

بررسی وضعیت زنان شاغل در ادارات دولتی افغانستان

(اسد ۱۳۸۸ برابر با اگست ۲۰۰۹)

پژوهشگر: ملالی افضلی

بسم الله الرحمن الرحيم

فهرست مطالب

.....	سپاسگذاری
.....	۱. مقدمه
.....	۲. روش تحقیق
.....	ساحه تحقیقاتی
.....	مشکلات تحقیق
.....	۳. نگرش تاریخی به اشتغال زنان
.....	۴. یافته های تحقیق
.....	۴.۱. تصویر عمومی از زنان شاغل
.....	الف: سن زنان شاغل
.....	ب: حالت مدنی
.....	ج: درجه تحصیل
.....	د: اشتغال
.....	۴.۲. عوامل بازدارنده ارتقای شغلی زنان در ادارات دولتی
.....	الف. عدم تقدیر از فعالیت های مؤثر زنان در اداره
.....	ب. عدم اجرای ترفیعات
.....	ج. رضایت یا عدم رضایت شغلی زنان
.....	د. موجودیت تبعیض
.....	ه. رفتار مردسالارانه
.....	۴.۲. مشکلات زنان شاغل در ادارات
.....	الف. مشکلات زنان شاغل در موقع استخدام به کار
.....	ب. نبود امکانات و وسایل کاری در محل کار
.....	ج. عدم دسترسی به کودکان
.....	د. عدم دسترسی به وسایل نقلیه
.....	ه. استفاده از رخصتی های قانونی
.....	و. رفتار توهین آمیز علیه زنان در اداره
.....	ز. خواست نامشروع از زنان
.....	۵. نتیجه گیری و پیشنهادها

سیاسگذاری:

این گزارش با تلاش و همکاری کارمندان بخش زنان و کارمندان بخش تحقیق کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان در جهت اصلاح و بهبود وضعیت زنان شاغل در ادارات دولتی افغانستان صورت گرفته است. جمع آوری ارقام و املاهی پرسشنامه ها در ساحه، به وسیله کارمندان بخش زنان هر یک نجیبه هاشمی، انارکلی هنریار، ثریا دقیقی، سعیده اکرامی، فوزیه نوابی، فرخ لقا، عارفه نوید، عارفه حمیدی، عادلہ رحیمی، شفیقه سپهر، شریفه پوپل، زرمینه شمس، حلیمه بشر دوست، مرضیه رحیمی، هاشمه شریف، پروین رحیمی، مریم پکتین و انگیزه انجام پذیرفته است که بدون تعهد و پشتکار و صداقت این عزیزان اجرای این پروژه ممکن نبود. همچنان، داخل نمودن داده ها، تنظیم اطلاعات و تحلیل آماری این پروژه تحقیقاتی توسط شهلا آریا صورت گرفته است. بدین وسیله از همکاری همه عزیزان در انجام این پروژه تحقیقاتی سیاسیگذاریم.

همچنان از تلاش و همکاری محترمه استاد حمیده برمکی کمیشنر بخش تحقیقات، محترمه داکتر ثریا صبحرنگ کمیشنر بخش حمایت از حقوق زنان، محترم عبدالقیوم زاهدی مسؤل بخش تحقیقات کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان اظهار منت می نمایم.

در پایان لازم است تا از همه زنان شاغلی که در ادارات دولتی حاضر به بیان واقعیت ها گردیده اند و بزرگوارانی که در جلسات گروهی اشتراک کرده و به غنماندی این پروژه کمک نموده اند، اظهار سپاس نمایم.

۱. مقدمه

با وجود تغییراتی که کم و بیش در هفت سال گذشته در عرصه های سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی جامعه صورت گرفته است، هنوز هم بسیاری از ساختارها و الگوهای نامناسب و سنت های ناپسند در برابر زنان در اعماق جامعه به قوت خود باقی مانده و در برابر هرگونه تغییر، تبدل و توسعه مقاومت می کنند.

طبق گزارش جدید سازمان جهانی کار، تعداد زنان شاغل در سطح جهان نسبت به قبل بیش تر شده است، اما آنان بیش از مردان در مشاغل کم دستمزد و آسیب پذیر مشغول به کاراند، بدون آن که از حمایت اجتماعی و حقوق ابتدایی محل کار برخوردار باشند.^۱ شمار موقعیت های شغلی در شأن و منزلت انسان، برای زنان به مراتب کمتر از مردان است. علاوه بر این تعداد زنان شاغل کمتر از مردان و درامدشان نیز ۱۶ درصد کمتر از مردان است. "زنان سومای ویا" مدیرکل سازمان جهانی کار می گوید؛ «روز به روز بر تعداد زنانی که وارد دنیای کار می شوند، افزوده می شود. ولی این مساله نباید ما را از واقعیت وجود نابرابری هایی که زنان در مشاغل گوناگون با آن روبه رو هستند، غافل کند» بر اساس گزارش کمیته ویژه سازمان ملل در سال گذشته، ۱.۲ میلیارد نفر از زنان با کار بیرون از خانه کسب درآمد کرده اند که در طول ۱۰ سال گذشته، ۱۸ درصد رشد داشته است. اما همزمان، شمار زنان بیکار از ۷۰.۲ به ۸۰.۶ میلیون نفر افزایش یافته است. یعنی نرخ بیکاری در میان مردان ۵/۷ و در میان زنان ۶.۴ درصد بوده است. بیشترین تعداد زنان بیکار در شمال آفریقا، خاورمیانه، امریکای جنوبی و کارائیب زندگی می کنند.^۲ همچنان آسیای شرقی موفق ترین منطقه از لحاظ رشد اقتصادی، بیش ترین نرخ اشتغال زنان نسبت به کل جمعیت (۶۲/۲ درصد)، نرخ بیکاری پایین برای مردان و زنان، و اختلاف جنسیتی نسبتاً کم در توزیع کار میان زن و مرد در رشته های مختلف در دهه گذشته می باشد.^۳

http://www.ea.wenet.ir/index.php?option=com_content&task=view&id=333&Itemid=44

d=44

<http://www.etemaad.ir/Released/88-02-16/206.htm>

http://www.ea.wenet.ir/index.php?option=com_content&task=view&id=333&Itemid=44

d=44

بر اساس ارقام موجود در سال ۱۳۸۶، نفوس مجموعی افغانستان به شمول نفوس مسکونی، کوچی و عودت کنندگان، ۲۴، ۵ میلیون نفر تخمین گردیده است که ۴۹٪ را زنان تشکیل می دهند.^۴ با وجود آنکه نیمی از جمعیت افغانستان را زنان تشکیل می دهند اما، تعداد کارکنان دولت به (۳۰۷۲۸۸) می رسد که از این تعداد فقط (۵۴۱۲۲) زن در ادارات دولتی در پست های مختلف مشغول به کار می باشند. ^۵ به عبارت دیگر، تعداد کارمندان زن کمتر از یک پنجم (۱۷.۶۶٪) تعداد کارمندان مرد در ادارات دولتی افغانستان می باشد. همچنان از مجموع زنان شاغل در ادارات دولتی، ۶۴۳۸ زن در پست های خدماتی مشغول به کار می باشند. بدین ترتیب، نقش زنان در امور اداری دولت بسیار ناچیز و نامحسوس است.

قانون اساسی افغانستان در ماده ۴۸ خود در این ارتباط آورده است "کار حق هرافغان است. تعیین ساعات کار، رخصتی با مزد، حقوق کار و کارگر و سایر امور مربوط به آن توسط قانون تنظیم می گردد. انتخاب شغل و حرفه، در حدود احکام قانون، آزاد می باشد"

همچنان قانون کار "به تاسی از حکم ماده چهل قانون اساسی افغانستان، به منظور تنظیم و توضیح امور مربوط به وجایب، حقوق، امتیازات و تأمینات اجتماعی کارکن {کارمند} وضع گردیده است."^۶ علاوه براینکه ۱۳ فصل قانون کار کشور حاوی مواد مشترک بین زنان و مردان است، فصل یازدهم آن مختص به زنان و نوجوانان می باشد که از کار زنان و نوجوانان و موارد عدم استخدام یادآوری گردیده است. قانون خدمات ملکی "به تاسی از حکم مندرج ماده پنجاهم قانون اساسی افغانستان، به منظور ایجاد اداره سالم، تحقق اصلاحات در سیستم اداری و طرز فعالیت اداره خدمات ملکی وضع گردیده است"^۷ و قانون مأموران دولت نیز به منظور تنظیم روابط مامور با اداره وضع گردیده است.^۸

^۴ سالنامه احصایوی، نفوس، ۱۳۸۶ص ۷.

^۵ سالنامه احصایوی، تعداد موجود کارکنان دولت به تفکیک وزارت و ادارات، -۱۳۸۶ص ۱۳.

^۶ . وزارت عدلیه، جریده رسمی: قانون کار، ماده اول، تاریخ نشر (۱۵) دلو سال ۱۳۸۵ ه. ش، نمبر مسلسل (۹۱۴).

^۷ . وزارت عدلیه، جریده رسمی، قانون خدمات ملکی، ماده اول، تاریخ نشر ۱۶ سرطان ۱۳۸۷ ه. ش، شماره مسلسل (۹۵۱) کابل

^۸ . وزارت عدلیه، جریده رسمی، قانون مأمورین، ماده اول، تاریخ نشر یکشنبه ۱۴۲۰ ه. ق، شماره مسلسل (۷۹۰).

ماده یازدهم کنوانسیون رفع تمامی تبعیض ها علیه زنان در سه فقره موضوعات کلی را مطرح ساخته از آن جمله " دول عضو کلیه اقدامات مقتضی را به عمل آورد تا هرگونه تبعیض علیه زنان در زمینه شغلی از بین برود و بر اساس اصل تساوی حقوق، بین زنان و مردان حقوق مشابه برای آنها تضمین شود. حق استفاده از امکانات مشابه شغلی، از جمله رعایت ضوابط یکسان در مورد انتخاب شغل، حق انتخاب آزادانه حرفه و پیشه، حق ارتقای مقام، برخورداری از امنیت شغلی و تمام امتیازات و شرایط شغلی و حق استفاده از دوره های آموزشی حرفه ای و بازآموزی، حق دریافت دستمزد برابر نیز استفاده از مزایا و حق برخورداری از رفتار یکسان در مشاغلی که دارای ارزش برابرند" همچنان در این ماده کنوانسیون، از ارائه خدمات صحی، بیمه، بارداری و رخصتی های مرتبط به آن و ارائه خدمات اجتماعی برای مادران شاغل بحث گردیده است.

در چند سال گذشته تحقیقات متفاوت و گوناگونی به ارتباط زنان شاغل از سوی ارگان های غیردولتی انجام پذیرفته است که جنبه های مختلف موانع و مشکلات زنان را مورد بحث و بررسی قرار داده است. اما، نتایج این تحقیقات در عمل نتوانست تغییرات قابل توجهی را در وضعیت زنان شاغل در ادارات دولتی افغانستان وارد سازد. بنابراین، شکایات متعدد زنان نسبت به نبود برابری و وجود تبعیض در ادارات دولتی، بی توجهی به مشکلات زنان در ادارات و خشونت های روانی علیه آنها عدم همکاری اداره در ارتقا و افزایش دستمزد آنها و سایر مسایل که مانع رشد زنان در ادارات دولتی افغانستان می گردد، کمیسیون مستقل حقوق بشر را واداشت تا با انجام یک تحقیق علمی، مشکلات را به شکل دقیق ریشه یابی نموده در جهت رفع آن در ادارات دولتی، گام مؤثری را بر دارند.

در این تحقیق، نخست نگاهی داریم به وضعیت عمومی زنان شاغل و با استفاده از یافته های ساحوی، عوامل بازدارنده ارتقای شغلی زنان در ادارات و مشکلات زنان شاغل در ادارات دولتی، مورد بحث قرار گرفته است. در پایان این گزارش پیشنهادهایی جهت رفع مشکلات زنان در ادارات دولتی افغانستان ارائه گردیده است.

۲. روش تحقیق

جمع آوری اطلاعات در این پروژه تحقیقاتی به شکل ساحوی با استفاده از پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده و مباحثه گروهی انجام پذیرفته است. پرسشگران (کارمندان بخش زنان دفاتر ساحوی کمیسیون مستقل حقوق بشر) بعد از سیري نمودن کارگاه آموزشی، کار عملی املاي پرسشنامه ها را از تاریخ اول اپریل سال ۲۰۰۹ در هفده ولایت کشور آغاز نمودند. همچنان جهت غنامندساختن این پروژه تحقیقاتی، سوالاتی را به شکل مباحثه گروهی با تعدادی از صاحب نظران و مقامات بلندرتبه در هرولایت ترتیب دادیم که به تعداد ۱۴ مباحثه در ولایات مختلف کشور مطابق جدول زیر جهت وضاحت بیشتر مشکلات و موانع بر سر راه زنان، ترتیب داده شده است.

در مجموع به 1509 پرسشنامه از سوي زنان شاغلي که در ادارات مختلف دولتي مشغول کار و فعالیت مي باشند، پاسخ داده شده است. در پایان هر پرسشنامه سوالاتي براي پرسشگر به شکل مشاهده در نظر گرفته شده بود که در مورد هر کارمند به شکل جداگانه پرگردیده است. پرسشنامه ها حاوي سوالاتي به شکل بسته و باز بوده که در ختم کار معلومات جمع آوري شده با استفاده از دو برنامه (Excel) و (Spss) تحلیل کمي گردیده است.

جامعه آماری

معیار انتخاب محل تحقیق (یعني ولایات مختلف کشور) وابسته به تعداد کارمندان زن در آن ولایت بوده است. یعنی، در این تحقیق سعی گردیده ولایاتي که دارای بیشترین تعداد کارمند زن مي باشند با ولایاتي که در کمترین سطح آماری قرار دارند، مقایسه گردد تا بدین طریق بتوانیم اساس و منشاء مشکلات زنان شاغل را در ادارات دولتي افغانستان در یابیم.

جدول شماره (۱)

شماره	ولایات	تعداد پرسشنامه	مباحثه گروهی
۱	کابل	۳۰۸	
۲	قندهار	۵۰	۱
۳	هرات	۱۰۶	۱
۴	فاریاب	۹۹	
۵	بلخ	۱۵۰	۱
۶	بدخشان	۱۵۰	۱
۷	پکتیا	۲۶	۱
۸	ننگرهار	۵۳	۱
۹	کندهار	۱۰۰	۱
۱۰	دایکندي	۴۴	۱
۱۱	بامیان	۳۵	۱
۱۲	غور	۳۰	۱
۱۳	فراه	۵۱	
۱۴	جوزجان	۹۸	۱
۱۵	خوست	۲۴	۱
۱۶	لغمان	۴۵	
۱۷	بغلان	۵۴	۱
۱۸	پروان	۳۴	
۱۹	تخار	۵۲	۱
مجموع		۱۵۰۹	۱۴

مشکلات تحقیق

اجرای هر پروژه تحقیقاتی با مشکلات و موانعی همراه است که این پروژه نیز مستثنا از این امر نمی باشد. بیشترین مشکلات را در این راستا، پرسشگران ساحوی متحمل گردیده اند که قرار زیر است:

۱. در نظر بود تا **جمعیت نمونه** پروژه تحقیقاتی وضعیت زنان شاغل، ۱۶۰۰ خانم باشد که با اطمینان ۹۵٪ و فاصله ۳ توسط برنامه های معتبر انتخاب شده بود. بنا به بعضی مشکلات کارمندان بخش زنان دفاتر ولایات پکتیا، هرات، بامیان، خوست، دایکندي و لغمان نتوانسته اند تعداد پرسشنامه های خواسته

شده را تکمیل و ارسال نمایند و این امر سبب گردید تا جامعه نمونه این پروژه به عدد ۱۵۰۹ تغییر نماید.

۲. در بعضی از ولایات تحت پوشش این گزارش، با حضور کارمندان حقوق بشر و مصاحبه با زنان شاغل، همکاران مرد این خانم ها سعی می نموده اند با بدگویی از کارکردهای کمیسیون و موجودیت آن، خانم همکارشان را تحت تأثیر حرف های نامربوط خود بیاورند تا خانم را منصرف از بیان حقایق بنمایند. (بویژه در ولایت ننگرهار)

۳. بیشترین مشکل را در املای پرسشنامه ها کارمندان ولایت کابل متحمل شده اند؛ چنانچه، برای مصاحبه با زنان شاغل در این ولایت نیاز بود تا به ارگان مربوطه به شکل جداگانه مکتوب رسمی ارسال گردد و این موضوع خود دوسه روز از وقت همکاران را به خود اختصاص می داد تا در نهایت امر بتوانند پرسشنامه ها را با چند خانم شاغل در میان بگذارند.

۲. نگرش تاریخی به اشتغال زنان

برای پی بردن به بعضی حقایق در باره زنان لازم است نگاهی گذرا به جایگاه زنان در ادوار مختلف تاریخ داشته باشیم. پدیده اشتغال از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. اشتغال زنان همراه با مردان در مزارع و در خانه امر عادی تلقی می شد؛ هرچند تفکیک نقش ها و وظایف، جزء اصلی زندگی محسوب می گردید.

زن در روم باستان از همه حقوق محروم بود و دارای هیچ گونه اختیار و جایگاهی نبود. دختران و زنان مانند شی مملوک معامله می شدند و از حقوق اقتصادی نیز هیچ بهره ای نداشتند. مرد هر وقت صلاح می دانست، می توانست زن یا دختر را بفروشد، قرض یا کرایه دهد یا بکشد. در حقوق روم باستان، زن بهره ای از فعالیت اقتصادی

و کار نداشت چون اصلا از اطلاق عنوان انسان بر وی دریغ می داشتند.^۹

در یونان باستان زن تنها مخلوقی حقیر شمرده می شد که به عنوان انسان با او رفتار نمی شد. زن مانند شی در اختیار مرد بود و مرد هرگونه رفتاری را با او انجام می داد و زن در این دوره از هیچ حقوقی برخوردار نبود. در نتیجه از فعالیت اقتصادی و اشتغال نیز محروم بود.^{۱۰} زن در جامعه یونان با آنکه از سایر ملل متمدن تر و دارای دانشمندی همچون سقراط، افلاطون، ارسطو و امثال ایشان بود، بسیار مظلوم بود، زن حق انعقاد معاملات و اقامه دعوی در محکمه را نداشت.^{۱۱}

در ایران باستان در عصر هخامنشی و اشکانیان، مانند روم و یونان، مرد در استفاده از اموال زن کاملاً مختار بوده است. به طور کلی، زن دارای حداقل حقوق انسانی نبوده تا بتواند فعالیت اقتصادی و اشتغال به کار داشته باشد. اما در عصر ساسانی که افراد جامعه به طبقات مختلف تقسیم می شدند، در داخل هر یک از طبقات، زنان متناسب با فرهنگ و وضعیت اشتغال طبقه خود، مشاغل را بر عهده داشتند. مثلاً پوراندهخت، زنی از خاندان سلطنتی مدتی را حکومت کرد. زنان سایر طبقات نیز بسته به طبقات خود به کار ریسندگی، کشت و زرع یا صنعت آن روز اشتغال داشتند. در این دوران زن مالک دارایی خود شد و می توانست درآمد حاصل از کارش را خود بگیرد یا به شوهرش بدهد.^{۱۲}

در هند قدیم زنان از جایگاه اجتماعی خوبی برخوردار نبودند، به اعتقاد هندوان قدیم، زن موجود دوست داشتنی ولی پست به شمار می رفتند. افسانه های هندو، خود زمینه بدبختی زنان را فراهم می آورد و خرافاتی که ریشه در اعتقاد دینی هندوها پیدا کرده بود، به

^۹ (پاورقی ۱. سامیه منبسی، المرث فی الاسلام، ص ۲۵ و ۲۶) اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب، وبسایت آفتاب.

^{۱۰} (پاورقی ۲. محمود عبدالحمید محمد، حقوق المرات بین الاسلام و الدیات الاخری، ص ۱۹) اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب، وبسایت آفتاب.

^{۱۱} خاوری، حسین، حقوق زن در اسلام و تمدن های پیش از اسلام، وبسایت وزارت عدلیه جمهوری اسلامی

افغانستان www.moj.gov.af

^{۱۲} مجموعه مقالات سیمینار سیمای زن در جامعه- اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب، وبسایت آفتاب http://www.aftab.i/articles/social/directory/c4c1224741348_woman_work_p1.php

حقارت زنان می‌افزود. افسانه‌ای در هندوستان قدیم وجود داشت که می‌گفت: «در آغاز هنگامی که «تواش تری-Twash tri» صنعت گر الهی، به آفرینش زن پرداخت، متوجه شد که همه مواد را صرف کرده و دیگر از عناصر صلب در اختیارش نمانده است و چون به این بن بست رسید، زن را از قطعات متفرقه و بازمانده‌های عالم خلق نمود.»^{۱۳} و این امر باعث گردیده بود که زن هیچ حق و حقوقی در زندگی نداشته باشد تا جایی که بعد از مرگ شوهر نیز زنده در آتش سوزانده می‌شد.

قبل از اسلام وضع زنان و دختران در عربستان بسیار رقت بار بوده است؛ دختران در نظر پدران و زنان در نظر شوهران شان موجودی ضعیف و بی‌قیمت و قابل تملک و معامله بودند. اختیارات پدر نامحدود بود و مادر در محدوده خانه زندگی می‌کرد و حق هیچ‌گونه مداخله در امور زندگی نداشت. یکی از بدترین سنت‌های جاهلی در عربستان زنده به گورکردن دختران بوده است. در این دوران فعالیت اقتصادی و اشتغال زنان اصلاً مطرح نبوده است.^{۱۴}

اسلام دختر کشی را ممنوع کرد و به جامعه آموخت تا به دختران احترام بگذارند. زنان در صدر اسلام به امور اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و کارهای دیگر مشارکت داشتند.^{۱۵} قرآن کسب و تلاش اقتصادی زنان و مردان را تأیید کرده و مالکیت را بر آنان مرتب ساخته است " للرجال نصیب مما اكتسبو و للنساء نصیب مما اكتسبن"^{۱۶} برای مردان از آن چه کسب کرده‌اند بهره‌ای است و برای زنان نیز از آن چه کسب کرده‌اند بهره‌ای. اشتغال زنان در عصر پیامبر به شکل گسترده‌ای به چشم می‌خورد. چنانچه زنی به نام زینب داکتر قبیله بنی داود بود و بیماران را مداوا می‌کرد.

زن در اروپای قرون وسطی از هیچ‌گونه حقوق برخوردار نبود و در این دوران هرچند زنان به کشاورزی می‌پرداختند اما نه به عنوان

^{۱۳} خاوری حسین، حقوق زن در اسلام و تمدن‌های پیش از اسلام، وب‌سایت وزارت عدلیه جمهوری اسلامی

افغانستان www.moj.gov.af

^{۱۴} مجموعه مقالات سیمینار سیمای زن در جامعه- اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب، وب‌سایت آفتاب <http://www.aftab.i>
r/articles/social/directory/c4c1224741348_woman_work_p1.php

^{۱۵} مجموعه مقالات سیمینار سیمای زن در جامعه- اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب، وب‌سایت آفتاب <http://www.aftab.i>
r/articles/social/directory/c4c1224741348_woman_work_p1.php

^{۱۶} سوره نساء / (۴) آیه ۳۲.

مالک، بلکه به عنوان افرادی مملوک برای دیگران کار می کردند. در سال ۵۸۶ میلادی کنفرانسی در فرانسه برای بررسی این موضوع منعقد شد که آیا زن بشر است یا نه و در نهایت به این نتیجه رسیدند که زن بشری است که فقط برای خدمت به مردان خلق شده است. در قرون وسطی، جوامع اروپایی برای زنان حق اشتغال قایل نبودند و در ابعاد دیگر نیز زنان از حقوق اجتماعی و مالی محروم بودند. اروپا در قرون وسطی یکی از سیاه ترین و زشت ترین دوران حیات بشری را پشت سر گذاشت.

انقلاب صنعتی در اروپا از سال ۱۷۶۰ میلادی بود و شکل گیری جوامع صنعتی و ایجاد بازار کار جدید، موجب اشتغال زنان در بخش صنعت و از طرف دیگر باعث کاهش نقش خانواده شد. در جامعه سنتی بسیاری از عملکردهای سنتی خانواده از بین رفته یا به شدت دگرگون شد. اشتغال زنان در این دوره، به منظور تکریم و بالابردن منزلت زن نبوده بلکه جوامع صنعتی درصدد برطرف کردن نیاز خود با نیروی کار ارزان بودند. بر اساس آمار، تقریباً در تمام جامعه های صنعتی درآمد زنان به میزان قابل ملاحظه ای کمتر از مردان است.

در طول قرن بیستم، مشارکت زنان در نیروی کار جوامع صنعتی به میزان قابل ملاحظه ای کمتر از مردان است، امروزه فعالیت های اقتصادی زنان و حق اشتغال آنان در همه عرصه ها مدنظر جوامع غربی است. اما، در اصل تفاوت فاحشی بین ادعا و عمل وجود دارد امروز زنان به لحاظ کمی در مشاغل مختلف حضور یافته اند، اما به لحاظ کیفی، بر اساس آمار و شواهد قطعی، اکثر زنان در مشاغل ثانوی و جزئی هستند و مشاغل مهم (با مزد زیاد، چشم انداز خوب پیشرفت، دارای ثبات) و مدیریتی در انحصار مردان قرار دارد. امروز دانشمندان به این نتیجه رسیده اند که کار خارج از خانه تنها مصداق اشتغال نیست بلکه کار خانه هم نمونه ای از اشتغال زنان می باشد که به صورت پنهان و بدون دستمز نمایان شده است. چنانچه خانم خدیجه سفیری، جامعه شناس اشتغال زنان آورده است که به طور تخمینی، کار در خانه معادل یک سوم مجموع تولید سالانه یک اقتصاد مدرن ارزش دارد. کار بی مزد خانگی اهمیت زیادی برای اقتصاد

جامعه دارد. برآورد شده است که کار خانه بین ۲۵ تا ۴۰ درصد ثروت ایجاد شده را در بر می گیرد.^{۱۷}

با وجود آنکه نظام حقوق بشر، حمایت از زنان را به عنوان یکی از اهداف خود مد نظر قرار داده و سازمان ملل متحد با طرق مختلف از اشتغال زنان حمایت کرده است؛ باز هم بین کار زنان و میزان درآمد حاصله در عصر حاضر مساوات در نظر گرفته نشده است.

امروزه حمایت از اشتغال زنان توسط سازمان بین المللی کار (ILO) صورت می گیرد و همچنان سازمان ملل متحد نیز طی اعلامیه جهانی حقوق بشر سال ۱۹۴۸ با اشاره به تساوی حقوق زن و مرد، در مقدمه اعلامیه، در موارد مختلف آن بر تساوی اجرت در برابر کار مساوی^{۱۸} و حمایت از مادران^{۱۹} تأکید ورزیده است.

پس از آن تاریخ، ابتدا در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سال ۱۹۶۶ همین اصول را با وضوح بیشتر اعلام کرده است. سپس مجمع عمومی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۶۷ در اعلامیه ای تحت عنوان "اعلامیه رفع تبعیض از زنان" بر تساوی حقوق زنان در حیات اقتصادی و اجتماعی و به ویژه در زمینه کار (دست یابی به آموزش حرفه ای، استخدام، ارتقای شغلی، تساوی در دستمزد و غیره) تأکید کرده است.

علاوه بر اینکه جامعه جهانی و سازمان ملل با حمایت از زنان در دستیابی به حقوق و مراجع بالای علمی و رسیدن به پله های قدرت نقش برانزده ای داشته اند؛ زنان نیز در سراسر جهان از پای ننشستند و با ادامه مبارزات خود در این راستا توانستند پست های کلیدی دولت را در اختیار داشته باشند که از آن جمله می توان به خانم مارگارت تاچر در انگلستان، خانم ویگدیس فینبو در اسکاتلند، خانم گروهار لمدر در نروژ، خانم کیم کبل در کانادا، خانم ایندرا گاندی در هندوستان، خانم بی نظیر بوتو در پاکستان، خانم تنسو چیلر در ترکیه و خانم داکتر سیما سمر در افغانستان اشاره نمود.

^{۱۷} مجموعه مقالات سیمینار سیمای زن در جامعه- اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب، وبسایت آفتاب http://www.aftab.ir/articles/social/directory/c4c1224741348_woman_work_p1.php

^{۱۸} (اعلامیه جهانی حقوق بشر، بند ۲، ماده ۲۳- سال ۱۹۴۸)

^{۱۹} (اعلامیه جهانی حقوق بشر، بند ۲، ماده ۲۵- سال ۱۹۴۸)

۴. یافته های تحقیق

نتایج این تحقیق در سه بخش متفاوت آورده شده اند. تصویر عمومی از زنان شاغل، عوامل بازدارند ارتقای شغلی زنان در ادارات دولتی و مشکلات زنان شاغل در ادارات که به تفصیل مورد بحث قرار می گیرند.

۴.۱. تصویر عمومی از زنان شاغل

الف: سن زنان شاغل

اکثریت زنان شاغل در گروه سنی جوان قرار دارند و دارای نیروی لازم جهت پیش برد امور اداره اند چنانچه از مجموع ۱۵۰۹ زن شاغل ۴۴.۶ تن از آنها در رده سنی ۱۸ تا ۳۰ سال، ۵۲.۵ درصد زنان شاغل در رده سنی ۳۱ تا ۵۰ سال و ۲.۹ درصد از زنان شاغل از پنجاه سال به بالا می باشند.

ب: حالت مدنی

نتایج تحقیقات نشان می دهد که ۲۴.۸ درصد از این زنان، مجرد، ۶۴.۲ درصد متأهل، ۱۰ درصد بیوه و ۱ درصد مطلقه می باشند. ۶۸.۹ درصد زنان شاغل دارای طفل می باشند که ۲۴.۱ درصد آنان یک الی سه طفل و مابقی از چهار طفل بیشتر دارند.

ج: درجه تحصیل

با وجود مشکلات زیاد موجود در روند یادگیری زنان در افغانستان، تحقیق کنونی ایجاب می نمود که در بر دارنده مشکلات هر دو گروه زنان باسواد شاغل و زنان بی سواد شاغل باشد. چنانچه مطابق جدول زیر، اکثریت زنان شاغل مصاحبه شونده تحصیل کرده می باشند.

جدول شماره (۲)

درجه تحصیل زنان شاغل مصاحبه شونده	
سواد ندارم	۱۱.۸٪
پایین تر از بکلوریا	۱۱.۴٪
بکلوریا	۴۰.۹٪
فوق بکلوریا	۱۸.۵٪
لیسانس	۱۳.۵٪
فوق لیسانس	۱.۷٪
ماستر	۲.۲٪
مجموع	۱۰۰٪

د: اشتغال

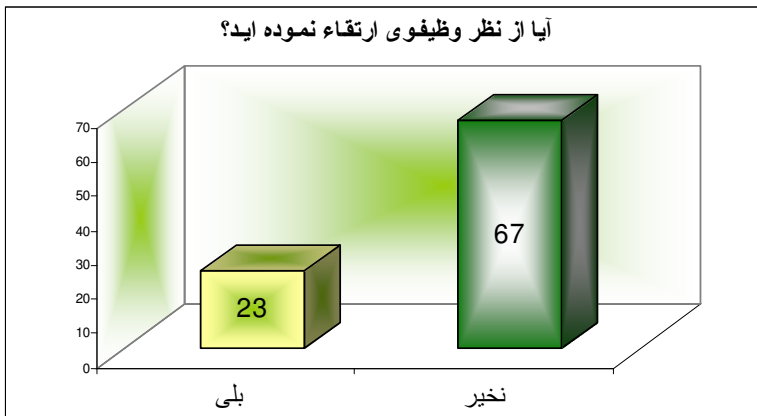
۸۰.۶ درصد زنان شاغل مصاحبه شونده کارمند رسمی و ۱۹.۴ درصد به صورت قراردادی در ادارات دولتی افغانستان مشغول به کاراند. کارمندی که با آنها مصاحبه صورت گرفته است مطابق جدول شماره (۳) به مشاغل مختلفی که در جدول زیر دسته بندی گردیده است مشغول به کار می باشند.

جدول شماره (۳)

وظیفه فعلی تان چه می باشد؟	
معلم / استاد پوهنتون	۲۱.۸ درصد
کارمند	۵۲.۷ درصد
آمر / رییس	۲.۱ درصد
وکیل در شورای ولایتی	۱.۲ درصد
مدیر	۹.۷ درصد
پولیس	۲.۶ درصد
کارمند امنیتی	۱.۵ درصد
کارمند خدماتی	۶.۴ درصد
مجموع	۱۰۰ درصد

۴.۲. عوامل بازدارنده ارتقای شغلي زنان در ادارات دولتي

نتایج تحقیقات نشان مي دهد که ۶۷ درصد زنان در ادارات دولتي افغانستان از لحاظ شغلي ارتقا نیافته اند. با وجود آنکه ۲۲.۵ درصد این زنان داراي تحصیلات عالی و نیمه عالی مي باشند و از لحاظ سني ۳۳.۲ درصد این زنان در گروه سني بالاي سي و یک سال قرار دارند و ۲۱ درصد آنان داراي سابقه کاري بیشتر از شش سال در ادارات دولتي افغانستان مي باشند.



نمودار شماره (۱)

همه این زنان از زمان استخدام تاکنون در یک پست مشغول به کار بوده اند و هیچ گاه دولت خواستار ایجاد تغییرات در وظیفه و مقام آنها نگردیده است. درحالی که این تعداد زنان خود را مستحق احراز پست های بالاتر مي دانند و مدعی اند که اجرائی ترفیعات به موقع، نبود تبعیض بین زن و مرد در یک اداره، نبود رفتار مردسالارانه که خود برگرفته از نگرش های سنتی علیه زنان مي باشد و در نهایت اعتماد زنان به خود در اجرائی کارهای بزرگتر که متأثر از چگونگی تشویق و تنبیه اداری در اداره است، هرکدام مي تواند در ارتقای شغلي زنان نقش برآورده ای داشته باشند. عوامل بازدارنده ارتقای شغلي زنان در ادارات دولتي را در ادامه توضیح مي دهیم:

الف: عدم تقدیر از فعالیت های مؤثر زنان در اداره

مطابق ماده ۹۴ قانون کار، کارمند در برابر اجرای کار به وجه احسن، ارتقای سطح بازدهی کار، بهبود کیفیت تولیدات، صرفه جویی در مواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط و سایر موارد مندرج در سند تقنینی، حسب احوال تشویق می گردد. از آنجایی که تشویق در اثر فعالیت های برانزده کارمندان در یک اداره از جانب رئیس اداره و به ترتیب مقام های بالاتر صورت می گیرد، ثبت خود این موضوع در دفتر سوانح کارمند می تواند تضمینی باشد برای دریافت امتیازات مادی و معنوی از جانب اداره.

نتایج تحقیقات نشان می دهد که ۶۶ درصد از زنان شاغل تحت پوشش این پروژه تحقیقاتی ادعا نموده اند که هیچ گاه از جانب رئیس اداره در مقابل کار خوب و شایسته ای که انجام داده اند تقدیر نشده اند و اکثر اوقات کار انجام شده از جانب زنان به نفع مردان اداره تمام می شود و زنان در اکثر موارد از بیم اینکه وظیفه خود را از دست بدهند، مجبور به سکوت می گردند.

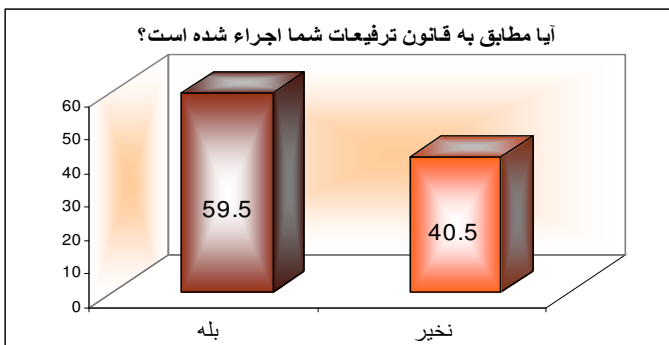
۲۷ درصد این زنان بیشتر از ۶ سال سابقه کار داشته و ۴۳.۴ درصد آنان دارای تحصیلات عالی و نیمه عالی اند که از این جهت نیز دلیلی برای عدم تشویق شان از جانب اداره وجود ندارد.

خانمی در این باره چنین می گوید: "پست های بلند دفاتر اکثراً به مردان داده می شود، فقط گاه برای تشویق زنان، با یک پارچه کاغذ و بدون هیچ امتیازی از آنان تقدیر به عمل می آید."^{۲۰}

ب: عدم اجرای ترفیعات (ارتقا رتبه)

مطابق فرمان رئیس جمهور احکام قانون خدمات ملکی، برکارمندانی که امتحان کمیسیون اصلاحات اداری را سپری نموده باشند تطبیق می گردد؛ اما آن تعداد از کارمندانی که روند اصلاحات اداری را سپری ننموده باشند، تابع قانون مأموران کشور می باشد.

^{۲۰} مباحثه گروهی - ولایت جوزجان - ۱۳۸۸/۱/۲۴



نمودار شماره (۲)

نتایج تحقیق نشان می دهد که ترفیع ۴۰.۵ درصد از زنان شاغل پاسخ دهنده، مطابق قانون اجرا نشده است که از جمله ۱۵.۶ درصد از این زنان هنوز میعاد قانونی ترفیع را تکمیل نکرده اند اما مابقی ۲۴.۹ درصد زنان مستحق ترفیع اند و به دلیل بی توجهی اداره مربوطه از دریافت ترفیع و امتیازات آن محروم مانده اند. این تعداد زنان، سهل انگاری اداره؛ وزارت ها و ادارات مربوطه در ارسال سوانح به مرکز و اجرای ترفیعات شان را یکی از دلایل عقب ماندن زنان در اداره و عدم ارتقای شغلی می داند.

همچنان، عده ای از کارمندان زن از قانون کار و قانون ماموران آگاهی ندارند یا به نحوی از قانون بی خبرند و از جانب اداره نیز به آنان غلط تفهیم شده است که همانا باید خودشان به مرکز مراجعه نمایند تا بتوانند ترفیع بگیرند. این تعداد زنان می گویند که به دلیل مصارف رفت و آمد و مسافت زیاد راه توانایی سفر به کابل را ندارند.

خانمی که به صفت سارنوال در یکی از سارنوالی های کشور از مدت بیست و پنج سال به این طرف مشغول به کار می باشد مدعی است که، چهار ترفیع او به دلیل سهل انگاری مسوول سوانح به دفتر سوانح داخل نگردیده است و او هنوز در رتبه هفتم قرار دارد.

۱۶ سال است که ترفیعاتش خانمی دارای درجه تحصیلی لیسانس، به دلیل اینکه اسناد و مدارکش از دفتر سوانح مفقود گردیده اجرا نگردیده است.

ج: رضایت یا عدم رضایت شغلی زنان

از آنجایی که خواست خود زنان در تغییر وضعیت شغلی آنها نقش بسزایی دارد، به طور کلی ۸۸ درصد زنان تحت پوشش این تحقیق از وظیفه و فعالیت های شغلی خود رضایت نشان داده اند، زیرا برای زنان به دلیل مشکلات اقتصادی و شخصی، کسب پول نسبت به رضایت فردی، پیشرفت و بالندگی شخصی و اجتماعی شان در اولویت قرار دارد.

بر حسب نتایج تحقیق، اکثر زنان بدین باوراند که جایگاه شان در اجتماع به لحاظ شغلی از قبل تعیین شده است و خودشان هیچ نقشی در تغییر آن نخواهند داشت. این تعداد زنان از ترس از دست دادن وظیفه و عدم اعتماد به سیستم، نمی خواهند جهت بالارفتن موقف یا امتیازات خود تلاش و مبارزه نمایند.

خانمی در این باره می گوید:

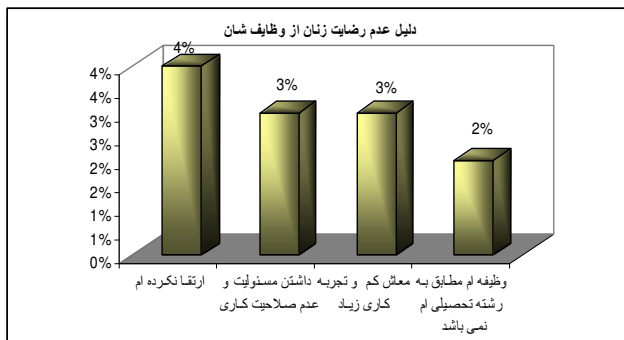
" اگر بخواهم دنبال ترفیع هایم بروم، رئیس همراهم رویه خوب نخواهد کرد می ترسم وظیفه ام را از دست بدهم. به همین که هست راضی ام، من که دنبال پست و مقام نیستم، نمی خواهم در اداره صدا بلند شود و همه من را مقصر بدانند."

بنابراین، رضایت این تعداد زنان حقیقی و واقعی نبوده بلکه رضایت کاذب و غیر واقعی است که براساس عرف و عنعنات ناپسند شکل گرفته است. "زنان، دانشگاه را در رشته های مختلف به پایان می رسانند اما در نهایت به رشته معلمی و تدریس روی می آورند. این به معنی علاقه به آن رشته نیست، بلکه مشکلات اجتماعی آنها را وادار به انتخاب می نماید و اصل رضایت از بین می رود. درحال حاضر خانم هایی هستند که از پولی تکنیک، حقوق یا طب فارغ شده اند ولی جبر اجتماعی آنها را به سمت مکاتب کشانده است."^{۲۱}

نتایج تحقیق نشان می دهد که ۱۲ درصد از زنان که دارای تحصیلات عالی می باشند از روند موجود در ادارات راضی به نظر نمی رسند و به صورت فردی برای از بین بردن این موانع اقدام می نمایند و دلیل این ناسازگاری زنان را می توان داشتن تجربه کاری و

^{۲۱} . ولایت هرات - مباحثه گروهی ۱۳۸۸/۳/۲۳

تحصیلات عالی یکسان با مردان و عدم اشتراک آنان از جانب اداره در روند تصمیم‌گیری‌ها و ارتقای شغلی و افزایش معاش دانست.



نمودار شماره (۳)

د: موجودیت تبعیض جنسیتی

۳۰ درصد زنان شاغل در ادارات دولتی افغانستان معتقدند که در محیط کاری با تبعیض جنسیتی مواجه‌اند که اکثریت این زنان دارای تحصیلات عالی و نیمه‌عالی می‌باشند و بیشترین شکایات در این زمینه به ترتیب مربوط به پولیس زن و کارمندان ادارات مختلف، وکلای شوراها و ولایتی، آمران، مدیران و معلمان / استادان دانشگاه می‌گردد.

"منسویان پولیس مدعی‌اند که به افسران زن در قومندانی امنیت سلام داده نمی‌شود همچنان گزارش‌های کاری آنها به وسیله آمر امنیت حذف می‌گردد و می‌گوید زن چه باشد که کار آن باشد."^{۲۲}

خانمی که به صفت رئیس در یکی از ادارات دولتی مشغول به کار است می‌گوید:

"من همیشه از جانب مردان اداره در حاشیه‌نگه داشته می‌شوم و بسیاری از موضوعات کاری، خارج از وقت رسمی اداره و در نبود من مورد بحث قرار می‌گردد."

^{۲۲}. گزارش‌های رسیده از ولایت بامیان

خانم‌هایی که در رده‌های بالا کار می‌کنند، به خاطر جنسیت خود از امتیازات ویژه‌ای مانند مردان برخوردار نمی‌باشند. اکثر این زنان از وجود کنترل مستقیم زنان در اداره، نبود اتاق و محل مناسب برای بودوباش زنان در ساعات بیکاری، نبود وسایل کاری از قبیل میز و چوکی جداگانه برای زنان و نبود قرطاسیه و کامپیوتر، عدم مشورت در امور کاری با زنان، عدم اجازه زنان به استفاده از رخصتی‌های قانونی، واگذار نمودن کارهای پیش پا افتاده و سطحی به زنان در اداره، عدم استفاده زنان از امتیازاتی مانند دریافت وجه نقدی به نام اضافه کاری، اشتراک در کارگاه‌ها و سیمینارها و سفرهای خارجی، شاکمی می‌باشند.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که ۶۲.۲ درصد زنان تا به حال در مقابل کارهای اضافی و خارج از پلان که در اداره انجام داده‌اند مستحق اضافه کاری شناخته نشده‌اند. جو مردانه حاکم بر ادارات، اضافه کاری را مختص مردان می‌داند و در آخر همراه معاشی اضافی به نام اضافه کاری به شکل دورانی بین کارمندان مرد تقسیم می‌شود که اکثراً زنان از این امتیاز محروم‌ند.

همچنان ۵۴.۲ درصد زنان شاغل پاسخ دهنده معتقدند که در سفرهای کاری و تقسیم بورسیه‌ها در ادارات عدالت رعایت نمی‌شود. چنانچه اکثر اوقات بدون آنکه زنان از جانب اداره در جریان گذاشته شوند، مردان خود به تنهایی در بورسیه‌ها کارگاه‌ها شرکت می‌نمایند و اگر در این میان کدام زن شاغل به خود جرئت بدهد و دلیل این بی‌عدالتی را جویا شود، در پاسخ می‌گویند زنان بدون محرم نمی‌توانند به جایی بروند، ما این اجازه را به کسی نمی‌دهیم.

همچنان مشاهدات پرسشگران در ساحه حاکمی از این امر است که در بعضی ولایات و به خصوص ولسوالی‌ها، تبعیض تا حدی آشکارا و ظالمانه می‌باشد که هنگام نان چاشت ابتدا نان برای مردان توزیع می‌شود سپس برای زنان. غذایی که برای زنان داده می‌شود دست خورده و باقی مانده نان مردان است.

بنابراین، با چنین وضعیتی که در ادارات دولتی افغانستان حاکم است، زنان شاغل تنها به موجودیت تبعیض مثبت در اداره نسبت به خودشان فکر نمی‌کنند بلکه صرف به همین راضی‌اند که تبعیض وجود نداشته باشد.

هـ. رفتار مردسالارانه

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که زنان شاغل به دلیل زن بودن شان در بسیاری از عرصه‌های شغلی به عقب رانده می‌شوند و از سوی دیگر، تفکر مردسالار سعی دارد با از بین بردن اعتماد به نفس زنان، آنها را ناتوان جلوه دهند که جامعه زنان یک جامعه ناتوان، مصرفی و نیازمند به حمایت مردان است و با بزرگ کردن اشتباهات زنان، ناتوانی و نیازمندی بودن آن‌ها را به مردان به یک حقیقت مبدل سازند تا جایی که زنان، کار خود را نیازمند تایید همکاران مرد بدانند و حتی موفق‌ترین و بهترین کار خود را در مقابل کار همکاران مرد، ضعیف‌تر ببینند.

در این تحقیق ۳۶ درصد از زنان شاغل، دارای تحصیلات عالی و نیمه عالی، مخالف ناتوانی زنان در امور اجرایی هستند. این تعداد از زنان خود را قادر به انجام امور اجرایی می‌دانند اما از نیروی آنان استفاده موثر به عمل نمی‌آید. زنان، در درجه اول فرهنگ موجود و سنت‌های حاکم بر جامعه و رفتار مردسالارانه رئیس‌ها و همکاران مرد را مهم‌ترین دلیل عدم استخدام زنان در پست‌های بالا می‌دانند و عدم اعتماد به توانایی‌های شان و مشکلات خانوادگی خود را از دلایل ردیف دوم می‌دانند.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که عده‌ای از زنان، مردان را از خود فعال‌تر و شایسته‌تر نمی‌دانند ولی جو حاکم بر انتصاب کاری، به مردان اولویت می‌دهد و از استخدام زنان در پست‌های بالا امتناع می‌ورزند.

خانمی در این باره چنین می‌گوید:

"در ادارات دولتی سعی می‌شود زنان را بی استعداد جلوه بدهند و زمانی که من در پست بالا ثبت نام نمودم کسی به من اجازه اشتراک نداد و گفتند زنان لیاقت ندارند، هیچ کس به سابقه سی سال کاری من توجه نکرد."

خانمی که مدتی رابه حیث رئیس در یکی از ولایات کشور مصروف به کار بوده است چنین می‌گوید:

"کارمندان زیردستم به من به عنوان رئیس شان احترام قایل نمی‌شدند و به دستوراتم عمل نمی‌کردند در انجام کارها تاخیر می‌"

نمودند و هیچ کاری را به درستی انجام نمی دادند از این رو، من مجبور شدم استعفا بدهم."

نتایج تحقیق بیان گر این موضوع است که مردان در جامعه کاملاً سنتی افغانستان قدرت تحمل و پذیرش آمر زن را ندارند و اصلاً حاضر به اجرای کار تحت امر یک خانم نمی باشند.

۴.۲. مشکلات زنان شاغل در ادارات

نتایج تحقیق نشان می دهد که زنان در مرحله استخدام به کار و همچنان بعد از آن متحمل مشکلات فراوان می گردند. چنانچه نبود امکانات و وسایل کاری درمحل کار، عدم دسترسی زنان به کودکان، عدم دسترسی زنان به وسایل ترانسپورتی، استفاده از رخصتی قانونی، رفتار توهین آمیز علیه زنان در ادارات و خواست نامشروع از زنان از جمله مواردی است که به تفصیل به آنها خواهیم پرداخت.

الف: مشکلات زنان شاغل در موقع استخدام به کار

زنان از همان لحظه آغازین ورود به دنیای کار متحمل مشکلات اند. از مجموع زنان شاغل مصاحبه شونده ۸.۵ درصد آنها در هنگام استخدام به کار، مشکلات زیادی را سپری کرده اند. چنانچه نداشتن واسطه، نبود پست خالی، مشکلات امنیتی و تهدیدهای مردم و فامیل، تقاضای رشوه و کارکردن بدون معاش برای مدت چند ماه، از جمله مشکلات خانم ها در هنگام استخدام به کار می باشد.

۵۵ درصد خانم های شاغل معتقدند که بدون شناخت و شخص واسطه نمی توانستند به کار مورد علاقه شان مقرر شوند. "همچنان در اعلانات کاریابی همه شرایط برای زنان و مردان یکسان اعلان می گردد که این امر به دلیل مشکلات زنان در دوران های مختلف و عقب ماندن آنها از درس و تحصیل و مساعد نبودن شرایط برای آموختن برنامه های آموزشی و مسوولیت های زنان در قبال خانه و خانواده غیرعادلانه می باشد."^{۲۳}

خانمی جریان استخدام خود را این گونه بازگو می کند.

^{۲۳}. مباحثه گروهی - ولایت بغلان - ۰۵/۰۴/۲۰۰۹

"از طریق رقابت آزاد در پست مورد علاقه امر امتحان داده کامیاب شدم ولی، دو نفر دیگر غیر مسلکی بودند با وساطت معین وزارت در همان پست مقرر گردیدند، بعد از مدتی آن دو نفر به دلیل عدم توانایی کاری منفک شدند و من بعد از یک دوره انتظار به وظیفه مقرر شدم."

خانمی به دلیل کارکردن بیرون از منزل از طرف شوهرش طلاق شده است. او می گوید:

"از آنجایی که تحصیل کرده بودم و مشکلات اقتصادی ما بسیار زیاد بود به دلیل رفع احتیاجات اطفالم به صفت معلم در یکی از مکاتب مشغول به کار شدم. خانواده شوهرم مخالف این امر بودند و این امر سبب جدایی من از همسرم شد."

ب: نبود امکانات و وسایل کاری در محل کار

۱۶ درصد از زنان شاغل از نبود امکانات لازم کاری در محل کارشان شکایتی اند. نبود میز، چوکی، کامپیوتر، اسکنر، پرنتر، ماشین فوتوکاپی، قرطاسیه و کتاب درسی برای زنان شاغل مطابق به نیازشان جهت پیش برد کارهای روزمره ایجاد مشکل می نماید همچنان ۱.۸ درصد زنان شاغل از نبود اتاق کاری شکایت دارند.

خانمی که در یکی از ادارات مشغول به کار است در این باره می گوید:

"به دلیل نبود وسایل کاری، کارها با تأخیر انجام می شود و دیگران زنان را متهم به ناتوانی می کنند. هیچ کس به نبود امکانات و سرگردانی ما توجه نمی کند. ما باید برای چاپ کردن یا فوتوکاپی یک ورق شعبه به شعبه سرگردان باشیم و از همکاران مرد بخواهیم تا یک ورق را چاپ کنند."

خانم دیگری نیز از نبود وسایل و رفتار بد همکاران مرد شکایتی است او می گوید:

"زمانی که در سارنوالی به صفت کارمند بودم. من و همکار دیگر هر دو در یک اتاق بدون میز و چوکی کار می کردیم و دیگر سارنوالان عرایض را به ما نمی دادند. می گفتند زن چه باشد که کار آن باشد."

دربعضي از مكاتب تحت مطالعه اين گزارش، اتاق جداگانه براي زنان در اوقات تفريح وجود ندارد و مردان اداره را كاملا مردانه ساخته اند از اين رو معلمان زن يا در بيرون از صنف ها با شاگردان يا در داخل صنف ها مي باشند، معلمان زن از اين جهت بسيار ناراضي مي باشند آنها مي گویند بين ساعات درسي، محلي براي استراحت و رفع خستگي يا نوشيدن چاي ندارند. در مدت تفريح هم در صنف مي باشند و از آن جايي كه مدير مكتب هم يك مرد است، هيچگاه جهت رفع مشكل شان به وي شكايست نموده اند.

مشاهدات نشان مي دهد كه ۲۵ درصد زنان شاغل تحت مطالعه اين تحقيق در ادارات دولتي ميز و چوكي جداگانه جهت انجام كارهاي روزمره خود ندارند و ۲۵.۶ درصد زنان وسايل مورد نياز كار در اختيارشان قرار داده نشده است.

خانمي در اين باره مي گوید:

"براي تمام همكاران مرد كامپيوتر خريداري گرديد ولي براي ما زنان نه. رئيس ما مي گوید شما دانش استفاده از كامپيوتر را نداريد. با وجود اينكه عده اي از همكاران مرد نيز هيچ گونه آشنائي با كامپيوتر نداشتند و به مرور زمان ياد گرفتند."

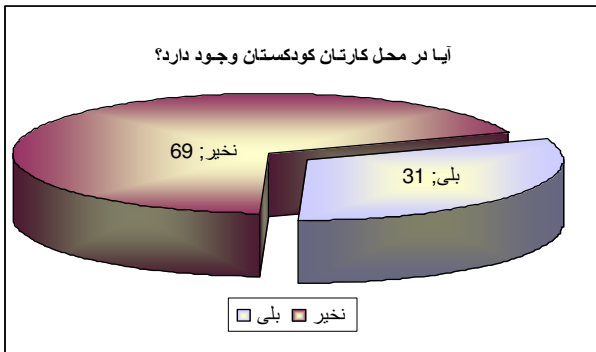
۴۳ درصد زنان شاغل جدا از مردان و در اتاق مختص به زنان مشغول به كارند. در حالي كه، ۵۷ درصد زنان همراه با همكاران مرد و در يك اتاق با هم كار مي نمايند. عده اي از زنان از اين وضعيت شكايست داشته اند و مي گویند بايد اتاق كار زنان و مردان جدا باشد. مردان جرئت كاري را از زنان سلب مي نمايند و ما نمي توانيم كوچك ترين كاري را انجام دهيم. هميشه تحت نظر مردان هستيم و در تمام امور كاري و غيركاري ما، مردان مداخله مي نمايند.

خانمي به دليل تعصبات موجود در منطقه شان در محل كار و اتاق كارش نيز بيني و دهان خود را با چادرش مي پوشاند. او مشكلات زيادي را متحمل مي شود چنانچه خودش مي گوید:

"كار كردن با مردان براي بسيار مشكل است. تمام روز بيني و دهانم با چادر پوشانيده است. من چاشت ها پيش روي آنها نمي توانم به راحتی غذا بخورم."

ج: عدم دسترسی زنان به کودکان

"اداره مکلف است، جهت مواظبت و مراقبت اطفال کارکنان مربوط، در محوطه اداره، شیرخوارگاه و کودکانستان را ایجاد نماید."^{۲۴} همچنان "برای مادران دارای طفل شیرخوار بر علاوه وقفه صرف غذا، وقت اضافی که کمتر از ۳۰ دقیقه نباشد، بعد از هر ۳ ساعت، به خاطر شیردادن طفل در اتاق کودک، محل کار داده می شود. این وقفه ها شامل وقت کار رسمی می باشد."^{۲۵}



نمودار شماره (۴)

قانون کار اداره را مکلف به ایجاد کودکانستان ساخته است اما، نتایج تحقیقات نشان می دهد که ۶۹ درصد ادارات تحت مطالعه این تحقیق کودکانستان وجود نداشته است و فقط ۳۱ درصد زنان شاغل به کودکانستان دسترسی دارند که از آن جمله فقط ۹ درصد زنان شاغل اطفال شان را روزانه به کودکانستان محل کارشان می آورند. ۲۰۵ درصد از این زنان از بابت اطفال شان نگران اند. آنها به دلیل نبود امکانات لازم در کودکانستان، عدم توجه معلمان به اطفال، نبود اتاق های مناسب و موجودیت تعداد زیاد اطفال در یک اتاق، راضی به نظر نمی رسند ولی، چاره ای جز این ندارند. چون در خانه های شان کسی جهت مراقبت از اطفال شان وجود ندارد. کیفیت ناگوار کودکانستان های محل کار سبب گردیده تا کمتر از یک سوم زنانی که به کودکانستان دسترسی دارند، از آن استفاده نمایند و ۲۲ درصد دیگر

^{۲۴}. قانون کار، ماده یکصد و بیست و شش - فقره اول

^{۲۵}. قانون کار، ماده یکصد و بیست و چهار - فقره اول

زنان با وجود دسترسی به کودکانستان از آن استفاده نمی نمایند که دلایل آن قرار زیر است.

۱۰.۳ درصد اطفال این زنان به مکتب می روند.

۵.۴ درصد زنان شاغل معتقدند که اطفال شان در خانه بهتر نگهداری می شوند.

۶.۳ درصد از زنان شاغل طفل ندارند.

د: عدم دسترسی زنان به وسایل نقلیه

فقط ۲۹.۲ درصد زنان شاغل برای رفت و آمد در محل کاری خود به وسایل نقلیه دسترسی دارند و باقی مانده ۷۰.۸ درصد به وسایل نقلیه دسترسی ندارند و ۳۳.۷ درصد این زنان مسیر خانه تا محل کار را پیاده می پیمایند. ۳۱ درصد از این زنان با استفاده از وسایل نقلیه شهری به محل کار خود حاضر می شوند. ۶.۱ درصد باقی مانده در رابطه به نحوه رفت و آمدشان پاسخی ارائه نکرده اند.

اکثریت زنان شاغل از نبود وسایل نقلیه شکایت نموده اند آنها می گویند: بارها به دلیل دیررسیدن به محل کارشان از جانب آمر یا رئیس خود مورد سرزنش قرار گرفته اند. زنان در این باره می گویند، تبعیض زیادی در دفتر حاکم است اگر مردان دو یا سه ساعت دیرتر هم به محل کار حاضر شوند هیچ گاه غیرحاضر نمی شوند اما اگر ما زنها پنج یا ده دقیقه دیرتر بیاییم، نه تنها که مورد سرزنش قرار می گیریم بلکه خانه حاضر می ما هم قید می گردد.

جدول شماره (۴)

آیا شما به وسایل نقلیه دسترسی دارید؟	
بله	۲۹.۲%
نخیر	۷۰.۸%
مجموع	۱۰۰%

جدول شماره (۵)

در صورت نخیر چگونه رفت و آمد می نمایند؟	
پیاده می روم	۳۳.۷%
با موتر کرایه می روم	۳۱%
بی جواب	۶.۱%

هـ: استفاده از رخصتی قانونی

" کارکنان حسب ذیل مستحق وقفه و رخصتی های با مزد می باشند: ۱- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام، ۲- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی) ، ۳- رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری).^{۲۶}

مدت رخصتی تفریحی مطابق به قانون کار^{۲۷} بیست روز می باشد و " استادان و معلمان مؤسسات تحصیلی و تعلیمی که از رخصتی های تعلیمی و تحصیلی استفاده می نمایند، مستحق رخصتی تفریحی نمی باشند.^{۲۸} " کارکن {کارمند} در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد^{۲۹} همچنان "کارکن {کارمند} سالانه مستحق ۲۰ روز رخصتی مریضی با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد.^{۳۰}

نتایج تحقیقات نشان می دهد که ۱۶ درصد زنان شاغل به دلیل کار زیاد در اداره و عدم موافقه رئیس دفترشان نمی توانند از رخصتی های قانونی خود استفاده نمایند. ۷ درصد از کارمندان دولت از وضعیت موجود شاکی اند و رفتار مردسالارانه روسای خود را عامل این امر می دانند. آنها می گویند در صورتی که یک روز غیرحاضری نمایم هر دو خانه حاضری ما قید می گردد و کسر معاش می شویم. غیرحاضری های موجه کارمندان زن برای آمرین مرد قابل قبول نمی باشد و آن را نوعی بهانه و حيله می دانند. با وجود اینکه مطابق به قانون کار هر کارمند دولت می تواند از رخصتی مریضی با مزد تا ۵ روز به اساس اطلاعیه کتبی به اداره مربوطه استفاده نماید.

^{۲۶} . قانون کار. فصل چهارم - ماده سی و نهم

^{۲۷} . قانون کار . ماده چهل و ششم

^{۲۸} . قانون کار . ماده چهل و هفتم

^{۲۹} . قانون کار. ماده پنجاه و یکم

^{۳۰} . قانون کار . ماده پنجاه و دوم

در مناطق دورتر از مرکز مشکل دیگر زنان شاغل استفاده از رخصتی های ولادی می باشد. چنان چه، نتایج تحقیقات نشان می دهد که ۴.۵ درصد زنان شاغل تحت پوشش این تحقیق نمی تواند از رخصتی ولادی شان به شکل درست استفاده نمایند. بیشترین تعداد آنها در ولایت دایکندی و به ترتیب ننگرهار، بامیان، لغمان، جوزجان، هرات، تخار، بلخ، کندهار، فاریاب، پکتیا، کندز، خوست و بغلان می باشد. چنانچه مطابق به قانون "کارکن {کارمند} زن مستحق ۹۰ روز رخصتی ولادی با مزد می باشد که یک ثلث آن قبل از ولادت و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراست. در صورت ولادت غیرطبیعی یا دوگانگی یا بیشتر از آن مدت ۱۵ روز رخصتی بیشتر به وی داده می شود. مزد و سایر حقوق به اساس تصدیق شفاخانه اجرا می گردد."^{۳۱}

در بعضی از ولایات، زنان شاغل از قانون کار و امتیازاتی که به آنها داده شده هیچ آگاهی ندارند و امرین مرد نیز از عدم آگاهی زنان استفاده نموده و آنها را مجبور می نمایند که کمتر از سه ماه از رخصتی ولادی خود استفاده کنند.

چنانچه خانمی از ولایت بامیان می گوید:

"از جانب رئیس به ما گفته شده که فقط مستحق ۴۵ روز رخصتی بامعاش می باشید، اگر زیادت از آن رخصت بگیری از معاش تان بازگشت می شود."

در بعضی مناطق مانند دایکندی به دلیل کمبود معلم در مکاتب، معلمان زن بیشتر از یک ماه یا چهل روز نمی توانند از رخصتی ولادی خود استفاده کنند. معلمان معترف اند که تعداد شاگردان بسیار زیاد است در مقابل، تعداد معلم بسیار کم. اگر ما زیادت از آن غیرحاضری نمایم، روزانه ۶۰ تا ۱۰۰ شاگرد بی سرنوشت در مکاتب به تفریح و شوخی می پردازند.

و: رفتار توهین آمیز علیه زنان در ادارات

کنوناسیون رفع تمامی تبعیض علیه زنان در ماده پنجم خود، دولت ها را به "تغییر الگوی اجتماعی و فرهنگی رفتار مردان و زنان به منظور از میان برداشتن تعصبات، سنت ها و روش هایی که مبتنی بر آرمان

^{۳۱}. قانون کار. ماده پنجاه و چهارم

طرز فکر، پست نگری یا برتری نگری جنسیت یا نقش های کلیشه ای برای مردان و زنان می باشد، مکلف می سازد.^{۳۳}

۱۲.۷ درصد زنان تحت پوشش این تحقیق در محل کارشان به دلایل مختلف از جانب مردان مورد توهین و تحقیر قرار گرفته اند که بیشترین آمار خشونت علیه زنان به ترتیب در ولایات ننگرهار، بلخ، لغمان، قندهار، بدخشان و کابل می باشد.

۱۱.۶ درصد زنان رفتار آمران و همکاران مرد را در قبال خودشان نامناسب و نادرست می دانند.

در ادارات دولتی افغانستان، زنان روزانه مورد رفتار بد و توهین آمیز مردان قرار می گیرند. شکایات رسیده نشان می دهد که مردان با الفاظی از قبیل " زن برای خانه ساخته شده است نه برای بیرون، برواولارت را جمع کن، زن ها در هرجا فتنه به پا می کنند، شما اگر زنان خوبی می بودید از خانه بیرون نمی آمدید و در نهایت زنان کار فهم نیستند هیچ گپی را نمی فهمند و زنان بی جرئت " زنان را تحت فشار روحی و روانی قرار می دهند و جرئت کار و خلاقیت و نوآوری را از آنها سلب می کنند.

زنان شاغل معتقدند که مردان در اداره همیشه مصروف تخریب کاری علیه آنها و نسبت دادن کارهای نادرست و زشت به آنها و در نهایت بدنام ساختن زن ها می باشند که دلیل آن نیز عدم تحمل و پذیرش همکار زن در یک اداره و در عین پست و موقف می باشد.

خانمی از ولایت قندهار در این باره می گوید:

"مردان حاضر نیستند که در جلسات رسمی همراه ما دور یک میز بنشینند. اکثر اوقات بدون اطلاع خانم ها جلسات دایر می شود و در صورت حضور ما در بعضی جلسات به ما گفته می شود اظهار نظر نفرمایید یا به عبارت دیگر مانند گودی ها باید بنشینیم و چیزی نگوییم."

خانمی از ولایت بدخشان نان آور خانه خویش است و به حیث محافظ در دروازه یکی از دفاتر، زن ها را تلاشی می کند. او همیشه از

^{۳۳}. کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان . ماده پنجم

جانب مردان به الفاظ مختلف توهین و تحقیر می شود، خود وی می گوید:

"اکثر مردها مرا می گویند برو شوهر کن و اولاد بیاور این کار اصلا برایت خوب نیست."

خانمی از ولایت بامیان می گوید:

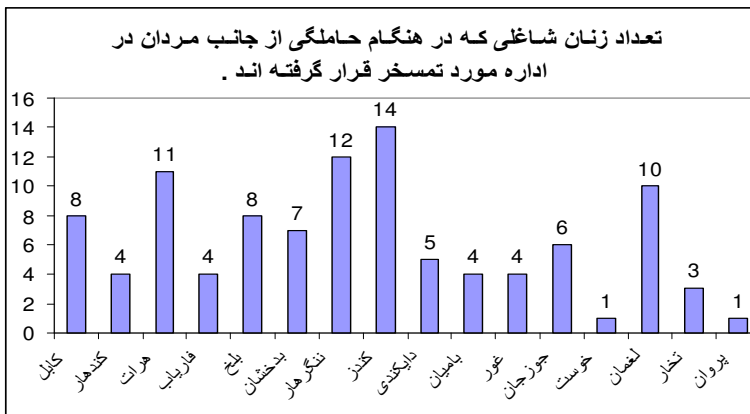
"مردها در اداره ما تا حدی به خود حق می دهند که به طرز لباس پوشیدن، چادر، رنگ لباس و حتی صحبت کردن زنها مداخله نمایند و گاهی اوقات حتی الفاظ بسیار رکیک و زشت را علیه ما استفاده می نمایند."

خانم های شاغل یکی از دلایل بدرفتاری مردان را داشتن توقعات بی جا و نامشروع از زنان در یک اداره و مواجه شدن با رفتار خشن و پاسخ منفی از جانب زنان می دانند.

نتایج تحقیقات نشان می دهد که از مجموع ۱۵۰۹ زن شاغل که با آنها مصاحبه صورت گرفته است ۱۰۲ (۶.۹ درصد) زنان، هنگام حاملگی در محل کار مورد تمسخر و رفتار توهین آمیز مردان قرار گرفته اند.

خانمی از ولایت هرات در این باره می گوید:

"زمانی که حمل داشتم تفاوتی بین محیط بیرون و داخل دفتر وجود نداشت. برایم هر دو مکان مانند هم بود، هر دو مکان کوچه بود که در آن حرف های زشت در مورد من رد و بدل می شد. تفاوتی بین یک مرد تحصیل کرده و شاغل که در دولت کار می کند و یک رهگذر بی سواد وجود نداشت."



نمودار شماره (۵)

ز: خواست نامشروع از زنان

نتایج تحقیقات نشان می دهد که گاه به دلیل تقاضا و خواست نامشروع بعضی از مردان فشار روحی و روانی بسیار زیادی در ادارات بر زنان شاغل وارد می شود. چنانچه ۵ درصد زنان شاغل در پاسخ به این سوال که آیا تا به حال همکاران مرد از کدام همکار زن خواست نامشروع نموده اند پاسخ مثبت داده اند و ۴۰.۱ درصد این زنان مدعی اند که همکاران زن در اداره محل کارشان مورد آزار و اذیت جنسی قرار گرفته اند همچنان ۱.۷ درصد زنان خودشان با آزار و اذیت جنسی در محل کار خود مواجه شده اند.

امروزه دامنه آزار و اذیت زنان از حد کوچه و بازار گذشته و به محل کار زنان نیز کشیده شده است. در بسیاری از موارد با توجه به نتایج تحقیق، زنان در محل کار خود مورد آزار و اذیت جنسی قرار می گیرند. شاید تمام این آزارها به صورت جنسی یا جسمی نباشد و گاه حتی يك نگاه یا حرف نیز می تواند آزار محسوب شود. مصاحبه های انجام شده با زنان شاغل نشان می دهد که در بسیاری از موارد آمران یا همکاران مرد ترجیح می دهند که همکاران زنی داشته باشند که در مقابل آزار و اذیت آنها سکوت نمایند و هیچ اعتراضی نداشته باشند. در اکثر موارد به دلیل ماهیت پنهانی چنین موضوعاتی زنان از ترس از دست دادن جان و آبروی شان مجبور به سکوت می گردند.

چنانچه خانمي در اين زمينه مي گويد:

" از رفتار زشت و غيراخلاقي همكارم به امر مربوطه شكايت نمودم، در مقابل با تهمت ها و توهين هاي نابه جاي آنها روبه رو شدم تا جايي كه مجبور به تركوظيفه شدم."

"در يكي از ادارات ولايت ننگرهار خانمي همراه شوهرش در يك محل مشغول به كاراند. به دليل چرسبي بودن شوهرش، رئيس اداره چندين بار از خانم كارمند خواسته تا به اتاق او برود. او مي گويد:

"من از ترس شوهرم وظيفه را ترك کرده نمي توانم مبادا فاميل شوهرم با خبر شوند من و شوهرم را بکشند."

همچنان خانمي در يكي از ادارات ولايت ننگرهار بعد از اين كه توسط همكاران مردش بدنام شد از طرف شوهرش به قتل رسيد و از اين موضوع تمام كارمندان آن اداره مطلع بوده اند.

خانمي كه در يكي از مكاتب ولايت كندز به صفت مستخدم مشغول به كار مي باشد از نحوه برخورد كارمندان مرد ناراضي است. او مي گويد:

" سال اول كه مقرر شدم تحويل دار مكاتب بارها از من تقاضاي كارهاي نامشروع مي كرد. درنهایت، از گپ هایش خسته شدم و به مدير مكاتب از وي شكايت كردم. مدير مكاتب از كارهاي وي آگاه بود و براي من گفت: هرکس ديگر هم به جاي توکار کند او اين درخواست را از وي مي کند و هيچ نوع مجازاتي براي وي در نظر نگرفت."

خانم ديگر كه به صفت مستخدم در يكي از ادارات كار مي كرد به دليل سر باز زدن از خواست نامشروع رئيسش هميشه تحت كنترل و فشار روي قرار داشته است. او مي گويد:

"من با دو كودكم در يك خانه تنها زندگي مي كنم. رئيس اداره از اين موضوع سوء استفاده نموده از من مي خواهد تا خانه ام را در اختيارش قرار بدهم و دختران كارمند در اداره را راضي نمايم تا به خانه ام بيايند و با رئيس روابط نامشروع برقرار نمايند من هم با خواسته اش مخالفت كردم و اين خود باعث گرديده تا هر روز مرا به بهانه هاي مختلف مورد توهين و تحقير قرار دهد."

۵. خلاصه و نتیجه گیری

در افغانستان ضرورت افزایش اشتغال زنان، یک واقعیت غیرقابل انکار است. زنان نقش مهم و در حال گسترشی در زمینه کسب و کار و تامین نیازهای اقتصادی خانواده و اجتماع دارند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که زنان برای رسیدن به جایگاه واقعی شان در محیط کاری تلاش زیاد می نمایند. اما، بنا به موجودیت عرف و عنعنات ناپسند، مردسالاری حاکم در ادارات، عدم حاکمیت قانون، فساد اداری گسترده و فقر فرهنگی، عده بسیار محدودی از آنها به هدف خود می رسند.

۶۷ درصد از زنان شاغل تحت پوشش این تحقیق، به دلیل عدم تقدیر از فعالیت های مؤثرشان از جانب رئیس اداره یا مقام های بالاتر، عدم اجرای ترفیعات به موقع، موجودیت تبعیض بین زن و مرد در ادارات و رفتار مردسالارانه آمران و همکاران مرد تا کنون از نگاه شغلی ارتقا نیافته اند و از زمان استخدام تا کنون در یک پست کار می نمایند.

زنان شاغل از همان لحظه آغازین؛ یعنی ورود به دنیای کار (مرحله استخدام به کار) متحمل مشکلات فراوان اند. چنانچه ۵۵ درصد خانم های شاغل معتقداند که بدون شخص واسطه نمی توانستند به کار مورد علاقه شان مقرر شوند همچنان نبود پست خالی، مشکلات امنیتی و تهدیدهای مردم و فامیل، تقاضای رشوه و کارکردن بدون معاش برای مدت چند ماه از جمله مشکلات زنان شاغل در مرحله استخدام می باشد. زمان بعد از ورود به ادارات نیز به مشکلاتی از قبیل نبود امکانات و وسایل مورد نیاز کار، نبود کودکستان و نبود وسایل نقلیه مواجه اند. چنانچه، ۲۵ درصد زنان شاغل تحت مطالعه این تحقیق در ادارات دولتی میز جداگانه ای جهت انجام کارهای روز مره خود ندارند. همچنان، ۶۹ درصد ادارات تحت مطالعه این تحقیق، کودکستان وجود نداشته است و ۷۰.۸ درصد از زنان شاغل به وسایل نقلیه دسترسی ندارند.

زنان در ادارات با انواع مختلف بدرفتاری ها مواجه اند. چنان چه نتایج تحقیق نشان می دهد که ۱۶ درصد زنان شاغل به دلیل کار زیاد در اداره و عدم موافقه رئیس دفترشان نمی توانند از رخصتی های قانونی خود استفاده نمایند. در اکثر ادارات دولتی مردان دید بسیار بدی نسبت به زنها دارند که درک این موضوع از جانب زنان،

آنها را تحت فشار روحي و رواني قرار مي دهد و سبب کم جرئت شدن و از بين رفتن حس اعتماد به نفس در آنها گردیده است و در نهايت موفق ترين زن خود را درمقابل همکاران مرد ضعيف و ناتوان تصور مي کند. در بعضي از ادارات، مدل لباس خانم ها، رنگ آن، زمان رفت و آمدشان، نحوه صحبت يا حدودود خنده شان به اجازه مردان است. در اين ولايات، همکاران مرد محدوده وضع نموده اند که همکار زن بدون چادري نبايد به صحن اداره برود تا مبادا ساير مردان آنها را ببينند.

موضوع ديگري که در نتيجه اين تحقيق مشخص شده است، موجوديت تفاوت و تبعيض بيش از حد بين زنان و مردان شاغل در يك اداره مي باشد. چنان چه، اين موضوع زمينه ناراحتي و نارضايتي اکثريت زنان شاغل را فراهم ساخته است. زنان مي گویند، اگر ده يا پانزده دقيقه ديرتر حاضر شويم، حاضري ما قيد مي گردد ولي مردها از اين امر مستثنايند.

کنترل مستقيم زنان در اداره، نبود اتاق و محل مناسب براي بودوباش زنان در ساعات بيکاري و تفريح، نبود وسايل کاري از قبيل ميز و چوکي جداگانه براي زنان و نبود قرطاسيه و کامپيوتر، عدم مشورت در امور کاري با زنان، عدم اجازه زنان به استفاده از رخصتي هاي قانوني، واگذار نمودن کارهاي پيش پا افتاده و سطحي به زنان در اداره، پرداخت وجه نقدي به نام اضافه کاري به مردان و امتيازاتي مانند اشتراک در کارگاه ها و بورسيه هاي تحصيلي نیز مختص مردان است.

نتايج اين تحقيق نشان مي دهد که گاه تقاضا و خواست نامشروع مردان در ادارات، باعث فشار روحي و رواني بسيار زيادي بر زنان شاغل مي گردد. چنانچه ۱۰۷ درصد زنان شاغل در محل کار خود مورد آزار و اذيت جنسيتي قرار گرفته اند و عده اي نیز معترف اند که همکارشان مورد آزار و اذيت جنسي قرار گرفته است.

گرچه انتظار مي رفت که در مجمع تحصيل کرده گان مشکلات فرهنگي و سنتي وجود نداشته باشد ولي در فضاي کنوني ضرورت برنامه ريزي براي تحول فرهنگي در ادارات بيشتر از گذشته احساس مي شود. از اين رو، با توجه به نيازها و خواسته هاي زنان شاغل، جهت بهبود وضعيت کنوني پيشنهادهايي را قرار زير مطرح مي سازيم:

پیشنهادها

- اتخاذ تدابیر لازم توسط ادارات و نهادهای دولتی، جهت فراهم نمودن وسایل نقلیه برای حمل و نقل زنان شاغل از خانه تا محل کار و برعکس، به خصوص در مناطق ناامن و دور افتاده.
- اتخاذ تدابیر لازم جهت ایجاد کودکانستان محل کار، مطابق معیارهای بین المللی و نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر نحوه اجراءات آن.
- تعدیل ماده ۱۲۱ قانون کار، جهت رفع موانع، محدودیت ها و تبعیض ها علیه زنان با توجه خاص به زنان بی سرپرست.
- تعدیل ماده ۴۱ قانون کار، با توجه به منافع علیای طفل و حمایت خانواده به عنوان رکن اساسی جامعه از جانب دولت.
- برگزاری کارگاه ها و برنامه های خاص روان شناختی جهت کمک به زنان برای ابراز وجود و اثبات توانمندی ها و قابلیت های خویش در محل کار.
- برگزاری کارگاه های آموزشی در مورد مسایل مربوط به جنسیت (جندر) برای مردان شاغل، جهت ایجاد فضای عاری از تنش تا زنان بتوانند با آرامش خاطر وظایف خود را انجام دهند و کارایی و اثربخشی خود را در اداره تثبیت نمایند.
- برگزاری کارگاه های آموزشی جهت آگاهی زنان از حقوق و اختیارات قانونی و رسمی شان در اداره.
- ایجاد سازوکارهای تطبیقی و نظارتی بر قانون منع خشونت (کمسیون محو خشونت علیه زنان فعال گردد)
- کار فرهنگی گسترده و برنامه ریزی شده (تصویری، صوتی و نشراتی) به منظور ایجاد محیط سالم کاری و اجتماعی.
- اصل تبعیض مثبت در استخدام کارمندان دولت الزامی گردد.
- واحدهای جنسیت (جندر) در وزارت خانه ها ایجاد و حدود و صلاحیت های شان مشخص گردد.
- ریاست های امور زنان (نماینده امور زنان) در وزارت خانه ها تقویت و حمایت گردد.

مآخذ و منابع

۱. اعلامیه جهانی حقوق بشر، ناشر کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان، سال چاپ؟
 ۲. خاوری حسین، حقوق زن در اسلام و تمدن های پیش از اسلام، وب سایت وزارت عدلیه جمهوری اسلامی افغانستان سالنامه احصایوی افغانستان - ۱۳۸۶. سالنامه شماره ۲۹.
 ۳. قانون کار جمهوری اسلامی افغانستان - جریده رسمی، نشریه وزارت عدلیه، تاریخ نشر ۱۵ دلو سال ۱۳۸۵ ه. ش، نمبر مسلسل ۹۱۴، کابل.
 ۴. قانون خدمات ملکی، جریده رسمی، نشریه وزارت عدلیه، تاریخ نشر ۱۶ سرطان ۱۳۸۷ ه. ش، شماره مسلسل ۹۵۱، کابل.
 ۵. قانون مأمورین - جریده رسمی، نشریه وزارت عدلیه، تاریخ نشر یکشنبه ۱۴۲۰ ه. ق، شماره مسلسل ۷۹۰.
 ۶. کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات نژادی علیه زنان، ناشر کمیسیون مستقل حقوق بشر، سال چاپ؟
 ۷. مجموعه مقالات سیمینار سیمای زن در جامعه- اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب، وب سایت آفتاب.
8. http://www.ea.wenet.ir/index.php?option=com_content&task=view&id=333&Itemid=44 1.
۹. انجمن زنان مدیر کارآفرین
10. <http://www.etemaad.ir/Released/88-02-16/206.h2>.
11. http://www.aftab.i3.ir/articles/social/directory/c4c1224741348_woman_work_p1.
12. www.moj.gov.af 4.