

تقرير سياسات

المواقف العامة تجاه مشاركة المرأة في سوق العمل في قطر

يونيو ٢٠٢٠

معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية هو مؤسسة بحثية بجامعة قطر. ومنذ إنشائه في عام 2008، أسس المعهدُ بنيةً تحتيةً قويةً قائمةً على البحوث الاستقصائية بهدف تقديم بيانات مسحية عالية الجودة للتخطيط وإجراء الأبحاث في القطاعين الاجتماعي والاقتصادي. وتهدف البيانات إلى إطلاع كلِّ من المخططين وصناع القرار والمجتمع الأكاديمي على آخر المستجدات.

أعدَّ هذا التقرير النهائي:

د. نورة لاري، مدير إدارة السياسات

د. جاستن جنغلر، أستاذ باحث مساعد

مريم فهد آل ثاني، مساعد باحث أول

جدول المحتويات

- 3..... ملخص تنفيذي
- 4..... مقدمة
- 5..... الدعم العام لعمل المرأة خارج المنزل
- 6..... تصورات دعم مشاركة المرأة في سوق العمل بين الأقران
- 7..... المعوقات والمشاكل المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل
- 10..... جهة العمل ودعم عمل المرأة خارج المنزل
- 12..... دعم التشريعات التي تدعم مشاركة المرأة في سوق العمل
- 13..... الاتجاهات حول فرص الترقية للمرأة
- 14..... تعزيز سياسات التوازن بين العمل والاسرة
- 17..... توصيات السياسات

جدول الاشكال

- الشكل 1 : تأييد مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام وفي أسرة المستجيب، على حسب الجنسية 5
- الشكل 2 : تأييد مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام وفي أسرة المستجيب، على حسب النوع 6
- الشكل 3 : تأييد مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام وفي الاسرة المستجيب، على حسب الجنس 7
- الشكل 4 : العوائق المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل 8
- الشكل 5 : المشاكل المترتبة عن مشاركة المرأة في سوق العمل 8
- الشكل 6 : مشاركة المرأة في سوق العمل تقلل من مكانة العادات والتقاليد في قطر، حسب العمر والنوع ... 9
- الشكل 7 : العوامل المؤثرة في دعم النساء العاملات من الأسرة 10
- الشكل 8 : تأثير بيئة العمل المكتبية على الدعم لمشاركة المرأة في سوق العمل، بحسب النوع والجنسية . 11
- الشكل 9 : دعم التشريعات التي تدعم مشاركة المرأة في سوق العمل، على حسب الجنس 12
- الشكل 10 : التصورات حول صعوبة حصول المرأة القطرية على ترقية، بحسب النوع والعمر 13
- الشكل 11 : مستوى الموافقة على عدم كفاية إجازة الامومة مدفوعة الاجر، بحسب الجنسية والنوع 14
- الشكل 12 : التوجهات نحو التوازن بين الاسرة والعمل، بحسب النوع 15
- الشكل 13 : التوجهات نحو كفاية الفرص التعليمية والتدريبية للمرأة، بحسب الجنسية 16

ملخص تنفيذي

يلخص هذا التقرير الموجز نتائج دراسة وطنية حول المواقف العامة تجاه مشاركة المرأة في سوق العمل في قطر، ما يقصد به عمل المرأة خارج المنزل. تأتي بيانات هذا الاستطلاع عن طريق مقابلات الهاتف لعينة أجراها معهد البحوث الاقتصادية والاجتماعية المسحية في جامعة قطر بين الفترة يناير وفبراير من العام ٢٠٢٠. يشمل المسح توجهات مختلفة تجاه مشاركة المرأة في سوق العمل وبالأخص مدى تقبل المجتمع لعمل المرأة، والتصورات حول تقبل الأقران لعمل المرأة ودعمها في سوق العمل، وأيضا مناقشة التحديات والمعوقات المتعلقة بمشاركتها في سوق العمل، بالإضافة الى دعم سياسات تضمن حصول المرأة مناصب قيادية وترقيتها وتعويضها في الجهات الحكومية. ولقد شارك في هذه الدراسة ما يقارب ٦٦٠ شخص من القطريين و٨٨٩ من المقيمين. تشمل النتائج الرئيسية ما يلي:

- يدعم المجتمع القطري مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام، حيث أفاد ثلثي القطريين والمقيمين بدعمهم لعمل المرأة خارج المنزل بنسبة (٩٠%)
- يدعم النساء عمل المرأة بشكل أكبر من الرجال بشكل ملحوظ
- لا يختلف مستوى دعم المستجيب لمشاركة امرأة من أسرته في سوق العمل، بغض النظر عن صلة قرابة المرأة بالمستجيب (سواء كانت: أخته، زوجته أو ابنته)
- يعتقد المشاركون أن المجتمع لا يتقبل خروج المرأة الى سوق العمل، وبشكل يتعارض مع توجهات المجتمع الذي يميل نحو القبول
- بشكل خاص، يعتقد المشاركون الرجال أن اقرانهم لا يدعمون عمل المرأة خارج المنزل
- ان أكثر التحديات المرتبطة بعمل المرأة تكون على الصعيد الاسري، وليست مرتبطة بالقيم الاجتماعية
- أفاد القطريين أن معوقات مشاركة المرأة في سوق العمل تتضمن: ساعات العمل الغير مرنة، قلة الوظائف المناسبة، نقص المؤهلات التعليمية
- يدعم الرجال القطريين والمقيمين العرب، مشاركة امرأة من أسرته في سوق العمل إذا كانت بيئة العمل غير مختلطة (أي تكون مخصصه للنساء فقط)
- يتقبل القطريين من الفئة الأغنى والأعلى تعليماً بيئة العمل المختلطة
- يدعم القطريين مشاركة المرأة في سوق العمل إذا كانت الوظيفة ذات مرتب عالٍ
- تختلف آراء القطريين والقطريات حول سهولة ترقية النساء إلى مناصب إدارية عُليا في الوزارات واجهزة القطاع العام، حيث يعتقد الرجال أن المرأة تحظى بفرص ترقية متساوية مع الرجل، وعلى عكس اعتقاد النساء
- يدعم أكثر من ٧٠% من القطريين سياسة تضمن الأجر المتساوي لكل من الرجل والمرأة في نفس الوظيفة

- ينخفض دعم القطريين لقانون يضمن نسبة معينة من المناصب للمرأة في الجهات الحكومية (٤١%) وفي الشركات والمؤسسات العامة (٣٥%)
- يوافق الأفراد بشكل كبير على أن عدم توفر استحقاقات كافية متعلقة بإجازة الامومة مدفوعة الاجر يؤثر في قرار الأمهات في البحث عن عمل
- معظم الأعمال المتاحة في قطر مرنة بما يكفي للسماح للمرأة بالموازنة بين العمل والواجبات المنزلية
- أعرب القطريين عن موافقتهم بشكل أكبر بالمقارنة مع غير القطريين على كفاية الفرص التعليمية للمرأة لتزويدها بالمهارات اللازمة في سوق العمل

مقدمة

ترتكز رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ على سياسات تهدف لتطوير سوق عمل ذو خبرات عالية ليكون قوة دافعة رئيسية في مجتمع مزدهر ومستدام قائم على المعرفة. وتؤكد رؤية قطر ٢٠٣٠ على أهمية تنمية رأس المال البشري، حيث يشجع على نظام تعليمي وسوق عمل يوفر للمواطنين المهارات اللازمة لتحقيق تطلعاتهم التعليمية والمهنية، وكذلك وتلبية الاحتياجات الاقتصادية الحالية والمستقبلية. ومع وجود عدد قليل من المواطنين، تنظر القيادة القطرية إلى مشاركة المرأة القطرية في القوى العاملة كعنصر رئيسي لتحقيق الرؤية الوطنية والتقدم نحو اقتصاد لا يعتمد على الصناعات الهيدروكربونية بالشكل الأساسي. ولهذا الغرض، وضع صناع القرار في قطر مشاركة المرأة في سوق العمل وتمكينها على رأس جدول أعمال السياسة، حيث تكون الأمثلة البارزة للقائدات في قطر بمثابة مصدر إلهام للآخرين.

بغض النظر عن التطورات حول مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أنه لا يزال معدل الرجال القطريين قرابة ضعف نسبة النساء القطريات في سوق العمل. ففي التقرير الأخير لمسمح القوى العاملة يتبين أنه في العام ٢٠١٨، كان عدد النساء القطريات في سوق العمل هو ٤٢٨، ٣٨، مقارنة بعدد ٦١، ٦٧ من الرجال القطريين^١. تكمن بعض المعوقات الهيكلية لمشاركة المرأة في سوق العمل في: قلة الوظائف المناسبة في سوق العمل، عدم تطابق المهارات المهنية والمؤهلات التعليمية وغيرها من المعوقات. أما المعوقات الأخرى فهي تتمحور حول تقبل المجتمع لعمل المرأة، حيث أن شريحة من المجتمع ما زالت غير متقبلة عمل المرأة خارج المنزل. ولفهم درجة تحفظ البعض لمشاركة المرأة في سوق العمل فإنه من الأجدر تحليل نتيجة هذا التحفظ على عمل المرأة، وذلك لوضع سياسات تساهم في التغلب على المعوقات الاجتماعية لعملها خارج المنزل. ولهذا قام معهد البحوث

¹ Summarized in "Qatar: Population aged 15 and above by nationality (Qatari/ non-Qatari), sex and relation to labour force (2018)," Gulf Labour Markets and Migration, European University Institute, October 2019. Available at: <https://gulfmigration.org/qatar-population-aged-15-and-above-by-nationality-qatari-non-qatari-sex-and-relation-to-labour-force-2018>.

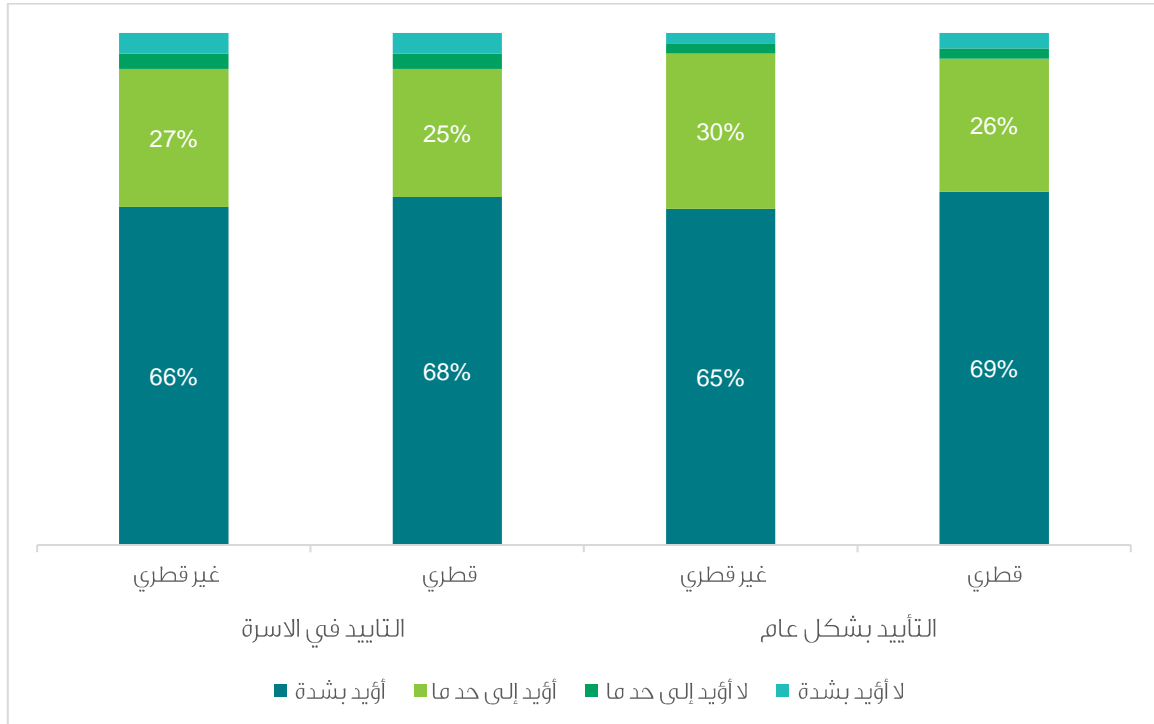
الاقتصادية والاجتماعية المسحية بعمل مسح يقيس توجهات الرأي العام حول مشاركة المرأة في سوق العمل في قطر.

الدعم العام لعمل المرأة خارج المنزل

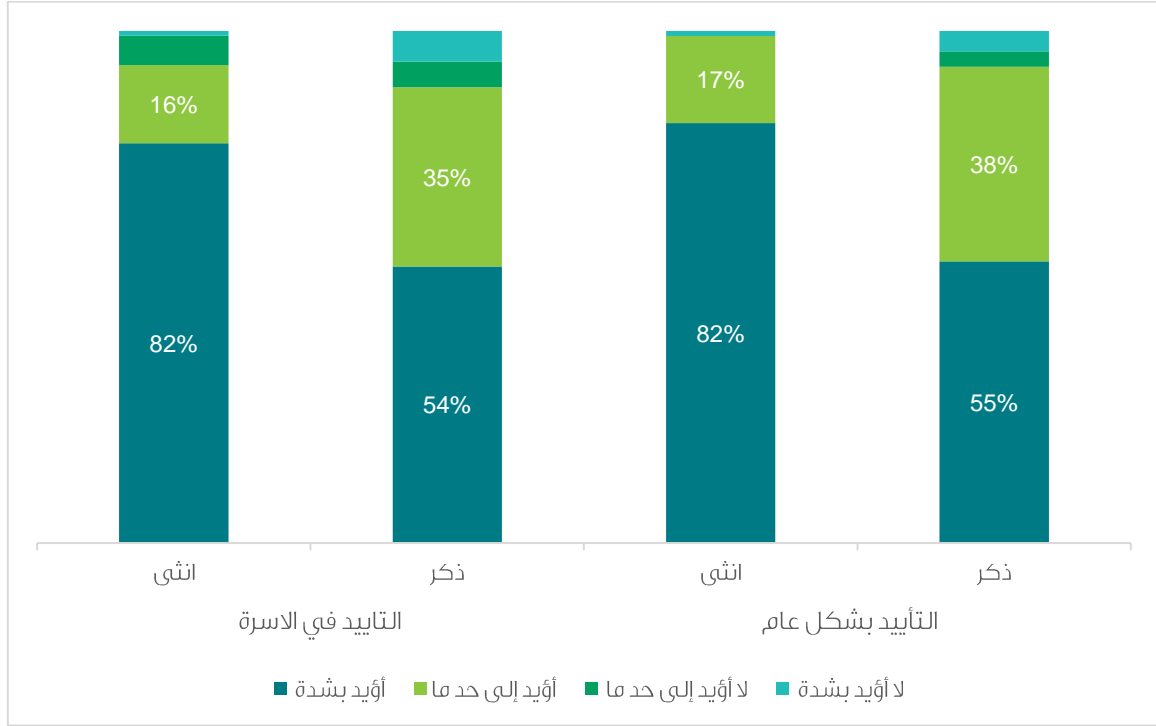
بشكل عام، أوضحت الدراسة بأن المجتمع القطري يدعم مشاركة المرأة في سوق العمل. حيث أيد بشدة حوالي ثلثي المواطنين والمقيمين على العبارة التالية: "يحق للمرأة العمل خارج المنزل إذا رغبت في ذلك"، كما أفاد ٩٠% من المشاركين بموافقتهم للعبارة، كما هو موضح في الشكل (١)، فإن مستوى الدعم لكل من المواطنين والمقيمين بعمل أحد أفراد أسرته من النساء خارج المنزل متشابهة الى حد ما.

من جهة أخرى، فإن نسبة الدعم لمشاركة المرأة في سوق العمل متفاوتة بين الإناث والذكور. حيث يوضح الشكل (٢) هذا التفاوت، أن ٥٥% من المشاركين الرجال يدعمون عمل المرأة خارج المنزل، مقارنة مع ٨٢% من المشاركات النساء. وتنطبق مستويات دعم الرجال والنساء لمشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام على نسب دعمهم لمشاركة أحد أفراد أسرته من النساء في سوق العمل. وهنا أيضاً، لا تظهر البيانات أي اختلاف في الاتجاهات بين المشاركين القطريين وغير القطريين. وبشكل العام أوضحت الدراسة أن المواطنين والمقيمين يدعمون مشاركة المرأة في سوق العمل، وكما هو متوقع فأن دعم الإناث أعلى الذكور.

الشكل 1. تأييد مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام وفي أسرة المستجيب، على حسب الجنسية



الشكل 2: تأييد مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام وفي أسرة المستجيب، على حسب النوع

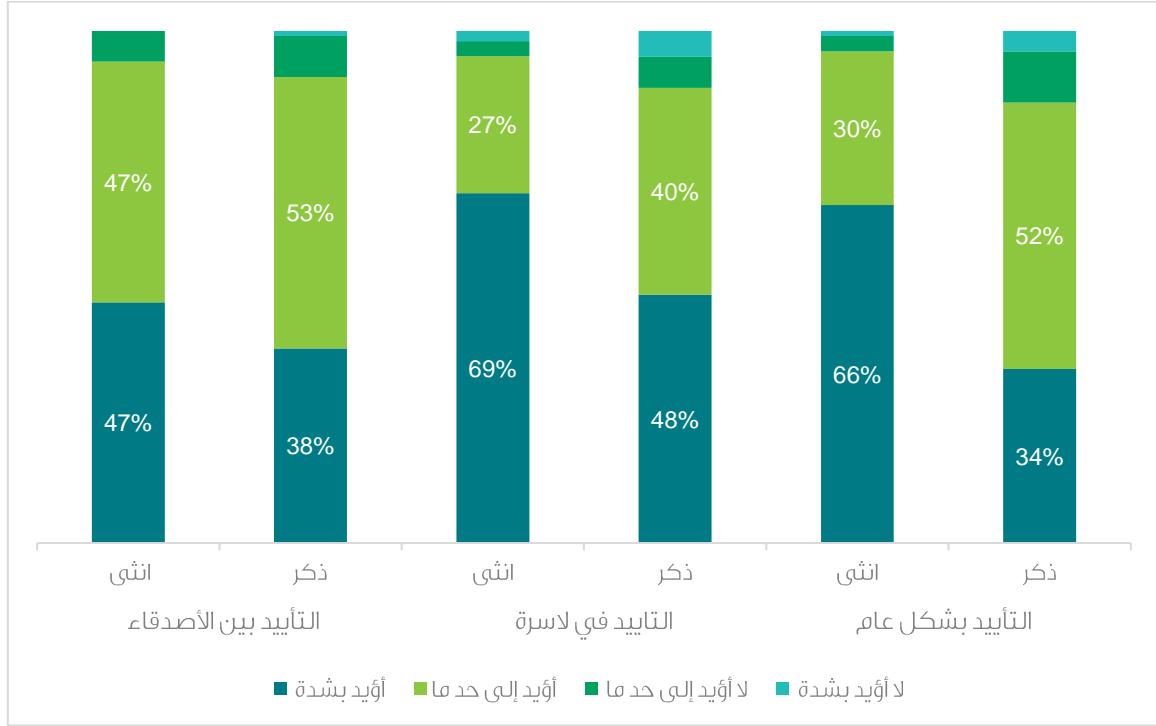


تصورات دعم مشاركة المرأة في سوق العمل بين الأقران

إن أحد أبرز أهداف هذه الدراسة هو فهم اتجاهات الناس حول مشاركة المرأة في سوق العمل وكيف تتأثر اتجاهاتهم على حسب ما يعتقدون أنه الاتجاه السائد في أسرهم وبين أصدقائهم والمجتمع بشكل عام. تبين الدراسات السابقة في دول الخليج الأخرى أنه يمكن للأشخاص أن يتأثروا بالتوجهات السلبية لعمل المرأة خارج المنزل، بحسب توجهات أقرانهم وأفراد المجتمع وخصوصاً الأشخاص المهمين بالنسبة لهم والذين يعتبرونهم كمرجع للرأي العام، على سبيل المثال: الأصدقاء أو أفراد الأسرة أو فئة عمرية معينة أو "المجتمع" بشكل عام. وبالتالي، شمل المسح أسئلة طلبت من المشاركين تقييم آراء ثلاث مجموعات من الأقران: أصدقائهم وأفراد أسرهم و"المجتمع بشكل عام". ويبين الشكل 3 هذه النتائج.

ولقد برزت عدة استنتاجات من هذه الدراسة، أهمها أن الأفراد في قطر يميلون إلى تقييم دعم أقرانهم لعمل المرأة خارج المنزل بمستويات أقل بكثير مما هو عليه في الواقع. بعبارة أخرى، يعتقد الناس في قطر بشكل كبير أن المجتمع لا يتقبل خروج المرأة إلى العمل وبشكل يتعارض مع توجهات المجتمع الذي يميل لقبول هذا الأمر، حيث ينظرون إلى الأصدقاء والأسرة والمجتمع على أنهم أكثر معارضة لعمل المرأة خارج المنزل.

الشكل 3: تأييد مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام وفي الأسرة المستجيب، على حسب الجنس



والنتيجة الثانية التي تم استنتاجها من خلال هذه الدراسة، هي أن توجهات الأقران تختلف حسب النوع: حيث يعتقد الذكور في قطر أن الأصدقاء (٣٤%)، الأسرة (٤٨%)، أو المجتمع بشكل عام (٣٨%) أقل دعماً لمشاركة المرأة في سوق العمل، مقارنة بالنساء (٦٦٪، ٦٩٪، و٤٧٪ على التوالي). ثانياً، لوحظ أن الإناث يرون أن هناك فجوة نوعية في الدعم بين الأشخاص الذين يعرفونهم شخصياً - الأصدقاء والأسرة - والمجتمع القطري بشكل عام، في حين يرى الذكور أن المجتمع أكثر توافقاً مع وجهات نظر أصدقائهم وعائلاتهم بشكل عام. وأخيراً، كما هو موضح في الشكل ٣، لا تختلف النتائج بشكل كبير بين المستجيبين القطريين وغير القطريين.

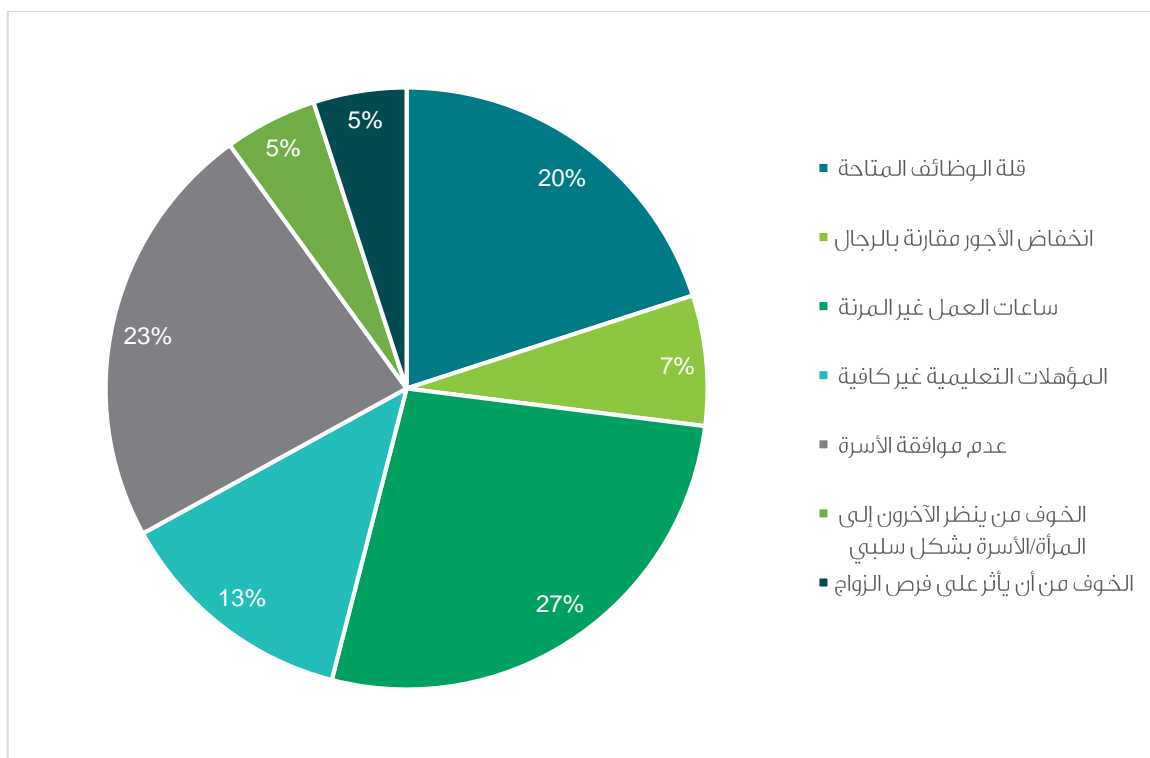
المعوقات والمشاكل المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل

طلب من المشاركين في المسح تحديد أهم المشاكل والمعوقات المرتبطة بعمل المرأة خارج المنزل. شملت هذه المعوقات، معوقات هيكلية وإجرائية تخص العمل، منها: قلة الوظائف المتاحة، وأيضا معوقات اجتماعية وثقافية كمعارضة الأسرة، الخوف من أن ينظر الآخرون إلى المرأة بشكل سلبي. بشكل عام، أفاد المشاركون القطريين وغير القطريين إلى أن أهم المعوقات المرتبطة بمشاركة المرأة في سوق العمل هي المعوقات والمشاكل الإجرائية بشكل أكبر من المعوقات المرتبطة بالجانب الاجتماعي.

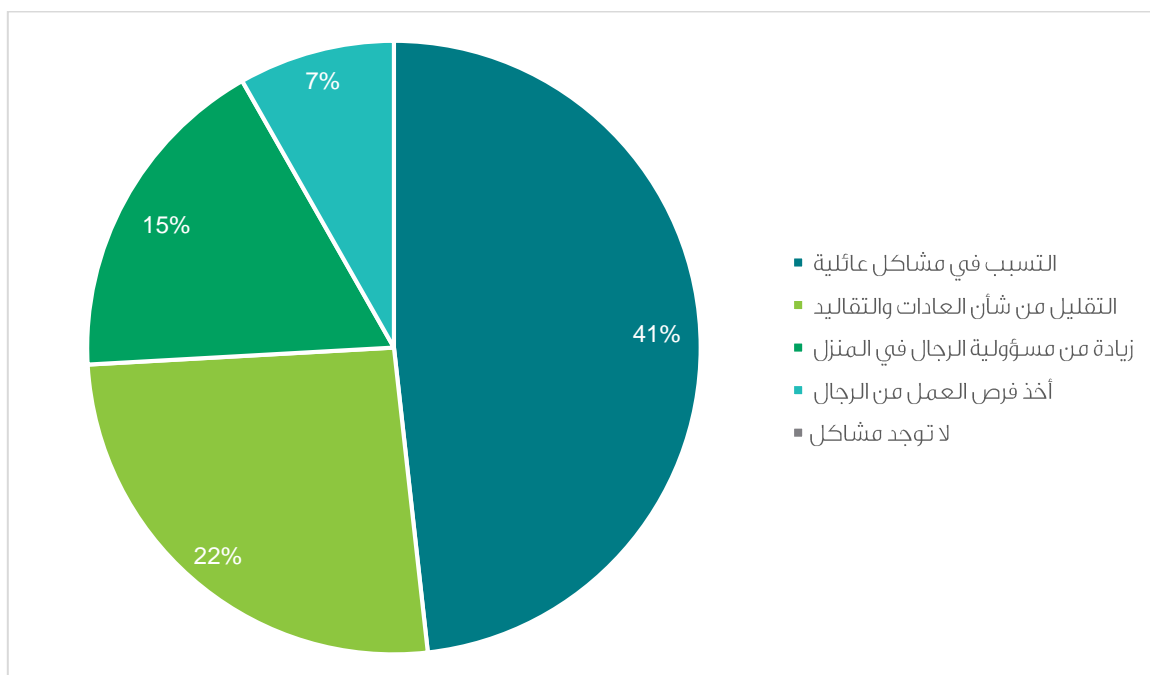
يبين الشكل 4 هذه النتائج، حيث أفاد نحو ثلثين من المشاركين بأن المعوقات الإجرائية هي العائق الأكبر تجاه عمل المرأة خارج المنزل: ومنها ساعات العمل الغير مرنة (27%)، عدم توفر الوظائف المناسبة (20%)، نقص

المؤهلات التعليمية (13%)، انخفاض الأجر مقارنة بالرجال (7%)، وعلى الصعيد الآخر، أفاد 33% من القطريين وغير القطريين أن أهم المعوقات الاجتماعية المرتبطة بعمل المرأة هي: عدم موافقة الأسرة (23%)، الخوف من أن يُأثر عملها على فرص الزواج (5%)، والخوف من أن ينظر الآخرون إلى المرأة أو الأسرة بشكل سلبي (5%) . لا تتفاوت الاتجاهات بشكل كبير حسب نوع أو جنسية المشارك.

الشكل 4: العوائق المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل



الشكل 5: المشاكل المترتبة عن مشاركة المرأة في سوق العمل

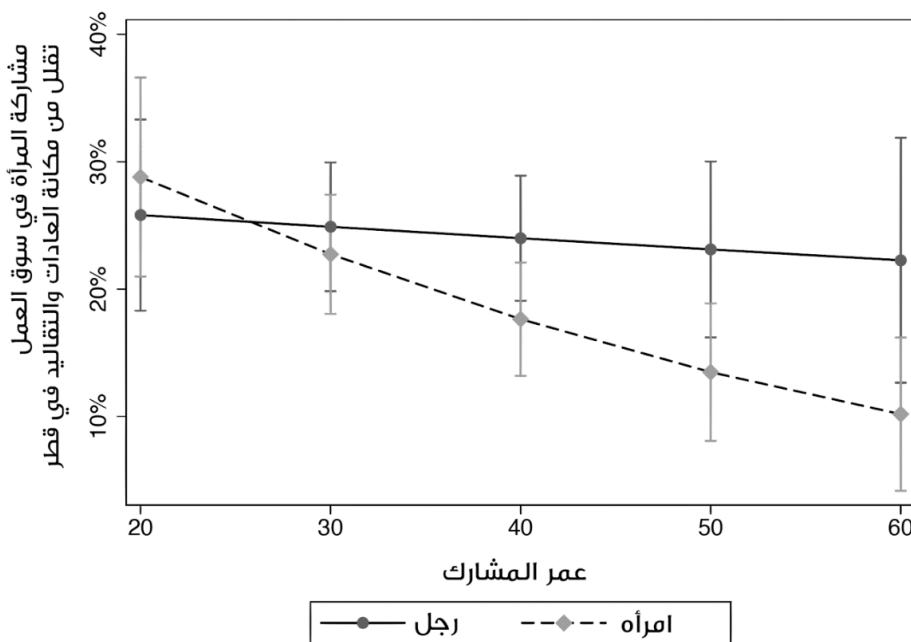


كما تشير نتائج الدراسة، أن هناك نمط متشابه في مصادر التحفظ اتجاه عمل المرأة خارج المنزل، حيث أن المشاكل الأساسية المرتبطة بعمل المرأة تتمحور حول المعوقات الاجرائية بدلاً من المعوقات الاجتماعية. كما هو موضح في الشكل ٥، أفاد (٤١%) من المشاركين بأن المشاكل العائلية والزوجية هي أكبر مصادر القلق المتعلقة بعمل المرأة، بينما يعتقد نصف هذه النسبة فقط (٢٢%) أن عمل المرأة خارج المنزل يقلل من القيم الاجتماعية. بينما تشكل الأدوار التقليدية للجنسين مصدر قلق الربع الآخر من المشاركين، حيث يرى (١٥%) من المشاركين أن عمل المرأة خارج المنزل يزيد من مسؤوليات الرجل في المنزل وأفاد ٧% من المشاركين من قلقهم حول أن مشاركة المرأة في سوق العمل باعتباره ينتزع فرص عمل من الرجال. وأفاد ٤% من المشاركين أنه لا يوجد مشاكل مترتبة عن عمل المرأة خارج المنزل.

ومن المهم الاخذ بعين الاعتبار الفرق بين القطريين الذين لديهم تحفظات على عمل المرأة خارج المنزل كون أن ذلك يسبب مشاكل للأسرة أو الزواج، وبين من يعارضون مبدأ عمل المرأة خارج المنزل كونه يخالف القيم الاجتماعية. يوضح الشكل (٦) احتمالية معارضة المشارك لعمل المرأة خارج المنزل باعتقاده أنه يقلل من مكانة القيم الاجتماعية بحسب العمر والنوع مع ضبط المستوى التعليمي.

يوضح الشكل أن كل من هذه المتغيرات له تأثير كبير ولكن مشروطاً وبشكل أكثر تحديداً، يتفق حوالي ربع الرجال القطريين في الرأي بأن عمل المرأة خارج المنزل يتعارض مع القيم التقليدية بغض النظر عن أعمارهم. وعلى النقيض الآخر، يكون انتشار القلق من الآثار الثقافية من عمل المرأة بين النساء القطريات بشكل كبير بين جيل الشباب: حيث يعبر الشباب القطريات البالغات من العمر ٢٠ عاماً عن نسبة قلقهم حول تأثير عمل المرأة خارج المنزل على قيم المجتمع بحوالي ثلاث مرات من النساء البالغات من العمر ٦٠ عاماً. وربما تكون هذه النتيجة مفاجئة، باعتبار أن النساء القطريات الأكبر سناً هم الأكثر قبولاً للنساء اللواتي يعملن خارج المنزل.

الشكل 6: مشاركة المرأة في سوق العمل تقلل من مكانة العادات والتقاليد في قطر، حسب العمر والنوع

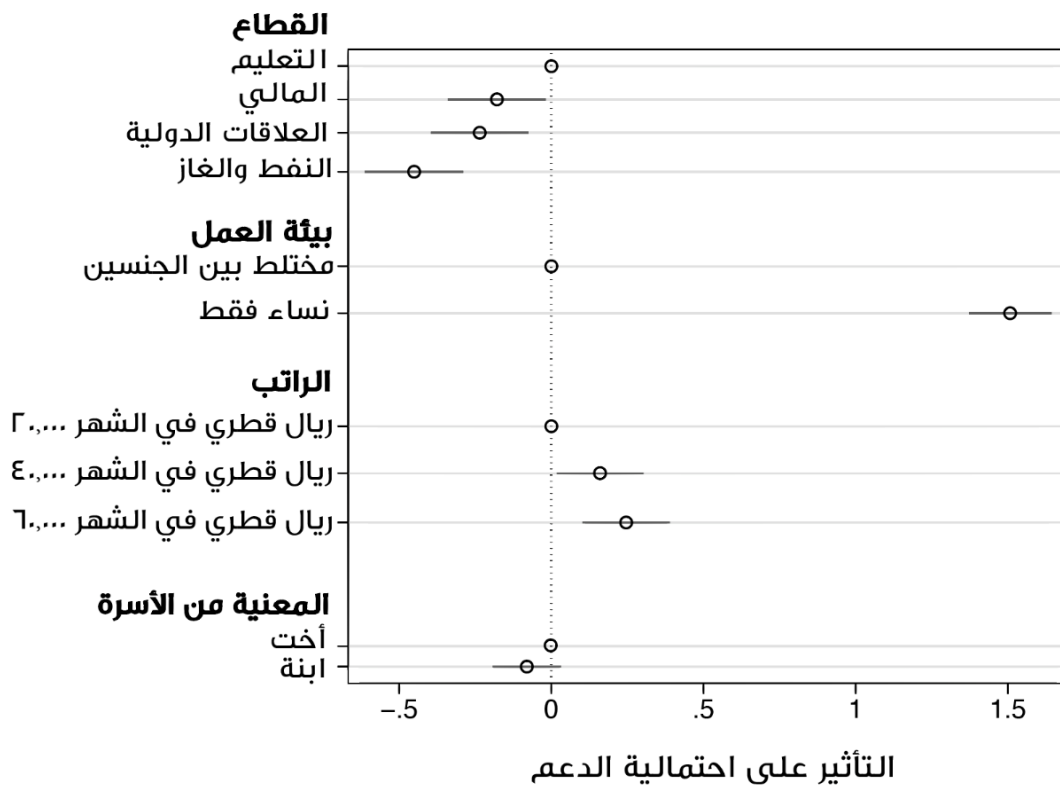


جهة العمل ودعم عمل المرأة خارج المنزل

من المحتمل أن مستوى دعم العديد من الأفراد لمشاركة المرأة في سوق العمل تعتمد على خصائص معينة للوظيفة. في حين أن بعض الرجال أو النساء قد يكون لديهم معيار أساسي لقبول أو رفض عمل المرأة خارج المنزل، فإن قرار دعم أحد أفراد الأسرة من النساء (كالأخت أو الزوجة) للمشاركة في سوق العمل من عدمه، من المرجح أن يعتمد على تفاصيل سيناريو معين. على سبيل المثال، في أي قطاع ستعمل هذه المرأة؟ هل طبيعة عملها ستكون في بيئة مكتبية مختلطة أو منفصلة للنساء فقط؟ ما هو مستوى الاستحقاقات المادية لهذه الوظيفة؟ وما إلى ذلك.

من أجل تناول هذا النوع من الاختيار المعقد حول دعم الفرد لمشاركة المرأة في سوق العمل، تضمن المسح تجربة استقصائية يتم فيها تقديم عرض وظيفة افتراضية للمشاركة والتي من الممكن أن تتلقاها أو تحصل عليها أحد أفراد أسرته من النساء، ويطلب منه تقييم مدى دعم الأسرة لها في القبول بمثل هذه الوظيفة الافتراضية. تم اختيار السمات الخاصة لعرض الوظيفة الافتراضية بشكل عشوائي، بحيث تكشف البيانات تأثير كل سمة على التقييم العام للمستجيب. تباينت أربع سمات في الموصفات الافتراضية المطروحة: كنوع القطاع، ونوع البيئة المكتبية، والراتب، والمرأة المعنية من الأسرة (أخت، زوجة...).

الشكل 7: العوامل المؤثرة في دعم النساء العاملات من الأسرة

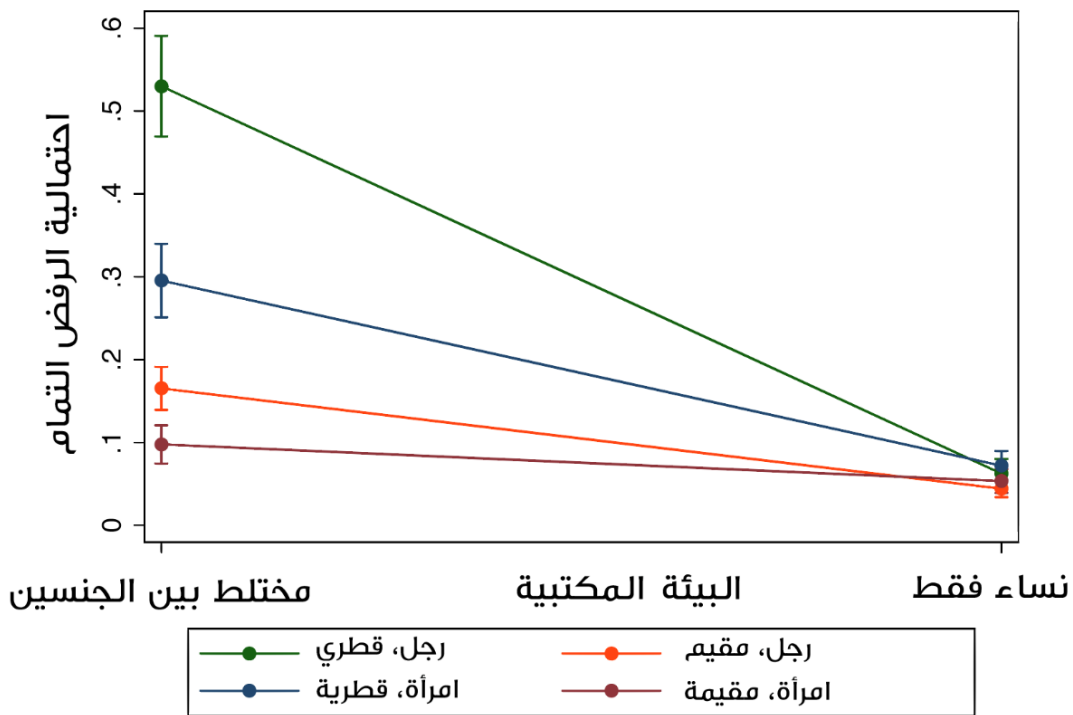


يوضح الشكل (V) نتائج هذا التحليل الاستقصائي. كما هو موضح في الشكل، فإن بيئة العمل تلعب دور هام في تحديد دعم الأسرة لمشاركة إحدى أفرادها من النساء في سوق العمل، أي إذا كان المكتب مختلطاً

بين الجنسين أو مخصصة للنساء فقط. أظهرت النتائج بأن بيئة العمل ذات المكاتب المخصصة للنساء فقط تحظى بدعم أكبر. أما ثاني أهم سمة في تشكيل اتجاهات القطريين وغير القطريين حول مشاركة المرأة في سوق العمل هو نوع قطاع التوظيف، حيث يعتبر العمل في قطاع التعليم هو الأكثر قبولاً، بينما يحظى قطاع النفط والغاز بأقل قبولاً. وكما هو متوقع، فإن الراتب الأعلى يعزز دعم أفراد الأسرة للمرأة بأن تقبل عرض الوظيفة الافتراضية؛ ومع ذلك، فإن تأثير هذا العامل الاقتصادي متواضع للغاية مقارنةً بالعوامل الأخرى، وبشكل غير متوقع. أخيراً، تكشف التجربة عن عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية تتمثل في دعم الابنة مقابل الأخت، على الرغم من وجود بعض الأدلة على أن الأفراد قد يكونون أقل احتمالاً لدعم الابنة مقارنةً بالأخت.

نظراً لأهمية الحاسمة لنوع البيئة المكتبية وتأثيرها على دعم الأسرة لمشاركة المرأة في سوق العمل في قطر، فإنه من الأجدر فهم آثاره بشكل أكبر. يوضح الشكل (٨) احتمال رفض المشارك كلياً لسيناريو الوظيفة الافتراضية، على أساس نوع البيئة المكتبية. كما هو موضح في الجزء السفلي الأيمن من الشكل، فإنه من غير المحتمل جداً (أقل من ١٠٪) أن يعارض المشاركون بشدة أن تقبل امرأة من الأسرة وظيفة افتراضية في بيئة عمل منفصلة، وذلك بغض النظر عن نوع المشاركين أو جنسيتهم. ومع ذلك، تتغير الصورة بشكل كبير في حال أن بيئة العمل مختلطة.

الشكل 8: تأثير بيئة العمل المكتبية على الدعم لمشاركة المرأة في سوق العمل، بحسب النوع والجنسية



يرتفع الرفض الكلي لعمل المرأة خارج المنزل إلى أكثر من (٥٠%) بين الرجال القطريين و (٣٠%) بين النساء القطريات عندما تكون البيئة المكتبية مختلطة. من ناحية أخرى، فإن لبيئة العمل التي تفصل بين الجنسين تأثير أقل بكثير على غير القطريين. أوضحت الدراسة بأن بيئة العمل المختلطة لا تشكل أي تأثير اطلاقاً على دعم غير

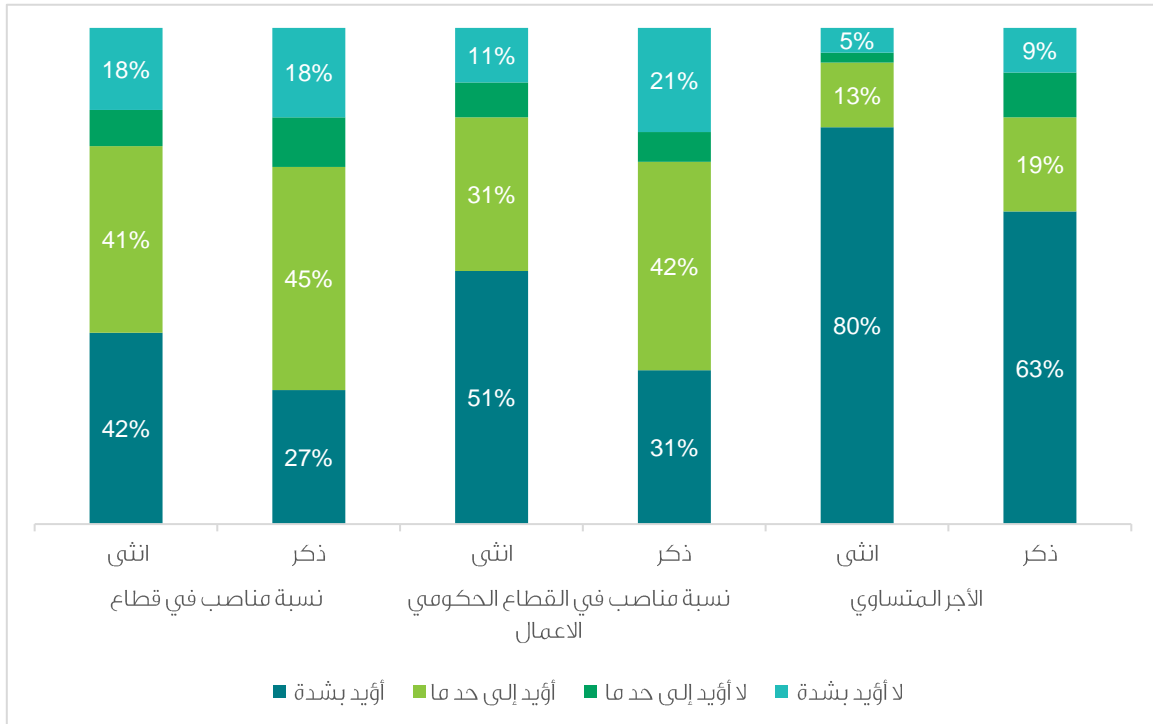
القطريات لمشاركة المرأة في سوق العمل، في حين أن رفض الرجال لسيناريو الوظيفة الافتراضية يرتفع بنسبة (١٥%).

دعم التشريعات التي تدعم مشاركة المرأة في سوق العمل

أقرت العديد من الدول حول العالم تدابير قانونية تهدف إلى تشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل (وتحسين المساواة بين الجنسين بشكل عام) من خلال تخصيص مناصب للنساء في الحكومة والقطاعين العام والخاص، وضمان المساواة في الأجور للرجال والنساء الذين يقومون بنفس الوظيفة. أما في دول الخليج، فإنه لم يتم تنفيذ هذه الإجراءات التشريعية أو النظر فيها بجدية. ومع ذلك، تضمن المسح بنوداً لقياس الدعم العام للسياسات والتشريعات التي تهدف بتشجيع مشاركة المرأة الاقتصادية والمجتمع.

يوضح الشكل ٩ مستوى دعم المواطنين القطريين لثلاث سياسات مختلفة: المساواة في الأجور بين النساء والرجال، وتخصيص نسبة مقاعد للنساء في المناصب الحكومية العليا، وفي المناصب التنفيذية العليا في الشركات والهيئات/الوزارات العامة. بشكل عام، تظهر البيانات مستويات عالية من الدعم للمساواة بين الجنسين في الرواتب، ولكن أقل دعماً لنسب المقاعد المخصصة من المناصب. كما هو واضح في الاتجاهات نحو المواقف الأخرى المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل، فإن هناك اختلاف جوهري بين المشاركين من الذكور والإناث، حيث تكون النساء القطريات أكثر دعماً لجميع السياسات الثلاث مقارنة بالرجال القطريين. ومن المثير للاهتمام أن كلاً من النساء والرجال بدرجات أقل أفادوا عن دعم أكبر بتخصيص نسب من المناصب للمرأة في الحكومة مقارنة بتخصيص نسبة من المناصب في قطاع الاعمال.

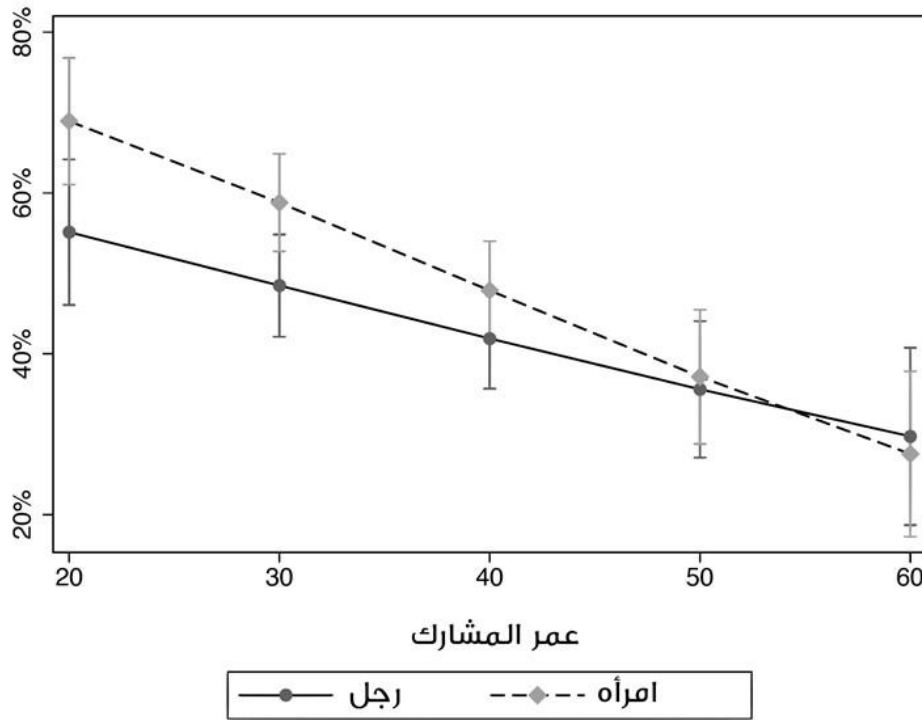
الشكل 9: دعم التشريعات التي تدعم مشاركة المرأة في سوق العمل، على حسب الجنس



الاتجاهات حول فرص الترقية للمرأة

من المعروف أن القيود المفروضة على فرص ترقية المرأة أو ما يسمى بآثار "السقف الزجاجي" - تؤثر على وظيفة المرأة وخياراتها التعليمية واختياراتها الأخرى. وإذا اعتقدت المرأة أنها لن تكون قادرة على رفع مستوى تطورها المهني مستقبلاً، فقد تتخلى عن فرص التعليم أو التدريب في الوقت الحاضر مما يؤدي إلى نقص تنمية مهاراتها أو ربما عدم المشاركة في سوق العمل تماماً. وفي البحوث بشكل عام، لقد تمت الإشارة إلى المعوقات الشائعة المرتبطة بعمل المرأة في دولة قطر ودول الخليج العربي. بحث هذا الاستطلاع في الاتجاهات العامة حول مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث سئل المشاركون عن تصوراتهم حول التحديات التي تواجهها المرشحات للترقية في قطر.

الشكل 10: التصورات حول صعوبة حصول المرأة القطرية على ترقية، بحسب النوع والعمر



بشكل عام، انقسم المشاركون بالتساوي بين أولئك الذين يجدون صعوبة حصول النساء في قطر على المناصب العليا في القطاع التجاري والحكومي أو بصعوبة كبيرة، مقارنة بالرجال (3%)، وأولئك الذين اعتقدوا أنه من السهل على النساء الحصول على ترقية في قطاع الأعمال والقطاع الحكومي مقارنة بالرجال (47%). وكما لوحظ مسبقاً، يكشف التحليل الدقيق للبيانات اختلافاً كبيراً حسب نوع المشاركين وعمره. الاختلاف الذي يشكل الفارق الأكبر هو عنصر العمر: فالأفراد الأكبر سناً أقل احتمالاً بكثير لأدراك التحديات التي تواجهها المرأة القطرية في الحصول على الترقية من الأشخاص الأصغر سناً. أما وجه الاختلاف الثاني فهو على أساس نوع المشارك، حيث تدرك الشباب العوائق التي تواجهها المرأة أكثر من الشباب. ومع ذلك، فإن الاختلاف في وجهات النظر بين

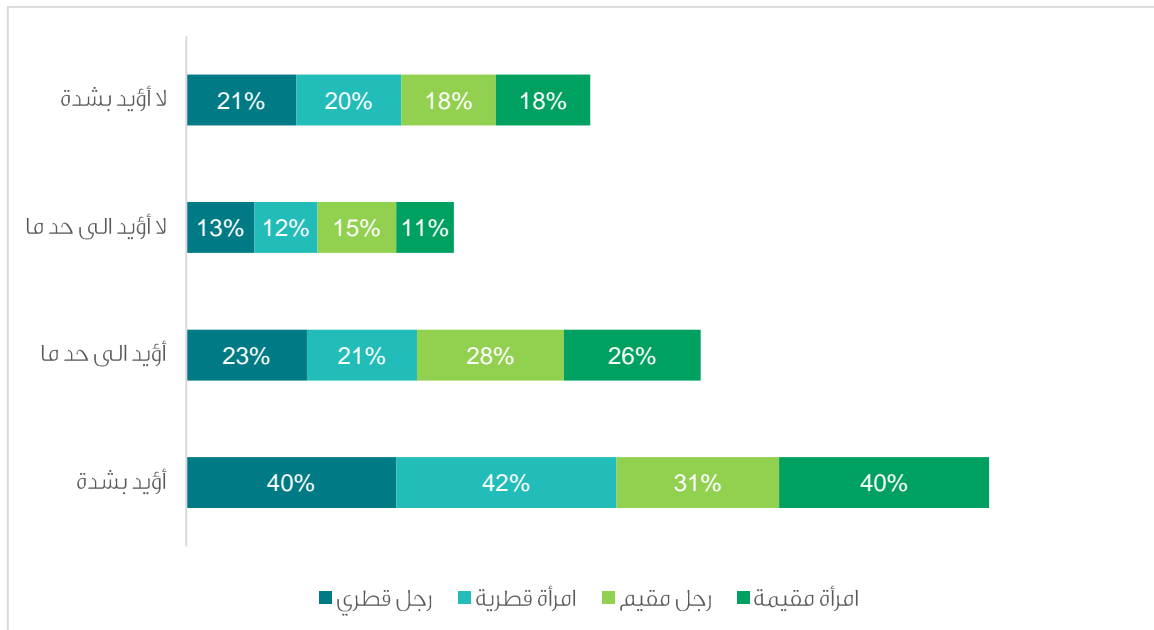
الشباب والشابات قليل نسبياً مقارنة بالاختلاف الأساسي المبني على عمر المشارك، مما يعني أن الاختلافات بين الأجيال، تساعد في تفسير معظم الاختلافات في وجهات النظر فيما يتعلق بترقية المرأة في قطر، وليس الاختلاف على حسب النوع.

تعزيز سياسات التوازن بين العمل والاسرة

تضمن المسح بعض العبارات التي تقيس التوجهات العامة فيما يخص سياسات تحقيق التوازن بين العمل والاسرة في قطر، بما في ذلك توفر فرص التدريب المهني وتوفر الوظائف المرنة للأمهات العاملات. حيث أن فهم توجهات الرأي العام فيما يخص هذه السياسات سيساهم في تفسير حالة مشاركة المرأة في سوق العمل في قطر. على وجه التحديد، سُئل المشاركون عن مدى موافقتهم على العبارات التي تتعلق بمدى تأثير بعض العوامل على فرص عمل المرأة، بما في ذلك توفر سياسة تضمن إجازة أمومة كافية مدفوعة الأجر، الوظائف المرنة، والبرامج التدريبية للمرأة في العمل. جاوب المشاركون باستخدام مقياس مكون من أربعة اختيارات وهي: "موافق بشدة، موافق إلى حد ما، اعارض إلى حد ما، وعارض بشدة".

وافق معظم المشاركين مع العبارة ذات الصيغة السلبية أن: "عدم توفر إجازة أمومة كافية مدفوعة الأجر يجبر بعض الأمهات على البقاء في المنزل عوضاً عن البحث عن عمل في قطر". وفي الواقع وافق إلى حد ما، ما يقارب ٤٠% من الرجال القطريين المشاركين ٤٢% من النساء القطريات المشاركات أو وافقوا بشدة على هذه العبارة، وبغض النظر على قطاع العمل سواء القطاع العام أو القطاع الخاص. يظهر الشكل 11 العلاقة مستوى موافقة المشاركين مع هذه العبارة على حسب جنسيتهم ونوعهم.

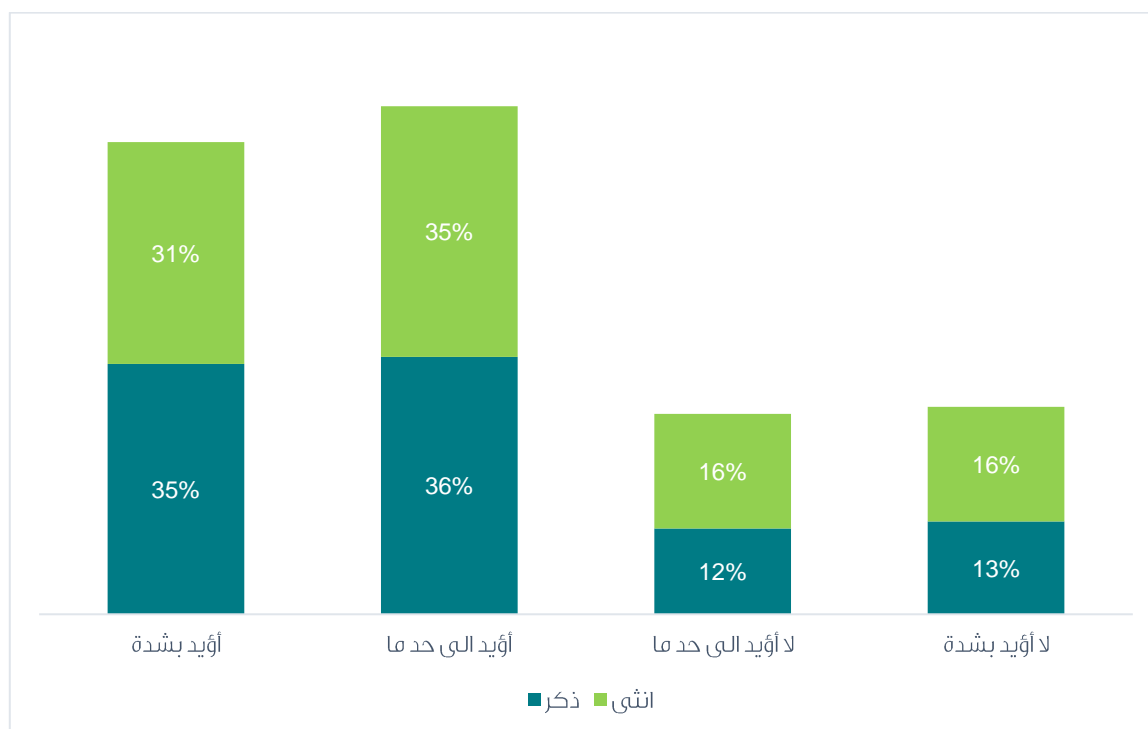
الشكل 11: مستوى الموافقة على عدم كفاية إجازة الامومة مدفوعة الاجر، بحسب الجنسية والنوع



وعلى النطاق الأوسع، تنطبق أحكام قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ على القطاع العام المتمثل في الوزارات والهيئات الحكومية، حيث يحق للأمهات العاملات الحصول على ٦٠ يوماً من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر (أو ٩٠ يوماً في حالة التوائم). ومع ذلك، فإن قانون العمل لعام ٢٠٠٤ المتعلق بالقطاع الخاص، لا يسمح للمرأة بالتقدم لطلب الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد عن ٥٠ يوماً. حيث ان الاستحقاقات المحدودة المتعلقة بإجازة الامومة مدفوعة الأجر، تكون عاملاً مؤثراً في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، ولهذا يعيق الامهات من البحث عن فرص العمل.

عندما سُئل المشاركون عما إذا كانت "الأعمال المتاحة في قطر مرنة بما يكفي للسماح للمرأة بالموازنة بين العمل والواجبات المنزلية"، وافق الى حد ما عدد أكبر من الذكور بعض الشيء مقارنة بالإناث او وافقوا بشدة، مع هذه العبارة، (٧١% و ٦٦%، على التوالي) (الشكل ١٢). تشير هذه النتائج إلى اعتقاد معظم المشاركين أن هناك أعمال مرنة كثيرة ومتاحة للمرأة في سوق العمل وتسمح بما يكفي بالموازنة بين مسؤولياتها المنزلية وواجبات عملها. وبعبارة أخرى، لا يعتقد المشاركون أن الاعمال المتاحة تمثل عائق يحد من تطلعات المرأة المهنية ومشاركتها في سوق العمل.

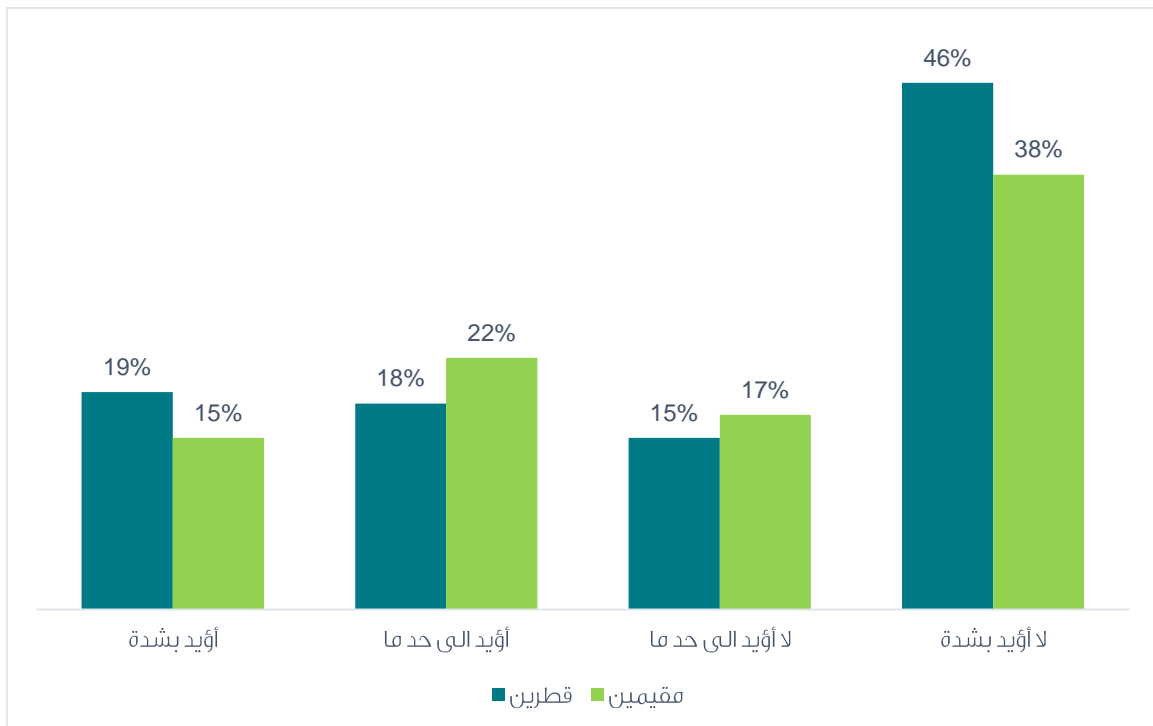
الشكل 12: التوجهات نحو التوازن بين الاسرة والعمل، بحسب النوع



لتقييم مواقف المشاركين للفرص التعليمية والتدريبية المتاحة للمرأة في سوق العمل، سُئل المشاركون عن مدى تأييدهم للعبارة ذات الصيغة السلبية: " الفرص التعليمية للمرأة ليست كافية لتزويدها بالمهارات اللازمة في سوق العمل في قطر". كما هو موضح في الشكل ١٣، تُظهر النتائج عدم موافقة غالبية

المشاركين القطريين وغير القطريين بشدة على عدم كفاية الفرص التعليمية والتدريبية التي تحصل عليها المرأة لتأهيلها لسوق العمل. وبالتحديد، لم يوافق الى حد ما 71% من القطريين و55% من غير القطريين على هذه العبارة أو لم يوافقوا بشدة (الشكل 13). وبشكل واضح، يرى المشاركون ان المرأة حاصلة على فرص تعليمية وتدريبية كافية لتؤهلها للمشاركة في سوق العمل من خلال تزويدها بالمهارات الازمة. ويمكن تفسير هذه النتائج أن قانون العمل في دولة قطر، يطبق سياسة دعم المساواة بين الجنسين في القوى العاملة، فيما يتعلق بحقوق وواجبات العاملين من الرجال والنساء.

الشكل 13: التوجهات نحو كفاية الفرص التعليمية والتدريبية للمرأة، بحسب الجنسية



ومن الملاحظ أن النتائج هذ القسم أظهرت أن عدم كفاية الاستحقاقات المتعلقة بإجازة الأمومة مدفوعة الأجر يؤثر بشكل سلبي على قرار الأمهات الذين يخططون للحصول على فرص عمل، حيث يعد النظام الحالي من أهم المعوقات لردع مشاركة المرأة في سوق العمل. وفي المقابل، أفاد العديد من المستجيبين بأن نوعية الوظائف المتاحة في سوق العمل تسهل التوازن بين العمل والأسرة للمرأة العاملة، كما أن فرص التعليم والتدريب للمرأة كافيته لتزويدها بالمهارات الأساسية في العمل.

توصيات السياسات

- نشر معلومات دقيقة عن توجهات الرأي العام الإيجابية نحو مشاركة المرأة في سوق العمل في قطر، وذلك من أجل تصحيح المفاهيم الخاطئة حول تقبل المجتمع.
- توعية الشباب القطريين بشكل خاص حول قبول المجتمع لمشاركة المرأة في سوق العمل بشكل كبير.
- الاحتفاظ بقاعدة بيانات للوظائف المتاحة والمناسبة للمتقدمين من الإناث.
- تشجيع أصحاب العمل على توفير ساعات عمل أكثر مرونة و/أو خيارات عمل عن بعد للموظفات.
- عمل دراسة جدوى لدعم رعاية الأطفال و/أو تكاليف التنقل للأمهات العاملات.
- تبني تصاميم مكتبية تراعي التحفظات بشأن الاختلاط بين الجنسين، عند الامكان.
- الاستفادة من تأييد الرأي العام الإيجابي للتدابير القانونية التي تضمن المساواة في الأجور بين الرجال والنساء العاملين في نفس الوظيفة.
- تكليف أصحاب العمل بوضع ونشر معايير واضحة لنظام الترقيات، من أجل فهم القرارات المبنية على أساس نوع الموظف المرشح.
- طرح وظائف مرنة للأمهات العاملات للتوفيق بين مسؤوليات المنزل والعمل (على سبيل المثال، خيارات العمل الجزئي أو العمل المشترك أو خيارات ساعات العمل المخفضة).
- مواصلة دعم الأمهات العاملات بمنحهن إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ٧ أشهر على الأقل، حتى يتمكنوا من تحديد حجم الأسرة المناسب.
- إعداد برامج إرشادية تهدف إلى اكساب المرأة العاملة مهارات تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية
جامعة قطر
ص.ب. صندوق ٢٧١٣، الدوحة، قطر
بريد إلكتروني: sesri@qu.edu.qa