



JNFPA

وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية  
الادارة العامة للمرأة والاسرة



# مشروع تمكين المرأة وادماج النوع

بالتعاون مع الجهاز المركزي للاحصاء

المسح الاحصائي لفجوات النوع الاجتماعي

(دراسة لتحديد فجوات النوع الاجتماعي في السياسات الكلية)

أغسطس ٢٠٠٤م

# الفهرست

• الفصل الأول:

١. مقدمة وخلفية

٢. الأهداف.

٣. المنهجية:

أ) تصميم الإستمارات.

ب) الإطار العام للدراسة.

ج) العينة.

د) العمل الميداني

هـ) معالجة البيانات

• الفصل الثاني:

# الفصل الأول

## ١- خلفية عن الدراسة:

في إطار التعاون بين أجهزة الدولة تم التعاقد بين الجهاز المركزي للإحصاء كجهة مختصة في إجراء المسوح والدراسات الميدانية ومشروع تمكين المرأة بوزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية كجهة مستفيدة من الدراسة لإجراء مسح ميداني لجمع معلومات إحصائية لتحديد فجوات النوع في السياسات الكافية للدولة.

وعلى ضوء ذلك تم تكوين لجنة فنية من بعض موظفي الجهاز المركزي للإحصاء بهدف بلورة الأفكار التي تم طرحها، وبعد اجتماعات مكثفة مع إدارة المشروع و مستشار المشروع تم الوصول إلى الصيغة النهائية لكيفية إجراء المسح وتنفيذه بالصورة المطلوبة .

## ٢- الهدف من الدراسة:

لدراسة هدف أساسي تمثل في جمع البيانات التي تساعد في تبيان الفجوة النوعية كما وكيفاً وشكلاً وظواهرها وإفرازاتها وذلك عبر تحديد فجوات النوع في السياسات للدولة لاستخدامها كمرجعية في وضع السياسات القومية التي تؤدي إلى معالجة فجوات النوع الاجتماعي.

## ٣- المنهجية:

### أ/ تصميم الاستمارات:

تهدف الدراسة إلى جمع معلومات النوع من الميدان في ثلاثة محاور هي :

- ١/ محور السياسات الكلية للدولة من منظور النوع الاجتماعي
- ٢/ محور المرأة العاملة من منظور التوازن الجندي .
- ٣/ محور الفجوات والمؤشرات المفارقات في النوع الاجتماعي .

تم تصميم استمارة لكل محور من المحاور الثلاثة متضمنا الموضوعات الرئيسية حول كل محور من المحاور . وقد

تم استيفاء استبيان السياسات الكلية بواسطة وكلاء الوزارات أو المدراء العاميين أو من ينوب عنهم. أما إستمارة المرأة العاملة فقد تم إستيفائها بواسطة المرأة العاملة في المؤسسات المختارة للدراسة. أما استمارة فجوات النوع الاجتماعي فقد تم استيفائها بواسطة الإدارات المعنية بالتخطيط داخل الوحدات المختلفة التي تم اختيارها للدراسة.

ب/ الإطار العام للدراسة:

حسب الإتفاق المسبق مع وزارة الرعاية الإجتماعية ممثلة في إدارة المرأة شملت دراسة مسح فجوات النوع في ولايتي الخرطوم والجزيرة، وغطت الدراسة في ولاية الخرطوم الوزارات والمؤسسات الاتحادية الآتية:

(١) وزارة المالية والاقتصاد الوطني

(٢) وزارة التربية والتعليم .

(٣) وزارة التعليم العالي .

(٤) وزارة الصحة .

(٥) وزارة العدل

(٦) وزارة الزراعة .

- (٧) وزارة الصناعة
- (٨) وزارة الرعاية الاجتماعية
- (٩) وزارة العمل
- (١٠) المجلس الوطني
- (١١) بنك السودان
- (١٢) ديوان المراجع العام
- (١٣) اتحاد عام نقابات السودان .

وفي كل وزارة من هذه الوزارات تمت تغطية إدارات مختارة علي حسب المحاور الثلاثة للدراسة ( السياسات، إمارة عاملة، فجوات النوع). ولم تشمل الدراسة وزارة الدفاع وإدارة الجمارك وذلك للطبيعة العسكرية لهذه الوحدات وعدم اتساق معلوماتها مع منظومة الإستثمار.

أما في ولاية الجزيرة فقد غطت الدراسة الوزارات التالية:

(١) وزارة المالية الولائية ( ادارة الصناعة )

(٢) وزارة الزراعة الولائية

(٣) وزارة الصحة الولائية

٤) وزارة التعليم الولائية

٥) الادارة العامة للرعاية والتنمية الاجتماعية

ج) العينة:

استقر الرأي علي أن يتم إجراء الدراسة بالحصر الشامل بالنسبة لإستمارتي السياسات وفجوات النوع، بينما يتم إختيار عينة ممثلة من النساء العاملات في القطاعات التي تم إختيارها للدراسة.

بعد قيام الحصر الشامل للنساء العاملات في كل قطاع وبعد توفر إطار حديث للعينة تم إختيار نسبة (١٠%) من النساء العاملات بالوحدات الإدارية التي بها أقل من مائة إمراة، أما بالنسبة للوحدات الإدارية التي يفوق عدد العاملات بها مائة إمراة تم إختيار نسبة (٥%) من العاملات.

تم توزيع العينة المختارة في كل وحدة إدارية الي ثلاث طبقات تمثلت في الآتي:

١. الطبقة الأولى: القيادية العليا - من الدرجة الثالثة فما

فوق

٢. **الطبقة الثانية:** القيادية وتشمل الدرجات الوظيفية الرابعة والخامسة.

٣. **الطبقة الثالثة:** الدرجة الإدارية وتشمل الدرجات السابعة والثامنة والتاسعة.

وتم توزيع العينة حسب حجم كل طبقة نسبياً. وعليه قد بلغ حجم العينة للدراسة في ولاية الخرطوم (٢٧٥) امرأة عاملة كما بلغ حجم العينة في ولاية الجزيرة (٣٢) امرأة عاملة.  
**د) العمل الميداني:**

بعد الانتهاء من الدورة التدريبية للباحثين علي الإستمارات وأساليب إجراء المقابلات بدأ العمل الميداني بالحصص الأولي للوحدات الإدارية التابعة لكل قطاع من القطاعات المختارة وذلك لإستيفاء إستمارتي السياسات وفجوات النوع من المسئولين في هذه القطاعات. ومن ثم حصر العاملات لإجراء مسح المرأة العاملة عن طريق العينة.

بدأ العمل الميداني في ولاية الخرطوم يوم ٢٠٠٤/٢/١٧م بعدد سبعة باحثين مقسمين الي فريقين عمل.  
• بالذم من بعض الصعوبات المتمثلة في عدم التجاوب من

بعض الوحدات والنابعة من عدم تفهمهم لأغراض الدراسة تم الإنتهاء من الدراسة في الفترة المحددة.

أما في ولاية الجزيرة بدأ العمل يوم ١٤/٢/٢٠٠٤م بعدد ثلاث باحثات لإستيفاء الإستثمارات الثلاثة، وقد إنتهي العمل الميداني في الولاية يوم ٦/٣/٢٠٠٤م ولم تواجه الباحثات أي صعوبة أو عدم إستجابة في إستيفاء إستثمارات الدراسة.

#### هـ) معالجة البيانات:

بدأت عملية معالجة البيانات بالمراجعة المكتبية للإستثمارات بعد إستلامها من الميدان للتأكد من إكمال البيانات بالشكل المطلوب، وعقب عملية المراجعة بدأت عملية الترميز لبعض حقول الإستثمارات التي تحوى بعض الإجابات الوصفية وذلك لتحويلها الي رموز رقمية لتسهيل عملية المعالجة. وقد إستخدم برنامج حزمة التحليل الإحصائي للعلوم الإجتماعية ( SPSS ) في عملية معالجة البيانات وحوسبتها حيث تم إدخال البيانات وإستخراج عدد من الجداول التكرارية بغرض المراجعة لكل أسئلة الاستثمارات بأنواعها الثلاثة وذلك للتأكد من إكمال الإجابات علي الأسئلة بالطريقة الصحيحة، وقد تم من خلال

---

عملية المراجعة إكتشاف عدد محدود من الحالات في إستمارات  
المرأة العاملة وعليه تم مراجعتها ميدانياً مرة أخرى وبعد التأكد  
من إكمال البيانات تم إستخراج الجداول النهائية.

## الفصل الثاني

# التحليل ونتائج المسح

## وضع المرأة العاملة وفجوات النوع الاجتماعي في السياسات الكلية للدولة

### ١. مقدمة:

هدف هذا الجزء من التقرير إلى تحليل نتائج المسح الذي تم جمع بياناته عن طريق ثلاثة استمارات أ/ استمارات المرأة العاملة ب/ استمارات السياسات ج/ استمارات فجوات النوع وذلك لتقييم وضع المرأة العاملة في السودان Gender based situation analysis وتحديد فجوات النوع الاجتماعي في السياسات الكلية للدولة.

هدفت استمارة المرأة العاملة لجمع بيانات عن المرأة العاملة بغرض الوقوف على وضع المرأة العاملة في السودان وتقييم الإحتياجات needs والمحددات constraints التي تواجهها ، وذلك عن طريق تطوير مؤشرات indicators تساعد في وضع ومتابعة السياسات والتدخلات interventions التي تؤدي إلى تنمية المرأة وإدماجها في التنمية الإقتصادية والاجتماعية ومن ثم الإدماج النوعي المتوازن والمستدام.

والمعروف أن احتياجات النوع الاجتماعي تنقسم إلى قسمين: احتياجات عملية practical gender needs وتختص بوضع (المرأة) . women's condition والظروف المعيشية لها، واحتياجات إستراتيجية strategic gender needs وتتاول مكانة (المرأة) . women's position الاقتصادية والإجتماعية نسبة إلى الرجل ، وتقاس من خلال الفروقات في الأجور وفرص التشغيل والمشاركة في الحياة العامة الهيئات التشريعية ومقاومة العنف ضدها والفقير.

أما استمارة السياسات فقد إختصت بتقييم التشريعات والسياسات الخاصة بعمل المرأة ، ودورها في تحقيق التوازن الجندي وتمكين المرأة women empowerment . كما هدفت لتقدير مساهمة المرأة في إتخاذ القرارات و مشاركتها في عمل اللجان المختلفة مثل لجان إعداد الميزانيات ولجان الترقى والتدريب الخارجي.

أما فيما يتعلق بإستمارة فجوات النوع فقد ركزت على تحديد حجم الفجوات بين المرأة والرجل في بعض مؤشرات

النوع الاجتماعي الهامة مثل مؤشر مشاركة المرأة في العمل ،  
مؤشرات التمكين ، التوظيف ، الدخل ، التدريب ، والخدمات .

## ٢. وضع المرأة العاملة في السودان

صممت الاستمارة لتقييم وضع المرأة العاملة ، اشتملت  
استمارة المرأة على ١٨ سؤالاً تناول الوضع الوظيفي للمرأة  
العاملة ، والحالة الزوجية ، والدخل الشهري ، وتوزيع المرأة  
العاملة للوقت بين العمل والأعمال المنزلية ومتطلباتها الاجتماعية  
الأخرى ، بالإضافة للمشاكل التي تواجهها في بيئة العمل .

بلغت عينة الدراسة ٣٠٧ امرأة شملت وزارات تصميم  
القرار ووزارات تنفيذ القرار ، حيث بلغ تمثيل الوزارات مصممة  
القرارات ٢٧٥ وزارة اتحادية في الخرطوم بنسبة ٨٩,٦% ،  
بينما بلغ تمثيل الوزارات التنفيذية ٣٢ وزارة بنسبة ١٠,٤% .  
شملت ولاية الجزيرة كما موضح في الجدول (١) .

جدول (١) : توزيع المرأة في العينة حسب الوزارات

النسبة	التكرار	الوزارة
٣,٦	١١	وزارة التربية الإتحادية
٢,٦	٨	وزارة التعليم العالي و البحث العلمي الاتحادية
١١,٤	٣٥	وزارة الصحة الإتحادية
٥,٢	١٦	وزارة العدل
٥,٥	١٧	وزارة الزراعة الإتحادية
٢,٩	٩	وزارة الصناعة الاتحادية
٢٠,٨	٦٤	وزارة المالية الإتحادية
١٥,٣	٤٧	وزارة الرعاية الإجتماعية الإتحادية
٧,٥	٢٣	وزارة العمل الإتحادية
١,٣	٤	المجلس الوطني
٦,٨	٢١	بنك السودان
٥,٥	١٧	ديوان المراجع العام
١	٣	إتحاد عام نقابات عمال السودان
٣,٦	١١	وزارة التربية الولاية: الجزيرة
2	٦	وزارة الصحة الولاية : الجزيرة
٢,٦	٨	وزارة الزراعة الولاية : الجزيرة
١,٦	٥	وزارة المالية الولاية : الجزيرة
٠,٧	٢	الإدارة العامة للرعاية و التنمية الإجتماعية : الجزيرة
١٠٠	٣٠٧	المجموع

(١٢)

ويتضح من الجدول أعلاه أن المسح والدراسة إشمطت علي عينة واسعة  
توعة ومعززة لنتائج البحث.

أما فيما يتعلق بوظائف المرأة العاملة ، فنجد أن المنافذ المهنية  
مفتوحة للمرأة في السودان، وأن المرأة العاملة قد طرقت تقريبا كل المجالات  
والمنافذ المهنية ، في حقل الطب ، والهندسة ، والاقتصاد والتخطيط  
وغيرها. من الجدول (٢) يتضح أن ١٩,٦% من الوظائف التي تشغلها المرأة  
العاملة في وظيفة مدير (تخطيط ، تسوين ،،، الخ ) ، تليها وظائف  
محاسبية/مراجعة بنسبة ١٦,٦% ، ثم وظيفة مفتش بنسبة ١٦% . وهذا يدل  
على أن ٥٢,٢% من وظائف المرأة العاملة وظائف قيادية. وهو مؤشر إيجابي  
في حد ذاته غير أن الاحتراس في التعامل مع هذه النسبة ضروري لأن  
المستهدفين المبحوثين في الإستبانة في درجات وظيفية غير عمالية كما يتضح

جدول (٢) : توزيع المرأة في العينة حسب نوع الوظيفة .

النسبة	التكرار	نوع الوظيفة
١٩,٩	٦١	مدير مؤسسة/وحدة
٢,٩	٩	إختصاصي حاسوب
١,٦	٥	أستاذ /موجه تربوي
٢,٣	٧	قاضي/محامي
٣,٣	١٠	باحث إجتماع
٣,٣	١٠	سستر وزائرة صحية
٩,٤	٢٩	كتابة وسكرتارية
١٦	٤٩	مفتش
٩,٨	٣٠	فنى
٠,٣	١	مهندس مدنى
٢,٤	١٣	إختصاصي في علوم الزراعة
٢	٦	طبيب عمومي
١٦,٦	٥١	محاسب و مراجع
٥,٢	١٦	إختصاصيون في شئون الأفراد
٠,٣	١	أمناء مكنتبات
٠,٧	٢	صحفي
١,٣	٤	إختصاصي تغذية
١	٣	صراف
١٠٠	٣٠٧	المجموع

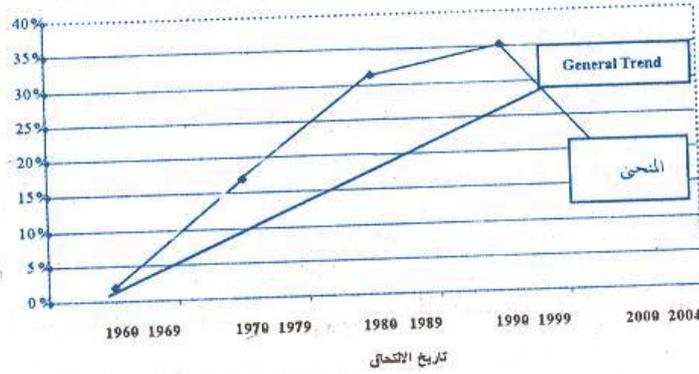
إعتمد منهج البحث معامل تاريخ الإلتحاق لتطوير مؤشر في الإتجاه العام نحو إستيعاب المرأة وقد لخص الجدول أدناه هذا الإتجاه بوضوح، فنجد من الجدول ( ٣ ) أن الإتجاه العام يشير إلى أن هنالك تزايداً كبيراً في أعدادهن ، حيث إرتفعت نسبة اللائني إلتحقن بالخدمة في الفترة ١٩٧٠-١٩٧٩ من ١٦,٨٪ إلى ٣١,٣٪ مقارنة باللائني التحقن في الفترة ١٩٨٠-١٩٨٩ ، وبلغت النسبة ٣٥,٢٪ في فترة التسعينات.

### جدول (٣) : تاريخ التحاق المرأة العاملة بالخدمة

النسبة	التكرار	تاريخ الإلتحاق
٢,٠	٦	١٩٦٩-١٩٦٠
١٦,٨	٥٢	١٩٧٩-١٩٧٠
٣١,٣	٩٦	١٩٨٩-١٩٨٠
٣٥,٢	١٠٨	١٩٩٩-١٩٩٠
١٤,٧	٥٥	٢٠٠٤-٢٠٠٠
١٠٠	٠٧	المجموع

الشكل (١) يعكس الإتجاه العام في التحاق المرأة بالعمل. ويتضح من الشكل أن الإتجاه العام هو الزيادة المطردة في إستيعاب المرأة غير أن هذه النتيجة يجب أن تكتمل دلالتها بعد التقصي النوعي لإتجاه إستيعاب الرجال كما يجب الأخذ في الإعتبار الانخفاض الذي حدث في الفترة من ٢٠٠٠(٥) - ٢٠٠٤ (١.7٪) هل يعزى، للسياسات الكلية و الركود الاقتصادي للجنسين أم هو الحياز ضد المرأة.

الشكل ( ١ ) يوضح الاتجاه العام في التحاق المرأة بالعمال



مؤشر العبء المتعدد multiple burden يشير إلى ما تستقطعه المرأة العاملة من وقتها الخاص والمحدود والطاقة لإنجاز أعباء إضافية مثل رعاية الأطفال والخدمات المنزلية ، كما توضحها الجداول (٤) و(٥) و(٦).

جدول (٤) : توزيع العينة حسب الحالة الزوجية والأطفال والمدارس

التوزيع حسب الحالة الزوجية		التوزيع حسب الحالة الزوجية		التوزيع حسب الحالة الزوجية		النسبة
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
177	57.7	132	74.6	100	75.8	متزوجة
11	3.6	6	54.5	3	50.0	مطلقة
11	3.6	11	100.0	8	72.7	أرملة
108	35.2	-	-	-	-	غير متزوجة
307	100.0	149	74.9	111	74.5	المجموع

يشير الجدول (٤) إلى أن ٥٧,٧% من النساء العاملات متزوجات ، و ٣٥,٢% منهن غير متزوجات، بينما ٣,٦% مطلقات ، و ٣,٦% أرامل. من النساء المتزوجات نجد أن ٧٤,٦% عندهم اطفال ، منهم ٧٥,٨% في المدارس ، بينما نجد ٥٤,٥% من المطلقات لديهن أطفال منهم ٥٠% في المدارس. وكل الأراامل (١٠٠%) لديهن أطفال منهم ٧٢,٧% في المدارس. ولا بد من ملاحظة أن هذا المؤشر تقريبي وينبغي علي عدة إفتراضات أهمها الإرث الإجتماعي ومنظومة المسؤوليات في الأسرة السودانية.

الجدول (٥) يشير إلى إدارة الوقت عند المرأة العاملة ، حيث نجد أن المرأة العاملة بالإضافة لأعباء العمل فهي تخصص وقتاً مقدراً في الأعمال المنزلية. حيث نجد أن ٦٧,١% منهن يخصصن بين ٣٠-٥٩% من وقتهن للأعمال المنزلية ورعاية الأطفال. وتتفاوت هذه النسبة بحسب الحالة الزوجية ، حيث تمثل هذه النسبة ٦٩,٥% عند المتزوجات ، و ٩٠,٩% عند المطلقات ، و ٧٢,٧% عند الأراامل ، و ٦٠,١% عند غير المتزوجات.

جدول (٥) : توزيع المرأة للوقت في الأعمال المنزلية حسب الحالة الزوجية

النسبة	المجموع	الحالة الزوجية				توزيع المرأة للوقت في الأعمال المنزلية
		غير متزوجة	أرملة	مطلقة	متزوجة	
٢,٠	٦	٣	-	-	٣	أقل من ١٠%
٤,٦	١٤	٧	١	-	٦	١٠-١٩%
١٤,٧	٤٥	٢٥	١	-	١٩	٢٠-٢٩%
٢٢,١	٦٨	٢٩	٢	١	٣٦	٣٠-٣٩%
٢٠,٢	٦٢	١٨	٣	٤	٣٧	٤٠-٤٩%
٢٤,٨	٧٦	١٨	٣	٥	٥٠	٥٠-٥٩%
٣,٦	١١	٣	-	-	٨	٦٠-٦٩%
٨,١	٢٥	٥	١	١	١٨	٧٠% فأكثر
١٠٠	٣٠٧	١٠٨	١١	١١	١٧٧	المجموع
	٤٣,٥%	٨,٢%	٤٤,٥%	١١,٨%	٤٦,٥%	مؤشر العبء المتعدد

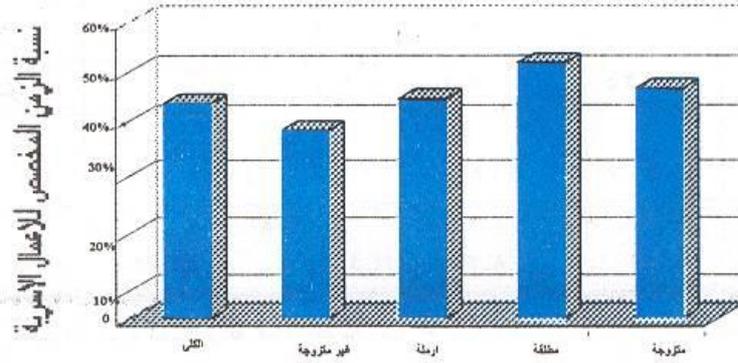
\* لا توجد علاقة بين الحالة الزوجية وما تخصصه المرأة من وقت للأعمال المنزلية حسب إختبار كاي تربيع ، حيث بلغت القيمة الاحتمالية (p-value) ٠,١٨٥ ، وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥%.

ولمعرفة العلاقة بين الحالة الزوجية وبين ما تخصصه المرأة من وقت للأعمال المنزلية ، تم إستخدام إختبار كاي تربيع والذي أشار إلى عدم وجود علاقة بينهما ، مما يدل على أن المرأة العاملة بغض النظر عن حالتها الزوجية تخصص وقتاً كبيراً للأعمال المنزلية مما يرفع من مؤشر العبء المتعدد عند المرأة العاملة في السودان إلى ٤٣,٥% ، بمعنى أن المرأة العاملة تخصص في المتوسط ٤٣,٥% من وقتها للأعمال المنزلية. و يبلغ

هذا المؤشر ٤٦,٥٪ عند المتزوجات ، و ٥١,٨٪ عند المطلقات ، و ٤٤,٥٪ عند الأراامل ، و ٣٨,٢٪ عند غير المتزوجات.

الشكل (٢) يوضح مؤشر العبء المتعدد للمرأة العاملة المتزوجة ، المطلقة ، الأرملة ، وغير المتزوجة ، بالإضافة لمؤشر العبء المتعدد الكلي للمرأة العاملة. ويعتبر هذا المؤشر ذو دلالة هامة وهي أن منظومة الإرث الاجتماعي والأعراف الأسرية تقوم (بترحيل) العبء من البنت إلي الزوجة إلي الأم إلي الجدة ويتراكم العبء ويتم تغيير المسمى للعبء الوظيفي فقط .

الشكل ٢ يوضح مؤشر العبء المتعدد بحسب الحالة الزوجية



أما فيما يتعلق بالأراء والاتجاهات حول مردود عمل المرأة ، فالجدول (٦) يشير إلى أن ٩٥,١٪ من النساء العاملات يرون أن عمل المرأة يساهم في الصرف على متطلبات الأسرة ، و ٤٩,٨٪ يرون أنه لا يتعارض مع العلاقات الاجتماعية والأسرية.

## جدول (٦) : آثار عمل المرأة

تأثير العلاقات الاجتماعية والأسرية	الذي يؤدي إلى التقليل في خدمة الأطفال والأسرة	المساهمة في الصرف على متطلبات الأسرة	الاستجابة
٥٠,٢	٣٤,٥	٩٥,١	نعم
٤٩,٨	٦٥,٥	٤,٩	لا
١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	المجموع

أما في ما يتعلق بعمل المرأة ودوره على خدمة الأطفال والأسرة ، فنجد ٦٥,٥ % يرون أنه لا يؤدي إلى التقليل في خدمة الأطفال والأسرة ، مقابل ٣٤,٥ % . أما بخصوص الضرورة الأسرية لرجوع المرأة للبيت لرعاية الأطفال فنجد أن ٣٥,٥ % من أفراد العينة من الذين سبق لهم الزواج يرون أنه ضروري جداً ، و ٢٦,٥ % يرون أنه مستحب ، و ٣٨ % يرون أنه غير ضروري.

وإذا أخذنا ما ورد أعلاه في الاعتبار يمكن أن نخلص إلى أن عمل المرأة لا يرفع عنها العبء الاجتماعي الأسري بل يزيده. وأن التزامات المرأة العاملة نحو أسرتها تزيد وتتداخل مسؤوليات الرجل ويتم إحلال بعضها من دخل المرأة العاملة.

بخصوص الوضع الاقتصادي للمرأة العاملة ، فالجدول (٧) يشير إلى أن متوسط دخل المرأة العاملة يتسم بالضعف ، حيث نجد أن متوسط الدخل الشهري لها يبلغ ٢٩,٢٢٢ ديناراً بانحراف معياري يبلغ ١٩,٠٢١ والأخير يشير إلى التفاوت الكبير في

دخل المرأة العاملة. كما نجد أن ٢٩,٣٪ منهن يبلغ دخلهن ما بين ١٠,٠٠٠ - دينار ، و ٤٠,٢٪ منهن يبلغ ما بين ٢٠,٠٠٠ - ٣٠,٠٠٠ دينار .  
**جدول (٧) : دخل المرأة العاملة الشهري (دينار)**

النسبة	التكرار	فئات الدخل
٣,٩٢	٩٠	١٠,٠٠٠-٢٠,٠٠٠ دينار
٢,٤٠	٣١٢	٢٠,٠٠٠-٣٠,٠٠٠
١١,٧	٣٦	٣٠,٠٠٠-٤٠,٠٠٠
٧,٨	٢٤	٤٠,٠٠٠-٥٠,٠٠٠
٢,٤	٣١	٥٠,٠٠٠-٦٠,٠٠٠
٢,٦	٨	٦٠,٠٠٠-٧٠,٠٠٠
١,٣	٤	٧٠,٠٠٠-٨٠,٠٠٠
٢,٩	٩	٨٠,٠٠٠ دينار فأكثر
١٠٠,٠٠	٣٠٧	<b>المجموع</b>
		<b>متوسط وتباين الدخل الشهري (دينار)</b>
	٢٩,٢٢٢	الوسط الحسابي
	٢٤,٥٠٠	الوسيط
	٢٠,٠٠٠	المنوال
	١٩,٠٢١	الانحراف المعياري
	٤٧,٣٤٠	*خط الفقر
	%٦٢,٠	<b>Poverty gap فجوة الفقر</b>
	%٨٨,٦	نسبة النساء العاملات تحت خط الفقر

\* يوجد فرق معنوي بين متوسط الدخل الشهري وخط الفقر حيث بلغت قيمة النسبة التاندي بقيمة احتمالية (p-value) 0.000 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪.

ومن الجدول (٧) نجد أن وسيط الدخل الشهري للمرأة العاملة قد بلغ ٢٤,٥٠٠ دينار ، بينما بلغ منوال الدخل الشهري ٢٠,٠٠٠ دينار . وبالنظر إلى متوسط الدخل الشهري (٢٩,٢٢٢ دينار) ومقارنته بخط الفقر والذي يبلغ ٤٧,٣٤٠ دينار ، نجد أن فجوة الفقر عند المرأة العاملة تبلغ ٦٢,٠٪ ، وأن ٨٨,٦ ٪ من النساء العاملات يقعن تحت خط الفقر . (خط الفقر تم تقديره بافتراض ١ دولار لليوم للفرد لأسرة من ٦ أفراد (متوسط حجم الأسرة السودانية) لفترة شهر (٣٠ يوماً)، سعر الدولار ٢٦٤ دينار ) . أما فجوة الفقر فقد تم حسابها بالنسبة لمتوسط الدخل الشهري للمرأة العاملة ، والذي يعتمد على دخل المرأة الشهري فقط مع إسقاط احتساب مصادر دخل الأسرة الأخرى (الزوج ، الأبناء ... الخ) . وهو افتراضي منطقي لأن المرأة تساهم بنسبة مقدره في ميزانية الأسرة كما ورد في الجدول (٧) أعلاه.

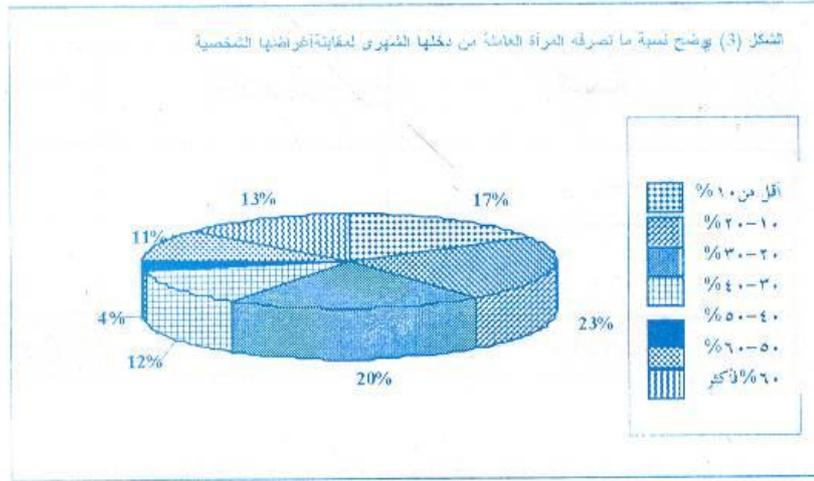
أما فيما يتعلق بكيفية تصرف المرأة العاملة في دخلها الشهري ، فنجد أن الجدول (٨) يشير إلى أن ٢٣٪ منهن يصرفن بين ١٠-٢٠٪ من دخلهن في الأغراض الشخصية ، و ٢٠٪ يصرفن بين ٢٠-٣٠٪ ، وأن ٥٧,٠٪ منهن يصرفن أقل من ٣٠٪ من دخلهن في الأغراض الشخصية.

جدول (٨) : نسبة ما تصرفه المرأة العاملة من دخلها لأغراضها الشخصية

النسبة	التكرار	معدل الصرف
١٧,٠	٥١	أقل من ١٠٪
٢٣,٠	٦٩	١٠-٢٠٪
٢٠,٠	٦١	٢٠-٣٠٪
٠,١٢	٣٧	٣٠-٤٠٪
٠,٤	١٣	٤٠-٥٠٪
٠,١١	٣٤	٥٠-٦٠٪
١٣,٠	٤٠	٦٠٪ فأكثر
١٠٠,٠	٣٠٧	المجموع

وجد علاقة إرتباطية موجبة بين دخل المرأة ونسبة ما تصرفه من ذلك دخل لأغراضها الشخصية، حيث بلغ معامل بيرسون للإرتباط ٠,٢١٤، قيمة احتمالية (p-value) 0.000 وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥

الشكل (٣) يوضح نسبة ما تصرفه المرأة العاملة من دخلها الشهري لمقابلة أغراضها الشخصية.



وتوجد علاقة إرتباطية موجبة تبلغ ٢١,٧٪ بين الدخل الشهري للمرأة العاملة وبين ما تصرفه في أغراضها الشخصية ، وهذه العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥٪. وهي تدل على أنه كلما زاد دخل المرأة العاملة كلما زاد من خياراتها greater choices للصرف على أغراضها الشخصية مما يعطيها قوة شخصية أكبر self-esteem. ويعتبر هذا مؤشراً على العلاقة العكسية بين مستوي الدخل والعبء على المرأة في الصرف على متطلبات أسرتها. فكلما قل دخل المرأة كلما زادت نسبة ما تصرفه على أسرتها.

من المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة في بيئة العمل هي الشعور بالتمفرقة في المعاملة بينها وبين زملائها من الرجال في أماكن العمل ، حيث أكدت ٣٥,٥٪ منهن أن

لك تفرقة في بيئة العمل بين المرأة والرجل كما يوضحه الجدول (٨) ،  
 ت ٦٤,٥٪ منهن أنه لا توجد تفرقة.

### جدول (٨) : الشعور بالتفرقة للمرأة العاملة في أماكن العمل

الاستجابة	التكرار	النسبة
نعم	١٠٩	٣٥,٥
لا	١٩٨	٦٤,٥
المجموع	٣٠٧	١٠٠,١٠

ويشير الجدول (٩) إلى أن أكثر مجالات التفرقة ضد المرأة تتركز  
 في الوفود الخارجية (٢٣,٦٪) حيث يقل تمثيلها في تلك الوفود ،  
 مما فرص الإحتكاك بالعالم الخارجي واكتساب تجارب جديدة . يلي  
 في اللجان (٢٠,٩٪) ، حيث تعاني المرأة من ضعف في المشاركة  
 ان في أماكن العمل مما يحرمها من التأثير على قرارات تلك اللجان و  
 دورها علمي وضعها الاقتصادي والاجتماعي.

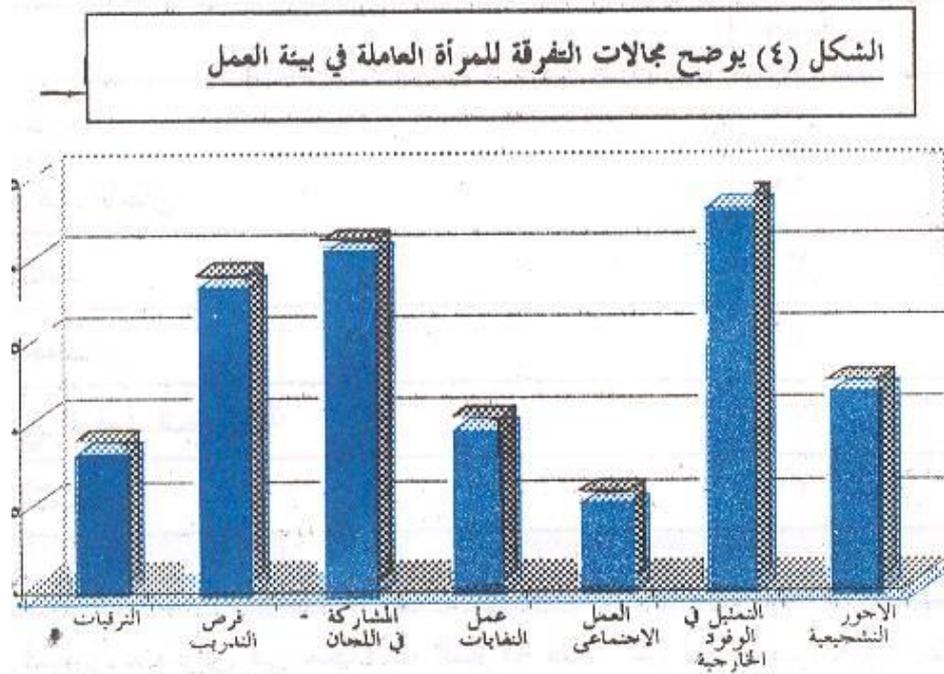
جدول (٩) : مجالات التفرقة ضد المرأة في أماكن العمل

النسبة	التكرار	المجال
٨,٦	٢٦	الترقبات
١٨,٩	٥٧	فرص التدريب
٢٠,٩	٦٣	المشاركة في اللجان
١٠,٠	٣٠	عمل النقابات
٥,٦	١٧	العمل الاجتماعي
٢٣,٦	٧١	التمثيل في الوفود الخارجية
١٢,٣	٣٧	الأجور التشجيعية
١٠٠,٠	٣٠١	المجموع

\*يوجد فرق معنوي في مجالات التفرقة ضد المرأة حسب إختبار كاي تربيع ، حيث بلغت القيمة الإحتمالية (p- value) ٠,٠٠٠٠ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥٪ .

أيضاً نجد أن المرأة العاملة تعاني من تفرقة في فرص التدريب (١٨,٩%) والتي يستأثر بها الرجال ، مما يعكسها عن التطور والتقدم ويؤثر ذلك بالتالي علي فرصتها بالترقي والوصول للموارد والإتاحية في المنافسة المتكافئة. وكذلك تفرقة في الأجور التشجيعية (١٢,٣%) مما يجعل دخلها ضعيفاً، ويؤثر علي رفاهيتها وكما يؤثر علي الأسرة ورفاهيتها بناءً علي ما يوضح الجدول (٧) و(٨).

الشكل (٤) يوضح مجالات التفرقة التي تواجه المرأة العاملة في بيئ



### ٣. السياسات والتشريعات الخاصة بعمل المرأة

صممت الإستمارة أيضاً لتقييم السياسات والتشريعات الخاصة بعمل المر  
 إستمارة السياسات على ١٥ سؤالاً تناولت مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات و  
 المختلفة مثل لجان إعداد الميزانيات ، لجان الترقى وغيرها ،بالإضافة  
 السياسات و التشريعات الخاصة بعمل المرأة ، ودورها في تحقيق التوازن  
 وتمكين المرأة women empowerment .

وبلغت عينة استمارة السياسات ٤٠ فرداً من الكوادر القيادية في كل من ولاية الخرطوم والجزيرة ٣٠ من الرجال بنسبة ٧٥٪ ، و ١٠ من النساء بنسبة ٢٥٪. وقد بلغ تمثيل ولاية الخرطوم ٣٥ منهم (٨٨٪) ، بينما بلغ تمثيل ولاية الجزيرة بعدد ٥ أفراد (١٢٪).

### جدول (١٠): توزيع حجم مشاركة المرأة في لجان إعداد الميزانية

المجموع	الجزيرة		ولاية الخرطوم		الولاية حجم المشاركة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة		
١٢,٥	٥	-	-	١٤,٣	٥	اقل من ٢٠%
١٥,٠	٦	٢٠,٠	١	١٤,٣	٥	٢٠%-٢٩%
١٥,٠	٦	-	-	١٧١	٦	٣٠%-٣٩%
١٥,٠	٦	٢٠,٠	١	١٤,٣	٥	٤٠%-٤٩%
٥٢,٥	١٧	٦٠,٠	٣	٤٠,٠	١٤	٥٠% فأكثر
١٠٠,٠	٤٠	١٠٠,٠	٥	١٠٠,٠٠	٣٥	الجملة
						متوسط نسبة المشاركة
٠,٤٣		٠,٤٨		٠,٤٢		اقل نسبة مشاركة
٠,٠٠		٠,٢٠		٠,٠٠		أكبر نسبة مشاركة
٠,٨٠		٠,٧١		٠,٨٠		القيمة الحرجة Z
٠,٨٩		٠,٩٦		٠,٩١٩		

\* لا يوجد اختلاف معنوي بين نسبة المشاركة والنسبة المختبرة (0,5) لكل ولاية والمجموع ، حسب اختبار القيمة الحرجة (z). حيث بلغت القيمة الحرجة 0,919 و 0,096 و 0,89 على التوالي وكلها غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%.

الجدول (10) يوضح مشاركة المرأة مقارنة مع مشاركة الرجل في لجان إعداد الميزانية في كل من ولاية الجزيرة وولاية الخرطوم. من الجدول (10) يتضح أن نسبة مشاركة المرأة في لجان إعداد الميزانية بنسبة 50% فأكثر قد بلغت 40% في ولاية الخرطوم ، مقابل 60% في ولاية الجزيرة . وتتراوح نسب المشاركة في ولاية الخرطوم من عدم التمثيل الكامل للمرأة في تلك اللجان إلى تمثيل يبلغ قدره 80% ، بينما تبلغ أقل نسبة مشاركة في ولاية الجزيرة 20% وأكبرها 71%. وفي المتوسط نجد أن نسبة مشاركة امرأة في لجان إعداد الميزانية قد بلغت 42% في ولاية الخرطوم و 48% في ولاية الجزيرة و 43% في العينة ككل . وهذه النسب لا تختلف مقارنة مع النسبة المختبرة ، والتي تفترض ساوى نسب التمثيل (0,5) بين الذكور والإناث في لجان إعداد الميزانية في كل من ولايتي خرطوم والجزيرة ، حسب اختبار القيمة الحرجة للنسب.

جدول ( 11 ) : توزيع العينة حسب سبب مشاركة المرأة في لجان إعداد الميزانية

تتم ال مشاركة لتمثيل النوع		تتم المشاركة حسب الدرجة الوظيفية		سبب المشاركة الإستحائية
%	العدد	%	العدد	
10,0	4	90,0	36	نعم
90,0	36	10,0	4	لا
100,0	40	100,0	40	المجموع

أما أسس مشاركة المرأة العاملة في لجان إعداد الميزانية ، فالجدول (١١) يوضح أن ٩٠٪ من أفراد العينة قد ذكروا أن المشاركة تتم حسب الدرجة الوظيفية للمرأة العاملة ، أيضا قد أقر ٩٠٪ من أفراد العينة إن المشاركة في تلك اللجان لا يتم لتمثيل النوع ، بينما ذكر ١٠٪ إن مشاركة المرأة في تلك اللجان يتم لتمثيل النوع فقط وليس للدرجة الوظيفية. ولابد من ملاحظة البعد الإيجابي لهذه النتيجة وهي أن سياسة الإدماج النوعي أصبحت تؤتي ثمارها وأن الإدماج النوعي كفيل بمعالجة الفجوة النوعية.

### جدول (١٢) : توزيع العينة حسب نوع تخصيص الميزانية

هل يخصص جزء من الميزانية لسد الفجوة ما بين المرأة والرجل		هل يخصص جزء من الميزانية لتقديم خدمات خاصة بالمرأة		الميزانية الاستجابية
العدد	%	العدد	%	
٤	١٠,٠	٣٦	٩٠,٠	نعم
٣٦	٩٠,٠	٤	١٠,٠	لا
٤٠	١٠٠,٠	٤٠	١٠٠,٠	المجموع

الجدول (12) يوضح تخصيص ميزانيات الوحدات لمقابلة إحتياجات النوع الاجتماعي. حيث نجد أن ٩٠٪ من أفراد العينة قد أقرروا بأن جزء من ميزانيات الوحدات يخصص لتقديم خدمات خاصة بالمرأة. أما في ما يتعلق بسد الفجوة بين المرأة والرجل ، فنجد أن ١٠٪ فقط أقرروا بأن هنالك جزء من ميزانيات الوحدات يخصص لهذا الغرض. وهنا لابد من ملاحظة القصور في دلالات هذا المؤشر إذ أن

الإستبانة طرحت السؤال علي إطلاقه حيث تتفاوت نسبة الميزانية المخصصة لخدمات المرأة وتصل نقطة الانعدام وينطبق هذا القصور في الدلالة أيضاً علي مؤشر سد الفجوة إذ أن كمية وكيفية الموارد الموجهة لسد الفجوة أخذ علي إطلاقه .

### جدول ( ١٣ ) : توزيع العينة حسب المشاركة في إتخاذ القرارات

المشاركة في الوفود الخارجية		المشاركة في لجان الترقى		المشاركة في إتخاذ القرار		القرارات الامتجابية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٩٠,٠	٣٦	٩٥,٠	٣٨	١٠٠,٠	٤٠	نعم
١٠,٠	٤	٥,٠	٢	٠,٠	٠	لا
١٠٠,٠	٤٠	١٠٠,٠	٤٠	١٠٠,٠	٤٠	المجموع

\*يوجد إختلاف معنوي في نسب إستجابة أفراد العينة لمشاركة المرأة في إتخاذ القرار، ولجان الترقى والمشاركة في الوفود الخارجية حسب إختبار ذي الحدين ، حيث بلغت القيمة الاحتمالية (p-value) ٠,٠٠٠٠ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى نوية ٥٠% .  
الجدول (13) يوضح أن كل أفراد العينة (١٠٠%) بأن المرأة عاملة تشارك في إتخاذ القرار ، بينما أقر ٩٥% و ٩٠% منهم بمشاركة المرأة في لجان الترقى والوفود الخارجية على التوالي ، إلا أن هذه المشاركة تكتنفها كثير من التفرقة والمحابة للرجال كما تم ذكر ذلك سابقاً . ويجب الإحتراز هنا إلي أن هذه النتيجة غير نهائية وتشوبها الكثير من العيوب لأن مبدأ المشاركة قد أحتسب علي إطلاقه وقد تكون المشاركة موجودة ، مقبولة بما بنفس النسبة ١٠٠% لكننا ف حد ذاتها ضئيلة .

### جدول ( ١٤ ) : خصائص التشريعات الخاصة بعمل المرأة

البيود الاستجابية	تقبل المرأة في كل المواقع دون تحفظ	تستثنى من أن تسند للمرأة إعمال معينة	تعد من وجود المرأة بأكثر من عدد معين	تمكن المرأة بصفة دائمة	تحقق التوازن الجندي
نعم	%٩٢,٥	%٥	%٥	%٩٧,٥	%٩٢,٥
لا	%٧,٥	%٩٥	%٩٥	%٢,٥	%٧,٥
المجموع	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠

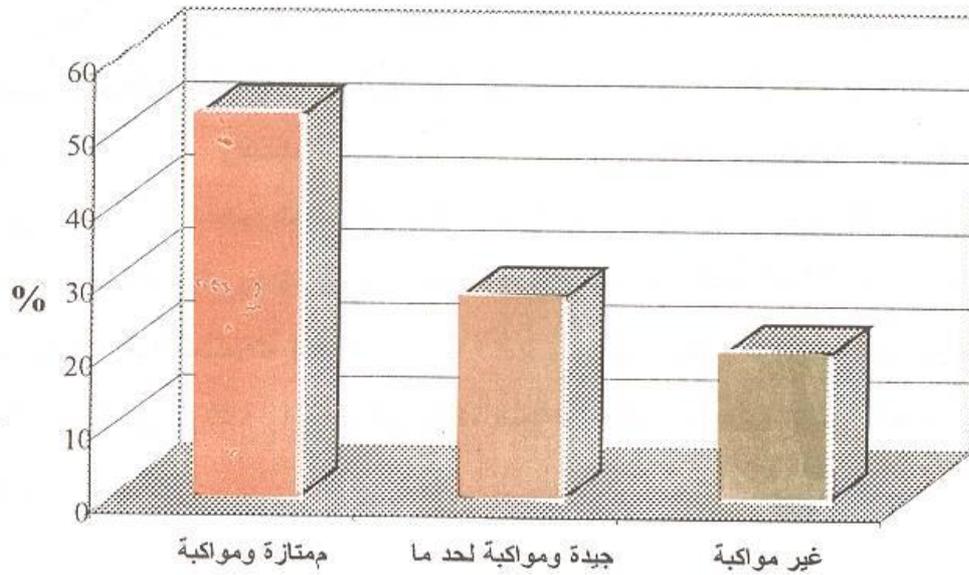
بالنسبة للتشريعات السائدة والخاصة بعمل المرأة ، فنلاحظ من جدول ( ١٤ ) أن %٩٢,٥ من أفراد العينة يرون أنها تقبل المرأة في كل المواقع دون تحفظ وتحقق التوازن الجندي. وهذه التشريعات لا تستثنى من أن تسند للمرأة أعمال معينة ولا تحد من وجود المرأة بأكثر من عدد معين ، حيث أقر بذلك %٩٥ من أفراد العينة. وقد أقر أيضا %٩٧,٥ منهم بأن تلك التشريعات الخاصة بعمل المرأة تمكن المرأة بصفة دائمة. وأهمية هذا المؤشر أنه يعتبر مرتكز هام يمكن البناء عليه وعدم إغفاله . وكذلك لا بد من ملاحظة أن هذه النتيجة غير نهائية لأن العينة في الإستبانة إنحصرت في فئة محددة من النساء . أما فيما يتعلق بتقييم المرأة العاملة لتلك التشريعات السائدة الخاصة بعمل المرأة ، فنجد %٥٢,٥ يرون أنها ممتازة ومواكبة لتطلعات المرأة ، و %٢٧,٥ يرون أنها جيدة ومواكبة ، بينما يرى %٢٠ أنها غير مواكبة وتحتاج إلي إعادة صياغة ، كما نلاحظ ذلك من الجدول ( ١٥ ) .

جدول (١٥) : تقييم التشريعات الخاصة بعمل المرأة

النسبة %	العدد	البنود
٥٢,٥	٢١	ممتازة ومواكبة لتطلعات المرأة
٢٧,٥	١١	جيدة ومواكبة لحد ما
٢٠,٠	٨	غير مواكبة
١٠٠,٠	٤٠	المجموع

الشكل (٥) يوضح رأي المرأة العاملة حول القوانين والتشريعات الخاصة بعمل المرأة ومدى مواكبتها لتطلعات وأهداف المرأة العاملة.

الشكل (٥) يوضح مدى مواكبة التشريعات والسياسات لتطلعات المرأة



جدول (١٦) يوضح الى أى مدى المرأة مستهدفة في عملية التخطيط ، حيث نجد إن ٦٢,٥% من أفراد العينة قد أوضحوا ان المرأة مستهدفة في عملية التخطيط ، ولذلك فهي تشارك في عملية التخطيط .

### جدول ( ١٦ ) : هل المرأة مستهدفة في عملية التخطيط

النسبة %	العدد	البنود
٦٢,٥	٢٥	نعم
٣٧,٥	١٥	لا
١٠٠,٠	٤٠	المجموع

\* لا يوجد إختلاف معنوي في النسب حسب إختبار ذي الحدين ، حيث بلغت القيمة الاحتمالية ٠,١٣ ، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٥٪.

أما فيما يتعلق بخصوص كيف تتم هذه المشاركة ، فنجد من الجدول (١٧) أن ٩٢,٥% من أفراد العينة قد ذكروا أن هذه المشاركة تتم حسب الدرجة الوظيفية ، كما ذكر ٨٢,٥% أن هذه المشاركة تتم ولكن ليس لتمثيل النوع .

### جدول ( ١٧ ) : توزيع العينة حسب سبب مشاركة المرأة فى وضع الخطط

تتم المشاركة لتمثيل النوع		تتم المشاركة حسب الدرجة الوظيفية		سبب المشاركة الاستجابية
%	العدد	%	العدد	
١٧,٥	٧	٩٢,٥	٣٧	نعم
٨٢,٥	٣٣	٧,٥	٣	لا
١٠٠,٠	٤٠	١٠٠,٠	٤٠	المجموع

الجدول (١٨) يوضح النظرة العامة للمرأة في خطط المؤسسات المختلفة ، حيث نجد أن ٩٢,٥٪ من أفراد العينة يرون أن خطط المؤسسات التي يعملون فيها لا تنظر إلى المرأة كمورد بشري منفصل ، بينما ٧,٥٪ منهم يرون عكس ذلك ، أي أن خطط المؤسسات تعتبر المرأة مورد بشري منفصل.

#### جدول (١٨) : هل تعتبر خطة المؤسسة المرأة كمورد بشري منفصل

النسبة	العدد	البنود
٧,٥	٣	نعم
٩٢,٥	٣٧	لا
١٠٠,٠	٤٠	المجموع

ولابد من الأخذ في الاعتبار دلالات ومحتوي هذا المفهوم حتى لا تستخدم هذه النتيجة في غير موقعها . فأعتبر المرأة مورد منفصل قد يكون مفهوماً سلبياً في نظرية الإدماج النوعي وقد يكون مفهوماً إيجابياً في مجال تمكين المرأة .

#### ٤. فجوات النوع في السياسات الكلية:

إستمارة فجوات النوع في السياسات الكلية للدولة ركزت على تحديد حجم الفجوات بين المرأة والرجل في التوظيف ، التدريب ، والخدمات ، مستخدمةً بعض مؤشرات النوع الاجتماعي الهامة مثل مؤشر مشاركة المرأة في العمل ، و مؤشرات التمكين . وبلغ حجم العينة في إستمارة فجوات النوع ١٠٧ شملت معظم الوزارات مصممة القرارات والوزارات التنفيذية ، وكان تمثيل ولاية الخرطوم (٧٢٪) بينما بلغ تمثيل ولاية الجزيرة (٢٨٪).

الجدول (١٩) يوضح مؤشر التوظيف للنوع الاجتماعي في الوظائف القيادية (الثالثة فما فوق) ، وظائف الموظفين ، والوظائف العمالية في ولايتي خرطوم والجزيرة. من الجدول (١٩) يتضح أن نسبة مشاركة المرأة في العمل للعاملين في ولاية الخرطوم قد بلغت ٤٨,٥٪ وبلغت ٥٦,٢٪ في ولاية الجزيرة . أما في الوظائف القيادية فنجد أن مشاركة المرأة ضعيفة وتبلغ ٦,٩٪ في ولاية الخرطوم و ١٩,٤٪ في ولاية الجزيرة . فيما يخص الوظائف العمالية ، فنجد أن مشاركة المرأة تبلغ ٤١,٨٪ في ولاية الخرطوم مقابل ٢,١٪ في ولاية الجزيرة.

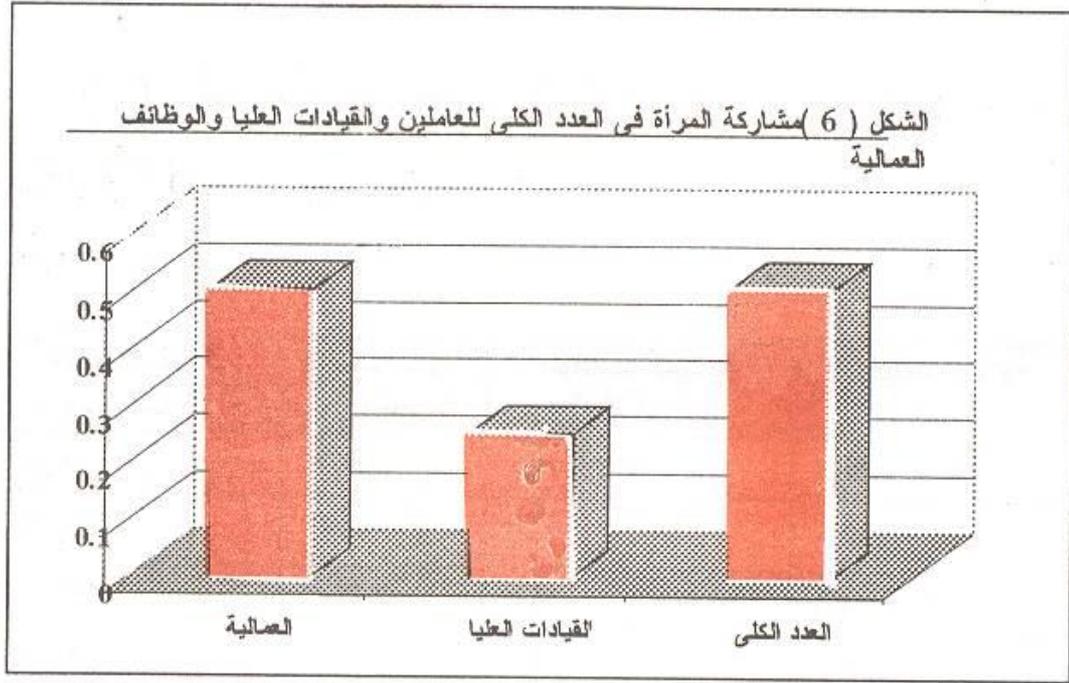
الجدول (١٩) : مؤشر التوظيف للنوع الاجتماعي في ولايتي الخرطوم والجزيرة

مؤشر التوظيف			بنود مؤشر التوظيف	
الوظائف العمالية	الوظائف القيادية (الثالثة فما فوق)	العدد الكلي للعاملين	السوية	
٠,٤١٨	٠,٢٦٩	٠,٤٨٥	متوسط نسبة المشاركة	الولاية
٠,٣٤٣	٠,٢٩٢	٠,١٦٨	الانحراف المعياري	
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	أقل نسبة مشاركة	
١,٠٠٠	١,٠٠٠	٠,٩٠٠	أكبر نسبة مشاركة	
٠,٧٢١	٠,١٩٤	٠,٥٦٢	متوسط نسبة المشاركة	الجزيرة
٠,٢٤٦	٠,٣٦٥	٠,١٨٢	الانحراف المعياري	
٠,٢٥٠	٠,٠٠٠	٠,٢٠٠	أقل نسبة مشاركة	
١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	أكبر نسبة مشاركة	

٠,٥٠٦	٠,٢٥٣	٠,٥٠٧	متوسط نسبة المشاركة	المجموع	
٠,٣٤٦	٠,٣٠٨	٠,١٧٤	الانحراف المعياري		
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	أقل نسبة مشاركة		
١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	أكبر نسبة مشاركة		

\* لا يوجد اختلاف معنوي في نسب مؤشر التوظيف (المجموع) والنسبة المختبرة (٠,٥٠) حسب اختبار النسبة الحرجة ، حيث بلغت ٠,٠٨ للعدد الكلي ، و ٠,٢٧ للوظائف القيادية ، و ٠,٠٨٣ للوظائف العمالية ، وكلاهما غير ذات دلا إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪.

أما في العينة ككل ، فنجد أن نسبة مشاركة المرأة في العدد الكلي للوظائف قد بلغت ٥٠,٧٪ ، وبلغت ٢٥,٣٪ في الوظائف القيادية ، و ٥٠,٦٪ في الوظائف العمالية. أما أقل نسبة مشاركة فقد تمثلت في عدم المشاركة بالكامل (٠,٠٠٪) إلى نسبة مشاركة كاملة (١٠٠٪). شكل (٦) يوضح مشاركة المرأة في محمل الوظائف و الوظائف القيادية والعمالية .



ورغم الظاهرة الإيجابية والمؤشر المطمئن لموقع المرأة الكمي إلا أن موقع المرأة الكيفي له تجليات سالبة في ظاهرة إرتفاع نسب الإستيعاب النسائي في الدرجات العمالية بكثافة وهذا يعني زيادة العبء وتدني فرص المرأة وتدني فرص التدريب و التاهيل وتدني استحقاقاتها وإتاحة الموارد لها.

لجدول (٢٠) : التوزيع النسبي لمشاركة المرأة في مؤشرات التوظيف في ولايتي  
لخرطوم والجزيرة

مؤشر التوظيف نسب المشاركة	العدد الكلي للعاملين	الوظائف القيادية (الثالثة فما فوق)	الوظائف العمالية
اقل من ٢٠٪	٢,٧٤٪	٥٣,٨٪	١٩,٤٪
٢٠٪-٢٩٪	٧,٤٧٪	٧,٥٪	١٢,٦٪
٢٩٪-٣٠٪	١٢,١٥٪	١١,٨٪	١٤,٦٪
٤٩٪-٤٠٪	٢١,٥٠٪	٤,٣٪	٢,٩٠٪
٥٠٪ فأكثر	٥٥,١٤٪	٢٢,٦٪	٥٠,٥٪
الجملة	١٠٠,٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

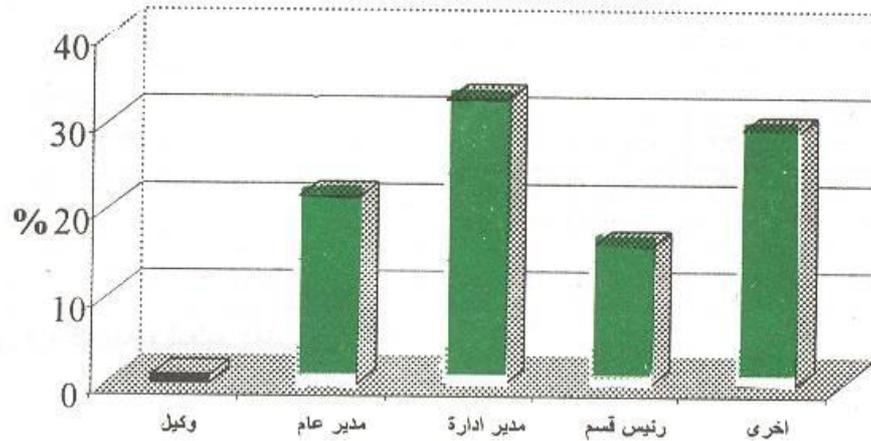
من الجدول (٢٠) والذي يشير إلى التوزيع التكراري النسبي لنسب مشاركة المرأة ، فنجد أن أكثر نسبة مشاركة في العدد الكلي للعاملين قد بلغت ٥٥,١٤٪ في فئة المشاركة ٥٠٪ فأكثر ، وبلغت ٥٣,٨٪ في الوظائف القيادية في الفئة اقل من ٢٠٪ . أما في الوظائف العمالية فنجدها قد بلغت ٥٠,٥٪ في فئة

## الجدول (٢١) توزيع العينة حسب اعلى موقع ومهام لتقيادات

النسبة	التكرار	الوظيفة
٠,٩٠	١	وكيل
٢١,٥	٢٣	مدير عام
٣٢,٧	٣٥	مدير إدارة
١٥,٩	١٧	رئيس قسم
٢٩,٠	٣١	أخري
١٠٠,٠	١٠٧	المجموع

أما في ما يتعلق بأعلى موقع ومهام نالته المرأة في موقع العمل ، فالجدول (٢١) يشير إلى أن ٣٢,٧٪ من أفراد العينة قد ذكروا أنه مدير إدارة تليه وظائف أخري (مفتش ، محاسب.... الخ) بنسبة ٢٩٪ ثم مدير عام (٢١,٥٪) وأخيراً موقع وكيل بنسبة ١٪ تقريباً. الشكل (٧) يوضح أعلى المواقع الوظيفية للمرأة العاملة.

الشكل (٧) يوضح اعلى المواقع الوظيفية للمرأة العاملة



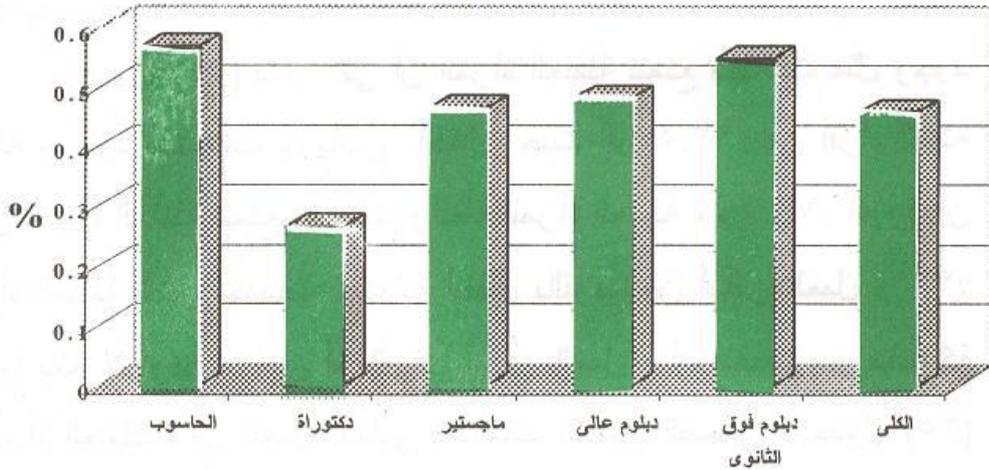
وتتضح المفارقة بأن نسبة النساء في الوظائف العليا كوظيفة الوكيل تكون منخفضة وهي مؤشر خطير لتساقط وتسرب وعدم إتاحيه وفشل العما لنسائية في الإختراق للوظائف العليا في درجة الوكيل . وقد يعزي ذلك لأسباب خري .

### جدول (٢٢) : مؤشر التدريب لنوع الاجتماعي في ولايتي الخرطوم والجزيرة

التاسو ب	ديسمبر	ماي	ديسمبر هالي	مؤشر التدريب		مؤشرات التدريب النسائية	
				ديسمبر هالي	ديسمبر هالي	متوسط نسبة المشاركة	الانحراف المعياري
٠,٥٧	٠,٢٨٢	٠,٤٦٨	٠,٥٠٧	٠,٥٦٣	٠,٥١٣	متوسط نسبة المشاركة	الخرطوم
-	٠,٤٣٩	٠,٣٤٠	٠,٣٥٢	٠,٤١٣	٠,٢٨٠	الانحراف المعياري	
-	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	أقل نسبة مشاركة	
-	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	أكبر نسبة مشاركة	
-	٠,٢٠٠	٠,٤٥١	٠,٤٢٤	٠,٥٠٩	٠,٣٢٧	متوسط نسبة المشاركة	الجزيرة
-	٠,٤٤٧	٠,٤٦٣	٠,٤٧١	٠,٣٨٢	٠,٣٢٥	الانحراف المعياري	
-	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	أقل نسبة مشاركة	
-	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	أكبر نسبة مشاركة	
-	٠,٢٦٦	٠,٤٦٥	٠,٤٨٢	٠,٥٤٧	٠,٤٥٨	متوسط نسبة المشاركة	المجموع
-	٠,٤٣٢	٠,٤٠٣	٠,٣٨٩	٠,٤٠١	٠,٣٠٥	الانحراف المعياري	
-	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	أقل نسبة مشاركة	
-	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	أكبر نسبة مشاركة	

يلاحظ من الجدول (٢٢) أن نسبة مشاركة المرأة في التدريب في العينة كل قد بلغ ٤٥,٨ ٪ ، وان اعلي نسبة مشاركة كانت في برامج الدبلوم فوق الثانوي (٥٤,٧ ٪) تليها فرص الدبلوم العالي (٤٨,٢ ٪) وأقلها مشاركة في فرص الدكتوراه ،حيث بلغ متوسط نسبة المشاركة ٢٦,٦ ٪. وتتفاوت تلك النسب حسب الولايات. حيث نجد أن نصيب مشاركة المرأة في برامج التدريب في ولاية الخرطوم قد بلغ ٥١,٣ ٪ مقابل ٣٢,٧ ٪ في ولاية الجزيرة. ونجد أيضا أن نسبة مشاركة المرأة في برامج التدريب المختلفة (دبلوم فوق الثانوي ، دبلوم عالي ، ماجستير ، دكتوراة ) في ولاية الخرطوم أكبر من تلك في ولاية الجزيرة. أما في تدريب الحاسوب والبرامج المتخصصة فيه فقد بلغت مشاركة المرأة ٥٧ ٪ .

الشكل (٨) مشاركة المرأة في البرامج التدريبية والحاسوب



بالنسبة لدور النوع في عمليات الترقى، فنجد أن ٨٥٪ من أفراد العينة اقرروا بأنه لا يلعب دوراً في عمليات الترقى للوظائف القيادية ، بينما ذكر ١٠٪ فقط بأن النوع يلعب دوراً في ذلك ، كما يشير الجدول (٢٣).  
 وخطورة هذا المؤشر تكمن في اللبس المصاحب لمفهوم السؤال وهل المقصود العوامل السلبية أم الايجابية . فإن مفهوم الدونية إذا لم يكون له دور فهو مؤشر ايجابي وكذلك إذا كان النوع له دور في إطار الدونية فذلك يعتبر مؤشراً سلبياً.

#### الجدول (٢٣) دور النوع الاجتماعي في عمليات الترقى للوظائف القيادية

الدور	وجود رابطة للمرأة العاملة	وجود حضانة للأطفال	وجود روضة للأطفال
نعم	٩٣,٥٪	٢١,٥٪	٢٩,٠٪
لا	٦,٥٪	٧٨,٥٪	٧١,٠٪
المجموع	١٠٠,٠٪	١٠٠,٠٪	١٠٠,٠٪

الجدول (٢٤) يشير إلى أن المرأة العاملة تتمتع بخدمات مثل وجود رابطة ووجود حضانات ورياض أطفال. حيث أقر ٩٣,٥٪ من أفراد العينة بأن المرأة العاملة تتمتع بخدمات رابطة للمرأة العاملة ، و ٧٨,٥٪ أقرروا بأن المرأة العاملة تفتقر لخدمات حضانة أطفال بالقرب من أماكن العمل و ٧١٪ ذكروا بأنه لا توجد رياض أطفال في أماكن العمل. أما بخصوص مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي وخدمات التأمين الصحي فالجدول (٢٥) يشير إلى أن مشاركة المرأة في العمل النقابي، يتصف بالضعف ، حيث بلغ

متوسط نسبة مشاركتها في نقابة العاملين ٣٦,٨ ٪ ، أما في مجال الإستفادة من خدمات التأمين الصحي فقد بلغت نسبة مشاركتها ٥٢,٥ ٪. وتختلف تلك المؤشرات باختلاف الولايات حيث تكبر مشاركة المرأة في العمل النقابي في ولاية الخرطوم (٤٢,١ ٪) مقارنة بولاية الجزيرة والتي يبلغ متوسط نسبة المشاركة فيها ( ٢٠,٩ ٪) ، بينما العكس فيما يتعلق بخدمات التأمين الصحي، حيث تكبر نسبة المشاركة في تلك الخدمة في ولاية الجزيرة (٥٢,٥ ٪) مقارنة بولاية الخرطوم والتي تبلغ ٥٠,٨ ٪. أما أقل وأكبر نسبة مشاركة في العمل النقابي وخدمات التأمين الصحي في الولايتين فقد تراوحت بين صفر في المائة و ١٠٠ ٪ ماعدا خدمات التأمين الصحي في ولاية الجزيرة حيث بلغت أقل نسبة مشاركة ٢٠ ٪.

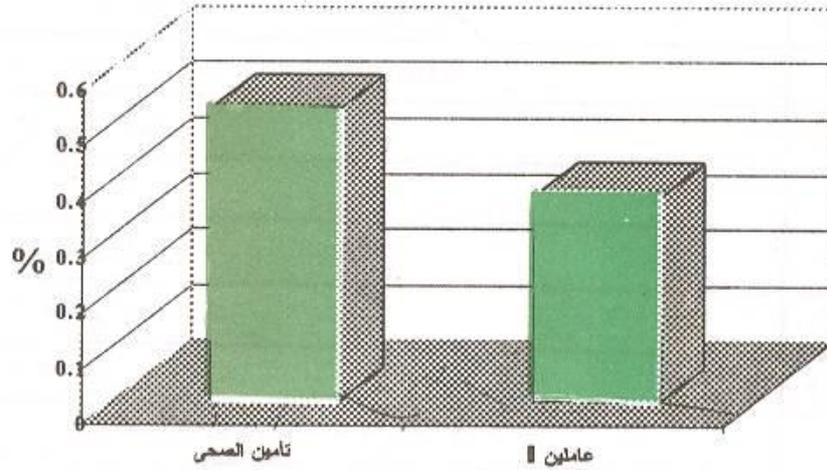
الجدول (٢٥) : مؤشر مشاركة المرأة في الخدمات في ولايتي الخرطوم والجزيرة

مؤشر المشاركة في الخدمات		المشاركة في الخدمات	
المستفيدون من خدمات التأمين الصحي	المشاركة في نقابة العاملين		
٠,٥٠٨	٠,٤٢١	متوسط نسبة المشاركة	الخرطوم
٠,١٩٥	٠,٣٣٩	الانحراف المعياري	
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	أقل نسبة مشاركة	
١,٠٠٠	١,٠٠٠	أكبر نسبة مشاركة	
٠,٥٦٠	٠,٢٠٩	متوسط نسبة المشاركة	الجزيرة
٠,١٨٤	٠,٣٥٨	الانحراف المعياري	
٠,٢٠٠	٠,٠٠٠	أقل نسبة مشاركة	
١,٠٠٠	١,٠٠٠	أكبر نسبة مشاركة	
٠,٥٢٥	٠,٣٦٨	متوسط نسبة المشاركة	المجموع
٠,١٩١	٠,٣٥٣	الانحراف المعياري	
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	أقل نسبة مشاركة	
١,٠٠٠	١,٠٠٠	أكبر نسبة مشاركة	

(٤٥)

الشكل (٩) يوضح مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي وفي خدمات التأمين الصحي.

شكل (٩) يوضح مشاركة المرأة في العمل النقابي وخدمات التأمين الصحي



ولابد من الإشارة إلي أن هذه النسب متدنية جداً إذ انه يفترض أن تكون خدمات تأمين الصحي تغطي ١٠٠٪ من النساء المستوظفات وعن عدم تغطية التأمين الصحي لـ ١٠٪ من كما ورد أعلاه أنه مؤشر سلبي.

### مؤشرات النوع الاجتماعي (السودان)

المعدل	المؤشرات
	مؤشرات المرأة العاملة
	١. مؤشر التوظيف Employment Indicator
٥٠,٧٪	١,١ المشاركة في العمل
٢٥,٣٪	٢,١ المشاركة في الوظائف القيادية

٢٩,٢٢٢	١,٢ متوسط الدخل الشهري (دينار)
٢٩,٢٢٢	١,٢ متوسط الدخل الشهري (دينار)
٦٢,٠	٢,٢ فجوة الفقر
٨٨,٦	٣,٢ نسبة النساء العاملات تحت خط الفقر
	3. مؤشر العبء المتعدد Multiple load
٤٦,٥	١,٣ المتزوجات
٥١,٨	٢,٣ المطلقات
٤٤,٥	٣,٣ الأراامل
٣٨,٢	٤,٣ غير المتزوجات
٤٣,٥	٥,٣ الكلي
	٤. مؤشر مجالات التفرقة ضد المرأة في بيئة العمل
٦,٨	١,٤ الترقيات
٩,١٨	٢,٤ فرص التدريب
٩,٢٠	٣,٤ المشاركة في اللجان
١٠,٠	٤,٤ عمل النقابات
٦,٥	٥,٤ العمل الاجتماعي
٦,٢٣	٦,٤ التمثيل في الوفود الخارجية
٣,١٢	٧,٤ الأجور التشجيعية
	ب- مؤشرات فجوة النوعية
	٥. مؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات Decision making
٤٣,٠	١,٥ لجان إعداد الميزانية
٤٥,٨	٦. مؤشر القدرات Capacity building

٥٤,٧%	١,٦ دبلوم فوق الثانوي
٤٨,٢%	٢,٦ دبلوم عالي
٤٦,٥%	٣,٦ ماجستير
٢٦,٦%	٤,٦ دكتوراة
٥٧%	٥,٦ التدريب على تقنيات الحاسوب
	٧. مؤشر الخدمات Services indicator
٢٦,٨%	١,٧ المشاركة في نقابة العاملين
٥٢,٥%	٢,٧ المشاركة في خدمات التأمين الصحي
	(ج) مؤشر السياسات
	١. مؤشر المشاركة في اتخاذ القرار
٤٣%	١,١ لجان إعداد الميزانية
٩٠%	٢,١ عدم التمثيل حسب النوع الاجتماعي في إعداد الميزانية
٦٢,٥%	٣,١ الخدمات الخاصة بالمرأة
٨٢,٥%	٤,١ ميزانية مخصصة سد الفجوة
٧٥%	٥,١ سياسة التمييز
٥٢,٥%	٦,١ درجة مواكبة التشريعات الخاصة بعمل المرأة
١٥%	٧,١ التمييز الانتقائي في التوظيف
5%	٨,١ التمييز بالسقوفات و quintet
5%	٩.١ التوازن الجندي بخطط المؤسسة
٢,٥%	١٠.١ درجة الاستدامة في سياسة التمكين
٨٠%	١١,١ الوعي الجندي في التخطيط
٥٢,٥%	٦,١ درجة مواكبة التشريعات الخاصة بعمل المرأة

## الفصل الثالث

الملحقات:

❖ تعريفات

❖ القطاعات التي غطتها الدراسة لولايتي

الخرطوم والجزيرة.

❖ ملخص لعدد الاستثمارات لولايتي الخرطوم

والجزيرة.

❖ الاستثمارات.

❖ الجداول التكرارية

## تعريفات:

### ١/ مفهوم الجندر Gender

يقصد به الإرتقاء بالمفهوم واللفظ والدلالة للتمييز بين الإنسان أي رجل وامرأة لا ذكر وأنثى، لأن التمييز على أساس الذكورة والأنوثة يحصر المرأة فقط في الدور الإيجابي بينما لها دور اجتماعي لا يقل أهمية عن الدور الإيجابي ولها دور إنتاجي اقتصادي هام . وأن ترتيب أهمية هذه الأدوار التي يقوم بها الرجال والنساء تختلف حسب الإطار الاجتماعي والثقافي والسياسي والاقتصادي وهو خلافاً للجنس والذي يقصد به الاختلافات البيولوجية بين المرأة والرجل.

### ٢/ مفهوم النوع الاجتماعي:

وهو التعريف الذي أجازته جامعة الدول العربية لكلمة الجندر ويقصد به التمييز بين الرجل و المرأة على أساس تعاون اجتماعي مع مراعاة أوضاع المرأة في أدوارها الثلاث الإنتاجي الإيجابي المجتمعي .

### ٣. مفهوم فجوات النوع الاجتماعي Gender Gaps :

هو منظور رقمي أو إحصائي يقصد به التفاوت بين النساء والرجال في حصولهم علي الموارد والممتلكات والخدمات (التعليم ، الصحة)،

وطغيان فرص نوع على الآخر لظروف وتعقيدات ثقافية إجتماعية تاريخية وغيرها .

#### ٤/توصيف مؤشرات النوع الاجتماعي Gender Indicators

- عبارة عن مقاييس كمية أو نوعية توضح التفاوتات والاختلافات بين أوضاع المرأة وأوضاع الرجل، ويمكن تفسيرها بسهولة نسبياً واستخدامها في تشخيص أسباب المفارقات فيما بين الفئات السكانية ورصد التغيرات في هذه الحالات.
- دلالات قد تكون رقم /نسبة أو حقيقة تشكل أداة لقياس التغيرات التي حدثت في ظل ظروف محددة ، وفي وقت معين.
- أداة تسمح بإلقاء نظرة تقييمية فاحصة علي نتائج المبادرات والخطوات التي أتخذت من أجل التغيير .
- يمكن أن تكون المؤشرات نوعية أو كمية لأنها في الغالب ترتبط بأبعاد لا تحتسب كمياً الأبعاد الاجتماعية أما المؤشرات الكمية هي التي يسهل قياسها بوسائل القياس الحسابية والإحصائية

## القطاعات التي غطتها الدراسة لولايتي الخرطوم والجزيرة

### قطاعات اتحادية:

١. وزارة التربية
٢. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
٣. وزارة الصحة
٤. وزارة العدل
٥. وزارة الزراعة
٦. وزارة الصناعة
٧. وزارة المالية
٨. وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية
٩. وزارة العمل
١٠. المجلس الوطني
١١. بنك السودان
١٢. ديوان المراجع العام
١٣. اتحاد عام نقابات عمال السودان

### قطاعات ولائية:

١. وزارة التربية الولاية
٢. وزارة الصحة الولاية
٣. وزارة الزراعة الولاية
٤. وزارة المالية الولاية
٥. وزارة الرعاية الإجتماعية

ملخص بعدد استثمارات دراسة مسح

تحديد فجوات النوع ولاية الخرطوم

عدد الإستثمارات				اسم القطاع
الجملة	المرأة العاملة	فجوات النوع	السياسات	
٢٢	١١	٨	٣	وزارة التربية والتعليم
١٥	٨	٦	١	وزارة التعليم العالي
٥٠	٣٥	١٠	٥	وزارة الصحة الاتحادية
٢١	١٦	٤	١	وزارة العدل
٣٠	١٧	٨	٥	وزارة الزراعة الاتحادية
١٦	٩	٥	٢	وزارة الصناعة الاتحادية
٧١	٦٤	٥	٢	وزارة المالية الاتحادية + الضرائب
٦٧	٤٧	١٢	٨	وزارة الرعاية الإجتماعية
٢٩	٢٣	١٢	٤	وزارة العمل

٦	٤	١	١	المجلس الوطني
٢٦	٢١	٤	١	بنك السودان
١٩	١٧	١	١	ديوان المراجع العام
٥	٣	٠	١	إتحاد عام نقابات عمال السودان
٣٨٦	٢٧٥	٧٦	٢٥	الجملة

### ملخص بعدد استثمارات دراسة مسح

#### تحديد فجوات النوع ولاية الجزيرة

عدد الإستثمارات				اسم القطاع
الجملة	المرأة العاملة	فجوات النوع	السياسات	
18	11	6	1	وزارة التربية
15	6	8	1	وزارة الصحة
14	8	5	1	وزارة الزراعة
11	5	5	1	وزارة المالية
9	2	6	1	وزارة الرعاية الإجتماعية
67	32	30	5	الجملة

## فريق العمل

- ١.د. عثمان خيرى - استشاري المشروع.
- ٢.فاطمة أحمد فضل-مدير مشروع تمكين المرأة وإدماج النوع الإجتماعى.
- ٣.فاطمة عبد العزيز - منسق المشروع.
- ٤.د. عمر علي إبراهيم- مركز الحاسوب جامعة الخرطوم .
- ٥.إبراهيم عباس سيف النصر - مدير الإدارة العامة للتعدادات والإحصاءات الاجتماعية والسكانية .
- ٦.محاسن أحمد عبد الغنى-مدير إدارة النشر .
- ٧.الأمين داؤود- مدير إدارة الحاسب الآلى .
- ٨.محمد أحمد يوسف- الإدارة العامة للشئون المالية والإدارية .
- ٩.النعيم سليمان عباس-مدير الإدارة العامة للتعدادات والإحصاءات المالية والاقتصادية.