



افغانستان

جمهوری اسلامی

وزارت اقتصاد

استراتیژی جندر وزارت اقتصاد (۱۳۹۸- ۱۴۰۰)

حوت ۱۳۹۷

فهرست عناوین:

- ب. مقدمه.....
۱. پس منظر و تحلیل وضعیت.....
۴. ا. دیدگاه:.....
۴. ب. ماموریت:.....
۴. ج. ارزش ها:.....

- ۴.....**۱.۷ اهداف استراتژیک**
- ۵.....**هدف اول: استراتژیک**
- ۵..... ایجاد و تقویت محیط کاری عاری از هرگونه تبعیض و خشونت
- ۵..... اقدامات دارای اولویت:
- ۵..... ۱. آگاهی دهی از قوانین مرتبط به حقوق و وجایب اساسی زنان
- ۶..... ۲. ایجاد و نهادینه شدن کمیته مبارزه علیه آزار و اذیت جنسی زنان
- ۶..... ۳. رسیدگی به شکایات مبتنی بر خشونت و آزار و اذیت جنسی
- ۶..... ۴. تطبیق موثر پالیسی ها و قوانین جندر
- ۶..... ۵. جلوگیری از هر گونه تبعیض در تمامی امتیازات اداره
- ۷..... ۶. بلند بردن سطح آگاهی کارمندان در رابطه به تامین مصئونیت و امنیت فیزیکی و روانی در محل کار
- ۷..... ۷. تاسیس کودکستان، نمازخانه و مکان های مجزا برای کارمندان اناث
- ۷.....**هدف دوم استراتژیک**
- ۷..... ارتقاء ظرفیت و توانمندسازی کارمندان اناث
- ۸..... اقدامات دارای اولویت:
- ۸..... ۱. تدویر کورس های انگلیسی و کامپیوتر برای کارمندان اناث
- ۸..... ۲. معرفی کارمندان به برنامه های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت
- ۸..... ۳. افزایش نقش و مشارکت زنان در تصمیم گیری های عمده اداره
- ۸..... ۴. تدویر ورکشاپ ها و برنامه های آموزشی مسلکی
- ۹..... ۵. زمینه سازی برای ادامه تحصیل و ارتقاء درجه تحصیلی زنان
- ۱۰.....**هدف سوم استراتژیک**
- ۱۰..... نهادینه سازی برنامه بودجه پاسخگو به جندر
- ۱۰..... اقدامات دارای اولویت:
- ۱۰..... ۱. شامل سازی بودجه پاسخگو به جندر در این سند (پلان استراتژیک جندر)
- ۱۰..... ۲. ایجاد و نهادینه سازی کمیته بودجه سازی جندر در اداره
- ۱۰..... ۳. بلند بردن سطح آگاهی و دانش کارمندان سطوح بالا در مورد بودجه پاسخگو به جندر
- ۱۰..... ۴. مرور بودجه وسطی سال از نگاه جندر
- ۱۱.....**چارچوب نظارت و ارزیابی**

مقدمه

تساوی جنسیتی من حیث یک اصل در راستای دموکراسی، ایجاد فضای امن و مساعد، محو خشونت، مساعد سازی شرایط بهتر زیست از لحاظ فرهنگی، اجتماعی و محیطی به شمار میرود.

جوامع بشری به منظور ایجاد تسهیلات در راستای همگون سازی شرایط مساعد به تمام اتباع کشور تلاش بخرج داده تا با طرح و تدوین استراتژی ها،

پالیسی ها و دستورالعمل ها بتواند مشکلات موجوده را به حد اقل رساند و شانس حضور قشر اناث را در پهلوی مردان سیر صعودی دهد.

به همین منظور هدف پنجم اهداف انکشاف پایدار که تساوی جنسیتی میباشد، حکومت افغانستان را متعهد به تامین عدالت و برابری جندر در تمامی سطوح اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی مینماید. اهداف انکشاف پایدار با شامل سازی این هدف زمینه دستیابی به تساوی جنسیتی و توانمندسازی تمام زنان و دختران را فراهم میسازد. هدف تساوی جنسیتی متضمن مشارکت کامل و مؤثر زنان و در اختیار قرار دادن فرصت های برابر با مردان برای انتصاب به مسئولیت های بسیار بالا در همه سطوح تصمیمگیری در حوزه های سیاسی، اقتصادی است. بر مبنی این هدف دولت ها مسوولیت دارند تا اصلاحاتی را برای برقراری تساوی حقوق زنان و مردان به منظور دسترسی زنان به منابع اقتصادی و امکان مالکیت و کنترل دارایی ها انجام دهند.

وزارت اقتصاد ج.ا.ا نیز منحيث ساير نهادهای حکومتی مصمم است تا در پهلوی حمایت زنان و فراهم سازی تسهیلات برای آنان از طریق طرح ستراتیژی جندر به گونه هدفمند از حقوق و امتیازات مادی و معنوی زنان با درنظرداشت اصول و معیار های ملی و بین المللی حمایت نموده و تعهد خویش را در این راستا به گونه رسمی ابراز دارد.

این ستراتیژی شامل دیدگاه، ماموریت، ارزش ها، اهداف ستراتیژیک، اقدامات دارای اولویت و چارچوب نظارت و ارزیابی بوده و در محدوده واحد های اولی و دومی وزارت اقتصاد قابل تطبیق میباشد.

پس منظر و تحلیل وضعیت

طوری‌که مبرهن است زنان در ادوار تاریخ به انواع و اشکال مختلف مورد خشونت، آزار و اذیت بصری، جسمی، فیزیکی و روحی قرار گرفته و از این رهگذر صدمات جبران ناپذیری را متحمل شده اند.

تاریخ گواه رویداد های گوناگون از حوادث دلخراش چون تبعیض، خود سوزی، استفاده از ادویه جات غیر قابل سفارش، سقوط از بلند منزلها، گماشتن به کار های شاقه و سنگین، محروم ساختن از حق میراث، حق انتخاب زوج، حق تحصیل و سایر خشونت ها میباشد که به طور آگاهانه و غیر آگاهانه به زنان این سرزمین وارد گردیده است، اما خوشبختانه با آغاز دموکراسی در افغانستان مولفه هایی مانند حقوق بشر، تساوی جنسیتی (جندر) و ده ها موارد دیگر وارد قوانین این کشور گردیده که در مرحله گذار قرار دارند.

قانون اساسی افغانستان اصول بنیادی را بدون تبعیض و با در نظر داشت تساوی حقوق زن و مرد به رسمیت می شناسد. ماده بیست و دوم هر نوع تبعیض و امتیاز بین اتباع افغانستان را ممنوع قرار داده و بیان میدارد که اتباع افغانستان اعم از زن و مرد در برابر قانون دارای حقوق و و جایب مساوی می باشند.

در سطح ملی قانون خدمات ملکی نیز مواردی را مبنی بر رفع تبعیض در حوزه استخدام و شامل سازی زنان در ادارت دولتی متذکر شده است، ماده هفتم این قانون تبعیض بین زنان و مردان را جهت استخدام و توظیف در خدمات ملکی صرف در حالاتی جایز میداند که مرد بودن و یا زن بودن از جمله شرایط اساسی خدمت در وظیفه مورد نظر باشد.

در سطح بین الملل نیز قوانین و کنوانسیون هایی وجود دارد که دولت را پایبند به تامین برابری جنسیتی نماید، در این میان میتوان از سیدا (CEDAW) یا کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زن یاد کرد که دولت افغانستان ماه مارچ ۲۰۰۳ به الحاق نموده و شامل چارچوب قانونی و پالیسی کشور ساخت. ولی در حقیقت تطبیق این کنوانسیون نیاز مند آنست که تمام قوانین باید بمنظور از بین بردن آثار و بقایای تبعیض مورد تجدید نظر قرار گرفته و لوایح قانونی در خصوص تعصبات آشکار و ضمنی علیه زنان از هم تفکیک شوند.

با این حال شوربختانه هنوز هم خشونت علیه زنان بیماری همه گیر و گریبانگیر تمامی کشورهاست، حتی آنهایی که در بخش های دیگر بیشترین پیشرفت را داشته اند. افغانستان نیز با حضور و حمایت جامعه جهانی گواه اختلافات فاحش جنسیتی در عرصه سیاسی و اقتصادی است و زنان هنوز هم به عنوان جنس دوم معرفی میشوند.

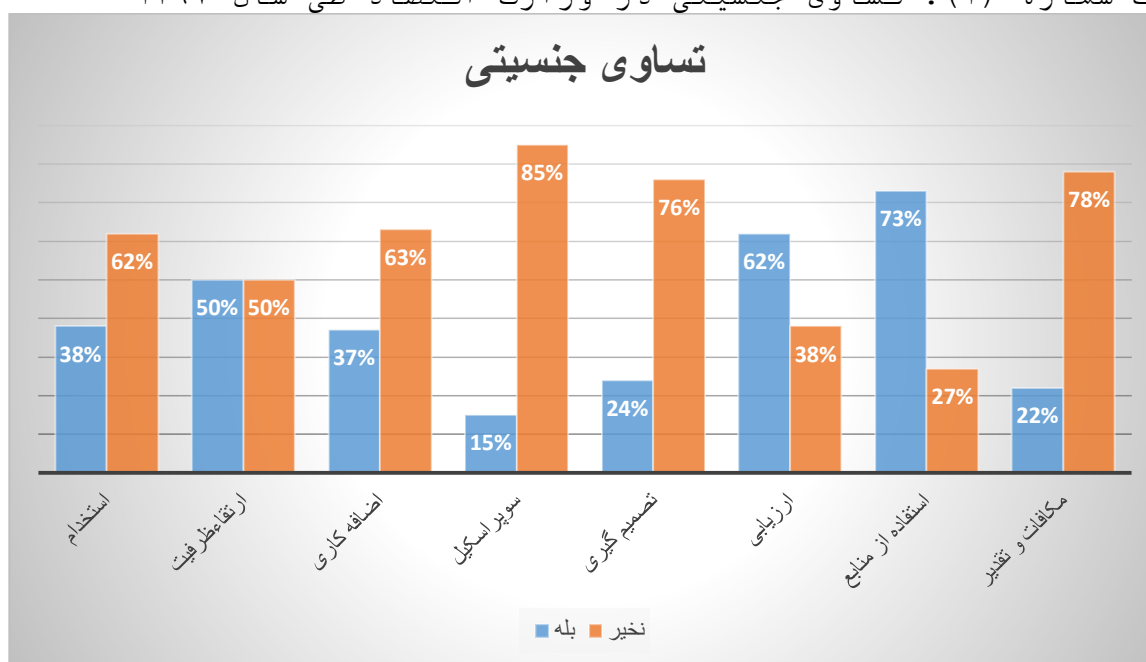
اهداف انکشاف پایدار میتواند روزه های امید را برای زنان روشن ساخته و زمینه تحقق آرمان های برابری و عدالت را مساعد سازد. هدف پنجم این اهداف بیان میدارد که زنان حق دارند از برابری در همه زمینه ها

برخوردار شوند و این امر باید در سراسر سیستم حقوقی مورد توجه قرار گیرد، هم در قوانین هم در طرح‌های اجرایی، شامل اقدامات پیش‌گیرانه مانند سهمیه‌بندی از آنجایی که همه قسمت‌های زندگی به برابری جنسیتی ارتباط دارد، کوشش‌های بسیاری باید صورت گیرد تا ریشه تبعیض جنسیتی را در هر جا که ظاهر می‌شوند خشکاند.

در کنار این اهداف پروژه مشخص دیگری تحت عنوان بودجه پاسخگو به جندر با حمایت مالی (UNDP) از سوی اداره امور ریاست جمهوری شروع به فعالیت نموده و در صدد بررسی تمامی پروژه‌ها و بودجه‌های ادارات دولتی از دید جندر می‌باشد. وزارت اقتصاد جمهوری اسلامی افغانستان نیز یکی از ادارات پلانگذار کشور بوده که در کنار تطبیق اهداف انکشاف پایدار همچنان مسئولیت نظارت از تطبیق این اهداف را دارا می‌باشد. این وزارت سعی دارد تا با رعایت تمامی اصول و پالیسی‌های ملی و بین‌المللی برابری جنسیتی و جندر را در این اداره تامین ساخته و تعهد دولت را در این امر محقق گرداند.

همچنان وزارت اقتصاد جمهوری اسلامی افغانستان سروی را در سال ۱۳۹۷ به منظور بررسی وضعیت زنان شاغل این اداره انجام داده است. هدف این سروی دریافت آمار دقیق از تساوی جنسیتی در امورات مختلف اداره بوده و گراف‌های زیر این آمار را به نمایش می‌گذارد.

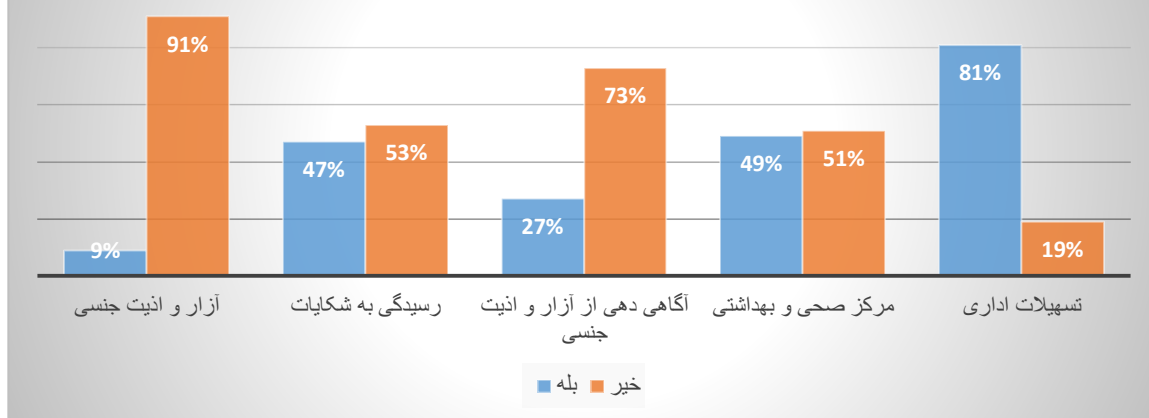
گراف شماره (۱): تساوی جنسیتی در وزارت اقتصاد طی سال ۱۳۹۷



گراف فوق موضوع تساوی جنسیتی را که بخش اول سروی انجام شده در وزارت را احتوا میکند، نشان می‌دهد. در بخش تساوی جنسیتی سعی بر این شده است تا ابعاد مختلف جندر را در امتیازات اداره مورد مقایسه قرار دهیم. در این مرحله امتیازاتی از قبیل استخدام، اضافه کاری، سوپر اسکیل و موارد دیگر یاد شده در گراف فوق شامل شده اند. گراف نشان دهنده اینست که سطح رضایت کارمندان اناث در مقابل همه امتیازات نسبت به نارضایتی آنها پایین تر است.

گراف شماره (۲): محیط کاری مناسب برای خانمها در وزارت اقتصاد طی سال ۱۳۹۷

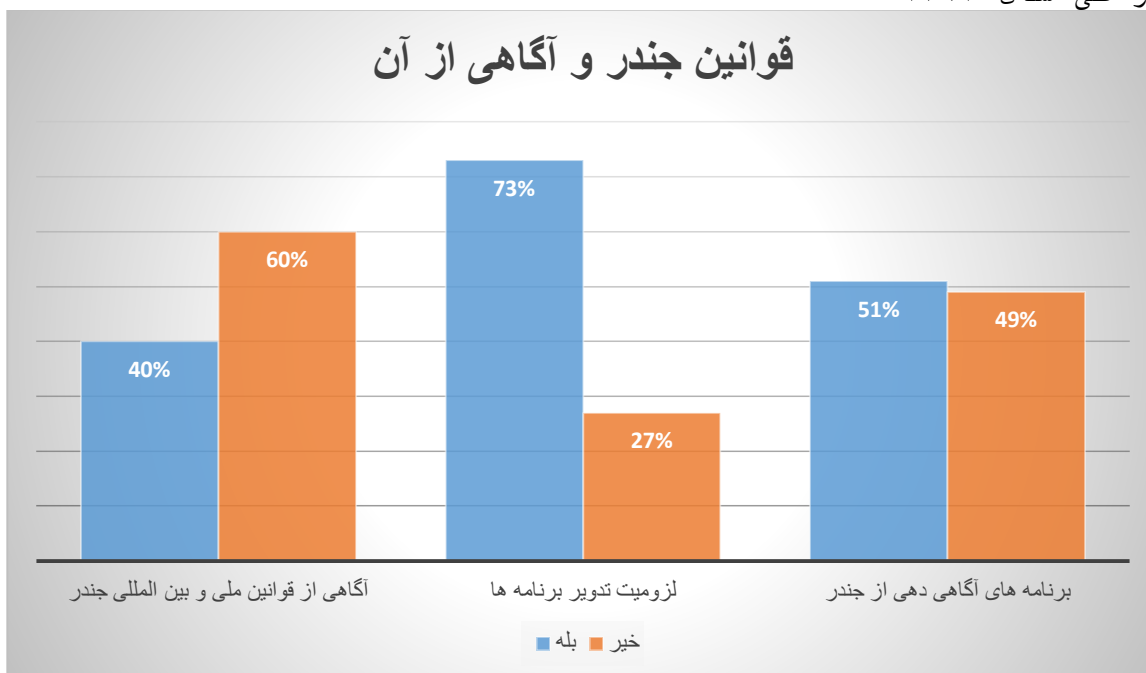
محیط کاری مناسب



این گراف بخش دوم سروی که همان موجودیت محیط کاری مصئون و مناسب برای بانوان است، را نشان میدهد. مهمترین عوامل تاثیرگذار بر محیط کاری مناسب برای بانوان تسهیلاتی مانند کودکستان، نماز خانه و مرکز رسیدگی های صحتی فوری و مهمتر از همه موضوع آزار و اذیت های جنسی در اداره میباشد. خوشبختانه گراف نشان میدهد که کارمندان در این موارد رضایت نسبی دارند و در موضوع آزار و اذیت جنسی در اداره تا حال شکایتی نداشته اند. اما بخش رسیدگی به شکایات نشان دهنده اینست که عدم موجودیت مکانیزم درست جهت رسیدگی به شکایات آزار و اذیت میتواند از جمله مواردی باشد که بانوان نتوانستند شکایات خود را ابراز نموده و مجبور به کتمان آن گردیده اند.

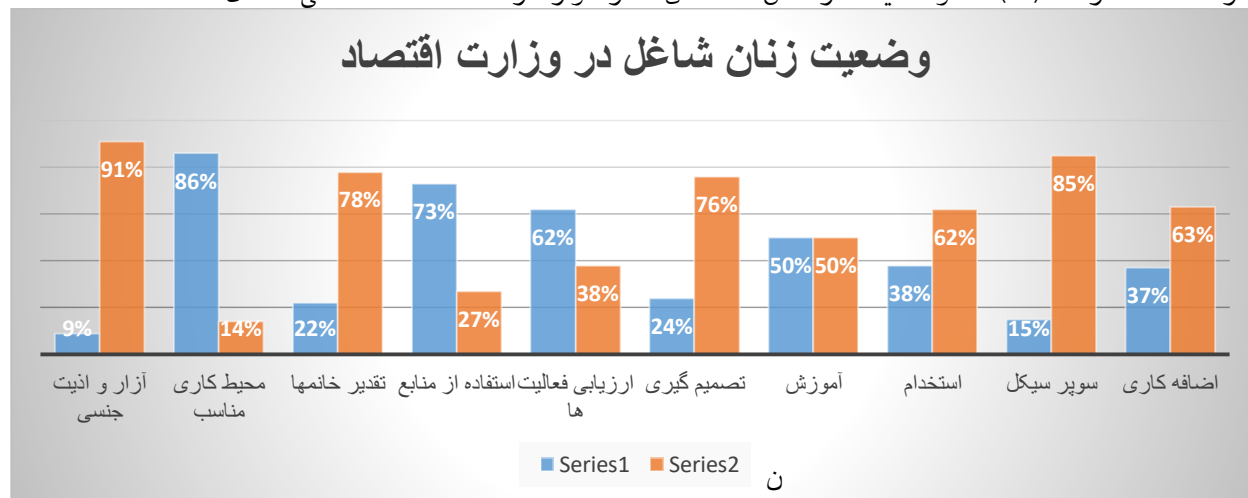
گراف شماره (۳): میزان آگاهی خانمهای شاغل در وزارت اقتصاد از قوانین جندر طی سال ۱۳۹۷

قوانین جندر و آگاهی از آن



در نهایت این گراف بخش سوم یعنی موجودیت قوانین و پالیسی های جندر و میزان آگاهی کارمندان را به آنها نشان میدهد. گراف فوق بیانگر

اینست که کارمندان وزارت اقتصاد خواهان تدوین پالیسی های خاص جندر و تدویر برنامه های آگاهی دهی از جندر میباشند.
 گراف شماره (۴): وضعیت زنان شاغل در وزارت اقتصاد طی سال ۱۳۹۷



گراف فوق شاخص های مختلف بررسی وضعیت زنان در وزارت اقتصاد را نشان میدهد.

۱. دیدگاه:

مساوات و برابری زنان و مردان در محیط کار

۲. ماموریت

وزارت اقتصاد در تامین تساوی جنسیتی از طریق ارتقای ظرفیت بانوان، جلوگیری و رسیدگی به تبعیض و خشونت های جنسیتی، افزایش تعداد بانوان در بست های رهبری و مدیریتی و تقویت سهم گیری بانوان در رهبری و مدیریت اداره در هماهنگی و همکاری با ادارات ذیربط بیرونی و داخلی متعهد میباشد.

۳. ارزش ها

- ✓ تساوی جنسیتی
- ✓ عدم تبعیض
- ✓ تصمیم گیری مشترک
- ✓ محیط کاری مصئون و حمایتی
- ✓ ارتقاء ظرفیت

۴. اهداف استراتژیک

این استراتژی اهداف ذیل را دنبال مینماید:

- ✓ هدف اول: ایجاد و تقویت محیط کاری عاری از هرگونه تبعیض و خشونت
- ✓ هدف دوم: ارتقاء ظرفیت و توانمندسازی کارمندان اناث
- ✓ هدف سوم: نهادینه سازی بودجه پاسخگو به جندر (GRB)

هدف اول استراتژیک

ایجاد و تقویت محیط کاری عاری از هرگونه تبعیض و خشونت

تشریح مختصر حالت و منطق اقدامات:

یکی از عوامل عمده افزایش حضور زنان در اداره، ایجاد محیط کاری مصئون و عاری از هرگونه تبعیض میباشد. تمام ادارات ملزم اند تا مواردی که محیط کار را برای زنان سخت و غیر قابل تحمل میسازد از میان برداشته و زمینه را برای اشتغال هر چه بهتر و بیشتر زنان در کنار مردان مساعد سازد. مهمترین مسئله در تحقق این امر جلوگیری از آزار و اذیت های جنسی و چگونگی رسیدگی به شکایات آن میباشد. سروی که وزارت اقتصاد در مورد وضعیت زنان شاغل در اداره انجام داده، بیانگر این است که ۹٪ خانمها از آزار و اذیت جنسی در وزارت اقتصاد رنج میبرند که نوعیت این آزارها بصری و گفتاری تلقی شده اند. نکته مهم اینجاست که ۵۳٪ از زنان عدم رسیدگی به شکایات آزار و اذیت در اداره را عامل خاموشی و یا کتمان کارمندان زن از ابراز اینگونه موضوعات میدانند. یافته های این سروی نشان میدهد که هنوز هم موارد آزار و اذیت باعث شده تا فضای اداره نامناسب و ناامن برای کارمندان اناث پنداشته شود. روی این ملحوظات از میان برداشتن این موارد و ایجاد فضای کاری مناسب یکی از اهداف کلیدی این پلان استراتژیک به حساب میاید.

اقدامات دارای اولویت:

۱. آگاهی دهی از قوانین مرتبط به حقوق و وجایب اساسی زنان

یکی از عوامل مهم خشونت، تبعیض و آزار و اذیت زنان همانا عدم آگاهی از قوانین موجوده میباشد. به همین منظور وزارت اقتصاد قصد دارد تا از طریق برگزاری برنامه های آموزشی و ورکشاپ ها در چندین مرحله برای سطوح مختلف کارمندان، چاپ و نشر بروشورها و بنرهایی معلوماتی از قوانین سطح آگاهی شان را در این زمینه افزایش داده

و از بروز تخلفات در این موارد جلوگیری نموده و زمینه را برای تامین محیط کاری مصئون و مناسب برای بانوان مساعد سازد.

۲. ایجاد و نهادینه شدن کمیته مبارزه علیه آزار و اذیت جنسی زنان

مطابق با قانون مبارزه با آزار و اذیت زنان و اطفال هر اداره موظف است تا کمیته ای را جهت رسیدگی به مشکلات و شکایات مبتنی بر آزار و اذیت زنان ایجاد نماید. به همین منظور وزارت اقتصاد نیز در صدد ایجاد این کمیته میباشد تا از این طریق به تعهد خویش مبنی محو و یا کاهش تبعیض، خشونت و آزار و اذیت عمل نماید. کمیته متذکره متشکل از سه عضو بوده که ریاست پالیسی کار و ارتقاء ظرفیت در راس آن قرار داشته و یک نفر از منابع بشری به عنوان عضو و آمر جندر منشی کمیته میباشد. جلسات کمیته به صورت ماهوار برگزار میگردد و به شکایات آزار و اذیت، خشونت و تبعیض جنسیتی که از طروق مختلف (کتبی و شفاهی) به این کمیته موصلات نموده، رسیدگی مینماید. کمیته موظف است تا با حفظ محرمانیت با بررسی اسناد و شواهد به شکایات رسیدگی نموده و گزارش آن را به مقام وزارت ارائه نماید. هرگاه رسیدگی ایجاب مراجع عدلی و قضایی را نموده باشد، متضرر و متخلف به مراجع مربوط معرفی میگردد.

۳. رسیدگی به شکایات مبتنی بر خشونت و آزار و اذیت جنسی

طوریکه در فعالیت دوم اشاره شد، کمیته مبارزه با آزار و اذیت جنسی با عضویت سه تن از کارمندان اداره در روشنایی قانون و لایحه وظایف مشخص موظف است تا به همه موارد آزار و اذیت در اداره رسیدگی نموده و گزارش آن را به رهبری اداره ارائه دارند. موجودیت این کمیته به کارمندان اداره به خصوص بانوان این اطمینان را میدهد که بعد از این میتوانند با اطمینان از حفظ محرمانیت موضوع هر نوع شکایت خویش را به این کمیته درج نموده و هیچگونه تهدیدی متوجه شان نخواهد بود.

۴. تطبیق موثر پالیسی ها و قوانین جندر

یکی از موارد مهم در راستای تساوی و برابری جنسیتی تطبیق موثر پالیسی ها و قوانین جندر میباشد. وزارت اقتصاد با دخیل ساختن آمریت جندر در کمیته های مختلف مانند کمیته استخدام، کمیته اضافه کاری، کمیته سوپراسکیل، کمیته مکافات و مجازات، کمیته بورس ها، کمیته مبارزه با آزار و اذیت زنان در تطبیق موثر این پالیسی ها و قوانین جندر متعهد میباشد.

۵. جلوگیری از هر گونه تبعیض در تمامی امتیازات اداره

طوریکه در فعالیت بالا نیز توضیح داده شد، دیپارتمنت جندر وزارت اقتصاد نقش فعال را در کمیته های مختلف دارا میباشد. رهبری وزارت اقتصاد با تقویت نقش و صلاحیت نماینده جندر و عضویت در کمیته های فوق در زمینه کاهش تبعیض تعهد دارد. یکی از مواردی که احتمال اعمال تبعیض در آن وجود دارد پروسه استخدام بست های مختلف وزارت میباشد، لذا سعی میگردد تا با حضور موثر در تمامی مراحل از جمله لانگ لیست، شارٹ لیست، امتحان تحریری و تقریری و در نظر گرفتن نمره امتیازی جندر از بروز هرگونه تبعیض خودداری و تساوی جندر

را عملی سازیم. در کنار استخدام امتیازات دیگر اداره منجمه اضافه کاری، سوپراسکیل و معرفی به برنامه های آموزشی داخلی و خارجی از پروسه هایی هستند که آمریت جندر در تمامی مراحل کمیته های موظف آنها اشتراک فعال داشته و با تطبیق موثر پالیسی جندر اداره را در راستای تساوی جنسیتی هدایت مینماید.

۶. بلند بردن سطح آگاهی کارمندان در رابطه به تامین مصئونیت و امنیت فیزیکی و روانی در محل کار

کار در اداره برای زنانی که در ماه چند روز با اختلالات هورمونی مواجه میشوند و دردهای شدید روحی و فیزیکی آنها را مانع از انجام وظیفه میدارد به مراتب دشوارتر از آقایان میباشد. در کنار این موضوع بروز آزار و اذیت، تبعیض و خشونت خود گاهی توأم با صدمات فیزیکی و روانی نیز میباشد. وزارت اقتصاد قصد دارد تا با ایجاد اتاق مراقبت یا یک میلی کلینیک (کلینیک کوچک) به مواردی چون دردهای ناگهانی پریود زنان، ارائه خدمات بهداشتی، خدمات روانی به متضررین خشونت ها و غیره تسهیلات لازم را برای کارمندان خویش فراهم سازد. در کنار این موارد از طریق برگزاری برنامه های آموزشی در هماهنگی با وزارت صحت عامه و وزارت امور زنان سطح آگاهی کارمندان را در امدادهای اولیه، تنظیم خانواده و موارد دیگر بالا برده و آنها را برای داشتن امنیت شخصی رهنمایی میکند.

۷. تاسیس کودکستان، نمازخانه و مکان های مجزا برای کارمندان اناث

برای زنان شاغل نگهداری از طفل شغل اولی به حساب میاید و چه بسا بانوانی که به دلیل عدم امکانات مناسب در اداره برای نگهداری از طفل شان به ناچار وظیفه خویش را ترک گفته اند. روی این ملحوظ تمامی ادارات موظف اند تا سهولت های لازمه را برای کار زنان در کنار مردان فراهم سازند. وزارت اقتصاد نیز امکاناتی را از قبیل کودکستان، طعام خانه، و نمازخانه برای کارمندان زن این اداره فراهم خواهد ساخت.

هدف دوم استراتژیک

ارتقاء ظرفیت و توانمندسازی کارمندان اناث

تشریح مختصر حالت و منطق اقدامات:

توانمندسازی زنان و نقش تعیین کننده آن در توسعه پایدار از جمله موضوعات دیگری است که در حال حاضر از نظر تئوری و کاربرد به آن توجه میشود. مطابق به اهداف انکشاف پایدار دولت افغانستان نیز ملزم است تا فرصتهای برابر را جهت دسترسی به امکانات و ایجاد زمینه های مناسب برای تقویت و توانمند سازی زنان فراهم سازد. ادارات موظف اند تا اقدامات مقتضی را در راستای این هدف عملی نمایند. به همین منظور وزارت اقتصاد نیز اقداماتی را روی دست گرفته است که از آن جمله میتوان به

ایجاد کورس های انگلیسی و کامپیوتر مشخص برای زنان، پرداخت فیس برای ادامه تحصیل یک تعداد از کارمندان اناث و معرفی آنان به برنامه های کوتاه مدت آموزشی اشاره کرد. سروی وضعیت زنان در وزارت اقتصاد نشان میدهد که ۶۲٪ از کارمندان اناث این وزارت از تساوی جنسیتی و تطبیق عدالت در هر گونه امتیازات اداره که راهی برای توانمندسازی زنان بوده، رضایت نداشته اند. به همین منظور توانمندسازی و ارتقاء ظرفیت زنان هدف دوم این پلان تعیین گردیده است.

اقدامات دارای اولویت:

۱. تدویر کورس های انگلیسی و کامپیوتر برای کارمندان اناث

وزارت اقتصاد به منظور بلند بردن سویه و سطح دانش تکنالوژی و زبان خارجی کارمندان کورس های انگلیسی و کامپیوتر را در مرکز منابع بشری ایجاد نموده که در حال حاضر به تعداد ۵۰ تن از کارمندان اناث و ذکور شامل صنف انگلیسی بوده و همچنان ۵۰ تن از این کارمندان از دور اول کامپیوتر فارغ گردیده اند. این وزارت در نظر دارد تا در سالهای آتی نیز زمینه شمولیت کارمندان بیشتری را در این کورس ها فراهم ساخته و میزان بلدیت کارمندان خویش را به زبان انگلیسی و کامپیوتر ارتقاء دهد.

۲. معرفی کارمندان به برنامه های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت

برنامه های آموزشی در زمینه تبادل تجارب و بلند بردن سطح آگاهی کارمندان نقش موثر و مفیدی داشته و همواره اداره سعی دارد تا از طریق معرفی کارمندان به این چنین برنامه ها قوه مدیریت، مسلک و دانش آنها را تقویت سازد. وزارت اقتصاد نیز کمیتته را جهت تشخیص برنامه های آموزشی و تعیین و معرفی کارمندان به آن برنامه ها ایجاد نموده است. این کمیتته با در نظر گرفتن اصل تساوی جنسیتی و بدون هیچ گونه تبعیض کارمندان مناسب را به برنامه ها معرفی مینماید. این اداره سعی دارد تا اشتراک زنان را در برنامه های آموزشی افزایش داده و از این طریق به توانمند سازی مسلکی و مدیریتی شان کمک نماید.

۳. افزایش نقش و مشارکت زنان در تصمیم گیری های عمده اداره

در حال حاضر سه تن از کارمند زن در وزارت اقتصاد عضویت هیت رهبری را داشته که به تناسب کل کارمندان رقم عادلانه ای نیست. وزارت اقتصاد سعی دارد تا با استخدام زنان در بست های مدیریتی و بلند بردن سطح دانش و آگاهی کارمندان برحال این وزارت حضورشان را در هیت تصمیم گیری تقویت و نقش زنان را برجسته تر از قبل سازد.

۴. تدویر ورکشاپ ها و برنامه های آموزشی مسلکی

ریاست منابع بشری وزارت اقتصاد در هماهنگی با آمریت جندر این اداره همه ساله برنامه های آموزشی متعددی و متنوعی را جهت رشد و انکشاف قوه مسلکی کارمندان خویش برگزار مینماید. تدویر این چنین برنامه ها برای کارمندان بسیار مفید واقع شده است طوریکه تعدادی از آنها توانسته اند در امتحانات رقابتی اداره موفق شده

و به بست های بالاتر مقرر گردند. این اداره در نظر دارد تا موجودیت این چنین برنامه ها را گسترش داده و با استفاده از منابع داخلی و بیرونی به کیفیت این برنامه بیافزاید.

۵. زمینه سازی برای ادامه تحصیل و ارتقاء درجه تحصیلی زنان

احصائیه نشان میدهد که ۱۶۲۰ نفر کارمند رسمی شامل تشکیل وزارت اقتصاد هستند که در این میان تنها ۱۰۰ نفر را کارمندان اناث در برمیگیرند. از میان ۱۰۰ تن کارمند اناث ۲ تن به سویه ماستر، ۱۸ لیسانس و ۱۷ فوق بکلوریا و ۳۱ نفر بکلوریا و متباقی کارکن های خدماتی میباشند. از آنجائیکه یکی از اولویت های هر اداره در راستای تساوی جنسیتی بلند بردن سطح تحصیلی کارمندان میباشد، وزارت اقتصاد طی تفاهم نامه ای با یکی از دانشگاه های خصوصی ۱۰ تن از کارمندان را که ۶ تایشان را بانوان اختصاص داده اند جهت ادامه تحصیل با

پرداخت فیس حمایت مینماید. این وزارت قصد دارد تا در سالهای آتی تعداد بیشتری از کارمندان اناث و ذکور را از طریق پرداخت فیس دانشگاه در این زمینه حمایت نماید.

هدف سوم استراتژیک

نهادینه سازی برنامه بودجه پاسخگو به جندر تشریح حالت و منطق اقدامات:

بودجه سازی جنسیت محور نیز یکی دیگر از تعهدات دولت در راستای تامین عدالت و برابری جنسیتی میباشد. هدف اساسی بودجه سازی پاسخگو به جندر ترویج و گسترش جندر در پروسه های پلان گذاری و بودجه سازی در ده وزارتخانه و دو اداره مستقل حکومت می باشد. تا کنون پروژه ها و بودجه های وزارت اقتصاد بررسی مبتنی بر جندر نشده اند و میتوان گفت تاثیرات بودجه مصرفی این اداره و پروژه های تطبیقی آن بر اقشار مختلف زنان، مردان و اطفال ارزیابی نگردیده است. به همین منظور وزارت اقتصاد کمیته بودجه سازی پاسخگوبه جندر را با ریاست معینیت مالی و اداری ایجاد نموده است. این وزارت سعی دارد تا با بررسی تمامی پروژه ها و بودجه های انکشافی از نگاه جندر دولت را در راستای تطبیق این هدف همکاری نماید. ازینرو نهادینه سازی بودجه پاسخگو به جندر نیز به عنوان سومین هدف مهم این پلان استراتژیک تعیین گردیده است.

اقدامات دارای اولویت:

۱. شامل سازی بودجه پاسخگو به جندر در این سند (پلان استراتژیک جندر)

بودجه پاسخگو به جندر برنامه جدیدی است که به منظور بررسی تاثیرات برنامه ها و بودجه ها در اداره بر طبقات مختلف فعالیت مینماید. در همین راستا وزارت اقتصاد کمیته بودجه پاسخگو به جندر را با ریاست محترم معین مالی و اداری این اداره ایجاد نموده است. این وزارت با شامل سازی برنامه بودجه پاسخگو به جندر در پلان استراتژیک در واقع تعهد خویش را در زمینه نهادینه سازی این برنامه عملی نموده است.

۲. ایجاد و نهادینه سازی کمیته بودجه سازی جندر در اداره

همانطور که در بالا ذکر گردید کمیته مذکور در اداره ایجاد گردیده است. این کمیته با تدویر جلسات متداوم نقش هماهنگ کننده و مدیریتی را در راستای نهادینه سازی بودجه پاسخگو به جندر ایفا خواهد نمود.

۳. بلند بردن سطح آگاهی و دانش کارمندان سطوح بالا در مورد بودجه پاسخگو به جندر

این اداره قصد دارد تا به منظور هماهنگی و همکاری هر چه بهتر ریاست های مرکزی و ولایتی با کمیته بودجه پاسخگو به جندر برنامه های آگاهی دهی را در خصوص اهداف و مقاصد این برنامه برگزار نماید. این برنامه ها برای ریاست های مختلف مرکزی و ولایتی دایر خواهد گردید.

۴. مرور بودجه وسطی سال از نگاه جندر

از آنجائیکه مرور، بازنگری و بررسی بودجه یکی از وظایف مهم کمیته بودجه پاسخگو به جندر میباشد، این کمیته مطابق به پلان بودجه سال مالی ۱۳۹۸ را در اواسط سال مرور و از نگاه معیارهای تعیین شده

جندر و چگونگی تاثیرات آن بر اقشار مختلف جامعه بازنگری خواهد نمود.

ه. مرور پروژه ها و پالیسی های اداره از دید جندر

در کنار مرور و بازنگری بودجه، کمیته مذکور تمامی پالیسی ها، طرزالعمل ها و پروژه های اداره را بررسی و طبق فارمت و معیارهای خاص آنها را ارزیابی خواهد نمود.

چارچوب نظارت و ارزیابی

شماره	اهداف استراتژیک	اقدامات دارای اولویت	شاخص ها	مبدأ	تارگیت ها			نتایج متوقعه	منابع
					۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰		
۱	خشونت و تبعیض از هرگونه تبعیض و عاری از محیط کار و تفویض محیط کار و ایجاد	آگاهی دهی از قوانین مرتبط به حقوق و وجایب اساسی زنان	۱. زنان شاغل در وزارت اقتصاد از برنامه آموزشی در مورد قوانین مرتبط به حقوق و وجایب اساسی زنان آموزش دیدند ۲. بروشر ها و بنر های آگاهی دهی از قوانین مرتبط به حقوق و وجایب اساسی زنان در وزارت اقتصاد نصب گردیده است.	۲.۱ برنامه آموزشی از قانون منع خشونت علیه زنان و قانون منع آزاد و اذیت زنان برای کارمندان دایر گردید ۲. بنر های تبلیغاتی در صحن وزارت اقتصاد نصب گردیده است.	۰٪	۰٪	۰٪	۱۰۰٪ خانمهای شاغل وزارت اقتصاد قوانین مرتبط به حقوق و وجایب اساسی زنان آگاهی حاصل نمودند.	بودجه عادی و انکشافی
		ایجاد و نهادینه سازی کمیته مبارزه علیه آزار و اذیت جنسی زنان	۱. کمیته مبارزه علیه آزار و اذیت جنسی زنان ایجاد گردید ۲. به شکایات خانمهای شاغل در وزارت اقتصاد رسیده گی صورت گرفت.	وجود ندارد	۰٪	۰٪	۰٪	فیصدی آزار و اذیت علیه زنان در اداره کاهش یافت.	بودجه عادی و انکشافی
		رسیدگی به شکایات مبتنی بر خشونت	به شکایات خشونت علیه زنان رسیدگی صورت گرفت	وجود ندارد	۰٪	۰٪	۰٪	مکان مناسب برای خانمها وزارت اقتصاد گردید	بودجه عادی و انکشافی

	تطبیق موثر پالیسی ها و قوانین جندر	۱. حضور زنان در تشکیل اقتصاد افزایش یافته است	۱. در وزارت اقتصاد فعلاً ۱۱۰ خانم استخدام گردیده اند.	% ۶	% ۶	% ۶	تعداد خانمهای شاغل در وزارت اقتصاد به ۱۳۰ نفر افزایش یافت.	انکشافی و عادی بودجه
	جلوگیری از هرگونه تبعیض در امتیازات اداره	۱. تعداد خانمها در سهمیه سوپر اسکیل افزایش یافت ۲. تعداد خانمها در سهمیه اضافه کاری افزایش یافت ۳. تعداد خانمها در سهمیه سفر های داخلی و خارجی افزایش یافت	۱. در سال جاری ۳ کارمند خانم شامل لست سوپراسکیل گردیدند. ۲. در سال جاری به ۲۸ خانم شامل لست اضافه کاری گردیدند. ۳. در سال جاری به تعداد ۱۱ نفر از مرکز و ولایت در برنامه های آموزشی خارجی اشتراک نمودند.	% ۶	% ۶	% ۶	۱. سهم زنان در سوپراسکیل به تعداد ۸ نفر افزایش یابد. ۲. سهم زنان در اضافه کاری به تعداد ۳۵ نفر افزایش یابد. ۳. ۱۵ نفر از کارمندان اناث به برنامه های بیرونی معرفی گردند.	بودجه عادی و انکشافی
		۱. بلند بردن سطح آگاهی کارمندان اناث در رابطه به تامین مصئونیت و امنیت فیزیکی و روانی در محل کار	۱. خانمهای شاغل در وزارت اقتصاد از برنامه آگاهی در رابطه به تامین مصئونیت و امنیت فیزیکی و روانی در محل کاری مستفید گردیدند.	۱. در سال جاری یک برنامه آگاهی دهی صحت روانی دایر گردید	% ۶	% ۶	% ۶	سطح آگاهی خانمها در رابطه به تامین مصئونیت و امنیت فیزیکی و روانی در محل کار افزایش یافت

		تاسیس کودکستان، نمازخانه و مکان های مجزا برای کارمندان اناث	۱. شیرخوارگاه و نمازخانه جداگانه برای کارمندان اناث در تعمیر های وزارت اقتصاد تأسیس گردید	۱. تعمیر سابقه وزارت اقتصاد دارای شیرخوارگاه جداگانه میباشد	۰۰٪ ۳۰	۰۰٪ ۳۰	۰۰٪ ۳۰	ایجاد شیرخوارگاه و نمازخانه جداگانه برای خانمها	بودجه عادی و انکشافی
۲	ارتقاء ظرفیت و توانمند سازی کارمندان اناث	تدویر کورس های انگلیسی و کامپیوتر برای کارمندان اناث	۱. کورس های انگلیسی برای طبقه اناث در وزارت اقتصاد دایر گردید. ۲. کورس های کامپیوتر برای طبقه اناث در وزارت اقتصاد دایر گردید.	۱. کورس های انگلیسی و کامپیوتر برای طبقه اناث دایر میگردد	۰۰٪ ۳۰	۰۰٪ ۳۰	۰۰٪ ۳۰	تسلط یافتن خانمها به زبان انگلیسی و استفاده از کامپیوتر	بودجه عادی و انکشافی
		معرفی کارمندان به برنامه های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت	۱. کارمندان وزارت اقتصاد به برنامه های آموزشی کوتاه مدت معرفی گردیدند. ۲. کارمندان وزارت اقتصاد به برنامه های ماستری معرفی گردیدند.	۱. کارمندان وزارت اقتصاد به برنامه های آموزشی کشور هندوستان معرفی میگرددند. ۲. کارمندان وزارت اقتصاد به برنامه های ماستری معرفی میگرددند.	۰۰٪ ۳۰	۰۰٪ ۳۰	۰۰٪ ۳۰	بلند بردن توانائی کارمندان شاغل در وزارت اقتصاد	بودجه عادی و انکشافی

					۱. حضور زنان در تصمیم گیری عمده اداره	افزایش نقش و مشارکت زنان در تصمیم گیری های عمده اداره
				۱. در سال جاری سه تن از کارمندان اناث وزارت اقتصاد عضویت هیت رهبری را دارند.	۲. زنان در پست های کلیدی وزارت اقتصاد استخدام شدند.	
				وجود ندارد	۱. برنامه های آموزشی مدیریتی و مسلکی برای کارمندان اناث اداره دایر گردید.	تدویر ورکشاپ ها و برنامه های آموزشی مسلکی
				به تعداد ۵ تن از کارمندان زن وزارت اقتصاد از سوی اداره برای ادامه تحصیل در مقطع لیسانس و ماستری معرفی شدند.	۱. زنان به دانشگاه های خصوصی برای ادامه تحصیل معرفی شدند.	زمینه سازی برای ادامه تحصیل و ارتقاء درجه تحصیلی زنان
				وجود ندارد	۱. بودجه پاسخگو به جندر شامل پلان استراتیژیک آمریت جندر گردید.	شامل سازی بودجه پاسخگو به جندر در پلان استراتیژیک جندر
بودجه عادی و انکشافی	گسترش حضور و سهمگیری کارمندان زن در تصمیم گیری های اداره	% ۳۰	% ۳۰	% ۶۰	۱. در سال جاری سه تن از کارمندان اناث وزارت اقتصاد عضویت هیت رهبری را دارند. ۲. در سال جاری دو کارمند در بست دوم و سه کارمند در بست سوم از طبقه اناث ایفای وظیفه مینمایند.	
	ارتقاء ظرفیت کارمندان اناث در بخش های مسلکی و مدیریتی اداره	% ۳۰	% ۶۰	% ۶۰		
	افزایش تعداد زنان در بخش ادامه تحصیل الی ۱۵ نفر	% ۶۰	% ۶۰	% ۴۰		
	اولویت دهی به پاسخگو به جندر	% ۳۰	% ۶۰	% ۶۰		

		ایجاد و نهادینه سازی کمیته بودجه سازی جندر در اداره	۱. کمیته بودجه سازی جندر در وزارت اقتصاد ایجاد گردید.	کمیته ایجاد گردیده است.	۰۰ ۰۰ ۰۰	۰۰ ۰۰ ۰۰	انعکاس بودجه پاسخگو به جندر در برنامه های مختلف وزارت اقتصاد	
		بلند بردن سطح آگاهی و دانش کارمندان سطوح بالا در مورد بودجه پاسخگو به جندر	۱. برنامه آموزشی بودجه پاسخگو به جندر برای کارمندان وزارت اقتصاد دایر گردید. ۲. بروشورها و بنرهای آگاهی دهی از برنامه بودجه پاسخگو به جندر در وزارت توزیع و نصب گردید.	۱. در سال جاری یک برنامه آموزشی بودجه پاسخگو به جندر برای کارمندان سطوح میانه وزارت اقتصاد دایر گردید. ۲. ندارد.	۰۰ ۰۰ ۰۰	۰۰ ۰۰ ۰۰	ارتقاء ظرفیت و دانش کارمندان در مورد بودجه پاسخگو به جندر	
		مرور بودجه وسطی سال از نگاه جندر	۱. کانسپت نوت ها و بودجه ادارات مختلف از دید جندر بررسی گردید.	ندارد.	۰۰ ۰۰ ۰۰	۰۰ ۰۰ ۰۰	شامل سازی ابعاد جندر در بودجه ملی	
		مرور پروژه ها و پالیسی های اداره از دید جندر	۱. پروژه ها و پالیسی های وزارت مرور و بررسی گردید.	ندارد	۰۰ ۰۰ ۰۰	۰۰ ۰۰ ۰۰	شامل سازی ابعاد جندر در پالیسی و پروژه های وزارت اقتصاد	

