

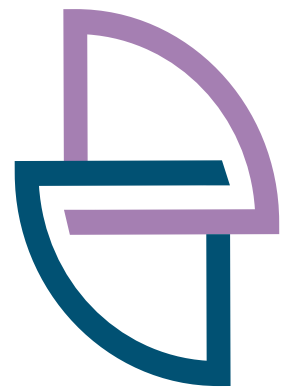
مؤشر  
تكافؤ الفرص  
التقرير التجريبي

# تكافؤ

الملخص التنفيذي

مؤشر  
تكافؤ الفرص  
التقرير التجريبي

تكافؤ



- الملخص التنفيذي -

نهدى هذا التقرير إلى صاحبة السمو الملكي الأميرة البندري بنت عبدالرحمن الفيصل، رحمها الله، التي شغلت منصب الرئيس التنفيذي لمؤسسة الملك خالد سابقاً كما أنها كانت عضوة فعالة في جمعية النهضة. فلم تكن صاحبة السمو رائدة في العمل الخيري والاجتماعي فحسب، بل كرست جهودها كذلك لبناء قدرات محلية داخل القطاع الاجتماعي وتعزيز ثقافة إعداد سياسات قائمة على الأدلة. ومن خلال رؤيتها وإيمانها بجمعية النهضة، صارت هذه المبادرة حقيقة على أرض الواقع.

# جدول المحتويات

8	تمهيد
9	شكر و تقدير
10	مبادرة تكافؤ
10	1. مكونات مؤشر تكافؤ
10	2. مصادر البيانات
10	3. تنفيذ الدراسة تجريبياً
12	ملخص النتائج
12	1. مؤشر تكافؤ
12	2. دراسة تكافؤ الاستقصائية
14	3. مراجعة مبادرة تكافؤ للسياسات
16	التوصيات
16	1. توصيات لصناع السياسات
17	2. توصيات لأصحاب العمل
18	3. توصيات للمنظمات المحلية والإقليمية
18	4. مجالات البحث المستقبلية



## تمهيد

سعت جمعية النهضة لتصميم مبادرة تكافؤ وتطويرها، في إطار التزامهما التاريخي بتمكين الفئات المهمشة، لا سيما المرأة، وتفعيل دورها في المجتمع السعودي.

ظلت جمعية النهضة، منذ تأسيسها عام 1963، ملتزمة بتعزيز المشاركة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة من خلال برامج مختلفة. على سبيل المثال، في عام 1995، وضعت الجمعية برنامجاً لتقديم خدمات توظيف للمرأة استمر لمدة 22 عاماً. كما قادت النهضة حملة تشجيع المشاركة في الانتخابات البلدية في 2015. واليوم تواصل الجمعية تقديم برامج الإرشاد المهني والمنح لطالبات المرحلة الثانوية والجامعية (مثل برنامجي مستقبلي وفرصة)، بهدف إعداد الفتيات لمسيراتهن الدراسية والمهنية. وفي عام 2017، أسست جمعية النهضة مركزاً بحثياً بهدف تطوير قدرات مؤسسية تقوم على تحديد العوائق التي تحول دون تمكين المرأة وقياس هذه العوائق، بالإضافة إلى التوصل إلى أدلة من شأنها دعم الجمعية في تحقيق رسالتها.

يشكل نشر هذا التقرير نهاية العام الأول لمبادرة تكافؤ الذي كرس في جمعية النهضة جهودهما لتصميم مؤشر تكافؤ وتجريبه ووضع خطة كسب التأييد لتوجيه جهودهما الرامية إلى تقديم المشورة والتوصيات لصناع القرار. وفي السنوات القادمة، تهدف جمعية النهضة إلى نشر هذا التقرير بشكل دوري من أجل متابعة التقدم المحرز في تحقيق تكافؤ الفرص في القطاع الخاص، والتقدم تدريجياً نحو توسيع نطاق مؤشر تكافؤ ودراسته الاستقصائية ليشملا عينة أكبر، وإضافة موظفي القطاع العام. وفي المرحلة الفاصلة بين نشر كل تقرير، ستركز فريق العمل على تطبيق خطة كسب التأييد لمبادرة تكافؤ.



## شكر و تقدير

تولى مركز النهضة للأبحاث مهمة تنفيذ مبادرة تكافؤ، ويضم فريق المشروع كلاً من جواهر السديري وشذا أبو ضاهر ولين الحجار، بالإضافة إلى الباحثة الشريكة، د. لينا مرداد من جامعة الملك عبدالعزيز، وكذلك دعم دانا بلاك و علي طرحيني.

يود فريق مبادرة تكافؤ 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 50 مؤسسة، بما في ذلك شركات قابضة وفروعها، في منطقة الرياض ومكة المكرمة والمنطقة الشرقية، وضمت قائمة شركاء تكافؤ:

- الراشد للتجارة والمقاولات
- التركي القابضة
- أركاز
- شركة أزديا المحدودة
- البنك السعودي الفرنسي
- مساندة
- مجموعة نسما
- شركة العليان المالية
- شركة العليان السعودية القابضة
- روابي القابضة
- محطة بوابة البحر الأحمر
- البنك السعودي البريطاني
- سماري
- السعودية للخرسانة الجاهزة
- سوافي
- تسامي لريادة الأعمال الاجتماعية
- مجموعة بلاديوم



## مبادرة تكافؤ

تكافؤ هي مبادرة ينفذها مركز النهضة للأبحاث تهدف إلى تأسيس أول مؤشر لتكافؤ الفرص بين الجنسين في المملكة العربية السعودية. تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تمثل مقياساً لنمو ورخاء المملكة في المستقبل وتعزز حصول النساء والرجال على فرص اقتصادية متكافئة، تهدف مبادرة تكافؤ إلى دعم الرؤية وتحديد المجالات التي يمكن أن يتدخل فيها صنّاع السياسات في ظروف العمل وتحسينها للرجال والنساء.

حالياً يشمل نطاق مؤشر تكافؤ قياس الفجوات بين الجنسين في القطاع الخاص، ويركز على العمل الرسمي ومدفوع الأجر للسعوديين وغير السعوديين. ولا يتضمن المؤشر القوى العاملة في القطاعين العام أو غير الرسمي. ولا يشمل كذلك العمالة الذاتية والعمل الحر وعمال المنازل. ويهدف مؤشر تكافؤ إلى أن يوسع نطاقه في المستقبل ليشمل القطاعين العام وغير الرسمي، لا سيما وأن نسبة كبيرة من النساء يعملن في هذين القطاعين.

### 1. مكونات مؤشر تكافؤ

يتكوّن مؤشر تكافؤ من ثلاثة عناصر، وهي المشاركة والتطور الوظيفي والأجور:

- **العنصر الأول**، وهو المشاركة، يقيس الفجوة بين النساء والرجال في المشاركة في القوى العاملة السعودية. 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.
- **العنصر الثاني**، وهو التطور الوظيفي، يركز على الفجوة بين النساء والرجال في سلطة في صناعة القرار. وتحتسب الفجوة بين الجنسين عن طريق حساب نسبة النساء إلى الرجال في شغل المناصب الإدارية.
- **العنصر الثالث**، وهو الأجور، يتناول عدم المساواة بين الجنسين فيما يجنيه من دخل في سوق العمل عن طريق قياس نسبة الفجوة في الدخل، وهي النسبة بين النساء والرجال في متوسط الراتب الشهري.

<sup>1</sup> كانت الدراسة الاستقصائية الموضحة في هذا التقرير دراسة تجريبية وقاصرة على الموظفين السعوديين فقط، وستهدف الدراسات المستقبلية إلى ضم السعوديين وغير السعوديين.

الجدول 1: قائمة الأنشطة، بناء على التصنيفات التي تعرفها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

الأنشطة	
الخدمات الإقامة والغذاء	الصناعة
الزراعة ومصائد الأسماك	البتول والتعدين
خدمات الأعمال التجارية	العقارات
الإنشاءات	الخدمات الاجتماعية، مثل المنظمات غير الحكومية
التعليم	الاتصالات والبريد والمعلومات
الكهرباء والغاز والمياه	التجارة والبيع بالتجزئة
التمويل والتأمين	المواصلات والخدمات اللوجستية
الخدمات الصحية	

تتوافق هذه العناصر مع مؤشرات العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، التي عُرضت في المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء الإحصاءات العمالية في ديسمبر 2008. وعلى 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. ويقاس مؤشر تكافؤ الفجوات على مستوى الأنشطة الاقتصادية وحجم الشركات.

### 2. مصادر البيانات

تستند البيانات المستخدمة في هذا التقرير إلى مصدرين، هما البيانات الإدارية وبيانات الدراسة الاستقصائية ومراجعة السياسات. 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. أما المصدر الثاني للبيانات، وهو بيانات الدراسة الاستقصائية، فيجمعه فريق تكافؤ باستخدام أداتين استقصائيتين، إحداهما موجهة لمديري الموارد البشرية داخل الشركات الخاصة والأخرى للموظفات والموظفين داخل شركات القطاع الخاص. والمصدر الثالث يشمل جميع القوانين واللوائح والمعلومات التي تنشرها الجهات الحكومية فيما يتعلق بسياسات وبرامج العمل.

### 3. تنفيذ الدراسة تجريبياً

في هذه المرحلة أجرى فريق تكافؤ اختباراً تجريبياً للدراسة الاستقصائية، حيث تم اقتصار جمع البيانات على عينة من القطاع الخاص لا تزيد عن 50 شركة و 1100 موظف وموظفة. وعلى الرغم من نجاح الفريق في استهداف شركات من جميع الأنشطة الخمسة عشر بناءً على التصنيفات التي تعرفها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، إلا أن العينة لم تكن ممثلة. علاوة على ذلك، كان اختيار الموظفين المشاركين في الدراسة الاستقصائية قاصراً على السعوديين فقط.

## الجدول 2: الفجوات بين الجنسين بناءً على بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

المؤشر	الفجوات
المشاركة (السعوديون)	52%
المشاركة (غير السعوديين)	97%
التطور الوظيفي (السعوديون)	58%
التطور الوظيفي (غير السعوديين)	97%
الفجوة في الأجور (السعوديون)	49%
الفجوة في الأجور (غير السعوديين)	0% <sup>2</sup>

## الجدول 3: تكوين القطاع الخاص بناءً على بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

المؤشر	الفجوات
المشاركة (السعوديون)	52%
المشاركة (غير السعوديين)	97%
التطور الوظيفي (السعوديون)	58%
التطور الوظيفي (غير السعوديين)	97%
الفجوة في الأجور (السعوديون)	49%
الفجوة في الأجور (غير السعوديين)	0%

### العنصر الثاني: التطور الوظيفي

#### الدراسة الاستقصائية الموجهة للموارد البشرية

أشارت عينة الشركات المشاركة في الدراسة الاستقصائية إلى انخفاض تمثيل النساء في المناصب الإدارية. وذكر ممثلو الموارد البشرية أن 25% من الترقيات الممنوحة داخل المناصب الإدارية أولها في عام 2017 قد مُنحت لموظفات، بينما مُنح الباقي لموظفين. ومعظم المؤسسات التي شاركت في دراسة تكافؤ الاستقصائية ذكرت تقديم التوجيه والدعم المهني لموظفيها دون فرق بين الجنسين.

<sup>2</sup> تجني النساء غير السعوديات في المتوسط دخلًا أكبر من الرجال غير السعوديين. لكن فجوة الأجور المذكورة تبلغ صفر ٪ للحفاظ على الاتساق مع عنصر المشاركة والتطور الوظيفي. يتم اقتطاع كل النسب عندما تتساوى أو تكون قيمتها 1 (أي، رقم متساو للنساء والرجال). وهذا يعني أنه لا توجد مكافأة أو جزاء لتجاوز النساء الرجال في مؤشر معين. لمزيد من التفاصيل حول المنهجية، راجع القسم الثاني بالفصل الرابع.

إذ يعتمدن على سائقين خصوصيين وخدمات النقل الإلكترونية وإيصال أفراد أسرهن لهن إلى العمل.

وعند السؤال عن الرعاية، أشار الموظفون إلى زوجاتهم وأفراد أسرهم الآخرين بوصفهم مقدمي الرعاية الرئيسيين لأطفالهم. أما الموظفات، فكن أكثر استخداماً لمقدمي رعاية خارجيين أو مراكز لرعاية الأطفال، ومن ثم أشاروا إلى تكاليف أعلى لرعاية الأطفال مقارنة بالرجال.

حُبِرَت الدراسة الاستقصائية المشاركين بين زيادة أيام العمل أو تقليلها، الأمر الذي سيرتبط بزيادة دخلهم أو نقصه. فكان الرجال أكثر إشارة من النساء إلى رغبتهم بالعمل أكثر من أجل زيادة دخولهم. ومن بين النساء المشاركات في الدراسة، كانت النساء اللاتي يتحملن مسؤوليات الرعاية أكثر تفضيلاً للعمل لساعات أقل مقارنة بمن لا يقدمن الرعاية.

## 2. دراسة تكافؤ الاستقصائية

تضمنت مبادرة تكافؤ استبيانين، أحدهما استهدف ممثلي الموارد البشرية داخل الشركات المشاركة في تكافؤ، بينما استهدف الآخر عينة من موظفي هذه الشركات. واشتملت الدراسة الاستقصائية على أسئلة عن أسباب الفجوة بين الجنسين في عناصر تكافؤ الثلاثة، وهي المشاركة والتطور الوظيفي والأجور، بالإضافة إلى تصورات الموظفين عن كل عنصر منها. كما استفسرت الدراسة الاستقصائية عن السياسات والآليات الداخلية التي قد تؤثر على تكافؤ الفرص والثقافة المؤسسية في الشركة.

### العنصر الأول: المشاركة

#### الدراسة الاستقصائية الموجهة للموارد البشرية

أشارت عينة الشركات المشاركة في الدراسة الاستقصائية إلى معدل منخفض لتمثيل المرأة في إجمالي القوى العاملة، الأمر الذي انعكس أيضاً في نسبة النساء اللاتي تقدمن لشغل الوظائف الشاغرة في الشركات المشاركة في عينة تكافؤ. وأشار ممثلو الموارد البشرية إلى زيادة احتمالية تقدم الرجال لشغل الوظائف الشاغرة في شركاتهم مقارنة بالنساء، وزيادة احتمالية تعيينهم أيضاً.

#### الدراسة الاستقصائية الموجهة للموظفين

يعتقد أغلب الموظفين والموظفات، الذين شاركوا في دراسة تكافؤ الاستقصائية، أن المرأة ممثلة تمثيلاً ضعيفاً في المؤسسات التي يعملون بها، ويؤكدون على دور النظرة الاجتماعية، وقيود الحركة المفروضة على النساء، وجاذبية الوظائف للرجال مقارنة بالنساء، بوصفها الأسباب الرئيسية لانخفاض تمثيل المرأة. وللاصول إلى فهم أعمق لأسباب ضعف التمثيل، سُئِلَ الموظفون عن عدم توافق التعليم، وخيارات التنقل، والرعاية، وساعات العمل:

فعندما سُئلوا عن عدم توافق التعليم مع الوظائف، كانت الموظفات أكثر ذكراً لأن وظائفهن الحالية لا تتوافق مع تعليمهم، مقارنة بالموظفين من الرجال.

وفيما يتعلق بالتنقل، اختار أغلب الموظفين القيادة كوسيلة التنقل الرئيسية إلى العمل، بينما ذكرت الموظفات خيارات تنقل أكثر تكلفة:

يجري هذا التقرير ثلاثة أنواع من التحليلات: التحليل الأول هو حساب مؤشر تكافؤ الذي يقدّر الفجوة في تكافؤ الفرص في القطاع الخاص بناءً على بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (الفصل الأول). والتحليل الثاني هو تحليل بيانات دراسة تكافؤ الاستقصائية المجمعة في عينة من شركات القطاع الخاص. وتجمع الدراسة الاستقصائية رداً من ممثلي الموارد البشرية وموظفين داخل كل شركة مشاركة (الفصل الثاني). أما النوع الثالث فهو مراجعة للسياسات المتعلقة بتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في القطاع الخاص (الفصل الثالث). وفيما يلي النتائج الأساسية لكل تحليل.

## 1. مؤشر تكافؤ

توضح تقديرات مؤشر تكافؤ أن الفجوة على النطاق الوطني بين الجنسين في عام 2018 تبلغ 53% من إجمالي القوى العاملة السعودية في القطاع الخاص 65% من القوى العاملة غير السعودية في القطاع ذاته. وهذه النسب هي مجموع الفجوات المحسوبة في جميع عناصر مؤشر تكافؤ الثلاثة، ألا وهي المشاركة والتطور الوظيفي والأجور.

وتبلغ الفجوة بين الجنسين في المشاركة 52% من إجمالي القوى العاملة السعودية 97% من القوى العاملة غير السعودية. وفيما يخص التطور الوظيفي، تُقدّر الفجوة بنسبة 58% من القوى العاملة السعودية 97% من القوى العاملة غير السعودية. أما الأجور، فالفجوة في الأجور في القوى العاملة السعودية هي 49%. بينما تجني النساء غير السعوديات أكثر من ضعف ما يجنيه الرجال غير السعوديين.

إن أعلى الأنشطة من حيث تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء السعوديين هي التعليم والصحة والضيافة، بينما أقلها هي المرافق والاتصالات والبريد. أما فيما يخص القوى العاملة غير السعودية، فإن أفضل الأنشطة هي الخدمات الاجتماعية والصحة والتعليم، وأقلها هي المرافق والاتصالات والبريد.

فيما يتعلق بحجم الشركات، تشير البيانات إلى أن أعلى مستوى من تكافؤ الفرص للقوى العاملة السعودية تشهده المؤسسات صغيرة الحجم وكذلك المؤسسات شديدة الصغر، بينما أقل مستوى له يوجد في المؤسسات الضخمة. وفيما يتعلق بالقوى العاملة غير السعودية، فأفضل تكافؤ للفرص موجود في المؤسسات الكبيرة، وأقله في المؤسسات الضخمة.

من بين الموظفين المشاركين في دراسة تكافؤ الاستقصائية، ذكر أغلبية الرجال أنهم يعتقدون أن ثمة مساواة بين الجنسين في فرص الترقّيات، بينما انقسمت المشاركات في الدراسة بين وجود مساواة بين الجنسين ومحدودية حصول السيدات على فرص الترقية مقارنة بالرجال. وأكثر الأسباب شيوعاً للفرق بين حصول السيدات على الترقّيات، كما أوضحها الموظفون والموظفات في الدراسة، هي قلة فرص الإرشاد والتدريب والتواصل مقارنة بالذكور. علاوة على ذلك، أشارت النساء إلى انخفاض عدد ساعات عملهن أو قلة عملهن ساعات إضافية مقارنة بالموظفين الرجال.

### العنصر الثالث: الأجور

#### الدراسة الاستقصائية الموجهة للموارد البشرية

تمثّلت معظم المزايا المقدمة للموظفين داخل المؤسسات المشاركة في دراسة تكافؤ الاستقصائية في التأمين الصحي لغير المعالين وبدلات المواصلات والسكن. بالإضافة إلى ذلك، ذكر ممثلو الموارد البشرية عادةً تقديم بدل رعاية أطفال وخدمات رعاية أطفال داخل الشركات للموظفات أكثر من الموظفين.

#### الدراسة الاستقصائية الموجهة للموظفين

عندما سُئِلت الموظفات عن تصوراتهن عن الأجور، وُجِدَ أنهن أكثر اعتقاداً من الرجال بأن النساء يحصلن على أجر أقل من أقرانهن من الرجال مقابل أداء العمل نفسه. وتشمل أكثر الأسباب المذكورة للفجوة بين الجنسين في الأجور والمسؤوليات المنزلية التي تتحملها النساء خارج العمل، وبخس عمل المرأة حقه، وتفضيلات النساء لساعات عمل أقصر أو مرنة، وتراجع النساء عن طلب زيادة، والتمييز بين الجنسي.

### السياسات المؤسسية وآليات الدعم

#### الدراسة الاستقصائية الموجهة للموارد البشرية

ذكرت أغلبية المؤسسات المشاركة في الدراسة الاستقصائية امتلاكها سياسات و/أو استراتيجيات رسمية فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة وتكافؤ الفرص في التوظيف والترقية والتدريب والتطوير. وعلى النقيض من ذلك، أكثر من نصف عدد المؤسسات المشاركة في دراسة تكافؤ الاستقصائية لا تقدم أي آليات دعم لموظفيها فيما يخص مسؤوليات الرعاية، وفيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة، ذكرت المؤسسات تقديم ساعات عمل مرنة وإجازات غير مدفوعة الأجر وإمكانية العمل من المنزل.

### 3. مراجعة مبادرة تكافؤ للسياسات

يُعدّ تكافؤ الفرص ومشاركة المرأة في القوى العاملة من الموضوعات الرئيسية التي تظهر في جميع الأهداف الاقتصادية الوطنية، لا سيما تلك التي تتعلق بسياسات الأيدي العاملة. وتشمل الاستراتيجيات الاقتصادية الرئيسية المرتبطة بتكافؤ الفرص كلاً من رؤية 2030، وبرنامج التحول الوطني، وسياسات وبرامج العمل التي تضعها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية،

وصندوق تنمية الموارد البشرية، ومجلس شؤون الأسرة، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومجلس الضمان الصحي التعاوني. 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 طابعاً مؤسسياً ربما يؤثر على تكافؤ الفرص.

### العنصر الأول: المشاركة

تنص رؤية 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020 على الهدف الاستراتيجي «4-2-2» رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل»، وهو الهدف الذي يوجه قطاعاً عريضاً من المبادرات والبرامج داخل الوزارات والهيئات ذات الصلة (مثل، دعم التوظيف، وخدمات التعيين، وتوطين القوى العاملة، ومخصصات التنقل ورعاية الطفل، وتشجيع ساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد). ويحدد هذا الهدف كذلك مؤشرات الأداء الوطنية الرئيسية لزيادة مساهمة المرأة في القوى العاملة السعودية العامة من 21,4% إلى 24% في عام 2020، وزيادة المساهمة الاقتصادية للمرأة من 17% إلى 25%.

لكن مراجعة أنظمة ولوائح العمل تشير إلى أحكام من شأنها خلق تحيّزات مؤسسية قد تؤثر على مشاركة المرأة، مثل تحديد سن التقاعد للمرأة بـ 55 عاماً في مقابل 60 عاماً للرجال، وشروط وجود أماكن لفصل الجنسين في الوظائف المكتبية، حظر توظيف المرأة في بعض وظائف والقطاعات، وفرض مزايا أكبر للمرأة مقارنة بالرجل في الإجازات مدفوعة الأجر ورعاية الطفل ومكافآت نهاية الخدمة، الأمر الذي قد يؤدي إلى تحمل أصحاب العمل تكاليف ثابتة إضافية. ولكن الجدير بالذكر أنه قد تم إلغاء أو تخفيف معظم القيود المذكورة أعلاه بعد صدور مرسوم ملكي نتج عنه التعديل الأخير لقانون العمل واللوائح التنفيذية في عام 2019. وبالتالي، قد تشهد السنوات القادمة تغييراً في سلوك أصحاب العمل والموظفين نتيجة لهذه التعديلات.

### العنصر الثاني: التطور الوظيفي

على نحو مماثل للمشاركة، ثمة تأكيد من خلال الهدف الاستراتيجي لرؤية 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020 «4-2-2» رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل» على تقديم التدريب والتطوير للنساء وزيادة مشاركتهن في المناصب الإدارية. بيد أنه لم توضع مؤشرات أداء وطنية رئيسة لقياس نسبة النساء في الإدارة في الوقت الحالي أو الهدف المستقبلي لتطورهن. هذا فضلاً عن أن تركيز الرؤية وبرنامج التحول الوطني على هذه المسألة لا يؤدي إلى تطوير أي سياسات أو برامج تشجع على دمج المرأة في الإدارة، باستثناء تقديم التدريب والتطوير (مثل، برامج دروب وتمهير). وآخر تعديل لبرنامج نطاقات، وهو نظام حصص لتوطين القوى العاملة، يوسع نطاق حصة التوطين على نحو يتجاوز قياس المشاركة، ويؤكد بصورة أكبر على الدمج الرأسي والاستقرار والإنتاجية، ويكافئ أصحاب الأعمال لتعيينهم رجالاً ونساءً في مناصب عالية الأجر. وعلى الرغم من أن هذه المراجعة للنظام ليست موجهة لنوع محدد، فقد تؤدي إلى زيادة في وصول المرأة السعودية إلى المناصب الإدارية.

### العنصر الثالث: الأجور

على عكس المشاركة والتطور الوظيفي، لم تُذكر الأجور في رؤية 2030 أو برنامج التحول الوطني 2020 أو نظام العمل. ولم تتضمنه كذلك مؤشرات الأداء الرئيسية الوطنية. والمرة الوحيدة التي ذُكرت فيها المساواة في الأجور هي التعديل الأخير لوثيقة لوائح تنظيم العمل الذي اشترط تقديم أجر متساوٍ مقابل العمل المتساوي. فيما يُعدّ سابقة في سياسة العمل السعودية. ويحفز برنامج نطاقات أصحاب الأعمال على تحسين متوسط الرواتب المقدمة للسعوديين (رجالاً ونساءً) في القطاع الخاص. علاوة على ذلك، يهدف نظام حماية الأجور المقدم تحت رعاية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عام 2013 إلى ضمان الإبلاغ الدقيق عن رواتب النساء والرجال في القطاع الخاص. وعلى الرغم من أن نظام حماية الأجور لم يطبق بالكامل حتى الآن، كما أنه لا يحدد شروطاً للمساواة في الأجور، فإنه قد يحسن من جمع البيانات والقدرة على تحديد الفجوة في الأجور في سوق العمل.

يتضح أحد جوانب التحيز في الأجور في مجلس الضمان الصحي التعاوني حيث أن السياسة تنص على أنه «عندما يكون كل من الزوج أو الزوجة مقيمين معاً إقامة دائمة ويتمتعان بالتغطية التأمينية بوصفهما عاملين فأن الأولاد سوف يصبحون مؤهلين فقط كعاملين من قبل الزوج». وقد يؤثر ذلك على إمكانية حصول المرأة على تعويض ومستحقات. فإذا احتسبهن أصحاب العمل معالات، فقد يُستبعدن من المستحقات الصحية أو من مدّ التغطية لتشمل أطفالهن.



تشهد مشاركة المرأة في سوق العمل في السعودية نمواً مستمراً، وتحظى باهتمام كبير من جانب صناعات السياسات في مختلف مستويات الحكومة (رؤية 2030، برنامج التحوّل الوطني 2020، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، إلخ). لكن بالرغم من النطاق الواسع من السياسات التي طرحت على مدار السنوات، ظلت هناك فجوات كبيرة بين الجنسين. وتقليل هذه الفجوات أمر مهم في التنمية الاقتصادية العامة، فيحسّن ذلك من الكفاءة الاقتصادية ويقلل من فقر الأسر. وينطبق ذلك بصورة خاصة عند الوضع في الاعتبار أن النساء في السعودية يمثلن 57% من خريجي الجامعات (وزارة التعليم، 2016)، وستزيد مكاسب الإنتاجية العامة في حالة استغلال مهاراتهم ومواهبهم بصورة كاملة. علاوة على ذلك، ثمة أدلة تشير إلى أن زيادة تحكم النساء في موارد الأسرة يؤدي إلى إيفاق نسبة كبيرة من هذه الموارد لتحقيق رفاه الأطفال، مثل الطعام والتعليم (البنك الدولي، 2012).

وعلى الرغم من أهمية سد الفجوة بين الجنسين في التنمية الاقتصادية العامة، فإن النمو الاقتصادي لا يؤدي بالضرورة إلى مساواة بين الجنسين. 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.

## 1. توصيات لصناعة السياسات

### اعتماد مؤشر تكافؤ وإعادة تصميم الهدف الاستراتيجي 2-2-4 في برنامج التحول الوطني

لأجل تشجيع تكافؤ الفرص في سوق العمل، هناك حاجة إلى إعادة النظر في المبادرات ومؤشرات الأداء الرئيسية المدرجة ضمن الهدف الاستراتيجي 2-2-4 في برنامج التحول الوطني، وتوسيع نطاقها لتشمل أهداف أخرى غير زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، مثل رفع حصة المرأة من المناصب القيادية وتقليص الفجوة في الأجور. وبالتالي، يقدم مؤشر تكافؤ إطاراً لتحديد مؤشرات تشمل المحاور الثلاثة نوصي باعتماده من قبل برنامج التحول الوطني، وكذلك وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ووزارة

الخدمة المدنية، لأجل قياس الأداء وتوجيه تطوير السياسات والبرامج التي يمكن أن تحسن من تكافؤ الفرص في القطاعين العام والخاص.

### 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، وعلى الرغم من تضمين هذا المورد لمعلومات مهمة حول المشاركة والتطور الوظيفي والأجور، فثمة جوانب عديدة تحتاج إلى تطوير، مثل الإبلاغ بصورة أفضل عن الرواتب والمهن (قد يتحقق ذلك من خلال التطبيق الكامل لنظام حماية الأجور)، والإبلاغ الأكثر دقة عن الرواتب، بما في ذلك الكشف الكامل عن مجموعة المزايا المصاحبة للأجر، والجمع الاستباقي للمحددات ذات الصلة (مثل عدد ساعات العمل المتعاقد عليها، ومستوى التعليم)، وربط قاعدة البيانات بقواعد أخرى (مثل، وزارة الخدمة المدنية ووزارة التعليم) من أجل تتبع حركة الموظفين بين القطاع العام والقطاع الخاص والتعليم.

### 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 بقيادة الهيئة العامة للإحصاء وبالتعاون مع جهات أخرى ذات الصلة، حيث أن 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. بالإضافة إلى ذلك، سيعمل هذا المسح على تعزيز ثقافة الشفافية وقياس الأداء الاستباقي في سوق العمل. ويوفر استبيان تكافؤ نموذجاً لتصميم وتحليل هذا المسح الوطني. نوصي أيضاً بجعل المشاركة في المسح إجباري وشامل لكل المؤسسات العامة والخاصة من أجل القضاء على

التحيز، مع الوضع في الاعتبار أن المشاركة التطوعية قد تؤدي إلى اختيار القطاعات والشركات منخفضة الأداء عدم المشاركة في الدراسة. ويستند هذا النهج إلى سجل أداء المساواة بين الجنسين بأستراليا الذي تنفذه هيئة المساواة بين الجنسين في مكان العمل. ويشمل كل أصحاب الأعمال في القطاع غير الحكومي الذين يبلغ عدد الموظفين لديهم 100 موظف أو أكثر، إذ يقدمون تقريراً سنوياً حول 6 من مؤشرات المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التمثيل والأجر والتحرش.

هيئة المساواة بين الجنسين في مكان العمل هي هيئة قانونية حكومية أسترالية مسؤولة عن دعم وتحسين المساواة بين الجنسين في أماكن العمل الأسترالية بمقتضى قانون المساواة بين الجنسين في مكان العمل لعام 2012.

بموجب ذلك القانون، ينبغي على أصحاب الأعمال في القطاع غير الحكومي، الذي يعمل لديهم 100 موظف أو أكثر، تقديم تقرير سنوي للهيئة حول ستة من مؤشرات المساواة بين الجنسين، وهي:

- تمثيل الجنسين في القوى العاملة
- تمثيل الجنسين في الهيئات الحاكمة
- تكافؤ الأجور بين النساء والرجال
- أحكام وشروط وممارسات العمل المتعلقة بترتيبات العمل المرنة
- استشارة الموظفين بشأن الموضوعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل
- التحرش والتمييز القائم على النوع الاجتماعي

تستند مجموعة بيانات الهيئة إلى 4670 تقريراً قُدم نيابة عن 12229 صاحب عمل وفقاً للقانون للفترة من أبريل 2014 حتى مارس 2015. وتغطي مجموعة البيانات 3974792 موظفاً. يوجد نحو 40% منهم في أستراليا. وصدرت نتائج مجموعة البيانات الكاملة في نوفمبر 2015.

## 2. توصيات لأصحاب العمل

### 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، وهي «سجل أداء الشركات» الذي يشارك 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 كذلك التصورات العامة السائدة بين الموظفين. وهذه الأداة مصممة لتعمل كخارطة طريق للشركات القطاع الخاص من أجل تحسين أدائها واستخدام سجل الأداء كخط أساس يمكن من خلاله قياس تقدمها ووضع الأهداف للسنوات القادمة.

تُعد الشهادة الموضحة أدناه مثالاً مفيداً على كيفية استخدام شركة مشاركة في دراسة تكافؤ الاستقصائية لـ «بطاقة أداء الشركات»:

أردت أن أشارككم كيف تعاملنا مع نتائج الدراسة الاستقصائية وما نهدف إلى فعله بها. أشارككم ذلك لاهتمامي بأن يكون تقرير تكافؤ أداة مهمة في التشجيع على المساواة بين الجنسين في مكان العمل ودعمها في السنوات القادمة. ومعرفتكم بكيفية استخدام أية شركة مشاركة لهذه الأداة، بالإضافة إلى انطباعاتنا عند استلام النتائج، قد تفيد في تكرار استخدام الأداة مستقبلًا. ونحن نتطلع أرضاً، بالطبع، إلى تلقي التقرير المجمع لمعرفة التوصيات المقترحة، فيمكن أن تمثل هذه التوصيات إرشادات توجيهية لنا في المستقبل.

- وضع أهداف لزيادة مشاركة المرأة وزيادة تمثيلها في الإدارة في خلال عامين
- إنشاء عرض تقديمي حول الوعي لمديري الشركة يتناول كيفية منع التمييز ضد النساء والتحرش بهن في الشركة ودعم التوظيف التوافقي لهن. ويشمل العرض الجانب القانوني (اللوائح التنظيمية الحكومية المتعلقة بالمرأة).
- دراسة البيانات حول التحيز والتمييز في سياساتنا من أجل التحقق منها (وإصلاحها في حال ثبوتها)
- دراسة العمل عن بُعد والعمل بنظام الدوام الجزئي لمعرفة كيفية استخدامها الحالية والممكنة
- دراسة أساليب لدعم توظيف المرأة وترقيتها ودمجها في شركتنا

### تبني أفضل الممارسات في شركات القطاع الخاص

بالإضافة إلى تحديد أهداف لأداء الشركات، ينبغي على أصحاب

العمل ترجمة هذه الأهداف ضمن سياستهم الداخلية، فيما يلي مجموعة من السياسات الرئيسية حددتها دراسة تكافؤ والتي نوصي باعتمادها، بناء على مراجعة أفضل الممارسات الدولية من أجل تحسين ثقافة الشركات وتنفيذ تكافؤ الفرص في مكان العمل. وهذه السياسات هي:

1. سياسة لتكافؤ الفرص في التوظيف
2. سياسة لتكافؤ الفرص في الترقية
3. آليات دعم لتحسين الإبقاء على الموظفين
4. سياسة لتكافؤ الفرص في التدريب والتطوير
5. سياسة لتكافؤ الأجور مقابل العمل المتساوي
6. ترتيبات العمل المرنة
7. سياسة للتحرش القائم على النوع الاجتماعي
8. سياسة لدعم الموظف فيما يتعلق بمسؤوليات رعاية الأسرة
9. سياسة لجمع ونشر البيانات محددة النوع الاجتماعي التي تشير إلى قيم مقدرة كمياً للموظفين الرجال والنساء

### تشجيع التنوع وتمثيل النساء في مجالس الإدارة

نظراً إلى انخفاض معدل مشاركة النساء في مجالس الإدارة، المقدر بنسبة 0,008٪، 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 مدراء تنفيذيين حاليين أو لم يكن لديهم خبرة في مجال الإدارة (ماكزي، 2017). حيث نرى أن السعي لتحقيق تنوع أكبر، ليس في النوع الاجتماعي فحسب، ولكن أيضاً في المهارات والخبرات والخلفيات يعزز المناقشات والقدرة على صنع القرار. «تشير الدراسات إلى أن المجموعات المتنوعة تتخذ قرارات أفضل ولكنها تميل إلى الاعتقاد أن هناك مجال لتحسين القرارات التي اتخذتها... في حين أن المجموعات المتجانسة تتخذ قرارات أضعف لكنها تعتقد أنها اتخذت أفضل القرارات. قد يصعب التحكم في مجالس الإدارة المتنوعة، ولكنها أكثر فعالية فيما تفعله» (إي واي، 2019).

### 3. توصيات للمنظمات المحلية والإقليمية

#### دمج مؤشر تكافؤ في المرصد الوطني للمرأة

في العام الماضي، قام المرصد الوطني للمرأة بإصدار مؤشر يعمل على رصد مشاركة المرأة السعودية في التنمية يشمل خمسة محاور: الاقتصادي، التعليمي، التنظيمي، الصحي والاجتماعي. ونظراً للتوافق الواضح بين الأهداف التي حددها المرصد الوطني للمرأة ومبادرة تكافؤ، نوصي بدمج مؤشرات تكافؤ ضمن المحور الاقتصادي في مؤشر المرصد الوطني للمرأة كون أنه يركز بشكل مباشر على مشاركة المرأة في التنمية ودعم الاقتصاد الوطني.

#### تبني مؤشر تكافؤ على المستوى الإقليمي

نظرا إلى انعدام مؤشرات تقيس تكافؤ الفرص في المنطقة، خاصة أن معظم المؤشرات التي تنشرها المنظمات الدولية تقيس المشاركة الاقتصادية للمرأة على المستوى الوطني دون قياس الأداء على مستوى القطاعات أو الشركات، نقدم تكافؤ كنموذجًا يمكن تطبيقه في الدول العربية المجاورة. وبالتالي، سيقوم فريق تكافؤ بعرض تصميم ومنهجية المؤشر على صناع القرار ومراكز الأبحاث إقليمياً التي من شأنها أن تتبنى تنفيذه في بلدانهم.

### 4. مجالات البحث المستقبلية

#### تقييم السياسات

تكشف مراجعتنا لحال السياسات عن مجموعة واسعة النطاق من السياسات التي طُبقت من خلال وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وصندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وغيرها. وتتراوح هذه التدخلات ما بين سنّ الحِصص، وتقديم الإعانات، وتوفير ترتيبات العمل المرنة والعمل عن بُعد، وتقديم خدمات التدريب والتوظيف، وثمة فهم محدود لمدى قدرة هذه السياسات والبرامج على تحقيق النتيجة المرجوة، وما إذا كانت تساهم أم لا في تحقيق فهم أفضل للنتائج.

كما أن هناك حاجة إلى الأبحاث لتقييم وتعريف أوجه النجاح والقصور في هذه السياسات من أجل اقتراح تعديلات في تصميمها وتنفيذها.

#### تحيز السياسات

تشير مراجعة قوانين العمل واللوائح التنظيمية إلى مجموعة من الأحكام التي تخلق تحيزاً مؤسسياً في سوق العمل، مثل فرض مزايا أكثر للمرأة مقارنة بالرجل في الإجازة مدفوعة الأجر ورعاية الطفل ومكافآت نهاية الخدمة. وعلى الرغم من أن تصميم هذه الأحكام يهدف إلى الاستجابة لاحتياجات المرأة، فإن التباين بين النساء والرجال قد يخلق تكلفة فرصة ضائعة فيما يتعلق بتوظيف المرأة بدلاً من الرجل. وقد يحد هذا التباين كذلك من وصول المرأة للوظائف في بعض المجالات. وعلى العكس، هناك سياسات تفضل الرجال، مثل سياسة التأمين الصحي، والتي تعطي الأولوية للرجال على النساء في تغطية المعالين. في هذه الحالة، يشكل توظيف النساء تكلفة أقل مقارنة بالرجال، ولكنه يحد من حصولهن على الاستحقاقات. لذا، ثمة حاجة إلى أبحاث عن تحيز السياسات من أجل تحديد ما إذا كانت هذه السياسات تؤثر على توظيف المرأة أم لا، وتحديد أفضل وسيلة ممكنة لتعديلها.

#### تحيز أصحاب الأعمال

توضح بيانات دراسة تكافؤ الاستقصائية أن ثمة تمييزاً محتملاً من جانب أصحاب الأعمال في توظيف المرأة وترقيتها وما يمنحونها من أجر. لذا، ثمة حاجة إلى أبحاث لتعريف طبيعة هذا التمييز (سواء أكان إحصائياً أم قائماً على الميول) والعوامل المحددة له. ويمكن أن تتناول هذه الأبحاث، على سبيل المثال، تصورات أصحاب الأعمال مقابل التكلفة الثابتة الفعلية لتعيين المرأة وأثر ذلك على قرار توظيفهن، أو الفئشل المعلوماتي فيما يتعلق بمهارات النساء وإنتاجيتهن وأثر ذلك على توظيفهن وترقيتهن وما يُمنَح لهم من أجور، أو أثر التباين بين الجنسين في المهام المتعلقة بالعمل أو المهام المتوقعة من الموظفين الرجال والنساء.

#### تحيز الموظفين

تشير الإجابات على دراسة تكافؤ الاستقصائية إلى أن النساء قد تكون لهن تفضيلات معينة عند اختيار أماكن عملهن. وقد يخترن كذلك الابتعاد عن فرص معينة عن طريق منح الأولوية لساعات العمل القصيرة أو تحاشي التفاوض بشأن الترقية وتحسين الأجر. لذا، ثمة حاجة إلى تحقيق مزيد من الفهم لقرارات المرأة وسلوكها في السعي وراء الوظائف أو الترقيات. ويشمل ذلك أثر التوقعات المعيارية حول أدوار الجنسين وتقسيم الوقت بين المنزل والرعاية والعمل.





920010816



@alnahda\_ksa



www.alnahda.org



research@alnahda.org



شارع العبيدة - حي السليمانية