




WOW // Work and
Opportunities
for Women

حقائق رئيسية في التمكين الاقتصادي للمرأة (WEE)

سالي بادين، لويس غارسيا إسبينال وويليام سميث

أغسطس ٢٠١٩



جدول المحتويات

1	المقدمة.....	1
1	1.1 الخلفية المتعلقة بهذا الاستفسار.....	1
1	1.2 النظرة العامة والنهج.....	1
3	2. وظائف أفضل ومهارات لتعزيز أداء ونمو الأعمال التجارية.....	3
3	2.1 حقائق.....	3
6	2.2 الفرص.....	6
8	3. تعزيز الإدماج المالي وريادة الأعمال للنساء.....	8
8	3.1 حقائق.....	8
9	3.2 الفرص.....	9
11	4. توسيع الوصول إلى التكنولوجيا والبنية التحتية.....	11
11	4.1 حقائق.....	11
12	4.2 الفرص.....	12
14	5. معالجة الحقوق القانونية وحقوق الملكية، التمييز في مكان العمل والأعراف الاجتماعية.....	14
14	5.1 حقائق.....	14
16	5.2 الفرص.....	16
18	الملحق: معايير التقييم للحقائق الأساسية.....	18

١. المقدمة

١.١ الخلفية المتعلقة بهذا الاستفسار

تم تكليف هذا للقيام بهذا الاستفسار من قبل فريق مؤسسة التمويل للتنمية (DFI) في وزارة التنمية الدولية (DFID) ، الذي يدعم برامج تمكين النساء اقتصادياً (WEE) ، لا سيما من خلال مؤسسة التمويل للتنمية في المملكة المتحدة (CDC) ومن خلال مبادرة تمويل رائدات الأعمال للنساء We-Fi

نظراً للاهتمام الكبير الحالي بقضايا النوع الاجتماعي وتمكين المرأة اقتصادياً في مجتمع الأعمال والاستثمار، هناك حالياً نافذة لفرصة للتأثير على المستثمرين باستخدام حقائق واضحة مدعومة بدليل قوي. هناك عدد من الفرص المهمة القادمة لحكومة المملكة المتحدة لتوضيح رؤية واضحة يمكن أن تؤثر على التفكير والعمل بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة، مثل: (١) قمة النوع الاجتماعي العالمية في نوفمبر ٢٠١٩ التي ينظمها بنك التنمية الأفريقي والتي ستعقد في كيغالي، رواندا؛ (٢) قمة الاستثمار الأفريقي التي ترعاها المملكة المتحدة في يناير ٢٠٢٠؛ و(٣) قمة الاستثمار الذي بالنوع الاجتماعي العالمية في مايو ٢٠٢٠. بالإضافة إلى ذلك، يعد تمكين المرأة اقتصادياً موضوعاً مستمراً للتركيز في اجتماعات مجموعة السبع ومجموعة العشرين حيث تدعم الحكومات الرئيسية مثل الولايات المتحدة وفرنسا المبادرات التي تهدف إلى تمكين المرأة اقتصادياً.

يدعم هذا الاستفسار قدرة وزارة التنمية الدولية DFID على الاستجابة للفرص الحالية للتأثير على مجتمع الاستثمار من خلال اختيار وتحليل مجموعة من "الحقائق الرئيسية" التي تدعم قضية تمكين المرأة اقتصادياً. يتم في كثير من الأحيان الاستشهاد بعدد من "الحقائق" حول وضع التمكين الاقتصادي للمرأة وفجوات النوع الاجتماعي - أو حول فرص الأعمال أو التنمية لمعالجة الفجوات النوع الاجتماعي. ومع ذلك، غالباً ما يكون هناك فهم محدود لقوة أو نطاق الدليل الذي يقف وراءها. هذا يمثل تحدياً لصنع السياسات المستندة إلى الدليل، وعندما يتم استخدام بيانات غير قوية، فإن هذا يعرض للخطر تقويض القضية الخاصة بالتمكين الاقتصادي للمرأة بدلاً من تعزيزها. هذه القائمة ليست شاملة. المراجعة الشاملة خارج نطاق هذا الاستفسار.

بينما كان مكتب المساعدة أيضاً منتبهاً لأي حقائق "سلبية" لا تدعم قضية تمكين المرأة اقتصادياً، فإن هذا يتعلق بشكل رئيسي بالدليل الذي يشير إلى أن تمكين المرأة اقتصادياً لا يؤثر بشكل كبير على أداء الأعمال أو العكس، وهو ما لا يميل إلى الوقوع في فئة "الحقائق الرئيسية".

١.٢ النظرة العامة والنهج

الأسئلة الرئيسية التي يهدف هذا الاستفسار إلى الإجابة عليها هي:

١. ما هي الحقائق والفرص الرئيسية لتمكين المرأة اقتصادياً التي قد تكون ذات أهمية أكثر ما يثير اهتمام المستثمرين والشركاء في البلدان النامية المشاركين في ريادة الأعمال؟
٢. ما هي قوة/اتساع قاعدة الدليل لهذه الحقائق والفرص؟

يتم تنظيم بقية الوثيقة تحت أربعة عناوين موضوعية، تتماشى مع اهتمامات مجتمع الاستثمار وريادة الأعمال.¹ تستند هذه العناوين أيضاً إلى تركيز وزارة التنمية الدولية البريطانية على "الوظائف".

¹ تلخيصات حديثة تقدم رؤى حول ما يجعل "حالة عمل" جيدة لتمكين المرأة اقتصادياً أو المساواة بين الجنسين: ليندا سكوت (٢٠١٧) "مشاركة القطاع الخاص في تمكين المرأة اقتصادياً: الدروس المستفادة من سنوات من الممارسة"، كلية سيد للأعمال، جامعة أكسفورد؛ وأوكسفام الدولية (٢٠١٢) "المساواة بين الجنسين: إنها عملك". إجازات أوكسفام للأعمال، أوكسفام: أكسفورد، فبراير.

"الأصول" و"الحوافز الخاصة بالنوع الاجتماعي" لفهم الحوافز أمام التمكين الاقتصادي للمرأة وتغطية عناصر إطار العمل المكون من سبعة محركات المستخدم في لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى للتمكين الاقتصادي للمرأة.²

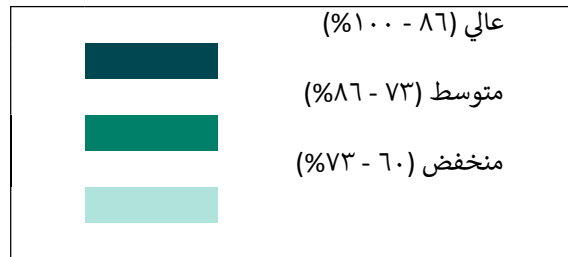
1. خلق وظائف أفضل وبناء المهارات لأداء الأعمال والنمو.
2. الإدماج المالي وريادة الأعمال النسائية؛
3. توسيع الوصول إلى التكنولوجيا والبنية التحتية؛
4. معالجة الحقوق القانونية وحقوق الملكية والتميز في مكان العمل والأعراف الاجتماعية.

تحت كل من هذه العناوين الأربعة، تم اختيار **الحقائق والفرص** بناءً على المعلومات الأولية المقدمة من وزارة التنمية الدولية البريطانية، مدعومة بعمليات بحث إضافية عن **الحقائق والفرص الرئيسية في مصادر عالمية موثوقة** تستند إلى مجموعات بيانات مسح وطنية تمثيلية أو واسعة النطاق، مثل منظمة العمل الدولية، البنك الدولي، صندوق النقد الدولي، مؤسسة التمويل الدولية، بالإضافة إلى مراكز الأبحاث الرائدة والمنظمات غير الحكومية الدولية التي تعمل على قضايا تمكين المرأة اقتصادياً³. لقد استخدمنا أيضاً مصادر بحثية في مجال الأعمال والقطاع المالي وريادة الأعمال التي تتحدث بشكل أكثر مباشرة إلى مجتمع الاستثمار،⁴ على الرغم من أن تغطيتها للدول النامية تميل إلى أن تكون أضعف.

بالنسبة لكل من الحقائق أو الفرص المحددة، حيثما توفرت، تم فحص المصادر الأصلية لتقييم ما إذا كان **الدليل قوياً من الناحية التقنية، وقابلاً للتعميم وذو مصداقية علمية**، باستخدام عدد من المعايير الفرعية (انظر الملحق). لقد أخذنا في الاعتبار أيضاً الأهمية الجغرافية للحقائق والفرص، وحيثما تتوفر المعلومات، قمنا بتحديد عدد وأنواع البلدان التي تشملها البيانات العالمية. نظراً لوجود قاعدة دليل أقوى بشكل عام لدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فقد تم تضمين بعض الحقائق التي تستند بشكل أساسي إلى دليل من الدول ذات الدخل المرتفع. ومع ذلك، تم إعطاء الأولوية للحقائق ذات الأهمية العالمية - أي التي تتضمن دليلاً من بعض الدول النامية، بما في ذلك الدول ذات الدخل المنخفض. حيثما تتعلق الحقائق أو "الفرص" بدول أو مناطق معينة، فقد تم الإشارة إلى ذلك.

لم يتم تضمين الحقائق التي لم تحصل على تقييم أعلى من ٦٠% في تقييمنا. تم تضمين تلك الحقائق التي نعتقد أنها ذات صلة بمصالح المستثمرين والتي تجاوزت هذا الحد.

بعض "الحقائق الرئيسية" المدرجة لها قيود من حيث قاعدة الدليل الأساسية إما من حيث التغطية الجغرافية، أو لأنها تعتمد على افتراضات أساسية قد تحد من قابليتها للتطبيق. يتم تضمين التعليقات التوضيحية في النص أو في الحواشي السفلية المصاحبة عند الضرورة لتسليط الضوء على مثل هذه القيود. يعكس نظام الترميز اللوني الدرجات التي تم تحديدها بناءً على المعايير المدرجة في الملحق:



² لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى لتمكين المرأة اقتصادياً (٢٠١٦) [لا تترك أحداً خلفك: دعوة للعمل على تمكين المرأة اقتصادياً](#). الأمم المتحدة: نيويورك. الشكل ٢، ص ٤.

³ مثل معهد التنمية الخارجية ODI، أو كسفام، كير.

⁴ مثل ماكينزي، كريدي سويس، المنتدى الاقتصادي العالمي، هارفارد بيننس ريفيو، إلخ.

٢. وظائف أفضل ومهارات للأعمال التجارية الأداء والنمو

١.١ الحقائق



النساء في جميع أنحاء العالم لديهن فرص أقل للوصول إلى العمل مقارنة بالرجال.

معدل مشاركة النساء في القوى العاملة العالمية أقل بنسبة ٢٦.٥ نقطة مئوية عن معدل الرجال. في عام ٢٠١٨، شاركت حوالي ٤٨.٥ في المئة من النساء في العمل المأجور على مستوى العالم، مقارنة بـ 75 في المئة من الرجال. أدنى معدلات مشاركة النساء وأوسع الفجوات في النوع الاجتماعي توجد في الدول العربية وشمال إفريقيا وجنوب آسيا.⁵

الفجوة في معدلات المشاركة بين الرجال والنساء تتقلص بشكل عام في البلدان النامية والمتقدمة، لكنها تتسع في الأسواق الناشئة. ومع ذلك، بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١، من المتوقع أن يتباطأ معدل التحسن في معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة وربما يتراجع على مستوى العالم.⁶

الأمومة تجلب عقوبة كبيرة على التوظيف: وجود أطفال صغار في المنزل يقلل من مشاركة النساء في قوة العمل بنسبة 5.9 نقطة مئوية. على النقيض، في الأسر التي لديها أطفال صغار، تزداد مشاركة الرجال في القوى العاملة بنسبة 3.4 نقطة مئوية.⁷



الفصل المهني حسب النوع الاجتماعي منتشر بشكل واسع ويلعب دورًا كبيرًا في فجوة الأجور بين الأنواع الاجتماعية.

النساء العاملات ممثلات بشكل زائد في العمل بدوام جزئي وفي القطاعات والمهن "المؤنثة" التي تتميز بأجور منخفضة ومتغيرة، وظروف عمل سيئة، وفرص تقدم محدودة.⁸

في ٧٢ دولة، تبلغ نسبة النساء العاملات بدوام جزئي ١٤ في المائة، مقارنة بـ ٧ في المائة للرجال.⁹

تعتبر نسبة النساء في الفئات المهنية الدنيا (غير الماهرة، قليلة المهارة أو شبه الماهرة) أعلى بكثير في كل مكان تقريبًا مقارنة بنسبة النساء في الفئات المهنية العليا (التقنية والإدارية).¹⁰

5 منظمة العمل الدولية، آفاق التوظيف الاجتماعي العالمي: اتجاهات المرأة 2018

6 منظمة العمل الدولية، آفاق التوظيف الاجتماعي العالمي: اتجاهات المرأة 2018

7 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019، تقديم المرأة في العالم: ورقة حقائق عالمية.

8 مورتون، م. وآخرون. النوع الاجتماعي في العمل: رقيق لتقرير التنمية العالمي حول الوظائف، ٢٠١٤.

9 منظمة العمل الدولية، تقرير الأجور العالمي، ١٨-٢٠١٩، ص ٢٣.

10 دي هان، ٢٠١٧، الحالة المربحة للجميع لتمكين المرأة اقتصاديًا والنمو، سلسلة أوراق العمل للنمو، GWP-2017-03 - ورقة مفاهيمية، IDRC: أوتاوا، ص.

كانت نسبة النساء في العمالة غير الرسمية في البلدان النامية أعلى بمقدار ٤.٦ نقطة مئوية من نسبة الرجال في أحدث سنة تتوفر فيها البيانات (٢٠١٨).¹¹

النساء في البلدان النامية وخاصة ذات الدخل المنخفض ممثلات بشكل زائد في أشكال العمل غير الرسمي الأقل أماناً والأسوأ أجرًا. العمل العائلي المساهم - الذي يكون غير مدفوع الأجر - يمثل ٤٢.٣ في المائة من توظيف الإناث في البلدان النامية، مقارنة بـ ٢٠.٢ في المائة من توظيف الذكور.¹²



تستمر النساء في التمثيل الناقص في مستويات الإدارة العليا ومجالس الإدارة، خاصة في المؤسسات الصغيرة والقطاعات التي يهيمن عليها الذكور.

تشغل النساء ٣٤% فقط من المناصب الإدارية في البلدان التي تتوفر عنها بيانات (١٤٩ دولة)، وأقل من ٧% في الدول الأربع ذات الأداء الأسوأ (مصر، السعودية، اليمن وباكستان).¹³

تمثيل النساء في مجالس إدارة الشركات المدرجة في البورصة منخفض ولكنه في ارتفاع. في نهاية عام ٢٠١٥، كانت نسبة النساء في مجالس الإدارة على مستوى العالم ١٤.٧% في المتوسط، بزيادة قدرها ١٦% منذ عام ٢٠١٣ وزيادة قدرها ٥٤% منذ عام ٢٠١٠. الزيادة مدفوعة بشكل كبير من قبل أوروبا¹⁴. تظهر أمريكا اللاتينية وأمريكا الشمالية أيضًا اتجاهًا تصاعديًا بينما تكون الاتجاهات مستقرة في آسيا والشرق الأوسط. فقط ١٤ في المئة من أعضاء مجالس الإدارة في إفريقيا هم من النساء¹⁵.

في عام ٢٠١٧، كان حوالي ١٤.٣ في المئة من الشركات من جميع الأحجام التي لديها مجالس إدارة تحقق الموازنة بين النوعين الاجتماعيين. أي حيث تشكل النساء ٤٠-٦٠ في المئة من أعضاء مجلس الإدارة.¹⁶



في كل مكان تقريبًا، تُدفع للنساء أجور أقل من الرجال مقابل عمل مماثل¹⁷

على مستوى العالم، لا تزال النساء يتقاضين أجرًا أقل بنسبة ٢٠ في المئة في المتوسط مقارنة بالرجال.¹⁸

من بين البلدان ذات الدخل المرتفع، يكون الفارق في الأجور بين الأنواع الاجتماعية أوسع في قمة توزيع الأجور منه في القاع، بينما في البلدان ذات الدخل المنخفض، يكون الفارق في الأجور بين الأنواع الاجتماعية أوسع في قاع توزيع الأجور.¹⁹

11 منظمة العمل الدولية، آفاق التوظيف الاجتماعي في العالم: اتجاهات المرأة 2018.

12 المرجع نفسه.

13 المنتدى الاقتصادي العالمي ٢٠١٨ | إبلاغ الفجوة العالمية بين النوع الاجتماعي، الصفحة السابعة.

14 معهد أبحاث كيردي سويس (٢٠١٦) النوع الاجتماعي CS 3000: المكافأة على التغيير، سبتمبر. بناءً على بيانات من ٢٧٠٠٠ عضو مجلس إدارة ومدير تنفيذي في ٣٤٠٠ شركة مدرجة.

15 مجلس إدارة أفريقيا للأبحاث، نقلًا عن مجموعة مؤسسة تنمية الكومونولث CDC. تتوفر الإحصائيات في تقرير شركة ماكينزي آند كومباني (2016) المرأة مهمة في إفريقيا: جعل التنوع بين الجنسين حقيقة واقعة.

16 منظمة العمل الدولية (٢٠١٩) النساء في الأعمال والإدارة: مسح عالمي للمؤسسات

17 اعتمادًا على الطريقة المستخدمة، تُظهر مجموعة من الدول فجوة في الأجور بين الأنواع الاجتماعية "سلبية" (أي أن الرجال يتقاضون في المتوسط أقل من النساء). باستخدام منهجية الفجوة في الأجور حسب النوع الاجتماعي التي تعتمد على العوامل المرجحة لمنظمة العمل الدولية، فإن جميع الدول الـ ٦٤ التي تتوفر لها بيانات، باستثناء بنغلاديش، لديها بدرجات متفاوتة فجوة إيجابية في الأجور حسب النوع الاجتماعي. منظمة العمل الدولية، إبلاغ الأجور العالمية ٢٠١٨-١٩، الصفحات ٤٥-٣٦.

18 منظمة العمل الدولية، إبلاغ الأجور العالمي، ٢٠١٨-١٩. رقم يعتمد على بيانات من ٧٣ دولة حول العالم (بما في ذلك الدول ذات الدخل المرتفع والمتوسط والمنخفض) ويمثل حوالي ٨٠% من الموظفين. هناك مجموعة متنوعة من تقنيات التقدير المستخدمة والمقارنة.

19 منظمة العمل الدولية، إبلاغ الأجور العالمي، ٢٠١٨-١٩. ص ٤٩ والشكل ٢٦، ص ٥٢.

النساء اللواتي لديهن أطفال يتقاضين أجورًا أقل من نظيراتهن بدون أطفال، وغالبًا ما يُشار إلى ذلك بـ "عقوبة الأمومة": ٣٧% أقل في الصين، ٤٢% أقل في ٣١ دولة نامية، ٢١% في المملكة المتحدة. الفجوة²⁰ في الأجور للنساء في جنوب آسيا اللواتي يعشن في أسر لديها أطفال تزداد من ١٤% إلى ٣٥%²¹.

بالنسبة لنفس المستوى التعليمي، فإن العمل في المهن التي تتمتع بدرجات أعلى من "التأنيث" يدفع أقل.²² في أوروبا، يمكن أن يؤدي العمل في مؤسسة ذات قوة عمل يغلب عليها الإناث إلى عقوبة أجر بنسبة ١٤.٧ في المائة مقارنة بالعمل في مؤسسة ذات خصائص إنتاجية مماثلة، ولكن بنوع اجتماعي مختلف. هذا يعادل خسارة في الراتب بحوالي ٣٥٠٠ يورو (حوالي ٤٠٠٠ دولار أمريكي) سنويًا.²³

تحتاج الفجوات المستمرة في المهارات إلى التغلب عليها لضمان أن تكون العاملات النساء
مجهزات بالمهارات للحصول على وظائف أفضل في اقتصاد المستقبل القائم على
المعرفة.



تشكل النساء نسبة ٢٨.٨% من العاملين كباحثين على مستوى العالم. تتنوع الاختلافات الإقليمية بشكل كبير، من ١٨.٥ في المئة في جنوب غرب آسيا إلى ٤٥.٤ و ٤٨.١% في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وآسيا الوسطى على التوالي.²⁴

في معظم دول مجموعة العشرين، تكون نسبة النساء اللواتي يتخرجن في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات منخفضة - حوالي ٢٥% - ولكن في بعض هذه الدول - الهند، إندونيسيا وتركيا - يكون النوع الاجتماعي أكثر تحقيقًا للموازنة بين الجنسين لصالح النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.²⁵

يشكل المحترفون في مجال الذكاء الاصطناعي (AI) على مستوى العالم نسبة ٢٢% من الإناث، مقارنة بـ ٧٨% من الذكور، بفجوة نوع اجتماعي تبلغ ٧٢%. بناءً على البيانات الحالية، فإن التوجهات المستقبلية ليست إيجابية.²⁶

الرجال يتمتعون عمومًا بمهارات متقدمة في الحساب والمهارات الأخرى التي تفرض علاوة أجور إضافية في الصناعات المكثفة رقميًا. نظرًا لأن معظم الصناعات ستخضع في النهاية للتحويل الرقمي، فقد يؤدي هذا الاتجاه إلى تفاقم فجوات الأجور بين الأنواع الاجتماعية في المستقبل.²⁸

20 جريمشو وروبري، "فجوة الأجور للأمهات"، ٢٠١٥؛ أغيرو، "عقوبة الأجور للأمومة في البلدان النامية"، ٢٠١٢ كما ورد في ODI، "عمل النساء: الأمهات والأطفال وأزمة رعاية الأطفال العالمية"، ٢٠١٦.

21 أوكسفام، "غير مدفوعة الأجر وغير مقدرة: كيف يحدد عدم المساواة عمل النساء في آسيا"، ٢٠١٦.

22 منظمة العمل الدولية، تقرير الأجور العالمي، ٢٠١٨-١٩. الشكل ٣٢، ص ٧٣. بناءً على بيانات من ٢٣ دولة أوروبية، بالإضافة إلى الولايات المتحدة وكندا وباكستان.

23 المرجع نفسه، ص ٧٧.

24 معهد اليونسكو للإحصاء، ٢٠١٨، [النساء في العلوم](#)، ورقة حقائق رقم ٥١.

25 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠١٨ سد الفجوة الرقمية بين النوع الاجتماعي، ص ٦٢. هناك بعض الأدلة على أنه حيث تكون عدم المساواة بين الأنواع الاجتماعية عالية، تكون النساء أكثر احتمالاً لمتابعة مهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

26 المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٨، إبلاغ الفجوة العالمية بين النوع الاجتماعي، الصفحات ٢٨-٣٢. تعتمد هذه البيانات على معلومات من لينكدإن لـ ٢٠ دولة، والتي تكون الأغلبية منها ذات دخل مرتفع.

27 استنادًا إلى بيانات من ٣١ دولة معظمها من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

28 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠١٨ سد الفجوة الرقمية بين النوع الاجتماعي،



إغلاق الفجوة بين النوع الاجتماعي في المشاركة في القوى العاملة يمكن أن يساهم بشكل كبير على معدلات النمو الإجمالية:

تشير التحليلات الأخيرة لصندوق النقد الدولي إلى أن سد الفجوة في المشاركة في القوى العاملة بين الأنواع الاجتماعية يمكن أن يؤدي إلى زيادة في الناتج المحلي الإجمالي تتراوح بين ١٠ - ٨٠ في المئة، وذلك اعتماداً على معدل المشاركة الأولي للنساء في القوى العاملة.²⁹

هذه النسب أعلى من التقديرات السابقة (٢٠١٢) التي أشارت إلى أن رفع نسبة توظيف النساء لتساوى مع الرجال يمكن أن يكون له تأثير مباشر على الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٥ بالمئة في الولايات المتحدة، و ٩ بالمئة في اليابان، و ١٢ بالمئة في الإمارات العربية المتحدة، و ٣٤ بالمئة في مصر.³⁰



تتطلب الأتمتة من النساء تطوير مهارات جديدة والانتقال إلى مهن جديدة.

ستكون خسائر الوظائف للنساء مدفوعة بشكل رئيسي بالأتمتة في الوظائف الكتابية ووظائف الدعم.³¹



الدليل لأفريقيا يظهر أن الاستثمار في التدريب المهني المشترك للمهارات الحياتية و/أو توفير فرص العمل للشابات يساهم في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال زيادة فرص التوظيف والدخل.

في ليبيريا، قدم مشروع تمكين الفتيات المراهقات (EPAG) تدريبات مهارية لمدة ستة أشهر، مما أدى إلى زيادة في توظيف الفتيات بنسبة ٤٧% خلال فترة سنتين وزيادة في الدخل بنسبة ١١٥%.³²

برنامج التمكين وسبل العيش للمراهقين (ELA) في أوغندا قدم تدريباً على المهارات المهنية للفتيات المراهقات في المجتمعات الريفية، بالإضافة إلى تدريب على المهارات الحياتية والصحة الإنجابية. بعد البرنامج الذي يستمر لأربع سنوات، تصبح الفتيات أكثر احتمالاً بنسبة ٤.٩% للمشاركة في أنشطة توليد الدخل، مما يعادل زيادة بنسبة ٤٨% عن المستويات الأساسية، وذلك بشكل رئيسي من خلال زيادة المشاركة في العمل الحر.³³

مبادرة توظيف الفتيات المراهقات (AGEI) في نيبال زادت من التوظيف غير الزراعي بنسبة ٤٦% وزادت الدخل بنسبة ٧٢% خلال فترة ثلاث سنوات من خلال التدريب المهني وخدمات التوظيف.³⁴

29 أصلي ديمرغوثش-كونت، ليورا كلاير، دوروثي سينغر، وبيتر فان أودهاوسدن (٢٠١٥)، "قاعدة بيانات المؤشر العالمي ٢٠١٤: قياس الإدماج المالي حول العالم"، البنك الدولي: واشنطن.

30 استراتيجية "المليار الثالث: النساء وعالم العمل" نُشرت في الأصل بواسطة بوز وشركاه (٢٠١٢).

31 <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Women%20at%20Work/2019-07-29-The-future-of-women-at-work-Executive-Summary.pdf>

32 البنك الدولي - "هل يمكن للتدريب على المهارات زيادة التوظيف للشابات؟: حالة ليبيريا" ٢٠١٥

33 بنديرا وآخرون، ٢٠١٨، تمكين المرأة في العمل: دليل من تجربة عشوائية محكمة في أفريقيا.

34 البنك الدولي - "دور برامج التدريب في توظيف الشباب في نيبال: تقرير تقييم الأثر على صندوق التوظيف" ٢٠١٦

التدريب المهني ومهارات الحياة للشباب المستضعف في كينيا حسن من دخول النساء الشابات بنسبة ١٣٢%³⁵



تحسين التنوع والإنصاف في النوع الاجتماعي في مستويات الإدارة العليا يرتبط بأداء أفضل للأعمال أو الاستثمار³⁶

حيث شكلت النساء ما لا يقل عن ١٥% من كبار المديرين، كانت الشركات تحقق ربحية أعلى بنسبة تزيد عن ٥٠% مقارنة بتلك التي كانت فيها نسبة تمثيل النساء أقل من ١٠%³⁷. هذه أرقام عالمية، مجمعة من إحصائيات إقليمية.

حققت صناديق الأسهم الخاصة ورأس المال الاستثماري التي تضم فرق استثمارية عليا تحقق الموازنة بين النوع الاجتماعي عوائد أعلى بنسبة ١٠-٢٠ في المئة مقارنة بالصناديق التي يهيمن عليها قادة من الذكور أو الإناث³⁸.

٥٧.٤ في المئة من بين ١٢.٩٤٠ مؤسسة تم استطلاعها عالمياً من قبل منظمة العمل الدولية أبلغت عن تحسن في أداء الأعمال مرتبط بالجهود المبذولة لتعزيز النوع الاجتماعي والتنوع؛ ٢٢.٦ في المائة لم يكونوا متأكدين و ٢٠ في المائة أبلغوا أن هذه المبادرات لم تحسن نتائج الأعمال³⁹.

35 البنك الدولي - "تأثير التدريب والتدريب الداخلي في القطاع الخاص على الشباب الحضري في كينيا" ٢٠١٥

36 الدليل على العلاقة بين تمثيل النساء في المجالس الإدارية والإدارة العليا هو علاقة ارتباط بدلاً من السببية؛ قد تكون هناك عوامل أوسع مرتبطة بتمثيل النوع الاجتماعي تؤثر على أداء الشركة؛ أو التي تمكن أداء النساء في المجالس الإدارية. انظر، على سبيل المثال، [ديسزو وجاديس روس](#) في الاستراتيجية. مجلة الإدارة (٢٠١٢) التي تجد أن وجود النساء في الإدارة العليا يحسن أداء الشركة فقط إلى الحد الذي تركز فيه الشركات على الابتكار. تمثيل النساء على مستوى مجلس الإدارة له ارتباط أقل وضوحاً بأداء الأعمال مقارنة بتمثيلهن في الإدارة العليا.

37 معهد أبحاث كريدي سويس (٢٠١٦) النوع الاجتماعي CS 3000: المكافأة على التغيير، سبتمبر. بناءً على بيانات من ٢٧٠٠٠ عضو مجلس إدارة ومدير تنفيذي في ٣٤٠٠ شركة مدرجة.

38 مؤسسة التمويل الدولية IFC، [التحرك نحو تحقيق بحقق الموازنة بين النوع الاجتماعي في الأسهم الخاصة ورأس المال الاستثماري](#)، ٢٠١٩.

39 منظمة العمل الدولية (2019) [النساء في الأعمال والإدارة: إبلاغ عالمي للمؤسسات](#) عن نتائج من استطلاع شمل ١٢٩٤٠ مؤسسة بين نوفمبر ٢٠١٧ ويناير ٢٠١٨ في أكثر من ٧٠ دولة، لتقييم كيفية تعامل المؤسسات من جميع الأحجام مع تنوع النوع الاجتماعي.

٣. تعزيز الإدماج المالي والنساء وريادة الأعمال

٣.١ الحقائق

تتمتع النساء بوصول محدود أكثر إلى الخدمات المالية مقارنة بالرجال⁴⁰.



- على الصعيد العالمي، يمتلك ٧٢ في المئة من الرجال و٦٥ في المئة من النساء حساباً مصرفياً، بفارق نوع اجتماعي يبلغ ٧ نقاط مئوية. يتم وصف بعض الاختلافات الإقليمية في الشكل أدناه.
- الفروقات في الوصول بين النوع الاجتماعي تعتبر هامشية في البلدان ذات الدخل المرتفع، بينما الفجوة بين النوع الاجتماعي في الاقتصادات النامية أكبر بكثير، حيث يمتلك ٦٧ بالمئة من الرجال حساباً مقارنة بـ ٥٩ بالمئة فقط من النساء.
- لقد زاد وصول النساء إلى الخدمات المالية في أسواق مثل الهند وإندونيسيا، ولكن في دول أخرى مثل باكستان وبنغلاديش، اتسعت الفجوات النوع الاجتماعي - من ٩ إلى ٢٩ في المئة في بنغلاديش.
- نسبة البالغين الذين لديهم حسابات بنكية في ارتفاع بشكل عام، لكن الفجوات في النوع الاجتماعي لا تزال قائمة، خاصة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء حيث تمتلك ٣٩% من النساء حسابات مقارنة بـ ٥٠% من الرجال، وفي شمال أفريقيا وغرب آسيا، حيث تمتلك ٤٠% من النساء حسابات مقارنة بـ ٦٠% من الرجال.

النساء أقل احتمالاً من الرجال لبدء أو تنمية عمل تجاري بسبب نقص رأس المال.



- هناك ٧ سيدات رائدات أعمال لكل ١٠ رجال رواد أعمال⁴¹.
- من بين ٤٩ اقتصاداً نامياً ومتقدماً تم رصدها في مسح المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) في عام ٢٠١٨، أظهرت ستة فقط معدلات متساوية لنشاط ريادة الأعمال في المراحل المبكرة (TEA) للنساء والرجال⁴².
- تشكل الشركات المملوكة للنساء ٢٨ في المئة من المنشآت التجارية وتساهم بنسبة ٣٢ في المئة من فجوة التمويل للمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة⁴³ MSME

40. قاعدة بيانات المؤشر العالمي للشمول المالي، ٢٠١٧.

41. إبلاغ رصد المشاريع العالمية (GEM) ٢٠١٨-١٩، الصفحة ١١.

42. الدول الست هي: إندونيسيا، تايلاند، بنما، قطر، مدغشقر وأنغولا. تشمل الأنشطة الريادية في المراحل المبكرة إجمالي الأعمال التي يتم إنشاؤها وتلك التي في مرحلة البدء، أي خلال أول ٣.٥ سنوات. تقرير مراقبة المشاريع العالمي للمؤسسات (GEM) ٢٠١٨-١٩، ص ١١.

43. مؤسسة التمويل الدولية، ٢٠١٨، فجوة تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

عادةً ما تكون المؤسسات المملوكة والمدارة من قبل النساء أصغر وتبلغ عن حجم مبيعات وأرباح أقل مقارنة بنظيراتها المملوكة والمدارة من قبل الرجال. ومع ذلك، فإنهم يوظفون المزيد من النساء ونسبة أكبر من النساء.⁴⁴

الاستثمار في الشركات التي تقودها نساء محدود.



يُقدَّر إجمالي فجوة التمويل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة للنساء بقيمة ١.٧ تريليون دولار، وهو ما يزيد عن ٦ في المئة من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي. وتُعتبر⁴⁵ الفجوة الأوسع في شرق آسيا (لكل من التمويل الصغير وتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة) وأفريقيا جنوب الصحراء (تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة) والشرق الأوسط وشمال أفريقيا (التمويل الصغير).

حوالي ٢٠ بالمئة (١٨ بالمئة في أفريقيا جنوب الصحراء و١٣ بالمئة في جنوب آسيا) من الشركات في المحفظة لديها فرق قيادة عليا تحقق الموازنة بين الجنسين، بينما حوالي ٧٠ بالمئة منها جميعها ذكور.⁴⁶

تشغل النساء ١٠ في المئة فقط من جميع المناصب العليا في شركات الأسهم الخاصة ورأس المال الاستثماري على مستوى العالم، وجمعت الشركات التي تقودها النساء أقل من ٣ في المئة من رأس المال الاستثماري العالمي في عام ٢٠١٧.⁴⁷

٣.٢ الفرص

الفرصة العالمية لتوفير الخدمات المصرفية للنساء غير المتعاملات مع البنوك فقط يمكن أن يتجاوز ٢٤ مليار دولار أمريكي.⁴⁸ كما تظل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء فرصة كبيرة.



يمكن التغلب على القيود التي تواجه زيادة وصول النساء إلى تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تخفيف متطلبات الضمانات، وتطوير منتجات تستهدف احتياجات النساء، وتدريب موظفي البنوك وتوظيف المزيد من الموظفات.

مبادرة من مؤسسة التمويل الدولية بالتعاون مع بنك لبنان والمهجر التجاري BLC في لبنان، حيث تمتلك النساء بشكل كامل ٤١% من الشركات، زادت عدد النساء المقترحات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة بنسبة ٨٢% بين نهاية عام ٢٠١١ و عام ٢٠١٥.

في نفس الفترة، زاد محفظة القروض المستحقة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تملكها النساء بنسبة ١٢١ بالمئة، مقارنة بزيادة قدرها ٤٦% في إجمالي عدد المقترضين من المشاريع الصغيرة والمتوسطة وزيادة بنسبة ٧١% في إجمالي رصيد محفظة القروض المستحقة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة. خلال نفس الفترة، نما محفظة ودائع النساء بنسبة ٦٥%، مقارنة بنمو بنسبة ٣٤% في إجمالي ودائع البنوك.

44 المركز الدولي لبحوث المرأة (٢٠١٩). [رائدات الأعمال بحاجة إلى أكثر من رأس المال](#)

45 المرجع السابق، مؤسسة التمويل الدولية ٢٠١٨.

46 مؤسسة التمويل الدولية، التحرك نحو تحقيق التوازن النوع الاجتماعي في الأسهم الخاصة ورأس المال المخاطر، ٢٠١٩.

47 بريكين ٢٠١٧؛ زاربا، ٢٠١٨، المذكور في مؤسسة التمويل الدولية ٢٠١٩، المرجع السابق.

48 داتا2إكس والتحالف العالمي للبنوك للنساء، "الطريق إلى الأمام: كيف يمكن للبيانات أن تدفع الإدماج المالي الكامل للنساء: استراتيجية البيانات العالمية للنوع الاجتماعي"، ٢٠١٨.

49 مؤسسة التمويل الدولية، حلول الأعمال الذكية للنوع الاجتماعي: دراسة حالة "الاعتماد على النساء يحقق أرباحاً لرواد الأعمال" يحقق أرباحاً في بنك لبنان والمهجر التجاري BLC. مؤسسة التمويل الدولية، واشنطن



يرتبط الإدماج المالي للنساء بمعدلات أعلى من التوظيف، العمل الأكثر إنتاجية أو الأعلى أجرًا، الدخل الأعلى وتحسين حقوق اتخاذ القرار داخل الأسرة.

في كلكوتا، الهند، ضاعف برنامج القروض الصغيرة (مع فترة سماح للسداد لمدة شهرين) احتمالية بدء النساء لأعمال تجارية، وزاد الأرباح بنسبة ٤١% والدخل بنسبة ٢٠%.⁵⁰

في كينيا، أدى برنامج لخفض رسوم فتح الحسابات البنكية إلى زيادة بنسبة ٤٠-٦٠% في مستويات الاستثمار في الأعمال التجارية وزيادة بنسبة ٣٧% في النفقات اليومية للأسر للأعمال المملوكة للنساء.⁵¹

المزارع التي تديرها النساء شهدت زيادة في الإنتاج الزراعي عند ارتباطها بحسابات التوفير. في ملاوي، أدى فتح حسابات التوفير العادية والالتزام بالمساءلة إلى زيادة بنسبة ١٧% في المدخلات الزراعية وزيادة بنسبة ٢٠% في المخرجات الزراعية.⁵²

في الهند، بعد الوصول إلى خدمات البنوك عبر الهاتف المحمول، كانت النساء أكثر احتمالاً بنسبة ١١% للعمل في القطاع الخاص، وزادت الأرباح السنوية بنسبة ٢٤%، وانخفضت نسبة الرجال الذين يصرحون بأن المهنة الرئيسية لزوجاتهم هي ربة منزل بنسبة ١٦%.⁵³

في كينيا، انتقلت ١٨٥٠٠٠ امرأة - ما يعادل حوالي ١% من السكان الإناث في كينيا - إلى العمل في مجال الأعمال أو البيع بالتجزئة كمهنة رئيسية نتيجة لبرنامج التخفيف والوقاية والاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسي M-PESA.

50 فيلد وآخرون. "هل النموذج التقليدي للتمويل الأصغر يثبط ريادة الأعمال بين الفقراء؟" (٢٠١٣)

51 دوباس وروبسون "قيود الادخار وتطوير المشاريع الصغيرة: دليل من تجربة ميدانية في كينيا" (٢٠١٣)

52 برون وغولديغ "الالتزام بالادخار: تجربة ميدانية في المناطق الريفية في ملاوي" (٢٠١٣)

53 باند وآخرون. "البحث وتأثيرات الخدمات المالية الرقمية" (٢٠١٦)

54 سوري وجاك "آثار الفقر والنوع الاجتماعي طويلة الأمد للأموال المتنقلة" (٢٠١٦)

4. توسيع نطاق الوصول إلى التكنولوجيا والبنية الأساسية

٤.١ الحقائق

الفجوة الرقمية بين النوع الاجتماعي في المناطق النامية الرئيسية معرضة لخطر توسيع نطاق عدم المساواة في الوصول إلى المعلومات والمهارات، والخدمات، والأسواق والتمويل.



في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، تكون النساء، في المتوسط، أقل احتمالاً بنسبة ١٠% لامتلاك هاتف محمول مقارنة بالرجال، مما يعني أن هناك ١٨٤ مليون امرأة أقل يمتلكن هواتف محمولة.⁵⁵

النساء أقل احتمالاً بنسبة ٢٦% في المتوسط لاستخدام الإنترنت عبر الهاتف المحمول مقارنة بالرجال. حتى بين مالكي الهواتف المحمولة، تكون النساء أقل احتمالاً بنسبة ١٨% من الرجال لاستخدام الإنترنت عبر الهاتف المحمول.

الفجوة الرقمية بين النوع الاجتماعي أوسع في بعض أجزاء العالم. على سبيل المثال، النساء في جنوب آسيا أقل احتمالاً بنسبة ٢٦% لامتلاك هاتف محمول مقارنة بالرجال، وأقل احتمالاً بنسبة ٧٠% لاستخدام الإنترنت عبر الهاتف المحمول. بالنسبة للنساء في أفريقيا جنوب الصحراء، فإنهن أقل احتمالاً بنسبة ٣٤% لامتلاك هاتف محمول.

ظل الفجوة الرقمية العالمية في استخدام الإنترنت بين الأنواع الاجتماعية دون تغيير تقريباً بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٧، عند حوالي ١١%، لكن الفجوة بين الدول المتقدمة والدول النامية زادت، مدفوعة بزيادة في فجوة استخدام الإنترنت بين الأنواع الاجتماعية بنسبة ٣ نقاط مئوية في أقل البلدان نمواً و ٤ نقاط مئوية في إفريقيا.⁵⁶

يعني نقص البنية التحتية الأساسية أن النساء والفتيات يقضين ساعات طويلة ويبدلن جهداً بدنياً كبيراً في القيام بمهام الرعاية المنزلية.



جمع المياه للاستخدام المنزلي هو مهمة تستغرق وقتاً طويلاً بشكل خاص للنساء والفتيات، وإلى حد أقل للرجال والفتيان، في العديد من البلدان ذات الدخل المنخفض. في ٥٣ من أصل ٧٣ دولة حول العالم حيث تتوفر البيانات، تكون النساء المسؤولات بشكل أساسي عن جمع مياه الشرب.⁵⁷

تظهر البيانات من منطقة أفريقيا جنوب الصحراء في عام ٢٠١٢ أن جمع المياه المستخدمة في الطهي والغسيل والشرب يكلف النساء بشكل جماعي ما لا يقل عن ١٥ مليون ساعة كل يوم.⁵⁸

⁵⁵ يستند هذا التقدير إلى نتائج الاستطلاعات المباشرة التي أجرتها الجمعية الدولية لشبكات الهاتف المحمول GSMA Intelligence في ٢٣ دولة ذات دخل منخفض ومتوسط، والتي تمثل ٧٣% من إجمالي السكان البالغين في جميع الدول ذات الدخل المنخفض والمتوسط، بالإضافة إلى النمذجة والتحليل اللاحقين. في جميع البلدان التي شملها الاستطلاع، تم استطلاع عينة وطنية تمثيلية من حوالي ١٠٠٠ من البالغين الذكور والإناث الذين تبلغ أعمارهم ١٨ عامًا فأكثر، باستثناء الهند والصين، حيث كانت العينة حوالي ٢٠٠٠.

⁵⁶ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (٢٠١٨) سد الفجوة الرقمية بين النوع الاجتماعي.

⁵⁷ منظمة الصحة العالمية (٢٠١٧)، إدارة مياه الشرب بأمان - إبلاغ موضوعي عن مياه الشرب ٢٠١٧، منظمة الصحة العالمية، مستشهد به في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (٢٠١٩)، تمكين المرأة اقتصادياً: مناهج جديدة للعمل غير المدفوع في البلدان النامية، نشر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، باريس، <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>.

⁵⁸ فونتانو وإلسون، 2014، المذكور في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠١٩.

تقدر الوكالة الدولية للطاقة (IEA) أن الأسر التي تعتمد على الكتلة الحيوية للطهي تقضي في المتوسط ١.٤ ساعة يوميًا في جمع الحطب، بالإضافة إلى عدة ساعات في الطهي باستخدام مواقد غير فعالة.

نقص خيارات النقل الآمنة يحد من تنقل النساء.



في كراتشي، ٣١% من الطلاب، ٢٣% من النساء العاملات، ٢٠% من ربات البيوت الذين تعرضوا للتحرش الجنسي قللوا من استخدامهم لوسائل النقل العام وبدلاً من ذلك اختاروا استخدام سيارات الأجرة الخاصة أو الركشات. كما قللت النساء في كراتشي من استخدامهن لوسائل النقل في المساء نتيجة لذلك.⁵⁹

٤.٢ الفرص

يمكن أن يعزز الإدماج الرقمي التمكين الاقتصادي للنساء من خلال تحسين وصولهن إلى فرص العمل والأسواق الأوسع.



في ١١ اقتصادًا ناشئًا، وجدت ٦٤% من النساء العاملات أن الهواتف المحمولة حسنت الوصول إلى فرص الأعمال/التوظيف.⁶⁰

في الهند، ٦٠% من النساء اللواتي شملهن الاستطلاع استخدمن الإنترنت للبحث عن وظائف والتقدم لها.⁶¹

في المكسيك، استخدمت ٣٨% من النساء اللواتي شملهن الاستطلاع الإنترنت لكسب دخل إضافي.⁶²

الفوائد التجارية من سد الفجوة الرقمية بين الأنواع الاجتماعية تصل إلى ١٥ مليار دولار.



إذا تمكن مشغلو الهواتف المحمولة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط من سد الفجوة في النوع الاجتماعي في ملكية الهواتف المحمولة واستخدام الإنترنت عبر الهواتف المحمولة اليوم، فإن ذلك سيولد إيرادات إضافية تقدر بـ ١٥ مليار دولار لمشغلي شبكات الهواتف المحمولة خلال العام المقبل.⁶³

59 بنك التنمية الآسيوي، موجز السياسات: بيئة نقل عام آمنة للنساء والفتيات.
60 الجمعية الدولية لشبكات الهاتف المحمول GSM، "سد الفجوة النوع الاجتماعي: الوصول إلى الهواتف المحمولة واستخدامها في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، (٢٠١٥)

61 إنتل النساء والويب (إنتل ٢٠١٣)

62 إنتل النساء والويب، المرجع نفسه

63 يُفترض أن تقديرات 115 مليار دولار يعتمد على إغلاق الفجوة في النوع الاجتماعي في ملكية الهواتف المحمولة واستخدام الإنترنت عبر الهاتف المحمول خلال عام ٢٠١٨، ويمثل فرصة الإيرادات الإضافية خلال الـ ١٢ شهرًا التالية. انظر تفاصيل المنهجية [هنا](#).



الاستثمارات في البنية التحتية التي تزيد من الوصول إلى المياه والطاقة النظيفة أو تعزيز التنقل أو السلامة في السفر يمكن أن يكون له فوائد غير متناسبة للنساء.

سيؤدي توفير الطهي النظيف للجميع إلى توفير أكثر من ١٠٠ مليار ساعة من جمع النساء للوقود ونقله على مدار العام، مما سيؤدي بدوره إلى "تحرير ما يعادل قوة عاملة من ٨٠ مليون شخص، بينما سيمنع تقليل تلوث الهواء المنزلي ١.٨ مليون حالة⁶⁴ وفاة مبكرة سنويًا."

في عام ٢٠١٧، بلغ الاستثمار العالمي في شركات الطهي النظيف ٤٠ مليون دولار أمريكي، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣٦% مقارنةً بالمجموع في عام ٢٠١٦؛ ويُقدر أن هناك حاجة إلى ٤ مليارات دولار أمريكي سنويًا لتحقيق الوصول الشامل إلى مرافق الطهي النظيف بحلول عام ٢٠٣٠.⁶⁵

وجدت دراسة حول الكهرباء في جنوب أفريقيا أن توظيف النساء ارتفع بنسبة ١٣.٥ في المئة، ويرجع ذلك بشكل كبير إلى تحرير وقت النساء من جمع الحطب للطهي. كانت النساء في السابق يقضين ما يعادل يومي عمل في الأسبوع لجمع الحطب.⁶⁶

برنامج "ضوء للجميع Luz para Todos"، وهو برنامج لتوسيع شبكة الكهرباء الريفية الذي وصل إلى أكثر من ٣.٣ مليون أسرة على مدى ١٠ سنوات في أجزاء كبيرة من البرازيل، يُقدر أنه ضَخ حوالي ٢ مليار دولار أمريكي في سوق الأجهزة المنزلية من خلال شراء المستفيدين للأجهزة الكهربائية. واحد وسبعون في المائة من الأسر قد اشترت ثلاجات، بينما كان لدى ١٠% فقط من الأسر المستفيدة غسالات في عام ٢٠٠٩، ارتفعت النسبة إلى ٤٦% في عام ٢٠١٣.

في بنغلاديش، زاد مشروع تطوير طريق رئيسي من عرض العمالة النسائية بنسبة ٥١% وعرض العمالة الذكورية بنسبة ٤٩%.⁶⁷

64 الوكالة الدولية للطاقة (٢٠١٧)، الوكالة الدولية للطاقة (٢٠١٧)، آفاق الوصول إلى الطاقة ٢٠١٧: من الفقر إلى الازدهار، الوكالة الدولية للطاقة المذكورة في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (٢٠١٩).

65 تحالف الموائد النظيفة، لمحة عامة عن الصناعة العالمية، ٢٠١٩.

66 دينكلمان، "آثار كهربة المناطق الريفية على التوظيف: دليل جديد من جنوب أفريقيا"، ٢٠٠٨.

67 كاندكر، "تأثير فقر الوقت على الطرق الريفية: دليل من بنغلاديش."

٥. معالجة الحقوق القانونية وحقوق الملكية والتميز في مكان العمل والأعراف الاجتماعية

٥.١ الحقائق



في جميع المجتمعات، تقوم النساء والفتيات بمعظم أعمال الرعاية غير المدفوعة.

على الصعيد العالمي، تقوم النساء بـ ٧٦% من أعمال الرعاية غير المدفوعة، وهو ما يعادل ٣.٢ مرات أكثر من الرجال؛ حيث تقضي النساء ٤ ساعات و ٢٥ دقيقة يوميًا في هذه الأعمال، مقابل ساعة و ٢٣ دقيقة للرجال.⁶⁸

تقضي النساء وقتًا أطول في العمل غير المدفوع مقارنة بالرجال في كل منطقة، حيث يتراوح من ١.٧ مرة أكثر في الأمريكيتين إلى ٤.٧ مرات في الدول العربية.

العمل غير المدفوع الأجر هو الأكثر كثافة للفتيات والنساء اللاتي يعشن في البلدان ذات الدخل المتوسط، المتزوجات والبالغات، اللواتي لديهن مستوى تعليمي منخفض، المقيمات في المناطق الريفية، ولديهن أطفال دون سن المدرسة.

بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠١٢، الفجوة بين مساهمات النساء والرجال في العمل غير المدفوع الأجر للرعاية تضيق بمقدار سبع دقائق فقط في اليوم، في المتوسط.⁶⁹

المسؤوليات غير المتساوية للعمل غير المدفوع - التي تخلق "فقر الوقت" - تؤثر على استجابة النساء في القوى العاملة، وجودة عمل النساء ودخولهن ورفاههن.



في البلدان التي تقوم فيها النساء بضعف كمية العمل غير المدفوع مقارنة بالرجال، يكسبن ٦٥% مما يكسبه نظراؤهن الذكور لنفس الوظيفة، بينما في البلدان التي تقضي فيها النساء خمس مرات. مقابل نفس مقدار الوقت في العمل غير المدفوع الذي يقوم به الرجال، تكسب النساء فقط ٤٠% من أجور الرجال.⁷⁰

يرتبط تحقيق مساواة أكبر في العمل غير المدفوع بمشاركة أكثر تساويًا في قوة العمل. كشفت دراسة شملت أكثر من ٥٠ دولة نامية ومتقدمة أنه مقابل كل انخفاض بنسبة ١٠% في نسبة الوقت الذي تقضيه النساء مقارنة بالرجال في العمل غير المدفوع الأجر، هناك زيادة بنسبة ١٢.٥% في حصة النساء في سوق العمل مقارنة بالرجال.⁷¹

تشير نسبة أكبر بكثير من النساء مقارنة بالرجال إلى المسؤوليات الأسرية كسبب لاختيارهن العمل في مشروع صغير غير رسمي: ١٣.١% من النساء مقارنة بـ ٠.٨% من الرجال في بنغلاديش، و ٣١.٢% مقابل ١٥.٠% في تونس.⁷²

68 منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨، العمل الرعائي والوظائف الرعائية لمستقبل العمل اللائق، جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨. pxxix

69 منظمة العمل الدولية (٢٠١٨)، المرجع السابق: الصفحة xxx.

70 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، "العمل غير المدفوع: الحلقة المفقودة في تحليل الفجوات بين النوع الاجتماعي في نتائج العمل"، ٢٠١٥.

71 معهد التنمية الخارجية ODI، "عمل النساء: الأمهات، الأطفال وأزمة رعاية الأطفال العالمية".

72 جريمشو وروبري، "فجوة الأجور للأمهات"، ٢٠١٥؛ أغيرو، "عقوبة الأجور للأمومة في البلدان النامية"، ٢٠١٢ المذكورة في معهد التنمية الخارجية ODI، "عمل النساء: الأمهات، الأطفال وأزمة رعاية الأطفال العالمية"، ٢٠١٦.

العنف المستشري ضد النساء له تكاليف اقتصادية كبيرة على المجتمعات والأعمال التجارية.



العنف ضد النساء يكلف المجتمع أكثر من ٢% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، والمشكلة خطيرة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط والمرتفع على حد سواء من خلال زيادة تكلفة الرعاية الصحية، استجابات الشرطة، انخفاض الإنتاجية، التغيب عن العمل، إلخ.⁷³

العنف ضد النساء يفرض أيضًا تكاليف محددة على الشركات، كما تظهر الأمثلة في **كمبوديا** و**بيرو**. قدّرت منظمة كير الدولية التكلفة الإجمالية لغياب الموظفين، و"الحضور الجسدي" (انخفاض الإنتاجية أثناء التواجد في العمل) ودوران العمل المرتبط بالتحرش الجنسي في كمبوديا بمبلغ ٨٨.٧ مليون دولار أمريكي سنويًا، حيث كانت الحصة الأكبر من الخسائر في الإنتاجية بسبب الحضور الجسدي.⁷⁴



في البلدان التي تفرض قيودًا أقل على حقوق النساء الأساسية في العمل - وتتمتع بقوانين أكثر مساواة بين الأنواع الاجتماعية - تكون مشاركة النساء في القوى العاملة أعلى.

في دراسة شملت ما يقرب من ١٠٠ دولة، وجد صندوق النقد الدولي أن في ٥٠% من الدول التي تم فيها تمرير قوانين المساواة في التوظيف، زادت مشاركة النساء في القوى العاملة بنسبة لا تقل عن ٥ نقاط مئوية خلال السنوات⁷⁵ الخمس التالية.

زيادة القيود القانونية على عمل النساء ترتبط بانخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة، بعد التحكم في دخل الفرد بناءً على تحليل ١٣٩ دولة في عام ٢٠١٦.⁷⁶

وجدت دراسة حديثة لصندوق النقد الدولي أن في الاقتصادات التي تقوم بإصلاحات إيجابية نحو المساواة بين الجنسين، ارتفع معدل مشاركة النساء في القوى العاملة بالنسبة للرجال بنسبة 2.05 نقطة مئوية، بينما في الاقتصادات غير المصلحة ارتفع بنسبة ١.٧٤ نقطة مئوية، بفارق ٠.٣١ نقطة مئوية.

يمكن أن يُعزى ما لا يقل عن ١٠% من تضيق فجوة التوظيف بين الأنواع الاجتماعية في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على مدى الثلاثين عامًا الماضية إلى تقليل مدى التمييز، بعد التحكم في الفروقات في التعليم والخبرة والمهنة، إلخ.⁷⁷

73 كير إنترناشيونال (٢٠١٩) حساب التكلفة: الثمن الذي تدفعه المجتمعات بسبب العنف ضد النساء.

74 كير الدولية (٢٠١٧). "أعلم أنني لا أستطيع الاستقالة." انتشار وتكلفة الإنتاجية للتحرش الجنسي ل

صناعة الملابس الكمبودية. كانبيرا: كير أستراليا

75 صندوق النقد الدولي - "اللعب النظيف: القوانين الأكثر مساواة تعزز مشاركة المرأة في القوى العاملة" ٢٠١٥

76 البنك الدولي - المرأة، الأعمال، والقانون (٢٠١٤)، ص. ٢١

77 آفاق التوظيف لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية - الفصل ٣ "ثمن التحيز: التمييز في سوق العمل على أساس النوع الاجتماعي والعرق" ٢٠٠٨

تمتلك النساء أراضي أقل من الرجال، وعادة ما تكون حيازاتهن أصغر في المتوسط.



يختلف حجم الفجوة في ملكية الأراضي بشكل كبير بين الدول وداخلها. على سبيل المثال، تمتلك النساء بشكل حصري ٣١% من الأراضي في ملاوي، ١٦% في أوغندا، وأقل من ١% في نيجيريا.⁷⁸

٥.٢ الفرص



الاستثمار في خدمات رعاية الأطفال المدفوعة لديه القدرة على خلق وظائف ذات جودة لدعم زيادة مشاركة النساء في سوق العمل ولشركات المنفعة

القيمة الاقتصادية الإجمالية للعمل غير المدفوع الأجر في ٦٤ دولة تتوفر لها بيانات استخدام الوقت تصل إلى ٩ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، وهو ما يعادل ١١ تريليون دولار أمريكي (تعادل سلطة الشراء لعام ٢٠١١).⁷⁹

يمكن للشركات أن تجني فوائد من توفير رعاية الأطفال المدعومة من قبل صاحب العمل من خلال تحسين التوظيف، والاحتفاظ بالموظفين، والإنتاجية، والتنوع، والوصول إلى الأسواق.⁸⁰

في ظل ظروف معينة، يمكن أن يكون لتمديد توفير إجازة الوالدين وخصوصاً منح إجازة الأبوة تأثيرات إيجابية على العمل⁸¹ المدفوع وغير المدفوع للنساء.



ما لم تكن هناك حوافز قوية للرجال لأخذ إجازة الوالدين، فإنها تميل إلى أن تُستخدم بشكل أساسي من قبل النساء وقد تؤدي إلى فترات أطول من الوقت خارج العمل مما يهدد بتقليل المهارات أو تثبيط أصحاب العمل عن توظيف النساء لبعض المناصب.⁸²

ترتبط المساواة الأكبر في حقوق الأراضي والملكية الأخرى بزيادة عمل النساء، وزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات، تحسين الأمن الغذائي والتغذية للأسر، وانخفاض معدلات العنف ضد النساء.



الفجوة في نوع الاجتماعي في معدل المشاركة في القوى العاملة في البلدان التي تتمتع بحقوق ميراث متساوية هي ٥٠% مما هي عليه في البلدان ذات حقوق الميراث غير المتساوية.

78 (٢٠١٥) "عدم المساواة بين النوع الاجتماعي في ملكية والسيطرة على الأراضي في أفريقيا: الأسطورة والواقع"

79 منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨، العمل في مجال الرعاية والوظائف الرعوية لمستقبل العمل اللائق، جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨. مؤسسة التمويل الدولية، ٢٠١٧، معالجة رعاية الأطفال: الحالة التجارية لدعم أصحاب العمل لرعاية الأطفال.

81 تمديد إجازة الوالدين ومنح إجازة الأبوة يتعلق بشكل رئيسي بموظفي القطاع الرسمي في البلدان ذات الدخل المرتفع والمتوسط.

82 صندوق النقد الدولي - "اللعب النزيه: القوانين الأكثر مساواة تعزز مشاركة المرأة في القوى العاملة" ٢٠١٥؛ المجلة الفصلية للاقتصاد - "العواقب الاقتصادية لتفويضات إجازة الوالدين: دروس من أوروبا" ١٩٩٨؛ مراجعة العلاقات الصناعية والعمالية - "الوقت خارج العمل وتدهور المهارات" ٢٠٠٨. 83 غونزاليس وآخرون، "اللعب النزيه: القوانين الأكثر مساواة تعزز مشاركة النساء في القوى العاملة"، ٢٠١٥.

الدول التي شهدت تغييرات قانونية في حقوق الملكية والأصول مثل ناميبيا وبيرو شهدت زيادات تتراوح بين ١٠-١٥% في معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة خلال العقد التالي⁸⁴.

في نيبال، كان أطفال النساء اللاتي يمتلكن أراضٍ أقل عرضة لأن يكونوا ناقصي الوزن بمقدار النصف مقارنة بأطفال النساء اللاتي لا يمتلكن أراضٍ⁸⁵.

وجدت دراسة في كيرالا، الهند، أن امتلاك الممتلكات كان أحد أهم المؤشرات على ما إذا كانت المرأة قد تعرضت للعنف الجسدي أو النفسي: بين النساء اللاتي لا يمتلكن ممتلكات، تعرضت ٩٩% منهن للعنف الجسدي ٨٤% للعنف النفسي، بينما كانت النسب بين النساء اللاتي يمتلكن ممتلكات ٧% و١٦% على التوالي⁸⁶.



إذا حصلت النساء على فرص متساوية للوصول إلى الأراضي والموارد الزراعية، فإن المحاصيل الإجمالية ستزيد بنسبة تتراوح بين ٢٠ إلى ٣٠% والإنتاج الزراعي الكلي في البلدان النامية ستزيد بنسبة ٢.٥ إلى ٤ بالمئة⁸⁷.

يشير دليل من نفس الدراسة إلى أن زيادة الإنتاج الزراعي يمكن أن تقلل العدد الإجمالي للأشخاص الذين يعانون من سوء التغذية بنسبة ١٢-١٧% على مستوى العالم.

⁸⁴المرجع نفسه.

⁸⁵ ألبندورف، "هل تعزز حقوق المرأة في الأرض تمكين المرأة وصحة الطفل في نيبال؟" ٢٠٠٧

⁸⁶ باندا وأغاروال، "العنف الزوجي، التنمية البشرية ووضع ملكية المرأة في الهند"

⁸⁷ منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)، حالة الأغذية والزراعة ٢٠١٠-٢٠١١، الفصل الرابع، ٢٠١١

الملحق: معايير التقييم للحقائق الأساسية

المعايير	المتانة التقنية
المنهجية	يتم تناول استجواب البحث بشكل صحيح من خلال منهجية سليمة.
القياسات	المقاييس (المتغيرات) موثوقة وذات صلة.
أخذ العينات/جمع البيانات	التنفيذ واللوجستيات والاستراتيجية مصممة بشكل صحيح بما يتماشى مع المنهجية وطريقة التحليل.
التعقيد	تاخذ الدراسة في الاعتبار جميع المتغيرات الضابطة ذات الصلة والتعقيد.
الحسم	النتائج حاسمة
قابلية التعميم	
القابلية للتطبيق على جغرافيات أخرى	يمكن أن تكون نفس النتائج/الحقائق قابلة للتطبيق على جغرافيات/دول أخرى.
إقليمياً/خاص بدولة معينة	الحقيقة ليست سمة مميزة لدولة واحدة.
مبني على الثقافة	الثقافة ليست وسيطاً.
التمثيلية	يمكن استنتاج النتائج على نطاق أوسع من السكان (حجم العينة)
التناقض	تم العثور على نتائج مشابهة في دراسات مختلفة.
السمعة العلمية	
المراجع	مستند إلى أفضل الممارسات الأكاديمية
البيانات الأولية	البيانات الأولية مقابل البيانات الثانوية
الحدثة	أجري خلال السنوات الأربع إلى الخمس الأخيرة.

هذا المستند هو ناتج من مشروع ممول من المساعدات البريطانية من الحكومة البريطانية. ومع ذلك، فإن الآراء المعبر عنها والمعلومات الواردة فيها ليست بالضرورة تلك الخاصة بالحكومة البريطانية أو معتمدة منها، ولا يمكنها قبول أي مسؤولية عن مثل هذه الآراء أو المعلومات أو عن أي اعتماد عليها.

تم إعداد هذا المنشور للإرشاد العام فقط في الأمور ذات الاهتمام، ولا يشكل نصيحة مهنية. لا ينبغي التصرف بناءً على المعلومات الواردة في هذا المنشور دون الحصول على مشورة مهنية محددة. لا يتم تقديم أي تمثيل أو ضمان (صريح أو ضمني) فيما يتعلق بدقة أو اكتمال المعلومات الواردة في هذا المنشور، وبالقدر الذي يسمح به القانون، لا تقبل أو تتحمل أي منظمة أو شخص مشارك في إنتاج هذا المستند أي مسؤولية أو واجب رعاية عن أي عواقب لأي شخص يتصرف أو يمتنع عن التصرف اعتماداً على المعلومات الواردة في هذا المنشور أو لأي قرار يعتمد عليه.