الباروميتر العربي
ARAB BAROMETER

مواقف وتوجهات الرأي العام حول الجندر في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: تأثير المرأة العاملة

أغسطس 2024

ماري كلير روش
جامعة برينستون

الملخص التنفيذي

تبقى المساواة الجندرية غير متحققة في العديد من جوانب الحياة بمختلف بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. رغم انتشار الدعم لمساواة النساء في الحقوق، إلا أن هناك بعض التراجع المشهود حول هذه القضايا في السنوات الأخيرة. وثمة انتكاسات أكبر تلوح لنا إذا نظرنا إلى مسألة دعم النساء في الحصول على أدوار مساوية للرجال في الحياة العامة والحياة الخاصة، وهي المسألة التي تحظى بدعم أقل من دعم المساواة في الحقوق. لربما كان شق كبير من هذه الآراء مرتبطاً بعمل المرأة.

في قطيعة مع توجه الآراء سابقاً حيث شهدنا تحسّن الآراء حول المساواة الجندرية، نرى الآن زيادة دعم القيم الأبوية البطريركية في المجالين العام والخاص، مقارنة بالآراء الواردة في استطلاع الباروميتر العربي لدورة 2021-2022.

يظل عمل النساء قضية أساسية عبر المنطقة. لا تزال المنطقة في قاع ترتيب مناطق العالم من حيث مشاركة النساء في قوة العمل، والكثير من المواطنين من الرجال لا يؤيدون فكرة أن يُتاح للرجال والنساء فرص العمل نفسها. يبدو أن لهذا المستوى المنخفض من معدلات عمل المرأة آثار كبيرة على جوانب الحياة الأخرى. تُظهر نتائج الاستطلاع أن الرجل أو المرأة إذا كان/ت لديه/ا قريبة واحدة على الأقل تعمل أو سبق لها العمل، يُقبلون أكثر بكثير من غيرهم على دعم المساواة الجندرية في باقة عريضة من الملفات. الرجال الذين لديهم قريبات عاملات، يميلون إلى تبني آراء حول المساواة الجندرية أقرب لآراء النساء في بلدهم، مقارنة بآراء الرجال الآخرين. بالنسبة للنساء، فإن وجود قريبات يعملن في وظائف يرتبط بإيمان أقوى بالمساواة بين الجنسين حتى قياساً بآراء النساء اللاتي يعملن هن أنفسهن.

من ثم فإن زيادة مشاركة النساء في سوق العمل لن يؤدي فحسب إلى زيادة الرفاه الاقتصادي للنساء، إنما سيؤدي أيضاً إلى قبول المساواة الجندرية بين الرجال والنساء معاً. مع حصول المزيد من النساء على فرص عمل خارج البيت، سيصبح لدى قطاع أكبر من المواطنين والمواطنات قريبات يعملن. ويظهر من الآراء الإيجابية تجاه المساواة الجندرية التي يعتنقها الرجال الذين لديهم حالياً قريبات يعملن، أن الرجال قد يتبنوا آراءً مناصرة للمساواة مع دخول المزيد من القريبات إلى قوة العمل. والقبول في صفوف الرجال مهم بصورة خاصة، إذ أن للرجال أدوار صناعة قرار كثيرة في الحياة العامة وفي البيت: دعم الرجال للمساواة الجندرية ضروري لتحققها.

هناك تنوع في الدول التي شملها استطلاع الباروميتر العربي من حيث تعداد السكان والتكوين الديمغرافي والتاريخ والثقافة. هذا التباين يسهم في تنوع الآراء حول الموضوعات كافة، وتشمل القضايا الجندرية. على سبيل المثال، فإن معدل مشاركة النساء في قوة العمل الكويتية أعلى بكثير من أية دولة أخرى شملها الاستطلاع. لطالما استخدمت الحكومة الكويتية عوائدها النفطية في تمويل فرص العمل للمواطنين والمواطنات في القطاع العام. من النادر أن يكون هناك رجل كويتي ليست لديه قريبة تعمل بوظيفة. وفي الجهة الأخرى نجد موريتانيا. قلة من النساء الموريتانيات عملت يوماً، والتحصيل التعليمي به فجوة كبيرة بين الرجال والنساء. بينما هناك توجهات ونتائج عامة من المنطقة ككل، فإن هذا التقرير يفصّل بعض النتائج الخاصة بدول بعينها، في ملف المساواة الجندرية.

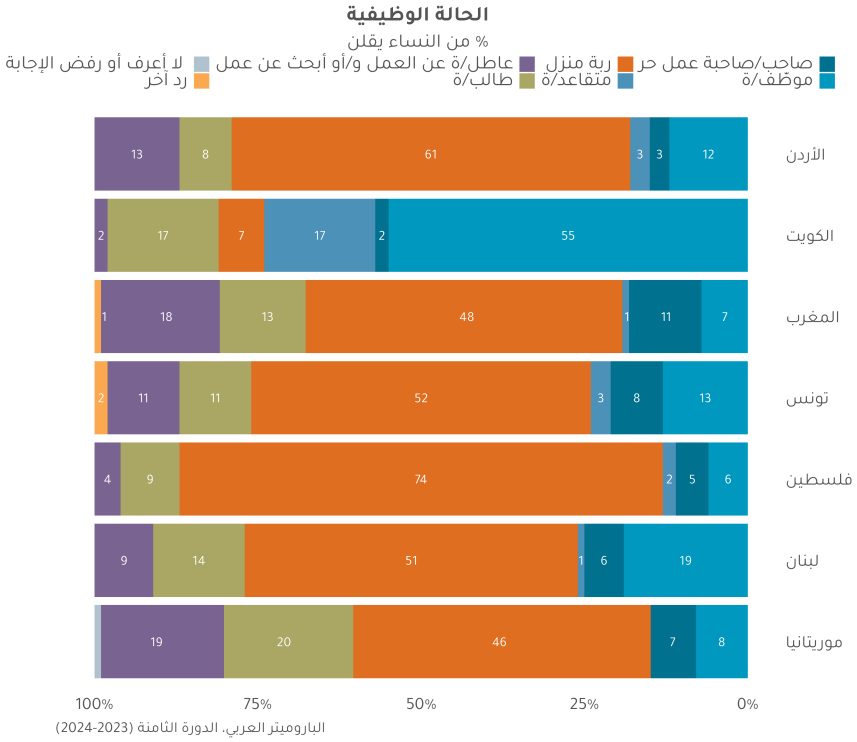
تعتمد هذه النتائج على سبعة استطلاعات رأي عام ممثلة لمستوى الدولة، جرى تنفيذها بالمنطقة في عامي 2023 و2024 ضمن الدورة الثامنة للباروميتر العربي. النتائج مترتبة على أكثر من 13 ألف مقابلة عبر المنطقة، بهامش خطأ ±3 نقاط أو أقل في كل دولة. إجمالاً، يتضح من هذه النتائج أنه بينما حدث بعض التراجع في تقدير المواطنين للمساواة الجندرية بالمنطقة، فلا تزال هناك فرص لدفع المساواة الجندرية للأمام عبر مختلف جوانب الحياة.

النساء في قوة العمل

النساء العاملات

نظراً لاستمرار المنطقة في كونها الأدنى في الترتيب من حيث مشاركة النساء في قوة العمل، فمن غير المدهش أن أعداداً كبيرة من النساء في جميع الدول المشمولة باستطلاع الباروميتر العربي تقريباً قد ذكرن كونهن ربات بيوت ولسن موظفات أو عاملات في أعمال حرة. دون ذِكر الكويت، ففي كل من لبنان (25 بالمئة) وتونس (21 بالمئة) والمغرب (19 بالمئة) أعلى نسب النساء اللاتي ذكرن أنهن موظفات أو يعملن في أعمال حرة. في فلسطين أقل نسبة نساء عاملات، بواقع 11 بالمئة فقط.

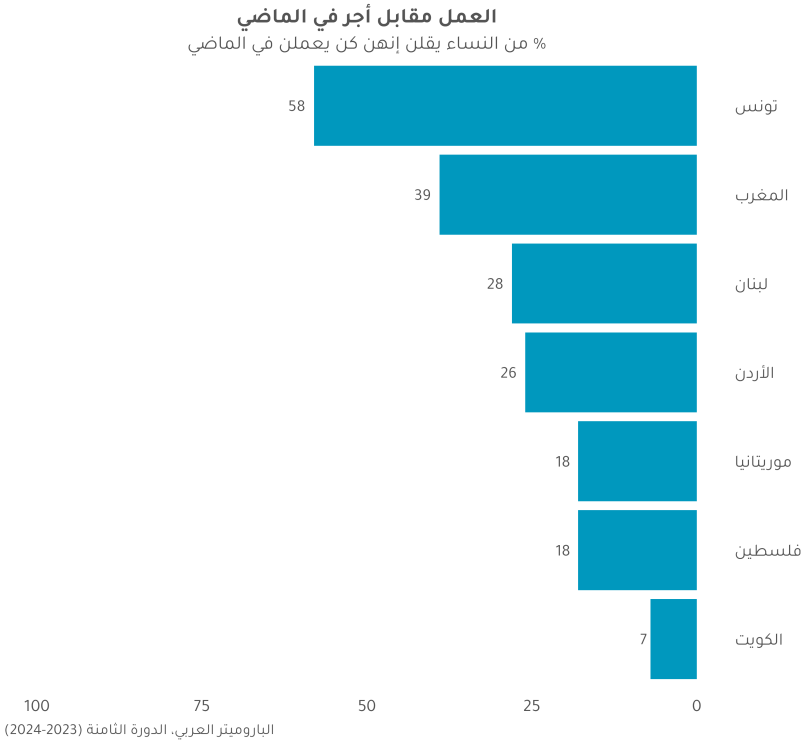
النساء الكويتيات هن وبفارق كبير الأكثر إقبالاً من النساء في أية دولة أخرى غطاها الاستطلاع على ذكر أنهن موظفات أو يعملن في أعمال حرة (56 بالمئة). هذا بالأساس بسبب استثمار الحكومة عوائدها النفطية في تهيئة فرص العمل للمواطنين والمواطنات وزيادة الالتزام بترويج عمل المرأة. (موصلي 2023، نساء الخليج في مكان العمل).



في صفوف النساء العاملات، تتشابه أنواع العمل المتاحة للنساء عبر المنطقة. تميل النساء عموماً بالمنطقة إلى العمل أكثر بالقطاع الخاص، في وظائف برواتب شهرية، في مقابل العمل بالساعة أو مقابل نسبة من الأرباح. المجال الأكثر استيعاباً لعمل المرأة هو التعليم. تمثل النساء الكويتيات استثناء، إذ تعمل 87 بالمئة من النساء العاملات في الكويت بالقطاع العام، وهي من نتائج استثمار الحكومة الكويتية في إدخال المرأة قوة العمل.

وهناك نسبة قليلة نسبياً من النساء يصفن أنفسهن بأنهن عاطلات عن العمل. تبلغ النسبة أُقصاها في موريتانيا والمغرب، بواقع 19 بالمئة و18 بالمئة في البلدين، على التوالي. أغلب النساء العاطلات عن العمل بحسب الاستطلاع يبحثن عن عمل وسبق لهن العمل في الماضي.

ورغم أن هناك نسبة قليلة من النساء عبر الدول التي شملها الاستطلاع يصفن أنفسهن بأنهن يعملن حالياً، فهناك كثيرات غيرهن قلن إنهن كن يعملن في الماضي. وعلى وجه الدقة، فإن 58 بالمئة من النساء التونسيات اللاتي ذكرن أنهن ربات بيوت أو طالبات أو عاطلات عن العمل، يقلن إنهن كُن يعملن في الماضي. والنسبة في فلسطين وموريتانيا هي الأقل عبر المنطقة، حيث تقول 18 بالمئة فقط من العاطلات عن العمل حالياً في البلدين إنهن كن يعملن في السابق.

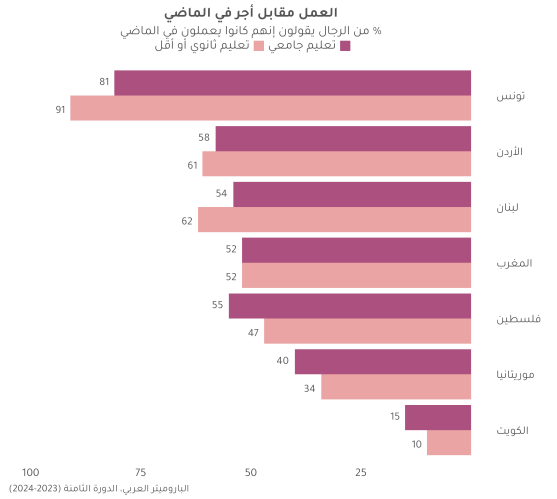


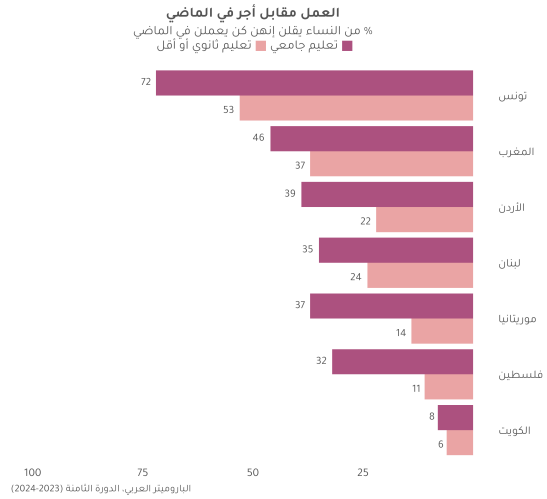
على امتداد المنطقة، ثمة معايير مميزة لعمل الرجال عن عمل النساء. هذه الاختلافات وأوجه التمييز يمكن فهمها بأفضل شكل عند فهم ارتباط التوظيف بالتعليم والدخل. والكويت هنا تظل استثناءً.

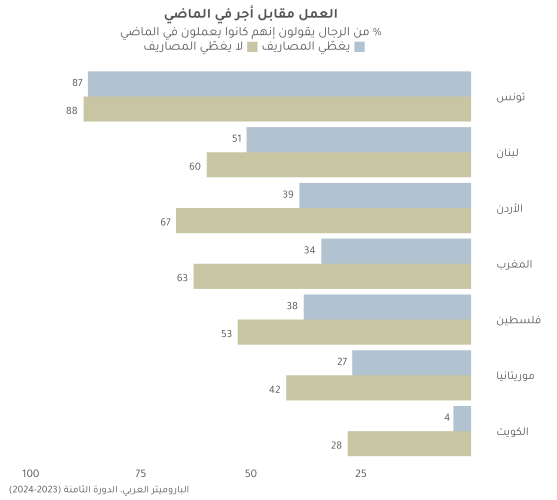
يرتبط مستوى تعليم المرأة بقوة بما إذا كانت قد سبق لها الحصول على وظيفة في الماضي. أصغر فجوة نراها في المغرب، حيث تُقبل النساء الحاصلات على مستوى أعلى من الثانوي بواقع 9 نقاط مئوية أكثر من النساء الحاصلات على التعليم الثانوي فقط أو أقل، على القول بأنهن سبق لهن العمل بوظيفة. في جميع الدول الأخرى نرى فجوة أكبر من 10 نقاط مئوية على الأقل بين النساء الحاصلات على التعليم العالي وغير الحاصلات عليه، من حيث الوظيفة. كلما تحسن تعليم النساء، زادت نسبة من يقلن إنهن سبق لهن العمل في الماضي.

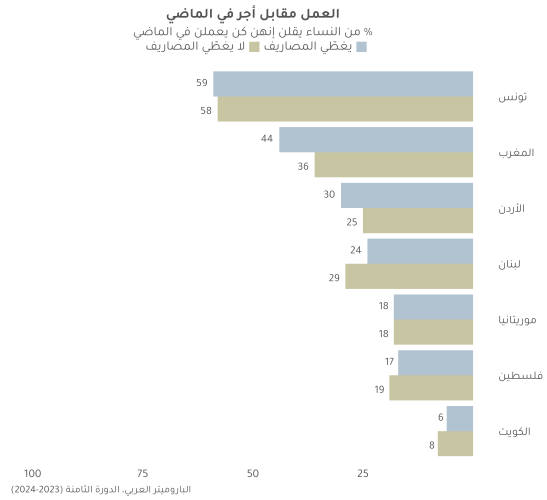
على النقيض، فإن الأمان الاقتصادي للمرأة لا يرتبط بصورة مباشرة - إحصائياً - بما إذا كان قد سبق لها العمل في الماضي. في كل من المغرب والأردن ولبنان فقط هناك اختلافات كبيرة بين النساء القادرات على تغطية نفقاتهن، والنساء غير القادرات على ذلك - على جانب - واحتمالية الحصول على وظيفة في الماضي، على الجانب الآخر. وفي المغرب والأردن، من بين النساء القادرات على تغطية نفقاتهن، توجد كثيرات للغاية منهن سبق لهن الحصول على وظيفة في الماضي، قياساً إلى النساء غير القادرات على تغطية نفقاتهن الشهرية. ثمة فجوة بواقع 8 نقاط مئوية في المغرب و5 نقاط مئوية في الأردن. وفي لبنان، تُقبِل النساء غير القادرات على تغطية نفقاتهن الشهرية أكثر - بواقع 5 نقاط مئوية - على القول بأنهن كن يعملن في الماضي، مقارنة بالنساء القادرات على تغطية نفقاتهن.

إن الأنماط الإحصائية المشهودة بين النساء على أساس الدخل والتعليم في صلتها بالعمل في الماضي، هي معكوس ما نراه بين الرجال. الرجال غير القادرين على تغطية نفقاتهم الشهرية هم الأكثر إقبالاً بكثير على القول - قياساً إلى من يمكنهم تغطية نفقاتهم - بأنهم كانت لديهم وظيفة في الماضي، بينما مستوى تعليم الرجل ليس له نفس النصيب من قوة الارتباط بالعمل في الماضي.







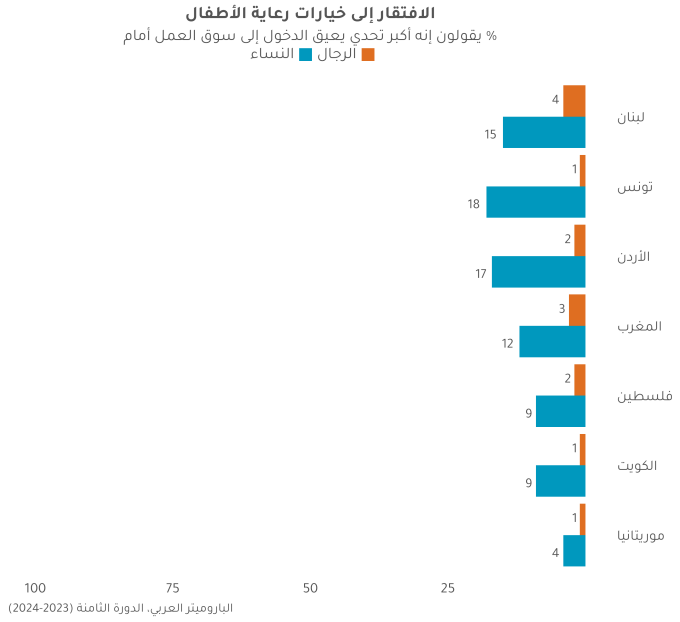


تُظهر مضاهاة آثار (أو انعدام آثار) الدخل والتعليم على تاريخ عمل الرجال والنساء، الأدوار المميِّزة للتوظيف على حياة الرجال والنساء. في كل دولة شملها الاستطلاع، هناك أعداد كبيرة من النساء لا يعملن حالياً متزوجات. يسري هذا بالنسبة للنساء اللاتي سبق لهن العمل في الماضي ومن لم يسبق لهن. على النقيض، فإن أغلب الرجال غير العاملين حالياً هم رجال غير متزوجين. المرأة التي سبق لها العمل في الماضي ولا تعمل حالياً، يرجح قدرتها على الاعتماد على دخل زوجها، بينما الرجل الذي سبق له العمل ولا يعمل حالياً يُرجح أكثر أنه غير متزوج ومن ثم لا يمكنه الاعتماد على دخل زوجته.

من بين النساء اللاتي سبق لهن العمل في الماضي، فإن النصف على الأقل في تونس (65 بالمئة) والمغرب (50 بالمئة) والأردن (62 بالمئة) ولبنان (50 بالمئة) يخططن للعودة إلى العمل. هذه الدول الأربع هي الوحيدة التي بها عينة كبيرة بالقدر الكافي للتحليل. باعتبار أن نصف النساء غير العاملات أو أكثر ممن سبق لهن العمل يعربن عن رغبتهن في العودة إلى سوق العمل، فإن إقناع النساء بالأمر لن تكون مشكلة. العقول، بالتالي، ليست بحاجة للتغيير (على الأقل في أوساط النساء اللاتي سبق لهن العمل). إذا كانت الحكومات قادرة على معالجة المشكلات الهيكلية التي تواجه النساء، فسوف تزيد نسب مشاركة المرأة في القوة العاملة.

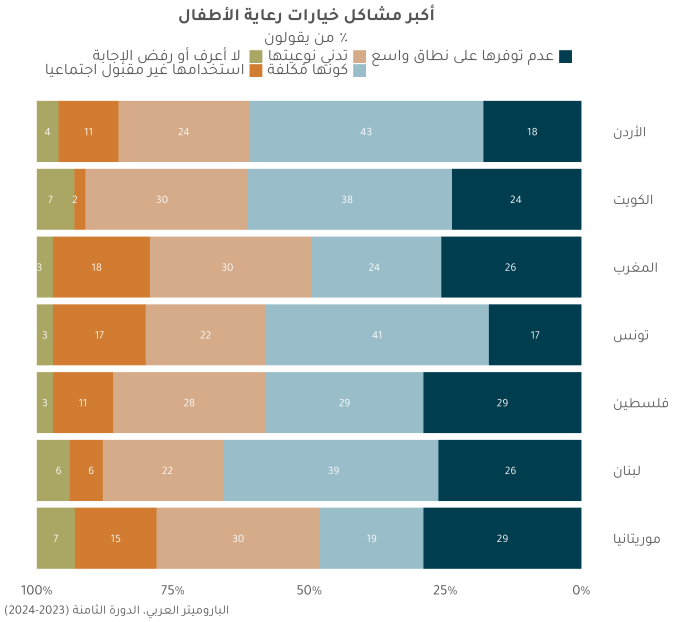
رعاية الأطفال ومشاركة المرأة في قوة العمل

توصل الباروميتر العربي إلى وجود قبول واسع لفكرة أن النساء والرجال يواجهون تحديات مختلفة أثناء محاولة الانضمام إلى قوة العمل. في كل بلد شمله الاستطلاع، كان غياب رعاية الأطفال أو عدم مرونة ساعات العمل هما واحد من أول عائقين من العوائق التي تواجه دخول النساء سوق العمل، من بين قائمة بها تسعة اختيارات. ولم يكن أي من هذين العاملين ضمن أول ثلاث عوائق بالنسبة للرجال في أية دولة. المواطنون والمواطنات أكثر إقبالاً على القول بأن غياب رعاية الأطفال هو أكبر عائق يعترض النساء، مقارنة بما يعترض الرجال.



ولفهم سبب كون رعاية الأطفال عائقاً يعترض دخول النساء قوة العمل بشكل أفضل، سأل الباروميتر العربي عن أكبر مشكلة في رعاية الأطفال في دولة المبحوثين. في أغلب الحالات تقول أعداد كبيرة من المواطنين إن تكلفة رعاية الأطفال هي أكبر مشكلة في توفرها. ذكر المواطنون في الأردن (43 بالمئة) وتونس (41 بالمئة) ولبنان (39 بالمئة) والكويت (38 بالمئة) نفقات رعاية الأطفال كعائق بنسب أعلى من أي عائق آخر. في هذه الدول الأربع، لا يتراجع الإقبال على ذكر هذا العائق بحسب الدخل. سواء كان المواطن قادراً على تغطية نفقاته الشهرية أو لا، فالإقبال كبير على ذكر تكلفة رعاية الأطفال كعائق يعترض الحصول على هذه الخدمة.

يُقبل الفلسطينيون بنفس الدرجة على القول بأن غياب رعاية الأطفال هو العائق وأن النفقات الباهظة للخدمة هي سبب عدم القدرة على تحصيلها (29 بالمئة في الحالتين). في الوقت نفسه، في موريتانيا والمغرب - من بين الدول التي شملها الاستطلاع - أقل الارتباط بين عدم توفر رعاية الأطفال والنفقات المرتبطة بها. يقول المواطنون في البلدين إن تواضع مستوى خدمة رعاية الأطفال هي السبب الأساسي، ويليه عدم التوفر.



يُلاحظ أن عدداً كبيراً من الرجال والنساء في كل البلدان المشمولة بالاستطلاع يتفقون على أكبر مشكلة في رعاية الأطفال حالياً. في أغلب الدول، يقول أكثر الرجال والنساء إن تكلفة الخدمة هو أكبر مشكلة في رعاية الأطفال. على سبيل المثال، بينما النساء التونسيات أكثر إقبالاً من الرجال التونسيين على القول بأن الثمن هو أكبر مشكلة في رعاية الأطفال (46 بالمئة نساء مقابل 36 بالمئة رجال)، فإن الثمن هو الاختيار الأول للرجال والنساء. والأمر نفسه نراه في الإجابة الثانية من حيث كثرة الاختيار. ينبئنا هذا بأن ثمة إجماع قوي على المشكلات المحيطة برعاية الأطفال في كل الدول التي شملها الاستطلاع.

القبول الاجتماعي لمسألة رعاية الأطفال هو السبب الأقل اختياراً من قِبل المبحوثين. لا النساء ولا الرجال يعتبرون الضغوط المجتمعية لتوفير رعاية الأطفال في البيت بدلاً من رعايتهم في مؤسسات قطاع خاص أو عام هي أكبر مشكلة تعترض الحصول على رعاية الأطفال للنساء العاملات. لا نقول هنا أن الضغوط المجتمعية ليست عائقاً محتملاً، إنما أن مشكلات التكلفة والجودة والتوفر هي أكثر إلحاحاً.

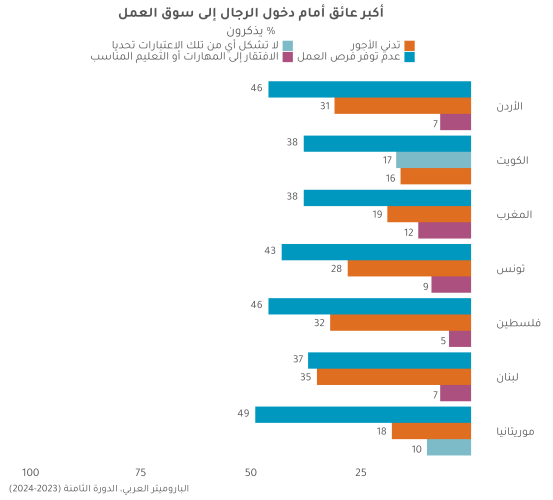
هذه النتائج إيجابية على عدة أصعدة بالنسبة للحكومات الراغبة في تشجيع تعزيز تواجد النساء في قوة العمل. تشير نساء المنطقة بدرجة كبيرة إلى انفتاحهن على العودة للعمل إذا كن لا يعملن حالياً. ويذكر الناس مشاكل رعاية الأطفال بصفتها أكبر عائق يعترض دخول النساء قوة العمل، وتحديداً تكلفة رعاية الأطفال. ربما يمكن للإعانات الحكومية بملف رعاية الأطفال أن تخفف كثيراً من بواعث القلق هذه. ومكافحة ندرة وضعف جودة رعاية الأطفال قد تستغرق شهوراً وسنوات من الاستثمار في البنية التحتية والتدريب للكوادر البشرية. أما توفير الإعانات المالية على الجانب الآخر فلن يسهل تحققه فحسب عبر تشريع، إنما سيتصدى أيضاً لعائق كبير. يمكن لإعانات رعاية الأطفال أن تقلل كثيراً من الفجوة التي تواجه النساء في دخول سوق العمل بالمنطقة، ممن يرغبن في العودة للعمل.

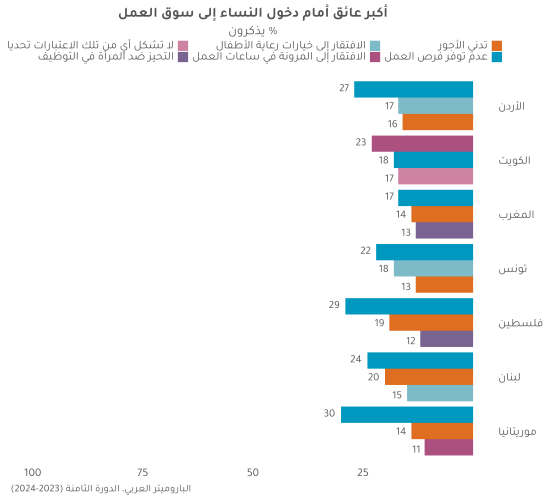
عوائق أخرى

رعاية الأطفال ليست إلا عامل من عوامل عدة تعيق دخول النساء قوة العمل. في حقيقة الأمر، لدى السؤال عن أكبر عائق يواجه النساء المقبلات على دخول سوق العمل، كانت الإجابة الأكثر شيوعاً عبر الدول التي شملها الاستطلاع هي عدم توفر فرص العمل، ويليها عادةً تدني الأجور. إن عدم القدرة على تحمل تكلفة رعاية الأطفال أثناء العمل هو عائق ثانوي إذا لم تكن النساء قادرات على العثور على وظيفة أساساً. بالمثل، ففي كل مكان يسعى الرجال والنساء من أصحاب احتياجات رعاية الأطفال إلى الموازنة بين ثمن رعاية الأطفال والأجور التي يتم تحصيلها من العمل أثناء تواجد الأطفال بالرعاية. يُقترح عادة مزيج من المعايير الثقافية وحقيقة أن النساء ينزعن للحصول على أجور أقل من الرجال، بصفته السبب في أن المطاف ينتهي بالنساء كمتحملات لأعباء رعاية الأطفال وبالتالي ترك سوق العمل. إن زيادة توفر الوظائف وكذلك الدخل الممكن

تحصيله منها يزيد من فرص انضمام النساء إلى القوة العاملة وتحمل تكاليف رعاية الأطفال.

عند مقارنة التصورات حول معوقات دخول النساء إلى سوق العمل بتلك الخاصة بدخول الرجال، نرى إقراراً ضمنياً بأن النساء يواجهن عوائق أكثر مقارنة بالرجال. عدم توفر الوظائف وتدني الأجور هما العائقان الأكثر ذكراً لدخول الرجال قوة العمل، وكذلك الأمر بالنسبة للنساء. الاختلاف المهم هنا هو نسبة من اختاروا هذين العاملين. في كل بلد شمله الاستطلاع، تشير الأغلبية إلى قلة الوظائف أو تدني الأجور بصفتهما أكبر عوامل تعترض دخول الرجال قوة العمل. على النقيض، حتى رغم انتشار هذه الردود بنفس القدر تقريباً فيما يخص عوائق دخول النساء قوة العمل، فإن هذين العاملين معاً لا يمثلان أغلبية في الحالة الأخيرة. إذ أن هناك نسبة تتراوح بين 31 و48 بالمئة فقط من المواطنين اختاروا ندرة الوظائف أو تدني الأجور كعوائق في حالة النساء، مقارنة بنسبة تتراوح بين 55 و78 بالمئة في حالة الرجال.

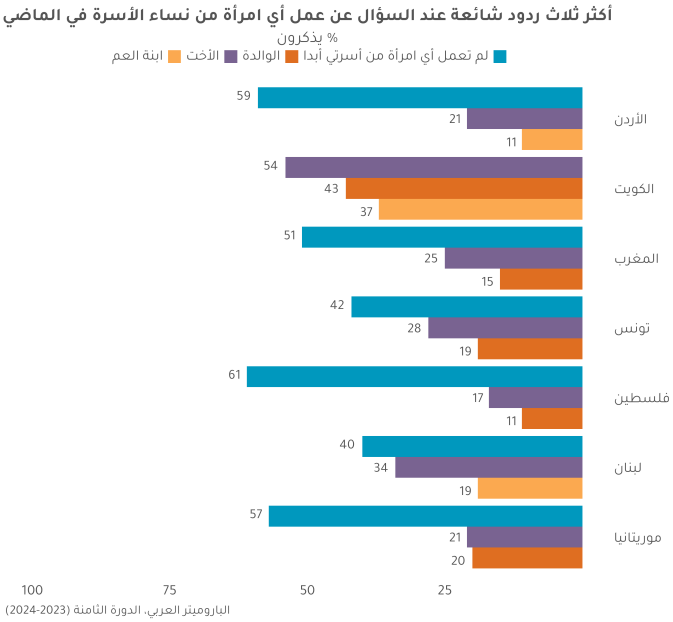




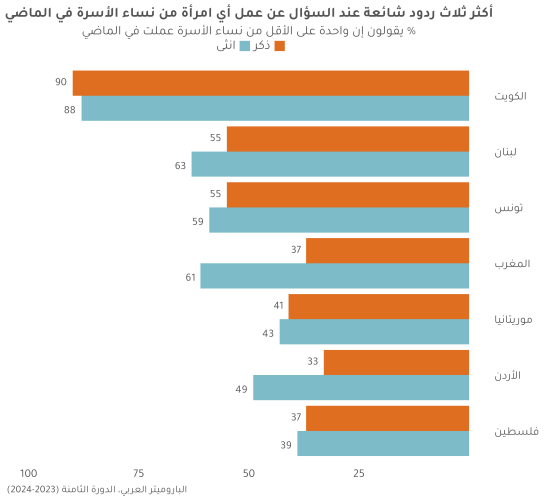
لا يعني هذا بالضرورة أن توفر العمل أو تدني الأجور أقل أهمية كعوائق بالنسبة للنساء مقارنة بالرجال، إنما أن الناس تقرّ بمواجهة النساء لمجموعة أكبر من التحديات التي تحول دون دخولهن قوة العمل. وتُعد الآراء حول العائق الأكبر الذي تواجهه النساء أكثر تفاوتاً وتبايناً. يصبح الإجماع على سبب واحد أصعب بالنظر لكمية العوائق التي تعترض النساء. رعاية الأطفال على سبيل المثال، يُختار كعائق رئيسي يعترض النساء، ولكن لا يتم اختياره كعائق أمام الرجال. والتحيز ضد النساء في شغل الوظائف لم يكن من المعوقات الأكثر ذكراً، لكن في كل بلد شمله الاستطلاع اختاره الناس كعائق أكثر مما اختاروا التحيز ضد الرجال ضمن المعوقات التي تواجههم.

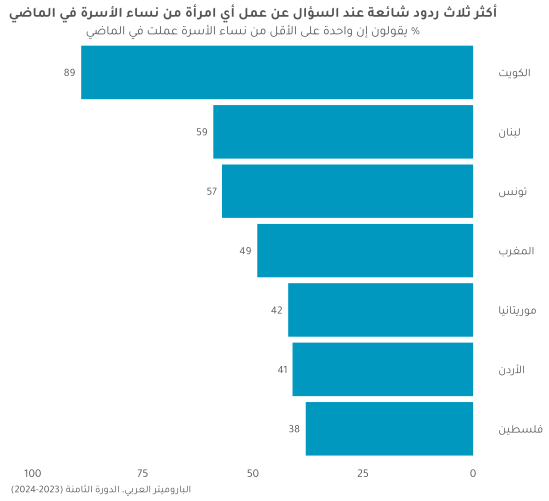
القريبات العاملات

للمرة الأولى، سأل الباروميتر العربي المبحوثين إذا كانت لديهم قريبة تعمل بوظيفة. طُلب من المبحوثين والمبحوثات اختيار عدد كل القريبات اللاتي كن يعملن في وظيفة في الماضي أو حالياً. في كل دولة عدا الكويت، كانت الإجابة الأكثر شيوعاً هي أن ليس للمبحوثين أية قريبة سبق لها العمل. مِن بين مَن كانت لهم قريبة تعمل، فالإجابة الأكثر تكرارًا هي "الأخت" ثم "الأم" في كل من موريتانيا والمغرب وفلسطين وتونس. في الأردن ولبنان، كانت الأخت العاملة هي الاختيار الأكبر، لكن ابنة العم/ة أو الخال/ة أكثر شيوعاً من "الأم" العاملة.



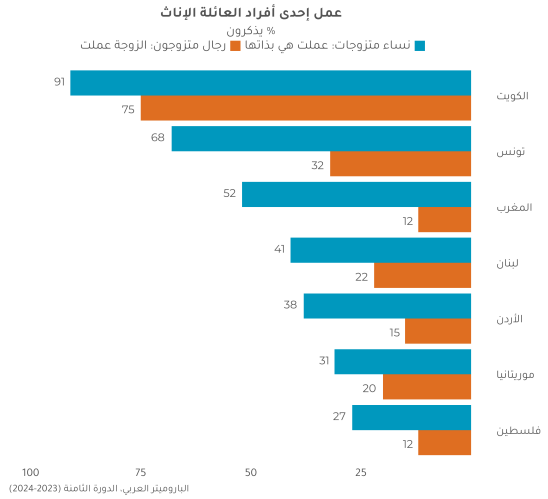
بشكل عام، فالنساء أكثر إقبالاً من الرجال على القول بأن هناك قريبة واحدة على الأقل تعمل بوظيفة. الاختلافات كبيرة بشكل خاص في المغرب (فارق 24 نقطة مئوية) والأردن (16 نقطة مئوية) وبدرجة أقل في لبنان (8 نقاط مئوية). رغم وجود اختلافات في تونس وموريتانيا وفلسطين أيضاً، فهي ليست ذات دلالة إحصائية.

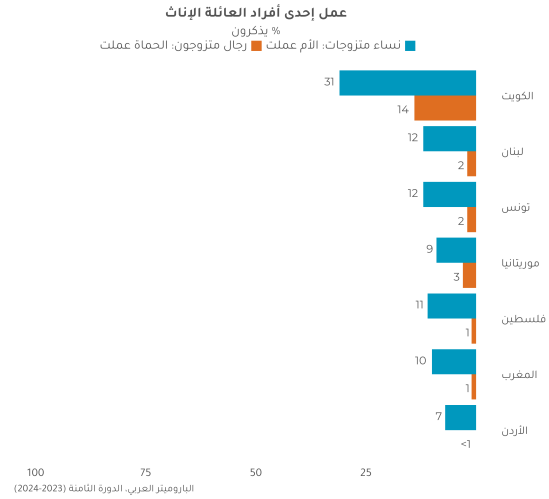




يبدو بوضوح أن هناك فجوة جندرية في المعرفة بمشاركة القريبات في قوة العمل. النساء في الكويت وموريتانيا ولبنان والمغرب أكثر إقبالاً بكثير من الرجال على القول بأن أمهاتهن يعملن. والنساء المتزوجات أكثر إقبالاً بكثير على القول بعمل الأم مقابل الرجال المتزوجين الذين يقولون إن الحماة تعمل. كما أنه في المتوسط هناك فارق 30 نقطة مئوية بين النساء المتزوجات اللاتي يعملن أو سبق لهن العمل، والرجال المتزوجين الذين قالوا إن زوجاتهم يعملن أو سبق لهن العمل. أكبر

اختلاف نشهده في تونس، حيث 68 بالمئة من الزوجات يقلن إنهن يعملن حالياً أو سبق لهن العمل، بينما يقول 32 بالمئة فقط من الأزواج إن زوجاتهم يعملن أو سبق لهن العمل.





يجب فهم الردود على سؤال عمل القريبات بصفته يقيس قدرة المواطنين - لا سيما الرجال - على ذكر القريبات العاملات أو اللاتي سبق لهن العمل. من المرجح أن لدى الرجال قريبات يعملن أو سبق لهن العمل أكثر مما يظنون، نظراً لاختلاف نسب الإجابات بين الرجال والنساء.

ولقد تبين عبر المنطقة أن الرجال والنساء الحاصلين والحاصلات على التعليم العالي ويمكنهم تغطية نفقاتهم ويعيشون في مناطق حضرية، هم الأكثر إقبالاً على ذكر القريبات العاملات. أكبر اختلافات نراها لدى مقارنة مستوى التحصيل التعليمي للمبحوثين. بالنسبة للرجال والنساء، فالمواطنين الحاصلين على مستوى تعليمي فوق الثانوي هم الأقل إقبالاً بكثير على القول بأن ليس لديهم قريبات عاملات. وفي كل دولة شملها الاستطلاع، تقول أقل من نصف النساء الحاصلات على التعليم الثانوي إنهن لا يعرفن بأية قريبة لهن تعمل.

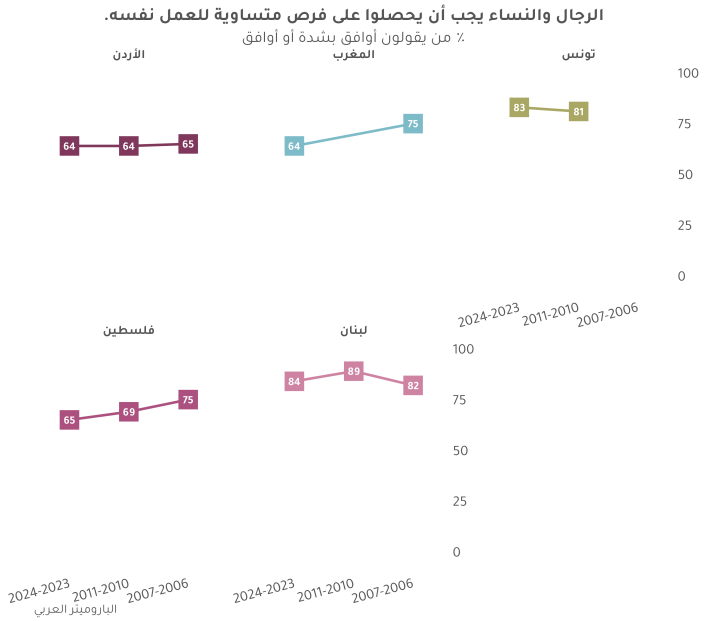
يعد التقسيم الديمغرافي لمن لديهم ومن ليست لديهم قريبات عاملات متسقاً مع التقسيم الديمغرافي للنساء اللاتي يقلن إنهن سبق لهن العمل في الماضي. يتبع ذلك أن المواطنين في نفس المجموعات الديمغرافية للنساء اللاتي يقلن إنهن سبق لهن العمل هم الذين في عائلاتهم بقدر أكبر نساء يعملن أو سبق لهن العمل. تأثير الاتصال بامرأة عاملة يتجاوز الآراء المرتبطة بمستوى التعليم والثراء النسبي أو العيش بالحضر. فالرجال الذين لديهم قريبات عاملات يحملون آراءً أكثر تقدمية حول القضايا الجندرية، قياساً إلى الرجال ممن ليس لديهم في العائلة نساء عاملات. والنساء ممن لديهن قريبات عاملات أكثر إقبالاً على العمل قياساً إلى من ليس لديهن قريبات عاملات. ونرى أيضاً اختلافات إيجابية أكبر في المواقف الجندرية بين النساء اللاتي لديهن قريبات عاملات ومن ليس لديهن قريبات عاملات، أكثر من الاختلافات بين من يعملن أو سبق لهن العمل، ومن لا يعملن ولم يسبق لهن العمل. يشير هذا إلى أن وجود قريبة عاملة قد يكون له أثر أكبر على آراء النساء حول المساواة الجندرية، من تأثير حصول المرأة نفسها على وظيفة. في الأقسام القليلة التالية نستكشف المجالات التي نشهد فيها هذا التأثير بقدر أكبر من التفصيل.

الآراء حول مشاركة النساء في قوة العمل

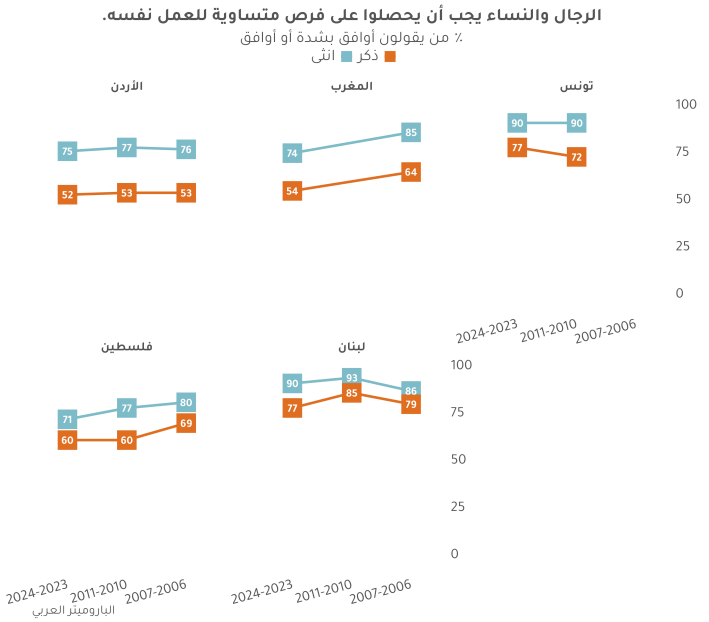
الآراء خلال السنوات الماضية

سأل الباروميتر العربي عن الدعم للمساواة في فرص العمل للرجال والنساء في الماضي. من المقلق أنه في ثلاث من خمس دول تمكنّا فيها من عقد المقارنة بين التغيير على مر الزمن، يتبين أن دعم المساواة في الفرص في مكان العمل قد تراجع. شهد لبنان وفلسطين تراجعاً عاماً في تأييد فكرة توفير المساواة في فرص العمل للرجال والنساء، منذ آخر استطلاعات

الباروميتر العربي التي طُرح فيها السؤال في 2010-2011 (خمس نقاط وأربع نقاط على التوالي). وهذا توجه مستمر وصاعد بالنسبة إلى فلسطين، حيث سُئل السؤال لأول مرة في 2006، وهو عودة إلى الوضع القائم منذ طُرح السؤال لأول مرة في 2007. كذلك شهد المغرب تراجعاً بواقع 11 نقطة مئوية منذ 2007. ولم نجد تغيراً يُذكر لفترة 12 إلى 17 عاماً في كل من تونس والأردن، سواء بالإيجاب أو السلب، وهما البلدان الأخيران اللذان طُرح فيهما السؤال من قبل.



هذا التوجه لا يدفعه الرجال وحدهم، إنما النساء أيضاً. في المغرب، وجدنا النساء أقل إقبالاً حالياً بواقع 11 نقطة مئوية قياساً إلى 2007 على تأييد مقولة ضرورة المساواة في فرص العمل. وعبر نفس الفترة الزمنية، قل إقبال النساء الفلسطينيات حالياً بواقع 9 نقاط مئوية على تأييد المقولة. وبينما تراجع تأييد النساء اللبنانيات بدرجة طفيفة منذ 2012، تراجع تأييد الرجال في لبنان بواقع 8 نقاط مئوية. والإيجابي هنا أن تأييد الرجال في تونس قد زاد بواقع 5 نقاط مئوية.

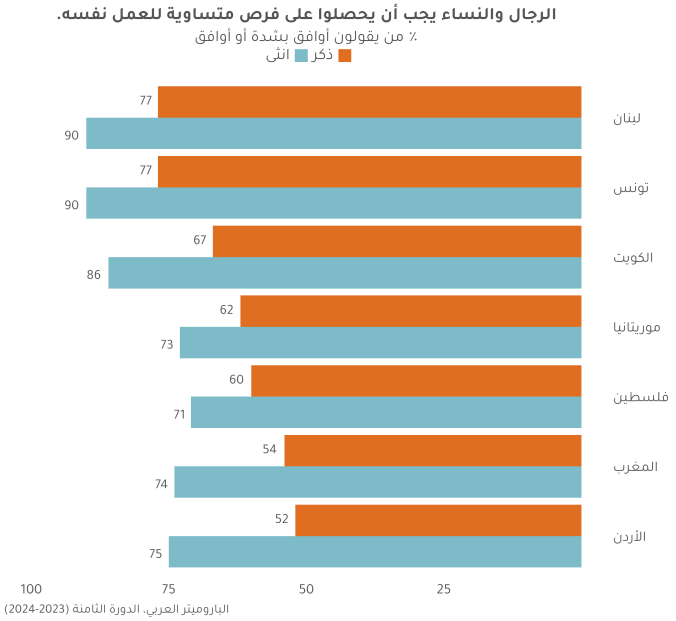


يعد هذا توجهاً مقلقاً لا سيما في فترة ما بعد كورونا. قيل على نطاق واسع إن جائحة كوفيد قد أضرت بمشاركة النساء في قوة العمل (مقدم 2021). التشكك في توفير فرص العمل بالمساواة للنساء - ناهيك عن تشجيع النساء على الإقبال على العمل - يؤدي إلى تعطيل جهود التعافي والرجوع إلى نسب مشاركة النساء في قوة العمل لمعدلات ما قبل الجائحة.

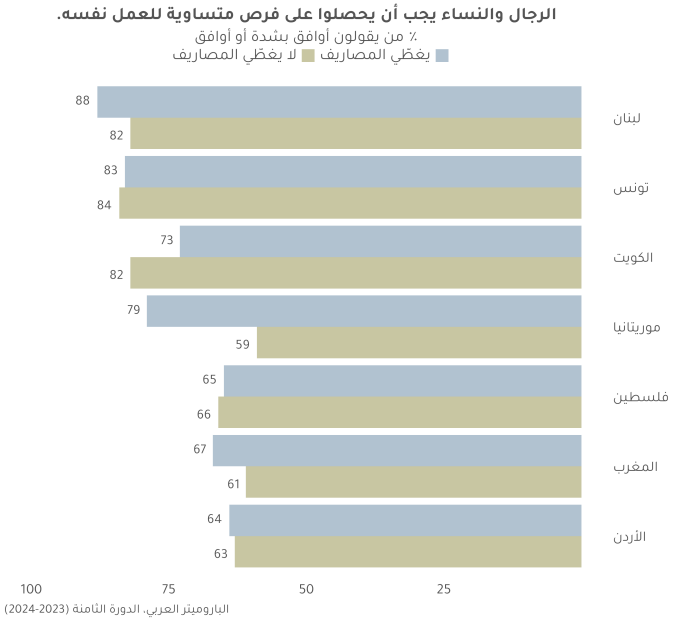
الوضع الحالي

بما أن السؤال يبحث فقط فيما إذا كان الرجال والنساء يجب أن يحصلوا على نفس فرص العمل، وليس عما إذا كان يجب تفضيل جنس على الآخر في تحصيل فرص العمل، فهناك فرصة قائمة بإمكانية رفض المبحوثين للمقولة بسبب اعتقادهم بضرورة أن يكون للنساء الأفضلية في تحصيل فرص العمل. قد يعني هذا أن دعم المساواة في فرص العمل يشمل دعماً أقل للنساء في قوة العمل. لكن التقسيم الديمغرافي لردود المبحوثين لا يشير لهذا التفسير بالضرورة.

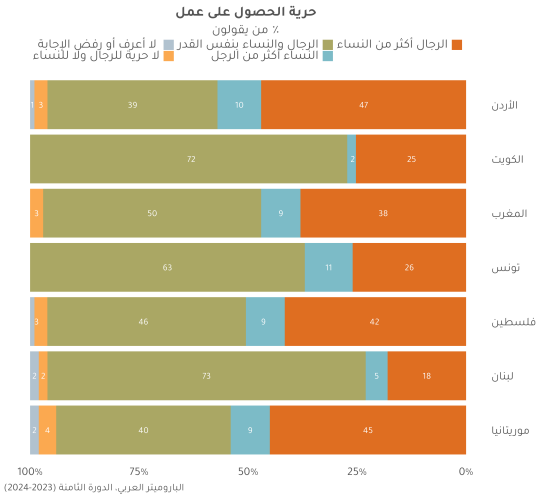
فالنساء أكثر إقبالاً على الاعتقاد بضرورة أن تتاح المساواة للرجال والنساء في فرص العمل. في كل دولة شملها الاستطلاع، هناك أغلبية كبيرة من النساء تدعم تساوي الفرص في سوق العمل. حتى في البلد الذي شهد أقل دعم في أوساط النساء - فلسطين - أيدت 71 بالمئة من النساء المساواة في فرص التوظيف. وفي كل من تونس ولبنان أيدت المقولة 90 بالمئة من النساء. الرجال - على النقيض - أقل دعماً للمساواة في فرص العمل. فالرجال في تونس ولبنان متعادلان بصفتهما الأكثر دعماً، بواقع 77 بالمئة من الرجال يؤيدون مقولة المساواة بين النساء والرجال في فرص العمل. والرجال المغاربة والأردنيين هم الأقل دعماً، بواقع 54 و52 بالمئة على التوالي يؤيدون المقولة المذكورة.

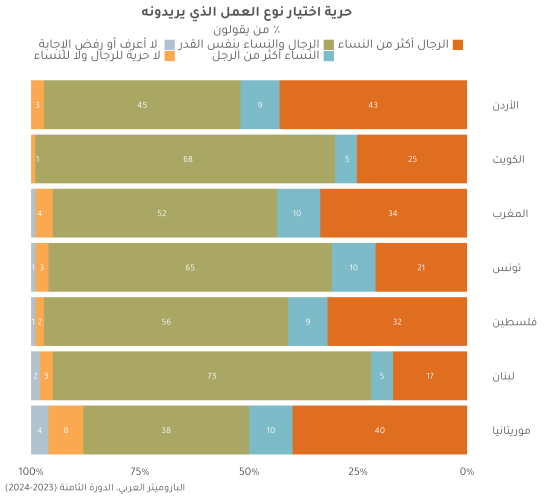


وفي بعض الدول الأخرى، تؤثر قدرة المواطنين على تغطية نفقاتهم الشهرية على رأيهم حول منح المساواة للنساء في فرص العمل. موريتانيا هي المثال الأوضح، حيث يدعم 79 بالمئة من المواطنين القادرين على تغطية نفقاتهم الشهرية فكرة المساواة في فرص العمل، بينما تبلغ النسبة 59 بالمئة ممن لا يمكنهم تغطية نفقاتهم الشهرية. هناك أيضاً اختلاف بواقع 6 نقاط مئوية بين المجموعتين الاقتصاديتين في لبنان والمغرب. في الحالتين - مثل موريتانيا - كان من يمكنهم تغطية نفقاتهم الشهرية هم الأكثر إقبالاً على القول بالمساواة.



يشمل الانقسام في التوجهات بحسب الطبقات الاقتصادية، الانقسام في الآراء حول المساواة الجندرية أيضاً. في كل من موريتانيا والمغرب ولبنان، فإن الرجال والنساء الذين يواجهون متاعب في تغطية نفقاتهم الشهرية هم الأقل دعماً لفكرة المساواة بين الرجال والنساء في التوظيف. رغم وجود فجوة كبيرة بين دعم الرجال ودعم النساء للمساواة في أماكن العمل، فإن لدى الطرفين تصورات مشابهة حول الجنس صاحب الفرص الأكبر في سوق العمل. عبر المنطقة، يقول الرجال والنساء بأن الجنسين لديهما نفس حرية اختيار العمل والسعي فيه. سأل الباروميتر العربي عمّا إذا كان الرجال والنساء - على قدم المساواة - أو أي منهما لديه حرية أكبر في الحصول على وظيفة، وعما إذا كانوا قادرين على تحصيل وظيفة من اختيارهم. في الحالتين، وعبر كل الدول، كان اختيار "المساواة" واختيار "للرجال فرصة أكبر من النساء" هما الردان الأكثر شيوعاً. فيما يخص حرية الحصول على وظيفة، كانت الإجابة الأكثر شيوعاً في أغلب الدول هي "المساواة" بين الجنسين في هذا الملف. والاستثناءات هي الأردن (47 بالمئة) وموريتانيا (45 بالمئة) حيث يقول المواطنون بأن للرجال حرية أكبر في اختيار الوظيفة من النساء. ونفس النمط نراه في الرد على السؤال عن حرية اختيار نوع العمل. في جميع الدول تقريباً يقول مواطنون أكثر بأن الرجال والنساء لهم نفس الحرية. الأردن وموريتانيا هما الاستثناء الجزئي هنا. في البلدين تقول نسبة من المواطنين بوجود المساواة تماثل نسبة من يقولون بتوفر هذه الحرية بدرجة أكبر للرجال.

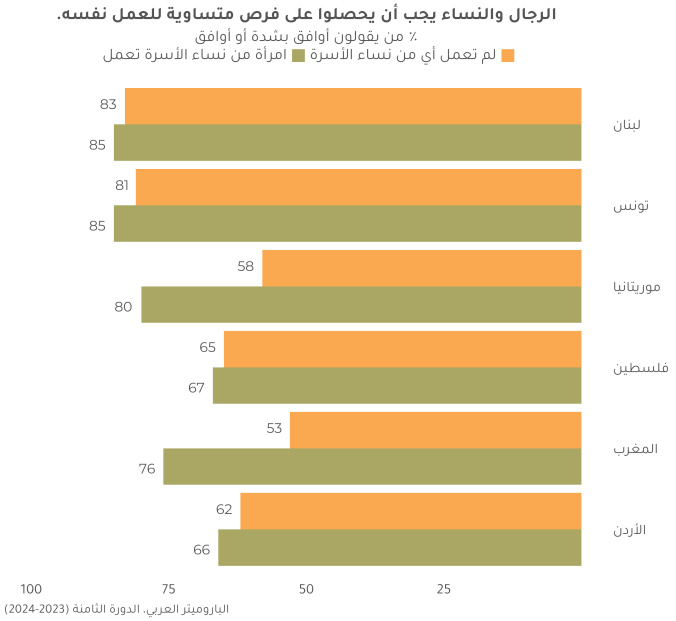




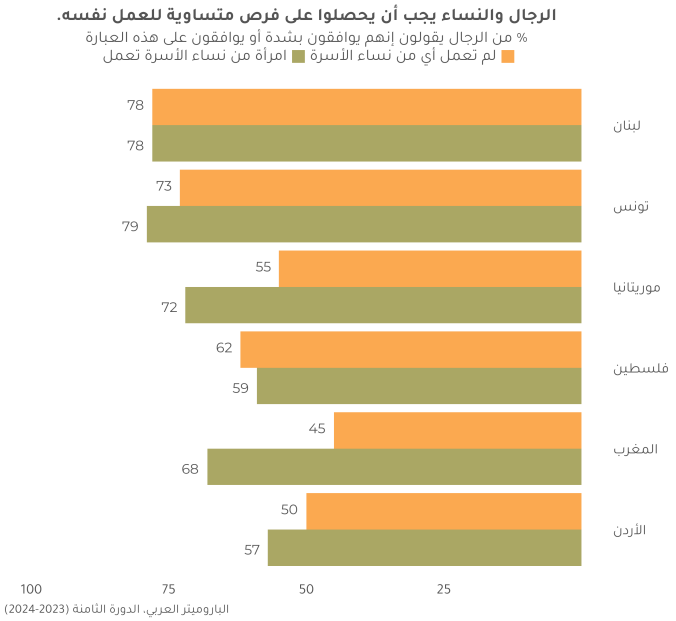
ومِن بين مَن يرون أن هناك جنس له الأفضلية على الآخر في حرية اختيار العمل، تكشف النتائج أن النسبة الأكبر تميل للرجال. الأمر نفسه ينسحب على حرية اختيار المسار الوظيفي أو وظيفة معينة. حتى رغم أن المواطنين أكثر إقبالاً على القول بأن الرجال والنساء لهم حرية اختيار الوظيفة بشكل عام، فالمواطنون ما زالوا أكثر إقبالاً بكثير على القول بأن للرجال حرية أكبر من الحرية المتاحة للنساء في هذا الملف. هناك قلة قليلة من المواطنين - لا سيما من الرجال - تقول إن النساء لهن حرية أكبر من الرجال في المشاركة بقوة العمل، ما يُظهر أن الرجال يفهمون الميزة المترسخة لهم في هذا الملف. ثمة نسبة لا تزيد عن شخص واحد من كل 10 أشخاص ترى أن للنساء حرية أكبر من الرجال في دخول قوة العمل، بينما هناك 1 من كل 5 مواطنين يرى أن للرجال حرية أكبر من النساء.

تأثير القريبات العاملات

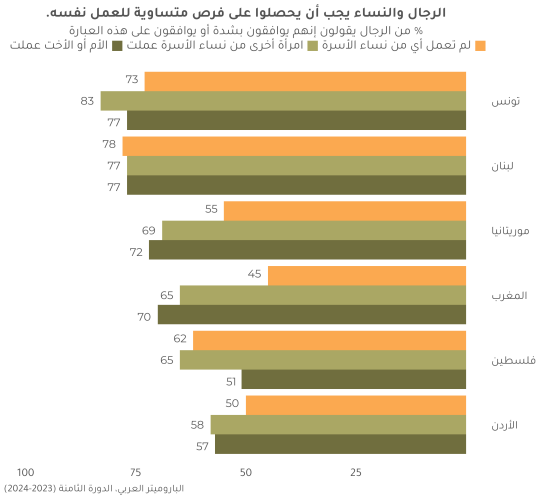
تبين أن معرفة قريبة واحدة على الأقل تعمل حاليًا أو سبق لها العمل، يُحسّن كثيراً من احتمال دعم المواطنات والمواطنين للمساواة في فرص العمل للنساء والرجال، في كل من موريتانيا والمغرب. في المغرب، كان المواطنون أكثر إقبالاً بواقع 23 نقطة مئوية على تأييد مقولة المساواة في فرص العمل، وفي موريتانيا كانت النسبة 22 نقطة مئوية.

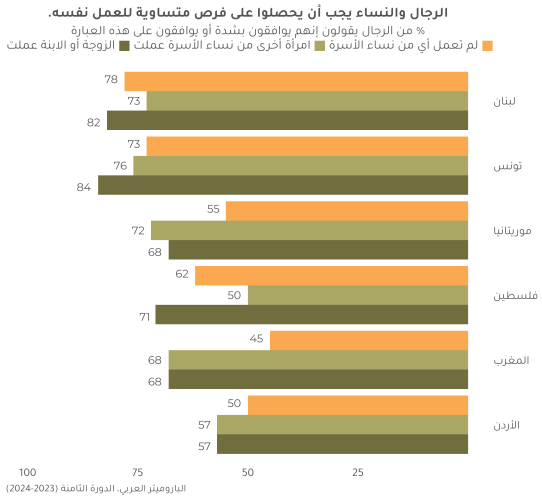


رغم أن الاختلافات بين من يعرفون قريبة واحدة على الأقل سبق لها العمل أو تعمل ليست ذات دلالة إحصائية (أقل من 3 بالمئة) بين جميع المواطنين في الدول الأخرى، فهناك اختلافات أخرى بين الرجال خصيصاً. إضافة إلى الرجال في موريتانيا والمغرب، فالرجال في الأردن وتونس ممن لديهم قريبة سبق لها العمل أو تعمل حالياً، هم أكثر إقبالاً على تأييد فكرة المساواة في فرص العمل للرجال والنساء. الرجال الأردنيون أكثر تأييداً بواقع 7 نقاط مئوية. وفي تونس تبلغ النسبة 6 نقاط مئوية أكثر يؤيدون هذه الفكرة، قياساً إلى الرجال في الدولتين ممن ليس لديهم قريبة تعمل أو سبق لها العمل.



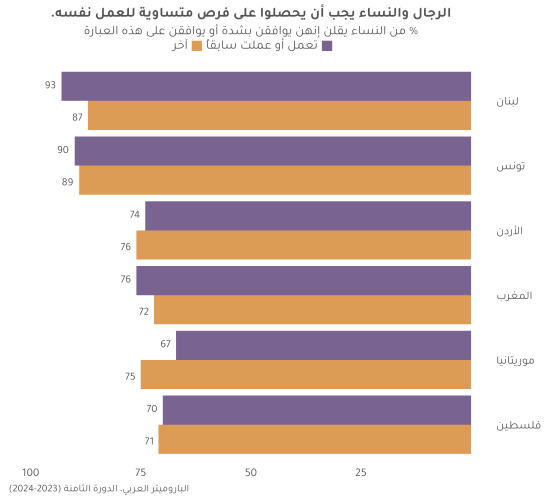
وتتباين عبر المنطقة تأثيرات وجود قريبة تعمل أو سبق لها العمل على دعم الرجال لتساوي فرص العمل. في المغرب وموريتانيا، حيث وجود قريبة عاملة يؤدي لأكبر فارق، يبدو أن وجود قريبة عاملة مرتبط بزيادة دعم الحياد الجندري في فرص العمل. وفي الدول الأخرى، يعتبر عامل "صفة قرابة القريبة التي تعمل" السبب صاحب أكبر التأثير في الآراء.

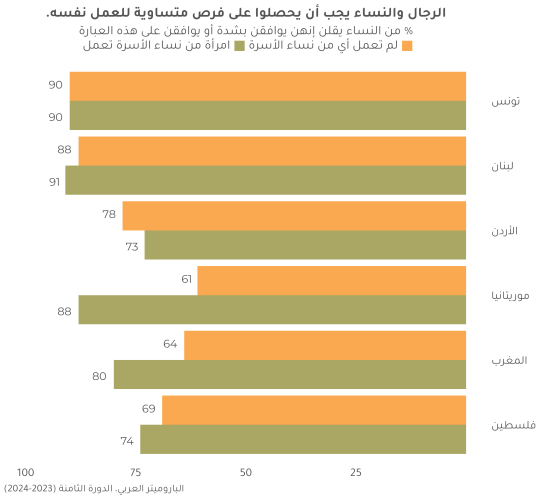




في تونس ولبنان يُقبل الرجال الذين لديهم زوجة أو ابنة سبق لها العمل أو تعمل، أكثر من الرجال الذين لهم قريبة أخرى سبق لها العمل أو تعمل، على تأييد المساواة في أماكن العمل. ومن بين الرجال التونسيين الذين لديهم زوجة أو ابنة تعمل أو سبق لها العمل، يدعم 84 بالمئة المساواة في الفرص، مقارنة بـ 76 بالمئة من الرجال الذين لديهم قريبات أخريات عاملات. بالمثل، فإن نسبة 82 بالمئة من الرجال ممن لديهم زوجة أو ابنة تعمل أو سبق لها العمل تدعم المساواة في فرص العمل، مقارنة بـ 73 ممن لديهم قريبات عاملات أخريات. ولا توجد اختلافات تُذكر في المغرب والأردن. والرجال في موريتانيا أكثر دعماً بقليل إذا كانت لهم قريبة تعمل وليست زوجة أو ابنة. وجود شقيقة أو أم عاملة أو سبق لها العمل مؤثر أكثر بقليل - بدرجة طفيفة - من وجود قريبة أخرى عاملة، في كل من المغرب وموريتانيا، لكنه لا يحمل دلالة خاصة في تونس أو لبنان أو الأردن. في جميع الحالات، فإن الرجال الذين لديهم زوجة أو ابنة عاملة يقبلون أكثر من الرجال الذين ليست لديهم قريبات عاملات أو سبق لهن العمل، على دعم الحياد الجندري في فرص العمل.

ومعرفة المرأة بوجود قريبة عاملة من عدمه يؤثر على رأيها في المساواة في فرص العمل، أكثر من تأثير حصولها هي ذاتها على عمل في الماضي أو الحاضر. والاختلافات في دعم المساواة في فرص العمل بين النساء اللاتي سبق لهن العمل ومن لم يعملن من قبل تميل لأن تكون أقل من الاختلافات بين النساء صاحبات القريبات العاملات ومن ليس لديهن قريبات عاملات. على سبيل المثال، فالنساء المغربيات اللاتي يعملن في الوقت الحالي أو سبق لهن العمل أكثر إقبالاً بأربع نقاط مئوية فقط من النساء اللاتي لم يسبق لهن العمل من قبل على القول بضرورة المساواة في فرص العمل بين الرجال والنساء (76 بالمئة و72 بالمئة). على النقيض، فالنساء المغربيات اللاتي لديهن قريبة عاملة يقبلن بواقع 16 نقطة مئوية أكثر على تأييد المساواة في فرص العمل قياساً إلى النساء ممن ليس لديهن قريبات عاملات (80 بالمئة مقابل 64 بالمئة).

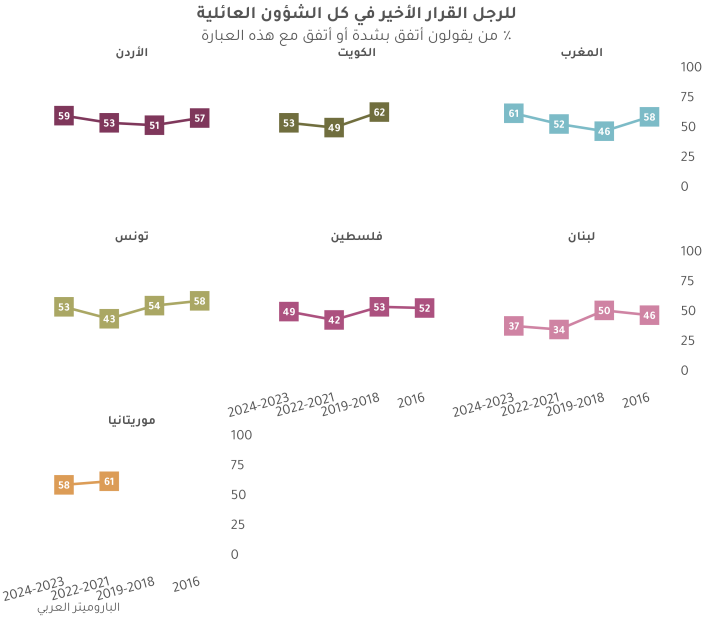




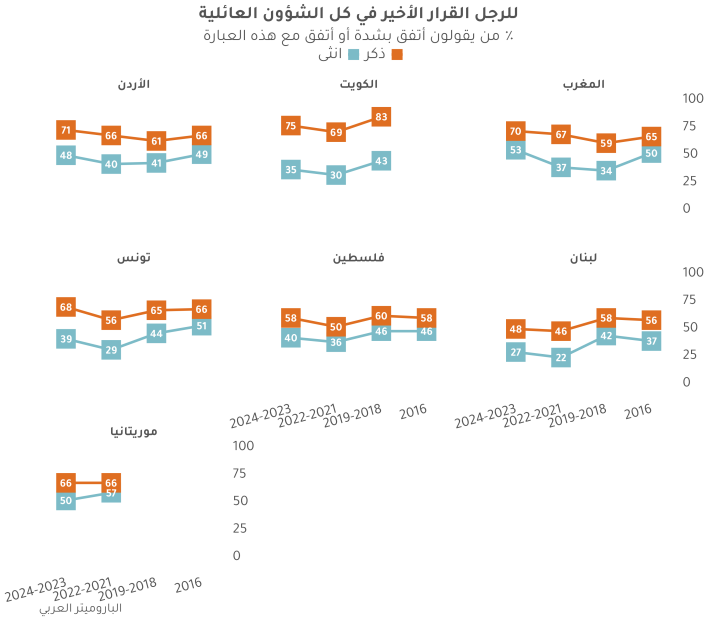
الآراء حول الحياة المنزلية

الآراء خلال السنوات الماضية

يسأل استطلاع الباروميتر العربي بشكل دائم إذا كان يجب أن يكون للرجل القول الفصل في جميع القرارات الخاصة بالأسرة. زاد تأييد هذه المقولة في أربع دول من سبع شملها الاستطلاع، هي الأردن والمغرب وفلسطين وتونس. وفي الدول الأخرى، إما زاد الإقبال عليه بشكل طفيف (في الكويت ولبنان) أو قل بشكل طفيف، في موريتانيا، بنسب لا تمثل تغييراً يُذكر.



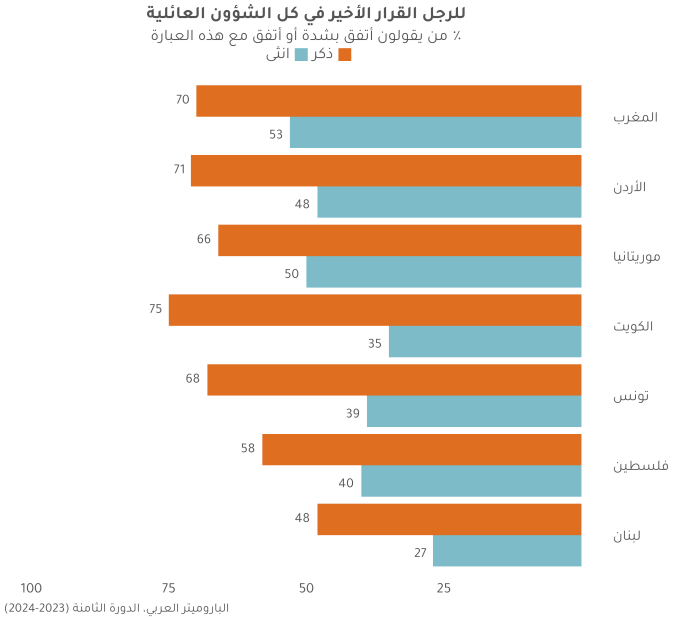
في الأردن والمغرب أدت الزيادة في الإقبال على هذا القول إلى وصوله لأعلى مستوى دعم له منذ بدأت استطلاعات الباروميتر العربي في البلدين. يمضي البلدان على أنماط مماثلة، حيث التراجع الحاد في البداية في الاتفاق مع هذه المقولة بين 2016 و2018، ثم الزيادة البطيئة لمعدلات شُهدت لآخر مرة في 2016. في تونس ظهرت أكبر زيادة للدعم. في 2021 كان 43 بالمئة فقط من المواطنين يرون أن الرجال يجب أن يكون لهم القول الفصل في قرارات الأسرة كافة، ثم بلغت النسبة 53 بالمئة في 2023.



والتغير في نسب دعم هذه المقولة في أوساط النساء يدفع بدرجة مماثلة باتجاه زيادة تأييد المقولة، بنفس قدر مسؤولية آراء الرجال عن زيادة النسبة. في جميع الدول باستثناء موريتانيا، زادت معدلات تأييد النساء لهذه المقولة منذ استطلاع الآراء في هذه الدول لآخر مرة في 2021 و2022. أكبر زيادة كانت في أوساط النساء المغربيات. في 2022، قالت 37 بالمئة فقط من النساء إنهن يؤيدن هذه المقولة أو يؤيدنها بشدة، وفي شتاء 2023-2024 زادت النسبة إلى 53 بالمئة من النساء المغربيات. في الوقت نفسه، زاد إقبال الرجال المغاربة على تأييد المقولة بواقع 3 نقاط مئوية فقط، من 67 بالمئة إلى 70 بالمئة. وتبين أن النساء الموريتانيات فقط هن من قَلّ في صفوفهن الإقبال على تأييد هذه المقولة، على مدار السنوات الأخيرة. في 2021 كانت نسبة التأييد في صفوف الموريتانيات 57 بالمئة، مقارنة بـ 50 بالمئة في 2024. وظلت آراء الرجال الموريتانيين كما هي لم تتغير نسبها على مدار الفترة نفسها.

الوضع الحالي

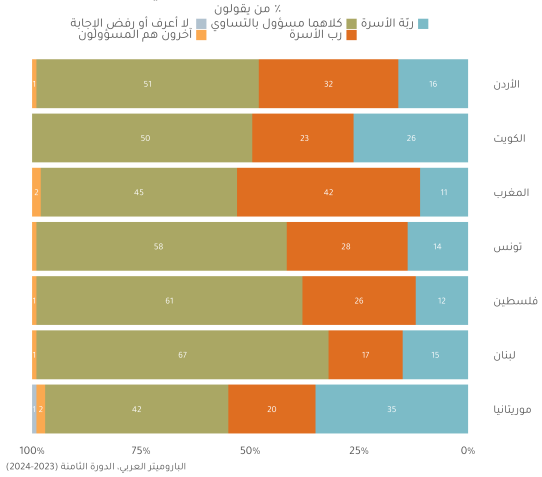
وراء الزيادة العامة في دعم مقولة أن يكون للرجل القول الفصل في قرارات الأسرة فجوة كبيرة بين آراء الرجال وآراء النساء في هذا الشأن. بينما أكثر من نصف الرجال يؤيدون المقولة في 6 من 7 دول (75 بالمئة في الكويت و71 بالمئة في الأردن و70 بالمئة في المغرب و68 بالمئة في تونس و66 بالمئة في موريتانيا و58 بالمئة في فلسطين)، فإن أقل من نصف النساء يؤيدن المقولة في 5 من 7 دول بالمنطقة (48 بالمئة في الأردن، 40 بالمئة في فلسطين، 39 بالمئة في تونس، 35 بالمئة في الكويت، 27 بالمئة في لبنان). وهناك أربع دول يؤيد فيها المقولة نصف الرجال أو أكثر، ويؤيدها أقل من نصف النساء (الكويت والأردن وتونس وفلسطين).



حتى في الدول التي تتفق النسب بين الرجال والنساء على مستوى أعلى أو أقل من 50 بالمئة، فهناك فجوة كبيرة بين آراء الجنسين. النساء المغربيات هن الأكثر تأييداً لفكرة أن يكون للرجل القول الفصل في قرارات الأسرة، بواقع 53 بالمئة يؤيدن هذه المقولة أو يؤيدنها بشدة. هذه أغلبية بسيطة، وهي أقل بـ 17 نقطة مئوية من نسبة 70 بالمئة من الرجال المغاربة المؤيدين للمقولة. على الجانب الآخر يوجد لبنان. الرجال في لبنان هم الأقل إقبالاً على تأييد المقولة (48 بالمئة) لكن النساء أقل منهم بكثير (27 بالمئة).

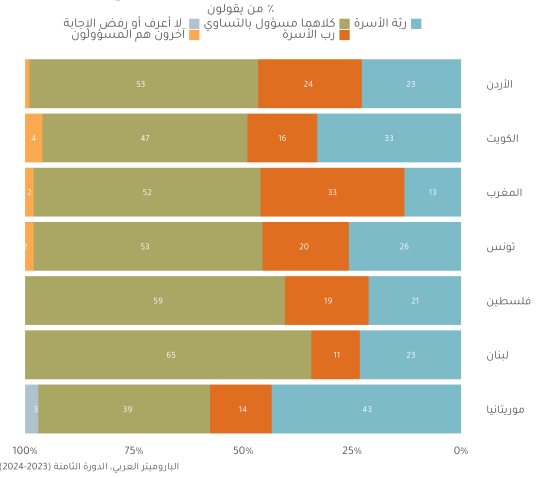
لفهم تصورات صناعة القرار في البيت بشكل أفضل، سأل الباروميتر العربي المبحوثين عن قرارين منزليين: من يجب أن يكون مسؤولاً عن إنفاق النقود على الطعام، ومن يجب أن يكون مسؤولاً عن القرارات الخاصة باختيار أصناف الطعام التي يتم شرائها. يقول عدد كبير من المواطنين والمواطنات عبر المنطقة أن المسؤولية يجب أن تكون مشتركة بالتساوي، لكن ظهرت اختلافات حول هذه النقطة بحسب التصنيفات الديمغرافية. في السؤالين، النساء هن الأكثر إقبالاً بكثير من الرجال على القول بتشارك الرجل والمرأة في القرار بنفس القدر، بينما الرجال هم أكثر إقبالاً على القول بأن يتولى رب الأسرة هذه المسؤوليات.

الشخص المسؤول عن اتخاذ القرار حول المبلغ الذي سيُنفَق على الغذاء



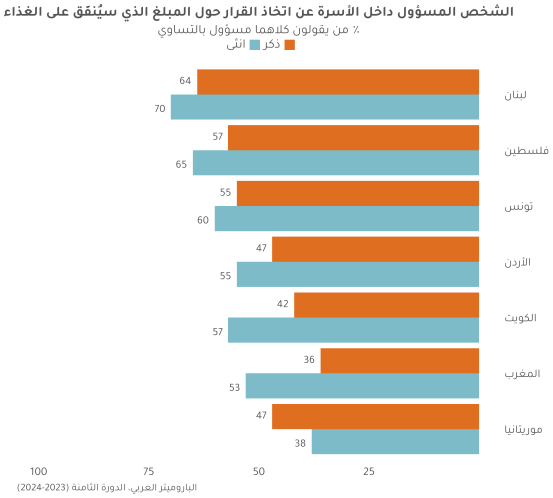
الباروميتر العربي، الدورة الثامنة (2023-2024)

الشخص المسؤول عن اتخاذ القرار حول أنواع الأغذية التي سيتم شراؤها



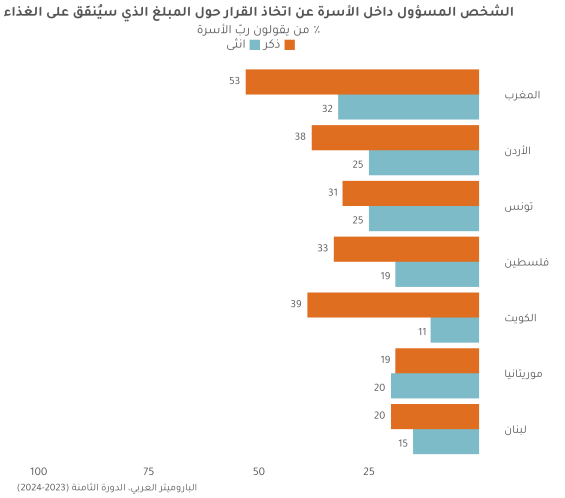
الباروميتر العربي، الدورة الثامنة (2023-2024)

الشخص المسؤول داخل الأسرة عن اتخاذ القرار حول المبلغ الذي سيُنفَق على الغذاء

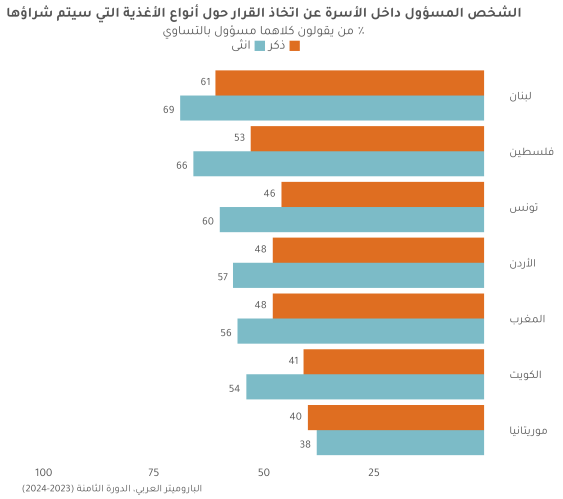


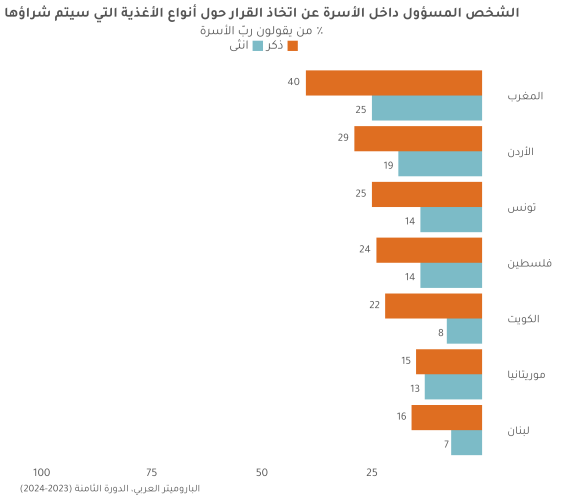
الباروميتر العربي، الدورة الثامنة (2023-2024)

الشخص المسؤول داخل الأسرة عن اتخاذ القرار حول المبلغ الذي سيُنفَق على الغذاء



الباروميتر العربي، الدورة الثامنة (2023-2024)





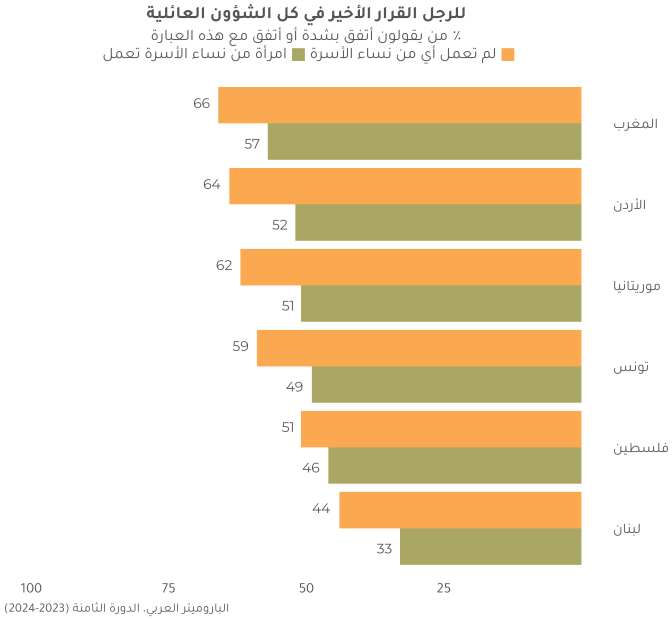
وكما هو الحال بالنسبة للنقاشات المتعلقة بالأدوار الجندرية، ثمة انقسام حاد في الآراء بين الرجال والنساء فيما يخص قرارات إطعام الأسرة. رغم أن عدد كبير من المواطنين والمواطنات يقولون في كل بلد إن الرجل والمرأة يتشاركان المسؤولية عن قرارات الإنفاق على الطعام وأنواع الطعام التي يجب شرائها، فالنساء هن من يقدن اتجاه هذا التعدد في الآراء دون غلبة كفة على أخرى في النسب. في الأردن والكويت والمغرب وموريتانيا، يرى أقل من نصف الرجال بتشارك الرجال والنساء في القرارات الخاصة بالطعام. ونرى النمط ذاته في مسألة اختيار أصناف الطعام التي يجب شرائها. الرجال أكثر إقبالاً بكثير من النساء على القول بأن يتولى الرجل مسؤولية هذه القرارات نيابة عن الأسرة. رغم الآراء القائلة بتشارك الرجال والنساء المسؤولية، فهناك دعم قوي لغلبة قرار الرجل على الأقل في أوساط الرجال. وموريتانيا هي الاستثناء، حيث الرأي العام يميل إلى تولي النساء مسؤولية قرارات الإنفاق على الغذاء.

تمثل موريتانيا استثناءً على اتجاه الرأي العام حول القرارات المتصلة بالغذاء كونها يجب أن ترجع للرجل. في موريتانيا، يرى الناس أن الطعام مسؤولية المرأة. يرى الرجال أن قرار الإنفاق على الطعام (أصناف الطعام والمبلغ المنفق عليها) ليس مسؤولية مشتركة ولا مسؤولية الرجل. الرجال والنساء في موريتانيا يرون أن ربة البيت هي التي يجب أن تتخذ القرارات الخاصة بالطعام للمنزل. هناك ارتباط إحصائي قوي بين الرجال الذين يرون بتساوي فرص الرجال والنساء في العمل، وآرائهم حول مسؤوليات القرارات المنزلية. الرجال الداعمون للمساواة في فرص العمل يُقبلون أكثر بكثير على عدم اعتبار أن القرارات المنزلية يجب أن تكون مسؤولية مشتركة. هؤلاء الرجال أيضاً هم الأقل إقبالاً على القول بضرورة أن يتولى رب البيت مسؤولية القرارات المنزلية. الآراء حول الجندر في المنزل إذن مرتبطة بقوة بالآراء حول الجندر في مكان العمل.

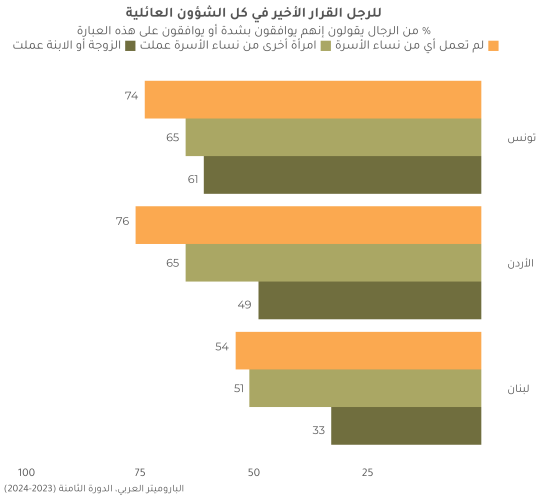
الآثار المترتبة على معرفة نساء عاملات

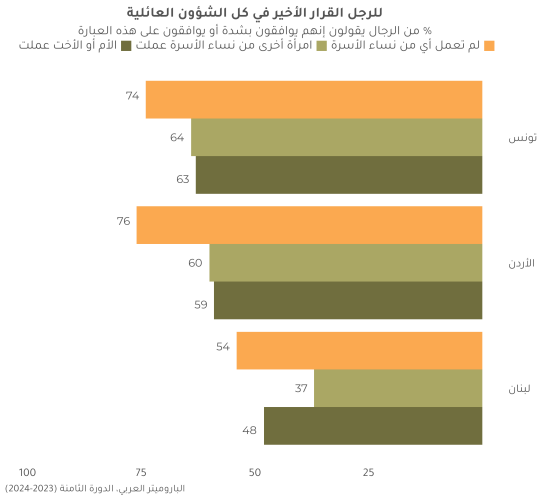
من الطبيعي التفكير في أن وجود قريبات مشاركات في القوة العاملة قد يؤثر على موقف المواطن أو المواطنة بشكل عام تجاه مشاركة النساء في سوق العمل، لكن توصل الباروميتر العربي إلى أن من لديهم قريبات عاملات لديهم آراء حيادية أكثر - من منظور الجندر - تجاه الأدوار والمسؤوليات في الحياة المنزلية أيضاً.

في كل البلدان المشمولة بالاستطلاع، تبين أن المواطنين الذين ذكروا قريبة واحدة على الأقل سبق لها العمل أو تعمل حالياً، أقل إقبالاً على تأييد فكرة أن يكون للرجل القول الفصل في القرارات الأسرية. وحتى مع مراعاة أن النساء عموماً أكثر قدرة على تذكر القريبات العاملات قياساً إلى الرجال، فهذه النتيجة تسري في أوساط الرجال في جميع الدول، باستثناء المغرب. أكبر فجوة بين الرجال نجدها في الأردن. فالرجال الذين ليس لديهم قريبات عاملات يقبلون بـ 17 نقطة مئوية أكثر ممن لديهم قريبات عاملات على فكرة أن الرجال يجب أن يكون لهم القول الفصل في القرارات الأسرية. بالنسبة للأردنيات، فوجود قريبة عاملة لا يحدث فارقاً في الرأي حول القرار الأسري. لكن النساء الأردنيات استثناء. في جميع الدول الأخرى، كانت النساء اللاتي لديهن قريبات عاملات أقل تأييداً للرأي القائل بأن يكون للرجل القول الفصل في القرار الأسري. وفي كل الدول التي شملها الاستطلاع، ترى أقل من نصف النساء ممن لديهن قريبات عاملات أن يكون للرجل القول النهائي في القرار الأسري.



وفي الدول التي بها عينات كبيرة كفاية بما يتيح التحليل (تونس، الأردن، لبنان)، يؤثر وجود قريبة عاملة على حجم عينة المؤيدين من الرجال لفكرة أن يكون للرجل القول الأخير في القرار الأسري. وجود زوجة أو ابنة عاملة مرتبط بشكل أكبر بالأمر من وجود أم أو أخت عاملة.



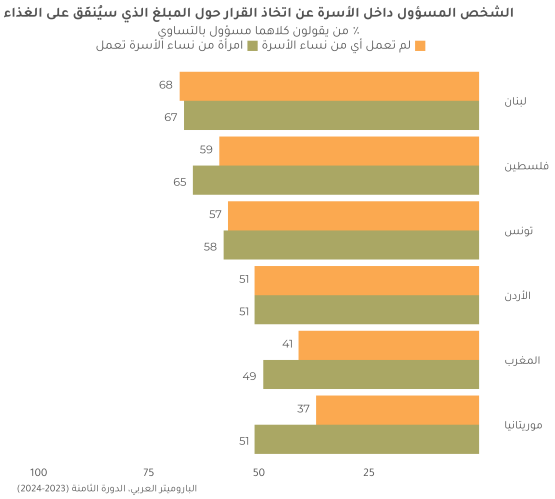


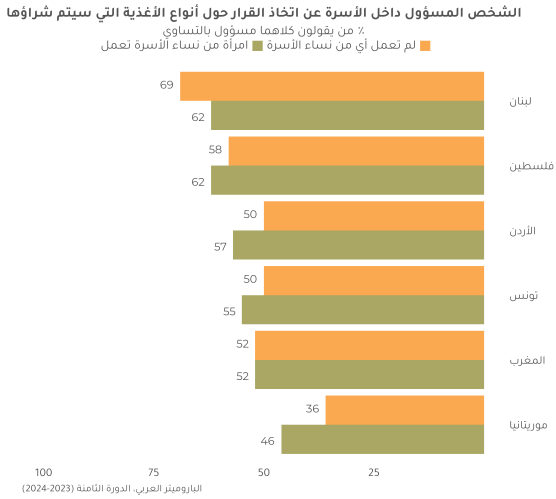
وتأثير وجود قريبات عاملات أكبر من تأثير مستوى الدخل أو التعليم أو السكنى بالحضر. فالاختلافات بين من لديهم ومن ليس لديهم قريبة عاملة تميل لأن تكون كبيرة عبر المنطقة. رغم أننا نرى اختلافات مشابهة متوقعة على خطوط التصنيفات الديمغرافية الأخرى (مثال: التعليم العالي، والدخل الأكبر، والسكنى بالحضر مرتبطة بتراجع تأييد أن يكون للرجل القول الفصل في القرار الأسري)، تنزع هذه الاختلافات لكونها أقل درجة وانتشاراً عبر المنطقة، كالاختلاف حول وجود قريبة عاملة

من عدمه.

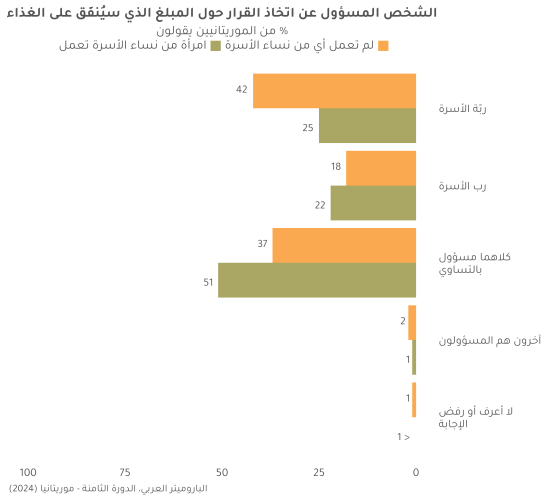
ثمة سؤال أساسي هنا: ما هي الآلية التي تجعل وجود قريبة عاملة عامل قوي الأثر هكذا؟ عندما تحصل النساء على وظائف، يمكنهن الإسهام في الدخل المنزلي. والمرجح أنه يتم الإقرار بإسهامهن في البيت، ما يعطي قراراتهن وآرائهن شرعية أكبر مقارنة بالوضع إذا كن لا يساهمن في دخل المنزل. يمكن لزيادة مشاركة المرأة في قوة العمل أن تزيد من مشروعية وقبول قرارات المرأة في الشأن المنزلي. إذا زاد عدد الرجال الذين تعمل زوجاتهم وبناتهم، يبدو أن دعم أحادية القرار المنزلي لصالح الرجل سوف يقل.

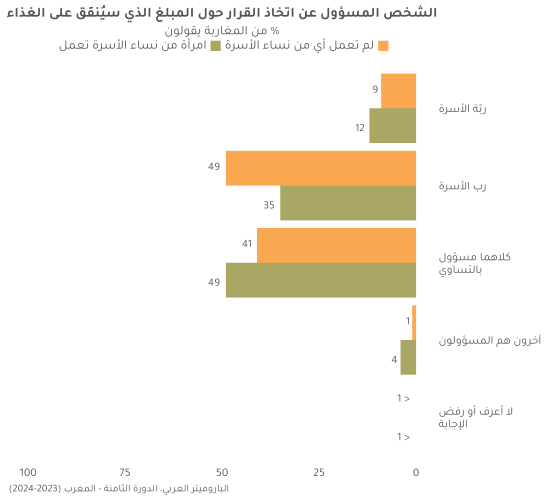
على أن وجود قريبة عاملة للمواطنة أو المواطن لا يرتبط بقوة بصناعة القرار المنزلي كمثل ارتباطه القوي بالأسئلة السابقة. أي أنه عندما يفكر المواطنون فيمن يجب أن يشرف على الإنفاق على الطعام أو التسوق، فوجود قريبة عاملة لا يؤثر بقوة على الآراء - عبر المنطقة - باتجاه ضرورة تشارك هذه القرارات، وهذا مع وجود استثناءات قليلة.





في المغرب وموريتانيا، هناك فارق بواقع 8 نقاط مئوية و14 نقطة مئوية، على التوالي، بين من لديهم قريبات عاملات ومن ليس لديهم قريبات عاملات، فيما يخص دعم تشارك المسؤولية بين الرجال والنساء في الإنفاق على الطعام. المغاربة والموريتانيون هم الأقل تأييداً لفكرة أن تكون قرارات الإنفاق على الطعام لصالح الأسرة محايدة جندرياً، رغم أن هذا متحقق لأسباب مختلفة. ففي المغرب، يعتبر المواطنون والمواطنات إلى حد بعيد أن هذه القرارات مسؤولية رب الأسرة، بينما يرى الناس في موريتانيا أن ربة الأسرة هي المسؤولة عن مثل هذه القرارات. وفي الحالتين، فإن من عندهم قريبات عاملات يميلون أكثر إلى القول بأن قرارات الإنفاق على الطعام يجب تشاركها، مع الابتعاد أكثر عن الرأي التقليدي حول من يجب أن يتولى مسؤوليتها. أي أن في المغرب يقلّ إقبال المواطنين ممن لديهم قريبات عاملات على الرأي القائل بتحمل رب الأسرة مسؤولية قرارات الإنفاق على الطعام، وفي موريتانيا يقلّ إقبال المواطنين ممن لديهم قريبات عاملات على الرأي القائل بتحمل ربة الأسرة هذه المسؤولية.





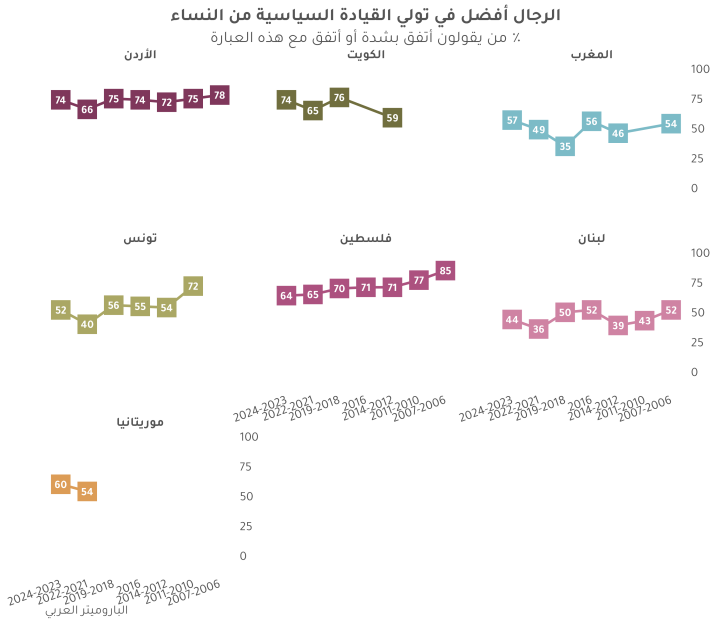
وتسلط النتائج من المغرب وموريتانيا الضوء أيضاً على فكرة أنه بغض النظر عن الآراء التقليدية التي يتبناها المجتمع حول "مهمة الرجل" و"مهمة المرأة"، فإن القرابة لامرأة عاملة أمرٌ يُشجع على زيادة الآراء المحايدة جندرياً. إذن هناك توجه نحو تشارك المسؤولية المنزلية بغض النظر عن الجنس الذي يرى المواطنون تقليدياً أنه يتحمل مسؤولية القرار الأسري.

ونرى نفس النمط في موريتانيا فيما يخص قرار رب الأسرة حول أنواع الطعام. أي أن من لديهم قريبات عاملات يقبلون أكثر على القول بأن هذا القرار مسؤولية مشتركة، بينما من ليس لديهم قريبات عاملات يعتبرون أن اختيار أصناف الطعام مسؤولية المرأة. والمواطنون والمواطنات في كل من فلسطين والأردن وتونس ممن لديهم قريبات عاملات يقبلون أكثر على القول بتشارك المسؤولية في قرارات الطعام، قياساً إلى من ليس لديهم قريبات عاملات. وفي المغرب، كان وجود قريبات عاملات غير متصل بآراء المواطنين حول المسؤولية عن اختيار أصناف الطعام.

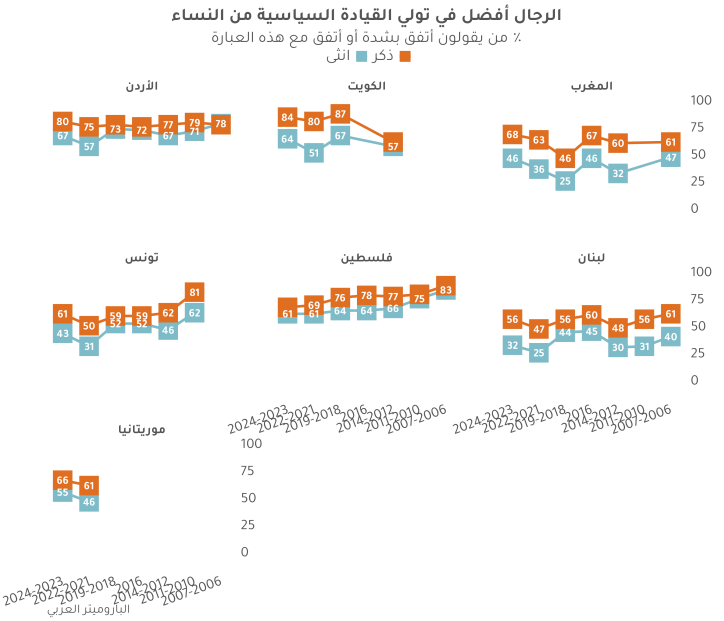
الآراء حول المشاركة السياسية

الآراء خلال السنوات الماضية

عانت النساء عبر المنطقة من انتكاسة في الآراء حول المساواة الجندرية في السياسة، على مدار السنوات القليلة الماضية. في ست من سبع دول شملها الاستطلاع، زاد الاتفاق مع مقولة "بشكل عام، الرجال أفضل في تولي القيادة السياسية من النساء" منذ آخر مرة طُرح السؤال في استطلاعات 2021-2022. بالنسبة للدول التي يمكن إجراء المقارنة فيها زمنياً، جاءت هذه الزيادة في الإقبال على تأييد المقولة المذكورة بمعدلات تساوي أو تفوق تلك المرصودة قبل عشر سنوات. في فلسطين فقط استمر تراجع الإقبال على هذه المقولة، وإن كان الاختلاف عن معدلات الدورة السابعة في 2021 لا يُذكر.

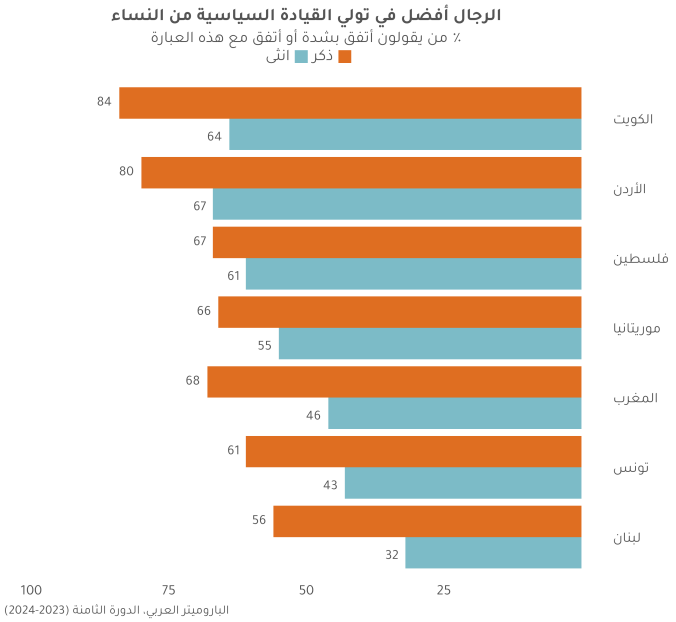


ولقد تبين أن الرجال والنساء معاً قد تزايد عندهم التصور بأن الرجال أفضل في السياسة من النساء. في واقع الأمر، في كل من الأردن وموريتانيا والمغرب والكويت، زادت نسبة النساء المقبلات على هذا الرأي أكثر بكثير من زيادتها في حالة الرجال. في الكويت، يُقبل الرجال أكثر بواقع 4 نقاط مئوية على تأييد هذه المقولة، مقارنة بزيادة 13 نقطة مئوية في أوساط النساء. وفي الأردن والمغرب وموريتانيا نرى نفس النمط، مع زيادة دعم الرجال للمقولة بأقل من 10 نقاط مئوية، بينما زاد إقبال النساء على هذه المقولة بأكثر من 10 نقاط. وفي تونس، زاد تفضيل القيادة السياسية للرجال بأكثر من 10 نقاط في حالة المبحوثات والمبحوثين (11 نقطة مئوية زيادة بالنسبة للرجال، و12 نقطة بالنسبة للنساء).

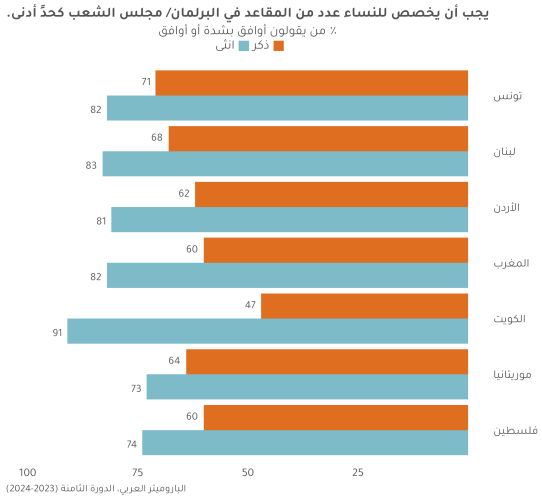


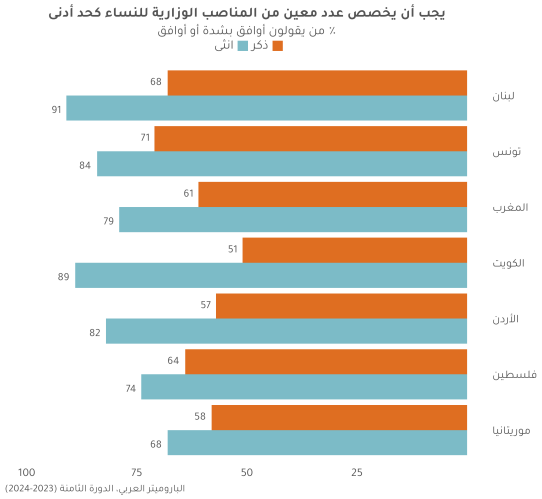
الوضع الحالي

ما زلنا في كل البلاد التي شملها الاستطلاع نرى النساء المختلفات مع مقولة أن الرجال أفضل في تولي المناصب السياسية القيادية من النساء أكثر من الرجال المختلفين معها. النساء والرجال في لبنان هم الأكثر اختلافاً في هذا الرأي، فاللبنانيات أقل إقبالاً على هذه المقولة من الرجال بواقع 24 نقطة مئوية. ويُلاحظ أن الرجال في لبنان أقل إقبالاً على تأييد هذه المقولة مقارنة بالرجال في أية دولة أخرى شملها الاستطلاع في 2023-2024. ولقد ظهر بين الفلسطينيين والفلسطينيات أقل فجوة بين الجنسين في تأييد هذا الرأي، وإن كانت النساء أقل تأييداً للمقولة بواقع 6 نقاط مئوية أقل من الرجال.

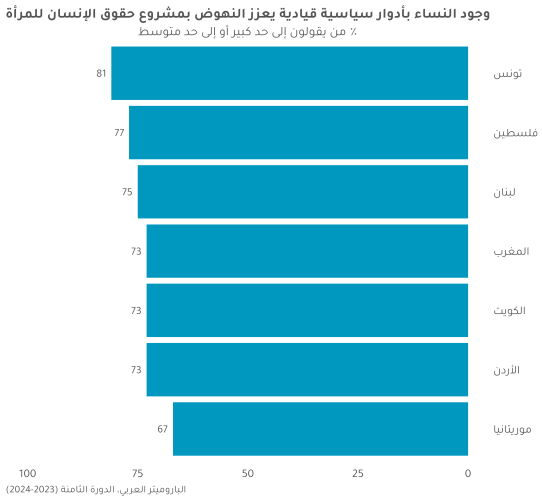


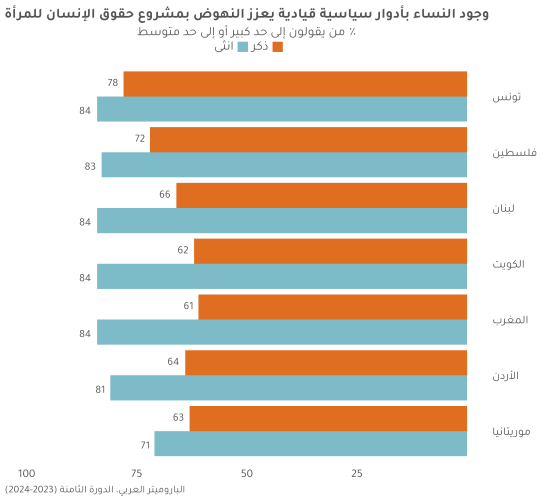
لكن بينما تراجعت التصورات بقدرة النساء على الاشتغال بالعمل السياسي مثل قدرة الرجال، فبعض النتائج فيها قدر من الأمل؛ إذ يرى أغلب المواطنين والمواطنات بوجوب تخصيص حصة للنساء في المناصب الوزارية والمقاعد البرلمانية. كما أن الغالبية ترى أن وجود نساء في مناصب قيادة سياسية يؤدي إلى تعزيز حقوق المرأة. حتى رغم قول المواطنين إن الرجال أفضل في المناصب القيادية السياسية من النساء، ثمة إرادة قائمة لزيادة تمثيل المرأة في السياسة.



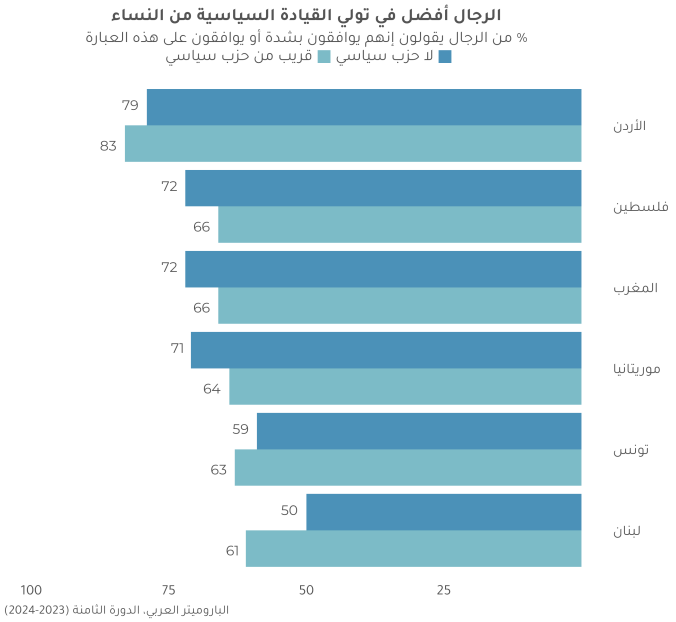


في هذه الدورة الثامنة، سأل الباروميتر العربي المواطنين عبر المنطقة عما إذا كانوا يعتبرون أن تواجد النساء في مناصب سياسية قيادية يؤدي لتعزيز حقوق المرأة. تقول الأغلبية في كل الدول المشمولة بالاستطلاع إن شغل النساء لمناصب قيادة سياسية يؤدي لتحسن حالة حقوق المرأة بقدر كبير أو متوسط، رغم أنه مثل الآراء حول القيادة السياسية للمرأة، توجد فجوات كبيرة بين الرجال والنساء في تأييد هذا الرأي. متوسط الاختلاف في الآراء في الدول المشمولة بالاستطلاع هو 15 نقطة مئوية بين الرجال والنساء.





في فلسطين والمغرب وموريتانيا تبين أن الرجال الذين ذكروا في الاستطلاع حزباً سياسياً معيناً يشعرون بالتقارب معه، هم الأقل إقبالاً على تأييد مقولة أن الرجال أفضل في المناصب السياسية من النساء. وفي لبنان كان العكس هو المرصود (اختلاف بواقع 11 نقطة مئوية). والمواطنون الذين ذكروا حزباً سياسياً قريباً منهم، في أغلب البلدان، هم الأكثر إقبالاً بكثير على القول بأنهم صوتوا في الانتخابات البرلمانية السابقة وأنهم مهتمون أو مهتمون للغاية بالسياسة.

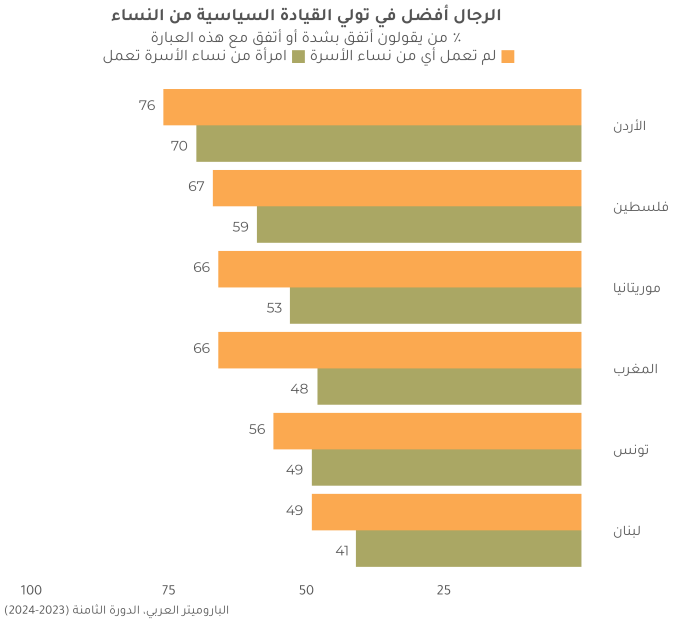


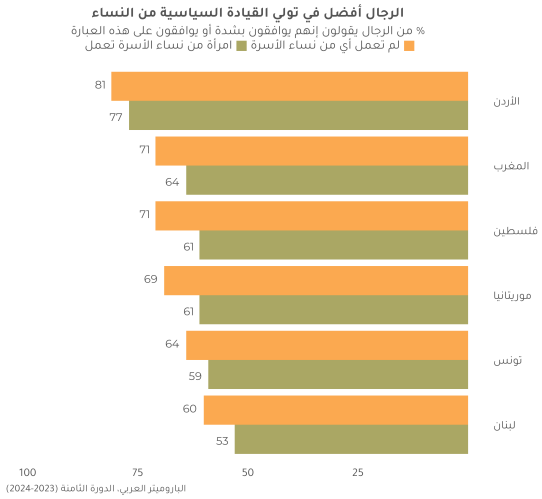
يعد قرار اختيار حزب سياسي يشعر المرء بالتقارب معه من مؤشرات الاهتمام بالسياسة، والمهتمون بالسياسة يميلون إلى المشاركة السياسية أكثر ممن لا يهتمون بها. ويشير دعم دور المرأة في السياسة من قِبل المواطنين المهتمين أكثر بالسياسة إلى وجود إرادة سياسية لتعزيز مشاركة المرأة في المجال السياسي. وللمشرعين حرية اختيار تعزيز السياسات التي قد تساعد النساء على دخول معترك الحياة السياسية، بما أن هذه السياسات يحبذها من يُقبلون على التصويت.

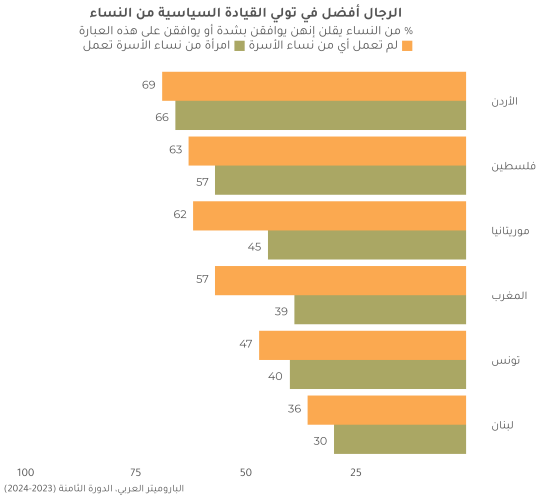
تأثير وجود قريبات عاملات

كما هو الوضع بالنسبة لديناميكيات الجندر في المنزل، توصل الباروميتر العربي أيضاً إلى أن وجود قريبات عاملات يتماشى طردياً مع تبني المرء آراء تقدمية حول دور النساء في السياسة.

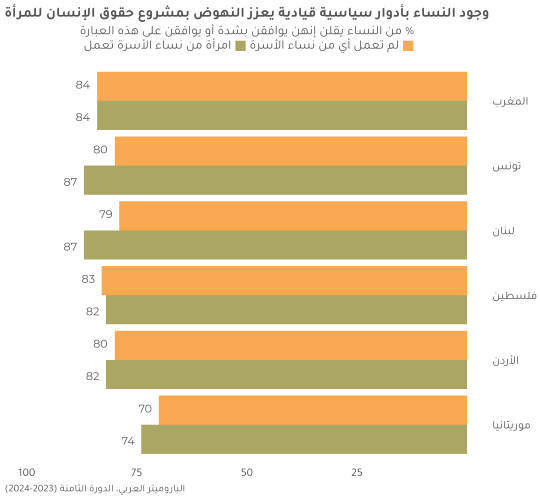
وجود قريبة عاملة للمواطن أو المواطنة من عدمه مرتبط بالآراء حول قدرات النساء كقائدات سياسيات، والارتباط هنا أكثر من الارتباط بين هذا الاعتقاد بقدرات النساء السياسية وعوامل مثل الدخل أو التعليم أو السكن بالحضر. في كل دولة شملها الاستطلاع، كان المواطنون القادرون على ذكر قريبة لهم تعمل أقل إقبالاً بست نقاط مئوية على الأقل على تأييد مقولة أن الرجال أفضل من النساء في المناصب السياسية، مقارنة بمن ليس لديهم قريبة عاملة. وهذه العلاقة بين القريبة العاملة والرأي حول القيادة السياسية للمرأة قائمة في حالة النساء والرجال. أكبر اختلاف شهدناه في فلسطين، حيث الرجال الذين لديهم قريبات عاملات أقل إقبالاً بعشر نقاط مئوية على الاعتقاد بأن الرجال أفضل في تولي القيادة السياسية من النساء.

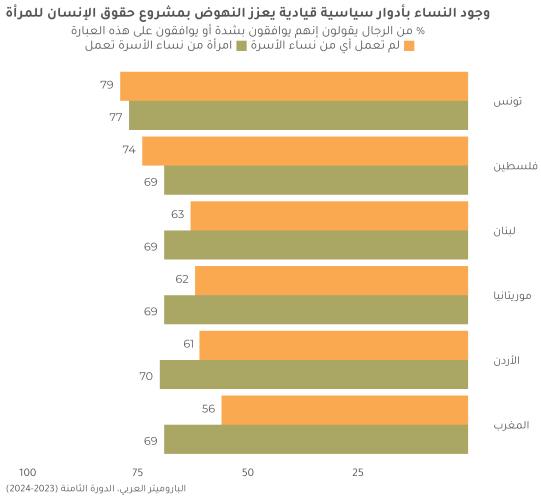




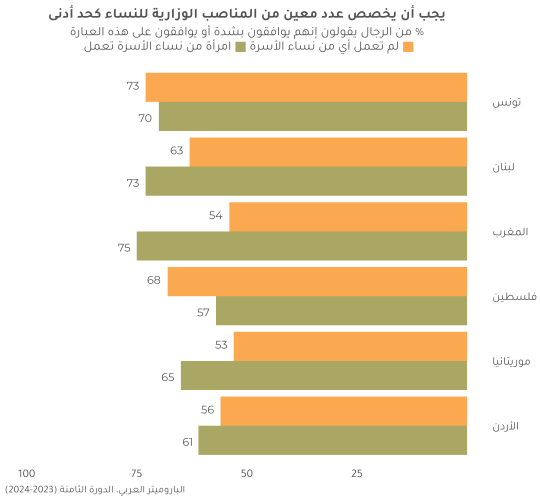


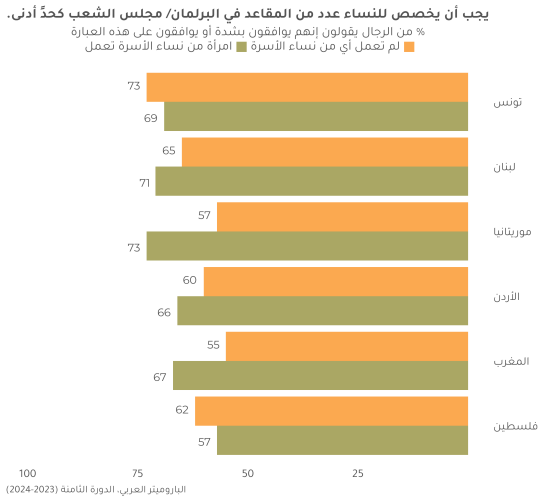
والرجال الذين لديهم قريبة عاملة يُقبلون أكثر على الإيمان بأن وجود النساء في مناصب سياسية يدفع قدما بحقوق المرأة، في كل من المغرب (13 نقطة) والأردن (9 نقاط) وموريتانيا (7 نقاط) ولبنان (6 نقاط). والعكس صحيح في فلسطين (-5 نقاط). بينما لا يُحدث وجود قريبة عاملة للمرء فارقًا في تونس. وفي أغلب الدول، كان وجود قريبات عاملات غير ذات ارتباط يُذكر بوجود هذا التصور في أوساط النساء. والاستثناء هنا هو النساء التونسيات واللبنانيات، اللاتي يُقبلن بواقع 7 و8 نقاط مئوية أكثر - على التوالي - على القول بأن القيادة السياسية للمرأة تعزز حقوق المرأة، حال كان لدى المبحوثات قريبات عاملات، مقارنة بمن ليس لديهن قريبات عاملات.





وفي أغلب الدول - لا سيما في المغرب وموريتانيا - تبين أن الرجال الذين لديهم قريبات في قوة العمل أكثر دعماً لتخصيص مقاعد برلمانية ومناصب سياسية للنساء. والرجال المغاربة الذين لديهم قريبة عاملة واحدة على الأقل يميلون أكثر بواقع 21 نقطة مئوية - مقارنة بمن ليس لديهم قريبة عاملة - إلى دعم فكرة وجود حد أدنى من المقاعد الوزارية للنساء. وفي حالة الرجال الموريتانيين، هناك فارق بواقع 12 نقطة مئوية بين من لهم ومن ليس لهم قريبات عاملات. وثمة اختلاف مشابه في الآراء بين الرجال الذين لهم والذين ليس لهم قريبات عاملات، فيما يتعلق بتخصيص مقاعد برلمانية للنساء.





بالنسبة للنساء، تبين أن وجود قريبة عاملة أو حتى عمل المرأة نفسها، لا يؤثر على دعم تخصيص مناصب سياسية ومقاعد برلمانية للنساء. فالأغلبية الكبيرة من النساء في كل الدول المشمولة بالاستطلاع يدعمن تخصيص مناصب ومقاعد للنساء في البرلمان والحكومة.

بشكل مجمل، تدعم النساء زيادة مشاركة النساء في السياسة بشكل عام. وبالنسبة للرجال، فإن من لهم قريبات عاملات يحملون آراء إيجابية أكثر تجاه تواجد النساء في العمل السياسي، لا سيما إذا كانت القريبة العاملة هي الزوجة أو الابنة. ومن

المعقول الاعتقاد بأن زيادة مشاركة النساء في قوة العمل قد تزيد أيضاً من دعم مشاركة النساء في السياسة. إن أغلب المواطنين - بغض النظر عن وجود قريبة عاملة من عدمه - يعتقدون بأن مشاركة النساء السياسية تؤدي لتعزيز وإعمال حقوق المرأة. زيادة مشاركة النساء في قوة العمل قد تزيد من دعم مشاركة المرأة السياسية، ومن ثم تؤدي لتعزيز حقوق المرأة بشكل عام.

الختام

لقد توصل أحدث استطلاعات الباروميتر العربي إلى وجود أثر إيجابي مؤكد لوجود قريبات عاملات للمواطنين والمواطنات، على آرائهم وآرائهن حول المساواة الجندرية. تتجاوز الآثار الإيجابية الآراء حول عمل المرأة، وهو أمر متوقع. إن المواطنين عبر المنطقة - رجال ونساء - ممن لهم قريبات عاملات يحملون آراء إيجابية أكثر تجاه سلطة المرأة في البيت وكذلك مشاركتها في السياسة.

وتُظهر الأدلة أن الحركة باتجاه المساواة الجندرية في المنطقة قد تعطلت في أفضل تقدير - وتدهورت في أسوأ تقدير. لكن تُظهر النتائج أيضاً وجود حلول ملموسة وقابلة للتنفيذ لتعزيز حقوق المرأة. تبين أن تخصيص مقاعد للنساء في البرلمان والمناصب الوزارية مسألة تحظى بدعم شعبي واسع في المنطقة. ويؤيد أغلب المواطنين والمواطنات الرأي القائل بأن إشراك النساء في السياسة والعمل الحكومي يؤدي لتعزيز حقوق المرأة. ورغم بعض الانتكاسات والتراجع، فإن المواطنين عبر المنطقة ما زالوا يدعمون الحركة باتجاه المساواة بين الجنسين.

في ظل فهم أن زيادة مشاركة النساء في قوة العمل من شأنه تعزيز المساواة الجندرية في كافة جوانب الحياة المجتمعية، فعلى الحكومات والمنظمات تركيز الجهود على مساعدة النساء في الانخراط في سوق العمل. إن البحث عن فرص للنساء وتحسين الأجور والتوصل إلى سبل لخفض الأعباء المالية لرعاية الأطفال، قد تساعد كثيراً في تخفيف عقبات مشاركة النساء في القوة العاملة.

حول الباروميتر العربي

الباروميتر العربي هو شبكة بحثية مستقلة وغير حزبيّة، تقدم نظرة ثاقبة عن الإتجاهات والقيم الإجتماعية والسياسية والإقتصادية للمواطنين العاديين في العالم العربي.

لقد دأبنا على عمل استطلاعات رأي عام مدققة وممثلة لمستوى الدولة، بناء على نهج العينات الإحصائية، للسكان البالغين، على امتداد العالم العربي، في 15 دولة، منذ عام 2006 .

نحن أقدم وأكبر مستودع للبيانات المتاحة في متناول العامة حول آراء الرجال والنساء في المنطقة. تمنح نتائج استطلاعاتنا فسحة للمواطنين العرب للتعبير عن احتياجاتهم وإهتماماتهم.