



دولة الإمارات العربية المتحدة
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية



ملخص
دراسة احتياجات المرأة العاملة
في القطاع الحكومي
مارس ٢٠١١

جدول المحتويات

3	مقدمة
3	الأهداف
4	الخطوات الرئيسية في تنفيذ الدراسة
5	طريقة جمع المعلومات وحجم العينة
5	أداة الدراسة
6	نهج الدراسة
6	مجتمع الدراسة
6	تحليل البيانات
7	سمات العينة
14	البعد المهني
14	نظام العمل
14	نظام العمل الجزئي
17	نظام العمل المرن
21	فرص التطوير والترقي
27	الإجازات
34	لثقافة المؤسسية
40	الصحة والسلامة المهنية (بيئة العمل)
42	إنهاء الخدمة والتقاعد
44	البُعد الاجتماعي والأسري



شكر وتقدير

تتقدم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ممثلة بمعالبي حميد القطامي وزير التربية والتعليم، رئيس مجلس إدارة الهيئة، وسعادة الدكتور عبد الرحمن العور، مدير عام الهيئة، بالشكر والتقدير لأعضاء اللجنة الاستشارية للمرأة العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي على دعمهم المشروع.

كما وتشكر الهيئة كل من شارك في المسح وأسهم في إخراج الدراسة إلى النور، حتى تكون بوصلة تساعد في رسم السياسات والتشريعات والتوجهات المستقبلية على مستوى الحكومة الاتحادية، والتي من شأنها دعم المرأة العاملة وتمكينها على أكثر من صعيد.

فريق العمل بالدراسة

شارك في هذه الدراسة المسحية من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية كل من:

عائشة السويدي:

مدير إدارة تخطيط الموارد البشرية في «الهيئة» (مدير المشروع).

منى العوضي:

مساعد مدير المشروع.

محمد أبو بكر:

أخصائي الإعلام في «الهيئة».



مقدمة

انطلاقاً من استراتيجية دولة الإمارات العربية المتحدة ورؤية قيادتها في تنمية وتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي ووعياً بأهمية تحسين بيئة العمل ودعم وتلبية احتياجات المرأة العاملة قد طوّرت الهيئة «مسحاً لاحتياجات المرأة العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي» والذي تضمن مايلي:

- دراسة احتياجات المرأة العاملة في الدولة.
- دراسة الأنظمة والتشريعات الخاصة بشؤون المرأة العاملة.
- تقديم بعض المبادرات والمقترحات الخاصة بدعم المرأة العاملة ونشر الثقافة المؤسسية بأهمية دورها.
- رفع التوصيات المناسبة لتلبية احتياجات المرأة العاملة.

وتصف هذه الدراسة عملية المسح وتحليل النتائج وتقديم التوصيات بموجب إجابات المشاركات في الاستبيان إضافةً إلى ذلك، تبين هذه الدراسة القضايا الحرجة والأولويات الاستراتيجية التي يجب التركيز عليها وأخذها بعين الاعتبار وخاصة عند دراسة واقتراح السياسات والتشريعات المتعلقة بالمرأة العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي.

الأهداف

- التعرف على احتياجات وتوقعات المرأة العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي.
- تحسين وتطوير الأنظمة والتشريعات الخاصة بشؤون المرأة العاملة.
- الحصول على التغذية الراجعة بما يساهم ويعزز في تطوير المبادرات الخاصة بالمرأة العاملة.
- التعرف على مواقع الضعف ومجالات التحسين ووضع الاستراتيجيات الملائمة لسد فجوات الأداء.
- تبني الإجراءات التصحيحية ورفع التوصيات والمقترحات لتعزيز دور المرأة العاملة.
- ترسيخ ونشر الثقافة المؤسسية الداعمة لدور المرأة العاملة.

الخطوات الرئيسية في تنفيذ الدراسة

- تحديد الفئات المستهدفة
- تحديد مجال الدراسة
- تحديد طريقة تنفيذ الاستبيان.
- تصميم واعتماد استمارة «مسح إحتياجات المرأة العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي».
- تنفيذ عمليات مسح آراء الفئات المستهدفة
- تحليل البيانات باستخدام أحدث البرامج الاحصائية SPSS.
- إعداد تقرير تفصيلي بنتائج الدراسة.

طريقة جمع المعلومات وحجم العينة

تم تنفيذ عملية مسح «احتياجات المرأة العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي» عن طريق الإنترنت (موقع الهيئة الإلكتروني، الـFacebook، الـTwitter...) مع مختلف فئات النساء العاملات في القطاع الحكومي، حيث بلغ حجم العينة 7876 مشاركة، إضافة إلى ذلك تم اختيار العينات وفق نظام «الكوتا العشوائية» وتعد النتائج صحيحة إحصائياً مع «هامش للخطأ - Margin Error» بزيادة أو نقصان 2%. لقد تم تنفيذ عمليات المسح خلال الفترة الممتدة من 10 فبراير إلى 8 مارس 2011.

أداة الدراسة

تعتمد وسيلة جمع البيانات عن طريق استمارة استقصاء وجّهت إلى عينة البحث من النساء العاملات في القطاع الحكومي، وتشتمل الاستمارة على ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

أولاً:

البيانات الشخصية:

وتشتمل على بيانات عن: (الجنسية - الفئة العمرية - المؤهل العلمي - جهة العمل - الإمارة - الحالة الاجتماعية - عدد الأبناء - إجمالي سنوات الخدمة - الدخل الشهري).

ثانياً:

البعد المهني:

بيانات تتعلق بـ (نظام العمل، فرص التطوير والترقي، الإجازات، الثقافة المؤسسية، الصحة والسلامة المهنية (بيئة العمل)، إنهاء الخدمة والتقاعد).

ثالثاً:

البعد الاجتماعي والأسري:

وتشتمل على بيانات عن: (الدوافع وراء الالتحاق بالعمل، الحالة الاجتماعية، الإنجاب، تنظيم النسل، التوفيق بين العمل والمهام الأسرية، الصحة وممارسة الهوايات الشخصية، وأسئلة أخرى تتعلق بالأسرة والزواج)

وبالنسبة للقسمين الثاني والثالث من الاستمارة تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) في العديد من الأسئلة لقياس اتجاهات المرأة العاملة في القطاع الحكومي، ويتكون هذا المقياس من خمس درجات رئيسية (تختلف في بعض الأسئلة مع إضافة خانة «لا ينطبق») - تتدرج من الموافقة التامة على العبارة إلى الرفض التام كما يلي:

لا ينطبق	غير موافقة على الإطلاق	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة
N/A	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

حيث تمثل الأرقام بين الأقواس الوزن النسبي المرجح للإجابة من حيث الأهمية، ويعتبر مقياس ليكرت من أفضل المقاييس التي تستخدم لقياس الاتجاهات.

منهج الدراسة

بناء على طبيعة هذه الدراسة تم استخدام منهج استنتاجي وصفي الذي يعتمد على الاستبانة كأداة أساسية للبحث لجمع البيانات الإحصائية إلكترونياً وإجراء التحليلات والاستنتاجات للتعرف على الوضع الراهن للمرأة العاملة في القطاع الحكومي، والخروج بنتائج وتوصيات تؤدي إلى تفعيل دورها بما يسهم إيجابياً في كفاءة أدائها.

مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة كافة النساء العاملات في القطاع الحكومي، ويبلغ حجم هذا المجتمع (23,000) امرأة.

تحليل البيانات

تم القيام بترميز أسئلة الاستبيان، ومن ثم جمع البيانات إلكترونياً، ثم تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، وكذلك طبقاً لفروض الدراسة والعلاقات المبنية عليها.

سمات العينة

جدول رقم (1) : الجنسية

الجنسية	التكرار	النسبة المئوية
إماراتية	7556	95.94 %
عربية	300	3.81 %
أخرى	20	0.25 %
المجموع	7876	100%

يشير الجدول رقم (1) إلى أن أغلبية العينة بنسبة (96%) من الجنسية (الإماراتية)، تليها نسبة (3.8%) ممن هنّ من الجنسية (العربية)، وأخيراً نسبة (0.25%) من جنسيات أخرى.

جدول رقم (2) : المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من الثانوية	75	0.95%
ثانوية	944	11.99%
دبلوم	1203	15.27%
جامعة	4950	62.85%
ماجستير	635	8.06%
دكتوراه	69	0.88%
المجموع	7876	100%

يشير الجدول رقم (2) إلى أن أغلبية العينة بحوالي الثلثين بنسبة (62.9%) ممن يحملن المؤهل الدراسي (الجامعي/بكالوريوس)، تليها نسبة (15.3%) ممن يحملن المؤهل الدراسي (دبلوم)، ثم نسبة (12%) من حملة مؤهل (ثانوية عامة)، ونسبة (8.1%) من الحاصلات على مؤهل (ماجستير)، وأخيراً نسبة (0.9%) من الحاصلات على مؤهل (دكتوراه).

جدول رقم(3): الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
3.48 %	274	18 – 23 سنة
34.33 %	2704	24 – 29 سنة
37.37 %	2943	30 – 35 سنة
18.49 %	1456	36 – 41 سنة
4.93 %	388	42 – 46 سنة
1.05 %	83	47 – 51 سنة
0.25 %	20	52 – 56 سنة
0.10 %	8	57 سنة أو أكثر
100 %	7876	المجموع

يوضح الجدول رقم (3) أن أكثر من ثلثي العينة من النساء العاملات في القطاع الحكومي كانت من الفئة العمرية (من 24 – 35 سنة) بنسبة (71.7%)، وذلك يعطي مؤشراً بأن أغلبية العينة من العناصر الشابة، تليها نسبة (18.5%) من الفئة العمرية (36 – 41 سنة)، ثم نسبة (93.4%) من الفئة العمرية (42 – 46 سنة)، ثم نسبة (3.5%) من الفئة العمرية (18 – 23 سنة)، بينما كانت أقل نسبة منهن (3.5%) من الفئة العمرية (57 سنة أو أكثر).

جدول رقم (4) : القطاع

النسبة المئوية	التكرار	القطاع
45.78 %	3606	حكومي اتحادي
46.72 %	3680	حكومي محلي
7.49 %	590	خاص
100 %	7876	المجموع

يشير الجدول رقم (4) إلى أن نسبة (46.72%) (أي حوالي نصف العينة) هنّ ممن يعملن في القطاع الحكومي المحلي، تليها نسبة (45.78%) ممن يعملن في القطاع الحكومي الاتحادي، وأخيراً نسبة (7.5%) هنّ ممن يعملن في القطاع الخاص.

الامارة	التكرار	النسبة المئوية
أبوظبي	3260	41.39 %
دبي	2611	33.15 %
الشارقة	797	10.12 %
عجمان	237	3.01 %
أم القيوين	155	1.97 %
رأس الخيمة	508	6.45 %
الفجيرة	308	3.91 %
المجموع	7876	100 %

يوضح الجدول رقم (5) أن غالبية النساء العاملات هن اللواتي يعملن في إمارة أبوظبي وذلك بنسبة (41.39%)، تليها النساء اللواتي يعملن في إمارة دبي بنسبة (33.15%)، ثم النساء ممن يعملن في إمارة الشارقة بنسبة (10.12%)، ثم النساء ممن يعملن في إمارة رأس الخيمة بنسبة (6.45%)، ثم النساء ممن يعملن في إمارة الفجيرة بنسبة (3.91%)، ثم النساء ممن يعملن في إمارة عجمان بنسبة (3.01%)، وأخيراً النساء ممن يعملن في إمارة أم القيوين بنسبة (1.97%).

جدول رقم (6) العمل في نفس الإمارة التي يُقمن فيها

العمل في نفس الإمارة التي يُقمن فيها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6703	85.11 %
لا	1173	14.89 %
المجموع	7876	100 %

يشير الجدول رقم (6) إلى أن أكثر من 85% من النساء يعملن في نفس الإمارة التي يُقمن فيها، وباقي النساء هنَّ ممن لا يعملن في نفس الإمارة التي يُقمن فيها وذلك بحوالي نسبة 15%.

جدول رقم (7) : إجمالي سنوات الخدمة

النسبة المئوية	التكرار	العمل في نفس الإمارة التي يُقمن فيها
4.67 %	368	أقل من سنة
33.81 %	2663	1 - 5 سنوات
30.14 %	2374	6 - 10 سنوات
20.04 %	1578	11 - 15 سنة
8.95 %	705	16 - 20 سنة
1.85 %	146	21 - 25 سنة
0.53 %	42	25 سنة أكثر من
100 %	7876	المجموع

نستخلص من الجدول رقم (7) أن نسبة (33.18%) ممن لديهم خبرة في العمل (من 1 - 5 سنوات)، تليها نسبة (30.14%) ممن لديهم خبرة من (6 - 10 سنوات)، وهذه المدة من الخبرة تعتبر كافية بالنسبة لمفردات العينة لإبداء آرائهن وانطباعاتهن عن الأمور المتعلقة بعمل المرأة وغيرها من المواضيع ذات العلاقة، ثم نسبة (20.04%) من ذوات الخبرة (من 11 - 15 سنة)، ونسبة (8.95%) من فئة الخبرة (من 16 - 20 سنة)، ونسبة (4.67%) من فئة الخبرة (أقل من سنة) وأخيراً نسبة (2.39%) من ذوات الخبرة (21 سنة فأكثر).

جدول رقم (8) : الدخل الشهري

النسبة المئوية	التكرار	العمل في نفس الإمارة التي يُقمن فيها
2.13 %	168	5,000 درهم أو أقل
9.73 %	766	10,000-5,001 درهم
22.46 %	1769	15,000-10,001 درهم
27.87 %	2195	20,000-15,001 درهم
12.76 %	1005	25,000-20,001 درهم
8.47 %	667	30,000-25,001 درهم
10.89 %	858	40,000-30,001 درهم
3.85 %	303	50,000-40,001 درهم
1.84 %	145	50,001 درهم أو أكثر
100 %	7876	المجموع

يوضح الجدول رقم (8) أن نسبة (27.87%) من النساء العاملات هنَّ من فئة الدخل (15,001 - 20,000 درهم)، تليها نسبة (22.46%) من فئة الدخل (10,001 - 15,001 درهم) ثم نسبة (12.76%) من ذوات الدخل (20,001 - 25,000 درهم)، ونسبة (10.89%) ممن يحصلن على دخل شهري (30,001 - 40,000 درهم)، ونسبة (9.73%) ممن يحصلن على دخل شهري (5,001 - 10,000 درهم)، ونسبة (8.47%) ممن يحصلن على دخل شهري (25,001 - 30,000 درهم)، ونسبة (3.85%) ممن يحصلن على دخل شهري (40,001 - 50,000 درهم)، ونسبة (2.13%) ممن يحصلن على دخل شهري (5,000 درهم أو أقل)، وأخيراً نسبة (1.48%) ممن لديهن دخل (50,001 درهم فأكثر).

جدول رقم (9): الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
26.51%	2088	عزباء
67.22%	5294	متزوجة
5.29%	417	مطلقة
0.53%	42	أرملة
0.44%	35	منفصلة
100%	7876	المجموع

يفيد الجدول رقم (9) بأن أعلى نسبة من العينة كانت (67.22%) من المتزوجات، ثم نسبة (26.51%) من الأتسات، يليها نسبة (5.29%) من المطلقات، ونسبة (0.53%) من الأامل، وأخيراً نسبة (0.44%) من النساء المنفصلات.

جدول رقم (10): عدد الأبناء ضمن الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	عدد الأبناء ضمن الفئة العمرية
2.13%	168	أقل من سنة
9.73%	766	3 - 1
22.46%	1769	5 - 4
27.87%	2195	10 - 6
12.76%	1005	13-11
8.47%	667	16 - 14
10.89%	858	18 - 17
3.85%	303	19 سنة أو أكبر
1.84%	145	لا يوجد
100%	7876	المجموع

يوضح الجدول رقم (10) أن غالبية النساء نسبة (27.87%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (6 - 10 سنوات)، تليها نسبة (22.46%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (4 - 5 سنوات)، ثم نسبة (12.76%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (11 - 13 سنة)، ونسبة (10.89%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (17 - 18 سنة)، ونسبة (9.73%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (1 - 3 سنوات)، ونسبة (8.47%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (14 - 16 سنة)، ونسبة (3.85%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (19 سنة أو أكبر)، ونسبة (2.13%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (أقل من سنة)، وأخيراً نسبة (1.84%) ممن لا يوجد لديهم أبناء.

البعد المهني

1 - نظام العمل

2.1 نظام العمل الجزئي

جدول رقم (12): نظام ساعات العمل الجزئي

هل نظام العمل الجزئي مطبق لدى جهة عملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	1449	18.40%
لا	6427	81.60%
المجموع	7876	100%

تفيد النتائج في الجدول رقم (11) بأن نظام العمل الجزئي غير مطبق في معظم المؤسسات والجهات التي تعمل فيها النساء وذلك بنسبة (81.6%)، ويُعمل في هذا النظام في بعض المؤسسات وذلك بنسبة (18.4%)

جدول رقم (12): تأييد العمل بنظام ساعات العمل الجزئي

هل تؤيدون نظام ساعات العمل الجزئي؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5632	71.51%
لا	2244	28.49%
المجموع	7876	100%

تظهر النتائج في الجدول رقم (12) بأن غالبية النساء يؤيدن العمل بنظام ساعات العمل الجزئي وذلك بنسبة (71.51%)، بينما لا تؤيد هذا النظام نسبة (28.49%).

جدول رقم (13): الاستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي

هل تنوين الاستفادة منه؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5400	68.56%
لا	2476	31.44%
المجموع	7876	100%

تظهر النتائج في الجدول رقم (13) بأن غالبية النساء ينوين الاستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي وذلك بنسبة (68.56%)، بينما لا تنوي الاستفادة من هذا النظام نسبة (31.44%) من النساء العاملات.

إضافة إلى ذلك تظهر النتائج أن نسبة 88% من النساء اللواتي أيذن نظام ساعات العمل الجزئي، ينوين الاستفادة من تطبيقه، بينما لا تنوي نسبة 12% من النساء العاملات اللواتي أيذن تطبيق النظام الاستفادة منه.

جدول رقم (14): بناء ضمن الفئة العمرية / الاستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي

الإستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي		الفئة العمرية للأبناء
لا	نعم	
72.4%	27.6%	أقل من سنة
70.1%	29.9%	1-3
67.8%	32.2%	4-5
66.4%	33.6%	19 سنة أو أكبر
65.1%	34.9%	14-16
64.0%	36.0%	11-13
52.1%	47.9%	17 -18

تظهر النتائج في الجدول رقم (14) أن غالبية النساء العاملات ممن لديهن أبناء ما دون الخمس سنوات هن بحاجة أكثر إلى نظام ساعات العمل الجزئي. كما تبين النتائج أن غالبية النساء ممن لديهن أبناء ضمن الفئة العمرية (أقل من سنة) هم أكثر النساء ممن ينوين الاستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي وذلك بنسبة (72.4%)، تليها نسبة (70.1%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (1 - 3 سنوات)، ثم نسبة (67.8%) ممن لديهن أبناء من الفئة العمرية (4 - 5 سنوات) ممن ينوين الاستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي.

جدول رقم (15): دواعي عدم استفادة النساء العاملات من نظام ساعات العمل الجزئي

الاستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي	دواعي عدم الإستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي
لا	
39.70%	مدد الخدمة بدوام جزئي لا تدخل في استحقاق المعاش ومكافأة التقاعد ولا يستقطع عنها اشتراكات تأمينية
23.79%	عدم ملائمة عدد ساعات العمل
23.18%	أخرى
7.11%	عدم ملائمة العلاوة الدورية المقررة للوظيفة بدوام جزئي
6.22%	عدم جواز العمل بدوام جزئي في أكثر من جهتين

تفيد النتائج في الجدول رقم (15) أن غالبية النساء العاملات ممن لا يؤيدن الاستفادة من نظام ساعات العمل الجزئي، بنسبة (39.7%) يعزى الأمر إلى أن (مدد الخدمة بدوام جزئي لا تدخل في استحقاق المعاش ومكافأة التقاعد ولا يُستقطع عنها اشتراكات تأمينية)، تليها بنسبة (23.8%) السبب الثاني وهو (عدم ملائمة عدد ساعات العمل)، ثم أسباب (أخرى) بنسبة (23.18%)، ثم (عدم ملائمة العلاوة الدورية المقررة للوظيفة بدوام جزئي) بنسبة (7.11%)، وأخيراً (عدم جواز العمل بدوام جزئي في أكثر من جهتين) بنسبة (6.22%).

2.2 نظام العمل المرن

جدول رقم (16): نظام العمل المرن

هل نظام العمل المرن مطبق لدى جهة عملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	2427	30.82 %
لا	5449	69.18 %
المجموع	7876	100 %

تفيد النتائج في الجدول رقم (1.2.2) بأن نظام العمل المرن غير مطبق في معظم المؤسسات والجهات التي تعمل فيها النساء وذلك بنسبة (69.18%)، ويعمل في هذا النظام المؤسسات الأخرى وذلك بنسبة (30.82%)

هل تؤيدون نظام العمل المرن؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7170	91.04 %
لا	706	8.96 %
المجموع	7876	100 %

تظهر النتائج في الجدول رقم (17) بأن معظم النساء يؤيدن العمل بنظام العمل المرن، وذلك بنسبة (91.04%)، بينما لا تؤيد العمل بهذا النظام نسبة ضئيلة من النساء، وذلك بواقع (8.96%).

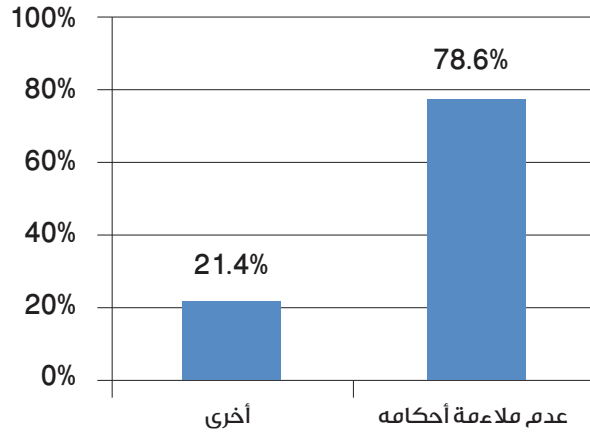
جدول رقم (18): الاستفادة من نظام العمل المرن

هل تنوین الاستفادة منه؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7157	90.87 %
لا	719	9.13 %
المجموع	7876	100 %

تظهر النتائج في الجدول رقم (18) بأن معظم النساء العاملات ينوين الاستفادة من نظام ساعات العمل المرن، وذلك بنسبة (90.87%)، بينما لا تنوي الاستفادة من هذا النظام نسبة (9.13%) من النساء العاملات.

جدول رقم (19): دواعي عدم استفادة النساء العاملات من نظام العمل المرن

أسباب عدم الرغبة بالاستفادة من دوام العمل المرن



تفيد النتائج في الشكل رقم (19) أن غالبية النساء العاملات بنسبة (78.6%)، اللواتي لا يحبذن العمل بنظام العمل المرن تعود أسبابه إلى عدم ملاءمة أحكام النظام، أما البقية بنسبة (21.4%) لا يحبذن العمل به لأسباب أخرى.

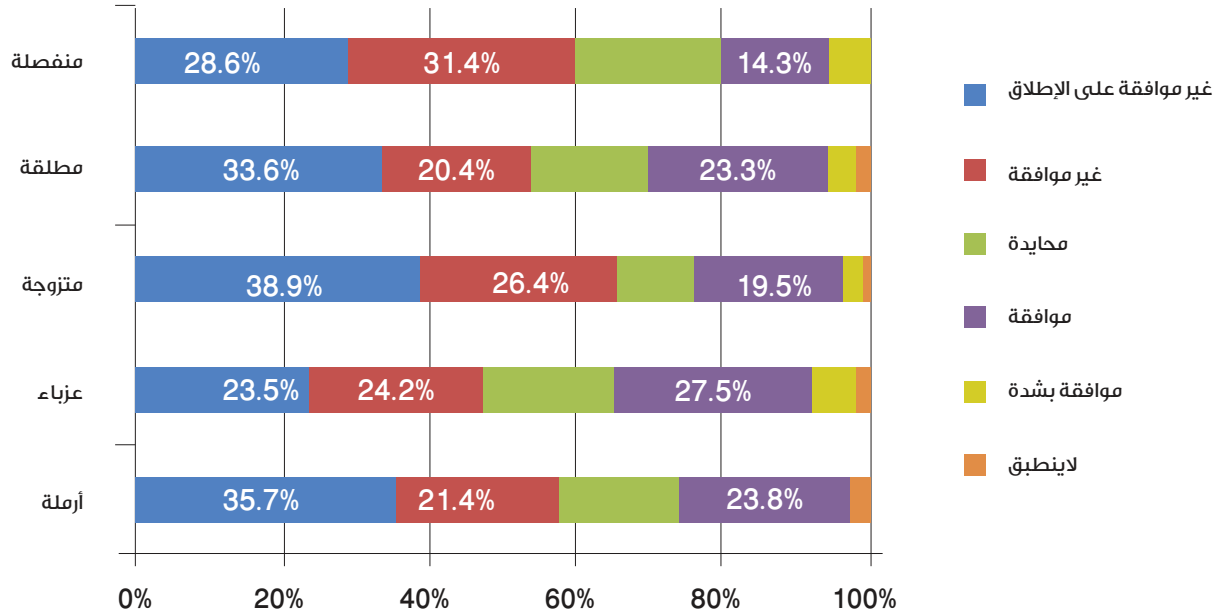
2.3 مدى ملاءمة ساعات العمل

جدول رقم (20): ملاءمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
34.45%	2713	غير موافقة على الإطلاق
25.52%	2010	غير موافقة
12.89%	1015	محايدة
21.81%	1718	موافقة
4.13%	325	موافقة بشدة
1.21%	95	لا ينطبق

تبدي غالبية النساء عدم «موافقتها» (غير موافقة على الإطلاق وغير موافقة) عن ملاءمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية، وذلك بنسبة حوالي 60%، بينما تبدي حوالي 26% من النساء «موافقتها» (موافقة بشدة وموافقة) عن ذلك.

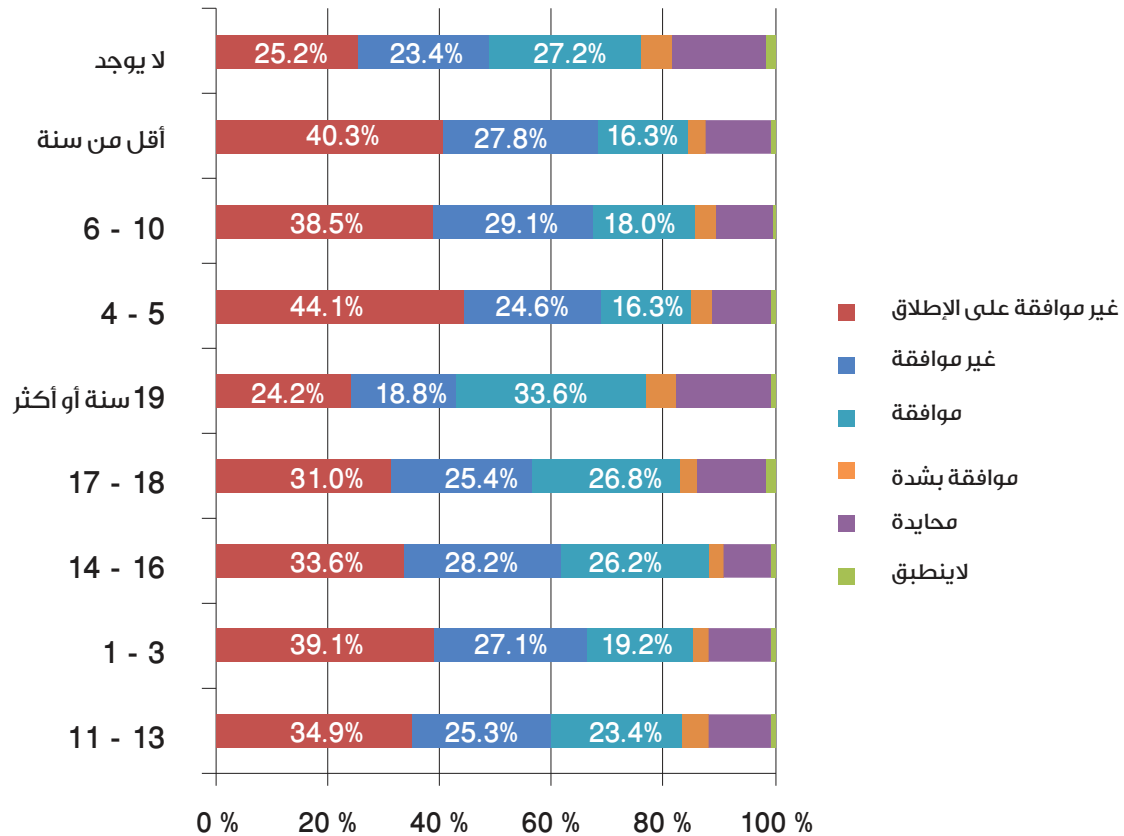
شكل رقم (1): مدى ملائمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية / الحالة الاجتماعية



نستخلص من الشكل (1) أن غالبية النساء العاملات اللواتي أبدین عدم «موافقتهنّ على الإطلاق» عن ملائمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية هنّ من المتزوجات، وذلك بنسبة (38.9%)، تليها النساء الأرامل بنسبة (35.7%)، ثم المطلقات بنسبة (33.6%). إضافة إلى ذلك أبدت أيضاً غالبية النساء «المنفصلات» بنسبة (31.4%) و«المتزوجات» بنسبة (26.4%) عدم «موافقتهنّ» على ملائمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية، بينما أبدت غالبية النساء «العزباوات» «موافقتهنّ» بنسبة (27.5%) على هذا الأمر.

لذا نستنتج أن النساء المتزوجات هنّ أكثر حاجة إلى الموازنة وتنظيم ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية.

شكل رقم (2): مدى ملائمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية / الفئة العمرية للأبناء



تبين النتائج في الشكل (2) أن غالبية النساء العاملات اللواتي أبدین عدم «موافقتهن على الإطلاق» عن ملائمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية هنّ ممن لديهنّ أبناء من الفئة العمرية (4 - 5 سنوات)، وذلك بنسبة (44.1%)، تليها النساء اللواتي لديهنّ أبناء من الفئة العمرية (أقل من سنة) بنسبة (40.3%)، ثم النساء اللواتي لديهنّ أبناء من الفئة العمرية (1 - 3 سنوات) بنسبة (39.1%). بينما أبدت غالبية النساء العاملات ممن لديهنّ أبناء من الفئة (19 سنة أو أكبر) «موافقتهن» عن ملائمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية، وذلك بنسبة (33.6%)، تليها النساء اللواتي ليس لديهنّ أبناء، وذلك بنسبة (27.2%).

لذا نستنتج أن النساء العاملات واللواتي لديهنّ أبناء، من الفئة العمرية (5 سنوات وما دون) هنّ أكثر حاجة إلى ملائمة ساعات العمل مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية.

جدول رقم (23): بشكل عام يراعى في بيئة العمل عقد الاجتماعات في أوقات مناسبة غير متأخرة أو مبكرة

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
12.04%	948	غير موافقة على الإطلاق
17.52%	1380	غير موافقة
19.43%	1530	محايدة
40.62%	3199	موافقة
7.55%	595	موافقة بشدة
2.84%	224	لاينطبق

تعتبر غالبية النساء العاملات أن أوقات عقد الاجتماعات هي مناسبة، وذلك بنسبة (26.04)، بينما تبدي (25.71%) من النساء العاملات عدم موافقتهن على ذلك.

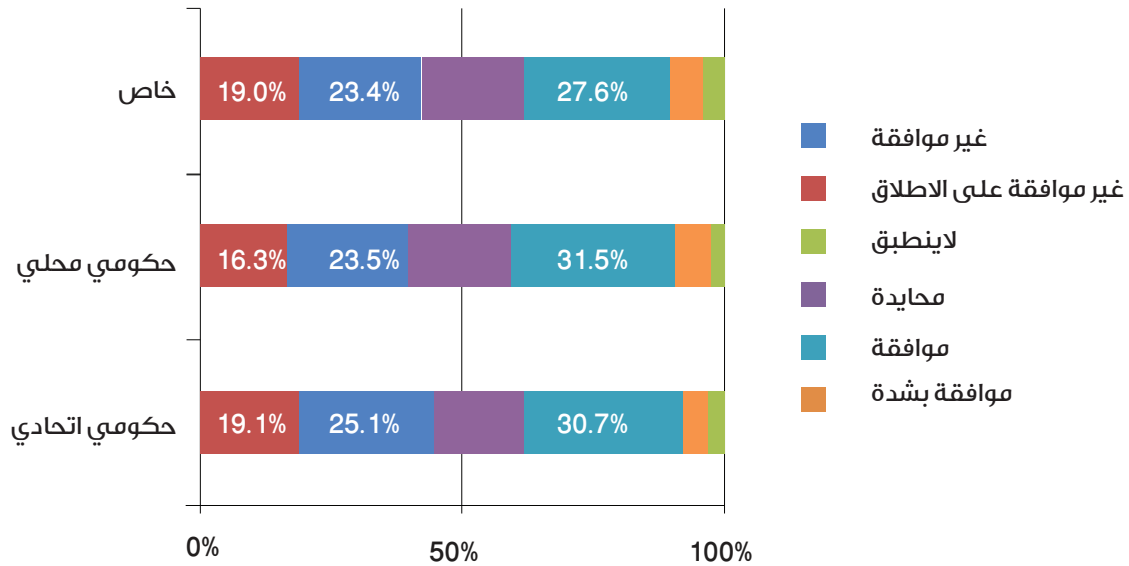
2. فرص التطوير والترقي

جدول رقم (23): تعطي جهة العمل فرصاً متساوية في برامج التدريب والتطوير والتعلم المستمر

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
17.80%	1402	غير موافقة على الإطلاق
24.24%	1909	غير موافقة
18.32%	1443	محايدة
30.82%	2427	موافقة
5.73%	451	موافقة بشدة
3.10%	244	لاينطبق

تظهر النتائج في الشكل (1.1.3) أن غالبية النساء العاملات تبدي « عدم موافقتها» على أن جهة العمل تعطي فرصاً متساوية في برامج التدريب والتطوير والتعلم المستمر، وذلك بنسبة (42.40%) بينما تبدي (63.54%) من النساء العاملات «موافقتهن على ذلك».

شكل (3) : الفرص المتساوية في برنامج التدريب والتطوير والتعليم المستمر / القطاع



نستخلص من الشكل رقم (3) التالي:

- أبدت غالبية النساء العاملات في القطاع الحكومي الاتحادي بنسبة (44.2%) عدم موافقتهن (غير موافقة و غير موافقة بشدة) على أن جهة العمل تعطي فرصاً متساوية في برامج التدريب والتطوير والتعلم المستمر مقارنةً ب (42.4%) في القطاع الخاص، و(39.8%) في القطاع الحكومي المحلي.
- بينما أبدت نسبة (38%) من النساء العاملات في القطاع الحكومي المحلي «موافقتهن» (موافقة و موافقة بشدة) على أن جهة العمل تعطي فرصاً متساوية في برامج التدريب والتطوير والتعلم المستمر مقارنةً ب (35.4%) في القطاع الحكومي الاتحادي، و(34.1%) في القطاع الخاص.
- لذا نستنتج أن فرص التطوير والتعلم المستمر هي أفضل في القطاع الحكومي المحلي منها في القطاعين الاتحادي والخاص.

جدول رقم (24): تمنح جهة العمل فرصاً متساوية دون تمييز على أساس الجنس في مهمات العمل الخارجية.

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
غير موافقة على الاطلاق	1401	17.79 %
غير موافقة	1815	23.04 %
محايدة	1787	22.69 %
موافقة	2140	27.17 %
موافقة بشدة	321	4.08 %
لاينطبق	412	5.23 %

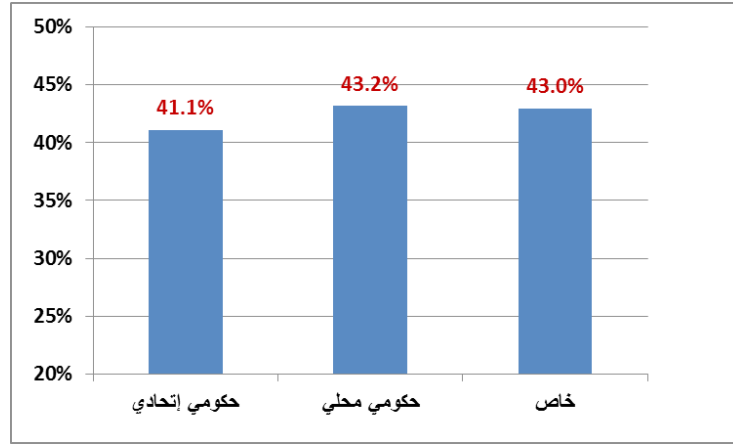
تظهر النتائج في الشكل رقم (24) أنه يوجد تمييز بين الجنسين في منح الفرص في مهمات العمل الخارجية، لذا أبدت غالبية النساء العاملات بنسبة (40.83%) «عدم موافقتهن» على أن جهة العمل تمنح فرصاً متساوية بين الجنسين في مهمات العمل الخارجية، بينما أبدت (31.25%) من النساء العاملات «موافقتهن» على ذلك.

جدول رقم (25): نظام التحفيز والتقدير في مكان العمل عادل ومنصف

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
غير موافقة على الاطلاق	2932	37.23 %
غير موافقة	2253	28.61 %
محايدة	1213	15.40 %
موافقة	1057	13.42 %
موافقة بشدة	151	1.92 %
لاينطبق	270	3.43 %

تظهر النتائج في الشكل رقم (25) أن أنظمة التحفيز والتقدير المعمول بها في مكان العمل غير عادلة ومنصفة. وتظهر النتائج بشكل واضح أن غالبية النساء العاملات بنسبة (65.83%) أبدت «عدم موافقتهن» (غير موافقة، وغير موافقة على الاطلاق) على نظام التحفيز والتقدير المعمول به في مكان العمل، بينما أبدت (15.34%) من النساء العاملات «موافقتهن» (موافقة وموافقة بشدة) على ذلك.

شكل (4) : نظام التحفيز والتقدير قي مكان العمل عادل ومنصف / القطاع



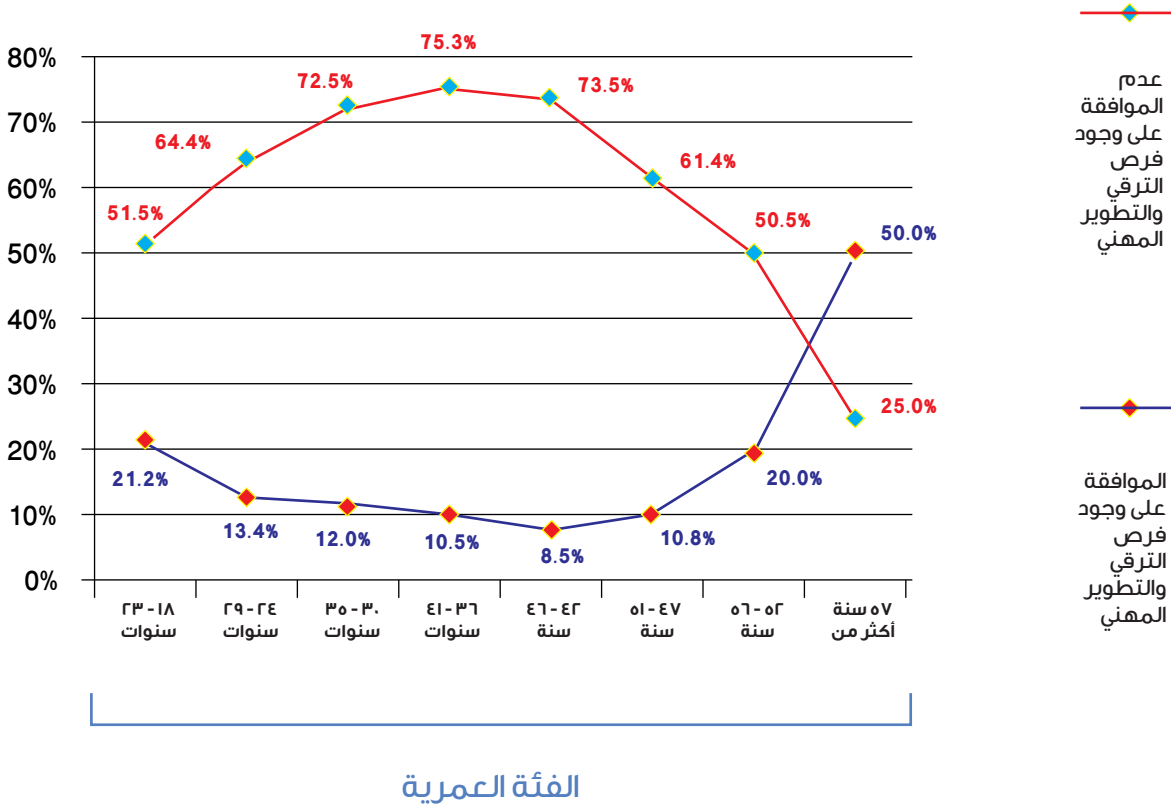
يبين الشكل (4) أن مستويات الرضا في القطاع الحكومي المحلي عن «نظام التحفيز والتقدير» هي أعلى مما عليه في القطاع الحكومي الاتحادي بفارق بسيط (+2.1%). وقد حققت أغلبية النساء العاملات في القطاع الحكومي المحلي مستوى رضا قدره (43.2%)، بينما حققت النساء العاملات في القطاع الحكومي الاتحادي مستوى رضا قدره (41.1%). إلى ذلك تعتبر جميع النتائج المحققة غير مقبولة إذ أبدت غالبية النساء العاملات بنسبة (65.83%) «عدم موافقتهن» (غير موافقة، وغير موافقة على الإطلاق) على نظام التحفيز والتقدير.

جدول رقم (26): فرص الترقّي والتقدم الوظيفي في العمل متاحة بشكل عادل ومنصف

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
غير موافقة على الاطلاق	3304	41.95%
غير موافقة	2156	27.37%
محايدة	1164	14.78%
موافقة	864	10.97%
موافقة بشدة	112	1.42%
لاينطبق	276	3.50%

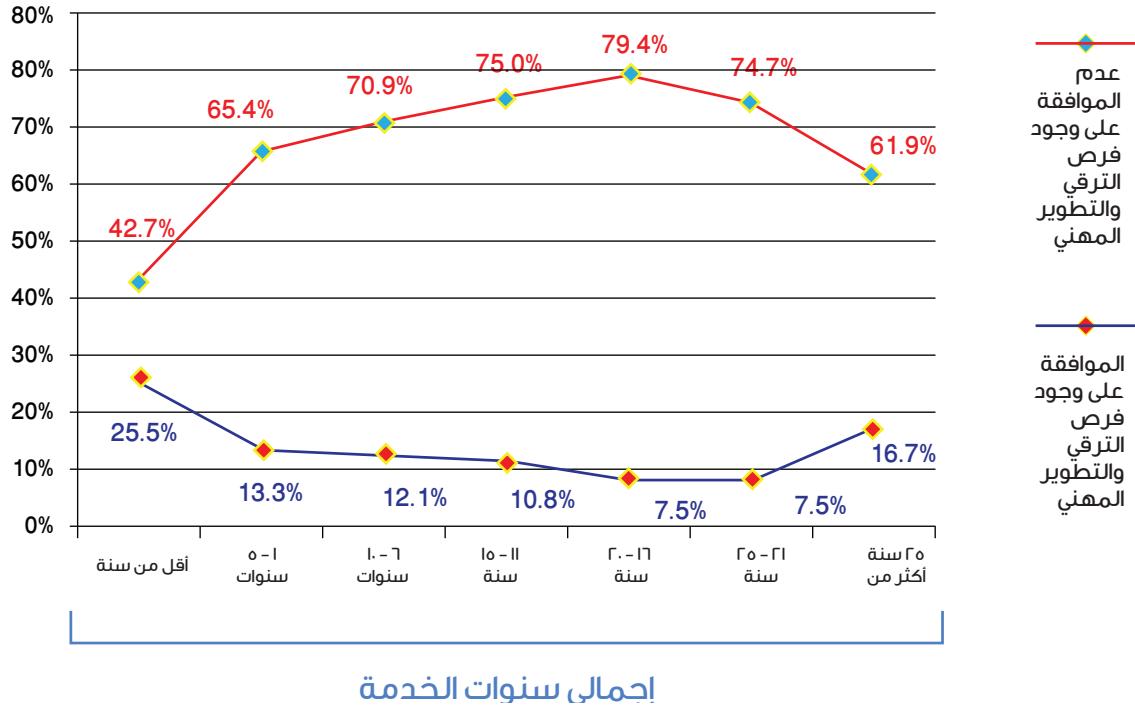
تظهر النتائج في الشكل رقم (26) أن فرص الترقّي والتقدم الوظيفي في العمل غير متاحة بشكل عادل ومنصف، وتظهر النتائج بشكل واضح أن معظم النساء العاملات بنسبة (69.32%) أبدت «عدم موافقتهن» (غير موافقة، وغير موافقة على الإطلاق) على أن فرص الترقّي والتقدم الوظيفي في العمل متاحة بشكل عادل ومنصف، بينما أبدت (12.39%) من النساء العاملات «موافقتهن» (موافقة وموافقة بشدة) على ذلك.

شكل رقم (5): فرص الترقّي والتقدم الوظيفي في العمل متاحة بشكل عادل ومنصف / الفئة العمرية



إلى ذلك كانت غالبية النساء اللواتي أبدین عدم موافقتهنّ (غير موافقة على الإطلاق، وغير موافقة) على وجود فرص الترقّي والتقدم الوظيفي في العمل من الفئة العمرية (36 - 41 سنة) وذلك بنسبة (75.3%)، تليها النساء اللواتي هم من الفئة العمرية (42 - 46 سنة) بنسبة (73.5%)، ثم النساء اللواتي هم من الفئة العمرية (30 - 35 سنة) بنسبة (72.5%).

شكل رقم (6): فرص الترقّي والتقدم الوظيفي في العمل متاحة بشكل عادل ومنصف / إجمالي سنوات الخدمة



يبين الشكل رقم (6) أن غالبية النساء اللواتي أبدین عدم موافقتهنّ (غير موافقة على الإطلاق، وغير موافقة) على وجود فرص الترقّي والتقدم الوظيفي في العمل هنّ ممن لديهنّ إجمالي سنوات خدمة (16 - 20 سنة) وذلك بنسبة كبيرة جداً (79.4%)، تليها بنسبة (7٥%) ممن لديهنّ إجمالي سنوات خدمة (11 - 15 سنة)، ثم النساء ممن لديهنّ إجمالي سنوات خدمة (21 - 25 سنة) بنسبة (74.7%).

بشكل إجمالي، نلاحظ أنه مع إزدياد سنوات الخبرة لدى النساء العاملات، تزيد عدم موافقتهنّ بوجود فرص للترقّي والتطوير المهني في الجهة التي يعملن بها.

3- الإجازات

جدول رقم (27) الإجازات

الرقم	الموضوع	غير موافقة (غير موافقة، وغير موافقة على الإطلاق)	موافقة (موافقة، وموافقة بشدة)	لا ينطبق، محايدة
1	الإجازات الممنوحة كافية مقارنة بمسؤولياتها الأسرية	77.3%	11.3%	11.4%
2	تسهل جهة العمل خروجك من العمل لمرافقة أطفالك عند الضرورة	36.1%	34.2%	29.7%
3	تسهل جهة العمل استفادتك من حقتك في إجازة الوضع وساعات الرضاعة	27.0%	43.4%	29.5%
4	مدة إجازة الوضع الممنوحة حسب القانون الاتحادي للموارد البشرية (٦٠) يوما مناسبة	65.1%	15.7%	19.2%

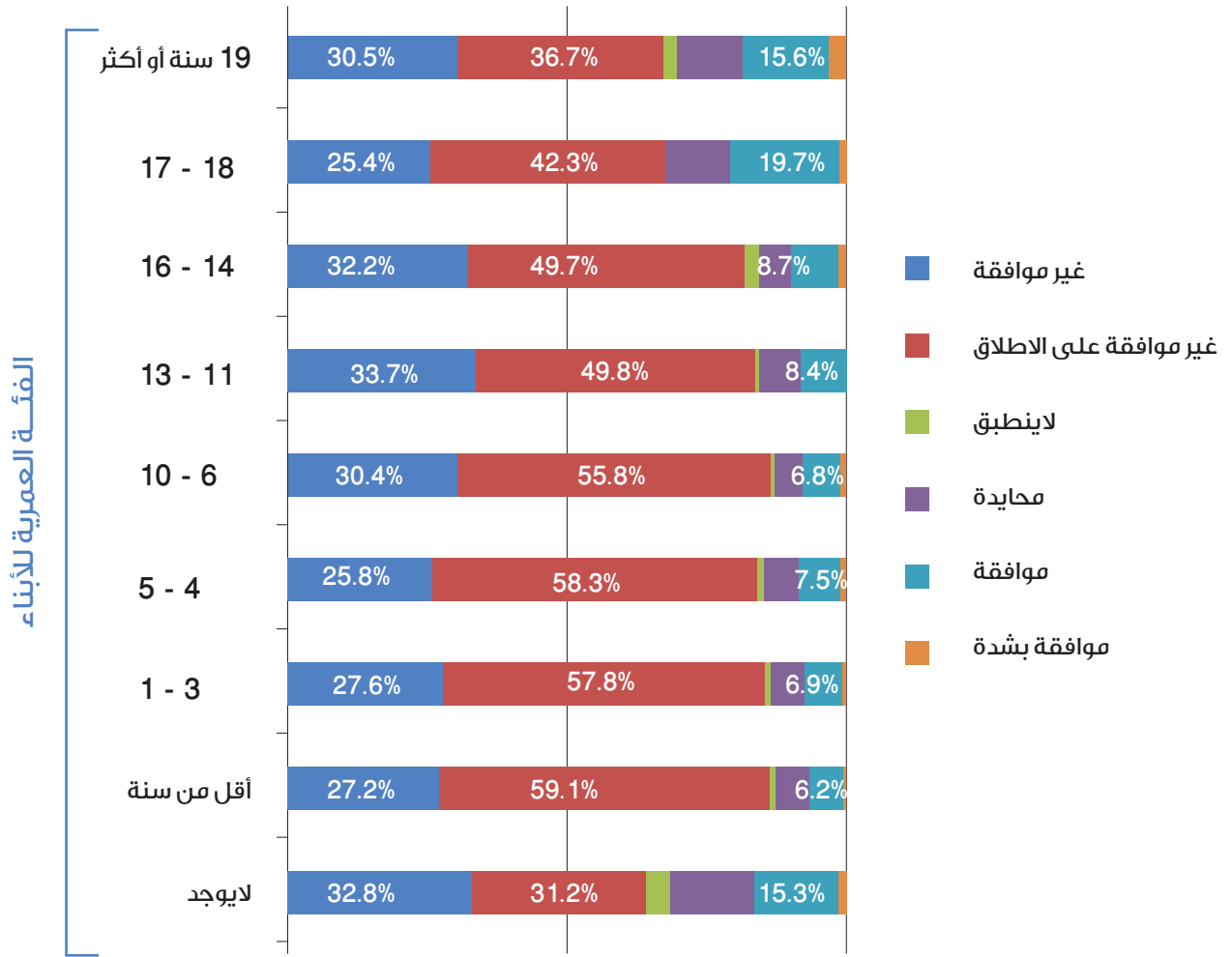
يشير الجدول رقم (27) أن معظم النساء العاملات تدين عدم موافقتهنّ على أن الإجازات الممنوحة كافية مقارنة بمسؤولياتهنّ الأسرية وذلك بنسبة كبيرة (77.3%).

توزعت آراء النساء حول الموضوع رقم 2 من الجدول أعلاه من تسهيل جهة العمل خروجهنّ من العمل لمرافقة أطفالهنّ عند الضرورة حيث أظهرت النتائج أن نسبة (36.1%) غير موافقات على هذا الأمر، مقارنة بنسبة (34.2%) وافقنّ على هذا الأمر، و (29.7%) إما أنه لا ينطبق عليهنّ هذا الأمر أو بقين على الحياد.

أما بالنسبة إلى الموضوع رقم 3، إعتبرت (43.4%) من النساء أن جهة العمل تسهّل للمرأة الاستفادة من حقها من إجازة الوضع وساعات الرضاعة، بينما أبدت (27%) من النساء عدم موافقتهنّ على هذا الأمر، وبقيت (29.5%) من النساء إما على الحياد أو كان الموضوع لا ينطبق عليهنّ.

أما بالنسبة إلى الموضوع رقم 4 (مدة إجازة الوضع)، أبدت معظم النساء العاملات بنسبة (65.1%) أن مدة إجازة الوضع الممنوحة حسب القانون الإتحادي للموارد البشرية (60) يوماً غير مناسبة، بينما أبدت (15.7%) من النساء موافقتهنّ على هذا الأمر، وبقيت (19.2%) من النساء إما على الحياد أو كان الموضوع لا ينطبق عليهنّ.

شكل رقم (7): الإجازات الممنوحة كافية مقارنة بمسؤولياتها الأسرية / الفئة العمرية للأبناء



تبين النتائج في الشكل (7) أن غالبية النساء العاملات اللواتي أبدین عدم موافقتهن (غير موافقة على الإطلاق، وغير موافقة) عن كفاية الإجازات الممنوحة مقارنة بمسؤولياتها الأسرية هنّ ممن لديهنّ أبناء من الفئة العمرية (أقل من سنة) وذلك بنسبة (86.3%)، تليها النساء اللواتي لديهنّ أبناء من الفئة العمرية (6-10 سنوات) بنسبة (86.1%)، ثم النساء اللواتي لديهنّ أبناء من الفئة العمرية (1-3 سنوات) بنسبة (85.4%).

إلى ذلك نستخلص من الشكل أعلاه أن عدم موافقة النساء العاملات على كفاية الإجازات الممنوحة مقارنة بمسؤولياتهنّ الأسرية تزيد كلما كان عمر الأبناء أصغر وهذا بين من النتائج، والتي تُظهر أن النساء اللواتي «ليس لديهنّ أبناء» أو أعمار أبنائهم ما فوق الـ 17 سنة هم أكثر رضا ممن لديهنّ أبناء من الفئات العمرية الأقل.

جدول رقم (28): إذا كانت إجابتك غير موافقة على الإطلاق أو غير موافقة ، ما هي المدة التي تعتقد أن مناسبة كإجازة وضع.

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
10.91%	560	٣ أشهر
24.97%	1281	٤ أشهر
6.26%	321	٥ أشهر
40.40%	2073	٦ أشهر
17.46%	896	أكثر من ٦ أشهر
100%	5131	المجموع

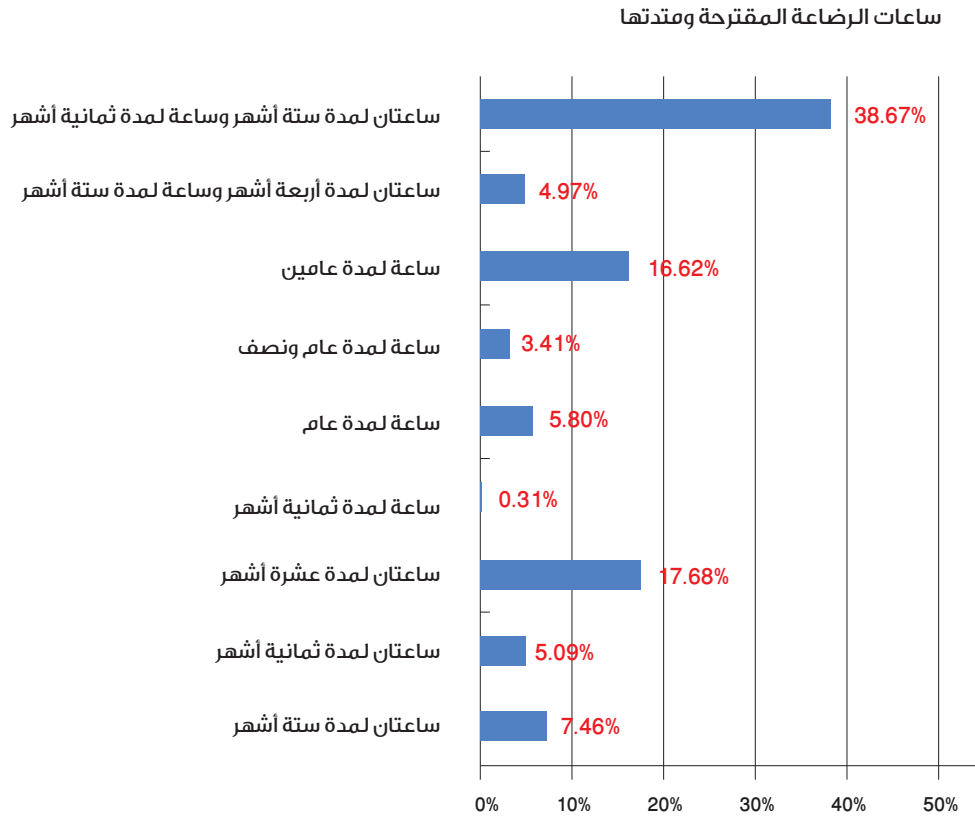
تظهر النتائج في الجدول رقم (28) أن غالبية النساء العاملات تعتقد أن مدة 6 أشهر تعتبر مناسبة كإجازة وضع وذلك بنسبة (40.4%)، تليها مدة ٤ أشهر وذلك بنسبة (24.97%)، ثم مدة أكثر من 6 أشهر بنسبة (17.46%)، ثم مدة 3 أشهر وذلك بنسبة (10.91%)، وأخيراً مدة 5 أشهر بنسبة (6.26%).

جدول رقم (29): عدد ومدة ساعات الرضاعة (ساعتين يوميا لمدة أربعة أشهر) الممنوحة حسب القانون الاتحادي للموارد البشرية مناسبة

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
31.82%	2506	غير موافقة على الإطلاق
21.83%	1719	غير موافقة
10.97%	864	محايدة
19.32%	1522	موافقة
3.03%	239	موافقة بشدة
13.03%	1026	لا ينطبق
100%	7876	المجموع

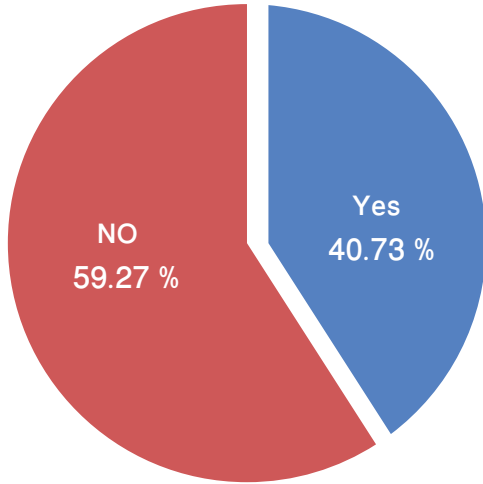
تظهر النتائج في الجدول رقم (29) أن غالبية النساء العاملات تبدي «عدم موافقتهن» (غير موافقة، غير موافقة على الإطلاق) على أن عدد ومدة ساعات الرضاعة (ساعتين يوميا لمدة أربعة أشهر) الممنوحة حسب القانون الاتحادي للموارد البشرية مناسبة وذلك بنسبة (53.64%)، بينما تبدي (22.36%) من النساء العاملات «موافقتهن» على ذلك.

شكل رقم (8): ساعات الرضاعة المقترحة وتمدتها



تظهر النتائج في الشكل رقم (8) أن غالبية النساء العاملات تقترح أن يكون هناك «ساعتان لمدة ستة أشهر وساعة لمدة ثمانية أشهر» وذلك بنسبة (38.67%)، يليها اقتراح «ساعتان لمدة عشرة أشهر وذلك بنسبة (17.68%)، ثم اقتراح «ساعة لمدة عامين» بنسبة (16.62%)، وتوزعت نسبة (27.03%) على الست اقتراحات الباقية والتي كانت أقل نسبة تأييد فيه للاقتراح «ساعة لمدة ثمانية أشهر» بنسبة (0.31%).

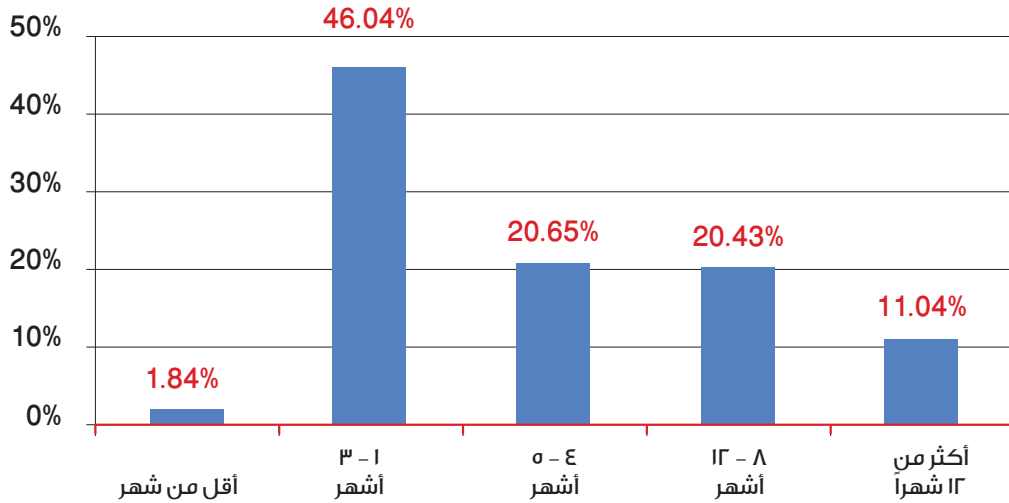
شكل رقم (9): هل تؤيدن إجازة أمومة بدون راتب؟



يبين الشكل رقم (9) أن غالبية النساء العاملات لا يؤيدن إجازة الأمومة بدون راتب وذلك بنسبة (59.27%)، بينما تؤيد باقي النساء هذا الأمر وذلك بنسبة (40.73%).

شكل رقم (10): المدة التي تعتقد النساء (اللواتي أجبن «بنعم» على السؤال السابق: إجازة أمومة بدون راتب) أنها مناسبة للأم كإجازة أمومة.

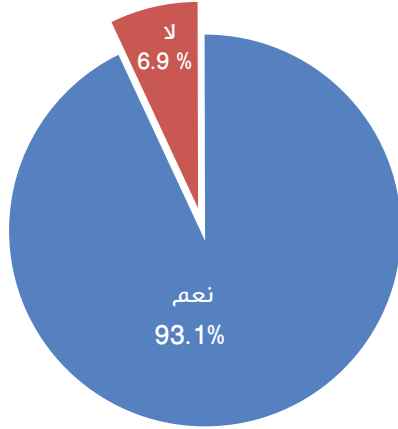
المدة التي تعتقد النساء أنها مناسبة للأم كإجازة أمومة



يبين الشكل رقم (10) أن غالبية النساء اللواتي يؤيدن إعطاء المرأة إجازة أمومة بدون راتب، يعتقدن أن مدة (1 - 3 أشهر) مناسبة للأم كإجازة أمومة وذلك بنسبة (46.04%)، تليها نسبة (20.65%) ممن يعتقدن أن مدة (4 - 7 أشهر) مدة مناسبة للأم كإجازة أمومة، ثم مدة (8 - 12 شهراً) بنسبة (20.43%)، ثم مدة (أكثر من 12 شهراً) بنسبة (11.04%)، وأخيراً مدة (أقل من شهر) بنسبة (1.84%).

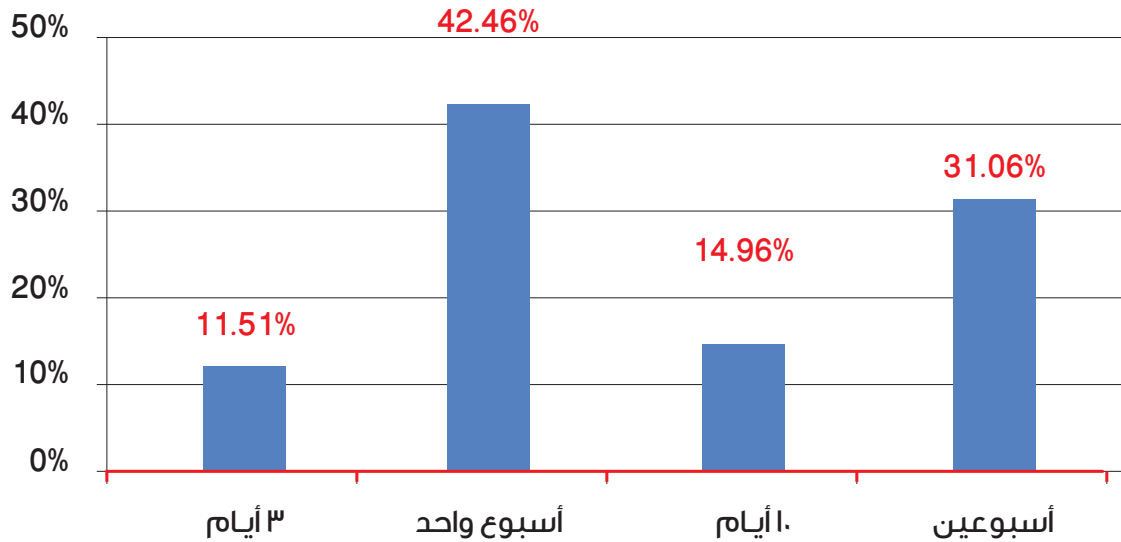
شكل رقم (11): المدّة التي تعتقد المرأة أنها مناسبة للأب كإجازة أبوة وتكون مدفوعة الراتب

هل تؤيد قرار منح الرجل إجازة أبوة مدفوعة الراتب عند ولادة الزوجة؟



يبين الشكل رقم (11) أن غالبية النساء العاملات يؤيدن إعطاء الأب إجازة أبوة مدفوعة الراتب وذلك بنسبة كبيرة جداً (93.1%)، بينما لا تؤيد باقي النساء هذا الأمر وذلك بنسبة (6.9%).

شكل رقم (12) : المدّة التي تعتقد النساء اللواتي أجبن «بنعم» على السؤال السابق: إجازة أبوة مدفوعة الراتب) أنها مناسبة للأب كإجازة أبوة.



يبين الشكل رقم (12) أن غالبية النساء اللواتي يؤيدن إعطاء الأب إجازة أبوة مدفوعة الراتب، يعتقدن أن مدة «أسبوع» كافية للأب وذلك بنسبة (42.46%)، تليها إعطائه مدة (أسبوعين) بنسبة (31.06%). ثم مدة (عشرة أيام) بنسبة (14.96%)، وأخيراً مدة (ثلاثة أيام) بنسبة (11.51%).

4- الثقافة المؤسسية

جدول رقم (30): علاقات الزمالة والعلاقات الوظيفية في العمل

الرقم	الموضوع	غير موافقة (غير موافقة، وغير موافقة على الإطلاق)	موافقة (موافقة، وموافقة بشدة)	محايدة
1	يعتقد مدراءك وزملاؤك في العمل بأن المرأة قادرة على أداء العمل بكفاءة ويدعمون المرأة العاملة	18.51%	67.66%	19.77%
2	تتسم العلاقات الوظيفية بين الموظفين الذكور والموظفات في جهة عملك بالتعاون والاحترام	7.71%	71.98%	20.31%
3	تتسم العلاقات الوظيفية بين الموظفات الإناث في جهة عملك بالتعاون والاحترام	11.68%	70.67%	17.65%

يبين الجدول رقم (30) أن غالبية النساء العاملات أدين «موافقتهن» (موافقة، وموافقة بشدة) بأن المدراء والزملاء في العمل يعتقدون بأن المرأة قادرة على أداء العمل، بكفاءة ويدعمون المرأة العاملة وذلك بنسبة (67.66%)، بينما لا تعتقد بذلك نسبة (18.51%) من النساء العاملات وبقيت (19.77%) من النساء على الحياد. أما بالنسبة إلى الموضوع رقم 2 (العلاقات الوظيفية بين الموظفين الذكور والموظفات)، اعتبرت غالبية النساء بنسبة (71.98%) أن العلاقات الوظيفية بين الموظفين الذكور والموظفات في جهة العمل تتسم بالتعاون والاحترام، بينما أبدت (7.71%) من النساء العاملات عدم موافقتهن على هذا الأمر، وبقيت (20.31%) من النساء على الحياد. أما بالنسبة إلى الموضوع رقم 3 (العلاقات الوظيفية بين الموظفات الإناث)، اعتبرت غالبية النساء العاملات بنسبة (70.67%) أن العلاقات الوظيفية بين الموظفات الإناث في جهة العمل تتسم بالتعاون والاحترام، بينما أبدت (11.68%) من النساء عدم موافقتهن على هذا الأمر وبقيت (17.65%) منهن على الحياد. نستنتج من الجدول أعلاه التالي:

- غالبية المدراء والزملاء في العمل يعتقدون بأن المرأة قادرة على أداء العمل بكفاءة ويدعمون المرأة العاملة وذلك بنسبة (67.66%).
- تتسم العلاقات الوظيفية بين الموظفين الذكور والموظفات في جهة العمل بالتعاون والإحترام، وقد بلغت نسبة موافقتهم على هذا الأمر (71.98%).
- أخيراً، تتسم العلاقات الوظيفية بين الموظفات الإناث في جهة العمل بالتعاون والإحترام، وبلغت موافقتهم على هذا الأمر نسبة كبيرة أيضاً بلغت (70.67%).

جدول رقم (31): تفهم جهة العمل لظروف المرأة العاملة

الرقم	الموضوع	غير موافقة (غير موافقة، وغير موافقة على الإطلاق)	موافقة (موافقة، وموافقة بشدة)	محايدة أو لا ينطبق
1	تفهم جهة العمل ظروفك الأسرية	37.23%	36.77%	26.00%
2	تفهم جهة العمل الظروف الصحية التي قد تتعرضين لها	38.80%	39.58%	21.62%
3	تفهم جهة العمل مسؤولياتك تجاه من تقومين برعايتهم من كبار السن أو ذوي الإعاقة أو المرضى	33.57%	22.37%	44.06%

تظهر النتائج في الجدول رقم (31) أن غالبية النساء العاملات أبدین عدم موافقتهم (غير موافقة، وغير موافقة بشدة) على أن جهة العمل تفهم ظروفهن الأسرية وذلك بنسبة (37.23%)، بينما تبدي (36.77%) من النساء العاملات موافقتهم (موافقة، وموافقة بشدة) على أن جهة العمل تفهم ظروفهن الأسرية، وبقية (26%) من النساء على الحياد.

أما بالنسبة إلى الموضوع رقم 2 (تفهم جهة العمل الظروف الصحية للمرأة العاملة)، اعتبرت غالبية النساء بنسبة (39.58%) أن جهة العمل تتفهم ظروفهن الصحية التي قد يتعرضن لها، بينما أبدت (38.8%) من النساء العاملات عدم موافقتهن على هذا الأمر، وبقية (21.62%) من النساء على الحياد.

إلى ذلك، أبدت غالبية النساء العاملات بنسبة (33.57%) عدم موافقتهن بأن جهة العمل تتفهم مسؤولياتهن تجاه من تقوم برعايتهن من كبار السن أو ذوي الإعاقة أو المرضى، بينما أبدت (22.37%) من النساء موافقتهن على هذا الأمر، وبقية (44.06%) منهن على الحياد أو لا ينطبق عليهن هذا الأمر.

نستخلص من الجدول أعلاه أنه لا يوجد تفهم لدى غالبية جهات العمل (ما يزيد عن النصف) لظروف المرأة الأسرية، ولا يوجد تفهم بشكل كبير لمسؤولياتها تجاه من تقوم برعايتهن من كبار السن أو ذوي الإعاقة أو المرضى. إضافة إلى ذلك، يبين الجدول أعلاه نتائج متقاربة لتفهم أو عدم تفهم جهة العمل لظروف المرأة الصحية والتي قد تتعرض لها.

جدول رقم (32): بيئة العمل / المضايقات المخلة بالآداب

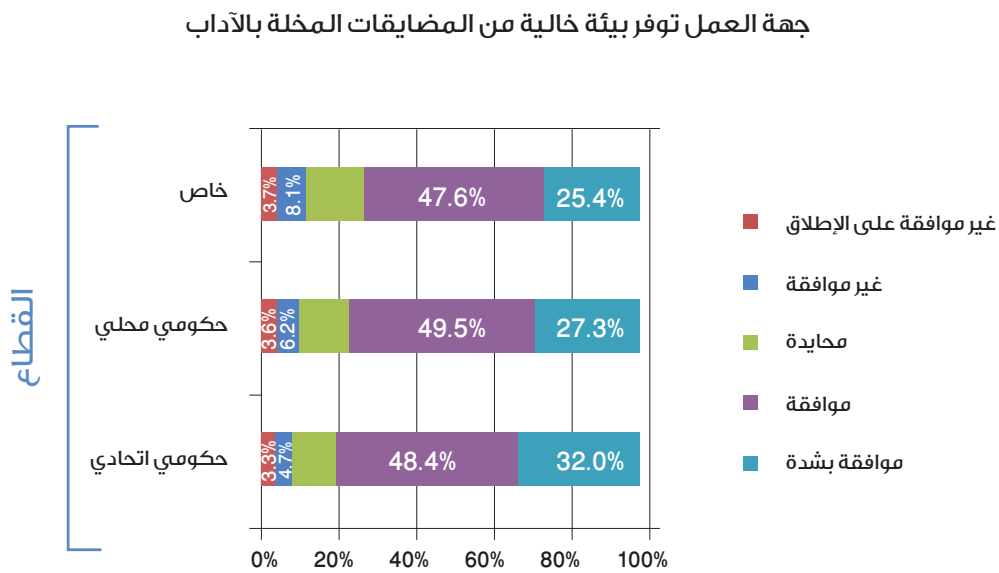
الرقم	الموضوع	غير موافقة (غير موافقة، وغير موافقة على الإطلاق)	موافقة (موافقة، وموافقة بشدة)	محايدة
1	جهة العمل توفر بيئة عمل خالية من المضايقات المخلة بالآداب	9.10%	78.21%	12.68%
2	جهة العمل تتخذ إجراءات عادلة ومنصفة في حال تعرض المرأة للمضايقات المخلة بالآداب	8.63%	68.50%	22.87%

تبين النتائج في الجدول رقم (32) أن معظم النساء العاملات أبدین موافقتهنّ (موافقة، وموافقة بشدة) على أن جهة العمل توفر بيئة عمل خالية من المضايقات المخلة بالآداب وذلك بنسبة (78.21%)، بينما تبدي (9.1%) من النساء العاملات عدم موافقتهنّ (غير موافقة، وغير موافقة بشدة) على ذلك، وبقيت (12.68%) من النساء على الحياد.

أما بالنسبة إلى الموضوع رقم 2 (اتخاذ جهة العمل إجراءات عادلة ومنصفة في حال تعرض المرأة للمضايقات المخلة بالآداب)، اعتبرت غالبية النساء بنسبة (68.5%) أن جهة العمل تتخذ إجراءات عادلة ومنصفة في حال تعرض المرأة للمضايقات المخلة بالآداب، بينما أبدت (8.63%) من النساء العاملات عدم موافقتهنّ (غير موافقة، وغير موافقة بشدة) على هذا الأمر، وبقيت (22.87%) من النساء على الحياد.

نستخلص من الجدول أعلاه أن جهات العمل توفر بيئة عمل خالية من المضايقات المخلة بالآداب. إضافة إلى ذلك، تتخذ هذه الجهات إجراءات عادلة ومنصفة في حال تعرض المرأة للمضايقات المخلة بالآداب ولكن بنسبة أقل بلغت (68.5%).

شكل رقم (13): جهة العمل توفر بيئة عمل خالية من المضايقات المخلة بالآداب / القطاع



جدول رقم (33): جهة العمل توفر بيئة عمل خالية من المضايقات المخلة بالآداب / القطاع

خاص	حكومي محلي	حكومي اتحادي	
73.1%	76.8%	80.5%	موافقة (موافقة، موافقة بشدة)
11.9%	9.8%	8.0%	غير موافقة (غير موافقة، غير موافقة على الإطلاق)
15.1%	13.4%	11.5%	محايدة

نستخلص من الشكل رقم (13) والجدول رقم (33) التالي:

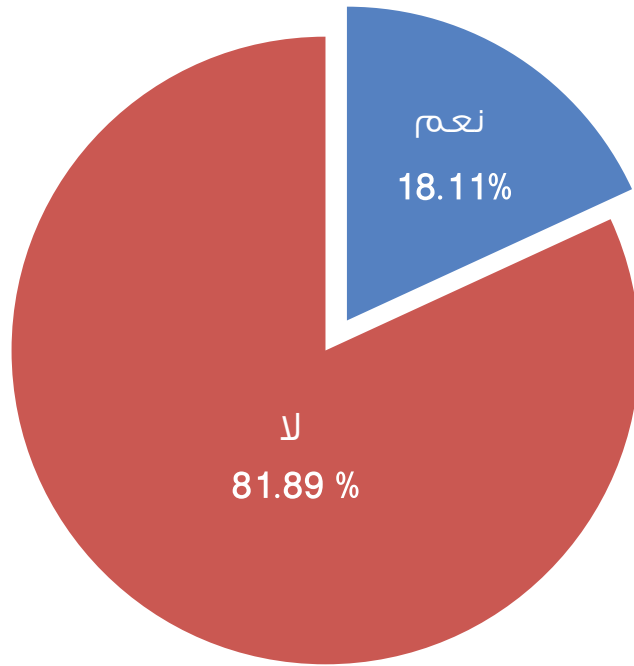
• أبدت غالبية النساء العاملات في القطاع الحكومي الاتحادي بنسبة (80.5%) موافقتهم (موافقة وموافقة بشدة) على أن جهة العمل توفر بيئة عمل خالية من المضايقات المخلة بالآداب مقارنةً ب (76.8%) في القطاع الحكومي المحلي، و(73.1%) في القطاع الخاص.

• بينما أبدت نسبة (11.9%) من النساء العاملات في القطاع الخاص «عدم موافقتهم» (غير موافقة، غير موافقة على الإطلاق) على أن جهة العمل توفر بيئة عمل خالية من المضايقات المخلة بالآداب مقارنةً ب (9.8%) في القطاع الحكومي المحلي، و(8.0%) في القطاع الحكومي الاتحادي.

لذا نستنتج أن بيئة العمل في القطاع الحكومي الاتحادي هي أكثر خلوًا من المضايقات المخلة بالآداب منها في القطاعين الحكومي المحلي والخاص.

شكل رقم (14): توفر/ تسعى جهة العمل لتوفير حضانة للأطفال في مقر العمل

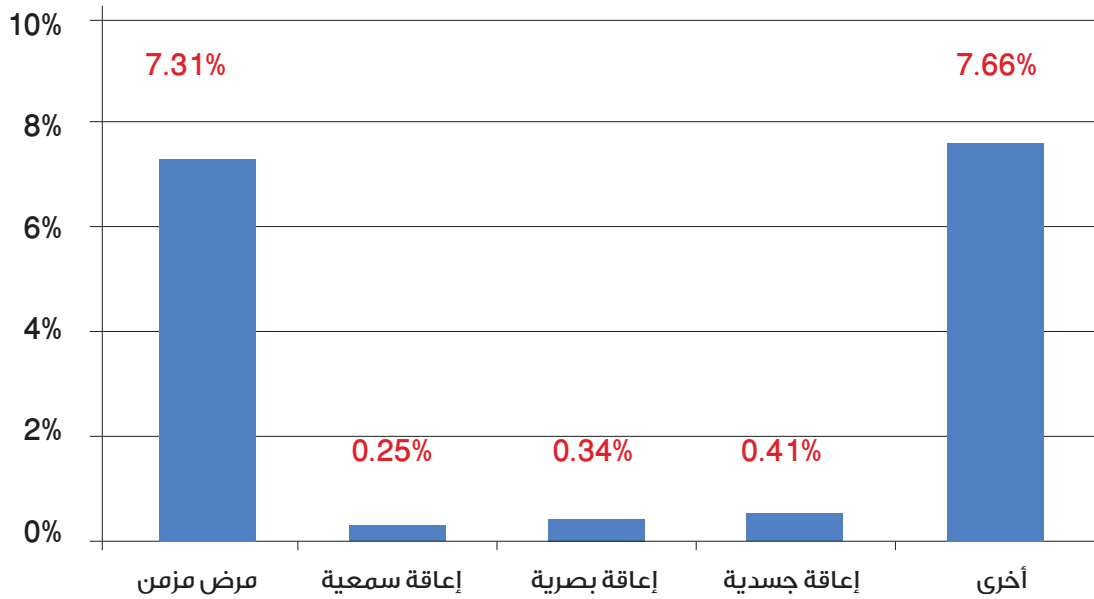
1. كانت إجابتك لا، فهل لديك مصادر أخرى للدخل



يبين الشكل رقم (14) أن غالبية جهات العمل لا توفر أو تسعى لتوفير حضانة للأطفال في مقر العمل، وذلك بنسبة كبيرة جداً (81.89%)، بينما توفر أو تسعى جهة العمل لتوفير حضانة للأطفال في مقر العمل وذلك بنسبة (18.11%)

هـ - الصحة والسلامة المهنية (بيئة العمل)

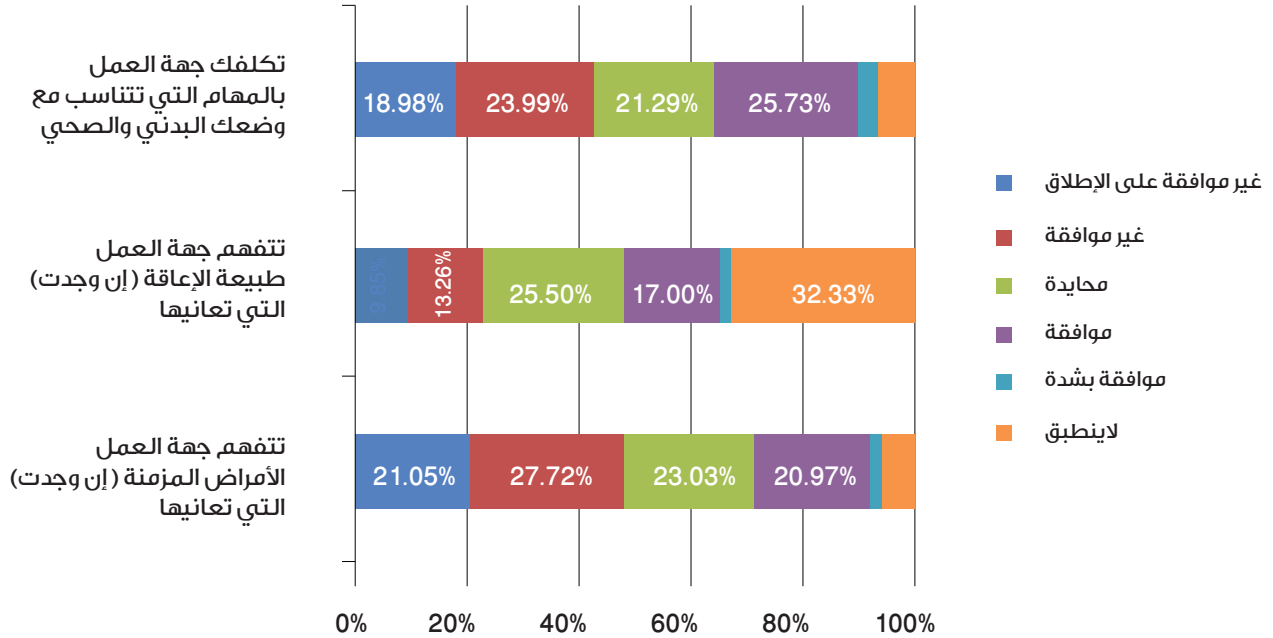
شكل رقم (15): الأوضاع الصحية للمرأة (الأمراض التي تعاني منها النساء)



* نسبة (84.03%) من النساء لا ينطبق عليهنّ هذا الموضوع أو لا يعانين من أعراض صحية. يبيّن الشكل رقم (15) أن غالبية النساء (84.03%) لا يعانين من أي أوضاع صحية، وأن (7.66%) يعانين من أوضاع صحية أخرى، بينما تعاني (7.31%) من النساء من أمراض مزمنة، و (0.41%) من إعاقات جسدية، و (0.34%) من إعاقات بصرية، و (0.25%) من إعاقات سمعية.

شكل رقم (16) : تفهم جهة العمل للأوضاع الصحية للمرأة

مراعاة جهة العمل للأوضاع الصحية للمرأة



ملاحظة: عدد الإجابات على الأسئلة الثلاثة في الشكل أعلاه هي 1259 لكل سؤال من أصل 7876 أي 16% من إجمالي العينة.

تظهر النتائج في الشكل رقم (16) أن غالبية النساء العاملات أبدین موافقتهنّ (موافقة، وموافقة بشدة) على أن جهة العمل تفهم الأمراض المزمنة التي يعانين منها، وذلك بنسبة (48.77%)، بينما تبدي (23.11%) من النساء عدم موافقتهنّ (غير موافقة، وغير موافقة بشدة) على ذلك، وبقيت (28.12%) من النساء إما على الحياد أو لا ينطبق عليهنّ هذا الأمر. وتبدي غالبية النساء العاملات واللواتي يعانين من عوامل صحية أو من إعاقات موافقتهنّ (موافقة، وموافقة بشدة) على أن جهة العمل تفهم الإعاقات التي يعانين منها، وذلك بنسبة (40.51%)، بينما تبدي (29.11%) من النساء عدم موافقتهنّ (غير موافقة، وغير موافقة بشدة) على ذلك، وبقيت (30.38%) من النساء إما على الحياد أو لا ينطبق عليهنّ هذا الأمر. وأخيراً تبدي غالبية النساء موافقتهنّ (موافقة، وموافقة بشدة) على أن جهة العمل تكلفهنّ بالمهام التي تتناسب مع وضعهنّ الصحي والبدني وذلك بنسبة (42.97%)، بينما تبدي (29.71%) من النساء عدم موافقتهنّ (غير موافقة، وغير موافقة بشدة) على ذلك، وبقيت (27.32%) من النساء إما على الحياد أو لا ينطبق عليهنّ هذا الأمر.

٦- إنهاء الخدمة والتقاعد

جدول رقم (34): استكمال مدة (20 سنة خدمة فعلية) للحصول على المعاش التقاعدي حسب قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية مناسب

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
64.99%	5119	غير موافقة على الإطلاق
17.28%	1361	غير موافقة
5.43%	428	محايدة
7.85%	618	موافقة
2.70%	213	موافقة بشدة
1.74%	137	لا ينطبق
100%	7876	المجموع

تبين النتائج في الجدول رقم (34) أن غالبية النساء العاملات تعتقد أن مدة 20 سنة خدمة فعلية للحصول على المعاش التقاعدي حسب قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية غير مناسب على الإطلاق وذلك بنسبة (65%) إضافة الى أن (17.28%) غير موافقات على ذلك، بينما أبدت (10.55%) موافقتهن (موافقة وموافقة بشدة) على ذلك، وأخيراً بقيت (7.17%) إما على الحياة أو لا ينطبق عليهن ذلك.

لذا نستنتج من الجدول أعلاه أن معظم النساء لا تؤيدن استكمال مدة (20 سنة خدمة فعلية) للحصول على المعاش التقاعدي وذلك بنسبة (82.28%).

شكل رقم (35): سن التقاعد للمرأة (50 سنة) حسب قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية مناسب

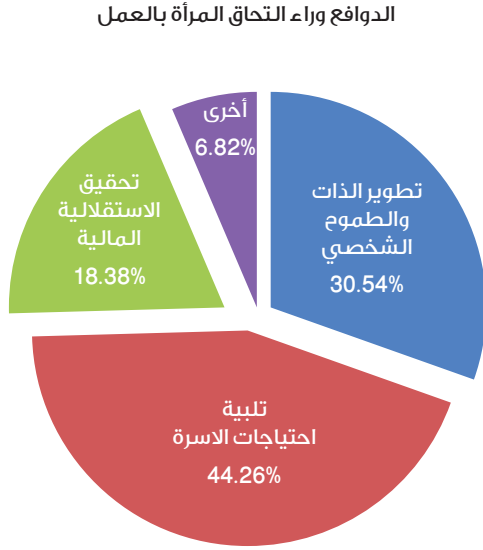
النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
65.15%	5131	غير موافقة على الإطلاق
17.14%	1350	غير موافقة
5.82%	458	محايدة
8.61%	678	موافقة
1.97%	155	موافقة بشدة
1.32%	104	لا ينطبق
100%	7876	المجموع

تبين النتائج في الجدول رقم (35) أن غالبية النساء العاملات تعتقد أن سن التقاعد للمرأة (50 سنة) حسب قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية غير مناسب على الإطلاق (غير موافقة على الإطلاق)، وذلك بنسبة (65.15%) إضافة الى ذلك (17.14%) (غير موافقات) على ذلك، بينما أبدت (15.58%) موافقتهم (موافقة وموافقة بشدة) على ذلك، وأخيراً بقيت (7.14%) إما على الحياة أو لا ينطبق عليهن ذلك.

نستخلص من الجدول أعلاه أن معظم النساء يعتبرن أن سن التقاعد للمرأة (50 سنة) حسب قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية غير مناسب وذلك بنسبة (82.29%).

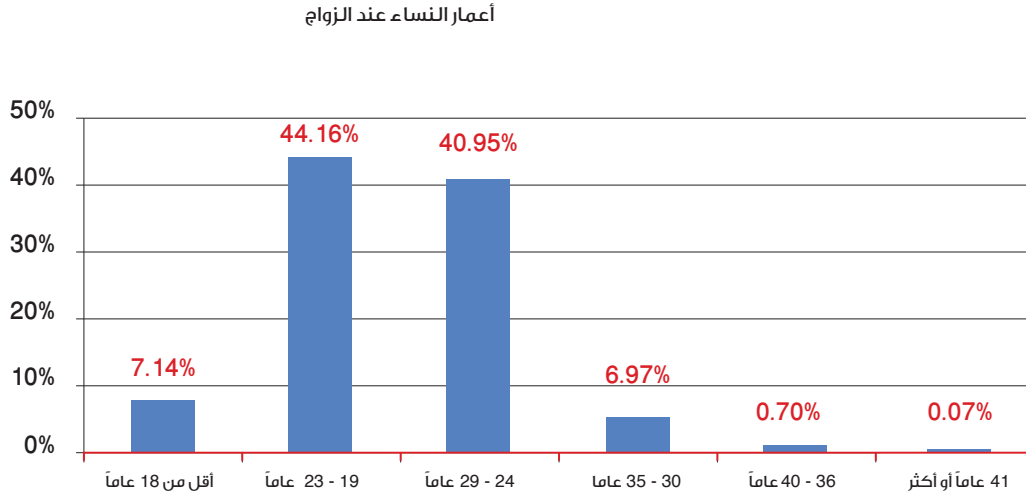
البُعد الإجتماعي والأسري

شكل رقم (17): الدوافع وراء التحاق المرأة بالعمل



يبين الشكل (17) أن غالبية النساء وذلك بنسبة (44.26%) يعلمن لتلبية احتياجات أسرهن، بينما تعتبر نسبة (30.54%) أن الدافع وراء التحاقهن بالعمل هو لتطوير الذات والطموح الشخصي، تليها بنسبة (18.38%) النساء اللواتي يردن تحقيق الاستقلالية المالية، وأخيراً نسبة (6.82%) لأسباب أخرى.

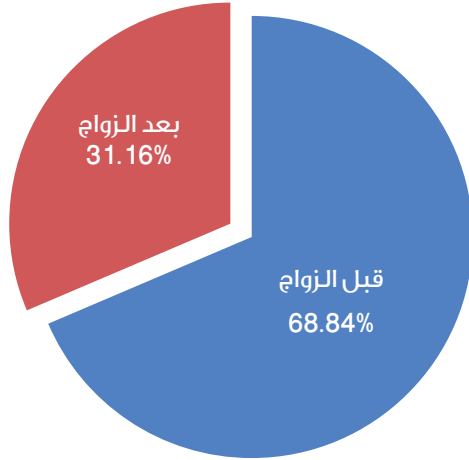
شكل رقم (18): أعمار النساء عند الزواج



يبين الشكل رقم (18) أن سن الزواج عند النساء غالباً هنّ من الفئة العمرية (19 - 23 عاماً) بنسبة 44.16%. تليها النساء اللواتي من الفئة العمرية (24 - 29 عاماً) بنسبة 40.95%، تليها النساء اللواتي من الفئة العمرية (أقل من 18 عاماً) بنسبة 7.14%، تليها النساء اللواتي من الفئة العمرية (30 - 35 عاماً) بنسبة 6.97%، ثم النساء اللواتي من الفئة العمرية (36 - 40 عاماً) بنسبة 0.70%، وأخيراً 41 عاماً أو أكثر بنسبة 0.07%.

شكل رقم (19): متى أنهيت دراستك الجامعية ؟

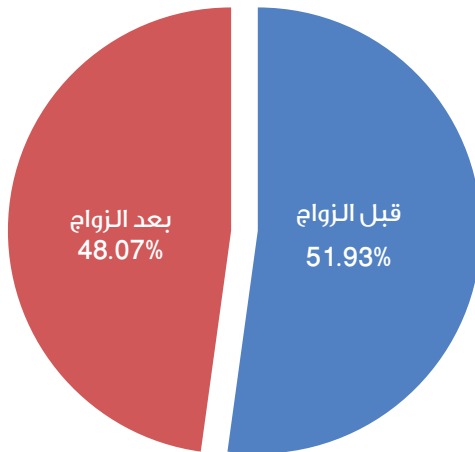
الانتهاء من الدراسة الجامعية (قبل أم بعد الزواج؟)



يبين الشكل (19) أن غالبية النساء وذلك بنسبة (68.84%) أنهين دراستهن الجامعية قبل الزواج، بينما أنهت (31.16%) من النساء دراستهن الجامعية بعد الزواج.

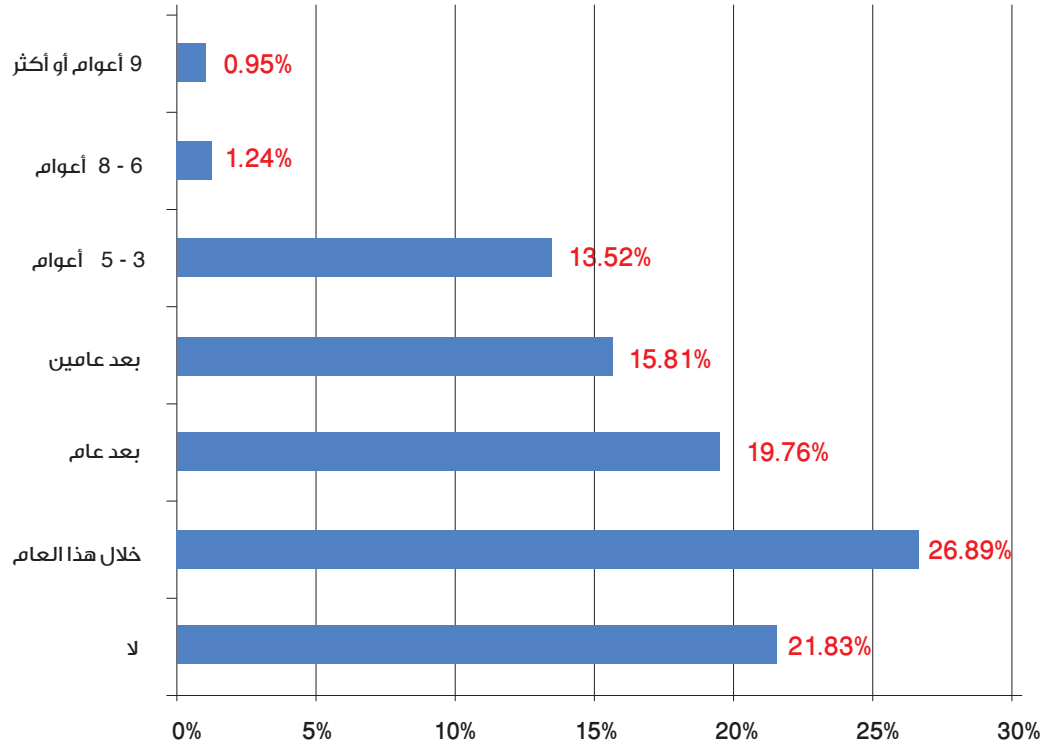
شكل رقم (20) : متى التحقت بالعمل؟

التحاق النساء بالعمل (قبل أم بعد الزواج؟)



تبيّن الشكل (20) أن غالبية النساء وذلك بنسبة (51.93%) التحقن بالعمل قبل الزواج، بينما التحقت نسبة (48.07%) من النساء بالعمل بعد الزواج

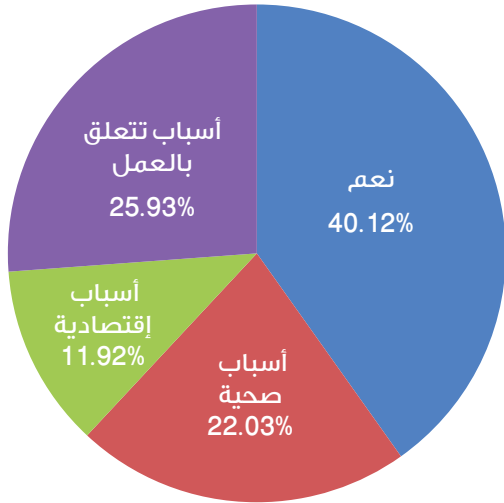
شكل رقم (21): هل تنوين الإنجاب في المستقبل



يبين الشكل رقم (21) أن غالبية النساء (26.89%) ينوين الإنجاب خلال هذا عام، وإذا ما استبعدنا النساء اللواتي لا ينوين الإنجاب (21.83%)، نرى أن النسبة تتناقص مع مرور الأعوام لتصبح 19.76% "بعد عام"، تليها نسبة (15.81%) "بعد عامين"، و (13.52%) من "3 - 5 أعوام"، و (1.24%) من "6 - 8 أعوام"، وأخيراً "9 أعوام أو أكثر" بنسبة (0.95%).

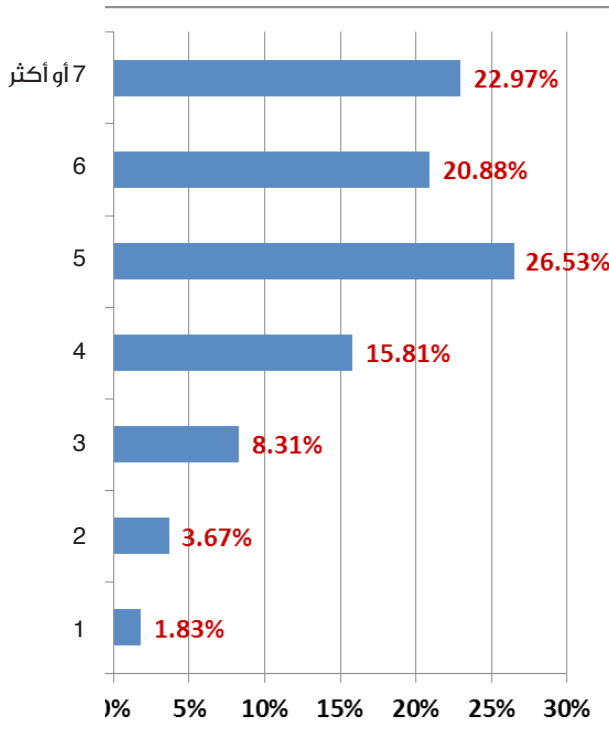
شكل رقم (22): إذا كنت لاتنوين الانجاب في المستقبل، فما هي أسباب ذلك ؟

أسباب عدم النيه في الإنجاب



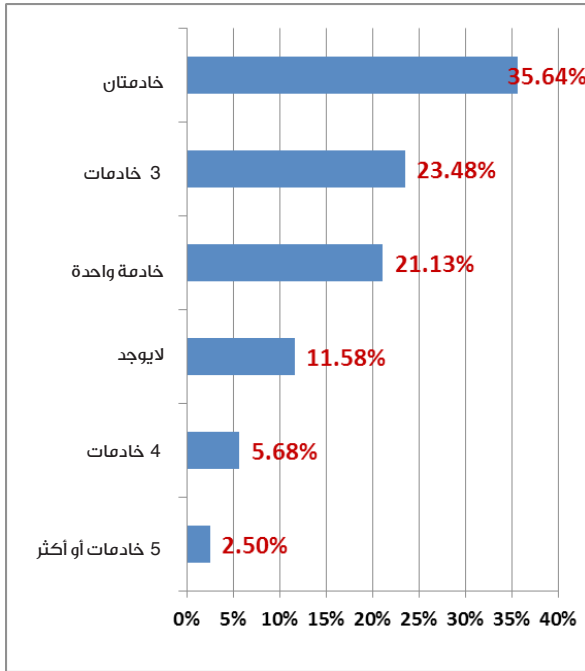
يبين الشكل (22) أن غالبية النساء وذلك بنسبة (40.12%) لا تنوين الرنجاب وذلك لأسباب أسرية، تليها الأسباب المتعلقة بالعمل بنسبة (25.93%). ثم الأسباب الصحية بنسبة (22.03%) وأخيراً الأسباب الاقتصادية بنسبة (11.92%)

شكل رقم (23): ذالم تكن لديك أية موانع صحية تمنعك من تنظيم النسل، كم عدد الأطفال الذين تنوين إنجابهم ؟



بعد استثناء النساء اللواتي لا ينطبق عليهن هذا السؤال (1201 حالة) ، تبين من الشكل رقم (23) أن غالبية النساء وذلك بنسبة (26.53%) ينوين إنجاب 5 أطفال، تليها بنسبة (22.97%) النساء اللواتي ينوين إنجاب «7 أطفال أو أكثر»، ثم النساء اللواتي ينوين إنجاب «6 أطفال» بنسبة (20.88%)، ثم «4 أطفال» بنسبة (15.81%)، ثم «3 أطفال» بنسبة (8.31%)، ثم «طفلين» بنسبة (3.67%)، وأخيراً «طفل واحد» بنسبة (1.83%).

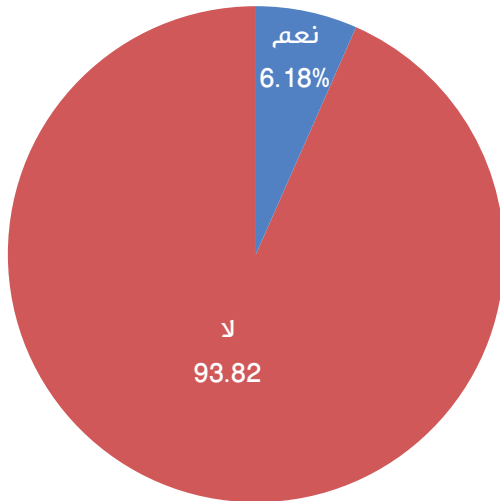
شكل رقم (24): كم عدد الخدم لديك في المنزل ؟



يبين الشكل رقم (24) أن غالبية النساء وذلك بنسبة (35.64%) ممن لديهن خادمتان، تليها بنسبة (23.48%) من النساء اللواتي لديهن 3 خادمتان، ثم خادمة واحدة بنسبة (21.13%) ثم النساء اللواتي لا توجد لديهن خادمت بنسبة (11.58%)، وأخيراً ممن لديهن 4 خادمت أو أكثر بنسبة (2.5%)

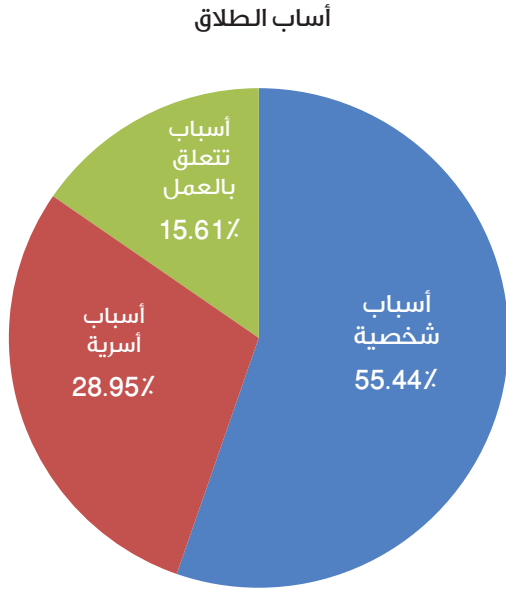
شكل رقم (25): هل أنت مطلقة؟

هل أنت مطلقة



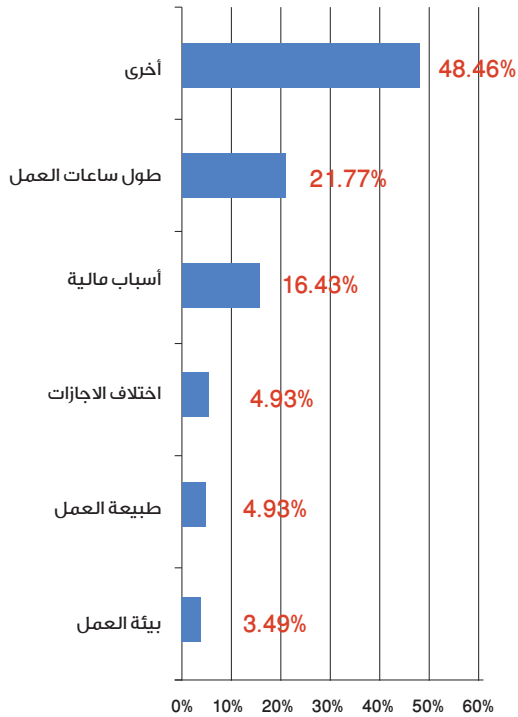
يبين الشكل رقم (25) أن معظم النساء وذلك بنسبة (93.82%) ليست من المطلقات إلى ذلك تبلغ نسبة « المطلقات » (6.18%)

شكل رقم (26): إذا كنت مطلقة، ما السبب الرئيسي وراء ذلك؟



يبين الشكل رقم (26) أن الأسباب الشخصية بنسبة (55.44%) كانت السبب الرئيسي وراء طلاق النساء، تليها الأسباب الأسرية بنسبة (28.95%) وأخيراً الأسباب التي تتعلق بالعمل بنسبة (15.61%) ملاحظة: هذه إجابات 7,18% من العينة

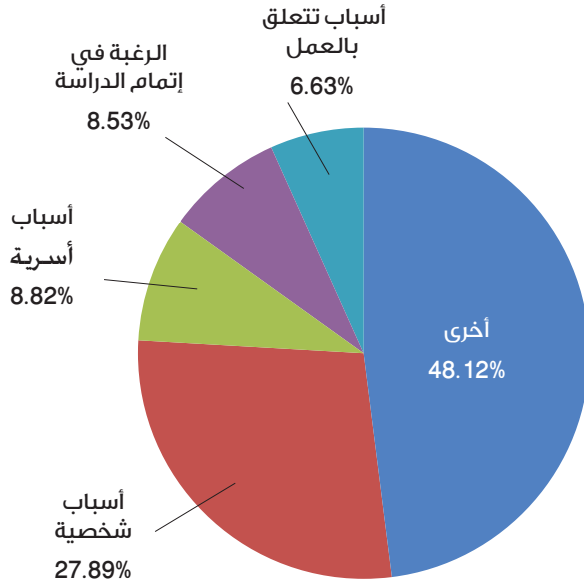
شكل رقم (27): إذا كان الطلاق لأسباب تتعلق بالعمل، الرجاء بيان أهمها:



يبين الشكل رقم (27) أنه يوجد أسباب أخرى بنسبة (48.46%) هي وراء أسباب الطلاق المتعلقة بالعمل، تليها طول ساعات العمل بنسبة (21.77%)، ثم الأسباب المالية بنسبة (16.43%)، ثم «إختلاف الإجازات» و«طبيعة العمل» بنسبة (4.93%) وأخيراً بيئة العمل بنسبة (3.49%).

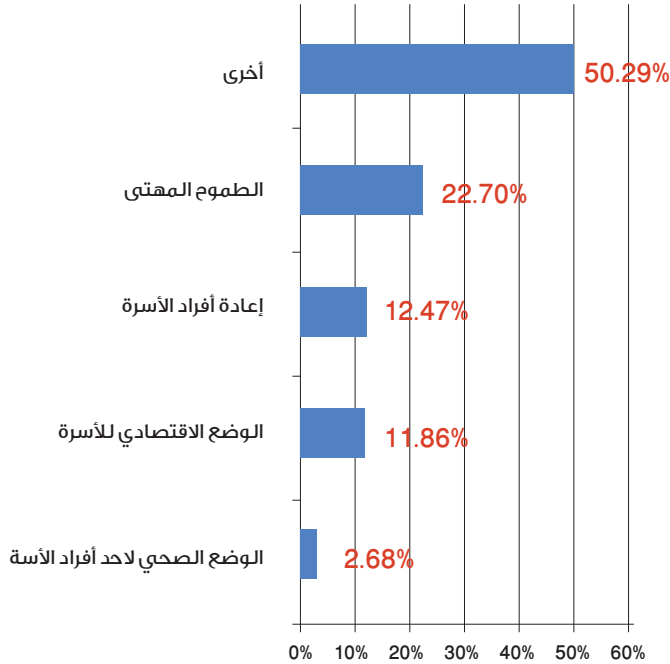
شكل رقم (28): إذا كنت عزباء، ما هي أسباب عدم الزواج؟

أسباب عدم زواج العزباوات



يبين الشكل رقم (28) أنه يوجد أسباب أخرى بنسبة (48.12%) لعدم زواج العزباوات من النساء، تليها «الأسباب الشخصية» بنسبة (27.89%)، ثم الأسباب الأسرية بنسبة (8.82%)، ثم «الرغبة في إتتمام الدراسة» بنسبة (8.53%) وأخيراً «الأسباب التي تتعلق بالعمل بنسبة (6.63%)».

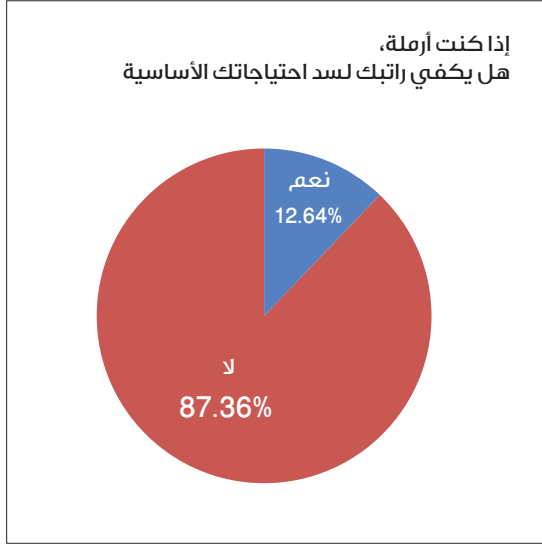
شكل رقم (29): إذا كان عدم الزواج لأسباب تتعلق بالعمل الرجاء بيان أهمها:



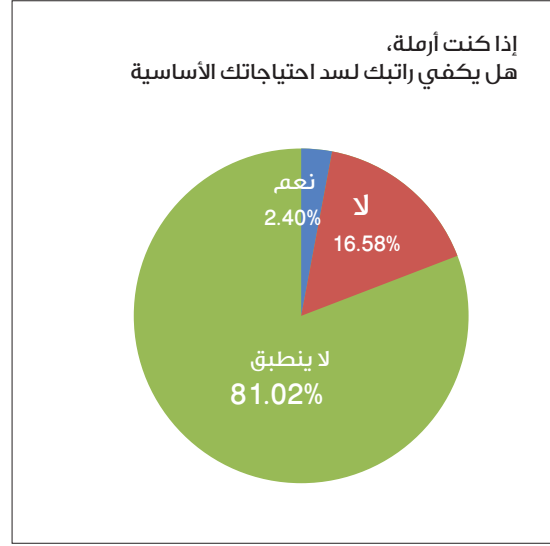
يبين الشكل رقم (29) أنه يوجد أسباب أخرى غير المتعلقة بالعمل بنسبة (50.13%) لعدم زواج العزباوات من النساء، تليها «الطموح المهني» لدى العزباوات بنسبة (22.7%)، ثم الأسباب المتعلقة بـ«إعالة أفراد الأسرة» بنسبة (12.47%)، ثم الأسباب المتعلقة بـ«الوضع الاقتصادي للأسرة» بنسبة (11.86%) وأخيراً «الوضع الصحي لأحد أفراد الأسرة» بنسبة (2.68%)».

الشكل رقم (30): إذا كنت أرملة، هل يكفي راتبك لسد احتياجاتك الأساسية؟

30 - ب أجوبة الأراامل فقط

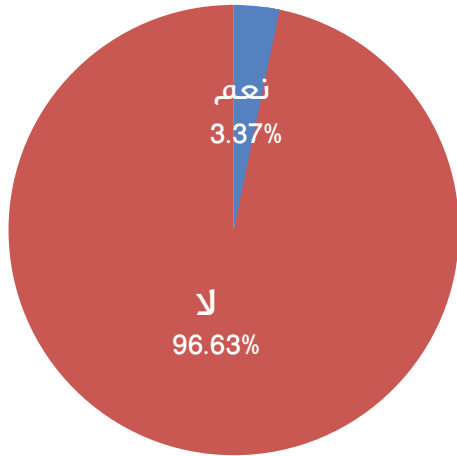


30 - أ الأراامل من مجموع كل العينة



يبين الشكل رقم (30 - ب) أن معظم النساء الأراامل (87.36%) لا يكفيهن الراتب لسد احتياجاتهن الأساسية، بينما تبدي 12.64% من الأراامل تأيدهن أن الراتب يكفي لسد احتياجاتهن الأساسية.

إذا كنت إجابتك لا، فهل لديك مصادر أخرى للدخل؟



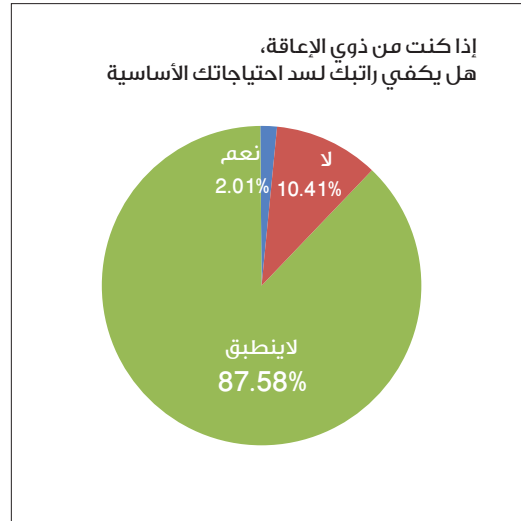
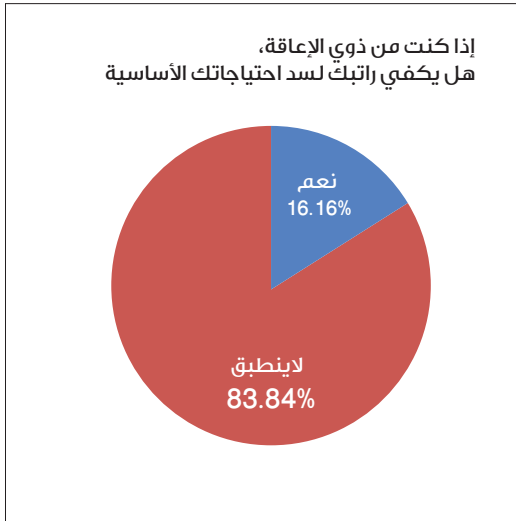
شكل رقم (31): إذا كانت إجابتك لا، فهل لديك مصادر أخرى للدخل؟

يبين الشكل رقم (31) أن معظم النساء الأراامل وذلك بنسبة (96.63%) ليس لديهن أي مصدر آخر للدخل، بينما تملك ما نسبته (3.37%) من النساء الأراامل مصادر أخرى للدخل.

شكل رقم(32): إذا كنت من ذوي الإعاقة، هل يكفي راتبك لسد احتياجاتك الأساسية؟

32 - ب ذوي الإعاقة من النساء فقط

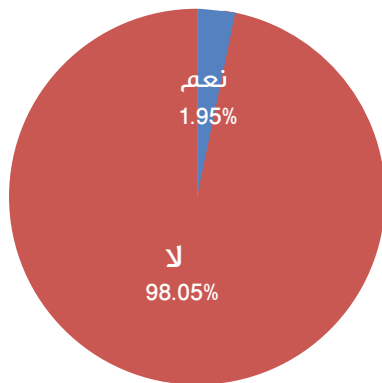
32 - أ ذوي الإعاقة من مجموع كل العينة



يبين الشكل رقم (32 - ب) أن معظم النساء من ذوي الإعاقة (83.84%) لا يكفيهن الراتب لسد احتياجاتهن الأساسية، بينما تبدي 16.16% من ذوي الإعاقة تأيدهن أن الراتب يكفي لسد احتياجاتهن الأساسية.

شكل رقم(33): إذا كانت إجابتك لا، فهل لديك مصادر أخرى للدخل؟

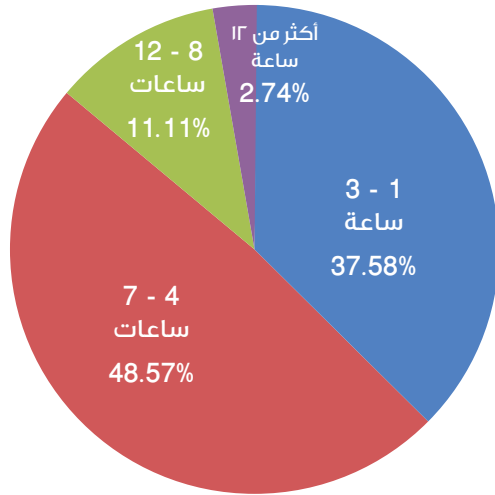
إذا كنت إجابتك لا، فهل لديك مصادر أخرى للدخل؟



يبين الشكل رقم (33) أن معظم النساء من ذوي الإعاقة وذلك بنسبة (98.05%) ليس لديهن أي مصدر آخر للدخل، بينما تملك ما نسبته (1.95%) من النساء من ذوي الإعاقة مصادر أخرى للدخل.

شكل رقم(34): كم يبلغ عدد الساعات التي تقضيها في اليوم مع أسرتك؟

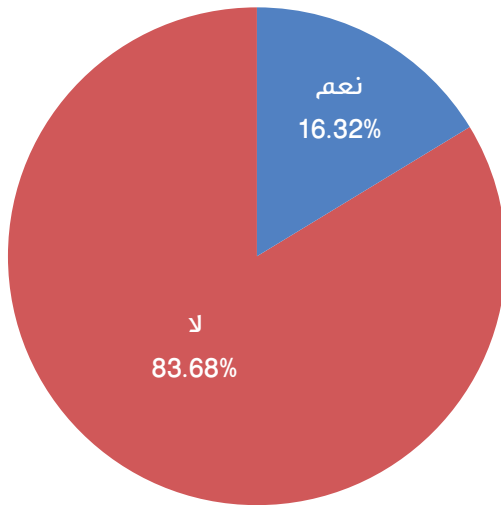
كم يبلغ عدد الساعات التي تقضيها في اليوم مع أسرتك؟



يبين الشكل رقم (34) أنه غالبية النساء بنسبة (48.57%) يقضين من «4 إلى 7 ساعات» مع أسرهن، تليها من «1 إلى 3 ساعات» بنسبة (37.58%)، ثم من «8 إلى 12 ساعة» بنسبة (11.11%)، وأخيراً «أكثر من 12 ساعة بنسبة (2.74%)».

شكل رقم(35): هل لديك وقت كاف للقيام بالأنشطة الاجتماعية مع أسرتك؟

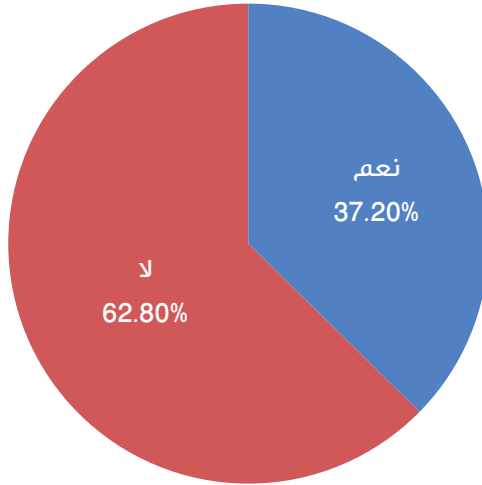
هل لديك وقت كاف للقيام بالأنشطة الاجتماعية مع أسرتك؟



يبين الشكل رقم (35) أن معظم النساء بنسبة (83.68%) ليس لديهن الوقت الكافي للقيام بالأنشطة الاجتماعية، بينما تملك ما نسبته (16.32%) من النساء الوقت الكافي للقيام بالأنشطة المجتمعية.

شكل رقم (36) هل يفرض عليك أفراد أسرتك الكثير من القيود فيما يتعلق بعملك ؟

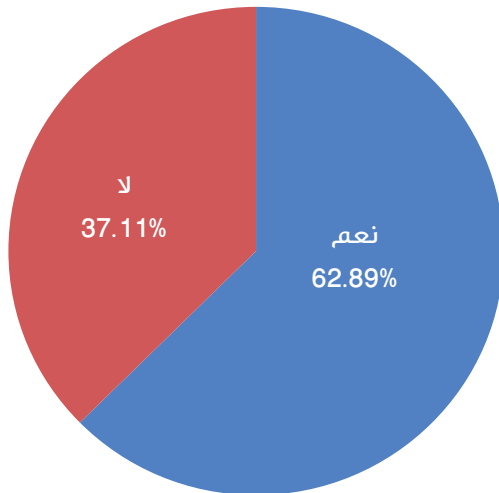
هل يفرض عليك أفراد أسرتك الكثير من القيود فيما يتعلق بعملك



يبين الشكل رقم (36) أن معظم النساء بنسبة (62.8%) لا يفرض عليهنَّ أفراد أسرهنَّ الكثير من القيود فيما يتعلق بعملهنَّ، بينما تعبّر ما نسبته (37.20%) من النساء أن أسرهنَّ تفرض عليهنَّ الكثير من القيود فيما يتعلق بعملهنَّ.

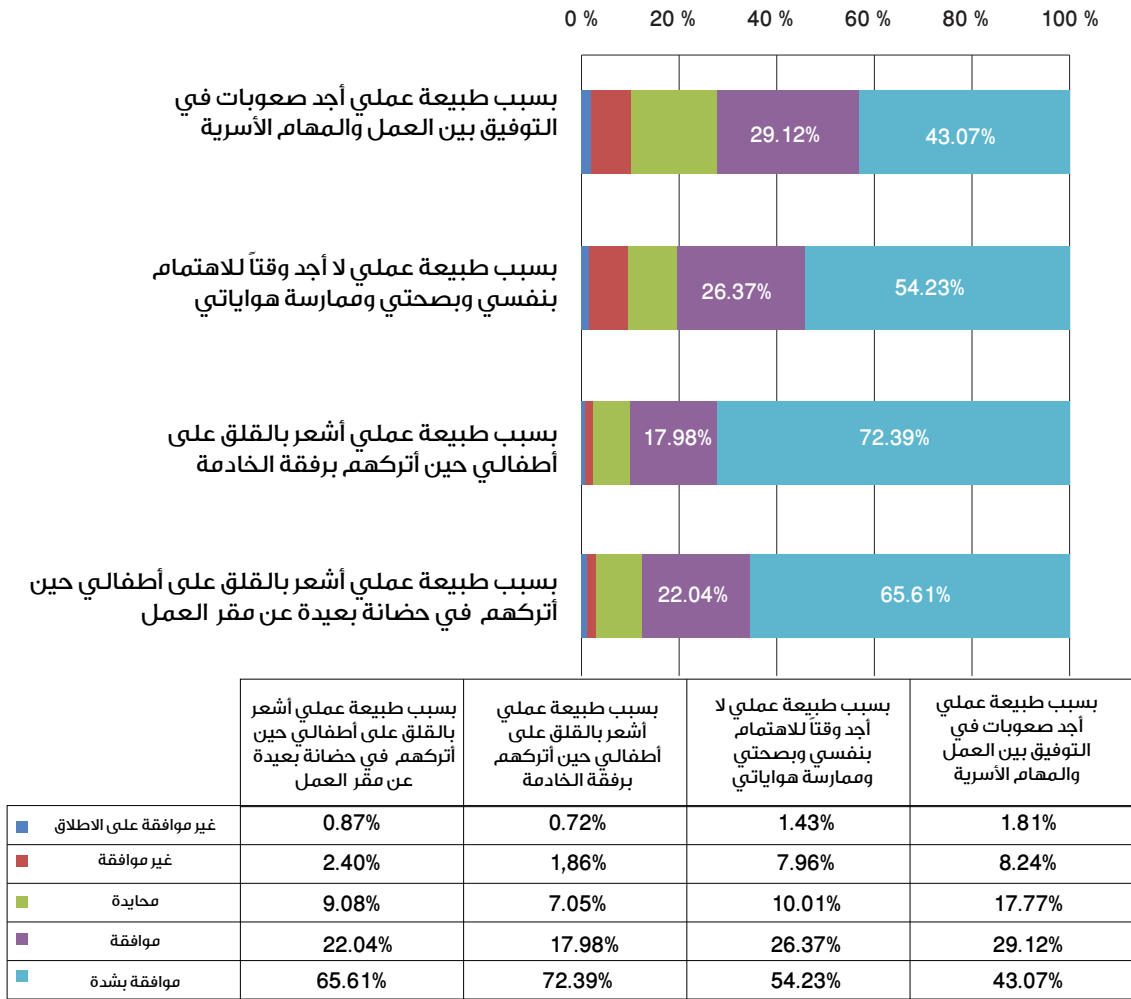
شكل رقم (37) إذا كنت متزوجة، فهل يتفهم زوجك طبيعة عملك ؟

إذا كنت متزوجة، فهل يتفهم زوجك طبيعة عملك ؟



يبين الشكل رقم (37) أن معظم النساء بنسبة (62.89%) يتفهم أزواجهنَّ طبيعة عملهنَّ، بينما تعبّر ما نسبته (37.11%) من النساء أن أزواجهنَّ لا يتفهمنَّ طبيعة عملهنَّ.

شكل رقم (38): تفهم جهة العمل للأوضاع الصحية المرأة



نسبة الإستجابة	السؤال
94.05 %	بسبب طبيعة عملي أجد صعوبات في التوفيق بين العمل والمهام الأسرية
97.51 %	بسبب طبيعة عملي لا أجد وقتاً للاهتمام بنفستي وبصحتي وممارسة هواياتي
75.83 %	بسبب طبيعة عملي أشعر بالقلق على أطفالي حين أتركهم برفقة الخادمة
68.37 %	بسبب طبيعة عملي أشعر بالقلق على أطفالي حين أتركهم في حضانة بعيدة عن مقر العمل

تعبّر نسبة الاستجابة عن الإجابات عن مختلف الأسئلة مع عدم احتساب «لا ينطبق» من معايير التقييم.

تظهر النتائج في الشكل رقم (38) أن معظم النساء العاملات أبدین موافقتهنّ (موافقة، وموافقة بشدة) على أنهنّ يشعرن بالقلق حين يتركن أطفالهن برفقة الخادمة وذلك بنسبة عالية جداً (90.37%)، وعلى شعورهنّ أيضاً بالقلق على أطفالهنّ حين تركهنّ في حضانة بعيدة عن مقر العمل وذلك بنسبة (87.65%)، إضافةً إلى ذلك، تبدي (80.6%) من النساء العاملات موافقتهنّ (موافقة، وموافقة بشدة) على أنهن لا يجدن وقتاً للاهتمام بأنفسهنّ وبصحتهنّ وممارسة هواياتهنّ، إلى ذلك تجد (72.19%) من النساء العاملات صعوبات في التوفيق بين العمل والمهام الأسرية.

من ناحية أخرى لا تجد (10.04%) من النساء العاملات صعوبات في التوفيق بين العمل والمهام الأسرية، وتجد (9.39%) وقتاً للاهتمام بأنفسهنّ وبصحتهنّ وممارسة هواياتهنّ، ولا تشعر (3.27%) من النساء العاملات بالقلق على أطفالهنّ حين تركهنّ في حضانة بعيدة عن مقر العمل، وأخيراً لا تشعر (2.58%) من النساء العاملات بالقلق حين ترك أطفالهن برفقة الخادمة والتي تعتبر نسبة ضئيلة جداً.



www.fahr.gov.ae