

مركز البيان للدراسات والتخطيط  
Al-Bayan Center for Studies and Planning



# تقييم احتياجات النساء في مؤسسات الدولة وزارتنا التعليم العالي والبحث العلمي والتربية أنموذجاً

هيام علي المرهج





تقييم احتياجات النساء في مؤسسات الدولة: وزارتنا التعليم العالي والبحث العلمي  
والتربية أنموذجاً  
سلسلة إصدارات مركز البيان للدراسات والتخطيط / قسم الأبحاث / الدراسات السياسية

الإصدار / ورقة سياسات

الموضوع / السياسة الداخلية الخارجية/ المجتمع المدني

هيام علي المهرج / باحثة في مركز البيان للدراسات والتخطيط/ قسم دراسات المرأة

#### عن المركز

مركز البيان للدراسات والتخطيط مركز مستقل، غير ربحي، مقره الرئيس في بغداد، مهمته الرئيسة -فضلاً عن قضايا أخرى- تقديم وجهة نظر ذات مصداقية حول قضايا السياسات العامة والخارجية التي تخص العراق بنحو خاص، ومنطقة الشرق الأوسط بنحو عام. ويسعى المركز إلى إجراء تحليل مستقل، وإيجاد حلول عملية جلية لقضايا معقدة تهتم الحقلين السياسي والأكاديمي.

#### ملحوظة:

لا تعبر الآراء الواردة في المقال بالضرورة عن اتجاهات يتبناها المركز، وإنما تعبر عن رأي كاتبها.

حقوق النشر محفوظة © 2024

[www.bayancenter.org](http://www.bayancenter.org)

[info@bayancenter.org](mailto:info@bayancenter.org)

Since 2014

## تقديم

تستطلع هذه الورقة احتياجات النساء في القطاع الحكومي، وتهدف للوصول إلى معرفة: كيف تؤثر ظروف العمل في دوائر الدولة على إنتاجية النساء في العمل؟ وماذا تحتاج النساء في بيئة العمل؛ لتكون أكثر إنتاجية ولتساهم بشكل فعال في العمل الحكومي؟ فهذه الدراسة بمثابة تقييم لاحتياجات النساء في بيئة العمل، وبالتالي تقييم السياسات الحكومية تجاه مؤسسات الدولة عموماً والنساء العاملات داخل هذه المؤسسات، خصوصاً ونهجها في دمج النساء في العمل الحكومي.

بناءً على هذا، ولأجل الحصول على إجابات من النساء أنفسهن، وليس استناداً على البيانات المكتبية فحسب، وإنّما من خلال التقييم الذاتي لاحتياجات النساء، قمنا بإعداد استبيان شمل 200 عينة توزعت بين وزارتين؛ وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وقد اخترنا هاتين الوزارتين بالاستناد إلى تقارير وزارة التخطيط العراقية التي أشارت إلى أنّ وزارتي التربية والتعليم يشتملان على أعلى نسبة من النساء الموظفات في القطاع الحكومي، كذلك قمنا بإجراء عشرين مقابلة مع نساء موظفات في الوزارتين، وكذلك نظمنا ثلاث طاولات حوار مستديرة؛ شملت الطاولة لأولى عشرة نساء من الفئة المستهدفة بينما شملت الطاولة الثانية صنّاع قرار على المستوى التنفيذي والتشريعي فضلاً عن باحثين وممثلين عن منظمات المجتمع المدني النسوية، أما الطاولة الثالثة فقد اشتملت على باحثين أكاديميين ومتخصصين ناقشنا معهم مسودة البحث.

قسّمت الاستبانة إلى أربعة محاور: المحور الأول شمل المعلومات الشخصية، والمحور الثاني شمل نظام العمل والأجور والإجازات داخل المؤسسة، والمحور الثالث خصص للحديث حول التطوير والترقية، أمّا المحور الرابع فتضمّن الخدمات المتوفرة داخل المؤسسة.

وختمت الاستبانة بسؤالين حول التحديات التي تواجه النساء في بيئة العمل، وماذا تحتاج النساء لتكون أكثر إنتاجية في العمل؟ وكان هذان السؤالان بمثابة مساحة للنساء للحديث والتعبير عن احتياجاتهن ومتطلباتهنّ والتحديات التي يواجهنّها، وكذلك لتعويض النقص الحاصل في الاستبانة إن وجد من وجهة نظرهنّ.



## سياق عام: ظروف المشاركة الاقتصادية للنساء

### تأثير الاقتصاد الريعي على النساء في العراق

يؤثر الاقتصاد العراقي تأثيراً كبيراً على درجة التمكين الاقتصادي للنساء في العراق؛ إذ يتميز نمط الإنتاج وطبيعة الأداء الاقتصادي في العراق بسيادة الربيع وضعف النمو الاقتصادي، فالعائدات النفطية قد دفعت البعض إلى أن يعيلوا عدداً كبيراً من الأشخاص غير العاملين التابعين لهم خاصة النساء، فضلاً عن انتشار قيم ثقافية محافظة تركّز على وضع الأدوار بين الرجل والنساء في قوالب نمطية لا تقوم على المساواة، وبمعنى أدقّ أنّ عائدات الربيع تسبب بميل الدولة إلى ابتلاع القطاع الخاص، وتحويل اقتصاد البلاد إلى اقتصاد (حمائي أوامري أحادي الاتجاه)؛ لصالح الدولة وهذا الاتجاه المحافظ بالاقتصاد ينعكس على شكل قيم محافظة اجتماعياً أيضاً، إضافة إلى الموروث الثقافي المحافظ الموجود في العراق، وبالنهاية فإنّ هذا النمط الاقتصادي يرسم أدواراً محدّدة بين الرجال والنساء في قوالب نمطية لا تستند على فكرة المساواة<sup>1</sup>.

يترتب على الصفة الريعية للاقتصاد الوطني العراقي انخفاض معدلات النمو الاقتصادي وهشاشة البنى الإنتاجية وانتشار الفقر والبطالة وانعدام العدالة الاجتماعية في توزيع الدخل والموارد، ممّا أثر سلباً على التمكين الاقتصادي للنساء، فالعراق بكونه بلداً ريعياً لا تحفّز سياسته الاقتصادية على توفير التنوّع بالاقتصاد، وبالتالي ما يوفره من مصادر ومؤسّسات اقتصادية هي عادةً ما تعتمد على الرجال نتيجة عاملين أساسيين: الأوّل كما ذكرنا مرتبط بطبيعة الاقتصاد نفسه، والثاني المنظومة الاجتماعية التي عزّزها الاقتصاد الريعي.

ومن جانب آخر فإنّ الاقتصاد الريعي لا يوفّر فرص عمل خارج القطاع العام، وبالنهاية ونظراً إلى الموروث الاجتماعي، تتحدّد فرص العمل الخاصة بالنساء على القطاع العام بشكل كبير.

1. ينظر: سلطان العامر: علاقة النفط بوضع المرأة، الخليج الجديد، رابط المقال:

<https://thenewkhalij.news/article%/10520/D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A9->



الاقتصاد الريعي بطبيعته ينتج مجتمعاً استهلاكياً يعتمد على توزيع واردات العائدات النفطية، الأمر الذي أسهم في تفاقم مستويات الفقر والبطالة بسبب عدم قدرة النظام على توليد فرص العمل سوى ما يعادل 3% من قوة العمل، فضلاً عن اختلال علاقات الملكية وبنية السلطة التي ينتجها الاقتصاد الريعي، مما يؤدي إلى صعوبة دمج النساء في الاقتصاد إلّا بشكل محدود في القطاع العام الحكومي<sup>2</sup>.

وتشير آخر البيانات الإحصائية لسنة 2021 إلى أنّ نسبة القوى العاملة النشطون اقتصادياً في العراق بلغت 63.6% من إجمالي سكان العراق في سنّ العمل، نسبة الذكور منهم 86.6% بينما شكلت نسبة الاناث 13.4%، وقد بلغ معدل البطالة في العراق 16.5% والذي يمثل النسبة المئوية للقوى العاملة العاطلة عن العمل، وأنّ معدل بطالة الاناث بلغ 28.2%، وهو ضعف معدل بطالة الذكور والبالغ 14.7%<sup>3</sup>.

القوى العاملة النشطون اقتصادياً	نسبة الذكور	نسبة الاناث	معدل البطالة في العراق	معدل بطالة الذكور	معدل بطالة الاناث
63.6%	86.6%	13.4%	16.5%	14.7%	28.2%

### الفجوة في مسارات تحقيق العدالة: الأدوار النمطية للنساء في العمل الحكومي

لا يمكن تحليل دور النساء في المجال الاقتصادي دون الإشارة إلى الأوضاع السياسية-الاجتماعية التي ألقت بظلالها على واقع المشاركة الاقتصادية للنساء، فقد ظهرت صورة النساء التي تشارك الرجال في أعمال الحقل والمعمل وتؤدي الخدمات للمجتمع إبان مرحلة التنمية في نهاية الستينات والسبعينات حتّى بداية الثمانينات من القرن الماضي، وهي تاريخ الحرب؛ إذ كان على النساء أن تملأ الشاغر الذي تركه الرجل في دوائر الدولة والمؤسسات، وبعد الثمانينات برزت صورة الأم (النساء أداة الإنجاب)، وذلك لتخدم هدفاً سياسياً، وهو تعويض النقص الحاصل في الهرم السكاني نتيجة الموت بسبب الحرب، وهذا يعني أنّ هناك أهدافاً سياسية تقف وراء رسم صورة النساء واتجاهها<sup>4</sup>.

2. صالح ياسر: النظام الريعي وبناء الديمقراطية: الثنائية المستحيلة (حالة العراق)، فردريش ايبرت، العراق-بغداد، 2013، ص 12-16.

3. وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، تقرير مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

4. أسماء جميل: الصورة الاجتماعية وصورة الذات للمرأة في المجتمع العراقي- دراسة ميدانية في مدينة بغداد، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد/ كلية الاداب- قسم الاجتماع، 2006، ص 47.



كما تأثرت النساء بشكل مباشر جراء الحصار الاقتصادي الذي فرض على العراق، ومن بعده الحروب والنزاعات التي توالى بعد سقوط النظام، فقد أدت هذه الحروب إلى الانخفاض الحاد في الدخل الحقيقية بالنسبة لذوي الدخل المحدود والمتوسط، وارتفاع تكاليف المعيشة مما جعل التعليم ترفاً لا تحتمله الأسر ذات الدخل المنخفض، وفي مراحل انخفاض الدخل تميل الأسر العراقية إلى توفير التعليم للأبناء الذكور دون الإناث، ممّا أدّى إلى ارتفاع نسبة الأميّة بين النساء وانخفاض معدل الاستيعاب في التعليم، على أنّ تضييق فرص التعليم أمام النساء يقلل من قدرتهن التنافسية وفرصهن في الحصول على وظيفة حكوميّة، ممّا أسهم في ارتفاع معدل البطالة بينهن وتدهور وضعهن الاقتصادي والاجتماعي<sup>(5)</sup>.

نصّ الدستور العراقي على وفق المادة (22) أولاً: (أنّ لكل العراقيين حقّ العمل بما يضمن لهم الحياة الكريمة)، هذا يدل على أنّ العراقيين متساوون رجالاً ونساءً في الحصول على فرص العمل، من دون تمييز أحدهم على الآخر وأن تكون علاقات وأسس العمل مبنية على العدالة الاجتماعيّة، لكن على مستوى الواقع نجد أن معدلات النشاط الاقتصاديّ للإناث منخفضة قياساً بالذكور وهذا يعود لعدة أسباب منها؛ السنوات الطويلة التي مرت على العراق بواقع امني متردي أثر بشكل كبير على إمكانية خروج النساء بأمان إلى العمل، فضلاً عن طبيعة سياسات التشغيل التي ميزت سوق العمل في العراق بعد 2003 وتبنّي سياسة الباب المفتوح للتعيين في وزارتي الدفاع والداخلية التي استهدفت تعيين الرجال بسبب طبيعة المرحلة السياسيّة والأمنية التي مر بها العراق خلال تلك المرحلة مع استمرار ملحوظ في ركود القطاعات الإنتاجيّة وهامشية القطاع الخاص وموقف المجتمع بعاداته وتقاليدته التي لا تسمح للنساء بالولوج إلى مجالات اقتصاديّة معيّنة، ممّا أضعف مشاركتهن الاقتصاديّة ورفع معدلات بطالتهن.

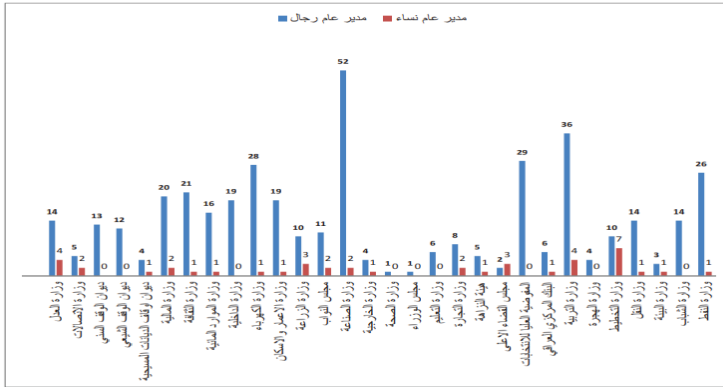
وعلى الرغم من الانفتاح المتزايد الذي بدأ يشهده العراق في السنوات الأخيرة حيال عمل النساء خارج المنزل، فإنّ تعزيز مواقع النساء ضمن القوى العاملة ما زال يواجه الكثير من التحدّيات وأهمّها؛ طبيعة البيئة الوظيفية للنساء التي بدورها تتأثر بالقيم الاجتماعيّة الأمر الذي يؤدّي بالنساء إلى أن تكون شبكات معارفهن وخبراتهن أقلّ، وهذا يحدّ من قدرتهنّ على إقامة علاقات عمل فعّالة تحكّم في كثير من الأحيان

5.آمال شلاش: دور النساء المتغير في الاقتصاد العراقي، بحث منشور ضمن ندوة نظمها مكتب برنامج الأمم المتحدة الانمائي في العراق بعنوان (دور النساء العراقية في المجتمع)، 2001، ص13.



سياقات الفرص الوظيفية كالترقية وكتب الشكر والمشاركة في الإيفادات<sup>(6)</sup>.

إن دخول النساء إلى سوق العمل في العراق رافقه بروز ظاهرة التمييز الجنسي في العمل الذي يشير إلى إقصاء النساء عن عدد من المهن عند الدخول إلى سوق العمل<sup>(7)</sup>.



وفقاً للشكل أعلاه فقد أشارت بيانات بنك المعلومات الوظيفي في الجهاز المركزي للإحصاء إلى أن هناك فجوة بين الجنسين في الدرجات الخاصة التي تضم المناصب العليا في الوزارات، ووفقاً لإحصائيات وزارة التخطيط العراقية أن وزارتي النفط والداخلية تحظيان بأعلى عدد من الرجال مقارنة بأعداد النساء، في حين ترتفع أعداد النساء الموظفات في وزارتي التربية والتعليم العالي، وهذا دليل على التنميط الذي يحيط بدور النساء، ففي وزارة التعليم العالي هناك 57034 من الرجال مقابل 41366 من النساء من بين العدد الكلي للموظفين والبالغ 98400، وتتسع الفجوة بين النساء والرجال الموظفون على ملاك وزارة التعليم العالي في مجالين: الأول حضور النساء في المناصب العليا القيادية، والثاني مشاركة النساء في الدورات والمؤتمرات والوفود الخارجية لصالح الموظفين الرجال<sup>(8)</sup>.

6. إتاحة فرص جديدة للمرأة في العراق: تقرير عن نقاشات مجموعات التركيز في العراق، المعهد الديمقراطي الوطني، 2018، ص16.

7. لاهاي عبد الحسين: أثر التنمية والحرب على النساء في العراق، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، 2006، ص66.

8. واقع النوع الاجتماعي في وزارات ومؤسسات الدولة في العراق: تقرير صادر عن وزارة التخطيط، قسم إحصاءات التنمية البشرية، 2018، ص6.



وغالباً ما تكون هناك فروق كبيرة بين أعداد النساء الموظفات وأعداد الرجال الموظفين في وزارات الدولة حتى على مستوى العمل الإداري وفقاً لآخر إحصائيات الجهاز المركز للإحصاء لعام 2021 أنّ هناك 17.5% من النساء العاملات في الوظائف الإدارية مقابل 82.5% للذكور، وهناك 14.5% من النساء يعملن بصفة مديرة إدارية مقابل 85.5% من الرجال.<sup>9</sup>

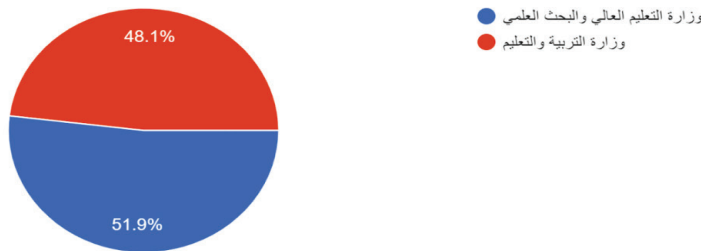
نسبة النساء في الوظائف الإدارية	نسبة الذكور في الوظائف الإدارية	نسبة الاناث في المناصب الإدارية	نسبة الذكور في المناصب الإدارية
17.5%	82.5%	14.5%	85.5%

### المحور الأول: سمات العيّنة

في هذا المحور سنستعرض سمات العيّنة التي شملتها الدراسة من حيث مكان العمل والعمر والحالة الاجتماعية والحالة الاقتصادية والشهادة:

#### شكل رقم (1): الوزارة

في أي وزارة تعملين؟  
131 responses



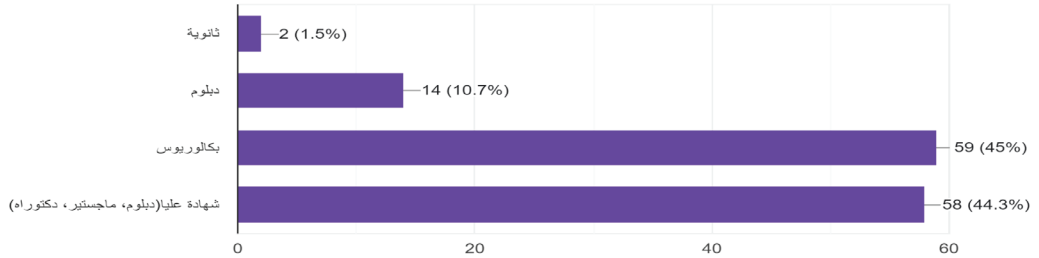
إنّ العيّنة توزعت بين وزارتين؛ وزارة التعليم العالي ووزارة التربية، وإنّ أغلبية العيّنة بنسبة (51.9%) من وزارة التعليم العالي، تليها ممّن هنّ في وزارة التربية بنسبة (48.1%).

9. مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021، مصدر سبق ذكره.

وتشير النسب هنا إلى تقارب نسبة العينة من كلا الوزارتين، وهو ما أردنا الوصول إليه لتحقيق أعلى قدر ممكن من التوازن في عدد العينة، وهو ما سينعكس على نتيجة الاستطلاع فيما بعد.

### شكل رقم (2): المستوى التعليمي

المؤهل العلمي  
131 responses

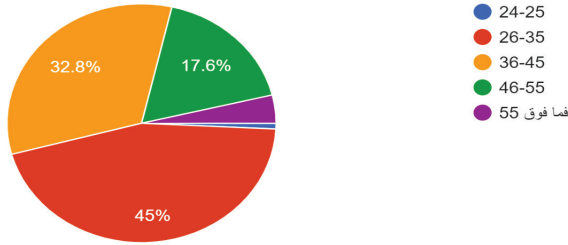


إنَّ أغلبية العينة بنسبة (45%) من الحاصلات على شهادة البكالوريوس، تليها بنسبة مقاربة (44.3%) من الحاصلات على شهادة عليا، ثمَّ بنسبة (10%) من الحاصلات على شهادة الدبلوم، وأخيراً بنسبة (1.5%) من الحاصلات على شهادة الثانوية. والواضح هنا أن أعداد الموظّفات الحاصلات على شهادة البكالوريوس هي الفئة الأعلى وهذا ما كنّا نتوقّعه؛ لأنَّ أغلب الموظّفات في الوزارات هنَّ من الحاصلات على شهادة البكالوريوس، ويأتي بعد الموظّفات الحاصلات على شهادة عليا: (الماجستير والدكتوراه)، وهنَّ في الغالب ضمن ملاك وزارة التعليم العالي، أمّا الدبلوم فنسبته قليلة بين الموظّفات؛ لأنّه لا يمنح الكثير من الامتيازات، أمّا الفئة الأصغر فهي من الحاصلات على شهادة الثانوية، وهو أمر طبيعيّ أن تكون الفئة الأقلّ ضمن العينة ممّن هن حاصلات على شهادة الثانوية؛ لعدم توظيف أصحاب هذه الشهادة في وزارات الدولة إلّا ضمن وظائف محدّدة وقليلة.

## شكل رقم (3): الفئة العمرية

العمر

131 responses

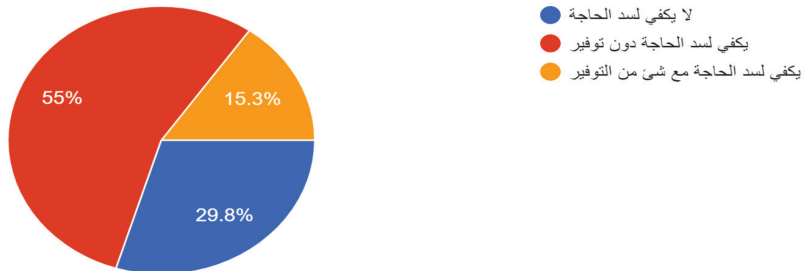


إنَّ أغلبية العيّنة بنسبة (45%) جاءت من الفئة العمرية التي تتراوح بين (26- 35 عاماً)، تلتها الفئة العمرية (36-45 عاماً) بنسبة (32.8%)، ثمَّ الفئة العمرية (46- 55 عاماً) بنسبة (17.6%)، وأخيراً بنسب ضئيلة جدّاً جاءت الفئات العمرية بين (24-25 عاماً) و ( 55 عاماً وما فوق)، وهذا يعطي مؤشراً بأنَّ الفئة العمرية للعيّنة هي الفئة متوسطة العمر التي هي في سنّ العمل، وهذا دليل على تمثيل مجتمع العيّنة تمثيلاً حقيقياً، فالفئة العمرية بين (24-25) ما زالت في مرحلة الدراسة عادة، ولا تدخل العمل الحكومي، أمّا الفئة العمرية (55 فما فوق) فهم إمّا في سنّ التقاعد، أو ليس لهم الرغبة الكافية بالإجابة على الاستبانات.

## شكل رقم (4): مستوى الدخل

مستوى الدخل الذي تحصلين عليه

131 responses

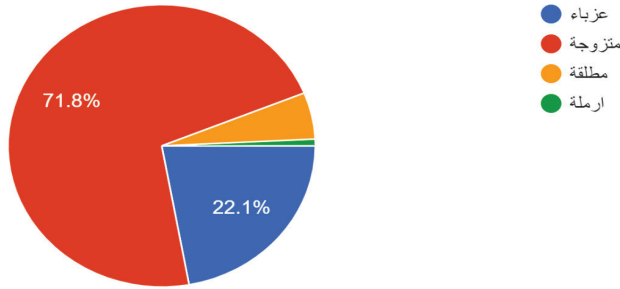


إنّ غالبية العيّنة بنسبة (55%) تحصل على مستوى من الدخل يكفي لسدّ الحاجة من دون توفير، تلتها نسبة (29.8%) من العيّنة تحصل على دخل لا يكفي لسدّ الحاجة، بينما جاءت نسبة (29.8%) من العيّنة تحصل على دخل يكفي لسدّ الحاجة مع قليل من التوفير. وبتقاطع البيانات وجدنا أنّ النساء الموظفات غير المتزوجات هنّ القادرات على توفير نسبة بسيطة من الدخل الذي يحصلن عليه، أمّا النساء المتزوجات الموظفات فإنّ مستوى الدخل عندهم بالكاد يسدّ الحاجة؛ نظراً للمقارنة بين مستوى الأجور وتكلفة احتياجات الحياة بالنسبة للموظفات اللواتي لديهن مسؤوليات عائلية.

### شكل رقم(5): الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية

131 responses



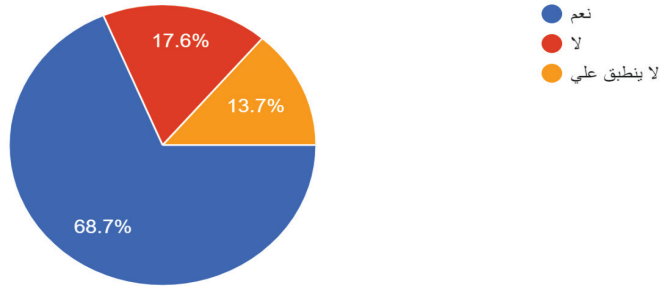
أعلى نسبة من العيّنة كانت (71.8%) من المتزوجات، ثمّ نسبة (22.1%) من العزباوات، تليها (1% من المطلقات) وأخيراً نسبة (0.5%) من الأرامل. وهذه النسب كانت متوقعة بعد أن ظهر لنا أنّ الفئة العمرية الأعلى من العيّنة هي (26-35 عاماً) وهذه الفئة العمرية هي في الغالب في عمر الزواج.



## الشكل رقم(6): الأطفال

هل لديك اطفال

131 responses



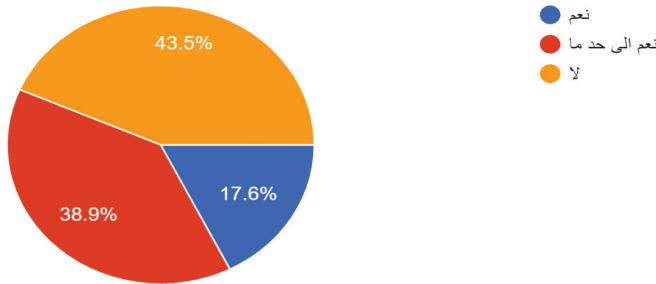
إنّ أعلى نسبة من العيّنة (68.7%) لديهم أطفال، تليها نسبة (17.6%) من العيّنة ليست لديهم أطفال، وأخيراً نسبة (13.7%) من غير المتزوّجات.

## المحور الثاني: نظام العمل والأجور

في هذا المحور نحاول أن نستطلع آراء النساء حول نظام العمل والأجور في المؤسسة ومستوى العدالة المتحققة للنساء العاملات في هذه المؤسسة وفقاً لعدد ساعات العمل والإجراءات الإدارية وسياقات تعامل الإدارات مع الموظفات:

### الشكل رقم (7): هل تعتقدين أنّ عدد ساعات العمل متلائمة مع الأجور (الراتب) التي تحصلين عليها؟

هل تعتقدين أنّ عدد ساعات العمل متلائمة مع الاجور (الراتب) التي تحصلين عليها  
131 responses



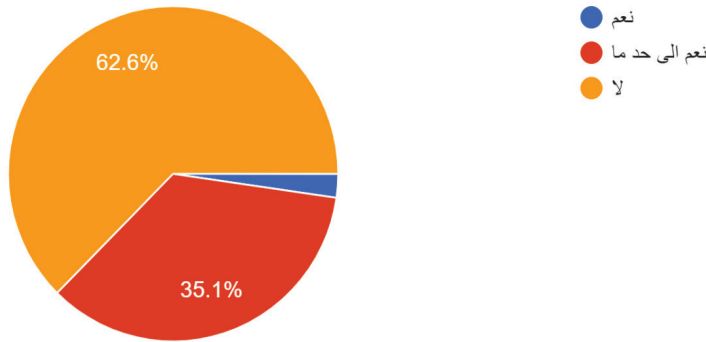
إنّ أعلى نسبة من العيّنة (43%) عن خيار (لا)، إذ تعتقد هذه النسبة من العيّنة أنّ الأجور التي تتقاضاها لا تتناسب مع عدد ساعات العمل، وتلتها نسبة (38.9%) عن خيار أتفق إلى حدّ ما، ونسبة (17.6%) عن خيار (نعم أتفق)، وعند إجراء المقابلات أشارت النساء العاملات إلى أنّ المشكلة لا تكمن بملائمة عدد ساعات العمل مع الأجور فقط، وإنّما بانعدام العدالة بين رواتب الدرجات الوظيفية والوزارات المختلفة، والذين يعملون بعدد الساعات نفسها، ووفقاً للتقارير بلغ معدلاً صافياً راتب الموظف الحكومي في العراق أكثر من 580 دولاراً خلال العام 2022، حسب مجلة CEOWORLD الأمريكية، وتقول المجلة في تقريرها إنّ «متوسط صافي الراتب الشهري للموظف في العراق

بعد استقطاع الضريبة بلغ 583 دولارًا، وبذلك يحتل المرتبة العاشرة عربيًا والمرتبة 62 عالميًا مقارنة بـ 105 دولة<sup>10</sup>، كذلك قد تختلف الأجور بناءً على جنس العامل إن كان ذكرًا أم أنثى، حيث تنخفض رواتب الإناث بنسبة تصل إلى أقل من 17% من رواتب الذكور<sup>11</sup>.

### الشكل رقم (8): هل الأجور التي تتقاضينها تتلائم مع الاحتياجات ومتطلبات الحياة؟

هل الاجور التي تتقاضينها تتلائم مع الاحتياجات ومتطلبات الحياة

131 responses



إنّ أغلب العيّنة بنسبة (62.6%) عن خيار (لا) بأنّ الأجور التي تتقاضاها لا تتلائم مع الاحتياجات ومتطلبات الحياة، تلتها نسبة (35.1%) عن خيار (نعم إلى حدّ ما) بأنّ

10. اقتصادي يكشف أعداد وكلف رواتب الموظفين في العراق.. مقارنة مع الدول العربية، السومرية، 2023.  
<https://www.alsumaria.tv/news/economy/455777/%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8>

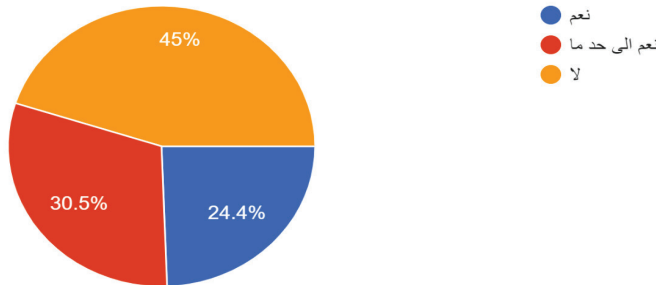
11. موقع صناع المال للمزيد من التفاصيل  
<https://www.almaal.org/average-wages-and-salaries-in-iraq>



الأجور متلائمة مع احتياجات الحياة إلى حدٍّ ما، وأشارت النساء في المقابلات إلى أنَّ الحياة ومتطلباتها تتزايد وأنَّ أغلب النساء العاملات وخاصّة من المتزوجات يتحمّلن الكثير من النفقات العائليّة وأهمّها النفقات المتعلّقة بالأطفال مثل حضانة الطفل أو التكاليف الدراسيّة فضلاً عن النفقات الخاصّة؛ لذلك يعتقدن بأنَّ مستوى الأجور لا يتلاءم مع متغيّرات الحياة ومتطلّباتها.

### الشكل رقم (9): هل تحصلين على الإجازات الاعتياديّة المسموح بها خلال الشهر؟

هل تحصلين على الاجازات المسموح بها خلال الشهر  
131 responses



إنَّ أعلى نسبة عن خيار (لا) جاءت بنسبة (45%) لا تحصل على الإجازات الاعتياديّة المسموح بها خلال الشهر، وجاءت بعدها نسبة (30.5%) عن خيار (نعم إلى حدٍّ ما) يحصلن على الإجازات بشكل محدود، بينما جاءت أخيراً نسبة (24.4%) عن خيار (نعم) ممن يحصلن على الإجازات الاعتياديّة.

وفقاً للمادة (43 من الفصل الثامن) من قانون الخدمة المدنية العراقيّ يستحقّ الموظف إجازة اعتياديّة براتب تام بمعدل يوم واحد عن كلّ عشرة أيام من مدة خدمته، إلّا أنّ الموظّفات النساء يواجهن صعوبات بالحصول على هذه الإجازة الاعتياديّة، أشرن إليها بشكل محدّد في السؤال المفتوح:

• إذا كان هناك استثناءات أو صعوبات في الحصول على إجازة، ما هذه الصعوبات؟

أغلب النساء اللواتي يواجهن صعوبات بالحصول على الإجازة الاعتيادية كتبن بأنّ هذا من حقّ الموظف وفقاً للقانون إلّا أنّهن يواجهن عدداً من الصعوبات في الحصول على الإجازة الاعتيادية:

**سياسة الإدارة:** الإدارة تستخدمه كنوع من السلطة ضد الموظف وخصوصاً النساء مع مسؤولياتهن العائلية الكثيرة، فهن بحاجة إلى المرونة من قبل الإدارة والتفهم لظروفهنّ، لكنهن يواجهن مزاجية الإدارة في منح الإجازة وتفضيل فئة على فئة أخرى.

**ظروف العمل:** أشارت النساء من وزارة التربية بأنّهن غير قادرات على طلب الحصول على إجازة بسبب عدم وجود بديل لهن في عملهن ومسؤوليتهن بإكمال المناهج الدراسيّة، أو نقص الكوادر مما يضطرّ المدرسات لسدّ الشواغر في موادّ من غير تخصّصهن، كذلك أشارت النساء من وزارة التعليم وخصوصاً المدرّسات أنّ القانون يمنح للمدرس فقط سبعة أيّام في السنة ويعدنّ هذا القانون مجحف وغير عادل.

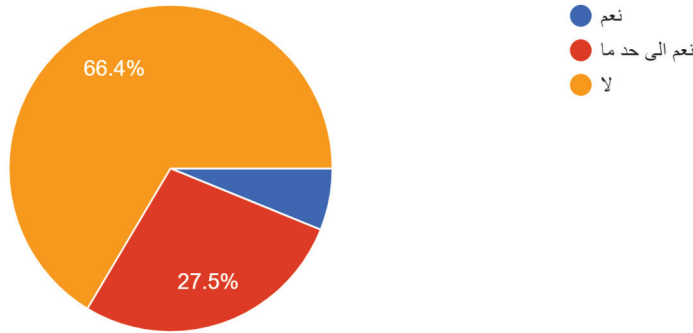
**الإجراءات:** أشارت النساء إلى الإجراءات البيروقراطية الطويلة بالحصول على إجازة، وإلى أن بعض الإدارات تخلط بين الإجازة المرضيّة والإجازة الاعتياديّة للموظّف؛ لذلك فإنّ الموظّفة لكي تحصل على إجازة عليها الحصول على موافقة من المركز الصحيّ، وتقديم طلب ويمرّ الطلب بإجراءات حتّى تحصل على الموافقة.



## الشكل رقم (10): هل الإجازات الممنوحة للموظفة كافية مقارنة مع مسؤولياتها الأسرية؟

هل الاجازات الممنوحة للموظفة كافية مقارنة مع مسؤولياتها الاسرية

131 responses

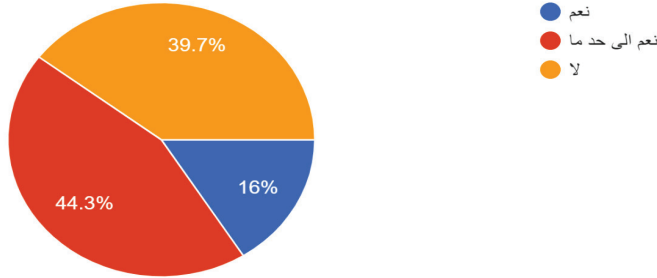


إنّ أعلى نسبة (66.4%) جاءت عن خيار (لا) بأنّ الإجازات الممنوحة للموظفة غير كافية مقارنة مع مسؤولياتها الأسرية، تلتها نسبة (27.5%) عن خيار (نعم إلى حدّ ما)، وهذه النسب دليل على تحمل النساء أعباء مضاعفة كالأعباء الأسرية والأعباء المتعلقة بالعمل.

يمكن أن يؤدي عمل النساء إلى تحدّيات في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية الأسرية، خاصة عندما يكون هناك متطلبات عمل عالية وبيئة عمل لا تأخذ ظروف النساء بنظر الاعتبار، ممّا يمكن لضغوط العمل والتحدّيات في الحياة المهنية أن تؤثر على الصحة النفسية للنساء، خاصة إذا لم يتم التعامل معها بشكل فعال، وكذلك يمكن أن يكون للعمل تأثير على تجربة الأمومة، حيث يتعيّن على النساء التوازن بين مسؤوليات العمل والأمومة.

## الشكل رقم (11): هل تقدر جهة العمل ظروفك كامرأة و تقدّم التسهيلات عند الضرورة؟

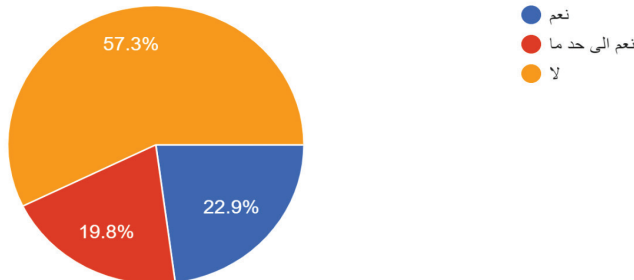
هل تقدر جهة العمل ظروفك كامرأة و تقدم التسهيلات عند الضرورة  
131 responses



إنّ أغلب العيّنة عن خيار (نعم إلى حدّ ما) بنسبة (44.3%) بأن جهة العمل تقدر ظروف النساء وتقدّم التسهيلات عند الضرورة، جاء بعدها نسبة (44.3%) من العيّنة عن خيار (لا)، وجاءت أخيراً نسبة (16%) عن خيار (نعم). وهذه النسب المتقاربة بين خيار (لا) وخيار (نعم إلى حدّ ما) تشير إلى وجود صعوبات وتحديات في العمل حتّى حينما تحتاج إلى التسهيلات عند الضرورة.

## الشكل رقم (12): هل هناك تمييز في الحصول على إجازات بين النساء والرجال داخل المؤسسة؟

هل هناك تمييز في الحصول على إجازات بين النساء والرجال داخل المؤسسة  
131 responses

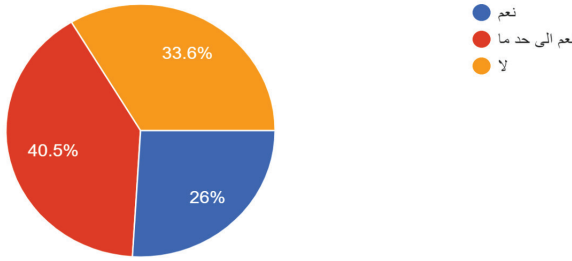


إنَّ أعلى نسبة (57.3%) عن خيار (لا)، ونسبة (19.8%) عن خيار (نعم إلى حدّ ما)، ونسبة (22.9%) عن خيار (نعم)، وتشير البيانات إلى أنَّ أعلى نسبة من النساء أجابت بعدم وجود تمييز بين النساء والرجال في الحصول على إجازات داخل المؤسسة.

### الشكل رقم (13): هل تعتقد أن مدة إجازة الأمومة وفقاً للقانون مناسبة وكافية للنساء؟

هل تعتقد أن مدة إجازة الأمومة وفقاً للقانون مناسبة وكافية للنساء

131 responses

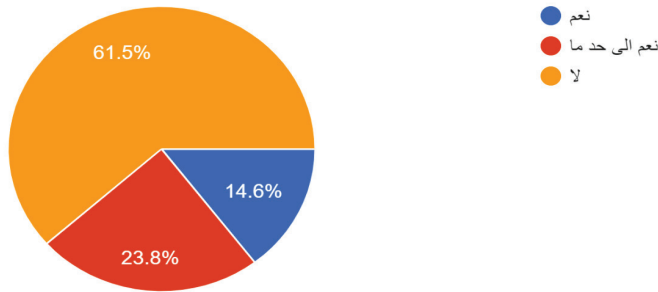


جاءت أعلى نسبة (40.5%) عن خيار (نعم إلى حدّ ما) بينما تلتها نسبة (33.6%) عن خيار (لا)، وأخيراً نسبة (26%) عن خيار (نعم)، وعند القيام بتقاطع البيانات لمحاولة تحليل وتفسير هذه النتائج، لاحظنا أنَّ النسبة الأعلى التي أجابت بـ (نعم إلى حدّ ما) هن من وزارة التربية، بينما من أجبن بخيار (لا) يعملن في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وهذا يعود إلى اختلاف طبيعة العمل في كلتا الوزارتين، فالنساء العاملات في وزارة التربية لديهن عطل صيفيّة وعطلة في منتصف العام، وكذلك عادة ما تكون المدارس بالقرب من منازلهن لذلك تكون جزءة الأمومة لمدة عام واحد مناسبة إلى حدّ ما، أمّا النساء اللواتي أجبن بـ (لا) فإنَّ أغلبهن موظّفات في التعليم العالي، وبالتالي ليس لديهن الظروف نفسها التي تتمتع بها النساء في وزارة التربية، ولذلك قدّمنا سؤالاً مفتوحاً للنساء اللواتي يعتقدن بأنَّ سنة واحدة غير كافية لإجازة الأمومة: **إذا كنت لا تتفقين: ما المدة التي تعتقدن أنَّها مناسبة للنساء بعد الولادة؟ ولماذا؟**

أغلب الإجابات كانت سنتين؛ أيّ بعد عمر الفطام للطفل، أو ثلاث سنوات، حينما يكون الطفل قادراً على التعبير عن النفس بشكل بسيط، وبالتالي يكون القلق أقلّ لدى الأمهات حينما تضعه في الروضة.

### الشكل رقم (14): هل تعتقد أن الأجور الممنوحة للمرأة الموظفة خلال فترة إجازة الأمومة مناسبة وعادلة بالنسبة للنساء؟

هل نعتقد أن الاجور الممنوحة للمرأة الموظفة خلال فترة اجازة الامومة مناسبة وعادلة بالنسبة للنساء  
130 responses



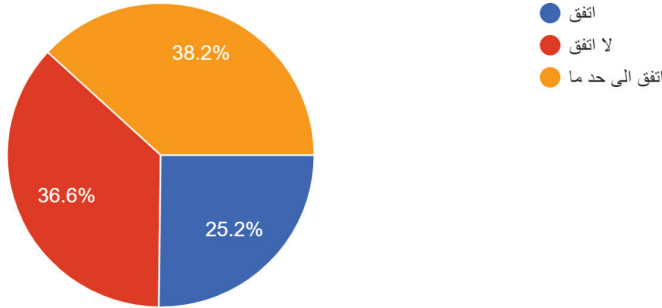
إنّ أعلى نسبة من العيّنة (61.5%) عن خيار (لا)، بينما جاءت نسبة (23.8%) عن خيار (نعم إلى حدّ ما) ونسبة (14.6%) عن خيار (نعم)، وسبب هذه النسبة من النساء اللواتي يعتقدن بأنّ الأجور الممنوحة لهنّ خلال فترة إجازة الأمومة غير عادلة للنساء؛ لأنّه خلال هذه المرحلة يتمّ استقطاع نصف راتب الموظفة التي تأخذ إجازة أمومة، وتعبّر النساء عن هذا القانون بعدم العدالة؛ لأنّ التكاليف بولادة طفل في العائلة تزداد، وكذلك هذه المرحلة من حياة النساء هي ليست مرحلة راحة، وليس لديها خيارات أخرى بالعمل؛ لذلك هي ستكون عاطلة عن العمل، بينما أشار بعض صنّاع القرار خلال اللقاء بهم إلى أنّ هذا القانون مناسب؛ لأنّه يضمن مستوى من الأجور للمرأة، وهي لا تقدّم خدمة داخل المؤسسة، وأشاروا إلى أنّ النساء بسبب إجازات الأمومة يساهمون بتعطيل العمل أو إدخال المسؤولين في إرباك من أجل إيجاد بديل خلال فترة الإجازة؛ لذلك هم يفضلون توظيف الرجال على توظيف النساء.

وخلال المقابلات عبّرت العديد من النساء من استيائهن تجاه هذه الرؤية؛ فقالت إحدى الموظفات العاملات في وزارة التعليم العالي: «لماذا يلقي باللوم على النساء وكأنّها هي المسؤول الوحيد عن ولادة الأطفال وأنّها تشكل عبئاً على المؤسسات بدلاً من إيجاد حلول تسهم في تحقيق العدالة كأن تكون إجازة (والدية)؛ أي إشراك الأب في عمليّة رعاية الأطفال، وبالتالي تقسيم الإجازات بين الأب والأم».

### الشكل (15): توفر المؤسسة التي تعملين فيها بيئة آمنة ومريحة لك.

توفر المؤسسة التي تعملين فيها بيئة آمنة ومريحة لك

131 responses

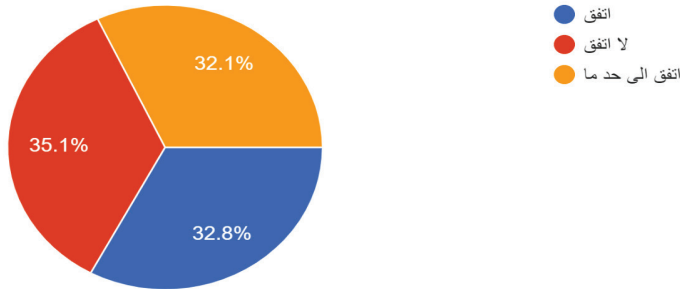


أعلى نسبة من العيّنة (38.2%) جاءت عن خيار (أتفق إلى حد ما)، وبعدها نسبة (36.6%) عن خيار (لا أتفق) وأخيراً نسبة (25.2%) عن خيار (أتفق)، وهذا يعني أنّ المؤسسات الحكومية لا توفر بيئة عمل مريحة للنساء، ويمكن تفسير ذلك عن طريق الإجابات التي حصلنا عليها في الأسئلة التالية.

## الشكل (16): تتخذ جهة العمل إجراءات عادلة في حال تعرّض النساء للمضايقات في بيئة العمل.

تتخذ جهة العمل اجراءات عادلة في حال تعرض المرأة للمضايقات في بيئة العمل

131 responses

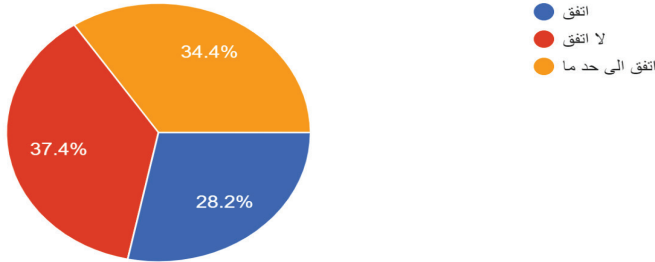


إنّ أعلى نسبة من العيّنة جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (35%) ، تلتها نسبة (32.1%) عن خيار (أتفق إلى حدّ ما)، و أخيراً نسبة (32.8%) عن خيار (أتفق)، وعلى الرغم من أنّ النسبة الأعلى جاءت عن خيار لا أتفق فإنّه بجمع النسبتين عن خيار أتفق و أتفق إلى حدّ ما، سنلاحظ بأنّ هناك نسبة كبيرة من العيّنة تتعرّض للمضايقات في بيئة العمل، وقد تحدّثت النساء عن أشكال مختلفة من المضايقات التي يتعرضن لها من دون وجود إجراءات رادعة، تقول إحدى الموظفات في وزارة التربية: (أنا أعمل مدرسة للتربية الرياضية وهناك زميل لي في العمل يتعمّد على نحو مستمر مضايقتي بالكلام والتصرّفات ويتقصد إثارة غضبي وعندما ذهبت إلى الإدارة لأقدم شكوى ضده بدلاً من أن يتخذوا إجراءات ضده قاموا بتوجيه النصح لي وأغلق الموضوع)، وفي السياق نفسه أشارت إحدى الموظفات في وزارة التربية، وهي تعمل في الدائرة القانونية، إلى أنّ الشكاوى التي تقدّم من قبل الموظفات عادة ما يتم إهمالها أو حلّها بطريقة وديّة على حساب النساء دون اتّخاذ إجراءات قانونيّة، وقد سوّغ هذا التوجّه مدير عام في وزارة التربية بالقول: (إنّ الوزارة تقف مع النساء إذا تعرّضت إلى شكل من المضايقات ولكن بشرط توفّر الدليل؛ لأننا لا نستطيع أن نتهم الناس جزافاً، وعادة ما نحاول حلّ المشاكل بشكل وديّ؛ لأننا نحاول أن نحمي النساء بعد خروجها من الوزارة وليس داخل مكان العمل فقط).

وقد أشارت النساء إلى أنّ هذه السياسة أدّت إلى تمادي الكثير من الأشخاص تجاه النساء؛ لأنّ عقوبة النقل تمثّل أقصى عقوبة يتعرّض لها المعتدي في حالة إثبات المضايقات بالدليل القاطع.

### الشكل (17): تكلفك جهة العمل المهام والمسؤوليات التي تتناسب مع وضعك الصحيّ وقدرتك البدنيّة

تكلفك جهة العمل المهام والمسؤوليات التي تتناسب مع وضعك الصحيّ وقدرتك البدنيّة  
131 responses

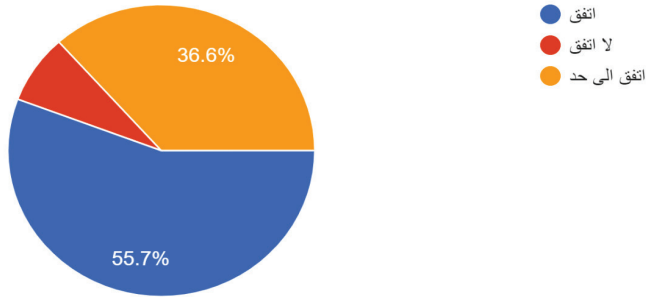


إنّ أعلى نسبة من العيّنة جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (37.4%)، تلتها نسبة (34.4%) عن خيار (أتفق إلى حدّ ما)، وأخيراً نسبة (28.2%) عن خيار (أتفق)، وأيضاً بجمع النسب عن خيار: (أتفق وأتفق إلى حدّ ما) سنجد أنّ نسبة كبيرة من عيّنة الدراسة تتحمّل مشاقاً في العمل قد لا تتناسب مع وضعها الصحيّ وقدرتها البدنيّة.

وفي مقابلة مع إحدى الموظّفات في وزارة التعليم العالي في إحدى الجامعات الحكوميّة قالت: (في بعض الأحيان لا تكلفنا الإدارة بالقيام بالمهمّات التي لا تتناسب مع وضعنا الصحيّ، ولكننا نضطر للقيام بها بسبب عدم وجود بديل يقوم بها، مثلاً أنا أصبت بالانزلاق؛ لأنني قمت بنقل الكثير من ملقّات العمل الثقيلة من مكان إلى آخر، ولم يكن هناك عمّال يقومون بها بدلاً عنيّ والموظّفون كلّ مشغول بعمله، وهناك كثير من الأشياء الثانويّة التي لا تتعلّق بعملنا الأساسي، ولكننا نضطر للقيام بها).

## الشكل رقم (18): تتسم العلاقة بين الموظّفين الرجال والموظّفات النساء بالتعاون والاحترام.

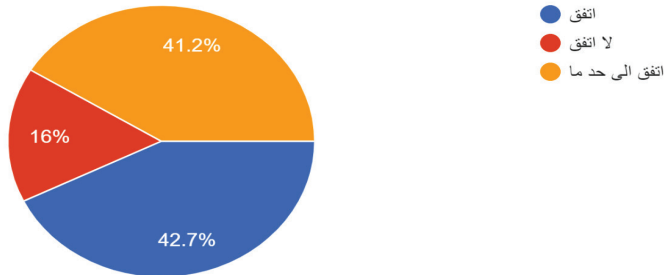
تتسم العلاقة بين الموظّفين الرجال والموظّفات النساء بالتعاون والاحترام  
131 responses



في هذا السؤال تتفق العيّنة بنسبة (55.7%) عن خيار (أتفق) ونسبة (36.6%) عن خيار (أتفق إلى حدّ ما)، بأنّ العلاقات بين الموظّفين الرجال والموظّفات النساء تتّسم بالتعاون والاحترام.

## الشكل (19) تتسم العلاقة بين الموظّفات النساء بالتعاون والاحترام

تتسم العلاقة بين الموظّفات النساء بالتعاون والاحترام  
131 responses



جاءت أعلى نسبة عن خيار (أُتفق) بنسبة (42.7%)، ثم جاءت بعدها نسبة (41.2%) عن خيار (أُتفق إلى حد ما) وأخيراً نسبة (16%) عن خيار (لا أُتفق)، والملفت للنظر هنا هو تقارب النسبة بين خيار (أُتفق) وخيار (أُتفق إلى حد ما)، وكذلك ارتفاع النسبة في خيار (لا أُتفق) وبمقارنة النسب مع السؤال السابق في الشكل رقم (18) نلاحظ أنّ العلاقات بين النساء أنفسهن أكثر توتراً من العلاقات بين النساء والرجال داخل بيئة العمل الحكومي.

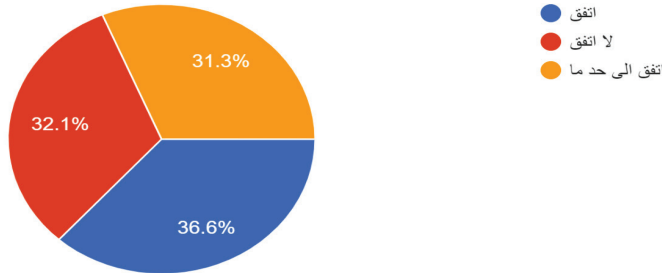
### المحور الثالث: التطوير والترقية

في هذا المحور نتتبع آراء النساء حول الفرص المتوفرة للتطوير الوظيفي التي توفرها المؤسسات، ومدى العدالة في منح كتب الشكر وإجراءات الترقية:

### الشكل (20): تقدّم جهة العمل دورات تدريبية لتطوير مهاراتك في العمل الذي تؤديه داخل المؤسسة.

تقدم جهة العمل دورات تدريبية لتطوير مهاراتك في العمل الذي تؤديه داخل المؤسسة

131 responses



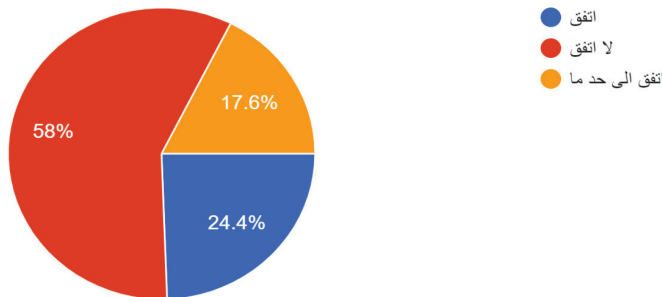
أعلى نسبة من العيّنة جاءت عن خيار (أُتفق) بنسبة (36.6%)، ونسبة (32.1%) عن خيار (لا أُتفق)، وأخيراً نسبة (31.3%) عن خيار (أُتفق إلى حد ما)، وهنا نلاحظ تقارب النسب بين الخيارات الثلاث، وعند إجراء المقابلات ومشاركة الآراء مع الفئة المستهدفة تبين أنّ الوزارات تقدّم فعلاً الدورات التدريبية، ولكن المشكلة التي تكمن

في هذه الدورات أنها لا تلمس الاحتياجات الحقيقية للنساء الموظفات داخل الوزارة، وعادةً ما تقدّم الدورات بطريقة عشوائية، وليس بناءً على خطة معيّنة لتحقيق أهداف محدّدة تتعلّق بمهارات واحتياجات الموظفات المهنيّة داخل المؤسسة، وعادةً ما تكون الدورات التدريبية والندوات الخاصّة بالنساء، والتي تقام داخل المؤسسات تختصّ بقضايا الابتزاز الإلكتروني والعنف الأسري، وهذا النوع من الندوات يمكن أن تقام بالشراكة مع منظمات المجتمع المدنيّ المعنية بقضايا النساء، إلّا أنّ هذه المنظمات تعاني من تحسّس الإدارات في الوزارات من منظمات المجتمع المدنيّ النسويّة، وكذلك البيروقراطية الطويلة التي يمرّ بها طلبهم للتعاون، وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ وزارة التعليم العالي والبحث العلميّ منعت الجامعات من السماح لمنظمات المجتمع المدنيّ للدخول بالقيام بأيّ نوع من النشاطات، وفي هذا السياق يقول أحد صنّاع القرار في وزارة التربية: (في أغلب الأحيان المشكلة تكمن في المنظمات؛ لأنّها عندما تأتي إلى المؤسسة وتقدّم طلباً للحصول على موافقات، نحن نطلب منها أن تقدّم برنامجاً واضحاً للندوة وللأشخاص الذين سيقدمون العمل؛ لأننا نعمل وفق سياقات ونحتاج من المنظمات أن تكون رصينة بعملها لكنّها عادة تأتي خالية الوفاض فنضطرّ لرفض الطلب».

### الشكل (21): هناك تمييز بين النساء والرجال في الاستفادة والمشاركة من الدورات التدريبية التي تقدّمها المؤسسة

هناك تمييز بين النساء والرجال في الاستفادة والمشاركة في الدورات التدريبية التي تقدّمها المؤسسة

131 responses

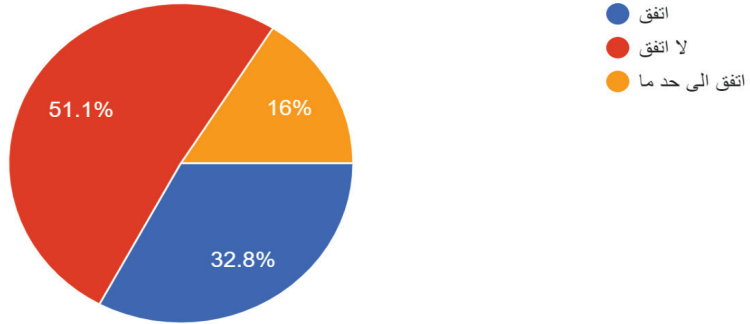


إنَّ أعلى نسبة من العيّنة جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (58%) تلتها نسبة (17.6%) عن خيار (أتفق إلى حدّ ما)، وأخيراً جاءت نسبة (24.4%) عن خيار (أتفق). وهذا مؤشّر إيجابيٌّ بأنَّ النسبة الأعلى من العيّنة أشارت إلى عدم وجود تمييز بين النساء والرجال في الاستفادة من الدورات التدريبية، ولكن كما ذكرنا سابقاً أنّ النساء الموظّفات أكثر احتياجاً إلى الدورات التدريبية التي تطوّر مهاراتهم في العمل الوظيفي خصوصاً في الوزارات التي لديها نسبة كبيرة من النساء مثل التعليم العالي ووزارة التربية لذلك هناك حاجة؛ لأنّ تخصّص دورات تدريبية لفئة النساء، وبشكل يتناسب مع احتياجاتهن في بيئة العمل.

## الشكل (22): هناك تمييز بين الموظّفين والموظّفات في إعطاء كتب الشكر من قبل جهة العمل.

هناك تمييز بين الموظّفين والموظّفات في إعطاء كتب الشكر من قبل جهة العمل

131 responses



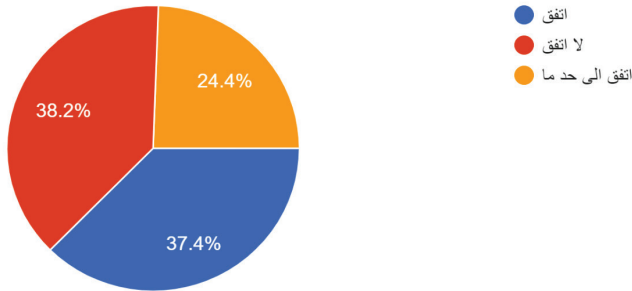
إنَّ أعلى نسبة (51.1%) جاءت عن خيار (لا أتفق)؛ أي عدم وجود تمييز بين الموظّفين والموظّفات في الحصول على كتب الشكر بينما، تلاها خيار (أتفق) بنسبة (32.8%)، وأخيراً عن خيار (أتفق إلى حدّ ما) بنسبة (16%).

وفي هذا الخصوص تقول إحدى الموظفات في وزارة التعليم العالي: «إنّ المساواة والتعميم في كتب الشكر هي واحدة من المشكلات التي نواجهها؛ إذ إنّ هذه العملية لا تخضع لتقييم حقيقي، وبالتالي الكل يحصل على كتب الشكر على الرغم من أنّ عدد النساء في مكتبنا أكثر من عدد الرجال، ونقوم بأعمال إدارية تفوق ما يقوم به الموظّفين الرجال إلّا أنّنا نتساوى معهم بالحصول على كتب الشكر، فضلاً عن ذلك هناك فقط ثلاثة كتب شكر في رسميّة في السنة، ننتفع بها بوصفنا موظّفين، وتقدّم إلى جميع الموظّفين، أمّا باقي كتب الشكر التي قد نحصل عليها من مسؤول القسم فلا يترتّب عليها أيّ امتياز حتّى لو خصّصت لمن بذل جهداً أكبر».

### الشكل (23): تمنح جهة العمل فرصاً متساوية وعادلة في الترقية والمكافآت

تمنح جهة العمل فرصاً متساوية وعادلة في الترقية والمكافآت

131 responses



جاءت النسب متقاربة في هذا السؤال؛ إذ إنّ نسبة (38.2%) عن خيار (لا أتفق) بينما تلتها نسبة (37.4%) عن خيار (أتفق) ونسبة (24.4%) عن خيار (أتفق). وفي هذا السياق تقول أستاذة جامعية في كليّة العلوم: «إنّ سياق الترقيات معروف، وليس هناك تمييز في السياقات، ولكن التمييز في المكافأة إن وجدت؛ لأنّها عادةً ما تكون خاضعة لمزاجيّة الإدارة، وبالتالي ليس بالضرورة أن يحصل على المكافأة من قام بعمل مميز، بل من لديه علاقات مع الإدارة، والذين غالباً ما يكونون من الرجال،

وكذلك هناك تمييز كبير في الحصول على الفرص في المشاركة في المؤتمرات التي تعقد خارج المؤسسة أو خارج البلد، والتي غالباً ما تقتصر على رؤساء المؤسسة وأصدقائهم من الرجال» بينما علّق مسؤول في لجنة التعليم في مجلس النواب على هذا الموضوع بالقول: «إنّ المكافآت هي من صلاحية المسؤول في الوزارة، وهو الذي يقوم بتوزيعها وفقاً لتقديره الشخصي بحكم قربه من الموظفين ومعرفته بعملهم، ولم تردنا شكوى بخصوص هذا الموضوع، أمّا ما يتعلّق بالمشاركات الخارجية فإنّ النساء عادةً ما يرفضن المشاركة؛ بسبب التزاماتهنّ المنزلية أو رفض العائلة؛ لذلك تكون نسبة الرجال أعلى من نسبة النساء، ولكن ليس هناك سياسة تمييزية تجاه النساء من قبل المؤسسات».

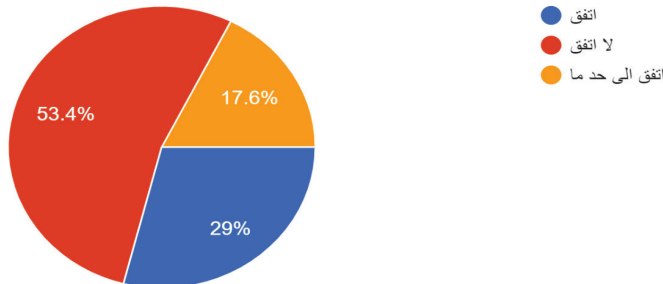
#### المحور الرابع: الخدمات المتوفرة داخل المؤسسة

في هذا المحور نحاول أن نعرف مدى توفّر البيئة الصحيّة والخدمات داخل المؤسسات التي تعمل فيها النساء، وكيف تؤثر هذه الخدمات في إنتاجيّة الموظفات في العمل:

#### الشكل (24): لديك مكتب وظيفي خاص بك وهناك احترام للخصوصيّة

لديك مكتب وظيفي خاص بك وهناك احترام للخصوصيّة

131 responses

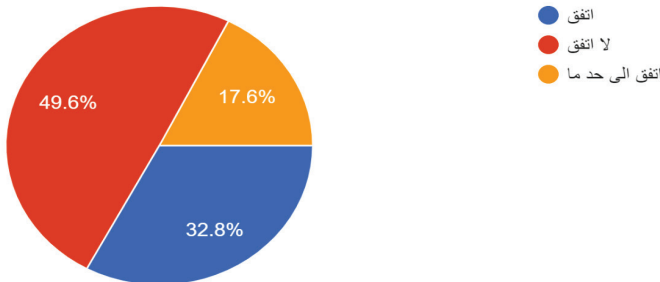


إنَّ أعلى نسبة جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (53.4%)، و تلتها نسبة (29%) عن خيار (أتفق)، ونسبة (17.6%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)؛ أي أنَّ النسبة الأعلى من النساء الموظفات لا يملكن مكاتب خاصة بهن، وقد عبّرت النساء في أثناء المقابلات عن استيائهن من البنية التحتية للمؤسسات التي يعملن بها؛ إذ تقول إحدى النساء الموظفات في إحدى الجامعات الحكوميّة: «نحن ست موظفات نجلس في مكتب واحد صغير جدّاً بمساحته، وأنا وزميلتي نشترك في طاولة مكتبيّة واحدة، فتختلط أوراقنا، وليس لدينا مكان لنضع فيه حاجاتنا الخاصّة؛ لذلك لا نشعر بالراحة أثناء العمل»، وأضافت إحدى الموظفات من اللواتي حصلن على الوظيفة حديثاً في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: «عندما جرى تعييننا في المؤسسات اكتشفنا أنَّ الحكومة لم تأخذ بنظر الاعتبار البنية التحتية للمؤسسات التي لم تعد قادرة على استيعاب الأعداد الكبيرة من الموظّفين؛ لأنّها صمّمت في وقت كان أعداد الموظّفين أقلّ بكثير؛ لذلك أنا اليوم أبادل الجلوس على الكرسي مع زميلتي؛ بسبب عدم توفر كراسي كافية، فضلاً عن الخدمات الأخرى»، وأشارت إحدى التدريسيّات الجامعيّات إلى أنَّ الأمر لا يقتصر على الموظّف الإداري، بل حتّى التدريسيّات لا يملكن مكاتب خاصّة بهن، وبالتالي هي تواجه إحراجات في استقبال طلبتها في المكتب؛ لكي لا تخرج زملاءها الذين يشاركونها المكتب نفسه، وأضافت أنَّ المكاتب صغيرة جدّاً ومتهالكة».

### الشكل (25): هناك حمّامات نظيفة ومخصّصة للموظّفات داخل مكان العمل.

هناك حمّامات نظيفة و مخصّصة للموظّفات داخل مكان العمل

131 responses

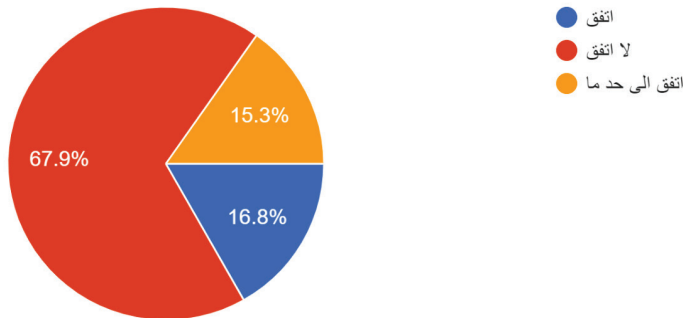


أعلى نسبة من الاجابات جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (49.6%)، تلتها نسبة (32.8%) عن خيار (أتفق)، ونسبة (17.6%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، ولعلّ هذا السؤال من أكثر الأسئلة التي تأثرت بها النساء عند الحديث، وكذلك من أكثر الاحتياجات التي كتبوها في السؤال الأخير المفتوح المتعلق بتدوين الاحتياجات؛ إذ إنّ المؤسسات التي تعمل فيها النساء تفتقر للنظافة، وهي قليلة العدد، وعادة ما تكون مشتركة بين الرجال والنساء، وهو ما يثير الحساسية لدى النساء من استخدام الحمامات، تقول إحدى الموظفات في وزارة التعليم العالي: «مشكلة الحمامات تعاني منها النساء الموظفات في القطاع الحكومي في أغلب المؤسسات، نحن في قسمنا لم يكن لدينا حمام؛ لذلك كنّا نضطرّ للذهاب إلى إحدى الحمامات البعيدة نسبياً، في قسم آخر، والأمر كان محرجاً بالنسبة لنا؛ لذلك نحاول أن نتجنّب استخدام الحمام، وهذا ما سبّب لنا نحن النساء خصوصاً التهابات ومشاكل في الكلى؛ لذلك جمعنا المال وقمنا ببناء حمام صغير في قسمنا، ولكن واجهنا مشكلة أيضاً بأنّ الحمام أصبح مشتركاً بين الرجال والنساء وأنّنا نقوم بتنظيف الحمامات لعدم وجود عمّال خدمة؛ لذلك نحن فعلاً بحاجة إلى الاهتمام بهذا الموضوع الذي لا يعيره المسؤولون في الوزارات أي أهمية».

### الشكل (26): هناك عدد كافٍ من عمّال الخدمات المسؤولين عن التنظيف.

هناك عدد كافٍ من عمال الخدمات المسؤولين عن التنظيف

131 responses

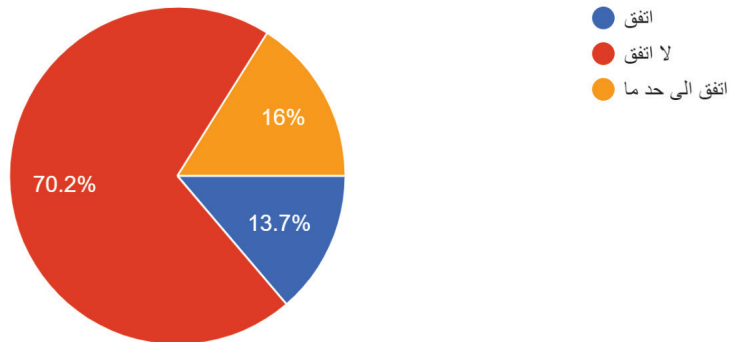


أعلى نسبة (67.9%) جاءت عن خيار (لا أتفق)، تلتها نسبة (16.8%) عن خيار (أتفق) ونسبة (15.3%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، تعاني النساء من مشكلة عدم توفر عدد كافٍ من عمّال الخدمات في المؤسسات التي يعملن فيها، وعادةً ما تقوم الوزارات بتعيين عمّال خدمات من كبار السنّة أو أصحاب الاحتياجات الخاصّة وبأجور قليلة جداً وهو ما ينعكس سلباً على الخدمات المقدمة داخل المؤسسة، تقول إحدى الموظّفات في وزارة التربية وتتفق معها الموظّفات في وزارة التعليم العالي: «نضطر نحن النساء الموظّفات للقيام بأعمال التنظيف داخل المكاتب؛ بسبب عدم توفر عدد كافٍ من عمّال الخدمات، وعادةً ما يكونون كبار في السنّ؛ لذلك لا نستطيع أن نطلب منهم القيام بالتنظيف، وإن طلبنا ذلك فهم عادة لا يقومون بالتنظيف بطريقة جيّدة لذلك لم نعد نعتمد عليهم، والمزعج ليس أن نقوم بتنظيف المكتب، بل إنّ الأمر أصبح مقتصرًا علينا بوصفنا موظّفات نساء، وهو أيضاً نوع من التمييز؛ لأنّ الموظّفين من الرجال لا يكلفون أنفسهم عناء المساعدة أو المبادرة؛ لأنّهم يشعرون بالإحراج، أو أنّ هذا ليس دورهم، وهو في الواقع ليس دورنا نحن أيضاً».

## الشكل (27): تتوفّر الخدمات الصحيّة للموظّفات داخل المؤسسة للحالات الطارئة.

تتوفر الخدمات الصحية للموظّفات داخل المؤسسة للحالات الطارئة

131 responses

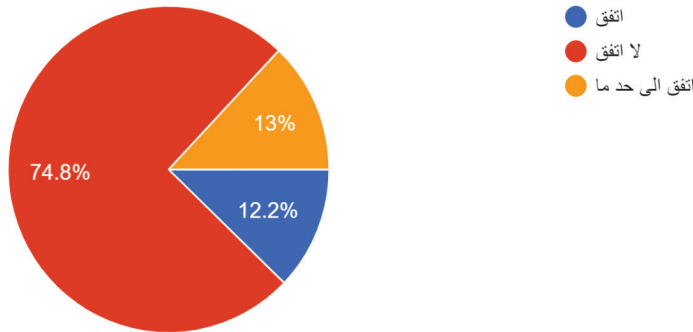


إنّ نسبة (70.2%) عن خيار (لا أتفق) هي النسبة الأعلى في الإجابات، تلتها نسبة (13.7%) عن خيار (أتفق)، ونسبة (16%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، وهذه النسب فضلاً عن الاطلاع على الواقع الصحيّ داخل الوزارات والمؤسسات التابعة لها، كالمدارس والجامعات تؤكّد على نحو واضح عدم وجود رعاية صحية للموظّفين في الحالات الطارئة بسبب عدم توفر مراكز صحية تابعة للمؤسسة داخل مكان العمل سوى القليل منها في بعض الجامعات إلا أنه حتّى المتوفر من هذه المراكز لا توفر رعاية صحية و تفتقر لأبسط المقومات، وتشير إحدى الموظّفات العاملات في إحدى الجامعات العراقيّة: «أصبحت المراكز الصحيّة القليلة الموجودة في الجامعات وكأنّها شعبة إدارية تعمل على تأييد الإجازات المرضيّة فقط وتوفير بعض الأدوية البسيطة التي قد نجدها في حقيبة أيّ موظّف، فقبل فترة تعرض أحد الأساتذة الجامعيّين لوعكة صحيّة لم يستطع المركز الصحيّ في الجامعة تقديم أيّ خدمة صحيّة له؛ الأمر الذي أدّى لوفاته في أثناء انتظار وصول الإسعاف ونقله إلى المشفى». ومن جانب آخر إنّ وزارة التربية والمؤسسات التابعة لها والمدارس تفتقر لوجود المراكز الصحيّة أو أيّ نوع من توفير العناية الصحيّة.

### الشكل (28): توفر المؤسسة كلّ مستلزمات العمل ولا تضطرين لإنفاق المال على مستلزمات العمل الوظيفي

توفر المؤسسة كل مستلزمات العمل ولا تضطرين لإنفاق المال على مستلزمات العمل الوظيفي

131 responses

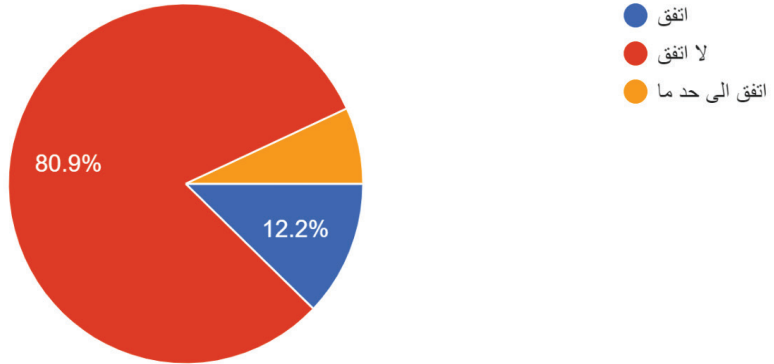


في الشكل (28) جاءت نسبة (74.8%) كأعلى نسبة عن خيار (لا أتفق)، تلتها نسبة (13%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، ونسبة (12.2%) عن خيار (أتفق)، وفقاً لهذه النسب ولما قالته النساء حول انفاق المال لشراء مستلزمات العمل، أشارت النساء إلى أن البيروقراطية الطويلة التي تخضع لها الطلبات لتوفير مستلزمات العمل تضطر النساء على أثرها لشراء المستلزمات بدلا من انتظار الموافقة على الصرف وتوفير احتياجات العمل فانتظار الموافقات يعني تعطيل العمل، والأمر لا يقتصر على مستلزمات العمل، بل إن المؤسسات لا توفر أي نثرية للمكاتب؛ لذلك تقول الموظفات بأنهن يضطرن لشراء أدوات ومستلزمات التنظيف ومياه الشرب لعدم توفرها من قبل الإدارة.

### الشكل (29): هناك خطوط نقل خاصة بالموظفين ملائمة ومناسبة للنساء.

هناك خطوط نقل خاصة بالموظفين ملائمة ومناسبة للنساء

131 responses



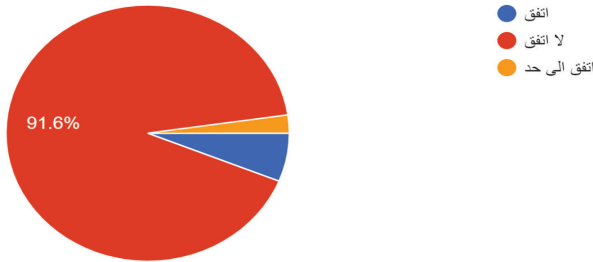
تمثل أعلى نسبة (80.9%) عن خيار (لا أتفق)، تلتها نسبة (12.2%) عن خيار (أتفق) ونسبة بسيطة لا تتعدى الـ (5%) عن خيار (أتفق إلى حد ما).

وعلى الرغم من أنّ بعض الوزارات توفر خطوط النقل فإنّ أعداد هذه الخطوط قليلة بالقياس لأعداد الموظّفات والموظّفين، فضلاً عن أنّ السيارات المستخدمة لا تخضع لصيانة دوريّة وعادةً ما يقوم سائقو الحافلات الحكوميّة بجمع أموال الصيانة من الموظّفات اللواتي يضطرون للخضوع لمزاجية السائقين وعدم التزامهم بالمواعيد؛ لذلك يضطرون كثير منهم للاستخدام خطوط النقل الخاصّة التي تكون مكلفة مادياً، وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ النساء هنّ الأكثر حاجة والأكثر استخداماً لحافلات النقل الحكوميّة بسبب عدم امتلاكهن السيارات الخاصّة<sup>12</sup>.

### الشكل (30): تتوفّر حضانة وروضة داخل المؤسسة للموظّفات اللواتي لديهن أطفال.

تتوفّر حضانة وروضة داخل المؤسسة للموظّفات اللواتي لديهن أطفال

131 responses



إنّ نسبة (91.6%) عن خيار (لا أتفق) وهي أعلى نسبة بينما لم تتجاوز الخيارات الأخرى (أتفق) و (أتفق إلى حدّ ما) نسبة (5%) عن كلا الخيارين.

تعاني النساء اللواتي لديهن أطفال من عدم توفر الحضانات والروضات التابعة للوزارة التي يعملن فيها وإنّ القليل المتوفّر منها لا يوفر خدمات جيدة، مثلاً عدد قليل من المربيات وانتهاء الدوام قبل انتهاء دوام المؤسسات؛ لذلك تضطرّ النساء الموظّفات إلى تسجيل أطفالهن في روضات وحضانات أهليّة مكلفة.

12. في هذا الصدد يمكن مراجعة الورقة البحثية: النساء والمواصلات في بغداد، هيام علي المهرج، مركز

البيان للدراسات والتخطيط.

**السؤال المفتوح:** ما الأشياء التي تعتقد أنك بحاجة إليها لتكون بيئة العمل مناسبة ومريحة بالنسبة لك لتساعدك على أن تكوني أكثر إنتاجاً؟ وما التحديات الأخرى التي تواجهك في بيئة العمل، والتي تعتقد من المهم إضافتها؟

**يمكن إجمال أهم ما أشارت إليه النساء في هذين السؤالين المفتوحين حول احتياجاتهم والتحديات التي تعترضهن في بيئة العمل في الآتي:**

- تحسين البنية التحتية للمؤسسة فيجب توفير مكاتب خاصة وملائمة للموظفات.
- توفير كادر خدمة مناسب مع بيئة العمل؛ لأن أغلب عمال النظافة من كبار السن، ولا نستطيع الاعتماد عليهن.
- توفير حمامات نظيفة وهذه واحدة من أكثر المعاناة في العمل بالنسبة للنساء؛ لأن الحمامات غير نظيفة وغير لائقة للاستخدام.
- توفير حضانات وروضات حكومية بالقرب أو داخل كل مؤسسة ويجب ان توفر كل المستلزمات للأطفال؛ لأن في بعض المؤسسات حضانات، ولكن الموظفات لا يضعن أطفالهن فيها بسبب سوء العناية والمكان.
- يجب أن تكون إجازة الأمومة مدفوعة الأجر؛ لأن النساء خلال هذا الوقت ليست في رفاهية، بل تزداد حاجتها للمال، وتكون غير قادرة على العمل بسبب التزامها بالأطفال.
- رفع مستوى الأجور لتتلاءم مع متطلبات المعيشة وظروف العمل.
- توفير جو مريح وصحي وأكثر عدلاً بالتعامل.
- توفير مستلزماته خاصة بمجال التعليم كالوسائل التعليمية الحديثة والمتطورة، مثل أجهزة (الداتا شو) وقاعات دراسية لائقة ومتناسبة مع عدد الطلبة، وعدد المعلمين وهذا يحتاج إلى بناء مدارس جديدة بمواصفات حديثة، فضلاً عن زيادة عدد أيام الإجازة؛ فالمعلم له حق أسبوع فقط خلال عام دراسي كامل حتى الإجازة العادية للمعلم لا تزيد عن يوم واحد، وهذا يسبب الضغط المزدوج خصوصاً للنساء العاملات في مجال التعليم.
- توفير وسائل نقل حديثة ومناسبة وخاضعة للرقابة، فكون النساء هن أكثر استخداماً لوسائل النقل فإنهن يتعرضن لسوء التعامل والاستغلال من قبل



سائقي السيارات الحكومية، كعدم الالتزام بالمواعيد وإلغاء الموعد دون سابق إنذار وجمع الأموال لتصليح السيارة على نحو مستمر، لذلك تضطر الكثير من الموظفات إلى ترك السيارات التي توفرها المؤسسة والالتجاء إلى السيارات الخاصة (خطوط نقل خاصة) التي غالباً ما تكون مكلفة جداً.

- تشجيع الموظفات المثاليات من خلال تقييم سنوي أو نصف سنوي واقعي وعادل وبناءً على التقييم منح مخصصات إضافية أو مكافآت.
- تنظيم أوقات العمل وتحديد وقت بين (شفقات) العمل للطعام والراحة من ضغط العمل ووتيرته.
- إقامة ندوات ودورات تدريبية ومؤتمرات ومحاضرات للمرأة خاصة وتشجيع ممن لديهن أفكار ومقترحات للعمل، مع مراعاة أن تكون الندوات والدورات التدريبية تمس الحاجات الحقيقية للنساء العاملات داخل المؤسسة وأن تكون هناك مخرجات تنعكس على واقع عمل النساء خصوصاً إذا أخذنا بنظر الاعتبار أن النسبة الأكبر من النساء يعملن في الوظائف الإدارية داخل المؤسسات.
- عمل نقابات خاصة تمثل النساء العاملة حسب وزاراتهن للاستماع إليهن وإلى مشاكلهن وآرائهن.
- تعزيز العلاقات بين الموظفين والموظفات، وبينهم وبين المسؤولين من خلال إقامة نشاطات مشتركة ولقاءات بين الحين والآخر تغيّر روتين العمل الوظيفي والمنزلي، لكي يكون هناك ارتباط معنوي بين الموظفين والمؤسسة التي يعملون فيها.
- أن تكون الخدمات الصحية كالمراكز الصحية الخاصة بالموظفين في كل وزارة، وفي كل مؤسسة تابعة لها.



## نتائج في ضوء السياق العام للبحث وتقديم التوصيات

بعد الانتهاء من إجراء البحث بكافة مراحله الاستبيان والمقابلات الشخصية وطاولات الحوار سجّلنا الملاحظات، وجمعنا الإجابات، وبدأنا بجمع المشتركات، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ النساء الموظّفات لم يعبّرْنَ عن احتياجاتهنّ بوصفهنّ نساءً أولاً، وموظّفات ثانياً، ولذلك قد نستطيع أن نعمّم الاحتياجات التي طالبت بها النساء الموظّفات على جميع الموظّفين في وزارات الدولة نساءً ورجالاً، وبالتالي فإنّ النساء ليس لديهنّ حساسيّة تجاه احتياجاتهن ومتطلباتهنّ بوصفهنّ نساءً، فعندما يتعلّق السؤال بهن نلاحظ تفاوت الإجابات بينما هناك اتّفاق حول الإجابات التي لا تثير الحساسية التمييزيّة.

ومن جانب آخر يمكن تفسير ذلك في أنّ النساء الموظّفات ليس لديهنّ الرفاهيّة التي تسمح لهنّ بالتفكير الواضح باحتياجاتهنّ بوصفهنّ نساءً موظّفات؛ لأنّ الاحتياجات الأساسيّة للموظّفات مثل الأجور والإجازات والمكاتب والحمّامات ومستلزمات العمل غير متوفّرة، وبالتالي عدم وجود بيئة ملائمة للعمل يجعل هناك أولويّات في تحديد الحاجات والمتطلبات.

ولاحظنا أنّ البنية التحتيّة والسياقات الإداريّة المتعبة تجاه الموظّفات هي الأشدّ تأثيراً على ظروف العمل بالنسبة لهنّ؛ فالمؤسّسات كما وصفتها النساء «متهالكة» وتفتقر لأبسط الخدمات كالحمامات والرعاية الصحيّة ودور الحضانة والروضة، فضلاً عن البيروقراطيّة المعقدة في منح الترقّيات والحصول على إجازات ومنح التخصيصات الماليّة لتوفير مستلزمات العمل.

ومن الصعوبات الأساسيّة للنساء عدم توفّر دور حضانة وروضة حكوميّة داخل مكان عملهن، أو بالقرب منه، وبعض المتوفّر منها لا يتناسب من حيث مستوى الرعاية المتوفّرة للأطفال أو من حيث أوقات العمل.

ومن الملاحظات الإيجابية التي خرجت بها هذه الدراسة عدم وجود تمييز بين النساء والرجال في الحصول على الترقية والعلّوة والترفيّع؛ لأنّها تقوم على سياقات محدّدة يسير على وفقها جميع الموظّفين، أمّا كتب الشكر فعادة ما تخضع لمزاجيّة الإدارة، وقد أشارت النساء في هذا السياق إلى أنّ الرجال عادةً، وبحكم علاقاتهم



الاجتماعية ومساحتهم بالتواصل والاختلاط، يحصلون على امتيازات أكبر في العمل الوظيفي، مثل كتب الشكر والمشاركة في المؤتمرات والإيفادات.

أما مستوى الأجور والرواتب التي تحصل عليها الموظفات فلا يتناسب مع المتطلبات المعيشية وسنوات الخدمة، فضلاً عن الاعتراض حول استقطاع نصف رواتب الموظفات خلال فترة إجازة الأمومة، وهذا الاستقطاع يساهم بإثقال كاهل النساء الموظفات.



## التوصيات

- ❖ دور الحضانة ورياض الأطفال: تعدّ وزارة التربية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية كلّ حسب اختصاصه وفقاً للقانون الجهات المسؤولة عن استحداث وترخيص فتح الروضات وحضانات الأطفال، لذلك وفقاً لنتائج هذه الدراسة تبين أنّ هناك حاجة ضرورية لدى النساء العاملات اللواتي لديهن أطفال بتوفير دور الحضانة ورياض الأطفال داخل أو بالقرب من مكان العمل بأجور مناسبة ومستوى لائق من الخدمة، كما يمكن لوزارة التربية التنسيق مع باقي الوزارات لتحديد حاجة الموظّفات، وكذلك العمل على تطبيق نظام رياض الأطفال رقم (11) لسنة 1978 الخاص برياض الأطفال وقانون رقم (1) لسنة 1991 الخاص بحضانات الأطفال الذي عالج في العديد من مواده جميع المشكلات التي ذكرتها النساء، بما في ذلك زيادة أوقات الدوام إذا كان غالبية الأطفال من أبناء الأمهات العاملات.
- ❖ تحسين البنى التحتية للوزارات: إحدى الاحتياجات الأساسية التي اتّفقت حولها النساء الموظّفات هي ما يتعلّق بالبنى التحتية للوزارات، ومن المعروف اليوم أنّ وزارتي التربية والتعليم العالي بمرافقهما كافّة قد بنيت في أوقات لم تكن أعداد الموظّفين كما هي اليوم، وفي الوقت نفسه غياب الصيانة الدورية والمتابعة المستمرة جعل هذه المؤسسات غير قادرة على تلبية الحاجة اليوم، فضلاً عن أنّ الوجود منها متهاك؛ لذلك على الوزارات أن تنظر بجديّة بتحسين البنى التحتية للمؤسسات؛ لأنّها إحدى العوامل الأساسية المؤثرة على أداء الموظّفين ورغبتهم في العمل.
- وفي هذا السياق يمكن لوزارة التعليم العالي أن تبني فروعاً للجامعات في مناطق مختلفة، كما هو موجود في دول العالم، وبالتالي ستقلّل الزخم الحاصل داخل الجامعة وكلّيّاتها وتحديث مقرّ الوزارة بما يتناسب مع عدد الموظّفين وحاجاتهم، أمّا ما يتعلّق بوزارة التربية فعليها أن تغلق ملفّ الدوام الثلاثيّ داخل المدارس عن طريق استحداث مدارس جديدة بمواصفات وبنى تحتية تلبي طموح الموظّفين على ملاك وزارة التربية.
- ❖ خدمة النظافة داخل الوزارات: تعاني النساء الموظّفات من سوء خدمة النظافة داخل المؤسسات وخصوصاً الحمامات المخصصة للموظّفات؛ لأنّ

الوزارات تقوم بتشغيل عمّال نظافة بأجور قليلة ويكونون في الغالب كبارا في السنّ أو لا يهتمون بالعمل بسبب ضعف الأجور؛ لذلك تضطر الموظفات عادةً للقيام بالتنظيف بأنفسهن، لذلك على وزارتي التربية والتعليم العالي أن تغير من منهجها في هذا الملف وتستعين بشركات متخصصة لتقديم خدمات تليق بمؤسسات الدولة، أو رفع مستوى الأجور للعاملين والاعتماد على الشباب منهم و متابعة عملهم بشكل جدّي.

❖ نظام التقييم ورفع مستوى الكفاءة: الواضح من خلال نتائج الدراسة أنّ نظام التقييم ليس تقيماً واقعياً ونتائجه لا تؤثر على مكانة الموظفين؛ لذلك لابدّ أن يؤدّي التقييم إلى مكافأة أو ترقية الموظف الكفوء، وقبل كلّ شيء لابدّ من توفير الدعم للموظفين ورفع قدراتهم عبر الدورات التدريبية التي يجب أن تحدّد بمنهاج مخصّص وفقاً لحاجة الأقسام، ويتمّ هذا بالتعاون بين التعليم المستمرّ والأقسام لتحديد نوعية الدورات التدريبية التي يحتاجها الموظفون.

❖ إجازة الأمومة: تمنح إجازة الأمومة وفقاً للقانون العراقيّ لمدة سنة واحدة مجرّاة على مرحلتين: الأولى ستة أشهر براتب تامّ، والثانية ستة أشهر بنصف راتب، ولا تحسب إجازة الأمومة خدمة لأغراض قانون الخدمة المدنية عدا غرض التثبيت، كما ذهبت إلى ذلك وزارة المالية بالفقرة (١٠) من تعليماتها، وإذا ثبت اشتغال الموظفة المجازة بأجر أو بمقابل آخر خلال مدة الإجازة، فإنّها تقطع وتسترد منها الرواتب التي تقاضتها وعندها تحسب إجازة بدون راتب.

كما نصّت الفقرة (٩) من تعليمات وزارة المالية على عدم جواز سفر الموظفة المتمتّعة بإجازة الأمومة خارج العراق إلّا إذا كان السفر لأغراض معالجة الطفل بناء على تقرير صادر من لجنة طبية مختصة، وهذا فيه إجحاف تجاه الأم الموظفة ولا سيّما أنّها تستلم نصف راتب لمدة ستة أشهر مع ولادة طفل جديد واحتياجات عائلية أكثر، فضلاً عن ذلك مع تطور التكنولوجيا أصبح من الممكن العمل عن بعد؛ لذلك قد تستطيع الأم إيجاد عمل من المنزل يوفر لها أجور إضافية؛ بسبب استقطاع الراتب لكن القانون يمنع هذا كما





يمنعها من حق السفر الذي أقرّه الدستور؛ لذلك من الممكن تعديل القانون ومحاولة إيجاد البدائل مثلاً يمكن للمرأة المتمتعة بإجازة الأمومة أن تعمل عن بعد مقابل راتب تام بدلاً من الاستقطاع، أو أن يتم اعتماد إجازة «الوالدية» أو «الأبوة» التي تشترك الأب برعاية الأطفال، وبالتالي تقسيم الإجازة بين الطرفين، وإلغاء التعليمات التي تمنع الأم المجازة من السفر.

❖ خطوط النقل الخاصة بالوزارة: بالنظر إلى أعداد الموظفين فإنّ عدد الحافلات غير كافية لنقل جميع الموظفين؛ ولأنّ النساء هن الأكثر استخداماً للباصات الحكومية فهنّ الأشدّ تأثراً بالمشكلات المرتبطة بوسائل النقل التابعة للوزارة؛ لذلك على وزارتي التربية والتعليم العالي أن تهتم بزيادة أعداد الحافلات التي يمكن أن تتم بالتعاون مع وزارة النقل، ووضع ضوابط لمتابعة عمل سائقي الحافلات ومدى التزامهم بالمواعيد ومنع استيفاء أجور الصيانة من قبل الموظفين.

❖ الرعاية الصحيّة: تعاني وزارتي التعليم العالي والتربية من الافتقار إلى مراكز صحيّة داخل المؤسسات التابعة لكلا الوزارتين سوى القليل منها المتوفرة داخل بعض الجامعات، وهي تفتقر لأبسط الاحتياجات الطبيّة؛ لذلك يمكن لكلا الوزارتين التنسيق مع وزارة الصحة لفتح أكبر عدد من المراكز الصحيّة وإمدادها بالأجهزة والعلاج اللازم توفّره.





# لِدَوْلَةٍ فَاعِلَةٍ وَمَجْتَمَعٍ مُّشَارِكٍ

---

[www.bayancenter.org](http://www.bayancenter.org)

[info@bayancenter.org](mailto:info@bayancenter.org)

---