

## نشرة إخبارية

للمراجعة: السيدة نادين الحسن  
المسؤولة عن العلاقات العامة في ديلويت الشرق الأوسط  
هاتف: +961-1-748 444  
[nelhassan@deloitte.com](mailto:nelhassan@deloitte.com)

### استطلاع ديلويت: تأثير شديد لجائحة "كوفيد-19" على النساء العاملات وتدني تفاؤل الغالبية منهن حول مستقبلهن الوظيفي

- 77% من المشاركات يشكين من ارتفاع أعباء عملهن منذ تفشي جائحة فيروس كورونا
- معظم المشاركات يخططن لتترك العمل في مؤسساتهن الحالية في غضون السنتين القادمتين؛ 25% منهن تقريباً قد يتركن العمل نهائياً
- مجموعة صغيرة من أرباب العمل، "رؤاد المساواة بين الجنسين في العمل" نجحت في تقديم الدعم المطلوب للنساء خلال الجائحة وعززت ثقافة اندماج النساء في مكان العمل.

**14 يونيو 2021** – أصدرت ديلويت اليوم تقريرها السنوي بعنوان **"النساء العاملات: نظرة عالمية"** رصدت فيه زيادة في نسبة عدم الرضا بين الكثير من النساء العاملات من جراء ارتفاع أعباء أعمالهن ومسؤولياتهن المنزلية خلال جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) الأمر الذي ترك تأثيرات كارثية عليهن دفعت 51% من المشاركات في استطلاع ديلويت إلى الإعراب عن تراجع نسبة التفاؤل لديهن حول مستقبلهن الوظيفي، وانخفاض 35 نقطة في صحتهن النفسية، بالإضافة على تراجع 29 نقطة في الدافعية للعمل مقارنة بوضعهن قبل تفشي جائحة كورونا.

كشفت نتائج استطلاع ديلويت، الذي شاركت فيه 5,000 امرأة عاملة في 10 دول، عن حقيقة صادمة مرتبطة بالنساء العاملات تتمثل في التراجع الحاد في مستوى المساواة بين الجنسين في العمل خلال هذه الجائحة مما أدى إلى نصف سنوات من التقدم في هذا المجال، وإن كان تقدماً بطيئاً إلا أنه كان يسير بوتيرة مضطربة. كما عكست هذه النتائج انخفاضاً في مستويات الرضا الوظيفي والولاء لمكان العمل بين النساء العاملات تحت وطأة ارتفاع حجم مسؤولياتهن الوظيفية والمنزلية خلال الجائحة مترافقة مع ثقافة عدم إدماج المرأة في مكان العمل.

تعقيباً على هذه النتائج، قالت رنا غندور سلهب، الشريكة المسؤولة عن المواهب والاتصالات في ديلويت الشرق الأوسط: "لقد كانت السنة الماضية بمثابة 'عاصفة حقيقية' لعدد كبير من النساء العاملات حيث عانين خلالها من ارتفاع في حجم مسؤولياتهن الوظيفية والمنزلية مع انعدام الوضوح في الحدود الفاصلة بين هذين لنطاقين من المسؤوليات، بالإضافة إلى استمرار معاناتهن من سلوكيات عدم الإدماج في مكان العمل، الأمر الذي كانت له تأثيرات جلية على صحتهن النفسية ومستوى الدافعية والمشاركة في العمل. من جانب آخر، كشف البحث الذي أجريناه عن بعض المؤسسات التي تعاملت إدارتها مع هذه الأزمة بطريقة صحيحة، فكانت النتائج فيها مغايرة حيث أبدت النساء العاملات في هذه المؤسسات مستوى أعلى من المشاركة والإنتاجية والرضا عن وضعهن الوظيفي. ومع بدء رحلة المؤسسات لإعادة بناء أماكن العمل للمرحلة القادمة، لدينا فرصة ذهبية لتكريس المساواة بين الجنسين وإدماج النساء في مكان العمل على نحو صحيح وتجنب التراجع في التقدم الذي تحقّق في هذا المجال خلال السنوات المنصرمة."

### انخفاض مستوى الراحة النفسية: ارتفاع المسؤوليات في العمل والمنزل على عاتق النساء العاملات

أعربت 77% من النساء العاملات المشاركات في استطلاع ديلويت عن ازدياد حجم أعباء العمل عليهن منذ بداية جائحة كورونا، كما شكّت معظمهن من التغيير الذي طرأ على حياتهن بسبب هذه الجائحة حيث ترتب عليهن المزيد من مسؤوليات إدارة شؤونهن المنزلية والعناية بأطفالهن، فقد أجمعت المشاركات على أنهن يقضين وقتاً أكثر من السابق في أداء واجباتهن المنزلية (59%)، وفي العناية بأطفالهن (35%)، والعناية بأشخاص آخرين غير أطفالهن (24%).

ونتيجة لهذا الوضع، أظهرت نتائج الدراسة انخفاضاً كبيراً في مستوى الراحة النفسية لدى النساء العاملات منذ تفشي الوباء، فقد وصف فقط ثلث النساء المشاركات صحتهن النفسية في الوقت الحاضر بأنها "جيدة" أو "جيدة للغاية" مقارنة بنسبة 68% ما قبل الجائحة. ومع هذا التراجع في مستوى راحتهم النفسية، فقد أعربت النساء من مختلف دول العالم عن قلقهن من تأثير صحتهم النفسية على مسارهن الوظيفي حيث أن 29% من النساء

المشاركات اللواتي شكّون من عدم تقدم مسارهن الوظيفي بالوتيرة التي يرغبنها قد عزوا هذا الأمر إلى تردّي صحتهن النفسية باعتبارها أحد العوامل الرئيسية المساهمة في هذه المشكلة.

### مشكلة ثقافية: استمرار معاناة النساء العاملات من سلوكيات عدم الإدماج في أماكن عملهن

في الوقت الذي تفاخر فيه الكثير من الشركات بالتزامها بسياسة إدماج المرأة في مكان العمل، يشكو عدد كبير من النساء العاملات من استمرار معانتهن من بيئات العمل غير المشجعة على إدماج المرأة؛ فقد أفاد أكثر من 50% من النساء المشاركات أنهن قد عانين من أحد أشكال المضايقات أو سلوكيات عدم الإدماج في مكان عملهن خلال السنة الماضية؛ وأوضحت هذه النساء أن تلك السلوكيات قد تراوحت من عدم الرغبة بالتواصل المادي معهن وتوجيه الملاحظات المهينة إليهن إلى التشكيك بقراراتهن وأحكامهن مع إتاحة فرص أقل بكثير لهن للتقدم في مجال عملهن على خلفية جندرية.

من الملاحظ أن معظم النساء العاملات اللواتي تعرّضن لمثل هذه السلوكيات لم تشكو هذا الأمر إلى مدراءهن، ويعود ذلك على نحو خاص إلى شعورهن أن سلوكيات عدم الإدماج هذه هي أقل "خطورة" من غيرها. بالمقابل، عزا 25% من المشاركات عدم الإبلاغ عن هذه السلوكيات إلى خوفهن من الانتقام الوظيفي واضعة إياه في مقدمة الأسباب. كما لوحظ في أجوبة المشاركات أن بعض المؤسسات قد تفتقر لوجود الآلية المناسبة لتقديم الشكاوى حيث ذكر فقط 31% من المشاركات أنه توجد آلية في أماكن عملهم للإبلاغ عن أشكال التمييز والمضايقات.

### التفكير بترك العمل: عدم حصول النساء على الدعم الكافي من المؤسسات التي يعملن فيها

أظهرت نتائج الاستطلاع أن جهات العمل على مختلف أنواعها قد فشلت في اقتناص الفرصة التي أتاحتها جائحة كورونا بضرورة تقديم مستوى كافٍ من الدعم إلى النساء العاملات فيها وذلك على خلاف ما كانت تصبو إليه تلك النساء. فقد أعرب فقط 22% من النساء المشاركات عن اعتقادهن أن الجهات التي يعملن فيها قد ساعدتهن على إرساء حدود واضحة تفصل بين أوقات عملهن وأوقات حياتهن الشخصية. فقد أفادت غالبية النساء المشاركات أنهن يشعرن كما لو أنهن "دائماً" في العمل؛ و 63% منهن يشعرن أن مدراءهن يعتمدون على تقييم أدائهن في العمل بناء على حجم الوقت الذي يقضينه في العمل عن بُعد عبر الإنترنت أكثر من جودة عملهن.

في موازاة ذلك، تميل الفتيات العاملات من أعراق غير العرق الأبيض اللواتي تتراوح أعمارهن بين 18 و 37 سنة إلى الشعور أكثر من مجموع العينة المشاركة في الاستطلاع إلى الشعور في الوقت الحاضر بمستوى من التفاؤل حول مستقبل عملهن أقل مما كان عليه قبل تفشي الجائحة، فقد تراجع نسبة التفاؤل لديهن من 58% إلى 51%، كما أنهن يملن إلى الاعتقاد أن حياتهن الوظيفية لا تتقدم بالسرعة الكافية، فقد تراجع هذا الاعتقاد لديهن من 54% ما قبل الجائحة إلى 42% خلالها.

من المحتمل أن يُعزى هذا الأمر في جزء كبير منه إلى عدم حصول هذه النساء العاملات على الدعم كافي من جهات عملهن. لذلك، ليس مستغرباً أن تسجل النساء العاملات المشاركات في الاستطلاع تراجعاً بمقدار 29 نقطة في مجال الرضا الوظيفي منذ بدء جائحة كوفيد-19، وأن يعرب 57% من جميع النساء المشاركات (وحوالي 60% من النساء الملونات) عن نيتهن ترك جهات عملهن في غضون سنتين أو أقل من الآن مرجعات سبب هذه النية إلى انعدام التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في المقام الأول. كما أظهرت النتائج أن عدداً كبيراً من هؤلاء النساء لا تساورهن الشكوك حول مستقبلهن الوظيفي فقط، بل أن 25% منهن تقريباً يتدارسن ترك الحياة المهنية برمتها.

### نحو بيئة عمل أفضل: تعرّف على رواد المساواة بين الجنسين

رغم أن السنة الماضية كانت مليئة بالتحديات بالنسبة للنساء العاملات، كانت هناك بالمقابل مجموعة صغيرة من أرباب العمل الذين ضاعفوا جهودهم في بناء ثقافات اندماجية في مؤسساتهم، وقدّموا قدراً كافياً من الدعم للمستقبل الوظيفي للنساء العاملات لديهم. وتمثل هذه المجموعة ما يُعرف بـ "رؤاد المساواة بين الجنسين"، وقد أشارت إليها إجابات 4% تقريباً من المشاركات اللواتي أكدن أن هؤلاء الرؤاد قد أوجدوا ثقافة مؤسسية تشجع على الاندماج والثقة في النساء العاملات بالإضافة إلى بيئة عمل تشعر النساء فيها أنهن يحصلن على مستوى أفضل من الدعم.

فيما يلي الفوائد الثلاث لأن تكون جهة العمل من رؤاد المساواة بين الجنسين:

- 70% من النساء العاملات في هذه المؤسسات الرائدة في مجال المساواة بين الجنسين قيّمن قدرتهن الإنتاجية بأنها "جيدة" أو "جيدة جداً" مقارنة فقط بـ 29% من نظيراتهن اللواتي يعملن في مؤسسات تقع في مراتب متأخرة في هذا المجال (تُعرف هذه الجهات المتأخرة بأنها مؤسسات ذات مستوى متدني من الاندماجية والثقة، وتشكل 31% من عينة الاستطلاع).
- 72% من النساء العاملات في هذه المؤسسات الرائدة في مجال المساواة بين الجنسين قيّمن مستوى رضاهن الوظيفي بأنه "جيد" أو "جيد للغاية" مقارنة فقط بـ 21% من نظيراتهن اللواتي يعملن في مؤسسات تقع في مراتب متأخرة في هذا المجال.

- 70% من النساء العاملات في هذه المؤسسات الرائدة في مجال المساواة بين الجنسين يخططن للبقاء في جهات عملهن خلال السنتين القادمتين أو أكثر من ذلك مقارنة فقط بـ 8% من نظيرتهن اللواتي يعملن في مؤسسات تقع في مراتب متأخرة في هذا المجال.

في هذا الصدد، تستطيع جهات العمل الآن اتخاذ العديد من الإجراءات لمعالجة هذه المشكلة الحساسة. من أبرز هذه الإجراءات إعطاء الأولوية للتوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وتوفير خيارات ساعات عمل مرنة بعيداً عن سياسات العمل المترسخة في ثقافة المؤسسة، وتمكين النساء العاملات من النجاح في حياتهن خارج مكان العمل حتى يتمكن من تحقيق النجاح في مجال عملهن، بالإضافة إلى إتاحة فرص للتطوير المهني تمكن النساء العاملات من بناء المهارات والخبرات المعرفية المطلوبة.

ختمت مايا رافعي، المديرية المسؤولة عن التنوع والاندماج في ديلويت الشرق الأوسط، التعليق على نتائج هذه الدراسة بالقول: "تشير النتائج إلى أن المشاركات في هذا الاستطلاع لديهن فكرة واضحة عن الإجراءات التي يجب اتخاذها لقلب تأثيرات جائحة كورونا غير المتناسبة بين الرجل والمرأة والعودة بها إلى نقطة التوازن الصحيح. ففي الوقت الحاضر الذي تسعى فيه المؤسسات إلى إعادة بناء بيئات العمل فيها، فإن المؤسسات التي تولي الأولوية في سياساتها وثقافتها المؤسسية إلى التنوع والمساواة وإدماج المرأة، وتقدم الدعم الملموس إلى النساء العاملات لديها ستكون أكثر قدرة ومرونة في مواجهة الاضطرابات التي قد يحملها المستقبل على شكل جائحة كورونا الحالية. علاوة على ذلك، فإنها بهذه الأولويات تضع الأساس المطلوب لانطلاق المرأة العاملة ودفع عجلة المساواة بين الجنسين إلى الأمام في أماكن العمل."

لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع والاطلاع على النتائج الكاملة لاستطلاع ديلويت لعام 2021 بعنوان "تقرير النساء العاملات"، يُرجى زيارة الموقع التالي: [www.deloitte.com/womenatwork](http://www.deloitte.com/womenatwork)

#### منهجية الاستطلاع:

أجرت ديلويت بين نوفمبر 2020 ومارس 2021 استطلاعاً للرأي شمل 5,000 امرأة عاملة في 10 دول للوقوف على تأثير جائحة كوفيد-19 على الحياة المهنية والشخصية للمرأة العاملة. كما هدف هذا الاستطلاع إلى معرفة حالة المساواة بين الجنسين في جهات العمل من منظور متقاطع عرضياً، بالإضافة إلى أنواع الإجراءات التي تتخذها جهات العمل لدعم النساء العاملات لديها والاحتفاظ بهن وتمكينهن من التقدم في مسارهن الوظيفي.

## - انتهى -

© 2021 Deloitte & Touche (M.E.). All rights reserved.

في هذا البيان الصحفي، أي دلالة إلى "ديلويت" تشير إلى واحدة أو أكثر من ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان وتمتع شبكتها من الشركات الأعضاء المرخص لها بشخصية قانونية مستقلة خاصة. يرجى الاطلاع على [deloitte.com/about](http://deloitte.com/about) للحصول على وصف مفصل للهيكل القانوني لديلويت توش توهاماتسو المحدودة والشركات الأعضاء فيها. إن المعلومات الواردة في هذا البيان الصحفي صحيحة إلى حين التوجه إلى الصحافة والنشر.

عن ديلويت آند توش (الشرق الأوسط) شراكة ذات مسؤولية محدودة:

ديلويت آند توش (الشرق الأوسط) شراكة ذات مسؤولية محدودة (د إم إي) هي شركة تابعة لديلويت شمال جنوب أوروبا شراكة ذات مسؤولية محدودة (ن س إي) بالنسبة لمنطقة الشرق الأوسط وقبرص. وديلويت ن س إي هي شركة مرخص لها من قبل ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان.

د إم إي هي واحدة من الشركات الرائدة في تقديم الخدمات المهنية الاستشارية وقد تأسست في منطقة الشرق الأوسط وبيمتد وجودها منذ سنة 1926 في المنطقة من خلال 26 مكتباً في 14 بلداً وتضم قرابة 5,000 شريك ومدير وموظف. إن وجود شركة د إم إي في منطقة الشرق الأوسط وقبرص مكرّس من خلال الشركات الحائزة على ترخيص لتقديم الخدمات وفقاً للقوانين والمراسيم المرعية الإجراء في البلد التابعة له وتمتع بالشخصية القانونية المستقلة. لا تستطيع الشركات والكيانات المرخصة من قبلها إلزام بعضها البعض و/أو إلزام شركة د إم إي. وعند تقديم الخدمات، تتعاقد كل شركة أو كيان بشكل مستقل مع العملاء الخاصين بهم وتكون هذه الشركات والكيانات مسؤولة فقط عن أفعالها أو تقصيرها.

عن ديلويت

يُستخدَم اسم "ديلويت" للدلالة على واحدة أو أكثر من الشركات الأعضاء المرخص لها من قبل ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي مجموعة عالمية من شركات الأعضاء المرخص لها، والكيانات المرتبطة بها. تتمتع الأخيرة وكل من الشركات المرخص لها بشخصية قانونية مستقلة خاصة بها. ولا تستطيع الشركات والكيانات المرخصة من قبلها إلزام بعضها البعض. وعند تقديم الخدمات، تتعاقد كل شركة أو كيان بشكل مستقل مع العملاء الخاصين بها، وتكون هذه الشركات والكيانات مسؤولة فقط عن أفعالها أو تقصيرها. لا تقدم ديلويت توش توهاماتسو المحدودة أو ديلويت ن س إي أو د إم إي أي خدمات للعملاء. يُرجى مراجعة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي:

[www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about)

تعتبر ديلويت شركة عالمية رائدة في مجال التدقيق والمراجعة، والإستشارات الإدارية والمالية، وخدمات إستشارات المخاطر، خدمات الضرائب والخدمات المتعلقة بها. وهي توفر خدماتها لأربع من بين خمس شركات على قائمة مجلة فورتن العالمية لأفضل ٥٠٠ شركة، بفضل شبكة عالمية مترابطة من شركات الأعضاء المرخص لها في أكثر من ١٥٠ دولة. للحصول على المزيد من التفاصيل حول مهني ديلويت ال ٣٠٠٠٠٠ وأثرهم الإيجابي في مختلف القطاعات، يُرجى مراجعة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

المعلومات الواردة في هذا البيان الصحفي صحيحة في وقت إرسالها للصحافة.

للتوقف عن تلقي الرسائل الإلكترونية، يرجى إرسال رسالة رد إلى المرسل تحمل عبارة "Unsubscribe" في خانة الموضوع.

**Nadine El Hassan**

Senior Manager | Brand & Communications

Deloitte & Touche (M.E.)

Gefinor Center - Block D

Clemenceau Street

Beirut, P.O. Box 113 - 5144

Lebanon

D: +9611748444

[nelhassan@deloitte.com](mailto:nelhassan@deloitte.com) | [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)

