

قوة الإختيار

بحث في قرارات المرأة المتعلقة
بالعمل ووجهات نظر المجتمع
في دولة الإمارات العربية المتحدة



نبذة عن مؤسسة دبي للمرأة

تأسست مؤسسة دبي للمرأة في عام 2006 بموجب القانون رقم (24) الذي أصدره صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، وترأسها حرم سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، سمو الشيخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم، رئيسة مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين.

تهدف المؤسسة إلى رفع نسبة مشاركة المرأة الإماراتية في جميع القطاعات وزيادة تمثيلها في الوظائف القيادية العليا ومراكز صنع القرار، تحقيقاً لرؤية المؤسسة في تعزيز التميز والريادة للمرأة الإماراتية في كافة المجالات ودعم دورها في صياغة المستقبل الاجتماعي والاقتصادي لإمارة دبي.

وترتكز الخطة الاستراتيجية لمؤسسة دبي للمرأة على أربع ركائز رئيسية تشمل تقديم توصيات وتبني سياسات من شأنها أن تدعم مشاركة المرأة الإماراتية في مختلف قطاعات العمل، وإجراء الأبحاث والدراسات الشاملة وتطوير قواعد البيانات وتبادل المعرفة لدفع هذه المشاركة، وتعزيز الشراكات الاستراتيجية مع كافة الجهات والهيئات الداعمة من القطاعين العام والخاص القادرة على إحداث نقلة نوعية في ملف المرأة، بالإضافة إلى تطوير وتنفيذ برامج مبتكرة بالتعاون مع مؤسسات عالمية رائدة تساهم في صقل مهارات المرأة الإماراتية وتعزيز قدرات الجيل الجديد من القيادات النسائية.

www.dwe.gov.ae

نبذة عن بي دبليو سي

هدفنا في بي دبليو سي هو بناء الثقة في المجتمع وحل المشاكل الهامة. بي دبليو سي هي شبكة شركات متواجدة في 157 بلداً ويعمل لديها 223,000 موظف ملتزمين بتوفير أعلى معايير الجودة في خدمات التدقيق والضرائب والخدمات الاستشارية. لمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة الموقع الإلكتروني www.pwc.com

تأسست بي دبليو سي في الشرق الأوسط منذ 40 عاماً ولديها 23 مكتباً في 12 دولة، حيث يعمل بها حوالي (4,200) موظف. (www.pwc.com/me)

بي دبليو سي تشير إلى شبكة بي دبليو سي و/ أو واحدة أو أكثر من الشركات الأعضاء فيها، كل واحدة منها هي كيان قانوني مستقل. للمزيد من المعلومات يرجى زيارة موقعنا www.pwc.com/structure

© 2018 بي دبليو سي. جميع الحقوق محفوظة

نبذة عن الدراسة

يشهد المجتمع الإماراتي دمجاً واضحاً نحو إتاحة خيارات إضافية للمرأة، الأمر الذي يجعل من فهم تطلعات وطموحات المرأة الإماراتية غير العاملة أمراً بالغ الأهمية لتمكين جميع السيدات في دولة الإمارات العربية المتحدة من المساهمة في المجتمع بالطرق التي يخترنها. توفر مستويات التحصيل العلمي والسياسات الحكومية الداعمة للمرأة الإماراتية العديد من الخيارات، وتتطلع الحكومة الإماراتية إلى صياغة سياسات داعمة تهدف إلى رفع النسبة المنخفضة للنساء العاملات وتشجيع المرأة الراغبة في العمل على اتخاذ هذه الخطوة.

وقد تم تكريس هذا البحث للوصول إلى فهم أفضل بشأن اهتمام المرأة الإماراتية غير العاملة، وإدراك العوائق أو العوامل المساعدة التي تواجهها المرأة الإماراتية في هذا الصدد. وسيشير التقرير إلى هذه الفئة من النساء بعبارة 'النساء قيد الإختيار'. امتد العمل على هذا البحث على مدى سنتين ونصف. الشريحة المشاركة في هذا البحث يبلغون من العمر فوق 18 عاماً، بما في ذلك الإماراتيون من السيدات والرجال، وهم يمثلون الإمارات السبع كافة. كما أن جميع السيدات المشاركات في البحث لم يعملن أو يتقدمن بطلبات للحصول على وظيفة خلال الأشهر الأربعة السابقة للاستبيان، وذلك خدمة لأغراض هذا البحث.

"المرأة الإماراتية لديها من المقدرة والطموح ما يمكنها من تعزيز مكتسباتها ونجاحاتها ومواصلة مسيرة التنمية الشاملة بكفاءة واقتدار.

وتعمل حكومة الدولة على وضع السياسات والحلول المبتكرة المحفزة لاستقطاب المرأة في كافة قطاعات العمل وتعزيز دورها في صياغة مستقبل بلدها بما يتوافق مع احتياجاتها وتطلعاتها التي تنسجم تماماً مع هدفنا الوطني بأن تكون الإمارات أفضل دول العالم بحلول عام 2071".

منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم
رئيسة مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين
رئيسة مؤسسة دبي للمرأة

الفهرس

06	الكلمات الافتتاحية
12	نظرة عامة على منهجية البحث
16	الاستنتاجات الرئيسية
18	مقدمة
20	الفصل 1: "النساء قيد الإختيار" في المجتمع الإماراتي المعاصر
34	الفصل 2: تحديد ملامح النساء قيد الإختيار
44	الفصل 3: آراء المرأة فيما يتعلق بشؤونها وغيرها من النساء في المجتمع الإماراتي
62	الفصل 4: آراء المرأة حول تأثير الأسرة والمجتمع
78	الفصل 5: آراء المرأة حول مكان العمل
100	الفصل 6: مجالات التركيز الرئيسية
110	خاتمة
114	الملحق 1.1
116	الملحق 2.1
122	الملحق 3.1
124	الملاحظات
128	فريق العمل



رسالة رئيسة مجلس الإدارة والعضو المنتدب منى غانم المري مؤسسة دبي للمرأة

حققت دولة الإمارات العربية المتحدة خطوات استثنائية في بناء مجتمع تعمل فيه المرأة بتميز وريادة جنباً إلى جنب مع الرجل لدفع عجلة النمو والازدهار، في دولة تأسست على قيم التوازن والتنوع، وعملت منذ تأسيسها مطلع عقد السبعينيات من القرن الماضي على ترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة التي حظيت بدعم ورعاية كاملة من قبل القيادة الرشيدة ضمن مختلف مراحل مسيرة التطوير، وكفل لها الدستور الإماراتي حقوقها ومهد الطريق أمام مساهمتها في بناء وطنها.

وتماشياً مع رؤية الرامية أن تكون دولة الإمارات ضمن أفضل الدول في مؤشر التوازن بين الجنسين بحلول 2021، فإن تعزيز جهود تمكين المرأة ودعمها ستظل دائماً من الأولويات الوطنية ضمن الأهداف الاستراتيجية للدولة.

واليوم، نشعر بكل الفخر والاعتزاز بنيل المرأة الإماراتية فرصاً لم تحظ بها من قبل، مع تقلدها المناصب القيادية، وبروز دورها في تأسيس وإدارة الأعمال التجارية، وتنامي معدلات التحاقها بقطاعات كانت في الماضي محصورة على الرجال، بينما تتجاوز نسبة المرأة الإماراتية اليوم نسبة الرجال في مؤسسات التعليم العالي.

وما يزيد من فخرنا، المسؤولية التي حملتها مؤسسة دبي للمرأة على عاتقها بقيادة وتوجيهات سمو الشيخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم، رئيسة المؤسسة، ومنذ تأسيسها في العام 2006، في دعم رؤية دبي لمسيرة المرأة

الإماراتية وضمن أسباب نجاحها، بالعمل على زيادة مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتشجيعها على القيام بدور مؤثر في رسم ملامح مستقبل الإمارة وإرساء مقومات ازدهارها.

ومع قناعتنا، بأن التخطيط الناجح أساسه القرار القائم على المعرفة، وفي إطار أهدافنا الاستراتيجية لجعل 'مؤسسة دبي للمرأة' مركزاً للمعارف المعنية بالمرأة محلياً وإقليمياً ودولياً، كان قرار اعتماد المؤسسة أحدث المنهجيات لتقديم رؤى متكاملة حول أفضل سبل مشاركة مؤسسات القطاعين العام والخاص في تهيئة بيئة عمل داعمة للمرأة الإماراتية بدعم طموحاتها وزيادة كفاءتها في سوق العمل.

ويعكس تقرير 'قوة الاختيار' حرصنا على تطبيق هذا القرار بشكل عملي، إذ يسرنا أن نقدم هذه الإضافة كمصدر دعم يعين على تحديد العقبات التي تحد من مشاركة المرأة، ويسهم في رفع مستوى تواجدها في سوق العمل، ليكون بذلك مرجعاً يمكن لواضعي السياسيات في دولة الإمارات، وكذلك على مستوى المنطقة، الاستفادة من مضمونه كجهد استهدف فهم أهداف وتطلعات المرأة الإماراتية غير العاملة، لتحفيز الأفكار والمبادرات اللازمة لتوسيع دائرة مشاركتها في مسيرة التنمية وضمن شتى مساراتها، بما يخدم الأهداف العليا للوطن ويعين على الوصول به إلى أرقى مراتب التقدم والازدهار.



رسالة المدير التنفيذي شمسة صالح مؤسسة دبي للمرأة

يُقدِّم تقرير قوة الإختيار صورة واضحة حول طموحات وتطلعات ووجهات نظر النساء الإماراتيات غير العاملات من خلال التعمق في مدى اهتمامهن ومواقفهن تجاه العمل، والعوامل التي قد تُعيِّقهن أو تدفَعهن لدخول سوق العمل، ما يستوجب علينا جمع واستدراك كل هذه المفاهيم لمعرفة وتحديد كيفية استثمار مواهب وإمكانات هذه الشريحة من المجتمع في سوق العمل والمساهمة في مسيرة البناء والتنمية. وفي ظل نقص البيانات الكمية والأبحاث المتعلقة بالنساء الإماراتيات غير العاملات، قصدنا إلقاء نظرة أكثر تعمقاً وشموليةً على الأسباب الكامنة وراء قراراتهن بعدم المشاركة في سوق العمل.

ويتضح من البحث أن المرأة الإماراتية تهتم بالعمل، في حين تبقى الأسرة في صميم حياتها وهويتها، ما يعني أن القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية أمر بالغ الأهمية بالنسبة لها. ويتحمل القطاع العام والخاص على السواء مسؤولية مساعدة المرأة على تحقيق هذا التوازن، من خلال تطوير سياسات جديدة ومعززة فيما يتعلق بالأمومة ومراكز رعاية الأطفال في مقار العمل، إلى جانب إيجاد ترتيبات عمل مساعِدة مثل ساعات العمل المرنة، أو العمل بدوام جزئي، أو العمل من المنزل.

ويكشف البحث عن أن بعض النساء الإماراتيات أكثر اهتماماً ببدء حياتهن العملية بمشاريع خاصة بهن. ومن هنا، فإن توفير الدعم، مثل التدريب والتمويل، يعتبر عاملاً مهماً في استقطاب هؤلاء النساء للاستفادة من مواهبهن لما فيه من تطور اقتصادي ومجتمعي. كما أن التوعية والتوجيه المهني، وبرامج مساعدة النساء على العودة إلى العمل، ومبادرات القيادة النسائية تعتبر خطوات أساسية في هذا السياق.

وتماشياً مع تطلعات وجهود الحكومة وأهدافها الاستراتيجية نحو زيادة توظيف المواطنين في القطاع الخاص، فإن اتساق بعض السياسات بين القطاعين العام والخاص، مثل توحيد العطلات الرسمية، يعتبر عاملاً جوهرياً آخر، إلى جانب إطلاق سياسات جديدة لتطوير بيئة عمل أكثر جاذبية للنساء الإماراتيات في القطاع الخاص.

وفي ظل النتائج التي توصل إليها هذا البحث، نود أن نعمل ضمن شراكات وتعاون وتنسيق مع القطاعين العام والخاص، مع إعطاء الأولوية للمبادرات وفقاً لفعاليتها وسهولة تطبيقها وعواقب نتائجها، وذلك لضمان أثر مستدام.

وأخيراً نتقدم بالشكر الجزيل لجميع شركائنا الذين تعاونوا معنا في إعداد هذا التقرير، آمليين في أن تكون الآراء ووجهات النظر المطروحة داعمة لمواصلة الحوار بشأن مشاركة المرأة ودعم تطلعات وقدرات النساء غير العاملات في كافة أرجاء الدولة.



رسالة شريك البحث
سالي جيفري
شريك، بي دبليو سي الشرق الأوسط
استشارات المؤسسات الحكومية والقطاع العام
المسؤول العالمي لقطاع التعليم

عندما بدأنا محاولة فهم الأسباب الكامنة وراء انخفاض مشاركة المرأة الإماراتية في القوى العاملة، كانت لدينا أفكار مسبقة حول العوائق الثقافية والاجتماعية التي تَجِد من مشاركتها في سوق العمل.

سررت عندما قادتنا الدراسة إلى إدراك جديد، مفاده أن التحيزات المسبقة كانت تستند إلى آراء غير مستنيرة ومعلومات غير محدثة، وأن العمل هو خيار مدروس تتخذه المرأة الإماراتية بعد تفكير مليٍّ وبملاء إرادتها.

يسعدني هنا أن أطلعكم على بعض نتائج دراستنا. فقد أجرينا بحثاً شاملاً ومتعمقاً حول الدوافع التي تقود النساء الإماراتيات غير العاملات إلى اتخاذ قرارات معينة متعلقة بالعمل. فنحن ندرك تماماً أن التعليم هو أحد أهم العوامل التي تحدد مستوى المشاركة في سوق العمل، وأن وجود نموذج يحتذى به في الأسرة أمر ضروري للمرأة الإماراتية. كما أفادت دراستنا أن المرأة الإماراتية تميل إلى إعطاء الأولوية لدورها كزوجة وأم خلال سنوات تكوين الأسرة وتربية الأطفال. واكتشفنا أن النساء الإماراتيات، في معظم الأحيان، منفتحات على العمل، في حال توفر الشروط الملائمة، إذ أن ثمة بعض المعايير الواضحة التي تفضلها المرأة الإماراتية عند اختيارها بيئة العمل

المواتية، فهي تتوجه بشكل خاص إلى العمل في قطاعي التعليم والرعاية الصحية، وتعتبر فرص التدريب وساعات العمل المرنة من ضمن تلك المعايير الجاذبة لها، وفي غياب ظروف العمل المناسبة، تميل المرأة الإماراتية إلى إدارة مشاريعها الخاصة.

ولعل أهم النتائج التي توصلنا إليها هي أن المرأة الإماراتية تشعر بالقدرة على الاختيار: فهي تختار وقت مشاركتها في سوق العمل، وفي أي القطاعات والطريقة التي تساعد على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الاجتماعية، فليس هناك اختلاف واضح بين أساس خيارات النساء الإماراتيات والنساء اللاتي يسعين إلى تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل في دول أخرى من العالم.

إنني على يقين بأن أي شخص معنيّ في هذا الموضوع سوف يجد العديد من القضايا المثيرة للاهتمام و البيانات المحفزة للدراسة المستقبلية في هذا التقرير. تعذر عرض كافة النتائج والبيانات ولكننا حرصنا على اختيار أبرزها وأهمها.

يُقدم التقرير رؤىً مشجعة من منظور اجتماعي واقتصادي على حد سواء، ويدفعنا نحو مزيد من التفاؤل لتحقيق مستويات أعلى من النمو والازدهار لهذا البلد المبهر الذي أعتبرته وطناً لي على مدى السنوات العشر الماضية

نظرة عامة على منهجية البحث

المرحلة الأولى

تشمل مقابلات مع اثنتين وعشرين امرأة إماراتية، تم اختيارهنّ وفق آلية اختيار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي. وتشكّل الموضوعات المنبثقة من هذه المقابلات، إضافة إلى الأبحاث التي سبق أن أجرتها مؤسسة دبي للمرأة، الأساس الذي بُني عليه الاستبيان ومقابلات المرحلة الثانية.

المرحلة الثانية

البحث الكمي

1 يتمثل الجزء الأول من المرحلة الثانية في استبيان أجري باللغة العربية بواسطة طرف ثالث مستقل، وذلك باستخدام مقابلات هاتفية عشوائية بمساعدة الكمبيوتر (CATI). كما تضمن الاستبيان مقياس تم التحقق من صحتها سابقاً؛ مثل مقياس عدم تقبل من المرأة العاملة متعدد الأبعاد، ومقياس المواقف والسلوكيات الإنجابية (انظر الملحق).

وشارك في الاستبيان نحو 1550 امرأة و393 رجلاً يقيمون في الإمارات السبع، وهي أبوظبي ودبي والشارقة وعجمان وأم القيوين ورأس الخيمة والفجيرة. وقد تم سحب هذه العينة من المشاركين بشكل عشوائي بمعدل ثقة بلغ 95%، وجرى استكمال العينة بمزيد من الإحالات من قبل المستطلعين. كما تم تقييد استخدام 'الإحالات المتسلسلة'^أ في الإمارات التي كان من الصعب الوصول فيها إلى المشاركين، كما هو الحال في الإمارات الشمالية.

ويتألف الاستبيان من 67 سؤالاً للسيدات و48 سؤالاً للرجال، وقد ناقشت هذه الأسئلة الآراء والمواقف والتصورات تجاه المرأة العاملة، والقيادة، والأشخاص المؤثرين، وسوق العمل، والتوازن بين الجنسين، والتفاعلات الثقافية في مكان العمل. وبالإضافة إلى ذلك، فقد بحث الاستبيان في المتغيرات الديموغرافية؛ مثل تاريخ العمل الفردي، والأهداف الشخصية، والمواقف الإنجابية، وأنظمة الدعم، والتفضيلات التقليدية المتعلقة بدور الرجل والمرأة.

أ. تقنية لأخذ العينات، حيث يرشّح أحد المستطلعين مستطلعاً محتملاً من الممكن أن يشارك في الاستبيان.

البحث النوعي

2

يتألف الجزء الثاني من المرحلة الثانية من جولة إضافية من مجموعات التركيز (المشاركون فيها مختلفون عن المشاركين في المرحلة الأولى)، بالإضافة إلى متابعة المقابلات مع المشاركين في الاستبيان ومقابلات مع الخبراء ذوي الصلة.

وقد استخدمت مجموعات التركيز في هذه المرحلة أسلوب اختيار العينات السهل الوصول إليها. تألفت مجموعة التركيز النسائية من سبع سيدات إماراتيات: ست منهنّ تحت سن الخامسة والثلاثين، وأربع متزوجات ولديهنّ أطفال، واثنان عازبتان، وواحدة مطلقة، وجميعهنّ كنّ موظفات في السابق. كما بلغ عدد الرجال المشاركين في مجموعة التركيز ثمانية رجال إماراتيين؛ سبعة منهم من إمارة دبي، وستة متزوجون، في حين كان خمسة منهم في الثلاثينات من العمر.

تم إجراء عشر مقابلات هاتفية مع المشاركين في الاستبيان ممن وافقوا على متابعة المحادثات: سبع مقابلات مع النساء، وثلاث منها مع الرجال.

وتتضمن المجموعة النهائية من المقابلات الست مقابلات مع خبراء من الأوساط الأكاديمية، وأعضاء مجتمع بارزين، وموظفين حكوميين كبار، وذلك بهدف الإلقاء بأرائهم والتعليق حول القضايا التي تم استعراضها مع مجموعات الاستبيان والتركيز.

شارك في الاستبيان نحو 1550 امرأة
و393 رجلاً يقيمون في الإمارات السبع،
وهي أبوظبي ودبي والشارقة وعجمان
وأح القيوين ورأس الخيمة والفجيرة.

الاستنتاجات الرئيسية

تغير في الأنماط

يتأثر الرجال أيضاً بأفعال ومواقف أفراد أسرهم، وتتشابه مواقفهم تجاه المرأة العاملة مع مواقف الرجال في أسرهم خلال نشأتهم. وعندما يتعرع الرجل في أسرة تضم امرأة عاملة، فمن المرجح بالنسبة إليه أن يحظى بزوجة عاملة أو أخوات عاملات.

رغبة في خيارات عمل مرنة ومشاريع ريادة الأعمال

أكثر من 80% من 'النساء قيد الإختيار'^أ لديهنّ أطفال. وعلى الرغم من أن وضع 'النساء قيد الإختيار' كزوجة وأم يمثل الأولوية الأهم، إلا أنها ترغب في تحقيق حياة مهنية ناجحة أيضاً. وتُعدّ خيارات العمل المرنة، بما في ذلك العمل بدوام جزئيّ وساعات عمل قصيرة وفرص الأعمال الصغيرة، ضرورةً بالنسبة إلى 'النساء قيد الإختيار' لتحقيق التوازن بين عملها وحياتها الأسرية. ويعتبر العمل في القطاع الخاص ضمن اهتمامات المرأة، لكونه يتيح لها الفرصة لتوسيع آفاقها والتعامل مع مهارات جديدة وأفراد جدد وبيئات عمل جديدة.

مع نمو وتطور الجيل الجديد من الإماراتيين، كذلك يتطور التفكير فيما يتعلق بالأدوار التي يمكن للمرأة، وينبغي لها، أن تلعبها من أجل المساهمة بفاعلية في المجتمع وعلى نطاق أوسع. وينظر الإماراتيون في جميع أنحاء الدولة، نساءً ورجالاً، إلى المرأة في المناصب القيادية بتقدير واحترام عال، حيث يمكن لهذه الأدوار أن تتخذ أشكالاً عديدة، بما في ذلك العمل التطوعي في المجتمع والمشاركة في القوى العاملة. وقد أصبح العمل خارج المنزل سلوكاً اعتيادياً للمرأة في أرجاء الدولة ككل. وعلى وجه الخصوص، فإن السيدات الأصغر سناً اللواتي نشأن مع أمهات عاملات أو غيرهنّ من السيدات العاملات اللواتي مثّلن قدوة لهن، أصبحن يتطلعن إلى خيار العمل خارج المنزل بشكل متزايد، في ظل الظروف المناسبة. وقد مكّنت هذه التغيرات المرأة الإماراتية اليوم من تبوؤ مكانة مهمة؛ حيث أصبحت قادرة على اختيار مستقبلها وتحقيق إمكاناتها واختيار الكيفية التي ترغب من خلالها في المشاركة في المجتمع والاقتصاد.

طموحات النجاح في مختلف الأدوار

تشعر المرأة الإماراتية اليوم أنها قادرة على اتخاذ القرار بشأن خياراتها في الحياة. وقد تزايدت طموحاتها لتحقيق النجاح في مختلف الأدوار زوجة وأماً، فضلاً عن كونها امرأة عاملة ومساهمة في بناء دولتها ومجتمعها. وتقدّر المرأة الإماراتية خدمتها للوطن والمجتمع، وترغب في الاستفادة من تعليمها وروح المبادرة لديها في سبيل تحقيق ذاتها. وقد تختلف هذه الأدوار خلال مراحل الحياة المختلفة - على سبيل المثال، تميل المرأة إلى إعطاء الأولوية لأسرتها عندما يكون أطفالها يافعين.

تمكين الذات من خلال بناء المعرفة والمهارات

تحظى 'النساء قيد الإختيار' بتعليم جيد (47% لديهنّ شهادة بكالوريوس أو أعلى)، ومع ذلك فإنها تسعى لمواصلة تعليمها. وترغب 'النساء قيد الإختيار' بالحصول على تدريبات في مجال تنمية المهارات، والتوجيه المهني، ولاسيما الدعم اللازم لتمكين من تحقيق مشاريع ريادة الأعمال. وإذا ما اختارت 'النساء قيد الإختيار' العمل، فإنها غالباً ما تفضّل الفرص التي تساهم في ارتقاء مستوى تعليمها، ويأتي العمل في مجال قطاعات الأعمال والتعليم وتكنولوجيا المعلومات في المقام الأول بالنسبة إليها.

أهميه وأولوية الأسرة

تتبوأ الأسرة مكانة بالغة الأهمية في حياة المرأة الإماراتية وهويتها، وتلعب أسرتها دوراً بارزاً في اتخاذها قراراتها. وتضع المرأة المتزوجة والأم خياراتها في الحياة على ضوء إنجازها لدورها المهم في الأسرة في المقام الأول. أما المرأة غير المتزوجة، فغالباً ما تتم صياغة خياراتها من قبل والديها، في حين أن المرأة المتزوجة أكثر تأثراً بزوجها. ويرتبط انفتاح المرأة على العمل خارج المنزل مباشرةً بقدوتها خلال نشأتها الأولى.

أ. 'النساء قيد الإختيار' هن نساء إماراتيات لم يسبق لهن العمل، أو عملن في السابق دون البحث بجديّة عن عمل أو لم يعملن خلال مدة أربعة أشهر سبقت هذا الاستبيان.

مقدمة

مع تغير النظرة تجاه دور المرأة في المجتمع الإماراتي، أصبح عمل المرأة خارج المنزل والقيام بدور وظيفي أمراً اعتيادياً، بالإضافة إلى دورها كزوجة وأم. ويساهم هذا التوجه، إلى جانب تحقيق المرأة لمستويات أعلى من التحصيل العلمي والسياسات الحكومية الداعمة مثل سياسة التوطين، في توفير خيارات واسعة للمرأة الإماراتية، التي باتت تحظى اليوم بفرصة اتخاذ قرارها الخاص بدخول سوق العمل أم لا، فضلاً عن اختيارها لكيفية ومكان العمل.

وعلى الرغم من ذلك، فإن أكثر من نصف السيدات الإماراتيات اليوم من سن الخامسة عشرة فما فوق لا يعملن خارج منازلهن¹.

يُعدّ فهم وجهات نظر المرأة غير العاملة وتطلعاتها وطموحاتها أمراً ضرورياً لتعزيز مساهمتها في المجتمع. وقد اخترنا مصطلح 'النساء قيد الاختيار' لوصف المرأة في دراستنا هذه، وذلك لأن هذه المرأة ليست جزءاً من سوق العمل حالياً، وهي إما قد قررت بالفعل، أو أنها قيد الاختيار، فيما إذا كانت ستخترط في سوق العمل أم لا. وعلى الرغم من أن أكثر من 80% من السيدات المشاركات في الدراسة يرغبن في العمل، إلا أنه من الواضح أن صيغة العمل قد تتخذ أشكالاً عديدة بالنسبة إليهن. فالمرأة ترغب في تحقيق ذاتها، وتريد المساهمة في مجتمعها على نحو فاعل؛ غير أن هؤلاء النساء يرين أن ثمة طرق مختلفة ومتعددة للقيام بذلك، إلى جانب الانضمام إلى سوق العمل.

في إطار هذه الدراسة، قمنا بالتواصل مع العديد من الإماراتيين في جميع أنحاء الدولة. كما قمنا باستخدام البيانات من استبيان للمرأة الإماراتية العاملة، وفحص الإحصائيات الوطنية، ومراجعة السياسات المتعلقة بعمل الإماراتيين نساء ورجالاً

وينقسم هذا التقرير إلى ستة فصول:

1 'النساء قيد الاختيار' في المجتمع الإماراتي المعاصر:
يقدم لمحة في سياق المعلومات الأساسية المتعلقة بدولة الإمارات العربية المتحدة و'النساء قيد الاختيار'، طريقة تفكيرهن ووجهات النظر المتعلقة بذلك. ويبحث هذا الفصل في الاتجاهات الاجتماعية-الديموغرافية والاقتصادية والسياسية، والبنى والهيكلية في دولة الإمارات المتعلقة 'بالنساء قيد الاختيار'.

2

تحديد ملامح 'النساء قيد الاختيار':

يُعرّف ويصنّف مصطلح 'النساء قيد الاختيار' الإماراتيات باستخدام النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي (بروشاسكا وديكليمان، 1983)، وهو الإطار الذي تستند إليه بنية وتحليل الاستبيان.

3

آراء المرأة فيما يتعلق بشؤونها الخاصة وغيرها من النساء في المجتمع الإماراتي:

يقدم استعراضاً لنتائج الاستبيان المتعلقة بتعليم 'النساء قيد الاختيار' ومهنتهن ومجتمعهن ووطنهن.

4

آراء المرأة حول تأثير الأسرة والمجتمع:

يقدم استعراضاً لنتائج الاستبيان المتعلقة بالكيفية التي تؤثر فيها الأسرة والأصدقاء في خيارات 'النساء قيد الاختيار' فيما يتعلق بالعمل.

5

آراء المرأة حول مكان العمل:

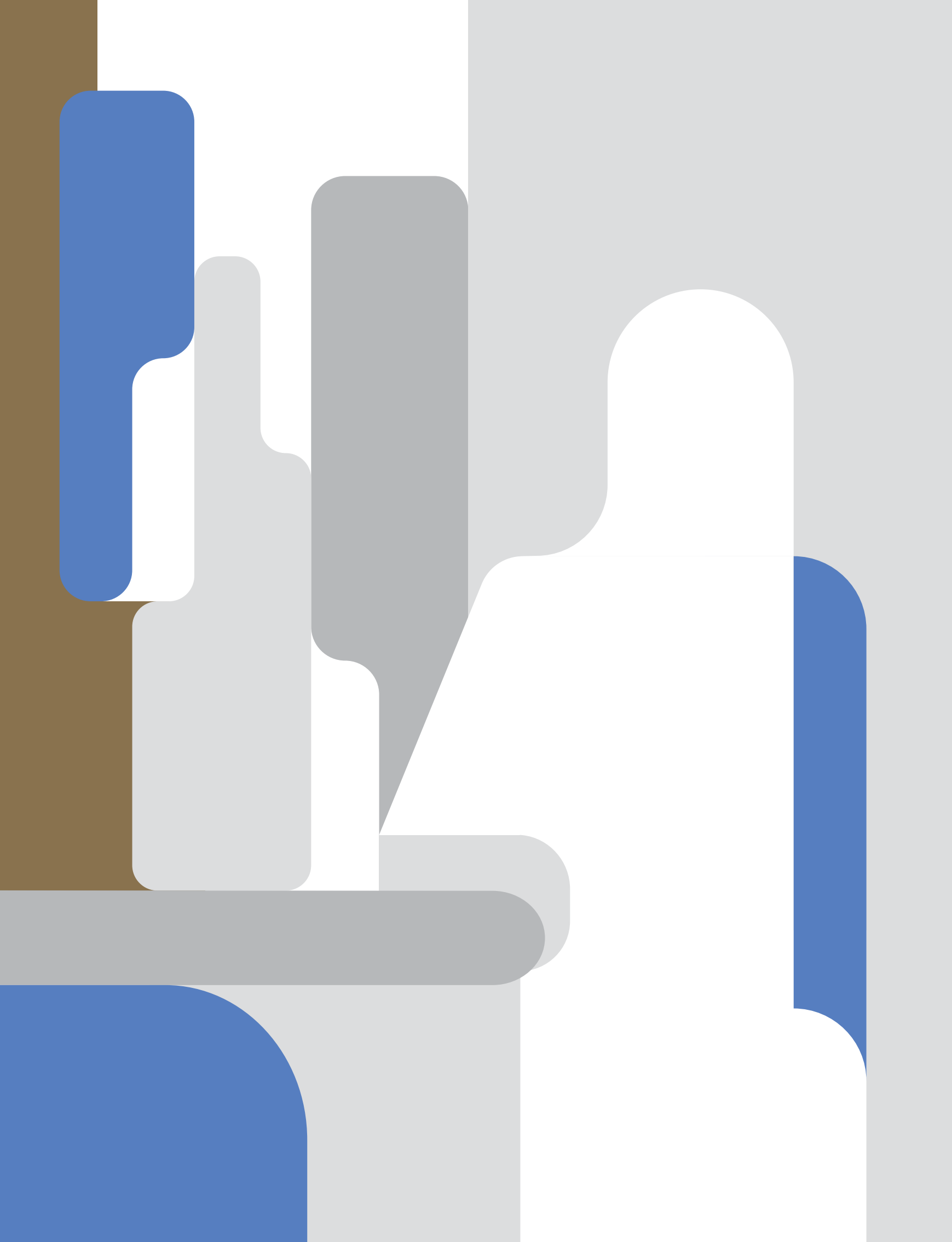
يقدم استعراضاً لنتائج الاستبيان المتعلقة بتأثير سياسات الحكومة وأصحاب العمل والأفضليات في بيئة العمل. ويشمل وجهات النظر حول القطاعين الخاص والعام، والعمل مع الوافدين والمواطنين، والتعويضات، والمزايا، وساعات العمل.

6

التوصيات:

يقترح التقرير في الفصل الأخير توصيات بشأن كيفية توظيف طموحات 'النساء قيد الاختيار' وموآهبن على أكمل وجه. ويتم تقسيم هذه المقترحات وفقاً لصلتها بكل مرحلة من مراحل حياة 'النساء قيد الاختيار'. كما يتم وصف النقاط الإجرائية التي من شأنها إشراك 'النساء قيد الاختيار'، فضلاً عن اعتبارات تنفيذ السياسات.

1. بيانات المرأة الإماراتية العاملة مستمدة من دراسة أجريت عام 2015 من قبل سالي جيفري، طالبة ماجستير في جامعة ليفربول، وحملت عنوان "تأثير التدخلات الحكومية على مشاركة المرأة في القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة".





“النساء قيد الإختيار”
في المجتمع الإماراتي
المعاصر

النساء قيد الاختيار في المجتمع الإماراتي المعاصر

تختلف ظروف المرأة الإماراتية اختلافاً كبيراً عما كانت عليه قبل عقد، فهي تحظى اليوم بخيارات أكثر من أي وقت مضى. ويستعرض هذا القسم كيفية تغير المجتمع الإماراتي وكيف لهذه التغيرات أن تؤثر في حياة المرأة الإماراتية وتطلعاتها وتعيد صياغتها.

السياق الإنمائي لدولة الإمارات

الاتجاهات الاجتماعية-الديموغرافية والأسرة الإماراتية

على الرغم من أن عدد سكان دولة الإمارات قد ازداد بشكل كبير خلال السنوات الأربعين الماضية، إلا أن المواطنين يشكلون نسبة 15% فقط من سكان الدولة³ وتعتبر كثافة العاملين الوافدين القادمين من أوروبا وأفريقيا وآسيا المصدر الرئيسي للنمو السكاني في دولة الإمارات.⁴ وبالإضافة إلى ذلك، فقد انخفضت معدلات الولادة انخفاضاً مطرداً منذ تأسيس الدولة، كما تضاعف معدل الخصوبة الإجمالي ليبلغ 1,8 بعد أن كان 6,5 وذلك على مر السنوات الأربعين الماضية (انظر الجدول 2). ويمثل هذا الرقم المعدلات التي توجد عادة في البلدان الأكثر تطوراً اقتصادياً.

ويُعدّ هذا التحوّل من معدلات الوفيات والخصوبة المرتفعة إلى معدلات الوفيات والخصوبة المنخفضة أمراً طبيعياً في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية من اقتصاد نامي إلى اقتصاد متقدم؛ الأمر الذي يعني انخفاض الأنشطة المتعلقة بتربية الأطفال داخل المنزل بالنسبة إلى المرأة وازدياد عدد الفرص المتاحة لها للقيام بالأنشطة خارج المنزل، مثل العمل المأجور. ويعزى انخفاض معدلات الإنجاب في دولة الإمارات إلى

تُعدّ دولة الإمارات العربية المتحدة دولةً فتيةً نمت بشكل سريع منذ تأسيسها عام 1971. وقد ازدهرت دولة الإمارات ضمن الاقتصاد العالمي من خلال استثمار عائداتها من النفط والغاز في مختلف القطاعات: المالية والتجارية والسياحية. ويزيد التدفق المستمر للموظفين الوافدين من النمو السكاني السريع إلى حد كبير، مما ساهم في التنمية الاقتصادية الهائلة في الدولة التي يعمل فيها الوافدون جنباً إلى جنب مع الإماراتيين بهدف تحقيق تطلعات القيادة للمجتمع والدولة. وقد أدى النمو الصناعي إلى تحسين مستويات المعيشة في دولة الإمارات بشكل كبير، حيث تُعد الإمارات اليوم دولة متطورة وتُصنّف إلى جانب الدول المتطورة الأخرى (انظر الجدول 1). وتقدم الدولة العديد من الفرص لجميع مواطنيها، كما تسعى إلى إشراك المزيد من العنصر النسائي في القوى العاملة، وذلك على غرار الدول الأخرى في مجلس التعاون.² ونستعرض في هذا القسم العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تؤثر في فئة النساء قيد الإختيار⁵ الإماراتيات.

الجدول 1.

مؤشر التنمية البشرية (HDI) في دولة الإمارات مقارنة بالدول المختارة (2015)⁵

مؤشرات التنمية البشرية المرتفعة	الدول العربية	دولة الإمارات العربية المتحدة	
79.4	70.8	77.1	متوسط العمر المتوقع عند الولادة
16.4	11.7	13.3	سنوات التعليم الدراسي المتوقعة
12.2	6.8	9.5	متوسط سنوات الدراسة
39,989 دولار	16,377 دولار	66,102 دولار	الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد (تعادل القدرة الشرائية بالدولار الأميركي)

الجدول 2.

أربعون عاماً من التقدم الاجتماعي-الديموغرافي في دولة الإمارات العربية المتحدة⁶

	2011	2001	1991	1981	1971
معدل الخصوبة الكلي	1.8	2.5	4.2	5.3	6.5
الوفيات (أقل من 5 سنوات)	8.2	10.9	15.6	31.9	89.1
متوسط العمر المتوقع	76.9	74.7	72.0	68.4	62.7

المواطنين على تكوين عائلات أكبر (مارمينوت وليبرو، 2014). وبالإضافة إلى ذلك، تلعب خدمات مديرات المنزل المتوافرة والمقبولة في المجتمع الإماراتي دوراً مهماً في دعم تكوين عائلات إماراتية أكبر.¹¹

دور الثقافة والدين

يلعب كلٌّ من الثقافة الإسلامية والتاريخ الاجتماعي-السياسي للمنطقة بالإضافة إلى إطار الأعراف والتقاليد في المجتمع الإماراتي دوراً مهماً في صياغة الأدوار التي يتولاها كلٌّ من الرجل والمرأة في دولة الإمارات.

تعدّ الثقافة الإماراتية ثقافة جماعية، وهي تمد جذورها عميقاً في التقاليد البدوية القبلية والإسلامية، وتلعب دوراً مهماً في تشكيل تكوين الأسرة وترتيبات المعيشة. وتتميز الثقافات الجماعية، في دول مثل كوريا الجنوبية وإندونيسيا ومصر،¹² بالعلاقات الوثيقة مع الآخرين والشبكات الأسرية القوية، إضافة إلى القيم الاجتماعية التي ترسخ

ازدياد التحضر وتأخر سن الزواج وتغيير النظرة تجاه حجم الأسرة إضافة إلى ازدياد فرص التعليم والعمل المتاحة للسيدات.⁷

ومع ذلك، فإن هذا الاتجاه ينطبق على النساء من سكان دولة الإمارات ككل ولا ينطبق بالدرجة ذاتها على المواطنات الإماراتيات اللواتي يبلغ معدل الخصوبة الكلي لديهن 3,4-3,6 طفل.⁸ ومع أن هذا الرقم يعادل نصف معدل الخصوبة الذي كان سائداً قبل 40 عاماً، إلا أنه لا يزال يُعتبر أعلى من معدلات الكثير من الدول ذات الدخل المرتفعة والبلدان المعتمدة على الموارد الطبيعية (انظر الجدول 3).

وعلاوة على ذلك، فإن الأسر الإماراتية تعدّ أكبر من تلك الموجودة في الدول المتقدمة الأخرى، إذ يتراوح متوسط حجم الأسرة الإماراتية بين 7 أفراد في المناطق الحضرية إلى 12 فرداً في المناطق الريفية. ويقابل هذا العدد معدل 4,6 فرداً في الأسر غير الإماراتية في دولة الإمارات⁹ ومعدل 2,63 فرداً في الأسر في دول منظمة التعاون الاقتصادي.¹⁰

وتعد التحولات الثقافية والحوافز التي تقدمها الحكومة الإماراتية عوامل مهمة من عوامل هذا التفاوت. فعلى سبيل المثال، تشجع التعويضات العائلية وإعانات السكن

الجدول 3.

إجمالي معدلات الخصوبة في دولة الإمارات مقارنة مع دول مختارة^أ

الدولة	معدل الخصوبة الكلي (2014) ^أ	معدل الخصوبة الكلي للمواطنين ^ب
الإمارات العربية المتحدة	1.8	3.6 - 3.4 (2014)
الدول العربية	3.6	-
سنغافورة	1.3	1.3 (2015)
بروناي دار السلام	1.7	1.9 (2015)
دول ذات مؤشر تنمية بشرية مرتفع جداً	1.8	-

أ- جميع الأرقام في العمود الثاني مستمدة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2014؛ ب- الأرقام في العمود الثالث مستمدة من مصادر متعددة بما في ذلك: مارمينوت وليبرو 2015؛ موجز سكان سنغافورة 2015¹³، ذا برونوي تايمز 2015¹⁴

التقارب والولاء للأسرة بدلاً من الاستقلالية والاعتماد على الذات (كرايتري، 2007).
وبالنسبة إلى المواطنين الإماراتيين، تؤدّي هذه القيم إلى تكوين أسر أكبر ومتعددة
الأجيال، إذ يتم تقسيم الأدوار بين الجنسين بحسب التقاليد، حيث يحظى الرجل بدور
'المعيل' والمرأة بدور 'المربية'.

يؤثر الدين الإسلامي، إلى جانب 'الثقافة الجماعية'، في الأدوار التي يتولاها كل من
الرجل والمرأة في المجتمع الإماراتي، حيث يوليّ الإسلام كلاً منهما حقوقاً وواجبات
محددة، ويحدد الإسلام واجب المرأة الرئيسي برعاية أسرتها، في حين يتمثل الواجب
الرئيسي للرجل في حماية وإعالة أسرته.

ووفقاً للدكتور أحمد الحداد، كبير المفتين في دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري،
فإن الإسلام يعتبر التزام المرأة تنشئة أطفالها ورعاية زوجها وأسرته الالتزام الأكثر
أهمية. إلا أن الإسلام يقدّر واجبات المرأة تجاه مجتمعها المحلي والمجتمع ككل، ما
دامت المرأة لا تهمل مسؤولياتها الأساسية في المنزل. كما يثمن الإسلام مساهمات
المرأة في المجتمع ويحترمها. وتحمل المرأة المتعلمة مكانة أفضل للمساهمة إيجابياً
في مجتمعها من خلال تنشئة أطفالها تنشئة أفضل وأكثر ثراءً، فضلاً عن قدرتها على
تنفيذ الأنشطة الإنتاجية التي تعزز ثقافة وتنمية المجتمع.

وقد كانت الشريعة الإسلامية واحدة من أولى الشرائع التي أقرت للمرأة الحق في
امتلاك الأراضي والعقارات،¹⁵ ما جعل المرأة تتبوأ موقعاً مميزاً في القوة الاقتصادية
في ذلك الزمان.¹⁶ وذلك من خلال تشريع ملكية المرأة وإتاحة الوصول غير المسبوق
للموارد بعد أن كان ذلك حكراً على الرجال لقرون عديدة، ويثمن التاريخ والثقافة
الإسلامية مساهمات المرأة في المجتمع والحياة الاقتصادية، بما في ذلك قدرتها على
إدارة الأعمال. وهناك العديد من الأمثلة في التاريخ عن سيدات عربيات لهن تأثير قوي
في المجال الاقتصادي، ولاسيما في مجال التجارة. وتعدّ السيدة خديجة بنت خويلد،
زوجة رسول الله (صلى الله عليه وسلم) وأولى المسلمات، مثلاً مبكراً لدور المرأة في
الإسلام، حيث يحتفي التاريخ الإسلامي بالسيدة خديجة باعتبارها زوجة فاضلة وتاجرة
ناجحة وربة عمل (استعانت السيدة خديجة بالرسول الكريم لإدارة معاملاتها التجارية
لبعض الوقت قبل زواجهما).¹⁷

ومع ذلك، فمن الواضح أن هناك إجماعاً واسعاً حول قيمة المرأة وقدرتها على
المساهمة في مجتمعها، في حال اختارت بنفسها القيام بذلك. وفي الحقيقة، تشارك
المرأة اليوم وفي معظم أرجاء العالم الإسلامي في المجالات التي يتولاها الرجل،
كالزراعة والتجارة والتصنيع وحتى في الجيش.

**"منح الإسلام المرأة حقوقها كاملة، وينعكس
ذلك في وضع المرأة على أرض الواقع. إذ
تشارك النساء في العالمين العربي والإسلامي،
وسبق أن شاركت، في جميع الأنشطة التي
يشارك فيها الرجال، حيث تعمل اليوم معلّمة
ومديرة وموظفة. وتعدّ المرأة مساهمة مبدعة
في المؤسسات التي تعمل فيها، كما تشكل
عامل دعم للرجل؛ حيث تساعد في أن يكون
مساهماً فاعلاً في مجتمعه كذلك."**

د. أحمد الحداد، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيراً

في الوقت الذي تركز فيه معظم تحليلات التاريخ الحديث في دولة الإمارات على
التطورات خلال السنوات الأربعين الماضية (حقبة ما بعد النفط)، فإنه من الأهمية
دراسة الثقافة والمواقف تجاه عمل المرأة في حقبة ما قبل النفط (من عام 1900
وحتى 1960).¹⁸ وتشير الدلائل إلى أن مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية في المنطقة
قبل اكتشاف النفط كانت واسعة ومهمة.¹⁹ وتوازن المرأة روتينياً بين مسؤولياتها
الأسرية ومسؤولياتها المهنية خارج المنزل، ويدرن أعمالهن أو يعملن في قطاعات مثل
الزراعة والقبالة والنسيج.²⁰ وفي بلد يعتمد بشكل كبير على الأعمال المتعلقة بصيد
اللؤلؤ وتشكّل الإناث نسبة كبيرة من عدد سكانه، اضطرت المرأة إلى البقاء وحيدة أثناء
غياب الأزواج والأبناء والأخوة لأشهر خلال موسم صيد اللؤلؤ، ما دفعها إلى إدارة شؤون
أسرتها وحيدة، ومنحها تأثيراً كبيراً وسلطة اتخاذ القرار في أسرتها.

أ. مقابلة مع الدكتور أحمد الحداد، كبير المفتين، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، أغسطس 2016.

وقد أدى اكتشاف النفط في الستينيات إلى انخفاض مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية مع ارتفاع دخل الأسر الإماراتية، حيث يبدو أن ارتفاع دخل الأسر مرتبط مع تراجع الحاجة إلى وجود المرأة في سوق العمل وتقلص أهميتها، وذلك بالرغم من ازدياد التركيز على صحة المرأة وتعليمها.²¹

ومع ذلك، يتجدد التزام دولة الإمارات اليوم في دعم المرأة في مسعاها لتحقيق طموحاتها؛ حيث تدعم القيادة الإماراتية المرأة وتناصرها وتتيح لها العديد من المناصب في أعلى المستويات. وعلى سبيل المثال، تم تعيين ثلاثة وزيرات جديدات في أكتوبر 2017 في الحكومة الإماراتية الجديدة التي يبلغ عدد أعضائها 31 وزيراً، ليصل بذلك إجمالي عدد الوزيرات في الحكومة إلى تسع وزيرات، من ضمنهن معالي الوزيرة شمة بنت سهيل بن فارس المزروعى وزيرة الدولة للشباب التي تبلغ من العمر 23 عاماً.²²

وفي حين أن الدين والثقافة يلعبان دوراً مهماً في التأكيد على أهمية الأسرة، إلا أن المرأة الإماراتية أصبحت تتمتع اليوم بالعديد من الخيارات، كما أنها تتلقى الدعم من قبل ثقافتها وقيادة دولتها بهدف تمكينها من المساهمة في الحياة الاقتصادية إذا ما قررت القيام بذلك.

الاقتصاد وسوق العمل

تم تصنيف دولة الإمارات العربية المتحدة من قبل البنك الدولي ضمن الدول ذات الدخل المرتفع منذ ما يقارب عشرين عاماً.²³ ومع تحوّل الدولة من اعتمادها على الاقتصاد القائم على مواردها الطبيعية إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، فقد وضعت نفسها في مكانة تخولها مواصلة مسيرة النمو والازدهار.

ومع ذلك، وعلى الرغم من التقدم الاقتصادي الكبير الذي حققته، فإن سياسات العمالة والآليات الاقتصادية الفريدة في دولة الإمارات هي التي تحدد كيفية مشاركة الإماراتيين من نساء ورجال في القوى العاملة. أولاً، فدولة الإمارات تتميز بسوق عمل مزدوج تتحدد ملامحه إلى حد ما من خلال المواطنة؛ حيث يعمل المواطنون الإماراتيون في معظم وظائف القطاع العام، في حين يهيمن الوافدون على القطاع الخاص. ويذكر

أن عدداً قليلاً من البلدان يتمثل فيه هذا الفصل الحاد بين القوى العاملة. وبينما تمثل المرأة 66% من إجمالي العاملين في الحكومة الاتحادية، يعمل عدد أقل بكثير من السيدات في القطاع الخاص الذي يتمتع بإمكانيات أكبر للنمو الاقتصادي.²⁴

تعزز حقوق المواطنة من سوق العمل المزدوج. وتُطالب مؤسسات القطاع الخاص بتحقيق نسبة معينة من التوطين في الوظائف المتاحة فيها، وقد بدأ العمل بهذه السياسة منذ أكثر من عقد من الزمن بهدف ضمان توفير فرص عمل لجميع الإماراتيين. كما تنتهج الحكومة نهجاً صارماً شرّع عدداً من الأنظمة القانونية التي تمنع تسريح المواطنين الإماراتيين الذين يعملون في القطاع الخاص.²⁵

ونقتبس هنا قول المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، الوالد المؤسس لدولة الإمارات العربية المتحدة: 'يحق للمرأة أن تعمل في كل مكان' (آل نهيان، 1987). وتنعكس رؤيته حول المرأة الإماراتية في القوانين الاتحادية للدولة، حيث ينص قانون العمل الإماراتي لعام 1980 على المساواة في الأجور بصرف النظر عن الجنس، كما ينص على قوانين الأمومة والتي بدورها تسهل في انخراط المرأة في سوق العمل. وفي عام 2008، ساهم المشروع الوطني للحضانات الذي أطلقته مؤسسة دبي للمرأة في تطبيق تشريعات تطالب مؤسسات القطاع العام بإنشاء مراكز لرعاية أطفال الأمهات العاملات لديها.

ومع ذلك، وعلى الرغم من مستويات التعليم العالية التي تحظى بها المرأة والتشريعات الاتحادية الداعمة لها، إلا أن دولة الإمارات لا تواكب مثيلاتها من الدول ذات مؤشر التنمية البشرية المرتفع من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة. ففي العام 2015، شكلت نسبة النساء نحو 41,9%²⁶ من إجمالي القوى العاملة. وتمثل هذه النسبة معان متباينة مقارنة بالدول الأخرى؛ ففي حين تبلغ ضعفي النسب المسجلة في البلدان العربية (22,3%)، إلا أنها أقل بكثير من مثيلاتها في الدول ذات مؤشر التنمية البشرية المرتفع (52,6%). وتزداد الفجوة إذا ما ركّزنا على الأرقام المتعلقة بالمرأة الإماراتية، حيث تشكّل نسبة السيدات الإماراتيات 28% فقط من إجمالي القوى العاملة في دولة الإمارات.²⁷

وثمة مسألتان عمليتان تتعلقان بوضع المرأة الإماراتية في القطاع الخاص (مؤسسة دبي للمرأة، 2010). تتمثل الأولى في كون سوق العمل غير متطور نسبياً من حيث ساعات العمل المرنة، وهو مفهوم يحظى بأهمية متزايدة على الصعيد العالمي، بصرف النظر عن الجنس والجنسية. وتمثل ساعات العمل المرنة أهمية خاصة بالنسبة للمرأة الإماراتية، التي تُضطر غالباً إلى تقديم تنازلات كبيرة في حياتها المهنية والشخصية لعدم توفر ساعات عمل مرنة؛ ويشمل ذلك بطء التدرج الوظيفي، وإهدار المزيد من الوقت بعيداً عن أسرتها، واللجوء إلى خيارات أقل تفضيلاً لرعاية الأطفال، أو التعرض للعقوبة بسبب الغياب عن العمل للقيام بواجباتها تجاه أطفالها.

أما المسألة الثانية فتتعلق بإجازة الأمومة مدفوعة الأجر القصيرة. حيث يحدد المعيار الوطني إجازة الأمومة بـ45 يوماً في القطاع الخاص و60 يوماً في القطاع العام، ومع ذلك لا تشعر المرأة بأن هذه الإجازة كافية لتكريس وقتها للمولود الجديد، وبالتالي تُضطر إلى تقديم استقالتها لتمكين من الوفاء بالتزاماتها المتعلقة برعاية أطفالها²⁸ وتم منذ عام 2016، إدخال بعض التعديلات على إجازة الأمومة مدفوعة الأجر بموجب القانون، حيث بات يحق للمرأة العاملة في الجهات الحكومية الحصول على إجازة أمومة مطوّلة تصل إلى 3 أشهر، وذلك على مستوى الدولة.

ويشكّل عدم توفر ساعات عمل مرنة وإجازة أمومة مدفوعة الأجر، لاسيما في القطاع الخاص، تحدياً للمرأة الإماراتية التي قد تكون راغبة بالانخراط في سوق العمل.

الدعم الحكومي

تلعب الحكومة الإماراتية دوراً مهماً في الحفاظ على رفاهية الإماراتيين، وذلك يؤثر على قرارات المرأة ودفعها إلى الانخراط في سوق العمل، حيث توفر لها إعانات ومنح نقدية وعينية من خلال السياسات المشجعة على الإنجاب بهدف تعزيز الأسرة، وبالتالي تعزيز النمو السكاني على الصعيد الوطني. وتغير هذه الإمدادات - كالمنازل ومزايا الزواج وإعانات تكاليف المعيشة - من الحسابات الاقتصادية التي تجربها الأسر الإماراتية عند التفكير في العمل مدفوع الأجر. وكانت تميل بلدان منظمة التعاون الاقتصادي

المرأة الإماراتية

السياق الاجتماعي-الاقتصادي

أبقت التنمية الاجتماعية-الاقتصادية المرأة الإماراتية مواكبة للمسار التنموي التصاعدي في دولة الإمارات. وضمن مؤشرات الفرق بين الجنسين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تتجاوز المرأة الإماراتية نظيراتها في الدول العربية وتتساوى تقريباً مع نظيراتها في الدول ذات مؤشر التنمية البشرية المرتفع (انظر الشكل 1). وقد تم تصنيف دولة الإمارات في عام 2015 في المرتبة الثانية والأربعين بين 188 دولة على أساس مؤشرات الاقتصاد والصحة والتعليم بالنسبة إلى المرأة.

بين أعوام 1975 إلى 1999، للعمل أكثر إذا كانت التعويضات العائلية المقدمة من الحكومة محدودة، (نيوفنهويس، نيد وفان دير كولك، 2012). وبالتالي، ونظراً للدعم الاجتماعي السخي المقدم من قبل الحكومة الإماراتية، تقل الحاجة إلى عمل المرأة خارج المنزل عن تلك في البلدان الأخرى المتقدمة نسبياً.

وتقدم الدول المتقدمة اقتصادياً والتي تضم عدداً كبيراً من الوافدين، مثل دولة الإمارات، لمواطنيها العديد من المزايا الخاصة. ولدينا مثالان هما سنغافورة وبروناي دار السلام (انظر الجدول 4)، ولا تعد المزايا في سنغافورة كثيرة مقارنة مع دولة الإمارات، في حين أن بروناي دار السلام تقدم مستويات مماثلة من الدعم الاجتماعي لمواطنيها كما في دولة الإمارات.

توفر دولة الإمارات لمواطنيها نظام مزايا أكثر شمولية مقارنة بدول منظمة التعاون الاقتصادي الأخرى التي توفر مثل هذه المزايا بشكل رئيس كنوع من الحماية الاجتماعية لمواطنيها في مواجهة ظروف سوق العمل السلبية (مثل البطالة أو انخفاض الدخل نتيجة للأعمال منخفضة الأجر). ويركز الدعم الاجتماعي في دولة الإمارات على تقاسم الثروة والحفاظ على الهوية الوطنية. ولذلك تنتشر صورة مغلوبة ومضللة عن كون جميع الأسر الإماراتية ثرية للغاية، ولاسيما المرأة الإماراتية، وذلك نظراً إلى أنظمة نقل الثروة والإعانة في الدولة. ومع أن هذه الصورة مبالغ فيها، إلا أن الحكومة الإماراتية تهتم بمواطنيها بشكل جيد من خلال نظام الإعانات.

الجدول 4.

الدعم الاجتماعي المقدم للمواطنين في دولة الإمارات والدول المقارنة^أ

بروناي دار السلام	سنغافورة	الإمارات	متعلقة بالجنسية
✓	✓	✓	الحوافز الضريبية
✓	للمحتاجين فقط	✓	الرعاية الصحية المجانية
✓	الابتدائي	✓	التعليم الابتدائي/الثانوي المجاني
✓	✓	✓	التعليم العالي المجاني أو المدعوم
✓	✓	✓	نظم الرواتب التقاعدية
✓	✓	✓	المنح أو القروض المنزلية أو إعانات الإسكان
		✓	مزايا الزواج
✓		✓	تسوية الديون
91 يوماً ³¹	112 يوماً ³⁰	45 يوماً/90 يوماً ²⁹	إجازة الأمومة مدفوعة الأجر (الحد الأدنى)
غير مطبق	وفقاً للعقد	✓	بدل السكن
غير مطبق	وفقاً للعقد	✓	بدل التعليم

أ. تحليل 'بي دبليو سي'

الأمومة والصحة

ترافق تحول دولة الإمارات إلى دولة متطورة وذات دخول مرتفعة مع تحسن النتائج الصحية. وقد استفادت الدولة ككل من انخفاض وفيات الأطفال والأمهات وتراجع معدلات الخصوبة؛ إلا أن المرأة استفادت أكثر من غيرها من توافر الرعاية الصحية عالية الجودة، وذلك بتحسين نتائج الرعاية ما قبل الولادة وبعدها إضافة إلى تحسن الصحة عموماً بالنسبة إلى أطفالها. ومع انخفاض معدلات الخصوبة وصغر حجم العائلة، ارتفع عدد النساء القادرات على استكشاف المزيد من الفرص خارج المنزل، بما في ذلك التعليم المتقدم أو العمل التطوعي في المجتمع أو الوظائف.

تعليم المرأة

تتمتع المرأة الإماراتية بمجموعة واسعة من الفرص التعليمية، بدءاً من التعليم الابتدائي ووصولاً إلى التعليم العالي. وتبلغ نسبة السيدات الإماراتيات اللواتي وصلن إلى المرحلة الثانوية على الأقل نحو 32,77% أما فيما يتعلق بالتعليم العالي، فتعد المرأة الإماراتية واحدة من أكثر النساء تعليماً في المنطقة، حيث يلتحق نحو 77% من السيدات الإماراتيات بالجامعات، وتبلغ نسبة السيدات المتخربات من الجامعات الحكومية في دولة الإمارات أكثر من ثلثي المتخرجين.³³ تفوق هذه الأرقام ما يحققه الرجال الإماراتيون في مجال التعليم العالي، ويؤثر مزيج من عوامل الدفع وال جذب في تكوين هذه الفجوة بين الجنسين في مجال التعليم، حيث تُعدّ فرص العمل المتاحة للرجال من الأسباب التي تجعل عددهم أقل في التعليم العالي، وذلك مثل سهولة توليهم للوظائف في الحكومة والشرطة والجيش، فضلاً عن كون التفضيلات الثقافية تدفع الرجال إلى الانخراط في سوق العمل بعد وقت قصير من تخرجهم من المدارس الثانوية.³⁴ وغالباً ما تواصل المرأة تعليمها لأن أسرتهن تثمن قيمة التعليم، كما أنها تشعر بأن التعليم يجعل منها زوجة وأماً أفضل، أو لأنها تشعر بحاجتها إلى امتلاك مؤهلات إضافية لتمكين من المنافسة في سوق العمل.³⁵

وللمفارقة، فقد تبين أن ثمة علاقة عكسية بين معدلات البطالة ومستويات التعليم للنساء مقارنة بالرجال في دولة الإمارات العربية المتحدة. فما يقرب من 90% من النساء غير العاملات لديهن مستوى تعليم ثانوي أو أعلى، بينما بلغ مستوى التعليم لدى 90% من الرجال غير العاملين تعليم ثانوي أو أقل (ستراتيجي، 8، سابقاً بوز أند كومباني، 2012)، مما يشير إلى ارتباطات غير متجانسة بين عمل المرأة وتعليمها في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وقد أشارت دراسات سابقة حول عمل المرأة الإماراتية إلى أسباب أخرى لانخفاض تمثيل المرأة في سوق العمل:

1 النساء المتعلّمت تعليمياً عالياً يواجهن حالة من عدم التوافق بين المناصب التي يعتقدن أنهن مؤهلات لشغلها وظروف العمل في تلك المناصب (مؤسسة دبي للمرأة 2010).

لا يوجد وعي وإدراك كافي لواقع العمل في القطاع الخاص والفرص الوظيفية المتوفرة (الوفاي، 2012). وهنا، تساهم خدمات التوجيه المهني والاستشارات الوظيفية في مساعدة النساء اللواتي يتطلعن لدخول سوق العمل في وضع توقعات أكثر واقعية. وتشهد هذه الخدمات مرحلة من النمو والتوسع، كما يتبين من الدعم الذي قدمته وزارة التعليم لمؤسسة إنجاز العرب، وهي مؤسسة تقدم خدمات التوجيه المهني وتشجع مفهوم ريادة الأعمال بين طلبة المدارس الثانوية.³⁶

2 تتأثر القرارات بشأن العمل بأفكار الأسرة والثقافة الجمعية. ويلعب أفراد الأسرة المباشرون دوراً محورياً في اختيار موقع العمل ونوع المهنة، مما يؤثر بدوره على قرار المرأة في دخول سوق العمل.

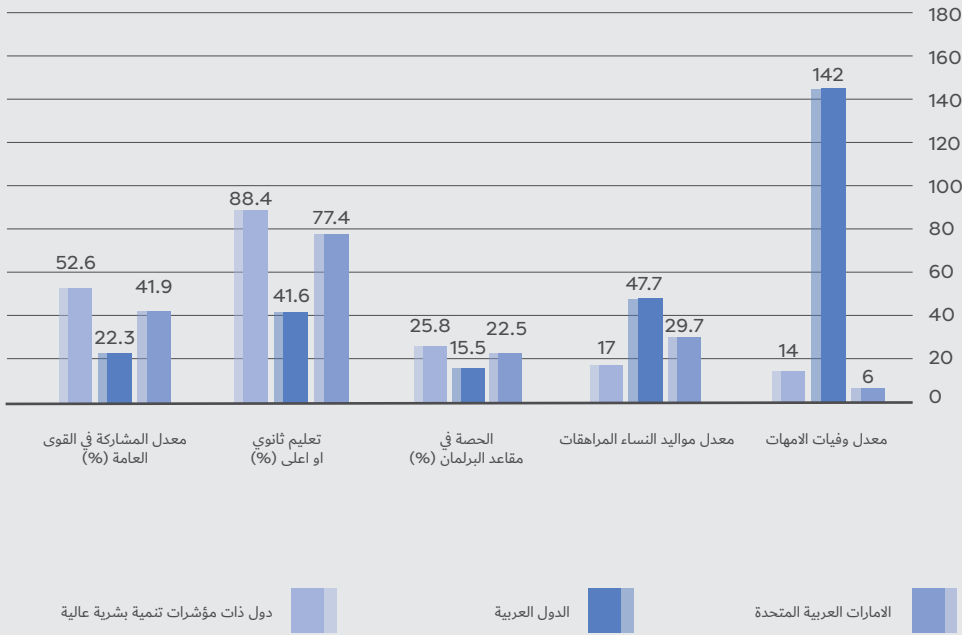
وغالباً ما يكون من الضروري اختيار موقع عمل قريب من المنزل للحد من أي تأثيرات سلبية على الواجبات الأسرية. كما أن النظرة المجتمعية للمرأة التي تعمل، ومن ثم تعيش في مناطق خارج إطار منزل العائلة قد تثني بعض النساء عن اتخاذ القرار بالعمل في مدينة أخرى. ويشمل اختيار المهنة كلاً من نوع العمل (كأن يكون العمل مخصص عادة للإناث) وشروط العمل (أي ما يتعلق بمرونة وقصر ساعات العمل).

3 ثمة عدد بسيط من النماذج النسائية التي يمكن أن يحتذى بهن للمساعدة في اتخاذ قرارات ووضع توقعات بشأن العمل.

ويرجع ذلك جزئياً لأن العديد من النساء الإماراتيات لديهن أمهات وجدّات غير عاملات وذوات مستوى تعليم أقل (رتليدج، الشامسي، بسبوني والشيخ، 2011)، مما قد يؤدي ببعض النساء إلى عدم التفكير بالعمل كخيار متاح. كما أن ثمة حاجة مستمرة لإبراز المرأة العاملة والقدرات النسائية الرائدة على المستوى الوطني.³⁷

القطاع الخاص، إلى جانب زيادة أعداد النساء في سوق العمل بشكل عام. يقدم الفصل 5 لمحة أكثر شمولاً حول المبادرات المتعلقة بسوق العمل وتأثيرها على مستويات مشاركة المرأة.

تمول حكومة الإمارات سلسلة من المبادرات البحثية لفهم كيفية صياغة سياسة أكثر فاعلية لتشجيع النساء على العمل.³⁸ كما أن إعادة تشكيل الوزارات في دولة الإمارات العربية المتحدة (ومن أبرزها دمج هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية - تنمية، مع وزارة العمل، في وجهة واحدة هي وزارة الموارد البشرية والتوطين)، قد تسهم في تسريع الجهود الرامية إلى تعزيز مشاركة المواطنين ضمن القوى العاملة في



الشكل 1.

مؤشرات الفرق بين الجنسين بالنسبة إلى الإناث في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015^أ



2

تحديد ملامح
النساء قيد الاختيار

تحديد ملامح النساء قيد الإختيار

استغرق الأمر عدة أشهر للتعرف على الأوجه المختلفة لهذه الفئة 'النساء قيد الإختيار'. وقد ساهمت المقابلات المباشرة المكثفة، ومئات المقابلات عبر الهاتف، وما تبع ذلك من مجموعات التركيز والمناقشات في تسليط الضوء على مواقف وطموحات وسلوكيات المرأة في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة. ويعرض هذا الفصل النهج الذي استخدمناه لتحديد ملامح هذه الشريحة وبالتالي فهم آراء المستطلعين بشكل أفضل.

تعريف: ما معنى مصطلح النساء قيد الإختيار؟

النساء قيد الإختيار هن النساء الإماراتيات اللواتي إما لم يسبق لهن العمل أو عملن في الماضي ولكنهن لم يسعين بجدية للبحث عن عمل أو شغلن وظيفة لمدة لا تقل عن أربعة أشهر قبل هذه الدراسة. ولفهم مصطلح النساء قيد الإختيار ومواقفهن تجاه العمل، تعمل هذه الدراسة على تحديد وتحليل ردود من استطلعت آراؤهم باستخدام 'نموذج بروشاسكا وديكليمنت للتغيير'، النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي، وبينما يُستخدم هذا النموذج غالباً في بحوث تغير السلوك الصحي، فقد تم استخدامه أيضاً في دراسات سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط.³⁹ وتتمثل أهميته هنا في تصنيف النساء حسب اهتمامهن بالعمل واستعدادهن له. ويساعد هذا النهج على تحديد التدخلات العملية لدعم هؤلاء النساء في تحقيق أهدافهن، سواء اخترن المشاركة الفاعلة في قوة العمل أم لا.

يفترض النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي أن الأفراد يغيرون سلوكهم من خلال عملية تسلسلية من خمس مراحل. وتقدم نسخة معدلة من هذا النموذج، مبينة في الشكل 2، نظرة يمكن من خلالها فهم مواقف وسلوكيات المرأة الإماراتية تجاه العمل. ويتضمن الشكل 2 شرحاً موجزاً لمراحل النموذج ذات الصلة، كما يرسم خريطة لنسبة المشاركات في الدراسة عبر كل مرحلة.

أ. بروشاسكا، جيه وديكليمنت، سي (1983) مراحل وعمليات التغير الذاتي في التدخين: نحو نموذج متكامل للتغيير. مجلة استشارات علم النفس السريري، 395-5390

الشكل 2.

النموذج متعدد النظريات ونسبة النساء قيد الإختيار المشاركات في كل مرحلة^أ.

ما قبل الاعتبار <

من المشاركات في الاستبيان 20%

النساء في هذه المرحلة لا يظهرن أي اهتمام بالعمل، ولكنهن قد يستجبن لمحاولات إشراكهن في قوة العمل.

الاعتبار <

من المشاركات في الاستبيان 56%

النساء في هذه المرحلة يفكرن بالعمل ولكنهن لم يتخذن خطوات نحو تحقيق هذا الهدف.

الاستعداد <

من المشاركات في الاستبيان 24%

النساء في هذه المرحلة مهتمات بالعمل وقد اتخذن خطوات لتحقيق هذا الهدف، ولكن ليس خلال الأشهر الأربعة الماضية.

بدء العمل <

في هذه المرحلة، بدأت النساء العمل مؤخرًا (في غضون الأشهر 3-6 الماضية)، وهن حريصات على الاستمرار في العمل. لم يتم تضمين أي امرأة من هذه الفئة في الاستبيان.

البقاء في العمل <

النساء في هذه المرحلة بدأت العمل منذ أكثر من 6 أشهر، وهن ملتزمات بالحفاظ على مسيرتهن المهنية. لم يتم تضمين أي امرأة من هذه الفئة في الاستبيان.

معظم النساء دراستهن (97%)، في حين لا تزال 3% فقط منهن على مقاعد الدراسة عند إجراء البحث.

غير أن ثمة تفاوتاً كبيراً في الخلفية التعليمية بين مرحلة ما قبل الاعتبار ومرحلة الاعتبار/ الاستعداد (الشكل 3). وقد أمضت النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار سنوات أقل بكثير في الدراسة مقارنة بالنساء في مراحل أخرى، في حين لم تحصل سوى 24% منهن على درجة بكالوريوس أو أعلى بالمقارنة مع 52% في مرحلة الاعتبار و53% في مرحلة الاستعداد.

الأولويات الشخصية والطموحات

يأتي دور الزوجة والأم على رأس الأولويات (94%) من النساء قيد الإختيار ضمن مختلف مراحل النموذج متعدد النظريات، ولكن مع الاختلاف في الأولويات (الشكل 4).

تعطي النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار الأهمية والقيمة القصوى لدورهن داخل الأسرة. غير أن ما يثير الاهتمام أيضاً أنهن يردن مسيرة مهنية ناجحة، ويرغبن بالمساهمة في المجتمع، على الرغم من عدم اهتمامهن أو تفكيرهن بالعمل في وقت إجراء الدراسة. مما يشير إلى أن النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار لديهن طموحات تتجاوز أدوارهن كزوجة وأم.

ولدى النساء في مراحل الاعتبار والاستعداد طموحات عديدة، حيث يرغبن بالزواج وإنجاب الأطفال، وبناء مستقبل مهني ناجح، والعمل في وظائف تتوافق مع مجالات تعليمهن، والاستمتاع بالاستقلالية المالية.

تقع النساء قيد الإختيار في هذا التقرير ضمن أول ثلاث مراحل للنموذج متعدد النظريات، استناداً إلى الطريقة التي وصفن أنفسهن بها في بداية الدراسة. 80% ممن استطلعت آراؤهن ضمن مرحلة الاعتبار ومرحلة الاستعداد من النموذج متعدد النظريات، ويتخذن موقفاً يعبر عن اهتمامهن بالعمل.

من هن النساء قيد الإختيار؟

السمات الديمغرافية

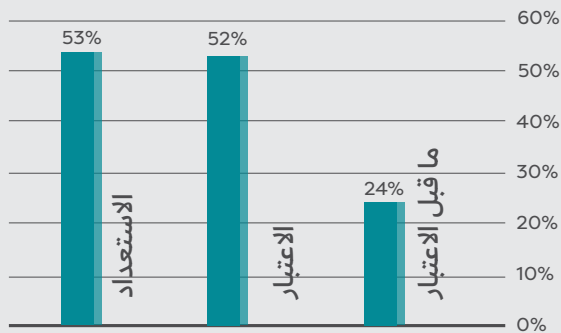
تعيش غالبية النساء المستطلعة آراؤهن في الإمارة نفسها التي نشأن فيها. ومن بين 1550 ممن شملهن الاستبيان، تعيش منهن 42% في أبوظبي و25% في دبي، و13% في الشارقة. وتتراوح أعمار نصف المشاركات تقريباً (44%) بين 30-39 عاماً، في حين أن أكثر من الربع هن من الجيل الألفي.

السمات الأسرية

أشارت معظم النساء قيد الإختيار إلى دورين أساسيين للمرأة كزوجة وأم. 88% من المشاركات متزوجات ولديهن عائلة من ثلاثة أطفال في المتوسط. والعديد منهن مشغولات بالأطفال الصغار والرضع. وما يقرب من الثلث لديهن أطفال تحت سن الرابعة. ومن بين المشاركات اللواتي لم يسبق لهن الزواج (بلغت نسبتهن 9%)، 87% منهن تحت سن الثلاثين. و3% فقط من الأرامل أو المطلقات.

السمات التعليمية

على غرار العديد من النساء الإماراتيات، تحظى النساء قيد الإختيار بمستوى تعليمي جيد، حيث تحمل 47% منهن شهادة بكالوريوس أو أعلى. وتتنوع مجالات التعليم بين إدارة الأعمال (33%)، والتعليم (22%)، وتكنولوجيا المعلومات (13%). وقد أكملت



الشكل 3.

نسبة النساء قيد الإختيار من حملة البكالوريوس أو أعلى حسب مرحلة النموذج متعدد النظريات

الشكل 4.

الأولويات ذات الصلة للنساء قيد الإختيار عبر
مراحل النموذج متعدد النظريات

ما قبل الاعتبار <

1. دور زوجة وأم (97%)
2. مسيرة مهنية ناجحة (62%)
3. المساهمة في المجتمع (58%)

الاعتبار <

1. دور زوجة وأم (93%)
2. مسيرة مهنية ناجحة (88%)
3. الاستفادة من التعليم (84%)
4. الاستقلال المالي (82%)

الاستعداد <

1. دور زوجة وأم (94%)
2. مسيرة مهنية ناجحة (89%)
3. الاستفادة من التعليم (82%)
4. الاستقلال المالي (83%)



خلاصة



3

آراء المرأة فيما يتعلق
بشؤونها وغيرها من النساء
في المجتمع الإماراتي

آراء المرأة فيما يتعلق بشؤونها وغيرها من النساء في المجتمع الإماراتي

في هذا القسم، نستكشف بعض البحوث والنظريات النفسية لفهم آليات تشكيل وجهات نظر النساء قيد الإختيار. ويتبع ذلك مراجعة لمواقف النساء قيد الإختيار تجاه فئات أخرى من النساء في مجتمعهن. ونتابع بمناقشة آراء النساء قيد الإختيار تجاه العمل، والمحفزات التي شجعتهن على اتخاذ هذه الخطوات. كما يتضمن القسم مقارنة بين وجهات نظر النساء قيد الإختيار وبعض الرجال والسيدات العاملات.

"نحن نرى النساء ونظرتهم إلى أنفسهن بشكل مختلف اليوم. الأمور تتغير وتتغير بسرعة."

د. مدالله العلبلي، أستاذ مساعد، جامعة الإمارات العربية المتحدة^أ

كذلك تساعد مفاهيم أخرى مثل استقلالية التفكير والكفاءة الذاتية في تفسير نتائج الدراسة. حيث تفسر هذه المفاهيم مستويات الثقة لدى المرأة في قدرتها على التغلب على المهام الصعبة وتحقيق أهدافها. كما يتم تطوير الكفاءة الذاتية استناداً إلى الخبرات الخارجية والتصور الذاتي. وتبين الدراسة أن النساء الأصغر سناً على وجه الخصوص، اللواتي نشأن مع أمهات أو قذوات نسائية عاملة، ينظرن - وعلى نحو متزايد - إلى العمل خارج المنزل كخيار مرغوب فيه إذا تحققت الظروف المناسبة لذلك.

لم تتوصل الدراسة إلى أدلة كثيرة على التأثير الأبوي القوي في تشكيل الذهنيات

على الرغم من أن دراسات سابقة سلطت الضوء على تأثير النظام الأبوي في دولة الإمارات العربية المتحدة، إلا أن ثمة أدلة محدودة لتأثير الأبوية في هذه الدراسة. وفي ردهن على سؤال حول الشخص الذي أثير على قرارهن في البحث عن عمل من عدمه، قالت المشاركات أنهن أنفسهن كن مسؤولات عن هذا القرار، وعلى الرغم من أن الأب أو الزوج قد يكون له دور ما، ولكنه عادة ما يكون دوراً مسانداً وغير مؤثر.

آراء حول النساء العاملات مقارنة بغير العاملات

بناء على الصفات الإيجابية للغاية التي استخدمتها المشاركات في الدراسة لوصف النساء الإماراتيات العاملات وغير العاملات، تخلصت هذه الدراسة إلى أن المجتمع الإماراتي ينظر إلى هاتين الشريحتين بالمستوى نفسه من الاحترام. وغالباً ما تصف النساء قيد الإختيار (64%) المرأة العاملة بأنها 'مجتهدة'. كما تصفها بأنها ذات 'شخصية قوية'، و'ناجحة اجتماعياً'، و'منظمة'، و'واثقة من نفسها'. وتختلف الآراء فيما إذا كان العمل يوفر المزيد من الفرص لتطوير الحياة الاجتماعية من خلال لقاء أشخاص جدد أو أنه يحد من الوقت الذي يمكن استغلاله لتعزيز شبكة العلاقات الاجتماعية القائمة خارج العمل.

فهم عقلية النساء قيد الإختيار

تقدم النظريات النفسية والبحوث والدراسات السابقة بعض الرؤى حول طرق تفكير النساء قيد الإختيار

تساعد نظرية المعرفة الاجتماعية (باندورا، 1986) ونظرية الهوية الاجتماعية (تاجفيل، 1982) على تفسير خيارات بعض النساء بعدم العمل، وخصوصاً خلال مرحلة تشكيل الحياة الأسرية، حيث يشكل دورهن كأم وزوجة الأولوية. وتفسر نظرية المعرفة الاجتماعية تأثير المجتمع والنماذج التي يحتذى بها على السلوك المكتسب للآخرين. وتبين كيف تؤثر مواقف وسلوكيات النساء، إلى جانب تأييد المجتمع أو رفضه لهذه السلوكيات، على تصرفات المرأة الإماراتية. ويبدأ هذا التأثير في وقت مبكر جداً من الحياة، بحيث تصبح هذه السلوكيات المكتسبة عصبية على التغيير. وفي ثقافة جمعية كتلك الموجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة، يصبح تأثير نظرة المجتمع أكثر أهمية مما هو عليه في ظل الثقافات الفردية مثل الولايات المتحدة أو المملكة المتحدة. وتكتسب هذه النظريات أهمية أكبر في الأقسام اللاحقة التي تناقش تأثير الأسرة.

وبالإضافة إلى نظريات المعرفة الاجتماعية، تلعب النظريات السلوكية دوراً مهماً في هذا السياق، حيث يمكن للمحفزات والمعوقات على صعيد المجتمع والثقافة والسياسات أن تسهم في تشجيع أو تثبيط الرغبة بالوظيفة. فعلى سبيل المثال، في بعض القطاعات تمثل إجازة الأمومة القصيرة وخدمات رعاية الطفولة غير الكافية معوقات لدخول سوق العمل.

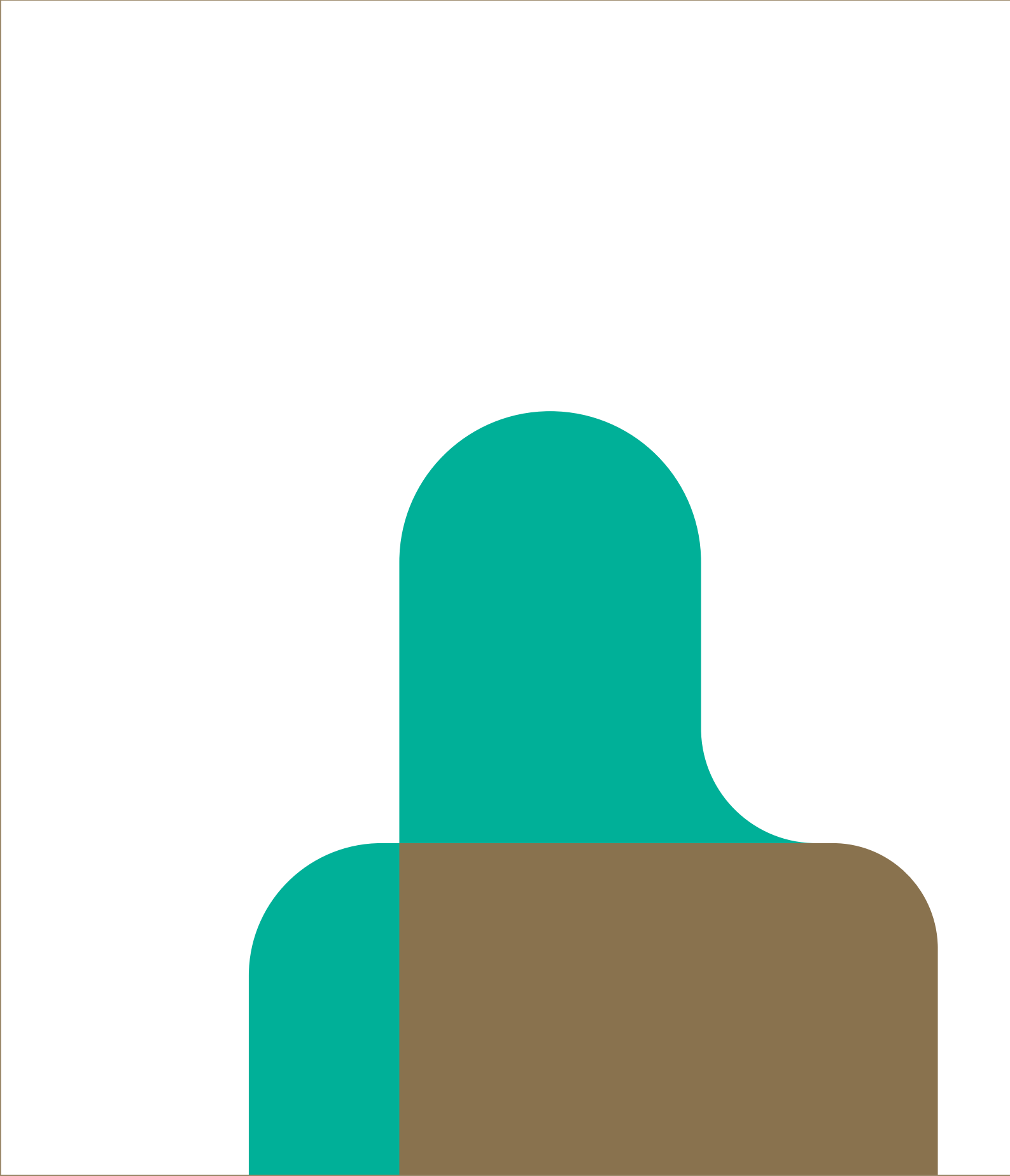
أ. مقابلة مع الدكتور مدالله العلبلي، أستاذ مساعد، جامعة الإمارات العربية المتحدة مارس 2016

"أعتقد أن المرأة العاملة تحب أن تعمل، وهي شخص ناجح، وبإمكانها اتخاذ قراراتها الخاصة. العمل يعطيها القوة. ولعل ما يجعلها تحافظ على عملها هو تلك الاستقلالية التي يمنحها لها العمل."

"المنزل يقيدنا بشبكة علاقات مغلقة، حيث يتواصل الحديث مع الأشخاص ذاتهم، في حين يتاح للمرأة العاملة فرص دائمة للقاء أشخاص جدد."

"من مميزات العمل أنه يساعدك على أن تصبحي أكثر تنظيماً، ويحقق لك دخلاً إضافياً، كما يغير من وجهة نظر الأطفال تجاه والدتهم."

آراء المشاركات تجاه المرأة العاملة



وتشير هذه النتائج إلى أنه لا يزال هناك الكثير من التقدم الذي ينبغي إحرازه ليصبح سعي النساء لتقلد مناصب قيادية خياراً قابلاً للتحقيق بالنسبة للمرأة الإماراتية. ويعزز ذلك نتائج تقرير المرأة العربية والقيادة⁴⁰ الصادر عن مؤسسة دبي للمرأة، والذي أشار إلى ضرورة وجود بيئة تدعم بناء وتنشئة المهارات اللازمة للقيادة.

خبرات العمل للنساء قيد الإختيار

شاركت 29% من النساء المشاركات في الاستبيان كجزء من القوى العاملة في وقت ما، وأمضين ما متوسطه 5 سنوات في العمل ضمن مختلف القطاعات (انظر الشكل 5).

عملت ما يقرب من ثلاثة أرباع هؤلاء النساء في القطاع العام، في حين كان نصيب القطاع الخاص 23%. ومن بين النساء اللواتي عملن سابقاً، عملت 7% فقط بدوام جزئي، في حين عملت البقية بدوام كامل. ونحو خمس إجمالي النساء قيد الإختيار كان لديهن نساء عاملات في أسرهن. ويرتفع هذا الرقم بالنسبة للسيدات ممن لديهن خبرة سابقة في العمل (33%).

كذلك كانت الآراء إيجابية حول المرأة الإماراتية غير العاملة، على الرغم من اختلاف طبيعة هذه الآراء. وتضمنت قائمة الصفات المستخدمة لوصف النساء غير العاملات صفات مثل 'مريحة'، و'سهلة في التعامل'، و'مشغولة بواجباتها المنزلية'.

عُتبت الصفات المستخدمة لوصف المرأة العاملة عموماً عن شعور بالقوة والثقة، في حين عكست صفات النساء غير العاملات شعوراً بالراحة والاسترخاء والتنظيم. ومن الواضح أن المجتمع الإماراتي يقدر كلا الشريحتين والسمات المصاحبة لكل منها.

القيادات النسائية الإماراتية

على الرغم من أن النساء والرجال الإماراتيين يحترمون القيادات النسائية في الدولة، إلا أن النساء الإماراتيات لا يشعرن بمساهمة أسرهن في دعم تطلعاتهن القيادية

يكن الرجال الإماراتيون والنساء قيد الإختيار احتراماً عميقاً للقيادات النسائية الإماراتية. ويرى ما يزيد على 90% من المشاركين من كلا المجموعتين أن المرأة الإماراتية تعكس صورة إيجابية للغاية في الأدوار القيادية. بالإضافة إلى ذلك، تعتقد النساء قيد الإختيار (97%) والرجال الإماراتيون (84%) أن ظهور المزيد من القيادات النسائية يعد أمراً في صالح الدولة.

ومع ذلك، وفي حين ثمة احترام وإعجاب بالقيادات النسائية الإماراتية بشكل عام، تشير هذه الدراسة إلى وجود تحديات في خلق بيئة أسرية يمكن أن تساهم في نشوء مثل هذه القيادات. وأشارت 86% من النساء قيد الإختيار إلى أن أسرهن لن تكون داعمة لطموحاتهن القيادية. وعلاوة على ذلك، قال 69% من الرجال المشاركين في الاستبيان أنهم لن يشجعوا التطلعات القيادية للنساء في عائلاتهم.

وجاء البحث المفصل في المواقف تجاه القيادات النسائية الإماراتية من خلال مراحل النموذج متعدد النظريات للنساء قيد الإختيار، ليظهر أن هؤلاء النساء - بصرف النظر عن التحيز الذاتي في الإجابة- يخترن المضي قدماً على الرغم من آراء أسرهن. وقالت 21% فقط من النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار، و16% في مرحلة الاعتبار، و6% في مرحلة الاستعداد، إنهن يشعرن بأن أسرهن سوف تساهم بدور داعم لطموحاتهن القيادية.

وتختلف النساء في مرحلة الاستعداد عن باقي النساء قيد الإختيار في أربعة مجالات محددة تتعلق بالخبرة في العمل:

54%

معظمهن عملن سابقاً

31%

النسبة الأعلى عملن في القطاع العام

37%

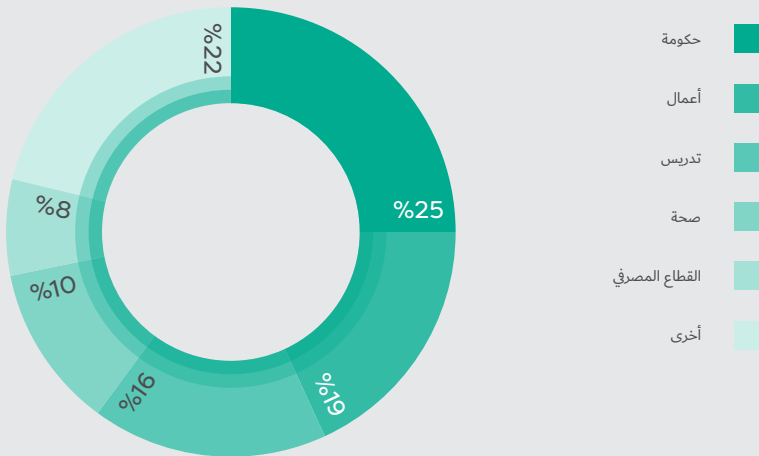
معظمهن نشأن في عائلة تضم نساء عاملات

10%

نسبة قليلة من النساء في مرحلة الاستعداد عملن بدوام جزئي

الشكل 5.

القطاعات التي عملت فيها
النساء قيد الإختيار

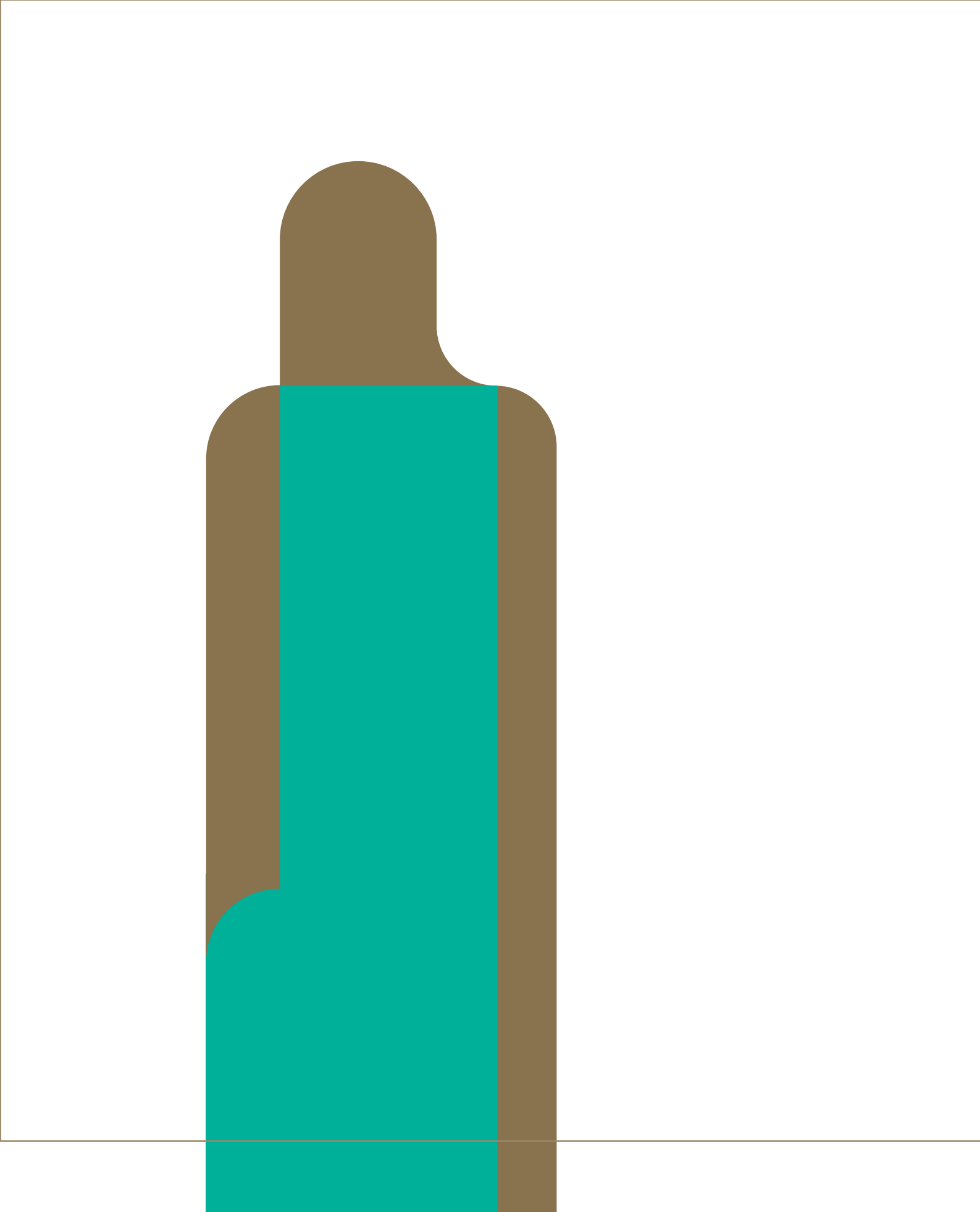


"المرأة غير العاملة أقدر على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية."

"من سلبيات العمل أنه يحرمك من الشعور بالراحة الدائمة."

"يجب على العديد من النساء هنا التضحية بحياتهن
الاجتماعية من أجل العمل."

آراء المشاركات تجاه المرأة غير العاملة



"... علينا أن نكون حذرين للغاية عندما نسوي بين اللاعمل واللاوظيفة، فالعمل الذي يجري في المنزل أمر مهم للغاية."

د. مي الدباغ، أستاذ مساعد، جامعة نيويورك أبوظبي

أسباب الدخول والخروج من سوق العمل

الاستقلال المالي والاستفادة من التعليم محفزات أساسية للمرأة لدخول سوق العمل

سألنا النساء قيد الإختيار على وجه التحديد عما شجعهن للدخول ودفعهن للخروج من سوق العمل. وتمثلت العوامل الأكثر حضوراً لدخول سوق العمل في الاستقلال المالي (73%)، وتحقيق الذات (60%)، والفرصة للاستفادة من التعليم (45%).

برز الاستقلال المالي كعامل مهم في جميع المراحل الثلاث للنموذج متعدد النظريات، ولكن تحقيق الذات شكل أيضاً حافزاً رئيساً للمرأة في جميع مراحل النموذج (الجدول 5).

ركزت النساء في مرحلتي الاعتبار والاستعداد على عامل الاستفادة من التعليم (50% و42% على التوالي)، في حين أضافت النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار عامل استخدام العمل كوسيلة لمحاربة الملل (36%)، ويمكن تفسير ذلك في إطار عامل تحقيق الذات.

الجدول 5

نسبة النساء قيد الإختيار اللواتي ذكرن الاستقلال المالي وتحقيق الذات كمحفزات رئيسة بحسب مراحل النموذج متعدد النظريات

تحقيق الذات	الاستقلال المالي
39%	64%
50%	66%
74%	82%

مرحلة ما قبل الاعتبار
(غير مهتمات بالعمل)

مرحلة الاعتبار
(قد يفكرن بالعمل، ولكن لم يتخذن خطوات عملية بعد)

مرحلة الاستعداد
(مهتمات بالعمل، واتخذن خطوات عملية)

"... من وجهة نظر النساء قيد الإختيار، هناك تشابك شديد بين الأسرة والعمل. لذا فإن السؤال الحقيقي هو كيف يمكننا التفكير في العمل، وهل يساهم في تمكين المرأة من تحقيق الأهداف التي تريدها لنفسها ولعائلتها في الوقت نفسه؟"

**د. مي الدباغ، أستاذ مساعد،
جامعة نيويورك أبوظبي**

"في معظم الأحيان، يرتكز قرار عدم دخول سوق العمل على أربعة أسباب هي: الأسرة، والتنقل، والتقاليد، والدراسة."

د. نورة البدور، قسم الوظائف،
وزارة الموارد البشرية والتوطين^أ

وتشير النتائج إلى أن كلاً من النساء الإماراتيات قيد الإختيار والرجال الإماراتيين يعتقدون أن لدى المرأة الكثير لتسهم به خارج المنزل. ومع ذلك، ونظراً للمسؤوليات العائلية وعدم ملاءمة ساعات العمل كأسباب ذكرها الرجال والنساء على التوالي، ثمة دلالة واضحة إلى أن الأولوية القصوى يجب أن تكون دائماً للمنزل.

أسباب عدم دخول سوق العمل

الزواج والأطفال ومواصلة التعليم بعض أسباب عزوف النساء قيد الإختيار عن دخول سوق العمل

تمثل العوامل العائلية العائق الرئيسي الذي يمنع العديد من النساء قيد الإختيار من دخول سوق العمل. وترجع معظم النساء قيد الإختيار ممن لم يسبق لهن العمل سبب ذلك إلى أنها 'متزوجة ولديها أطفال' (42%). وعبرت 5% ممن استطلعت آراؤهن عن عدم رغبتهن بترك أطفالهن مع عاملة منزل أثناء عملهن. وعلى وجه الخصوص، ذكرت النساء قيد الإختيار في مرحلة ما قبل الاعتبار سبب 'الزواج والأطفال' (70%) أكثر من النساء في المراحل الأخرى للنموذج متعدد النظريات.

التركيز على التعليم هو ثاني أكثر الأسباب المذكورة لعدم دخول سوق العمل. وقالت النساء اللواتي لم يسبق لهن الزواج إن مواصلة تعليمهن (38%) هو السبب الرئيسي وراء عدم العمل. وكانت معظم هؤلاء النساء (61%) طالبات وقت مشاركتهن في الدراسة.

وبشير التصور العام، وخاصة بالنسبة للنساء في مرحلة ما قبل الاعتبار، إلى أن التوازن المطلوب للعمل خارج المنزل يمثل تحدياً. وتمثل رفاهية أبنائهن وقدراتهن من يقوم على رعايتهن عوامل مهمة وأساسية.

ومن المثير للاهتمام، أن لدى الرجال الإماراتيين وجهة نظر مماثلة، وإن كانت مختلفة قليلاً. وأرجع الرجال ممن كان لديهم نساء عاملات في أسرهم خلال نشأتهم أسباب عمل النساء إلى: المساهمة في المجتمع (65%)، ترسيخ قدوة للأطفال (59%)، الشعور بسعادة أكبر (33%)، المساهمة في دخل الأسرة (30%)، والاستفادة من التعليم (28%). وذكر من لديهم زوجات أو أخوات عاملات أسباباً مماثلة.

وتشير هذه النتائج إلى أن الرجال والنساء يتفقون على نطاق واسع حول أسباب دخول النساء سوق العمل. ومع ذلك، من المهم أن نلاحظ الترابط بين العمل والحياة الأسرية للمرأة الإماراتية.

ساعات العمل غير المناسبة والروتين في العمل أسباب رئيسية لترك المرأة سوق العمل

تضمنت الأسباب التي ساقتها النساء قيد الإختيار لترك المرأة سوق العمل ما يلي: ساعات العمل غير المناسبة (30%)، الروتين اليومي للعمل (20%)، صعوبة أداء الوظيفة (15%). وتتفق هذه النتائج في جميع مراحل النموذج متعدد النظريات. كما تم ذكر عوامل مثل عدم وجود التوجيه والإرشاد في مجال التقدم الوظيفي.

يعزو الرجال الإماراتيون ترك سوق العمل لعوامل تتعلق بالمسؤوليات العائلية

على النقيض من النساء قيد الإختيار، يعتقد الرجال الإماراتيون أن العوامل الأسرية هي المحركات الرئيسية وراء اتخاذ المرأة لقرار مغادرة سوق العمل. وقد أشاروا إلى أسباب مثل ولادة طفل (21%)، وعدم الثقة في خدمات رعاية الأطفال (24%) أو تكلفتها الباهظة (24%) باعتبارها الأسباب الرئيسية لقرار النساء في أسرهم بالخروج من سوق العمل. ومع ذلك، غالباً ما تستند هذه التصورات إلى ملاحظاتهم عن النساء في أسرهم أثناء نشأتهم، وليس إلى ملاحظاتهم الحالية.

العوامل الأسرية تلعب دوراً مهماً في عدم مزاولة المرأة للعمل

نشأت نسبة كبيرة من النساء قيد الإختيار (79%) والرجال الإماراتيين (86%) في أسر تركز فيها النساء على المسؤوليات الأسرية فقط، حيث لم تسع النساء للعمل خارج المنزل بسبب الزواج وولادة الأطفال بشكل أساسي.

كما لاحظنا عدم وجود دعم من أعضاء الأسرة الذكور كعامل مساهم من قبل كل من الرجال الإماراتيين (18%) والنساء قيد الإختيار (4%)، على الرغم من أن هذه النتيجة الأخيرة تشير إلى أن الرجال والنساء ينظرون بشكل مختلف إلى تأثير نفوذ الذكور على هذا القرار. وقد بحثنا في دور أصحاب التأثير في تصورات وقرارات النساء قيد الإختيار حول العمل بشكل أكثر تفصيلاً في الفصل التالي.

"لتحسين ظروف العمل، ينبغي تقليل ساعات العمل، وسأكون أول من يتقدم للحصول على وظيفة. نحن شعب لديه طاقة. ليس لدي الكثير من الأطفال وزوجي قادر مالياً، لذلك لم أجد ضرورة للعمل، ولكن إذا كانت ساعات العمل مناسبة، سوف أسارع لتقديم طلب عمل."

إحدى المشاركات في المقابلات

"لن أقول إن المرأة العاملة سوف تفشل في تربية أولادها، ولكن ما دام لا يوجد أحد يمكن الاعتماد عليه لتربية الأطفال، على الأم البقاء في المنزل."

"على المرأة أن تعمل بجد أكثر من الرجل، لأن لدى المرأة العاملة مسؤوليات أكبر من الرجل الموظف."

آراء المشاركات في مجموعات التركيز



4

آراء المرأة حول تأثير الأسرة
والمجتمع

آراء المرأة حول تأثير الأسرة والمجتمع

لدى النساء الإماراتيات قيد الإختيار آراء محددة بشأن تطلعاتهن الشخصية وخصائص مكان العمل المثالي. وفي حين أن هؤلاء النساء هن المحرك الرئيسي لهذه الأفكار، فإن ثمة أشخاصاً وعوامل أخرى في حياتهن تساهم في تشكيل وتطوير هذه الأفكار. ويتناول هذا القسم دور الأسرة والمجتمع في تشكيل مواقف المرأة تجاه العمل.

دور الأسرة

حجم الأسرة

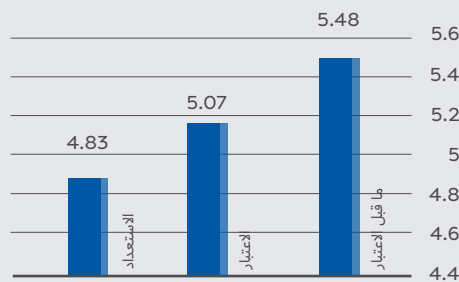
في مسعى لفهم توجهات المرأة فيما يخص عدد الأطفال وآرائها بشأن حجم الأسرة، استخدمت هذه الدراسة نموذج العليلي (2014) 'مقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية' لتقييم المواقف تجاه الإنجاب. ويتضمن هذا النموذج أسئلة حول عدد الأطفال لدى المرأة حالياً، وكم تود أن يكون لديها، والعدد المثالي للأطفال بالنسبة لها شخصياً، والعدد المثالي للمرأة الإماراتية عموماً. وجاءت النتيجة التي عبّرت عنها النساء قيد الإختيار (5.03) أعلى بكثير مما عبّرت عنه المرأة العاملة (3.85).

وقد اختلفت نتائج مقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية باختلاف مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي، حيث سجلت النساء في مرحلة الاستعداد نتائج أقل من النساء في مرحلة الاعتبار ومرحلة ما قبل الاعتبار (الشكل 6).

في حين تلعب النساء قيد الإختيار أدواراً محورية في أسرهن كزوجات وأمهات، فإن لعائلتهن أيضاً دور مؤثر. وتقوم الثقافة الجمعية في دولة الإمارات العربية المتحدة على علاقات عائلية متينة وقيم اجتماعية تؤكد على التقارب والولاء للأسرة، وفيما يخص المرأة الإماراتية، تمثل الأسرة العنصر الأكثر تأثيراً في هذا النظام؛ حيث يمضي الأطفال الصغار، ذكوراً وإناثاً، الكثير من الوقت في كنف وتأثير أمهاتهم (كرايتري، 2007). وفي حين يتحول الذكور الأكبر سناً من رعاية أمهاتهم لقضاء وقت أكثر تحت رعاية وإرشاد آبائهم، تبقى الإناث الأكبر سناً تحت إشراف الوالدين، وخصوصاً الآباء، الذين يحتفظون بالوصاية القانونية عليهن وعلى أفعالهن، إلى أن يتزوجن. وما إن تتزوج المرأة، حتى تنتقل هذه المسؤولية القانونية إلى الزوج الذي يلعب دوراً مهماً في مساعدة زوجته على اتخاذ قرارات معينة. وعندما يتعلق الأمر بخيارات بشأن العمل، غالباً ما يكون للزوج رأياً أساسياً. وتصبح مسألة متابعة العمل أمراً أكثر صعوبة للمرأة بمجرد انتقالها إلى مرحلة تكوين الأسرة وإنجاب الأطفال (مارمينوت وليريو (2014)، جلانت وباوندر (2008)). ويرتبط ذلك بالنظرة الأسرية والاجتماعية إلى المرأة التي ترى أن على المرأة أولاً وقبل أي شيء آخر أن تراعي مسؤولياتها كزوجة وأم.

الشكل 6.

نتائج مقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية للنساء قيد الإختيار وفق مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي



أ. استخدمت البيانات الأخوذة من دراسة أجرتها سالي جيفري حول المرأة الإماراتية العاملة في بعض أقسام هذا التقرير للمقارنة بين المرأة الإماراتية العاملة وغير العاملة

أصحاب التأثير في الأسرة

يشارك العديد من أعضاء الدائرة الاجتماعية المباشرة للنساء قيد الإختيار (الوالدين والزوج والأصدقاء) في تشكيل قرارهن بالبحث عن عمل. في هذا القسم، نسلط الضوء على أصحاب الأدوار الرئيسية، ونستعرض آراء رجال إماراتيين حول كيفية تأثيرهم على قرار المرأة بالعمل من عدمه.

من هم أصحاب التأثير، وما سبب أهميتهم؟

تشعر النساء قيد الإختيار أنهن صاحبات قرارهن بشأن البحث عن عمل أم لا. غير أن الدراسة توصلت إلى أن أفراداً آخرين ضمن الشبكة الاجتماعية للنساء قيد الإختيار يساهمون في دعمهن أو تراجعهن عن دخول سوق العمل (انظر الشكل 8).

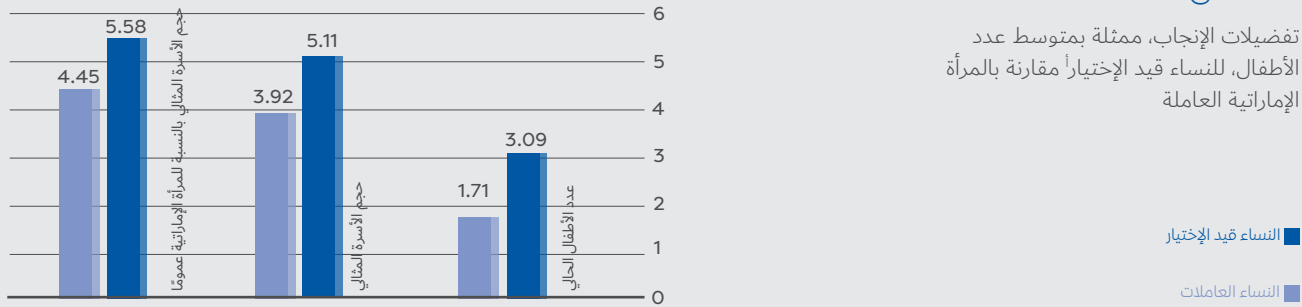
لدى المرأة العاملة عدد أقل من الأطفال، كما أنها تؤيد تكوين أسر أصغر حجماً كونها أكثر ملاءمة على الصعيد الشخصي وللمرأة الإماراتية عموماً. ولدى النساء الإماراتيات العاملات عدد أقل من الأطفال مقارنة بالنساء قيد الإختيار، كما أنهن يفضلن أسراً أصغر حجماً لأنفسهن وللمرأة الإماراتية بشكل عام (الشكل 7).

وتشير هذه النتائج إلى وجود ترابط بين الوظيفة وموقف المرأة الإماراتية تجاه إنجاب الأطفال: تميل النساء العاملات أو ترغبن بعدد أقل من الأطفال في المتوسط مقارنة بالنساء غير العاملات.

وقد سجلت كلتا المجموعتين من النساء نتائج أقل على مقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية مقارنة بالنتائج التي توصلت إليها الأبحاث السابقة التي أجراها العلبلي (2014)، والتي سجلت متوسطاً بلغ 6.31. ويظهر هذا التغيير تحولاً في المواقف تجاه أسر أصغر حجماً. ويعد هذا الأمر مهماً للمشاركة في القوى العاملة، حيث أن عدد أطفال أقل يعني مسؤوليات أقل للمرأة في المنزل، مما يرفع احتمالات عمل المرأة.

الشكل 7.

تفضيلات الإنجاب، ممثلة بمتوسط عدد الأطفال، للنساء قيد الإختيار مقارنة بالمرأة الإماراتية العاملة



"والدتي لم تكمل تعليمها، وكرست كل وقتها لأولادها، لكنها لم ترغب أن أكرر الشيء نفسه ... وهي تقول أن علي أن أعمل بصرف النظر عن الوضع المالي لزوجي. وهي تشجعني للحصول على وظيفة، والمساهمة في المجتمع."

إحدى المشاركات في مجموعات التركيز

"لن تكون المرأة قيادية في العمل إذا كانت مهملت في المنزل. علينا أن ننظر إلى القيادة من منظور كلي متكامل، حيث يتجلى العنصر الجوهرى هنا في قدرة المرأة على الإدارة السليمة لحياتها المهنية والشخصية على حد سواء."

إحدى المشاركات في مجموعات التركيز

يختلف التأثير النسبي لأعضاء الشبكة الاجتماعية للنساء قيد الاختيار باختلاف حالة العلاقة

عند تقسيم التأثير حسب حالة العلاقة، سجل التأثير الأساسي للوالدين في النساء قيد الاختيار غير المتزوجات معدلاً أعلى (22%) مقارنة بالنساء المتزوجات (4%). وتعزز الأدلة التي توصلت إليها مجموعات التركيز فكرة أن الوالدين يلعبان دوراً مهماً في تشجيع المرأة للبحث عن عمل. وقد أشارت العديد من المشاركات في مجموعات التركيز إلى أن أمهاتهن لعبن دوراً مؤثراً للغاية، وذكرن على وجه التحديد أن أمهاتهن شجعهن على إيجاد وظيفة قبل الزواج بحيث يتجنبن مسألة موافقة أزواجهن لممارسة مهنة بعد الزواج.

ولدى الأزواج التأثير الثانوي الأقوى على النساء قيد الاختيار المتزوجات اللواتي يخترن عدم العمل (29%). وبالنسبة للنساء العازبات غير العاملات، يبدو التأثير الأكبر للوالدين. ويلعب الآباء دوراً أكثر أهمية بكثير بالنسبة للنساء غير المتزوجات، حيث ذكرت 23% من النساء غير المتزوجات آباءهن كعامل مؤثر، مقابل 8% أشرن إلى أمهاتهن.

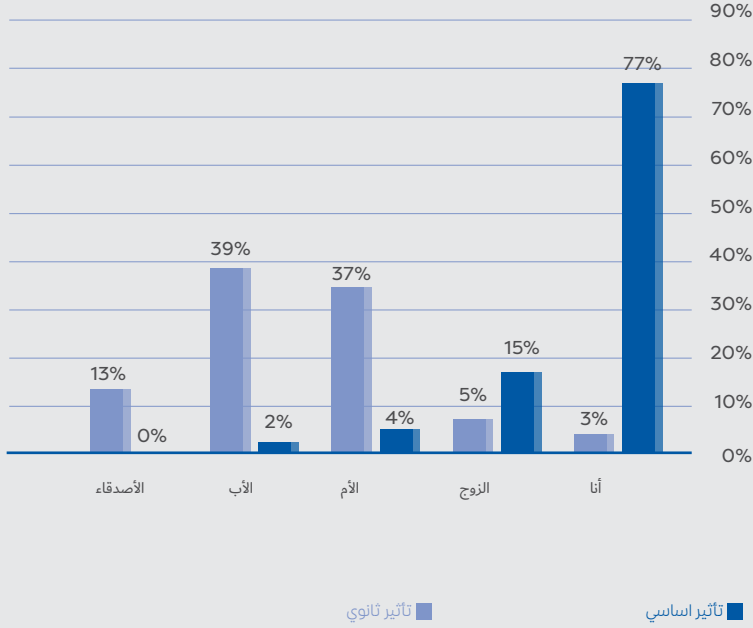
وغالباً ما يرتبط تأثير الزوج على المرأة غير العاملة بدور المرأة كزوجة وأم. وقد عبرت الإناث المشاركات في مجموعات التركيز عن مخاوف من فقدان دعم الزوج نتيجة لدخول سوق العمل. وأشارت بعض المشاركات إلى احتمالية تخلي الزوج عن الزوجة في حال عمل المرأة دون موافقة زوجها. ونتيجة لذلك فإن عدم العمل على الإطلاق يعتبر خياراً أكثر أماناً كما تشعر المشاركات أن الإناث المتزوجات حديثاً يحتجن للوقت للاستقرار في أسرهن الجديدة، وأن العمل قد يعرض عملية التكيف الاجتماعي هذه للخطر.

تمثلت وجهة نظر الذكور المشاركين في مجموعة التركيز في أن الأدوار التقليدية للجنسين هي الأكثر منطقية لصالح خير المجتمع، وأن الرجال أكثر إنتاجية، وهي حقيقة لا تدعمها آراء الكثير من أصحاب العمل.⁴¹

يعتقد هؤلاء أن ليس ثمة حاجة كبيرة لعمل المرأة إذا كان زوجها قادراً على إعالتها وأسرته.

الشكل 8.

مصادر التأثير على النساء قيد الإختيار

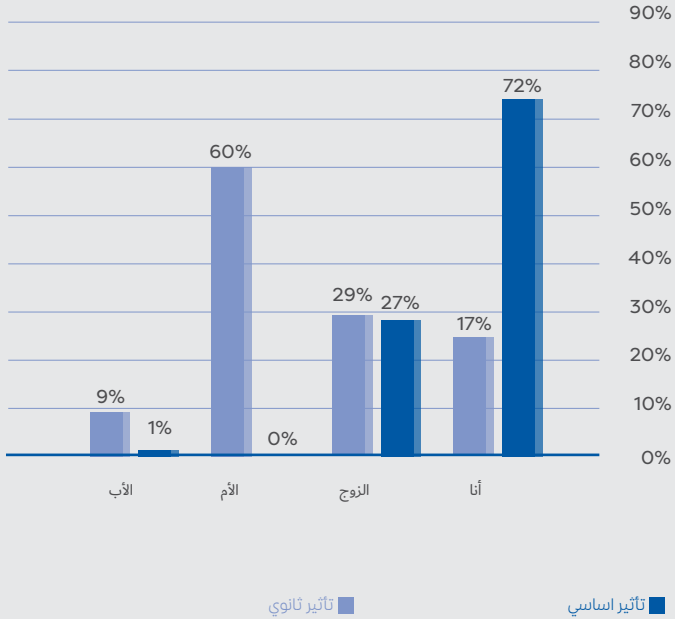


النساء قيد الاختيار الباحثات عن عمل

- ترى 77% من النساء أن الدور الأكبر لهن في قرار البحث عن عمل
- للأزواج التأثير الرئيسي في خيار عدم العمل من قبل جميع النساء قيد اتخاذ القرار (15%)
- للأبوين التأثير الثانوي، حيث للأمهات والآباء التأثير المماثل (37% و 39% على التوالي)

النساء قيد الاختيار غير الباحثات عن عمل

- ترى 72% من النساء أن الدور الأكبر لهن في قرار عدم البحث عن عمل
- للأزواج التأثير الرئيسي في خيار عدم العمل من قبل جميع النساء قيد الإختيار (27%)
- للأمهات تحديد التأثير الثانوي (60% من النساء قيد اتخاذ القرار ذكرن أمهاتهن كمصدر قوي للتأثير الثانوي)



يساهم أصحاب التأثير في تشكيل قرارات العمل للنساء قيد الإختيار منذ سن مبكرة

كما ذكر سابقاً، ثمة ترابط بين مشاركة النساء في سوق العمل ونشأتهن في أسر تضم نساء عاملات. 45% من النساء قيد الإختيار المشاركات في الدراسة ممن عملن سابقاً بشأن في كنف عائلات ضمت نساءً عاملات، مقارنة مع 24% ممن عملن دون أن يشهدن عمل نساء أخريات في عائلتهن خلال طفولتهن.

غالباً ما تكون النساء اللواتي نشأن في أسر لنساء عاملات في مرحلة الاعتبار (47%)، أو مرحلة الاستعداد (42%)، مقابل (11%) في مرحلة ما قبل الاعتبار. وتشير هذه النتائج إلى أهمية نماذج القدوة النسائية داخل الأسرة بالنسبة لقرارات النساء قيد الإختيار فيما يتعلق بالعمل.

آراء أصحاب التأثير

يلعب الأزواج والآباء والإخوة - الرجال الذين يشكلون جزءاً من الدائرة الداخلية للنساء قيد الإختيار - دوراً مهماً في قرارات العمل والوظيفة.

يبدو موقف الرجل الإماراتي تجاه المرأة العاملة متأثراً بمواقف رجال آخرين في الأسرة

تشير النتائج التي توصلنا إليها إلى أن الرجال المؤثرين على النساء قيد الإختيار يتأثرون بدورهم من مصادر مختلفة تشكل تصوراتهم كذلك. ولدى غالبية الرجال الإماراتيين الذين شملهم الاستبيان مواقف تجاه المرأة العاملة تحاكي تلك التي لدى الرجال الذين نشأوا معهم.

عموماً، لم تتعد نسبة الرجال المشاركين في الدراسة الذين يدعمون عمل المرأة في أسرهم 20%، في حين ربط 14% آخرون هذا الدعم بشروط معينة. وقال 5% فقط أنهم يشعرون بالفخر تجاه النساء العاملات. وأفاد أكثر من 90% من هؤلاء الرجال

أن آراءهم تجاه المرأة العاملة في أسرهم هي ذاتها وجهات نظر الرجال الأكبر سناً في أسرهم (انظر الصفحة التالية). ونظراً إلى أن هذه النتيجة تستند إلى مجموعة فرعية صغيرة من المستطلعين (حيث كانت معدلات استجابة الذكور أقل منها بالنسبة للنساء)، لا بد من المزيد من الأبحاث في هذا السياق.

ينظر الرجال الإماراتيون الذين تعاملوا مع نساء عاملات في طفولتهم نظرة إيجابية تجاه فكرة المرأة العاملة

على الرغم من أن 14% فقط من الرجال في الدراسة نشأوا في أسر تضم امرأة عاملة، فإن النسبة الأعلى من هؤلاء الرجال (61%) لديهم زوجات أو أخوات عاملات مقارنة بالرجال الآخرين ضمن الدراسة (39%). ويؤشر ذلك إلى الترابط بين التعامل المبكر مع المرأة العاملة في الأسرة ودعم الرجل لفكرة عمل المرأة من أسرته.

ويكتسب هذا التواصل المبكر أهمية خاصة عندما يتزوج الرجل، حيث تشير النتائج إلى أن 78% من الرجال المتزوجين الذين نشأوا في أسر تضم امرأة عاملة لديهم زوجات عاملات مقارنة مع 35% من الأزواج الذين لم يعتادوا على وجود نساء عاملات في أسرهم.

100%

من الرجال الذين نشأوا مع رجال **“يدعمون”** المرأة العاملة، لديهم **الموقف نفسه**

مواقف الرجال الإماراتيين تجاه المرأة العاملة اليوم هي نفس مواقف الرجال الأكبر سنًا في عائلاتهم

92%

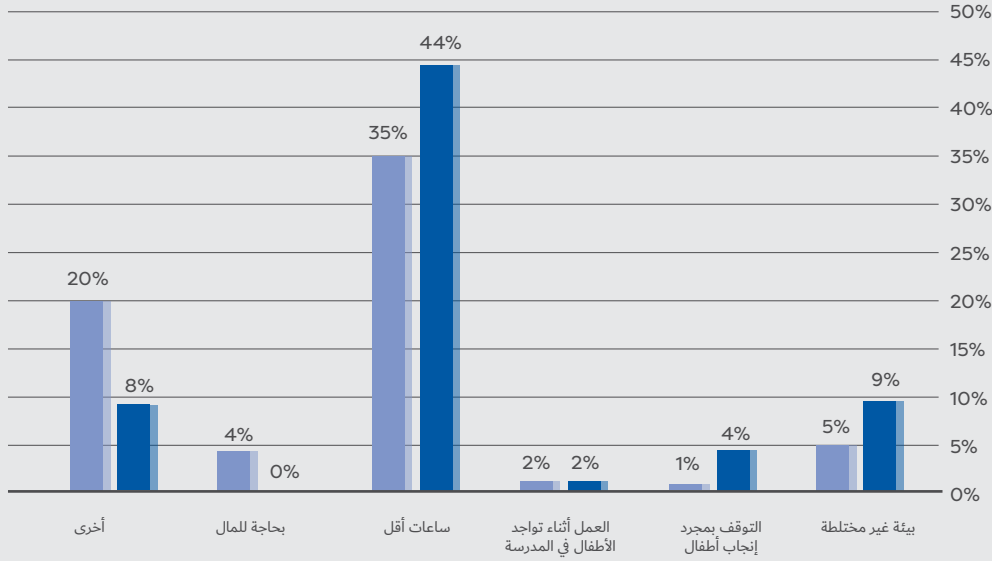
من الرجال الذين نشأوا مع رجال **“يدعمون بشروط”** المرأة العاملة، لديهم **الموقف نفسه**

100%

من الرجال الذين نشأوا مع رجال **“يفخرون”** بالمرأة العاملة، لديهم **الموقف نفسه**

الشكل 9.

مقارنة بين الشروط التي يفرضها الرجال لدعم عمل زوجاتهم/ أخواتهم بناء على التواصل المسبق مع نساء عاملات في الأسرة.



ولمع ذلك، وفي حين أن الرجال الذين نشأوا مع نساء عاملات في أسرهم من المرجح أن يرتبطوا بزوجات عاملات، يبدو أن ثمة بعض الازدواجية في التعامل مع هذا الوضع. فقد قال عدد أقل من هؤلاء الرجال أنهم يدعمون عمل زوجاتهم أو أخواتهم دون قيد أو شرط، بالمقارنة مع من عبّر عن دعم مشروط (39% مقابل 52%).

وإذا ما أمعنا النظر في الشروط التي يفرضها الرجال لدعم عمل زوجاتهم، سوف نجد أن الشرط الوحيد المهم هو توفير ساعات عمل أقصر سواء كان الرجال قد نشأوا في أسر تضم نساء عاملات أم لا (44% مقابل 35%).

تأثير المجتمع الإماراتي

لفهم كيفية تأثير المجتمع على مواقف المرأة الإماراتية العاملة، شملت الدراسة مقياساً تم استخدامه في دراسات مماثلة، كما بحثت الدراسة في كيفية اختلاف هذه المواقف حسب المرحلة العمرية.

من ناحية أخرى، جاءت نسبة الرجال الذين لم ينشأوا في أسر تضم امرأة عاملة ويدعمون عمل المرأة من أسرهم أكثر من نسبة الرجال الذين سجلوا دعمهم المشروط (55% مقابل 34%)، على الرغم من أنه من غير المرجح أن يكون لديهم زوجات أو أخوات عاملات.

وتشير هذه النتيجة، إلى أن الرجال الذين نشأوا مع نساء عاملات في أسرهم هم أكثر ميلاً نحو الدعم المشروط، إلا أن هذا التواصل المبكر جعلهم أكثر وعياً وإدراكاً

الجدول 6.

توزيع ومقارنة نتائج مقياس
عدم تقبل من المرأة العاملة
متعدد الأبعاداً

المجموعة المستطلعة	نتائج المقياس	معدل الشك الوظيفي	معدل تفضيل الدور التقليدي
النساء قيد الإختيار (بشكل عام)	22.4	10.2	12.2
مرحلة ما قبل الاعتبار	23.0	10.4	12.6
مرحلة الاعتبار	22.3	10.4	11.9
مرحلة الاستعداد	22.0	9.6	12.4
الرجال الإماراتيون	24.0	11.6	12.5
النساء الإماراتيات العاملات	15.8	7.0	8.8
الشباب الإماراتي (مصطفى، 2005)٣	20.4	*	*
الإماراتيون الأكبر سناً (مصطفى، 2005)	23.2	*	*

أ. تمت إضافة نتائج الشك الوظيفي وتفضيل الدور التقليدي إلى رقم مما سجله المقياس حيث تم تقريب هذه الأرقام إلى أقرب عشرة.
ب. لا تتضمن دراسة مصطفى، 2005 توزيع النتائج بحسب تفضيل الدور التقليدي والشك الوظيفي، لذلك لم يتم ذكرها.

المواقف تجاه النساء العاملات

شملت الدراسة بعض الأسئلة من مقياس عدم تقبل من المرأة العاملة متعدد الأبعاد. وتقيس هذه الأسئلة العشرة معدل تفضيل الدور التقليدي للمرأة والشك الوظيفي لتحديد مدى معارضة الشخص لعمل المرأة. وعلى مقياس من 0-40، تشير المعدلات الأعلى إلى دعم أقل للمرأة العاملة. وقد سجلت نتائج المقياس في هذه الدراسة معدلات متوسطة عند الدرجة 20 تقريباً، ما يدل على أن لدى المشاركين مواقف قبول نسبي تجاه النساء العاملات.

لا يؤثر النوع الاجتماعي أو مرحلة النموذج متعدد النظريات بشكل كبير على رأي الإماراتيين في المرأة العاملة

في المتوسط، تتقارب نتائج الرجال الإماراتيين (24.0) والنساء قيد الإختيار (22.4). كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج مقياس عدم تقبل المرأة العاملة متعدد الأبعاد بين جميع مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي (انظر الجدول 6). وينبغي تفسير هذه النتائج بحذر لأن المقياس يختبر السلوكيات الفعلية.

خبرات العمل تشكل المواقف تجاه المرأة العاملة

بناءً على نتائج مقياس عدم تقبل المرأة العاملة متعدد الأبعاد، سجلت النساء قيد الإختيار - كما هو متوقع - المواقف الأكثر قبولاً للعمل (15.8)، مما يشير إلى تجارب عمل إيجابية بين هؤلاء النساء. وينظر الرجال الإماراتيون من العاملين في القطاع الخاص (23.7) بشكل أكثر إيجابية إلى المرأة العاملة بالمقارنة مع غيرهم. وعلى العكس من ذلك، عيّرت النساء قيد الإختيار (24.7) ممن عملن في القطاع العام عن مستويات القبول الأقل تجاه المرأة في مكان العمل، مما يشير إلى تجارب أقل إيجابية لهن في العمل.

ولدى المزيد من التعمق في نتائج مقياس عدم تقبل من المرأة العاملة متعدد الأبعاد، يتبين أن تقدير المشاركين في الاستبيان لقيمة الأدوار التقليدية تفوق تشككهم تجاه المرأة في العمل. وجاء معدل 'تفضيل الدور التقليدي' لجميع الفئات الثلاث أعلى من معدلات الشك الوظيفي. وثمة توافق واسع يظهر في العديد من الآراء في قسم الأدوار

التقليدية من الاستبيان، وخاصة ما يؤكد على أن المرأة ستكون أكثر سعادة في أداء دورها التقليدي. وقد عيّرت الرجال الإماراتيون والنساء قيد الإختيار عن موافقتهم وبشدة على الرأي القائل بأن الأدوار التقليدية للزوج / الزوجة هي الأفضل.

تحول في آراء المجتمع الإماراتي حول النساء العاملات

على الرغم من أن الأدوار والقيم والتقاليد لا تزال مهمة بالنسبة للإماراتيين، شهد العقد الماضي بعض التحسن في المواقف تجاه المرأة العاملة. وقد شملت دراسة مصطفى (2005) تقييماً لنتائج مقياس عدم تقبل من المرأة العاملة متعدد الأبعاد قبل 11 عاماً في دولة الإمارات العربية المتحدة، وخلصت إلى وجود فجوة بين كبار السن (23.2) والشباب (20.4) فيما يتعلق بآرائهم حول المرأة في سوق العمل. وجاءت مواقف النساء قيد الإختيار عموماً والنساء الإماراتيات العاملات أكثر إيجابية من مواقف كبار السن الإماراتيين قبل عشر سنوات. وكما يوضح الجدول 6، فقد توصلت دراسة مماثلة حول المرأة العاملة إلى فروقات واضحة في النتائج (15.8).

تطراً العديد من التحولات والتغيرات على آراء المجتمع، حيث نشهد تدريجياً قبولاً أوسع لعمل النساء وتحقيق دخل إضافي للمنزل. وقد عيّرت بعض النساء قيد الإختيار بشكل واضح عن هذا الأمر خلال المقابلات، وتعكس الاتجاهات في الدراسة هذا الرأي. على سبيل المثال، فإن نسبة أكبر من النساء قيد الإختيار من الجيل الألفي (39%) نشأن في كنف نساء عاملات مقارنة بالنساء قيد الإختيار بين 40-49 عاماً (9%).

مراحل الحياة والمرأة العاملة

تشير الردود إلى أن النساء أنفسهن أكثر تقبلاً للمرأة العاملة من الرجال. وقد تم طرح أسئلة على كلٍّ من الرجال الإماراتيين والنساء قيد الإختيار حول مرحلة الحياة الأنسب لعمل المرأة الإماراتية (انظر الشكل 10). وقد شملت هذه المراحل مرحلة ما قبل الزواج، ومرحلة متزوجة ليس لديها أطفال، ومرحلة متزوجة لديها أطفال. كما تطرق البحث إلى تأثير الحاجة إلى دخل إضافي، وكون المرأة أرملة أو مطلقة. ويجنح الرجال (38%) عموماً بدرجة أقل من النساء (83%) إلى عدم الموافقة على عمل المرأة الإماراتية وقتما تشاء. ومع ذلك، بالنسبة للرجال الذين نشأوا مع نساء عاملات في الأسرة، ترتفع هذه النسبة إلى 52%.

أ. الدرجة الأعلى على المقياس هي 40، وتشير الدرجات الأعلى إلى مستوى نفور أكبر تجاه المرأة العاملة وآراء أكثر تقليدية. وقد تم احتساب نتائج عدم تقبل من المرأة العاملة متعدد الأبعاد في هذا التقرير على مقياس من 4 نقاط للتمكن من المقارنة مع نتائج دراسة سابقة للبروفيسور محمد مصطفى. معامل كرونباخ ألفا للمقياس هو 0.85
ب. البيانات حول المرأة الإماراتية العاملة مستمدة من دراسة أجريت عام 2015 من قبل سالي جيفري، طالبة ماجستير من جامعة ليفربول، بعنوان "تأثير التدخلات الحكومية على مشاركة المرأة في القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة"

الشكل 10.

مستويات القبول بين الرجال الإماراتيين والنساء قيد الإختيار لعمل المرأة في مختلف مراحل الحياة

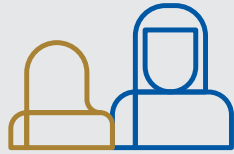


متزوجة لديها أطفال

رجال إماراتيون:
25%

نساء قيد اتخاذ القرار:

45%



متزوجة ليس لديها أطفال

رجال إماراتيون:
83%

نساء قيد اتخاذ القرار:

42%



غير متزوجة

رجال إماراتيون:
92%

نساء قيد اتخاذ القرار:

90%



مطلقة أو أرملة (أو تحتاج لدخل)

رجال إماراتيون:
98%

نساء قيد اتخاذ القرار:

94%



انخفاض مستويات القبول العام

قبل وبعد الزواج

كما يوضح الشكل 12، ثمة قبول أوسع نطاقاً لعمل المرأة قبل الزواج من قبل كل من الرجال (92%) والنساء قيد الإختيار (90%). غير أن الكثير من الرجال والنساء قيد الإختيار يرون أن العمل مقبول فقط بعد الزواج (40% من الرجال و 47% من النساء). وتميل النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار إلى عدم قبول العمل بعد الزواج (33%) مقارنة بمجموعات النساء الأخرى.

ومن المرجح أن عمل المرأة غير المتزوجة أكثر قبولاً في المجتمع الإماراتي بسبب قلة مسؤولياتها المنزلية. وذكر الذكور المشاركين في مجموعة التركيز أن الدور الرئيسي للمرأة بعد الزواج يجب أن ينصب على المسؤوليات الزوجية والحياة المنزلية. وعبّرت النساء المشاركات في مجموعة التركيز عن اعتقادهن بأن الرجال الإماراتيين عادة ما يشعرون بأن النساء يحتجن بعد الزواج لبعض الوقت للاستقرار في أسرهن الجديدة، وأن العمل قد يعيق عملية التكيف الاجتماعي هذه، لذلك يصبح عدم العمل خياراً أكثر أماناً لتجنب عدم رضى الزوج.

متزوجة ليس لديها أطفال

كما يثير الاستغراب أن الرجال أكثر تقبلاً من النساء قيد الإختيار لعمل المرأة المتزوجة التي ليس لديها أطفال. وهناك نسبة أعلى بكثير من الرجال الإماراتيين (83%) يوافقون على عمل المرأة في هذه المرحلة من الحياة، مقارنة مع (42%) من النساء قيد الإختيار. وتختلف مستويات الدعم بحسب مرحلة النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي بين النساء، فالنساء في مرحلة الاعتبار (71%) أكثر دعماً ممن في مرحلة ما قبل الاعتبار (54%) أو مرحلة الاستعداد (52%).

متزوجة لديها أطفال

لا تعدى نسبة الرجال الإماراتيين الداعمين لعمل المرأة المتزوجة 25% في حال كان لديها أطفال صغار في المنزل، في حين يتراجع مستوى الاستقطاب بين النساء الإماراتيات. ما يقرب من نصف النساء قيد الإختيار والنساء العاملات (45% و 48% على التوالي) يشعرون أنه من المقبول أن تعمل المرأة في هذه المرحلة من الحياة، على الرغم من أن قضايا رعاية الأطفال تعد عاملاً محورياً لاتخاذ هذا القرار. على سبيل المثال، أشارت الإناث المشاركات في مجموعة التركيز إلى صعوبة العثور على مربيات جيدات للأطفال الصغار.

ترتفع مستويات دعم عمل المرأة مع دخول أطفال المرأة المتزوجة المدرسة، إلا أن معدل هذا الارتفاع أكبر بين الرجال. وعبّر 94% من الرجال عن دعمهم للأمهات العاملات بمجرد دخول أطفالهن المدرسة، مقارنة مع 83% من النساء قيد الإختيار. ومن المستغرب أن تبلغ مستويات دعم الأمهات العاملات حدها الأدنى بين النساء في مرحلة الاستعداد (74%)، وهي مجموعة النساء قيد الإختيار اللواتي يعتبرن -نظرياً- الأكثر اهتماماً بالعمل. وقد يكون ذلك بسبب إدراكهن لحقيقة ظروف وبيئة العمل والتحديات التي يواجهنها للموازنة بين مسؤوليات العمل والمنزل.

ظروف الحياة الأخرى

ثمة دعم كبير لعمل النساء ممن يواجهن ضائقة مالية ويحتجن لدخل مالي.

يوافق 94% من الرجال الإماراتيين والنساء قيد الإختيار في هذه الدراسة على قبول عمل المرأة لزيادة دخل الأسرة. ويعتقد جميع الرجال تقريباً (98%) و 94% من النساء قيد الإختيار بإمكانية عمل الأراذل أو المطلقات. وتشير هذه النتائج إلى ارتفاع معدلات قبول عمل المرأة في حال وجود حاجة مادية أو اقتصادية لذلك.

"أنا متزوج، وزوجتي موظفة. ومن غير الواقعي أن أطلب منها أن تترك عملها إذا كنت غير قادر على إعالة الأسرة. لا أستطيع أن أفعل ذلك!"

أحد المشاركين في مجموعات التركيز

خلاصة

تلعب الأسرة دوراً مهماً في تشكيل أفكار النساء قيد الإختيار والرجال الإماراتيين. ومع انتقال المرأة عبر مختلف مراحل الحياة، تتغير آراء أفراد الأسرة، وخاصة الذكور. ويحتفظ الآباء بالأثر الأكبر على المرأة قبل الزواج، بينما ينتقل هذا التأثير إلى الأزواج بعد الزواج.

ويصبح الرجال والنساء على حد سواء أكثر تقبلاً لعمل المرأة إذا نشأوا في أسر تضم نساء عاملات. غير أن الرجال يميلون عادة لاتخاذ مواقف تتشابه مع مواقف الرجال الأكبر سناً في عائلاتهم، ويبدو أنهم أكثر تفضيلاً لوجهات النظر التقليدية السائدة في المجتمع.

أما النساء قيد الإختيار فقد عبّرن بوضوح عن أنهن صاحبات القرار فيما يتعلق بعملهن، ومع ذلك يبقى التأثير الأكبر للوالدين قبل الزواج، وللزوج بعده.

كذلك تشهد مواقف المرأة تجاه حجم الأسرة تحولاً واضحاً. وبشكل عام، تفضل النساء أن يكون لديهن أسر صغيرة الحجم، بالرغم من أنهن تعتقدن أن على الأسر الإماراتية أن تكون كبيرة الحجم.

وتتحو مواقف المجتمع الإماراتي عموماً منحى إيجابياً تجاه النساء العاملات. وتحظى المرأة العاملة بالدعم في معظم مراحل الحياة، على الرغم من وجود بعض التحفظات بشأن عمل المرأة التي لديها أطفال صغار في المنزل. ومع ذلك، وفي حين أن المشاركين في الاستبيان يتقبلون عموماً النساء العاملات، لا يزال هناك تحفظات تتعلق بقدرة المرأة العاملة على الوفاء بمسؤوليات دورها التقليدي كزوجة وأم. ومن المثير للاهتمام، أن المرأة مصدر ثقة في عالم العمل، وربما يعكس ذلك مستوى التعليم المرتفع الذي تميل المرأة الإماراتية للحصول عليه.



5

آراء المرأة حول
مكان العمل

آراء المرأة حول مكان العمل

يتطرق هذا القسم من التقرير إلى تفضيلات النساء قيد الإختيار فيما يتعلق بمكان العمل. ويبحث على وجه التحديد في أفكار حول الوظائف المثالية، وزملاء العمل، والميزات المرجوة وساعات العمل، بالإضافة إلى العمل في القطاع الخاص. ويختتم القسم بنقاش حول دعم الحكومة وأصحاب العمل للنساء قيد الإختيار في دولة الإمارات العربية المتحدة.

توافر فرص العمل

تعتقد معظم النساء قيد الإختيار أن ثمة نقصاً في الوظائف المرتبطة بالمؤهلات التعليمية، وكذلك على صعيد التوزيع الجغرافي

إن تعزيز الوعي حول توافر فرص عمل ترتبط بالمؤهلات التعليمية للنساء قيد الإختيار المهتمات بالعمل يمكن أن يساعد على تسهيل دخولهن سوق العمل. وبينما يعتقد 84% من النساء قيد الإختيار أن هناك فرص عمل متاحة للمرأة الإماراتية، ذكرت نحو 70% منهن أن ثمة نقصاً في فرص العمل التي ترتبط بالمؤهلات التعليمية للمرأة الإماراتية أو تقع في مناطق عيشها. كما تعتقد النساء قيد الإختيار أن ثمة نقصاً في الوظائف بدوام جزئي (54%)، والوظائف في القطاع الخاص (58%).

وعلى وجه الخصوص، قالت نسبة عالية من النساء قيد الإختيار في أم القيوين (81%)، ورأس الخيمة (79%)، وعجمان (77%) أن ثمة نقصاً في فرص عمل في إمارتهن. وتعتقد النساء قيد الإختيار في عجمان (50%) على وجه الخصوص، أن هناك نقصاً في فرص العمل في القطاع الخاص.

ومن الجدير بالاهتمام، أن 75% من المشاركات اللواتي اخترن عدم الإجابة على هذه المجموعة من الأسئلة، لأنهن لم يكنن متأكدات من كيفية الرد. ويشير ذلك إلى أن توفر المزيد من المعلومات حول توافر فرص العمل قد يكون مفيداً لهؤلاء النساء.

الوظائف والقطاعات المفضلة

إدارة عمل خاص من المنزل والتدريس والرعاية الصحية أهم الخيارات المهنية للنساء قيد الإختيار

عند سؤال النساء قيد الإختيار عن أفضل أنواع الوظائف للمرأة الإماراتية، تصدر العمل الخاص والعمل في قطاع الرعاية الصحية قائمة الخيارات. وينطبق ذلك على النساء قيد الإختيار بشكل عام والنساء في كل مرحلة من مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي. ومن الجدير بالاهتمام، أن النساء في مختلف المراحل اخترن التدريس كوظيفة مفضلة، حيث أشارت 45% من المشاركات في الاستبيان إلى أنهن يمكن أن يمارسن مهنة التدريس حتى لو لم تكن في مجال تخصصهن.

"ما دامت المرأة صاحبة مشروع خاص، لا توجد تحديات لا يمكنها التغلب عليها."

د. آمنة خليفة، رئيسة مجلس عجمان للأعمال

أ. لا يتضمن التقرير سوى إجابات المشاركات اللواتي اخترن الإجابة على الأسئلة، حيث تم استبعاد من رفضن الإجابة وكذلك غير المتأكدات من إجابتهن، لأن الإجابة بغير متأكد لم تكن ضمن خيارات الردود وإنما كوسيلة لفهم خيار المشاركات بعدم الإجابة على السؤال. وحيث كان ذلك ملائماً تمت مناقشة أصحاب الإجابات غير الأكيدة كلما كان ذلك مفيداً للكشف عن مجالات يمكن أن تفيد النساء قيد الإختيار من مداخلات إضافية لفهم مدري إدراكهن لموضوع معين.
ب. يمكن لكل من يختار أحد خيارات الرد المقدمة إما أن يرفض الإجابة على السؤال أو أن يقول أنه غير متأكد من كيفية الإجابة على السؤال. وقد قالت نسبة عالية من النساء أنهن غير متأكدات من كيفية الرد على هذه الأسئلة باستثناء العبارة التي تقول "ثمة الكثير من فرص العمل للمرأة الإماراتية".
ج. مقابلة مع الدكتورة آمنة خليفة، رئيس مجلس عجمان للأعمال، أجريت في مارس 2016

الشكل 11.

أفضل أنواع الوظائف للنساء
الإماراتيات



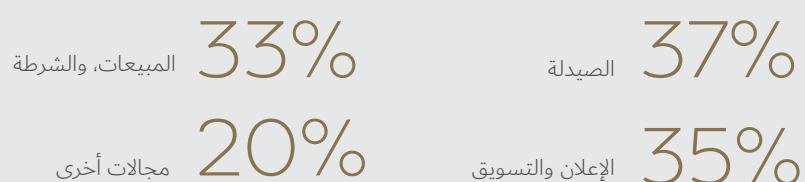
أفضل الوظائف للمرأة
الإماراتية وفق النساء
قييد الاختيار عمومًا



ما قبل الاعتبار



الاعتبار



الاستعداد

"ثمة قيود أقل أمام المرأة التي تدير أعمالها التجارية الخاصة، فهي حرة في تحديد ساعات العمل، وهو أمر مهم على وجه الخصوص للمرأة المتزوجة التي ترعى أطفالها. كما أن العمل الخاص يساعد في تلبية احتياجات المرأة المتزوجة بشكل أفضل."

إحدى المشاركات في مجموعات التركيز

"إذا أردت أن أعمل الآن فإنني لن أبحث عن وظيفة، وإنما سأبدأ عملي الخاص. فأنا لا أريد أن يجاسبني أي شخص بسبب الوقت الذي أمضيه في المنزل."

إحدى المشاركات في المقابلات

واختارت أكثر من نصف المشاركات في الاستبيان بشكل عام وضمن كل مرحلة من مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي العمل الخاص كخيار مفضل. وبالتالي فإن توفير الدعم للأعمال النسائية الناشئة قد يمثل وسيلة ناجحة لجذب النساء قيد الإختيار إلى سوق العمل.

عند السؤال عن قطاعات العمل المفضلة، عيّرت المشاركات عن تفضيلهن للقطاع العام (32%)، والتدريس (15%)، والأعمال التجارية (15%)، والرعاية الصحية (7%)، والأعمال المصرفية (7%).

نسبة عالية من النساء قيد الإختيار لا يمانعن الانضمام إلى القوات المسلحة

عُتبرت أكثر من نصف النساء قيد الإختيار (54%) عن اهتمامهن بالقوات المسلحة. يذكر أن الخدمة الوطنية إلزامية للرجال بين 18-30 سنة، ولكن القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 2014 بشأن الخدمة الوطنية والاحتياطية، يتيح للنساء في الفئة العمرية ذاتها التطوع في القوات المسلحة بموافقة ولي الأمر. وقد ساهم التأييد الواسع لأهمية الخدمة الوطنية من قبل القيادات الشابة في الإمارات في تشجيع المزيد من الإماراتيين على الانخراط في صفوف القوات المسلحة.

تعتبر مدرسة حولة بنت الأزور العسكرية التي تأسست عام 1990 بتوجيهات من المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، المدرسة العسكرية الأولى والوحيدة في دولة الإمارات ومنطقة الخليج التي تدرب النساء على الخدمة الوطنية.⁴² وتحمل المدرسة اسم محاربة بارزة قاتلت في عهد النبي محمد (صلى الله عليه وسلم). ووفقاً لقانون الخدمة الوطنية والاحتياطية الجديد، فتحت المدرسة أبوابها لأول المجندات في عام 2014 لتأدية فترة الخدمة الوطنية المطلوبة لمدة 9 أشهر، والتي تمت زيادتها إلى 12 شهراً. كما قامت مدارس أخرى مثل أكاديمية ريدان بإدخال برامج تدريب عسكري للإناث.

وتتبعاً للعديد من النساء الإماراتيات اليوم مناصب عليا في القوات المسلحة، وخاصة في سلاح الجو.⁴³

"أعتقد أن التدريس هو المجال الذي يمكن للمرأة من خلاله أن تقدم أفضل ما لديها."

إحدى المشاركات في المقابلات

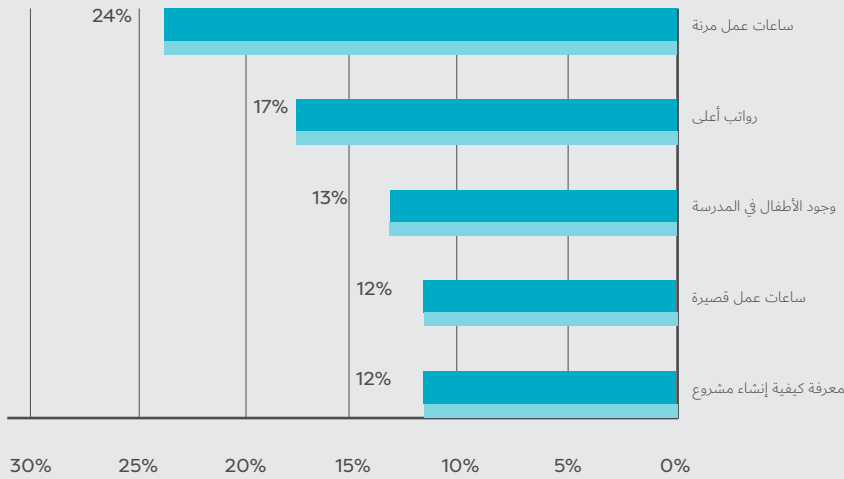
استقطاب النساء إلى القوى العاملة والاحتفاظ بهن في سوق العمل

تلعب ساعات العمل دوراً رئيساً في جذب النساء للالتحاق بالعمل

سألنا النساء قيد الإختيار عن العوامل التي تؤثر إيجاباً على قرارهن بالعمل. ويوضح الشكل 14 ردودهن، حيث جاءت ساعات العمل المرنة في مقدمة هذه العوامل.

الشكل 12.

عوامل استقطاب النساء قيد الإختيار إلى سوق العمل



"... عوامل مثل ساعات العمل المرنة، والعمل من المنزل، وتقاسم مسؤوليات العمل، ونفس عدد أيام العطلات بين القطاعين العام والخاص... وبإمكانية الوزارة تنفيذ هذه التغييرات."

د. نورة البدور، قسم الوظائف، وزارة الموارد البشرية والتوطين^أ

آراء حول زملاء العمل

النساء قيد الإختيار ينظرن إلى العمل مع الوافدين بشكل إيجابي، وخاصة من عمل منهن في القطاع الخاص

خلافًا لبعض الأبحاث السابقة التي ساهمت في تشكيل هذه الدراسة، تنظر النساء قيد الإختيار إلى العمل مع الوافدين بشكل إيجابي. وتشعر النساء المشاركات في هذه الدراسة أن العمل مع الوافدين يمثل تجربة جيدة بسبب فرص التعلم التي يتيحها (86%) والاحترام (93%) الذي يبادر به الوافدون تجاههن. وقد عبرت الأغلبية عن عدم موافقتها على تصريحات مثل صعوبة العمل مع الوافدين بسبب التباينات الثقافية، والنظرة العامة لدى الوافدين بأن الإماراتيين غير ملتزمين بالعمل، أو الاعتقاد بأن توظيف الإماراتيين يتم بناءً على سياسات التوطين وليس الجدارة. وقد عبرت النساء اللواتي عملن سابقاً في القطاع الخاص عن وجهات نظر أكثر إيجابية كما يبين الشكل 14.

وتمثل هذه المواقف الإيجابية تجاه العمل مع الوافدين عوامل تشجيع لجذب المزيد من النساء الإماراتيات للعمل في القطاع الخاص، حيث يهيمن الوافدون على القوى العاملة في هذا القطاع.

قال نحو خمس النساء قيد الإختيار أن جميع العناصر المذكورة لا تأثير لها، وبالتالي فإنها لن تشكل عائقاً، وما يقرب من نصف هؤلاء النساء كن في مرحلة ما قبل الإختيار. وتعد هذه النتيجة مثيرة للاهتمام، حيث تشير إلى أن أكثر من نصف (55%) النساء في مرحلة ما قبل الإختيار - وهن النساء اللواتي قلن في بداية الاستبيان أن لا اهتمام لديهن بالعمل - قد يفكرن بالفعل في دخول سوق العمل إذا ما توافرت الظروف المناسبة. وثمة حاجة هنا للمزيد من الأبحاث لفهم التدخلات التي قد تكون ذات تأثير، حيث يبدو أن الاعتبارات المذكورة هنا ليست الأكثر أهمية.

اختلفت الردود باختلاف مرحلة النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي (الشكل 13). فقد أشارت النساء في مرحلة ما قبل الإختيار، اللواتي يفكرن في العمل، إلى ساعات العمل المرنة وتوفر رعاية للأطفال في سن المدرسة كعوامل مهمة في جذبهن إلى العمل. كذلك أشارت النساء في مرحلة الإختيار إلى أهمية ساعات العمل المرنة إلى جانب الراتب المرتفع، وتعلم كيفية بدء عمل تجاري خاص. وركزت النساء في مرحلة الإختيار على التعويضات العالية، وساعات العمل، فضلاً عن وجود أطفالهن في المدرسة (20%).

التدريب والتوجيه المهني أهم نظم الدعم بعد دخول النساء قيد الإختيار سوق العمل

بمجرد انضمامهن إلى القوى العاملة، ترغب النساء قيد الإختيار بالحصول على الدعم فيما يتعلق بالتدريب على المهارات (83%)، وبدء عمل خاص (82%)، والتوجيه المهني (81%). وقد تطرقنا إلى مجالات الدعم هذه بمزيد من التفصيل في الأقسام التالية من هذا التقرير.

بالإضافة إلى ذلك، طالبت النساء في مرحلة ما قبل الإختيار ببرامج لرعاية الأطفال (73%)، في حين قالت النساء في مرحلة الإختيار أنهن يحتجن للمساعدة فيما يتعلق بإعادة الترابط مع سوق العمل (88%)، ورعاية الأطفال (81%). كما عبّرت النساء قيد الإختيار عن أهمية حملات التوعية التي تعزز وجهات النظر الإيجابية تجاه المرأة الإماراتية العاملة (81%).

وتشير هذه النتائج إلى وجود استعداد عام للنساء قيد الإختيار للدخول والبقاء في سوق العمل، غير أن ثمة العديد من العوامل العملية هي التي تؤثر في قدرتهن على القيام بذلك.

أ. مقابلة مع د. نورة البدور، قسم الوظائف، وزارة الموارد البشرية والتوطين، أجريت في مارس 2016

الشكل 13.

عوامل الجذب إلى سوق العمل حسب
مرحلة النموذج متعدد النظريات للتغير
السلوكي

< ما قبل الاعتبار



< الاعتبار

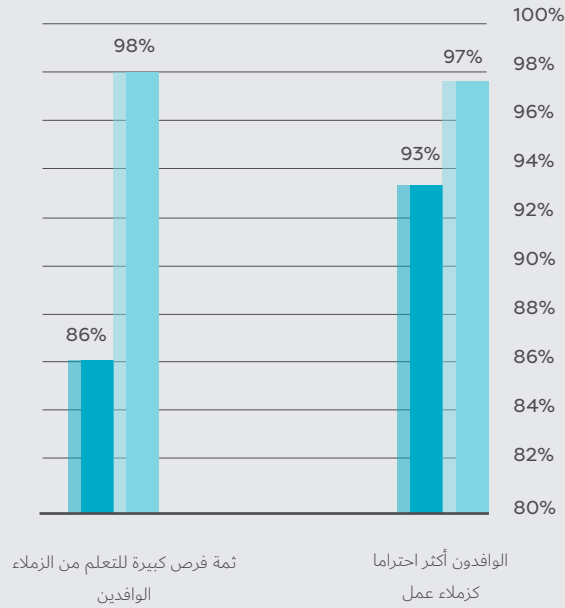


< الاستعداد

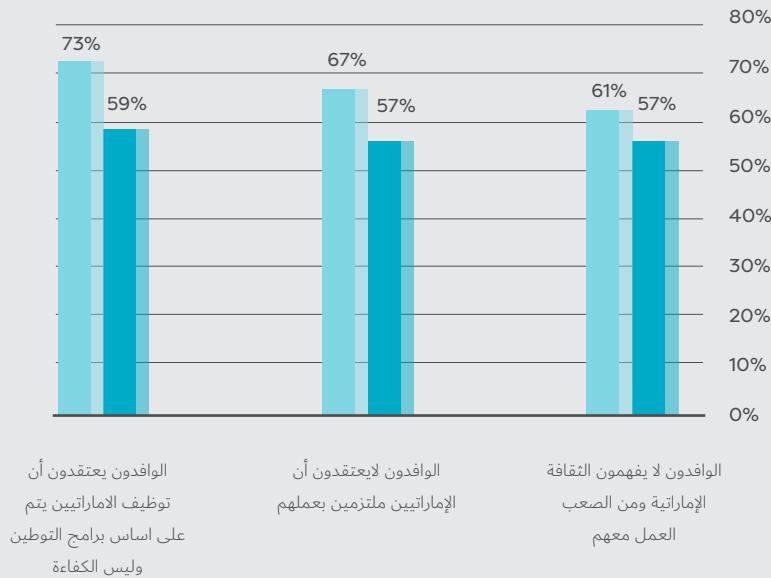
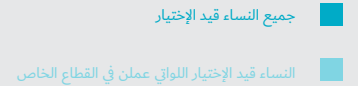


الشكل 14.

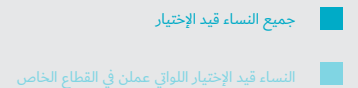
آراء النساء قيّد الإختيار حول العمل مع الوافدين



نسبة النساء قيّد الإختيار اللواتي وافقن على العمل مع الوافدين (عموماً مقابل من عملن في القطاع الخاص)



نسبة النساء قيّد الإختيار اللواتي لم يوافقن على العمل مع الوافدين (عموماً مقابل من عملن في القطاع الخاص)



تعتقد معظم النساء قيد الإختيار أن العمل مع رجال إماراتيين لا يعد مشكلة ما دام أن هناك حدوداً (40%)، على الرغم من أن العديد من النساء يعتقدن أن ليس ثمة أية مشكلة على الإطلاق (36%). وهناك نسبة أصغر بكثير تشعر أن على المرأة الإماراتية أن تحد من عملها مع رجال إماراتيين، وأن يكون معظم العمل مع نساء، أو أن تتجنب العمل مع رجال إماراتيين تماماً (الشكل 15).

وتتجلى الاختلافات الوحيدة من حيث مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي في مرحلة ما قبل الاعتبار، حيث تؤيد بعض النساء في هذه الفئة العمل مع نساء معظم الوقت (17%). ولذلك قد يكون العمل على تجهيز بيئة عمل نسائية خالصة خياراً جديراً بالبحث لهذه الشريحة من النساء.

على الرغم من الآراء الإيجابية تجاه زملاء العمل من الوافدين، تبدي النساء قيد الإختيار (87%) تحفظاً أكبر تجاه العمل مع رجال وافدين مقارنة بالعمل مع رجال إماراتيين، بصرف النظر عن تجارب العمل السابقة أو مرحلة النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي.

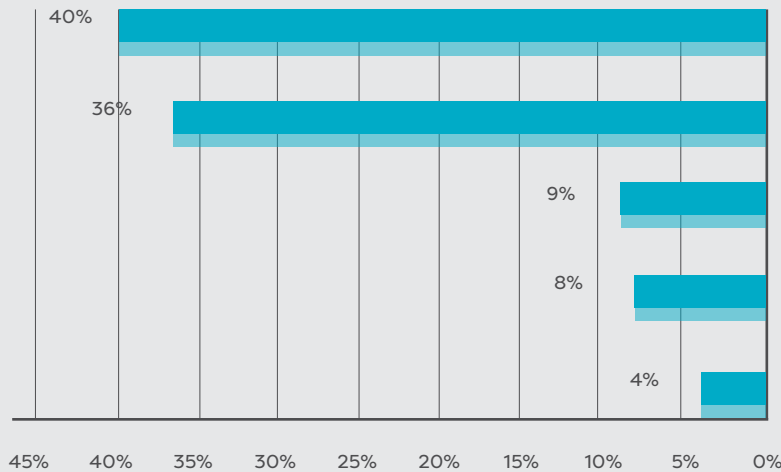
لا تشعر النساء في مرحلة الاعتبار براحة كاملة في العمل مع الوافدين، حيث يعتقدن بوجود تحديات بسبب قضايا ذات علاقة بالثقافة (52%)، والنظرة تجاه الالتزام بالعمل (54%)، والاعتقاد بتوظيف إماراتيين بناء على سياسات التوطين (50%). إن هذه الافتراضات قد تصعب من إمكانية جذب هذه المجموعة من النساء قيد الإختيار إلى القطاع الخاص.

وجهاً نظر النساء اللواتي عملن في القطاع الخاص هي أكثر إثارة للاهتمام كون أن هذه المجموعة من النساء قيد الإختيار قد تعاملت مع الوافدين في العمل. وبالتالي فإن تقاسم هذه التجارب الإيجابية قد يشجع غيرهن من النساء، ولا سيما في مرحلة الاعتبار، للعمل في القطاع الخاص.

تبدو النساء قيد الإختيار مستعدات للعمل في بيئات مختلطة بين الجنسين، وهن يفضلن العمل مع إماراتيين مما مع جنسيات أخرى.

الشكل 15.

آراء النساء قيد الإختيار حول العمل مع رجال إماراتيين (جميع مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي)



تستطيع النساء الإماراتيات أن يعملن مع رجال إماراتيين مع فرض قيود معينة

لا مشكلة في العمل ضمن بيئة مختلطة الجنس

يجب أن يقتصر عمل النساء الإماراتيات مع رجال إماراتيين فقط

يجب أن تعمل النساء الإماراتيات في بيئات تهيمن عليها النساء

يجب على النساء الإماراتيات تجنب العمل مع رجال إماراتيين

وعموماً، يبدو أن النساء قيد الإختيار يشعرن بالراحة تجاه العمل مع الرجال (مع فرض بعض القيود) وفي بيئات عمل ذات تنوع ثقافي. وفي حال كان الخيار لهن، فإنهن يفضلن العمل مع رجال إماراتيين بدلاً من رجال من جنسيات أخرى. واستناداً إلى بعض نتائج مجموعات التركيز السابقة، يمكن ربط ذلك مع الفرصة لتوسيع علاقاتهن الاجتماعية.

الميزات وساعات العمل

النساء الإماراتيات قيد الإختيار يردن ساعات عمل أقل، ويفضّلن جداول عمل تتواءم مع العمل بدوام جزئي

كما ذكرنا سابقاً، تعتبر ساعات العمل الأقل في اليوم هي العامل الأكثر جاذبية بالنسبة للنساء قيد الإختيار. وتقدّر المشاركات في الاستبيان متوسط ساعات العمل الأمثل بـ 6.44 ساعة يومياً (32.7 ساعة في الأسبوع). ويسري هذا الأمر على جميع مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي.

ثمة اختلافات طفيفة وثانوية في تفضيلات ساعات العمل وذلك بناءً على اختلاف بعض الظروف الخاصة، مثل محدودية المسؤوليات المنزلية والإلمام بطبيعة العمل الوظيفي. فقد أبدت النساء قيد الإختيار ممن ليس لديهن أطفال استعداداً للعمل لثلاثين دقيقة أكثر في اليوم الواحد من النساء اللواتي لديهن أطفال. كما أن النساء اللواتي عملن سابقاً على استعداد للعمل لأربعين دقيقة أكثر في اليوم.

النساء اللواتي لم يسبق لهن الزواج على استعداد للعمل لساعات أطول (7 ساعات يومياً و35 ساعة أسبوعياً)، أي ما يقرب من ساعة إضافية مقارنة بالنساء قيد الإختيار المتزوجات.

تتناسب ساعات العمل اليومية والأسبوعية التي تفضلها النساء مع نظام العمل بدوام جزئي، غير أن النساء قيد الإختيار لا يعرفن الكثير عن العمل بدوام جزئي كخيار متاح. ولعل ذلك ما يفسر عدم ذكر معظم النساء قيد الإختيار للعمل بدوام جزئي كخيار مفضل عند سؤالهن عن العوامل التي تساعد على جذب أو الاحتفاظ بهن في سوق العمل.

أشارت 60% من النساء الإماراتيات العاملات اللواتي شملهن الاستبيان إلى الحاجة

لمزيد من فرص العمل بدوام جزئي للمرأة الإماراتية. وبحكم كونهن جزءاً من قوة العمل، من الممكن أن يكون لدى هؤلاء النساء معرفة أفضل بالعمل بدوام جزئي، وسما هذا العمل.

ويتمثل العامل الأساسي في تمكين المرأة من الحصول على خيارات عمل بديلة في إدخال سياسات جديدة في السنوات الأخيرة. ومن بين هذه السياسات القرار رقم 25 لسنة 2010، الذي صدر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين، وتبعه إصدار بطاقات العمل في عام 2011. وتتيح السياسة الجديدة لفئات معينة من المواطنين والمقيمين، مثل ربات البيوت، فرصة العمل بدوام جزئي. وقبل ذلك، لم يكن هناك أي نص قانوني للعمل بدوام جزئي في دولة الإمارات العربية المتحدة. ومن المرجح أن العديد من النساء الإماراتيات غير العاملات لا يعلمن بهذا التغيير في القوانين. وبالتالي، فإن زيادة الوعي في هذا المجال يعد أمراً بالغ الأهمية.

الرواتب تحظى باهتمام النساء قيد الإختيار، ولا سيما في مرحلة ما قبل الاعتبار

يعد الراتب حافزاً كبيراً لجذب النساء قيد الإختيار إلى سوق العمل، وخاصة النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار. وقال 60% من النساء في هذه المرحلة، اللواتي أعربن في البداية عن عدم اهتمامهن بالعمل، أنهن من المرجح أن يقبلن عرض عمل براتب يبلغ 40 ألف درهم شهرياً. كذلك عبرت النساء قيد الإختيار في المراحل الأخرى عن اهتمامهن بموضوع الرواتب، وإن كان بمستويات أعلى. ومن المرجح للغاية أن تقبل معظم النساء في مرحلة الاعتبار (60%) ومرحلة الاستعداد (54%) عرض عمل براتب 80 ألف درهم شهرياً.

ومن الجدير بالاهتمام، كما يبين الشكل (18)، أن النساء قيد الإختيار في مرحلة الاستعداد لم يهتمن بمسألة الرواتب العالية بنفس الدرجة التي عيّرت عنها النساء قيد الإختيار في مراحل أخرى، ولا سيما مرحلة ما قبل الاعتبار. وسوف يتطلب الأمر راتباً أكبر ومزايا أوسع لإقناع غالبية النساء قيد الإختيار في مرحلة الاستعداد بقبول وظيفة. وقالت 80% من النساء في هذه الشريحة أنهن لن يقبلن عملاً بأقل من 80 ألف درهم شهرياً. وقد يرجع ذلك إلى معرفتهن بالجهود والتوقعات المطلوبة من موظف بدوام كامل.

أ. البيانات حول المرأة الإماراتية العاملة مستمدة من دراسة أجريت عام 2015 من قبل سالي جيفري، طالبة ماجستير من جامعة ليفربول، بعنوان "تأثير التدخلات الحكومية على مشاركة المرأة في القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة. شاركت في الدراسة 202 امرأة إماراتية عاملة تتجاوز أعمارهن 18 عاماً، الأغلبية منهن (46%) في العقد الثالث من العمر. يعمل 97% من هؤلاء النساء بدوام كامل، و85% منهن يعملن في القطاع العام.

"كنت على استعداد للعمل مع [إحدى الشركات] ولكن ساعات العمل وقفت عائقاً، فالعمل يبدأ قبل أن تفتح الحضنة أبوابها، ويستمر حتى بعد انتهاء دوام الحضنة. ولو كان العمل بدوام جزئي لما ترددت أبداً."

إحدى المشاركات في المقابلات

"لن أعمل في القطاع الحكومي لأنني أفضل العمل في بيئة لا تقتصر على المواطنين فقط."

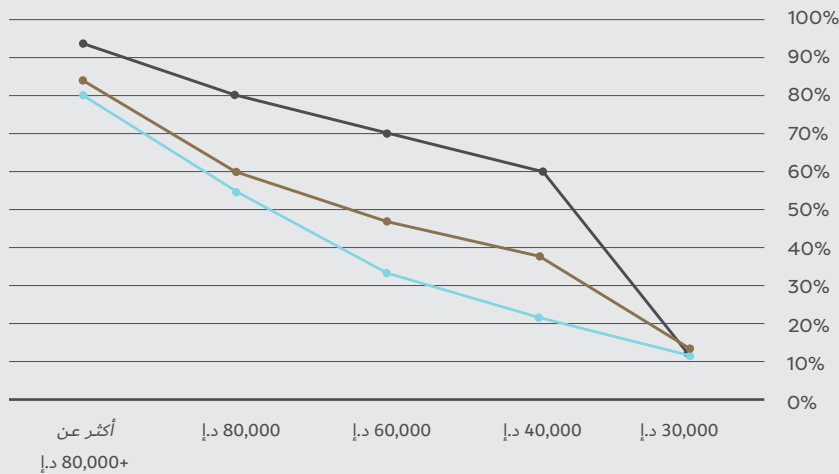
إحدى المشاركات في المقابلات

وتدعم هذه النتائج في الفصل 3 - أسباب دخول سوق العمل - مما يشير إلى الاستقلال المالي كسبب لاختيار الوظيفة من قبل النساء قيد الإختيار.

متوسط ساعات العمل المفضل في الأسبوع: 32.7 ساعة

6.44 ساعة في اليوم

32.7 ساعة في الأسبوع



الشكل 16.

احتمالات قبول عرض عمل حسب الراتب الشهري المقدم

ما قبل الاعتبار
الاعتبار
الاستعداد

آراء حول القطاع الخاص

ترى النساء قيد الإختيار أن وظائف القطاع الخاص أكثر إثارة للاهتمام، ولكن برواتب أقل وفرص أقل للتطور المهني

تسلط الآراء حول نقاط القوة والضعف في القطاع الخاص على ما يمكن أن يساهم في استقطاب النساء قيد الإختيار للعمل في هذا القطاع. ويقول المستطلعة آراؤهم إن القطاع الخاص يوفر وظائف أكثر إثارة للاهتمام (58%)، ومكافآت أكبر (69%)، وفرصاً أفضل للتدريب الوظيفي (58%)، وخيارات أفضل لفرص عمل مناسبة للمرأة الإماراتية (63%).

لا توافق 62% على أن ساعات العمل في القطاع الخاص أقل مرونة منها في القطاع العام، ويعتقدن أن القطاع الخاص يوفر ساعات عمل متساوية إن لم تكن أكثر مرونة من القطاع العام.

وعند النظر في اختلاف الآراء باختلاف مرحلة النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي، تبدو آراء النساء في مرحلة الاعتبار أكثر إيجابية تجاه القطاع الخاص. وتوافق النساء في هذه المرحلة على أن القطاع الخاص يوفر وظائف أكثر حيوية (70%)، ومكافآت أكبر (74%)، وفرصاً أفضل للتطور المهني (70%)، وخيارات أفضل لفرص عمل مناسبة للمرأة الإماراتية (71%). وقد يكون ممكناً، بالتالي، تشجيع النساء قيد الإختيار في مرحلة الاعتبار على العمل في القطاع الخاص، نظراً لأن العديد من هؤلاء النساء لديهن نظرة إيجابية تجاه هذا القطاع.

ومع ذلك، لدى المشاركات تحفظان أساسيان حول القطاع الخاص بما يتوافق مع نتائج دراسة سابقة؛ ويتمثل هذان التحفظان في كون الرواتب والمزايا أقل في القطاع الخاص، كما عبّرت أغلبية طفيفة (55%) عن تحفظ بشأن توفير القطاع الخاص لفرص أقل فيما يتعلق بالتقدم والتطور الوظيفي.

"تترك النساء القطاع الخاص لعدم وجود آفاق واضحة لتطور مسيرتهن المهنية."

د. نورة البدور، قسم الوظائف، وزارة الموارد البشرية والتوطين^أ

وتتباين الآراء بشأن ساعات العمل المرنة. وبالمقارنة مع النساء قيد الإختيار، لا توافق نسبة أعلى من النساء اللواتي عملن في القطاع الخاص على أن القطاع الخاص يوفر ساعات أقل مرونة (57%). في حين أن هذا لا يعني بالضرورة أن القطاع الخاص يوفر بالفعل ساعات عمل أكثر مرونة، وإنما يشير إلى رأي واحد تجاه ساعات العمل المرنة في القطاعين العام والخاص على حد سواء.

يبدو أن ثمة نقصاً في المعرفة حول فرص العمل في القطاع الخاص

ثلث النساء قيد الإختيار (30% - 36%) غير متأكدات من كيفية الرد على الأسئلة بخصوص القطاع الخاص،^ب حيث لا تتعدى نسبة المشاركات اللواتي لديهن خبرة عمل سابقة في القطاع الخاص 10%، ومن الواضح أن اطلاع النساء قيد الإختيار على الفرص التي يقدمها القطاع الخاص يمكن أن يجذب المزيد من هؤلاء النساء. وتعد برامج التدريب المهني أو برامج الظل الوظيفي التدريبية من الأساليب المناسبة لتمكينهن من الاطلاع بأنفسهن على واقع العمل في هذا القطاع.

"... يمكن لشركات القطاع الخاص تسليط الضوء على جهودها في مجال تنويع وتكامل فرص العمل، وتوضيح مسارات التدرج الوظيفي لديها، وكيفية مساهماتها وارتباطاتها على الصعيد العالمي، وفي الوقت نفسه تقديم فرص عمل أكثر مرونة. وبذلك ستتمكن شركات القطاع الخاص من استقطاب جيل الألفية الثالثة من النساء اللواتي يبحثن عن فرص قد تكون مختلفة عن الفرص التي يقدمها القطاع العام."

زينة الجنابي، المدير التنفيذي، المسؤول عن مبادرة القيادات النسائية في مجال الاعمال، بي دبليو سي الشرق الأوسط^ج

ومن الجدير بالاهتمام أن المشاركات ممن لديهن خبرة عمل سابقة في القطاع الخاص أبدین آراء أكثر سلبية. ولا تعتقد هؤلاء النساء أن القطاع الخاص يوفر وظائف أكثر إثارة للاهتمام (61%) أو فرص تدريب أفضل في موقع العمل (52%) من القطاع العام.

أ. مقابلة مع د. نورة البدور، قسم الوظائف، وزارة الموارد البشرية والتوطين، أجريت في مارس 2016
ب. يستند هذا الرقم إلى مراجعة ردود جميع المشاركات في الاستبيان (1550)، بما في ذلك من رفضن، ومن لم يكن متأكدات، واللواتي وافقن بمستويات مختلفة.
ج. مقابلة مع زينة الجنابي، مدير تنفيذي، المسؤول عن مبادرة القيادات النسائية في مجال الاعمال، بي دبليو سي الشرق الأوسط، أجريت في أبريل 2016

96%

يعتقدن أن حكومة الإمارات تدعم عمل المرأة الإماراتية

تعتقد النساء قيد الإختيار أن الحكومة الإماراتية
تدعم خياراتهن فيما يتعلق بالعمل

96%

يوافقن على أن حكومة الإمارات تدعم المرأة في قرارها سواء بالعمل أم لا

90%

يقلن أن سياسات التوطين تساعد المرأة في الحصول على عمل

سياسات التوظيف والاحتفاظ

على الرغم من أن برامج التوظيف تنص على توظيف الإماراتيين في بعض القطاعات، فقد تم تصميم جهود التوظيف في المقام الأول من قبل أصحاب العمل أنفسهم. وتعد استراتيجيات التوظيف والتعيين التي تم تطويرها بناء على التزام التنوع بين الجنسين إحدى الوسائل المهمة لاستهداف النساء. كما أن برامج توظيف الإناث في الجامعات أو الشراكات مع المنظمات شبه الحكومية مثل مجلس سيدات الأعمال في دبي، والشارقة، وعجمان، تساعد على تطوير مسارات إضافية لتوظيف وعمل المرأة⁴⁵

"ثمة فرص حقيقية للربط بين النساء المهتمات والمتحمسات للعمل مع موارد ملموسة تمكنهن من العثور على فرصة عمل جيدة تتناسب مع تطلعاتهن."

د. مي الدباغ، أستاذ مساعد، جامعة نيويورك أبوظبي

كما تعتقد نسبة أكبر قليلاً منهن أن القطاع الخاص يقدم فرص أقل للتطور الوظيفي (59%) بالمقارنة مع القطاع العام (51%).

وبما أن هؤلاء النساء يفترض أن يكون لديهن معرفة وخبرة أكبر بما يقدمه القطاع الخاص، فإن هذه الآراء السلبية حول التقدم الوظيفي، والتدريب، وتوفير فرص عمل مهمة بحاجة لمزيد من البحث. وتبقى هذه التصورات محل أهمية على الرغم من أن النساء ممن عملن سابقاً في القطاع الخاص يعتقدن أن ثمة العديد من الفرص المتاحة للمرأة الإماراتية في هذا القطاع (69%).

دعم الحكومة

تتمثل إحدى أولويات رؤية حكومة الإمارات 2021 في "تسخير الإمكانيات الكاملة لمواردها البشرية الوطنية" في مسيرة الدولة نحو تطوير اقتصاد تنافسي قائم على المعرفة والابتكار⁴⁴ ويتجلى الالتزام بتحقيق هذا الهدف من خلال الموارد البشرية الإماراتية والسياسات الاجتماعية. وكما ذكر سابقاً، يمكن لهذه السياسات أن تعزز المواقف والسلوكيات، وبالتالي أن تؤثر على خيارات المرأة الإماراتية.

وبطبيعة الحال هناك دائماً بعض الاختلاف بين تنفيذ السياسة وتأثيرها الفعلي على الفئة المستهدفة. وفي حين أن إطار السياسة قد يتضمن تطوير سوق عمل يتقبل النساء، فإن الواقع مختلف في كثير من الأحيان. ويتضح ذلك في العديد من نتائج هذه الدراسة. على سبيل المثال، في حين لا يوجد أي عوائق أمام توفير وظائف بدوام جزئي من منظور تنظيمي، لا تزال النساء المشاركات في هذه الدراسة يعتقدن أن ليس ثمة فرصاً كافية، مما يشير إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود لتحفيز أصحاب العمل.

للحصول على معلومات مفصلة عن السياسات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، يرجى الاطلاع على الملحق 2.1.

الدعم من أصحاب العمل

بينما تشكل السياسات الحكومية السياق الأوسع الذي تنظر من خلاله النساء قيد الاختيار إلى الوظيفة، فإن سياسات وممارسات أصحاب العمل في موقع العمل تلعب دوراً أكثر مباشرة في جذب النساء قيد الاختيار والاحتفاظ بهن.

أ. مقابلة مع د. مي الدباغ، أستاذ مساعد، جامعة نيويورك أبوظبي، أجريت في مارس 2016

"تعتبر فرص التطور المهني العنصر الأكثر أهمية للنساء الإماراتيات لاختيار القطاع الخاص على حساب القطاع العام، وخاصة عند توفر فرص جذابة في القطاع العام."

زينة الجنابي، مدير تنفيذي، المسؤول عن مبادرة القيادات النسائية في مجال الاعمال، بي دبليو سي الشرق الأوسط

لمزيد من المعلومات حول الدعم من أصحاب العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، يرجى الرجوع إلى الملحق 3.1.

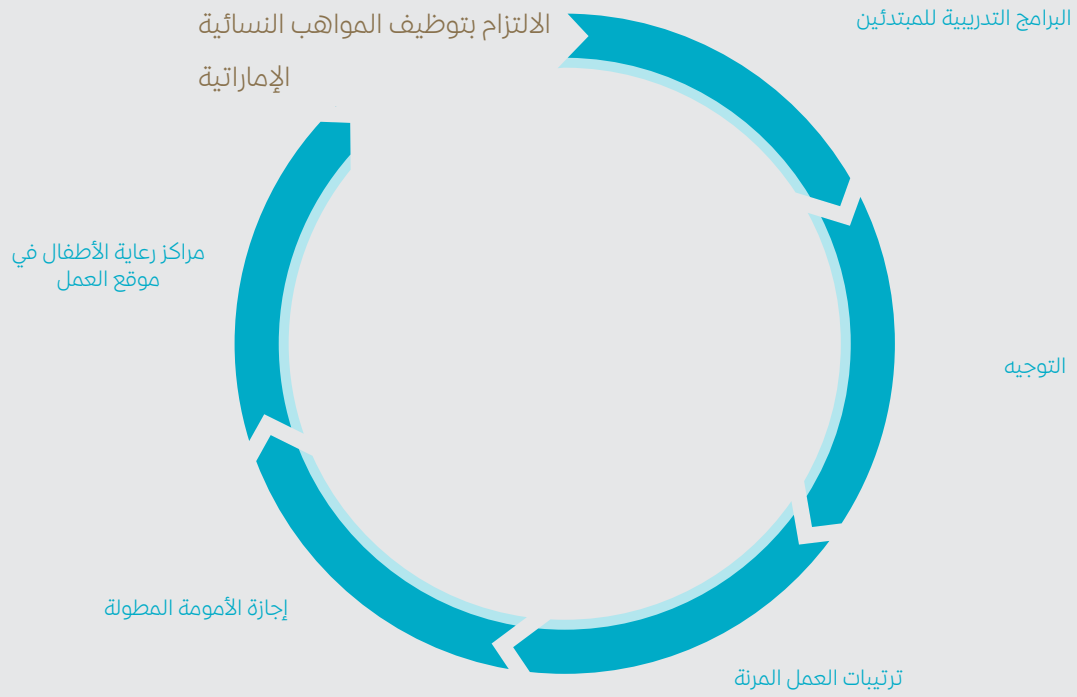
كما تبين سابقاً، يعتبر التدريب على المهارات والتقدم الوظيفي من أهم العوامل للاحتفاظ بالمرأة الإماراتية في مكان العمل. وتقدم برامج تنمية المهارات التي تستهدف المواهب النسائية الشابة لفائدة لطرفي عملية التوظيف، حيث تتيح لأصحاب العمل إمكانية تدريب الموظفين بطريقة منظمة في حين تسمح للموظفين باكتساب المهارات والشعور بأن صاحب العمل قد استثمر في تطوير مسيرتهم المهنية.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية أدوات الدعم الاجتماعي، مثل مراكز رعاية الأطفال، وإجازة أمومة مطولة، وترتيبات العمل المرنة، لما لها أثر في تعزيز معدلات الاحتفاظ بالمرأة الإماراتية في مكان العمل. ويلخص الشكل 17 نظم دعم العمل المثالية بناء على النتائج التي توصلنا إليها.

في حين أظهر القطاع العام التزامه تجاه تطوير المرأة الإماراتية مهنيًا من خلال الحرص على وجود المرأة الإماراتية في مواقع السلطة، يمكن للقطاع الخاص أن يحسن من استراتيجياته في توفير مسارات مهنية للمرأة الإماراتية. وتعتبر هذه القضايا ذات أهمية بالنسبة للنساء قيد الإختيار، حيث ترى 55% منهن أن شركات القطاع الخاص تقدم فرصاً أقل للتطور المهني من القطاع العام.

الشكل 17.

الممارسات الفعالة في مكان العمل لجذب النساء
قيد الإختبار والاحتفاظ بهن



دراسة حالة

مبادرة مميزة: مركز اتصال دو في الفجيرة

'دو' شركة اتصالات كبرى في دولة الإمارات العربية المتحدة، تعتمد سياسة تكافؤ الفرص بين الجنسين في التوظيف. وعلاوة على ذلك، عملت الشركة بكل جدية على تغيير النظرة التقليدية تجاه قطاع الاتصالات باعتباره قطاع "يهيمن" عليه الذكور، وأطلقت دو العديد من المبادرات لتشجيع النساء على الانضمام إلى قطاع الاتصالات. ويمثل مركز الاتصال التابع للشركة في الفجيرة أحد تلك المبادرات، حيث يقدم فرص عمل للنساء الإماراتيات المقيمات في الإمارات الشمالية.

نبذة عن مركز اتصال دو في الفجيرة

تأسس مركز الاتصال في العام 2011

يتكون كامل طاقم العمل في مركز اتصال الفجيرة من مواطنين إماراتيين، يبلغ عددهم نحو 90 موظفاً، 86% منهم من الإناث

يعمل المركز على مدار 12 ساعة في اليوم، من الساعة 08:00 صباحاً حتى الساعة 08:00 مساءً

الموظفين يعملون بدوام 8 ساعات يومياً وأربعون ساعة أسبوعياً وفق نظام تبادل المناوبات

وصل معدل تبديل الموظفين في المركز إلى 3% فقط في العام 2015، مقارنة بمعدل 15% في مراكز الاتصال في الدولة

التركيز على توظيف الإناث

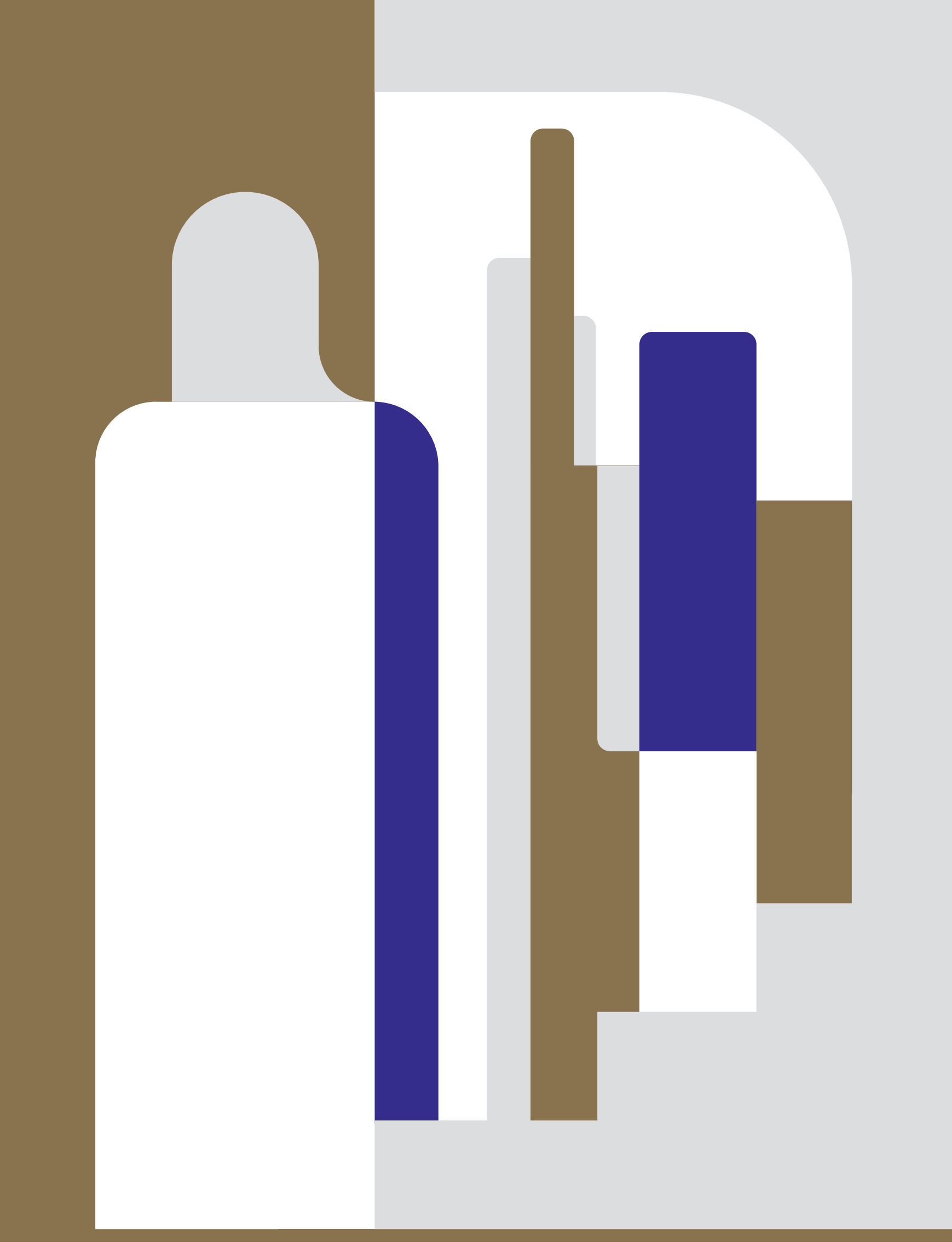
تم تصميم مركز اتصال الفجيرة لتقديم خدمات باللغة العربية لقاعدة العملاء من المواطنين الإماراتيين. وبذلك يعمل المركز على توفير فرص عمل، وخاصة للنساء في الإمارات الشمالية. وفي إمارة الفجيرة، حيث المرأة عادة ما تكون ربة منزل أو خريجة جديدة، يقدم مركز اتصالات الفجيرة خياراً مثالياً لعمل المرأة دون الحاجة إلى الذهاب إلى مراكز العمل في دبي وأبوظبي والشارقة. وعلاوة على ذلك، عادة ما تتم المرأة في عملها ضمن المركز ثلاث سنوات على الأقل، مما يدل على ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي.

إعطاء الأولوية للتطوير المهني

تؤمن 'دو' أن أحد عوامل الاحتفاظ بالموارد البشرية القيمة يتمثل في خلق مسارات التطوير المهني لا تساهم فقط في الحفاظ على حماس الموظفين وإنما تحفز أيضاً الثقافة التنافسية في بيئة العمل.

يخضع الموظفون في مركز اتصالات الفجيرة لسلسلة متكاملة من برامج التدريب على المهارات الشخصية والتدريب التقني لمساعدتهم في فهم منتجات وعروض دو، وبالتالي تقديم خدمة متميزة للعملاء. وعلاوة على ذلك، بإمكان الموظفين الالتحاق بأي من الدورات التدريبية التي تقدمها منصة جامعة دو، مما يتيح لهم فرصاً واسعة لتنمية مهاراتهم بشكل مستمر وتمكينهم من شغل مناصب أعلى في المستقبل.

ومع أخذ مسارات التطوير الوظيفي في الاعتبار، شغلت 14 موظفة عدة مناصب قيادية في مركز اتصال الفجيرة منذ إنطلاقه. وفي الوقت الحاضر، تشغل 5 إناث منصب قائد فريق ويتولين إدارة عمليات خدمة العملاء والخدمات الإدارية المساندة، بالإضافة إلى سيدتين في قسم تحليل الجودة.



6

مجالات التركيز
الرئيسية

مجالات التركيز الرئيسية

تتمتع النساء قيد الإختيار بمواهب ومهارات متنوعة يمكن الاستفادة منها لتوطيد دعائم المجتمع الإماراتي. ويناقدش هذا الفصل المجالات التي تتطلب تركيزاً متواصلاً لتقديم الدعم الأفضل للمرأة الإماراتية لتحقيق أهدافها على الصعيد الشخصي والعائلي، وكذلك على صعيد الدولة والمجتمع ككل، وسواء اختارت المرأة أن تعمل أم لا.

تعتبر العديد من هذه المجالات، استناداً إلى نتائج هذه الدراسة والأبحاث التكميلية، سمات أساسية للخطاب المحلي والعالمي حول النساء في سوق العمل. وعلى الرغم من المبادرات الجارية في دولة الإمارات العربية المتحدة في عدد كبير من هذه المجالات، ثمة حاجة إلى تعزيز نطاق التنفيذ، ومواصلة النقاش، وإطلاق المزيد من الأفكار المبتكرة، وتعزيز مشاركة صناع القرار وقادة الفكر المعنيين. وقد تم تأطير النقاش في هذا القسم حول المراحل الثلاث للنموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي لتقديم رؤية أكثر دقة حول كيفية الوصول إلى شريحة النساء قيد الإختيار. كما يتضمن القسم مبادرات توضح كيف تم التعامل مع بعض هذه الجوانب بشكل عملي.

مرحلة ما قبل الاعتبار

دعم ريادة الأعمال وتملك المشاريع الصغيرة

على الرغم من أن النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار غير مهتمات بالعمل، إلا أنهن متحمسات لدخول قطاع ريادة الأعمال. وتملك النساء 37% من مؤسسات ريادة الأعمال حول العالم.⁴⁷ وعلى الصعيد الإقليمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تفوق نسبة النساء من رائدات الأعمال (22%) نسبة رواد الأعمال الرجال (18%).⁴⁸ وعلى الرغم من هذا الاختلاف، لا يزال الرجال يمثلون نسبة أكبر في النشاط الاقتصادي مقارنة بالنساء (14% مقابل 4%).⁴⁹ ويمكن زيادة مساهمة النساء الإماراتيات - وخاصة ضمن مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي - في حال توفر البرامج التدريبية والتمويل لدعم اهتمامهن في مجال ريادة الأعمال.

قد يمثل إنشاء وتوفير موارد للنساء لاستكشاف قطاع ريادة الأعمال وتملك المشروعات الصغيرة خطوة أولى لجذب هؤلاء النساء إلى سوق العمل. وقد عبّرت النساء قيد الإختيار ضمن جميع مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي عن رغبة واهتمام كبيرين ببدء مشاريعهن الخاصة، ولكنهن يبدین بعض الحيرة بشأن ما يعنيه ذلك بالنسبة لهن وكيفية القيام بذلك.

التشجيع على تولي القيادة

هناك اتفاق واسع النطاق بين الرجال والنساء في هذه الدراسة على أن القيادات النسائية تمثلن فائدة حقيقية للمجتمع الإماراتي. وقد عبّرت النساء في مرحلة ما قبل الاعتبار عن اعتقادهن بأن أسرهن ستدعم طموحاتهن القيادية (21%). ولا شك أن فهم معنى القيادة بالنسبة لهؤلاء النساء ومن ثم وضع برامج لاستقطاب وتطوير القيادات النسائية في المجتمع من شأنه أن يعزز الاستفادة من مواهب النساء فيد الإختيار. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن بناء وتطوير المهارات القيادية من خلال التدريب والتوجيه من قبل نماذج نسائية يحتذى بها، وتوفير مسارات للتعلم للقيادات النسائية في القطاعين العام والخاص وقطاع العمل التطوعي.

وبإمكان القيادات العليا في الشركات أن يعززن التزامهن تجاه تنمية الكوادر النسائية الإماراتية من خلال خلق بيئة داعمة لتطوير قيادات نسائية داخل الشركة. وتعتبر برامج القيادة والتطوير المهني (من خلال التوجيه) جوانب مهمة لخلق بيئة داعمة اجتماعياً للنساء في مكان العمل.⁵⁴ ويمكن لهذا الدعم أن يأخذ أشكالاً عديدة، بدءاً من برامج الموارد البشرية الرسمية، على غرار برامج التدريب للمبتدئين، إلى الفعاليات غير الرسمية مثل فعاليات التواصل التي تربط بين الموظفات والقيادة العليا، والتي تتيح الفرصة للنساء للتعرف على وفهم الهيكلية القيادية للشركة.

تراعي هذه البرامج المستهدفة الآليات المحددة للنوع الاجتماعي والآليات الثقافية المرتبطة بالتكوين القيادي في سياق تجارب النساء في الشركة، وهي بالتالي أكثر نجاحاً في معالجة متطلبات التطوير الوظيفي المحددة للمرأة.⁵⁵ ويساعد هذا الدعم على جهود التوظيف كما يحفز أدوات الاحتفاظ ببرامج التوجيه والتطوير المهني.

على وجه التحديد، ثمة اختلافات بين مشروعات الأعمال الصغيرة وريادة الأعمال، ويمكن أن تركز مثل تلك الموارد على تطوير المعرفة والمهارات والمواقف الضرورية لكل منهما. على سبيل المثال، عادة ما يتم تأسيس المشروعات الصغيرة لتقديم منتجات وخدمات معروفة وراسخة في السوق، والتعامل مع مخاطر معروفة، وهي مشروعات لا تهتم كثيراً بالنمو وإنما بتحقيق دخل للعيش. أما ريادة الأعمال، من ناحية أخرى، فغالباً ما تستهدف تطوير منتجات وعروض جديدة، وتتعامل مع العديد من المخاطر غير المعروفة، كما تهتم بالدرجة الأولى في تحقيق عوائد عالية وسريعة. ويعد برنامج انطلاق⁵⁰ الذي يعمل تحت مظلة مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وهي إحدى مؤسسات دائرة التنمية الاقتصادية، مثالاً عن البرامج التي تقدم خدمات الاستشارة والترخيص لدعم المشاريع المنزلية الصغيرة التي يمكن أن تستقطب النساء بشكل خاص. ويجب أن يكون الأفراد المؤهلين للحصول على رخصة انطلاق من مواطني دولة الإمارات ومقرهم دبي، ويتعين ألا يتجاوز فريق العمل 10 أشخاص جميعهم من أفراد الأسرة فقط. وفي عام 2003، بلغت نسبة النساء اللواتي حصلن على رخصة انطلاق 25% من إجمالي حاملي الرخص.⁵¹ ويشمل الدعم مجموعة من الأنشطة مثل الاستشارات والدعم التقني، والحصول على دورات تدريبية وكذلك الإرشاد القانوني والتسويقي والمالي. ويتم منح رخص انطلاق برسوم مخفضة وثابتة تبلغ 1060 درهم سنوياً، وتسري الرخصة لمدة ثلاث سنوات.

التعليم والتمكين بشأن الرعاية الصحية

على الصعيد العالمي، تقوم غالبية النساء (59%) باتخاذ قرارات الرعاية الصحية نيابة عن الآخرين.⁵² كأمهات وزوجات، النساء قيد الإختيار يشرفن على رعاية أطفالهن وأزواجهن. وعلاوة على ذلك، ومع تزايد الحاجة لرعاية المسنين في الأسرة، تقوم هؤلاء النساء بدور محوري في رعاية صحتهم. ويمكن أن تساهم برامج التثقيف والتوعية - مثل جلسات المعلومات الصحية والفحوصات الوقائية - في توفير الفرصة للنساء في مرحلة ما قبل الاعتبار لتوجيه طاقتهن وحماسهن والمساهمة بصورة أكبر في إنشاء أسرة ومجتمع أكثر صحة. ومن شأن ذلك أن يفيد بشكل خاص في الحد من معدلات انتشار الأمراض المزمنة، مثل السكري، التي تشهد ارتفاعاً على مستوى المنطقة.⁵³

"في بعض الأحيان تفتقر المرأة إلى رجل حكيم أو امرأة حكيمة للتحدث معهم وإطلاعهم على إنجازاتها."

د. منى البحر، المدير التنفيذي، مركز الجليظة لثقافة الطفل، عضو سابق
في المجلس الوطني الاتحادي الإماراتي

مرحلة الاعتبار

الدعم المستهدف من خلال التعليم

تهتم النساء في مرحلة الاعتبار بخيار العمل، لكنهن بحاجة إلى مزيد من المعلومات
والمعرفة حول القوى العاملة وكيفية البدء بمسيرة مهنية. ويساهم التوجيه المهني
وتعزيز الوعي في مراحل التعليم الثانوي والعالي في مساعدة هؤلاء النساء على فهم
مختلف القطاعات والصناعات والفرص المتاحة، وبعد كل ذلك وسائل لتشجيعهن
على اتخاذ الخطوة التالية.

يمكن أن تقوم المدارس والكليات والجامعات بدور في معالجة هذه الفجوة ولكن ذلك
يتطلب أكثر من مجرد إقامة معارض توظيف. وتمثل الإجراءات التي قد تحدث الفرق
في إنشاء مكاتب للإرشاد المهني يشرف عليها مستشارون متخصصون في هذا المجال
وذو خبرة عملية واسعة، وتقديم فرص التدريب المهني كجزء من المناهج الدراسية،
وبرامج الإرشاد والتوجيه من قبل مهنيين متخصصين.

ترتيبات عمل أكثر مرونة

يمكن أن تساهم ساعات العمل المرنة في انضمام النساء في مرحلة الاعتبار إلى
القوى العاملة، وتمكينهن من تحقيق توازن أفضل بين عملهن والتزاماتهن المنزلية.
ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة لاستقطاب المزيد من النساء في المناطق الريفية.

وقد قامت بعض الشركات، مثل شركة بي ديليو سي الشرق الأوسط، مؤخراً باعتماد
أطر عمل مرنة تتيح للموظفين بعض المرونة في اختيار ساعات العمل اليومي، أو
ساعات العمل الأسبوعي، أو مكان العمل، بحيث يتسنى لهم تحقيق توازن أفضل في
حياتهم، والاهتمام بالتزاماتهم خارج العمل كإطفال أو المسنين.

ولغرض تعزيز خيارات العمل من المنزل، لا بد من مراعاة بعض الاعتبارات مثل فهم
الأدوار والقطاعات الأكثر قدرة على التكيف مع مثل هذا العمل. كما يتعين أن يحصل
أصحاب العمل على التعليم والدعم لتمكينهم من إدارة العمل من المنزل بحيث
تحقق هذه الترتيبات منفعة متبادلة لأصحاب العمل والموظفين. كما ينبغي معالجة
العقود والمزايا، بما في ذلك المعاشات، في سياق ترتيبات العمل من المنزل. ويمكن
الاستفادة من مراجعة قوانين وأحكام العمل من المنزل في بلدان أخرى، مثل المملكة
العربية السعودية التي اعتمدت العديد من هذه البرامج، لتكون بمثابة نقطة الانطلاق.

وتشمل ترتيبات العمل المرنة الأخرى العمل بدوام جزئي والعمل التعاقدية. كما يمكن
إدخال مفهوم تقاسم مسؤوليات الوظيفة لوظائف معينة، مثل التدريس.

وإجمالاً، يمكن أن تشكل خيارات العمل المرنة وسيلة لجذب النساء في مرحلة الاعتبار
إلى سوق العمل، وتقديم مزيد من السبل لإدارة حياتهن العملية والمنزلية. ويتعين أن
يطلع أصحاب العمل على الفوائد المتوقعة من تغيير ظروف العمل التقليدية، غير أنه
لا بد من دراسة متأنية لتقييم الحوافز المطلوبة.

القيام بحملات توعية عامة حول الحياة العملية

غالباً ما تكون حملات التوعية العامة الخطوة الأولى في تغيير المواقف أو توفير
معلومات لا يمكن الوصول إليها بسهولة. وهي تختلف عن برامج التوجيه المهني،
حيث تفترض برامج التوجيه المهني وجود قاعدة معرفية وغالباً ما تكون جزءاً أساسياً
من النظام التعليمي. وتستقطب حملات التوعية العامة جمهورها من خلال قنوات
متعددة بدلاً من التركيز على حيز مادي واحد، وتستخدم القنوات الإعلامية وقنوات
التواصل الاجتماعي على نطاق واسع لتحقيق أكبر تأثير ممكن.

وتشير هذه الدراسة إلى أن العديد من النساء قيد الإختيار في مرحلة الاعتبار لا
يعرفن إلى أين يتوجهن لاكتشاف المزيد حول الحياة العملية، أو أين وكيف يمكن
أن تستخدم طاقتهن ومهارتهن خارج المنزل. وتساهم حملات التوعية العامة في
تزويدهن بمعلومات وآراء حول مختلف السبل التي تمكنهن من اتخاذ قرارات أفضل
لأنفسهن وأسرهن.

مرحلة الاستعداد

رعاية عالية الجودة للأطفال

تحتاج النساء اللواتي يعتزمن العمل إلى خدمات رعاية الأطفال أكثر من أي شيء آخر، وتعتبر مرافق رعاية الأطفال في الشركات أحد الخيارات لتلبية تلك الاحتياجات. وفي حين أن مؤسسات القطاع العام هي الوحيدة التي يُطلب منها توفير خدمات رعاية الأطفال في موقع العمل، فإن دخول المزيد من النساء الإماراتيات إلى القطاع الخاص، سوف يتطلب تحسين فرص الحصول على رعاية ذات جودة عالية، سواءً كان ذلك من خلال مرافق الرعاية في موقع العمل أو عن طريق تقديم الدعم المالي. وتقدم هيئة كهرباء ومياه دبي مثلاً عن مؤسسات القطاع العام التي توفر خدمة رعاية الأطفال ضمن موقع العمل، حيث تأسست دار حضانه هيئة كهرباء ومياه دبي في عام 2010 ضمن إطار المشروع الوطني للحضانات لمؤسسة دبي للمرأة، وذلك لتمكين موظفي الهيئة من النساء من تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والمنزلية. وتدير الهيئة حالياً مراكز لرعاية الأطفال في ثلاثة من أصل 28 من مقرات عملها.

وتعد غرف الرضاعة من الخدمات الضرورية بالنسبة للأمهات العاملات ممن لديهن أطفال صغار، ولكن هذه المرافق لا تشكل القاعدة وإنما الاستثناء. وينبغي توفير هذه الغرف في أماكن العمل والأماكن العامة (مثل مباني المكاتب ومراكز التسوق). ومن شأن إنشاء مثل هذه المرافق أن يستكمل سياسة الحكومة التي تعطي الأمهات ساعة واحدة على الأقل يومياً لإرضاع أطفالهن الصغار. ويمثل إنشاء مرافق مشتركة بين شركات متعددة ضمن مبنى مكاتب واحد الخيار الأمثل والأقل تكلفة لتلك الشركات التي قد لا توظف ما يكفي من الموظفين لإنشاء غرفة رضاعة خاصة بها.

وتعتبر إجازة الأمومة من مصادر القلق لدى العديد من النساء. ويتم النظر حالياً في تمديد إجازة الأمومة إلى 100 يوم لجميع القطاعات، وقياس إمكانية مد الإجازة لمدة 6 أشهر. وتم في 2016 تعديل إجازة الأمومة إلى 3 أشهر مدفوعة الأجر للموظفات في الجهات الحكومية على مستوى الدولة.⁵⁶ كذلك، يمكن لجهات العمل في القطاع الخاص أن تنص على منح إجازة إضافية ضمن سياسات الموارد البشرية لديها. وتستفيد العديد من شركات القطاع الخاص من هذه الميزة، وتقوم بوضع سياسات لمنح إجازة إضافية.

برامج تدريبية للنساء حول العودة إلى سوق العمل

العديد من النساء في مرحلة الاستعداد عملن سابقاً، وتساهم البرامج التدريبية حول العودة إلى سوق العمل في توفير أساس متين يمكن لهؤلاء النساء الاستفادة منه لاستعادة المهارات والثقة، وإيجاد وسيلة مناسبة لمواصلة حياتهن المهنية. وقد يشكل هذا الأمر تحدياً بالنسبة للشركات الصغيرة التي قد تحتاج إلى حوافز للقيام به، أو أن يصار إلى تكليف الهيئات غير الحكومية، ومعاهد التدريب أو الجمعيات المهنية بهذا الدور.

مبادرة مميزة

برنامج فرصتي

هو برنامج تطوير مصمم لمساعدة مواطني دولة الإمارات على تحقيق الاستقلال المالي وزيادة دخل الأسرة من خلال تشجيع ريادة الأعمال والأعمال المنزلية.

برنامج للجميع

يتيح 'فرصتي' لجميع أفراد المجتمع الفرصة لبدء أعمال صغيرة خاصة بهم، ويحق لأي شخص لديه مهارات لتطوير منتجات أن ينضم للبرنامج. ويبيع البرنامج منتجات تتراوح من المنتجات التراثية، والأطعمة والملابس الوطنية إلى خدمات تقنية المعلومات وتصاميم التطبيقات. ويقدم الخدمات للأفراد الذين يعملون من المنزل وغير القادرين على الحصول على رخصة تجارية أو تحمل أعباء البدء بمشاريعهم الخاصة، حيث يقدم لهم دورات تدريبية، وفرصاً للتسويق، وقنوات لبيع منتجاتهم.

تركيز على الطلبة والمناطق الريفية والمرأة

يهدف 'فرصتي' إلى استقطاب الطلبة من الجامعات والكليات والمدارس الثانوية لمساعدتهم على تنمية روح ريادة الأعمال. ويعتمد أيضاً على مهارات الأسر في المناطق الريفية لزيادة دخلهم ومساعدتهم في التغلب على التحدي المتمثل في محدودية فرص العمل في مناطقهم. غير أن غالبية المشاركين في فرصتي هم من النساء، حيث يسعى البرنامج للاستفادة من مواهب النساء غير المتزوجات، والمطلقات، والأرامل، من خلال توفير الفرصة لهن لاستغلال وقتهن بشكل فعال وتحقيق عائدات.

نبذة عن فرصتي

يدير البرنامج من قبل فريق يضم 5 أفراد وقد ساهم في دعم 1400 أسرة، حتى 2015

يُدعم البرنامج حالياً 1600 عائلة

تلقي 'فرصتي' تبرعات بأكثر من 10 ملايين درهم من جهات حكومية وأصحاب أعمال ومنظمات اجتماعية

تبلغ عائدات العائلات نحو 4 ملايين درهم سنوياً

يعمل البرنامج مع الطلبة، والنساء، وذوي الاحتياجات الخاصة، والمسنين.

مبادرة مميزة

برنامج وطني

'وطني' برنامج أطلقته 'بي دبليو سي' لإتاحة الفرصة أمام الكوادر الموهوبة والطموحة من مواطني دولة الإمارات، رجالاً ونساءً، للعمل والسفر والدراسة مع بي دبليو سي في الإمارات العربية المتحدة والمملكة المتحدة. ويركز البرنامج على التعليم، والتدريب، والتعرف على الأعمال الدولية عبر مختلف الخدمات التي تقدمها الشركة.

تركيز على التعليم وتنمية المهارات

يركز 'وطني' على التعليم وتنمية المهارات التي تدعم النمو المهني بالإضافة إلى التعرف على الدور الفاعل الذي يمكن أن يقوم به القطاع الخاص لمساعدة الفئة البارزة من الشباب الإماراتي، وبالذات النساء الشابات، في تسهيل قرار اختيار العمل في القطاع الخاص بدلاً من القطاع العام. وبالتالي فإن التوجيه المنظم والتدريب تعتبر عناصر أساسية في إطار فلسفة البرنامج، ويبدأ ذلك في اليوم الأول من خلال برامج تعريفية شاملة. كما يحصل الخريجون على شهادة مهارات محاسبية في نهاية البرنامج لمساعدتهم في حياتهم المهنية في المستقبل.

فرصة لاكتساب خبرة عالمية

في السنة الثانية من برنامج 'وطني'، يتأهل المشاركون للسفر إلى مقر الشركة في المملكة المتحدة، مما يتيح لهم الفرصة للتفاعل مع، والتعلم من، والعمل مع أفراد من خلفيات متنوعة في بيئات عمل متعددة الثقافات.

نبذة حول وطني

'وطني' برنامج لمدة 3 سنوات مفتوح للخريجين الجدد أو الخريجين الذين بدأوا العمل منذ سنتين أو أقل.

يتأهل خريجو البرنامج لشغل منصب مدير مساعد أول / استشاري في الشركة

عند الانتهاء، يتلقى المشاركون شهادة مهارات محاسبية من معهد المحاسبين القانونيين في إنجلترا وويلز، والتي تم تصميمها خصيصاً من قبل أكاديمية 'بي دبليو سي'

مبادرة مميزة

نبذة حول الهيئة

مركز رعاية الأطفال لهيئة كهرباء ومياه دبي

هيئة كهرباء ومياه دبي هي مؤسسة حكومية لخدمات الكهرباء والمياه والتبريد. وتدرك الهيئة أهمية مشاركة المرأة في صياغة سياسات العمل وتسعى جاهدة لتوفير بيئة داعمة لموظفيها من النساء تتيح لهن تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات العائلية.

تعمل من خلال 28 مكتباً في إمارة دبي

اللجنة النسائية في الهيئة

تشغل النساء في الهيئة مختلف أنواع ومستويات الوظائف من العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي، ومن المناصب العليا إلى الصغرى، ومن الأدوار الفنية إلى الإدارية. وفي خطوة لدعم مصالح موظفيها من النساء، شكلت الهيئة لجنة نسائية تدرس وتقتراح بانتظام برامج وسياسات ومبادرات تعود بالنفع وتساهم في رفع معدلات رضا الموظفين. وقد أطلقت اللجنة مؤخراً مبادرة 'موظفة أكثر سعادة، وصحة، وجمالاً' والتي تتضمن أنشطة وفعاليات تهدف إلى تثقيف المرأة حول أهمية العناية بالصحة ومدى انعكاسها على الجمال الداخلي والخارجي.

توظف أكثر من 10937 شخصاً، منهم 23% من الإماراتيين، و16% من الإناث

تعمل من الساعة 7:30 صباحاً حتى 8:30 مساءً، وفق نظام تبادل المناوبات

تدير 3 مراكز لرعاية الأطفال (المقر الرئيسي - تأسس عام 2010، القوز - تأسس عام 2013، ورسان - تأسس عام 2014)

رعاية ذات جودة عالية برسوم معقولة

نص قرار لمجلس الوزراء في العام 2006 على الطلب من جميع الدوائر الحكومية التي يعمل لديها أكثر من 50 موظفة فتح مرافق لرعاية الأطفال في أماكن العمل، وكانت هيئة كهرباء ومياه دبي إحدى أولى المؤسسات الحكومية التي طبقت هذا القرار. وقد ساهمت مراكز رعاية الطفل في الهيئة في تعزيز الإنتاجية والالتزام بالمواعيد، وتحسين الأمور المتعلقة بالعائدات، والتنقلات وتغيب الموظفين اللواتي لديهن أطفال صغار. وقد عملت الهيئة على فرض رسوم معقولة لمراكز رعاية الأطفال وتجهيزها بطاقم على درجة عالية من الكفاءة والخبرة.

تقدم المراكز خدماتها لـ 175 طفلاً تتراوح أعمارهم بين شهرين و4 سنوات، بتكلفة شهرية قدرها 500 درهم

ازداد عدد النساء العاملات بنحو 32% منذ عام 2013

الخاتمة

آراء المرأة حول تأثير الأسرة والمجتمع

يشارك العديد من الأفراد ضمن دائرة التأثير على النساء قيد الإختيار في تشكيل أفكارهن بشأن العمل. ويحتفظ أعضاء الأسرة من الذكور بتأثير كبير طيلة مراحل حياة المرأة، سواءً كانت عازبة أم متزوجة. كذلك يؤثر المجتمع والأسرة وتجاربهن أثناء نشوئهن بشكل كبير على مواقف الرجال الإماراتيين تجاه النساء العاملات. وعند مقارنة نتائج هذه الدراسة مع دراسات سابقة، نلاحظ تغييراً في المواقف تجاه المرأة العاملة، حيث يصبح عمل المرأة خارج المنزل هو أمر تقليدي. غير أنه لا يزال ثمة تحفظات بخصوص المرأة العاملة إذا كان لديها أطفالاً صغيراً في المنزل.

آراء حول مكان العمل

عندما يتعلق الأمر بتفضيلات العمل، فإن معظم النساء قيد الإختيار يفضلن العمل في القطاع العام، حيث ساعات العمل أقصر وأكثر مرونة. وثمة بعض التقارب مع القطاع الخاص، الذي تقول هؤلاء النساء أنه يقدم فرص عمل أكثر تميزاً إضافة إلى فرص التدريب. وتساهم الجهات الحكومية وأصحاب العمل في تشكيل علاقة المرأة بالعمل. وتقدم السياسات الاتحادية والمحلية حول حقوق ومزايا العمل، مثل المساواة في الأجور وإجازة الأمومة، سيقاً أوسع حيث يمكن للنساء أن يفكرن بخيارات العمل. كذلك تساهم سياسات أصحاب العمل في تشكيل آراء المرأة، حيث تكتسب السياسات التي تتجاوز الحقوق الأساسية أهمية أكبر بالنسبة للنساء.

التوصيات

في الفصل الأخير من التقرير، تم طرح توصيات بشأن كيفية الاستفادة من مواهب النساء قيد الإختيار. وقد تم تصميم هذه التوصيات وفقاً لمراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي. وفيما يتعلق بالنساء في مرحلة ما قبل الاعتبار، اللواتي لا يرغبن بالعمل خارج المنزل، شملت التوصيات دعم إنشاء المشروعات الصغيرة، والأعمال من المنزل، والعمل على تحسين النتائج الصحية لأسرهن ومجتمعاتهن المحلية. وتضمنت التوصيات بخصوص النساء في مرحلة الاعتبار، اللواتي يرغبن بالعمل، إطلاق برامج التوعية والتوجيه المهني، فضلاً عن خيارات العمل المرنة. وبالنسبة للنساء في مرحلة الاستعداد، المستعدات لاتخاذ خطوات فعلية تجاه العمل، فقد تضمنت التوصيات إطلاق برامج رعاية الأطفال وبرامج تدريبية حول العودة إلى سوق العمل.

بعد الحديث مع النساء الإماراتيات قيد الإختيار، والرجال، والنساء العاملات، توصلنا إلى الكثير من المعلومات حول النساء قيد الإختيار والمجتمع الذي يعشن فيه. إنهن زوجات وأمّهات يمتلكن مواهب متعددة، ويعطين قيمة كبيرة لأسرهن وللمساهمة في بناء دولتهن. والكثير منهن مهتمات بدخول سوق العمل أو تأسيس أعمال خاصة، ولكن بعضهن لديهن اهتمامات أخرى. وتمثل هؤلاء النساء ككل مجموعة من المواطنين الإماراتيين الذين لديهم الكثير مما يقدموه لبلادهم. إنهن نساء لديهن تطلعات وطموحات كبيرة، وربما يترددن ما بين التقاليد الاجتماعية والفرص المميزة التي تتزايد باستمرار في دولة تشهد نمواً متسارعاً ويحكمها قادة ذوو رؤية وطموح.

ومن خلال التعرف على النساء قيد الإختيار بمزيد من العمق والتفصيل، من السهل إيجاد وسائل جديدة لجذبهن نحو توجيه مواهبهن من أجل خير ومصصلحة البلاد.

النساء قيد الإختيار في المجتمع الإماراتي المعاصر

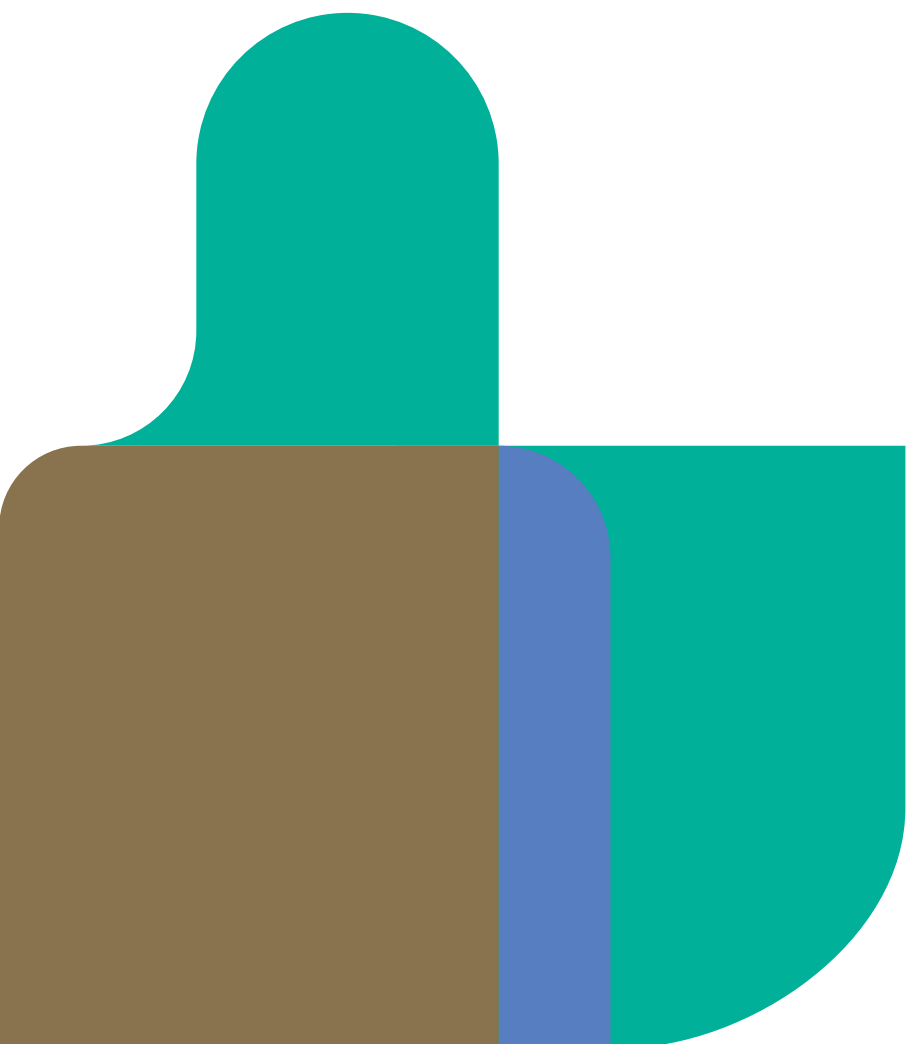
ذكرنا أن دولة الإمارات العربية المتحدة سرعان ما أصبحت دولة غنية ومتطورة، يعيش مواطنوها وفق معايير عالية على غرار مواطني البلدان المتقدمة، ولكنهم يختلفون عن الكثير من أقرانهم من حيث حجم الأسرة الكبير وقلة عدد النساء في سوق العمل..

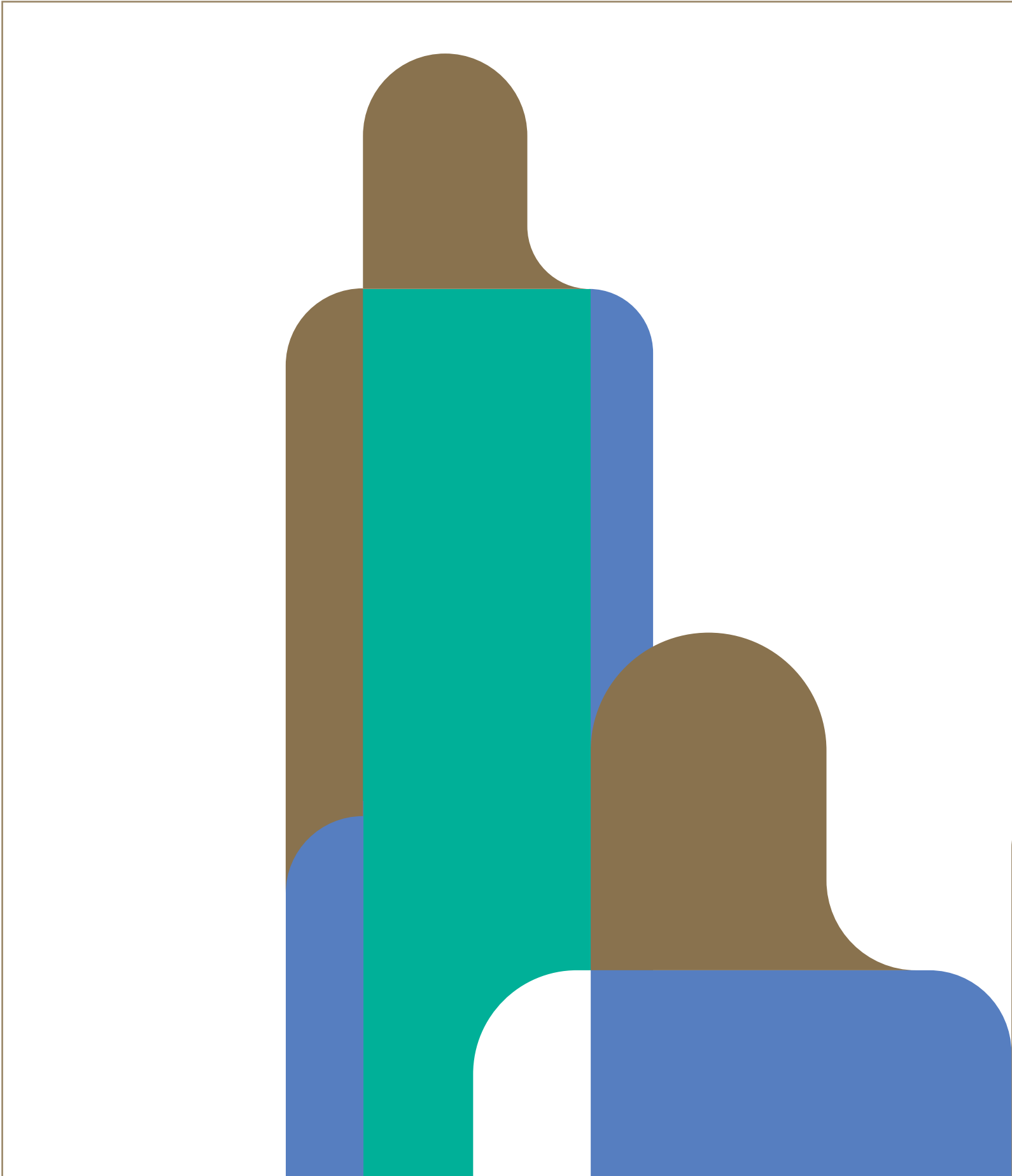
تحديد ملامح 'النساء قيد الإختيار'

تأتي النساء قيد الإختيار في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلفيات متنوعة. وتعيش هؤلاء النساء في كل إمارات الدولة، وهن زوجات وأمّهات بمستويات تعليمية جيدة ولكنهن يعطين الأولوية القصوى في حياتهن لدورهن كأمهات وزوجات. ومن خلال تطبيق النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي على المشاركات في الاستبيان، تبين أن 80% من النساء مستعدات للعمل أو تأسيس أعمال خاصة، شريطة أن تتوفر ظروف العمل الملائمة لتلبية توقعاتهن، وألا يتعارض عملهن مع دورهن كزوجات وأمّهات.

آراء المرأة حول نفسها وغيرها من النساء في المجتمع الإماراتي

تساهم الأعراف الثقافية في تشكيل مواقف المرأة تجاه العمل. وتتنظر النساء قيد الإختيار إلى غيرهن من النساء نظرة إيجابية، سواء كنّ يعملن داخل أو خارج المنزل، كما يُنظر إلى القيادات النسائية في دولة الإمارات العربية المتحدة بكل احترام وتقدير. وفي حين قد تختلف مسارات حياتهن فيما يتعلق بالعمل من عدمه، فإن لدى النساء قيد الإختيار أسباباً مقنعة بخصوص الطريقة التي اخترنها في إدارة حياتهن حتى الآن.





الملحق 1.1

ملاحظات حول المنهجية

شملت الدراسة مقياسين أساسيين هما مقياس عدم تقبل المرأة العاملة متعدد الأبعاد (فالنتين، 2001)، ومقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية (العليلي، 2014). وقد تم استخدام مقياس عدم تقبل المرأة العاملة متعدد الأبعاد سابقاً في دولة الإمارات العربية المتحدة، وترجمته إلى اللغة العربية والتحقق من صحته في السياق العربي غير الغربي. ويتألف مقياس عدم تقبل المرأة العاملة متعدد الأبعاد من عشرة بنود مترابطة تقيم المواقف المتعلقة بالتوظيف بين الجنسين في مجالات الشك الوظيفي وتفضيلات الدور التقليدي. وتم احتساب نتائج مقياس عدم تقبل المرأة العاملة متعدد الأبعاد من خلال جمع نتائج جميع المشاركين التي تتراوح بين 1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة). واستندت الحسابات إلى الردود على المجموعتين التاليتين من 5 أسئلة. وتقيس المجموعة الأولى مستويات الشك الوظيفي، بينما تقيس المجموعة الثانية مستويات تفضيل الدور التقليدي.

1 (الشك الوظيفي). إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية عن المرأة في سوق العمل؟

1. تفتقر النساء للمهارات والقدرات اللازمة في العمل
2. لا تستطيع المرأة العمل خارج المنزل
3. أنا متشكك بشأن فاعلية المرأة في مكان العمل
4. السمات الشخصية للمرأة تجعل الحياة في العمل صعبة
5. كثيراً ما تجد النساء مطالب العمل صعبة.

2

(تفضيل الأدوار التقليدية). إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية حول دور كل من الرجل والمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة؟

1. الدور التقليدي كزوج وزوجة هو الأفضل
2. النساء أكثر سعادة في الأدوار التقليدية
3. مكان المرأة هو البيت
4. الزوجة العاملة تساهم في جنوح الأحداث
5. النساء المسؤولات عن أسر لا يملكن الوقت لعمل آخر

تمت صياغة الأسئلة بحيث تشير الدرجات العالية إلى توافق أكبر مع القيم التقليدية. وحقق مقياس الموثوقية في مقياس عدم تقبل المرأة العاملة متعدد الأبعاد في دراسة النساء قيد الإختبار معدلاً موثوقاً عند $(a = 0.84)$.

وخلصت دراسة العليلي (2014) إلى أن مقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية يمكن الوثوق به لقياس المواقف تجاه العدد المثالي للأطفال الذي ينبغي للمرأة الإماراتية إنجابهم $(a = 0.86)$. وقد تم احتساب نتائج مقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية استناداً إلى الردود على الأسئلة الأربعة التالية:

1. كم عدد أطفالك حالياً؟
2. بشكل عام ما هو العدد المثالي للأطفال للمرأة الإماراتية؟
3. ما هو العدد المثالي للأطفال بالنسبة لك؟
4. كم عدد الأطفال الإضافيين الذين تودين إنجابهم؟

وتساوي النتيجة الإجمالية لمقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية متوسط عدد الأطفال بناء على ثلاثة متغيرات: ب، ج، و (أ + د). والصيغة هي $(ج + ب + (أ + د) / 3)$ ، حيث 'ج' هو العدد المثالي للأطفال الذي ترغب به المشاركة، و'ب' هو العدد المثالي للأطفال للمرأة الإماراتية، و'أ' هو العدد الحالي للأطفال، و'د' هو عدد الأطفال الإضافيين المرغوب. ويعطى العدد الافتراضي لعدد الأطفال المثالي من خلال الصيغة $(أ + د)$. وقد حقق مقياس المواقف والسلوكيات الإيجابية في دراسة النساء قيد الإختبار معدل موثوقية متوسط عند $(a = 0.66)$.

الملحق 2.1

السياسات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة

تنقسم السياسات بين السياسات الأساسية، وسياسات العمل الرئيسية، والسياسات الداعمة (الشكل 18). وتضمن السياسات الأساسية حق جميع مواطني الإمارات من رجال ونساء في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته بكامل الحرية⁵⁷ وتساهم حقوق العمل الأساسية والسياسات الداعمة في تشكيل قرارات النساء بشأن دخول سوق العمل، والبقاء في الوظيفة، وتحديد أي نوع العمل الذي يسعين للحصول عليه.

وتنظم القوانين والسياسات الحكومية العمل في القطاعين العام والخاص بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتخضع الوظائف الحكومية الاتحادية لأحكام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، في حين تخضع وظائف القطاع العام على مستوى الإمارة لسياسات الموارد البشرية في الإمارة^أ ويحدد قانون العمل الإماراتي المتطلبات في القطاع الخاص.

أ. القانون الاتحادي بمرسوم رقم 11 لسنة 2008 ويشمل الأجور وساعات العمل، والميزات، والإجازات وغيرها من مستحقات الموظفين المواطنين والوافدين. وتختلف قوانين الموارد البشرية على مستوى الإمارة، ففي دبي، على سبيل المثال، يحدد قانون إدارة الموارد البشرية رقم (27) لسنة 2006 وتعديلاته في القانون رقم (14) لسنة 2010 سياسات الموارد البشرية لجميع موظفي الحكومة العاملين في القطاع العام.

الشكل 18

السياسات الحكومية التي تشكل سياق التوظيف للنساء قيد الإختبار

سياسات الدعم

قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية
مستحقات التقاعد بين العمل في القطاعين الخاص والعام للموظفين المواطنين

حقوق العمل الأساسية

- . **قانون العمل الإماراتي (ينطبق على القطاع الخاص)**
 - المادة 30: إجازة أمومة قانونية مدفوعة الأجر لمدة 45 يوماً، تليها إجازة غير مدفوعة لمدة 100 يوم
 - المادة 31: إجازة رضاعة لساعة يومياً لمدة 18 شهراً بعد الولادة
 - المادة 32: المساواة في الأجور بين النساء والرجال اللذين يؤدون نفس العمل
- . **القانون الاتحادي بمرسوم رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية:**
مزايا البدلات للمواطنين
- . **قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة أبوظبي رقم (27) لسنة 2006 وتعديلاته بالقانون رقم (14) لسنة 2010:**
المزايا والسياسات للعاملين في القطاع العام
- . **قرارات مجلس الوزراء بشأن التوطين**

الحقوق الأساسية

- . **دستور عام 1971**
 - المادة (34) من دستور الإمارات العربية المتحدة لعام 1971: حق المرأة في العمل
 - المادة (9) من قانون العمل الإماراتي: العمل حق أصيل لمواطني دولة الإمارات

تشجيع النساء للانضمام إلى القوى العاملة

ثمة سياسات وأشكال دعم أخرى للمساعدة في جذب النساء الإماراتيات اللواتي يرغبن بالعمل للانضمام إلى سوق العمل. وينص قانون العمل الإماراتي على المساواة في الأجور، بصرف النظر عن جنس الموظف. وتحدد سياسات التوظيف حصصاً للمؤسسات التجارية (2%)، والبنوك (4%)، وشركات التأمين (5%) لنسبة الموظفين الإماراتيين الذين ينبغي لشركات القطاع الخاص توظيفهم⁵⁸ وفي حين أن سياسات التوظيف ليست موجهة خصيصاً للنساء، فإنها تمثل فائدة للنساء بشكل خاص حيث أن نسبة النساء الإماراتيات غير العاملات أكبر من نسبة الرجال.

وهناك عدد من مؤسسات القطاع العام والخاص التي تدعم النساء الإماراتيات الباحثات عن عمل. وتقدم وزارة الموارد البشرية والتوظيف خدمات التدريب والتوجيه المهني لجميع الإماراتيين الباحثين عن عمل والذين يتطلعون لدخول سوق العمل، وتتراوح نسبة النساء من هؤلاء الباحثين عن عمل بين 70%-75%.

"بعد هذا (الاندماج بين تنمية ووزارة العمل لتصبح وزارة الموارد البشرية والتوظيف)، أعتقد أنه سيتم التركيز على النساء بشكل خاص. وهناك لجنة معنية بمعدلات الطلب في سوق العمل، وستقوم هذه اللجنة بتطوير وتطبيق السياسات اللازمة في هذا الإطار."

د. نورة البدر، إدارة التوظيف، وزارة الموارد البشرية والتوظيف^أ

وثمة أيضاً موارد مخصصة للمرأة الإماراتية الراغبة في إنشاء وإدارة عمل منزلي لمساعدتها على زيادة الدخل، وتحقيق الاستقلال المالي والاستقرار. ويقدم برنامج فرصتي الذي أطلقته وزارة تنمية المجتمع، خدمات التدريب والتسويق، ويتيح

إمكانية الوصول إلى منافذ البيع لأصحاب المشاريع المنزلية. وقد قام البرنامج بدعم أكثر من ألف رائدة أعمال حتى العام 2015.⁵⁹

تشجيع النساء على البقاء في عملهن

تشمل الأولويات الرئيسية للإبقاء على النساء في سوق العمل سن أحكام للتوفيق بين التزامات العمل والأسرة. وتتناول بعض السياسات إجازة الأبوة وكذلك ترتيبات العمل المرنة والعمل بدوام جزئي.

وينص قانون العمل الإماراتي⁶⁰ الذي يخضع له المواطنون وغير المواطنين في القطاع الخاص، على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 45 يوماً، تليها إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة 100 يوم، بالإضافة إلى إجازة رضاعة لمدة تصل إلى ساعة واحدة يومياً لأول 18 شهراً من ولادة الطفل (المادة 31). وتتشابه هذه السياسات مع السياسات الاجتماعية للدول المجاورة لدولة الإمارات العربية المتحدة من دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.^ب

وتعطي سياسات القطاع العام الاتحادية والمحلية حقوقاً أفضل بقليل من قانون العمل الإماراتي، حيث تمنح الموظفة بدوام كامل إجازة أمومة لمدة شهرين، وتتبعها إجازة رضاعة لمدة ساعتين يومياً في الأشهر الأربعة بعد عودتها إلى العمل. ويحصل الرجال على إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام وذلك خلال الشهر الأول من عمر الطفل.

ويمكن أن يساعد العمل بدوام جزئي النساء على التوفيق بين مسؤوليات العمل والمنزل. ويمكن توظيف مواطني دولة الإمارات بدوام جزئي وفقاً لبعض اللوائح الاتحادية وبعض القوانين المحلية على مستوى الإمارة⁶¹ والأهم من ذلك، فقد تم إدخال نظام بطاقات العمل للعمل بدوام جزئي في القطاع الخاص من قبل وزارة العمل في عام 2010⁶² ومع خيار العمل بدوام جزئي في القطاعين العام والخاص، سيكون لدى النساء قيد الإختيار خيارات إضافية فيما يتعلق بدخول سوق العمل والحفاظ على الوظيفة.

أ. مقابلة مع د. نورة البدر، قسم الوظائف، وزارة الموارد البشرية والتوظيف، مارس 2016
ب. تمنح المملكة العربية السعودية إجازة أمومة لمدة 10 أسابيع بنصف أجر، وسلطنة عمان ستة أسابيع، والبحرين 45 يوماً، وقطر 50 يوماً، والكويت 70 يوماً.

35 ساعة في الأسبوع لموظف بدوام كامل. وتتضمن المادتان 11 و 12 أحكام عقود العمل بدوام جزئي، حيث تتراوح ساعات العمل في الأسبوع بين 14-28 ساعة. وفي دبي، تعتمد وظائف القطاع العام أحكاماً مماثلة، حيث تنص المادة 31 على أحكام العمل بدوام جزئي والعقود المؤقتة، وتنص المادة 19 على 7 ساعات عمل يومياً و35 ساعة عمل أسبوعياً. وقد قالت النساء قيد الإختيار في هذه الدراسة إن عدد ساعات العمل المثالي هو 34 ساعة أسبوعياً و6.7 ساعة يومياً، ما يدل على التقارب مع بيئة العمل في القطاع العام.

وفي حين أن المعاش التقاعدي هو من المزايا المقدمة للإماراتيين وهدفهم سواءً في القطاع العام أو الخاص، فإن ثمة اختلافات أساسية بين إدارات التقاعد مما يجعل القطاع العام أكثر جاذبية. ويتضمن الجدول 7 أهم هذه الاختلافات التي تبين أن انضمام المواطنين الإماراتيين إلى القطاع الخاص سيخلف عواقب سلبية على معاشاتهم التقاعدية مما يتطلب دراسة متأنية، وتعد مسألة نقل المعاش التقاعدي عند تغيير الوظيفة من أهم مصادر القلق في هذا السياق.⁶⁷

يمكن نقل اشتراكات التقاعد السابقة عند التبديل بين وظائف القطاع العام، ولكن ليس عند الانتقال للعمل في القطاع الخاص من وظيفة حكومية. وبرزت قضية تسوية المعاش التقاعدي باعتبارها قضية مهمة للغاية من قبل المسؤولين الإماراتيين الذين يدفعون باتجاه مشاركة أكبر في القطاع الخاص من قبل جميع المواطنين.

وتمثل رعاية الأطفال الأولية القسوى ومصدر القلق الأكبر بالنسبة للمرأة في مرحلة تكوين الأسرة. ولا يتم فرض إنشاء مراكز رعاية الأطفال في موقع العمل، كتلك التي أسستها جمارك دبي وهيئة كهرباء ومياه دبي، إلا في القطاع العام لأصحاب العمل على المستوى الاتحادي الذين يوظفون 50 امرأة أو أكثر، والذين يوظفون 20 امرأة أو أكثر ممن لديهن أطفالاً صغاراً. ولا توجد حالياً متطلبات رسمية تفرض على القطاع الخاص توفير مرافق لرعاية الأطفال في موقع العمل.

عوامل تؤثر على قرارات النساء بشأن اختيار العمل

تؤثر ثلاثة عوامل بشكل كبير على خيارات المرأة الإماراتية بشأن نوع العمل الذي قد ترغب بممارسته، وهي الراتب، وساعات العمل، ومزايا المعاش التقاعدي. ويعد القطاع الخاص أقل جاذبية من القطاع العام عندما يتعلق الأمر بالراتب. ويعتمد القطاع العام حاداً أذنى للأجور للعاملين فيه⁶³ بعكس القطاع الخاص. وعلى الرغم من أن قانون العمل الإماراتي ينص على أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يتم تحديده لبعض المهن أو القطاعات بموجب المرسوم الاتحادي، يتم تشجيع الشركات أيضاً على منح أجور تنافسية استناداً إلى آليات وأوضاع السوق.

عند مقارنة الرواتب بحسب الجنسية، يحصل المواطنون على رواتب أعلى من الوافدين في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتتضمن جداول الأجور الاتحادية معدلات أعلى للمواطنين مقارنة بغير المواطنين.⁶⁴ كذلك عند مقارنة مستويات الأجور حسب الجنسية، فإن ما يقرب من 45% من المواطنين في دبي يحصلون على 20 ألف درهم أو أكثر شهرياً مقابل 7% من الوافدين.⁶⁵ ويدل ذلك على التفاوت بين رواتب القطاع العام والخاص حيث أن غالبية الوافدين يعملون في القطاع الخاص في حين أن الغالبية من المواطنين يعملون في القطاع العام. كما يسلط الضوء على حقيقة أن ثمة عدداً كبيراً من العمالة الوافدة تعمل في وظائف منخفضة الأجر.

كما يُسمح للقطاع الخاص بطلب ساعات عمل أطول من القطاع العام يومياً وأسبوعياً. ووفقاً لقانون العمل الإماراتي، يسمح للقطاع الخاص بحد أقصى قدره 8 ساعات عمل في اليوم، وبما يصل إلى 48 ساعة في الأسبوع.⁶⁶ على العكس من ذلك، تبلغ ساعات العمل في مؤسسات الحكومة الاتحادية 7 ساعات يومياً، أي ما يصل إلى

104 <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/1b46f5fb.pdf>

105 نفس المرجع السابق

106 مركز دبي للإحصاء، نسبة توزيع الموظفين لمدة 15 عاماً وأكثر بحسب الجنسية، والنوع الاجتماعي، ومجموعات الأجور الشهرية، 2015

107 قانون العمل الإماراتي، المادة 65

108 المادة 4 من القانون الاتحادي رقم 7 لسنة 1999 بشأن إصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية: [pssa.gov.ae/Documents/LawsandRegulationsEnglish.pdf](https://www.pssa.gov.ae/Documents/LawsandRegulationsEnglish.pdf)

الجدول 7.

أهم الاختلافات بين القطاعين العام والخاص في تطبيق مزايا المعاش التقاعدي للموظفين الإماراتيين⁶⁸

المادة	القطاع العام	القطاع الخاص
احتساب نسبة المساهمة من الراتب (المادة رقم 1)	الراتب الأساسي وجميع البدلات والمكافآت الشهرية	راتب التعاقد
قواعد احتساب المساهمة بين الموظف وصاحب العمل والحكومة (المادة رقم 9)	الموظف يدفع 5% من الراتب الشهري صاحب العمل يدفع 15% الحكومة تدفع 6% (الإجمالي = 26%)	الموظف يدفع 5% من الراتب الشهري صاحب العمل يدفع 12.5% الحكومة تدفع 2.5% (الإجمالي = 20%)
لا ينبغي للموظف أبداً أن يدفع حصة صاحب العمل في حالات الإجازة الاستثنائية أو أي ظروف أخرى	لا ينبغي للموظف أبداً أن يدفع حصة صاحب العمل في حالات الإجازة الاستثنائية أو أي ظروف أخرى	في حالات الإجازة الاستثنائية والظروف الأخرى، يدفع الموظف حصته وحصة صاحب العمل
حساب راتب التقاعد بعد إنهاء الخدمة (المادة رقم 20)	60% من الراتب النهائي للتقاعد بعد دفع المساهمات لمدة 15 عاماً	لا يمكن أن يكون أكثر أو أقل من 20% من متوسط الراتب التقاعدي للسنوات الأربعة السابقة
الحد الأدنى للمعاش الشهري (المادة رقم 23)	لا يقل عن 2500 درهم شهرياً	لا يوجد حد أدنى

الملحق 3.1

الدعم من أصحاب العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

كما هو الحال في السياسات الحكومية، تختلف السياسات على مستوى أصحاب العمل بين القطاعين العام والخاص، غير أن هذا التباين يتزايد من صاحب عمل إلى آخر ضمن القطاع الخاص. ففي القطاع العام، يتم تحديد السياسات من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على المستوى الاتحادي أو من قبل هيئة الموارد البشرية المحلية المعنية على مستوى الإمارة، وبالتالي تكون هذه السياسات أكثر اتساقاً. وفي حين يمكن أن تعزز السياسات الحكومية البيئة التنظيمية والأطر التوجيهية، فإن أصحاب العمل يرتبطون بأوضاع السوق، ولهم أن يختاروا بين تلبية أو تجاوز الحد الأدنى من المتطلبات.

ويمكن تصنيف الدعم على مستوى أصحاب العمل ضمن إطارين أساسيين هما سياسات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين، والدعم في مكان العمل (الشكل 19). وتعتبر سياسات التوظيف والاحتفاظ من أشكال الدعم التي تجذب النساء وتساعدن على البقاء ضمن القوة العاملة. وتساهم سياسات الموارد البشرية لأصحاب العمل في تشكيل بيئة العمل من خلال إجراءات التوظيف والتدريب والتطوير المهني، وساعات وشروط العمل، ومزايا الموظفين. وتساهم أشكال الدعم في مكان العمل في تحسين تجارب المرأة الموظفة، وبالنسبة لموظفي القطاع العام، غالباً ما يتم تحديد أشكال الدعم هذه ضمن إطار تنظيمي، مع بعض الاستثناءات القليلة. أما بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص، فإن ثمة تباينات أكبر في تطبيق السياسات، والتي، في غياب عمليات تفتيش وضوابط صارمة، غالباً ما ينظر إليها كمبادئ توجيهية.

وعلى صعيد غير رسمي، تنتشر ثقافة الإشراف والتدريب المختص، التي تدعمها سياسات الموارد البشرية، حيث يحرص المديرون على تقديم ملاحظاتهم وتعليقاتهم بهدف تطوير مواهب ومهارات الكوادر النسائية. ويعد تدريب جميع الموظفين على التحيزات تجاه النوع الاجتماعي، والحساسيات المرتبطة بالتنوع الثقافي والتوازن بين الجنسين، مثل اللغة المستخدمة لوصف القيادي (على سبيل المثال استخدام كلمة هو بدلاً من هي)، أمر بالغ الأهمية لخلق بيئة داعمة يتم من خلالها تقدير المواهب النسائية الوطنية.

وبعيداً عن سياسات وبرامج الموارد البشرية، ثمة جوانب ثقافية أوسع لمكان العمل يمكن أن تساهم في تشكيل تجارب النساء قيد الإختيار وتصوراتهن تجاه مكان العمل. وتأتي العديد من هذه السمات الثقافية في المقام الأول من التزام القيادة العليا بالتطوير المهني والدعم الاجتماعي الذي يمكن أن يحسن من تجربة عمل المرأة.

الشكل 19.

السياسات الحكومية التي تشكل سياق التوظيف للنساء قيد الإختيار

التوظيف

- الإلتزام بالتنوع بين الجنسين
- برامج تدريبية للمبتدئين من المواطنين

الدعم في مكان العمل

التطوير المرئي

- برامج التوجيه والإرشاد
- برامج تنمية المهارات القيادية

الدعم الاجتماعي

- مرافق للرضاعة ورعاية الأطفال في موقع العمل
- التزام القيادة والإدارة بالتنوع بين الجنسين في مكان العمل والمجتمع

الإحتفاظ

- ترتيبات عمل مرنة
- إجازة أبوة قانونية
- مسارات التقدم الوظيفي بما في ذلك تنمية المهارات

الملاحظات

1. موقع دولة الإمارات العربية المتحدة: المرأة. مقتبس من <http://www.uaeinteract.com/society/women.asp>
2. صندوق النقد الدولي، 2013. إصلاح سوق العمل من أجل تعزيز فرص العمل والإنتاجية في منطقة مجلس التعاون لدول الخليج العربية. كانت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في دول مجلس التعاون أقل بنسبة 19 ل 53% منها في دول منظمة التعاون الاقتصادي.
3. الهيئة الوطنية للإحصاء، 2013
4. اليونيسيف، ملامح الهجرة: الإمارات العربية المتحدة' (2012). مقتبس من <http://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/UAE.pdf>
5. تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2016
6. بيانات البنك الدولي
7. هيئة الصحة أبوظبي، 2014. http://www.haad.ae/HAAD/LinkClick.aspx?fileticket=LrAOka_Zx3Q%3d&tabid=349
8. 3.4 مركز دبي للإحصاء 2014، ينطبق على إمارة دبي فقط؛ 3.6، صحيفة ذي ناشيونال 2012، ينطبق على إمارة أبوظبي فقط
9. منظمة الصحة العالمية، دراسة الصحة العالمية، 2014. تتوفر على <http://www.who.int/healthinfo/survey/whsare-unitedarabemirates.pdf> الإماراتية الريفية: 12 فرداً؛ الأسر الإماراتية الحضرية: 7 أفراد؛ الأسر غير الإماراتية في دولة الإمارات: 4.6 فرداً.
10. تم اقتباس معدلات حجم الأسر من الرابط: <https://www.oecd.org/els/family/47710686.pdf>
11. درجة علمية و4 أطفال - ما الذي تريده المرأة الخليجية' مقتبس من: <http://www.thenational.ae/news/uae-news/a-degree-and-four-children-what-gulf-women-want>
12. وضع عالم النفس الاجتماعي الدكتور جريت هوفستيديد (2010) بعداً متعدداً للثقافة الوطنية. يقيس البعد الأول الفردانية التي تتميز بها ثقافة الدولة. وتعكس القياسات المنخفضة مجتمعات أكثر جماعية. فعلى مقياس 1-100، تحتل كل من دولة الإمارات (25)، وإندونيسيا (14)، وكوريا الجنوبية (18)، ومصر (25)، موقعاً على الجانب المنخفض من المقياس، ما يعكس الطبيعة الجماعية للثقافة الوطنية في تلك الدول. <https://geert-hofstede.com/countries.html>
13. <http://population.sg/population-in-brief/files/population-in-brief-2015.pdf>
14. <http://www.bt.com.bn/frontpage-news-national/2015-brunei-will-face-ageing-population-if-low-birth-rate-continues>
15. شاتزميلر، م. (1995) 'المرأة وحقوق الملكية في الأندلس والمغرب: الأنماط الاجتماعية والخطاب القانوني'، الشريعة الإسلامية والمجتمع 2(3)، الصفحات 219 - 257
16. ساتي، س. و. ه. ليم (2006) 'الأرض والقانون والإسلام: الملكية وحقوق الإنسان في العالم الإسلامي'
17. سيداني، ي. (2005). 'المرأة والعمل والإسلام في المجتمعات العربية'. (بيروت: الجامعة الأمريكية في بيروت)
18. الصايغ، ف. (2001). 'المرأة والتغيرات الاقتصادية في الخليج العربي: حالة دولة الإمارات العربية المتحدة'. دراسات دايجست الشرق الأوسط، 10(2)، صفحة 17-39
19. المطوع، ر. 'إدراك الدور الاقتصادي للمرأة الإماراتية قبل الطفرة النفطية: تغير التصورات بشأن أدوار النوع الاجتماعي'. مجلة إنكواياريز، 8(10) صفحة 1-2
20. الصايغ، ف. (2001). 'المرأة والتغيرات الاقتصادية في الخليج العربي: حالة دولة الإمارات العربية المتحدة'. دراسات دايجست الشرق الأوسط، 10(2)، صفحة 17-39
21. المطوع، ر. 'إدراك الدور الاقتصادي للمرأة الإماراتية قبل الطفرة النفطية: تغير التصورات بشأن أدوار النوع الاجتماعي'. مجلة إنكواياريز، 8(10) صفحة 1-2
22. 'تمثيل نسائي أكبر من ما في البيت الأبيض - التشكيل الوزاري الجديد - 'ذا ناشونال'، أكتوبر 20، 2017. مقتبس من: <https://www.thenational.ae/uae/government/more-women-than-the-white-house-and-the-youngest-minister-in-the-world-meet-the-new-uae-cabinet-1.668876>
23. مجموعات الدول حسب الدخل. البنك الدولي. مقتبس من: <http://chartsbin.com/view/2438>
24. أسواق العمالة والهجرة في الخليج (2014)
25. https://www.abudhabi.ae/portal/public/en/citizens/benefits_for_nationals/work_and_employment1/gen_info18?docName=ADEGP_DF_6576_EN&_adf.ctrl-state=h3gnkq9uj_4&_afrLoop=5238018323822694#

26. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2016
27. 'تقرير المرأة الإماراتية في مجالس الإدارة - المسيرة المهنية، خبرة مجالس الإدارة وتوصيات بشأن التغيير' 2013. مقتبس من:
https://www.hawkamah.org/uploads/1469026449_578f909163a4b_UAE_Women_Board_Directors-Research_Report.pdf
28. القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1981 بشأن تنظيم علاقات العمل. http://uaelaborlaw.com
29. الحد الأدنى لإجازة الأمومة مدفوعة الأجر هي 45 يوم في القطاع الخاص و 90 يوماً في القطاع الحكومي على مستوى الدولة.
30. http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement
31. http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/brunei/labor-market-regulation
32. الأرقام من تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2016
33. صقر، تينانت وسترينجر (2014)، المرأة الإماراتية المتزوجة في التعليم العالي
34. ريدج (2009)، الفجوة التعليمية بين الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة: 631c-40a2-http://mbrsg.ae/getattachment/2dee9885-9e5f-d5c292a80e01
35. نفس المرجع السابق
36. إنجاز العرب، تهيئة الشباب العربي لعالم الأعمال، مقتبس من: http://www.injazarab.org/wp-content/uploads/201603
37. http://www.thenational.ae/news/uae-news/education/emirati-women-need-strong-role-models
38. وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي، المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة: صورة تقدم، مقتبس من: http://www.uae-embassy.org/sites/default/files/Women_in_the_UAE_Eng.pdf
39. تحليل بي دبليو سي
40. تقرير المرأة العربية والقيادة لمؤسسة دبي للمرأة
41. أبحاث بي دبليو سي
42. 'مدرسة عسكرية للسيدات تستعد لاستقبال أول دفعة من الراغبات بالانضمام إلى الخدمة الوطنية في دولة الإمارات.' ذا ناشيونال، 17 أغسطس 2014. مقتبسة من: www.thenational.ae/uae/government/womens-military-college-prepares-for-first-batch-of-uae-national-service-recruits
43. 'تكريم قائدة طائرة إماراتية.' ذا ناشيونال، 24 أغسطس 2015. مقتبسة من: http://www.thenational.ae/uae/uae-armed-forces-women-honoured
44. رؤية الإمارات 2021، متحدون في المعرفة، www.vision2021.ae/ar/our-vision/united-knowledge
45. http://www.dbwc.ae/about-us/about-dbwc
46. www.vision2021.ae/ar/news/emiratization-efforts-private-sector
47. تقرير هارفارد للأعمال، النهضة العالمية لمشروعات ريادة الأعمال النسائية، مستمدة من: global-rise-of-female-/09/https://hbr.org/2013-entrepreneurs
48. نفس المرجع السابق
49. نفس المرجع السابق
50. http://donsy-18po.wixsite.com/dubai-sme/intilaq-program
51. http://www.zu.ac.ae/infoasis/modules/mod8/business/documents/smallenterprisereport.pdf
52. مركز ابتكار المواهب، سلطة جباية الضرائب وانفاقها: إشراك النساء صانعات القرار لتحقيق نتائج صحية http://www.talentinnovation.org/_private/assets/PopHealthcare_ExecSumm-CTI.pdf
53. /06/http://usuaebusiness.org/wp-content/uploads/2014HealthcareReport_Update_June2014.pdf
54. جيلاي ديبب، ديردري أندرسون، ديانا بيليموريا، سوزان م فينيكومب، برامج تطوير القيادات النسائية: الدروس المستفادة والحدود الجديدة. مجلة تعليم الإدارة، 1 يونيو 2016 40: 252-231 3
55. روبن ج. إيلي، وهيرمينيا إيبارا، وديبورا م كولب. مراعاة النوع الاجتماعي: النظرية والتصميم لبرنامج تطوير القيادات النسائية. مجلة تعليم الإدارة، سبتمبر 2011 10: 493-474 3

- الإمارات تعلن عن إجازة الوضع والأمومة مدفوعة الأجر لمدة 3 أشهر - خليج تايمز، 2016
<https://www.khaleejtimes.com/nation/general/uae-2016-announces-3-months-maternity-leave>
- المادة 34 من دستور الإمارات العربية المتحدة، www.constituteproject.org/constitution/United_Arab_Emirates_2004.pdf المادة 9 من قانون العمل الإماراتي،
<https://tanmia.ae/English/> قوانين التوطين، تنمية،
[ResearchandLaborMarket/Pages/EmiritisationLaws.aspx](https://tanmia.ae/English/ResearchandLaborMarket/Pages/EmiritisationLaws.aspx)
- مقابلة، وزارة تنمية المجتمع، أبريل 2016
- قانون العمل الإماراتي، المادتين 30 و31
- قانون دبي رقم (27) لسنة 2006 بشأن مؤسسات القطاع العام في دبي، والقانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008
- قرار وزارة العمل رقم 20 لسنة 2010
- <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/1b46f5fb.pdf>
- نفس المرجع السابق
- مركز دبي للإحصاء، نسبة توزيع الموظفين لمدة 15 عاماً وأكثر بحسب الجنسية، والنوع الاجتماعي، ومجموعات الأجور الشهرية، 2015
66. قانون العمل في دولة الإمارات، المادة 65
67. المادة 4 من القانون الاتحادي رقم 7 لسنة 1999 بشأن إصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية: pssa.gov.ae/Documents/LawsandRegulationsEnglish.pdf
68. مواد من القانون الاتحادي رقم 7 لسنة 1999 بشأن إصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية : gpsa.gov.ae/Documents/LawsandRegulationsEnglish.pdf

فريق العمل

مؤسسة دبي للمرأة

شمسة صالح - المدير التنفيذي

سلطانة سيف - مدير إدارة التطوير والبحوث

ميثاء شعيب - مدير إدارة الاتصال المؤسسي

وعد عمر - ضابط بحوث أول

كايرا أتيكاوانا - ضابط بحوث

حصه تهلك - مديرة إدارة - التطوير والبحوث (سابقاً)

أزنيثا عزيز - مدير أول، الاستراتيجية والتطوير المؤسسي (سابقاً)

بي دبليو سي الشرق الأوسط

سالي جيفري - شريك، إدارة التعليم والمهارات

جمانة سلطي - مدير إدارة التعليم والمهارات (سابقاً)

د. دونا وينستون، د. ليلي كوزنيتسوف - إدارة المشاريع

أعضاء الفريق: نيشات شافي، سارة مرعي، بيالي كوندو، نورا السندي، نيرمين شاتيل، رولا حجار، نجاه علاوي، شريا بال، رنا المطوع، لينا شبيب.

مقابلات الخبراء من دولة الإمارات العربية المتحدة

د. مدالله العليلي - أستاذ مساعد، جامعة الإمارات العربية المتحدة

نورة البدور - قسم التوظيف، وزارة الموارد البشرية والتوطين

د. منى البحر - عضو سابق في المجلس الوطني الاتحادي

عفرء بوحمد - مدير برنامج الأسر المنتجة، وزارة تنمية المجتمع

د. مي الدباغ - أستاذ مساعد، جامعة نيويورك، أبوظبي

د. آمنة خليفة - رئيسة مجلس سيدات أعمال عجمان

د. أحمد الحداد - كبير المفتين، إدارة الإفتاء في دبي، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري

زينة الجنابي - مدير تنفيذي، المسؤول عن مبادرة القيادات النسائية في مجال الاعمال، بي دبليو سي الشرق الأوسط

مبادرات مميزة

هيئة كهرباء ومياه دبي - اللجنة النسائية وبيئة العمل الملائمة للمرأة

دو - مركز اتصالات الفجيرة في شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة

وزارة تنمية المجتمع - برنامج 'فرصتي'

شركة بي دبليو سي - برنامج 'وطني'

مساهمون آخرون

د. بسمة عمير - المدير التنفيذي لمركز السيدة خديجة بنت خويلد، المملكة العربية السعودية

شركة GRMC للخدمات الاستشارية، الإمارات العربية المتحدة

