

زنان در خاور میانه

قسمت پایانی

ترجمه و تالیف: شیده شادلو

در قسمت اول زنان در خاور میانه که همراه با پنج جدول به چاپ رسید، دیدگاه‌هایی را نسبت به کار کردن زنان، عوامل مهم بازدارنده برای کار زنان، تسهیلات نگهداری از کودکان و کار مادران بر اساس دیدگاه‌های آنان نسبت به آموزش و کار را به چاپ رساندیم. اینک در ادامه دیدگاه‌های نسبت به مذهب و... را می‌خوانید.

تعیین دیدگاه‌های زنان

به طور کلی زنان مصاحبه شده در این چهار کشور اسلامی دیدگاه‌های کاملاً مثبتی نسبت به اشتغال زنان داشتند. ما همچنین به این نکته اشاره کردیم شواهد کمی مبنی بر این که ایدئولوژی اسلامی مانع از کار کردن زنان شده موجود است. بنابراین اکنون زمان آن فرا رسیده است که نتیجه را به طور دقیق‌تری مورد بررسی قرار دهیم. جدول شماره ۵۰۵ مشخصات زنان مصاحبه شونده را

جدول ۵۰۵ - مشخصات زنان به تفکیک طرز تلقی آنان نسبت به کار کردن مادران

مصر	اردن		مراکش		ترکیه
	مثبت	منفی	مثبت	منفی	
۸۷	۳۳	۴۰	۲۰	۲۷	۶۰
۷۷/۵	۳۷/۵	۶۶/۷	۳۳/۳	۸۱/۸	۹۳/۸
۴۱/۳	۴۰/۷	۳۶	۲۶/۲	۴۱/۷	۳۹/۲
۲/۸	۳	۱/۶	۳/۵	۲/۲	۱/۲
۷۲/۴	۶۲/۶	۶۵	۷۵/۲	۸۱/۵	۷۱/۹
۹/۲	۶/۱	۱۵	۰	۳۹/۷	۷/۸
۱۰/۸	۱۲	۱۶/۴	۱۱/۱	۱۰/۵	۱۲/۶
۲۲/۸	۳۳/۳	۵۵	۳۰	۴۷/۱	۲۸/۳
۲۰/۷	۳۰/۳	۱۰	۲۵	۹/۹	۱/۷
پن	پن	پن	پن	۷/۸	۶/۷
پن	پن	۶۰	۶۵	۶۶/۱	۲۸/۳

بر اساس دیدگاهشان نسبت به کار مادران مورد بررسی قرار داده است. ما قبلاً دیدیم که اکثریت قابل ملاحظه‌ای از زنان تصور می‌کردند که کار مادران کاملاً مورد پذیرش است. در این جدول خصوصیات موافقان و مخالفان با کار زنان، مقایسه می‌شود.

بر خلاف انتظار، مخالفان نسبت به موافقان مسن‌تر نبودند. برای مثال در ترکیه مخالفان ده سال جوان‌تر از موافقان بودند. فقط در اردن مخالفان مسن‌تر از موافقان بودند. بنابراین چنین نیست که دیدگاه‌های سنتی نسبت به کار زنان در افراد مسن وجود نداشته باشد. به همان اندازه نیز اختلاف قابل توجهی بین زنان با تعداد فرزندان در سنین مختلف (به غیر از اردن) و یا زنان دارای سابقه‌ی تحصیلات در مقاطع مختلف وجود ندارد. در عین حال ممکن است چنین تصور شود که صرف حضور بچه‌ها یا اطفال پیش دبستانی در خانواده بر این دیدگاه‌ها تأثیر می‌گذارد تا تعداد بچه‌ها. اگرچه این امر (به غیر از ترکیه) فرضیه‌ی ما را کم‌تر تأیید می‌کند. از طرف دیگر در حالی که دو گروه زنان برحسب سال‌های تحصیل اختلاف اندکی دارند، اما بین آن‌ها برحسب تحصیلات دانشگاهی تفاوت فاحشی وجود دارد. موافقان با کار زنان در مقایسه با مخالفان به احتمال زیاد از تحصیلات بیش‌تر دانشگاهی برخوردار بودند.

سه خط آخر جدول شماره ۵۰۵ نشان‌دهنده‌ی نتایج جالب توجه‌تری است. در هر چهار کشور مخالفان با کار زنان معتقد بودند که زنان باید در عرصه‌ی اجتماع مجزا از مردان باشند. اگرچه هیچ ارتباط واضحی بین این مسئله و گرایش‌های مذهبی به چشم نمی‌خورد ولی در خصوص ترکیه وضع بدین صورت است که زنان مخالف با اشتغال زنان به احتمال بیش‌تر هم به مذهب عمل می‌کنند و هم به فرزندان خود تعالیم مذهبی می‌دهند. این عده به دلیل قلت، مورد محاسبه قرار نگرفته‌اند.

برای گروه مصری پرسش‌های مذهبی مطرح نشده بود ولی شواهد در دو کشور دیگر شواهد مبتنی بر این امر بود که مخالفان مذهبی‌تر از موافقان هستند. البته مخالفان بیش‌تر در ارتباط با تفکر انزوای زن قرار دارند تا آداب مذهبی و احتمالاً این مخالفت به دلیل تداخل کار زنان و مردان با یکدیگر صورت می‌گیرد. آیا چنین است؟

به منظور بررسی جزئی‌ترین مسائل، اطلاعات موجود در جدول ۵۰۴ بیانگر روابط فی‌مابین دیدگاه‌های مربوط به کار زنان و دیدگاه‌ها در مورد آموزش و کار زنان در مجموع است. اگرچه اکثریت مخالفان زن دلیل اصلی آموزش را "مادر خوب بودن" توصیف کردند، موافقان با کار زنان نیز در همه‌ی کشورها به ارائه‌ی همین دلیل پرداختند. (به استثنای زنان ترکیه که نسبت به سه کشور دیگر از عزت نفس بیش‌تری برخوردار بودند). زنان مخالف در ترکیه آموزش را وسیله‌ای برای نيل به یک زندگی رضایت‌بخش تلقی می‌کردند. در سه کشور دیگر حتی در بین موافقان با اشتغال زنان، سهم و نقش قابل توجه زنان در زندگی خانوادگی و محیط خانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بود. همانند زنان بسیاری از کشورهای جهان، تعداد زیادی از زنان در خاور میانه ارتباط متقابلی بین اشتغال و وظیفه مادری نمی‌بینند.

دو بخش آخر این جدول بیانگر پاسخ‌سؤالاتی درباره‌ی ثبات کاری دختران مجرد و زنان متأهل قبل از بچه‌دار شدن است. در حالی که در مخالفت با کار زنان فرضیه‌ی عدم ارتباط با مردان مطرح باشد، باید از زنان انتظار پاسخ منفی داشته باشیم و در غیر این صورت زنان، صرفاً با اشتغال دختران مجرد و زنان بدون بچه موافق بودند. اگرچه این دو الگو قابل تعمیم نیست، چه بسا زنان مخالف با کار کردن مادران، دلایل دیگری را برای این مخالفت ارائه دادند، اما نکته‌ی قابل توجه، میزان گسترده‌ای از زنان است که موافق با کار کردن مادران بودند، در مقابل مخالفت زنان متأهل بدون فرزند و شاغل که شامل ۱۳ درصد کل مصاحبه‌شوندگان در مصر و حدود ۱۰ درصد در اردن و مراکش می‌شد. بدون اطلاعات مذکور نتیجه‌گیری در باب این دیدگاه‌های متناقض مشکل است. در عین حال نکته‌ی قابل توجه این است که زنان به این دلیل موافق با کار کردن هستند که مسائل اقتصادی خانواده‌های دارای فرزند در مقایسه با خانواده‌های بدون فرزند، چنین ایجاب می‌کند که زنان کار کنند.

جدول ۵۰۶ - توزیع شاغلین برحسب جنس و شغل (به درصد)

ترکیه	اردن		مصر		طبقه بندی شغلی
	مرد	زن	مرد	زن	
۱۳/۶	۱۲/۸	۸/۷	۱۶/۹	۱۱/۳	۱۰
۳/۸	۳	۱۴/۵	۱۶/۹	۲۸/۳	۲۱/۱
۰/۴	۲/۵	۳۲/۶	۲۱/۶	۷/۵	۱۳/۹
۱۷/۱	۱۲/۱	۲۸/۸	۱۴	۲۱/۴	۱۲/۵
۳۹/۴	۵۴/۹	۱۲/۲	۱۷	۹/۶	۱۲/۹
۱/۹	۰/۶	۰/۱	۴/۸	۱۷/۵	۱۰/۴
۲۳/۸	۱۴/۱	۳/۱	۸/۸	۴/۶	۱۹

تذکره: جمع بعضی از ستون ها به صد در صد نمی رسد.

کلی در این زمینه مفید نخواهند بود، ممکن است بررسی های بیش تر این داده ها در سطح شرکت شاخص های دیگری را در خصوص سیاست گذاری چگونگی افزایش تقاضا برای کارگران زن، ارائه کند.

زنان را مهم تلقی نمی کنند، به علاوه تعداد قابل توجهی از مدیران در هر کشور اعتقاد دارند که استخدام زنان مزایایی دارد. جدول ۵۰۹ نشان دهنده این امتیازات است که از جانب مدیران طرح شده است. در عین این که اطلاعات

جدول ۵۰۷ - درصد موسسات مایل به استخدام زنان برای تصدی مشاغل (برحسب مشاغل)

ترکیه	اردن		مصر		طبقه بندی مشاغل
	شرکت های دارای کارمند زن	شرکت های بدون کارمند زن	شرکت های دارای کارمند زن	شرکت های بدون کارمند زن	
۱/۳	۴۰	۲۸/۶	۴۷/۵	۲	۱۴
۱/۳	۲۱/۳	۱۰۰	۷۲/۵	۰/۷	۲۴
۱/۳	۱۱/۳	۱۰۰	۸۱/۳	۰/۷	۲۶/۷
۲/۵	۳۰	۱۴/۳	۲۷/۵	۴	۲۴/۷
۳/۸	۵۰	۱۴/۳	۳۲/۵	۳/۳	۳۴
۲/۵	۱۶/۳	۱۰۰	۲/۸	۳/۳	۳۸/۷
۲/۵	۳۳/۸	۱۴/۳	۲۱/۳	۱/۳	۲۲

ترکیه	اردن	مصر	دلیل
۶۱/۳	۳۷/۵	۶۹/۳	ترک شغل برای بچه ها
۲۳/۸	۶/۳	۴۴/۶	هزینه اضافی (استخدام زنان)
۶۱/۳	۳۱/۳	۷۵/۳	میزان زیاد غیبت از کار
۷۴	۱۳/۸	۷۰	فقدان آموزش مناسب
۷۶/۳	۲۴/۸	۶۵/۴	فقدان تجربه مناسب
۷۱	۴۷/۵	۷۲/۷	کمبود انگیزه به دلیل مسئولیت های خانگی
۲۲/۵	۱۸/۸	۲۱/۳	مذهب و تأثیرات اجتماعی

جدول ۵۰۸ - دلایل عدم افزایش اشتغال زنان (در صد شرکت هایی که به ترتیب اهمیت این دلایل را در نظر گرفتند)

مشخصات شرکت های اقتصادی

مورد تحقیق:

شرکت ها و مؤسسه های مصری در این تحقیق از قدرت و گستردگی بیش تری نسبت به مؤسسه های اردنی و ترکیه ای برخوردار بودند. در مؤسسه های ترکیه زنان، کمی بیش تر از مؤسسه های دو کشور دیگر مشغول به کار بودند. ۳۰ درصد نیروی کار این مؤسسه ها در ترکیه و ۲۵ درصد در اردن رازنان تشکیل می دادند. در مقایسه با آمار ملی در این شرکت ها، زنان بیش تری کار می کردند و بر همین اساس بود که این شرکت ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. جدول ۵۰۶ بیانگر توزیع شاغلان در نمونه ی تحقیق برحسب جنس و حرفه است. همان گونه که در جدول آمده و بر طبق انتظار زنان در دوردیف اول نسبت به بخش های فنی و یدی کم تر مطرح هستند. بنابراین هیچ مدرکی دال بر این که آن ها در وضع نامطلوبی قرار دارند وجود ندارد.

دیدگاه های مدیران

نسبت به اشتغال زنان

این تصویر مطلوب به واسطه ی اطلاعات راجع به دیدگاه های مدیران که در این تحقیق گرد آمده، مخدوش شده است. جدول ۵۰۷ نشان دهنده ی سهم مدیرانی است که مایل به استخدام زنان در مشاغل مختلف هستند علی رغم این حقیقت که زنان در سطوح بالاتر کاری به نحو نسبتاً مطلوبی مطرح هستند، تعداد اندکی از مدیران در مصر تمایل به استخدام زنان داشتند. در جدول، تمایل مدیران ترکیه ای برای لحاظ کردن زنان در مشاغل حساس تر ذکر شده است. به علاوه مدیرانی که زنان کم تری استخدام کردند، دیدگاه مثبتی نسبت به اشتغال زنان ندارند. در عین حال بررسی این داده ها در سطح کلی در این پرسشنامه ممکن است ما را گمراه کند. لذا رابطه ی فیما بین دیدگاه ها و وضع موجود اشتغال به طور دقیق تر مورد بحث قرار خواهد گرفت.

تصمیماتی که در مورد استخدام زنان اتخاذ شده به ترتیب اهمیت در جدول ۵۰۸ آمده است. همان طور که قبلاً گفته شد در هر کشور دلایل مربوط به مذهب از نظر کم تر از یک چهارم مدیران اهمیت داشت. موارد خاصی برای همه ی مدیران در سراسر جهان مشترک است. قبل از هر چیز مدیران نگران توانایی زنان برای ترکیب دو نقش به طور مؤثر هستند. همچنین آن ها آموزش و تجربه ی زنان را در نظر می گیرند. جالب این است که اگر چه بیش تر شرکت ها مزایایی به زنان تخصیص می دهند که مردان آن ها را دریافت نمی کنند (مانند مرخصی زایمان) آن ها هزینه های اضافی ناشی از استخدام

کشور نیروی زنان را به کار نمی گرفتند، برای هر گونه نتیجه گیری متقاعد کننده در این خصوص، بسیار کم است.

اشتغال و دیدگاه‌ها:

در این قسمت به تبیین رابطه‌ی موجود میان گرایش کارفرمایان به به کارگیری بیش تر زنان و الگوهای موجود در زمینه‌ی اشتغال می پردازیم. ممکن است چنین تصور شود که اندازه‌ی شرکت شاخص مهمی در تعیین دیدگاه‌های مدیران نسبت به اشتغال زنان به حساب می آید. مدیران شرکت‌های بزرگ احتمالاً تحصیل کرده و دارای دیدگاه لیبرال تری نسبت به مدیران شرکت‌های کوچک هستند. به علاوه کارفرمایان به طور کلی فاقد اطلاعات مناسبی در مورد خصوصیات انواع گوناگون کارکنان هستند. جدول ۵۱۱ - نشانگر الگوهای اشتغال شرکت‌ها در این پژوهش است.

میزان بالای غیبت آن‌ها از محل کار است.

جدول ۵۰۹ مین توزیع کارفرمایان بر حسب دیدگاه‌های آنان نسبت به این اختلال و همچنین تجربه‌ی شرکت‌ها در این پژوهش با توجه به الگوهای غیبت زنان و مردان از محل کار است. بر این اساس صرفاً در کشور مصر میزان غیبت زنان بیش تر از مردان است و البته در این خصوص تفاوت اندکی وجود دارد. در اردن، کارکنان زن به طور قابل توجهی کم تر از مردان غیبت می کنند. اگر چه میزان غیبت، کاربرد محدودی به عنوان یک شاخص اختلال در شغل از نقطه نظر کارکنان دارد، ولی از دیدگاه شرکت‌ها حائز اهمیت تلقی می شود؛ در عین حال شرکت‌ها در هر سه کشور درک صحیحی از این موضوع نداشتند. از طرف دیگر این طور به نظر می رسد که شرکت‌ها اطلاعات موجود را برای کاربرد خاصی مورد استفاده قرار می دهند. اگر ما این کشورها را بر حسب درصد

تعیین دیدگاه‌های کارفرمایان:

در این بخش دیدگاه‌های کارفرمایان بر اساس اطلاعات موثقی به همراه این دو سؤال بررسی خواهد شد: ۱) آیا دیدگاه‌های مدیران درباره‌ی نقاط ضعف به کارگیری کارکنان زن در تطابق با شواهد تجربی قرار دارد؟

۲) مدیران تا چه اندازه به استخدام زنان متأثر از الگوهای جدید اشتغال زنان تمایل دارند؟

دیدگاه‌ها و شواهد تجربی

در هر سه کشور برخی کارفرمایان چنین اظهار می کردند که یکی از دلایل اجتناب آنان از استخدام زنان این بود که زنان از آموزش و مهارت کافی برخوردار نبودند. این دلیل در ترکیه و مصر بیش تر از اردن توسط مدیران مطرح می شد. به علاوه در اردن کارفرمایانی که مایل به استخدام زنان نبودند، دو برابر بیش تر از سایر کارفرمایان این دلیل را ارائه دادند. اگر چه دیدگاه‌های کارفرمایان در مصر و ترکیه تحت تأثیر این که آیا آن‌ها زنان را استخدام می کنند یا خیر، قرار نگرفته بود، کارفرمایان در دو کشور مذکور دیدگاه‌های مشابهی را ارائه دادند. در عین حال زنان در ترکیه نسبت به زنان مصری از آموزش بهتری (به طور میانگین) برخوردارند. همچنین این زنان در ارتباط با هم میهنان مرد خود نیز (در مقایسه با زنان مصری) فرهیخته تر هستند. با این که زنان در ترکیه و مصر به طور میانگین، هم به طور مطلق و هم نسبت به مردان تاحدودی تحصیل کرده بودند، درک چرایی دیدگاه مشابه کارفرمایان در این دو کشور به آسانی ممکن نیست. البته این احتمال وجود دارد که مدیران چنین اظهار کنند که ما واقعاً نمی دانیم که چگونه کارمندان زن متخصص را بیابیم. بنابراین پاسخ‌های ارائه شده در هر کشور شاخصی از اقدامات اتخاذ شده در مورد وضعیت استخدام نیروهاست. از این دیدگاه شرایط استخدام نیروی کار در بخش خصوصی ترکیه و مصر به طور مشهودی ناکارآ تلقی می شود و این نتیجه گیری بر اساس اطلاعاتی در خصوص بازار کار در مصر و آژانس‌های جذب نیرو در بخش خصوصی غیرقانونی تلقی می شوند. از طرف دیگر در اردن سیستم آگهی مطبوعاتی برای جذب نیروی کار وجود دارد که بسیار کند عمل می کند. تحقیقات بیش تر در خصوص این مسئله ممکن است به ارائه‌ی شاخص‌های مفید به منظور اتخاذ خط مشی مداخله جویانه (از سوی دولت) بینجامد. تعداد قابل توجهی از کارفرمایان در هر کشور ادعا می کردند که آن‌ها به این دلیل از استخدام زنان ممانعت به عمل آوردند که زنان به واسطه‌ی فرزندانانشان، در فرآیند کار اختلال ایجاد می کنند. یکی از عوامل آن اختلال،

جدول ۵۰۹ - درصد شرکت‌هایی که دلایل مختلفی را برای استخدام زنان ارائه داده‌اند.

دلایل (مزایا)	مصر	اردن	ترکیه
ارباب رجوع‌ها زن هستند	۱۴	۱۱/۳	۱۰
مدیران شرکت‌ها زن هستند	۷/۳	۵	۵
زنان مزد کم تری دریافت می کنند	۲۲/۷	۱۵	۱۱/۳
زنان کارآتر از مردان هستند	۲۷/۳	۱۳/۸	۲۸/۸
کار در محیط تک جنسی	۷/۳	۱۱/۳	۱/۳

که بر اساس تمایل آنان برای بکارگیری بیش تر زنان در زمینه‌های مختلف دسته بندی شده است. بدیهی است هیچ تأثیری در مورد این فرضیه که اندازه شرکت‌ها مهم تلقی می شده است، وجود ندارد. اندازه‌ی میانگین شرکت‌های مایل به اشتغال زنان تفاوت اندکی با اندازه‌ی میانگین کلیه‌ی شرکت‌ها داشته است. به علاوه میزان کارکنان زن و مرد در شرکت‌های مایل به اشتغال زنان، مشابه میزان متوسط آن در همه‌ی کشورهایی است که در این تحقیق، زنان را استخدام کرده بودند.

شرکت‌هایی که چنین دیدگاهی دارند، به ترتیب لیست کنیم، درمی یابیم که این دسته بندی در واقع همان دسته بندی کشورها بر حسب میزان غیبت کارکنان زن و مرد است. به عنوان مثال کارکنان زن در اردن حداقل غیبت را نسبت به کارکنان مرد دارند و بدین ترتیب کارفرمایان در این کشور نیز حداقل اعتراض را در مورد به کارگیری نیروی زنان بر اساس عدم اختلال در فرآیند کار، اظهار کرده‌اند. به علاوه در ترکیه و اردن، کارفرمایانی که زنان را استخدام می کردند، در این خصوص واقع بین تر بودند. اگر چه تعداد شرکت‌هایی که اخیراً در این دو

آمده است:

نتیجه گیری

دو تحقیق پیرامون دیدگاه‌های مربوط به اشتغال زنان در چهار کشور به نتایج کاملاً موثقی دست نیافت. با این حال همین نتایج نیز دارای ارزش است. برخی نتیجه گیری‌های کلی و البته غیرقطعی در زیر

۱- این تحقیقات منطبق با ادبیات موجود در آن کشورها است. این ادبیات به طور کلی تأثیر مستقل و مستقیمی از ایدئولوژی اسلامی می‌پذیرد که دیدگاه‌های مخالفی را نسبت به اشتغال زنان ارائه می‌کند. اگر چه این امر احتمالاً

بر روشی که زنان در قالب آن، شغل اصلی خود را در می‌یابند، تأثیر می‌گذارد.

۲- جداول بسط متقاطع مبین این است که دیدگاه‌های فرهنگی در ارتباط با تعامل اجتماعی مردان و زنان در ارتباط تنگاتنگی با دیدگاه‌ها در مورد کار کردن زنان قرار دارند. در عین حال شاخص‌های اندکی نیز در خصوص دیدگاه‌هایی وجود دارد که از سوی زنان مطرح شده است و فاکتورهای اقتصادی را مورد محاسبه قرار می‌دهد.

۳- محدودیت اصلی زنان برای کار کردن در خارج از منزل فقدان ترتیبات رضایت بخش جهت مراقبت و نگهداری از فرزندان آنان است. آنان فی نفسه احساس نمی‌کردند که به دلیل دیدگاه‌های دیگران به ویژه مردان محدود شده‌اند. از این لحاظ زنان در این کشورهای اسلامی تفاوت خیلی اندکی با زنان سایر کشورها دارند.

۴- در شرکت‌هایی که این تحقیق به عمل آمد، امکانات اشتغال زنان تاحدی مطلوب به نظر می‌رسید. زنان تقریباً در مدارج و طبقات بالاتری خودنمایی می‌کردند و تعداد قابل توجهی از مدیران از به کارگیری و استخدام زنان، منافع زیادی به دست می‌آوردند.

۵- از طرف دیگر شماری از شرکت‌ها به استخدام زنان در زمینه‌های مختلف تمایلی نداشتند. شرکت‌هایی که نقاط ضعف را در نظر می‌گرفتند مسائلی چون سطح غیر قابل قبول آموزش و تخصص زنان و عدم ارزش و اعتبار کار زنان را در نظر می‌گرفتند. همچنین واکنش‌های اعتراض آمیز مذهبی نسبتاً بی‌اهمیت به حساب آمده است و دیدگاه‌های این مدیران تفاوت اندکی با دیدگاه‌های مدیران در سایر نقاط جهان داشت. به ویژه این دیدگاه‌ها فاقد هرگونه شباهت با مواردی بودند که در مطالعات آنکر و هین (Anker Hein) شناسایی شده است.

۶- تجزیه و تحلیل بیش تر مطالعه پیرامون کارفرمایان نشان داده که آن‌ها اطلاعات مناسبی از خصوصیات کارکنان زن نداشتند. این اطلاعات (به طور عموم مربوط به سیمای کلی بازار کار در بخش خصوصی کشورهای مورد پژوهش و به طور خاص مربوط به زنان شاغل) در تحقیق حاضر مورد بحث قرار نگرفته‌اند. با این حال از آنجا که این امر ارتباط ویژه‌ای با تصمیم گیری‌های مهم دارد، پژوهش دیگری در این خصوص لازم به نظر می‌رسد.

منبع:

Ivy PaPs, UK: York: university publication Attitudes to female employment in four middle Eastern countries

جدول ۵۱۰ - توزیع کارفرمایان بر حسب دیدگاه آنان در مورد اعتبار و اعتماد نسبت به کارکنان زن (بر حسب عملکرد نسبی نیروی کار زنان و بر حسب کشور).

ترکیه	اردن	مصر	
			درصد کارفرمایانی که معتقد به اختلال مادران شاغل (به خاطر فرزندان) هستند.
			- شرکت‌های با کارکنان زن
۶۵/۳	۴۰/۸	۸۰/۶	
			- شرکت‌های بدون کارکنان زن
۷۵	۵۰	۷۶/۲	
			درصد کارکنان زن که در ۱۲ ماه گذشته غیبت داشتند.
۲۳/۴	۱۰/۱	۸/۴	
			درصد مردان کارمند که در ۱۲ ماه گذشته غیبت داشتند.
۲۳/۸	۱۲/۹	۸	
			نرخ غیبت مرد / زن
۱/۰۲	۱/۲۸	۰/۹۵	

جدول ۵۱۱ - اندازه شرکت‌ها به تفکیک دیدگاه‌ها در خصوص اشتغال بیش تر زنان (شرکت‌هایی که زنان را استخدام کرده‌اند)

ترکیه	اردن	مصر	
			اندازه متوسط زنان استخدام شده در:
			- شرکت‌های مایل به استخدام زنان
۱۰/۸	۱۸/۳	۲۰/۱	
			- همه شرکت‌ها
۹/۱	۱۸/۳	۲۶/۸	
			اندازه متوسط مردان استخدام شده در:
			- شرکت‌های مایل به استخدام زنان
۲۱/۷	۵۹/۱	۴۷/۲	
			- همه شرکت‌ها
۱۹/۴	۵۹/۱	۵۴/۸	
			نرخ مردان نسبت به زنان
۲	۳/۲	۲/۳	
			- در شرکت‌های مایل به استخدام زنان
۲/۱	۳/۲	۲	
			- همه شرکت‌ها
			میزان متوسط کارکنان
۳۲/۵	۷۷/۴	۶۷/۳	
			در شرکت‌های مایل به استخدام زنان
۲۸/۵	۷۷/۴	۸۱/۶	
			همه شرکت‌ها