



مركز بروكنجز الدوحة
BROOKINGS DOHA CENTER

موجز السياسة

ديسمبر 2016

المساواة والاقتصاد: لماذا يجب على العالم العربي
توظيف المزيد من النساء

بسمة المومني

المساواة والاقتصاد: لماذا يجب على العالم العربي توظيف المزيد من النساء*

بسمه المومني

*كُتبت النسخة الأصلية لهذا البحث باللغة الإنجليزية وهذه ترجمة للنسخة الإنجليزية.
لا بد من الإشارة إلى أن الرسوم البيانية في هذه الورقة متوفرة باللغة الإنجليزية فقط.

BROOKINGS ملحة عن بروكنجز

إنّ معهد بروكنجز هو مؤسسة غير ربحية تقدّم بحوثاً وحلولاً سياسية مستقلة. يهدف المعهد إلى إجراء بحوث عالية الجودة ومستقلة يستند إليها لتقديم توصيات عملية ومبتكرة لصناع السياسات والعامّة. تعود الاستنتاجات والتوصيات الموجودة في كافة منشورات بروكنجز إلى مؤلّفيها وحدهم، ولا تعكس وجهات نظر المعهد أو إدارته أو الخبراء الآخرين.

يعترف معهد بروكنجز بأن القيمة التي يقدّمها إلى داعميه تكمن في التزامه المطلق بالجودة والاستقلالية والتأثير. كما وأنّ الأنشطة التي تدعمها الجهات المانحة تعكس هذا الالتزام، علماً بأنّ الهبات لا تحدّد بأي شكلٍ من الأشكال التحليلات والتوصيات.

حقوق النشر محفوظة © 2016

معهد بروكنجز

1775 طريق ماساشوستس، شمال غرب

واشنطن العاصمة، 20036 الولايات المتحدة

www.brookings.edu

مركز بروكنجز الدوحة

الساحة 34، بناية 36، الخليج الغربي، الدوحة، قطر

<http://www.brookings.edu/doha>

المساواة والاقتصاد: لماذا يجب على العالم العربي توظيف المزيد من النساء

بسمه المومني¹

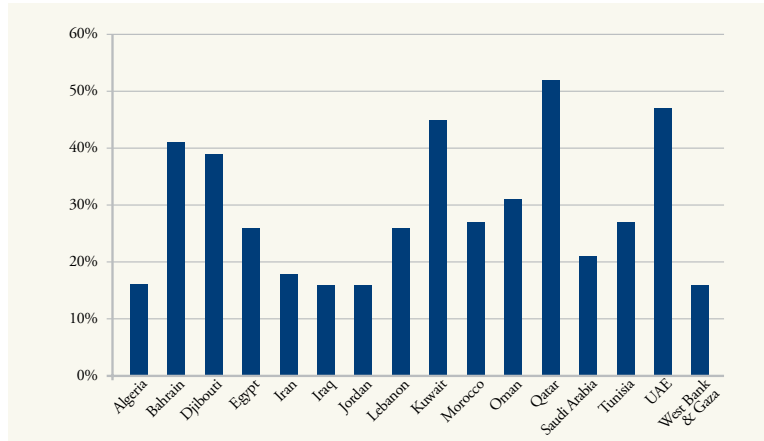
التي وضعت في العام 2015 لتكتمل عمل الأهداف الإنمائية للألفية المنتهية. وتدعو أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالتعليم والعمالة الكاملة وتأمين خدمات الصرف الصحي للجميع وجعل المدن آمنة إلى زيادة التركيز على تحسين حياة النساء.

يقلل التفاوت في سجلات عمالة النساء بين دول العالم العربي من المكاسب العامة التي حُقِّقت في مجال تعليم المرأة. ففي بعض دول الخليج، كالبحرين والكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة، نجد الكثير من النساء العاملات، وغالباً ما يُوظَّفن في القطاعات العامة الواسعة. في المملكة العربية السعودية، انضم 21 بالمئة من النساء إلى القوى العاملة منذ بداية العام 2016، ليضاعفن بذلك معدل مشاركتهن في السنوات الماضية. رغم ذلك، وتحديدًا عند المقارنة مع دول أخرى عالية الدخل، لا تزال مشاركة النساء في القوى العاملة في دول الخليج تسجل معدلات منخفضة جداً (راجع الرسم 1).³ وتُعد هذه النتائج مخيبة للآمال، لا سيما وأنه على الصعيد العالمي، ترافق ارتفاع نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي مع الإنجازات في تحقيق الأهداف الإنمائية البشرية، كالمساواة بين الجنسين.⁴

شكّل الركود الاقتصادي وحالة الإحباط التي لازمته أحد الدوافع الرئيسية التي حفزت الثورات الشعبية التي اجتاحت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في العام 2011. بعد خمس سنوات، لا تزال الاقتصادات في المنطقة تعاني، حتى في الدول التي تنعم بالسلام نسبياً. تجد الحكومات نفسها تحت الضغط فتلجأ أحياناً إلى تدابير غير مسبوقه على أمل أن تحفز النمو والتنمية. لكن حتى الآن، لا تزال دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تتهاون في استثمار موردٍ قد يكون قيماً جداً: المرأة.

منذ العام 2000، حققت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تقدماً ملحوظاً في ما يتعلق بتعليم النساء، وفيات الأطفال، ومتوسط العمر نتيجة زيادة عدد النساء اللواتي استكملن التعليم ما بعد الثانوي إلى حد كبير.² وقد تحققت هذه المكاسب في إطار الأهداف الإنمائية للألفية التابعة للأمم المتحدة، والتي تضم ثمانية أهداف تتمحور حول إنهاء الفقر. وينص الهدف الثالث على "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة". وأصبح هذا الهدف، بعد إعادة صياغته ليكون "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كافة النساء والفتيات"، الهدف الخامس من بين أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر

الرسم 1: مشاركة المرأة في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



Source: World Bank "Women, Business, and the Law" report, 2016

¹ بسمه المومني، زميلة غير مقيمة في مركز بروكنجز الدوحة وأستاذة في العلوم السياسية في جامعة ووترلو وكلية السليبي للشؤون الدولية في ووترلو، كندا.
² World Bank, *Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East And North Africa* (Washington, DC: World Bank, 2012), 5–7.
³ <http://documents.worldbank.org/curated/en/338381468279877854/pdf/751810PUB0EPI002060130Opening0doors.pdf>; World Bank, "Capabilities, Opportunities and Participation: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa Region," 2011, 1, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/World_Development_Report_2012_Gender_Equality_Development_Overview_MENA.pdf.
⁴ Maha El-Swais, "Despite High Education Levels, Arab Women Still Don't Have Jobs," *Arab Voices and Views* (blog), World Bank, March 9, 2016, <http://blogs.worldbank.org/arabvoices/despite-high-education-levels-arab-women-still-don-t-have-jobs>.
World Bank, "Capabilities, Opportunities and Participation," 1.

يبيّن موجز السياسة هذا أن المساواة بين الجنسين تفيد النمو الاقتصادي ويمكن أن تساعد الدول العربية على تحقيق الازدهار. يبدأ الموجز مناقشة مشاركة المرأة العربية وتمثيلها في المنطقة، مع التركيز بشكل خاص على معدلات تعليم المرأة ومشاركتها في القوى العاملة. ثم ينتقل إلى سرد المكاسب الاقتصادية الناتجة عن تحقيق المساواة بين الجنسين في العالم العربي، قبل أن يختم الموضوع بتقديم مجموعة من التوصيات إلى صناع السياسات.

تشمل هذه التوصيات بعض مقترحات السياسة العامة التي من شأنها أن تعزز فرص التعليم للنساء، فتوفر بذلك الأساس لتوسيع مشاركة المرأة في القوى العاملة. أولاً، يتعين على صناع السياسة إجراء دراسات تتناول الآثار الناجمة عن اختلاف النوع الاجتماعي (الآثار الجندرية) وتراقب العمليات المرتبطة به ضمن عملية صياغة السياسات الحكومية، وذلك بهدف رفع مستوى الوعي في ما يتعلق بالمساواة والفجوات التعليمية بين الجنسين. تساعد مثل هذه الدراسات على إصلاح مناهج التعليم الابتدائية والثانوية بهدف تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين، على أن تُستتبع باستثمار أكبر في التعليم الابتدائي والثانوي لتقديم توجهات بديلة في مرحلة ما بعد الثانوية في المجالات التي لا تزال تعاني انخفاضاً في مستوى التعليم بين الإناث.

بالإضافة إلى ذلك، من شأن الحوافز أن تشجع مشاركة الإناث في القوى العاملة. فزيادة الرواتب ورفع سن التقاعد في مختلف أنحاء العالم العربي، وتحسين مزايا الأمومة، وتوفير وسائل نقل عام آمنة وبأسعار مقبولة للنساء، يمكن أن يجذب النساء الشابات إلى العمل. كما وأن اعتماد نظام الحصص أو الكوتا وتطبيق سياسة "التمييز الإيجابي" في القطاعين العام والخاص الرامية إلى ضمان مناصب للنساء في مجالات يسيطر عليها الرجال عادةً، يمكن أن يساعد النساء على الوصول إلى مختلف المراكز في سوق العمل. إن الدعم الحكومي والخاص لمبادرات النساء في مجال ريادة الأعمال لا يخلق فرص عمل في المجتمع فحسب، إنما يشجع النمو الاقتصادي أيضاً.

مشاركة المرأة العربية وتمثيلها

ضمن إطار الأهداف الإنمائية للألفية، حقق العالم العربي خطوات مهمة في رفع مستوى التعليم بين الإناث إلى مستويات تتماشى والمعدل العالمي للعام 2015 البالغ 80 بالمئة.⁵ كذلك، ارتفع معدل انتساب الإناث إلى مرحلة التعليم ما بعد الثانوي في المنطقة، متخطياً

بذلك المكاسب التي حققتها مناطق نامية أخرى. وكان أحد مؤشرات هذا النجاح أن معدل انتساب الإناث إلى المؤسسات التعليمية في العالم العربي قد تخطى بشكل عام معدل انتساب الذكور. إلا أنه وبالمقارنة مع الرجال العرب، لا تزال المرأة العربية تميل إلى دراسة الفنون والعلوم الإنسانية أكثر من دراسة العلوم والهندسة.⁶

و غالباً ما يُعزى هذا الفرق إلى الممارسات الثقافية المجندرة التي تشجع النساء على التركيز على الفنون والعلوم الإنسانية وتبعدهن عن الانخراط في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات التي تترافق بمسارات مهنية صعبة وتنافسية في ما يُعرف بـ"العلوم الصعبة".⁷

إن جندرة التعليم بهذه الطريقة يؤدي منهجياً إلى أن تتقاضى النساء أقل من الرجال، لأن رواتب الوظائف في الفنون والعلوم الإنسانية أقل من وظائف مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. بالإضافة إلى ذلك، في معظم أرجاء العالم العربي، تميل برامج الفنون والعلوم الإنسانية إلى تدريب النساء لتوظيفهن في القطاع العام، حيث، باستثناء دول الخليج، تكون الرواتب وفرص التقدم المهني محدودة أكثر مما هي عليه في القطاع الخاص. لا تزال زيادة انتساب النساء إلى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات تشكل تحدياً في جميع أنحاء المنطقة، إلا أنها تؤمن طريقة واحدة لزيادة مدخول الإناث، وفرصهن المهنية وتقدمهن الوظيفي.

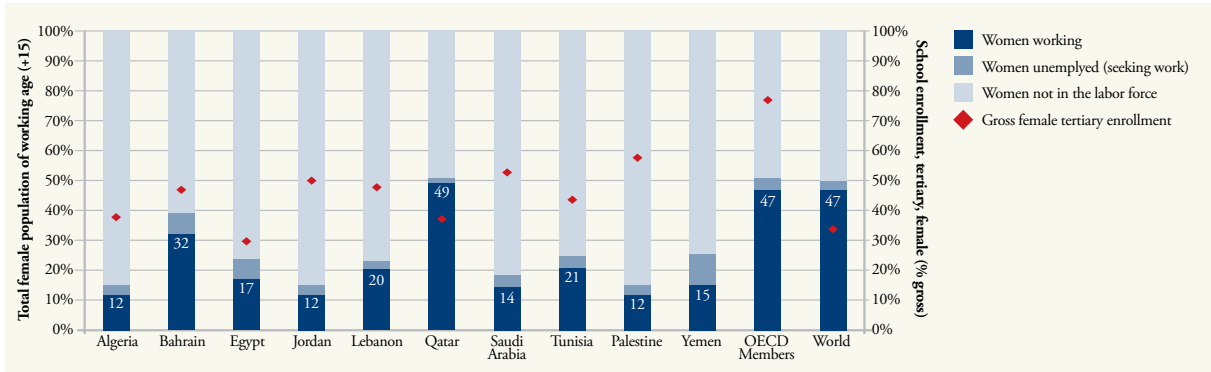
رغم الارتفاع الكبير عموماً في معدلات تعليم المرأة العربية، لم تتجسد بعد الزيادة المتعادلة في فرص العمل المتوفرة أمام المرأة العربية (انظر الرسم 2). يُعتبر العالم العربي مغايراً للنظريات الاقتصادية التي تفترض أن زيادة التعليم بين النساء يؤدي إلى تغيير كبير في مستويات توظيفهن. في الواقع، تُعتبر النساء العربيات اللواتي تابعن تحصيلهن العلمي بعد المرحلة الثانوية أكثر عرضة لثلاثي تم توظيفهن من النساء اللواتي لم يتابعن تعليمهن بعد المرحلة الثانوية. فعلى سبيل المثال، 30 بالمئة من النساء اللواتي أتممن تحصيلهن العلمي بعد المرحلة الثانوية لم يحصلن على عمل في الأردن ومصر في العام 2011 والعام 2012، في حين تجاوزت معدلات البطالة بين النساء الأكثر تعليماً في هذين البلدين 60 بالمئة و40 بالمئة على التوالي.⁸ ومع ذلك، خلال الفترة الممتدة بين العامين 1991 و2011، حققت النساء العربيات مكاسب متواضعة بزيادة فرص العمل بنسبة 18 بالمئة في مختلف أنحاء المنطقة، باستثناء بلاد الشام — التي تتألف من الأردن، والعراق، ولبنان، وفلسطين، وسوريا، حيث لم تظهر تغيرات جوهرية.

Reem Nejdawi, Monia Braham, Jana El-Baba, Cameron Allen, and Fadi Hamdan, "Arab Sustainable Development Report: Technical Summary," prototype ed., U.N. Economic and Social Commission for Western Asia, 2015, 13, http://www.preventionweb.net/files/45335_arabsustainabledevelopmentreport.pdf

World Bank, *Opening Doors*, 5, 112. ⁶

David Beede, Tiffany Julian, David Langdon, George McKittrick, Beethika Khan, and Mark Doms, "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation," U.S. Department of Commerce, ESA Issue Brief no. 04–11, August 2011, <http://www.esa.doc.gov/sites/default/files/women-instemagaptoinnovation8311.pdf>.

Lili Mottaghi, "The Problem of Unemployment in the Middle East and North Africa Explained in Three Charts," *Arab Voices and Views* (blog), ⁸ World Bank, August 25, 2014, <http://blogs.worldbank.org/arabvoices/problem-unemployment-middle-east-and-north-africa-explained-three-charts>.



تختار العديد من النساء العربيات ألا يعملن. وفي بعض الحالات، لا تزال الأجور التحفظية عالية—وهي أدنى أجر يكون الشخص مستعد لأن يتقاضاه، بحيث تختار النساء العربيات الأكثر ثراءً، لا سيما في دول الخليج، البطالة الاختيارية.

تُعتبر الشابات العربيات أكثر عرضة لأن يكنَّ عاطلات عن العمل عند مقارنتهن بالشبان العرب.¹⁵ استناداً لإحدى الدراسات، تواجه الشابات العربيات الباحثات فعلياً عن عمل تقريباً ضعف معدل البطالة (43,9 بالمئة) الذي يواجهه الشبان العرب (22,9 بالمئة).¹⁶ يدعم البنك الدولي هذه النتائج، ويجد أنه في عدد من الدول العربية—بما في ذلك سوريا والمملكة العربية السعودية والأردن ومصر—تسجل معدلات بطالة النساء حوالي 50 بالمئة (الرسم 2).¹⁷ كذلك، لا تزال الفجوة كبيرة بين أجور الذكور والإناث في جميع أنحاء المنطقة، حتى في القطاع الرسمي حيث تتلقى النساء أجوراً أقل من تلك التي يتلقاها الرجال لقاء تأدية العمل ذاته. في مصر على سبيل المثال، سجّلت فجوة الأجور بين الرجال والنساء 22 بالمئة.¹⁸ حسب مقياس "المشاركة والفرص الاقتصادية" الصادر عن المنتدى الاقتصادي الدولي، والذي يجمع معدلات المشاركة والتعويض والتقدم، سجّلت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أكبر فجوة جندرية في العالم في العام 2012.¹⁹

في معظم أنحاء العالم العربي، لا تزال خطوات المرأة في تحقيق فرص "رسمية" في التوظيف واتخاذ القرار متأخرة.¹⁰ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تشير الدراسات إلى أن عمل المرأة بدوام كامل قد يزيد من مدخول الأسرة بشكل كبير—بنحو 25 بالمئة.¹¹ علاوة على ذلك، في حال كان عدد النساء العربيات العاملات يساوي عدد الرجال العرب العاملين، تشير البيانات إلى أن إجمالي الدخل المحلي في عددٍ من دول المنطقة سيتزفع بشكل كبير. فعلى سبيل المثال، إن تساوي عدد الرجال العاملين مع عدد النساء العاملات في الإمارات العربية المتحدة قد يرفع من إجمالي الدخل المحلي بنسبة 12 بالمئة، في حين أن الإنجاز ذاته في مصر قد يزيد إجمالي الدخل المحلي بنسبة 34 بالمئة.¹²

إلا أن مشاركة المرأة في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا زادت بنسبة 0,17 بالمئة سنوياً خلال الأعوام الثلاثين الماضية.¹³ حسب البنك الدولي، 25,2 بالمئة فقط من نساء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يعملن أو يبحثن فعلياً عن عمل، بالمقارنة مع كل الدول النامية الأخرى حيث أكثر من 50 بالمئة من النساء يعملن أو يبحثن فعلياً عن عمل.¹⁴ علاوة على ذلك، تتعدد العيوب الاجتماعية—الثقافية التي تحبط معدل مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة. للعديد من الأسباب الثقافية والعائلية،

Maysa Jalbout, "Unlocking the Potential of Educated Arab Women," *Education Plus Development* (blog), Brookings Institution, March 12, 2015, ⁹ <http://www.brookings.edu/blogs/education-plus-development/posts/2015/03/12-unlocking-potential-education-arab-women-jalbout>.

World Bank, "Capabilities, Opportunities and Participation," 1. ¹⁰ World Bank, "The Status and Progress of Women in the Middle East and North Africa," 2009, 7, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compedium-2009-1.pdf.

Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, ¹² and Gerd Schwartz, "Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity," International Monetary Fund, September 2013, 4, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>.

World Bank, "Capabilities, Opportunities and Participation," 3. ¹³

El-Swais, "Despite High Education Levels." ¹⁴

World Bank, "Gender in the Middle East," April 2010, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/RESOURCES/INTMENA_Gender_Final.pdf.

MNA_Gender_EN_Final.pdf.

Maysa Jalbout, "Unlocking the Potential." ¹⁶

World Bank, "Capabilities, Opportunities and Participation," 4. See also World Bank, "Opening Doors," 112. ¹⁷

World Bank, "Opening Doors," 112. ¹⁸

Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson, Yasmina Bekhouche, and Saadia Zahidi, "The Global Gender Gap Index 2012," World Economic ¹⁹ Forum, 2012, 20, http://www3.weforum.org/docs/GGGR12/MainChapter_GGGR12.pdf. See also World Bank, "Capabilities, Opportunities and Participation," 4.

الخاصة.²³ ومع ذلك، يمكن أن يحفز مجال زيادة الأعمال التنمية الاقتصادية المستقبلية في مختلف أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. لا يزال البنك الدولي واحداً من أقوى أنصار الفوائد الاقتصادية لزيادة الأعمال المنبثقة من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. تشير أفضل الممارسات في مجال التنمية إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تميل إلى تسجيل معدلات أعلى من الإنتاجية مما عليه في الشركات الأكبر حجماً وتميل إلى أن تكون أكثر كثافة عمالية من الشركات الكبرى. ومع ذلك، تميل الحكومات إلى تفضيل الشركات الأكبر حجماً، مما يجعل بيئة السوق أقل قدرة على المنافسة.²⁴

رغم ذلك، عادةً ما يواجه رواد العمل العرب تحديات في الحصول على رأسمال من المصارف التي تتجنب المخاطر بشكل مفرط. هنا أيضاً، تواجه النساء العربيات تحديات أكثر من الرجال للحصول على المال، لا سيما وأن النساء لا يحصلن بالتساوي مع الرجال على ضمانات، كالأرض والعقارات، لضمان القروض المالية.²⁵ في الحقيقة، حسب المقارنات الشاملة التي يجريها البنك الدولي للقواعد القانونية المفروضة على المرأة، تواجه المرأة العربية عوائق أكبر في ما يتعلق بسهولة التنقل والحقوق القانونية وغيرها من أشكال التمييز التي لا توقفها فقط عن إطلاق أعمالها الخاصة، وإنما أيضاً عن المطالبة بحقوقها القانونية بالتملك وفتح حسابات مصرفية وإجراء معاملات تجارية.²⁶

ومن الحواجز الأخرى التي تقف عائقاً في وجه مشاركة النساء في سوق العمل، نذكر أن سن التعاقد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الذي يتراوح عادة بين سن الـ 50 والـ 55، يمكن أن يكون للنساء أقل مما هو عليه للرجال، وغالباً ما يكون إلزامياً. من شأن ذلك أن يحد توقعات النساء المهنية ويقلل من معاش التعاقد الذي يحصلن عليه، الأمر الذي لا يشجعهن على دخول سوق العمل، لا سيما بعد الانخراط في تربية الأولاد.²⁷ أخيراً، لا تقدم قوانين العمل في العالم العربي مكاسب سخية لفترة الأمومة، إلى حد أن عدداً من الدول لا يتبع توصيات منظمة العمل الدولية بمنح الأم عطلة

تخضع فرص العمل المتاحة للمرأة العربية للأحكام الجندرية بشكل كبير، إذ إن من المرجح أكثر أن تعمل النساء في القطاع العام والوظائف التقليدية، كاللعليم والخدمات الإدارية والكتابية والاجتماعية والرعاية الاجتماعية كالتمريض. في دراسة تناولت دولة الإمارات العربية المتحدة، وجد الباحثون أن الخيارات الوظيفية تستند على الأرجح إلى الضغوط الاجتماعية التي تحدد الوظائف التي تعد وظائف محترمة تليق بالمرأة الإماراتية. في هذا الإطار، اعتُبر القطاع العام بيئة عمل محترمة بدوام عمل قصير ينتهي في وقت مبكر من اليوم، حيث تكثر أيام العطل ويكون المشرفون أو المسؤولون مواطنين. هيمن الشك وعدم اليقين في ما يتعلق ببيئات القطاع الخاص حيث تتنوع القوى العاملة أكثر، وتطول ساعات العمل، ويُفرض المزيد من السفر لأغراض العمل، والتزام أقل بالعادات المحافظة. نتيجة لهذا الفرز الجندري، تسيطر النساء بأغلبية ساحقة على القطاع العام الإماراتي—65 بالمئة من موظفي الخدمة المدنية هن من النساء.²⁰

إن وضع توظيف النساء في العالم العربي أسوأ في القطاع الخاص وقطاعات الاقتصاد الرسمي. على غرار التوجهات العالمية، تحقق النساء في شمال أفريقيا تمثيلاً عالياً جداً في القطاع الرسمي غير المنظم، لا سيما في الخدمات المجندرة كالباعة المتجولين والعمال الزراعيين والتدبير المنزلي (يتهرب القطاع غير الرسمي من الضرائب، ويستند إلى المعاملات النقدية، ولا يحتسب في إحصائيات إجمالي الدخل المحلي). خلافاً لذلك، يعمل عدد أكبر من النساء في القطاع العام منه في القطاع غير الرسمي في بلاد الشام ودول الخليج.²¹

يتفوق الرجال على النساء في القطاع الخاص في المنطقة، حين يتعلق الأمر بإطلاق مشاريعهم الخاصة: بدأ 19 بالمئة من الرجال العرب أعمالهم التجارية الخاصة، في حين أن 9 بالمئة فقط من النساء العربيات قد فعلن ذلك.²² ويأتي ذلك بعد أن أظهر استطلاع ضم 2300 شاب وشابة عرب ممن دخلوا سوق العمل أن 9 بالمئة فقط من النساء أردن بدء مشاريعهن

Sylvia A. Hewlett and Ripa Rashid, *Winning the War for Talent in Emerging Markets: Why Women are the Solution* (Boston: Harvard Business Press, 2011), 151–52, 160.

OECD, “Women in Business 2014: Accelerating Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region,” OECD Publishing, 2014, 54, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/development/women-in-business-2014_9789264213944-en

DeAnne Aguirre, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, “Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012,” *Strategy&*, 2012, 105, http://www.strategyand.pwc.com/media/file/Strategyand_Empowering-the-Third-Billion_Full-Report.pdf.

Ashley Barry, “First Jobs for Young Women in the Middle East and North Africa: Expectations and Reality,” *Education for Employment*, 2015, 13, <https://t.e2ma.net/click/lht4h/58fcd/dfaewc>.

Wim Naudé, *Entrepreneurship and Economic Development* (London: Palgrave Macmillan UK, 2011), 3–17. ²⁴ OECD, “Women in Business 2014,” 19. ²⁵

World Bank Group, *Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal* (Washington, DC: World Bank, 2015), 7–20, ²⁶ <http://wbl.worldbank.org/-/media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>.

Massoud Karshenas, Valentine M. Moghadam, and Nadereh Chamlou, “Women, Work, and Welfare in the Middle East and North Africa: Introduction and Overview,” in *Women, Work, and Welfare in the Middle East and North Africa: The Role of Socio-demographics Entrepreneurship, and Public Policies*, eds. Nadereh Chamlou and Massoud Karshenas (London: Imperial College Press, 2016), 8; World Bank, “Capabilities, Opportunities, and Participation,” 13.

مدفوعة الأجر تمتد على مدى 14 أسبوع. الأردن وسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية وتونس خير مثال على ذلك.²⁸

لطالما شكّلت زيادة التمثيل النسائي في مراكز اتخاذ القرار هدفاً مهماً لدى خبراء التنمية وهدفاً متكرراً في الاتفاقيات العالمية، بما في ذلك مؤتمر الأمم المتحدة حول النساء في بكين في العام 1995. لا يزال المعيار العالمي يرمي إلى تحقيق تمثيل نسائي بمعدل 30 بالمئة في كافة الهيئات المعنية باتخاذ القرار. رغم المكاسب الهامة الناتجة عن تحسين تعليم الإناث والمكاسب المتواضعة في ما يتعلق بالتوظيف، لا يزال تمثيل النساء ضعيفاً جداً في هيئات اتخاذ القرار الاقتصادية والسياسية. في الشركات العربية، تملك النساء 20 بالمئة من الأسهم، بالمقارنة مع ملكية النساء في شركات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) البالغة نسبتها 32 بالمئة.²⁹

كيف يعزز التقدم الجندري الازدهار الاقتصادي

يناقش هذا الموجز الحالة التجارية والاقتصادية بشكل عام لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وفي هياكل صناعة القرار. لقد أظهر الكثير من الباحثين الأكاديميين ومنظمات التنمية أنه على مستوى الاقتصاد الجزئي، يترك رفع مداخيل النساء وتحسين صحتهم آثاراً إيجابية تساهم في الحد من الفقر، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الولادة وتحسين معدلات رعاية الأطفال.³⁰ شجعت أغلبية الدول العربية، رغم أن هذا التشجيع كان أقل في الخليج، معدلات الولادة المنخفضة من خلال الترويج للتخطيط الأسري ورفع سن الزواج القانوني.³¹

تميل النساء العاملات وذوات المستويات التعليمية الأعلى إلى إنجاب عدد أقل من الأطفال، ويتمتع أطفالهن بصحة أفضل، كما ويتقاضين أجراً أعلى يمكنهم من المساهمة في مدخول العائلة ومدخراتها. علاوة على ذلك، تشير إحدى الدراسات أن الأسر التي تقودها امرأة تميل أكثر من تلك التي يقودها رجل إلى ادخار المال واستخدام

هذه المدخرات بشكل أكثر إنتاجية وفعالية على المدى الطويل.³² على المستوى الوطني، تشير البيانات إلى أن المساواة بين الجنسين في المجال الاجتماعي-الاقتصادي يمكن أن تخفف نسبة الإعالة بين الأسر، وتزيد الناتج القومي، وتزيد بشكل تراكمي المدخرات الوطنية، وتسمح بزيادة الاستثمار والإنتاجية، مما يؤدي إلى ازدهار الاقتصاد الوطني.³³

علاوة على ذلك، يمكن أن يكون لزيادة دخل الأسرة أثر إيجابي على اقتصاد السوق الأوسع، إذ يزيد الاستهلاك الوطني للسلع والخدمات، فتصبح الأسواق أقوى وأكثر فعالية. ويُعتقد أن زيادة مشاركة الإناث في سوق العمل يحفز الابتكار والإبداع لا سيما وأن المرأة قد تمد السوق بأفكار مبتكرة وخيارات وتجارب مختلفة تظهر عند إنتاج منتجات وتقديم خدمات جديدة في الشركات المحلية والوطنية.³⁴ وبالتالي، على صعيد الاقتصاد الجزئي والكلّي، غالباً ما تؤكد الدراسات الأكاديمية الترابط بين المساواة بين الجنسين والازدهار الاقتصادي.

لقد قدّم عدد من المنظمات تقديرات عن الفوائد الاقتصادية الإيجابية التي قد تعود على العالم العربي نتيجة زيادة توظيف الإناث. أشارت تقديرات صندوق النقد الدولي إلى أنه لو قلّصت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الفجوة بين الجنسين بين العامين 2000 و2011 لكانت قد كسبت ترليون دولار على شكل إنتاج إضافي، أي زيادة سنوية بنحو 6 بالمئة من إجمالي الدخل المحلي. لاحظ صندوق النقد الدولي أن معدلات مشاركة الإناث في سوق العمل في مختلف أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كانت أقل بثلاث مرات من المعدل في دول نامية أخرى. ووضع سيناريو يشير إلى أنه لو كان المعدل أقل بمرتين فقط لحققت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مكاسب هامة.³⁵ وأشارت تقديرات البنك الدولي إلى أنّ الفجوات الموجودة في مشاركة النساء في سوق العمل تؤدي إلى خسارة بنسبة 27 بالمئة من الدخل في جميع أنحاء المنطقة.³⁶ إن الاتجاه العام هنا هو أنّ زيادة توظيف الإناث تخلق اقتصاداً أكثر إنتاجية حيث تُستغل الطاقات البشرية المتوفرة بشكل متكامل.

MENA-OECD Governance Programme, "Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa," 28 Organisation for Economic Co-operation and Development, 2014, 23, <https://www.oecd.org/mena/governance/women-in-public-life-mena-brochure.pdf>.

Aguirre et al, "Empowering the Third Billion," 105.

Armando Barrientos and Jocelyn DeJong, "Reducing Child Poverty with Cash Transfers: A Sure Thing?" *Development Policy Review* 24, 30 no. 5 (2006): 537-52.

Barry Mirkin, "Population Levels, Trends and Policies in the Arab Region: Challenges and Opportunities," United Nations Development Programme, Arab Human Development Report Research Paper Series, 2010, <http://www.arab-hdr.org/publications/other/ahdrps/paper01-en.pdf>.

Åsa Löfström, "Gender Equality, Economic Growth and Employment," Swedish Ministry of Integration and Gender Equality, 2009, 10, 32 http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2009_12_Gender_Equality_study.pdf.

Andrew Morrison, Raju Dhushyanth, and Nistha Sinha, "Gender Equality, Poverty and Economic Growth, World Bank, Policy Research Working Papers 4349, November 2007, <http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-4349>.

Kasia Staszewska, "Close the Gap! The Cost of Inequality in Women's Work," ActionAid, January 2015, 10, https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf.

International Monetary Fund, *Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia* (Washington, DC: IMF Publishing, 2013), 29.

El-Swais, "Despite High Education Levels."

وجدت هذه الدراسة العالمية أن وجود المرأة في المناصب القيادية العليا هو المتغير الوحيد القادر على تفسير زيادة مكاسب الشركات. ووجدت دراسة مشابهة علاقة قوية بين التنوع الجنسي في مجالس الشركات الإدارية والأداء المالي، فالشركات التي تعين نساء في مجالسها الإدارية تحقق مردود مبيعات أعلى بنسبة 42 بالمائة وعائداً أعلى على الرأسمال المستثمر بنسبة 66 بالمائة من الشركات حيث التنوع الجنسي أقل.⁴⁰ تعود المساواة بين الفرص المتاحة للجنسين بالنجاح للشركات، ويمكن أن نستنتج، أنه على المستوى التراكمي، قد يؤدي ذلك إلى نمو في الاقتصاديات الوطنية.⁴¹

سياسات واستراتيجيات لتحقيق الازدهار الاقتصادي

يمكن تعزيز عمل المرأة وتمكينها في الاقتصادات والمجتمعات العربية من خلال إصلاحات سياسية وقانونية وتنظيمية.⁴² إلا أنه من دون أي تغييرات أوسع في المواقف المجتمعية والثقافية، سيكون تأثير مثل هذه الإصلاحات القادمة من الأعلى إلى الأسفل محدوداً. إن الخوض في العوائق الاجتماعية والثقافية التي تقف في وجه المساواة بين الجنسين يخرج عن نطاق هذا الموجز. رغم ذلك، يمكن أن تشكل توصيات السياسة التالية آليات مهمة لتحقيق تغيير اجتماعي—ثقافي يعزز المساواة بين الجنسين.

علاوةً على ذلك، قد نجد في الدول العربية الأكثر ثراءً مساحة سياسية وامكانيات مالية أكبر لتنفيذ إصلاحات معينة، في حين أن البلدان الأفقر قد تستصعب تطبيق مثل هذه التدابير الإصلاحية. ومع ذلك، حتى الدول الأفقر التي ترتفع فيها معدلات البطالة، كمصر، يمكن أن تستفيد من هذه التدابير الإصلاحية كلها، لأنه كما أشرنا في القسم السابق، ثمة مكاسب اقتصادية مثبتة تنتج عن دمج المرأة في الاقتصاد.

الإصلاحات القائمة على التعليم

ضرورة إجراء دراسات حول آثار الجندر: قد يكون إجراء دراسات للممارسات التمييزية التي لا تراعي المساواة بين الجنسين أثناء صياغة سياسات الحكومة وسيلة للمساعدة على تغيير المواقف الثقافية.⁴³ فعلى سبيل المثال، في بعض الدول الأوروبية، تقوم السياسات

وضع معهد ماكنزي العالمي سيناريو اقتصادي حيث جعل مستوى مشاركة النساء في سوق العمل مساوياً لمستوى مشاركة الرجال، وفي القطاعات نفسها التي يعمل فيها الرجل، وبالمعدلات الإنتاجية ذاتها. استناداً إلى هذه الافتراضات، ترتفع معدلات مشاركة الإناث العالمية من 64 إلى 95 بالمائة. على المستوى العالمي، قدّر معهد ماكنزي أن أثر هذا السيناريو الذي يفترض مشاركة كاملة للجنسين وزيادة توظيف الإناث قد يضيف 28 ترليون دولار إلى إجمالي الدخل المحلي مع حلول العام 2025. في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وجد معهد ماكنزي أن هذا السيناريو ذاته الزاخر بالمساواة بين الجنسين الكاملة والحقيقية قد يساهم بـ2,7 ترليون دولار إلى إجمالي الدخل الوطني مع حلول العام 2027 أو 600 مليار دولار سنوياً؛ الأمر الذي قد يؤدي إلى زيادة في إجمالي الناتج المحلي الإقليمي بنسبة 47 بالمائة خلال عقد.³⁷ وبالتالي، من شأن زيادة توظيف المرأة، وخاصة من خلال إعطائها نفس الفرص كالرجال، أن يشكل دفعة قوية للاقتصاد العالمي.

في دراسة أخرى، قامت شركة بوز أند كومباني للاستشارات الإدارية بتقييم الآثار الاقتصادية الناتجة عن زيادة توظيف الإناث على الازدهار الوطني. واخذت هذه الدراسة في عين الاعتبار حقائق عملية تفيد بأن الإنتاجية العامة وساعات العمل قد تنخفض إذا شكلت النساء نصف القوى العاملة. وتوقّعت الشركة، مستندة إلى هذه التوقعات الحذرة، أن تزيد مساهمة المرأة الاقتصادية في ظل تطبيق المساواة بين الجنسين الناتج المحلي الإجمالي في مصر بمعدل 34 بالمائة وفي الإمارات العربية المتحدة بمعدل 12 بالمائة.³⁸

أخيراً في دراسة رائدة، درس الباحثون في معهد بيترسون حوالي 22 ألف شركة في 91 دولة ووجدوا أن "وجود مديرات تنفيذيات في الشركات يرتبط بأداء مؤسسي أقوى بشكل ملحوظ". بشكلٍ خاص، حققت الشركات التي يعمل عدد أكبر من النساء في مراكزها الإدارية العليا زيادة في الربح بنسبة 6 بالمائة في العام 2014. لكن لا يزال تمثيل المرأة في قيادة الشركات منخفض حول العالم—لا وجود للنساء في المراكز الإدارية العليا أو في المجالس الإدارية في أكثر من نصف الشركات التي تناولتها الدراسة والبالغ عددها 22 ألف شركة. على نحو مثير للاهتمام، ما من تأثير واضح على أداء الشركات التي تعين امرأة في منصب رئيس تنفيذي، وبدا أن الشركات الأقرب إلى تحقيق توازن كامل بين الجنسين كانت الأكثر احتمالاً لتحقيق الأرباح.³⁹

Jonathan Woetzel, Anu Madgavkar, Kweilin Ellingrud, Eric Labaye, Sandrine Devillard, Eric Kutcher, James Manyika, Richard Dobbs, and Mekala Krishnan, "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth," McKinsey Global Institute, September 2015, <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.

Aguierre et al, "Empowering the Third Billion," 25.³⁸
 Marcus Noland, Tyler Moran, and Barbara R. Kotschwar, "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey," Peterson Institute for International Economics, Working Paper 16-3, February 2016, 8-9, <https://piie.com/system/files/documents/wp16-3.pdf>.

International Finance Corporation, "Gender Diversity in Jordan," World Bank Group, 2015, http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e93318004a0d7ff195cfb7e54d141794/IFC_Jordan_Gender_Report_Sep_2015.pdf?MOD=AJPERES, 16.

Staszewska, "Close the Gap!" 10.⁴¹

MENA-OECD Governance Programme, "Women in Public Life," 4.⁴²

المرجع ذاته.⁴³

الجامعية تدريجياً من المساعدة على تغيير التصورات السائدة حول المرأة والعمل.⁴⁶

زيادة الاستثمار في التعليم الابتدائي والثانوي: كما أشار هذا الموجز، فإن معدلات التحصيل التعليمي للإناث مثيرة للإعجاب في مختلف أنحاء العالم العربي عموماً. ومع ذلك، ثمة نظرة متخلفة لا تزال سائدة في بعض الدول بما فيها مصر واليمن، حيث لا يستطيع الكثير من العائلات إرسال الصبيان والبنات كلاهما إلى المدرسة، وحيث ينظر الكثيرون إلى تعليم الفتيات على أنه أمرٌ لا يستحق الاستثمار لا سيما وأن النساء أقل ميلاً للانتفاع من تعليمهن لكسب مداخيل عملية.⁴⁷ تبرز في هذه الدول حاجة ماسة لزيادة الاستثمار في التعليم الابتدائي والثانوي وكذلك التدريب المهني الذي يشكل بديلاً لتوجهات التعليم ما بعد الثانوي. كذلك ثمة حاجة إلى زيادة استثمارات الدولة في المناطق الريفية والأحياء الفقيرة في المدن.

حوافز أكثر، عقبات أقل

زيادة رواتب النساء الشابات: غالباً ما تكون الأجور التحفظية للشابات أعلى مما هي عليه للشبان. بالتالي، فإن زيادة الرواتب التي تجعل الوظيفة أكثر جاذبية بشكل عام يمكن أن توفر أيضاً حوافز إيجابية لتشجيع النساء على دخول سوق العمل. إن ميل المرأة العربية غير الحائزة على شهادة جامعية إلى العمل أكثر من المرأة الجامعية يشير أيضاً إلى أن الرواتب التحفظية أعلى بين نساء الطبقة الوسطى عبر العالم العربي مما هي عليه بين نساء الطبقات الفقيرة والريفية.⁴⁸

علاوةً على ذلك، إن النساء العربيات المتزوجات أقل احتمالاً أن يشاركن في القوى العاملة من النساء غير المتزوجات، وهو نمط ثابت في مختلف أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. يمكن تفسير هذا الواقع جزئياً بحقيقة أن بعض النساء يفضلن البقاء في منازلهن لتربية الأولاد، إلا أنه من المرجح أيضاً أن تصعب طبيعية الذكورية للمجتمعات العربية—حيث يبقى نفوذ المرأة الرئيسي محصوراً في المنزل بينما يبقى الرجل صاحب القرار والمُعيل الرئيسي. بالإضافة إلى ذلك، تجد العديد من النساء العربيات صعوبة أكبر من تلك التي تواجه الرجل للعثور على عمل بسبب حواجز بنوية غير الحواجز الاجتماعية—الثقافية السائدة.⁴⁹

الحكومية، بدءاً من التخطيط المدني وصولاً إلى وضع الميزانية، بدراسة تأثير الجنسين. على غرار العمليات الأكثر ألفة لدراسة التأثير البيئي، تتطلب دراسة آثار الجندر من الهيئات الحكومية كافة الأخذ بعين الاعتبار كيفية تأثير سياساتها على وضع الجنسين في بلادها. صحيح أن العديد من الدول العربية تشير إلى أنها تأخذ بعين الاعتبار مسألة الجنسين عند صياغة السياسات، إلا أن تبقى العملية بعيدة عن الانتظام في المبادرات الحكومية والقوانين.⁴⁴ تبقى المملكة المغربية واحدة من الدول العربية القليلة التي تبنت عملية موحدة تحترم المساواة بين الجنسين لوضع ميزانيتها. بالتالي، يشكّل بناء قدرة الموظفين المدنيين في ما يخص تقييم تأثير الجنسين بشكل مناسب جزءاً لا يتجزأ من إعادة تشكيل إجراءات اتخاذ القرار. يمكن أن تقدم الوكالات الدولية للمساعدة والمنظمات الخيرية المساعدة لمنظمات الخدمة المدنية العربية لبناء القدرة على إجراء تقييمات لتأثير الجنسين.

يمكن أن تؤدي السياسات والعمليات المجندرة إلى خلق مواقف اجتماعية—ثقافية سلبية إزاء المرأة والعمل وتعزيزها. فعلى سبيل المثال، يُعد التعليم الابتدائي والثانوي مساحة سياسة مهمة تديرها الحكومات في أنحاء العالم العربي تؤثر بشكل كبير على الآراء حول النساء والعمل في المجتمعات العربية. في الواقع، تناولت دراسة أجريت في العام 2014 لماذا أظهرت الأردن أدنى معدلات توظيف الإناث (15 بالمئة) في العالم العربي، رغم نجاحها في إدخال الإناث إلى المرحلة التعليمية ما بعد الثانوية بمعدلات عالية وفي تحقيق أهداف إنمائية اجتماعية—اقتصادية أخرى (راجع الرسم 1 و2). وجدت الدراسة تحيزات جندرية مباشرة وغير مباشرة في المنهج التعليمي الوطني، بما في ذلك الكتب التي تقلل من قيمة المرأة في مكان العمل وتستخدم اللغة والرموز المجندرة التي تشكل جزءاً من كتل البناء الاجتماعي الثقافي لمكان العمل الذي يسيطر عليه الذكور.⁴⁵

إصلاح المناهج وإدراج برامج تدريبية: تبدأ ظاهرة قبولية أدوار الجنسين في مرحلة مبكرة من وضع المعايير والقيم الثقافية. نتيجة لذلك، إن إصلاح مناهج التعليم الابتدائي والثانوي بشكل كبير يمكنه أن يساعد على تشكيل إطار معياري يعزز المساواة بين الجنسين. وقد ثبت أن إدراج برامج تدريبية للنساء ينفع في كسر الصور النمطية، لا سيما في المراكز التي تمّت جندرتها على أنها ذكورية. فعلى سبيل المثال، تمكنت البرامج الإماراتية التي أدرجت تدريباً في برامجها

⁴⁴ المرجع ذاته.

⁴⁵ Mayyada Abu Jaber, "Breaking through Glass Doors: A Gender Analysis of Womenomics in the Jordanian National Curriculum," *Brookings Institution*, December 16, 2014, <http://www.brookings.edu/research/papers/2014/12/womenomics-jordan-national-curriculum-jaber>.

⁴⁶ Katty Marmenout and Pamela Lirio, "Local Female Talent Retention in the Gulf: Emirati Women Bending with the Wind," *The International Journal of Human Resource Management* 25, no. 2 (September 2014), 151.

⁴⁷ Maysa Jalbout, "International Women's Day: Why Educating Girls Should be a Priority for Arab States," *Education Plus Development* (blog), Brookings Institution, March 6, 2015, <http://www.brookings.edu/blogs/education-plus-development/posts/2015/03/06-international-womens-day-jalbout>.

⁴⁸ Mottaghi, "The Problem of Unemployment."

⁴⁹ World Bank, "Capabilities, Opportunities and Participation," 11–12.

رفع سن التقاعد: بالإضافة إلى الأجور التحفظية العالية للنساء، تشكل عمالة النساء غير المستغلة بسبب توقعات التقاعد المبكر الحالية في القطاع العام، قسماً لا يستهان به من ديمغرافية الإناث في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (بين 35 و65 عاماً). وبالتالي، من الضروري رفع سن التقاعد في المنطقة ليس بسبب ما قد تدخره الخزانة العامة فحسب، إنما أيضاً لأن سن التقاعد الحالي منخفض وغير عملي، لا سيما وأن متوسط العمر المتوقع بات مرتفعاً.

تعزير المزايا والمرونة للأهميات: تقدّم قوانين العمل المرعية الإجراء في العالم العربي القليل في ما يتعلق بمزايا الأمومة، بحيث أنها بعيدة عن تلبية التوصيات الدولية، لا سيما في ما يتعلق بمدة العطلة والرواتب المدفوعة. إن الاستثمار في صندوق ضمان اجتماعي لتسديد مزايا الأمومة قد يجنب خلق عوامل مثبطة أو غرامات على أرباب العمل الذين يوظفون نساءً. ولا بد أن يتنبه كل من الحكومات وأرباب العمل إلى أنه في استفتاء للشابات العربيات، كثيرات أشرن أن السياسات التي يمكن أن تحفزهن أكثر على المشاركة في القوى العاملة والاستمرار فيها تضم ساعات عمل مرنة (دوام جزئي وعمل من المنزل) وحضانات ومرافق للرعاية النهارية وتدريب أثناء العمل.⁵⁰

الحد من التحرش في وسائل النقل العام: في الدراسة ذاتها، أشارت العديد من الشابات العربيات أيضاً إلى أنهن يتعدّبن لكي يجدن وسيلة نقل آمنة وبأسعار مقبولة للوصول إلى عملهن، الأمر الذي يثبط أكثر فأكثر دخولهن سوق العمل. لذلك، ينبغي على الحكومات العربية أن تستثمر في توفير وسائل نقل عام أكثر أماناً وأقل جندرة. بعض النساء وجدن أن وسائل النقل العام المختلطة غير مريحة وغير آمنة، وأفصحن أن الكثير منهن يخشين التعرض لمضايقات في القطارات أو الحافلات ويخشين كذلك الإبلاغ عن هذه الحوادث إلى السلطات. ويمكن أن تشمل خيارات الإصلاح الممكنة تعيين أفراد يراعون الأمن في نظم النقل العام على أن يتم تدريبهم على ضبط التحرش الجنسي وإيقافه، والتشدد في محاكمة المخالفين وزيادة العقوبات المفروضة عليهم، وبث إعلانات عامة توضح تجريم التحرش، بالإضافة إلى توفير سائقات وتوفير خيارات الفصل بين الجنسين كتأمين قطارات أو سيارات أجرة خاصة بالنساء فقط، وهذه إجراءات نجحت في خفض مستويات التحرش عالمياً.⁵¹

مكافأة الرواد

تطبيق الكوتا: يمكن أن يساهم نظام الكوتا في جذب المزيد من النساء إلى وكالات حكومية يسيطر عليها الذكور، كتلك المرتبطة

بالمجالات المالية والأمنية والعلمية. يمكن أن تكون البرامج التدريبية التي تهدف إلى مساعدة النساء في مجال الخدمة المدنية على تطوير مهارتهن فعالة. وقد طبق عدد من دول الخليج برامج تأمين تفرض على شركات القطاع الخاص توظيف المزيد من المواطنين. وقد ساعد ذلك النساء على كسب حدّ معين من المنافسة للدخول إلى سوق العمل.⁵² كذلك في القطاع الخاص، تفرض الحصص المؤقتة على الشركات زيادة التمثيل النسائي في مجالها الإدارية والمراكز الإدارية العليا لتحقيق مساواة بين الجنسين. علاوةً على ذلك، الإفصاح الاختياري عن سياسات التنوع الجندري، تأمين إحصاءات حول التركيبة الجندرية في سوق العمل، وتأمين برامج قيادية للنساء في الإدارة الوسطى قد يشجع على إرساء مساواة بين الجنسين في القطاع الخاص.

دعم مبادرات زيادة الأعمال النسائية: يبقى الحصول على التمويل تحدياً كبيراً يواجه النساء في العالم العربي، الأمر الذي يؤثر مباشرة على النساء الراغبات في البدء بمشروع معين، ودخول سوق العمل، وتأمين استقلاليتهن المالية. وينتج بعض هذه التحديات عن قضايا الميراث والتملك والقضايا المالية، لا سيما في حالات الطلاق حيث تكون الأفضلية للرجال على النساء.⁵³ وبالتالي، فإن تعزيز معدلات النساء في مجال زيادة الأعمال في العالم العربي يتطلب نهجاً متعدد الوجوه. يتعين على الحكومات أن تعمل لدعم ثقافة الأعمال بين النساء، وتوفير برامج إرشادية لإلهام صاحبات المشاريع الطموحات، بالإضافة إلى تشجيع البرامج الحاضنة في القطاعين العام والخاص، وتحفيز المصارف العامة لتقديم قروض صغيرة، والعمل مع جهات مانحة دولية ومجموعات المجتمع المدني، والقطاع المالي لدراسة زيادة الأعمال النسائية وتقييمها ودعمها في العالم العربي.⁵⁴

الخاتمة

تواجه الدول العربية تحديات كبيرة تعيق تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. رغم الإنجازات الكبيرة التي تحققت في التعليم ما بعد المرحلة الثانوية، لا تزال عقبات سياسية وقانونية واقتصادية بنيوية تؤخر دول عربية في سعيها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة خلال الإطار الزمني الممتد على خمسة عشر عاماً. لكن، كما سبق وأشرنا أعلاه، يمكن للحكومات أن تتخذ خطوات ملموسة لتحقيق تقدم في هذه المجالات. علاوةً على ذلك، من شأن التأزر مع الشركاء في العالم العربي، كقطاع الأعمال الخيرية الناشئة والجهات المانحة الخليجية الرسمية النامية، أن يساعد الدول العربية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

Education for Employment, "First Jobs for Young Women," 22. ⁵⁰

World Bank, "Status and Progress of Women," 70. ⁵¹

Emilie Rutledge, Fatima Al Shamsi, Yahia Bassioni, and Hend Al Sheikh, "Women, Labour Market Nationalization Policies and Human Resource Development in the Arab Gulf States," *Human Resource Development International* 14, no. 2 (April 2011): 183-98. ⁵²

World Bank, "Status and Progress of Women," 34, 46, 50, 54, 58, 62. ⁵³

OECD, "Women in Business 2014," 21-26. ⁵⁴

لا شك أن أحد العوامل التي تعيق تحقيق المساواة بين الجنسين في العالم العربي يكمن في عدم الاستقرار الناجم عن الصراعات في سوريا واليمن والعراق وليبيا، وهو عامل سيستمر. هذا وينتج عن الحروب والصراعات عبءً متزايداً على النساء وغالباً ما تؤدي إلى خلق بيئات اجتماعية—اقتصادية واجتماعية—سياسية رجعية. ما لم ينعم المواطنون العرب جميعاً بالاستقرار والأمن، سيكون من الصعب على الحكومات العربية سنّ أنواع الإصلاحات السياسية الضرورية لتحقيق المساواة بين الجنسين. لا بد من الإشارة إلى أن العالم العربي يقف على أعتاب التغيير والشبان العرب والنساء العربيات يتوقون إلى المزيد من المساواة والحقوق. في الحقيقة، قد يكون هذا هو الوقت المناسب أمام الحكومات لكي تسن قرارات السياسة الصعبة، لا سيما الإصلاحات القانونية، التي يمكن أن ترسي الأساس للمساواة بين الجنسين—وللمكاسب الاقتصادية التي سترافقها.

نبذة عن مركز بروكنجز الدوحة

تأسس مركز بروكنجز الدوحة، التابع لمعهد بروكنجز في واشنطن العاصمة، في العام 2008. ويُعتبر المركز نافذة المعهد في المنطقة ويقدم بحوثاً وتحليلات مستقلة وعالية الجودة حول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وسعيًا منه لتحقيق مهمته، يلتزم المركز بتقديم مشاريع وأبحاث ميدانية تتناول نقاشات السياسة الإقليمية والدولية، مركّزاً على إشراك شخصيات بارزة حكومية وإعلامية وأكاديمية ورجال أعمال وممثلين عن المجتمع المدني، بشأن أربعة مجالات أساسية:

- (I) العلاقات الدولية في الشرق الأوسط، مع التركيز على أهميّة العلاقات بين دول المنطقة وكذلك العلاقات بين الشرق الأوسط والولايات المتحدة وآسيا.
- (II) الصراعات والتحوّلات بعد الصراعات، بما في ذلك مسألة الأمن وعمليات السلام وإعادة الإعمار.
- (III) الاستراتيجيات الاقتصادية والمالية في دول الشرق الأوسط، بما في ذلك الجغرافيا السياسية واقتصاديات الطاقة.
- (IV) الحكم والإصلاح المؤسسي، بما في ذلك الديمقراطية والعلاقات بين الدول والمواطنين.

يشجّع مركز بروكنجز الدوحة، الذي يفتح المجال أمام كافة وجهات النظر مهما اختلفت، على التبادل القِيم للآراء بين منطقة الشرق الأوسط والمجتمع الدولي.

منذ تأسيسه، استضاف المركز عشرات الخبراء من مختلف دول العالم ونظّم عدداً كبيراً من الفعاليات، بما في ذلك مؤامد مستديرة ضمّت شخصيات رفيعة المستوى، وندوات السياسة، ومنتدى بروكنجز الدوحة للطاقة الذي يُعقد سنوياً. وبالإضافة إلى ذلك، قام المركز بنشر سلسلة من موجزات السياسة والأوراق التحليلية.

منشورات مركز بروكنجز الدوحة

2016

المساواة والاقتصاد: لماذا يجب على العالم العربي توظيف المزيد من النساء
موجز السياسة، بسمة المومني

متعلمون ولكن عاطلون عن العمل: معضلة الشباب المصري
موجز السياسة، عادل عبدالغفار

طرق محفوفة بالمخاطر: عبور الطاقة في الشرق الأوسط
دراسة تحليلية، روبن ميلز

التنافس الجهادي: الدولة الإسلامية تتحدى تنظيم القاعدة
دراسة تحليلية، تشارلز ليستر

2015

التعامل مع دلهي: كيف ترسم الثقافة سياسة الهند تجاه الشرق الأوسط
موجز السياسة، كديرا بثياغودا

المقاتلون الأجانب العائدون: تجريمهم أم إعادة دمجهم؟
موجز السياسة، تشارلز ليستر

مسؤولية حماية التعليم العالي وإعادة بنائه في العالم العربي
موجز السياسة، سلطان بركات وسانسوم ميلتون

الإبحار في أجواء عدم اليقين: رد دولة قطر على طفرة الغاز العالمية
دراسة تحليلية، ناصر التميمي

موجز سياسات منتدى مركز بروكنجز الدوحة للطاقة 2015
تقرير مركز بروكنجز الدوحة - مبادرة أمن الطاقة بمعهد بروكنجز

قبول الاعتماد المتبادل: ديناميكيات الصين والشرق الأوسط
موجز السياسة، تشاوولينغ فنغ

الإخوان المسلمون في الأردن: حان وقت الإصلاح
موجز السياسة، نيفين بندقجي

هبوط أسعار النفط: الأسباب والتبعات الجيوسياسية
موجز السياسة، غريغوري غوس

إصلاح قطاع الكهرباء في العراق
موجز السياسة، لؤي الخطيب وهاري استبيانان

من التعاون إلى القمع: العلاقات "الإسلامية-العسكرية" في مصر
دراسة تحليلية، عمر عاشور

الأردن الحصين: تشغيل الأموال لتنشيط الأعمال
موجز السياسة، سلطان بركات وأندرو ليدر

العودة إلى غزة: نهج جديد لإعادة الإعمار
موجز السياسة، سلطان بركات وعمر شعبان