموظفين أجابوا (نعم) وعددهم ٢٨ بالإضافة إلى اثنان أجابوا (دائماً) أي أنهم يعتقدون بأن المرأة تحصل على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل مقابل ٣ من النواب أجابوا (نعم)، و٢٢ من الموظفين أجابوا أن ذلك يحدث (أحياناً)، ٩ أجابوا (لا)،



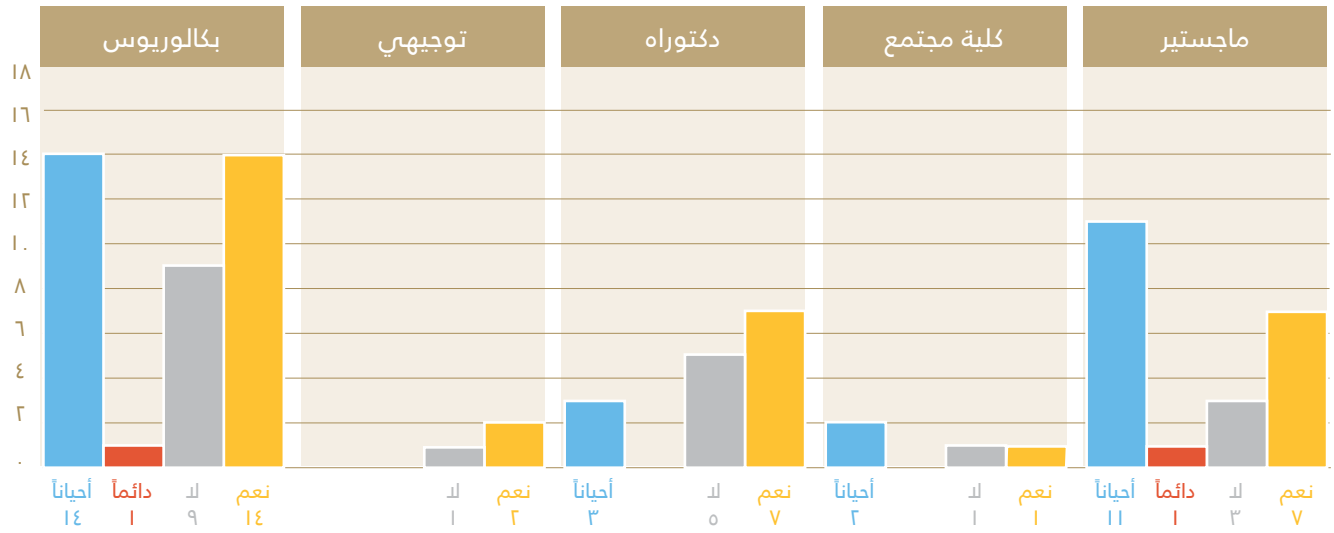
نصف الذكور يعتقدون بأن المرأة تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل حيث أجاب ٢٠ منهم (نعم) وأجاب ٢ (دائماً). بينما عدد كبير من الإناث يعتقدن أن هذا الأمر يحصل (أحياناً) وعددهن ١٤ أي أنهن يملن للاعتقاد بأن المرأة (أحياناً) تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل، إلا أن عدد لا بأس به منهن أجبن (لا) وعددهن ١٣ أي أنهن يعتقدن بأن المرأة (لا) تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل. عدد الذكور الذين أجابوا (نعم) أي أنهم يعتقدون بأن المرأة تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل أكبر من عدد الإناث حيث بلغ عددهم ٢٠ من الذكور بالإضافة إلى إثنان أجابوا (دائماً) مقابل ١١ من الإناث. وعدد الإناث اللواتي أجبن (لا) أكثر من الذكور أي أنهن يملن للاعتقاد بأن المرأة (لا) تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل وبلغ عددهن ١٣ مقابل ٦ من الذكور.



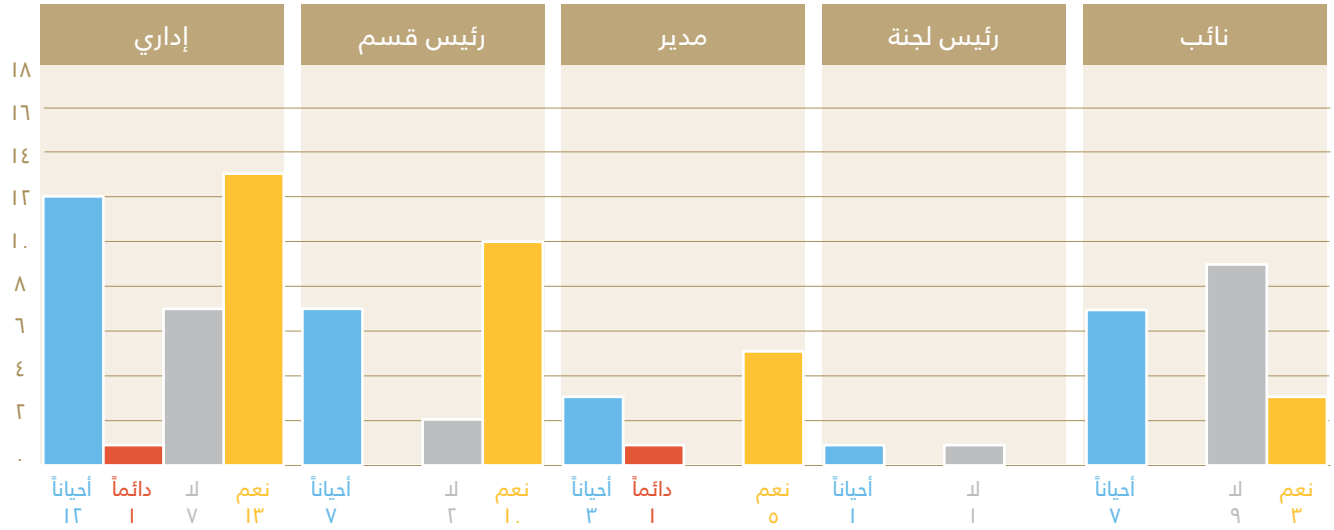
معظم الموظفون الذكور يعتقدون بأن المرأة تستطيع الوصول إلى المواقع القيادية مثلها مثل الرجل حيث أجاب الموظفون الذكور (نعم) و (دائماً) أكثر من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهم ١٧ أجابوا (نعم) و٢ أجابوا (دائماً) مقابل ١١ من الإناث حيث يعتقدون بأن المرأة تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل أكثر من الإناث برغم أن عددهم أقل من الإناث حيث أن مجموع عدد الموظفين الذكور هو ٢٩ مقابل ٣٢ من الإناث. وعدد كبير من الموظفات الإناث يعتقدن بأن هذا الأمر يحصل (أحياناً) وعددهن ١٣. عدد كبير من النواب الذكور يعتقدون أن هذا الأمر يحدث (أحياناً) وعددهم ٧، ومعظم النواب الإناث لا يعتقدن أن المرأة تحصل على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل، حيث أجبن (لا) وعددهن ٥.



عدد كبير من الحاصلين على البكالوريوس يعتقدون بأن المرأة تستطيع الحصول على المقاعد القيادية مثلها مثل الرجل وبلغ عددهم ١٤ من الذين أجابوا (نعم) وإجابة واحدة (دائماً). وعدد كبير منهم يعتقدون بأن ذلك يحدث أحياناً وبلغ عددهم ١٤، عدد كبير من الحاصلين على الدكتوراة يعتقدون بأنها تستطيع الحصول على المقاعد القيادية مثلها مثل الرجل. ونصف الحاصلين على الماجستير يعتقدون بأن ذلك يحدث (أحياناً). عدد الحاصلين على الماجستير الذين أجابوا (نعم) ٧ بالإضافة إلى إجابة واحدة (دائماً) مقابل ٧ أجابوا (نعم) من حملة الدكتوراة و٢ من حملة التوجيهي.

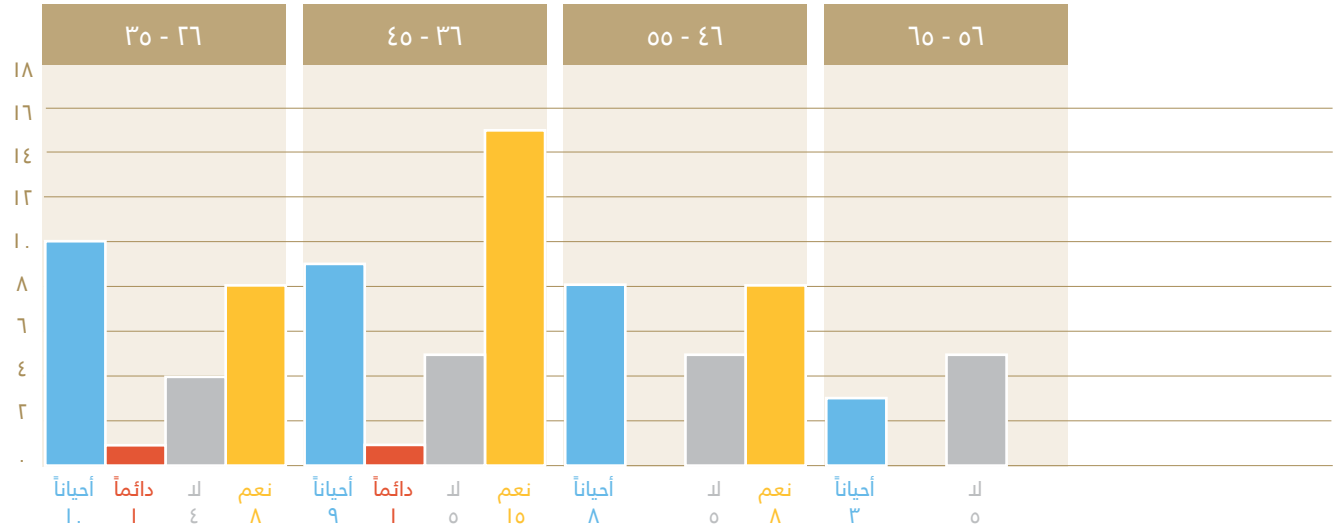


عدد كبير من الإداريين أجابوا (نعم) أي أنهم يعتقدون بأن المرأة تستطيع الوصول إلى المواقع القيادية مثلها مثل الرجل وعددهم ١٣ وواحد أجاب (دائماً)، ويعتقد ١٢ منهم بأن ذلك يحدث (أحياناً). معظم رؤساء الأقسام أجابوا (نعم) وعددهم ١٠ ومعظم المدراء أجابوا (نعم) وعددهم ٥ وواحد أجاب (دائماً). أجاب عدد كبير من النواب بأن المرأة (لا) تحصل على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل وعددهم ٩ وأجاب أحد رؤساء اللجان (لا)، وأجاب ٧ منهم أن ذلك يحدث (أحياناً)، وأجاب أحد رؤساء اللجان أن ذلك يحدث (أحياناً).

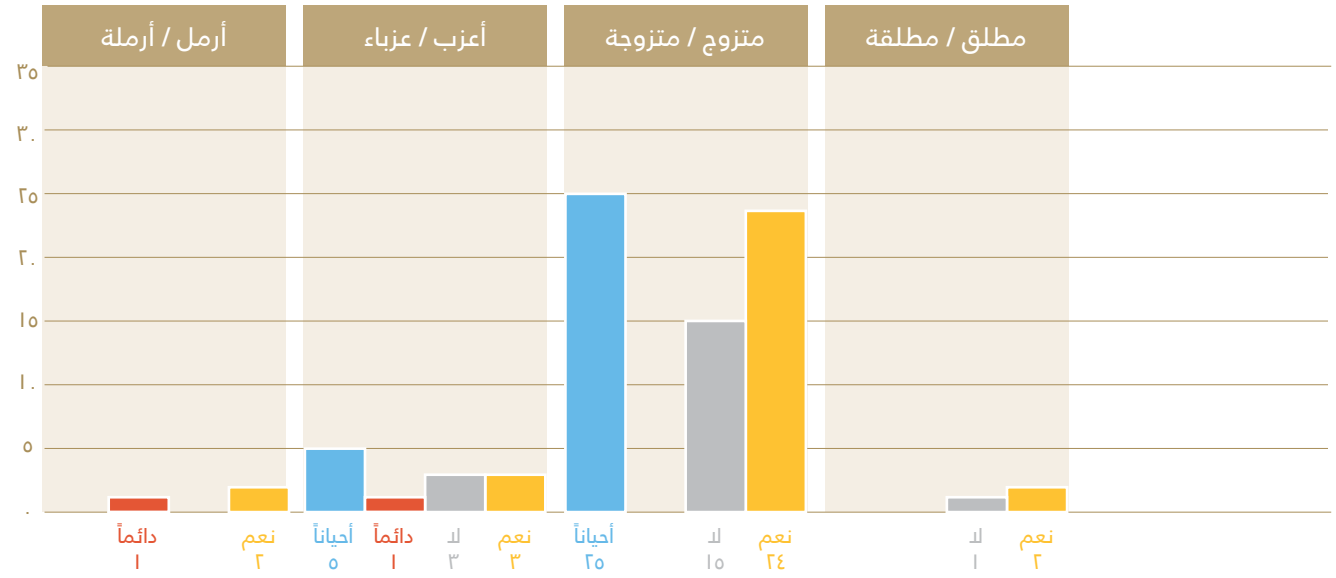


معظم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ يعتقدون أن المرأة تستطيع الوصول للمواقع القيادة مثلها مثل الرجل حيث أجاب ١٥ منهم (نعم) وواحد (دائماً)، إلا أن عدد كبير من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ يعتقدون بأن ذلك يحدث (أحياناً)، أي أنهم يعتقدون أن المرأة تستطيع الوصول للمواقع القيادة مثلها مثل الرجل أحياناً، ومعظم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ (لا) يرون بأن المرأة تحصل على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل وعددهم ٥. وعدد كبير من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ أجابوا (نعم) وعددهم ٨، وأجاب ٨ آخرون أن ذلك يحدث (أحياناً).

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	١٠	١	٤	٨	٢٣
٣٦-٤٥	٩	١	٥	١٥	٣٠
٤٦-٥٥	٨		٥	٨	٢١
٥٦-٦٥	٣		٥		٨

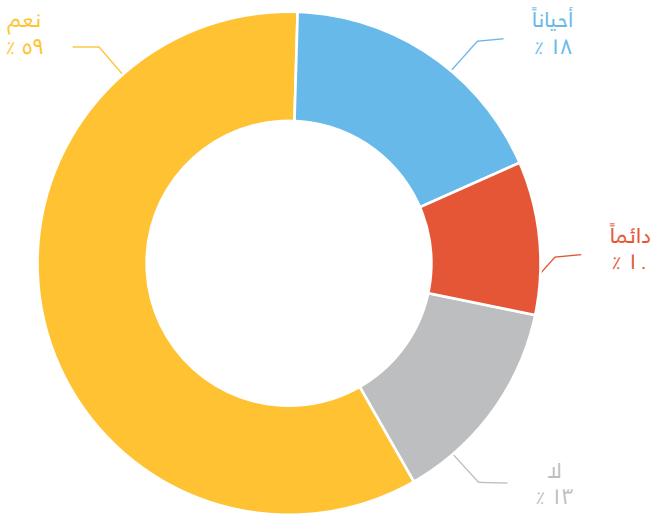


عدد كبير من المتزوجون يعتقدون بأن النساء (أحياناً) يستطعن الحصول على المواقع القيادية مثلهن مثل الرجل وعددهم ٢٥، وأجاب ٢٤ من المتزوجين (نعم). عدد كبير من العزب يعتقدون بأن ذلك يحدث (أحياناً) وعددهم ٥.

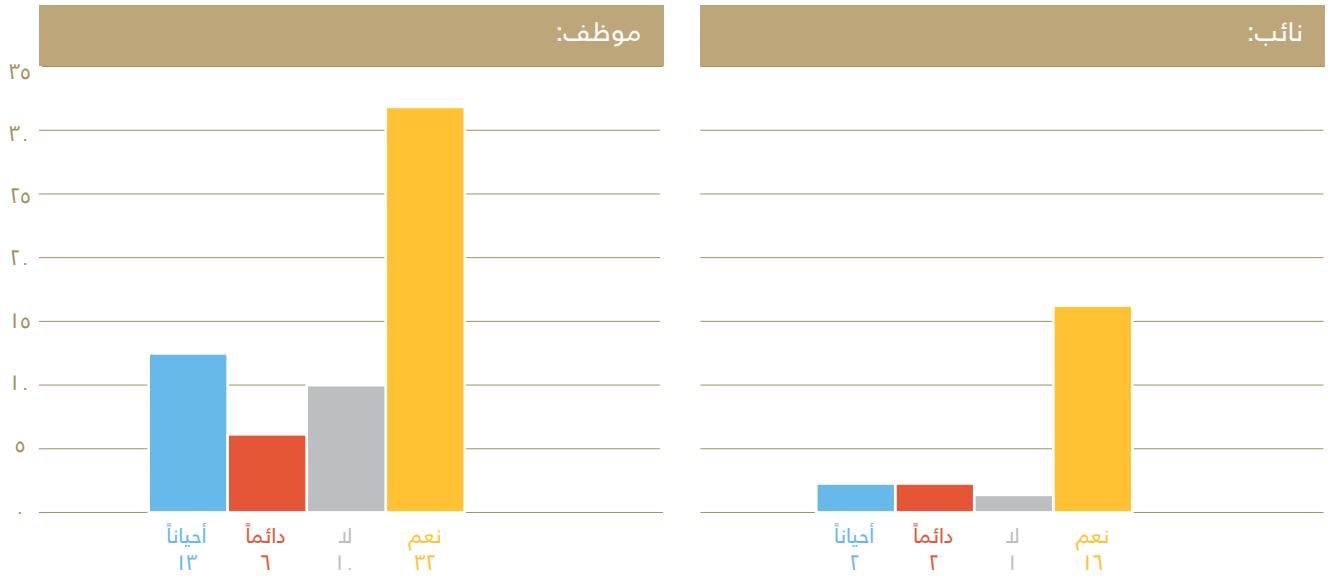


السؤال الثالث: هل ترى/ين أن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية في البرلمان سيكون أمراً ذو جدوى؟

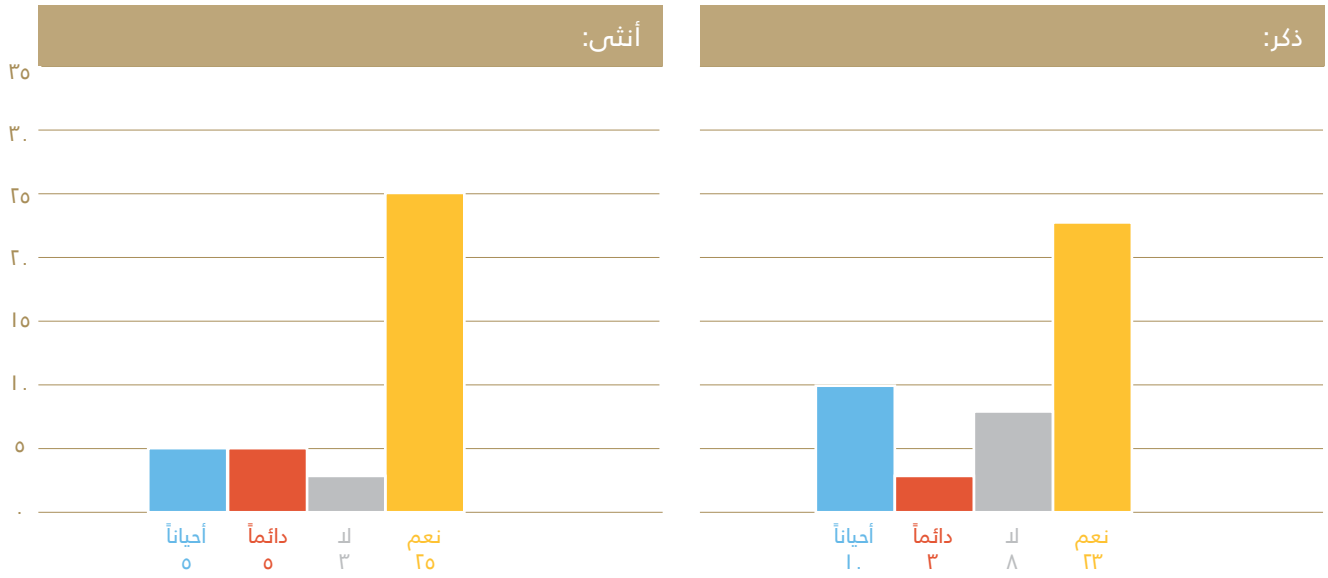
٥٩٪ أجابوا (نعم) و ١٠٪ أجابوا (دائماً). ١٨٪ أجابوا (أحياناً) ١٣٪ أجابوا (لا)، أي أن نسبة كبيرة تعتقد بأن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية في البرلمان سيكون أمراً ذو جدوى. فإذا ما جمعنا نسبة من أجابوا (نعم) ونسبة من أجابوا (دائماً) تصل النسبة إلى ٦٩٪ وهي الأغلبية العظمى.



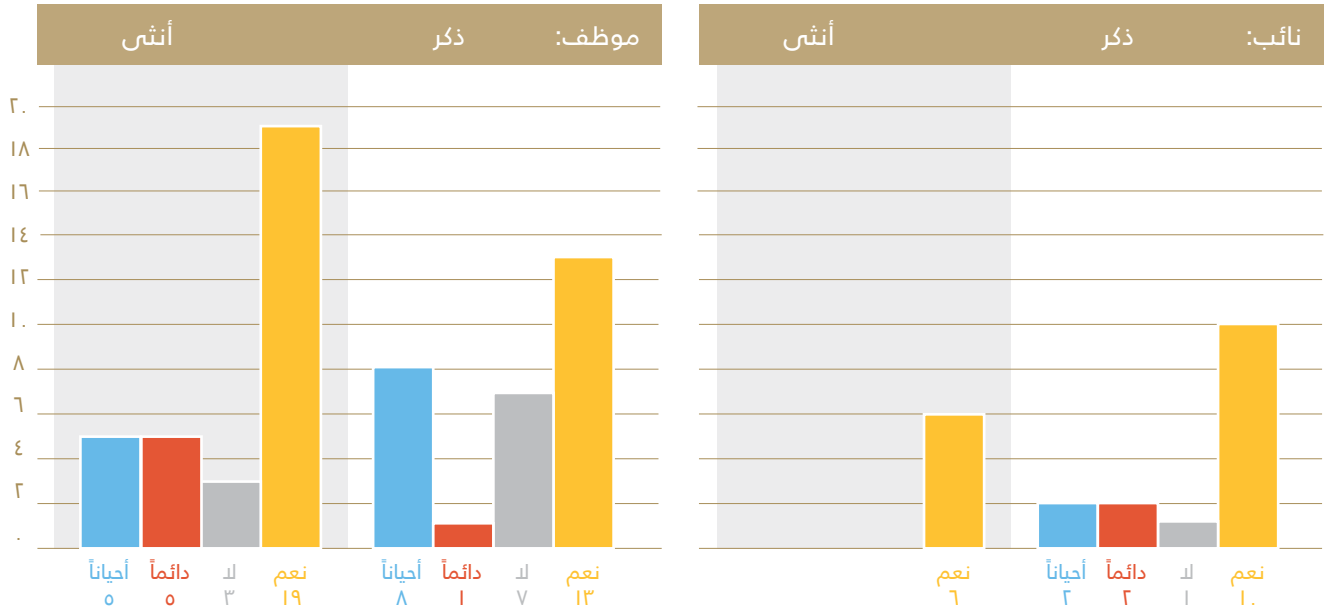
الأغلبية العظمى من الموظفين والنواب يرون أن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية في البرلمان سيكون أمراً ذا جدوى، حيث أجاب ٣٢ من الموظفين (نعم) و٦ أجابوا (دائماً)، وأجاب ١٦ من النواب (نعم) و٢ أجابوا (دائماً).



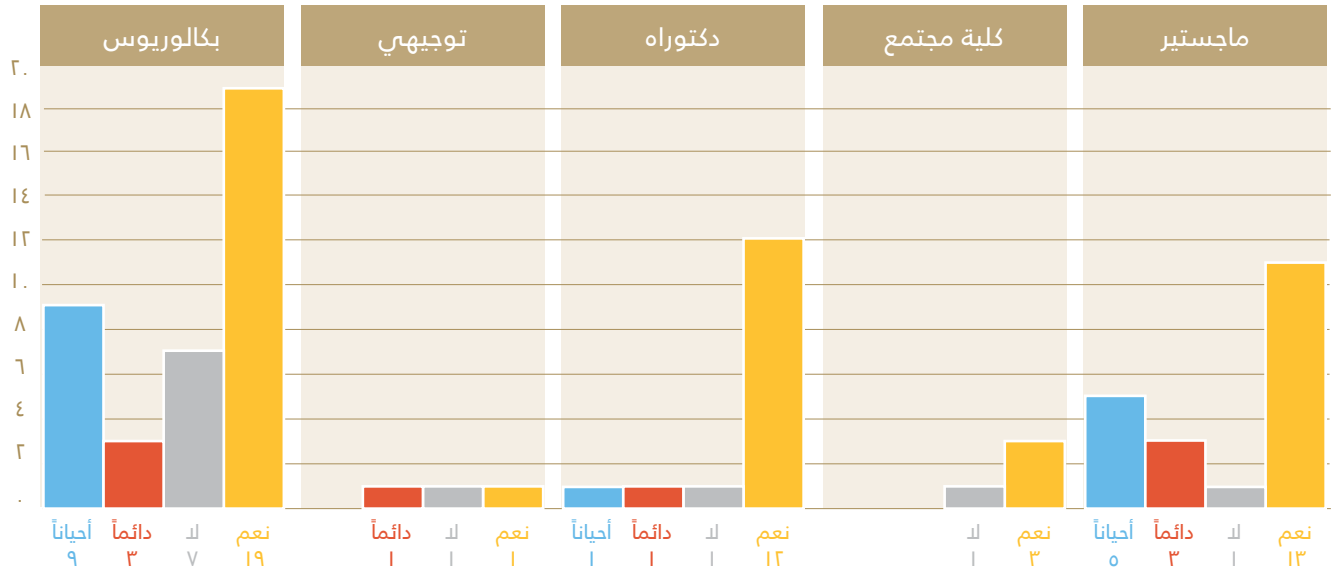
معظم الذين يعتقدون بأن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى هم من الإناث حيث بلغ عددهم ٢٥ مقابل ٢٣ من الذكور الذين أجابوا (نعم) بالإضافة إلى أن ٥ أجبن (دائماً) مقابل ٣ من الذكور برغم أن عدد الذكور المستجيبين للاستبيان أعلى من عدد الإناث، نسبة الذكور الذين يرون أن ذلك ليس له جدوى أي أجابوا (لا) أكثر من الإناث حيث بلغ عددهم ٨ مقابل ٣ من الإناث، وعدد الذكور الذين أجابوا بأن ذلك (أحياناً) ذا جدوى أعلى من الإناث حيث بلغ عددهم ١٠ مقابل ٥ من الإناث.



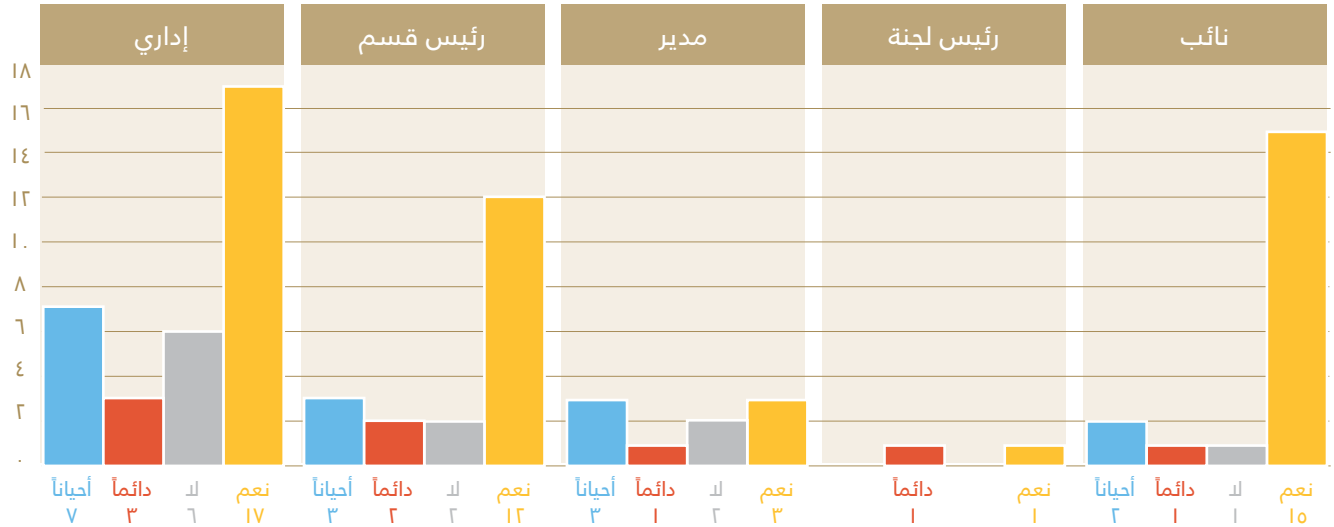
عدد الموظفات الإناث اللواتي أجبن (نعم) أكثر من عدد الذكور الذين أجابوا (نعم) حيث بلغ عددهن ١٩ مقابل ١٣ من الذكور، بالإضافة إلى أن ٥ أجبن (دائماً) مقابل واحد من الذكور؛ أي أن الموظفات الإناث يعتقدن بأن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى أكثر من الموظفين الذكور. جميع السيدات النواب اللواتي استجبن للاستبيان وعددهن ٦ أجبن (نعم) أي يعتقدن أن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى. ونسبة الذين أجابوا (نعم) من النواب الذكور عالية جداً حيث بلغ عددهم ١٠ ذكور بالإضافة إلى ٢ أجابوا (دائماً). نسبة الذكور من الموظفين الذين أجابوا (لا) أعلى من الإناث حيث بلغ عددهم ٧ مقابل ٣ من الإناث.



معظم الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ١٩ يعتقدون بأن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى، ومعظم حملة الماجستير أجابوا (نعم) وعددهم ١٣. والأغلبية العظمى من حملة الدكتوراة أجابوا (نعم) وعددهم ١٢ أي أنهم يعتقدون بأن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى. ونجد أن معظم حملة شهادة كلية المجتمع أجابوا (نعم) وعددهم ٣. وبذلك نرى أن النتيجة إيجابية بغض النظر عن المؤهل العلمي.

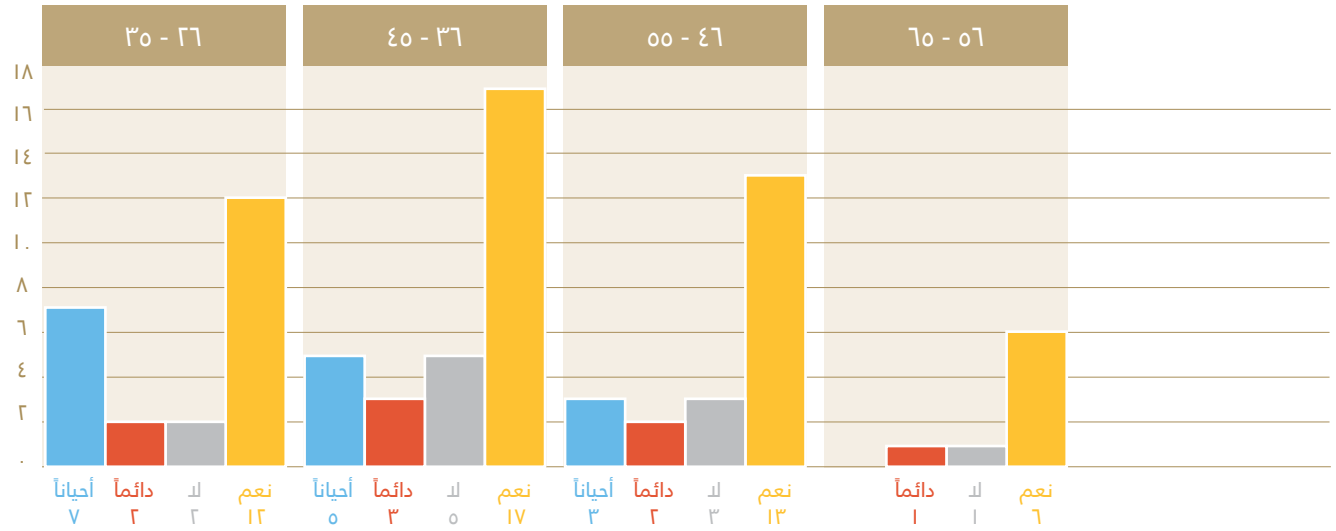


معظم الإداريون وعددهم ١٧ أجابوا (نعم) ومعظم رؤساء الأقسام أجابوا (نعم) وعددهم ١٢ ومعظم المدراء أجابوا (نعم) وعددهم ٣. ومعظم النواب أجابوا (نعم) وعددهم ١٥، وأجاب أحد رؤساء اللجان بـ (نعم) وأجاب الآخر أن هذا الأمر (دائماً) ما يكون ذا جدوى، وبذلك نرى أن النتيجة إيجابية بغض النظر عن اختلاف المسمى الوظيفي.

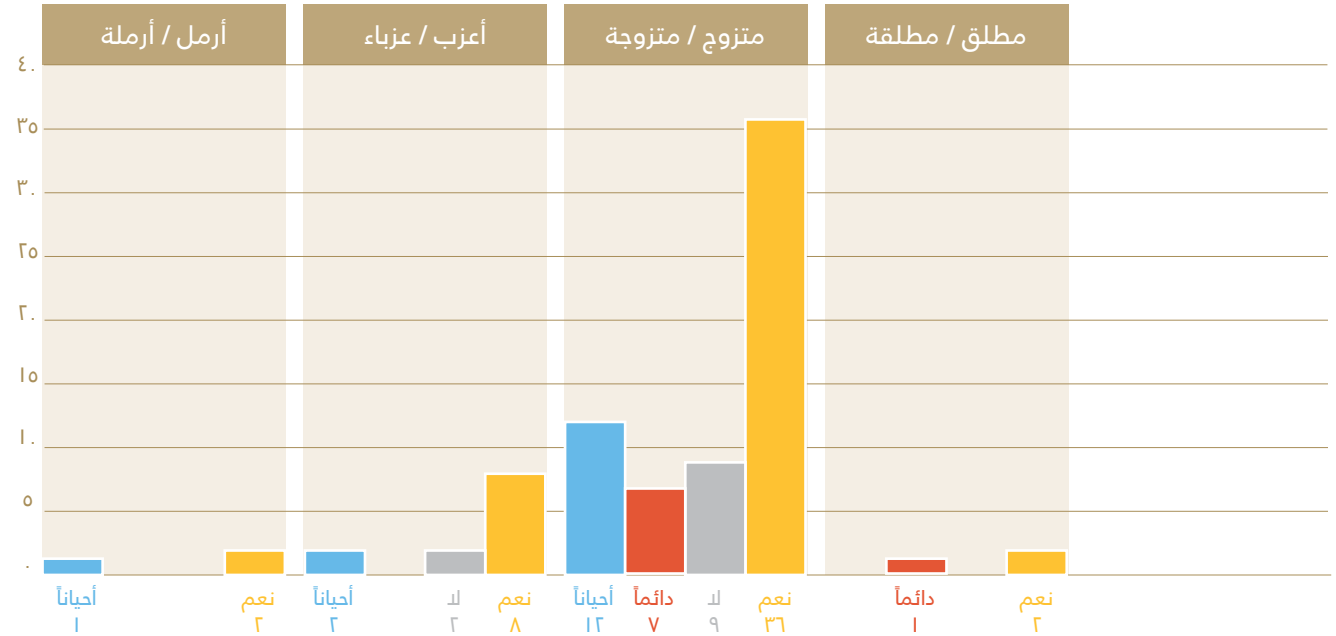


ثلثي الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ أي الغالبية العظمى يعتقدون أن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى حيث أجاب ١٧ منهم (نعم) وأجاب ٣ منهم (دائماً)، ومن الجدير بالذكر أن معظم الذين أجابوا (نعم) هم من هذه الفئة وعددهم ١٧. أجاب الغالبية العظمى من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ وعددهم ٦ (نعم) بالإضافة إلى إجابة واحدة (دائماً) أي أنهم يعتقدون بأن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى مقابل إجابة واحدة فقط (لا). وأجاب ١٣ (نعم) بالإضافة إلى ٢ (دائماً) من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥. وأجاب ١٢ (نعم) بالإضافة إلى ٢ (دائماً) من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وبذلك نرى أن النتيجة إيجابية بغض النظر عن العمر.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٧	٢	٢	١٢	٢٣
٣٦-٤٥	٥	٣	٥	١٧	٣٠
٤٦-٥٥	٣	٢	٣	١٣	٢١
٥٦-٦٥		١	١	٦	٨

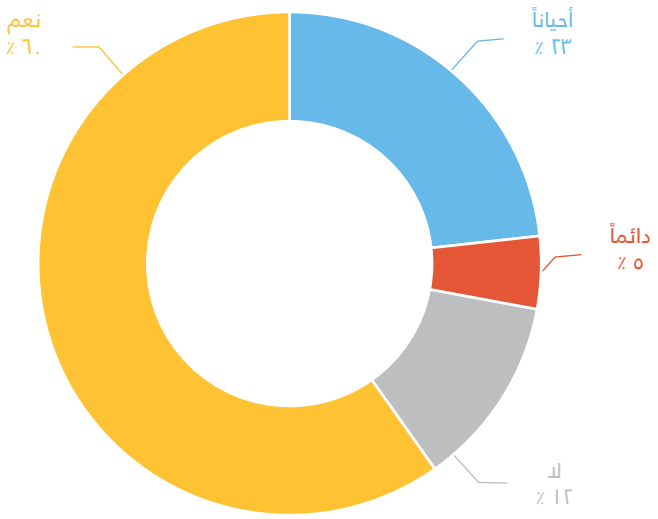


معظم المتزوجون يرون أن إيجاد آلية تضمن وصول المرأة إلى أماكن صنع القرار أمراً ذا جدوى وعددهم ٣٦، بالإضافة إلى ٧ يعتقدون أن ذلك الأمر (دائماً) ما يكون ذا جدوى. ومعظم العزب أجابوا (نعم) وعددهم ٨. وبذلك نرى أن النتيجة إيجابية بغض النظر عن الحالة الاجتماعية.

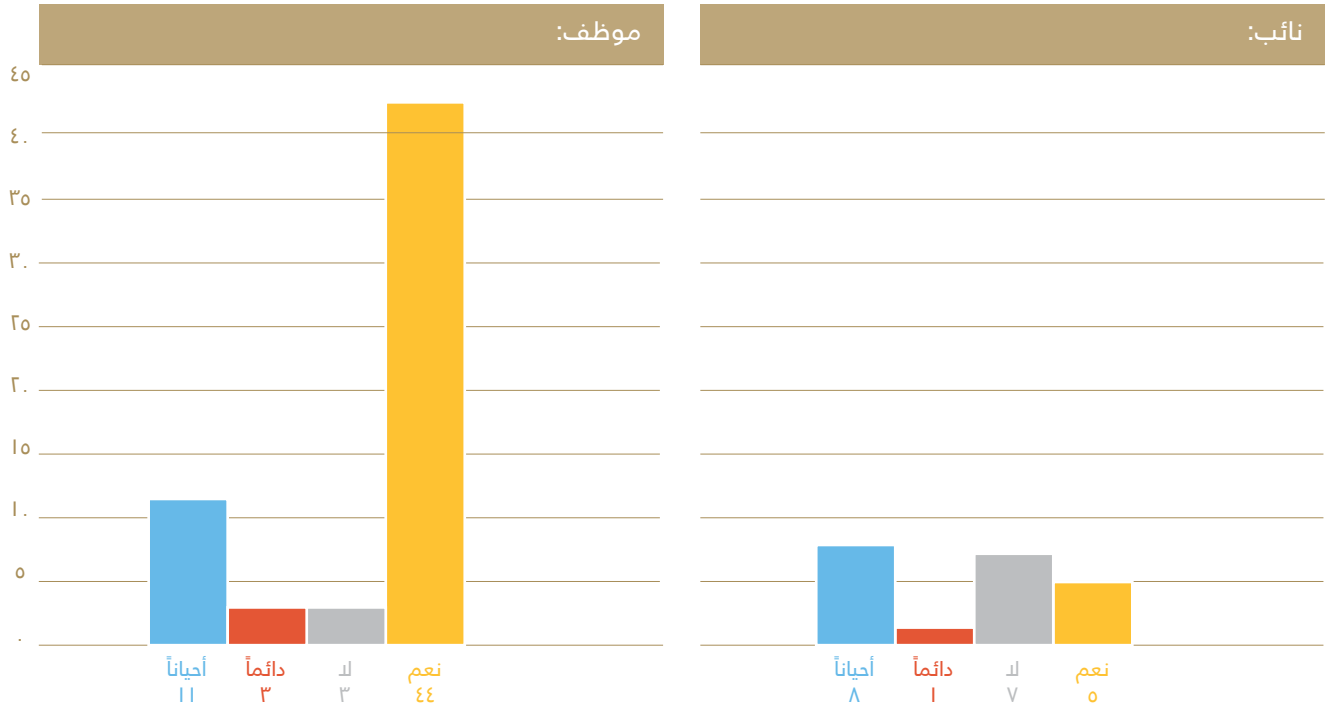


السؤال الرابع: هل ترى/ين أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس؟

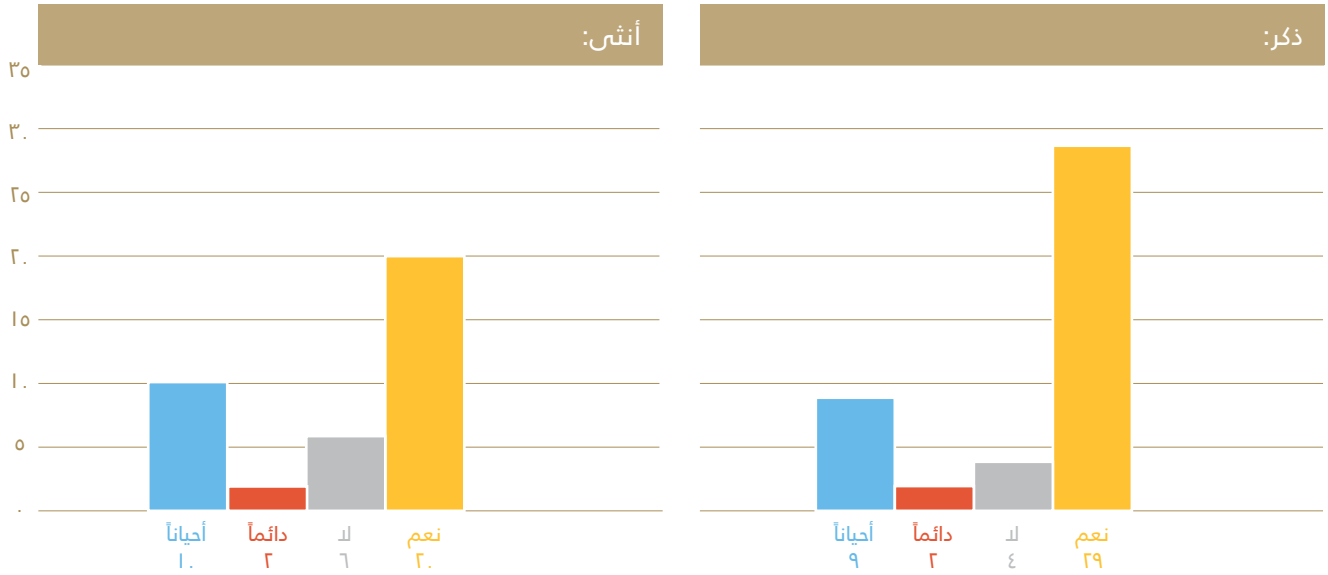
٦٠٪ أجابوا (نعم)، و٥ أجابوا (دائماً)، ٢٣٪ أجابوا (أحياناً)، ١٢٪ أجابوا (لا). المعظم يرون أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس. فإذا جمعنا من أجابوا (نعم) ومن أجابوا (دائماً) تصبح النسبة ٦٥٪.



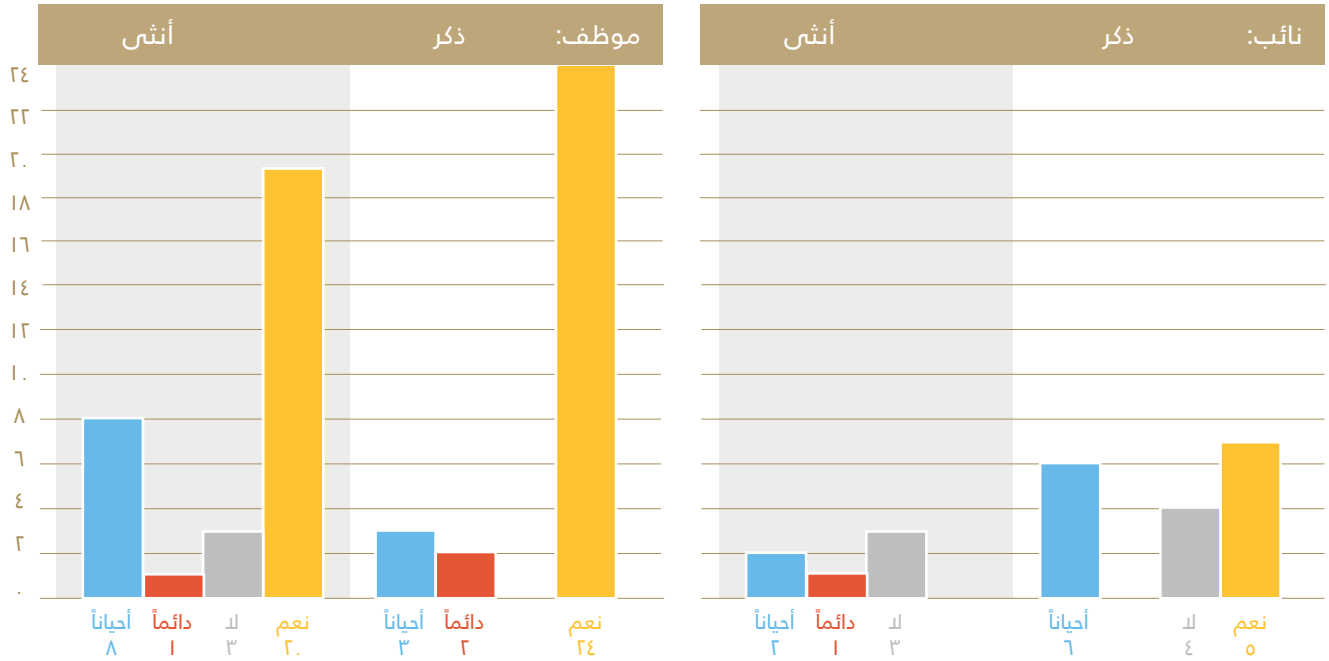
الأغلبية العظمى من الموظفين يرون أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس حيث أجاب ٤٤ منهم (نعم) وأجاب ٣ (دائماً)، بينما عدد كبير من النواب يرون أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونة السلوك (أحياناً) تكون كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس وعددهم ٨، و٧ (لا) يعتقدون بأن الآليات كافية. ٥ فقط أجابوا (نعم) وواحد (دائماً).



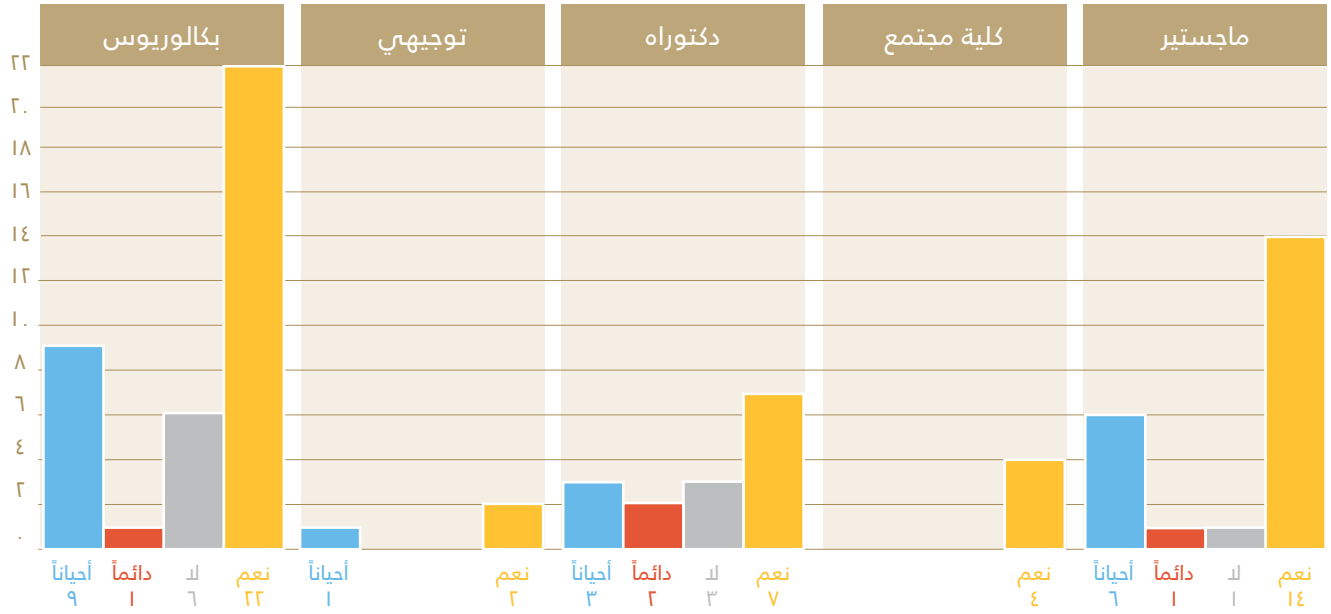
الذكور يرون أكثر من الإناث أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس حيث بلغ عدد الذين أجابوا (نعم) من الذكور ٢٩ مقابل ٢٠ من الإناث، وعدد الذين أجابوا (دائماً) ٢ ذكور مقابل ٢ إناث. وتعتقد الإناث أن هذه الآليات تكون (أحياناً) كافية أكثر من الذكور حيث بلغ عددهن ١٠ مقابل ٩ من الذكور. وعدد اللواتي أجبن (لا) من الإناث أكبر من الذكور حيث بلغ عددهن ٦ مقابل ٤ من الذكور.



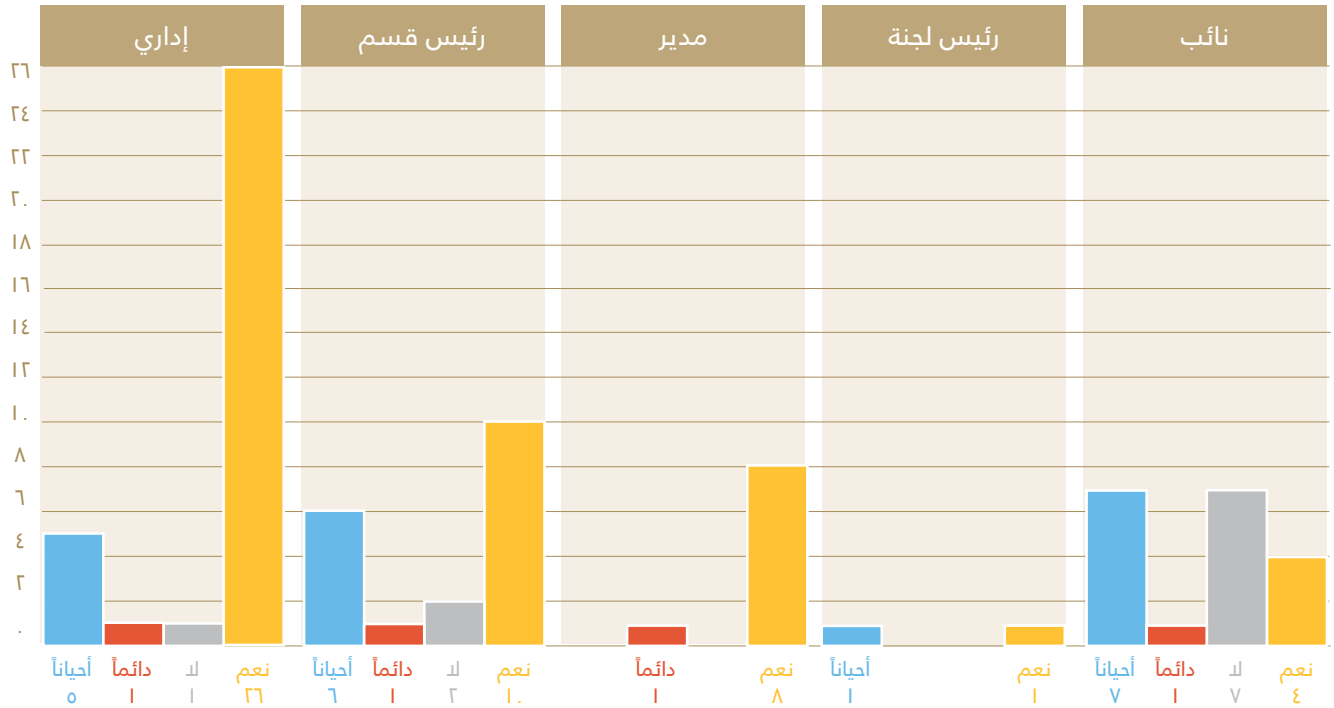
معظم الموظفون الذكور أجابوا (نعم) بنسبة أكثر من الإناث أي أنهم يعتقدون بأن الآليات الموجود في مدونة السلوك والنظام الداخلي كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس حيث بلغ عددهم ٢٤ مقابل ٢٠ من الإناث، بالإضافة إلى أن ٢ من الذكور أجابوا (دائماً) مقابل واحدة من الإناث. عدد كبير من النواب الذكور أجابوا أن هذه الآليات(أحياناً) تكون كافية حيث بلغ عددهم ٦ ذكور مقابل ٢ من الإناث. لم تجب السيدات النواب بـ (نعم) ولكن واحدة منهن أجابت أن هذه الآليات (دائماً) تكون كافية ونصفهن وعددهن ٣ (لا) يعتقدن بأن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس.



معظم الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ٢٢، أي يعتقدون بأن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس. ويليهم حملة الماجستير وبلغ عدد الذين أجابوا (نعم) ١٤. ويليهم حملة الدكتوراة حيث بلغ عدد الذين أجابوا (نعم) ٧. ويليهم حملة شهادة كلية المجتمع حيث أجاب جميعهم (نعم) وعددهم ٤. وأجاب ٢ من حملة التوجيهي (نعم).

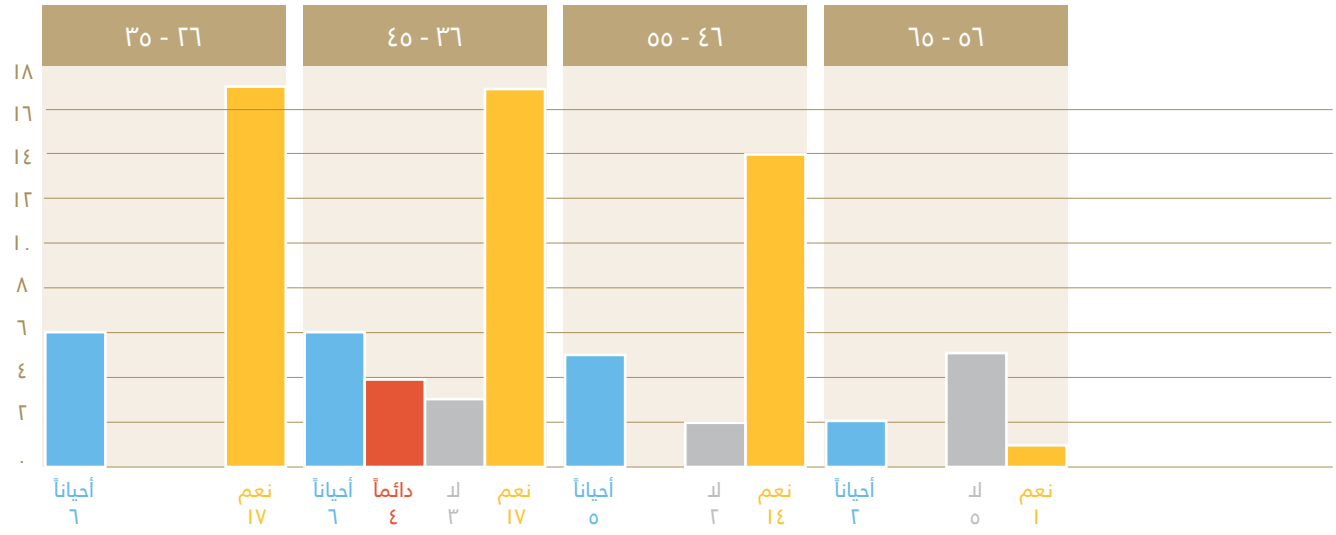


معظم الذين يعتقدون بأن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونة السلوك كافية لحماية أعضاء مجلس النواب وأجابوا (نعم) هم من الإداريين وعددهم ٢٦. ويليهم رؤساء الأقسام وعددهم ١٠، ويليهم المدراء وعددهم ٨. عدد رؤساء الأقسام الذين أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً) أكثر من الإداريين الذين أجابوا (أحياناً) حيث بلغ عددهم ٦ مقابل ٥ مع إن عددهم الإجمالي أقل من عدد الإداريين حيث بلغ عدد رؤساء الأقسام المستجيبون للاستبيان ١٩ بينما عدد الإداريين ٣٣. أجاب ٧ من النواب أنهم لا يعتقدون بأن الأليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك كافية لحماية أعضاء مجلس النواب، و٧ آخرون يعتقدون بأنها قد تكون (أحياناً) كافية. أحد رؤساء اللجان أجاب (نعم) والآخر أجاب (أحياناً).

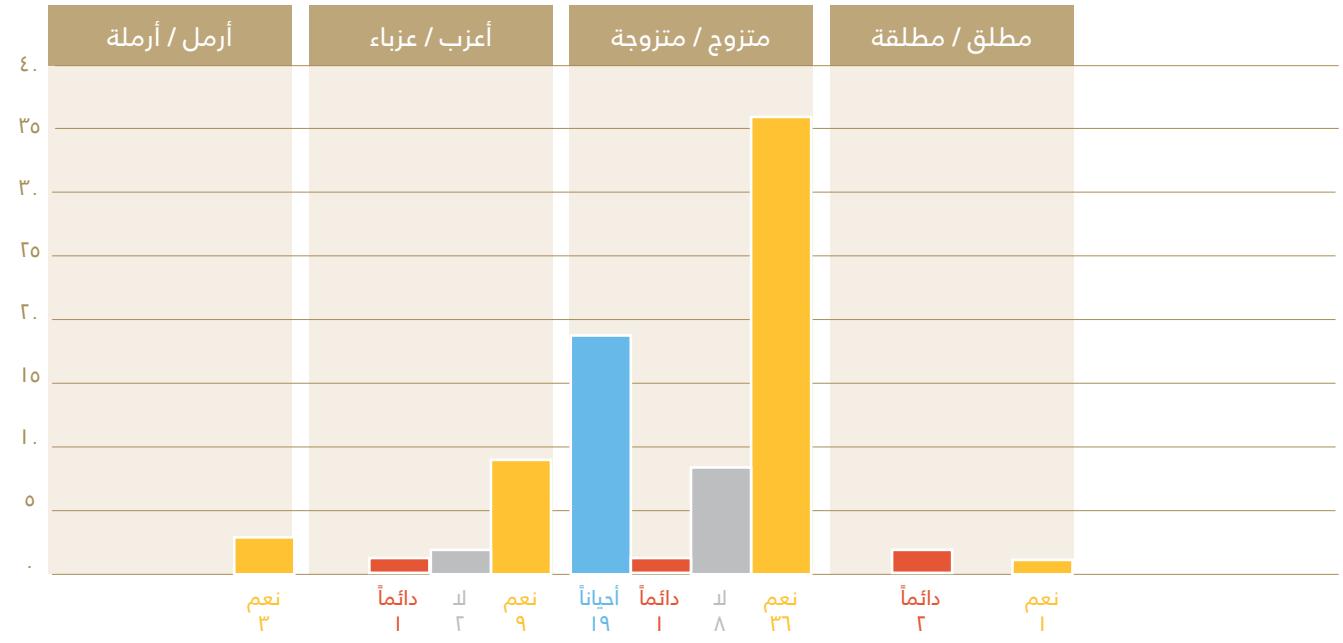


معظم الذين يرون أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك كافية لحماية أعضاء مجلس النواب هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١٧ وجميع الذين أجابوا (دائماً) هم أيضاً من هذه الفئة وعددهم ٤. يليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وعددهم ١٧. ثم يليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وعددهم ١٤. معظم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ أجابوا بأنهم (لا) يعتقدون بأن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونة السلوك كافية.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٦			١٧	٢٣
٣٦-٤٥	٦	٤	٣	١٧	٣٠
٤٦-٥٥	٥		٢	١٤	٢١
٥٦-٦٥	٢		٥	١	٨

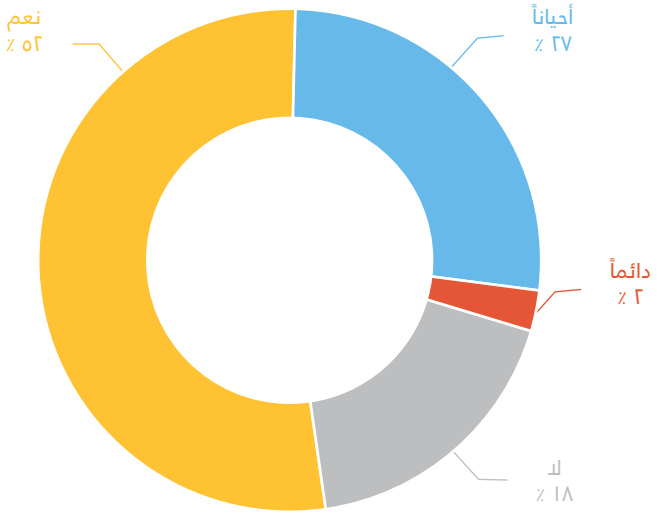


معظم الذين أجابوا (نعم) هم من المتزوجون وعددهم ٣٦، ومعظم العزب أجابوا (نعم) وعددهم ٩، جميع الأرامل أجابوا (نعم) وجميع المطلقون أجابوا (نعم) و(دائماً).

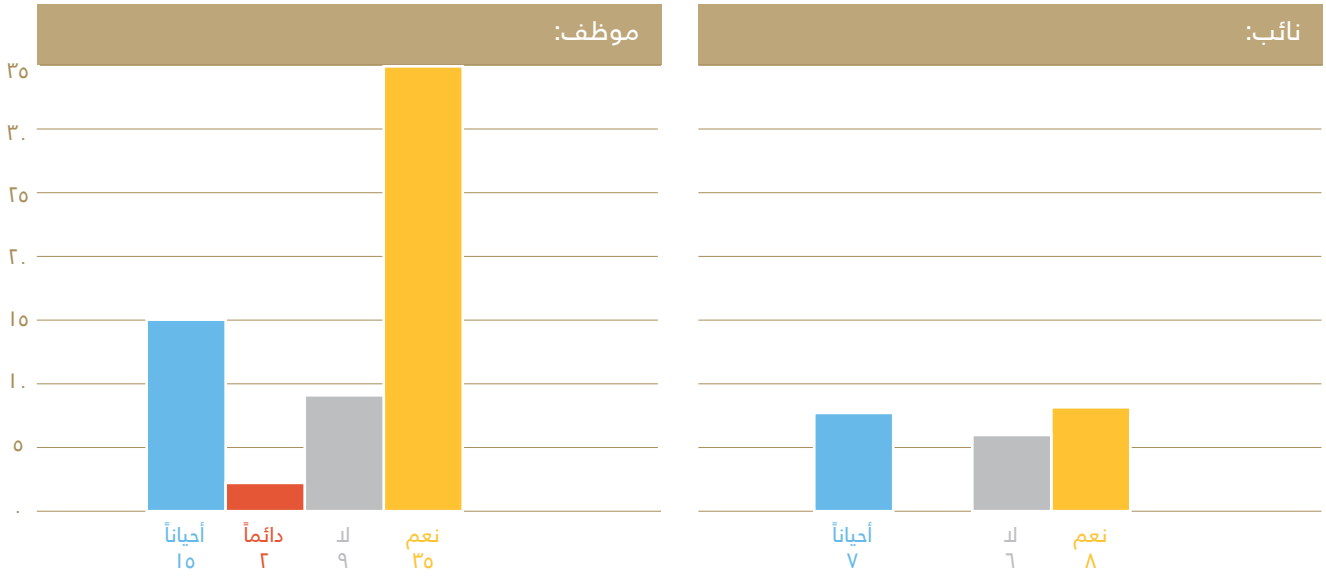


السؤال الخامس: هل تجد/ين أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ؟

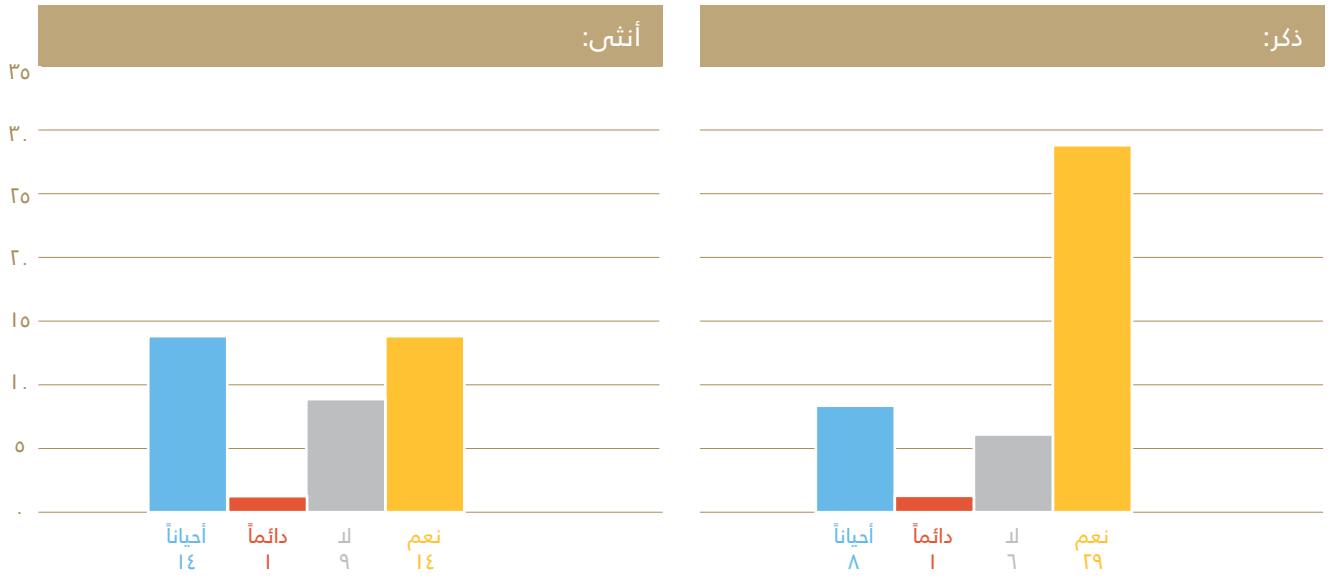
٥٢٪ أجابوا (نعم)، و٢٪ أجابوا (دائماً)، و٢٧٪ أجابوا (أحياناً) و١٨٪ أجابوا (لا). أي أن المعظم يجدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ.



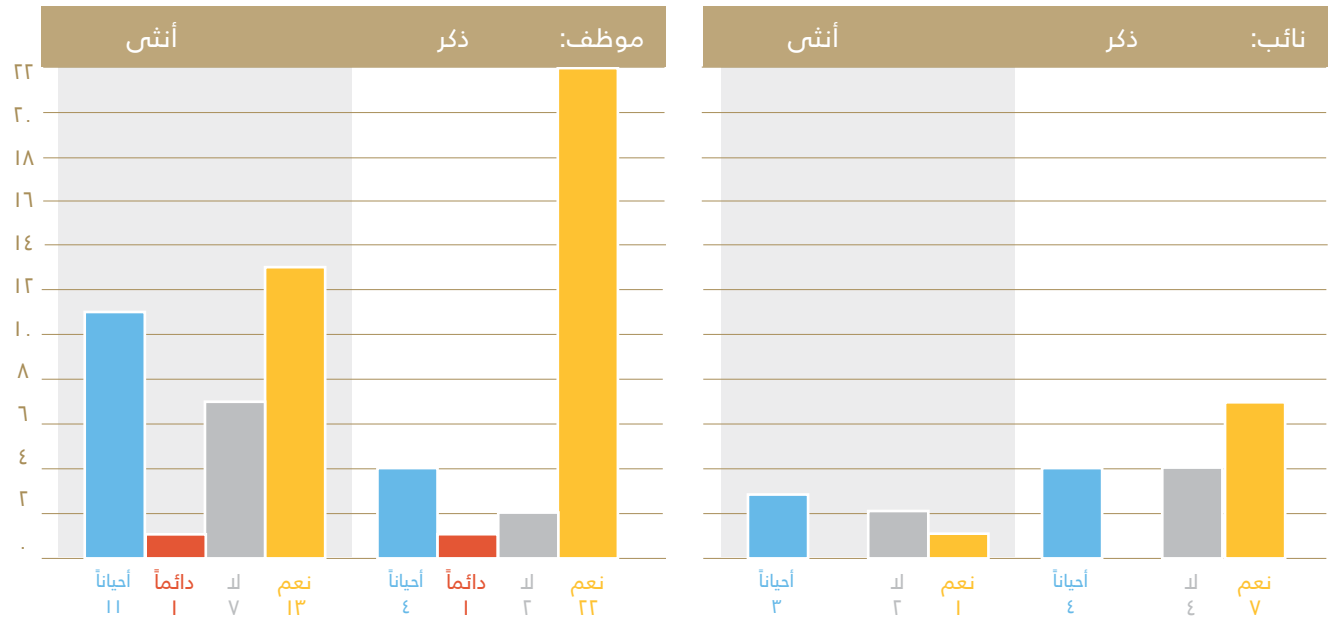
معظم الموظفون أجابوا (نعم) وعددهم ٣٥ بالإضافة إلى (٢) أجابوا (دائماً) وعدد كبير من النواب أيضاً أجابوا (نعم) وعددهم ٨، أي أنهم يعتقدون بأن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ. بينما أجاب ٦ منهم (لا) و٧ (أحياناً).



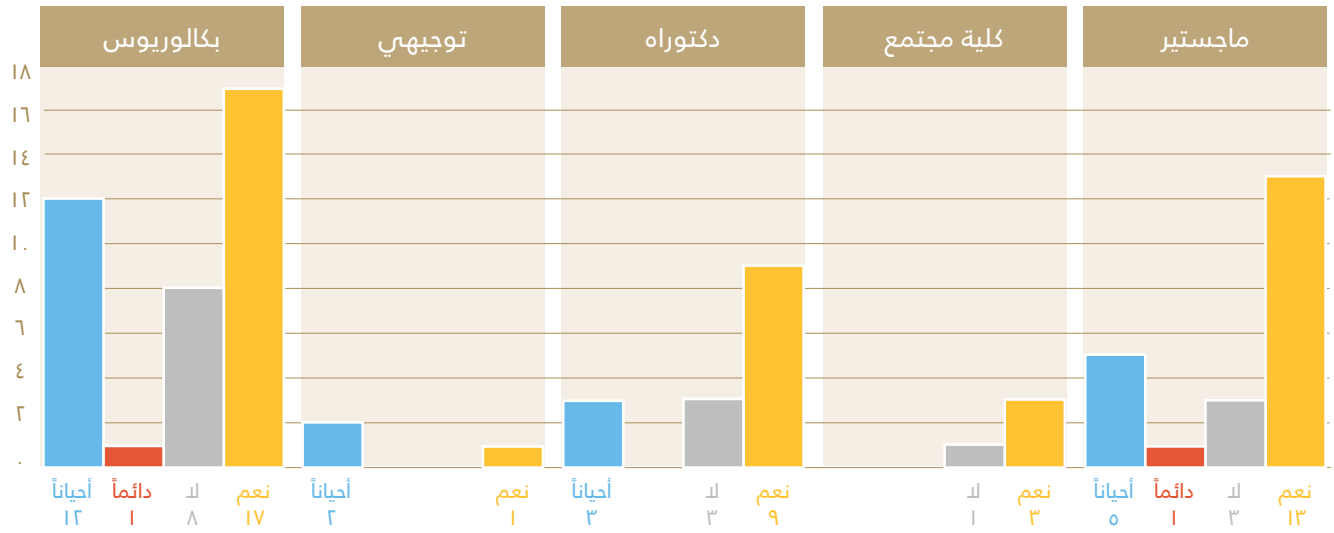
معظم الذين يعتقدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ هم من الذكور وعددهم ٢٩. الذكور يعتقدون أكثر من الإناث أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ حيث بلغ عددهم ٢٩ مقابل ١٤ أي بفارق كبير. وعدد الإناث اللواتي (لا) يعتقدن بأن ما يقدمه المجلس كافٍ أكثر من الذكور حيث بلغ ٩ مقابل ٦ من الذكور. كما نجد أن الإناث اللواتي أجبن بأن ذلك كافٍ (أحياناً) عددهن ١٤ مقابل ٨ من الذكور.



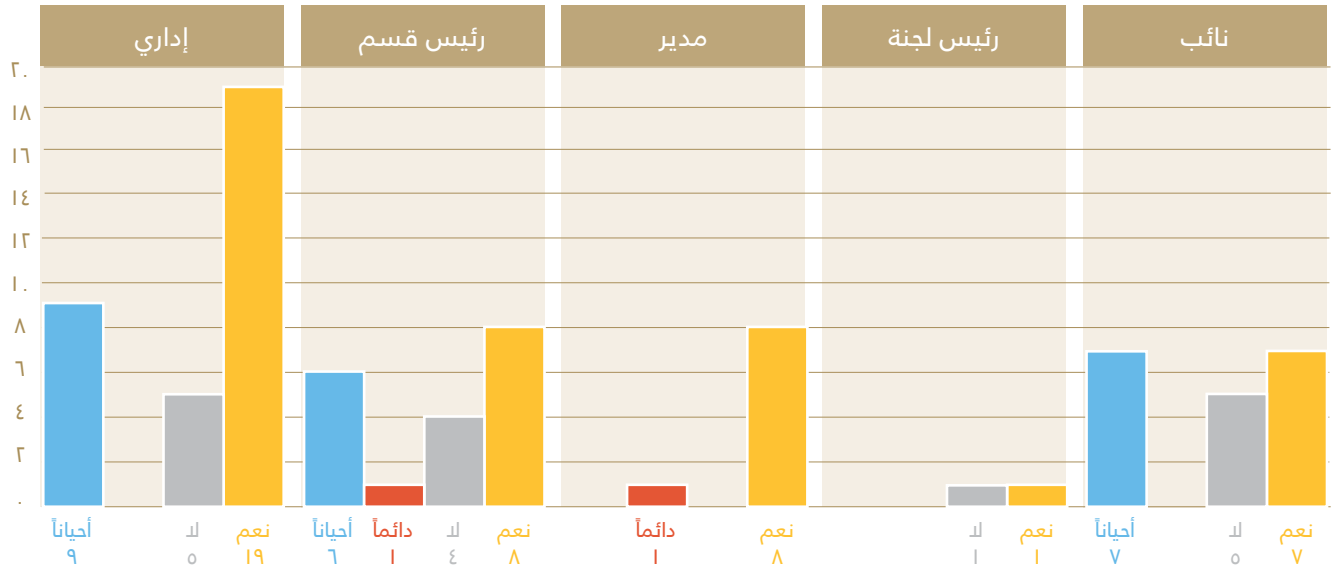
معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفون الذكور وعددهم ٢٢. أي يعتقدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ. وعددهم أكثر من الموظفات الإناث اللواتي بلغ عددهن ١٣. عدد كبير من النواب الذكور أجابوا (نعم) أكثر من النواب الإناث حيث بلغ عددهم ٧ مقابل ١ من النواب الإناث. أي يعتقدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ. نصف النواب الإناث أجبن (أحياناً).



معظم الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ١٧ أي يعتقدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ بالإضافة إلى إجابة واحدة (دائماً)، إلا أنهم ليسوا أغلبية حملة البكالوريوس؛ حيث أن معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم أيضاً من حملة البكالوريوس وعددهم (١٢)، ومعظم الذين أجابوا (لا) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ٨. أجاب الغالبية العظمى من حملة الماجستير (نعم) وعددهم ١٣ والغالبية من حملة الدكتوراة أجابوا (نعم) وعددهم ٩.

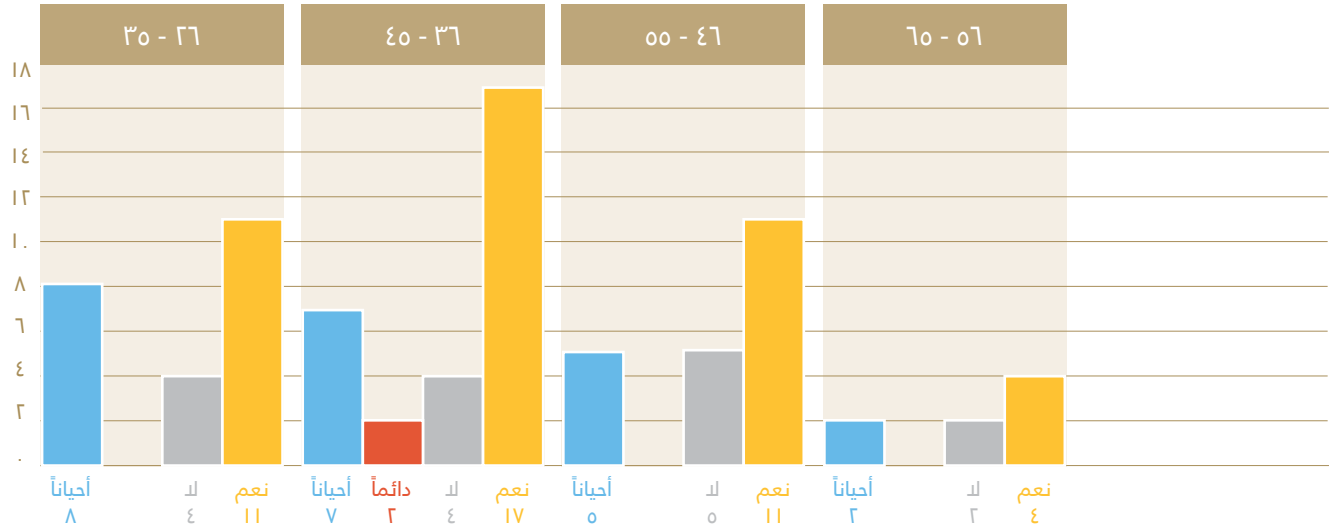


معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الإداريين وعددهم ١٩. جميع المدراء كانت إجاباتهم إيجابية حيث أجاب ٨ منهم (نعم) وواحد (دائماً) أي جميعهم يعتقدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ. وعدد كبير من رؤساء الأقسام أجابوا (نعم) وعددهم ٨. عدد كبير من النواب أجابوا (نعم) وعددهم ٧ ، وأجاب ٧ آخرون (أحياناً). أجاب أحد رؤساء اللجان (نعم) والآخر أجاب (لا).

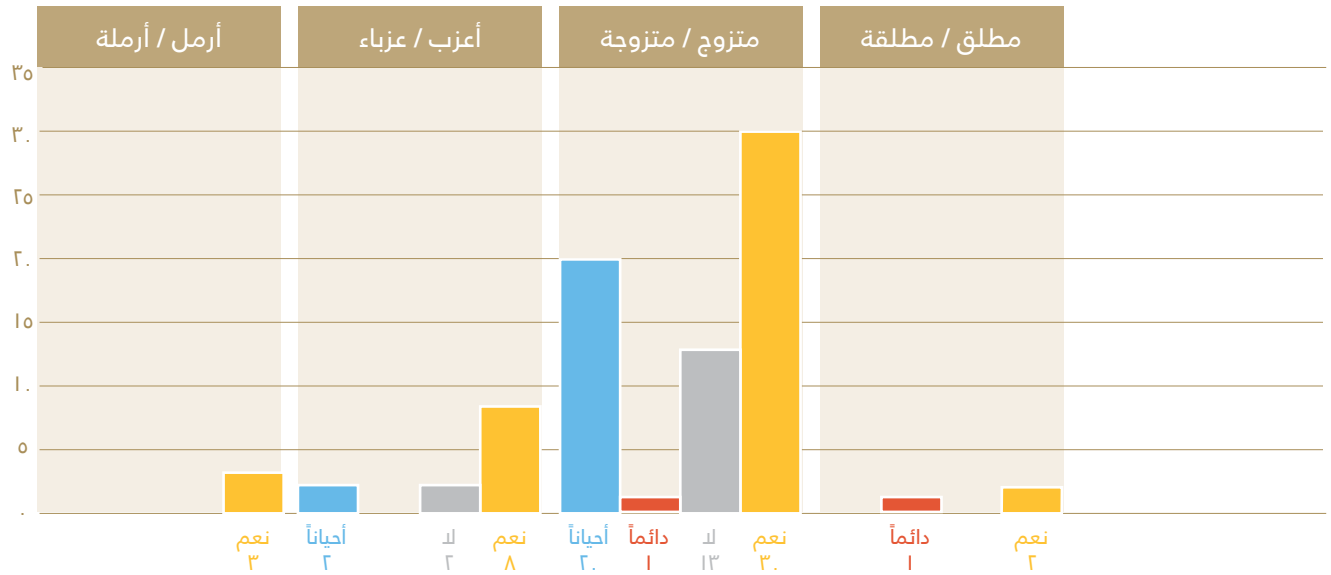


معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم من ٣٦-٤٥ حيث بلغ عددهم ١٧ بالإضافة إلى أن جميع الذين أجابوا (دائماً) هم من هذه الفئة العمرية وعددهم ٢، أي معظمهم يعتقدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ. ويليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ حيث أجاب ١١ من كل من الفئتين (نعم). يعتقد الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ أكثر من غيرهم بأن ذلك يحدث (أحياناً) حيث بلغ عددهم ٨ مقابل ٧ ممن تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ ومقابل ٥ ممن تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ ومقابل ٢ ممن تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٨		٤	١١	٢٣
٣٦-٤٥	٧	٢	٤	١٧	٣٠
٤٦-٥٥	٥		٥	١١	٢١
٥٦-٦٥	٢		٢	٤	٨

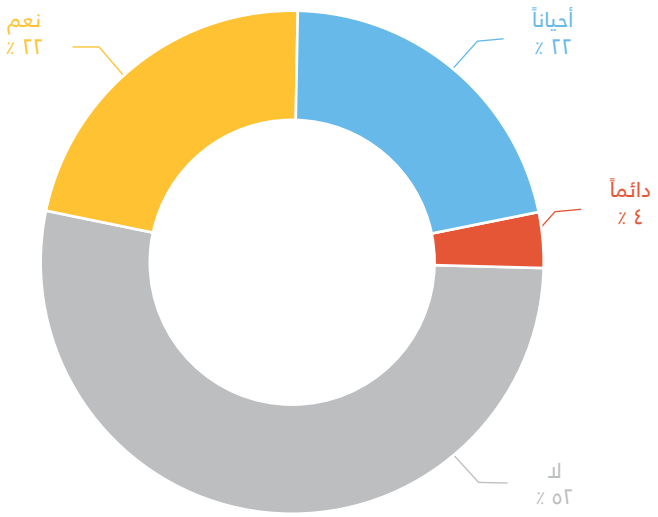


معظم المتزوجون أجابوا (نعم) وعددهم ٣٠، وأجاب ٢٠ من المتزوجين بأن ما يقدمه المجلس كافٍ (أحياناً). بينما أجاب ١٣ منهم أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) ليس كافٍ. معظم العزب أجابوا (نعم) وعددهم ٨.

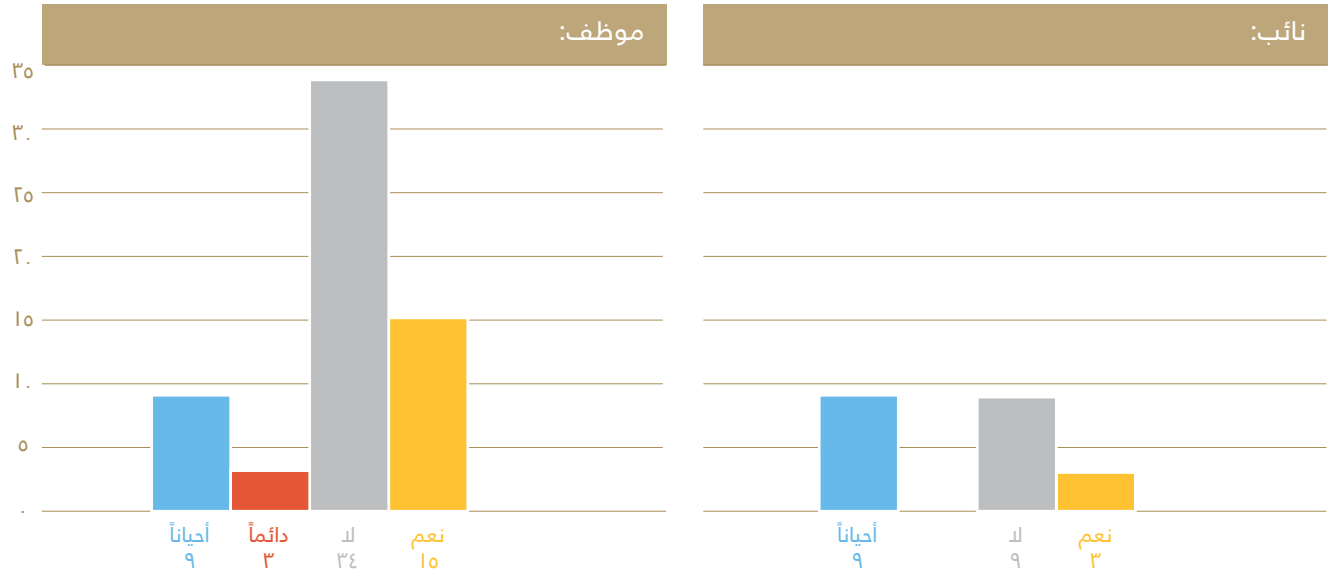


السؤال السادس: هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام؟

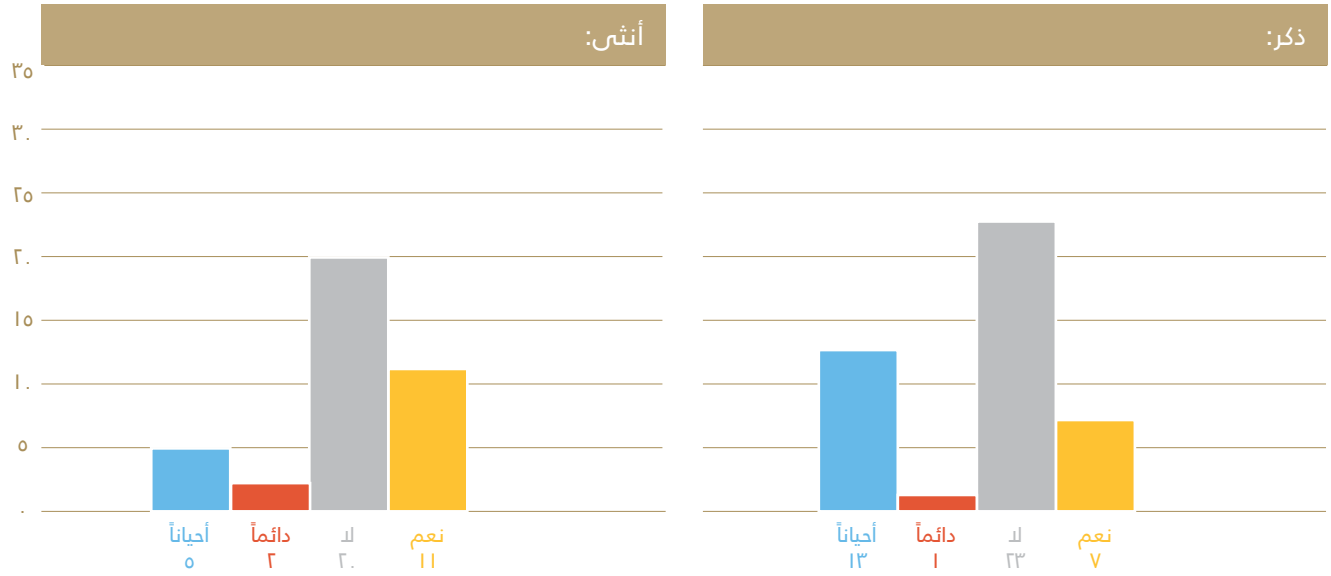
٥٢٪)لا(يعتقدون بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام، و ٢٢٪ أجابوا (نعم) أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام، و٤٪ أجابوا بأن ذلك يحدث (دائماً)، و٢٢٪ أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً).



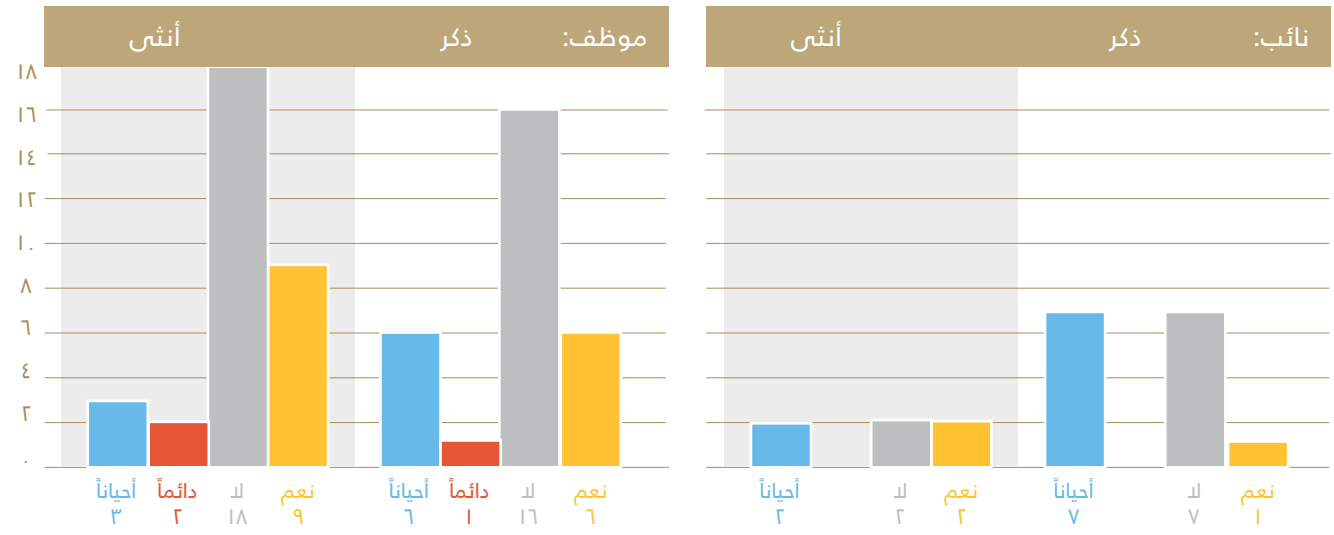
معظم الموظفون (لا) يرون أن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام حيث بلغ عددهم ٣٤، وأفاد ٣ فقط من الموظفين بأن ذلك يحدث (دائماً). ١٥ أجابوا (نعم) أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام. و٩ أفادوا بأن ذلك يحدث (أحياناً). ٩ من النواب (لا) يعتقدون بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام، و٩ آخرون يرون أن ذلك يحدث أحياناً. ٣ فقط من النواب أجابوا (نعم) أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام.



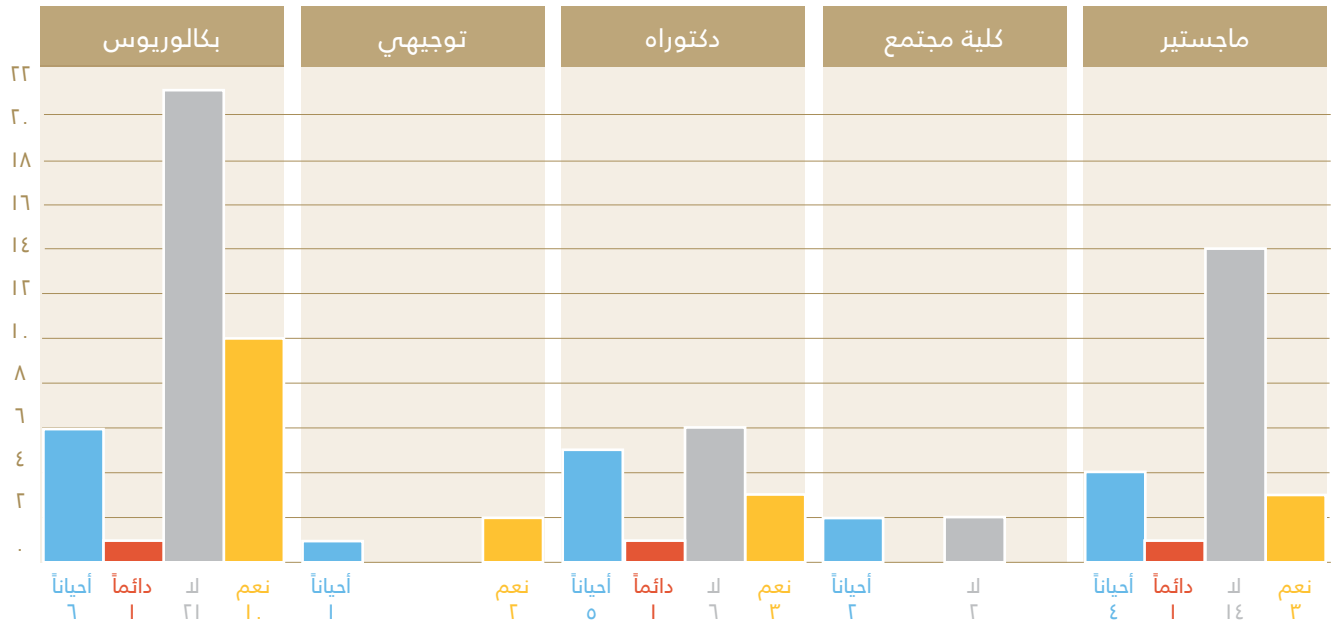
معظم الذكور ومعظم الإناث (لا) يشعرون بأن رئيسهم يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام، ولكن الإناث يملن للاعتقاد بأن رئيسهن عاملهن بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام بشكل أكبر من الذكور، حيث أن عدد الإناث اللواتي أجبن (نعم) أكبر من عدد الذكور الذين أجابوا (نعم) حيث بلغ عددهم ١١ من الإناث مقابل ٧ من الذكور. وعدد الإناث اللواتي أجبن (دائماً) أكثر من عدد الذكور حيث بلغ عددهن ٢ مقابل واحد من الذكور. كما أن عدد الذكور الذين أجابوا (لا) أكثر من عدد الإناث اللواتي أجبن (لا) حيث أن عددهم بلغ ٢٣ من الذكور مقابل ٢٠ من الإناث، أي أنهم لا يعتقدون أن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام بشكل أكبر من الإناث. إلا أن عدد الذكور الذين يشعرون (أحياناً) بأن رئيسهم يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام أكبر من عدد الإناث حيث بلغ عددهم ١٣ مقابل ٥ من الإناث.



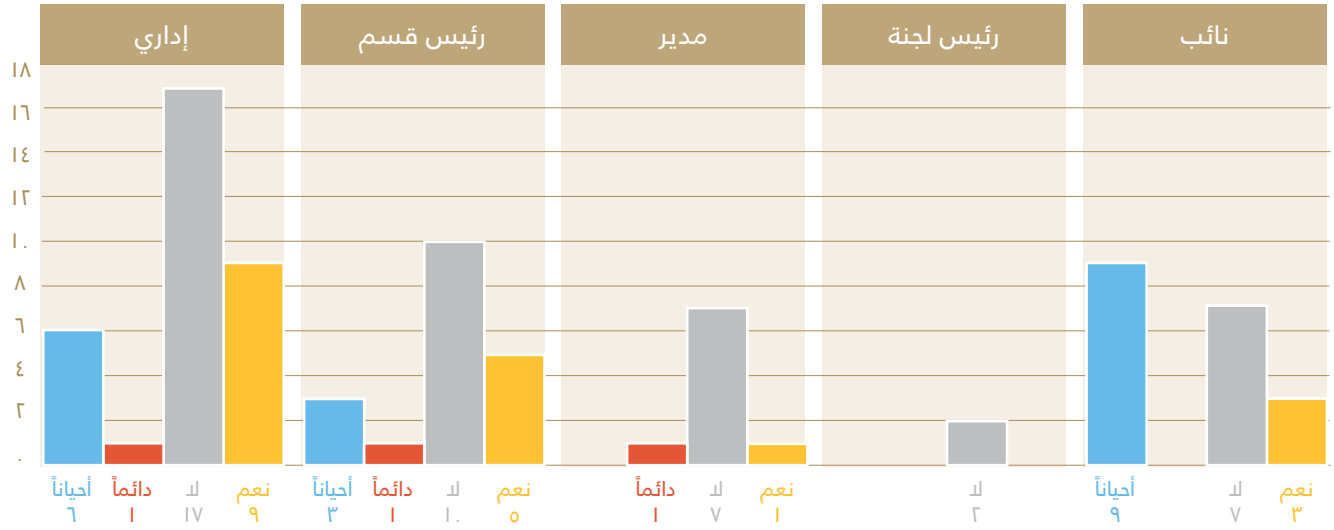
معظم الذين أجابوا بأنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام هم من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهن ١٨ مقابل ١٦ من الذكور الذين أجابوا (لا) وقد يعود السبب لأن عدد الموظفات الإناث أعلى من عدد الموظفين الذكور. إلا أن الموظفات الإناث أجبن بـ(نعم) أكثر من الموظفين الذكور، حيث بلغ عدد الإناث اللواتي أجبن (نعم) ٩ مقابل ٦ من الذكور. كما أجابت الموظفات الإناث بـ (دائماً) أكثر من الموظفين الذكور، حيث بلغ عدد الإناث اللواتي أجبن (دائماً) ٢ مقابل ١ من الذكور. أجاب ٦ من الذكور بأن ذلك يحدث (أحياناً) أكثر من الإناث حيث بلغ عددهم ٦ من الذكور مقابل ٣ من الإناث. أجاب ٧ من النواب الذكور أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام، وأجاب ٧ آخرون بأن ذلك يحدث (أحياناً). ٢ من النواب الإناث يعتقدن بأن رئيسهن في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام، وأجابت ٢ بأنهن (لا) يشعرن بأن هناك تمييز وأجابت ٢ بأن ذلك يحدث (أحياناً).



معظم حملة البكالوريوس أجابوا (لا) حيث بلغ عددهم ٢١ أي أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام، ومعظم حملة الماجستير أجابوا (لا) حيث بلغ عددهم ١٤. عدد لا بأس به من حملة الدكتوراة أجابوا (لا) حيث بلغ عددهم ٦. أكثر الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس حيث أجاب ١٠ منهم (نعم) أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام وأجاب واحد منهم (دائماً).

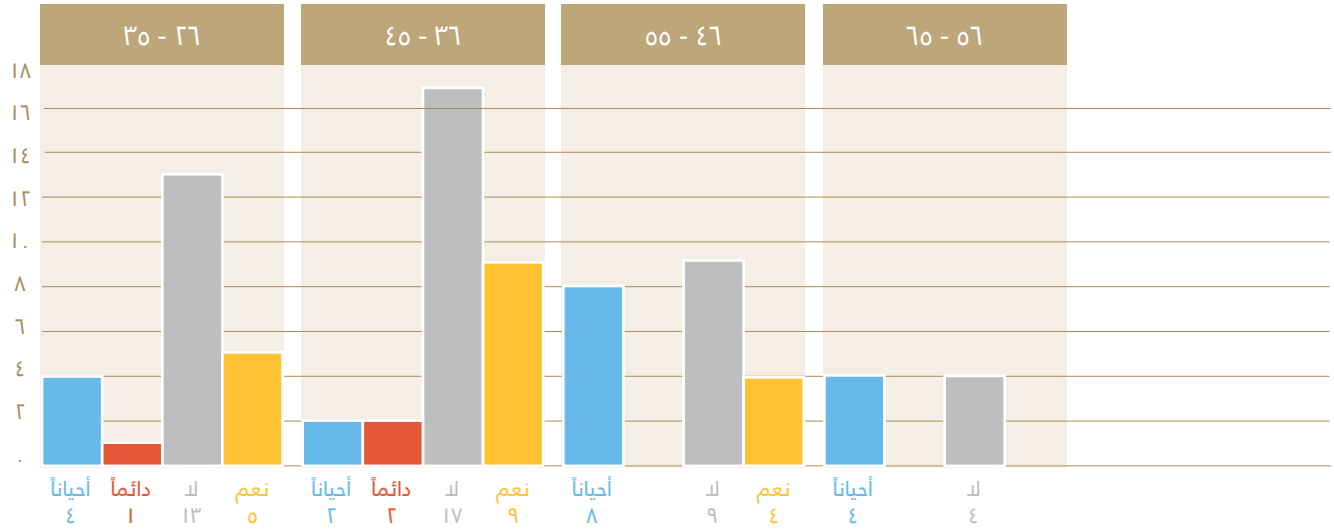


معظم الذين أجابوا (لا) هم من الموظفين الإداريين حيث بلغ عددهم ١٧ أي أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام ومن ثم تلاهم رؤساء الأقسام حيث بلغ عددهم ١٠ ومن ثم المدراء حيث بلغ عددهم ٧. وبالنسبة للنواب عدد كبير منهم أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً) أي أنهم يعتقدون أن رئيسهم في العمل (أحياناً) يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام حيث بلغ عددهم ٩. وبلغ عدد النواب الذين أجابوا (لا) ٧ نواب، والذين أجابوا (نعم) فقط ٣ نواب. رؤساء اللجان أجابوا (لا) وعددهم ٢.

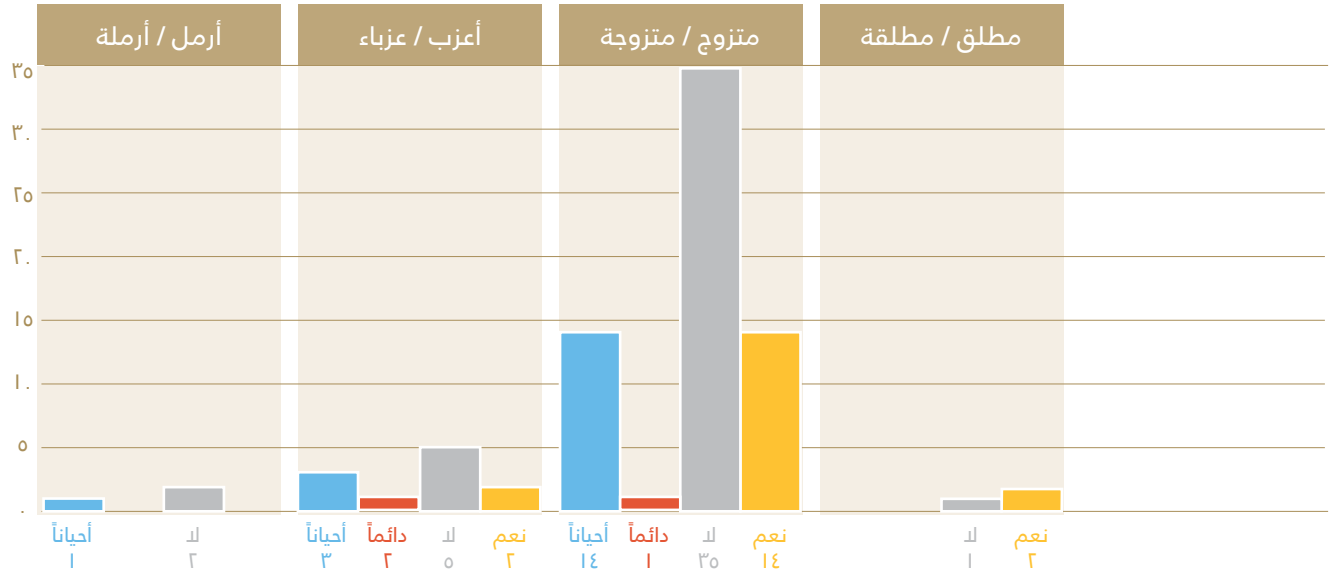


معظم الذين أجابوا (لا) هم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ حيث بلغ عددهم ١٧ ثم تلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ حيث بلغ عددهم ١٣، ثم تلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ حيث بلغ عددهم ٩. ومن ثم تلاهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ حيث بلغ عددهم ٤.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٤	١	١٣	٥	٢٣
٣٦-٤٥	٢	٢	١٧	٩	٣٠
٤٦-٥٥	٨		٩	٤	٢١
٥٦-٦٥	٤		٤		٨

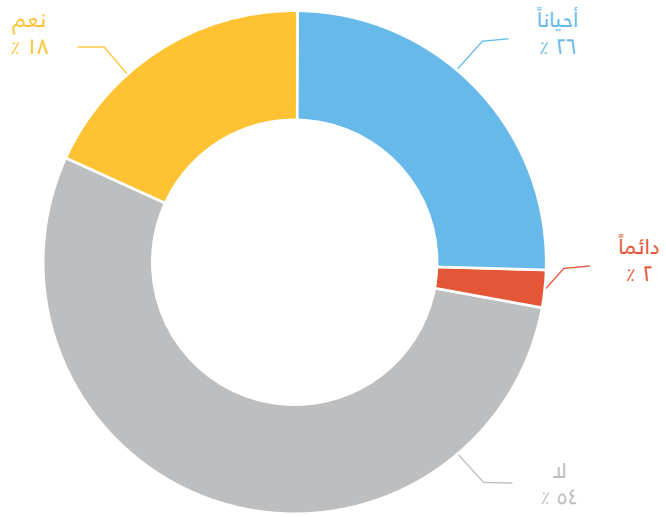


٣٥ من المتزوجين أجابوا بأنهم (لا) يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام. ١٤ أجابوا بأنهم يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي حيث أجابوا (نعم) و١٤ آخرون أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً). عدد لا بأس به من العزب أجابوا (لا).



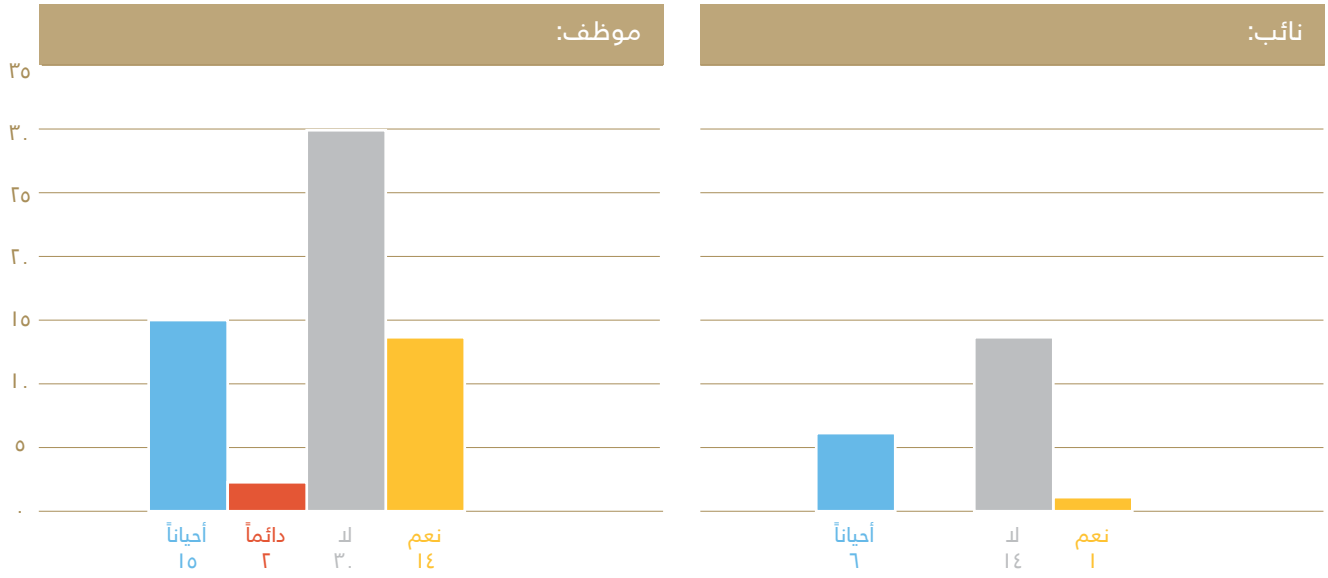
السؤال السابع: هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملك؟

٥٤٪ أجابوا (لا)، ٢٦ ٪ يعتقدون بأن ذلك يحدث (أحياناً) ، وبلغت نسبة الذين أجابوا (نعم) ١٨٪، ونسبة الذين أجابوا (دائماً) ٢٪. أي أن المعظم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم دائماً.

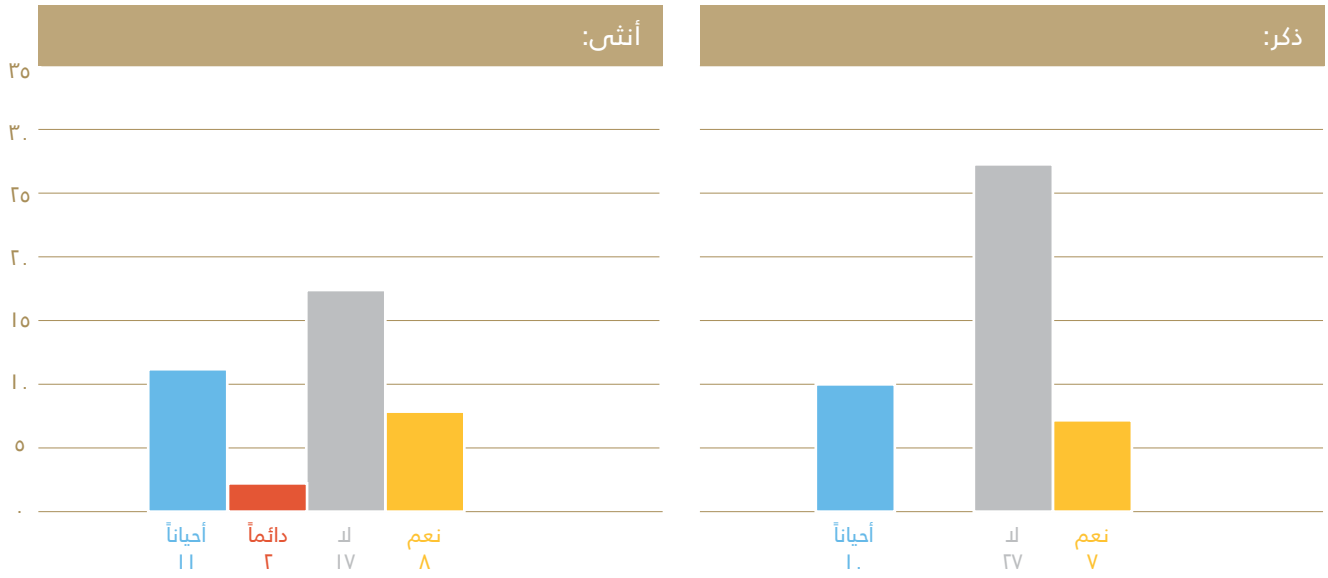


عدد كبير من الموظفين أجابوا (لا) أي أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم وعددهم (٣٠) وبلغ عدد الموظفين الذين يعتقدون بأن ذلك يحدث (أحياناً) ١٥، بينما أجاب ١٤ من الموظفين (نعم) والذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين وليسوا من النواب وعددهم ٢.

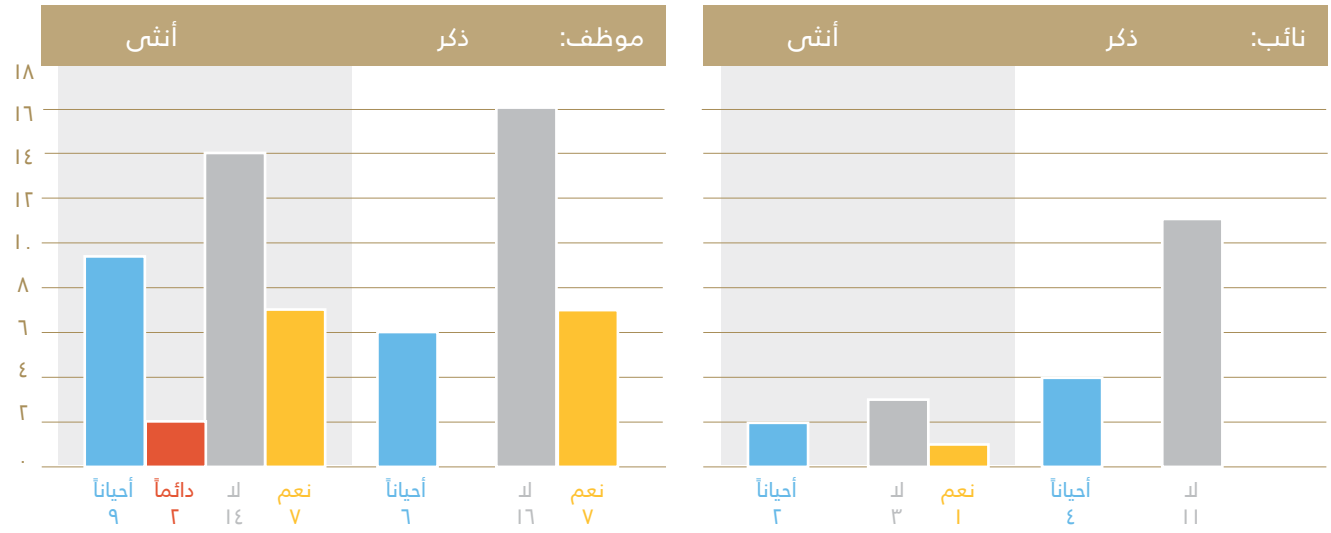
الأغلبية من النواب أجابوا بأنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم. و٦ منهم يعتقدون بأن ذلك يحدث (أحياناً) و نائب واحد فقط أجاب (نعم).



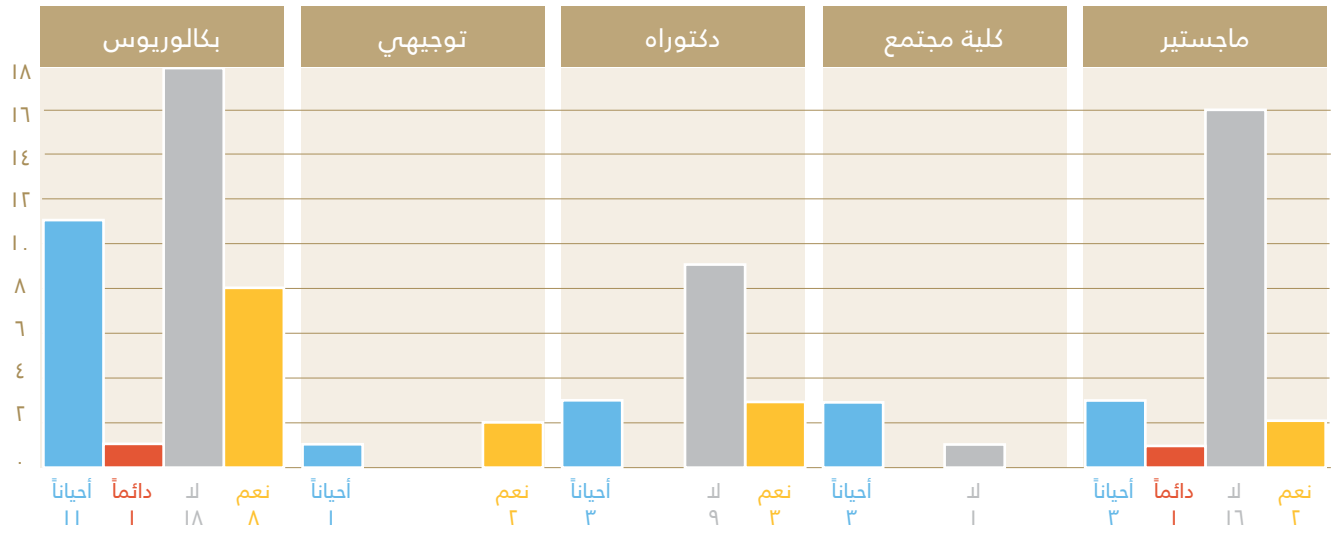
معظم الذكور (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم حيث أن ٢٧ من الذكور أجابوا (لا) وعدد كبير من الإناث أجبن (لا) حيث بلغ عددهن ١٧. الإناث أجبن بأن ذلك يحدث (أحياناً) أكثر من الذكور حيث أجابت ١١ منهن (أحياناً) مقابل ١٠ من الذكور، وأجبن (نعم) أكثر من الذكور حيث أجابت ٨ منهن (نعم) مقابل ٧ من الذكور. بالإضافة إلى أن ٢ من الإناث أجبن (دائماً). وبذلك تميل الإناث للاعتقاد بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة أكثر من الذكور.



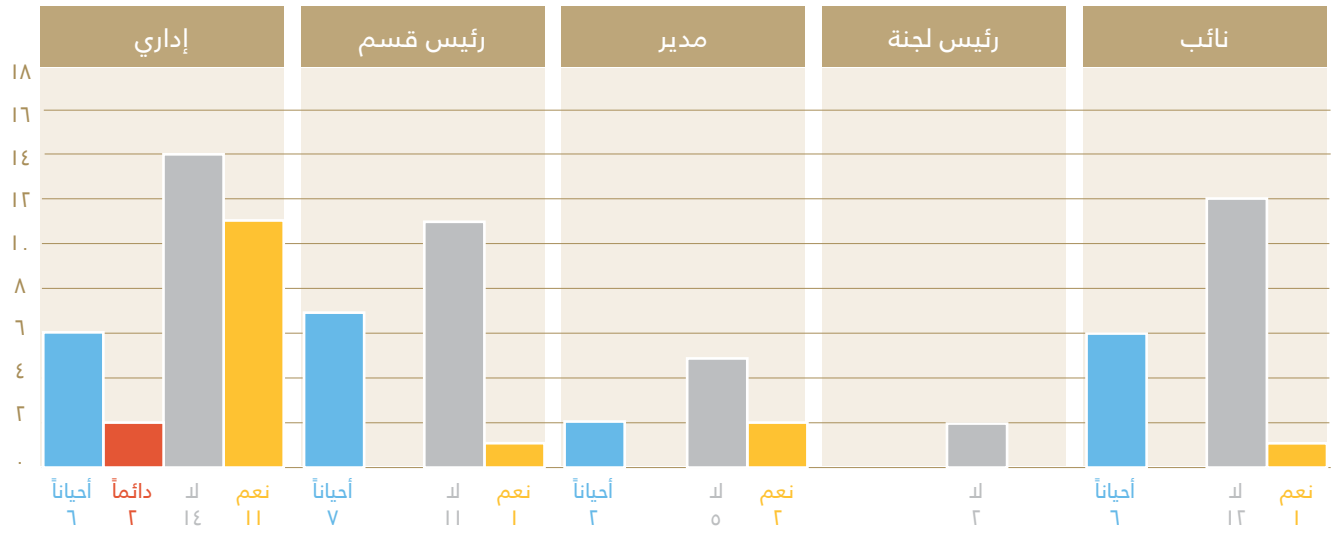
أجاب الموظفون الذكور (لا) أكثر من الإناث حيث أجاب ١٦ من الموظفين الذكور (لا) مقابل ١٤ من الإناث برغم أن عددهم الإجمالي أقل من الإناث. والإناث أجبن أن ذلك يحدث أحياناً أكثر من الذكور حيث أجابت ٩ إناث (أحياناً) مقابل ٦ من الذكور. ٧ من الموظفين الذكور أجابوا (نعم)، إلا أن ٧ من الموظفات الإناث أجبن (نعم) وجميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفات الإناث وعددهن (٢). معظم النواب الذكور ونصف النواب الإناث (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم، حيث بلغ عدد الذكور الذين أجابوا (لا) ١١ مقابل ٣ من الإناث. نائب ١ أجابت (نعم) وهي من الإناث. كما أجاب الذكور بأن ذلك يحدث (أحياناً) أكثر من الإناث حيث بلغ عددهم ٤ ذكور مقابل ٢ إناث.



معظم الذين أجابوا (لا) هم من حملة البكالوريوس حيث بلغ عددهم ١٨ مقابل ١٦ من حملة الماجستير و٩ من حملة الدكتوراة. ومعظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من حملة البكالوريوس وأجاب حملة الماجستير والدكتوراة وكلية المجتمع (أحياناً) بعدد متساوي حيث بلغ عددهم ٣ من حملة الماجستير و٣ من حملة الدكتوراة و٣ من حملة كلية مجتمع. معظم الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس وبلغ عددهم ٨. أجاب حملة الدكتوراة (نعم) أكثر من حملة الماجستير حيث بلغ عددهم ٣ مقابل ٢ من حملة الماجستير أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم. وذلك برغم من أن عدد حملة الدكتوراة أقل من عدد حملة الماجستير حيث أن إجمالي عدد حملة الدكتوراة ١٥ مقابل ٢٢ من حملة الماجستير.

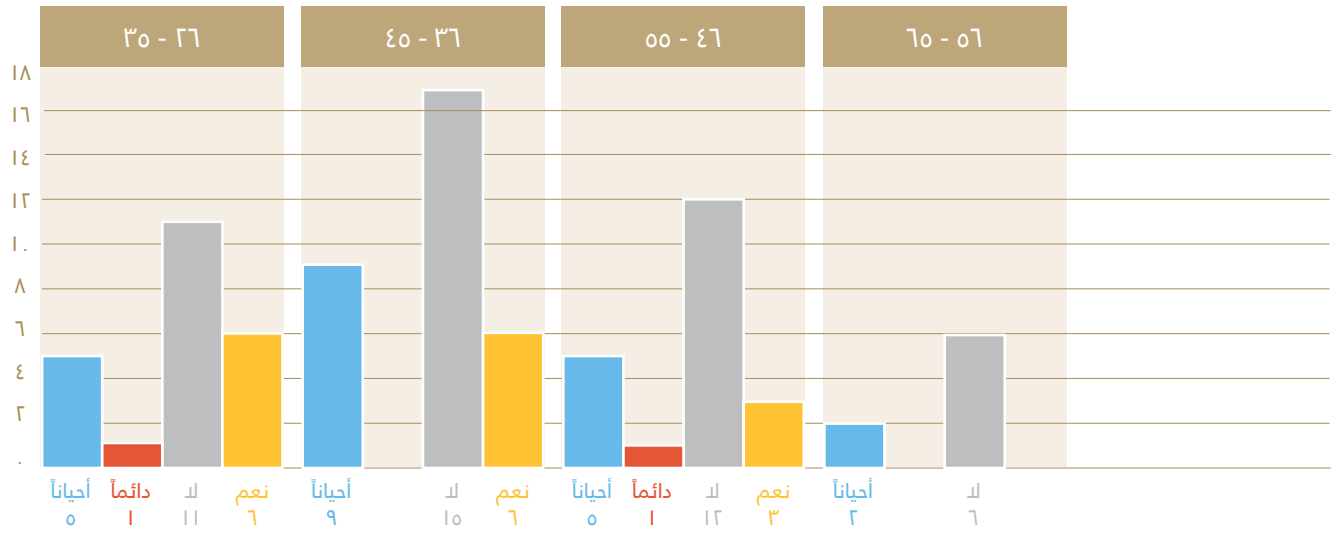


معظم الذين أجابوا (لا) هم الإداريين حيث بلغ عددهم ١٤ مقابل ١١ من رؤساء الأقسام و٥ من المدراء، أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم. معظم الذين أجابوا نعم هم من الإداريين حيث بلغ عددهم ١١. إلا أن عدد المدراء الذين أجابوا (نعم) أكثر من عدد رؤساء الأقسام حيث بلغ عددهم ٢ من المدراء مقابل١ من رؤساء الأقسام. برغم من أن إجمالي عدد المدراء أقل بكثير من عدد رؤساء الأقسام، حيث بلغ عددهم ٩ مقابل ١٩ من رؤساء الأقسام. معظم النواب أجابوا (لا) وعددهم ١٢، كما أن رؤساء اللجان الذين استجابوا للاستبيان وعددهم ٢ أجابوا (لا) ايضاً. ٦ أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً)، وواحد أجاب (نعم).

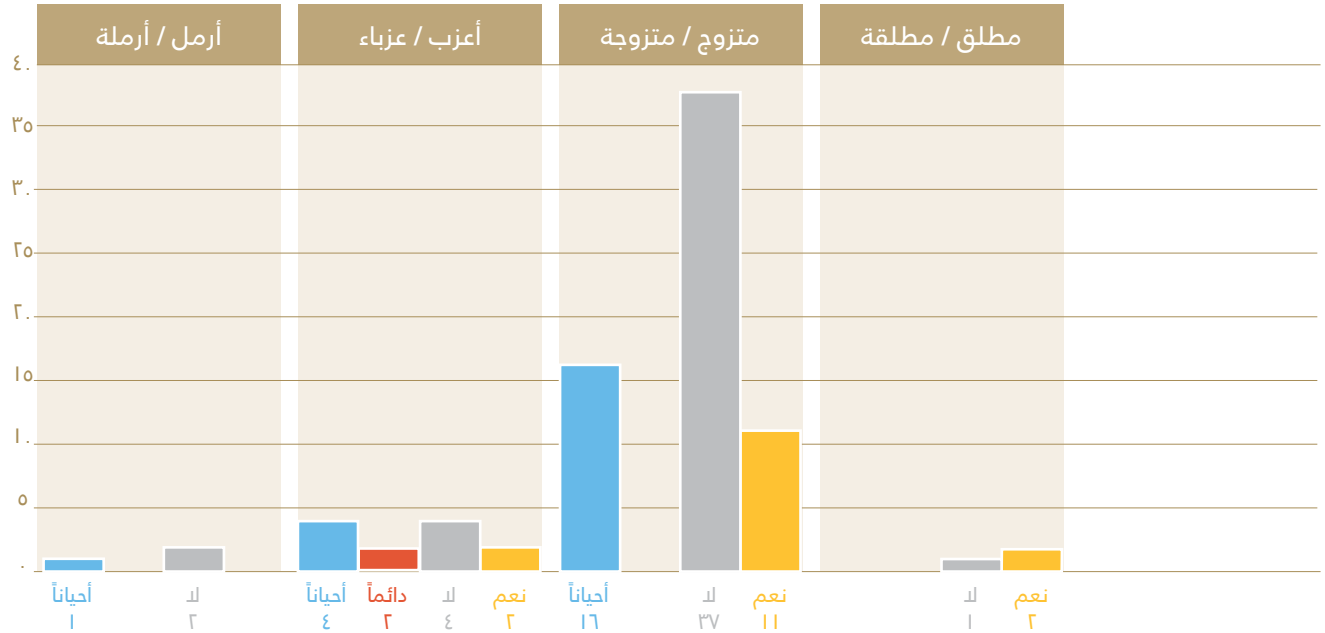


معظم الذين أجابوا (لا) أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ حيث بلغ عددهم ١٥، ثم يليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وبلغ عددهم ١٢ ، ويليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وبلغ عددهم ١١، ثم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ حيث بلغ عددهم ٦. معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥. ويعتقد ٦ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥، و٦ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم حيث أجابوا (نعم). بالإضافة إلى واحد من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ حيث أجاب (دائماً). وأجاب ٣ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ (نعم) وواحد أجاب (دائماً).

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٥	١	١١	٦	٢٣
٣٦-٤٥	٩		١٥	٦	٣٠
٤٦-٥٥	٥	١	١٢	٣	٢١
٥٦-٦٥	٢		٦		٨

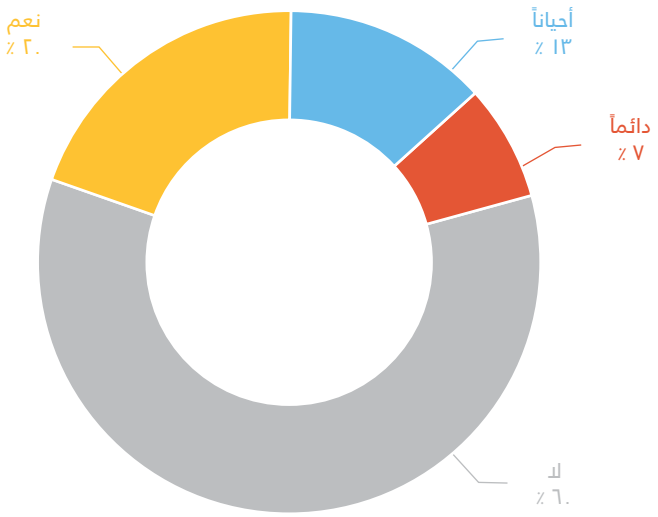


معظم المتزوجون أجابوا (لا) وعددهم ٣٧ و ١٦ أجابوا (أحياناً) و١١ (نعم). وأجاب ٤ من العزب (لا)، وأجاب ٤ آخرون منهم (أحياناً). و٢ أجابوا (نعم) و٢ يعتقدون بأن ذلك يحدث (دائماً). معظم المطلقون أجابوا (نعم) وعددهم ٢ أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم. ومعظم الأرامل أجابوا (لا).



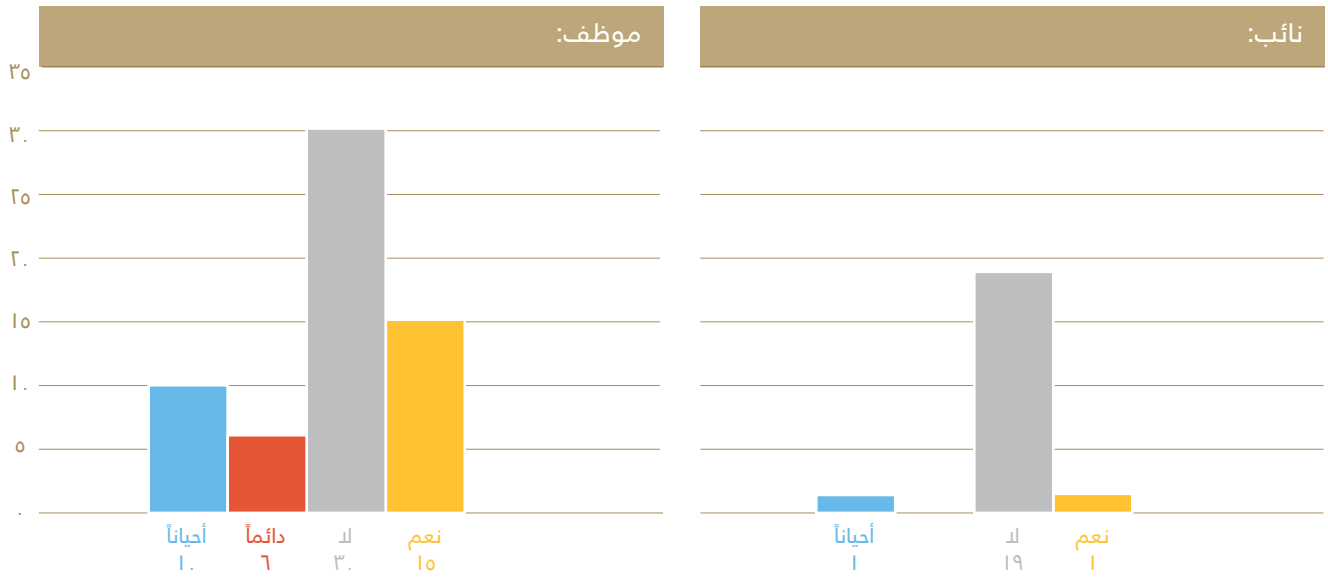
السؤال الثامن: هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامك؟

٦٠٪ أجابوا (لا)، و٢٠٪ أجابوا (نعم) و١٣٪ أجابوا أن ذلك يحدث (أحياناً)، و٧٪ أجابوا (دائماً). أي أن المعظم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم.

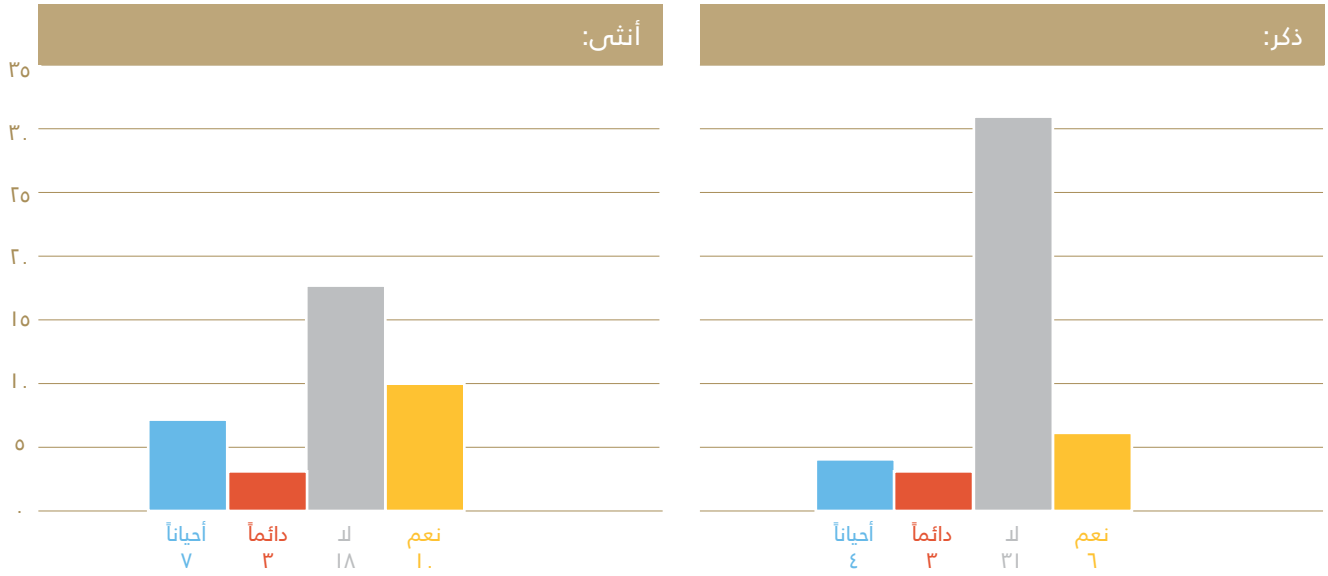


أجاب عدد كبير من الموظفين (لا) وعددهم ٣٠. أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم. ومعظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفين حيث أجاب ١٥ منهم (نعم) مقابل ١ من النواب. كما أن جميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين وعددهم ٦ أي أنهم يميلن لاعتقاد بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم. أجاب ١٠ منهم بأن ذلك يحدث (أحياناً).

الغالبية العظمى من النواب أجابوا (لا) وعددهم ١٩، أي أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم وأجاب ١ (نعم)، و١ (أحياناً).

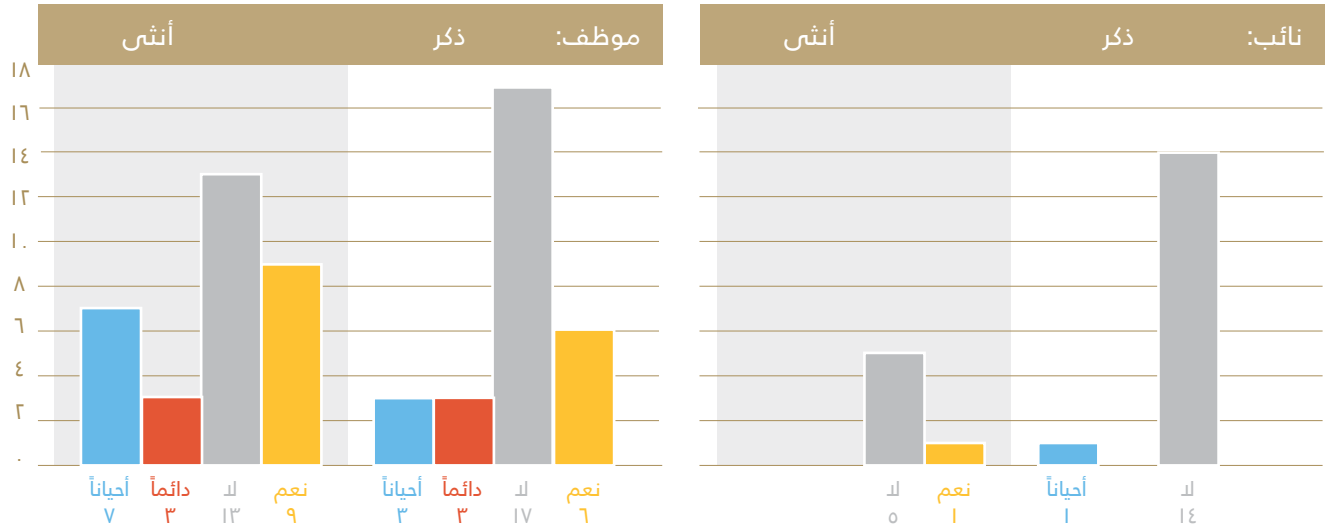


عدد الذكور الذين أجابوا (لا) أكثر من عدد الإناث حيث بلغ عددهم ٣١ مقابل ١٨ من الإناث وذلك فارق كبير أي أن معظم الذكور لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم. معظم الإناث (لا) يعتقدن بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهن. بينما تعتقد ١٠ منهن بأنهن يشعرن بالتمييز من هذه الناحية حيث أجبن (نعم) مقابل ٦ من الذكور الذين أجابوا (نعم) و٣ أجبن (دائماً) مقابل ٣ من الذكور. ٧ أجبن أن ذلك يحدث (أحياناً) مقابل ٤ من الذكور.

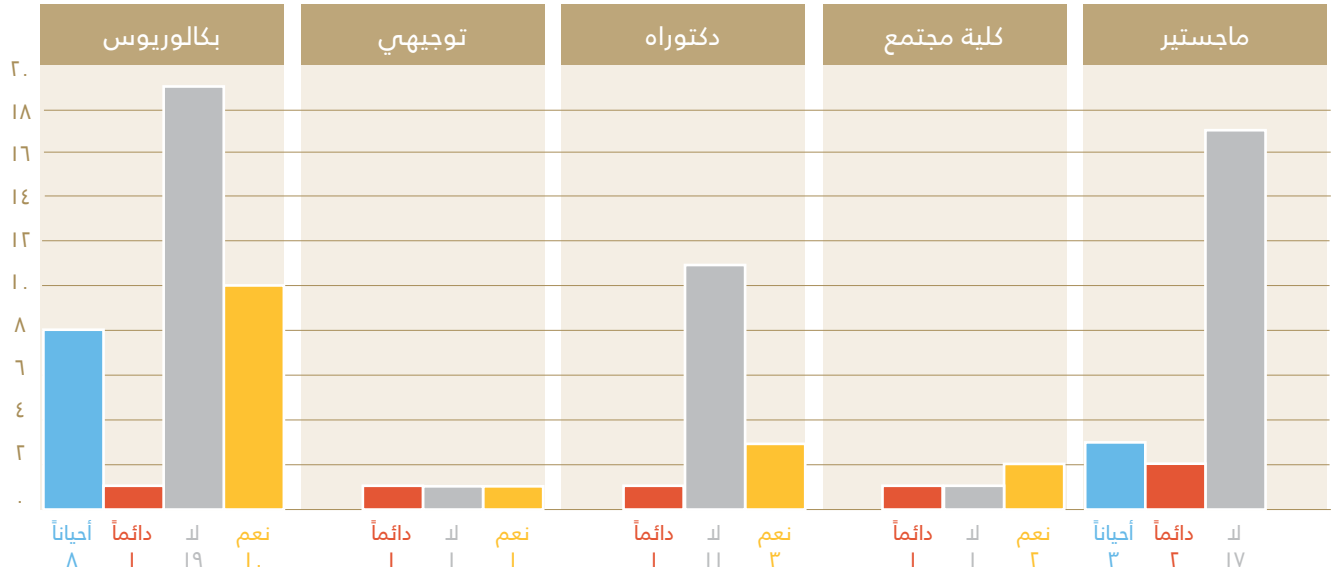


معظم الذين أجابوا (لا) هم من الموظفين الذكور وعددهم ١٧ مقابل ١٣ من الموظفات الإناث. أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم. جميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين وعددهم ٦ ومنهم ٣ ذكور و٣ إناث. برغم أن عدد كبير من الموظفات أجبن (لا) وعددهن ١٣، إلا أن غالبية الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفات الإناث حيث أجابت ٩ من الموظفات الإناث (نعم) مقابل ٦ من الموظفين الذكور. بالإضافة إلى ٣ أجبن (دائماً) مقابل ٣ من الذكور، أي أن الموظفات الإناث يملن للشعور بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم أكثر من الموظفين الذكور.

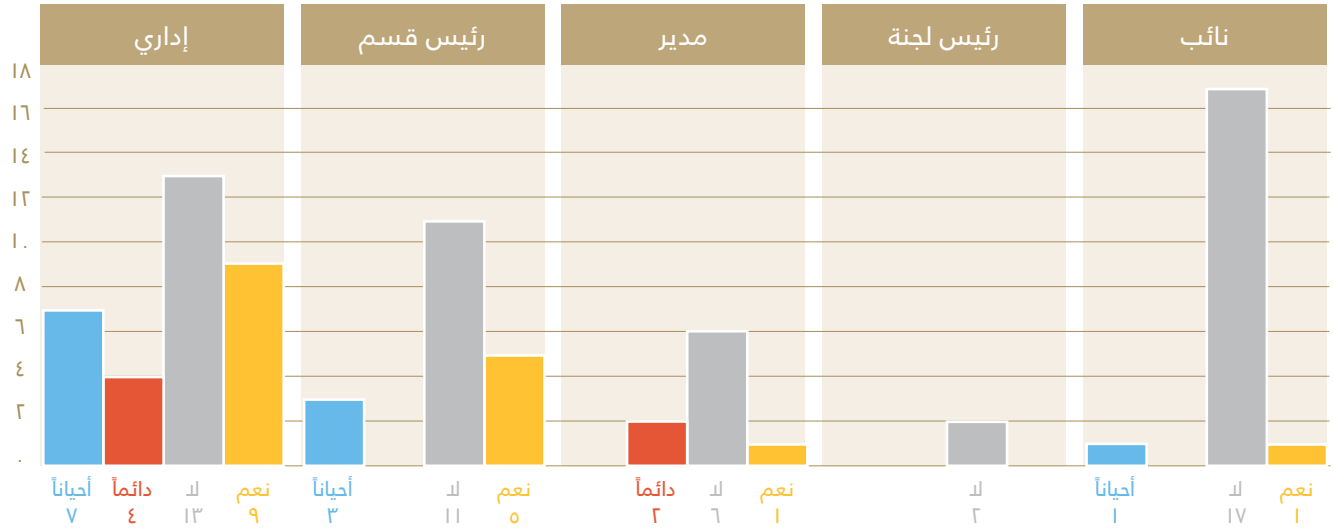
الغالبية العظمى من النواب الذكور والإناث أجابوا (لا) وعددهم ١٤ ذكور مقابل ٥ إناث أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم.



معظم الذين أجابوا (لا) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ١٩ مقابل ١٧ من الماجستير و١١ من حملة الدكتوراة وواحد من حملة شهادة كلية مجتمع وواحد من حملة شهادة التوجيهي. معظم الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس، وعددهم ١٠. وعدد الذين أجابوا (أحياناً) ٨.

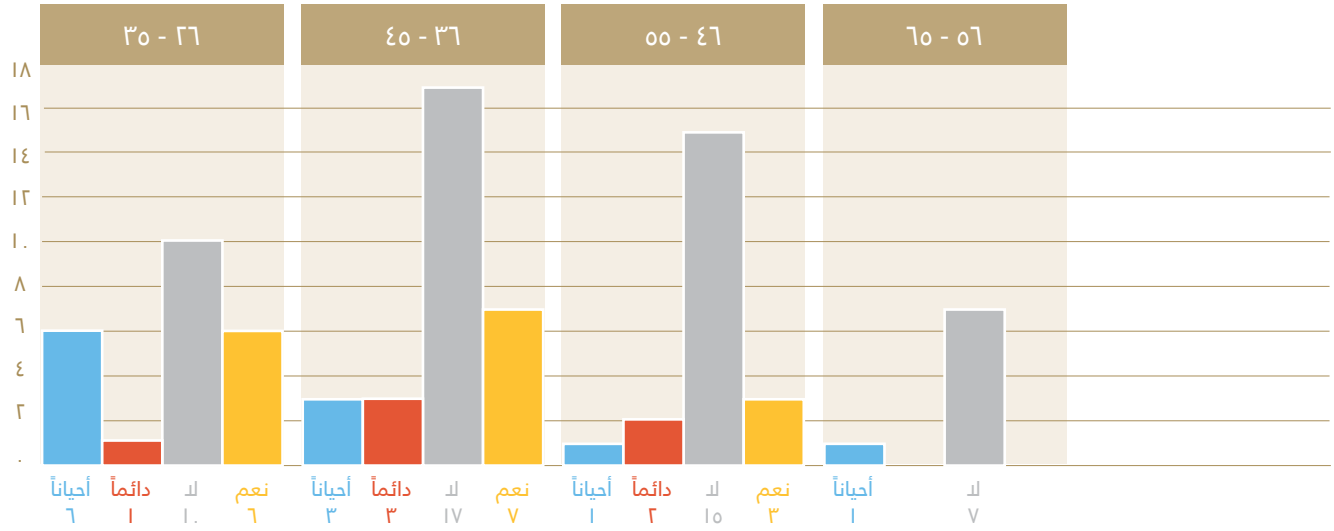


معظم الذين أجابوا (لا) من الموظفين هم من الإداريين وعددهم ١٣ مقابل ١١ من رؤساء الأقسام و٦ من المدراء. معظم الذين أجابوا (نعم) من الإداريين وعددهم ٩ مقابل ٥ من رؤساء الأقسام وواحد من المدراء. كما أجاب ٤ من الإداريين (دائماً) أي أنهم يشعرون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم. ٧ من الإداريين أجابوا (أحياناً) مقابل ٣ من رؤساء الأقسام. ١٧ من النواب أجابوا (لا) ورؤساء اللجان النواب لا يشعرون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم بينما يشعر واحد من النواب بذلك وهي من الإناث، وواحد آخر أجاب (أحياناً) وهو من الذكور.

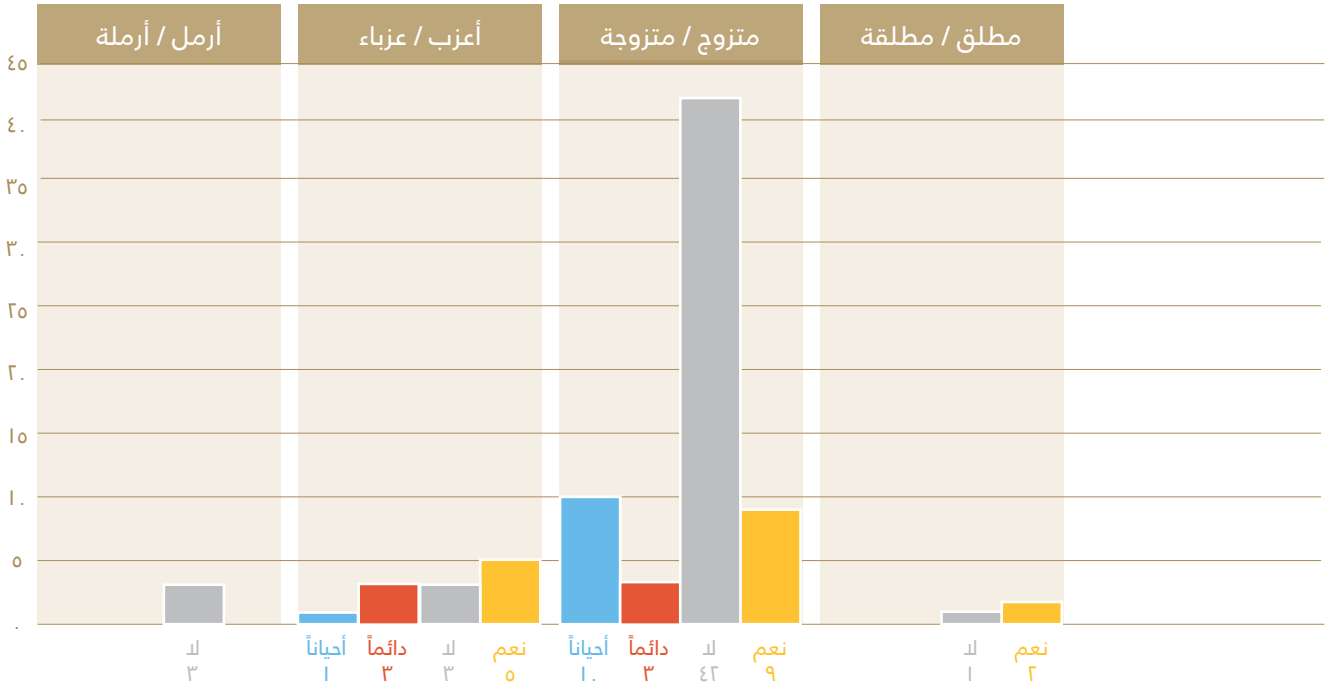


معظم الذين أجابوا (لا) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦ - ٤٥ حيث بلغ عددهم ١٧، يليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦ - ٥٥ حيث بلغ عددهم ١٥، ويليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦ - ٣٥ حيث بلغ عددهم ١٠. ويليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦ - ٦٥ حيث بلغ عددهم ٧ والغالبية العظمى من هذه الفئة أجابوا (لا) ولم يجب أي منهم (نعم) أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم بالعمل بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم. معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦ - ٤٥ حيث بلغ عددهم ٧ مقابل ٦ أشخاص من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦ - ٣٥ ومقابل ٣ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦ - ٥٥. معظم الذين أجابوا (دائماً) هم من الذين تتراوح أعمارهم ٣٦ - ٤٥ وعددهم ٣، مقابل ٢ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦ - ٥٥، وواحد من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦ - ٣٥. معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦ - ٣٥.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٣٥-٢٦	٦	١	١٠	٦	٢٣
٤٥-٣٦	٣	٣	١٧	٧	٣٠
٥٥-٤٦	١	٢	١٥	٣	٢١
٦٥-٥٦	١		٧		٨

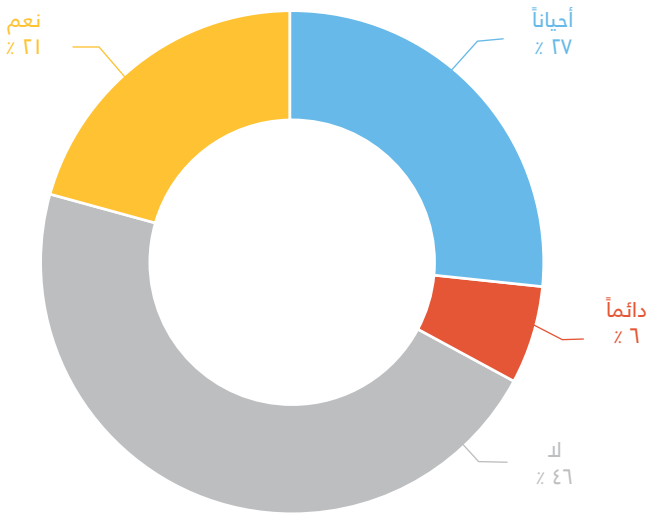


الأغلبية العظمى من الذين أجابوا(لا) هم من المتزوجين وعددهم ٤٢، مقابل ٣ من العزب الذين أجابوا (لا). أجاب ١٠ من المتزوجين أن ذلك يحدث (أحياناً) و٩ أجابوا (نعم) بالإضافة إلى ٣ من المتزوجون أجابوا بأن ذلك يحدث (دائماً). معظم العزب يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم حيث أجاب ٥ (نعم) و٣ (دائماً)

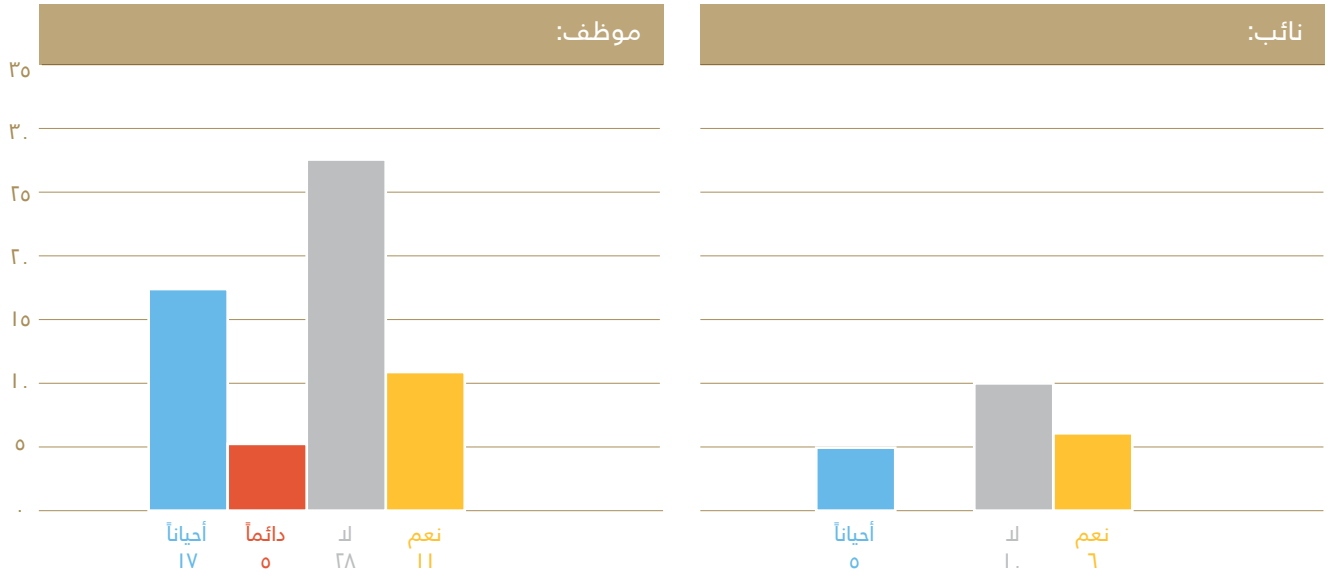


السؤال التاسع: هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات؟

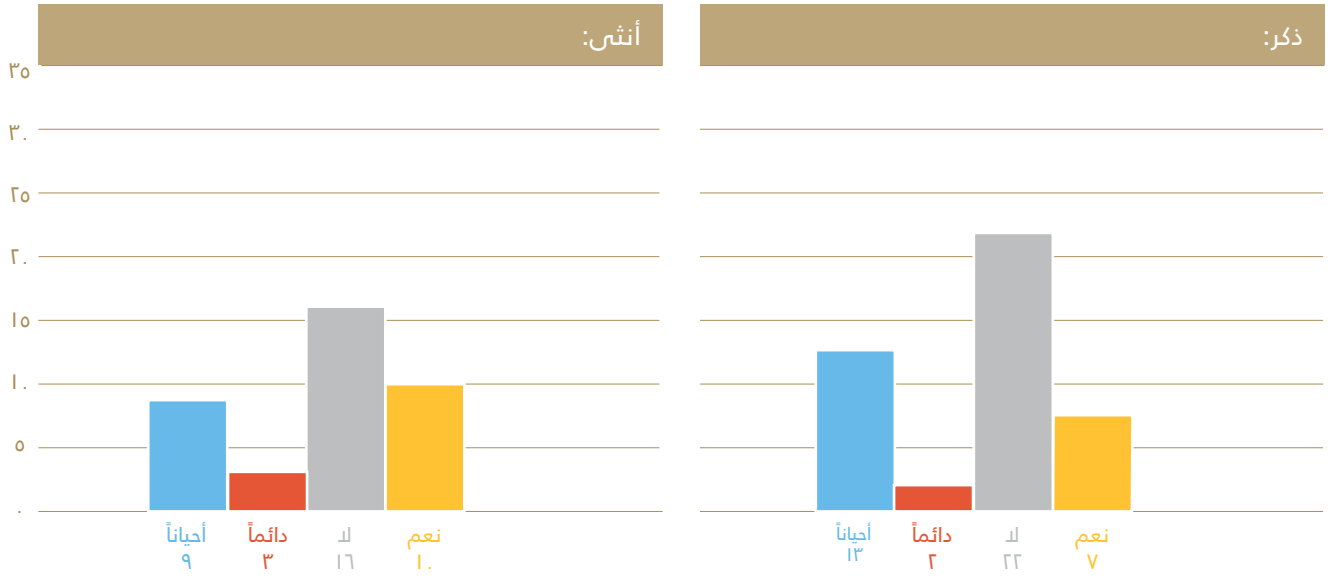
٤٦٪ أجابوا (لا) و٢٧٪ أجابوا (أحياناً) و٢١٪ أجابوا (نعم) و٦٪ أجابوا (دائماً). أي أن أكبر نسبة من المستجيبين (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات.



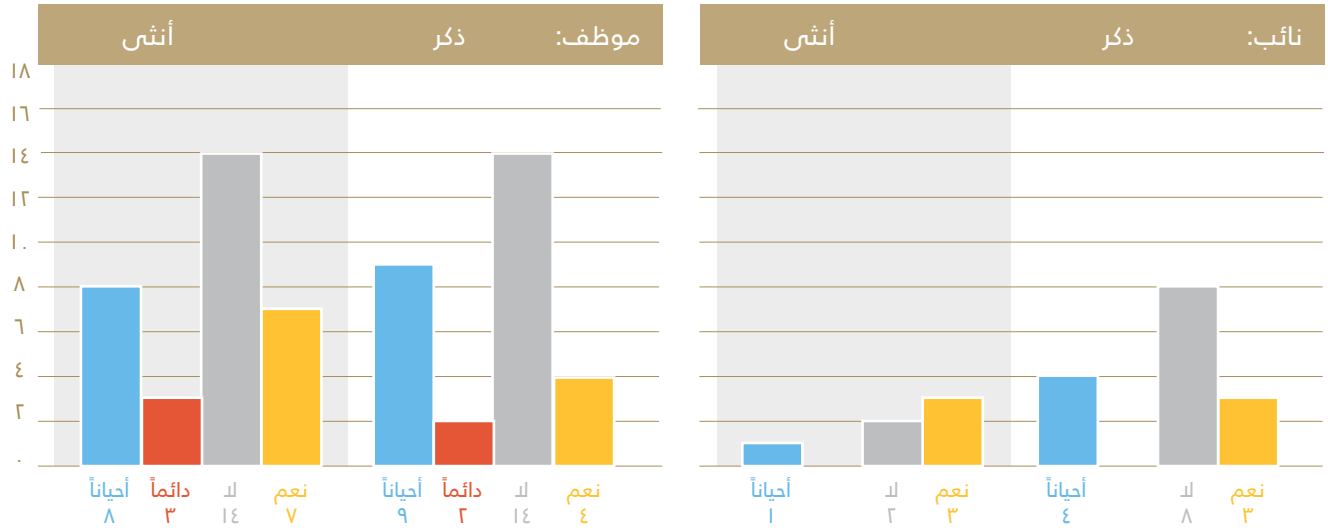
عدد كبير من الموظفين أجابوا (لا) وعددهم ٢٨ أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات. إلا أن معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفين وعددهم ١١، وجميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين وعددهم ٥. ومعظم الذين أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً) هم من الموظفين وعددهم ١٧. عدد كبير من النواب (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات حيث بلغ عددهم ١٠، وأجاب ٦ منهم (نعم) و٥ (أحياناً).



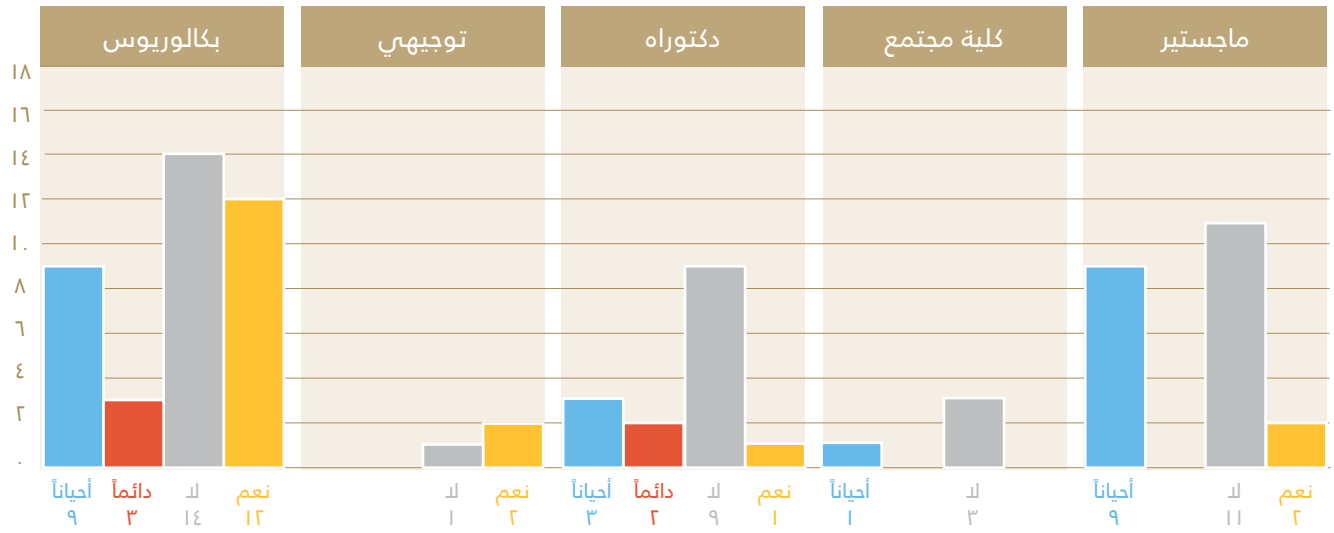
عدد كبير من الذكور (لا) يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات وعددهم ٢٢، وعدد كبير من الإناث (لا) يعتقدن بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات وعددهن ١٦. إلا أن ١٠ من الإناث أجبن (نعم) مقابل ٧ من الذكور، وأجابت ٣ منهن (دائماً) مقابل ٢ من الذكور أي أنهن يملن للاعتقاد بأن رئيسهن في العمل يعاملهن بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات أكثر من الذكور. ٩ من الإناث مقابل ١٣ من الذكور أجابوا بأن رئيسهم يعاملهم (أحياناً) بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات.



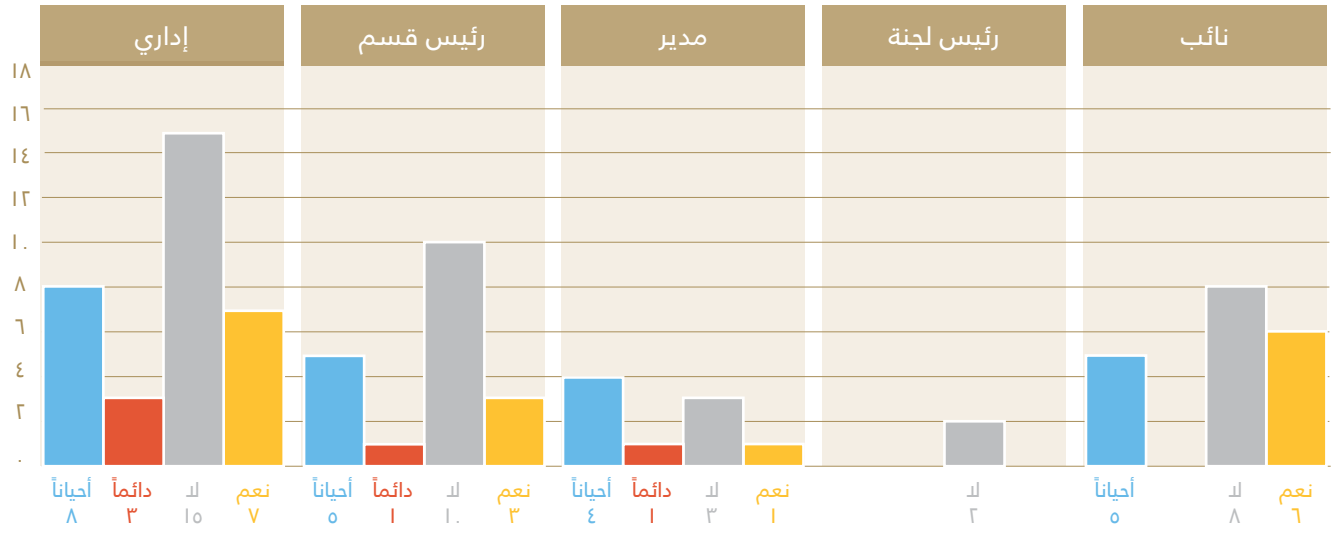
١٤ من الموظفين الذكور أجابوا (لا) مقابل ١٤ من الموظفات الإناث. الموظفات الإناث أجبن (نعم) أكثر من الموظفين الذكور حيث بلغ عددهن ٧ مقابل ٤ من الذكور، وأجابت ٣ منهن (دائماً) مقابل ٢ من الموظفين الذكور. عدد الموظفين الذكور الذين أجابوا (أحياناً) أكثر من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهم ٩ مقابل ٨ من الإناث. بالنسبة للنواب معظم الذين أجابوا (لا) هم من الذكور وعددهم ٨ مقابل ٢ من الإناث. وأجابت ٣ من النواب الإناث (نعم) مقابل ٣ من الذكور إلا أن هذا الرقم يشكل نصف النواب الإناث اللواتي عددهن الإجمالي أقل من الذكور.



معظم الذين أجابوا (لا) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ١٤ مقابل ١١ من حملة الماجستير و٩ من حملة الدكتوراة و٣ من حملة كلية المجتمع وواحد من حملة التوجيهي. معظم الذين أجابوا (نعم) أي أنهم يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات هم من حملة البكالوريوس وعددهم ١٢ بالإضافة إلى ٣ أجابوا (دائماً). وبذلك يصبح المجموع ١٥ وهو عدد أكبر من الذين أجابوا (لا) من حملة البكالوريوس وعددهم ١٤.

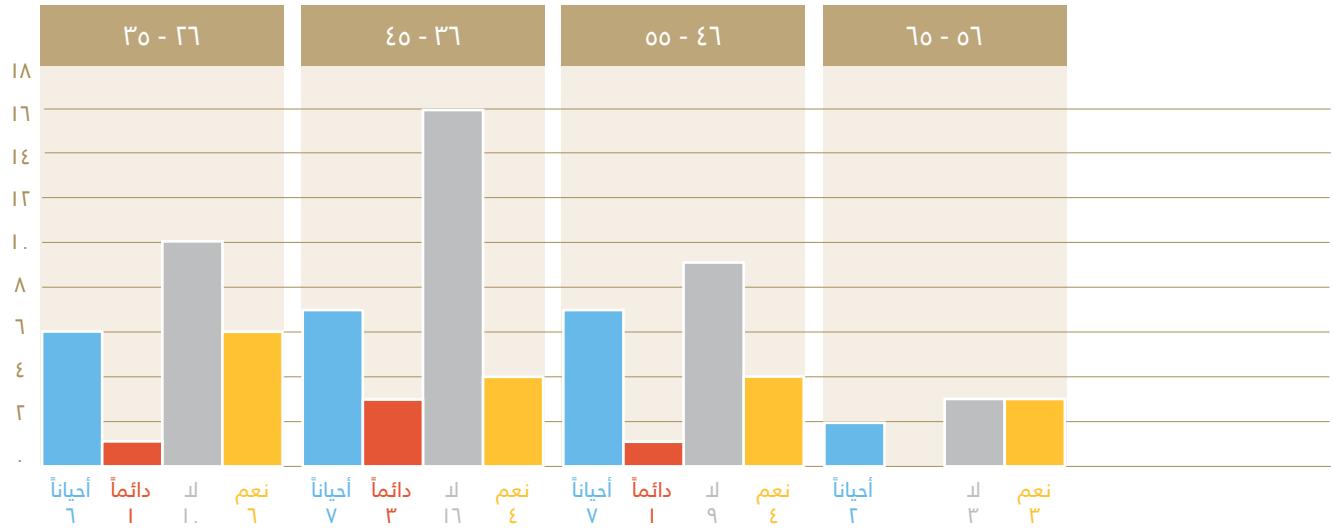


معظم الذين أجابوا (لا) هم من الإداريين وعددهم ١٥ مقابل ١٠ من رؤساء الأقسام ومقابل ٣ من المدراء. معظم الذين يشعرون بأن ذلك يحدث (أحياناً) هم من الإداريين وعددهم ٨ مقابل ٥ من رؤساء الأقسام و٤ من المدراء. عدد كبير من النواب أجابوا(لا) وعددهم ٨ ورؤساء اللجان أجابوا (لا) وعددهم ٢. معظم الذين أجابوا (نعم) و(دائماً) هم من الإداريين حيث بلغ عددهم ٧ ممن أجابوا (نعم) و٣ ممن أجابوا (دائماً) مقابل ٦ من النواب الذين أجابوا (نعم) أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات.

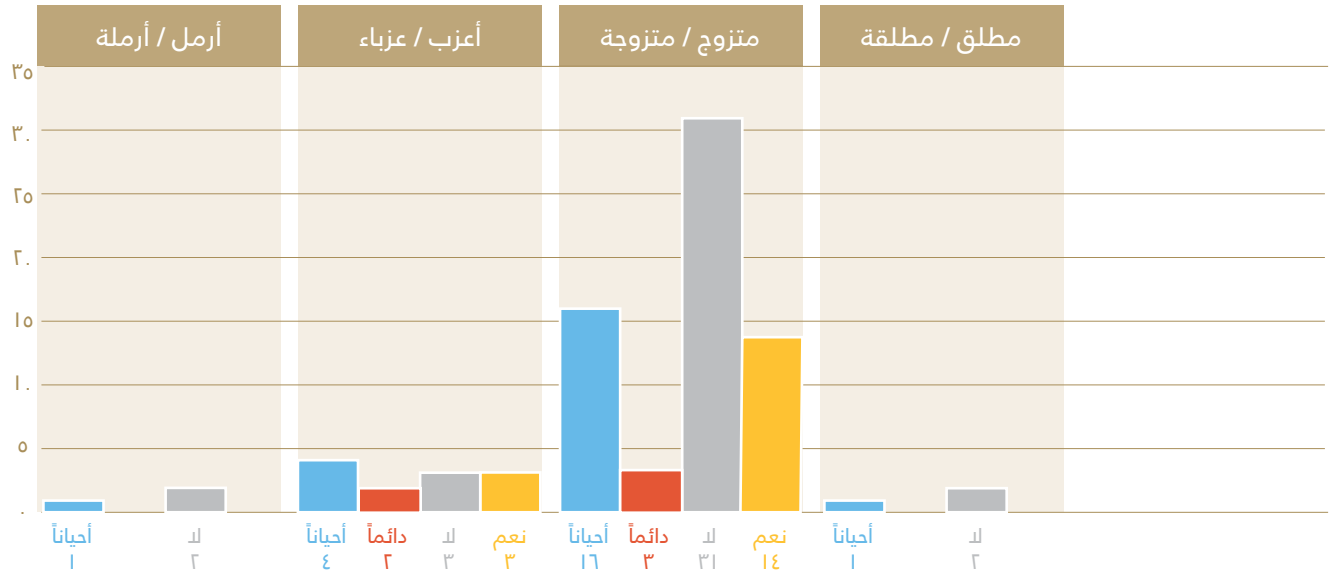


معظم الذين أجابوا (لا) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ حيث بلغ عددهم ١٦ مقابل ١٠ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ ومقابل ٩ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٦٥ ومقابل ٣ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥. ومعظم الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وعددهم ٦ بالإضافة إلى واحد أجاب (دائماً) مقابل الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ حيث أجاب ٤ منهم (نعم) و٣ أجابوا (دائماً). وهاتين الفئتين العمريتين هم أكثر من يميلون للاعتقاد بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٦	١	١٠	٦	٢٣
٣٦-٤٥	٧	٣	١٦	٤	٣٠
٤٦-٥٥	٧	١	٩	٤	٢١
٥٦-٦٥	٢		٣	٣	٨

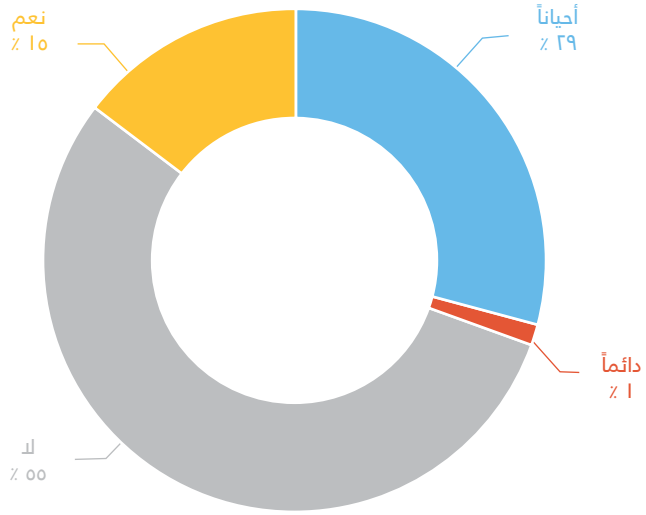


معظم الذين أجابوا (لا) أي بأنهم لا يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات هم من المتزوجون وعددهم ٣١، مقابل ٣ من العزب. أجاب ١٤ من المتزوجون (نعم) بالإضافة إلى ٣ أجابوا (دائماً).

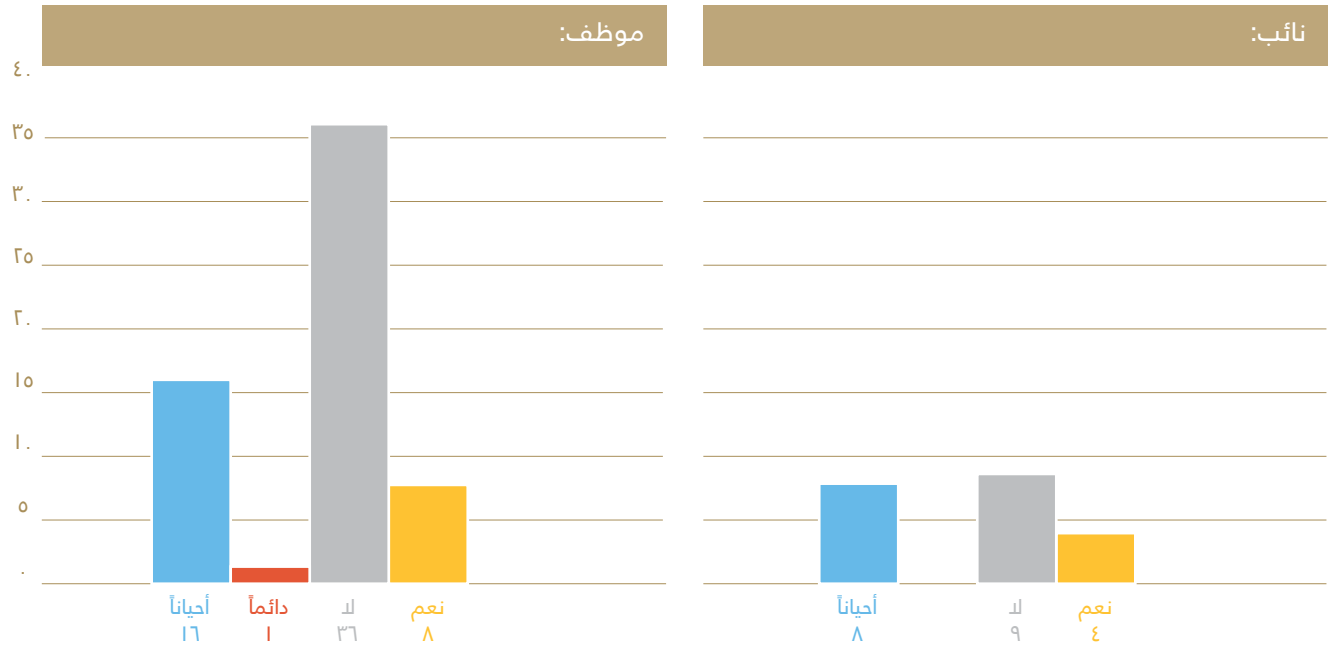


السؤال العاشر: هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيك؟

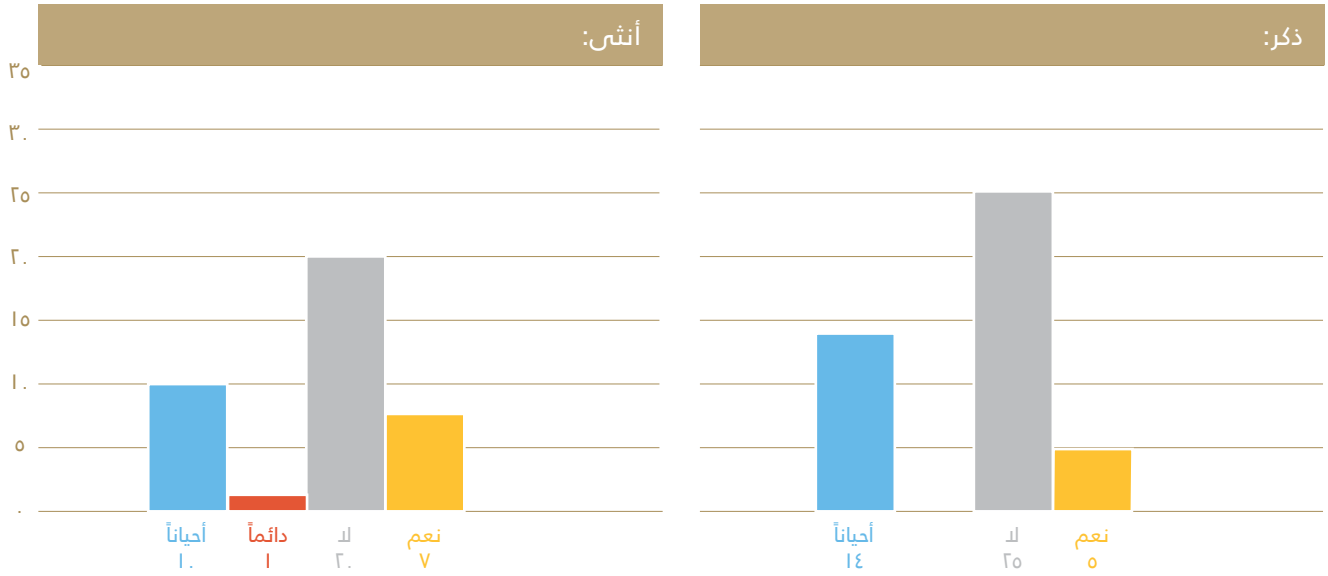
٥٥٪ أجابوا (لا)، ٢٩٪ أجابوا (أحياناً)، ١٥٪ أجابوا (نعم)، ١٪ (دائماً). أي أن المعظم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم



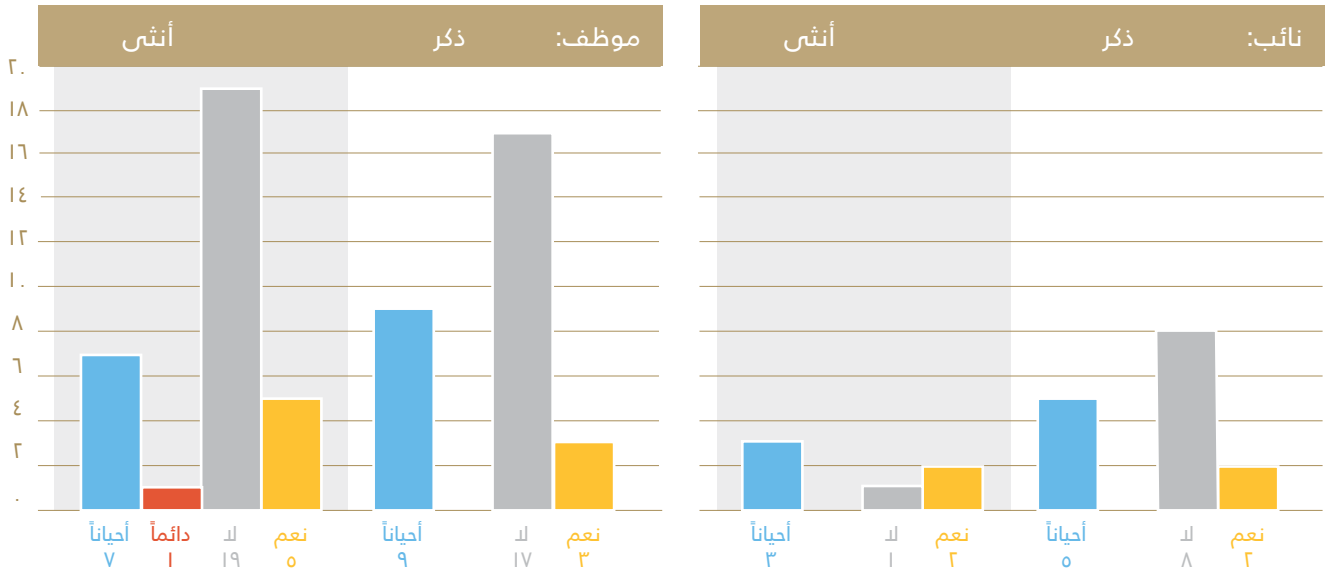
معظم الموظفين أجابوا (لا) وعددهم ٣٦، حيث أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم. ومعظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفين وعددهم ٨ موظفين مقابل ٤ نواب. ومعظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الموظفين وعددهم ١٦ مقابل ٨ من النواب. أجاب موظف واحد فقط (دائماً).



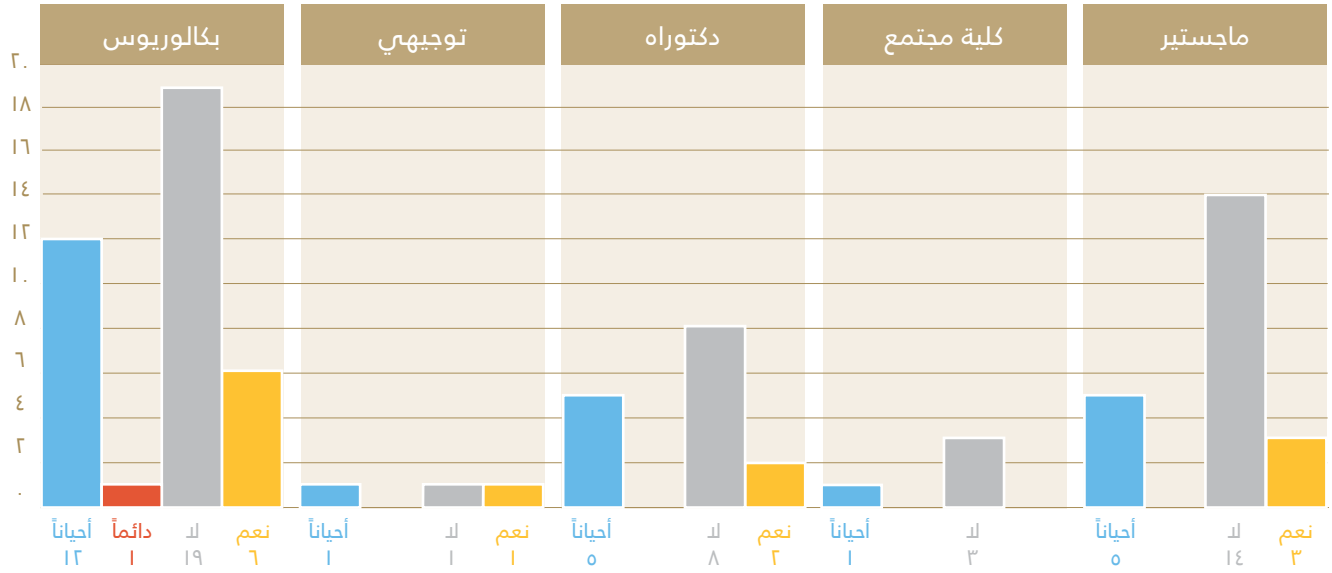
الذكور أجابوا (لا) أكثر من الإناث حيث بلغ عددهم ٢٥ مقابل ٢٠. من الإناث. ٧ إناث أجبن (نعم) وواحدة أجابت (دائماً) أي أنهن يملن للشعور بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهن. علماً بأن ٥ ذكور فقط أجابوا (نعم)، إلا أن ١٤ من الذكور مقابل ١٠ من الإناث أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً).



معظم الذين أجابوا (لا) هم من الموظفات الإناث وعددهن ١٩ مقابل ١٧ من الموظفين الذكور أي أن الموظفات الإناث (لا) يعتقدن بأن رئيسهن يعاملهن بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهن أكثر من الموظفين الذكور. ٥ من الموظفات الإناث أجبن (نعم) وواحدة أجابت (دائماً) وبالمقابل أجاب ٣ من الموظفين الذكور (نعم). إلا أن الذين أجابوا (أحياناً) من الموظفات الإناث أقل من الموظفين الذكور حيث بلغ عددهن ٧ مقابل ٩ ذكور. عدد كبير من النواب الذكور أجابوا (لا) حيث بلغ عددهم ٨ مقابل واحدة فقط من الإناث، كما أجاب ٥ من النواب الذكور (أحياناً)، و٢ أجابوا (نعم). نصف النواب الإناث أجبن (أحياناً) وعددهن ٣ إناث، و٢ من النواب الإناث أجبن (نعم).

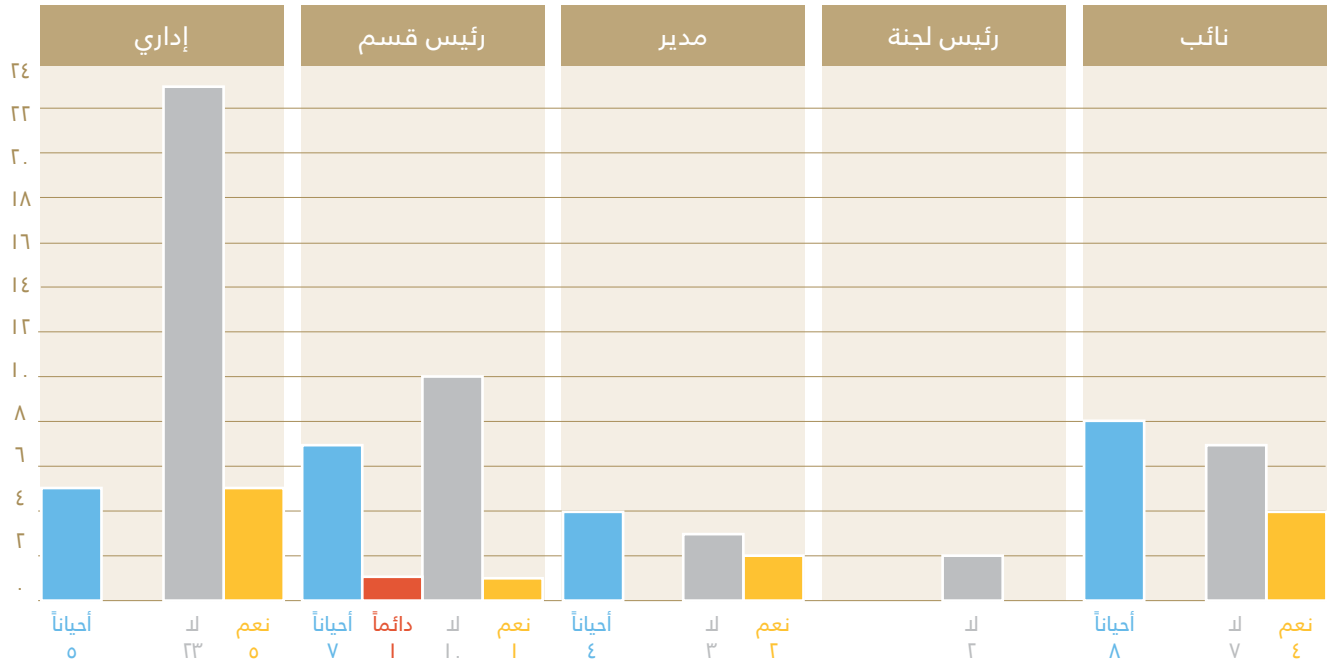


نصف حملة البكالوريوس أجابوا (لا) أي أنهم لا يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم. حيث بلغ عددهم ١٩ مقابل ١٤ من حملة الماجستير و٨ من حملة الدكتوراة و٣ من حملة شهادة كلية المجتمع. وواحد من حملة التوجيهي. أجاب ١٢ من حملة البكالوريوس أن ذلك يحدث (أحياناً) مقابل ١٤ من حملة الماجستير و٨ من حملة الدكتوراة وواحد من حملة كلية المجتمع وواحد من حملة التوجيهي. أجاب ٦ من حملة البكالوريوس (نعم) مقابل ٣ من حملة الماجستير و٢ من حملة الدكتوراة وواحد من حملة التوجيهي. الشخص الوحيد الذي أجاب بأن ذلك يحدث (دائماً) هو من حملة البكالوريوس.



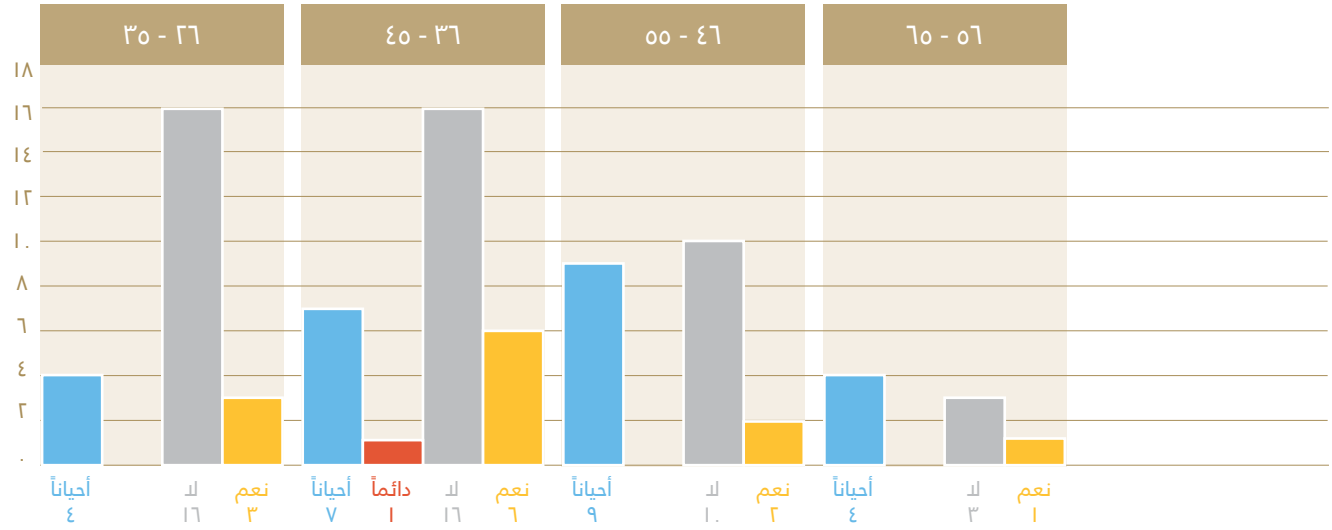
الأغلبية العظمى من الذين أجابوا (لا) أي أنهم لا يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم هم من الإداريين وعددهم ٢٣ مقابل ١٠ من رؤساء الأقسام و٣ من المدراء. أجاب ٥ من الإداريين بأن رئيسهم (أحياناً) يعاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم مقابل ٧ من رؤساء الأقسام بالرغم من أن عدد رؤساء الأقسام أقل من عدد الإداريين حيث بلغ عددهم ١٩ مقابل ٣٣ من الإداريين. كما أجاب ٤ من المدراء بأن ذلك يحدث (أحياناً). ٥ من الإداريين أجابوا (نعم) مقابل ١ من رؤساء الأقسام و٢ من المدراء. الوحيد الذي أجاب (دائماً) هو من رؤساء الأقسام.

أجاب ٧ من النواب (لا) وأجاب رؤساء اللجان الاثنان (لا) أي أن النواب لا يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم، وعدد لا بأس به من النواب أجابوا (أحياناً) حيث بلغ عددهم ٨، و٤ أجابوا (نعم).

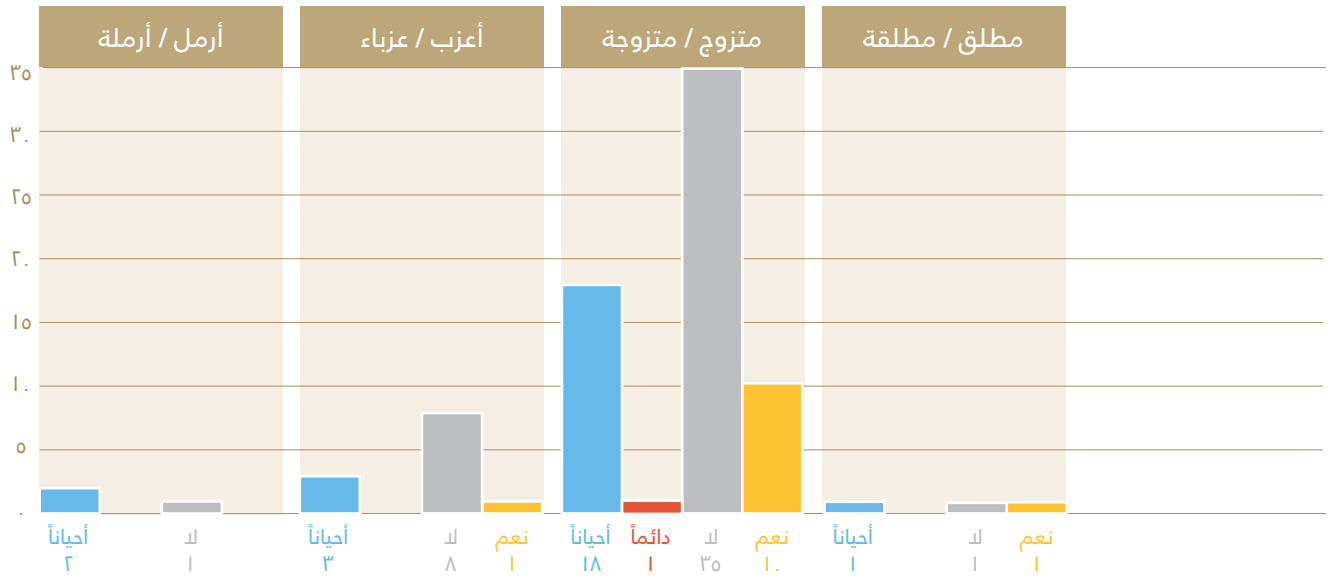


معظم الذين أجابوا (لا) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١٦ والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وعددهم ١٦ أيضاً. مقابل ١٠ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ ومقابل٣ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥. معظم الذين أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ حيث بلغ عددهم ٩، معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ حيث بلغ عددهم ٦، والوحيد الذي أجاب (دائماً) هو من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥. نصف الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ أجابوا بأن رئيسهم في العمل (أحياناً) يعاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٤		١٦	٣	٢٣
٣٦-٤٥	٧	١	١٦	٦	٣٠
٤٦-٥٥	٩		١٠	٢	٢١
٥٦-٦٥	٤		٣	١	٨

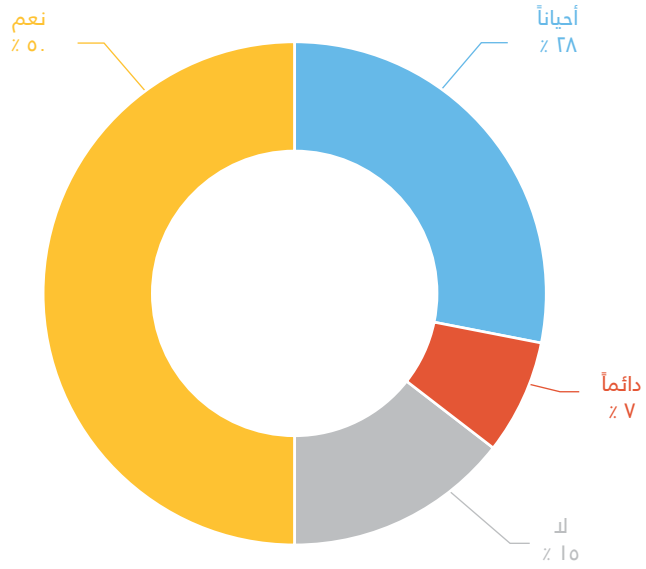


معظم المتزوجون والعزب أجابوا أنهم (لا) يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم حيث بلغ عددهم ٣٥ من المتزوجين و٨ من العزب الذين أجابوا (لا). معظم الأرامل أجابوا بأن ذلك يحدث (أحياناً) وعددهم ٢. الوحيد الذي أجاب بأن ذلك يحدث (دائماً) هو من المتزوجين.

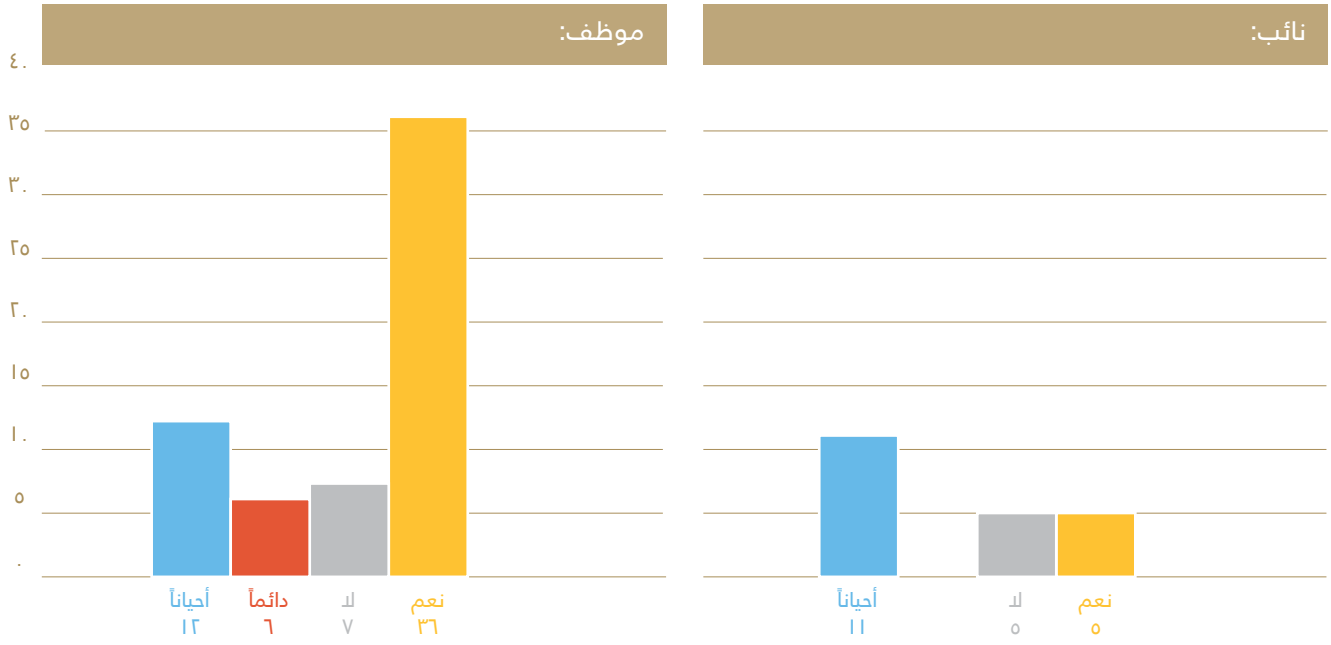


السؤال الحادي عشر: هل تعتقد/ين أن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء؟

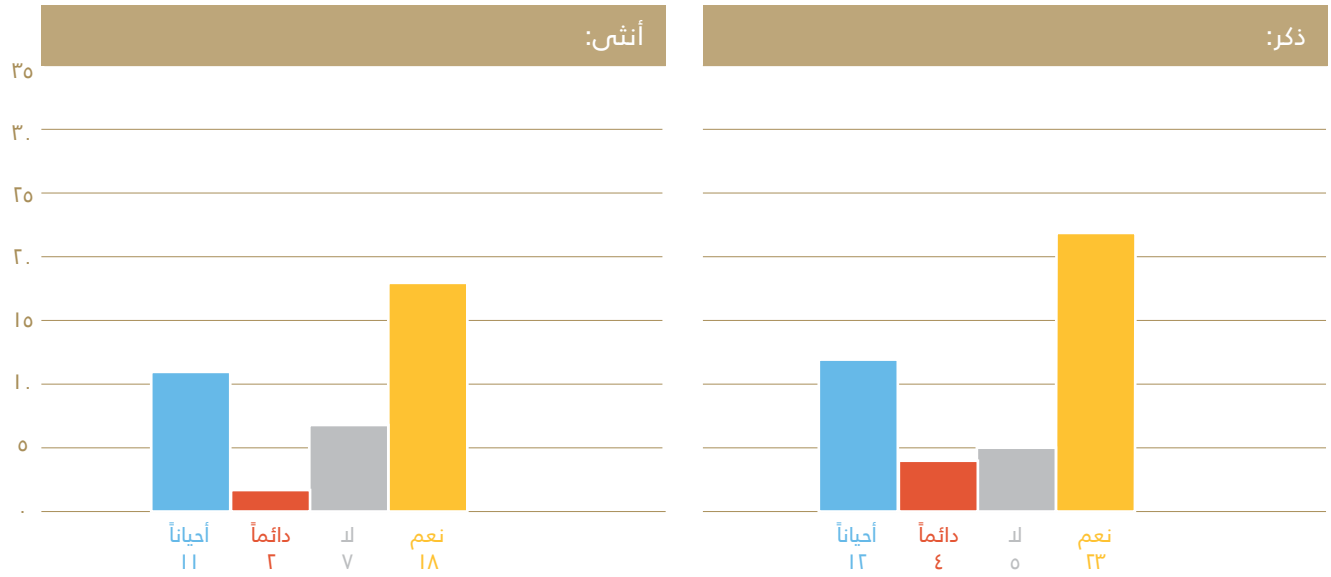
٥٠٪ من المستجيبين للاستبيان أجابوا (نعم)، و٧٪ أجابوا بأن ذلك يحدث (دائماً)، و٢٨٪ أجابوا (أحياناً) و١٥٪ أجابوا (لا). أي أن المعظم يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء.



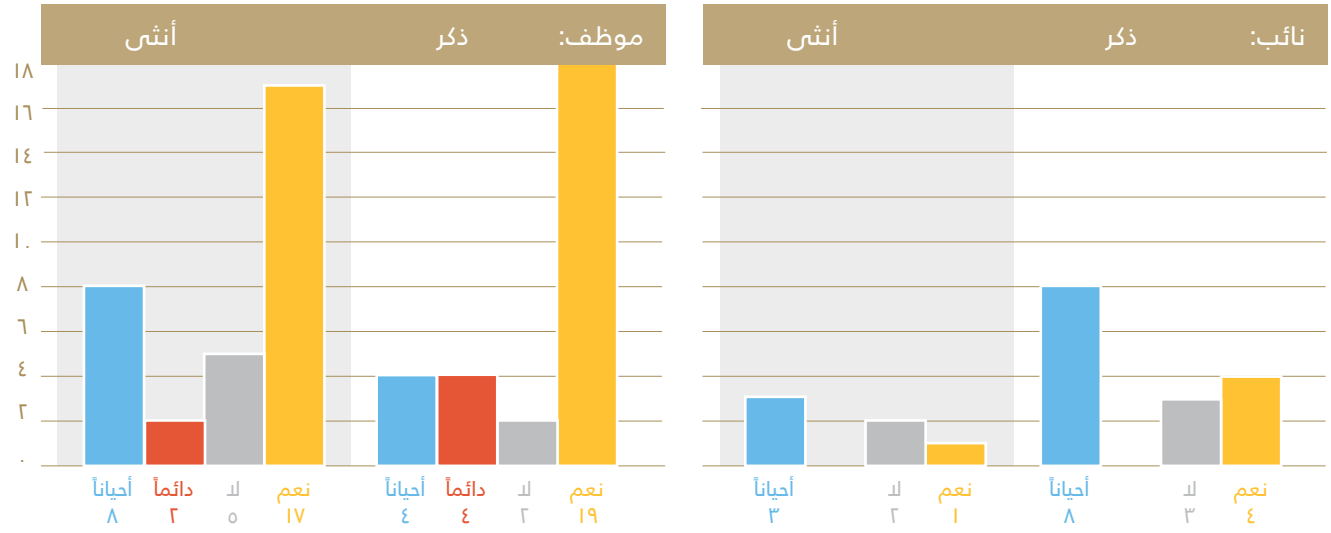
الأغلبية العظمى من الموظفين يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء حيث أجاب ٣٦ منهم (نعم)، وجميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفون وعددهم ٦. معظم النواب أجابوا (أحياناً) وبلغ عددهم ١١، أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم (أحياناً) بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء. وأجاب ٥ منهم بأنهم (لا) أنهم يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء. و٥ منهم فقط أجابوا (نعم).



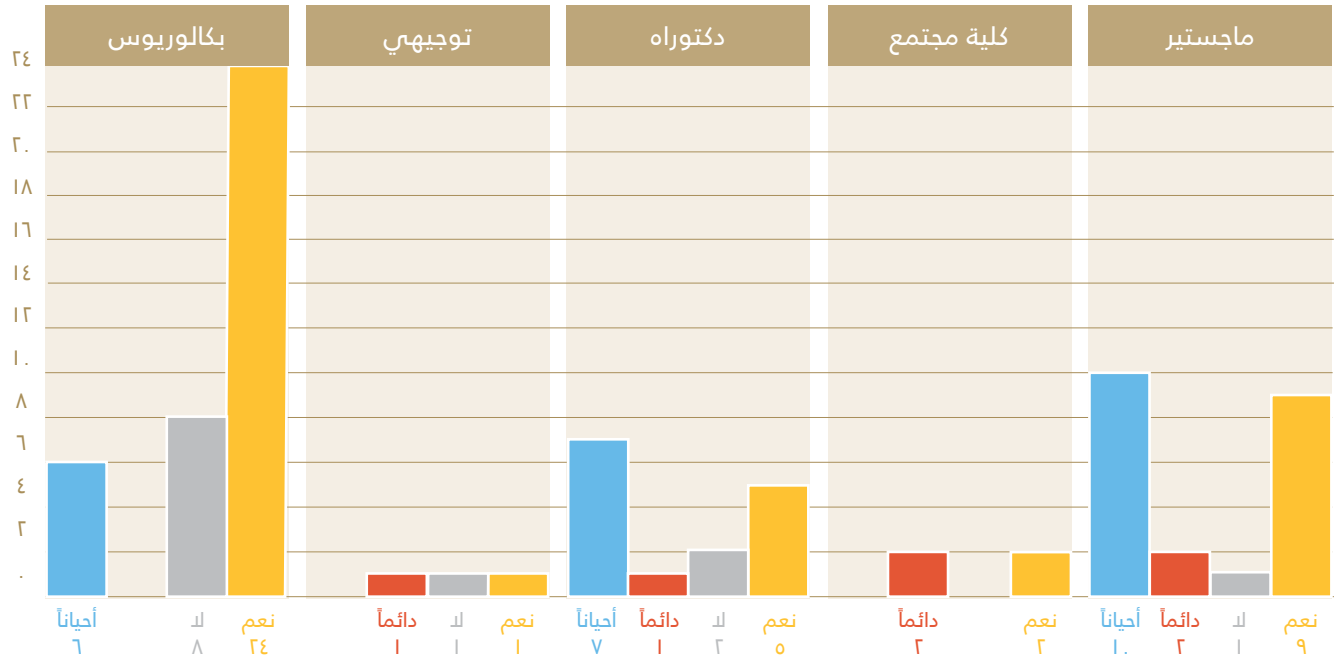
معظم الذكور والإناث يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء حيث أجاب ٢٣ من الذكور (نعم) و٤ منهم أجابوا (دائماً)، وأجابت ١٨ من الإناث (نعم) واثنتان أجبن (دائماً) أي أن الذكور يعتقدون أكثر من الإناث بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء. إلا أن عدد الإناث اللواتي أجبن (لا) أكثر من عدد الذكور أي أن ٧ من الإناث (لا) يعتقدن بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء مقابل ٥ من الذكور. إلا أن الذين أجابوا (أحياناً) من الذكور عددهم أكبر من الإناث حيث بلغ عددهم ١٢ من الذكور مقابل ١١ من الإناث أي أنهم يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم (أحياناً) بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء.



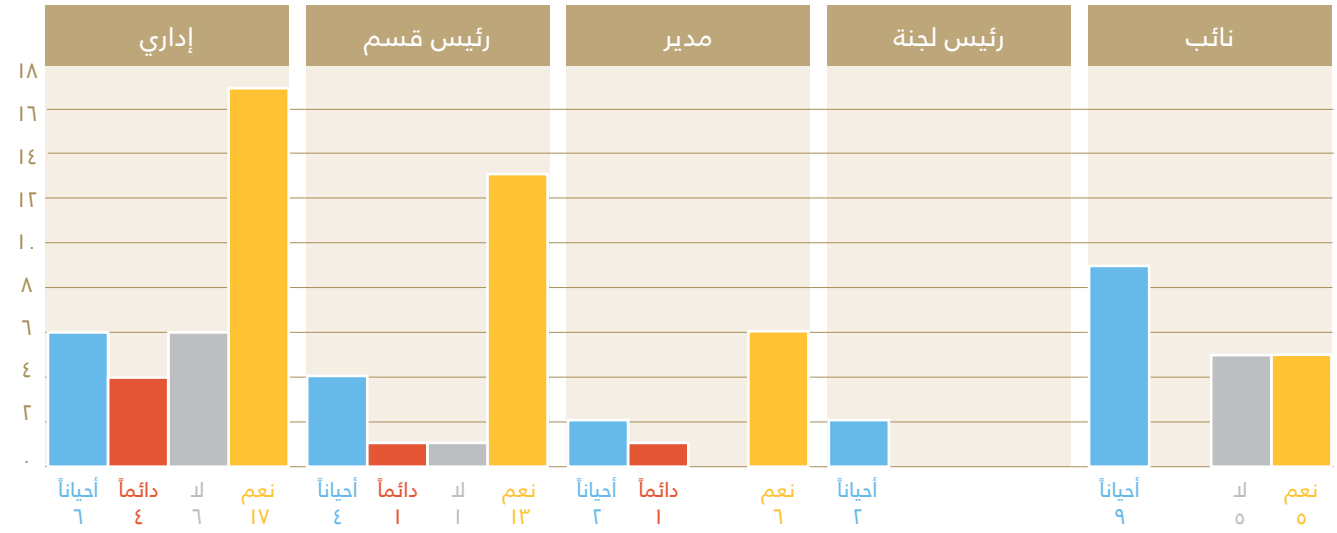
معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفين الذكور حيث بلغ عددهم ١٩ مقابل ١٧ من الموظفات الإناث، كما أجاب ٤ منهم (دائماً) مقابل اثنتان من الموظفات الإناث. أجابت الإناث (أحياناً) أكثر من الذكور حيث بلغ عددهن ٨ مقابل ٤ من الذكور. أجابت ٥ من الموظفات الإناث بأن الإعلام الخاص بالمجلس (لا) يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء مقابل ٢ من الذكور. عدد كبير من النواب الذكور أجابوا (أحياناً) وعددهم ٨ مقابل ٣ من الإناث إلا أن هذا الرقم يمثل نصف عدد النواب الإناث. أجاب ٤ من النواب الذكور (نعم) مقابل واحدة فقط من النواب الإناث. إلا أن ٣ من النواب الذكور مقابل ٢ من الإناث أجابوا (لا) أي أن عددهم أكثر من الإناث.



معظم الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ٢٤ مقابل ٩ من حملة الماجستير و٥ من حملة الدكتوراة و٢ من حملة شهادة كلية المجتمع وواحد من حملة شهادة التوجيهي. أجاب ٢ من حملة الماجستير بأن الإعلام الخاص بالمجلس (دائماً) يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء مقابل واحد من حملة الدكتوراة و٢ من حملة كلية المجتمع وواحد من حملة شهادة التوجيهي. أجاب ٨ من حملة البكالوريوس بأن الإعلام الخاص بالمجلس (لا) يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء مقابل واحد من حملة الماجستير و٢ من حملة الدكتوراة وواحد من حملة شهادة التوجيهي. معظم الذين أجابوا بأن الإعلام الخاص بالمجلس (أحياناً) يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء هم من حملة الماجستير وعددهم ١٠ مقابل ٧ من حملة الدكتوراة و٦ من حملة البكالوريوس.

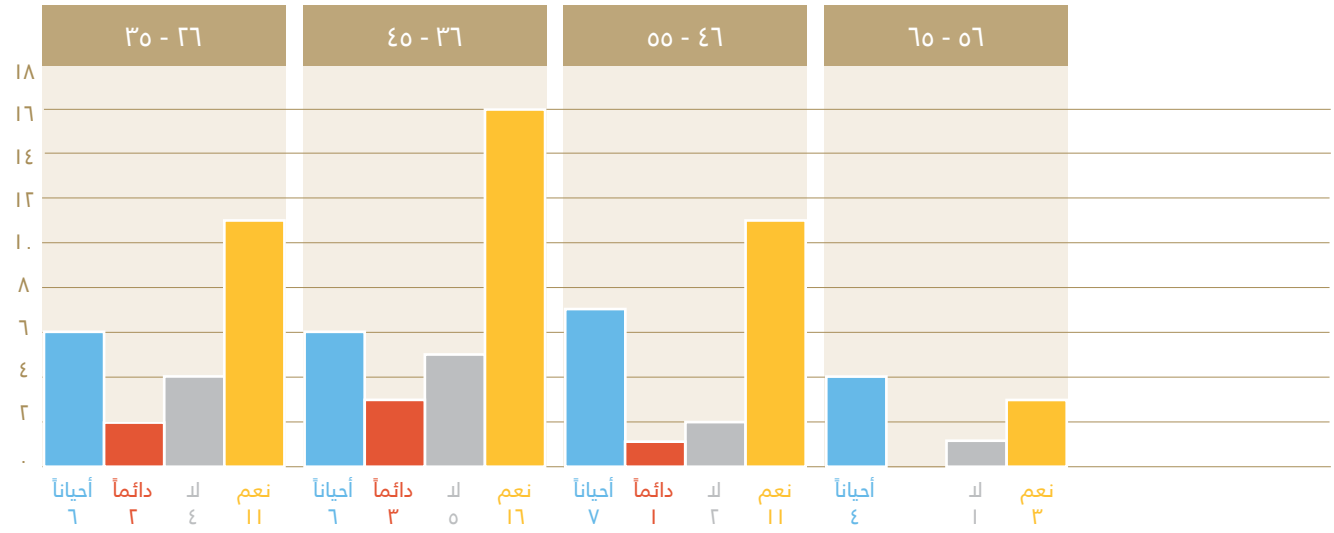


معظم الذين أجابوا أن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء (أحياناً) هم من النواب وعددهم ٩ هذا بالإضافة إلى أن رؤساء اللجان الإثنان الذين أجابوا (أحياناً) أيضاً. معظم الذين يرون أن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء هم من الإداريين حيث أجاب ١٧ منهم (نعم) و٤ (دائماً). الغالبية العظمى من رؤساء الأقسام أجابوا (نعم) وعددهم ١٣ وأجاب واحد (دائماً). والغالبية العظمى من المدراء أجابوا (نعم) وواحد (دائماً).

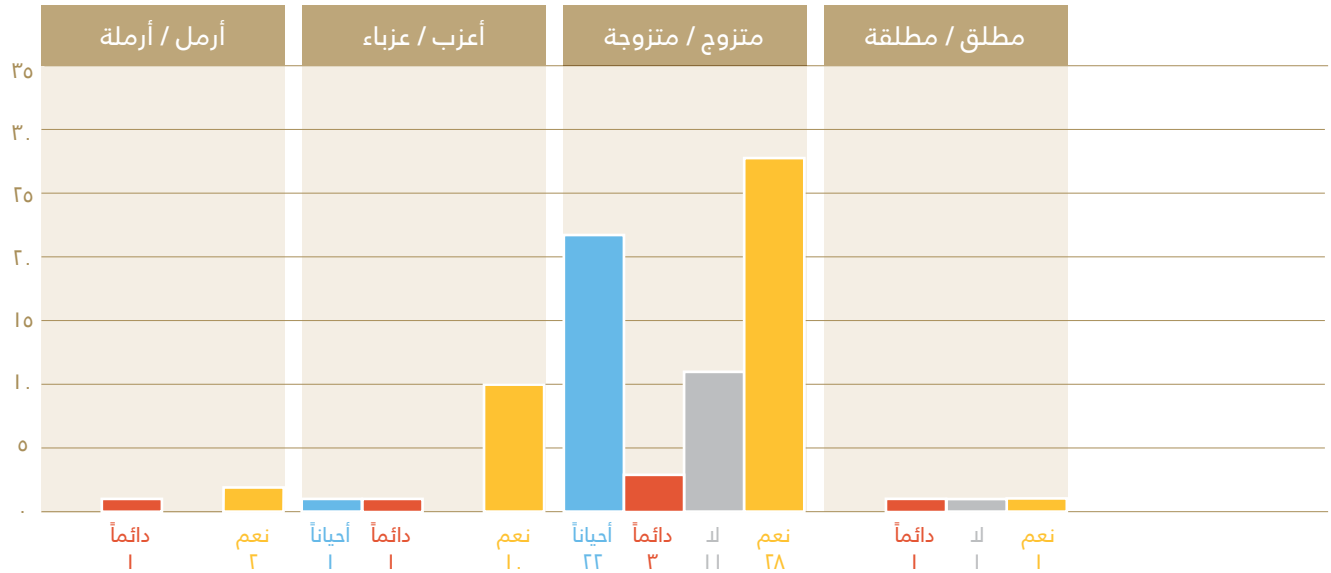


معظم الذين أجابوا أن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ حيث أجاب ١٦ منهم (نعم) كما أجاب ٣ منهم (دائماً). ثم أجاب ١١ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ (نعم) واثنان منهم أجابوا (دائماً)، ثم أجاب١١ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ (نعم) وواحد أجاب (دائماً) مقابل ٣ أجابوا (نعم) من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥. معظم الذين أجابوا أن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء (أحياناً) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ حيث بلغ عددهم ٧ مقابل ٦ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ ومقابل ٦ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥، ومقابل ٤ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥. معظم الذين أجابوا (لا) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ٥ مقابل ٤ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ ومقابل ٢ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وواحد من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥.

العمر	أحياناً	دائما	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٦	٢	٤	١١	٢٣
٣٦-٤٥	٦	٣	٥	١٦	٣٠
٤٦-٥٥	٧	١	٢	١١	٢١
٥٦-٦٥	٤		١	٣	٨

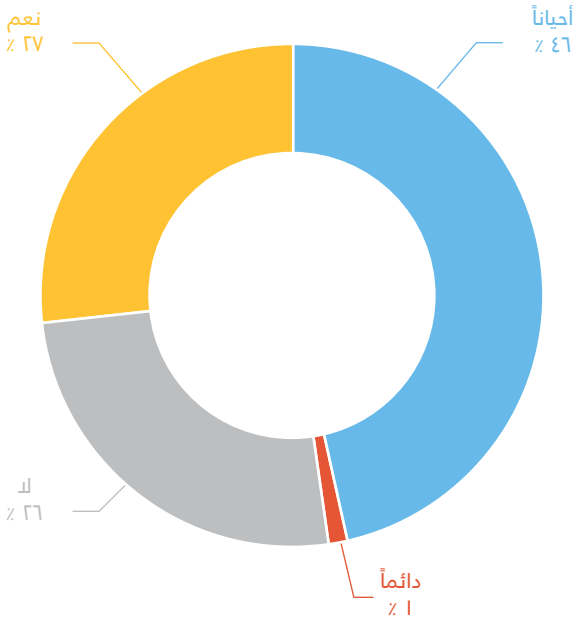


عدد كبير من المتزوجون أجابوا أن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء حيث أجاب ٢٨ منهم (نعم) و٣ (دائماً). كما أن معظم العزب أجابوا أن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء وعددهم ١٠ من العزب أجابوا (نعم) وواحد أجاب (دائماً). معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من المتزوجين وعددهم ٢٢.

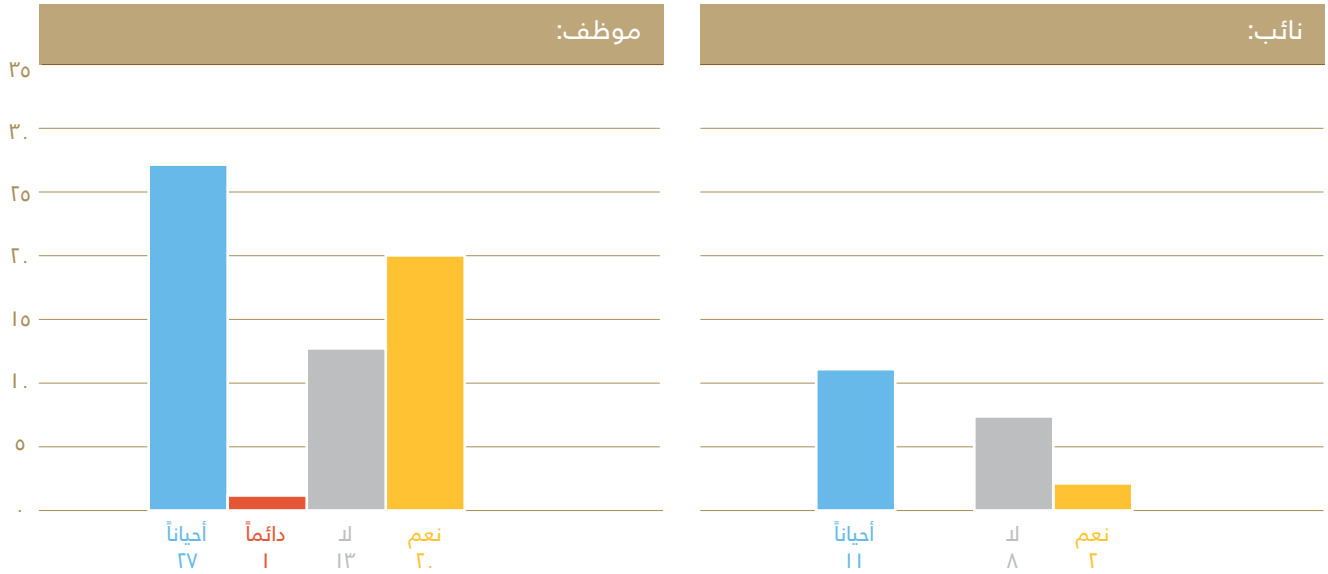


السؤال الثاني عشر: هل ترى/ين أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان تشمل الجميع بصورة كافية؟

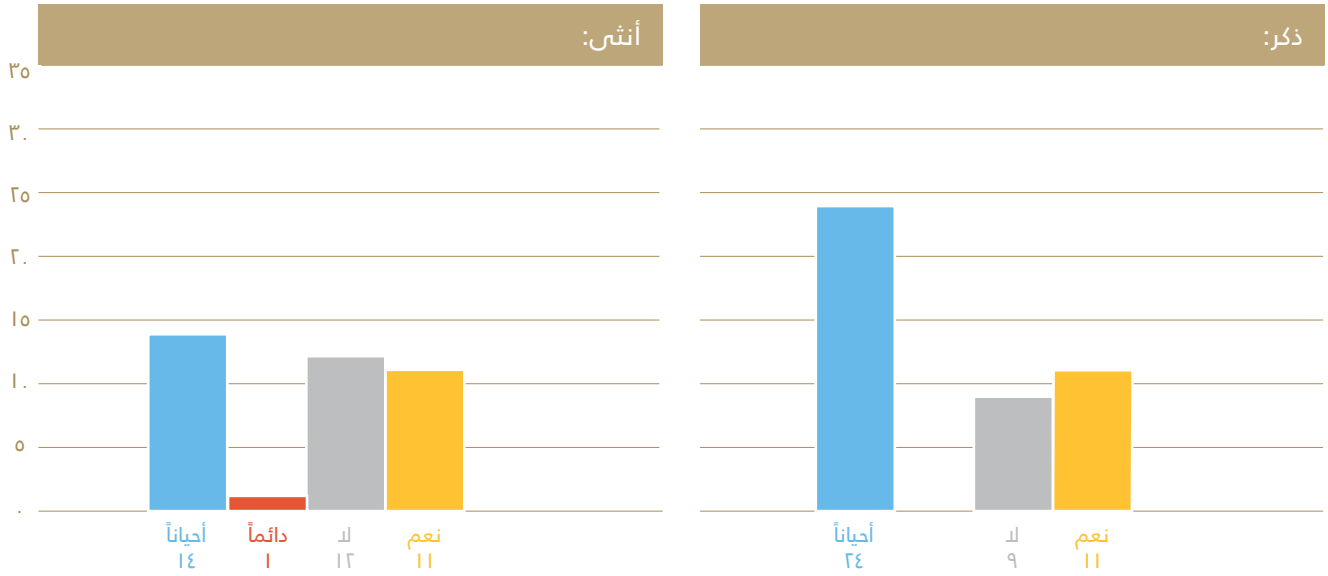
نسبة كبيرة من المستجيبين للاستبيان أجابوا (أحياناً) بنسبة ٤٦٪، وأجاب ٢٧٪ (نعم)، و٢٦٪ أجابوا (لا)، نسبة الذين أجابوا (دائماً) ١٪ فقط. أي أن نسبة كبيرة من المستجيبين يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية.



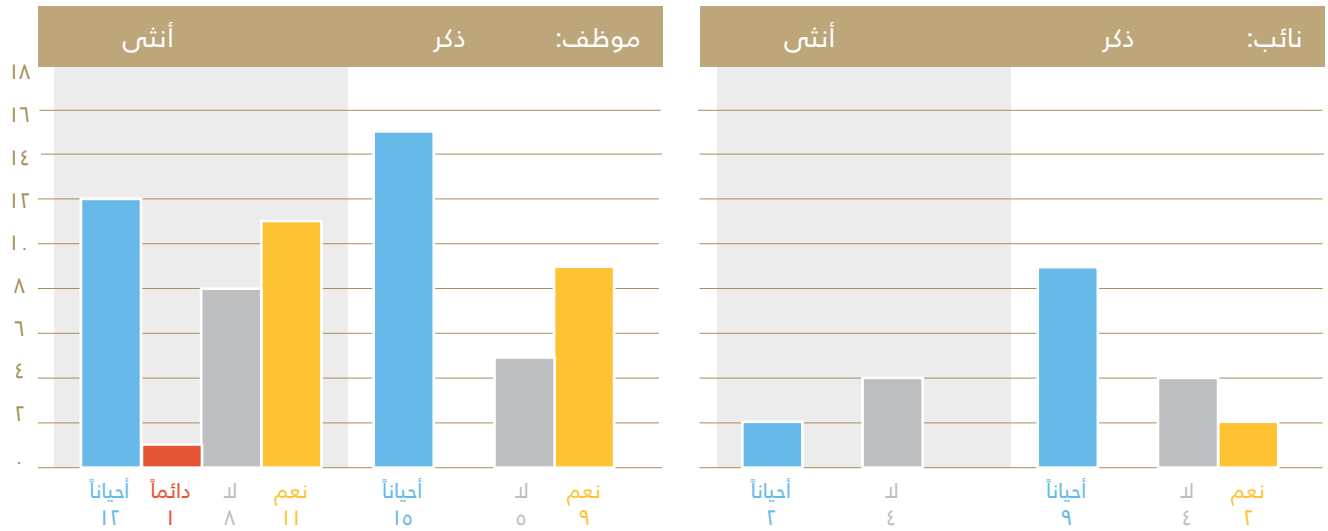
عدد كبير من الموظفين أجابوا (أحياناً) وعددهم ٢٧، أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية. وأجاب ٢٠ منهم (نعم)، وواحد أجاب (دائماً) أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان تشمل الجميع بصورة كافية، و١٣ أجابوا (لا). معظم النواب أجابوا (أحياناً) وعددهم ١١ وأجاب ٨ منهم (لا) واثنان فقط أجابوا (نعم).



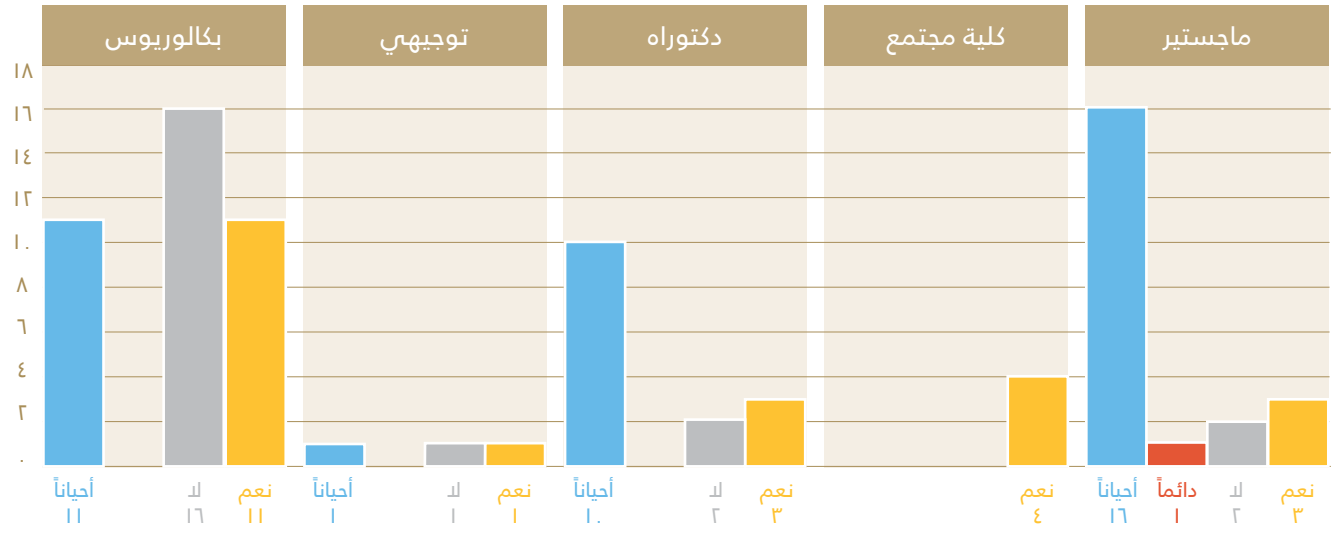
معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الذكور وعددهم ٢٤ مقابل ١٤ من الإناث. أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية أكثر من الإناث. ١٢ من الإناث أجبن (لا) مقابل ٩ من الذكور أي أنهن يملن للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (لا) تشمل الجميع بصورة كافية أكثر من الذكور. إلا أن ١١ من الإناث أجبن (نعم)، وأجابت واحدة من الإناث (دائماً) مقابل ١١ من الذكور الذين أجابوا (نعم)، أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان تشمل الجميع بصورة كافية.



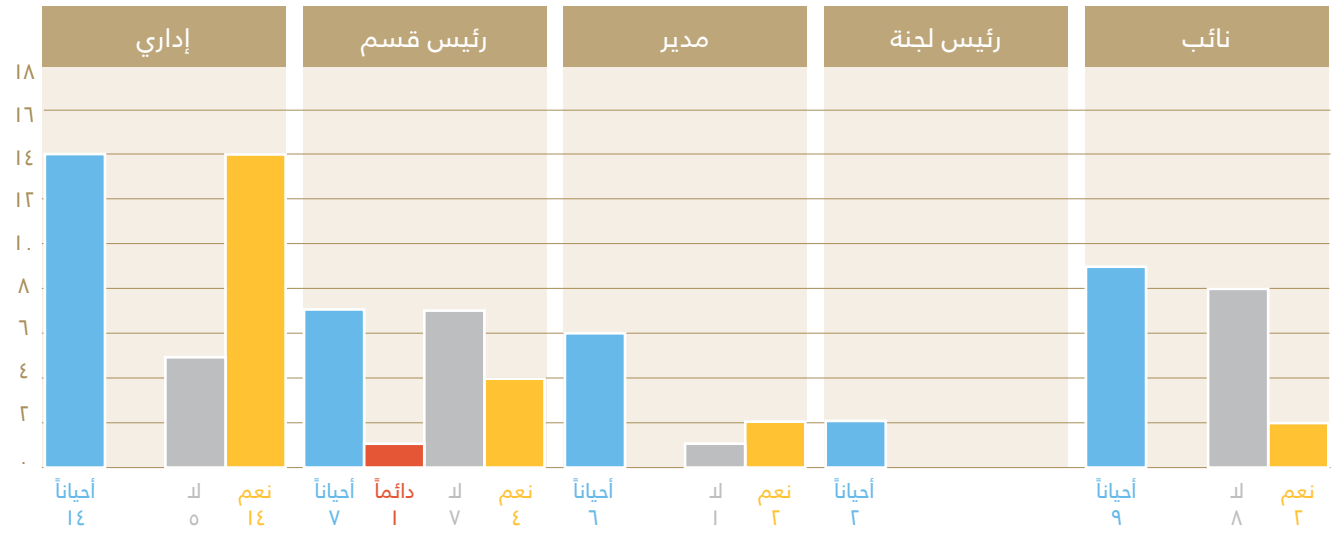
أجاب الموظفون الذكور (أحياناً) أكثر من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهم ١٥ مقابل ١٢ من الإناث أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية أكثر من الإناث. أجابت الموظفات الإناث (لا) أكثر من الموظفين الذكور حيث أجابت ٨ من الموظفات الإناث (لا) مقابل ٥ من الموظفين الذكور. إلا أن ١١ من الموظفات الإناث أجبن (نعم) وواحدة (دائماً) مقابل ٩ من الموظفين الذكور الذين أجابوا (نعم) أي أنهن يعتقدن أكثر من الذكور بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان تشمل الجميع بصورة كافية. أجاب ٩ من النواب الذكور (أحياناً) مقابل اثنتين من الإناث. أي أن النواب الذكور يميلون أكثر من النواب الإناث للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية. وأجاب ٤ من الذكور (لا) مقابل ٤ من الإناث إلا أن هذا الرقم يمثل المعظم للإناث أي أن النواب الإناث يملن للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (لا) تشمل الجميع بصورة كافية، وأجاب ٢ من الذكور (نعم) بينما لم تجب أي من النواب الإناث (نعم).



عدد كبير من حملة البكالوريوس وعددهم ١٦ أجابوا (لا) أي أنهم لا يعتقدون بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان تشمل الجميع بصورة كافية. معظم حملة الماجستير وعددهم ١٦ ومعظم حملة الدكتوراة وعددهم ١٠ أجابوا (أحياناً) أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية. معظم الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ١١ مقابل ٣ من حملة الماجستير و٣ من حملة الدكتوراة، ٤ من حملة شهادة كلية المجتمع، وواحد من حملة شهادة التوجيهي.

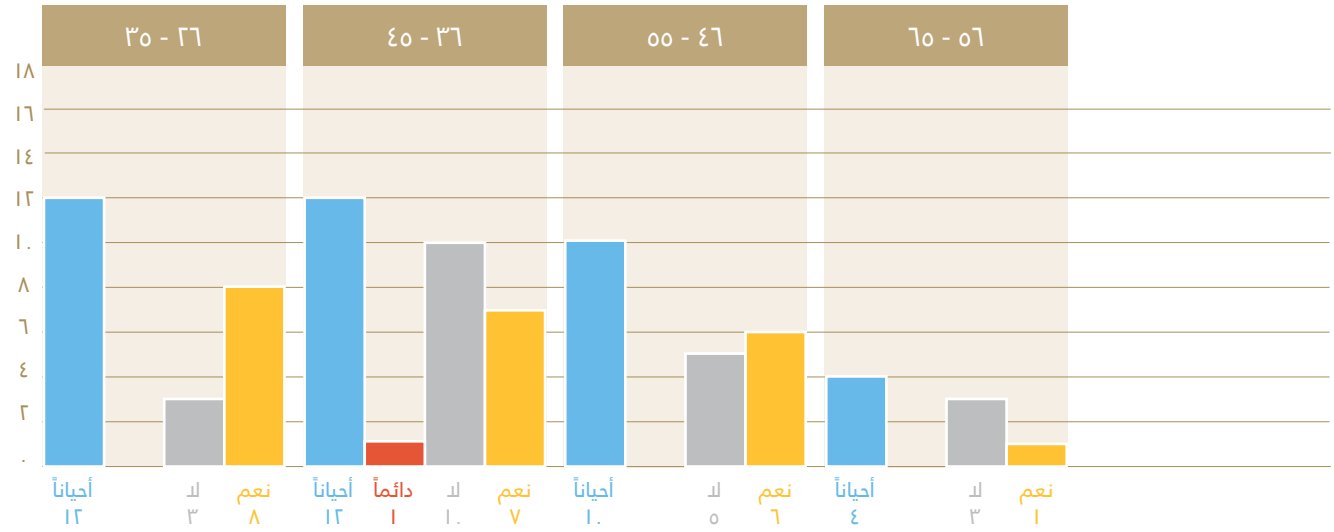


معظم النواب أجابوا (أحياناً) وعددهم ٩ أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية بالإضافة إلى أن رؤساء اللجان الاثنان أجابوا (أحياناً). عدد كبير من الإداريين أجابوا (أحياناً) وعددهم ١٤ وعدد كبير أجابوا (نعم) وعددهم ١٤ بينما أجاب ٥ فقط منهم (لا). معظم الموظفون الذين أجابوا (لا) هم من رؤساء الأقسام وبلغ عددهم ٧ أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (لا) تشمل الجميع بصورة كافية أكثر من الإداريين والمدراء برغم أن عددهم أقل من الإداريين.

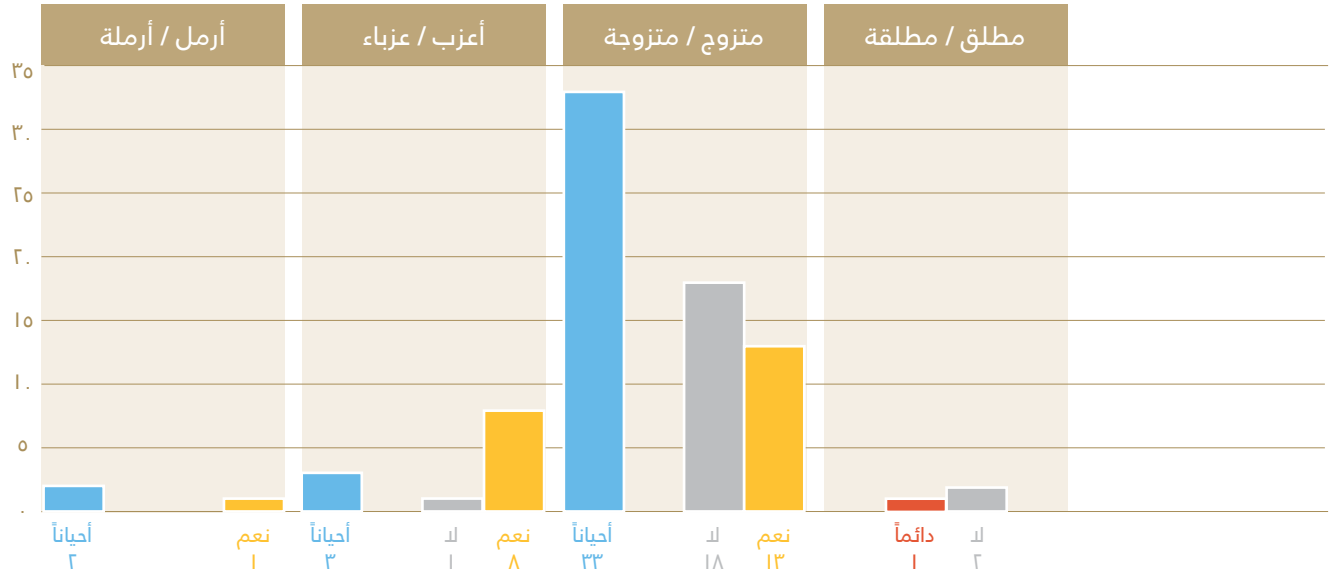


معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١٢، والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وعددهم ١٢. كما أجاب ١٠ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ (أحياناً)، مقابل ٤ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥. معظم الذين أجابوا (لا) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١٠، مقابل ٥ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥، ومقابل ٣ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥، ومقابل ٣ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥. معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وعددهم ٨، مقابل ٧ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وواحد منهم فقط أجاب (دائماً)، ومقابل ٦ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ ، وواحد من الذين تتراوح أعمارهن ما بين ٥٦-٦٥.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	١٢		٣	٨	٢٣
٣٦-٤٥	١٢	١	١٠	٧	٣٠
٤٦-٥٥	١٠		٥	٦	٢١
٥٦-٦٥	٤		٣	١	٨

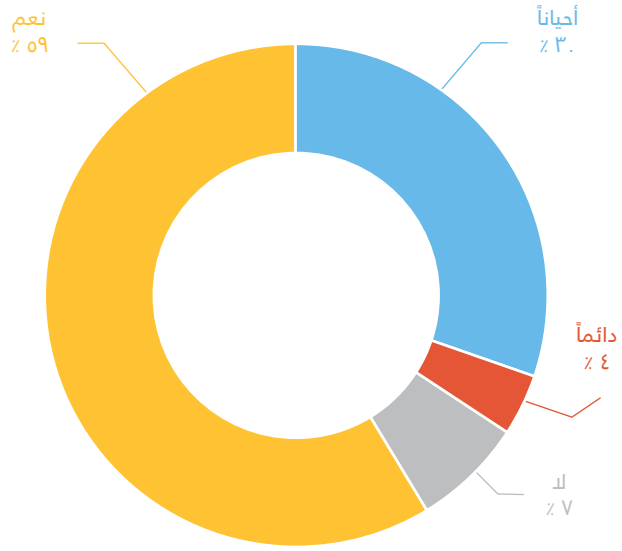


معظم المتزوجون أجابوا (أحياناً) أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية ومعظم الذين أجابوا (لا) هم من المتزوجين وعددهم ١٨. أجاب ١٣ من المتزوجين (نعم) مقابل ٨ من العزب وهذا الرقم يشكل معظم العزب أي أن معظمهم يعتقدون بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان تشمل الجميع بصورة كافية.



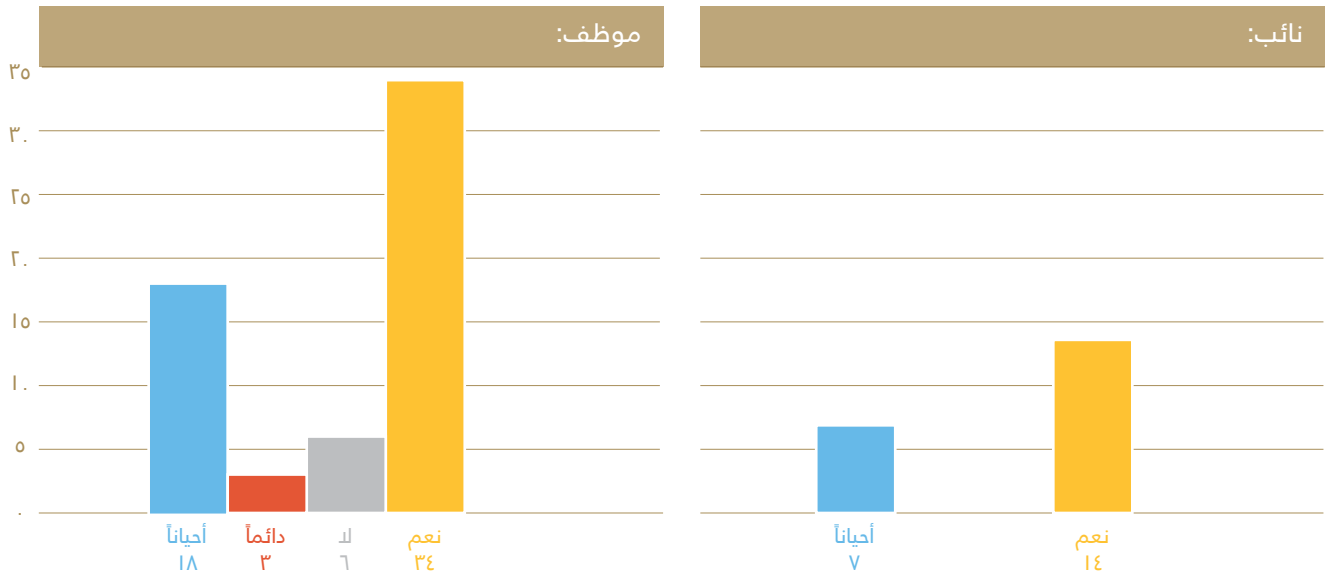
السؤال الثالث عشر: هل أحدثت الهياكل النيابية المعنية بالمرأة تغييراً في واقع النساء بنظرك (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات)؟

معظم المستجيبين للاستبيان أجابوا (نعم) ونسبتهم ٥٩٪، و٤٪ أجابوا (دائماً)، وأجاب ٣٠٪ (أحياناً). وأجاب ٧٪ فقط (لا). أي أن المعظم يعتقدون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة أحدثت تغييراً في واقع النساء.

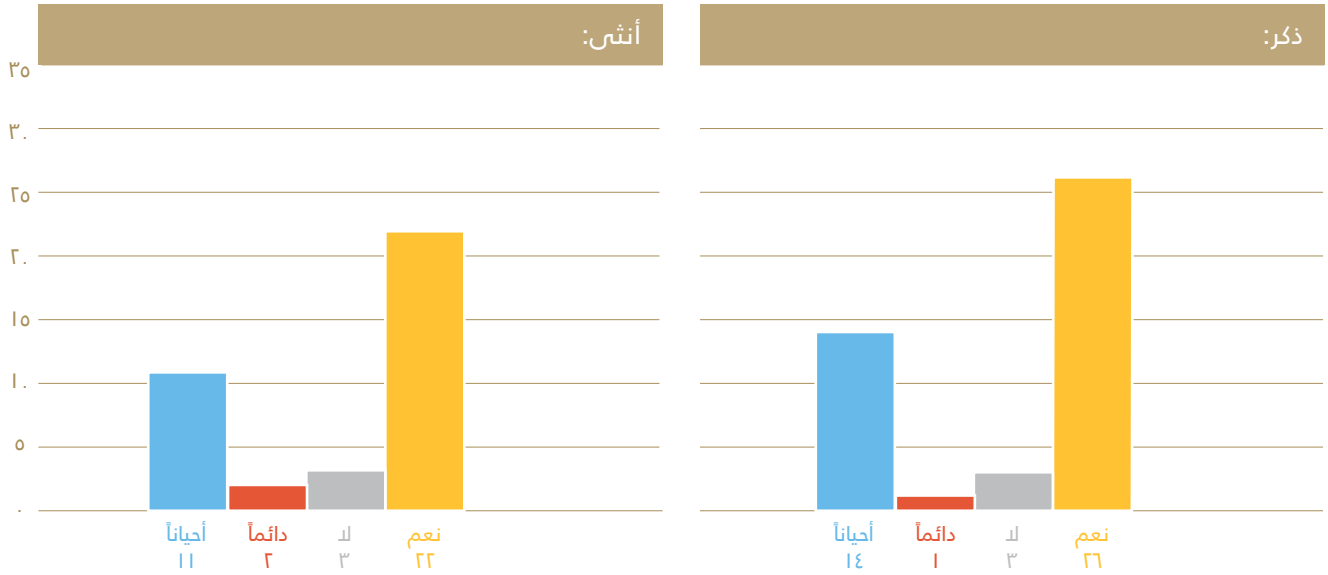


معظم الموظفون أجابوا (نعم) وعددهم ٣٤ كما أجاب ٣ (دائماً) أي أنهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء، وجميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين وعددهم ٣. أجاب ١٨ من الموظفين (أحياناً). وجميع الذين أجابوا (لا) هم من بين الموظفين وعددهم ٦، أي أنهم (لا) يرون أن الهياكل المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء.

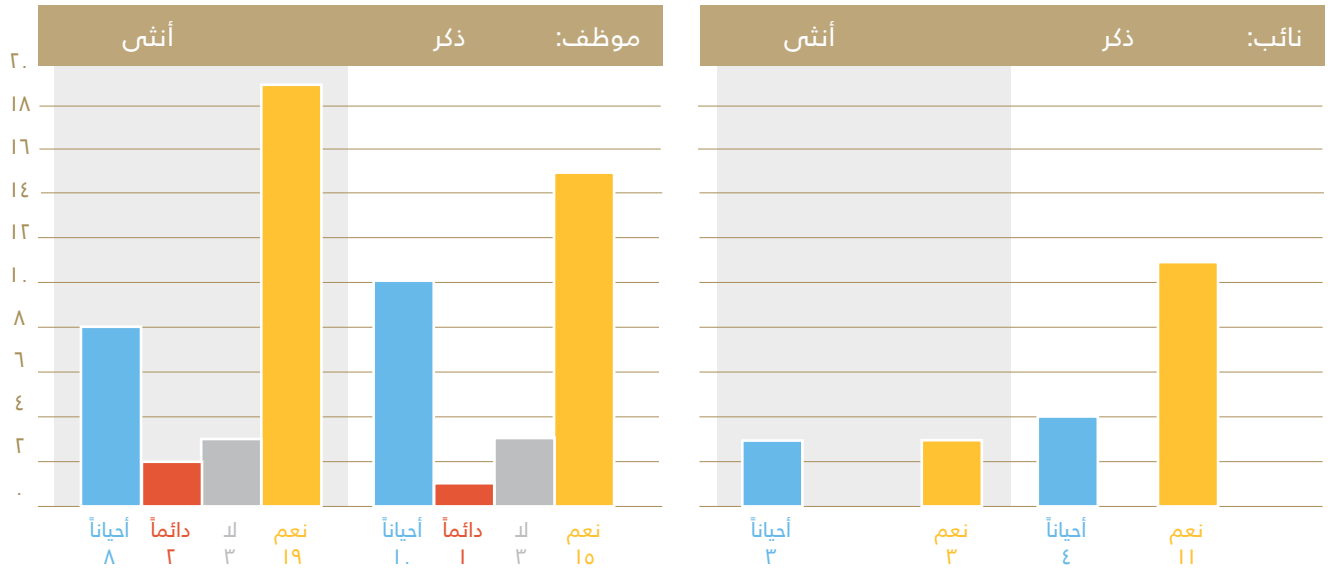
معظم النواب أجابوا (نعم) وعددهم ١٤، أي أن معظمهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء. وأجاب ٧ منهم (أحياناً).



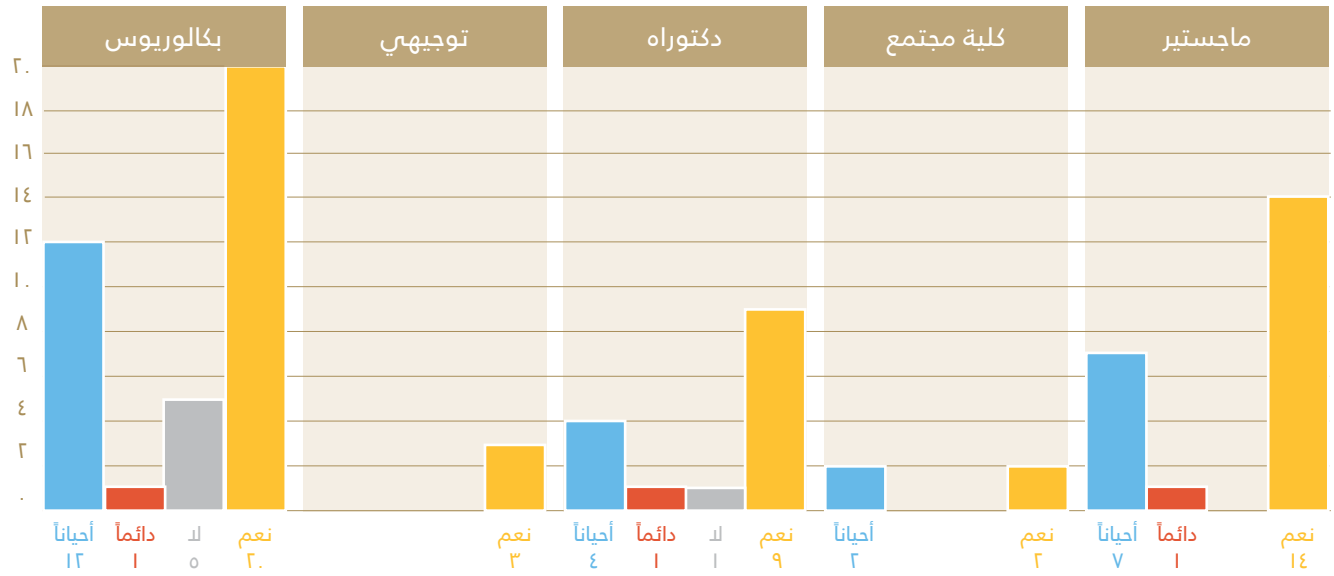
معظم الذكور أجابوا (نعم) وعددهم ٢٦ كما أجاب واحد من الذكور (دائماً). معظم الإناث أجبن (نعم) وعددهن ٢٢، كما أجابت اثنتان من الإناث (دائماً) أي أنهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء. وأجاب ١٤ من الذكور (أحياناً) مقابل ١١ من الإناث. ٣ من الذكور أجابوا (لا) مقابل ٣ من الإناث.



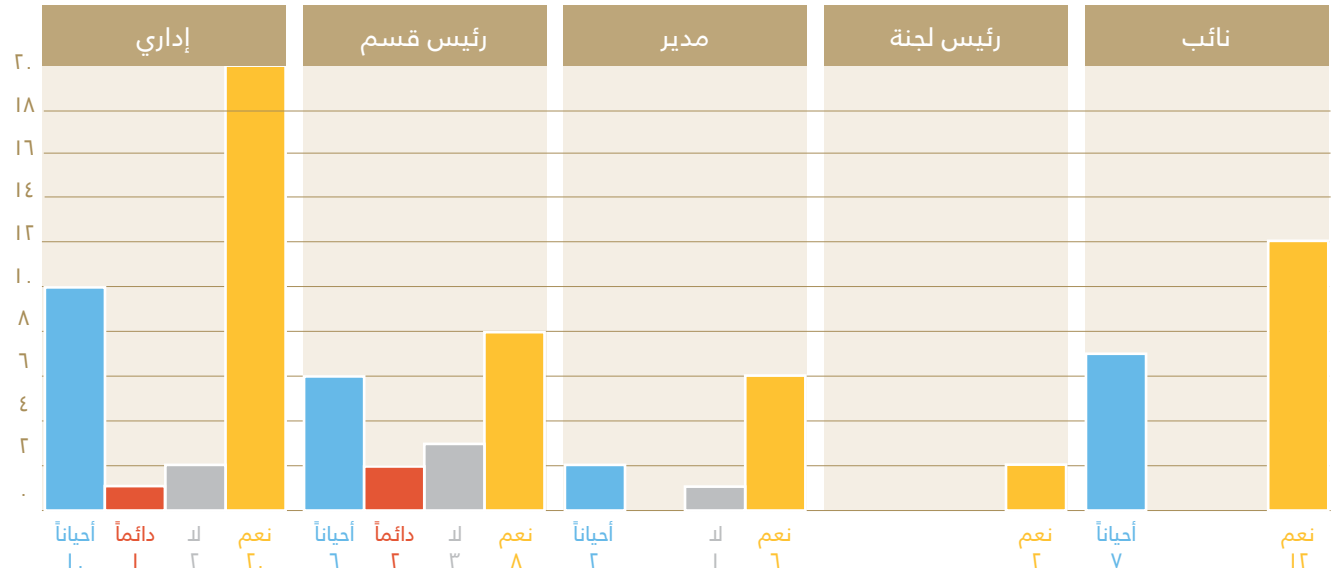
معظم الموظفات الإناث أجبن (نعم) وعددهن ١٩ مقابل ١٥ من الموظفين الذكور أي أنهن يرين أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء، أكثر من الموظفين الذكور. وأجابت الموظفات (دائماً) أكثر من الذكور حيث بلغ عددهن ٢ مقابل واحد من الذكور. وأجاب الموظفون الذكور (أحياناً) أكثر من الموظفات الإناث، حيث بلغ عددهم ١٠ مقابل ٨ من الموظفات الإناث. أجاب معظم النواب الذكور (نعم) وعددهم ١١، أي أنهم يعتقدون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء. نصف النواب الإناث أجبن (نعم) وبلغ عددهن ٣ أي أنهن يعتقدن أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة أحدثت تغييراً في واقع النساء.



معظم حملة البكالوريوس أجابوا (نعم) وعددهم ٢٠ وواحد أجاب (دائماً)، معظم حملة الماجستير أجابوا (نعم) وعددهم ١٤ وواحد أجاب (دائماً)، ومعظم حملة الدكتوراة وعددهم ٩ أجابوا (نعم) وواحد أجاب (دائماً). جميع حملة شهادة التوجيهي وعددهم ٣ أجابوا (نعم)، وأجاب ٢ من حملة شهادة كلية المجتمع (نعم) أي أنهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء. أجاب ١٢ من حملة البكالوريوس (أحياناً) مقابل ٧ من حملة الماجستير و٤ من حملة الدكتوراة و٢ من حملة شهادة كلية المجتمع. معظم الذين أجابوا (لا) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ٥ مقابل ١ من حملة الدكتوراة.

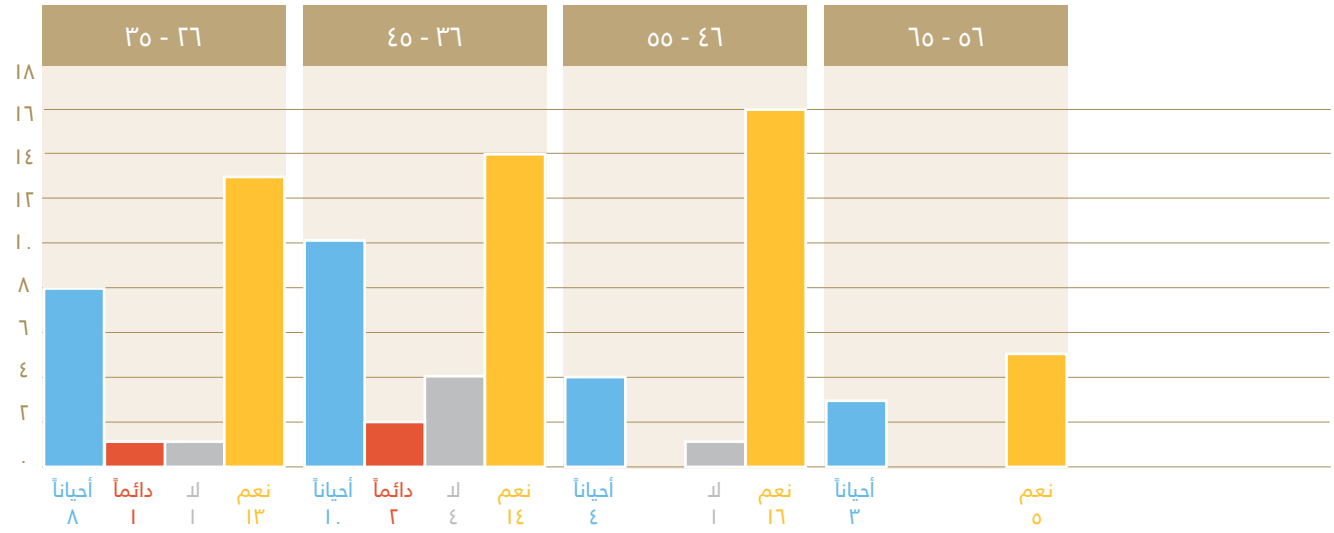


معظم النواب أجابوا (نعم) وعددهم ١٢ وأجاب رؤساء اللجان الاثنان (نعم). أي أنهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء. وأجاب ٧ من النواب أن ذلك يحدث (أحياناً). أجاب معظم الإداريون (نعم) وعددهم ٢٠ وأجاب واحد (دائماً) مقابل ٨ من رؤساء الأقسام أجابوا (نعم) واثنان (دائماً) وهم المعظم، و٦ من المدراء أجابوا (نعم) وهم المعظم. معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الإداريين وعددهم ١٠ مقابل ٦ من رؤساء الأقسام و٢ من المدراء

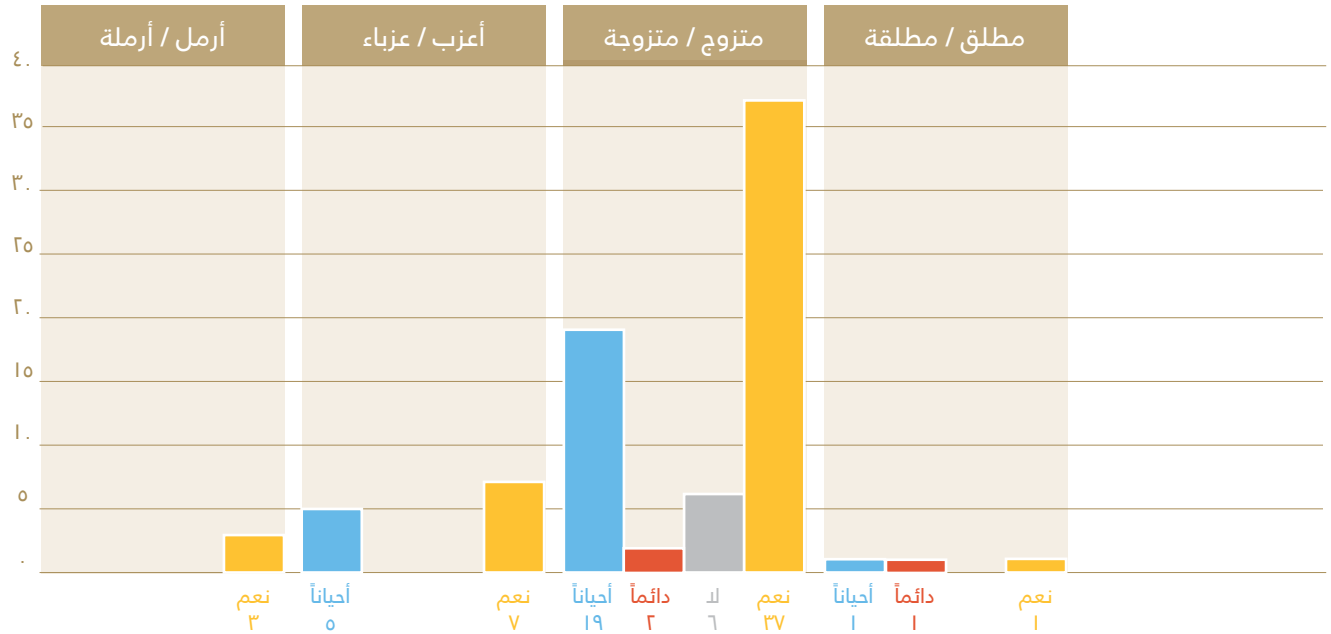


معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ حيث بلغ عددهم ١٦ مقابل ١٤ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ كما أجاب ٢ منهم (دائماً). وأجاب معظم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ (نعم) وعددهم ١٣ وواحد أجاب (دائماً). ومعظم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ أجابوا (نعم). أي أنهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء. معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١٠ مقابل ٨ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ ومقابل ٤ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ ومقابل ٣ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٨	١	١	١٣	٢٣
٣٦-٤٥	١٠	٢	٤	١٤	٣٠
٤٦-٥٥	٤		١	١٦	٢١
٥٦-٦٥	٣			٥	٨

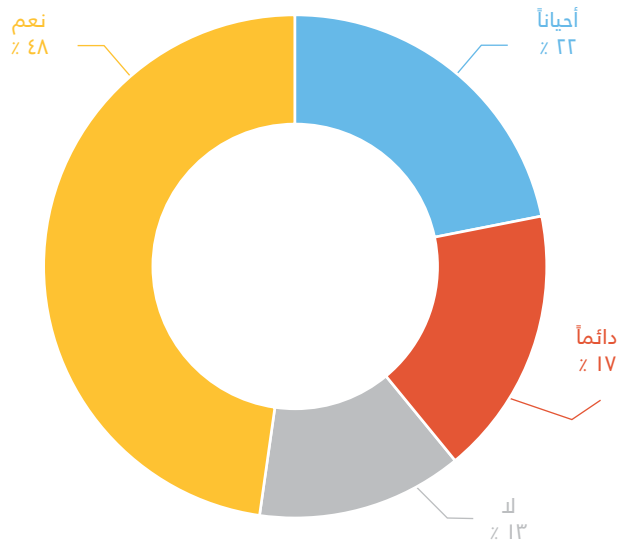


معظم المتزوجون أجابوا (نعم) وعددهم ٣٧ واثنان أجابوا (دائماً)، معظم العزب وعددهم ٧ أجابوا (نعم) وجميع الأرامل وعددهم ٣ أجابوا (نعم). أجاب ١٩ من المتزوجين (أحياناً) مقابل ٥ من العزب وواحد من المطلقين. جميع الذين أجابوا (لا) من المتزوجين وعددهم ٦.

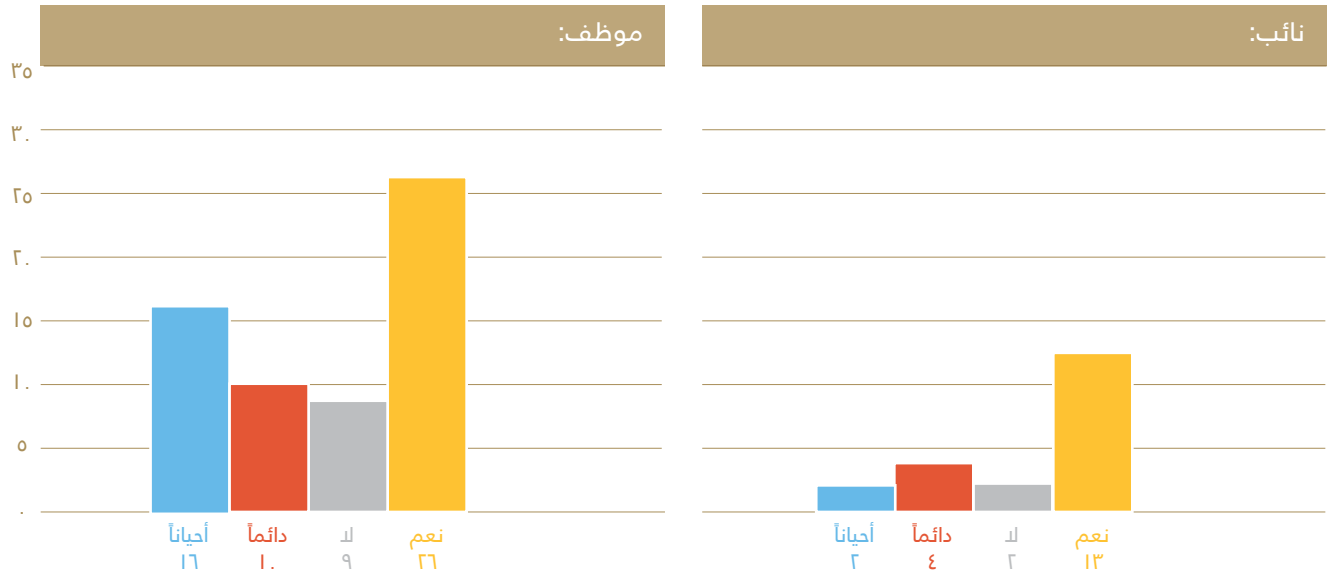


السؤال الرابع عشر: هل ترى/ ترين أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان؟

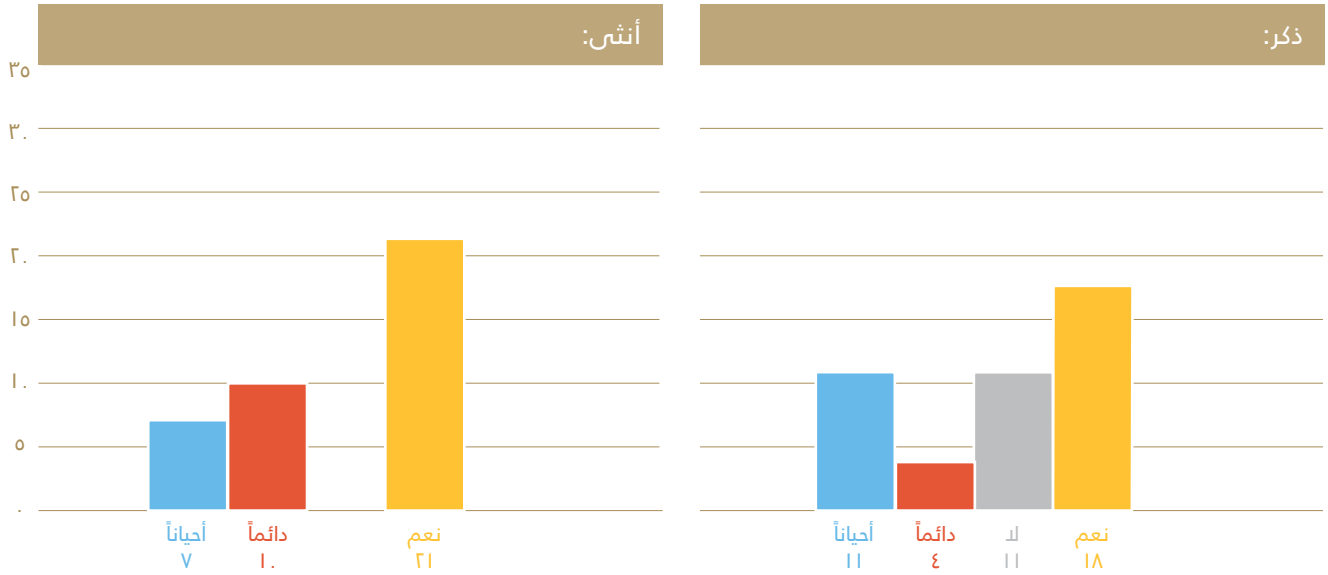
٤٨٪ أجابوا (نعم)، وأجاب ١٧٪ (دائما)، و٢٢٪ أجابوا (أحياناً)، وأجاب ١٣٪ (لا). أي أن المعظم يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان. من الجدير بالذكر أن نسبة الإجابة (دائماً) على هذا السؤال جاءت كبيرة جداً من بين جميع الأسئلة في الاستبيان وهي ١٧٪ أي أن نسبة التأكيد على التزام النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان عالية من قبل المستجيبين.



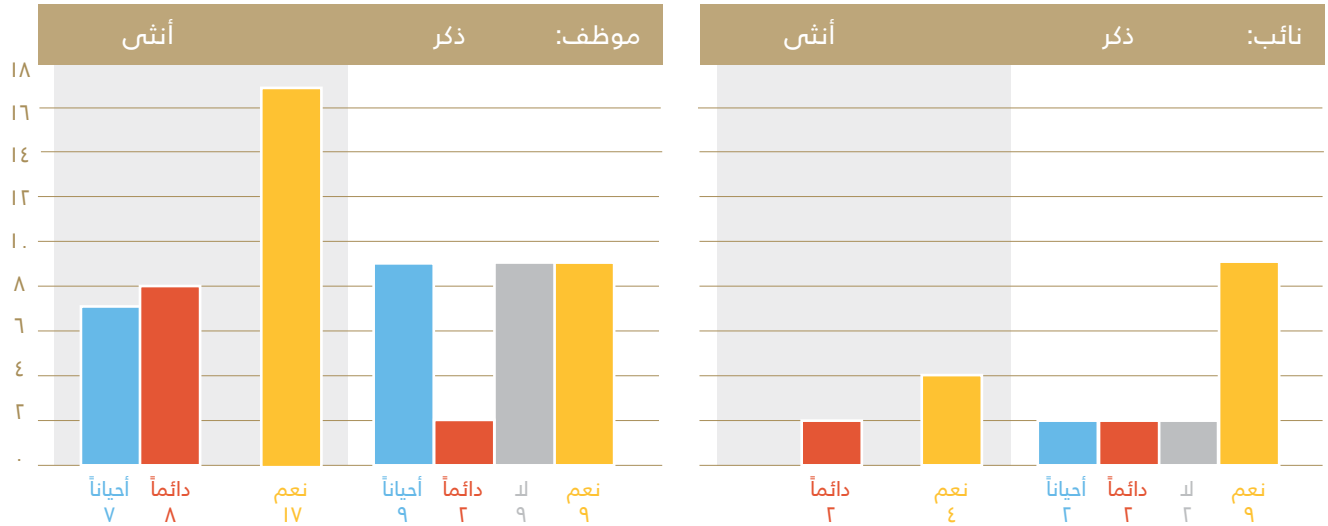
معظم الموظفون يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان حيث أجاب ٢٦ منهم (نعم) وأجاب ١٠ (دائماً). وأجاب ١٦ منهم (أحياناً). وأجاب ٩ فقط (لا). معظم النواب يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان حيث أجاب ١٣ من النواب (نعم) وأجاب ٤ من النواب (دائماً). و٢ أجابوا (لا) و ٢ أجابوا (أحياناً).



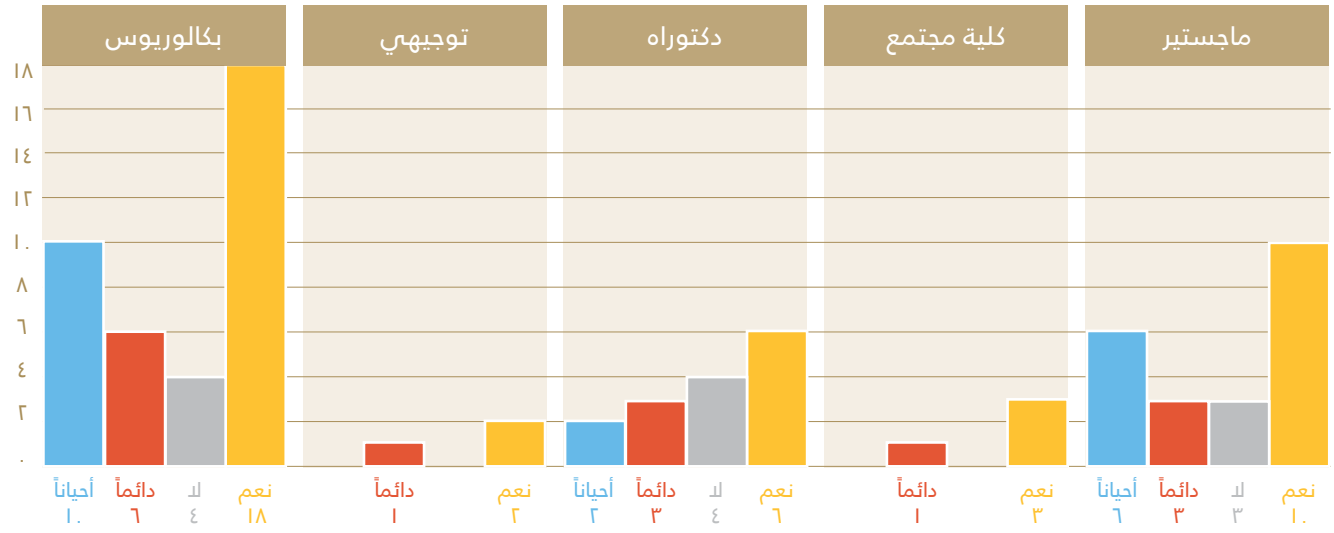
معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الإناث وعددهم ٢١ مقابل ١٨ من الذكور برغم من أن عددهم أقل من الذكور. أي أنهن يرين أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان. الإناث أجبن (دائماً) أكثر من الذكور وعددهن ١٠ مقابل ٤ من الذكور أي أنهن يرين أكثر من الذكور أن النساء (دائماً) أكثر التزاماً. جميع الذين أجابوا (لا) هم من الذكور وعددهم ١١. أجاب الذكور (أحياناً) أكثر من الإناث حيث بلغ عددهم ١١ مقابل ٧ من الإناث.



معظم الموظفات الإناث أجبن (نعم) وعددهن ١٧ مقابل ٩ من الموظفين الذكور. كما أجابت ٨ من الموظفات الإناث (دائماً) مقابل ٢ من الذكور. أي أنهن يرين أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان. وأجاب ٩ من الموظفين الذكور (لا) أي أنهم لا يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان، ولم تجب الموظفات الإناث (لا). و٩ من الموظفين الذكور أجابوا (أحياناً) مقابل ٧ من الموظفات الإناث. معظم النواب الذكور أجابوا (نعم) وعددهم ٩ مقابل ٤ من الإناث. وأجاب ٢ من الذكور (دائماً) مقابل ٢ من الإناث. والذين أجابوا (لا) هم من الذكور وعددهم ٢، وأجاب ٢ (أحياناً)، ولم تجب الإناث النواب (لا) أو (أحياناً)؛ أي أن جميع النواب الإناث يرين أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان.

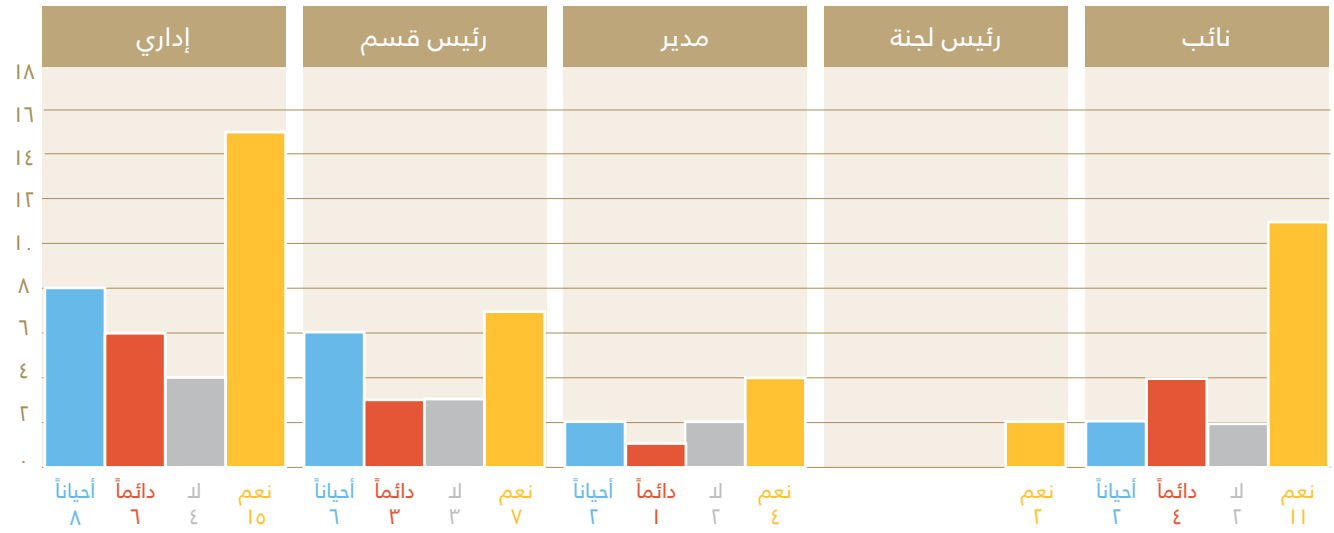


معظم حملة البكالوريوس يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان. حيث أجاب ١٨ منهم (نعم) وأجاب ٦ (دائماً)، معظم حملة الماجستير وعددهم ١٠ أجابوا (نعم) وأجاب ٣ (دائماً) و٦ من حملة الدكتوراة أجابوا (نعم) و٣ أجابوا (دائماً) وهم المعظم. وأجاب ٣ من حملة شهادة كلية المجتمع و٢ من حملة التوجيهي (نعم). أجاب ١٠ من حملة البكالوريوس (أحياناً) مقابل ٦ من حملة الماجستير و٢ من حملة الدكتوراة. أجاب ٤ من حملة الدكتوراة (لا) مقابل ٤ من حملة البكالوريوس ومقابل ٣ من حملة الماجستير.



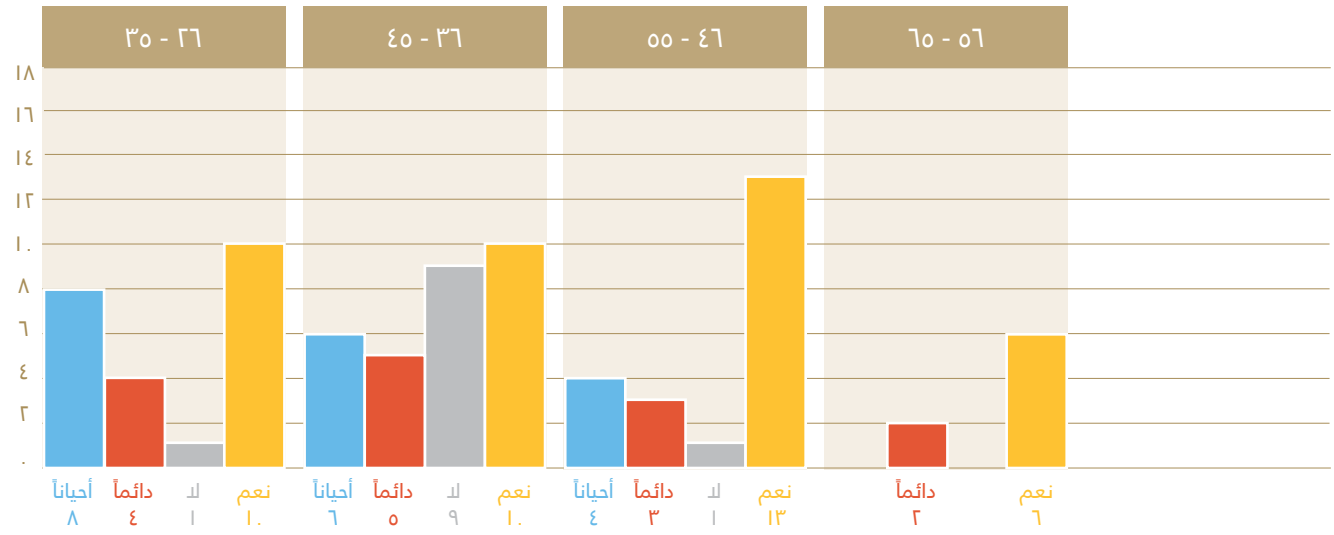
معظم الإداريون يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان حيث أجاب ١٥ منهم (نعم) وأجاب ٦ منهم (دائماً)، وأجاب٧ من رؤساء الأقسام (نعم) و٣ منهم أجابوا (دائماً)، أجاب ٤ من المدراء (نعم) وواحد (دائماً). وأجاب ٨ من الإداريين (أحياناً) مقابل ٦ من رؤساء الأقسام و٢ من المدراء. أجاب ٤ من الإداريين (لا) مقابل ٣ من رؤساء الأقسام و٢ من المدراء.

أجاب ١١ من النواب (نعم) و ٤ أجابوا (دائماً) ورؤساء اللجان الاثنين أجابوا(نعم)، وأجاب ٢ من النواب (لا) و٢ أجابوا (أحياناً).

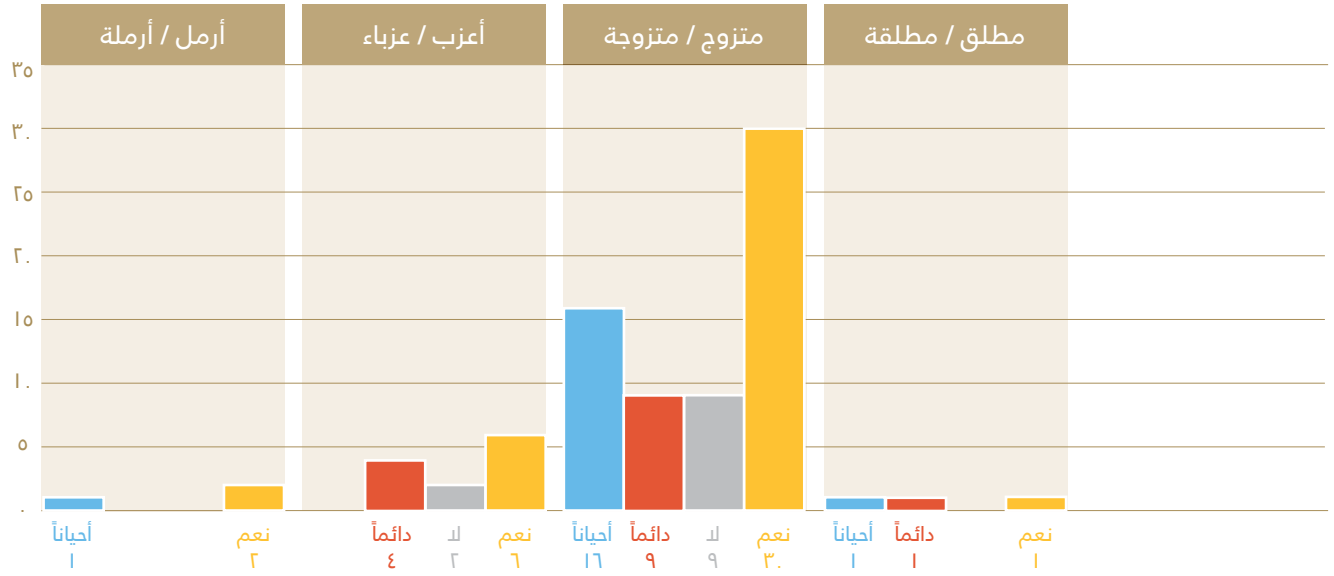


معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وعددهم ١٣ وأجاب ٣ منهم (دائماً). وأجاب ١٠ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ (نعم) وأجاب ٥ منهم (دائماً)، وأجاب ١٠ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦- ٣٥ (نعم) و٤ منهم أجاب (دائماً). جميع الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان حيث أن ٦ منهم أجابوا (نعم) و٢ دائماً. أجاب ٩ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ (لا) أي أنهم (لا) يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان. مقابل واحد فقط أجاب (لا) من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وواحد من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٨	٤	١	١٠	٢٣
٣٦-٤٥	٦	٥	٩	١٠	٣٠
٤٦-٥٥	٤	٣	١	١٣	٢١
٥٦-٦٥		٢		٦	٨

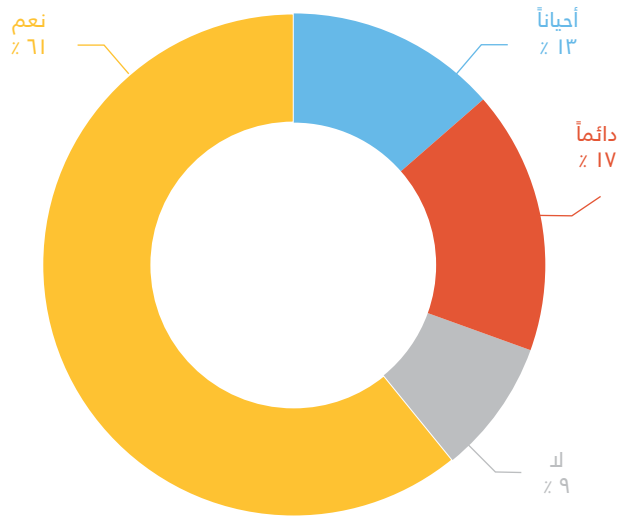


معظم المتزوجون أجابوا (نعم) وعددهم ٣٠ وأجاب ٩ منهم (دائماً)، معظم العزب أجابوا (نعم) وعددهم ٦ وأجاب ٤ منهم (دائماً). وأجاب ١٦ من المتزوجين (أحياناً). و٩ من المتزوجين أجابوا (لا) مقابل ٢ من العزب.

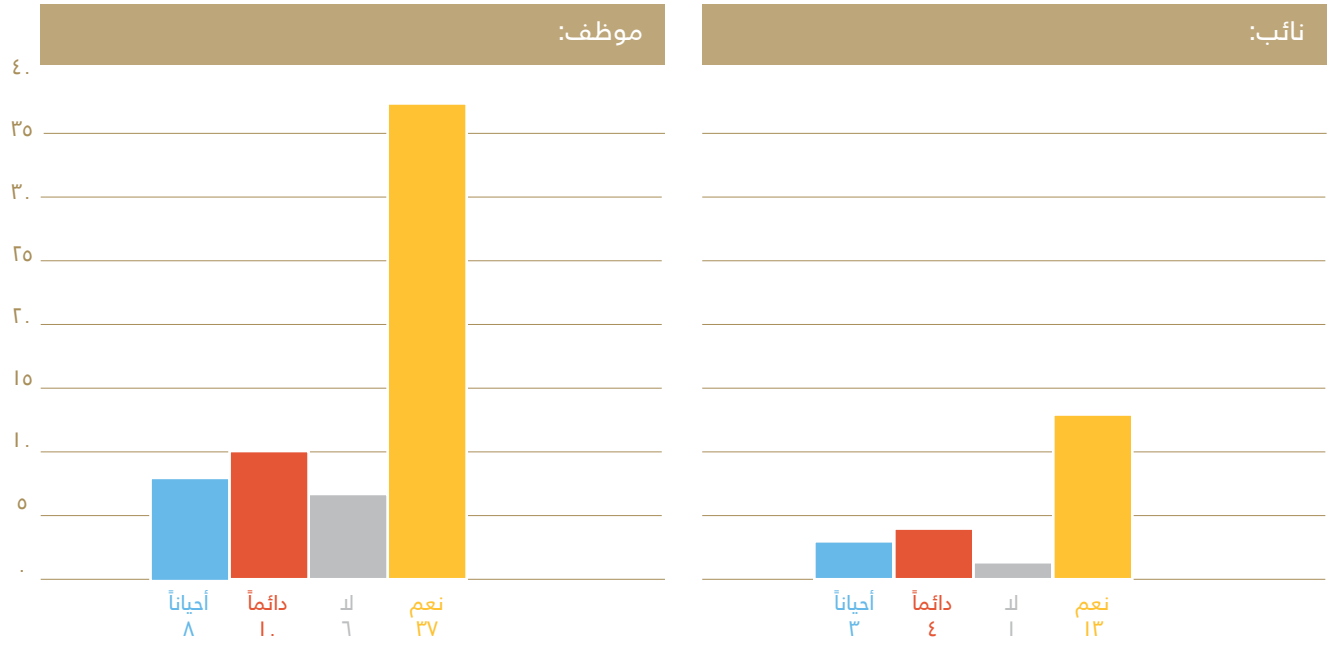


السؤال الخامس عشر: هل تعتقد/ين أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين من الرجال والنساء؟

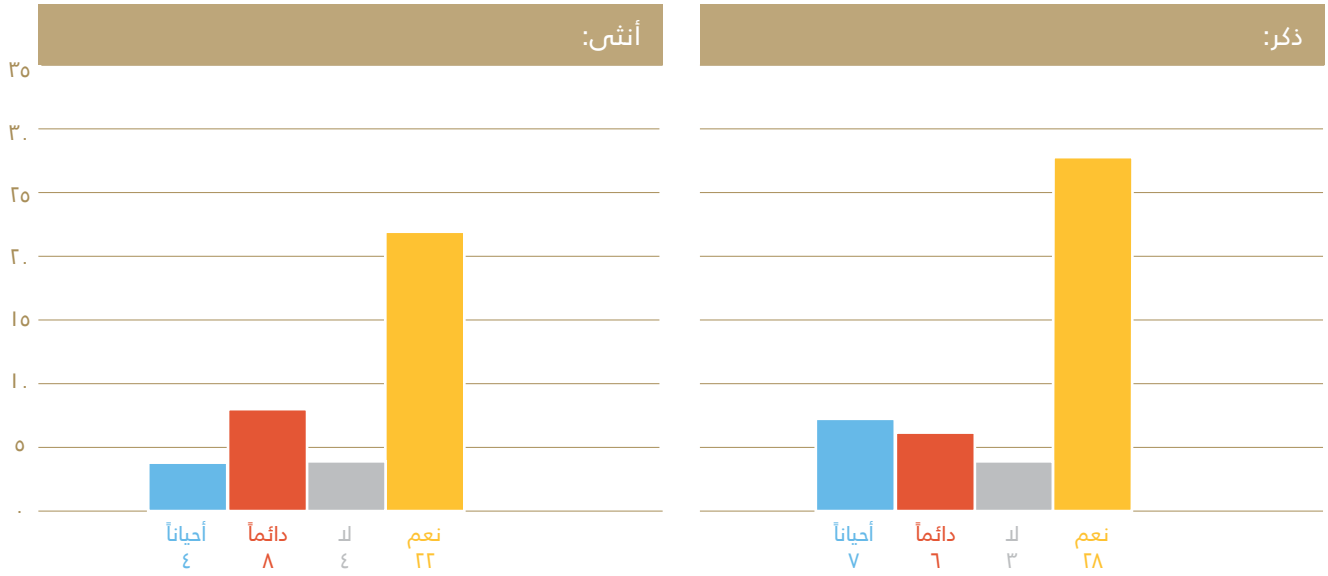
أجاب ٦١٪ (نعم)، وأجاب ١٧٪ (دائماً)، وأجاب ١٣٪ (أحياناً) وأجاب ٩٪ (لا). ومن الجدير بالذكر أن نسبة الإجابة (دائماً) على هذا السؤال جاءت كبيرة جداً من بين جميع الأسئلة في الاستبيان وهي ١٧٪ أي أن نسبة التأكيد على أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين عالية من قبل المستجيبين. أي أن الأغلبية العظمى يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين.



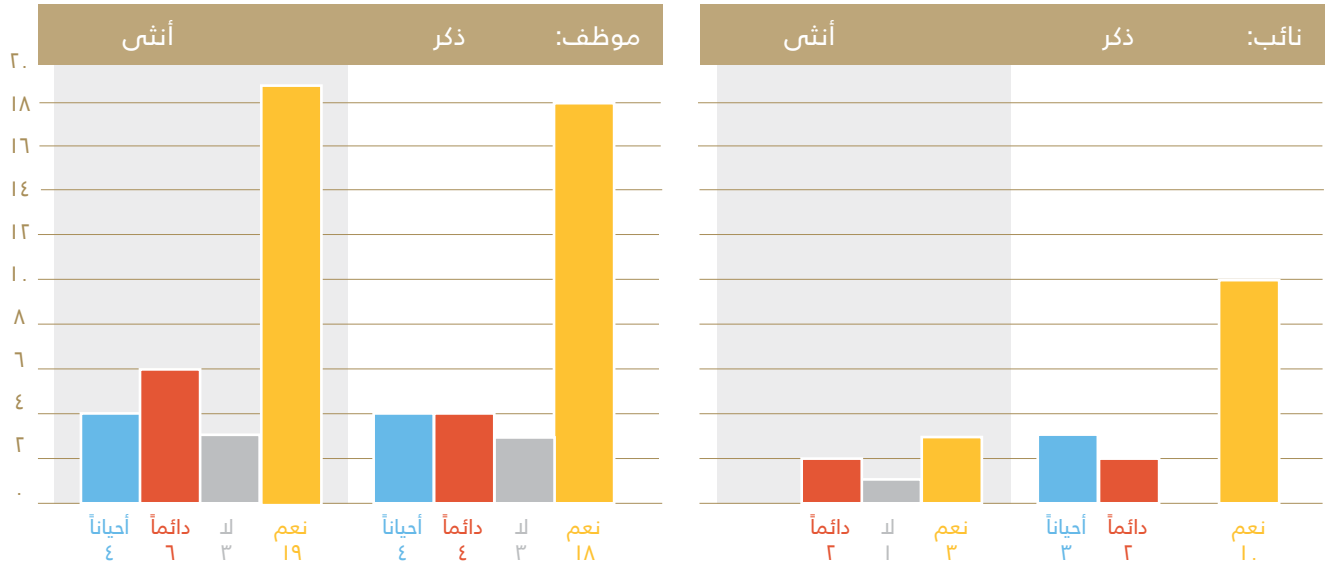
أجاب ٣٧ من الموظفين (نعم) و ١٠ أجابوا(دائماً) أي أنهم يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين، وأجاب ٨ من الموظفين (أحياناً)، و٦ أجابوا (لا). معظم النواب أجابوا (نعم) وعددهم ١٣ ، وأجاب ٤ منهم (دائماً) و٣ أجابوا (أحياناً) وواحد أجاب (لا).



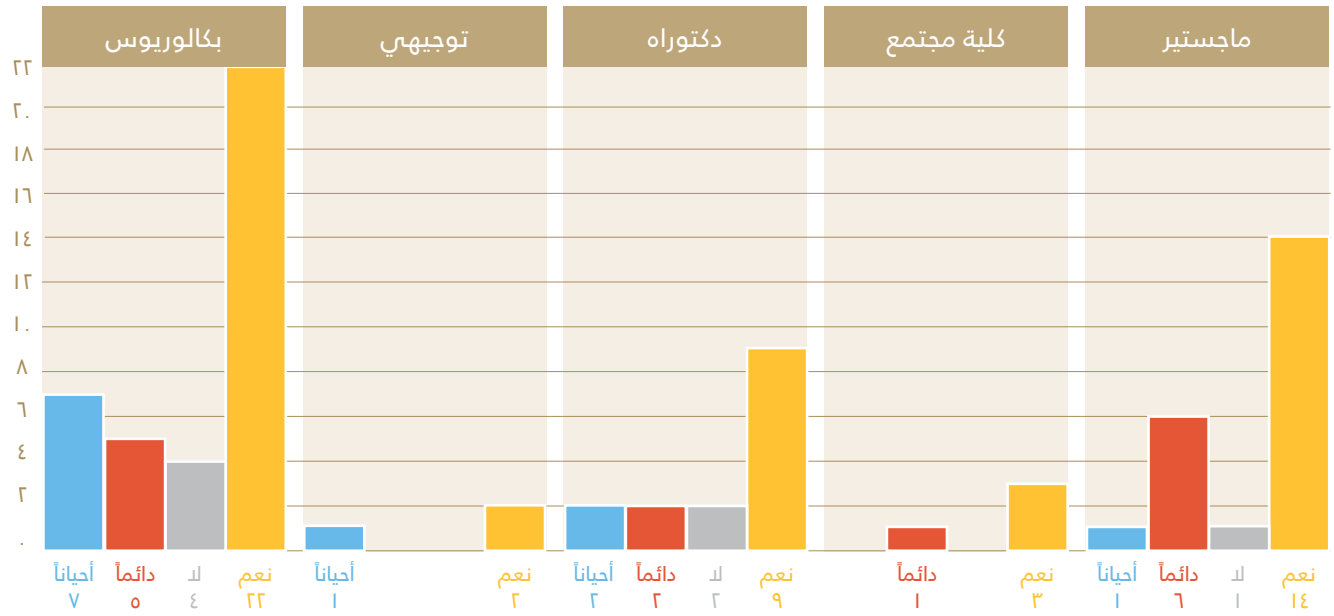
أجاب ٢٨ من الذكور (نعم) و٦ أجابوا (دائماً) مقابل ٢٢ من الإناث أجبن (نعم) و٨ منهن أجبن (دائماً) أي أن الذكور الذين يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين أكثر من الإناث. أجاب ٧ من الذكور (أحياناً) مقابل ٤ من الإناث. وأجابت ٤ من الإناث (لا) مقابل ٣ من الذكور.



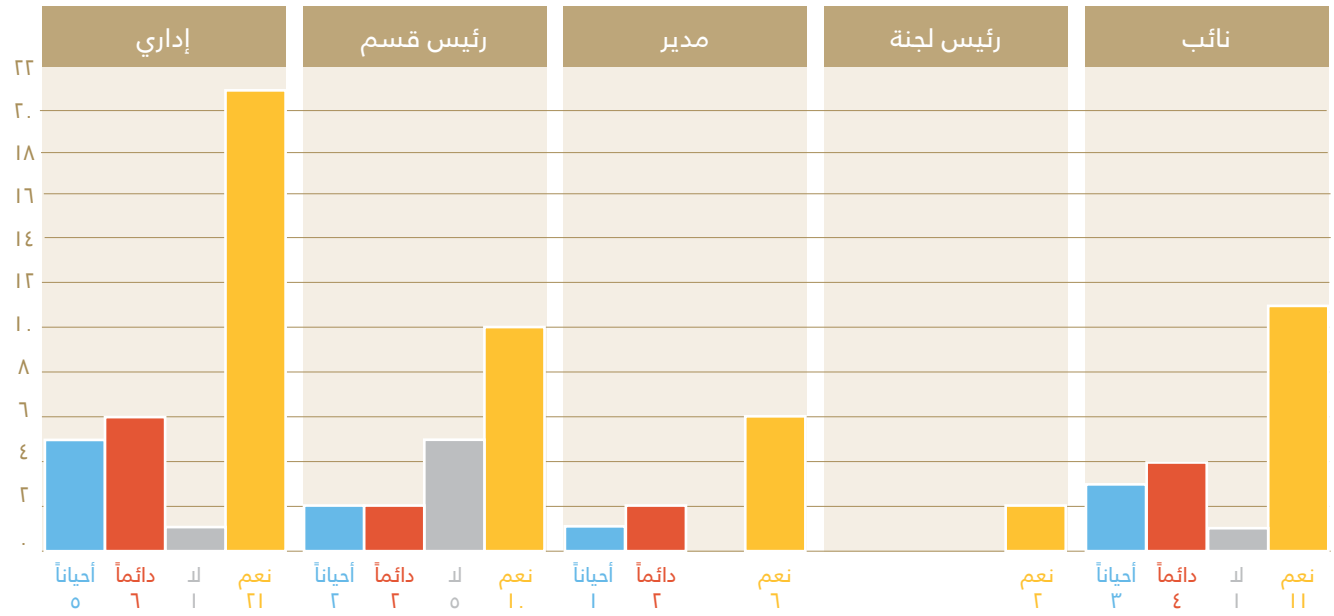
المعظم من الموظفين الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفات الإناث وعددهن ١٩ مقابل ١٨ من الموظفين الذكور. كما أجابت ٦ من الإناث (دائماً) مقابل ٤ من الذكور. أي أن الموظفات الإناث يعتقدن أكثر من الموظفين الذكور أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين. أجاب ١٠ من النواب الذكور (نعم) مقابل ٣ من النواب الإناث وأجاب ٢ (دائماً) من النواب الذكور مقابل ٢ من النواب الإناث. أي أن معظم النواب الذكور والإناث يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين.



معظم الذين أجابوا (نعم) هم من حملة البكالوريوس وعددهم ٢٢ مقابل ١٤ من حملة الماجستير و ٩ من حملة الدكتوراة و٣ من حملة كلية المجتمع و٢ من حملة شهادة التوجيهي. معظم الذين أجابوا (دائماً) هم من حملة الماجستير وعددهم ٦ مقابل ٥ من حملة البكالوريوس واثنان من حملة الدكتوراة وواحد من حملة كلية المجتمع. ومع أن عدد حملة الماجستير أقل من حملة البكالوريوس إلا أنهم أجابوا (دائماً) أكثر من حملة البكالوريوس. أي أنهم يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر(دائماً) بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين. أجاب ٤ من حملة البكالوريوس (لا) مقابل ٢ من حملة الدكتوراة وواحد من حملة الماجستير. أجاب ٧ من حملة البكالوريوس (أحياناً) مقابل ٢ من حملة الدكتوراة وواحد من حملة الماجستير وواحد من حملة التوجيهي.

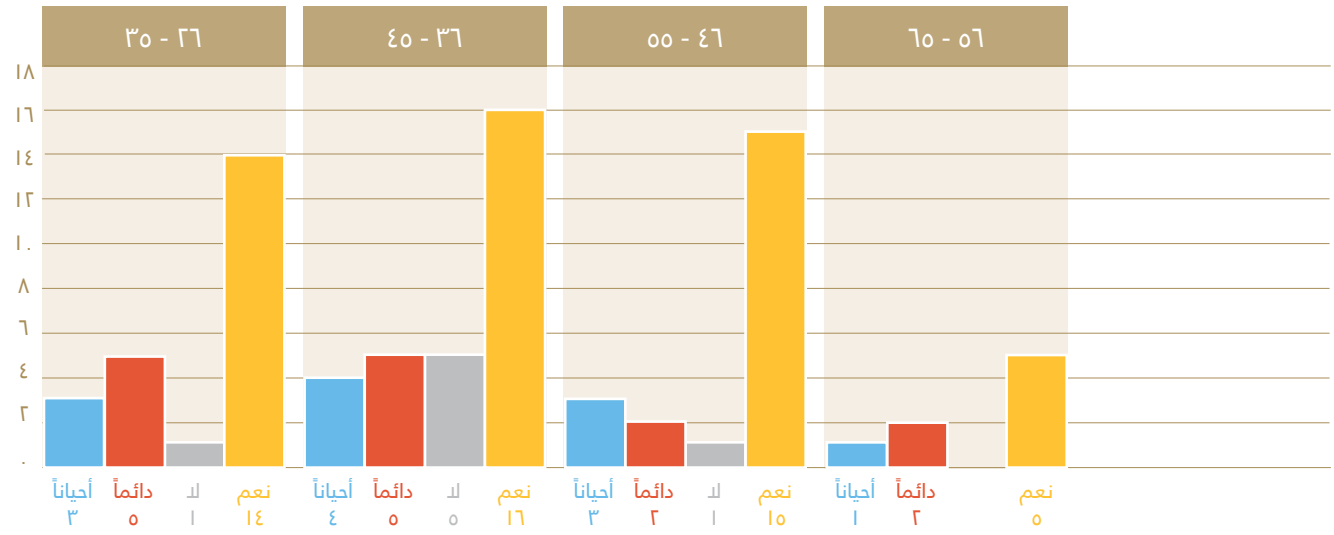


معظم الإداريين أجابوا (نعم) وعددهم ٢١ وأجابوا (دائماً) وعددهم ٦، أجاب ١٠ من رؤساء الأقسام (نعم) واثنان أجابوا (دائماً) وهم المعظم، وأجاب ٦ من المدراء (نعم) واثنان أجابوا (دائماً) وهم المعظم. معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الإداريين حيث بلغ عددهم ٥ مقابل ٢ من رؤساء الأقسام وواحد من المدراء. معظم الذين أجابوا (لا) هم من رؤساء الأقسام حيث بلغ عددهم ٥ مقابل واحد من الإداريين برغم أن عددهم أقل من الإداريين أي أن عدد الذين (لا) يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين من رؤساء الأقسام أكبر من عدد الإداريين. أجاب معظم النواب وعددهم ١١ (نعم) وأجاب رؤساء اللجان الاثنان (نعم)، كما أجاب ٤ من النواب (دائماً).

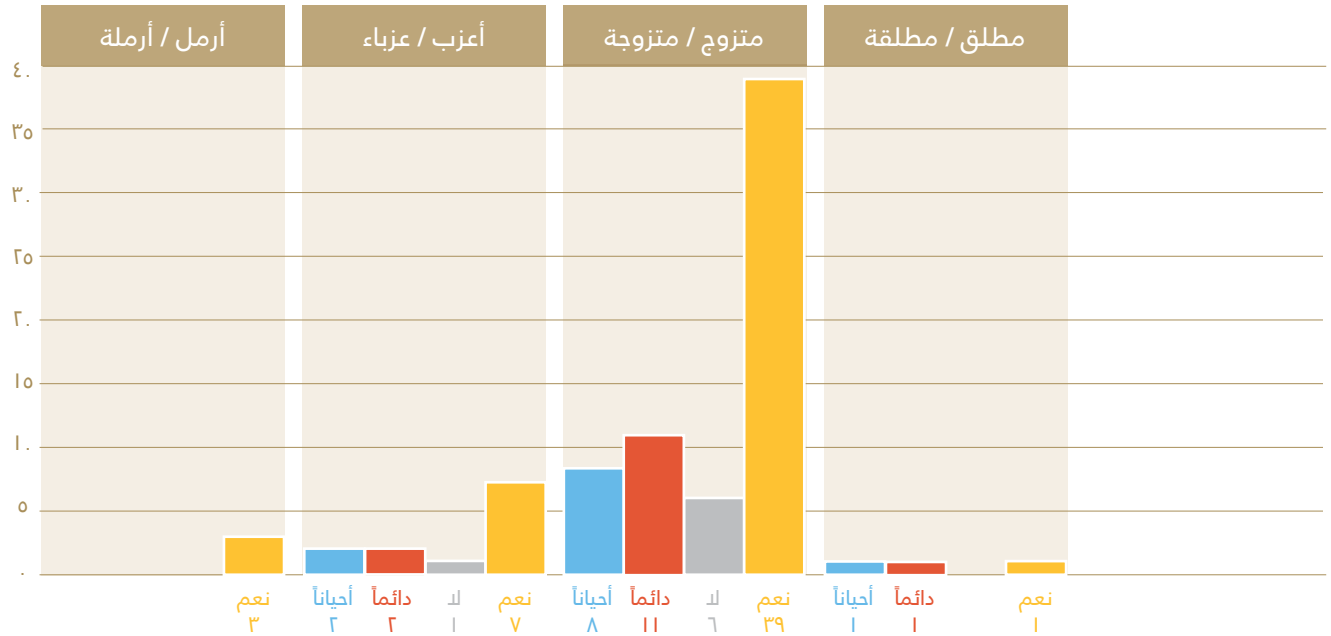


معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١٦ ومعظم الذين أجابوا (دائماً) وعددهم ٥ هم من هذه الفئة، ثم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وأجاب ١٤ منهم (نعم) و٥ (دائماً)، ثم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ حيث أجاب ١٥ منهم (نعم) و٢ (دائماً). وبرغم تفاوت مجموع العدد الكلي للثلاثة فئات إلا أن التأييد متقارب بينهم حيث يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين. أجاب ٥ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ (نعم) وأجاب ٢ منهم (دائماً).

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٣	٥	١	١٤	٢٣
٣٦-٤٥	٤	٥	٥	١٦	٣٠
٤٦-٥٥	٣	٢	١	١٥	٢١
٥٦-٦٥	١	٢		٥	٨

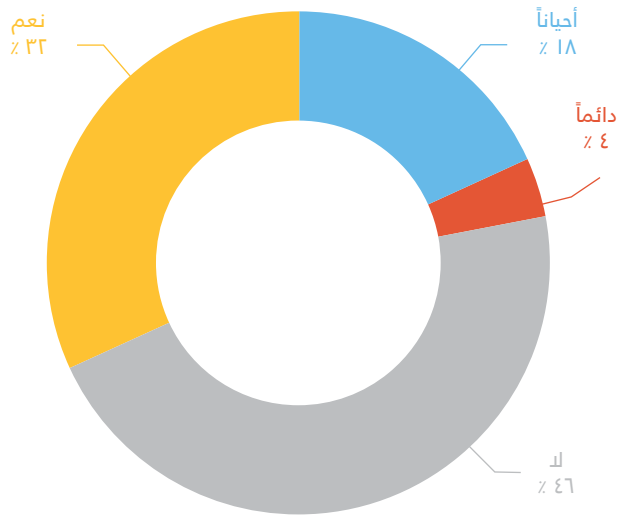


معظم المتزوجون أجابوا (نعم) وعددهم ٣٩ وأجاب ١١ منهم (دائماً)، مقابل ٧ من العزب الذين أجابوا (نعم) واثنان منهم أجابوا (دائماً).



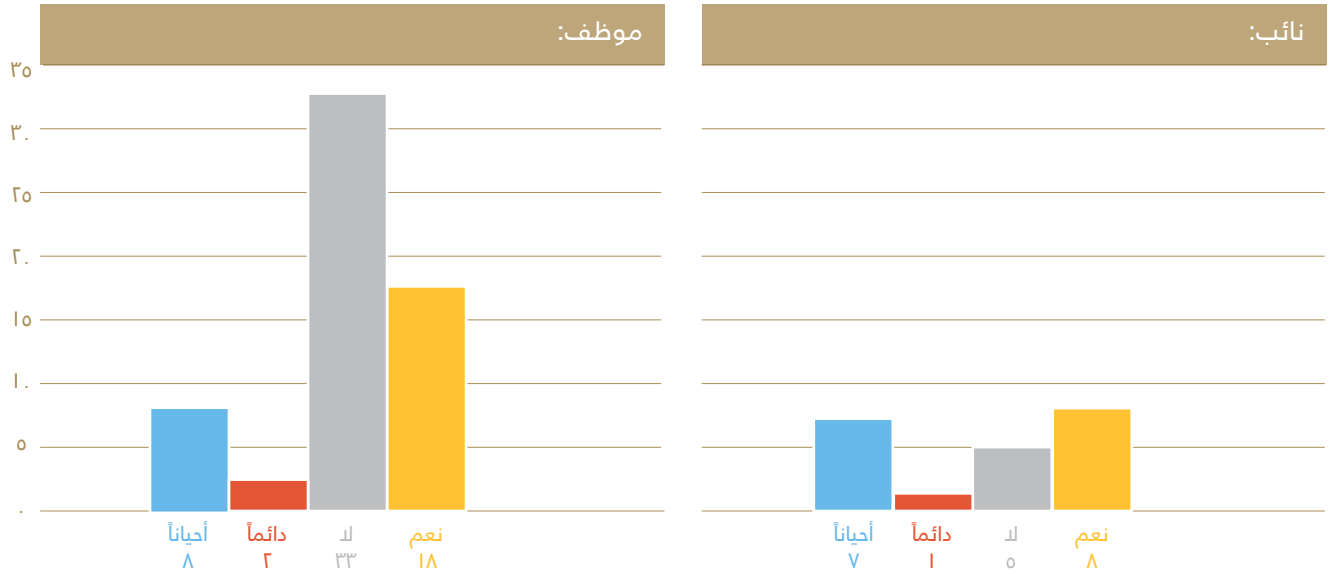
السؤال السادس عشر: هل تعتقد/ين أن مكان اقامتك الحالي يؤثر على قدرتك على العمل وأدائك العام واستغلالك الوقت بالصورة الأمثل؟

نسبة كبيرة من المستجيبين أجابوا (لا) وهي ٤٦٪ أي (لا) يعتقدون بأن مكان إقامتهم الحالي يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم العام واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل. أجاب ٣٢٪ من المستجيبين (نعم) و٤٪ أجابوا (دائماً) أي أنهم يعتقدون أن مكان إقامتهم الحالي يؤثر على عملهم وأدائهم العام واستغلال الوقت بالصورة الأمثل. ١٨٪ أجابوا أن ذلك يحدث (أحياناً).

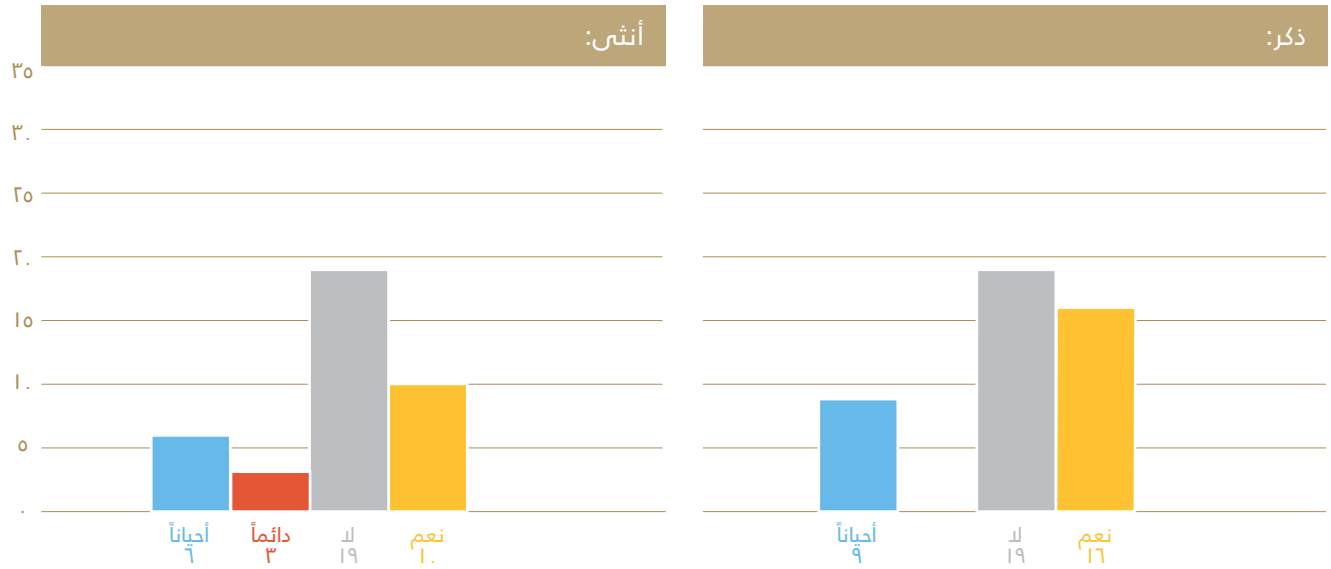


عدد كبير من النواب أجابوا (نعم) وعددهم ٨ وواحد أجاب (دائماً) أي أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل، وأجاب ٧ منهم (أحياناً)، و٥ فقط أجابوا (لا).

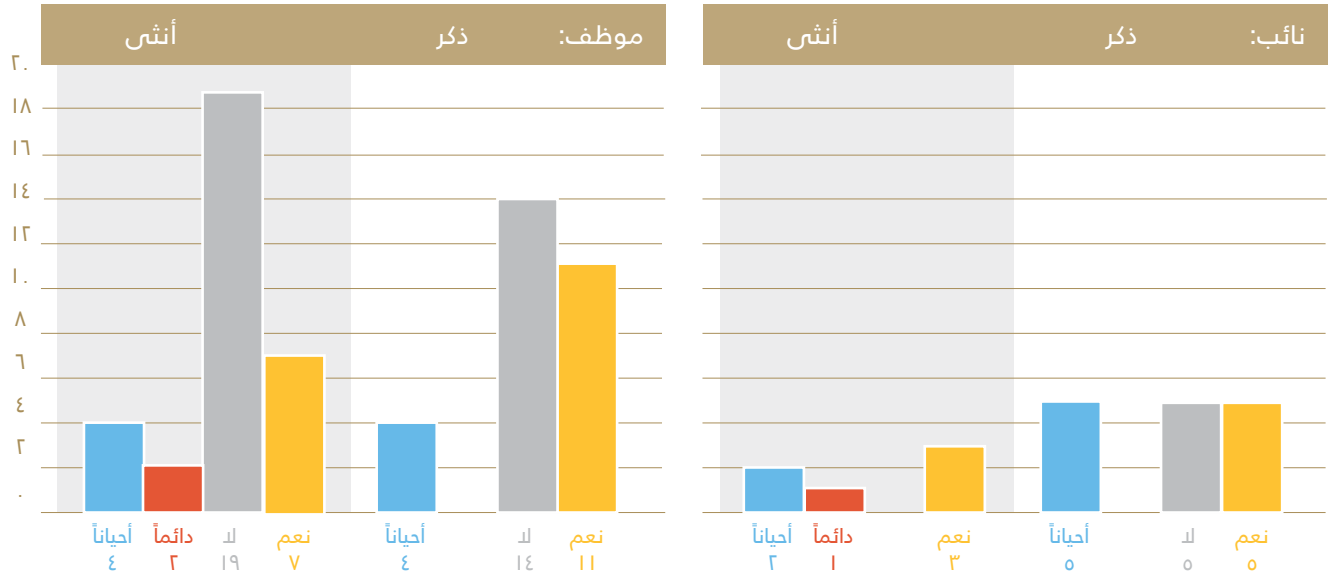
أجاب معظم الموظفين (لا) وعددهم ٣٣ أي أن مكان إقامتهم الحالي (لا) يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم العام واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل. وأجاب ١٨ منهم (نعم) و٢ (دائماً) أي أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل. وأجاب ٨ منهم (أحياناً).



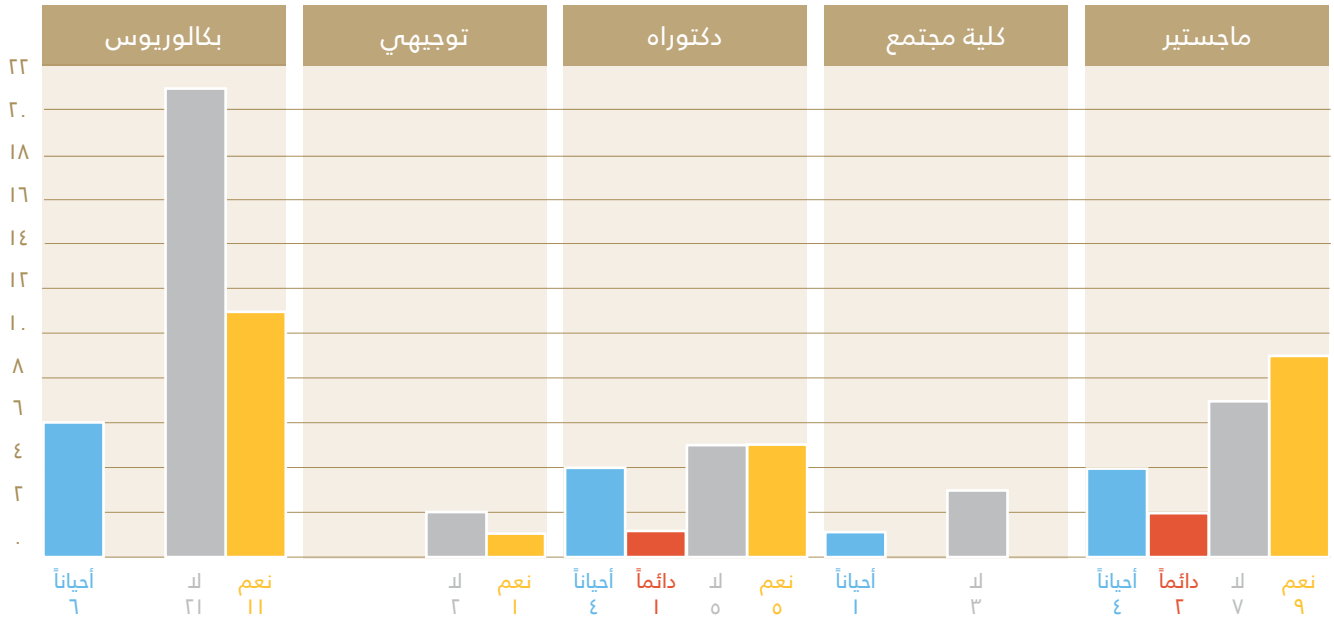
الذكور والإناث أجابوا (لا) بشكل متساوي حيث أجاب ١٩من الذكور و١٩ من الإناث أنهم (لا) يعتقدون أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل. إلا أن الذكور الذين أجابوا (نعم) أكثر من الإناث اللواتي أجبن (نعم) حيث بلغ عددهم ١٦ مقابل ١٠ من الإناث بالإضافة إلى ٣ أجبن (دائماً) أي أن الذكور يميلون للاعتقاد أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل أكثر من الإناث. كما أجاب ٩ منهم (أحياناً) مقابل ٦ من الإناث أي أنهم يميلون للاعتقاد أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل أكثر من الإناث.



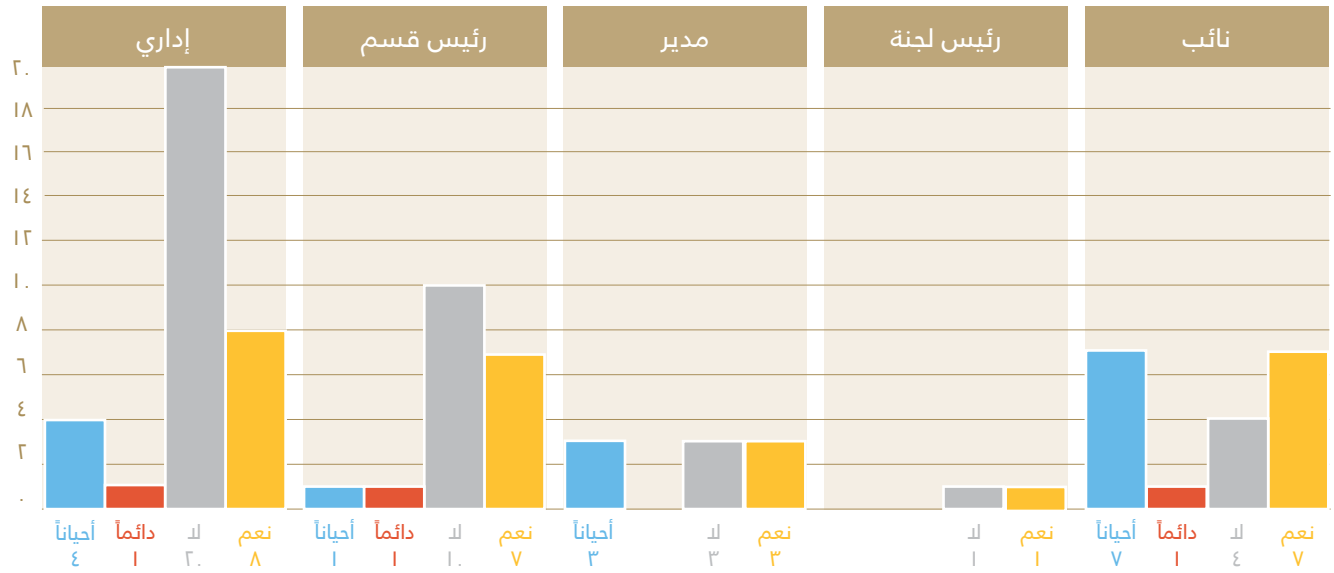
معظم الذين أجابوا (لا) هم من الموظفات الإناث. وبلغ عددهن ١٩ مقابل ١٤ من الموظفين الذكور. أجاب الموظفون الذكور (نعم) أكثر من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهم ١١ مقابل ٧ من الإناث بالإضافة إلى اثنتان من الإناث أجبن (دائماً). أي أن الموظفين الذكور يعتقدون أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل أكثر من الإناث. معظم النواب الإناث يعتقدن أن مكان إقامتهن يؤثر على قدرتهن على العمل وأدائهن واستغلالهن الوقت بالصورة الأمثل حيث أجابت ٣ منهن (نعم) وأجابت واحدة (دائماً)، وأجاب ٥ من النواب الذكور (نعم) و٥ (لا)، و٥ (أحياناً).



معظم حملة البكالوريوس أجابوا (لا) وعددهم ٢١ مقابل ٧ من حملة الماجستير و٥ من حملة الدكتوراة و٣ من حملة كلية المجتمع و٢ من حملة التوجيهي. أجاب ١١ من حملة البكالوريوس (نعم) مقابل ٩ من حملة الماجستير و٥ من حملة الدكتوراة وواحد من حملة التوجيهي. اثنان من حملة الماجستير أجابوا (دائماً) مقابل واحد من حملة الدكتوراة.



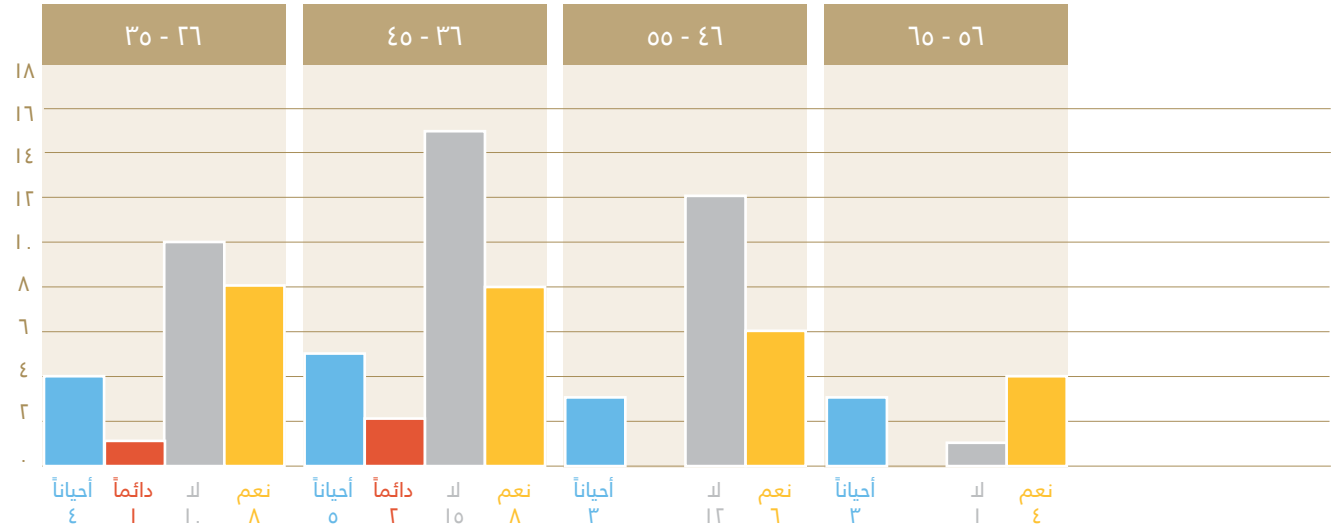
عدد كبير من النواب أجابوا (نعم) وعددهم ٧ وواحد أجاب (دائماً)، وواحد من رؤساء اللجان أيضاً أجاب (نعم). و٤ أجابوا (لا) وواحد من رؤساء اللجان أجاب (لا). معظم الإداريين أجابوا (لا) وعددهم ٢٠ مقابل ١٠ من رؤساء الأقسام الذين أجاب معظمهم(لا) ومقابل ٣ من المدراء. و٨ من الإداريين أجابوا (نعم) وواحد أجاب (دائماً) مقابل ٧ من رؤساء الأقسام أجابوا (نعم) وواحد أجاب (دائماً) ومقابل ٣ من المدراء أجابوا (نعم).



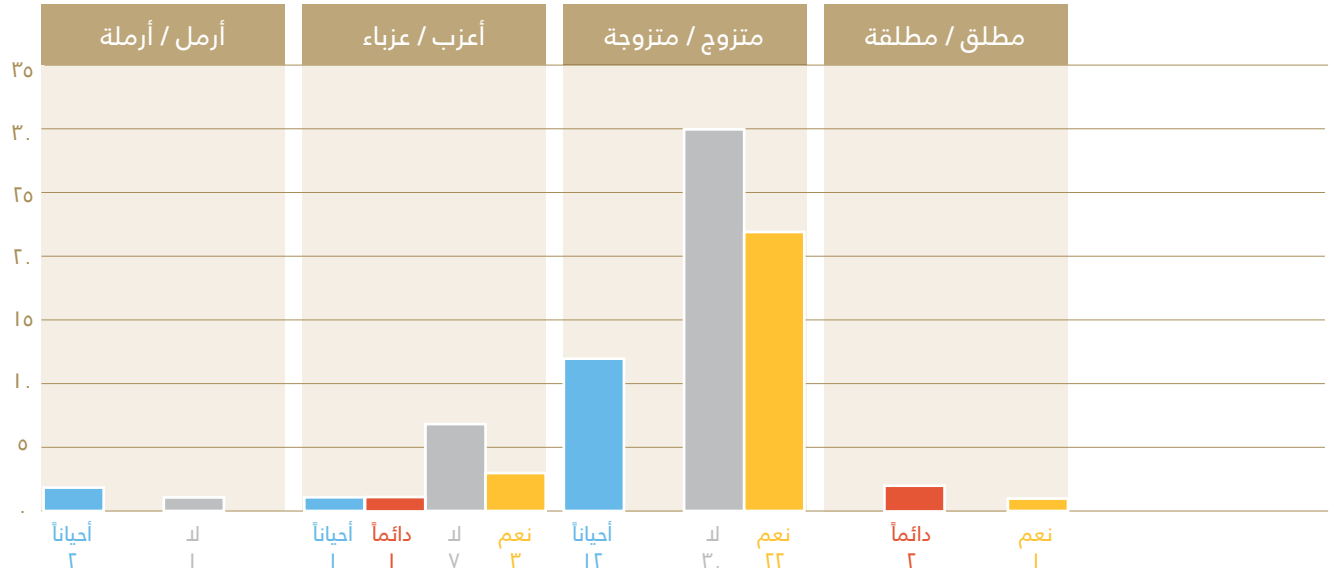
معظم الذين أجابوا (لا) هم من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ وعددهم ١٥ وهم يشكلون نصف هذه الفئة العمرية، والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ وعددهم ١٢، والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ وعددهم ١٠، والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ وعددهم١ فقط.

معظم الذين أجابوا (نعم) أي أنهم يعتقدون أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل هم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦-٤٥ حيث أجاب ٨ منهم (نعم)، و٢ (دائماً)، وأجاب ٨ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٣٥ (نعم) وأجاب واحد منهم (دائماً)، وأجاب ٦ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤٦-٥٥ (نعم)، والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٦-٦٥ أجاب نصفهم (نعم) وعددهم ٤.

العمر	أحياناً	دائماً	لا	نعم	المجموع
٢٦-٣٥	٤	١	١٠	٨	٢٣
٣٦-٤٥	٥	٢	١٥	٨	٣٠
٤٦-٥٥	٣		١٢	٦	٢١
٥٦-٦٥	٣		١	٤	٨



أجاب ٣٠ من المتزوجين (لا) مقابل ٧ من العزب، و٢٢ من المتزوجين أجابوا (نعم) مقابل ٣ من العزب بالإضافة إلى أن واحد من العزب أجاب (دائماً)، جميع المطلقون يعتقدون أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل حيث أجاب ٢ (دائماً) وواحد (نعم). وأجاب ١٢ من المتزوجين (أحياناً) مقابل ٢ من الأرامل، وواحد من العزب.



السؤال السابع عشر: ما هي أبرز التحسينات التي طرأت بالنسبة للنساء في السنوات الأخيرة؟ الرجاء ذكر ثلاثة تحسينات فقط.

أجاب النواب الذكور:

١. إشراك المرأة بنسبه أعلى في التشكيلات الوزارية، وزيادة تمثيل المرأة في مجلس النواب والأعيان، والعدالة في منافستها على الوظائف القيادية التي يعلن عنها واختيارها حسب الكفاءة والخبرة.

٢. سن تشريع الكوتا النسائية، وإنشاء ملتقى البرلمانيات، وإنشاء ائتلاف البرلمانيات.

٣. في المجال التشريعي التعديلات التي أدخلت على قانون العقوبات وقانون الأحوال الشخصية، وبعض الحقوق المدنية التي أعطيت لأبناء الأردنيات، والتوسع النسبي في تولي المرأة للمناصب العليا بما في ذلك الوزارات.

٤. إشراك المرأة في الخطط والبرامج التنموية الوطنية، والحصول على حقها في الانخراط في المجتمع المحلي والتمكين والمساواة في الحقوق وفرص العمل، والقضاء على العنف ضد المرأة، ووضع حد لإفلات مرتكبيه من العقاب.

٥. القدرة على مشاركة الأفكار مع شركاء العمل، والقدرة على التأثير في الآخرين وخصوصاً فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي، والقدرة على إثبات أن المرأة قادرة على المشاركة، وإثبات وجودها في كافة المجالات وتولى المواقع القيادية.

٦. النجاح في المقاعد التنافسية، واستلام المناصب القيادية، والمشاركة الفاعلة في المجتمع مع منظمات المجتمع المحلي والمشاركة الخارجية.

٧. زيادة التمثيل النسوي داخل البرلمان، ومشاركة النواب من النساء بالمؤتمرات وخاصة الدولية، وزيادة وعي النواب من النساء من حيث العلم والمعرفة والثقافة.

٨. أصبحت مشاركة النساء أكثر فعالية، وأصبحت النساء أكثر تمثيلاً، بالإضافة لاستلام المرأة للمناصب القيادية.

٩. زيادة التمثيل في البلديات ومجالس المحافظات والبرلمان، وتعديل قانون العقوبات، وتعديل قانون الأحوال الشخصية.

١٠. مساواة المرأة بالرجل في قانون الضمان الاجتماعي من حيث توريث الراتب، وإلغاء المادة ٣٠٨ من قانون العقوبات، ومساواة المرأة غير المسلمة بحضانة طفلها.

١١. زيادة أعداد النساء تمثيلاً في المناصب القيادية وخاصة في مجلس الوزراء، وزيادة النشاطات مع منظمات المجتمع المدني المهتمة في شؤون المرأة، وتعديل العديد من التشريعات المتعلقة بالمرآة، وإدخال النساء الحوامل في منظومة التأمين الصحي العام.

١٢. وصول مطالب النساء لصناع القرار، وتحقيق مكاسب إضافية للنساء من خلال الندوات وورش العمل، وزيادة تمثيل المرأة للمجلس دولياً.

١٣. زيادة عضوية المرأة في مجالس المحافظات، وزيادة تمثيل المرأة في المجالس البلدية، والحصول على الحقوق المدنية لأبناء الأردنيات.

١٤. الفوز بالمقعد النيابي بالتنافس، والمشاركة الفاعلة تحت القبة، والتفاعل والمشاركة بالمؤتمرات والندوات داخل المملكة وخارجها.

أجابت النواب الإناث:

١. زيادة نسبة تمثيل المرأة سياسياً، وبدأت الفكرة للمرأة تتغير للأفضل، وأثبتت المرأة دورها في تسلمها المناصب القيادية.

٢. زيادة نسبة مشاركة المرأة، ونضوج شخصيتها من خلال ممارسة العمل البرلماني والمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية، وتغيير النظرة لأداء السيدات.

٣. زيادة مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة، وزيادة نسبة النساء في الوظائف القيادية، وسن مجموعة من التشريعات التي تتعلق بالمرأة.

٤. التمييز الإيجابي في قانون الانتخاب، وتعديل بعض قوانين الضمان الاجتماعي ولكن ليست جميعها بالنسبة للنساء، والتعديلات النوعية على قانون الأحوال الشخصية وقانون العقوبات لصالح النساء.

٥. وصول سيدات بالتنافس، ووجود هياكل خاصة بالنساء، والاهتمام الإعلامي.

٦. التعديلات القانونية التي جاءت لصالح المرأة مثل قانون الأحوال الشخصية، وقانون العمل، وقانون العقوبات ومشاركة المرأة في الحياة السياسية.

أجاب الموظفون الذكور:

١. وجود إرادة سياسية لتمكين المرأة، والتعديلات التشريعية التي تدعم المرأة، وزيادة الوعي بضرورة تمكين المرأة.

٢. إشراك المرأة في الحياة البرلمانية « الكوتا»، وتمثيلها في الدبلوماسية البرلمانية، والحرية الكاملة لإعطاء آرائها في الأداء الحكومي.

٣. تعيين المرأة في المواقع الإشرافية والقيادية، ومشاركتها في كثير من الدورات وورش العمل وابدائها لكثير من الآراء التي غالبا ما يؤخذ بها، ومراعاة ظروفها الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق بالدوام والانصراف ومراعاة ظروفها العائلية وعدم تحميلها أعباء وظيفية مثل الرجل.

٤. نظام الكوتا، وإشراك المرأة في مختلف مستويات الإدارة الحكومية، والانفتاح نحو العالم الذي وضح أهمية دور النساء.

٥. زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية حيث شغلت المرأة في الأردن مناصب سياسية عليا، ومنح النساء ١٥ مقعداً في مجلس النواب، بالإضافة إلى المصادقة على بعض مواد القوانين التي تمنح حقوقاً لأبناء الأردنيات.

٦. تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وزيادة مشاركة المرأة على الصعيد السياسي والاقتصادي، وإقرار تشريعات تعزز من مكانة المرأة وصون حقوقها على كافة الأصعدة.

٧. تولي المرأة لمناصب القيادة في المجلس، ونجاحها عن طريق التنافس الحر في الانتخابات النيابية، وزيادة عدد المقاعد المخصصة للمرأة داخل المجلس.

٨. تسليط الضوء على قضايا المرأة.

٩. تمثيل أكثر للنساء، وزيادة الوعي السياسي لديهم، واستلام مناصب قيادية.

١٠. زيادة الهياكل البرلمانية المعنية بالمرأة، وازدياد انخراط الحزبيات بالعمل البرلماني، وزيادة التشبيك الإيجابي مع مؤسسات المجتمع المدني مما أثرى دور المرأة البرلماني.

١١. أصبحت مشاركة المرأة أوسع، والمشاركات المحلية مع المجتمع المحلي أوسع، والمشاركات الخارجية أوسع.

١٢. استلام المرأة مواقع قيادية، وتكريم المرأة، ومراعاة ظروف المرأة.

١٣. ايجاد مكتب تنسيقي للبرلمانيات واستلامهن لمراكز إدارية كترأس اللجان والمكتب الدائم، استلام المرأة مراكز إدارية، وباشرت المرأة عملها في مراكز كانت حصراً على الرجال مثل مديرية العلاقات مثلاً.

١٤. التمكين السياسي، والتمكين الاجتماعي، والتمكين الاقتصادي للمرأة.

١٥. التعديلات التي تمت على التشريعات والتي من شأنها دعم مشاركه المرأة في المجتمع، وزيادة الوعي بأهمية مشاركه المرأة في مجالات التنمية، ووصول المرأة لعدد من المواقع القيادية في الدولة.

١٦. زيادة المقاعد النيابية للمرأة، والاتفاقيات الأردنية مع الاتحاد الأوروبي لزيادة تمكين المرأة، والحد من العنف ضد المرأة.

١٧. التنافس عن طريق الكوتا وخارج الكوتا، والتمثيل النيابي خارج الأردن بشكل مستمر، والوصول إلى أو التمثيل داخل المكتب الدائم في مجلس النواب.

١٨. المشاركة بشكل إيجابي في اللجان المتخصصة، والانخراط والمشاركة في مؤسسات المجتمع المدني.

١٩. المبادرة في تعديل التشريعات والأنظمة، وتقديم المشاريع، والاختلاط بين أفراد المجتمع.

٢٠. الكوتا البرلمانية، ووجود المرأة كعضو في المجلس القضائي، ووجود المرأة كعضو في مجلس الأعيان.

٢١. تسلمها مواقع رئيسية مثل وزير ومدير عام.

٢٢. المشاركة السياسية، وحرية التعبير، والمساواة في المواقع القيادية.

٢٣. تعديل النظام الداخلي، والدعم اللوجستي، والكوادر الإدارية.

٢٤. زيادة الوعي المجتمعي بأهمية مكانة المرأة والعمل على دعمها وتمكينها على مختلف الصعد، وإطلاق البرامج وورش العمل الهادفة للنهوض بواقع المرأة.

٢٥. زيادة مشاركة المرأة

٢٦. استلام النساء في المجلس موقع مديرة مديرية، والسماح للنساء من الموظفات بالجلوس تحت قبة البرلمان

أجابت الموظفات الإناث:

١. تعديل المادة ٣٠٨ من قانون العقوبات

٢. زيادة تولي المرأة المناصب القيادية

٣. تعديل بعض القوانين التي حققت عدالة نسبية تجاه المرأة مثل قانون العمل والمساواة في الرواتب وساعات العمل، ودفع صاحب العمل لإنشاء حضانات وسن الدوام المرن، وزيادة عدد المقاعد البرلمانية النسائية بتخصيص حصة للكوتا كبداية، وتوريث الضمان للمرأة.

٤. تعديلات قانون العمل وتعديلات قانون العقوبات والعمل المرن والضمان الاجتماعي.

٥. تحسن أداء المرأة، حيث أصبح لها قدره على إيصال وجهات نظر جملة كبيره من النساء اللواتي تمثلهن نظرا لوجودها في أماكن صنع القرار وبمناصب مسموعة الصوت، كما أصبح لدى بقية النساء اللواتي يصوتنّ وعي كبير بحقوقهن وقدرتهن على التعبير عن رأيهن.

٦. زيادة اشراك المرأة بالكتل والائتلافات وتفعيل دور لجنة المرأة بشكل أكبر ليشمل موضوعات أكثر، ومطالبة المرأة بتعديل الكثير من القوانين والتشريعات الناظمة والتي تحمي حقوق المرأة والطفولة.

٧. ارتفاع نسبة مشاركة المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وقدرة المرأة في إثبات وجودها عن طريق تمكينها اقتصاديا عن طريق المشاريع الصغيرة التي تقوم بها وتجني منها أرباح، وساعدت التشريعات والقوانين المنظمة لعمل المرأة والتعديلات التي حصلت بالفترة الأخيرة خصوصاً التي تخص المرأة بالنهوض بها.

٨. التعديل على بعض القوانين، واستلام المرأة أماكن قيادية ولكن بصلاحيات أقل من الرجل، وحق السفر والتنقل والدورات التدريبية.

٩. تسلم المرأة لمواقع قيادية، وأصبحت آرائها موثوقة ويؤخذ بها، ومشاركة المرأة في المؤتمرات على الصعيد الداخلي والخارجي.

١٠. انطلقت المرأة إلى العمل بشكل أكبر وأصبحت تتدرج في المناصب وتثبت فيها جداره، وأصبح لدى المرأة ثقة أكبر بقدرتها وأصبح لدى الآخرين ثقة أكبر بها.

١١. الاحتفال بيوم المرأة بشكل متميز، ومشاركة المرأة في اجتماعات اللجان النيابية، والمشاركة في المؤتمرات والدورات الخارجية.

١٢. استلام المرأة للمواقع القيادية بشكل واضح، وحريه إبداء الرأي للمرأة، وسن قانون حماية الأسرة الذي يشكل جسر حماية للمرأة بشكل واضح.

١٣. تمكين المرأة بمختلف المجالات، والخروج عن العيب وازدياد مشاركتها سياسيًا، ومشاركة المرأة في عملية صنع القرار وتولي المناصب السياسية.

١٤. إزالة المعوقات أمام المرأة وتمكنها من بناء طموحاتها المشروعة.

١٥. تعامل الإدارة العليا في الأمانة العامة أصبح أفضل.

١٦. دمج القطاع النسائي في اجتماعات اللجان، ودعوة القطاعات النسائية والأخذ برأيهن بأكثر من قانون يكون فيه جزئية تخص النساء، وزيادة مطالبة لجنة المرأة وملتقى البرلمانيات بمطالبات وحقوق لأبناء الأردنيات.

١٧. إيجاد أقسام خاصه بالمرأة في الهيكل التنظيمي، وإشراك موظفات من الأمانة العامة في مجلس النواب في اجتماعات اللجان التي كانت سابقا مقتصرة على الرجال، وجلوس موظفه من الأمانة العامة لمجلس النواب في الجلسات التشريعية داخل قبة البرلمان حيث كان مقتصرا على الرجال.

١٨. دخول المرأة في المكتب الدائم وانعقاد مؤتمر للنساء البرلمانيات في مجلس النواب الأردني.

١٩. تولي المرأة مناصب قيادية.

٢٠. تعديلات تشريعيه على قانون العمل والضمان.

٢١. تطوير وتدريب المرأة والسفر والمشاركة في الدورات.

٢٢. تفاعلها قليلاً في البرلمان وفي النشاطات ومشاركتها في الوفود البرلمانية.

٢٣. حرية المرأة في الانخراط في الأحزاب السياسية.

٢٤. المرأة بمجلس النواب الأردني أصبحت تأخذ الميزات ذاتها مع الرجال النواب من حيث العدالة والمساواة والاحترام بالوظائف.

٢٥. أصبحت المرأة تشارك في المؤتمرات الدولية وأثبتت أنها جديرة، والمرأة حصلت على حقوقها مثل الرجل في أغلب القطاعات، وحصلت المرأة على حق التعليم والتوظيف مثل الرجل وأصبحت تشارك في الحياة السياسية بقوة.

٢٦. أصبحت المرأة تشارك في السياسة مثل الرجل، وأثبتت المرأة قدرتها على العمل بفعالية كبيرة ووصلت مناصب عالية، وحصلت المرأة على حقوقها في أغلب المجالات.

٢٧. انخراط المرأة في المجتمع المحلي وإظهار قدراتها وابداعاتها في كافة المجالات بشكل أكبر، وزيادة مشاركتها في الأدوار القيادية على المستوى السياسي والاقتصادي والمحلي، وأصبحت تستلم مناصب مهمة بالإضافة إلى الظهور الإعلامي الكثيف.

٢٨. السماح للنساء الوصول لمناصب مساوية لمناصب الرجال، ومقاومه العنف ضد النساء، والإنصاف في حقوق النساء.

٢٩. قدرة المرأة على العمل بجميع المجالات الممكنة، ووصول المرأة الأردنية الى البرلمان بالتنافس، واندماج المرأة الأردنية في مؤسسات المجتمع المدني.

٣٠. العمل على تفعيل دور المرأة في مختلف المجالات، وتقديم الحوافز المعنوية لها.

٣١. المساواة بين الرجل والمرأة.

السؤال الثامن عشر: ما هي أكثر ٣ تحديات تواجهها/ أو تواجهينها في مكان العمل وتؤثر على أدائك؟ الرجاء ذكر ثلاثة تحديات فقط

أجاب النواب الذكور:

١. غياب العمل المؤسسي، وعدم وجود تخصص كاف في كادر العمل الداعم للمجلس، وعدم وجود قناعات راسخة لدى المؤسسات بدور السلطة التشريعية.

٢. عدم وجود كتل برلمانية مبنيه على أساس برامجي، واختلاط العمل الخدماتي مع دور النائب الرقابي التشريعي، وعدم وجود إمكانية تنفيذ مشاريع عامه للمناطق التي يمثلها النواب من قبل الحكومة لعدم وجود مخصصات مالية، وضعف وجود مخصصات مالية لمجلس النواب تمكنهم من القيام بدورهم من خلال إقامة ورش عمل تدريبية وزيارات ومؤتمرات ضمن اختصاص كل نائب.

٣. غياب العمل الجماعي، وعدم وجود كتل نيابية فاعلة، والتدخلات من خارج المؤسسة.

٤. توفير مكتب منفصل عن مكتب السكرتير، وتوفير جهاز متخصص لمساعدة النائب بعمله البرلماني، وتنظيم آلية لاستقبال المراجعين وفق مواعيد مسبقة ومنظمة.

٥. صعوبة التنسيق بسبب الضغط الهائل للتوازن ما بين الرقابة والتشريع والخدمات المطلوبة للمواطنين، ومواقع التواصل الاجتماعي وما تسببه من اشاعات قد تنال من العملية البرلمان.

٦. أعباء الأسرة واحتياجاتها، وعدم العمل بروح الفريق الواحد (بمعنى عدم مشاركة ذات الأفكار مع ذات الفريق بسبب تباين مرجعيات المجموعة الواحدة)، وعدم وجود برامج عمل متفق عليها.

٧. صعوبة توفر المعلومات والإجابات في الوقت المناسب، وعدم القيام بالدور الحقيقي التشريعي والرقابي، ومطالب الأهالي الخدماتية تضعف موقف النائب أغلب الأحيان.

٨. عدم وجود كتل برلمانية تمثل أحزاب سياسية، والوقت الضيق من حيث تسلم جدول الأعمال للجلسات، وعدم توفر الدعم اللوجستي التكنولوجي والإعلامي وعدم وجود مكتبة معرفة.

٩. التوفيق بين الدور الخدماتي والتشريعي، وغياب الاختصاصات من الإداريين، وتقاعس الحكومة وعدم تعاونها.

١٠. المؤثرات الخارجية في توجيه النواب، وعدم جدية الغالبية من النواب في العمل، وعدم وجود مركز استشارات متخصص في مجلس النواب.

١١. عدم وجود موظفين في مكتب النائب بعدد كافي من أصحاب الخبرات والاختصاص لتسهيل ومتابعة العمل، وعدم وجود احترافيه وخبره بل ضعف لدى بعض الدوائر المهمة جداً في المجلس، ونقص كبير في الخدمات الإدارية المقدمة للنائب في مكان العمل علماً أن معظم النواب يقضون فترات طويله جداً داخل المجلس دون توفير أدنى وسائل الراحة والإدامة للنائب.

١٢. كثرة المراجعين في مكان العمل وعدم القدرة على تلبية طلباتهم، وكثرة المراجعين في مكان السكن وعدم القدرة على تلبية طلباتهم، وعدم معرفة المواطنين بعمل النائب الحقيقي.

١٣. بنك معلومات يضع أمامنا كل ما يتعلق بموضوع النقاش، وسرعة الرد على الأسئلة، والتغطية الإعلامية لعموم النشاطات.

١٤. عدم وجود مستشارين متخصصين بالعمل التشريعي، وضعف أدوات الرقابة اللوجستية للنائب وعدم توفرها وصعوبتها لعدم وجود آليه فاعله للتأكد من دقة المعلومة، وصعوبة التفرغ للعمل التشريعي والرقابي للانشغال بالعمل الخدماتي وهذا مهم لنجاح النائب.

أجابت النواب الإناث:

١- بعد المسافة، وعدم توفر استشاريين للمساعدة في مجال عمل النواب، وطلب الخدمات من دوائر النواب الانتخابية تؤثر على أدائهم في مجلس النواب.

٢- ضعف الإمكانات المادية، وكثرة الأعباء، وعدم وعي الناخبين بدور النائب.

٣- التمييز بين الرجل والمرأة، وعدم وجود مستشار قانوني، والإعلام لا يسلط الضوء على المرأة.

٤- الواجبات والمهام المطلوبة متشعبة وكثيره جداً وتحتاج إلى زيارات متعددة للوزارات والقيادات والدوائر المختلفة، وهنالك فروق كبيره بين الواجبات والمهام الدستورية المطلوبة وبين المهام المطلوبة من قبل المجتمع والشعب ويتطلب العمل لمدة ٢٤ ساعة متواصلة، والابتعاد أحياناً كثيرة عن المهام الأساسية والانشغال بمهام أخرى أقل أهمية وكثرة الاختصاصات في مجال التشريعات.

٥- تركيبة المجلس غير البرامجية، وغياب التمثيل الحقيقي في الهياكل الإدارية والمواقع القيادية، والتمييز بسبب الفكر والبرنامج.

٦- عدم وجود مستشارين لمساعدة النائب ومساندته مثل مستشار قانوني، أو مالي أو اقتصادي أو إعلامي أو غيره، وعدم إتاحة الفرصة للمرأة بترأس اللجان أو الكتل البرلمانية أو عضوية المكتب الدائم، وتحديات مجتمعية لعدم فهم بعض أفراد المجتمع لدور النائب.

أجاب الموظفون الذكور:

١. عدم كفاية التدريب والتطوير المستمر، وعدم تبني المبادرات التي يتم تقديمها، وعدم تبني الكفاءات لدى الموظفين.

٢. التمييز، والظلم، والواسطة.

٣. عزوف كثير من الموظفين سواء (موظفين) أو (رؤساء الاقسام) عن أخذ المعرفة والخبرة في العمل وتفضيلهم عدم العمل، والتدخلات من قبل السادة النواب في أمور الإدارة والتوسط للموظفين وخاصة فيما يتعلق بالدوام وكذلك التعيين على الوظائف الإشراقية والقيادية، وعدم استقرار الموظفين في أماكن عملهم التي يتم توزيعهم عليها -نتيجة تدخلات النواب -الأمر الذي يربك العملية الإدارية وبالتالي ينعكس على معرفة البرامج التدريبة التي يتم إعدادها أو المنوي إعدادها لسد الثغرات عند هؤلاء الموظفين.

٤. عدم توفر الأجهزة، وكثرة الازدحام في المكاتب.

٥. تقديم أفضل الخدمات بجودة عالية، ولا يوجد خبرة كافية لدى البعض من الموظفين، وعدم التحفيز والتقدير من قبل الإدارة العليا.

٦. خلق التوافق بين أعضاء المجلس، وأداء المهام على أكمل وجه وبما يرضي كافة أعضاء المجلس على حد سواء، وإدارة المخاطر داخل المؤسسة.

٧. الواسطة، وتداخل الاختصاص، وقلة الصلاحيات.

٨. تحديات فنية تقنية ونقص الكفاءات المهنية وتأخر مخرجات المنتج جراء التأخير الذي قد يطرأ على التغذية الراجعة لعدد من الظروف وأهمها الاختلاف الذي قد يحصل حول طبيعة العمل وأهدافه.

٩. تدخل النواب في الأمانة العامة، والمساواة في السفر بين الموظفين، واختيار الكادر الوظيفي المناسب.

١٠. عدم تطبيق قيم العدالة، وعدم التعاون من الزملاء، وعدم استقرا ر الموظف في مكان العمل المناسب له.

١١. أعداد الموظفين الزائدة.

١٢. تحديات في حرية إبداء الرأي وحريه التنقل وحريه انتقاء الموظفين.

١٣. قد تكون الأنظمة والقوانين عائق، والبيروقراطية الإدارية قد تكون عائق، وعدم تبني الأفكار لدي الموظفين.

١٤. ضعف الأدوات، وقلة المكاتب، وقلة الدورات.

١٥. ازدحام المكاتب وخاصة الموظفين، والعمل مع النائب يكون بجميع الأوقات وإن كان خارج الوقت الرسمي، وعدم فصل مكاتب النواب عن مكاتب الموظفين.

١٦. قله الدورات المتخصصة، والتنقل بين المديريات لأخذ الخبرات، والتداخل في بعض الاختصاصات.

١٧. التخبط باتخاذ القرار من قبل المسؤول، وعدم التركيز من قبل الإدارة.

١٨. البيروقراطية أحياناً، والواسطة والمحسوبية، وعدم توفر الدعم اللوجستي.

١٩. الشعور بالإحباط لعدم الحصول على الامتيازات والمكافآت والحوافز التي تتناسب مع حجم العمل المقدم، ونقص الكوادر البشرية المؤهلة للقيام بالمهام الإعلامية على أكمل وجه الأمر الذي يتسبب بإثقال كاهل الأعباء الملقاة على عاتق الموظفين القائمين بالعمل.

٢٠. المحسوبية، والمزاجية، وعدم وجود الأمان الوظيفي.

أجابت الموظفات الإناث:

١. هناك تحديات عديدة لكن ليس من شأنها أن تؤثر على ادائي بالعمل، بل من الممكن أن تشكل عامل لزيادة الشغف والانتماء لعملي الذي أحب وأنتمي له.

٢. استمرار التقليل من قدرات المرأة، وعدم إعطاءها الحق في الكثير من المناصب القيادية مثل الذكور، والإصرار على تقلدها مسؤوليات ووظائف خاصه بالمرأة كالسكرتاريا والديوان والموارد.

٣. النظرة النمطية للمرأة من قبل بعض الموظفين، وعدم فهم بعض الأقسام لضرورة التشاركية بالعمل إذا تطلب الأمر.

٤. عدم قدرة المرأة على الانخراط في بعض المهام لاحتكارها من قبل الذكور، ويفضل البعض الصمت لإرضاء من هم أعلى منهم وللوصول لمناصب عليا.

٥. الانحياز دوما وبالأغلب للرجل على الرغم من تفوق المرأة بالعمل وبشكل واضح وجلي، ومنح الشباب فرص أكبر بالترقيات والدرجات، وتسهيل الدورات الداخلية والخارجية للشباب من باب أن الرجال أقدر على التحمل.

٦. عدم تساوي الفرص بين الرجال والنساء، والنظرة لا زالت قاصرة حيث لا تستطيع المرأة الحصول على بعض المميزات كالرجل مع أنها تتساوى معه بالمسمى الوظيفي والدرجة وساعات الدوام ولكن يبقى التقدير مختلف، واقتصار مناصب معينة على الرجال.

٧. عدم تقبل رب العمل وجود امرأة قيادية، وعدم تقبل أي من المقترحات التي تواكب متطلبات المرحلة، والصعوبة في تقبل الطروحات الجديدة لضعف الطرف الآخر في مكانه القيادي وفي امتلاك المعرفة.

٨. نظرة بعض الزملاء للمرأة العاملة، وعدم الحصول على جميع حقوقها، وعدم وجود حضانات للأمهات العاملات.

٩. ازدحام المكاتب بالموظفين، وقله الدورات التدريبية المتخصصة.

١٠. بعض الموظفين لا يتعاملون بشكل مناسب مع بعض، والتجمعات في مكاتب الموظفين مما يسبب إرباك وعدم القدرة على سير العمل بالطريقة المطلوبة، وعدم معرفة الموظف ماذا يريد، والبعض لا يطلب العمل بالشكل السليم.

١١. هنالك حاجة إلى تعديل القوانين المتعلقة بالمرأة في المجالات المختلفة مثل قانون الأحوال الشخصية وما يتعلق بالزواج والطلاق بالإضافة إلى قانون الجنسية الذي يحرم منح أزواج النساء الأردنيات المتزوجات من أجنبي وأبنائها الجنسية الأردنية، وتدنّي نسبة تمثيل المرأة في مجلسي النواب والأعيان، بالإضافة إلى المجالس البلدية، وأهمية تكثيف الجهود الرامية إلى ضمان الالتزام بتطبيق معايير نظام العمل المرن.

١٢. تغيير ثقافة المجتمع.

١٣. وجود الأطفال والمسؤوليات تجاههم.

١٤. عدم صدق المسؤولين بالتعامل مع النساء بشكل خاص، ويؤخذ بعين الاعتبار أن تكون الدرجات والترفيعات والدورات والسفر للشباب على الرغم من ان القطاع النسائي بالأغلب هن الأكفأ والأقدر على العمل.

١٥. الواسطة والمحسوبية تعلو على الأداء، وكثرة التنقلات، وقلة الدورات.

١٦. العمل كفريق واحد والإيمان بدور الموظفة بالعمل في القيادات العليا واعطائها الفرصة والثقة بها، ومشاركتها في كافة الأعمال الداخلية في مجلس النواب وخارج البلاد بحضور المؤتمرات.

١٧. التحديات هي أني امرأة، وأني بنظرهم أقل قدرة وكفاءة من الرجل.

١٨. التمييز بين الرجل والمرأة وعدم مشاركة المرأة في النشاطات.

١٩. التمييز بين الموظفين، وعدم وجود دورات تدريبيه للموظفين، وانعدام الأمان الوظيفي.

٢٠. بعد مكان السكن فقط.

٢١. التمييز بين الموظفين، والحصول على المناصب والترفيعات بالواسطة، وعدم الشعور بالأمان الوظيفي.

٢٢. ما زالت النظرة للمرأة أنها كائن ضعيف لا تتحمل عبء العمل، والحكم المسبق على القدرات قبل التجربة، وضياع الجهد الفردي حين القيام بعمل في جماعات.

٢٣. كل موظف يقوم بعمله ولا يوجد تحديات تؤثر على العمل.

٢٤. عدم وجود آلية محددة للتقييم السنوي للموظف.

٢٥. عدم المشاركة في اتخاذ القرارات، وعدم الأخذ بالآراء بموضوعيه وحياد من قبل الرؤساء في العمل، والتمسك بالمناصب الإدارية من قبل الأشخاص رغم سنهم.

٢٦. التأقلم مع زملاء العمل، والتأقلم مع بيئة العمل، والذكاء الاجتماعي.

السؤال التاسع عشر: اذكر/ي توصيتين لتحسين بيئة العمل من وجهة نظرك

أجاب النواب الذكور:

١. احترام الدستور والنظام الداخلي، وإعادة الاعتبار لمكانة السلطة الدستورية.

٢. الاعتماد بشكل كبير على القدرة والكفاءة والخبرة والأداء وليس على العلاقات الشخصية المبنية على المصالح، وعلى مجلس النواب توفير وتعيين مستشارين بتخصصات مختلفة لمساعدة النواب وتحسين أدائهم.

٣. تشجيع أعضاء المجلس للانخراط في الأحزاب، وعمل دورات مستمرة للنواب لتحسين أدائهم.

٤. تعديل النظام الداخلي بحيث تزداد فاعلية اللجان وحصر المناقشات داخل اللجان، وتفعيل الجانب الرقابي بالنسبة للاستجوابات وتخصيص جلسات لمناقشتها.

٥. الرقابة على مواقع التواصل الاجتماعي، وتحسين صورة مجلس النواب للرأي العام من خلال أداء أفضل لأعضائه. تعزيز مفهوم العمل البرامجي، وتعزيز الكتل والائتلافات البرلمانية.

٦. تفهم الواجب الحقيقي للنائب، وتوفير الطاقم الإداري والاستشاري الفاعلين لتحسين الأداء.

٧. لغايات عمل برلماني قوي يجب تغيير قانون الانتخابات بحيث تكون المشاركة الحزبية هي الممثل الأكبر للناخبين، وتغيير قانون الأحزاب بحيث ينتج أحزاب سياسية برامجية وطنية قوية.

٨. تكثيف الاجتماعات والتواصل مع الإعلام بشكل أكبر.

٩. تزويد اللجان بخبراء، وزيادة مدة وثائق جدول اعمال الجلسات.

١٠. التشديد على الحضور والغياب، وتغيير قانون الانتخاب.

١١. زيادة أعداد الموظفين المساعدين للنائب من ذوي الاختصاصات والخبرات المختلفة، والاهتمام بتوفير سبل الراحة والخدمة الإدارية المقدمة للنائب.

١٢. الفصل بين العمل النيابي والخدماتي والخلاص من نائب المال الأسود.

١٣. زيادة عدد الجلسات التشريعية، وزيادة عدد الجلسات الرقابية، وسرعة الرد على الأسئلة النيابية.

14. الفصل بين العمل التشريعي والرقابي والخدمات المجتمعية، وإيجاد مساحة مناسبة للعمل النيابي وتوفر بيئة عمل مناطه بالتشريع والرقابة وتوفير المستشارين المختصين بنفس العمل والدور.

أجابت النواب الإناث:

١. وجود مستشارين، وعمل دورات مكثفه لرفع سوية أداء البرلمانيات تحت قبة البرلمان.

٢. تدريب نوعي يركز على الاحتياجات، ووجود مواد في النظام الداخلي تدعم مشاركة المرأة بشكل عادل في المواقع القيادية. وجود مستشارين لكافة التخصصات، وزيادة الورشات التدريبية.

٣. وجود أشخاص من ذوي الاختصاص للمساعدة في مختلف مجالات الاختصاص، والدعم المادي والمعنوي والإعلام.

٤. تعميق الديمقراطية الداخلية، ووصول سيدات لمواقع القيادة في المجلس.

٥. الدعم المادي، والدعم الفني.

أجاب الموظفون الذكور:

١. ضرورة دعم المبادرات التي تقدم لتحسين بيئة العمل، وتغليب الكفاءة على أي اعتبار آخر لتولي المناصب القيادية.

٢. العدل وعدم أخذ الموظف مكان موظف آخر وحسب الدرجة العلمية والدرجة الوظيفية.

٣. عقد البرامج التدريبية والتي يكون لها قياس للعائد التدريبي مبني فعلا على مدى استفادة الموظف من هذه البرامج، وتوزيع المهام والصلاحيات على المدراء بحيث يكون المدير هو المسؤول الأول والأخير أمام الإدارة العليا عن نشاطات مديريته وتوزيع الأدوار فيها، وترك أمور الإدارة وجميع ما يتعلق بالموظفين فقط للأمين العام كونه الأكثر دراية بشؤون الأمانة العامة وعدم تدخل السيدات والسادة النواب بذلك.

٤. توفير بيئة مناسبة للعمل، والشفافية في القرارات الإدارية في المجلس والبعد عن الشخصنة.

٥. دورات متخصصة لجميع موظفي المجلس، والمرونة والتفاعل الإيجابي بين الموظفين ومدراءهم.

٦. تحسين مكان العمل، وخلق فرص للتدريب والتطوير.

٧. زيادة البرامج التدريبية لتحسين جودة الأداء، وتوفير فريق قادر ومؤهل لأداء كافة المهام.

٨. إجراء اجتماعات مع الموظفين على مستوى كل مديرية.

٩. التركيز على الدورات العملية لزيادة الخبرة، والتشجيع للعمل بروح الفريق والإبداع.

١٠. اعتماد الكفاءة لاستلام المراكز القيادية، وتطبيق عقوبات رادعه تناسب المخالفة دون استثناء أي مخالف.

١١. تفعيل الاتصال المؤسسي الهرمي والأفقي، وتدعيم نقاط التلاقي وتعزيز تفهم الافراد لطبيعة عمل كل فرد

١٢. التركيز على الدورات، ورفع يد النواب عن الأمانة العامة.

١٣. العمل على إعادة إدارة عمل الموظفين وتكريم الموظفين المتميزين.

١٤. تفعيل التشاركية لخدمة أهداف الأمانة العامة، ودورات متخصصة لكافة الإدارات.

١٥. الشخص غير المناسب ليس في مكانه الصحيح، وبيئة المكان غير مناسبة للعمل.

١٦. ترك الأحقاد، وتوفير بيئة عمل خاليه من المنافسة غير الشريفة.

١٧. إجراء تعديلات على نظام الخدمة المدنية لدعم وتعزيز الإبداع لدى الموظفين، واعتماد معايير الكفاءة لدى الموظفين كأولويه على باقي المعايير الأخرى، والتحول الإلكتروني في الخدمات.

١٨. توفير بيئة مناسبة لتطوير آلية العمل من خلال طرح العديد من الدورات ومن أهمها دورة إدارة الوقت.

١٩. إعطاء دورات للنواب والموظفين بما يخص التشريع، وفصل مكاتب النواب عن الموظفين.

٢٠. إعطاء دورات متخصصة، والمشاركة النوعية مع مؤسسات المجتمع المدني.

٢١. التقييم من حيث العمل والواجب، وتقديم أفضل الوسائل للعمل.

٢٢. التعامل بشفافية، والمساوة، والعدل.

٢٣. الإدارة الحقيقية، والعدالة وعدم التمييز.

٢٤. تعزيز الكفاءة والخبرات للهيكل الإداري، وتعزيز أتمته الإجراءات والدعم اللوجستي للأمانة العامة.

٢٥. وضع استراتيجية شاملة للعمل واضحة وقابلة للتنفيذ لإزالة المعيقات وتحفيز الموظفين.

٢٦. دورات لغات أكثر.

٢٧. تعزيز العمل المؤسسي.

أجابت الموظفات الإناث:

١. إعطاء دورات، والعمل بروح الفريق لكافة موظفين المجلس.

٢. تعزيز روح الانتماء للمؤسسة البرلمانية

٣. بيئة العمل في مجلس النواب لا تحتاج توصية فهي بيئة مناسبة ومكاتب مريحة ونظيفة ولكن المشكلة تكمن في الأعداد الكثيرة في المكتب من الموظفين.

٤. مراعاة تواجد المرأة في جميع الأقسام، وتحديث الأجهزة الإلكترونية، وتقليل عدد الموظفين في نفس المكتب إذا تطلب العمل الحاجة إلى هدوء للتركيز بما يسهم برفع كفاءة العمل.

٥. السماح للموظفين بالتعبير عن أفكار غير تلك التقليدية المتبعة للنهوض بمهام المجلس والارتقاء بمستواه، والسماح لهم بتطوير خطط التدريب وإخضاع الغالبية العظمى بالمجلس لدورات وورشات تنمي قدرتهم وتعزز قيم العطاء والانتماء لبيئة العمل التي ينتمون لها (مجلس النواب).

٦. الاعتراف وبشكل واضح وجلي بدور المرأة العاملة وبتفوقها على الرجال ويتم ذلك من خلال اعتماد تقييم الأداء لها، ومنحها فرص أكثر لإبراز عملها، ومنح الدرجات والترقيات بناء على الجهود المبذولة.

٧. تطوير مهارات وإمكانيات الموظفين من خلال دورات معينة حسب مكان عملهم وأن يشعر الموظف بقيمة كل عمل يقوم به باعتبار أن أي نجاح له هو نجاح للمؤسسة، وسن تشريعات وضمان تطبيقها في تكافؤ فرص العمل للمرأة مع الرجل والمساواة بالتعيين.

٨. اختيار الشخصيات القيادية بناء على التنافس، والابتعاد عن المحسوبية.

٩. فتح دور حضانة لأبناء العاملات، وزيادة عدد المكاتب والمحافظة على استقلالية الموظف.

١٠. إعطاء النساء مساحة أكبر لإثبات قدرتهن وتكليفهن بمهام تستطيع أن تكشف قدرتهن.

١١. تفعيل دور الرقابة التشريعية ما بعد الإقرار بشكل فاعل وإعطاء الدور الرئيسي للمجلس، والعمل على أرشفة الجريدة الرسمية بكامل أعدادها مما يساهم في تطوير العمل وسهولة الوصول إلى المعلومة بشكل أسرع وأدق.

١٢. زيادة النشاطات والمحاضرات للموظفين، وتقديم الحوافز للمديريات التي تقوم بعملها على أكمل وجه.

١٣. أهمية تكثيف الجهود الرامية إلى ضمان الالتزام بتطبيق معايير نظام العمل المرن.

١٤. توفير بيئة عمل آمنة.

١٥. أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم الموظفين المصداقية حسب مقياس الأداء للموظف وإنجازه وليس حسب الواسطة والمحسوبية، وأن يتم مكافأة الموظف المتميز بالعمل سواء من خلال تقييم ديوان الخدمة أو الدورات وغيرها.

١٦. التنسيق بين الأقسام وتفعيل عمل الأقسام.

١٧. توثيق روح الفريق بالعمل، وضمان وصول الموظفة لمراتب عالية في القيادة الإدارية.

١٨. إيجاد فرق عمل متجانسة تكمل أدوارها بعضها البعض.

١٩. قانون صارم لإعطاء الموظفة حقها كالرجل.

٢٠. اعتماد المؤهلات العلمية واعتماد الخبرة.

٢١. النظر للمرأة على أنها قادره على الإنجاز، وإشراك المرأة في جميع النشاطات.

٢٢. المساواة.

٢٣. العدل والمرونة.

٢٤. إعطاء الحرية بالتنقل بين المديريات لإتاحة الفرصة بأن يكون أداء العمل برغبة ومحبة.

٢٥. العدل والمساواة بين الموظفين في الحصول على المناصب الإدارية، والأمان الوظيفي الذي يزيد دافعية العمل والنشاط الوظيفي.

٢٦. إشعار الموظف بالأمان الوظيفي يزيد قدرته ودافعيته للعمل، وتطبيق العدل والمساواة بين الموظفين.

٢٧. توفير بيئة تجعل من الموظف إنسان يتحلى بالثقة وأنه قادر على فعل ما يُطلب منه وأكثر، وتعزيز ثقة الموظف بنفسه تجعله يفعل المستحيل.

٢٨. استمرار التعاون بين الموظفين، وتطوير معرفه الموظفين بكافة الأعمال الإدارية من خلال السماح للموظف التنقل بين الأقسام الإدارية ليكسب الخبرة والمعرفة.

٢٩. خلق تنافس بين الموظفين، ووضع آلية محددة لتقييم الموظفين.

.٣٠. العمل بروح الفريق لإتمام الأعمال بموضوعيه وحياد.

٣١. خلق بيئة صحية ومثالية.

١١.النتائج الرئيسية:

بالنسبة لسؤال هل تجد/ين اختلاف في النظرة للأعضاء المنتخبين عن طريق الكوتا (عرقية، دينية، نساء) والأعضاء المنتخبين عن طريق التنافس الحر؟

٤٣٪ أجابوا (لا)، أي أن أكبر نسبة للإجابات جاءت لمن (لا) يجدون اختلاف في النظرة للأعضاء المنتخبين عن طريق الكوتا والأعضاء المنتخبين عن طريق التنافس الحر.

في الوقت الذي تراوحت فيه معظم إجابات الموظفين لهذا السؤال ما بين (لا) و(أحياناً) حيث أجاب ٢٤ منهم (لا)، و٢٤ أجابوا (أحياناً)، أجاب معظم النواب (لا) وعددهم ١١.

وبرغم أن عدد كبير من الإناث أجبن (أحياناً) وعددهن ١٤ أي يتجهن للاعتقاد بأن هنالك (أحياناً) اختلاف في النظرة. إلا أن عدد الإناث اللواتي أجبن (نعم) أعلى من عدد الذكور الذين أجابوا (نعم) وبلغ عددهن ٩ مقابل ٤ من الذكور، أي أنهن يملن للاعتقاد أن هنالك اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا والفائزين عن طريق التنافس الحر.

يميل الموظفون الذكور للاعتقاد بأنه (لا) يوجد اختلاف في النظرة ما بين الفائزين عن طريق الكوتا وما بين الفائزين عن طريق التنافس الحر أكثر من الموظفات الإناث. حيث بلغ عددهم (١٤ من الموظفين ذكور مقابل ١٠ من الموظفات الإناث) بينما النواب الذكور والإناث معظمهم أجابوا (لا) حيث بلغ عددهم ٨ ذكور مقابل ٣ إناث وهذا العدد يمثل نصف النواب الإناث.

بالنسبة لسؤال هل تحصل المرأة في مجلس النواب على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل؟

٣٨٪ أجابوا (نعم) و٢٪ أجابوا (دائماً) أي أن أكبر نسبة في الإجابات جاءت أنهم يعتقدون بأن المرأة تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل.

نصف الذكور يعتقدون بأن المرأة تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل حيث أجاب ٢٠ منهم (نعم) وأجاب ٢ (دائماً) مقابل ١١ فقط من الإناث اللواتي أجبن (نعم)، ومن الجدير بالذكر أن جميع الذين أجابوا (دائماً) وعددهم ٢ هم من الذكور. بينما عدد كبير من الإناث يعتقدن أن هذا الأمر يحصل (أحياناً) وعددهن ١٤ أي أنهن يملن للاعتقاد بأن المرأة (أحياناً) تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل، إلا أن عدد لا بأس به منهن أجبن (لا) وعددهن ١٣ أي أن هؤلاء (لا) يعتقدن بأن المرأة تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل مقابل ٦ من الذكور.

معظم الموظفون الذكور يعتقدون بأن المرأة تستطيع الوصول إلى المواقع القيادية مثلها مثل الرجل حيث أجاب الموظفون الذكور (نعم) و(دائماً) أكثر من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهم ١٧ أجابوا (نعم) و٢ أجابوا (دائماً) مقابل ١١ من الإناث أجبن (نعم) حيث يعتقدون بأن المرأة تستطيع الحصول على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل أكثر من الإناث برغم أن عددهم أقل من الإناث حيث أن مجموع عدد الموظفون الذكور هو ٢٩ مقابل ٣٢ من الإناث.

معظم النواب الإناث لا يعتقدن أن المرأة تحصل على المواقع القيادية مثلها مثل الرجل، حيث أجابت ٥ منهن (لا).

٧ من النواب الذكور أجابوا (أحياناً) و٥ أجابوا (لا)، و٣ فقط أجابوا (نعم).

بالنسبة لسؤال هل ترى/ين أن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية في البرلمان سيكون أمراً ذو جدوى؟

٥٩٪ أجابوا (نعم) و ١٠٪ أجابوا (دائماً). أي أن نسبة كبيرة تعتقد بأن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية في البرلمان سيكون أمراً ذو جدوى.

الأغلبية العظمى من الموظفين والنواب يرون أن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية في البرلمان سيكون أمراً ذا جدوى، حيث أجاب ٣٢ من الموظفين (نعم) و٦ أجابوا (دائماً)، وأجاب ١٦ من النواب (نعم) و٢ أجابوا (دائماً).

معظم الذين يعتقدون بأن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى هم من الإناث حيث بلغ عددهن ٢٥ مقابل ٢٣ من الذكور الذين أجابوا (نعم) بالإضافة إلى أن ٥ أجبن (دائماً) مقابل ٣ من الذكور، برغم أن عدد الذكور المستجيبين للاستبيان أعلى من عدد الإناث.

جميع السيدات النواب اللواتي استجبن للاستبيان وعددهن ٦ يعتقدن أن إيجاد آلية تضمن وصول النساء إلى المواقع القيادية أمراً ذا جدوى حيث أجابت جميعهن (نعم).

عدد الإناث الموظفات اللواتي أجبن (نعم) أكثر من عدد الموظفين الذكور الذين أجابوا (نعم) حيث بلغ عددهن ١٩ مقابل ١٣ من الذكور. ونسبة الذين أجابوا (نعم) من النواب الذكور أعلى من الإناث حيث بلغ عددهم ١٠ ذكور مقابل ٦ إناث وذلك لأن عدد عينة النواب الإناث أقل من الذكور.

بالنسبة لسؤال هل ترى/ين أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس؟

٦٠٪ أجابوا (نعم)، و٥ ٪ أجابوا (دائماً)، أي أن المعظم يرون أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس.

الأغلبية العظمى من الموظفين يرون أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس حيث أجاب ٤٤ منهم (نعم) وأجاب ٣ (دائماً)، بينما عدد كبير من النواب يرون أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونة السلوك (أحياناً) تكون كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس وعددهم ٨، و٧ (لا) يعتقدون بأن الآليات كافية. ٥ فقط أجابوا (نعم) وواحد (دائماً).

الذكور يرون أكثر من الإناث أن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس حيث بلغ عدد الذين أجابوا (نعم) من الذكور ٢٩ مقابل ٢٠ من الإناث، وعدد الذين أجابوا (دائماً) ٢ ذكور مقابل ٢ إناث.

معظم الموظفون الذكور أجابوا (نعم) بنسبة أكثر من الإناث أي أنهم يعتقدون بأن الآليات الموجود في مدونة السلوك والنظام الداخلي كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس حيث بلغ عددهم ٢٤ مقابل ٢٠ من الإناث، بالإضافة إلى أن ٢ من الذكور أجابوا (دائماً) مقابل واحدة من الإناث.

عدد كبير من النواب الذكور أجابوا أن هذه الآليات(أحياناً) تكون كافية حيث بلغ عددهم ٦ ذكور، و٥ أجابوا (نعم) و٤ أجابوا (لا). نصف السيدات النواب (لا) يعتقدن بأن الآليات الموجودة في النظام الداخلي ومدونات السلوك الحالية كافية لتوفير الحماية لكافة أعضاء المجلس وعددهن (٣). لم تجب للسيدات النواب بـ (نعم) ولكن واحدة منهن أجابت أن هذه الآليات (دائماً) تكون كافية و٢ أجبن (أحياناً).

بالنسبة لسؤال هل تجد/ين أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ؟

٥٢٪ أجابوا (نعم)، و٢٪ أجابوا (دائماً)، أي أن المعظم يجدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ.

معظم الموظفون أجابوا (نعم) وعددهم ٣٥ بالإضافة إلى (٢) أجابوا (دائماً)، وعدد كبير من النواب أيضاً أجابوا (نعم) وعددهم ٨، أي أنهم يعتقدون بأن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ. بينما أجاب ٦ منهم (لا) و٧ (أحياناً).

الذكور يعتقدون أكثر من الإناث أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ حيث بلغ عدد الذكور الذين أجابوا (نعم) ٢٩ مقابل ١٤ من الإناث أي بفارق كبير. وعدد الإناث اللواتي (لا) يعتقدن بأن ما يقدمه المجلس كافٍ أكثر من الذكور حيث بلغ ٩ مقابل ٦ من الذكور. كما نجد أن الإناث اللواتي أجبن بأن ذلك كافٍ (أحياناً) عددهن ١٤ مقابل ٨ من الذكور.

معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفون الذكور وعددهم أكثر من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهم ٢٢ من الموظفين الذكور مقابل ١٣ من الموظفات الإناث. عدد كبير من النواب الذكور أجابوا (نعم) أكثر من النواب الإناث حيث بلغ عددهم ٧ مقابل ١ من الإناث. أي يعتقدون أن ما يقدمه المجلس للهياكل النيابية المعنية بالمرأة داخل البرلمان (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) كافٍ. نصف النواب الإناث أجبن (أحياناً) وعددهن ٣، واثنتان أجبن (لا).

بالنسبة لسؤال هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام؟

٥٢٪ (لا) يعتقدون بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام أي المعظم.

معظم الموظفون (لا) يرون أن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام حيث بلغ عددهم ٣٤، وأفاد ٣ فقط من الموظفين بأن ذلك يحدث (دائماً) ومن الجدير بالذكر أن جميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفون. ١٥ أجابوا (نعم) أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام.

٩ من النواب (لا) يعتقدون بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في تقسيم المناصب والمهام، و٩ آخرون يرون أن ذلك يحدث (أحياناً). ٣ فقط من النواب أجابوا (نعم) أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم عاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام.

معظم الذكور ومعظم الإناث (لا) يشعرون بأن رئيسهم يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام، ولكن الإناث يملن للاعتقاد بأن رئيسهن عاملهن بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام بشكل أكبر من الذكور، حيث أن عدد الإناث اللواتي أجبن (نعم) أكبر من عدد الذكور الذين أجابوا (نعم) حيث بلغ عددهم ١١ من الإناث مقابل ٧ من الذكور. وعدد الإناث اللواتي أجبن (دائماً) أكثر من عدد الذكور حيث بلغ عددهن ٢ مقابل واحد من الذكور.

ولكن من ناحية أخرى، معظم الذين أجابوا بأنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام هم من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهن (١٨) مقابل ١٦ من الموظفين الذكور الذين أجابوا (لا).

أجاب ٧ من النواب الذكور أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام، وأجاب ٧ آخرون بأن ذلك يحدث (أحياناً). ٢ من النواب الإناث يعتقدن بأن رئيسهن في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توزيع المناصب والمهام، وأجابت ٢ بأنهن (لا) يشعرن بأن هناك تمييز وأجابت ٢ بأن ذلك يحدث (أحياناً).

بالنسبة لسؤال هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملك؟

٥٤٪ أجابوا (لا)، أي أن المعظم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم.

عدد كبير من الموظفين أجابوا (لا) أي أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم وعددهم (٣٠)، ١٤ أجابوا (نعم) و٢ (دائماً)، ومن الجدير بالذكر أن جميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين.

الأغلبية من النواب أجابوا بأنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم وعددهم ١٤. و٦ منهم يعتقدون بأن ذلك يحدث (أحياناً) و نائب واحد فقط أجاب (نعم).

معظم الذكور (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم حيث أن ٢٧ من الذكور أجابوا (لا) وعدد كبير من الإناث أجبن (لا) حيث بلغ عددهن ١٧. إلا أن الإناث أجبن (نعم) أكثر من الذكور حيث أجابت ٨ منهن (نعم) مقابل ٧ من الذكور. بالإضافة إلى أن ٢ من الإناث أجبن (دائماً). وبذلك تميل الإناث للاعتقاد بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة أكثر من الذكور.

أجاب الموظفون الذكور (لا) أكثر من الإناث حيث أجاب ١٦ من الذكور (لا) مقابل ١٤ من الإناث برغم أن عددهم الإجمالي أقل من الإناث. ٧ من الموظفين الذكور و٧ من الموظفات الإناث أجابوا (نعم)، وجميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفات الإناث وعددهن (٢). وبذلك تميل الموظفات الإناث للاعتقاد بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة أكثر من الذكور.

معظم النواب الذكور ونصف النواب الإناث (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بشكل تميزي في توفير الأشخاص والأجهزة اللازمة لعملهم، حيث بلغ عدد النواب الذكور الذين أجابوا (لا) ١١ مقابل ٣ من النواب الإناث. و ٤ أجابوا (أحياناً) مقابل ٢ من النواب الإناث. واحدة فقط من النواب الإناث أجابت (نعم).

بالنسبة لسؤال هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامك؟

٦٠٪ أجابوا (لا)، أي أن المعظم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم.

أجاب عدد كبير من الموظفين (لا) وعددهم ٣٠ أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عالمهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم. ومعظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفين حيث أجاب ١٥ منهم (نعم) مقابل ١ من النواب. كما أن جميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين وعددهم ٦ أي أنهم يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عالمهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم

الغالبية العظمى من النواب أجابوا (لا) وعددهم ١٩، أي أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عالمهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم

برغم أن عدد كبير من الموظفات أجبن (لا) وعددهن ١٣، إلا أن غالبية الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفات الإناث حيث أجابت ٩ من الموظفات الإناث (نعم) مقابل ٦ من الموظفين الذكور. أي أن الموظفات الإناث يملن للشعور بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم أكثر من الموظفين الذكور.

معظم النواب الذكور والإناث أجابوا (لا) وعددهم ١٤ ذكور مقابل ٥ إناث أي أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في حرية التنقل بين المكاتب لأداء مهامهم. واحدة فقط منهن أجابت (نعم)، وواحد من النواب الذكور أجاب (أحياناً).

بالنسبة لسؤال هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات؟

٤٦٪ أجابوا (لا) أي أن أكبر نسبة من المستجيبين (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات.

عدد كبير من الموظفين أجابوا (لا) وعددهم ٢٨ أي أنهم لا يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات. إلا أن معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفين وعددهم١١، وجميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين وعددهم ٥.

عدد كبير من النواب (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات حيث بلغ عددهم ١٠، وأجاب ٦ منهم (نعم) و٥ (أحياناً).

عدد كبير من الذكور (لا) يشعرون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات وعددهم ٢٢، وعدد كبير من الإناث (لا) يعتقدن بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات وعددهن ١٦. إلا أن ١٠ من الإناث أجبن (نعم) مقابل ٧ من الذكور، وأجابت ٣ منهن (دائماً) مقابل ٢ من الذكور أي أنهن يملن للاعتقاد بأن رئيسهن في العمل يعاملهن بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات أكثر من الذكور.

١٤ من الموظفين الذكور أجابوا (لا) مقابل ١٤ من الموظفات الإناث. الموظفات الإناث أجبن (نعم) أكثر من الموظفين الذكور حيث بلغ عددهن ٧ مقابل ٤ من الذكور، وأجابت ٣ منهن (دائماً) مقابل ٢ من الموظفين الذكور. أي أنهن يملن للاعتقاد بأن رئيسهن في العمل يعاملهن بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات أكثر من الموظفين الذكور.

بالنسبة للنواب معظم الذين أجابوا (لا) هم من الذكور وعددهم ٨ مقابل ٢ من الإناث. وأجابت ٣ من النواب الإناث (نعم) مقابل ٣ من الذكور إلا أن هذا الرقم يشكل نصف النواب الإناث اللواتي عددهن الإجمالي أقل من الذكور. أي أن نصفهن يعتقدن بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي في توفير فرص التدريب أو السفر أو الالتحاق بالدورات أكثر من الذكور.

بالنسبة لسؤال هل تعتقد/ين بأن رئيسك في العمل عاملك بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيك؟

٥٥٪ أجابوا (لا)، أي أن المعظم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم.

معظم الموظفين أجابوا (لا) وعددهم ٣٦، حيث أنهم (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم. ومعظم الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفين وعددهم ٨ موظفين مقابل ٤ نواب فقط. ومعظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الموظفين وعددهم ١٦ مقابل ٨ من النواب. واحد فقط أجاب (دائماً) هو من الموظفين.

الذكور أجابوا (لا) أكثر من الإناث حيث بلغ عددهم ٢٥ مقابل ٢٠ من الإناث. ٧ إناث أجبن (نعم) وواحدة أجابت (دائماً) مقابل ٥ ذكور فقط أجابوا (نعم)، أي أنهن يملن للشعور بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهن. إلا أن معظم الموظفون الذكور والموظفات الإناث (لا) يعتقدون بأن رئيسهم في العمل عاملهم بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهم.

معظم الذين أجابوا (لا) هم من الموظفات الإناث وعددهن ١٩ مقابل ١٧ من الموظفين الذكور أي أن الموظفات الإناث (لا) يعتقدن بأن رئيسهن يعاملهن بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهن أكثر من الموظفين الذكور.

عدد كبير من النواب الذكور أجابوا (لا) حيث بلغ عددهم ٨ مقابل واحدة فقط من الإناث. أجاب ٥ من النواب الذكور (أحياناً)، و٢ أجابوا (نعم). نصف النواب الإناث أجبن (أحياناً) وعددهن ٣ إناث، و٢ من النواب الإناث أجبن (نعم)؛ أي أنهن يملن للاعتقاد بأن رئيسهن في العمل عاملهن بشكل تميزي من حيث تجاهل رأيهن.

بالنسبة لسؤال هل تعتقد/ين أن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء؟

٥٪ من المستجيبين للاستبيان أجابوا (نعم)، و٧٪ أجابوا بأن ذلك يحدث (دائماً) أي أن المعظم يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء.

الأغلبية العظمى من الموظفين يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء حيث أجاب ٣٦ منهم (نعم)، وجميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفون وعددهم ٦. معظم النواب أجابوا (أحياناً) وبلغ عددهم ١١، أي أنهم يميلون للاعتقاد بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم (أحياناً) بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء. وأجاب ٥ منهم بأنهم (لا) أنهم يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء. و٥ منهم فقط أجابوا (نعم).

معظم الذكور والإناث يعتقدون بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء حيث أجاب ٢٣ من الذكور (نعم) و٤ منهم أجابوا (دائماً)، وأجابت ١٨ من الإناث (نعم) واثنتان أجبن (دائماً) إلا أن الذكور يعتقدون أكثر من الإناث بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء.

١٩ من الموظفين الذكور أجابوا (نعم) مقابل ١٧ من الموظفات الإناث، كما أجاب ٤ منهم (دائماً) مقابل اثنتان من الموظفات الإناث.

عدد كبير من النواب الذكور أجابوا (أحياناً) وعددهم ٨ مقابل ٣ من الإناث وهو نصف عدد النواب الإناث. أجاب ٤ من النواب الذكور (نعم) مقابل واحدة فقط من النواب الإناث. إلا أن ٣ من النواب الذكور مقابل ٢ من الإناث أجابوا (لا) أي أن عددهم أكثر من الإناث، أي أنهم يميلون أكثر من النساء للاعتقاد بأن الإعلام الخاص بالمجلس يقوم بتغطية موضوعية لأنشطة أعضائه الرجال والنساء.

بالنسبة لسؤال هل ترى/ين أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان تشمل الجميع بصورة كافية؟

نسبة كبيرة من المستجيبين للاستبيان أجابوا (أحياناً) بنسبة ٤٦٪، أي أن نسبة كبيرة من المستجيبين يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية.

عدد كبير من الموظفين أجابوا (أحياناً) وعددهم ٢٧، أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية. وأجاب ٢٠ منهم (نعم)، وواحد أجاب (دائماً) أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان تشمل الجميع بصورة كافية، و١٣أجابوا (لا).

معظم النواب أجابوا (أحياناً) وعددهم ١١ وأجاب ٨ منهم (لا) واثنان فقط أجابوا (نعم).

معظم الذين أجابوا (أحياناً) هم من الذكور وعددهم ٢٤ مقابل ١٤ من الإناث. أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية أكثر من الإناث. ١٢ من الإناث أجبن (لا) مقابل ٩ من الذكور أي أنهن يملن للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (لا) تشمل الجميع بصورة كافية أكثر من الذكور.

أجاب الموظفون الذكور (أحياناً) أكثر من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهم ١٥ مقابل ١٢ من الإناث أي أنهم يرون أن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية أكثر من الإناث. أجابت الموظفات الإناث (لا) أكثر من الموظفين الذكور حيث أجابت ٨ من الموظفات الإناث (لا) مقابل ٥ من الموظفين الذكور. أي أنهن يملن للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (لا) تشمل الجميع بصورة كافية أكثر من الذكور.

أجاب ٩ من النواب الذكور (أحياناً) مقابل اثنتين من الإناث. أي أن النواب الذكور يميلون أكثر من النواب الإناث للاعتقاد بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (أحياناً) تشمل الجميع بصورة كافية. وأجاب ٤ من الذكور (لا) مقابل ٤ من الإناث إلا أن هذا الرقم يمثل المعظم للإناث أي أن معظم النواب الإناث يعتقدن بأن الآلية المعتمدة في إشراك منظمات المجتمع المدني في اجتماعات اللجان (لا) تشمل الجميع بصورة كافية، وأجاب ٢ من الذكور (نعم) بينما لم تجب أي من النواب الإناث (نعم).

بالنسبة لسؤال هل أحدثت الهياكل النيابية المعنية بالمرأة تغييراً في واقع النساء بنظرك (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات)؟

معظم المستجيبين للاستبيان أجابوا (نعم) ونسبتهم ٥٩٪، و٤٪ أجابوا (دائماً)، أي أن المعظم يعتقدون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة أحدثت تغييراً في واقع النساء.

معظم الموظفون أجابوا (نعم) وعددهم ٣٤ كما أجاب ٣ (دائماً) أي أنهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء، ومن الجدير بالذكر أن جميع الذين أجابوا (دائماً) هم من الموظفين وعددهم ٣، كما أن جميع الذين أجابوا (لا) هم من بين الموظفين وعددهم ٦، أي أنهم هم الفئة التي (لا) يرون أن الهياكل المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء.

معظم النواب أجابوا (نعم) وعددهم ١٤، أي أن معظمهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء.

معظم الذكور أجابوا (نعم) وعددهم ٢٦ كما أجاب واحد من الذكور (دائماً). معظم الإناث أجبن (نعم) وعددهن ٢٢، كما أجابت اثنتان من الإناث (دائماً)، أي أنهم يرون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء.

معظم الموظفات الإناث أجبن (نعم) وعددهن ١٩ مقابل ١٥ من الموظفين الذكور أي أنهن يرين أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء، أكثر من الموظفين الذكور. وأجابت الموظفات (دائماً) أكثر من الذكور حيث بلغ عددهن ٢ مقابل واحد من الذكور.

أجاب معظم النواب الذكور (نعم) وعددهم ١١ مقابل ٣ من الإناث، أي أنهم يعتقدون أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة (لجنة المرأة النيابية، وائتلاف البرلمانيات العربيات، وملتقى البرلمانيات) أحدثت تغييراً في واقع النساء، ونصف النواب الإناث أجبن (نعم) وبلغ عددهن ٣ أي أنهن يعتقدن أن الهياكل النيابية المعنية بالمرأة أحدثت تغييراً في واقع النساء، بالإضافة إلى ٣ نواب إناث أجبن أن الهياكل النيابية (أحياناً) تحدث تغييراً في واقع النساء.

بالنسبة لسؤال هل ترى/ ترين أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان؟

٤٨٪ أجابوا (نعم)، وأجاب ١٧٪ (دائما)، أي أن المعظم يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسان واجتماعات اللجان. من الجدير بالذكر أن نسبة الإجابة (دائماً) على هذا السؤال جاءت كبيرة جداً من بين جميع الأسئلة في الاستبيان وهي ١٧٪ أي أن نسبة التأكيد على التزام النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان عالية من قبل المستجيبين.

معظم الموظفون يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان حيث أجاب ٢٦ منهم (نعم) وأجاب ١٠ (دائماً).

معظم النواب يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان حيث أجاب ١٣ من النواب (نعم) وأجاب ٤ من النواب (دائماً).

معظم الذين أجابوا (نعم) هم من الإناث وعددهم ٢١ مقابل ١٨ من الذكور برغم من أن عددهن أقل من الذكور. أي أنهن يرين أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان. الإناث أجبن (دائماً) أكثر من الذكور وعددهن ١٠ مقابل ٤ من الذكور أي أنهن يرين أكثر من الذكور أن النساء (دائماً) أكثر التزاماً. جميع الذين أجابوا (لا) هم من الذكور وعددهم ١١. أجاب الذكور (أحياناً) أكثر من الإناث حيث بلغ عددهم ١١ مقابل ٧ من الإناث.

معظم الموظفات الإناث أجبن (نعم) وعددهن ١٧ مقابل ٩ من الموظفين الذكور. كما أجابت الموظفات الإناث (دائماً) وعددهن ٨ مقابل ٢ من الذكور. أي أنهن يرين أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان. وأجاب ٩ من الموظفين الذكور (لا) أي أنهم لا يرون أن النساء في البرلمان (برلمانية، موظفة) أكثر التزاماً في الدوام وحضور الجلسات واجتماعات اللجان، ولم تجب الموظفات الإناث (لا).

معظم النواب الذكور أجابوا (نعم) وعددهم ٩ مقابل ٤ من الإناث. وأجاب ٢ من الذكور (دائماً) مقابل ٢ من الإناث. والذين أجابوا (لا) هم من النواب الذكور وعددهم ٢، وأجاب ٢ (أحياناً)، ولم تجب الإناث النواب (لا) أو (أحياناً).

بالنسبة لسؤال هل تعتقد/ين أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين من الرجال والنساء؟

أجاب ١٦٪ (نعم)، وأجاب ٧١٪ (دائماً)، ومن الجدير بالذكر أن نسبة الإجابة (دائماً) على هذا السؤال جاءت كبيرة جداً من بين جميع الأسئلة في الاستبيان وهي ٧١٪ أي أن نسبة التأكيد على أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين عالية من قبل المستجيبين. أي أن الأغلبية العظمى يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين.

أجاب ٧٣ من الموظفين (نعم) و١ أجابوا (دائماً)، ومعظم النواب أجابوا (نعم) وعددهم ٣١، وأجاب ٤ منهم (دائماً)، أي أن الغالبية العظمى يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين.

أجاب ٨٢ من الذكور (نعم) و٦ أجابوا (دائماً) مقابل ٢٢ من الإناث أجبن (نعم) و٨ منهن أجبن (دائماً) أي أن الذكور الذين يعتقدون أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين أكثر من الإناث. إلا أن هذا الأمر يختلف عند تقسيم العينة لموظفين ذكور وإناث حيث أن المعظم من الموظفين الذين أجابوا (نعم) هم من الموظفات الإناث وعددهن ٩١ مقابل ٨١ من الموظفين الذكور. كما أجابت ٦ من الإناث (دائماً) مقابل ٤ من الذكور. أي أن الموظفات الإناث يعتقدن أكثر من الموظفين الذكور أن الانخراط في الأحزاب السياسية يؤثر بصورة إيجابية على أداء البرلمانيين. أجاب ١ من النواب الذكور (نعم) مقابل ٣ من النواب الإناث وأجاب ٢ (دائماً) من النواب الذكور مقابل ٢ من النواب الإناث. ٣ من النواب الذكور أجابوا (أحياناً) وواحدة من الإناث أجابت (لا).

بالنسبة لسؤال هل تعتقد/ين أن مكان اقامتك الحالي يؤثر على قدرتك على العمل وأدائك العام واستغلالك الوقت بالصورة الأمثل؟

نسبة كبيرة من المستجيبين أجابوا (لا) وهي ٦٤٪ أي (لا) يعتقدون بأن مكان إقامتهم الحالي يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم العام واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل

عدد كبير من النواب أجابوا (نعم) وعددهم ٨ وواحد أجاب (دائماً) أي أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل، وأجاب ٧ منهم (أحياناً)، و٥ فقط أجابوا (لا)

أجاب معظم الموظفين (لا) وعددهم ٣٣ أي أن مكان إقامتهم الحالي (لا) يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم العام واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل.

الذكور والإناث أجابوا (لا) بشكل متساوي حيث أجاب ٩١من الذكور و٩١ من الإناث أنهم (لا) يعتقدون أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل. إلا أن الذكور الذين أجابوا (نعم) أكثر من الإناث اللواتي أجبن (نعم) حيث بلغ عددهم ٦١ مقابل ١ . من الإناث بالإضافة إلى ٣ أجبن (دائماً). أي أن الذكور يميلون للاعتقاد أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل أكثر من الإناث. ومن الجدير بالذكر أن اللواتي أجبن (دائماً) جميعهن من الإناث وعددهن ٣.

أجابت الموظفات الإناث (لا) أكثر من الموظفين الذكور، وبلغ عددهن ٩١ مقابل ٤١ من الموظفين الذكور. أجاب الموظفون الذكور (نعم) أكثر من الموظفات الإناث حيث بلغ عددهم ١١ مقابل ٧ من الإناث بالإضافة إلى اثنتان من الإناث أجبن (دائماً). أي أن الموظفين الذكور يعتقدون أن مكان إقامتهم يؤثر على قدرتهم على العمل وأدائهم واستغلالهم الوقت بالصورة الأمثل أكثر من الإناث. معظم النواب الإناث يعتقدن أن مكان إقامتهن يؤثر على قدرتهن على العمل وأدائهن واستغلالهن الوقت بالصورة الأمثل حيث أجابت ٣ منهن (نعم) وأجابت واحدة (دائماً) و٢ أجبن (أحياناً)، وأجاب ٥ من النواب الذكور (نعم) و٥ (لا)، و٥ (أحياناً).

بالنسبة لسؤال ما هي أبرز التحسينات التي طرأت بالنسبة للنساء في السنوات الأخيرة؟

تكررت العديد من الإجابات من قبل المستجيبين للاستبيان ومنها زيادة التواصل مع المجتمع المدني، والتعديلات التشريعية (قانون العقوبات، والأحوال الشخصية، والضمان الاجتماعي، والعمل، والمزايا الممنوحة لأبناء الأردنيات)، و زيادة تمثيل المرأة في مجلس الوزراء ومجلسي النواب والأعيان ومجالس المحافظات والبلديات وزيادة انخراطها بالعمل السياسي، واستلام المرأة المناصب القيادية، وقدرة المرأة على مشاركة الأفكار والتأثير بالآخرين، وصنع القرار، وزيادة الوعي السياسي لديها، ووصول مطالبها لصناع القرار، والمشاركة الفعالة تحت القبة وإبداء رأيها بالأداء الحكومي، ومشاركة المرأة في المؤتمرات والندوات وورش العمل المحلية والخارجية، وزيادة مقاعد الكوتا، ووصول السيدات بالتنافس، ووجود الهياكل المعنية بالمرأة (ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة، وملتقى البرلمانيات، ولجنة المرأة وشؤون الأسرة، ووحدات تمكين المرأة في المجلس)، واستلام المرأة (الموظفة) مراكز إدارية والسماح لها بالجلوس تحت قبة البرلمان.

بالنسبة لسؤال ما هي أكثر ٣ تحديات تواجهها/ أو تواجهينها في مكان العمل وتؤثر على أدائك؟

تم فصل التحديات الخاصة بالنواب لأنها تختلف عن التحديات الخاصة بالموظفين.

بالنسبة للنواب: أكثر الإجابات المتكررة الخاصة بالنواب جاءت كالآتي: نقص المستشارين من الكادر الإداري لمجلس النواب المؤهل والمدرب الداعم لعمل النواب، واختلاط العمل الخدماتي مع الدور الرقابي والتشريعي، وعدم وجود كتل نيابية فاعلة مبنية على أساس برامجي وغياب العمل الجماعي، ومطالب الأهالي الخدماتية والانشغال بالعمل الخدماتي وعدم وعي الناخبين بدور النائب، وعدم توفير الأجهزة والخدمات اللازمة لعمل النائب والازدحام في المكاتب، وتوفير مراكز معلومات أو مكتبة معرفة أو بنك معلومات، وتقاعس الحكومة في الرد على تساؤلات النواب وعدم وجود مخصصات مالية من قبل الحكومة لتنفيذ المشاريع في مناطق النواب.

بالنسبة للموظفين: أكثر الإجابات المتعلقة بالتحديات أمام الموظفين جاءت كالتالي: تدخل النواب في الأمانة العامة، ونقص الدورات التدريبية للموظفين، والتمييز في المشاركة في السفر والدورات التدريبية، والازدحام في المكاتب، وعدم استقرار الموظف في مكان معين، ونقص المشاركة للمرأة في السفر والدورات التدريبية.

بالنسبة لسؤال اذكر/ي توصيتين لتحسين بيئة العمل من وجهة نظرك

أكثر الإجابات التي تكررت هي زيادة الدورات المختصة المتقدمة في مجال العمل السياسي والبرلماني والتقني للنواب والموظفين، والاعتماد على القدرة والكفاءة والخبرة والأداء في توزيع الأعمال، وتوفير بيئة عمل ملائمة والخدمات الإدارية والدعم الفني، وتوفير مستشارين وكادر إداري مؤهل وتزويد اللجان بخبراء، والتفاعل الإيجابي والعمل بروح الفريق، وزيادة تمثيل المرأة في المواقع القيادية والمناصب الإدارية وتواجدها في جميع الأقسام.

وتتلخص مقترحات المستجيبون للاستبيان لتحسين بيئة العمل بما يلي:

اقترح النواب عموماً:

١. تعيين المستشارين بتخصصات مختلفة لمساعدة النواب في عملهم. وتوفير الكادر الإداري من ذوي الاختصاص والخبرات المختلفة وتزويد اللجان بخبراء.

٢. الفصل بين العمل النيابي والخدماتي

٣. تعزيز مفهوم العمل البرامجي المشترك

٤. توفير بيئة عمل ومساحة كافية ليتمكن النواب من القيام بدورهم التشريعي والرقابي لا سيما في تقديم خدمات تنظم استقبال المراجعين للنواب وتوفير الأجهزة اللازمة.

٥. زيادة الجلسات التشريعية والرقابية وزيادة اجتماعات اللجان

اقترح الموظفون بشكل خاص:

١. الحد من تدخل السادة النواب في الأمانة العامة

٢. نبذ الواسطة والمحسوبية

٣. فصل مكاتب النواب عن الموظفين، وتقليل عدد الموظفين في المكتب ذاته

٤. تعزيز قيم العدل والمساواة والشفافية والعمل بروح الفريق والتفاعل الإيجابي بين الموظفين والمسؤولين وتعزيز روح الانتماء للمؤسسة البرلمانية، وخلق بيئة تعزز من ثقة الموظفين بأنفسهم وقدراتهم، واعتماد الكفاءة لاستلام المراكز القيادية.

٥. تكثيف الاجتماعات مع الموظفين على مستوى كل مديرية

٦. تعزيز أتمته الإجراءات وتحديث الأجهزة الإلكترونية والدعم اللوجستي للأمانة العامة .

١٢. التوصيات:

١. التوعية بأهمية تعزيز وصول وإشراك السيدات النواب في المواقع القيادية في اللجان، والمكتب الدائم، والمكتب التنفيذي، وإيجاد الآليات لذلك، من خلال نشر الوعي ما بين الزملاء الذكور من النواب حول أهمية تواجد المرأة في مثل تلك المواقع.

٢. تعزيز قدرات النساء اللواتي يصلن إلى قبة البرلمان والنساء البرلمانيات عن طريق زيادة الوعي بأدوارهن الدستورية والمتمثلة بالتشريع والرقابة وتمثيل القواعد الشعبية مع التركيز على أهمية تعزيز وصول النساء وقدراتهم وكفاءتهم في الدبلوماسية البرلمانية العربية والإقليمية والدولية.

٣. الاستفادة القصوى من مركز الدراسات والبحوث التشريعية المتواجد حالياً في مجلس النواب والمديريات الأخرى التي تعتني بالنوع الاجتماعي من أجل تقديم مراجعات تخص التشريعات المعروضة على البرلمان من حيث مدى مراعاتها للنوع الاجتماعي وتقديم ذلك للجان البرلمانية المختصة بالنظر للتشريعات.

٤. زيادة تعزيز ملتقى البرلمانيات ولجنة المرأة وشؤون الأسرة في إقامة شبكات مع منظمات المجتمع المدني والمنتخبات على مستوى اللامركزية والمنتخبات في الأردن على شتى المستويات التمثيلية. من خلال الحرص على دعوة الجهات المذكورة (ذكوراً وإناثاً) إلى المؤتمرات وورش العمل والندوات التي تقوم هذه الهياكل بعقدها، بالإضافة إلى تكثيف التواصل بشكل أكبر مع تلك الجهات (ذكوراً وإناثاً) بحيث يصبحون على اطلاع بما يقوم به مجلس النواب وليتم تبادل الآراء والخبرات مع أعضاء مجلس النواب (ذكوراً وإناثاً).

٥. تعزيز الشراكة مع ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة على اعتبار أنه متواجد داخل المجلس ويمكن الاستفادة من خبراته وعلاقاته في التشبيك بصورة أفضل مع الإقليم والعالم.

٦. فتح شراكات هامة ما بين الأمانة العامة والأطر المعنية بالمرأة لتنظيم المؤتمرات والندوات وورش العمل تماماً مثل تجربة المؤتمر الوطني الأول للتمكين الاقتصادي للمرأة. (من خلال تكثيف التعاون ما بين الهياكل النيابية المعنية بالمرأة والحكومة ولا سيما اللجنة الوزارية لتمكين المرأة والأمانة العامة لمجلس النواب وذلك لضمان توحيد الجهود وتكثيفها وتنفيذها من قبل كافة الجهات المعنية وأصحاب القرار.)

٧. دعم جهود الأمانة العامة في إنشاء معهد تدريبي خاص بتطوير الكفاءات البرلمانية وخاصة للنساء البرلمانيات والموظفات في كادر الأمانة العامة، بحيث يتم:

- تقديم التدريب للسيدات والسادة النواب والموظفين والموظفات على التشريعات ومناقشتها وإدماج النوع الاجتماعي فيها وعلى التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي من خلال: الاستفادة من خبرات (النواب لأجل النواب) ولا سيما أنه يوجد نواب سابقون من كلا الجنسين من ذوي الخبرة والكفاءة وذلك لتدريب السيدات على العمل البرلماني وعلى مراعاة النوع الاجتماعي وعلى إدراج النوع الاجتماعي في التشريعات من خلال عمل اللجان، والاستفادة من خبرات (الموظفين لأجل الموظفين) وذلك من خلال تعزيز عمل الجهات والأقسام المعنية بالمرأة في مجلس النواب والاستفادة من خبراتهم في عقد الورش التدريبية داخل مجلس النواب للموظفين حول أهمية مراعاة النوع الاجتماعي وتغيير الصورة النمطية للمرأة في العمل.
- إدراج التدريب المنتظم حول التوعية للنوع الاجتماعي لجميع النواب والموظفين في خطة التدريب.

٨. فتح المزيد من فرص العمل بدوام جزئي (براتب نسبي) مما سيسهل الجمع بين العمل والحياة الأسرية.

٩. عقد ورش عمل ما بين الإعلاميين والمؤثرين على مواقع التواصل الاجتماعي من جهة والنواب والموظفين من جهة أخرى (ذكوراً وإناثاً) حول مراعاة النوع الاجتماعي في الإعلام.

١٠. دعم جهود ملتقى البرلمانيات من خلال وقوف البرلمان إلى جانبهن لحث الحكومة على تلبية مطالبهن لا سيما التي تتعلق بدعم المرأة والشباب.

١١. ضمان مشاركة الرجل جنباً إلى جنب مع المرأة في كافة الأنشطة والمؤتمرات المتعلقة بها مثل احتفال يوم المرأة العالمي، والمؤتمرات وورش العمل المفصلية التي تتناول التشريعات التي تخص المرأة وذلك لتقريب وجهات النظر وكسب التأييد.

١٢. تشكيل لجنة مكونة من ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة، ولجنة المرأة وشؤون الأسرة، وملتقى البرلمانيات الأردنيات، والأمانة العامة وتكون مهمتها:

- عقد اجتماعات كل ٣ أشهر من أجل متابعة التقدم المحرز فيما يتعلق بشؤون المرأة كنائب وموظفة بالإضافة إلى مراجعة التشريعات.
- وضع خطة تنفيذ لضمان تحقيق كافة التوصيات وتحديد الجهات المسؤولة عن التنفيذ والجهات المساندة من أجل التنفيذ.
- إصدار تقرير يصدر بشكل ربعي عن هذه اللجنة.

تم إصدار هذا المنشور بدعم من الاتحاد الأوروبي.
تعتبر محتوياته في مُجملها مسؤولية "برنامج دعم الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الديموقراطية الأردنية والتنمية" ولا تعبر بالضرورة عن وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

بتمويل من الاتحاد الأوروبي

مجلس النواب

ECES
EUROPEAN CENTRE FOR ELECTORAL SUPPORT

EUROPEAN PARTNERSHIP FOR DEMOCRACY

WESTMINSTER FOUNDATION FOR DEMOCRACY

Netherlands Institute for Multiparty Democracy

CFI MEDIA DEVELOPMENT

EU-JDID
برنامج دعم الاتحاد الأوروبي
للمؤسسات الديمقراطية و التنمية