

التمكين الاقتصادي للمرأة في أفريقيا

الحلول الممكنة من تقييمات الأثر

الأعراف الاجتماعية التي تقيد وصول المرأة إلى العمل وتحد من إنتاجيتها

تتقيد الفرص والنتائج الاقتصادية المتاحة بشكل كبير بفعل مجموعة من الأعراف الاجتماعية، مثل عبء العمل المنزلي، وضيق نطاق التفاعلات الاجتماعية، والمعتقدات النمطية المتعلقة بالنوعين الاجتماعيين. والواقع أن الوقت الذي تقضيه المرأة في الرعاية المنزلية يتشابك مع الوقت الذي يمكنها تكريسه للتدريب وتعلم المهن والحرف والأنشطة المدرة للدخل، مما يضغط على إنتاجيتها. وتتسبب الأعراف الاجتماعية بدورها في إعاقة هذه المشاركة من جانب النساء إذ تحد من التفاعل خارج نطاق أسرهن. وأخيرًا، كثيرًا ما تنتشر النساء بالأدوار والقوالب النمطية الثقافية القوية بين النوعين الاجتماعيين، فيكون لها آثار عميقة على ثقتهن بأنفسهن وقدرتهن التنافسية، وتنعكس في نهاية المطاف على اختياراتهن الأكاديمية والمهنية.

تم تحديد حلول واعدة من خلال تقييمات صارمة للآثار في جميع أنحاء العالم

الحل الأول: توفير خدمات لرعاية الأطفال وجدول زمنية مرنة

في مواجهة أعباء الواجبات المنزلية، فإن توفير خدمات لرعاية الأطفال يمكن أن يزيد من إنتاجية المرأة وحصولها على التدريب والعمل خارج المنزل. وقد أظهرت تقييمات الأثر أن توفير خدمات رعاية الأطفال أو دعمها أدى إلى زيادة معدلات توظيف مقدمات الرعاية بنحو 26% في موزمبيق و17% في كينيا. وفي جنوب توغو، أدى تسجيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3 و5 سنوات في مرحلة ما قبل المدرسة (رياض الأطفال) إلى زيادة احتمالية عمل النساء خارج المنزل بنسبة 37%. أما في بوركينا فاسو، فقد سمحت مراكز رعاية الأطفال المجتمعية للنساء اللاتي يرعين أطفالاً دون سن الثانية بقضاء وقت أطول بنسبة 20% في العمل بأجر، كما لوحظ تحقيق زيادة بنسبة 50% في دخلهن من خلال العمل بأجر. وعلي نحو مماثل، نجح برنامج المدارس المقامة في المزارع في كينيا وتنزانيا وأوغندا في زيادة إنتاجية المحاصيل ونصيب الفرد في الدخل بالنسبة للأسر التي ترأسها نساء، وذلك بفضل جدول زمني مرن مصمم خصيصاً لهن بما يسهل مشاركتهن من خلال وضع الأعمال المنزلية في الاعتبار.

إن تقليص الفجوة بين النوعين الاجتماعيين في سوق العمل أمر بالغ الأهمية لضمان التمكين الاقتصادي للمرأة. وعلى الرغم من تسجيلهن أحد أعلى معدلات المشاركة في القوى العاملة، لا تزال النساء في منطقة جنوب الصحراء الكبرى في أفريقيا يواجهن العديد من الحواجز المؤسسية والاقتصادية والثقافية التي تنعكس في انخفاض فرص الحصول على عمل رسمي مدفوع الأجر وانخفاض العائدات، مما يضعف قدرتهن على بناء الاستقرار والاستقلال النسبي. وباستخدام أمثلة معظمها من بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، تجمع هذه الوثيقة الأدلة والدروس المستفادة حول الحلول الممكنة للتغلب على هذه العوائق وتقليص الفجوة بين النوعين الاجتماعيين في سوق العمل بشكل فعال. ويقتصر تركيز المراجعة على الأدلة المستمدة من التقييمات العلمية باستخدام الأساليب التجريبية أو شبه التجريبية، والتي تسمح لنا بقياس التأثير السببي للتدخلات التي تم اختبارها.

المؤلفون

ريتا عبد الساتر (الوكالة الفرنسية للتنمية)
باولا كوبيلوس سيليس (الوكالة الفرنسية للتنمية)
سارة ديشين (البنك الدولي)
ليا روانت (البنك الدولي)
كلير زانوسو (الوكالة الفرنسية للتنمية)

الحل الثاني: استخدام التقنيات الجديدة لتعزيز تدريب المرأة وإنتاجيتها

تعمل التدريبات عن بعد باستخدام الأجهزة اللوحية أو الرسائل النصية القصيرة أو مقاطع الفيديو على تقليل الوقت وتكاليف السفر والتنقل للوصول إلى المعلومات، وتسهل التدريب دون الحاجة إلى تفاعل المدرب، وتسمح بتخصيص المشورة المقدمة. وفي إثيوبيا وأوغندا، عُرضت على الأسر جلسات فيديو قصيرة تظهر المزارعين وهم ينفذون ممارسات زراعية جديدة كجزء من برنامج تدريبي على زراعة الذرة. وأظهر تقييم الأثر أن المشاركة أدت إلى زيادة وصول أفراد الأسر من الإناث إلى المعلومات بحوالي 25% بالإضافة إلى مستوى أعلى للاحتفاظ بالمعلومات. وفي أوغندا، كانت النساء أكثر احتمالاً لتبني الممارسات الجديدة الموصى بها. أما في غانا، فقد أدى التشخيص القائم على الأجهزة اللوحية والمشورة الشخصية الأسبوعية بشأن أساليب الزراعة إلى زيادة معرفة الرجال والنساء وتبني أساليب الزراعة ولكن ليس الأرباح. وكجزء من دراسة أخرى في النيجر، تلقى المستفيدون من الكبار تدريباً على كيفية تحسين المحاصيل الزراعية المختلفة، بالإضافة إلى هاتف جوال لمشاركته مع أربعة مستفيدين آخرين. وتزايدت بشكل خاص زراعة البامية، وهو محصول تزرعه النساء بشكل رئيسي.

الحل الثالث: توظيف مدربات إناث

يمكن للاستعانة بمدربات سيدات أن يجعل التدريبات والدورات متاحة للنساء عندما لا يكون التفاعل مع نظرائهن من الرجال خارج الأسرة مقبولاً. قامت حكومة موزامبيق بتعيين مستشارات متطوعات لربط المدربين الزراعيين في تقنيات الإدارة المستدامة للأراضي مع الأسر في مجتمعاتهم. وتم تشجيعهن على تعزيز ونشر الأساليب المستفادة من وكلاء التدريب في شبكاتهن الاجتماعية. وأظهر تقييم الأثر أن معرفة النساء بالإدارة المستدامة للأراضي زادت بنسبة الثلثين تقريباً عن مستواهن الأولي، كما زاد اعتماد النساء للإدارة المستدامة للأراضي بنحو 50%.

الحل الرابع: تقديم التدريب للأزواج

كما تبين أن دعوة الأزواج إلى الدورات التدريبية الزراعية تمثل أداة لتحسين مشاركة المرأة في الإنتاج، وزيادة الإنتاجية الزراعية للأسر المعيشية، وتمكين المرأة. في كوت ديفوار، تم تقديم تدريب لمدة 3 أيام حول زراعة بذور المطاط للمزارعين وأزواجهم كزوجين: وأظهر المزارعون الذين تمت معاملتهم كزوجين إدارة أفضل لمزارعهم، واستعانوا بالمزيد من العمالة اليدوية وموارد الزراعة، وكانوا أكثر احتمالاً بنسبة 19% للاحتفاظ بخطة عملهم بعد عامين من التدريب. كما زرعوا ضعف عدد الأشجار، وتمكنوا من الحفاظ على مستويات الحصاد والإنتاجية للأشجار الأقدم، على عكس المزارعين الأفراد الذين شهدوا انخفاضاً في الحصاد بنسبة 26%.

الحل الخامس: تصحيح المعتقدات الخاطئة حول العوائد والأعراف الاجتماعية المتصورة

يمكن أن يكون تصحيح المعتقدات الخاطئة بشأن العوائد والأعراف الاجتماعية المتصورة أداة قوية لتعديل الصور النمطية المتعلقة بالنوعين الاجتماعيين في سوق العمل. يتوقف تحديد المجال على عدة عوامل مثل الأفكار السائدة حول الأجور في كل مجال، وكذلك المعتقدات المنتشرة حول العرف الاجتماعي. في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، تحقق صاحبات الأعمال في القطاعات التي تهيمن عليها النساء أرباحاً أقل، ولديهن إمكانات نمو أقل، ويعملن بشكل متكرر في بيئات غير رسمية مقارنةً بالنساء في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور في الأحوال التقليدية.

وجدت دراستان في إثيوبيا وأوغندا أن رائدات الأعمال في القطاعات التي تهيمن عليها النساء يملن إلى التقليل من تقدير الأرباح التي تحققها النساء في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال. وتم تقييم تأثير تصحيح هذه الأفكار السائدة في جمهورية الكونغو كجزء من برنامج تنمية المهارات. كما أدى توفير معلومات الدخل الحقيقي ومتوسط الرواتب لمختلف المهن إلى زيادة احتمالية اختيار المرأة للتدريب في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور عادة مثل الطبوغرافيا وتشغيل الرافعات، بنسبة 28%.

علوّة على ذلك، يعد الدعم من أفراد الأسرة الذكور أو الدوائر الاجتماعية عاملاً رئيسياً في دخول المرأة المجالات التي يهيمن عليها الذكور، واستمرارها فيها. في حين أظهرت دراسة حديثة أجرتها الوكالة الفرنسية للتنمية أن الرجال في تونس يقدرّون بشكل صحيح العرف الاجتماعي حول المرأة في سوق العمل بعد تصحيح الدراسة بمراعاة عامل التحيز في الرغبة، فقد أظهرت دراسة في المملكة العربية السعودية أن أزواج النساء في سن العمل يقللون من قبول المجتمع لدخول المرأة إلى سوق العمل. وعندما علّمو أن غالبية مواطنيهم الذكور يؤيدون ذلك بالفعل، كان الأزواج أكثر احتمالاً بمقدار 2.6 مرة للسماح لزوجاتهم بالعمل خارج المنزل، ومن ثم كانت زوجاتهم أكثر عرضة للتقدم للحصول على وظائف.

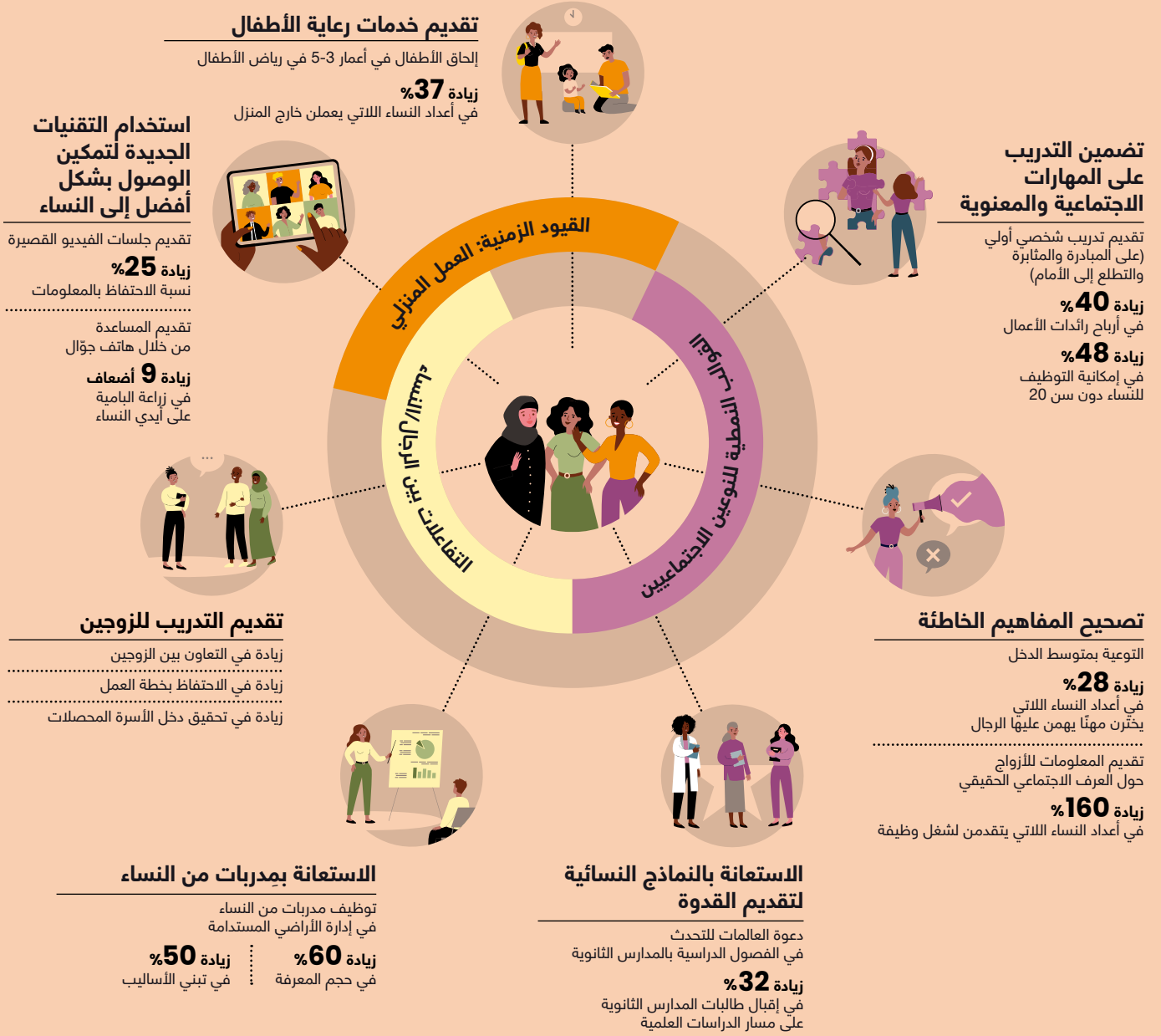
الحل السادس: استخدام القدوة لجذب المرأة إلى المجالات العلمية

في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، يظل حضور المرأة ضئيلاً للغاية في المجالات العلمية، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تقليل فرص وصولها إلى المجالات المربحة. وفي بلدان أخرى، أظهر تعريف النساء والمراهقات بنماذج الأدوار النسائية وقصص النجاح نتائج واعدة في تشجيعهن على دخول المجالات العلمية. على سبيل المثال، أدى تخصيص مقاعد للنساء في المجالس القروية إلى زيادة التعرض للقيادات النسائية وتقليص الفجوة في التطلعات إلى الوظائف ذات المهارات العالية بين الفتيات والفتيان بنحو الثلث. وفي فرنسا، قدم برنامج «الفتيات في العلوم» التابع لشركة لوريال محادثات لمدة ساعة واحدة في الفصل الدراسي قدمتها شبابات من ذوات الخلفيات العلمية. وأظهر تقييم دقيق لهذا البرنامج أنه عندما تتدخل العالمات في فصول المدارس الثانوية، فإن ذلك يقلل من الصور النمطية المرتبطة بالمهن العلمية بين الفتيات والفتيان على حد سواء، ويزيد من نسبة الفتيات في السنة الأخيرة من المدرسة الثانوية اللاتي يلتحقن ببرنامج إعدادي للعلوم.

الحل السابع: توفير المهارات الاجتماعية والعاطفية

نجحت الدورات التدريبية الخاصة بالمبادرات الشخصية، التي تستهدف بعض المهارات الاجتماعية والعاطفية مثل المبادرة الشخصية والمثابرة وحل المشكلات، في تحسين النتائج الاقتصادية للمرأة. ففي توغو، قام برنامج تدريبي بتزويد رواد الأعمال بشكل عشوائي إما بالتدريب القياسي على الأعمال التجارية أو التدريب على المبادرات الشخصية. في حين أن التدريب القياسي لم يكن له تأثير يذكر، إلا أن التدريب على المبادرات الشخصية زاد أرباح الشركة بنسبة 30% بشكل عام، وبنسبة 40% للنساء.

وقد قام برنامجان في أوغندا وليبيريا بتزويد الشابات دون سن العشرين بالتدريب على المهارات الاجتماعية والعاطفية، مثل بناء احترام الذات ومهارات التخطيط، إلى جانب التدريب المهني المحلي. وقد أدى كلا البرنامجين إلى زيادة احتمالات التوظيف (+48% بعد 4 سنوات في أوغندا، و+30% بعد 6 أشهر في ليبيريا). أما في أوغندا، فقد أدت البرامج أيضاً إلى تحسين ثقة النساء بأنفسهن، وخفضت مستويات القلق لديهن، كما حسّنت من سن الزواج وحالات الحمل المبكر.



المربع 1 - تعزيز وصول المرأة إلى القطاعات الناشئة، مثل قطاعات الطاقة الرقمية والمتجددة، حيث لم تبرز بعد التفضيلات المتعلقة بالنوع الاجتماعي

يمكن تحقيق ذلك من خلال تعديل التدريب المقدم للنساء بحيث يتكيف مع احتياجات هذه القطاعات أو عبر رفع مستوى الوعي بين القائمين على التوظيف. على الرغم من أنه لم يتم تقييم أي مشروع مخصص للنساء في القطاع الرقمي في أي بلد نام بشكل جاد، فإن تقييم أثر برنامج التدريب المهني المفتوح أيضًا للرجال، والذي نظمته مختبر الابتكار في مجال المساواة بين النوعين الاجتماعيين التابع للبنك الدولي في نيجيريا، قد خرج بنتائج مشجعة: فمقارنة بمجموعة الضبط، انتقل عدد أكبر بنسبة 28% من الخريجين الشباب نحو القطاع الرقمي عندما حصلوا على تدريبات لمدة عشرة أسابيع للوفاء بالمعايير الدولية. يتضح التحول نحو القطاع الرقمي بشكل أكبر بثلاثة أضعاف بالنسبة للنساء مع وجود تحيزات ضمنية ضد تأهيل المرأة مهنيًا (أي الوصول إلى العمل بشكل عام).

لقد ساعدتنا الخبرة السابقة في تحديد بعض الحلول الواعدة لتخفيف حواجز الأعراف الاجتماعية في سوق العمل. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من تقييمات الأثر ليس فقط للتحقق من فعالية هذه التدخلات عبر سياقات مختلفة ولكن أيضًا لرصد عواقبها المحتملة غير المقصودة، مثل زيادة العنف المنزلي.

لمزيد من التفاصيل والمراجع المستخدمة في هذا الموجز، يرجى الرجوع إلى التقرير التخصصي الكامل هنا: [Autonomisation économique des femmes | AFD - Agence Française de Développement](#)

المراجع

منظمة العمل الدولية (2018)، النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي: صورة إحصائية، الطبعة الثالثة، جنيف.

مجموعة البنك الدولي (2019)، الربح من التكافؤ: إطلاق العنان لإمكانيات الأعمال التجارية النسائية في أفريقيا، مجموعة البنك الدولي، واشنطن العاصمة.

مجموعة البنك الدولي (2022)، كسر الحواجز: رائدات الأعمال اللاتي ينتقلن إلى القطاعات التي يهيمن عليها الرجال، البنك الدولي، واشنطن العاصمة.

مبيرينجاو إل ديليو، تشيجي إف، وأواندا آي. (2019)، «استكشاف التدخلات التمكينية لزيادة وصول الطالبات ومشاركتهن في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (الجزئية) في الجامعات العامة الكينية»، مجلة مسينجي، 1(2)، 6-1.

جايشاندران س. (2021)، «الأعراف الاجتماعية كحاجز أمام توظيف المرأة في البلدان النامية»، المراجعة الاقتصادية لصندوق النقد الدولي، 69(3)، 576-595.

غودهويز إم، ماهي سي، نيلسن إي، وريتمان إيه. (2023) «قياس الأعراف الاجتماعية تجاه المرأة والعمل في تونس: تقييم أسلوب "مطابقة الرأي"»، ورقة عمل، الوكالة الفرنسية للتنمية، باريس.

الوكالة الفرنسية للتنمية (AFD)،
5 شارع رولان بارت | 75012 باريس | فرنسا
مدير النشر ريمي ريو
رئيس التحرير توماس ميلونيو
التصميم الغرافيكي ميمو، جولييلز، د. كازيلز
التصميم والإنتاج Bathyscaphe

التحليلات والاستنتاجات الواردة في هذه الوثيقة هي مسؤولية مؤلفيها. وهي لا تعكس بالضرورة آراء الوكالة الفرنسية للتنمية أو المؤسسات الشريكة لها.

الإبداع القانوني الربع الأول 2024 |
الرقم التسلسلي الدولي الموحد 2428-8926
الاعتمادات والتراخيص
رخصة المشاع الإبداعي CC-BY-NC-ND
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
تمت طباعته من قبل قسم النسخ بالوكالة الفرنسية للتنمية.

