

الصورة الذهنية للمصريين عن تولي المرأة المناصب القيادية

د. منان جرجس
نائب الرئيس التنفيذي لمركز بصيرة



مايو 2019



Funded by
UK Government



١ - مقدمة

أظهرت الدراسات الأخيرة أن المؤسسات التي تحقق التوازن بين الجنسين في هيكلها المؤسسي في مستوى الإدارة ومستوى أعضاء مجلس الإدارة، تحقق عوائد مالية عالية، كما ثبت أن مشاركة المرأة في عملية صنع القرار عظيمة الفائدة، إذ تبين أن مجموعة من الشركات الأوروبية التي توظف نساء أكثر في فرق العمل الإدارية قد حققت نمواً أعلى في أسعار أسهمها بلغ ١٧% في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٧، وحققت أرباح تشغيل سنوية قاربت ضعف المتوسط في مجال الصناعة. فضلاً عن ذلك، توصلت تقارير الأعمال التجارية إلى أن الشركات التي تضم مجالس إدارتها عدد أكبر من النساء قد فاقت في أدائها تلك التي بها عدد ضئيل من النساء في هذه المجالس، وذلك فيما يتعلق بالمبيعات ورأس المال المستثمر وأداء أسعار الأسهم والأسهم^١.

وتوظف عدد كبير من الحكومات في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا النساء في الهيئات التشريعية الوطنية بصورة تفوق مثلتها بالولايات المتحدة بكثير، وتتجاوز تونس والجزائر حالياً في مجالس النواب بها بنسبة ٣١%، وبعد ما يعرف بـ "الربيع العربي" في ٢٠١١، حدثت بعض التغييرات وأقر العديد من البلدان العربية نظام الحصص النسائية، ونص دستور ٢٠١٤ في مصر على أن تتخذ الدولة التدابير اللازمة لضمان تمثيل المرأة في البرلمان.

وتمثل المرأة ١٥% من عدد أعضاء البرلمان المصري الحالي، ولا يزال التمثيل النسائي في السلك القضائي ضعيف، إذ لا تمثل المرأة سوى ٠,٥% من القضاة.

^١ يتقدم المؤلف بالشكر لكل من أ/ كريم شلبي، أ/ نهى عادل على جهودهما في تحليل البيانات. منظمة العمل الدولية - ٢٠١٥. المرأة في الأعمال والإدارة: تحقيق الزخم - التقرير العالمي (جينيف).



وتهدف الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة، والتي أطلقها المجلس القومي للمرأة في عام ٢٠١٧، إلى زيادة تقلد المرأة للمناصب القيادية. ومن التحديات التي تتصدى لها هذه الاستراتيجية الثقافة والقيم والمفاهيم المتعلقة بقدرة المرأة على العمل كقائدة في المجال الاقتصادي والسياسي. وتسلط هذه الورقة الضوء على نظرة المصريين لتولي النساء المناصب القيادية في الحكومة وفي القطاع الخاص، وتقدم مجموعة من التوصيات لتحسين تمثيل المرأة في المناصب الإدارية العليا في هذه القطاعات.

٢- المنهجية

أجرى مركز بصيرة استطلاعاً للرأي لقياس الصورة الذهنية للمصريين عن تولي المرأة المناصب القيادية في الفترة من ٢٠-٢٤ أكتوبر ٢٠١٨ على عينة عشوائية حجمها ١٥٢٧ مواطناً في العمر ١٨ سنة فأعلى، وقد تم الوصول للمستجيبين من خلال هواتفهم الأرضية والمحمولة. وقد تم ترجيح البيانات لتمثيل توزيع السكان حسب منطقة السكن والنوع ومستوى التعليم. وتخضع كافة التقديرات الواردة في هذه الورقة لهامش خطأ أقل من ٣٪.

٣- النتائج الرئيسية

١-٣ الصورة الذهنية وتجربة العمل مع القيادات النسائية

ما يقرب من ٢٥٪ من المستجيبين العاملين قد سبق لهم العمل تحت إشراف مديرات، و١٦٪ فقط منهم هم الذين واجهوا مشكلات مع المديرات، ويعتقدون أنها لم تكن لتحديث لو كان المدير رجل، و٥٪ وجدوا مشكلات في طريقة التواصل مع المديرات، وغالبية الذين عملوا



تحت إشراف مديرات كان تقييمهم لأدائهن على أنه جيد (٦٣%) أو متوسط (٢٥%)، وهذا التقييم لا يبعد كثيراً عن تقييم من عملوا تحت إشراف مديرين رجال، إذ أن ٧٣% منهم جاء تقييمهم لأداء هؤلاء المديرين على أنه جيد، و١٩% على أنه متوسط.

وتبين هذه الأرقام أن تجربة عمل المستجيبين مع المديرات جيدة، وعلى الرغم من ذلك، فإن ٤٦% من المستجيبين العاملين يفضلون العمل تحت إشراف مدير وليس مديرة، بينما يفضل ١٤% منهم العمل تحت إشراف مديرة، و٤٠% منهم لا يمثل ذلك لهم أي فرق. وتزيد نسبة من يرون أن المصريين يقبلون العمل تحت إشراف مديرات، إذ بلغت ٧٤%، بينما بلغت نسبة من لا يقبلون ذلك ١٨%، وأجاب ٨% بأنهم لا يعرفون.

٢-٣ ترقية الموظفين

يرى أكثر من ٤١% من المصريين أنه عندما يكون لدى صاحب العمل موظف وموظفة، ويرغب في ترقية واحد منهما، فيجب عليه أن يرقى الرجل، ويرى ٢٤% أن صاحب العمل يجب أن يرقى السيدة، و٢١% منهم لا يمثل ذلك لهم أي فرق، ووضع ٦% منهم بعض المعايير للترقي لأي منهما، بينما ٨% لم يستطيعوا أن يقرروا.

وقد أشار هؤلاء الذين كانوا يؤيدون ترقى الموظف إلى العديد من الأسباب، منها أن الرجل يستطيع العمل تحت ضغط (١٨%)، ويستطيع تحمل مسؤوليات العمل بشكل أفضل من المرأة (١٥%)، بينما ذكر مستجيبون آخرون أسباباً تتعلق بأدوار الرجل والأعراف الاجتماعية أكثر من تعلقها بقدراته، بما في ذلك، أن الرجل هو العائل الرئيسي لأسرته (١٨%)، أو لأنه هو الرجل (١٣%).

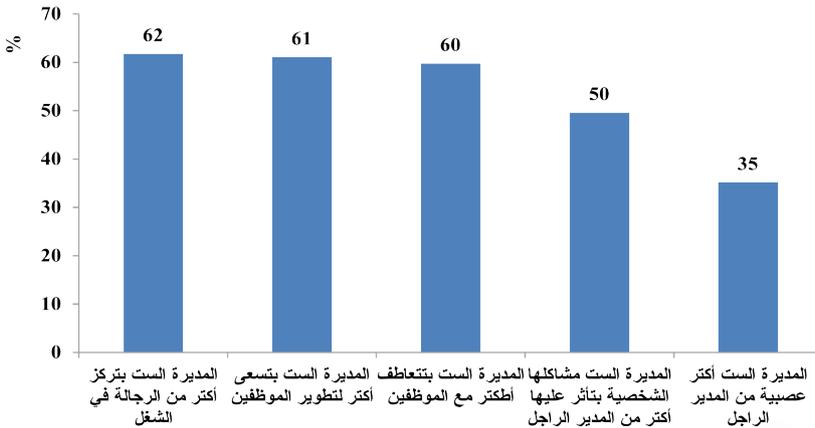


وذكر معظم من كانوا يؤيدون ترقّي الموظفة أسباباً تتعلق بقدرة المرأة وصفاتها، إذ أشار ٤٥% إلى أن المرأة أكثر نجاحاً ونشاطاً في العمل، وأشار ٢٠% إلى أن تعاطف المرأة مع العاملين وطريقة تعاملها معهم أفضل من الرجل، ويرى ١٦% أن المرأة تفوق الرجل في القدرة على العمل تحت ضغط.

٣-٣ الصورة الذهنية عن المديرية السيدة

يرى حوالي ثلثي المصريين أن المديرات أكثر تركيزاً في عملهن عن المديرين، علاوة على ذلك، يرى ٦١% أن المديرات أكثر حرصاً على بناء قدرات مرؤوسيهن، وترى نفس النسبة تقريباً أن المديرات أكثر تعاطفاً مع مرؤوسيهن، بينما يرى ثلث المصريين أن المديرات أكثر عصبية من نظرائهن من الرجال، ويرى ٥٦% عكس ذلك. ومن ناحية أخرى، يرى ٥٠% من المستجيبين أن المديرات أكثر تأثراً بأمورهن الشخصية من نظرائهن من الرجال.

الشكل (١): الصورة الذهنية حول أداء المديرات مقابل أداء المديرين





وهناك فرق واضح في الآراء بين الذكور والإناث في بعض الجوانب، فنسبة من يرون أن المديرات أكثر تركيزاً في عملهن تزداد من ٥٦% بين الذكور إلى ٦٨% بين الإناث، ويرى نصف الذكور تقريباً (٥٣%) أن المديرات أكثر حرصاً على تنمية قدرات مرؤوسيهن، بينما تزيد هذه النسبة بين الإناث لتبلغ ٧٠%، من ناحية أخرى، نسبة من يرون أن المديرات أكثر عصبية تزيد من ٣٠% بين الذكور إلى ٤٠% بين الإناث. ومما يثير الدهشة، أن المعتقدات السلبية المتعلقة بالمديرات تزداد مع زيادة مستوى التعليم، ويتضح ذلك جلياً في نسب من يرون أن المديرات أكثر تركيزاً في عملهن، إذ أن هذه النسبة تقل من ٦٧% بين الحاصلين على تعليم أقل من المتوسط، إلى ٥٤% بين الحاصلين على تعليم جامعي، كما تزداد نسبة من يرون أن المديرات أكثر تأثراً بأمورهن الشخصية من ٤٧% بين الحاصلين على تعليم أقل من المتوسط، إلى ٥٧% بين الحاصلين على تعليم جامعي، وتنخفض نسبة من يرون أن المديرات أكثر تعاطفاً مع مرؤوسيهن من ٦٥% بين الحاصلين على تعليم أقل من المتوسط، إلى ٤٨% بين الحاصلين على تعليم جامعي.

٣-٤ تعيين المرأة في المناصب القيادية

المناصب السياسية والمناصب العامة

بينما يرى ٦٢% من المستجيبين أنه المرأة تصلح للتعيين في منصب المحافظ^٢، يرى ٢٨% فقط أنها تصلح للتعيين في منصب العمدة، الأمر الذي يبين أن ٣٤% يرون أن المرأة تصلح أن تشغل منصب المحافظ لكن لا تصلح أن تشغل منصب العمدة، وفيما يتعلق بالأسباب التي أشار إليها من يرون أنها تصلح محافظ ولا تصلح عمدة، أشار حوالي ثلث المستجيبين إلى أن المجتمع يمكن أن

^٢ "الحافظ" هو حاكم المحافظة، بينما "العمدة" هو حاكم القرية، والحافظ في مصر لديه سلطة أقوى من العمدة لاعتماده على القانون واللوائح التنظيمية، بينما قد يعتمد العمدة على قدراته الشخصية وعلاقاته في التعامل مع المواطنين بالقرية.



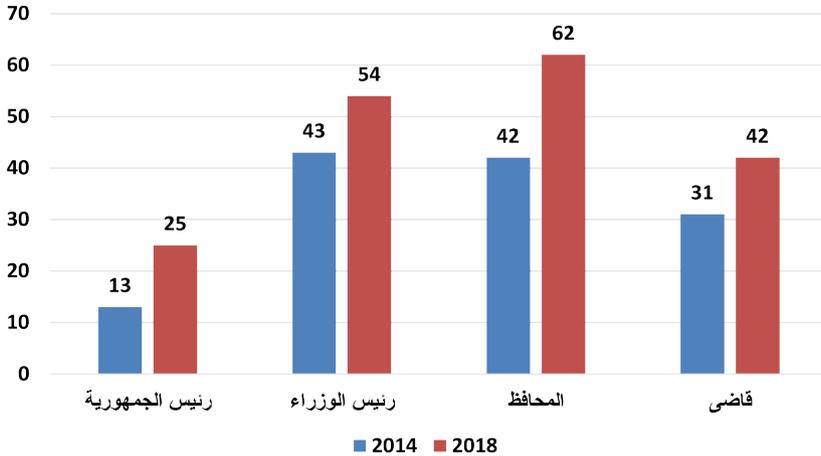
يقبل "امرأة محافظة" لكن لا يمكن أن يقبل "امرأة عمدة"، وأشار ثلث آخر إلى أن مهام العمدة شاقة للغاية مما يصعب على المرأة القيام بها، ويرى ١٦% أن المرأة غير قادرة على إدارة جلسات الصلح العرفية، ويرى ١٢% أن هذا العمل يتطلب شخصية صارمة وهو ما يتنافى مع طبيعة المرأة. ويرى معظم المصريين أن المرأة قادرة على العمل كعضو مجلس النواب، ولم يكن هناك أي تفاوت بين آراء الذكور والإناث في هذه الشأن، وفيما يتعلق بمنصب رئيس مجلس النواب، يرى ٥٤% فقط أن المرأة قادرة على تقلد هذا المنصب، وتزداد هذه النسبة من ٤٦% بين الذكور إلى ٦٣% بين الإناث. ويرى حوالي ٧٢% من المصريين أن المرأة قادرة على شغل منصب الوزير، ويرى ٥٤% أنها قادرة على شغل منصب رئيس الوزراء، ويرى ٢٥% فقط أنها قادرة على شغل منصب رئيس الجمهورية، ويرى حوالي ٤٢% أنها تستطيع العمل كقاضية.

وجدير بالذكر أن النتائج المذكورة أعلاه تعكس تحسن ملحوظ في قيم المصريين وآرائهم، فيما يتعلق بقدرات المرأة، إذ أنه في عام ٢٠١٤ كان ١٣% فقط يرون أن المرأة قادرة على شغل منصب رئيس الجمهورية، و٤٢% كانوا يرون أنها قادرة على شغل منصب المحافظ، و٣١% كانوا يرون أنها قادرة على شغل منصب القاضى^٣.

^٣ مسح التحولات في الوطن العربي - بصيرة - ٢٠١٤.



الشكل (٢): قبول المصريين لتعيين المرأة في المناصب السياسية والقيادية (٢٠١٤ - ٢٠١٨)



المناصب القيادية في إدارة الأعمال

يثق المصريون في قدرات المرأة في مجال قيادة الأعمال في المجال الاقتصادي أكثر من ثقتهم في قدراتها في مجال القيادة السياسية، إذ يظهر المسح أن ٩٠% من المصريين يرى أن المرأة تستطيع أن تكون عضو في مجلس الإدارة، ويرى ٨١% أنه يمكنها شغل منصب رئيس مجلس الإدارة، ويرى ٧٦% أنها تستطيع أن تتولى منصب رئيس شركة خاصة، ويرى ٧٢% أنها تستطيع أن تتولى منصب رئيس شركة عامة.



٤- التوصيات والسياسات المقترحة

تبين النتائج المذكورة أعلاه وجود قوالب نمطية سلبية بشأن المديرات، تعتمد في الأساس على رؤية غير واقعية، ولا سيما أن المستجيبين الذين عملوا تحت إشراف مديرات لم يذكروا أنهم واجهوا مشكلات جسيمة معهن.

ويمكن عزو الزيادة في نسبة من يثقون في قدرات المرأة على تقلد المناصب القيادية في المجال السياسي بين عامي ٢٠١٤ و٢٠١٨ إلى الزيادة في عدد النساء اللاتي تقلدن مناصب قيادية في هذه الفترة، مما يبين أن تعيين المرأة في هذه المناصب يمنحها فرصة إثبات قدراتها. وتقترح هذه النتائج ما يلي:

■ أن تسلط وسائل الإعلام الضوء على نماذج المرأة الناجحة في مختلف المجالات لتغيير رؤية المجتمع والقوالب النمطية الثقافية، التي تسوق فكرة قدرة المرأة على تقلد المناصب السياسية الرفيعة وعلى اتخاذ القرارات. على سبيل المثال، يمكن أن تتضمن الصحف وبوابات الأخبار الإلكترونية عموداً يعرض قصص نجاح المرأة، بما في ذلك إحصاءات عن النساء اللاتي يشغلن مناصب صنع القرار والعضوات بالبرلمان واللاتي يشغلن مناصب في القطاع الخاص.

■ يمكن للمنظمات المعنية بتحسين وضع المرأة استغلال وسائل التواصل الاجتماعي في تغيير القيم السائدة في مصر، نظراً لأن الشباب والأطفال يستخدمونها على نطاق واسع.

■ تعيين عدد أكبر من النساء في المناصب القيادية لمنحهن فرصة لإثبات قدرتهن على تقلد مثل هذه المناصب وتحقيق إنجازات بارزة.



- تدريب العضوات بالبرلمان لتحسين أدائهن في البرلمان وإعدادهن للدفاع عن حقوق المرأة
- ضمان التمثيل المناسب للمرأة في مجالس إدارة الشركات المملوكة للدولة والمؤسسات العامة^٤.

تعكس النتائج أن التعليم ليس له أثر إيجابي على آراء المصريين وقيمهم بشأن تعيين المرأة في المناصب القيادية، بل على العكس، ففي بعض الحالات كلما ارتفع مستوى التعليم كلما انتشرت القيم السلبية، ويبين ذلك ضرورة تغيير نظام التعليم ومحتواه، بما في ذلك:

- تعديل المناهج بمراحل التعليم المختلفة لتصبح أكثر دعماً للمرأة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال إدراج قصص من التاريخ القديم والحديث تعكس دور المرأة في تقدم البلاد وفي العلوم والتكنولوجيا.
- إدراج القيم الإيجابية المتعلقة بمشاركة المرأة وقيادتها في مختلف المجالات في المناهج التعليمية.

يجب أن تكون المرأة أكثر دعماً لمبدأ تعيين الإناث في المناصب القيادية، ويتطلب ذلك زيادة ثقة المرأة في قدرات المرأة، ويشير ذلك إلى:

- ضرورة الاستفادة من البرامج التليفزيونية التي تستهدف السيدات في زيادة ثقة المرأة في قدرات المرأة
- مشاركة الطالبات بالمدارس والجامعات في الأنشطة المختلفة، مما يساعد على اكتشاف قدراتهن وتنمية مهارتهن.

^٤ دراسة التمكين الاقتصادي للمرأة - البنك الدولي - ٢٠١٩ - على الرابط:
<http://enow.gov.eg/Report/Economic-empowerment-Ar.pdf>