



الجمعية العمانية للخدمات النفطية
Oman Society for Petroleum Services



مسح الخريجين
Graduate Survey



تمكين المرأة في قطاع النفط والغاز في سلطنة عُمان (ملخص تنفيذي)

(الملخص التنفيذي)

أجرت وزارة التعليم العالي بالتعاون مع الجمعية العمانية للخدمات النفطية (OPAL) دراسة حول تمكين الإناث في قطاع النفط والغاز. تشكل الإناث في سلطنة عُمان أقل من (١٠٪) من إجمالي القوى العاملة في قطاع النفط والغاز، في حين أنهن يشكلن عالمياً ما نسبته (٢٠-٢٥٪) من المنتسبين لهذا القطاع. كما تبلغ نسبة مشاركتهم في القطاع الخاص المحلي (٢٥,٤٪) من إجمالي عدد العُمانيين في هذا القطاع. وكان الدافع لهذه الدراسة هو انخفاض معدل توظيف خريجات التعليم العالي مقارنة بالخريجين الذكور. حوالي (٨٥,٧٪) من الخريجين العاملين في قطاع النفط والغاز هم مهندسون. (٣٦,٦٪) من طلاب التخصصات الهندسية في السلطنة هم من الإناث، بينما يمثلن نسبة (١٦,١٪) فقط من إجمالي عدد المتقدمين لهذا القطاع. في هذه الدراسة، أكمل (١١٨٢) من الإناث العاملات في قطاع النفط والغاز المسح الإلكتروني عبر الإنترنت بمعدل استجابة بلغت (٦٨٪). وقد أشارت النتائج إلى ما يلي:

• **انجذاب العاملات الشابات للمزايا ذات العلاقة بالأمومة والأسرة:** (٨٩,٢٪) من العاملات في هذا القطاع يبلغن (٣٩) سنة أو أصغر، و(٦٩٪) منهن متزوجات، ولديهن ما معدله (٢,٢٨) طفل لكل امرأة. يشعر ثلثا الإناث بعدم الرضا عن مدة إجازة الأمومة، كما أفاد (٥٠٪) منهن بأن عاملات / خدم المنازل هم من مقدمي الرعاية الرئيسيين لأطفالهن. أبدى (٤٣,٣٪) من الإناث عدم رضاهن عن المادة التي تحدد عدد إجازات الأمومة بثلاث مرات كحد أقصى مع صاحب العمل الواحد في قانون القوى العاملة. وكانت المزايا الثلاث التي حصلت على أعلى قدر بالنسبة للإناث مقارنة بالمزايا الأخرى هي زيادة إجازة الأمومة، والعمل بدوام جزئي /ساعات العمل المرنة، والترقي إلى المناصب العليا.

• **الرغبة في الانتقال إلى مناطق الامتياز بشروط:** في الوقت الحالي تقل نسبة النساء العاملات في مواقع الامتياز عن (٢,٧٪) من مجموع العاملين فيها، لكن (٢٩,٥٪) من النساء اللواتي يعملن حالياً في الوظائف المكتبية على استعداد للانتقال إلى مناطق الامتياز بشرط توفير المخططات والمرافق المناسبة لعملهن في ظروف تلك المناطق.

• **الحاجة لمزيد من الإناث في المناصب العليا:** حالياً تشكل الإناث ما نسبته (٤,٢٪) من المناصب الإدارية. لذا يعتقد أكثر من (٧٠٪) من الإناث أن هناك حاجة للمزيد منهن في مناصب الإدارة العليا. كما أن (٦٨٪) من الإناث المستقيلات من القطاع قمن بالتقدم لوظائف داخلية بالشركات، ولكن لم يتم اختيارهن لتلك الوظائف.

• **ارتفاع معدل الرضا وتشجيع بيئة العمل:** (٨٤,٨٪) من النساء راضيات عن مكان عملهن. كما يعتقد (٨٠٪) منهن أن وظائفهن مناسبة للإناث. أكثر من (٨٠٪) من الإناث يقيمن أدائهن ضمن الـ(١٥٪) الأعلى، و(٧٠٪) منهم يعتقدون أن أقرانهم من الذكور سيقومونهم ضمن الـ(١٥٪) الأعلى من الموظفين.

• **تدابير معينة للإناث المستقيلات:** احتمالية استقالة الإناث في المهن المرتبطة بالمحاسبة والتمويل، والحاصلات على درجة البكالوريوس، خلال أول ثلاث سنوات من العمل أعلى مقارنة ببقية الإناث. أما التدابير التي يمكن أن تمنع الإناث من الاستقالة وفقاً لآرائهن، يمكن ترتيبها كالتالي: المزيد من فرص التقدم الوظيفي، وإدارة أفضل، والمزيد من فرص التدريب والتطوير.

