



منظمة
العمل
الدولية

اكتساب الزخم: المرأة في قطاع الأعمال والإدارة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

مؤتمر

١ شباط/فبراير ٢٠١٦

مسقط - عُمان

"تدير المرأة مزيداً من الشركات، وقرارات إنفاق المستهلكين التي في يدها آخذةً بالازدياد. ويبدو أنه غالباً ما يتم تجاهل تلك الوقائع على الرغم من وجود بحثٍ مكثفٍ على المواهب والمهارات العالمية مع ازدياد اعتماد الاقتصادات على المعارف والتكنولوجيا".

غاي رايد المدير العام لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٥

ما الذي نعرفه

تمثل المرأة العاملة في القطاع الخاص مصدراً قوياً للنمو الاقتصادي وفرصةً لتعزيز أداء الشركات. وثمة أدلة وافرة على الفوائد التي تجنيها الشركات من توظيف مزيدٍ من النساء على أعلى المستويات لتنوع فرق الإدارة فيها. وعلى الرغم من أن أعداد النساء بدأت تفوق أعداد الرجال في التعليم العالي، إلا أن أعدادهن مازالت متدنية في مستويات الإدارة العليا للشركات. واليوم، لا تمثل المرأة إلا زهاء ٥ في المائة فقط من الرؤساء التنفيذيين لكبرى الشركات العالمية. فكلما ازداد حجم الشركة، قل عدد النساء المتواجدات في أعلى هرم الإدارة فيها^١.

وليس تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل الشيء الصحيح الذي ينبغي القيام به فحسب، بل ومن الذكاء القيام به. فعدد الأدلة التي تبرهن بأن الاستعانة بمهارات ومواهب الرجل والمرأة معاً مفيدٌ للشركات والمجتمع ككل آخذٌ بالازدياد. وكان ارتفاع مشاركة المرأة في سوق العمل أحد الدوافع الرئيسية للتنافسية والنمو العالمي.

لقد تغير عالم العمل بصورةٍ كبيرة في الجيل الماضي جراء الهجرة وشيخوخة السكان وتراجع الخصوبة فضلاً عن ازدياد الحصول على التعليم والتكنولوجيا. ويحدث هذا أيضاً في بلدانٍ كثيرة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حيث

^١ تقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٥، "المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم".

تكتسب المرأة زخماً بوتيرة بطيئة في عالم العمل. وكان عدد النساء اللواتي التحقن بسوق العمل في السنوات العشر الماضية في هذه البقعة من العالم أكبر من أي وقت مضى مع ازدياد معدل مشاركة المرأة في سوق العمل بسرعة ليصل إلى ١٨ في المائة في الشرق الأوسط^٢ و٢٦ في المائة في شمال أفريقيا^٣. كما أن هناك تقدماً سريعاً جارياً في بلدان مجلس التعاون الخليجي^٤، إذ يبلغ معدل مشاركة المرأة في سوق العمل هناك ٣٨ في المائة مع وجود مؤشرات واضحة على استعداد المرأة لتولي مناصب عليا مدفوعةً بنمو شخصيتها والسعي إلى الاعتراف بها^٥.

وعلى الرغم من ازدياد الاعتراف بمساهمة المرأة في عالم الأعمال، لا تزال العوائق التاريخية تشكل تحدياً يسعى كثيرٌ من الشركات على نحوٍ حثيث إلى التغلب عليه. وتُعتبر المسؤوليات الأسرية والصور النمطية عن النوع الاجتماعي وثقافة الشركات الذكورية أهم ثلاثة عوائق تعرقل اضطلاع المرأة بدور قيادي عالمياً. ويسري الأمر عينه في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حيث تشعر غالبية النساء بأن مجرد كونهن نساء يعيق فرصهن في العمل. وتكافح المرأة العاملة لتحقيق توازنٍ بين العمل اللائق والحياة اللائقة والجمع بين مهنةٍ بسلطات كبيرة ومسؤولياتها الأسرية. ويجعل ذلك المرأة عاجزةً عن تحطيم قيدها. ولا تزال عدة شركاتٍ في المنطقة تبدي تحيزاً عمداً أو غير قصد، ما يحد من التقدم المهني للمرأة. ونتيجةً لذلك، تميل نساءٌ عربيات كثيرات إلى إيقاف حياتهن العملية مؤقتاً فيما تفضل أخريات إطلاق مشاريعهن الخاصة أو العمل لحسابهن الخاص بحيث يصبحن في وضعٍ أفضل للتحكم بترتيبات عملهن. ومع ذلك، لا يملك كثيرٌ من النساء إلا اعتزال الحياة العملية إلى الأبد، ما يسهم في ظاهرة انخفاض تمثيل المرأة^٦.

يتعين على مجتمع الأعمال ومنظمات أصحاب العمل الوطنية الاضطلاع بدورٍ استراتيجي وفي حينه في الاعتراف بالأثر الإيجابي لمساهمة المرأة في المشاركة الاقتصادية وصنع القرار على النتائج وأداء الأعمال. ولكن غالباً ما يوجد تحدٍ لقدرات منظمات أصحاب العمل في الوصول إلى سيدات الأعمال وجمعياتهن، والترويج بفاعليةٍ لقضية المساواة بين الجنسين وأهميتها بالنسبة للأعمال في صفوف الشركات الأعضاء في تلك المنظمات، وتقديم مشورةٍ وأدوات وممارسات جيدة بشأن أسباب وسبل تعزيز المرأة في الإدارة. ويسير تعزيز المساواة بين الجنسين والمرأة في قطاع الأعمال والإدارة يداً بيد لأن عدم المساواة في العمل والمنزل أحد الأسباب الرئيسية لتدني عدد النساء في المناصب الإدارية تاريخياً.

لِمَ هذا المؤتمر؟

يسلط هذا المؤتمر الإقليمي المدفوع بالتزام منظمة العمل الدوليَّة الأساسي بتعزيز تكافؤ فرص المرأة والرجل معاً في عالم العمل الضوء على الحلول العملية للشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لاستقطاب نساءٍ مؤهلات إلى الشركات والإدارة والاحتفاظ بهن.

^٢ العراق والأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة وسوريا واليمن.

^٣ منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، ٢٠١٥.

^٤ يضم المجلس البحرين والكويت وعمان وقطر والسعودية والإمارات.

^٥ مبادرة بيرل إنيشيتيف ٢٠١٥، "مهن المرأة في مجلس التعاون الخليجي".

http://www.pearlinitiative.org/tl_files/pearl/reports/gcc-2015/gcc-2015-en.pdf

^٦ تقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٥، "المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم".

^٧ مبادرة بيرل إنيشيتيف ٢٠١٥، "مهن المرأة في مجلس التعاون الخليجي".

ويستند هذا الحدث إلى رؤى وخبرات كبار رجال الأعمال ومنظمات أصحاب العمل ممن تجاوزوا بنجاحِ العوائق وجعلوا نجاح المرأة العاملة في عالم العمل حقيقةً واقعة. ويستعين المؤتمر بتحليل الممارسات الجيدة العالمية والإقليمية لتزويد المشاركين بأكثر الاتجاهات فاعلياً حول فائدة المساواة بين الجنسين للأعمال.