

مليار دولار تضخها نساء الشرق الأوسط في الناتج المحلي بعد عودتهن 385 للعمل



دبي: «الخليج»

كشفت دراسة جديدة أن عودة المرأة إلى صفوف القوى العاملة بعد التوقف المؤقت عن العمل قد تساهم بنحو 385 مليار دولار أمريكي في الناتج المحلي الإجمالي في تسع دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. يشير ذلك إلى الإمكانات الاقتصادية الهائلة، لكن الاستفادة منها سيتوقف على اعتماد المؤسسات إجراءات مساندة تسهل عودة المرأة إلى القوى العاملة بشكل ميسر.

تنبثق هذه النتائج عن تقرير شركة «بي دبليو سي - الشرق الأوسط» بعنوان تمهيد طريق عودة المرأة إلى العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهو التقرير الأول ضمن سلسلة التقارير حول «أهمية التنوع» التي تستعرض مختلف أبعاد التنوع في مجتمعاتنا. ويتضمن التقرير معطيات من أكثر من 1200 امرأة شملها الاستطلاع في كل من الإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية، وقطر، ومصر، والبحرين، والأردن، والكويت، ولبنان، وعمان. كما ينطوي على وجهات نظر مهمة لرؤساء تنفيذيين رائدين في المنطقة.

وتُظهر النتائج أن نحو (44%) من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، توقفن عن العمل لفترة ما خلال مسيرتهن المهنية، ويُعزى ذلك عادةً إلى المسؤوليات الأسرية وتقديم الرعاية. ويتمتع أكثر من ثلثي (68%) هؤلاء النساء بخبرة تتخطى مستوى المبتدئين. علاوةً على ذلك، تعتقد 82% من النساء العائدات إلى القوى العاملة بعد التوقف المؤقت عن العمل أنهن يستطعن الارتقاء إلى أعلى المستويات في المؤسسات التي يعملن فيها. لكن نحو نصفهن (49%) يوافقن على أنه تم رفض طلبات العمل التي تقدّمن بها نتيجةً لمراحل الانقطاع عن العمل التي برزت في سيرهن الذاتية.

وتواجه المرأة التي تستطيع الانضمام إلى القوى العاملة من جديد سلسلة من التحديات، بما يشمل الوصمة الاجتماعية السلبية في مكان العمل، وعدم توفير ترتيبات العمل المرنة إلى جانب المسؤوليات الأخرى، وإمكانية أن تكون معرضة لتقدّم مهني دون المستوى المناسب أو عدم تقاضيها الأجور الملائمة مقارنةً بنظرائها نتيجةً «لانشغالها بمسؤوليات الأمومة». كما تشير نتائج الاستطلاع إلى أنه كلما طالت فترة التوقف عن العمل ازدادت صعوبة العودة. تغيير ملموس

قال هاني أشقر، الشريك الرئيسي في بي دبليو سي الشرق الأوسط: «نفخر بالتقدّم الذي أحرزناه من حيث معالجة حالات التحيز وعدم المساواة التي تفاقم التفاوت بين الجنسين، لا سيما بالنسبة إلى الموظفات المتمرسات اللواتي توقفن عن العمل لفترة محددة».

أضاف: «من خلال اتخاذ إجراءات استباقية، تستطيع الشركات إحداث تغيير ملموس والانتقال من التوعية إلى تنفيذ خطوات وتحقيق نتائج فعلية».

عراقيل

فيما قالت نورما تقي، الشريك المسؤول عن التنوع والشمول في منطقة الشرق الأوسط، وشريك في قسم خدمات الصفقات وقائدة قسم الأسواق الاستهلاكية: «تواجه المرأة العائدة إلى سوق العمل عدّة عراقيل تعيق تقدّمها المهني؛ إذ ينظر أصحاب العمل إلى التوقف المؤقت عن العمل بطريقة سلبية، ما قد يؤثر سلباً في الأجور التي تتقاضاها وتعرقل مسارها الوظيفي. لكن التوقف المؤقت عن العمل قد يتيح فرصاً كبيرة للنمو على المستوى الشخصي».

أضافت نورما تقي: «أظهرت خبرتنا وتجاربنا أن ثمة رابطاً واضحاً بين سلامة المجتمع ومشاركة المرأة في القوى العاملة. لذلك، نعتقد أن كل صوت يستحق التقدير والاستماع إليه، وأنه يجب تمكين كل فرد لتوجيه موهبته نحو تحقيق الصالح العام. ففي نهاية المطاف، لا تتحمّل المرأة العاملة العبء وحدها، إذ إن ذلك يستدعي تضافر الجهود ومشاركة المسؤولية بين أصحاب العمل، والحكومات، والمجتمعات على نطاق أوسع. تتكبد المؤسسات خسائر فادحة على مستوى المواهب في حال لم تتمكّن من ضمّ المرأة إلى القوى العاملة من جديد. ومن خلال تيسير عودة المرأة إلى مكان العمل بعد توقفها لفترة محددة، تستطيع المؤسسات تعزيز رأسمالها البشري والمساهمة بالتالي في نجاح المنطقة المستقبلية».

نماذج بديلة

ويظهر التقرير أنه من الممكن أن يساعد توفير نماذج عمل بديلة، على غرار ترتيبات العمل المرنة أو العمل عن بُعد، المرأة في إرساء التوازن بين مسؤولياتها في العمل والمنزل بالشكل الأنسب. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي السماح للمرأة بالعمل لساعات إضافية عبر منحها المرونة الكافية إلى ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي بما يصل إلى 4.3 مليار دولار أمريكي في الدول التسع التي شملتها الدراسة.

من أجل تشجيع المرأة على العودة إلى القوى العاملة، من المهم أن يتم اعتماد سياسات إجازات الأمومة والأبوة العادلة، إلى جانب تنفيذ برامج العودة الوظيفية المصممة بشكل مناسب. وفي الوقت نفسه، يتعيّن على الشركات معالجة مخاطر التحيز النمطي عبر تطبيق سياسات قائمة على الشمول في مكان العمل، وتدريب فرق العمل، والقادة،

والاستحواذ على المواهب.

-

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024