

واقع المرأة

في منظمات المجتمع
المدني السورية
في محافظة الحسكة

واقع المرأة في منظمات المجتمع المدني السورية
في محافظة الحسكة



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

معدّ البحث: نتيار عيسى

فريق البحث الميداني: حلقات السلام في شبكة أنا هي :

(كوجرات، ديريك عامودا) .

تصميم البحث: سوزدار سيدو

فهرس

أولاً: ملخص تنفيذي 5

ثانياً: مقدمة..... 7

ثالثاً: منهجية البحث 10

رابعاً: نتائج تحليل الاستبيانات والمقابلات 18

القسم الاول: نتائج الاستبيانات

1- طبيعة المنظمات

2- عدد الموظفين في المنظمات المستهدفة

3- مكانة المرأة في المنظمات المدنية

4- احتياجات المرأة

القسم الثاني: نتائج المقابلات مع نساء فاعلات اجتماعيا

خامساً: التوصيات 28

ملخص تنفيذي

تشكل المرأة جزءاً أساسياً من المجتمع، ويشكل تعطيل دورها خلاً كبيراً في الحياة الإجتماعية نظراً لتعطيل فئة مجتمعية مؤثرة. وهنالك عدة عوامل من أهمها الموروث الثقافي الذي يؤدي إلى تعطيل دورها في الكثير من المجالات ومنها دورها في منظمات المجتمع المدني السوري عموماً وفي محافظة الحسكة خصوصاً. ولما كان للمرأة دور مهم في الدفع بعجلة التنمية في أي بلد والتي يسهم المجتمع المدني في جزء مهم منها وخاصة في أوقات النزاعات، كان لابد من أبحاث توصف حجم مشاركة المرأة في العمل المدني سعياً لوضع إطار يحدد مواضع الخلل بمحاولة لتلافيها. ويندرج هذا البحث من ضمن هذه الأبحاث، حيث يهدف إلى معرفة حجم المشاركة النسائية في منظمات المجتمع المدني، وتأثيرهن في تلك المنظمات، ومدى مواءمة تلك المنظمات لاحتياجات المرأة، وأيضاً تحديد الصعوبات والتحديات التي تواجه عمل المرأة وكذلك الخروج بتوصيات من شأنها تحسين ظروف عمل المرأة في المجال المدني والمساهمة في زيادة نسبة تأثيرها على صناعة القرار.

ويصنف هذا البحث ضمن إطار الأبحاث الاستكشافية وتتناول بالدراسة 30 منظمة مدنية و20 ناشطة مدنية. تمثلت عينة البحث في كل المنظمات المدنية في محافظة الحسكة باستثناء المنظمات النسوية والمنظمات التي لا يتقاضى العاملون فيها أجراً شهرياً ثابتاً. استخدم البحث الاستمارة كأداة لإجراء البحث في الشق المتعلق بالمنظمات، والمقابلة في الشق الآخر الذي تناول الناشطات المدنيات. من أهم التحديات التي واجهت فريق البحث الميداني كانت عدم وجود أبحاث سابقة يمكن الإرتكاز عليها في هذا المجال، وعدم وجود مسح جاهز للمنظمات، التي تتوفر فيها شروط الدراسة، وكذلك عدم الإجابة بشفافية عن كل الأسئلة، التي تم طرحها في الاستبيان، من قبل المنظمات.

خلص البحث إلى عدة نتائج من أهمها:

- نسبة النساء في المنظمات المدنية مقبولة، إلا أن مكانتها لا تتناسب مع تلك النسبة، حيث أن غالبية النساء العاملات في المنظمات المدنية في محافظة الحسكة يعملن في إطار وظائف تقليدية غير قيادية مقابل سيطرة شبه تامة للرجال على مراكز القرار، من حيث نسبة التمثيل في إدارة المنظمات، المنصب الوظيفي ونسبة المشاريع التي يقوم بإدارتها رجال.
- لا يوجد تمييز بين النساء والرجال في الرواتب لكن أغلب المنظمات لا يوجد لديها قوانين

تتناسب واحتياجات المرأة في مجال ساعات روضة للنساء، بالمقابل فإن أكثر من نصف المنظمات المستهدفة لديها إجازة أمومة مدفوعة الأجر.

■ غالبية المنظمات والناشطات المدنيات يعتقدن أن نسبة تمثيل المرأة في المنظمات المدنية لا تتناسب مع نسبتها في المجتمع.

■ تلخصت التحديات والصعوبات، التي توجه توظيف المرأة بحسب البحث، في عدة عوامل من أهمها المحسوبة في التوظيف وساعات العمل الطويلة، التي ترهق المرأة، باعتبارها تعمل في المنزل أيضاً.

خرج البحث بعدة توصيات من أهمها منح دور أكبر للنساء في إدارة المنظمات، منحها الفرصة للقيام بأدوار قيادية غير نمطية، إفراح المجال للمرأة للقيام بإدارة مشاريع أسوة بالرجال، العمل على اتخاذ إجراءات أكثر شفافية في مجال التوظيف، قيام المنظمات بمشاريع لتمكين المرأة وتنفيذ مشاريع توعوية بدور المرأة في كافة المجالات، وما لعملها من دور في الدفع بعجلة التنمية.

مقدمة

من نافلة القول أن تمثيل المرأة في مراكز صناعة القرار ليس بالمسألة المجردة والمعزولة بالمفهوم العام بل ترتبط ارتباطاً عضوياً بالبنى الفوقية والقيمية، المنبت الإيديولوجي والفكري للأشخاص، مسار العملية الديمقراطية والموروث الثقافي والسياسي للشعوب.

لم تكن القيم البطريركية الذكورية حالة طارئة في المجتمعات القديمة، بل كانت نتيجة طبيعية لارتدادات مجتمعية. ففي فترة من الفترات كان الإنسان يعتاش على الصيد مما كان يتطلب جهداً عضلياً لم تكن المرأة، بشكل عام، تقوى عليه. كما أن الرجل هو الذي كان يحمي الأسرة والمجتمعات المحلية الصغيرة، باعتباره الأقدر على حمل السلاح عضلياً أيضاً. بذلك فإن الرجل كان المسيطر على اقتصاد العائلة، وكذلك المدافع عنها، الأمر الذي أفرز نتيجة حتمية تمثلت في ازدياد نفوذ الرجل وتهميش المرأة.

بدأت تلك الصورة النمطية بالتبدل في القرن التاسع عشر حيث أن الثورة الصناعية، وكذلك الحربان العالميتان أدبتا إلى زيادة انخراط المرأة في كافة الميادين، وخاصة ميدان العمل، الأمر الذي انعكس على زيادة المشاركة الشعبية في آلية اتخاذ القرارات المصرية، حيث أن حضور المرأة بفعالية أكبر في الحياة العامة ساهم في شرعنة مطالبها بحقوقها، وكذلك قدرتها على انتزاع تلك الحقوق، ما أثار إيجاباً على الحياة الديمقراطية، الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام. أدت الثورة الصناعية ومن ثم الهجرة من الريف إلى المدينة إلى زيادة دور المرأة ومكانتها، من خلال عملها في تلك المدن، الأمر الذي كسر احتكار الرجل لميدان العمل، والذي كان من خلاله (إلى جانب القتال والذي كان في السابق حكراً على الرجل وحدهم أيضاً) يُسيطر على مفاصل المجتمع برمته، بالإضافة إلى كسر احتكار الرجل لإعالة الأسرة مادياً، حيث توفرت فرص عمل للمرأة بعد الثورة الصناعية، وكذلك الانتقال إلى حالة الدولة الحامية للمواطن، والتي وإن كان الرجل يشكل عماد جيوشها، إلا أن الحامي الرسمي أصبح الدولة، بغض النظر عن جنس من يُقاتل فيها، الأمر الذي أدى إلى تعاضد دور المرأة بفقدان الرجل للميزتين اللتين كانتا تؤهلانه للقيام بدوره السابق، كقائد أوحد للمجتمع.

بالإضافة إلى ما أسلفنا، فإنه وخلال الحربين العالميتين، وبسبب اتساع رقعة تلك الحروب، ومقتل

الكثير من الرجال فيهما، احتاجت تلك الجيوش الجزارة التي شاركت في تلك المعارك إلى النساء، للعمل في مجالات التمريض، وتحضير وجبات طعام لأجل المقاتلين وباقي الأعمال المرافقة للحرب، وكذلك لتغطية النقص الحاصل الذي سببه نقص الرجال في المدن أثناء الحرب، نتيجة تواجد الرجال في ميادين القتال، وكذلك بعد الحرب نتيجة موت الملايين منهم، أدت المشاركة تلك إلى زيادة الحاجة إلى المرأة، وتعاضم دورها وعلو صوتها المطالب بحقوقها. وأيضا الهجرة من الريف إلى المدينة، وتحسّن الوضع الاقتصادي، أدى إلى نمو الطبقة الوسطى، وتحسين مستوى التعليم، والإلتفات إلى ملف حقوق المرأة. هذه العوامل في مجملها أفضت إلى توسعة المشاركة الشعبية في اتخاذ القرارات في الدول الحديثة؛ بمعنى آخر إن الثورة الصناعية وكذلك الحربان العالميتان، وما رافقتهما من ظروف وتغيّرات أدت إلى تغيير بنية المجتمع، وتحسّن ملفّ حقوق المرأة، وبالتالي تحسّن ملفّ الديمقراطية بشكل عام، كما فتح الباب على مصراعيه لمشاركة شعبية أكبر في اتخاذ القرارات.

وتعد العلاقة بين الديمقراطية والمشاركة الفعلية للمرأة في اتخاذ القرارات علاقة عضوية. فمن جهة تعتبر مشاركة المرأة ضرورية كونها جزء من المجتمع ويتوجب على أية حكومة ديمقراطية إشراك كل الفئات في العملية الديمقراطية في عملية اتخاذ القرار. ومن جهة أخرى فإن تهميش المرأة يعني تهميش فئة واسعة من المواطنين وبالتالي فإن تهميشها يعني أن من يتخذ القرار لا يمثل إلا فئة محدودة وذلك لا يستوي مع أهم مبادئ الديمقراطية التي تعرف بأنها «مجموعة نظم تتضمن آليات لإشراك أكبر قدر/عدد من المواطنين في أكبر قدر من القرارات التي تُدار من خلالها الدولة، يُشترط في تلك النظم أن تكون عادلة تكتسب شرعيتها من خلال مشاركة المواطنين في تلك العملية وقبولهم بها وتأقلمهم معها»¹ إذ لا يوجد ديمقراطية حقيقية دون مشاركة فعلية للمرأة في اتخاذ القرارات في دول ومجتمعات تُشكّل المرأة نصفها على الأقل.

1- شيار عيسى، 2016، « تساؤلات في الديمقراطية-سوريا نموذجاً»، كتاب غير منشور، ص 17

وفي ظل الانفتاح الديمقراطي الذي عاشته القارة الأوروبية، شهدت القارة العجوز تحركات كثيرة لوضع حد لاضهاد المرأة في كافة المجالات. تم توقيع عدة اتفاقيات دولية تضمن حقوق المرأة مثل «اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة» وكذلك «البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة» بالإضافة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والمدنية والسياسية. ركزت هذه الاتفاقيات على المساواة بين الجنسين في مختلف الميادين فالمادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تنص على «يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء المادة»² كما تنص المادة 3 في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن «تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد»³ أما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة فتحتوي في البند (أ) من مادتها الخامسة على أن «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق : تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة»⁴ أما المادة رقم 11 فتعنى بالقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل وحقها في عدة مجالات من أهمها حقها في العمل، المساواة في الأجر والمعاملة، احتفاظها بالعمل في حالة الحمل والأمومة والحصول على إجازة مدفوعة الأجر في فترة الأمومة.⁵

2- المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان، 2006.. منشورات الأمم المتحدة، ص 2

3-المصدر السابق، ص 11

4-المصدر السابق، ص 77

5-المصدر السابق 79

منهجية البحث

مشكلة البحث

رغم أن بعض المجتمعات وخاصة الأوروبية منها قطعت أشواط طويلة في ميدان تحرر المرأة، إلا أنه لا يزال موضوع الحديث عن المساواة بين الجنسين قائماً، ففي السويد التي تعتبر إحدى أعتى قلاع الديمقراطية في العالم لا تزال المرأة فيها تعاني من عدم تساوي الأجر بين الرجل والمرأة في نفس المهمة في مجالات معينة كمجال التمريض.

وفي سوريا فإن الطريق نحو تحرر المرأة طويل وشاق نظراً لوجود صعوبات جمّة. ففي عهد الحكومات السابقة كانت القوانين غير منصفة بحق المرأة و لم تستطع المنظمات النسوية لعب دور فعال في المطالبة بحقوق المرأة نظراً لعدة أسباب من أهمها ارتباط تلك المنظمات بحزب البعث والذي عمل خلال فترة حكم حافظ الأسد بتنصيب الحزب كقائد للدولة والمجتمع وتم ربط المنظمات المدنية بالثقافات الحزبية فلم يكن يعطى أي ترخيص لأي منظمة نسائية ما لم تكن منظمة في الاتحاد العام النسائي.⁶

أضف إلى ذلك الموروث الثقافي لأي مجموعة عرقية، دينية أو طائفية يؤثر بشكل مباشر على عادات وتقاليد تلك المجموعة وتصرفاتها كمجموعة حيال شتى القضايا، مع عدم إغفال دور ظروف كل مرحلة مما تعانيها من تقلبات سياسية، اجتماعية واقتصادية تؤثر بشكل مباشر على البنى الفوقية للمجتمعات .

هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن أساليب التغيير تمر بعدة مناحي، منها القوانين التي تؤثر في الموروث الثقافي بشكل مباشر وكذلك دور منظمات المجتمع المدني كمنشط لعملية التحديث في المجتمعات.

وبالدخول لخصوصية مجتمع الجزيرة ففي ظل انتشار ثقافة عشائرية قوامها تهميش الشباب

6- بناء السلام يرسم مستقبلنا الآن، مؤسسة بدائل 2015، رزان غزاوي، عفراء محمد، علا رمضان، مطبعة بيجز، اسطنبول، ص 8

والنساء لم تستطع المرأة أن تلعب دوراً كبيراً في عملية التغيير قبل الثورة كان من أسبابها أيضاً عدم وجود قوانين تهيأ الأرضية نحو تغيير تلك القيم العشائرية وكذلك عدم وجود منظمات مجتمع مدني تُعنى بثقافة تأمين أكبر مشاركة مجتمعية، خاصة من النساء، في العمل المدني وللتأثير والمساهمة في صناعة القرار في مختلف الميادين السياسية منها والمدنية.

كل ما سبق مُجتمعاً أدى لتكريس تهميش المرأة ودورها في المشاركة في صناعة القرار حتى بعد تأسيس المنظمات المدنية بسبب رسوخ الموروث الثقافي القائم على إلغاء دور المرأة وعدم قدرة المنظمات الفتية على إحداث تغيير جذري مباشر بسبب طبيعة العمل المنظماتي القائم على التأثير التراكمي وليس المباشر، وكذلك بسبب ما تعانیه تلك المنظمات من مواطن للضعف والخلل.

أهمية البحث

تكمّن أهمية هذا البحث بالتعريف في الدور الذي تلعبه المرأة حالياً في العمل المدني وكذلك أهمية إدماجها في العمل المدني كسبيل للدفع بعجلة التنمية حيث إن نسبة النساء وخاصة الشابات منهن تفوق نسبة الرجال لأسباب عدة من أهمها الهجرة غير المسبوقة للشباب، بالتالي فإن تهميش المرأة وإبعادها عن العمل المدني وصناعة القرار فيه؛ يعني بالضرورة تعطيل الفئة الأكبر من المجتمع وبالتالي المساهمة في عرقلة عجلة التنمية وخاصة في مجال البنى الفوقية. كما تكمن أهمية البحث في الحصول على معلومات دقيقة عن درجة مشاركة المرأة وشكلها لاتخاذ إجراءات أكثر فاعلية وقابلة للتطبيق في مجال دمجها في العمل المدني.

أبحاث سابقة

أجريت العديد من الأبحاث لشرح مفهوم التمثيل فتم الفصل بين عدة نظريات في تلك المجال كالنظرية التي أطلقها آ.فيليبس كريفينس والتي تنطلق من مبدأ أن تكون الهيئات المنتخبة والمؤسسات خليطاً يشبه التنوع المجتمعي وبالتالي فإن أي فئة موجودة يجب أن تكون ممثلة لأن ذلك يمثل الحالة الديمقراطية، وكذلك فإن الشخص الذي يمثل فئة معينة يستطيع أن يدافع عن تطلعات مجموعته بشكل أفضل. فالنساء يستطيعون تمثيل النساء بشكل أفضل من الرجال. كما أن التمثيل بهذا الشكل لا يكفي بل يجب أن يتم اقتران تمثيل المجموعة بأن يتم تمثيل أفكار تلك المجموعة وأن يكون لكل مجموعة صوت مؤثر. تتحدث الباحثة هانا بيكتين عن التمثيل الرمزي الذي يكون له دلالات عاطفية مؤثرة. فالمرأة الناجحة المُمثلة في أية مؤسسة يمكن أن تكون قدوة ودافعاً لغيرها من النساء من أجل تقديم أفضل ما لديها لبلوغ ما بلغته قدوتها.⁷

وهناك بحث بعنوان «تضمين النساء في منظمات المجتمع المدني»⁸ حيث تقوم الباحثة ملك قاسم بمحاولة معرفة واقع المرأة السورية في منظمات المجتمع المدني في مدينة غازي عنتاب التركية من خلال معرفة نسبة النساء في تلك المنظمات، دور النساء في صناعة القرار، معرفة مدى تقدير تلك المنظمات لاحتياجات النساء، تقييم عمل المرأة في تلك المنظمات ومحاولة سبر المعوقات التي تعترض عمل أولئك النسوة. فقد قامت الباحثة بالتعاون مع مجموعة باحثات ميدانيات باستهداف مئة منظمة مدنية سورية في مدينة غازي عنتاب التركية من خلال استبيانات للإجابة على التساؤلات الآتية الذكر وتم استثناء المنظمات النسوية لضمان عدم وجود انحراف في النتائج. توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة تلخصت في ما يلي:

1- نسبة العاملات في المنظمات المدنية المستهدفة هي 20 % وقيم المشاركون في الاستبيانات أسباب تدني النسبة بساعات العمل الطويلة التي لا تتناسب مع قدرة المرأة بالنظر إلى

7- إنغمار أندرسون، التمثيل في ديمقراطية الانتخابات؟، رسالة ماجستير، جامعة أوريغو في السويد، 2006، ص 27- 29

8- ملك قاسم، تضمين النساء في منظمات المجتمع المدني، 2016، حلقة سلام غازي عنتاب من شبكة أنا هي

مسؤولياتها المنزلية أيضاً وكذلك بنقص الكفاءات، المحسوبيات في التوظيف، الأجور الإضافية للمرأة في حالة الحمل والأمومة.

2- من أصل 2863 امرأة عاملة في المنظمات المستهدفة كانت 11 امرأة تشغل مناصب قيادية
3- تبين من خلال البحث أن عدد المنظمات التي تشارك المرأة فيها بالقرارات الإدارية هي 13 منظمة والمنظمات التي تشارك المرأة فيها بالقرارات الاستراتيجية هي 5 من أصل 100 منظمة
4- 25 منظمة لديها حضانة لأطفال العاملات في المنظمات ومنظمة واحدة لديها ساعة روضة في نظامها الداخلي

5- أغلب المنظمات لا يوجد لديها تفرقة بين النساء والرجال من حيث الراتب
6- تبين من خلال البحث أنه توجد عدة صعوبات تواجه المرأة في العمل المدني ومن أهمها: قلة الخبرة لدى النساء، ساعات العمل الطويلة التي لا تتناسب مع التزاماتها، المحسوبية في التوظيف، عدم وجود لوائح داخلية لضمان احتياجات المرأة في مجالات إجازة الأمومة والرضاعة والحضانة وصعوبة العمل في الداخل السوري

وتعد هذه الدراسة محاولة جيدة في إطار معرفة واقع المرأة في منظمات العمل المدني في عنتاب، بالرغم من ما يشوب البحث من أخطاء منهجية من حيث نوع وطريقة الأسئلة، وكذلك طريقة عرض النتائج المشكوك في بعضها أحياناً نظراً لتعميم وجهة نظر واحدة لا يمكن أن تعمم أو عدم وضوح الإجابة على بعض الأسئلة بسبب عدم عرض نسب الإجابة كاملة.

إذاً فبحسب الأبحاث السالفة الذكر فإن تمثيل المرأة ودورها يعاني من حالة لجم مختلفة الأوجه. كما أن تمثيل المرأة في مختلف المؤسسات وتأثير صوتها وكذلك رمزية ذلك التأثير وقدرته على التأثير الإيجابي حاجة مجتمعية للدفع نحو أكبر مشاركة مجتمعية في الحياة السياسية والمدنية سبيلاً لتحقيق أهم مبدأ من مبادئ الديمقراطية ألا وهو تأمين أكبر مشاركة مجتمعية في عملية اتخاذ القرار على كافة الصعد مما قد يؤدي بشكل تراكمي إلى تغيير موازين القوى نحو تأمين حقوق المرأة وتغيير الثقافة المجتمعية القائمة على تهميشها في مناطق تغطي عليها ثقافة لا زالت تحتوي على بعض مخلفات العلاقات العشائرية بجانبها المقصي للمرأة.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى: استقصاء وضعية النساء في منظمات العمل المدني العاملة في محافظة الحسكة من خلال:

- معرفة نسبة النساء العاملات في المنظمات المدنية، ونسبة النساء القياديات فيها.
- تأثير النساء العاملات على صناعة القرار في المنظمات اللواتي يعملن فيها.
- معرفة فيما إذا كان هنالك تمييز ضد المرأة في مجال الرواتب مقارنة بالرجال في نفس المنصب الوظيفي.
- مدى مواءمة سياسات المنظمات لاحتياجات المرأة الخاصة في مختلف الصعد كالأومومة والرضاعة.
- تحديد الصعوبات التي تعترض عمل المرأة في المنظمات المدنية.
- الخروج بتوصيات على ضوء نتائج التساؤلات السابقة.

مجتمع البحث

تم إجراء مسح شامل للمنظمات المدنية في محافظة الحسكة وتم انتقاء عينة بالمواصفات والشروط التالية:

- عدم شمول المنظمات النسائية باعتبار أن جميع الناشطين فيها من النساء وشملهم سيؤدي إلى انزياح في النتائج.
- أن يكون للموظفين في المنظمة راتب شهري ثابت كشرط للمشاركة في البحث. باعتبار أنه يوجد الكثير من المنظمات المدنية في المحافظة وأغلبها غير فعالة بسبب عدم وجود دعم مادي وبالتالي فإن مشاركة النساء فيها لن يعكس حال المرأة لسببين أولهما أن عمل تلك المنظمات بالأصل ليس فعالاً وأغلبها وهمية ولأن عدم وجود راتب للناشطين فيها يلغي المنافسة على الإنتساب إليها وبالتالي لا يكون هنالك مكان للتمييز بين المرأة والرجل في تلك المنظمات.

- كما سيتم إجراء مقابلات مع 20 ناشطة نسائية لسبر آرائهم حول مختلف المواضيع المطروحة وخاصة موضوع الصعوبات والتحديات التي تواجه عمل المرأة والمقترحات التي يمكن من خلالها تطوير عمل المرأة في تلك المنظمات

منهج البحث

من أهم شروط البحوث العلمية المبنية على قواعد علمية متينة هي استنادها إلى نتائج سابقة توصلت إليها الأبحاث ومن ثم الاختلاف أو الاتفاق معها والبناء عليها وتطويرها. لكن بسبب عدم وجود أبحاث سابقة تعنى بموضوع مبحثنا هذا فإن البحث سيكون استكشافياً. أفضل طريقة للوصول إلى الأهداف المبتغاة من البحث هو استخدام المنهج الكمي عن طريق استخدام اداة المقابلة الشخصية.

ويمكن إجراء الأبحاث إما بطريقة وصفية يتم من خلالها استعراض المشكلة عن طريق توجيه أسئلة مفتاحية تبدأ بـ ماذا؟ أين؟ كيف؟ وهذه الأسئلة تساعد على فهم المشكلة، أو بطريقة شرحية تحليلية تقوم بطرح أسئلة تبدأ بـ كلمات مفتاحية كـ لماذا؟ فتقوم بدور المحلل للظواهر⁹ هنا سيعتمد هذا البحث على الطريقتين حيث سيتم استعراض المشكلة أولاً ومن ثم محاولة معرفة أسباب تلك المشكلة بطريقة تحليلية.

9- بيتر ايساسون، ميكابل غيليام، هينريك اوسكارسون، لينا فانغيرود، دليل المنهجية، مطبعة أيلاندر السويد، فلينغباري 2012، ص 26

أدوات البحث

نظراً لعدم وجود أبحاث سابقة عن واقع المرأة في المنظمات المدنية في محافظة الحسكة وكذلك عدم وجود مواقع للمنظمات المدنية فيها معلومات تفصيلية عن الموظفين في تلك المنظمات وكذلك آليات عملها، بالإضافة إلى عدم وجود أرشيف لتلك المنظمات مع معلومات تفصيلية في مكاتب المنظمات¹⁰، فإن الأدوات البحثية اقتصرت على الاستبيانات والمقابلات. حيث أنه ستكون هنالك استبيانات سيتم تعبئتها عن طريق باحثين ميدانيين مدربين. كذلك سيتم إجراء مقابلات مع عدة قادة مجتمعين نساء.

التحديات والصعوبات

- عدم وجود مراكز يتواجد فيها أرشيف للمنظمات يمكن الاعتماد عليه لتحديد المنظمات المدنية التي تتوفر فيها المواصفات المحددة للمشاركة في البحث. تمت معالجة هذه العقبة عن طريق الاعتماد على المعلومات الشخصية، والباحثين الميدانيين وعن طريق التواصل مع المنظمات والسؤال فيما لو كانت المواصفات المذكورة أعلاه تتوفر فيها.
- كان من أهم أهداف البحث هو أن يتم تأهيل مجموعة من النساء العاملات في حلقات السلام¹¹ التابعة لشبكة أنا هي للقيام بأبحاث ميدانية ولم يكن لأغلب أولئك النسوة أي خبرة في مجال إجراء المقابلات أو القيام بأبحاث ميدانية. لذلك كان هنالك خلل في بعض جوانب الاستبيانات والمقابلات رغم ما تم من تدريب لهن على تقنيات تعبئة الاستبيان والمقابلة، الأمر الذي يعتبر طبيعياً لأن تلك التقنيات لا يمكن اكتسابها من خلال تدريب قصير. وتمت

10- مكتب المنظمات هو الجهة المسؤولة عن المنظمات المدنية في محافظة الحسكة وهي تابعة للإدارة الذاتية

11- حلقة السلام هي مجموعة من النساء السوريات في منطقة جغرافية واحدة تنتمي هذه المجموعة لشبكة أنا هي المكونة من حلقات سلام

شبكة أنا هي هي مجموعة من السوريات المقيمت في منطقة جغرافية في الداخل السوري أو في دول الجوار يتشاركن هم بناء السلام المحلي والوطني ويتفقدن على قيم ومبادئ ومعايير شبكة أنا هي

معالجة مكامن النقص من خلال إجراء مراجعة شاملة لكل المقابلات والاستبيانات وإعادة طرح بعض الأسئلة المتنبسة فيها.

- عدم الإجابة بشفافية على كل الأسئلة من قبل بعض المنظمات وخاصة أن فريق البحث لديه معلومات عن أغلب المنظمات المستهدفة وكذلك بعد إجراء تدقيق ومراجعة للمعلومات. هذه الطريقة في عدم الرد على كل الأسئلة بطريقة شفافة أمر شائع يعود إلى عدة أسباب من أهمها عدم التزام معظم المنظمات بمعايير بناء المنظمات نتيجة عدة صعوبات منها قلة التمويل اللازم لبناء هيكلية تنظيمية على أسس متينة وكذلك نقص الكفاءة المؤسسية لدى القائمين على المنظمات وأيضاً صعوبة في تقبل المجتمع المحلي والسلطات المحلية لدور المنظمات الحقيقي. كل ذلك يؤدي بالعديد من المنظمات لإعطاء أجوبة غير واقعية لتجميل مظهر تلك المنظمات، خاصة إذا أضيف إليها معلومة أن أغلبية من تم اللقاء معهم هم من مدراء تلك المنظمات الأمر الذي يفسر عدم الإجابة بشفافية على كل الأسئلة الموجهة. كما يمكن أن يكون للعامل الاجتماعي الذي لا يقبل الخطأ ويعتبره موبقة في عمل المنظمات تأثير حيث أن وجود مكامن للخلل عادة في العمل المؤسسي أمر شائع الأمر، الذي يتطلب اتخاذ إجراءات لتلافيها، لكن ظروف المنطقة فيما يتعلق بعدم قبول الخطأ في العمل المدني، واعتباره فساداً قد تدفع البعض إلى عدم الاعتراف بالخطأ ومحاولة تجميل الواقع.
- عدم وجود أبحاث سابقة في هذا المجال باستثناء بحث واحد كان نطاقه المنظمات العاملة في عنتاب وليس محافظة الحسكة.

نتائج الاستبيانات والمقابلات

تم خلال هذا البحث تعبئة 30 استبيان مع المنظمات وفق شروط سبق وتم ذكرها وكذلك لقاء 20 من الناشطات النسائيات المطلعات على واقع منظمات المجتمع المدني لوضع تصور عن واقع المرأة في المنظمات المدنية وتقديم أفضل الحلول لتجاوز نقاط الضعف في مشاركتها بفعالية في العمل المدني.

القسم الأول: تحليل نتائج الاستبيانات

1- طبيعة المنظمات

من خلال تحليل نتائج الاستبيانات في المنظمات الثلاثين التي تم استهدافها توصلنا إلى نتيجة مفادها أن مجال عمل تلك المنظمات كان وفق الصيغة التالية الموضحة في الجدول:

مجال عمل المنظمات



يتبين من خلال نتائج الاستبيان أن أغلب المنظمات المستهدفة هي منظمات تنموية ولذلك فإن المتوقع أن تكون تلك المنظمات بيئة خصبة لتنمية الكوادر النسائية العاملة لديها، على أقل تقدير، الأمر الذي لم يحصل بالصورة المطلوبة كما سيتبين لاحقاً في هذا البحث.

٢- عدد الموظفين في المنظمات المستهدفة ونسبة النساء

تبين من خلال دراسة الاستبيان أن عدد الموظفين في تلك المنظمات هو 1184 وكانت نسبة التوزع الجندي كما يلي:

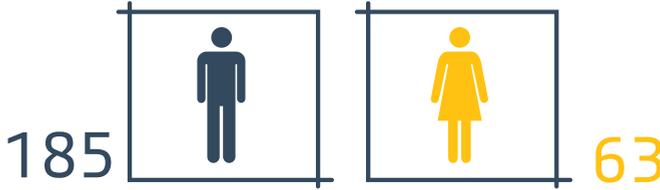


تعد هذه النسبة ممتازة بشكل نظري لكن بنظرة أكثر تمعناً يظهر أنها لا تعكس الواقع بشكل كامل. حيث أنه يوجد على سبيل المثال منظمة لديها 121 موظف منهم 90 امرأة ومنظمة أخرى لديها 100 موظف منهم 75 امرأة، ومنظمة ثالثة لديها 300 موظف منهم 215 امرأة. المنظمات الثلاثة المذكورة رجحت الكفة لصالح النساء لكن في المنظمات المتبقية يلحظ تفوق كبير للرجال من حيث العدد على النساء. يوجد هنا ملاحظة أخرى وهي أن الراتب في منطمتين من المنظمات الثلاثة المذكورة أعلاه لا يتجاوز 50 دولار أمريكي وهو راتب متدني جداً لا يعمل به الرجال على الأغلب الأمر الذي يمكن أن يفسر العدد الكبير للنساء في تلك المنظمات. ما يدعم هذا الاستنتاج هو أنه رغم العدد القليل للرجال في تلك المنظمات فإنهم يشكلون الغالبية الساحقة في إدارتها مقابل دور صغير للنساء في الإدارة كما سيتبين لاحقاً.

٣- مكانة المرأة في المنظمات المدنية

- نسبة النساء في مجالس الإدارة : من خلال دراسة نتائج الاستبيانات تبين ما يلي: يوجد في مجالس إدارة المنظمات المستهدفة 221 شخص تتوزع نسبتهم بين الجنسين كما هو مبين في الشكل التالي:

التنوع الجندي في الإدارة



رغم أن نسبة النساء أكبر من نسبة الرجال في المنظمات المدنية إلا أن نسبتهم في إدارة تلك المنظمات أقل بكثير من نسبة الرجال. في المنظمة التي فيها 121 موظف منهم 90 امرأة ، يوجد 11 عضو في الإدارة منهم 2 فقط نساء. في المنظمة الأخرى التي فيها 100 موظف منهم 75 امرأة تتكون الإدارة من 15 شخص منهم امرأة واحدة. أما المنظمة الثالثة التي يوجد فيها 300 موظف منهم 215 امرأة؛ تتكون الإدارة من 50 شخص منهم 15 من النساء وواقع النساء في المنظمات المتبقية لا يختلف كثيراً حيث أن نسبة الرجال أكبر ولا تقارن بالنسبة الصغيرة للنساء. يتبين من خلال هذا الاستعراض أنه بغض النظر عن نسبة النساء في المنظمات فإن تمثيلهن في إدارة تلك المنظمات وأنه ومن خلال المنظمات الثلاثة المذكورة يتبين أنه يتم الاعتماد على نساء عندما يكون الراتب متديناً كما تبين سابقاً لكن يتم تسليم أغلب المناصب لرجال حيث يكون الراتب أعلى.

المنصب الوظيفي للنساء العاملات في المنظمات المدنية

تبين من خلال البحث أن النساء في المنظمات المستهدفة يشغلن عدة مناصب مبينة في الشكل التالي:

المنصب الوظيفي

20

مسؤولات أقسام

63

عضو إدارة

1

مديرة المنظمة

493

أعمال أخرى
(رائدة لوجستية،
الخ.....)

63

أعمال إدارية
(محاسبة،
سكرتارية)

20

منسقة

ويتبين من خلال البحث أن امرأة واحدة تشغل منصب مديرة المنظمة بينما يوجد 63 هن عضوات إدارة، 20 مسؤولات أقسام، أي أنه يوجد 84 امرأة يشغلن مناصب قيادية في منظماتهن مقابل 537 امرأة يقمن بأعمال نمطية للمرأة مثل: محاسبة، سكرتيرة، رائدة، لوجستية... الخ بنسبة 87% تقريبا من عدد النساء الكلي العامل في تلك المنظمات ما يعكس الدور النمطي للنساء في تلك المنظمات مقابل دور قيادي للرجل في تلك المنظمات.

المشاريع التي قامت نساء بإدارتها

قامت المنظمات المستهدفة بتنفيذ عدة مشاريع وكانت الحصيلة النهائية بعد دراسة الاستبيانات هي أن المنظمات نفذت ما مجموعه 157 مشروع لبناء السلام. وقامت النساء في تلك المنظمات بإدارة 42 مشروع منهم. بينما كانت المشاريع المتبقية وعددها 115 مشروع بإدارة رجال. يتبين مرة أخرى سيطرة الرجال على اتخاذ القرار بواقع إدارة ما يقارب 73% من المشاريع مقابل 27% للنساء رغم أن عدد النساء أكبر في تلك المنظمات من عدد الرجال.

التوزع الجندي في إدارة المشاريع



٤ - احتياجات المرأة

يتعلق هذا المنحى بخصوصية المرأة في مجال إجازة الأمومة، الرضاعة وساعات العمل. كانت النتائج وفق الصيغة التالية:

أولا فيما يخص الأمومة تبين إجابات المنظمات المستهدفة ما يلي:

- 12 منظمات ليس لديها إجازة أمومة، 17 منظمة لديها إجازة أمومة، منظمة واحدة لم تجب على السؤال).
 - 3 منظمات من تلك المنظمات التي لديها إجازة أمومة لا تدفع راتب الموظفين خلال تلك الإجازة التي تبلغ سنة لمنظمتين و3 شهور للمنظمة الثالثة.
 - 15 منظمة لديها إجازة أمومة مدفوعة الأجر.
 - 9 منظمات تبلغ مدة الإجازة لديهم 3 شهور.
 - منظمتان 4 أشهر.
 - منظمة غير محددة المدة وأخرى أجابت أن المدة محددة حسب الدستور السوري.
 - أما المنظمتان المتبقيتان فمدة إجازة الأمومة لديهم هي 17 أسبوع، 14 أسبوع
- يتبين من خلال الإجابات أن أغلب المنظمات لديها إجازة أمومة بنسبة تقريبا 57 % رغم أن النسبة بحاجة إلى الزيادة لكنها بداية جيدة في طريق تأمين أكبر قدر من احتياجات المرأة وتوفير فرصة أكبر لديها للعمل وعدم استبعادها بسبب طبيعتها البشرية التي تؤهلها للحمل. بالنسبة للحضانة تبين أن نسبة المنظمات التي يوجد فيها ساعات حضانة موزعة كما يلي:

الحضانة

1

لم تجب

19

منظمات ليس
لديها نظام
رضاعة

10

منظمات لديها
ساعة رضاعة

في مجال الرضاعة يتبين أن نسبة المنظمات التي لديها ساعة رضاعة أقل من المنظمات التي يحتوي النظام الداخلي فيها على إجازة أمومة بواقع 63 % ما يشكل عائقاً أمام المرأة التي لديها أطفال في العمل في تلك المنظمات.

الأجر الذي تتقاضاه المرأة نسبة إلى الرجل:

في السؤال فيما لو كانت المرأة تتقاضى نفس الأجر الذي يتقاضاه الرجل في نفس الوظيفة كانت الإجابات أن الأجر متساوٍ للجنسين بنفس الوظيفة في كل المنظمات المستهدفة ، ويتبين من خلال البحث أنه لا يوجد منظمة تقوم بإعطاء أجر أقل للنساء في نفس الوظيفة الأمر الذي يعد ظاهرة جيدة لكن يتم في المقابل توظيف النساء في الوظائف التي يكون راتبها أقل من الرجل الأمر الذي يتطلب إعادة نظر.

هـ- واقع المرأة والتحديات والصعوبات التي تقف حائلاً أمام توظيفها

إجابة عن السؤال فيما لو كان تمثيل المرأة في منظمات المجتمع المدني في محافظة الحسكة يتناسب مع نسبتها في المجتمع كانت الردود كما يلي:

عدالة تمثيل المرأة



ويظهر من خلال الاستبيانات أن أغلب القائمين على المنظمات يدركن أن نسبة النساء في المنظمات المدنية لا يتناسب مع نسبتهم في المجتمع ما يعتبر ظاهرة إيجابية فإدراك المشكلة يشكل أولى مراحل حلها.

أما الصعوبات والتحديات التي تواجه توظيف المرأة: فكانت الإجابة على هذا السؤال مفتوحة ويحق للشخص كتابة عدة إجابات بنفس الوقت وجاء ترتيب تلك الإجابات على النحو التالي:

التحديات التي تواجه توظيف المرأة

12

الأوضاع الأمنية

16

ساعات العمل
الطويلة

17

المحسوبة

1

لم يجابوب

8

أسباب اخرى
العادات والتقاليد، النظرة
الدونية للمرأة

11

نقص الكفاءة
والخبرة

يتبين من خلال الإجابات أن المرأة تعاني من آثار المحسوبة في التوظيف حيث أن الكفة تكون راجحة لصالح الرجل الأمر، الذي يؤثر على استبعاد النساء من المنافسة في الكثير من الأحيان. كما أن تهميش المرأة يؤدي إلى نقص الكفاءة والخبرة لديها، وهو ما يمكن أن يكون طبيعياً نظراً لأن الخبرة تنشأ من إعطاء فرص للشباب للعمل لاكتساب المهارات الأمر، الذي لا يحدث غالباً. بالإضافة إلى هذا وذاك، فإن المنظمات المدنية في محافظة الحسكة لم تقم بمشاريع جدية في مجال تمكين المرأة لتأهيلها في مجالات تمكنها من القيام بدور فاعل في ميادين العمل.

القسم الثاني: نتائج المقابلات مع نساء فاعلات اجتماعياً:

من أجل الاستماع إلى رأي النساء وخاصة الناشطات منهن تم اللقاء مع 20 ناشطة نسائية وتم طرح ثلاثة أسئلة عليهن فكانت الإجابات كما يلي:
في السؤال عن مدى تناسب نسبة النساء في الواقع مع نسبتهم في المنظمات المدنية في محافظة الحسكة ارتأت 14 امرأة أنه لا يوجد تناسب بينما كان رأي 6 نسوة أن النسبة جيدة.

عدالة تمثيل المرأة

14

لا

6

نعم

تركز السؤال الثاني على فيما لو كان للمرأة تأثير على صنع القرار في منظماتهن أم أن الرجل هو من يتخذ القرارات في تلك المنظمات فكانت الإجابات كما هو موضح في الشكل التالي:

عملية اتخاذ القرار

المرأة غير مشاركة في
عملية اتخاذ القرار



4 لا

المرأة مشاركة في
عملية اتخاذ القرار



16 نعم

السؤال الثالث كان عن الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة وكان يحق لكل امرأة الإجابة بأكثر من احتمال فكانت النسبة كالتالي:

التحديات التي تواجه توظيف المرأة

3,5

نقص الكفاءة

5

الوضع الأمني

13

ساعات عمل طويلة

9

المحسوبية

يتبين من خلال الأسئلة الثلاثة التي تم طرحها على الناشطات أنه يوجد توافق بين ما قمن بطرحه وبين نتائج الاستبيان الذي تم إجراؤه مع المنظمات حيث أنه يوجد توافق على عدم التناسب بين عدد النساء في المنظمات ونسبتهن في المجتمع.

كما أن أغلب المقابلات تشير إلا أن صوت المرأة مغيب وأن الرجل هو من يقرر في المنظمات الأمر الذي بدا جلياً في استبيان المنظمات أيضاً حيث كان عدد الرجال أكبر من عدد النساء في إدارة المنظمات كما كانت كل المنظمات باستثناء واحدة تدار من قبل رجال بالإضافة إلى أن أغلب المشاريع تدار من قبل رجال.

توصيات على ضوء نتائج البحث

- 1- توظيف عدد أكبر من النساء في المنظمات المدنية في محافظة الحسكة ليكون تمثيل النساء عادلاً في تلك المنظمات.
- 2- اعتماد معايير أكثر شفافية في التوظيف في المنظمات المدنية.
- 3- منح دور أكبر للمرأة في إدارة المنظمات.
- 4- إعطاء فرصة أكبر للنساء للقيام بأعمال خارج الإطار النمطي لدور المرأة في المنظمات.
- 5- إفساح المجال للنساء بإدارة المشاريع أسوة بالرجال في منظماتهن.
- 6- تكييف العمل بشكل أكبر مع احتياجات المرأة كتخصيص إجازة مدفوعة الأجر للأمومة وتخصيص ساعة للرضاعة أثناء العمل.
- 7- القيام بمشاريع توعوية تساهم في توعية الرجل للقيام بواجباته في المنزل وتخفيف ضغط العمل المنزلي عن المرأة لتمكين من المرأة من التوفيق بين واجباتها المنزلية وعملها في الخارج.
- 8- القيام بمشاريع لتمكين المرأة ورفع قدراتها في مختلف المجالات لتمكين من تقديم أفضل ما لديها في ميدان العمل.
- 9- تنفيذ مشاريع توعوية للمواطنين بدور المرأة في ميدان العمل وما يحدثه تغييبها عن هذه الساحة من بطلاً في عملية التنمية الاقتصادية.

مصادر البحث

- المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان، 2006.. منشورات الأمم المتحدة
- إينغمار أندرسون، 2006، التمثيل في ديمقراطية الانتخابات؟، رسالة ماجستير، جامعة أوريرو في السويد
- بيتر ايسايسون، ميكاييل غيليام، هينريك اوسكارسون، لينا فانغيرود، دليل المنهجية، 2012، مطبعة أيلاندر السويد، فليينغباري
- ملك قاسم، تضمين النساء في منظمات المجتمع المدني، 2016، ، حلقة سلام غازي عينتاب من شبكة أنا هي
- شيار عيسى، 2016، « تساؤلات في الديمقراطية-سوريا نموذجاً»، كتاب غير منشور



غالبية النساء العاملات
في المنظمات المدنية
في محافظة الحسكة
تتصدر في اطار وظائف
تقليدية غير قيادية
مقابل سيطرة شبة تامة
للرجال على مراكز القرار