



التحديات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة الكوفة

م.م سارة فاضل عبد الله

[saraf.abdullah@uokufa.edu.iq](mailto:saraf.abdullah@uokufa.edu.iq)

جامعة الكوفة – رئاسة الجامعة



**Professional challenges facing women working at the University of Kufa**

*Sarah Fadel Abdullah*

[saraf.abdullah@uokufa.edu.iq](mailto:saraf.abdullah@uokufa.edu.iq)

*Kufa University AL-*



## المستخلص

يهدف هذا البحث التعرف على أبرز التحديات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في جامعة الكوفة، من خلال دراسة ميدانية اعتمدت علي استبانة وزعت علي عينة مكونة من (٣٢٣) موظفة، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة البيانات وتفسيرها. اظهرت النتائج ان نسبة كبيرة من النساء العاملات يواجهن صعوبات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية (٤٥.٨٪ أحياناً و ٢٦٪ بشكل كبير) ، كما بينت الدراسة ان فرص الترقية بين الجنسين غير متساوية تماما ، حيث ترى (٤٠.٩٪) من المستجيبات انها متحققة "الى حد ما" ، مقابل (٩.٩٪) يؤكدن وجود تمييز واضح ،كذلك ، اوضحت النتائج وجود تحديات متعلقة بضغط العمل ، طول ساعات الدوام ، غياب بيئة عمل داعمة ، وصعوبات في المواصلات.

خلص البحث الى ان أبرز الحلول المقترحة للتخفيف من هذه التحديات تتمثل في : توفير مراكز رعاية اطفال داخل الحرم الجامعي (٣٣.٧٪) ، اعتماد نظام مرن لساعات العمل بنسبة (٣٢.٢٪) ، وزيادة فرص التدريب والتطوير بنسبة (٢١.١٪).

ويسهم هذا البحث في تسليط الضوء على واقع المرأة العاملة في جامعة الكوفة، ويوصي بضرورة وضع سياسات مؤسسية داعمة لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الاسرية وتعزيز تكافؤ الفرص الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: (المرأة العاملة، الخصائص الاجتماعية ، التحديات المهنية)

## Abstract

This study aims to identify the main professional challenges facing working women at the University of Kufa through a field survey distributed to a sample of (323) female employees. The research adopted the descriptive-analytical method to statistically analyze and interpret the data. The findings revealed that a significant proportion of women face difficulties in balancing work and family life (45.8% sometimes and 26% to a great extent). The study also indicated that promotion opportunities between genders are not fully equal: 40.9% of respondents believed they are "somewhat equal," while 9.9% confirmed clear discrimination. Additional challenges included work overload, long working hours, lack of supportive work environment, and transportation problems.

The study concluded that the most effective solutions to reduce these challenges are: providing childcare centers within the university campus (33.7%), adopting flexible working hours (32.2%), and increasing training and development opportunities (21.1%).

This research sheds light on the reality of working women at the University of Kufa and recommends the adoption of institutional policies that support work-life balance and promote gender equality in career advancement.

Keywords: (working women, social characteristics, professional challenges)

## بسم الله الرحمن الرحيم

### المقدمة:

تعد القوى العاملة من اهم مصادر الثروة في المجتمع بغض النظر عن درجة تطوره الحضاري ونموه الاقتصادي , كونها تلعب دورا بارزا في اي نشاط الى جانب الرجل ويقع علي عاتقها جزءا من تطوره, لذا حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين في مختلف اختصاصاتهم, فبعدما كانت المرأة ملزمة بالمكوث في منزلها ترعى شؤون أسرتها أصبحت اليوم تتواجد في جميع القطاعات ومنها التعليم , على الرغم من تزايد مشاركة المرأة في المؤسسات الأكاديمية وتحسين أوضاعها في العمل, الا أنها لاتزال تواجه تحديات متعددة تعيق تقدمها الوظيفي وتحدها من فاعليتها في جامعة الكوفة, وفي ضوء التغيرات التي يشهدها القرن (٢١) في تطور مؤسسات التعليم العالي والتركيز على الموارد البشرية, فالمجتمع الاكاديمي بحاجة الى نوعية من القيادات تقود زمام الأمور بشكل ناجح في المؤسسات التعليمية, لامجال للمفاضلة بين الرجل والمرأة في القيادة فكل منهما دوره.

### أولاً / مشكلة البحث:

رغم ازدياد مشاركة المرأة العراقية في المؤسسات الاكاديمية , لاتزال المرأة العاملة في جامعة الكوفة تواجه جملة من التحديات المهنية التي قد تعيق تحقيقها للتوازن بين ادوارها الاسرية والوظيفية , وتحدها من فرصها في الترقى وتولي المناصب القيادية .وتبرز هذه التحديات نتيجة الضغوط الادارية والاجتماعية والاقتصادية .

وتتمثل مشكلة البحث بالآتي:-

- ١- ما الخصائص الاجتماعية للمرأة العاملة في جامعة الكوفة ؟
- ٢- ما ابرز التحديات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في جامعة الكوفة ؟

٣- ما الحلول والمقترحات لمواجهة التحديات المهنية للمرأة العاملة في جامعة الكوفة ؟

ثانياً / فرضية البحث:

- ١- وجود خصائص اجتماعية للمرأة العاملة في جامعة الكوفة .
- ٢- هناك تحديات مهنية تواجه المرأة العاملة في جامعة الكوفة .
- ٣- وجود حلول ومقترحات لمواجهة التحديات المهنية .

ثالثاً / هدف البحث:

- ١- التعرف على الخصائص الاجتماعية (الزواجية, التعليمية, سنوات الخدمة) للمرأة العاملة في جامعة الكوفة.
- ٢- التعرف على اهم التحديات المهنية التي تواجه الإناث العاملات في جامعة الكوفة.
- ٣- الكشف عن الحلول والمقترحات لمواجهة التحديات المهنية للمرأة العاملة في جامعة الكوفة.

رابعاً / أهمية البحث:

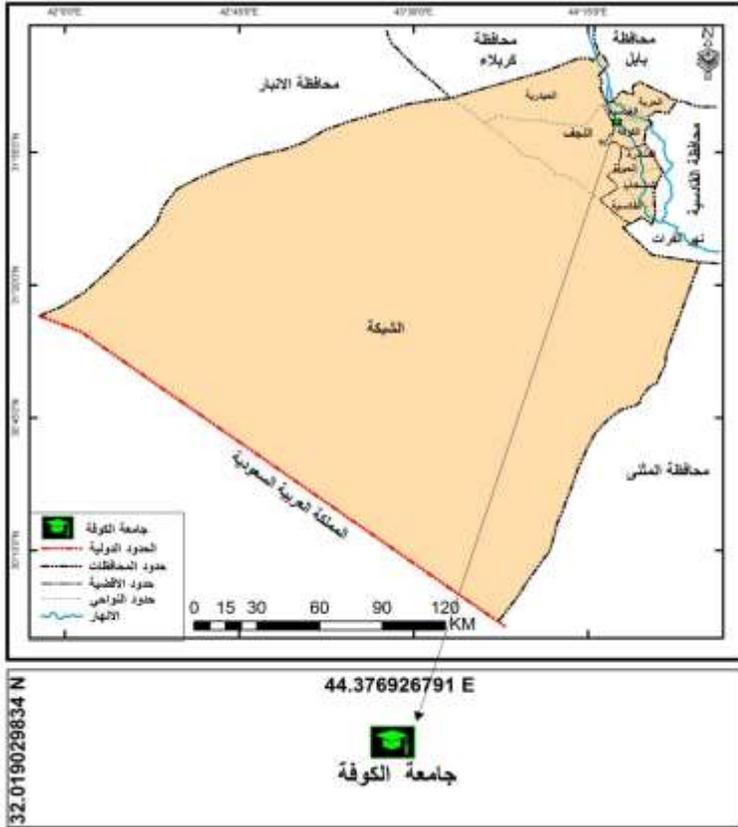
يأتي هذا البحث ليلقي الضوء علي واقع المرأة العاملة في جامعة الكوفة, كما تأتي أهمية البحث من عدم وجود بحث تناول دراسة التحديات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة بشكل منفرد وتفصيلي في جامعة الكوفة.

خامساً / الحدود المكانية والزمانية:

تتمثل الحدود المكانية بحدود جامعة الكوفة التي تقع في محافظة النجف ضمن دائرة عرض (٣٢° .١٩٦٠) شمالاً. وخط طول (٤٤° .٣٧٦١) شرقاً, أذ تقع في مدينة الكوفة التابعة إدارياً الى محافظة النجف الاشرف, تضم جامعة الكوفة (٢١) كلية في

التخصصات العلمية والإنسانية و(٥) مراكز بحثية وخدمية و(٦) مراكز استشارية و (٢٢٤) مختبرا، ينظر الخريطة (١)، وشملت حدودها الزمانية بيانات قسم الدراسات والتخطيط، شعبة الإحصاء في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤ واستمارة الاستبيان البالغ عددها (٣٢٣) استمارة ملحق رقم (١).

### الخريطة (١) موقع جامعة الكوفة في محافظة النجف الأشرف.



المصدر: جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، قسم GIS، مقياس ١ / ٥٠٠٠٠٠، لسنة ٢٠٢١.  
سادساً / منهجية البحث:

يرشد المنهج الباحث إلى الطريق المؤدي إلى الهدف المطلوب من البحث, وكذلك الأساليب العلمية المستخدمة للوصول الى الحقيقة او نتائج معينة (سعيد، ٢٠١١ , ص ٤٧٠), ونتيجة لما تفرضه حاجة البحث من الاعتماد على الأرقام في الدراسات السكانية, وتم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي والأسلوب الكمي, لإظهار التحديات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة, وتم تبويب البيانات في جداول إحصائية وتحويلها الى أهمية نسبية لأجل سهولة المقارنة في تحليلها.

سابعاً / المصطلحات والمفاهيم الأساسية:

#### ١ - التحديات المهنية:

التعريف العلمي : هي سلسلة من المتغيرات او التطورات او المشكلات او الصعوبات النابعة من البيئة المحلية, وتعرف بانها تغيرات اما ان تكون إيجابية ويمكن التماشي معها لأحداث التغيير والتطور, وأما ان تكون سلبية يجب الوقوف عليها وتفاديها حتى لا تشكل عائقا امام تحقيق الأهداف, وبالتالي التأثير علي أداء مهامها الوظيفية (الشائبي، ٢٠٢١ ,ص ٢٧٧).

#### ٢ - المرأة العاملة:

التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المؤسسات الحكومية او الأهلية, او هي المرأة التي تقوم ببذل مجهود ذهني واحيانا عضلي مقابل اجر مادي تحصل عليه نتيجة لهذ الجهد لإشباع حاجاتها وحاجات أسرتها (جاسم، ٢٠٢٢ , ص ١٩٩).

## المبحث الأول

### الخصائص الاجتماعية للمرأة العاملة في جامعة الكوفة

تتمثل الخصائص الاجتماعية للقوى العاملة في الحالة الزوجية والتعليمية والسنوات الخدمة، تعتبر هذه الخصائص بشرية مكتسبة يمكن للإنسان ان يغير حالتها عكس الخصائص الطبيعية البيولوجية كالتركيب (العمرى، النوعى، العرقى) والتي لا يستطيع الانسان التدخل في معدلاتها، كون الحالة الزوجية تعطي صورة واضحة عن الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في المجتمع، بينما يعد التعليم ركيزة أساسية في بناء المجتمع وتنميته (سيد، ٢٠٢٢، ص ١١٤)، ولأجل معرفة مدى تأثير هذه الخصائص في القوى العاملة في جامعة الكوفة سيتم تناولها على النحو التالي:-

#### أولاً / الحالة الزوجية:

تعرف الحالة الزوجية بأنها التوزيع النسبي للسكان الذين هم في سن الزواج اي من تجاوزت أعمارهم (١٤) سنة، وتشتمل (المتزوج، الغير متزوج، المطلق، الأرملة) (روضان، ٢٠١٩، ص ٤٢٤).

فان أصناف الحالة الزوجية لها أهمية في التحليل الديموغرافي لارتباطها وتداخلها بالعناصر الاجتماعية الاقتصادية والبيولوجية في المجتمع، لذا تحظى الحالة الزوجية في اي مجتمع على قدر كبير من الأهمية كونها عاملاً مؤثراً في مستويات الخصوبة (عبد الله، ٢٠٢٠، ص ١١٩)، كما تسهم الأحوال الاجتماعية والاقتصادية في تحديدها واتجاهها، فهي دائمة التغير وليست ثابتة نتيجة لظروف المجتمع السائدة اقتصادياً واجتماعياً (مخلف، ٢٠١٤، ص ٢٣٣).

يلاحظ من الجدول (١) والشكل (١) هناك تبايناً في نسب الحالة الزوجية على مستوى جامعة الكوفة للمرأة العاملة حيث جاءت بالمرتبة الاولى المرأة المتزوجة

وبأهمية نسبية بلغت (٥٦%) بينما جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة المرأة المطلقة وبنسبة بلغت (٧.٤%) ويرجع سبب ذلك في ارتفاع نسبة الزواج وانخفاض الطلاق بين المرأة العاملة الى كون العمل يمنح المرأة العاملة الجاذبية الاجتماعية والاقتصادية, ولاسيما الرجل اليوم اصبح يفضل الزواج من الموظفة من اجل تخفيف العبء المالي بدلا من الاعتماد الكلي على دخله, ان الاستقلال المادي والنضج اللذان تتمتع بهما المرأة العاملة يساهمان في تقليل نسب الطلاق كونهما اقل اعتماداً على الزوج في تلبية احتياجاتهم, ولها القدرة على إدارة الخلافات العائلية, وجاءت بأهمية نسبية (٢٧.٣% , ٩.٣%) على التوالي لمن هن (عزباء , الأرملة).

الجدول (١) التوزيع العددي والنسبي للحالة الزوجية للعاملات من حملة الشهادات

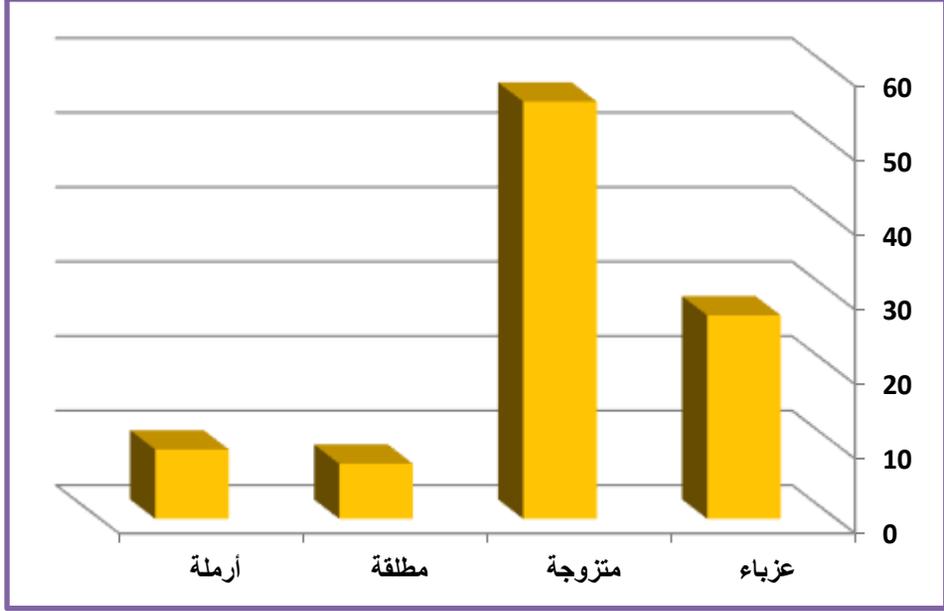
الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

27.3	88	عزباء
56	181	متزوجة
7.4	24	مطلقة
9.3	30	أرملة
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (١) التوزيع النسبي للحالة الزوجية للإناث العاملات من حملة الشهادات

الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (١).

ثانياً / الحالة التعليمية:

تحظى دراسة الحالة التعليمية باهتمام بالغ من قبل الباحثين والمختصين لأي شعب من الشعوب، كونها مؤشراً مهماً للتعرف على مدى التطورات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، ويمثل التعليم القاعدة الأساسية لتقدم الشعوب ورفع مستواها الثقافي، فمنها تكون المهارات والعناصر البشرية الفعالة للاستغلال الموارد المتاحة بشكل الأمثل (محسن، ٢٠٢٠، ص ٥٨).

فمما لا شك فيه ان تعليم المرأة ينعكس على سلوكياتها في الأسرة والمجتمع ونوع العمل الذي تمارسه، فضلاً عن قدرتها في حرية الاختيار في مجمل القرارات الأسرية والوظيفية (القيسي، ٢٠٢٠، ص ٥٦)، اذ يؤثر التحصيل الدراسي للفرد في مستوى حياته المعاشية ومركزه الاجتماعي وصحته ونظرتة للحياة، ومن ثم فان المستوى

التعليمي يؤثر على المستوى الاقتصادي، فنلاحظ تطور الحالة التعليمية للمرأة أدى الى ارتفاع نسبة مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية ودخولها الواضح في سوق العمل ، وبالتالي ارتفعت معدلات مشاركتها اقتصاديا (المنصوري، ٢٠١٩ ، ص ٣٤).

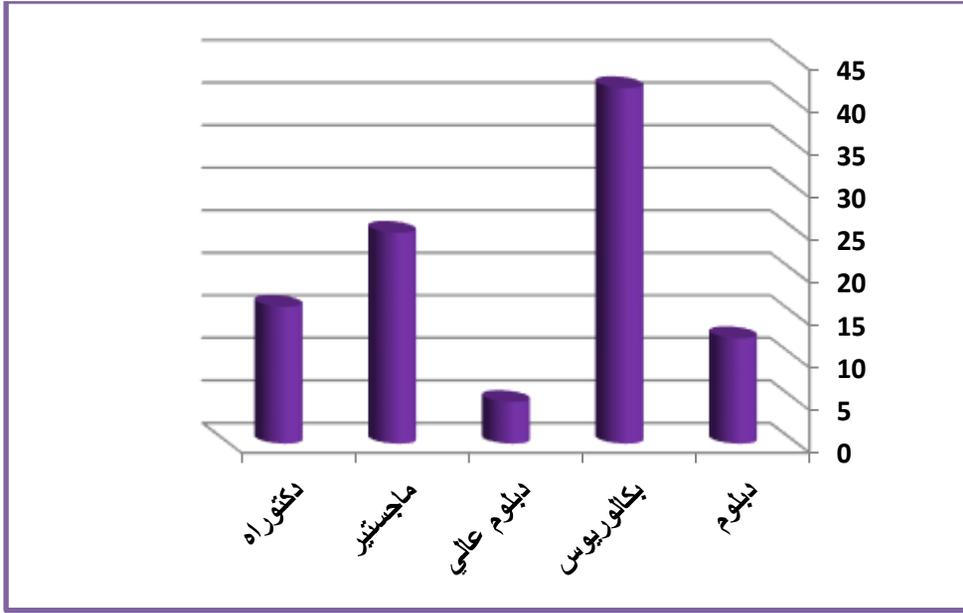
ومن خلال الجدول (٢) والشكل (٢) تبين حصول العاملات الإناث من حملة شهادة البكالوريوس على المرتبة الاولى وبأهمية نسبية بلغت (٤١.٨%) وفي المرتبة الثانية جاءت حملة شهادة الماجستير ونسبة بلغت (٢٤.٨%) ويلاحظ ان الأهمية النسبية لحملة شهادة البكالوريوس والماجستير بلغ ثلثي النسبة الكلية، ويرجع سبب ارتفاع ذلك مؤخرا الى اطلاق مجلس الخدمة الاتحادي درجات وظيفية لتعيين خريجي الثلاثة الأوائل من الدراسات الأولية وحملة الشهادات العليا تكون لهم الأولوية في التعيين لاسيما في ملاك وزارة التعليم العالي ومن ضمنها جامعة الكوفة كونها احدى تشكيلاتها، فنلاحظ ارتفاع نسبة حملة شهادة الماجستير عن حملة شهادة الدكتوراه لاسيما للأسباب المذكورة ربما يرجع الى صعوبة الحصول على إجازة دراسية لإكمال دراسة الدكتوراه، فيما بلغت النسبة (١٦.١% ، ١٢.٤% ، ٤.٩%) على التوالي، لمن تحصيلهن الدراسي (دكتوراه، دبلوم، دبلوم عالي).

الجدول (٢) التوزيع العددي والنسبي للحالة التعليمية للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

12.4	40	دبلوم
41.8	135	بكالوريوس
4.9	16	دبلوم عالي
24.8	80	ماجستير
16.1	52	دكتوراه
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (٢) التوزيع النسبي للحالة التعليمية للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (٢).

ثالثاً / عدد سنوات الخدمة:

تشير عدد سنوات الخدمة للمرأة العاملة الى المدة او الفترة الزمنية التي قضتها في العمل منذ بداية تاريخ تعيينها وحتى تاريخ انتهاء الخدمة، ولما لها من أهمية كونها تعتبر المعيار الأساس الذي يحدد من خلاله التبعيات او الحقوق المالية للموظفة مثل (علاوة، ترفيع، ترقية، التقاعد).

يلاحظ من الجدول (٣) والشكل (٣) ان عدد سنوات الخدمة (اكثر من ١٥ سنة) جاءت بالمرتبة الاولى وبأهمية نسبية بلغت (٣٥.٦%) وبالمرتبة الثانية جاءت عدد سنوات الخدمة (اقل من ٥ سنوات) وبنسبة (٣٠.٦%)، ويرجع سبب ارتفاع الاولى الى ان كلما زادت سنوات الخدمة للموظفة اصبح راتبها التقاعدي اعلى، مما يضمن لها حياة مالية مستقرة بعد التقاعد، وقلة مسؤولياتها اتجاه العائلة كونها وصلت مرحلة

عمرية كبيرة هي من تحتاج رعاية من أفراد أسرتها, بينما يرجع سبب ارتفاع الثانية الى قرار مجلس الخدمة العامة الاتحادي المذكور سابقا وتحويل الأجراء والعقود الى الملاك الدائم حسب قرار مجلس الوزارة العراقي رقم (٣١٥) لسنة ٢٠١٩.

### الجدول (٣) التوزيع العددي والنسبي لعدد سنوات الخدمة للإناث العاملات من

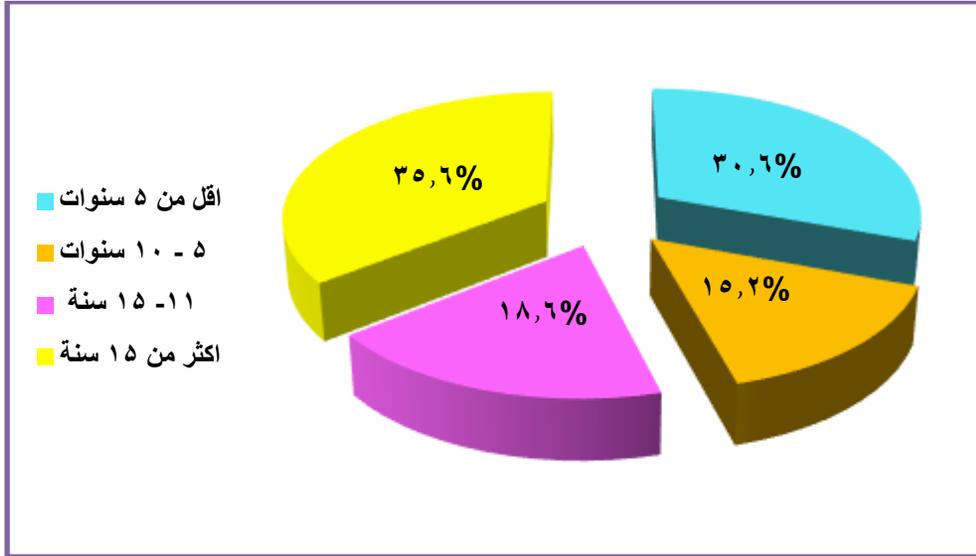
حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

30.6	99	اقل من ٥ سنوات
15.2	49	٥-10 سنوات
18.6	60	11-15
35.6	115	اكثر من ١٥ سنة
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

### الشكل (٣) التوزيع النسبي لعدد سنوات الخدمة للإناث العاملات من حملة

الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤



المصدر: الجدول (٣).

اما المرتبة الثالثة والرابعة جاءت عدد سنوات الخدمة (٥ - ١٠ سنوات) و(١١ - ١٥ سنة) وبأهمية نسبية بلغت (١٥.٢% , ١٨.٦%) على التوالي, ويرجع سبب انخفاض ذلك الى ان بعض الموظفين يخترن التقاعد المبكر ربما بسبب ضغط العمل او رعاية الأسرة او لأسباب صحية.

## المبحث الثاني

### التحديات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة الكوفة

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية برزت المرأة كعنصر فعال في دفع عجلات التنمية, فأصبحت المرأة شريكة أساسية في سوق العمل, أذ تساهم في مختلف المجالات ومع ذلك لاتزال تواجه الكثير من التحديات والصعوبات التي تعيق تقدمها الوظيفي وتقلل من فرص تحقيق التوازن بين حياتها الشخصية والمهنية, ومن ابرز هذه التحديات:-

أولاً / التحديات التي تواجه الإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

تواجه الإناث العاملات في جامعة الكوفة العديد من التحديات التي تعيق عملها منها (التمييز بين الجنسين, ضغط العمل الزائد, عدم توفر بيئة داعمة, طول ساعات العمل), ويلاحظ من الجدول (٤) والشكل (٤) أن عدم توفر بيئة داعمة جاء بالمرتبة الاولى وبأهمية نسبية بلغت (٣٤.٨٧%) ويرجع ذلك كونها تعد الأساس الذي تنتج معظم العقبات الاخرى التي تواجه المرأة العاملة ومنها غياب الدعم المؤسسي, اما ضغط العمل الزائد جاء بالمرتبة الثانية بأهمية بلغت (٣١%) يرجع سبب ذلك الى تعرض المرأة الى حمل النفسي والجسدي غير المتوازن بسبب تراكم المهام المهنية

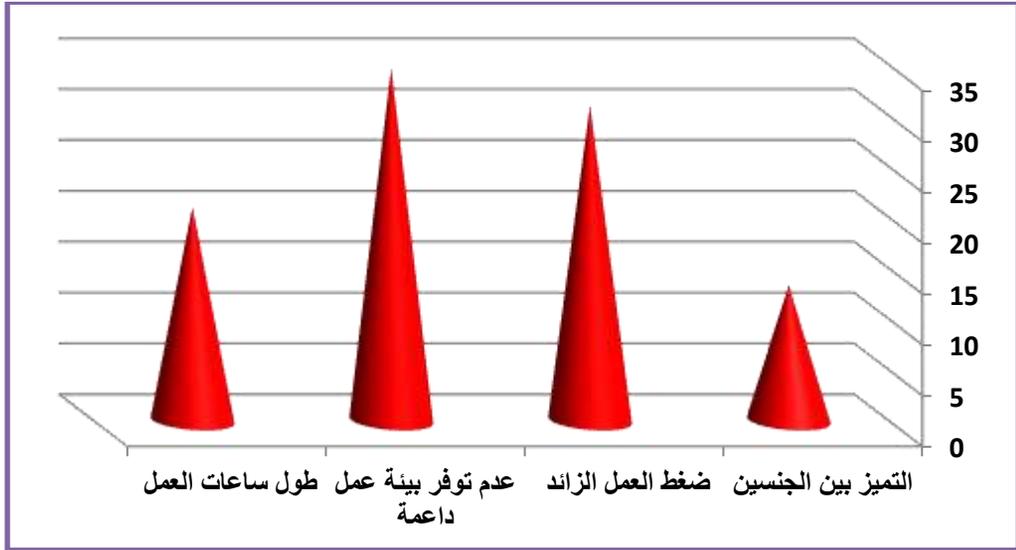
ومسؤولياتها الاجتماعية, بينما جاء التميز بين الجنسين وطول ساعات العمل بالمرتبة الثالثة والرابعة وبأهمية نسبية بلغت (٢١% , ١٣.٣%) على التوالي.

الجدول (٤) التوزيع العددي والنسبي للتحديات التي تواجه الإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

13.3	43	التميز بين الجنسين
31	100	ضغط العمل الزائد
34.87	112	عدم توفر بيئة عمل داعمة
21	68	طول ساعات العمل
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (٤) التوزيع النسبي للتحديات التي تواجه الإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (٤).

## ثانياً / التحدي (هل تواجهين صعوبات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية)

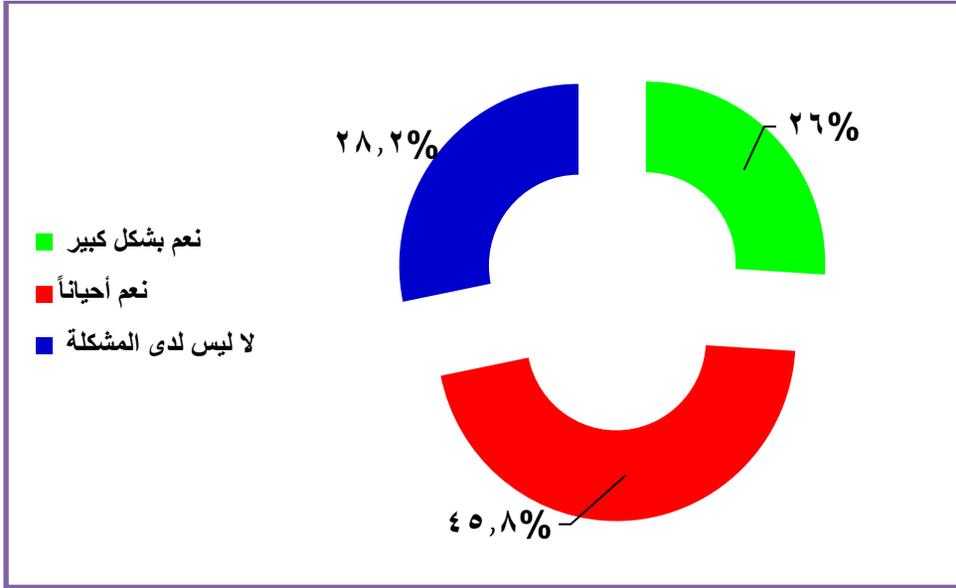
ان عدم التوازن او التوفيق بين العمل والحياة الأسرية مسألة تعاني منها جميع النساء العاملات والأمهات بالمقام الأول (زدادرة، ٢٠٢٠، ص ٣٨)، تعيش المرأة العاملة العديدة من الأدوار والمهام داخل محيطها، كونها زوجة وأم وما يترتب على ذلك من مسؤوليات وأعباء منزلية، وهي موظفة وربما باحثة، وهذا الكم من الأدوار مع غياب القدرة على تنظيم الوقت وإدارته يجعلها تقع تحت وطأة الصراعات التي يمكن بدورها تحرمها من الاستقرار الأسري، والأمر الذي يلقي بظلاله على استقرارها المهني. يتضح من الجدول (٥) والشكل (٥) أن الإجابة (نعم أحياناً) جاءت بأهمية نسبية بلغت (٤٥.٥%) والسبب كم الأدوار التي تمارسها المرأة العاملة مما يجعلها تجد صعوبة في تحقيق التوازن بين مسؤولياتها اتجاه الأسرة والعمل في بعض الأحيان، وفي المرتبة الثانية جاءت الإجابة (لا ليس لدي مشكلة) يرجع ذلك لعدة أسباب منها مساندة الرجل للمرأة العاملة اذ كانت متزوجة اي يشاطرها مسؤولياتها الأسرية ويخفف العبء عليها نوعا ما، او وجود مساعدة منزلية تحمل عنها بعض مسؤولياتها، أما في المرتبة الثالثة جاءت الإجابة (نعم بشكل كبير) بنسبة بلغت (٢٦%).

الجدول (٥) التوزيع العددي والنسبي لسؤال (هل تواجهين صعوبات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

26	84	نعم بشكل كبير
45.8	148	نعم أحياناً
28.2	91	لا ليس لدي المشكلة
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (٥) التوزيع النسبي لسؤال (هل تواجهين صعوبات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (٥).

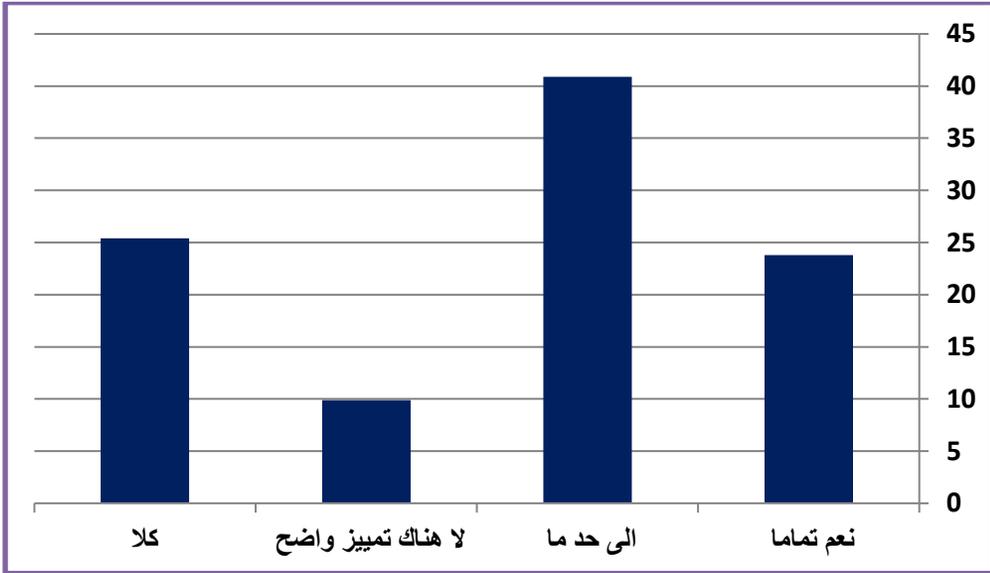
ثالثاً: التحدي (هل تشعرين ان فرص الترقية متساوية بين الجنسين في الجامعة) يلاحظ من خلال إجابات المبحوثات ان هناك تحيز واضح نوعاً ما في فرص الترقية لصالح الرجل , اعتقاداً بان الرجل اكثر كفاءة من المرأة كون ترقية المرأة العاملة يترتب عليها حقوق كتوليها مناصب إدارية عليا, ومن خلال الجدول (٦) والشكل (٦) يتضح أن الإجابة (الى حد ما) من قبل (١٣٢) أنثى جاءت بأعلى نسبة بلغت (٤٠.٩%), بينما جاءت الإجابة (نعم تماماً, لا هناك تميز واضح, كلا) بأهمية نسبية بلغت (٢٥.٤% , ٢٣.٨% , ٩.٩%) على التوالي.

الجدول (٦) التوزيع العددي والنسبي لسؤال (هل تشعرين ان فرص الترقية متساوية بين الجنسين في الجامعة) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

23.8	77	نعم تماما
40.9	132	الى حد ما
9.9	32	لا هناك تمييز واضح
25.4	82	كلا
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (٦) التوزيع النسبي لسؤال (هل تشعرين ان فرص الترقية متساوية بين الجنسين في الجامعة) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (٦).

#### رابعاً / التحدي (هل تواجهين ضغوطات اجتماعية بسبب عملك)

رغم التطورات والتغيرات التي مر بها المجتمع العراقي بعد عام (٢٠٠٣) الا ان المرأة العاملة لا تزال تعاني من ضغوطات وصعوبات اجتماعية في محيط العائلة، فمازالت هناك نظرة غير ايجابية لخروج المرأة للعمل خارج المنزل (محسن آ.، ٢٠٢٣، ص ١٠).

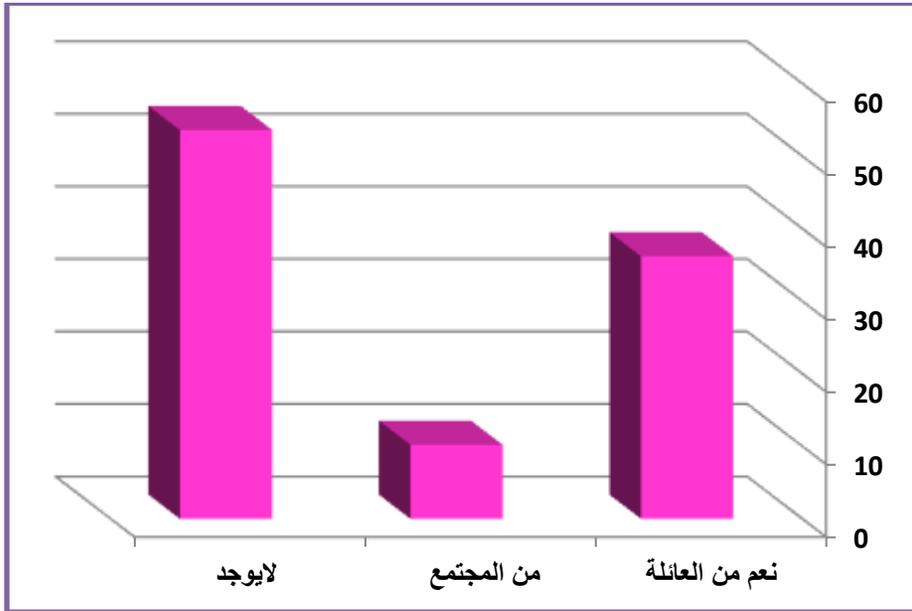
يلاحظ من الجدول (٧) والشكل (٧) أن الإجابة (نعم من العائلة) سجلت أعلى أهمية نسبية بلغت (٥٣.٦%) ويرجع سبب ذلك الى ان بعض الأسر تعارض او ترفض عمل المرأة لا سيما اذ كان يتطلب منها الانتقال من مكان الى آخر (بين الأفضية او النواحي الى مكان العمل) او اختلاط او بسبب ساعات العمل طويلة والمعروف ان ساعات العمل في المؤسسات التابعة للتعليم العالي تكون طويلة مقارنة بالمؤسسات الاخرى. بينما جاءت الإجابة (لا يوجد، نعم من المجتمع) بأهمية نسبي بلغت (٣٦.٢% ، ١٠.٢%) بالتتابع.

الجدول (٧) التوزيع العددي والنسبي لسؤال (هل تواجهين ضغوطات اجتماعية بسبب عملك) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

36.2	117	نعم من العائلة
10.2	33	من المجتمع
53.6	173	لا يوجد
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (٧) التوزيع النسبي لسؤال (هل تواجهين ضغوطات اجتماعية بسبب عملك) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (٧).

خامساً / التحدي (هل تواجهين صعوبة المشاركة في المؤتمرات او البحوث بسبب التزاماتك الأسرية).

توضح الدراسة الميدانية ان عدد الإناث العاملات اللاتي يواجهن صعوبة المشاركة في المؤتمرات او البحوث بلغ (١٢٧) عاملة وبنسبة بلغت (٣٩.٣%) من حجم العينة البالغ عددها (٣٢٣) عاملة.

يتضح من الجدول (٨) والشكل (٨) أن الإجابة (نعم) شغلت اعلى أهمية نسبية بلغت (٣٩.٠%)، ثم جاءت الإجابة (أحياناً) بنسبة بلغت (٣٥.٣%)، يرجع ذلك لأسباب عديدة منها رفض احد أفراد عائلة المرأة العاملة مشاركتها في المؤتمرات كونه ينظر الى سفر المرأة او الاختلاط بزملاء العمل (من الرجال) في المؤتمرات سلوك

غير مقبول لاسيما المؤتمرات التي تقام خارج البلد او في احدى المحافظات, او سبب مسؤولياتها اتجاه أطفالها ومنزلها مما يصعب عليها السفر او الالتزام بمواعيد المؤتمرات خارج أوقات العمل, بينما جاءت الإجابة (كلا) باقل نسبة بلغت (٢٥.٤%).

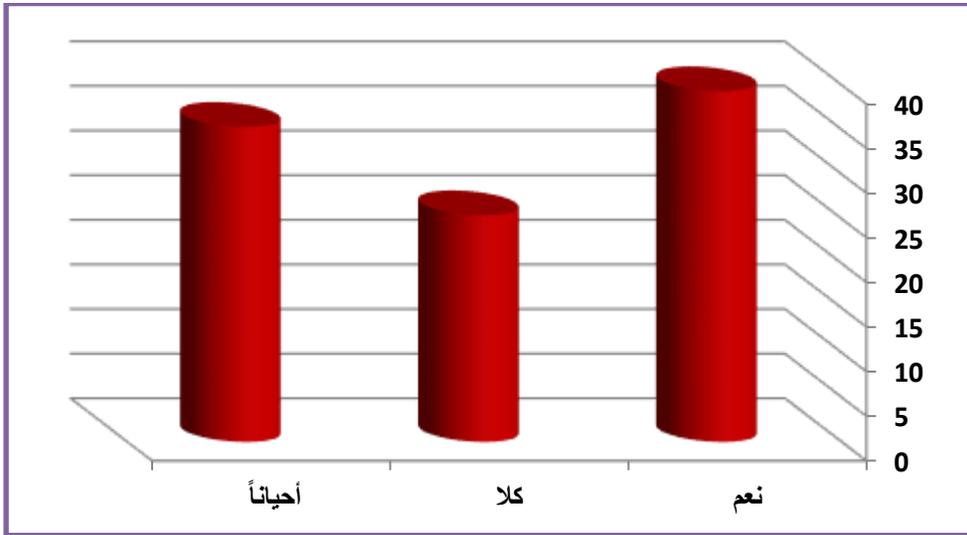
الجدول (٨) التوزيع العددي والنسبي لسؤال (هل تواجهين صعوبة المشاركة في المؤتمرات او البحوث بسبب التزاماتك الأسرية) للإناث العاملات من حملة

الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

39.3	127	نعم
25.4	82	كلا
35.3	114	أحياناً
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الجدول (٨) التوزيع النسبي لسؤال (هل تواجهين صعوبة المشاركة في المؤتمرات او البحوث بسبب التزاماتك الأسرية) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (٨).

سادساً / التحدي (هل تواجهين صعوبات في شغل مناصب معينة في الجامعة).

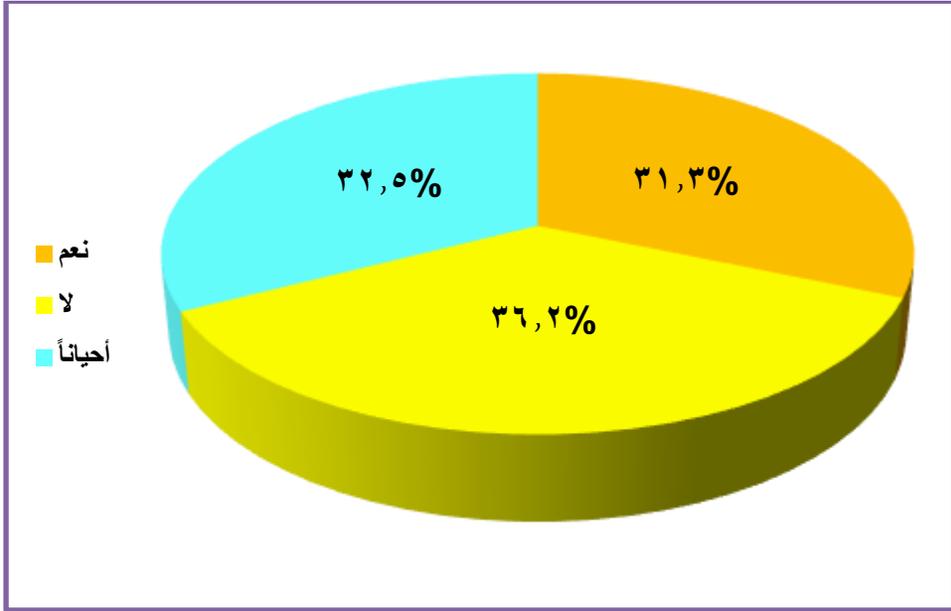
من خلال الدراسة الميدانية تم توجيه سؤال للمبحوثات (هل تواجهين صعوبات في شغل مناصب معينة في الجامعة) كانت الإجابة (كلا) من قبل (117) عاملة وبنسبة (36.2%) وهي اعلى إجابة على الرغم ان الإجابة (أحياناً , نعم) بلغ ثلثي النسبة الكلية وبأهمية نسبية (32.5% , 31.3%) على التوالي, ربما يرجع سبب ارتفاع الإجابة (كلا) رفض المرأة الاعتراف بالصعوبات التي تواجهها حتى لا توصف بانها غير قادرة على مواجهة صعوبات او عراقيل أثناء تسنمها مناصب معينة, او ترفض الاعتراف خوفاً من فقدان الفرص المستقبلية اذا شكّت من صعوبات, ينظر الجدول (9) والشكل (9).

الجدول (9) التوزيع العددي والنسبي لسؤال (هل تواجهين صعوبات في شغل مناصب معينة في الجامعة) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة 2024.

31.3	101	نعم
36.2	117	لا
32.5	105	أحياناً
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (٩) التوزيع النسبي لسؤال (هل تواجهين صعوبات في شغل مناصب معينة في الجامعة) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (٩).

سابعاً / التحدي (هل تواجهين صعوبات في المواصلات).

من التحديات التي تواجه الإناث العاملات هي وسائل النقل والمواصلات , حيث تواجه الكثير منهن مشكلات فيما يخص عدم تناسب مكانها عملها مع مكان سكنها, حيث أنها لا تستطيع الوصول للعمل بالوقت المناسب نتيجة لغياب المواصلات التي تتلاءم مع مكان السكن والعمل , ولاسيما العاملات اللاتي يسكن الأقضية والنواحي. ومن الجدول رقم (١٠) سجلت الإجابة (نعم) اعلى أهمية نسبية بلغت (٣٩%) ويرجع سبب ذلك لعدم توفر وسائل نقل تابعة للجامعة لنقل العاملات ماعدا بعض المناطق, مما يشكل عائقا للإناث اللاتي يسكن المناطق البعيدة, وبالتالي اعتماد اغلب الموظفات على استخدام سيارات الأجرة او الباص او السيارات الخاصة وما يترتب

على ذلك من تبعات مالية, فضلاً عن الوصول المتأخر للدوام بسبب الازدحام المروري وطول المسافة بين محل سكن الموظفة ومكان العمل , بينما جاءت الإجابة (أحياناً , لا) نسبة بلغت ( ٣١% , ٣٠%) على التوالي.

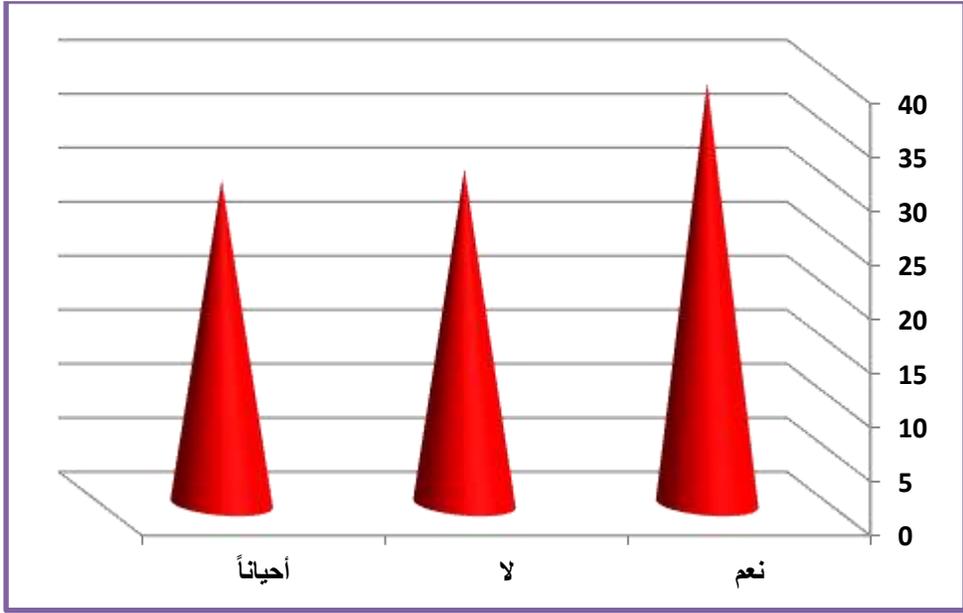
الجدول (١٠) التوزيع العددي والنسبي لسؤال (هل تواجهين صعوبات في المواصلات) للاثبات العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة

لسنة ٢٠٢٤.

39	126	نعم
31	100	لا
30	97	أحياناً
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (١٠) التوزيع النسبي لسؤال (هل تواجهين صعوبات في المواصلات) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (١٠).

ثامناً / التحدي (هل يوجد دعم كافي من إدارة الجامعة).

ان تقديم الدعم الكافي لإدارة اي مؤسسة يعد احد النقاط الأساسية في نجاحها او فشلها (بن بو زيد، ٢٠١٥ ، ص٧٧).

ويلاحظ من خلال الجدول (١١) هناك تفاوت بإجابات المبحوثات حول الدعم الإدارية لهن، حيث جاءت الإجابة (أحياناً) بأعلى أهمية نسبية بلغت (٤١.٢٪)، بينما جاءت الإجابة (نعم ، لا) بنسبة بلغت (٣٠.٣٪ ، ٢٨.٥٪) ، يرجع تفاوت الإجابات ربما لا سباب عدة منها اختلاف الدعم من إدارة كلية لأخرى، فبعض الإدارات تعلن عن دعمها للمرأة من خلال إقامة (ورش ، ندوات ، دورات) حول حقوق المرأة وتقديم الدعم الكافي لها من قبل الإدارة العليا لكن التطبيق الفعلي ضعيف، لذا تشعر بعض العاملات بالدعم والبعض الآخر لا يشعرن بذلك، او بسبب ان الدعم يقدم لفئة محددة

(أعضاء الهيئة التدريسية) دون الفئات الأخرى، مما يخلق انطباعات متباينة حول موضوع دعم الإدارة للمرأة العاملة، وبالتالي التفاوت أو الاختلاف ليس عشوائياً، بل يعكس تفاوتاً في التجارب البعض.

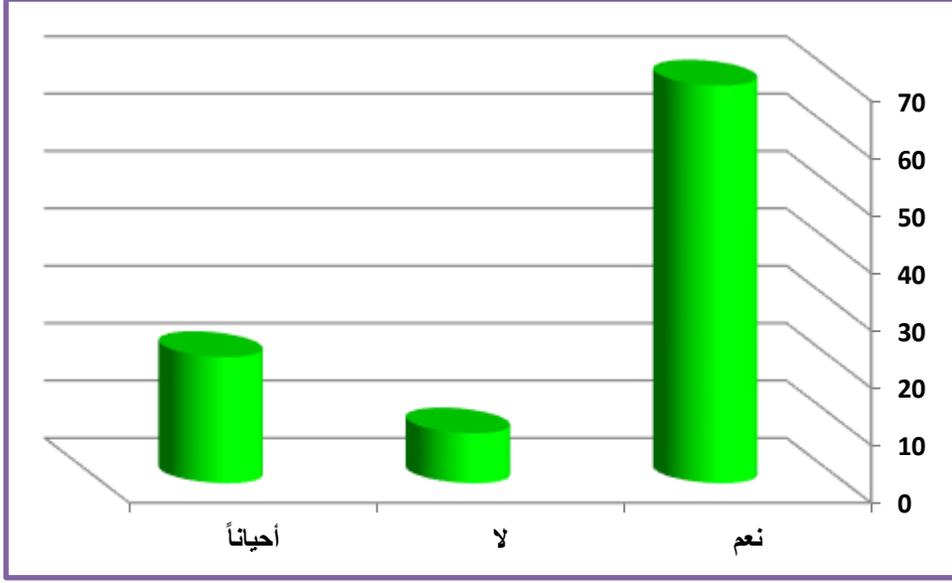
الجدول (١١) التوزيع العددي والنسبي لسؤال (هل توجد سياسات داعمة لإجازات أمومة ومرضية واعتيادية) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في

جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

69.3	224	نعم
8.7	28	لا
22	71	أحياناً
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (١١) التوزيع النسبي لسؤال (هل توجد سياسات داعمة لإجازات أمومة ومرضية واعتيادية) للإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (١١).

الحلول :

بعد معرفة التحديات المهنية التي واجهتها المرأة العاملة في جامعة الكوفة والوقوف على أبرزها صار لزاماً تسليط الضوء على أبرز الحلول التي تساعد بدورها من تخفيف ضغط التحديات أو الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات.

أظهرت الدراسة الميدانية عند توجيه سؤال ماهي أبرز الحلول والمقترحات التي ترينها المناسبة للتخفيف ضغط العمل، فأجابت (١٠٩) أنثى بتوفير مراكز رعاية للأطفال و(١٠٤) أنثى كانت أجابتها مرونة ساعات العمل.

ومن خلال الجدول رقم (١٢) جاءت توفير مراكز رعاية الأطفال بأهمية نسبية بلغت (٣٣.٧%) أن بعض الإناث العاملة ترى توفير دور حضانة ومراكز لرياض

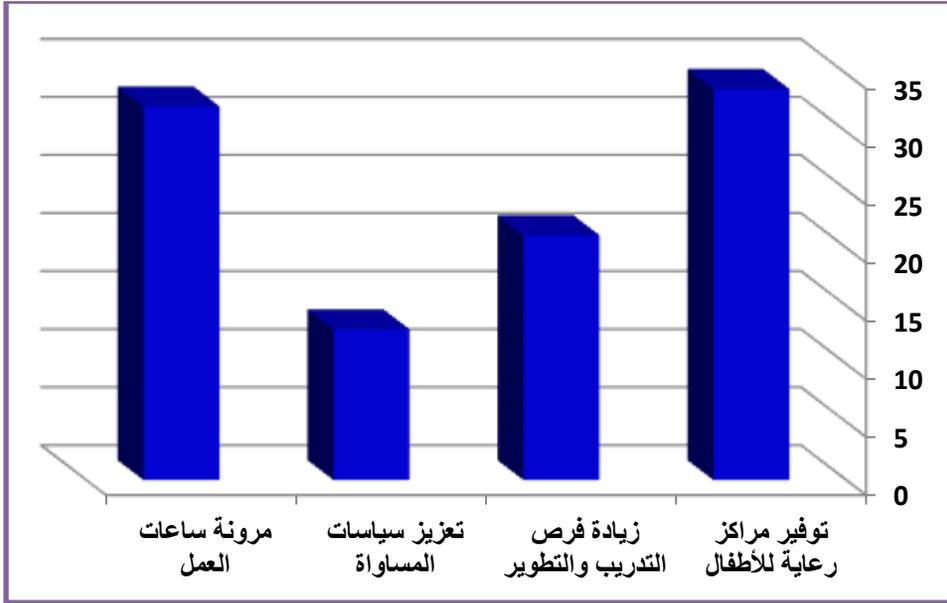
الأطفال داخل الحرم الجامعي احد اهم الحلول للتخفيف عبء ضغوطات العمل التي تواجهها, بينما حصلت مرونة ساعات العمل على نسبة (٣٢.٢%) لأن طول ساعات التي نقضيها المرأة العاملة خارج المنزل تسبب لها مشكلات اتجاه مسؤولياتها الأسرية, فالبعض يرى مرونة ساعات العمل حلا للتخفيف تلك المشكلات وبالتالي تستطيع تحقيق توازن بين العمل والأسرة, بينما جاءت زيادة فرص التدريب والتطوير وتعزيز سياسات المساواة بنسبة (٢١.١% , ١٣%) بالتتابع.

الجدول (١٢) التوزيع العددي والنسبي للحلول التي ترتئها الإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.

33.7	109	توفير مراكز رعاية للأطفال
21.1	68	زيادة فرص التدريب والتطوير
13	42	تعزيز سياسات المساواة
32.2	104	مرونة ساعات العمل
100	323	المجموع

المصدر: إستمارة الأستبانة.

الشكل (١٢) التوزيع النسبي للحلول التي تترتبها الإناث العاملات من حملة الشهادات الجامعية في جامعة الكوفة لسنة ٢٠٢٤.



المصدر: الجدول (١٢).

الاستنتاجات:

- توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات وكان من ابرزها .
- ١- تفوق نسبة المرأة المتزوجة من العاملات على بقية الحالات الزوجية وبلغت (٥٦%)، بينما انخفضت نسبة المطلقة وبلغت (٧.٤%).
  - ٢- ان التحصيل الدراسي للمرأة العاملة فقد اتضح من خلال الدراسة الميدانية ارتفاع عدد الإناث ممن حصلن على شهادة البكالوريوس والماجستير بنسبة اعلى من بقية المستويات التعليمية وبلغت (١٦.١% , ١٢.٤%) على التوالي، بينما كشفت الدراسة انخفاض نسبة تحصيل الدبلوم العالي (٤.٩%).

٣ - اما عدد سنوات الخدمة ارتفاح الإناث العاملات ممن لديهن (اكثر من ١٥ سنة) وبنسبة بلغت (٣٥.٦%) وانخفض عدد سنوات الخدمة للإناث الاتي لديهن خدمة (٥ - ١٠) سنوات وبنسبة بلغت (١٥.٢%).

٤ - كشفت الدراسة الميدانية ارتفاع نسبة الإناث العاملات اللاتي يواجهن في بعض الأحيان صعوبات في تحقيق العمل والحياة الأسرية بلغت (٤٥.٨%) , اما اللاتي يواجهن الصعوبات بشكل كبير بلغت (٢٦%).

٥- اتضح ان فرص الترقية بين الجنسين متساوية الى حد ما بنسبة بلغت (٤٠.٩%), بينما انخفضت نسبة الإناث العاملات اللاتي يرن هناك تمييز واضح وبلغت (٩.٩%).

٦- تواجه الإناث العاملات صعوبات لاسيما في وسائل النقل والمواصلات بنسبة بلغت (٣٩%).

٧- اتضح ان نسبة (٤١.٢%) من الإناث العاملات يجدن أحياناُ الدعم الكافي من قبل الإدارة في الجامعة, اما اللاتي لا يجدن دعم كافي بلغت (٢٨.٥%).

### التوصيات

١ - ضرورة إجراء المزيد من البحوث او الدراسات حول موضوع التحديات المهنية التي تواجه المرأة في الجامعات العراقية .

٢ - تمكين المرأة من تقلد مناصب قيادية من خلال تعزيز كفاءتها المهنية والعلمية , وتبني برامج تأهيل قيادي للكوادر النسائية , لتحقيق الوصول الى مناصب معينة.

٣ - توفير وسائل نقل والمواصلات للإناث العاملات لاسيما من يسكن في مناطق بعيدة عن مكان العمل.

٤ - ضرورة توفير دور حضانة ورياض أطفال ضمن كليات الجامعة او داخل الحرم الجامعي لتخفيف الاعباء الاسرية عن المرأة العاملة وزيادة انتاجيتها .

٥ - مرونة ساعات العمل او تقليصها مما يتيح لهن البقاء وقت أطول في المنزل مع أسرهن ورعاية أولادهن وبالتالي تستطيع تحقيق التوازن بين العمل وحياة الأسرية.

٦ - إقامة ورش وندوات ودورات او برامج تدريبية لتطوير المهارات القيادية والمهنية للمرأة العاملة , بما يعزز فرصها في الترقى الاكاديمي والاداري .  
بن بو زيد, نسرین خولة. (٢٠١٥). مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها علة أدائها الوظيفي, رسالة ماجستير. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية, جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي.  
المصادر

- جاسم, دنيا نافع, نبراس عدنان جلوب. (٢٠٢٢). التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية. مجلة حمورابي للدراسات, مجلد ٢, العدد ٤٤.
- روضان, جيلان رحيم, ناجي سهم رسن. (شباط, ٢٠١٩). الحالة الزوجية للمرأة بعمر (٤٥ - ٤٩) في حضر مراكز أفضية محافظة واسط. مجلة كلية التربية, جامعة واسط, العدد ٣٣, الجزء الأول.
- زدادرة, أبتسام. (٢٠٢٠). مشكلات المرأة العاملة, رسالة ماجستير . كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعة ٨ ماي ١٩٤٥.
- سعيد, إبراهيم أحمد, ممدوح شعبان دبس. (٢٠١١). تطور الفكر الجغرافي. جامعة دمشق.
- سيد, أميرة رمضان حميدة. (أبريل, ٢٠٢٢). تتطور الحالة التعليمية لسكان محافظة بني سويف خلال الفترة (١٩٨٦ - ٢٠١٧). مجلة كلية الآداب, جامعة بني سويف, العدد ٦٣.
- الشائبي, أحلام محمود, ثريا البشير اليوفاتي. (٢٠٢١). التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة المتروجة والأم الليبية المتقلدة لمهام قيادية وأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي. مؤتمر المرأة الليبية للدراسات الحديثة.
- عبد الله, آيات جبار فاضل. (٢٠٢٠). الخصائص السكانية للنازحين في محافظة دهوك لسنتي (٢٠٠٦ - ٢٠١٨), رسالة ماجستير (غير منشورة). كلية التربية الأساسية , الجامعة المستنصرية.

- القيسي, أستبرق محمد عبد الله حسين. (٢٠٢٠). المرأة في محافظة الأنبار, أطروحة دكتوراه (غير منشورة). كلية التربية للعلوم الإنسانية, جامعة الأنبار.
- محسن, آية أحمد, طالب عبد الكريم كاظم القرشي. (٢٠٢٣). التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالأمن الأسري. مجلة نسق, المجلد ٣٩ العدد ٤.
- محسن, محمد سجاد عبد, صادق جعفر إبراهيم. (٢٠٢٠). الخصائص الاجتماعية وتباينها لالسكان محافظة البصرة لسنة (١٩٩٧ - ٢٠١٨). مجلة كلية التربية, جامعة واسط, العدد ٤٠, الجزء الأول.
- مخلف, لمياء أحمد حسن. (٢٠١٤). الخصائص السكانية لمحافظة واسط للمدة (١٩٩٧ - ٢٠١٢). مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية, العدد ٥٠.
- المنصوري, آمنة عبد الحميد صالح. (٢٠١٩). تطور توزيع القوى العاملة النسوية على القطاعات الاقتصادية في مدينة بنغازي, رسالة ماجستير. جامعة بنغازي.

### the reviewer :

- Abdullah, Ayat Jabbar Fadel. (2020). The population characteristics of the displaced in Duhok Governorate (2006-2018), Master Thesis (unpublished). College of Basic Education, Al -Mustansiriya University.
- Al -Shaibi, Ahlam Mahmoud, Thuraya Al -Bashir Al -Yawafati. (2021). Social challenges facing married women and the Libyan mother who are independent of leadership and academic tasks in higher education institutions. Libyan Women's Conference for Recent Studies.
- Al -Qaisi, Estabrq Muhammad Abdullah Hussein. (2020). Women in Anbar Governorate, PhD thesis (unpublished). College of Education for Humanities, Anbar University.
- Al -Mansouri, Amna Abdul Hamid Saleh. (2019). The distribution of the feminist workforce has evolved to the economic sectors in the city of Benghazi, a master's thesis. Benghazi University
- Bin Bou Zaid, Nisreen Khawla. (2015). Working women's problems and their impact on her job performance, Master Thesis. College of Social and Humanities, Al Arabi Bin Mahdi University - Umm Al Bouaghi.

- Jassim, Donia Nafi, Nebras Adnan Globe. (2022). The challenges facing women working in commercial centers. Hammurabi Magazine for Studies, Volume 2, Issue 44.
- Khalaf, Lamia Ahmed Hassan. (2014). The population characteristics of Wasit Governorate for the period (1997 - 2012). Al - Mustansiriya Magazine for Arab and International Studies, Issue 50
- Mohsen, Aya Ahmed, Talib Abdul Karim Kazem Al -Quraishi. (2023). Economic empowerment of women and its relationship to family security. Passing Magazine, Volume 39 Issue 4.
- Mohsen, Muhammad Sajjad Abd, Sadiq Jaafar Ibrahim. (2020). Social characteristics and its variation of the housing, Basra Governorate, for years (1997-2018). Journal of the College of Education, Wasit University, Issue 40, Part One.
- Roudan, Gilan Rahim, Naji Saham Rasan. (February, 2019). The marriage of women at the age of (45 - 49) in the presence of the center of the province of Wasit Governorate. Journal of the College of Education, Wasit University, Issue 33, Part One.
- Saeed, Ibrahim Ahmed, Mamdough Shaban Dabas. (2011). The development of geographical thought. Damascus University.
- Sayyid, Amira Ramadan Hamida. (April, 2022). The educational situation of the residents of Beni Suef Governorate is evolving during the period (1986-2017). Journal of the Faculty of Arts, Beni Suef University, No. 63.
- Zaidra, Ibtisam. (2020). Working women problems, Master Thesis. College of Humanities and Social Sciences, University of May 8, 1945.

الملحق (١).

تحية طيبة:-

تهدف الباحثة من خلال هذا الاستبيان إلى دراسة (التحديات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة الكوفة)، وذلك أجل وضع حلول تسهم في تحسين بيئة العمل ودعم النساء في مسيرتهن المهنية. علماً الدراسة تستخدم لأغراض البحث العلمي.  
ضع إشارة (√) في المكان المناسب، فيرجى مراعاة ذلك.

القسم الأول: البيانات الديموغرافية:

- ١- مكان العمل ..... ٢- العمر .....
- ٣- الحالة الاجتماعية : عزباء ( ) متزوجة ( ) مطلقة ( ) أرملة ( )
- ٤- التحصيل الدراسي: دبلوم ( ) بكالوريوس ( ) دبلوم عالي ( ) ماجستير ( ) دكتوراه ( )
- ٥- عدد سنوات الخدمة : أقل من ٥ سنوات ( ) ٥-١٠ سنوات ( ) ١١ - 15 سنة ( ) أكثر من ١٥ سنة ( )

القسم الثاني : ابرز التحديات المهنية:

- ١- ما أبرز التحديات التي تواجهها في العمل؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)
- التمييز بين الجنسين ( ) ضغط العمل الزائد ( ) عدم توفر بيئة عمل داعمة ( ) طول ساعات العمل ( )
- ٢- هل تواجهين صعوبات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية؟  
نعم، بشكل كبير ( ) نعم، أحياناً ( ) لا، ليس لدي مشكلة ( )
- ٣- هل تشعرين أن فرص الترقية متساوية بين الجنسين في الجامعة؟  
نعم، تماماً ( ) إلى حد ما ( ) لا، هناك تمييز واضح ( ) كلا ( )
- ٤- هل تواجهين ضغوطاً اجتماعية بسبب عملك؟  
نعم، من العائلة ( ) نعم، من المجتمع ( ) كلا، لا يوجد ضغوط ( )
- ٥- هل تواجهين صعوبات في المشاركة في المؤتمرات او البحوث بسبب التزاماتك الأسرية؟  
نعم ( ) كلا ( ) أحياناً ( )

٦- هل تواجهين صعوبات في شغل مناصب معينة في الجامعة؟

نعم ( ) كلا ( ) أحياناً ( )

٧- هل تواجهين صعوبات في المواصلات او الانتقال الى مكان العمل ؟

نعم ( ) كلا ( ) أحياناً ( )

٨- هل يوجد دعم كافي من إدارة الجامعة للمرأة العاملة ؟

نعم ( ) كلا ( ) أحياناً ( )

القسم الثالث: الحلول:-

س / ما هي أهم الحلول التي ترينها مناسبة لتخفيف التحديات التي تواجهك؟

توفير مراكز رعاية أطفال داخل الجامعة ( ) زيادة فرص التدريب والتطوير ( )

تعزيز سياسات المساواة بين الجنسين ( ) مرونة ساعات العمل ( )

س / هل لديك مقترحات أخرى لتحسين وضع المرأة العاملة في الجامعة؟

.....  
.....