

## تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين وفق منظور سوسيولوجي دراسة ميدانية لعينة من النساء

### العاملات في وزارة الداخلية

الاستاذ المساعد الدكتور عيبر نجم عبدالله الخالدي

رئيس قسم بحوث المجتمع الدولي - مركز دراسات المرأة - جامعة بغداد

### المخلص:

هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة التمكين للمرأة العراقية في وزارة الداخلية وما هي ابرز معوقات التمكين التي تتعرض لها المرأة العاملة في الشرطة المجتمعية داخل بنية المجتمع العراقي فضلا عن التعرف على ابرز المعالجات التي يجب الاخذ بها والتي تساعد على تمكين المرأة وتنميتها تناولت الدراسة وزارة الداخلية قسم الشرطة المجتمعية النسوية لما لها دور بارز في اعطاء صورة مشرقة في تجسيد دور المرأة العراقية في المرحلة الراهنة استطاعت الباحثة الاعتماد على وسائل عديدة لجمع البيانات الاحصائية وهي الملاحظة والمقابلة والاستبانة الاحصائية ، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في عرض النتائج الاحصائية بعد ان تم عرض الاستبانة بصورتها الاولية على مجموعة من الخبراء قبل ان تاخذ صورتها النهائية، تناولت الدراسة الفصل الاول وهو الاطار العام فيه استعرضت الباحثة المشكلة واهمية الدراسة واهم المفاهيم والمصطلحات الواردة بالبحث وحدود الدراسة والهدف ، اما الفصل الثاني تناول الاطار المنهجي للبحث فيه حددت الباحثة عينة الدراسة تم اعتماد الدراسة الحالية على العينة العشوائية القصدية ويتميز هذا النوع بسهولة اختيار العينة بالنظر الى صغر حجم العينة وتغير اعداد المستفيدين وأقتصار بالوقت والجهد وتخطي الظروف الصعبة في فترة اعداد البحث الحالي وبالنظر الى تغيير الاحصاءات بشكل مستمر وعدم دقتها أثناء اعداد الدراسة الحالية فكان اختيار هذا النوع من العينات أدق في الحصول على البيانات الاحصائية الدقيقة فضلا عن سرعة الوصول الى المبحوثات رغم الظروف الصعبة الاستثنائية، وتمثلت ب (٥٠) مبحوثة ، ومن بين اهم نتائج التي اوضحت نتائج البحث الحالي ان المرأة العراقية لازالت تواجه هذا التحدي الذي عكست نتائج الدراسة ذلك من خلال مجموع ما اوضحت إجابتهن ب (نعم) و (الى حد ما) وبنسبة (٦٠%) من العينة المبحوثة ، في حين كانت نسبة اللواتي اجبن ب (لا) (٤٠%) ، فلذلك وجدت الباحثة ضرورة معالجة هذا التحدي من خلال

اولا: العمل على تدريب المنتسبات من خلال الورش التدريبية حول ضرورة انجاز الاعمال المناطة بهن بوقت قياسي ثانيا: ضرورة توفير وسائل نقل من والى مكان العمل

ثالثا : انشاء دور حضانة ورياض اطفال للمنتسبات اللواتي لديهن خفارات واعمال اضافية يكلفن بها

رابعا : ضرورة عمل مخصصات اضافية للمنتسبات اللواتي لديهن اطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة

خامسا: ضرورة رفد المنتسبة بدعم وزارة الداخلية والعمل على فتح الحوار الدائم مع المنتسبات والسماع الى ابرز

المعوقات الخاصة بالعمل او باسرة المبحوثة لكونها تنعكس بشكل مباشر على الاداء الوظيفي  
الكلمات المفتاحية: (تمكين المرأة، الشرطة المجتمعية، المنظور السوسولوجي).

## **Women's Empowerment and Gender Equality from a Sociological Perspective A Field Study of a Sample of Women Working in the Ministry of Interior**

**Assistant Professor Dr. Abeer Najm Abdullah Al-Khalidi**

**Head of the International Community Research Department - Women's  
Studies Center - University of Baghdad**

### **Abstract:**

The study aimed to identify the nature of empowerment for Iraqi women in the Ministry of Interior

What are the most prominent obstacles to empowerment that women working in community police are exposed to within the structure of Iraqi society, in addition to identifying the most prominent treatments that must be taken into account and that help empower and develop women. The study dealt with the Ministry of Interior, the Women's Community Police Department, because of its prominent role in giving a bright image in embodying the role of Iraqi women at the current stage. The researcher was able to rely on many means to collect statistical data, namely observation, interview, and statistical questionnaire. The researcher relied on the descriptive analytical approach in presenting the statistical results after the questionnaire was presented in its initial form to a group of experts before taking its final form. The study dealt with the first chapter, which is the general framework, in which the researcher reviewed the problem, the importance of the study, the most important concepts and terms included in the research, the study's limits, and the goal. As for the second chapter, it dealt with the methodological framework of the research in which the researcher identified the study sample. The current study was

based on the intentional random sample. This type is characterized by the ease of selecting the sample in light of the small size of the sample and the change in numbers Beneficiaries and limited time and effort and overcoming the difficult circumstances during the period of preparing the current research and considering the continuous change of statistics and their inaccuracy during the preparation of the current study, the selection of this type of samples was more accurate in obtaining accurate statistical data in addition to the speed of reaching the respondents despite the exceptional difficult circumstances, and represented by (50) respondents, and among the most important results that the results of the current research showed that Iraqi women are still facing this challenge, which the results of the study reflected through the total of what their answers showed with (yes) and (to some extent) and at a rate of (60%) of the sample surveyed, while the percentage of those who answered (no) was (40%), so the researcher found it necessary to address this challenge through

First: Work on training female members through training workshops on the necessity of completing the tasks assigned to them in record time

Second: The necessity of providing transportation to and from the workplace

Third: Establishing nurseries and kindergartens for female members who have shifts and additional work that they are charged with

Fourth: The necessity of making additional allocations for female members who have children with special needs.

Fifth: The necessity of providing female members with support from the Ministry of Interior and working to open a permanent dialogue with female members and listening to the most prominent obstacles related to work or the family of the person being investigated, as they are directly reflected in job performance.

Keywords: (women's empowerment, community policing, sociological perspective).

## الفصل الاول

### المقدمة :

مما لا شك فيه يعد عمل المرأة العراقية في سلك وزارة الداخلية تحديا كبيرا وتجربة فريدة تخوضها المرأة العراقية في المرحلة الراهنة بعد ان واجه العراق العديد من الازمات والحروب بعد عام ٢٠٠٣م ، وبالنظر لدور المرأة العراقية الفاعل في تعزيز الامن والسلم المجتمعي لابد من الوقوف على هذه التجربة والعمل على تفعيل عمل المرأة في هذا المجال ، هذه الدراسة تمثل النواة للانطلاق في عمل المرأة العراقية وتوليها مسؤولية حماية الاسرة والمجتمع ولبيان دور المرأة العراقية في هذا المجال ، وانا اعد هذه الدراسة شعرت بفخر بالدور المشرف للنساء العاملات في الشرطة المجتمعية في حماية أمن الاسرة والمواطن وبناء مجتمع قوي متماسك يؤمن ان تحقيق التنمية المستدامة في عراق جديد يقوم على اساس المساندة للمرأة من اخيها الرجل.

### مشكلة الدراسة واهميته الحاجة اليه

تعد مشاركة المرأة في جميع مجالات المجتمع ضرورية لإحداث تغيير كبير ودائم ليس فقط لأنفسهن ، ولكن لجميع الناس. تشكل النساء والفتيات نسبة غير متكافئة من الفقراء ، ومن المرجح أن يواجهوا الجوع والعنف وآثار الكوارث وتغير المناخ. هم أيضا أكثر عرضة للحرمان من الوصول إلى الحقوق القانونية والخدمات الأساسية. تتحمل المرأة عبء غير متناسب من أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر. وهي أكثر عرضة من الرجال للعمل في القطاع غير الرسمي، وفي وظائف متدنية الأجر وغير مستقرة. ما يعيق وصولها إلى مزايا الضمان الاجتماعي، على غرار التأمين ضد البطالة أو معاشات التقاعد.

تعمل حاليًا حوالي ٧٤٠ مليون امرأة في الاقتصاد غير الرسمي. أما في البلدان المنخفضة الدخل، فتعمل ٩٢ في المائة من النساء بشكل غير رسمي، مقارنة مع ٨٧.٥ في المائة من الرجال. وحتى عندما تتمتع المرأة بتغطية ملائمة نسبيًا، يبقى معاش المرأة التقاعدي أدنى قيمة من معاش الرجل. ففي الاتحاد الأوروبي مثلاً، لا يزال متوسط معاش المرأة التقاعدي أدنى مستوى من متوسط معاش الرجل التقاعدي بنسبة ٤٠ في المئة (مصطفى: ٢٠٢٣، ص ٣٢).

يجب أن تأخذ معاشات التقاعد بعين الاعتبار العبء غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر الذي تتحمله المرأة، بما في ذلك السنوات التي تركزها لتربية أطفالها التي ربما تمنعها من تقديم مساهمات متساوية. للتدابير الرامية إلى النهوض بالرعاية الصحية الشاملة فوائد عظيمة بالنسبة إلى المرأة، لأنها تخفف من كلفة العمل الذي تؤديه في رعاية الآخرين، ولربما من عبئه.

ولا تُقدّر الخطوات المماثلة بثمن. ولكن، بهدف تحقيق أقصى قدر ممكن من التأثير ووضع حدّ لممارسات ضارة وتمييزية دامت أجيالاً طويلة، يجب أن نجتمعها ضمن مناهج شاملة تعمل عبر نطاق العمل الحكوميّ بكامله في تآزر كامل.. يتطلب بناء المجتمع المساواة بين المرأة والرجل من حيث الحقوق الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وعند تسليط

الضوء على الدستور العراقي نلاحظ أن العديد من الامتيازات اعطاها للمرأة من خلال فقراته القانونية، وأهمها الحقوق السياسية والحقوق المدنية والحقوق، التي تنصفها ضد العنف الأسري". مبيّنة، أن "الشرطة المجتمعية وضمن وحدة شؤون النساء يتركز عملها على مواجهة ظواهر دخيلة على المجتمع العراقي والقضاء عليها، مثل العنف والتحرش والابتزاز وزواج القاصرات وغيرها".

وتابعت "أنهم وخلال المدة القصيرة منذ تأسيس القسم حققوا نتائج ايجابية، ويعملون على انهاء بعض الظواهر ومنها حرمان المرأة من التعليم، وإنهاء ، والتوسع من اجل مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي، والذي اصبح ضرورة لا بد منها بعد ان عملت في كافة المجالات، وتركت بصمة مع الرجل في صنع الحاضر والمستقبل، وهناك قرارات أممية ساندت المرأة خاصة وان البلد خاض العديد من الحروب، ومن أجل مواجهة ما تركته الحروب في المجتمع، وتأثيرها السلبي على المرأة، نفذ القرار ١٣٢٥، حيث ربطت تجربة النساء في النزاعات المسلحة بمسألة الحفاظ على السلام والأمن، ووضعت خطة وطنية تقوم على مبدأ المساواة بين الجنسين والحقوق الانسانية العالمية للمرأة، وما تنص عليه البنود الدولية لحقوق المرأة بما ينسجم والستراتيجيات الوطنية لتعزيز حقوق المرأة، ومناهضة العنف الموجه ضدها في الحرب والسلم، واشراكها في صنع القرار من أجل الحفاظ على السلام في المجتمع، واستطاعت المرأة العراقية من إثبات دورها في القضاء وفي البرلمان والمناصب واللجان المهمة، وهو مؤشر ايجابي والعمل بمبدأ العدالة(موسى : ٢٠٢٢م، ص٣٤)".

ومن هنا تجسد اهمية البحث الحالي انه إجراء اداري وسياسي وجتمعي يهدف إلى تشكيل السلوكيات والقرارات المهمة التي تلتزم بمبدأ التوزيع العادل للموارد بين الرجال والنساء والفتيات والفتيان. يتعلق الأمر بفهم تأثير الأعراف الاجتماعية وهياكل السلطة على حياة مجموعات مختلفة من الرجال والنساء وعلى الفرص المتاحة. وبهدف توجيه وتركيز التدخلات في هذا المجال، من المهم أن نفهم أن الرجال والنساء والفتيان والفتيات ليسوا متساوين في مواجهة الفقر، ويواجهون حواجز مختلفة للوصول إلى الخدمات والموارد الاقتصادية وفرص المشاركة السياسية. ومع ذلك، فإن الأدوار التي يعطيها المجتمع للنساء والرجال وكذلك العلاقات بين الجنسين ليست ثابتة وتتطور وفقاً للظروف. إذا أردنا تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتحقيق خطة عام ٢٠٣٠، يجب وضع قضية المساواة بين الجنسين في طليعة تطوير البرامج وعمل السياسات وإنتاج التحليلات. ما لم تؤخذ القضايا الجنسانية في الحسبان على نطاق واسع في السياسات العامة، فسيكون من الصعب للغاية تحقيق بقية أهداف التنمية المستدامة بسرعة أكبر (<https://unsdg.un.org/ar/2030-agenda/universal-values/gender-equality>).

إنّ المساواة بين المرأة والرجل تجعل من الممكن تحقيق مستوى تنمية أعلى وأكثر استدامة. فمسألة المساواة بين المرأة والرجل ليست مجرد مسألة أخلاقية واجتماعية ملحة يتعيّن حلها، بل هي أيضاً مسألة اقتصادية ذات أهمية أساسية. إذا

فشلت النساء، اللواتي يشكلن نصف القوى العاملة في العالم، في بلوغ إمكاناتهن الاقتصادية الكاملة، فسيعاني الاقتصاد العالمي. في الواقع، إذا عوملت النساء مثل الرجال في مجال سوق العمل، فقد تصل الزيادة في الناتج المحلي الإجمالي العالمي السنوي إلى ٢٨ مليار دولار بحلول عام ٢٠٢٥، ما يمثل زيادة بنسبة ٢٦٪. كما أن لعدم المساواة بين المرأة والرجل عواقب غير مباشرة على الاستثمار والنمو السكاني. وبالتالي، فإن الفجوة المقدره بنسبة ٠.٤ إلى ٠.٩٪ بين معدل النمو في شرق آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء من جهة، وبين جنوب آسيا والشرق الأوسط من جهة أخرى، تعود إلى النسب العالية لعدم المساواة بين الفتيات والفتيان في التعليم. كما أن عدم المساواة هذه تعيق المحاولات لخفض عدد حالات الحمل غير المرغوب بها ومعدلات الخصوبة ووفيات الرضع التي لا تزال مرتفعة، ما يضر برفاهية المجتمع في البلدان المعنية. في المقابل، فإن المجتمعات التي يتم فيها تشجيع النساء على تولي مناصب سياسية بارزة تتمتع بتمثيل جنساني أكثر توازناً في المدارس وتكون بشكل عام أكثر سلمياً وإنصافاً. في الواقع، تشير مجموعة متزايدة من الأدلة التجريبية إلى وجود خطر أكبر لحصول نزاع داخلي داخل المجتمعات التي لديها مستويات أعلى من عدم العدالة بين الجنسين (Fang:2022.p.43)

#### هدف البحث:

اولا : التعرف على طبيعة التمكين للمرأة العراقية في وزارة الداخلية.  
ثانيا : ابرز معوقات التمكين التي تتعرض لها المرأة العاملة في الشرطة المجتمعية داخل بنية المجتمع العراقي  
ثالثا : ابرز المعالجات التي يجب الاخذ بها والتي تساعد على تمكين المرأة وتنميتها

#### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بتمكين المرأة العراقية العاملة بوزارة الداخلية قسم الشرطة المجتمعية للعام الدراسي ٢٠٢٣  
اهم المصطلحات والمفاهيم الواردة

#### تمكين المرأة Women'S Empowerment

وفقاً لتعريف: "عرف التمكين العاملين هو فلسفة إدارية تؤكد على أهمية السماح للموظفين باتخاذ قرارات مستقلة والتصرف بناءً عليها، فتمكين العاملين هو النقيض المباشر للإدارة التفصيلية". وفي الأساس، تمكين العاملين يعني منح العاملين الأدوات والموارد والسلطة التي يحتاجون إليها للتحكم في صنع القرار الخاص بهم عند العمل مع العملاء أو العمل على الأنشطة الأخرى المتعلقة بالعمل.

وضع في اعتبارك أن تمكين العاملين ليس مجرد تفويض للمهام، حيث يستجيب الموظفون بشكل أفضل في المواقف التي يمكنهم فيها الثقة ان مديرهم قام بنفويض المهام لتطوير مهاراتهم وقدراتهم وليس بسبب عدم الرغبة في قيام المديرين بالمهمة بأنفسهم .

(خطاب : ٢٠٢٢، ص٢)

عرّف مفهوم تمكين المرأة بانها العملية التي تتيح للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تُكسبها قوةً تُمكنها من السيطرة على حياتها، (اليوسف: ٢٠٠٥، ص ٤٥)، كما يُمكن تعريف تمكين المرأة بأنّه العملية التي تُشير إلى امتلاك المرأة للموارد وقدرتها على الاستفادة منها وإدارتها بهدف تحقيق يتبينه مجموعة من الإنجازات (Gentilini.:2022,p,31-) وبناءً على هذا التعريف توافر ثلاثة عناصر مترابطة لتستطيع المرأة ممارسة اختياراتها الفردية؛ وهي: الموارد، والإدارة، والإنجازات، ويُشير كلّ من تلك العناصر إلى معنى مختلف؛ فالموارد تُشير إلى التوقعات والمخصصات المادية، والاجتماعية، والبشرية، أمّا الإدارة فتُشير إلى قدرة المرأة أو على الأقل إحساسها بالقدرة على تحديد أهدافها الاستراتيجية التي تريد الوصول إليها في حياتها والتصرّف بناءً على تلك الأهداف واتخاذ القرارات بناءً على نتائج تلك الأهداف،

### الاطار المنهجي للدراسة

### الطريقة والإجراءات

يتناول الفصل الحالي تحديد مجالات الدراسة و المجتمع الأصلي للدراسة، وعينة الدراسة، الادوات، ومنهج

الدراسة

المبحث الاول: مجالات البحث

تحدد المجالات الاساسية لهذا البحث

اولا : المجال البشري : ويقصد به تحديد مجتمع الدراسة وقد تم تحديد المجال البشري لدراستنا الحالية

ثانيا :المجال المكاني : ويقصد بها الرقعة الجغرافية التي أجريت فيها الدراسة وكانت في قاطع الرصافة

المجتمع الدراسة-

يتمثل المجتمع للدراسة في النساء العاملات بوزارة الداخلية – قسم الشرطة المجتمعية في مدينة بغداد

ثالثا : المجال الزمني ويقصد بها الفترة الزمنية التي استغرقتها الباحثة في المقابلات وجمع البيانات واعداد الدراسة وقد

امتدت الفترة الزمنية في جانبها النظري من ١ / ٩ / ٢٠٢٢ لغاية ٢٥ / ١١ / ٢٠٢٢ ، اما الجانب الميداني ٢٧

١١ / ٢٠٢٢ لغاية ٢٨ / ٥ / ٢٠٢٣ ويعود سبب طول الفترة الخاصة بالجانب الميداني الى

١- لتوزيع الاستبانة ع مواقع الشرطة المجتمعية

٢- واقتصار العمل ع الجانب النسوي فقط

٣- الصول على الموافقات الاصولية

٤- اجراء المقابلات الميدانية

## منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي التي تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار الناتجة عنها عينة الدراسة تم اعتماد الدراسة الحالية على العينة العشوائية القصدية ويتميز هذا النوع بسهولة اختيار العينة بالنظر الى صغر حجم العينة وتغير اعداد المستفيدات وأقتصار بالوقت والجهد وتخطي الظروف الصعبة في فترة اعداد البحث الحالي وبالنظر الى تغيير الاحصاءات بشكل مستمر وعدم دقتها أثناء اعداد الدراسة الحالية فكان اختيار هذا النوع من العينات أدق في الحصول على البيانات الاحصائية الدقيقة فضلا عن سرعة الوصول الى المبحوثات رغم الظروف الصعبة الاستثنائية، وتمثلت ب ( ٥٠ ) مبحوثة

وسائل جمع البيانات اعتمدت الباحثة على الملاحظة والمقابلة والاستبانة من أجل الحصول على الدقة المطلوبة في البحث

## الاستبانة

### صدق الاستبانة

#### أولاً: صدق المحكمين

تم عرض الاستبانة على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين في العلوم الاجتماعية والنفسية والادارة ، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة الاستبانة لهذه الدراسة أختصاصات متنوعة للتحقق من صدق الاستبانة وأبداء آرائهم حولها من زاوية موافقتهم أو عدمها للتأكد من دقة الموضوعات والتساؤلات التي انطوى عليها المقياس ، هذا وقد أكتسبت الاستبانة قيمة صدق بعد ان قومها الخبراء ووجدنا أن قيمة الثبات عالية جدا إذ بلغت (٩٥.٢) وهذا يدل على إمكانية الاعتماد عليه في جمع المعلومات الحقلية للمبحوثات

#### الخبراء

- أ.د. عدنان ياسين مصطفى، كلية التربية للبنات- قسم الخدمة الاجتماعية  
أ. د. زينب محمد صالح ، كلية التربية للبنات- قسم الخدمة الاجتماعية  
أ.د. أساور عبد الحسين كلية التربية للبنات- قسم الخدمة الاجتماعية  
أ. د. نبا عبد الحسين دكتوراه علوم تربوية و نفسية استاذة جامعية متفاعدة  
أ. م. د. رنا زهير فاضل - كلية التربية والعلوم الانسانية، جامعة تكريت  
المقدم بسمة الزبيدي - مدير الشرطة المجتمعية النسوية - وزارة الداخلية



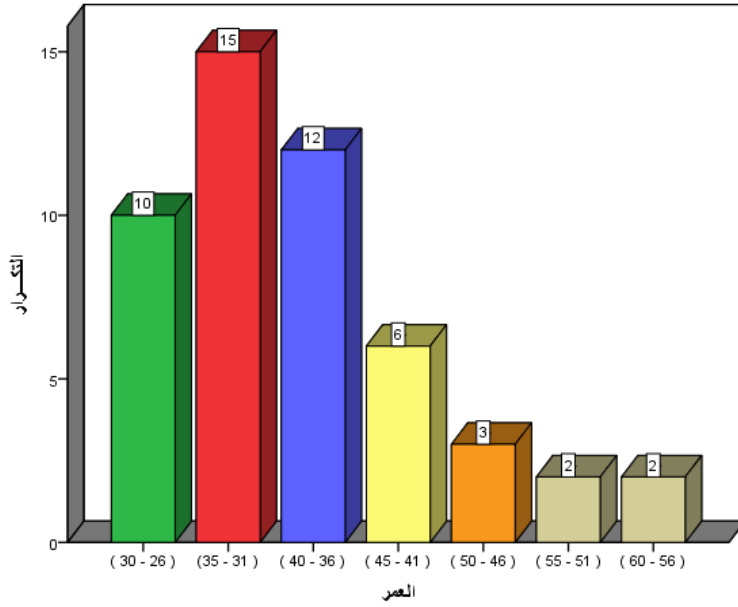
## الفصل الثاني

### التحليل الإحصائي

#### البيانات العامة

يشير الجدول ارتفاع نسبة العاملات بالشرطة المجتمعية للفئات العمرية (٣١-٣٥) بواقع ٣٠% ، يليها بالمرتبة الثانية للفئات العمرية (٣٦-٤٠) وبنسبة ٢٤% ، أما المرتبة الثالثة فكانت بنسبة ٢٠% للفئات العمرية (٢٦-٣٠) وبمجموع ١٠ ، والمرتبة الرابعة فكانت الفئات العمرية (٤١-٤٥) وبنسبة ١٢% ، والمرتبة الخامسة للفئات العمرية (٤٦-٥٠) وبنسبة ٦% ، أما المرتبة الخامسة (٥١-٥٥) وبواقع ٤% فقط ، أما المرتبة الأخيرة فكانت بالتساوي بين الفئات العمرية (٥٥-٥١) و(٥٦-٦٠) وبواقع ٤% فقط. الوسط الحسابي للاعمار فكان المتوسط الحسابي = ٣٧.١ ، وانحراف معياري = ٧.٧.

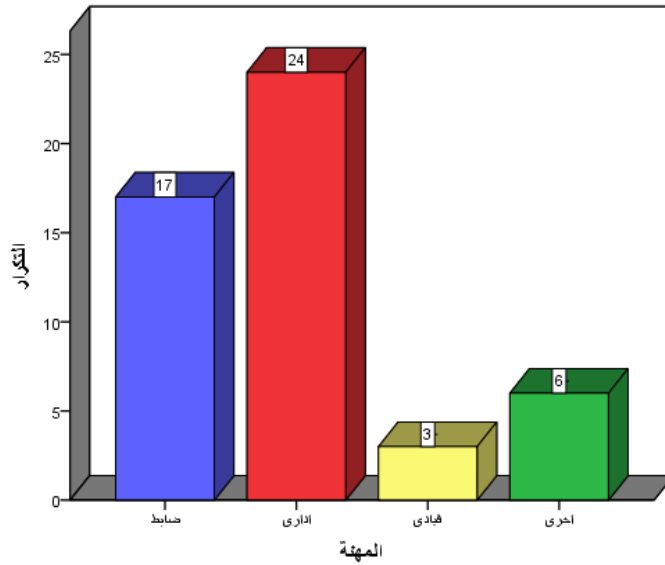
جدول ١ : العمر		
الفئة	التكرار	النسبة %
( 30 - 26 )	10	20.0
( 35 - 31 )	15	30.0
( 40 - 36 )	12	24.0
( 45 - 41 )	6	12.0
( 50 - 46 )	3	6.0
( 55 - 51 )	2	4.0
( 60 - 56 )	2	4.0
المجموع	50	١٠٠%



Q2

جدول ٢ : المهنة

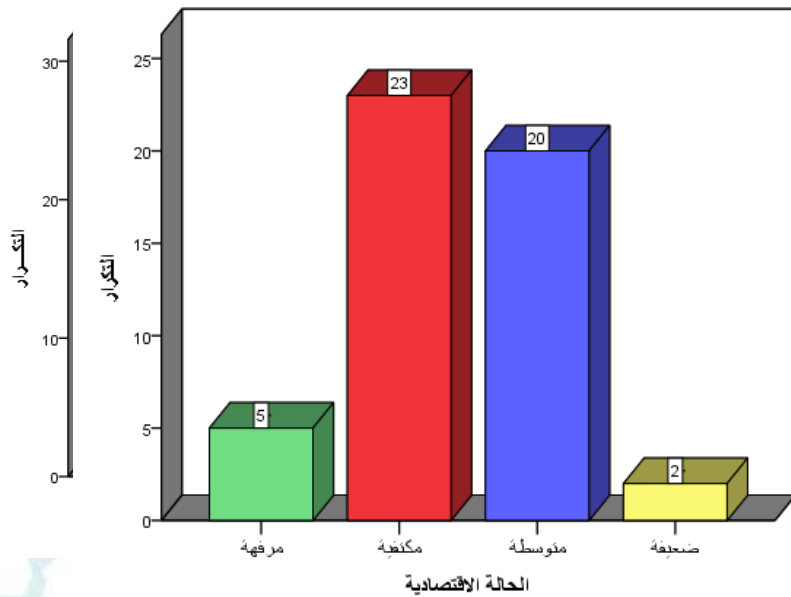
المهنة	التكرار	النسبة %
ضابط	17	34.0
اداري	24	48.0
قيادي	3	6.0
اخرى	6	12.0
المجموع	50	١٠٠%



اشارت نتائج التحليل الاحصائي نسبة العينة التي تم تمثيلها برتبة ضابط (٣٤%) ونسبة من تولن الشؤون الادارية (٤٨%)، في حين شكلت نسبة من تبوئن منصب قيادي كانت (٦%) ، في حين شملت وظائف مختلفة ومنها العمل الطوعي (١٢%) فقط من العينة المبحوثة

جدول ٣: الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
54.0	27	منزوجة
24.0	12	عزباء
10.0	5	منفصلة
6.0	3	مطلقة
6.0	3	ارملة
١٠٠%	50	المجموع



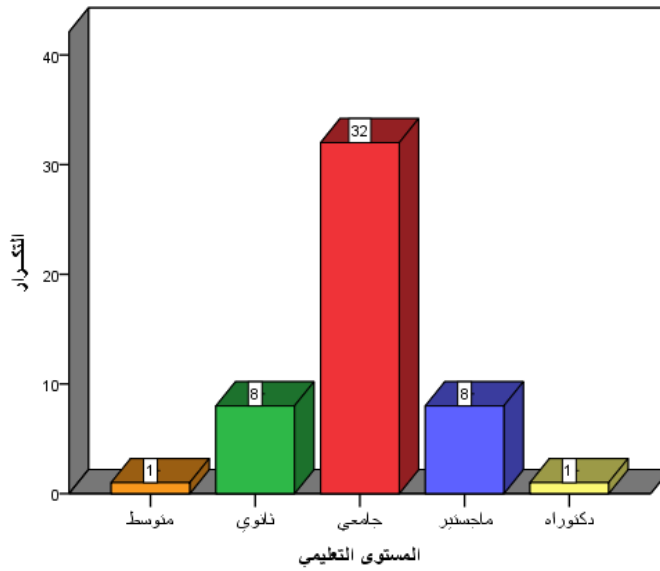
مثلت نسبة المتزوجات في العينة المبحوثة (٥٤%) ، وفي المرتبة الثانية العير متزوجات وبنسبة ٢٤% من العينة المبحوثة ، في حين شكلت نسبة المنفصلات (١٠%) ، والمرتبة الاخيرة وبالتساوي هن من فئات المطلقات والارامل (٦%) من العينة المبحوثة فقط

جدول ٤ : الحالة الاقتصادية

الحالة الاقتصادية	التكرار	النسبة %
مرفهة	5	10.0
مكتفية	23	46.0
متوسطة	20	40.0
ضعيفة	2	4.0
المجموع	50	١٠٠%

وتشير نتائج التحليل الاحصائي للحالة الاقتصادية اعلى نسبة كانت نسبة المكتفيات (٤٦%) ، وفي المرتبة الثانية المتوسطة (٤٠%) ، وفي المرتبة الثالثة المرفهة وبنسبة (١٠%) ، اما المرتبة الرابعة والاخيرة فكانت الضعيفة وبنسبة (٤%).

جدول ٥ : المستوى التعليمي		
النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
2.0	1	متوسط
16.0	8	ثانوي
64.0	32	جامعي
16.0	8	ماجستير
2.0	1	دكتوراه
%١٠٠	50	المجموع



وبينت نتائج البحث الميداني اعلى نسبة وبالمرتبة الاولى مرتبة التعليم الجامعي (٦٤%) ،اما المرتبة الثانية من حملة شهادة الماجستير وبنسبة (١٦%) مناصفة التعليم الثانوي ،والمرتبة الاخيرة دكتوراه وبنسبة (٢%) مناصفة مع حملة الشهادة متوسطة.

جدول ٦ : محل السكن		
النسبة %	التكرار	محل السكن
84.0	42	داخل بغداد
16.0	8	خارج بغداد
100%	50	المجموع

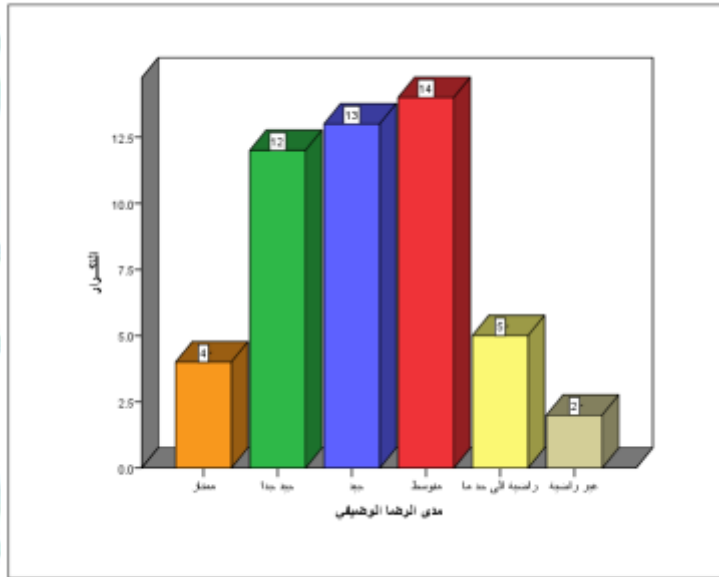
والجدول (٦) الذي يوضح سكن المبحوثات فكانت الاغلبية من سكنة بغداد وبنسبة ٨٤(%)، وخارج بغداد (١٦%) من العينة المبحوثة

جدول ٧ : عدد افراد الاسرة		
النسبة %	التكرار	الفئة
44.0	22	( 3 - 1 )
40.0	20	( 6 - 4 )
16.0	8	( 9 - 7 )
100%	50	المجموع

بينت نتائج التحليل الاحصائي في الجدول (٧) عدد افراد اسرة المبحوثة (٣-١) بنسبة (٤٤%) وهذا يرجع ان اغلبية العائلات بالشرطة المجتمعية عن من الفئات الشابة ،تليها في المرتبة الثانية (٤٠%) ، والمرتبة الاخيرة (٧-لغاية ٩) فكانت بمجموع (٨) فقط وبنسبة (١٦%) ، اما المتوسط الحسابي = ٤.١٦ و الانحراف المعياري = ٢.١٦ في الجدول الخاص بعدد افراد الاسرة.

جدول ٨ : ما مدى الرضى الوظيفي		
النسبة %	التكرار	الاجابة
8.0	4	ممتاز
24.0	12	جيد جدا

جيد	13	26.0
متوسط	14	28.0
راضي الى حد ما	5	10.0
غير راضي	2	4.0
المجموع	50	%١٠٠



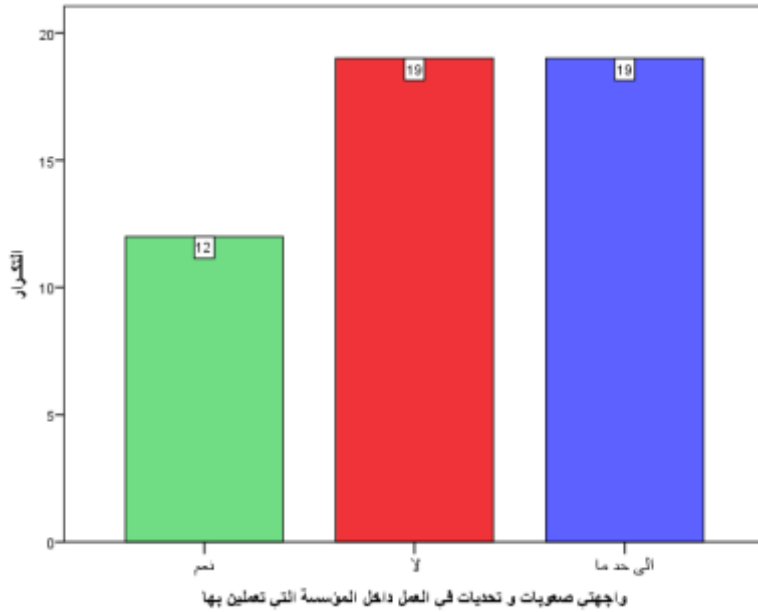
واشار الجدول (٨) حول مدى الرضى الوظيفي للعاملات بوزارة الداخلية -قسم الشرطة المجتمعية فكانت اعلى نسبة (٢٨%) تمثل فقرة (متوسط) ، ، والمرتبة الثانية جيد وبنسبة (٢٦%) ، والمرتبة الثالثة فقرة جيد جدا وبنسبة (٢٤%)، وراضي لحد ما وبنسبة (١٠%) ، اما المرتبة الاخيرة فكانت فقرة غير راضي ولم تمثل سوى (٤%) فقط من العينة المبحوثة.

جدول ٩ : هل يتعارض طبيعته عمل المرأة مع مسؤوليات المنزل		
الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	9	18.0
لا	23	46.0
الى حد ما	18	36.0
المجموع	50	١٠٠%

وفي الجدول (٩) اكدت اغلبية المبحوثات وبواقع (٤٥%) وبمجموع (٢٣) حول عدم تعارض عمل المرأة مع مسؤوليات المنزل واجاب (٣٦%) الى حد ما وبمجموع ١٨ ، في حين اشارت وبمجموع (٩) نساء وبنسبة (١٨%) ب نعم وذلك يرجع الى بعد موقع المنزل عن العمل عدم وجود دار حضانه للمنتسبات قرب موقع العمل للأطفال

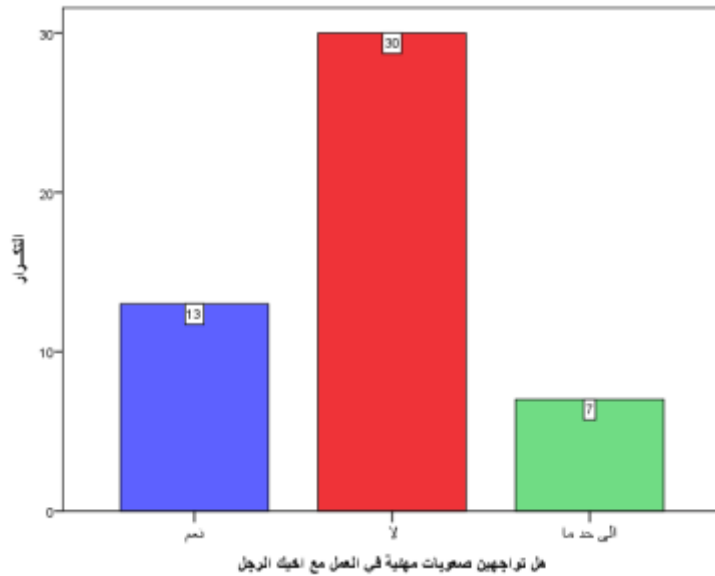
جدول ١٠ : واجهة صعوبات و تحديات في العمل داخل المؤسسة التي تعملين بها		
الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	12	24.0
لا	19	38.0
الى حد ما	19	38.0
المجموع	50	١٠٠%





وحول مواجهة المنتسبة تحديات وصعوبات للعمل داخل المؤسسة التي تعمل بها اشارت نتائج الجدول (١٠) فبينت نتائج التحليل الاحصائي ان (٢٤%) فقط من عينة البحث يواجهون ذلك ، في حين كانت نسبة من اجابن ب (٣٨%) لا يواجهون ذلك وبنفس النسبة (الى حد ما) وعند الاستفسار ومقابلة المبحوثات فقد اشارت الاغلبية من المنتسبات حول طبيعة المجتمع لتولي المناصب القيادية من العنصر الذكوري لاسيما العمل داخل مؤسسة أمنية.

جدول ١١ : مواجهه صعوبات في العمل مع اخيك الرجل		
الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	13	26.0
لا	30	60.0
الى حد ما	7	14.0
المجموع	50	١٠٠%

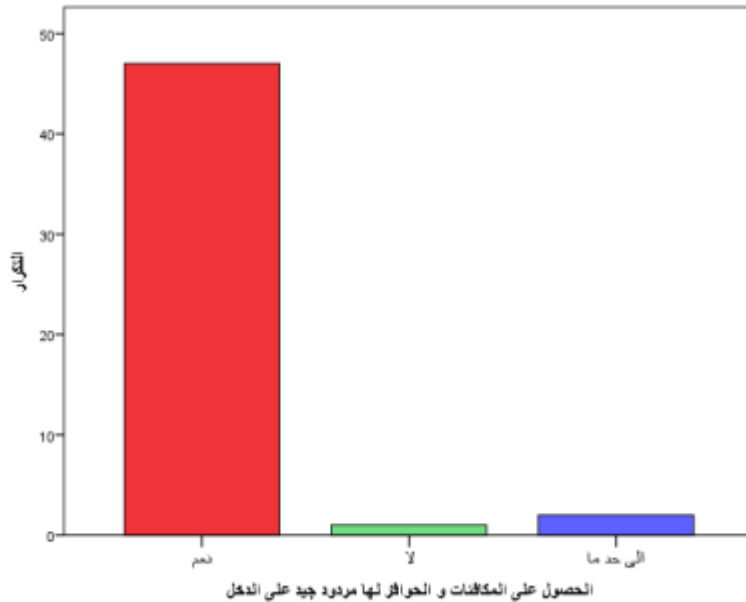


وتشير نتائج البحث الميداني حول الصعوبات التي تواجهها النساء العاملات بالشرطة المجتمعية كما وضحه الجدول (١١) حيث اوضحت نتائج البحث ان (١٣)منتسبة وبمجموع (٢٦ %) والتي تتمثل اغلبها بصعوبة تقبل عمل المرأة في وزارة الداخلية لدى بعض مناطق اطراف وضواحي بغداد وما حولها من عادات وتقاليد تحتاج المزيد من الجهود من قبل الفرد والحكومة لتغطي تلك الصعوبات ، في حين اجابت وبمجموع (٧) مبحوثاتونسبة (١٤ %) الى حد ما ، في حين اكدت (٣٠) مبحوثة وبنسبة (٦٠%) ب (لا) وتخطي تلك الصعوبات بل بالعكس اثبتت المرأة العراقية دورها المهم والفاعل في حل النزاعات ودورها المهم في تعزيز التنمية المستدامة

الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	47	94.0
لا	1	2.0
الى حد ما	2	4.0
المجموع	50	١٠٠%

وحول المكافآت والحوافز اشارت نتائج التحليل الاحصائي تشير نتائج الجدول (١٢) ان اغلبية المبحوثات وبمجموع

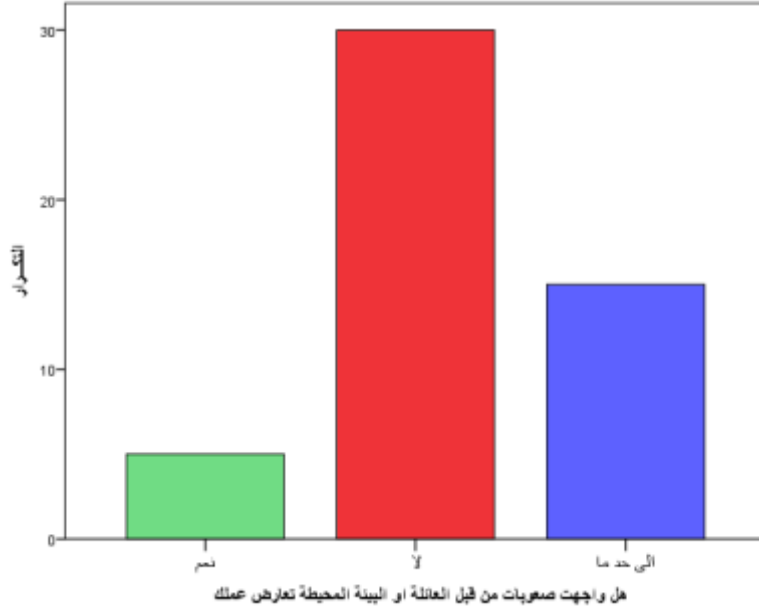
(٤٧) وبنسبة (٩٤%) اكدن مردود جيد على الدخل ويدفع المنتسبة الى الابداع والتفوق في العمل المهني ايضا ، وكانت اجابة المبحوثات ب (لا) لا تمثل سوى (٢%) ، في حين كانت نسبة من أجبن ب (الى حد ما ) (٤%) من العينة المبحوثة



جدول ١٣ : هل واجهت صعوبات مع الاسرة او البيئة المحيطة تعارض العمل داخل المؤسسة		
الامنية		
النسبة %	التكرار	الإجابة
10.0	5	نعم
60.0	30	لا
30.0	15	الى حد ما
100%	50	المجموع

وحول طبيعة الصعوبات التي واجهتها المنتسبة في الشرطة المجتمعية مع الاسرة او البيئة المجتمعية اكدت معظم المبحوثات اجابتهن ب (لا) وبنسبة (٦٠%) ، ومن اجبن ب (الى حد ما ) ب مجموع (١٥) وبنسبة (٣٠%) ، في حين كانت نسبة من واجهن تلك الصعوبات لم يتجاوزن ال (١٠%)

اللواتي ينحدرون من اصول ريفية ولكن اكدن سرعان ما تغلبن على تلك الصعوبات نتيجة النجاح في العمل المهني وكسب المحيطين من ابناء الاسرة والبيئة المحيطة ونيل الاحترام والتقدير .



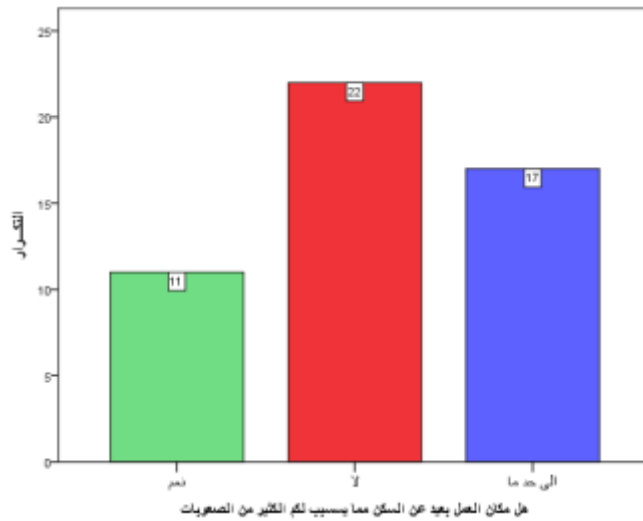
**جدول ١٤ : مكان العمل بعيد عن السكن مما يسبب الصعوبات تنعكس على الاداء المهني**

الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	11	22.0
لا	22	44.0
الى حد ما	17	34.0
المجموع	50	100%

وفي الجدول (١٤) مثلت نسبة اللواتي لديهن صعوبات الخاصة بالبعد عن مكان العمل (٢٢%) من العينة المبحوثة في حين اكدن اغلبية المبحوثات اللواتي كانت اجابتهن ب بين ( لا ) و(الى حدما)(٧٨%) وبمجموع (٣٩) ، تم تحديد الصعوبات بالتالي

١-الازدحامات

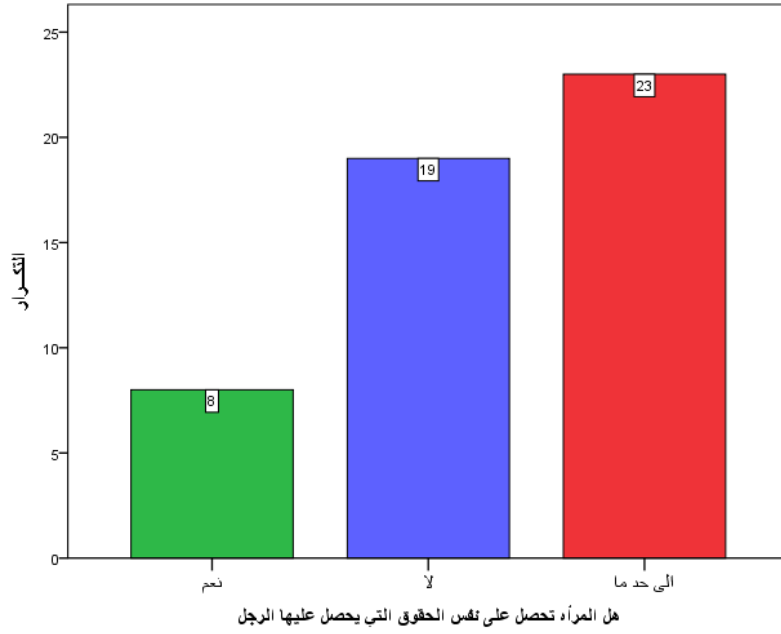
٢-الخروج المبكر من المنزل و العودة متأخرة.



جدول ١٥ : هل تحصل المرأة على نفس الحقوق التي يحصل عليها الرجل

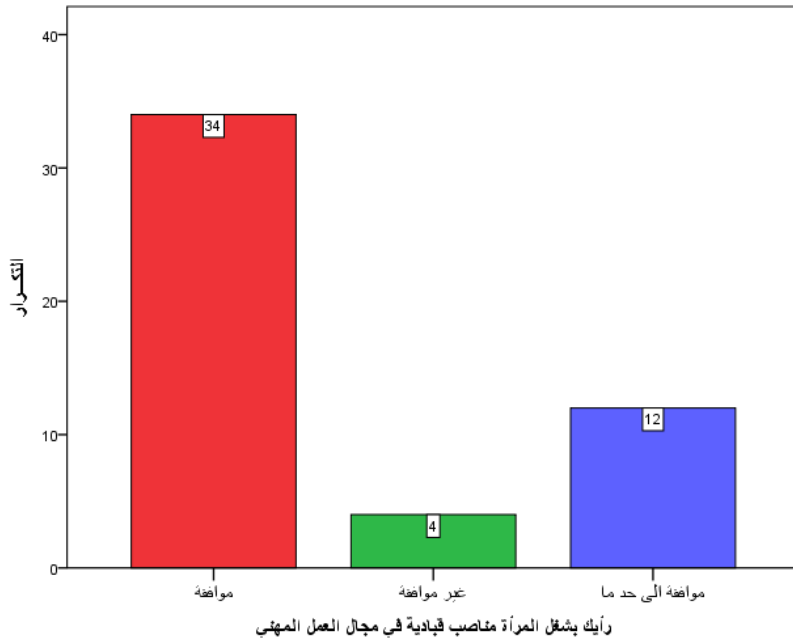
الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	8	16.0
لا	19	38.0
الى حد ما	23	46.0
المجموع	50	100%

وتبين نتائج التحليل الاحصائي ان اغلبية المبحوثات في الجدول (١٥) عدم الحصول على نفس الحقوق للمرأة لاختلافها الرجل وبنسبة (٣٨%) وبمجموع (١٩) وعند استفسار الباحثة اثناء مقابلة المبحوثات ان طبيعة المجتمع العراقي يحتم السلطة الذكورية في العمل ولاسيما في الوزارات التي تاخذ منحى العسكري في العمل المهني



جدول ١٦ : رأى المبحوثة تولى المرأة مناصب قيادية		
الاجابة	التكرار	النسبة %
موافقة	34	68.0
غير موافقة	4	8.0
موافقة الى حد ما	12	24.0
المجموع	50	100%

تشير البيانات الاحصائية في الجدول (١٦) ان اغلبية المبحوثات اجبن ب (نعم) حول تولي المرأة مناصب قيادية وبنسبة (٦٨%) والى حد ما (٢٤%)، في حين كانت نسبة من اجبن ب (لا) لا تتجاوز نسبة (٨%) من العينة المبحوثة

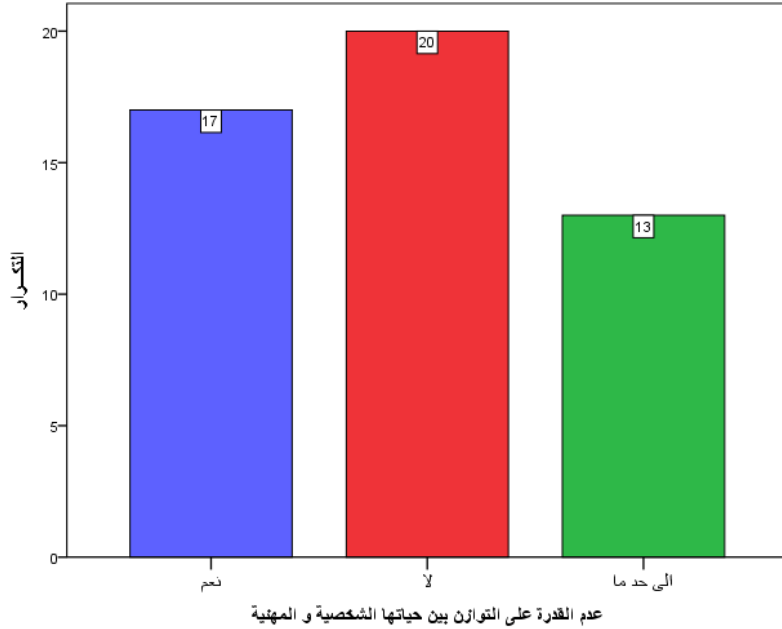


الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	17	34.0
لا	20	40.0
الى حد ما	13	26.0
المجموع	50	100%

اوضحت نتائج البحث الحالي في الجدول (١٧) ان المرأة العراقية لازالت تواجه هذا التحدي الذي عكست نتائج الدراسة ذلك من خلال مجموع ما اوضحت إجابتهن ب (نعم) و (الى حد ما) وبنسبة (٦٠%) من العينة المبحوثة ، في حين كانت نسبة اللواتي اجبن ب (لا) (٤٠%) ، فذلك وجدت الباحثة ضرورة معالجة هذا التحدي من خلال

اولا: العمل على تدريب المنتسبات من خلال الورش التدريبية حول ضرورة انجاز الاعمال المنطاه بهن بوقت قياسي  
ثانيا: ضرورة توفير وسائل نقل من والى مكان العمل  
ثالثا : انشاء دور حضانة ورياض اطفال للمنتسبات اللواتي لديهن خفارات واعمال اضافية يكلفن بها  
رابعا : ضرورة عمل مخصصات اضافية للمنتسبات اللواتي لديهن اطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة

خامسا: ضرورة رفق المنتسبة بدع وزارة الداخلية والعمل على فتح الحوار الدائم مع المنتسبات والسماح الى ابرز المعوقات الخاصة بالعمل او ب اسرة المبحوثة لكونها تنعكس بشكل مباشر على الاداء الوظيفي

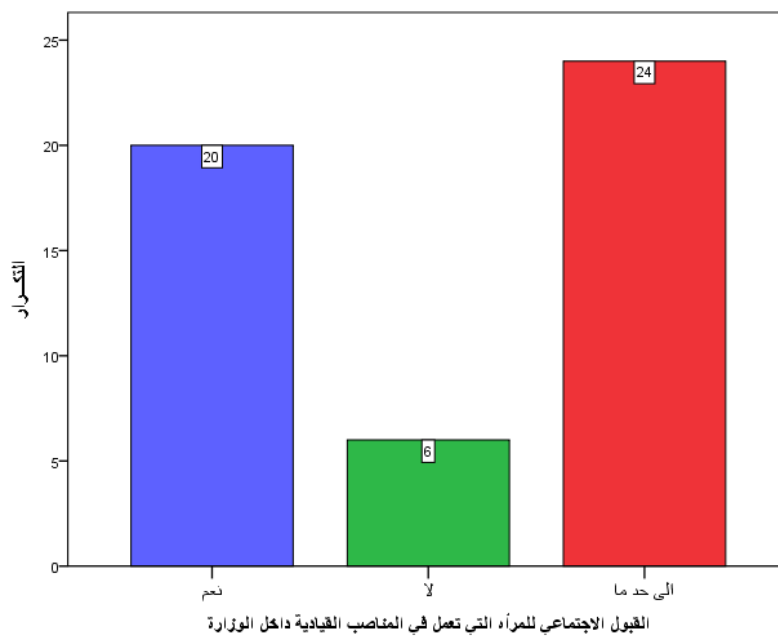


جدول ١٨ : القبول الاجتماعي للمرأة التي تعمل في المناصب القيادية داخل الوزارة

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	20	40.0
لا	6	12.0
الى حد ما	24	48.0
المجموع	50	100%

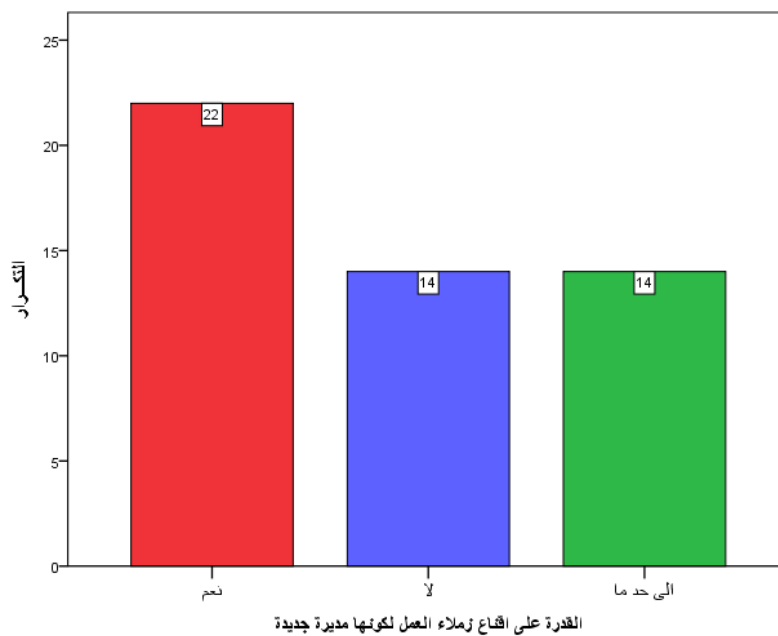
اشارات نتيج البحث





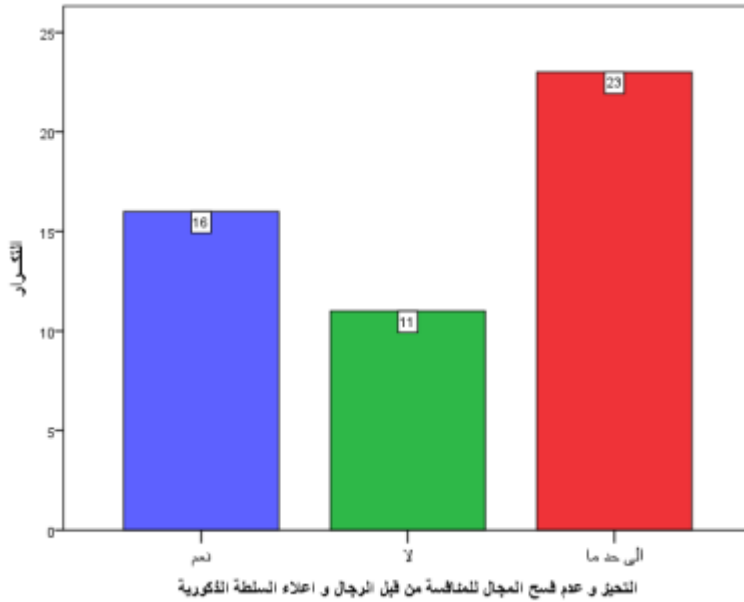
جدول ٢٠ : القدرة على اقناع زملاء العمل لكونها مديرة جيدة

الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	22	44.0
لا	14	28.0
الى حد ما	14	28.0
المجموع	50	١٠٠%



جدول ٢١ : التحيز و عدم افساح المجال للمنافسة من قبل الرجال و اعلاء السلطة الذكورية

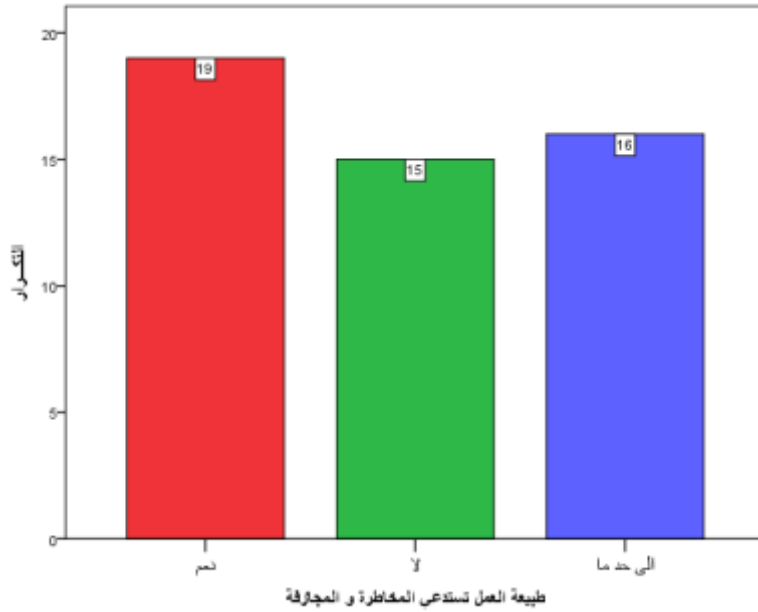
الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	16	32.0
لا	11	22.0
الى حد ما	23	46.0
المجموع	50	100%



جدول ٢٣ : طبيعة العمل يستدعي المخاطرة و المجازفة

الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	19	38.0
لا	15	30.0
الى حد ما	16	32.0
المجموع	50	100%

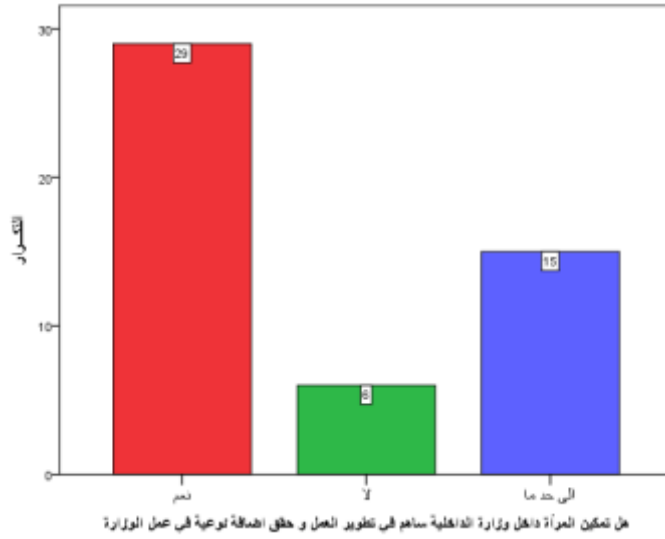
اشارت نتائج التحليل الاحصائي في الجدول (٢٣) مجموع نسبة من اجبن ب نعم والى حد ما (٧٠%) وهي تمثل تقريبا اغلبية المبحوثات وبمجموع (٣٥) من العينة المبحوثة ، في حين كانت نسبة من اجبن ب (لا) (٣٠%) من العينة المبحوثة ، وعند استفسار الباحثة حول ذلك تبين ان العمل في مجال عمل الشرطة المجتمعية يستدعي الدخول في جانب النزاعات والتي البعض منها يتطور ويجب اخذ الاجراءات السريعة لمنع تفاقم المشاكل والحد منها مما يستدعي المجازفة والمخاطرة المعزز بالصلاحيات المخوله لها .



جدول ٢٣ : هل تمكين المرأة داخل وزارة الداخلية اسهم في تطوير العمل و حققت اضافة نوعية

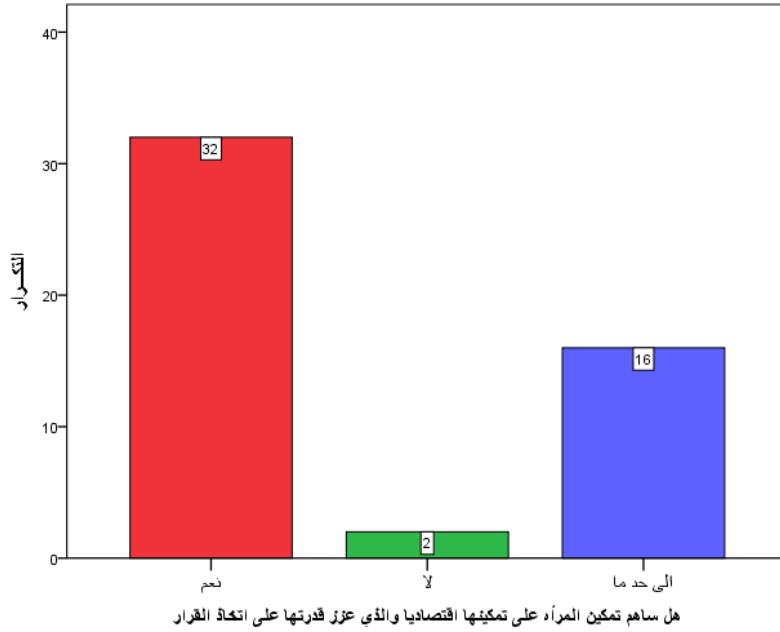
الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	29	58.0
لا	6	12.0
الى حد ما	15	30.0
المجموع	50	100%

أكدت نتائج التحليل الاحصائي ان اكثر من نصف العينة ان تمكين المرأة داخل وزارة الداخلية اسهم في تطوير العمل و حققت اضافة نوعية في عمل وزارة الداخلية والذي اسهم بشكل فاعل في ارساء وتعزيز الامن والسلم المجتمعي وبنسبة (٥٨%) ، في حين كانت اجابة المبحوثات الى حد ما بمجموع (١٥) وبنسبة (٣٠%) ، اما اللواتي اكدن عكس ذلك فكانت وبمجموع (٦) فقط من العينة المبحوثة نسبتهن (١٢%)



جدول ٢٤ : هل ساهم تمكين المرأة في تحقيق التمكين الاقتصادي لها		
الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	32	64.0
لا	2	4.0
الى حد ما	16	32.0
المجموع	50	100%

أكدت اغلبيية المبحوثات وبواقع (٦٤%) حول مساهمة عملية التمكين الاقتصادي في تعزيز تمكين المرأة وزاد من قدرتها ايضا على اتخاذ القرار واخذ الدور الفاعل والمهم في تنمية المجتمع والاسرة ، في حين اجابت ب (٣٢%) الى حد ما وذلك يرجع الى طبيعة البنية المجتمعية التي تتحدر منها المبحوثة ، اما مجموع من اجابت ب كلا فكانت (١٥) مبحوثة وبواقع (٣٢%) من العينة المبحوثة فقط



جدول ٢٦ : المقترحات التي تساهم في تمكين المرأة

النسبة %	التكرار	المقترحات
١٨.٠	٩	تمكين المرأة من خلال اتاحة الفرص باشتراك في دورات الخاصة في بناء القدرات
١٤.٠	٧	تقديم الدعم للمرأة على جميع الاصعدة
١٢.٠	٦	اعطائها مساحة اكبر في العمل المكافه به
١٠.٠	٥	المساوات المرأة بالرجل و بالخصوص في المؤسسات الذكورية ( و منها الامنية)
٦.٠	٣	توفير سكن قريب من العمل مما يعطيها الفرصة للابداع بشكل اكبر
١.٠	٥	تسليط الضوء و الاعلام على الابداع و عمل المرأة
١٤.٠	٧	دعم المرأة في استلام مناصب اعلى
٨.٠	٤	تعزيز قدرة المرأة بثقتها بنفسها و قدراتها وفتح مجالات دراسة خاصة للمرأة
٤.٠	٢	اعطاء الدافع المعنوي و المادي لها

اعطائها الوقت الكافي لاثبات نفسها و عرض افكارها	٢	٤٠٠
---	---	-----

اشارت نتائج التحليل الاحصائي في الجدول (٢٦) المرتبة الاولى تمكين المرأة من خلال اتاحة الفرص باشتراك في دورات الخاصة في بناء القدرات وبنسبة (١٨%) ، المرتبة الثانية تقديم الدعم للمرأة على جميع الاصعدة وايضا المقترح الخاص بدعم المرأة في استلام مناصب اعلى و يواقع (١٤%) ، ا ما بالمرتبة الثالثة المساوات المرأة بالرجل و بالخصوص في المؤسسات الذكورية ( و منها الامنية) وتسلط الضوء و الاعلام على الابداع و عمل المرأة وبنسبة (١٠%) و المرتبة الرابعة تعزيز قدرة المرأة بثقتها بنفسها و قدراتها وفتح مجالات دراسة خاصة للمرأة في تطوير ذاتها وبنسبة (٨%) ، واحتلت المرتبة الاخيرة اعطاء الدافع المعنوي و المادي لها وايضا المقترح الخاص اعطائها الوقت الكافي لاثبات نفسها و عرض افكارها وبنسبة (٤%) فقط من العينة المبحوثة

#### التوصيات:

- ١- ادخال العنصر النسوي من الشرطة المجتمعية في دورات مكففة لتطوير مهاراتهم في العمل المهني مما يساعد في تفعيل اليات التمكين في العمل المهني
- ٢- تغطية الاعلامية الرسمية الحكومية لنشاطات الشرطة المجتمعية ولاسيما من العنصر النسوي لتكون حافز ودافع لرفع مستوى الوعي الاجتماعي ولاخذ المرأة العراقية دورها الفاعل بالمجتمع
- ٣- سن الخطط المستقبلية لعمل الشرطة المجتمعية النسوية ورفع مستوى التمكين والعمل النسوي الفاعل بهذا المجال
- ٤- يعد ارتفاع حالات العنف الاسري خلال السنوات الاخيرة يقتضي الحال بزيادة اعداد العاملين بالشرطة المجتمعية لاسيما العنصر النسوي من خلال استيعاب الخريجات من الاختصاصات التالية ( علم الاجتماع و علم النفس والقانون )
- ٥- صقل المهارات لدى العاملات بالشرطة المجتمعية من خلال اشراكهن في الدورات وورش العمل عالية الكفاءة من خلال التبادل الثقافي والتقني مع البلدان التي شهدت تطور ملموس في هذا المجال.

#### المقترحات:

- ١-فتح مجال العمل الطوعي الهادف وشرط ان يكون موثق بشكل اصولي من الشرطة المجتمعية عن طريق وضع درجات اضافية للطلبة والطالبات وخاصة في مجال مكافحة المخدرات والابتزاز الالكتروني والتحرش بكافة انواعه او الاتجار بالبشر ورفع مستوى الوعي والعمل الطوعي لاسيما لدى طالبات الثانوية وايضا على مستوى الجامعات العراقية والمعاهد كافة مما يساهم بشكل كبير في تمكين المرأة وتنميتها.
- ٢-التنسيق المشترك بين وزارة الداخلية ومجلس القضاء الاعلى لتنسيق العمل والخروج بمخرجات جيدة وحلول مناسبة لتادية مهام النساء من الشرطة المجتمعية ورجال القضاء للاتمام المهام على اتم وجه مع توفير الحماية القانونية الكاملة لعمل هؤلاء النسوة

٣- سن الخطط المستقبلية ووضع استراتيجيات لتفعيل العمل النسوي للخطط القريبة والمتوسطة والبعيدة المدى .

### المصادر :

١- مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة- المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مجموعة الامم المتحدة للتنمية المستدامة ، المبدأ الثالث: المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

<https://unsdg.un.org/ar/2030-agenda/universal-values/gender-equality-and-womens-empowerment>

٢- خطاب ، محمد ، التمكين – تعريفه وأنواعه وأهميته وكيفية تنفيذه، ٢٠٢٢

<https://www.business4lions.com/%d8%a7%d9%84%d8>

٣-مصطفى ، عدنان ياسين : السياسة الاجتماعية والمخاض التنموي للحماية الاجتماعية في العراق- خيارات التحول لحقبة مستدامة ، ٢٠٢٣ م ،

٤-وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للإحصاء ٢٠٢٢ جمهورية العراق

٥-وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للإحصاء ٢٠٢٢، ملخص مسح القوى العاملة ، جمهورية العراق

٦-اليوسف عبدالله بن عبد العزيز واخرون :العنف الاسري : دراسة ميدانية على مستوى المملكة العربية السعودية ٢٠٠٥ ، الطبعة الاولى ، الرياض ، المملكة العربية السعودية

٧-موسى :رشاد عبيد العزيز ،سيكولوجية القهر الاسري،عالم الكتاب ، القاهرة ، ط ١ ، جمهورية مصر العربية ٢٠٢٢ م.

1-Gentilini,U.,Almenfi,M.,Blomquist,J.,Dale,p.,Gi-uffra,L.D.,I.,f.,Desaim V.,Fontenez, M,B.,and Oth-ers,2021

2-Fang,P.,Kennedy,A.,andResnick,D.,Scaling up and Sustaining Social Protection under Covid-19. Covid-19 Policy ResponsePortal Project note 3mIn –ternational Food .Policy Research institute, Washington,DC.2020.

### ملحق (١)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بغداد

مركز دراسات المرأة

استبانة

تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين وفق منظور سوسيولوجي دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات في وزارة



الداخلية

إعداد

الاستاذ المساعد الدكتور عبيد نجم عبدالله الخالدي

رئيس قسم بحوث المجتمع الدولي

مركز دراسات المرأة

١-العمر ٢٠- ٢٥ ( )، ٢٦-٣٠ ( )، ٣١-٣٥ ( )، ٣٦-٤٠ ( )، ٤١-٤٥ ( )، ٤٦-٥٠ ( )، ٥١-٥٥ ( )،

٥٦-٦٠ ( )، ٦١- فأكثر ( )

٢-المهنة (ضابط) ( )، اداري ( )، قيادي ( )، اخرى تذكر ( )

٣-الحالة الاجتماعية متزوجة ( )، عزباء ( )، منفصلة ( )، مطلقة ( )، ارملة ( )

٤-الحالة الاقتصادية مرفهة ( )، مكتفية ( )، متوسطة ( )، ضعيفة ( )

٥- المستوى التعليمي ابتدائية ( )، متوسطة ( )، ثانوية ( )، جامعية ( )، دراسات عليا ماجستير ( )

دكتوراه ( ) .

٦-محل السكن داخل بغداد ( )، خارج بغداد ( )

٧- عدد افراد الاسرة ١-٣ ( )، ٤-٦ ( )، ٧-٩ ( )، ١٠- فأكثر ( ) .

البيانات الاختصاصية

١-ما مدى الرضا الوظيفي عن طبيعة عملك جيد ( )، جيد جدا ( )، متوسط ( )، ممتاز ( )، راضية الى حد

ما ( )، غير راضية ( )

٢-هل يتعارض طبيعة عملك المهني مع مسؤوليات المنزل والاسرة نعم ( )، لا ( )، الى حد ما ( ) .

٣-هل واجهت صعوبات وتحديات في العمل داخل المؤسسة او الدائرة التي تعملين بها نعم ( )، لا ( )، الى حد

ما ( ) .

٤-هل تواجهين صعوبات مهنية في العمل مع اخيك الرجل نعم ( )، لا ( )، الى حد ما ( )

٥- هل برأيك الحصول على حوافز او مكافآت مالية لها مردود جيد على الدخل ؟ نعم ( )، لا ( )، الى حد ما

( ) .

٦- هل واجهت صعوبات من قبل الاسرة او البيئة المحيطة تعارض عملك داخل المؤسسة الامنية او الوزارة ؟ نعم

، لا ( )، الى حد ما ( ) . اذا كانت الاجابة ب ( نعم ) اذكرها بنقاط

أ-

ب-

-ج-

٧- هل مكان عملك بعيد عن السكن مما يتسبب لك الكثير من الصعوبات تنعكس على اداءك المهني نعم ( ) ، لا ( )  
( ) ، الى حد ما ( ) . اذا كانت الاجابة ب ( نعم ) اذكرها بنقاط  
أ-

-ب-

-د-

٨- هل تعتقد ان المرأة تحصل على نفس الحقوق التي يحصل عليها الرجل في المجال الوظيفي نعم ( ) ، لا ( )  
( ) ، الى حد ما ( ) .

٩- ما هو رايك بشغل المرأة المنصب القيادي في مجال عملك المهني ؟ موافقة ( ) ، غير موافقة ( ) ، موافقة الى حد ما ( )

١٠- من وجهة نظرك ، ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء للوصول الى ادوار قيادية في مجال العمل داخل وزارة الداخلية

أ- عدم قدرة المرأة التوازن بين حياتها الشخصية و المهنية نعم ( ) ، لا ( ) ، الى حد ما ( )

ب- القبول الاجتماعي للمرأة التي تعمل في المناصب القيادية داخل الوزارة نعم ( ) ، لا ( ) ، الى حد ما ( )

ج- القدرة على اقناع زملاء العمل لكونها مديرة جيدة ؟ نعم ( ) لا ( ) الى حد ما ( ) .

د- التحيز وعدم افساح المجال للمنافسة من قبل الرجال واعلاء السلطة الذكورية نعم ( ) ، لا ( ) الى حد ما ( ) .

و- طبيعة العمل يستدعي المخاطرة والمجازفة نعم ( ) ، لا ( ) ، الى حد ما ( )

ن- اخرى تذكر ( )

١١- برأيك هل تمكين المرأة داخل وزارة الداخلية اسهم في تطوير العمل وحققت اضافة نوعية على مستوى تحقيق التغيير والتطور في المجال المهني وتطوير سياسة العمل داخل الوزارة ؟ نعم ( ) ، لا ( ) ، الى حد ما ( ) .

١٢- من وجهة نظرك هل ساهم تمكين المرأة في تحقيق التمكين الاقتصادي لها والذي عزز قدرة المرأة على اتخاذ القرار؟ نعم ( ) ، كلا ( ) ، الى حد ما ( ) .

١٣- من وجه نظرك ما هي ابرز المقترحات التي تساهم في تمكين المرأة والتي بدورها لها القدرة في نجاح العمل للمرأة و في تخطي المعوقات اذكرها بنقاط؟