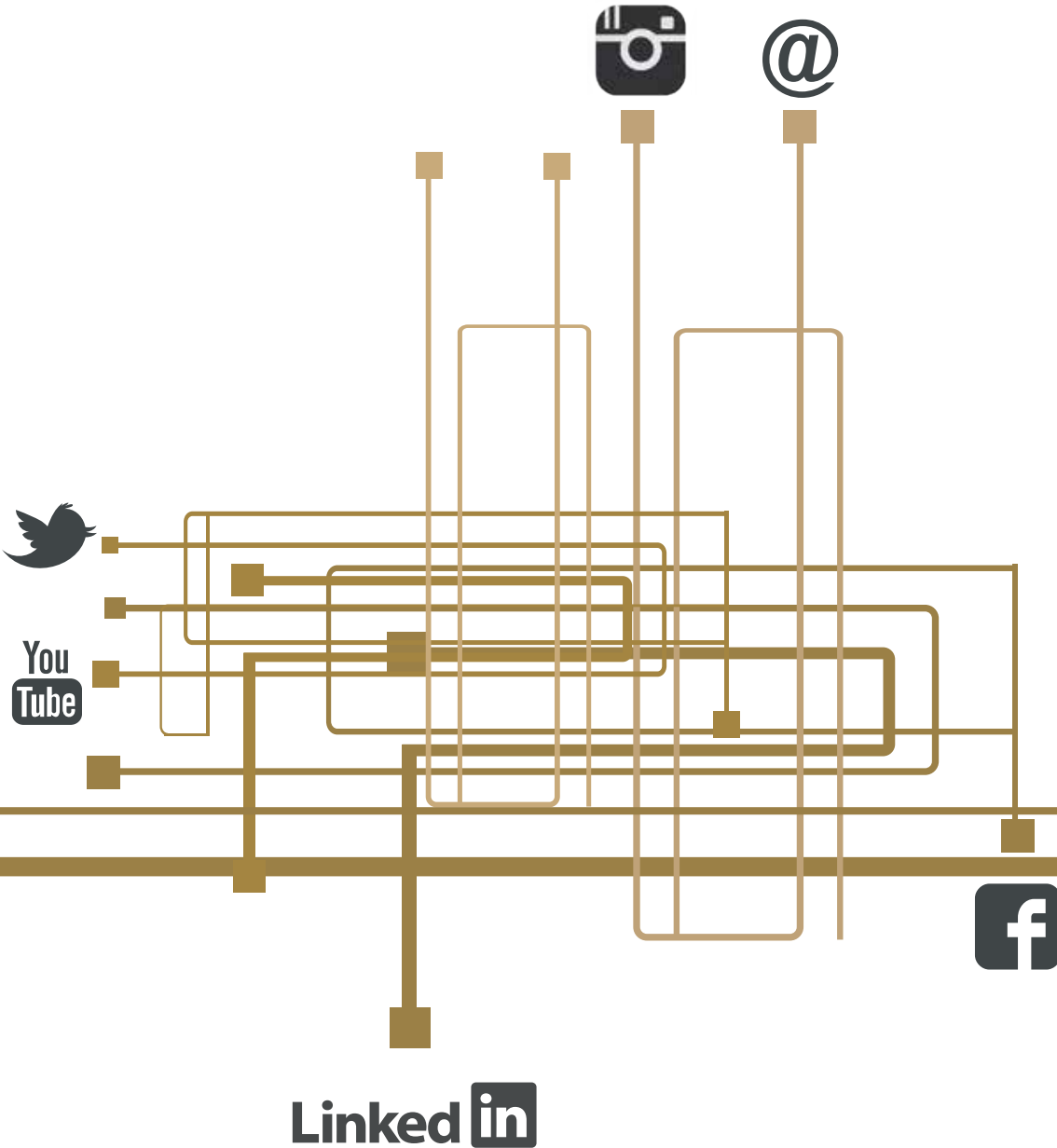




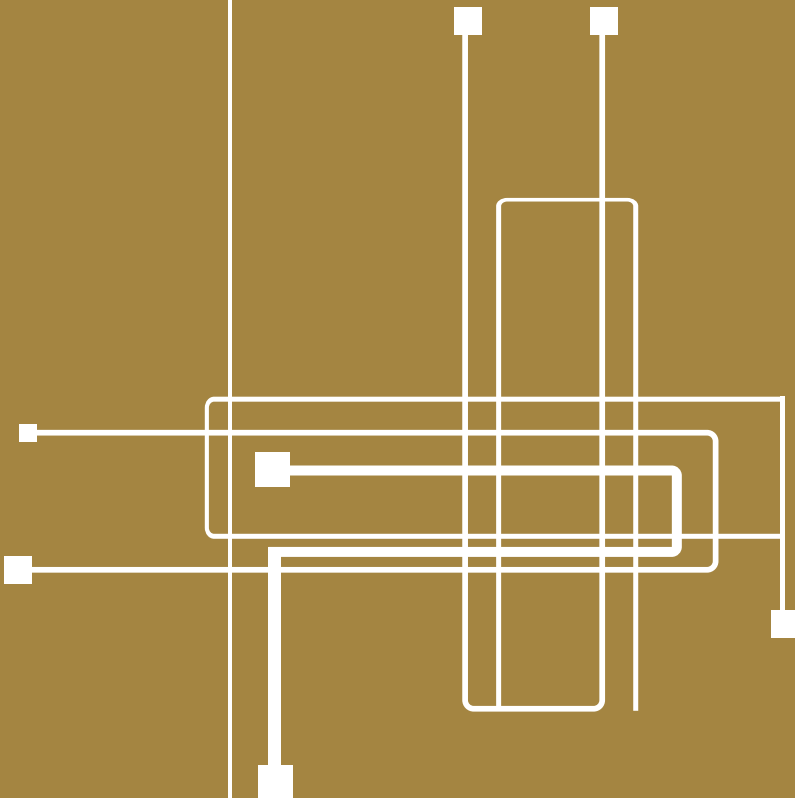
# نظرة المرأة الاماراتية للعمل والمشاركة السياسية

تقرير استطلاع وسائل  
التواصل الاجتماعي ٢٠١٢

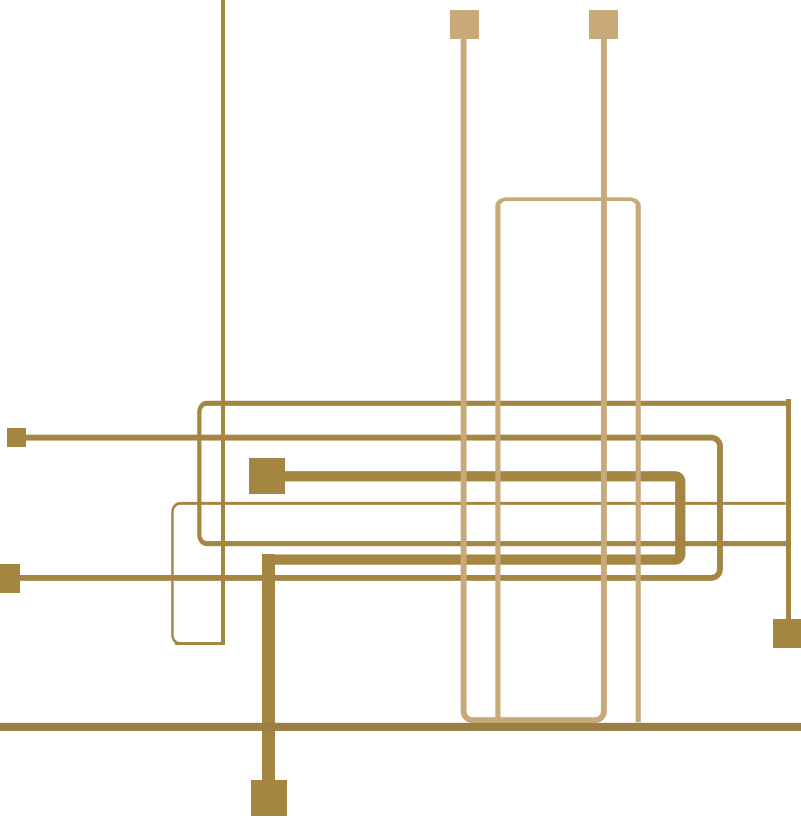


## المقدمة

في عام ٢٠١٢ أجرى فريق البحوث في مؤسسة دبي للمرأة عدداً من استطلاعات الرأي حول موضوع مشاركة المرأة في الاقتصاد في مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة. وقد أجريت استطلاعات الرأي من خلال مواقع وسائل الإعلام الاجتماعية وذلك للحصول على مجموعة واسعة من الآراء. ويمثل هذا التقرير خلاصة آراء مجموعة من السيدات حول قضايا خيارات العمل المرنة، وما الذي يثني النساء عن الانضمام إلى قوة العمل، والعقبات التي يواجهنها للوصول إلى مواقع صنع القرار، وما الذي يحد من مشاركتهن السياسية. وقد تم إضافة معلومات إضافية على كل موضوع لإعطاء القراء خلفية كافية من المعلومات حول تقدم المرأة ومكانتها الراهنة في الاقتصاد المحلي.



# قرار المرأة بالانضمام إلى القوى العاملة



ويعد الدعم الكبير الذي تقدمه الحكومة أحد الأسباب الرئيسية لما وصلت إليه المرأة الإماراتية اليوم. وإذ يمكن تطبيق المزيد من الخيارات المهنية المرنة من قبل المؤسسات المحلية، يُمكن زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة بحيث تصل إلى مستويات أعلى في مسيرتها المهنية. ومع ذلك، قد تشكل العوامل الثقافية والاجتماعية أيضاً عوائق من شأنها أن تحول دون التقدم الوظيفي للمرأة الإماراتية، حيث إنها لا تؤثر فقط على قرار المرأة لتكون جزءاً من سوق العمل، بل أيضاً على كيفية النظر إليها كموظف محتمل في مكان العمل، حيث تعد العوامل مثل الحالة الاجتماعية وعدد الأطفال مسائل يعاد النظر فيها عند التعاقد مع المرأة كموظفة وعندما يتعلق الأمر بالترقيات أيضاً.

وتقوم الحكومة حالياً بالنظر في وضع السياسات والتشريعات التي تعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية لدى المرأة في مكان العمل. فقد عقدت مؤسسة دبي للمرأة مؤخراً جلسة استضافت خلالها عدداً من أعضاء المجلس الوطني الاتحادي وقيادات بارزة في الحكومة، وذلك لمناقشة الثغرات الموجودة في التشريعات والسياسات القائمة والسياسات الموصى بها، مثل "أوقات العمل المرنة"، وفرض سياسة مجلس الوزراء في دولة الإمارات العربية المتحدة بشأن قانون مركز رعاية الطفل في الشركات (١٩) لعام ٢٠٠٦، ومجموعة أخرى من التوصيات التي تهدف جميعاً إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع وسوق العمل.

يعد تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أحد الأسباب الرئيسية التي تجعل المرأة تحجم عن الانضمام والبقاء ضمن القوى العاملة، حيث أكد ٦٢,٥٪ من المشاركين في استطلاعنا هذا الأمر. وفي حين نجحت مؤسسات عديدة في التعامل مع مسألة التوازن بين العمل والحياة الأسرية من خلال توفير مرافق رعاية الأطفال، وتطبيق جداول عمل مرنة، وإتاحة إجازات أمومة أطول، لا زالت المرأة تواجه الصعوبات في هذا الأمر. فعلى الصعيد المحلي، لا توفر جميع الهيئات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص خدمات رعاية الأطفال لموظفيها، وهذه ليست المشكلة الوحيدة التي تواجه الموظفات في مقار عملهن، حيث عبر ١٥,٦٪ من المشاركين في الاستطلاع عن اعتقادهم بأن المرأة تميل إلى تبديل الوظائف أو التوقف تدريجياً عن العمل بسبب المفاهيم التنظيمية والفرديّة السائدة. بالإضافة إلى ذلك، تفاوتت آراء ١٢,٦٪ من المشاركين حول الأسباب مشيرين إلى أن الاستقرار المادي في الاقتصاد المحلي هو أحد الأسباب التي تجعل المرأة تتراجع عن الرغبة في الانضمام إلى القوى العاملة.

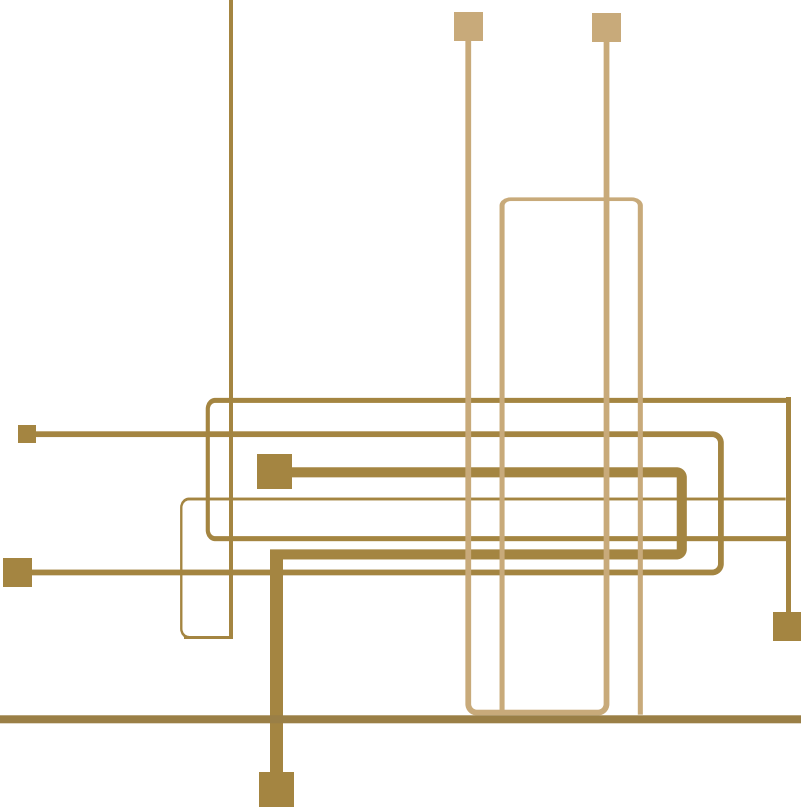
ومع ذلك، ولعرفة ما إذا كانت الإعتبارات المادية تلعب دوراً في قرار المرأة بالانضمام إلى القوى العاملة، هدفت دراستنا إلى معرفة ما إذا ما كان يتوجب على المرأة أن تعمل في حال استطاع زوجها تقديم الدعم المالي لها. وقد أشار ٥٨,٩٪ من المشاركين إلى أن المرأة، سواء كانت عازبة أو متزوجة، ينبغي أن تلتزم بعملها سواء تمتعت بالدعم المالي أم لا. وبالنسبة لكثير من النساء، لا يعتبر الحصول على وظيفة وسيلة للكسب المادي فحسب، بل وسيلة لتطوير وتحسين المهارات القيادية والعملية اللازمة. ومع ذلك، عبر بقية المشاركين عن اعتقادهم بأن على المرأة التركيز على مسؤولياتها كأم وربة المنزل والمساهمة في خير المجتمع من خلال العناية بالجيل القادم وتوفير له أفضل انطلاقاً للحياة.

وبما أن عدداً من النساء يخترن ممارسة عملهن أثناء بنائهن لأسرهن، فقد طرحنا تساؤلاً من خلال استطلاعنا عما إذا كان عدد الأطفال يؤثر على المدى الذي تصل إليه المرأة على السلم الوظيفي، وقد تساوت نسبة آراء المشاركين لكلا الحالتين. فقد رأت نساء كثيرات أن الأمر يتعلق بوجود التزام شخصي عالٍ ومستوى متقدم من الإنتاجية، بالإضافة إلى الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية. من ناحية أخرى، عبر البقية عن اعتقادهم بأنه بالرغم من تمكن بعض النساء من تحقيق التوازن بين العمل والحياة، تأتي المفاهيم التنظيمية لتحديد من إمكانية المرأة في أماكن العمل وذلك للنظر إليها كأم لأطفال.

وقد شهدت مكانة المرأة الإماراتية ضمن قوة العمل نمواً كبيراً حيث بلغت نسبة مشاركتها إلى ٦٦٪ من القوى العاملة في الحكومة، ٣٠٪ منها في مناصب عليا، و١٥٪ منها في الوظائف التقنية (الطب والتمريض والصيدلة) والباقي في القوات المسلحة والجمارك والشرطة، بالإضافة إلى أن مشاركة المرأة في العمل بالقطاع المصرفي تبلغ ٣٧,٥٪.

وقد كشفت هذه الدراسة أن معظم النساء الإماراتيات لا يقدمن على الانضمام إلى قوة العمل سعياً للكسب المالي، بل كوسيلة لتحقيق الرضى الذاتي وأن يكون لهن دور فعال في تنمية البلاد. ومع ذلك، لا يقتصر وجود دور مثمر للمرأة في المجتمع على الانضمام إلى القوى العاملة فحسب، بل إن القيام بدورها التقليدي كأم يلعب دوراً لا يقل أهمية عن ذلك بالنسبة للكثير.

# معوقات وصول المرأة للمراتب القيادية



سياسات التوطين المتبعة من قبل وزارة العمل وقيل الدعم الحكومي الموجّه لها اليوم. من ناحية أخرى قد يكون سلوك المرأة تجاه زميلاتها في العمل عاملاً محبباً أو محفزاً لتقدّمهن. حيث عبّر المشاركون في الاستطلاع عن اعتقادهم بميل أغلبية النساء في مناصب صنع القرار إلى التعامل بشكل غير ودي في مكان العمل. ويمكن التغلب على تلك الأفكار من خلال برامج إرشادية، أو جلسات تدريبية، أو فعاليات التواصل.

تمتعت المرأة بمشاركة بارزة في قطاع الاقتصاد وبحقوق متساوية منذ بدايات ظهور الإسلام. غير أن التقاليد المجتمعية في بلدان الخليج حدّدت الدور النشط للمرأة في الاقتصاد، ومع ذلك، كان للمرأة دور فعال في عائلتها وقبيلتها. وحين بدأت المرأة بنيل درجات التعليم الجامعية، تزايد حضورها في الاقتصاد، حيث تشغل الخريجات الجامعيات في دولة الإمارات العربية المتحدة اليوم وظائف في الحكومة، والصحة، والتكنولوجيا، والتعليم، والنفط والغاز، والإعلام، والجيش، وغيرها الكثير.

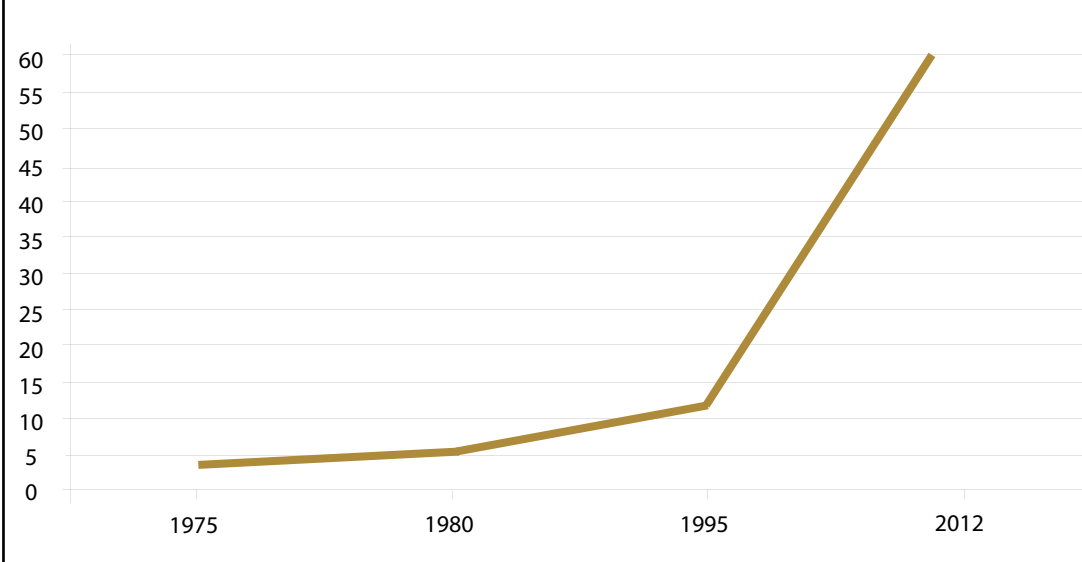
وقد بلغت إنجازات دولة الإمارات العربية المتحدة في دعم المرأة مستوى عالياً وضعها في المرتبة الثامنة والثلاثين من أصل 187 دولة في دليل التنمية البشرية لمؤشر التنمية المرتبط بقضايا النوع الاجتماعي عام 2011. إذ بذلت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة جهوداً كبيرة لتعزيز إسهام المرأة في الاقتصاد ولا تزال تبذل المزيد من الجهود لجعلها تبلغ مناصب صنع القرار. ووفقاً لنتائج استبياناتنا، لا تزال المرأة غير قادرة على كسر الحاجز المطلوب في بعض القطاعات. وتعد أكثر تلك القطاعات ذكراً: الجيش والشرطة، والقضاء. وعند النظر إلى تلك القطاعات نرى أنه تم إطلاق مبادرات بغرض زيادة مساهمة المرأة في تلك الميادين. مثال، أنشئت مدرسة خولة بنت الأزور الحربية عام 1991 لتحضير النساء الشابات للدخول في الصفوف العسكرية. وتضم قوى شرطة دبي اليوم أكثر من 1500 امرأة، تحتل 93 منهن مناصب قيادية، ورغم انخفاض عددهن في تلك المناصب في قوى الشرطة، يعد ضم 93 امرأة في مراكز قيادية أمراً جيداً عند مقارنتها بالقطاع العسكري أو القضاء. يعد عدد النساء في القضاء منخفضاً جداً، حيث تضم دبي ثلاثة قاضيات و 17 نائباً عاماً من النساء فقط، بينما تضم أبوظبي قاضية واحدة، وعشرة من نواب القضاة، وعدد بسيط من النواب العامين.

بدأت مسيرة المرأة الإماراتية في سوق العمل منذ أكثر من 30 عاماً، لتنتقل من نسبة 3,4% عام 1975 إلى 5,3% عام 1980، وتضاعفت تلك النسبة بالتدريج لتصل إلى 11,7% في عام 1995. أطلق مشروع "إنطلاق" تحت توجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد بهدف تشجيع مشاركة المرأة في القطاع الحكومي، وتشغل المرأة اليوم أكثر من 50% من الوظائف الحكومية ونسبة 30% من مناصب صنع القرار. وبينما يعدّ تقدّمها في المناصب الإدارية مقبولاً إلى حد ما وفقاً لنسبة مشاركتها في الوظائف الحكومية، لا يزال حضور المرأة الإماراتية في القطاع الخاص ذا معدلات منخفضة في كلا المناصب التنفيذية والإدارية، حيث تشغل المرأة الإماراتية نسبة 5% فقط من الوظائف في القطاع الخاص وذلك حسب إحصائيات وزارة العمل.

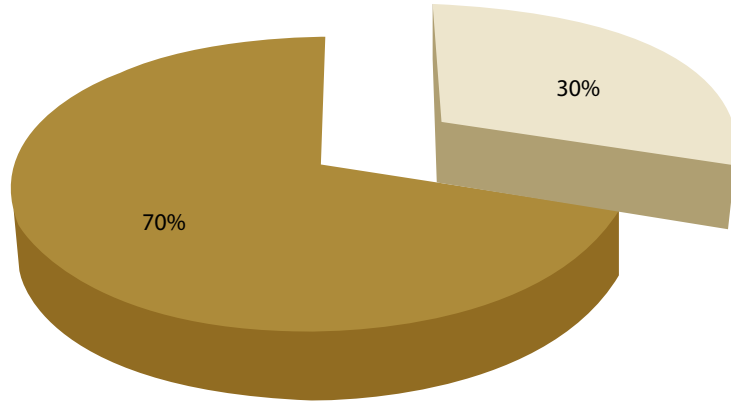
وقد قام فريق الأبحاث لدينا بإجراء دراسة تسلط الضوء على نظرة المرأة إلى معوقات الوصول إلى المراتب القيادية العليا. ويعتقد 30,4% من المشاركين في الاستطلاع بأن الدعم الحكومي للمرأة أزال كل المعوقات، حيث أن المرأة الإماراتية بلغت مناصب عليا كوزير، وسفير، ومناصب عليا في مختلف الميادين. على خلاف ما عبر عنه أكثر من 50% من المشاركين حول استمرار وجود حواجز تعيق تقدّم المرأة إلى مناصب صنع القرار. وبحسب هذه النتائج، تعدّ المفاهيم السائدة الخاصة بسوق العمل سبباً أساسياً في الحدّ من فرص المرأة في الوصول إلى المناصب الإدارية العليا. إذ ما يزال المديرين عادةً، سواء كانوا من الرجال أو النساء، لا يقومون بدعم موظفاتهن اللواتي يملكن قدرة للنمو المهني، ويعود ذلك في الغالب إلى الافتراض السائد أن المرأة لا يمكنها التكيف مع بعض الوظائف بوجود مسؤولياتها العائلية. ومن المعتقدات التي تحدّ تقدّم المرأة كذلك من الارتقاء إلى المناصب العليا نقص الثقة بإمكانياتها، وانتظار الفرصة ليُطلب منها ذلك أو ترقيتها، ونقص الدعم من قبل عائلتها أو عدم القدرة على الحفاظ على التوازن بين الحياة الأسرية والعمل.

علاوة على ذلك ووفقاً لاستنتاجاتنا، ويكون دولة الإمارات العربية المتحدة تضمّ سوق عمل متنوّع ومتعدد الجنسيات، تجد المرأة صعوبة في الوصول إلى المراتب العليا إذا كان مديرها غير مواطن. وكان يمكن لحواجز كذلك أن تعيق وصول المرأة الإماراتية إلى المناصب الإدارية وذلك قبل اعتماد

### نسبة مشاركة المرأة في القطاع الحكومي في الإمارات العربية المتحدة



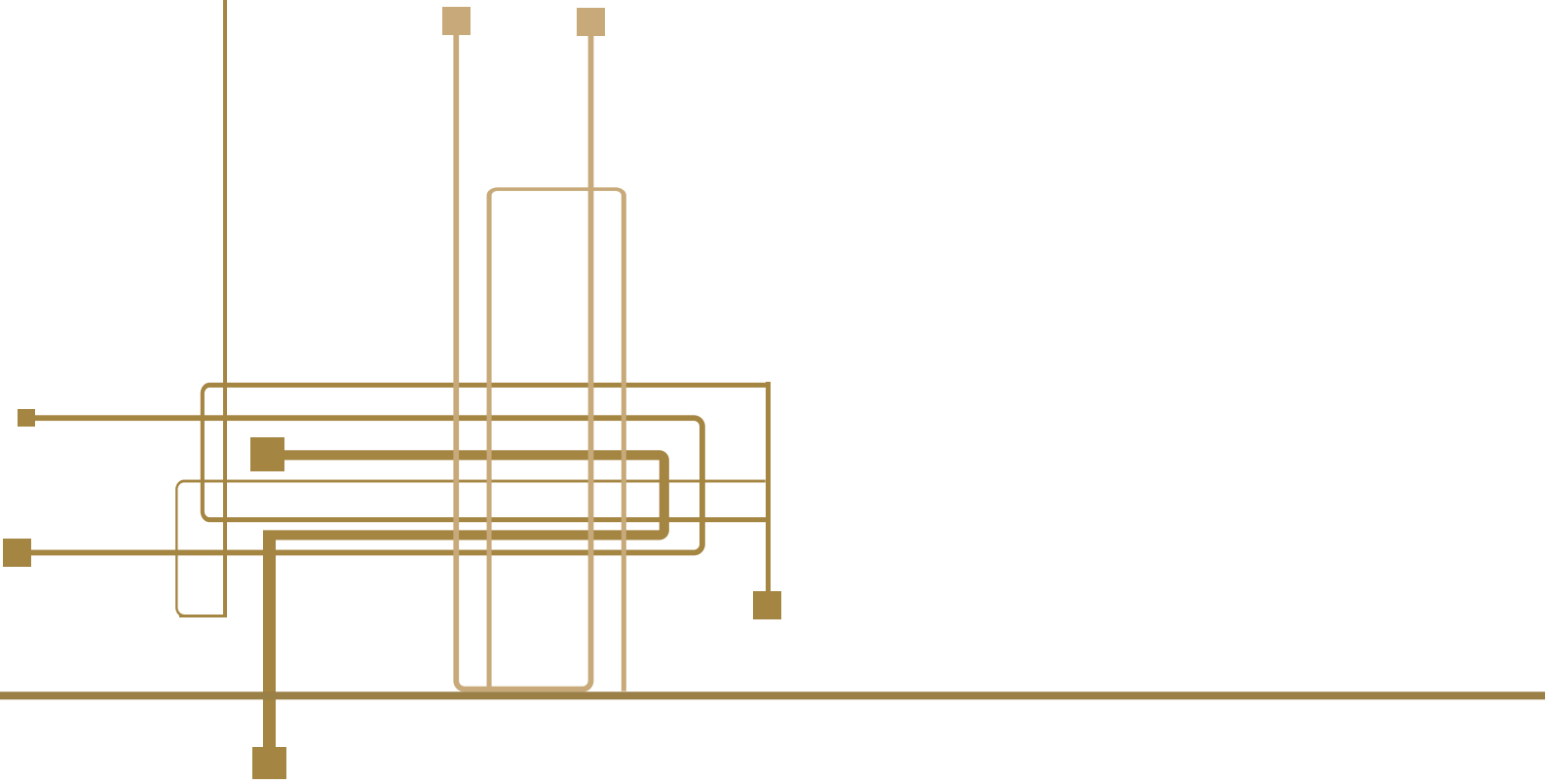
## هل تعتقدين بوجود حواجز تعيق وصول المرأة إلى المراتب القيادية؟



نعم  
لا

يعدّ وصول المرأة إلى مناصب صنع القرار معضلة لا تواجهها المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة فقط، بل المرأة عموماً على نطاق عالمي، وقد اتخذت الحكومات في جميع أنحاء العالم خطوات مثل أنظمة الكوتا، وتدابير الموارد البشرية اللازمة، والسياسات الداعمة للمرأة لدعم دور المرأة في الاقتصاد ووصولها إلى مناصب عليا. كما أن مساعدة المدراء في اتخاذ القرارات اللازمة للتخفيف من مفاهيم الفجوة بين الجنسين في أماكن العمل أمراً رائد لتطوير سيرة المرأة المهنية. ولا يكفي العمل بسياسات على مستوى حكومي ما لم تقترن بسياسات تنظيمية تتبعها للمحافظة على الدعم. وسيسهم تسليط الضوء في وسائل الإعلام على أمثلة من النساء في مناصب قيادية في أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة في إنتاج بيئة تحفّز جيلاً قادماً من النساء القياديات، وتساعد المجتمع على قبول المرأة في مراكز قيادية بشكل أكبر، وإزاحة العوائق الثقافية المرتبطة بذلك تدريجياً.

# سياسة ترتيبات العمل المرنة





محصور لخيار جداول الساعات المتغيرة.

وإذ تقتصر خيارات المرونة في مرافق دولة الإمارات العربية المتحدة الحكومية والاتحادية على خيار واحد، قمنا بسؤال المشاركين عن رؤيتهم لأفضل حل بديل، حيث أجاب أكثر من ٣٠٪ بأن المرونة المتعلقة بالموقع أكثر أريحية عن تلك المتعلقة بأوقات العمل. واعتبروا أن دعم ترتيبات العمل عن بعد والعمل عن طريق الانترنت خياراً أكثر عملياً للأمهات وللعاملين ذوي المسؤوليات الاجتماعية أو العائلية. واقترح ٣٠٪ آخرون خيارات جداول مرنة أخرى مثل الساعات المكثفة، وتشارك العمل، والدوام الجزئي. واقترحت آراء أخرى الحصول على متطلبات خاصة للأمهات مثل إجازات أمومة أطول، وتمديد ساعات الإرضاع، وتخفيض متوسط ساعات العمل للأمهات.

ومن ناحية أخرى، يتميز القطاع الخاص في أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة بتقبل أكبر لخيارات المرونة للأمهات العاملات، حيث تقدّم ١٠ من كبريات الشركات الخاصة جداول مرنة لعمالها مثل: تشارك العمل، والعمل عن بعد، وأوقات عمل مرنة. وتتصدر مايكروسوفت جلف اف زد ذ.م.م القائمة، وهي تواصل منذ ٢٠١١ عرض المزيد من خيارات المرونة، لتشمل جداول ساعات العمل المكثفة.

قد تتمتع ساعات العمل المرنة بفوائد ظاهرة، لكن تنطوي عليها بعض المخاطر أيضاً. ويعتمد نجاح جداول كتلك بشكل كبير على نضج وفهم العاملين لمسؤولياتهم. بالإضافة إلى أن ترتيبات المرونة قد لا تنجح في جميع بيئات عمل وقد ينحصر تنفيذها على مستويات وظيفية محددة. كما أنها تتطلب مستوى عالياً من الالتزام والثقة المتبادلة.

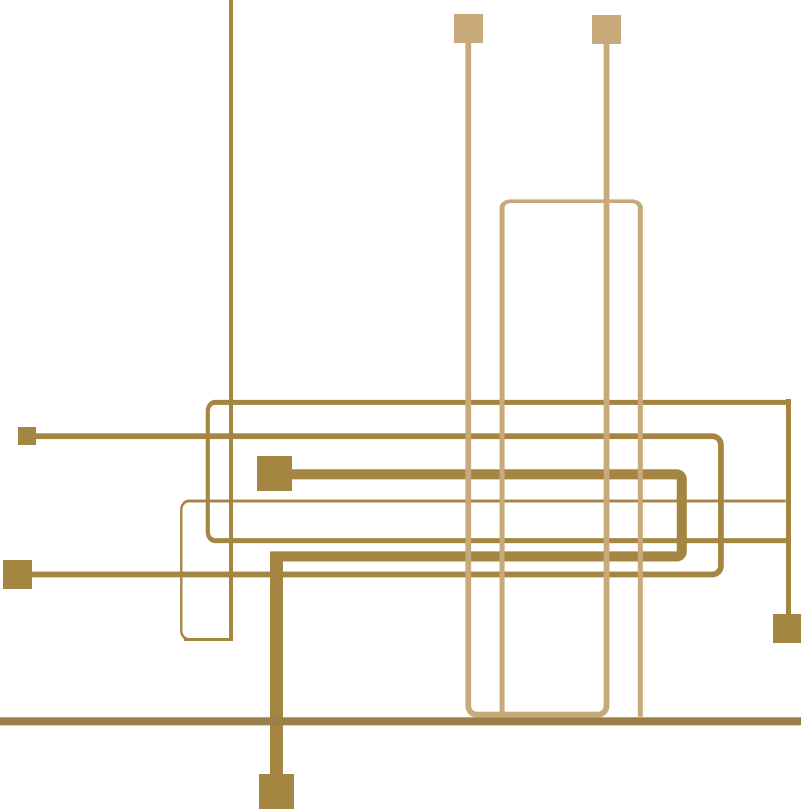
تم طرح العديد من السياسات من قبل الحكومات والمنظمات للحفاظ على دور المرأة في الاقتصاد. وتعد سياسة ترتيبات العمل المرنة السياسة المتبعة بشكل شائع في جميع أنحاء العالم. وثمة الكثير من أنواع ترتيبات العمل المرنة، إما أن تكون مرتبطة بموقع العمل أو ساعاته. تتنوع الترتيبات المرتبطة بأوقات العمل بين تشارك العمل، والعمل الجزئي، والعمل بنظام الساعات المرن ونظام المناوبة. بينما تتعلّق الترتيبات المرتبطة بالموقع بالعمل من المنزل، أو العمل عن بعد باستخدام تقنيات الاتصال. تسهم سياسة ترتيبات العمل المرنة، سواء للرجال أو النساء، بتعزيز توازن صحي بين العمل والحياة والاحتفاظ بالموظفين ذو المهارات العالية. ويؤدي اتباع جداول العمل المرن إلى تحقيق فوائد عديدة للموظفين وأصحاب الشركات، حيث يؤدي إلى رضا وظيفي أكبر، وبالتالي إنتاجية أعلى. وتهدف دراستنا هذه إلى الحصول على منظور عام للمرأة في مكان العمل ضمن جداول العمل المرنة، من حيث الإنتاجية، والطموح المهني، وأفضل البدائل.

من منظور الإنتاجية، قمنا بسؤال المشاركين في الاستطلاع عن رأيهم في استراتيجيات العمل المرن، وما إذا كان يرفع من تقدير العاملين لبيئة عملهم أم يدفعهم إلى إهمال مهمات العمل المنوطة بهم. يعتقد ٩١٪ منهم أن تطبيق مثل تلك الاستراتيجيات في مكان العمل سيزيد حتماً من مستوى إنتاجية العاملين. وأوضحت الدراسة أن المديرين وأصحاب العمل ممن طبقوا ترتيبات العمل المرنة على عاملين لاحظوا زيادة بمقدار ٣٠٪ في الإنتاجية. في حين صرح العاملون إن تطبيق الخيارات المرنة منحهم شعوراً بالولاء لعملهم، وفرصة ليصبحوا أكثر ابتكاراً في مهمات العمل وكيفية التصرف في ساعاته، وكذلك منحهم تغييراً للروتين اليومي. ومن جهة أخرى، أبدى البقية آراء حيادية، تقول بأن اتباع هذه النظم يعتمد بالأساس على مستوى الالتزام لدى العامل ومستوى الإنتاجية لديه.

يتطلب تطبيق ترتيبات العمل المرنة بناء ثقافة عمل مشجعة بشكل كبير. حيث يتردد الكثير من العاملين عادة في طلب ترتيبات كتلك خوفاً من ترك انطباع سلبي بعدم أخذ العمل بجدية كافية أو بأنهم أقل اهتماماً بمهنتهم. ووفقاً لنتائج الاستطلاع الذي أجريناه، يعتقد حوالي ٢٠٪ من المشاركين أن طلب تطبيق إجراءات مرنة سيظهرهم بمظهر الأقل التزاماً بمهام عملهم ويتركون انطباعاً بأنهم يتوقعون معاملة خاصة بين زملائهم. بينما يعتقد أكثر من ٥٠٪ أن طلب ترتيبات كتلك يظهر التزاماً عالياً وطموحاً مهنيّاً. علاوة على ذلك، قد لا يكون الخجل السبب الوحيد في تراجع العاملين عن طلب الخيارات المرنة، إذ تفضّل بعض الإدارات تطبيق طريقة ساعات العمل التقليدية لإبراز مظهر بيئة عمل مليئة بالنشاط، بدلاً من التفكير في أفضل الخيارات لموظفيهم.

وعلى الرغم من قيام (المجلس التنفيذي لإمارة دبي) منذ عام ٢٠٠٧ بمطالبة الدوائر الحكومية بتبني مفاهيم العمل المرن، لم يتم اتباع تلك المفاهيم سوى من قبل عدد قليل من تلك الدوائر وبخيار واحد فقط، وهو جداول الساعات المتغيرة، حيث يعطى العاملون امتياز اختيار أوقات بداية ساعات العمل ابتداءً من الساعة ٦ صباحاً حتى ٨:٢٠ صباحاً مع الالتزام باتمام ساعات عملهم السبعة. بينما تخص دوائر أخرى ذلك الامتياز بالعاملين الذين تقع إقامتهم في الإمارات الشمالية، وتعطي غيرها من الدوائر مرونة محدودة تصل إلى ٢٠ دقيقة قبل وبعد بداية ساعة العمل الرسمية. وفي نوفمبر ٢٠١١ أجريت بعض التعديلات على قانون "الموارد البشرية الاتحادي" حيث تضمن مادّة تسمح بتطبيق الترتيبات المرنة في الهيئات الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة ولكن أيضاً بشكل

# مشاركة المرأة في المجال السياسي



في عام ١٩٧٥، كان لسمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، حرم المغفور له الشيخ زايد بن سلطان، دوراً رئيسياً في تأسيس الإتحاد النسائي في دولة الإمارات العربية المتحدة (المعروف حالياً باسم الإتحاد النسائي العام)، حيث كان يهدف إلى إيجاد فرص للنساء لتمكين المرأة من تحقيق أقصى إمكاناتها. وقد حظيت هذه المبادرة بدعم كبير من قبل المغفور له الشيخ زايد بن سلطان طيب الله ثراه، الذي أراد أن يكون للمرأة دور حيوي وأساسي في بناء اقتصاد البلاد. وإذ بدأت المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة بالاضطلاع بدور أكبر والتمتع بفرص أوسع في الوصول إلى مواقع صنع القرار، فإن التقدم السياسي الذي حققته مثل خطوة هامة في مسيرة بروز المرأة إلى الواجهة في مجال التنمية المستدامة للدولة. وفي نوفمبر ٢٠٠٤ تم تعيين الشيخة لبنى القاسمي وزيرة للتخطيط والاقتصاد، وكانت أول سيدة تتولي منصباً وزارياً في تاريخ الدولة. ويبلغ العدد الكلي للنساء في مجلس الوزراء اليوم إلى ٤ سيدات.

وفي ديسمبر ٢٠٠٦، أسفرت أول انتخابات للمجلس الوطني الاتحادي عن حق المرأة في التصويت والانتخاب والترشيح. وتقدم بالترشح للانتخابات ٤٥٦ مواطناً، كان بينهم ٦٥ امرأة، وقد تم في هذه الجولة من الانتخابات انتخاب سيدة واحدة - الدكتورة أمل القبيسي من إمارة أبوظبي - في حين تم تعيين ٨ سيدات أخريات من قبل حكام الإمارات المختلفة، وبذلك يصبح العدد الإجمالي للنساء في المجلس الوطني الاتحادي ٩ سيدات، ما يمثل نسبة ٢,٢٢٪ من أعضاء المجلس. أما في الدورة الثانية من الانتخابات التي أجريت بعد أربع سنوات، عام ٢٠١٠، فقد تقدم ٤٦٨ مواطناً بالترشح لعضوية المجلس، بينهم ٨٥ امرأة. وعلى الرغم من الزيادة الطفيفة في نسبة إقبال المرأة على الترشح لعضوية المجلس، فقد تم مرة أخرى انتخاب سيدة واحدة فقط - شيخة المري من إمارة أم القيوين - وتعيين ٦ سيدات أخريات من كل إمارة، ما يمثل نسبة أقل من السيدات مما كانت عليه في المجلس السابق حيث بلغت ١٧,٥٪.

إن منح الفرصة للمرأة للمشاركة منذ الدورة الأولى لانتخابات المجلس الوطني الاتحادي، بالإضافة إلى تعيينها في مناصب عليا بتوجيه من الحكومة، يؤكد على حرص الحكومة وسعيها لدعم حضور المرأة في المشهد السياسي في الدولة. وكانت هذه الجهود نتيجة طبيعية للتطور الاقتصادي والإنجازات التي حققتها المرأة في سياق تشكّل وتطور اتحاد الإمارات العربية المتحدة.

ومن الواضح تماماً أن نسبة مشاركة المرأة في الساحة السياسية في دولة الإمارات العربية المتحدة منخفضة، حيث أعرب أكثر من ٦٠٪ من المشاركين في الاستطلاع عن اعتقادهم بذلك، في حين قارن الذين يعارضون هذا الرأي حقوق المرأة الإماراتية ودورها الاقتصادي بتمثيلاتها في دول مجلس التعاون الخليجي المجاورة. وبالعوموم، تخضع المرأة في منطقة الشرق الأوسط لظروف سياسية واجتماعية وثقافية تحد من قدرتها على الانخراط بسهولة في المجال السياسي. كما أن المرأة قد تكون أقل خبرة في الشؤون العامة، وبالتالي، فإن الناخبين - من الذكور والإناث - يبدون ميلاً أقل للتصويت لصالحها. ونتيجة لذلك، تحجم النساء عن انتخاب أنفسهن لمنصب سياسي، أو أنها تتسحب في وقت مبكر بسبب عدم وجود دعم محلي. على سبيل المثال، في انتخابات المجلس الوطني الاتحادي الأولى، أظهرت دراسة أجرتها كلية دبي للإدارة الحكومية حول انتخابات المجلس الوطني الاتحادي الأولى أن ٥٧٪ من النساء المرشحات شهدن آراء سلبية ترتبط بالتقاليد الثقافية فيما يتعلق بمشاركتها في الانتخابات.

ربما تكون الطريقة التي تم بها إشراك المرأة في المشهد السياسي في الدولة



بحث:

وعد عمر

تنفيذي بحوث

بإشراف:

حصة تهلك

مدير إدارة التطوير المؤسسي والبحوث والمشاريح  
research@dwe.gov.ae

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني:  
www.dwe.gov.ae

تابعونا:

DubaiWomenEst



Dubai-Women-Establishment



DubaiWomenEstablishment



DubaiWomenEst

