

عمل المرأة وأفاق المساهمة النسوية

ح حسب إحصائيات المركز الوطني للإحصاء والمعلومات لعام ٢٠١٦م، فإن نسب النساء من إجمالي عدد السكان العمانيين في السلطنة تبلغ ٤٩,٥٪، أما بالنسبة للأمية فقد انخفض معدل الأمية للمرأة إلى حوالي ٩٪. وفيما يتعلق بالعمل بلغت نسبة العمانيات العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص معا ٣٣٪، فيما تبلغ نسبة العمانيات بالقطاع الحكومي ٤٢٪، وتبلغ نسبتها في القطاع الخاص ٢٤٪، وتصل نسبة العمانيات الشاغلات لوظائف الإدارة العليا والوسطى والمباشرة



بالقطاع العام ٢١٪ فقط. وتسجل العمانيات حضوراً ملحوظاً في وظائف قطاعي التعليم والصحة، وبنسبة ٦٠٪ لكل منهما، بينما يتراجع وجودهن في وظائف قطاع الخدمات، حيث تشكل نسبتهن ١٤٪ من إجمالي عدد العاملين بهذا القطاع. وأن ٨٣٪ هي نسبة الباحثات عن عمل النشاطات، كما تورد الإحصاءات أن نسبة المكرمات العضوات بمجلس الدولة للفترة السادسة بلغ ١٧٪ من إجمالي عدد أعضاء المجلس، فيما تبلغ نسبة العضوات بمجلس الشورى للفترة الثامنة ١٪ فقط. فيما تتواجد ثلاث وزيرات وعدد من وكيلات الوزارات والسفيرات.



لماذا تعمل المرأة؟

يستطيع أن يغطي نفقات الأسرة كلها .

وحسب الإحصاءات لعام ٢٠١٦ فإن نسبة ٤٣٪ من تاركات الخدمة تركنها بسبب الاستقالة، وهي نسبة كبيرة جدا تقارب النصف تقريبا؛ فكثير من النساء لا يتركن الخدمة بسبب الوصول إلى سن التقاعد ، بل يتركنها مع تأمين وتحسن الظروف المالية لأسرهن. وقد لاحظت من خلال تتبعي أن العديد من النساء يدخلن سوق العمل بعد عدد من السنوات من الزواج والإنجاب؛ حيث يشعرن أن الأطفال قد كبروا، ولم يعودوا بحاجة كبيرة لها، فتبحث عن عمل لأجل الرغبة في العطاء في المجتمع، أو مواجهة مستجدات مالية طرأت على الأسرة بسبب الغلاء وارتفاع مستوى المعيشة.

المرأة وقطاع التعليم :

بينت الإحصاءات أن نسبة المرأة في هذا القطاع ترتفع لتصل إلى ٦٠٪، وهذا يبين دور المرأة المهم في هذا القطاع. إن رياض الأطفال و صفوف الحضانه تعتمد على عمل المرأة فيها، وقيامها بالأدوار التعليمية والتربوية وكذلك الإدارية. وبعد تأنيث المرحلة الأولى من التعليم الأساسي للصفوف (١-٤) فإن المرأة هي من تقوم بالتدريس في هذه الصفوف للتلاميذ والتلميذات، وحسب الدراسات فإن المرأة هي الأنجح في التدريس في هذه

من خلال الإحصائيات السابقة وغيرها من الإحصائيات الرسمية نلاحظ أن المرأة تشكل حوالي نصف عدد المواطنين، وأن نسبة الخصوبة للمرأة حوالي ٤ أطفال للأسرة، وهذا العدد من الأطفال يخولها أن تتفرغ لحياة العمل بسهولة إذا وازنت بين واجبها الأسري وواجب العمل خارج البيت. وقد لاحظت أن العديد من النساء وإن كن لا يرغبن بالعمل؛ إلا أنهن يعملن بسبب رغبة الزوج في عمل المرأة، وحيث يشترط الشاب على أهله أن تكون عروسة المستقبل عاملة، وخاصة في سلك التعليم؛ كي تساعده في تحمل الأعباء الأسرية المالية، كالتعاون في بناء بيت الزوجية، أو دفع نفقات تدريس الأطفال في مدارس خاصة، أو دفع نفقات السفر والتصنيف خارج البلد، أو تأمين مستقبل الأولاد بمبالغ تضعها الأم من راتبها في حسابات مالية للأطفال. ناهيك أن العديد من النساء -وان كن متزوجات- يعملن لإعالة أسرهن الخاصة كالآباء والأمهات والأخوة والأخوات الصغار. ومن خلال تتبعي للمرأة العاملة لاحظت أنها بعد فترة من عملها ترغب بالتقاعد المبكر بعد أن تكون قد أمنت مع زوجها بناء بيت الزوجية، أو أمنت مستقبل الأبناء، أو تحسنت وظيفة الزوج بحيث





إن رياض
الأطفال و صفوف
الحضانة تعتمد
على عمل المرأة
فيها، وقيامها
بالأدوار
التعليمية
والتربوية وكذلك
الإدارية



الله و رعاها- بأن تكون المرأة على رأس وزارة التربية والتعليم، وعلى رأس وزارة التعليم العالي، وكذلك التمثيل التربوي للسلطنة في اليونسكو عبر تعيين امرأة في منصب مندوب السلطنة في اليونسكو، كذلك فإن هناك وكالة وزارة تتولى مسؤولية التعليم التقني والفني والتدريب في وزارة القوى العاملة. وهي منظومة نسائية تستطيع تقديم الكثير في سبيل تطوير التعليم والتدريب العماني بأنواعه وازدهاره. لربما هذا القطاع بحاجة إلى زيادة نسب النساء في المناصب الإدارية والإشرافية العليا؛ كي تتحقق بصمة المرأة الفنية، وإسهامها الحقيقي في تطوير قطاع التعليم والتدريب في السلطنة، وكي تتحقق مسؤوليتها الواضحة والجلية في هذا القطاع؛ فالملحوظ حسب الإحصاءات

المرحلة؛ فالطفل يكون بحاجة إلى من يشابه أمه كي يقوم بتدريسه وتربيته وتعليمه. كذلك تقوم المرأة بتدريس الإناث في بقية المراحل الدراسية. وحسب الدراسات فإن حاجة المدارس للمرأة تزداد مع كل تطوير وتحديث تربوي وتعليمي. إن دور المرأة في العملية التربوية والتعليمية كبير جدا، ولا يمكن تخيله بدون المرأة، لذا ترتفع نسبة الإناث العاملات في هذا القطاع المهم لبناء الأجيال ومستقبلهم التعليمي، ونلاحظ تشارك الأستاذات والأساتذة في الجامعات لتدريس الطلبة والارتقاء بمقدراتهم وكفاياتهم التعليمية وتخريجهم إلى سوق العمل، وخاصة في الكليات الإنسانية وكليات العلوم والطب والصيدلة والتمريض. ونلاحظ اهتمام جلالة السلطان - حفظه





الإنجابية وصحة الطفولة، لذا نلاحظ أن معظم مسؤولات المراكز الصحية هن من النساء، وكذلك الطبيبات العاملات في المراكز الصحية، رغم أنها تقدم خدمة صحية عامة للرجال والنساء على السواء. أما مراكز الصحة الإنجابية فهي مسئولية المرأة كاملة، بما فيها المختبرات، ربما نستتي الصيدليات الخارجية وأركان استصدار البطاقات؛ فقد يوجد فيها أحيانا بعض الرجال، وإن كانت بسبيل إحلال المرأة فيها. إن المرأة في القطاع الصحي أثبتت قدرتها الكاملة، فتشهد طبيبات استشارات عمانيات في كافة التخصصات الصحية، ونشهد تحمل المرأة رحلة التعليم والتدريب

أن هناك تدنياً واضحاً في نسبة الاناث في الوظائف العليا والإشرافية والمباشرة في القطاع الحكومي؛ فهي تبلغ ٢١٪ فقط، رغم أن دخول المرأة إلى مجال العمل الحكومي كان مبكراً جداً؛ فقد كان ذلك مع بداية النهضة في العام ١٩٧٠م.

قطاع الصحة:

تذكر الإحصاءات أن وجود المرأة في القطاع الصحي تبلغ نسبته ٦٠٪- أيضاً. ولا تخفى الحاجة الكبيرة للمرأة في الطب والصيدلة والعلوم الصحية وعلوم التغذية والتمريض والوظائف الصحية المساندة؛ فلا يمكن الاستغناء عن المرأة في قطاع الصحة العامة والصحة





لا يمكن الاستغناء
عن الحاجة
الكبيرة للمرأة في
الطب والصيدلة
والعلوم الصحية
وعلوم التغذية
والتمريض
والصحة
الإيجابية وصحة
الطفولة



فلا يمكن أن تعمل المرأة في قطاع الأعمال الجسدية الشاقة والخطرة جدا كما الرجل، أو أن تعمل في قطاع الخدمات التي تعرضها للعديد من المضايقات والتحديات التي هي خارجة عن تحملها وكرامتها، أو في أعمال تتطلب الغياب عن منزل الزوجية والأطفال لأيام طويلة وأسابيع مما يؤثر على دورها الزوجي والأسري والأمومي، فتضرر دورها الأمومي والأسري يعود بالضرر على الأسرة وعلى بناء الأجيال وعلى سلامة هذه الأجيال والمجتمع، وهو دور مهم للمرأة لا يمكن للمجتمع أن يستغني عنه، ولا يمكن لأي مؤسسة بديلة أن تقوم بالدور الأسري والأمومي مهما رصدت الجهود والأموال لذلك. لذا فإن الزج بالمرأة في بعض الأعمال تحت عنوان المساواة، وتحت عنوان أن سوق العمل ضيق، ويجب أن تدخل المرأة كل مجال عمل ما دامت اختارت العمل، فهو أمر له عواقبه النفسية والاجتماعية على المرأة، والمجتمع على المدى القريب والبعيد، لذا فإن توفير فرص عمل مناسبة للمرأة هو من مسؤوليتنا كمجتمع، وكجهات تتصدى للتوظيف، وكجهات تتوخى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛ للتقليل من المشاكل والتحديات والتبعات الاجتماعية، وعادة لا تبقى المرأة في سوق العمل إلا لسببين مهمين؛ أولهما حاجتها المالية الكبيرة، وثانيهما شعورها أنها تستطيع أن تقدم شيئاً مهما لمجال عملها وللمجتمع، وأنها تستطيع

الطويلة جدا، سواء قبل مباشرة العمل أو أثناءه بصبر وجلد رغم أعبائها الأسرية، والتزاماتها تجاه أسرتها وأطفالها. وقد أثبتت العمانيات قدرتهن على نيل الاستشارية في كافة التخصصات، وليس فقط في الأمراض النسائية والطفولة، بل في مجال الطوارئ والأنف والأذن والحنجرة والأسنان والباطنية والجلد والأورام وغيرها. لربما تفتقد المرأة في القطاع الصحي الوظائف الإدارية والإشرافية العليا أسوة بالرجل رغم نسبتها المرتفعة في القطاع الصحي، ونحن بحاجة إلى إحصاء دقيق حول نسب المرأة في الوظائف العليا والإشرافية، وهل تتناسب مع نسبة وجودها الكبيرة في المجال الصحي. إن مساهمة المرأة في وضع السياسات الصحية ومتابعتها من خلال وجودها في الوظائف الإشرافية والعليا لاشك سيسهم في المزيد من التطوير في القطاع الصحي؛ بسبب تعاضد خبرة الرجل وخبرة المرأة معا، وتنوعها، للدفع بالقطاع الصحي إلى المزيد من الإنجاز والعتاء.

عمل مناسب:

إن الأدوار التي خلقت لها المرأة، والتي تقوم بها في الحياة تتطلب منها أن تدخل في مواقع العمل المناسبة لها كزوجة وأم وربة بيت، والمناسبة لبنيتها الجسدية والنفسية، والمناسبة لكفاياتها الانفعالية والاجتماعية؛





قدرات وكفايات ومهارات وتعليم.

المرأة والشورى:

مع بيان نسب وجود المرأة في مجلس الشورى ومجلس الدولة، فإلى الآن لم تستطع المرأة أن تدخل مجلس الشورى بعدد مناسب، ربما اثنتان في أفضل الأحوال أو واحدة. ونحن على أعتاب الدورة التاسعة في أكتوبر العام ٢٠١٩ م. ومع مرور هذه الدورات والسنوات لم يتحسن وضع المرأة كثيرا في مجلس الشورى؛ فما تزال المرأة ترشح المرأة، وما تزال القبلية والمناطقية والانحياز للرجل تبرز في الانتخابات. ورغم العديد من الدورات والبرامج التدريبية التي

أن تخدم وتساهم في تطوير مجتمعا وبلدها، وإلا فطبيعة المرأة أنها بيتوتية، وتحب أن تبقى لصيقة ببيتها وزوجها وأسرته وأبنائها مهما تعلمت أو تثقفت؛ فالثقافة والتعليم ضروريان لتطوير الإنسان لحياته الخاصة والأسرية. لذا فإن تعليم المرأة تعليما عاليا رفيعا له دور في بنائها لأجيال أفضل وأحسن، ومن جانب آخر فإن نسبة ٨٣٪ من النساء الباحثات النشيطات عن عمل نسبة كبيرة جدا، ولها علاقة بالحاجة المالية للمرأة وأسرته لتحسين المستوى الاقتصادي للأسرة، أو لها علاقة برغبة المرأة الحقيقية للمساهمة في خدمة المجتمع وتطويره من خلال ما تمتلكه من





لم يتحسن وضع
المرأة كثيرا في
مجلس الشورى؛
فما تزال المرأة
ترشح المرأة، وما
تزال القبليّة
والمناطقية
والانحياز
للرجل تبرز في
الانتخابات



إلى تحديد كوتا للمرأة هو الحل الأحسن
لتعويد الناس والمجتمع على تقبل المرأة
وبعد مناسب في مجلس الشورى؛ حيث
يتعود الرجل والمرأة والمجتمع على صوت
المرأة في المجلس، وهي تناقش وتداول
بعقلانية، وتضع التشريعات والقوانين
واللوائح مثلها مثل الرجل، فتزداد القناعة
بها وبكفاءتها وكفاياتها العقلية والعلمية
والفنية، إلى جانب أن ذلك يضع المجتمع
امام أمر واقع، وهو أن مجلس الشورى لا
بد فيه لعدد من النساء، وعندما يتعود
المجتمع على ذلك، وأنه لا بد مما لا بد
منه، فمن السهل بعد ذلك إلغاء الكوتا
والعودة إلى العملية الانتخابية لحصول
المرأة على مقعد في مجلس الشورى.

دخلتها المرأة المترشحة لاكتساب المهارات
اللازمة في المنافسة، وتحسين قدرتها على
فهم العملية الانتخابية والتعامل معها.
فهل سيكون وضع وحظ المرأة افضل في
الدورة التاسعة؟ سؤال تصعب الإجابة
عليه. لكن العديد من النساء اللاتي
خضن غمار الترشح يقلن لن يتغير الأمر
بسهولة؛ فنظام الترشح الفردي، وصعوبة
تغيير العقلية وخياراتها، قد يساعدان
على بقاء الوضع كما هو. إن ازدياد عدد
تعيين النساء في مجلس الدولة، وخاصة
من التكنوقراط يوازن إلى حد ما وجود
المرأة الضعيف في مجلس الشورى. من
خلال تجارب العديد من الدول الغربية
والعربية والإسلامية يلاحظ أن اللجوء



٥٣-٥٢



العدد (٣٠) - فبراير ٢٠١٩م

