

من المساواة في الأجور إلى العدالة المثبتة بالبيانات

ترتكز ثقافة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب (PAAET) على العدالة والمساءلة والشفافية بوصفها أساس التميز المؤسسي.

وتؤمن الهيئة أن تحقيق المساواة الحقيقية في الأجور لا يقتصر على وجود أنظمة عادلة، بل يتطلب قياساً دورياً وتحليلاً بياناتياً شفافاً يترجم مبادئ العدالة إلى نتائج ملموسة.

وانطلاقاً من سلم الرواتب الحكومي الموحد في دولة الكويت، الذي يضمن مبدأ “الأجر المتساوي للعمل المتساوي”، تتخذ الهيئة خطوة متقدمة عبر تحويل العدالة الهيكلية إلى عدالة قابلة للقياس والتحقق من خلال أنظمة تحليل البيانات ومتابعة الفجوة الجندرية في الأجور.

أساس متين: العدالة المدمجة في النظام

يستند نظام التعويضات في الهيئة إلى سلم الرواتب الحكومي الموحد الذي يحدد الأجور على أساس معايير موضوعية تشمل:

1. الدرجة الوظيفية والمسؤوليات المهنية.

2. المؤهلات العلمية.

3. سنوات الخبرة والخدمة.

ويضمن هذا النظام إزالة أي تحيز قائم على النوع الاجتماعي في تحديد الأجور الأساسية، مما يعزز العدالة عبر جميع المستويات الوظيفية.

غير أن الهيئة تدرك أن تحقيق الإنصاف الكامل في الأجور يتطلب الانتقال من مجرد الامتثال للنظام إلى القياس الاستباقي والتحليل المؤسسي للفوارق الجندرية المحتملة.

من الهيكل إلى الرؤية: قياس ما يهم فعلاً

تعمل الهيئة حالياً على تعزيز قدراتها في جمع وتحليل بيانات القوى العاملة من خلال تطوير أنظمة رقمية حديثة. وتركز المرحلة الاستراتيجية التالية على قياس الفجوة الجندرية في الأجور بشكل منهجي ودوري عبر أدوات قائمة على الأدلة، وتشمل ما يلي:

- تدقيق سنوي للعدالة في الأجور: عملية رسمية لاحتساب متوسط ومعدل الفجوة الجندرية في الرواتب وتحديد مؤشرات التحسن.
 - دمج بيانات تفصيلية في نظام الموارد البشرية (HRIS) لتمكين تتبع التمثيل الجندري والترقيات وأنماط الأجور.
 - تطوير لوحات متابعة تحليلية: لتصوير الاتجاهات المؤسسية وتحديد أي فروق هيكلية في التعويضات.
- تحول هذه الأدوات البيانات إلى رؤية قابلة للتنفيذ تدعم التخطيط الاستراتيجي ومبادرات العدالة المؤسسية.

تحويل البيانات إلى ممارسات فعلية

تعتمد الهيئة منهجية “الشفافية من أجل التغيير”، إذ تُستخدم نتائج التدقيق السنوي للعدالة في الأجور لتوجيه:

- برامج تطوير القيادات النسائية.
- شبكات الإرشاد والتوجيه المهني.
- سياسات ترقية خالية من التحيز.

وبالربط بين القياس والعمل، تُنشئ الهيئة حلقة مستمرة من التحسين والمساءلة المؤسسية، لتصبح نموذجاً يحتذى في الإدارة المستجيبة للنوع الاجتماعي ضمن قطاع التعليم العالي.

تُكمل الخطة الاستراتيجية للهيئة 2025–2030 هذا التوجّه القائم على البيانات من خلال التركيز على التحول الرقمي والشفافية المؤسسية. وتنص على تطوير أنظمة الموارد البشرية وتحليل البيانات بشكل دوري لرصد الاتجاهات وضمان اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة تعزز العدالة والمساواة. ومن خلال دمج تتبّع الفجوة في الأجور ضمن الرؤية الاستراتيجية، تضمن الهيئة الاستمرارية في تحسين الأداء والمساءلة، وتؤكد ريادتها الوطنية في تطبيق ممارسات التوظيف العادلة والمستدامة.



pdf.يحتلإرسالإلةطخا – PAAET Strategy

الاتساق مع الأطر الوطنية والدولية

يتكامل مشروع الهيئة في تتبّع العدالة الجندرية في الأجور مع كل من:

- رؤية الكويت 2035 – “كويت جديدة” التي تُعنى بتمكين المرأة والمشاركة الكاملة في سوق العمل.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور لقاء العمل ذي القيمة المتكافئة.
- أجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030، ولا سيما الهدفين الخامس (المساواة بين الجنسين) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي).

ومن خلال هذا التوافق، تُعزز الهيئة دور الكويت الريادي في بناء أنظمة عمل عادلة وشاملة قائمة على الشفافية والكرامة الإنسانية.

ختاماً

تتحرك الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بخطى ثابتة من السياسة إلى الممارسة، ومن الالتزام إلى الإثبات. فمن خلال دمج نظام تتبّع الأجور الجندرية ضمن نظام الموارد البشرية، ونشر تقارير تحليلية قائمة على البيانات، تُحوّل الهيئة التزامها بالمساواة إلى إنجازات قابلة للقياس والتحقق.

إن هذا النهج القائم على الأدلة يعزز نزاهة المؤسسة، ويدعم المساواة الجندرية، ويجسد قيادة الهيئة الوطنية في التوظيف الأخلاقي والحوكمة المستدامة، متمشياً مع رؤية الكويت 2035 وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، نُحوّل البيانات إلى تقدم ملموس — لأن العدالة لا تتحقق إلا حين تُقاس وتُعلن بشفافية.