

### أظهرت أبحاثنا...

وجود اعتراف حقيقي بحقيقة أن المؤسسات يمكنها توفير دعم أكبر للمرأة في مكان العمل ولنجاح مسيرتها المهنية.

اعتراف المؤسسات الاقليمية بأهمية مبادرات التنوع والشمولية مع وجود تضمين التغذية الراجعة من موظفي المؤسسات لتوفير تغيير حقيقي وضمن نتائج أفضل.



### نطاق البحث

5 بلدان خليجية

11 قطاع صناعي

### الوضع الحالي للتنوع في مكان العمل

79% من المشاركين افادوا بأن القيادة المؤسسية تحاول جادة تعزيز مكانة المرأة وتمكينها.

77% من المشاركين افادوا بأنهم يؤمنون بأن المرأة والرجل لهم نفس المنافع والتسهيلات.

### وتبين

45% فقط من النساء المشاركات أفدن بأن موقع العمل يساعدهن على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.

53% من المشاركين افادوا بأن المرأة تشغل 10% أو أقل من المناصب الإدارية العليا في المؤسسة.

73% من المدراء المباشرين للمشاركين في الاستبيان هم من الرجال.

## التحديات التي تعرقل التقدم في مكان العمل

العوامل الثلاثة الرئيسية التي أشار اليها المشاركون في الاستبيان كتحديات تعيق تقدم المرأة في مكان العمل هي:



الإجراءات الثلاثة الرئيسية في مكان العمل التي أشار اليها المشاركون في الاستبيان كتحديات تعيق تقدم المرأة في مكان العمل هي:



الأسباب الثلاثة الرئيسية التي أشارت اليها النسوة كأسباب لتترك العمل:



معظم المشاركين في الاستبيان يؤمنون بشدة بأن الأفكار الخاطئة والأنماط المرتبطة بالنوع الاجتماعي في مكان العمل تؤثر سلباً في تقدم المرأة ونجاحها.

54% من المشاركين يؤمنون بأن الرجل سيستمر باتخاذ مناصب إدارية أكثر من المرأة في الأعوام الخمسة القادمة.

## توجيهات لتشجيع التنوع

حدد المشاركون العوامل التالية على أنها الأهم لدعم المرأة في مكان العمل:

60% ثقافة مؤسسية تدعم المرأة  
57% التزام القيادة بالتواصل الفعال مع القوى العاملة النسوية  
46% فرص توظيف للمرأة

وجدنا أن النبرة الايجابية من الإدارة العليا حول تعزيز دور المرأة في مكان العمل هو العامل المشترك للدعم الفعال للتطور المهني للمرأة.  
76% يؤمنون بدور الثقافة المؤسسية غير المتحيزة في استبقاء وتطوير المهارات النسوية في مكان العمل.  
62% يؤمنون بدور مرونة الأعمال التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية في استبقاء المهارات النسوية في مكان العمل.