

مكانة المرأة العاملة في الشرق الأوسط

يونيو 2012



The Middle East's #1 Job Site



خلفية البحث

Bayt.com و YouGov أجرتا استطلاعاً على الانترنت للنساء العاملات في منطقة الشرق الأوسط و شمالي إفريقيا بهدف فهم إدراك ومواقف المرأة العاملة – أدوارهنّ و خبراتهنّ في أماكن العمل. تتعمق هذه الدراسة أيضاً في محفّزات التوظيف.

تم إجراء هذا الاستطلاع على النساء العاملات، بعمر 18 وما فوق، في أنحاء المنطقة في البلدان التالية:

- (1) دول الخليج – الإمارات، السعودية، الكويت، قطر، عمان و البحرين.
- (2) بلاد الشام – لبنان، سوريا والأردن.
- (3) شمالي إفريقيا – الجزائر، مصر، المغرب وتونس.

أجري الاستطلاع على الانترنت على عيّنة مقدارها 2,185 مجبياً في الفترة ما بين 17 و 30 مايو 2012.

أهم النتائج

المحفزات الرئيسية للعمل هي مادية

الاستقلال المادي هو المحفز الأساسي للبدء بالعمل إذ أقرت نسبة 57% من النساء العاملات في المنطقة. هنّ يردن أيضاً دعم/ المساهمة المادية في المنزل.

أسباب مهمة أخرى هي: للاستفادة من التعليم الذي تلقينه (51%) ، لتوسيع وجهة النظر في الحياة (50%) ولتأمين مستقبل الأولاد (36%)

أهم 3 فوائد عند النساء العاملات هي : راتب أعلى، فرص للنمو المهني والتأمين الصحي

يأتي الراتب في المركز الأول بين فوائد العمل، لثلاثة من خمسة يصرحن بأن الراتب العالي فائدة شديدة الأهمية، يتبعها "فرص الارتقاء المهني على المدى الطويل (31%) و"التأمين الصحي (28%)

العمل مع الجنس الآخر في نفس البيئة يظهر على أنه مشكلة أساسية

لأغلبية (74%) يصرحن بأنهن يعملن في بيئة مختلطة من الجنسين. 69% ممن يعملن في بيئة مختلطة يؤكدن أنهن مرتاحات في العمل في هذه البيئات.

جنس المدير ليس مهماً - عند القسم الأكبر

سألنا عن تفضيل جنس رب العمل/المدير، يظهر أن 68% ليس لديهن أي تفضيل. و من المثير للاهتمام أن 28% يصرحن أنهن يفضلن "مديراً ذكراً" و فقط 4% تفضلن مديراً "أنثى."

أهم النتائج

ساعات لادوامته ساوية مقارنة مع زملائهن الرجال

من النساء العاملات تدلين بأنهن يعملن بالمقدار نفسه من ساعات العمل التي يعملها زملاؤهن الذكور 22%. تدلين بأنهن يعملن ساعات أكثر من زملائهن الذكور.

41% من النساء العاملات يشون أنهن يتقاضين أقل من زملائهن الرجال

قمنا بالسؤال عن جزئية "الراتب"، يبدو الرأي مقسماً بالتساوي بين أولئك اللوات "يشعرن بأنهن يتقاضين أجراً أقل من زملائهن الذكور" و أولئك اللوات "يشعرن بأنهن يتقاضين أجراً مساوياً (41%) لكلاً واحدة).

31% من النساء يشعرون أن لديهن فرص أقل للترقية بسبب جنسهن

فرص الترقية، ينظر إليها على أنها تعتمد بشكل أكبر على أداء الشخص أكثر منه جنسه 31%. (40%) آخريين يشعرون أنه لديهن فرص أقل للترقية مقارنة بزملائهن الذكور.

لدى الأطفال تأثير سلبي على اختيار العمل

ومن غير المفاجئ أن إنجاب الأولاد لديه تأثير سلبي على اختيار نوعية العمل لدى 57% ربع العينة يدلين بأن الزواج يعتبر عائقاً بالنسبة لخيار العمل.

لمَ تعمل النساء في الشرق
الأوسط؟

الأسباب، الفوائد،

والتحديات

الدافع: لدافع الرئيسي للعمل هو تحقيق الاستقلال المالي والفكري والاجتماعي، وبالتالي جعل تهمة النفس

وذكرت 57% من النساء العاملات في منطقة الشرق الأوسط عندما سئلن عن السبب الرئيسي لبعن، لمنهن يعملن لأنهن يريدن الالالال المالي. ومن المثير للاهتمام، وهذا هو الأكثر حقيقية في السعودية، بنسبة 65% من أفراد العينة يزعمن العمل لهذا السبب بالذات

ثاني أهم سبب مذكور هو أيضاً مادي، غير أنه ترتبط بدعم الأسرة عوضاً عن الاستقلال: التمكّن من المساهمة مادياً في المنزل، بنسبة 52% من النساء اخترن هذا الخيار.

و بين الجمهور الأصغر سناً (25 سنة و أقل)، الالالال المادي لا يزال يأتي في المرتبة الأولى، لمن يتبعه مباشرة الاستفادة من التعليم. وفي المقابل، الرغبة في تأمين مستقبل أطفالهن يأتي كنيّة أساسية للمجموعة الأكبر سناً (36 - 45 عاماً).



س. أناس مثلك ذكرن عدة أسباب للسعي وراء العمل، الرجاء اختيار كل ما ينطبق عليك.
العينة : كاملة - 2185

مع ذلك، أسباب العمل تختلف اعتماداً على البلد التي تأتي منه كل امرأة

- عند التعمق في الاحصائيات المتعلقة بكل بلد، يصد من الوا أن ضد الدوافع ترتبط بقوة بالثقافة

60% من نساء دولالتعاون الخليجي العربيات يدلن بأنهن بدأن بالعمل لتوسيع منظورهن في الحياة. نساء عربيات أخريات (58%)، و غربيات(57%) حفّزن من قبل واقع أنهن سيكن مستقلات مادياً (58%). أغلبية النساء الآسيويات سعين وراء العمل بغية دعم المنزل مادياً (63%).

الفوائد: عندما يتعلق الأمر بالفولأولاً، الرلأاتلاً الألالى، فرص الترقى با لعملا ولألمىن الصللى هه باهم الفوالأول المرلولة عند النسلال بالاعماللال.

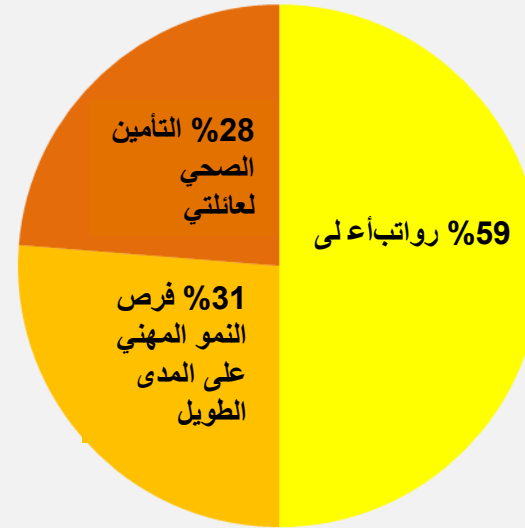
عللى كامل العىنة، الرالاب الأعلى: ان أهم فوالأول عند النساء فى الشرق الأوسط. و هذا يتمالشى مع الالفر الرلىسى الذى سبق منالقلشله، يساعلا هذا فى تمويل االلىالالهن و االلىالال عائلالهن. ، بالاضالفة الى اللىالال الالستلال الالمالى.

فى نفس الوقال، الاللمو المهلى 'عللى الملى الطولى' يعالبر شلىل الأهمىة لصولاً عند النساء العالملال فى دول الللىل و بلاد الشام. ، فوالأول الالقال، فى المقال كانال الأكلر ذكراً من قبل النساء فوق سن 46

عندما سللن عن الالاللة أكلر الالسلاب أهمىة الاللىراً عللى اللىال العمل، كان الرالاب الأعلى أولاً (65%) ، فرص الترقى بالعمل (40%) والمرلبله الأعلى (33%).

س. برللى بلان الالسلاب الالاللة الأكلر أهمىة اللى قد الاللىر عللى اللىال ولىللىة لك ؟ (برللى ولىع علامه عللى أى الالاللة العىنة كامله - 2185.

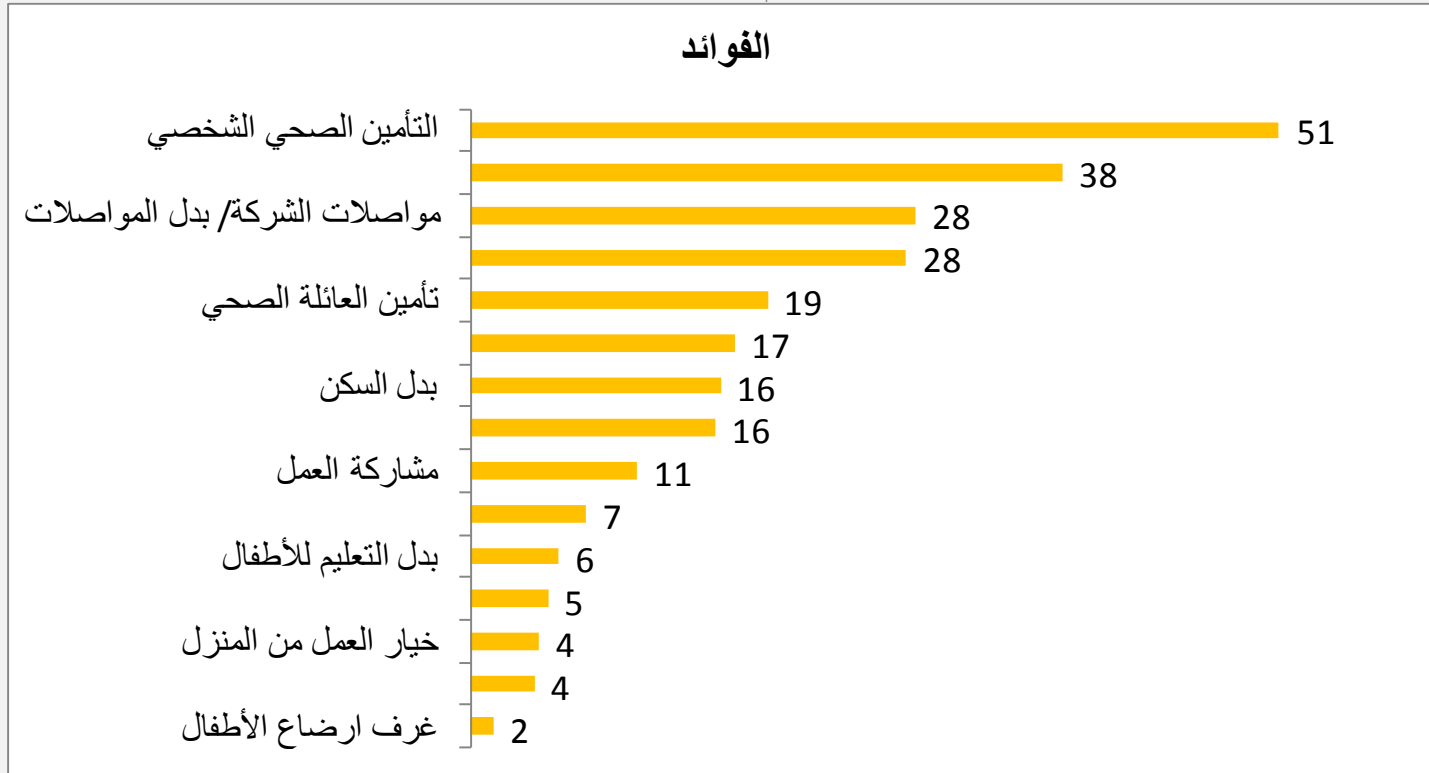
أهم الفوالأول المرلولة من قبل النساء العالملال



س. كامرأة، ما الالسل باال الالاللة الأكلر أهمىة اللى قد الاللىر عللى اللىال ولىللىة لك ؟ (برللى االلىالر الالاللة)

الفوائد: 65% من النساء العاملات يزعمن أنه ليست هنالك 'فوائد خاصة' متوفرة في أماكن عملهن للنساء.

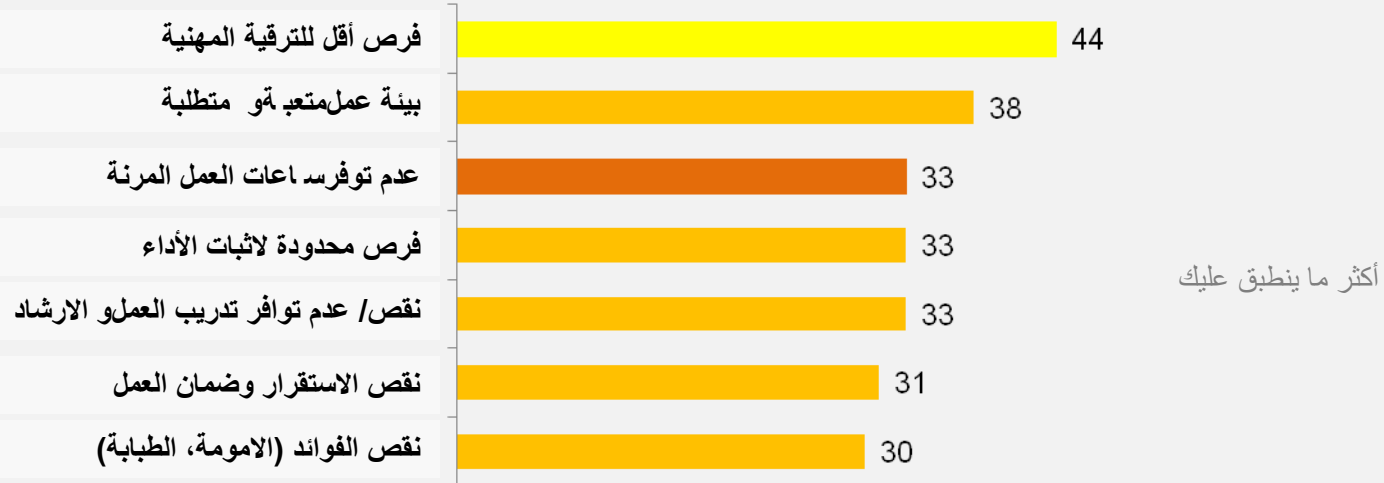
الفوائد المتعلقة من قبـل للنساء



س. أ. ي مما يلي توفره شركتكم؟ (اختر كل ما ينطبق)
العينة كاملة 2185

التحديات: 'فرص ترقى أقل' هو التحدي الأساسي الذي تواجهه النساء العاملات

التحديات التي تواجه النساء العاملات

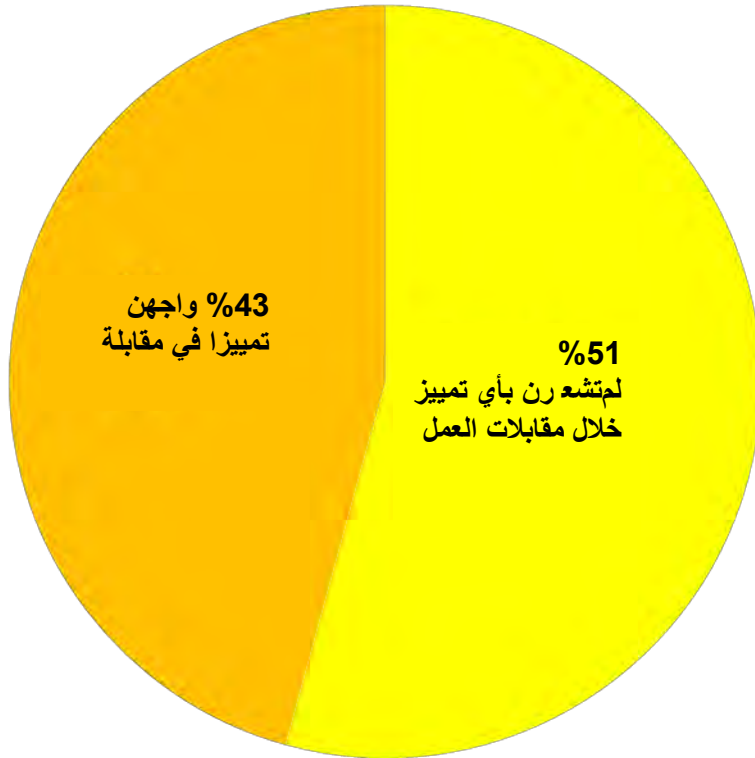


س. كونك امرأة، ما هي التحديات التي تواجهينها في بيئة عملك؟ على مقياس من 1 إلى 3 ، الرجاء تحديد مدى انطباق كل مايلي من التحديات عليك
العينة كاملة: 2185

هل تُعامل النساء بمساواة في العمل في الشرق الأوسط؟ التمييز على أساس الجنس

التمييز في مقابلة العمل: اثنتان من كل خمسة تشير إلى وجود التمييز الذي تواجهه في مقابلة عمل.

التمييز في مقابلة العمل



Q. في سئلت من قبل أسئلة تميز ضدك كامرأة في مقابلة عمل؟ (مثل هل تخططين للزواج؟، هل تخططين لانجاب الأطفال؟)
العينة الكاملة - 2185

الجهد والتقدير بالمقارنة مع زملائهن الذكور: غالبية النساء العاملات يدعن أنهن يعملن لساعات مساوية أو أكثر لزملائهنالو ،لاجر 2 من كل يملين بالحصول على رواو ،لقأ بت 1 من كل 3 في بعض الأحيان يشعرن بالتمييز عند وبق الترقية.

يبدو أن هناك تصورا واضحا للتمييز في أماكن العمل في الشرق الأوسط. عندما تم الاستطلاع، 58٪ من النساء العاملات تدعين أنهن تعملن على عدد متساو من الساعات كما زملائهن الرجال، و 22٪ يدعين أنهن يعملن لساعات أطول.

ورأى 41٪ من الإناث اللواتي شاركن حتى الآن، عندما سئلن عن الراتب بالمقارنة مع زملائهن من الرجال، أنهن "يحصلن على رواتب أقل من زملائهن الرجال". 41٪ أخريات يشعرن أنهن يحصلن على أجر متساو " (41٪). شعور من المساواة في الأجور هو أقوى في دول شمال أفريقيا مثل الجزائر (50٪)، مصر (49٪)، وتونس (49٪). لبنان في المرتبة أيضا على رأس القائمة (48٪). من ناحية أخرى، المرأة العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي يشعرن بأنهن «يتلقين رواتب أقل، مع قطر في 55٪، الإمارات العربية المتحدة بنسبة 49٪، والسعودية بنسبة 49٪.

وتعتبر فرص الترقى أكثر اعتمادا على أداء المرء أكثر منها جنسه، صرح بذلك نسبة 40٪ من أفراد العينة. 31٪ يشعرن أن لديهن فرصة أقل للترقية مقارنة مع زملائهن الرجال.

س: عندما يتعلق الأمر بساعات العمل، أي من العبارات التالية تنطبق أفضل عليك:

س: كيف تشعر عند مقارنة راتبك " بذلك الذي لزملائك الذكور في منصب مماثل؟ (رجاء لا تأخذ في الاعتبار الفوائد الأخرى المقدمة من قبل صاحب العمل)

س: أ ي مما يلي ينطبق أفضل عليك عندما يتعلق الأمر بتلقى ترقية والنمو الوظيفي؟

العينة: العاملات في بيئة مختلطة 2041

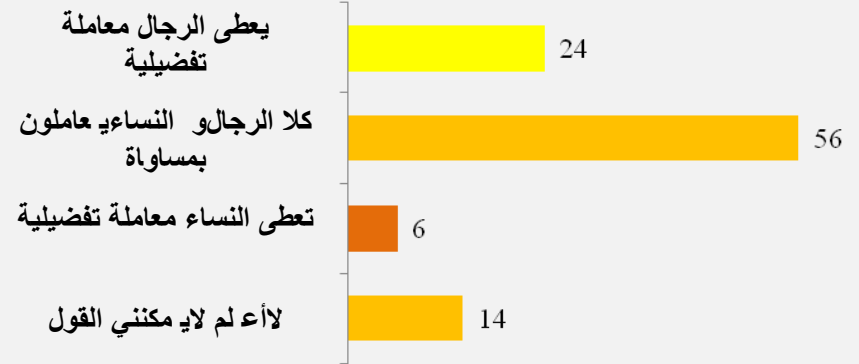
المساواة في المعاملة: 56% من أفراد العينة يشعرون بأنه يتحال تعامل مع الذكور والإناث على قدم المساواة في منظماتهم، و 70% يشعرون بأن المساواة في مكان العمل في بلادهم على قدم المساواة مع الاقتصادات الغربية.

نسبة أعلى من النساء العاملات في دول مجلس التعاون الخليجي تعتقد أن الذكور يتلقون معاملة تفضيلية، مع 24% من المشاركين في قطر يدعين ذلك، و 37% في السعودية، و 31% في الإمارات العربية المتحدة.

في الوقت نفسه، 44% من النساء العاملات التونسيات تشرن إلى المساواة بين الجنسين إلى حد كبير.

أكثر المجيبات في مصر وسوريا والمملكة العربية السعودية يرين أنهن لسن على قدم المساواة مع الاقتصادات الغربية.

المساواة في المعاملة

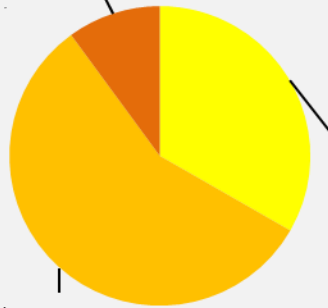


أي من ال عبارات التالية تصف التصور الخاص بك بالمساواة بين الموظفين والموظفات في المؤسسة الخاصة بك
العينة: العاملات في منظمة مختلطة

قانون العمل: فقط واحدة من كل ثلاثة مطلّعة جيداً على قوانين العمل في بلادهنّ

الإطّلاع على قانون العمل

غير مطلّعة على الإطّلاق، 10%

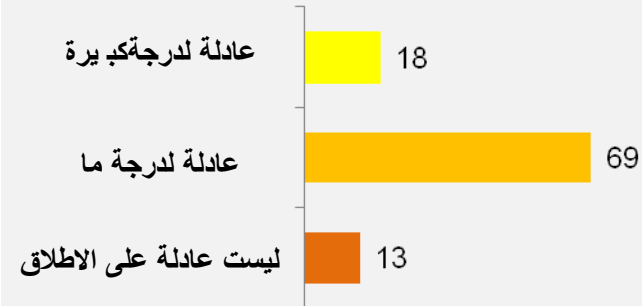


مطلّعة جيداً 33%

مطلّعة قليلاً 57%

س: كم أنت مطلّعة على قوانين العمل في البلد الذي تعملين فيه؟
العينة: الكاملة - 2185

تصوّر مستوى العدل في قانون العمل



س: هل تعتقد أن قوانين العمل هذه عادلة تجاه المرأة؟
العينة: اللوات على إطّلاع بقوانين العمل - 1965

مما يثير الاهتمام، المجيبات اللوات يعشن في بلاد الخليج هن الأكثر دراية بقوانين العمل ، بنسبة 37% من النساء في الخليج يزعمن أنهن مطلّعات عليها، مقارنة ب 33% في بلاد الشام، 30% في شمال افريقيا.

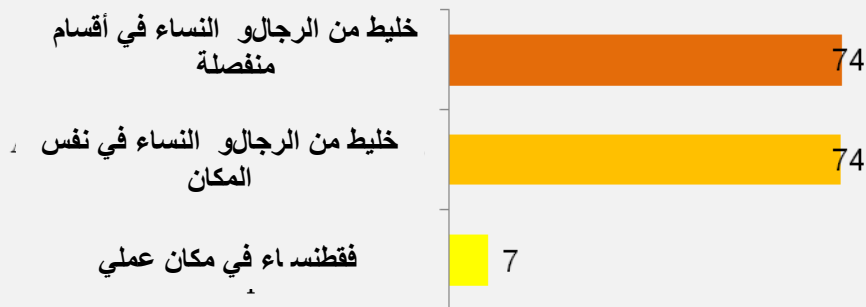
عندما يتعلّق الأمر بمستوى العدل المتلقّى، لدى النساء في لبنان أقوى المشاعر بأن القوانين هناك غير منصفة تجاههن على الإطلاق، بنسبة 27% من مجيبات لبنان . و في المقابل، المجيبات من تونس شعرن أن قوانين بلدهن منصفة بشكل غالب تجاه النساء بنسبة 37%.

ما هو الوضع الحالي للنساء العاملات؟

مكان العمل الحالي

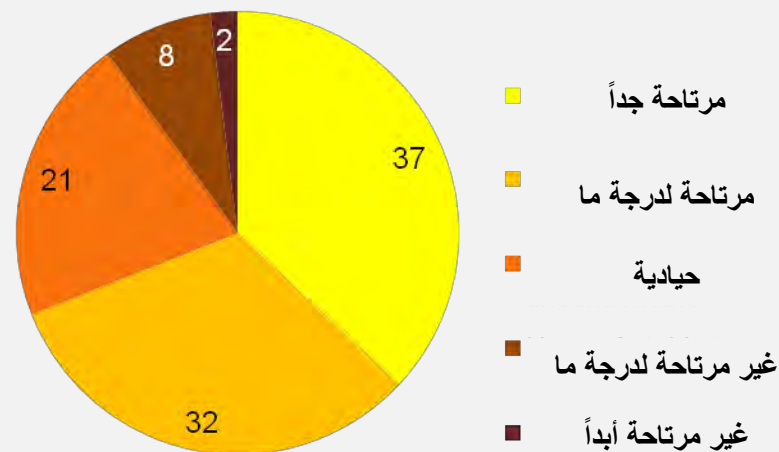
بيئة العمل: ما يقرب من ثلاثة ارباع من الإناث اللواتي شاركن (74%) يقولون إنهن يعملن في بيئة مختلطة بين الج و ،نيسذ 69% من أفراد العينة يعملن مر تاحات في بيئة مختلطة بين الجنسين.

بيئة العمل الحالية



س: أي مما يلي أفضل وصف لمكان عملك؟
العينة الكلية - 2185

مدى الارتياح في بيئة عمل مختلطة



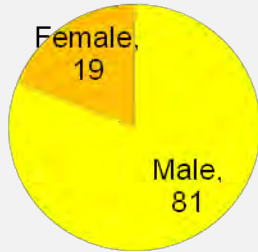
س: كم أنت مرتاحة في العمل في بيئة مختلطة؟
العينة: تعمل في منظمة مزيج بين الجنسين - 2041

37% من النساء العاملات في السعودية يدعين أن لديهن مزيج من الرجال والنساء في مكان العمل ولكن في أقسام منفصلة.

جنس المدير: معظم (68%) ممن شملهن الاستطلاع لا يشعرون بأي وتفضيداً بين الجنسين نحو للمديو، ربين أولئك اللوات أعربن عن تفضيلهن: المديرون الذكور كان اختيارهن

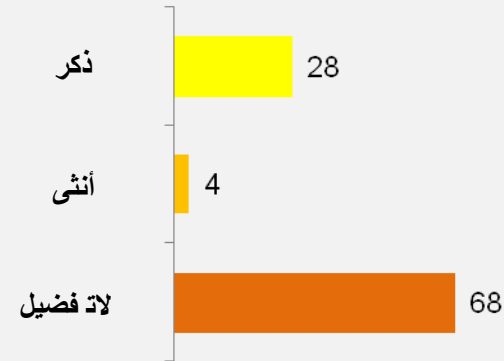
وأفيد أن أكبر عدد من المديرات كان في لبنان (28%)، تونس (24%) والإمارات العربية المتحدة (20%). وأفادت التقارير أعلى تفضيل للمديرين الذكور في الأردن بنسبة 40%، ومصر على 31%.

جنس المدير الحالي



س. مديرك الحالي / رئيسك هو
العينة: العمل في منظمة مزيج بين الجنسين -2041

تفضيل جنس المدير الحالي



تفضل أنت مدير / رئيس لتكون:
العينة: العمل في منظمة مزيج بين الجنسين -2041

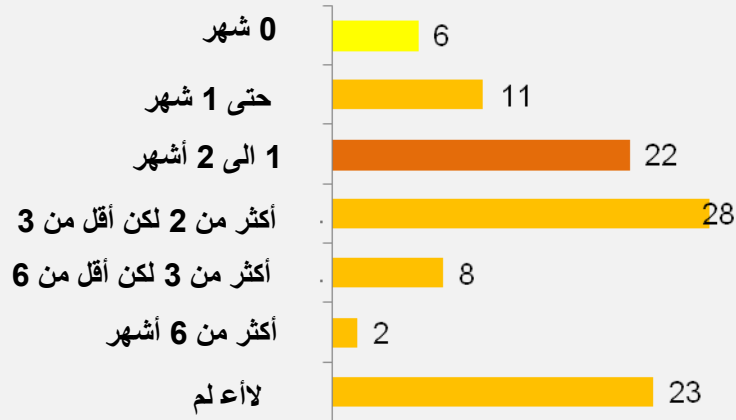
الخط الرفيع...

التوازن: العمل / الحياة

الاملامة في العمل: الرضى عن اجازة الامومة و الفوائد المتعلقة منخض بشكل عام في المنطقة

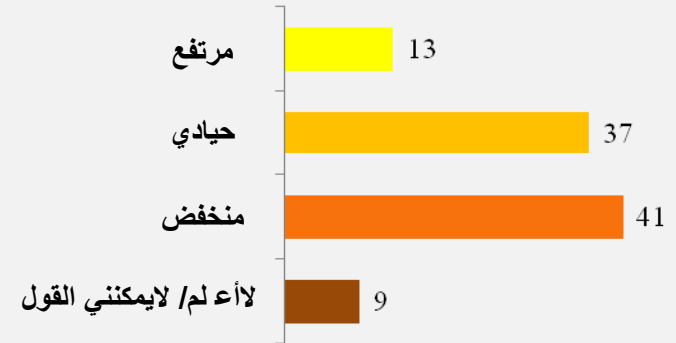
نصف من شملهم الاستطلاع يقولون أن إجازة الأمومة الرسمية بين 1 و 3 أشهر. في الوقت نفر، سبع المجيبين جهلن سياسة الشركة فيما يتعلق بإجازة الأمومة. غياب الوعي للسياسة هو أعلى بين الإناث غير المتزوجات. في الوقت نفسه، يدلي على أعلى نسبة عدم الرضا عن إجازات الأمومة في الاستطلاع في تونس (43٪)، لبنان (44٪) والإمارات (44٪).

إجازة الأمومة



س: كم شهرا من إجازة الأمومة الرسمية الممنوحة في المؤسسة الخاصة بك؟
العينة: كاملة - 2185

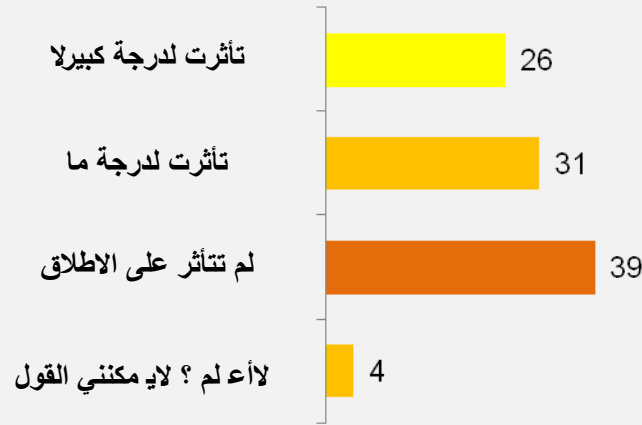
مدى الرضا عن اجازة الامومة و الفوائد



س: كيف تقييم الارتياح الخاص بك مع إجازة الأمومة والمزايا المتاحة في عملك الحالي؟
العينة: متزوجات، وعلى اطلاع من الفوائد - 674

الأطفال: إلقاء 57 لإيماً لإيرارة لإالأ الأالأالأالأ قد أثر على حياتهم المهنية ليس من المستغرب، أن هذا الشعور هو أكبر في الجمهور الأصغر سناً (35 عاماً أو أقل).

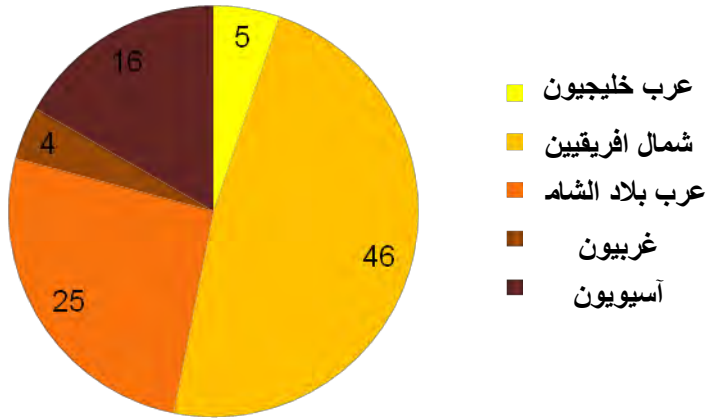
تأثر الحياة المهنية بالأطفال



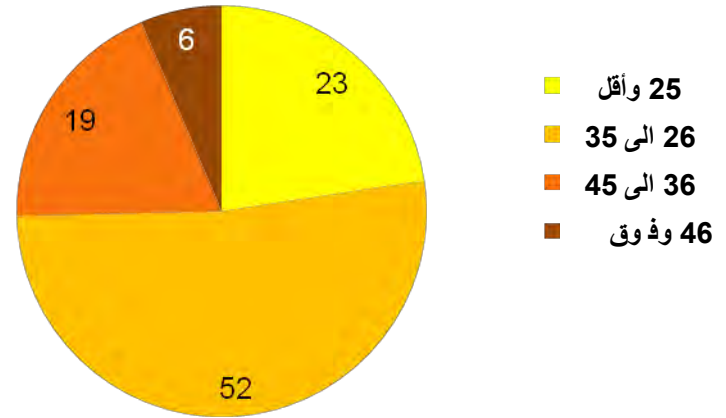
س: إلى أي مدى أثر قرار انجاب الأطفال على حياتك المهنية؟
العينة: أولئك اللوات لديهن أطفال - 777

الملحق

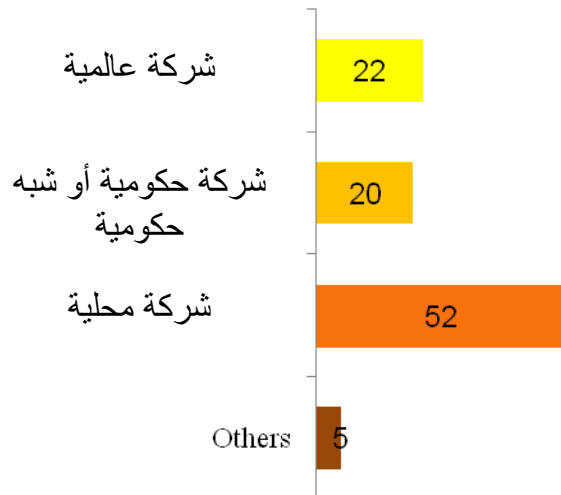
الجنسية



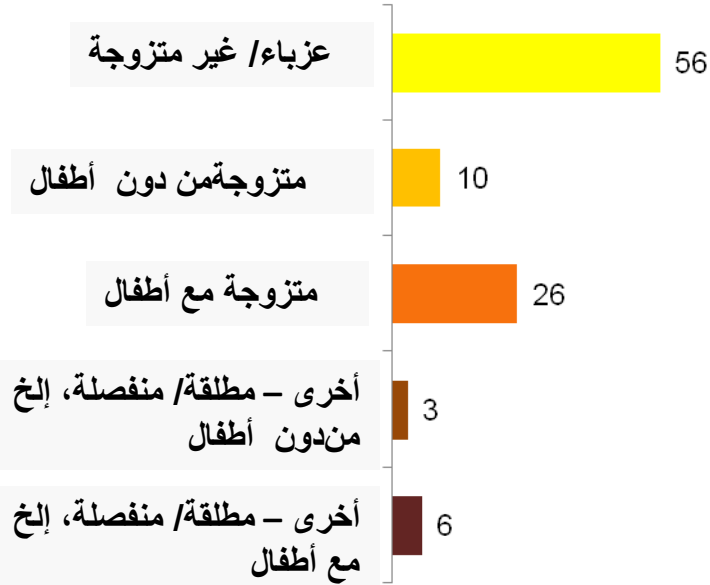
Age Group



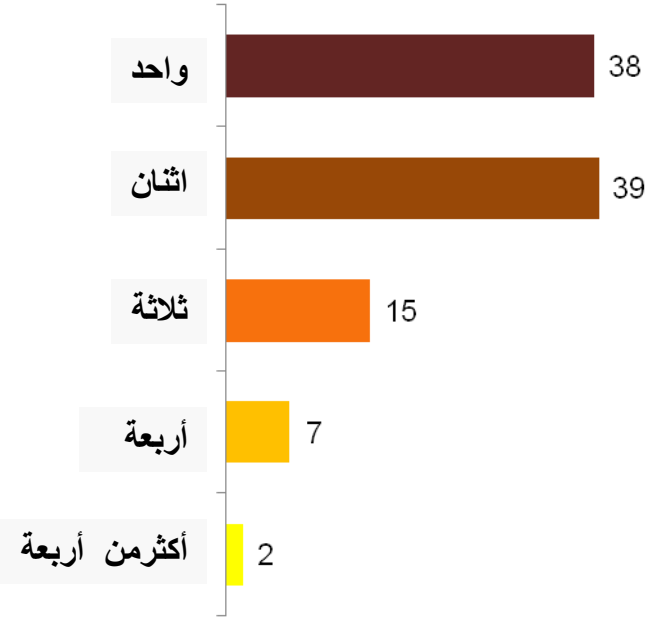
قطاع العمل



الحالة الاجتماعية



ممن لديهن أطفال



شكراً لكم

بمكثكم ال حصول على المزيد من
تقارير الأبحاث على:

<http://www.bayt.com/en/research-reports/>

 bayt.com

The Middle East's #1 Job Site

YouGov®