

# قوة الإختيار

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

ملخص التقرير



# مقدمة

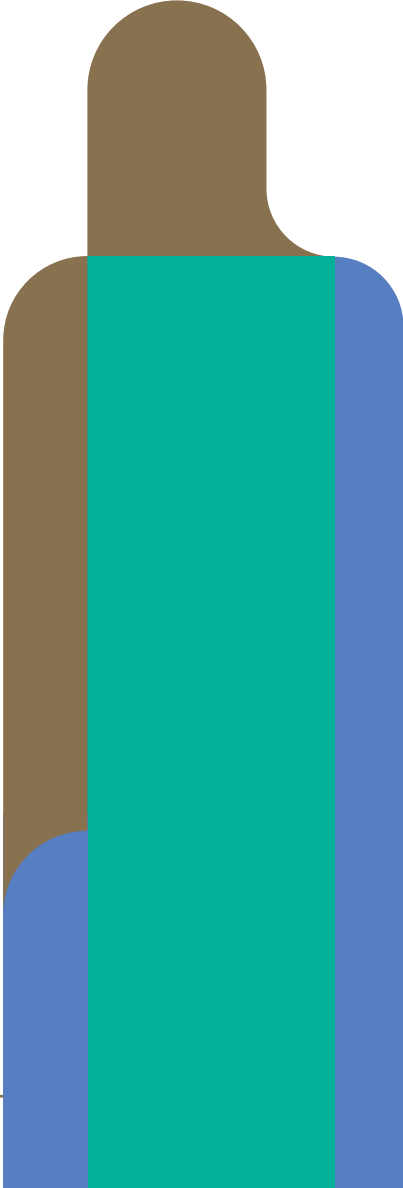
يشهد المجتمع الإماراتي دمجاً واضحاً نحو إتاحة خيارات إضافية للمرأة، الأمر الذي يجعل من فهم تطلعات وطموحات المرأة الإماراتية غير العاملة أمراً بالغ الأهمية لتمكين جميع السيدات في دولة الإمارات العربية المتحدة من المساهمة في المجتمع بالطرق التي يخترنها. وتوفر مستويات التحصيل العلمي والسياسات الحكومية الداعمة للمرأة الإماراتية العديد من الخيارات. ومع ذلك، فإن النسبة المنخفضة نسبياً من النساء الإماراتيات العاملات تشكل اهتماماً للحكومة الإماراتية التي تتطلع إلى صياغة سياسات داعمة تشجع المرأة الراغبة في العمل على اتخاذ هذه الخطوة.

يُعدّ فهم وجهات نظر المرأة غير العاملة وتطلعاتها وطموحاتها أمراً ضرورياً لتعزيز مساهمتها في المجتمع. وقد اخترنا مصطلح 'النساء قيد الإختيار' لوصف المرأة في دراستنا هذه، وذلك لأن هذه المرأة ليست جزءاً من سوق العمل حالياً، وهي إما قد قررت بالفعل، أو أنها قيد الإختيار، فيما إذا كانت ستخترط في سوق العمل أم لا. تم جمع نتائج هذا البحث من أكثر من 2000 امرأة ورجل إماراتي، عاملين وغير عاملين، عبر استبيانات وبيانات مستمدة من مجموعات التركيز. 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.<sup>1</sup>

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. تلخص الأجزاء التالية استنتاجات البحث المحورية.

80%

من السيدات المشاركات في الدراسة  
يرغبن في العمل، إلا أنه من الواضح أن  
صيغة العمل قد تتخذ أشكالاً عديدة  
بالنسبة إليهنّ.



# الاستنتاجات الرئيسية

## تغير في الأنماط

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. وتقدر 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.

## أهميه وأولوية الأسرة

تتبعوا 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 بزواجها. ويرتبط انفتاح المرأة على العمل خارج المنزل مباشرةً بقوتها خلال نشأتها الأولى.

يتأثر الرجال أيضاً بأفعال ومواقف أفراد أسرهم، وتتشابه مواقفهم تجاه المرأة العاملة مع مواقف الرجال في أسرهم خلال نشأتهم. وعندما يترعرع 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' لديهنّ أطفال. وعلى الرغم من أن وضع 'النساء قيد الإختيار' كزوجة وأم يمثل الأولوية الأهم، إلا أنها ترغب في تحقيق حياة مهنية ناجحة أيضاً. وتعدّ 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 في صلب اهتمام المرأة، لكونه يتيح لها الفرصة لتوسيع آفاقها والتعامل مع مهارات جديدة وأفراد جدد وبيئات عمل جديدة.

## 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 لتتمكن 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.

80%

من 'النساء قيد الإختيار' لديهنّ أطفال

47%

من 'النساء قيد الإختيار' لديهنّ شهادة بكالوريوس أو أعلى

## من هن 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. تم تصنيف النساء قيد الإختيار عبر الثلاث مراحل الأولى لنموذج متعدد النظريات، وفقاً لوصفهن لأنفسهن قبل بداية الاستبيان.

وفي حين لم تكن أيّ من النساء المشاركات في الدراسة تعمل خارج المنزل، فقد اختلفت مواقفهن تجاه التفكير في الوظيفة، وقد ظهر هذا الاختلاف من خلال تقسيم مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي.

وقد عبّرت 20% من المشاركات في الاستبيان عن عدم اهتمامهن بالعمل (ما قبل الاعتبار)، إلا أنهن - مع تقدم الدراسة - أعطين بعض المؤشرات عن إمكانية التفكير بالعمل في ظل ظروف معينة. وعبّرت بقية المشاركات عن اهتمامهن بالانضمام إلى سوق العمل، على الرغم من أن الغالبية (57%) لم تتخذ بعد خطوات للقيام بذلك (الاعتبار)، في حين بادراً أقل من ربع المشاركات (21%) لاتخاذ خطوات عملية لتحقيق هذا الهدف (الاستعداد).

42% من أبوظبي<sup>2</sup>  
25% من دبي  
13% من الشارقة

تقيم غالبية النساء المستطلعة  
آراؤهن في الإمارة نفسها التي  
نشأن فيها. ومن بين 1550 ممن  
شملهن الاستبيان

## الشكل 1.

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

### ما قبل الاعتبار

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

20%

من المشاركات في الاستبيان

### الاعتبار

56%

من المشاركات في الاستبيان

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

### الاستعداد

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

24%

من المشاركات في الاستبيان

### 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 بدأن العمل منذ أكثر من 6 أشهر، وهن ملتزمات بالحفاظ مسيرتهن المهنية. لم يتم تضمين أي امرأة من هذه الفئة في الاستبيان.

# 'النساء قيد الإختيار' في المجتمع الإماراتي المعاصر

## 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 للمرأة.

## 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 وصولاً إلى التعليم العالي. أما فيما يتعلق بالتعليم العالي، فتعد المرأة الإماراتية واحدة من أكثر النساء تعليماً في المنطقة.



وللمفارقة، فقد تبين أن ثمة علاقة عكسية بين معدلات البطالة ومستويات التعليم للنساء مقارنة بالرجال في دولة الإمارات العربية المتحدة. (ستراتيجي، 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:

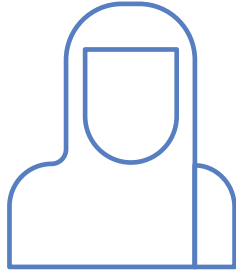
النساء المتعلّمتات تعليماً عالياً يواجهن حالة من عدم التوافق بين المناصب التي يعتقدن أنهن مؤهلات لشغلها وظروف العمل في تلك المناصب.

تتأثر القرارات بشأن العمل بأفكار الأسرة والثقافة الجمعية

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

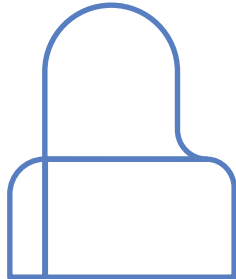
90%

من الرجال غير العاملين بلغوا مستوى تعليم ثانوي أو أقل



90%

من النساء غير العاملات بلغن مستوى تعليم ثانوي أو أعلى



# آراء المرأة فيما يتعلق بشؤونها وغيرها من النساء في المجتمع الإماراتي

## 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.

تلعب النظريات السلوكية أيضاً 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.

وتبين نتائج الدراسة أن النساء الأصغر سناً على وجه الخصوص، اللواتي نشأن مع أمهات أو قدمات 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 أدر 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.

## أسباب الدخول والخروج من سوق العمل

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

59%  
ترسيخ قدوة للأطفال

65%  
المساهمة في المجتمع

33%  
الشعور بسعادة أكبر

30%  
المساهمة في دخل الأسرة

28%  
الاستفادة من التعليم

## آراء حول النساء العاملات مقارنة بغير العاملات

عند وصف المشاركات في الدراسة للنساء العاملات وغير العاملات، عبّرت الصفات المستخدمة لوصف المرأة العاملة عموماً عن شعور بالقوة والثقة، في حين عكست صفات النساء غير العاملات شعوراً بالراحة والاسترخاء والتنظيم.

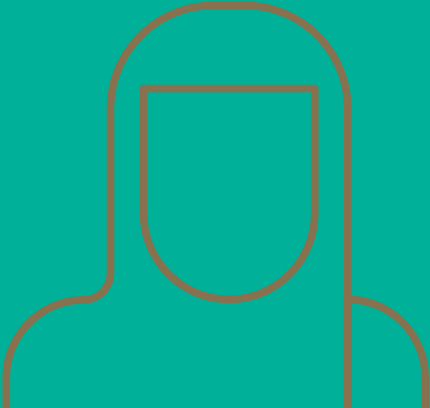
من الواضح أن المجتمع الإماراتي يقدر كلا الشريحتين والسمات المصاحبة لكل منها. ومع ذلك، وفي حين ثمة احترام وإعجاب بالقيادات النسائية الإماراتية بشكل عام، تشير هذه الدراسة إلى وجود تحديات في خلق بيئة أسرية يمكن أن تساهم في نشوء مثل هذه القيادات.

86%  
من النساء قيد الإختيار

إلى أن أسرهن لن تكون داعمة لمحوتهن القيادية

69%  
من الرجال

المشاركين في الاستبيان أنهم لن يشجعوا التطلعات القيادية للنساء في عائلاتهم.



تمثلت العوامل الأكثر حضوراً لدخول سوق العمل في

تضمنت الأسباب التي ساقتها النساء قيد الإختيار لترك المرأة سوق العمل ما يلي:

20%

الروتين اليومي للعمل

30%

ساعات العمل غير المناسبة

60%

تحقيق الذات

73%

الاستقلال المالي

42%

متزوجة ولديها أطفال

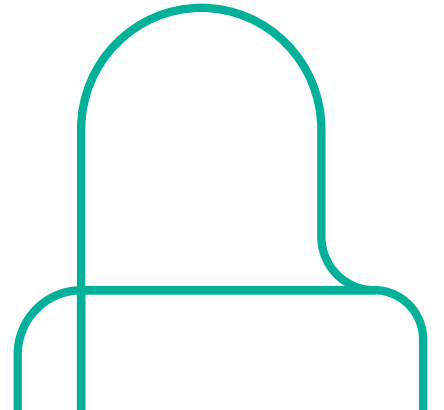
15%

صعوبة أداء الوظيفة

45%

الفرصة للاستفادة من التعليم

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.



# آراء المرأة حول تأثير الأسرة والمجتمع

في حين تلعب النساء قيد الإختيار أدواراً محورية في أسرهن كزوجات وأمهات، فإن لعائلتهن أيضاً دوراً مؤثراً. في مسعى لفهم توجهات المرأة فيما يخص حجم الأسرة، استخدمت هذه الدراسة نموذج العلبلي (2014) 'مقياس المواقف والسلوكيات الإنجابية' 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.

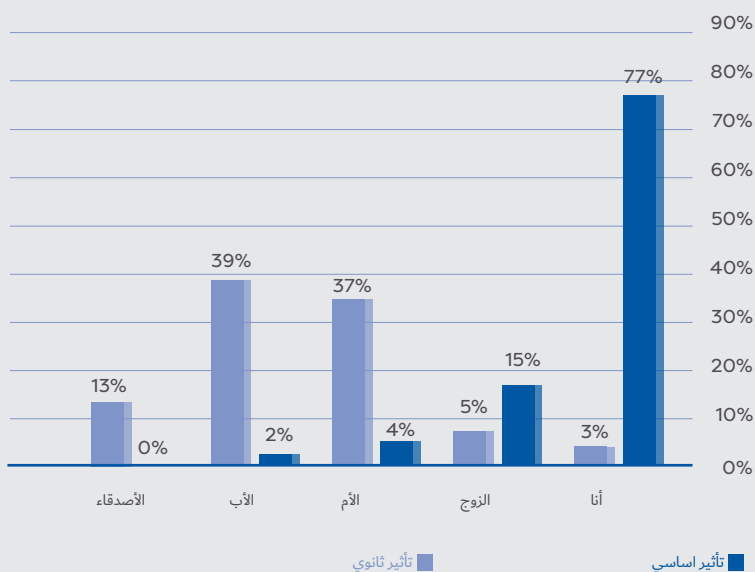
وقد اختلفت نتائج مقياس المواقف والسلوكيات الإنجابية باختلاف مراحل النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي، حيث سجلت النساء في مرحلة الاستعداد نتائج أقل من النساء في مرحلة الاعتبار ومرحلة ما قبل الاعتبار. وتشير هذه النتائج إلى وجود ترابط بين الوظيفة وموقف المرأة الإماراتية تجاه إنجاب الأطفال: تميل النساء العاملات أو ترغبن بعدد أقل من الأطفال في المتوسط مقارنة بالنساء غير العاملات.

## 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 أفراد آخرين ضمن الشبكة الاجتماعية للنساء قيد الإختيار يساهمون في دعمهن أو تراجعهن. 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 تشجعنهن على إيجاد وظيفة قبل الزواج بحيث يتجنبن مسألة موافقة أزواجهن لممارسة مهنة بعد الزواج. ويلعب الآباء دوراً أكثر أهمية بكثير بالنسبة للنساء غير المتزوجات، حيث ذكرت 23% من النساء غير المتزوجات آباتهن كعامل مؤثر، مقابل 8% أشدن إلى أمهاتهن. ولدى الأزواج التأثير الثانوي الأقوى على النساء قيد الإختيار المتزوجات اللواتي يخترن عدم العمل.

## الشكل 2.

مصادر التأثير على النساء قيد الإختيار

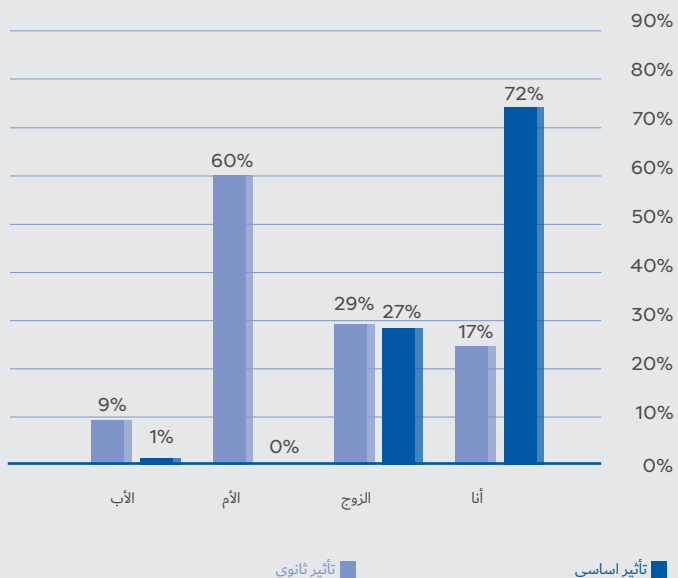


### النساء قيد الاختبار الباحثات عن عمل

- 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 والأبء التأثير المماثل (37% و 39% على التوالي)

### النساء قيد الاختبار 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



## مراحل الحياة والمرأة العاملة

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. 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.

78%

الرجال المتزوجين

الذين نشأوا في أسر تضم امرأة عاملة لديهم زوجات عاملات.

مقارنة مع

35%

الرجال المتزوجين

الذين لم يعتادوا على وجود نساء عاملات في أسرهم.

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 نشأاً في كنف عائلات ضمت نساء عاملات، مقارنة مع 24% ممن عملن دون أن يشهدن عمل نساء أخريات في عائلاتهن خلال طفولتهن.

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.<sup>4</sup> يعتقد هؤلاء أن ليس ثمة حاجة كبيرة لعمل المرأة إذا كان زوجها قادراً على إعالتها وأسرته. كما تشير الدراسة إلى وجود ترابط بين التعامل المبكر مع المرأة العاملة في الأسرة ودعم الرجل لفكرة عمل المرأة من أسرته. 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.

## 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. كما تبدو المواقف الحالية لدى النساء قيد الإختيار عموماً والنساء الإماراتيات العاملات أكثر إيجابية مقارنة بمواقف كبار السن الإماراتيين قبل عشر سنوات - حيث تدريجياً أصبح هنالك قبولاً أوسع لعمل النساء خارج المنزل.

### الشكل 3.

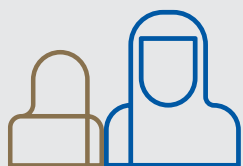
مستويات القبول بين الرجال الإماراتيين والنساء قيد الإختيار لعمل المرأة في مختلف مراحل الحياة



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%

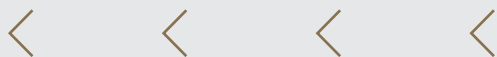
نساء قيد اتخاذ القرار  
90%



مطلقة أو أرملة

رجال إماراتيون  
98%

نساء قيد اتخاذ القرار  
94%



انخفاض مستويات القبول العام



## آراء المرأة حول مكان العمل

تعتقد معظم النساء قيد الإختيار أن ثمة نقصاً في الوظائف المرتبطة بالمؤهلات التعليمية، وكذلك على صعيد التوزيع الجغرافي. كما تعتقد النساء قيد الإختيار أن ثمة نقصاً في الوظائف بدوام جزئي (54%)، والوظائف في القطاع الخاص (58%).

وتصدر العمل الخاص والعمل في قطاع الرعاية الصحية كأفضل أنواع العمل ضمن الخيارات الأخرى. كما عبّرت أكثر من نصف النساء قيد الإختيار (54%) عن اهتمامهن بالقوات المسلحة.

بمجرد انضمامهن إلى القوى العاملة، ترغب النساء قيد الإختيار في الحصول على الدعم فيما يتعلق بالتدريب على المهارات (83%)، وبدء عمل خاص (82%)، والتوجيه المهني (81%).

النساء قيد الإختيار ينظرن إلى العمل مع الوافدين بشكل إيجابي، وخاصة من عملت منهن في القطاع الخاص. كما أنهن يشعرن بالراحة تجاه العمل مع الرجال، ولكن يفضلن العمل مع رجال إماراتيين بدلاً من رجال وافدين.

النساء الإماراتيات قيد الإختيار يردن ساعات عمل أقل، ويفضّلن جداول عمل تتواءم مع العمل بدوام جزئي. حيث تقدّر المشاركات في الاستبيان متوسط ساعات العمل الأمثل بـ 6.44 ساعة يومياً (32.7 ساعة في الأسبوع). 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.

خدمات رعاية الأطفال ذات تكلفة مقبولة ومتميزة عامل مهم لدى النساء اللواتي يرغبن بالبحث عن عمل.

الرواتب تحظى باهتمام النساء قيد الإختيار، ولاسيما في مرحلة ما قبل الاعتبار. 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.



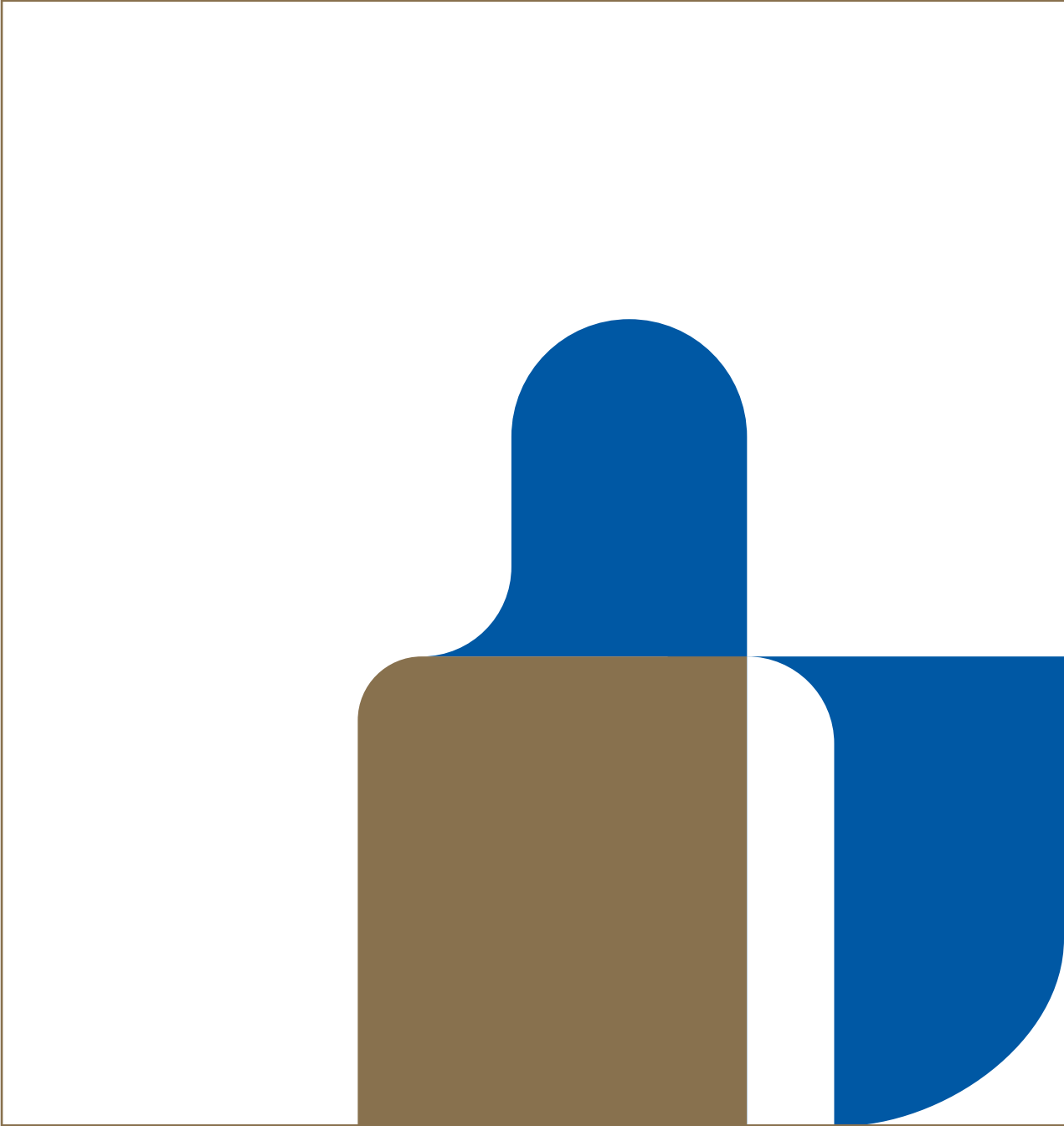
ترى النساء قيد الإختيار أن وظائف القطاع الخاص أكثر إثارة للاهتمام، ولكن برواتب أقل وفرص أقل للتطور المهني.



ونظراً لاختلاف السياسات حسب القطاع - الاتحادي والمحلي - عادة ما تكون المناصب الحكومية أكثر جاذبية للموظفات الإماراتيات المحتملات مقارنة بالإلتحاق بالقطاع الخاص.



تشير هذه النتائج إلى وجود استعداد عام للنساء قيد الإختيار للدخول والبقاء في سوق العمل، غير أن عدم المعرفة الكافية بالفرص المتوفرة وعدد من العوامل العملية الأخرى هي التي تؤثر في قدرتهن على القيام بذلك.



# مجالات التركيز الرئيسية

يناقش الفصل الأخير من التقرير 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. ويعتبر العديد من هذه المجالات، سمات أساسية للخطاب المحلي والعالمى حول النساء في سوق العمل. وعلى الرغم من المبادرات الجارية في دولة الإمارات العربية المتحدة حالياً في عدد كبير من هذه المجالات، ثمة حاجة إلى تعزيز نطاق التنفيذ، ومواصلة النقاش، وإطلاق المزيد من الأفكار المبتكرة، وتعزيز مشاركة صناعات القرار وقادة الفكر المعنيين.

## 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. قد يمثل إنشاء وتوفير موارد للنساء لاستكشاف قطاع ريادة الأعمال وتملك المشروعات الصغيرة خطوة أولى لجذب هؤلاء النساء إلى سوق العمل. ويمثل برنامج انطلاق الذي يعمل تحت مظلة مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة مثال لهذه المبادرات. دعم وتحفيز النساء قيد الإختيار للقيادة المجتمعية قد يعزز للاستفادة من مواهبهن في هذه المرحلة.

## مرحلة الاعتبار

### (اللواتي يرغبن بالعمل)

النساء في مرحلة الاعتبار 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، ويعد كل ذلك وسائل لتشجيعهن على اتخاذ الخطوة التالية.



## مرحلة الاستعداد

### (المستعدات لاتخاذ خطوات فعلية تجاه العمل)

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. ويمثل مركز رعاية الأطفال لهيئة كهرباء ومياه دبي مثال ناجح لهذه المبادرات. وكذلك توفير غرف رضاعة وضمان مميزات إجازة الأمومة ضمن التوصيات للنساء في هذه المرحلة.

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، ويمكن تكليف الهيئات غير الحكومية، ومعاهد التدريب أو الجمعيات المهنية بهذا الدور.

يمكن أن تقوم المدارس والكليات والجامعات بدور في معالجة هذه الفجوة ولكن ذلك يتطلب أكثر من مجرد إقامة معارض توظيف. وتتمثل الإجراءات التي قد تحدث الفرق في إنشاء مكاتب للإرشاد المهني يشرف عليها مستشارون متخصصون في هذا المجال وذوو خبرة عملية واسعة، وتقديم فرص التدريب المهني كجزء من المناهج الدراسية، وبرامج الإرشاد والتوجيه من قبل مهنيين متخصصين. برنامج وطني الخاص ببرابيس ووترهاوس كوبرس مثال ناجح لتشجيع الخريجين الإماراتيين للإلتحاق للعمل بالقطاع الخاص.

وتتضمن التوصيات الأخرى للنساء في هذه المرحلة زيادة التوعية والخيارات الخاصة بالعمل المرن والتوعية العامة حول الحياة المهنية. 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 تستخدمن طاقتهن ومهارتهن خارج المنزل.

