

الخلاصة

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى مراعاة المسؤولين في المجلس الأعلى للشباب للنوع الاجتماعي من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال البعثات والدورات والدرجات والمكافآت والإستفادة من المصادر وفرصة الوصول إلى المراكز القيادية، وتعرّف مدى معرفة الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، وتم استخدام المنهج الوصفي المتسق مع أهداف الدراسة، حيث تم تحليل قاعدة معلومات الموظفين والموظفات لعام 2008 في المجلس الأعلى للشباب من منظور النوع الاجتماعي، إضافة إلى تصميم استمارة طبقت على عينة ممثلة من الموظفين والموظفات في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة. بواقع (207)، (106) من الذكور والإناث على التوالي.

وتبين من نتائج الدراسة أن معظم الموظفين والموظفات ليس لديهم سنوات خدمة طويلة في المجلس ومديرياته، ومع هذا فكان واضحا وجود فجوات جندرية من ذوي الدرجات العليا وفي معدل الدخل الشهري لصالح الرجل، وفي تولي المرأة مناصب قيادية في مركز المجلس، حيث لوحظ تقارب نسب الموظفين من مجموع الموظفين مع جميع الموظفين في مستوى الوظائف العليا في المديرية. كما تبين ارتفاع نسبة الموظفين في مركز المجلس والمديرية ممن يشغلون وظائف دنيا مقارنة بنسبة الموظفين، كما يلاحظ أنهم أيضا لا يحملون كفاءات علمية عالية. وفي مجال صفة التعيين للموظفين والموظفات تبين وجود فجوة جندرية لصالح الإناث، حيث كانت نسبة الموظفين المستقرات في أعمالهن أعلى منها بالنسبة للذكور. كما لوحظ جود تفاوت في الراتب الشهري بالنسبة للموظفين والموظفات ووجد أن هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عالية ولصالح الموظف. وفي مجال التأهيل والتدريب، تبين وجود فجوة في نسبة الالتحاق لصالح الذكور سواء في مجال الدورات الداخلية أو الخارجية لصالح الموظفين في مركز الوزارة وفي الميدان. كما تبين انخفاض عدد البعثات والمؤتمرات وخصوصا التي تعقد خارج الأردن لكلا الجنسين وتمييز الموظفين عن الموظفات من جهة، والعاملين والعاملات في المجلس في فرصة الالتحاق بها عن العاملين والعاملات في المديرية من جهة أخرى. وفيما يتعلق بمشاركة في الندوات فكانت فرصة المشاركة بها أفضل لكلا الجنسين، وفي مختلف مواقع العمل. أما في مجال المشاركة في اللجان المختلفة فقد كانت متوفرة لكلا الجنسين مع تمييز الذكور عن الإناث في المجلس من جهة، والعاملين والعاملات في المجلس عن العاملين والعاملات في الميدان. كما تبين وجود فجوة نوعية بشكل بسيط لصالح الذكور في مجال فرص الحصول على مكافآت، وإجازات. وفي مجال الاستفادة من المصادر المتوافرة في المجلس كالكومبيوتر مثلا وخدمة الانترنت، تبين ضعف استخدام الكمبيوتر عند كلا الجنسين، وانخفاض استخدام الانترنت بشكل ملحوظ لدى الموظفين والموظفات العاملين في المجلس وخصوصا العاملين في الميدان. وبينت النتائج أن الثقافة المجتمعية السائدة لا زالت هي المصدر الرئيس لاتجاهات العاملين الذكور أكثر منها للإناث نحو العلاقة بين أدوار الذكور والإناث مع ملاحظة دور المستوى العلمي ونوعية البرامج التدريبية في التأثير على مستوى المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي. إلا أن مفهوم النوع الاجتماعي ما زال غير واضح لدى الأكثرية من الباحثين والمبجوثات. كما أظهرت النتائج أن كلا منهم قد وافق على أهمية المساواة بين الذكور والإناث بشكل كبير في الفرص والحقوق والواجبات بهدف تحقيق العدالة بين الجنسين. إلا أن اتجاهاتهم كانت منخفضة نوعا ما في مجال وجوب المساواة في الواجبات وتحمل المسؤوليات، وكانت من أهم اقتراحات الذكور والإناث لتحقيق المساواة تكون من خلال إتاحة الفرص بشكل مساو، وإشراك العاملات في اتخاذ القرار، وتشكيل لجنة للموظفين من الجنسين، وفي رفع قدرات العاملات، والعمل على تعديل بعض النظم المستخدمة، وتهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين. وأخيرا توافر القناعة الكاملة لدى الجنسين بحقوق وواجبات كليهما؛ لأن جميع ما ذكره أساليب ضمان تحقيق المساواة يؤخذ بها عند تولد القناعة