



Al Balqa Applied University

Development and Quality Assurance Center

Gender Pay Gap Report 2024

Al-Balqa Applied University, Jordan

Analytical Report

Introduction

The administration of Al-Balqa Applied University recognizes the importance of achieving gender equality in promoting an inclusive academic and administrative environment. The university is committed to preventing discrimination against women in all its forms, whether intentional or unintentional discrimination through the implementation of laws and legislation that protect women's rights and stipulated in the Constitution of the Hashemite Kingdom of Jordan, which prohibits any discrimination against women and imposes deterrent penalties against violators, and the inclusion of these obligations in the university's regulations and instructions, and ensuring that women have equal opportunities. In various fields of work and administrative procedures, specifically with regard to bonuses, salary scales, promotion opportunities, assuming administrative positions and increasing their representation in the governing councils at the university, and ensuring that women have the right to file complaints if they face any kind of discrimination while preserving women's privacy and confidentiality of their data, this report aims to measure progress in reducing the gender pay gap, if any, at the university, analyze the factors contributing to reducing the gap, and provide practical recommendations to ensure justice.

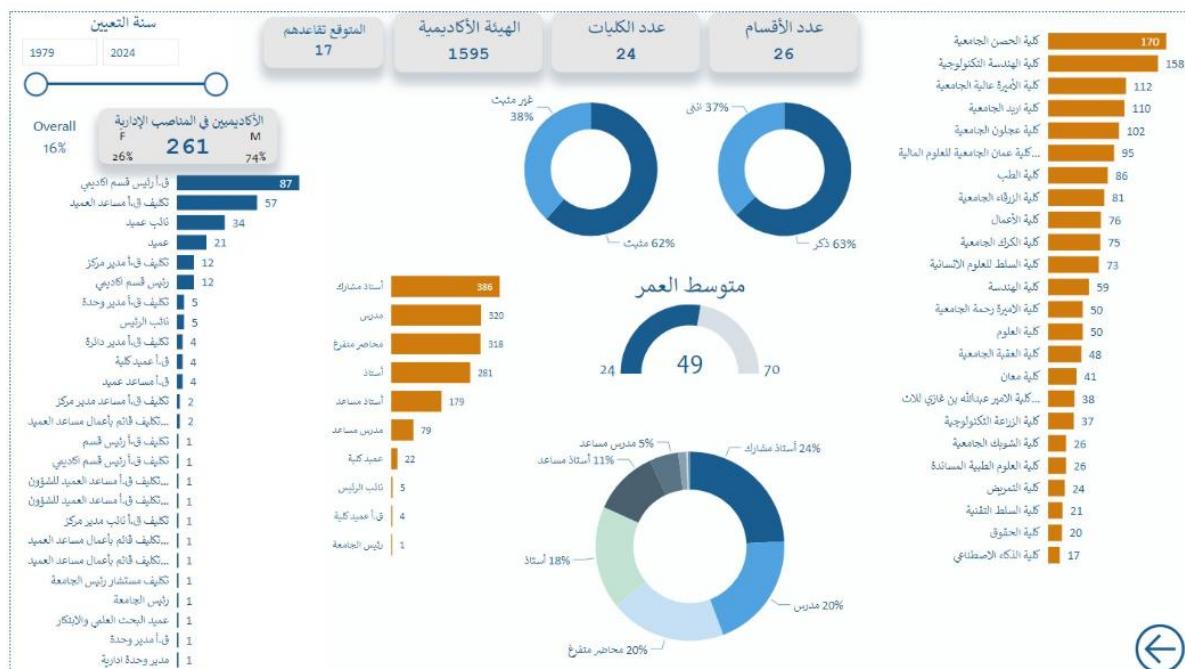
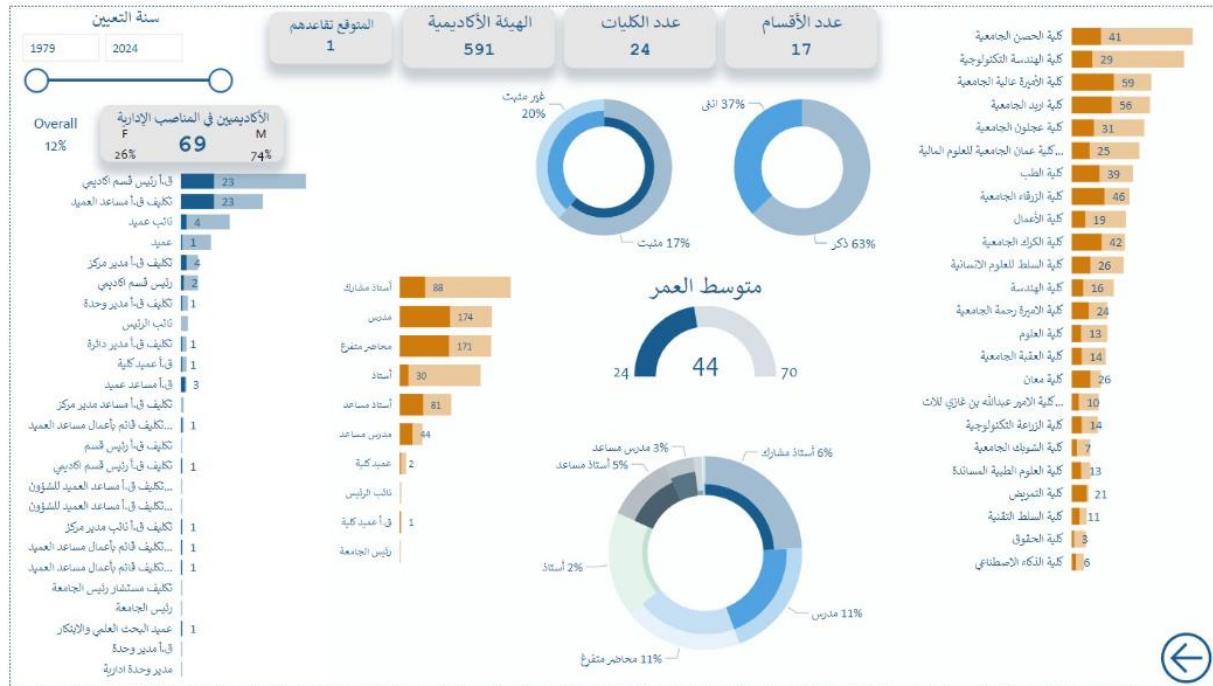
Key findings

1. Pay Gap Overview

- There is no gender pay gap at Al-Balqa Applied University, **where women and men receive the same wages, this is evident through** the overtime instructions for faculty members and full-time lecturers, instructions for calculating academic burdens for faculty members and lecturers No. (41) for the year 2007, overtime instructions, bonuses and incentives from non-faculty members and full-time lecturers, and the personnel system at Al-Balqa Applied University. And the faculty system at Al-Balqa Applied University.
- As for administrative positions at all levels, employees receive the representation allowance stipulated in the regulations and instructions, regardless of gender.

2. Functional representation

- o Women make up 50% of the administrative staff and occupy 50% of the administrative positions, women make up 37% of the faculty and 24% of them occupy leadership positions.





3. Factors contributing to the gap

- **Occupational segregation:** Women are often concentrated in low-paying jobs, while men dominate higher-paying fields such as science and technology, engineering, mathematics, and

finance. Because of societal expectations and prejudices that discourage women from pursuing certain jobs. To address this problem, the university has worked to give workers training opportunities, encourage them to pursue non-traditional fields, and provide them with the necessary support and resources, and on the other hand, the instructions of the delegation have ensured gender equality in obtaining the opportunities to complete the dispatch. Graduate.

- **Consequences of maternity:** The university has worked to provide paid leave, nursery for children, and paid breastfeeding hours for faculty and administrative staff.
 - **The impact of cultural norms and societal expectations on career advancement,** so the university has worked to empower women and support them in obtaining leadership positions.
4. **Comparisons at the national level:** according to Jordanian statistics. In Jordan, statistics show that the average wage gap between males and females varies between the public and private sectors. In the public sector, the average monthly wage for males is about 649 dinars compared to 555 dinars for females, reflecting a wage gap of about 14.5%. In the private sector, the average monthly wage for males is about 495 dinars compared to 422 dinars for females, representing a larger gap of 14.7%. It should be noted that there is no gender wage gap at Al-Balqa University, and reports also indicate that the gap increases in senior positions such as legislators and managers, reaching 37.7% in the public sector. Experts attribute the persistence of this gap to several factors, including social norms that hold men responsible for support, and women's tendency towards lower-paying jobs such as education and health.

As for Al-Balqa Applied University, it should be noted that there is no wage gap between the sexes at all administrative levels and academic ranks.

Regionally: In the Middle East and North Africa (MENA), the male-female pay gap is one of the largest globally, exceeding 39% in some countries such as Saudi Arabia and reaching around 18% in Qatar according to a 2021 study. However, some countries in the region are showing remarkable progress, supported by policies such as mandatory equal pay for jobs of equal value in the UAE and Saudi Arabia.

The role of Al-Balqa Applied University in bridging the gap

1. Transparency of Wage Payment at Al-Balqa Applied University

Al-Balqa Applied University is committed to transparency of wages, through the presence of salary scale instructions published on the university's website so that all matters related to determining salaries are within a clear framework, so when employees understand how their salaries are calculated, they are better able to negotiate for fair wages and benefits. In addition, pay transparency can help prevent discrimination and bias in recruitment and promotion processes, which is the practice at university.

2. Al-Balqa Applied University offers equal pay for all types of jobs and administrative positions for both sexes

Among the measures taken by the university is to ensure that employees receive equal pay for equal work. This means eliminating wage differentials based on gender or other factors unrelated to job performance. The university has identified who is responsible for calculating the wages and periodically conducts regular pay audits to identify any differences and take steps to correct them.

3. Training and development for all employees of both sexes at Al-Balqa Applied University

Al-Balqa Applied University invests in training and development programs for their employees of both genders so that this helps ensure that employees have the skills and knowledge they need to advance in their careers and earn higher wages. In addition, training and development programs can help reduce employee turnover and improve employee engagement and job satisfaction.

Educational Achievement and Career Development at Al-Balqa Applied University

- Women working at the university have equal access to promotions with male employees based on the salary scale set by the university's instructions.
- Both genders have equal access to training programs that contribute to improving job performance, which in turn contributes to improving wages.

Recommendations submitted by Al-Balqa Applied University to promote closing the gender pay gap:

- Expanding career options for women working at university and enhancing their skills acquisition and training.
- Increase information on the provision of job opportunities, wages and the creation of appropriate conditions for women's work at the university.
- Social protection (including gender equality at retirement age, increased maternity leave periods and facilitation of childcare services).
- Enhancing the participation of women working at the university in workers' organizations and relevant bodies and participation in national and international committees.

تقرير فجوة الأجر بين الجنسين لعام 2024

جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن

تقرير تحليلي

المقدمة

تدرك إدارة جامعة البلقاء التطبيقية أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين في تعزيز بيئة أكاديمية وإدارية شاملة. وتلتزم الجامعة بمنع التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله ، سواء كان ذلك تميزاً مقصوداً أو غير مقصوداً من خلال تنفيذ القوانين والتشريعات التي تحمي حقوق المرأة والتي نص عليها دستور المملكة الأردنية الهاشمية التي تحظر أي تميز ضد المرأة وتفرض العقوبات الرادعة بحق مخالفتها، وإدراج هذه الإلتزامات في الأنظمة والتعليمات الخاصة بالجامعة ، وضمان حصول المرأة على الفرص المتكافئة في مختلف مجالات العمل والإجراءات الإدارية وتحديداً فيما يتعلق بالكافيات وسلم الرواتب وفرص الترقية وتولي المناصب الإدارية وزيادة تمثيلها في مجالس الحاكمة في الجامعة ، وتكفل للمرأة حقها في التقدم بالشکوى حال مواجهتها لأي نوع من التمييز مع الحفاظ على خصوصية المرأة وسرية بياناتها ، يهدف هذا التقرير إلى قياس التقدم في تقليل فجوة الأجر بين الجنسين إن وجدت في الجامعة، وتحليل العوامل المساهمة في تقليل الفجوة، وتقديم توصيات عملية لضمان تحقيق العدالة.

النتائج الرئيسية

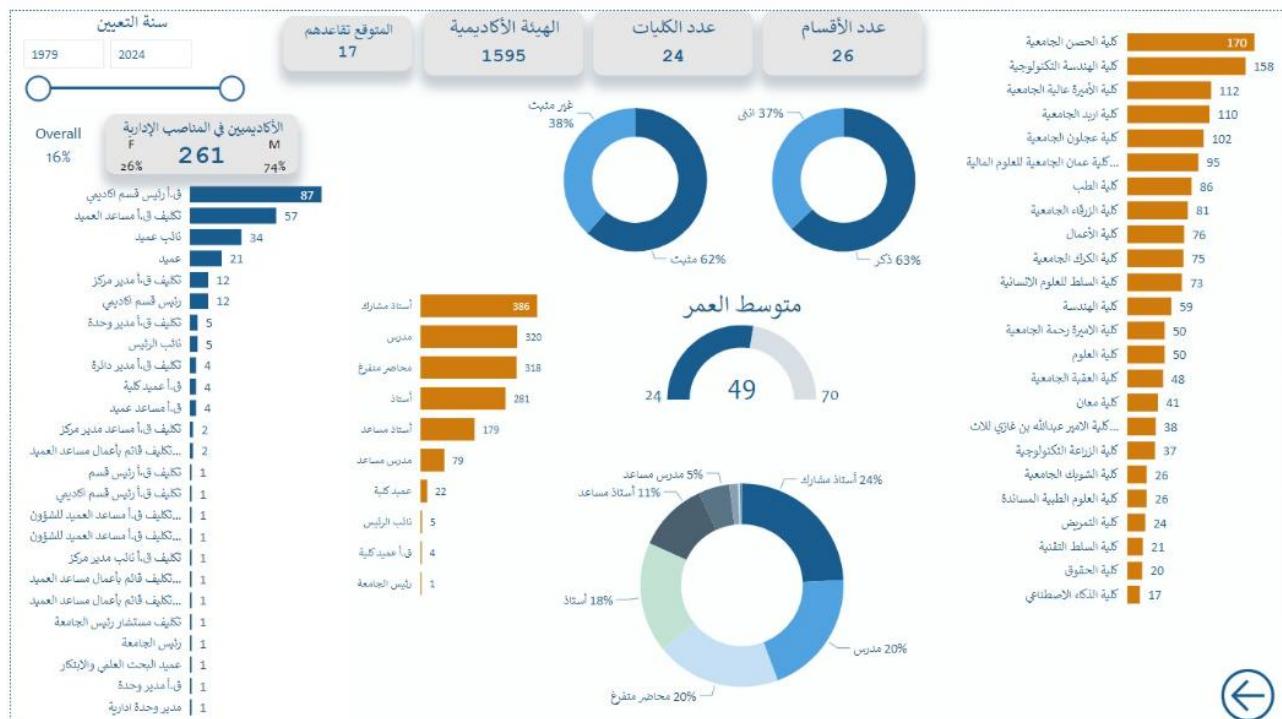
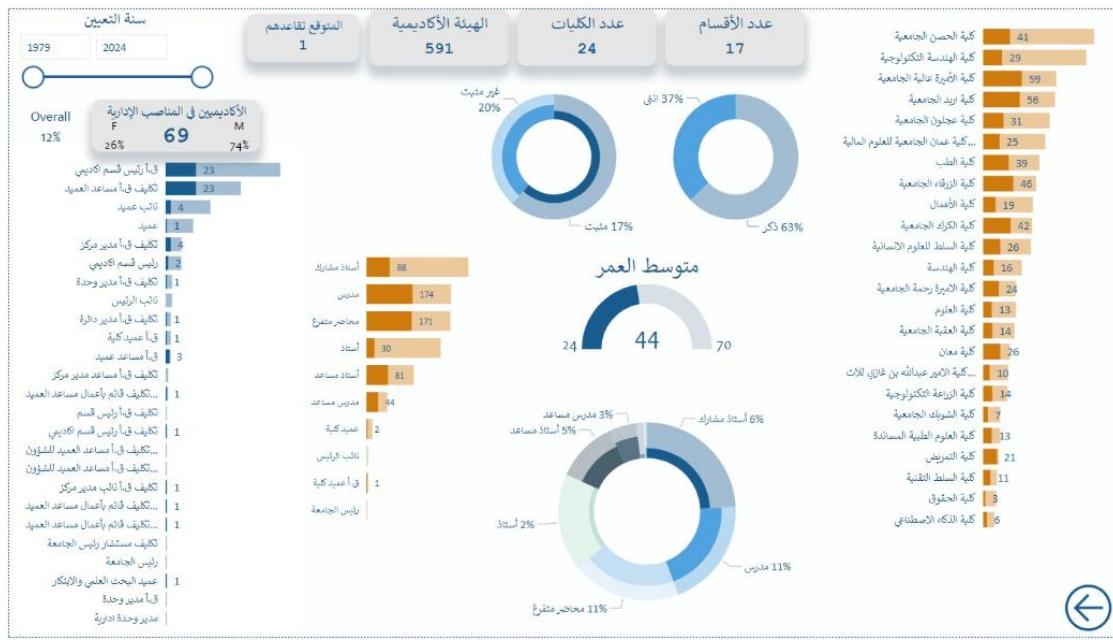
5. نظرة عامة على فجوة الأجر

◦ لا توجد أي فجوة في الأجر بين الجنسين في جامعة البلقاء التطبيقية حيث تلتقي النساء والرجال نفس الأجر يظهر ذلك جلياً من خلال تعليمات العمل الإضافية لاعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين المترغبين وتعليمات احتساب الاعباء الدراسية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين رقم (41) لسنة 2007 و تعليمات العمل الإضافية والمكافآت والحوافز من غير أعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين المترغبين ونظام الموظفين في جامعة البلقاء التطبيقية ونظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

◦ أما فيما يخص المناصب الإدارية على اختلاف مستوياتها فيلتقي العاملون بدل التمثيل المنصوص عليه بالأنظمة والتعليمات بغض النظر عن الجنس.

6. التمثيل الوظيفي

◦ تشكل النساء 50% من أعضاء الهيئة الإدارية ويشغلن 50% من المناصب الإدارية، وتشكل النساء 37% من أعضاء الهيئة التدريسية ويشغلن 24% من المناصب قيادية.





7. العوامل المساعدة في وجود الفجوة

- الفصل المهني: غالباً ما تتركز النساء في الوظائف ذات الأجر المنخفضة، بينما هم ينبع الرجال على المجالات ذات الأجر الأعلى مثل العلوم والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات، والتمويل. بسبب التوقعات

والتحيزات المجتمعية التي تثني النساء عن ممارسة وظائف معينة. ولمعالجة هذه المشكلة عملت الجامعة على إعطاء العاملات فرص تدريبية وتشجيعهن على متابعة المجالات غير التقليدية وتزويدهن بالدعم والموارد اللازمة، ومن جهة أخرى فقد ضمنت تعليمات الإيفاد المساواة بين الجنسين في الحصول على فرص الإيفاد لاستكمال الدراسات العليا.

- التبعات الحاصلة بسبب الأمومة: عملت الجامعة على توفير إجازة مدفوعة الأجر، وتوفير حضانة للأطفال، وتقديم ساعة رضاعة مدفوعة الأجر للعاملات من أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية.
 - تأثير الأعراف الثقافية والتوقعات المجتمعية على التقدم الوظيفي، لذا عملت الجامعة على تمكين المرأة ودعمها في الحصول على الوظائف القيادية.
8. المقارنات على المستوى الوطني: وفقاً للإحصاءات الأردنية. في الأردن، تُظهر الإحصائيات أن متوسط فجوة الأجر بين الذكور والإناث يختلف بين القطاعين العام والخاص. في القطاع العام، يبلغ متوسط الأجر الشهري للذكور حوالي 649 ديناراً مقارنة بـ 555 ديناراً للإناث، مما يعكس فجوة في الأجر بنسبة حوالي 14.5%. أما في القطاع الخاص، فيبلغ متوسط الأجر الشهري للذكور حوالي 495 ديناراً مقارنة بـ 422 ديناراً للإناث، مما يمثل فجوة أكبر بنسبة 14.7%. تجدر الإشارة إلى عدم وجود فجوة في الأجر في جامعة البلقاء بين الجنسين، كذلك تشير التقارير أيضاً إلى أن الفجوة تزداد في المناصب العليا مثل المشرعين والمديرين، حيث تصل إلى 37.7% في القطاع العام. يرجع الخبراء استمرار هذه الفجوة إلى عوامل عددة، منها الأعراف الاجتماعية التي تُحمل الرجل مسؤولية الإعالة، واتجاه النساء نحو الوظائف ذات الأجر الأقل مثل التعليم والصحة.

اما فيما يتعلق بجامعة البلقاء التطبيقية فتجدر الإشارة الى عدم وجود فجوة في الأجر بين الجنسين وعلى جميع المستويات الإدارية والرتب الأكاديمية.

على المستوى الإقليمي: في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا(MENA)، تُعد فجوة الأجر بين الذكور والإناث من الأكبر عالمياً، حيث تجاوز 39% في بعض البلدان مثل السعودية، وتصل إلى حوالي 18% في قطر وفقاً لدراسة أجريت عام 2021. ومع ذلك، تُظهر بعض الدول في المنطقة تقدماً ملحوظاً، مدعوماً بسياسات مثل إلزامية المساواة في الأجر للوظائف ذات القيمة المتساوية في الإمارات وال السعودية.

دور جامعة البلقاء التطبيقية في سد الفجوة

2. شفافية دفع الأجر في جامعة البلقاء التطبيقية

تلزם جامعة البلقاء التطبيقية بشفافية الأجر، من خلال وجود تعليمات سلم الرواتب منشورة على موقع الجامعة بحيث تكون جميع الأمور المتعلقة بتحديد الرواتب ضمن إطار واضح، لذا عندما يدرك الموظفون كيفية حساب رواتبهم، يصبحون أكثر قدرة على التفاوض للحصول على أجور ومزايا عادلة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد شفافية الأجر في منع التمييز والتحيز في عمليات التوظيف والترقية وهذا ما هو متبع في الجامعة.

2. تقدم جامعة البلقاء التطبيقية الأجر المتساوي لجميع أنواع الوظائف والمناصب الإدارية لكلا الجنسين من ضمن الإجراءات التي اتخذتها الجامعة هي ضمان حصول الموظفين على أجور متساوية مقابل العمل المتساوي. وهذا يعني إزالة الفوارق في الأجر على أساس الجنس أو عوامل أخرى لا تتعلق بالأداء الوظيفي. وحددت الجامعة الجهة المسؤولة عن احتساب الجور وتعمل بشكل دوري على إجراء عمليات تدقيق منتظمة للأجر لتحديد أي فوارق واتخاذ خطوات لتصحيحها.

3. التدريب والتطوير لجميع العاملين من كلا الجنسين في جامعة البلقاء التطبيقية

تعمل جامعة البلقاء التطبيقية على الاستثمار في برامج التدريب والتطوير لموظفيها من كلا الجنسين بحيث يساعد ذلك في ضمان حصول الموظفين على المهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها للتقدم في حياتهم المهنية وكسب أجور أعلى. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لبرامج التدريب والتطوير أن تساعد في تقليل معدل دوران الموظفين وتحسين مشاركة الموظفين والرضا الوظيفي.

التحصيل التعليمي والتطور الوظيفي في جامعة البلقاء التطبيقية

- تتساوى فرصة حصول النساء العاملات في الجامعة على الترقى مع العاملين بالرجال بناءً على سلم الرواتب الذي حددته التعليمات في الجامعة.
- تتساوى فرص الاستفادة من البرامج التدريبية بين كلا الجنسين التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي والذي يسهم بدوره في تحسين الأجر.

النوصيات المقدمة من قبل جامعة البلقاء التطبيقية لتعزيز سد الفجوة في الأجر بين الجنسين:

- توسيع الخيارات الوظيفية أمام المرأة العاملة في الجامعة وتعزيز اكتسابها للمهارات وتدريبها.
- زيادة المعلومات عن توفير فرص عمل وأجر وتهيئة الظروف المناسبة لعمل المرأة في الجامعة.
- الحماية الاجتماعية (بما في ذلك المساواة بين الجنسين في سن التقاعد وزيادة فترات إجازة الأمومة وتيسير خدمات رعاية الطفل).
- تعزيز مشاركة المرأة العاملة بالجامعة في منظمات العمال والجهات ذات الصلة والمشاركة في اللجان الوطنية والدولية.



جامعة البلقاء التطبيقية

مركز التطوير وضمان الجودة
2024