

## «من النساء يشعرن بالقلق إزاء «العمل الهجين» 60%



عبرت 6 من كل 10 نساء عن شعورهن بالقلق إزاء أسلوب العمل الهجين الذي قد يؤدي إلى خسارتهن لفرص مهمة تعزز من تقدمهن الوظيفي، حيث كان الشعور قوياً لدى النساء من الجيل «إكس» بنسبة (100٪) بالمقارنة مع جيل «الألفية» (52٪)، في حين كانت النسبة (47٪) لدى القوى العاملة النسائية من الجيل «زد».

وجاء ذلك حسب استطلاع الرأي الذي أجرته «كيرني» للاستشارات، التي تبحث في جملة من العوامل التي تؤثر في بيئة عمل المرأة، بما في ذلك دعم صاحب العمل لطموحاتها المهنية، واعتماد أسلوب العمل الهجين، فضلاً عن قيم التنوع والإنصاف والشمول.

وبالحديث عن التطور الذي تشهده أماكن العمل، كشفت أكثر من نصف المشاركات (51٪) أنهن اخترن العمل من المنزل أو المكتب بعد أن وفر أصحاب العمل لهن سياسات العمل المرنة. واختار 27٪ منهن العمل من المكتب عندما عُرض عليهن أسلوب العمل الهجين، في حين اختار 6٪ منهن فقط العمل من المنزل. بينما ذكر 11٪ فقط من المشاركات اللواتي شملهن الاستطلاع أن المؤسسات التي يعملن بها لا توفر أسلوب العمل الهجين.

وكشف الاستطلاع حول التنوع والإنصاف والشمول عن القلق الذي يساور النساء بشأن تقدمهن الوظيفي وأسلوب العمل الهجين، حيث جاءت النتائج كالتالي: اختار (64%) من المشاركات التحفيز، فيما صوت (62%) منهن للإنتاجية، في حين جاءت نسبة الشمول (62%) على حسب رأي المشاركات. إذ أظهرت المشاركات تفاؤلهن حيال المشهد المتغير في بيئة العمل، حيث تعتقد 85% منهن أن المؤسسات التي يعملن فيها لاتزال تقدم فرصاً متكافئة وتدعم موظفيها.

## تنوع اقتصادي

وقالت إيزابيل نيفا، الشريك الرئيسي للمعاملات وممارسات التغيير لدى كيرني الشرق الأوسط: «لا بد أن يسهم تفعيل دور المرأة في العمل في تعزيز التنوع الاقتصادي ويدعم الجهود الحثيثة التي تبذلها دولة الإمارات في تحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة الصادر عن الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين. إذ إن هياكل ونماذج العمل الجديدة توفر العديد من الفرص المتكافئة للمرأة من خلال انخراطها ضمن صفوف القوى العاملة. ومع ذلك، لا يزال هناك اعتقاد سائد بأنه يتوجب على المرأة أن تثبت كفاءتها وتعمل بجدية أكثر من الرجل لكي تحرز تقدماً في مسيرتها المهنية، لا سيما إذا رغبت في تولي مناصب قيادية. فمن المتوقع أن يؤدي عدم التوازن بين المرأة والرجل إلى عرقلة فعالية أسلوب العمل الهجين وعدم الاستفادة من مزاياه الكاملة. لذا بات من الضروري أن يكون للمؤسسات سياسات فاعلة تدفع باتجاه التنوع والشمول والقضاء على التحيز من خلال توفيرها لنماذج وممارسات مختلفة من العمل. فإن السياسات الصحيحة والبرامج المناسبة، مثل: الدورات التدريبية المنتظمة لصقل مهارات الموظفين، وتوفير بيئة العمل الصحية، فضلاً عن أهمية التواصل المؤسسي، تعتبر من أهم العناصر الأساسية التي تجب مراعاتها «في دعم القوى العاملة النسائية».

وعند النظر إلى التأثير الإيجابي للسياسات التي تعزز تحقيق التنوع والإنصاف والشمول، نجد أن أكثر من نصف المشاركات (51%) شددن على أهمية الشفافية بشأن برامج الأجور والمكافآت، في حين أكد (49%) منهن على اتباع سياسات تشجع على إقامة هياكل ثابتة للنمو داخل الشركات، بينما أشار (45%) منهن إلى أهمية تحسين بيئة العمل وجعلها مريحة للجميع. وأكدت المشاركات على مجموعة من العوامل المهمة التي تعزز من فرص التكافؤ بين الجنسين في بيئة العمل، حيث جاءت النتائج كالتالي: تحديد حصص وأهداف النساء في تولي المناصب القيادية (37%).