



**SAFERWORLD**  
PREVENTING VIOLENT CONFLICT. BUILDING SAFER LIVES



**NODS**  
**yemen**  
المنظمة الوطنية للتنمية للجمهورية اليمنية



# بيئة عمل النساء العاملات بمدينة تعز في مديرتي (القاهرة - المظفر) في ظل قانون العمل اليمني

# بيئة عمل النساء العاملات بمدينة تعز في مديرتي (القاهرة - المظفر)

في ظل قانون العمل اليمني

إصدار :

تكتل 

إعداد الباحثة:

د. ذكرى عبد الجبار العريقي

E/dr.thikra.areeqi@gmail.com

M/0096777597396

مراجعة لغوية:

تامر الأشعري

تصميم:

حسام الدين عبدالله

# الفهرس

- 4 ..... الملخص التنفيذي ●
- 6 ..... المفاهيم الإجرائية للدراسة ●
- 6 ..... بيئة العمل <
- 6 ..... قانون العمل <
- 7 ..... المرأة العاملة <
- 7 ..... التحرش <
- 7 ..... العنف <
- 8 ..... الوعي القانوني <
- 9 ..... المقدمة ●
- 10 ..... أهمية الدراسة ●
- 10 ..... أهداف الدراسة وتساؤلاتها ●
- 11 ..... أدبيات الدراسة ●
- 13 ..... نظام تشغيل النساء لبعض قوانين العمل العربية ●
- 22 ..... منهجية الدراسة ●
- 22 ..... نوعية الدراسة ومنهجها ●
- 22 ..... مجالات الدراسة ●
- 17 ..... عينة الدراسة والأدوات ●
- بيئة عمل النساء العاملات في القطاعات (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني) بمديرتي القاهرة والمظفر (دراسة ميدانية) ●
- 26 ..... القاهرة والمظفر (دراسة ميدانية) ●
- 61 ..... بيئة عمل النساء في مواقع صنع القرار (مقابلات ميدانية) ●
- نتائج دراسة بيئة عمل النساء في القطاعات (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني) في مديرتي القاهرة والمظفر بتعز ●
- 68 ..... نتائج دراسة بيئة عمل النساء في مواقع صنع القرار بتعز ●
- 75 ..... التوصيات ●
- 75 ..... الخاتمة ●
- 77 ..... المراجع ●
- 78 ..... الملاحق ●

## الملخص التنفيذي

هدفت الدراسة الحالية إلى تشخيص الواقع الراهن لبيئة عمل النساء العاملات بمدينة تعز في مديرتي (القاهرة - المظفر) في ظل قانون العمل اليمني، والكشف عن مستوي وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية المتضمنة في قانون العمل رقم (5) لعام 1995م، والمرتبطة ببيئة العمل؛ وذلك بالتعرف على أهم التحديات والصعوبات التي تواجهها النساء العاملات في بيئة عملهن المختلفة (قطاع حكومي - منظمات مجتمع مدني- قطاع خاص)، كما تسعى إلى تقديم مقترحات وتوصيات قابلة للتنفيذ بشأن تحسين بيئة عملهن.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب المسح الاجتماعي بالعيينة -العيينة عشوائية طبقية- لعدد (418) من النساء العاملات في القطاعات (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني) بمديرتي (القاهرة، المظفر) للمدة من 11 ديسمبر 2024م، إلى 18 يناير 2025م، علاوة على إجراء مقابلات مقننة لعدد (10) من النساء في مواقع صنع القرار في تعز، وتمثلت أهم النتائج في الكشف عن أن اتصاف بيئة عمل النساء في مديرتي القاهرة والمظفر في قطاعات العمل (الحكومي، والخاص، والمنظمات) بالعديد من الفرص والتحديات من وجهة نظرهن، وقد كانت أبرز الفرص هي المساواة في مقدار الراتب، والحصول على إجازاتهن كاملة، والعمل في بيئات عمل آمنة، أما أبرز التحديات فتمثلت في مجمل التحديات المهنية والأمنية، والتحديات الاجتماعية، فالتحديات المهنية هي التمييز بحسب الجنس بالحصول على مكافآت وحوافز وفرص للتدريب والتأهيل، أما التحديات الأمنية فتمثلت في الحصار وعدم القدرة على التنقل لأداء عملهن، وشعورهن بالقلق من الانتهاكات التي يمكن أن تطال عوائلهن، أما التحديات الاجتماعية فتمثل أبرزها في بعض العادات والتقاليد التي تعيق مشاركة المرأة في سوق العمل مثل ضرورة السفر بصحبة محرم.

أظهرت نتائج الدراسة أيضاً نقصاً واضحاً في معرفة النساء اليمنيات (مجتمع البحث) بأحكام قانون العمل اليمني، مع اتفاق أغلب المشاركات، وإن بدرجة متوسطة، على أن الحرب أثرت سلباً في مشاركة المرأة في سوق العمل، ويُرجح أن يكون هذا التأثير السلبي ناتجاً عن عدة عوامل مترابطة، من بينها الحصار المفروض على تعز، والنزوح القسري للعديد من النساء من مناطق التماس غير الآمنة، وما ترتب عليه من فقدان فرص العمل.

### عبرت النساء المشاركات في الدراسة عن تطلعاتهن إلى تحسين ظروف العمل، وركزت هذه التطلعات على ثلاث نقاط رئيسية:

- **أولاً**، رفع مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية عبر برامج تدريبية متنوعة، مثل: الدورات التدريبية، وورش العمل التوعوية، والحملات الإعلامية والتوعوية.
- **ثانياً**، توفير فرص عمل للنساء في مختلف المرافق الحكومية، وذلك بإحلالهن محل العمالة الوافدة، وتثبيت المتطوعات.
- **ثالثاً**، رفع الأجور بما يتناسب مع التضخم الحاصل في سعر العملة المحلية وارتفاع أسعار السلع الغذائية والخدمية.

أما النساء في مواقع صنع القرار؛ فلم يختلف وضعهن عن النساء العاملات في القطاعات الأخرى، باستثناء إبدائهن معرفة أعمق بقانون العمل وبحقوقهن القانونية، ورأت النساء القياديات أن الحروب والصراعات في اليمن أبرزت نساءً قويات قادرات على العمل، متواجدات في مناصب قيادية تنافس مناصب الرجال، مثل: وكيلات المحافظات، ومديرات عموم المكاتب التنفيذية، وتُعد هذه التجارب دليلاً على قدرة المرأة على اتخاذ القرارات المهمة والإسهامات الفعالة في خدمة المجتمع، وقد أجمعت النساء القياديات على تشجيع المشاركة السياسية للمرأة اليمنية، لما لذلك من أثر في تمثيل مصالحهن واحتياجاتهن، وانعكاس إيجابي على كافة قطاعات الدولة ومؤسساتها، كما أكدن أهمية المشاركة السياسية في إعادة تشكيل الوعي المجتمعي بدور المرأة القيادي في بناء المجتمعات واستقرارها، وفي تحسين أوضاع المرأة العاملة.

أما عن طبيعة الدعم الذي تحتاجه المرأة العاملة في مواقع صنع القرار، فيمكن تقسيمه إلى أربعة أنواع رئيسية، هي:

- **أولاً:** الدعم المالي، الذي يشمل التمويل، والحوافز، والمكافآت، والتأمين الصحي.
- **ثانياً:** الدعم النفسي والمعنوي، ويتمثل في التشجيع على المشاركة المجتمعية، وتكريم النساء القياديات، ومنحهن امتيازات في مجال عملهن.
- **ثالثاً:** الحماية القانونية، وخصوصاً فيما يتعلق بالتحرش والجرائم الإلكترونية.
- **رابعاً:** التدريب والتأهيل، بحيث يتم تصميم البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية للمرأة في مجال عملها، بما يواكب متطلبات الواقع العملي.

وتمثلت أهم التوصيات في أنه:

يجب على الجهات المعنية الاهتمام بتوعية النساء العاملات في كافة القطاعات بقانون العمل اليمني ، وتتمثل هذه الجهات بـ:

أ- مؤسسات كافة القطاعات التي تعمل فيها النساء؛ وذلك عن طريق تعليق صور من مواد القانون في واجهات المؤسسات، وعمل مدونة سلوك تتضمن تنفيذ القانون وعدم اختراقه تحت أي سبب، وتعليقها في واجهات المؤسسات أيضاً.

ب- منظمات المجتمع المدني؛ إذ يجب أن تسهم في نشر هذا الوعي وتخصص له الجهد والدعم، وأن تقوم بزيارات ميدانية تهدف إلى تعريف النساء بحقوقهن القانونية عبر ورش تدريبية أو ندوات توعوية، او حملات مناصرة تخصص بنشر كافة الانتهاكات القانونية في بيئة العمل النسوية.

ت- السلطة المحلية؛ التي يجب أن تسهم بعمل دليل ارشادي توعوي يوزع مجاناً على كل المؤسسات تحت شعار: (الثقافة القانونية في بيئات العمل المختلفة)، وأن توجه المؤسسات التعليمية بنشر الثقافة القانونية بشتى الوسائل الممكنة (مقررات دراسية، ومحاضرات توعوية، ودورات تدريبية).

ث- وسائل الاعلام ( المقروءة، والمسموعة ، والمرئية، ووسائل التواصل الاجتماعي)؛ إذ يجب أن تركز على أهمية نشر الثقافة القانونية وبخاصة فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة.

● يجب على المؤسسات في القطاعات المختلفة وفي ظل غياب كامل لتعديل القوانين في هذه الفترة - فترة الحرب - أن تقوم بتعديل جميع اللوائح التنفيذية الداخلية بما يتناسب مع متغيرات سوق العمل، وطبيعة المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في بيئة عملها، ووضع سياسات واضحة تحمي المرأة العاملة من سائر أشكال العنف والتحرش والابتزاز والجرائم الالكترونية المختلفة، وغيرها من التحديات التي تطال النساء العاملات وبخاصة اللاتي يعملن في مواقع صنع القرار.

● يتوجب على السلطات التنفيذية، على الصعيدين الحكومي والمحلي (كمحافظة تعز)، مواصلة جهودها لتمكين المرأة في كافة مواقع صنع القرار، بما فيها الهيئات التشريعية. ويستلزم هذا التمكين توفير الدعم المادي والمعنوي، ومنحها الصلاحيات الكاملة لممارسة مهامها بكفاءة؛ فوجود المرأة في هذه المواقع لا يدعم قضايا المرأة بشكل عام فحسب، بل يسهم خصوصاً في تحسين أوضاع المرأة العاملة بتسهيل حصولها على فرص عمل وبرامج تدريب وتأهيل نوعيين، علاوة على ذلك، يُعزز تمكين المرأة الشراكة الفعالة بين الجنسين، بما يسهم في بناء الوطن وتحقيق الاستقرار والتنمية المستدامة.

أما عن أبرز التحديات التي واجهت الباحثة في أثناء إعداد هذه الدراسة؛ فتتمثلت في صعوبة الحصول على معلومات وإحصاءات دقيقة حول المرأة العاملة، وخصوصاً فيما يتعلق بتوزيعها على القطاعات المختلفة، وهو ما استدعى القيام بزيارات ميدانية إلى بعض المرافق، والبحث في ملفات عقود العمل لتحديد أعداد النساء العاملات، كما شكل ضيق الوقت واتساع نطاق البحث تحدياً إضافياً في إنجاز هذه الدراسة.

## المفاهيم الإجرائية:

### بيئة العمل (Work Environment):

تُعرف بيئة العمل بأنها المحيط أو الوسط الذي يمارس فيه الفرد عمله، وتشمل جميع العوامل المادية، والاجتماعية، والنفسية، والثقافية التي تؤثر في سلوكه وإنتاجيته، وتؤثر بيئة العمل أيضاً في أداء المؤسسة وفعاليتها، وفي سياق هذه الدراسة؛ يُقصد ببيئة العمل: قطاعات العمل المختلفة (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني) في مديرتي القاهرة والمظفر بمحافظة تعز، حيث تعمل النساء بعقود رسمية، أو عقود مؤقتة، أو بالتطوع.

Work environment refers to the setting in which an individual performs their job. It denotes the place where a person engages in professional activity, surrounded by a variety of factors that influence their performance and psychological well-being. In other words, it is the total sum of the physical, social, psychological, and cultural factors that impact the behavior and productivity of individuals in the workplace. It also affects the performance and effectiveness of the institution. In the context of this study, the researcher defines work environment as the different sectors of employment – governmental, private, and civil society organizations – in Alkahirah and Almuzaffar districts, where women work either through formal contracts, agreements, or volunteer work.

### قانون العمل (Labor Law)

هو ذلك الفرع من القانون الذي يُنظّم العلاقات بين العاملين وأصحاب العمل، بهدف تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين، وحماية حقوق العمال، وضمان سير العمل بكفاءة وفاعلية، وفي سياق هذه الدراسة، يُقصد بقانون العمل القانون اليمني رقم (5) لسنة 1995م، وتعديلاته.

Labor law is the branch of law that regulates the relationship between employees and employers and aims to achieve a balance between the interests of both parties, protect the rights of workers, and ensure the smooth and effective functioning of work. In the present study, it refers to the Yemeni Labor Law No. (5) of 1995 and its amendments.

## المرأة العاملة (A Working Woman)

هي كل امرأة تؤدي عملاً منتظمًا مقابل أجر، سواء داخل المؤسسات أو خارجها، وتتجاوز أهمية المرأة العاملة كونها عنصر إنتاج فحسب، إلى كونها قوة فاعلة تُسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي هذه الدراسة؛ تُعرّف المرأة العاملة بأنها المرأة اليمنية التي تعمل في أحد قطاعات العمل (الحكومي، أو الخاص، أو منظمات المجتمع المدني) في مديريتي القاهرة والمظفر بمحافظة تعز، بعقد رسمي، أو مؤقت، أو بالتطوع.

A working woman is any woman who performs regular work in exchange for payment, whether this work is within or outside of institutions. The definition of a working woman goes beyond her being merely a production worker; she represents an influential workforce that contributes to economic and social development. In this study, the term "working woman" refers to Yemeni women employed in any of the sectors (governmental, private, or civil society organizations) through formal contracts, agreements, or volunteer work in the districts of Alkahirah and Almuzaffar in Taiz Governorate.

## التحرش (Harassment)

هو أي تصرف غير مرحب به ينطوي على إيحاءات لفظية، أو أفعال جسدية، أو ضغوط نفسية تستند إلى الجنس، أو المظهر الجسدي، أو أي خصائص جنسية أخرى، ويهدف هذا السلوك أو يؤدي إلى إهانة الكرامة الإنسانية، أو التسبب في الخوف، أو الاستغلال، أو خلق بيئة عمل تتسم بالإيذاء، وفي سياق هذه الدراسة؛ يشير التحرش إلى ما قد تواجهه المرأة العاملة من مظاهر التحرش المختلفة، سواء أكانت لفظية، أم نفسية، أم جنسية، في مكان عملها، من زملائها أو إدارتها أو حتى من العملاء ومرتادي المؤسسة.

Harassment is any unwelcome behavior, be it verbal, physical, or psychological, that is based on gender, physical appearance, or any other sexual characteristic. Its purpose or effect is to insult, intimidate, exploit, or violate the dignity of an individual, or to create a degrading or hostile work environment. In the context of this study, it refers to the harassment (verbal, psychological, sexual) that a working woman may face in her workplace, either from colleagues, clients, or visitors.

## العنف (Violence)

هو استخدام متعمد للقوة، الجسدية، أو النفسية، أو اللفظية؛ بهدف إلحاق الأذى بشخص أو مجموعة من الأشخاص أو بالحيوانات أو الممتلكات، ويعد العنف سلوكًا متعدد الجذور ومتباين الأشكال، تتراوح آثاره بين الفردية والاجتماعية، مخلقًا تداعيات عميقة على الضحايا والمجتمع كله، وفي سياق هذه الدراسة؛ يشير العنف إلى ما قد تواجهه المرأة العاملة من ممارسات عنيفة، سواء أكانت مادية أم معنوية، داخل بيئة عملها، من جهة رؤسائها في العمل، بغض النظر عن جنسهم، الأمر الذي يخلق بيئة عمل غير آمنة، وغير داعمة للإنتاجية.

Violence is the use of physical, psychological, or verbal force in a deliberate manner to harm another person, a group of people, an animal, or even property. It is a complex behavior with deep-rooted causes, taking many diverse forms and leaving profound effects on victims and society as a whole. In the present study, it refers to the violence (physical, moral) that a working woman may experience in her workplace, whether from her superiors, male or female.

## الوعي القانوني (Legal Awareness)

هو إدراك الفرد حقوقه وواجباته القانونية، علاوة على فهم القوانين التي تنظم العلاقات داخل المجتمع وبين الأفراد والمؤسسات، ويتمثل هذا الوعي في معرفة الشخص بما له من حقوق وما عليه من التزامات تجاه الآخرين وتجاه الدولة، ويعد الوعي القانوني أحد الركائز الأساسية لبناء مجتمع ديمقراطي قوي، تسوده العدالة واحترام الحقوق وسيادة القانون، وفي سياق هذه الدراسة؛ يشير الوعي القانوني إلى مدى إدراك المرأة العاملة حقوقها وواجباتها القانونية، بما يمكنها من مواجهة جميع أشكال العنف والإقصاء في بيئة العمل، وتعزيز قدرتها على حماية نفسها، والمطالبة بحقوقها مطالبة فاعلة.

Legal awareness is an individual's recognition of their rights and legal obligations, and an understanding of the laws that govern society and relationships between individuals and institutions. It involves knowing what one is entitled to and one's responsibilities toward others and the state. Legal awareness is the foundation of building a strong democratic society, where everyone respects the rights of others and adheres to the law. In this context, legal awareness refers to the awareness of working women and their knowledge of their legal rights and responsibilities in order to confront all forms of violence and marginalization.

## مقدمة الدراسة:

يعد التمكين الاقتصادي للمرأة اليمنية إحدى القضايا المهمة التي حظيت بأولوية في أجندات مختلف الفاعلين، من الحكومة إلى المراكز البحثية والمنظمات غير الحكومية والجهات المانحة، ومن ذلك توافر الإطار القانوني الذي يضمن المساواة بين الجنسين في سوق العمل ويعزز حقوق المرأة؛ إذ ينص قانون العمل اليمني رقم (5) لعام 1995م، في الفصل الأول من الباب الرابع (تنظيم عمل النساء)، على تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في شروط العمل وحقوقه وواجباته، وتنص المادة (42) تحديداً على " أنه تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة، ويحظر التمييز على أساس الجنس، كما يوفر ساعات عمل أقل للعاملات الحوامل أو المرضعات، وإجازة أمومة لمدة 60 يوماً بأجر كامل". وعلى الرغم من ذلك؛ تكشف البيانات عن فجوة واسعة في مشاركة المرأة في سوق العمل، فوفقاً لإحصاء منظمة العمل الدولية (2013 - 2014م)؛ بلغت نسبة النساء المشاركات في القوى العاملة (6%) فقط، فيما شغلت النساء (7%) من الوظائف المتاحة في عام 2013م، ويرتبط ارتفاع مستويات التعليم بزيادة مشاركة المرأة، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء الحاصلات على تعليم جامعي (62.1%)، مقارنة بنسبة (4.5%) فقط من النساء ذوات التعليم الابتدائي أو الأدنى.

وفيما يتعلق بواقع العمل، كان نصف النساء العاملات قبل الصراع البالغ عددهن (293) ألف امرأة يعملن في الزراعة، فيما اشتغل ثلثهن في قطاع الخدمات، وغالباً في شركات عائلية، مقارنة بنسبة أقل من العشر بين الرجال، وتعد المعايير الاجتماعية القبلية والذكورية في اليمن من العوامل الرئيسية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث تقتصر خياراتها غالباً على وظائف تقليدية مثل: التدريس، والتمريض، والأعمال المكتبية. (العريفي: 2024، ص6).

كما أثرت الحرب التي اندلعت في مارس 2014 بشكل كبير في تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في البلاد، يتجلى هذا التأثير في التراجع الكبير لترتيب اليمن في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين؛ إذ انخفض من المرتبة (115) المرتبة (155) في المدة من عام 2006 إلى 2021؛ علاوة على ذلك، شهد اليمن تدهوراً حاداً في المؤشر الفرعي "المشاركة والفرص الاقتصادية"، حيث تراجع ترتيبه من المرتبة (114) إلى المرتبة (154) عالمياً، وهبط أرقام تعكس حجم التحديات التي تواجهها النساء اليمنيات في سوق العمل بسبب تداعيات الصراع المستمر؛ إذ أصبحت النساء أكثر عرضة للتمييز والإقصاء في الفرص الاقتصادية، ما زاد من اتساع الفجوة بين الجنسين، وأضعف مشاركتهن الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من الجدير بالذكر أن غياب الإحصائيات الرسمية في فترة ما بعد الحرب يُعد تحدياً كبيراً لهذه الدراسة؛ إذ لا تتوافر بيانات دقيقة تُبرز حجم عمالة النساء أو المؤشرات المرتبطة بها، مثل: مستويات التعليم، وقطاعات العمل، ومستويات الدخل، ويُعد هذا النقص أحد الأسباب الرئيسية التي تُبرز أهمية هذه الدراسة على المستوى المحلي، وخصوصاً في محافظة تعز.

علاوة على ذلك؛ فإن مستوى الوعي القانوني لدى العاملات اليمنيات يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في استمرارية وجودهن في سوق العمل، فضلاً عن مدى قدرتهن على الحصول على حقوقهن القانونية كاملة دون انتقاص، ومن هنا تأتي ضرورة تسليط الضوء على هذه القضية؛ لفهم العوامل المؤثرة وتعزيز الوعي القانوني بوصفه أداة لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً.

## أهمية الدراسة:

### كما تتجلى أهمية الدراسة في اتسامها بـ:

- 2 - **الحدائق:** إذ تُعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في تقديم رؤى حديثة لواقع عمل النساء ومستوى وعيهن القانوني، وتسلط الضوء على مشكلات العمل المرتبطة بالحقوق القانونية وتأثيرها في بيئة عمل النساء.
- 3 - **تقديم المعرفة الجديدة:** التي يمكنها إثراء البحث العلمي في هذا المجال، وإفادة الباحثين، والمهتمين، وصناع القرار، في ظل الحاجة الماسة حاليًا إلى مصادر علمية موثوقة وبيانات دقيقة يتم جمعها بمنهجية علمية معترف بها لدى المختصين والباحثين.
- 4 - **تقديم التوصيات العملية التي تهدف إلى تحسين بيئة عمل النساء؛** بزيادة وعيهن القانوني وتفعيل القوانين الخاصة بهن، بما يعزز من مشاركتهن في سوق العمل بشكل أفضل.
- 5 - **الاستجابة للتوجهات العالمية الداعية إلى تعزيز دور المرأة العاملة في سوق العمل،** بما يعكس الالتزام بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، وتعزيز التدخلات والسياسات التي تدعم تحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

## أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

### تهدف الدراسة إلى:

تشخيص الواقع الراهن لبيئة عمل النساء العاملات بمدينة تعز في مديريتي (القاهرة - المظفر) في ظل قانون العمل اليمني .

### ويتفرع عن هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على الوضع الحالي لواقع بيئة النساء العاملات بمدينة تعز في مديريتي (القاهرة - المظفر).
- الكشف عن مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية المتضمنة في قانون العمل رقم (5) لعام 1995م، والمرتبطة ببيئة العمل.
- التعرف على أهم التحديات والصعوبات التي تواجهها النساء العاملات في بيئة عملهن المختلفة (قطاع حكومي - منظمات مجتمع مدني- قطاع خاص).
- تحليل البيئة الخارجية، والعوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والأطر التنظيمية لبيئات العمل المختلفة، التي تسهم في تراجع مشاركة المرأة العاملة وحصولها على حقوقها المهنية.
- التعرف على الفئة الأكثر تعرضاً للانتهاكات وفقًا للقطاع
- التعرف على فعالية برامج الحماية والدعم والتي من شأنها أن تحمي النساء العاملات من التعرض للعنف والانتهاكات في بيئة العمل.
- التعرف على قوانين العمل ذات الصلة بحقوق المرأة العاملة في بلدان أخرى، ومدى الاختلاف والتشابه بينها وبين قانون العمل اليمني.
- تقديم قائمة شاملة من التوصيات القابلة للتنفيذ والمتضمنة متطلبات تعزيز انخراط النساء في سوق العمل، والحصول على حقوقهن القانونية كافة في ظل قانون العمل اليمني رقم (5) للعام 1995م.
- تقديم مقترحات لمواد قانونية تتواءم مع الواقع العملي الحالي، ومتطلبات بيئة العمل المتغيرة.

## تساؤلات الدراسة:

- ما واقع بيئة عمل النساء العاملات في بيئة العمل في مناطق القاهرة والمظفر من حيث التحديات التي تواجههن في سوق العمل، والفرص المتاحة لتعزيز مشاركتهن فيها؟ وكيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز فرص المرأة العاملة وتخفيف التحديات التي تواجههن؟
- ما مستوي وعي هؤلاء النسوة بالقوانين المحلية ذات الصلة بحقوقهن في العمل؟
- ما المقترحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لتعزيز وعي هؤلاء النسوة بحقوقهن القانونية، وحمايتهن، وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل؟

## أدبيات الدراسة:

يعد مجال عمل المرأة وارتباطه بالتشريعات القانونية من المواضيع الحيوية التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتحليل في سياق مجتمعاتنا العربية، حيث تظل الدراسات في هذا المجال نادرة نسبياً، ما يعكس ضعفاً في التركيز على هذه القضية من الباحثين والسياسات العامة. وتتبع الأدبيات المتوافرة حول هذا الموضوع، تم الاطلاع على عدد من الدراسات التي تناولت جوانب مختلفة لحقوق المرأة العاملة وتأثير القوانين في مشاركتها في سوق العمل، من أبرز هذه الدراسات:

1. زينب غسان قرعاوي (2022): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور التشريعات الوطنية والدولية في حماية حقوق المرأة العاملة، مع التركيز على التشريعات الفلسطينية والتشريعات المقارنة، خلصت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لقوانين حماية المرأة العاملة ضعيف؛ بسبب عدم التزام أصحاب العمل بتطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة، كما أظهرت الدراسة تفاوتاً في الاهتمام بحقوق المرأة في القوانين المحلية مقارنة بالاتفاقيات الدولية.
2. لرجي نور الدين محمد (2019): تناولت هذه الدراسة المبادئ القانونية المتعلقة بمساواة المرأة بالرجل في سوق العمل، مع التركيز على حق المرأة في العمل والأجر المتساوي، أظهرت النتائج وجود فجوة كبيرة بين الواقع والتطبيق الفعلي للقوانين ذات الصلة، حيث لا تلتزم العديد من الدول بتوفير حماية قانونية كاملة لجميع النساء العاملات، بما في ذلك العاملات في قطاع الخدمة المنزلية.
3. كاملة خليل محمد سليمان (2018): ركزت الدراسة على "حقوق المرأة في العمل: بين قانون العمل الفلسطيني ومطالب الجمعيات النسوية المتعلقة بالعمل من وجهة نظر الإسلام"، وبينت الدراسة أن الكثير من النساء العاملات يجهلن حقوقهن القانونية، وهو ما يعرضهن للاستغلال من أصحاب العمل، كما أظهرت الدراسة زيادة في عدد الجمعيات النسوية المطالبة بحقوق المرأة العاملة، سواء أتوافق ذلك مع الشريعة الإسلامية أم لا.
4. سيرين رفيق محمد الحموري (2016): هدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني ومدى تأثيره في مشاركتهن في سوق العمل، أظهرت الدراسة أن تأثير القانون في مشاركة المرأة كان محدوداً، وأن ثمة عدم التزام من أصحاب العمل بتطبيق النصوص القانونية الخاصة بالمرأة، فضلاً عن وجود ثغرات في النصوص القانونية التي أثرت سلباً في مشاركة النساء في العمل.

5. دموع حاتم محمود، صبا نعمان رشيد (2015)؛ سعت هذه الدراسة إلى ربط أهداف التنمية المستدامة بمشاركة المرأة في سوق العمل، وأشارت إلى أن قانون العمل العراقي يتضمن العديد من التوصيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية، ولكن التطبيق العملي لهذه النصوص لا يتناسب مع المعايير المطلوبة مقارنة بالدول المتقدمة، كشفت الدراسة أيضاً عما تواجهه المرأة العراقية من تحديات عدة في هذا السياق، مثل: ارتفاع معدلات البطالة، والتمييز بين الجنسين في سوق العمل.

6. محمد علي عبد الله الشرفي (.....)؛ هدف هذا البحث إلى التعرف على الحقوق التي كفلها قانون العمل اليمني للمرأة العاملة، وفيه أجرى الباحث مقارنة بين قوانين العمل اليمني والمصري والسعودي، مع التركيز على حقوق مثل الإجازات، والأجور، والتعويضات عن إصابات العمل، والمكافأة نهاية الخدمة، وأوصت الدراسة بضرورة توحيد الحقوق القانونية بين هذه القوانين بدلاً من تجزئتها.

وعموماً تشير هذه الدراسات إلى أن القوانين التي تضمن حقوق المرأة في العمل ليست دائماً كافية لضمان تطبيق هذه الحقوق بشكل فعلي، وأن هناك فجوات في التوعية القانونية لدى النساء العاملات تؤثر في نيل حقوقهن، كما تدعو هذه الدراسات إلى تطوير التشريعات وتحسين تطبيقها من أجل تحسين وضع المرأة في سوق العمل، وتعزيز إسهامها في التنمية الاقتصادية.

من استعراض الأدبيات السابقة؛ يتضح أن معظمها يندرج ضمن الدراسات القانونية، باستثناء دراسة دموع حاتم التي ربطت بين أهداف التنمية المستدامة ودور المرأة العاملة، وعلاقة القانون بهذا الدور، وهذا يشير إلى نقص الدراسات الاجتماعية التي تربط بين مشكلات المرأة العاملة ووعيها القانوني، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى إضافته، ومن الملاحظ، في حدود اطلاع الباحثة، أنه لم تقم دراسات محلية ذات صلة بالحق القانوني للنساء العاملات في اليمن، باستثناء دراسة الباحث الشرفي التي قامت بمقارنة بين نصوص القوانين (اليمنية، المصرية، السعودية) المتعلقة بعمل المرأة، ما يؤكد ضرورة قيام الدراسة الحالية التي تجمع بين الأبعاد القانونية والاجتماعية لواقع بيئة النساء العاملات في تعز، ومحاولة فهم بيئة عمل النساء بهدف تحسينها وتطويرها بواسطة القانون؛ وإبراز أهمية الوعي القانوني لدى المرأة؛ لمساعدتها في الحصول على حقوقها القانونية، وتجاوز التحديات التي تواجهها في بيئة عملها، وضمان حصولها على فرص وظيفية مساوية للرجل.

## نظام تشغيل النساء في بعض قوانين العمل العربية:

حاولت الباحثة تتبع أهم قوانين العمل في بعض المجتمعات العربية التي تتشابه مع المجتمع اليمني في بعض السمات والخصائص، وذلك على النحو التالي:

الحقوق الأخرى المذكورة في بعض القوانين	طبيعة العمل	ساعات العمل والحق في الاجازات	الحق في الأجر المتساوي مع الرجل	الحق في العمل	اليمن
<p><a href="#">قانون رقم (25) لسنة 2003م؛</a>  <a href="#">إضافة مادة إلى أحكام القانون رقم (5) لسنة 1995م؛</a>  <a href="#">بشأن العمل:</a>  <a href="#">مادة (45) مكرراً:</a>                      على المؤسسات العامة والخاصة المستخدمة لخمسين عاملة فأكثر في منشأة واحدة؛ أن تنشئ أو تعهد إلى دار للحضانة يابوا أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير.</p>	<p><a href="#">مادة (46):</a>                      أ. يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً، ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه الفقرة.                      ب- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان، وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.</p> <p><a href="#">مادة (47):</a> على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.</p>	<p><a href="#">مادة (43):</a>                      1 - تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حاملاً في شهرها السادس، أو إذا كانت مرضعاً حتى نهاية الشهر السادس، ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد.                      2 - يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس.  <a href="#">مادة (44):</a> لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل، وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.</p> <p><a href="#">مادة (45):</a>                      1 - يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها ستون يوماً.                      2 - لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.                      3 - تعطى العاملة الحامل عشرين يوماً إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1)، وذلك في الحالتين التاليتين:                      أ- إذا كانت الولادة متعسرة، ويثبت ذلك بقرار طبي.                      ب- إذا ولدت توأمًا.</p>	<p><a href="#">مادة (42):</a>                      يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام، والترقي والأجور، والتدريب، والتأهيل، والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.</p>	<p><a href="#">مادة (42):</a>                      تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز.</p>	

<p><b>المادة الثالثة للمرسوم الملكي رقم (134):</b></p>	<p><b>المادة(89): الباب السادس:</b></p>	<p><b>المادة (151):</b></p>	<p>لم يذكر قانون العمل السعودي محاذير عمل المرأة من حيث طبيعة العمل</p>	<p><b>المادة (159)</b></p>
<p>العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس، أو الإعاقة، أو السن، أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه.</p>	<p>لمجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناء على اقتراح الوزير- وضع حد أدنى للأجور . (لا توجد مادة هنا تتحدث عن المساواة في الأجر بين الجنسين).</p>	<p>1. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. 2. يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر. 3. للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتتطلب حالتها الصحية مرافقا مستمرا- لها الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.</p>	<p>1. على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكانا مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات؛ لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر</p>	<p><b>2. المادة (153):</b> على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة</p>
<p><b>المادة(154):</b></p>	<p>يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة</p>	<p>في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض أجر.</p>	<p><b>3. المادة (158):</b> على صاحب العمل في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن</p>	<p><b>4. المادة (160):</b> 1.للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً خلال هذه الفترة حتى تضع حملها، ولا يجوز</p>
<p><b>المادة (155):</b></p>	<p>لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة</p>	<p>لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة</p>	<p>لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة</p>	<p>لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة</p>

<b>مصر</b>	<p><b>مادة (88):</b> تسري على النساء جميع الأحكام المنظمة التي تسري على العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم (الفصل الثاني تشغيل النساء عام 2003).</p>	<p><b>مادة (88):</b> تسري على النساء جميع الأحكام المنظمة التي تسري على العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم ( الفصل الثاني تشغيل النساء عام 2003).</p>	<p><b>مادة (91):</b> على العاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في أخذ إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بنعويض مساو للأجر الشامل، تشمل المدة التي تسبق الوضع والذي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية تذكر فيها التاريخ الذي يرجح أن يحصل فيه الوضع، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.</p> <p><b>مادة (92):</b> يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.</p> <p><b>مادة (93):</b> أن يكون للعاملة حق الرضاعة خلال أربعة وعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع، فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة.</p>	<p><b>مادة (89):</b> يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ما بين الفترة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.</p> <p><b>مادة (90):</b> يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الصادرة بالنساء صحياً أو أخلاقياً والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.</p>	<p><b>مادة (96):</b> على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة أو أكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة لرعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد من الوزير المختص.</p> <p><b>2 - مادة (95):</b> على صاحب العمل الذي يستخدم خمس عاملات فأكثر أن يعلق نسخة من نظام تشغيل النساء في أمكنة العمل أو تجمع العمال.</p>

فلسطين				
		<p><b>مادة (94):</b> يكون للعاملة التي تعمل في منشأة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر؛ الحق في الحصول على إجازة بدون راتب لمدة لا تتجاوز الستين، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.</p>		
<p><b>المادة (106):</b> على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.</p> <p><b>المادة (102):</b> على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات</p>	<p><b>المادة (101):</b> يحظر تشغيل النساء في: • الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير. • ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة. • ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.</p>	<p><b>المادة (103):</b> للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً؛ الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه؛ إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها. <b>المادة (104):</b> للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع. تحسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية. <b>المادة (105):</b> وفقاً لمصلحة العمل؛ يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.</p>	<p><b>المادة (100):</b> وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه؛ يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.</p>	<p><b>المادة (2) لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م:</b> العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز.</p>

قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015م، المادة (4):	قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015م، المادة (4):	أولاً: تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) أربعة عشر أسبوعاً في السنة.	المادة (86): أولاً: لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي إلا إذا كان العمل ضرورياً أو بسبب قوة قاهرة، أو المحافظة على مواد أولية، أو منتجات سريعة التلف، أو إذا كانت هناك قوة قاهرة أدت إلى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقعاً، على أن لا يتم تكرار ذلك.	ثانياً من المادة (92): أولاً: يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات؛ بإنشاء دور للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع أو مشاريع أخرى، بموجب تعليمات يصدرها الوزير.
العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.	العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.	ثانياً: للعاملة الحامل بعد الوضع الحق بالتمتع بالإجازة قبل (8) ثمانية أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة.	ثانياً: تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (11) إحدى عشرة ساعة متواصلة، يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (7) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) التاسعة ليلاً، والساعة (6) السادسة صباحاً.	ثانياً: على صاحب العمل الذي يستخدم نساء؛ توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل.
العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.	العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.	ثالثاً: تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع بالإجازة بما تبقى من هذه الإجازة على أن لا تقل مدة تلك الإجازة عن (6) ستة أسابيع بعد الوضع.	ثانياً: تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (11) إحدى عشرة ساعة متواصلة، يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (7) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) التاسعة ليلاً، والساعة (6) السادسة صباحاً.	ثانياً: على صاحب العمل الذي يستخدم نساء؛ توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل.
العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.	العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.	رابعاً: تمدد مدة إجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة، وتاريخها الفعلي، دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة.	ثالثاً: لا يسري حكم البند (أولاً) من هذه المادة على الفئات الآتية: أ - العاملات في أعمال إدارية أو تجارية. ب - العاملات في الخدمات الصحية والترفيهية. ج - العاملات في خدمات النقل والاتصالات.	المادة (84): على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر؛ وضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل.
العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.	العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.	خامساً: للجهة الطبية المختصة أن تقرر جعل مدة الإجازة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة مدة لا تزيد على (9) تسعة أشهر في حالة الولادة الصعبة، أو ولادة أكثر من طفل واحد، أو ظهور مضاعفات قبل الوضع، أو بعده، وتكون المدة الزائدة عما هو منصوص عليه في البند (ثانياً) من هذه المادة إجازة مضمونة تطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.	سادساً: يضمن للأمم العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضع والأمومة العودة إلى نفس عملها، أو عمل مساوٍ له وبنفس الأجر.	المادة (87):

		<p><b>المادة (88):</b></p> <p>لا يجوز للأم العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع أن تشتغل بعمل مأجور لدى الغير.</p> <p><b>المادة (89):</b></p> <p>للأم العاملة بموافقة صاحب العمل؛ التمتع بإجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها بدون أجر، لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة واحدة من عمره، و يعد عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة.</p> <p><b>المادة (90):</b></p> <p>لا يجوز للعاملة الاستفادة من إجازة الأمومة الخاصة لرعاية طفلها في غير أغراضها، وإذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بهذه الإجازة بعمل مأجور لدى الغير؛ اعتبرت الإجازة ملغاة، ولصاحب العمل أن يطلب إلى العاملة العودة إلى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك.</p> <p><b>المادة (91):</b></p> <p><b>أولاً:</b> يسمح للعاملة المرضع بفترتي إرضاع أثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة، وتعد فترة الإرضاع من وقت العمل.</p> <p><b>ثانياً:</b> يعفى من العمل العامل أو العاملة ممن له أو لها طفل أو أكثر دون السادسة من عمره، إذا احتاج الطفل المريض إلى رعاية، مدة لا تزيد على (3) ثلاثة أيام عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على هذا الإعفاء عدم استحقاقهما للأجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل.</p>			
--	--	---	--	--	--

الجزائر	لا يوجد في قانون الجزائري نص أو مادة ذكرت أحقية العمل لكل مواطن جزائري بغض النظر عن جنسه.	مادة (93): تمنح المرأة العاملة أجرًا مساويًا لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل، وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي.	مادة (96): للعاملة التي أمضت بخدمة صاحب العمل مدة سنة كاملة؛ الحق في الحصول على إجازة وضع، بأجر كامل مدتها خمسون يومًا تشمل مدة قبل والوضع والتي تليه. مادة (97): تأخذ المرأة العاملة فترة راحة ساعة باليوم لمدة سنة. مادة (98): لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العاملة بسبب زواجها أو حصولها على إجازة الوضع، ولا يجوز إخطارها بإنهاء عملها أثناء الإجازات المستحقة أو إنهاء مدة عملها	مادة (94): يحظر تشغيل النساء بالأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً، أو أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير. مادة (95): يحظر تشغيل النساء في غير الأوقات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.	لا توجد مادة في ذلك.
الاردن	لا يوجد نص أو مادة تتحدث عن حق العمل في قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996م، المنشور على الصفحة (1173)، من عدد الجريدة الرسمية رقم (4113)، بتاريخ 1996/4/16م.	المادة (45): يحدد مقدار الأجر في العقد، وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد؛ وإلا قدر طبقاً للعرف، فإذا لم يوجد العرف؛ تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون، باعتباره نزاعاً عالمياً على الأجر.	المادة (67): للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر؛ الحق في الحصول على إجازة بدون أجر، لمدة لا تزيد عن سنة؛ للتفرغ لتربية أطفالها. المادة (68): لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرّة واحدة لمدة لا تزيد عن سنتين؛ لمرافقه زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر في محافظة عمل يقع خارجها. المادة (70): للمرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة قبل الوضع أو بعده، لمدة عشرة أسابيع. المادة (71): بعد إجازة الوضع؛ تأخذ المرأة العاملة فترة راحة ساعة باليوم لمدة سنة.	المادة (69): يحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة -الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. -الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، والحالات المستثنى منها.	المادة (72): على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة؛ تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهله لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات؛ على أن لا يقل عددهم عن عشرة. وهذه المادة عدلت بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010م.

جدول (1) يوضح نظام تشغيل النساء في بعض قوانين العمل العربية.

من الجدول (1) يتضح تناول بعض القوانين العربية لحقوق المرأة العاملة، وذلك في سياق التزام هذه الدول باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سيداو (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women، واختصارًا: CEDAW)، وهي معاهدة دولية اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979م، وتُعد وثيقة شاملة لحقوق النساء على المستوى الدولي، وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1981م، ووقعت عليها 18 دولة، من بينها ما يزيد على 50 دولة أبدت تحفظات واعتراضات على بعض بنودها، ومن أبرز هذه التحفظات، التحفظ على المادة (28) التي تتعلق بآليات تسوية الخلافات المتعلقة بتفسير الاتفاقية، حيث رفضت 38 دولة تطبيق هذه المادة. كما أوضحت أستراليا في تحفظها أن قيود نظامها الدستوري تعيق الالتزام الكامل ببعض البنود، كما وقعت كل من الولايات المتحدة ودولة بالا على هذه الاتفاقية؛ إلا أن الدولتين لم تقوما بتفعيلها، وتجدر الإشارة إلى أن جمهورية السودان كانت آخر دولة تنضم إلى الاتفاقية، في حين لم تُوقع عليها كل من: الكرسى الرسولي، وإيران، والصومال، وتوغا. (<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D8%>).

وعلى الرغم من هذا الالتزام الدولي؛ ما زالت تواجه المجتمعات العربية تحديات متعددة في تطبيق بنود الاتفاقية، من أبرز هذه التحديات ضعف الوعي المجتمعي بحقوق المرأة، وكذا تعارض بعض نصوص الاتفاقية مع القيم الثقافية والتقاليد السائدة في بعض الدول العربية، فعلى سبيل المثال، تنص المادة (15) على أن جميع الدول الأطراف في الاتفاقية يجب أن يلتزموا بـ«مساواة المرأة مع الرجل أمام القانون»، بما في ذلك «أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل»، كما تنص على «حصول المرأة على نفس حقوق الرجل فيما يتعلق بالقانون الخاص بالتحركات الشخصية، وكذلك حريتها في اختيار محل إقامتها ومكان سكنها»، وتُشير هذه المادة جدلاً في بعض الدول العربية التي تستمد قوانينها من الشريعة الإسلامية، ما يعكس تعقيد العلاقة بين الالتزامات الدولية، والخصوصية الثقافية والقانونية لهذه الدول.

ومع ما أثير من تحديات في تطبيق بعض بنود الاتفاقية في بعض الدول العربية؛ فقد بذلت هذه الدول جهودًا ملموسة لترسيخ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في ميادين عدة، لا سيما مجال العمل، وقد تضمنت هذه التشريعات حقوقًا جوهرية، من بينها الحق في العمل دون تمييز، وضمان الأجر المتساوي عند أداء عمل متساوٍ، وحظر التمييز في مجالات التوظيف والترقية. كما أولت هذه القوانين اهتمامًا خاصًا بحماية الأمومة، حيث أقرت إجازات أمومة مدفوعة الأجر، وفرضت توفير بيئة عمل آمنة للنساء الحوامل والمرضعات، وحظر تشغيل النساء في الأعمال التي قد تُعرض صحتهن للخطر، تعزيزًا لسلامتهن البدنية والنفسية.

وإذ تعد قضايا حقوق المرأة في قوانين العمل العربية من أبرز الموضوعات التي تناولتها التشريعات المتعلقة بالعمل؛ بيد أنه من الملاحظ أن نظام العمل السعودي قد أولى اهتمامًا خاصًا بالمرأة العاملة، متمثلًا في تدابير إضافية تسهم في تبسيط ظروف عملها، ففيما يخص توفير بيئة العمل المناسبة؛ يحرص نظام العمل السعودي على تخصيص أماكن استراحة للنساء العاملات وتوفير الرعاية الطبية اللازمة للنساء الحوامل والمرضعات، وعلاوة على ذلك خصصت المادة (160) من النظام إجازة عدة للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها، بحيث تمنحها إجازة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، مع حقها في تمديد الإجازة دون أجر إذا كانت حاملاً، وذلك حتى تضع حملها، على أنه لا يحق لها الاستفادة من باقي أيام إجازة العدة بعد وضع حملها، من ناحية أخرى؛ تحدد القوانين إجازة للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها لمدة خمسة عشر يومًا بأجر كامل، وهو ما لم تتضمنه القوانين الأخرى التي تم استعراضها في الدراسة.

وترى الباحثة أن اهتمام قانون العمل السعودي بالمرأة العاملة، من خلال النصوص المتعلقة بالإجازات، والتأمين، وأماكن الاستراحات، والرعاية الطبية، يعكس السعي الرسمي إلى تشجيع المرأة السعودية على المشاركة الفاعلة في سوق العمل، وبخاصة في القطاع الحكومي، ويُعد هذا التوجه جزءًا من الجهود المبذولة لمعالجة ضعف مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل عمومًا، وفي القطاع الحكومي خصوصًا، ما يعكس رغبة النظام في تحسين بيئة العمل للنساء ودفعهن للانخراط في الحياة المهنية بشكل أكبر.

ويلاحظ في المقابل أن قانون العمل الأردني، وتعديلاته الأخيرة رقم (8) لسنة 1996م، لم يُفرد تنظيمًا خاصًا لعمل النساء في فصل مستقل، ولعل ذلك يعود إلى أن مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل تتساوى مع الرجل، حيث تتمتع بحقوقها دون تمييز، ومن ثم أصبح القانون يحمي الجنسين بالتساوي، مع مراعاة بعض الخصوصيات ضمن إطار القانون العام، ما يعكس تطورًا في ترسيخ مبدأ المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

وفي هذا السياق؛ يبرز قانون العمل العراقي لعام 2015م، الذي شهد تعديلات حديثة، فخصص الفصل العاشر لـ "حماية المرأة العاملة"، ويأتي هذا التعديل استجابة للوضع الخاص الذي مرت به العراق، وللتحديات العديدة التي واجهتها المرأة العراقية في بيئة العمل كالتعسف والإقصاء، ويُعد هذا التعديل تمييزًا إيجابيًا يهدف إلى تلبية احتياجات المرأة العاملة العراقية في مرحلة حساسة، تعكس ضرورة توفير حماية قانونية خاصة تضمن حقوقها في بيئة العمل، بما يسهم في تعزيز دورها الفاعل في خدمة المجتمع.

ونظرًا للخصائص البنيوية المشتركة بين المجتمعات العربية؛ فإن التحديات التي تواجهها المرأة العاملة تتشابه تشابهًا كبيرًا في هذه المجتمعات، ومن أبرز هذه التحديات الفجوة الكبيرة بين النصوص القانونية والتطبيق الفعلي لها على أرض الواقع، وكذا التقاليد والعادات الاجتماعية التي تمثل عائقًا كبيرًا أمام تطبيق القوانين عمومًا، وقوانين العمل على وجه الخصوص، علاوة على عمل العديد من النساء العربيات في الاقتصاد غير الرسمي، ما يجعلهن خارج نطاق الحماية القانونية المقررة، فضلًا عن تأثر بعض الدول العربية بالحروب والنزاعات، ما أسهم في تفاقم التحديات التي تواجهها المرأة العاملة؛ إذ أدت هذه الأوضاع إلى انتشار العديد من الظواهر السلبية في بيئة العمل، مثل: العنف، والتحرش، والإقصاء، والتهميش، والابتزاز.

## منهجية الدراسة:

اتسمت هذه الدراسة بدمجها بين البحث النوعي والكمي بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام أسلوب المسح الاجتماعي بالعيينة، وقد تم اختيار هذا المنهج لتتمكن الباحثة من إجراء مسح شامل للعاملات في مديرتي (القاهرة، والمظفر)، ضمن قطاعات العمل المختلفة (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني)، وتم تحديد حجم العينة اللازمة بناءً على المعايير البحثية الدقيقة؛ إذ تم تحليل بيانات العينة وتفسيرها باستخدام عبارات واضحة ومحددة؛ بهدف الوصول إلى استنتاجات دقيقة تسهم في فهم الواقع الحالي وتطويره.

## مجالات الدراسة:

المجال البشري: عينة من النساء العاملات في القطاعات (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني) بمديرتي (القاهرة، والمظفر)، وعدد من النساء اللاتي يشغلن أعمالاً في مواقع صنع القرار بتعز.

المجال الزمني: من 11 ديسمبر 2024م؛ حتى 18 يناير 2025م.

المجال الجغرافي: مديرتا القاهرة والمظفر.

## عينة الدراسة وأدواتها:

تم تحديد عينة البحث بطريقة استخدام معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة من أجل ضمان أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة بشكل دقيق، ولتحقيق توزيع مناسب للعينة بما يتماشى مع حجم المجتمع في كل مديرية؛ تم استخدام العينة الطبقية مع تحديد نسب معينة لتوزيع العينة، وذلك على النحو التالي:

المديرية	القطاع	حجم القطاع من كل مديرية	حجم المجتمع في كل مديرية	نسبة المديرية من المجتمع	حجم العينة من كل مديرية	نسبة كل قطاع من المديرية	حجم العينة اللازم من كل قطاع
المظفر	الحكومي	2652	4314	% 43.48	161	% 61	99
	الخاص	1425				% 33	53
	المنظمات	237				% 5	9
القاهرة	الحكومي	2818	5303	% 53.45	198	% 53	105
	الخاص	2299				% 43	86
	المنظمات	186				% 4	7
عدد النساء اللاتي يعملن في مكاتب السلطة المحلية بالمديرتين		305	305	% 3.07	11	11	11
الإجمالي		9922	9922	% 100.00	370		370

جدول (2) توزيع العينة المطلوبة على مصادر مجتمع الدراسة (توزيع العينة الطبقية).

وعند النزول الميداني، تم مسح عدد (418) امرأة عاملة، علاوة على إجراء مقابلات مقننة مع (10) نساء يشغلن وظائف في مواقع صنع القرار في مدينة تعز، وقد تم استخدام هذين الأسلوبين في جمع المعلومات ليُضفي عمقاً على المنهجية، ويعزز قيمة النتائج المتوقعة في هذا السياق.

أدوات الدراسة: اعتمدت الباحثة على أدوات: (الاستبانة: ورقية - إلكترونية)، و(دليل المقابلة المقننة)، وتم تقسيم الاسئلة إلى مجموعتين: مغلقة، ومفتوحة، موزعتين على عدة محاور، هي:

- البيانات السوسيو - ديموجرافية.

- واقع بيئة عمل النساء (التحديات والفرص).

- مستوى الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.

- المقترحات والتوصيات ذات الصلة بدعم المرأة العاملة وحمايتها.

## بيئة عمل النساء العاملات في القطاعات (الحكومي، الخاص، منظمات المجتمع المدني) بمديرتي القاهرة والمظفر (دراسة ميدانية):

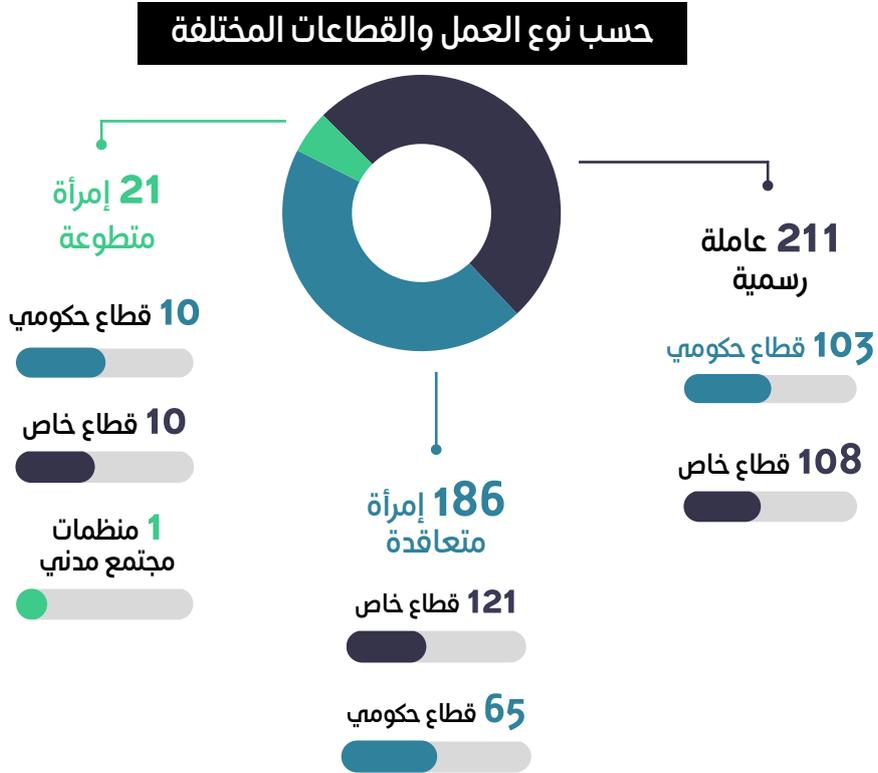
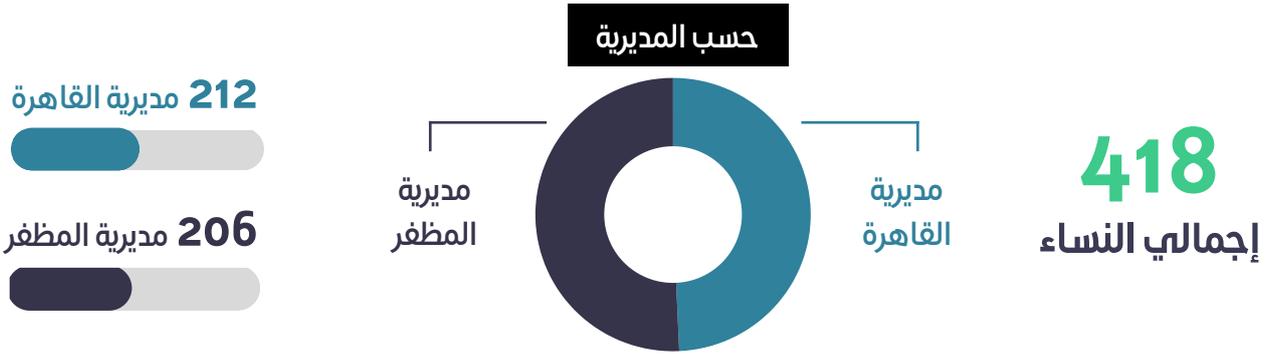
خصائص عينة الدراسة (البيانات السوسيو-ديموجرافية):

الإجمالي	نوع القطاع			طبيعة العمل	المديرية
	منظمة مجتمع مدني	خاص	حكومي		
77	8	24	45	رسمية	المظفر
122	3	83	36	متعاقدة	
7	1	1	5	متطوعة	
206	12	108	86	إجمالي المديرية	
134	1	75	58	رسمية	القاهرة
64	0	38	26	متعاقدة	
14	0	9	5	متطوعة	
212	1	122	89	إجمالي المديرية	
211	9	99	103	رسمية	إجمالي العينة
186	3	121	62	متعاقدة	
21	1	10	10	متطوعة	
418	13	230	175	الإجمالي	

جدول (3) طبيعة عمل النساء بالنسبة إلى القطاع.

- يتضح من الجدول السابق؛ أن إجمالي عينة النساء العاملات من مجتمع البحث بلغ (418) امرأة، موزعات على النحو التالي:

## عينة النساء العاملات من مجتمع البحث

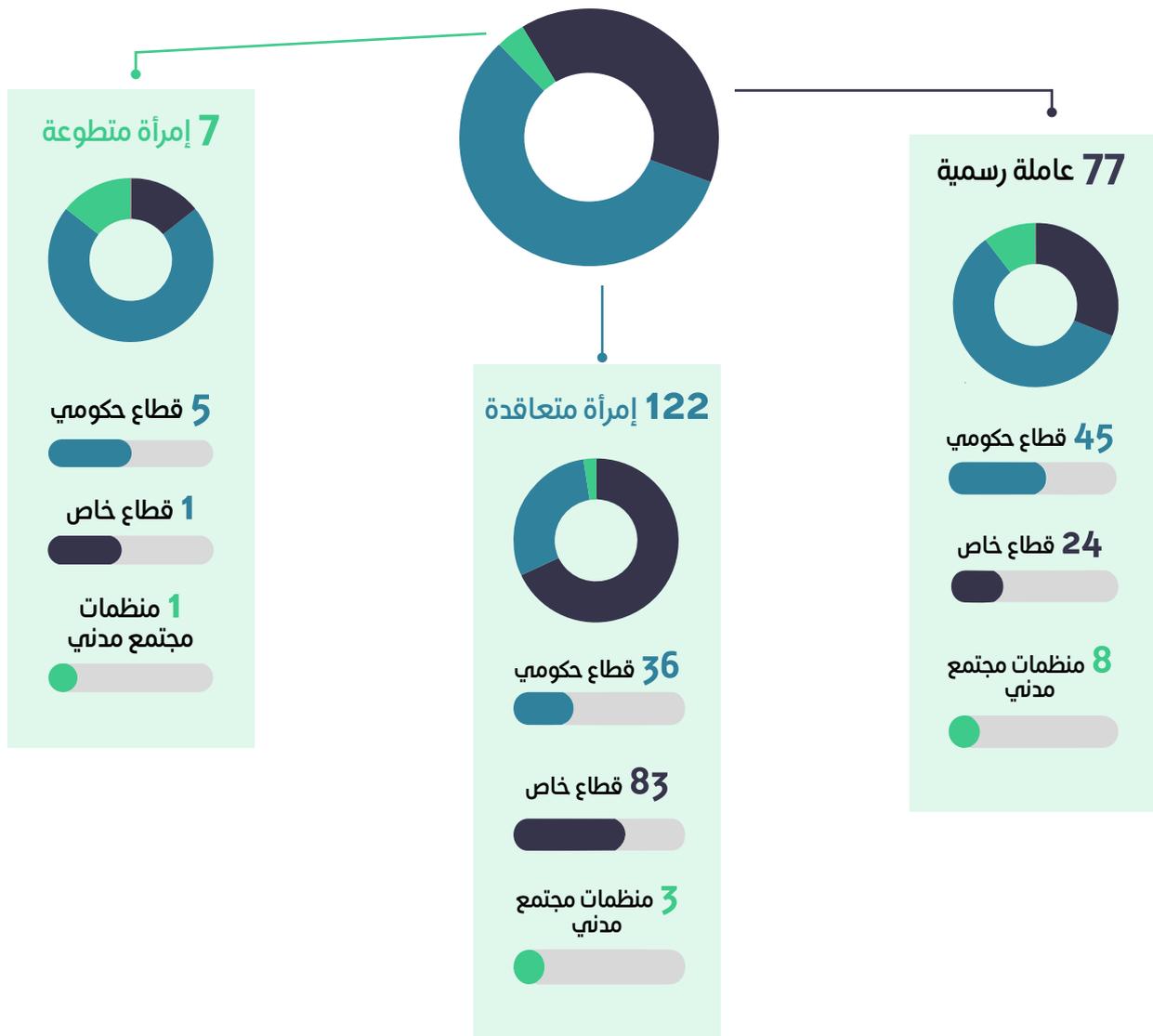


وفي مديرية **المظفر**؛ تبين أن إجمالي العينة من النساء العاملات بلغ (206) نساء، موزعات حسب طبيعة العمل والقطاعات المختلفة على النحو التالي:

206

إجمالي النساء العاملات  
في مديرية **المظفر**

حسب نوع العمل والقطاعات المختلفة

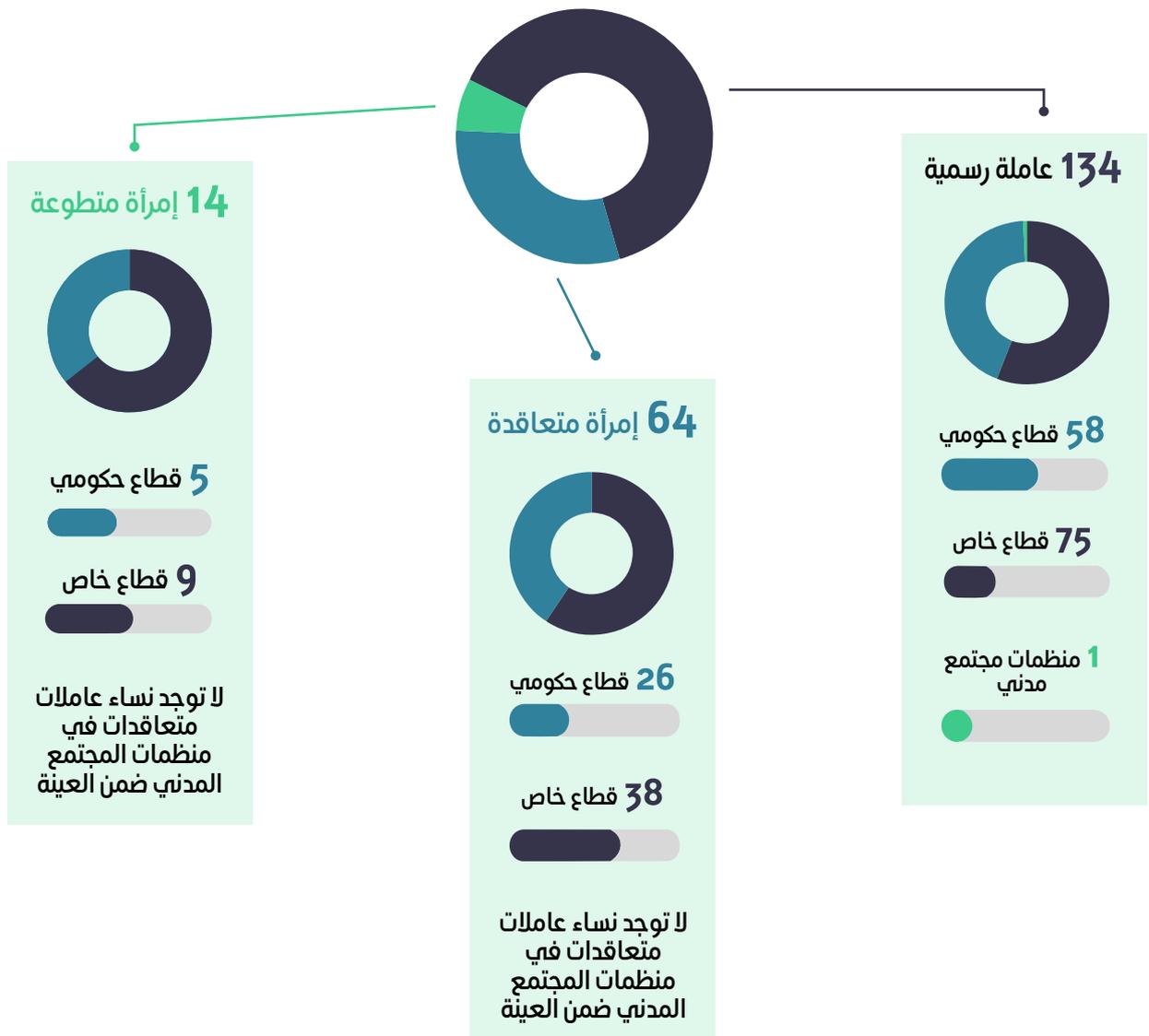


وفي مديرية **القاهرة**؛ بلغ إجمالي النساء العاملات من العينة (212) امرأة، موزعات وفقاً لطبيعة العمل والقطاعات المختلفة على النحو التالي:

212

إجمالي النساء العاملات  
في مديرية **القاهرة**

حسب نوع العمل والقطاعات المختلفة



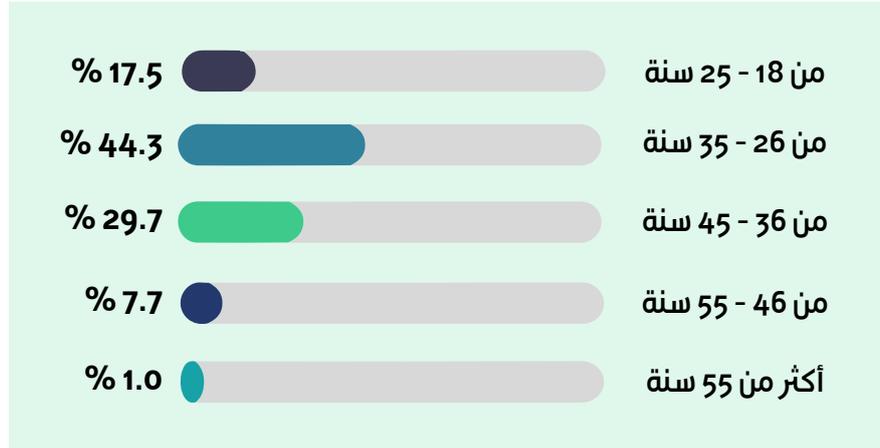
النسبة	التكرار		
% 49.3	206	المظفر	المديرية
% 50.7	212	القاهرة	
% 17.5	73	من 18 - 25 سنة	العمر
% 44.3	185	من 26 - 35 سنة	
% 29.7	124	من 36 - 45 سنة	
% 7.7	32	من 46 - 55 سنة	
% 1.0	4	أكثر من 55 سنة	
% 1.0	4	أمي	المؤهل
% 4.8	20	أساسي	
% 9.8	41	ثانوية/دبلوم	
% 14.1	59	دبلوم عالي	
% 65.8	275	جامعي	
% 3.6	15	ماجستير	
% 1.0	4	دكتوراه	
% 49.0	205	عازبة	الحالة
% 39.0	163	متزوجة	
% 7.2	30	مطلقة	
% 4.8	20	أرملة	
% 41.9	175	حكومي	القطاع
% 55.0	230	خاص	
% 3.1	13	منظمة مجتمع مدني	
% 50.5	211	رسمية	طبيعة العمل
% 44.5	186	متعاقدة	
% 5.0	21	متطوعة	
% 53.6	224	أقل من 10 سنوات	الخبرة
% 30.6	128	من 10 - 15 سنة	
% 12.4	52	من 16 - 24 سنة	
% 3.4	14	من 25 - 34 سنة	
% 1.2	5	وكيلة	
% 2.4	10	مديرة	المسمى الوظيفي
% 0.7	3	نائب مدير	
% 3.1	13	مديرة إدارة	
% 10.0	42	رئيس قسم	
% 82.5	345	موظفة	

جدول (4) بيانات سوسيو-ديموجرافية

يوضح الجدول السابق النتائج التالية:

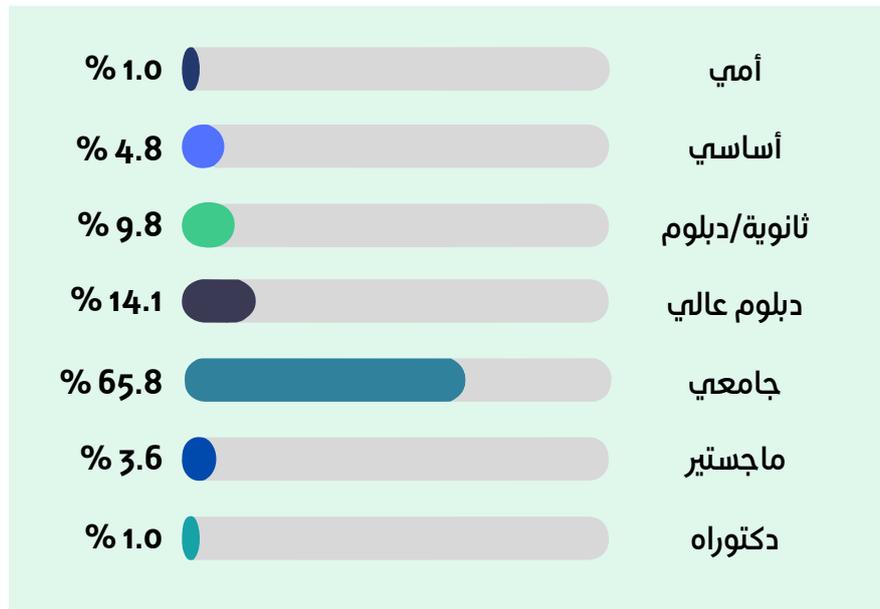
### 1. من حيث الفئة العمرية:

- تعد الفئة العمرية (26 - 35) الأكبر بين النساء في العينة، بنسبة 44.3%.
- تليها الفئة العمرية (36 - 45) بنسبة 29.7%.



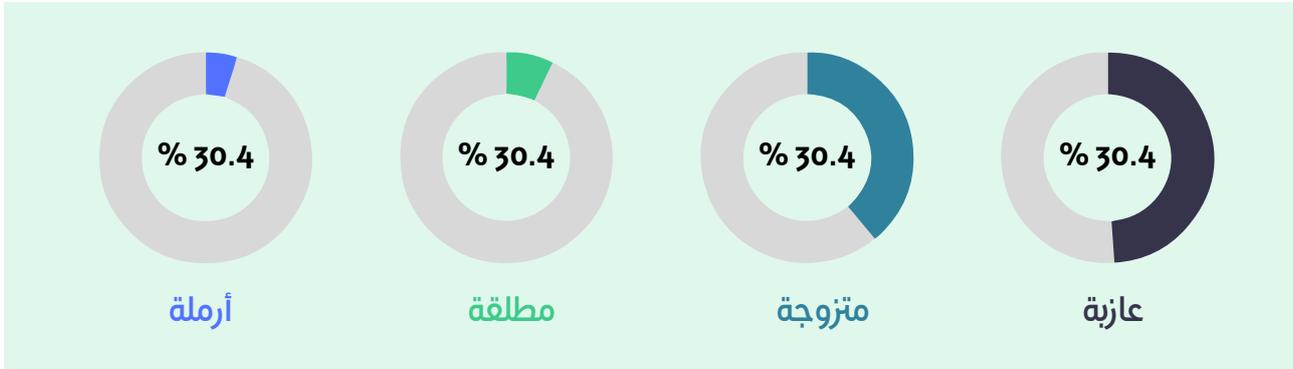
### 2. من حيث المؤهل العلمي:

- حظيت النساء الحاصلات على التعليم الجامعي بالنسبة الأكبر في العينة؛ إذ بلغت 65.8%.
- يليه الدبلوم العالي، بنسبة 14.1%.



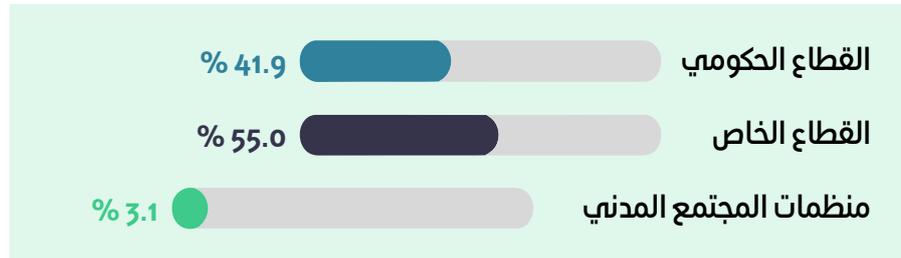
### 3. من حيث الحالة الاجتماعية:

- جاءت العازبات في الصدارة، بنسبة 49%.
- تليهن المتروجات، بنسبة 39%.



### 4. من حيث القطاع:

- أغلب النساء العاملات في العينة يعملن في القطاع الخاص، بنسبة 55%.
- يليه القطاع الحكومي، بنسبة 41%.



### 5. من حيث طبيعة العمل:

- غالبية النساء في عينة الدراسة كن من العاملات الرسميات، بنسبة 50.5%.
- تليهن المتعاقدات، بنسبة 44.5%.
- ثم المتطوعات، بنسبة 5%.



## 6. من حيث سنوات الخبرة:

- النسبة الأكبر من النساء في العينة كانت خبرتهن أقل من (10) سنوات، بنسبة 53.6%.
- تليهن ذوات الخبرة من (10 - 16) سنة، بنسبة 30.6%.



## 7. من حيث المسمى الوظيفي:

- النسبة الأكبر من النساء العاملات في العينة يشغلن مسمى وظيفيًا ك"موظفة"، بنسبة 82.5%.
- يليه مسمى "رئيس قسم"، بنسبة 10%.



الانحراف المعياري	متوسط الراتب	أقل قيمة	أعلى قيمة	البيانات المفقودة	عدد المستجيبين	الراتب
98839.949	80574.12	1650400	10000	57	361	

### جدول (5) متوسط الراتب الشهري

وعلى الرغم من امتناع (57) امرأة من العينة عن تحديد مقدار رواتبهن، مقابل (361) امرأة أجبن عن السؤال المتعلق بالراتب؛ يوضح الجدول أعلاه متوسط الرواتب للنساء العاملات ضمن مجتمع البحث على النحو التالي:

نطاق الرواتب:

- يتراوح الراتب الأدنى بين المشاركات عند حدود 10,000 ريال يمني.

- يبلغ الراتب الأعلى 1,650,400 ريال يمني.

متوسط الدخل الشهري:

- يُقدّر متوسط الدخل الشهري للنساء العاملات في مجتمع البحث بـ 80,574.12 ريال يمني.

العوامل المؤثرة:

- يعود هذا التنوع في الرواتب إلى اختلاف طبيعة المناصب التي تشغلها النساء، والتي تتراوح بين:

- وكيل

- مدير

- نائب مدير

- مدير إدارة

- رئيس قسم

- موظفة

**الدلالة الاقتصادية:**

- تعكس النتائج تدني مستوي المداخل في سوق العمل اليمني، وبخاصة في القطاع الخاص، حيث شكلت العاملات فيه النسبة الأكبر من عينة الدراسة.

## واقع بيئة عمل النساء (التحديات والفرص):

الفرص	نعم	إلى حد ما	لا	الدلالة	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مستوى الاتفاق
تسهمين في دخل أسرتهن	338 (80.9%)	54 (12.9%)	26 (6.2%)	0.000	2.75	0.561	20%	92%	عالي
وجود النساء في مواقع صنع القرار يسهم في تحسين أوضاع المرأة العاملة	278 (66.5%)	105 (25.1%)	35 (8.4%)	0.000	2.58	0.642	25%	86%	عالي
تشعرين بأن مؤسستك توفر بيئة عمل آمنة خالية من العنف ومحترمة للنساء	271 (64.8%)	91 (21.8%)	56 (13.4%)	0.000	2.51	0.72	29%	84%	عالي
ترغبين في الاستمرار في عملك الحالي	259 (62.0%)	103 (24.6%)	56 (13.4%)	0.000	2.49	0.72	29%	83%	عالي
تعتقدين أن نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة قد تغيرت إلى الأفضل	234 (56.0%)	139 (33.3%)	45 (10.8%)	0.000	2.45	0.681	28%	82%	عالي
تشعرين بالرضا عن عملك الحالي	227 (54.3%)	129 (30.9%)	62 (14.8%)	0.000	2.39	0.733	31%	80%	عالي
تستلمين راتبك دائما دون خصميات	249 (59.6%)	67 (16.0%)	102 (24.4%)	0.000	2.35	0.847	36%	78%	عالي
هناك سياسات واضحة في مؤسستك لمكافحة العنف والتحرش الجنسي والتمييز	229 (54.8%)	87 (20.8%)	102 (24.4%)	0.000	2.3	0.837	36%	77%	متوسط
الحرب أثرت بشكل سلبي في تواجد النساء في كافة مجالات العمل	218 (52.2%)	104 (24.9%)	96 (23.0%)	0.000	2.29	0.817	36%	76%	متوسط
هناك مرونة في ساعات العمل لتلبية احتياجاتك الأسرية	179 (42.8%)	165 (39.5%)	74 (17.7%)	0.000	2.25	0.737	33%	75%	متوسط
تعتقدين أنك تتمتعين بالاستقلالية المالية	180 (43.1%)	139 (33.3%)	99 (23.7%)	0.000	2.19	0.795	36%	73%	متوسط
واجهت صعوبة في العثور على عمل مناسب	189 (45.2%)	112 (26.8%)	117 (28.0%)	0.000	2.17	0.839	39%	72%	متوسط
تعتقدين أن السياسات الحكومية تدعم مشاركة المرأة في سوق العمل	167 (40.0%)	157 (37.6%)	94 (22.5%)	0.000	2.17	0.772	36%	72%	متوسط
تعتقدين أن السياسات الحكومية تدعم مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار	136 (32.5%)	184 (44.0%)	98 (23.4%)	0.000	2.09	0.744	36%	70%	متوسط
للنقابات العمالية دور في حماية حقوق المرأة العاملة وحمايتها	142 (34.0%)	163 (39.0%)	113 (27.0%)	0.011	2.07	0.779	38%	69%	متوسط

متوسط	66%	43%	0.852	1.97	0.030	158 (37.8%)	115 (27.5%)	145 (34.7%)	تحصلين على فرص للتدريب والتطوير المهني في إطار عملك
متوسط	62%	41%	0.776	1.87	0.021	79 (37.1%)	82 (38.5%)	52 (24.4%)	تواجهين صعوبة في الحصول على رعاية للأطفال
متوسط	62%	45%	0.841	1.86	0.000	180 (43.1%)	115 (27.5%)	123 (29.4%)	تشعرين بأنك تتساوين في الفرص مع زملائك الرجال في عملك
متوسط	61%	47%	0.87	1.84	0.000	196 (46.9%)	92 (22.0%)	130 (31.1%)	راتبك عادل مقارنة بزملائك الرجال الذين يشغلون نفس المنصب
متوسط	61%	40%	0.734	1.84	0.000	152 (36.4%)	182 (43.5%)	84 (20.1%)	تمثل المرأة في النقابات تمثيلاً حقيقياً ومساوياً للرجل
منخفض	54%	48%	0.765	1.61	0.000	237 (56.7%)	109 (26.1%)	72 (17.2%)	هناك عادات أو تقاليد اجتماعية تعيق عملك
منخفض	52%	50%	0.773	1.56	0.000	259 (62.0%)	86 (20.6%)	73 (17.5%)	هناك عوامل أخرى تعتقدن أنها قد تسهم في تعرضك للانتهاك؟ (مثل الحالة الاجتماعية، الوضع الاقتصادي، إلخ)
منخفض	51%	54%	0.822	1.53	0.000	284 (67.9%)	45 (10.8%)	89 (21.3%)	شاركت في دورات أو ندوات أو ورش لمواجهة العنف ضد المرأة العاملة
منخفض	46%	52%	0.722	1.39	0.000	314 (75.1%)	45 (10.8%)	59 (14.1%)	شاركت في برنامج لحماية النساء من العنف في مكان عملك
منخفض	45%	47%	0.636	1.36	0.000	303 (72.5%)	79 (18.9%)	36 (8.6%)	تواجهين أي نوع من أنواع العنف أو التمييز في العمل بسبب جنسك
منخفض	44%	49%	0.638	1.31	0.000	328 (78.5%)	50 (12.0%)	40 (9.6%)	لجأت إلى أي جهة للحصول على المساعدة في حالة تعرضك للانتهاك لحقوقك
منخفض	43%	51%	0.661	1.29	0.000	344 (82.3%)	26 (6.2%)	48 (11.5%)	أنت عضو في نقابة عمالية
منخفض	42%	44%	0.551	1.26	0.000	332 (79.4%)	63 (15.1%)	23 (5.5%)	تعتقدين أن طبيعة عملك كانت عاملاً مؤثراً في تعرضك للانتهاك
منخفض	42%	49%	0.607	1.25	0.000	353 (84.4%)	27 (6.5%)	38 (9.1%)	تم الاستغناء عنك في عمل سابق دون مسوغ
منخفض	42%	48%	0.595	1.25	0.000	350 (83.7%)	33 (7.9%)	35 (8.4%)	تواجهين أي نوع من المضايقات -التحرش- (الجنسي، اللفظي، المعنوي، المادي) في مكان العمل

جدول (6) واقع بيئة عمل النساء (التحديات والفرص).

يوضح الجدول (6) وصفاً إحصائياً لمستوى استجابة النساء العاملات حول الفرص التي يوفرها لهن عملهن والتحديات التي يواجهنها، مصنفة حسب القطاع، وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب التالية:

- التوزيع التكراري والنسب المئوية؛ لتحديد مدى اتفاق النساء مع مضمون كل عبارة من العبارات المدرجة.
- المتوسط الحسابي لمستوى استجابة المشاركات لكل عبارة؛ لتحديد الاتجاه العام لآرائهن.
- الأهمية النسبية لكل متوسط حسابي؛ لتوضيح مدى تأثير العبارات على التقييم العام للفرص والتحديات.
- الدلالة الإحصائية؛ إذ أجري اختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة لتحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات المختلفة (الحكومي، الخاص، ومنظمات المجتمع المدني).

وبذلك تبين ما يلي:

## أولاً: الفرص المتاحة:

### 1 - الرضا عن العمل في القطاعات الثلاثة (الحكومي، الخاص، والمنظمات):

- تظهر البيانات اختلافاً في مستويات الرضا بين النساء العاملات في القطاعات الثلاثة، حيث:
- حصل القطاع الحكومي على أعلى نسبة رضا بـ 57.1% من المشاركات اللواتي أجبن بـ "نعم".

القطاع الحكومي 57.1%

- جاء القطاع الخاص في المرتبة الثانية بنسبة 53.0%..

القطاع الخاص 53%

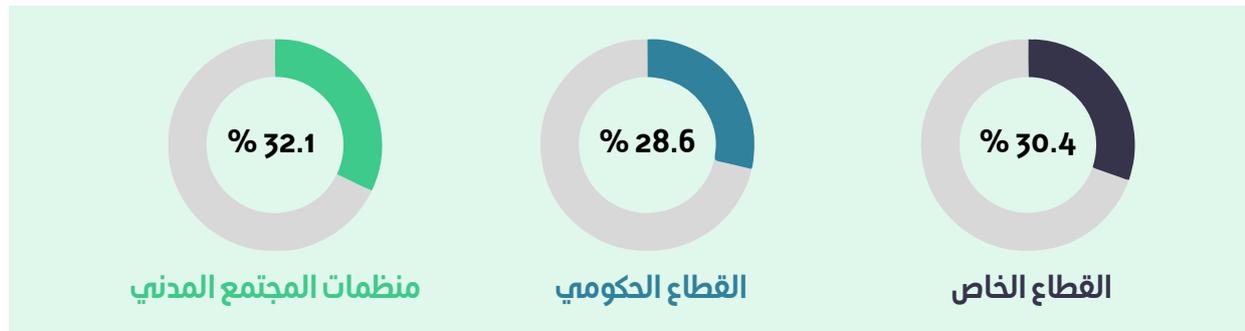
- احتلت منظمات المجتمع المدني المرتبة الأخيرة بنسبة 38.5%..

منظمات المجتمع المدني 38.5%

وعلى الرغم من أن القطاع الحكومي يبدو الأكثر إرضاءً، يليه القطاع الخاص، ثم المنظمات التي سجلت مستوى متوسطاً من الرضا، فإن عدم وجود دلالة إحصائية قوية ( $p\text{-value} = 0.406$ ) عند مستوى دلالة 0.05 يعني أن هذه الفروق قد لا تكون ذات أهمية إحصائية، وتشير هذه النتائج إلى أن النساء في مجتمع البحث يشعرن بالرضا عن عملهن الحالي بشكل عام في جميع القطاعات، وترجع الباحثة هذا الرضا إلى قلة فرص العمل المتاحة في ظل الظروف الحالية، حيث يُعتبر الحصول على فرصة عمل سبباً كافياً لرفع مستوى الرضا، بغض النظر عن طبيعة القطاع أو بيئة العمل.

## 2 - تساوي الفرص مع الرجال:

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق كبيرة بين القطاعات الثلاثة في فرص العمل المتاحة للنساء، كما يدل على ذلك مستوى المعنوية الإحصائية ( $p\text{-value} = 0.766$ )، ويلاحظ تقارب نسبي في الإجابات بـ "نعم"، حيث كانت النسب كالتالي:

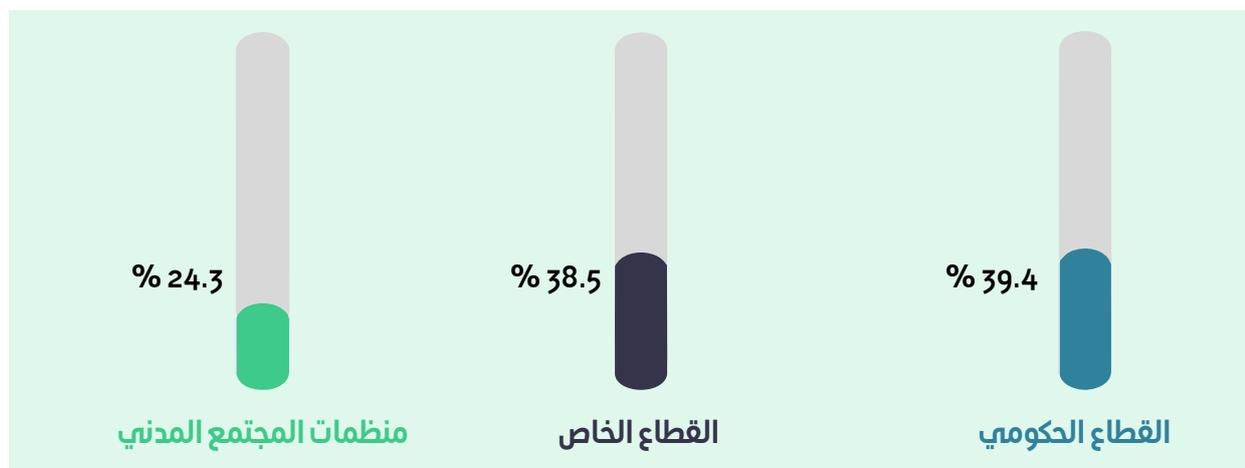


وبذلك يتبين أن القطاع الخاص هو الأكثر توفيرًا للفرص المتساوية مع الرجال، ويُعزى ذلك إلى استمرار توافر فرص العمل في القطاع الخاص، وهي فرص تعتمد غالبًا على الكفاءة، والمؤهلات، والخبرات، ومستوى الإنتاجية، فيما توقفت فرص التوظيف في القطاع الحكومي بسبب الحرب، أما في منظمات المجتمع المدني؛ فإن فرص العمل تعتمد بشكل كبير على توفر التمويل، وغالبًا ما تكون هذه الفرص تطوعية أو مؤقتة، ما يحد من الاستدامة في فرص العمل.

ويُظهر التقارب في النسب بين القطاعات الثلاثة؛ أن سوق العمل يعاني من تحديات مشتركة في تحقيق فرص متساوية للنساء، مع تفوق نسبي للقطاع الخاص في ظل الظروف الراهنة.

## 3 - عدالة الراتب بين النساء والرجال العاملين في نفس المنصب:

تشير البيانات إلى وجود دلالة إحصائية واضحة ( $p = 0.003$ )، تُظهر فروقًا بين القطاعات الثلاثة في شعور النساء بعدالة الرواتب مقارنة بزملائهن الرجال، وكانت النتائج كالتالي:



وبذلك يعكس القطاع الحكومي شعورًا أعلى بالعدالة، ربما بسبب سياسات التوظيف الموحدة والمحددة التي يعتمد عليها، أما في قطاع المنظمات؛ فتُظهر النسبة تقاربًا مع القطاع الحكومي، على الرغم من اعتماد التوظيف

في المنظمات على التمويل والاحتياجات المحددة، وأما القطاع الخاص؛ فقد سجل أدنى نسبة، ما يُبرز الاختلاف في سياسات التوظيف والمكافآت، حيث تؤدي عوامل مثل: الخبرة، والكفاءة، والإنتاجية دورًا أكبر.

وعلى الرغم من وجود هذه الفروق بين القطاعات؛ فإن الرواتب في القطاعات الثلاثة لا تعتمد على الجنس، بل على معايير أخرى مثل: المهنة، والتخصص، والخبرات، والكفاءات. ومع ذلك، فإن السياسات المتبعة في كل قطاع تسهم في تشكيل تجربة مختلفة للنساء فيما يتعلق بشعورهن بالعدالة في الرواتب.

#### 4 - حصولهن على فرص التدريب والتطوير:

تشير البيانات إلى أن النسب كانت متقاربة نسبيًا بين القطاعات المختلفة، مع عدم وجود دلالة إحصائية واضحة لتساوي فرص التدريب والتطوير المهني بين الجنسين، وكانت النتائج حسب القطاعات كالتالي:

· القطاع الخاص: 41.7% من النساء حصلن على فرص التدريب.

القطاع الحكومي 41.7%

· قطاع المنظمات: 38.5% وهي النسبة الأقل.

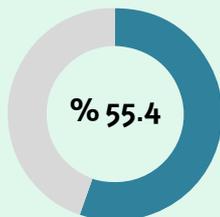
القطاع المنظمات 38.5%

وبذلك يبرز القطاع الخاص بوصفه أفضل قطاع من حيث إتاحة فرص التدريب والتطوير المهني للنساء، ربما بسبب تركيزه على الكفاءة والإنتاجية لتلبية متطلبات السوق، أما المؤسسات الحكومية؛ فتُظهر البيانات ميلًا إلى الانحياز الذكوري، حيث يحصل الرجال على فرص التدريب بشكل أكبر من النساء، نتيجة تفضيلات المديرين الذكور الذين يقودون معظم هذه المؤسسات، وأما في المنظمات؛ فقد يكون نقص التمويل وتوجه العمل التطوعي أو المؤقت من أسباب قلة فرص التطوير المهني.

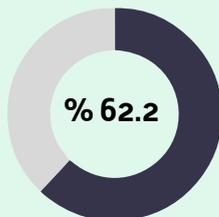
إن قلة فرص التدريب والتطوير للنساء، وبخاصة في القطاع الحكومي؛ تسهم في نقص المؤهلات والخبرات لديهن، مما يؤثر سلبيًا في تمكينهن المهني، ويشير هذا الوضع إلى الحاجة لتبني سياسات تدريب متساوية، تهدف إلى تمكين النساء، وتجاوز الانحيازات التي تعيق تقدمهن في بعض المؤسسات.

#### 5 - استلام الراتب دون خصميات:

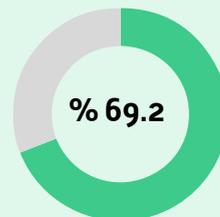
أظهرت النتائج أن النساء العاملات في القطاعات المختلفة يحصلن على رواتبهن دون خصميات في الغالب، مع وجود نسب متفاوتة حسب القطاع:



عاملات في  
القطاع الحكومي



عاملات في  
القطاع الخاص



عاملات في منظمات  
المجتمع المدني

وقد بلغت الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات مستوى الاتفاق 0.062، ما يعني أن الفروق ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، وهذا يشير إلى أن الاختلافات بين القطاعات في هذا الجانب قد تكون غير مهمة إحصائياً، وبذلك تؤكد النتائج أن الالتزام العالي لدى النساء العاملات، بغض النظر عن القطاع، يسهم في تقليل الخصمات من رواتبهن، كما أن الخصمات تخضع للوائح منظمة تضمن عدم التمييز أو التجاوز، ما يعزز الثقة في السياسات المالية للمؤسسات، ومن ثم فإن ارتفاع نسب الرضا في قطاعي المنظمات والخاص قد يعكس مرونة أكثر في إدارة الرواتب مقارنةً بالقطاع الحكومي.

## 6 - الاستقلالية المالية:

أظهرت النتائج تبايناً في مستوى الاستقلالية المالية بين النساء العاملات في القطاعات الثلاثة، على النحو التالي:



ويعكس ارتفاع الاستقلالية المالية في قطاع المنظمات طبيعة الظروف الشخصية للموظفات، حيث تبين أن غالبية العاملات في هذا القطاع غير متزوجات؛ ما يعزز شعورهن بالاستقلالية المالية بسبب غياب الالتزامات الأسرية المرتبطة بالزواج، أما انخفاض نسبة الاستقلالية المالية في القطاع الحكومي؛ فقد يرتبط بالرواتب الأقل نسبياً مقارنة بالقطاعات الأخرى، علاوة على الالتزامات الأسرية التي تتحملها الموظفات في هذا القطاع.

ومن ذلك يستنتج أن الاستقلالية المالية تتأثر بالعوامل الاجتماعية والشخصية علاوة على طبيعة القطاع، وأن العاملات غير المتزوجات يظهرن مستوى أعلى من الاستقلالية المالية، وبخاصة في منظمات المجتمع المدني التي تتيح فرصاً أكبر لتحقيق الدخل الفردي دون قيود أسرية.

## 7 - إسهام النساء العاملات في دخل أسرهن في القطاعات الثلاثة (الحكومي، الخاص، والمنظمات):

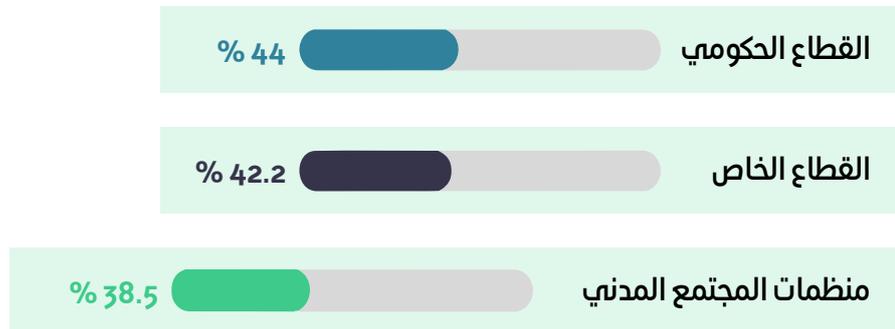
أظهرت النتائج تفاوتاً واضحاً في مستويات هذا الإسهام بين القطاعات الثلاثة؛ فسجل قطاع المنظمات أعلى مستوى، يليه القطاع الحكومي، ثم القطاع الخاص الذي احتل المرتبة الأخيرة. بيد أن وجود دلالة إحصائية قوية (الدلالة = 0.000) يشير إلى أن الفروق بين القطاعات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

إن ارتفاع مستوى إسهام النساء العاملات في قطاع المنظمات في دخل أسرهن قد يعزى إلى معدل الدخل المرتفع مقارنة بالقطاعات الأخرى، وبعض الظروف الاجتماعية التي تشجع النساء في هذا القطاع على تحمل العبء الأكبر من الإنفاق الأسري.

وقد أظهرت النساء العاملات في القطاع الحكومي إسهامات ملحوظة، على الرغم من أن مستوى الدخل غالبًا ما يكون أقل من القطاع الخاص والمنظمات، أما انخفاض مستوى هذا الإسهام لدى النساء العاملات في القطاع الخاص؛ فربما يرجع إلى تدني متوسط الرواتب مقارنة بالمنظمات، أو توزيع دخل الأسرة بين أكثر من فرد. ومن ذلك يستنتج أن النساء العاملات يؤديان دورًا محوريًا في الإنفاق الأسري، وأحيانًا يُكّن المصدر الوحيد للإنفاق، وقد يكون ارتفاع مستوى الإسهام في قطاع المنظمات مرتبطًا بمعدل دخل أعلى، وموافقة الأهل على العمل في هذا القطاع بناءً على ما يسهم به من دعم مالي للأسرة.

## 8 - المرونة في ساعات العمل:

أظهرت البيانات نسبيًا متقاربة في مستوى مرونة العمل بين القطاعات الثلاثة على النحو التالي:



غير أن عدم وجود دلالة إحصائية معنوية ( $p = 0.735$ ) يشير إلى أن الفروق بين القطاعات ليست ذات أهمية إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، فالقوانين المنظمة لساعات العمل لم تميز بين الجنسين في القطاعات المختلفة، باستثناء بعض الحالات مثل: ساعات الرضاعة، وقد يعكس التقارب في النسب تطبيقًا موحدًا للقوانين المتعلقة بساعات العمل، ومرونتها بين القطاعات المدروسة.

ومن ذلك يستنتج أن مرونة العمل بين القطاعات الثلاثة متشابهة إلى حد كبير، ولا توجد فروق جوهرية تستدعي الانتباه، أما التفاوت المحدود في النسب فيعكس تأثير القوانين المنظمة للعمل، مع مراعاة الحد الأدنى من التعديلات المخصصة للنساء مثل: ساعات الرضاعة.

## 9 - نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة:



أظهرت النتائج أن 60% من الموظفين في القطاع الحكومي، و53.5% في القطاع الخاص، و46.2% من العاملات في منظمات المجتمع المدني يعتقدن أن النظرة المجتمعية تجاه المرأة العاملة قد تحسنت، وعلى الرغم من هذا الاتفاق العام؛ فإن هناك تباينًا في وجهات نظر العاملات في القطاعات الثلاثة بشأن كيفية نظرة

المجتمع للمرأة العاملة، وهو ما أكدته التحليل الإحصائي للمعنوية الذي أظهر قيمة تساوي 0.266، وهذه النتائج تشير إلى تغير ملحوظ في مستوى الوعي المجتمعي تجاه أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل ودورها التنموي، كما تعكس الزيادة في الأعباء التي تتحملها المرأة، لا سيما فيما يتعلق بالإنفاق على أسرته، في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي تمر بها البلاد في فترة الحرب.

## 10 - دور السياسات الحكومية في دعم المرأة في مشاركتها في سوق العمل:

أظهرت النتائج أن 44% من العاملات في القطاع الحكومي، و36.5% في القطاع الخاص، و46.2% من العاملات في قطاع منظمات المجتمع المدني يعتقدن أن السياسات الحكومية تدعم مشاركة المرأة في سوق العمل، ومع ذلك، لم تُظهر التحليلات الإحصائية وجود دلالة معنوية بين الآراء في القطاعات الثلاثة



ما يشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في وجهات نظر العاملات في القطاعات الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني، يعكس ذلك غياب التوجه الحكومي الواضح لإقصاء النساء من فرص العمل، وخصوصاً في المؤسسات الحكومية المختلفة، ما يثبت أن هناك مساواة في الفرص بغض النظر عن القطاع.

## 11 - مشاركتهن في برامج حماية النساء ضد العنف:

أظهرت النتائج وجود فروق معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في مشاركة العاملات في القطاعات المختلفة في تلك البرامج؛ إذ تبين أن غالبية العاملات في القطاعين الحكومي والخاص لم يشاركن في هذه البرامج، فيما كانت نسبة العاملات المشاركات في منظمات المجتمع المدني 53.8%، ويعود ذلك إلى أن معظم منظمات المجتمع المدني تركز بشكل أساسي على هذه البرامج، حيث نفذت العديد من المبادرات التي تهدف إلى حماية المرأة من العنف في مدينة تعز، وبخاصة في ظل الظروف الحالية، وفي المقابل، لم تُنتج للعاملات في القطاعات الأخرى فرصة المشاركة في هذه البرامج، ما جعل هذه المبادرات مقتصرة على قطاع واحد فقط.

## 12 - رغبتهن في الاستمرار في العمل:

أظهرت النتائج وجود اتفاق دال إحصائياً في آراء العاملات في جميع القطاعات المدروسة، ما يعني أن جميع العاملات في القطاعات الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني؛ يشتركن في الرغبة في الاستمرار في أعمالهن الحالية، يعود ذلك إلى قلة الفرص المتاحة للحصول على عمل في ظل ظروف الحرب، وتدهور الأوضاع الاقتصادية والمعيشية في البلاد، ما يجعل الاستمرار في العمل الحالي الخيار المتاح والمفضل لديهن جميعاً.

### 13 - السياسات الحكومية ودورها في دعم المرأة بالمشاركة في صنع القرار:

أظهرت النتائج أن السياسات الحكومية تدعم مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار إلى حد ما؛

عاملات في منظمات المجتمع المدني 46.2%

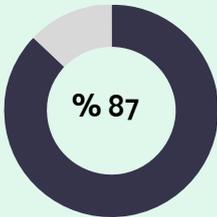
عاملات في القطاع الخاص 44.39%

عاملات في القطاع الحكومي 43.49%

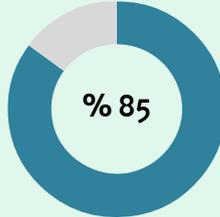
إذ كانت غالبية آراء المشاركات تتراوح ضمن مستوى متوسط (إلى حد ما)، فبلغت النسبة 46.2% من العاملات في قطاع منظمات المجتمع المدني، و44.39% من العاملات في القطاع الخاص، و43.49% من العاملات في القطاع الحكومي. ومع ذلك، لم تظهر التحليلات الإحصائية وجود دلالة معنوية عند مستوى 0.709 لتلك الآراء، ما يشير إلى أن هناك اتفاقاً عاماً على وجود تقدم يسير في هذا السياق، إلا أن هذا التقدم لا يزال غير ملحوظ بشكل كافٍ.

### 14 - بيئة العمل الآمنة خالية من العنف:

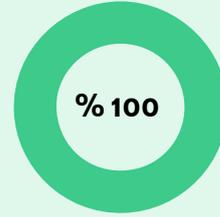
نسبة اجابات ب(نعم إلى حد ما) أو (نعم تمامًا)



موظفات في  
القطاع الخاص



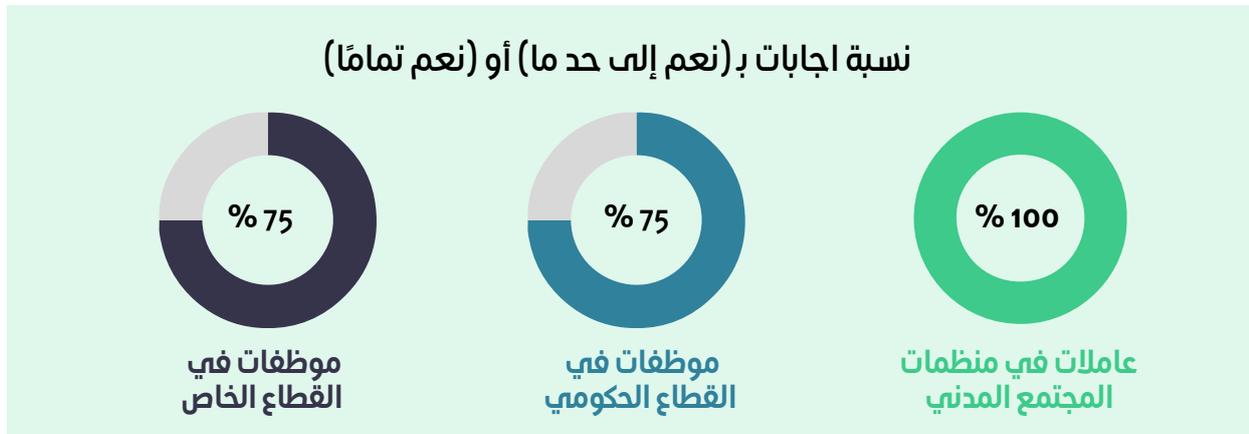
موظفات في  
القطاع الحكومي



عاملات في منظمات  
المجتمع المدني

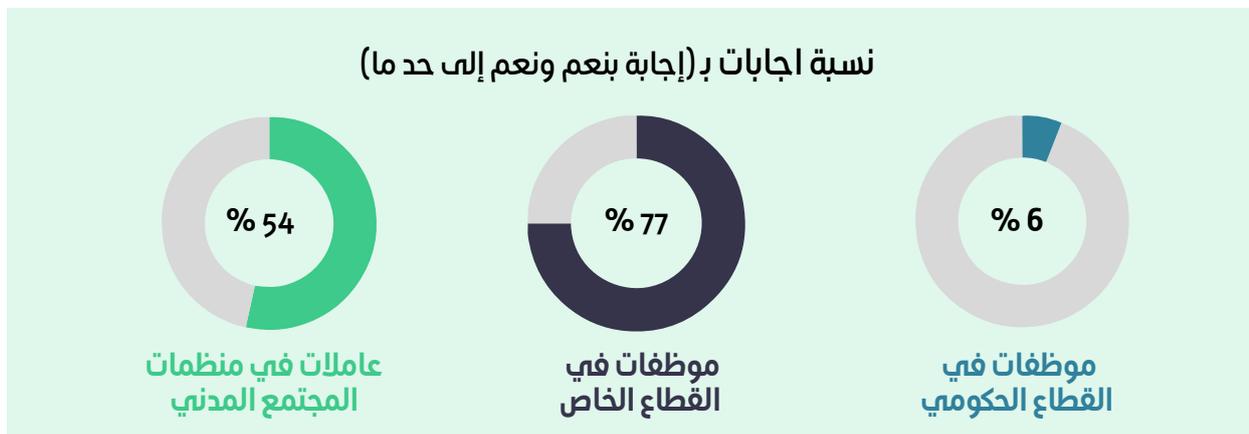
أظهرت النتائج اتفاقاً عالياً بين العاملات في جميع القطاعات المدروسة حول مضمون هذه الفقرة؛ إلا أن العاملات في قطاع المنظمات أبدن تأييداً أعلى مقارنة بغيرهن، حيث أجبن ب(نعم إلى حد ما) أو (نعم تمامًا) بنسبة 85% من العاملات في القطاع الحكومي، و87% في القطاع الخاص، و100% في قطاع منظمات المجتمع المدني، كما أظهرت التحليلات الإحصائية لاختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة أن هذه الفروق معنوية عند مستوى دلالة 0.05، وتعكس هذه النتائج مؤشراً إيجابياً لبيئات العمل الآمنة، حيث يتضح أن منظمات المجتمع المدني توفر بيئة أكثر أماناً مقارنة بالقطاعات الأخرى، ومع ذلك تشير النتائج إلى أن بيئات العمل في كافة القطاعات تتسم بالأمان عموماً، ما يدل على أن ظاهرة العنف تمارس بشكل شخصي وفي حالات نادرة، وقد تكون لأسباب استثنائية ترتبط بطبيعة العمل أو مكان العمل أو العاملين في بعض المؤسسات، وهو ما يجعل من الصعب تعميم الظاهرة نظرًا لندرته.

## 15 - وجود سياسات واضحة في المؤسسات لمكافحة العنف والتحرش الجنسي والتمييز في القطاعات الثلاثة:



تظهر النتائج تبايناً في مستويات الاتفاق بين القطاعات المدروسة؛ إذ أبدت العاملات في القطاعات الحكومية والخاصة مستوى اتفاق متوسط، فيما أبدت العاملات في قطاع المنظمات اتفاناً عالياً، وبلغت نسبة الموافقة بالإجابة بـ (نعم) و(نعم إلى حد ما) 100% في قطاع المنظمات، و75% في كل من القطاعين الحكومي والخاص، كما أظهرت التحليلات الإحصائية لفروق متوسطات مقياس الاتفاق وجود دلالة معنوية للفروق تعزى إلى نوع القطاع عند مستوى دلالة 0.05، وتؤكد هذه النتائج ما تشير إليه الفقرة السابقة من أن بيئات العمل الآمنة هي تلك التي تتوافر فيها سياسات واضحة لمكافحة العنف والتحرش الجنسي والتمييز.

## 16 - دور النقابات في حماية حقوق المرأة العاملة وحمايتها:



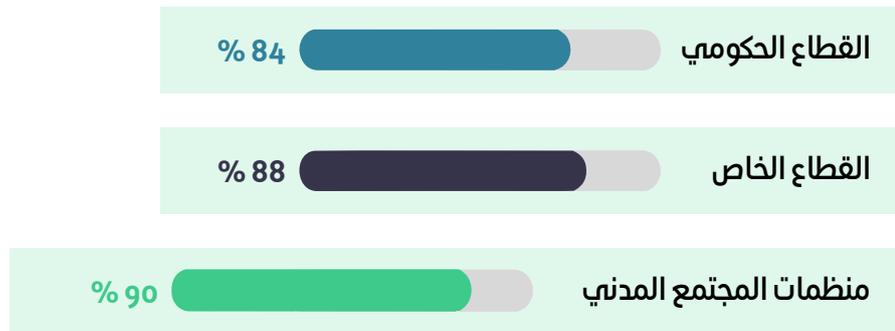
هناك مستوى متوسط من الاتفاق حول مضمون هذه العبارة بين العاملات في جميع القطاعات؛ إلا أن النتائج أظهرت تأييداً أعلى من العاملات في القطاع الخاص، حيث بلغت نسبة الموافقة (إجابة بنعم ونعم إلى حد ما) 6% في القطاع الحكومي، و77% في القطاع الخاص، و54% في قطاع منظمات المجتمع المدني، كما تبين أن الفروق بين متوسطات الاستجابة وفقاً للمقياس المعتمد ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، ويعزى ذلك إلى تراجع دور النقابات في فترة الحرب، نتيجة لتجميد الانتخابات وعضوية بعض الجهات، ما أثر في فاعلية هذه النقابات في الدفاع عن حقوق العاملات.

## 17 - تمثيل المرأة في النقابات تمثيلاً حقيقياً ومساوياً للرجل:



كانت آراء المستجيبات متقاربة بمستوى متوسط عبر القطاعات المختلفة؛ إذ بلغت الأهمية النسبية لمتوسط مقياس الاستجابة 60% في القطاع الحكومي، و 62% في القطاع الخاص، و 56% في قطاع المنظمات، كما أظهرت التحليلات أن الفروق بين متوسطات الاستجابة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يشير إلى أن تمثيل النساء في هذه النقابات لا يعكس بشكل كامل أو حتى يقارب مستوى مشاركتهن في سوق العمل، يعود ذلك إلى أن ثقافة العمل النقابي وأهمية المشاركة النقابية ما زالت غائبة عن الكثير من النساء في مختلف الجهات.

## 18 - وجود النساء في مواقع صنع القرار يسهم في تحسين أوضاع المرأة العاملة:



أبدت النساء العاملات مستويات اتفاق عالية مع مضمون هذه الفقرة عبر القطاعات المختلفة؛ إذ بلغت الأهمية النسبية لمتوسط المقياس 84% في القطاع الحكومي، و 88% في القطاع الخاص، و 90% في قطاع المنظمات، كما أظهرت التحليلات أن الفروق بين متوسطات الاستجابة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، يشير ذلك إلى أن المرأة العاملة تثق بأن وجود النساء في مواقع صنع القرار سيسهم بشكل فعال في ضمان حقوق العاملات، وهو ما يعزز إيمانهن بأن حقوقهن سترعى بشكل أفضل في حال توافر النساء في هذه المواقع.

## 19 - عضويتهم في نقابة عمالية:

كانت مستويات الاستجابة في هذه الفقرة منخفضة بشكل عام؛ إذ أجابت 81 % من العاملات في القطاع الحكومي، و83 % من العاملات في القطاع الخاص، و92% من العاملات في قطاع المنظمات بـ (لا)، كما تشير البيانات إلى عدم معنوية الفروق بين متوسطات آرائهن عبر القطاعات المختلفة عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يؤكد عدم تمثيلهن تمثيلاً حقيقياً في هذه النقابات، وهو ما تبين في الفقرة السابقة المتعلقة بالتمثيل.

## 20 - مشاركتهن في دورات أو ندوات أو ورش لمواجهة العنف ضد المرأة العاملة:

أبدت العاملات في المنظمات وفي القطاع الحكومي مستوى متوسطاً من الاتفاق، فيما كان مستوى الاتفاق منخفضاً لدى العاملات في القطاع الخاص، حيث بلغت الأهمية النسبية لمتوسط المقياس 58 % في القطاع الحكومي، و45 % في القطاع الخاص، و62% في قطاع المنظمات، كما أظهرت التحليلات الإحصائية وجود دلالة واضحة للفروق بين متوسطات الاستجابة عند مستوى دلالة 0.05، يؤكد ذلك أنه لا يوجد توجه واضح من المؤسسات أو الجهات المعنية بتوعية النساء في مواجهة العنف، إلا في حالات نادرة.

## ثانياً:- التحديات:

### 1. صعوبة العثور على عمل مناسب:

كانت مستويات الاستجابة بـ(نعم تماماً) متفاوتة بين القطاعات، حيث بلغت في القطاع الحكومي 42.9 %، وفي القطاع الخاص 46.1 %، وفي المنظمات 61.5 %، فيما بلغت نسبة من واجهن صعوبة إلى حد ما؛ 34.3 % في القطاع الحكومي، و20.9 % في القطاع الخاص، و30.8 % في المنظمات، كما تشير قيم متوسطات مستويات الاتفاق إلى أن أعلى مستوى من الاتفاق كان في قطاع المنظمات، ما يشير إلى أن النساء يشعرن بصعوبة أكبر في العثور على عمل مناسب في هذا القطاع، وتشير الدلالة الإحصائية (0.248) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة بين القطاعات، وتؤكد البيانات أن النساء واجهن صعوبة في الحصول على فرصة عمل، وهي مشكلة مرتبطة بالجنسين كليهما، وتعود إلى اتساع رقعة البطالة وشحة فرص العمل عمومًا، إلا أن العاملات في منظمات المجتمع المدني واجهن صعوبة أكبر، وذلك بسبب حداثة هذا القطاع وظهور نشاطه في الفترة الأخيرة، ما يعني أن وجوده ما زال في مراحله الأولى، حيث يعتمد غالباً على العمل الطوعي في هذه المرحلة، كما أن طبيعة احتياج هذا القطاع تركز على نوعية عمالة ماهرة، مثل القدرة على إتقان اللغة الإنجليزية، والتعامل مع التكنولوجيا بشكل محترف، إلى جانب مهارات أخرى تتطلب كفاءة عالية قد لا تتوفر لدى الكثير من النساء.

### 2. الاستغناء عنهن في عمل سابق دون مبرر:

أبدت نسبة كبيرة من النساء العاملات اللاتي تم استهدافهن في الدراسة نفيًا فيما يخص استغنائهن عن العمل في وظائف سابقة، حيث كانت نسب من أجبن بـ (لا) في القطاع الحكومي 84 %، وفي القطاع الخاص 84 %، وفي المنظمات 92 %، وهذا يشير إلى أن جميع القطاعات أظهرت مستويات منخفضة من الاتفاق حول الاستغناء عن العمل دون مسوغ، وتراوحت متوسطات الاستجابة بين 1.15 إلى 1.27، ما يعكس تبايناً طفيفاً في الآراء تجاه هذه المسألة عبر القطاعات المختلفة.

### 3. أنواع المضايقات -التحرش - (جنسي، لفظي، معنوي، مادي) في مكان العمل:

أفادت نسبة كبيرة من النساء في القطاعات المختلفة بأنهن لم يتعرضن للمضايقات، فكانت النسبة 82.9 % في القطاع الحكومي، و83.5 % في القطاع الخاص، و100 % في قطاع المنظمات، وهذا يشير إلى أن العاملات في جميع القطاعات أظهرن مستويات منخفضة من الاتفاق حول تعرضهن للمضايقات، وعلى الرغم من أن متوسط الاستجابة في قطاع المنظمات كان الأدنى؛ فإن الدلالة الإحصائية (0.275) تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين متوسطات مقياس الاستجابة حسب نوع القطاع، وهذا يشير إلى أن النساء في هذه القطاعات يعملن في بيئات عمل آمنة، ما يؤكد ما تمت الإشارة إليه سابقاً من توافر بيئات عمل آمنة في القطاعات المختلفة التي يعملن فيها.

#### 4. صعوبة الحصول على رعاية للأطفال:

تواجه النساء في القطاعين الحكومي والخاص صعوبات متوسطة في الحصول على رعاية للأطفال، في حين تبدو هذه الصعوبات منخفضة في قطاع المنظمات، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة بين 1.2 و 1.9، مع مستويات اتفاق تتراوح بين متوسطة إلى منخفضة، ومع ذلك فإن الفروق بين متوسطات الاستجابة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وعلى الرغم من أن قانون العمل يلزم صاحب العمل بتوفير حضانة للنساء العاملات في المؤسسات التي تضم خمسين امرأة أو أكثر لمساعدتهن في رعاية أطفالهن؛ فإن معظم النساء العاملات يعتمدن في هذا الشأن على أفراد أسرهن (أمهاتهن، أخواتهن، أهل الزوج) أو الجيران، كما أن غالبية مجتمع البحث من العاملات في منظمات المجتمع المدني غير متزوجات، ما يعنى أنهن لا يشعرن بثقل هذه المسألة عليهن.

#### 5. عادات وتقاليد اجتماعية تعيق عملهن:

أظهرت النتائج أن هناك مستويات اتفاق منخفضة بشكل عام مع مضمون هذه الفقرة، حيث أجابت ب (لا) نسبة 59.4% من العاملات في القطاع الحكومي، و 54.8% في القطاع الخاص، و 53.8% في قطاع المنظمات، في حين أجابت 41.6% من العاملات في القطاع الحكومي، و 55.2% في القطاع الخاص، و 56.2% في قطاع المنظمات ب (نعم تماماً) أو (نعم إلى حد ما)، وتشير الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات الاستجابة (0.542) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يشير إلى اتفاق النساء في جميع القطاعات على أنه لا توجد عادات وتقاليد اجتماعية تعيق عمل المرأة، وإن وجدت، فهي إلى حد ما غير مؤثرة بشكل مباشر، ما يؤكد الإجابات السابقة التي تشير إلى أن نظرة المجتمع تغيرت إلى الأفضل تجاه عمل المرأة.

#### 6. أنواع العنف أو التمييز في العمل بسبب الجنس - ذكر أو أنثى :-

أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من النساء أجابت بأنهن لم يتعرضن للعنف أو التمييز في العمل، مع وجود تفاوت بسيط بين القطاعات؛ إذ كانت النسبة في القطاع الحكومي (65%) ممن أجبن ب (لا)، وكانت النسبة في القطاع الخاص (77.8%)، وفي قطاع المنظمات (85%)، كما تشير الدلالة الإحصائية (0.016) إلى وجود فروق ذات دلالة بين القطاعات، ما يعنى أن النساء في القطاع الحكومي قد يواجهن تمييزاً أكبر سببه بعض الامتيازات (مثل: الحوافز، والمكافآت، والمشاركة في التدريبات والورش) التي يحصل عليها الرجل لكونه رجلاً فحسب، ويتأثر هذا الاتجاه بشكل كبير بطبيعة القطاع ونشاطه المرتبط بتحقيق أعلى درجات الكسب والتطور للمؤسسة، ففي القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني؛ يطغى العمل المؤسسي بشكل واضح، في حين تختلف ثقافة القطاع الحكومي تماماً، بما يسهم في تعزيز الفساد والإقصاء والاستحواذ.

#### 7. طبيعة العمل عاملاً مؤثراً في تعرضهن للانتهاك:

أظهرت النتائج أن جميع النساء العاملات في مختلف القطاعات أبدن مستويات منخفضة من الاتفاق حول مضمون هذه الفقرة، حيث كانت نسب النفي (78.9% في القطاع الحكومي، و 78.7% في القطاع الخاص، و 100% في قطاع المنظمات)، كما تشير الدلالة الإحصائية (0.542) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة وفقاً لدرجة مقياس الاتفاق، وهذا يدل على أن مجتمع البحث يتفق على أن طبيعة العمل لا تسهم في ممارسة الانتهاكات المختلفة ضد النساء.

### 8. اللجوء إلى أي جهة للحصول على المساعدة في حالة تعرضهن للانتهاك حقوقهن:

أظهرت جميع القطاعات مستوى منخفضاً من الاتفاق مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة، ما يؤكد أن العاملات لم يتعرضن للانتهاك عموماً، وتشير النتائج إلى أن بعض الانتهاكات قد تكون حالات فردية ونادرة للغاية ولا يمكن تعميمها على جميع الحالات.

### 9. عوامل أخرى قد تسهم في تعرضهن للانتهاك (مثل: الحالة الاجتماعية، والوضع الاقتصادي، إلخ):

أظهرت جميع القطاعات مستوى منخفضاً من الاتفاق مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة، ما يؤكد أنه حتى في الحالات الفردية التي قد تتعرض فيها بعض النساء للانتهاك؛ فإن هذه الحالات غير مرتبطة بعوامل ثابتة مثل: الحالة الاجتماعية، أو الوضع الاقتصادي، بل تعود إلى أسباب قد تكون متغيرة وغير ثابتة.

### 10. تأثير الحرب بشكل سلبي في وجود النساء في كافة مجالات العمل:

أظهرت النتائج أن الحرب أثرت بشكل سلبي في وجود النساء في مجالات العمل، حيث تراوحت النسب المتوسطة بين 49.7% و 54.8% للإجابة بـ (نعم)، و 28% و 22.2% و 30.8% للإجابة بـ (نعم إلى حد ما)، بحسب القطاعات على التوالي، وتشير قيم الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات مقياس درجة الاتفاق؛ إلى عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، ما يؤكد وجود اتفاق، وإن كان متوسطاً، على أن الحرب أثرت في مستوى وجود النساء في كافة مجالات العمل، يرجع ذلك إلى الحصار المفروض على تعز، والنزوح الذي أدى إلى مغادرة العديد من النساء أعمالهن بسبب سكينهن في مناطق تماس غير آمنة، علاوة على تقييد العمل في بعض القطاعات مثل: منظمات المجتمع المدني والمنظمات الحقوقية، حيث تحد من حرية المرأة في السفر والتنقل بين المحافظات، وتمنعها من التواصل مع أهلها في تلك المحافظات، ولا شك في أن هذه العوامل تشكل عائقاً حقيقياً أمام التحاق النساء ببعض قطاعات العمل المختلفة.

## 3.5 الوعي القانوني لدى المرأة العاملة في مجتمع البحث:

الدالة	مستوى الاتفاق	الأهمية النسبية	المتوسط	نعم	إلى حد ما	لا	غير مهم	القطاع	المتغير
0.331	منخفض	44.2%	1.33	28.0 (16.0%)	14.0 (8.0%)	120.0 (68.6%)	13.0 (7.4%)	حكومي	سمعنا بقانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م
	منخفض	40.0%	1.20	25.0 (10.9%)	18.0 (7.8%)	165.0 (71.7%)	22.0 (9.6%)	خاص	
	منخفض	41.0%	1.23	1.0 (7.7%)	2.0 (15.4%)	9.0 (69.2%)	1.0 (7.7%)	منظمات	
0.545	منخفض	49.7%	1.49	37.0 (21.1%)	21.0 (12.0%)	108.0 (61.7%)	9.0 (5.1%)	حكومي	تعرفين أن هذا القانون يحمي حقوق العمال والعاملات؟
	منخفض	47.0%	1.41	46.0 (20.0%)	26.0 (11.3%)	134.0 (58.3%)	24.0 (10.4%)	خاص	
	متوسط	51.3%	1.54	3.0 (23.1%)	2.0 (15.4%)	7.0 (53.8%)	1.0 (7.7%)	منظمات	
0.000	منخفض	41.9%	1.26	15.0 (8.6%)	25.0 (14.3%)	125.0 (71.4%)	10.0 (5.7%)	حكومي	قمت بالاطلاع على قانون العمل بشكل كامل
	منخفض	35.9%	1.08	17.0 (7.4%)	17.0 (7.4%)	163.0 (70.9%)	33.0 (14.3%)	خاص	
	متوسط	59.0%	1.77	4.0 (30.8%)	2.0 (15.4%)	7.0 (53.8%)	0.0 (0.0%)	منظمات	
0.935	متوسط	54.5%	1.63	31.0 (17.7%)	55.0 (31.4%)	83.0 (47.4%)	6.0 (3.4%)	حكومي	واجهت أي صعوبات في ممارسة حقوقك القانونية في العمل
	متوسط	54.2%	1.63	57.0 (24.8%)	45.0 (19.6%)	113.0 (49.1%)	15.0 (6.5%)	خاص	
	متوسط	53.8%	1.62	1.0 (7.7%)	6.0 (46.2%)	6.0 (46.2%)	0.0 (0.0%)	منظمات	
0.040	منخفض	45.9%	1.38	30.0 (17.1%)	12.0 (6.9%)	127.0 (72.6%)	6.0 (3.4%)	حكومي	حضرت دورة تدريبية او ورشة تهدف لتعريفك بحقوقك القانونية
	منخفض	39.7%	1.19	24.0 (10.4%)	11.0 (4.8%)	180.0 (78.3%)	15.0 (6.5%)	خاص	
	منخفض	41.0%	1.23	1.0 (7.7%)	1.0 (7.7%)	11.0 (84.6%)	0.0 (0.0%)	منظمات	
0.902	منخفض	49.9%	1.50	36.0 (20.6%)	21.0 (12.0%)	112.0 (64.0%)	6.0 (3.4%)	حكومي	طالبتي بحقوقك ضمن مواد القانون في مكان عملك
	متوسط	51.2%	1.53	52.0 (22.6%)	32.0 (13.9%)	133.0 (57.8%)	13.0 (5.7%)	خاص	
	منخفض	48.7%	1.46	2.0 (15.4%)	2.0 (15.4%)	9.0 (69.2%)	0.0 (0.0%)	منظمات	

0.899	متوسط	73.9%	2.22	81.0 (46.3%)	56.0 (32.0%)	33.0 (18.9%)	5.0 (2.9%)	حكومي	تشعرين بأنك لستِ على دراية كافية بحقوقك القانونية
	متوسط	73.3%	2.20	122.0 (53.0%)	45.0 (19.6%)	50.0 (21.7%)	13.0 (5.7%)	خاص	
	عالٍ	76.9%	2.31	7.0 (53.8%)	3.0 (23.1%)	3.0 (23.1%)	0.0 (0.0%)	منظمات	
0.515	متوسط	67.6%	2.03	62.0 (35.4%)	62.0 (35.4%)	45.0 (25.7%)	6.0 (3.4%)	حكومي	تجدين صعوبة في فهم قوانين
	متوسط	65.8%	1.97	87.0 (37.8%)	70.0 (30.4%)	53.0 (23.0%)	20.0 (8.7%)	خاص	
	متوسط	59.0%	1.77	2.0 (15.4%)	6.0 (46.2%)	5.0 (38.5%)	0.0 (0.0%)	منظمات	
0.005	متوسط	56.0%	1.68	49.0 (28.0%)	55.0 (31.4%)	37.0 (21.1%)	34.0 (19.4%)	حكومي	إذا كنت مطلعة على قانون العمل اليمني هل ترين أنه يلبي احتياجات وواقع عمل المرأة في الوقت الحالي
	منخفض	43.8%	1.31	50.0 (21.7%)	50.0 (21.7%)	52.0 (22.6%)	78.0 (33.9%)	خاص	
	منخفض	46.2%	1.38	1.0 (7.7%)	5.0 (38.5%)	5.0 (38.5%)	2.0 (15.4%)	منظمات	
0.010	متوسط	70.1%	2.10	94.0 (53.7%)	32.0 (18.3%)	22.0 (12.6%)	27.0 (15.4%)	حكومي	ترين أهمية تطبيق القانون الحالي
	متوسط	58.8%	1.77	94.0 (40.9%)	41.0 (17.8%)	42.0 (18.3%)	53.0 (23.0%)	خاص	
	متوسط	74.4%	2.23	8.0 (61.5%)	2.0 (15.4%)	1.0 (7.7%)	2.0 (15.4%)	منظمات	
0.188	متوسط	54.7%	1.64	26.0 (14.9%)	68.0 (38.9%)	73.0 (41.7%)	8.0 (4.6%)	حكومي	تعتردين أن القوانين التي تحمي حقوق المرأة في العمل يتم تطبيقها بشكل فعال
	منخفض	49.7%	1.49	25.0 (10.9%)	85.0 (37.0%)	98.0 (42.6%)	22.0 (9.6%)	خاص	
	منخفض	46.2%	1.38	0.0 (0.0%)	6.0 (46.2%)	6.0 (46.2%)	1.0 (7.7%)	منظمات	
0.083	متوسط	65.1%	1.95	60.0 (34.3%)	64.0 (36.6%)	34.0 (19.4%)	17.0 (9.7%)	حكومي	تلعب منظمات المجتمع المدني دور في توعية النساء بحقوقهن القانونية المرتبطة بالعمل
	متوسط	63.2%	1.90	66.0 (28.7%)	93.0 (40.4%)	52.0 (22.6%)	19.0 (8.3%)	خاص	
	عالٍ	82.1%	2.46	7.0 (53.8%)	5.0 (38.5%)	1.0 (7.7%)	0.0 (0.0%)	منظمات	

0.261	متوسط	66.1%	1.98	82.0 (46.9%)	12.0 (6.9%)	77.0 (44.0%)	4.0 (2.3%)	حكومي	تم تعيينك بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد
	متوسط	71.2%	2.13	126.0 (54.8%)	11.0 (4.8%)	91.0 (39.6%)	2.0 (0.9%)	خاص	
	متوسط	74.4%	2.23	8.0 (61.5%)	0.0 (0.0%)	5.0 (38.5%)	0.0 (0.0%)	منظمات	
0.605	عالٍ	82.1%	2.46	113.0 (64.6%)	31.0 (17.7%)	30.0 (17.1%)	1.0 (0.6%)	حكومي	تحصلين على اجازاتك كاملة
	عالٍ	82.2%	2.47	148.0 (64.3%)	42.0 (18.3%)	39.0 (17.0%)	1.0 (0.4%)	خاص	
	عالٍ	89.7%	2.69	10.0 (76.9%)	2.0 (15.4%)	1.0 (7.7%)	0.0 (0.0%)	منظمات	
0.012	متوسط	62.7%	1.88	63.0 (36.0%)	30.0 (17.1%)	80.0 (45.7%)	2.0 (1.1%)	حكومي	تقومين بأعمال اضافية ليست من مهامك المحددة
	متوسط	71.9%	2.16	122.0 (53.0%)	26.0 (11.3%)	78.0 (33.9%)	4.0 (1.7%)	خاص	
	متوسط	69.2%	2.08	5.0 (38.5%)	4.0 (30.8%)	4.0 (30.8%)	0.0 (0.0%)	منظمات	

يُظهر الجدول (7) وصفاً إحصائياً لمستوى استجابة النساء العاملات على مستوى الوعي القانوني لديهن، مصنفاً حسب القطاع، وذلك بالاستعانة بالتوزيع التكراري والنسبي لمستوى اتفاهن مع مضمون كل عبارة من العبارات، وكذا بالمتوسط الحسابي لمقياس الاستجابة وأهميته النسبية، علاوة على الدلالة الإحصائية لاختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة، وبناءً على هذا التحليل، يمكن ملاحظة النقاط التالية:

**1 - معرفتهن بقانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م:** تبين من النتائج أن هناك ضعفاً واضحاً في الوعي بقانون العمل في جميع القطاعات، ففي **القطاع الحكومي**، تبين أن 68.6% من العاملات لا يعرفن القانون، في حين أبدت 16.0% منهن فقط معرفة به، كما أن المتوسط المنخفض (1.33) والأهمية النسبية (44.20%) يعكسان هذا الضعف، وفي **القطاع الخاص**، كانت النسبة الأكبر منهن (71.7%) لا يعرفن القانون، مع متوسط (1.2) وأهمية نسبية (40%) تشير إلى الاتجاه نفسه، وفي **منظمات المجتمع المدني**، تبين أن 69.2% من العاملات لا يعرفن قانون العمل، والنسبة الصغيرة التي أبدت معرفة (7.7%) تؤكد ضعف الوعي، والمتوسط المنخفض (1.23) والأهمية النسبية (41.0%) يعكسان أيضاً هذا الاتجاه، أما الدلالة الإحصائية (0.331)؛ فتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات الاستجابة تعزى إلى القطاع، ما يدل على ضعف معرفة العاملات بقانون العمل في جميع القطاعات.

**2 - إدراكهن حماية القانون لحقوق العمال والعاملات:** في **القطاع الحكومي**، أظهرت النتائج أن 61.7% من العاملات لا يعرفن أن القانون يحمي حقوقهن، ما يدل على ضعف كبير في الوعي القانوني، وفي المقابل؛ أبدت 21.1% فقط منهن معرفتهن بالقانون، مع متوسط (1.49) وأهمية نسبية (49.70%)، يعكسان مستوى وعي منخفض، أما في **القطاع الخاص**؛ فقد أظهرت النتائج أن 58.3% من العاملات لا يعرفن أن القانون يحمي حقوقهن، ما يعكس أيضاً ضعفاً في الوعي القانوني، في حين أن نسبة المعرفة بالقانون لا تتجاوز 20% منهن فقط، وكان المتوسط (1.41) والأهمية النسبية (47.00%) يشيران أيضاً إلى أن مستوى الاتفاق كان منخفضاً في هذا القطاع. وفي **المنظمات**، تبين أن 53.8% من العاملات لا يعرفن أن القانون يحمي حقوقهن، ولكن نسبة المعرفة بالقانون كانت أعلى قليلاً مقارنة بالقطاعات الأخرى، حيث بلغت 23.1%. كما أن المتوسط (1.54)

والأهمية النسبية (51.30%) يشير إلى مستوى وعي متوسط مقارنة بالقطاعات الأخرى. تشير هذه النتائج عموماً إلى ضعف ملحوظ في المعرفة بقانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م في القطاعات الثلاثة، حيث تبين أن نسبة كبيرة من العاملات لا يعرفن أن هذا القانون يحمي حقوقهن، أما الدلالة الإحصائية (0.545)؛ فقد أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات الاستجابة حسب القطاع، ما يؤكد غياب الوعي بأهمية هذا القانون لحماية حقوق العاملات في جميع القطاعات.

**3 - اطلاعهن على قانون العمل بشكل كامل: في القطاع الحكومي،** أظهرت النتائج أن نسبة ضئيلة جداً (8.6%) من العاملات اطلعن على قانون العمل بشكل كامل، في حين أن الغالبية العظمى (71.4%) لم يطلعن عليه، ما يدل على نقص حاد في الوعي والمعرفة القانونية في هذا القطاع. ويعكس المتوسط (1.26) والأهمية النسبية (41.90%) مستوى الوعي المنخفض جداً بالقانون.

**أما في القطاع الخاص،** فوجد أن نسبة اللاتي اطلعن على قانون العمل بشكل كامل لا تزال منخفضة (7.4%)، فيما نسبة كبيرة منهن (70.9%) لم يطلعن على القانون، ما يعكس ضعف الوعي القانوني أيضاً في هذا القطاع، كما أن المتوسط (1.08) والأهمية النسبية (35.9%) يشير إلى مستوى اتفاق منخفض، ما يدل على عدم وجود فهم كافٍ للقانون بين العاملات في هذا القطاع.

**وفي المنظمات،** تشير النتائج إلى أن نسبة اللاتي أبدین معرفة جزئية بالقانون كانت أعلى نسبياً مقارنة بالقطاعات الأخرى (30.8%). ويعكس المتوسط (1.77) والأهمية النسبية (59%) مستوى وعي متوسط مقارنة بالقطاعات الأخرى.

بشكل عام، تشير النتائج إلى وجود نقص كبير في الاطلاع على قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م عبر جميع القطاعات الثلاثة، باستثناء نسبة ضئيلة جداً من العاملات اللاتي اطلعن على القانون بشكل كامل.

أما الدلالة الإحصائية (0.000) فهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات الاستجابة تعزى إلى القطاع؛ إذ كانت المنظمات هي الأعلى في مستوى الاطلاع. ويمكن أن يعود السبب، من وجهة نظر الباحثة، إلى أن أغلب العاملات في المنظمات الحقوقية هن خريجات كلية الشريعة والقانون، ما جعل اطلاعهن على القانون أمراً طبيعياً بحكم التخصص، كما أن أغلب المنظمات النشطة في مجال حقوق المرأة تهتم بتوعية العاملات بالقانون كجزء من مهامهن المجتمعية، وهو ما أسهم في رفع الوعي القانوني بين العاملات في هذه المنظمات مقارنة بنظيرتهن في القطاعات الأخرى.

**4 - صعوبات واجهنها في ممارسة حقوقهن القانونية في العمل: في القطاع الحكومي؛** تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من العاملات (47.4%) لم يواجهن أي صعوبات في ممارسة حقوقهن القانونية، في حين أبدت 31.4% منهن أنهن واجهن صعوبات إلى حد ما، وأكدت 17.7% فقط أنهن واجهن صعوبات حقيقية، ويعكس المتوسط (1.63) والأهمية النسبية (54.50%) مستوى متوسطاً من الاتفاق بين العاملات في هذا القطاع.

**أما في القطاع الخاص؛** فقد بلغت النسبة التي لم تواجه صعوبات (49.1%)، وهي نسبة قريبة من تلك الموجودة في القطاع الحكومي، وفي المقابل تضمن القطاع الخاص نسبة أعلى (24.8%) من اللاتي واجهن صعوبات مقارنة بالقطاع الحكومي، ويعكس المتوسط (1.63) والأهمية النسبية (54.20%) مستوى متوسطاً من الاتفاق، ما يشير إلى وجود تحديات ملحوظة في ممارسة الحقوق القانونية، لكن ليس على نطاق واسع.

**وأما في المنظمات؛** فتظهر النتائج أن نسبة اللاتي لم يواجهن صعوبات (46.2%)، وهي نسبة مشابهة لتلك الموجودة في القطاعات الأخرى، لكن نسبة اللاتي واجهن صعوبات كانت أقل بكثير (7.7%)، ويشير المتوسط (1.62) والأهمية النسبية (53.8%) إلى مستوى اتفاق متوسط أيضاً، ما يدل على أن الوضع في هذا القطاع أكثر إيجابية مقارنة بالقطاعات الأخرى من حيث ممارسة الحقوق القانونية.

بشكل عام؛ تشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود مستوى متوسط من الصعوبات في ممارسة الحقوق القانونية، مع تفاوت بسيط في النسب بين القطاعات المختلفة، وعلى الرغم من أن القطاعين (الحكومي

والخاص) يظهران تحديات مشابهة، فيبدو أن المنظمات تحقق نتائج أفضل في هذا الجانب، ومع ذلك فإن الدلالة الإحصائية لاختبار الفروق غير معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يشير إلى أن الوعي بالقانون يساعد في تجاوز الصعوبات التي تواجه المرأة في الحصول على حقوقها، وهذا الوعي يتجلى بشكل أكبر لدى العاملات في منظمات المجتمع المدني مقارنة بالعاملات في القطاعات الأخرى.

**5 - حضورهن دورات تدريبية أو ورش تهدف إلى تعريفهن بحقوقهن القانونية:** تشير النتائج في **القطاع الحكومي** إلى أن نسبة كبيرة من العاملات (72.6%) لم يحضرن دورات تدريبية تهدف إلى تعريفهن بحقوقهن القانونية، كما أن المتوسط (1.38) والأهمية النسبية (45.90%) يعكسان مستوى منخفضاً من الاتفاق بين العاملات في هذا القطاع.

**أما في القطاع الخاص؛** فبلغت النسبة التي لم تحضر دورات تدريبية (78.3%) وهي أيضاً نسبة مرتفعة، مع متوسط (1.19) وأهمية نسبية (39.70%) يشير إلى مستوى منخفض من الاتفاق حول حضور مثل هذه الدورات.

**وأما في المنظمات؛** فتظهر النتائج أن نسبة عدم حضور الدورات التدريبية هي الأعلى (84.6%)، كما أن المتوسط (1.23) والأهمية النسبية (41.00%) يشير إلى وجود مستوى منخفض من الاتفاق بين المشاركات في العينة. وأما الدلالة الإحصائية لاختبار الفروق؛ فهي معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05؛ إذ يظهر القطاع الحكومي بوصفه أعلى القطاعات في هذه الفروق، هذا ما يؤكد النتائج السابقة التي تشير إلى نقص الوعي والمعرفة بقانون العمل، وبخاصة لدى العاملات في القطاع الحكومي.

**6 - مطالبتهن بحقوقهن ضمن مواد القانون في مكان عملهن:** تشير النتائج في القطاع الحكومي إلى أن نسبة كبيرة من العاملات (64.0%) لم يطالبن بحقوقهن القانونية في مكان العمل، وعلى الرغم من أن هناك نسبة (20.6%) أكدن مطالبتهن بحقوقهن؛ فإن المتوسط (1.5) والأهمية النسبية (49.90%) يعكسان مستوى منخفضاً من الاتفاق.

أما في القطاع الخاص؛ فإن نسبة العاملات اللاتي لم يطالبن بحقوقهن القانونية لا تزال مرتفعة (57.8%)، ومع ذلك فإن نسبة اللاتي أكدن مطالبتهن بحقوقهن أعلى قليلاً مقارنة بالقطاع الحكومي (22.6%)، ما يعكس في المتوسط (1.53) والأهمية النسبية (51.20%)، دالاً على مستوى متوسط من الاتفاق.

وفي المنظمات، تظهر النتائج أن نسبة اللاتي لم يطالبن بحقوقهن القانونية هي الأعلى (69.2%)، كما أن المتوسط (1.46) والأهمية النسبية (48.70%) يشير إلى مستوى منخفض من الاتفاق أيضاً.

وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود نقص ملحوظ في الوعي بالحقوق القانونية بين العاملات، حيث كانت النسبة الأكبر من الإجابات تميل إلى (لا)، وعلى الرغم من بعض الفروق الطفيفة بين القطاعات؛ فإن هذه الفروق ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، ما يؤكد أن عدم الوعي بالحقوق يؤثر بشكل كبير في المطالبة بها.

**7 - درايتهن دراية كافية بحقوقهن القانونية:** تشير النتائج في **القطاع الحكومي** إلى أن نسبة لا بأس بها من العاملات (46.3%) يشعرن بأنهن على دراية كافية بحقوقهن القانونية، فيما لا يزال هناك 50.9% (المجموع بين «لا» و«إلى حد ما») غير راضيات عن معرفتهن، ويعكس المتوسط (2.22) مستوى متوسط من الاتفاق.

**أما في القطاع الخاص؛** فنجد أن نسبة اللاتي يشعرن بأنهن على دراية بحقوقهن القانونية هي الأعلى (53.0%). ومع ذلك، تصل نسبة اللاتي لا يشعرن بذلك أو يشعرن إلى حد ما إلى 41.3%، ويعكس المتوسط (2.20) والأهمية النسبية (73.30%) مستوى متوسطاً من الاتفاق.

**وفي المنظمات؛** تظهر النتائج أن نسبة اللاتي يشعرن بأنهن على دراية كافية بحقوقهن القانونية هي أيضاً مرتفعة (53.8%)؛ بالمقارنة مع القطاعات الأخرى، يعكس المتوسط (2.31) والأهمية النسبية (76.90%) مستوى عالياً من الاتفاق، ما يدل على وعي أكبر بالحقوق القانونية في هذا القطاع.

وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود وعي نسبي بحقوق العاملات القانونية، حيث كانت النسبة الأكبر من الإجابات تتجه نحو (نعم)، ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة ملحة إلى تعزيز هذا الوعي، وبخاصة في القطاعين الحكومي والخاص، حيث كانت النسب أقل مقارنة بالمنظمات،

وتشير الدلالة الإحصائية (0.89) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء في القطاعات المختلفة.

**8 - صعوبة فهمهن للقوانين:** تشير النتائج في **القطاع الحكومي** إلى وجود تباين في آراء العاملات حول صعوبة فهم القوانين؛ إذ أفادت 35.4% من العاملات بأنهن يشعرن بصعوبة كبيرة، في حين أفادت 25.7% بأنهن لا يشعرن بذلك، ويعكس المتوسط (2.03) مستوى متوسطاً من الاتفاق.

**أما في القطاع الخاص؛** فنجد أن نسبة اللاتي يشعرن بصعوبة في فهم القوانين مرتفعة أيضاً؛ إذ تشير النتائج إلى أن 37.8% من العاملات يواجهن صعوبة كبيرة، فيما أفادت 23.0% فقط بأنهن لا يشعرن بذلك، ويعكس المتوسط (1.97) والأهمية النسبية (65.80%) مستوى متوسطاً من الاتفاق.

**وفي المنظمات؛** تظهر النتائج أن نسبة اللاتي يشعرن بصعوبة في فهم القوانين هي الأقل، حيث تواجه 15.4% فقط من العاملات صعوبة كبيرة، و38.5% لا يشعرن بذلك على الإطلاق، ويعكس المتوسط (1.77) والأهمية النسبية (59%) مستوى متوسطاً من الاتفاق، ما يدل على أن الوعي والفهم القانوني قد يكونان أفضل في هذا القطاع مقارنة بالقطاعات الأخرى.

وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود صعوبات متفاوتة في فهم القوانين؛ إذ توجد نسبة ملحوظة من العاملات في كل قطاع يشعرن بعدم اليقين أو الصعوبة في هذا الجانب، وعلى الرغم من أن العاملات في المنظمات يظهرن مستوى أقل من الصعوبات؛ تشير الدلالة الإحصائية (0.515) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات، ما يعني أن التحديات المتعلقة بفهم القوانين قائمة في جميع بيئات العمل.

**9 - رؤيتهن أن قانون العمل اليمني يلبي احتياجات وواقع عمل المرأة في الوقت الحالي:** في **القطاع الحكومي؛** تشير النتائج إلى وجود قلق ملحوظ بشأن مدى ملاءمة قانون العمل اليمني لاحتياجات المرأة؛ إذ أفادت 21.1% من العاملات بأن القانون لا يلبي احتياجاتهن، فيما أفادت 31.4% بأن القانون يلبي احتياجاتهن إلى حد ما، وأبدت 28.0% منهن رأيهن بأن القانون يلبي الاحتياجات بشكل جيد، ويعكس المتوسط (1.68) والأهمية النسبية (56.00%) مستوى متوسطاً من الاتفاق.

**أما في القطاع الخاص؛** فتظهر النتائج أن نسبة اللاتي يشعرن بأن قانون العمل يلبي احتياجات المرأة أقل مقارنة بالقطاع الحكومي؛ إذ أفادت 22.6% من العاملات بأنه لا يلبي الاحتياجات، فيما أفادت 21.7% فقط بأنه يلبيها بشكل جيد، ويعكس المتوسط (1.31) والأهمية النسبية (43.80%) مستوى منخفضاً من الاتفاق، ما يدل على عدم الرضا عن قانون العمل في هذا القطاع بالنسبة إلى احتياجات المرأة.

**وفي المنظمات؛** تشير النتائج إلى وجود قلق كبير أيضاً، حيث أفادت 38.5% من العاملات بأنهن يعتقدن أن القانون لا يلبي احتياجاتهن، في حين أفادت 7.7% بأنه يلبي تلك الاحتياجات بشكل جيد، ويعكس المتوسط (1.38) والأهمية النسبية (46.20%) مستوى منخفضاً من الاتفاق، ما يدل على عدم الرضا العام عن قانون العمل في هذا السياق.

وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود قلق عام بشأن مدى ملاءمة قانون العمل اليمني لاحتياجات عمل المرأة وواقعها؛ إذ يظهر القطاع الحكومي بعض التفاؤل مقارنة بالقطاعات الأخرى، إلا أن جميع القطاعات تعكس عدم الرضا العام عن فعالية القانون في تلبية احتياجات المرأة العاملة، وتؤكد الدلالة الإحصائية (0.005) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء في القطاعات (المنظمات - الأدنى)، ما يشير إلى نسبة الوعي بالقانون وجدوى تنفيذه في الواقع الفعلي؛ إذ إن الواقع الفعلي للمرأة العاملة يعكس افتقارها إلى الكثير من الحقوق، الأمر الذي يجعلها تشعر بأن القانون غير مجدٍ، وأنها في حاجة إلى قانون نافذ يلبي احتياجاتها كاملة.

**10 - أهمية تطبيق القانون الحالي:** في **القطاع الحكومي؛** تشير النتائج إلى أن غالبية العاملات (53.7%) يرين أهمية تطبيق القانون الحالي، ما يدل على وجود وعي إيجابي حول هذا الموضوع، وعلى الرغم من أن نسبة اللاتي

يعتقدن أن القانون غير مهم (12.6%) وهي نسبة منخفضة، فإن نسبة اللاتي يعتقدن أنه مهم (إلى حد ما) (18.3%) تشير إلى وجود بعض الشكوك أو التحفظات، ويعكس المتوسط (2.1) والأهمية النسبية (70.1%) مستوى متوسطاً من الاتفاق.

**أما في القطاع الخاص؛** فتظهر النتائج أن نسبة العاملات اللاتي يرين أهمية تطبيق القانون الحالي أقل مقارنة بالقطاع الحكومي؛ إذ تبين أن 40.9% منهن فقط يرين أن القانون مهم، في حين بلغت نسبة اللاتي يعتقدن أنه غير مهم (18.3%) وهي نسبة مرتفعة نسبياً، ما يشير إلى وجود قلق أو عدم رضا عن فعالية القانون في هذا السياق، ويشير المتوسط (1.77) والأهمية النسبية (58.80%) إلى مستوى متوسط من الاتفاق، ولكنه أقل من القطاع الحكومي عموماً.

**وفي المنظمات؛** تشير النتائج إلى أن هناك دعماً قوياً لأهمية تطبيق القانون الحالي؛ إذ إن 61.5% يرون أنه مهم جداً، ما يعكس وعياً إيجابياً في هذا القطاع، في حين بلغت نسبة اللاتي يعتقدن أنه غير مهم (7.7%) وهي نسبة منخفضة، ما يدل على توافق واسع حول أهمية القانون في هذا السياق، ويعكس المتوسط (2.23) والأهمية النسبية (74.40%) مستوى متوسطاً من الاتفاق، ولكنه أعلى من القطاعات الأخرى.

وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود اتفاق عام حول أهمية تطبيق قانون العمل الحالي، فيما تظهر اختلافات ملحوظة بين القطاعات، فالقطاع الحكومي والقطاع الخاص يظهران مستويات متوسطة من الاتفاق، فيما تظهر المنظمات دعماً أكثر لأهمية القانون، وتشير الدلالة الإحصائية (0.010) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء على مستوى القطاعات (القطاع الخاص - الأجنبي).

وتعكس رغبة العاملات في تطبيق القانون الحالي معرفتهن بالقانون وأهمية تنفيذه، لذا نجدهن عالياً عند العاملات في منظمات المجتمع المدني، ومنخفضاً عند العاملات في القطاع الخاص؛ لأن اللوائح الداخلية في القطاع الخاص نافذة؛ فتشعر المرأة بأنها ليست محتاجة إلى تطبيق القانون، فيما بدت النساء العاملات في القطاع الحكومي أكثر النساء شعوراً بالتمييز في بعض المؤسسات؛ لذا نجدهن أيضاً يرغبن في تطبيق القانون وإن كانت معرفتهن به منخفضة جداً.

11 - **القوانين التي تحمي حقوق المرأة في العمل يتم تطبيقها بشكل فعال:** في **القطاع الحكومي؛** تظهر النتائج أن 41.7% من العاملات يعتقدن أن القوانين التي تحمي حقوق المرأة لا تُطبق بشكل فعال، فيما تشير 38.9% منهن إلى أن التطبيق يتم «إلى حد ما»، في حين ترى 14.9% أن التطبيق فعال بشكل كامل، ويعكس المتوسط (1.64) والأهمية النسبية (54.70%) مستوى متوسطاً من الاتفاق حول فعالية التطبيق.

**أما في القطاع الخاص؛** فتظهر النتائج أن 42.6% من العاملات يعتقدن أن القوانين لا تُطبق بشكل فعال، فيما تبين أن 37.0% يرين أن التطبيق يتم «إلى حد ما»، وعلى الرغم من ذلك، فإن 10.9% فقط يرين أن التطبيق فعال بشكل جيد، ما يعكس عدم رضا واسع النطاق عن فعالية التنفيذ في هذا القطاع، ويشير المتوسط (1.49) والأهمية النسبية (49.70%) إلى مستوى منخفض من الاتفاق مقارنة بالقطاع الحكومي.

**وفي المنظمات؛** تشير النتائج إلى أن 46.2% من العاملات يعتقدن أن القوانين لا تُطبق بشكل فعال، في حين أن نفس النسبة تعبر عن رأي «إلى حد ما»، والغريب أنه لا توجد عاملة واحدة ترى أن هناك تطبيقاً فعالاً للقوانين، ما يعكس مستوى منخفضاً من الاتفاق حول فعالية التنفيذ، ويعكس المتوسط (1.38) والأهمية النسبية (46.20%) صورة موازية لهذا التوجه في المنظمات.

وعند النظر إلى النتائج عبر جميع القطاعات؛ يتضح وجود قلق عام بشأن فعالية تطبيق القوانين التي تحمي حقوق المرأة في العمل، إلا أن هذا القلق يختلف بين القطاعات، فالقطاع الحكومي يظهر مستوى متوسطاً من الاتفاق حول أهمية تطبيق القوانين، فيما يظهر كل من القطاع الخاص والمنظمات مستويات أقل من الاتفاق، وتشير الدلالة الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء في القطاعات، ما يعني أن الآراء متقاربة نسبياً بين جميع القطاعات، مع تباين في مستويات القلق والرضا عن تطبيق القوانين، ويمثل هذا تلميحاً إلى أن

النساء في جميع القطاعات، رغم تباين الظروف، ما زلن يشعرن أن القانون لا يُطبق بالشكل الفعال الذي يضمن حقوقهن كاملة.

## 12 - تؤدي منظمات المجتمع المدني دورًا في توعية النساء بحقوقهن القانونية المرتبطة بالعمل:

في **القطاع الحكومي**؛ تشير النتائج إلى أن 36.6% من العاملات يعتقدن أن منظمات المجتمع المدني تؤدي دورًا «إلى حد ما» في توعية النساء بحقوقهن القانونية، فيما يرى 34.3% أن هذا الدور فعال. وتعتبر 19.4% عن عدم رضاها حول هذا الدور، ويعكس المتوسط (1.95) والأهمية النسبية (65.10%) مستوى متوسطًا من الاتفاق في هذا القطاع.

**أما في القطاع الخاص**؛ فتظهر النتائج أن 40.4% من العاملات يعتقدن أن المنظمات تؤدي دورًا «إلى حد ما»، فيما ترى نسبة 28.7% أن هذا الدور فعال، وفي المقابل تعتبر نسبة 22.6% عن عدم رضاها حول هذا الدور، ويعكس المتوسط (1.9) والأهمية النسبية (63.20%) مستوى متوسطًا من الاتفاق، ولكنه أقل قليلًا مقارنة بالقطاع الحكومي.

**وفي المنظمات**؛ تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى (53.8%) تعتقد أن منظمات المجتمع المدني تؤدي دورًا فعالًا في توعية النساء بحقوقهن القانونية، مع نسبة صغيرة فقط (7.7%) تعتبر عن عدم رضاها، ويعكس المتوسط (2.46) والأهمية النسبية (82.10%) مستوى عاليًا من الاتفاق والثقة في فعالية هذا الدور.

وعموماً، تشير النتائج إلى وجود تفاوت في الآراء حول دور منظمات المجتمع المدني في توعية النساء بحقوقهن القانونية المرتبطة بالعمل بين القطاعات المختلفة؛ إذ تعتبر العاملات في القطاعين الحكومي والخاص عن مستوى متوسط من الاتفاق حول فعالية هذا الدور، فيما تظهر العاملات في المنظمات مستوى عاليًا من الاتفاق وثقة أكبر في فعالية هذه المنظمات، وتُظهر الدلالة الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية قوية بين الآراء في القطاعات المختلفة، ما يعني أن الآراء متقاربة، وإن كانت هناك اختلافات ملحوظة في مستويات الرضا والثقة بين القطاعات، وقد يكون هذا التفاوت في مستويات الرضا ناتجًا عن تركيز العديد من برامج منظمات المجتمع المدني على توجهات قد لا تلبى احتياجات النساء بالشكل المطلوب، بقدر ما تلبى رغبات الداعمين والتوجهات الخاصة بهم.

**13 - تعيينهن بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد: في القطاع الحكومي**، تشير النتائج إلى تباين واضح في الآراء، حيث تعتبر 44.0% من العاملات عن عدم تعيينهن بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد، في حين تؤكد 46.9% أنه تم تعيينهن بذلك، ويعكس المتوسط (1.98) والأهمية النسبية (66.10%) مستوى متوسطًا من الاتفاق حول هذا الموضوع.

**وفي القطاع الخاص**، تشير النتائج إلى أن 54.8% من العاملات يؤكدن أنه تم تعيينهن بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد، فيما عبرت 39.6% منهن عن عدم تعيينهن بذلك، ويشير المتوسط (2.13) والأهمية النسبية (71.20%) إلى مستوى متوسط من الاتفاق.

**وفي المنظمات**، تشير النتائج إلى أن 61.5% من العاملات يعتقدن أنه تم تعيينهن بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد، مع عدم وجود إجابات «إلى حد ما»، ويشير المتوسط (2.23) والأهمية النسبية (74.40%) إلى مستوى متوسط من الاتفاق والثقة في التوصيف الوظيفي.

تشير النتائج بشكل عام إلى أن هناك تفاوتًا في الآراء حول موضوع التعيين بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد بين القطاعات المختلفة، ففي حين يظهر القطاع الحكومي بعض القلق وعدم اليقين؛ تظهر القطاعات الخاصة والمنظمات مستويات أعلى من الرضا والثقة في التوصيف الوظيفي للعقود، وتشير الدلالة الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية قوية بين الآراء في القطاعات، ما يعني أن الآراء متقاربة ولكن مع اختلافات ملحوظة في مستويات الرضا والثقة في كل قطاع، وهذا يبرز عشوائية التوظيف في كثير من القطاعات الحكومية وعدم الالتزام بمعايير العمل، ما يؤدي إلى استغلال النساء في هذا السياق، ومن المهم أن تكون المرأة واعية

بأهمية هذا الإجراء؛ لأن غياب الوعي يجعلها عرضة للتجاوزات القانونية، وخصوصاً فيما يتعلق بمقدار الراتب والعلوات والحوافز والمهام الموكلة إليها.

**14 - حصولهن على إجازاتهن كاملة: في القطاع الحكومي** تشير النتائج إلى أن 64.6% من العاملات يحصلن على إجازاتهن كاملة، ما يدل على رضا عام عن سياسة الإجازات، ويعكس المتوسط (2.46) والأهمية النسبية (82.10%) مستوى عاليًا من الاتفاق بين العاملات حول حصولهن على الإجازات.

**وفي القطاع الخاص؛** تتشابه النتائج مع تلك الموجودة في القطاع الحكومي، حيث 64.3% من العاملات يحصلن أيضاً على إجازاتهن كاملة، ويدل المتوسط (2.47) والأهمية النسبية (82.20%) على مستوى عالٍ من الاتفاق والرضا عن سياسة الإجازات في هذا القطاع أيضاً.

**وفي المنظمات؛** تظهر النتائج أعلى مستوى من الرضا، حيث 76.9% من العاملات يحصلن على إجازاتهن كاملة، مع متوسط مرتفع (2.69) وأهمية نسبية (89.70%)، وتشير هذه الأرقام إلى رضا كبير وثقة عالية في سياسة الإجازات داخل المنظمات.

بشكل عام؛ تظهر النتائج أن جميع القطاعات الثلاثة (الحكومي، الخاص، والمنظمات) تسجل مستويات عالية من الرضا حول الحصول على الإجازات الكاملة، مع تباين طفيف في الأرقام، وفي الوقت نفسه؛ تشير الدلالات الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية قوية بين القطاعات، وهذا يعني أن النساء العاملات في مجتمع البحث يحصلن على إجازاتهن كاملة، وربما يكون هذا البند القانوني الوحيد الذي أظهرن معرفة واضحة بحقوقهن فيه.

**15 - تكليفهن بأعمال إضافية ليست من مهامهن المحددة: في القطاع الحكومي؛** تشير النتائج إلى أن 45.7% من العاملات لا يقمن بأعمال إضافية تتجاوز مهامهن المحددة، فيما أفادت 36.0% منهن بأنهن يقمن بذلك، ويعكس المتوسط (1.88) والأهمية النسبية (62.70%) مستوى متوسطاً من الاتفاق بين العاملات على هذا الموضوع.

**أما في القطاع الخاص؛** فتشير النتائج إلى أن 53.0% من العاملات يقمن بأعمال إضافية ليست من مهامهن المحددة، ما يعكس وجود ضغط أكبر أو توقعات أعلى على العاملات في هذا القطاع مقارنة بالقطاع الحكومي، ويدل المتوسط (2.16) والأهمية النسبية (71.90%) على مستوى متوسط من الاتفاق، ولكن مع ميل نحو زيادة الأعمال الإضافية.

**وأما في المنظمات؛** فتشير النتائج إلى توازن بين الخيارات، حيث أفادت 38.5% من العاملات بأنهن يقمن بأعمال إضافية، فيما قالت 30.8% إنهن لا يقمن بذلك، ويشير المتوسط (2.08) والأهمية النسبية (69.20%) إلى مستوى متوسط من الاتفاق في هذا القطاع أيضاً.

بشكل عام؛ تظهر النتائج توافقاً متوسطاً عبر القطاعات الثلاثة حول القيام بأعمال إضافية ليست من مهام العاملات المحددة، مع اختلافات ملحوظة في النسب والتوجهات بين القطاعات، وتُظهر الدلالة الإحصائية (0.012) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، وخصوصاً في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاعات الأخرى، وهذا يشير إلى أن طبيعة عمل القطاع تؤثر في الأعمال الإضافية المكلفة للنساء، فالعاملات في القطاع الخاص أكثر عرضة لهذه الأعمال الإضافية بسبب ارتباطها ببقائهن في العمل، وفي المقابل؛ يرفض القطاع الحكومي تحميل العاملات أعمالاً إضافية غير مرتبطة بمهنتهن، دون تأثير في استمراريتهن في العمل أو فصلهن منه.

## 4.5 الحقوق التي يضمنها القانون من وجهة نظر النساء في عينة مجتمع البحث:

جدول (8) الحقوق التي يضمنها القانون للمرأة العاملة.

منظمات	خاص	حكومي	نسبة معرفة المبحوثات بالحقوق التي يضمنها القانون بحسب القطاع
% 100	% 88	% 94	(الاجازات (سنوية، أسبوعية، مرضية، عطل رسمية، الحج
% 85	% 79	% 85	الحق في إجازة الوضع وإجازة العدة
% 69	% 74	% 83	تقليل ساعات العمل في أثناء الحمل والرضاعة
% 39	% 40	% 54	أجر عادل ومتساوٍ مع الرجال للعمل المتساوي
% 62	% 54	% 49	التعويض عن إصابة العمل
% 54	% 51	% 42	مكافأة انتهاء الخدمة
% 23	% 46	% 42	(القيود الواردة على عمل المرأة (العمل ليلاً، مكان العمل، طبيعة العمل
% 15	% 27	% 21	على المؤسسات العامة والخاصة المستخدمة لخمسين عاملة أو أكثر في منشأة واحدة أن تنشئ أو تعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات بالشروط أو الأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير



جدول (8) الحقوق التي يضمنها القانون للمرأة العاملة.

يبين الجدول (8) والشكل (1) التوزيع النسبي لتكرار آراء عينة مجتمع البحث حول مستوى معرفتهن بالحقوق التي يضمنها القانون، مصنفة حسب القطاع، اعتمدت الدراسة مقياساً ثنائياً يعبر عن المعرفة وعدم المعرفة، وتم تلخيص الإجابات واستخلاص المؤشرات التي تعكس مدى معرفة العاملات بالحقوق المذكورة، ثم تم ترتيب تلك الحقوق من الأعلى معرفة إلى الأدنى، وفيما يلي تفصيل لما ورد في الجدول أعلاه:

1. **الإجازات (سنوية، أسبوعية، مرضية، عطلة رسمية، الحج):** تظهر النتائج أن نسبة معرفة النساء في مجتمع البحث بحقوق الإجازات مرتفعة عموماً، حيث تصل إلى 100% في المنظمات. فيما تظل النسبة مرتفعة أيضاً في القطاع الحكومي (94%)، والخاص (88%).

2. **الحق في إجازة الوضع:** تتساوى نسبة معرفة المبحوثات في القطاعين الحكومي والمنظمات (85%)، في حين تنخفض قليلاً في القطاع الخاص إلى 79%.

3. **تقليل ساعات العمل في أثناء الحمل والرضاعة:** تظهر النتائج أن المعرفة بحقوق تقليل ساعات العمل أثناء الحمل والرضاعة تتفاوت بين القطاعات؛ إذ سجلت أعلى نسبة في القطاع الحكومي (83%)، وانخفضت في القطاع الخاص (74%)، والمنظمات (69%).

4. **أجر عادل ومتساو مع الرجال للعمل المتساوي:** تشير النتائج إلى أن المعرفة بحق الأجر العادل والمتساوي مع الرجال هي الأقل بين الحقوق المذكورة؛ إذ سجلت أعلى نسبة في القطاع الحكومي (54%)، في حين انخفضت بشكل ملحوظ في القطاع الخاص (40%)، والمنظمات (39%).

5. **التعويض في إصابة العمل:** تظهر النتائج أن نسبة المعرفة بحق التعويض في إصابة العمل كانت أعلى في المنظمات (62%)، تليها في القطاع الخاص (54%)، فيما سجلت أدنى نسبة في القطاع الحكومي (49%).

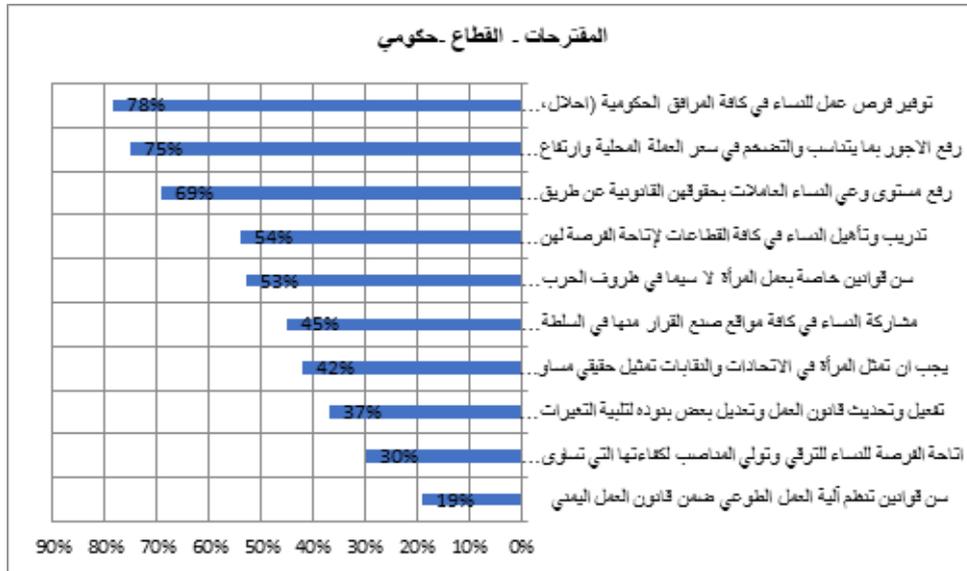
6. **مكافأة انتهاء الخدمة:** تشير النتائج إلى أن المعرفة بمكافأة انتهاء الخدمة تزداد في القطاع الخاص (51%)، والمنظمات (54%)، مقارنةً بالقطاع الحكومي (42%).

7. **القيود الواردة على عمل المرأة (العمل ليلاً، مكان العمل، طبيعة العمل):** تظهر النتائج أن المعرفة بالقيود على عمل المرأة هي الأعلى في القطاع الخاص (46%)، فيما تسجل أدنى نسبة في قطاع المنظمات (23%).

8. **إنشاء دار للحضانة للأطفال العاملات:** تظهر النتائج أن نسبة المعرفة بضرورة إنشاء دار للحضانة للأطفال العاملات جاءت منخفضة بشكل عام، حيث سجلت أعلى نسبة في القطاع الخاص (27%)، تليها في القطاع الحكومي (21%)، وكانت أدنى نسبة في المنظمات (15%).

تشير النتائج بشكل عام إلى وجود تفاوت ملحوظ في معرفة النساء في مجتمع البحث بالحقوق القانونية بحسب القطاع، ففي جميع القطاعات، تنصدر حقوق الإجازات المعرفة، في حين كانت المعرفة بحقوق الأجور والمساواة والتعويضات منخفضة بشكل عام، كما كانت المعرفة بحقوق معينة مثل: (إنشاء دار الحضانة) منخفضة عبر جميع القطاعات.

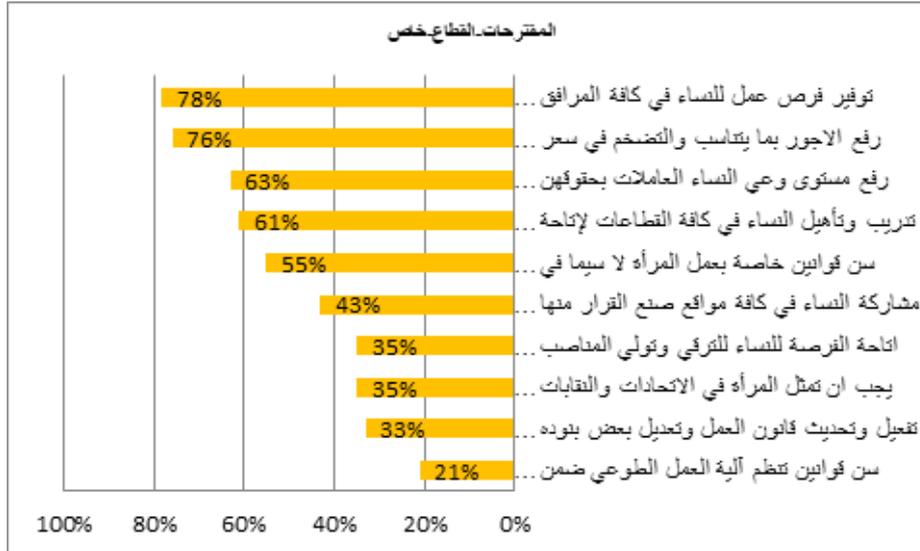
## خامساً: المقترحات المرتبطة بدعم المرأة العاملة بالنسبة للقطاعات (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني):



شكل (2) النسبة التراكمية لترتيب المقترحات المرتبطة بدعم المرأة (القطاع الحكومي).

يوضح الشكل (2) التوزيع التكراري والنسبي لأولويات العينة من العاملات في القطاع الحكومي؛ بشأن مقترحات دعم المرأة العاملة وحمايتها، مرتبةً من الأولى إلى العاشرة، ويظهر من التحليل أن المقترح الأكثر أهمية هو "رفع الأجور بما يتناسب مع التضخم في سعر العملة المحلية وارتفاع أسعار السلع الغذائية والخدمية"، حيث اختارته 52 مشاركة، أي ما يمثل 30% من إجمالي المشاركات في هذا القطاع. وجاء في المرتبة الثانية مقترح "توفير فرص عمل للنساء في كافة المرافق الحكومية (إحلال، تثبيت المتطوعات)"، الذي حظي بدعم 45 مشاركة، أي بنسبة تقارب 26%.

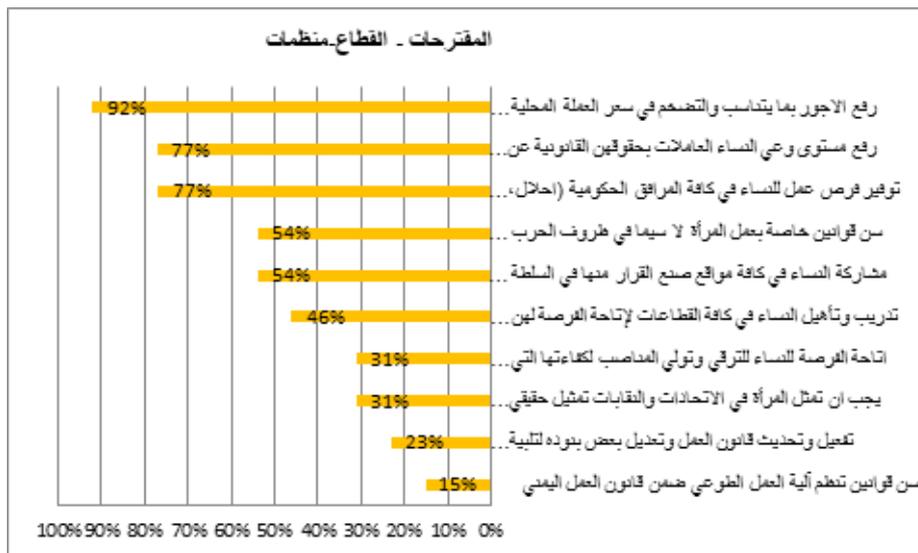
وبشكل عام، ترى العاملات في القطاع الحكومي أن رفع الأجور بما يتماشى مع التضخم هو الأكثر إلحاحاً، يليه توفير فرص العمل، كما أظهرت النتائج اهتماماً ملحوظاً بزيادة الوعي حول حقوق النساء، وفي المقابل؛ بدت مقترحات أخرى مثل: تعزيز مشاركة النساء في مواقع صنع القرار وتمثيل المرأة في النقابات؛ أقل أهمية عند المشاركات، يعكس هذا التوجه ضعف الثقة لدى العاملات في القطاع الحكومي بفعالية الدور النقابي أو القيادي للمرأة في تحسين أوضاعهن.



شكل (3) النسبة التراكمية لترتيب المقترحات المرتبطة بدعم المرأة (القطاع الخاص).

يبين الشكل (3) التوزيع التكراري والنسبي لأولويات العينة من العاملات في القطاع الخاص بشأن مقترحات دعم المرأة العاملة وحمايتها، مرتبةً من الأولى إلى العاشرة، ومنه يتضح أن المقترح الذي تصدر الأولويات هو "توفير فرص عمل للنساء في كافة المرافق الحكومية (إحلال، تثبيت المتطوعات)"; إذ اختارته 62 مشاركة، أي ما يمثل 27% من إجمالي المشاركات في هذا القطاع. وجاء في المرتبة الثانية مقترح "رفع الأجور بما يتناسب مع التضخم في سعر العملة المحلية وارتفاع أسعار السلع الغذائية والخدمية"، الذي حظي بدعم 52 مشاركة، أي ما يعادل 23% تقريباً.

أظهرت النتائج أيضاً اهتماماً ملحوظاً بمشاركة النساء في مواقع صنع القرار، إلا أن النسب المرتبطة بهذا المقترح ظلت منخفضة مقارنة بالمقترحات الأخرى ذات الأولوية العالية، كما برزت أهمية القوانين الخاصة بحماية حقوق النساء في حالات الحرب والصراعات، ما يعكس وعي المشاركات بتحديات بيئات العمل المتقلبة، والشكل التالي يوضح ترتيب المقترحات من المرتبة الأولى إلى العاشرة بشكل تفصيلي:



شكل (4) النسبة التراكمية لترتيب المقترحات المرتبطة بدعم المرأة (منظمات المجتمع المدني).

يبين الشكل (4) التوزيع التكراري والنسبي لأولويات العينة من العاملات في قطاع المنظمات بشأن مقترحات دعم المرأة العاملة وحماتها، مرتبةً من الأولى إلى العاشرة، ومنه يتضح أن المرتبة الأولى كانت من نصيب مقترحين بالتساوي، وهما: "توفير فرص عمل للنساء في كافة المرافق الحكومية (إحلال، تثبيت المتطوعات)" و"سن قوانين خاصة بعمل المرأة، لا سيما في ظروف الحرب والصراعات المسلحة لحمايتها من الانتهاك"، حيث اختار كل منهما 3 مشاركات، أي ما يمثل 23% من إجمالي المشاركات لكل مقترح عن هذا القطاع. وجاء في المرتبة الثانية مقترح: "رفع الأجور بما يتناسب مع التضخم في سعر العملة المحلية وارتفاع أسعار السلع الغذائية والخدمية"، بدعم من 8 مشاركات، بنسبة 61.5%. وجاء في المرتبة الثالثة مقترح: "مشاركة النساء في مواقع صنع القرار"، بنسبة 30.8%. وجاء في المرتبة العاشرة مقترح: "سن قوانين تنظم آلية العمل الطوعي"، بنسبة 4.2%. وبشكل عام، تُبرز البيانات أهمية التركيز على تحسين الأجور وتوفير فرص العمل بوصفها خطوات أساسية لتعزيز حقوق النساء في قطاع المنظمات، مع الإشارة إلى أهمية زيادة الوعي بأدوار النساء، وتعزيز مشاركتهن الفعالة في مواقع صنع القرار والعمل النقابي.

ويتفق مجتمع البحث من العاملات في القطاعات الثلاثة؛ على ترتيب المقترحات كما يوضحها الجدول التالي:

الترتيب حسب الأولوية	الترتيب	حكومي	خاص	منظمات
رفع مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية عن طريق (دورات تدريبية، ورش توعوية، الإعلام، حملات توعوية)	الأولى	69%	63%	77%
توفير فرص عمل للنساء في كافة المرافق الحكومية (إحلال، تثبيت المتطوعات)	الثانية	78.3%	78.3%	76.9%
رفع الأجور بما يتناسب والتضخم في سعر العملة المحلية، وارتفاع أسعار السلع الغذائية والخدمية	الثالثة	75%	76%	92%
مشاركة النساء في كافة مواقع صنع القرار، ومنها السلطة التشريعية الخاصة بسن التشريعات والقوانين	الرابعة	45%	43%	54%
يجب أن تمثل المرأة في الاتحادات والنقابات تمثيلاً حقيقياً مساوياً لتمثيل الرجل؛ من أجل المطالبة بحقوقها القانونية بشكل حقيقي وفعال	الخامسة	42%	35%	31%
سن قوانين خاصة بعمل المرأة، لا سيما في ظروف الحرب والصراعات المسلحة لحمايتها من الانتهاك	السادسة	53%	55%	54%
تفعيل وتحديث قانون العمل، وتعديل بعض بنوده لتلبية التغيرات المرتبطة بسوق العمل اليمني	السابعة	37%	33%	23%
تدريب النساء وتأهيلهن في كافة القطاعات؛ لإتاحة الفرصة لهن للترقي والمنافسة في كافة مجالات سوق العمل	الثامنة	54%	61%	46%
إتاحة الفرصة للنساء للترقي، وتولي المناصب لكفاءتها التي تساوي نظيرها الرجل؛ بعيداً عن أي تصنيفات (سياسية أو مناطقية أو جهوية)	التاسعة	30%	35%	31%
سن قوانين تنظم آلية العمل الطوعي ضمن قانون العمل اليمني	العاشرة	19%	21%	15%

جدول (9) النسبة التراكمية لترتيب المقترحات المرتبطة بدعم المرأة لجميع القطاعات.

## 2.5 واقع بيئة عمل النساء (التحديات والفرص):

### 1.6 البيانات السوسيو-ديموجرافية:

المتغير	العمر	المؤهل التعليمي	الحالة الاجتماعية	القطاع الذي تعملين فيه	عدد سنوات الخبرة	مقدار الراتب
النسبة	(36 - 44) (% 50)	ماجستير (% 40)	متزوجة (% 70)	حكومي (% 80)	(10 - 15) (% 50)	أقل راتب 60000
	(46 - 55) (% 30)	جامعي (% 30)	منفصلة (% 10)	قطاع خاص (% 10)	(25 - 34) (% 10)	أعلى راتب 800000
	(26 - 35) (% 10)	دكتوراه (% 30)	عازبة % 10	منظمة مجتمع مدني (% 10)	(35 - 45) (% 10)	
	(55 فأكثر) (% 10)				(16 - 24) (% 30)	

يتضح من بيانات الجدول (10) ما يلي:

يتضح من بيانات الجدول (10) ما يلي:

- **الفئة العمرية:** كانت الفئة العمرية الأعلى من العينة في المقابلة هي (36 - 44)؛ بنسبة (50%)، تليها الفئة (46 - 55) بنسبة (30%)، وتساوت الفئتان (26 - 35) و (55 فأكثر) في التمثيل بنسبة (10%) لكل منهما.
- **المؤهل التعليمي للنساء في مواقع صنع القرار (العينة):** بلغت الحاصلات على الماجستير نسبة (40%) وهي النسبة الأعلى، وتساوت المؤهلات الجامعية والدكتوراه بالتمثيل بنسبة (30%) لكل مؤهل.
- **الحالة الاجتماعية:** بلغت نسبة المتزوجات من العينة المستوى الأعلى (70%)، وتساوت فئتا المنفصلات والعازبات في التمثيل بنسبة (10%) لكل منهما.
- **القطاع الذي يعملن فيه:** بلغت نسبة النساء في مواقع صنع القرار بالقطاع الحكومي (80%) حيث شغلن المناصب التالية: (وكيل المحافظة للشؤون الصحية، مدير عام صندوق النظافة والتحسين، عميد معهد الخنساء (التعليم الفني)، نائب عميد كلية التربية للدراسات العليا والبحث العلمي، قاضية (المحكمة)، مدير عام للشؤون القانونية، مدير عام نادي تعز السياحي، مدير إدارة اللجنة الوطنية للمرأة)، وبلغت نسبة النساء العاملات في مواقع صنع القرار في القطاع الخاص (10%)، بمنصب: (مدير إدارة سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والصناعية)، وبلغت نسبة النساء في مواقع صنع القرار في منظمات المجتمع المدني (10%)، بمنصب: (رئيس اتحاد نساء اليمن في تعز).
- **مقدار الراتب:** بلغ أقل راتب (60,000) في القطاع الحكومي، وأعلى راتب (800,000) في قطاع منظمات المجتمع المدني.

## 2.6 تحليل سوسيولوجي لمحاور المقابلات:

### 1 - العوامل التي ساعدت في حصولهن على منصب (مهني - سياسي - مناطقي - خيرات):

أجمعت النساء القياديات على أنهن حصلن على مناصبهن بشكل مهني؛ نتيجة للتخصص والتدرج الوظيفي، والعمل التطوعي في بداية مشوارهن العملي في القطاع نفسه، علاوة على خبراتهن المتراكمة في مجال الإدارة والقيادة والعمل المجتمعي، وعلى الرغم من انتماء بعضهن إلى أحزاب سياسية؛ فإنهن يشعرن بأن انتمائهن السياسي لم يساعدهن في الترقى والحصول على المناصب، ما يدل على ضعف توجهات تلك الأحزاب في دعم المرأة وتمكينها في مواقع صنع القرار، بل أشار بعضهن إلى أنهن واجهن عراقيل من أحزابهن في أثناء القيام بمهامهن في إطار عملهن، وهذا يشير إلى أن المرأة تحصل على هذه المناصب بسبب سمعتها ومهنتها ودورها في المشاركة المجتمعية ليس إلا.

### 2 - فرص عمل النساء وبيئات العمل:

أظهرت النتائج أن 70% من النساء اللواتي أُجريت معهن المقابلات يرين عدم توافر فرص عمل كافية للنساء، لا سيما في المناصب القيادية التي لا تزال تحت هيمنة الرجال، وفي المقابل؛ ترى 30% منهن أن فرص العمل أصبحت متاحة بشكل أفضل، وخصوصاً في السنوات الأخيرة؛ نتيجةً لنشاط العديد من منظمات المجتمع المدني المحلية والدولية، التي أسهمت في خلق فرص عمل واسعة لكلا الجنسين، فضلاً عن دعم بعض البرامج الحكومية لريادة الأعمال، وتوفيرها فرص تدريب مكنت النساء من دخول سوق العمل.

كما تباينت آراء النساء حول بيئات عملهن الحالية تبعاً لطبيعة العمل الذي يقمن به، فالنساء العاملات في القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني أبدين شعوراً أكبر بالاستقرار مقارنةً بزميلاتهن في القطاع الحكومي، فقد وصفت العاملات في القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني بيئة عملهن بأنها داعمة، حيث توفر فرصاً للتعاون وتبادل الأفكار، وتشجع الثقافة المؤسسية على الابتكار والتطوير المهني، ما يمنحهن مساحةً للتحفيز والإبداع.

أما النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية في القطاع الحكومي؛ فقد وصفن بيئة العمل بأنها ضعيفة وهشة، مشيرات إلى الحاجة الماسة لمنح المزيد من الحقوق والحرية والاستقلالية، كما أعربن عن استيائهن من العشوائية في الإدارة المالية، والإدارية والفنية، فضلاً عن نقص الموارد، الذي يؤثر سلباً في الأداء الوظيفي.

وعلى نحو عام، تعاني أغلب النساء من شعور بعدم الاستقرار، متأثرات بالأحوال السياسية والاقتصادية الصعبة التي تمر بها البلاد.

### 3 - التحديات التي تواجه المرأة العاملة في مواقع صنع القرار، وتأثيرها في حياتهن المهنية والشخصية:

أشارت النساء اللواتي تمت مقابلاتهن إلى أن التحديات التي تواجه النساء العاملات في مواقع صنع القرار تتباين بناءً على عدة عوامل، منها: القطاع الذي تعمل فيه المرأة، وطبيعة العمل، وموقعه الجغرافي، فضلاً عن تأثير محدودية الميزانيات التشغيلية، وقد لُخصت هذه التحديات في ثلاث فئات رئيسية: مهنية، وأمنية، واجتماعية.

## التحديات المهنية والأمنية:

تواجه النساء العاملات في مواقع صنع القرار تحديات مهنية وأمنية تعيق تقدمهن المهني واستقرارهن، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- **ضعف الميزانيات التشغيلية:** عدم توافر ميزانية كافية لتغطية الاحتياجات اللازمة لإنجاز المهام المطلوبة بشكل فعال، ما يؤثر سلباً في نجاح العمل.
  - **التعامل مع قضايا حساسة:** فعمل النساء مع المنظمات النسوية والحقوقية على قضايا شائكة مثل: (العنف، والاعتصاب، والابتزاز، والاختطاف)؛ يعرضهن للانتهاكات مباشرة، ما يهدد استمراريتهن في هذا النوع من الأعمال.
  - **ضعف العمل المؤسسي:** فالاعتماد على الجهود الفردية لتنفيذ المهام بدلاً من تبني أسس عمل مؤسسي منظم؛ يؤدي إلى بطء الإنجاز وزيادة الأعباء على العاملات.
  - **إثبات الذات:** تعاني النساء من ضغوط لإثبات كفاءتهن وقدرتهن على أداء الأعمال الموكلة إليهن، وبخاصة في بيئات عمل تفتقر إلى الدعم والتمكين.
  - **التحديات الأمنية في تعز:** فالحصار المفروض على المدينة منذ بداية الحرب، وصعوبة التنقل، علاوة على الاختلالات الأمنية، كلها عوامل تشكل تهديداً مباشراً على أمن العاملات وسلامة أسرهن، ما يزيد من تعقيد بيئة العمل وصعوبتها.
- تستلزم هذه التحديات توفير دعم مؤسسي وأمني أكبر، علاوة على اعتماد سياسات تعزز الحماية والتمكين للنساء العاملات في هذه المجالات الحساسة.

## ثانياً: التحديات الاجتماعية:

تواجه النساء العاملات في مواقع صنع القرار تحديات اجتماعية متعددة، تؤثر بشكل كبير في مسارهن المهني واستقرارهن الأسري، من أبرز هذه التحديات:

- **التسلط الذكوري في مواقع صنع القرار:** إذ تعاني أغلب النساء من سيطرة الرجال على المناصب العليا، وحرمانهن من فرص الترقى وإبداء الرأي، وهذا التسلط يسهم في إقصاء المرأة وتقليص دورها في عملية اتخاذ القرار، وقد ذكرت العديد من النساء أن المناصب التي وصلن إليها كانت سبباً في مشكلات أسرية، وفي حرمانهن من حرية اتخاذ القرارات المهنية التي يطمحن إليها.
  - **تعدد الأدوار وصعوبة التوفيق بين العمل والأسرة:** إذ تعاني المرأة العاملة، وخصوصاً المتزوجة، من صعوبة الجمع بين متطلبات العمل وضغوط الأدوار الاجتماعية المتعددة، ومن ثم تواجه النساء في مجتمعاتنا العربية نظرة تنمط أدوارهن الاجتماعية، مثل: العمل المنزلي، وتربية الأبناء، ورعاية كبار السن من أفراد الأسرة، باعتبارها مسؤوليات "نسوية" أساسية.
  - **العادات والتقاليد المقيّدة:** فقد أكدت 90% من نساء العينة أن العادات والتقاليد السائدة تشكل عقبة أمام مشاركتهن في سوق العمل وتقدمهن المهني، تشمل هذه العادات قيوداً مثل: منع المرأة من السفر، أو العمل بدون محرم، وتنميط أدوارها داخل الأسرة، فضلاً عن تعرض بعض النساء لمضايقات مثل: التحرش والابتزاز عند محاولتهن الانخراط في أعمال جديدة، أو إطلاق مشاريع تجارية، الأمر الذي يفاقم معاناتهن.
  - **عدم التناسب بين بعض قطاعات العمل وطبيعة المرأة:** ففي حين تتناسب بعض الأعمال مع طبيعة المرأة والعرف السائد في المجتمع؛ فإن قطاعات أخرى مثل: القضاء، ومواقع صنع القرار، تواجه موروثاً ثقافياً يقيد تطلعات النساء على الرغم من امتلاكهن في بعض الأحيان إمكانيات تفوق الرجال، وهذا التحدي يجعل المواجهة أعمق وأكثر تعقيداً.
- تؤكد هذه التحديات الحاجة إلى مراجعة اجتماعية وثقافية شاملة، تدعم تمكين المرأة، وتكافؤ الفرص، وتعزز ثقافة تقبلها في جميع قطاعات العمل.

#### 4 - المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة داخل بيئة عملها:

##### التحرش الجنسي (المادي - المعنوي):

- كشفت المقابلات أن 50 % من النساء العاملات في مواقع صنع القرار لم يتعرضن لأي نوع من أنواع التحرش في بيئة العمل، فيما تعرضت 50 % منهن لتحرش لفظي أو إلكتروني، مثل الرسائل المسيئة، والألفاظ غير اللائقة، والغزل الفاضح.
- أوضحت نسبة 50 % من النساء أن هناك سياسات واضحة لمكافحة التحرش، مثل: التوعية، والدعم القانوني، ومدونات السلوك، في حين أكدت النسبة الباقية غياب مثل هذه السياسات، ما يشير إلى تفاوت في التوجه المؤسسي لتوفير بيئات عمل آمنة للنساء.

##### التمييز بسبب الجنس:

- ذكرت معظم النساء العاملات في مواقع صنع القرار شعورهن بالتمييز بسبب جنسهن؛ إذ لا يزال المجتمع الذكوري يرفض قيادة المرأة.
- يظهر هذا التمييز بحصول الرجال على مكافآت وامتيازات تشغيلية أكبر مقارنة بالنساء، فضلاً عن محاولة التقليل من كفاءات النساء للحصول على فرص أفضل في الترقيات والمكافآت.

##### الفصل التعسفي دون مبرر قانوني:

- أكدت 90% من النساء أنهن لم يتعرضن للفصل التعسفي، في حين أشار 10 % منهن إلى تغيير وظائفهن بشكل يُعد فصلاً دون أسباب قانونية واضحة، وكمثال على ذلك: ذكرت إحدى النساء أنها أُعفيت من منصبها (مديرة عامة للشؤون القانونية)، بعد أن أصدرت فتوى بعدم قانونية بعض العقود، رغم عدم وجود إخلال بواجباتها الوظيفية.

##### الأجور والامتيازات:

- أشارت 40 % من النساء إلى أن الأجور التي يتقاضينها غير عادلة مقارنة بزملائهن الرجال؛ إذ يحصل الرجال على امتيازات إضافية لا تُمنح للنساء، رغم التساوي الظاهري في الرواتب.
- في المقابل، ترى 60 % منهن أن الأجور عادلة، مع الإقرار بوجود اختلافات حسب القطاعات والدرجات الوظيفية.

#### 5 - الوعي القانوني للنساء في مواقع صنع القرار:

أظهرت المقابلات أن جميع النساء اللاتي تمت مقابلاتهن، وعددهن (10) نساء، على دراية بقانون العمل اليمني، وإن كانت طرق معرفتهن به متنوعة، فقد أشارت إحدى المشاركات إلى أن تخصصها القانوني مكَّنها من التعرف على هذا القانون بشكل عميق، فيما ذكرت أخرى أنها اكتسبت معرفتها به من خلال حضور دورات تدريبية، في حين لجأ إلى الإنترنت والبحث عن المعلومات ذات الصلة به، فيما اعتمدت أخريات على الاطلاع في الكتب والدراسات، أو تلقين كتيبات قانونية من أصدقاء، وهذا التنوع في مصادر المعرفة يعكس رغبة النساء في فهم حقوقهن القانونية والتعامل معها بوعي.

وعلى الرغم من هذا الاطلاع الواسع، فإن بعضهن أفاد بأنهن واجهن صعوبات في الحصول على حقوقهن القانونية، تمثلت هذه الصعوبات في إقصائهن من المكافآت والحوافز التي تُمنح في كثير من الأحيان للرجال، حتى في الحالات التي تكون فيها النساء أحق بها، على الجانب الآخر، لم تواجه النساء اللواتي يمتنعن بتخصص قانوني أي صعوبات تُذكر في هذا المجال، ما يبرز أهمية المعرفة القانونية بوصفه عاملاً أساسياً في تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها.

كما أبدت جميع النساء المشاركات معرفتهن باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام 1979م، ما يعكس مستوى جيداً من الوعي بحقوق المرأة على المستوى الدولي، ويؤكد أهمية الاستفادة من هذه المعرفة في تعزيز المساواة والعدالة.

#### 6 - تأثير الحرب والصراعات في عمل المرأة في اليمن:

تبين من المقابلات التي أجريت مع عينة الدراسة؛ أن الحرب في اليمن قد أثرت في عمل النساء بطرق إيجابية وسلبية على حد سواء.

ففي الجانب السلبي؛ تركت العديد من النساء العمل نتيجة للزوح والهجرة التي نتجت عن الصراع، كما تراجعت فرص العمل عموماً، وزادت معدلات البطالة والفقر، فتحملت النساء أعباء مزدوجة بين العمل خارج المنزل ورعاية أفراد الأسرة بسبب فقدانهن للمعيل، ما أثر سلباً في صحتهم الجسدية والنفسية، وفي ظل هذه الظروف، تفشى العنف ضد النساء، لا سيما العاملات، بسبب الأوضاع الأمنية المتدهورة، والظواهر المصاحبة للحروب، مثل: تعاطي المخدرات، والابتزاز وحمل السلاح، كما أدى نقص الخدمات الأساسية، مثل: النقل، والرعاية الصحية؛ إلى تقييد قدرة النساء على العمل، في حين أن كانت فرص العمل المتاحة غالباً غير رسمية أو منخفضة الأجر، ما يزيد من صعوبة تحقيق الاستقلال الاقتصادي.

أما في الجانب الإيجابي؛ فقد أصبح هناك تقبل أكبر لمشاركة النساء في سوق العمل، بما في ذلك وظائف ومهن كانت غير مقبولة اجتماعياً، ويعود ذلك إلى الوضع الاقتصادي الصعب الذي تمر به البلاد، فضلاً عن غياب أو فقدان المعيلين، كما أظهرت النساء صلاباً وقوة في مواجهة التحديات، وقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لمصلحتهن، فظهرت العديد من النساء في مناصب قيادية، منافسات للرجل في مجالات مثل: وكيل المحافظة، ومدير عمومي في المكاتب التنفيذية، وهي تجارب تُثبت أن المرأة قادرة على اتخاذ قرارات مهمة، والإسهام بفعالية في خدمة المجتمع رغم التحديات.

#### 7 - مشاركة المرأة في الحياة السياسية:

اتفقت جميع النساء في العينة على ضرورة تشجيع المشاركة السياسية للمرأة اليمنية، للأسباب التالية:

- أن المرأة تتحمل العبء الأكبر من آثار الحروب والتغيير المجتمعي، ما يجعل من الضروري أن تكون شريكاً فاعلاً في إحداث التحولات وبناء المجتمع وتطويره.
- أن المرأة تشكل مكوناً أساسياً في المجتمع، سواء في الحياة السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، وهي القوة المرجحة في تحقيق التوازنات السياسية.
- أن النساء أكثر دراية بمشكلاتهن ونقاط الضعف التي يعانين منها، ما يعزز الحاجة إلى مشاركتهن في الحياة السياسية ليتمكن من المطالبة بحقوقهن.
- أن وجود النساء في المناصب السياسية يساعد في تمثيل مصالحهن واحتياجاتهن، ويعكس دوراً إيجابياً في كافة القطاعات والمؤسسات الحكومية.
- أن النساء يؤمن بأن هذه المشاركة تساهم في إعادة تشكيل الوعي المجتمعي حول أهمية دور المرأة القيادي في بناء المجتمعات واستقرارها.

#### 8 - إسهام النساء في مواقع صنع القرار في تحسين أوضاع المرأة العاملة:

اتفقت جميع النساء اللاتي تمت مقابلاتهن على أن وجود المزيد من النساء في مواقع صنع القرار يساهم بشكل كبير في تحسين أوضاع المرأة العاملة، وأوضحن أن المرأة هي الأكثر قدرة على وضع السياسات التي تتعلق

بها وبمجال عملها، إذ إنها تمتلك فهمًا عميقًا لإشكاليات المرأة واحتياجاتها في بيئة العمل، فضلًا عن أن وجود المرأة في هذه المواقع يعد مصدرًا للطاقة الإيجابية والإلهام لميلاتها، ما يشجعهن على الاستمرار في النضال ومواصلة العمل، كما أكدن أهمية وعي الجميع بأن المرأة ليست عدوًا للمرأة، وأن وجود نساء في مواقع صنع القرار سيسهم بشكل عام في تحسين الأوضاع الاجتماعية والعملية.

### 9 - دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العاملات:

اتضح من المقابلات أن 50% من النساء يرين أنه لا يوجد دور فعال للنقابات في الدفاع عن حقوق العاملات، وبخاصة بعد الحرب التي أدت إلى تجميد دور النقابات، وعدم تفعيل الانتخابات لهيئات نقابية جديدة، أما 30% من النساء فأجبن بأن دور النقابات موجود إلى حد ما، ويقتصر على بعض النقابات دون بعض، في حين أبدت 20% من النساء اعتقادهن بأن للنقابات دورًا مهمًا في حماية حقوق المرأة العاملة.

### 10 - طبيعة الدعم الذي تحتاجه المرأة العاملة في مواقع صنع القرار (تدريب، تمويل، حماية قانونية، وغيرها):

أاتفقت النساء اللاتي تمت مقابلاتهن؛ على أنواع الدعم المطلوب لهن في مجال عملهن، وتتلخص هذه الأنواع في: الدعم المالي، الذي يشمل التمويل، والحوافز، والمكافآت، والتأمين الصحي، والدعم النفسي، مثل: المشاركة المجتمعية، والتكريم، ومنح امتيازات في مجال العمل، والحماية القانونية، وبخاصة فيما يتعلق بمكافحة التحرش والجرائم الإلكترونية. وأخيرًا، التدريب والتأهيل، الذي يجب أن يكون متناسبًا مع الاحتياجات الفعلية للواقع العملي الذي تمارس فيه المرأة عملها.

### 11 - الدور الذي يمكن أن تؤديه المؤسسات المختلفة (الحكومة، المنظمات غير الحكومية، الشركات) في توعية

#### النساء بحقوقهن وحمايتهن وتطبيق قانون العمل:

اتفقت النساء اللاتي أجريت معهن المقابلات على أن للمؤسسات المذكورة دورًا مهمًا في توعية النساء بحقوقهن وحمايتهن وتطبيق قانون العمل، يتمثل هذا الدور في عدة مجالات، على النحو التالي:

- أولاً: بتوعية النساء بحقوقهن القانونية عبر عقد دورات تدريبية وورش تثقيفية توعوية.

- ثانيًا: بتفعيل دور النقابات وتطبيق النصوص واللوائح القانونية التي تكفل حقوقها الخاصة والعامّة.

- ثالثًا: ضغط منظمات المجتمع المدني على الجهات الحكومية لتنفيذ دورها، وتنظيم حملات مناصرة لحقوق المرأة، وبناء شبكة من الدعم بين النساء.

- رابعًا: بالإسهام في إعداد أدلة ومواد تعليمية مثل: البرشورات التي تقدم معلومات واضحة وسهلة الفهم حول القوانين والتشريعات الدولية المتعلقة بالمرأة.

- وأخيرًا، بتنفيذ حملات إعلامية عبر وسائل الإعلام المختلفة (الإذاعة، التلفزيون، ووسائل التواصل الاجتماعي) لجذب انتباه الجمهور إلى قضايا المرأة وحقوقها، بما يساعد في تغيير التصورات الثقافية السلبية عن مشاركة المرأة في سوق العمل.

## 12 - مقترحات لرفع مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية

أشارت النساء اللاتي تمت مقابلاتهن إلى عدة مقترحات لرفع مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية، على النحو التالي:

- **أولاً:** اقترحن تعديل القوانين واللوائح الحالية، إلى جانب عقد ورش وندوات توعوية لتعريف النساء بحقوقهن القانونية.

- **ثانياً:** اقترحن إضافة مقرر دراسي في المناهج الجامعية لكل التخصصات تحت مسمى "الثقافة القانونية"، بهدف رفع الوعي القانوني بشكل عام، وزيادة معرفة النساء بحقوقهن القانونية بشكل خاص.

- **ثالثاً:** تم التأكيد على ضرورة تنفيذ برامج وأنشطة عملية مكثفة لرفع وعي النساء بحقوقهن القانونية.

- **رابعاً:** أشرن إلى أهمية الاهتمام بتعليم المرأة؛ لأنه يشكل بوابة لنشر الوعي في مختلف المجالات السياسية، القانونية، والاقتصادية.

- **أخيراً،** اقترحن إلزام المؤسسات والمنظمات بوضع مدونة سلوك ضابطة تحمي حقوق المرأة في العمل، على غرار ما ورد في قانون العمل الفلسطيني في المادة (106) التي تلزم المنشآت بتعليق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في أماكن العمل.

## 13 - الدور الذي يجب أن تؤديه المرأة العاملة لحماية حقوقها، وتوفير البيئة المناسبة للحصول على الترقى والوصول لمواقع صنع القرار:

تبين من المقابلات مع النساء في مواقع صنع القرار؛ رؤيتهن حول مجموعة من الأدوار المهمة التي يجب أن تقوم بها النساء لتحقيق تقدم في حقوقهن وتعزيز مشاركتهم في المجتمع، وهذه الأدوار هي:

- **أولاً:** ضرورة توحيد النساء للمطالبة بحقوقهن بشكل جماعي لتشكيل قوة ضابطة، بما يساعد في الحصول على هذه الحقوق بكل الوسائل المتاحة.

- **ثانياً:** الاطلاع على القوانين واللوائح المتعلقة بحقوق المرأة، والمطالبة بتطوير هذه القوانين ومنح مزيد من الحقوق وتنفيذها على أرض الواقع.

- **ثالثاً:** ضرورة تعزيز التوعية بالحقوق القانونية للنساء، وأن تتعرف كل امرأة على حقوقها بشكل كامل.

- **رابعاً:** تعزيز الكفاءة والقدرات وتطوير المهارات الشخصية والمهنية، كما يجب على النساء القيام بدور إيجابي في إيصال رسالتهن إلى الآخرين، مع التحلي بالصبر والإيمان بأن وصولهن إلى مراكز صنع القرار سيؤدي إلى خلق بيئة آمنة للنساء الأخريات، بما سيساهم في إحداث تغيير جذري وواقعي في المجتمع.

- **أخيراً،** يجب على المرأة أن تؤمن بذاتها، وتدعم نفسها بكل الأشكال، مع تعزيز قدراتها العلمية والعملية، والعمل المستمر على تطوير مهاراتها الشخصية والمهنية.

وهذه الأدوار تعكس القوة والإرادة التي تبديها المرأة في مواجهة التحديات، بما يعزز وعيها بحقوقها ويحفزها على اتخاذ خطوات فعالة لتحقيق أهدافها.

# نتائج الدراسة

## 1.7 بيئة عمل النساء في القطاعات (الحكومي، الخاص، منظمات المجتمع المدني) في مديريتي القاهرة والمظفر بتعز:

1. بلغ متوسط دخل النساء العاملات في القطاعات (الحكومي، الخاص، منظمات المجتمع المدني) في مديريتي القاهرة والمظفر 80,574.12 ريال يمني شهرياً، مع العلم أن 57 امرأة من العينة امتنعن عن تحديد مقدار راتبهن.

2. بيئة عمل النساء في مديريتي القاهرة والمظفر في القطاعات المختلفة (الحكومي، الخاص، منظمات المجتمع المدني) تتسم بعدد من الفرص، التي تبرز من وجهة نظر النساء العاملات في هذه القطاعات، على النحو التالي:

أ- تشعر النساء العاملات بالرضا عن عملهن الحالي في كافة القطاعات؛ والسبب في ذلك هو قلة فرص العمل في الأوضاع الحالية، ما يجعل حصولهن على العمل سبباً رئيسياً في رضاهن عنه.

ب- لا توجد فروق كبيرة بين القطاعات الثلاثة (الحكومي، الخاص، منظمات المجتمع المدني)، حيث يظهر القطاع الخاص أكثر القطاعات التي توفر فرص العمل المتساوية بين الجنسين، وقد يكون ذلك نتيجة لاستمرار توافر فرص العمل في القطاع الخاص الذي يعتمد عادة على الكفاءة والمؤهلات والخبرات، في حين توقفت فرص العمل الحكومية بسبب الحرب، أما منظمات المجتمع المدني، فهي تعتمد على فرص التمويل، وغالباً ما يكون العمل طوعياً أو مؤقتاً.

ت- يتم تحديد مقدار الراتب بناءً على معايير تتعلق بالمهنة والتخصص، وليس بناءً على الجنس.

ث- تتساوى فرص التدريب والتطوير المهني بين الجنسين، إلا أن هذه الفرص لا تتوزع بالتساوي في القطاع الحكومي، فغالباً ما يحصل الرجال على هذه الفرص أكثر من النساء، ما يعكس انحيازاً ذكورياً من إدارة المؤسسات.

ج- تحصل النساء على رواتبهن دون خصميات، حيث تخضع الخصميات للوائح منظمة في المؤسسات، ما يدل على الالتزام العالي للنساء في عملهن.

ح- أظهرت النتائج أن العاملات في منظمات المجتمع المدني يتمتعن باستقلال مالي أكبر مقارنة بالعاملات في القطاعات الأخرى، ويرجع ذلك إلى أن أغلبهن غير متزوجات، وهو ما يعزز استقلالهن المالي.

خ- تؤكد النتائج أن النساء يساهمن بشكل ملحوظ في دخل أسرهن، وأنهن يتحملن أحياناً العبء الأكبر في هذا الإنفاق، إن لم يكن هن المورد الوحيد للإنفاق في الأسرة، ويكون هذا الإسهام بدرجة أكبر لدى النساء العاملات في منظمات المجتمع المدني؛ ربما بسبب حصول بعض العاملات في المنظمات على دخل أعلى، وغالباً ما يتم قبول عملهن في هذه المنظمات بناءً على مستوى الإنفاق داخل الأسرة.

3. تواجه بيئة عمل النساء في مديريتي القاهرة والمظفر في قطاعات العمل (الحكومي، الخاص، والمنظمات) العديد من التحديات التي يتمثل أبرزها في:

أ- واجهت النساء صعوبة في الحصول على فرصة عمل، وهذه مشكلة مرتبطة بالجنسين كليهما؛ نتيجة اتساع رقعة البطالة وشحة فرص العمل، وإلى ذلك؛ واجهت العاملات في منظمات المجتمع المدني صعوبة أكبر بسبب حداثة هذا القطاع وبروز نشاطه خلال فترة الحرب؛ إذ إن وجود هذا القطاع يعد في بداياته، ويعتمد غالباً على العمل الطوعي في هذه المرحلة، كما أن احتياج هذا القطاع لنوعية عمالة ماهرة يتطلب مهارات متقدمة، مثل: إتقان اللغة الإنجليزية، والقدرة على التعامل مع التكنولوجيا بشكل محترف، وهي مهارات قد لا تتوفر لدى كثير من النساء.

ب- واجهت النساء في القطاعين الحكومي والخاص صعوبة في الحصول على رعاية للأطفال، على الرغم من أن قانون العمل اليمني المحدث في عام 2003 يلزم صاحب العمل الذي يعمل فيه خمسون امرأة أو أكثر بتوفير حضانة لرعاية الأطفال، لذا لجأت أغلب النساء العاملات إلى الاعتماد على أفراد عائلاتهن (أمهاتهن، أخواتهن، أو أهل الزوج) لتوفير هذه الرعاية.

ت- واجهت النساء في القطاع الحكومي تمييزاً أكبر في بعض الأحيان، وبخاصة فيما يتعلق ببعض الامتيازات، مثل: الحوافز، والمكافآت، والمشاركة في التدريبات والورش التي يحصل عليها الرجال لمجرد كونهم رجالاً، في حين أن هذه الامتيازات في القطاعات الأخرى، لا تصرف إلا لمن يستحقها بناءً على إنجازاته وأدائه، ويعتمد هذا التوجه بشكل كبير على طبيعة القطاع والنشاط المرتبط بتحقيق أعلى درجة من الكسب والتطور للمؤسسة، وهو ما يلاحظ في القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، أما في القطاع الحكومي؛ فتسود ثقافة مختلفة قد تساعد في تفشي الفساد والإقصاء والاستحواذ.

ث- هناك اتفاق بين أفراد العينة، وإن كان متوسطاً، على أن الحرب أثرت سلباً في تواجد النساء في كافة مجالات العمل، يعود ذلك إلى الحصار المفروض على تعز، والنزوح الذي أثر في كثير من أعمالهن بسبب تنقلاتهن إلى مناطق غير آمنة، علاوة على تسبب العمل في بعض القطاعات مثل منظمات المجتمع المدني والحقوق في الحد من حرية المرأة في السفر والتنقل إلى محافظات أخرى، ما يمنعها من التواصل مع أهلها في هذه المحافظات، وجميع هذه العوامل تشكل عائقاً حقيقياً أمام التحاق النساء ببعض قطاعات العمل المختلفة.

4 - تظهر الدراسة ضعفاً عاماً في معرفة معظم العاملات في مختلف القطاعات بقانون العمل، باستثناء نسبة بسيطة من العاملات في منظمات المجتمع المدني اللاتي أبدن اطلاعهن على هذا القانون.

5 - أظهرت الدراسة وعياً نسبياً بين النساء العاملات بحقوقهن القانونية، على الرغم من أن هذا الوعي يختلف من قطاع إلى آخر.

6 - هناك اتفاق عام بين أفراد العينة على أهمية تطبيق قانون العمل الحالي، مع وجود اختلافات ملحوظة بين القطاعات، فالقطاع الحكومي والقطاع الخاص يظهران مستويات متوسطة من الاتفاق، في حين تظهر العاملات في المنظمات دعماً أقوى لأهمية تطبيق القانون.

7 - تعتقد نسبة كبيرة من العينة أن القوانين ذات الصلة بحقوقهن لا تُطبق بشكل فعال، ومن ثم سيادة الشعور العام بأن القانون لا يُنفذ في ظل الإقصاء المستمر.

8 - تعتقد أغلبية العينة أن منظمات المجتمع المدني تؤدي دوراً فعالاً في توعية النساء بحقوقهن القانونية في العمل.

9 - ثمة تفاوت في الآراء حول التعيين بعقد عمل ضمن توصيف وظيفي محدد بين القطاعات المختلفة، ففي القطاع الحكومي؛ تظهر العاملات بعض القلق وعدم اليقين، وفي القطاع الخاص والمنظمات؛ يظهرن مستويات أعلى من الرضا والثقة، وهو ما يكشف عن العشوائية في التوظيف في بعض القطاعات الحكومية، وعدم الالتزام بمعايير العمل، ما يعرض النساء للاستغلال القانوني، وبخاصة فيما يتعلق بالرواتب والعلاوات والمهام الموكلة إليهن.

10 - تحصل النساء العاملات في المجتمع البحثي على إجازاتهن كاملة، وهذا هو البند القانوني الوحيد الذي أظهرن فيه معرفة واضحة.

11 - تؤثر طبيعة العمل في القطاع في الأعمال الإضافية الموكلة للمرأة العاملة، والنساء في القطاع الخاص أكثر عرضة لذلك، حيث يرتبط عملهن بقائهن فيه، فيما يرفض القطاع الحكومي الأعمال الإضافية التي قد تؤثر في استمرارية عمل المرأة.

12 - من وجهة نظر أفراد العينة؛ تتضمن الحقوق التي يضمنها القانون: الإجازات السنوية، الأسبوعية، المرضية،

العطل الرسمية، إجازة الحج، الحق في إجازة الوضع، وتقليل ساعات العمل أثناء الحمل والرضاعة، أما بقية الحقوق فقد أظهرن دراية ضعيفة أو متفاوتة بها.

13 - أظهرت النساء العاملات طموحاً إلى رفع مستوى وعيهن بحقوقهن القانونية من خلال دورات تدريبية، وورش توعوية، وحملات إعلامية، وحملات توعية، كما تطلعن إلى توفير فرص عمل للنساء في جميع المرافق الحكومية (مثل: الإحلال، وتثبيت المتطوعات)، ورفع الأجور بما يتناسب مع التضخم في سعر العملة المحلية وارتفاع أسعار السلع والخدمات.

### 3.7 نتائج الدراسة بيئة عمل النساء في مواقع صنع القرار بتعز:

1. اتفقت النساء القياديات في عينة الدراسة؛ على أنهن حصلن على مناصبهن بشكل مهني بفضل التخصص والتدرج الوظيفي، وعمل بعضهن تطوعاً في بداية مشوارهن المهني، وهو ما ساعدهن في بناء خبرات متراكمة في مجالات الإدارة والقيادة والعمل المجتمعي.

2. تعتقد النساء صانعات القرار من عينة الدراسة؛ أنه لا توجد فرص عمل كافية للنساء، وبخاصة في المناصب القيادية التي ما زالت حكراً على الرجال، واختلفت رؤيتهن لبيئة عملهن بناءً على طبيعة العمل الذي يقمن به، لكن معظمهن يشعرن بعدم الاستقرار بسبب الظروف السياسية والاقتصادية التي تمر بها البلاد.

3. تواجه النساء العاملات في مواقع صنع القرار العديد من التحديات التي تؤثر في حياتهن المهنية والشخصية، وقد تلخصت هذه التحديات في: التحديات المهنية والأمنية، مثل: نقص الميزانية التشغيلية لتلبية المهام المطلوبة لنجاح العمل، وتعرض الناشطات للانتهاك بسبب عملهن مع المنظمات النسوية والحقوقية في قضايا حساسة مثل: العنف، والاعتصاب، والابتزاز، والاختطاف، كما أن الحصار المفروض على تعز وصعوبة التنقل بسبب عملهن في نطاق الشرعية بالإضافة إلى التهديدات الأمنية تهدد أمن النساء وسلامة أسرهن، وكذا التحديات الاجتماعية، مثل: التسلط الذكوري على معظم مواقع صنع القرار، وحرمان المرأة من حقها في الترقيات وإبداء الرأي وشغل المناصب العليا، وهو ما أسهم في إقصاء المرأة من المشاركة في اتخاذ القرارات، كما أن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة، وخصوصاً المتزوجة، يخلق صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل والضغوط الاجتماعية، فضلاً عن أن عدم تناسب طبيعة بعض قطاعات العمل مع العرف السائد في المجتمع حول دور المرأة، مثل: القضاء، ومواقع صنع القرار، ما يسبب تحديات ثقافية تواجه تطلعات المرأة وإمكاناتها التي قد تتفوق فيها على كثير من الرجال.

4. تواجه النساء العاملات في المناصب القيادية تحديات كبيرة تتعلق بالتمييز بحسب الجنس؛ إذ يشعرن بأن المجتمع الذكوري لا يزال يرفض فكرة تولي المرأة للقيادة أو التروؤس، يظهر هذا التمييز في العديد من المواقف، مثل: التفاوت الكبير في المكافآت، والنفقات التشغيلية بين الرجال والنساء في المجال الإداري نفسه، كما تعاني النساء من محاولات مستمرة لتقليل قدراتهن وكفاءتهن من بعض الزملاء بهدف الحصول على امتيازات أفضل في الترقيات والمكافآت.

5. على الرغم من أن بعض النساء من أفراد العينة أظهرن وعياً قانونياً عالياً ودراية تامة بحقوقهن القانونية؛ فإنهن واجهن صعوبات حقيقية في الحصول على حقوقهن كاملة، ما يشير إلى غياب تفعيل هذه القوانين بشكل فعال.

6. أكدت جميع النساء في المناصب القيادية -عينة الدراسة- معرفتهن باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام 1979م، وهو ما يعكس التزامهن بالمعايير القانونية الدولية لحقوق المرأة.

7. أظهرت الحرب والصراعات في اليمن أن المرأة قادرة على العمل بفاعلية في المناصب القيادية، فقد شغلت النساء مناصب مهمة مثل: وكيل المحافظة، ومدير العموم والمكاتب التنفيذية، الأمر الذي يبرهن على قدرة المرأة على اتخاذ قرارات استراتيجية والقدرة على الإسهام في التنمية المجتمعية.
8. ترى النساء القياديات -من عينة الدراسة- أن تشجيع المرأة على المشاركة السياسية يعد خطوة أساسية لضمان تمثيل مصالحها واحتياجاتها، كما يعكس دورها الإيجابي في تطوير جميع القطاعات داخل مؤسسات الدولة، ويسهم في إعادة تشكيل الوعي المجتمعي حول أهمية دور المرأة القيادي في عملية البناء والتنمية.
9. ترى هؤلاء النسوة أنه على الرغم من أهمية النقابات في الدفاع عن حقوق العاملات؛ فإن الحرب قد تسببت الحرب في تجميد دور النقابات، وعدم تفعيل الانتخابات لهيئات نقابية جديدة، ما أثر سلباً في حماية حقوق المرأة في بيئة العمل.
10. اتفقت جميع المشاركات في المقابلة؛ أن المرأة العاملة في القطاعات المختلفة تحتاج إلى دعم مالي يتضمن التمويل، والحوافز، والمكافآت، والتأمين الصحي، علاوة على الدعم النفسي، مثل: المشاركة المجتمعية، والتكريم، والامتيازات في مكان العمل، كما يتطلب الأمر حماية قانونية من التحرش والجرائم الإلكترونية، فضلاً عن التدريب والتأهيل بما يتناسب مع متطلبات الواقع العملي.
11. ترى هؤلاء النسوة أنه يجب على المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والشركات أن تؤدي دوراً أساسياً في توعية النساء بحقوقهن القانونية، وحمايتهن من التمييز، وتطبيق قوانين العمل بما يضمن حقوقهن كاملة.
12. من أبرز المقترحات التي قدمتها النسوة القياديات هنا: تعزيز الوعي القانوني لدى النساء من خلال تعديل القوانين واللوائح الحالية، وتنظيم ورش وندوات توعوية لشرح حقوقهن، وتنفيذ برامج وأنشطة عملية لزيادة الوعي، وضرورة إلزام المؤسسات والمنظمات بوضع مدونة سلوك ضابطة لحماية حقوق المرأة في بيئة العمل، وأنه ينبغي على النساء العاملات أن يتحدن للمطالبة بحقوقهن، وتشكيل قوة ضاغطة تسعى إلى الحصول على هذه الحقوق بجميع الوسائل المتاحة؛ بهدف توفير بيئة عمل مناسبة تتيح لها الوصول إلى الترقيات والمشاركة في صنع القرار.

# توصيات الدراسة

## من نتائج الدراسة الميدانية، يمكن التوصية بما يلي:

· يجب على الجهات المعنية في محافظة تعز، وبخاصة الجهاز المركزي للإحصاء، أن تقوم بإجراء دراسات مسحية تهدف إلى حصر النساء العاملات في كافة القطاعات (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني)، مع التركيز خصوصاً على العاملات في المشاريع الاستثمارية الصغيرة والمتوسطة مثل: الكوافير، والخياطة، وبيع الوجبات من المنازل، وصناعة الألبان، علاوة على العاملات في خدمة المنازل، والزراعة، وبيع المنتجات الزراعية في أسواق الخضروات، فهذه الفئات لا تشملها التقارير المحلية والدولية مع أنها تمثل جزءاً كبيراً من قوة العمل الوطنية، وتسهم بشكل مباشر في تحقيق الاكتفاء الذاتي ودعم الاقتصاد المحلي، ومن المهم تطوير هذه الفئات، ومساعدتهن، وتوفير الحماية القانونية لهن باعتبارهن قوة عمل محلية مؤثرة في التنمية.

· يجب على الجهات المعنية أن تركز على توعية النساء العاملات في مختلف القطاعات بقانون العمل اليمني، وذلك بالخطوات التالية:

- أن تعلق المؤسسات التي تعمل بها النساء مواد من قانون العمل في واجهاتها، مع الاهتمام بإعداد مدونات سلوك تضمن تنفيذ القانون وعدم انتهاكه تحت أي ظرف.
- على منظمات المجتمع المدني أن تسهم بشكل فعال في نشر هذا الوعي، بتخصيص الجهود والموارد لإجراء زيارات ميدانية تهدف إلى تعريف النساء بحقوقهن القانونية، وذلك عبر ورش تدريبية، وندوات توعوية، أو حملات مناصرة تركز على نشر الانتهاكات القانونية في بيئات العمل النسائية.
- أن تعد السلطة المحلية دليلاً إرشادياً توعوياً يتم توزيعه مجاناً في المؤسسات، تحت شعار "الثقافة القانونية في بيئات العمل المختلفة"، كما يجب توجيه المؤسسات التعليمية إلى نشر الثقافة القانونية عبر مختلف الوسائل (مثل: المقررات الدراسية، والمحاضرات التوعوية، والدورات التدريبية).
- يجب أن تركز وسائل الإعلام (المقروءة، والمسموعة، والمرئية، ووسائل التواصل الاجتماعي) على نشر الثقافة القانونية، وبخاصة فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة.

· في ظل غياب التعديلات القانونية خلال فترة الحرب، ينبغي على المؤسسات في القطاعات المختلفة تعديل اللوائح التنفيذية الداخلية بما يتناسب مع التحديات والمتغيرات في سوق العمل، والعمل على وضع سياسات واضحة لحماية المرأة العاملة من جميع أشكال العنف، والتحرش، والابتزاز، والجرائم الإلكترونية، والتهديدات، وغيرها من التحديات التي قد تواجه النساء العاملات، وخصوصاً في مواقع صنع القرار.

· يجب على السلطات التنفيذية، سواء في الحكومة أو في محافظة تعز؛ الاستمرار في تعزيز تمكين النساء في جميع مواقع صنع القرار ضمن الهيئات التشريعية، فمن الضروري تقديم الدعم المادي والمعنوي للنساء وتمكينهن من ممارسة صلاحياتهن بالكامل، إن وجود النساء في هذه المواقع يسهم في دعم النساء عمومًا، والنساء العاملات خصوصاً، ويساعد في تأهيلهن، ويوفر لهن فرص عمل أكبر، كما يسهم في تفعيل الشراكة الحقيقية بين الجنسين في بناء الوطن واستقراره وتنميته.

· ينبغي على الجهات العلمية، مثل: الجامعات، ومراكز الأبحاث، وإدارة البحث العلمي في المحافظة، واللجنة الوطنية للمرأة، وإدارات تنمية المرأة في المحافظة والمديريات؛ أن تولي اهتماماً خاصاً بإجراء دراسات مستمرة لمعرفة احتياجات النساء العاملات والتحديات التي يواجهنها في بيئة عملهن، وذلك من أجل إعداد خطط استراتيجية تهدف إلى تنمية المرأة العاملة وحمايتها في المحافظة.

· من المهم الدعوة إلى تضمين لوائح منظمة للعمل الطوعي ضمن اللوائح الداخلية للمؤسسات التي تعتمد هذا النوع من العمل، بهدف ضمان حقوق المتطوعات، وتنظيم آليات العمل الطوعي بشكل فعال، وهذه الخطوة تمهد لتضمين العمل الطوعي ضمن فصول ومواد قانون العمل اليمني، فالمتطوعون، سواء أكانوا من الذكور أم الإناث، يمثلون قوة عمل كبيرة ومؤثرة في المجتمع اليمني.

# الخاتمة

تعد مشاركة المرأة اليمنية في سوق العمل جزءاً لا يتجزأ من القوة الاقتصادية للمجتمع، وموردًا أساسيًا لرفاه الأسرة اليمنية؛ لذلك، من الضروري أن تلتفت جميع الجهات المعنية إلى أهمية توعية المرأة وتطوير مهاراتها لتصبح مشاركتها فعالة ومستنيرة، بما ينعكس إيجاباً على دورها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولا شك أن الوعي القانوني يمثل أساساً قوياً لتمكين المرأة من تحقيق مكائنها الحقيقية وحمايتها من الاستغلال والإقصاء، وبناء عليه؛ سلطت هذه الدراسة الضوء على بيئة العمل النسوية في تعز، وتشخيص تأثير الوعي القانوني في تحسين هذه البيئة بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل المتغير، سعياً إلى خلق فرص أفضل للمرأة وتعزيز دورها الفاعل في المجتمع اليمني.



**الملاحق :**

رقم الباحث:



تَكْتُلْ وَهَجِ النِّسْوِي  
Wahj Womanish Hub

 [whj.taiz2023@gmail.com](mailto:whj.taiz2023@gmail.com)



 +967 782 239 899



## # نحو رؤية تكاملية للتنمية في اليمن

Towards a Development Integrated Vision in Yemen

---

المساهمة في التنمية الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي والسلام والأمن على المدى الطويل في اليمن من خلال تعزيز الشراكة مع الكيانات العاملة ضمن المجتمع المدني، لاسيما التكتلات لزيادة دورها كجهات فاعلة للحكم الرشيد

---