



المسيرة المهنية للمرأة في منطقة الخليج

جدول أعمال الرؤساء التنفيذيين





إعداد:

إميلدا دنلوب، المدير التنفيذي، مبادرة بيرل
سيلين شرايبر، مدير برامج، مبادرة بيرل
مريم العطار، مساعد برامج، مبادرة بيرل

© 2015 مبادرة بيرل. جميع الحقوق محفوظة

شكر وتقدير:

نود أن نتقدم بالشكر للمؤسسات التالية لما قدمته من دعم: مجموعة أبوظبي للاستدامة، وجمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين، والمنتدى العربي الدولي للمرأة، والجامعة الأمريكية في الشارقة، ومجموعة عذيب، والجمعية المصرفية بالبحرين، وبنك مسقط، وصلة (CellA)، ونادي العاصمة بالبحرين، وكلية جادج للأعمال بجامعة كامبريدج، ومجلس سيدات أعمال دبي، ومؤسسة دبي للمرأة، وجلوورك (Glowork)، ومعهد تطوير الإدارة (IMD)، وكلية إنسياد لإدارة الأعمال، وكلية لندن للأعمال، وبنك أبوظبي الوطني، ومؤسسة قطر، ومنتدى ثروات للشركات العائلية، وجميع الشركات الشريكة لمبادرة بيرل (مدرجة في قائمة في نهاية التقرير).

المدير الفني: ناتالي عبد النور
الأشكال البيانية و التوضيحية: إنفوجرافيك إل واي

إخلاء مسؤولية وحدود التقرير:

الاستنتاجات و الأحكام التي يتضمنها هذا التقرير لا تنتسب الى مبادرة بيرل و لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر مبادرة بيرل أو مجلسها الحاكم أو شركائها أو العاملين بها.

لا تضمن مبادرة بيرل صحة البيانات الواردة في هذا الإصدار، ولا تتحمل أية مسؤولية عن أية عواقب تترتب على استخدامها.

جدول المحتويات

06 مقدمة

08 الملخص
التنفيذي

14 التسرب الوظيفي:
أسباب خروج السيدات
من سوق العمل

18 نتائج بحثنا:
من ولماذا

32 توصيات للرؤساء
التنفيذيين

36 منهجية البحث

38 عن مبادرة بيرل



رهفة

قطعت دول مجلس التعاون الخليجي شوطاً كبيراً على مدار السنوات الماضية في زيادة مشاركة المرأة في التعليم العالي وفي القوى العاملة، غير أن أعداد السيدات في مستويات الإدارة التنفيذية العليا ومجالس الإدارات في المؤسسات في منطقة الخليج لا تزال متدنية. وتحظى الجدوى التجارية النهائية المتحققة من زيادة مستويات التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارات بدراسة وفهم متزايدين. ومن المعلوم أن الحوكمة المؤسسية الرشيدة تتضمن وضع نظام دقيق يغطي كافة جوانب المساءلة وممارسات الأعمال الجيدة وتتعلق بالمعلومات أن الحوكمة المؤسسية الرشيدة تتضمن وضع نظام دقيق يغطي كافة جوانب المساءلة وممارسات الأعمال الجيدة وتتعلق بثقافتها على اتخاذ أفضل القرارات الاستراتيجية، ويعني هذا ضرورة وجود المزيج المناسب من الخبرات والمهارات والرؤى في فرق القيادة مع مراعاة التوازن بين الجنسين.



ويعتبر البرنامج البحثي لمبادرة بيرل حول "المسيرة المهنية للمرأة في منطقة الخليج: جدول أعمال الرؤساء التنفيذيين" برنامجاً ذا أهمية بالغة كما يحظى باهتمام خاص في ضوء جهود حكومات دول مجلس التعاون الرامية إلى زيادة مستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة وفي المناصب العليا ومجالس الإدارات. ويأتي هذا التقرير تتويجاً لعشرة شهور من البحث والتحليل وجمع البيانات مما يزيد عن 600 سيدة من القيادات رفيعة المستوى عبر منطقة الخليج. ويهدف التقرير إلى إطلاع قادة الأعمال على الجوانب المهمة لاجتذاب وتعيين وترقية المزيد من السيدات في المناصب العليا في منطقة الخليج، ومن ثم بناء مجموعة أكبر من السيدات المؤهلات لشغل عضوية مجالس الإدارة.

ويوضح بحثنا أن المرأة في منطقة الخليج تتمتع بطموحات وتطلعات عالية. ويستهدف هذا التقرير جدول أعمال الرؤساء التنفيذيين، لأنهم من يمتلكون الحوافز و التأثير اللازمين لقيادة التغييرات التي من الممكن أن تعزز وصول المواهب النسائية إلى المناصب العليا، ومن ثم بناء مؤسسات أكثر تنافسية وأفضل إدارة في منطقة الخليج.

ويطيب لي أن أتقدم بالشكر للمؤسسات التي ساعدت بشكل بارز في توجيه ودعم هذا البرنامج البحثي سواء عن طريق تخصيص الموارد المالية أو الوقت الثمين، وأخص بالذكر مجلس سيدات أعمال الشارقة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة وبرابيس ووتر هاوس كوبرز وجنرال إلكتريك ومؤسسة الوليد بن طلال ومجموعة تمر.

وتأتي نتائج وتوصيات هذا التقرير متماشية مع مبادئ تمكين المرأة وهي مبادرة مشتركة بين الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي تفخر مبادرة بيرل بدعمها في منطقة الخليج.

كما أود أن أتقدم بشكر خاص لجميع السيدات عبر منطقة الخليج اللاتي شاركن في مجموعات التركيز وأسهمن بآرائهن في هذه الدراسة الاستقصائية الموسعة.

ونعتقد أن الحوكمة المؤسسية الرشيدة القائمة على قيم المساءلة والشفافية والتنوع ضرورة منطقية من المنظور التجاري وعاملاً أساسياً لدعم النمو الاقتصادي التنافسي في المستقبل، والتشجيع على خلق فرص العمل، وتعزيز التنمية المستدامة عبر منطقة الخليج وما وراءها.

إميلدا دنلوب

المدير التنفيذي

مبادرة بيرل



الخلاصة التنفيذية

يستعرض هذا التقرير النتائج التي توصلت إليها دراسة استقصائية موسعة عن المرأة في المناصب الإدارية والقيادية العليا في دول مجلس التعاون الخليجي. وقد أوضحت الدراسات التي أجرتها منظمة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى مثل المنتدى الاقتصادي العالمي أن منطقة الخليج تعتبر إحدى المناطق الأكثر تحدياً في العالم للمرأة الطموحة. فعدد من يدخلن إلى سوق العمل في منطقة الخليج ومن يصلن إلى مناصب عليا أقل تقريباً من أية منطقة متقدمة، وذلك لأن العديد من النساء يخترن الخروج من الحياة المهنية قبل أن يصلن إلى هذه المناصب. وفيما يلي النتائج الرئيسية للدراسة البحثية:

- تمتلك السيدات في منطقة الخليج طموحاً كبيراً ويأملن في شغل مناصب عليا؛ ودافعهن في ذلك هو تحقيق النمو والتقدير الشخصي أكثر من الأجر أو النفوذ.
- ترى نسبة كبيرة من السيدات أنه من الصعب تحقيق توازن إيجابي بين العمل والحياة الشخصية والجمع بين المناصب عالية النفوذ والحياة الأسرية.
- رغم أن أسر السيدات يدعمن تعليمهن وعملهن، فأنا الأسر لا تزال مقيدة بالقدوات التقليدية، ولا توجد أدلة قوية توجي بتغير المواقف الاجتماعية.
- داخل مكان العمل، يكون التأثير المباشر والأكثر أهمية على الحياة المهنية للمرأة هو مديرها المباشر.
- تشعر 80% تقريباً من المشاركات في الدراسة الاستقصائية أن مجرد كونهن نساء يضعف موقفهن في العمل، وكانت هذه الملاحظة أكثر وضوحاً في البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة. ويطلق هذا سقفاً زجاجياً يعيق وصول المرأة إلى المناصب العليا، إذ لا تزال بعض الشركات في المنطقة تبدي تمييزاً متعمداً أو غير متعمد يعيق تقدم المسيرة المهنية للمرأة.
- ونتيجة لذلك، تختار بعض النساء الخروج من هذه البيئة عن طريق التوقف عن العمل لفترة، فيما تختار أخريات الخروج من الدائرة وبدء عمل خاص بهن أو التحول إلى المهن الحرة، حيث يصبحن أكثر سيطرة على كيفية العمل وأوقاته. غير أن الكثيرات، بل والكثيرات جداً، تخترن الخروج كلياً من القوى العاملة، ويُشار إلى هذا أيضاً بظاهرة "تسرب خطوط الإمداد" أو ما يعرف بـ "التسرب الوظيفي".

تمتلك النساء في منطقة الخليج الدافع والموهبة اللازمين لتحقيق النجاح والوصول إلى المستويات الوظيفية الأعلى، ويرغبن في الاجتهاد في العمل لتحقيق ذلك. وفي الحقيقة، تعتبر المرأة أحد الموارد الضخمة غير المستغلة من قبل المؤسسات والشركات في منطقة الخليج، ولكن توجد معوقات كبيرة تحول دون الاستغلال التام لهذه المواهب. وإذا أردنا معالجة "التسرب الوظيفي"، يتعين على الشركات أن تدعم وترعى الموظفين اللاتي يتمتعن بقدرات وكفاءات عالية، وأن ترسخ ثقافة عمل أكثر مساواة وإيجابية. وسوف يفتح هذا بدوره المجال أمام مصدر كبير من المواهب والطاقات الجديدة والتطلع نحو المستقبل، مما سيساعد على تحقيق النجاح والربحية والميزة التنافسية على مستوى الشركات والدول.

بناءً على النتائج الموجزة أعلاه، نقدم فيما يلي خمس توصيات للرؤساء التنفيذيين:

1. تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يعتبر العمل المرناً ركناً أساسياً في تحقيق هذا التوازن مع تقييم الأداء بناءً على الإنجازات بدلاً من الوقت الذي يتم قضاءه في المكتب.
2. ترسيخ ثقافة متوازنة: يستطيع الرؤساء التنفيذيون لعب دور حيوي عن طريق دعم المرأة بشكل واضح في العمل. والجزء الأهم في تحقيق ذلك هو ضمان عبور المزيد من النساء عبر مستويات الإدارة المتوسطة وصولاً إلى المناصب العليا، وسوف تستمد البيئة في الإدارة المتوسطة طابعها من البيئة في الإدارة العليا.
3. الاستثمار في بناء المسارات الوظيفية: لا ينبغي أن يقتصر الأمر على تقديم المزيد من الدعم والتوجيه للمواهب النسائية، بل ينبغي أيضاً زيادة تدريب الموظفين الرجال على الأمور المتعلقة بالتنوع بين الجنسين.
4. تبني سياسات الموارد البشرية التي تضمن تحقيق المساواة في محل العمل، بما في ذلك سياسات التعيين والأجور والترقية وتحديد أهداف عدد السيدات في كل مستوى إداري.
5. القيام بدور الداعم والمناصر في المجتمع الأكبر: يمكن للرؤساء التنفيذيين استخدام شهرتهم ونفوذهم في زيادة الوعي بقيمة خلق مكان عمل أكثر تنوعاً والإسهامات التي يمكن أن تقدمها المواهب النسائية.



مواجهة التسرب الوظيفي: أدلة عالمية ومحلية

نسب توزيع الجنسين في تعداد السكان العالمي¹



12% من الرؤساء التنفيذيين²

17% من عضوية مجالس الإدارة²

24% من المناصب الإدارية العليا²

أعداد السيدات المتسربات من الوظائف ضعفين إلى ثلاثة أضعاف الرجال³

التعيين في المستويات الوظيفية الأول = 1:1³

52% من المقيدون في التعليم العالي²

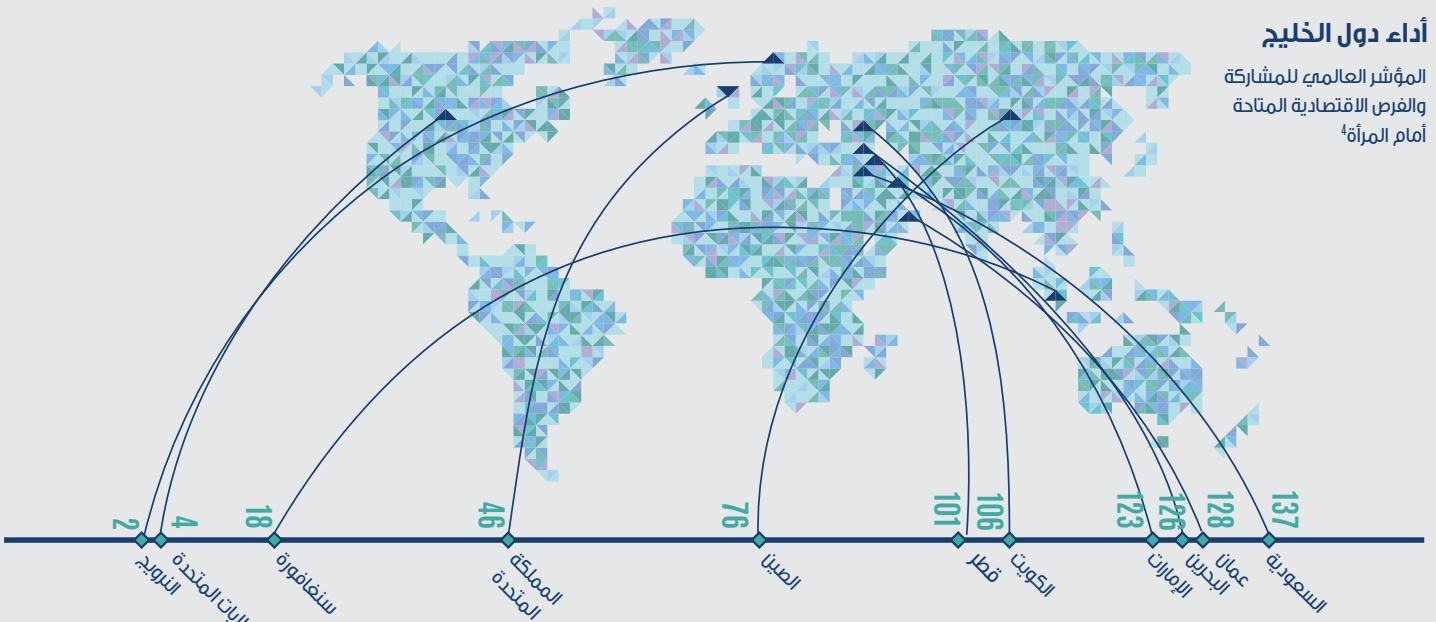
68%

32%

نسب توزيع الجنسين في القوى العاملة العالمية²

أداء دول الخليج

المؤشر العالمي للمشاركة
والفرص الاقتصادية المتاحة
أمام المرأة⁴

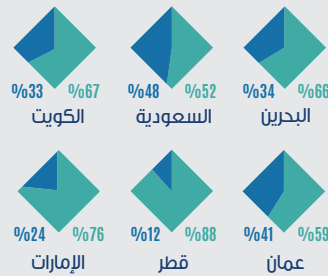


دليل علي الفجوة بين الجنسين

■ انثى
■ ذكر

المشاركة في القوى العاملة
(حسب الجنس)⁴

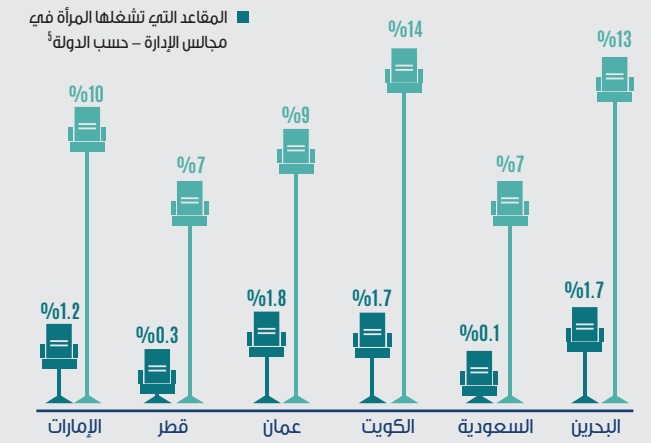
الالتحاق بالتعليم العالي
(حسب الجنس)⁴



نسب مشاركة الذكور في القوى
العاملة تتجاوز بكثير نسب الإناث

نسب قيد الإناث في التعليم العالي
تتجاوز نسب الذكور

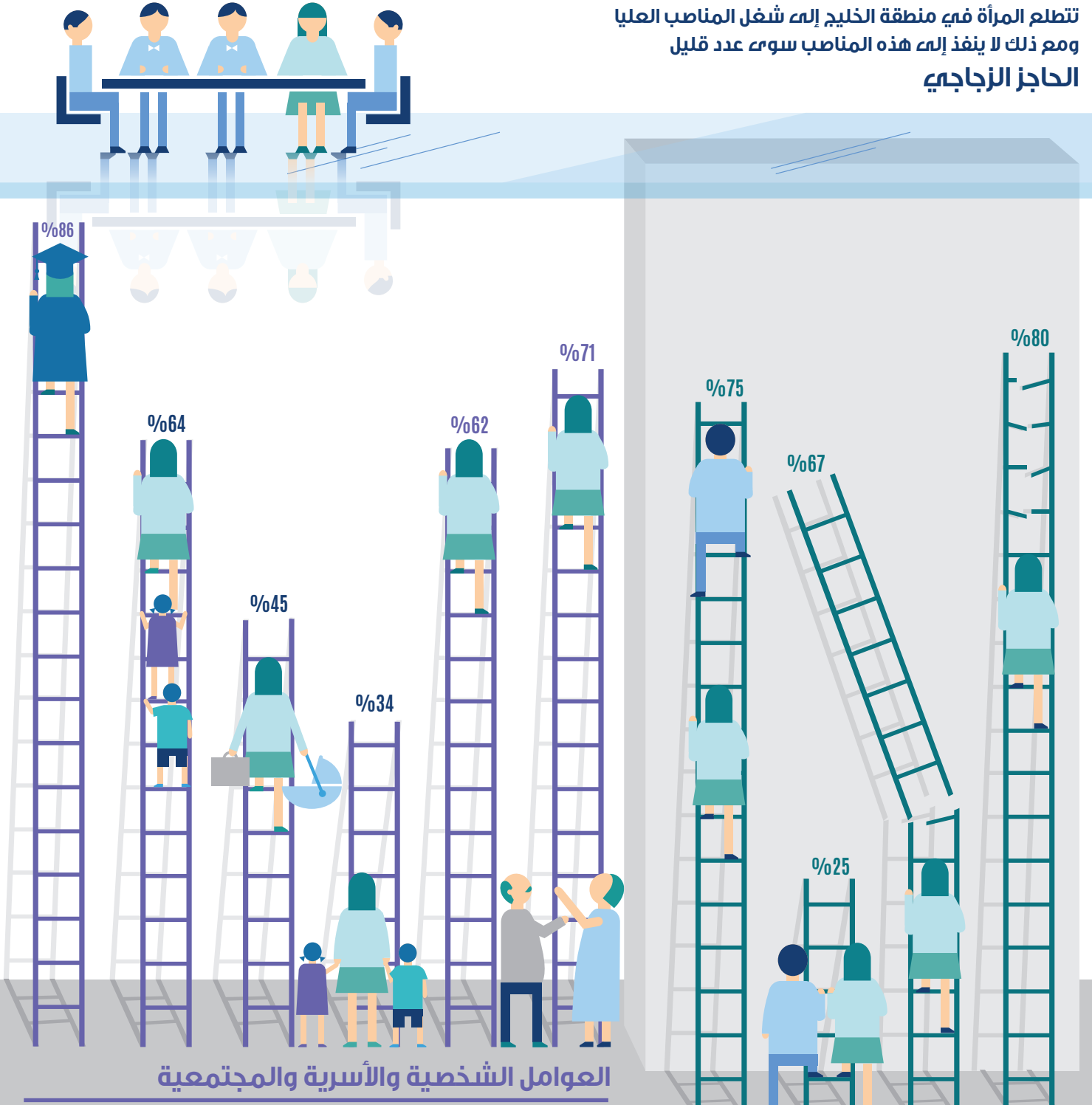
السيدات في المناصب الوظيفية
العليا في منطقة الخليج



المصادر:
1 التوقعات السكانية في العالم، صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2013.
2 تقرير أعمال جرائد ثورنتون الدولية، 2014.
3 The leaking pipeline: Where are our female leaders 3، المجلس الاستشاري المعني بالقضايا الجنسانية، مؤسسة برايس ووتر هاوس كوبرز، 2008.
4 تقرير مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2014، المنتدى الاقتصادي العالمي والشعبة الإحصائية للأمم المتحدة
http://www.catalyst.org/knowledge/women-boards 5

مواجهة التسرب الوظيفي: من ولماذا

تتطلع المرأة في منطقة الخليج إلى شغل المناصب العليا
ومع ذلك لا ينفذ إلى هذه المناصب سوى عدد قليل
الحاجز الزجاجي



العوامل الشخصية والأسرية والاجتماعية

أماكن العمل

64%	34%	71%
تتصورن أن المجتمع يتقبل عمل المرأة المتروجة التي لديها أطفال	ترغبن في عدم التضحية بجوانب الحياة الأخرى مثل الأسرة والأطفال	توافقن على أن أسرهن قد لعبت دوراً حيوياً في تدرجهن الوظيفي
86%	45%	62%
تعتقدن أن التعليم كان عاملاً حيوياً في تدرجهن الوظيفي	تعتقدن أنه من الممكن تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	تتطلعن لشغل منصب على مستوى الإدارة خلال السنوات السبعة القادمة

25%	80%
تعتبرن أنهن تعاملن بإنصاف	تشعرن أنه لمجرد أنهن نساء فإن ذلك يضعهن في وضع غير موات في العمل
75%	67%
تعتقدن أنهن لا يتقدمن في السلم الوظيفي بنفس سرعة الرجال	تعتقدن أن التمييز القائم على أساس الجنس قد أثر سلباً على تدرجهن الوظيفي

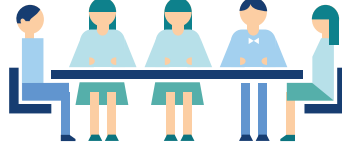
مواجهة التسرب الوظيفي:

ما الذي يمكن القيام به

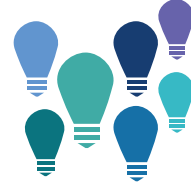
ثمة جدوى تجارية كبيرة من تعيين النساء في المناصب القيادية العليا وإعدادهن
لشغل هذه المناصب



أداء مالي
أفضل



حوكمة
أفضل



مجموعة أكبر
من المواهب

فقط 27% من المشاركات وفقن أن القيادة في مؤسساتهن ملتزمة بتعيين
السيدات في المناصب العليا

تهدف أكثر من نصف المشاركات إلى شغل منصب علي
مستوى الإدارة العليا أو مجلس الإدارة

ولذلك، فمن واجب المؤسسات أن تعمل بجد
على ترقية المواهب النسائية

توصيات للشركات وغيرها من المؤسسات



3.

الاستثمار في بناء المسارات الوظيفية



2.

ترسيخ ثقافة مؤسسية متوازنة



1.

تحسين مستوى التوازن بين العمل
والحياة الشخصية



5.

القيام بدور المؤيد والمناصر
في المجتمع



4.

تبني سياسات للموارد البشرية
تضمن المساواة بين الجنسين

التسرب الوظيفي: أسباب خروج السيدات من سوق العمل

من بين الحقائق الواضحة في عالم العمل المعاصر أن المؤسسة الأكثر تنوعاً هي أيضاً مؤسسة أكثر إبداعاً. وقد أثبتت الدراسات والأبحاث أنه عندما يتعلق الأمر بدمج السيدات في المستويات العليا، تكون المؤسسة الأكثر تنوعاً هي الأفضل من حيث الحوكمة والتنافسية والربحية.

وأوضح تقرير صادر عن الأمم المتحدة في عام 2010 أن دمج السيدات في مجالس الإدارات يؤدي إلى تحسين عملية صنع القرار وتحسين حوكمة مجلس الإدارة¹ وأن المجالس التي تضم سيدات بين أعضائها أكثر إبداعية وأكثر قدرة على وضع الاستراتيجيات الرائدة² وبالمثل، يؤدي تحسين التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا إلى تحسين فهم الشركة لسوقها وعملائها، مما يعزز ميزتها التنافسية. وفيما يتعلق بالأداء المالي، أوضحت دراسة أجرتها شركة ماكنزي أن المؤسسات الأعلى من حيث نسب النساء تتفوق على الشركات الأخرى بمعدل 47% في العائد على حقوق المساهمين و55% في الإيرادات قبل خصم الفوائد والضرائب³.

وفي ظل عالم أعمال تتزايد فيه وتيرة التغيير والاضطراب والتنافسية أكثر من أي وقت مضى، ويصبح فيه الإبداع ضرورة ملحة وتندر فيه المواهب، هل يقدر أي رئيس تنفيذي على رفض مثل هذه الميزة؟

وعلى الرغم مما سبق، تخفق السيدات في الوصول إلى المناصب العليا أو تختار الخروج من الحياة المهنية قبل أن تصل إلى هذه المناصب. وعلى صعيد آخر، هناك تحسن كبير في التوازن بين الجنسين على المستوى الجامعي، إذ تمثل الطالبات في الوقت الحالي 52% من الطلاب في التعليم الجامعي. وفي الاقتصادات المتطورة، نجد أن أعداد الرجال والنساء الذين يحصلون على وظائف مهنية بعد الجامعة أصبحت متساوية تقريباً. ولكن بدءاً من هذه اللحظة فصاعداً تنخفض أعداد السيدات بصورة دراماتيكية حيث تمثل المرأة 24% فقط من المناصب الوظيفية العليا و17% من مجالس الإدارات و12% من مجموع الرؤساء التنفيذيين⁴. وخلصت الدراسة التي أجرتها برايس ووتر هاوس كوبرز في عام 2008 إلى أن أعداد السيدات اللاتي يتركن سوق العمل تصل إلى ضعفي أو ثلاثة أضعاف من يتركنه من الرجال، والأكثر إزعاجاً أن هذا "التسرب" يحدث بعدما يكن هؤلاء السيدات قد عملن بجد لترسيخ مكانتهن والوصول إلى أول منصب إداري لهن⁵. وهكذا تدور المشكلة في دائرة مفرغة: في ظل خروج عدد كبير جداً من السيدات من سوق العمل يقل عدد من يمكنهم شغل مناصب في الإدارة الوسطى التي تعتبر نقطة الانطلاق التي تؤهلهم للنفوذ إلى المناصب العليا، وهنا يكمن لب المشكلة.

1 المرأة في العالم 2010، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، الأمم المتحدة
2 النساء والأقليات في مجالس إدارات شركات قائمة فورتن للكب 100 شركة على مستوى العالم، منظمة ألباس فوربور دايفرستي 2008
3 مسائل نسائية، ماكنزي، 2010
4 تقرير جرات ثورتنون الدولية للأعمال، "Women in Business: From Classroom to Board Room"، 2014
5 "The Leaking Pipeline: Where are our female leaders"، المجلس الاستشاري المعني بالقضايا الجنسانية، برايس ووتر هاوس كوبرز، 2008
6 Cracking the Code، كيه بي إم جي، 2014
7 المرأة في العالم 2010، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، الأمم المتحدة
8 The Role of Masculinity/Femininity: Values and occupational value affordance in shaping young men's and women's occupational choices، إريكا أس، وايزجرام، ليزا أم، ديبلا وميجان فولنشر
9 The Opt out Revolution، ليزا بلكين، مقال في نيويورك تايمز، أكتوبر 2003

إذا لماذا يحدث هذا التسرب؟ وما الذي يمكن القيام به لمواجهته؟ بالرغم من مرور سنوات على صدور التشريعات المساندة في أسواق مثل أوروبا وأمريكا الشمالية، لا يزال هناك افتقار إلى تكافؤ حقيقي في الفرص الوظيفية بين الرجل والمرأة، وتعد هذه ظاهرة عالمية. ففي المملكة المتحدة، على سبيل المثال، تزيد احتمالية وصول الرجال إلى المناصب في اللجان التنفيذية بأربع مرات عن النساء.⁶ وبالرغم من الاهتمام الذي توليه الآن معظم الشركات المتطلعة للمستقبل للتوازن بين العمل والحياة الشخصية، لا تزال المرأة تتحمل عبء المسؤوليات الأسرية والرعاية بالأطفال، وتقوم بمعظم الأعمال المنزلية.⁷ وعند الاختيار ما بين المنزل أو العمل، لا تزال الكثير من النساء يختارن الخيار الأول فيما يختار الرجال الخيار الثاني. فعندما تتسم الوظائف بطابع التحدي والنفوذ وارتفاع مستويات المسؤولية، فإنها تروق أكثر للرجال، بينما تميل النساء إلى تفضيل الأدوار الوظيفية التي تسمح لهن بقاء وقت أطول مع أسرهن⁸ وينطبق هذا على جميع المستويات وصولاً إلى قمة الهرم الوظيفي: إذ وجدت مجلة فورتن أن على الأقل 20 من إجمالي 108 امرأة على قوائم "الأشخاص الأكثر نفوذاً" التي تقوم المجلة بإعدادها قد اخترن ترك وظائفهن الناجحة لأسباب أسرية.⁹ وليس فيما سبق ما يثير الدهشة؛ لكن المحبط حقاً هو أن الوضع لم يتغير تقريباً على الإطلاق خلال العقد الماضي.

“على مدار ربع القرن الماضي، تطلع عدد متزايد من السيدات إلى القيادة على قدم المساواة مع الرجال؛ وقد اتخذن نفس الخيارات التي اتخذها نظرائهن الرجال لكنهن واجهن مجموعة إضافية من المعوقات”

المرأة والقيادة: الوضع الراهن،
ديورا ال. رود وباربرا كيليرمان، 2006

والآن ماذا عن منطقة الخليج؟ وكيف تسير الأمور فيها؟ وهل تحقق المؤسسات فيها أداة أفضل أم أسوأ مقارنة ببقية مناطق العالم؟

تحسين الوضع في منطقة الخليج

بالرغم من العمل الإيجابي الذي تقوم به جهات مثل مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية، والدعم السياسي الذي تحظى به المرأة في القوى العاملة في أسواق مثل الإمارات، لا يزال أداء الشرق الأوسط عموماً ضعيفاً في هذا المجال. وبالنظر إلى مؤشر المشاركة والفرص الاقتصادية المتاحة أمام المرأة الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2013، نجد أن دولة قطر حققت أفضل أداء وجاءت في المركز 101 تبعها دولة الكويت (106) ودولة الإمارات العربية المتحدة (123) والبحرين (126) وعمان (128) والمملكة العربية السعودية (137). بينما جاءت الولايات المتحدة الأمريكية في المركز 6 وسنغافورة (12) والمملكة المتحدة (35) والصين (62).¹⁰

الشكل 1 دليل علي الفجوة بين الجنسين

المشاركة في القوى العاملة (حسب الجنس) *



نسب مشاركة الذكور في القوى العامة تتجاوز بكثير نسب الإناث

الالتحاق بالتعليم العالي (حسب الجنس) *



نسب قيد الإناث في التعليم العالي تتجاوز نسب الذكور

■ أنثى
■ ذكر

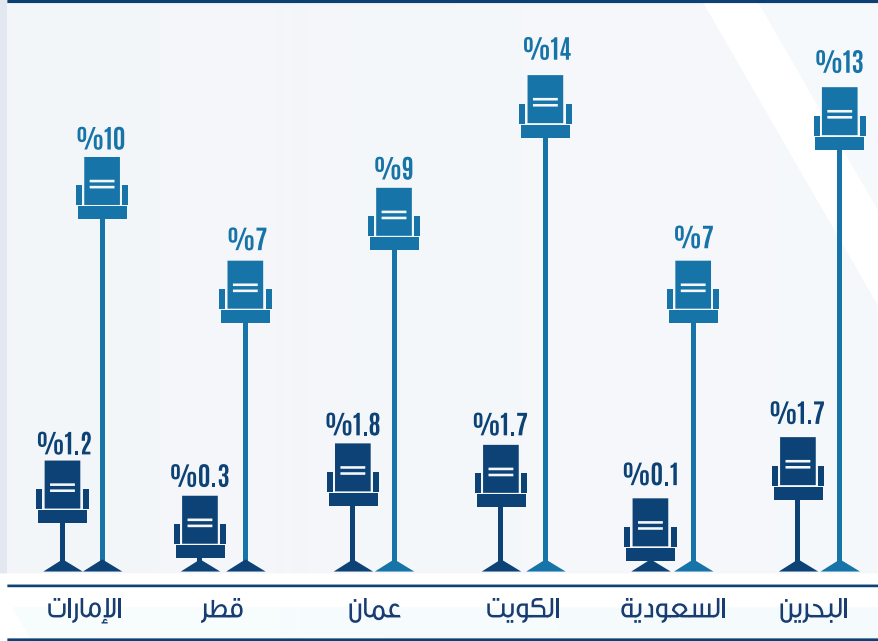
* تقرير مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2014، المنتدى الاقتصادي العالمي والشعبة الإحصائية للأمم المتحدة

ويسود في منطقة الخليج نفس النمط الأساسي الموجود في الأسواق المتقدمة الأخرى: فأعداد النساء المقيدات في الدورات الجامعية إما تساوي أو تفوق أعداد الرجال، لكن مشاركتهن في القوى العاملة بعد ذلك تنخفض انخفاضاً حاداً، وبخاصة في المستويات الوظيفية المتوسطة وهي النقطة التي تترك العديد من النساء عندها عملهن لرعاية طفلهن الأول. وتكمن المشكلة في الانخفاض الكبير في نسبة السيدات اللاتي تعدن للعمل بعد ذلك، ولهذا تمثل السيدات 38% فقط من القوى العاملة في منطقة الخليج، و21% في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ككل. غير أن دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر والكويت تحقق أداءً أكثر توازناً في هذا الشأن. ففي دولة الإمارات، على سبيل المثال، ثمة دعم اجتماعي وحكومي لزيادة عدد النساء في كل من التعليم الجامعي والقوى العاملة. غير أن الدراسة التي أجرتها الجامعة الأمريكية في الشارقة أوضحت تحقيق المزيد من التقدم نحو إنجاز الهدف الأول مقارنة بالهدف الثاني.

10 تقرير الفجوة بين
الجنسين 2014، المنتدى
الاقتصادي العالمي
بيانات البنك الدولي،
http://data.worldbank.
org/indicator/SL.TLF.
CACT.FE.ZS/countries
تم الوصول إليها في 30
ديسمبر 2014
Progress in 12
female education and
employment in the
United Arab Emirates
towards Millennium
Development Goal
(3): gender equality
لينزي جيه كيمب، الجامعة
الأمريكية بالشارقة، 2012
13 الشؤون العائلية:
ممارسات الحوكمة في
الشركات العائلية في دول
مجلس التعاون، مبادرة بيرل
وبرانس ووتر هاوس كوبر،
2013

ويظهر التفاوت بين المنطقة والأسواق المتقدمة حول العالم بصورة أكثر وضوحاً على مستوى مجالس الإدارات، إذ نسبة السيدات في مجالس الإدارة لا تزال دون 2% في المنطقة كما هو موضح في الشكل رقم (2). وتحقق المرأة نجاحاً أفضل قليلاً في المناصب الإدارية الصغرى وفي المناصب التشريعية والحكومية، حيث يتراوح معدل المشاركة بين 7-14%:

الشكل 2 السيدات في المناصب الوظيفية العليا في منطقة الخليج



* نسب السيدات في المجالس التشريعية ووظائف كبار المسؤولين والمدراء - حسب الدولة*
** المقاعد التي تشغلها المرأة في مجالس الإدارة - حسب الدولة**

* تقرير مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2014، المنتدى الاقتصادي العالمي والشعبة الإحصائية للأمم المتحدة
** <http://www.catalyst.org/knowledge/women-boards>

وتعتبر الشركات العائلية حالة مختلفة قليلاً، فقد أوضحت دراسة سابقة أجرتها مبادرة بيرل أن 32% من الشركات العائلية في منطقة الخليج لديها امرأة واحدة على الأقل من أفراد الأسرة ضمن أعضاء مجالس الإدارة، وغالباً ما تكون هذه المرأة عضواً غير تنفيذي. وهذا أمر له دلالاته، نظراً لأهمية تأثير هذه المؤسسات في منطقة الخليج، وعلى الرغم مما سبق، نجد أن 4% فقط من الشركات العائلية تستعين بسيدات من خارج العائلة ضمن مجالس الإدارة، مما يوحي بأن كون المرأة فرداً في العائلة هو المعيار الحقيقي لاختيارهن، وليس تقديراً للمساهمة التي يمكن أن تقدمها المرأة في حد ذاتها. كما إن ذلك لن يساعد في بناء مجموعة قوية من السيدات المؤهلات لقيادة شركات ليست ملكاً لأسرهن. وهذا يوضح إنه، وعلى الرغم من إحراز تقدم كبير، لا يزال من الصعب على أية امرأة طموحة أن تحصل على منصب تنفيذي متقدم في منطقة الخليج. وسوف نتطرق الآن إلى الأسباب التي جعلت هذه المشكلة مستعصية على هذا النحو والخطوات التي يمكننا القيام بها لمواجهتها.

نتائج بحثنا: من ولهاذا

كما ذكرنا في مقدمة هذا التقرير، فقد شملت دراستنا الاستقصائية 600 سيدة أعمال في منطقة الشرق الأوسط، وأجرينا أربع مجموعات تركيز متعمقة والعديد من المقابلات الشخصية غير الرسمية لتكملة النتائج الكمية بأراء أكثر ثراءً مستمدة من ردود نوعية. وأجرينا أيضاً بحثاً مكتيباً حول موضوعات محددة.

أثناء تنفيذنا للبحث كان هدفنا متمثلاً في تحديد ثلاثة أمور: السيدات اللاتي يشغلن مناصب وظيفية عليا في المنطقة ووجهات نظرهن وطموحاتهن؛ وأسباب وصول عدد قليل جداً من السيدات إلى الإدارة العليا، والمعوقات (وعوامل التمكين)؛ وما الذي يمكن أن تقوم به الشركات والمؤسسات الأخرى لزيادة عدد السيدات اللاتي يشغلن مناصب عليا في فرق عملهن وتنمية قدرات هؤلاء السيدات والمحافظة عليهن.

من: ما الذي تريده النساء

تمتاز النساء في منطقة الخليج بالطموح وتقدير الحياة المهنية، وهن واثقات من قدرتهن على تقديم مساهمات كبيرة في بيئة العمل، ولا يؤمن بأن مسؤولياتهن الأسرية قد تمثل عائقاً لهن. وتولي 9 من أصل 10 نساء تم استقصاء آرائهن أهمية كبيرة لحياتهن المهنية، وينطبق هذا على المنطقة بأكملها، مع ارتفاع هذه النسبة في البحرين إلى 95% وفي المملكة العربية السعودية إلى 93%. وتجدر الإشارة إلى أنه لا فرق في هذا الأمر بين النساء غير المتزوجات أو المتزوجات والأمهات أو من ليس لديهن أطفال. فهن أيضاً طموحات، إذ تتطلع 62% منهن لشغل منصب إداري خلال السنوات السبعة القادمة، وأكثر من نصفهن يهدفن للوصول إلى منصب في الإدارة العليا أو على مستوى مجلس الإدارة. ومرة أخرى، لا تتغير آراء المشاركات تبعاً للحالة الاجتماعية وحالة الأمومة. ويوجد تشابه كبير في النتائج عبر المنطقة، باستثناء دولة الكويت التي تظهر تديناً ملحوظاً في مستوى الطموح لشغل مناصب في مجالس الإدارة. وربما يعزى هذا إلى الارتفاع الملحوظ في أعداد النساء الكويتيات المشاركات في الدراسة اللاتي يردن الاشتغال بالأعمال الحرة بدلاً من مواصلة مسيرتهن العملية في شركة تجارية. كما ترتفع الأرقام بدرجة كبيرة جداً فيما يتعلق بالمساهمة التي تؤمن المرأة أنه بمقدورها أن تقدمها، إذ ترى 77% من المشاركات أن مناخ الأعمال بصفة عامة سيستفيد من وصول المزيد من السيدات إلى المستويات العليا.

”تحرسى 25000 طالبة الآن ضمن برنامج خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز للابتعاث الخارجي. وفور دخولهن إلى سوق العمل والتقدم في وظائفهن، سيكون لهذا أثر كبير“

تعليق من مجموعة تركيز الرياض

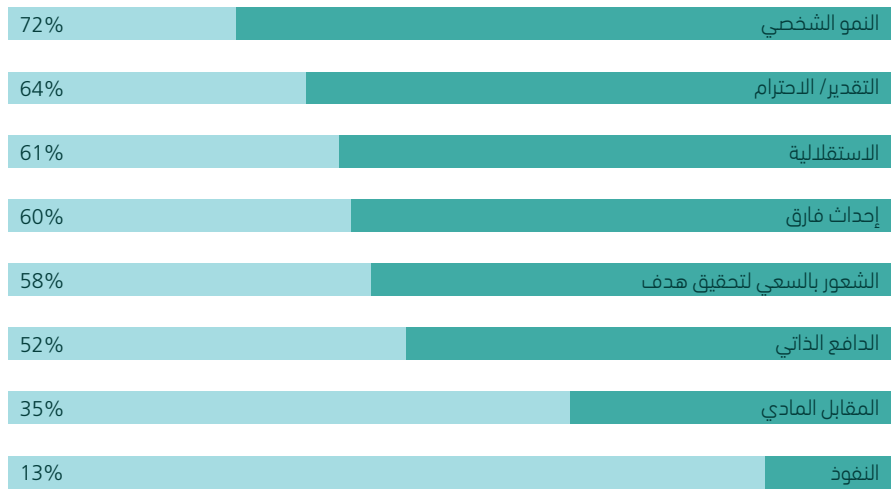
لهذا؛ ما الذي يلهم المرأة، وما الذي يعيقها

تتطلع النساء في منطقة الخليج إلى تحقيق النمو الشخصي والتقدير والاستقلالية، ويعتمدن في المقام الأول على نقاط قوتهن الداخلية لتحقيق هذه الأهداف. وتعتبر الأسرة في العديد من الحالات الداعم الأقوى لهن والعائق الأكبر أمامهن.

”أنا وبنفسي“: النمو الشخصي والإنجاز المهني

كما هو موضح في الشكل رقم (3)، يأتي المقابل المادي في مرتبة متدنية نوعاً ما في قائمة العوامل التي تحفز المرأة في حياتها المهنية. وتنظر المرأة في المنطقة إلى أدوارها المهنية على أنها سبيل لتحقيق النمو الشخصي والاحترام والاستقلالية، وأيضاً لإعطائهن شعوراً بهدف ما يسعين لتحقيقه وفرصة لإحداث فارق.

الشكل 3 الجوافز الداخلية التي تؤثر إيجاباً على الحياة المهنية للمرأة



كان يمكن اختيار أكثر من إجابة

ومن الواضح أيضاً من هذه الأرقام مدى الاعتماد على النفس الذي تتمتع به معظم السيدات في الوظائف العليا، إذ يعتبر الحافز الشخصي والدافع الذاتي لديهن ورغبتهم في العمل بجد هو الأساس في تحقيق نجاحهن، وليس أي دعم ربما يكن قد تلقينه من أصحاب العمل أو أي شخص ذي تأثير عليهن مثل القدوة الناصحة (أشارت 14% فقط من المشاركات إلى تقديم القدوة الناصحة دعم كبير لهن).

”عزيمي الشخصي هو العامل رقم واحد“

مشاركة من المملكة العربية السعودية

”الحافز الشخصي هو المؤثر الإيجابي الأكبر على حياتي المهنية. ولا يعني هذا أنني لم أتأثر بالآخرين إطلاقاً، لكن أنا من أوصلني إلى هنا“

مشاركة كندية تعمل بدولة الإمارات

غير أن لهذا الاعتماد على النفس جانباً آخر، إذ تتأثر حياة العديد من السيدات (سواء كان ذلك بوجه حق أو لا) نتيجة عدم إيمانهن بقدراتهن سواء كان هذا متعلقاً ببعض المهارات والخبرات الخاصة أو السمات الأكثر معنوية مثل الثقة والطموح. وقد طرحت هذه المسألة بقوة الأمر في مجموعات التركيز. ففي البحرين، علي سبيل المثال، توصلت المشاركات إلى أن افتقار السيدات إلى الثقة يبدأ من عمر مبكرة جداً، وأن هذا الأمر يصعب التغلب عليه. غير أن المرأة تكتسب الكثير من الخبرة فيما بعد. ووجدت مجموعة التركيز الإماراتية أن احتمالية تأثر السيدات بآراء الآخرين أكبر بكثير من الرجال. وكان هذا الأمر أكثر وضوحاً في المملكة العربية السعودية حيث يوجد فصل بين الجنسين من سن مبكر. وكما ذكرت إحدى المشاركات في مجموعة التركيز البحرينية فإن ”المساواة بين الجنسين يجب أن تبدأ من البيت“.

الشكل 4 الهموفات الشخصية التي تواجه التطلعات المهنية



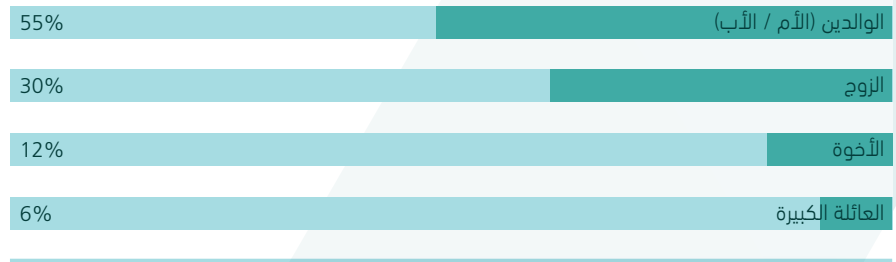
كان يمكن اختيار أكثر من إجابة

ومن الواضح أن بعض النساء في المنطقة قد يخفقن في تحقيق المطلوب أو يتركن القوى العاملة، نظراً لشكوكهن الخاصة التي تكبلهن، غير أن المخطط البياني أدناه يوضح أن العامل الوحيد الأكثر أهمية الذي يعيق تقدم النساء هو التأثير المحتمل لعملهن على حياتهن الأسرية. وهذا أحد الموضوعات التي تم ملاحظتها عبر كل جوانب الدراسة الاستقصائية تقريباً، إذ إن الأسرة هي من يحدد إيجابياً وسلبياً على السواء- درجة النجاح المهني للمرأة.

عائل الأسرة: المساعدة والإعاقة

بالنسبة للمرأة العاملة في منطقة الخليج، تكون العلاقات المهنية أقل أهمية بكثير من العلاقات الشخصية. وأشارت 71% من المشاركات في الدراسة الاستقصائية إلى كون الوالدين عاملاً محورياً في تقدمهن.

الشكل 5 التأثير الإيجابي للأسرة على النجاح الوظيفي



كان يمكن اختيار أكثر من إجابة

ويحتل "عامل الأسرة" أهمية أكبر بالنسبة للمرأة الخليجية مقارنةً بالوافدات (77% مقابل 67%)، وهو مما لا شك فيه انعكاس للثقافة الأسرية القوية في المنطقة، والقواعد الثقافية التقليدية التي لا تزال عاملاً مهماً في المنطقة. وفي الواقع، توافق 86% من المشاركات على أن تركيز أسرهن على التعليم كان عاملاً حيويًا في تقدم حياتهن المهنية، وأن هذا التركيز لم يكن مقتصرًا على دعم التحاقهن بالتعليم الجامعي فحسب، وإنما يشمل توقع إنجازات كبيرة منهن وتشجيعهن على تحقيق أقصى طموحهن. وأكدت مجموعات التركيز على أهمية وجود زوج داعم إلى جانب الوالدين، ورغم أن عدداً من المشاركات قد أشرن إلى أنه من الجيد أن تحتفل الأسرة بالنجاح الأكاديمي للمرأة إلا أن التساؤل الحقيقي يظل متعلقاً بما إذا كانوا سيدعمونها في الحصول على وظيفة خارج المنزل بعد ذلك.

”تحتاج لتقديم المزيد من التدريب المهني للسيدات، فهن يفادرن الجامعة دون أية فكرة عن عالم العمل خارج أسوارها، ويتخوفن من فكرة العمل لدى القطاع الخاص“.

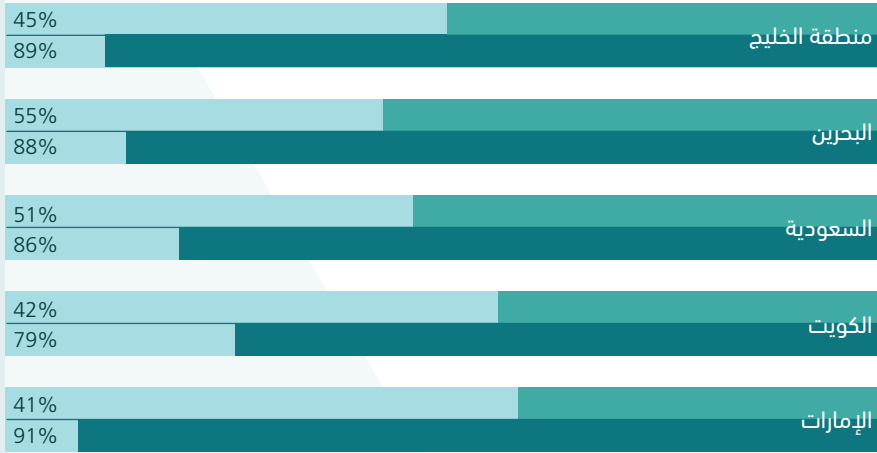
تعليق من مجموعة التركيز بجدة

ويشير هذا إلى إحدى المفارقات العجيبة لنتائج هذه الدراسة والمتمثلة في أن الأسرة قد تكون الداعم الأكبر الذي يمكن أن تعتمد عليه المرأة، وقد تكون أيضاً العائق الأكبر أمام نجاحها.

ويظهر الشكل رقم (6) أن أسر المشاركات في الدراسة الاستقصائية تبدي قدراً من الإيجابية إزاء إمكانية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أكبر بكثير مما تبديه المشاركات. وقد يكون هذا في حد ذاته عائقاً، مما يزيد من شعور المرأة بعدم الأهلية إذا لم تكن على مستوى توقعات أسرتها.

قد تكون الأسرة داعمة من الناحية النظرية، لكن سلوكياتها ومواقفها قد تكون مقيدة من الناحية العملية. فعلى سبيل المثال، ذكرت 16% من المشاركات في السعودية أن أسرهن يفضلن أن يعملن في بيئة جميع أفرادها من النساء، وذكرت 27% منهن في الكويت أن أسرهن يفضلن عدم سفرهن للخارج. الوافدات تجد هذه القيود أقل أهمية لهن من المواطنات الخليجيات.

الشكل 6 هل بهقدور المرأة أن تجمع بين مسؤوليات العمل والأسرة؟



■ أعتقد أن المرأة تستطيع أن تجمع بين مسؤوليات العمل والأسرة
 ■ تعتقد أسرتي أن المرأة تستطيع أن تجمع بين مسؤوليات العمل والأسرة

* أعداد المشاركات من عمان وقطر لم تكن كافية لتؤخذ بعين الاعتبار، ولكنها ضمن نسب منطقة الخليج

”تزداد رغبة الرجال في الزواج بنساء عاهلات، فالدخل المزدوج أمر مفير. لكن يجب أن يكونوا أكثر دعماً كذلك.“

تعليق من مجموعة التركيز بالرياض

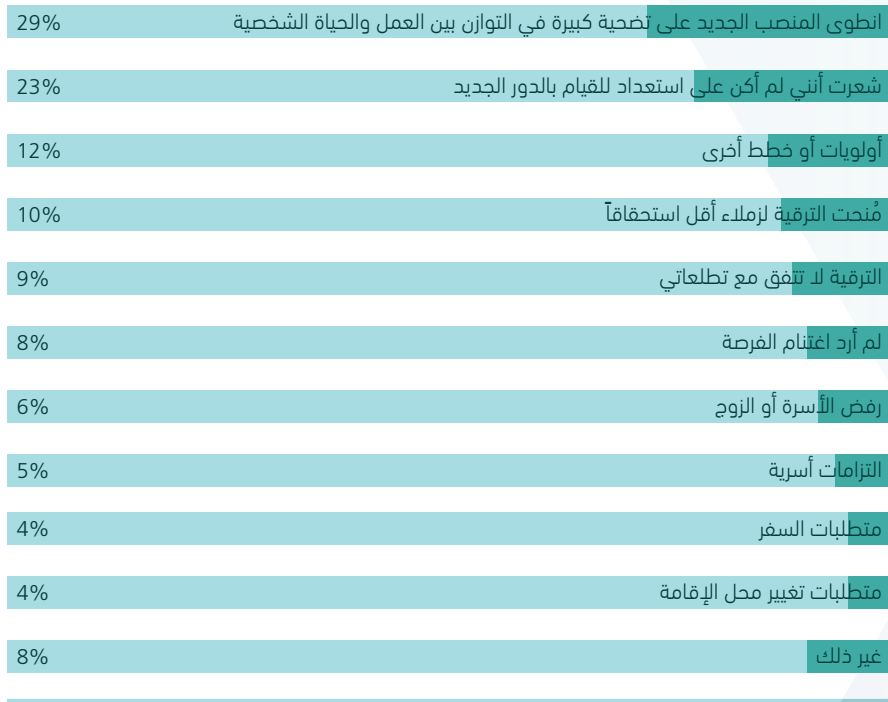
”يعتبر دعم الأسرة عاهلاً أساسياً. ولا تواجه النساء المهنيات لطيفة اجتهاعية عالية والحاصلات على تعليم متميز واللاتي قضين وقتاً خارج البلاد أية مشكلة في الغالب، لأن المرجح هو أن يحصلن على دعم أسرهن وأزواجهن. ولكن المشكلة تكهن في أن معظم النساء ”في الشرق الأوسط“ يحصلن على مؤهل جامعي دون أن توجد لدهن أهداف واضحة ودون أن يكون هن بين النساء في أسرهن هن سبق لهن العمل.“

تعليق من مجموعة التركيز بجدة

تعتبر صعوبة الجمع بين العمل والحياة الأسرية في الغالب السبب الأساسي، إن لم يكن الوحيد، وراء ترك المرأة للعمل في جميع أنحاء العالم، وتجعل المجتمعات الأكثر تقليدية في الشرق الأوسط من هذا السبب تحدياً ذا طابع خاص.

تستطيع المرأة في المنطقة أن تسعى جاهدة للجمع بين العمل المهني ومسؤولياتها المنزلية، لكن احتمالية أن يساعد الرجال في شؤون المنزل أقل عموماً مما هي عليه في أماكن أخرى من العالم، إذ إنهم ينظرون إلى دورهم على أنهم عائلين للأسرة وليسوا مدبرين لشؤون المنزل. وتعتقد 45% فقط من المشاركات في الدراسة أن الموازنة بين العمل والحياة الشخصية أمراً قابلاً للتنفيذ (حتى وإن كان 89% من أسرهن يرون أن هذا الهدف قابل للتحقيق)، وتنطبق هذه النسبة على المنطقة بأسرها. وترى 89% أن تقديم يد العون من جانب الأسرة يساعد في جعل الحياة المهنية أسهل، وذكرت 34% أنه إذا وصل الأمر إلى حد التعارض بين احتياجات العمل والأسرة، فإنهن لن يكن على استعداد للتضحية بالحياة الأسرية. وليس مستغرباً أن تكون النساء المتزوجات (43%) أكثر شعوراً بهذا الأمر من غير المتزوجات (19%). ولكن المثير للدهشة، على الأقل في بادئ الأمر، زيادة عدد الوافدات اللاتي أشرن إلى هذه المشكلة مقارنة بالمواطنات الخليجيات (39% مقابل 24%)، غير أن هذا قد يعكس حقيقة أنهن بعيدات عن وطنهن، دون أسرة لمساعدتهن في رعاية الأطفال. ومن الواضح جداً أن هذا الاستعداد للتضحية بالحياة المهنية ليس مجرد أمراً نظرياً: فواحدة من كل ست مشاركات رفضت بالفعل ترقية مرة على الأقل في حياتها المهنية، وكان التأثير على الحياة الأسرية هو السبب الأكثر شيوعاً للرفض، كما هو موضح في الشكل 7:

الشكل 7 أسباب رفض الحصول على ترقية*



*المشاركات اللاتي رفضن ترقية في الماضي
كان يمكن اختيار أكثر من إجابة

الشكل 8 المهوفات ذات الصلة بالأسرة التي تواجه التطاعات المهنية



كان يمكن اختيار أكثر من إجابة

”يتطلب شغل منصب رفيع عهداً جاداً واهتماماً، وتبدأ الأمهات العاهلات في ترتيب الأمور حسب أولوياتها بالنسبة لهن. وفيها نجد أن للرجال محور تركيز واحد فقط وهو النجاح في العمل، يتعين على النساء النجاح في كل من البيت والعمل“.

مشاركة أردنية تعمل في دولة الإمارات، متزوجة ولديها طفل

”أن تكوني امرأة ذات منصب رفيع في عالم الأعمال أمر صعب. فهي تنطوي على بذل جهد دائم للتغلب على العقبات. وهذا بالطبع هوكن التحقيق لهن يتحدين بالمشاورة، لكن العديد من النساء يخب أولهن نتيجة صعوبة المهمة ويتركن العمل“.

تعليق من مجموعة التركيز بالشارقة

وتواجه العديد من السيدات في المنطقة هذا الخيار في وقت ما في حياتهن المهنية، وغالباً ما ينتهي بهن الأمر بأخذ إجازة لمدة طويلة من العمل، بالرغم من علمهن بأن جهة العمل سوف تنظر لهذا الأمر بطريقة سلبية. وكما هو موضح في الشكل رقم (9)، أخذت نصف المشاركات تقريباً إجازة أو يخططن للقيام بذلك، والعديد من الأسباب الداعية لذلك تتعلق بالمسؤوليات الأسرية. ومن المثير للاهتمام معرفة أن عدداً ليس بالقليل من نسبة 33% الراغبات في الحصول على إجازة وراحة من العمل قد كافحن لأجل القيام بكافة المهام المطلوبة وخلصن، على الأقل في الوقت الراهن، إلى أن هذا ببساطة ليس ممكناً.

”من الموهكن أن تخطط المرأة لمرحله حياتها العملية بناءً على التزاماتها الأسرية. فعلى سبيل المثال، الإبقاء على الحد الأدنى من العمل في وظيفة تشعرين فيها بالراحة والسعادة دون إحراز تقدم عندها يكون لديك أطفال صغار، ثم زيادة عبء العمل وإحراز تقدم عندها يقلل احتياج الأطفال لك. والشيء المهم هو التخطيط لذلك بدقة“.

تعليق من مجموعة التركيز بالشارقة

الشكل 9 أسباب أخذ إجازة من العمل



كان يمكن اختيار أكثر من إجابة

التقبل الاجتماعي: جاري إجازة التقدم

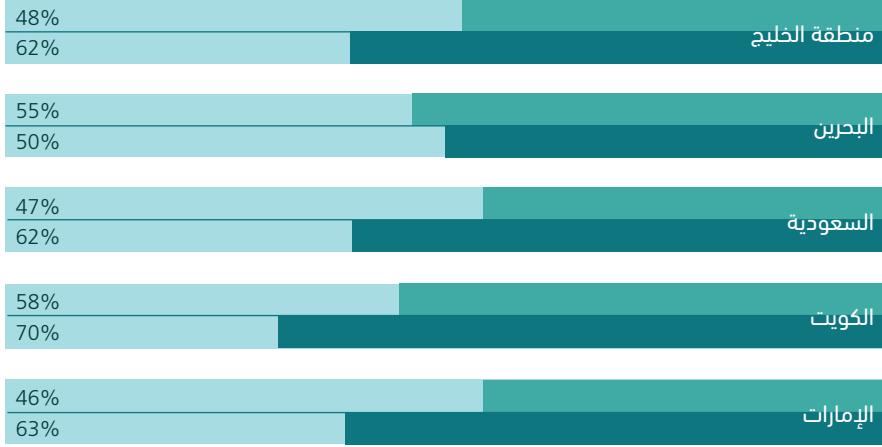
تشعر النساء اللاتي تحدثنا إليهن أن المجتمع ككل لا يزال غير داعم للمرأة في محل العمل، وأقل دعماً للمرأة في المناصب الوظيفية العليا. وتعتقد 66% فقط من المشاركات في الدراسة الاستقصائية أنه من المقبول اجتماعياً للنساء غير المتزوجات أن يعملن، وترى 64% أن الأمر نفسه ينطبق على النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال.

وقد تأكدت هذه الفكرة في مجموعات التركيز حيث أشارت العديد من السيدات أنه بالرغم من أن بعض القطاعات (مثل البنوك) أكثر تقدماً على القطاعات الأخرى من حيث التنوع بين الجنسين في الوظائف، لا يزال هناك ضغط اجتماعي قوي على المرأة لتتولى وظائف "رعاية" في صناعات مثل الرعاية الصحية والتعليم أو لتعمل لصالح منظمات خيرية بدلاً من أن تتطلع للوظائف التي يغلب عليها الطابع الذكوري عادة في قطاع الأعمال والتجارة. ومن الواضح أن العديد من النساء في المنطقة ما زلن يعملن ضمن منظومة يهيمن الرجال على قيادتها، وأن إحداث تغيير كبير في المواقف سيستغرق وقتاً وسوف يتطلب تضامراً الجهود. وعلى الجانب الإيجابي، ترى نسبة تزيد قليلاً عن 80% من المشاركات أن ثمة تقدم في هذا المجال.

البيئة المؤسسية: التحيز والعقبات

تتحول الآن للحديث عن أماكن العمل و فرص التحسين. وترى 27% فقط من المشاركات أن القيادة في المؤسسات اللاتي يعملن بها ملتزمة بتعيين السيدات في المناصب العليا، وتعتقد 67% أنهن قد عانين من تحيز سلبي قائم على أساس الجنس في العمل (سواءً بقصد أو غير قصد). وكلما زاد عدد سنوات عمل المرأة، كلما كان من المحتمل أن يزداد شعورها بهذا، وهو ما قد يعكس إما زيادة في الوعي نتيجة التجارب والخبرات أو تزايد مستويات التحيز مع ترفي المرأة إلى المناصب العليا. تعتقد 40% تقريباً من المشاركات أن ثمة تحيز متعمد يمارس في معظم المؤسسات في الأسواق التي يعملن بها، لكن 71% يعتقدن أن هذا الإجحاف غير مقصود. وتزداد احتمالات ممارسة الشركات الخليجية للتحيز المتعمد مقارنةً بالشركات متعددة الجنسيات، ويعد هذا مقياساً لمدى التقدم الذي يلزم إحرازه على صعيد تغيير السلوكيات والمواقف. وليس مستغرباً كذلك أن تكون نسبة الوافدات اللاتي ذكرن نماذج التحيز غير المتعمد أكثر من نسبة المواطنات الخليجيات (75% مقابل 62%).

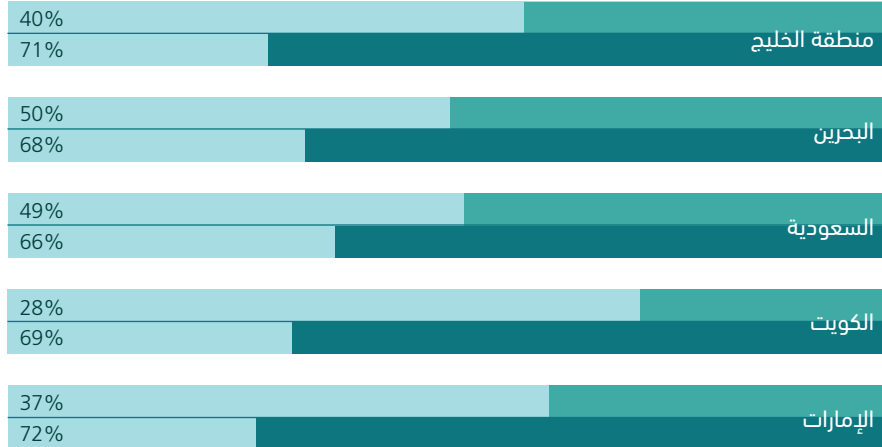
الشكل 10 هل يفقدور المرأة أن تجمع بين مسؤوليات العمل والأسرة؟



■ الأثر السلبي للتحيز المتعمد القائم على أساس الجنس على التدرج الوظيفي
 ■ الأثر السلبي للتحيز غير المتعمد القائم على أساس الجنس على التدرج الوظيفي

* أعداد المشاركات من عمان وقطر لم تكن كافية لتؤخذ بعين الاعتبار، ولكنها ضمن نسب منطقة الخليج

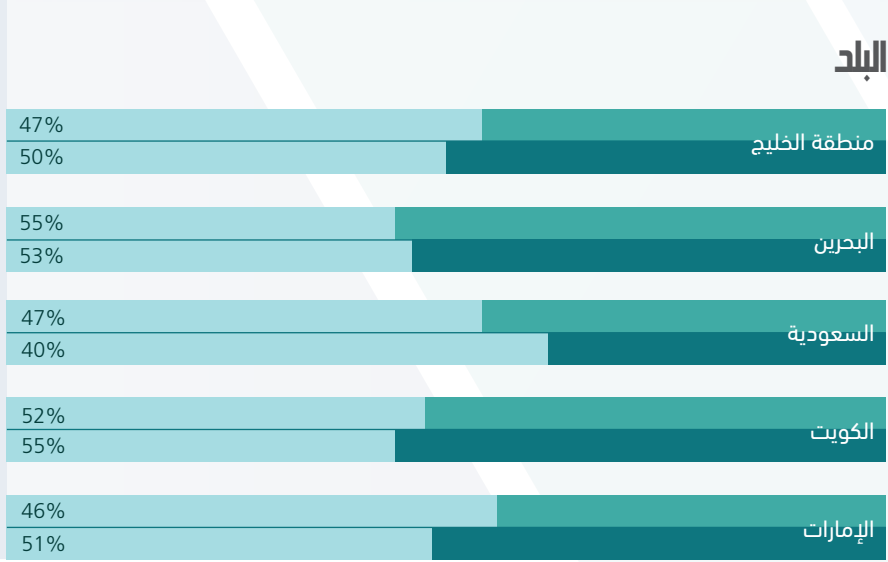
الشكل 11 وجود التحيز القائم على أساس الجنس في المؤسسات



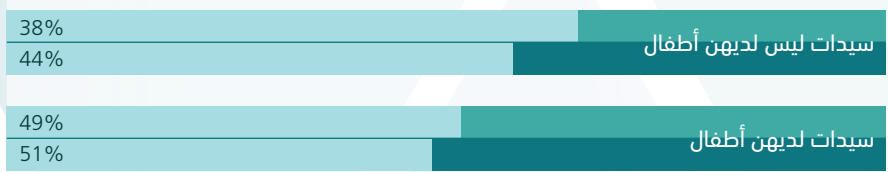
■ التحيز المتعمد القائم على أساس الجنس موجود في معظم المؤسسات
 ■ التحيز غير المتعمد القائم على أساس الجنس موجود في معظم المؤسسات

* أعداد المشاركات من عمان وقطر لم تكن كافية لتؤخذ بعين الاعتبار، ولكنها ضمن نسب منطقة الخليج

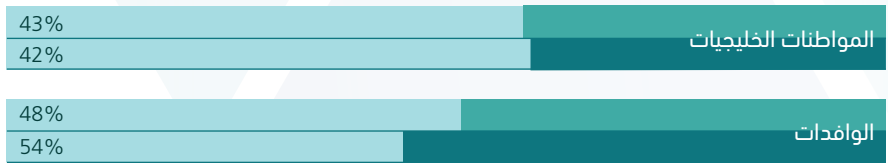
الشكل 12 التأثير السلبى بسبب وجود تصورات مسبقة على تقدم المسيرة المهنية



حسب من لديهم أطفال ومن ليس لديهم أطفال



المواطنات مقابل الوافدات



يتصورن وجود اختلاف بين الرجل والمرأة في أداء العمل
يتصورن وجود اختلاف بين الرجل والمرأة في مستويات الالتزام

* أعداد المشاركات من عمان وقطر لم تكن كافية لتؤخذ بعين الاعتبار، ولكنها ضمن نسب منطقة الخليج

كيف يعبر هذا التحيز السلبي عن نفسه؟

يقود هذا التحيز إلى تصنيف النساء على أنهن عمالة "خطرة"، وتضطر النساء عموماً والأمهات بصفة خاصة للعمل بصورة أكثر جدية لإثبات كفاءتهن وإظهار التزامهن، وتقل احتمالية حصولهن على الترقيات أو مستويات الأجور التي يحصل عليها زملاؤهن الرجال. وفي مجموعة التركيز في البحرين، على سبيل المثال، لوحظ أن الرجال يفترضون غالباً أن النساء غير قادرات على مواكبة متطلبات العمل والزواج والأمومة في نفس الوقت، بغض النظر عن عدم وجود دليل يدعم هذا الافتراض. ويوضح الشكل رقم (12) في الصفحة السابقة أن نصف المشاركات في الدراسة الاستقصائية تقريباً يعتقدن أنهن قد تعرضن لهذا النوع من التمييز السلبي، ومرة أخرى، تزيد احتمالات شعور الوافدات بهذا التمييز مقارنة بالمواطنات الخليجيات والأمهات مقارنة بمن ليس لديهن أطفال.

”رغم أن الوصول إلى مستوى وظيفي عالٍ قد كلفني است فراغ طاقتي وجهدي، أشعر أنه يتعين على النساء دائماً أن يثبتن كفاءتهن... وأنا لا نستطيع التخلي فجأة عن كامل مسؤولياتنا تجاه الأسرة والأطفال. ويتم تعيين الرجال باعتبارهم عمالة خالية من المخاطر دون أي عناء منهم“

مشاركة كويتية، متزوجة ولديها أطفال

”يتوقع الناس أن المرأة ستحمل وتترك العمل أو تأخذ إجازة... ولذلك، فهي ليست الخيار الأفضل على الإطلاق، سواءً للترقية أو للحصول على فرصة عمل“

مشاركة نيوزلندية تعمل في دولة الإمارات

”هناك تصور بأن المرأة عمالة “خطرة” لأننا قطعاً ستأخذ إجازة من العمل أو تترك العمل لتربية الأطفال، ومن سن 25 إلى 35 عاماً، يتوقع الناس أنك ستترجين وتنجين أطفالاً“

مشاركة فرنسية لديها طفل واحد تعمل في دولة الإمارات

يؤدي هذا التمييز السلبي إلى بطء التدرج الوظيفي وتصور أن المرأة لا تتمتع بفرص متساوية في محل العمل: إذ تعتقد 74% من المشاركات أن المرأة لا تترقى بنفس سرعة الرجل، وترى 23% فقط أن المرأة تُعامل بإنصاف، وتعتبر الوافدات أكثر شعوراً بهذا الإجحاف من المواطنات الخليجيات، ويُنظر إلى الشركات في القطاع الخاص على أنها تواجه مشكلة في هذا الصدد أكبر من المؤسسات الحكومية.

وتقر المشاركات أنهن حصلن على دعم من جهات عملهن ولاسيما بعد أن صار لديهن أطفال وأصبحت بحاجة للعمل بصورة أكثر مرونة، لكن هذا قد يأتي على حساب بطء التدرج الوظيفي أو تقييد فرص العمل. ويكون هذا نتيجة لافتراض أنهن لن يتمكن من السفر أو الانتقال بعد أن يصبح لديهن أطفال (وهو ما قد يكون صحيحاً أو لا).

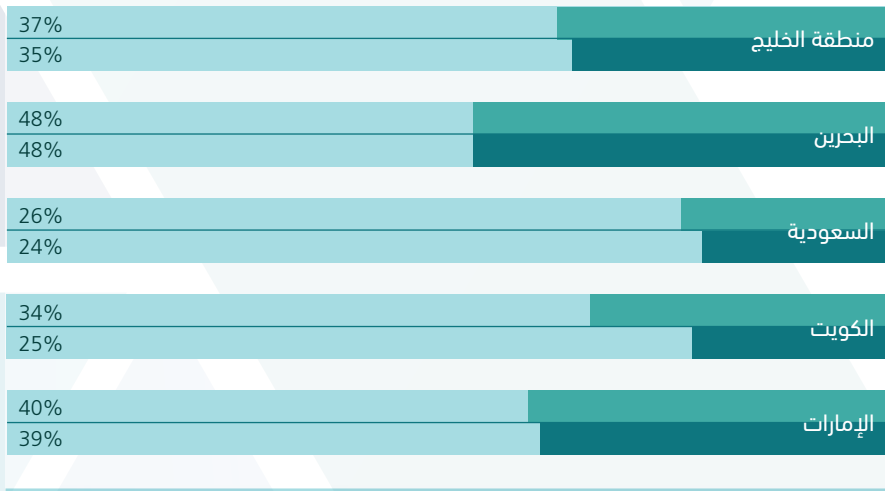
تتضافر هذه العوامل معاً لتقدم بعض التفسيرات لعدم وجود عدد كافٍ من النساء في المناصب العليا في دول مجلس التعاون الخليجي.

ويُقترح في بعض الأحيان فرض حصة من جهات خارجية كسبيل لحل هذه المشكلة، لكن 24% فقط من المشاركات في الدراسة الاستقصائية يعتقدن أن لهذا تأثير إيجابي. ويشير البحث إلى أن مستهدفات الأداء الداخلية، لا الحصص المفروضة، قد تكون مفيدة على كافة المستويات الوظيفية بما في ذلك التعيين، بما يساعد في تغيير البيئة في المستويات الوظيفية المتوسطة

في المؤسسات، وبناء مجموعة من المواهب النسائية المؤهلات للانتقال إلى المناصب الوظيفية العليا.

ولفتت المشاركات في الدراسة الاستقصائية الانتباه إلى الدور الرئيسي الذي لعبه مديرهن المباشر في مناصرتهم ودعم مسيرتهن المهنية، إذ ذكرت 76% منهن مديرهن المباشر باعتباره عاملاً مساعداً في تقدمهن المهني. ولكن عند النظر من منظور أوسع، لم تلمس المشاركات أي التزام حقيقي من قبل أصحاب عملهن تجاه دعم المزيد من القدرات النسائية في محل العمل. ولا تعتقد سوى ثلثهن أن الرجال على استعداد للعمل تحت قيادة امرأة أو حتى على نفس المستوى مع امرأة.

الشكل 13 المشاركات اللاتي نعتقدن أن الرجال على استعداد للعمل على قدم المساواة مع المرأة أو أن تكون مديرتهم امرأة



الرجال على استعداد للعمل على قدم المساواة مع المرأة
الرجال منفتحون لأن تكون مديرتهم امرأة

* أعداد المشاركات من عمان وقطر لم تكن كافية لتؤخذ بعين الاعتبار، ولكنها ضمن نسب منطقة الخليج

وفقاً لمناقشات مجموعات التركيز، تكمن الخطورة في أن يتحول الأمر إلى دائرة مفرغة: فإذا لم يكن الرجال على استعداد للعمل تحت قيادة النساء، فسيكونون كارهين أيضاً (بقصد أو غير قصد) لترقية النساء. ويؤدي هذا إلى أن يختار الرجال لمن يشبهونهم، ليس فقط في الجنس بل أيضاً في العمر ونمط القيادة والخبرة في مجال العمل. ولا يدرك الكثيرون أنهم يقومون بذلك، مما يزيد من صعوبة تحديد المشكلة وعلاجها.

كما يميل الرجال إلى الثقة بشكل أكبر في قدراتهم الخاصة، وهم أكثر مهارة في إظهار مواطن القوة لديهم. وبالمثل، فإن سمات الشخصية المحمودة في الرجال (مثل الإصرار أو النفوذ أو الطموح) تكون موضع رغبة أو حتى مثار سخريه أو خوف في النساء. ولا يقتصر ما سبق على الشرق الأوسط دون بقية مناطق العالم، غير إن ثقافة المنطقة التي يهيمن عليها الطابع الذكوري قد يجعل الأمر أكثر تحدياً. وقد رأينا بالفعل أن المرأة في منطقة الخليج يحتلم أن تشعر بعدم الكفاءة حتى في حالة عدم وجود مبرر لذلك، وأن أكثر من ربع المشاركات في الدراسة الاستقصائية رفضن الحصول على ترقية لأنهن لم يشعرن بامتلاكهن للمهارات أو الخبرات الكافية للقيام بالعمل بصورة جيدة، وهو سلوك قلما يبديه الرجال.

”قد يتخوف الرجال من المرأة المتعلمة الناجحة، وقد يشعرون بالتحديد ويبدلون جهداً إضافياً لتحميلها“.

تعليق من مجموعة التركيز بالرياض

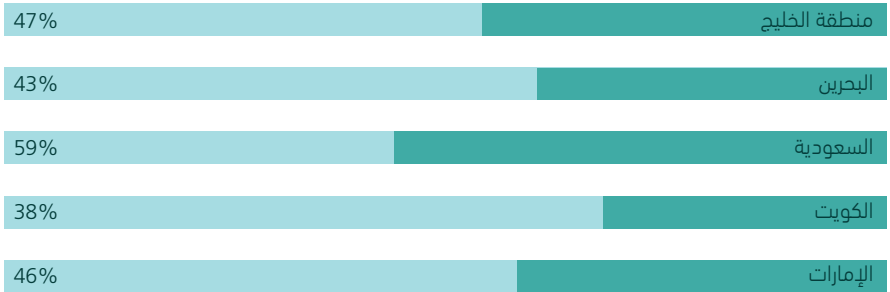
يستفيد الرجال أيضاً من العلاقات التي يقيمونها مع شخصيات رسمية وغير رسمية مع رجال آخرين في مكان العمل، وهو ما قد يكون حيويًا للغاية في التعرف على شخصيات مفيدة تضمن لهم الحصول على الترقيات والتطور المهني. ويرى عدد من النساء المشاركات في مجموعات التركيز أن هناك العديد من بيئات صنع القرار الرسمية وغير الرسمية في المنطقة التي ليست النساء على اتصال كامل بها.

”قد يتكون لدي العديد من النساء قبولاً داخلياً لهذه المواقف النمطية. وتبدي النساء عادة استعداداً أقل للانخراط في السلوكيات التي تروج لقدرتهن أو تبدي ثقتهم بأنفسهن، أو لتحمل المخاطر التي قد تكون ضرورية لتولي الأدوار القيادية“.

ديبورا ال. رود وباربرا كيليرمان،

المرأة والقيادة: الوضع الراهن، يوليو 2006

الشكل 14 المشاركات اللاتي يعتقدن أنه من الصعب على المرأة أن تقيم شبكة علاقات عبر المؤسسة بنفس اتساع شبكة علاقات الرجال



* أعداد المشاركات من عمان وقطر لم تكن كافية لتؤخذ بعين الاعتبار، ولكنها ضمن نسب منطقة الخليج

توافق 47% من المشاركات في الدراسة الاستقصائية على أن اعتبار هذا الأمر من المشكلات التي تواجههن، وهي أكثر وضوحاً في المملكة العربية السعودية. ويتعين على الشركات في المملكة العربية السعودية أن تلتزم بقواعد الفصل بين الجنسين في مكاتب العمل، بحيث تجلس النساء أو يكن لديهن الخيار في الجلوس - في مكان منفصل. وقد يعيق هذا التواصل بين أفراد الفريق، ويصعب على المرأة أن تنافس من أجل الترقيات أو قيادة المشاريع. وكلما ارتفعت المنزلة الوظيفية للمرأة، كلما زادت أهمية ظهورها في محل العمل واندماجها في فريق الإدارة.

تحتوي منطقة الخليج على شبكات أعمال نسائية، وهي مصادر قيمة للدعم رغم أن البحث يشير إلى أن هذه الشبكات لا يُنظر إليها باعتبارها طريقاً فعالاً لمساعدة النساء في الدفع قدماً بمسيرتهن المهنية، ومن ثم فهي لا تحتل أية أولوية. وقد يكون لإنشاء شبكات تضم كلا الجنسين دور أكثر فعالية، لكنها قد تواجه أيضاً المزيد من التحديات.

”يزيد وجود شبكات الرجال القديوة‘ من صعوبة تكوين النساء لشبكاتهن. ويعتبر هذا العائق الأكبر أمام ترقى النساء للسلم الوظيفي“.

مشاركة عمالية

”يعتبر الفصل بين الجنسين في أماكن العمل تحدياً رئيسياً، إذ يعني هذا نسيان النساء غالباً في الاجتماعات غير المخطط لها وما إلى ذلك. ولا يعتبرن في الحقيقة جزءاً من الفريق“.

تعليق من مجموعة التركيز بجدة

ملخص الدراسة الاستقصائية: تم إجاز بعض التقدم لكن لا تزال المواقف الاجتماعية والتجيز المؤسسي يعيقان تقدم المرأة

- تتمتع السيدات في منطقة الخليج بالطموح ويرين أكثر من نصف المشاركات أنفسهن قادرات على تولي المناصب العليا؛ ودافعهن في ذلك هو تحقيق النمو والتقدير الشخصي أكثر من الأجر أو النفوذ
- ترى 45% من السيدات فقط أنه من الممكن تحقيق توازن إيجابي بين العمل والحياة الشخصية والجمع بين المناصب عالية النفوذ والحياة الأسرية
- رغم أن ثلاثة أرباع المشاركات يشعرن أن أسرهن يدعمن تعليمهن وعملهن، لا تزال الأسر مقيدة بالفدوات التقليدية، ولا توجد أدلة قوية توجي بتغير المواقف الاجتماعية
- 76% من المشاركات يعتقدن أن داخل مكان العمل يكون التأثير المباشر والأكثر أهمية على الحياة المهنية للمرأة هو مديرها المباشر
- تشعر 80% تقريباً من المشاركات في الدراسة الاستقصائية أن مجرد كونهن نساء يضعف موقفهن في العمل، وكانت هذه ملاحظة أكثر وضوحاً في البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة. وبطلق هذا سقفاً زجاجياً يعيق وصول المرأة إلى المناصب العليا، إذ لا تزال بعض الشركات في المنطقة تبدي تحيزاً متعمداً أو غير متعمد يعيق تقدم المسيرة المهنية للمرأة
- ونتيجة لذلك، يختار ما يقرب من نصف النساء الخروج من هذه البيئة عن طريق التوقف عن العمل لفترة، فيما تختار أخريات الخروج من الدائرة وبدء عمل خاص بهن أو التحول إلى المهن الحرة، حيث يصبحن أكثر سيطرة على كيفية العمل وأوقاته. غير أن الكثيرات، بل والكثيرات جداً، تختزن الخروج كلياً من القوى العاملة، ويُشار إلى هذا أيضاً بظاهرة التسرب الوظيفي

نتناول فيما يلي بعض الإجراءات التي بالإمكان اتخاذها لمعالجة هذا الوضع.

توصيات للرؤساء التنفيذيين

لنبدأ بالتعرف على ما توصي به النساء أنفسهن. لقد سألنا المشاركات في الدراسة الاستقصائية عن الدعم الذي يرغبن في الحصول عليه، ويوضح الشكل البياني أدناه النتائج ذات الصلة:

الشكل 15 الخطوات الأساسية التي يكون للمؤسسات اتخاذها لترقية المزيد من النساء الي المناصب العليا

التوازن بين العمل والحياة الشخصية

51% خيارات العمل المرن

ثقافة مؤسسية متوازنة

34% البيئة في الإدارة العليا - الدعم الكامل من الرئيس التنفيذي

32% القضاء على التحيز القائم على أساس الجنس في الشركة

9% القدرات العملية

بناء مسارات وظيفية

45% تدريب وتنمية وتوجيه السيدات اللاتي يتمتعن بإمكانات عالية

20% تحديد حصص أو مستهدفات لأعداد النساء على مستوى مجالس الإدارات والإدارة العليا

17% برامج الإرشاد والتوجيه

16% تحديد مستهدفات لأعداد النساء المرشحات للترقية

8% سياسات التعيين والتوظيف المراعية للفوارق بين الجنسين

6% الشبكات النسائية

سياسات الموارد البشرية

18%	سياسة إجازة الأمومة
18%	دعم رعاية الأطفال
18%	فرص أخذ إجازة وإعادة الالتحاق بالعمل للنساء
9%	تضمن التنوع بين الجنسين في المستويات الوظيفية في عملية التقييم السنوية

تعتبر ظروف العمل المرنة الإجراء الأهم على الإطلاق للسيدات اللاتي تحدثنا إليهن، ويأتي هذا في صدارة توصياتنا الخمسة للرؤساء التنفيذيين. وتغطي التوصيات الأربع الأولى الإجراءات المباشرة التي يمكنهم اتخاذها في محل العمل، فيما تلقي التوصية الأخيرة نظرة أشمل على المجتمع ككل.

1. تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية



تعتبر ظروف العمل المرنة عاملاً رئيسياً في تحقيق هذا التوازن. وتوفر العديد من المؤسسات هذه المرونة نظرياً، لكن الواقع يختلف كلياً عن ذلك. وغالباً ما يعزى هذا إلى شعور المرأة بالعجز عن طلب التمتع بهذه المرونة، لأن القيام بذلك سيُنظر إليه بصورة سلبية من قبل مديرها وزملائها الذكور. والنهج الرائد في حل هذه المشكلة هو توفير نفس خيارات العمل المرنة للرجال، لإظهار المساواة في مكان العمل، واستباق أي إيحاء يشير إلى حصول المرأة على معاملة تفضيلية.

ويتطلب تطبيق ظروف العمل المرنة بفاعلية أمرين: توفر تكنولوجيا ذات كفاءة ومستوى عالٍ من الثقة بين المدراء والموظفين. ولا تعني ظروف العمل المرنة انخفاض حجم العمل. بل إن الواقع يشير إلى أن الموظفين الذين يحصلون على فرصة إدارة وقت عملهم يعملون لساعات أطول ويكونون أكثر التزاماً. ولذلك من المهم تطبيق نظام تقييم لقياس مستوى أداء الأفراد بناءً على إنتاجيتهم لا المدخلات أي على ما يحققونه، بدلاً من عدد الساعات التي يقضونها في المكتب.

2. ترسيخ ثقافة مؤسسية متوازنة



للرؤساء التنفيذيين فرصة ومسؤولية ذات طابع خاص في تقديم القدوة العملية في دعم النساء بفاعلية في العمل. وتكتسب كل مؤسسة طابعها من سلوك قيادتها، ولهذا يمكن للرئيس التنفيذي الداعم أن يكون عاملاً مساعداً أساسياً في إرساء الثقافة المؤسسية، بل وتغييرها إن لزم الأمر. ويحتاج كل موظف إلى الوضوح في معايير السلوك المطلوبة، وما هو مقبول وغير مقبول. ويلعب الرئيس التنفيذي دوراً رئيسياً في هذا الشأن. وبوجه عام، ينبغي أن ينصب التركيز على دعم السيدات في الإدارة المتوسطة: لأننا لاحظنا أن هذه هي النقطة الحرجة للتسرب الوظيفي (التسرب الرئيسي)، والمرحلة التي تواجه فيها المرأة عادةً التحديات الأكبر في الموازنة بين مسؤوليات البيت والعمل. ويتعلق الأمر إجمالاً بالبيئة في الإدارة المتوسطة، التي تستمد طابعها من البيئة في الإدارة العليا.

3. الاستثمار في بناء المسارات الوظيفية



تحتاج المؤسسات إلى منهج شامل لتدريب وتطوير السيدات، بدءاً من التدريب على المهارات المهنية، إلى تصميم وحدات خاصة لإعداد السيدات في الوظائف العليا لشغل أدوار وظيفية على مستوى مجالس الإدارات. ويلزم أيضاً بذل المزيد من الجهود لتحديد السيدات ذوات الإمكانيات العالية والتخطيط لمسيرتهن المهنية، حتى يكن رائدات وموجهات للنساء في الإدارة المتوسطة، وليثبتن أن النجاح في متناول قدراتهن. وينبغي أن يتضمن هذا التخطيط للمسيرة المهنية توفير برامج توجيهية وتخصيص رعاة من المستويات العليا داخل المؤسسة. وسوف يساعد هذا النوع من التخطيط في تحديد الفرص المواتية لتولي المرأة المسؤولية عن المشاريع الكبيرة - وقد تبين أن هذا النوع من الخبرات مهم للغاية في إعداد الأفراد للأدوار القيادية، وبناء صورتهم داخل المؤسسة. كما سيساعد التخطيط الاستباقي للمسيرة المهنية للنساء في تحديد أي فجوات مهارية قد تكون لديهن (المهارات الشخصية والتقنية). وسوف يساعد التطوير الإداري الرسمي السيدات على أن يصبحن أكثر ثقة في نمط القيادة الخاص بهن، وأكثر رغبة في أن يتحلين بالحسم في مكان العمل. وإيجازاً، ينبغي أن تركز المؤسسات على المهارات والقدرات، بدلاً من أسلوب القيادة أو الجنس، عند ترقية الأفراد وبناء فرق الإدارة العليا. ينبغي أن تجرى مراجعات دورية لأعداد الرجال والنساء في مختلف المستويات في المؤسسة على أن تكون هذه المراجعات مدعومة بمؤشرات الأداء الرئيسية التي يتم تقديم التقارير الداخلية والخارجية بها. كما اقترحت بعض المشاركات في مجموعات التركيز فرض حصص من قبل سلطات خارجية، وبخاصة على مستوى مجالس الإدارة، رغم أن من تعتقدن بفاعلية هذه الممارسة لا تتخطى نسبتهن 24% من المشاركات في الدراسة الاستقصائية. وقد تبين نجاح هذه الحصص في أماكن أخرى من العالم، ويمكن أن تترك النساء عرضة لاتهامات تتعلق بالتمثيل الصوري. ويمكن أن يمثل أحد الحلول الوسطى في فرض حصص على أعداد المرشحات للعمل، وليس الموظفين، ويضمن هذا تحقيق قدر أكبر من تكافؤ الفرص.

4. تبني سياسات الموارد البشرية التي تضمن المساواة



ينبغي ألا تولي سياسات التعيين والأجور والترقيات أية أهمية لنوع الجنس، وأن يُستند في ذلك فقط إلى المهارات والمؤهلات واللياقة لأداء الوظيفة، وأن يتم تحديد ومعالجة أي تحيز تجاه الخصائص أو أنماط القيادة الذكورية. وهناك حاجة لوضع سياسات قوية بشأن التنوع بين الجنسين والمساواة بينهم في الوظائف،

وعدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي والمضايقات بمختلف أنواعها. وينبغي دعم هذه الجهود من خلال دورات للتدريب على الأمور المتعلقة بالتنوع الجنسي مع التركيز بصفة خاصة على تعليم الرجال كيفية العمل مع إمرأة وتحت قيادة امرأة.

وينبغي أن تدرس الشركات المزايا العائدة على العمل من تجاوز مجرد الالتزام بالمتطلبات القانونية المتعلقة بإجازات الأمومة والأجور. وكما تبين الدراسة الاستقصائية، يمثل هذا الأمر أهمية خاصة بالنسبة للسيدات المتزوجات والأمهات. وتعتبر منشآت رعاية الأطفال في أماكن العمل جانباً آخر يستحق الدراسة. وعندما تكون المرأة في إجازة أمومة، سيكون من المفيد إيجاد طرق للمحافظة على مشاركتها في المؤسسة، من خلال المراسلات الدورية بشأن المستجدات في الشركة والفرص المتاحة في مكان العمل، إضافة إلى فرص الاستمرار في تطويرها مهنيًا أثناء الإجازة. وسوف يساعد هذا في ضمان شعورها بأنها لا تزال جزءاً من الفريق.

وفي المملكة العربية السعودية، ينبغي أن تركز الشركات على تبني سياسات موارد بشرية تعالج قضايا معينة تواجه المرأة في أماكن العمل المنفصلة. ويشمل هذا مخططات المكاتب والمراسلات والقضايا العملية الأخرى مثل الانتقال من وإلى الاجتماعات.

5. القيام بدور الداعم والمناصر في المجتمع الأكبر

يمكن أن يكون لكبار رجال الأعمال تأثير كبير في تغيير المواقف الاجتماعية، وبخاصة في منطقة الخليج العربي. وقد يصنع الرؤساء التنفيذيون فارقاً عندما يراهم المجتمع ويسمعهم وهم يدعمون المرأة في أماكن العمل ويساعدون في ترقية القدرات النسائية الإيجابية. كما يمكن أن يكون لهم تأثير كبير عن طريق المساهمة بإلقاء الكلمات وكتابة المقالات عن القيمة التي يضيفها بناء بيئة عمل أكثر تنوعاً على مستوى شركاتهم والاقتصاد الأوسع نطاقاً. ومن المهم بصفة خاصة للأجيال النساء القادمة أن تشعر بقيمتها وتمكينها، ومن هنا تنبع القيمة الكبيرة لمخاطبة الشباب والشابات في المدارس والجامعات. وينبغي نشر قصص النجاح والاحتراف بها داخل العمل وخارجه. ويمكن لقيادة الأعمال أيضاً أن يقدموا دعمهم الشخصي للشبكات والبرامج التوجيهية النسائية. ومن بين النماذج الجيدة على ذلك الخطة التوجيهية لمؤشر فوتسي 100 (FTSE) في المملكة المتحدة، التي يدعمها رؤساء 28 شركة كبرى. كما يمكن أن يضمن قادة الأعمال توقيع شركاتهم على مبادئ تمكين المرأة الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة (<http://wepinciples.org>).

”نحن بحاجة لإيجاد طريقة لإلحاق المزيد من ‘الوفاهرات’ أي النساء الطموحات الراغبات في سلوك الهسارات الوظيفية غير التقليدية والمستعدات لاغتنام الفرص المتاحة“.

تعليق من مجموعة التركيز بالرياض

تأتي نتائج هذا التقرير متماشية مع المبادئ المعنية بتمكين المرأة، وهي مبادرة شراكة بين الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. تقدم لمؤسسات الأعمال إطاراً شاملاً عن كيفية تمكين المرأة في أماكن العمل والأسواق والمجتمعات. وحتى يناير 2015، بلغ عدد الرؤساء التنفيذيين الموقعين على بيان الرؤساء التنفيذيين الخاص بدعم مبادئ تمكين المرأة أكثر من 850 رئيساً تنفيذياً من جميع أنحاء العالم، بما يدل على ريادتهم في مجال المساواة بين الجنسين ودعم التوجهات التي تنص عليها المبادئ. وتحت عنوان المساواة تعني تنمية الأعمال، تؤكد المبادئ على الجدوى التجارية للإجراءات المؤسسية الهادفة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتسترشد في ذلك بممارسات العمل الواقعية والمعلومات المجمع من جميع أنحاء العالم. وتسعى المبادئ المعنية بتمكين المرأة إلى توضيح الطريق الموصّل إلى تطبيق أفضل الممارسات عن طريق شرح البعد الجنساني للمسؤولية المؤسسية، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ودور مؤسسات الأعمال في التنمية المستدامة. وإلى جانب كونها دليل مفيد لمؤسسات الأعمال، تسعى المبادئ كذلك إلى تقديم معلومات لأصحاب المصلحة الآخرين، بما في ذلك الحكومات، عن عملهم مع هذه المؤسسات. يمكن الحصول على المزيد من المعلومات من على الرابط www.WEPinciples.org.

ونمجية البحث

تم إجراء البحث الخاص بهذا التقرير على ثلاث مراحل:

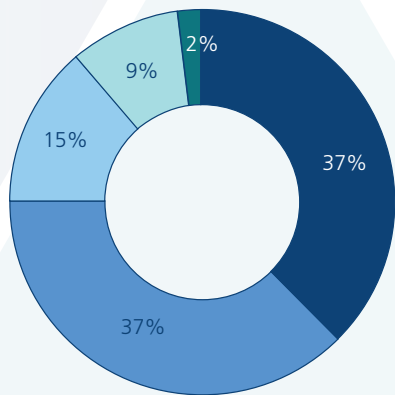
1. الدراسة الاستقصائية الإلكترونية

كانت الخطوة الأولى في البحث هي إجراء استقصاء إلكتروني مدته 15 دقيقة على نطاق واسع باللغتين الإنجليزية والعربية بمشاركة أكثر من 600 سيدة يعملن في مناصب إدارية وتنفيذية عليا في منطقة الخليج. وقد تم هذا الاستقصاء في الفترة ما بين شهري أبريل ويونيو 2014. وقد قامت مجالس سيدات الأعمال والشبكات النسائية والمؤسسات الشريكة والأفراد الذين يتمتعون بشبكة علاقات واسعة في كل دولة خليجية بالمساعدة في إرسال استبيان الدراسة الاستقصائية إلى شبكات علاقاتهم مع ضمان ارتفاع مستويات المشاركة.

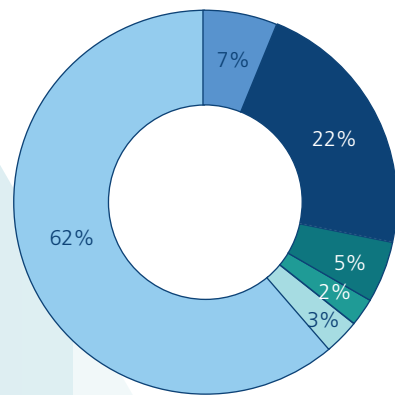
لمحة عن المشاركات في الاستقصاء

استهدف البحث النساء من كافة الجنسيات العاملات في المناصب الإدارية والقيادية العليا في كافة أنواع المؤسسات العامة أو الخاصة. وشمل النطاق الجغرافي للبحث منطقة الخليج بأكملها. وقد حصلنا على 604 إجابة صالحة، تضمنت فقط الاستبيانات المستوفاة بشكل كامل من قبل سيدات تزيد خبرتهن العملية عن 4 سنوات ويقمن حالياً في منطقة الخليج. 55% من المشاركات لديهن أطفال.

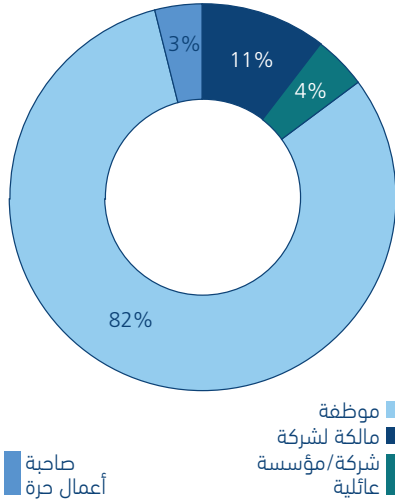
الشكل 17 الجنسية



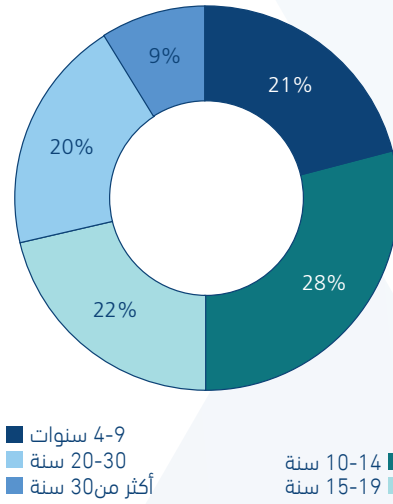
الشكل 16 بلد الإقامة



الشكل 19 نوع العمل



الشكل 18 سنوات الخبرة



2. وجهات التركيز

- تضمن المرحلة الثانية أربع مجموعات تركيز لمجموعات دراسة تم عقدها في:
- نادي سيدات الشارقة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة (اثنتا عشرة مشاركة).
 - نادي العاصمة، المنامة، البحرين (إحدى وعشرون مشاركة).
 - مكاتب مجموعة عذيب، الرياض، المملكة العربية السعودية (تسعة عشرة مشاركة).
 - مكاتب برايس ووتر هاوس كوبرز، جدة، المملكة العربية السعودية (ثلاث عشرة مشاركة).

3. البحث المكتبي

كانت المرحلة الثالثة هي إجراء بحث مكتبي شامل حول آراء ووجهات نظر السيدات اللاتي يشغلن مناصب إدارية في منطقة الخليج، وتضمن هذا إجراء عمليات بحث على الإنترنت وفي قواعد البيانات عن المقالات والأبحاث السابقة والمعلومات الأخرى المتاحة والتصورات ذات الصلة التي تم الحصول عليها من مصادر ثانوية وتم ذكرها أيضاً في هذا التقرير.

عن مبادرة بيرل

مبادرة بيرل (www.pearlinitiative.org) هي مؤسسة مستقلة غير ربحية تأسست من قبل قطاع الأعمال ومن أجله، وتعمل في مختلف أنحاء منطقة الخليج في الشرق الأوسط بهدف تعزيز ثقافة المساءلة والشفافية. تأسست مبادرة بيرل بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشراكات، وهي تعد شبكة متنامية من قادة الأعمال الإقليميين الملتزمين بدفع عجلة العمل المشترك وتبادل المعرفة والخبرة من أجل إحداث أثر إيجابي في المجتمع الإقليمي وتوجيهه نحو تبني معايير أعلى فيما يتعلق بالحوكمة ومكافحة الفساد وقواعد السلوك والنزاهة وإعداد التقارير. تشمل الشراكة الاستراتيجية القائمة بين مبادرة بيرل والاتفاق العالمي للأمم المتحدة على تنفيذ برامج مشتركة من أجل تحفيز شركات القطاع الخاص في منطقة الخليج على تبني "المبادئ العشرة" في تنفيذ أعمالها.

أنشطة مبادرة بيرل:

1. تقارير بحثية إقليمية

تنشر مبادرة بيرل عدة تقارير بحثية كل عام، وقد شملت أحدث إصداراتها سلسلة من التقارير حول ممارسات الحوكمة الجيدة في الشركات العائلية في دول مجلس التعاون الخليجي، كما تضم عدداً من الاستطلاعات ودراسات الحالة، ذلك بالإضافة إلى سلسلة من التقارير حول الممارسات المؤسسية الجيدة في دول مجلس التعاون الخليجي، والتي تعرض أفضل النماذج لممارسات النزاهة والشفافية في الشركات في دول مجلس التعاون الخليجي. يتم توزيع جميع

الإصدارات، والتي يمكن استخدامها كمادة تعليمية، مجاناً وعلى نطاق واسع في مجتمع الأعمال والجامعات في مختلف دول المنطقة.

2. دليل مرجعي لأفضل الوهارسات

تعد مبادرة بيرل الجهة الإقليمية الرائدة المختصة بالمساءلة المؤسسية والشفافية حيث تعرض الملاحظات وآراء الخبراء كما تقدم موارد ومراجع مجانية عبر الإنترنت والتي تشمل على المعلومات، والتوجهات، ووجهات النظر، والآراء، وتبادل الأفكار، والأدوات، ومكتبة للممارسات الجيدة، والنماذج، ومعلومات الاتصال.

3. منتديات حوارية

تعمل مبادرة بيرل على جمع قادة الأعمال وأصحاب المصلحة على أعلى مستوى من أجل عقد منتديات حوارية وجلسات لتبادل الخبرات وطلقات دراسية لبناء القدرات.

4. برامج الجامعات

تقدم مبادرة بيرل طلقات دراسية وبرامج تفاعلية مثل مسابقات دراسات الحالة للطلاب وذلك من أجل المساعدة في ترسيخ ثقافة النزاهة والقيم الأخلاقية في ممارسة الأعمال لدى قادة المستقبل.

الشركات الشريكة (كما في مارس 2015)









مبادرة بيرل

البريد الإلكتروني: enquiries@pearlinitiative.org

الهاتف: +971 6 5154605

الموقع الإلكتروني: www.pearlinitiative.org