

بين الواجب الوظيفي وواجب الأمومة: أوراق طبية في يد... وحقيبة عمل في الأخرى
د. أروى علي أخضر

متخصصة في تعليم وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة

دكتوراه الفلسفة في الإدارة التربوية

حين تُصبح الأمُ كلَّ شيء، هذه الأم ليست فقط والدة لطفل من ذوي الإعاقة؛ إنها الممرضة والمرافقة والمترجمة والداعمة النفسية، وهي في الوقت ذاته موظفة ملتزمة، تحاول أن توازن بين واجبات الوظيفة ونداء الأمومة الذي لا ينتظر.

تبدأ المعاناة منذ اللحظة الأولى للتشخيص. سلسلة طويلة من المواعيد: عيادات تخصصية، جلسات نطق وتخابط، علاج وظيفي، علاج طبيعي، جلسات نفسية، تقييمات دورية، تقارير طبية مدرسية، ... وكل موعد يحتاج حضوراً شخصياً، وانتظاراً لساعات، وتنقلاً بين مستشفى وآخر، ومركزٍ وآخر.

الأم الموظفة في هذه الحالة تعيش صراعاً يومياً بين حرصها على مستقبل طفلها ومتطلباته التي لا تكاد تنتهي، وقلقها من الغياب المتكرر عن عملها. تستأذن، تبرر، تؤجل، تعوض ساعات، تتحمل ضغوطاً مضاعفة بين متطلبات العمل واحتياجات طفلها. تستهلك إجازاتها المرضية والاعتيادية في مراجعات طبية، ثم تجد نفسها بلا رصيد حين تحتاج إلى راحة فعلية.

والواقع أن الخدمات المساندة للأبناء من ذوي الإعاقة – رغم أهميتها – تعتمد في الغالب على حضور ولي الأمر شخصياً، دون مراعاة للظروف الاجتماعية للأمهات العاملات، خاصة من فقدان شريك الحياة أو انفرادها بمهام الحضور وغياب من يشاركها مسؤولية المتابعة المباشرة. فكثير من الخدمات والمواعيد أو الجلسات تُحدد في أوقات الدوام الرسمي، مما يزيد من الضغط النفسي والمهني.

ولا تقتصر المعاناة على الإرهاق الجسدي؛ بل تمتد إلى شعور بالتشتت ومحاولة مستمرة لتحقيق التوازن بين الجانبين. إن معادلة التوازن بين الواجب الوظيفي وواجب رعاية طفلها معادلة قاسية لا يراها الكثيرون، لكنها تُعاش يومياً في صمت. إن حضرت الأم إلى عملها وأجّلت مواعيد طفلها شعرت أنها قصرت في حقه، وإن غابت لأجله خشيت أن يُحسب عليها ذلك وظيفياً.

إن تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة يكتمل بتمكين أسرهم وتذليل الصعوبات التي قد تعترضهم، وعلى رأسهم الأمهات. فالأم التي تُنهك يومياً في سبيل علاج وتأهيل طفلها هي شريك أساسي في نجاح الخطط الوطنية، وهي ركيزة من ركائز جودة الخدمات واستدامتها.

إنها لا تطلب امتيازاً خاصاً، ولا تعاطفاً عابراً، بل تنظيمًا عادلاً يُنصف ظروفها، ويعترف بأن رعاية طفل من ذوي الإعاقة ليست ظرفاً مؤقتاً... بل مسؤولية وطنية حقوقية مجتمعية. كما أن الدعم المعنوي، مهما بلغ أثره، يبقى بحاجةٍ إلى دعمٍ نظامي يُعزز دور الأم وحق الطفل معاً. ومع ما تزخر به المملكة العربية السعودية من تنظيمات وتشريعات متقدمة تعنى بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكين أسرهم، فإن طبيعة الأدوار المتداخلة للأمهات الموظفات تستدعي استكمال الأطر التنظيمية القائمة وتطويرها بصورة أكثر تحديداً ومرونة، بما يراعي خصوصية هذه الفئة، ويمنحهن مظلة نظامية داعمة تخفف الضغط الوظيفي، وتُحقق التوازن المنشود بين العمل والرعاية.

ومن ذلك – على سبيل المثال لا الحصر – ما يلي:

- إقرار ساعات عمل مرنة أو تخفيضٍ نسبي في ساعات العمل للأم التي ترعى طفلاً من ذوي الإعاقة.
- منح الأم أولوية في ترتيب جدولها الوظيفي – كالمعلمات مثلاً – بحيث تتمكن من تقديم حصصها أو مهامها الأساسية ثم الخروج لموعد طفلها المحدد.
- اعتماد مرافقة الطفل لمواعيده أو جلساته كإجازة خاصة مستقلة لا تُحتسب من رصيد الإجازات الاعتيادية أو المرضية للأم الموظفة.
- تمكين الجهات الصحية والتعليمية من تنويع أوقات المواعيد لتشمل فتراتٍ مسائية، تخفيفاً للضغط عن الأسر العاملة.

إن إنصاف هذه الفئة من الأمهات ليس ترفاً تنظيمياً، بل استثماراً في جودة الحياة، واستقرار الأسرة، ونجاح منظومة الخدمات المساندة بأكملها. فحين يُيسر للأم طريق الرعاية، نُمهد لطفلها طريق التمكين.