

العدالة في الأجور والمساواة بين الجنسين

تؤمن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب (PAAET) بأن العدالة والمساواة ليستا مجرد قيم أخلاقية، بل هما ممارسات مؤسسية قابلة للقياس تشكل جوهر ثقافتها التنظيمية. وترتكز سياسات الهيئة على مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي" بوصفه حقاً أساسياً ومحركاً رئيسياً للنمو الشامل والمستدام. وفي إطار التزام دولة الكويت بأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، تضمن الهيئة أن يحصل جميع العاملين - بغض النظر عن الجنس أو الجنسية أو الخلفية - على تعويضات وفرص مهنية عادلة.



أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب مع وزيرة الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة والطفولة.

تماشياً مع سياسات ديوان الخدمة المدنية، تركز الخطة الاستراتيجية 2025-2030 مبدأ العدالة والتوازن بين الجنسين من خلال سياسات تضمن تكافؤ الفرص في التوظيف والتطور المهني. وترتكز الخطة على بناء القدرات الوطنية وتمكين الكفاءات وفق معايير موضوعية تقوم على المؤهلات والخبرة دون تمييز. ويساهم هذا النهج في تعزيز الشفافية المؤسسية وتحقيق المساواة في الأجور، دعماً لمبادئ العمل اللائق والمساواة الواردة في الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة.



pdf.قيمت لئس لاة طعل - PAAET Strategy

نظام الأجر المتساوي للعمل المتساوي

تُطبق الهيئة نظاماً موحداً للأجور وفقاً ل سلم الرواتب الحكومي في دولة الكويت، وهو إطار شفاف وموضوعي يعتمد على ثلاثة معايير رئيسية:

1. تصنيف الوظيفة والمسؤوليات الوظيفية.
2. المؤهلات العلمية.
3. سنوات الخبرة العملية.

يضمن هذا النظام أن يتقاضى الرجال والنساء أجوراً متساوية مقابل العمل المتساوي، ما يُزيل فعلياً أي فروق قائمة على النوع الاجتماعي. وتُعزّز هذه العدالة من خلال سياسة الموارد البشرية في الهيئة التي تحظر التمييز في التوظيف والترقية والمكافآت، انسجاماً مع الدستور الكويتي الذي يؤكد على المساواة والإنصاف لجميع المواطنين والمقيمين.

سد الفجوة في الأجور بين الجنسين

في حين يضمن سلم الرواتب الحكومي المساواة للأدوار المماثلة، تدرك الهيئة أن التحدي الأوسع يكمن في معالجة الفجوة الإجمالية في متوسط الدخل بين الجنسين عبر مختلف المستويات الوظيفية. ولذلك تبنت الهيئة استراتيجية قائمة على البيانات تشمل:

- مراجعات دورية للعدالة في الأجور وتحليل التوزيع المؤسسي حسب الجنس.
 - تحليل تمثيل المرأة في المناصب الأكاديمية والإدارية العليا.
 - برامج تطوير مهني موجهة للنساء، تشمل الإرشاد القيادي والتدريب على مهارات القيادة.
- ومن خلال هذه المبادرات، لا تكتفي الهيئة بالحفاظ على المساواة، بل تعمل على تعزيز التوازن الجندري وتمكين المرأة في بيئة العمل الأكاديمية والإدارية.

التوافق مع رؤية الكويت 2035

تُسهّم جهود الهيئة في تحقيق ركائز رؤية “كويت جديدة 2035” التي تُولي أهمية خاصة لتمكين المرأة، وتنمية رأس المال البشري، وتعزيز الشمول الاقتصادي. ومن خلال إدماج مفاهيم العدالة الجندرية في التخطيط المؤسسي، تُسهّم الهيئة في تحقيق هدف التنمية المستدامة:

- الهدف الخامس (المساواة بين الجنسين).
 - الهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي).
- وبذلك تركز الهيئة مكانتها كجهة رائدة في تطوير رأس المال البشري المستدام في القطاع العام الكويتي.

التحول نحو ثقافة مؤسسية قائمة على الإنصاف

تتطلع الهيئة في مرحلتها القادمة إلى تحويل مبدأ العدالة في الأجور من التزام هيكلي إلى ثقافة مؤسسية قائمة على الأدلة والقياس المستمر. ويشمل ذلك:

- تحليل دوري للتمثيل الجندري في مختلف الكليات والمستويات الوظيفية.
- برامج تدريبية في المساواة والقيادة النسائية.

- نظام مراقبة مؤسسي لقياس التقدم في سد الفجوة الجندرية وتحسين فرص التطور المهني.
- تؤمن الهيئة بأن العدالة ليست فقط التزاماً قانونياً، بل هي رأسمال استراتيجي يُعزّز الابتكار والتعاون والنجاح المستدام.

ختاماً

تقف الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب نموذجاً وطنياً يُحتذى به في العدالة الوظيفية والمساواة بين الجنسين. فمن خلال شفافية نظام الأجور، وتمكين المرأة مهنيّاً، وتعزيز ثقافة الشمول والإنصاف، تُثبت الهيئة أن المساواة ليست واجباً قانونياً فحسب، بل هي ركيزة للتنمية المؤسسية والاقتصادية.

في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، المساواة في الأجور ليست هدفاً مرحلياً، بل هي ثقافة مستدامة تُترجم إلى واقع ملموس في كل مستوى من مستويات العمل والتعليم.