

تضمين النساء

في منظمات المجتمع المدني

(بحث ميداني يرصد واقع عمل المرأة السورية في
منظمات المجتمع المدني في مدينة غازي عنتاب التركية)

آذار 2016

تضمين النساء في منظمات المجتمع المدني

بحث ميداني يرصد واقع عمل المرأة السورية في منظمات المجتمع
المدني في مدينة غازي عنتاب التركية

الطبعة الثانية
كانون الأول 2016



ملتقى حنين الثقافي: هو تجمع لنساء سوريات مهجرات قسرياً ومتواجدات في غازي عنتاب، يسعى الملتقى لتمكين النساء السوريات من حقوقهن والحفاظ على الهوية والتراث الغنائي السوري.



شبكة أنا هي: شبكة من حلقات سلام نسائية تعمل على تعزيز السلام وضمان مشاركة فاعلة للمرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، وتتواجد هذه الحلقات في معظم المحافظات السورية كما في بلدان الجوار.

أعد البحث: ملك قاسم

المشاركات في البحث والفريق الميداني

منار تلاتش	أمينة هورو
مهة عيسى	زهرة علوش
نبال سجيح	غادة جمعة
فداء حطاب	هالة الناصر
لواء أشقر	وفاء ابازيد
	تنكران حاج درويش

الإشراف الإداري: رجاء بنوت

تمهيد

يعد بحث تضمين النساء في منظمات المجتمع المدني السورية أحد الأبحاث الميدانية الذي يعمل على رصد واقع عمل المرأة السورية لدى منظمات المجتمع المدني الموجودة في مدينة غازي عنتاب تركيا .

وتم إعداد هذا البحث كمبادرة لحلقة سلام عنتاب والتي تم تشكيلها بالتعاون بين شبكة أناهي وملتقى حنين الثقافي، وحلقة سلام عنتاب تضم إثنتا عشرة سيدة من ملتقى حنين الثقافي.

ويتناول البحث دراسة نسبة النساء العاملات في منظمات المجتمع المدني، وأدوارهن ومدى مساهمتهم في صنع القرار، ومعرفة الصعوبات والتحديات التي تواجه عمل المرأة لدى هذه المنظمات، إضافة إلى التحديات التي تعترض المنظمات في عمل المرأة لديها.

القسم الأول

المقدمة:

تؤكد الأراء الحديثة الواردة في أدبيات التنمية على أن نجاح برامج التنمية وضمان استدامتها، وقدرة المجتمعات على مواجهة التغيرات، مرهون بمشاركة العنصر البشري وحسن إعداده وطبيعية تأهيله.

وتعتبر المرأة عنصراً مهماً في عملية التنمية وإذا ما أريد لهذا العنصر أن يكون فعالاً فلا بد أن تتوافر للمرأة معطيات أساسية تمكنها من المساهمة الإيجابية في حركة التنمية وتوجيهها.

إن عمل المرأة قي منظمات المجتمع المدني، إضافة إلى مردوده المادي يعطي مؤشراً على تفهم المرأة لدورها في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية وهنا نتساءل عن دور المرأة ومشاركتها الفاعلة في هذه المنظمات، وهل تعمل المنظمات على تضمينها، وإدماجها في برامجها وهيكلها ومواقع صنع القرار فيها.

إذا ما أدركنا ما مدى دور المرأة وما نسبة مشاركتها في تطور عمل هذه المؤسسات. وهل هذه المؤسسات تعمل على تضمين المرأة وإدماجها ضمن برامجها وهيكلها، وتعمل على التصدي للتمييز ضد المرأة في جميع المجالات وادراج الجندر في مفاهيمها وآليات عملها، إن فهمنا لموضوع الجندر أساسي وهام لفهم تأثير العمليات التنموية بشكل مختلف على الرجال والنساء وقبل الخوض في موضوع البحث لابد أن نبين ما معنى النوع الاجتماعي (الجندر).

النوع الاجتماعي (الجندر) :

يطلق مصطلح النوع الاجتماعي(الجندر) على العلاقات والأدوار الإجتماعية والقيم التي يحددها المجتمع لكل من الجنسين (الرجال والنساء).

وتتغير هذه الأدوار والعلاقات والقيم وفقاً لتغير المكان والزمان وذلك لتداخلها وتشابكها مع العلاقات الإجتماعية الأخرى مثل الدين، الطبقة الإجتماعية، العرق. إذ إن الأدوار الجندرية يحددها المجتمع بناء على الجنس فهناك أدوار خاصة بالذكور وأخرى بالنساء، تتعدد هذه الأدوار منها.

- 1- الدور المجتمعي: ويعتمد توزيعه ما بين الجنسين على مفاهيم المجتمعية السائدة في مجتمع ما.
- 2- الدور الإنتاجي: هناك تقسيم واضح لهذا الدور ما بين النساء والرجال حيث تعرف بعض الأدوار على أنها أدوار أنثوية فيما تعرف أخرى على أنها أدوار ذكورية، علماً بأن هذه التقسيمات متغيرة وتتأثر بعوامل عديدة.
- 3- الدور السياسي: يتلخص هذا الدور بسلطة اتخاذ القرار، تبدأ عملية اتخاذ القرار داخل الأسرة، وتمتد لتصل إلى النقابات والمجالس المحلية والتشريعية ومنظمات المجتمع المدني. وعادةً ما ينظر لهذا الدور على أنه دور خاص بالرجال بالرغم من اقتحام النساء لهذا الفضاء.

لهذا تناولت إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة¹ مسألة الأدوار الجندرية في المجتمع فأكدت ديباجتها بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعاً مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين.

كما أكدت أن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل والمرأة في المجتمع والأسرة، وشددت الإتفاقية بمادتها الخامسة (5) بأن على الدول

1- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

إتخاذ جميع التدابير بهدف تحقيق القضاء على جميع التمييزات والعادات العرفية وكل الممارسات القائمة على اعتقاد بأي من الجنسين ادنى او أعلى من الآخر أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.

وأضافت المادة (16) منها ضرورة قيام الدول. بتعديل الأنماط الإجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة والقضاء على فكرة الدونية .

وبكفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهماً سليماً للأمومة بوصفها وظيفة إجتماعية والإعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم. ومن هنا كانت فكرة البحث عن مكانة المرأة في العملية التنموية في مفهوم منظمات المجتمع المدني؛ هل هي في التنمية ام أنها تساهم في بناء التنمية .

انتقل التفكير التنموي الحديث من التركيز على المرأة والعلاقات غير المتساوية بين النساء والرجال إلى التركيز على الجندر والتنمية أي أهمية دمج المرأة في السياسات والخطط التنموية، وهكذا انتقل العمل من إشراك المرأة في التنمية إلى إدماجها كمكون في المجرى العام للتنمية.

وحرصت منظمات الأمم المتحدة على دور الجندر في التنمية وتوفير آليات لكي يحصل الفرد على فرص متساوية ومتكافئة والتركيز على البعد الإنساني وتوفير الوسائل التعليمية والثقافية والمادية للأفراد ليتمكنوا من المشاركة في القرارات واستخدام الموارد بالتساوي وبشكل فعال تخطيطاً وتطبيقاً ولكي تكون التنمية مستدامة يُفترض أن تتضمن البرامج والسياسات الإنمائية منظور الجندر أو النوع الإجتماعي.

وعلى اعتبار أن منظمات المجتمع المدني السورية تعد لاعباً هاماً في تنفيذ البرامج والإصلاحات وإعادة الهيكلة والانتقال السياسي وإعادة الإعمار والتخفيف من المأساة الإنسانية الحادة في سوريا نتساءل ماهو منظور الجندرة في أدبياتهم.

سوف نسعى في هذا البحث المختصر الإجابة على جملة من التساؤلات المطروحة، ونتناول أولاً دراسة إشكالية البحث وأهميته وأهدافه. ثم عرض لنتائج إستمارة الإستبيانات وبيان الصعوبات واستخلاص النتائج التي ستحدد إطار التوصيات.

إشكالية البحث:

أنت مشاركة النساء كفاعلات وناشطات في الحراك الثوري السلمي، لتؤكد دينامية الصوت الأنثوي، في المجال العام الذي كان غالباً حكراً على الذكور، لكن وجود المرأة في الحراك الميداني قابله تهميش لها داخل مواقع القرار وخاصة بعد تسليح الثورة. والنتائج التي أفرزتها هذه الأوضاع وانعكاسها على وضع المرأة ودورها في كل مناحي الحياة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية، إضافة إلى دورها في منظمات المجتمع المدني، من المسلم به أن دور المرأة ومشاركتها في منظمات المجتمع المدني لا ينفصل عن وضعها في المجتمع بصورة عامة وهو الوضع الذي سيتحدد بدوره مدى تطور البنى الإجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

وما تمر به المرأة السورية في الظرف الراهن الأكثر تعقيداً وصعوبة، وفي ظل ماتعانيه من آثار النزاع المسلح على وضعها وأدائها وتطوير مهاراتها فهي النازحة واللاجئة والفاقدة لمعيها والمسؤولة عن رعاية أولادها والباحثة عن فرصة عمل والهاربة من القصف من مكان إلى آخر والباحثة عن ذاتها وتحقيقها في ظروف حياة معيشية قاسية لا ترحم. يكون التساؤل هل ساهمت منظمات المجتمع المدني في إدماج المرأة كمكون في عملية التنمية وما نسبة النساء العاملات لديها وما أدوارهن والمهام التي تسند إليهن، وما مدى مساهمتهم في صنع القرار؟ كل هذه الإشكاليات دفعت بنا أن ندرس ونبحث في هذه الظاهرة لأهميتها.

أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة في البحث بعمق في أوضاع المرأة السورية ومكانتها ودورها في منظمات المجتمع المدني وتحديدًا تلك الموجودة في مدينة عنتاب تركيا، كفئة مهمشة في ظل تدهور الأوضاع الراهنة، والذي يتطلب أن نبحث في أسباب ضعف مشاركة جزء كبير من الموارد البشرية والمتمثلة في المرأة والتكلفة التي يدفعها المجتمع ككل في عملية التنمية نتيجة لذلك ومنها تأتي أهمية البحث عن حلول عملية لإدماج المرأة في عملية التنمية وتحسين أوضاعها.

أهداف البحث: هدف البحث إلى معرفة:

- 1- نسبة مشاركة النساء في العمل ضمن منظمات المجتمع المدني .
- 2- دور المرأة ومكانتها داخل المنظمات، و مساهمتها في صنع القرار .
- 3- معرفة ما مدى مراعاة منظمات المجتمع المدني لإحتياجات المرأة وحساسيتهم لمفهوم الجندر وتضمينها في أنظمتهم مثال: (الحضانة، الامومة، الرضاعة، ساعات العمل، التمكين).
- 4- تقييم عمل المرأة لدى منظمات المجتمع المدني.
- 5- تحديد معوقات عمل المرأة لدى منظمات المجتمع المدني.
- 6- الخروج بنتائج وتوصيات.

الصعوبات التي واجهت البحث:

- 1- تم اختيار العينات بناءً على معرفة الفريق الميداني الشخصية بأغلب منظمات المجتمع المدني بمدينة غازي عنتاب لأن العديد منها يرفض الإدلاء بمعلومات لأشخاص لا يثقون بهم لأسباب أمنية خاصة بالحالة السورية، لهذا لم نستطع تحديد شرائح ونوعية العينات بما يخدم فكرة البحث بدقة أكثر.
 - 2- الإتصال هاتفياً لمرات عديدة من أجل الحصول على موعد والذهاب أكثر من مرة ومراجعتهم.
 - 3- عدم تجاوب بعض المنظمات والتعاون ورفض ملء الاستبيان بعد الإطلاع على مضمونه.
 - 4- التحفظ من قبل بعض المنظمات على الإجابة بشفافية على الأسئلة والغموض بآليات عملهم حسب ملاحظات الفريق الميداني.
- ورغم هذه الصعوبات أنجز الفريق 100\ استبيان بطريقة المقابلات الشخصية، منها ثماني منظمات رفضت الإجابة بعد الإطلاع على الاستبيان، وست منظمات أفادت بأنه لا يوجد لديهم نساء.

نطاق البحث:

- 1- الإطار الجغرافي: منظمات المجتمع المدني التي تعمل بالشأن السوري الموجودة في مدينة عنتاب التركيا.
- 2- الإطار الزمني: تم إجراء البحث الميداني خلال الفترة الممتدة من 1\1\2016 إلى 28\2\2016 .

3- الإطار الموضوعي: تناول البحث دراسة تضمين النساء السوريات في منظمات المجتمع المدني السورية في غازي عنتاب.

طريقة ومنهجية البحث:

يعتبر هذا البحث من البحوث الاستكشافية لعدم وجود إحصائيات سابقة ودراسات وقاعدة بيانات دقيقة تبين عمل المرأة ونسبتها في منظمات المجتمع المدني وللوصول إلى أهداف البحث. تم استخدام المنهج الكمي والوصفي التحليلي بغية الإستفادة والوصول إلى رسم وتحديد الإطار العام للمشكلة، وفي سبيل ذلك تم اجراء بطريقة المقابلات الشخصية بهدف:

- 1- معرفة عدد النساء العاملات لدى المنظمات وأدوارهن ومكانتهن.
- 2- معرفة الأسباب الكامنة وراء إقصاء المرأة من العمل لدى بعض منظمات المجتمع المدني.
- 3- التعرف على آلية إنتقاء العاملين لدى منظمات المجتمع المدني.
- 4- معرفة التحديات والصعوبات التي توجه المرأة ومنظمات المجتمع المدني.
- 5- مدى تطبيق مفهوم جندرة منظمات المجتمع المدني .

خصائص عينة البحث:

استهدف البحث عينة من مئة (100) منظمة بطريقة المقابلات الشخصية وذلك بشكل عشوائي وبدون تحديد معين لأسماء هذه المنظمات ومجال عملها، فقط تم مراعاة وجود العينة في مدينة غازي عنتاب التركية واستبعاد المنظمات النسائية من العينات المستهدفة.

خطة البحث:

قسّم البحث الى ثلاث أقسام القسم الأول المقدمة وتتضمن إشكالية البحث وأهدافه وأهميته ومنهجيته والصعوبات التي واجهت إعداد البحث، وفي القسم الثاني تناولت عرض المشكلة ودراسة الاستبيانات وتحليلها، أما القسم الثالث فيشمل استخلاص النتائج والتوصيات ثم الخاتمة والفهرس.

القسم الثاني

عرض المشكلة:

1- المشاركة الضعيفة للعنصر النسائي في العمل لدى منظمات المجتمع المدني نسمع كثيراً عبارة (دخت وأنا عم افتل وأبرم على المنظمات وما كنت لاقى شغل مع أي مستعدة أشغل أي شغل حتى لو ما كانت مناسبة لخبرتي وتحصيلي العلمي حتى مستخدمة رضيت اشتغل وما شغلوني).

ومن جهة اخرى تردد الكثير من المنظمات بأننا بحاجة إلى موظفات من النساء ولكن لا نجدهن وحسب قولهم (عم ندور عليهم بالسراج والفتيلة وما عم نلاقي). وبعض المنظمات أفادت (بأن طبيعة العمل وطول ساعات الدوام لا تناسب الكثير من النساء إضافة الى الأوضاع الأمنية في داخل سوريا) وأخرى أفادت (بأننا لا نجد الموظفة المطلوبة للوظائف المطلوبة).

وبالمقابلات التي أجريناها مع بعض النساء اللواتي يعملن خارج المنزل ولمدة ساعات طويلة من العمل وفي ظروف وأوضاع قاسية جداً وعند سؤالهن عن إمكانية العمل بشروط لا تناسب أوضاعهن أجبن (صح إنو الدوام طويل ووضع العمل قاسي وصعب ومو مناسب مع مسؤولياتي اتجاه بيتي وأولادي بس أنا مجبرة اشتغل ومستعدة اتحمل كل ظروف العمل بس ما أخسر شغلي) وإن ما يفسر ما أفادت به تلك السيدات هو الخوف من كابوس البطالة.

ومن هذه الإفادات نقف أمام جملة من التساؤلات التي أوردناها في إستمارة الاستبيان وكانت على الشكل التالي:

1- نسبة النساء العاملات لدى المنظمات المستهدفة.

2- الفئة العمرية.

- 3- الوظائف التي تشغلها المرأة في هذه المنظمات.
 - 4- هل تساهم المرأة في صناعة القرار.
 - 5- هل تراعي المنظمات احتياجات المرأة وحساسيتها لمفهوم الجندرة في أنظمتها وآلية عملها.
 - 6- ما هي الصعوبات والتحديات التي تواجهها المرأة للعمل في هذه المؤسسات.
 - 7- ما هي الصعوبات والتحديات التي تواجهها هذه المؤسسات لعمل المرأة لديها.
- تحاول الدراسة الكشف عن موقف المنظمات من عمل المرأة لديها وعلاقة ذلك ببعض الخصائص (العمر، الكفاءة، الإلتزام، الشفافية، التحصيل العلمي، بيئة العمل) من خلال استعراض الإجابات الواردة في إستمارة الاستبيانات وتحليل النتائج.

دراسة وتحليل الإستبيانات:

أوضحت دراسة الإستبيانات ونتيجة التحليل ما يلي :

عدد النساء:

من خلال الدراسة الكمية وتحليل البيانات الواردة في الإستبيانات التي استهدفت مائة (100) عينة من منظمات المجتمع المدني في عنتاب التركيا وبشكل عشوائي دون تحديد معايير بسبب عدم وجود دراسات وإحصائيات دقيقة لوضع هذه المنظمات، إلا أننا استبعدنا المنظمات النسائية من العينات المستهدفة وعليه فقط تبين لنا ما يلي :

- إن عدد النساء السوريات العاملات لدى (100) عينة مستهدفة بلغت (2863) امرأة علماً أن إجمالي عدد العاملين لدى هذه العينات (9310) عاملاً مما يعني أن نسبة النساء العاملات هو (20%) تقريباً .

التوزع الجندي في إدارة المشاريع



الأمر الذي يعكس ضعف مشاركة المرأة وقلة مساهمتها بالعمل في منظمات المجتمع المدني .

وحسب الآراء الواردة في الإستبيانات تعود أسباب هذه المشكلة:

- 1- عدم وجود الكفاءات والمهارات والخبرة لدى العديد من النساء.
- 2- ساعات العمل الطويلة التي لا تتناسب مع طبيعة ومسؤوليات المرأة المنزلية وتأثير ذلك على مشاركتها بالعمل في منظمات المجتمع المدني.
- 3- كما ورد في بعض الإجابات ما يلي (السبب هو مراعاة المحسوبيات بشكل ملحوظ فلا يتعين الشخص الكفو بل يتعين الشخص الذي لديه معارف). ونستنتج من هذه الاجابة بأن آلية التوظيف لدى معظم هذه المؤسسات تغيب عنها الشفافية، وعدم تحديد معايير التوظيف بوضوح الأمر الذي يصبغ عمل بعض المنظمات بالفساد.
- 4- كما أوضحت المنظمات التي تعمل كمكاتب إرباط و عملها الفعلي في الداخل بأن سبب ضعف مشاركة المرأة هو (الأوضاع في داخل سوريا وخاصة القصف الذي يعيق حركة المرأة وانتشار المجموعات المتشددة).

5- أيضاً نوهت إحدى الإجابات على وضع المرأة واحتياجاتها موضحة بأن (الحاجة

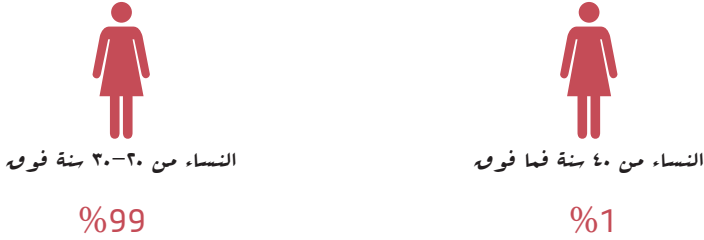
الفيزيولوجية والحمل والإرضاع تتطلب إجازة أمومة).

الأمر الذي يدفع ببعض المنظمات العزوف (عن تحمل أعباء دفع رواتب للموظفة وهي في إجازة أمومة قد تصل إلى ثلاثة أشهر) حسبما أفاد بعضهم في إستمارة الإستبيان .

الفئة العمرية:

تبين لنا من خلال العينات المستهدفة في هذه الدراسة بأن متوسط الفئة العمرية التي تفضل المنظمات عملهن هن الفئة التي تتراوح أعمارهن بين (20 - 30) سنة. أما الفئة العمرية من (40) وما فوق فلا يتجاوز أعدادهن (36) امرأة من اصل (2863) عاملة لدى العينات المستهدفة بهذه الدراسة أي نسبة قدرها (1%) .

الفئة العمرية للنساء



الأمر الذي يبرز مشكلة عميقة لدى الفئة العمرية ما فوق (40) من النساء وتهميشهن وعدم الإستفادة من خبراتهن وتفضيل الفئة العمرية الأصغر سنّاً لما يتمتعن به من مرونة وسرعة التأقلم. إضافة لعدم وجود مسؤوليات عائلية لديهن وتفرغهن ولأسباب أخرى لامجال لذكرها.

المسمى الوظيفي:

تبين من دراسة المعلومات المدرجة في استمارة الاستبيان بأن الوظائف التي تشغلها المرأة هي: (مراقبة، تقييم، منسقة، معلمة، مديرة مشروع، مشرفة، مساعدة، سكرتيرة، إدارية، ممرضة، مقدمة برامج، معدة برامج، علاقات عامة، مراسلة، موظفة داتا، مديرة تنفيذية، رئيسة مجلس إدارة، مستخدمة).

ومن خلال دراسة البيانات وجدنا بأن هناك:

- خمس (5) نساء فقط من العينات المستهدفة يشغلن منصب (مدراء تنفيذي).
- ومديرة إقليمية واحدة.
- ورئيسة مجلس إدارة واحدة أيضاً.
- واربعة عضوات مجلس إدارة (رعاية الطفولة).
- باحثتين فقط لدى منظمة تعمل بالتوثيق وأخرى بالدراسات.

عدد النساء في المراكز القيادية



تشير هذه الحقائق والمعلومات إلى دور المرأة النمطي بالنسبة للمناصب التي تشغلها والملازمة لها والتي لا تتعدى كونها مناصب إدارية وسطى وأن نسبة النساء الموجودات في المناصب التنفيذية ومجالس الإدارة لا تشكل نسبة يعول عليها وهي لا تتعدى أن تكون حالة فردية الأمر الذي يحد من دورها في بناء التنمية.

صنع القرار:

ولكي يكون البحث ذو جدوى من الناحية العملية طرحنا السؤال التالي:

ما مدى مساهمة المرأة في صنع القرار؟؟؟

ولتوخي الدقة والمعرفة قسمنا القرارات الى قسمين: (قرارات إدارية، وقرارات إستراتيجية).

وبدراسة الإجابات الواردة من العينات المستهدفة تبين ما يلي:

أولاً: القرارات الإدارية:

وجد أن (13) منظمة من (100) منظمة مستهدفة تساهم المرأة فيها بالقرارات مع الملاحظة

بأن أغلب هذه المنظمات هي (إغاثية، تعليمية، والقلّة منها تنموية).

نسبة مساهمة النساء في القرارات الإدارية

المنظمات التي تشارك فيها
النساء في صنع القرارات

13 منظمة

12%

عدد العينات المستهدفة

100 منظمة

88%

ثانياً: القرارات الاستراتيجية:

أما بالنسبة لهذه القرارات تكاد نسبة النساء في مساهمتها تنعدم وحسب المعلومات الواردة

في الإستبيانات تبين أن عدد المنظمات التي تساهم المرأة فيها في القرارات الاستراتيجية لا

تتجاوز (5) منظمات فقط من أصل (100) منظمة، وتحليل وضع المرأة في هذه العينات

وجد بأن آلية إتخاذ القرارات تكون بالتصويت (الأغلبية) وبالرجوع إلى نسبتهم نجد

وحسب الأمثلة المأخوذة من الإستبيانات بأن:

- امرأة واحدة مقابل (4) رجال.
- (4) نساء مقابل (12) رجلاً.
- (29) امرأة مقابل (260) رجلاً.
- (6) نساء مقابل (25) رجلاً.

نسبة مساهمة النساء في القرارات الإستراتيجية

المنظمات التي تشارك فيها
النساء في صنع القرارات

5 منظمة

5%

عدد العينات المستهدفة

100 منظمة

95%

وبتحليل هذه الأمثلة نجد أن دور المرأة في صنع القرار يكاد ينعدم حتى وإن وجدت ببعض المواقع و لأن آلية إتخاذ القرار بالتصويت وعلى إعتبار عدد الذكور يغلب عدد الإناث كما هو واضح من واقع الأمثلة وبالتالي لا يشكل صوتها أي وزن أو ثقل وليس له أي تأثير في صنع القرار.

وعلى الرغم من أن بعض المنظمات أفادت بأنها تنتهج آلية التشاور والتوافق في إتخاذ القرارات إلا أنها أيضاً ونادراً أن يكون لصوت المرأة تأثير نظراً لعدم التوازن في التمثيل في مراكز القرار.

الأمر الذي يشير إلى حقيقة إقصاء وتهميش المرأة من هذه المراكز.

والجدير بالذكر بأن ما يقارب من (13) منظمة رفضت الاجابة على هذا السؤال (ماهية آلية إتخاذ القرارات الاستراتيجية) معللة ذلك بأنه (شأن داخلي وهو من أسرار العمل). إضافة إلى ما يقارب (6) منظمات من العينات المستهدفة لم تجب على السؤال المتعلق بآلية إتخاذ القرارات الإدارية.

احتياجات المرأة وخصوصيتها:

هل تراعي منظمات المجتمع المدني وتأخذ بعين الإعتبار حين صياغة أنظمتها احتياجات المرأة. لما لذلك من أثر وانعكاس على عمل المرأة لديها، وفي هذا الصدد سنتناول بعض هذه الجوانب ومنها:

أولاً- الحضانة :

بدراسة العينات المستهدفة وسؤالهم عن وجود حضانة للاطفال العاملات لديهم كانت النتيجة على النحو التالي :

- (51) منظمة من 100 عينة مستهدفة بهذه الدراسة لا يوجد لديهم حضانات لترعى الاطفال اثناء دوام امهاتهم.
- هذا عدا عن مايقارب من (8) منظمات كان جوابهم لاحتاج لحضانة ولا يوجد لدينا مثل هذه الحالات.
- وبعضها الاخر كان جوابها (بأنه عند الضرورة ليس لدينا مانع من إحضار الأطفال للعمل).
- (6) منظمات لا يوجد لديهم كادر من النساء .
- (3) منظمات رفضت الإجابة على السؤال.
- وأفادت(25) منظمة من أصل (100) من مجموعة العينات المستهدفة بهذه الدراسة، بأنه يوجد حضانات في مقراتهم.

ثانياً- إجازة الأمومة :

أما بالنسبة لإجازة الأمومة فقد اتضح لنا ماييلي :

- (13) منظمة كانت إجابتهم بأنه لا يوجد في نظامهم ما يسمى بإجازة أمومة .
- (8) منظمات أفادوا بأنه لا يوجد عندهم مثل هذه الحالة ، وأنهم لا يحتاجون لذلك . ومنظمة واحدة صرحت بأن عملهم تطوعي .

- منظمتان أجباتا بعدم معرفتهما بمثل هذه الإجازة.
- ولاعلم لديهم إن كان هناك في أنظمتهم مثل هذه الإجازة أم لا.
- إضافة إلى (6) منظمات لا يوجد لديهم نساء عاملات مطلقاً.
- وثلاث منظمات رفضت الإجابة.

عمل تطوعي	لا نعلم بوجود هكذا إجازة	لا يوجد لديهم نساء عاملات	لافضت الاجابة
1	2	6	3
	لا يوجد إجازة أمومة	لم تصادف المنظمة مثل هذه الحالة	
	13	8	

ثالثاً_ الرضاعة :

- وبقراءة إحصائية للإستبيانات نستكشف بأن :
- 20 منظمة لا يوجد مايسمى (ساعة رضاعة).
 - (7) منظمات لم تتعرض لمثل هذه الحالة .
 - (4) منهم لايعلموا شيئاً عن هذا الأمر .
 - ومنظمتين (2) رفضتا الإجابة .
 - وأخرى أفادت بأن لديهم ساعة راحة.
 - ومنظمة واحدة فقط ينص نظامها الداخلي على ساعة الرضاعة.



ثالثاً- الأجر وساعات العمل:

طرحنا السؤال التالي على العينات المستهدفة من خلال إستمارة الإستبيانات:

هل الأجر وساعات العمل متساوي بين الجنسين ؟

فكانت الإجابات على الشكل التالي :

- (4) منظمات أجابت بأن عملها تطوعي لا يحتاج إلى دوام وساعات عمل ولا يوجد أجور بل مكافآت.
- (6) منظمات كانت إجاباتهم (لايوجد نساء عاملات ولا نرغب بتعيينهن).
- (10) منظمات أفادت بأن الأجر وساعات العمل تتحدد وفق الإختصاص والخبرة وطبيعة العمل بغض النظر عن الجنس.
- أما باقي المنظمات والبالغ عددها (72) منظمة من مائة عينة مستهدفة بهذه الدراسة كانت إجابتهم بأن الأجر وساعات العمل متساوية بين الجنسين.



رابعاً. المرافق العامة الخاصة بالنساء:

- أما لجهة المرافق العامة الخاصة بالنساء فإن (45) منظمة خصصت لهن ذلك.
- و(37) منظمة أجابت بأن ليس بالإمكان القيام بذلك.
- 18 منظمة بين من ليس لديهم نساء ومن رفضوا الإجابة.

خامساً. تقييم عمل المرأة:

وبتدقيق الإجابات حول تقييم عمل المرأة من قبل العينات المستهدفة بالاستبيانات فالجميع أشاد بعمل المرأة وجاءت تقديراتهم بين الجيد والجيد جداً والممتاز، فقط منظمة واحدة قيمت أداء المرأة بالمتوسط .

نستخلص من تحليل هذه البيانات والمعلومات بأن أغلبية المنظمات التي أجابت على الأسئلة الواردة في الإستبيانات لم تراخ في أنظمتها وآلية عملها احتياجات المرأة وخصوصيتها، مما يشكل عائقاً أمام عمل المرأة وتهديداً لمشاركتها في التنمية المجتمعية.

الصعوبات:

تتلخص مجمل الصعوبات والتحديات التي ذكرتها العينات المستهدفة من خلال الإستبيانات فيما يلي:

- قلة الخبرة والكفاءة لدى أغلب النساء.
- صعوبة إيجاد المرأة المناسبة للمنصب الوظيفي المناسب .
- قلة التمويل .
- ساعات العمل الطويلة والتي لاتناسب إلتزامات المرأة الأسرية.
- آلية التوظيف القائمة على المحسوبيات بشكل ملحوظ (لا يتعين الشخص الكفو بل الشخص الذي لديه معارف) .
- تأثير الإلتناء على اختيار الأشخاص وطبيعة الإلتجاه الفكري للإدارة.
- عدم ضمان استمرارية المرأة في العمل.
- غياب الأنظمة التي تأخذ بعين الإعتبار وضع المرأة مثال (إجازة الأمومة - الرضاعة - توفير الحضانة في مكان عمل الام).
- ضعف إهتمام النساء بشكل عام بمعظم برامج الكمبيوتر.
- صعوبة التفرغ التام للعمل.
- صعوبة السفر إلى خارج مكان إقامتها.
- صعوبة العمل بالداخل السوري والقيام بالأعمال الميدانية.
- صعوبة الوصول إلى الكوادر النسائية المناسبة عند فتح باب التوظيف.
- صعوبة الحصول على إذن العمل لفقدان الوثائق الشخصية.
- انتشار الفصائل المتشددة التي تقف حائلاً أمام عمل المرأة، إضافة إلى صعوبة التنقل في الداخل السوري بسبب الأوضاع الأمنية من قصف وما إلى ذلك.

المقترحات:

بالنسبة لمقترحات المنظمات، والمستنبطة من الإستبيانات نوجزها بمايلي :

- التشجيع على العمل التطوعي لتطوير مهاراتهم وخبراتهم.
- إيجاد فرص عمل تناسب الأمهات (دوام جزئي، تقليل ساعات العمل).
- دعم مشاريع تمكين المرأة .
- تدريب وتأهيل لتطوير أداء المرأة إداريا وعملياً وعلمياً وشملهن في الخطط التدريبية.
- تطوير مهارات اللغة الانكليزية وبرامج الحاسوب.
- الدورات التدريبية يجب أن تكون بعيدة عن أسلوب ورشات العمل التي لا تزيد مدتها عن اسبوع أو ثلاثة أيام.
- تعديل الأنظمة الداخلية بما يضمن احتياجات المرأة من (الحضانة، إجازة الأمومة، ساعة الرضاعة).
- الإعتماد على الأعمار الشابة والإستفادة من خبرات المتقدمات بالسن.
- إفساح المجال للنساء اللواتي لا يملكن الخبرة واعطائهن فرصة للعمل من اجل تطویر مهاراتهم.
- منح فرص عمل متساوية لكلا الجنسين دون تمييز.
- الابتعاد عن الأدوار النمطية بتوظيف النساء .
- إعداد البرامج لتمكين المرأة للعمل في المراكز القيادية .

القسم الثالث

مستخلص البحث:

نستخلص من هذه البحث بأننا أمام مشكلة معقدة ومركبة لواقع عمل المرأة لدى منظمات المجتمع المدني بما يسمى (جندرة منظمات المجتمع المدني)، ومن جملة هذه الإشكالية تلك المتعلقة بإمكانيات المرأة ومهاراتها وخبراتها وقدراتها على الإستمرار بالعمل، إضافة إلى مسؤوليتها كأم وأعبائها الأسرية والتحديات التي تواجهها يومياً في دول اللجوء، الأمر الذي انعكس سلباً على غالبية النساء فهن لا يشعرن بالأمان ولسن متفائلات بالنسبة لفرص العمل. وإن كان هناك بعض النساء يملكن الخبرة والمهارات إلا أنهن يواجهن تحديات كبيرة في مجال العمل لدى منظمات المجتمع المدني والمتعلقة بايديولوجية المنظمات وإنتماءاتها والإتجاهات الفكرية والثقافية والإعتبارات المناطقية، هذا وقد ورد على لسان إحدهن (إنني معلمة وتقدمت للعمل في العديد من المدارس إلا أن طلبي كان يقابل بالرفض رغم خبرتي وسنوات عملي والسبب هو أنني لا اضع الحجاب على راسي).

أما لمن حالفها الحظ وحصلت على فرصة عمل لدى هذه المؤسسات، غالباً ما نجدها عالقة في المناصب الوسطى والدنيا، وأن بعض الأقسام تشكل أرضية لاصقة للنساء ونادراً أن نجدها في مواقع صنع القرار.

هذا إضافة إلى أن الدراسة أوضحت بأن الفئة العمرية الشابة والتي تتراوح اعمارهن بين (20 - 30) هي الفئة التي ترغب منظمات المجتمع المدني بتوظيفها، مع إقصاء الفئة العمرية (40) سنة وما فوق إلا نادراً وبالرجوع إلى العينات المستهدفة والتي بينت بأن هذه الفئة التي أوجدت عملاً لها لدى هذه المؤسسات لا تتجاوز (36) امرأة من اصل (2863) من مجمل النساء اللواتي يعملن أي بنسبة لا تتجاوز (1%) ما يشكل هدراً لطاقتهن وخبراتهم وجعلهن عرضة للفاقة والفقر و يؤثر سلباً على التنمية المجتمعية بتهميش هذه الطاقات.

أيضاً تبين لنا من دراسة العينات بأن أحد أصعب المعوقات التي تواجه عمل المرأة لدى هذه المنظمات هو صعوبة الحصول على إذن العمل بدول اللجوء (تركيا) والتي تتطلب إجراءات إدارية معقدة ومكلفة اضافة الى الوثائق التي قد تكون من الإستحالة تأمينها. كما اتضح لنا معوقات بغاية التعقيد ومنها:

أولاً - التمويل: حسب استطلاع الآراء من الإستبيانات والمقابلات الشخصية مع العينات المستهدفة أكد العديد منهم بأن مشكلة التمويل تعرقل عمل المنظمات عموماً وتحد من نشاطها، وتلعب دوراً محورياً في تحديد إتجاهات عملها واستراتيجياتها وآلية التوظيف وانعكسها على تأمين فرص عمل أكثر إنصافاً لكلا الجنسين.

ثانياً- الهيكلية التنظيمية وغياب الديمقراطية: استخلصنا من واقع الإجابات أن ضعف وغياب الممارسات الديمقراطية وعدم الإستقرار السياسي والأمني وضعف البنية المؤسساتية داخل هذه المنظمات تعد من العوامل التي تؤثر على عملها وفعاليتها واستقلالها وحريتها في الحركة وآلية إتخاذ القرار فيها وتضع قيودا على ادارتها كل ذلك ينعكس وبشكل سلبي على دور المرأة ومكانتها في هذه المنظمات.

ثالثاً- هدر طاقات المرأة: نقص الموارد البشرية وهدر طاقات المرأة وإقصاؤها عن المشاركة في التنمية، وغياب الشفافية التي تساهم في ترسيخ الفساد .

رابعاً- ضعف التنسيق والتنظيم: استنتجنا من الدراسة بأن ضعف التنسيق والتنظيم بين المنظمات يعود إلى عدم الثقة والوصولية والتنافسية في الحصول على الدعم اللازم والتمويل وغياب الاستراتيجيات الإنمائية والتخطيط مما يشكل اهم المعوقات لدور المنظمات وتأثير ذلك على وضع المرأة وعملها.

نلاحظ من هذه النتيجة بأنه هناك ضرورة لإشراك المرأة إشراكاً كاملاً في منظمات المجتمع

المديني وفي صنع القرار بشكل عام والقرار الاقتصادي بشكل خاص في المؤسسات المانحة والمتلقية، فللمرأة نفس الحقوق وينبغي ان تتساوى مع الرجل في القدرة على الوصول الى المهارات والوظائف اللازمة لبلوغ مستويات إتخاذ القرار في المؤسسات والجهات المانحة والمتلقية أي جندرة منظمات المجتمع المدني.

التوصيات:

- 1- تعزيز الوصول إلى تكافؤ الفرص لكلا الجنسين.
- 2- خلق فرص عمل للنساء العاطلات لمن لا تتوافر لديهن فرصة اكتساب المهارات وذلك عن طريق إعداد دورات تدريب مهنية ووظيفية مصممة حسب الاحتياجات وترتبط مباشرة بفرص العمل المتوفرة.
- 3- توفير بنية عمل مرنة لعمل المرأة كأن تقوم هذه المنظمات بمنح النساء كمبيوتر محمول لتأدية بعض الأعمال في المنزل .
- 4- توفير حضانات آمنة للأطفال في مكان العمل، وتحديد مدة زمنية للإرضاع.
- 5- نوصي المنظمات بتعديل أنظمتها لتكون شاملة لمفهوم الجندره وتضمينها الإحتياجات الخاصة بالمرأة، وخاصة تلك التي تتعلق بإجازة الأمومة، والحضانة إلخ. ويجب أن تكون إجازة الأمومة مدفوعة الأجر.
- 6- الحرص على منع جميع مظاهر العنف ضد المرأة في مكان العمل مثل (العنف اللفظي، أو السلوكي) وغيرها.
- 7- إيجاد آليات قياس ورصد التقدم المحرز في مجالات تمكين المرأة لضمان شفافية النتائج ومعرفة واقع ودور المرأة ومدى تطوره.
- 8- تعزيز أواصر الروابط بين المنظمات خصوصاً والهيئات المانحة بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة .
- 9- تشكيل لجان نسائية وربطها بالمؤسسات المانحة وذلك عن طريق إيجاد فرص عمل لهن في هذه المؤسسات لدعم برامج المرأة.
- 10- وضع السياسات والبرامج التي تضمن إشراك المرأة إشراكاً كاملاً وفعالاً في صنع القرار.
- 11- توظيف الطاقات الشابة والإستفادة من خبرة المتقدمات بالنسب في مجال اختصاصاتهن.

- 12- على الجهات المانحة أن تدفع بالمنظمات لأن تكون نسبة النساء لا تقل عن 50% وأن تكون شريكاً فعلياً في صنع القرار كمعيار وشرط للحصول على الدعم المطلوب وأن تضع البرامج والدورات التدريبية لتطوير وتمكين الكادر العامل لديهم من كلا الجنسين دون تمييز ويجب أن تلاحظ بنية هذه المنظمات ومدى مراعاتها لإحتياجات المرأة وتأمينها وذلك تطبيقاً لإتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وانسجاماً مع قرار مجلس الامن (1325) لعام 2000.²
- 13- إضافة لما ذكرناه من توصيات نوكد بأن على المرأة أن تكون أكثر تميّزاً وتحدياً وإصراراً لتفرض نفسها كمرشح هام لشغل هذه الوظائف.

الخاتمة:

وفي الختام نود أن نشير إلى أن منظمات المجتمع المدني تستطيع أن تسهم في التنمية إسهاماً حقيقياً إذا نجحت في بناء الوعي التنموي واستقراره وتوظيفه من خلال مشاركة حقيقة وفاعلة في العملية التنموية وإذا نجحت في تكريس العمل الجماعي والإبتعاد عن الأنانية الفردية والمحسوبية والعقلية الذكورية ومن المهم أن تتحول هذه المنظمات إلى شبكات وصمامات أمان تحدد من الآثار السلبية لكي لا تكون تلك الآثار بمثابة معوقات للتنمية، والعمل على توفير فرص عمل للنساء يرسى الأساس اللازم لمجتمعات يسودها الأمن والسلام، ويكسر دورة الإحباط واليأس والغضب الذي ينشأ من البطالة المزمنة ويحد من آثار الحرب المدمرة للإنسان ونؤكد على ضرورة الإهتمام بالبعد الإنساني للعاملين بشكل عام وللمرأة بشكل خاص في منظمات المجتمع المدني .

غازي عنتاب، تركيا 2016/2/29

فهرس

6.....	المقدمة.....
6.....	لنوع الإجماعى
9.....	اشكالية البحث
10.....	أهمية البحث
10.....	أهداف البحث
11.....	الصعوبات التى واجعت البحث.....
11.....	نطاق البحث
12.....	منهجية البحث
13.....	عرض المشكل
14.....	دراسة وتحليل الاستبيانات.....
18.....	صنع القرارات
18.....	القرارات الاستراتيجية
20.....	احتياجات المرأة وخصياتها.....
20.....	الحضانة
20.....	إجازة أمومة
21.....	الرضاعة.....

22.....	الأجر وساعات العمل
23.....	المرافق العامة الخاصة بالنساء
23.....	تقييم عمل المرأة
24	الصعوبات
25	المقترحات
26	مستخلص البحث
31	الخاتمة

” إن التنمية التامة والكاملة لأي بلد ورفاهية
العالم، وقضية السلم ، تتطلب جميعاً مشاركة
المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، أقصى
مشاركة ممكنة في جميع الميادين“

من إتفاقية القضاء على جميع أشكال
التمييز ضد المرأة

