

تكافؤ

مبادرة تكافؤ الفرص-2020

النسخة الثانية
ملخص تنفيذي

تكافؤ

النهضة
Alnahda

قائمة المحتويات

4	شكر وتقدير
6	مبادرة تكافؤ
7	مكونات مؤشر تكافؤ
8	مصادر البيانات
8	مراجعة السياق المحلي
15	ملخص النتائج
15	مؤشر تكافؤ
15	الأداء في القطاع الخاص
16	الأداء حسب النشاط الاقتصادي
16	الأداء حسب حجم الشركات
17	دراسة تكافؤ الاستقصائية
17	العنصر الأول: المشاركة
18	العنصر الثاني: التطور الوظيفي
20	العنصر الثالث: الأجور
21	مراجعة السياسات
21	العنصر الأول: المشاركة
22	العنصر الثاني: التطور الوظيفي
22	العنصر الثالث: الأجور
23	التوصيات
23	توصيات لصناع السياسات
24	توصيات لأصحاب العمل

2018. وبشكل نشر هذا التقرير ختام النسخة الثانية من مبادرة تكافؤ التي تضمنت جمع وتحليل بيانات التوظيف والعمل لعام 2020، بالإضافة إلى قيادة حملة مستمرة لتحسين دمج المرأة السعودية في سوق العمل. وفي السنوات القادمة، تهدف جمعية النهضة إلى نشر التقرير بشكل دوري من أجل متابعة التقدم المحرز في تحقيق تكافؤ الفرص في القطاع الخاص. تسعى مبادرة تكافؤ أيضًا إلى توسيع نطاق الدراسة الاستقصائية لتشمل عينة أكبر، وكذلك إضافة القطاع العام إلى التقييم، علاوةً على أهداف مبادرة تكافؤ إلى إنشاء جائزة تميّز للإشادة بجهود الشركات التي تتفوق في تشجيع ثقافة تكافؤ الفرص لموظفيها.

تولت شركة الوثبة للاستشارة مهمة تنفيذ مبادرة تكافؤ بتكليف من جمعية النهضة وشركة الوثبة هي شركة استشارية متخصصة في جمع البراهين لدعم المؤسسات في عمليات صنع القرار وخلق أثر اجتماعي واقتصادي شامل ومستدام. ويضم فريق المشروع تحت إشراف شركة الوثبة كلاً من جواهر السديري، وشذا أبو ضاهر، ونور شاذلي، وياسر الحسيني، ولين الحجار، ومنيرة الشريف.

سعت جمعية النهضة لتصميم مبادرة تكافؤ وتطويرها، في إطار التزامها التاريخي بتمكين الفئات المهمشة، ولاسيما المرأة، وتفعيل دورها في المجتمع السعودي. تعمل جمعية النهضة منذ تأسيسها عام 1963 على تعزيز المشاركة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة من خلال برامجها المختلفة. على سبيل المثال، في عام 1995 طورت الجمعية برنامجاً لدعم توظيف للمرأة استمر لمدة 22 عامًا، كما قادت النهضة حملة تشجيع المشاركة في الانتخابات البلدية في عام 2015، واليوم تواصل الجمعية تقديم برامج الإرشاد المهني والمنح لطالبات المرحلة الثانوية والجامعية (مثل برنامجي مستقبلي وفرصة) بهدف إعداد الفتيات لمسيرتهن الدراسية والمهنية. وفي عام 2017 أسست جمعية النهضة برنامج الأبحاث والذي يهدف إلى تطوير قدرات مؤسسية تقوم على تحديد العوائق التي تحول دون تمكين المرأة وقياس هذه العوائق، بالإضافة إلى تقديم أدلة من شأنها دعم النهضة في تحقيق رسالتها.

تكافؤ هو مبادرة رائدة أطلقها برنامج الأبحاث في عام 2019، وقد نشرت الجمعية التقرير الأول للمبادرة، واستعرضت فيه نتائج قياس تكافؤ الفرص لعام



شكر وتقدير

تود جمعية النهضة التقدم بالشكر للمؤسسات الشريكة لمساهمتها في دراسة تكافؤ الاستقصائية والمشاركة في هذا التقرير الذي يتناول تكافؤ الفرص للموظفين داخل هذه المؤسسات. وبلغ إجمالي عدد المؤسسات التي شاركت في دراسة تكافؤ الاستقصائية 57 مؤسسة، بما في ذلك شركات قابضة وفروعها، في كل من منطقة الرياض ومكة المكرمة والمنطقة الشرقية. تضمنت قائمة الشركات المشاركة في تكافؤ¹:

- الاتصالات ديجيتال
- البنك السعودي الفرنسي
- التركي القابضة
- التركي القابضة - السعودية للخرسانة الجاهزة
- التركي القابضة - شركة مشيد للتجارة والنقل
- الراشد للتجارة والمقاولات
- الشركة السعودية للمأكولات الخفيفة المحدودة (بيبيسيكو)
- الوفاق لصيانة السيارات
- إمكان التعليمية
- إنديفور
- بيم للاستشارة والأبحاث
- تسامي لصناعة الأثر
- جامعة الفيصل
- جمعية المكفوفين الأهلية
- جمعية ماجد للتنمية المجتمعية
- ذي هلثي هوم
- روابي القابضة
- سيسكو سيستمز
- شركة أيون استراتيجي
- شركات إستي لودر
- شركة عبد اللطيف جميل
- شركة محمد عبد المحسن العبد الكريم
- شركة نسر للطاقة والبتروول
- مجموعة العليان - الشركة العربية الطبية
- مجموعة العليان - شركة وپر العربية للمعادن
- مجموعة العليان - شركة اتحاد الخليج للأغذية
- مجموعة العليان - شركة العليان السعودية القابضة
- مجموعة العليان - شركة كوكا كولا السعودية لتعبئة المرطبات
- مجموعة العليان - شركة العليان للمقاولات العامة
- مجموعة العليان - شركة العليان للخدمات الغذائية
- مجموعة بلاديوم

¹ تتضمن اللائحة أسماء الشركات التي وافقت على ذكرها في التقرير.

مبادرة تكافؤ

2030 التي تمثل مقياساً لنمو ورخاء المملكة في المستقبل وتعزز حصول النساء والرجال على فرص اقتصادية متكافئة (رؤية 2030)، تهدف مبادرة تكافؤ إلى دعم الرؤية وتحديد المجالات التي يمكن أن يتدخل فيها صُناع السياسات في ظروف العمل وتحسينها للرجال والنساء. كما تستجيب مبادرة تكافؤ للهدفين الخامس والثامن من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الأمم المتحدة).

تكافؤ هي مبادرة ينفذها برنامج النهضة للأبحاث تهدف إلى تأسيس أول مؤشر لتكافؤ الفرص بين الجنسين في المملكة العربية السعودية. أطلق البرنامج النسخة التجريبية لهذه المبادرة في عام 2018، ويمثل نشر هذا التقرير النسخة الثانية من المبادرة، والتي تستعرض مؤشرات قياس التكافؤ لعام 2020 والتغيير المتحقق في الأداء منذ نشر التقرير الأول. تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية

رؤية المملكة ٢٠٣٠

ننمي فرصنا

سيمنح اقتصادنا الفرص للجميع، رجالاً ونساءً، صغاراً وكباراً، لكي يسهموا بأفضل ما لديهم من قدرات، وسنركز على التدريب المستمر الذي يزود أبناءنا بالمهارات التي يحتاجونها، وسنسعى إلى تحقيق أقصى استفادة من قدراتهم عبر تشجيع ثقافة الأداء، ولتنسيق الجهود في تحقيق ذلك، قمنا بتأسيس هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة.

إن من أهم عوامل قوتنا هو شبابنا المفعم بالحيوية والنشاط، وبخاصة إذا ما أحسنّا تنمية مهاراتهم والاستفادة منها. وعلى عكس الدول الأخرى التي يساورها القلق من تقدم سكانها في السن، إن أكثر من نصف السعوديين تقل أعمارهم عن (25) عاماً، وبشكل ذلك ميزة يجب أن نحسن استثمارها من خلال توجيه طاقات شبابنا نحو ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة. كما أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوتنا، إذ تشكل ما يزيد على (50%) من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا. وسنمكّن أبناءنا من ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة وتعليم يضمن استقلاليتهم واندماجهم بوصفهم عناصر فاعلة في المجتمع، كما سنمدّهم بكل التسهيلات والأدوات التي تساعدهم على تحقيق النجاح.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

الهدف 5 المساواة بين الجنسين: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

- 5.1 القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان.
- 5.5 كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة.
- 5.c اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للتنفيذ وتعزيز هذه السياسات والتشريعات للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات في جميع المستويات.

الهدف 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام للجميع، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

▷ 8.5 تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.

▷ 8.6 الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب، بحلول عام 2030.

العمالة الذاتية والعمل الحر والعمالة المنزلية حيث أن الإحصاءات المستخدمة لا تشمل هذه القطاعات. وبأمل مؤشر تكافؤ إلى أن يوسع نطاقه في المستقبل ليشمل القطاعين العام وغير الرسمي، لاسيما وأن نسبة كبيرة من النساء يعملن في هذين القطاعين.

يشمل نطاق مؤشر تكافؤ بالوقت الحالي قياس الفجوات بين الجنسين في القطاع الخاص، ويركز على العمل الرسمي مدفوع الأجر للسعوديين وغير السعوديين. ولا يتضمن المؤشر القوى العاملة في القطاعين العام أو غير الرسمي، ولا يشمل كذلك

مكونات مؤشر التكافؤ

يتكون مؤشر تكافؤ من ثلاثة عناصر، وهي المشاركة والتطور الوظيفي والأجور

03

الأجور

يتناول عدم المساواة بين الجنسين فيما يجنيانه من دخل في سوق العمل عن طريق قياس نسبة الفجوة في الدخل، وهي النسبة بين النساء والرجال في متوسط الراتب الشهري.

02

التطور الوظيفي

ويركز على الفجوة بين الجنسين في سلطة صناعة القرار. وتُحسب الفجوة عن طريق حساب نسبة النساء إلى الرجال في شغل المناصب الإدارية.

01

المشاركة

يقيس الفجوة بين الجنسين في القوى العاملة. ويتكوّن هذا العنصر من عنصرين فرعيين، وهما الوصول والتمثيل. يقيس الوصول احتمالية حصول النساء والرجال على عمل، بينما يقيس التمثيل نسبة النساء إلى الرجال في سوق العمل.

تتوافق هذه العناصر مع مؤشرات العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية التي عُرضت في المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء الإحصاءات العمالية في ديسمبر 2008 (منظمة العمل الدولية، 2013). على وجه التحديد يتماشى مؤشر تكافؤ مع المؤشرات الإحصائية لتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، وهي: (1) التمييز المهني على أساس النوع، و(2) نسبة المرأة في وظائف الإدارة العليا والوسطى، و(3) الفجوة في الأجور بين الجنسين. ويقيس مؤشر تكافؤ الفجوات على مستوى الأنشطة الاقتصادية وحجم الشركة.

مؤشرات العمل اللائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية يتناول إطار قياس العمل اللائق عشرة عناصر موضوعية ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالركائز الإستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق، أي (1) المعايير الدولية والمبادئ الأساسية والحقوق المرتبطة بالعمل والعمالة و(2) إيجاد فرص العمل و(3) الحماية الاجتماعية و(4) الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

- 1- فرص العمل
- 2- الدخل الملائم والعمل المنتج
- 3- ساعات العمل المناسبة
- 4- التوازن بين العمل والعائلة والحياة الشخصية؛ العمل غير المقبول
- 5- الاستقرار في العمل وظروف العمل الآمنة
- 6- المساواة في الفرص والمعاملة في العمل؛ بيئة عمل آمنة
- 7- الحماية الاجتماعية
- 8- الحوار الاجتماعي مع تمثيل أصحاب العمل والعمال.

تمثل هذه العناصر الجوهرية العشرة الأبعاد الهيكلية لإطار قياس العمل اللائق الذي يتم من خلاله تنظيم مؤشرات الإطار القانوني والإحصائي للعمل اللائق وتصنيفها.

مصادر البيانات

البشرية في شركات القطاع الخاص. والأخرى للموظفات والموظفين العاملين داخل القطاع الخاص. وقد شارك في الدراسة الاستقصائية في هذا الإصدار 57 شركة و985 موظفًا سعوديًّا من كلا الجنسين. تُستخدم بيانات الدراسة الاستقصائية لدعم المؤشر ببراهين تساعد على فهم الممارسات والتصورات والسلوكيات الشائعة بين أصحاب العمل والموظفين من أجل تفسير الفجوات في سوق العمل.

والمصدر الثالث يشمل جميع القوانين واللوائح والمعلومات التي تنشرها الجهات الحكومية فيما يتعلق بسياسات وبرامج العمل. وتهدف هذه المراجعة إلى تحديد المعوقات التنظيمية التي قد تسبب ظهور الفجوات في سوق العمل.

تستند البيانات المستخدمة في هذا التقرير إلى ثلاثة مصادر أساسية: وهي البيانات الإدارية وبيانات الدراسة الاستقصائية ومراجعة سياسات سوق العمل. والمصدر الرئيسي للبيانات الإدارية هو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وهي مؤسسة حكومية مسؤولة عن التأمينات الاجتماعية لموظفي القطاع الخاص. وتجمع المؤسسة بيانات عن القوى العاملة من خلال ما تقدمه جهات العمل الخاصة من تقارير منتظمة، وتغطي إجمالي 7,806,040 موظفًا، وتُستخدم هذه البيانات لحساب الفجوات في القطاع الخاص عبر العناصر الثلاث لمؤشر تكافؤ.

أما المصدر الثاني للبيانات، وهو بيانات الدراسة الاستقصائية، فيجمعه فريق تكافؤ باستخدام أداتين استقصائيتين، إحداها موجهة لمديري الموارد

مراجعة السياق المحلي

عند دراسة المؤشرات العالمية التي تتناول مشاركة المرأة السعودية وتمكينها اقتصاديًا، نلاحظ للوهلة الأولى تحسناً في الأداء مقارنةً بالسنوات السابقة. وفي تقرير صدر عن مجموعة البنك الدولي تحت عنوان "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2020"، أظهرت المملكة العربية السعودية تحسناً كبيراً في الفترة الواقعة بين عامي 2017 و2019. مما وضع المملكة في مقدمة الاقتصادات التي أحرزت التقدم الأكبر على مستوى العالم. وساهمت الإصلاحات التي أقرتها المملكة في الآونة الأخيرة على تحصيل مجموع نقاط قدره 70.6 من أصل 100 نقطة في عام 2019، مسجلة بذلك تحسن ملحوظ عن المجموع التي حصلت عليه عام 2017 والبالغ 31.9 نقطة.

وخلال الفترة الزمنية الممتدة بين نشر التقريرين، قام مجلس الوزراء بالتعديل والتصديق على العديد من القوانين المدنية وقوانين العمل التي توفر الحماية لحقوق المرأة وتحد من المعوقات التي تحول دون المشاركة الاقتصادية للمرأة السعودية.

المستجدة السعوديات من التسجيل في سجل الأسرة بصفتهم "ربة أسرة" وحق الاستقلال في سكن خاص بدلاً من اعتبار منزل الزوج أو الوصي القانوني مكان الإقامة الإلزامي. علاوة على ذلك، رفعت المملكة الأحكام التي تفرض على الزوجة العودة قسراً إلى منزل زوجها. وفي عام 2019، أدخلت المملكة تعديلات نظامية تعزز فرص المرأة في مكان العمل عن طريق

وعلى وجه الخصوص، إلغاء القوانين التمييزية التي تحد من حرية المرأة في التنقل. ففي عام 2017، مُنحت المرأة السعودية الحق في قيادة السيارة، وتبع ذلك في عام 2019 منحها الحق في الحصول على جواز سفر والسفر إلى الخارج دون الحاجة إلى موافقة الولي، مما أتاح لها حرية غير مسبوقة للتنقل. كما مكنت الإصلاحات التشريعية

01 إلغاء القوانين التمييزية في التوظيف

02 تجريم التحرش الجنسي

03 رفع القيود المفروضة على عمل المرأة في وظائف معينة ومشاركتها في مناوبات العمل المسائية

04 منع فصل المرأة من العمل أثناء الحمل وبعد الولادة

ووحدت اللوائح الجديدة أيضاً سن التقاعد بين الجنسين، مما أدى إلى إطالة حياة المرأة الوظيفية وزيادة دخلها المكتسب واسهاماتها (البنك الدولي، 2020).

التصنيف	الدرجة	مجموع الدرجات والمرتبة التي حققتها المملكة العربية السعودية
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	العالم	
لا ينطبق	131/190	70.6/100
15/19	146/153	0.599/1

الجدول (1) - ترتيب المملكة العربية السعودية في المؤشرات الدولية لعام 2020

في تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2020 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، سجلت السعودية درجة 0.599 من أصل "1" التي تمثل الدرجة الكاملة (تعني الدرجة التكافؤ التام بين الجنسين) مقارنةً بدرجة 0.590 في عام 2018. يشمل المجموع مؤشرات متعددة مثل:

المشاركة والوصول إلى الفرص الاقتصادية (0.375)، والتحصيـل العلمي (0.983) والصحة، والبقاء على قيد الحياة (0.963) والمشاركة السياسية (0.077).

ومن بين المؤشرات الأربعة المذكورة، شكلت المشاركة والوصول إلى الفرص الاقتصادية العامل الأكبر وراء هذه الزيادة، في حين بقيت المؤشرات الأخرى على حالها دون تغيير، وخصوصاً فيما يخص مؤشر التمكين السياسي، وهو المكون الرئيسي الذي ساهم في تذي تصنيف المملكة.

الوطنية والمعلومات المتاحة للجمهور والتي قمنا بمراجعتها أثناء الإعداد لهذا التقرير. وينصب تركيزنا على المشاركة الاقتصادية، لا سيما فيما يتعلق بالمشاركة في سوق العمل، وفرص تقلد المناصب العليا، والأجور. ومن الجدير بالذكر الإشارة إلى أنه تم تحديث العديد من الإحصائيات منذ صدور النسخة الأولى من تقرير تكافؤ والعديد من الإحصائيات الأخرى بقيت دون تحديث، وستتم الإشارة إليها في هذا التقرير.

ومع هذه الزيادة الطفيفة، بقي ترتيب المملكة كما هو إلى حد ما، حيث احتلت المرتبة 147 من بين 156 دولة حول العالم، والمرتبة 10 من أصل 19 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (الجدول 1) (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2020).

ينعكس التفاوت بين الجنسين الذي يتم قياسه في هذه المؤشرات الدولية أيضاً في الإحصاءات

01 المشاركة

ووتتضاءل نسبة مشاركة المرأة في القطاع الخاص بشكل ملحوظ عند المقارنة مع مجموع العاملين الرجال من غير السعوديين والذين يمثلون الشريحة الأكبر في السوق.

فيما يتعلق بالمشاركة في سوق العمل، ووفقاً لأحدث الإحصائيات الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء، وبلغت نسبة النساء 36% من مجموع العاملين السعوديين بينما بلغت نسبة النساء غير السعوديات 4% فقط من مجموع الموظفين غير السعوديين في المملكة.

تمثل النساء فقط

15% من إجمالي القوى العاملة في المملكة

على الرغم من أن هذه الإحصائيات تؤكد أن النساء ما زلن يمثلن النسبة الأقل في سوق العمل، إلا أن نسبتهن شهدت نموًا طفيفًا مقارنةً بعام 2018، حيث ارتفع إجمالي النساء العاملات في المملكة بنسبة 9% نظرًا للتوجه الكبير لتوظيف النساء في القطاعين العام والخاص (الجدول 2).

وعند دراسة بيانات المشاركة في القوى العاملة بحسب القطاع، تبين أن النساء يمثلن 38% من إجمالي القوى العاملة في القطاع العام، و10% من إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص (الجدول 2).

² احتلت السعودية في عام 2018 المرتبة 141، إلا أن القائمة ضمت في ذلك العام 149 دولة فقط.

وقد أدى الانكماش الاقتصادي الذي عانى منه القطاع الخاص في عام 2020 إلى تعزيز نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، كونه أدى إلى تراجع في توظيف الرجال غير السعوديين بنسبة 9% (الهيئة العامة للإحصاء، 2020: الهيئة العامة للإحصاء، 2018).

الفرق	2020	2018	
			إجمالي العاملين
-4%	9,654,759	10,085,876	إجمالي العاملين
-6%	8,213,782	8,769,838	إجمالي العاملين من الرجال
9%	1,440,977	1,316,038	إجمالي العاملين من النساء
14%	15%	13%	نسبة توظيف المرأة
5%	3,252,198	3,111,199	إجمالي العاملين من السعوديين
2%	2,079,331	2,040,742	إجمالي العاملين من الرجال السعوديين
10%	1,172,867	1,070,457	إجمالي العاملين من النساء السعوديات
5%	36%	34%	نسبة توظيف المرأة السعودية
-8%	6,402,561	6,974,677	إجمالي العاملين من غير السعوديين
-9%	6,134,451	6,729,096	إجمالي العاملين من الرجال غير السعوديين
9%	268,110	245,581	إجمالي العاملين من النساء غير السعوديات
19%	4%	4%	نسبة توظيف المرأة غير السعودية
			العاملين في القطاع العام
10%	1,627,858	1,486,389	إجمالي العاملين من الرجال
9%	1,008,843	927,008	إجمالي العاملين من النساء
11%	619,015	559,381	نسبة توظيف المرأة
1%	38%	38%	نسبة توظيف المرأة
7%	1,505,442	1,407,226	إجمالي العاملين من السعوديين
6%	931,736	879,168	إجمالي العاملين من الرجال السعوديين
9%	573,706	528,058	إجمالي العاملين من النساء السعوديات
2%	38%	38%	نسبة توظيف المرأة السعودية
55%	122,416	79,163	إجمالي العاملين من غير السعوديين
61%	77,107	47,840	إجمالي العاملين من الرجال غير السعوديين
45%	45,309	31,323	إجمالي العاملين من النساء غير السعوديات
-6%	37%	40%	نسبة توظيف المرأة غير السعودية

			العاملين في القطاع الخاص
-7%	8,026,901	8,599,487	إجمالي العاملين في القطاع الخاص
-8%	7,204,939	7,842,830	إجمالي العاملين من الرجال
9%	821,962	756,657	إجمالي العاملين من النساء
16%	10%	9%	نسبة توظيف المرأة
3%	1,746,756	1703973	إجمالي العاملين من السعوديين
-1%	1,147,595	1,161,574	إجمالي العاملين من الرجال السعوديين
10%	599,161	542,399	إجمالي العاملين من النساء السعوديات
8%	34%	32%	نسبة توظيف المرأة السعودية
-9%	6,280,145	6,895,514	إجمالي العاملين من غير السعوديين
-12%	6,057,344	6,864,191	إجمالي العاملين من الرجال غير السعوديين
611%	222,801	31,323	إجمالي العاملين من النساء غير السعوديات
681%	4%	0.5%	نسبة توظيف المرأة غير السعودية

الجدول (2) المشاركة في سوق العمل حسب الجنسية والقطاع (لايشتمل العمالة المنزلية)

02 التطور الوظيفي

من حيث التطور الوظيفي، لم تصدر الهيئة العامة للإحصاء³ بيانات مفصلة حسب الجنس حول توزيع العاملين حسب المهنة في القطاعين العام أو الخاص في عام 2020 (الجدول 3). ولتقييم وصول المرأة إلى المناصب العليا والسياسية في القطاع العام، أجرينا دراسة مسحية شملت الهيئتين التشريعتين في الحكومة: مجلس الشورى ومجلس الوزراء. ولا يزال تمثيل المرأة في كلا الهيئتين متدنياً للغاية ولم يشهد أي نمو ملحوظ منذ عام 2018.

تمثل النساء

أعضاء 20% مجلس الشورى
عضوية 0% مجلس الوزراء

ولغاية هذه اللحظة⁴ فإن أعلى منصب قيادي في الحكومة تتقلده امرأة هي صاحبة السمو الملكي الأميرة ريم بنت بندر آل سعود، سفيرة المملكة في الولايات المتحدة الأمريكية برتبة وزير، تليها الدكتورة إيمان المطيري نائب وزير التجارة، والدكتورة إيناس العيسى، رئيسة جامعة الأميرة نورة، والدكتورة حنان الأحمدى مساعدة رئيس مجلس الشورى، وجميعهن معينات بموجب أمر ملكي بالمرتبة الممتازة.⁵

إلى جانب ذلك، شكلت النساء في الانتخابات البلدية لعام 2015 نسبة 14% من إجمالي المرشحين، إلا أنهن شغلن 2% فقط من إجمالي المقاعد المتاحة في المجالس البلدية (ما يقدر بحوالي 20 تم انتخابهن و17 تم تعيينهن، من أصل 2,106 مقعد).

ولم يتم إجراء أي انتخابات بلدية منذ ذلك الحين⁶ (الهيئة العامة للإحصاء، 2020؛ الهيئة العامة للإحصاء، 2018).

2020	2018	
لا ينطبق	217,391	إجمالي المشرعين والمديرين ومديري الأعمال
لا ينطبق	172,122	إجمالي الرجال
لا ينطبق	45,269	إجمالي النساء
لا ينطبق	21%	نسبة النساء
لا ينطبق	155,820	المشروعون والمديرون ومديرو الأعمال السعوديون الجدد
لا ينطبق	112,610	إجمالي الرجال السعوديون
لا ينطبق	43,210	إجمالي النساء السعوديات

³ يجدر تسليط الضوء إلى أن الهيئة العامة للإحصاء أنشأت وحدة إحصاءات النوع الاجتماعي والتنوع في عام 2021.
⁴ تستند التعيينات المذكورة في هذا التقرير إلى الدراسة الاستقصائية التي تتناول الوظائف القيادية في القطاع العام اعتباراً من ديسمبر 2021.
⁵ عينت المملكة منذ ذلك الحين سيدتين أخريين، وهما آمال بنت يحيى المعلمي سفيرة المملكة العربية السعودية في النرويج، وإيناس الشهوان سفيرة المملكة في السويد وأيسلندا، إلا أن كلتاها لا يشغلن منصب «وزير برتبة ممتازة».
⁶ اختتمت أعمال الدورة الثالثة المجالس البلدية والمجالس البلدية في مختلف مناطق ومحافظات المملكة في ديسمبر 2021.

نسبة النساء السعوديات	28%	لا ينطبق
المشروعون والمديرون ومديرو الأعمال الجدد غير السعوديين	61,571	لا ينطبق
إجمالي الرجال غير السعوديين	59,512	لا ينطبق
إجمالي النساء غير السعوديات	2,059	لا ينطبق
نسبة النساء غير السعوديات	3%	لا ينطبق

الجدول (3) حجم وتوزيع الأفراد العاملين في المناصب العليا موزعين حسب النوع الاجتماعي (يشمل فقط الموظفين الخاضعين للتأمينات الاجتماعية)

ومديري الأعمال الجدد، وأن معظمهن سعوديات. على صعيد آخر، بلغ مجموع الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية (تداول) 240 شركة، وتمثل النساء 2% من إجمالي عضوية مجالس الإدارة، مما يمثل قفزة كبيرة من نسبة 0.008% التي تم حصرها في عام 2018. وارتفع إجمالي عدد النساء من 11 إلى 39 سيدة في غضون عامين فقط، مع التوجيه إلى أن هناك عدة سيدات يحملن عضويتين اثنتين في آن واحد في مجالس الإدارة، تحديداً: أسماء طلال حمدان، ود. نواف الشريف، ورائيا نشار، وسارة السحيمي (تداول).

فيما يتعلق بالقطاع الخاص، شكلت النساء العاملات في القطاع عام 2018 نسبة 21% من كادر المديرين ومديري الأعمال (الهيئة العامة للإحصاء). وتشير البيانات المصنفة حسب الجنسيات أن نسبة النساء السعوديات اللواتي يتقلدن المناصب الإدارية والقيادية تبلغ 28%، في حين بلغت نسبة النساء غير السعوديات 3% فقط. ولم يتم تحديث هذه الإحصائيات لعام 2020. مع ذلك، نشرت الهيئة العامة للإحصاء بيانات حول حجم الملتحقين الجدد في هذه المناصب في عام 2020، موضحة أن النساء يشكلن 49% من المديرين

03 الأجور

فيما يتعلق بالأجور، تشير الإحصائيات الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء إلى أن متوسط الأجور التي يتقاضاها الرجال تقدر بـ 6,651 ريالاً بينما تتقاضى النساء 6,065 ريالاً. ويشير هذين المتوسطين إلى زيادة بنسبة 7% في متوسط أجور الرجال، يقابله انخفاض بنسبة 9% في متوسط أجور النساء. وتحتسب فجوة الأجور بين الرجال والنساء باستخدام متوسط الأجور هذا وتُحدد بنسبة 9%. وتشير البيانات المصنفة حسب الجنسيات أن متوسط الأجور التي يتقاضاها السعوديون والسعوديات تقدر بـ 10,967 ريالاً و8,951 ريالاً، بينما يبلغ متوسط أجور الرجال والنساء غير السعوديين 4,264 ريال سعودي و2,548 ريال سعودي. وبذلك تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين في القوى العاملة السعودية 18%، وفي القوى العاملة غير السعودية 40%.

في القطاع العام. تبلغ فجوة الأجور

بين السعوديين والسعوديات 9%
القوى العاملة غير السعودية 22%

الأجور عند دراسة متوسط ساعات العمل للجنسين، حيث تميل النساء والرجال إلى العمل لساعات مماثلة حيث يبلغ متوسط ساعات العمل الأسبوعية لدى الرجال 46 ساعة، مقارنةً بـ 43 ساعة لدى النساء.

تشير هذه الفجوة الطفيفة في ساعات العمل والبالغة 5% إلى أن أسباب التفاوت في الأجور تعود إلى عوامل أخرى،

أما في القطاع الخاص فتقدّر فجوة الأجور بين الجنسين في القوى العاملة السعودية بحوالي 42%، وفي القوى العاملة غير السعودية في نفس القطاع بحوالي 26%-. يعود سبب حصول الموظفات غير السعوديات على رواتب أعلى إلى تركهن في الوظائف الأعلى أجراً، مثل التمريض، وفي المقابل يتركز الموظفون غير السعوديين في الوظائف منخفضة الأجر في القطاع الخاص، مثل البناء والتشييد، ويتم تأكيد عدم التكافؤ في

03
العامل 3

تتركز النساء في النشاطات الاقتصادية منخفضة الأجر مقارنةً بالرجال.

02
العامل 2

تردد النساء عن التفاوض بشأن رواتبهن

01
العامل 1

تحيز صاحب العمل

2020	
5,727	المشروعون والمديرون ومديرو الأعمال الجدد
2,945	إجمالي الرجال
2,782	إجمالي النساء
49%	نسبة النساء
5,227	المشروعون والمديرون ومديرو الأعمال السعوديون الجدد
2,494	إجمالي الرجال السعوديون
2,733	إجمالي النساء السعوديات
52%	نسبة النساء السعوديات
500	المشروعون والمديرون ومديرو الأعمال الجدد غير السعوديين
451	إجمالي الرجال غير السعوديين
49	إجمالي النساء غير السعوديات
10%	نسبة النساء غير السعوديات

الجدول (4) حجم وتوزيع الأفراد الجدد العاملين في المناصب العليا موزعين حسب النوع الاجتماعي (يشمل فقط الموظفين الخاضعين للتأمين الاجتماعي)

يتم تقدير متوسط الأجور وفجوة الأجور باستخدام البيانات من المشاركين في الدراسة الاستقصائية حول الرواتب التي يتقاضونها.

والتعليم على سبيل المثال (البنك الدولي، 2012).

في ضوء ما سبق وتماشياً مع رؤية المملكة، واستناداً إلى مراجعة الإحصاءات الوطنية كما هو مبين أعلاه، يهدف مؤشر تكافؤ لتطوير مقياس أكثر دقة وتفصيلاً لتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في المشاركة والتطور الوظيفي والأجور، مع التركيز على القطاع الخاص. كما يهدف المؤشر إلى استعراض أوجه النجاح والفرص بغرض دعم أهداف الرؤية الرامية إلى تحسين مشاركة النساء في القوى العاملة السعودية، وتعزيز الفرص المتاحة لكلا الجنسين لتحقيق التكافؤ في جميع القطاعات تحت مظلة القطاع الخاص في المملكة.

تُظهر الإحصاءات المنشورة والتوجهات المحلية درجة التفاوت بين الرجال والنساء في المشاركة في سوق العمل وتقلد المناصب العليا والأجور. فإن تحقيق أكبر قدر ممكن من التكافؤ بين الجنسين في سوق العمل يساهم في زيادة الكفاءة الاقتصادية وذلك من خلال تحقيق عوائد أكبر على الاستثمارات في تعليم كل من الرجال والنساء على حد سواء، ويساعد في الوقت ذاته على خفض المعدل العام للفقر المعيشي للأسر، خاصة إذا أخذنا بالاعتبار أن زيادة مشاركة المرأة في إدارة موارد الأسرة المعيشية يؤدي إلى إنفاق نسبة أكبر من موارد الأسرة من أجل تعزيز رفاهية الأطفال من خلال التركيز على الغذاء

الفرق	2020	2018	
متوسط الأجور			
5%	6,564	6,277	متوسط الأجور
7%	6,651	6,223	متوسط أجور الرجال
-9%	6,065	6634	متوسط أجور النساء
-233%	9%	-7%	الفجوة في الأجور
2%	10,540	10,292	متوسط الأجور (السعوديون)
5%	10,967	10,493	متوسط أجور الرجال (السعوديين)
-5%	8,951	9425	متوسط أجور النساء (السعوديات)
81%	18%	10%	الفجوة في الأجور (السعوديون)
9%	4,078	3,741	متوسط الأجور (غير السعوديين)
12%	4,264	3,805	متوسط أجور الرجال (غير السعوديين)
-19%	2,548	3,134	متوسط أجور النساء (غير السعوديات)
128%	40%	18%	الفجوة في الأجور (غير السعوديين)
متوسط الأجور في القطاع العام			
4%	11,589	11,193	متوسط الأجور في القطاع العام
4%	11,837	11,389	متوسط أجور الرجال
2%	10,628	10,398	متوسط أجور النساء
17%	10%	9%	الفجوة في الأجور
3%	11,668	11,383	متوسط الأجور (السعوديون)
3%	11,891	11,524	متوسط أجور الرجال (السعوديين)
0%	10,807	10,768	متوسط أجور النساء (السعوديات)

39%	9%	7%	الفجوة في الأجور (السعوديون)
20%	10,810	8,990	متوسط الأجور (غير السعوديين)
19%	11,309	9,507	متوسط أجور الرجال (غير السعوديين)
11%	8,792	7,899	متوسط أجور النساء (غير السعوديات)
32%	22%	17%	الفجوة في الأجور (غير السعوديين)
متوسط الأجور في القطاع الخاص			
21%	5,404	4,449	متوسط الأجور في القطاع الخاص
23%	5,409	4,382	متوسط أجور الرجال
-8%	5,332	5,786	متوسط أجور النساء
-104%	1%	-32%	الفجوة في الأجور
12%	8,031	7,202	متوسط الأجور (السعوديون)
17%	8,865	7,549	متوسط أجور الرجال (السعوديين)
-9%	5,174	5,702	متوسط أجور النساء (السعوديات)
70%	42%	24%	الفجوة في الأجور (السعوديون)
20%	4,658	3,884	متوسط الأجور (غير السعوديين)
21%	4,634	3,844	متوسط أجور الرجال (غير السعوديين)
-2%	5,853	5,955	متوسط أجور النساء (غير السعوديات)
-52%	-26%	-55%	الفجوة في الأجور (غير السعوديين)

الجدول (0) متوسط الأجور حسب الجنسية والقطاع (لا يشمل العمالة المنزلية)

ملخص النتائج

والأنشطة الاقتصادية، وحجم الشركات. وبالإضافة إلى ذلك، يُفصّل التحليل حسب الجنسية (سعودي مقابل غير سعودي) نظرًا لاختلاف اللوائح القانونية والديناميكيات الاجتماعية والاقتصادية التي تحكم المجموعتين والتي تنتج عنها مخرجات متفاوتة. ويقدم هذا القسم أيضًا مقارنة بين النتائج المنشورة في عامي 2018 و2020.

والتحليل الثاني هو تحليل بيانات دراسة تكافؤ الاستقصائية التي تم جمعها من عينة من شركات القطاع الخاص. وتجمع الدراسة الاستقصائية ردوداً من مديري الموارد البشرية وموظفين في كل من الشركات المشاركة. أما النوع الثالث فهو مراجعة للسياسات المتعلقة بتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في القطاع الخاص. وتعرض فيما يلي النتائج الأساسية لكل تحليل. تم تناول المنهجية المتبعة في تطبيق مؤشر تكافؤ والتوصيات التي نتجت عن التحليل في نهاية هذا التقرير.

يقوم هذا التقرير على ثلاثة أنواع من التحليلات: التحليل الأول هو حساب مؤشر تكافؤ الذي يقدر الفجوة في تكافؤ الفرص في القطاع الخاص بناءً على بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لعام 2020. وتُظهر المقارنة بين أعداد موظفي القطاع الخاص والتفاصيل الخاصة بهم وجود تفاوت طفيف بين مجموعة البيانات المأخوذة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والبيانات المنشورة والصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء (مقدار التفاوت 3% فقط).^٨ في حين أن التوزيع حسب النوع الاجتماعي والجنسية في القطاع الخاص لعام 2020 متشابه تمامًا عبر مختلف مصادر البيانات (الجدول 6).

يقيس المؤشر الفجوات عبر ثلاث عناصر وهي: المشاركة والتطور الوظيفي والأجور. ويقيس مؤشر تكافؤ الفجوات على ثلاثة مستويات: المستوى الوطني،

المؤشر	بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	بيانات الهيئة العامة للإحصاء
إجمالي القوى العاملة (القطاع الخاص)	7,801,277	8,026,901
نسبة النساء السعوديات في القوى العاملة	7%	7%
نسبة الرجال السعوديين في القوى العاملة	14%	14%
نسبة النساء غير السعوديات في القوى العاملة	3%	3%
نسبة الرجال غير السعوديين في القوى العاملة	75%	75%

الجدول (6) التقسيم استناداً إلى البيانات الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والهيئة العامة للإحصاء

مؤشر تكافؤ الأداء في القطاع الخاص

بصورة عامة، شهد مؤشر تكافؤ في عام 2020 تحسناً كبيراً فيما يتعلق بالقوى العاملة السعودية منذ نشر نسخة 2018، بينما بقيت النتائج الخاصة بالقوى العاملة غير السعودية تقريباً كما هي دون تغيير. وقد حقق المؤشر نسبة **54%** فيما يتعلق بإجمالي القوى العاملة السعودية في القطاع الخاص، مما يعني أن الفجوة في الفرص الاقتصادية بين الرجال والنساء تبلغ **46%** - ويشير ذلك إلى تحسن بنسبة **15%** منذ عام **2018** (الجدول 7). يعود الارتفاع الكبير في مؤشر تكافؤ للسعوديين بصورة أساسية إلى عاملين: (1) تضييق الفجوة في عنصر المشاركة، و(2) تحسّن التكافؤ في الأجور بين الرجال والنساء (الجدول 7). وتصبح الفجوة أعلى عند العمالة غير السعودية لتبلغ **64%**، وقد بقيت النسبة كما هي دون تغيير تقريباً منذ **2018**.

^٨ قد تشمل مجموعة البيانات التي حصلت عليها جمعية النهضة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أفراداً يعملون في القطاع العام.

المؤشر	الفجوة في 2018	الفجوة في 2020	الفرق
المشاركة (السعوديين)	52%	48%	-7%
المشاركة (غير السعوديين)	97%	96%	-1%
التطور الوظيفي (السعوديين)	58%	59%	2%
التطور الوظيفي (غير السعوديين)	97%	96%	-1%
الفجوة في الأجور (السعوديون)	49%	31%	-37%
الفجوة في الأجور (غير السعوديين)	0%	0% ⁸	-

الجدول (V): الفجوات بين الجنسين وفقاً لمؤشر تكافؤ، استناداً إلى البيانات الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

الأداء حسب النشاط الاقتصادي

واللاسلكية والمرافق هي الأنشطة الأضعف أداءً، حيث كانت ظروف العمل بالنسبة للنساء السعوديات الأقل ملاءمةً، على الرغم من أن كلا النشاطين كانا قد سجلا تحسناً ملحوظاً خلال العامين الماضيين.

أما فيما يخص القوى العاملة غير السعودية، فإن أفضل الأنشطة من حيث الأداء هي الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية، وأقلها هي المرافق والاتصالات والبريد. وقد كانت هذه النتائج متسقة مع النتائج المتحققة في عام 2018.

إن أفضل الأنشطة من حيث تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء السعوديين هي التعليم والصحة والضيافة، يجدر التنويه إلى أنه، بعيداً عن نشاط التعليم، فقد شهد تكافؤ الفرص بين النساء والرجال تحسناً على مستوى جميع الصناعات مقارنةً بعام 2018. إن التقدم المحرز في مؤشر تكافؤ على مستوى الأنشطة الاقتصادية، وخصوصاً عند الحديث عن القوى العاملة السعودية، يعود إلى حد كبير إلى التحسينات التي طرأت على عنصرين من العناصر المكونة للمؤشر، وهما المشاركة والأجور. وكما هو الحال في عام 2018، كانت أنشطة البريد والاتصالات السلكية

الأداء حسب حجم الشركات

لا تزال الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر⁹ تشكل غالبية المؤسسات المسجلة في القطاع الخاص، بينما تشكل نسبة الشركات الضخمة والكبيرة أقل من 1% من إجمالي عدد المؤسسات المسجلة.

وتشير البيانات عمومًا إلى أن هنالك تكافؤ أكثر بين الرجال والنساء في القوى العاملة لدى الشركات بمختلف أحجامها مقارنةً بعام 2018، إلا أن مستوى الأداء الأفضل من حيث التكافؤ بين الجنسين كان من نصيب المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر، ويتضاءل مستوى الأداء بزيادة حجم المؤسسات.

⁹ تضم الشركات متناهية الصغر (0-9) عاملين، وتضم الشركات الصغيرة (10-49) عامل، وتضم الشركات المتوسطة الحجم (50-499) عامل، وتضم الشركات الكبيرة (500-2,999) عامل بينما تضم الشركات الضخمة 3000 وأكثر.

كان التقدم عائداً إلى حدٍ كبيرٍ إلى التحسينات التي طرأت على عنصرين من العناصر المكونة لمؤشر تكافؤ، وهما المشاركة والأجور. وفيما يتعلق بالقوى العاملة غير السعودية، حققت المؤسسات متناهية الصغر أدنى مستوى من تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، بينما كان أداء المؤسسات الكبيرة هو الأفضل في هذا المجال، دون تسجيل فروقات كبيرة عبر مختلف أحجام الشركات. على الرغم من ذلك، شهد مؤشر تكافؤ للشركات متناهية الصغر انخفاضاً بنسبة 6%، مقارنةً بعام 2018. ويعود ذلك إلى حدٍ كبيرٍ إلى الانخفاض الشديد في القدرة على الوصول إلى الوظائف من هذه الفئة، والذي قد يُعزى إلى مغادرة عدد كبير من العمالة الوافدة في أعقاب جائحة كوفيد-19.

دراسة تكافؤ الاستقصائية

عناصر تكافؤ الثلاثة (المشاركة والتطور الوظيفي والأجور) بالإضافة إلى تصورات الموظفين عن كل عنصرٍ منها.

كما استفسرت الدراسة الاستقصائية عن السياسات والآليات الداخلية التي قد تؤثر على تكافؤ الفرص والثقافة المؤسسية في الشركة. ويقتصر تحليل بيانات دراسة تكافؤ الاستقصائية على الموظفين السعوديين فقط. يقدم القسم التالي ملخصاً لنتائج الدراسة:

تضمنت مبادرة تكافؤ استبيانين، استهدف إحداهما ممثلي الموارد البشرية داخل الشركات المشاركة في تكافؤ، بينما استهدف الآخر عينة من موظفي هذه الشركات (ضمت العينة الرجال والنساء السعوديين وغير السعوديين والمديرين وغير المديرين).

واشتملت الدراسة الاستقصائية على أسئلة تستهدف فهم أسباب الفجوة بين الجنسين في

العنصر الأول: المشاركة

على غرار الدراسة المنفذة في عام 2018، أشارت عينة الشركات المشاركة في الدراسة الاستقصائية إلى معدل منخفض لتمثيل المرأة في إجمالي القوى العاملة، والذي قدر بحوالي 15%. وكانت نسبة المشاركة المستندة إلى عينة دراستنا الاستقصائية أقل من تلك المذكورة في بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والمقدرة بحوالي 34%.

ومساراتهم فيه. لهذا السبب، انصب تركيزنا على قصر العوامل من جانب الطلب التي تؤثر على نسبة الموظفين في الشركات المشاركة في دراسة تكافؤ الاستقصائية. بحسب النموذج التحليلي الإحصائي، يساهم وجود النساء في المناصب الإدارية في الشركات ضمن العينة في شرح نسبة الموظفين في الشركات وذلك مع دلالة إحصائية، وذلك بعد التحكم بالنشاط الاقتصادي.

كما تناول التحليل تحديد العوامل الممثلة في جانبي العرض والطلب للمساعدة في تفسير الفجوة الظاهرة في التكافؤ بين الجنسين. إلا أنه بالنظر إلى اقتصار العينة المستخدمة في دراستنا الاستقصائية على أصحاب العمل والموظفين، واستثنائها لفئة الباحثين عن عمل، فمن الصعب وضع نموذج لعوامل جانب العرض التي من شأنها أن تؤثر على قرارات الرجال والنساء بشأن الانضمام إلى سوق العمل

البشرية في الدراسة الاستقصائية الموجهة لأصحاب العمل. ولتوضيح انجذاب النساء إلى تلك القطاعات تحديداً، طلبنا من الموظفين تحديد أسباب تفضيلهم قطاعاً ما دون الآخر. أفاد المشاركون في الدراسة بأن التقدم الوظيفي وإجمالي الأجور هما السببان الرئيسان لتفضيل العمل في قطاع معين دون الآخر، حيث يولي كل من الجنسين أهمية كبرى لكلا السببين.

كما هو الحال في اتجاهات السوق العامة التي أظهرتها البيانات المأخوذة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، تتركز النساء في عينة دراسة تكافؤ الاستقصائية بصورة كبيرة في قطاعات محددة، مثل التعليم والخدمات الاجتماعية، حيث تشهد تلك القطاعات تكافؤاً بين الجنسين بنسبة 100% وفقاً لإجابات مديري الموارد

8%

من الرجال

12%

من النساء

إضافةً لما سبق، من المرجح أن تشكل ساعات العمل المرنة دافعاً مهماً للنساء

17%

من الرجال

25%

من النساء

إلى جانب التوازن السليم بين العمل والحياة مقارنةً بالرجال

22%

من الرجال

36%

من النساء

كما تُولي النساء أهمية أكبر لمجمل المزايا المرتبطة بالوظيفة، مثل التأمين الصحي وتوفر أماكن لرعاية الأطفال

انعكاساً مباشراً على تمثيلهم النسبي داخل الشركات. يتبين من هذا التفاوت تديني احتمالات البحث عن عمل من قبل النساء المتزوجات واللواتي يتحملن مسؤولية رعاية الأسرة مقارنةً بالرجال بسبب الأعراف الاجتماعية والتوزيع غير المتكافئ للمسؤوليات الأسرية بين الجنسين.

وعند دراسة أثر تحمل المسؤوليات الأسرية على المشاركة، أظهرت بياناتنا أن أرجحية الزواج وبناء الأسرة تتضاعف بمرتين لدى الرجال مقارنةً بنظرائهم من النساء. يدل ذلك إلى أن الوضع العائلي يختلف اختلافاً خاصاً بين الرجال والنساء بطريقة تنعكس

15%

من الرجال

32%

من النساء

كانت الموظفات النساء الأكثر أرجحية للجوء إلى خيار الاعتماد على عاملة منزلية

6%

من الرجال

12%

من النساء

أو خدمات رعاية الأطفال

64%
من الرجال

40%
من النساء

بينما يميل الموظفون الرجال إلى الاعتماد
بشكل أساسي على أفراد الأسرة
الآخرين لرعاية الأطفال

يوم واحد في الأسبوع والتنازل عن 20% من دخلهم (العمالة الفائضة)، أو ما إذا كانوا على استعداد للعمل ليوم واحد إضافي في الأسبوع والحصول على زيادة بنسبة 20% (العمالة الناقصة). تظهر الردود أن الموظفين كن أكثر رغبة في تقليص عدد أيام العمل بمقدار يوم واحد وأقل رغبة في العمل ليوم إضافي في الأسبوع مقارنةً بنظرائهن من الرجال. تأثرت الردود بصورة جليلة بالحالة الزوجية للمجيبين وبمدى قدرتهم على الوصول إلى آليات داعمة لرعاية الطفل.

يشير ذلك إلى أنه من المرجح أن يكون لدى الرجال أفراد أسرة في المنزل يرعون أطفالهم، بينما تحتاج السيدات إلى استخدام مزودي خدمات رعاية خارجيين (وهو الخيار الأكثر تكلفة). تكشف الإجابات في الدراسة الاستقصائية الموجهة للموارد البشرية أن 23% فقط من الشركات تقدم لموظفيها مرافق لرعاية الأطفال في موقع العمل أو إعانة مالية لرعاية الأطفال. وللتحقق أكثر في الاختلافات بين الرجال في النساء فيما يخص قرارات تخصيص الوقت، سُئل الموظفون عما إذا كانوا مستعدين لتقليص أيام العمل بمقدار

تؤكد هذه البيانات أن توزيع المسؤوليات الأسرية والأعراف الاجتماعية تشكل الخيارات التي يتخذها الموظفون في عملهم.

عوامل جانب الطلب

من بين السياسات التي تناولناها في الاستقصاء، تحققنا عن كثب من مدى توفر الخيارات التي تدعم التوفيق بين المطالب المهنية والشخصية. وشملت الخيارات الأكثر احتمالاً أن يقدمها أصحاب العمل لموظفيهم هي إمكانية العمل من المنزل عند الحاجة ومرونة ساعات العمل، حيث إن إمكانية العمل من المنزل هي الخيار الأكثر اعتماداً لدى أصحاب العمل. عند مقارنة مدى الوصول إلى هذه الخيارات حسب النوع الاجتماعي، كان الرجال أكثر احتمالية إلى حد ما للإبلاغ عن تمكنهم من تلقي خيارات التوفيق بين الحياة المهنية والشخصية بالمقارنة مع النساء.

في النموذج التحليلي الإحصائي الخاص بدراستنا الاستقصائية، يرتبط وجود خيار واحد على الأقل من الخيارات الثلاثة الأفضل للتوفيق بين حياة الموظفين المهنية والشخصية (العمل من المنزل، ومرونة ساعات العمل، والعمل عن بُعد) ارتباطاً إيجابياً

نظر تحليلنا إلى مدى توفر السياسات التي تدعم تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مكان العمل، مثل المساواة في الأجور ومرونة العمل وتطبيق آليات منع التحرش. وقد أفاد معظم أصحاب العمل أن لديهم سياسات مطبقة بالفعل تدعم تكافؤ الفرص بين الجنسين، إلا أنهم لم يتمكنوا في الغالب من تقديم أمثلة محددة على هذه السياسات.

وقد يشير ذلك إما إلى نقص الوعي حول هذه القضايا أو عدم تقدير القيمة المرتبطة بتصميم سياسات متنسقة وقابلة للتنفيذ. أظهر النموذج التحليلي الإحصائي المستخدم في دراستنا بأن وجود سياسة رسمية تدعم تكافؤ الفرص بين الجنسين في توظيف الموظفين والاحتفاظ بهم يرتبط ارتباطاً إيجابياً بنسبة النساء العاملات في الشركات التي شملتها عينة الدراسة، دون أن يحمل ذلك دلالة إحصائية.

يفاقم من حدة الأثر غير المتناسب على النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات عائلية. في النموذج التحليلي الإحصائي الخاص بدراستنا، يرتبط وجود آلية دعم واحدة على الأقل للموظفين ذوي المسؤوليات العائلية ارتباطاً إيجابياً بنسبة الموظفين في المؤسسات المشاركة في عينة الدراسة، دون أن يحمل ذلك دلالة إحصائية.

بنسبة الموظفين في الشركات المشاركة في العينة، إلا أن هذا الارتباط لا يحمل دلالة إحصائية. كما طلبنا من مديري الموارد البشرية تحديد آليات الدعم التي يقدمونها لموظفيهم الذين يتحملون مسؤوليات رعاية أسرهم وصرح معظم مديرو الموارد البشرية بعدم توفر مثل هذه الآليات، مما

أخيراً، قمنا بتحليل العلاقة بين وجود المديرات وتوظيف النساء داخل المؤسسات، وقد تبين أن الارتباط يحمل دلالة إحصائية ومرتبباً بزيادة قدرها 59 نقطة مئوية في نسبة مشاركة النساء في الشركات المشاركة في العينة.

العنصر الثاني: التطور الوظيفي

يتلقين تشجيع على التقدم على هذه المناصب العليا من قبل المسؤول عنهن بالمقارنة مع الرجال، وفي النهاية فإنهن يتقدمن بهذه الطلبات بمعدل أدنى بكثير مقارنة بالرجال (36% نساء مقابل 53% الرجال).

كما تناول تحليلنا محددات جانبي العرض والطلب في التطور الوظيفي للمساعدة في تفسير الفجوة الواضحة في التكافؤ بين الجنسين. تشمل عوامل جانب العرض التي كانت ذات دلالة إحصائية في شرح المحددات التي تحكم شغل منصب في الإدارة العليا في عينة الدراسة ما يلي: التحصيل العلمي ومجموع سنوات الخبرة والنشاط الاقتصادي والمسؤولية الأسرية. ومن ضمن عوامل جانب الطلب، أثبتت العوامل التالية وأهمها (1) الحصول على فرص التدريب المهني و(2) الحصول على الفرص والخبرة التي تساعد على البروز داخل المؤسسة (مثل السفر للعمل، والعمل الإضافي، والمناوبات الليلية) بالإضافة إلى (3) نسبة النساء في الشركة أهميتها في تفسير نسبة المديرات في العينة.

كشفت نتائج الدراسة الاستقصائية الموجهة للموظفين على وجود تفاوت في مخرجات التطور الوظيفي بين الرجال والنساء. في عينة الموظفين لدينا تبلغ نسبة المديرات النساء 34.5% من إجمالي المديرين، حيث تنخفض مشاركة النساء بصورة ملحوظة مقارنة بالرجال مع زيادة الأقدمية، وقد بينت النتائج أن 9% فقط من النساء يتقلدن مناصب في الإدارة العليا والمتوسطة، مقابل 23% من الرجال.

إلى جانب ذلك، بين تحليل مسار التقدم، كما ورد في تقرير مدير الموارد البشرية، أن الرجال أكثر احتمالية للحصول على ترقية إلى المناصب الإدارية أو ترقية من منصب إداري إلى آخر بمقدار 1.7 مرة، وأكثر احتمالية بمقدار ثلاث مرات للحصول على ترقية ضمن المناصب غير الإدارية، مقارنة بنظرائهم من النساء. ولدى دراسة التفضيلات والسلوكيات بين الموظفين، أشارت الدلائل إلى أن الموظفين من كلا الجنسين يرغبون على نحو متساوٍ في الحصول على منصب أعلى داخل مؤسساتهم، ومع ذلك فالنساء أقل احتمالية أن

عوامل جانب العرض

تشير الدراسة الاستقصائية الموجهة للموظفين إلى أن النساء حققن مستوى تعليمي أعلى مقارنة بالرجال. أما بخصوص مدى ملائمة التخصص التعليمي للوظيفة التي يشغلها الموظف، تُظهر البيانات أن النساء والرجال يكادون يتساوون في تطابق تخصصهم التعليمي مع الوظيفة التي يشغلونها:

59% من الرجال | 55% من النساء

المناصب الإدارية. وبالنظر إلى تركيز الموظفات في قطاعات معينة، فإنهن يتنافسن على مجموعة فرعية أصغر من المناصب الإدارية مقارنةً بالرجال الذين يتوزعون على نحوٍ أوسع ويتنافسون على مجموعة أكبر من المناصب الإدارية. وفي النموذج التحليلي الإحصائي بالدراسة يتم استخدام نشاط التوظيف بديلاً عن نوع المهنة. وتشير النتائج إلى ارتباط سلبي وكبير لكل من خدمات التعليم والأعمال والتمويل والتأمين باحتمالية شغل منصب في الإدارة، بغض النظر عن النوع الاجتماعي.

في النموذج التحليلي الإحصائي الخاص بالدراسة، يرتبط التحصيل التعليمي ارتباطاً إيجابياً ذا دلالة إحصائية باحتمالية شغل منصب في الإدارة، بغض النظر عن النوع الاجتماعي. بالنسبة للخبرة العملية، تظهر بياناتنا تدي مستوى خبرة النساء مقارنةً بالرجال. مرة أخرى، ترتبط الخبرة العملية ارتباطاً إيجابياً ذا دلالة إحصائية باحتمالية شغل منصباً في الإدارة، بغض النظر عن النوع الاجتماعي. وإلى جانب جاهزية المرشحين للتقدم الوظيفي، تحققنا ما إذا كان نوع المهنة يؤثر على احتمالية الوصول إلى

بالنسبة للمسؤوليات الأسرية، لا ترى النساء المشاركات في عينة الدراسة أن مسؤولياتهن خارج العمل تحد من فرصهن في الترقية.

6% | من النساء يعتقدن أن فرصهن مقيدة بسبب المسؤوليات الأسرية.

13% | من الرجال.

ومع ذلك، يرتبط مؤشر المسؤولية الأسرية في النموذج التحليلي الإحصائي بالدراسة ارتباطاً سلبياً ذا دلالة إحصائية باحتمالية شغل منصباً في الإدارة، بغض النظر عن النوع الاجتماعي. من الجدير بالذكر أن نموذج الدراسة يأخذ بالاعتبار استعانة الموظفين بالعمالة المنزلية.

عوامل جانب الطلب

قبل الإدارة قد ينتج عنه التحيزات في التطور الوظيفي والوصول إلى المناصب الإدارية. وقد يكون التباين في التوقعات ناتجاً عن تصورات تمييزية حول دور المرأة في مكان العمل. تشير بيانات الدراسة الاستقصائية الموجهة للموارد البشرية إلى وجود تفاوت في توقعات مديري الموارد البشرية تجاه دور ومسؤوليات الموظفين من الرجال والنساء، حيث يتوقع غالبية مديري الموارد البشرية أن يعمل الرجال في نوبات ليلية، ويتحملون العمل خارج المكتب وساعات العمل الإضافي، بينما تتوقع نسبة أقل من مديري الموارد البشرية ذات الشيء من النساء. كما أن تقديم إحدى المهام التالية (مثل السفر للعمل، والعمل الإضافي، والمناوبات الليلية) يرتبط بشكل إيجابياً وبدلالة إحصائية في تعيين النساء في منصب إداري.

تُظهر البيانات التي تم استنباطها من الدراسة الاستقصائية الموجهة للموظفين أن النساء لا يحصلن على قدر كافٍ من الدعم للوصول إلى الفرص التي يمكن أن يعزز حياتهن المهنية، لا سيما تلك المتاحة خارج المملكة. في النموذج التحليلي الإحصائي الخاص بالدراسة، يرتبط وصول الموظفين إلى برامج التدريب ارتباطاً إيجابياً ذا دلالة إحصائية باحتمالية شغل منصباً في الإدارة، بغض النظر عن النوع الاجتماعي. إلى جانب ذلك فإن وجود سياسة رسمية تدعم تكافؤ الفرص بين الجنسين في تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم يرتبط ارتباطاً إيجابياً بنسبة المديرات في الشركات التي شملتها عينة الدراسة، دون أن يحمل ذلك دلالة إحصائية. وبالمثل، فإن وجود توقعات مختلفة لكل نوع من

العنصر الثالث: الأجور

بين الجنسين. يتيح لنا ذلك فهم حجم فجوة الأجور بين الرجال والنساء التي ينجم عن الاختلافات في المؤهلات بين الجنسين (التعليم والخبرة العملية)، ورتبة المنصب الإداري والنشاط الاقتصادي، والمسؤوليات الأسرية. وكذلك فهم حجم فجوة الأجور بين الرجال والنساء التي لا تزال غير مفسرة. تشمل النموذج العوامل الرئيسية التالية: التحصيل العلمي، وإجمالي سنوات الخبرة، ومنصب الموظف، والنشاط الاقتصادي للشركة، ومؤشر المسؤولية الأسرية ومؤشر سياسات الموارد البشرية. تساعد جميع العوامل المذكورة أعلاه في تفسير ما يقرب من نصف فجوة الأجور بين الرجال والنساء في عينة الدراسة بينما لا يزال الباقي غير مفسر.

تبلغ الفجوة غير المعدلة في أجور الموظفين وفقاً لدراسة تكافؤ الاستقصائية لعام 2020 نسبة 22%، مقارنة بنسبة 31% الواردة في بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. كما تناول تحليلنا محددات جانبي العرض والطلب في الأجور للمساعدة في تفسير الفجوة الواضحة في التكافؤ بين الجنسين.

استخدمنا في النموذج التحليلي الإحصائي الخاص بالدراسة الاستقصائية منهجية أوكساكا-بلايندر (OaxacaBlinder decompositions) لتسليط الضوء على عوامل معينة تساهم في فجوة الأجور

عوامل جانب العرض

بين الرجال والنساء في سوق العمل. تشير البيانات المستنبطة من عينة الدراسة أنه بينما النساء هن الأكثر احتمالية أن يتركزن في مجموعة الدخل العاوي¹⁰ حين يعملن في المناصب غير الإدارية (يبلغ التفاوت 3 نقطة مئوية لصالح النساء)، الرجال هم الأكثر احتمالية أن يتقاضوا أجور أعلى في المراكز الإدارية (يبلغ التفاوت 8 نقطة مئوية لصالح الرجال). في النموذج التحليلي الإحصائي الخاص بالدراسة، تسهم الاحتمالية الأكبر للرجال لمناصب إدارية في زيادة فجوة الأجور بين الجنسين، إلى جانب ذلك، تتقاضى المرأة عادةً أجرًا أقل من الذي يتقاضاه الرجل بالرغم من تقلد كليهما نفس المنصب من مستوى الإدارة، مما يسهم في تفاقم الفجوة.

وفقاً للنموذج التحليلي الإحصائي الخاص بالدراسة، تتفوق الموظفات في المتوسط على نظرائهن من الرجال من حيث التحصيل العلمي، وهو ما يسهم عمومًا في تقليل فجوة الأجور بين الجنسين.

بالمثل، تُظهر نتائج الدراسة أن الرجال لديهم خبرة أكبر في المتوسط مقارنةً بالنساء، مما يسهم في تعزيز الفجوة في الأجور. ولا يزال حجم الفجوة ثابتًا عند 6%، بغض النظر عن مجموع سنوات الخبرة لدى الموظف أو الموظفة. وفي النموذج التحليلي الإحصائي الخاص بالدراسة، تسهم الخبرة العملية الطويلة لدى الرجال في زيادة الفجوة في الأجور بين الجنسين، إلى جانب ذلك، وعند تساوي مجموع سنوات الخبرة، تتقاضى المرأة عادةً أجرًا أقل من الذي يتقاضاه الرجل، مما يسهم في تفاقم الفجوة.

بالنسبة للمسؤوليات الأسرية، يشير النموذج التحليلي الإحصائي الخاص بالدراسة إلى تقاضي المرأة أجرًا أقل من الرجل، حتى لو تحمل الرجل والمرأة نفس عبئ المسؤولية الأسرية، ويؤدي ذلك بدوره إلى زيادة الفجوة في الأجور بين الجنسين.

يعتبر المنصب الوظيفي، أو ما يسمى بالمرتبة الوظيفية، عاملاً مهمًا في تحديد فجوة الأجور

عوامل جانب الطلب

ترتبط الفجوة بين الجنسين في الأجور ارتباطاً وثيقاً بممارسات وعمليات مديري الموارد البشرية وأصحاب العمل بشكل عام. طلب من مديري الموارد البشرية في استبيان صاحب العمل تحديد السياسات المعمول بها والتي تدعم الموازنة بين الجنسين في التوظيف والترقية والاستمرارية والتدريب والمساواة في الأجور والعمل المرن والرعاية الأسرية وقوانين التفرغ الجنسي. بالإضافة إلى ذلك طلب من مديري الموارد البشرية تقديم أمثلة على السياسات التي يزعمون أنها لديهم وذلك للتحقق من الأجوبة.

وتشير النتائج إلى وجود فجوة صغيرة نسبيًا في سياسات العمل المرن، تحديدًا بين تلك التي يدعي مديرو الموارد البشرية امتلاكها والتي تم التحقق منها. يشير ذلك إلى دراية مديري الموارد البشرية ومعرفتهم الفعلية بسياسات العمل المرن، وإلى دمجهم لتلك السياسات في مؤسستهم.

¹⁰ تضم مجموعة الدخل المنخفض الرواتب أقل من 11,000 ريال سعودي بينما تضم مجموعة الدخل العاوي الأجور التي تعادل أو تزيد عن 100,000 ريال سعودي.

ومع ذلك، كانت فرص حصول النساء على عمل مرّن أقل بشكل بسيط مقارنة بالرجال

36% من النساء
39% من الرجال

وكانت السياسات لدعم الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات رعاية الأسرة هي الأقل شيوعًا بيم مديري الموارد البشرية وتم تحديدها عند 51% من المؤسسات، كما أنها كانت السياسة الأقل شيوعًا عند تحقق فريق البحث من الإجابات وتخفض بذلك نسبة تطبيقها بين المؤسسات لـ 12%.

إضافةً لما سبق، يمكن أن يساعد جمع البيانات الخاصة بالنوع الاجتماعي داخل المؤسسة في الكشف عن تحديات وفروقات ممكن أن تواجهها النساء في مختلف أقسام الشركة. وقد تشكل عملية جمع البيانات الخطوة الأولى تجاه معالجة الفجوات في الأجور بين الجنسين، حيث يزيد الوعي لدى مديري الموارد البشرية حول الفروقات والتفاوتات بين موظفيهم. وفي دراسة تكافؤ الاستقصائية الموجهة لمديري الموارد البشرية، طلب من المجيبين تحديد بيانات النوع الاجتماعي التي يقومون بجمعها ضمن مؤسساتهم. وفقًا للبيانات التي تم جمعها، أفاد أقل من نصف مديري الموارد البشرية بأنهم جمعوا بالفعل بيانات النوع الاجتماعي حول طلبات التوظيف والترقيات ومتوسط الأجور، مما يشير على الأغلب إلى افتقار مديري الموارد البشرية إلى المعرفة اللازمة عند تقييم حالة التكافؤ بين الجنسين في مكان العمل والتقدم المحرز في هذا المجال، ويشمل ذلك فرص التطور الوظيفي.

مراجعة السياسات

البشرية والتنمية الاجتماعية وصندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ومجلس الضمان الصحي. وتشير مراجعة الجهود الوطنية إلى التزام جاد من جانب الحكومة لتعزيز تكافؤ الفرص وتحسين مشاركة المرأة في سوق العمل. وتحدد المراجعة كذلك المجالات التي يتخذ فيها التحيز طابعًا مؤسسيًا ربما يؤثر على تكافؤ الفرص.

يُعدّ تكافؤ الفرص ومشاركة المرأة في القوى العاملة من الموضوعات الرئيسية التي تظهر في جميع الأهداف الاقتصادية للمملكة، لا سيما تلك التي تتعلق بسياسات العمل. وتشمل الاستراتيجيات الاقتصادية الرئيسية المرتبطة بتكافؤ الفرص كلاً من رؤية 2030 وبرنامج التحوّل الوطني والاستراتيجية الوطنية للمرأة وتمكينها تحت مظلة مجلس شؤون الأسرة وسياسات وبرامج العمل التي تضعها وزارة الموارد

العنصر الأول: المشاركة

تنص رؤية 2030 في محورها الثاني "اقتصاد مزدهر" على "منح الفرص للجميع" واستقطاب الكفاءات والمواهب العالمية المميزة". ولتحقيق هذه الأهداف، يطور برنامج التحوّل الوطني البرامج ومؤشرات الأداء الرئيسية اللازمة لتيسير سُبُل الوصول إلى سوق العمل وتعزيز جاذبيته، ويشمل ذلك التركيز على الأهداف الإستراتيجية التالية:

- 4.2.2 رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل
- 4.2.3 تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل
- 4.4.2 تحسين ظروف العمل للوافدين
- 4.4.3 استقطاب المواهب العالمية المناسبة بفاعلية

الوطني بنسخته الثانية إلى زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل (من إجمالي القوى العاملة السعودية) إلى 30% في عام 2025، مقارنة بالهدف السابق والبالغ 24% في عام 2020. كما يهدف البرنامج إلى رفع معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة السعودية (فوق سن 15 سنة) إلى 31% في عام 2025، مقارنةً بمسئهدف عام 2020 والذي بلغ 25.7%. بالإضافة إلى ذلك، يقدم برنامج التحول الوطني مؤشراً أساسياً جديداً لقياس الأداء للهدف 4.4.2 "تحسين ظروف العمل للوافدين"، يُعنى بتحسين ظروف وبيئة العمل للعمالة الوافدة. وفي نفس السياق، أطلق برنامج التحول الوطني أيضاً البرنامج الاستراتيجي الوطني للسلامة والصحة المهنية، وهو برنامج جديد لم يكن في خطة البرنامج للمرحلة الأولى.

ونتج عن هذه الأهداف الإستراتيجية عدداً كبيراً من المبادرات والبرامج داخل الوزارات والهيئات ذات الصلة (على سبيل المثال: دعم التوظيف وخدمات التعيين وتوطين القوى العاملة ومخصصات التنقل ورعاية الطفل وتشجيع ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد). طبقت المرحلة الأولى من برنامج التحول الوطني في فترة 2016-2020، ومع نشر خطة برنامج التحول الوطني للمرحلة الثانية في فترة 2021-2025 تم إصدار مجموعة جديدة من المؤشرات لقياس التقدم في كل هدف من الأهداف الإستراتيجية. ففيما يتعلق بالهدف الاستراتيجي 4.2.2 "زيادة مشاركة المرأة"، يهدف برنامج التحول

إضافةً إلى ما سبق، منذ ذلك الحين تم حل العديد من القوانين والأحكام التي تم وضعها في عام 2018 باعتبارها مصدرًا للتمييز المؤسسي الذي يعيق مشاركة المرأة.

تشمل الإصلاحات التي تم إجراؤها في العامين الماضيين

- 01 المساواة في سن التقاعد بين الرجال والنساء
- 02 إلغاء متطلبات تخصيص مساحات منفصلة للنساء في مكان العمل للمهن المكتبية
- 03 رفع القيود المفروضة على توظيف النساء في بعض المهن والقطاعات

القوانين أن توفر المؤسسات التي توظف 50 امرأة أو أكثر تقديم خدمات الرعاية النهارية. ومن ناحية أخرى، يحصل الآباء على إجازة الأبوة قدرها ثلاثة أيام فقط، ولا تشترط القوانين توفير الرعاية النهارية للرجال. يتسبب التفاوت بين المزايا المخصصة للنساء والرجال فيما يتعلق برعاية الأطفال بارتفاع تكلفة توظيف النساء مقارنةً بتكلفة توظيف الرجال، برنامج "نطاقات" هو إحدى السياسات الرئيسية المصممة لسعودة القوى العاملة التي تتبعها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

ويسهم إلغاء هذه القوانين في خفض تكلفة توظيف النساء وتحقيق التكافؤ في الفرص. ويتمثل المجال الرئيس الذي لم يشهد بعد أي تغيير بتخصيص مزايا للموظفين والموظفات في حالات رعاية الأطفال. تحصل الأمهات على 10 أسابيع إجازة أمومة مدفوعة الأجر. في المقابل، يبلغ المتوسط العالمي لإجازة الأمومة 17.6 أسبوعاً، بينما توصي منظمة العمل الدولية بمنح المرأة 14 أسبوعاً (منظمة العمل الدولية، 2022). علاوةً على ما سبق، تشترط

ويأمل التعديل الأخير لمستهدفات برنامج نطاقات الذي أُعلن عنه في عام 2021 توفير 340 ألف وظيفة للسعوديين بحلول عام 2024 وتبسيط قواعد الامتثال للمنظمات.

في حين أن التصميم الحالي لبرنامج "نطاقات" يقيس توظيف الرجال والنساء بشكل متساوي (نقطة واحدة لكل موظف بدوام كامل)، فإنه يفضل النساء في حالتين: الأولى تتعلق ببرنامج العمل عن بعد حيث يتم احتساب الموظفين الذين يعملون عن بعد فقط في نطاقات إذا كانوا من النساء أو من ذوي الإعاقة الجسدية. ثانياً، ضمن قائمة فئات الوظائف المقصورة على السعوديين، يقتصر بيع المنتجات النسائية بشكل خاص على السعوديات فقط.

العنصر الثاني: التطور الوظيفي

في زيادة نسبة النساء إلى 31% بحلول عام 2025. وبخلاف توفير برامج التدريب والتطوير، لا يحدد برنامج التحول الوطني أي سياسات وبرامج أخرى تشجع على دمج النساء في المناصب الإدارية والقيادية. ويفرض نظام العمل على الشركات التي تضم 50 موظفًا أو أكثر تدريب ما لا يقل عن 12% من جميع الموظفين السعوديين ليكتسبوا القدرات التي تؤهلهم لتلبية حاجة الشركة وإحلال المواهب الأجنبية. الجدير بالذكر أن هذا النص من النظام لا يخاطب نوعًا اجتماعيًا محددًا.

كما هو الحال في عنصر المشاركة، تؤكد رؤية المملكة لعام 2030 والهدف الاستراتيجي 4.2.2 "رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل" المندرج في جدول أعمال برنامج التحول الوطني على ضرورة توفير فرص التدريب والتطوير للنساء وزيادة مشاركتهن في المناصب القيادية والمناصب الإدارية العليا. وتُجدر الإشارة إلى ضرورة إضافة مؤشر أداء رئيسي يقيس نسبة النساء في المناصب الإدارية (المتوسطة والعليا)، حيث إن هذا المؤشر لم يكن في خطة النسخة الأولى لبرنامج التحول الوطني. ويتمثل الهدف

العنصر الثالث: الأجور

على خلاف جانبي المشاركة والتطور الوظيفي، لم تتطرق رؤية 2030 أو برنامج التحول الوطني أو نظام العمل إلى الأجور، بل ولم تتناوله كذلك مؤشرات الأداء الوطنية الرئيسية. والمرة الوحيدة التي ذُكرت فيها المساواة في الأجور كانت في التعديل الأخير لوثيقة اللوائح المنظمة لنظام العمل، حيث اشترط التعديل الإضافة في الأجور وتقديم أجر متساوٍ مقابل عمل متساوي.

للأمهات العاملات "قوة" الذي يوفر دعمًا ماليًا لتغطية تكلفة الرعاية النهارية، وبرنامج دعم نقل المرأة العاملة "وصول" للمنظمات حديثًا إلى سوق العمل، إلى جانب الإعانات الأخرى التي تكمل الرواتب المدفوعة في مهن معينة. كما أطلقت المملكة العديد من الإعانات الحكومية خلال إجراءات الإغلاق وحظر التجول في أعقاب انتشار جائحة كوفيد-19 لدعم القطاع الخاص، ولعل أكثر هذه البرامج صلةً هو برنامج "ساند" الذي يهدف إلى الحفاظ على مستويات توظيف السعوديين عن طريق تغطية رواتبهم أثناء الجائحة.

وتظهر أحد جوانب التّحيز في الأجور في مجلس الضمان الصحي التعاوني، حيث تنص السياسة على أنه "عندما يكون كل من الزوج أو الزوجة مقيمين معاً إقامة دائمة ويتمتعان بالتغطية التأمينية بوصفهما عاملين، فإن الأولاد سوف يصبحون مؤهلين فقط باعتبارهم معالين من قبل الزوج." وقد تؤثر هذه السياسة على إمكانية حصول المرأة على تعويض ومستحقات، فإذا احتسبهن أصحاب العمل عاملات، فقد يُستبعدن من المستحقات الصحية، أو من التوسع في التغطية لتشمل أطفالهن.

إلا أن الآليات المستخدمة في أعمال الرقابة على هذه السياسة وإنفاذها لا تزال قيد التطوير. وإلى جانب اللوائح المنظمة لنظام العمل، يحفز برنامج نطاقات أصحاب العمل على تحسين متوسط الأجور المدفوعة للسعوديين والسعوديات العاملين في القطاع الخاص. كما رفع برنامج نطاقات بنسخته المحدثه لعام 2021 الحد الأدنى لأجور السعوديين من 3,000 ريال سعودي إلى 4,000 ريال سعودي. علاوة على ذلك، يهدف نظام حماية الأجور الذي أطلق تحت رعاية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في عام 2013 إلى ضمان تقديم تقارير دقيقة عن رواتب النساء والرجال في القطاع الخاص. وعلى الرغم من أن نظام حماية الأجور لا يزال قيد التطوير، ولم يتم تطبيقه بشكل كامل لغاية الآن، إلا أنه لا يحدد شروطًا للمساواة في الأجور بين الجنسين ولكن من شأنه أن يحسن من عملية جمع البيانات والقدرة على تحديد فجوة الأجور في سوق العمل.

هناك العديد من البرامج التي تعمل تحت مظلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وصندوق تنمية الموارد البشرية بوصفها برامج مكملة لإجمالي الأجور المدفوعة للموظفات، مثل برنامج ضيافات الأطفال

التوصيات

تشهد مشاركة المرأة في سوق العمل في المملكة السعودية نموًا مستمرًا، وتحظى باهتمام كبير من جانب صناعات السياسات في مختلف مستويات الحكومة. لكن بالرغم من النطاق الواسع من السياسات التي طُرحت على مدار السنوات، ظلت هناك فجوات كبيرة بين الجنسين.

وتقليل هذه الفجوات أمر مهم في التنمية الاقتصادية العامة، فيحسن ذلك من الكفاءة الاقتصادية ويقلل من فقر الأسر.

وتقليل الفجوة بين الجنسين يتطلب تغيير الطريقة التي تعمل بها المؤسسات والأسواق والتعامل مع العوائق القائمة في الدوائر الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية والسياسية

وفي هذا التقرير نركز على معالجة العوائق التي تحول دون التكافؤ في الحصول على الفرص الاقتصادية، وهي المشاركة والتطور الوظيفي والأجور. بناءً على ما توصلنا إليه من نتائج لعام 2020 قمنا بتحديث بعض التوصيات التي سبق وأن تم طرحها في النسخة الأولى من مؤشر تكافؤ، كما أضفنا عددًا من التوصيات الجديدة حسب الحاجة. وفي الحالات التي لم نشهد فيها حدوث أي تغيير على مدى العامين الماضيين، فقد احتفظنا بالتوصية كما هي دون تغيير. ولمزيد من التوضيح، أضفنا وصفًا لحالة كل توصية تبين ما طرأ عليها من مستجدات، مستخدمين العبارات التالية: "توصية محدثة" أو "توصية جديدة" أو "توصية مكررة دون تغيير".

توصيات لصناع السياسات

اعتماد مؤشر تكافؤ وإعادة تصميم الهدف الاستراتيجي 4.2.2 في برنامج التحول الوطني
لأجل تشجيع تكافؤ الفرص في سوق العمل، هناك حاجة لإعادة النظر في المبادرات ومؤشرات الأداء الرئيسية المدرجة ضمن الهدف الإستراتيجي 4.2.2 في برنامج التحول الوطني. وتوسيع نطاقها لتشمل أهداف تقليص الفجوات في الأجور. إضافةً لما سبق، ينبغي أن تركز البرامج التي تعمل تحت مظلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وصندوق تنمية الموارد البشرية على تحسين فرص التقدم المتاحة للمرأة بصورة استباقية، وضمان التكافؤ في الأجور المدفوعة للرجال والنساء في سوق العمل، حيث تقتصر البرامج الحالية في كلا المجالين على توفير التدريب فقط.

مراجعة السياسات المتعلقة بإجازات الأمومة والأبوة مدفوعة الأجر وخدمات رعاية الأطفال

زيادة مدة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر من 10 إلى 17.6 أسبوعًا لتكون مساوية للمتوسط العالمي لإجازات الأمومة، أو تمديدها إلى 14 أسبوعًا على الأقل، بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن حماية الأمومة، وذلك لمساعدة الأمهات

العاملات بطريقة أفضل وخفض احتمالات خروجهن من سوق العمل. وينبغي أن تستهدف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعزيز التكافؤ في تقاسم المسؤوليات الأسرية والمنزلية بين النساء والرجال، ويشمل ذلك

- 01 زيادة إجازة الأبوة أو تقديم إجازة مشتركة للوالدين بعد ما يرزقون بطفل جديد،
- 02 ضمان توفير مرافق رعاية الأطفال وتيسير الوصول إليها.
- 03 يتعين على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أيضًا إقصاء البُعد المتعلق بالنوع الاجتماعي من الالتزامات التشريعية ذات الصلة بخدمات رعاية الأطفال، والتي تشترط على المؤسسات التي توظف 50 امرأة أو أكثر أن تقدم خدمات الحضانة أو الرعاية للأطفال.

سييسهم إقصاء البُعد المتعلق بالنوع الاجتماعي إلى توفير فرص عادلة للوصول إلى خدمات الرعاية، والمساعدة على تبديد حافز السوق في عدم تجاوز توظيف (50) موظفة وذلك لتجنب عبء تقديم خدمات رعاية الأطفال.

الشركات، حيث سيسمح ذلك بإجراء مقارنات أكثر إنصافاً حول قدرات الشركات والمؤسسات على جذب الموظفين وترقيتهم ودفء أجورهم. وقد تكثفت الوزارة أيضاً بالإعلان عن أسماء أصحاب الشركات والمؤسسات التي تحقق أداءً عاليًا حتى لا تثبط أصحاب الأداء المنخفض عن المشاركة.

د تطوير منهجية جمع البيانات لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تشرف على أكثر موارد البيانات شمولاً ومركزية فيما يتعلق بالقوى العاملة بالقطاع الخاص، مما يوفر قاعدة معرفية لتصميم السياسات ومراقبة التقدم المحرز. وعلى الرغم من تضمين هذا المورد لمعلومات مهمة حول المشاركة والتطور الوظيفي والأجور، فثمة جوانب عديدة تحتاج إلى تطوير، مثل الإبلاغ بصورة مفصلة أكثر عن الرواتب بما في ذلك الكشف الكامل عن مجموعة المزايا المصاحبة للأجر، والجمع الاستباقي للمحددات ذات الصلة (مثل عدد ساعات العمل التعاقدية ومستوى التعليم)، وربط قاعدة البيانات بقواعد أخرى (مثل وزارة الخدمة المدنية ووزارة التعليم) من أجل تتبع حركة الموظفين بين القطاع العام والقطاع الخاص والتعليم.

توصيات لأصحاب العمل

د تحديد الأهداف لتحسين تكافؤ الفرص في المؤسسات

إن بناء ثقافة مؤسسية حول تحسين بيئة العمل للرجال والنساء يتطلب من أصحاب العمل وضع أهداف استباقية لتحقيق تكافؤ الفرص تشمل المحاور الثلاثة: المشاركة، والتطور الوظيفي والأجور.

ومن خلال دراسة تكافؤ الاستقصائية، طور الفريق أداة "سجل أداء الشركات" التي تشارك تحليل نتائج الدراسة الاستقصائية مع كل شركة مشاركة فيها. ويقيس سجل أداء الشركات أداء كل شركة مشاركة من حيث تكافؤ الفرص في المشاركة والتطور الوظيفي والأجور، بالمقارنة بمتوسط الأداء في عينة تكافؤ. ويعرض السجل كذلك التصورات العامة السائدة بين الموظفين. وهذه الأداة مصممة لتعمل كخارطة طريق لشركات القطاع الخاص من أجل تحسين أدائها واستخدام سجل الأداء كخط أساس يمكن من خلاله قياس تقدمها ووضع الأهداف للسنوات القادمة.

يجب أن تنظر وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وضع برنامج لتغطية كلفة إجازة الأمومة من التأمينات الاجتماعية للحد من أوجه التحيز ضد توظيف النساء بجعل تكلفة توظيف النساء والرجال أكثر تكافؤاً ومساواة. أخيراً، هناك حاجة إلى جمع البيانات حول إجازة الأمومة أو الأبوة وخدمات الرعاية النهارية التي يقدمها أصحاب العمل أو الجهات الخارجية.

د إنشاء مسح وطني لتكافؤ الفرص

بالتوازي مع تطوير منهجية جمع البيانات، هناك حاجة إلى رصد وقياس الممارسات والتصورات في سوق العمل. وبالتالي، نوصي

بإنشاء مسح وطني لتكافؤ الفرص في القطاعين العام والخاص، ليتم تنفيذه عن طريق أحد البرامج التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، على سبيل منصة "قوى" التي تُعد حاليًا تقريرًا حول أداء مؤسسات القطاع الخاص، أو بقيادة الهيئة العامة للإحصاء وبالتعاون مع جهات أخرى ذات الصلة، حيث إن الهيئة العامة للإحصاء هي المرجع الرسمي للبيانات والمعلومات الإحصائية في المملكة العربية السعودية.

وتكون فائدة بيانات المسح هذه في توضيح النتائج المستخلصة من البيانات الإدارية حول القوى العاملة (مثل بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وبيانات وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية) وكذلك تحديد الجوانب التي تشهد أقصى احتياج لتدخلات السياسات. إضافة إلى ذلك، سيعمل هذا المسح على تعزيز ثقافة الشفافية وقياس الأداء الاستباقي في سوق العمل.

ويوفر استبيان تكافؤ نموذجًا لتصميم وتحليل هذا المسح الوطني. نوصي أيضًا بجعل المشاركة في المسح إجباري وشامل لكل المؤسسات العامة والخاصة من أجل القضاء على أوجه التحيز، باعتبار أن المشاركة التطوعية قد تدفع القطاعات والشركات منخفضة الأداء إلى عدم المشاركة في الدراسة.

د إنشاء جائزة تكريم وطنية لتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في سوق العمل

ينبغي على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تكريم أصحاب العمل ذوي الأداء العالي الذين يشاركون في المسح الوطني لتكافؤ الفرص. وعن طريق ما يتم جمعه من بيانات، سيتمكن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من تحديد أصحاب العمل الذين يتفوقون في تعزيز ثقافة تكافؤ الفرص بين موظفيهم رجالاً ونساءً. ويمكن توزيع الجائزة حسب القطاع وحجم

زيادة شفافية العمليات المتعلقة بالترقية والزيادة على الراتب

يفتقر غالبية الموظفون إلى معلومات واضحة حول المعايير والعمليات التي تحكم اتخاذ القرار في مواضيع مثل الترقية وزيادة الرواتب. وتكون الموظفين أكثر تهميشاً في هذا الجانب، حيث يقل احتمال لجوئهم للتفاوض بشأن الترقية وزيادة الراتب مقارنةً بالرجال. لأسباب تتعلق بالخوف من رد الفعل العكسي. وقد يؤدي الافتقار إلى الشفافية والمراقبة أيضاً إلى تشجيع نشر الممارسات المتحيزة داخل المؤسسات.

يجب على أصحاب العمل التفكير في تصميم عمليات واضحة وشفافة تنظم منح الترقيات ومراجعة الرواتب والزيادات، إلى جانب إتاحة هذه المعلومات لموظفيهم. يمكن لأصحاب العمل البدء بمراجعة العملية القائمة لديهم وتحديد الفجوات المحتملة من حيث توحيد العمليات والوضوح والتأكد من ذكر معايير الأهلية للترقيات وزيادة الرواتب في السياسات الداخلية. كما أن المراقبة المستمرة عن طريق جمع البيانات والملاحظات تعزز المساءلة، وقد تسهم في إقناع المديرين بالابتعاد عن السلوكيات المتحيزة.

تشجيع التنوع وتمثيل النساء في مجالس الإدارة

نظراً إلى انخفاض معدل مشاركة النساء في مجالس الإدارة، المقدر بنسبة 2%، نوصي شركات القطاع الخاص بوضع أهداف لتحسين تمثيل النساء وتشجيع التنوع في مجالس الإدارة لديها. وبالتالي، عند اختيار الأعضاء قد تستفيد الشركات من مراجعة معايير العضوية والنظر في استقطاب مرشحين لديهم خبرة ذات صلة وإن لم يكونوا مديريين تنفيذيين حاليين، أو لم يكن لديهم خبرة في مجال الإدارة، حيث نرى أن السعي لتحقيق تنوع أكبر، ليس في النوع الاجتماعي فحسب، ولكن أيضاً في المهارات والخبرات والخلفيات يعزز المناقشات والقدرة على صنع القرار.

تبني أفضل الممارسات في شركات القطاع الخاص

بالإضافة إلى تحديد أهداف أداء الشركات، ينبغي على أصحاب العمل ترجمة هذه الأهداف ضمن سياساتهم الداخلية. فيما يلي مجموعة من السياسات الرئيسية حددتها دراسة تكافؤ والتي نوصي باعتمادها، بناءً على مراجعة أفضل الممارسات الدولية من أجل تحسين ثقافة الشركات وتنفيذ تكافؤ الفرص في مكان العمل. وهذه السياسات هي:

01 سياسة لتكافؤ الفرص في التوظيف.

02 سياسة لتكافؤ الفرص في الترقية.

03 آليات دعم لتحسين الإبقاء على الموظفين.

04 سياسة لتكافؤ الفرص في التدريب والتطوير.

05 سياسة لتكافؤ الأجور مقابل العمل المتساوي.

06 ترتيبات العمل المرنة.

07 سياسة للتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

08 سياسة لدعم الموظف فيما يتعلق بمسؤوليات رعاية الأسرة.

09 سياسة لجمع ونشر البيانات محددة النوع الاجتماعي التي تشير إلى قيم مقدرتها كمياً للموظفين الرجال والنساء.

تكايفو

النهضة
Alnahda

- ☎ 9200 10812
- ✉ info@alnahda.org
- 📷 alnahda_ksa
- 🐦 alnahda_ksa

www.alnahda.org