



# انطباعات السوريين والسوريات حول واقع النساء في سوريا (استطلاع رأي)



اليوم التالي  
لدعم الانتقال الديمقراطي في سوريا



THE DAY AFTER  
Supporting Democratic Transition In Syria

# انطباعات السوريين والسوريات حول واقع النساء في سوريا (استطلاع رأي)



2022

© جميع الحقوق محفوظة لمنظمة اليوم التالي

منظمة اليوم التالي (TDA) هي منظمة سورية غير حكومية أنشئت عام 2012، تعمل على دعم الانتقال الديمقراطي في سوريا، ويتركز نطاق عملها في المجالات التالية: سيادة القانون، العدالة الانتقالية، إصلاح القطاع الأمني، تصميم النظم الانتخابية وانتخاب الجمعية التأسيسية، التصميم الدستوري، الإصلاح الاقتصادي، والسياسات الاجتماعية.

## فريق العمل:

مدير البرامج: بشار مزيك

منسق المشروع: أحمد مراد

الباحث: مازن غربية

فريق البحث الميداني: 50 باحث وباحثة

تتقدم "اليوم التالي" بالشكر للسيدات العاملات في الحيز المدني والسياسي والبحثي،  
من شاركن في جلسات العصف الذهني والنقاشات المركزة لهذا التقرير:

الأستاذة جمانة سيف

الأستاذة نور الهدى مراد

الأستاذة جلنار أحمد

الأستاذة ياسمين مرعي

الأستاذة مهوش شيخي

الأستاذة نيفين حوتري

الأستاذة حنان حليلة

الأستاذة علا البرازي

# المحتويات

1	ملخص تنفيذي
4	1. مقدمة
7	2. منهجية التقرير ومحدودية العينة
10	3. توزع العينة وفقاً للحالة الوظيفية
13	4. تحليل نتائج الاستبيان
13	4.1. في بيئة العمل
14	4.1.1. المساواة في بيئة العمل
31	4.1.2. إجازات الأمومة
36	4.1.3. وصول نساء إلى مناصب إدارية عليا
40	4.2. في قطاع التعليم
40	4.2.1. المساواة في الوصول إلى قطاع التعليم
53	4.2.2. الحق في الوصول إلى المراحل التعليمية المختلفة
62	4.2.3. الاختلاط في المدارس
73	4.3. في الحقوق المدنية
74	4.3.1. حق الجنسية للمرأة السورية
85	4.3.2. المساواة في الحصص الإرثية
91	4.3.3. تعدد الزوجات
97	4.4. في الحقوق السياسية
97	4.4.1. حق المرأة في الترشح للمناصب السياسية
108	4.4.2. الكوتا النسائية
116	5. خاتمة وتوصيات
116	5.1. في قطاع التعليم
117	5.2. في بيئة العمل
118	5.3. في الحقوق المدنية والسياسية

## ملخص تنفيذي

■ اعتمد هذا التقرير على استبيان كمي مغلق لعينة مكوّنة من 2681 سوريّ وسوريّة (52.7% نساء و47.3% رجال)، من مناطق جغرافية مختلفة، نسبة 63.4% من داخل سوريا و36.6% من خارجها، ومن انتماءات قومية ودينية ومستويات تعليمية ومعيشية متنوّعة.

■ النسبة الأكبر من العينة من العاطلين عن العمل من النساء، إذ إنّ 31.3% من النساء لم يسبق لهنّ أيّ عملٍ سابقاً حتّى تاريخ الاستبيان، مقابل 10.2% من الرجال لم يعملوا سابقاً.

■ النسبة الأكبر من العاملين الآن، أو من الذين سبق لهم العمل، كانت من الرجال، وقد عملوا ضمن القطاع الخاصّ: إما في مؤسسات وشركات ربحية، أو ورشات حرفيّة، أو مكاتب خاصة، إذ بلغت بنسبتهم 31.7% مقابل نصفِ النسبة تقريباً للنساء اللواتي بلغت نسبتهن 16.3% تقريباً.

■ أهمّ عوائق المساواة الجندرية في فرص العمل هو العادات والتقاليد الاجتماعية، ثمّ ظروف العمل غير الملائمة، كالسفر والتنقل وساعات العمل الطويلة. وتأتي سياسات التوظيف المعتمدة، التي غالباً ما تتجه نحو توظيف الرجال، في المرتبة الثالثة. وأخيراً يأتي غياب الموارد البشرية المواتية لعمل النساء، لا سيّما تلك المتعلقة بالحماية في بيئة العمل.

■ أهمّ المجالات التي لا تُنصف النساء -في رأي المُسْتَبْتَنِينَ من السوريين والسوريات- هي عدم قدرتهنّ على الحصول على ترفيعات وظيفية تتيح لهنّ الوصول إلى مناصب إدارية عليا. ويأتي ثانياً غياب سياسات الموارد البشرية التي تؤمن الحماية في بيئة العمل ولا تقفُ عائقاً أمام المساواة الجندريّة. وفي المرتبة الثالثة يأتي الجور وغياب العدل في الرواتب والتعويضات والمكافآت. وفي المرتبة الرابعة يأتي الوصول غير المتكافئ إلى برامج وتدريبات رفع القدرات الشخصيّة.

■ كانت عينة العاملين والعاملات في المؤسسات السوريّة غير الحكوميّة أكثر اقتناعاً بوجود حالة من المساواة في الوصول إلى فرص العمل بين الرجال والنساء. كما كانت هذه العينة أيضاً أكثر قناعة ورصاً عن وجود نساء في مناصب إدارية عالية في أماكن عملهم.

■ وفي المقابل، كانت عينة العاملين والعاملات في المؤسسات الربحية والشركات الخاصة (القطاع الخاص) أكثر إشارةً إلى غياب سياسات الموارد البشرية المواتية لعمل النساء، كإجازات الأمومة، أو سياسات الحماية الخاصة بعمل النساء في القطاع الخاصّ. كما كانت هذه العينة أكثر اقتناعاً -مقارنةً ببقية العيّنات- بعدم وجود مساواة جندريّة بين الرجال والنساء في الوصول إلى الفرص الوظيفية الملائمة.

■ كانت عينة العاملين والعاملات في المؤسسات الحكوميّة، أو شبه الحكوميّة السوريّة، أكثر إيماناً بوجود سياسات موارد بشريّة متعلقة بإجازات الأمومة. لكنّها جاءت في المرتبة الثانية -بعد عينة المؤسسات غير الحكوميّة السوريّة- في الاقتران بقدرّة النساء على الوصول إلى مناصب إدارية عليا في أماكن العمل.

■ نصف العينة تقريباً (48.8%) رأت أنّ النساء في سوريا لا يملكن فرصاً متساوية في الوصول إلى قطاع التعليم أسوة بالرجال.

■ بحسب العيّنة، فإنّ العادات والتقاليد الاجتماعية هي أهمّ الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء في قطاع التعليم، وجاءت الظروف الاقتصادية والمعيشية المتدنية ثانياً، ثم الزواج والتدبير المنزلي ورعاية الأسرة، ورابع الأسباب كان الظروف الأمنية وغياب سياسات الحماية.

■ 85.4% من العينة لا يرون مشكلةً في أن تكون المدارس الابتدائية مختلطةً بين الذكور والإناث. أمّا الاختلاط في المدارس الإعدادية فكانت نسبةً الموافقة عليه أقلّ من ذلك؛ إذ بلغت حوالي 60%، وانخفضت هذه النسبة أكثر من ذلك لتصل إلى 50.4% فيما يتعلق بالاختلاط في المدارس الثانوية، ثمّ عادت فارتفعت إلى 76.3% فيما يتعلّق بالاختلاط في المعاهد والجامعات.

■ كانت عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكوميّة السوريّة أكثر العيّنات الفرعيّة تعبيراً عن عدم قدرة النساء على الوصول إلى القطاع التعليمي بنسبةٍ مُساويةٍ للرجال، وتلّتها عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات الحكوميّة وشبه الحكوميّة السوريّة.

■ يرى 10.7% أن القانون السوري يسمح للمرأة السورية أن تمنح جنسيتها لأولادها، في حين لا يعلم ربع أفراد العينة 26.7% شيئاً عن هذه القضية.

■ نسبة النساء اللواتي يعتقدن أنّ القانون السوري يعطيهنّ الحقّ في منح جنسيتها لأولادهنّ وبناتهنّ أعلى من نسبة الرجال، إذ بلغت نسبة النساء من العيّنة 11.8%، على حين أنّ نسبة الرجال منها كانت 9.5%.

■ العاطلون والعاطلات عن العمل أقلّ معرفةً بقانون الجنسية السوريّ -الذي لا يعطي للنساء الحقّ المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادهنّ أسوةً بالرجال- من بقيّة العيّنات المدروسة، فقد أجاب 15.2% من النساء و13.2% من الرجال من هذه العيّنة بأن القانون السوري يعطي للنساء الحقّ المطلق بإعطاء جنسيتها لأولادهنّ. وجاء في المرتبة الثانية، العاملون والعاملات في المؤسسات الحكوميّة أو شبه الحكوميّة السوريّة.

■ العاملون والعاملات في المؤسسات غير الحكوميّة السوريّة أكثر قبولاً للمساواة بين الرجال والنساء في الميراث، ولتغيير القانون بما يمنع تعدد الزوجات. وجاءت عيّنة القطاع الخاص في المرتبة الثانية من ناحية نسب الموافقة. بينما كانت عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل أكثر العيّنات رفضاً للمساواة في الحصص الإرثيّة ولمنع تعدد الزوجات.

■ بالنسبة إلى منح النساء حقّ الترشح إلى المجالس المحلية (البلديات، ومجالس المدن والمحافظات)، عبّرت نسبة عالية من كامل أفراد العيّنة، بلغت 87.6%، عن موافقتها على الأمر. وبنسبةٍ مقارنة، بل أكثر منها قليلاً، بلغت 89% من كامل العينة، وافق المُستبيّتون على حق النساء في الترشح لمجلس الشعب/البرلمان. لكنّ هذه النسبة انخفضت بشكل ملحوظ فيما يتعلّق بحق النساء في الترشح لمنصب رئاسة الجمهورية، إذ بلغت 64.9%.

■ كانت عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكوميّة السوريّة الأكثر موافقةً على ترشح امرأة لمنصب رئاسة الجمهوريّة، بنسبة بلغت 83% من النساء و67% من الرجال. وجاء في المرتبة الثانية العاملون والعاملات في المؤسسات الحكومية أو شبه الحكومية السورية، بنسبة 77% من النساء و57.3% من الرجال.

■ نسب عدم الموافقة على ترشح المرأة لرئاسة الجمهورية كانت مرتفعة نسبياً عند كلتا عينتي الرجال والنساء. حيث أبدت ربع عينة النساء تقريباً، 24% عدم موافقتها على ذلك، كما عبر 41% من الرجال عن رفضهم لفكرة تولي امرأة لمنصب رئاسة الدولة.

■ أبدى 66.2% من كامل العينة موافقتهم على وجود كوتا (مقاعد مخصصة) للنساء في المجالس المحلية المنتخبة أو مجلس الشعب/البرلمان. وكانت هذه الموافقة عابرة للتوزع الجندري للعينة.

■ أكثر العيّنات قبولاً بالكوتا النسائية (المقاعد المخصصة للنساء) في المجالس المنتخبة على المستويين المحلي والوطني كانت عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية أو شبه الحكومية السورية، بنسبة موافقة بلغت 69.4% من هذه العيّنة. ثم جاءت عيّنة المؤسسات غير الحكومية في المرتبة الثانية، بنسبة موافقة وصلت إلى 63.2%، ثم عيّنة القطاع الخاص بنسبة 57%.

■ ممن وافقوا على مبدأ الكوتا، اختارت نحو نصف عينة النساء -بنسبة -51.4% المناصفة بين الرجال والنساء في المقاعد الانتخابية في المجالس المنتخبة على المستوى المحلي والوطني، بينما لم يقبلُ بالمناصفة من الرجال غير ربعهم تقريباً، بنسبة 25.2% فقط.

■ أبدت معظم العيّنات الفرعيّة الموزّعة وظيفياً ميولاً نحو خيار "المناصفة" في عدد المقاعد المخصصة للنساء في المجالس المنتخبة، على الصعيدين المحلي والوطني. وذلك بنسبة 48% عند عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة، و40.3% عند عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل، و39.6% عند عيّنة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية، و34.3% عند عيّنة القطاع الخاص.

طالما كانت النساء أكبر ضحايا الحروب والنزاعات المحلية. ففي سياقات النزاع العنيفة، نادراً ما تتمتع النساء بنفس مستوى القدرة على الوصول إلى الموارد أو الحقوق السياسية، أو السيطرة على بيئتهن المحليّة واحتياجاتهن المعيشية، مقارنة بالرجال. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مسؤوليات رعاية الأسرة غالباً ما تحدّ من إمكانيّتهنّ على الحركة والتنقل، وهي بالتالي تُقيّد -إلى حد كبير- قدرتهن على حماية أنفسهن. وعلى حين أنّ الرجال هم أكثر ضحايا الأعمال العسكرية المباشرة، نتيجة انخراطهم في الفصائل العسكرية، ووجودهم على الجبهات، فإن أعمال العنف المرتبطة بالنزاعات المحلية عادةً ما تكون أكثر تأثيراً على النساء.<sup>[1]</sup> لا سيّما أن معظم النزاعات المحلية تستخدم النساء كأداة حرب، ووسيلة لإضعاف الخصوم، ويظهر هذا الأمر بصورة أكبر في الصراعات ذات الأبعاد الإثنيّة أو القوميّة أو الطائفيّة، ممّا يعرض النساء على شتى أنواع العنف الممنهج المصاحب للحروب المحليّة الطابع؛ كالخطف والاعتقال والإخفاء القسري والتعذيب والعنف الجنسي والمتاجرة بالبشر.<sup>[2]</sup> وعلوّة على هذا، فإنّ الأوضاع المعيشية المتديّنة، وتفكّك شبكات الأمان الاجتماعيّة، وانتشار السلاح، وغياب القانون، يولّد مزيداً من الإقصاء ضد النساء، ويعرّضهنّ لحالاتٍ عديدةٍ من الاستغلال، كزواج القاصرات، والعنف المنزليّ، وغياب التعليم أو عدم إتمامه، وغياب الرعاية الصحية، والاستيلاء غير الشرعي على الممتلكات.<sup>[3]</sup>

لكن وفي الوقت نفسه، كثير من الدراسات وأبحاث النزاعات تشير إلى أنّ مراحل ما بعد الصراع قد تؤدي إلى خلق مناخ ملائم لإحداث تغيير إيجابي في الظروف السياسية والمعيشية، وكسر الأنماط الجندرية للنساء. فقد شهدت بعض البلدان الإفريقية في مراحل ما بعد النزاع -كرواندا وبوروندي وأوغندا على سبيل المثال- وصولاً عالياً للنساء إلى البرلمانات المنتخبة. كما أن الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالأجور والوظائف في هذه البلدان كانت أعلى من المتوسط العالمي.<sup>[4]</sup> وبالإضافة إلى ذلك، فإنّ عدد النساء العاملات في الشأن العام -كالناشطات في الحيّز المدني والمدافعات عن حقوق الإنسان، والفاعلات في مجال بناء السلام- عادة ما يزداد في مراحل ما بعد النزاع.<sup>[5]</sup>

ويمكن تفسير هذا التغيير الإيجابي في أدوار النساء في مراحل ما بعد الصراع بثلاثة أسباب رئيسية، هي:

**أولاً:** تدمير الحروب والنزاعات للتقسيمات الجندرية في بيئة العمل، لا سيّما أن انشغال عدد كبير من الرجال بالأعمال العسكرية المباشرة يفتح المجال أمام النساء لدخول المجالات والمهن التي يهيمن عليها الذكور، وعادة ما يستمر هذا الأمر بعد انتهاء الأعمال الحربية.

[1]- Rehn, E. and Sirleaf, E.J. (2002). Women, War and Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-building. UNIFEM: New York.

[2]- Isgandarova, N. (2013). Rape As a Tool Against Women In War: The Role of Spiritual Caregivers to Support the Survivors of an Ethnic Violence. CrossCurrents, 63(2), 174-184. <http://www.jstor.org/stable/24462262>

[3]- Hassen, S. (2016). Investigating Sexual and Gender-Based Violence as a Weapon of War and a Tool of Genocide against Indigenous Yazidi Women and Girls by ISIS in Iraq. Oregon State University.

[4]- Bakken IV, Buhaug H. Civil War and Female Empowerment. Journal of Conflict Resolution. 2021;65(5):982-1009. doi:10.1177/0022002720983409

[5]- Arostegui, J. (2013). Gender, conflict, and peace-building: how conflict can catalyse positive change for women, Gender & Development, 21:3, 533-549, DOI: 10.1080/13552074.2013.846624

**ثانياً:** يؤدي دخول المرأة إلى وظائف جديدة -ولا سيّما في المجال العام- إلى تغيير النظرة النمطية تجاه النساء وكسر الحواجز المجتمعية التي تقيد عملهنّ ودورهنّ السياسي والاقتصاديّ.

**ثالثاً:** قد تزيد ديناميات النزاع من قدرة النساء على التعبئة المجتمعية والتنظيم الجمعي في مجالات المناصرة وحقوق الإنسان ودعم الاستقرار وبناء السلام، وهذا يعزز قدراتهنّ على خلق مساحات جديدة من العمل السياسي والمدني في مراحل ما بعد النزاع.<sup>[6] [7]</sup>

وفي السياق السوريّ عانت النساء كثيراً من اضطهاد مجتمعيّ ممنهج، رسّخه المجتمع الذكوريّ الطابع، الذي يهمل النساء في مجالات الحياة الأساسية، لا سيّما في المجالات الاقتصادية والسياسية، وفاقم هذا الأمر غياب تشريعات وقوانين تُلزم الدولة بإزالة العوائق التي تمنع النساء من ممارسة أدوارهنّ، وتحدّ من حقهنّ في المواطنة المتساوية.

وزاد النزاع السوريّ القائم من معاناة النساء، وأصبحن يواجهن ضعفاً كبيراً في الوصول إلى المنشآت التعليمية والطبية، وفي الحصول على الوظيفة، وآليات الحماية والرعاية الجسدية والنفسية، بالإضافة إلى تعرضهنّ المستمرّ للاعتقال والختف والعنف الجنسي من قبل السلطات الأمنية المرتبطة بالنظام السوري، أو تلك التابعة للفصائل العسكرية، والموزعة على مختلف مناطق النفوذ السورية.<sup>[8]</sup> وكل هذا يحدث في ظلّ غياب قوانين وتشريعات تحمي وتصون الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية للنساء، وضمن مجتمعات محلية خاضعة لسلطة ذكورية ذات عادات وتقاليد اجتماعية تمييزية وإقصائية بحق النساء. وعلى سبيل المثال، يشير عدد متزايد من الدراسات إلى أنّ النساء في سوريا غالباً ما يُحرمن من الحصول على حصصهنّ الإثنية، إضافة إلى كونهنّ أكثر عرضة لسلب ملكياتهنّ -ولا سيّما العقارية منها- من قبل أقاربهنّ الذكور.<sup>[9]</sup>

ومع كل هذه التحديات الأمنية والمجتمعية والسياسية، وما يترتب عليها من انتشار واسع للعنف القائم على النوع الاجتماعي، فإن النساء السوريات استطعن خلق مساحات جديدة ضمن الحيز المدني والخدمي والمعيشي، فقد استطعن إنشاء منظمات نسوية ومبادرات محلية تقودها نساء، وتعمل في مجالات الدعم الإنساني والإغاثي والخدمي وتوثيق انتهاكات حقوق الإنسان وبناء السلام. كما استطعن إحداث اختراقات في بنى الحوكمة المحلية، من خلال حملات الحشد والمناصرة والتوعية المجتمعية، وترافق هذا مع تغيير في عدد من الأنماط الجندرية المرتبطة بالنساء، فقد ازدادت نسبة

[6]- Hughes, M. and Tripp, A. M. (2015). Civil War and Trajectories of Change in Women's Political Representation in Africa, 1985–2010. *Social Forces* 93 (4): 1513–40.

[7]- Christine, B. (2018). Power-sharing, Conflict Resolution, and Women: A Global Reappraisal. *Nationalism and Ethnic Politics* 24 (1): 13–32. doi: 10.1080/13537113.2017.1422636.

[8]- UN Security Council. (2018). "I lost my dignity": Sexual and gender-based violence in the Syrian Arab Republic Conference room paper of the Independent International Commission of Inquiry on the Syrian Arab Republic, A/HRC/37/CRP.3, available from <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session37/Pages/ListReports.aspx>

[9]- مؤسسة اليوم التالي. (2022). حقوق الملكية في سوريا من منظور جندي.

النساء المعيلات لأسرهنّ من 4% في فترة ما قبل النزاع إلى 22%،<sup>[10]</sup> ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيام النساء بالعمل في مهن جديدة كان يهيمن عليها الذكور،<sup>[11]</sup> كالحرف اليدوية، وأعمال الصيانة، والتجارة والصناعة، وغيرها.

ومع هذه التغييرات في بعض أدوار النساء، فإن ديناميات النزاع الحاليّة ما تزال تفرض الكثير من القيود والعراقيل أمام المشاركة النسائية الفاعلة في الحياة العامة، نتيجة لعدة أسباب؛ كغياب آليات حماية فعّالة للنساء في وجه فوضى انتشار السلاح بين المجتمعات المحلية، وظهور قوى (الأمر الواقع) في مختلف مناطق النفوذ السورية، التي تُقصي النساء من العمل علناً في الفضاء العامّ وتقيّد حركتهنّ وقدرتهنّ على الاجتماع والتنظيم والحشد المجتمعيّ، هذا عدا عن قصور القوانين والتشريعات الضامنة لمشاركة النساء الفاعلة في البنى الحوكمية المنتخبة محليّاً، وهيمنة الرجال على معظم الوظائف الأساسية في الحيّز المدنيّ، وعلى المناصب المؤثرة في معظم الأجسام والهيكل السياسية، على اختلاف انتماءاتها السياسية والإيديولوجية.<sup>[12]</sup>

وسنحاول في استطلاع الرأي هذا استبياناً انطباعات عدد من السوريين والسوريّات حول واقع المرأة السورية الحالي في مجالات التعليم وبيئات العمل والحقوق المدنية والسياسية، بغية بناء مؤشرات كميّة لعينيّة مختارة من سوريات وسوريين وفق معايير راعت التوزع الجندري والجغرافي والمهني ومستوى التعليم، بغرض المساهمة في فهم الصعوبات والتحديات التي تواجهها النساء السوريات، واستخراج بعض المقترحات والتوصيات التي قد تُسهم في تجاوز تلك الصعوبات وتحسين واقع المرأة السورية مستقبلاً.

وفي القسم الثاني من هذا التقرير، سنقوم باستعراض العيّنة المُستبيّنة، وتوضيح توزّعها الجندريّ والجغرافيّ، وانتماءاتها القومية والدينية والمذهبية، ومستواها التعليمي والمعيشي، بالإضافة إلى التطرّق إلى محدودية هذه العيّنة وقيود الاستبيان الكمي الناتج عنها. ثمّ نعرض في القسم الثالث توزّع العيّنة بناءً على الحالة الوظيفيّة للأفراد المستبيّنين، وذلك وفقاً لأربع فئات أساسيّة، هي: العاطلون والعاطلات عن العمل، والعاملون والعاملات في المؤسسات السورية غير حكوميّة، والعاملون والعاملات في المؤسسات الحكوميّة أو شبه الحكوميّة، والعاملون والعاملات في القطاع الخاص.

ونحلل في القسم الرابع النتائج الإحصائية الصادرة عن العيّنة المستبيّنة أولاً ضمن بيئات العمل المختلفة في السياق السوري، كالمساواة في الوصول إلى الفرص الوظيفية، وسياسات أماكن العمل المتعلقة بالنساء، والوصول على وظائف إدارية عالية. ثمّ ننتقل بعدها لمناقشة أهمّ النتائج المتعلقة بواقع النساء ضمن القطاع التعليمي، ولا سيّما فيما يتعلق بالمساواة في الوصول إلى المراحل التعليمية في المدراس، والاختلاط بين الجنسين. ثمّ نسلط الضوء على انطباعات السوريين والسوريات حول الحقوق المدنية للنساء، ولا سيّما فيما يتعلق بحقهنّ في منح جنسيتهنّ لأبنائهنّ، والتساوي في الحصص الإرثية. بالإضافة إلى تحليل موقف العيّنة المستبيّنة من الحقوق النسائية للنساء، بما يتعلق بمشاركتهنّ الانتخابية وترشهنّ لمناصب سياسية مختلفة، على المستوى المحلي والوطني.

[10]- CARE Middle East and North Africa. (2021). 'IF WE DON'T WORK, WE DON'T EAT' Syrian Women Face Mounting Food Insecurity a Decade into the Conflict.

[11]- مؤسسة النساء الآن للتنمية. (2020). قراءة معمّقة للنساء السوريات حول الراهن والمستقبل والمفاهيم المتعلقة بهما.

[12]- مؤسسة النساء الآن للتنمية. (2021). المنظمات النسوية والنسائية في سوريا: التحديات والفرص.

## 2. منهجية التقرير ومحدودية العينة

اعتمد هذا التقرير على استبيان كمي مغلق، تم بناؤه من خلال عدة ورشات عصف ذهني مع عدد من المنظمات النسوية والسوريات العاملات في الفضاء العام، في المجال الحقوقي والمعرفي والخدمي. وقد حاولنا تطوير أسئلة الاستبيان كي تكون ملائمةً لخصوصية السياق السوري بالشكل الذي يمكّننا من استخلاص مؤشرات إحصائية يمكن البناء عليها لتطوير مجموعة من المقترحات والتوصيات ذات الصلة بواقع النساء السوريات ومستقبلهن.

استهدف الاستبيان عينة مكوّنة من 2681 سوريّ وسوريّة، داخل وخارج سوريا، من انتماءات قومية ودينية ومذهبية مختلفة، ومن مستويات تعليمية ومعيشية متنوّعة. يُظهر الجدول (1) التوزع الجغرافي والهويّاتي والجغرافي والتعليمي والمعيشي للعينة المستبينة.

تمّ إجراء الاستبيان في الفترة الممتدة بين 2021/11/11 حتى 2021/12/5 من قبل 50 باحثاً وباحثة ميدانية تلقّوا تدريبات مكثّفة حول إجراء المقابلات وجمع المعلومات في بيئات النزاع الحساسة، بالشكل الذي يضمن الموافقة المستنيرة للعينة، ويحمي سرّيّة المعلومات الشخصية المتعلقة بالأفراد المستبنيين، ويراعي الظروف النفسية والمعيشية لهم.

وبعد عملية جمع البيانات وتدقيقها، قام الفريق البحثي بتحليلها بالتشاور مع عدد من السوريات العاملات في الحيز المدني والسياسي، من خلفيات سياسية وأيديولوجية مختلفة.

ونتيجة لحدة الاستقطابات السياسية والهويّاتية في السياق السوري، ولمحدودية الاستبيانات الكميّة المغلقة في فترة النزاعات، وإضافة إلى وضع النزوح الداخلي واللجوء الخارجي، وضعف الوصول إلى عدد من المناطق السورية في جنوب البلاد وشرقها، لا يمكن النّظر إلى هذه العينة على أنّها تمثيلية لمعظم آراء السوريين والسوريات الموزعين على كامل الطيف السياسي والأيديولوجي في سوريا.

وعلاوة على ذلك، فإنّ الاعتماد على آلية (كرة الثلج) في تحديد الأفراد المستهدفين في الاستبيان، أدى إلى إيجاد عينة غير عشوائية، وظهور عدد من الانحرافات في النتائج الإحصائية. فالجدول (1) يبيّن أنّ النسبة الأكبر من العينة هي من فئة الشباب (64.5% منها تحت سن الأربعين)، وذات مستوى تعليمي مرتفع (53.7% جامعيون/جامعيات)، وحوالي 50% منها من ذوي/ذوات المستوى المعيشي الجيد، بالإضافة إلى أنّ 78.7% من العينة لديهم عمل الآن، أو كانوا يعملون سابقاً في السياق السوري، و42.6% منهم لديهم تجربة عمل في المنظمات غير الحكومية العاملة في الشأن السوري، ولا سيّما من عينة النساء. هذه النسب المرتفعة في المستوى التعليمي، وفي عدد العاملين والعاملات في المنظمات غير الحكومية؛ المحليّة أو الدوليّة، ولدت عدداً من الانحيازات الإحصائية، ولا سيّما في الأقسام المتعلّقة ببيئة العمل والحقوق المدنيّة. وقد أخذنا هذه الانحيازات بالاعتبار عند تحليل النتائج، كما استندنا إلى المتغيّرات المتعلّقة بطبيعة العمل كإحدى الأبعاد الأساسيّة لهذا التحليل.

## الجدول (1): وصف العيّنة

الجنس		
النسبة المئوية	التكرار	
47,3%	1268	ذكر
52,7%	1413	أنثى
الفئات العمرية		
النسبة المئوية	التكرار	
21,3%	571	25-18
43,2%	1157	39-26
30,4%	816	59-40
5,1%	137	+60
التوزع الجغرافي		
النسبة المئوية	التكرار	
11,7%	313	دول الاتحاد الأوروبي
24,9%	667	دول الجوار
35,5%	951	مناطق سيطرة النظام السوري
4,3%	144	شمال غرب سوريا (محافظة إدلب والمناطق المحيطة بها)
10,9%	293	ريف حلب الشمالي
12,8%	343	شمال شرق سوريا
المستوى التعليمي		
النسبة المئوية	التكرار	
1,6%	43	غير متعلم
5,7%	152	ابتدائي
13,8%	369	إعدادي
25,2%	676	ثانوي
53,7%	1441	جامعي

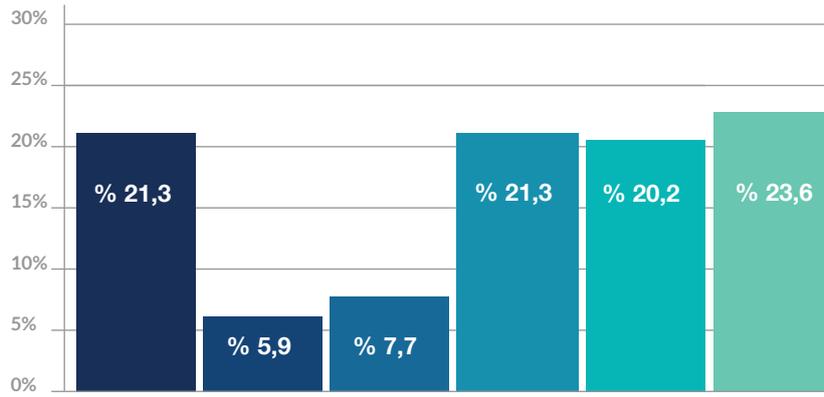
مستوى الدخل والمعيشة		
النسبة المئوية	التكرار	
7.3%	195	منخفض جداً
42.6%	1143	منخفض
32.0%	857	متوسط
13.4%	358	مرتفع
4.8%	128	مرتفع جداً
القومية\الإثنية		
النسبة المئوية	التكرار	
1.9%	51	أرمن
0.8%	22	آشور
4.2%	113	ترکمان
2.7%	73	سريان
1.0%	26	شركس
70.8%	1898	عرب
15.7%	422	کرد
2.0%	53	أفضل عدم الإجابة
0.9%	23	غير ذلك

الدين\المذهب\الطائفة		
النسبة المئوية	التكرار	
2,5%	68	إسماعيلي
5,9%	159	درزي
64,8%	1736	سني
0,9%	25	شيوعي
6,2%	167	علوي
2,5%	68	لا ديني
9,7%	261	مسيحي
3,2%	85	غير ذلك
4,2%	112	أفضل عدم الإجابة

### 3. توزع العينة وفقاً للحالة الوظيفية

بغرض أن تكون نتائج الاستبيان ذات مؤشرات إحصائية أكثر تعبيراً عن الواقع الحالي في السياق السوري، ضمّنا الاستبيان سؤالاً لأفراد العينة عن حالتها الوظيفية، الحالية أو السابقة، والمتعلقة بالسياق السوري حصراً. فكان من نتائج إجابات هذا السؤال أنّ 72.8% من كامل العينة المستبينة كان لها تجربة عمل، سابقة أو حالية، ضمن السياق السوري. أما بقية أفراد العينة، فقد أجاب 21.35% منهم بأنه لم يعملوا مطلقاً حتى الآن، والباقي 5.9% أجابوا بأنّ عملهم لم يكن مع أي مؤسسات أو شركات أو منظمات عاملة في السياق السوري (الشكل 1).

## أي من العبارات التالية هي الأقرب لك؟



أعمل الآن، أو عملت سابقاً، مع مؤسسة ربحية سورية 23,6%

أعمل الآن، أو عملت سابقاً، مع مؤسسة حكومية أو شبه حكومية 20,2%

لم أعمل مطلقاً حتى الآن 21,3%

أعمل الآن، أو عملت سابقاً، مع مؤسسة غير حكومية غير سورية لكنها تعمل في السياق السوري 7,7%

غير ذلك 5,9%

أعمل الآن، أو عملت سابقاً، مع مؤسسة غير حكومية سورية 21,3%

### الشكل (1): الحالة الوظيفية للعينة المستبينة

وعند مقاطعة الحالة الوظيفية للعينة المستبينة مع توزيعها الجندري (الشكل 2)، نلاحظ ما يأتي:

■ النسبة الأكبر من العاطلين عن العمل من كامل العينة هم من النساء، حيث أجابت 31.3% من عينة النساء بأنهن لم يعملن مطلقاً حتى الآن، مقابل 10.2% من عينة الرجال.

■ النسبة الأكبر من النساء المستبينات يعملن الآن، أو عملن سابقاً، مع مؤسسات غير حكومية سورية، وكانت نسبتهن 22.3% من كامل عينة النساء. تلتها في المرتبة الثانية النساء اللواتي يعملن، أو عملن سابقاً، مع مؤسسات حكومية أو شبه حكومية سورية،<sup>[13]</sup> بنسبة 18.5%.

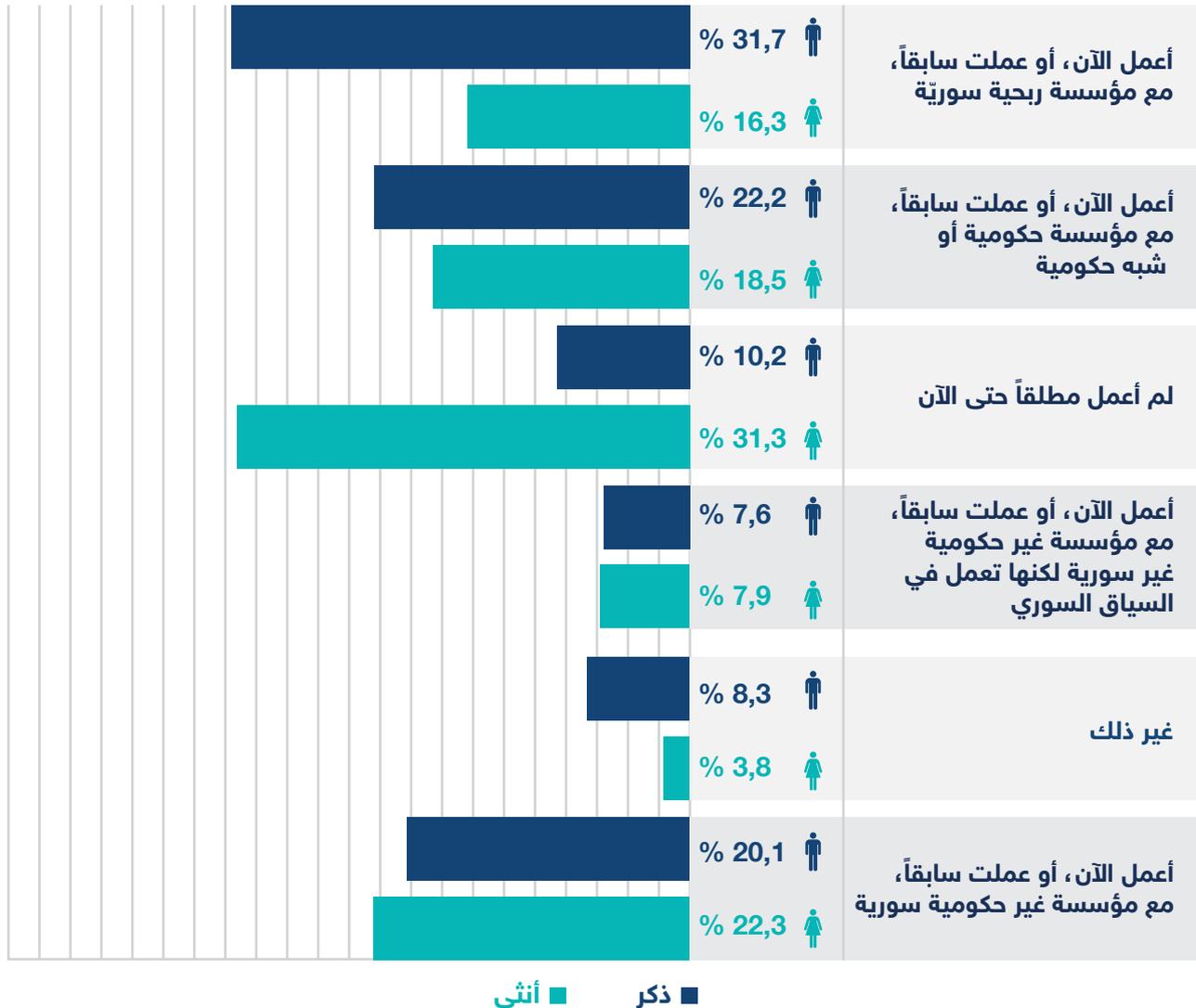
■ النسبة الأكبر لعينة الرجال المستبينة تعمل الآن، أو عملت سابقاً، ضمن القطاع الخاص، إما في مؤسسات وشركات ربحية، أو في ورشات حرفية أو مكاتب خاصة، بنسبة 31.7% من كامل عينة الرجال، أي حوالي ضعف عدد النساء المستبينات اللواتي يعملن في القطاع الخاص، التي بلغت 16.3%.

[13]- نقصد بالمؤسسات شبه الحكومية السورية المجالس المحلية ومجالس المحافظات أو مجالس الأحياء والمديريات التقنية، كمديرية التربية والصحة التي أنشئت في المناطق الخارجة عن سيطرة النظام السوري. وقد قام فريق الباحثين الميدانيين بشرح هذا التعريف للأفراد المستبئين.

■ تقاربت نسبة الرجال والنساء العاملين والعاملات في مؤسسات غير حكومية سورية، أو غير سورية لكنها تعمل في السياق السوري (كالمنظمات الدولية ووكالات الأمم المتحدة)، إذ كانت بنسبة 7.9% من النساء و7.6% من الرجال.

## أي من العبارات التالية هي الأقرب لك؟ (الجنس)

%48 %46 %42 %40 %38 %36 %34 %32 %30 %28 %26 %24 %22 %20 %18 %16 %14 %12 %10 %8 %6 %4 %2



الشكل (2): الحالة الوظيفية للعينة المستبينة بحسب توزيعها الجندري

## 4. تحليل نتائج الاستبيان

نستعرض في الأقسام الآتية أهمّ نتائج الاستبيان ضمن بيئة العمل السوري، وقطاع التعليم، والحقوق المدنية والسياسية.

وقد قمنا بمقاطعة نتائج الاستبيان بناءً على بُعدين أساسيين: البعد الأول: مقاطعة النتائج مع كامل العيّنة وفق توزيعها الجندريّ والجغرافيّ. والبعد الثاني هو الحالة الوظيفية للعيّنة، وذلك ضمن أربعة أنواع أساسية، هي: العاطلون والعاطلات عن العمل، والعاملون والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية، والعاملون والعاملات في المؤسسات الحكومية أو شبه الحكومية السورية، والعاملون والعاملات في القطاع الخاص السوريّ. ويستثني هذا البُعد الذين يعملون في وظائف أخرى لا علاقة لها بالشأن السوري، كشركات خاصة أو ربحية في دول الجوار أو في الدول الأوروبية، وقد شكّل هؤلاء نسبة 5.9% من كامل العيّنة.

### 4.1. في بيئة العمل

حاولنا في هذا القسم من الاستبيان سبر الآراء حول بعض الجوانب المتعلقة بواقع النساء ضمن بيئات العمل المختلفة في السياق السوريّ، من خلال سؤال العينة -على اختلاف توزيعاتها الفرعية- عن انطباعاتها حول المساواة في الوصول إلى الفرص الوظيفية والترفيعات الإدارية، بالإضافة إلى سؤالهم عن وجود سياسات موارد بشرية ملائمة وداعمة لعمل النساء.

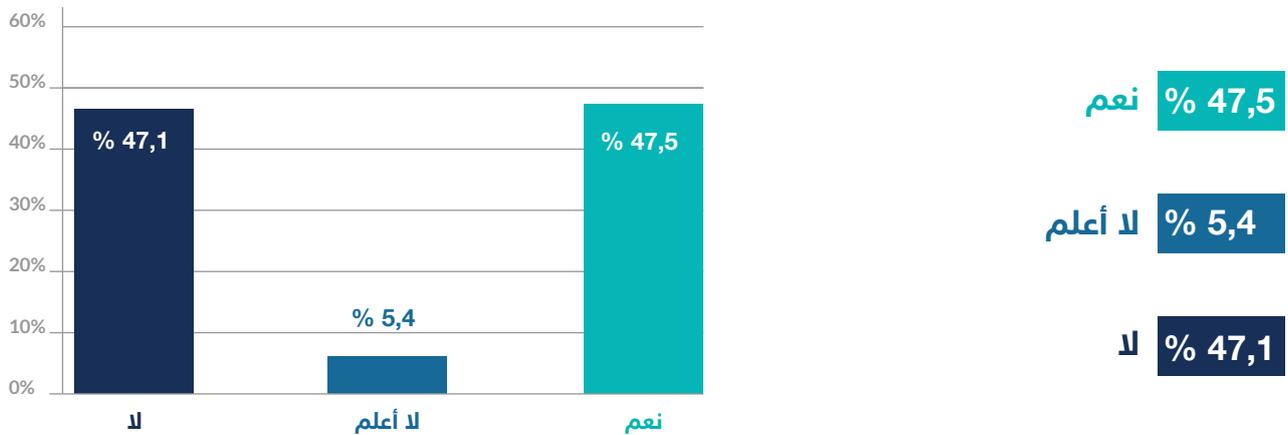
وهنا تجدر الإشارة إلى محدودية العيّنة المستبينة، غير العشوائية، التي أشرنا إليها في القسم الثاني من التقرير، ذلك أن آلية اختيار العيّنة، التي اعتمدت على طريقة (كرة الثلج) في اختيار المستبنيين، أدت إلى وجود عيّنة ذات مستوى تعليمي مرتفع، وذات خبرة عمل عالية أو سابقة في السياق السوري، ولا سيّما لدى المنظمات غير الحكومية السورية أو غير السورية العاملة في الشأن السوريّ. هذه الانحيازات في العيّنة المُختارة أدت إلى وجود نسبة مرتفعة من النساء العاملات في الشأن السوريّ، الأمر الذي قد يكون له تأثير على نتائج الاستبيان المتعلقة ببيئة العمل.

## 4.1.1. المساواة في بيئة العمل

### 4.1.1.1. كامل العيّنة

بدايةً سألنا أفراد العيّنة كلّهم عن رأيهم حول قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال. يبيّن الشكل (3) أن هناك انقساماً واضحاً لدى العيّنة حول المساواة الجندرية في الوصول إلى الفرص الوظيفية، حيث أجاب 47.5% من أفراد العيّنة بـ(نعم)، مقابل 47.1% أجابوا بـ(لا)، وأجابت النسبة الباقية 5.4% بـ(لا أعلم). هذا الانقسام في الإجابات كان واضحاً أيضاً عند النظر إلى التوزيع الجندري للعيّنة، والمبيّن في الشكل (4). مع ملاحظة أن نصف عيّنة الرجال (50.4%) ترى أنّ للنساء قدرةً متساويةً في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية، مقابل 44.7% ممن لا ترى ذلك. وفي المقابل، رأى نصف نساء العيّنة تقريباً (49.3%) أن ليس لديهنّ فرصاً متساوية مع الرجال، مقابل نسبة أقلّ للرجال، إذ رأى 44.9% منهم الرأي نفسه.

### في السياق السوري الحاليّ، هل تعتقد/ين بأنّ للنساء القدرة في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوأً بالرجال



الشكل (3): قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال

## في السياق السوري الحالي، هل تعتقد/ين بأنّ للنساء القدرة في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال (الجنس)



نعم  
أنثى 44,9%  
ذكر 50,4%

لا أعلم  
أنثى 5,9%  
ذكر 4,9%

لا  
أنثى 49,3%  
ذكر 44,7%

الشكل (4): قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتّاحة للرجال – التوزع الجندي للعينة

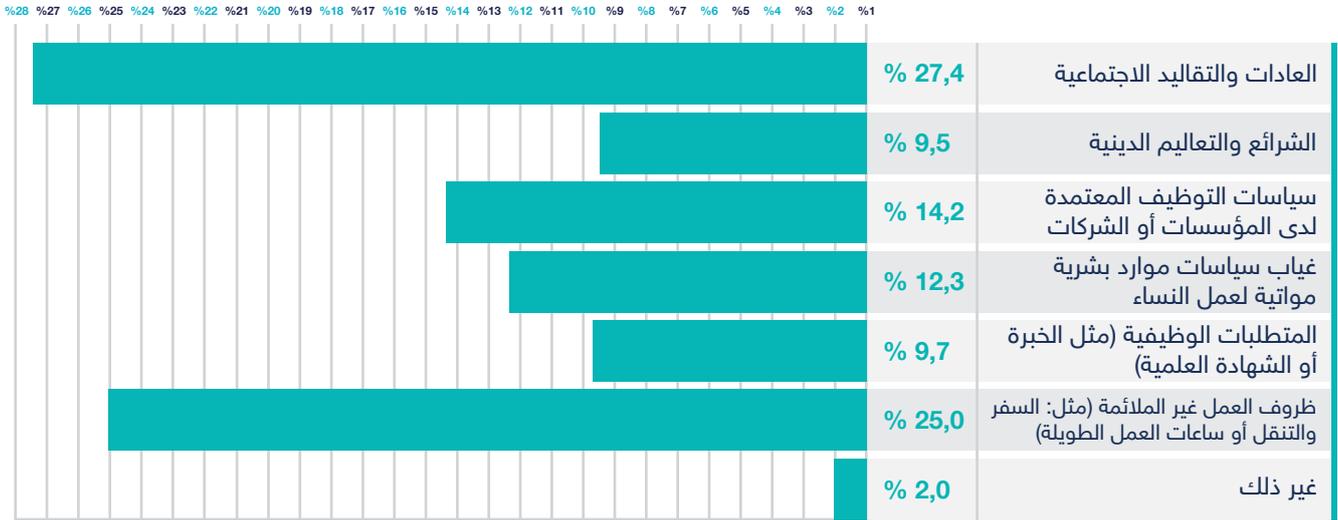
هذا الانقسام في آراء العيّنة، وارتفاع نسبة النساء اللواتي يشعرن بالإنصاف في الوصول إلى الفرص الوظيفية المتّاحة للرجال، والتي بلغت حوالي 44.9%، يمكن أن يُفسّر بثلاثة أسباب رئيسية، هي: أولاً، طبيعة العيّنة المستبينة؛ فمعظم النساء المستبينات هنّ متعلّقات ومن فئات عمرية شابة، وكانت نسبة العاملات منهنّ حوالي الـ70%. وبالتالي، فقد يكون هناك انحياز لدى عيّنة النساء المستبينات نحو الشعور بالمساواة في الحصول على فرص وظيفية.

السبب الثاني قد يكون متعلقاً بطبيعة السؤال نفسه؛ لأن الشعور بالإنصاف هو شعور ذاتي يختلف من شخص إلى آخر، فيصعبُ قياسه كميّاً. أما السبب الثالث فقد يكون مرتبطاً بضعف الإدراك لدى جزء من عيّنة النساء حول ماهيّة التمييز الجندي الموجود في بيئات العمل ضمن السياق السوري وأنماطه. فعلى سبيل المثال، قد تشعر بعض النساء في بعض الأحيان بأن مجرد حصولهنّ على منصب وظيفي ما هو مكسب مُنصف لهنّ، بغضّ النظر عن وجود سياسات عمل وتوظيف ملائمة وداعمة لهنّ، أو قدرتهنّ على الوصول إلى نفس الترفيعات الوظيفية والإدارية والمالية.

وبناءً على ذلك، توجّهنا إلى مَنْ أجاب بـ(لا) على السؤال السابق، بسؤال آخر عن أهمّ ثلاثة أسباب في رأيهم تعيق قدرة النساء على الوصول إلى الوظائف المتّاحة للرجال. ويبيّن الشكل (5) أنّ 27.4% من هذه العيّنة الفرعيّة وجدت أنّ أهمّ معوقات المساواة الجنديّة في الوصول إلى فرص العمل هي العادات والتقاليد الاجتماعيّة، ويأتي ثانياً في الأهمّيّة ظروف العمل غير الملائمة؛ كالسفر إلى مكان العمل، والتنقل فيه، وساعات العمل الطويلة، بنسبة 25%. وكان ثالثاً سياساتُ التوظيف المعتمدة، بنسبة 14.2%، ثم غياب الموارد البشرية المواتية لعمل النساء، بنسبة 12.3%. وجاء أخيراً المتطلبات

الوظيفية، مثل الخبرة والشهادة العلمية، والمتطلبات المتعلقة بالشرائع والتعاليم الدينية، بنسبة 9.7% و9.5% على التوالي.

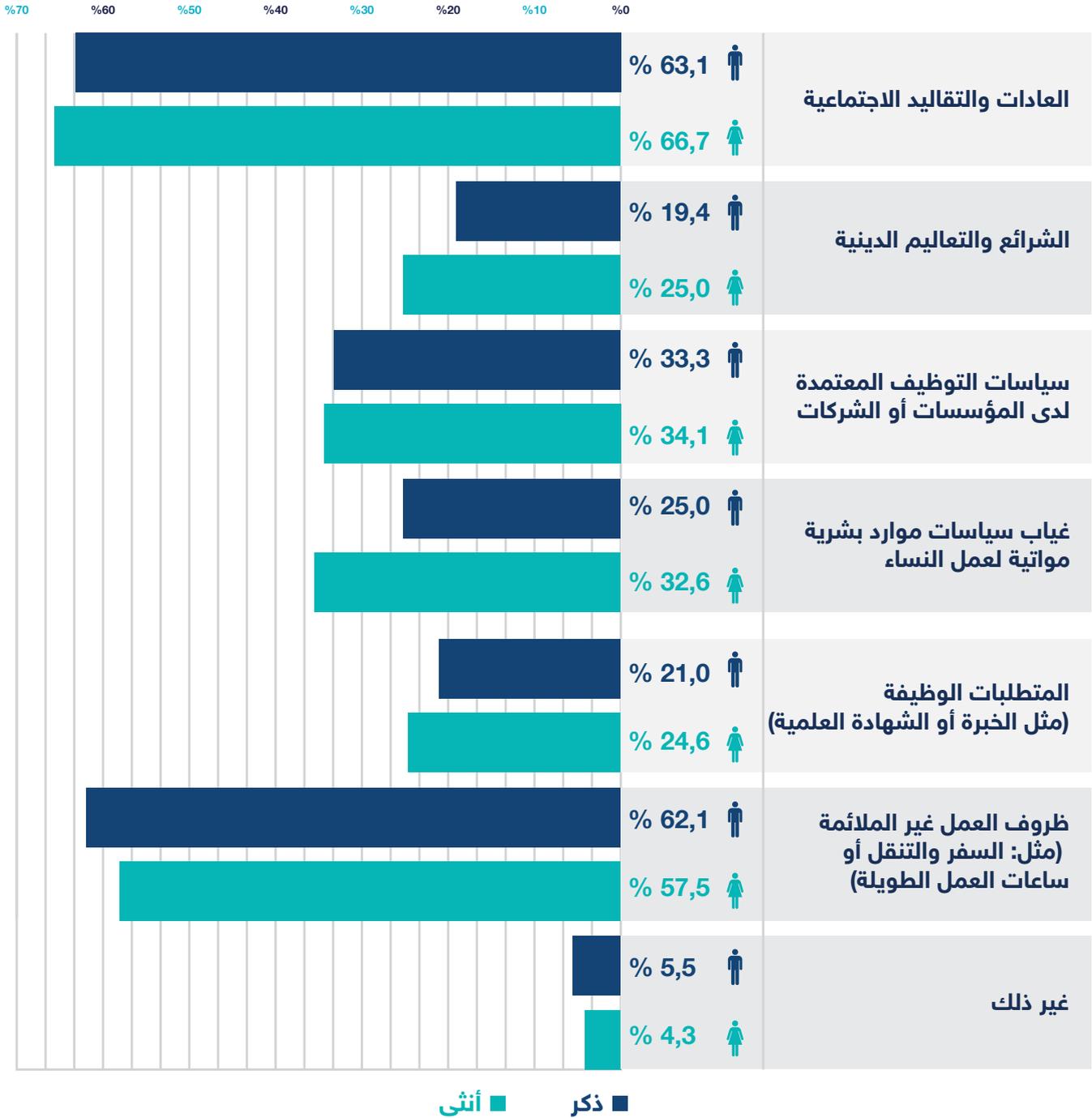
## برأيك، ماهي أهم الأسباب وراء ذلك (عدم قدرة النساء في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال)؟



**الشكل (5): أسباب عدم قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال**

عند مقاطعة النتائج السابقة مع التوزيع الجندي للعيينة -الشكل (6)- نرى أنّ نتائج عيّنتي الرجال والنساء كانت شبه متطابقة مع نتائج العيّنة العامة، مع ملاحظة أنّ النساء أعطينَ ثقلًا أكبر للأسباب المتعلقة بالعادات والتقاليد الاجتماعية -بنسبة 66.7% مقابل 63.1% من الرجال)، ثم الأسباب المتعلقة بظروف العمل غير الملائمة كالسفر والتنقل وساعات العمل الطويلة (بنسبة 57.5 لدى النساء مقابل 62.1 لدى الرجال). وعلاوة على ذلك، فإنّ نسبة النساء المستبيّنات اللّواتي وجدن الشرائع والتعاليم الدينية أحد أسباب عدم الإنصاف في الوصول إلى الفرص الوظيفية كانت أعلى من الرجال بحوالي الـ 6 درجات.

## برأيك، ماهي أهم الأسباب وراء ذلك (عدم قدرة النساء في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال)؟

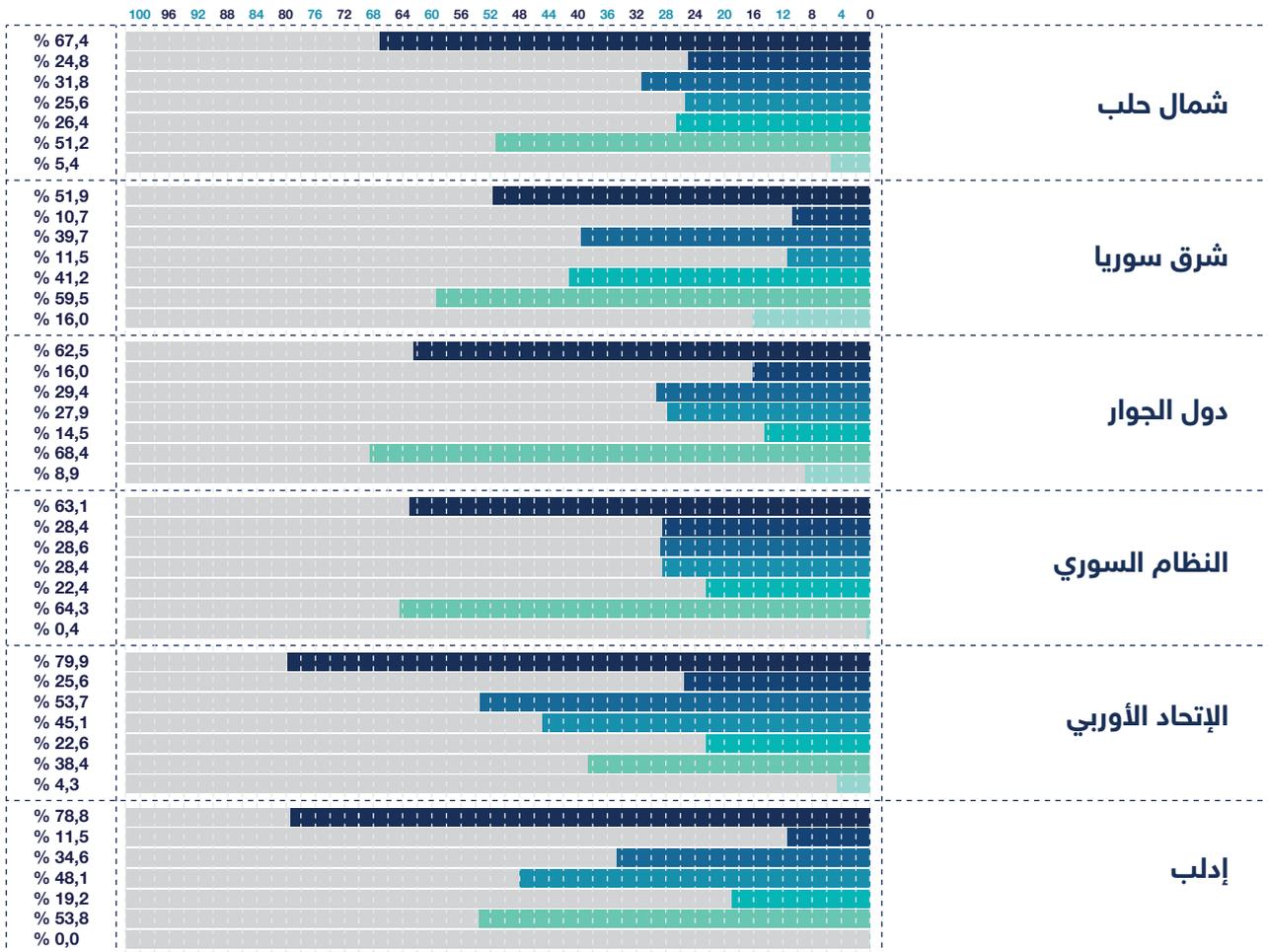


الشكل (6): أسباب عدم قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال التوزع الجندي للعينة

يبيّن التوزع الجغرافي للعينة تقارباً في الأجوبة بين مناطق النفوذ المختلفة داخل سوريا؛ إذ جاء خياراً/ سبباً العادات والتقاليد الاجتماعية، وظروف العمل غير المواتية للنساء، أوّل سببين لدى أفراد العينة الموجودين في إدلب والريف الشمالي والغربي لحلب وشمال شرق سوريا ومناطق سيطرة النظام السوري، كما هو واضح في الشكل (7).

أما الاختلافات بين أفراد العيّنة فتظهر في أنّ السبب الثالث لدى الموجودين منهم في ريف حلب ومناطق سيطرة النظام السوري هو سياسات التوظيف المعتمدة لدى المؤسسات والشركات والمنظمات، بنسبة 31.8% و28.6% على التوالي. بينما كان السبب الثالث لدى أفراد العيّنة في إدلب الموجودين في إدلب هو غياب سياسات الموارد البشرية الداعمة لعمل النساء، بنسبة 48.1%. أما في مناطق شمال شرق سوريا فكانت المتطلبات الوظيفية هي السبب الثالث، بنسبة 41.2%.

## برأيك، ماهي أهم الأسباب وراء ذلك (عدم قدرة النساء في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال)؟

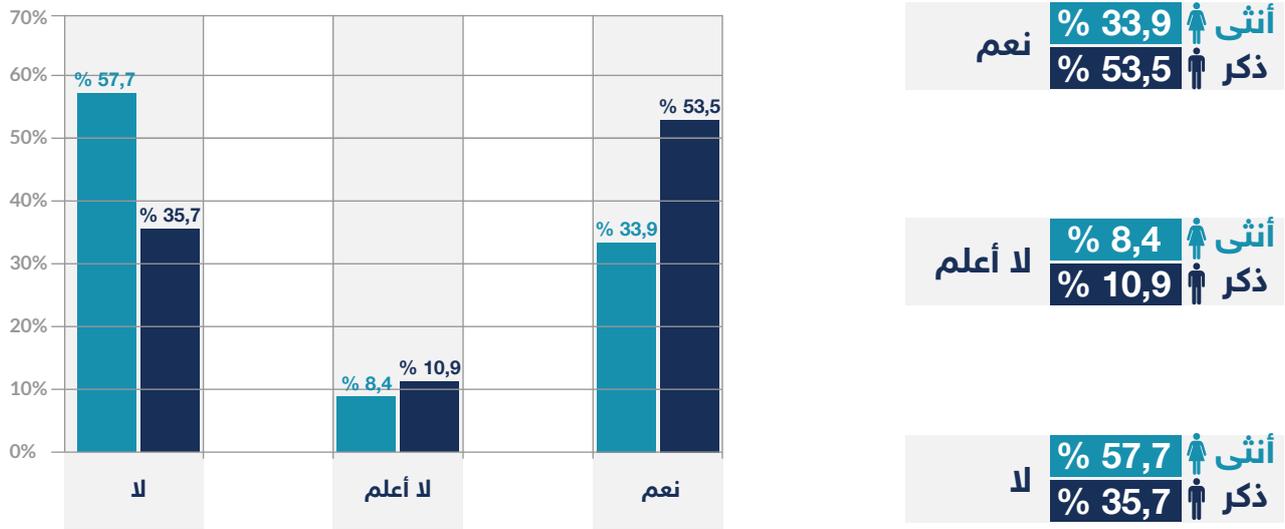


الشكل (7): أسباب عدم قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال  
التوزع الجغرافي للعيّنة

#### 4.1.1.2. عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

أكثر من نصف عينة النساء العاطلات عن العمل %57.7- منهن- وجدن أنّ النساء لا يمكن القدرة على الوصول المتساوي إلى الفرص الوظيفية المتاحة للرجال. وفي المقابل رأى %53.5 من عينة الرجال غير العاملين أن لكلا الجنسين فرص متساوية في الوصول إلى أماكن العمل. (الشكل 8)

#### في السياق السوري الحالي، هل تعتقد/ين بأنّ للنساء القدرة في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال

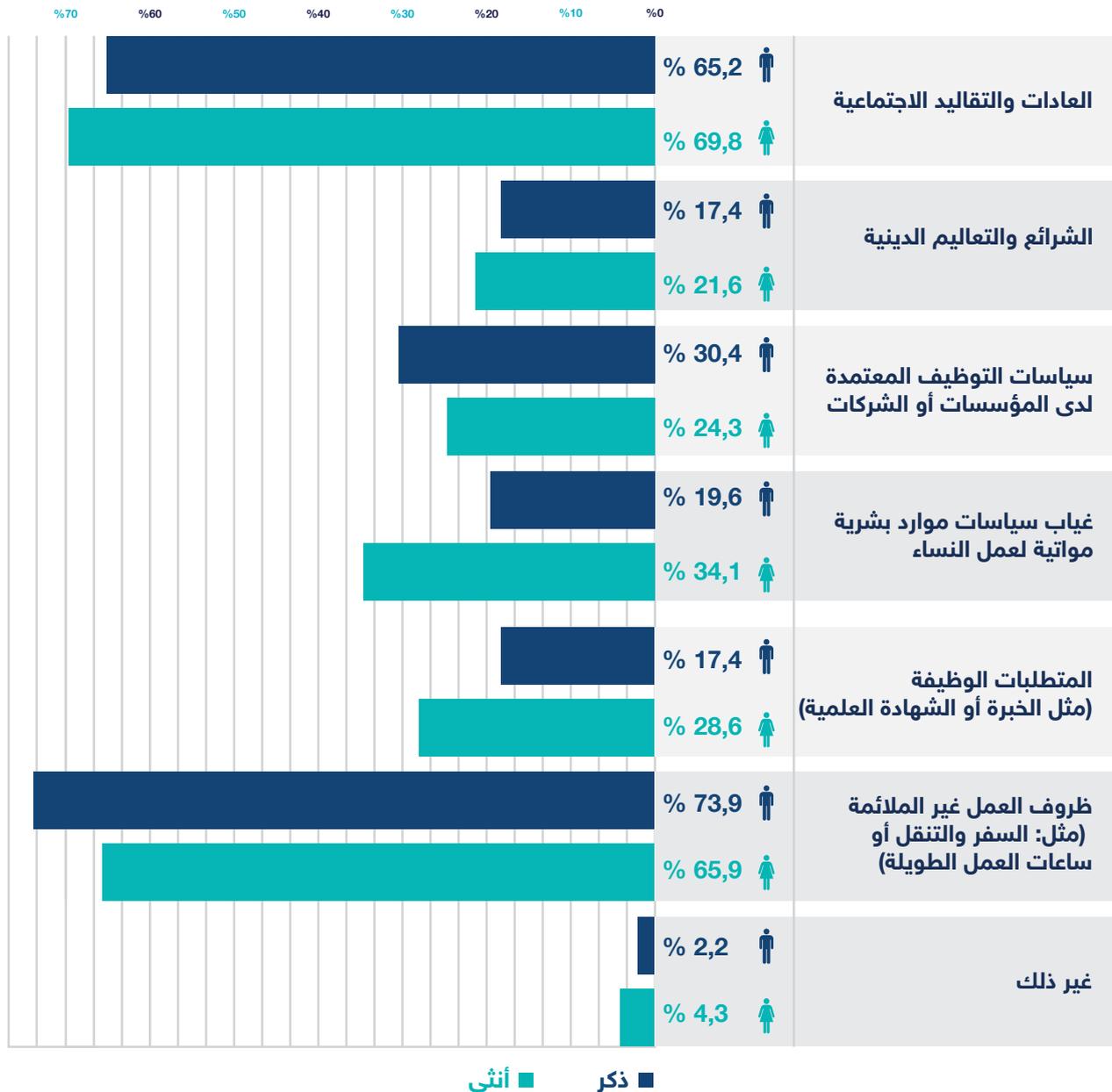


الشكل (8): قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

ثمّ سألنا عينة العاطلين والعاطلات عن العمل، ممن أجاب بـ(لا) عن السؤال السابق، أن يرتّبوا أهمّ ثلاثة أسباب تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى فرص العمل -الشكل (9)- فكانت النتائج الآتية:

- النسبة الأعلى للنساء غير العاملات -حوالي الـ70% منهنّ- اخترن (العادات والتقاليد الاجتماعية) كأول المعوّقات.
- النسبة الأعلى للرجال العاطلين عن العمل -قراءة %74 - اختارت (ظروف العمل غير الملائمة) كأول المعوّقات.
- عينة النساء غير العاملات أعطت وزناً أعلى لـ(غياب سياسات الموارد البشرية المواتية لعمل النساء) مقارنة بعينة الرجال (%34.1 نساء و%19.6 رجال).

## برأيك، ماهي أهم الأسباب وراء ذلك (عدم قدرة النساء في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال)؟



الشكل (9): أسباب عدم قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال  
عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

### 4.1.1.3. عينة المؤسسات غير الحكومية

عبرت 52.7% من عينة العاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية عن اعتقادهنّ بأنّ النساء متساويات مع الرجال في الوصول إلى الفرص الوظيفية نفسها. وعبر الرجال ممن يعملون الآن، أو عملوا سابقاً في المؤسسات غير الحكومية السوريّة، عن الرّأي نفسه بنسبة أعلى بلغت 62%. الشكل (10)

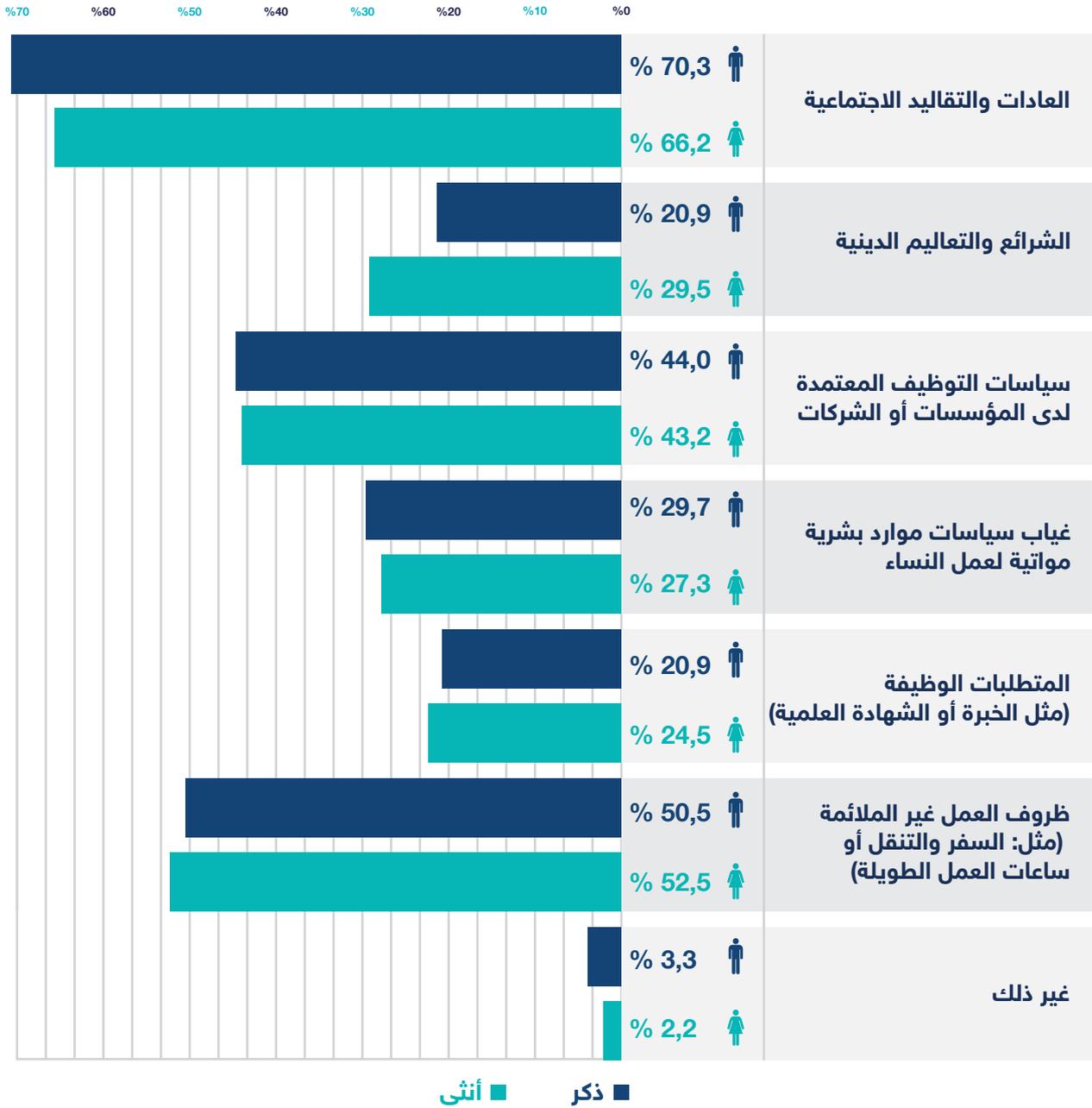
### في السياق السوري الحالي، هل تعتقد/ين بأنّ للنساء القدرة في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال (الجنس)



الشكل (10): قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال عينة المؤسسات غير الحكومية

ثمّ سألنا من أجاب بـ(لا) على السؤال السابق، أن يرتّبوا أهمّ ثلاثة أسباب تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى نفس الفرص الوظيفية المتّاحة للرجال -الشكل (11)- فلاحظنا وجود تقارب بين عيّنتي العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية، إذ رأت 66.2% من النساء، و70.3% من الرجال، أنّ (العادات والتقاليد الاجتماعيّة) هي أهم تلك المعوّقات. وجاء خيار (ظروف العمل غير الملائمة) في المرتبة الثانية (52.5% نساء و50.5% رجال)، وخيار (سياسات التوظيف المعتمدة لدى المؤسسات أو الشركات) في المرتبة الثالثة، بنسبة 44% رجال و43.2% نساء.

## برأيك، ماهي أهم الأسباب وراء ذلك (عدم قدرة النساء في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال)؟



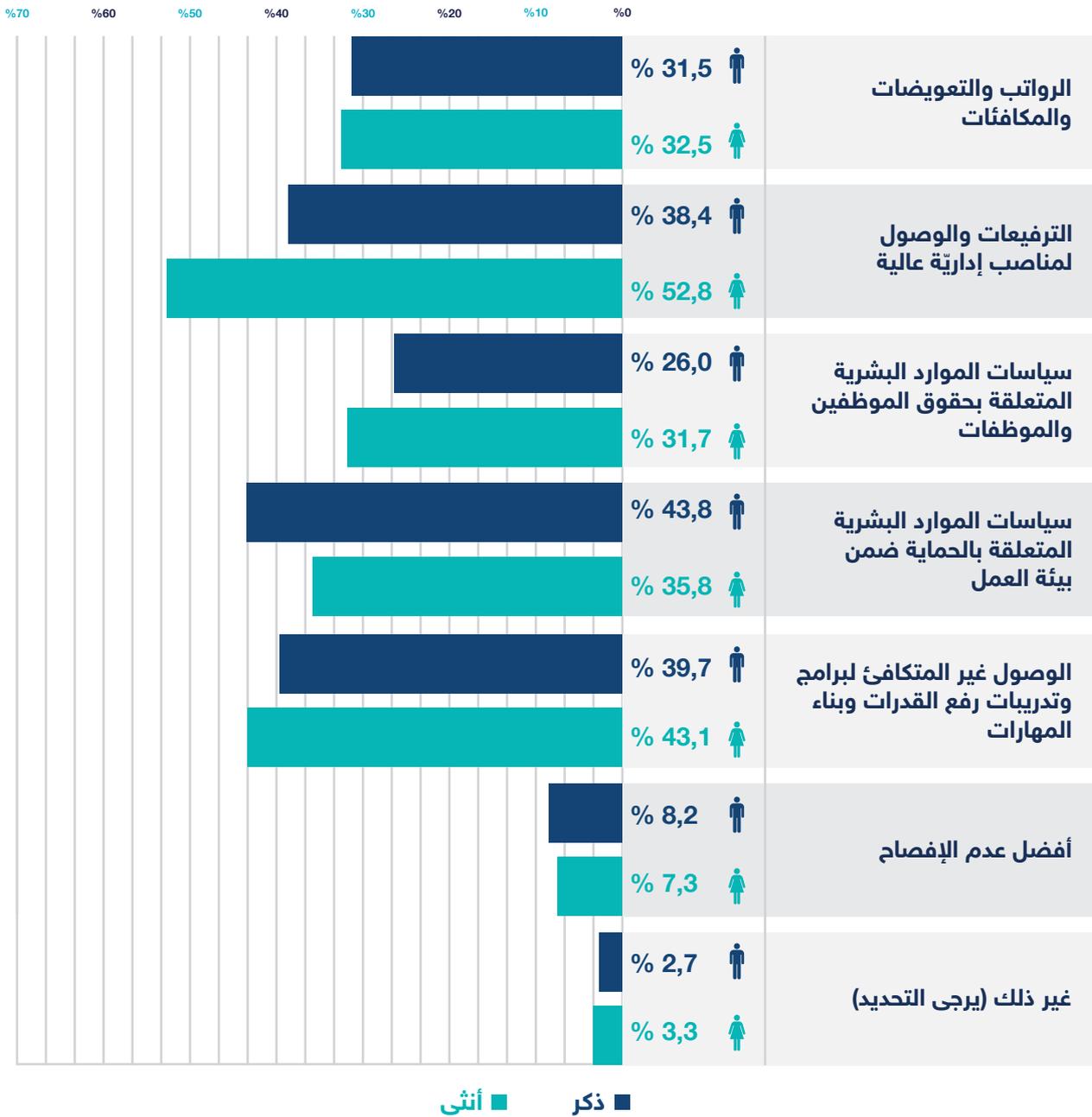
الشكل (11): أسباب عدم قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال  
عينة المؤسسات غير الحكومية

أما أهم ثلاثة مجالات ترى عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية، أن النساء لا يُعامَلن فيها على قدم المساواة مع الرجال، فنرى من الشكل (12) الملحوظات التالية:

■ اختارت النسبة الأكبر من عيّنة النساء العاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية (الترفيعات والوصول إلى مناصب إدارية عالية) كأول خياراتهنّ حول مجالات عدم المساواة في بيئة العمل السوريّة، بنسبة %52.8، ثمّ خيار (الوصول غير المتكافئ لبرامج وتدريبات رفع القدرات وبناء المهارات)، بنسبة %43.1. وجاء خيار (سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالحماية ضمن بيئة العمل) في المرتبة الثالثة بنسبة %35.8.

■ أعطت عيّنة الرجال من العاملين في المؤسسات غير الحكومية السورية وزناً أعلى لسياسات الموارد البشرية المتعلقة بالحماية ضمن بيئة العمل، فكانت الخيار الأول عندهم، بنسبة %43.8. تبعها (الوصول غير المتكافئ لبرامج بناء القدرات) و(الترفيعات والوصول لمناصب إدارية عالية)، بنسبة %39.7 و%38.4 على التوالي.

## ماهي المجالات التي تشعر \ تشعرين بأنّ النساء لا يعاملن فيها على قدم المساواة والإنصاف مع الرجال (الجنس)



الشكل (12): المجالات التي لا تعمل فيها النساء على قدم المساواة مع الرجال - عيّنة المؤسسات غير الحكومية

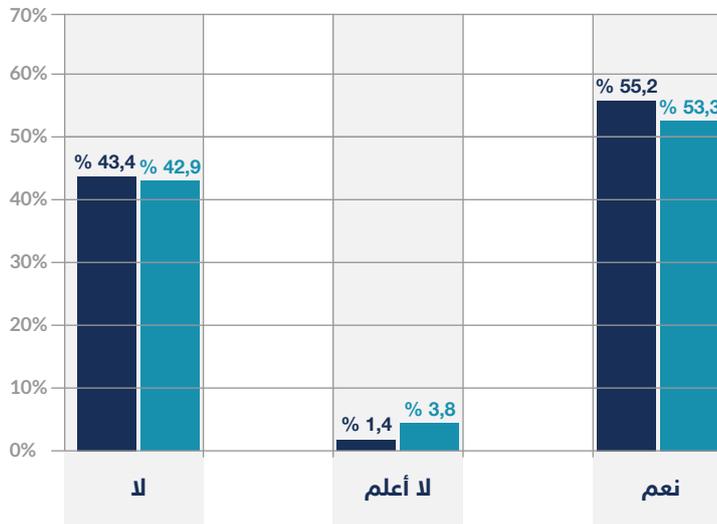
#### 4.1.1.4. عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

أجابت أكثر من نصف عينة النساء والرجال الذين ينتمون إلى هذه العينة الفرعية بأن هناك تساويًا بين الرجال والنساء في الوصول إلى الفرص الوظيفية، بنسبة 53.3% من النساء و55.2% من الرجال (الشكل 13).

وعند سؤال من أجاب بـ(لا) على السؤال السابق أن يرتبوا أهم ثلاثة أسباب تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال - الشكل (14) - لاحظنا ما يلي:

- وجدت عيّننا النساء والرجال أن (ظروف العمل غير الملائمة للنساء) هي أهم معوّقات المساواة الجندرية في الوصول إلى الفرص الوظيفية، بنسبة 60.7% من النساء و59.8% من الرجال.
- جاء خيار (العادات والتقاليد الاجتماعية) في المرتبة الثانية عند العيّنتين معاً، مع ملاحظة أن عينة الرجال أعطت وزناً لهذا الخيار بنسبة أعلى بـ8.2 درجة.
- حلّ خيار (الشرائع والتعاليم الدينية) في المرتبة الأخيرة عند النساء بنسبة 21.4%، وعند الرجال أيضاً، بنسبة 18%.

#### في السياق السوري الحالي، هل تعتقد/ين بأنّ للنساء القدرة في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال؟ (الجنس)



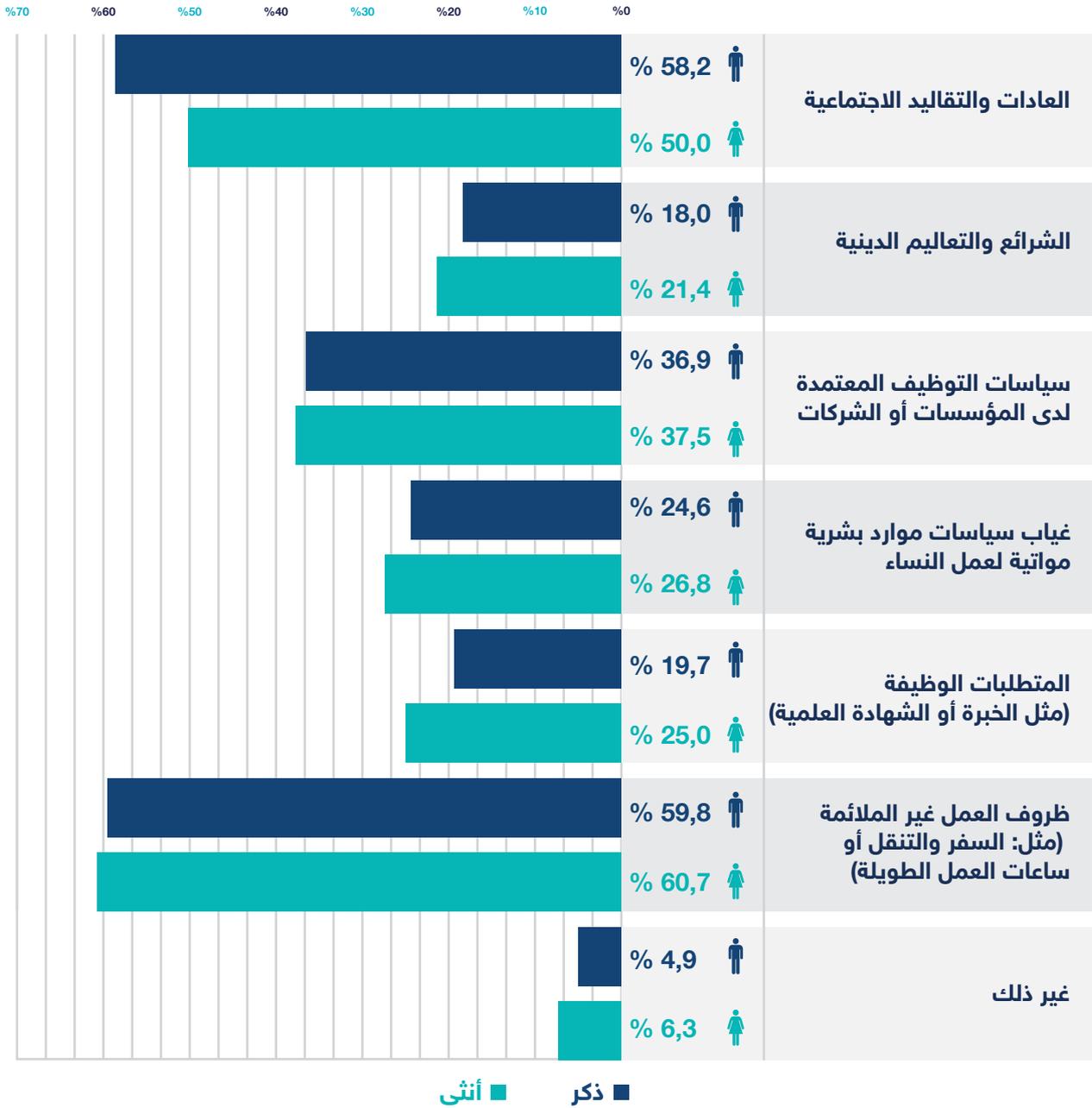
نعم  
 أنثى 53,3%  
 ذكر 55,2%

لا أعلم  
 أنثى 3,8%  
 ذكر 1,4%

لا  
 أنثى 42,9%  
 ذكر 43,4%

الشكل (13): قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال - عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

## برأيك، ماهي أهم الأسباب وراء ذلك (عدم قدرة النساء في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال)؟



**الشكل (14):** أسباب عدم قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال  
عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

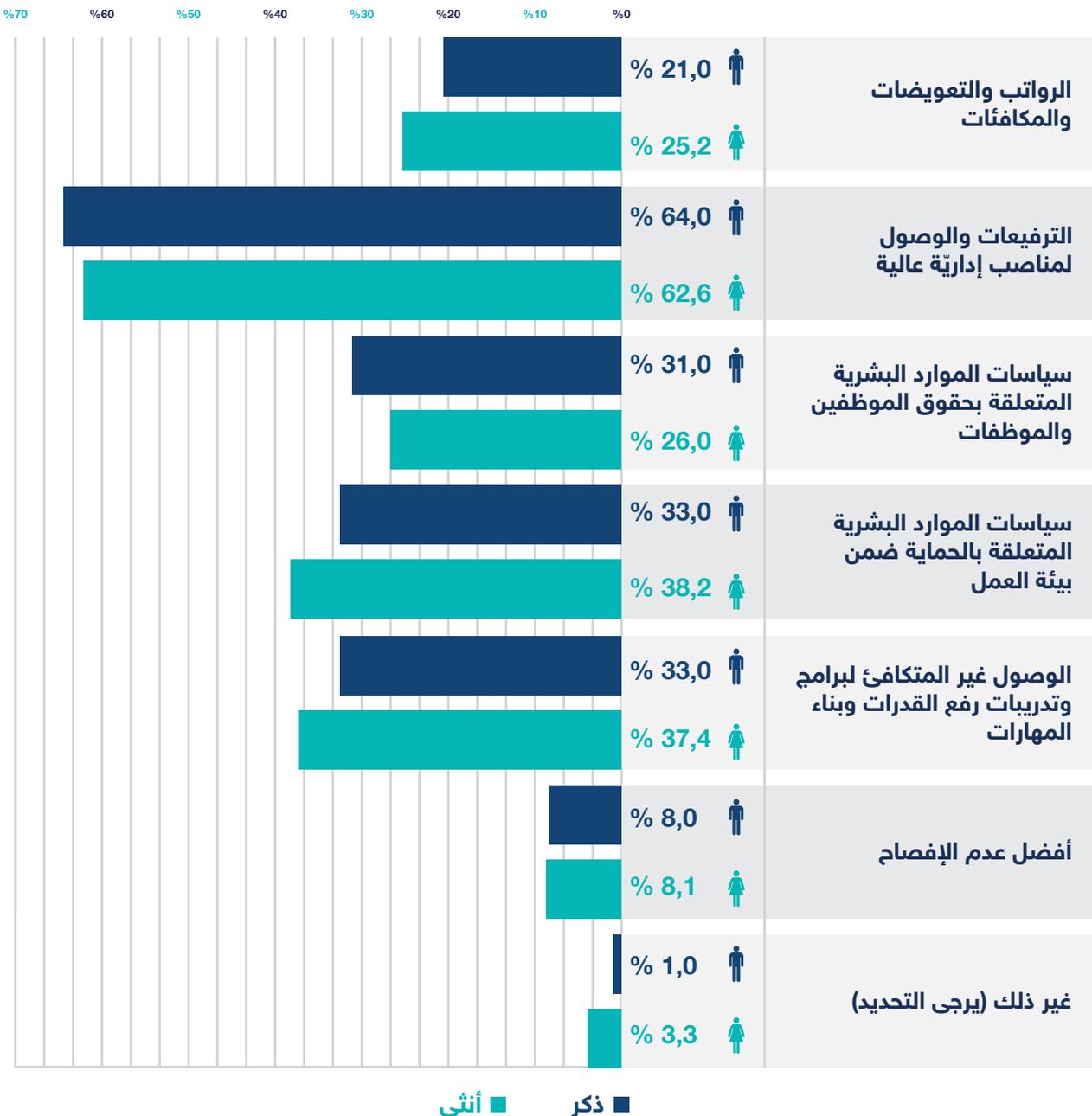
أما أهم ثلاثة مجالات يرى المستجيبون من عينة العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية أو شبه الحكومية السورية، أن النساء لا يُعاملن فيها على قدم المساواة مع الرجال، فنرى من الشكل (15) الملحوظات الآتية:

■ تجمع النساء والرجال من هذه العيّنة الفرعية على أنّ (الترفيعات والوصول إلى المناصب الإدارية العليا) هي أكثر المجالات التي لا تتمّ فيها مراعاة المساواة الجندرية بين الجنسين، بنسبة %62.6 من النساء و%64 من الرجال.

■ أعطت النساء ثقلاً أكبر للخيار المتعلّق ب(سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالحماية ضمن بيئة العمل)، بنسبة %38.2 مقابل نسبة %33 من الرجال.

■ حلّ خيار (الرواتب والتعويضات والمكافآت) في المرتبة الأخيرة عند الفريقيّن، بنسبة %25.2 من النساء و%21 من الرجال.

## ماهي المجالات التي تشعر \ تشعرين بأنّ النساء لا يعاملن فيها على قدم المساواة والإنصاف مع الرجال (الجنس)



الشكل (15): المجالات التي لا تعمل فيها النساء على قدم المساواة مع الرجال - عيّنة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

#### 4.1.1.5. عينة القطاع الخاص

تقاربت النسب بشكل كبير بين عيّنتي الرجال والنساء من العاملين والعاملات بالقطاع الخاص السوري فيما يتعلق بالمساواة الجندرية في الفرص الوظيفية، فقد رأت قرابة 51% من النساء و50.7% من الرجال، أن النساء لا يملكن القدرة نفسًا على الوصول إلى الفرص الوظيفية المتاحة للرجال (الشكل 16).

#### في السياق السوري الحالي، هل تعتقد/ين بأنّ للنساء القدرة في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال (الجنس)

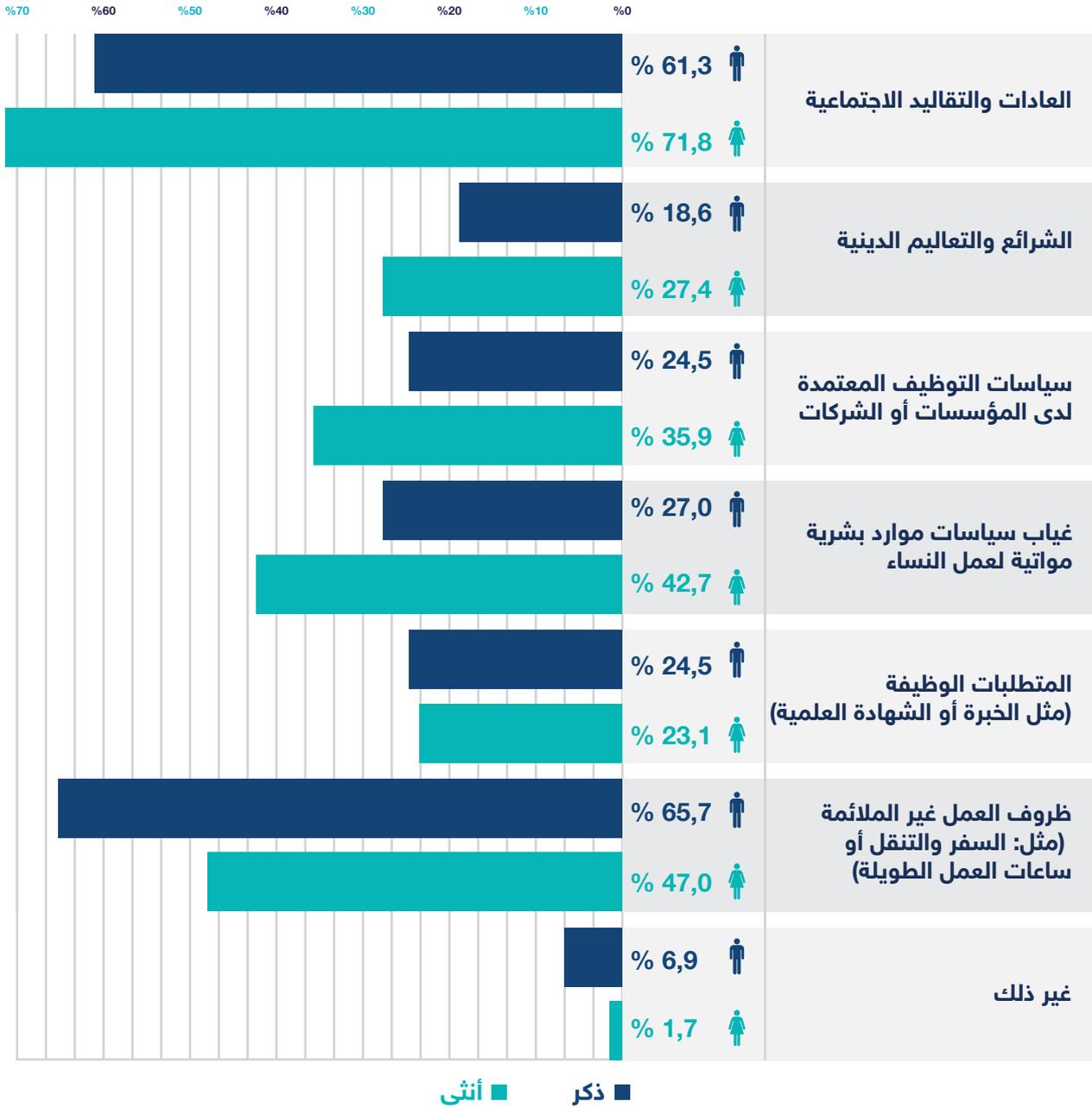


الشكل (16): قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال - عينة القطاع الخاص

وعند سؤال من أجاب بـ(لا) على السؤال السابق أن يتبوا أهم ثلاثة أسباب تعيق هذا الوصول المتساوي للنساء إلى سوق العمل، لاحظنا الإجابات الآتية (الشكل 17):

- وجدت النسبة الأكبر للنساء العاملات في القطاع الخاص - بنسبة 71.8% منهنّ - أن (العادات والتقاليد الاجتماعية) هي أهمّ المعوقات في سبيل الوصول المتساوي لسوق العمل، وجاء خيار (ظروف العمل غير الملائمة) في المرتبة الثانية عندهنّ، بنسبة 47%.
- في حين كان خيار (ظروف العمل غير الملائمة) أوّل الأسباب لدى عينة الرجال العاملين في القطاع الخاص، بنسبة 65.7%، تليه (العادات والتقاليد) بنسبة 61.3%.
- أمّا السبب الأخير لدى عينة النساء فهو (المتطلبات الوظيفية غير الملائمة لعمل النساء)، بنسبة 23%، بينما كانت (الشرائع والتعاليم الدينية) في المرتبة الأخيرة عند الرجال، بنسبة 18.6%.

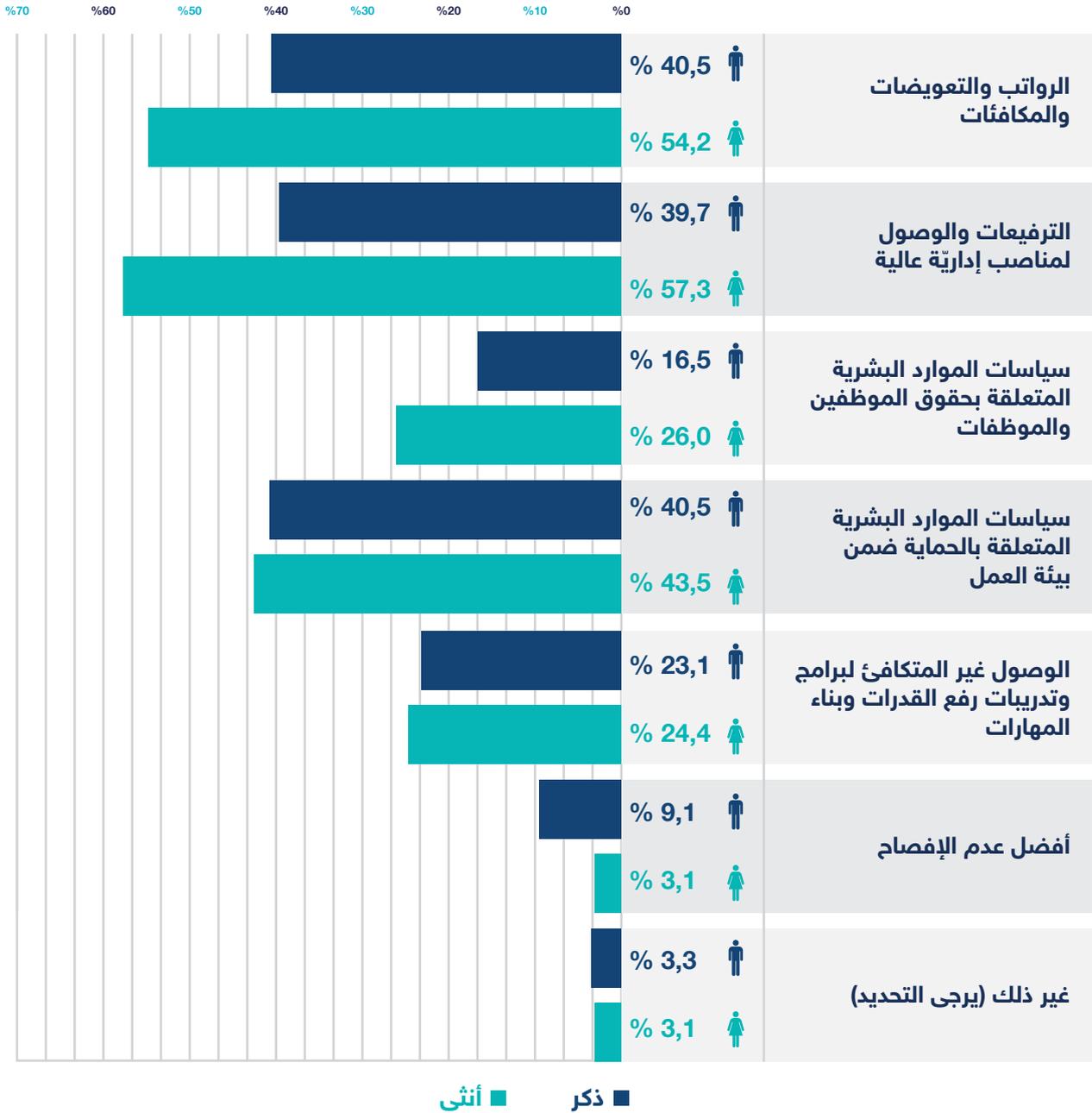
## برأيك، ماهي أهم الأسباب وراء ذلك (عدم قدرة النساء في الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية أسوةً بالرجال)؟



الشكل (17): أسباب عدم قدرة النساء على الوصول إلى نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجال عينة القطاع الخاص

أمّا فيما يتعلق بمجالات العمل التي لا تراعي المساواة الجنديّة -الشكل (18)- فقد وجدت النسبة الأكبر من الرجال في هذه العينة الفرعية (الرواتب والتعويضات والمكافآت) و(غياب سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالحماية ضمن بيئة العمل) أهمّ المجالات التي لا تُعامَلُ فيهما النساء على قدم المساواة مع الرجال، بنسبة 40.5% لكليهما. في حين أعطت النساء وزناً أعلى لخيار (الترفيعات والوصول إلى المناصب الإداريّة العليا) بنسبة 57.3%.

## ماهي المجالات التي تشعر \ تشعرين بأن النساء لا يعاملن فيها على قدم المساواة والإنصاف مع الرجال (الجنس)



الشكل (18): المجالات التي لا تعمل فيها النساء على قدم المساواة مع الرجال - عينة القطاع الخاص

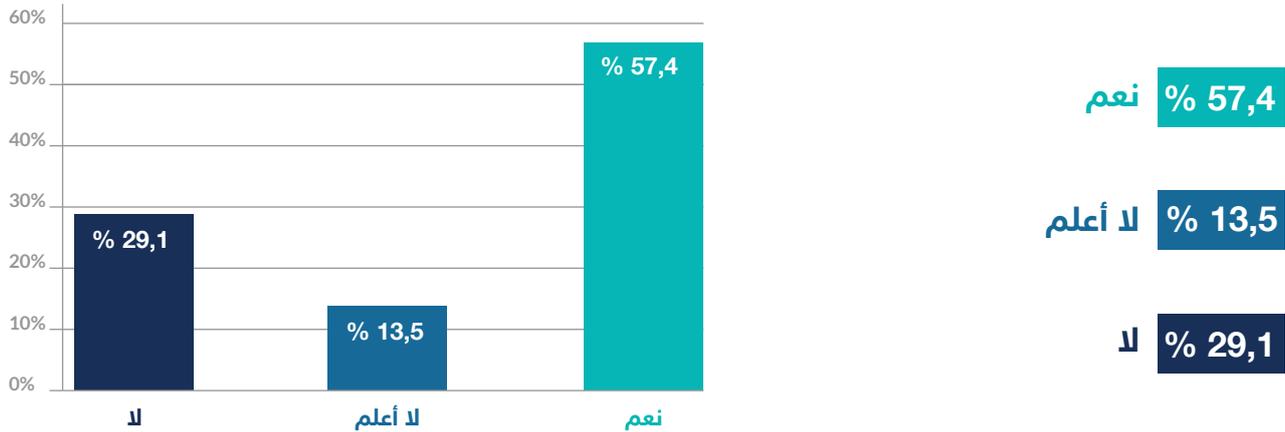
## 4.1.2. إجازات الأمومة

### 4.1.2.1. كامل العيّنة

عند سؤال من كانت لهم تجارب عمل في السياق السوريّ، عن وجود سياسات واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة في الأماكن التي يعملون فيها، أو كانوا يعملون فيها سابقاً، أجاب 57.4% منهم بـ(نعم)، مقابل 29.1% بـ(لا)، وبقي 13.5% من العيّنة أجابوا بـ(لا أعلم)، كما هو مبين في الشكل (19).

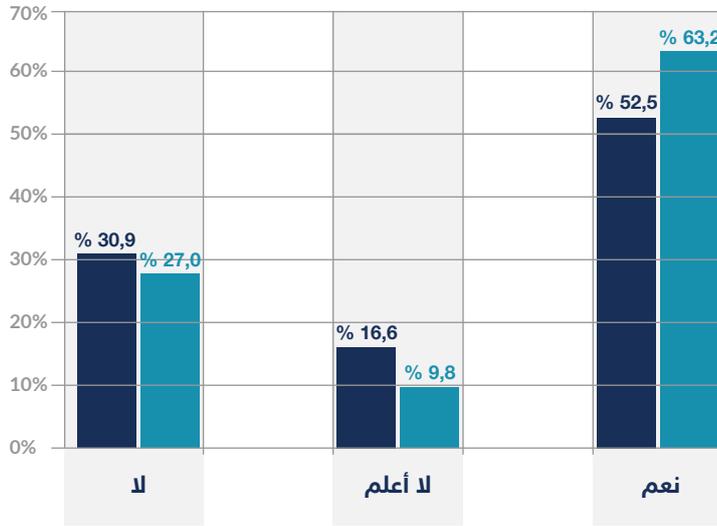
وعند مقاطعة النتائج السابقة مع التوزع الجندي للعيّنة، الظاهر في الشكل (20)، نجد أنّ 63.2% من عيّنة النساء و52.5% من عيّنة الرجال، أجابوا بوجود سياسات مكتوبة حول إجازات الأمومة خلال تجربة عملهم في السياق السوري، مع ملاحظة ارتفاع في نسبة من أجاب بـ(لا أعلم)، التي بلغت 9.8% عند النساء و16.6% عند الرجال.

### في تجربة عملك، هل هناك سياسة واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة؟



الشكل (19): وجود سياسات أمومة واضحة ومكتوبة في أماكن العمل المختلفة

## في تجربة عملك، هل هناك سياسة واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة؟ (الجنس)



نعم  
أنثى 63,2%  
ذكر 52,5%

لا أعلم  
أنثى 9,8%  
ذكر 16,6%

لا  
أنثى 27,0%  
ذكر 30,9%

الشكل (20): وجود سياسات أمومة واضحة ومكتوبة في أماكن العمل المختلفة، بحسب التوزيع الجندي للعيينة

بغية الحصول على مؤشرات إحصائية أكثر تعبيراً عن واقع بيئة العمل في السياق السوري، قمنا بمقاطعة النتائج مع الحالة الوظيفية للعيينة الفرعية ضمن أماكن عملها المختلفة. ونلاحظ من الشكل (21) ما يلي:

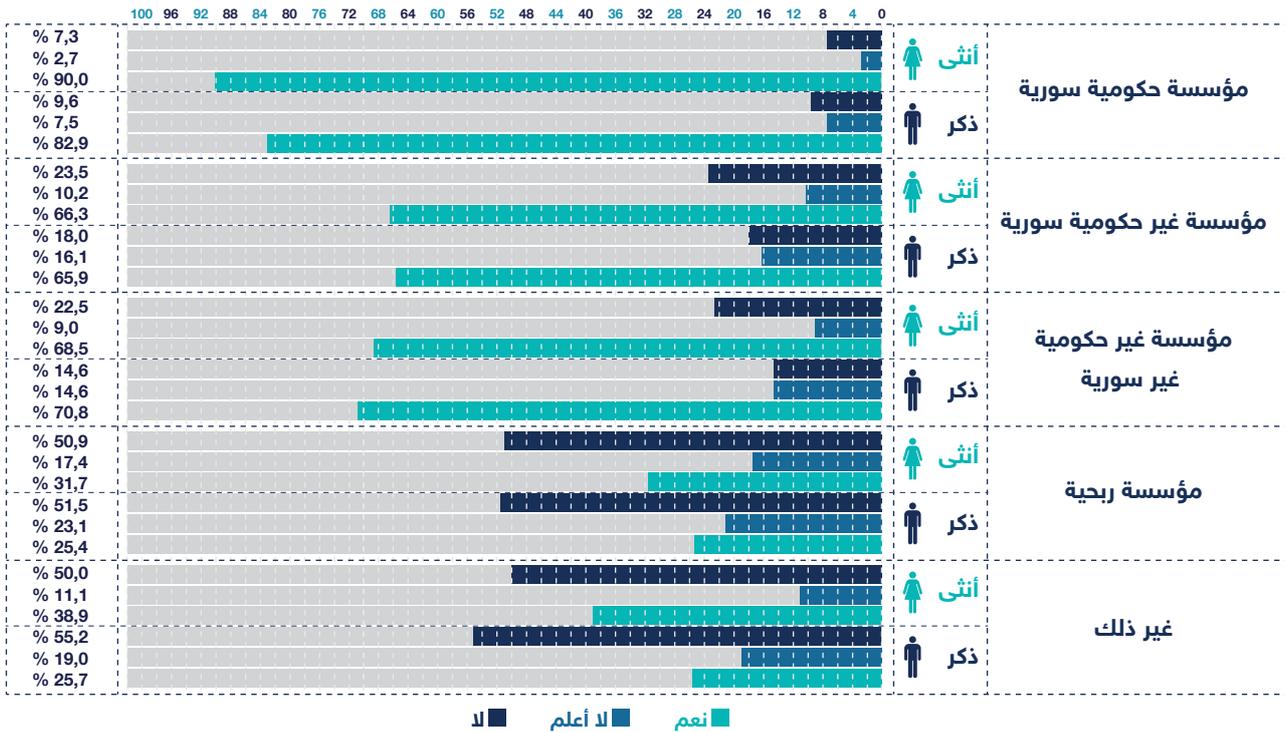
■ غياب سياسات موارد بشرية متعلقة بإجازات الأمومة في القطاع الخاص، سواء أكان مؤسسات أم شركات ربحية. فقد عبّر نصف النساء والرجال ممن يعملون في القطاع الخاص، عن عدم وجود سياسات أمومة في هذا القطاع. وهذا الغياب يعود إلى غياب أي تشريعات أو ضوابط قانونية ناظمة لسياسات الموارد البشرية وحقوق العاملين والعاملات في القطاع الخاص، لا سيما في الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية، أو تلك المرتبطة باقتصاد الحرب.

■ توجد في المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية السورية سياسات متعلقة بإجازات الأمومة بشكل أوضح من بقية القطاعات، وقد عبرت غالبية النساء العاملات في المؤسسات الحكومية (90% منهن)، وغالبية الرجال كذلك (82.9% منهم)، عن وجود هذه السياسات في أماكن عملهم. وهذا يُعزى إلى وجود قانون عمل مُلزم للمؤسسات الحكومية ينص بشكل صريح على الحق في إجازات الأمومة. أما المؤسسات شبه الحكومية، كالمجالس المحلية والمديريات التقنية المتواجدة في الأماكن الخارجة عن سيطرة النظام السوري، فهي إما أنها تتبع قوانين العمل المعمول بها في الدولة السورية، أو تتبع قوانين مشابهة لها ومشتقة منها، ولا سيما في مناطق شمال غرب وشمال شرق سوريا.

■ تنخفض هذه النسبة لدى العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية، مقارنةً بالعاملين في المؤسسات غير الحكومية الدوليّة (المنظمات الدوليّة). وقد يُفسر هذا التفاوت بأن المنظمات غير الحكومية السورية ما تزال تعمل في ظلّ غياب تشريعات وقوانين ملزمة وناظمة لعملها، كما أنّ النسبة الأكبر من هذه المنظمات بدأت تلتزم بسياسات موارد بشريّة مناسبة لهذا الأمر، وإنّ بشكل تدريجيّ، بسبب اشتراطات المانحين الدوليين التي غالباً ما تفرض وجود إجازات أمومة ضمن سياسات الموارد البشرية للمنظمات السورية التي تعمل معها.

تجدد الإشارة هنا، إلى أنّ السؤال الموجود في الاستبيان يسأل عن وجود سياسات متعلقة بإجازات الأمومة ضمن المؤسسات المختلفة، ولا يسأل عن كون هذه السياسات مطبّقة على أرض الواقع أم لا، وبالتالي فإنّه لا بدّ من الخوض مستقبلاً في هذا الموضوع بشكل أوسع في استبيانات كميّة ودراسات نوعيّة معمّقة.

### في تجربة عملك، هل هناك سياسة واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة؟ (مكان العمل)

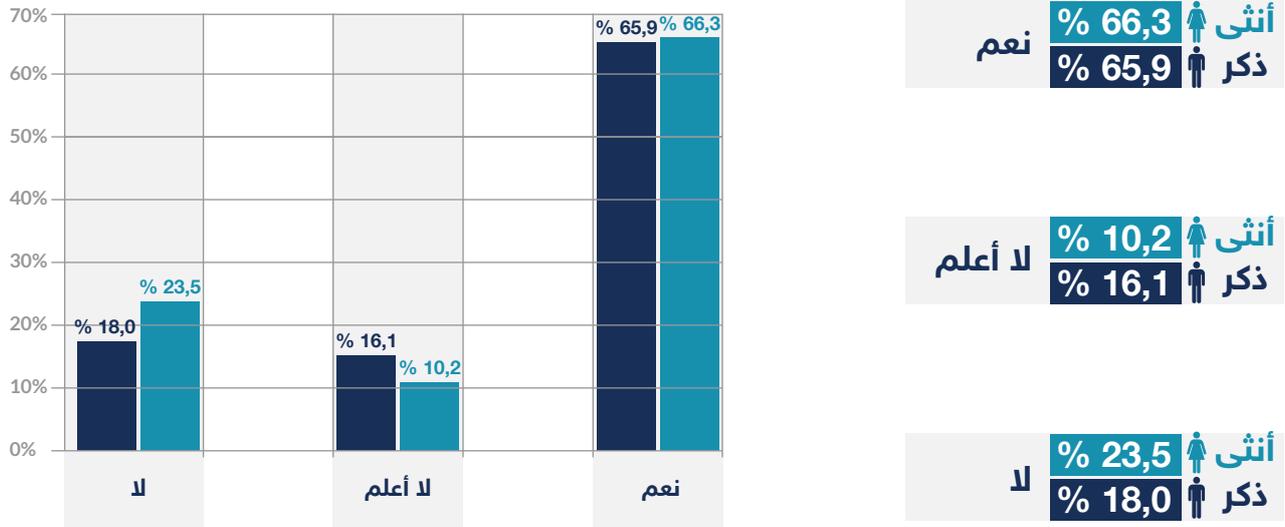


الشكل (21): وجود سياسات أمومة واضحة ومكتوبة في أماكن العمل المختلفة بحسب الحالة الوظيفية للعيّنة الفرعية

### 4.1.2.2. عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة

عند سؤال عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السوريّة عمّا إذا كانت هناك سياسات موارد بشريّة واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة، أجابت النسبة الأكبر من العيّنة بـ(نعم)، بنسبة 66.3% من النساء وقرابة 66% من الرجال، وكانت نسبة الرجال الذين أجابوا بـ(لا أعلم) أعلى بحوالي 6 درجات من عيّنة النساء (الشكل 22).

### في تجربة عملك، هل هناك سياسة واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة؟ (الجنس)



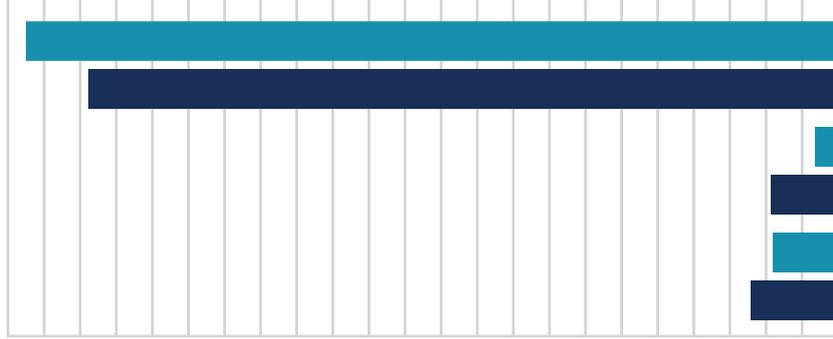
الشكل (22): وجود سياسات أمومة واضحة ومكتوبة في أماكن العمل المختلفة  
عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة

### 4.1.2.3. عيّنة المؤسسات الحكوميّة وشبه الحكوميّة

أجابت 90% من العاملين في المؤسسات الحكوميّة أو شبه الحكوميّة السوريّة بوجود سياسات واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة خلال تجربة عملهم السابقة أو الحاليّة، وهي النسبة الأعلى بين أنواع التوزيع الوظيفي لكامل العيّنة المستبيّنة -انظر الشكل (23)- مقابل أقل من 2.7% منهمّ أجبن بـ(لا أعلم).

## في تجربة عملك، هل هناك سياسة واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة؟ (الجنس)

%92 %88 %84 %80 %76 %72 %68 %64 %60 %56 %52 %48 %44 %40 %36 %32 %28 %24 %20 %16 %12 %8 %4 %0



نعم	90,0%	أنثى
	82,9%	ذكر
لا أعلم	2,7%	أنثى
	7,5%	ذكر
لا	7,3%	أنثى
	9,6%	ذكر

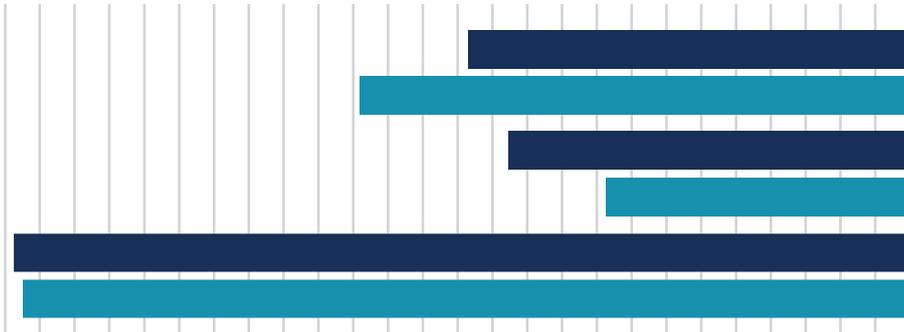
الشكل (23): وجود سياسات أمومة واضحة ومكتوبة في أماكن العمل المختلفة عيّنة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

### 4.1.2.4. عيّنة القطاع الخاص

أكثر من نصف عيّنة الرجال والنساء من العاملين والعاملات في القطاع الخاص أجابوا بعدم وجود سياسات لإجازات الأمومة واضحة ومكتوبة، بنسبة 51.5% و51% على التوالي (الشكل 24). وبالتالي، فإنّ العيّنة الفرعية العاملة في القطاع الربحي هي أكثر العيّنات التي أجابت بعدم وجود سياسات من هذا النوع، مقارنة بقيّة التوزع الفرعي للعيّنة. وبشكل مشابه، كانت نسبة الإجابة بـ(لا أعلم) الأعلى بين بقيّة العيّنات الفرعية، إذ بلغت 23% من الرجال و17.4% من النساء.

## في تجربة عملك، هل هناك سياسة واضحة ومكتوبة لإجازات الأمومة؟ (الجنس)

%52 %50 %48 %46 %44 %42 %40 %38 %36 %34 %32 %30 %28 %26 %24 %22 %20 %18 %16 %14 %12 %10 %8 %6 %4 %2 %0



نعم	25,4%	ذكر
	31,7%	أنثى
لا أعلم	23,1%	ذكر
	17,4%	أنثى
لا	51,5%	ذكر
	50,9%	أنثى

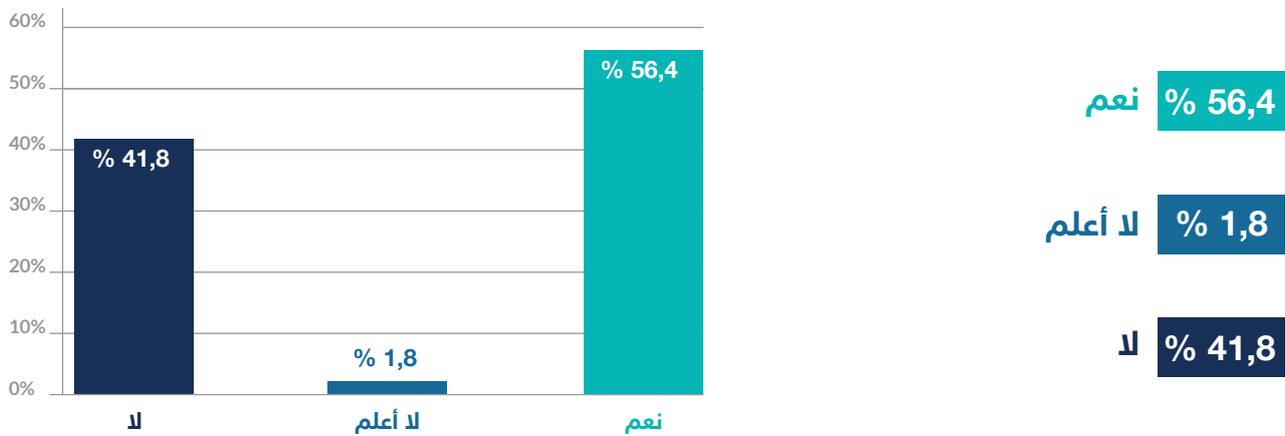
الشكل (24): وجود سياسات أمومة واضحة ومكتوبة في أماكن العمل المختلفة عيّنة القطاع الخاص

### 4.1.3. وصول نساء إلى مناصب إدارية عليا

#### 4.1.3.1. كامل العينة

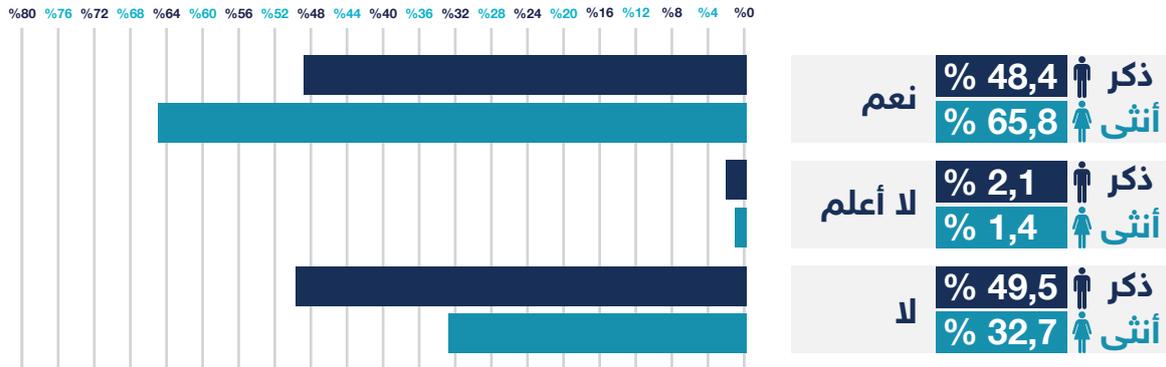
عند سؤال من لديهم تجربة العمل في السياق السوري، عمّا إذا كان هناك امرأة ذات منصب إداري عالٍ في أماكن عملهم الحاليّة، أو السابقة، (الشكل 25)، 56.4% أجابوا بـ(نعم)، مقابل 41.8% ممن أجابوا بـ(لا). وبالنظر إلى الشكل (26) الذي يبيّن التوزع الجنديّ للإجابات السابقة، نلاحظ أنّ نسبة من أجابوا بـ(نعم) هي 65.8% من النساء، و48.4% من الرجال.

#### في تجربة عملك، هل هناك امرأة ذات منصب إداري عالٍ؟



الشكل (25): وجود امرأة ذات منصب عالٍ في أماكن العمل المختلفة للعينة الفرعية

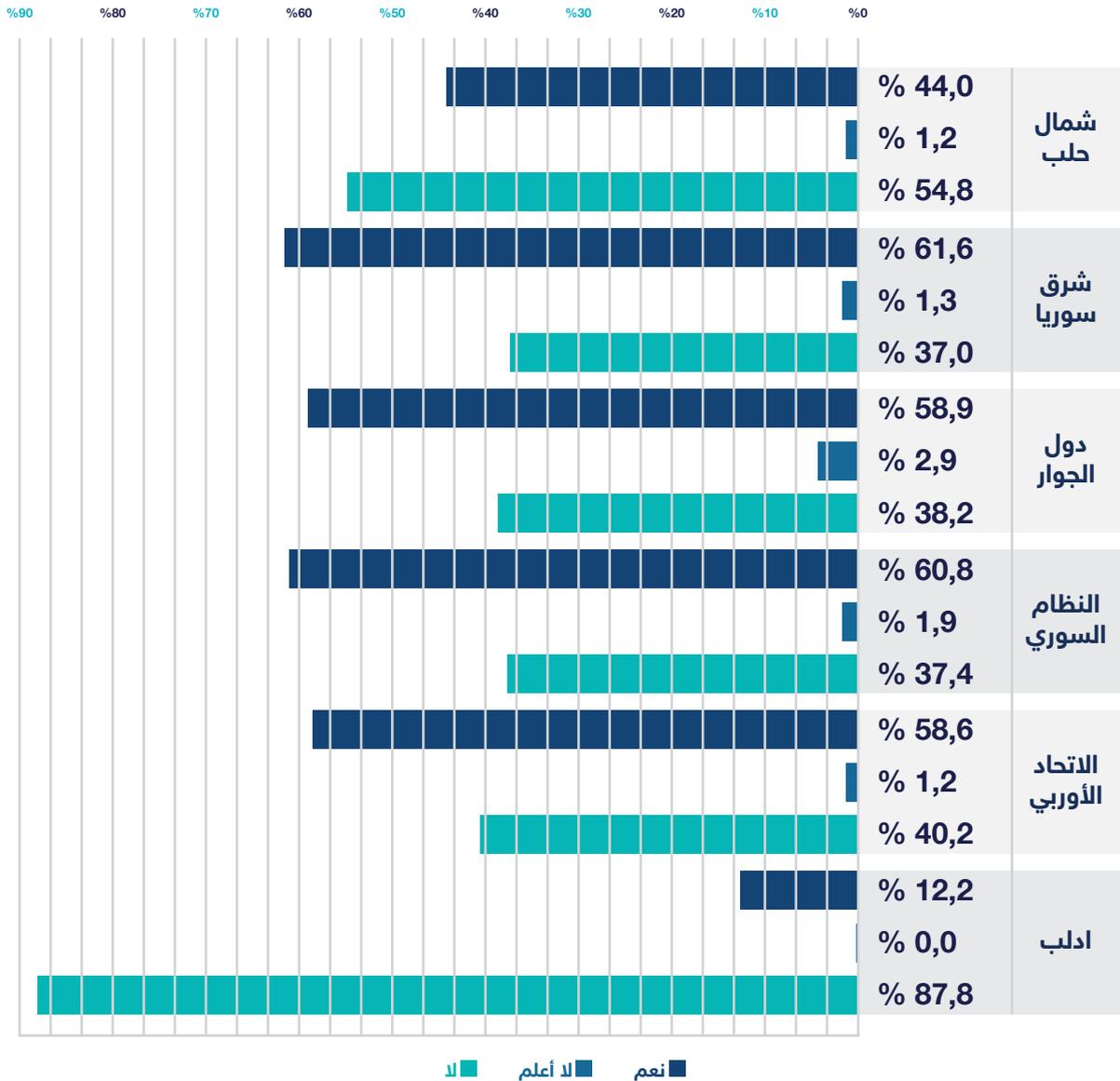
#### في تجربة عملك، هل هناك امرأة ذات منصب إداري عالٍ؟ (الجنس)



الشكل (26): وجود امرأة ذات منصب عالٍ في أماكن العمل المختلفة بحسب التوزع الجنديّ للعينة

وعند مقاطعة النتائج السابقة مع التوزع الجغرافي للعيّنة -الشكل (27)- نرى أنّ 87.8% من أفراد العيّنة الفرعيّة الموجودين في إدلب، و54.8% من الموجودين في ريف محافظة حلب، أجابوا بعدم وجود امرأة ذات منصب إداريّ عالٍ في المؤسسات الخاصة أو الحكومية أو غير الحكومية الموجودة في هذه المناطق. في حين أجاب 61.6% من أفراد العيّنة الموجودين في شمال شرق سوريا، و60.8% من المقيمين في مناطق سيطرة النظام السوري، بوجود نساء في مناصب إدارية عليا خلال تجربة عملهم.

## في تجربة عملك، هل هناك امرأة ذات منصب إداري عالي؟



الشكل (27): وجود امرأة ذات منصب عالٍ في أماكن العمل المختلفة بحسب التوزع الجغرافي للعيّنة الفرعية

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه -وخلال ورشات العصف الذهني التي قام بها الفريق البحثي مع عدد من المؤسسات النسوية والعاملات في الشأن العام المدني والسياسي- كان هناك حالة أقرب إلى الإجماع بأن النسب السابقة قد لا تكون معبرة عن واقع وصول النساء إلى مناصب إدارية في السياق السوري. وقد تُعزى هذه الأرقام المرتفعة نسبياً إلى سببين أساسيين:

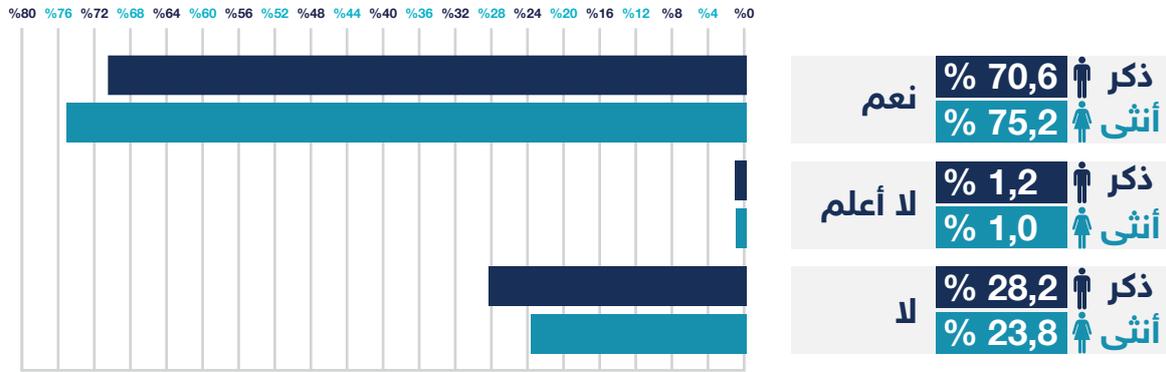
**السبب الأول** متعلق بطبيعة العيّنة غير العشوائية، إذ تضمّ هذه العيّنة نسبة مرتفعة من النساء العاملات في الحيز المدني السوري، وجزءاً من هؤلاء النسوة يعملن في منظمات نسوية أو مبادرات تديرها نساء، وهذه المبادرات والمنظمات تحوي بطبيعة الحال نساءً في مناصب إدارية عليا.

أما **السبب الثاني** فهو متعلق بالسؤال نفسه، إذ إنه لم يوضح الدرجة الوظيفية التي يمكن عدّها (عليا) في البنى المؤسساتية المختلفة، وبالتالي فقد يختلف تعريف المنصب الإداري العالي بين شخص وآخر. على سبيل المثال، قد يجد بعض أفراد العيّنة المستبينة مجرد تسلّم النساء لمنصب إداري - وإن لم يكن مؤثراً ضمن المؤسسة - منصباً إدارياً عالياً. وكذلك الأمر في حال وجود امرأة واحدة في مجلس إدارة مؤسسة ما، فهذا الأمر لا يعني بالضرورة وصول هذه المرأة في هذه المؤسسة إلى آليات اتخاذ القرار.

### 4.1.3.2. عيّنة المؤسسات غير الحكومية

أجاب أكثر أفراد عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية، عن وجود نساء في مناصب إدارية عالية خلال تجارب عملهم الحالية أو السابقة، بـ(نعم)، وذلك بنسبة %75.2 من النساء و%70.6 من الرجال (الشكل 28). وقد تُعزى نسب الموافقة المرتفعة هذه إلى كون عدد كبير من أفراد هذه العيّنة - ولا سيّما النساء- يعملن في منظمات مجتمع مدني سورية تضم مشاريع وبرامج موجهة للنساء، الأمر الذي قد يقتضي وجود نساء في عدد من المناصب الإدارية العالية في هذه المنظمات.

### في تجربة عملك، هل هناك امرأة ذات منصب إداري عالي؟ (الجنس)



الشكل (28): وجود امرأة ذات منصب عالٍ - عيّنة المؤسسات غير الحكومية

### 4.1.3.3. عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

أجابت 66.7% من العاملات في مؤسسات حكومية أو شبه حكومية سورية بوجود امرأة ذات منصب إداري عالٍ خلال تجربة عملهن السابقة أو الحالية. وكانت نسبة الموافقة هذه مرتفعة أيضاً لدى الرجال من هذه العينة الفرعية، إذ بلغت 59% منهم (الشكل 29).

#### في تجربة عملك، هل هناك امرأة ذات منصب إداري عالي؟ (الجنس)



الشكل (29): وجود امرأة ذات منصب عالٍ - عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

### 4.1.3.4. عينة القطاع الخاص

أجابت النسبة الأكبر من العاملين في مؤسسات أو شركات ربحية سورية بعدم وجود نساء في مناصب إدارية عليا في القطاع الخاص الذي يعملون فيه، بناء على تجارب عملهم الحالية أو السابقة. وقد بلغت نسبتهم من الرجال 74% تقريباً، ومن النساء 49%، وكانت هذه النسبة هي الأقل بين بقية العينات الموزعة بناء على الحالة الوظيفية. (الشكل 30).

#### في تجربة عملك، هل هناك امرأة ذات منصب إداري عالي؟ (الجنس)



الشكل (30): وجود امرأة ذات منصب عالٍ - عينة القطاع الخاص

## 4.2. في قطاع التعليم

حاولنا في القسم الثاني من الاستبيان إلقاء الضوء على آراء السوريين والسوريات المستبئين حول واقع التعليم في سوريا حالياً، وأهم المعوقات في وجه الوصول المتساوي بين الجنسين إلى المراحل التعليمية المختلفة، بالإضافة إلى سبر انطباعات أفراد العينة حول موضوع الاختلاط في المدارس، وتأثير الديناميات المجتمعية، والديناميات المرتبطة بالصراع، على الظروف التعليمية المتعلقة بالنساء.

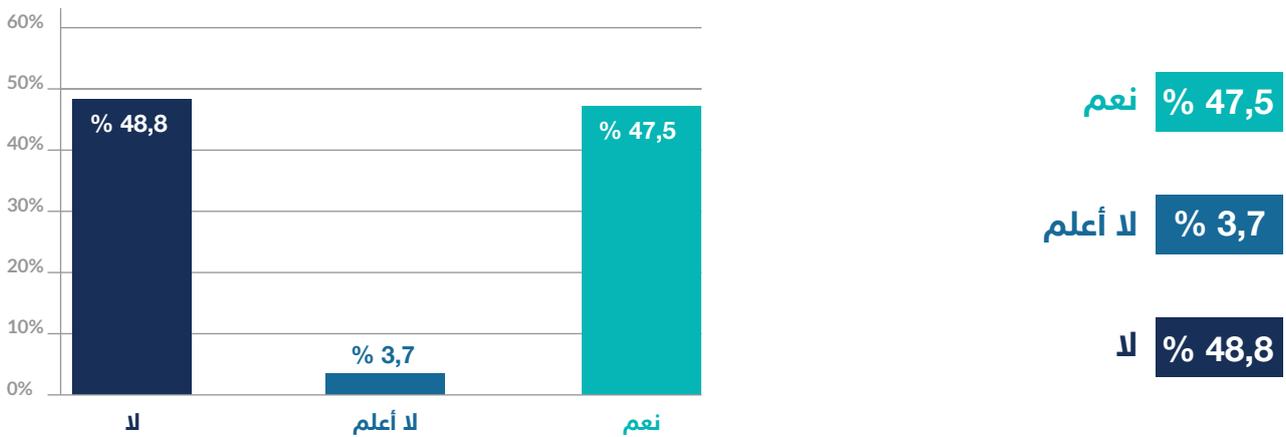
### 4.2.1. المساواة في الوصول إلى قطاع التعليم

#### 4.2.1.1. كامل العينة

(48.8%) من العينة ترى أن النساء في سوريا لا يملكن فرصاً متساوية مع الرجال في الوصول إلى قطاع التعليم (الشكل 31). وقد وصلت هذه النسبة لقرابة 50% من النساء المستبئينات، وإلى 47.5% من الرجال (الشكل 32).

أمّا أهمّ الأسباب التي تعيق هذا عند أفراد هذه العينة الفرعية، فكان في المرتبة الأولى (العادات والتقاليد الاجتماعية)، (بنسبة 22%)، تبعه (الظروف الاقتصادية والمعيشية المتدنية) بنسبة قاربت الـ20%، ثم (الزواج والتدبير المنزلي ورعاية الأسرة) بنسبة 17%. وجاءت (الظروف الأمنية وغياب سياسات الحماية) رابعاً بنسبة 15%، و(التهجير والنزوح الداخلي) و(الشرائع والتعاليم الدينية) و(عدم توافر المنشآت التعليمية) في المراتب الأخيرة، بنسبة 13% و7.2% و5% على التوالي (الشكل 33).

### هل تعتقد/ين بأنّ للنساء فرص متساوية في الوصول إلى قطاع التعليم أسوةً بالرجال؟



الشكل (31): التساوي في الوصول إلى قطاع التعليم بين الرجال والنساء

## هل تعتقد/ين بأنّ للنساء فرص متساوية في الوصول إلى قطاع التعليم أسوةً بالرجال؟



نعم  
أنثى 46,3%  
ذكر 48,9%

لا أعلم  
أنثى 3,8%  
ذكر 3,6%

لا  
أنثى 49,9%  
ذكر 47,5%

الشكل (32): التساوي في الوصول إلى قطاع التعليم بين الرجال والنساء بحسب التوزع الجندي للعيّنة

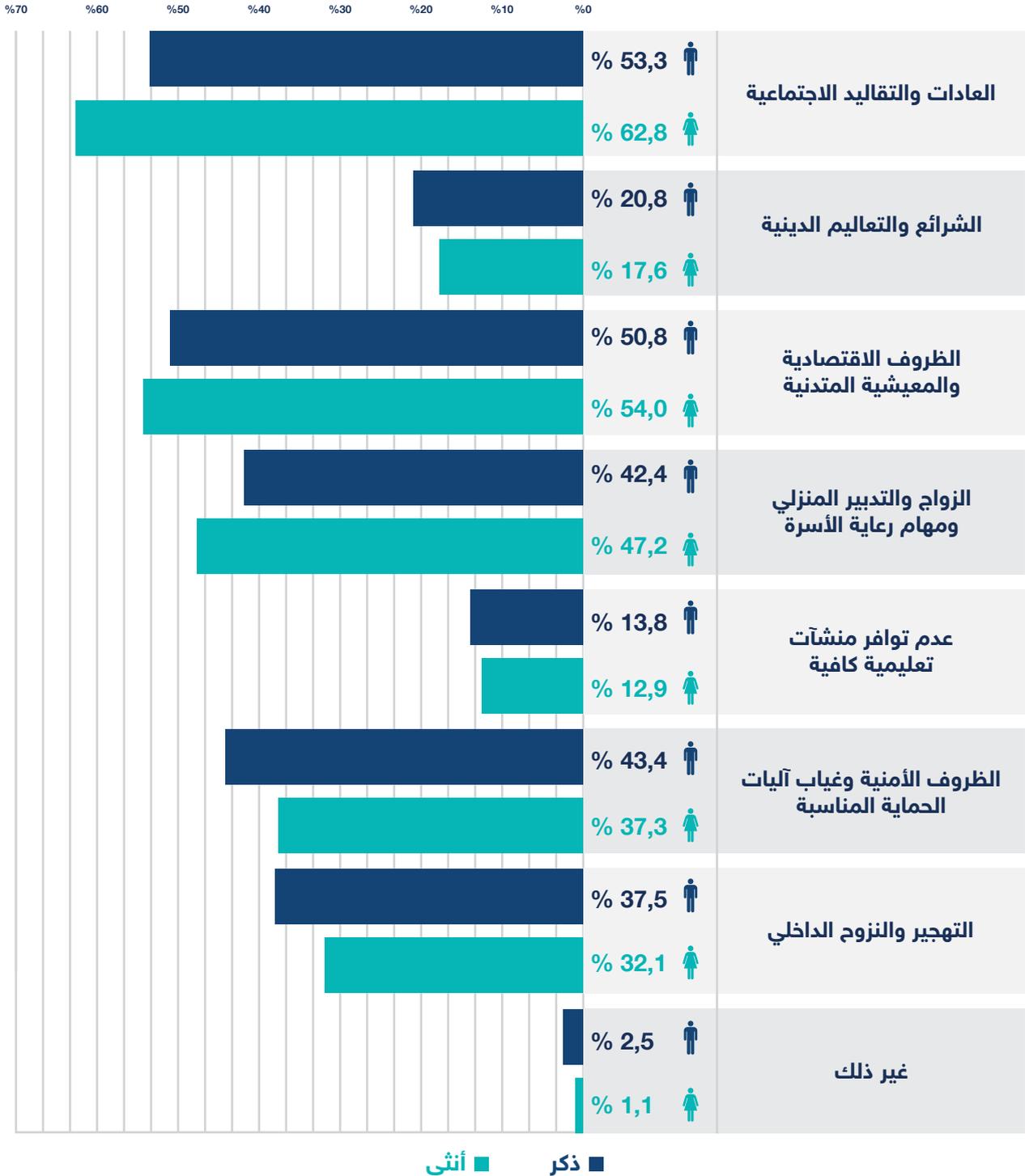
يُظهر الشكل (34) تقارباً في ترتيب الأسباب التي تعيق المساواة في الوصول إلى قطاع التعليم بين عيّنتي النساء والرجال، مع ملاحظة إعطاء النساء ثقلاً أكبر لخيارات (العادات والتقاليد الاجتماعية) و(تدهور الظروف المعيشية) و(معوّقات الزواج ورعاية الأسرة)، مقارنة بعينة الرجال المستبيّنة.

## ماهي أهم الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا؟



الشكل (33): الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا

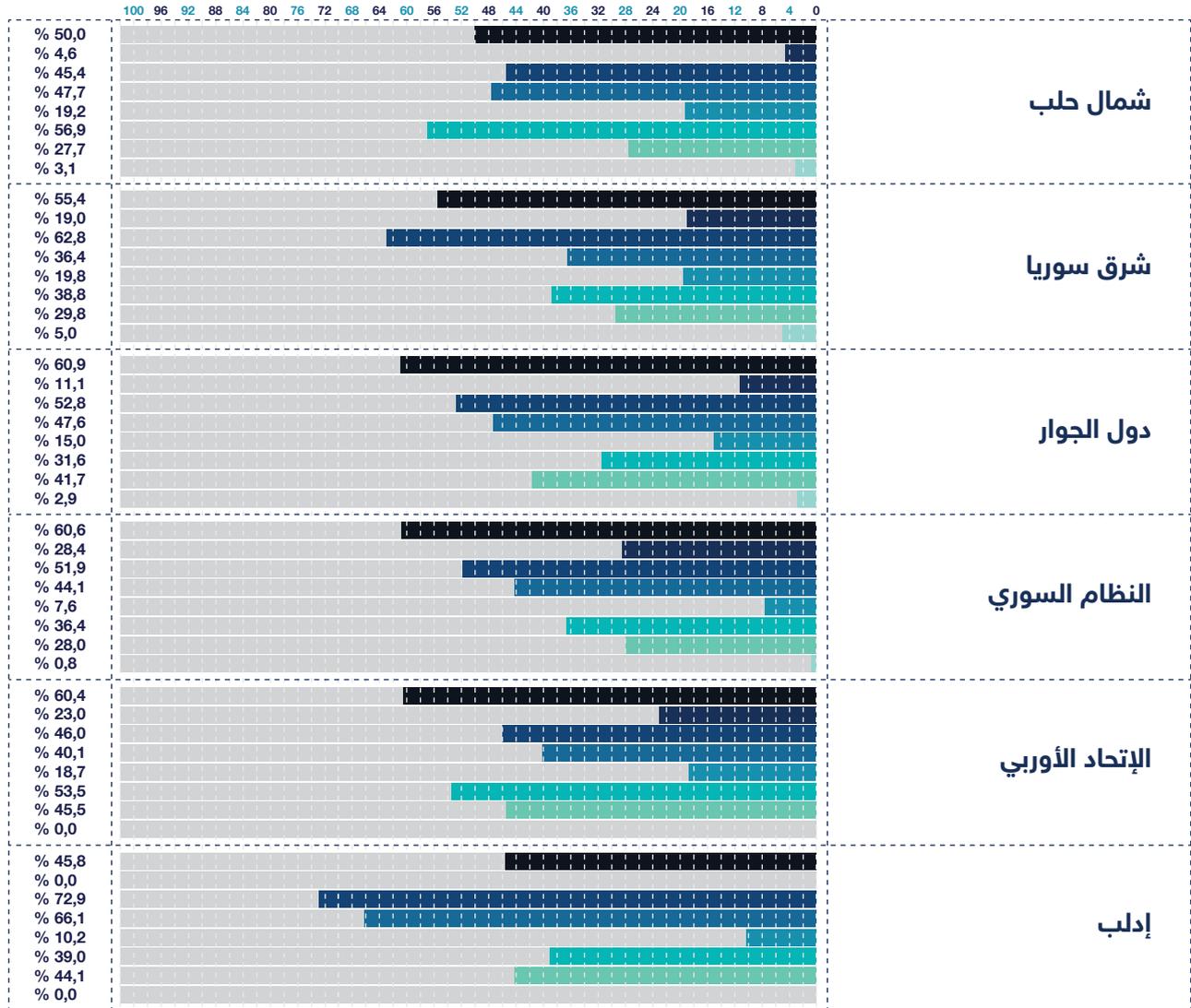
## ماهي أهم الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا؟ (الجنس)



الشكل (34): الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا بحسب التوزع الجندي للعيّنة

عند مقاطعة النتائج السابقة مع التوزع الجغرافي للعيينة (الشكل 35) نرى أن خيار (العادات والتقاليد الاجتماعية) كان من الأولويات العابرة للمناطق الجغرافية المستهدفة، كما هو الحال مع أجوبة كامل أفراد العيّنة، وهذا الأمر يُشير إلى وجود انطباع عامّ لدى شريحة واسعة من السوريين والسوريات بأنّ بعض التقاليد المجتمعية السلبية المتوارثة، الذكوريّة الطابع، لا سيّما تلك التمييزية ضدّ النساء، تشكل أهمّ العوائق أمام الوصول المتساوي للنساء إلى المؤسسات التعليمية. كما نلاحظ انخفاضاً في نسبة العينة المتواجدة في مناطق شمال وغرب حلب التي اختارت (التدهور في الأوضاع المعيشية والاقتصادية) مقابل ارتفاع نسبة (الظروف الأمنية وغياب آليات الحماية)، التي حلّت في المرتبة الأولى في هذه العيّنة بنسبة 57%، مقارنة ببقية المناطق المستهدفة. وقد يُعزى ذلك إلى وجود تحسن نسبي إلى حدّ ما في الأوضاع المعيشية في هذه المناطق مقارنة ببقية مناطق النفوذ المختلفة في الداخل السوري، مع أنّ المنطقة تشهد تفجيرات وقصفاً مستمراً أدى إلى تدهور ملحوظ في الأوضاع الأمنية. وبالإضافة إلى ذلك يُظهر التوزع الجغرافي للعيّنة أن خيار (التهجير والنزوح الداخلي)، كأحد أسباب عدم التساوي في الوصول إلى التعليم في السياق السوري، كان مرتفعاً بشكل أوضح لدى العينة المتواجدة خارج الأراضي السورية مقارنة بالعيينة الموزعة في الداخل. وقد يُفسّر هذا التفاوت بوجود انطباع عامّ لدى السوريين المقيمين في الخارج بوجود إقصاء ما في قطاع التعليم تجاه المهجرين والنازحين داخلياً.

## ماهي أهم الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا؟ (التوزع الجغرافي)



الشكل (35): الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا بحسب التوزع الجغرافي للعيّنة

#### 4.2.1.2. عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

نصف النساء العاطلات عن العمل تقريباً %52.7- منهنّ- رأين أنّ النساء لا يملكن فرصاً متساوية في الوصول إلى قطاع التعليم كالرجال، في حين وافقهنّ فقط %31 من الرجال العاطلين عن العمل (الشكل 36).

#### هل تعتقد/ين بأنّ للنساء فرص متساوية في الوصول إلى قطاع التعليم أسوةً بالرجال؟

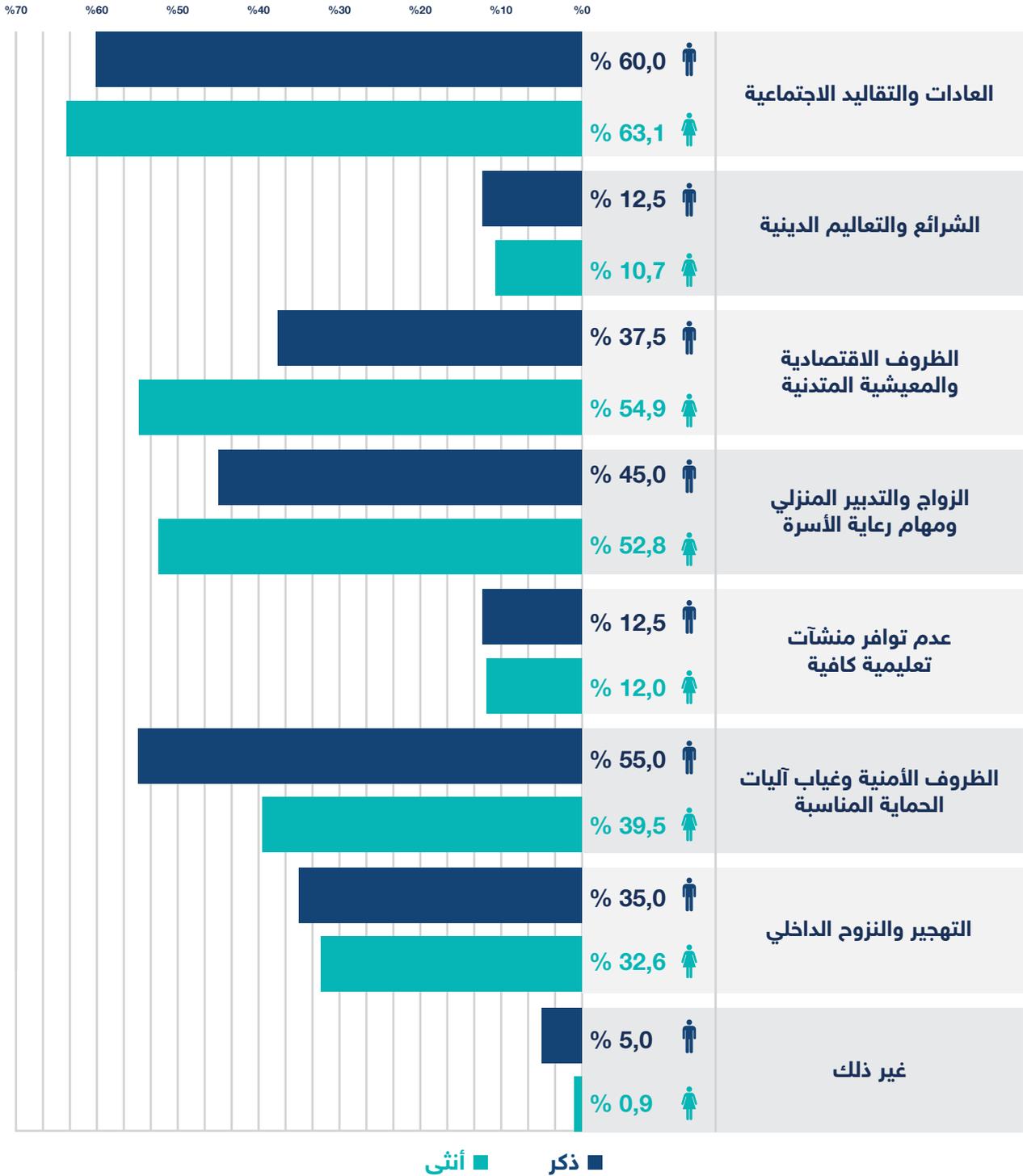


الشكل (36): التساوي في الوصول إلى قطاع التعليم بين الرجال والنساء عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

وعند سؤال عينة العاطلين والعاطلات عن العمل أن يرتّبوا أهمّ ثلاثة أسباب تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم (الشكل 37)، كانت النتائج ما يأتي:

- اختارت النسبة الأعلى من عيّنتي الرجال والنساء غير العاملين (العادات والتقاليد الاجتماعية) كأهمّ المعوقات أمام التساوي في الفرص التعليمية (%63 من النساء و%60 من الرجال).
- أعطت النساء غير العاملات وزناً أعلى (للظروف المعيشية والاقتصادية) (%55 منهن)، و(للزواج والتدبير المنزلي) (%52.8) مقارنةً بعينة الرجال.
- ثاني الأسباب عند الرجال العاطلين عن العمل هو (الظروف الأمنية)، بنسبة %55.
- أمّا خيار (الشرائع والتعاليم الدينية) فجاء كآخر الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم عند الرجال والنساء، بنسبة %12.5 و%10.7 على التوالي.

## ما هي أهم الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا؟

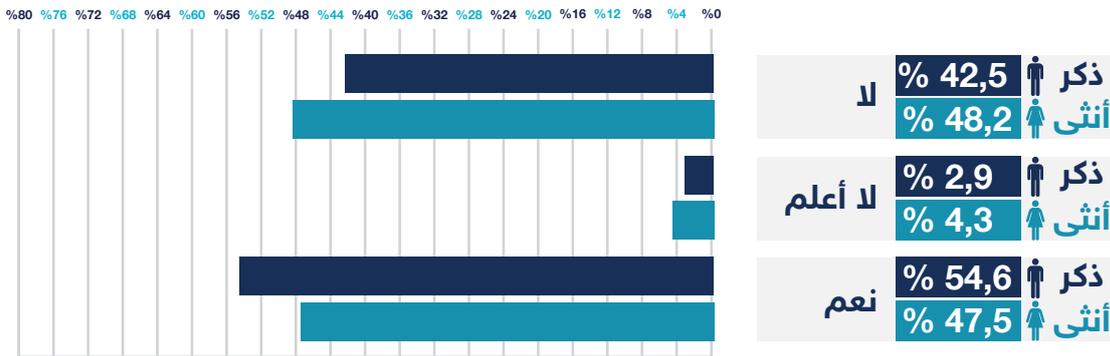


الشكل (37): الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

### 4.2.1.3. عينة المؤسسات غير الحكومية

أبدت عينة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية انقساماً واضحاً في آرائها حول وجود فرص متساوية للنساء في الوصول إلى القطاع التعليمي مثل الرجال (الشكل 38)، فقد أجابت حوالي 48.2% من العاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية بعدم قدرة النساء على الوصول المتساوي إلى القطاع التعليمي، في حين رأت النسبة الأكبر من الرجال العاملين في المؤسسات غير الحكومية السورية 54.6% منهم- أنّ للنساء فرصاً متساوية مع فرص الرجال في الوصول إلى القطاع التعليمي.

#### هل تعتقد/ين بأنّ للنساء فرص متساوية في الوصول إلى قطاع التعليم أسوة بالرجال؟ (الجنس)



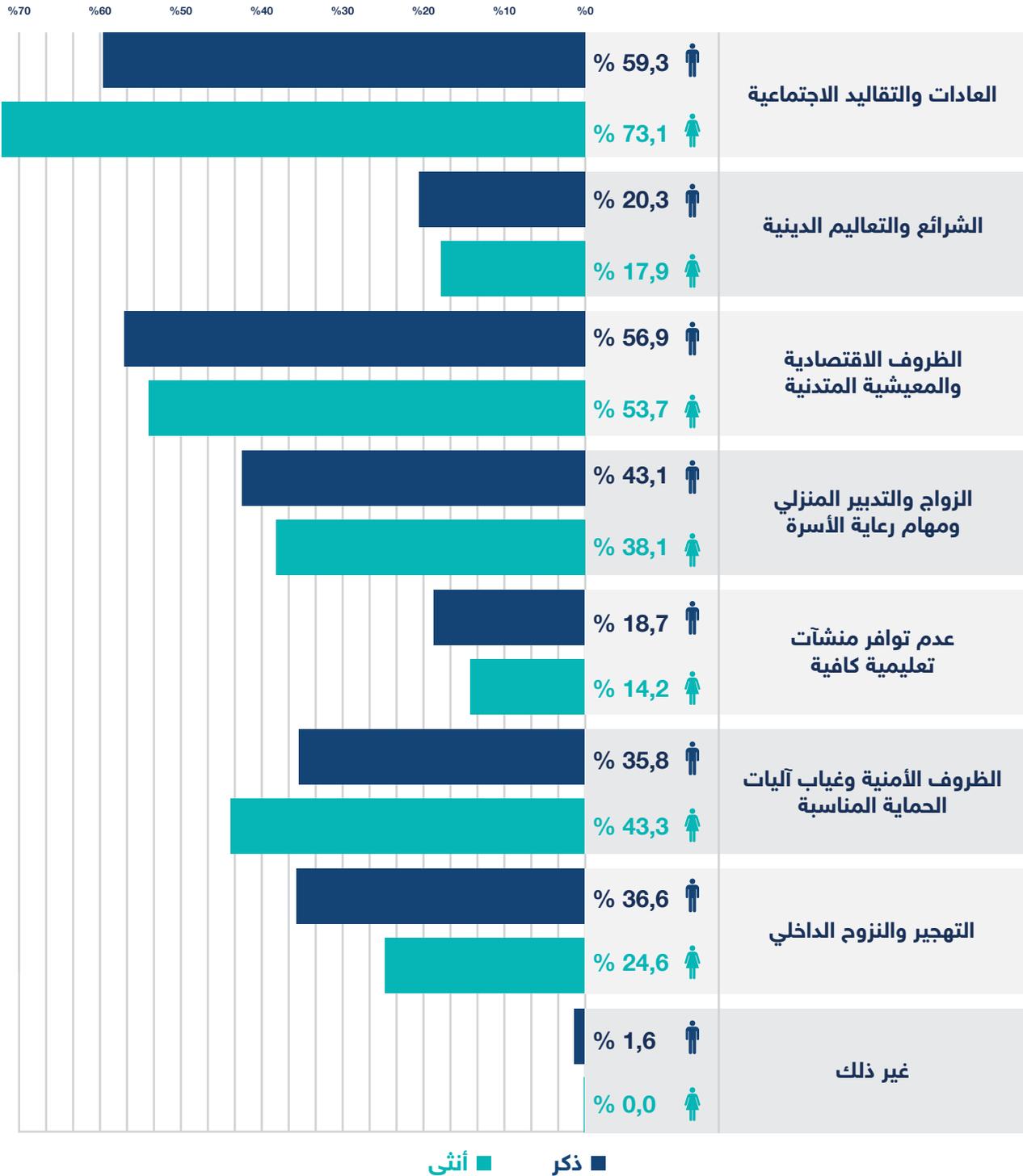
الشكل (38): التساوي في الوصول إلى قطاع التعليم بين الرجال والنساء عينة المؤسسات غير الحكومي

وعند سؤال من أجاب بـ(لا) على السؤال السابق أن يرتبوا أهمّ ثلاثة أسباب تعيق النساء من الوصول المتساوي إلى قطاع التعليم (الشكل 39)، كانت النتائج كالآتي:

■ اختارت النسبة الأكبر من الرجال والنساء معاً، من العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية، خيار (العادات والتقاليد الاجتماعية) كأول هذه الأسباب، بنسبة 73% من النساء و59% من الرجال، وجاءت (الظروف الاقتصادية والمعيشية) في المرتبة الثانية، بنسبة 53.7% من النساء و57% من الرجال.

■ جاء ثالثاً لدى النساء العاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية متعلقاً (الظروف الأمنية وغياب آليات الحماية المناسبة). أمّا رجال هذه العينة فقدّموا (الزواج ومهام التدبير المنزلي) إلى المرتبة الثالثة.

## ماهي أهم الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا؟ (الجنس)



الشكل (39): الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا  
عينة المؤسسات غير الحكومية

#### 4.2.1.4. عيّنة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

أجاب 47% من الرجال و46.7% من النساء من عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية السورية، بأن النساء ليس لديهنّ الفرص نفسها التي للرجال في الوصول إلى القطاع التعليمي (الشكل 40). وأمّا تحديد أهمّ ثلاثة أسباب تعيق هذا الوصول فكانت نتائج إجاباته كالآتي: (الشكل 41):

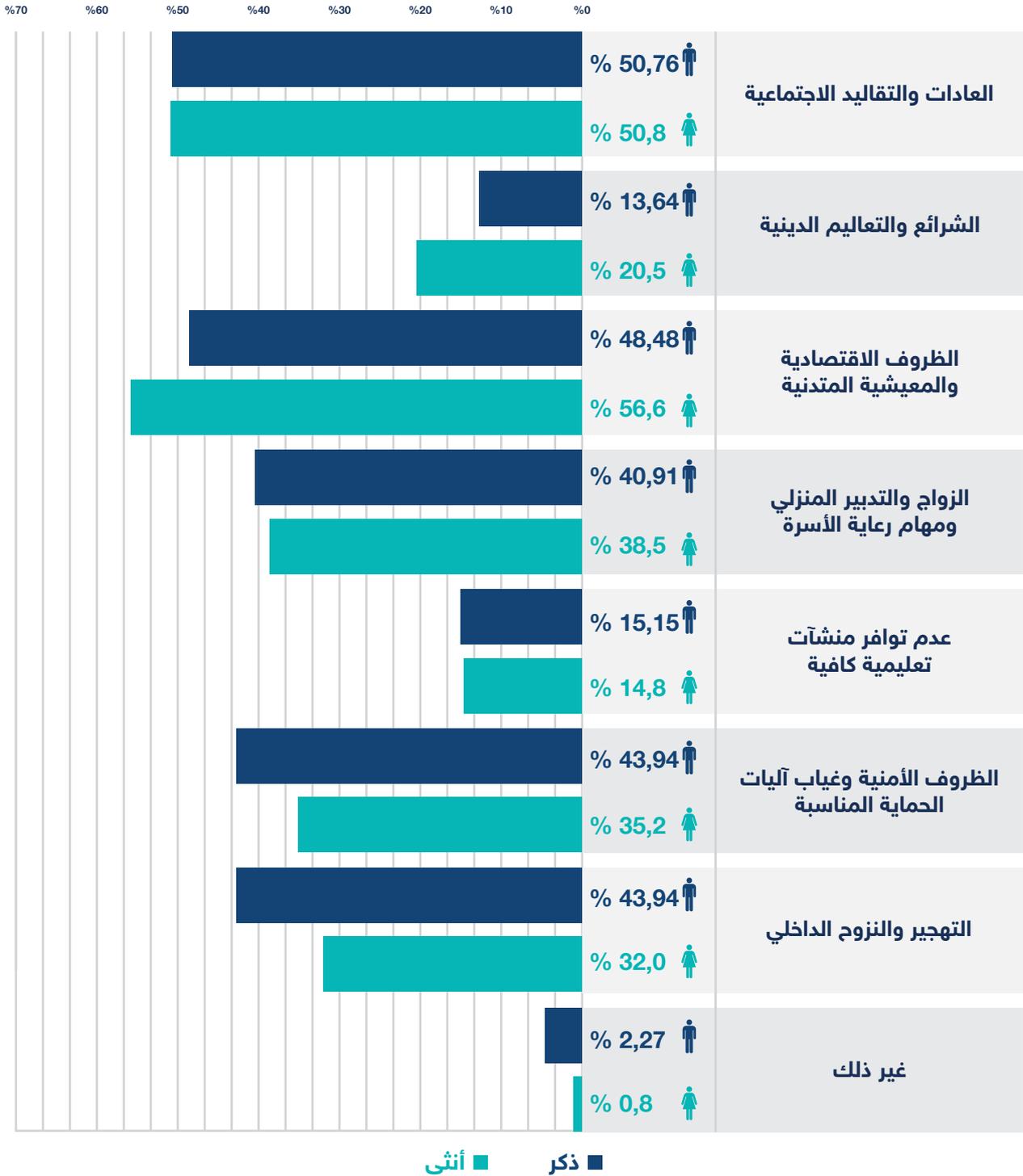
- رأت النسبة الأكبر من النساء في هذه العيّنة الفرعيّة أنّ (الظروف الاقتصادية والمعيشية) هي أهمّ الصعوبات في وجه المساواة في الوصول إلى القطاع التعليمي، بنسبة 56.6% منهنّ، ثمّ (العادات والتقاليد الاجتماعية) في المرتبة الثانية بالنسبة إليهنّ، بنسبة 50.8%.
- أمّا الرّجال فكان خيارهم الأول هو (العادات والتقاليد الاجتماعية) بنسبة 50.7%، ثمّ خيار (الظروف الاقتصادية والمعيشية) بنسبة 48.4%.
- أعطى الرجال من هذه العيّنة الفرعيّة ثقلًا أكبر للأسباب المتعلقة (بالظروف الأمنية) وتلك المتعلقة (بالتهجير والنزوح القسري)، مقارنة بعيّنة النساء العاملات في المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية السورية.

#### هل تعتقد/ين بأنّ للنساء فرص متساوية في الوصول إلى قطاع التعليم أسوةً بالرجال؟ (الجنس)



الشكل (40): التساوي في الوصول إلى قطاع التعليم بين الرجال والنساء عيّنة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

## ما هي أهم الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا؟ (الجنس)



الشكل (41): الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا عيّنة المؤسسات الحكوميّة وشبه الحكوميّة

#### 4.2.1.5. عينة القطاع الخاص

رأت النسبة الأكبر من عينة العاملين والعاملات في القطاع الخاص أنّ النساء ليس لديهنّ الفرص نفسها المتاحة للرجال في الوصول إلى القطاع التعليمي، بنسبة قاربت 56% من النساء و49.5% من الرجال (الشكل 42). وأمّا السؤال عن أهمّ ثلاثة أسباب تعيق هذا الوصول فكانت نتائج إجاباته كالآتي: (الشكل 43):

■ رأت النسبة الأكبر من النساء في هذه العينة أنّ (العادات والتقاليد الاجتماعية) هي أهمّ المعوقات في وجه التساوي الجندي في الوصول إلى التعليم، بنسبة 63.6%. وجاء خيار (الزواج والتدبير المنزلي ورعاية الأسرة) في المرتبة الثانية عندهنّ بنسبة 55%.

■ توزعت إجابات الرجال من هذه العينة على ثلاثة خيارات هي: (العادات والتقاليد الاجتماعية) بنسبة 49.2%، وخيارا (الظروف الاقتصادية والمعيشية) و(الزواج والتدبير المنزلي ورعاية الأسرة) بنسبة 48.7% لكلّ منهما.

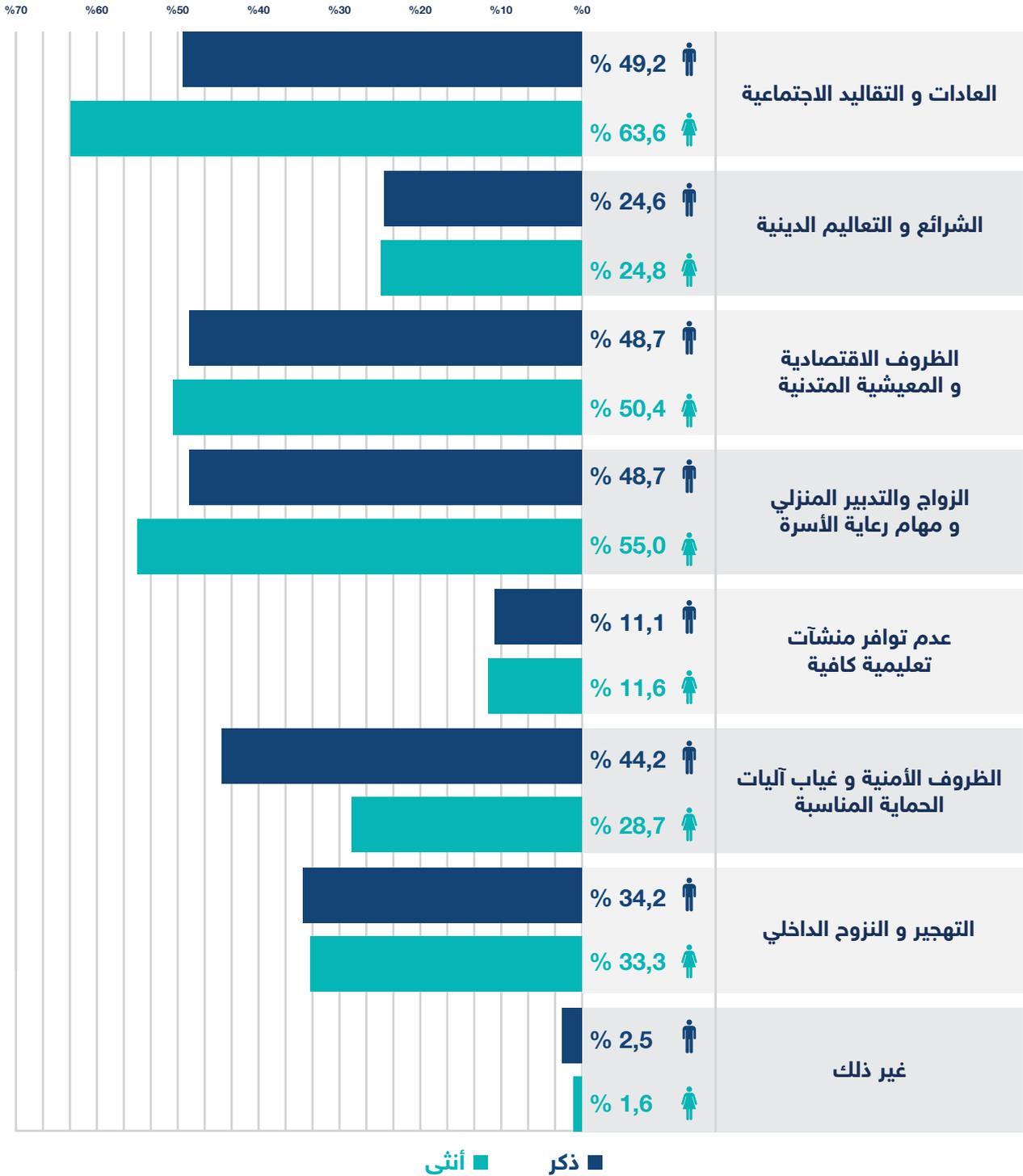
■ جاء خيار (عدم توافر منشآت تعليمية) في المرتبة الأخيرة عند النساء والرجال معاً، بنسبة 11.6% و11% على التوالي.

#### هل تعتقد/ين بأنّ للنساء فرص متساوية في الوصول إلى قطاع التعليم أسوةً بالرجال؟



الشكل (42): التساوي في الوصول إلى قطاع التعليم بين الرجال والنساء عينة القطاع الخاص

## ما هي أهم الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا؟



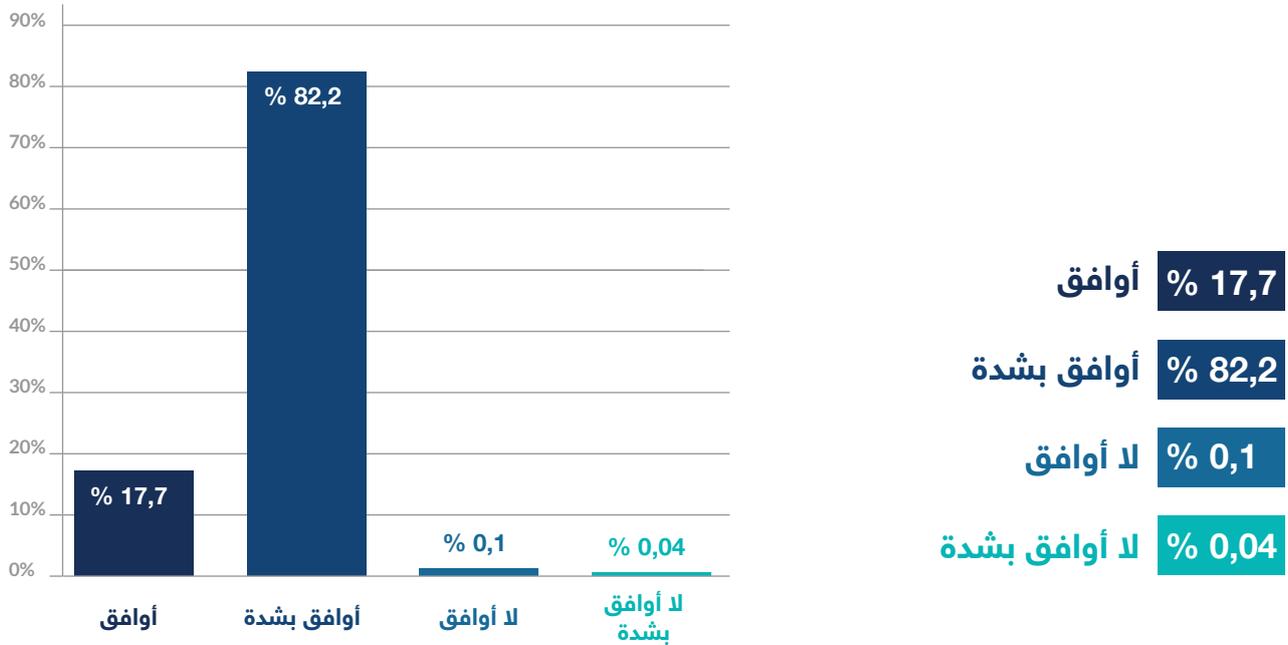
الشكل (43): الأسباب التي تعيق الوصول المتساوي للنساء إلى قطاع التعليم في سوريا عينة القطاع الخاص

## 4.2.2. الحق في الوصول إلى المراحل التعليمية المختلفة

### 4.2.2.1. كامل العيّنة

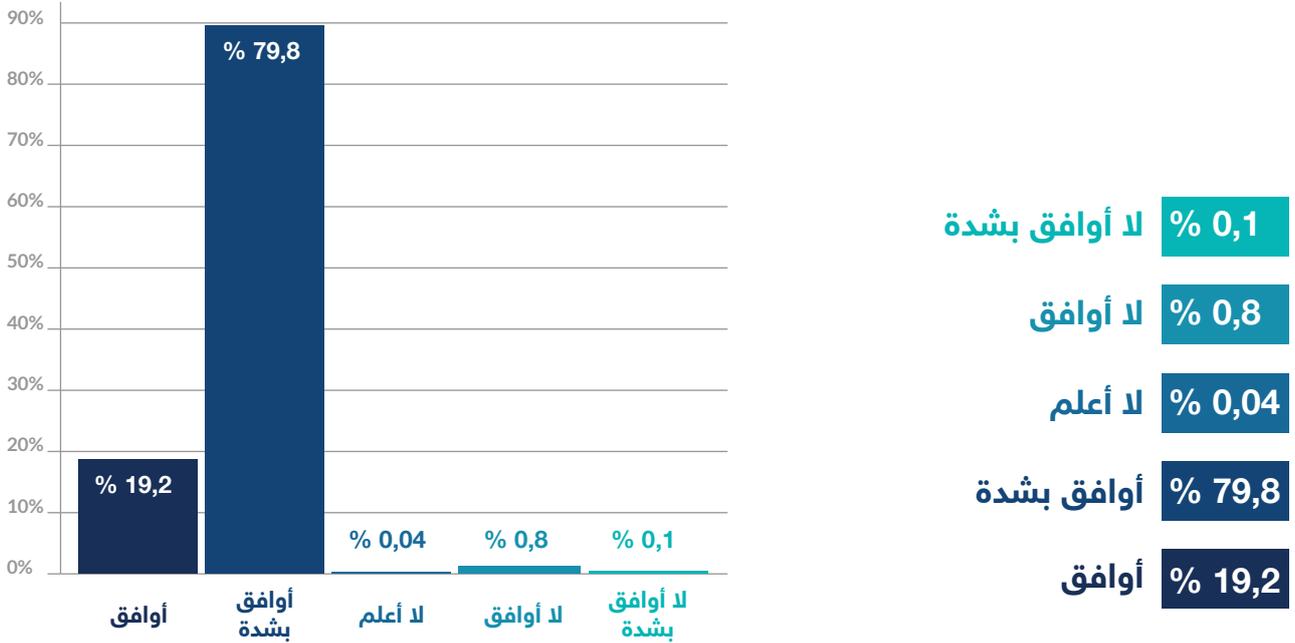
قمنا في هذا القسم من الاستبيان بسؤال العيّنة عن حقّ النساء في الوصول إلى المراحل التعليمية المختلفة: التعليم الأساسي (ابتدائي وإعدادي)، والتعليم الثانوي، والتعليم العالي (معاهد وجامعات)، والدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه). ونلاحظ من الأشكال (44) و(45) و(46) و(47) أنه وعلى الرغم من وجود حالة أقرب إلى الإجماع لدى العيّنة المستيّنة على حقّ النساء في الوصول إلى المراحل التعليمية المختلفة، إلا أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي في السؤال ارتفعت نسبة عدم الموافقة، لا سيّما عند السؤال عن حقّ النساء في الوصول إلى الجامعات، أو في إكمال دراستهنّ العليا - ما بعد الجامعية.

### للنساء الحق في الوصول إلى التعليم الابتدائي والإعدادي (التعليم الأساسي)



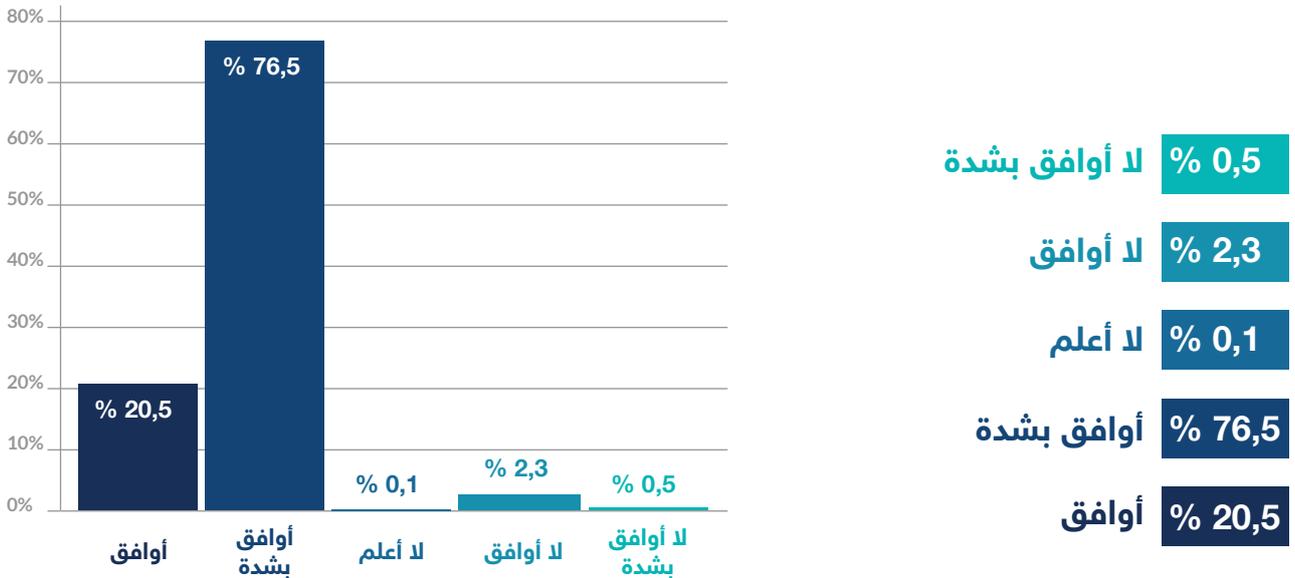
الشكل (44): حق النساء في الوصول إلى التعليم الابتدائي والإعدادي

## للنساء الحق في الوصول إلى التعليم الثانوي



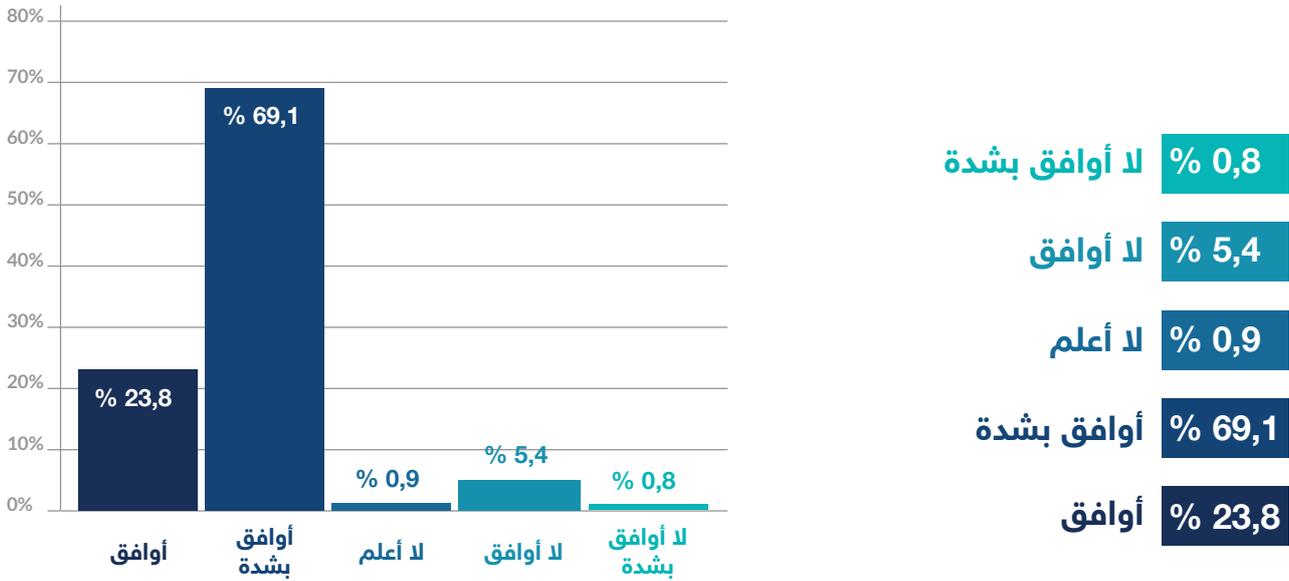
الشكل (45): حق النساء في الوصول إلى التعليم الثانوي

## للنساء الحق في الوصول إلى التعليم العالي (معاهد أو جامعات)



الشكل (46): حق النساء في الوصول إلى التعليم العالي (معاهد أو جامعات)

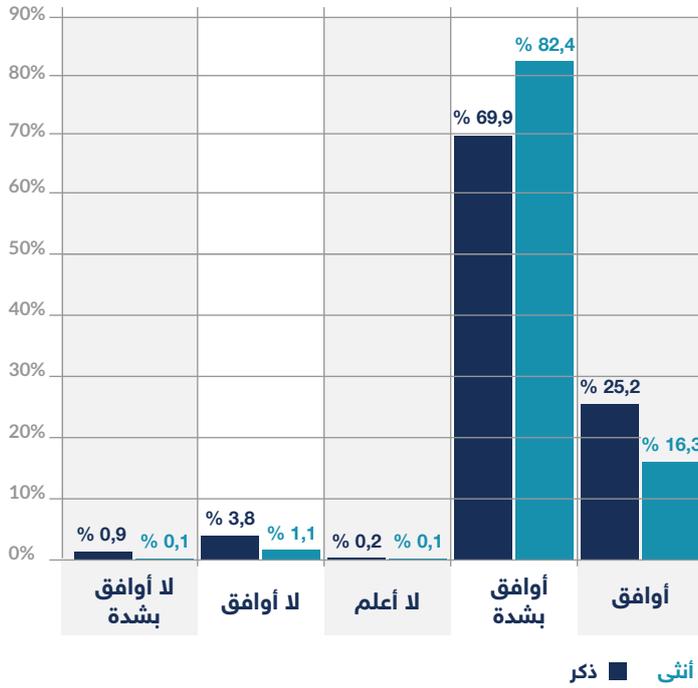
## للنساء الحق في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير \ دكتوراه)



الشكل (47): حق النساء في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)

وعند مقاطعة النسب السابقة مع التوزيع الجنديّ للعينة، ولا سيّما فيما يتعلّق بالتعليم العالي والدراسات العليا، يبيّن الشكلان (48) و(49) أنّ نسبة عدم الموافقة كانت منخفضة عموماً لدى النساء والرجال؛ فقد عبر 4.7% من الرجال عن رفضهم لمتابعة النساء لتعليمهنّ العالي، مقارنة بـ1.2% من النساء المستبيّنات. وارتفعت هذه النسبة إلى ما يقارب الـ10% عند عيّنة الرجال (مقارنة بـ3% لدى النساء) عند سؤالهم عن حقّ النساء في متابعة تعليمهنّ ما بعد الجامعي. وهُنا قد تكونُ نسب عدم الموافقة المنخفضة عموماً، مؤشراً إيجابياً على وجود قبُول مجتمعي واسع لمتابعة النساء لتعليمهنّ العالي. ويمكن أن تُفسر نسب عدم الموافقة تلك، بوجود عدد من التقاليد الاجتماعية السلبية، والموروث الثقافي للمجتمع السوري، الذكوريّ الطابع، والذي يُنمّط الدور المجتمعي للنساء في رعاية وتربية الأسرة، ممّا يحدّ من قدرة النساء السوريات على إكمالهنّ لتعليمهنّ، لا سيّما الدراسات العليا، كالمجستير والدكتوراه. وعلاوة على ذلك، فإنّ هذه الأرقام قد تشير إلى أنّ هناك انطباعاتاً عامّة لدى عيّنة الرجال، بأنّ وصول النساء إلى التعليم الثانوي، وحتى الجامعي إلى حدّ ما، قد يصب في مصلحتهم؛ لأنه قد يعود بالنفع الاقتصادي للعائلة، بينما يجدون في الدراسات العليا للنساء عائناً أمام ممارسة مهامهنّ النمطيّة.

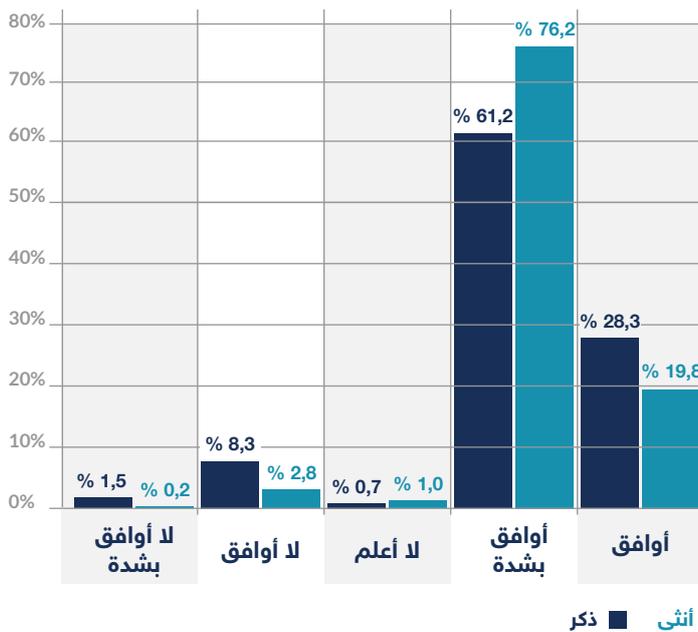
## للنساء الحق في الوصول إلى التعليم العالي (معاهد أو جامعات)



أوافق	16,3%	أنتى
	25,2%	ذكر
أوافق بشدة	82,4%	أنتى
	69,9%	ذكر
لا أعلم	0,1%	أنتى
	0,2%	ذكر
لا أوافق	1,1%	أنتى
	3,8%	ذكر
لا أوافق بشدة	0,1%	أنتى
	0,9%	ذكر

الشكل (48): حق النساء في الوصول إلى التعليم العالي (معاهد أو جامعات) – التوزيع الجندي للعينة

## للنساء الحق في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)

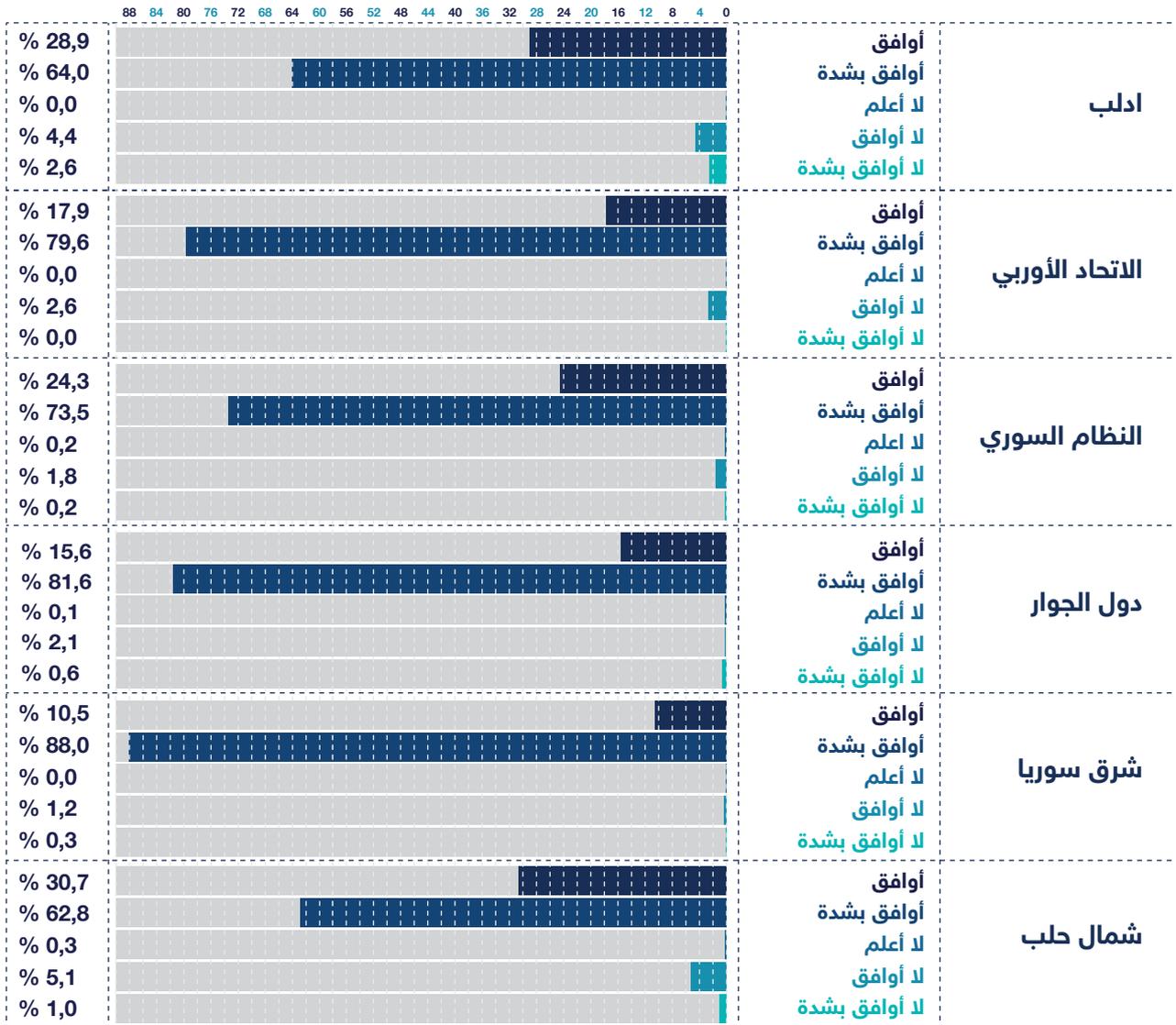


أوافق	19,8%	أنتى
	28,3%	ذكر
أوافق بشدة	76,2%	أنتى
	61,2%	ذكر
لا أعلم	1,0%	أنتى
	0,7%	ذكر
لا أوافق	2,8%	أنتى
	8,3%	ذكر
لا أوافق بشدة	0,2%	أنتى
	1,5%	ذكر

الشكل (49): حق النساء في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه) – التوزيع الجندي للعينة

أما فيما يتعلّق بالتوزّع الجغرافيّ للعيّنة، فبيّنت الشكلاّن (50) و(51)، أنّ نسب عدم الموافقة على إكمال النساء لتعليمهنّ الجامعيّ ودراساتهنّ العليا كانت الأعلى في منطقة إدلب، بنسبة 7% لعدم موافقة على التعليم الجامعي للنساء، و34.2% عدم موافقة على الدراسات العليا. تلتها مناطق ريف حلب الشمالي والغربي، بنسبة عدم موافقة 6% على التعليم العالي و7.8% على الدراسات العليا. ثمّ العيّنة الموجودة في مناطق سيطرة النظام السوريّ، بنسب عدم موافقة 2% على التعليم العالي و5.5% على الدراسات العليا. بينما كانت العيّنة الموجودة في مناطق شمال شرق سوريا الأقلّ رفضاً، بنسبة عدم موافقة بلغت 1.5% فيما يتعلّق بالتعليم الجامعي، و4.7% فيما يتعلّق بالدراسات ما بعد الجامعية.

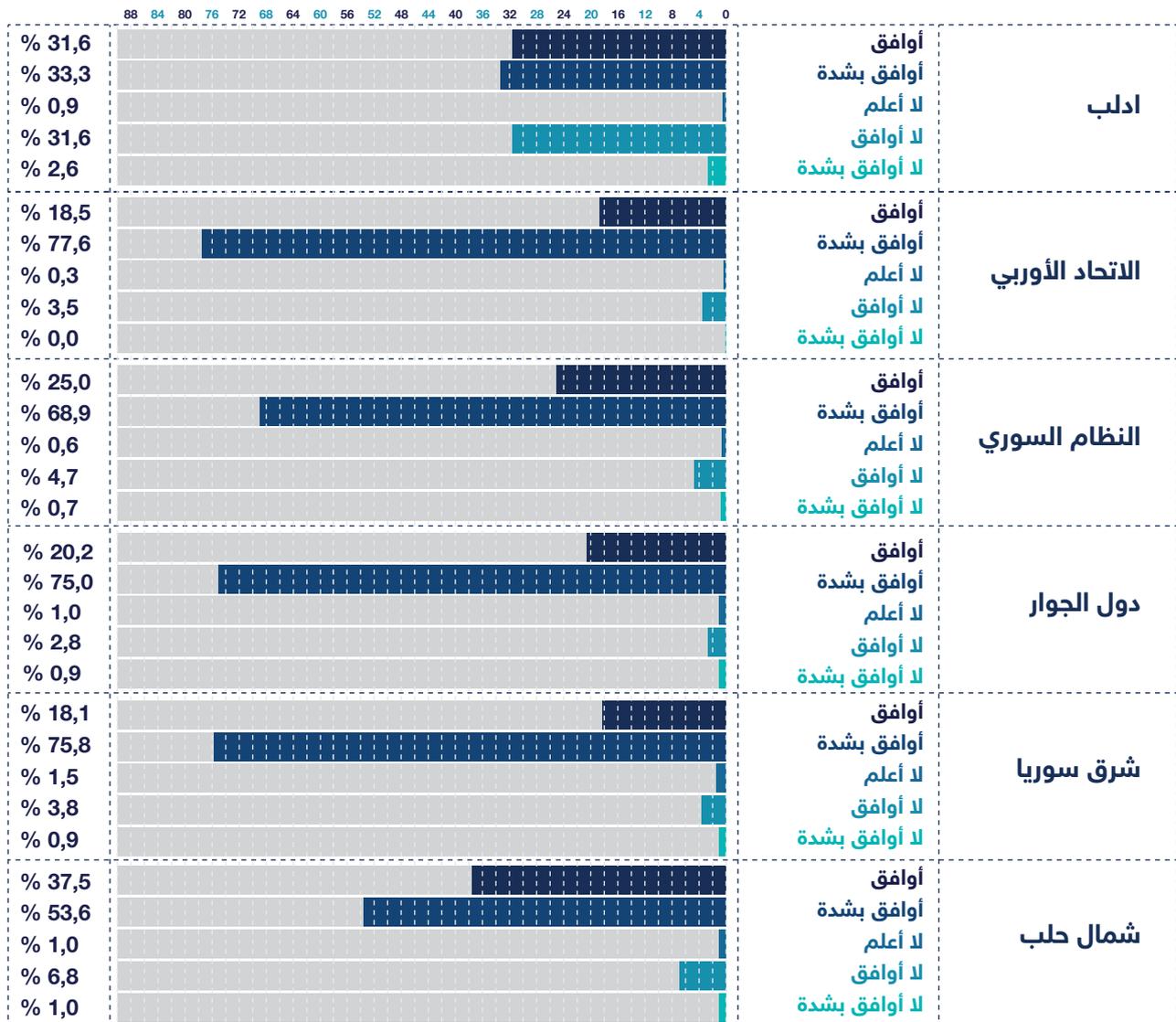
## النساء الحق في الوصول إلى التعليم العالي (معاهد أو جامعات)



■ أوافق ■ أوافق بشدة ■ لا أعلم ■ لا أوافق ■ لا أوافق بشدة

الشكل (50): حق النساء في الوصول إلى التعليم العالي (معاهد أو جامعات) – التوزع الجغرافي للعيّنة

## للنساء الحق في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)



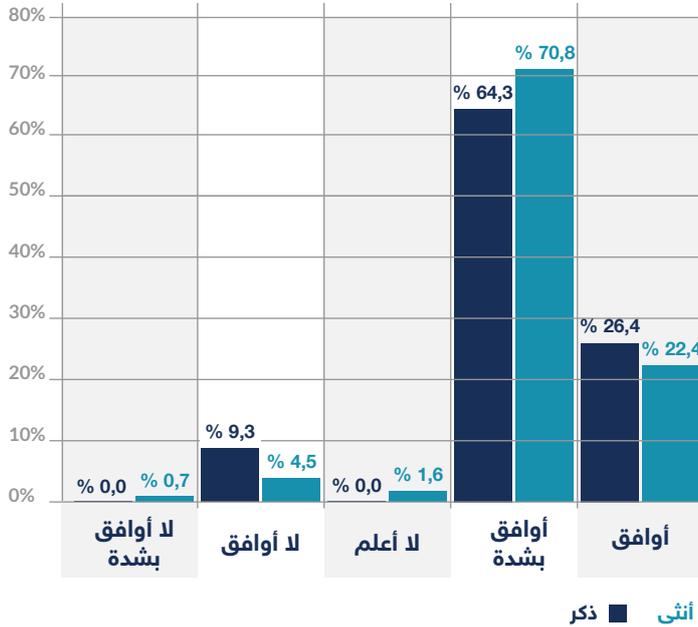
■ أوافق ■ أوافق بشدة ■ لا أعلم ■ لا أوافق ■ لا أوافق بشدة

الشكل (51): حق النساء في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه) – التوزيع الجغرافي للعينة

### 4.2.2.2. عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

بشكل مشابه لنتائج العينة الكلية، كان هناك إجماع لدى عينة العاطلين والعاطلات عن العمل على الحق المتساوي للنساء والفتيات في الوصول إلى المراحل التعليمية الابتدائية والإعدادية والثانوية والجامعية. لكن انخفض هذا الإجماع عند السؤال عن التساوي في الوصول إلى الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه)، إذ بيّن الشكل (52) أنّ 9.3% من عينة الرجال غير العاملين، وحوالي 5% من النساء غير العاملات، أبدت عدم موافقتها على حق النساء في التعليم ما بعد الجامعي.

## للنساء الحق في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)



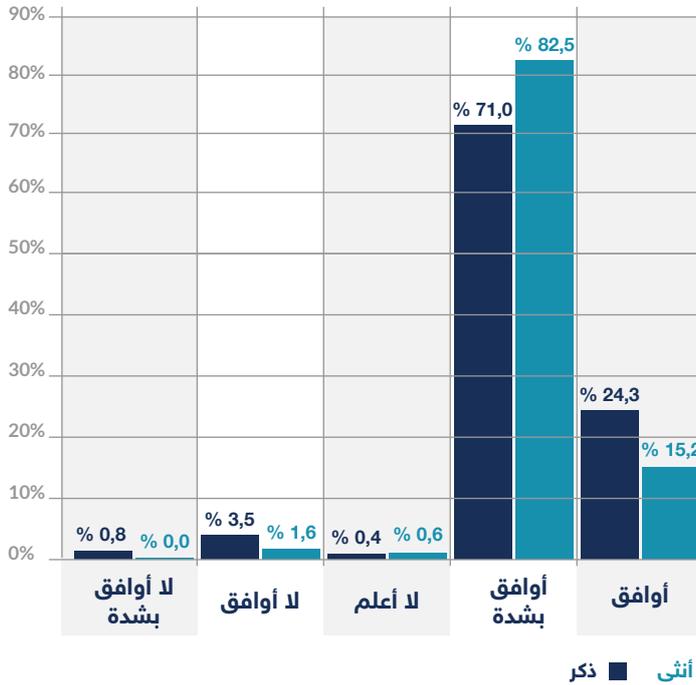
أوافق	22,4 %	أنثى
أوافق بشدة	70,8 %	أنثى
لا أعلم	1,6 %	أنثى
لا أوافق	4,5 %	أنثى
لا أوافق بشدة	0,7 %	أنثى
أوافق	26,4 %	ذكر
أوافق بشدة	64,3 %	ذكر
لا أعلم	0,0 %	ذكر
لا أوافق	9,3 %	ذكر
لا أوافق بشدة	0,0 %	ذكر

الشكل (52): حق النساء في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)  
عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

### 4.2.2.3. عينة المؤسسات غير الحكومية

بشكل مشابه لنتائج العينة الكلية، كان هناك إجماع لدى عينة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية على الحق المتساوي للنساء والفتيات في الوصول إلى المراحل التعليمية الابتدائية والإعدادية والثانوية والجامعية. وعلى عكس فئة العاطلين والعاطلات عن العمل، ظلّ هذا الإجماع مرتفعاً عند السؤال عن التساوي في الوصول إلى الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه)، إذ بيّنت الشكل (53) أنّ نسب عدم الموافقة على وصول النساء إلى الدراسات العليا بعد الجامعية لم تتجاوز الـ1.6% لدى عينة العاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية، ونسبة الـ4.3% عند عينة الرجال.

## للنساء الحق في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)



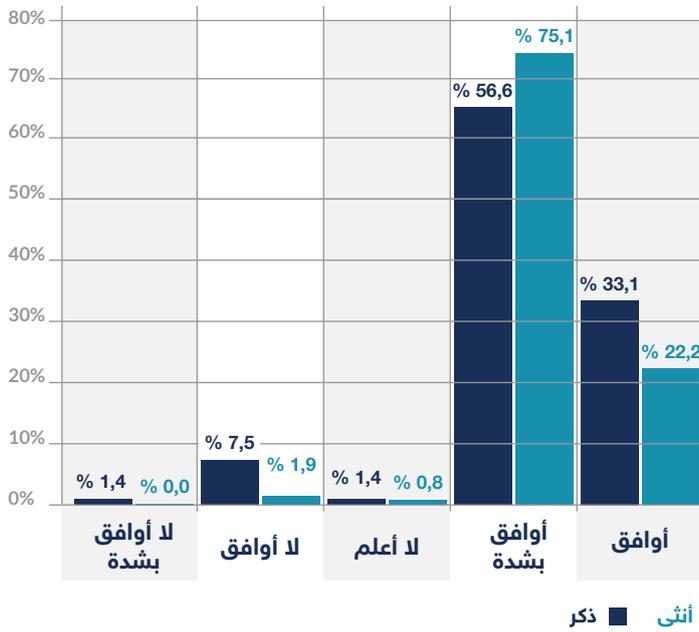
أوافق	% 15,2	أنثى
	% 24,3	ذكر
أوافق بشدة	% 82,5	أنثى
	% 71,0	ذكر
لا أعلم	% 0,6	أنثى
	% 0,4	ذكر
لا أوافق	% 1,6	أنثى
	% 3,5	ذكر
لا أوافق بشدة	% 0,0	أنثى
	% 0,8	ذكر

الشكل (53): حق النساء في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)  
عينة المؤسسات غير الحكومية

### 4.2.2.4. عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

كانت هناك حالة أقرب إلى الإجماع التام لدى عينة العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية السورية على حق النساء في الوصول المتساوي إلى المراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية والجامعية. لكن انخفضت نسب الموافقة السابقة عند السؤال عن الوصول إلى المراحل ما بعد الجامعية (الماجستير والدكتوراه)؛ إذ عبّر حوالي الـ9% من الرجال ضمن هذه العينة الفرعية عن عدم موافقتهم على إكمال النساء تعليمهنّ ما بعد الجامعي (الشكل 54).

## للنساء الحق في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)



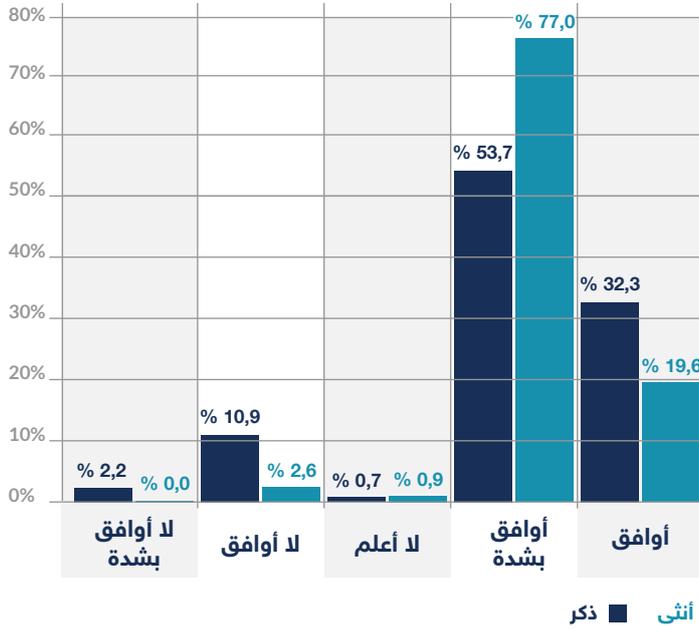
أوافق	22,2%	أنثى
أوافق بشدة	33,1%	ذكر
أوافق بشدة	75,1%	أنثى
أوافق بشدة	56,6%	ذكر
لا أعلم	0,8%	أنثى
لا أعلم	1,4%	ذكر
لا أوافق	1,9%	أنثى
لا أوافق	7,5%	ذكر
لا أوافق بشدة	0,0%	أنثى
لا أوافق بشدة	1,4%	ذكر

الشكل (54): حق النساء في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه) عيّنة المؤسسات الحكوميّة وشبه الحكوميّة

### 4.2.2.5. عيّنة القطاع الخاص

اتفقت هذه العيّنة على ضرورة التساوي الجندي في الوصول إلى مختلف المراحل التعليمية، لا سيّما في المراحل ما قبل الجامعية، في حين انخفضت نسبة الموافقة عند السؤال عن حقّ النساء في الوصول إلى الدراسات العليا - ما بعد الجامعية، كالمجستير والدكتوراه (الشكل 55). فقد أجاب حوالي 13.2% من الرجال العاملين في القطاع الخاص بعدم موافقتهم على متابعة النساء لتعليمهنّ العالي.

## للنساء الحق في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)



أوافق	19,6%	أنثى
أوافق بشدة	77,0%	ذكر
لا أعلم	0,9%	أنثى
لا أوافق	2,6%	ذكر
لا أوافق بشدة	0,0%	أنثى
	2,2%	ذكر

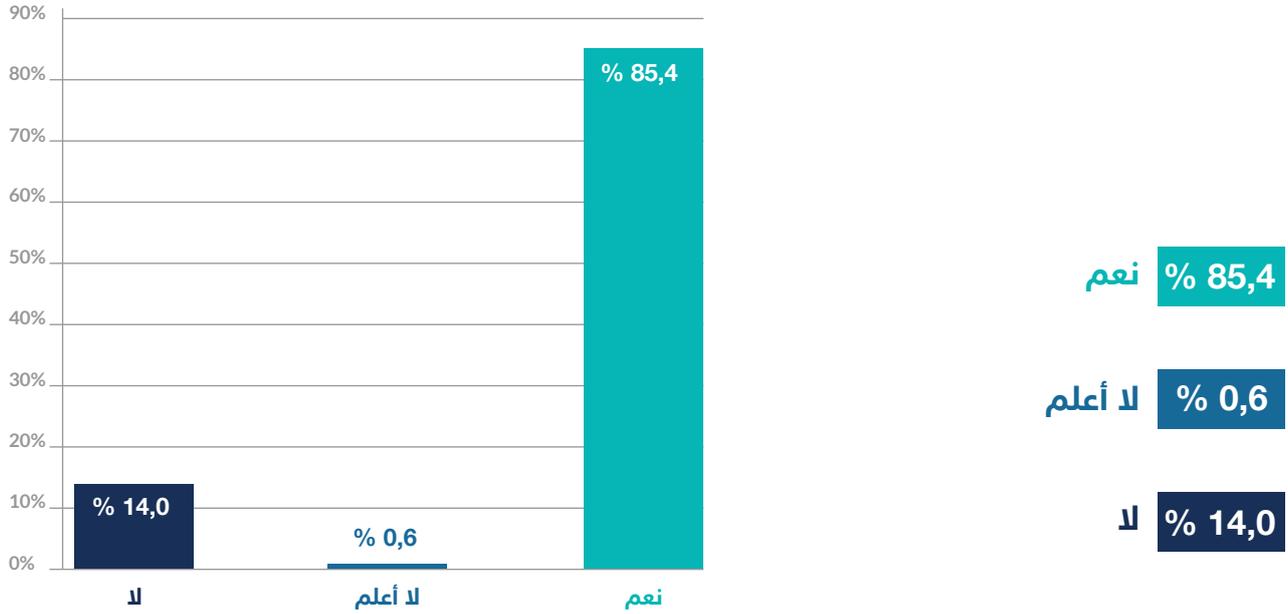
الشكل (55): حق النساء في الوصول إلى الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه)  
عينة القطاع الخاص

### 4.2.3. الاختلاط في المدارس

#### 4.2.3.1. كامل العينة

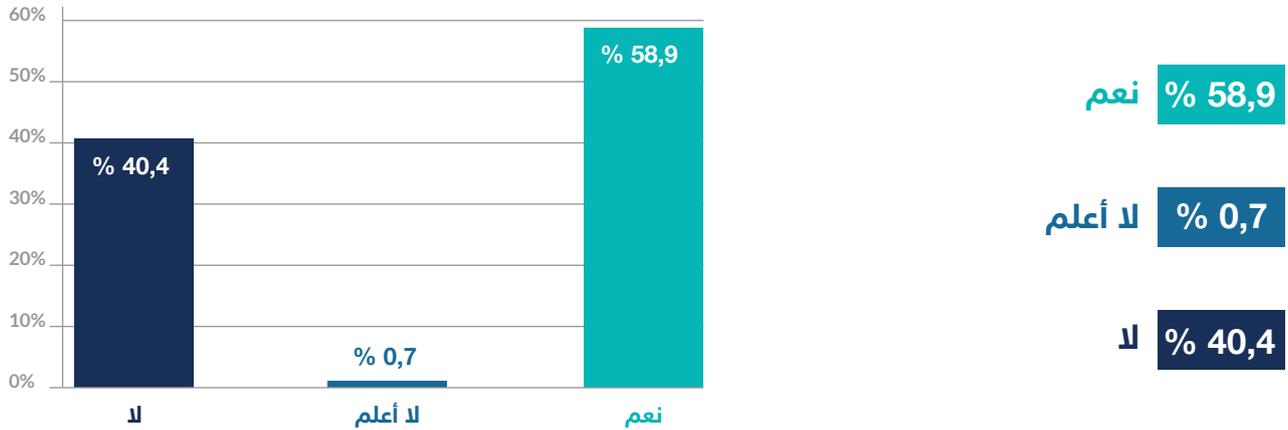
كانت أغلبية العينة، بنسبة 85.4% منها، موافقةً على أن تكون المدارس الابتدائية مختلطة بين الذكور والإناث (الشكل 56)، في حين انخفضت نسبة الموافقة هذه إلى حوالي 60% بما يتعلق بالمدارس الإعدادية (الشكل 57)، واستمرت بالانخفاض إلى 50.4% فيما يتعلق بالاختلاط في المدارس الثانوية (الشكل 58)، ثم عادت وارتفعت إلى 76.3% ممن أبدوا موافقتهم/ن على الاختلاط في المعاهد والجامعات (الشكل 59).

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الابتدائية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟



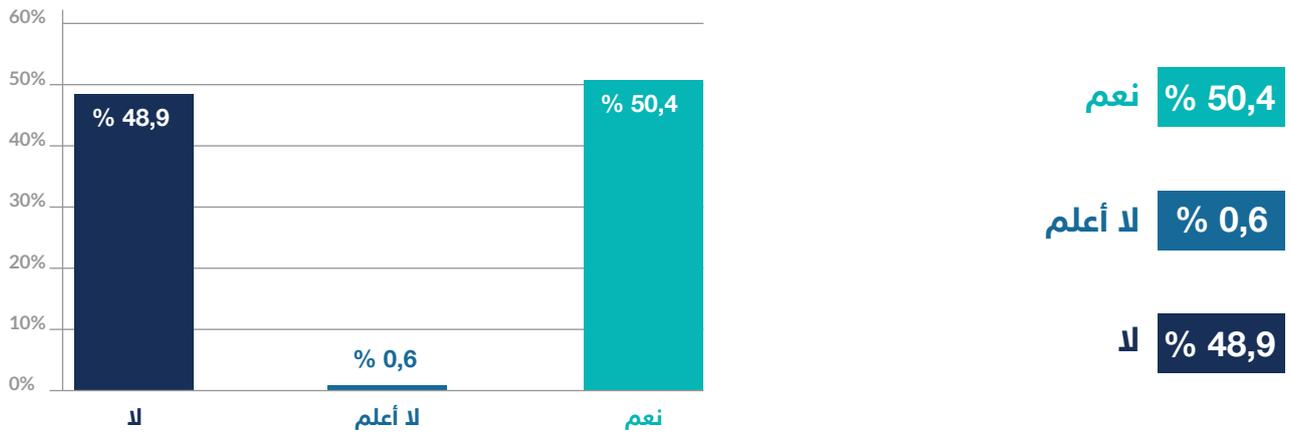
الشكل (56): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الابتدائية

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الإعدادية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟



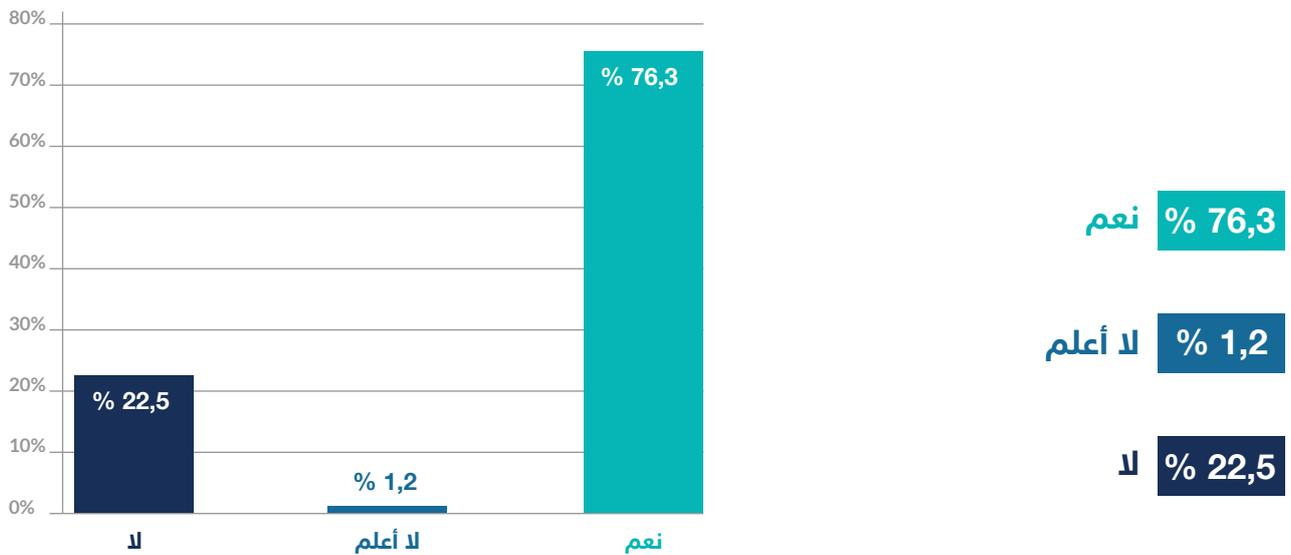
الشكل (57): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الإعدادية

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الثانوية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟



الشكل (58): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الثانوية

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المعاهد والجامعات يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟



الشكل (59): الاختلاط بين الذكور والإناث في المعاهد والجامعات

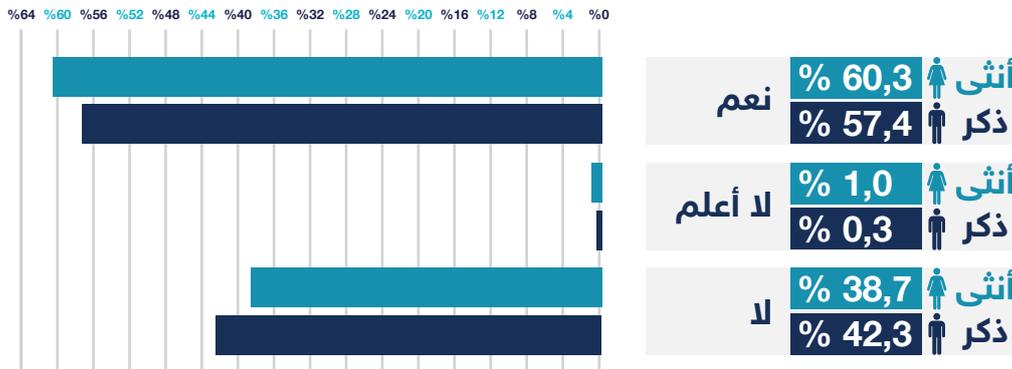
عند مقاطعة النتائج السابقة مع التوزيع الجندي للعيينة، تبيّن الأشكال (60) و(61) و(62) و(63)، أن نسب الرفض للاختلاط بين الذكور والإناث في المراحل الإعدادية والثانوية كانت مرتفعة عند الرجال والنساء معاً. وبشكل مشابه لنتائج العيّنة العامة، انخفضت نسب عدم الموافقة عند الفريقيين فيما يتعلّق بالاختلاط في الجامعات والمعاهد. قد يُفسّر ذلك بوجود رغبة لدى العيّنة المستبينة بأن يبقى وضع الاختلاط في المراحل التعليمية كما هو موجود حالياً في النظام التعليمي السوري، والمعمول به منذ عقود، والقائم على الاختلاط في المدارس الابتدائية، ثم الفصل بين الجنسين في المرحلتين الإعدادية والثانوية، ثم عودة هذا الاختلاط في المراحل الجامعية.

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الابتدائية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟



الشكل (60): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الابتدائية التوزيع الجندي للعيينة

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الإعدادية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟ (الجنس)



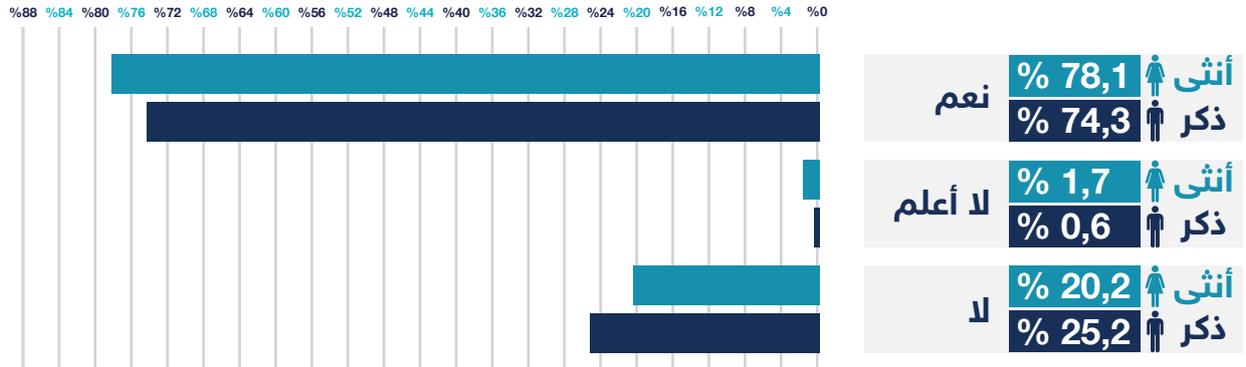
الشكل (61): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الإعدادية التوزيع الجندي للعيينة

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الثانوية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟ (الجنس)



الشكل (62): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الثانوية  
التوزع الجندي للعينة

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المعاهد والجامعات يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟ (الجنس)



الشكل (63): الاختلاط بين الذكور والإناث في المعاهد والجامعات  
التوزع الجندي للعينة

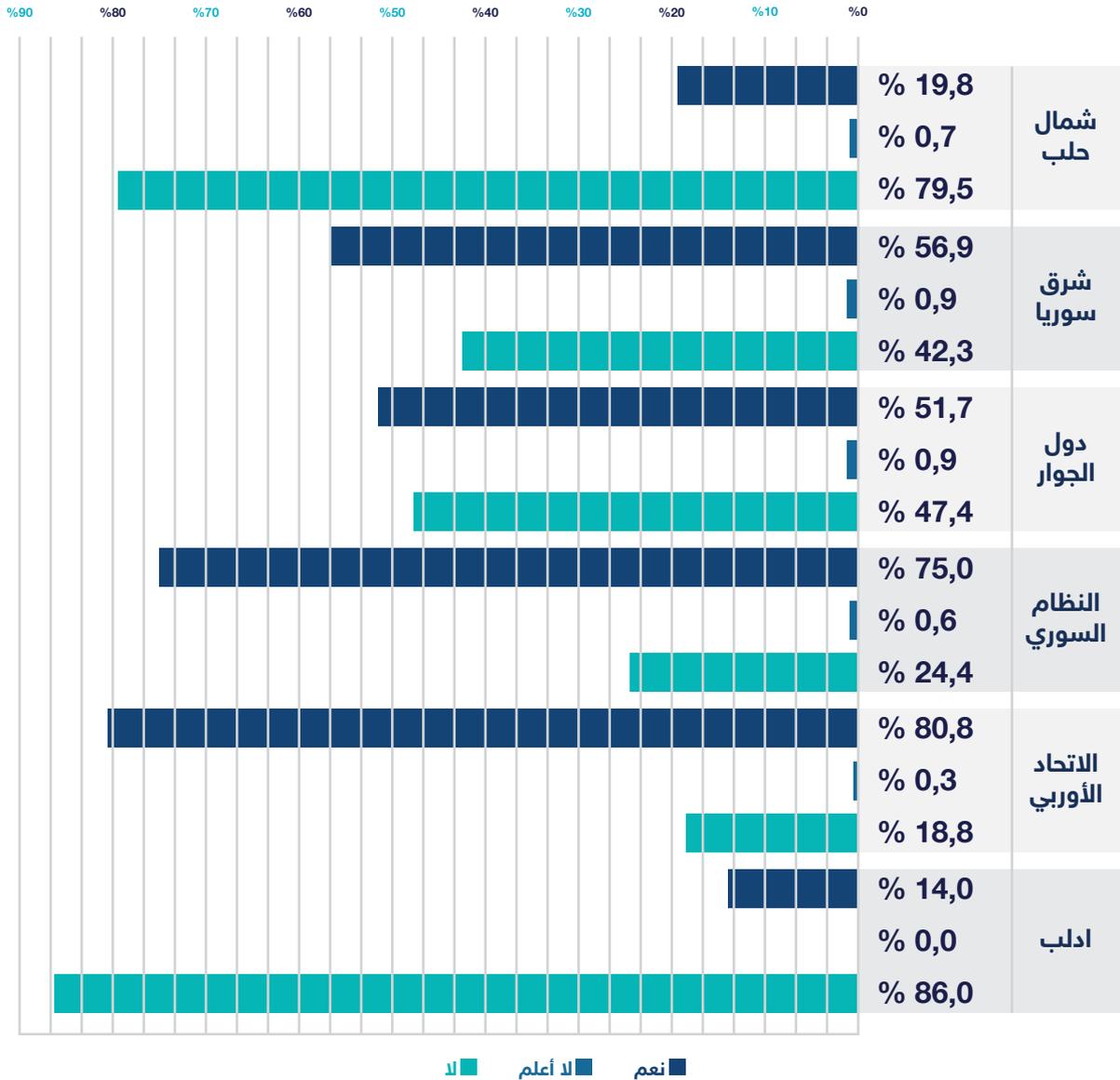
عند مقاطعة النتائج السابقة مع التوزع الجغرافي للعينة، ولا سيّما فيما يتعلّق بالاختلاط في المراحل الإعدادية والثانوية والجامعية، تبين الأشكال (64) و(65) و(66) نسب رفض مرتفعة للاختلاط بين الجنسين في هذه المراحل التعليمية، عند معظم العينة المتواجدة داخل سوريا، على اختلاف توزيعها في مناطق النفوذ المختلفة.

وكانت أعلى نسب الرفض عند أفراد العيّنة المستبينة الموجودين في إدلب ومناطق شمال وغرب حلب، إذ أبدى 86% من عيّنة إدلب، و79.5% من عيّنة شمال وغرب حلب، رفضهم للاختلاط بين الجنسين في المرحلة الإعدادية، وارتفعت نسب الرفض هذه بشكل ملحوظ بما يتعلق بالاختلاط في المدارس الثانوية، حيث وصلت إلى 99% من عيّنة إدلب و85.7% من عينة ريف حلب الشمالي والغربي، إضافة إلى ارتفاعها في شمال شرق سوريا إلى 49.3% وفي مناطق سيطرة النظام السوريّ إلى 35.2%. كذلك كانت نسبة رفض الاختلاط في المدارس الثانوية قرابة 57% لدى عينة دول الجوار.

وعلى الرغم من انخفاض نسبة العيّنة الراضية للاختلاط عند السؤال عن الجامعات والمعاهد لدى أغلب العينات المستبينة في الداخل السوري، فإنّها بقيت مرتفعة لدى عيّنة إدلب، التي أبدى معظم أفرادها رفضاً لهذا الاختلاط، بنسبة بلغت 84%. وقد يُعزى ارتفاع نسب الرفض هذه إلى الطبيعة المحافظة في تلك المناطق، والمتمسكة بأعراف وتقاليد اجتماعية تفضل عدم الاختلاط بين الذكور والإناث في عمر المراهقة في مناطق الشمال السوري عموماً، وهذه الأعراف ليست بالضرورة ذات منشأ ديني. لكن، وفي الوقت نفسه، وبسبب الصعوبات اللوجستية، وعدم القدرة على إنشاء جامعات ومعاهد تفصل بين الجنسين، نجد بأنه قد يكون هناك تقبّل أعلى -إلى حد ما- من قبل المجتمع المحليّ في تلك المناطق للاختلاط في المراحل الجامعية.

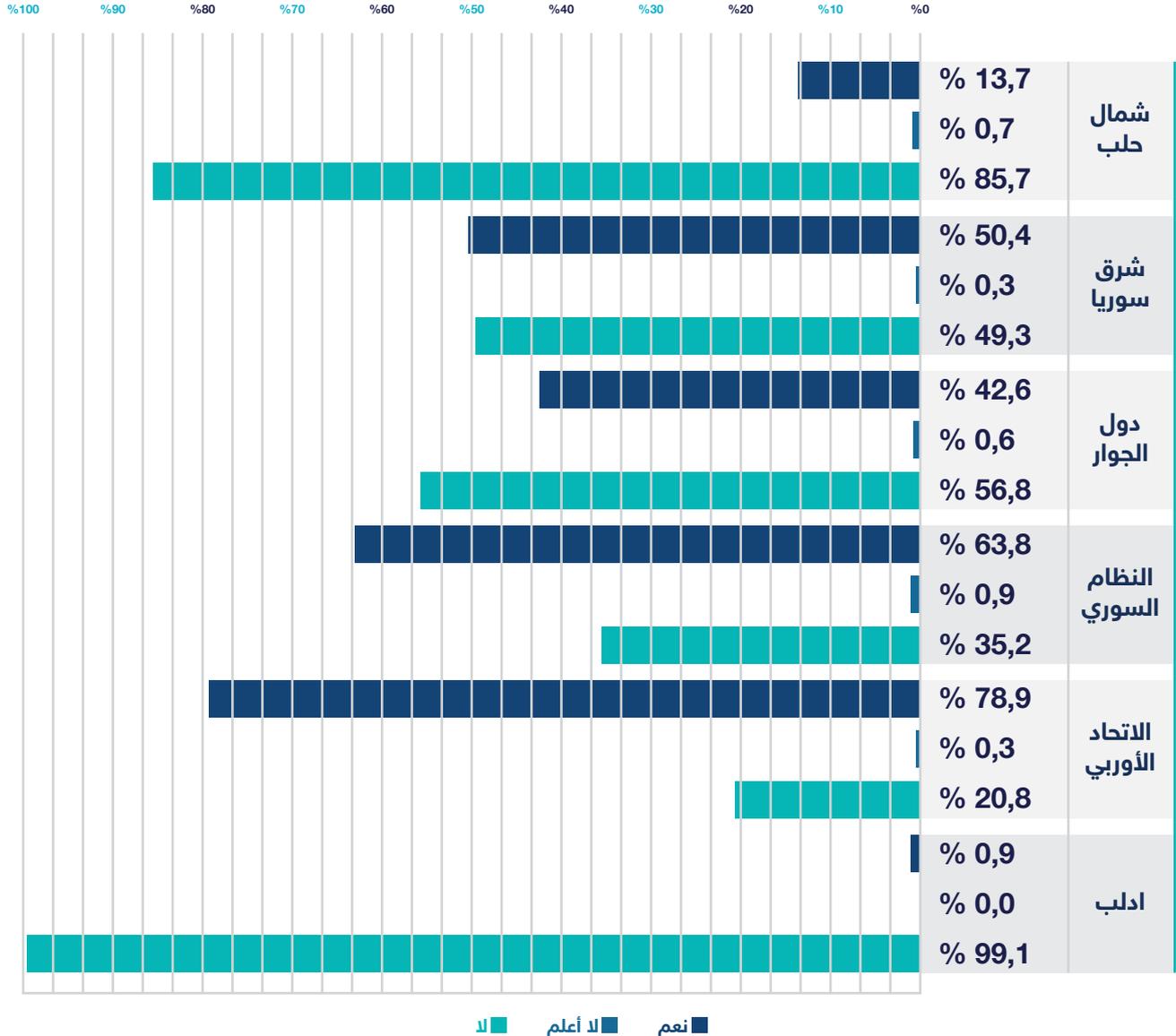
كما تجدر الإشارة إلى التأثير الإيديولوجي لقوى الأمر الواقع في مناطق النفوذ المختلفة -على اختلاف انتماءاتها ومواقفها السياسيّة- على آراء العيّنة المستبينة الموجودة في مناطق سيطرتها، هذا التأثير قد يلعب دوراً أساسياً في التأثير على إجابات العيّنة.

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الإعدادية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟ (التوزع الجغرافي)



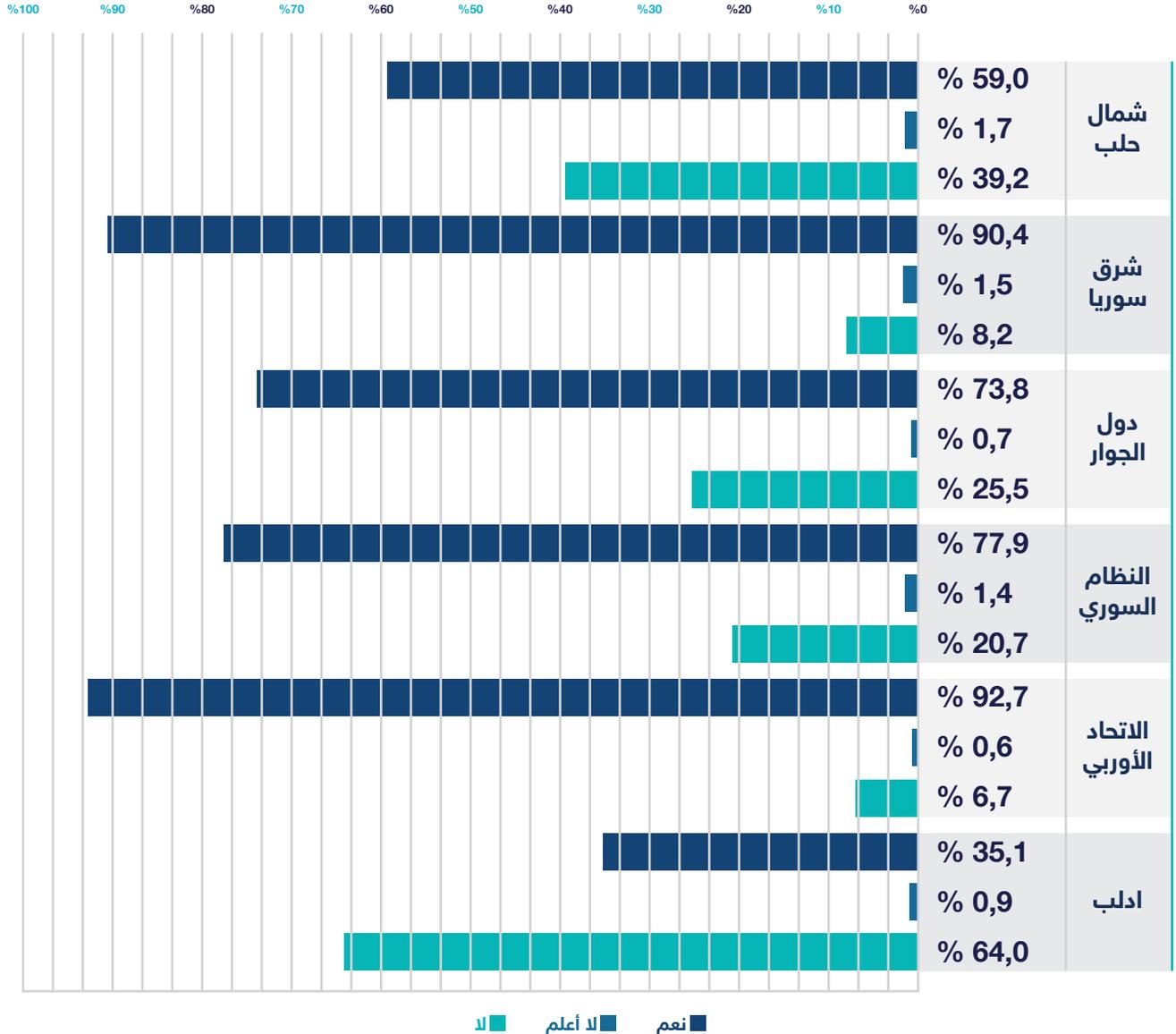
الشكل (64): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الإعدادية - التوزع الجغرافي للعينة

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الثانوية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟ (التوزع الجغرافي)



الشكل (65): الاختلاف بين الذكور والإناث في المدارس الثانوية - التوزع الجغرافي للعينة

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المعاهد والجامعات يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟ (التوزع الجغرافي)

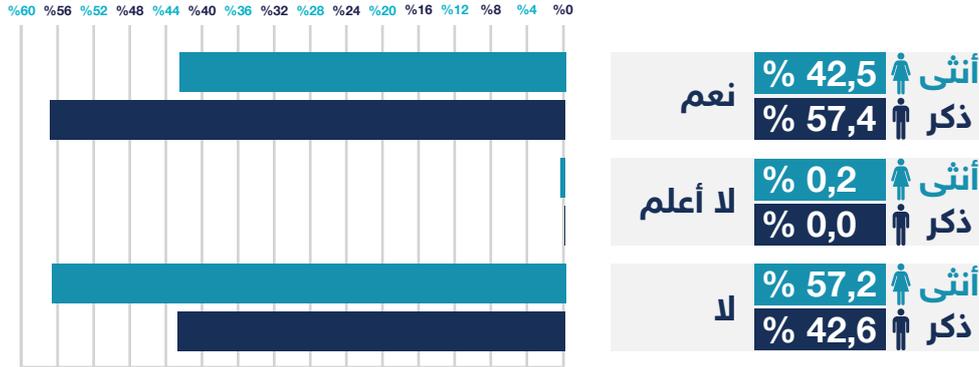


الشكل (66): الاختلاط بين الذكور والإناث في المعاهد والجامعات - التوزع الجغرافي للعيّنة

### 4.2.3.2. عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

توافقت نتائج عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل إلى حد كبير مع نتائج العيّنة الكليّة، وكانت هناك حالة أقرب إلى الإجماع على الاختلاط بين الجنسين في المرحلة الابتدائية، ثمّ انخفضت نسب الموافقة على الاختلاط في المراحل الإعدادية والثانوية، ثم عادت وارتفعت فيما يتعلّق بالتعليم الجامعي. على سبيل المثال، يبين الشكل (67) إجابات هذه العيّنة بما يتعلّق بالاختلاط في المرحلة الثانوية.

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الثانوية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟



الشكل (67): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الثانوية  
عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

### 4.2.3.3. عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة

عند مقاطعة النتائج مع عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية، كانت النسب متقاربة جداً من نسبة العيّنة الكلية، أي إنّ هناك توافقاً على الاختلاط بين الجنسين في المرحلة الابتدائية، مع انخفاض نسب الموافقة على الاختلاط في المراحل الإعدادية والثانوية، لترتفع مجدداً في المراحل الجامعية. علماً أنّ نسبة عدم الموافقة لدى هذه العيّنة الفرعية كانت الأقل مقارنة بعيّنة العاطلات والعاطلين عن العمل أو العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية أو القطاع الخاص. على سبيل المثال، يبين الشكل (68) إجابات هذه العيّنة فيما يتعلّق بالاختلاط في المرحلة الثانوية.

## هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الثانوية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟ (الجنس)



الشكل (68): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الثانوية  
عينة المؤسسات غير الحكوميّة

#### 4.2.3.4. عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

كما هو الحال مع كامل العينة، فإنّ نسب الموافقة لدى العينة الفرعية من العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية السورية حول الاختلاط بين الجنسين في المراحل الابتدائية كانت مرتفعة، ثمّ بدأت بالانخفاض فيما يتعلق بالتعليم الإعدادي والثانوي، ثمّ عادت وارتفعت فيما يتعلق بالاختلاط في المعاهد والجامعات. يبيّن الشكل (69) نسب الموافقة والرفض بين الجنسين من هذه العينة الفرعية فيما يتعلق بالتعليم الثانوي.

#### هل تتفق \ تتفقين مع أنّ المدارس الثانوية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟ (الجنس)



الشكل (69): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الثانوية  
عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

#### 4.2.3.5. عينة القطاع الخاص

كانت نسب الموافقة على الاختلاط بين الجنسين مرتفعة لدى عينة العاملين والعاملات في القطاع الخاص، لا سيّما في المرحلة الابتدائية. وبشكل مشابه للسلوك الذي لاحظناه على كامل العينة، فإنّ نسب الموافقة انخفضت عند السؤال عن الاختلاط في التعليم الإعدادي والثانوي، وعادت للارتفاع في المراحل الجامعية. يبيّن الشكل (70) توزّع الإجابات عن الاختلاط في المراحل الثانوية.

#### هل تتفق \ تتفق مع أنّ المدارس الثانوية يجب أن تكون مختلطة بين الذكور والإناث؟



الشكل (70): الاختلاط بين الذكور والإناث في المدارس الثانوية عينة القطاع الخاص

#### 4.3. في الحقوق المدنية

في هذا القسم من الاستبيان، توجّهنا بالأسئلة إلى أفراد العينة عن آرائهم المختلفة حول الحقوق المدنية للنساء في سوريا. وبغرض أن تكون الأسئلة أكثر وضوحاً، اخترنا ثلاثة مجالات قد ينتج عنها مؤشرات حول واقع الحقوق المدنية للنساء، وهي: حقّ المرأة في إعطاء جنسيّتها لأبنائها، والتساوي في الحصص الإرثية، وتعدّد الزوجات.

أحد الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذه المجالات ناتج عن غياب أي مؤشرات إحصائية عن ميول السوريين والسوريات فيما يتعلّق بواقع قانون الأحوال الشخصية المعمول به في سوريا عن معظم الدراسات الكميّة والنوعيّة- المتعلقة بالسياق السوري. وبالتالي فقد حاولنا في هذا القسم أن نبني بعض المؤشرات الإحصائية، غير التمثيلية بطبيعة الحال، التي يمكن الاستئناس بها مستقبلاً للتعمّق أكثر حول واقع قانون الأحوال الشخصية في السياق السوري.

### 4.3.1. حق الجنسية للمرأة السوريّة

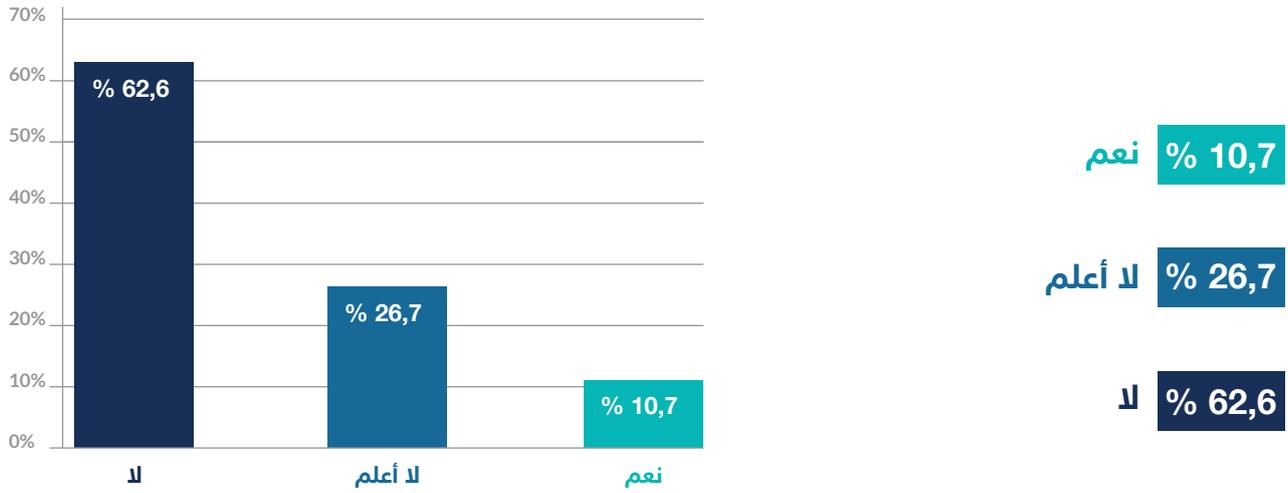
غلب على التشريعات والقوانين السورية -السياسية منها والاقتصادية والمدنية- أنّها تتّسم بكونها تمييزية وإقصائية تجاه النساء في مختلف مجالات الحياة العامة. وعلى مدار العقود الماضية، ظهرت عدد من الحركات الحقوقية التي تقودها النساء، والتي تسعى إلى تغيير واقعهنّ وإدراج بنود دستورية ونصوص قانونية تلزم الدولة بالاعتراف بحقوقهنّ في المواطنة المتساوية، وضمن هذه الحقوق. لكنّ الطبيعة الشمولية والإقصائية للسلطة الحاكمة في سوريا، التي تحتكر بشكل مطلق كل المساحات المتوفرة في الفضاء العام، أدت إلى تقييد هذه الحركات النضالية، وتهميشها، ومنعها من إحداث أي تغيير حقيقي، سواءً على الصعيد المجتمعيّ، أو ضمن البنية القانونية الناظمة لعمل مؤسسات الدولة.

وربما كان من أوضح أمثلة الإقصاء المقونن لحقوق النساء السوريات المرسوم التشريعي رقم (276) لعام 1969، المعروف باسم (قانون الجنسية العربيّة السورية)، الذي يعطي الرجال الحقّ المطلق، غير المشروط، في إعطاء جنسيتهم السورية لأولادهم وبناتهم، بينما يحرم النساء من هذا الحقّ عن طريق فرض عدد من القيود والتعقيدات عليهنّ. فقد نصّت الفقرة (ب) من هذا القانون أنه لا يحقّ للأم السورية منح جنسيتها لأولادها، إلّا في حال توافر ثلاثة شروط، هي: (1) أن تكون الأم حاملة للجنسية السوريّة منذ الولادة، (2) أن تكون واقعة الولادة قد حدثت داخل الأراضي السوريّة حصراً، (3) عدم ثبوت نسب المولود لأبيه قانوناً. وهذه القيود والشروط التمييزية حرمت عدداً كبيراً من النساء السوريات، بمن فيهم اللواتي تزوجن من أزواج من جنسيات غير سورية، من حقهنّ في منح جنسيتهنّ لأولادهنّ وبناتهنّ، الأمر الذي دفع بالكثير من العاملين والعاملات في الحيز المدنيّ والسياسيّ السوريّ إلى المطالبة بتغيير هذه القوانين غير المنصفة بحق النساء.

#### 4.3.1.1. كامل العينة

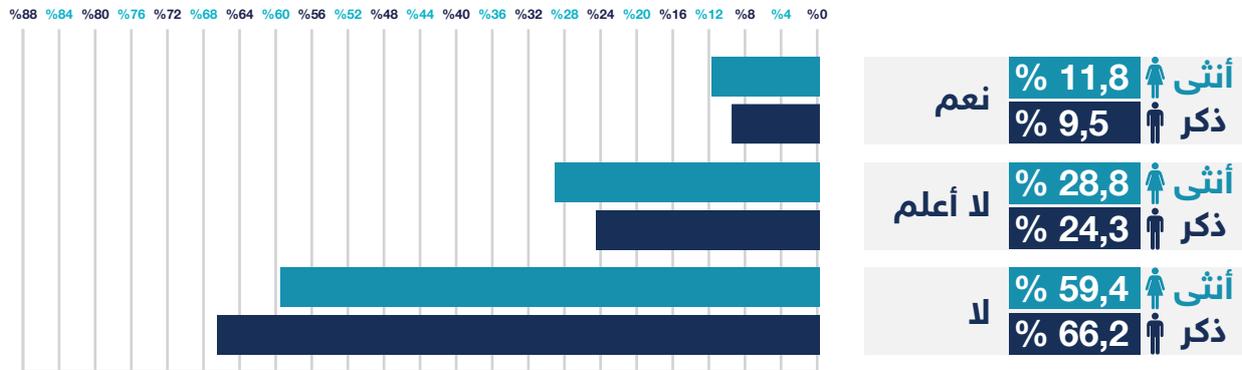
في بداية هذا القسم المتعلق بالحقوق المدنية، قمنا بقياس مدى معرفة العينة بالحالة التمييزية في قانون الجنسية السورية عن، طريق سؤالهم عن معرفتهم بما إذا كان القانون السوري يسمح للمرأة السورية بإعطاء جنسيتها لأولادها. وبيّن الشكل (71) أن 10.7% من كامل العينة يرون أنّه يسمح لها بذلك، في حين أجاب نحو ربع العينة، 26.7% بـ(لا أعلم). وعند مقاطعة النتائج مع التوزع الجندري للعينة (الشكل 72)، رأينا أنّ نسبة النساء اللواتي يعتقدن أنّ القانون السوري يعطيهنّ الحق في منح جنسيتهنّ لأولادهنّ وبناتهنّ كانت أعلى من الرجال؛ إذ بلغت 11.8% من عينة النساء، مقابل 9.5% من الرجال. وبشكل مشابه، فإن نسبة النساء اللواتي أجبن بـ(لا أعلم) كانت أعلى من الرجال، إذ بلغت نسبتهنّ 28.8%، مقابل 24.3% من الرجال.

## بحسب معرفتك، هل يسمح القانون السوري للمرأة السورية بإعطاء جنسيتها لأولادها؟



الشكل (71): آراء العينة حول سماح القانون السوري الحالي للمرأة السورية إعطاء جنسيتها لأولادها

## بحسب معرفتك، هل يسمح القانون السوري للمرأة السورية بإعطاء جنسيتها لأولادها؟ (الجنس)

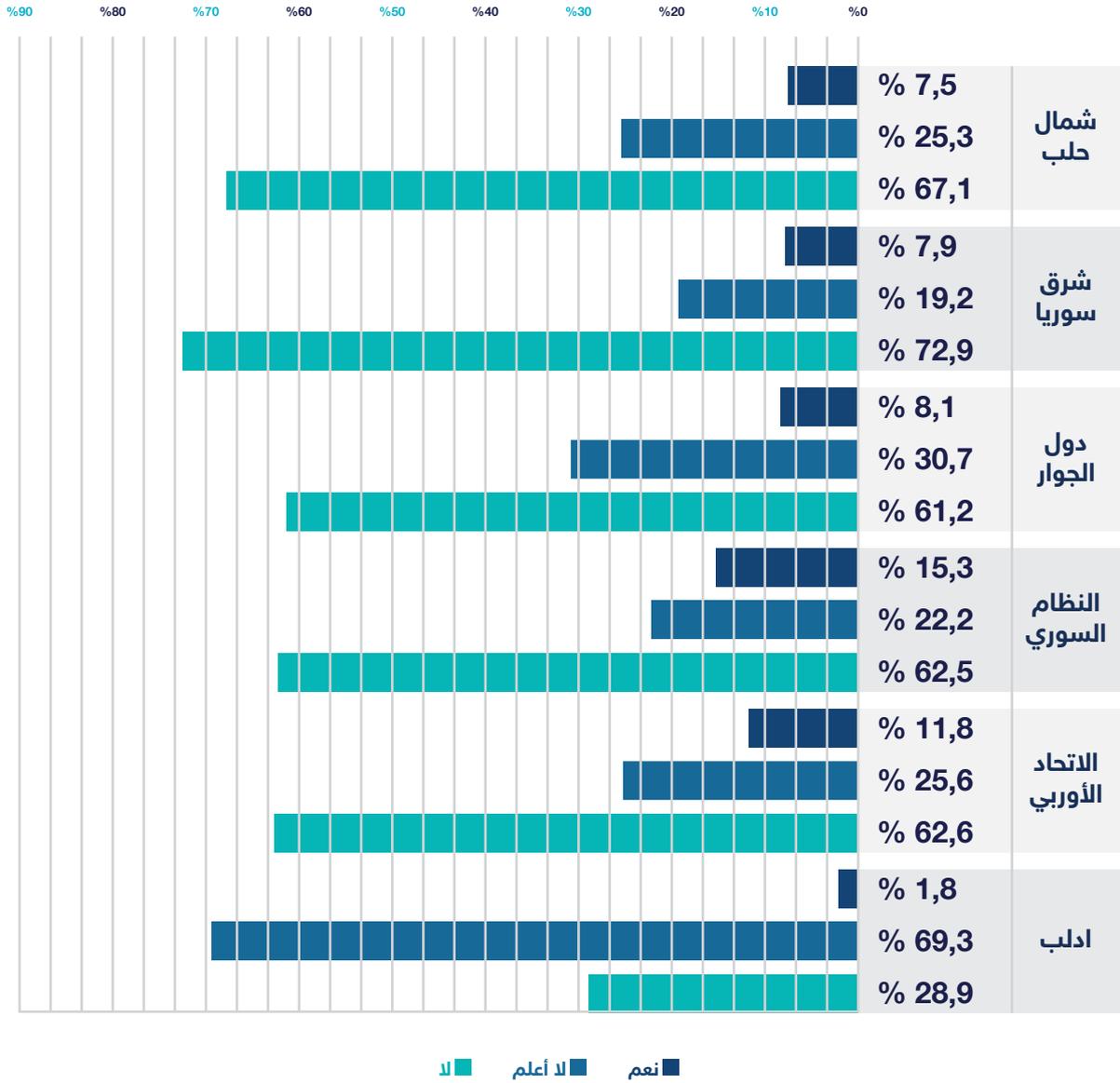


الشكل (72): آراء العينة حول سماح القانون السوري الحالي للمرأة السورية إعطاء جنسيتها لأولادها بحسب التوزيع الجندي للعينة

نلاحظ من الشكل (73)، الذي يظهر التوزيع الجغرافي لإجابات العيّنة، النقاط الأساسية الآتية:

- مع أنه يمكن أن نعدّ العينة المستبينة عينة ذات مستوى تعليمي مرتفع، إذ شكلت نسبة الجامعيين والجامعيات منها حوالي 53.7%، فإنّ المؤشرات الإحصائية تدل على وجود ضعف معرفة كبير بقانون الجنسية السوري وإقصائه لحقّ المرأة في منح جنسيتها لأولادها وبناتها، وهذا الأمر عابر لمناطق النفوذ المختلفة داخل سوريا.
- كان أفراد العيّنة الموجودين في إدلب الأعلى نسبةً بينَ الذين لا يعرفون الإقصائية الجندرية لقانون الجنسية السوريّ، إذ شكّلوا نسبة 69.3% من الذين أجابوا بـ(لا أعلم).
- أمّا عيّنات دول الجوار، تركيا ولبنان والأردن، وعيّنة دول الاتحاد الأوروبي، فتأتي ثانياً وثالثاً بين الفئات التي أجابت بـ(لا أعلم)، بنسبة 30.7% و25.6% على التوالي. ويأتي أخيراً الموجودون في مناطق ريف حلب الشمالي والغربي، الذين أجاب 25.3% منها بـ(لا أعلم).
- على الرغم من عيّنة شمال شرق سوريا هي صاحبة النسبة الأعلى ممّن أجاب بـ(لا)، إذ بلغت نسبتهم 72.9% مقارنة ببقية العينات، فإنّ نسبة من أجاب بـ(لا أعلم) بقيت مرتفعة نسبياً، إذ بلغت 19.2%.

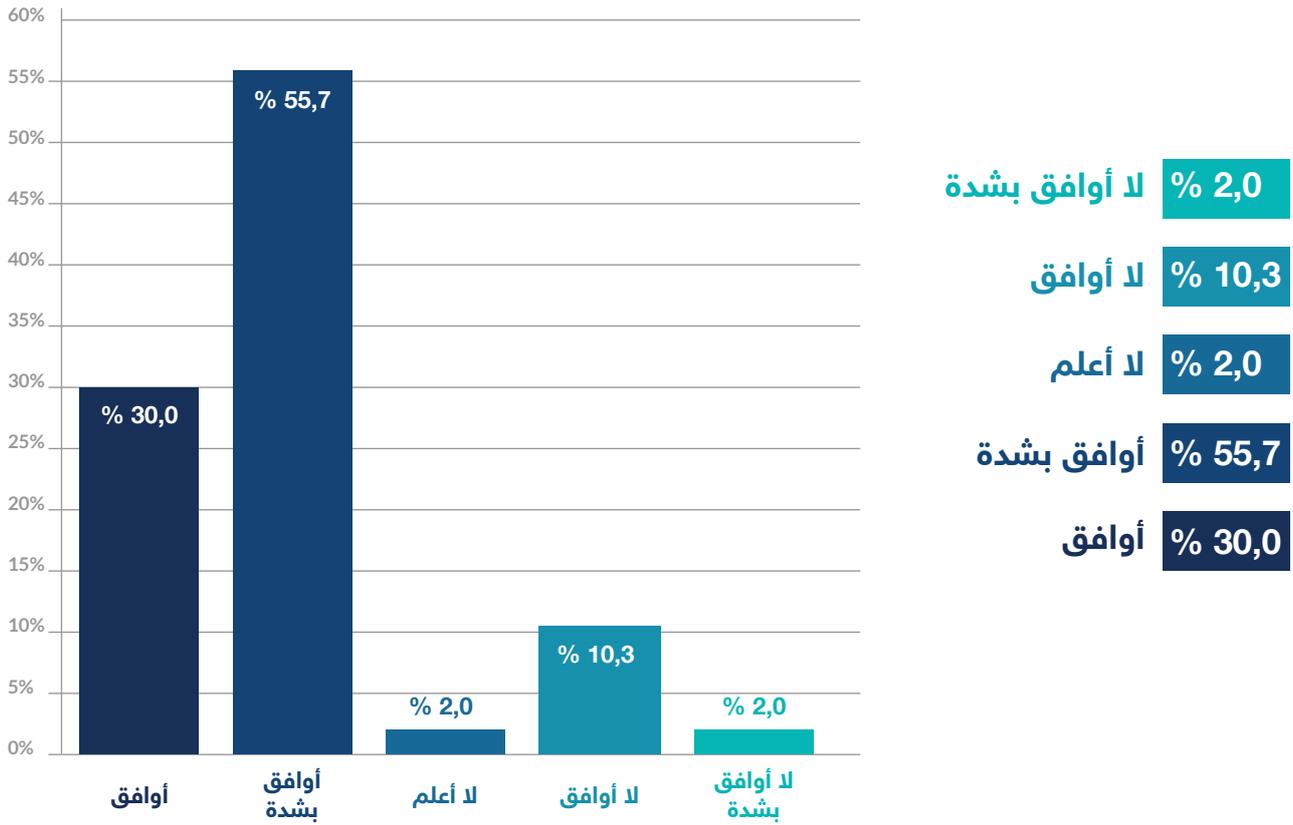
## بحسب معرفتك، هل يسمح القانون السوري للمرأة السورية بإعطاء جنسيتها لأولادها؟ (التوزع الجغرافي)



الشكل (73): آراء العينة حول سماح القانون السوري الحالي للمرأة السورية إعطاء جنسيتها لأولادها بحسب التوزع الجغرافي للعينة

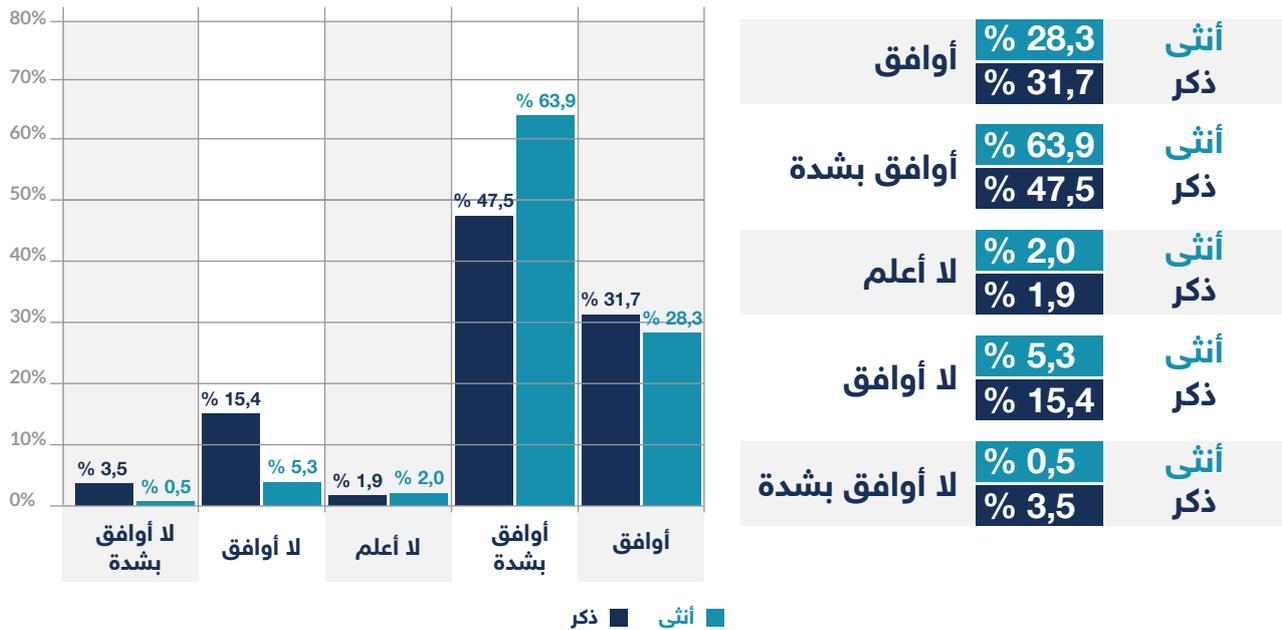
في الشق الثاني من السؤال المتعلق بحق السوريات في منح جنسيتها لأولادهنّ، سألنا من أجاب بـ(لا) على السؤال السابق، عن رأيهم بضرورة إعطاء النساء هذا الحق، فكانت الموافقة بـ 85.7% على أن يكون للمرأة السورية هذا الحق (منهم 55.7% موافقون بشدة)، في حين أبدى 12.3% منهم عدم موافقتهم على ذلك (الشكل 74). وشكلت النساء اللاتي أبدَيْن موافقتهنّ نسبة 92.2% (63.9% منهن وافقن بشدة)، مقارنة بـ 79.2% من الرجال (47.5% منهم وافقوا بشدة)، كما هو واضح في الشكل (75).

## للرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها



الشكل (74): آراء العينة حول ضرورة إعطاء المرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها

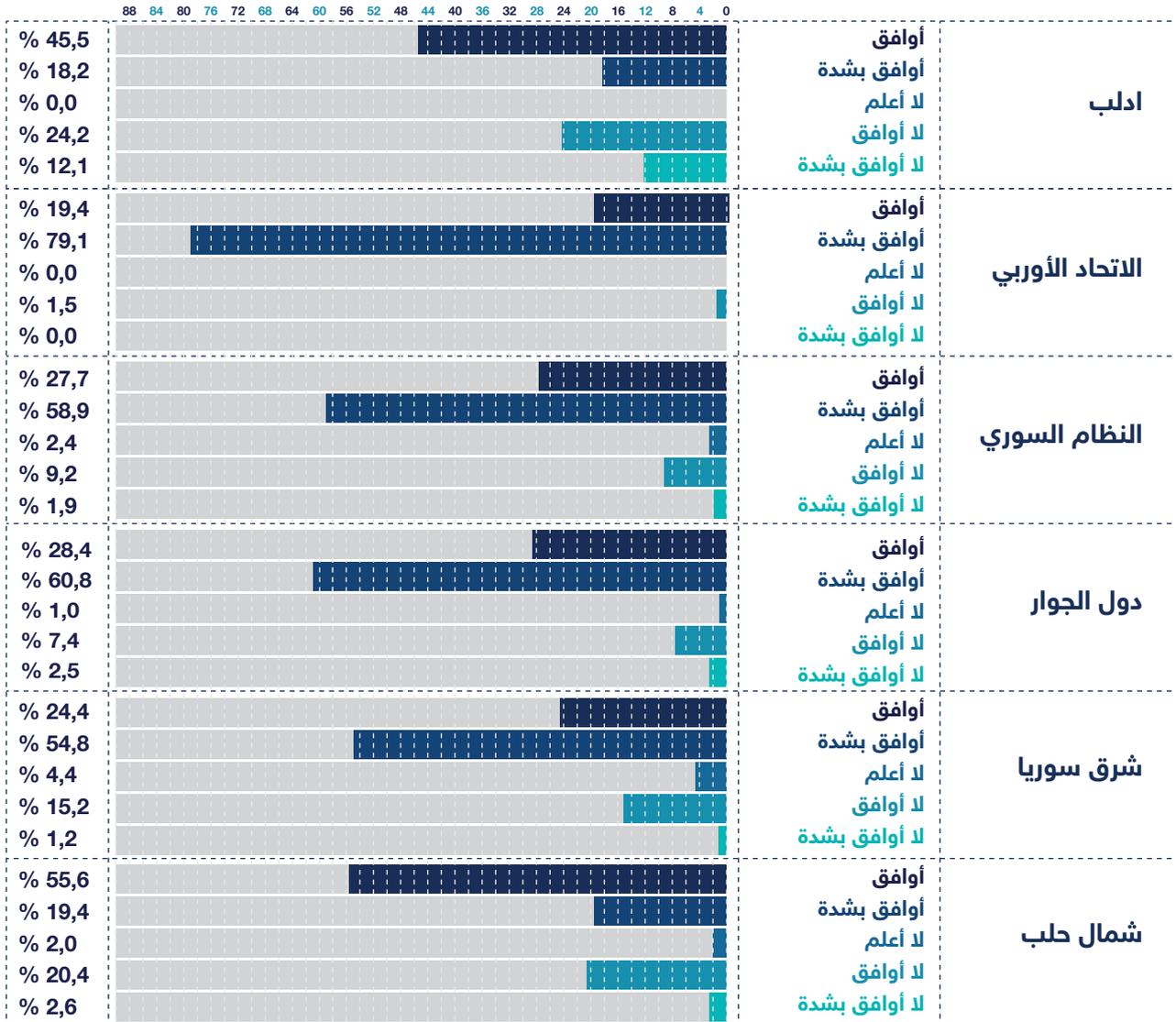
## للرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها (الجنس)



الشكل (75): آراء العينة حول ضرورة إعطاء المرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها بحسب التوزيع الجندي للعينة

أما فيما يتعلّق بالتوزع الجغرافي للعيّنة (الشكل 76)، فنلاحظ أن نسب عدم الموافقة كانت الأعلى في إدلب (36.3%)، ثم في الريف الشمالي والغربي لحلب (23%)، ثم في شمال شرق سوريا، بنسبة عدم موافقة بلغت 16.4%، فيما كان الموجودون في مناطق سيطرة النظام السوريّ أقلّ العينات رفضاً في المناطق الموزّعة داخل سوريا، بنسبة عدم موافقة بلغت 11%.

### للمرأة السوريّة الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها (التوزع الجغرافي)



■ أوافق ■ أوافق بشدة ■ لا أعلم ■ لا أوافق ■ لا أوافق بشدة

الشكل (76): آراء العينة حول ضرورة إعطاء المرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها بحسب التوزع الجغرافي للعيّنة

### 4.3.1.2. عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

يبين الشكل (77) أنّ النسبة الأكبر من عينة النساء غير العاملات لا تعلم ما إذا كان القانون السوري الحالي يمنح النساء الحق المطلق في إعطاء جنسيتهنّ لأولادهنّ، بنسبة 46.4% منهنّ. كما نلاحظ أنّ نسبة الرجال من غير العاملين كانوا أكثر اطلاعاً على القانون السوريّ، إذ بلغت نسبة من أجابوا بـ(لا) منهم أعلى بحوالي 13.5 درجة من نسبة النساء.

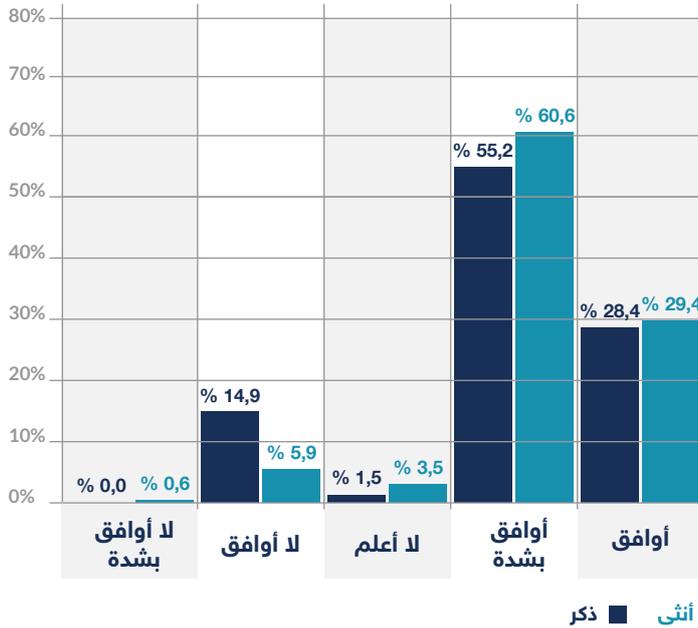
#### بحسب معرفتك، هل يسمح القانون السوريّ للمرأة السوريّة بإعطاء جنسيتها لأولادها؟ (الجنس)



الشكل (77): آراء العينة حول سماح القانون السوري الحالي للمرأة السورية إعطاء جنسيتها لأولادها عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

وعند سؤال هذه العينة الفرعية عن رأيها بضرورة أن يكون للمرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها، نجد من الشكل (78) أنّ هناك حالة أقرب للإجماع على الموافقة، بلغت 90% من النساء (60.6% منهن وافقن بشدّة) و83.6% عند الرجال (55.2% منهم وافق بشدّة).

## للمرأة السوريّة الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها (الجنس)



أوافق	29,4%	أنثى
أوافق	28,4%	ذكر
أوافق بشدة	60,6%	أنثى
أوافق بشدة	55,2%	ذكر
لا أعلم	3,5%	أنثى
لا أعلم	1,5%	ذكر
لا أوافق	5,9%	أنثى
لا أوافق	14,9%	ذكر
لا أوافق بشدة	0,6%	أنثى
لا أوافق بشدة	0,0%	ذكر

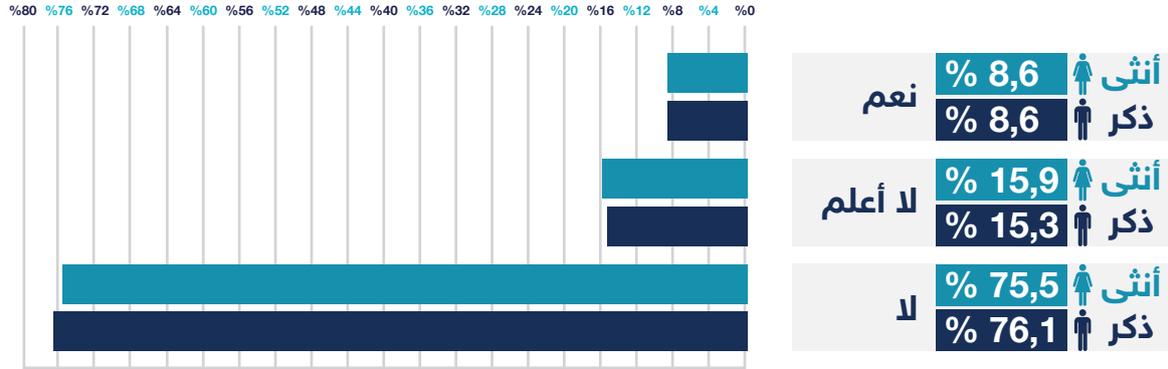
الشكل (78): آراء العينة حول ضرورة إعطاء المرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها  
عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

### 4.3.1.3. عينة المؤسسات غير الحكومية

الإجماع قريبٌ بين عينة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية على أنّ القانون السوريّ الحالي لا يُعطي الحق المطلق للمرأة السورية في إعطاء جنسيتها لأولادها أسوة بالرجال، وذلك بنسبة 76% من الرجال و75.5% من النساء (الشكل 79). مع ملاحظة وجود نسبة مرتفعة لدى هذه العينة ممّن أجاب بـ(لا أعلم)، وصلت إلى 16% تقريباً من النساء و15% من الرجال.

وعند سؤال من أجاب بـ(لا) على السؤال السابق، عن رأيهم في حق النساء السوريات المطلق في منح جنسيتها، أبدت 95.8% من النساء العاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية موافقتهنّ على ذلك، مقابل نسبة موافقة وصلت إلى 84% عند عينة الرجال، مع ملاحظة ارتفاع نسبة الرجال من غير الموافقين إلى 13.4% مقابل 3% من عينة النساء (الشكل 80).

## بحسب معرفتك، هل يسمح القانون السوري للمرأة السورية بإعطاء جنسيتها لأولادها؟ (الجنس)



الشكل (79): آراء العينة حول سماح القانون السوري الحالي للمرأة السورية إعطاء جنسيتها لأولادها عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة

## للمرأة السوريّة الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها (الجنس)



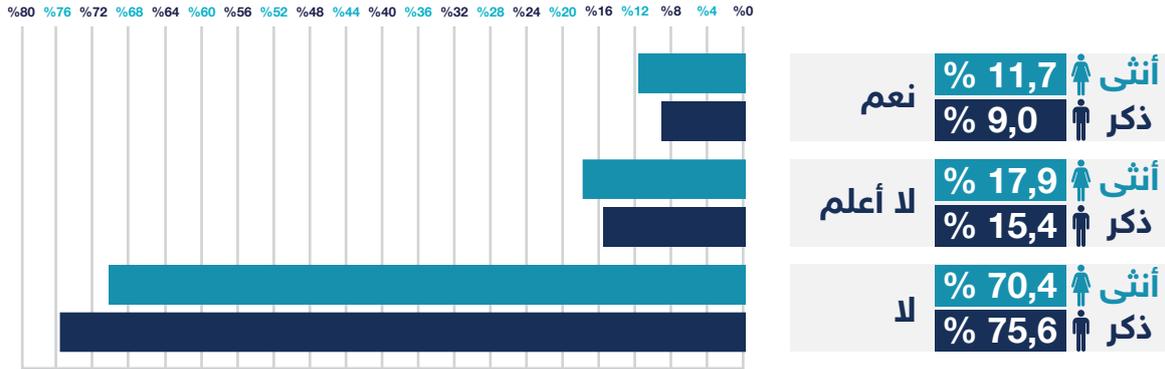
الشكل (80): آراء العينة حول ضرورة إعطاء المرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة

### 4.3.1.4. عيّنة المؤسسات الحكوميّة وشبه الحكوميّة

كذلك نرى هنا حالة الإجماع قريبةً بين أفراد عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية أو شبه الحكومية السورية على أنّ القانون السوريّ الحالي لا يُعطي الحق المطلق للمرأة السورية في إعطاء جنسيتها لأولادها أسوة بالرجال، بنسبة 75.6% من الرجال و70.4% من النساء (الشكل 81)، أي أقلّ بقدرٍ

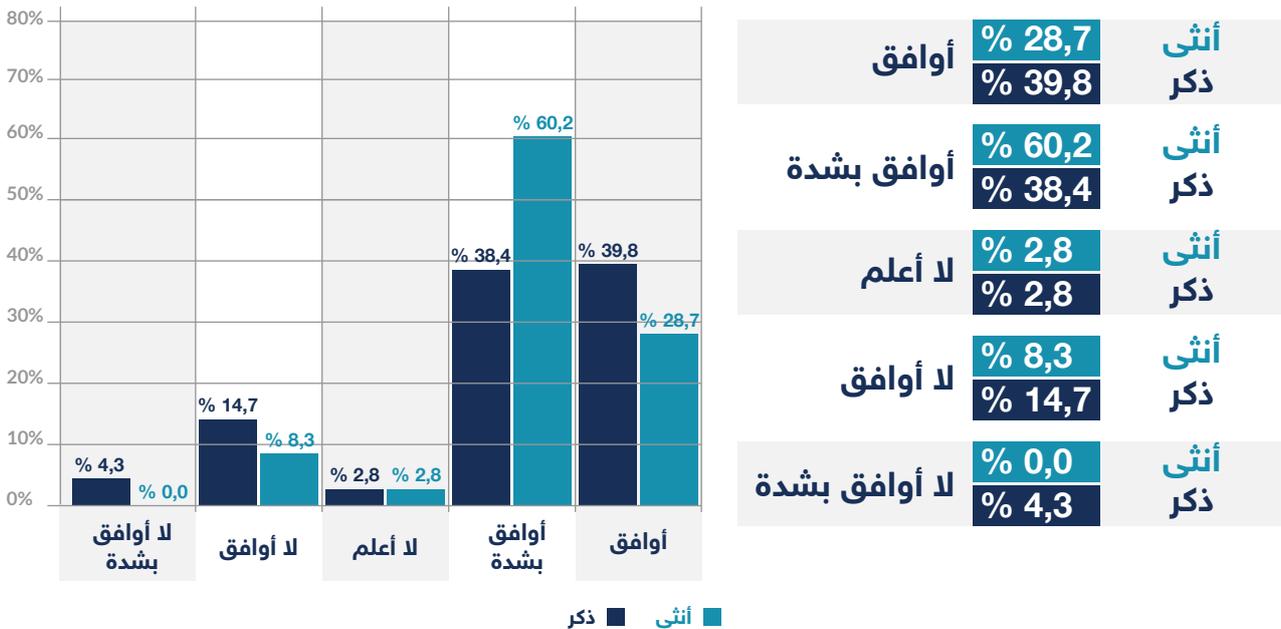
ضئيل من عينة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية. مع ملاحظة أنّ حوالي 18% من هذه العينة الفرعية أجبن بـ(لا أعلم) على السؤال السابق. وعند سؤال من أجاب بـ(لا) عن رأيهم في حق المرأة في منح جنسيتها، أجابت نحو 89% من النساء و78.2% من الرجال بالموافقة (الشكل 82).

### بحسب معرفتك، هل يسمح القانون السوري للمرأة السورية بإعطاء جنسيتها لأولادها؟ (الجنس)



الشكل (81): آراء العينة حول سماح القانون السوري الحالي للمرأة السورية إعطاء جنسيتها لأولادها عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

### للمرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها (الجنس)



الشكل (82): آراء العينة حول ضرورة إعطاء المرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

#### 4.3.1.5. عيّنة القطاع الخاص

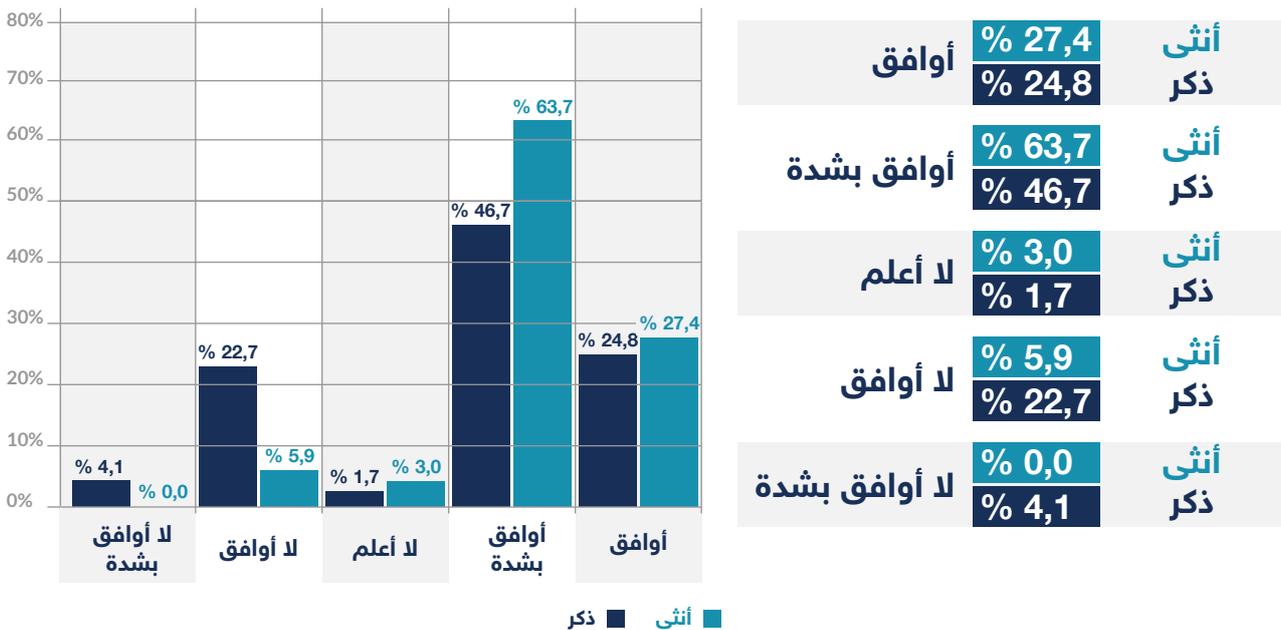
أجابت النسبة الأكبر من عيّنة العاملين والعاملات في القطاع الخاص بأن القانون السوري الحالي لا يسمح للمرأة بإعطاء جنسيتها السورية لأبنائها أسوة بالرجال، وذلك بنسبة 60.2% من الرجال و59.2% من النساء (الشكل 83). علماً أن هناك إجماعاً بين أفراد هذه العيّنة الفرعية على ضرورة إعطاء هذا الحق للنساء، بنسبة موافقة بلغت 71.5% من الرجال و91% من النساء (الشكل 84).

#### بحسب معرفتك، هل يسمح القانون السوري للمرأة السورية بإعطاء جنسيتها لأولادها؟ (الجنس)



الشكل (83): آراء العينة حول سماح القانون السوري الحالي للمرأة السورية إعطاء جنسيتها لأولادها عيّنة القطاع الخاص

#### للمرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها (الجنس)



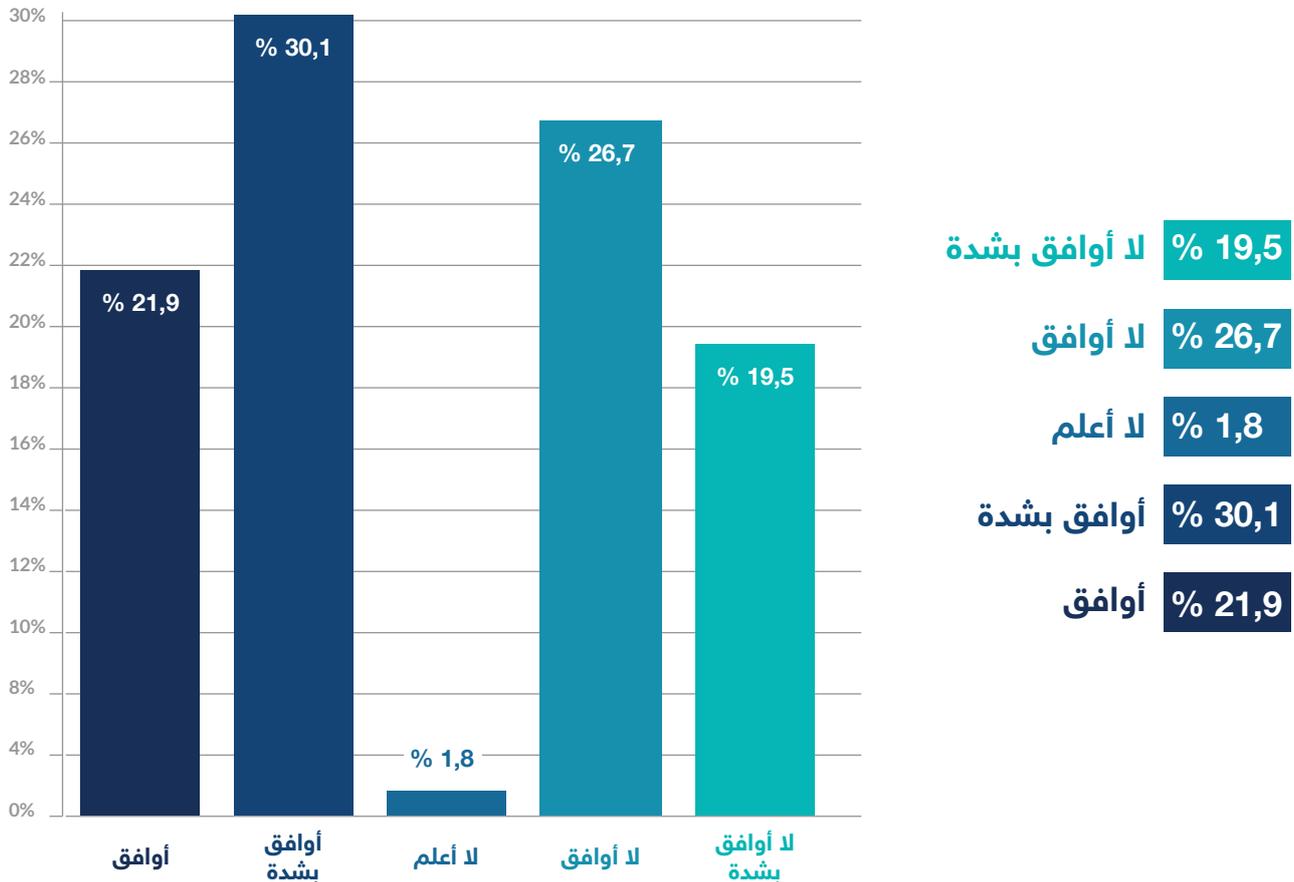
الشكل (84): آراء العينة حول ضرورة إعطاء المرأة السورية الحق المطلق في إعطاء جنسيتها لأولادها عيّنة القطاع الخاص

## 4.3.2. المساواة في الحصص الإرثية

### 4.3.2.1. كامل العينة

في محاولتنا سبر الآراء حول بعض الجوانب الأخرى المتعلقة بالحقوق المدنية، سألنا أفراد العينة عن رأيهم في تعديل قانون الأحوال الشخصية إلى نحو يضمن المساواة بين الرجال والنساء في الحصص الإرثية، بغض النظر عن المرجعية الدينية والمذهبية. يُظهر الشكل (85) انقساماً واضحاً في الآراء، مع وجود ميل أعلى بقليل، نحو الموافقة على هذا التغيير. فقد عبّر 52% من أفراد العينة عن موافقتهم على هذا التعديل (بينهم 30% موافقون بشدة)، مقابل 46.2% رفضوا ذلك (منهم 19.5% رافضون بشدة).

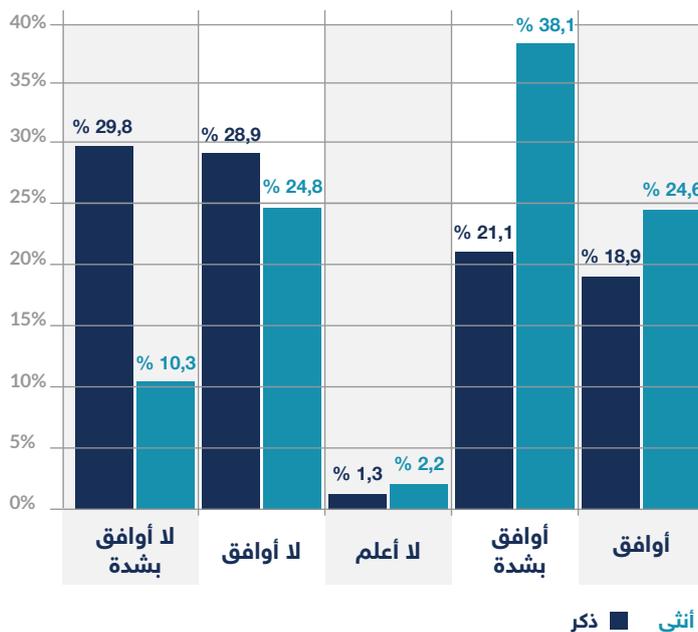
### يجب تعديل قوانين الإرث ليضمن تساوي النساء مع الرجال بالحصص الإرثية (الميراث)



الشكل (85): آراء العينة حول تعديل قوانين الإرث لضمان المساواة بين النساء والرجال في الحصص الإرثية

يُظهر التوزيع الجندي للإجابات السابقة (الشكل 86)، ميلاً واضحاً عند النساء إلى الموافقة على إجراء تعديل قانوني يضمن التساوي في الحصة الإرثية، بنسبة موافقة وصلت إلى 62.7% منهن، بينما رفض الرجال هذا التعديل بنسبة 58.7% (بينهم 29.8% غير موافقون بشدة). يُمكن تفسير هذا التفاوت بين الرجال والنساء، بمخالفته لما ينص عليه الفقه المعاصر للشريعة الاسلامية بهذا الخصوص، أو بوجود رغبة لدى الرجال في الحفاظ على مكتسباتهم الحالية التي تعطي لهم الأهمية في الحصة الإرثية.

### يجب تعديل قوانين الإرث ليضمن تساوي النساء مع الرجال بالحصة الإرثية (الميراث)



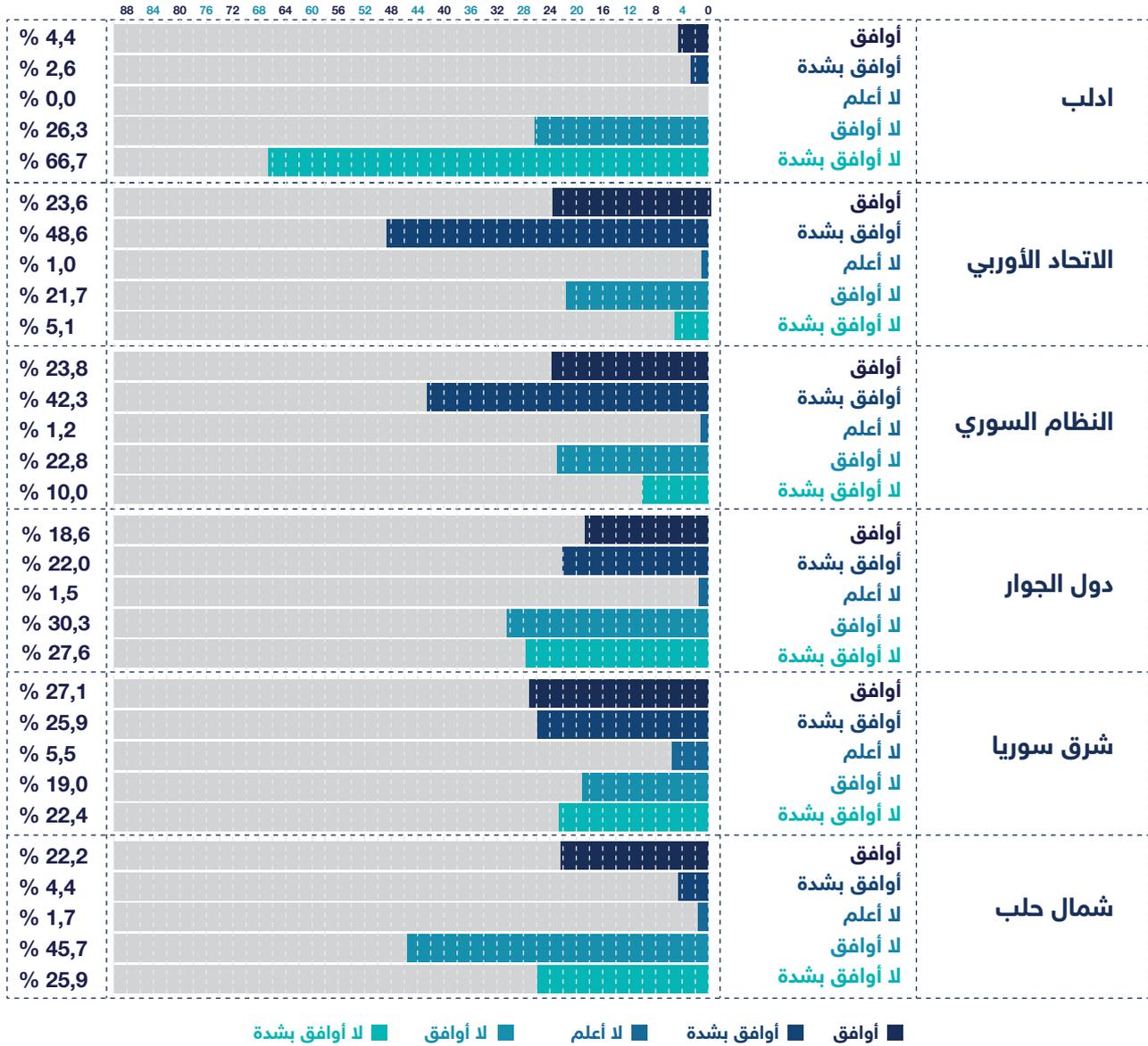
أوافق	24,6%	أنتى
	18,9%	ذكر
أوافق بشدة	38,1%	أنتى
	21,1%	ذكر
لا أعلم	2,2%	أنتى
	1,3%	ذكر
لا أوافق	24,8%	أنتى
	28,9%	ذكر
لا أوافق بشدة	10,3%	أنتى
	29,8%	ذكر

**الشكل (86):** آراء العينة حول تعديل قوانين الإرث لضمان المساواة بين النساء والرجال في الحصة الإرثية بحسب التوزيع الجندي للعينة

كانت النسبة الأعلى لعدم الموافقة على المساواة بين الرجال والنساء في الحصة الإرثية عند أفراد العينة الموجودين في إدلب، إذ بلغت نسبتهم 93% (الشكل 87)، ثم الموجودين في شمال وغرب حلب، بنسبة 71.6%، ثم الموجودين في شمال شرق سوريا، بنسبة 41.4%. وكانت العينة الموجودة في مناطق سيطرة النظام السوري الأقل رفضاً للمساواة في الميراث بين العينات الموزعة في الداخل السوري، بنسبة رفض بلغت 32.8%.

وبالطبع، فإنّ الطبيعة غير التمثيلية للعينة تعني النظر إلى النسب السابقة كمؤشرات عامة يمكن الاستئناس بها لإنتاج أوراق بحثية نوعية معمّقة ذات صلة مباشرة بالفرص والتحديات المتعلقة بقانون الإرث السوري وإسقاطاته على أرض الواقع.

## يجب تعديل قوانين الإرث ليضمن تساوي النساء مع الرجال بالحصص الإرثية (الميراث)

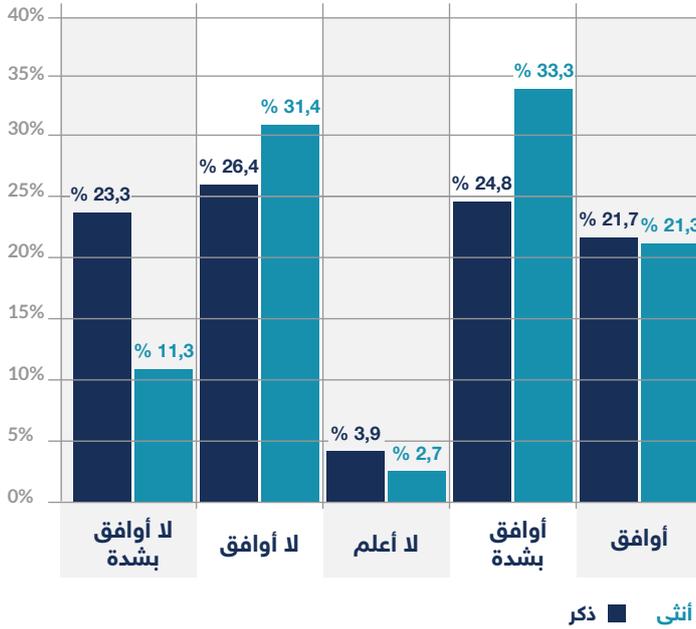


الشكل (87): آراء العينة حول تعديل قوانين الإرث لضمان المساواة بين النساء والرجال في الحصص الإرثية بحسب التوزيع الجغرافي للعينة

### 4.3.2.2. عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

أجاب 54.6% من النساء غير العاملات عن موافقتهنّ على المساواة في الحصص الإرثية بين الرجال والنساء، مقابل 46.5% من الرجال (الشكل 88). وكانت نسب عدم الموافقة أعلى عند الرجال؛ إذ بلغت حوالي النصف منهم (49.7%).

## يجب تعديل قوانين الإرث ليضمن تساوي النساء مع الرجال بالحصص الإرثية (الميراث)



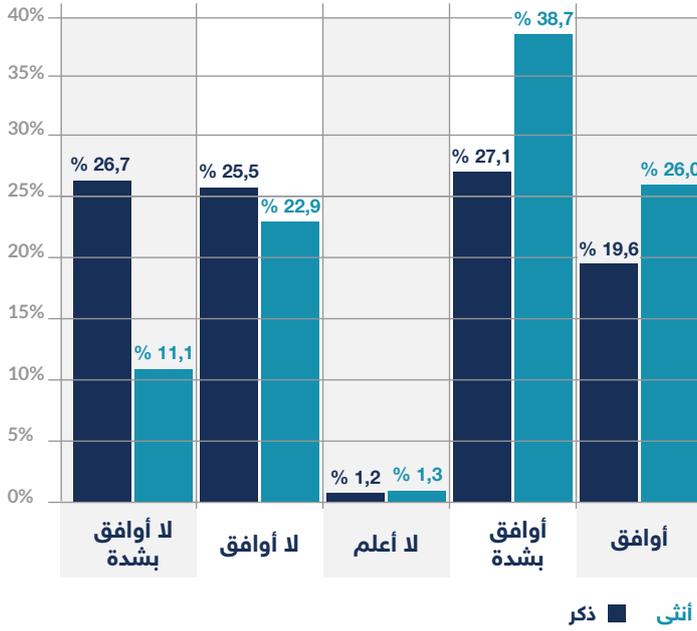
أوافق	21,3%	أنثى
أوافق بشدة	21,7%	ذكر
أوافق بشدة	33,3%	أنثى
أوافق بشدة	24,8%	ذكر
لا أعلم	2,7%	أنثى
لا أعلم	3,9%	ذكر
لا أوافق	31,4%	أنثى
لا أوافق	26,4%	ذكر
لا أوافق بشدة	11,3%	أنثى
لا أوافق بشدة	23,3%	ذكر

**الشكل (88):** آراء العينة حول تعديل قوانين الإرث لضمان المساواة بين النساء والرجال في الحصص الإرثية  
عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

### 4.3.2.3. عينة المؤسسات غير الحكومية

انخفضت نسب الموافقة على التساوي في الحصص الإرثية بين الرجال والنساء ضمن عينة العاملين والعاملات بالمؤسسات غير الحكومية السورية بشكل ملحوظ؛ إذ أجاب 64.7% من النساء، و46.6% من الرجال، بالموافقة، مقابل ارتفاع كبير في نسبة غير الموافقين من الرجال والنساء معاً (الشكل 89).

## يجب تعديل قوانين الإرث ليضمن تساوي النساء مع الرجال بالحصص الإرثية (الميراث)



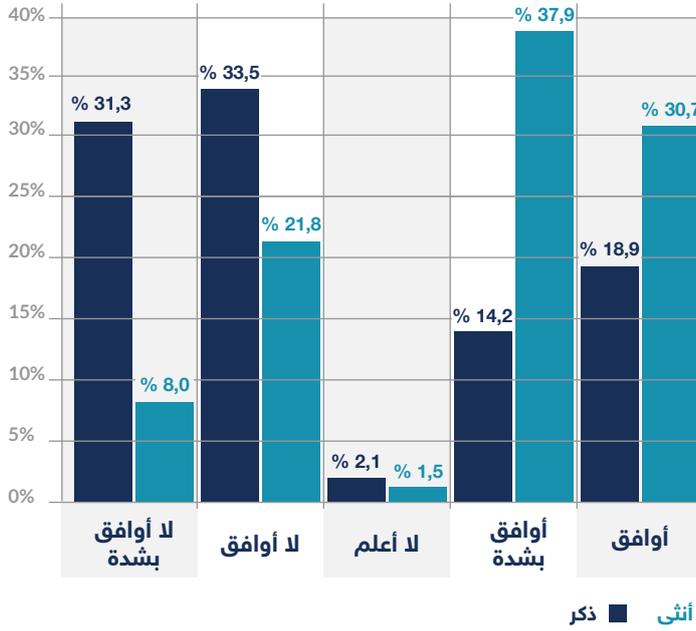
أوافق	26,0%	أنثى
أوافق بشدة	38,7%	أنثى
لا أعلم	2,7%	أنثى
لا أوافق	1,3%	أنثى
لا أوافق بشدة	22,9%	أنثى
أوافق	19,6%	ذكر
أوافق بشدة	27,1%	ذكر
لا أعلم	3,9%	ذكر
لا أوافق	1,2%	ذكر
لا أوافق بشدة	25,5%	ذكر

الشكل (89): آراء العينة حول تعديل قوانين الإرث لضمان المساواة بين النساء والرجال في الحصص الإرثية عينة المؤسسات غير الحكومية

### 4.3.2.4. عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

نجد في (الشكل 90) تفاوتاً كبيراً في نسب الموافقة بين الرجال والنساء من عينة العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية أو شبه الحكومية حول المساواة الجندرية في الميراث؛ إذ وافقت ما نسبته 68.6% من النساء (منهنّ 38% وافقن بشدة)، مقابل 33% من عينة الرجال. أي إن نسب الموافقة كانت أدنى بقليل، ولا سيّما عند الرجال، مقارنة بعينة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية.

## يجب تعديل قوانين الإرث ليضمن تساوي النساء مع الرجال بالحصص الإرثية (الميراث)



أوافق	% 30,7	أنثى
أوافق بشدة	% 18,9	ذكر
أوافق بشدة	% 37,9	أنثى
أوافق	% 14,2	ذكر
لا أعلم	% 1,5	أنثى
لا أعلم	% 2,1	ذكر
لا أوافق	% 21,8	أنثى
لا أوافق	% 33,5	ذكر
لا أوافق بشدة	% 8,0	أنثى
لا أوافق بشدة	% 31,3	ذكر

الشكل (90): آراء العينة حول تعديل قوانين الإرث لضمان المساواة بين النساء والرجال في الحصص الإرثية  
عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

### 4.3.2.5. عينة القطاع الخاص

يظهر الشكل (91) تفاوتاً كبيراً في آراء الرجال والنساء في المساواة بين الجنسين في الحصص الإرثية؛ إذ أيدت 70% من النساء ضرورة تغيير القانون والسماح بهذه المساواة، بينما رفض الأمر أكثر الرجال، بنسبة 63.7%.

## يجب تعديل قوانين الإرث ليضمن تساوي النساء مع الرجال بالحصص الإرثية (الميراث)



الشكل (91): آراء العينة حول تعديل قوانين الإرث لضمان المساواة بين النساء والرجال في الحصص الإرثية  
عينة القطاع الخاص

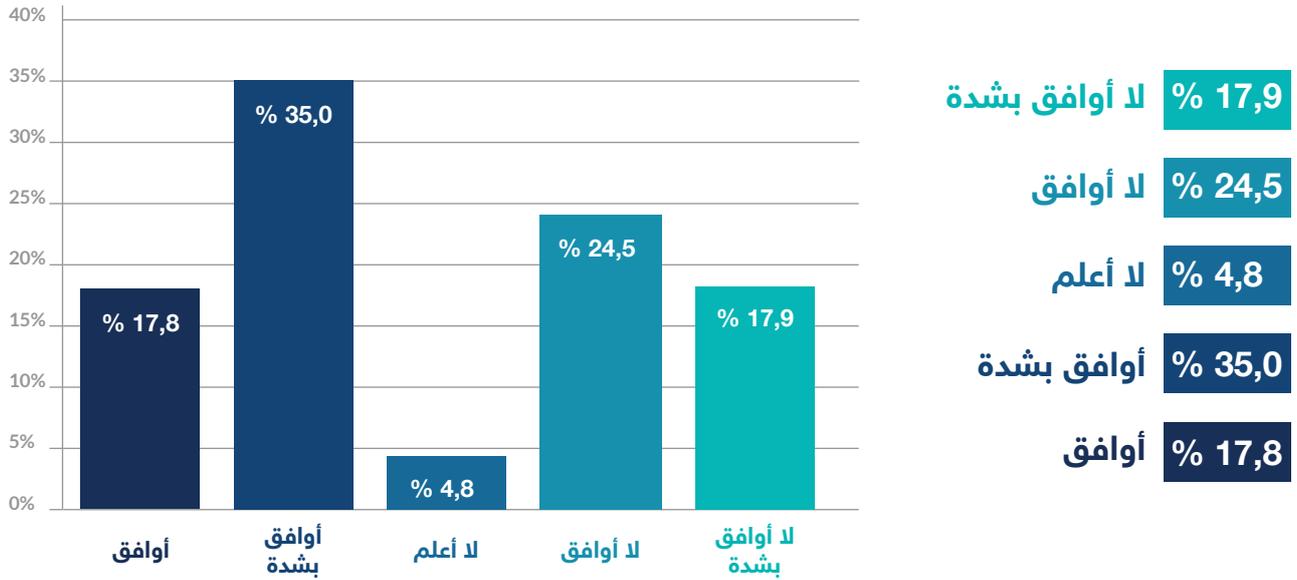
### 4.3.3. تعدد الزوجات

#### 4.3.3.1. كامل العينة

في هذا القسم من الاستبيان حاولنا إلقاء الضوء على آراء أفراد العينة المتعلقة بتعديل قانون الأحوال الشخصية السوري إلى صورةٍ يُمنع فيها تعدد الزوجات. وبشكل مشابه للسؤال المتعلق بالميراث، فقد انقسمت العينة بشكل ملحوظ، مع وجود ميل محدود نسبياً نحو الموافقة، إذ بلغت نسبةً الموافقين 52.8% من كامل العينة، مقابل 42.4% ممن رفضوا ذلك (الشكل 92).

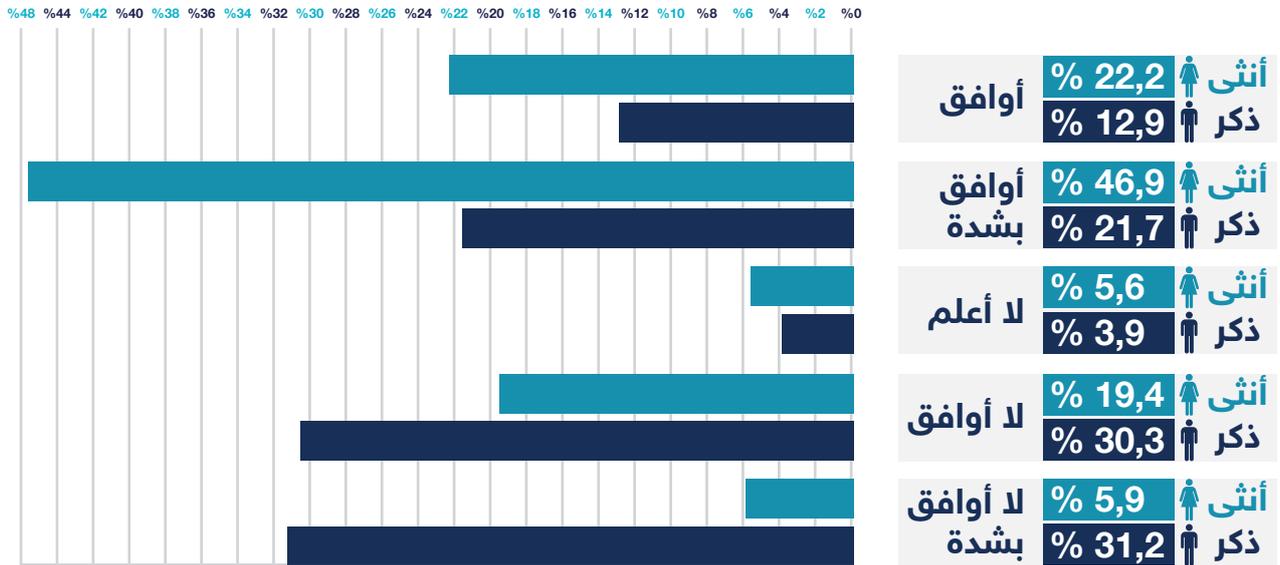
أغلب النساء أيّدن منع تعدد الزوجات، بنسبة 69%، مقابل 34.6% من الرجال (الشكل 93).

## يجب تعديل قانون الأحوال الشخصية بالشكل الذي يمنع تعدد الزوجات



الشكل (92): آراء العينة حول تعديل قوانين الأحوال الشخصية لمنع تعدد الزوجات

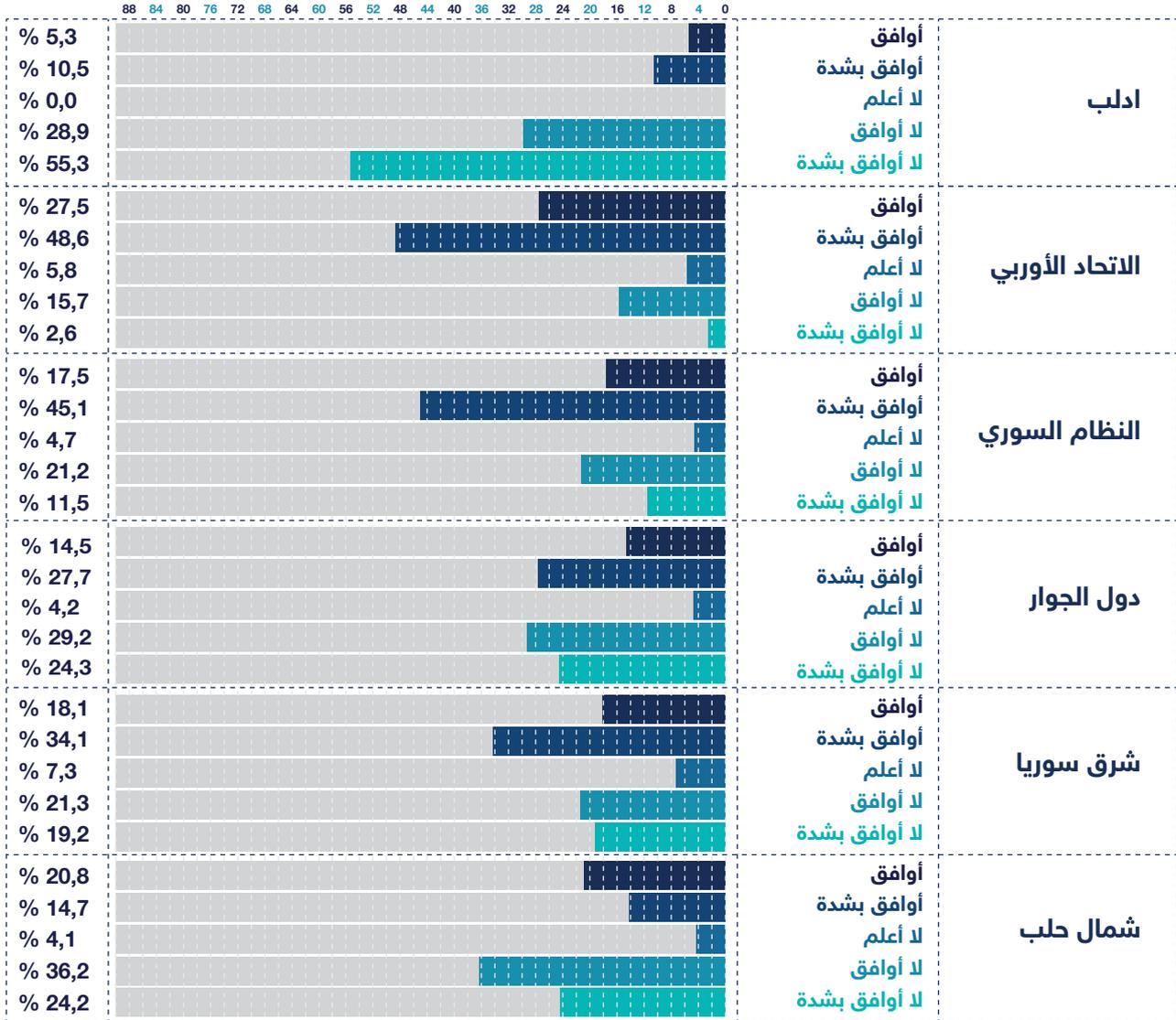
## يجب تعديل قانون الأحوال الشخصية بالشكل الذي يمنع تعدد الزوجات (الجنس)



الشكل (93): آراء العينة حول تعديل قوانين الأحوال الشخصية لمنع تعدد الزوجات بحسب التوزع الجندي للعينة

يبين التوزيع الجغرافي للعيّنة (الشكل 94)، أنّ أفراد العينة الموجودين في إدلب كانوا الأكثر رفضاً لمنع تعدد الزوجات، بنسبة عدم موافقة بلغت الـ84.2% بينهم، تلاهم الموجودون في ريف حلب بنسبة 60.4% من غير الموافقين، ثم الموجودون في شمال شرق سورية، بنسبة 40.5%، وكان الموجودون في مناطق سيطرة النظام السوري الأقل رفضاً بين العينات الموزعة داخل سورية، بنسبة بلغت 32.7%.

### يجب تعديل قانون الأحوال الشخصية بالشكل الذي يمنع تعدد الزوجات (التوزيع الجغرافي)



■ أوافق ■ أوافق بشدة ■ لا أعلم ■ لا أوافق ■ لا أوافق بشدة

الشكل (94): آراء العينة حول تعديل قوانين الأحوال الشخصية لمنع تعدد الزوجات بحسب التوزيع الجغرافي للعيّنة

### 4.3.3.2. عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

كان التفاوت بين إجابات عيّنة النساء غير العاملات مقارنة بعيّنة الرجال أكثر وضوحاً عند السؤال عن منع تعدد الزوجات. ويبيّن الشكل (95) أنّ معظم النساء في هذه العيّنة وافقن على منع تعدّد الزوجات، بنسبة بلغت 64.2% (40.7% منهن وافقن بشدة)، مقابل نسبة موافقة بلغت 40.3% لدى الرجال العاطلين عن العمل. كما نلاحظ تفاوتاً بلغ حوالي 14% في شدّة عدم الموافقة بين الرجال والنساء معاً.

### يجب تعديل قانون الأحوال الشخصية بالشكل الذي يمنع تعدد الزوجات (الجنس)



الشكل (95): آراء العينة حول تعديل قوانين الأحوال الشخصية لمنع تعدد الزوجات عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

### 4.3.3.3. عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة

كان الانقسام الجنديّ بين عيّنة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكوميّة السوريّة حول موضوع تعدد الزوجات واضحاً، إذا ما قارناه ببقية الأسئلة المتعلقة بالحقوق المدنيّة. ففي حين أنّ أغلبية النساء في هذه العيّنة أجبن بالموافقة على ضرورة تعديل القانون بشكل يمنع تعدد الزوجات، بنسبة 72.3% منهنّ، فإنّ أكثر من نصف الرجال، بنسبة بلغت 59.6% منهم، لم يوافقوا (الشكل 96).

## يجب تعديل قانون الأحوال الشخصية بالشكل الذي يمنع تعدد الزوجات (الجنس)



الشكل (96): آراء العينة حول تعديل قوانين الأحوال الشخصية لمنع تعدد الزوجات عينة المؤسسات غير الحكومية

### 4.3.3.4. عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

بشكل مشابه لبقية التوزيع الفرعي للعينة بناء على الحالة الوظيفية للأفراد المستبئين، نجد تفاوتاً واضحاً بين إجابات عينة الرجال والنساء من العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية أو شبه الحكومية السورية فيما يتعلق بمنع تعدد الزوجات. حيث يوضح الشكل (97) أنّ 74.3% من عينة النساء كانت ضد تعدد الزوجات، في حين أنّ 66.2% من عينة الرجال رفضت تغيير القانون المتعلق بتعدد الزوجات.

## يجب تعديل قانون الأحوال الشخصية بالشكل الذي يمنع تعدد الزوجات (الجنس)



الشكل (97): آراء العينة حول تعديل قوانين الأحوال الشخصية لمنع تعدد الزوجات  
عينة المؤسسات الحكوميّة وشبه الحكوميّة

### 4.3.3.5. عينة القطاع الخاص

بشكل مشابه لإجابات هذه العينة الفرعية على سؤال المساواة الجنديّة في الميراث، نلاحظ من الشكل (98) تفاوتاً في أجوبة عيّنتي الرجال والنساء. فقد أجابت معظم النساء، بنسبة 71.7%، بموافقتهم على تغيير قانون الأحوال الشخصية بما يضمن عدم تعدد الزوجات، أمّا النسبة الأكبر من الرجال، 63.6%، فكانت غير موافقة على ذلك.

## يجب تعديل قانون الأحوال الشخصية بالشكل الذي يمنع تعدد الزوجات (الجنس)



الشكل (98): آراء العينة حول تعديل قوانين الأحوال الشخصية لمنع تعدد الزوجات  
عينة القطاع الخاص

## 4.4. في الحقوق السياسيّة

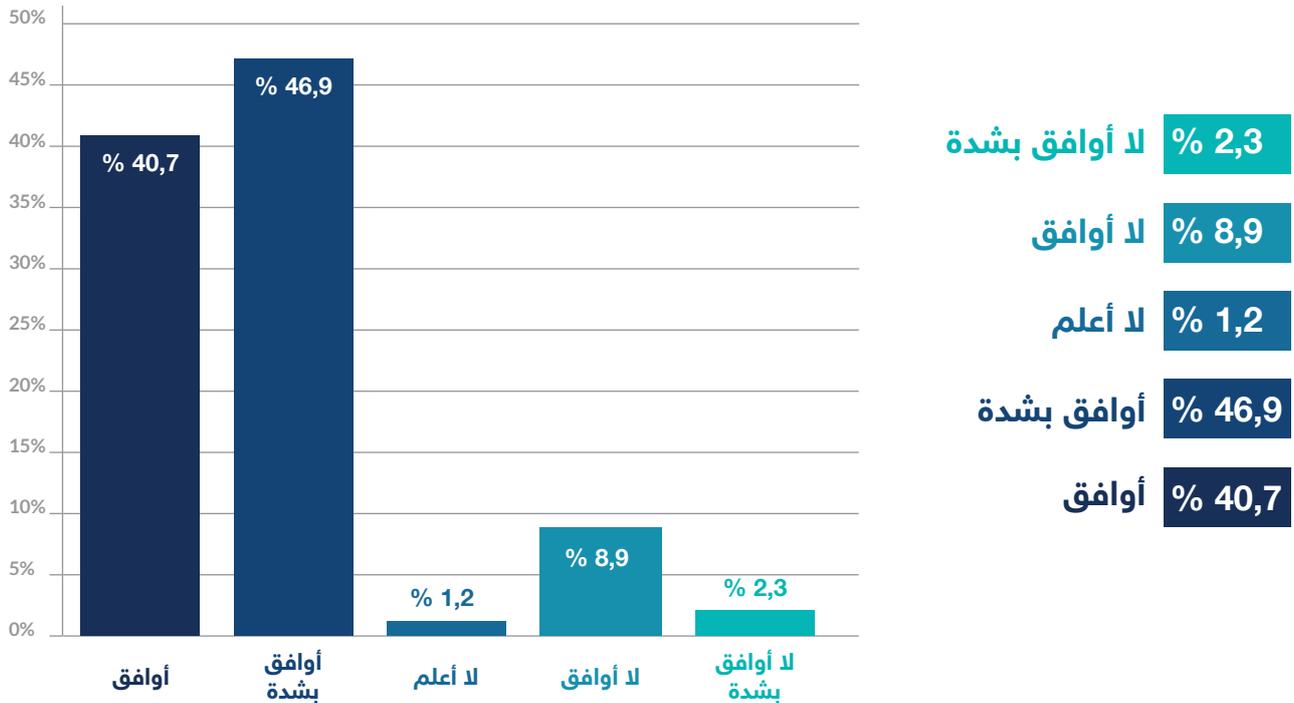
يُغطّي هذا القسم من الاستبيان آراء العيّنة المستبينة من السوريين والسوريات، على اختلاف توزعهم الجغرافي وانتمائهم الهويّاتي، حول بعض الجوانب المتعلقة بالحقوق السياسية للنساء، ولا سيّما فيما يتعلق بحقهنّ في الترشح للمناصب السياسية المختلفة، سواءً أكانت مناصب في المجالس المحلية أو مجلس الشعب/ البرلمان، أو كان منصب رئاسة الجمهورية. وعلاوة على ذلك، سألنا أفرادَ العيّنة عن رأيهم في موضوع الكوتا النسائية/المقاعد المخصصة للنساء في المجالس المنتخبة على المستوى المحليّ والوطنيّ.

### 4.4.1. حق المرأة في الترشح للمناصب السياسية

#### 4.4.1.1. كامل العيّنة

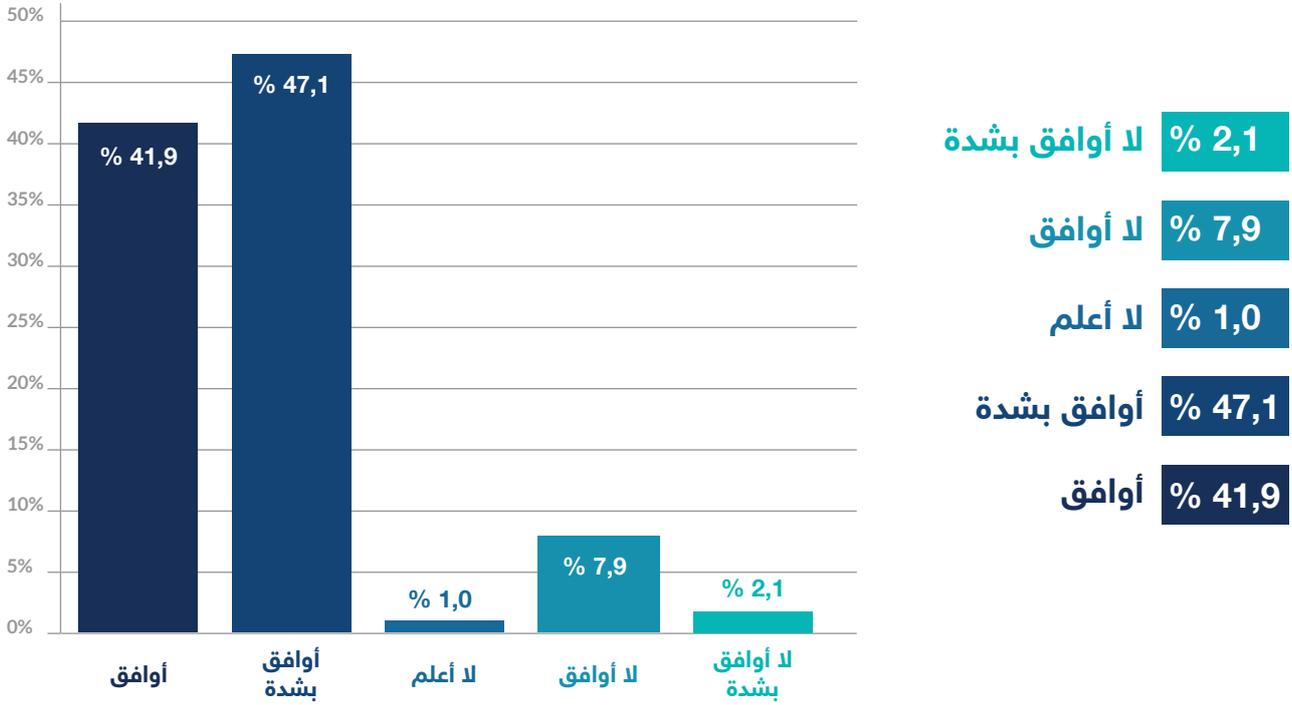
عبر 87.6% من كامل أفراد العيّنة عن موافقتهم على حقّ النساء في الترشح للمجالس المحلية (بلديات، مجالس مدن ومحافظات). وبشكل مشابه وافق 89% من كامل العينة على حقّ النساء في الترشح لمجلس الشعب/البرلمان. لكنّ هذه النسبة انخفضت بشكل ملحوظ فيما يخصّ حق النساء في الترشح إلى منصب رئاسة الجمهورية، لتصل إلى 64.9% فقط (الأشكال 99 و100 و101).

### النساء الحق في الترشح للمجالس المحليّة (بلديات، مجالس مدن، مجالس محافظات)



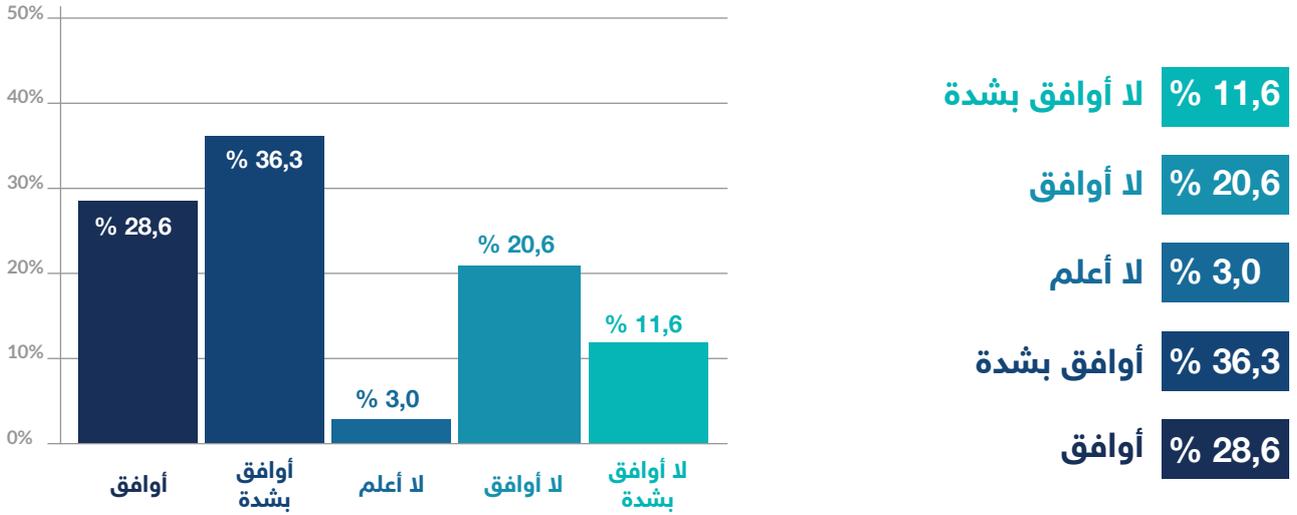
الشكل (99): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح للمجالس المحلية

## النساء الحق في الترشح لمجلس الشعب \ البرلمان



الشكل (100): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لمجلس الشعب/البرلمان

## للنساء الحق في الترشح لمنصب رئاسة الجمهورية



الشكل (101): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لرئاسة الجمهورية

وكانت نسب عدم الموافقة على ترشح المرأة لرئاسة الجمهورية مرتفعة نسبياً عند الرجال والنساء معاً، كما هو موضح في الشكل (102)، فقد أبدت ربع النساء تقريباً، 24% منهن، عدم موافقتهن على ذلك (بينهن 17.6% غير موافقات بشدة). ورفض 41.1% من الرجال فكرة تولي امرأة لمنصب رئاسة الدولة (23.9% منهم غير موافقين بشدة).

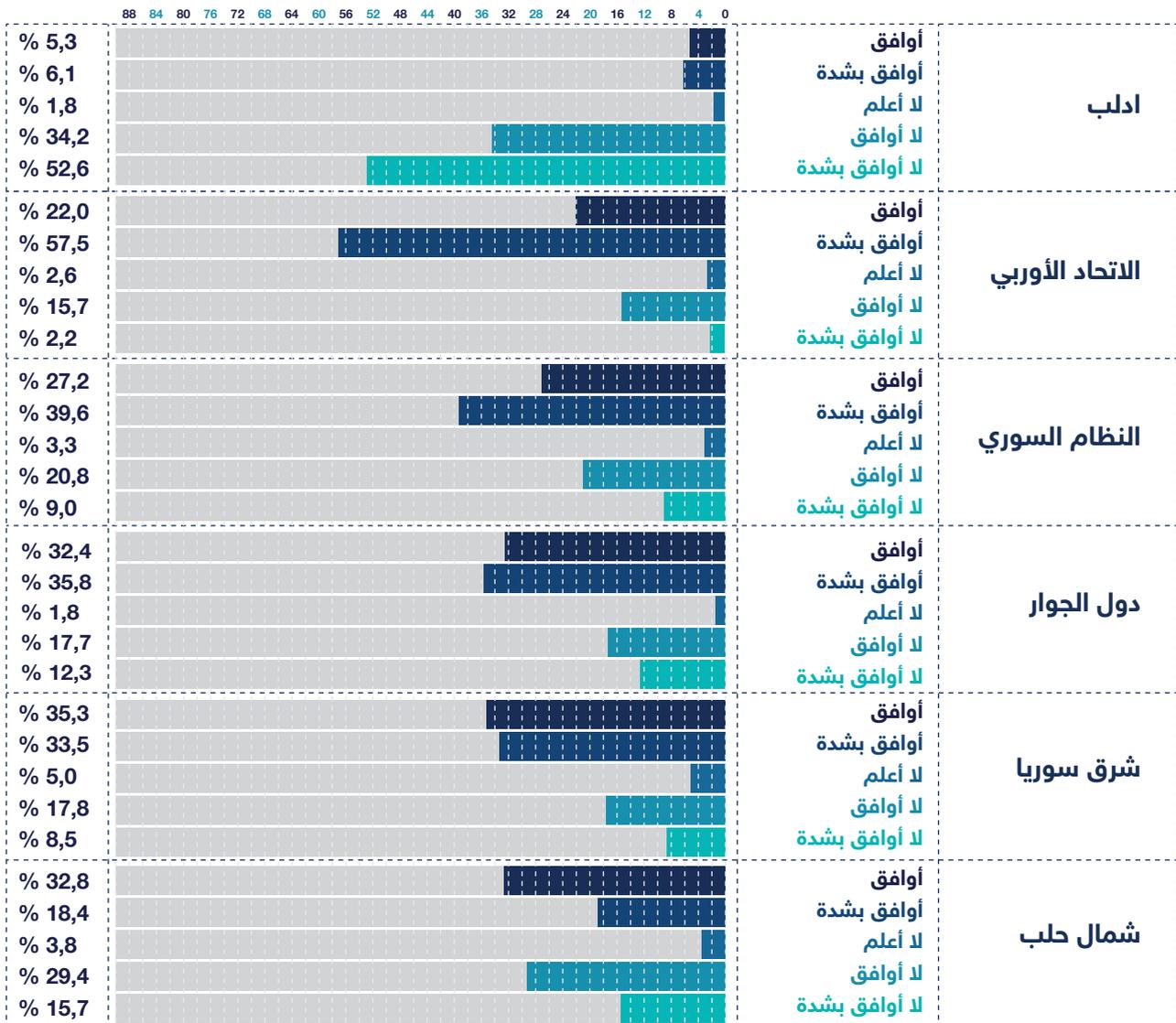
## للنساء الحق في الترشح لمنصب رئاسة الجمهورية (الجنس)



الشكل (102): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لرئاسة الجمهورية، بحسب التوزع الجندي للعينة

يُظهر التوزيع الجغرافي للعيّنة (الشكل 103)، أنّ نسبة الرفض لترشح النساء إلى منصب رئاسة الجمهورية كانت الأعلى لدى أفراد العينة الموجودين في إدلب، إذ بلغت عندهم %86.8. كما كانت هذه النسبة مرتفعةً نسبياً لدى الموجودين في ريف حلب الشمالي والغربي، إذ بلغت %45، وانخفضت تلك النسبة لدى الموجودين في مناطق سيطرة النظام السوري، والموجودين في شمال شرق سوريا إلى %30 و%26.2 على التوالي. وهنا تجدر الإشارة مرة أخرى إلى التأثير الأيديولوجي لقوى الأمر الواقع المختلفة على أجوبة العيّنة الموجودة في مناطق سيطرتها، فعلى الرغم من ضمان سرّيّة المعلومات الشخصية للعيّنة، فإنّ الاعتبارات الأمنية للأفراد المستبئين قد تلعب دوراً في اختيار أجوبتهم، بما يضمن سلامتهم الشخصية.

## للنساء الحق في الترشح لمنصب رئاسة الجمهورية (التوزع الجغرافي)



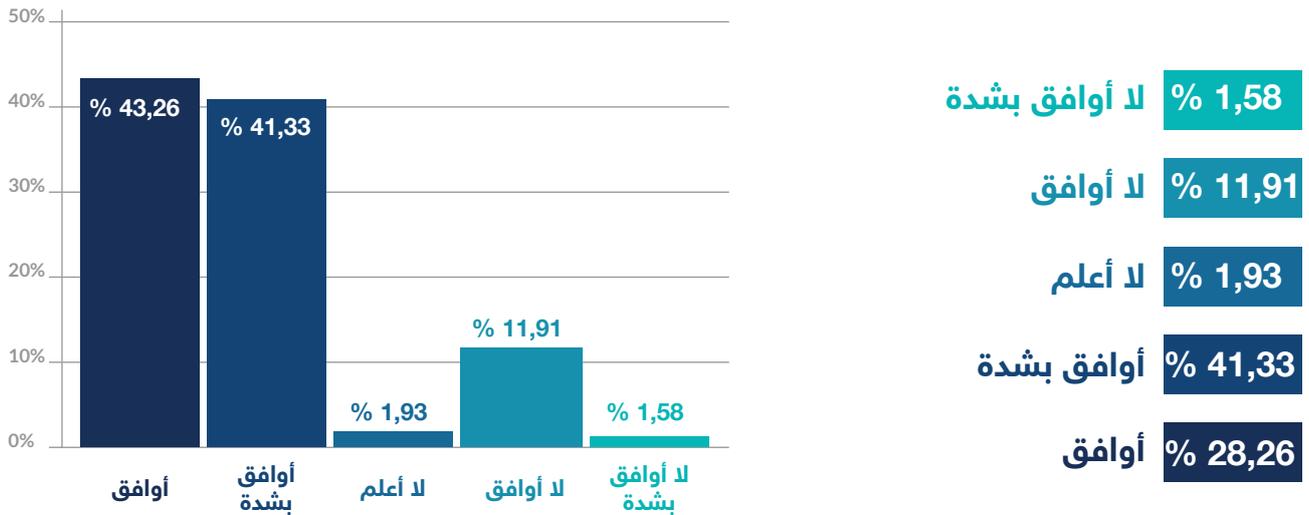
■ أوافق ■ أوافق بشدة ■ لا أعلم ■ لا أوافق ■ لا أوافق بشدة

الشكل (103): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لرئاسة الجمهورية، بحسب التوزع الجغرافي للعيّنة

#### 4.4.1.2. عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

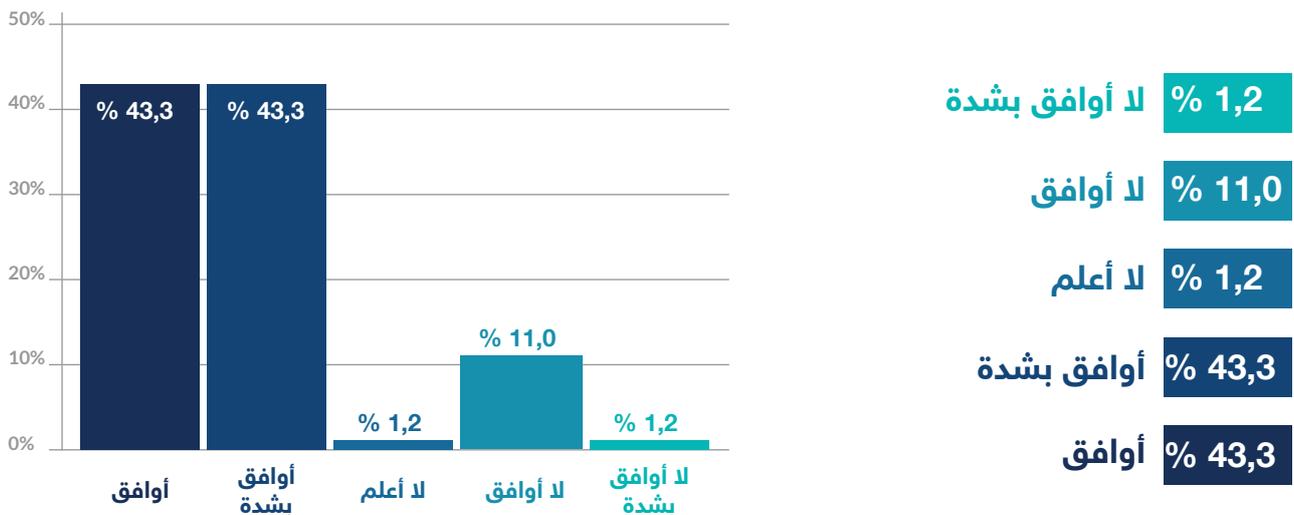
يبين الشكلاّن (104) و(105) ميلاً واضحاً لدى عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل إلى الموافقة على حقّ النساء في الترشح للمجالس المحلية ومجلس الشعب، بنسب موافقة وصلت إلى 84.5% و86.6% على التوالي. لكن تنخفض نسبة الموافقة هذه إلى الـ61.8% عند السؤال عن ترشّح النساء إلى منصب رئاسة الجمهوريّة.

#### للنساء الحق في الترشح للمجالس المحليّة (بلديات، مجالس مدن، مجالس محافظات)



الشكل (104): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح للمجالس المحليّة - عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

#### للنساء الحق في الترشح لمجلس الشعب/ البرلمان



الشكل (105): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لمجلس الشعب (البرلمان) عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

هذا الانخفاض في نسب الموافقة كان واضحاً لدى الرجال والنساء (الشكل 106). حيث عبّرت 34.4% من النساء غير العاملات على عدم موافقتهنّ على ترشّح امرأة لمنصب رئاسة الجمهوريّة، وبلغت نسبة الرفض هذه 36.5% عند الرجال.

### للنساء الحق في الترشح لمنصب رئاسة الجمهوريّة (الجنس)

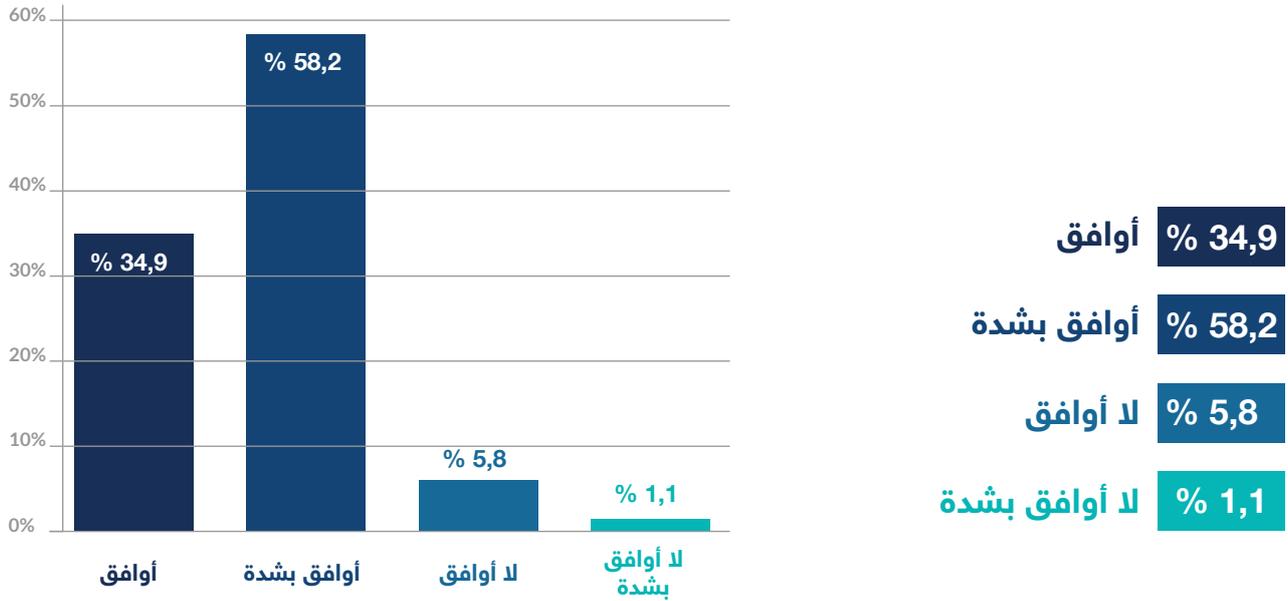


الشكل (106): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لمنصب رئاسة الجمهوريّة  
عينة العاطلين والعاطلات عن العمل

#### 4.4.1.3. عينة المؤسسات غير الحكوميّة

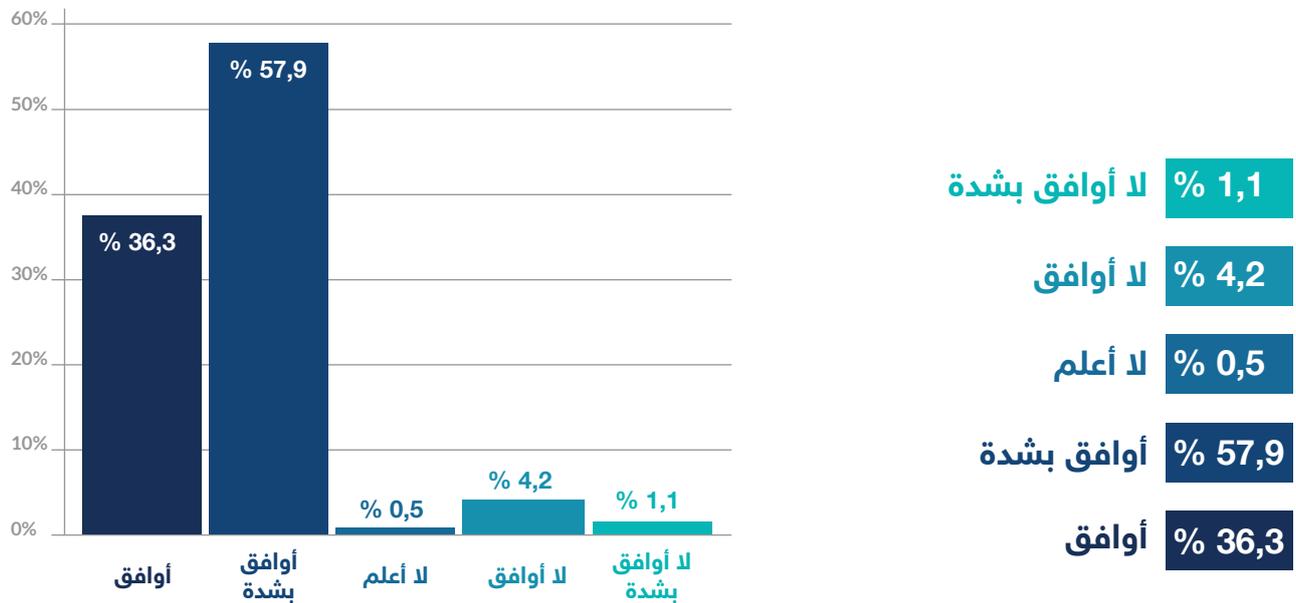
أجمعت معظم عينة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكوميّة السوريّة على حقّ المرأة المتساوي في الترشح للمجالس المحليّة المنتخبة ومجلس الشعب، بنسب موافقة زادت عن 93% و94% على التوالي. وتنخفض نسبة الموافقة هذه إلى حوالي 75.6% عند السؤال عن حق الترشّح لرئاسة الجمهوريّة، ولا سيّما عند الرجال، الذين بلغت نسبة الرفض عندهم 31% (الأشكال 107 و108 و109).

## للنساء الحق في الترشح للمجالس المحليّة (بلديات، مجالس مدن، مجالس محافظات)



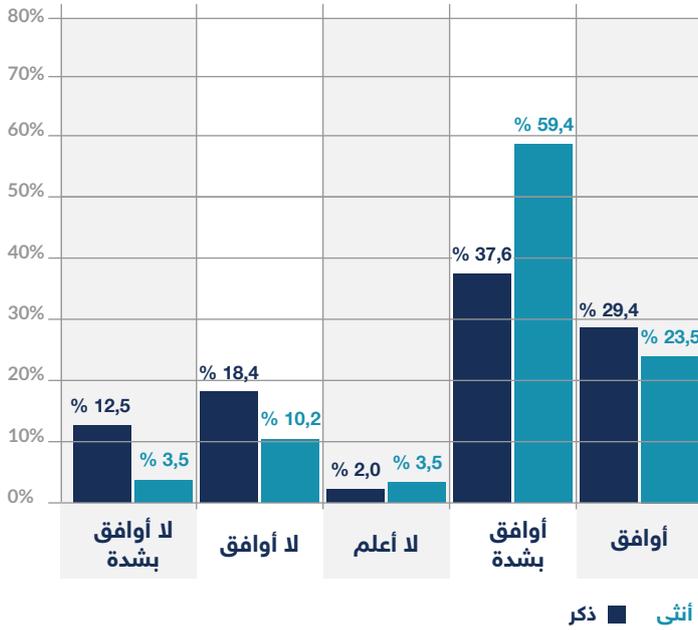
الشكل (107): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح للمجالس المحليّة – عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة

## للنساء الحق في الترشح لمجلس الشعب/ البرلمان



الشكل (108): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لمجلس الشعب (البرلمان) عيّنة المؤسسات غير الحكوميّة

## للنساء الحق في الترشح لمنصب رئاسة الجمهورية (الجنس)



أوافق	23,5%	أنثى
	29,4%	ذكر
أوافق بشدة	59,4%	أنثى
	37,6%	ذكر
لا أعلم	3,5%	أنثى
	2,0%	ذكر
لا أوافق	10,2%	أنثى
	18,4%	ذكر
لا أوافق بشدة	3,5%	أنثى
	12,5%	ذكر

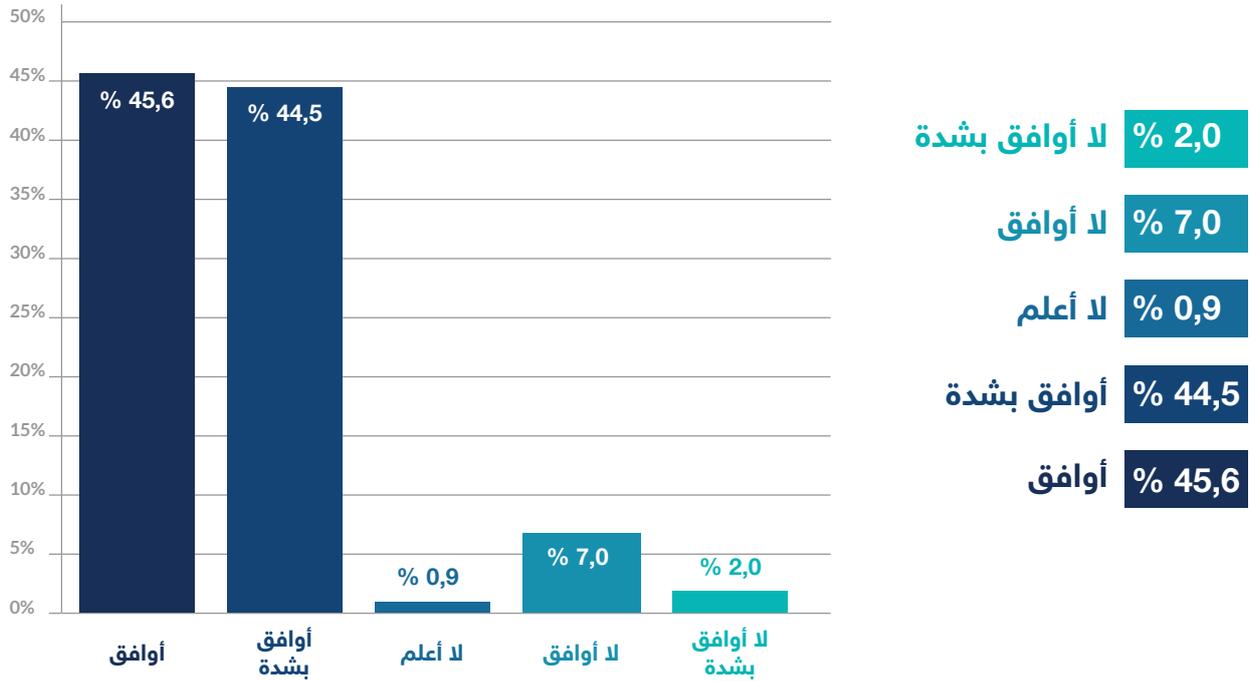
الشكل (109): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لمنصب رئاسة الجمهورية  
عينة المؤسسات غير الحكومية

### 4.4.1.4. عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

أجمعت العينة على حق النساء المتساوي في الترشح للمجالس المنتخبة، إن كانت مجالس محلية وبلديات أو مجلس الشعب/البرلمان، بنسب بلغت 90% و93.9% على التوالي (الشكلان 110 و111). لكنّ نسب الموافقة هذه انخفضت إلى 66.8% عند السؤال عن ترشح النساء إلى منصب رئاسة الجمهورية.

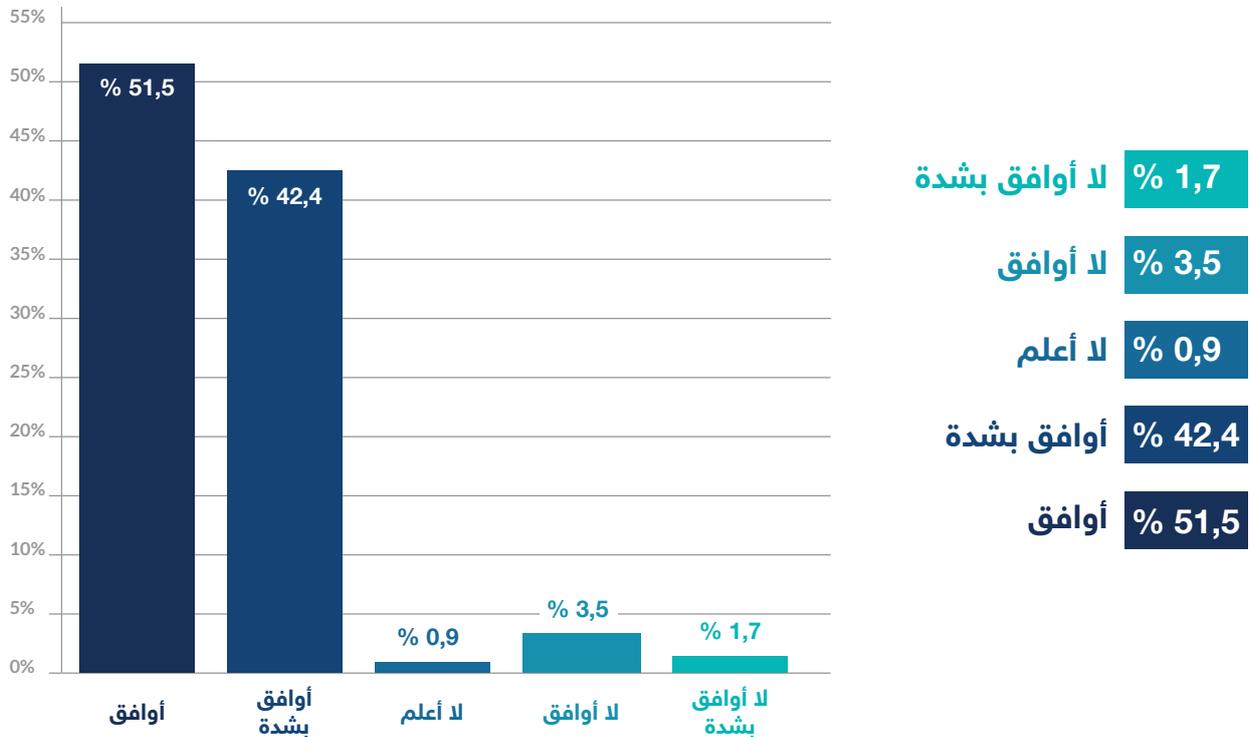
كانت نسب عدم الموافقة أعلى لدى العاملين في المؤسسات غير الحكومية أو شبه الحكومية السورية، بنسبة بلغت 57.2%، حيث وافقت نسبة 77% من النساء مقابل نسبة رفض لديهن بلغت 21.5% (الشكل 112).

## للنساء الحق في الترشح للمجالس المحليّة (بلديات، مجالس مدن، مجالس محافظات)



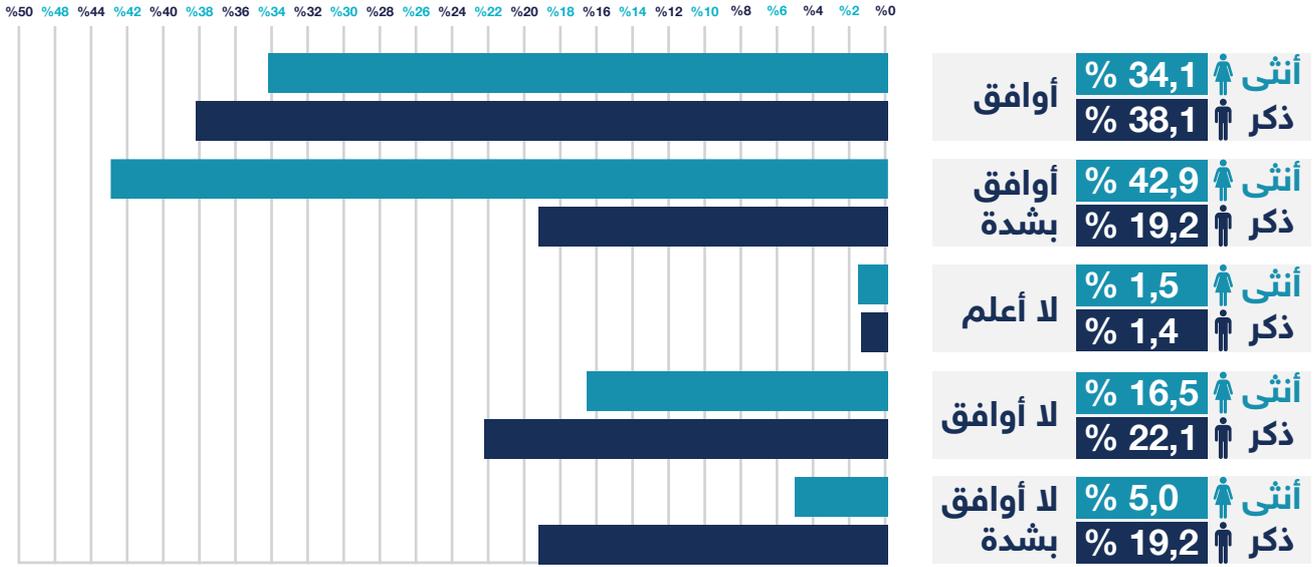
الشكل (110): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح للمجالس المحليّة  
عينة المؤسسات الحكوميّة وشبه الحكوميّة

## للنساء الحق في الترشح لمجلس الشعب/ البرلمان



الشكل (111): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لمجلس الشعب (البرلمان)  
عينة المؤسسات الحكوميّة وشبه الحكوميّة

## للنساء الحق في الترشح لمنصب رئاسة الجمهورية (الجنس)

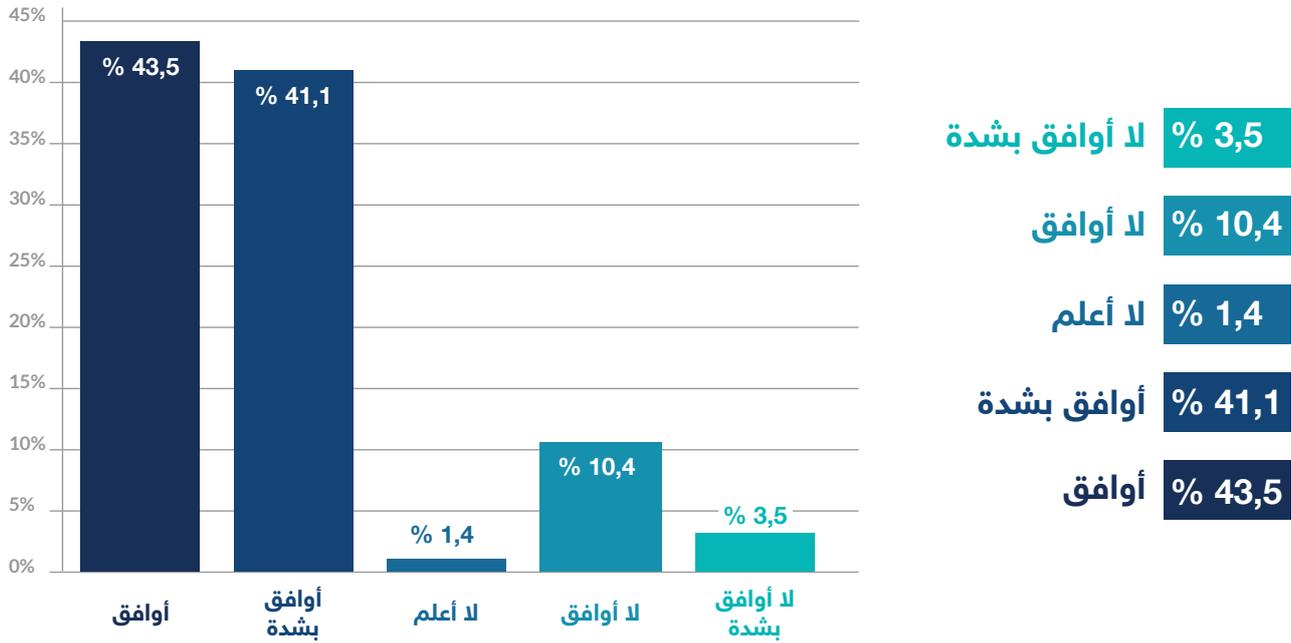


الشكل (112): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لرئاسة الجمهورية  
عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

### 4.4.1.5. عينة القطاع الخاص

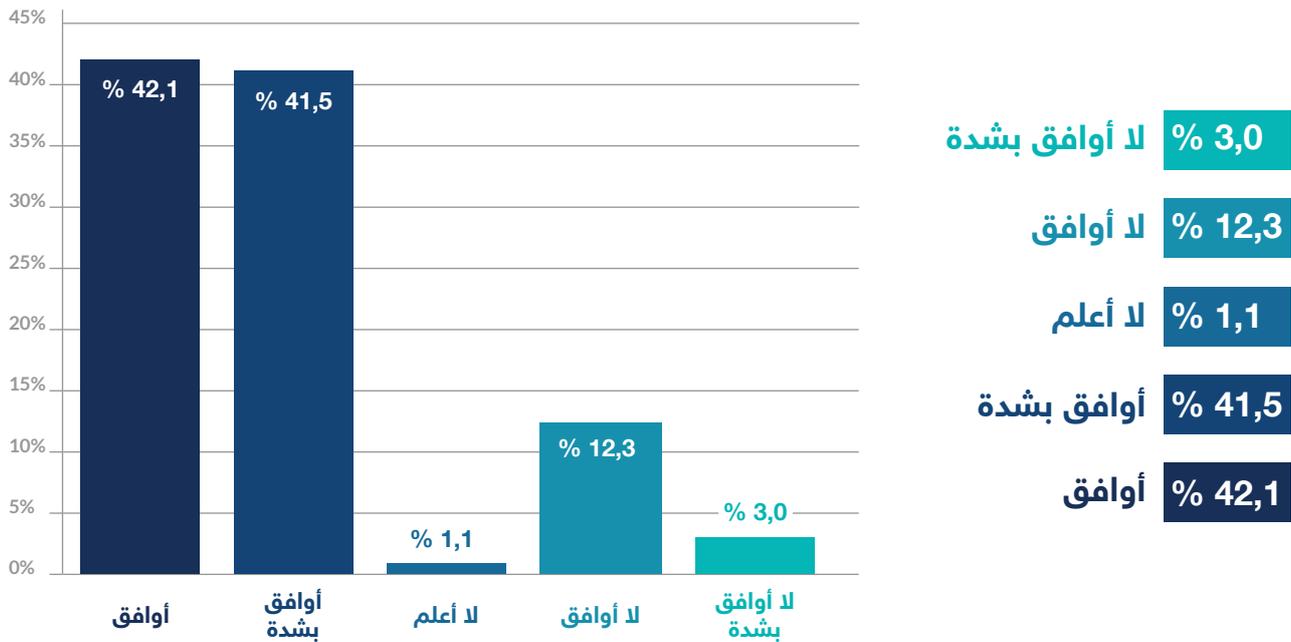
أجمعت عينة العاملين والعاملات في القطاع الخاص على حق النساء المتساوي في الترشح للمجالس المنتخبة، على الصعيدين المحلي والوطني (الشكلان 113 و114). وبشكل مشابه للنتائج الناتجة عن كامل العينة المستبينة، انخفضت نسبة الموافقة هذه عند السؤال عن حق النساء في الترشح إلى منصب رئيس الجمهورية؛ إذ يُظهر الشكل (115) أنّ النسبة الأكبر للرجال ضمن هذه العينة الفرعية رفضته، بنسبة 52.5% (21% منهم غير موافقين بشدة)، أمّا النساء فكانت أقلّ رفضاً، بنسبة بلغت 26.5% (منهن 5.2% غير موافقات بشدة).

## للنساء الحق في الترشح للمجالس المحليّة (بلديات، مجالس مدن، مجالس محافظات)



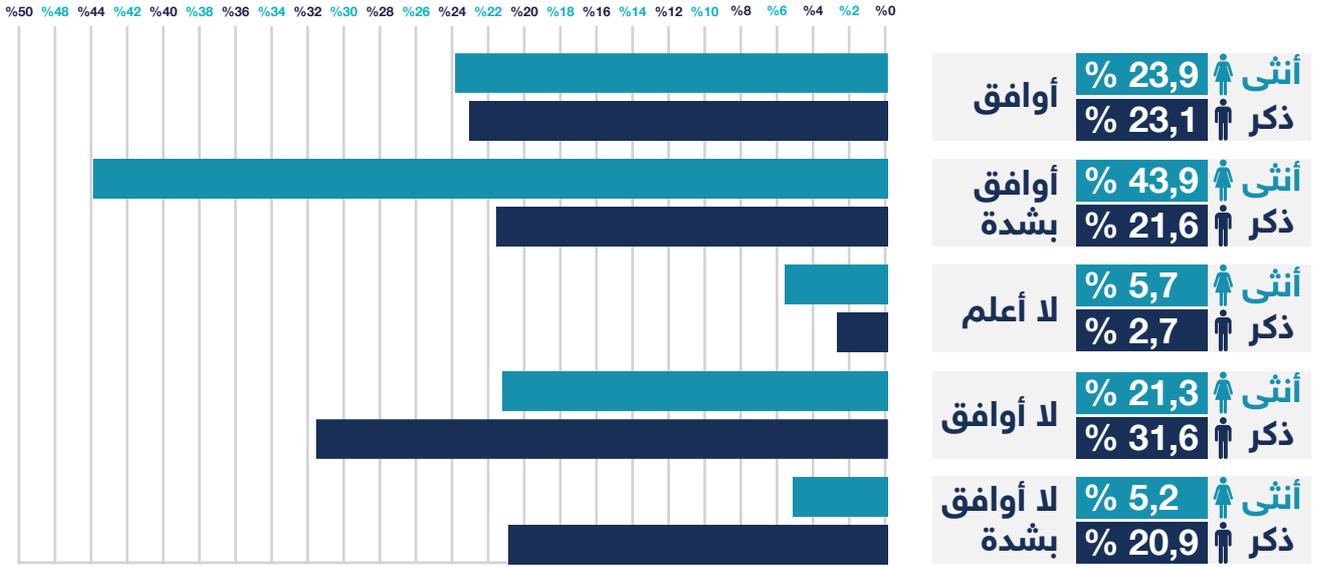
الشكل (113): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح للمجالس المحليّة عيّنة القطاع الخاص

## للنساء الحق في الترشح لمجلس الشعب/ البرلمان



الشكل (114): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لمجلس الشعب (البرلمان) عيّنة القطاع الخاص

## للنساء الحق في الترشح لمنصب رئاسة الجمهورية (الجنس)



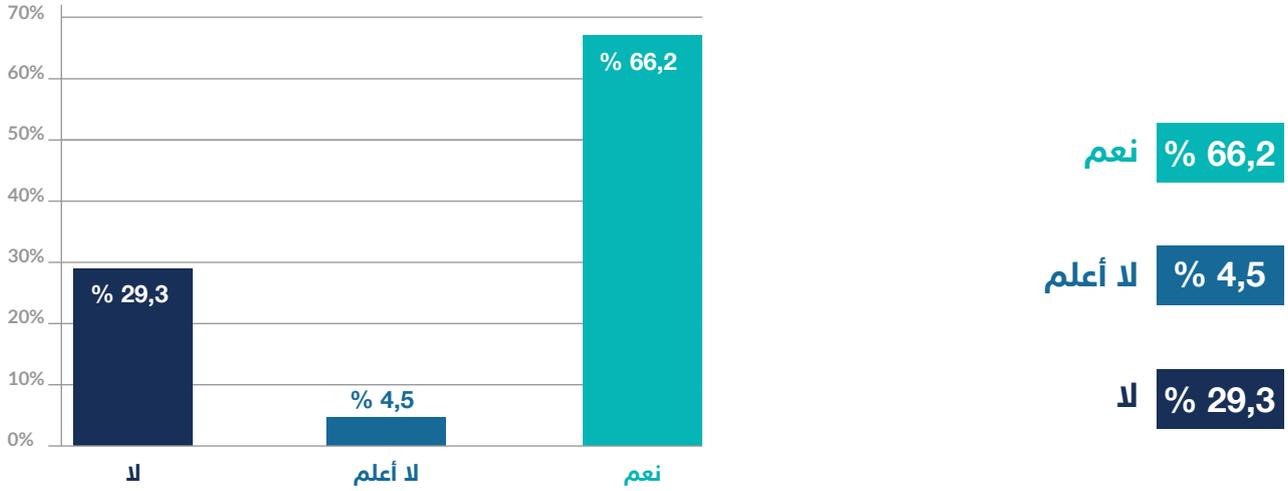
الشكل (115): آراء العينة حول حق المرأة في الترشح لرئاسة الجمهورية  
عينة القطاع الخاص

### 4.4.2. الكوتا النسائية

#### 4.4.2.1. كامل العينة

أبدى أكثر أفراد العينة موافقتهم على وجود كوتا (مقاعد مخصصة) للنساء في المجالس المحلية المنتخبة أو مجلس الشعب/البرلمان، بنسبة 66.2%، مقابل 29.3% من الراضين. وقد كانت هذه الموافقة عابرةً للتوزع الجندي للعينة؛ إذ عبرت 73.8% من النساء، و57.8% من الرجال، عن موافقتهم على المقاعد المخصصة للنساء في المجالس المنتخبة على المستويين المحلي والوطني (الشكلان 116 و117).

## هل تتفق / تتفقين على وجود كوتا (مقاعد مخصصة) للنساء في المجالس المحليّة المنتخبة أو مجلس الشعب / البرلمان؟



الشكل (116): آراء العينة حول وجود كوتا للنساء في المجالس المحلية أو مجلس الشعب/البرلمان

## هل تتفق / تتفقين على وجود كوتا (مقاعد مخصصة) للنساء في المجالس المحليّة المنتخبة أو مجلس الشعب / البرلمان؟ (الجنس)

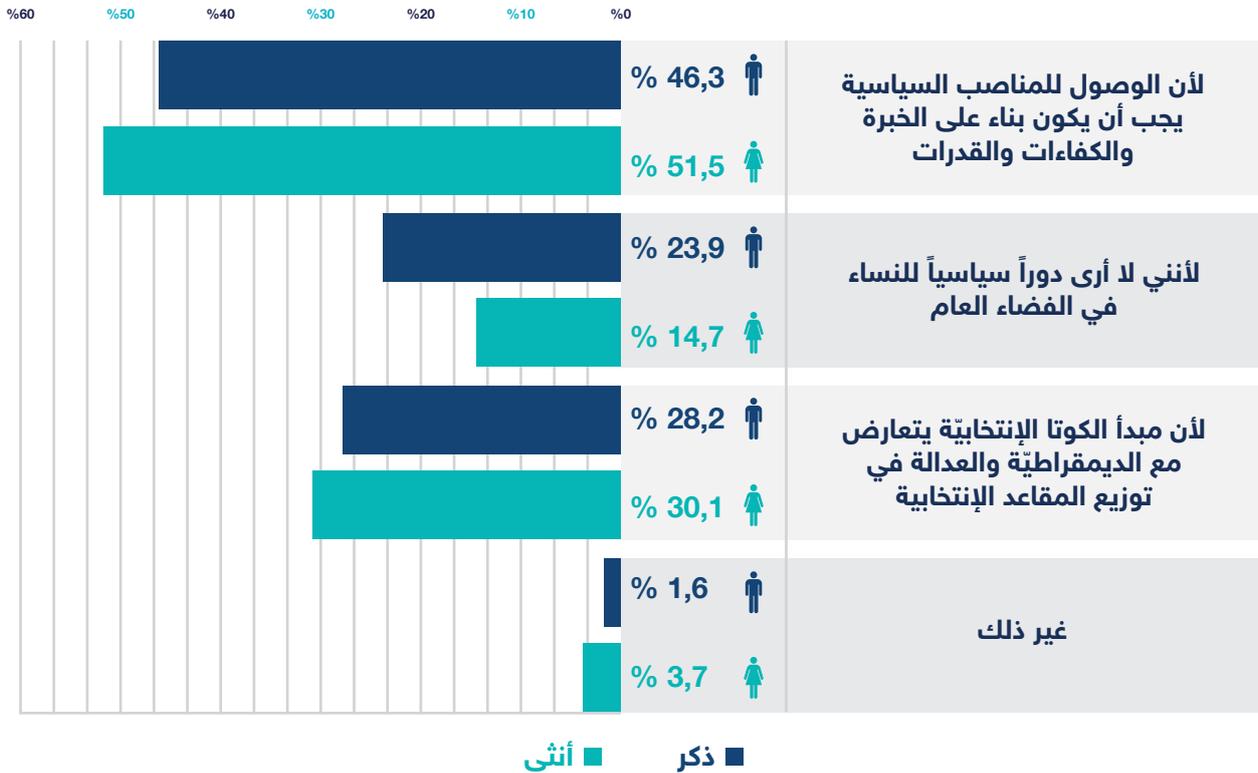


الشكل (117): آراء العينة حول وجود كوتا للنساء في المجالس المحلية أو مجلس الشعب/البرلمان  
بحسب التوزيع الجندي للعينة

بغرض فهم هذه النتائج بشكل أعمق، سألنا أفراد العينة من الذين أجابوا بـ(لا) عن موضوع الكوتا النسائية، أن يختاروا أهم سبب وراء رفضهم لذلك، وكانت النتائج كالتالي (الشكل 118):

- أجابت 51.5% من النساء، و46.3% من الرجال، مّمن رفضوا الكوتا، أنّ سبب رفضهم نابع من أنّ الوصول إلى مناصب سياسية يجب أن يكون مبنياً على الخبرة والكفاءة.
- أجابت 30% من النساء، و28.2% من الرجال، بأنّ مبدأ الكوتا يتعارض مع الديمقراطية والعدالة في توزيع المقاعد الانتخابية.
- حين أجاب 23.9% من الرجال، و14.7% من النساء، من غير الموافقين على الكوتا، أن عدم موافقتهم نابع من أنهم لا يرون دوراً سياسياً للنساء في الفضاء العام.

### ماهي الأسباب وراء ذلك (لا تتفق/ين مع وجود كوتا للنساء في المجالس المحليّة المنتخبة أو مجلس الشعب / البرلمان)؟



الشكل (118): آراء العينة حول أسباب عدم موافقتها على إدراج كوتا نسائية بحسب التوزيع الجندي للعينة

أما فيما يتعلق بالعينة الفرعية التي وافقت على إدراج مبدأ الكوتا النسائية في المجالس المحلية المنتخبة ومجلس الشعب/البرلمان، والتي شكلت %66.2 من كامل العينة، فقد سألناهم عن نوع الكوتا النسائية الواجب اعتمادها في المجالس المنتخبة. ويبيّن الشكل (119) النتائج التالية:

■ حوالي نصف النساء -51.4% وحوالي ربع الرجال -25.2% ممّن وافقوا على مبدأ الكوتا، اختاروا المناصفة، أي أن تشكل المقاعد المخصصة للنساء %50 من المقاعد الانتخابية في المجالس المنتخبة على المستوى المحلي والوطني.

■ اختارت النسبة الأكبر من الرجال الموافقين على مبدأ الكوتا أن تشكّل المقاعد المخصصة للنساء نسبة %35 من المقاعد الانتخابية، بنسبة %36.6 من المستبئين، ثمّ اختاروا نسبة %25 من المقاعد الانتخابية، بنسبة %33.6 من المستبئين.

■ %15 من النساء اخترن أن تكون نسبة %25 من المقاعد في المجالس المنتخبة مخصصة للنساء.

### من وجهة نظرك، ما نوع الكوتا الإنتخابية الواجب لاعتمادها للنساء في المجالس المنتخبة (مجالس محلية أو مجلس شعب\برلمان)

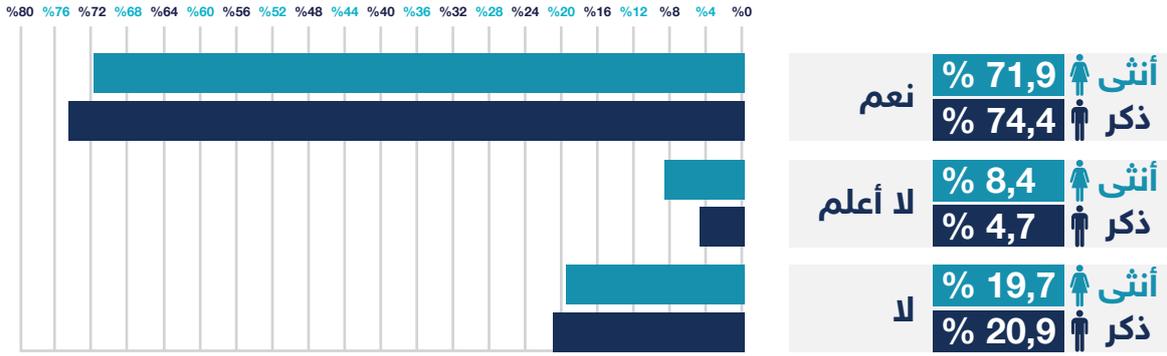


الشكل (119): آراء العينة حول نوع الكوتا النسائية الواجب اعتمادها في المجالس المنتخبة

#### 4.4.2.2. عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

وافق معظم الرجال والنساء من غير العاملين على ضرورة وجود كوتا نسائية (مقاعد مخصصة للنساء) في المجالس المنتخبة على المستويين المحلي والوطني، بنسبة 74.4% من الرجال و72% من النساء (الشكل 120). واختارت النسبة الأعلى من هذه العيّنة (40.3% منها) المناصفة بين النساء والرجال في عدد المقاعد الانتخابية (الشكل 121).

#### هل تتفق / تتفقين على وجود كوتا (مقاعد مخصصة) للنساء في المجالس المحليّة المنتخبة أو مجلس الشعب / البرلمان؟



الشكل (120): آراء العينة حول وجود كوتا للنساء في المجالس المحلية أو مجلس الشعب/البرلمان عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

#### من وجهة نظرك، ما نوع الكوتا الإنتخابية الواجب لاعتمادها للنساء في المجالس المنتخبة (مجالس محليّة أو مجلس شعب\برلمان)



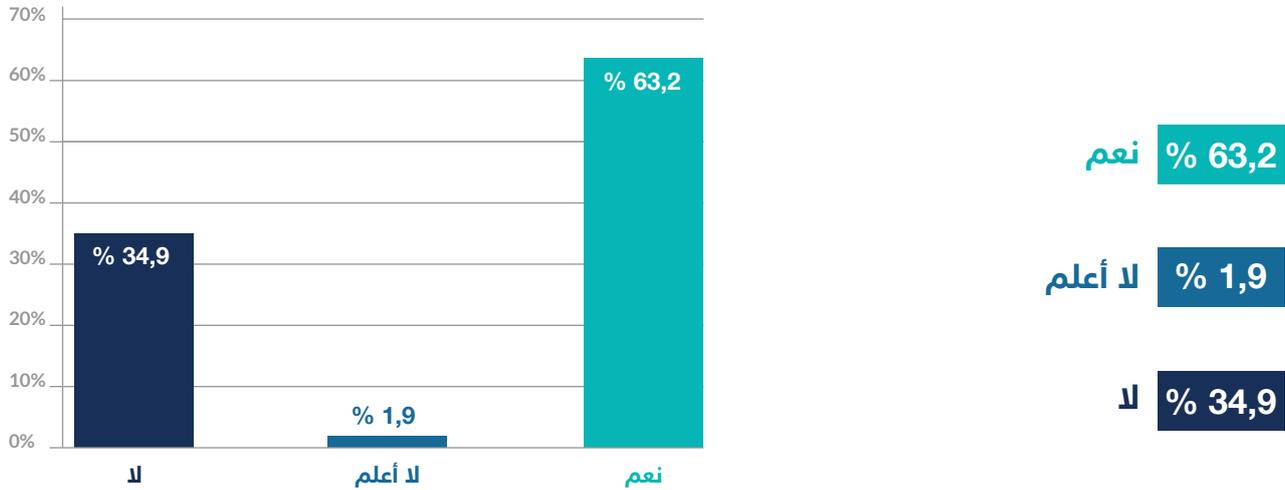
الشكل (121): آراء العينة حول نوع الكوتا النسائية الواجب اعتمادها في المجالس المنتخبة عيّنة العاطلين والعاطلات عن العمل

### 4.4.2.3. عينة المؤسسات غير الحكومية

63.2% من عينة العاملين والعاملات في المؤسسات غير الحكومية السورية (68% منهم من النساء) أجابت بالموافقة على ضرورة وجود كوتا نسائية في المجالس المنتخبة على الصعيدين المحلي والوطني (الشكل 122). أما بقية رافضي هذه الكوتا، والذين بلغوا 35%، فبرروا رفضهم بأن الوصول إلى المناصب السياسيّة يجب أن يكون بناء على الخبرة والمهارات.

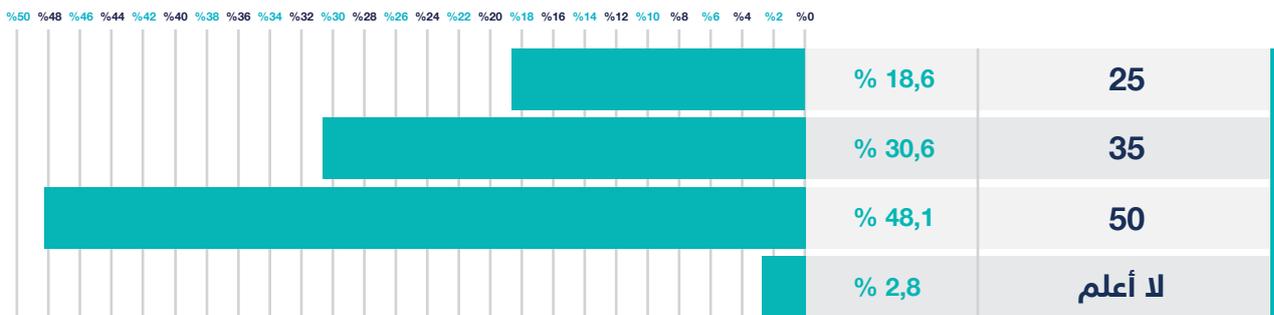
أما فيما يتعلق بنوع هذه الكوتا، فقد اختار 48% من الموافقين عليها نسبة المناصفة في المقاعد الانتخابية على المستويين المحلي والوطني (الشكل 123).

### هل تتفق / تتفقين على وجود كوتا (مقاعد مخصصة) للنساء في المجالس المحليّة المنتخبة أو مجلس الشعب / البرلمان؟



الشكل (122): آراء العينة حول وجود كوتا للنساء في المجالس المحلية أو مجلس الشعب/البرلمان عينة المؤسسات غير الحكومية

### من وجهة نظرك، ما نوع الكوتا الانتخابية الواجب لاعتمادها للنساء في المجالس المنتخبة (مجالس محلية أو مجلس شعب\برلمان)



الشكل (123): آراء العينة حول نوع الكوتا النسائية الواجب اعتمادها في المجالس المنتخبة عينة المؤسسات غير الحكومية

#### 4.4.2.4. عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

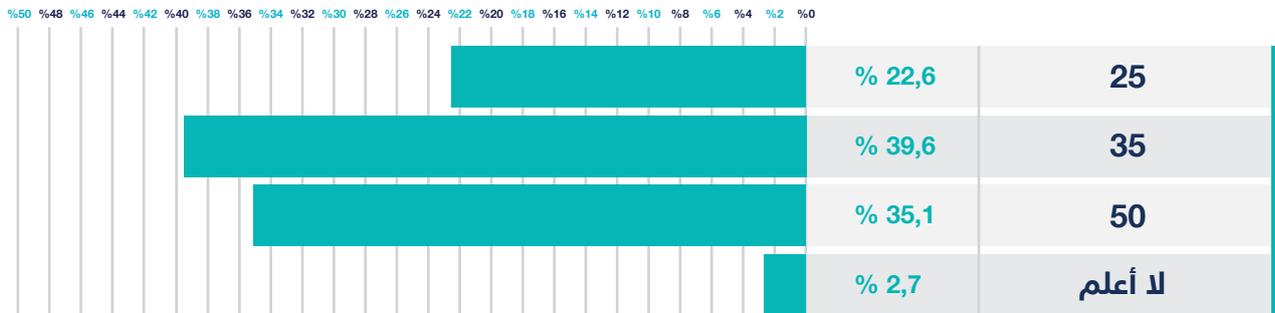
69.4% من هذه العينة ترى بضرورة وجود كوتا نسائية في المجالس المنتخبة على المستويين المحلي والوطني (الشكل 124). وعند سؤال من أجاب بـ(نعم) عن نوع الكوتا التي يرون من الضروري إدراجها في هذه المجالس، أجاب 39.6% منهم بأنه يجب أن تشكل النساء 35% من المقاعد المنتخبة، تلاهم المُجيبون بالمناصفة بنسبة 35% (الشكل 125).

#### هل تتفق / تتفقين على وجود كوتا (مقاعد مخصصة) للنساء في المجالس المحليّة المنتخبة أو مجلس الشعب / البرلمان؟



الشكل (124): آراء العينة حول وجود كوتا للنساء في المجالس المحلية أو مجلس الشعب/البرلمان عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

#### من وجهة نظرك، ما نوع الكوتا الانتخابية الواجب لاعتمادها للنساء في المجالس المنتخبة (مجالس محلية أو مجلس شعب\برلمان)

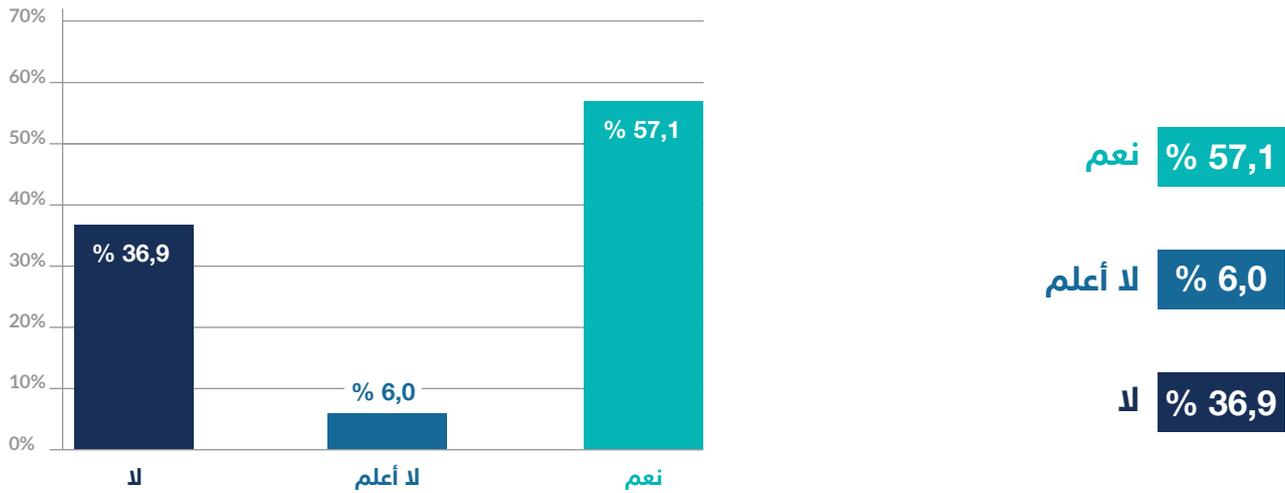


الشكل (125): آراء العينة حول نوع الكوتا النسائية الواجب اعتمادها في المجالس المنتخبة عينة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية

#### 4.4.2.5. عيّنة القطاع الخاص

اتفق معظم أفراد عيّنة العاملين والعاملات في القطاع الخاص على ضرورة إدراج مبدأ الكوتا النسائية في المجالس المنتخبة على المستويين المحلي والوطني، بنسبة 57% (الشكل 126). وكان خيار النسبة الأكبر من العيّنة للمنافسة، بنسبة 34.4% من أفرادها، ثم جاء خيار الثلث، أي كوتا بنسبة 35% مخصصة للنساء في مقاعد المجالس المنتخبة (الشكل 127).

#### هل تتفق / تتفقين على وجود كوتا (مقاعد مخصصة) للنساء في المجالس المحليّة المنتخبة أو مجلس الشعب / البرلمان؟



الشكل (126): آراء العينة حول وجود كوتا للنساء في المجالس المحلية أو مجلس الشعب/البرلمان عيّنة القطاع الخاص

#### من وجهة نظرك، ما نوع الكوتا الانتخابية الواجب لاعتمادها للنساء في المجالس المنتخبة (مجالس محليّة أو مجلس شعب\برلمان)



الشكل (127): آراء العينة حول نوع الكوتا النسائية الواجب اعتمادها في المجالس المنتخبة عيّنة القطاع الخاص

## 5. خاتمة وتوصيات

### 5.1. في قطاع التعليم

■ دعم وصول النساء والفتيات إلى التعليم الجامعي والدراسات العليا: تُظهر نتائج الاستبيان وجود معوّقات لوجستية، متعلّقة بالواقع المعيشي والتدهور الاقتصادي، إضافةً إلى صعوبات مجتمعية ناجمة عن بعض العادات الاجتماعية السلبية تجاه إكمال النساء لتعليمهن العالي.

■ وعليه فإننا نقترح ما يلي:

■ إنشاء منح دراسية مخصصة للسيدات والفتيات اللواتي يرغبن في إكمال تعليمهنّ الجامعي، لا سيّما في المناطق الخارجة عن سيطرة النظام، التي ينتشر فيها عدد من المعاهد والجامعات الخاصة أو شبه الحكومية، على أن تتكفل هذه المنح الدراسية بنفقات التسجيل الجامعي، ونفقات التنقل والإقامة للطالبات، بالإضافة إلى تغطيتها لنفقات شراء الكتب والمعدات الدراسية، مع مراعاة وجود كوتا نسائية للنازحات والمهجرات اللواتي فقدن شبكات الأمان الاجتماعية والاقتصادية بسبب خروجهنّ من أماكن سكنهنّ الأصليّة.

■ إقامة حوارات مجتمعية توعويّة موجهة للنساء والفتيات والرجال والفتيان حول الآثار الإيجابيّة لوصول النساء إلى التعليم العالي، وإسقاطاتها القصيرة والطويلة الأمد في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسيّة.

■ إنشاء منصات تواصل فعّالة مع السوريين والسوريّات من المقيمين خارج الأراضي السورية، بغرض مساعدة النساء على التحضير والتقديم للمنح الدراسية المتعلقة بالدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) في دول الجوار أو دول الاتحاد الأوروبي.

■ إنتاج أبحاث نوعيّة معمّقة، تدرس الصعوبات والتحديات التي تواجه النساء والفتيات في الوصول إلى المراحل التعليمية المختلفة، في كافة المناطق السوريّة، بهدف تقديم أوراق سياساتٍ توجّه آليات الدعم المقدمة من المانحين الدوليين بالشكل الذي يخاطب خصوصية واقع النساء السوريّات في أماكن تواجهنّ داخل الأراضي السورية.

■ الاستثمار في مجال (التعليم عن بعد) للنساء السوريّات، من خلال تقديم الدعم اللوجستي والمادي والتقني، وإقامة دورات توعوية حول استخدام التكنولوجيا والتواصل عن بعد في مجال التعليم العالي.

## 5.2. في بيئة العمل

■ نتيجة لصعوبة وضع قوانين أو تشريعات ملزمة وواضحة وموَّدة تنظّم سياسات الموارد البشرية وسياسات التوظيف ضمن المنظمات غير الحكومية السورية العاملة في المناطق الخارجة عن سيطرة النظام، نقترح إنشاء منصة سوريّة مستقلّة من خبراء وخبيرات سوريين وسوريّات في مجال الموارد البشرية، تعمل على:

■ تطوير مجموعة من سياسات الموارد البشرية الحساسة للجنس، بما يضمن المساواة في الوصول إلى فرص التوظيف والترفيعات الإدارية وتدريبات بناء القدرات، بالإضافة إلى تطوير سياسات عمل ملائمة للمرأة، بما يضمن حقها في إجازات الأمومة والحماية في مكان العمل من التحرش، اللفظي أو الجسدي أو الإلكتروني.

■ التنسيق مع مجموعات العمل المدنية العاملة في الداخل السوري، لتبني هذه السياسات، واعتمادها في البنى المؤسسية المختلفة.

■ الرقابة والإشراف على حسن تنفيذ سياسات الموارد البشرية في المنظمات التي قد تتبناها، بما يضمن تحسين ظروف العمل للنساء، وزيادة وصولهنّ إلى أماكن صنع القرار.

■ التنسيق مع المنظمات النسوية والمبادرات التي تقودها النساء لإقامة ورشات توعويّة حول البيئة الآمنة لعمل النساء ضمن المؤسسات غير الحكومية السورية.

■ نرى من نتائج الاستبيان السابقة وجود حاجة ملحة للعمل على وصول النساء إلى القطاع الخاص والمؤسسات الربحية، وتأمين بيئة حساسة للجنس ضمن هذا القطاع. وبالتالي يتوجب على المنظمات والمؤسسات السورية تقديم دعم ماليّ ولوجستيّ وتقنيّ لإقامة مشاريع صغيرة ومتوسطة استثمارية، تقودها نساء، تؤمّن لهنّ عائدات مالية تكسر احتكار الرجال للعمل في هذا القطاع.

■ إجراء أبحاث ودراسات، كمية ونوعيّة معمّقة، عن واقع النساء في بيئات العمل المختلفة ضمن السياق السوري، بالشكل الذي يحدد أهمّ المشاكل والصعوبات التي تواجههنّ، وتضع مقترحات عمليّة وسياسيّة لتحسين ظروف العمل.

### 5.3. في الحقوق المدينة والسياسية

■ إقامة دورات توعويّة حول القوانين السورية الإقصائيّة والتمييزية بحق النساء، كقانون الجنسية السورية، مع مجموعات من النساء والفتيات والرجال والفتيان، داخل وخارج الأراضي السورية. كما نقترح صناعة فيديوهات تعريفية بأهمّ القوانين والتشريعات المُجحفة بحق النساء، بما يضمن وصولاً لأوسع شريحة ممكنة من السوريين والسوريات.

■ العمل مع اللجنة الدستورية السورية، والضغط عليها لتبني حزمةٍ من الموادّ الدستورية التي تُلزم الدولة بإزالة جميع العقوبات القانونية والتشريعية والتنفيذية التي تقف عائقاً في وجه المواطنة المتساوية بين الرجال والنساء في سوريا، بما فيها إدراج مبدأ الكوتا النسائية بنسبة 30% على الأقل تمهيداً للوصول إلى المناصفة، في جميع المجالس والهيئات المنتخبة، على المستويين المحلي والوطني.

2022

© جميع الحقوق محفوظة لمنظمة اليوم التالي