



نحو استراتيجية لمجموعة البنك الدولي من أجل المساواة بين الجنسين اجتماع تشاوري مع ممثلي القطاع الخاص: 29 مايو/آيار 2015 موجز تقييمي الدار البيضاء، المغرب

عُقد الاجتماع التشاوري مع قيادات القطاع الخاص يوم 29 مايو/آيار 2015 في الدار البيضاء بالمغرب. وبعد عرض تقديمي قدمه فريق المساواة بين الجنسين بمجموعة البنك الدولي حول خلفية الاستراتيجية، ونطاقها المزمع، وعملية إعدادها، فُتح باب الحوار للاستماع إلى تعليقات المشاركين وتوصياتهم. ويوضح الموجز التالي أهم النقاط والتوصيات التي أثيرت في الاجتماع. إجمالي عدد المشاركين: 16.

الملاحظات التقييمية من الأطراف المعنية

1. أنواع القيود/المعوقات التي تواجه النساء والرجال فيما يتعلق بالفرص المتاحة في القطاع الخاص عند إعداد الاستراتيجية الجديدة للمساواة بين الجنسين، ينبغي على مجموعة البنك الدولي أن تولي اهتماما بما يلي:
 - ارتفاع معدلات خروج المرأة من قوة العمل بعد الإنجاب: معظم النساء يتركن وظائفهن بعد الإنجاب وذلك لأسباب يرجع بعضها إلى صعوبة التوفيق بين حياتهن الشخصية والمهنية. وفي المغرب، لا يوجد في القطاع العام ولا الخاص آليات قائمة للحفاظ على المرأة في عملها بعد الإنجاب. وينبغي أن توفر الاستراتيجية الجديدة فرصا لإجراء تحليل متعمق في أسباب هذه المعدلات المرتفعة للخروج من سوق العمل واستكشاف سياسات للاحتفاظ بها وذلك من أجل التغلب على هذه الفجوة.
 - رعاية الأطفال: لتحفيز المرأة على المشاركة في قوة العمل، ينبغي إيجاد خدمات رعاية الطفل. وينبغي اعتبار رعاية الطفل نشاطا اقتصاديا رسميا مع توفير هذه الخدمات سواء عن طريق القطاع

العام أو الخاص بتكلفة ميسورة. فالقطاع الخاص وحده لا يستطيع وحده أن يحل مشكلة نقص خدمات رعاية الطفل، بل ينبغي على القطاع العام والخاص أن يتعاونوا في هذا الصدد.

• **مشاكل الضرائب:** تحتاج النساء إلى سياسات ضريبية ملائمة لا تعاقبهن على دخول سوق العمل.

• **ظروف العمل:** غالبا ما يكون وقت العمل غير ملائم للنساء. وهناك أوضاع تكون فيها ممارسات العمل متعسفة تصل إلى حد الرقّ (مثلا، فتيات صغيرات السن يعملن خادمتات في البيوت)، أو يقع فيها العنف والتحرش بشكل متكرر (مثلا، بعض المناطق الصناعية). وحتى في أكثر الأوضاع ملائمة للمرأة، تمثل بعض المسائل كحواجز امام دخول المرأة سوق العمل مثل نوبات العمل. وفي المغرب، يعطي قانون العمل للمديرين الحرية في تنظيم نوبات العمل التي غالبا ما تجعل من الصعب للغاية على المرأة التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية. وبدأت الشركات الآن تقبل ممارسات الدخول المتأخر وتسمح بالعمل من المنزل لكن مازالت هناك جهود ينبغي بذلها.

• **الانفصام بين النص القانوني والتنفيذ:** تعد الإصلاحات الدستورية لعام 2011 غاية في التقدمية لكن عمليا مازالت النساء يواجهن فرصا غير متكافئة في مكان العمل. ففي المغرب، على سبيل المثال، غالبا ما تضطر المرأة إلى تقديم سجل إنجازات لأدائها خلال عدد معين من السنوات للتأهل لترقية في حين أن ترقية الرجال تستند إلى إمكاناتهم لا إلى سجل إنجازاتهم.

• **إمكانية الحصول على الائتمان/تعميم الخدمات المالية:** في المغرب، غالبا ما ينحصر حصول المرأة على التمويل في التمويل الأصغر، فالحد الأدنى من متطلبات التمويل من بنوك خدمة الأفراد والشركات الصغيرة لا تصل إليه رائدات العمل الحر العاديات. ويعني هذا أن المرأة عمليا تحصل على 20 قرضا من التمويل الأصغر لتمويل أنشطتها التجارية. ومن الصعب على المنشأة أن تنمو بشكل مستدام مع أسعار الفائدة المفروضة على التمويل الأصغر. وينبغي أن تستطيع المرأة الحصول على أنواع أخرى من التمويل أقل تكلفة وأكثر استدامة كي تستطيع التوسع في أنشطتها التجارية.

وعن طريق الاستراتيجية الجديدة ينبغي على مجموعة البنك الدولي أن تعالج مسائل أكثر اعتدالا تمثل قيودا أمام مشاركة المرأة في الاقتصاد وسوق العمل وذلك من خلال **بناء المهارات وتوعية المرأة** في المجالات التالية:

• **رفع الوعي بين النساء بشأن إمكانية أن يصبحن رائدات في العمل الحر والعمل في وظائف مرتفعة الأجر:** من المهم إسقاط الصور النمطية لدور المرأة في المغرب، حيث تقادم الزمن بالأدلة المدرسية التي تؤيد الصور النمطية الأنثوية التي تروجها صناعة الألعاب وصناعة الترفيه والكوميديا. ففي المدرسة، ينبغي تعريف الفتاة بإمكانياتها لكي تصبح سيدة مهنية ومع ذلك يكون لديها أسرة، ويجب أن تحصل على معلومات عن مختلف المهن (ومسار كل منها) بدلا من توجيهها تلقائيا إلى ما يُعتبر تقليديا "وظائف أنثوية". ومن الناحية الثقافية، تتعلم المرأة في المغرب أن تكون منقّدة لا مفكرة. ومن المهم رفع الوعي بين انساء بخياراتهن كي يستطعين تغيير

التصور عنهن وكسر الحواجز الثقافية التي تقيد فرصهن الاقتصادية. ويمكن أن تساعد الاستراتيجية الجديدة على زيادة الوعي عن طريق التعليم والإجراءات التدخلية الإعلامية والمساعدة على بناء نماذج للأدوار، على سبيل المثال لا الحصر.

• رفع درجة الوعي بين النساء بشأن حقوقهن.

2. نوع العمل مع الشركاء الآخرين في إعداد أساليب مبتكرة لتوليد فرص متساوية للرجال والنساء في أعمالهم

تظهر تجربة القطاع الخاص في المغرب أن الإجراءات التالية تساعد على الحد من الفجوات بين الجنسين في قوة العمل:

- من المهم **عرض مبررات المساواة** بين الجنسين. فمن شأن ذلك أن يساعد الشركة على إدراج قضايا المرأة في خطط أعمالها ضمن العاملين وأيضا كمستهلكات لهن احتياجات خاصة. من الناحية العملية، فمن وسائل الالتفاف حول بعض الأعراف الثقافية التي يتعذر معها اجتذاب المرأة إدراج "تنوع العملاء" كهدف لخطة الأعمال. فالتنوع الذي يتجاوز المرأة حيث يضم أيضا أصحاب الإعاقات أو الشباب (بصرف النظر عن نوعهم) يبدو طريقا للوصول إلى المرأة.
- وللشركات أيضا تجارب إيجابية **بتحديد أهداف (وليس حصصا)** لضم المزيد من النساء إلى الشركات على جميع المستويات. وتنعكس هذه الأهداف بعد ذلك في استراتيجيات التعيين واستراتيجيات الترقيات، على سبيل المثال لا الحصر.

8. توصيات بشأن كيفية تقديم مجموعة البنك الدولي مساندة أفضل للشركات في جهودها الرامية إلى تقوية أنظمتها ومؤسساتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين بحيث تتحقق نتائج أكثر استدامة

- ينبغي أن تبحث مجموعة البنك الدولي **أسلوبا شاملا/متعدد القطاعات:** لو لم نأخذ في الاعتبار النظام بأسره من توفير رعاية الطفل والنقل إلى الحصول على التمويل والتعليم، فلن نتمكن من تشجيع المرأة على العمل الحر ولا تعزيز أوضاع المرأة عموما. فالمساواة بين الجنسين مسألة شاملة متعددة القطاعات وينبغي التعامل معها هكذا.

• من المهم مراعاة مسألة المنطقة حيث توجد اختلافات ضخمة بين المناطق الحضرية والريفية.

- ويمكن لمجموعة البنك الدولي أن تساعد القطاع الخاص بإجراء **دراسة عن القيود أمام المرأة في مختلف مراحل حياتها العملية** (وكيف أن حياتها الشخصية كأم وراعية للمسنين بالأسرة تؤثر على حياتها المهنية). وتستخدم المعلومات الواردة في الدراسة في تطبيق إجراءات مختلفة للاحتفاظ بالمرأة في العمل سواء كان ذلك عن طريق مرونة أوقات العمل أو العمل من المنزل أو العمل جزء من الوقت.

9. أي تعليقات أو اقتراحات إضافية .

- على مجموعة البنك الدولي أن تتجنب السقوط في شرك الحمص. فحص المرأة قد تنجح في بعض البلدان لكنها قد تفاقم المشكلة في بلدان أخرى.