



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

هيا م علي المرهج





تقييم احتياجات النساء في مؤسسات الدولة: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
وال التربية أنموذجاً
سلسلة اصدارات مركز البيان للدراسات والتخطيط / قسم الأبحاث / الدراسات السياسية

الإصدار / ورقة سياسات

الموضوع / السياسة الداخلية الخارجية/ المجتمع المدني

هياج علي المرهنج / باحثة في مركز البيان للدراسات والتخطيط/ قسم دراسات المرأة

عن المركز

مركز البيان للدراسات والتخطيط مركز مستقلٌ، غير ربحيٌّ، 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 تحليلاً مستقلاً، وإيجاد حلول عملية جلية لقضايا معقدة تهم الحقلين السياسي والأكاديمي.

ملحوظة:

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

حقوق النشر محفوظة © 2024

www.bayancenter.org

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 بيئه العمل؛ لتكون أكثر إنتاجية ولتساهم بشكل فعال في العمل الحكومي؟ فهذه الدراسة بمثابة تقييم لاحتياجات النساء في بيئه العمل، وبالتالي تقييم السياسيات 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 أنفسهنّ، وليس استناداً على البيانات المكتبية فحسب، وإنما 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 العراقيّة التي أشارت إلى أنّ وزارتي التربية والتعليم يشتملان على أعلى نسبة من النساء الموظفات في القطاع الحكوميّ، 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 صناع قرار على المستوى التنفيذي والتشريعي فضلاً عن باحثين وممثلين عن منظمات المجتمع المدني النسوية، أمّا الطاولة الثالثة فقد اشتملت على باحثين أكاديميين ومتخصصين ناقشنا معهم مسودة البحث.

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

وختمت الاستبيانة بسؤالين حول التحديات التي تواجه النساء في بيئه العمل، وماذا تحتاج النساء لكون أكثر إنتاجية في العمل؟ وكان هذان السؤالان بمثابة مساحة للنساء للحديث والتعبير عن احتياجاتهنّ ومتطلباتهنّ والتحديات التي يواجهنها، وكذلك لتعويض النقص الحاصل في الاستبيانة إن وجد من وجهة نظرهنّ.



سياق عام: ظروف المشاركة الاقتصادية للنساء

تأثير الاقتصاد الريعي على النساء في العراق

يؤثّر الاقتصاد العراقي تأثيراً كبيراً على درجة التمكين الاقتصادي للنساء في العراق؛ إذ يتميّز نمط الإنتاج وطبيعة الأداء الاقتصادي في العراق بسيادة الريع وضعف النمو الاقتصادي، فالعائدات النفطية قد دفعت البعض إلى أن يعيشوا عدداً كبيراً من الأشخاص غير العاملين التابعين لهم خاصة النساء، فضلاً عن انتشار قيم ثقافية محافظة ترتكز على وضع الأدوار بين الرجل والنساء في قوالب نمطية لا تقوم على المساواة، وبمعنى أدقّ، أنّ عائدات الريع تسبب بميل الدولة إلى ابتلاء القطاع الخاص، وتحويل اقتصاد البلد إلى اقتصاد (حمائي أوأمري 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 محددة بين الرجال والنساء في قوالب نمطية لا تستند على فكرة المساواة¹.

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

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

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

<https://thenewkhlij.news/article%1/10520/D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A9->





الاقتصاد الريعي بطبعته ينبع مجتمعاً استهلاكيًّا 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 إلا بشكل محدود في القطاع العام الحكومي².

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

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

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 ألت بظلالها على واقع المشاركة الاقتصادية للنساء، فقد ظهرت صورة النساء التي تشارك الرجال في أعمال الحقل والمعلم وتؤدي الخدمات للمجتمع إبان مرحلة التنمية في نهاية السبعينيات والثمانينيات حتى بداية الثمانينيات من القرن الماضي، وهي تاريخ الحرب؛ إذ كان على النساء أن تملأ الشاغر الذي تركه الرجل في دوائر الدولة والمؤسسات، وبعد الثمانينيات برزت صورة الأم (النساء أدلة الإنجاب)، وذلك لخدم هدفاً سياسياً، وهو تعويض النقص الحاصل في الهرم السكاني نتيجة الموت بسبب الحرب، وهذا يعني أنّ هناك أهدافاً سياسية تقف وراء رسم صورة النساء واتجاهها⁴.

2. صالح ياسر: النظام الريعي وبناء الديمقراطية: الثنائية المستحيلة (حالة العراق)، فرديش ايرت، 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 الآداب- قسم الاجتماع، 2006، ص 47.



كما تأثرت النساء بشكل مباشر جراء الحصار الاقتصادي الذي فرض على العراق، ومن بعده الحروب والنزاعات التي تالت بعد سقوط النظام، فقد أدت هذه الحروب إلى الانخفاض الحاد في الدخول الحقيقية بالنسبة لذوي الدخل المحدود والمتوسط، وارتفاع تكاليف المعيشة مما جعل التعليم ترفاً لا تتحمله الأسر ذات الدخل المنخفض، وفي مراحل انخفاض الدخل تمثل الأسر العراقية إلى توفير التعليم للأبناء الذكور دون الإناث، مما أدى إلى ارتفاع نسبة الأمية بين النساء وانخفاض معدل الاستيعاب في التعليم، على أن تضييق فرص التعليم أمام النساء يقلل من قدرتهن التنافسية وفرصهن في الحصول على وظيفة حكومية، مما أسهم في ارتفاع معدل البطالة بينهن وتدور وضعهن الاقتصادي والاجتماعي⁽⁵⁾.

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

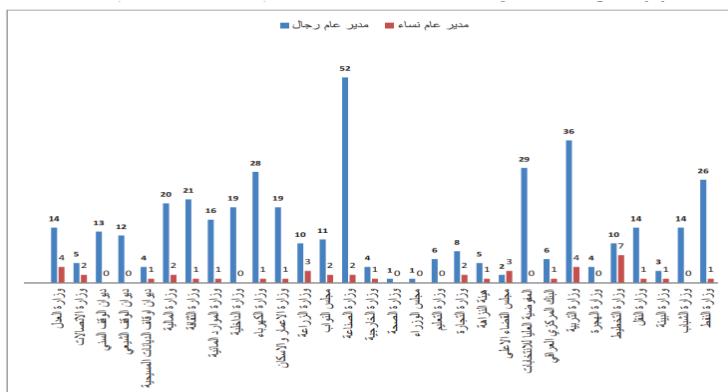
وعلى الرغم من الانفتاح المتزايد الذي بدأ يشهده العراق في السنوات الأخيرة حيال عمل النساء خارج المنزل، فإن تعزيز موضع النساء ضمن القوى العاملة ما زال يواجه الكثير من التحديات وأهمها؛ طبيعة البيئة الوظيفية للنساء التي بدورها تتأثر بالقيم الاجتماعية الأمر الذي يؤدي بالنساء إلى أن تكون شبكات معارفهن وخبراتهن أقل، وهذا يحد من قدرتهن على إقامة علاقات عمل فعالة تحكم في كثير من الأحيان

5. آمال شلاش: دور النساء المتغير في الاقتصاد العراقي، بحث منشور ضمن ندوة نظمها مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق بعنوان (دور النساء العراقية في المجتمع)، 2001، ص.13.



سياقات الفرص الوظيفية كالترقية وكتب الشكر والمشاركة في الإيفادات⁽⁶⁾.

إنّ 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⁽⁷⁾.



وفقاً للشكل أعلاه فقد أشارت بيانات بنك المعلومات الوظيفي في الجهاز المركزي للإحصاء إلى أنّ هناك فجوة بين الجنسين في الدرجات الخاصة التي تضم المناصب العليا في الوزارات، ووفقاً لإحصائيات وزارة التخطيط العراقية أنّ 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 التمييز 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⁽⁸⁾.

6. اتحاد فرص جديدة للمرأة في العراق: تقرير عن نقاشات مجموعات التركيز في العراق، المعهد الديمقراطي الوطني، 2018، ص.16.

7. لاهي عبد الحسين: أثر التنمية وال الحرب على النساء في العراق، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، 2006، ص.66.

8. واقع النوع الاجتماعي في وزارات ومؤسسات الدولة في العراق: تقرير صادر عن وزارة التخطيط، قسم احصاءات التنمية البشرية، 2018، ص.6.

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 أن هناك 17.5% من النساء العاملات في الوظائف الإدارية مقابل 82.5% للذكور، وهناك 14.5% من النساء يعملن بصفة مديرية إدارية مقابل 85.5% من الرجال.⁹

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

المحور الأول: سمات العينة

في هذا المحور سنستعرض سمات العينة التي شملتها الدراسة من حيث مكان العمل والعمل والجامعة والجامعة والشهادة:

شكل رقم (1): الوزارة

في أي وزارة تعملين؟

131 responses



إن العينة توزّعت بين وزارتين؛ وزارة التعليم العالي ووزارة التربية، وإن أغلبية العينة بنسبة (51.9%) من وزارة التعليم العالي، تليها ممّن هن في وزارة التربية بنسبة (48.1%).

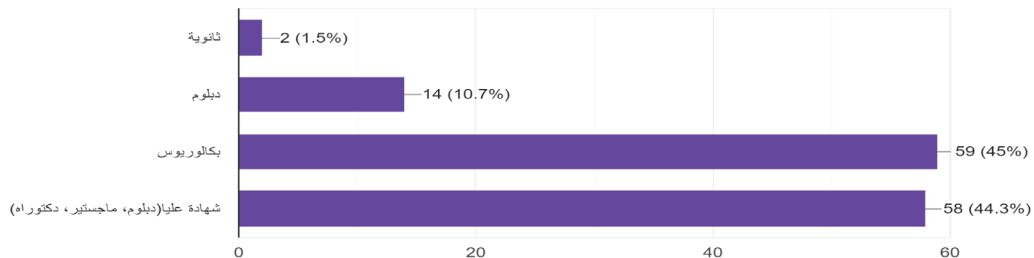
9. مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021، مصدر سبق ذكره.



وتشير النسب هنا إلى تقارب نسبة العينة من كلا الوزارتين، وهو ما أرداها 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



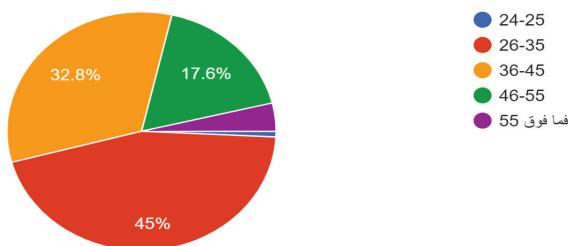
إنّ أغلبية العينة بنسبة (45%) من الحاصلات على شهادة البكالوريوس، تليها بنسبة مقاربة (44.3%) من الحاصلات على شهادة عليا، ثمّ بنسبة (10%) من الحاصلات على شهادة الدبلوم، وأخيراً بنسبة (1.5%) من الحاصلات على شهادة الثانوية. والواضح هنا أنّ أعداد الموظفات الحاصلات على شهادة البكالوريوس هي الفئة الأعلى وهذا ما كنّا نتوقعه؛ لأنّ أغلب الموظفات في الوزارات هنّ من الحاصلات على شهادة البكالوريوس، ويأتي بعد الموظفات الحاصلات على شهادة عليا: (الماجستير والدكتوراه)، وهنّ في الغالب ضمن ملّاك وزارة التعليم العالي، أمّا الدبلوم فنسبة قليلة بين الموظفات؛ لأنّه لا يمنحك الكثير من الامتيازات، أمّا الفئة الأصغر فهي من الحاصلات على شهادة الثانوية، وهو أمر طبيعي 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

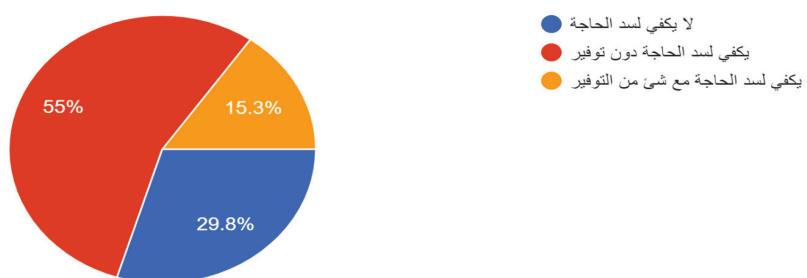


إنّ أغلبّيّة العيّنة بنسبة (45%) جاءت من الفئة العمريّة التي تتراوح بين (26- 35 عاماً)، تلتها الفئة العمريّة (36-45 عاماً) بنسبة (32.8%)، ثمّ الفئة العمريّة (46- 55 عاماً) بنسبة (17.6%)، وأخيراً بنسّب ضئيلة جدّاً جاءت الفئات العمريّة بين (25-24 عاماً) و (55 عاماً وما فوق)، وهذا يعطّي مؤشّراً بأنّ الفئة العمريّة للعيّنة هي الفئة متّوّسطة العمّر التي هي في سنّ العمل، وهذا دليل على تمثيل مجتمع العيّنة تمثيلاً حقيقيّاً، فالفئة العمريّة بين (24-25) ما زالت في مرحلة الدراسة عادّة، ولا تدخل العمل الحكوميّ، أمّا الفئة العمريّة (55 وما فوق) فهم إما في سنّ التقاعد، أو ليس لهم الرغبة الكافية بالإجابة على الاستبيانات.

شكل رقم (4): مستوى الدخل

مستوى الدخل الذي تحصلين عليه

131 responses

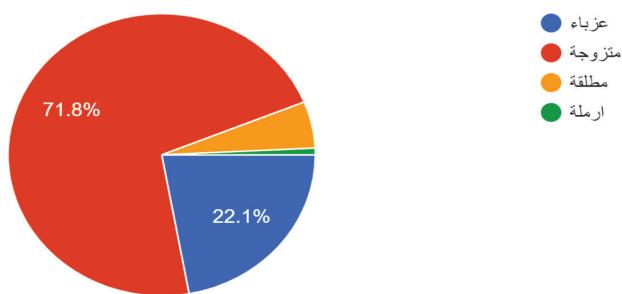


إن غالبية العينة بنسبة (55%) تحصل على مستوى من الدخل يكفي لسد الحاجة من دون توفير، تلتها نسبة (29.8%) من العينة تحصل على دخل لا يكفي لسد الحاجة، بينما جاءت نسبة (29.8%) من العينة تحصل على دخل يكفي لسد الحاجة مع قليل من التوفير. وبتقاطع البيانات وجدنا أن النساء الموظفات غير المتزوجات هن قادرات على توفير نسبة بسيطة من الدخل الذي يحصلن عليه، أما النساء المتزوجات الموظفات فإن مستوى الدخل عندهن بالكاد يسد الحاجة؛ نظراً للمقارنة بين مستوى الأجور وتكلفة احتياجات الحياة بالنسبة للموظفات اللواتي لديهن مسؤوليات عائلية.

شكل رقم(5): الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية

131 responses

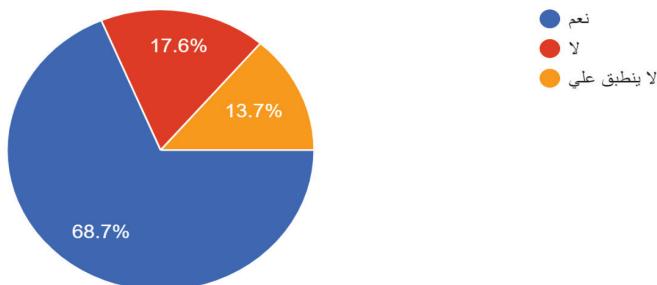


أعلى نسبة من العينة كانت (71.8%) من المتزوجات، ثم نسبة (22.1%) من العزباوات، تلتها (1% من المطلقات) وأخيراً نسبة (0.5%) من الأرامل. وهذه النسب كانت متوقعة بعد أن ظهر لنا أن الفئة العمرية الأعلى من العينة هي (26-35 عاماً) وهذه الفئة العمرية هي في الغالب في عمر الزواج.

الشكل رقم(6): الأطفال

هل لديك اطفال

131 responses



إن أعلى نسبة من العينة (68.7%) لديهن أطفال، تليها نسبة (17.6%) من العينة ليست لديهن أطفال، وأخيراً نسبة (13.7%) من غير المتزوجات.

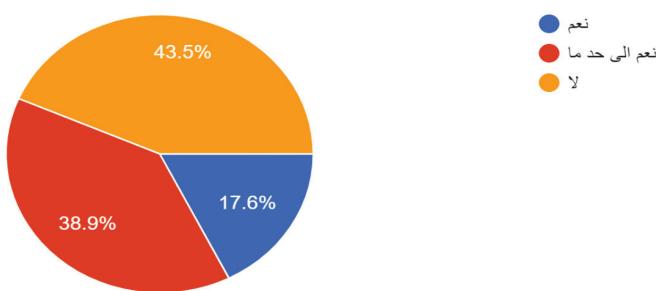
المحور الثاني: نظام العمل والأجور

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 وسياسات تعامل الإدارات مع الموظفات:

الشكل رقم (7): هل تعتقدن أنّ عدد ساعات العمل ملائمة مع الأجر (الراتب) التي تحصلين عليها؟

هل تعتقدن أنّ عدد ساعات العمل ملائمة مع الأجر (الراتب) التي تحصلين عليها

131 responses



إنّ أعلى نسبة من العينة (43%) عن خيار (لا)، إذ تعتقد هذه النسبة من العينة أنّ الأجر التي تتقاضاها لا تتناسب مع عدد ساعات العمل، وتلتها نسبة (38.9%) عن خيار أتفق إلى حد ما، ونسبة (17.6%) عن خيار (نعم أتفق)، وعند إجراء المقابلات أشارت النساء العاملات إلى أنّ المشكلة لا تكمن بملائمة عدد ساعات العمل مع الأجر 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



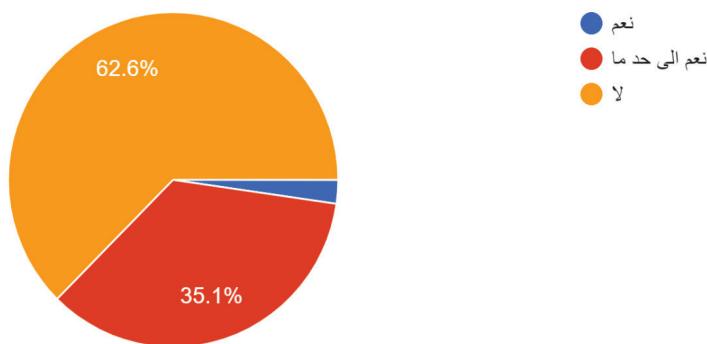


بعد استقطاع الضريبة بلغ 583 دولاراً، وبذلك يحتل المرتبة العاشرة عربياً والمرتبة 62 عالمياً مقارنة بـ 105 دولة¹⁰، كذلك قد تختلف الأجر ببناءً على جنس العامل إن كان ذكراً أم أنثى، حيث تنخفض رواتب الإناث بنسبة تصل إلى أقل من 17% من رواتب الذكور¹¹.

الشكل رقم (8): هل الأجر التي تتقاضينها تلائم مع الاحتياجات ومتطلبات الحياة؟

هل الأجر التي تتقاضينها تلائم مع الاحتياجات ومتطلبات الحياة

131 responses



إنَّ أغلب العينة بنسبة (62.6%) عن خيار (لا) بأنَّ الأجر التي تتقاضاها لا تلائم مع الاحتياجات ومتطلبات الحياة، تلتها نسبة (35.1%) عن خيار (نعم إلى حد ما) بأنَّ

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>

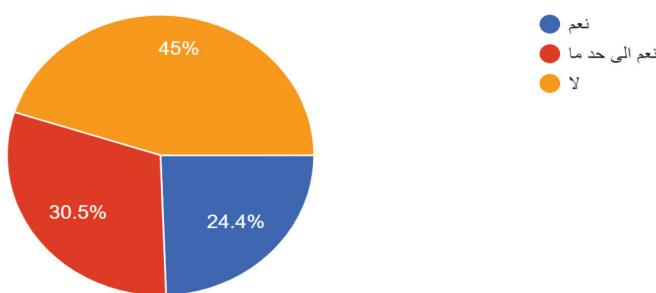


الأجوار ملائمة مع احتياجات الحياة إلى حد ما، وأشارت النساء في المقابلات إلى أن الحياة ومتطلباتها تتزايد وأن أغلب النساء العاملات وخاصة من المتزوجات يتحملن الكثير من النفقات العائلية وأهمها النفقات المتعلقة بالأطفال مثل حضانة الطفل أو التكاليف الدراسية فضلا عن النفقات الخاصة؛ لذلك يعتقدن بأن مستوى الأجور لا يتلاءم مع متغيرات الحياة ومتطلباتها.

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

هل تحصلين على الإجازات الاعتيادية المسموح بها خلال الشهر

131 responses



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

وفقاً للمادة (43) من الفصل الثامن) من قانون الخدمة المدنية العراقي يستحق الموظف إجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة أيام من مدة خدمته، **إلا أنّ الموظفات النساء يواجهن صعوبات بالحصول على هذه الإجازة الاعتيادية، أشرن إليها بشكل محدد 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 حق الموظف وفقاً للقانون إلا أنّهن يواجهن عدداً من الصعوبات في الحصول على الإجازة الاعتيادية:

سياسة الإدارة: الإدارة تستخدمنه كنوع من السلطة ضد الموظف وخصوصاً النساء مع مسؤولياتهن العائلية الكثيرة، فهن بحاجة إلى المرونة من قبل الإدارة والتفهم لظروفهن، 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 ومسؤولياتهن بإكمال المناهج الدراسية، أو نقص الكوادر مما يضطر المدرسات لسد الشواغر في مواد من غير تخصصهن، كذلك أشارت النساء من وزارة التعليم وخصوصاً المدرسات أنّ القانون يمنح للمدرس فقط سبعة أيام في السنة ويعدّ هذا القانون مجحف وغير عادل.

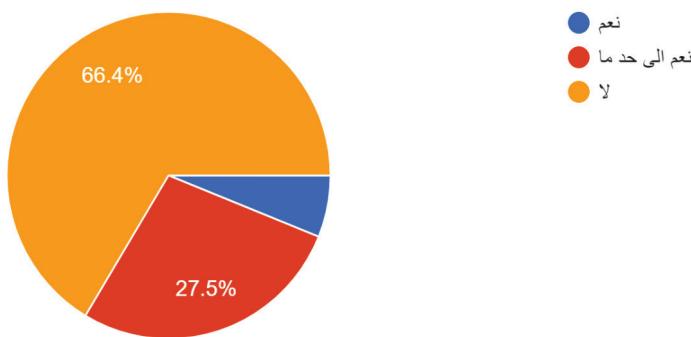
الإجراءات: أشارت النساء إلى الإجراءات البيروقراطية الطويلة بالحصول على إجازة وإلى أن بعض الإدارات تخلط بين الإجازة المرضية والإجازة الاعتيادية للموظف؛ لذلك فإنّ الموظفة لكي تحصل على إجازة عليها الحصول على موافقة من المركز الصحي، وتقديم طلب ويتم طلب إجراءات حتى تحصل على الموافقة.



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

هل الإجازات الممنوحة للموظفة كافية مقارنة مع مسؤولياتها الأسرية

131 responses



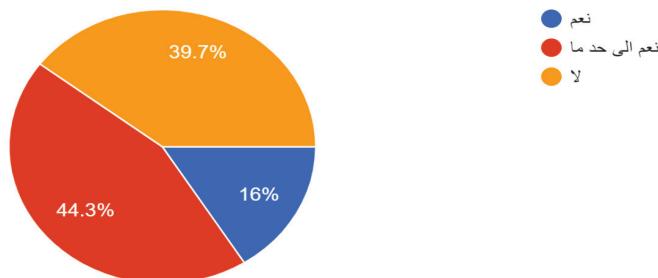
إن أعلى نسبة (66.4%) جاءت عن خيار (لا) بأن الإجازات الممنوحة للموظفة غير كافية مقارنة مع مسؤولياتها الأسرية، تلتها نسبة (27.5%) عن خيار (نعم إلى حد ما)، وهذه النسبة دليل على تحمل النساء أعباء مضاعفة كالأعباء الأسرية والأعباء المتعلقة بالعمل.

يمكن أن يؤدي عمل النساء إلى تحديات في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية الأسرية، خاصة عندما يكون هناك متطلبات عمل عالية وبيئة عمل لا تأخذ ظروف النساء بنظر الاعتبار، مما يمكن لضغوط العمل والتحديات 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 يتعين على النساء التوازن بين مسؤوليات العمل والأمومة.

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

هل تقدر جهة العمل ظروفك كامرأة و تقدم التسهيلات عند الضرورة

131 responses

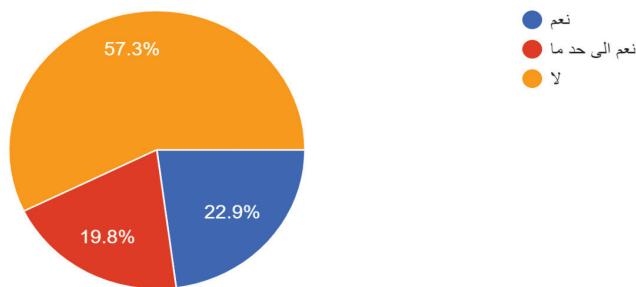


إنّ أغلب العينة عن خيار (نعم إلى حدّ ما) بنسبة (44.3%) بأنّ جهة العمل تقدر ظروف النساء وتقديم التسهيلات عند الضرورة، جاء بعدها نسبة (44.3%) من العينة عن خيار (لا)، وجاءت أخيراً نسبة (16%) عن خيار (نعم). وهذه النسب المترادفة بين خيار (لا) وخيار (نعم إلى حدّ ما) تشير إلى وجود صعوبات وتحديات في العمل حتى 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

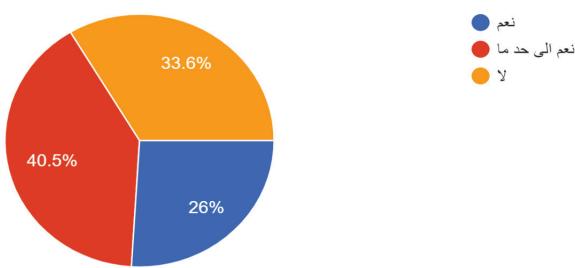


إن أعلى نسبة (57.3%) عن خيار (لا)، ونسبة (19.8%) عن خيار (نعم إلى حد ما)، ونسبة (22.9%) عن خيار (نعم)، وتشير البيانات إلى أن أعلى نسبة من النساء أجابـتـ بعدم وجود تميـزـ بين النساء والرجالـ فيـ الحصولـ علىـ إـجازـاتـ دـاخـلـ المؤـسـسـةـ.

الشكل رقم (13): هل تعتقدـينـ أنـ مـدةـ إـجازـةـ الـأـمـومـةـ وـفـقـاـ لـلـقـانـونـ منـاسـبـةـ وـكـافـيـةـ لـلـنـسـاءـ؟

هل تعتقدـينـ أنـ مـدةـ إـجازـةـ الـأـمـومـةـ وـفـقـاـ لـلـقـانـونـ منـاسـبـةـ وـكـافـيـةـ لـلـنـسـاءـ؟

131 responses



جاءـتـ أعلىـ نـسـبـةـ (40.5%)ـ عنـ خـيـارـ (نعمـ إـلـىـ حدـ ماـ)ـ بـيـنـماـ تـلـتـهاـ نـسـبـةـ (33.6%)ـ عنـ خـيـارـ (لاـ)،ـ وـأـخـيـرـاـ نـسـبـةـ (26%)ـ عنـ خـيـارـ (نعمـ)ـ،ـ وـعـنـ الـقـيـامـ بـتـقـاطـعـ الـبـيـانـاتـ لـمـحاـوـلـةـ تـحـلـيلـ وـتـفـسـيرـ هـذـهـ النـتـائـجـ،ـ لـاحـظـنـاـ أـنـ النـسـبـةـ الـأـعـلـىـ الـتـيـ أـجـابـتـ (نعمـ إـلـىـ حدـ ماـ)ـ هـنـ مـنـ وـزـارـةـ التـرـيـيـةـ،ـ بـيـنـماـ مـنـ أـجـبـنـ بـخـيـارـ (لاـ)ـ يـعـمـلـنـ فـيـ وـزـارـةـ التـعـلـيمـ الـعـالـيـ وـالـبـحـثـ الـعـلـمـيـ،ـ وـهـذـاـ يـعـودـ إـلـىـ اـخـتـلـافـ طـبـيـعـةـ الـعـمـلـ فـيـ كـلـتـاـ الـوـزـارـتـيـنـ،ـ فـالـنـسـاءـ الـعـامـلـاتـ فـيـ وـزـارـةـ التـرـيـيـةـ لـدـيـهـنـ عـطـلـ صـيـفـيـةـ وـعـطـلـةـ فـيـ مـنـتـصـفـ الـعـامـ،ـ وـكـذـلـكـ عـادـةـ مـاـ تـكـوـنـ الـمـدـارـسـ بـالـقـرـبـ مـنـ مـنـازـلـهـنـ لـذـلـكـ تـكـوـنـ جـزـءـ الـأـمـومـةـ لـمـدـةـ عـامـ وـاحـدـ مـنـاسـبـةـ إـلـىـ حدـ ماـ،ـ أـمـاـ النـسـاءـ الـلـوـاتـيـ أـجـبـنـ بـ (لاـ)ـ فـإـنـ أـغـلـبـهـنـ مـوـظـفـاتـ فـيـ الـتـعـلـيمـ الـعـالـيـ،ـ وـبـالـتـالـيـ لـيـهـنـ الـظـرـوفـ نـفـسـهـاـ الـتـيـ تـتـمـتـعـ بـهـاـ النـسـاءـ فـيـ وـزـارـةـ التـرـيـيـةـ،ـ وـلـذـلـكـ قـدـمـنـاـ سـؤـالـاـ مـفـتوـحـاـ لـلـنـسـاءـ الـلـوـاتـيـ يـعـتـقـدـنـ بـأـنـ سـنـةـ وـاحـدـةـ غـيـرـ كـافـيـةـ لـإـجازـةـ الـأـمـومـةـ؛ـ إـذـاـ كـنـتـ لـأـ تـفـقـيـنـ:ـ مـاـ الـمـذـةـ الـتـيـ تـعـتـقـدـنـ أـنـهـاـ مـنـاسـبـةـ لـلـنـسـاءـ بـعـدـ الـولـادـةـ؟ـ وـلـمـاـذـاـ؟ـ

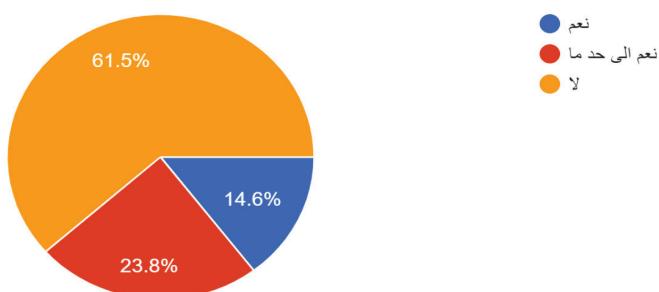


أغلب الإجابات كانت سنتين؛ أيّ بعد عمر الفطام للطفل، أو ثلاثة سنوات، حينما يكون الطفل قادراً على التعبير عن النفس بشكل بسيط، وبالتالي يكون القلق أقلّ لدى الأمهات حينما تضعه في الروضة.

الشكل رقم (14): هل تعتقدن أنّ الأجر الممنوحة للمرأة الموظفة خلال فترة إجازة الأمومة مناسبة وعادلة بالنسبة للنساء؟

هل تعتقدن أن الأجر الممنوحة للمرأة الموظفة خلال فترة إجازة الأمومة مناسبة وعادلة بالنسبة للنساء

130 responses



إنّ أعلى نسبة من العينة (61.5%) عن خيار (لا)، بينما جاءت نسبة (23.8%) عن خيار (نعم إلى حد ما) ونسبة (14.6%) عن خيار (نعم)، وسبب هذه النسبة من النساء اللواتي يعتقدن بأنّ الأجر الممنوحة لهنّ خلال فترة إجازة الأمومة غير عادلة للنساء؛ لأنّه خلال هذه المرحلة يتم استقطاع نصف راتب الموظفة التي تأخذ إجازة أمومة، وتعبر 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 الأجر للمرأة، وهي لا تقدم 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.

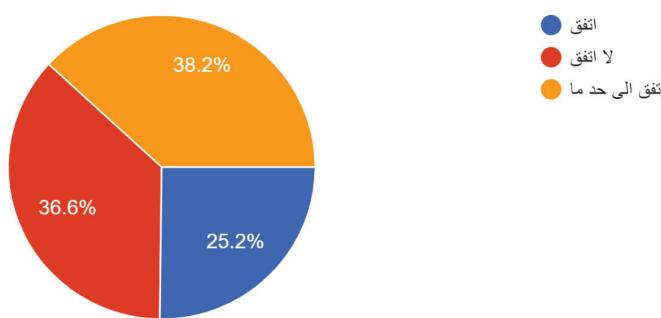


وخلال المقابلات عبرت العديد من النساء من استيائهن تجاه هذه الرؤية؛ فقللت إحدى الموظفات العاملات في وزارة التعليم العالي: «لماذا يلقى باللوم على النساء وكأنّها هي المسئول الوحيد عن ولادة الأطفال وأنّها تشكل عبئاً على المؤسسات بدلأ من إيجاد حلول تسهم في تحقيق العدالة لأن تكون إجازة (والدية)؛ أي إشراك الأب في عملية رعاية الأطفال، وبالتالي تقسيم الإجازات بين الأب والأم».

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

توفر المؤسسة التي تعملين فيها بيئة آمنة ومرحية لك

131 responses



أعلى نسبة من العينة (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 مرحية للنساء، ويمكن تفسير ذلك عن طريق الإجابات التي حصلنا عليها في الأسئلة التالية.

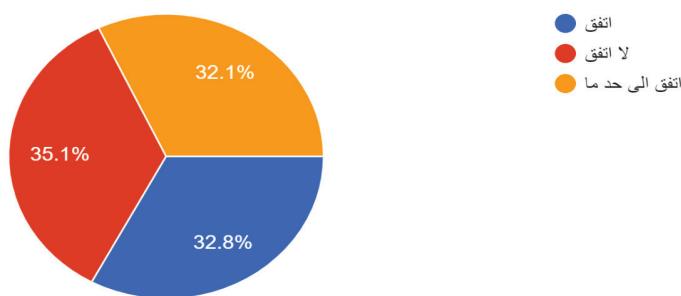




الشكل (16): تتخذ جهة العمل إجراءات عادلة في حال تعرض النساء للمضايقات في بيئة العمل.

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

131 responses



إن أعلى نسبة من العينة جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (35%)، تاتها نسبة (32.1%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، وواخيراً نسبة (32.8%) عن خيار (أتفق)، وعلى الرغم من أنّ النسبة الأعلى جاءت عن خيار لا أتفق فإنه بجمع النسبتين عن خيار أتفق وأتفق إلى حد ما، سنلاحظ بأنّ هناك نسبة كبيرة من العينة تتعرض 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 مضايقي بالكلام والتصريفات ويقصد إثارة غضبي وعندما ذهبت إلى الإدارة لأقدم شكوى ضده بدلاً من أن يتذمّر إجراءات ضده قاموا بتوجيهه النصّ 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 اتخاذ إجراءات قانونية)، وقد سوّغ هذا التوجّه مدير عام في وزارة التربية بالقول: (إن الوزارة تقف مع النساء إذا تعرّضت إلى شكل من المضايقات ولكن بشرط توفر الدليل؛ لأنّنا لا نستطيع أن نتهم الناس جزافاً، وعادة ما نحاول حل المشاكل بشكل ودي؛ لأنّنا نحاول أن نحمي النساء بعد خروجها من الوزارة وليس داخل مكان العمل فقط).

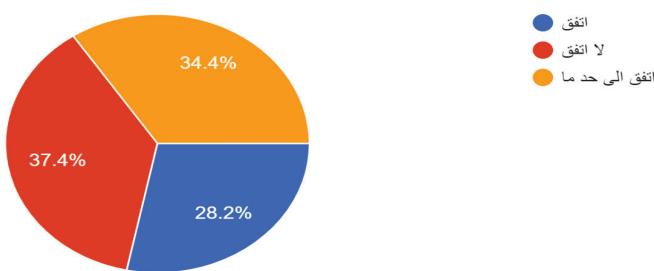


وقد أشارت النساء إلى أن هذه السياسة أدت إلى تمادي الكثير من الأشخاص تجاه النساء؛ لأن عقوبة النقل تمثل أقصى عقوبة يتعرض لها المعتمدي في حالة إثبات المضائق بالدليل القاطع.

الشكل (17): تكاليف جهة العمل المهام والمسؤوليات التي تتناسب مع وضعك الصحي وقدرتك البدنية

تكلفتك جهة العمل المهام والمسؤوليات التي تتناسب مع وضعك الصحي وقدرتك البدنية

131 responses



إن أعلى نسبة من العينة جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (37.4%)، تلتها نسبة (34.4%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، وأخيراً نسبة (28.2%) عن خيار (أتفق)، وأيضاً بجمع النسب عن خياري: (أتفق وأتفق إلى حد ما) سنجد أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة تحمل مشاقاً في العمل قد لا تتناسب مع وضعها الصحي وقدرتها البدنية.

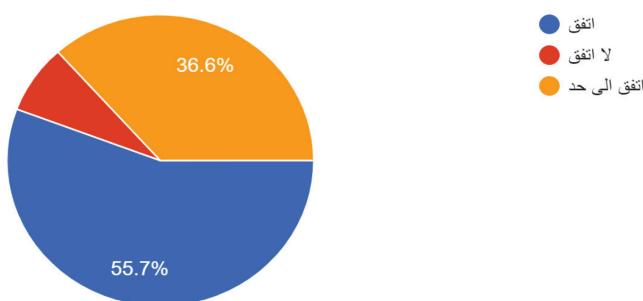
وفي مقابلة مع إحدى الموظفات في وزارة التعليم العالي في إحدى الجامعات الحكومية قالت: (في بعض الأحيان لا تكفلنا الإدارة بالقيام بالمهامات التي لا تتناسب مع وضعنا الصحي، ولكننا نضطر للقيام بها بسبب عدم وجود بديل يقوم بها، مثلاً أنا أصبت بالانزلاق؛ لأنني قمت بنقل الكثير من ملفات العمل الثقيلة من مكان إلى آخر، ولم يكن هناك عمال يقومون بها بدلأً عنّي والموظفوون كلّ مشغول بعمله، وهناك كثير من الأشياء الثانوية التي لا تتعلق بعملنا الأساسي، ولكننا نضطر للقيام بها).



الشكل رقم (18): تتسنم العلاقة بين الموظفين الرجال والموظفات النساء بالتعاون والاحترام.

تتسنم العلاقة بين الموظفين الرجال والموظفات النساء بالتعاون والاحترام

131 responses

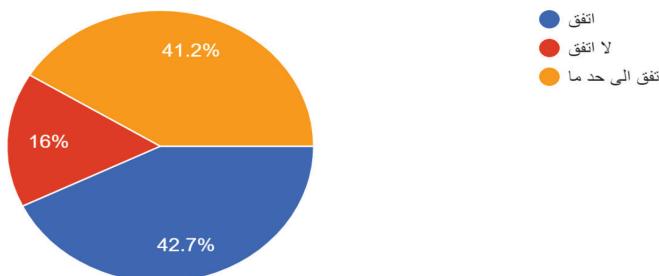


في هذا السؤال تتفق العينة بنسبة (55.7%) عن خيار (أتفق) ونسبة (36.6%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، بأن العلاقات بين الموظفين الرجال والموظفات النساء تتسنم بالتعاون والاحترام.

الشكل (19) تتسنم العلاقة بين الموظفات النساء بالتعاون والاحترام

تتسنم العلاقة بين الموظفات النساء بالتعاون والاحترام

131 responses



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

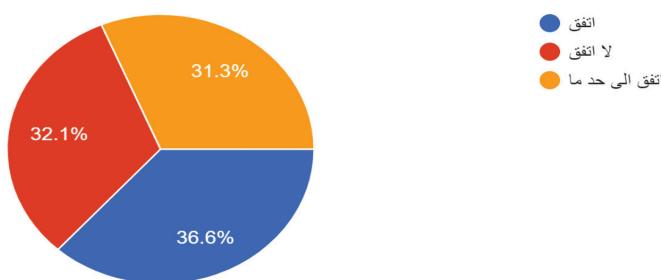
المحور الثالث: التطوير والترقية

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

الشكل(20): تقدم 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 العينة جاءت عن خيار (أتفق) بنسبة (36.6%)، ونسبة (32.1%) عن خيار (لا أتفق)، وأخيراً نسبة (31.3%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، وهنا نلاحظ تقارب النسب بين الخيارات الثلاث، وعند إجراء المقابلات ومشاركة الآراء مع الفئة المستهدفة تبين أن الوزارات تقدم فعلاً الدورات التدريبية، ولكن المشكلة التي تكمن

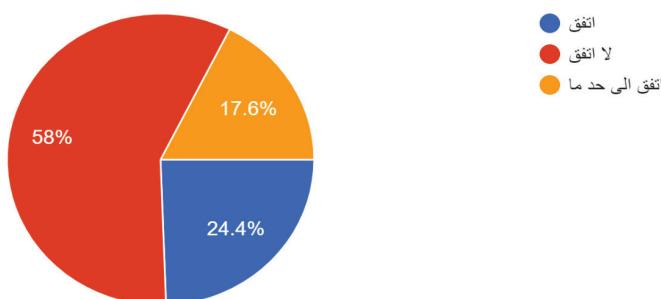


في هذه الدورات أنها لا تمس الاحتياجات الحقيقية للنساء الموظفات داخل الوزارة، وعادةً ما تقدم الدورات بطريقة عشوائية، وليس بناءً على خطة معينة لتحقيق أهداف محددة تتعلق بمهارات واحتياجات الموظفات المهنية داخل المؤسسة، وعادةً ما تكون الدورات التدريبية والندوات الخاصة بالنساء، والتي تقام داخل المؤسسات تختص بقضايا الابتزاز الإلكتروني والعنف الأسري، وهذا النوع من الندوات يمكن أن تقام بالشراكة مع منظمات المجتمع المدني المعنية بقضايا النساء، إلا أن هذه المنظمات تعاني من تحبس الإدارات في الوزارات من منظمات المجتمع المدني النسوية، وكذلك البيروقراطية الطويلة التي يمرّ بها طلفهم للتعاون، وتجدر الإشارة هنا إلى أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي منعت الجامعات من السماح لمنظمات المجتمع المدني للدخول بالقيام بأي نوع من النشاطات، وفي هذا السياق يقول أحد صناع القرار في وزارة التربية: (في أغلب الأحيان المشكلة تكمن في المنظمات؛ لأنّها عندما تأتي إلى المؤسسة وتقدم طلباً للحصول على موافقات، نحن نطلب منها أن تقدم برنامجاً واضحاً للندوة وللأشخاص الذين سيقدمون العمل؛ لأنّنا نعمل وفق سياقات ونحتاج من المنظمات أن تكون رصينة بعملها لكنّها عادة تأتي خالية الوفاض فنضطر لرفض الطلب).»

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

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

131 responses

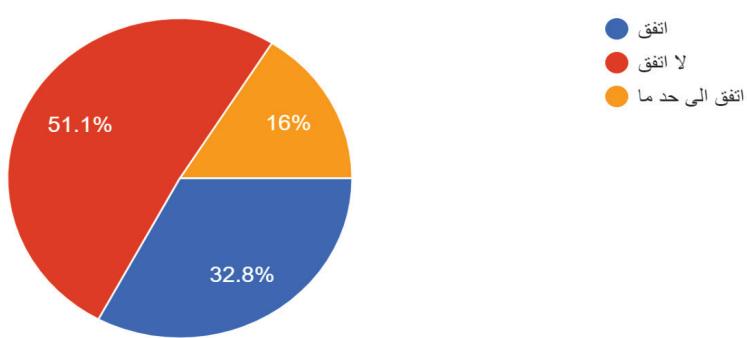


إن أعلى نسبة من العينة جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (58%) تلتها نسبة (17.6%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، وأخيراً جاءت نسبة (24.4%) عن خيار (أتفق). وهذا مؤشر إيجابي بأن النسبة الأعلى من العينة أشارت إلى عدم وجود تمييز بين النساء والرجال في الاستفادة من الدورات التدريبية، ولكن كما ذكرنا سابقاً أن النساء الموظفات أكثر احتياجاً إلى الدورات التدريبية التي تطور مهاراتهن في العمل الوظيفي خصوصاً في الوزارات التي لديها نسبة كبيرة من النساء مثل التعليم العالي ووزارة التربية ولذلك هناك حاجة؛ لأن تخصص دورات تدريبية لفئة النساء، وبشكل يتناسب مع احتياجاتهن في بيئة العمل.

الشكل (22): هناك تمييز بين الموظفين والموظفات في إعطاء كتب الشكر من قبل جهة العمل.

هناك تمييز بين الموظفين والموظفات في اعطاء كتب الشكر من قبل جهة العمل

131 responses



إن أعلى نسبة (51.1%) جاءت عن خيار (لا أتفق)؛ أي عدم وجود تمييز بين الموظفين والموظفات في الحصول على كتب الشكر بينما، تلها خيار (أتفق) بنسبة (32.8%)، وأخيراً عن خيار (أتفق إلى حد ما) بنسبة (16%).

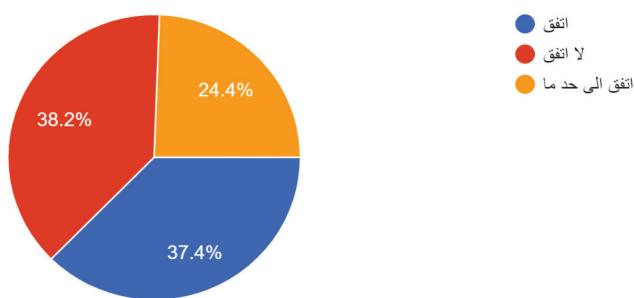


وفي هذا الخصوص تقول إحدى الموظفات في وزارة التعليم العالي: «إن المساواة والتعيم في كتب الشكر هي واحدة من المشكلات التي نواجهها؛ إذ إن هذه العملية لا تخضع لتقدير حقيقي، وبالتالي الكل يحصل على كتب الشكر على الرغم من أن عدد النساء في مكتبنا أكثر من عدد الرجال، ونقوم بأعمال إدارية تفوق ما يقوم به الموظفين الرجال إلّا أنّا نتساوى معهم بالحصول على كتب الشكر، فضلاً عن ذلك هناك فقط ثلاثة كتب شكر في رسمية في السنة، ننتفع بها بوصفنا موظفين، وتقديم إلى جميع الموظفين، أمّا باقي كتب الشكر التي قد نحصل عليها من مسؤول القسم فلا يترتب عليها أي امتياز حتّى لو خصّست 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 متقابلة في هذا السؤال؛ إذ إن 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 كلية العلوم: «إن سياق الترقى معروفة، وليس هناك تمييز في السياقات، ولكن التمييز في المكافأة إن وجدت؛ لأنّها عادةً ما تكون خاضعة لمزاجية 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 علق مسؤول في لجنة التعليم في مجلس النواب على هذا الموضوع بالقول: «إن المكافآت هي من صلاحية المسؤول في الوزارة، وهو الذي يقوم بتوزيعها وفقاً لتقديره الشخصي بحكم قربه من الموظفين ومعرفته بعملهم، ولم تردننا شكوى بخصوص هذا الموضوع، أمّا ما يتعلّق بالمشاركات الخارجية فإنّ النساء عادةً ما يرفضن المشاركة؛ بسبب التزامهن المنزلي أو رفض العائلة؛ لذلك تكون نسبة الرجال أعلى من نسبة النساء، ولكن ليس هناك سياسة تمييزية تجاه النساء من قبل المؤسسات».

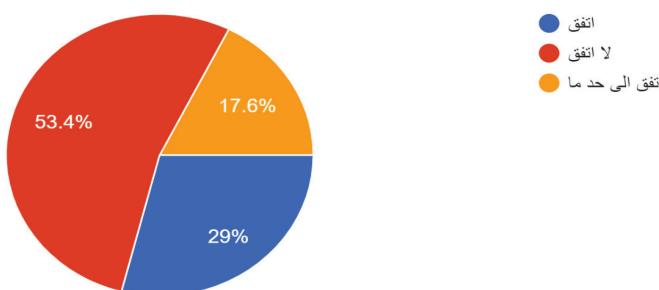
المحور الرابع: الخدمات المتوفّرة داخل المؤسسة

في هذا المحور نحاول أن نعرف مدى توفر البيئة الصحية والخدمات داخل المؤسسات التي تعمل فيها النساء، وكيف تؤثّر هذه الخدمات في إنتاجية الموظفات في العمل:

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

لديك مكتب وظيفي خاص بك وهناك احترام للخصوصية

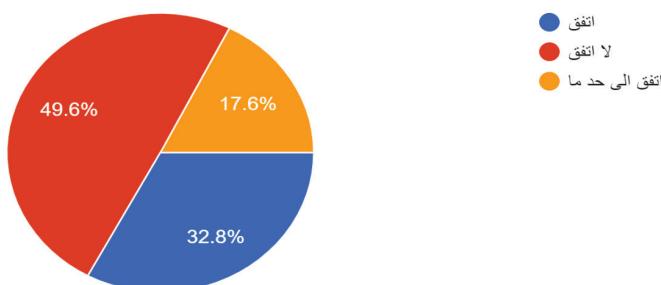
131 responses



إن 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 أن النسبة الأعلى من النساء الموظفات لا يمتلكن مكاتب خاصة بهن، وقد عبرت النساء في أثناء المقابلات عن استيائهن من البنية التحتية للمؤسسات التي يعملن بها؛ إذ تقول إحدى النساء الموظفات في إحدى الجامعات الحكومية: «نحن ستموظفات نجلس في مكتب واحد صغير جدًا بمساحته، وأنا وزميلتي نشتراك في طاولة مكتبيّة واحدة، فتختلط أوراقنا، وليس لدينا مكان لنضع فيه حاجاتنا الخاصة؛ لذلك لا نشعر بالراحة أثناء العمل»، وأضافت إحدى الموظفات من اللواتي حصلن على الوظيفة حديثاً في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: «عندما جرى تعيينا في المؤسسات اكتشفنا أن الحكومة لم تأخذ بنظر الاعتبار البنية التحتية للمؤسسات التي لم تعد قادرة على استيعاب الأعداد الكبيرة من الموظفين؛ لأنها صممت في وقت كان أعداد الموظفين أقل بكثير؛ لذلك أنا اليوم أتبادل الجلوس على الكرسي مع زميلاً؛ بسبب عدم توفر كراسٍ كافية، فضلاً عن الخدمات الأخرى»، وأشارت إحدى التدريسيّات الجامعيات إلى أن الأمر لا يقتصر على الموظف الإداري، بل حتى التدريسيّات لا يمتلكن مكاتب خاصة بهن، وبالتالي هي تواجه إحراجات في استقبال طلبتها في المكتب؛ لكي لا تخرج زملاءها الذين يشاركونها المكتب نفسه، وأضافت أن المكاتب صغيرة جدًا ومتهاكلة».

الشكل (25): هناك حمامات نظيفة ومحصصة للموظفات داخل مكان العمل.

هناك حمامات نظيفة ومحصصة للموظفات داخل مكان العمل
131 responses

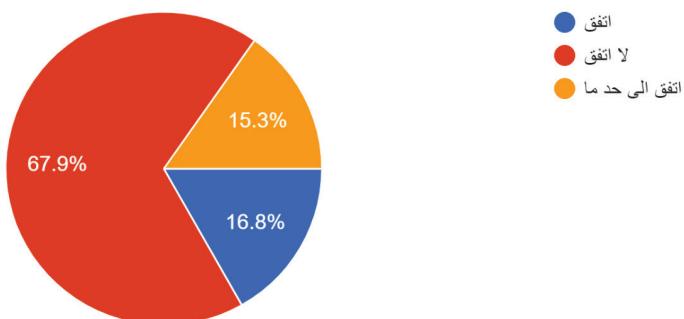


أعلى نسبة من الإجابات جاءت عن خيار (لا أتفق) بنسبة (49.6%)، تلتها نسبة (32.8%) عن خيار (أتفق)، ونسبة (17.6%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، ولعل هذا السؤال من أكثر الأسئلة التي تأثرت بها النساء عند الحديث، وكذلك من أكثر الاحتياجات التي كتبوها في السؤال الأخير المفتوح بتدوين الاحتياجات؛ إذ إن المؤسسات التي 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 كنا نضطر للذهاب إلى إحدى الحمامات البعيدة نسبياً، في قسم آخر، والأمر كان محراًجا بالنسبة لنا؛ لذلك نحاول أن نتجنب استخدام الحمام، وهذا ما سبب لنا نحن النساء خصوصاً التهابات ومشاكل في الكلى؛ لذلك جمعنا المال وقمنا ببناء حمام صغير في قسمنا، ولكن واجهنا مشكلة أيضاً بأن الحمام أصبح مشتركاً بين الرجال والنساء وأثنا نقوم بتنظيف الحمامات لعدم وجود عمال خدمة؛ لذلك نحن فعلاً بحاجة إلى الاهتمام بهذا الموضوع الذي لا يعيره المسؤولون في الوزارات أي أهمية».

الشكل (26): هناك عدد كافي من عمال الخدمات المسؤولين عن التنظيف.

هناك عدد كافي من عمال الخدمات المسؤولين عن التنظيف

131 responses

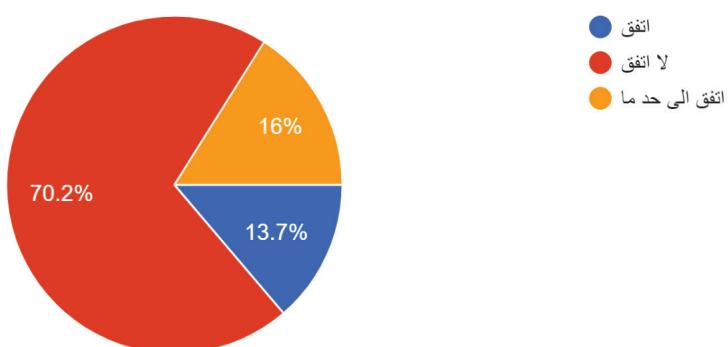


أعلى نسبة (67.9%) جاءت عن خيار (لا أتفق)، تاتها نسبة (16.8%) عن خيار (أتفق) ونسبة (15.3%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، تعاني النساء من مشكلة عدم توفر عدد كافٍ من عمال الخدمات في المؤسسات التي يعملن فيها، وعادةً ما تقوم الوزارات بتعيين عمال خدمات من كبار السن أو أصحاب الاحتياجات الخاصة وبأجور قليلة جداً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

الشكل (27): توفر الخدمات الصحية للموظفات داخل المؤسسة للحالات الطارئة.

توفر الخدمات الصحية للموظفات داخل المؤسسة للحالات الطارئة

131 responses

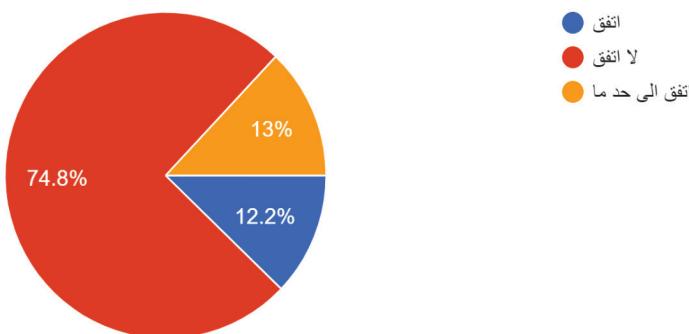


إن نسبة (70.2%) عن خيار (لا أتفق) هي النسبة الأعلى في الإجابات، تلتها نسبة (13.7%) عن خيار (أتفق)، ونسبة (16%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، وهذه النسبة فضلاً عن الاطلاع على الواقع الصحي داخل الوزارات والمؤسسات التابعة لها، كالمدارس والجامعات تؤكد على نحو واضح عدم وجود رعاية صحية للموظفين في الحالات الطارئة بسبب عدم توفر مراكز صحية تابعة للمؤسسة داخل مكان العمل سوى القليل منها في بعض الجامعات إلا أنه حتى المتوفر من هذه المراكز لا توفر رعاية صحية وتفتقر لأبسط المقومات، وتشير إحدى الموظفات العاملات في إحدى الجامعات العراقية: «أصبحت المراكز الصحية القليلة الموجودة في الجامعات وأكأنها شعبة إدارية تعمل على تأييد الإجازات المرضية فقط وتوفير بعض الأدوية البسيطة التي قد نجدها في حقيقة أي موظف، فقبل فترة تعرض أحد الأساتذة الجامعيين لوعكة صحية لم يستطع المركز الصحي في الجامعة تقديم أي خدمة صحية له؛ الأمر الذي أدى لوفاته في أثناء انتظار وصول الإسعاف ونقله إلى المشفى». ومن جانب آخر إن وزارة التربية والمؤسسات التابعة لها والمدارس تفتقر لوجود المراكز الصحية أو أي نوع من توفير العناية الصحية.

الشكل (28): توفر المؤسسة كل 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

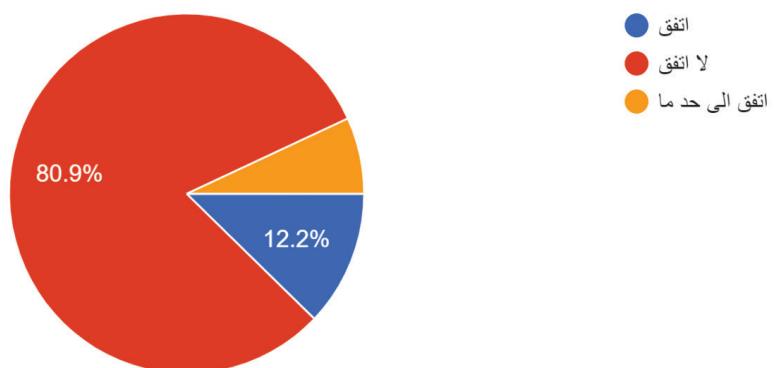


في الشكل (28) جاءت نسبة (74.8%) كأعلى نسبة عن خيار (لا أتفق)، تلتها نسبة (13%) عن خيار (أتفق إلى حد ما)، ونسبة (12.2%) عن خيار (أتفق)، وفقاً لهذه النسب ولما قالته النساء حول اتفاق المال لشراء مستلزمات العمل، أشارت النساء إلى ن البيروقراطية الطويلة التي تخضع لها الطلبات لتوفير مستلزمات العمل تضطر النساء على أثراها لشراء المستلزمات بدلاً 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 نشرية للمكاتب؛ لذلك تقول الموظفات بأنهن يضطربن 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



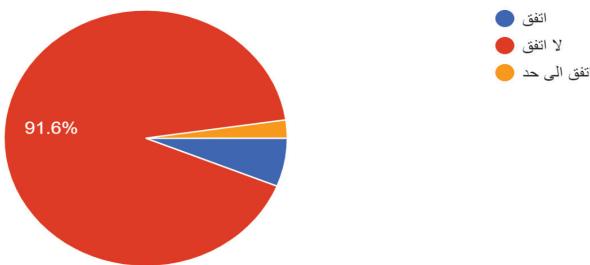
تمثل أعلى نسبة (80.9%) عن خيار (لا أتفق)، تلتها نسبة (12.2%) عن خيار (أتفق) ونسبة بسيطة لا تتعدي ال (5%) عن خيار (أتفق إلى حد ما).

وعلى الرغم من أن بعض الوزارات توفر خطوط النقل فإن أعداد هذه الخطوط قليلة بالقياس لأعداد الموظفات والموظفين، فضلاً عن أن السيارات المستخدمة لا تخضع لصيانة دورية وعادةً ما يقوم سائقو الحافلات الحكومية بجمع أموال الصيانة من الموظفات اللواتي يضطربن للخضوع لمزاجية السائقين وعدم التزامهم بالمواعيد؛ لذلك يضطربن كثير منهن للاستخدام خطوط النقل الخاصة التي تكون مكلفة ماديًّا، وتتجدر الإشارة هنا إلى أن النساء هن الأكثر حاجة والأكثر استخداماً لحافلات النقل الحكومية بسبب عدم امتلاكهن السيارات الخاصة.¹².

الشكل (30): تتوفر حضانة وروضة داخل المؤسسة للموظفات اللواتي لديهن أطفال.

تتوفر حضانة وروضة داخل المؤسسة للموظفات اللواتي لديهن أطفال

131 responses



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

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

12. في هذا الصدد يمكن مراجعة الورقة البحثية: النساء والمواصلات في بغداد، هيام علي المرهنج، مركز البيان للدراسات والتخطيط.

السؤال المفتوح: ما الأشياء التي تعتقدين 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 تعتقدين من المهم إضافتها؟

يمكن إجمال أهم ما أشارت إليه النساء في هذين السؤالين المفتوحين حول احتياجاتهن 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؛ لأنّ أغلب عمال النظافة من كبار السن، ولا نستطيع الاعتماد عليهم.
- توفير حمامات نظيفة وهذه واحدة من أكثر المعايير في العمل بالنسبة للنساء؛ لأنّ الحمامات غير نظيفة وغير لائقة للاستخدام.
- توفير حضانات وروضات حكومية بالقرب أو داخل كلّ مؤسسة ويجب أن توفر كلّ المستلزمات للأطفال؛ لأنّ في بعض المؤسسات حضانات، ولكن الموظفات لا يضمنن أطفالهن فيها بسبب سوء العناية والمكان.
- يجب أن تكون إجازة الأمومة مدفوعة الأجر؛ لأنّ النساء خلال هذا الوقت ليست في رفاهية، بل تزداد حاجتها للمال، وتكون غير قادرة على العمل بسبب التزامها بالأطفال.
- رفع مستوى الأجور لتتناءم مع متطلبات المعيشة وظروف العمل.
- توفير جوّ مريح وصحيّ وأكثر عدلاً بالتعامل.
- توفير مستلزماته خاصة بمحال 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 العادلة 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 يتعرّضن 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 (شفatas) العمل للطعام والراحة من ضغط العمل ووتيرته.
- إقامة ندوات ودورات تدريبية ومؤتمرات ومحاضرات للمرأة خاصة وتشجيع من لديهن أفكار ومقترنات للعمل، مع مراعاة أن تكون الندوات والدورات التدريبية تمس الحاجات الحقيقية للنساء العاملات داخل المؤسسة وأن تكون هناك مخرجات تتعكس 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 وآرائهم.
- تعزيز العلاقات بين الموظفين والموظفات، وبينهم وبين المسؤولين من خلال إقامة نشاطات مشتركة ولقاءات بين الحين والآخر تغير 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 أن النساء الموظفات لم يعبرن عن احتياجاتهن بوصفهن نساء أولاً، وموظفات ثانياً، ولذلك قد نستطيع أن نعمم الاحتياجات التي طالبت بها النساء الموظفات على جميع الموظفين في وزارات الدولة نساءً ورجالاً، وبالتالي فإن النساء ليس لديهن حساسية تجاه احتياجاتهن ومتطلباتهن بوصفهن نساء، فعندما يتعلق السؤال بهن نلاحظ تفاوت الإجابات بينما هناك اتفاق حول الإجابات التي لا تشير الحساسية التمييزية.

ومن جانب آخر يمكن تفسير ذلك في أن النساء الموظفات ليس لديهن الرفاهية التي تسمح لهن بالتفكير الواضح باحتياجاتهن بوصفهن نساء موظفات؛ لأن الاحتياجات الأساسية للموظفات مثل الأجر والإنجازات والمكاتب والحمامات ومستلزمات العمل غير متوفرة، وبالتالي عدم وجود بيئة ملائمة للعمل يجعل هناك أولويات في تحديد الحاجات والمتطلبات.

ولاحظنا أن البنية التحتية والسياسات الإدارية المتبعة تجاه الموظفات هي الأشد تأثيراً على ظروف العمل بالنسبة لهن؛ فالمؤسسات كما وصفتها النساء «متهاكلة» وفتقر لأبسط الخدمات كالحمامات والرعاية الصحية ودور الحضانة والروضة، فضلاً عن البيروقراطية المعقدة في منح الترقى والحصول على إجازات ومنح التخصيصات المالية لتوفير مستلزمات العمل.

ومن الصعوبات الأساسية للنساء عدم توفر دور حضانة وروضة حكومية داخل مكان عملهن، أو بالقرب منه، وبعض المتوفر منها لا يتناسب من حيث مستوى الرعاية المتوفرة للأطفال أو من حيث أوقات العمل.

ومن الملاحظات الإيجابية التي خرجت بها هذه الدراسة عدم وجود تمييز بين النساء والرجال في الحصول على الترقية والعلاوة والترفيع؛ لأنها تقوم على سياسات محدّدة يسير على وفقها جميع الموظفين، أمّا كتب الشكر فعادة ما تخضع لمزاجية الإدار، وقد أشارت النساء في هذا السياق إلى أن الرجال عادةً، وبحكم علاقاتهم



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

أما مستوى الأجر 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.



الوصيات

- ❖ دور الحضانة ورياض الأطفال: تعد وزارة التربية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية كل حسب اختصاصه وفقاً للقانون الجهات المسؤولة عن استحداث وترخيص فتح الروضات وحضانات الأطفال، لذلك وفقاً لنتائج هذه الدراسة تبيّن أنّ هناك حاجة ضرورية لدى النساء العاملات اللواتي لديهنأطفال 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 الموظفات، وكذلك العمل على تطبيق نظام رياض الأطفال رقم (11) لسنة 1978 الخاص برياض الأطفال وقانون رقم (1) لسنة 1991الخاص 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 اتفقت حولها النساء الموظفات هي ما يتعلق بالبني التحتية للوزارات، ومن المعروف اليوم أنّ وزارة التربية والتعليم العالي بموافقتها كافية قد بنيت في أوقات لم تكن أعداد الموظفين كما هي اليوم، وفي الوقت نفسه غياب الصيانة الدورية والمتابعة المستمرة جعل هذه المؤسسات غير قادرة على تلبية الحاجة اليوم، فضلاً عن أنّ الموجود منها متهالك؛ لذلك على الوزارات أن تنظر بجدية بتحسين البنى التحتية للمؤسسات؛ لأنّها إحدى العوامل الأساسية المؤثرة على أداء الموظفين ورغبتهم في العمل.
- ❖ وفي هذا السياق يمكن لوزارة التعليم العالي أن تبني فروعاً للجامعات في مناطق مختلفة، كما هو موجود في دول العالم، وبالتالي ستقلل الزخم الحاصل داخل الجامعة وكلّياتها وتحديث مقرّ الوزارة بما يتاسب مع عدد الموظفين وحاجاتهم، أمّا ما يتعلق بوزارة التربية فعليها أن تغلق ملف الدوام الثلاثيّ داخل المدارس عن طريق استحداث مدارس جديدة بمواصفات وبني تحتية تلبي طموح الموظفين على ملأ وزارة التربية.
- ❖ خدمة النظافة داخل الوزارات: تعاني النساء الموظفات من سوء خدمة النظافة داخل المؤسسات وخصوصاً الحمامات المخصصة للموظفات؛ لأنّ





الوزارات تقوم بتشغيل عمال نظافة بأجور قليلة ويكونون في الغالب كباراً 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 ومتابعة عملهم بشكل جدي.

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

❖ إجازة الأمومة: تمنح إجازة الأمومة وفقاً للقانون العراقي لمرة سنة واحدة مجّازأة على مراحلتين: الأولى ستة أشهر براتب تامّ، والثانية ستة أشهر بنصف راتب، ولا تحسب إجازة الأمومة خدمة لأغراض قانون الخدمة المدنيّة 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 وتستردّ منها الرواتب التي تقاضتها وعندها تحسب إجازة بدون راتب.

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





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

خطوط النقل الخاصة بالوزارة: بالنظر إلى أعداد الموظفين فإن عدد الحافلات غير كافية لنقل جميع الموظفين؛ ولأن النساء هن الأكثر استخداماً للباصات الحكومية فهن الأشد تأثراً بالمشكلات المرتبطة بوسائل النقل التابعة للوزارة؛ لذلك على وزارة 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 الصحية: تعاني وزارة التعليم العالي وال التربية من الافتقار إلى مراكز صحية داخل المؤسسات التابعة لكلا الوزارتين سوى القليل منها المتوفرة داخل بعض الجامعات، وهي تفتقر لأبسط الاحتياجات الطبية؛ لذلك يمكن لكلا الوزارتين التنسيق مع وزارة الصحة لفتح أكبر عدد من المراكز الصحية وإمدادها بالأجهزة والعلاج اللازم توفره.





لِدُولَةٍ فَاعِلَةٍ وَمَجْتَمِعٍ مُشَارِكٍ

www.bayancenter.org
info@bayancenter.org
