

التتائج



الرئيسية

اتسعت الفجوة بين الجنسين في المناصب الإدارية العليا بما يقارب أربعة أضعاف مقارنة بالفجوة بين الجنسين في حصص العمالة بدوام كامل، ما يشير جزئياً إلى وجود سقوف زجاجية في جميع أنحاء المنطقة.

يضمّ قطاع تكنولوجيا المعلومات والأنشطة ذات أعلى معدلات لحصة المرأة في العمالة بدوام كامل بين القطاعات المشمولة بالبحث، ما يعكس جزئياً تزايد تخصص المرأة في هذه الميادين خلال السنوات الأخيرة.

تتركّز النساء العاملات في المنطقة في الشركات العامة أو شبه العامة وفي القطاعات التي تُعتبر مؤاتية للإناث، إلا أنّ المرأة تعاني إلى حدّ كبير من سوء التمثيل في المهن النظامية الأخرى في القطاع الخاص.

أثّرت جائحة كوفيد-19 على القطاعات التي غالباً ما تنخرط فيها المرأة العربية، ولكنها سرّعت أيضاً التحول نحو ترتيبات عمل أكثر مرونة.

تميل المؤسسات التجارية التي تملكها النساء إلى أن تكون من المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم وتواجه مزيداً من القيود في الحصول على القروض والموارد.

3. تأمين فرص عمل للمرأة: القطاعات الواعدة موجودة

ألف. لمحة عامة

نحو يزيد خطر التقصير في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لعام 2030.

يمكن أن يؤدي تفشي جائحة كوفيد-19، مع ما يواكبه من تدابير إغلاق صارمة لاحتواء الانتشار، إلى تفاقم العديد من التحديات الراهنة نتيجة الآثار الاجتماعية والاقتصادية المدمرة، بما في ذلك تعطيل حركة الأسواق والإنتاج، وزيادة البطالة، وخفض الأجور. وتشير التقديرات الأولية في المنطقة العربية إلى فقدان عدد كبير من الوظائف يمكن أن يصل إلى ما يعادل 10 ملايين وظيفة بدوام كامل بناءً على ساعات العمل المخفّضة³. قد يؤدي الوضع الأخير إلى عرقلة التقدم البطيء أصلاً في توظيف الإناث ومشاركتهن الاقتصادية في المنطقة، باعتبار أن القطاعات التي غالباً ما تنخرط فيها النساء هي من الصناعات الأكثر تضرراً⁴. إلى جانب ذلك، وكما لوحظ، فإن شريحة واسعة من النساء العربيات تعمل في وظائف غير نظامية أو بدوام جزئي؛ وبالتالي، فإن الإغلاق المطول قد عرّض وظائفها ومداخيلها للخطر، وزادها ضعفاً، خصوصاً إذا كانت تفتقر إلى مصادر دخل بديلة.

إلى جانب الشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، فإن زيادة عمالة المرأة تعتبر أمراً محورياً لتعزيز الرفاه الاجتماعي والاقتصادي على جميع المستويات، بدءاً من الأفراد والأسر المعيشية والمجتمع المحلي وصولاً إلى بلدان بأكملها. على مستوى الأسرة، تولد عمالة الإناث مكاسب إضافية لدعم العائلات وزيادة الاستهلاك والاستثمار في مستقبل الأطفال، وهو أمر بالغ الأهمية، لا سيما بالنسبة للأسر الفقيرة والأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط. وبالتالي، قد يؤدي ذلك إلى الحد من الفقر والحرمان بشكل عام¹. وعلى المستوى الإجمالي، لا تزال الفئة النسائية ذات المستوى العلمي الجيد مصدراً غير مستغل لرأس المال البشري يمكن أن يعزز نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى حد كبير. وقد رأى أغبري وآخرون حسب تقديراتهم أن زيادة عمالة الإناث إلى مستويات مماثلة لمستويات الرجال أفضت إلى زيادة صافية في الناتج المحلي الإجمالي في مصر والإمارات العربية المتحدة بنسبة 34 في المائة و12 في المائة على التوالي². فقلة استغلال إمكانات المرأة يعيق آفاق التنمية في المنطقة، على

¹ World Bank, 2014. Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs.

² Aguirre and others, 2012. Empowering the Third Billion: Women and the world of work in 2012.

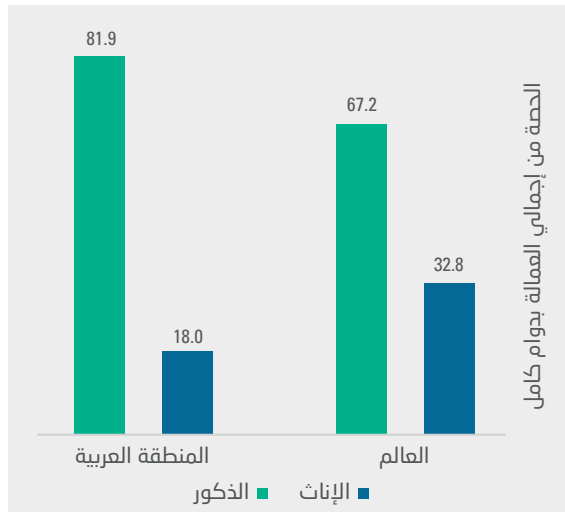
³ For more information on the estimates, please check the appendix of the 4th edition of the "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition". Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf.

⁴ الإسكوا وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020.

باء. عمل المرأة في القطاع الخاص

وبدرجة أقل، في مصر هي أعلى من المتوسط الإقليمي، مع أنها لا تزال دون المتوسط العالمي. بشكل عام، لا تقع الدول العربية دون المتوسط العالمي فحسب، بل إنها دون متوسط الدخل ضمن فئتها. وعلى الرغم من أنّ العراق ودولة فلسطين واليمن تدرج ضمن ثلاث فئات متميزة من حيث الدخل، فإنّ توقعاتها بشأن انعدام المساواة بين الجنسين قابلة للمقارنة. تعاني البلدان الثلاثة من انعدام الاستقرار السياسي، ما ينعكس سلباً على الأداء والمبيعات ونمو العمالة في الشركات.⁵ وإذا كان هذا الواقع يشكّل ربما مصدر قلق اجتماعي واقتصادي على مستوى الدولة، بغض النظر عن

لدرس مسألة إدماج المرأة في سوق العمل، يجب التحقق من طبيعة فرص العمل المتاحة لها. كما ورد سابقاً، تميل النساء إلى الانخراط في وظائف غير نظامية وبدوام جزئي ومتدنية الأجر. قد تؤدي زيادة الوظائف بدوام جزئي إلى تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة لكنها لا تضمن لها وظيفة منتجة بأجر لائق.⁶ رغم كثرة التعاريف المتداولة لتحديد جودة الوظيفة، ينصب التركيز هنا على حصة الإناث في العمل بدوام كامل كمؤشر على جودة الوظيفة وانعدام المساواة بين الجنسين.⁷ كما برهن البنك الدولي،⁸ فإنّ العمل بدوام كامل يعكس العمل الذي يقترن بالأجر العالي والمزايا والحماية والحقوق، والسُّبل المحتملة لتنمية المهارات والتقدّم في الوظيفة. ويكشف الشكل 21 عن أنّ المرأة في جميع أنحاء العالم لا تزال تصطدم بعوائق في سوق العمل في القطاع الخاص النظامي؛ وحتى هذه اللحظة، تبدو الفجوة بين الجنسين في الوظائف بدوام كامل أكثر اتساعاً في المنطقة العربية، حيث يفوق متوسط حصة الذكور 4.5 مرات تقريباً حصة النساء. ويشكّل متوسط حصة المرأة من مجموع الوظائف بدوام كامل في القطاع الخاص النظامي للقطاعات المشمولة بالبحث 18 في المائة في المنطقة العربية، أي حوالي نصف المتوسط العالمي.⁹ إلّا أنّ الإجمالي الإقليمي يخفي التباين المستمر في سائر الدول العربية التي هي، في الواقع، شديدة التنوع من حيث ظروفها الاجتماعية والاقتصادية. ويُظهر الشكل 22 أنّ حصة الإناث من إجمالي العمالة بدوام كامل في المغرب وتونس ولبنان،



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

⁵ البنك الدولي، 2014.

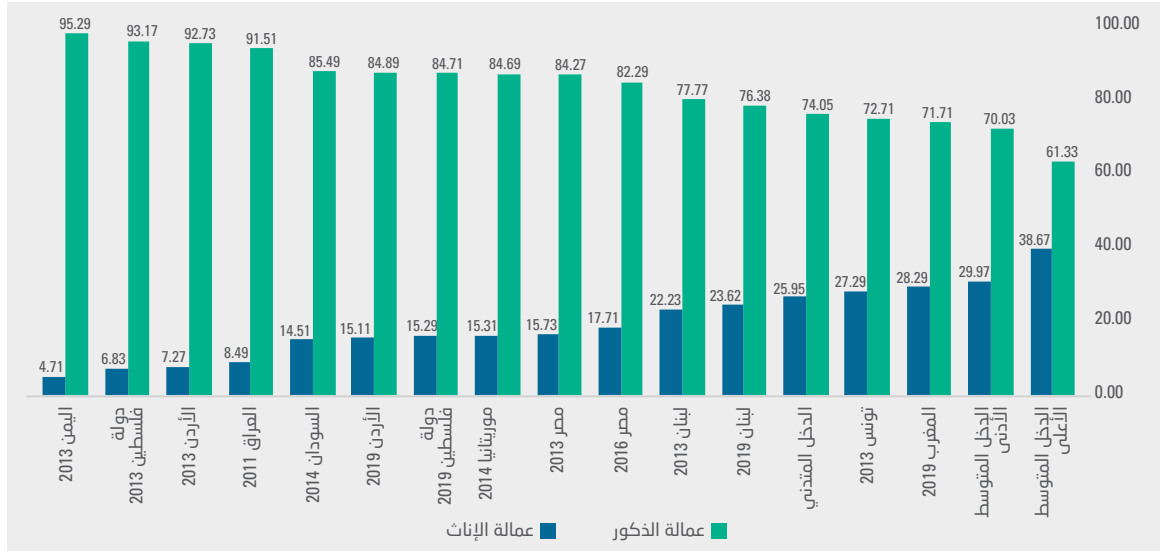
⁶ يبرز أحد المحاذير بتدني معدل الاستجابة نسبياً لهذا المؤشر (49 في المائة من الملاحظات مفقودة). لا يزال نقص البيانات في المنطقة العربية يطرح مشكلة أساسية في وجه إجراء التحاليل التجريبية. ولا يحاول هذا التحليل تعميم النتائج بسبب البيانات المحدودة. ومع ذلك، في هذه الحالة، يبلغ إجمالي عدد الشركات التي أبلغت عن عدد الموظفين 3,525 (51 في المائة من العينة)، ما يعتبر مؤشراً على وضع عمل المرأة في سوق العمل العربية.

⁷ البنك الدولي، 2014.

⁸ تجدر الإشارة إلى أنّ متوسط هذه الحصص لا يعكس سوى القطاعات التي تغطيها الدراسة الاستقصائية للمؤسسات. وقد تكون هناك قطاعات أخرى، كالعليم والرعاية الصحية والخدمات الحكومية والخدمات الاجتماعية، من بين قطاعات أخرى، تعمل فيها النساء في كثير من الأحيان إنما غير مشمولة في هذه الدراسات الاستقصائية.

⁹ Hosny, A., 2017. Political Stability, Firm Characteristics and Performance: Evidence from 6,083 Private Firms in the Middle East. Review of Middle East Economics and Finance, vol. 13, Issue 1.

الشكل 22. حصة الإناث من إجمالي الطلب على العمالة بدوام كامل في الدول العربية كافة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

البلدان الغنية بالموارد، كالعراق، إلى امتلاك صناعات تحتاج إلى رأسمال كبير ومرتبطة بمعظمها بالموارد. وقد تؤثر هيمنة هذه الصناعات سلباً أيضاً على صادرات القطاعات التجارية غير المرتبطة بالموارد، كالصناعات التحويلية القابلة للتداول، والتي غالباً ما تشارك فيها النساء، ما يقلص بالتالي حجم الطلب والعرض من جانب العاملات. أمّا الاقتصادات الفقيرة بالموارد، مثل مصر والمغرب وتونس، فتعتمد أكثر على الصناعات الكثيفة العمالة، ما يضطرها إلى الاستفادة من مشاركة المرأة في الاقتصاد¹⁰. إذا كانت هذه الخطوة تسير في الاتجاه الصحيح، فإنّ تشجيع المرأة على المشاركة في سوق العمل يتطلب التغلب على الأفكار النمطية السائدة حالياً في مختلف القطاعات الاقتصادية المتبقية، بما فيها القطاعات ذات الكثافة الرأسمالية.

الجنس، في فترات احتدام الصراعات، فمن شأن زيادة العنف على أساس الجنس وهواجس الحماية، إلى جانب العقوبات الاجتماعية والثقافية القائمة فعلياً، أن يضع عراقيل إضافية أمام توظيف الإناث ويسهم في إضعاف نتائج سوق العمل. وعلى الرغم من أنّ الطلب على توظيف المرأة في الأردن قد تضاعف بين عامي 2013 و2019، لا يزال أداء الأردن أدنى بكثير من أداء أقرانه ضمن فئة الدخل التي ينتمي إليها.

تجدر الإشارة إلى أنّ الفروقات الملحوظة بين بلدان المنطقة قد تعود إلى عوامل متنوعة، بما فيها التباين في وجهات النظر المجتمعية والعائلية، الذي يلعب دوراً حاسماً في تحديد الفرص الاقتصادية للمرأة. وقد تشكل الاختلافات في الموارد الممنوحة عاملاً منطقياً آخر. تميل

جيم. القطاعات الاقتصادية المختارة

بين الحياة المهنية والشخصية، فيما تعاني إلى حد كبير من نقص التمثيل في المهن النظامية الأخرى

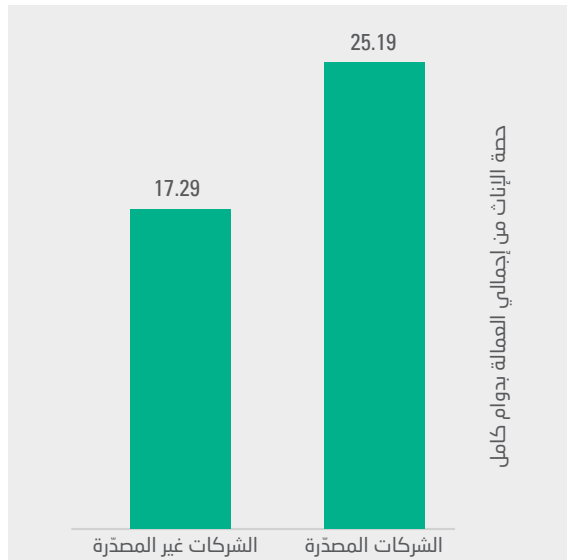
غالباً ما تعمل المرأة في قطاعات مثل التعليم والخدمات الاجتماعية باعتبارها توفر توازناً مدروساً

¹⁰ البنك الدولي، 2004.

جامعة نيويورك أبو ظبي بأن الأفكار النمطية المرتبطة بالجنس في أسواق العمل تشكل تحدياً بارزاً في وجه تعليم النساء في القوى العاملة. إنَّ النظرة المستقبلية لميدان تكنولوجيا المعلومات في المنطقة العربية واعدة لجهة تقليص الفجوات بين الجنسين، لكنَّ الشرط المسبق الأساسي لتحقيق ذلك يكمن في تحدي المفاهيم التمييزية بين الجنسين والتعويل على رفع مستوى تعليم المرأة في كافة القطاعات. ونظراً إلى إمكانية إتمام معظم وظائف تكنولوجيا المعلومات عن بُعد، قد تزيد أساليب العمل الجديدة الناشئة في ضوء أزمة كوفيد-19 فرص الإناث الماهرات في الحصول على وظيفة أكثر تلاؤماً مع وضعهنَّ.

يشكّل قطاع النقل والتخزين والاتصالات ثاني أكبر قطاع لتوظيف المرأة، ثم يليه قطاع التصنيع. ففي سائر الاقتصادات العربية المشمولة باستطلاع العمالة، سُجِّل أعلى متوسط لحصص الإناث في قطاعات التصنيع الكثيفة العمالة، كالملابس والأحذية والجلود والمفروشات، فيما تدنّت الأرقام في قطاعات التصنيع الأقلّ

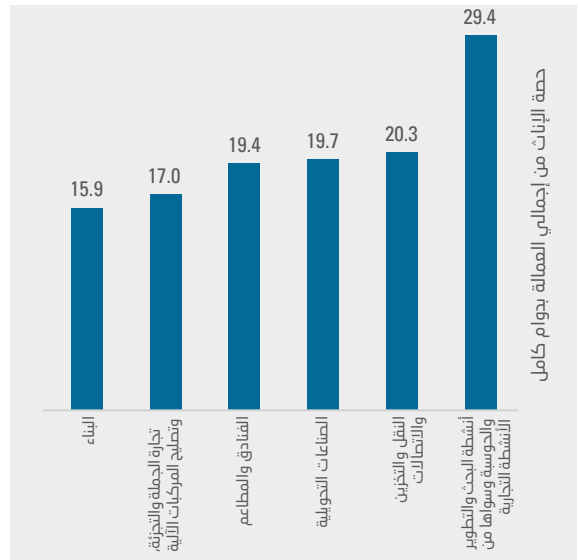
الشكل 24. حصة الإناث من العمالة والتجارة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

في القطاع الخاص. يستعرض الشكل 23 حصة الإناث من إجمالي الطلب على العمالة بدوام كامل في شتّى القطاعات الاقتصادية المنتجة المختارة. ويكشف عن أنَّ قطاع تكنولوجيا المعلومات والأنشطة ذات الصلة يسجّل أعلى متوسط لحصة الإناث في مجال العمل بدوام كامل بين القطاعات المشمولة بالبحث، ما يعكس جزئياً تخصص المرأة بشكل متزايد في هذه المجالات خلال السنوات الأخيرة. قد يكون هذا الأمر مستغرباً إذ يُنظر إلى هذا المجال عادةً على أنه خاضع لهيمنة الذكور، إنّما ليس الوضع على هذه الحال بالضرورة في المنطقة العربية. فتبعاً لجامعة نيويورك أبو ظبي، يتبيّن أنّ 40 في المائة من طلاب المنطقة العربية المتخصصين في علوم الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات هم من النساء، مقارنةً بنسبة 15 إلى 20 في المائة في الولايات المتحدة¹¹. ورغم اختيار المزيد من النساء التخصص في المجالات المتعلقة بعلوم الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات، متحديات بعض الأفكار النمطية، لا تزال حصة الإناث من إجمالي العمالة بدوام كامل في هذا المجال دون 30 في المائة، كما هو مبين في الشكل 23. وتبرهن

الشكل 23. حصة الإناث من العمالة، حسب القطاع (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

Zaatari, S., 2015. Arab women show the way with computer science aptitude. UAE Education (June 12). ¹¹

باعتماد البعض¹⁶. أمّا في قطاع السياحة، وهو قطاع اقتصادي رئيسي في العديد من البلدان العربية، فيرتبط التمييز على أساس الجنس بعدة عوامل، نذكر منها التنقل لمسافات طويلة، والعمل ليلاً والتعاطي مع الرجال والأجانب. وقد وجد أسعد¹⁷ مع الوكالة الأميركية للتنمية الدولية¹⁸ أدلة تثبت هذه العوامل في مصر والأردن، اللتين اعتبرتا، وفقاً لمنظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة¹⁹، من بين البلدان الأكثر استقطاباً للسائح في الشرق الأوسط عام 2017. كما يخضع إدماج المرأة العربية في صناعة السياحة للقيود المنصوص عليها في قوانين العمل التي تحظر عموماً العمل الليلي للإناث، باستثناء القطاع الصحي²⁰، وهذا يؤكد أن قوانين العمل في الدول العربية تخضع للمعايير الاجتماعية وتحّد من عمالة المرأة.

من المحتمل أن تؤدي قوانين العمل الأخرى في المنطقة العربية إلى تقييد العرض والطلب من ناحية العوامل، بما في ذلك قوانين إجازة

استخداماً للعمالة نسبياً¹². وكان البنك الدولي¹³ قد أكّد في دراسة سابقة أنّ تونس والمغرب اعتمدتا على الصادرات الصناعية، لا سيما المنسوجات والملابس، لتشجيع توظيف المرأة في القطاع الخاص. كما يميل الانفتاح التجاري إلى تعزيز قطاعات مماثلة، ما قد يفسّر جزئياً ارتفاع حصة المرأة في مختلف الشركات الموجهة نحو التصدير مقارنة بالشركات غير المصدّرة (الشكل 24)¹⁴. لكن، بوجه عام، لا تزال مشاركة المرأة في قطاع التصنيع متدنية.

تسجّل حصة المرأة من الوظائف بدوام كامل مستويات أدنى بكثير في جميع القطاعات تقريباً، ولا تزال مبدئياً دون 19 في المائة في قطاعات الفنادق والمطاعم (كبدل عن السياحة) والبناء وتجارة الجملة والتجزئة¹⁵. وغالباً ما تتسم هذه القطاعات بهيمنة ذكورية، ما يحّد من قدرة المرأة على الحركة في العمل، لا سيما في القطاع الخاص. فعلى سبيل المثال، يُعزى انخفاض نسبة النساء في قطاع البناء جزئياً إلى أنه من القطاعات التي تتطلب جهداً جسدياً

¹² كشف تحليل للقطاعات الفرعية في الصناعات التحويلية أنّ قطاعات الألبسة والزينة وصباغة الفرو تسجّل أعلى متوسط لحصص المرأة من العمالة بدوام كامل. إلا أنّ الحصة النسائية على مستوى الصناعات الفرعية لم يتم إيرادها هنا نظراً إلى شخّ الملاحظات لكل قطاع فرعي.

¹³ البنك الدولي، 2004.

¹⁴ تعتمد الشركات المصدّرة هنا على نسبة 15 في المائة وما فوق من المبيعات الموجهة إلى أنشطة التصدير المباشرة. كذلك تمّ تطبيق التمرين ذاته على الصادرات غير المباشرة، التي كشفت عن وجود اتجاه مماثل.

¹⁵ يشير موغادم أيضاً إلى أنّ مشاركة النساء في المنطقة العربية، وفقاً للإحصاءات الرسمية، تسجّل مستويات متدنية في قطاعات كالفنادق والمطاعم، وتجارة الجملة والتجزئة. وقد يُعزى ذلك جزئياً إلى المعايير الثقافية. انظر، Moghadam, V. M., 2013. Women, work and family in the Arab region: Toward economic citizenship. Doha International Family Institute (DIFI) Family Research and Proceedings.

¹⁶ وفقاً لـ "الوكالة الأميركية للتنمية الدولية"، هذا هو الحال في الأردن. انظر USAID, 2012. USAID/Jordan: Gender Analysis and Assessment.

¹⁷ Assaad, R., 2002. Informalization and de-feminization: Explaining the unusual pattern in Egypt. Prepared for the Conference on Rethinking Labor Market Informalization: Precarious Jobs, Poverty, and Social Protection, Cornell University, Ithaca, NY, 18-19 October, pp. 18-19.

¹⁸ الوكالة الأميركية للتنمية الدولية، 2012.

¹⁹ World Tourism Organization (WTO), 2019. Tourism in the MENA Region. Madrid: UNWTO. Available at <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420896>.

²⁰ الجدير بالذكر أنّ تشريعات العمل في لبنان تتضمن أحكاماً تتعلق بظروف العمل الليلي والأعمال التي تعتبر أنها تمسّ بالأخلاق. فتحدّد تدابير الحماية المتشددة من فرص العمل المتاحة للنساء. للاطلاع على قوانين العمل الليلي بالتفصيل، انظر OECD, 2014. Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa. OECD Publishing.

²¹ Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), 2012. Addressing barriers to women's economic participation in the Arab region (E/ESCWA/ECW/2012/1).

بموازاة ذلك، تأثرت الخدمات المتعلقة مثلاً برعاية الأطفال والتعليم وصالونات التجميل، والمتمحورة حول النساء والمؤسسات الخاضعة لإدارتهن، سلباً بالتدابير المتخذة للحفاظ على التباعد الاجتماعي. وكان الوضع مماثلاً في قطاعي الفنادق والمطاعم اللذين يشكّلان أيضاً مصدر دخل لنساء كثيرات في المنطقة من خلال الوظائف أو أنشطة ريادة الأعمال، علماً أنّ المرأة العربية هي أقل انخراطاً في هذه القطاعات مقارنةً بالمرأة في المناطق الأخرى. لذلك، فإنّ زيادة البطالة وخفض الأجور، من بين الآثار الاجتماعية والاقتصادية المدمرة الأخرى الناجمة عن الجائحة، قد يفاقمان أشكال التفاوت القائمة بين الجنسين في أسواق العمل.

مع ذلك، وفي خضم هذه الأجواء المضطربة، يمكن اغتنام الفرص لتحسين قدرة المرأة خلال أزمة كوفيد-19 وما بعدها. فقد أدّت الجائحة إلى تسريع وتيرة التحول نحو ترتيبات عمل أكثر مرونة، لا سيما في القطاع الخاص. كما تمّ اللجوء إلى وسائل العمل عبر الإنترنت والعمل من المنزل بشكل متزايد في العديد من الصناعات، بما في ذلك قطاع الخدمات مثل التعليم والصحة. ومن شأن ترتيبات العمل عن بعد هذه أن تسهّل على المرأة إيجاد التوازن بين حياتها المهنية والشخصية ورعاية الأطفال؛ مع ذلك، لا يزال المجال متاحاً لتحسين تقاسم المسؤوليات داخل المنزل. ويمكن أن يؤدي تسارع وتيرة الرقمنة وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا إلى توفير فرص وظيفية في ميادين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصناعات ذات التكنولوجيا العالية، التي تتخصص فيها النساء، لا سيما في المنطقة، بشكل متزايد.

الأمومة²². فإجازة الأمومة غير الكافية، التي تقل عادةً عن 14 أسبوعاً²³، قد تعيق قدرة المرأة على الحفاظ على التوازن بين حياتها المهنية والشخصية، وتثنيها عن الانضمام إلى سوق العمل. الجدير بالذكر أيضاً أنّ إجازة الأبوة ليست معهودة في المنطقة، حيث تمنح قلة من البلدان فقط فترة إجازة تصل إلى ستة أيام²⁵. وخلافاً لمقصد الهدف 4-5 من أهداف التنمية المستدامة، الذي يشجّع على تقاسم المسؤولية داخل المنزل والأسرة، قد تعرّز أوجه الخلل هذه العلاقات الذكورية بين الجنسين. وفي الوقت نفسه، يقع العبء المالي لإجازة الأمومة الإلزامية في معظم هذه البلدان على عاتق رب العمل²⁶، ما يثني الشركات الخاصة عن توظيف النساء، لا سيما المتزوجات منهنّ.

في ظلّ إجراءات الإغلاق المتخذة نتيجة كوفيد-19، أدّى توقّف الأسواق وسلاسل التوريد والانكماش في مختلف القطاعات الاقتصادية المتأثرة بالناتج إلى ارتفاع غير مسبوق في معدلات البطالة بين الرجال والنساء على حدّ سواء. وكانت القطاعات التي غالباً ما تنخرط فيها المرأة، كالصناعات التحويلية والخدمات، من الصناعات الأكثر تضرراً في المنطقة العربية²⁷. فعلى سبيل المثال، اعتمدت عدة بلدان عربية، كما ذُكر، على الصناعات الكثيفة العمالة والموجّهة نحو التصدير، كالمنسوجات والملابس، لتعزيز عمالة المرأة في القطاع الخاص النظامي. ومع ذلك، أثّرت إجراءات الإغلاق والحجر الصحي بشدة على هذه القطاعات، ما دفع العديد من الشركات والمصانع إلى وقف الإنتاج، وخفض الرواتب أو حتى الإغلاق بسبب توقف سلسلة التوريد والحركة التجارية²⁸.

²² تشير منظمة العمل الدولية إلى أن المغرب وحده هو الذي صدّق رسمياً على اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183)، وأنّ الجزائر وليبيا وحدهما صدّقتا على اتفاقيات الأمومة السابقة. انظر ILO, 2015. World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs.

²³ الإسكوا، 2012.

²⁴ تشمل الاستثناءات الجمهورية العربية السورية (120 يوماً)، والمغرب (14 أسبوعاً)، ومصر (ثلاثة أشهر).

²⁵ منظمة العمل الدولية، 2015.

²⁶ الإسكوا، 2012.

²⁷ الإسكوا وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020.

²⁸ منظمة العمل الدولية 2020 ج. كوفيد-19 وصناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية. موجز قطاعي لمنظمة العمل الدولية، 8 نيسان/أبريل.

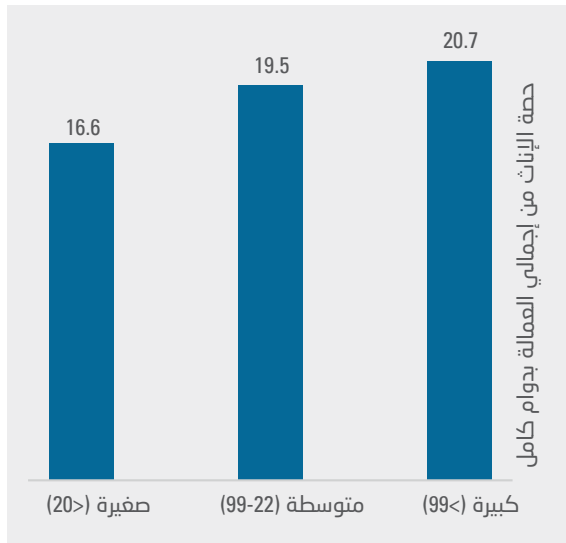
دال. بنية ملكية الشركات وحجمها

من قبل الشركات المملوكة للدولة، لا تزال المساواة بين الجنسين في جميع القطاعات بعيدة المنال.

يمكن للبلدان العربية أيضاً أن تستفيد من توجيه سياساتها نحو تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر. ففي الشركات ذات الملكية الأجنبية الخاصة بغالبيتها، يوازي متوسط حصة الإناث 1.7 مرة تقريباً من حصتهن في الشركات ذات الملكية المحلية الخاصة بغالبيتها. ومن المرجح أن تقوم الشركات المتعددة الجنسيات، لا سيما تلك التي تتخذ مقارها في بلدان تراعي المساواة بين الجنسين في ممارسات وبيئات التوظيف، بنقل سياساتها وممارساتها العالمية إلى الشركات التابعة لها في المنطقة العربية، ما يزيد من فرص

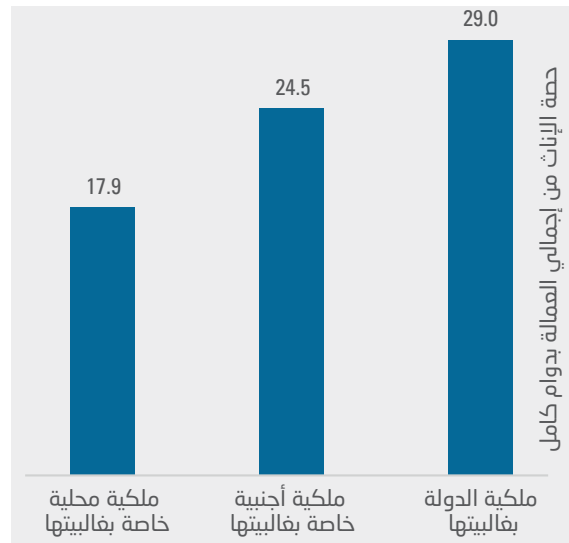
ي صنف الشكل 25 عمالة الإناث حسب نوع ملكية الشركة.²⁹ فيبين أن المؤسسات التي تملكها الدولة تسجل أعلى متوسط لحصة الإناث، أي ضعف المتوسط الإقليمي تقريباً. وتوفر المؤسسات العامة أو شبه العامة وظائف أكثر ملائمة للمرأة معتمدة ترتيبات عمل أكثر مرونة مقارنةً بالمؤسسات الخاصة، بما في ذلك ساعات عمل أقصر، وإجازة أمومة أفضل، ومرافق لرعاية الأطفال. وتتيح هذه المزايا للمرأة تقسيم وقتها بشكل متوازن بين مسؤوليات العمل والرعاية المنزلية، لا سيما بعد الزواج.³⁰ وقد وجد أسعد مع هيندي وياسين³¹، وهيندي³² منفرداً أن النساء العاملات في شركات خاصة تميل إلى ترك العمل بعد الزواج على عكس العاملات في القطاع العام. ورغم توظيف معظم الإناث في المنطقة العربية

الشكل 26. حصة الإناث من العمالة، حسب حجم الشركة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الشكل 25. حصة الإناث من العمالة، حسب بنية الملكية (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

²⁹ تستند ملكية الشركات هنا إلى نسبة 51 في المائة من الأسهم. والفرضية الأساسية هي أن معظم أصحاب الأسهم، يكون لهم تأثير كبير عادةً على قرارات الشركة وأنظمتها.

³⁰ الإسكوا، 2012؛ ومنظمة العمل الدولية، 2015.

³¹ Assaad, R., R. Hendy and C. Yassine, 2012. Gender and the Jordanian Labor Market. In The Jordanian Labor Market in the New Millennium, pp. 105-143.

³² Hendy, R., 2015. Women's Participation in the Egyptian Labor Market: 1998-2012, Economic Research Forum Working Paper 907.

والمتوسطة مستوى أعلى من مستوياته في الشركات الصغيرة. كما أظهرت عدة دراسات وجود علاقة إيجابية بين حجم الشركة والأجور.³⁶ وقد يؤدي ارتفاع الأجور والمزايا التي تمنحها الشركات الكبيرة إلى زيادة كلفة الفرص البديلة لعدم الانضمام إلى سوق العمل، وتحفيز المرأة على المشاركة.³⁷ بالإضافة إلى المزايا العالية التي تمنحها الشركات الكبيرة، يمكن أن تتبع هذه الأخيرة ممارسات أقل تمييزاً بين الجنسين وأقل خطراً من حيث التعرض للتحرش الجنسي، إذ من الأرجح أن تلتزم بإطار قانوني وتنظيمي واضح، يشمل قواعد السلوك الشخصي.³⁸ وقد يساعد ارتفاع نسب العمالات في هذه الشركات بدوره على إرساء بيئة عمل ملائمة وآمنة للمرأة.

عمل المرأة³³، ويمنحها إجازة أمومة أطول ومزايا أخرى.³⁴ وليس من الخطأ القول إن الاستثمار الأجنبي المباشر قادر على تعزيز الطلب والعرض على السواء في مجال عمالة المرأة.

إن الغالبية العظمى من الشركات المشمولة في الاستطلاع والتي غالباً ما تكون خاضعة لملكية الدولة أو ملكية أجنبية خاصة هي شركات كبيرة ومتوسطة، وهذا عامل آخر يفسر ارتفاع حصة المرأة من مجموع الوظائف بدوام كامل.³⁵ يبين الشكل 26 متوسط حصة المرأة من مجموع العمالة بدوام كامل حسب حجم الشركة، والذي يُحدّد قياساً بالعدد الإجمالي للموظفين. ويسجل متوسط حصة الإناث في الشركات الكبيرة

هاء. المرأة في مواقع صنع القرار

مكسب اقتصادي عند توظيف النساء - في المناصب العليا بالترابط مع رفع مستوى الابتكار والأداء لدى الشركات وزيادة الناتج المحلي الإجمالي.³⁹ رغم ذلك، تبرز نزعة في العالم - وبالأكثر في المنطقة

يعتبر تمكين المرأة في أدوار القيادة وريادة الأعمال حجر الزاوية في الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة. وتؤكد الدراسات الحديثة على زيادة حصة النساء من فرص العمل - وهو

³³ وجد فقيه وغزاليان أن الملكية الأجنبية الخاصة تزيد احتمال توظيف المرأة في مختلف شركات التصنيع في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. انظر Fakhri, A. and P. L. Ghazalian, 2015. Female employment in MENA's manufacturing sector: the implications of firm-related and national factors. In *Economic Change and Restructuring*, vol. 48, No. 1, pp. 37-69.

³⁴ منظمة العمل الدولية، 2015.

³⁵ لم يتغير الاتجاه السائد في بنية ملكية الشركات عند النظر إلى حجم الشركات. ففي مختلف فئات الشركات الثلاث بحسب الحجم، تسجل الشركات الخاصة الأجنبية نسبة عمالة المرأة بدوام كامل أعلى من نسبتها في الشركات الخاصة المحلية.

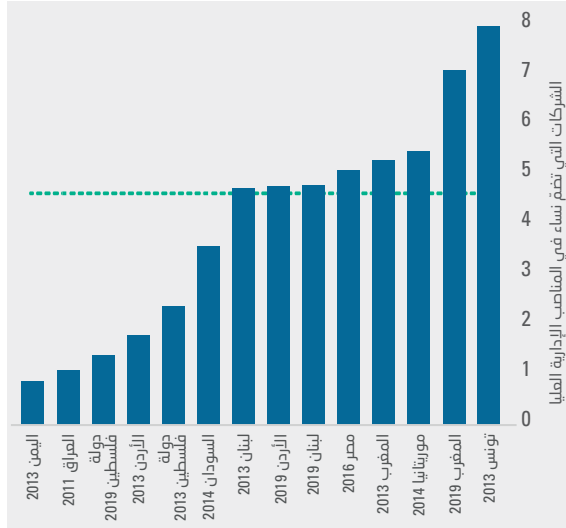
³⁶ Dunn, L., 1986. Work disutility and compensating differentials: Estimation of factors in the link between wages and firm size. In *The Review of Economics and Statistics*, vol. 68, Issue 1, pp. 67-73; Brown, C. and J. Medoff, 1989. The employer size-wage effect. In *Journal of Political Economy*, vol. 97, No. 5, pp. 1027-1059; and Schmidt, C. M. and K. F. Zimmermann, 1991. Work characteristics, firm size and wages. In *Review of Economics and Statistics*, vol. 73, No. 4, pp. 705-710.

³⁷ يبرهن ساربو أن الشركات الكبيرة والمتوسطة قد تتخذ ترتيبات عمل أقل مرونة. كالعامل عن بعد، مقارنةً بالشركات الصغيرة، ما قد يعيق قدرة المرأة على الموازنة بين عملها وواجباتها المنزلية. لذلك، فإن زيادة الأجور والإعانات قد ترفع كلفة الفرصة البديلة لعدم الانضمام إلى سوق العمل وتوازن مطالب المرأة بترتيبات العمل المرنة. انظر Sarbu, M., 2014. Determinants of flexible work arrangements. ZEW - Centre for European Economic Research, Discussion Paper No. 14-028.

³⁸ Nasr, S and A. Rostom, 2013. SME contributions to employment, job creation, and growth in the Arab world. Policy Research Working Paper No. 6682. Washington, D.C.: World Bank.

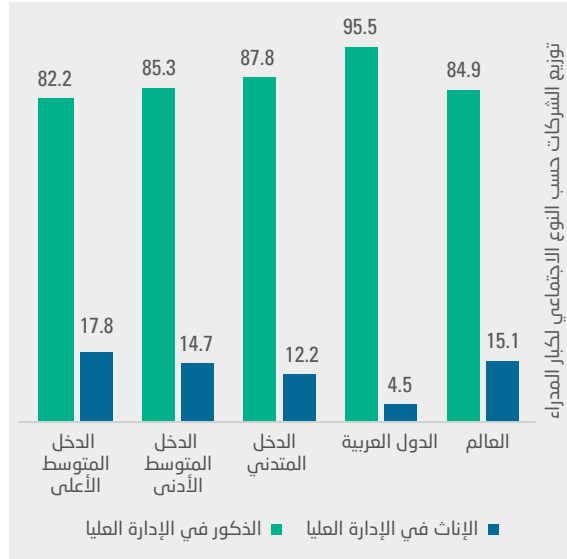
³⁹ Dezsö, C. L. and D. G. Ross, 2012. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. In *Strategic Management Journal*, vol. 33, No. 9, pp. 1072-1089; McKinsey & Company, 2015. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*; and ILO, 2015.

الشكل 28. المرأة في الإدارة، حسب البلد (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يمثل الخط المتقطع المتوسط الإقليمي.

الشكل 27. المرأة في الإدارة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

شركات الأعمال ربما باتجاه إعاقه نمو المرأة في حياتها المهنية، يستمر ارتفاع عدد النساء في مجال قيادة الأعمال.⁴³

يركّز هذا القسم على العوامل المتعلقة بالشركات لتقييم تمكين المرأة في سائر القطاعات غير الزراعية المختارة في المنطقة العربية باستخدام مؤشرين رئيسيين، وهما جنس كبار المدراء وأصحاب الشركات. في ما يخصّ جنس أصحاب الشركات، ينصب التركيز بالدرجة الأولى على الشركات التي تديرها إناث ويديرها ذكور حصراً (جميع النساء مقابل جميع الرجال) من أجل فهم خصائص قيادة الأعمال وتحدياتها تبعاً للنوع الاجتماعي بشكل أفضل. ويبين الشكل 27 أنّ المنطقة العربية متخلفة كثيراً عن العالم على مستوى تمثيل المرأة في المناصب الإدارية والقيادية في القطاعات المختارة.

العربية - إلى نقص تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار.⁴⁰ ولطالما تحدثت الأدبيات عن فرضية السقف الزجاجي، التي تفيد بأنّ المرأة لا يصعب عليها أن تتبوأ أعلى المناصب وحسب، بل تزيد العقبات أمامها كلّما تقدّمت في الهرم التنظيمي. تشمل هذه العقبات في ميدان الأعمال التجارية الهيكل التنظيمي وثقافة الشركات، والمفاهيم والمعايير الاجتماعية والثقافية العامة في ما يخصّ قدرة المرأة ودورها في تربية الأطفال، بالإضافة إلى الفرص الوظيفية غير الكافية، وأنظمة العمل التمييزية⁴¹. وتشدد منظمة العمل الدولية على أن المرأة تميل إلى الخروج من أسواق العمل في نصف مسيرتها المهنية تقريباً، عندما تسمح لها خبراتها المتراكمة بشغل مناصب عليا⁴²، ما يؤدي إلى نقص العنصر النسائي في تلك المناصب وتعزيز الصور النمطية المرتبطة بالجنس. وفيما يدفع عالم

⁴⁰ البنك الدولي، 2013. فتح الأبواب: المساواة بين الجنسين والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. واشنطن العاصمة: البنك الدولي.

⁴¹ Oakley, J. G., 2000. Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. in Journal of Business Ethics, vol. 27, No. 4, pp. 321-334; Eagly, A. H. and S. J. Karau, 2002. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. In Psychological Review, vol. 109, No. 3, pp. 573-598; and ILO, 2016. Women in Business and Management: Gaining Momentum in the Middle East and North Africa.

⁴² المصطلح المبتكر لوصف هذه الظاهرة هو "تسرّب في خط الأنابيب".

⁴³ منظمة العمل الدولية، 2016.

وتكشف معاينة الأداء على الصعيد القطري أنّ البلدان التي تصدر القائمة هي أساساً البلدان ذاتها التي تصدرت حصص الإناث في العمالة بدوام كامل (الشكل 28). تتفوق بلدان تونس والمغرب وموريتانيا ومصر ولبنان على أقرانها، مسجلةً متوسطاً أفضل من المتوسط الإقليمي، إنّما بفارق بسيط فقط. فعلى سبيل المثال، بلغت نسبة الشركات التونسية التي شغلت فيها النساء مناصب إدارية عليا عام 2013 نصف المتوسط العالمي وحسب. وتحتل موريتانيا، التي كانت حصة المرأة فيها في الوظيفة بدوام كامل دون المتوسط الإقليمي، المرتبة الثانية في المنطقة من حيث المناصب الإدارية العليا للإناث، وإن بمعدل 5 في المائة. وتشير هذه الأرقام المنخفضة عموماً إلى أنّ المشوار لا يزال طويلاً أمام المنطقة العربية بأسرها من أجل تمكين المرأة في المناصب العليا والقيادية.

كما أفاد أقل من 5 في المائة من مؤسسات المنطقة المشمولة بالبحث بوجود نساء في أعلى مناصبها الإدارية مقارنةً بأكثر من 15 في المائة في العالم. وفي المنطقة العربية، تتسع الفجوة بين الجنسين في المناصب الإدارية العليا بنحو أربعة أضعاف مقارنة بالفجوة بين الجنسين في حصص العمالة بدوام كامل، ما قد يدلّ على وجود سقف زجاجية في جميع أنحاء المنطقة.

تبعاً لمنظمة العمل الدولية، يبدو السقف الزجاجي أكثر بروزاً في المنطقة العربية حيث يشهد تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المتصلة بالجنس⁴⁴. في الحقيقة، إنّ العقبات الآنفة الذكر التي تعيق عمالة المرأة في المنطقة العربية تمنعها أيضاً من التقدم في مسيرتها المهنية. بل قد تتفاقم هذه العقبات في المناصب العليا التي تستوجب تحمّل المزيد من المسؤوليات والالتزام بالوظيفة.

واو. خصائص الشركات المختارة

يبين الشكل 29 أنّ الشركات التي تضمّ نساء في المناصب الإدارية العليا تنتشر أساساً في قطاع الصناعات التحويلية. ومن بين القطاعات المختارة، تسجّل ريادة الأعمال لدى النساء أعلى مستويات في قطاع الصناعات التحويلية، كما هو مبين في القسم التالي، ما يفسّر جزئياً تواجد النساء بنسب عالية في المناصب الإدارية لهذا القطاع⁴⁵. ويشير الشكل 29 إلى أنّ نشاط المرأة في مجال ريادة الأعمال متدنٍ إلى حدّ كبير في القطاعات المتبقية، ما يدلّ إلى حدّ ما على أنّ المعايير الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي قد تؤثر أيضاً على فرص تقدمها في المناصب الإدارية ومهنتها.

يبين الشكل 30 أنّ الشركات التي تضمّ نساء في المناصب الإدارية العليا هي في الغالب مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم. ولعلّه من المفارقة أنّ تضمّ الشركات الكبيرة عدداً أقل من المديرات عندما تستحوذ المرأة فيها على حصة أكبر من الوظائف بدوام كامل وتتبع ممارسات أقل تمييزاً على أساس الجنس، نظراً لإطارها التنظيمي الشفاف. لكنّ اشتداد المنافسة على المناصب الإدارية العليا في الشركات الأكبر حجماً قد لا يصبّ في مصلحة النساء⁴⁶. يبيّن القسم التالي أنّ المرأة غالباً ما تميل إلى إنشاء مؤسسات صغيرة، ما قد يفسّر تركّز نشاطها الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

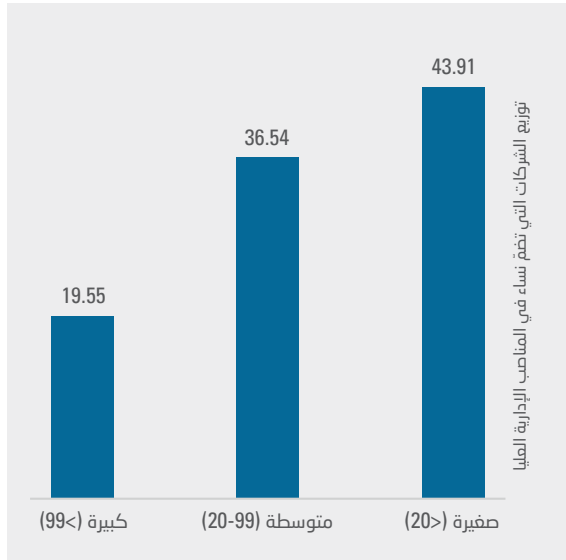
⁴⁴ منظمة العمل الدولية، 2016.

⁴⁵ تتركز معظم الشركات التي تضمّ نساء بين مالكيها وكبار مدراءها في قطاعين هما: الملابس وصباغة الفراء، بالإضافة إلى المنتجات الغذائية والمشروبات.

⁴⁶ Amin, M. and A. Islam, 2014. Are there more female managers in the retail sector? Evidence from survey data in developing countries. Policy Research Working Paper No. 6843. Washington, D.C.: World Bank.

بالقسم الأكبر منها، ويكون له بالتالي التأثير الأكبر على اتخاذ القرارات، ما يوحي بأن تأثير المرأة محدود للغاية وأن الطريق إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب القيادية لا يزال طويلاً. يفيد أقل من 3 في المائة من المؤسسات المشمولة بالدراسة الاستقصائية بمراعاة التكافؤ بين الجنسين

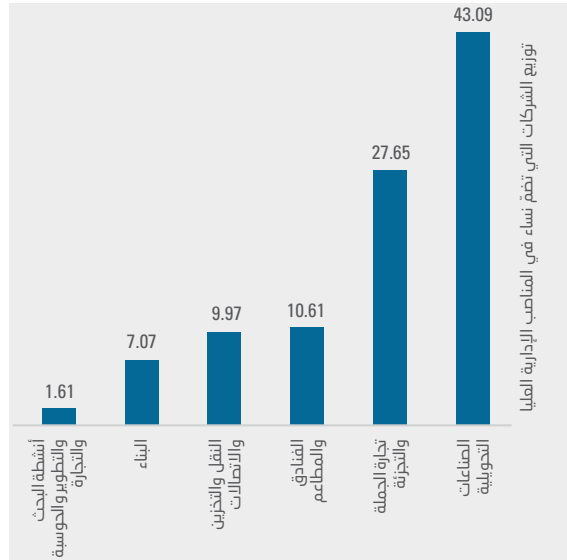
الشكل 30. المديرات ذوات المناصب العليا، حسب حجم الشركة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

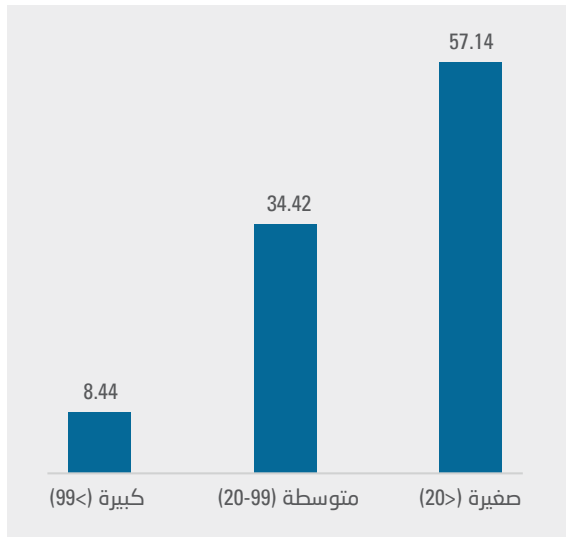
سعت بعض النساء أيضاً إلى البحث عن وظيفة في مجال ريادة الأعمال؛ لكن ما يقارب 81 في المائة من المؤسسات المشمولة بالدراسة الاستقصائية للشركات في المنطقة العربية مملوكة حصراً من رجال. وحتى في الحالات التي تحظى فيها المرأة بحصة من ملكية المؤسسة، يبقى الرجل متحكماً

الشكل 29. المديرات ذوات المناصب العليا، في قطاعات اقتصادية مختارة (بالنسبة المئوية)



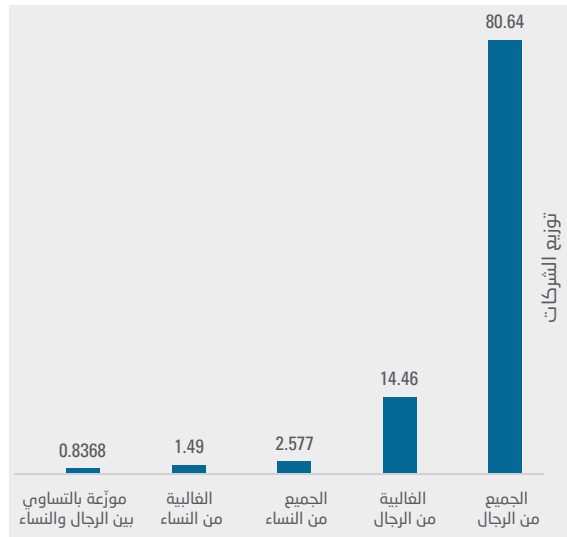
المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الشكل 32. ملكية الإناث، حسب حجم الشركة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

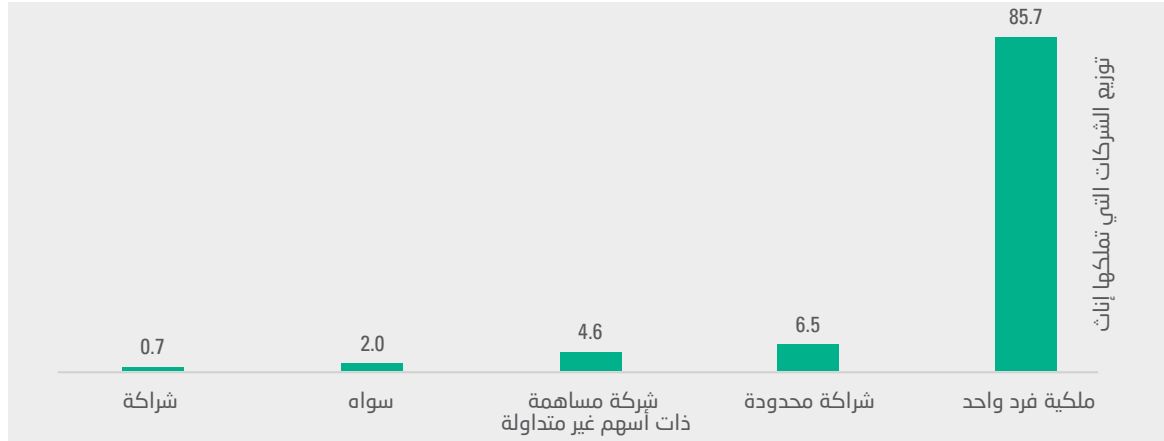
الشكل 31. ملكية الشركات، حسب الجنس (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

تأمين فرص عمل للمرأة: القطاعات الواعدة موجودة

الشكل 33. ملكية الإناث، حسب الوضع القانوني للشركة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

لذا، فإنّ المساهمة الكبيرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا سيما تلك التي تملكها النساء، في توفير فرص العمل والنمو الاقتصادي تبقى مرهونة بمدى قدرتها على التوسع واستغلال كامل إمكانات النمو الموجودة لديها.

سُئلت المالكات عن أكبر عقبة تؤثر على عمليات شركاتهن وأدائهنّ (الشكل 34). وكان الجواب الأكثر شيوعاً هو عدم الاستقرار السياسي، الذي يرتبط بالمناخ الاستثماري غير المؤاتي. لذا، يتعيّن على الحكومات العربية أن تعطي الأولوية للاستقرار السياسي وأن ترسي بيئة مؤاتية للاستثمار من أجل تعزيز تنمية القطاع الخاص والنشاط الاقتصادي. أمّا الحصول على التمويل، باعتباره ثاني أكثر الإجابات شيوعاً، فشكّل مصدر قلق كبير لدى جميع المؤسسات، بغض النظر عن الجنس. إلّا أنّ هذه المسألة قد تشكّل عقبة أكبر بالنسبة لرائدات الأعمال، لا سيما في المنطقة العربية. ويشير الفريق الرفيع المستوى التابع لدى الأمين العام للأمم المتحدة والمعني بتمكين المرأة اقتصادياً⁴⁸ إلى أنّ

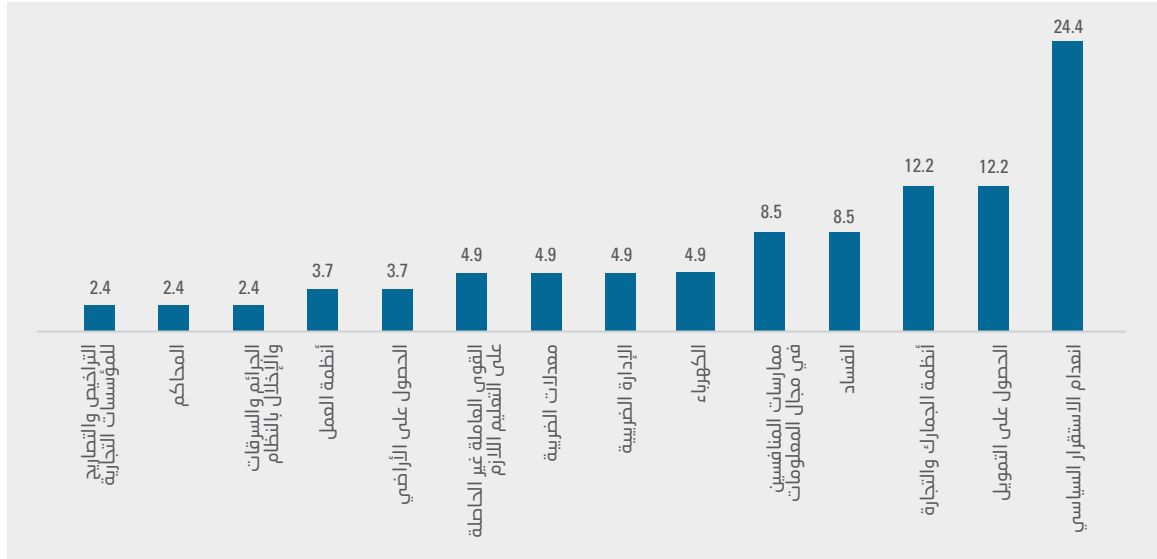
في ملكية الشركات، لا بل تفيد نسبة أقل بوجود الملكية حصراً بين أيدي الإناث.

تتّسم الشركات المملوكة حصراً للإناث بخصائص مماثلة للشركات التي تديرها إناث، ويتوزّع القسم الأكبر من المؤسسات التجارية التي تملكها نساء بين مؤسسات صغيرة (57.1 في المائة) أو متوسطة الحجم (34.4 في المائة). ينعكس ذلك أيضاً على الوضع القانوني للمؤسسات التجارية التي تملكها النساء، والتي تخضع نسبة 86 في المائة منها لملكية شخص واحد. تتخذ هذه الشركات عادةً شكل مؤسسات تجارية صغيرة يسهل إنشاؤها (مقارنةً بأنواع أخرى من المؤسسات التجارية)، وتتطلب قدراً أقل من المعاملات الرسمية ويديرها بالكامل مالك واحد. كما تتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية وبمرونة ترتيبات العمل للمرأة. تُبرز هذه الأرقام الدور المتعاظم للمرأة في نمو القطاع الخاص وفرص العمل. غير أنّ النطاق المحدود لريادة الأعمال لدى الإناث في المنطقة العربية يثير التساؤل عمّا إذا كان مقتصرًا على العمل الحر⁴⁷.

⁴⁷ درس كلّ من استيبرو وتاغ العلاقة القائمة بين الوضع القانوني وتوفير فرص العمل مع التمييز بين نوعين من أصحاب ريادة الأعمال، وهما المالك الوحيد الذي يبحث عن العمل بالدرجة الأولى وأولئك الذين يسعون إلى توظيف آخرين من خلال دمج شركاتهم. ثمّ برهنّا أنه، بالنظر إلى أنّ غالبية أصحاب المشاريع هم وحدهم أصحاب العمل بالإجمال، فإنّ الشركات غير المدمجة تسهم مبدئياً في توفير فرص عمل إجمالية أكثر من الشركات المدمجة. لكنهما وجدّا أنّ الشركات المدمجة تميل في النهاية إلى توفير فرص عمل أكثر من الشركات المملوكة من شخص واحد بنسبة 50 في المائة. (10) انظر Astebro, T. and J. Tag, 2015. Jobs Incorporated: Incorporation Status and Job Creation. IFN Working Paper No. 1059.

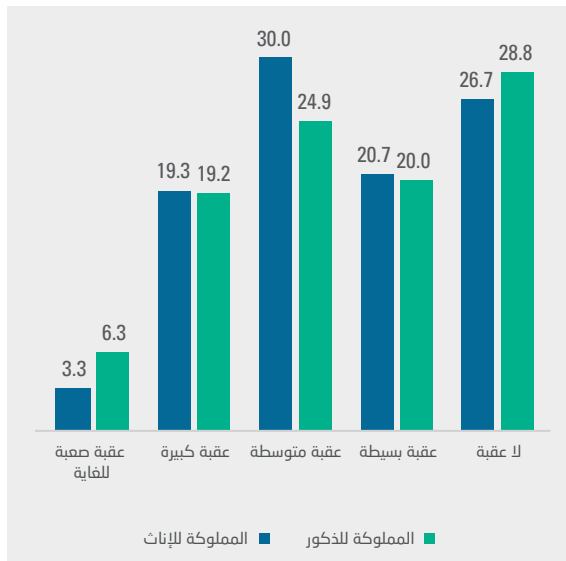
⁴⁸ United Nations, 2017. Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment. eSocialSciences. Available at <https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en&vs=1028>.

الشكل 34. العقبات التي أبلغت عنها الشركات المملوكة للإناث (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للشركات.

الشكل 35. الحصول على التمويل (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

المؤسسات التجارية التي تملكها النساء هي أصغر حجماً وتخضع إلى حد كبير لقيود تحول دون حصولها على القروض والموارد.

في المنطقة العربية، تضع قوانين الأحوال الشخصية والممارسات العرفية، من حيث الحقوق التمييزية في الملكية⁴⁹، المرأة أمام عقبات مالية متزايدة، ما يحد من قدرتها على الحصول على القروض المضمونة والاستفادة من التسهيلات الائتمانية⁵⁰. ويبين الشكل 35 أن نحو 49 في المائة من الشركات التي يملكها رجال ترى أن الحصول على التمويل إما لا يشكل عائقاً أو يشكل عائقاً بسيطاً مقارنة بـ 47 في المائة من الشركات المملوكة للنساء. ومن بين الشركات المملوكة للنساء المشمولة بالدراسات الاستقصائية، يرى 53 في المائة أن الحصول على التمويل يشكل عقبة بسيطة على الأقل، فيما يرى نحو 23 في المائة في ذلك عقبة بارزة أو صعبة للغاية⁵¹.

إن قيود التمويل، مع طبيعة الشركات المملوكة للنساء، تجعل الشركات التي تديرها النساء تدور في حلقة مفرغة تحد من فرصها في النمو

والاستمرارية. بعبارة أخرى، إن محدودية رأس المال الأولي قد تحصر قيادة الأعمال لدى النساء في المؤسسات الصغيرة، وتعيق قدرتها بشكل متزايد على الوصول إلى رأس المال الاستثماري

⁴⁹ قوانين الميراث والطلاق وعدم الاستقلالية في التصرف بالممتلكات وسواها.

⁵⁰ البنك الدولي، 2013؛ ومنظمة العمل الدولية، 2015.

⁵¹ ظل الاتجاه على حاله عند التحكّم بحجم الشركات.

يمكن أن تفاقم أزمة كوفيد-19 الراهنة هذه التحديات التي تواجهها المؤسسات المملوكة للنساء، إذ تميل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أن تكون أكثر عرضةً لصدمات الطلب وتوقف سلاسل العرض. ويمكن أن يفضي هبوط المبيعات والتدفقات النقدية إلى الحد من العمليات التجارية وتعريض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمخاطر متزايدة جراء الضائقة المالية أو إجراءات الإغلاق. من هنا، فقد يتسبب الانكماش الأخير بتعاظم ضغوط الإقراض التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاضعة لإدارة نسائية، ويدوم تأثيره على هذه الأعمال التجارية إلى ما بعد رفع قيود الإغلاق.

لتوسيع أعمالها، لأنّ المصارف تتردد عادةً في إقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. بالإضافة إلى ذلك، تطلب المصارف عموماً ضمانات متشددة من الشركات المملوكة للنساء لأنها تنطوي على قدر أكبر من المخاطر حسب رأيها⁵². تجدر الإشارة إلى أنّ طبيعة تلك الشركات المحصورة ملكيتها بفرد واحد تحدّ أيضاً من إمكانية حصولها على مصادر إقراض بديلة خارج النظام المصرفي التقليدي. وهذا يؤكّد الحاجة إلى تحقيق الهدف 5-أ من أهداف التنمية الذي يقضي بمنح المرأة حقاً متساوياً في الموارد الاقتصادية، وبحصولها على حق الملكية والتصرف في الأراضي وسواها من أشكال الملكية والخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية.

زاي. الآثار على البحث والتطوير والابتكار

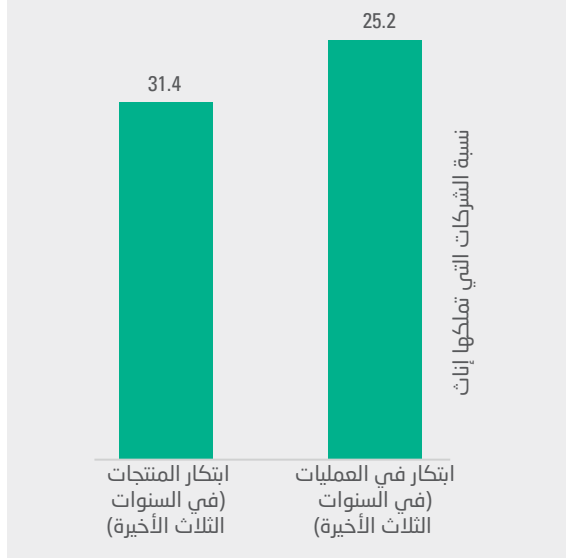
الشركات المملوكة للنساء في ابتكار المنتجات بدلاً من ابتكار العمليات. فمن غير الواضح مدى تأثير عملية الابتكار على استحداث فرص العمل، إنّما الأكد أنّ ابتكار المنتجات يعزّز فرص العمل كما هو مبين في موضع سابق في هذا الفصل. ليس المراد تعميم هذه النتائج خارج نطاق مجموعة البيانات نظراً إلى حجم العينة المحدود. لكنّ هذه الأرقام تشير إلى أنّ المؤسسات التجارية المبتكرة المملوكة للنساء تعتبر سبيلاً لزيادة إمكانية التوظيف عموماً، لا سيما لدى الفئات النسائية المتعلمة المتنامية التي تسهم بدورها في توسيع الشركات التي تديرها النساء لإيصالها إلى أسواق جديدة. تجدر الإشارة إلى أنّ الابتكار هو ثمرة الاستثمار في مجال البحث والتطوير. إلّا أنّ الدراسات الاستقصائية المشمولة بالبحث لا تتضمن بيانات متسقة زمنياً عن نفقات البحث والتطوير التي

يشكّل الابتكار ركيزة معترف بها لتنمية القطاع الخاص وتحقيق النمو الحيوي. فقد وجد بعض الباحثين أنّ المؤسسات التجارية التي تملكها النساء غالباً ما تعتمد استراتيجيات أكثر ابتكاراً من تلك التي يملكها الرجال⁵³. لدرس مستويات الابتكار في الشركات التي تديرها النساء، تمّ التحقق من نسب المؤسسات المملوكة للنساء التي انخرطت في ابتكار العمليات والمنتجات على مدى السنوات الثلاث الماضية، ما كشف عن ثلاث نتائج (الشكل 36). أولاً، تميل الشركات المملوكة للنساء إلى التمتع بنسبة عالية نسبياً من الأفكار المبتكرة. ثانياً، يشكّل الارتقاء بمستوى الابتكار في العمليات بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها النساء حافزاً لخفض التكاليف من أجل الحفاظ على القدرة التنافسية في السوق، ما يجعل الشركات أكثر كفاءة وإنتاجية. ثالثاً، تشارك نسبة أعلى من

⁵² نصر ورستم، 2013. قد تكون هذه النظرة بشأن ارتفاع المخاطر مرتبطة بالتنبّه إلى أنّ المرأة العربية هي أقل قدرة على امتلاك رأس المال والحصول عليه مقارنةً بالرجال.

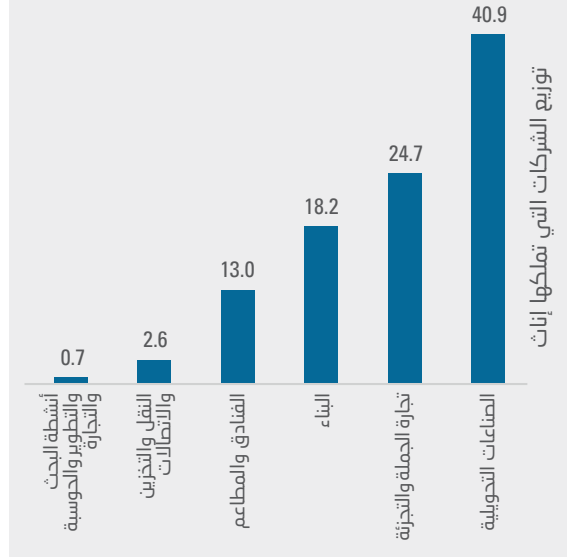
⁵³ Brush, C. and R. D. Hisrich, 1999. Women-owned businesses: why do they matter? In Are Small Firms Important? Their Role and Impact, pp. 111-127. Boston, MA: Springer.

الشكل 37. الشركات المملوكة للإناث في قطاعات اقتصادية مختارة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الشكل 36. الابتكار في الشركات المملوكة للإناث (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

توظيف المرأة بدوام كامل وفي الإدارة. فيتركز نحو 41 في المائة من الشركات ذات الملكية النسائية المشمولة بالبحث في قطاع الصناعات التحويلية. لعل تركّزها بهذا الشكل الكبير يشكل عاملاً إضافياً لتفسير ارتفاع حصة النساء من الوظائف بدوام كامل والإدارة العليا في هذا القطاع. وكما سيبيّن النقاش في القسم التالي، يمكن أن تكون ريادة الأعمال لدى النساء سبيلاً لتعزيز فرص عمل المرأة وتقدمها في الوظيفة.

قد تسمح بمعاينة نتائج الابتكار⁵⁴. لكن، لتكوين فكرة عن مستويات الاستثمار في مجال البحث والتطوير في المؤسسات التجارية النسائية، تمّ التحقق من حجم إنفاقهن على البحث والتطوير في السنة المالية الماضية، حيث تبين أن 18.3 في المائة من المؤسسات التجارية المملوكة للإناث استثمرت في مجال البحث والتطوير في آخر سنة مالية.

يبين توزيع الشركات التي تديرها النساء في مختلف القطاعات الاقتصادية نمطاً مماثلاً لنمط

حاء. أثر الحضور النسائي في المناصب القيادية على توظيف المرأة

يدعم تحقيق الهدفين 5 و8 من أهداف التنمية المستدامة. يُظهر الشكل 38، أن متوسط حصة الإناث من مجموع العمالة بدوام كامل في الشركات التي تضمّ نساء في المناصب الإدارية العليا يبلغ ضعف حصتها تقريباً في الشركات التي يديرها الذكور. ويبرز اتجاه مماثل في الشركات المملوكة للنساء التي يبلغ فيها متوسط

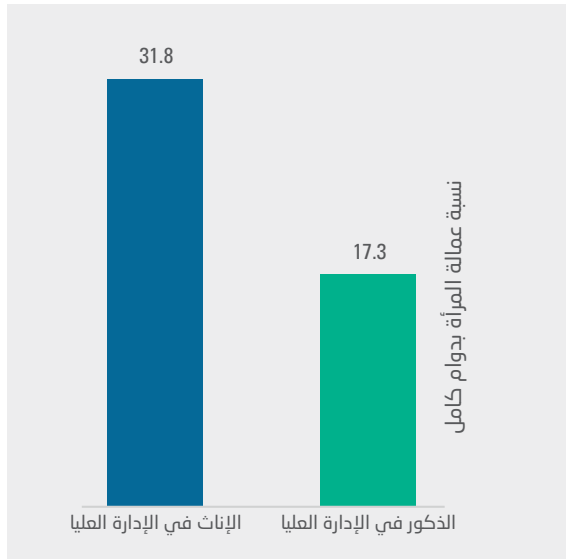
أداء القسم السابق على الدور التقدمي الذي اضطلعت به المرأة في تنمية القطاع الخاص وإمكانية توفير فرص العمل، لا سيما للنساء. كما يبيّن التحليل الوارد في هذا القسم أن تبوء المرأة مناصب قيادية، سواء في الإدارة أو في مجال ريادة الأعمال، قد يعزّز مستويات شمول الإناث في القطاع الخاص النظامي، على نحو

⁵⁴ يغطي المتغير المتعلق بنفقات البحث والتطوير السنة المالية الأخيرة فقط، في حين أن المتغير المتعلق بالابتكار يدرس مدى انخراط الشركة في ابتكار العمليات أو المنتجات في السنوات الثلاث الأخيرة. لذلك، لا يسمح هذا الفارق الزمني بمعاينة مدى إسهام عائدات البحث والتطوير في تحقيق الابتكار أو عدمه.

كشف تحليل جانبي أنّ أكثر من 56 في المائة من الشركات المملوكة للإناث تفيد بأنها تضمّ مديرة عليا، مقارنة بنسبة 1.4 في المائة فقط من الشركات المملوكة للذكور. كذلك، يتّضح أنّ الشركات المملوكة بمعظمها من نساء تضمّ نسبة من المديرات تفوق إلى حدّ كبير تلك التي تضمّها الشركات المملوكة بمعظمها من الرجال. في الحقيقة، توفر الإناث في المناصب الإدارية والقيادية نموذجاً يتحدى الصور النمطية الاجتماعية والثقافية المستمرة التي تحدّ من مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وفرص تقدمها في الوظيفة. وكما سبق ذكره، تدفع الشركات المملوكة للنساء فاتورة أجور تفوق فاتورة الشركات التي يملكها الذكور، ما قد يحفّز النساء على الانضمام إلى هذه الشركات.

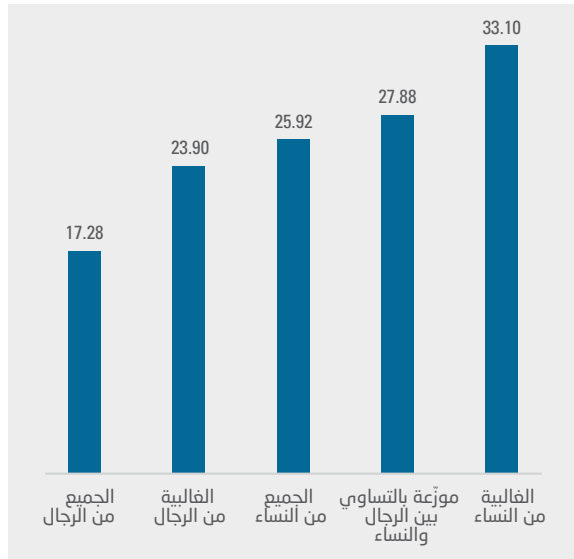
حصة المرأة من العمالة بدوام كامل 26 في المائة تقريباً، مقارنة بنحو 17.3 في المائة في الشركات المملوكة للرجال. ويبدو أيضاً أن عمالة المرأة تحقق نتائج أفضل عندما يكون أصحاب الشركة بغالبيتهم من النساء. قد تسهم القيادات النسائية في زيادة العرض والطلب على الموظفين لأسباب مختلفة. فعلى سبيل المثال، يمكن للمرأة أن تختار المؤسسات التي تديرها النساء نظراً إلى ارتباطها بانخفاض خطر التحرش الجنسي وزيادة فرص التقدم الوظيفي والتوجيه⁵⁵. في الوقت ذاته، تلتزم المديرات التنفيذيات بممارسات توظيفية أقل تمييزاً من حيث الجنس، الأمر الذي لا يؤدي إلى زيادة الطلب على الموظفين فحسب، بل يعزّز أيضاً احتمال ترقيتهن إلى مناصب أعلى أجراً⁵⁶.

الشكل 39. نسبة عمالة المرأة بدوام كامل، حسب جنس مدير الشركة



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الشكل 38. نسبة عمالة المرأة بدوام كامل، حسب جنس صاحب الشركة



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

⁵⁵ نصر ورستم؛ والمنتهى الاقتصادي العالمي، 2017. التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين.

⁵⁶ أمين وإسلام، 2014.

طاء. التوصيات في مجال السياسات العامة

ما لم يتم القضاء على جميع الممارسات التمييزية بين الجنسين، لن تتحقق النتائج المرجوة في سوق العمل المبيّنة في الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة، لا سيما المقصد 5 منه. ويعدّ إشراك المرأة وتمكينها على كافة المستويات أمراً أساسياً للنمو الاقتصادي وضرورياً لتحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وفي ما يلي توصيات السياسة العامة المطلوبة لتحقيق مزيد من التمكين الاقتصادي في المنطقة العربية.

تحسين آفاق سوق العمل للمرأة. وهذا يتطلب تحدي المفاهيم الاجتماعية والثقافية السائدة كي يُسمح للمرأة التنقل للعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية. علاوةً على ذلك، لا بد من إصلاح قوانين العمل لإرساء بيئة أكثر مراعاةً للفوارق بين الجنسين. وعلى مستوى الشركات، يمكن للكيانات الخاصة أن تشجّع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية عن طريق تصميم برامجها الداخلية للإجازات الأبوية والأمومة بشكل أفضل. فمن شأن توفير إجازة الأبوة وتنمية خدمات رعاية الطفل أن يساعد المرأة على تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والشخصية وتقاسم المسؤوليات داخل المنزل والأسرة.

تحدي المفاهيم التمييزية بين الجنسين في أسواق العمل والاستفادة من رفع مستوى التعليم لدى المرأة في جميع القطاعات. تُبرز أساليب العمل في ظلّ جائحة كوفيد-19 للمرأة أنّ زيادة مشاركة المرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات هو خيار لتعزيز تمكين المرأة. وينبغي بالقطاع الخاص أن يعزز خطوطه الداخلية في مجال الترقية بحيث تُتاح للنساء والرجال فرص متكافئة لتولي المناصب العليا والتمثّل في مجالس الإدارة. كما يمكن أن يكون لتعزيز القيادات النسائية في الإدارة وريادة الأعمال ترددات إيجابية متعددة، بما في ذلك زيادة فرص توظيف المرأة وتقدمها في الوظيفة.

يمكن أن يدعم الوسطاء الماليون رائدات الأعمال من خلال تيسير إقراضهنّ لتشجيع ريادة الأعمال الموجهة نحو تحقيق النمو لدى النساء. ومن شأن منح المرأة حقوقاً متساوية للحصول على الموارد الاقتصادية، وحقوق ملكية الأراضي وسواها من أشكال الملكية والخدمات المالية والميراث، والتصرف بها، أن يزيد من قدرتها على الحصول على القروض المضمونة برهن والتسهيلات الائتمانية.

اعتماد ترتيبات العمل عن بعد باعتبارها حلاً قابلاً للتطبيق لتحسين قدرات المرأة بعد انتهاء أزمة كوفيد-19. وهذا من شأنه أن يسمح للمرأة، كصاحبة عمل أو موظفة، بالتوفيق بين حياتها المهنية والعائلية. وقد يؤدي تسارع وتيرة الرقمنة وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا إلى استحداث فرص وظيفية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصناعات ذات التكنولوجيا العالية، التي تتخصص فيها النساء، لا سيما في المنطقة، بشكل متزايد.

