



الاستثمار المراعي
للاعتبارات الجنسانية
في سبيل تحقيق نمو شامل للجميع
في شمال أفريقيا



اللجنة الاقتصادية لأفريقيا

المكتب دون الإقليمي لشمال أفريقيا، الرباط، المغرب، الهاتف: ٨٢٩ ٧١٧ ٥٣٧ (+٢١٢) www.uneca.org

مؤسسة أكسفورد للاستشارات الاقتصادية في أفريقيا Oxford Economics Africa

Cecilia Square, 100 Cecilia Street, Paarl, South Africa, Tel.: (+270) 218 636 200 www.africaneconomics.com

©2023 United Nations Economic Commission for Africa, Oxford Economics Africa

جميع الحقوق محفوظة

يمكن اقتباس مواد هذا المنشور أو إعادة طباعتها بكل حرية. ويتعين الإشارة إلى المصدر وإرفاق نسخة من المنشور. والتوصيفات الواردة في هذه الوثيقة وطريقة عرض محتوياتها لا تعبر بأي حال من الأحوال عن رأي لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا أو مؤسسة أكسفورد للاستشارات الاقتصادية في أفريقيا بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة، أو بشأن سلطاته أو الطريقة التي جرى بها ترسيم حدوده أو تخومه، أو بشأن نظامه الاقتصادي أو مستوى تنميته. وتستخدم العبارات والألفاظ من قبيل 'متقدم النمو' أو 'صناعي' أو 'نام' لأغراض إحصائية محضة، ولا تعبر بالضرورة عن إصدار حكم على المرحلة التي بلغها بلد أو منطقة بعينها في عملية التنمية.

توطئة

تضطلع اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وهي إحدى اللجان الإقليمية الخمس التابعة لمجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي، بدور حاسم في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أفريقيا، وفي دعم التكامل الإقليمي والتعاون الدولي، وذلك بتنفيذ أنشطة فكرية وتقديم المساعدة التقنية للدول الأعضاء. ويحظى العمل الإقليمي الذي تقوم به اللجنة بدعم من خمسة مكاتب دون إقليمية ومركز تدريبٍ مخصص للموظفين العموميين والمسؤولين الأفارقة. واللجنة، إذ تركز على مجالات مثل الاقتصاد الكلي والحوكمة والتجارة والإحصاءات والعمالة والقطاع الخاص والتمويل والتنمية الاجتماعية والتخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه، فإنها تقدّم بحثًا عن المسائل ذات الأهمية الاستراتيجية لأفريقيا يمكنها أن توجّه عملية رسم السياسات القائمة على البيانات.

ويُعد انخفاض مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل عائقًا رئيسيًا يُحُول دون تحقيق النمو الشامل للجميع في شمال أفريقيا. وترتبط مسألة النهوض بالشركات المملوكة للنساء وزيادة الأعمال النسائية ارتباطًا وثيقًا بالعديد من أهداف التنمية المستدامة، كالهدف ١ (التخفيف من حدة الفقر)، والهدف ٥ (المساواة بين الجنسين)، والهدف ٨ (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، والهدف ٩ (الصناعة والابتكار والبنية التحتية)، فضلًا عن ارتباطها بصورة غير مباشرة بجميع أهداف التنمية المستدامة الأخرى. ويقدم هذا التقرير الذي يحمل عنوان "الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية في سبيل نمو شامل للجميع في شمال أفريقيا" تحليلًا عميقًا لمشاركة المرأة في عالم الأعمال في المنطقة ويسلط الضوء على الثغرات والتحديات الكبيرة التي تواجهها رائدات الأعمال، ويبحث في العوامل التي تُحد من مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، بما في ذلك ما تواجهه من حواجز ثقافية واجتماعية وهيكلية. ويبرز التقرير المشكلات التي تواجهها رائدات الأعمال، ومنها القدرة على الحصول على التمويل وبناء القدرات والتكنولوجيا والشبكات والأسواق. وبالإضافة إلى ذلك، يحلل التقرير أثر عدم المساواة بين الجنسين على النمو الاقتصادي والتنمية واستحداث فرص العمل المنتجة في المنطقة.

ويُخصّص التقرير إلى أن الدعم الحكومي، بتركيزه على إزالة العقبات الرئيسية وتوفير هياكل تحفيزية من خلال برامج وسياساتٍ وأطرٍ مصمّمة تصميمًا جيدًا، يمكن أن يشجع على زيادة استثمارات القطاع الخاص ومؤسسات التمويل الإنمائي من منظور جنساني. ومن شأن هذه الأنشطة أن تزيد من احتمال النجاح ومن حجم الفوائد المحتملة. ويوصي التقرير مؤسسات التمويل الإنمائي والمؤسسات المالية الدولية والجهات الفاعلة الدولية والصناديق المؤثرة بتوسيع حضورها في بلدان مثل تونس والجزائر ومصر والمغرب وموريتانيا. وينبغي لأصحاب المصلحة هؤلاء الأخذ بنهج شامل لا يقتصر على مجرد إتاحة الفرصة للمرأة للحصول على رأس المال. وينبغي أيضًا تحفيز القطاع الخاص لتعزيز الأنشطة الداعمة للشركات المملوكة للنساء ولرائدات الأعمال. وفي هذا الصدد، كثيرًا ما يُثبت اتباع نهج يقوم على سلاسل القيمة نجاحه، وذلك بالترؤد من الشركات المملوكة للنساء وتمكينهن من الاستفادة من آليات التمويل والتدريب والتوجيه والدعم بالمعنى الواسع.

وهذا التقرير هو بمثابة مورد أساسي لواقعي السياسات والمستثمرين والمنظمات الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يتطلعون إلى التشجيع على المساواة بين الجنسين، وتهيئة بيئة أعمال أكثر شمولاً، وتعزيز مشاركة القطاع الخاص في المنطقة.

كلمة شكر

هذه الدراسة التي تحمل عنوان "الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية في سبيل تحقيق نمو شامل للجميع في شمال أفريقيا"، هي ثالث تقرير يري النور من التعاون بين المكتب دون الإقليمي لشمال أفريقيا التابع للجنة الاقتصادية لأفريقيا، ومؤسسة أكسفورد للاستشارات الاقتصادية في أفريقيا (Oxford Economics Africa)، التي تتخذ من جنوب أفريقيا مقراً لها، وهي جزء من مجموعة أكسفورد للاستشارات الاقتصادية. وقد تولى إجراء البحث في سياق إعداد هذا التقرير السيد كوبوس دي هارت، مدير الاستشارات الأفريقية بمؤسسة للاستشارات الاقتصادية في أفريقيا، بالتعاون مع السيدة أمل نجاح البشيشي، موظفة الشؤون الاقتصادية في قسم العمالة والمهارات من أجل التنمية المستدامة في المكتب دون الإقليمي لشمال أفريقيا. وقد أعدّ التقرير تحت إشراف السيدة سوزانا شفيدروفسكي، مديرة المكتب، وبتوجيه منها. ولا بد من توجيه الشكر لكل من سُمّية عراقى - حسيني (رئيسة قسم)، وزُبير بن حموش (موظف شؤون اقتصادية)، وعزيز جعيد (موظف شؤون اقتصادية) من قسم العمالة والمهارات من أجل التنمية المستدامة بالمكتب على ما قدموه من تعليقات سديدة.

وقد استفاد معدّو التقرير من المناقشات والاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن ندوتين عقّدتا عبر الإنترنت تحت عنوان "الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية دعماً للنمو الشامل للجميع في شمال أفريقيا"، نظّمها المكتب دون الإقليمي لشمال أفريقيا في الرباط يوم ٧ آذار/مارس ويوم ٧ حزيران/يونيه ٢٠٢٣. ويتوجّه المكتب بالشكر لأعضاء الندوتين، كل من إيلينا بارداسي (من البنك الدولي) و سعاد ترميدي (جمعية النساء المقاولات بالمغرب) وإحسان عراقى (البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير) وأمل موافى (الجامعة الأمريكية بالقاهرة) على المشاركة بخبراتهم وتوصياتهم التي ساعدت في صوغ استنتاجات التقرير.

وأخيراً، الشكر الجزيل موصول أيضاً إلى جميع الزملاء في المكتب دون الإقليمي لشمال أفريقيا على إسهاماتهم القيّمة في مختلف مراحل إعداد هذا التقرير.

المحتويات

الصفحة	
ب	توطئة
د	كلمة شكر
ز	ملخص
١	١- مقدمة
٣	٢- الوضع السائد في مجال الاقتصاد والتوظيف
٣	١-٢ الاتجاهات الاقتصادية
٤	٢-٢ الاتجاهات السائدة في مجال التوظيف
٧	٣- مسوغات دعم قيادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
٧	١-٣ من المنظور العالمي
٨	٢-٣ من منظور شمال أفريقيا
١٠	٤- دور المرأة في عالم الأعمال
١٠	١-٤ المرأة وملكية الشركات
١٥	٢-٤ أدلة على الفجوة بين الجنسين في أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
٢١	٣-٤ النتائج الرئاسية
٢٣	٥- العوامل المحفزة والمثبطة لرواد الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
٢٤	١-٥ العوامل الحاسمة للنجاح
٣١	٢-٥ القيود الرئيسية
٣٦	٦- الحصول على التمويل
٣٦	٧- دور الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية
٣٦	١-٧ قيادة الأعمال النسائية في خدمة التنمية المستدامة واستحداث فرص العمل
٣٩	٢-٧ تعريف الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية
	٣-٧ الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية يمكن المرأة اقتصاديا ويعزز فرص العمل والقدرة على الصمود
٤٠	٤-٧ التحديات التي تواجه المستثمرين الذين يراعون الاعتبارات الجنسانية

٤٦	٨- دور السياسة العامة
٤٦	٨-١ بيئة السياسة العامة
٥١	٨-٢ دعم السياسة العامة
٥٦	٩- التوصيات الرئيسية
٦٠	خلاصة
٦٢	المصادر والمراجع

ملخص

تبحث هذه الدراسة في بيئة ريادة الأعمال وبيئة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جميع أنحاء منطقة شمال أفريقيا مع التركيز بوجه خاص على الدور الذي تضطلع به المرأة. وقد استُكمل التحليل بتقييم مدى إمكانية الاستفادة من السياسات والمبادرات الأخرى، من قبيل الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية، لمعالجة الفروق الاجتماعية، لا سيما عدم المساواة بين الجنسين، وذلك في سبيل بلوغ الأهداف النهائية المتمثلة في تسريع النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية واستحداث فرص العمل.

الاتجاهات السائدة في مجال التوظيف في شمال أفريقيا

لقد كان التباين في توظيف الذكور والإناث في شمال أفريقيا مقارنة ببقية العالم كبيراً جداً، حتى قبل بداية صدمة كوفيد-١٩. ففي معظم بلدان شمال أفريقيا، تمثل الإناث أقل من ٢٠ في المائة من مجموع السكان الذين هم في سن العمل ويزاولون عملاً، في حين يشغل الرجال بقية الوظائف، ولتدني مشاركة المرأة في القوة العاملة مقارنة بالرجال دوراً أيضاً في هذا التباين. وتعد هذه النسبة، مع ذلك، أقل بكثير من المتوسط العالمي الذي يزيد قليلاً عن ٤٠ في المائة، وهي تشير إلى حقيقة أن النساء في شمال أفريقيا تواجهن تحديات في الحصول على فرص العمل تفوق بكثير ما يواجهه الرجال.

وتبيّن أحدث أرقام البطالة المصنفة حسب نوع الجنس أن النساء أصبحن، منذ بداية جائحة كوفيد-١٩، محرومات أكثر فأكثر من حقوقهن. وتشكل التحديات الاقتصادية وغيرها من التحديات التي شهدتها بعض أنحاء المنطقة مؤخراً عقبات إضافية تحول دون تقدم نساء شمال أفريقيا.

أهمية ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تبيّن الكتابات ذات الصلة بوضوح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال قطاعان مرتبطان ارتباطاً إيجابياً بسرعة النمو الاقتصادي واستحداث فرص العمل بوجه عام. وقد بدأت عدة بلدان من شمال أفريقيا تُقر بما يكتسبانه من دور اجتماعي واقتصادي، واتخذت تبعاً لذلك خطوات لدعم هذه المؤسسات.

معدل توظيف المرأة في جميع أنحاء شمال أفريقيا هو من بين أدنى المعدلات عالمياً

رواد الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمثلون عامل تعزيز للنمو والتوظيف وعاملاً مساعداً في سد الفوارق الاجتماعية

ومع ذلك، لا تزال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال في بلدان شمال أفريقيا، بوجه عام، يواجهون حواجز شتى، وهو ما يمنع هذه الاقتصادات من الاستفادة من الفوائد الهائلة المرتبطة بعالم ريادة أعمال الآخذ في الازدهار والذي يتميز بمنظومة بيئية حاضنة ومبتكرة.

وبصرف النظر عن الفوائد الاقتصادية، يمكن للتشجيع أكثر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال أن يساعد أيضا في التغلب على التحديات الاجتماعية، لا سيما في ما يتعلق بارتفاع مستوى البطالة بين النساء والتدني الكبير لمستويات ملكية النساء للشركات.

دور المرأة في عالم الأعمال في شمال أفريقيا

عندما تتحول بالتقييم إلى النظر بإمعان في مساهمة المرأة في عالم الأعمال في شمال أفريقيا، لا مجال لإنكار أن تمتع النساء بالأغلبية في ملكية الشركات أمرًا لا يزال بعيد المنال. ثم إن تمتع المرأة بالأغلبية في ملكية الشركات هو أكثر شيوعا أيضا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يُمكن الأنشطة الرامية إلى دعم الشركات المملوكة للنساء أن تفضي إلى استحداث المزيد من فرص العمل للنساء

ويُستشف من ذلك أن رائدات الأعمال قد تواجهن تحديات عند محاولة إطلاق مشروع تجاري، وأن النساء اللائي يملكن مؤسسات صغيرة أو متوسطة قد تواجهن عقبات تحول دون توسيع عملياتهن وتطوير شركاتهن.

وعلاوة على ذلك، تشير الاستنتاجات إلى أن الشركات التي تشارك نساء في ملكيتها، وهو توصيف أوسع بكثير، مرتبطة بضعف أداء المبيعات، وهو ما يوحي بأن الشركات المملوكة للنساء قد تواجه صعوبات لا تواجهها الشركات المملوكة لنظرأئهن من الرجال. أما على الصعيد الإيجابي، فإن مشاركة المرأة في ملكية الشركات يلازمها إلى حد ما نمو أقوى في مجال التوظيف.

والشركات التي يغلب عليها صغر الحجم وتحوز المرأة على حصص في ملكيتها تميل أيضا إلى توظيف المزيد من العمال بوجه عام، وهي وظائف مرتبطة أكثر نسبيا بتوظيف الإناث.

ويشير ذلك بدوره إلى حقيقة أن السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات الرامية إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء قد تُحدث تأثيرا أكبر وأثرا مضاعفا بما يفضي إلى استحداث المزيد من فرص العمل للنساء ومعالجة التباين الكبير بين توظيف الذكور والإناث وتفشي البطالة بين الإناث في بلدان شمال أفريقيا على حد سواء.

عوامل النجاح والفشل

تفيد الكتابات ذات الصلة أن من أكثر العوامل العامة الحاسمة في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما يلي: (١) التمويل؛ (٢) التخطيط الاستراتيجي والكفاءات؛ (٣) زيادة الأعمال والابتكار؛ (٤) القدرة على الإدارة (راجع على سبيل المثال: Rodrigues et al. (2020), Doyle (2022) and Urban (2021)). وثمة عوامل أخرى، ذات صلة بالبيئة الأوسع على الصعيد الاقتصادي والسياسي والبنى التحتية، تكتسي هي الأخرى أهمية قصوى في تشجيع نشاطات زيادة الأعمال ودعم مشاريع الأعمال.

وعلاوة على ذلك، واستنادا إلى استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١) فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في شمال أفريقيا تعتبر أن (١) ممارسات المنافسين من القطاع غير الرسمي؛ (٢) والحصول على التمويل؛ (٣) ومعدلات الضريبة والإدارة؛ (٤) ومسألة الكهرباء، تمثل قيودا رئيسية بالنسبة لها. وثمة قيود إضافية معترف بها، تشمل منح التراخيص والتصاريح؛ واللوائح الجمركية والتجارية؛ ولوائح العمل؛ واليد العاملة غير المدربة كما ينبغي.

فرص الحصول على التمويل

من الواضح أن الحصول على التمويل أو الخدمات المالية بالمعنى الواسع يمثل دافعا أساسيا لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة الأعمال.

يبدو أن الحصول على التمويل ليس متفاوتا بين شركات بلدان شمال أفريقيا بمختلف أجماعها فحسب، بل إنه متفاوت أيضا بين الجنسين، إذ إن فرص حصول المرأة على التمويل ضئيلة للغاية.

ومع أن حصول المرأة على التمويل قد تحسنت إلى حد كبير على مدى العقد الماضي، فقد أفاد البنك الدولي بأن أداء النساء في شمال أفريقيا لا يزال ضعيفا مقارنة بأداء الرجال بالنظر إلى العديد من معايير قياس الشمول المالي، بما في ذلك ملكية الحسابات المصرفية والاقتراض من المؤسسات المالية وغيرها من الجهات التي تقدم هذه الخدمات.

الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية في سياق أوسع

الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية لا يسري فقط على الاستثمار الموجه تحديدا إلى الشركات المملوكة للنساء، بل إن ثمة في العادة ثلاث مقاربات للمنظور الجنساني، هي: (١)

الحصول على التمويل عامل رئيسي لنجاح قطاع زيادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فرص حصول الإناث على التمويل ضئيلة للغاية في جميع أنحاء شمال أفريقيا

الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية دور رئيسي في راب أوجه التفاوت المختلفة بين الجنسين

تمكين المرأة من الحصول على رأس المال؛ ٢) ومعالجة مسألة الإنصاف في مكان العمل في جميع مراحل سلسلة القيمة؛ ٣) والترويج للمنتجات والخدمات التي تفيد المرأة. وبتخصيص رؤوس الأموال للشركات الملتزمة بتحسين تمثيل المرأة في مواقع القيادة، علاوة على تحسين التنوع بين الجنسين، يمكن للمستثمرين الذين يراعون الاعتبارات الجنسانية المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين وزيادة الإنتاجية.

وتعكف عدة شركات على اتخاذ إجراءات لتحسين المساواة بين الجنسين، علما بأن الشركات التي تحقق تقدما كبيرا في هذا الصدد قد تستفيد أيضا في نهاية المطاف من الشركاء وأصحاب المصلحة والمستثمرين الذين يسعون جاهدين لتحقيق أهداف مماثلة. وبالإضافة إلى ذلك، بإمكان الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية أن يستهدف القطاعات التي توظف المرأة ويساهم في تعزيزها، وأن يدعم كذلك تطوير المنتجات والخدمات المالية التي تطلبها المرأة، ومن ثم تحسين قدرتها على الحصول على التمويل ودعم أنشطتها التجارية. والاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية، بتعزيزه الفرص الاقتصادية للمرأة، يدعم أيضا النتائج التي تحققت في المجالات الاجتماعية والتعليمية والصحية. ومن شأن ذلك أن يؤدي بدوره إلى تعزيز التنمية المستدامة واستحداث فرص العمل وتحسين القدرة على الصمود في أوقات الأزمات الاقتصادية. وعلى العموم، يؤدي الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية دورا رئيسيا في تحقيق تكافؤ الفرص في العديد من المجالات المختلفة، مثل الأجور والتوظيف ورأس المال والاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

وفي الأخير، إن الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية لا يتعلق بالأهداف الاجتماعية فحسب، بل يكتسي أيضا أهمية بالغة بالنسبة لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء المالي. واستنادا إلى 'مأكينزي' (McKinsey (2020)، الذي استخدم بيانات من أكثر من ألف شركة في ١٥ بلدا، فإن الشركات المصنفة في الربع الأعلى من حيث التنوع بين الجنسين في مجالس إدارتها تملك حظوظا لتحقيق معدل ربحية فوق المتوسط تفوق ما تملكه الشركات المصنفة في الربع الأدنى بنسبة ٢٥ في المائة. وبالمثل، وجدت 'لاغارد وأوستري' (Lagarde and Ostry (2018) أن الأداء المالي للشركات يتحسن مع تحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين في مجالس إدارتها، باعتبار أن النساء يجلبن إلى مكان العمل مهارات ووجهات نظر مختلفة عن مهارات الرجال ووجهات نظرهم، بما في ذلك المواقف المختلفة إزاء المخاطر والتعاون.

دور السياسات العامة

لقد أحرزت معظم بلدان شمال أفريقيا تقدما كبيرا في مجال اعتماد تشريعات شاملة للجميع تتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ورغم وجود بيئة تشريعية راسخة نوعا ما لفائدة هذه المؤسسات في المنطقة دون الإقليمية، إلا أن الأطر القانونية ليست دائما مصممة وفق الاحتياجات والحواجز الخاصة التي تواجهها رائدات الأعمال. وبعبارة أخرى، فإن العقبات الخاصة التي تواجهها رائدات الأعمال والنساء اللاتي يملكن شركات في الحصول على المعلومات والوصول إلى الأسواق والاستفادة من الخدمات المالية وملكية الأرض وغيرها من الأصول لم تعالج بصورة واضحة. وعلاوة على ذلك، فإن بعض القواعد القانونية المتجذرة في التقاليد (بخصوص الميراث، على سبيل المثال) تقيد تراكم الأصول في أيدي المرأة، وبالتالي تقيد انخراطها في ريادة الأعمال.

ثمة مجال كبير لأن تستهدف السياسات الشركات المملوكة للنساء استهدافا صريحا ومجال لأن تزيد مؤسسات التمويل الإنمائي من دعمها

ولا يزال شمال أفريقيا يفتقر إلى سياسات محددة موجهة لدعم رائدات الأعمال والشركات المملوكة للنساء. ويعني إتباع مقاربة جنسانية في السياسات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال أن تُنفَّذ برامج ريادة الأعمال النسائية على المستوى الوطني، بالتعاون في الغالب مع مؤسسات التمويل الإنمائي، ومؤسسات التمويل الدولية، والمنظمات متعددة الأطراف، والقطاع الخاص. وقد قام هؤلاء الشركاء بدور رائد في سد الفجوة بين الجنسين في مجال الحصول على التمويل. ولعل من بين أهم الالتزامات بتقديم التمويل المراعي للاعتبارات الجنسانية هي تلك الالتزامات التي قطعها بلدان مجموعة السبع من خلال مبادرة التحدي المضاعف (2X Challenge)، حيث جُمع مبلغ قدره ١١ مليار دولار تقريبا من الأموال التي توجه خصيصا للقضايا الجنسانية على المستوى العالمي، خُصص منها ٥ في المائة فقط للشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتبعا لنجاح الحملة الأولية، تعهدت المبادرة بجمع ١٥ مليار دولار إضافية على مدى الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢. وبناء عليه، تعمل المصارف التجارية والإنمائية تدريجيا على الأخذ بمقاربات تراعي الاعتبارات الجنسانية للاستثمار والإقراض في شمال أفريقيا.

وفي الوقت نفسه، ثمة توجه متزايد لدى مؤسسات التمويل الإنمائي والمؤسسات المالية الدولية للاستثمار من منظور جنساني في شمال أفريقيا. وأبدت شركات رأس المال المخاطر التي ترعى مؤسسات الأعمال الناشئة والشركات في مراحلها المبكرة اهتماما متزايدا أيضا بالاستثمار في المرأة. وصحيح أن ثمة توجهًا متزايدًا للاستثمار من منظور جنساني في شمال أفريقيا، لكن لم تستفد جميع البلدان من هذه الاستثمارات. ولا يزال المجال واسعًا أمام مؤسسات التمويل الإنمائي والمؤسسات المالية الدولية والجهات الفاعلة الدولية والصناديق المؤثرة لتوسيع حضورها في بلدان مثل تونس والجزائر ومصر والمغرب وموريتانيا.

التوصيات الرئيسية

إلى جانب الاستنتاجات الرئيسية المفصلة أعلاه والتي تقدم السياق اللازم، نورد فيما يلي أبرز التوصيات في سبيل تحسين بيئة الأعمال النسائية ومعالجة مستويات بطالة الإناث المرتفعة في جميع أنحاء منطقة شمال أفريقيا:

الحاجة ماسة إلى نهج شامل
يحتضن بالدعم من الحكومة
وسائر أصحاب المصلحة

(١) زيادة تركيز السياسات على ريادة الأعمال النسائية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: في بعض الحالات، لا توجد سياسات محددة مصممة خصيصا لدعم ريادة الأعمال النسائية والشركات المملوكة للنساء، وعندئذ يتعين النظر في أعمال مثل هذه السياسات، والأمثل أن يكون ذلك موافقا لأفضل الممارسات العالمية. وينبغي للحكومات أن تسعى إلى إدماج رائدات الأعمال على نحو واضح في استراتيجياتها وأهدافها وخطط عملها المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فضلا عن ذلك، يتعين العمل على وضع استراتيجيات محددة مصممة خصيصا لتشجيع ريادة الأعمال النسائية، وذلك تكهلاً للاستراتيجيات الوطنية العامة المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

(٢) تحسين الانسجام على صعيد السياسات: يتعين جعل الأطر القائمة في مجال التنظيم والسياسات منسجمة مع الأهداف الوطنية، بما يضمن وجود استراتيجيات وخطط عمل شاملة لعدة قطاعات عبر مختلف مجالات القطاع العام. ويتعين أن تأخذ هذه الأطر في الاعتبار أكثر فأكثر السياقات العالمية والإقليمية الآخذة في التبلور، وبالأخص الفرص التي تتيحها منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية.

(٣) حشد وتشجيع الدعم من مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة: إن وجود بيئة مواتية بالمعنى الواسع أمرٌ بالغ الأهمية لنجاح الأنشطة، مثل الاستثمار من منظور جنساني. ويمكن للدعم الذي تتيحه الحكومة بواسطة الهياكل التحفيزية والسياسات الداعمة والأطر أن يشجع على زيادة الاستثمارات ذات المنظور الجنساني التي يقوم بها القطاع الخاص والجهات الفاعلة مثل مؤسسات التمويل الإنمائي، وأن يزيد في الوقت نفسه من احتمال النجاح ومن حجم الفوائد المحتملة.

(٤) الاستثمار من منظور جنساني يستلزم أكثر من مجرد الدعم المالي: إذا كان الحصول على التمويل أمرا لا غنى عنه، فإن أصحاب المصلحة والمستثمرين في حاجة إلى إدراك أهمية تنفيذ أنشطة واسعة، لكنها منسجمة إلى حد بعيد، تتعلق ببناء القدرات وتنمية المهارات والارتقاء بالمرأة في مكان العمل وعلى نطاق سلاسل القيمة.

(٥) بإمكان مؤسسات التمويل الإنمائي والقطاع الخاص والمستثمرين توسيع نطاق أنشطتهم في شمال أفريقيا: تشير استنتاجات هذه الدراسة إلى أن مؤسسات التمويل الإنمائي والمؤسسات المالية الدولية والجهات الفاعلة الدولية والصناديق المؤثرة قادرة على توسيع حضورها في بلدان مثل المغرب وتونس والجزائر وموريتانيا ومصر. وينبغي لأصحاب المصلحة هؤلاء التأكيد على الأخذ بمقاربة شاملة لا تقتصر على مجرد إتاحة إمكانية حصول المرأة على رأس المال. ويمكن للقطاع الخاص أيضا تعزيز الأنشطة الداعمة للشركات المملوكة للنساء ولرائدات الأعمال. وغالبا ما تعمل مقارنة سلسلة القيمة بصورة جيدة في هذا الصدد من خلال التزوّد بالخدمات من الشركات المملوكة للنساء وتوفير آليات الدعم المالي وغير المالي في شكل دعم من الحكومة والمؤسسات متعددة الأطراف، فضلا عن الهياكل التحفيزية محليا وخارجيا.

(٦) تغيير المفاهيم الاجتماعية بشأن دور المرأة: القيود المفروضة على نشاط المرأة الاقتصادي هي أيضا، إن لم تكن بالدرجة الأولى، ذات طبيعة اجتماعية. فالمرأة يُنظر إليها على أنها تقوم بأدوار مجتمعية مختلفة عن أدوار الرجل، كما هو موثق في 'المسوح العالمية للقيم'. ولا تزال المرأة تُعتبر أنها هي التي تتولى الرعاية وشؤون البيت بالأساس، ولهذا السبب غالبا ما تُعامل معاملة مختلفة عندما يتعلق الأمر بريادة الأعمال ومزاولة الأعمال التجارية. وجوهر المسألة إنما يكمن حقا في تغيير التصور العام لمساهمة المرأة في مجتمع يقوم على السلطة الأبوية.

١ - مقدمة

تبحث هذه الدراسة في بيئة قطاع ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جميع أنحاء منطقة شمال أفريقيا مع التركيز بوجه خاص على الدور الذي تضطلع به المرأة. وفي سبيل التمهيد وتحديد السياق، فهي تتناول أولاً التطورات التي شهدتها الاقتصاد الكلي مؤخراً في جميع أنحاء بلدان شمال أفريقيا، ثم ينصبُّ الاهتمام على الإحصاءات والاتجاهات السائدة في مجال التوظيف للتحقق من حجم الفجوة القائمة بين توظيف الجنسين في جميع أنحاء المنطقة، ومقارنته ذلك أيضاً بما هي عليه الحال على الصعيد العالمي.

ويستتبع ذلك النظر في الأسباب التي تستدعي توجيه السياسات والأنشطة الاستراتيجية نحو تشجيع ريادة الأعمال وتمتية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكيفية تأثير ذلك على النمو الاقتصادي والتنمية، والطريقة التي تُعالج بها مختلف الفجوات الاجتماعية مثل ارتفاع معدلات البطالة (وبطالة الإناث أيضاً على وجه التحديد) وعدم المساواة بين الجنسين.

وتتمثل الخطوة التالية في استكشاف الدور الذي تضطلع به المرأة في عالم الأعمال في شمال أفريقيا برمته. ولتحقيق ذلك تبحث الدراسة أولاً في مدى انتشار الشركات المملوكة للنساء والحصص التي تعود ملكيتها للنساء في هياكل الشركات. وتُنظر أيضاً في أداء الشركات، وذلك بغرض محدد، وهو معرفة ما إذا كانت هناك اختلافات ملحوظة في أداء الشركات بحسب ملكيتها للنساء أو للرجال.

ثم ينبري النقاش إلى تناول العوامل التي تقف وراء نجاح أنشطة ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو تحول دونها، مع التركيز على الوضع في شمال أفريقيا. ويُعزى نجاح أنشطة ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جزء منه إلى إتاحة فرص الحصول على التمويل، وبذلك يجري بحث مسألة الفجوة المتمثلة في عدم المساواة المالية بين الذكور والإناث.

ويتم بعد ذلك تناول بروز الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية باعتباره استراتيجية لمعالجة الفوارق بين الرجال والنساء. وفي البداية، جرى تحديد إطار مفاهيمي عن دور ريادة الأعمال النسائية وملكيتها للنساء للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المستدامة واستحداث فرص العمل، قبل الانتقال إلى بحث ما ينطوي عليه الاستثمار من منظور جنساني، وكيف بمقدوره أن يمكّن للمرأة اقتصادياً، سواء من حيث استحداث فرص العمل أو من حيث القدرة على الصمود. وفي الأخير، اهتمت الدراسة باستكشاف العقبات التي يواجهها المستثمرون الذين يراعون الاعتبارات الجنسانية.

وتضطلع السياسات العامة بدور حيوي في تهيئة بيئة مواتية لنجاح الاستثمارات ذات المنظور الجنساني وتحقيق أقصى قدر ممكن من الفوائد التي تنطوي عليها. وتستعرض هذه الدراسة شتى المبادرات القائمة، فضلا عن أوجه القصور التي تعترض السياسات العامة. وتبحث الدراسة كذلك في الدور الذي يمكن أن يؤديه أصحاب المصلحة الآخرون، بما في ذلك القطاع الخاص والمؤسسات الإنمائية والمنظمات متعددة الأطراف، للمساعدة في توجيه ودعم الأنشطة الرامية إلى تعزيز ريادة الأعمال في أوساط النساء.

وتختتم الدراسة بملخص يورد أهم النتائج ويسلط الضوء على التوصيات الرئيسية.

٢- الوضع السائد في مجال الاقتصاد والتوظيف

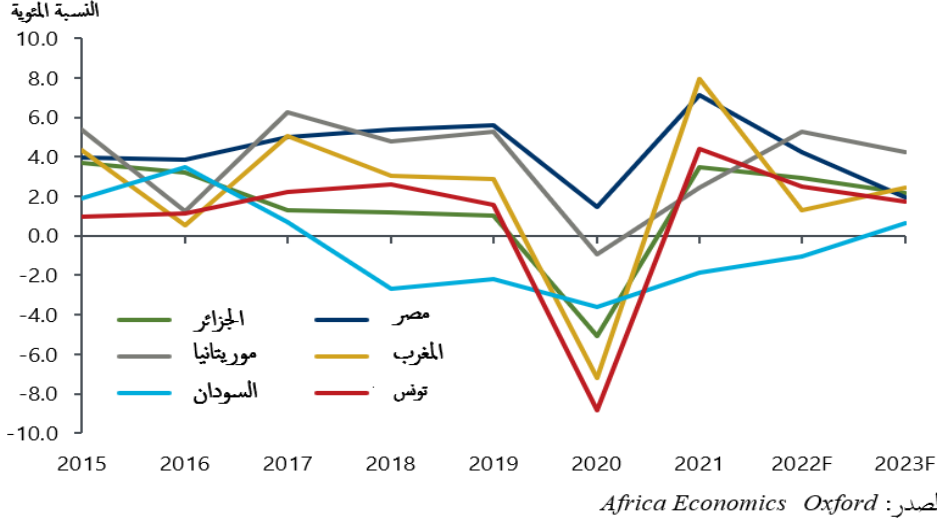
يقدم هذا القسم وصفا موجزا للتطورات التي شهدتها بلدان شمال أفريقيا مؤخرا على صعيد الاقتصاد والتوظيف لبيان الإطار والسياق اللازمين للتحليل اللاحق.

١-٢ الاتجاهات الاقتصادية

لقد تأثرت منطقة شمال أفريقيا بشدة جراء أزمة كوفيد-١٩، وتأثرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيضا على نحو غير متناسب. فقد شهد الاقتصادان اللذان يعتمدان على السياحة في كل من تونس والمغرب، في عام ٢٠٢٠، انكماش الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي فيها بنسبة ٨,٨ في المائة وبنسبة ٧,٢ في المائة على التوالي. وأثر انخفاض أسعار النفط تأثيرا كبيرا على الصادرات الجزائرية وتسبب في انكماش اقتصادي بنسبة ٥,١ في المائة، بينما أدى استئناف الأعمال القتالية في ليبيا إلى زيادة إرهاب كاهل الاقتصاد الليبي المعتمد على النفط. ومع أن السودان شعر بالارتياح بعد عامه الأول من القيادة في ظل حكومة مدنية، إلا أن الطريق إلى التعافي ظل محفوفًا بالمخاطر. أما الاقتصاد الموريتاني فقد تسبب ضعف الطلب العالمي على صادرات الحديد في إعاقته. وفي المقابل، سجلت مصر في عام ٢٠٢٠ نموا إيجابيا بنحو ١,٥ في المائة في إجمالي الناتج المحلي الحقيقي. وفي عام ٢٠٢١، كان التعافي في جميع أنحاء المنطقة متفاوتا. وفي الواقع، إن اقتصاد المغرب هو الوحيد الذي قفز من جديد إلى مستويات الإنتاج التي كانت سائدة قبل الجائحة، إذ حقق الناتج المحلي الإجمالي نموا بنسبة ٩,٧ في المائة، مدعوما إلى حد كبير بحصاد استثنائي للحبوب. واستمر تحفيز الاقتصاد المصري المدفوع بالاستهلاك، إذ ارتفع نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٧,١ في المائة. لكن ظلت تونس والجزائر تُصارعان للعودة إلى مستويات إنتاج ما قبل الجائحة، حيث تعرضت تونس لضغوط بسبب الموجة الثالثة من كوفيد-١٩ وتأثرت صادرات الجزائر بسبب ضعف أسعار السلع الأساسية. وفي الوقت نفسه، شهد السودان انقلابا آخر، أما في ليبيا فقفز إنتاج النفط بقوة حين سمح وقف إطلاق النار باستئناف الإنتاج.

الشكل ١:

نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي



تأثرت معظم دول شمال أفريقيا بقوة من جراء جائحة كوفيد-١٩

ولا تزال الحرب الروسية الأوكرانية تفرز انعكاسات هائلة على الاقتصادات في جميع

أنحاء العالم. ولما كانت جميع بلدان شمال أفريقيا مستوردة صافية، فهي معرضة لتقلب أسعار السلع الأساسية، مع ما يترتب عن ذلك من موجات تضخم كبيرة وارتفاع شديد في كلفة الاستيراد. وتمثل معدلات التضخم المرتفعة للغاية تهديدا خطيرا للشركات في جميع أنحاء المنطقة، وهي الشركات التي تكافح للتأقلم مع تزايد تكاليف عوامل الإنتاج، واضطرابات سلسلة التوريد، وارتفاع مطالب العمال برفع الأجور. وقد واجهت مصر وضعا صعبا للغاية اتسم بحسائر جمّة في العملة، وارتفاع كبير في معدلات التضخم، وزيادة في تكاليف الاقتراض محليا، وفتح في السيولة بالدولار. وتواجه تونس بدورها توقعات متشائمة، حيث يؤثر ارتفاع التضخم وفتح العملة الصعبة على النشاط التجاري. وفي الوقت نفسه، عانى المغرب من جفاف حاد في عام ٢٠٢٢، وإن كانت التوقعات بالنسبة له أكثر تفاؤلا بعض الشيء. وتستفيد الجزائر من ارتفاع أسعار النفط، في حين عززت مشاريع الطاقة والتعدين التوقعات بالنسبة لموريتانيا. ولسوء الحظ، فقد تدهور الوضع على نحو ملحوظ في السودان الذي اندلع فيه صراع محتم، ولا يزال الوضع مضطربا للغاية.

تسببت الحرب الروسية الأوكرانية في صدمة خارجية أخرى عنيفة للمنطقة

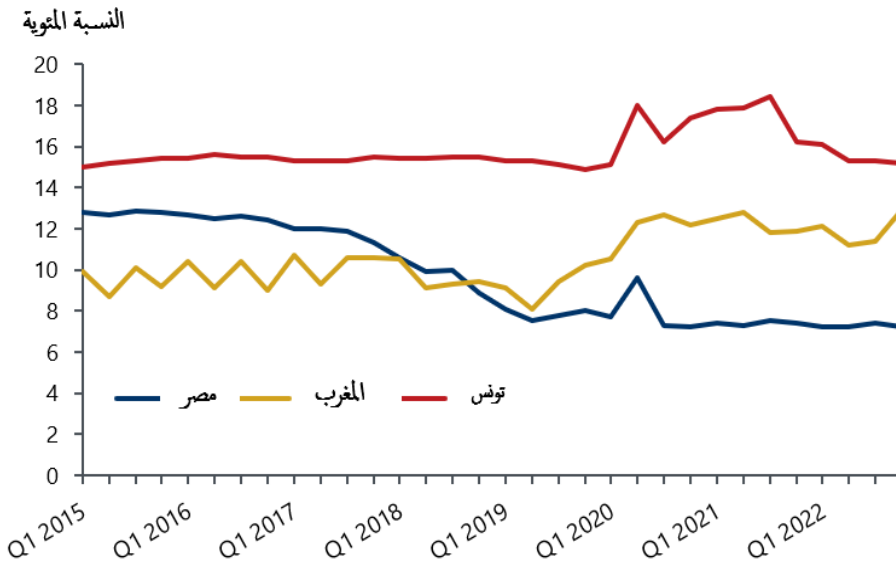
٢-٢ الاتجاهات السائدة في مجال التوظيف

لقد تسببت جائحة كوفيد-١٩ في ارتفاع معدل البطالة في كل بلدان منطقة شمال أفريقيا، لكن تأثير هذه الأزمة كان متفاوتا للغاية. ففي كل من تونس والمغرب، ارتفعت معدلات البطالة مع بداية كوفيد-١٩، بما أن الاقتصادات المعتمدة على السياحة تلقت ضربة قوية بسبب توقف السفر بين الدول. فقد ارتفع معدل البطالة في المغرب من مستوى قياسي منخفض بلغ

٨,١ في المائة في الربع الثاني من عام ٢٠١٩ إلى مستوى قياسي مرتفع بلغ ١٢,٨ في المائة في الربع الثاني من عام ٢٠٢١، ورغم تحسن معدل البطالة قليلا في الربع الثالث من عام ٢٠٢١، فقد ارتفع مجددا منذ ذلك الحين بسبب القحط الشديد. وعلاوة على ذلك، ارتفع معدل البطالة بالنسبة للمغاربة رجالا ونساء على مدى العامين الماضيين، غير أن هذا المعدل كان أعلى عند النساء حيث بلغ ١٨,٨ في المائة في الربع الرابع من عام ٢٠٢٢، مقارنة بنسبة ١١,٢ في المائة عند الرجال.

الشكل ٢:

معدل البطالة حسب البلد



المصدر: Africa Economics Oxford

وشهدت تونس وضعاً مماثلاً إلى حد ما، حيث ارتفع معدل البطالة ارتفاعاً كبيراً بلغ ١٨,٤ في المائة في الربع الثالث من عام ٢٠٢١ بسبب ما أحدثته جائحة كوفيد-١٩ من اضطرابات هائلة في قطاع الخدمات. غير أن زيادة تخفيف القيود المفروضة على إثر كوفيد-١٩ أدت إلى انفراجة في النشاط الاقتصادي وإلى تحسن معدل البطالة الذي انخفض إلى ١٥,٢ في المائة في الربع الرابع من عام ٢٠٢٢. وبينما زادت البطالة بالنسبة للرجال والنساء معا أثناء الجائحة، فقد ظلت أعلى باستمرار بالنسبة للنساء (٢٠,١ في المائة بحلول الربع الرابع من عام ٢٠٢٢) مقارنة بالرجال (١٢,٩ في المائة بحلول الربع الرابع من عام ٢٠٢٢).

وأثبت الوضع في مصر أنه يمثل حالة شاذة. فقد إتبّع معدل البطالة اتجاهها نزولياً بعد ما ارتفع إلى ٩,٦ في المائة في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠. واعتباراً من الربع الرابع من عام ٢٠٢٢ انخفض معدل البطالة في مصر إلى ٧,٢ في المائة. وجاء هذا التحسن على وقع الزيادة

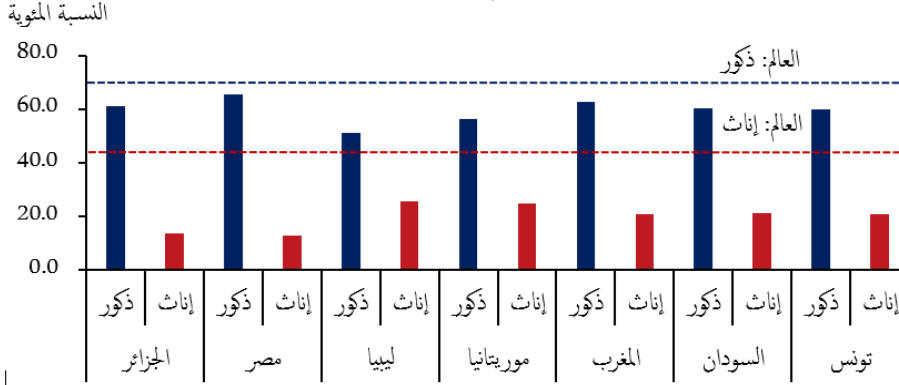
ارتفع معدل البطالة مع
بداية جائحة كوفيد-١٩

نسبة الإناث من السكان
الذين هم في سن العمل
ويزاولون عملاً في شمال
أفريقيا تقل عن ٢٠ في المائة

الكبيرة في عدد الأشخاص الذين جرى توظيفهم. غير أن معظم الوظائف الجديدة التي استُحدثت منذ الربع الثاني من عام ٢٠٢٠ شغلها الرجال. وبحلول نهاية عام ٢٠٢٢، بلغ معدل البطالة بين النساء ١٩,٣ في المائة في حين بلغ هذا المعدل بين الرجال ٤,٧ في المائة.

الشكل ٣:

نسبة التوظيف إلى السكان في سن العمل (١٥+)، ٢٠١٩



المصدر: منظمة العمل الدولية

توظيف الإناث كان يواجه
تحديات حتى قبل كوفيد-١٩
ولا تزال العقبات قائمة

وكان التباين في توظيف الذكور والإناث في شمال أفريقيا مقارنة ببقية العالم كبيرا حتى قبل بداية جائحة كوفيد-١٩. ويبين الشكل ٣ أن الإناث في معظم البلدان الأفريقية يمتثلن أقل من ٢٠ في المائة من مجموع السكان الذين هم في سن العمل ويزاولون عملا، في حين يشغل الرجال بقية الوظائف. ولتدني مشاركة المرأة في القوة العاملة مقارنة بالرجال دورًا أيضا في هذا التباين. وهذه النسبة هي أقل بكثير من المتوسط العالمي الذي يزيد قليلا عن ٤٠ في المائة، وهي تشير إلى حقيقة أن النساء في شمال أفريقيا تواجهن تحديات في الحصول على فرص العمل أكثر بكثير مما يواجهه الرجال. وتُبين أحدث الأرقام المتعلقة بالبطالة مصنفةً حسب نوع الجنس أن النساء أصبحن، منذ بداية جائحة كوفيد-١٩، محرومات أكثر فأكثر من حقوقهن. فقد عانت النساء من معدلات بطالة أعلى بكثير أثناء أحلك فترات جائحة كوفيد-١٩، ولا زلن يعانين من معدلات بطالة أعلى نسبيا مع بداية التعافي. وعلاوة على ذلك، فإن التحديات الاقتصادية وغيرها من التحديات التي شهدتها بعض أنحاء المنطقة مؤخرا تشكل عقبات إضافية تحول دون تقدم نساء شمال أفريقيا.

٣- مسوغات دعم ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

قبل التعمق في بحث دور رائدات الأعمال وملكية الإناث في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يجدر النظر في السبب الذي يحمل على توجيه السياسات والأنشطة الاستراتيجية نحو تشجيع ريادة الأعمال وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكيف يؤثر ذلك على النمو الاقتصادي والتنمية، وكيف يفيد ذلك في معالجة الفجوات الاجتماعية المختلفة مثل ارتفاع معدلات البطالة (وتحديداً بطالة الإناث أيضاً) وعدم المساواة بين الجنسين.

١-٣ من المنظور العالمي

لقد جرى توثيق دور رواد الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دفع النمو الاقتصادي واستحداث فرص العمل توثيقاً جيداً. وأظهرت العديد من الدراسات التجريبية في هذا المجال العلاقات الكلية بين ريادة الأعمال ونشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والنمو الاقتصادي واستحداث فرص العمل (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١١).

وأظهر الباحثون أنه كلما كان عدد المؤسسات الصغيرة والناشئة الجديدة أكبر زادت سرعة النمو الاقتصادي (Audretsch & Keilbach, 2005; Acs et al., 2005; Erken, 2008; Donselaar & Thurik, 2008).

وعلى المنوال نفسه، ثبت وجود صلة هامة بين نشاط المؤسسات الجديدة والصغيرة واستحداث فرص العمل، حيث إنها تستوعب اليد العاملة التي تستغني عنها جهات أخرى من الاقتصاد في عمليات تقليص عدد اليد العاملة، وتستحدث فرص عمل جديدة، وتعزز القدرة التنافسية (Neumark, Wall and Zhang, 2008; Haltiwanger, 1999; Halabisky, 2006; Henrekson & Johansson, 2009).

وفي الواقع، تُبرز منظمة العمل الدولية (٢٠١٩) أن العاملين لحسابهم الخاص ومؤسسات الأعمال الصغيرة يمثلون معاً نحو ٧٠ في المائة من إجمالي العمالة في عينة من ٩٩ دولة.

وعلاوة على ذلك، تبين أن مجموع حصة العاملين لحسابهم الخاص والمؤسسات الصغيرة في العمالة تنخفض مع ارتفاع مستوى دخل البلد. وبعبارة أخرى، عادةً ما يمثل رواد الأعمال

هناك صلة إيجابية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال وبين النمو بوتيرة أسرع واستحداث فرص العمل

يمثل العاملون لحسابهم الخاص والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حصصاً كبيرة من العمالة

والمؤسسات الصغيرة حصصاً أكبر من العمال في البلدان ذات الدخل المتوسط والمنخفض. وعلى وجه التحديد، وجدت منظمة العمل الدولية (٢٠١٩) أن حصة العمالة هذه هي الأعلى في جميع أنحاء أفريقيا والشرق الأوسط وجنوب آسيا.

ثم إن الحصة الكبيرة من العمالة التي يمثلها رواد الأعمال والمؤسسات الصغيرة تعني أيضاً أن هذه الشريحة من السوق، إلى جانب السياسات والبيئات والاستراتيجيات الرامية إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يمكن أن تؤدي دوراً حيوياً في معالجة العقبات الاجتماعية والإمائية الرئيسية. وفي هذا الصدد، توصي منظمة العمل الدولية (٢٠١٩) بأنه: "ينبغي أن يكون دعم الوحدات الاقتصادية الصغيرة جزءاً أساسياً من استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع أنحاء العالم، وفي البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط على وجه الخصوص".

٢-٣ من منظور شمال أفريقيا

تشير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١٨) إلى أن العديد من دول شمال أفريقيا تُدرك على نحو متزايد الدور الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال وقد اتخذت خطوات محددة لدعم هذه المؤسسات.

وعليه، فإن السياسات والاستراتيجيات المنقّذة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال تختلف اختلافاً كبيراً من بلد لآخر، وهي في مراحل مختلفة من التقدم.

ومع ذلك، تشير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١٨) إلى أن بلدان شمال أفريقيا يمكنها فعل المزيد بصفة عامة لتخصيص أكبر قدر ممكن من الموارد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال وتعزيز التنسيق بين العديد من الجهات الفاعلة في مجال السياسات.

وثمة مجالات أخرى متنوعة يُصبح بها الإدخال التحسينات، بما فيها تبسيط البيئة التنظيمية، ومعالجة عدم تناسق المعلومات، والاستفادة من مصادر تمويل إضافية.

ويُعدّ رصد وتقييم السياسات الرامية إلى تعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أمرين أساسيين لتقييم فعالية تلك السياسات وتحديد الخطوات التي يتعين اتخاذها لتحسين نتائجها في المستقبل.

يمكن لبلدان شمال أفريقيا
فعل المزيد لدعم المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة ورواد
الأعمال

وُعدّ حوكمة السياسات أمرا بالغ الأهمية لضمان تحمّل أصحاب المصلحة المعنيين المسؤولية عن تنفيذ السياسات.

ويتحدث المنتدى الاقتصادي العالمي (٢٠١٧) بلهجة أكثر سلبية، حيث يُبرز أن العديد من دول شمال أفريقيا "لا تزال بعيدة عن تلبية احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بفعالية، بسبب مجموعة من العوائق التي لم تُعالج بنجاح بعد".

وعلى العموم، لا تزال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال في بلدان شمال أفريقيا يواجهون العديد من العقبات، التي سنناقش بمزيد من التفصيل في الأقسام اللاحقة من هذا التقرير.

فهذه العقبات تمنع بلدان شمال أفريقيا من الاستفادة من الفوائد الهائلة المرتبطة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال الآخذ في الازدهار والذي يتميز بمنظومة بيئية حاضنة تتظافر فيها جهود جهات شتى من أجل الابتكار.

وبصرف النظر عن الفوائد الاقتصادية، فإن تعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال يمكن أن يساعد أيضا في التغلب على التحديات الاجتماعية، في إشارة إلى ارتفاع مستوى البطالة بين النساء والتدني الكبير لمستويات ملكية الشركات من قبل النساء.

تعزيز الدعم المقدم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يساعد في التغلب على التحديات الاجتماعية

٤- دور المرأة في عالم الأعمال

يبحث هذا القسم الدور الذي تؤديه المرأة في عالم الأعمال في شمال أفريقيا. ويتحقق ذلك من خلال النظر أولاً في مدى انتشار المؤسسات المملوكة للنساء وموقع المرأة في هيكل الملكية.

ثم ينتقل التحليل إلى تقييم أداء المؤسسات، ويهدف بوجه خاص إلى تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات ملحوظة في أداء الأعمال التجارية حسب جنس مالكيها.

٤-١ المرأة وملكية الشركات

تعد نسبة النساء اللاتي يملكن حصة الأغلبية أو جزءاً منها في الشركات منخفضة للغاية في شمال أفريقيا. وبين الشكل ٤ النسبة المئوية للشركات التي تملك فيها النساء حصة الأغلبية في خمسة بلدان في شمال أفريقيا، هي: تونس والسودان ومصر والمغرب وموريتانيا. وقد استُمدت البيانات من استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)، أما البيانات المتعلقة بالبلدان المعنية فتخص السنوات التالية: مصر - ٢٠١٩/٢٠ (العينة الإجمالية: ٣٠٧٥ شركة)؛ موريتانيا - ٢٠١٤/١٥ (العينة الإجمالية: ١٥٠ شركة)؛ المغرب - ٢٠١٩/٢٠ (العينة الإجمالية: ١٠٩٦ شركة)؛ السودان - ٢٠١٤ (العينة الإجمالية: ٦٦٢ شركة)؛ تونس - ٢٠١٩/٢٠ (العينة الإجمالية: ٦١٥ شركة).

ورُتبت النتائج أيضاً حسب حجم الشركة، حيث صُنفت الشركات التي تضم أقل من ٢٠ عاملاً على أنها صغيرة؛ والشركات التي تضم ما بين ٢٠ و ٩٩ عاملاً على أنها متوسطة؛ والشركات التي تضم أكثر من ١٠٠ عاملاً على أنها كبيرة.

ويتضح جلياً أن نسبة ملكية النساء أغلبية الحصة في الشركات في جميع هذه البلدان، وبغض النظر عن حجم الشركة، تقل بكثير عن المتوسط العالمي الذي يبلغ ١٤,٤ في المائة في الشركات بمختلف أحجامها. وتعد نسبة النساء اللاتي يملكن حصة الأغلبية في المؤسسات الصغيرة في تونس، التي تبلغ ٩,٤ في المائة، الأقرب من المتوسط العالمي، لكنها لا تزال بعيدة عنه بعض الشيء.

ففي عينة من بلدان شمال أفريقيا، تملك تونس أعلى نسبة من الشركات المملوكة للنساء في جميع فئات الشركات المختلفة. وقد يرجع ذلك إلى كون نسبة النساء اللاتي يستفدن من المنتجات والخدمات المساعدة في ريادة الأعمال (مثل المنح الدراسية والتدريب الإداري والتقني)

نسبة النساء اللاتي يحزن
على حصص في ملكية
المشروعات التجارية
منخفضة للغاية

النساء أوفر حظاً في
حيازة حصة الأغلبية في
المؤسسات الصغيرة
والمتوسطة

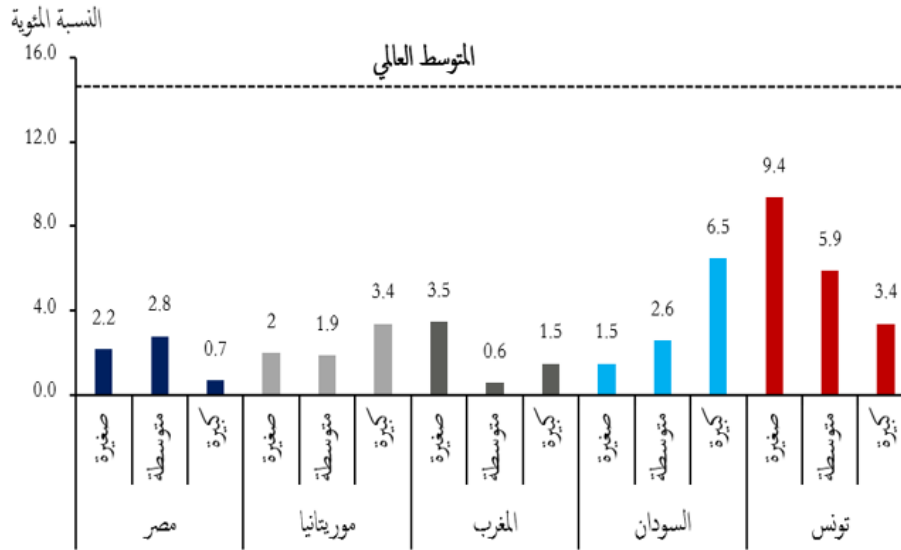
التي يقدمها القطاع العام أعلى من نسبة الرجال (انظر القسم ٨-١). ولدى دول مثل مصر وموريتانيا والمغرب نسبة تقل عن ٤ في المائة في ملكية النساء حصّة الأغلبية.

وعند النظر في النتائج حسب حجم الشركة، يبدو احتمال امتلاك النساء حصّة الأغلبية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكبر منه في المؤسسات الكبيرة في جميع البلدان باستثناء موريتانيا والسودان.

ومع ذلك، فإن نسبة الشركات التي تمتلك النساء حصّة الأغلبية فيها منخفضة على نحو مخيب للآمال في معظم الحالات، ولا تزال أقل من المتوسط العالمي بشكل كبير.

الشكل ٤:

النسبة المئوية للشركات التي تملك النساء حصّة الأغلبية فيها



المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي للمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

وعند إلقاء نظرة أشمل على مشاركة المرأة في ملكية الشركات (حيازة النساء حصّة من ١ في المائة إلى ١٠٠ في المائة من الملكية)، يتبين أن النتائج أحسن في جميع البلدان. ويتجلى ذلك بصورة أوضح في حالة تونس، حيث تتجاوز النسبة المئوية للشركات التي تشارك النساء في ملكيتها المتوسط العالمي في جميع أحجام الشركات.

ويتضح أيضا من الشكل ٥ أن مشاركة النساء في الملكية منخفضة نسبيا في حالة مصر، بغض النظر عن حجم الشركة، عند مقارنتها بدول شمال أفريقيا الأخرى في العينة.

مشاركة النساء في ملكية الشركات أكثر احتمالا في الشركات الكبيرة

وعند تقييم النتائج حسب حجم الشركة، من المثير للاهتمام ملاحظة أن مشاركة المرأة في الملكية أكثر انتشارا في الشركات الكبيرة في معظم البلدان، بينما ملكية النساء لحصة الأغلبية أكثر انتشارا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإن كان بهامش طفيف.

وهناك سبب أو سببان محتملان لذلك. أولا، عادة ما تكون للشركات الأكبر حجما هيكل ملكية أكبر، وهو ما يزيد من إمكانية أن تضطلع النساء بدور الأقلية في الملكية.

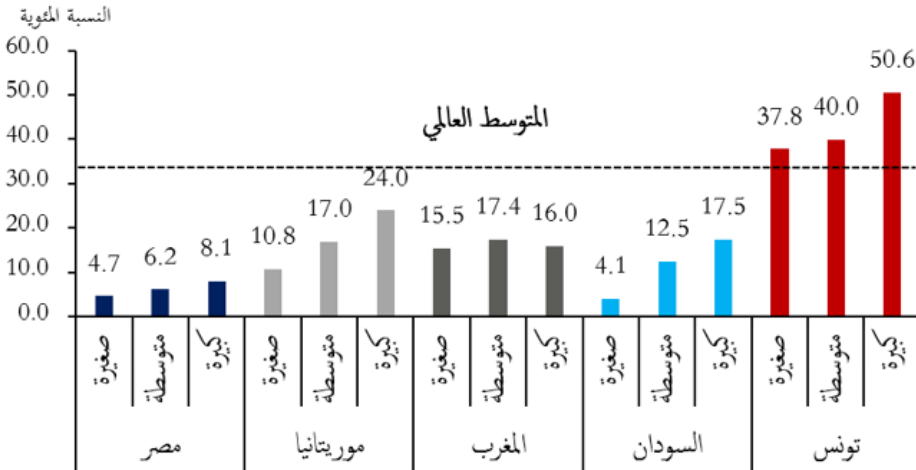
ثم إنه من شأن الشركات الأكبر حجما أن تكون ملزمة أكثر باحترام التشريعات أو السياسات أو الاستراتيجيات التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين.

وعلى أية حال، فإن نسبة الشركات التي تمتلك النساء فيها حصة الأغلبية منخفضة للغاية في الشركات بمختلف أحجامها، ومشاركة المرأة في الملكية أقل بكثير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويعني ذلك أن رائدات الأعمال قد يواجهن العديد من العقبات عند محاولة إنشاء شركة، وقد تواجه صاحبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عقبات تحول دون توسيع نطاق عملياتهن وتطوير شركاتهن.

الشكل ٥:

النسبة المئوية للشركات التي تشارك النساء في ملكيتها



المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

وعند النظر في عمل المرأة الدائم بدوام كامل، نجد أن النتائج تختلف اختلافا كبيرا بين بلدان شمال أفريقيا التي شملتها الدراسة. وكما هو مبين في الشكل ٦، فإن نسبة العاملات اللاتي

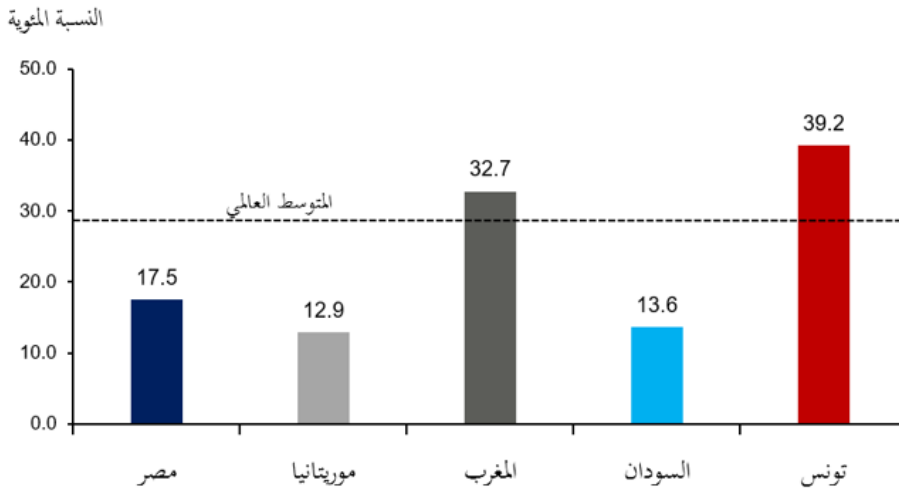
نسبة العاملات منخفضة في معظم البلدان

يشغلن وظائف دائمة بدوام كامل أعلى بكثير في تونس (٣٩,٢ في المائة) والمغرب (٣٢,٧ في المائة).

ولدى هذين البلدين أيضا حصص أعلى من الإناث في العمل الدائم بدوام كامل مقارنة بالمتوسط العالمي (٣٢ في المائة).

الشكل ٦:

نسبة العاملات اللاتي يشغلن وظائف دائمة بدوام كامل



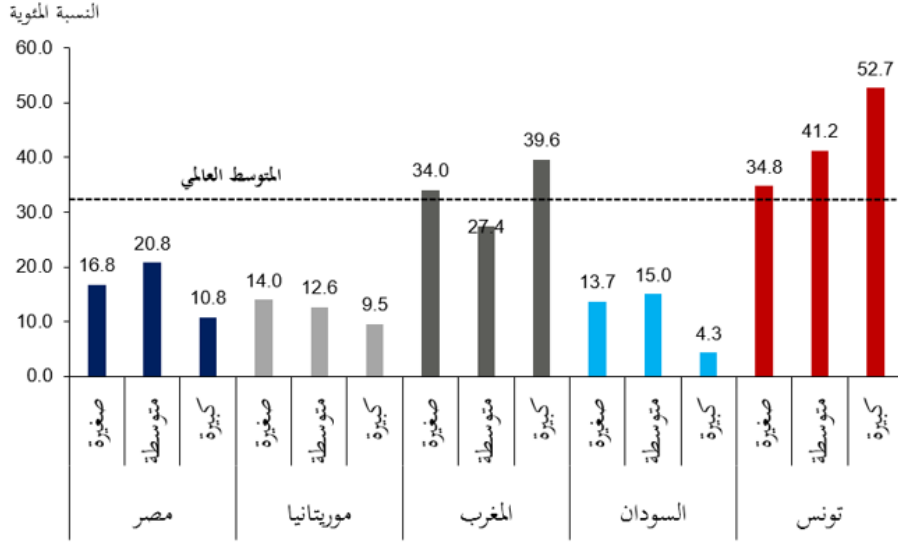
المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

ويتخلف السودان ومصر وموريتانيا عن الركب كثيرا. فنسبة العاملات اللاتي يشغلن وظائف دائمة بدوام كامل تُقدر بنحو ١٧,٥ في المائة في مصر، في حين تسجل موريتانيا والسودان نسبتي أقل تبلغان ١٢,٩ في المائة و١٣,٦ في المائة، على التوالي.

ويعكس الشكل ٧ هذه الأرقام نفسها، لكن مصنفةً حسب حجم الشركة. وفي حالتها تونس والمغرب، حيث نسبة العاملات اللاتي يشغلن وظائف دائمة بدوام كامل أعلى بكثير مقارنة بالبلدان الأخرى، توظف الشركات الكبيرة عددا أكبر نسبيا من النساء.

الشكل ٧:

نسبة العاملات اللاتي يشغلن وظائف دائمة بدوام كامل حسب حجم الشركة



المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

ومع ذلك، توجد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذين البلدين أيضا حصص كبيرة من العاملات في وظائف دائمة.

والواقع أن نسبة العاملات اللاتي يشغلن وظائف دائمة بدوام كامل في شركات صغيرة ومتوسطة تتجاوز في معظم الحالات المتوسط العالمي.

وهذا واضح في المغرب حيث تبلغ نسبة العاملات اللاتي يشغلن وظائف دائمة بدوام كامل ٣٤ في المائة في الشركات الصغيرة. وفي تونس، تبلغ نسبتها ٣٤,٨ في المائة في الشركات الصغيرة و٤١,٢ في المائة في الشركات المتوسطة.

والمثير للاهتمام أنه في البلدان المتبقية، حيث النساء العاملات أقل بكثير بصورة عامة (السودان ومصر وموريتانيا)، توظف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عددا أكبر نسبيا من النساء.

وبصورة عامة، تبين النتائج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تؤدي دورا أساسيا في استحداث فرص عمل للمرأة في بلدان شمال أفريقيا هذه.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تؤدي دورا هاما في استحداث فرص العمل للنساء

٢-٤ أدلة على الفجوة بين الجنسين في أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

السؤال الذي يطرح نفسه هو ما إذا كان أداء الشركة يختلف وفقا لجنس مالكيها. وتبقى الأدلة بشأن اختلاف الأداء بين المؤسسات التي تقودها النساء مقارنة بتلك التي يقودها الرجال متباينة وغير قاطعة. فقد وجدت بعض الدراسات أن الشركات المملوكة للنساء تكشف عن مستويات أداء أضعف مقارنة بتلك المملوكة للرجال. ومن أكثر الأسباب التي تُساق على نطاق واسع هو عدم حصول الشركات المملوكة للنساء على التمويل والقروض. وتشمل التفسيرات الأخرى لهذا الأداء الضعيف العوامل الاجتماعية وضعف التعليم.

وعلى سبيل المثال، يحقق 'فيرلي وروب' (Fairlie and Robb (2009)) في أداء الشركات المملوكة للإناث مقارنة بتلك المملوكة للذكور باستخدام بيانات سرية لمكتب الإحصاء الأمريكي للسنوات من ١٩٩٢ إلى ١٩٩٦. ووجد أن الشركات المملوكة للإناث أقل نجاحا من نظيراتها المملوكة للذكور لأسباب من بينها قلة رأس المال المتاح لبدء التشغيل ومستويات أقل من حيث رأس المال البشري (المكتسب من خلال خبرة العمل السابقة).

وعلى المنوال نفسه، عند دراسة مشهد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الهند، وجد 'شودري وساسيدهاران وراج' (Chaudhuri, Sasidharan and Raj (2018)) ضعفا كبيرا في الأداء يتعلق بحجم الشركات المملوكة للنساء ونموها وكفاءتها. ويبرز المؤلفان أيضا أن النتائج التي توصلوا إليها تبين أن محدودية فرص الحصول على القروض الموجهة للشركات الصغيرة يمثل عائقا كبيرا أمام الشركات المملوكة للنساء. وفي الوقت نفسه، وجد 'ويليامس وكدير' (Williams and Kedir (2017))، أن ثمة ارتباطا سلبيا بين ملكية الإناث وأداء الشركة كما يتضح من معدلات نمو المبيعات السنوية ومعدلات نمو العمالة السنوي عند النظر في حالة تركيا.

ووجدت دراسات أخرى أيضا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء تُبلغ باستمرار عن متوسط أرباح أقل وإنتاجية أقل من مثيلاتها المملوكة للرجال (Campos & Gassier, 2017; Hardy & Kagy, 2018).

ومع ذلك، تؤكد بعض الدراسات أنه لا يوجد فرق إحصائي في أداء الشركات عند مقارنتها من حيث ملكيتها للذكور أو للإناث. فمن خلال تحليل لدراسة استقصائية أجريت على ١٠٩ مؤسسات صغيرة ومتوسطة تقع في 'كينغ ويليامز تاون' في مقاطعة كيب الشرقية بجنوب إفريقيا، لم يجد 'شافا ورونغاني' (Shava and Rungani (2016)) أي دليل على وجود اختلاف في أداء الشركات المملوكة لرواد الأعمال من الذكور والإناث مما كانت الخبرة في مجال

ترى الكتابات في المجال أن أداء الشركات المملوكة للنساء ضعيف بسبب عوامل مُعيقة

الأعمال. وفي الوقت نفسه، يدافع آخرون عن هذه الفكرة، لكنهم يؤكدون أن الأمر صحيح فقط عند أخذ عوامل معينة بعين الاعتبار. ومن ذلك خلص 'روب وواتسن' (Robb and Watson (2012)) إلى أن الفجوة بين الجنسين في أداء الشركات تختفي عند مراعاة اختلافات ديموغرافية مهمة.

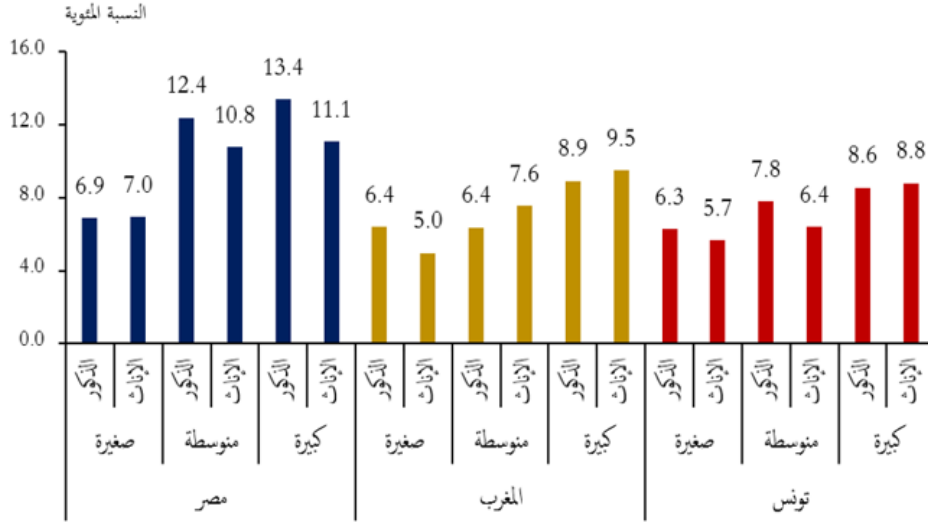
وفي المقابل، ثمة حالات اكتشف فيها الباحثون أن ملكية الإناث ترتبط في الواقع بأداء أقوى للمؤسسات. فقد درس 'وو' وآخرون (Wu et al. (2017)) المشهد الصيني وتوصلوا إلى أن مشاركة الإناث في الإدارة العليا تعزز بشكل كبير أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وفي الوقت نفسه، لاحظ 'كينجي' (Kengne (2016)) في دراسته الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جنوب إفريقيا أن الملكية المختلطة تؤدي إلى أداء أفضل. ووجدت دراسات منفصلة أجراها 'بنك نورديا وكريدي سويس' و'مجموعة بوسطن الاستشارية' أدلة مبشرة أيضا على ارتباط ملكية الإناث بمؤشرات أقوى بشأن الأداء.

وفي هذه الدراسة، يُنظر إلى الأداء على نطاق واسع من منظور المبيعات والتوظيف على حد سواء. والمصدر الرئيسي في هذا الصدد هو بيانات الشركات المستخدمة من استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١). وعندما تُصنف البيانات المتاحة حسب نوع الجنس، تكون أحجام العينات المأخوذة من بلدان شمال أفريقيا صغيرة جدا قياسا بالتعريف الضيق لملكية الإناث حصّة الأغلبية. ولذلك، استُخدم بدلا منه التعريف الأوسع المتعلق بمشاركة المرأة في الملكية. وتُحول القيود المفروضة على حجم العينات أيضا دون إدراج السودان وموريتانيا في التقييم.

ويبين الشكل ٨ النمو الاسمي السنوي لمبيعات الشركات بأحجامها المختلفة في تونس ومصر والمغرب. ففي مصر، تُظهر الشركات الصغيرة أداء مماثلا إلى حد ما في نمو المبيعات عند مقارنة الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها بتلك التي يملكها الذكور فقط. أما بالنسبة للشركات المتوسطة والكبيرة، فإن الشركات التي لا يملكها الذكور فقط تسجل نمو أقوى في المبيعات. وفي حالة المغرب، تسجل الشركات الصغيرة المملوكة للرجال نمو أقوى في المبيعات، في حين ترتبط مشاركة المرأة في الملكية بنمو أعلى في مبيعات الشركات المتوسطة والكبيرة. وفي تونس، كان أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة التي يملكها الذكور فقط أفضل، في حين كان نمو المبيعات متساويا إلى حد ما في حالة الشركات الأكبر حجما.

الشكل ٨:

نمو المبيعات الاسمية السنوية حسب حجم الشركة وجنس مالكيها



المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

وتشير النتائج إلى أن الشركات المملوكة للرجال تحقق، في المتوسط، أداء أفضل من حيث نمو المبيعات في حالات كثيرة في مختلف البلدان وفي الشركات بمختلف أحجامها، وهذه هي الحال أيضا عند النظر فقط في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ومع ذلك، هناك حالات كثيرة تكون مشاركة الإناث فيها مصحوبة بأداء أقوى، وبالتالي قد لا تكون هذه النتائج جازمة. ويمكن تفسير ذلك في جزء منه باستخدام التعريف الأوسع لمشاركة الإناث بدلا من ملكية الإناث لخصصة الأغلبية، بسبب القيود المتعلقة بالعتبات.

ويعني هذا بدوره أنه حتى لو شاركت الإناث في الملكية، فإن السيطرة النهائية على القرارات قد تظل بيد الذكور. وفي الواقع، لقد تبين، في عينة الشركات التي تشارك فيها الإناث في الملكية، أن الإناث يملكن حصة الأقلية في ٧٠ في المائة منها تقريبا.

ثم إن أحجام عيّنات الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها تظل صغيرة، ما يجعل النتائج أكثر عرضة للتأثر باستجابات محددة من الشركات، حتى بعد أخذ الآراء الشاذة في الاعتبار. ومع ذلك، فإن هذا راجع جزئيا إلى انخفاض معدل انتشار الشركات المملوكة للنساء في هذه البلدان.

غير أن النتائج التي تميل نحو نوع الشركات المملوكة للرجال فقط تشير، حتى عند مقارنتها بالتصنيف الواسع لمشاركة المرأة، مقرونا بتدني عدد الشركات المملوكة للنساء، إلى أن

مشاركة الإناث في الملكية
ملازمة لضعف نمو المبيعات

النساء قد تواجهن تحديات وعقبات مختلفة تعوق أداءهن في المبيعات وطموحاتهن في مجال زيادة الأعمال بالمعنى الواسع.

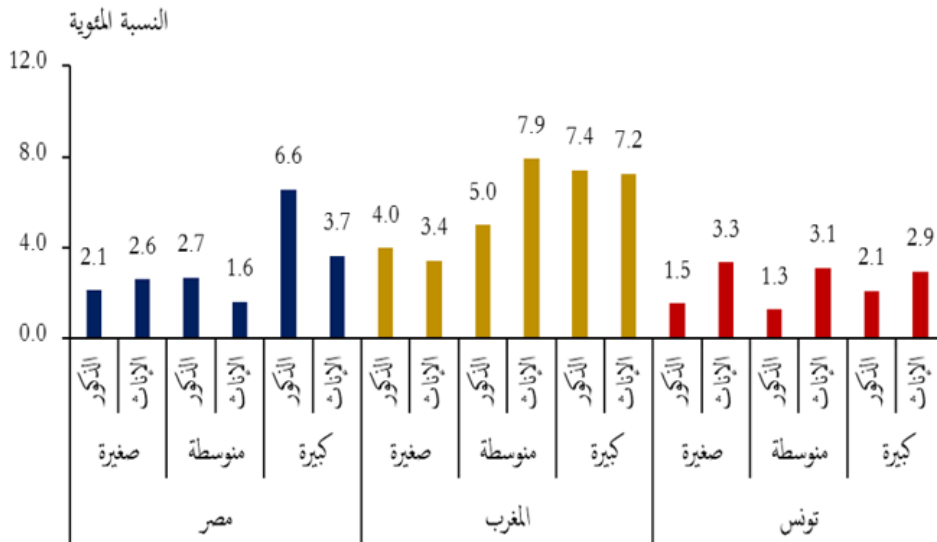
وعندما يتحول الانتباه إلى النمو في عدد الوظائف، يتضح جلياً من الشكل ٩ أن نمو التوظيف كان أبطأ بكثير من نمو المبيعات في معظم الحالات. ويفسر ذلك جزئياً بحقيقة أن التقييم أعلاه يأخذ في الاعتبار نمو المبيعات الاسمي، في حين أن التضخم المرتفع نسبياً في مصر (بلغ متوسط التضخم ٧,١ في المائة أثناء الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠) وتونس (بلغ متوسط التضخم ٦,٢ في المائة أثناء الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠) يكون قد أثر على أداء نمو المبيعات الحقيقي.

ومما يكتن من أمر، تشير الأدلة إلى أن نمو التوظيف كان، في معظم الحالات، أقوى في عدد أكبر من الحالات في مختلف البلدان وفي الشركات بمختلف أحجامها عندما تكون للنساء حصص في ملكية الشركة. وكان هذا الأمر أقل وضوحاً في مصر، بينما كان أكثر جلاءً في تونس. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن نمو التوظيف كان أقوى في الشركات الأكبر حجماً، وهو ما يتماشى مع نمو المبيعات الأعلى الذي سجلته هذه الشركات. وتتعارض هذه النتيجة مع النتائج المتعلقة بنمو المبيعات. وبينما تنطبق القيود نفسها في ما يتعلق بالتصنيف الواسع لمشاركة الإناث في الملكية وأحجام العينات الصغيرة، تشير النتائج فعلاً إلى أن مشاركة الإناث في ملكية المشروعات التجارية يصاحبها نمو أقوى في التوظيف إلى حد ما.

مشاركة المرأة في الملكية
ملازم لنمو أقوى في
التوظيف

الشكل ٩:

نمو التوظيف السنوي حسب حجم الشركة وجنس مالكيها

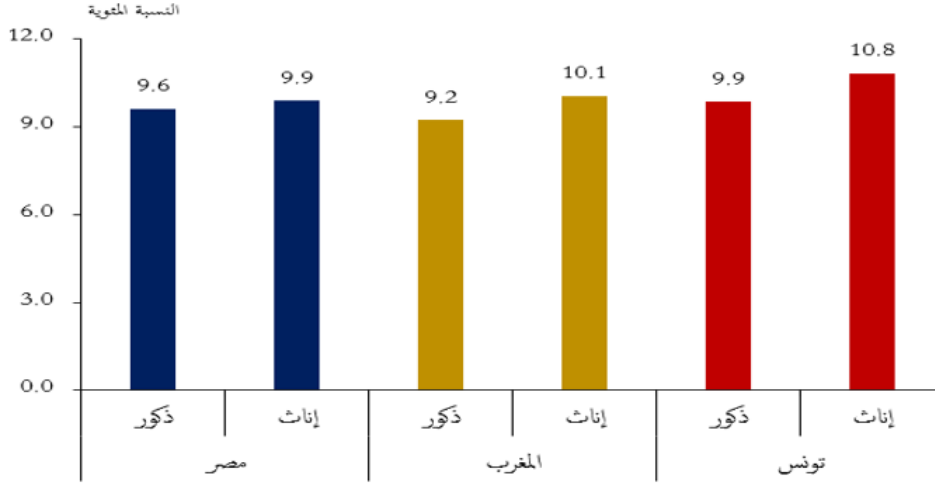


المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

ثم إنه بالنظر إلى متوسط عدد العمال الذين تستخدمهم الشركات الصغيرة، موزعين حسب نوع الجنس، يتضح جليا من الشكل ١٠ أن هذه الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها تميل إلى توظيف المزيد من العمال في المتوسط في جميع البلدان الثلاثة التي يجري تناولها.

الشكل ١٠:

متوسط عدد العاملين في الشركات الصغيرة حسب جنس مالكيها

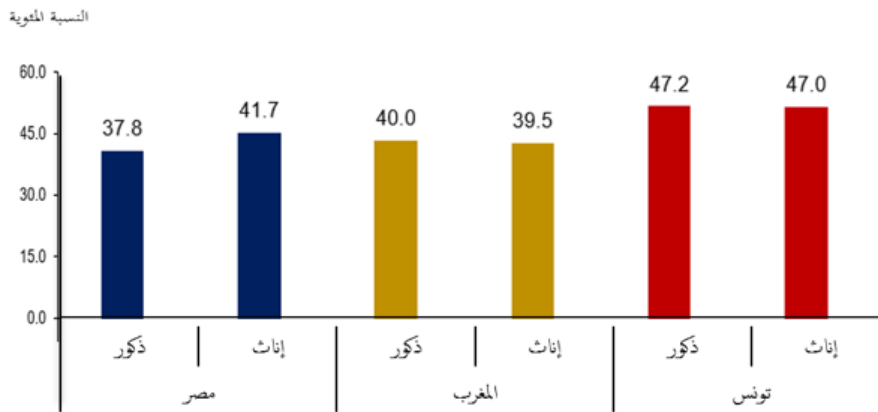


المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

وبالنسبة للشركات ذات الحجم المتوسط، كانت النتائج أكثر اتساقا بين الجنسين في حالي المغرب وتونس، بينما توظف الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها عددا أكبر بكثير من العمال في المتوسط في حالة مصر.

الشكل ١١:

متوسط عدد العاملين في الشركات المتوسطة الحجم حسب جنس مالكيها



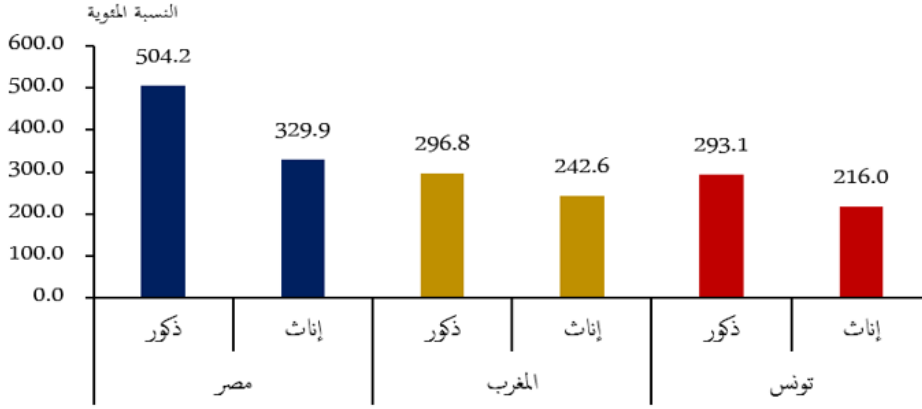
المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

الشركات الصغيرة
المملوكة للنساء
توظف عددا أكبر من

ومن المثير للاهتمام أن النتائج المتعلقة بالشركات الكبيرة تبين عكس ما لوحظ في الشركات الصغيرة. ففي جميع الحالات، توظف الشركات الكبيرة التي ينفرد الذكور بملكيتها عدداً أكبر بكثير من العمال. وبمنظرة أكثر شمولاً، تشير النتائج الموحدة إلى أن الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها توظف عدداً أكبر من العمال في حالات الشركات الصغيرة، بينما مشاركة الإناث في ملكية الشركات الأكبر حجماً يلازمها انخفاض التوظيف في المتوسط.

الشكل ١٢:

متوسط عدد العاملين في الشركات الكبيرة حسب جنس مالكيها



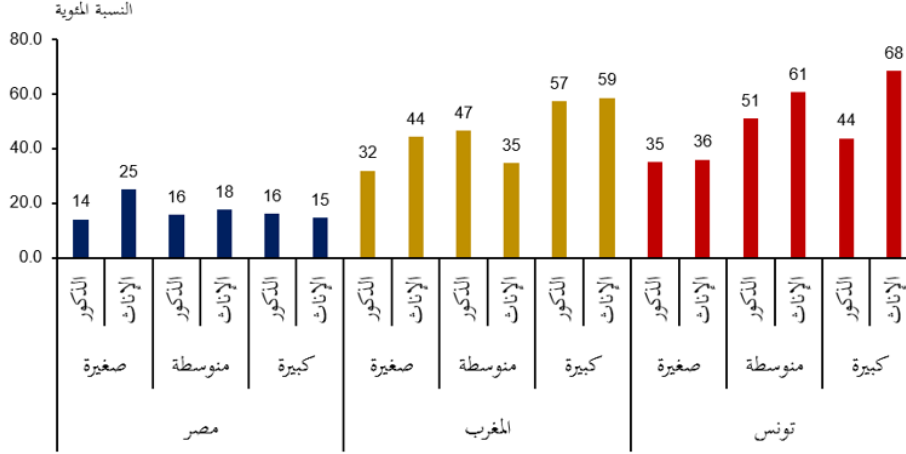
المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

وعند النظر في توظيف النساء على وجه التحديد، تشير نتائج التقييم إلى أن الشركات التي تشارك النساء في ملكيتها تميل إلى توظيف عدد أكبر نسبياً من النساء. وتوضح هذه النتائج من الشكل ١٣ الذي يبين نسبة العاملات حسب حجم الشركة وجنس مالكيها. وفي معظم الحالات، يلاحظ أن الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها، في مختلف البلدان والشركات بمختلف أحجامها، تصاحبها حصة أعلى من النساء في العمالة. وتبدو هذه النتائج جلية على نحو خاص بالنسبة للشركات الصغيرة في مصر والمغرب، والشركات المتوسطة والكبيرة على حد سواء في تونس.

الشركات المملوكة للنساء
توظف عدداً أكبر نسبياً من
النساء

الشكل ١٣:

نسبة العاملات حسب حجم الشركة وجنس مالكيها



المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

٣-٤ النتائج الرئيسية

يلخص هذا القسم النتائج الرئيسية للتقييم أعلاه، ويستخلص أيضا استنتاجاتٍ من وجهة نظرٍ أشملٍ في ما يتعلق بالنتائج.

أولا، فيما يتعلق بملكية النساء للشركات، هناك استنتاجاتٍ جديدة بالملاحظة:

- ملكية النساء لحصة الأغلبية في الشركات منخفضة إلى حد كبير في عينة بلدان شمال أفريقيا جميعها.
- ملكية النساء لحصة الأغلبية أمر شائع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تميل النساء في الشركات الكبيرة إلى تملك حصة الأقلية على الأرجح.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تؤدي دورا حيويا في استحداث فرص عمل للمرأة.

وعند دراسة الاختلافات المحتملة في أداء الشركات حسب جنس مالكيها، يجدر التأكيد على أن القيود المفروضة على حجم العينات (وهو ما يعزى جزئيا إلى انخفاض معدل انتشار ملكية الإناث) استلزمت استخدام التعريف الأوسع لمشاركة الإناث في الملكية بدلا من النظر في ملكية النساء لحصة الأغلبية. وينبغي التأكيد على النتائج الرئيسية التالية:

- مشاركة الإناث في ملكية الشركات ملازمة لضعف نمو المبيعات.
- مشاركة المرأة في ملكية الشركات مصاحبة لنمو أقوى في التوظيف إلى حد ما.
- توظف الشركات الأصغر حجما التي تشارك المرأة في ملكيتها عددا أكبر من العمال في المتوسط.
- تميل الشركات التي تشارك المرأة في ملكيتها إلى توظيف عدد أكبر نسبيا من النساء.

وباختصار، فإن ملكية النساء لحصة الأغلبية في الشركات عموما منخفضة للغاية في عينة بلدان شمال أفريقيا جميعا. وتعد ملكية الإناث لحصة الأغلبية أيضا أكثر انتشارا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويعني ذلك أن رائدات الأعمال قد يواجهن تحديات عند محاولة إنشاء شركة، وأن مالكات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد يواجهن عقبات تحول بينهن وبين توسيع نطاق أعمالهن وتطوير شركاتهن.

وعلاوة على ذلك، تشير النتائج إلى أن السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات الرامية إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء قد يكون لها تأثير أكبر وأثر مضاعف في سبيل استحداث المزيد من فرص العمل لصالح النساء ومعالجة الفجوة الكبيرة في التوظيف بين الذكور والإناث وارتفاع معدل بطالة الإناث في جميع أنحاء بلدان شمال أفريقيا.

يمكن للاستثمار
والسياسات الموجهة
نحو المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة
المملوكة للنساء أن
تعزز فرص عمل المرأة

٥- العوامل المحفزة والمثبطة لرواد الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الغرض من هذا القسم هو النظر في العوامل التي تدفع إلى نجاح زيادة العمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو تعرقه، مع التركيز على البيئة السائدة في شمال أفريقيا

١-٥ العوامل الحاسمة للنجاح

لئن كانت الشركات الصغيرة الجديدة تمثل في معظمها المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي والابتكار، فهي هشة وغالبا ما تميل إلى الفشل. وتشير التقديرات إلى أن حوالي ٨٠ في المائة من الشركات الناشئة الجديدة تتوقف عن العمل في غضون خمس سنوات، بينما يبقى عدد أقل من الشركات الناشئة مستمرا في النشاط بعد عشر سنوات (Urban, 2020).

واستنادا إلى الكتابات في هذا المجال، فإن بعض العوامل الحاسمة لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي:

● **التمويل:** مؤسسة الأعمال الناجحة هي مؤسسة مربحة، والحصول على رأس المال أمر بالغ الأهمية للتوسع وتحقيق الكفاءة الاقتصادية. والحال أنه غالبا ما تجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبة في الحصول على القروض أو الائتمانات عن طريق وسائل التمويل الرسمية، وهو ما يجعلها تعتمد على الموارد المالية الشخصية.

وهذا يعني أن الحالة الاجتماعية والاقتصادية للفرد تؤدي أيضا دورا في قدرته على إطلاق مؤسسة صغيرة وإدارتها بنجاح، الأمر الذي يؤكد، فضلا عن ذلك، أهمية إتاحة التمويل لرواد الأعمال (Rodrigues et al. 2021).

● **التخطيط الاستراتيجي والكفاءات الأخرى:** التخطيط الاستراتيجي ليس مفتاحا لضمان النمو على المدى الطويل فحسب، بل أيضا لضمان القدرة على التكيف في بيئة دائمة التغير. فبدون خطط استراتيجية وتشغيلية، غالبا ما يفشل أصحاب الشركات الصغيرة في تقدير الربحية المطلوبة للحفاظ على العمليات على المدى الطويل.

وعادة ما يدفع ذلك الشركات إلى العمل بخسارة والخروج من السوق (Urban, 2020). والشركات التي تتمكن من تحقيق هامش من الربح قد تجد مشقة في تحقيق مستويات نمو مثلى، وذلك في ظل غياب استراتيجية واضحة.

الحصول على رأس
المال أمر بالغ الأهمية
للتوسع وتحقيق
الكفاءة الاقتصادية

● **ريادة الأعمال والابتكار:** عادة ما يتمتع صاحب الشركة الناجح بروح المبادرة والابتكار، فهو يبحث عن الفرص والتحديات، وعن نسج الشبكات وعقد الشراكات.

ويمكن أن تكون الشبكات مفتاحا للوصول إلى الموارد أو الأسواق الجديدة أو رأس المال الاجتماعي (Rodrigues et al. 2021).

● **القدرة الإدارية:** قد يتمتع صاحب المؤسسة الصغيرة بروح المبادرة، ولكنه قد يفتقر إلى المهارات الإدارية اللازمة لإنجاح المؤسسة. وفي هذه الحالات، يمكن أن يعين المالك مديرا للتكفل بالعمليات اليومية للمؤسسة.

وتشمل المهارات الإدارية تخطيط الميزانية والعلاقات مع الزبائن والتمويل والمبيعات والتسويق وإدارة الموارد البشرية. وتعد المهارات المرنة، المعروفة أيضا باسم 'مهارات التعامل مع الناس'، قيمة للغاية عندما يتعلق الأمر بإدارة التفاعلات بين الأشخاص في مكان العمل. وتختلف المهارات المرنة عن المهارات الصلبة أو 'المهارات التقنية'، وهي تشمل التواصل والسلوك وأخلاقيات العمل والتفكير النقدي والعمل الجماعي (Doyle, 2022). ويعد تطوير هذه المهارات المرنة ضروريا للنساء بوجه خاص لتمكينهن من مواجهة الهياكل الذكورية في سياق الأعمال.

وثمة عوامل أخرى تتعلق بالبيئة الاقتصادية والبنية التحتية والسياسات بالمعنى الواسع تؤدي دورا في تشجيع نشاط ريادة الأعمال ودعم المشاريع التجارية.

٢-٥ القيود الرئيسية

يقدم المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠٢٢) تفاصيل عن بيئة ريادة الأعمال العامة في أكثر من ٥٠ اقتصادا مختلفا.

ففي جميع بلدان شمال أفريقيا الأربعة قيد النظر، جرى تحديد مسألة التعليم والتدريب في المدرسة الأساسية في مجال ريادة الأعمال إلى جانب مسألة نقل البحث والتطوير على أنهما أقرب إلى أن يكونا 'غير مرضيتين بتاتا' على مقياس من صفر إلى ١٠، حيث يساوي الصفر 'غير مرض بتاتا' و ١٠ 'مُرض جدا'.

وهناك عوامل أخرى، مثل تعليم ريادة الأعمال بعد المدرسة، والبرامج الحكومية، والضرائب والبيروقراطية، وتمويل رواد الأعمال، والدعم الحكومي والسياسات العامة، والسوق الداخلية والانفتاح، والمعايير الثقافية والاجتماعية، تعتبر أيضا أقل من كافية في معظم البلدان

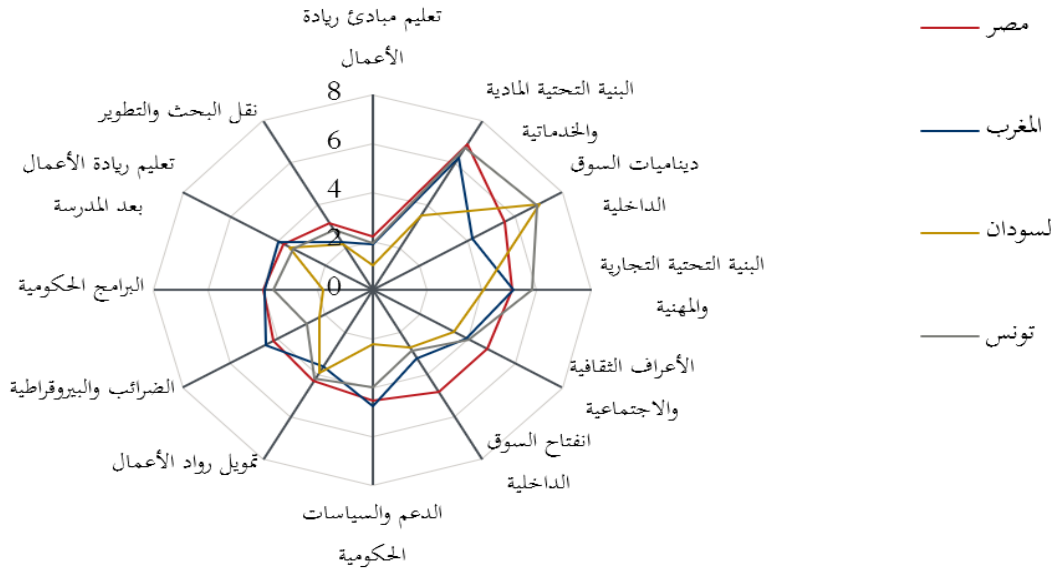
(خمس درجات أو أقل)، في حين أن عوامل مثل البنية التحتية المادية والخدماتية، وديناميات السوق الداخلية، والبنية التحتية التجارية والمهنية هي أقرب إلى 'مرضية جدا'.

وتشير هذه النتائج إلى أن ثمة الكثير مما يتعين القيام به من حيث تحسين البيئة الأساسية لريادة الأعمال بالمعنى الواسع في شمال أفريقيا، لا سيما عندما يتعلق الأمر بالتعليم (الأساسي وما بعد المدرسي)، والدعم الحكومي في شكل برامج سياسية والبحث والتطوير، وتمويل رواد الأعمال. وبتحسين بيئة ريادة الأعمال بالمعنى الواسع، يمكن للحكومات تعزيز ريادة الأعمال، وهي عملية تؤدي إلى إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في شمال أفريقيا تواجه أيضا مجموعة واسعة من التحديات عندما يتعلق الأمر بولوج القطاع الخاص والعمل فيه.

الشكل ١٤:

تقييمات الخبراء لبيئة ريادة الأعمال



المصدر: المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠٢٢)، صفر = غير كاف بتاتا؛ ١٠ = كاف جدا

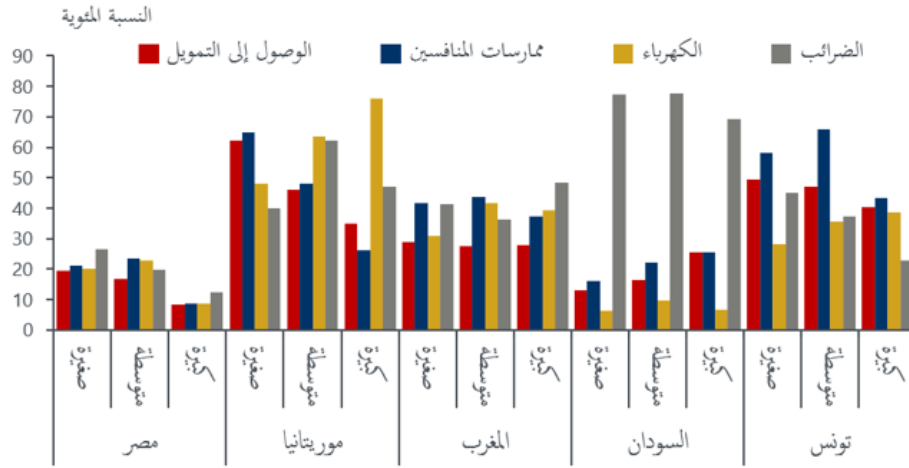
يُنظر إلى تعليم ريادة الأعمال في شمال أفريقيا على أنه غير كاف

ووفقا لاستقصاء البنك الدولي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)، تعتبر الشركات الصغيرة (٥-١٩ عاملا) والمتوسطة (٢٠-٩٩ عاملا) العاملة في شمال أفريقيا ممارسات المنافسين في القطاع غير الرسمي، ومعدلات الضرائب، والكهرباء، والحصول على التمويل قيودا رئيسية. وستُبحث كل واحدة من هذه المسائل بمزيد من التفصيل أدناه. وثمة عوامل أخرى تُعتبر قيودا

رئيسية، وإن كانت بدرجة أقل، وهي تراخيص وتصاريح الشركات، وأنظمة الجمارك والتجارة، وأنظمة العمل، والقوى العاملة غير المتعلمة تعليما كافيا.

الشكل ١٥:

القيود الرئيسية التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١)

- ممارسات المنافسين في القطاع غير الرسمي: تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا سيما في موريتانيا وتونس والمغرب، ممارسات المنافسين عائقا رئيسيا.

والأنشطة في القطاع غير الرسمي لا تخضع للقواعد التنظيمية. ولهذا السبب، قد تستفيد الشركات العاملة في هذا القطاع من انخفاض تكاليف المدخلات أو تمارس تجنّب دفع الضرائب أو التهرب الضريبي. ويتيح لها ذلك في الغالب بيع السلع بسعر أقل من الشركات في القطاع الرسمي، وهو ما يُحد في نهاية المطاف من هامش ربح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسجلة. وتواجه رائدات الأعمال فضلا عن ذلك صعوبة في الوصول إلى الأسواق، ليس بسبب ممارسات المنافسين في القطاع غير الرسمي فحسب، ولكن أيضا بسبب الافتقار إلى فرص الحصول على المدخلات والأدوات والأصول والاستفادة من الشبكات.

- معدلات الضرائب والإدارة الضريبية: لقد وجدت العديد من الدراسات أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لديها في الواقع معدلات ضريبية منخفضة نسبيا بالمقارنة مع بقية العالم، لكن يبدو أن القضية بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي قضية عدالة وكفاءة.

ووفقا لصندوق النقد الدولي، من المعلوم أن ”الضرائب على الدخل الخاصة بالشركات“ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ”تتميز بمعدلات تنافسية نسبيا، ولكنها تعاني من إعفاءات واسعة النطاق، تُمنح في كثير من الأحيان بطرق غير شفافة وتسم بدرجة عالية من السلطة التقديرية“ (Jewell et al., 2015). وغالبا ما تكون الإدارة الضريبية أيضا في العديد من بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ”غير فعالة وتمارس سلطة تقديرية كبيرة، وهو ما يؤدي إلى معاملة غير عادلة للمواطنين والشركات“ (Jewell et al., 2015). وقد يؤدي الافتقار إلى الشفافية والمعاملة التفضيلية في الضرائب إلى شعور أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمعاملة غير عادلة، في الوقت الذي تزيد فيه الإدارة الضريبية غير الفعالة من إحباط أصحاب الأعمال التجارية الصغيرة.

ومع ذلك، أحرزت دول مثل مصر تقدما كبيرا في جعل أنظمتها الضريبية مواتية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السنوات الأخيرة أكثر مما كانت عليه الحال في السابق. ففي عام ٢٠٢٠، أصدرت مصر قانون ”تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر“ الجديد، الذي يمنح حوافز ضريبية وغير ضريبية لهذه المؤسسات.

● **الكهرباء:** تتمتع مصر وتونس والمغرب بمستويات مماثلة لما هي عليه في أوروبا والولايات المتحدة وأستراليا من حيث الحصول على الكهرباء.^(١) إلا أن العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر مسألة التزوّد بالكهرباء عائقا رئيسيا. وفي الواقع، أشارت نسبة تتراوح بين ٢٠ في المائة و٤٠ في المائة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المشاركة في استقصاء البنك الدولي لمؤسسات الأعمال في تونس ومصر والمغرب إلى أنها تعاني من انقطاع المتكرر للتيار الكهربائي. وهذا الرقم أعلى بكثير (حوالي ٩٠ في المائة) بالنسبة لموريتانيا والسودان. وتقول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر والمغرب وتونس إنها تتعرض، في المتوسط، لانقطاع التيار الكهربائي مرة واحدة أو أقل في الشهر العادي، في حين يرتفع هذا الرقم إلى ما بين ثلاث وست مرات شهريا في موريتانيا والسودان.

ويشير ’فقيه وغزاليان وغزاوي‘ (Fakih, Ghazalian and Ghazzawi (2020)) إلى أن ”حدوث حالات انقطاع التيار الكهربائي في منطقة شمال أفريقيا والشرق الأوسط يعد كبيرا مقارنة بالعديد من المناطق الاقتصادية الجغرافية الأخرى“. وأبرز أيضا أن ”انقطاع التيار الكهربائي يخلق عادة آثارا مباشرة وأخرى غير مباشرة على الأداء العام للشركات،

تعتبر العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة في شمال أفريقيا مسألة الكهرباء عائقا رئيسيا

(١) يُعرّف الحصول على الكهرباء في هذا السياق بوجود مصدر للكهرباء يتيح توفير القدر البسيط من الإضاءة وشحن جهاز هاتف أو تشغيل مذياع أربع ساعات في اليوم.

متسببا في زيادة التكاليف الاقتصادية، وانخفاض الكميات المنتجة، وانخفاض المبيعات والإنتاجية في نهاية المطاف“. بيد أن العديد من بلدان شمال أفريقيا غدت واعية بهذه التحديات، وهي الآن بصدد السير بخطى ثابتة في سبيل تحقيق الاكتفاء الذاتي من الطاقة والانتقال إلى استخدام الطاقات المتجددة.

● **الحصول على التمويل:** رغم كبر حجم النظام المصرفي والقطاع الخاص في شمال أفريقيا ورسوخها نسبيًا مقارنة بالبلدان الأفريقية الأخرى، إلا أن الشركات الكبرى غالبًا ما تستفيد على نحو غير متناسب من الإقراض المصرفي مقارنة بالشركات الأصغر.

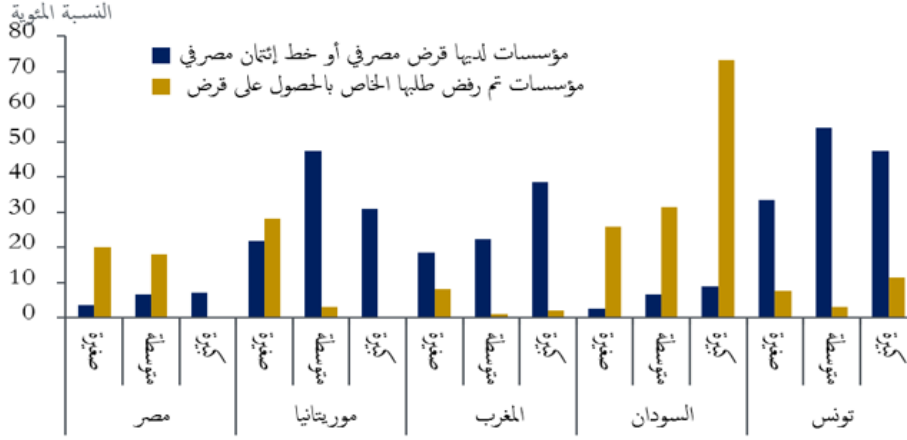
وعادة ما يحدث ذلك نتيجة لعدم وجود نظام موحد للتدقيق أو لغياب الأطر التنظيمية المعنية بتقييم الجدارة الائتمانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومخاطرها، وهو ما يدفع المصارف إلى التردد في إقراض الشركات الصغيرة (Ahamed, 2021). ولا تزال الكيانات العامة ترحل إلى الهيمنة على قوائم المستفيدين من قروض المصارف المملوكة للدولة، وهو ما يجعل من الصعب على شركات القطاع الخاص أن تحصل على التمويل اللازم لتنفيذ التغييرات المطلوبة لكي تحقق المزيد من النمو والتنمية.

ووفقًا لاستقصاء البنك لمؤسسات الأعمال، فإن نسبة أكبر من الشركات الصغيرة، مقارنة بالشركات الكبيرة، تعتبر الاستفادة من التمويل عائقًا رئيسيًا في معظم بلدان شمال أفريقيا. وعلى وجه التحديد، يُظهر الاستقصاء أن ما بين ٥٠ و ٧٠ في المائة من الشركات الصغيرة والمتوسطة في تونس وموريتانيا تعتبر الحصول على التمويل عائقًا رئيسيًا، بينما هذه النسبة أقل في المغرب ومصر والسودان (تتراوح بين ١٠ و ٣٠ في المائة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

يشكل الحصول على التمويل عائقًا رئيسيًا أمام الشركات الصغيرة والمتوسطة في شمال أفريقيا

الشكل ١٦:

عائق الحصول على التمويل الرسمي



المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١) نطاقات مجموعة البيانات ٢٠١٤-٢٠٢٠

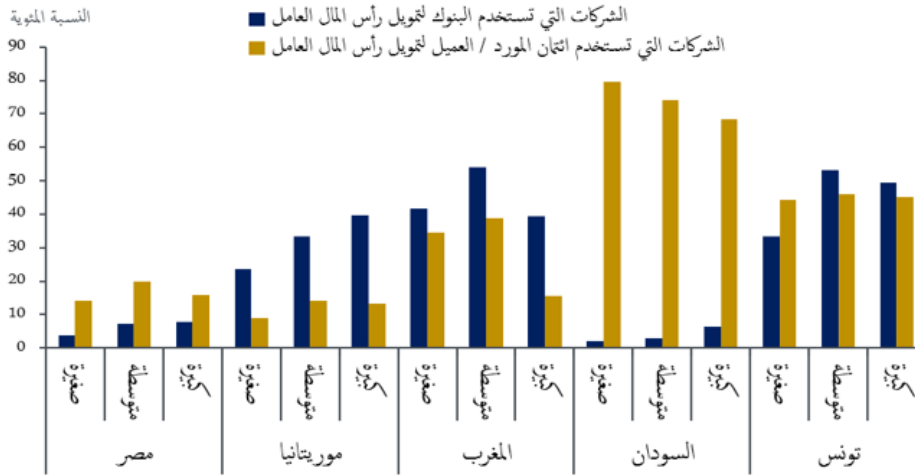
غالبا ما تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سبيل الحصول على الائتمان المصرفي مقارنة بالشركات الكبيرة

ويبين الشكل ١٦ أنه في معظم الحالات تكون النسبة المئوية للشركات التي تحصل على قرض مصرفي/خط ائتمان أقل عادة في حالة الشركات الأصغر مقارنة بالشركات الأكبر حجماً، بينما النسبة المئوية للشركات التي تعرضت مؤخراً لرفض طلبها الحصول على قرض غالباً ما تكون أعلى فيما يخص الشركات الأصغر مقارنة بالشركات الأكبر حجماً.

وبما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكافح على نحو غير متناسب مقارنة بالشركات الكبيرة للحصول على خطوط ائتمان رسمية، فإنها غالباً ما تلجأ إلى وسائل تمويل أخرى. ويبين الشكل ١٧ أن الشركات الصغيرة في شمال أفريقيا غالباً ما تلجأ إلى ائتمانات الموردين أو العملاء لتمويل رأس مالها العامل لأنها لا تستطيع الحصول على الائتمان المصرفي.

الشكل ١٧:

تمويل رأس المال العامل باستخدام ائتمان المورد/العميل أو المصرف



المصدر: استقصاء البنك الدولي العالمي لمؤسسات الأعمال (٢٠٢١) نطاقات مجموعة البيانات ٢٠١٤-٢٠٢٠

وتشير دراسات مماثلة أيضا إلى أن رواد الأعمال يعتمدون إلى حد كبير على مصادر التمويل غير الرسمية، مثل العائلة والأصدقاء، لأنهم يواجهون "صعوبات كبيرة في الحصول على التمويل اللازم لإنشاء شركة وتوسيعها" (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١١).

وكثيرا ما تجعل الفجوة المالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير قادرة على الحصول على التمويل اللازم للقيام باستثمارات من شأنها أن تمكنها من المضي في التوسع، وبالتالي من تحقيق النمو.

٦- الحصول على التمويل

بالنظر إلى ما يكتسبه الحصول على التمويل من أهمية قصوى في نجاح ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يبحث هذا القسم في هذه المسألة بمزيد من التفصيل، ويسلط الضوء على أوجه التفاوت بين الذكور والإناث، إن وجدت.

إن الحصول على التمويل ليس متفاوتا بين الشركات في شمال أفريقيا بمختلف أحجامها بحسب، ولكنه متفاوت أيضا بين الجنسين، إذ إن فرص حصول المرأة على التمويل منخفضة على نحو غير متناسب.

ورغم تحسن فرص حصول المرأة على التمويل على نحو ملحوظ على مدى العقد الماضي، إلا أن تقارير البنك الدولي تفيد بأن أداء النساء في شمال أفريقيا لا يزال ضعيفا مقارنة بالرجال في العديد من مقاييس الشمول المالي.

ووفقا للبنك الدولي، فإن الشمول المالي يعني أن "الأفراد والشركات لديهم إمكانية الوصول إلى منتجات وخدمات مالية مفيدة وبأسعار معقولة تلبي احتياجاتهم، ويتم تقديمها على نحو مسؤول ومستدام" (البنك الدولي، ٢٠٢٢).

ويُعد امتلاك حساب مصرفي، على نحو يُظهر مالكي الحسابات لدى مصرف أو مؤسسة خاضعة للتنظيم مثل اتحاد ائتماني أو مؤسسة التمويل المصغر أو مزود خدمات مصرفية عبر الهاتف المحمول، مقياسا أساسيا للشمول المالي.

ويمكن امتلاك الحساب المصرفي أصحاب الحسابات من الحصول على أنواع مختلفة من المنتجات والخدمات المالية، مثل الائتمان والادخار والتأمين والتحويلات والمدفوعات، وبالتالي فهو بمثابة مدخل للوصول إلى الخدمات المالية.

وتشير الأدلة إلى أن أصحاب الحسابات تزيد فرص استخدامهم لهذه الخدمات المالية "لبداء وتوسيع النشاط التجاري والاستثمار في التعليم أو الصحة، وإدارة المخاطر، والتغلب على الصدمات المالية" مقارنة بمن ليس لديهم حسابات (البنك الدولي، ٢٠٢٢).

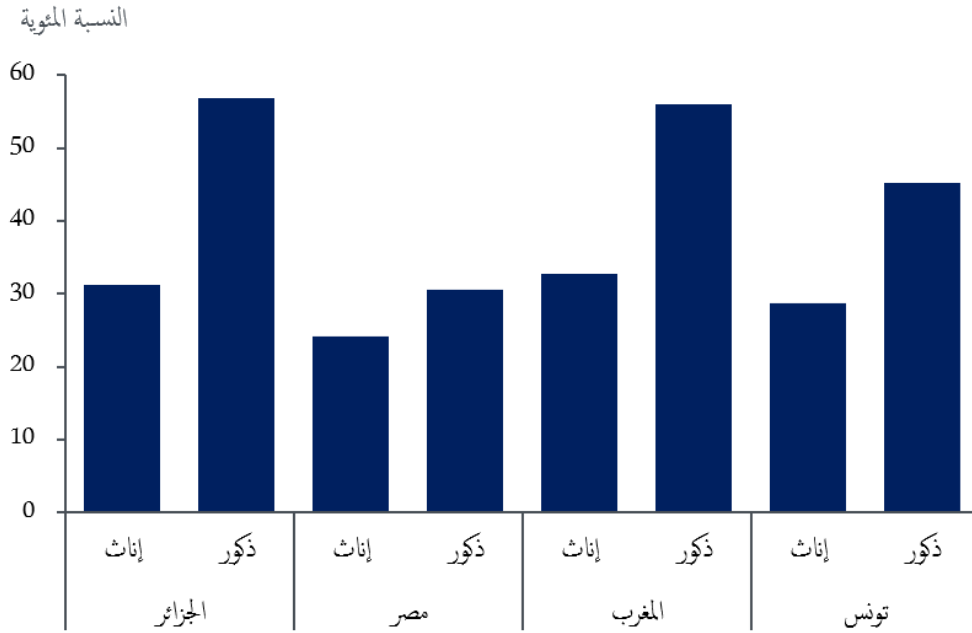
لذلك، فإن امتلاك حساب مصرفي هو بمثابة الخطوة الأولى للاستفادة من الأنواع الأخرى من الخدمات المالية التي تمكن رواد الأعمال وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الحصول على التمويل اللازم لإطلاق أعمالهم التجارية وتوسيعها.

النساء أقل امتلاكاً
لحسابات مصرفية من
الرجال

ويوضح الشكل ١٨ أن الأرقام الخاصة بالنساء من حيث امتلاك الحسابات المصرفية أقل مقارنة بالرجال في جميع أنحاء شمال أفريقيا. وهذا يعني أن النساء يعانين أكثر من الرجال للوصول إلى أنواع المنتجات والخدمات المالية المتاحة لمن يملك حسابا مصرفيا، وهو ما قد يمثل عائقا أمام ريادة الأعمال النسائية.

الشكل ١٨:

امتلاك حساب مصرفي في مؤسسة مالية أو خدمات مالية عبر الهاتف المحمول

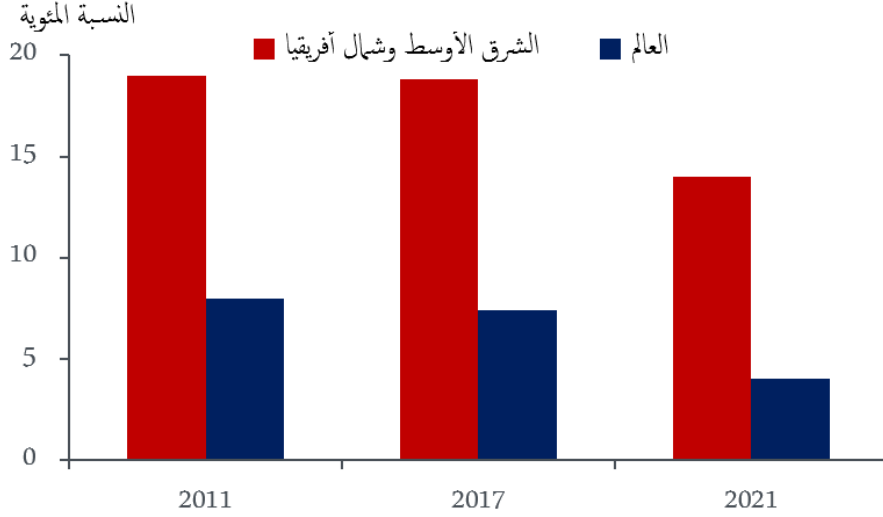


البنك الدولي، قاعدة بيانات المؤشر العالمي للشمول المالي (٢٠٢١)

ويبين الشكل ١٩ أن ثمة فجوة كبيرة بين الجنسين في ملكية الحسابات المصرفية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ورغم تراجع هذه الفجوة بمقدار ٥ نقاط مئوية إلى ١٤ نقطة مئوية على مدى الفترة ٢٠١١-٢٠٢١، إلا أنها لا تزال مرتفعة مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ ٤ نقاط مئوية. ففي عام ٢٠٢١، كان ٦٠ في المائة من الرجال مقارنة بنسبة ٤٦ في المائة من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يمتلكون حسابات مصرفية، مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ ٧٨ في المائة من الرجال و٧٤ في المائة من النساء.

الشكل ١٩:

الفجوة بين الجنسين في ملكية الحسابات المصرفية، ٢٠١٧-٢٠٢١



البنك الدولي، قاعدة بيانات المؤشر العالمي للشمول المالي (٢٠٢١)

انخفاض معدلات ملكية الحسابات المصرفية بين النساء يؤثر على الحصول على الخدمات المالية

ولما كانت ملكية الحساب المصرفي تشكل الخطوة الأولى للحصول على المنتجات والخدمات المالية، فليس من المستغرب أن تكون النتائج التي سجلتها النساء أضعف مقارنة بالرجال فيما يتعلق بمعظم مقاييس الشمول المالي الأخرى.

ويؤكد الشكل ٢٠ أن عددا أقل بكثير من النساء مقارنة بالرجال اقترضن أموالا من مؤسسة مالية رسمية أو من حساب مالي عبر الهاتف المحمول. وسجلت الجزائر ومصر والمغرب وتونس نتائج أسوأ بكثير في هذا المقياس مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ ٢٨ في المائة من النساء و ٣١ في المائة من الرجال.

ويعني هذا أنه رغم امتلاك شمال أفريقيا قطاعات مالية ومصرفية من بين الأكثر تطورا في القارة الأفريقية، إلا أن المنطقة لا تزال متخلفة عن الاقتصادات المتقدمة عندما يتعلق الأمر بقنوات التمويل الرسمية. وهذا يعني أن قنوات التمويل الرسمية لا تلبي جميع احتياجات القطاع الخاص من التمويل.

الشكل ٢٠:

الاقتراض من مؤسسة مالية أو عبر الخدمة المالية المتاحة عبر الهاتف المحمول



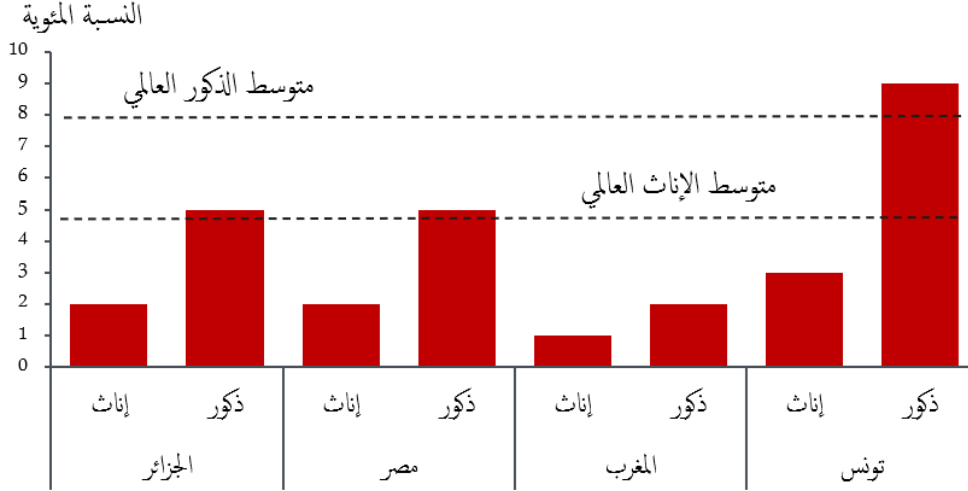
البنك الدولي، قاعدة بيانات المؤشر العالمي للشمول المالي (٢٠٢١)

إن عدم امتلاك النساء فرصا للاستفادة من المؤسسات المالية الرسمية أو الحسابات المالية عبر الهاتف المحمول مقارنة بالرجال أدى أيضا إلى أن عددا قليلا منهن اقترضن أموالا لإطلاق مشروع أو تشغيله أو توسيعه.

وبالنسبة لهذا المقياس، تسجل بلدان شمال أفريقيا أيضا درجات أقل من المتوسط العالمي الذي يبلغ ٥ في المائة من النساء و ٨ في المائة من الرجال، باستثناء تونس، التي سجلت معدلا يتجاوز قليلا المتوسط العالمي للرجال.

الشكل ٢١:

الأموال المقترضة لبدء أو تشغيل أو توسيع مزرعة أو نشاط تجاري



البنك الدولي، قاعدة بيانات المؤشر العالمي للشمول المالي (٢٠٢١)

عدد النساء اللاتي اقترضن
أموالا من المؤسسات المالية
الرسمية مقارنة بالرجال

وتُظهر بيانات مستقاة من سلسلة البنك الدولي 'المرأة وأنشطة الأعمال والقانون' (٢٠٢٢)، التي تقيس القوانين واللوائح المؤثرة على الفرص الاقتصادية للمرأة في ١٩٠ اقتصادا، أن القيود المفروضة على حصول المرأة على التمويل في شمال أفريقيا ليست بالضرورة ذات طبيعة قانونية، بالنظر إلى إلغاء العديد من الأحكام القانونية التمييزية في السنوات الأخيرة.

وفي الواقع، لقد خلُصت مجموعة البيانات إلى أنه لا توجد قوانين صريحة تحد من قدرة النساء في شمال أفريقيا على فتح حساب مصرفي، أو الحصول على الائتمان، أو حتى تسجيل نشاط تجاري وامتلاكه.

بيد أن مجموعة البيانات تشير إلى أن القيود المفروضة على النشاط الاقتصادي قد تكون ذات طبيعة اجتماعية أكثر. ففي بعض بلدان شمال أفريقيا، قد تُعامل النساء معاملة مختلفة عن الرجال عندما يتعلق الأمر بالسفر، وتوقيع العقود، والمشاركة في وظائف تعتبر خطيرة للغاية أو في صناعات بعينها، وأن تكون معيل الأسرة، وامتلاك حقوق ملكية ثابتة.

وتشير هذه الاستنتاجات إلى أن العديد من النساء لا زلن يواجهن عقبات في حياتهن اليومية لا يواجهها الرجال. وقد تمتد هذه المعايير الجنسانية التقليدية ضمنا إلى التصورات عن ريادة الأعمال النسائية والمرأة في مجال الأعمال.

القيود التي تحول دون حصول
المرأة على التمويل ليست
بالضرورة ذات طبيعة قانونية

٧- دور الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية

يحدد هذا القسم أولاً الإطار المفاهيمي لدور قيادة الأعمال النسائية وملكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المستدامة واستحداث فرص العمل. ومن ثم ننتقل إلى تعريف الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية، قبل التركيز على معرفة الكيفية التي تساعد بها هذه الاستراتيجية في سد الفجوة التمويلية بين الجنسين، وتسهيل الضوء في الوقت نفسه أيضاً على التحديات التي يواجهها المستثمرون المراعون للاعتبارات الجنسانية.

١-٧ قيادة الأعمال النسائية في خدمة التنمية المستدامة واستحداث فرص العمل

هناك مجموعة واسعة من المؤلفات التي تتناول العلاقة بين قيادة الأعمال النسائية والتنمية المستدامة. ومن خلال التحليل الإحصائي للمنشورات والاستعراض المنهجي للكتابات المتعلقة بقيادة الأعمال النسائية المنشورة بين عامي ١٩٩١ و ٢٠٢١، وجد 'رامان' وآخرون (Raman et al. (2022) أن البحوث الحالية تميل إلى ربط قيادة الأعمال النسائية في كثير من الأحيان بالهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة (الحد من عدم المساواة)، والهدف ٨ (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، والهدف ٥ (المساواة بين الجنسين). ووجد المؤلفون كذلك في الكتابات أدلة على ارتباط ما لا يقل عن ١٤ هدفاً آخر من أهداف التنمية المستدامة بقيادة الأعمال النسائية.

ويبدو أن الكثير من الكتابات تشير إلى أن زيادة الوعي الاجتماعي لدى المرأة مقارنة بالرجل تشكل عادةً قناة رئيسية تتيح لها التأثير في التنمية المستدامة. ويشدد 'رامان' وآخرون على أن "المرأة تمتلك قدرات قوية في الإبداع واستشعار الفرص تجعلها تميل نحو قيادة الأعمال التجارية بصورة مبتكرة ومسؤولة اجتماعياً، وتسعى لتعزيز الرفاهية المجتمعية والتنمية المستدامة". وغالباً ما يبدأ هذا الوعي الاجتماعي المتزايد في منازلهن أو داخل مجتمعاتهن المحلية، إذ تعتمد النساء على الأرباح إلى إشراك من حولهن في مكاسبهن الاقتصادية وغير الاقتصادية مثل التعليم والصحة والموارد الأخرى (Orser, Riding & Manley, 2006; Sajjad et al., 2020).

وفي الواقع، يشدد مصرف التنمية الأفريقي (٢٠٢٢) على أن النساء عادة ما يقمن بإعادة استثمار نسبة من دخلهن تصل إلى ٩٠ في المائة في التعليم والصحة والتغذية لأسرهن ومجتمعاتهن المحلية، مقارنة بالرجال الذين يستثمرون نسبة تصل إلى ٤٠ في المائة، ما يعني أن الاستثمار في الأعمال التجارية النسائية يمكن أن يحدث تحولاً إيجابياً في المجتمعات.

ويقول 'نيختر وغولدمارك' (Nichter and Goldmark (2009) إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء 'تؤدي دورا حاسما في زيادة وتنوع دخل الأسرة'. وكثيرا ما تعني زيادة الاستقلال المالي للمرأة، التي تضطلع في العادة أيضا بدور ربة البيت والقائمة بالرعاية، أنها أكثر قابلية من الرجل لإفناق أموالها على احتياجات الأسرة المعيشية. وهذا يساعد على التخفيف من حدة الفقر وتحسين الرعاية للأطفال (Ge et al., 2022). وتساهم زيادة الاستثمار في مستقبل الأطفال أساسا في التحول الديموغرافي وتمنح "الجيل الجديد من الشباب نقطة انطلاق أفضل لدخول سوق العمل أو لإطلاق أعمالهن التجارية الخاصة" (Quak, (Barenboim & Guimarães, 2022).

وفي ذلك أيضا رسالة رئيسية تُستشف من تقرير البنك الدولي لعام ٢٠١٢ عن المساواة بين الجنسين والتنمية، الذي يقول إن "زيادة المساواة بين الجنسين هي أيضا من قبيل الذكاء الاقتصادي، وذلك لما تحققه من تعزيز للإنتاجية وتحسين نتائج التنمية، بما في ذلك آفاق المستقبل للأجيال القادمة ونوعية السياسات والمؤسسات المجتمعية" (Fulvia, 2013). فمن خلال زيادة الأعمال، يجري تمكين المرأة اقتصاديا واجتماعيا، وهو ما يؤدي إلى مزيد من المساواة بين الجنسين. وبذلك تكتسب المرأة تأثيرا أكبر في القرارات المنزلية، وهو ما يمكّنها من "تحدي الممارسات الثقافية الجنسانية وإعادة التفاوض بشأن عدم المساواة الاجتماعية والسياسية" (Ge et al., 2022).

وفضلا عن ذلك، يؤكد 'تحليل الانحدار' (تقدير العلاقات بين متغير تابع وواحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة) بشأن بيانات ٦٩ بلدا نام ومتقدم النمو مستقاة من تقرير مؤشر ريادة الأعمال النسائية لعام ٢٠١٥ على "التأثير الإيجابي لريادة الأعمال النسائية على جميع اقتصادات العالم بما في ذلك الدول المتقدمة النمو والنامية". وتخلص الدراسة إلى أن رائدات الأعمال تساهمن في تحقيق قدر أكبر من التنمية الاجتماعية، وذلك في جزء منه بفضل تأثيرهن على تحسين نتائج التعليم والصحة. وتقوم رائدات الأعمال أيضا مقام القدوة لرواد الأعمال في المستقبل، حيث ينقلن مهاراتهن ومعرفتهن إلى الجيل القادم (Sajjad et al., 2020).

وقد أجريت العديد من الدراسات عن دور ريادة الأعمال النسائية في تعزيز تمكين المرأة، والإدماج الاجتماعي، والحرية الاقتصادية، والمساواة، والابتكار، والتخفيف من حدة الفقر. ففي دراسة حالة نوعية، يستكشف 'أوكولي' وآخرون (Okolie et al. (2021) دور مؤسسة صنع السلال التي تقوم عليها نساء من إثنية إغبو (Igbo) في نيجيريا في التخفيف من حدة الفقر من خلال "التعلم غير الرسمي لريادة الأعمال، والقضايا الاجتماعية والثقافية

والاقتصادية، والقيم الفردية في المؤسسات الناشئة والتنمية في المدن في مرحلة التعليم ما بعد الابتدائي.“

وتوصلت أيضا دراسة استقصائية أجراها مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) عن ريادة الأعمال النسائية والابتكار، استُخدمت فيها عينة شملت ٤٥٦ من رواد الأعمال من الجنسين ممن حققوا نمواً عالياً في ستة بلدان نامية ومتقدمة، أن محركات الابتكار تختلف حسب نوع الجنس حيث إن ”رائدات الأعمال يتفوقن على الرجال في الابتكار لتلبية حاجة اجتماعية في مجتمعاتهن“ (Fulvia, 2013).

وأظهرت ورقة أعدها كوك وبارينوم وغيمايش (Quak, Barenboim and Guimarães (2022)) ما لتمكين المرأة اقتصادياً (من خلال ريادة الأعمال) من قدرة على تعزيز المزيد من فرص العمل (الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة: العمل اللائق والنمو الاقتصادي). وتبحث هذه الورقة في مسوّغات برنامج ’موفأ‘ (MUVA)، وهو برنامج موزمبيقي غير ربحي يركز على مشاريع ريادة الأعمال النسائية في موزمبيق.

وتقول الورقة إن ملكية الإناث للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تستحدث فرص عمل للنساء فحسب، بل تفتح أيضاً فرصاً للعمل مع الآخرين، سواء كان ذلك مباشرةً – ”بصفة موظفين (ذكورا وإناثا)“ - أو بصورة غير مباشرة – ”عن طريق نسج روابط في بداية النشاط ونهايته مع الشركات الأخرى في الاقتصادات الرسمية وغير الرسمية.“

وتشير مجموعة متزايدة من الكتابات إلى أن الشركات التي تقودها النساء تميل إلى توظيف المزيد من النساء، وبالتالي فهي تستحدث فرص عمل وتعمل في الوقت نفسه على سد الفجوة بين الجنسين في سوق العمل.

وتُظهر دراسة أجراها أوكاه-إفوغو وتيمبا (Okah-Efogo and Timba (2015)) أن الشركات المملوكة للرجال في الكاميرون لديها ما بين موظفة واحدة وسبع موظفات، بينما توظف الشركات المملوكة للنساء ما بين اثنتين و ١٥ امرأة في مكان العمل.

ووجد كوفمان وأكسلي ونيدرلي (Coffman, Exley and Niederle (2018)) أيضاً، أثناء تجربة بحثية أجريت في الولايات المتحدة، أن الإناث من صاحبات الأعمال يوظفن عاملات في ٥٠ في المائة تقريباً من الحالات، مقارنة بأصحاب العمل الذكور الذين لا يفعلون ذلك إلا في أقل من ٤٠ في المائة من الحالات.

ويطلق على هذه الظاهرة 'جذب المشابه' (homophily)، وهي نظرية اجتماعية صاغها 'بول لازارسفيلد وروبرت ميرتون' (Paul Lazarsfeld and Robert Merton) في عام ١٩٥٤ مفادها أن الأفراد المتشابهين يتحركون صوب بعضهم البعض ويتصرفون بطريقة مماثلة. وتتجاوز هذه الظاهرة سوق العمل بحيث تمتد إلى مجال رأس المال المُجازف، حيث اتضح أن "الغالبية العظمى من المستثمرين هم رجال يميلون إلى الاستثمار في المشاريع التي تديرها فرق من الذكور فقط" (Skonieczna & Castellano, 2020).

وعلى المنوال نفسه، فإن "شركات رأس المال المُجازف التي لديها شركاء من النساء تزيد احتمالات استثمارها في الشركات التي تقودها النساء بأكثر من الضعف وتزيد احتمالات استثمارها في الشركات التي تترأسها مديرات تنفيذيات بأكثر من ثلاثة أضعاف" (Skonieczna & Castellano, 2020). وتشير هذه النتائج إلى أن زيادة ملكية الإناث للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد تؤدي إلى زيادة تمثيل المرأة.

ويتطابق ذلك مع النتائج التي توصلنا إليها (في القسم ٤-٣) بشأن شمال أفريقيا، والتي تظهر ما يلي:

- مشاركة المرأة في ملكية الشركات يلازمها نمو أقوى في العمالة إلى حد ما.
- توظف الشركات الصغيرة التي تشارك نساء في ملكيتها عددا أكبر من العمال في المتوسط.
- تميل الشركات التي تشارك نساء في ملكيتها إلى توظيف عدد أكبر نسبيا من النساء.

٢-٧ تعريف الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية

في عام ٢٠٠٩، صاغت 'جاكي فاندربروغ وجوي أندرسون' مصطلح "الاستثمار من منظور جنساني" استجابة لمجال ناشئ أطلقته مجموعة من قادة المساواة بين الجنسين (AWEF, 2021). وغالبا ما يستخدم مصطلح "الاستثمار من منظور جنساني" مرادفا لمصطلح "الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية" في الكتابات.

ويُقرُّ المستثمرون المراعون للاعتبارات الجنسانية بأوجه التفاوت بين الرجال والنساء، لا سيما في سياق النظم المالية، ويسعون إلى استخدام التمويل أداة لتعزيز المساواة بين الجنسين.

لذلك، يشير مصطلح الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية إلى "العملية التي يطبق بها هؤلاء الأفراد والمنظمات المراعون للاعتبارات الجنسانية هذا النهج [المراعي للاعتبارات

الجنسانية] في تصميم الاستثمار“ (GenderSmart, 2022). ويستلزم ذلك، على وجه التحديد، استخدام رأس المال ”لتوليد عائد مالي وتعزيز المساواة بين الجنسين في آن واحد“.

ويحدث هذا النوع من الاستثمار عادة من خلال ثلاثة منظورات جنسانية رئيسية:

١- تمكين المرأة من الحصول على رأس المال: الاستثمار في مؤسسات الأعمال التي تملكها أو تقودها نساء.

٢- معالجة مسألة الإنصاف في مكان العمل داخليا وعبر كافة سلسلة القيمة: الاستثمار في مؤسسات الأعمال التي تميل إلى اتخاذ أو تعتمد اتخاذ الإنصاف في مكان العمل سياسةً رئيسية.

٣- تشجيع المنتجات والخدمات التي تفيدي أو تلبي الاحتياجات التجارية للنساء والفتيات: النظر إلى النساء والفتيات باعتبارهن مستهلكات وتقديم منتجات وخدمات تلبي هذه الفرصة السوقية (Sasakawa Peace Foundation, 2020).

ويتخذ الاستثمار من منظور جنساني أشكالاً مختلفة كثيرة، وقد ظهر في العديد من البلدان الأفريقية عن طريق صناديق الأسهم الخاصة، وصناديق الاستثمار المؤثر، ومؤسسات الائتمانات الصغيرة، ورأس المال المجازف، أو حتى مجموعات المستثمرين التي تمول الشركات الناشئة. وفي بعض البلدان، يستهدف قطاعات اقتصادية محددة.

وقد اكتسب هذا النهج الاستثماري شعبية في السنوات الأخيرة، حيث ركزت استراتيجيات الاستثمار على النساء القائمات على إدارة الصناديق والاستثمار من منظور جنساني بقيمة تصل إلى ٧,٧ مليار دولار من الأصول قيد التسيير في عام ٢٠٢١، بزيادة قدرها ٦١ في المائة منذ عام ٢٠١٨.

وفي سياق شمال أفريقيا، يؤدي الاستثمار من منظور جنساني دوراً مهماً في معالجة الفجوة التمويلية، وبالتالي دعم تمكين المرأة.

٣-٧ الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية يمكّن المرأة اقتصادياً ويعزز فرص العمل والقدرة على الصمود

يضطلع الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية بدور أساسي في تحسين نتائج المرأة من منظور جنساني، وبالتالي في تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠، وهو ”تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات“ (الأمم

الاستثمار من منظور جنساني
هو أكثر من مجرد تمكين النساء
من الحصول إلى رأس المال

المتحدة، ٢٠٢٢). وعلى وجه التحديد، يمكن للمستثمرين المراعين للمنظور الجنساني المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق تخصيص رأسمال للشركات الملتزمة بتحسين تمثيل المرأة في القيادة وتشجيع التنوع والشمول بين الجنسين.

الإطار ١: مجموعة المكتب الشريف للفوسفات المغربية تحصل على أول مستوى من شهادة الأرباح الاقتصادية للمساواة بين الجنسين

حصلت مجموعة المكتب الشريف للفوسفات المغربية، الشركة الرائدة عالميا في سوق الأسمدة الفوسفاتية، على المستوى الأول من شهادة الأرباح الاقتصادية للمساواة بين الجنسين في أوائل عام ٢٠٢٢. وتعد هذه الشهادة المعيار العالمي لتقييم أداء الشركات من حيث المساواة بين الجنسين.

ويتضمن المستوى الأول، الذي يشار إليه باسم 'التقييم'، عدة معايير تتعلق 'بالتوازن بين الجنسين في الوظائف الأساسية، وسياسات التوظيف والترقية، والمساواة في الأجور، وثقافة إشراك الجميع'.

وبحصولها على المستوى الأول من التأهيل، تبوّأت المجموعة مركز الصدارة ليس فقط على صعيد الشركات المغربية بل أيضا على صعيد صناعة التعدين العالمية. وتأمل المجموعة في الحصول على أعلى مستوى من شهادة الأرباح الاقتصادية للمساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٢٤.

وعلاوة على ذلك، يمكن للاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية أن يستهدف القطاعات التي توظف النساء ويعززها، ومن ثم المساعدة ليس فقط على استحداث فرص العمل، ولكن أيضا على تحسين نوعية الوظائف القائمة. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للمستثمرين الذين يراعون الاعتبارات الجنسانية تقديم الدعم لتطوير المنتجات والخدمات المالية التي تحتاج إليها المرأة، ما يعزز بالتالي قدرة المرأة على الحصول على التمويل ودعم مساعيها الشخصية والتجارية.

الإطار ٢: تقليص معدل استبدال العملات في مصر باعتماد التواصل

وجدت دراسة أجراها صندوق مشاريع المرأة العربية أن العملات في القطاع المصري الفرعي للحمضيات غالبا ما يتعرضن لسوء المعاملة على يد المشرفين الذين هم في الغالب من الذكور، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع معدل تغيب الموظفين واستبدالهن. ولمعالجة هذه المشكلة، قام صندوق مشاريع المرأة العربية بوضع نموذج تدريب للمدربين، بالشراكة مع الشركات الزراعية الرائدة ومقدمي خدمات التدريب. وركز التدريب على تعزيز التواصل بين العاملات والمشرفين علمين وتغيير سلوكيات المشرفين الذكور تجاههن. وأبلغت شركات التعبئة التسع التي شاركت في التدريب عن تحقيق وفورات كبيرة من حيث تحسين الإنتاج والإنتاجية والجودة والكفاءة والفعالية، فضلا عن انخفاض معدل استبدال العاملات والتغيب عن العمل (صندوق مشاريع المرأة العربية، ٢٠٢١).

بيد أن تأثير هذا الاستثمار لا يتوقف عند هذا الحد. وبالنظر إلى الدور الحاسم للمرأة في المنزل، فإن تمكين المرأة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي كليهما يؤدي إلى تحسين النتائج الإنمائية ليس فقط للأسرة بأكملها، بل وللمجتمع المحلي في كثير من الأحيان (يتضح ذلك من الإطار المفاهيمي كما ورد في القسم ٧-١). ويرتبط ذلك بالنتائج التي تشير إلى أن النساء يملن إلى إعادة استثمار نسبة أكبر من دخلهن في التعليم والصحة والتغذية لأسرهن ولجمعاتهن المحلية، مقارنة بالرجال. ويساهم ذلك في تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة الأخرى، بما في ذلك القضاء على الفقر (الهدف ١ من أهداف التنمية المستدامة)، والحد من الجوع وتحقيق الأمن الغذائي (الهدف ٢)، وتحقيق الصحة الجيدة والرفاه (الهدف ٣)، وتعزيز التعليم الجيد (الهدف ٤).

يؤدي الاستثمار المراعي
للاعتبارات الجنسانية دورا مهما
في سد الفجوات بين الجنسين

وفي هذا الصدد، ترى لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١١) أن حصول المرأة على نحو أكثر إنصافا على الأصول والخدمات، مثل الأرض والمياه والتكنولوجيا والابتكار والائتمان والخدمات المصرفية والمالية، سيعزز حقوق المرأة، ويزيد الإنتاجية الزراعية، ويحد من الجوع، ويعزز النمو الاقتصادي، ويعود هذا إلى أن "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة محضران لمضاعفة جهود التنمية". لذلك، تؤكد منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن الاستثمار في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هو المفتاح لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في البلدان النامية.

وفي السياق نفسه، تؤكد منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة (الفاو، ٢٠١١) أنه إذا انحسرت أوجه التفاوت بين الرجل والمرأة في المناطق الريفية بحيث ينبج كلاهما

مستوى الغلة الزراعية نفسه، فإن إجمالي الإنتاج الزراعي في البلدان النامية سيزداد بنسبة ٢,٥ في المائة إلى ٤ في المائة. وهذا من شأنه أن يقلل من عدد الأشخاص الذين يعانون من نقص التغذية بنسبة ١٢ في المائة إلى ١٧ في المائة (١٠٠ مليون - ١٥٠ مليون نسمة). ولكن لتحقيق ذلك، ستحتاج المرأة إلى أن تكون لها نفس فرص الحصول على الموارد مثل الأرض والتكنولوجيا والخدمات المالية والتعليم والأسواق، أسوة بالرجل، وهذا يتطلب استثمارا يركز بوجه خاص على المرأة.

وبالتالي، فإن سد الفجوة بين الجنسين عن طريق زيادة الاستثمار في العاملات ورائدات الأعمال هي خطوة أولى رئيسية ليس فقط لتحقيق التنمية المستدامة، ولكن أيضا في بناء المرونة المطلوبة للبقاء على قيد الحياة والتعافي من الأزمة الاقتصادية (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠٢٠).

الإطار ٣: مساعدة المرأة الريفية في تونس باستخدام التكنولوجيا

مبادرة البنك الدولي 'مكّنها - #EmpowerHer' هي مبادرة تربط النساء الريفيات بخريجي التكنولوجيا الشباب والعاطلين عن العمل لتطوير شركات ناشئة تعمل على تصميم تطبيقات تساعد على تزويد النساء الريفيات بالخدمات.

وقد جُمع أكثر من ٩٧ شابا في إطار سلسلة 'الهالكثون' حيث جرى خلالها تصميم تطبيقات وإنشائها، ووقع الاختيار على خمسة أفكار لتطبيقات كان الفوز من حليفها.

وشملت التطبيقات: Ahimni (وهي خدمة عبر الإنترنت تمكن النساء الريفيات من التسجيل في الخدمات الاجتماعية)، و Hands & Crafts (وهي منصة رقمية لبيع الأعمال اليدوية التقليدية)، و Carpet Plus (وهي منصة لتصميم وبيع السجاد الشخصي المصنوع يدويا)، و Auction it 4 Her (وهي منصة مناقصات عبر الإنترنت للمنتجات التونسية الأصيلة)، و She Shares (وهي منصة معنية بتجميع للحرفيات لشراء المواد الخام ونقلها) (Haddad, 2018).

وتمتد فوائد الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية إلى تعزيز القدرة التنافسية للشركات وأدائها، وترسيخ قواعد العرض، وتحسين رأس المال البشري (، CDC & IFC, 2020). ويمكن أن يؤدي ذلك إلى "فتح فرص لزيادة الأرباح والنمو والابتكار" ويساهم أيضا في إيجاد ثقافة أفضل وأكثر تنوعا في مكان العمل.

٤-٧ التحديات التي تواجه المستثمرين الذين يراعون الاعتبارات الجنسانية

رغم أن الاستثمار من المنظور بين الجنساني أخذ في الارتفاع، فإن البعض يتساءل عما إذا كانت هذه الممارسة تؤدي إلى تحسين الأداء المالي. وفي شباط/فبراير ٢٠٢١، نشرت صحيفة 'فاينانشال تايمز' بحثا يشير إلى أن الصناديق المراعية للمنظور الجنساني "كان أداءها جميعها أقل من مؤشرات المرجعية النسبية".

ومع أن المنهجية المطبقة في بحث 'فاينانشال تايمز' قد تعرضت للانتقاد، إلا أن بحثا منفصلا أجرته مؤسسة كايبتال مونيتور (Bindman, 2021) وجد أيضا أن "الصناديق المراعية للمنظور الجنساني لا هي أقل أداءً من نظيرتها ولا هي أكثر تفوقا منها، على ما يبدو"، وهو ما يدعم الحجج التي قدمها بعض القائمين على إدارة الصناديق، ومفادها أن الاستثمار من المنظور الجنساني لا يرتبط بالضرورة بعوائد مالية أفضل.

ومع ذلك، ترى مؤسسة كايبتال مونيتور أنه قد يكون من الصعب الاستفادة من الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية إذا استمرت أوجه التفاوت بين الجنسين على مستوى الشركات والمجتمعات. ويرجع ذلك إلى أن الأعراف الجنسانية المتجذرة على نطاق واسع قد تعوق أداء الصناديق المراعية للمنظور الجنساني.

ويشير ذلك إلى أنه بالإضافة إلى تقديم المساعدة المالية للشركات، يتعين على المستثمرين الذين يراعون المنظور الجنساني الحرص على العمل بجدية مع الشركات بشأن القضايا الجنسانية على مستوى السياسات.

ينبغي للمستثمرين من
منظور جنساني المشاركة في
القضايا الجنسانية مشاركة
مجدية

وثمة مقال كتبه مؤسس شركة 'دوميني إيمباكت إنفستمننتس' (Impact Domini Investments)، وهي شركة صناديق استثمار مشتركة ذات محفظة صغيرة تطبق المنظور الجنساني، يشدد على أنه من غير المألوف في العديد من البلدان رؤية النساء في مناصب قيادية. وهذا يجعل من الصعب استيفاء شرط الشراء المؤهل الذي يقضي بأنه ينبغي للشركة أن توظف امرأة واحدة في فريق إدارتها التنفيذية أو أن تكون لديها امرأة واحدة في مجلس الإدارة. فعندما تغادر هذه المرأة الوحيدة موقعها في مجلس إدارة الشركة أو في أحد مناصبها الإدارية العليا، غالبا ما يواجه مديرو الصناديق وضعا يلزمهم ببيع أصول المحفظة لأن متطلبات الشراء المؤهلة لم تعد مستوفاة. وهذا يشير فيما يبدو إلى أن الإدماج أو التنوع قد لا يتغلغلان إلى الشركة بأكملها (Domini, 2018).

وعلاوة على ذلك، تستكشف ورقة عن بيئة الاستثمار من المنظور الجنساني (Sasakawa Peace Foundation, 2020) في شرق وجنوب شرق آسيا بعض التحديات الرئيسية التي تواجهها الصناديق المراعية للمنظور الجنساني.

وتشمل هذه التحديات الاختلافات في فهم المصطلحات المتعلقة بالمنظور الجنساني؛ والمفاهيم المسبقة المتعلقة بالاستثمار من منظور جنساني؛ والتحديات الجنسانية عن وعي أو عن غير وعي لدى أعضاء فريق استثمائي؛ وصعوبة الوصول إلى رائدات الأعمال أو الشركات التي قد تكون "أقل ظهوراً"؛ والتحديات المتعلقة بالبيانات المصنفة حسب نوع الجنس بشأن مقاييس الأثر.

٨- دور السياسة العامة

يتناول هذا القسم دور السياسة العامة في دعم رائدات الأعمال والشركات التي تملكها نساء، ويسلط الضوء على مختلف المبادرات القائمة بالفعل، إلى جانب أوجه القصور في السياسة العامة. ويبحث القسم أيضا الدور الذي يمكن أن يؤديه أصحاب المصلحة الآخرون، بما في ذلك القطاع الخاص والمؤسسات الإنمائية والمنظمات المتعددة الأطراف، للمساعدة في دفع ودعم المبادرات الرامية إلى تعزيز ريادة الأعمال بين النساء.

٨-١ بيئة السياسة العامة

لقد أحرزت معظم بلدان شمال أفريقيا تقدما كبيرا في اعتماد تشريعات شاملة تتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ورغم وجود إطار تشريعي راسخ نسبيا خاص بهذه المؤسسات، إلا أن الأطر القانونية ليست دائما مُصممة بما يلائم الاحتياجات والعوائق الخاصة التي تواجهها رائدات الأعمال. وبعبارة أخرى، لم تعالج هذه الأطر صراحة التحديات المحددة التي تواجهها رائدات الأعمال وصاحبات الأعمال في الوصول إلى الأسواق والحصول على المعلومات والخدمات المالية والأرض وغيرها من الأصول. ولا توجد أيضا سياسات محددة موجهة نحو دعم ريادة الأعمال النسائية والشركات المملوكة للنساء. ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى نقص تمثيل المرأة في وضع القوانين ورسم السياسات (OECD/ILO/CAWTAR, 2020).

مصر

تعمل الحكومة المصرية، منذ أواخر تسعينيات القرن الماضي، على تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بداية باعتماد 'السياسة الوطنية لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة'، ثم باعتماد العديد من الاستراتيجيات الأخرى التي ترمي إلى تعزيز الدعم المالي والفني (IDSC, 2021). وتشمل بعض المبادرات الجديرة بالذكر إنشاء وكالة مخصصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر)؛ وجهة مُنظمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ وقانون يضيف الطابع الرسمي على الاقتصاد غير الرسمي؛ وبرنامج تكتلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وأطلقت السلطات أيضا 'الاستراتيجية الوطنية والخطة التنفيذية للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال للفترة ٢٠١٨-٢٠٣٠'.

التشريعات الخاصة
بالمؤسسات الصغيرة
والمتوسطة في شمال أفريقيا
ليست دائما مصممة لتلبية
احتياجات رائدات الأعمال

ومع ذلك، ووفقا لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١٨)، لم تحرز مصر تقدما كبيرا في وضع منصة للحوار بين القطاعين العام والخاص لتحسين صياغة السياسات

(OECD/EU/ETF, 2018). وتؤكد منظمة العمل الدولية (٢٠١٦) أنه رغم إدراج تنمية المشروعات النسائية باعتبارها أولوية في مختلف خطط واستراتيجيات التنمية الوطنية في مصر، إلا أن ضبط خطة عمل محددة لهذا الغرض لم يحدث بعد. وفضلا عن ذلك "لا يوجد دليل على مراعاة الفوارق بين الجنسين في الإطار السياسي لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، والاستراتيجية الحالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "لا تعترف بالتحديات التي تواجهها رائدات الأعمال ولا تتوخى اتخاذ تدابير لتعزيز تنمية ريادة الأعمال النسائية" (ILO, 2016). ويتردد صدى هذا الشعور في تقرير صادر في مصر عن جمعية العاملين بالأمم المتحدة سابقا (AFICS-Egypt, 2007)، والذي يبيّن وجود فجوة بين الجنسين في السياسات والبرامج والخدمات الحالية الخاصة بالمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.

ومع ذلك، تقر منظمة العمل الدولية (٢٠١٦) بأن مسألة تنمية ريادة الأعمال النسائية قد أُدمجت في هئتين حكوميتين هما: مركز تنمية الأعمال التجارية للمرأة، وهو مشروع مشترك بين المجلس القومي للمرأة والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ووحدة المسائل الجنسانية في الصندوق الاجتماعي للتنمية.

ويقدّم مركز تنمية الأعمال التجارية للمرأة، بالتعاون مع الشركاء الإنمائيين، التدريب والمشورة في مجال الأعمال التجارية والمعلومات المتعلقة بالأعمال التجارية الصغيرة ومصادر التمويل للمرأة. وفي عام ٢٠١١، استضاف المركز بالتعاون مع البرنامج العالمي لريادة الأعمال التابع للحكومة الأمريكية والجمعية المصرية للنهوض والتنمية الشاملة للمرأة (أؤناد) نشاطا توجيهيا فرديا لفائدة أكثر من ٣٠ سيدة أعمال. وأطلق مؤخرا برنامج راجحة على يد منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالشراكة مع المجلس القومي للمرأة ووزارة التجارة والصناعة و'جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر'. ويسعى البرنامج إلى تحقيق قفزة كبيرة في التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر بحلول منتصف عام ٢٠٢٤ وذلك بزيادة عدد النساء المشاركات في الحياة الاقتصادية إلى ما لا يقل عن ٦٣٠٠ امرأة في القطاعات الموجهة لتحقيق النمو.

المغرب

يمكن لبلدان أخرى في شمال أفريقيا أن تستلهم محاولات المغرب تحسين سياسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فقد اعتمد المغرب، في عام ٢٠٠٢، قانونا خاصا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أنشئت بموجبه وكالة تُعنى بها، وهو يعترف بالجمعيات الداعمة لها، ويحدد الآليات القائمة لدعمها. ومنذ ذلك الحين، حسن المغرب إلى حد كبير من تنفيذ سياساته لتشجيع هذه المؤسسات وريادة الأعمال، فعلى سبيل المثال، جرى تحسين التشريعات المتعلقة بالأعمال

التجارية وإطلاق استراتيجية لتعزيز المؤسسات الصغرى (OECD/EU/ETF, 2018). ويندرج برنامج السياسات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن سياق برنامج التنمية الوطني الواسع، الذي كان مدفوعا بمخطط تسريع التنمية الصناعية للفترة ٢٠١٤-٢٠٢٠. واعتمدت الوكالة المعنية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إطارا تعاقديا يتماشى مع خطة التنمية الوطنية هذه ومنح الأولوية لتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من القدرة على المنافسة وتعزيز ريادة الأعمال (OECD/EU/ETF, 2018).

وفي عام ٢٠١٥، استحدث المغرب أيضا ”وضع المقاول الذاتي“، الذي يسعى إلى ”التشجيع على ريادة الأعمال عند المغاربة“ من خلال مجموعة من تدابير الدعم (OECD/EU/ETF, 2018).

ورغم هذه الإنجازات، تؤكد منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أنه ”لا يزال ثمة الكثير مما يتعين القيام به لجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة لتحقيق القدرة التنافسية والتنمية“ (OECD/EU/ETF, 2018). ومن بين تلك التوصيات توصية تتعلق بضرورة وضع آلية لرصد وتقييم أثر التدابير المنفذة لدعم ريادة الأعمال النسائية. وتؤكد منظمة العمل الدولية (٢٠١٦) أن مسألة ريادة الأعمال النسائية، مثلما هي الحال في مصر، لا يُعبر عنها في كثير من الأحيان باعتبارها أولوية في تصريحات الحكومة في المغرب. ولم تُدمج الاحتياجات المحددة للمرأة في هذه الاستراتيجيات. وتجدر الإشارة إلى أن ”الشركات التي تديرها نساء، حاولت، عندما أمكنها ذلك، الاستفادة من السياسات والاستراتيجيات القائمة التي تبين أنها لم تكن مناسبة لاحتياجاتهن في أغلب الأحيان“ (ILO, 2016).

وفي هذا السياق كانت المبادرات الرامية إلى تعزيز ريادة الأعمال النسائية تحركها إلى حد كبير نخبة من النساء والقطاع الخاص ومنظمات غير حكومية. والحكومة مطالبة بإيلاء الأمر المزيد من الاهتمام (ILO, 2016). ففي عام ٢٠٠٠، على سبيل المثال، تأسست جمعية النساء المقاولات بالمغرب - وهي جمعية مهنية نسائية - بهدف تشجيع ريادة الأعمال النسائية. ومن بين الإنجازات التي حققتها هذه الجمعية اضطلاعها بدور رئيسي في التفاوض مع صندوق الضمان المركزي (وهو مؤسسة مالية عامة) على وضع نظام يغطي ٨٠ في المائة من القرض الاستثنائي لأي مشروع تقوده امرأة في مجال ريادة أعمال.

ورغم الافتقار إلى نهج جنساني في السياسة المعنية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن العديد من الهيئات المؤسسية الوطنية الرسمية تدعم قضايا المرأة. وتشمل هذه الهيئات وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية (التي تمثل إحدى أولوياتها في التمكين

الاقتصادي للمرأة)، ومؤسسة محمد الخامس للتضامن (تُشجع الأنشطة المدرة للدخل من خلال المشاريع الصغيرة جدا للمرأة الريفية)، ووزارة السياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (التي تشجع المؤسسات الصغرى والتعاونيات والحرفيين العاملين لحسابهم الخاص، بمن في ذلك النساء).

وأطلقت هيئات وطنية أخرى أيضا، بما فيها الوكالة الوطنية للنهوض بالمقاولة الصغرى والمتوسطة، التي أصبح يطلق عليها 'مغرب المقاولات الصغرى والمتوسطة'، مبادرات متعلقة بتمكين المرأة.

تونس

تفتقر تونس، خلافا لمصر والمغرب، إلى استراتيجية وطنية خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال. ومع ذلك، ثمة سياسة دعم محددة لهذه المؤسسات قيد الإعداد (OECD/EU/ETF, 2018). وقامت السلطات أيضا بتنفيذ عدة أدوات لدعمها، بما في ذلك إعادة الهيكلة المالية، ورفع مستوى الصناعة، ووضع برنامج لتنمية الصادرات. وتضطلع وزارة الصناعة والطاقة والمناجم بمسؤولية تعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال عن طريق الإدارة العامة للنهوض بالمؤسسات الصغرى والمتوسطة ووكالة النهوض بالصناعة والتجديد.

وفي عام ٢٠١٦، صدر قانون جديد للاستثمار، يحتوي على أحكام تؤثر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ووفقا لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١٨)، لا تزال مسألة التنسيق بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير محسومة حتى الآن، فلكل وزارة تفويض متعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولكن آلية التنسيق ضعيفة.

وفي سياق عدم وجود استراتيجية وطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن البلد يفتقر أيضا إلى استراتيجية وطنية لتنظيم ريادة الأعمال النسائية. وتشير منظمة العمل الدولية (٢٠١٦) إلى أنه رغم تزايد الوعي داخل الحكومة بما تنطوي عليه ريادة الأعمال النسائية من إمكانات، "لا توجد جهة اتصال داخل الحكومة لتعزيز تنمية ريادة الأعمال النسائية والتنسيق بشأنها". ومع ذلك، فإن وزارة المرأة والأسرة والطفولة مسؤولة عن قضايا المرأة بصورة عامة، وهي تعمل على وضع برنامج وطني خاص بزيادة الأعمال النسائية (ILO, 2016).

وتشدد منظمة العمل الدولية (٢٠١٦) أيضا على أن منتجات ريادة الأعمال وخدماتها التي يقدمها القطاع العام تميل إلى الافتقار إلى نهج جنساني. ومع ذلك، فإن نسبة النساء اللاتي

على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تعتمد في استراتيجياتها نهجا أكثر مراعاة للمنظور الجنساني

يستفدن من هذه الخدمات والمنتجات مرتفعة. ففي عام ٢٠١٤، على سبيل المثال، كان عدد النساء المستفيدات من خدمات المؤسسات الصغرى (بما في ذلك دعم المنح الدراسية والتدريب الإداري والتدريب التقني) التي توفرها الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل أعلى بكثير من عدد المستفيدين الذكور (أكثر من ٥٠ في المائة). وربما يرجع ذلك إلى أن التدريب الذي تقدمه المؤسسة العامة يميل إلى استهداف السكان العاطلين عن العمل، وأكثرهم من الفتيات والنساء.

وتوجد أيضا عدة برامج أخرى تسعى إلى دعم رائدات الأعمال عن طريق التعاون بين السلطات التونسية والشركاء الإنمائيين. 'سوق التنمية'، على سبيل المثال، عبارة عن شراكة تضم قرابة ٢٠ من الفاعلين في مجال التنمية، والهيئات العامة والخاصة، فضلا عن المجتمع المدني والأكاديمي، الذين يسعون إلى توفير الدعم في مجال ريادة الأعمال.

ملاحظات عامة

تشير الاستنتاجات إلى عدم وجود سياسات حكومية محددة مصممة خصيصا لريادة الأعمال النسائية والشركات المملوكة للنساء في بلدان شمال أفريقيا. ومع ذلك، يجري تنفيذ برامج مصممة خصيصا لريادة الأعمال النسائية على الصعيد الوطني، بالتعاون في كثير من الأحيان مع الشركاء الإنمائيين الدوليين. بيد أن ثمة حاجة إلى عمل الكثير على صعيد الشمول الجنساني.

وينبغي للحكومات أن تستهدف إدماج رائدات الأعمال صراحةً في استراتيجياتها وأهدافها وخطط عملها الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وعلاوة على ذلك، بالإضافة إلى الاستراتيجيات الوطنية الواسعة المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتعين وضع استراتيجيات محددة ترمي إلى تشجيع ريادة الأعمال النسائية. ويمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات أهدافا لزيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تملكها نساء، فضلا عن تدابير برنامجية لتلبية الاحتياجات المحددة لرائدات الأعمال.

غير أن عدم أخذ أطر السياسة العامة المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاعتبارات الجنسانية ينبغي ألا يصرف النظر عن التقدم الكبير المحرز في إصدار القوانين التي تهيئ بيئة تتيح المزيد من المساواة والشمول لصالح المرأة، حيث تؤدي البيئة القانونية والتنظيمية بالمعنى الواسع دورا مهما في قدرة المرأة على الدخول في مشروع تجاري

(OECD/ILO/CAWTAR, 2020).

٨-٢ دعم السياسة العامة

لقد جعل الافتقار إلى مقارنة جنسانية للسياسات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة الأعمال مؤسسات التمويل الإنمائي والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات متعددة الأطراف والقطاع الخاص يؤدون دوراً رائداً في سد الفجوة بين الجنسين في مجال التمويل.

ففي عام ٢٠١٤، أعلنت 'مؤسسة التمويل الدولية' و'جولدمان ساكس' عن أول خط ائتمان مخصص حصرياً لتمويل مؤسسات صغيرة ومتوسطة تملكها نساء في بلدان نامية (قيمة الائتمان ٦٠٠ مليون دولار).

ومنذ ذلك الحين، زادت التعهدات بالتمويل التي قطعتها مؤسسات التمويل الإنمائي والمصارف الإنمائية المتعددة الأطراف والصناديق والمؤسسات المالية الأخرى زيادة كبيرة (AWEF, 2021). ولعل من بين أهم التعهدات بالتمويل المراعي للاعتبارات الجنسانية ذلك الذي قدمته مجموعة الدول السبع وهي: ألمانيا، وإيطاليا، وفرنسا، وكندا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

ففي قمة عام ٢٠١٨، التزمت بلدان هذه المجموعة بأن تستفيد مؤسسات التمويل الإنمائي والمؤسسات المالية الدولية والقطاع الخاص عموماً من الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية عن طريق مبادرة 'التحدي المضاعف' (2X Challenge). وكان الهدف الأولي من هذه المبادرة هو جمع مبلغ ٣ مليارات دولار من أموال الاستثمار التي تركز على الاعتبارات الجنسانية. غير أنه جرى، خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، تخصيص وحشد نحو ١١,٥ مليار دولار من الأموال التي تركز على الاعتبارات الجنسانية، وهو ما يتجاوز إلى حد كبير المبلغ الذي كان مستهدفاً بادئ الأمر.

وتأتت معظم هذه المبالغ من أموال مؤسسة التمويل الإنمائي (٦,٩ مليار دولار)، في حين جاء الباقي من أموال القطاع الخاص (٢,٥ مليار دولار) ومن أموال أخرى (٢,١ مليار دولار). وخشّدت الأموال عبر قطاعات الخدمات المالية والتصنيع والتجارة في المنتجات الزراعية والبنية التحتية. غير أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لم تحصل سوى على ٥ في المائة من مبلغ ١١,٥ مليار دولار، وهو ما يعني أن المجال متاح لتعزيز دعم مؤسسات التمويل الإنمائي والقطاع الخاص للاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية في شمال أفريقيا من خلال هذه المبادرة (2X Challenge, 2022).

لم تحصل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سوى على ٥ في المائة من الأموال التي رُصدت في إطار مبادرة 'التحدي المضاعف' لمجموعة الدول السبع

وعليه، فقد استفادت الشركات التي تنفذ عمليات في شمال أفريقيا من الزخم الذي ولّته مجموعة الدول السبع للاستثمار الذي يركز على الاعتبارات الجنسانية (انظر الإطار ٤ أدناه لمزيد من التفاصيل). وبعد النجاحات التي تحققت في إطار حملة جمع التبرعات الأولية، التزمت مبادرة 'التحدي المضاعف' أيضا بجمع ١٥ مليار دولار إضافية خلال الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢.

الإطار ٤: شركة أسهم خاصة أفريقية تعتمد منظورا يراعي المساواة بين الجنسين

في عام ٢٠٢٠، أختيرت مؤسسة 'الشركاء الإنمائيون الدولية' (Development Partners International)، وهي شركة ذات أسهم خاصة تركز على أفريقيا، لتكون أول صندوق رئيسي في مجال الأثر المضاعف في إطار مبادرة 'التحدي المضاعف' العالمية. وتستثمر هذه المؤسسة في الشركات سريعة النمو العاملة في القطاعات عالية النمو في جميع أنحاء أفريقيا وتقيم شركات معها. وأدرجت المؤسسة، في إطار صندوق الشركاء الإنمائيين الأفريقيين الثالث، العديد من الشركات العاملة في شمال أفريقيا في محفظتها (2X Challenge, 2020). وفي عام ٢٠١٩، استثمرت المؤسسة ٥٤ مليون دولار في شركة Channel VAS (التي أصبحت تحمل اسم Optasia)، وهي شركة للتكنولوجيات المالية تزود بخدمات الرصيد المالي على الهاتف المحمول وتقوم بعمليات في الجزائر ومصر (Private Equity Wire, 2019).

وفي عام ٢٠٢٠، استثمرت المؤسسة ٥٦ مليون دولار في شركة 'سيكام' للصناعات الغذائية المعلبة، وهي شركة تونسية رائدة في مجال صناعة الطماطم المعلبة والتجارة في المنتجات الزراعية. وفي عام ٢٠٢٠ أيضا، أنشأت المؤسسة مع مجموعة سي دي سي CDC البريطانية (التي أصبحت تحمل اسم المؤسسة البريطانية العالمية للاستثمارات British International Investment) والمصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير منصة Kelix Bio، وهي منصة منتجات صيدلانية أفريقية بقيمة ٧٥٠ مليون دولار (Africa Global Funds, 2022). وفي آذار/مارس ٢٠٢٢، استحوذت المنصة على المعهد الصيدلاني، وهو منتج وموزع للأدوية الجنيسة والعلاجية يتخذ من المغرب مقرا له (Africa Global Funds, 2022). وفي عام ٢٠٢١، أقامت مؤسسة الشركاء الإنمائيون الدولية أيضا شراكة مع مؤسسة مصرية للتكنولوجيا المالية، وهي شركة MNT-Halan (TechCrunch, 2021).

وتعتمد كل من المصارف التجارية والإئتمانية على نحو متزايد أيضا نهجاً جنسانية للاستثمار والإقراض في شمال أفريقيا. ففي أيار/مايو ٢٠٢٢، أطلق المصرف البريطاني 'أنتش إس بي سي' (هونغ كونغ وشنغهاي للخدمات المصرفية HSBC) صندوق إقراض بقيمة ١ مليار دولار للشركات المملوكة للنساء، يسمى صندوق رائدات الأعمال، في إحدى عشرة سوقاً، بما في ذلك مصر.

ويمكن لرائدات الأعمال، عن طريق هذا الصندوق، "الاستفادة من سلسلة من الدورات الرئيسية التي يستضيفها قادة أعمال ذوو الخبرة بالإضافة إلى جلسات التواصل المصممة خصيصاً مع الشركات الكبرى في الأسواق التي يعمل فيها الصندوق". ويمكن لرائدات الأعمال أيضاً تقديم عروض للمستثمرين رعاة الأعمال الناشئة، واكتساب أفكار من دوائر المستثمرين، وتلقي استشارات حسب الطلب من مصرفي 'أنتش إس بي سي' ذوي الخبرة (Zawya, 2022).

وفي أيار/مايو ٢٠٢٢ أيضاً، قدّم البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، وهو مصرف استثماري إئمائي متعدد الأطراف، خطة تمويلية بقيمة ٢٥ مليون دولار للبنك المصري لتنمية الصادرات دعماً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتشمل الأموال قرضاً بقيمة ٥ ملايين دولار في إطار برنامج المرأة في مجال الأعمال التجارية التابع للبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير. ويكمن الهدف من هذه الأموال في تلبية الاحتياجات المالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها نساء، بينما تقدم خدمات استشارية إضافية والدراية من خلال برنامج المشورة للمؤسسات الصغيرة التابع للبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (Zawya, 2022). وأطلق بنك التنمية الألماني في وقت سابق من هذا العام نداءً إقليمياً لتقديم مقترحات في تونس، والسنغال، ومصر، والمغرب في إطار برنامج التسهيلات المقدمة للاستثمار من أجل التوظيف. وسيقدم هذا البرنامج منحا للشركات المؤهلة وفقاً لعدة معايير جنسانية (Zawya, 2022).

وفي الوقت نفسه، كان هناك توجه متزايد بين مؤسسات التمويل الإئمائي والمؤسسات المالية الدولية نحو الاستثمار من منظور جنساني في شمال أفريقيا. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، أعلن 'الصندوق الأفريقي لإحداث الأثر لصالح المرأة' أنه تلقى أول تعهد له بقيمة ٦٠ مليون دولار للتعجيل بتحقيق طموحاته طويلة الأجل المتمثلة في جمع مليار دولار على مدى ١٠ سنوات لفائدة النساء القائمات على إدارة الصناديق. ويعد هذا الصندوق الأفريقي مبادرة أطلقتها اللجنة الاقتصادية لأفريقيا مع شركائها وهم: هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومكتب المبعوث الخاص المعني بالمرأة والسلام والأمن التابع لمفوضية الاتحاد الأفريقي، وشبكة القيادات النسائية الأفريقية. وتأسست المبادرة أيضاً بالتعاون مع مجموعة مصرف ستاندارد (Standard Bank)

تعتمد البنوك أيضاً نهجاً
جنسانية للاستثمار

(Group)، وشركة 'ميدا' للاستشارات (MiDA Advisors)، وشركة 'ريسكورا' (RisCura). وستُستثمر الأموال الأولية المقدمة من المصرف العربي للتنمية الاقتصادية والصناديق التقاعدية لصناعة السيارات وصندوق المعاشات التقاعدية (Copartes) في جنوب أفريقيا، في القطاعات والمشاريع عالية التأثير في جميع أنحاء أفريقيا (ECA, 2022).

وتدعم مؤسسة الاستثمارات الدولية البريطانية، وهي مؤسسة تمويل إثمائي تابعة لحكومة المملكة المتحدة، بنشاط بنك أفريقيا التابع لمجموعة البنك المغربي للتجارة الخارجية في المغرب من خلال خطة عمل مخصصة للمساواة بين الجنسين. وتشمل هذه الخطة "دعم البنك لتعزيز التنوع بين الجنسين في القوى العاملة والتدريب على الاستراتيجيات المصرفية التي تستهدف المرأة وتمكينها" (Cleverly, 2022).

وفي عام ٢٠٢١، أطلقت مؤسسة التمويل الدولية أيضا مبادرة 'هي تريح' (SheWinsArabia)، التي تسعى جاهدة إلى "مساعدة المؤسسات الناشئة التي تقودها النساء في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الحصول على المشورة والإرشاد والتمويل الذي تحتاجه هذه المؤسسات لكي تنمو". وأتاحت هذه المبادرة التعرف على ١٥ صندوقا لرؤوس الأموال المجازفة و١٥ منشأة مسرّعة للأعمال. واستفاد من هذه المبادرة أقل بقليل من ٨٠ مؤسسة ناشئة فقط من المغرب، والجزائر، وتونس، ومصر، والأردن، والصفحة الغربية وعزة، واليمن، والإمارات العربية المتحدة. وفي سبيل جمع الأموال، تمكن رواد الأعمال أيضا من عرض أعمالهم التجارية على لجنة تتألف من منصة 'خدمات أمازون الشبكية' (Amazon Web Services)، وشركة 'لوتس كابتال' لإدارة الاستثمارات (Lotus Capital)، ومركز تكنولوجيات التوصيل والتشغيل (Plug and Play)، وأكاديمية سوق أبو ظبي العالمي' (We-fi, 2022).

وأبدت أيضا شركات رؤوس الأموال المجازفة التي تزود الشركات الناشئة أو الشركات في مراحلها المبكرة بالأموال اهتماما متزايدا أيضا بالاستثمار في المرأة. فعلى سبيل المثال، كانت شركة 'فلات سيكس لابس' (Flat6Labs) التي تتخذ من مصر مقرا لها، وهي شركة رأس مال مجازف رائدة في تمويل الشركات الناشئة والشركات في مراحلها المبكرة، المستثمر الأكثر نشاطا في الشركات الناشئة النسائية والمختلطة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في عام ٢٠٢١، حيث شاركت في ١٨ صفقة (Wamda, 2022).

تعمل شركات رؤوس أموال
المجازفة أيضا على زيادة
الاستثمارات في الشركات
الناشئة المملوكة للنساء

وبينما كان هناك توجه متزايد نحو الاستثمار من منظور جنساني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وجدت الشركة الاستثمارية 'ومضة' أن الاستثمار في الشركات الناشئة التي أسستها نساء بلغت نسبته ١,٢ في المائة فقط من إجمالي رأس المال الذي جُمع في ٥٢ صفقة في عام ٢٠٢١ (أي ٣٤,٦ مليون دولار من ٢,٨ مليار دولار). وبالنظر إلى أن جزءا كبيرا من إجمالي الأموال التي جُمعت (بغض النظر عن الجنس) ذهب إلى شركات ناشئة في الإمارات العربية المتحدة (١,٤٦ مليار دولار) والمملكة العربية السعودية (٦٤٧ مليون دولار) ومصر (٤٤٥ مليون دولار)، تشير البيانات إلى أن الاستثمارات لم يصل منها الكثير إلى أجزاء كبيرة من شمال أفريقيا (Wamda, 2022). وهذا يعني أن ثمة مجالا كبيرا أمام مؤسسات التمويل الإنمائي والمؤسسات المالية الدولية والجهات الفاعلة الدولية والصناديق المؤثرة لتوسيع وجودها في بلدان مثل المغرب وتونس، والجزائر، وموريتانيا ومصر. وينبغي لأصحاب المصلحة هؤلاء أيضا التأكيد على انتهاج نهج شامل يتجاوز مجرد تزويد المرأة بإمكانية الحصول على رأس المال.

إن بناء قدرات رائدات الأعمال والأفراد العاملين في مجال الاستثمار أمر بالغ الأهمية للاستفادة من الفوائد الكاملة التي ينطوي عليها الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية.

٩- التوصيات الرئيسية

تمهيدا لاقتراح ما يمكن النظر فيه من توصيات أساسية وإجراءات تصحيحية محتملة، نستعرض أولا بعض النتائج الرئيسية التي أبرزها هذا التقرير.

١' التفاوت في التوظيف بين الذكور والإناث في شمال أفريقيا مقارنة ببقية العالم كبيرٌ. فالإناث يشكلن أقل من ٢٠ في المائة من العاملين من بين السكان في سن العمل في شمال أفريقيا.

وقد عانت النساء من معدلات بطالة أعلى بكثير من الرجال أثناء ذروة جائحة كوفيد-١٩، ولا زلن يعانين من معدلات بطالة أعلى نسبيا رغم بداية التعافي. وتشكل التحديات الاقتصادية التي تفرضها الحرب الروسية الأوكرانية عقبة أخرى أمام نساء شمال أفريقيا للمضي قدما.

٢' إن الدور الحيوي الذي يمكن أن تؤديه ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إعطاء دفعة قوية للنمو والتوظيف موثَّق جيدا في الكتابات. وبصرف النظر عن الفوائد الاقتصادية، فإن تعزيز النهوض بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال يمكن أن يساعد أيضا في التغلب على التحديات الاجتماعية الناجمة عن ارتفاع مستوى بطالة الإناث وتدني مستويات ملكية النساء للمؤسسات التجارية.

٣' كشف تحقيق تناول حصة المرأة في بيئة الأعمال في شمال أفريقيا أن عدد الشركات التي تملك الإناث حصة الأغلبية فيها متدنٍ للغاية في عينة من بلدان شمال أفريقيا، وهو ما يشير إلى أن رائدات الأعمال ربما واجهن صعوبات عند محاولة بدء عمل تجاري، وأن النساء اللاتي يملكن مؤسسات صغيرة أو متوسطة ربما واجهن عقبات في توسيع نطاق العمليات وتطوير شركاتهن.

وملكية الإناث حصة الأغلبية أمرٌ أكثر شيوعا إلى حد كبير أيضا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تؤدي بدورها دورا كبيرا في إيجاد فرص عمل للنساء. وعلاوة على ذلك، فإن مشاركة الإناث في الملكية - وهو تعريف واسع - لا تكاد تكون لها صلة بضعف الأداء على صعيد نمو المبيعات، بل لها صلة بالأحرى بقوة الأداء من حيث نمو التوظيف. ثم إن الشركات التي تشارك إناث في ملكيتها تميل إلى توظيف عدد أكبر نسبيا من النساء.

٤' إن الحصول على التمويل محرك رئيسي لنجاح زيادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وثمة عوامل أخرى تتعلق بالبيئة الاقتصادية والبنية التحتية والسياسات بالمعنى الواسع لها دورٌ في تحفيز نشاط زيادة الأعمال ودعم مؤسسات الأعمال.

ومع ذلك، فإن الحصول على التمويل ليس متفاوتا بين الشركات في شمال أفريقيا بمختلف أحجامها فحسب، ولكنه متفاوت أيضا بين الجنسين، بالنظر إلى انخفاض فرص حصول المرأة على التمويل على نحو غير متناسب.

٥' ينطوي الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية على إمكانية تعزيز النمو الاقتصادي وتوظيف المرأة. ومن خلال تحسين الفرص الاقتصادية للنساء، فإن هذا الاستثمار يدعم أيضا تحقيق نتائج على الصعيد الاجتماعي والتعليمي والصحي.

ومع كل ذلك، فإن سياسات التمكين والأطر القانونية ضرورية لدعم الاستثمار من منظور الجنساني. ولا توجد سياسات محددة مصممة خصيصا لتشجيع زيادة الأعمال النسائية في العديد من بلدان شمال أفريقيا، في حين ثمة مجال لتحسين المواءمة الاستراتيجية للسياسات القائمة.

٦' يمكن للاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية، بتشجيعه على توظيف الإناث ومن ثم توسيع الفرص الاقتصادية المتاحة للنساء، أن يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي حددتها الأمم المتحدة.

وتكتسي أربعة من أهداف التنمية المستدامة أهمية خاصة في سياق نتائج الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية وهي: القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان (الهدف ١)؛ وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات (الهدف ٥)؛ وتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع (الهدف ٨)؛ والحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها (الهدف ١٠).

وبعرض النتائج الرئيسية الموضحة أعلاه والتي تحدد السياق اللازم، ترد فيما يلي توصيات بارزة ترمي إلى تحسين بيئة الأعمال للإناث ومعالجة ارتفاع مستويات بطالة الإناث في جميع أنحاء منطقة شمال أفريقيا:

(١) زيادة تركيز السياسات على زيادة الأعمال النسائية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: لا توجد، في بعض الحالات، سياسات محددة مصممة خصيصا لدعم زيادة الأعمال

النسائية والشركات المملوكة للنساء. وثمة حاجة إلى بحث تنفيذ مثل هذه السياسات، والأمثل أن يكون ذلك موافقا لأفضل الممارسات العالمية.

وينبغي للحكومات أن تسعى إلى إدماج رائدات الأعمال صراحة في استراتيجياتها وأهدافها وخطط عملها الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وعلاوة على ذلك، يتعين وضع استراتيجيات محددة ومصممة خصيصا لتشجيع ريادة الأعمال النسائية، وذلك سعيا لاستكمال الاستراتيجيات الوطنية الواسعة المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

(٢) تحسين الانسجام على صعيد السياسات: يتعين جعل الأطر التنظيمية والسياساتية المعمول بها منسجمة مع الأهداف الوطنية، بما يكفل وجود استراتيجيات وخطط عمل شاملة لعدة قطاعات عبر مختلف مجالات القطاع العام.

(٣) حشد الدعم من مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة وتشجيعه: إن وجود بيئة مواتية بالمعنى الواسع أمر بالغ الأهمية لنجاح الاستثمار من المنظور الجنساني. ويمكن للدعم الذي تتيحه الحكومة بواسطة الهياكل التحفيزية والسياسات الداعمة والأطر أن يشجع على زيادة الاستثمارات ذات المنظور الجنساني التي يقوم بها القطاع الخاص والجهات الفاعلة مثل مؤسسات التمويل الإنمائي، وأن يزيد في الوقت نفسه من احتمال النجاح ومن حجم الفوائد المحتملة.

(٤) الاستثمار من منظور جنساني يستلزم أكثر من مجرد الدعم المالي: إذا كان الحصول على التمويل أمرا لا غنى عنه، فإن أصحاب المصلحة والمستثمرين في حاجة إلى إدراك أهمية تنفيذ أنشطة واسعة، لكن منسجمة إلى حد بعيد، تتعلق ببناء القدرات وتممية المهارات والارتقاء بالمرأة في مكان العمل وعلى نطاق سلاسل القيمة.

(٥) بإمكان مؤسسات التمويل الإنمائي والقطاع الخاص والمستثمرين توسيع نطاق أنشطتهم في شمال أفريقيا: تشير استنتاجات هذه الدراسة إلى أن مؤسسات التمويل الإنمائي والمؤسسات المالية الدولية والجهات الفاعلة الدولية والصناديق المؤثرة قادرة على توسيع حضورها في بلدان مثل المغرب وتونس والجزائر وموريتانيا ومصر.

وينبغي لأصحاب المصلحة هؤلاء الأخذ بنهج شامل لا يقتصر على مجرد إتاحة إمكانية حصول المرأة على رأس المال. ويمكن للقطاع الخاص أيضا تعزيز الأنشطة الداعمة للشركات المملوكة للنساء ولرائدات الأعمال.

وغالبا ما يعمل نهج سلسلة القيمة بصورة جيدة في هذا الصدد من خلال التزوّد بالخدمات من الشركات المملوكة للنساء وتوفير آليات الدعم المالي وغير المالي في شكل دعم من الحكومة والمؤسسات متعددة الأطراف، فضلا عن الهياكل التحفيزية محليا وخارجيا.

(٦) **تغيير المفاهيم الاجتماعية بشأن دور المرأة:** القيود المفروضة على نشاط المرأة الاقتصادي هي أيضا ذات طبيعة اجتماعية، فالمرأة يُنظر إليها على أنها تقوم بأدوار مجتمعية مختلفة عن أدوار الرجل.

ولا تزال المرأة تُعتبر القائمة على الرعاية وربة البيت الرئيسية، ولهذا السبب غالبا ما تُعامل معاملة مختلفة عندما يتعلق الأمر بريادة الأعمال ومؤسسات الأعمال. ولتحقيق الأهداف النهائية المتمثلة في تسريع النمو الاقتصادي والتنمية وإيجاد فرص العمل، يجب تغيير التصور العام لمساهمة المرأة في مجتمع ذكوري.

خلاصة

تبحث هذه الدراسة في بيئات ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة شمال أفريقيا بأكملها مع التركيز بوجه خاص على الدور الذي تؤديه المرأة.

وتُبرز النتائج أن توظيف الإناث في جميع أنحاء شمال أفريقيا ليس متدينا على نحو مَعيب فحسب عند مقارنته بالوضع بالنسبة للذكور، بل إن هذه الفجوة بين الجنسين واسعة أيضا عند النظر إليها من منظور عالمي. وتؤكد الكتابات في هذا الشأن على الدور الهام الذي يمكن أن تؤديه ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز النمو والتوظيف والحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين. ولكن من الواضح بوجه عام أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال في بلدان شمال أفريقيا لا يزالون يواجهون شتى العقبات، الأمر الذي يمنع هذه البلدان من الاستفادة من الفوائد الهائلة المرتبطة بعالم ريادة الأعمال المزدهر الذي يتميز بمنظومة بيئية حاضنة ومبتكرة.

وعند التركيز على حصة المرأة في بيئة الأعمال في شمال أفريقيا، من البديهي القول إن مؤسسات الأعمال التي تملك الإناث حصة الأغلبية فيها منخفضة للغاية. وعلاوة على ذلك، فإن صلة مشاركة الإناث في الملكية بالأداء الأضعف لنمو المبيعات أو بالأداء الأقوى لنمو التوظيف لا تكاد تذكر. غير أن المؤسسات التي تشارك الإناث في ملكيتها تميل إلى توظيف عدد أكبر نسبيا من النساء. ويشير ذلك إلى أن السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات التي تفضي إلى امتلاك النساء مؤسسات صغيرة ومتوسطة قد يحدث قدرا أكبر من الأثر المضاعف في سبيل استحداث المزيد من فرص العمل للنساء ومعالجة فجوة التوظيف الكبيرة بين الذكور والإناث، إلى جانب ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث في جميع أنحاء بلدان شمال أفريقيا.

وفما يتعلق بمحركات نجاح ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا بد من الحصول على التمويل أو على الخدمات المالية بالمعنى الواسع. ومع ذلك، فإن الحصول على التمويل ليس متفاوتا بين الشركات بمختلف أحجامها في شمال أفريقيا فحسب، ولكنه متفاوت أيضا بين الجنسين، بالنظر إلى انخفاض فرص حصول المرأة على التمويل على نحو غير متناسب.

وليس من قبيل المغالاة التشديد على دور الاستثمار المراعي للاعتبارات الجنسانية في تحسين فرص الحصول على التمويل وتعزيز النمو والتوظيف. ومع ذلك، فإن السياسات والأطر القانونية التمكينية ضرورية لدعم مبادرات الاستثمار من منظور جنساني. ولا توجد سياسات محددة مصممة خصيصا لتشجيع ريادة الأعمال النسائية في العديد من بلدان شمال أفريقيا، بينما ثمة مجال لتحسين المواءمة الاستراتيجية للسياسات القائمة.

وتشمل بعض التوصيات الرئيسية المتعلقة بما ورد أعلاه ما يلي: (١) زيادة الالتزام السياسي بجعل السياسات تركز على ريادة الأعمال النسائية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (٢) تحسين مواءمة السياسات؛ (٣) حشد الدعم من أصحاب المصلحة على نطاق أوسع وتشجيعه؛ (٤) اعتماد نهج أكثر شمولا للاستثمار من منظور جنساني؛ (٥) الحصول على

مزيد من الدعم والمشاركة من مؤسسات التمويل الإنمائي والقطاع الخاص والمستثمرين في جميع أنحاء منطقة شمال أفريقيا وخارجها.

المصادر والمراجع

2X Challenge. (2020). *Championing economic opportunities for women in Africa – Development Partners International’s (DPI) latest fund to become the first 2X Flagship Fund.* Available [here](#).

2X Challenge. (2022). *Home page.* Available [here](#).

Acs, Z., Audretsch, D., Braunerhjelm, P. & Carlsson, B. (2005). *Growth and entrepreneurship: An empirical assessment.* Discussion papers on entrepreneurship, growth and public policy. Available [here](#).

Africa Global Funds. (2022). *DPI and CDC to provide up to \$200m funding to KELIX bio.* Available [here](#).

African Business. (2021). *Gender lens investing takes centre stage.* Available [here](#).

African Business. (2022). *OCP Group earns its first EDGE certification.* Available [here](#).

African Development Bank. (2022). *Affirmative Finance Action for Women (AFAWA).* Available [here](#).

Ahamed, A. (2021). *Improving access to finance for businesses in MENA region.* World Economic Forum. Available [here](#).

Arab Women’s Enterprise Fund (AWEF). (2021). *Gender-smart investing in Mena: An Egyptian perspective on strengthening investment strategies to empower women.* Available [here](#).

Audretsch, D. & Keilbach, M. (2005). *Entrepreneurship capital and regional growth.* The Annals of Regional Science. Available [here](#).

Bindman, P. (2021). *Why gender lens investing is struggling to make an impact.* Available [here](#).

Campos, F., & Gassier, M. (2017). *Gender and enterprise development in Sub-Saharan Africa: A review of constraints and effective interventions.* The World Bank.

CDC Group plc (CDC) and the International Finance Corporation (IFC). (2020). *Private equity and value creation: A fund manager’s guide to gender-smart investing.* Available [here](#).

Chaudhuri, K., Sasidharan, S. & Raj, R. (2018). *Gender, small firm ownership, and credit access: some insights from India.* Available [here](#).

Cleverly, J. (2022). *Morocco: British International Investment.* Available [here](#).

Coffman, K. B., Exley, C. I. & Niederle, M. (2018). *When gender discrimination is not about gender.* Harvard Business School Working Paper Number. Available [here](#).

Development Partners International (DPI). (2020). *DPI and CDC partner to create \$750 million biopharmaceutical platform to broaden access of vital generic drugs across Africa.* Available [here](#).

Development Partners International (DPI). (2020). *DPI announces a \$56m investment into leading Tunisian tomato processing and agri-business.* Available [here](#).

Development Partners International (DPI). (2021). *DPI raises one of the largest Africa funds at US\$900m to invest in innovation-led companies.* Available [here](#).

Development Partners International (DPI). (2022). *Our impact agenda.* Available [here](#).

Domini, A. (2018). *Emerging challenges in gender lens investing.* Available [here](#).

Doyle, A. (2022). *Top soft skills employers value with examples.* Available [here](#).

- Economic Commission for Africa (ECA). (2022).** *African Women Impact Fund launches with USD\$60 million commitment to drive an inclusive investment environment.* Available [here](#).
- Erken, H., Donselaar, P. & Thurik, R. (2008).** *Total factor productivity and the role of entrepreneurship.* Jena Economic Research Papers 2008-019. Friedrich-Schiller-University Jena. Available [here](#).
- Fairlie, R. & Robb, A. (2009).** *Gender differences in business performance: evidence from the characteristics of business owners survey.* Small Business Economics. Available [here](#).
- Fakih, A., Ghazalian, P. & Ghazzawi, N. (2020).** The effects of power outages on the performance of manufacturing firms in the MENA region. *Review of Middle East Economics and Finance*, 16(3). Available [here](#).
- Financial Times. (2021).** *Gender funds collectively underperform the wider market data show.* Available [here](#).
- Food and Agriculture Organization (FAO). (2011).** *The state of food and agriculture. Women in agriculture: Closing the gender gap for development.* Available [here](#).
- Fouejie, A., Ndoye, A. & Sydorenko, T. (2020).** *Unlocking access to finance for SMEs: A cross-country analysis.* IMF Working Paper.
- Fulvia, F. (2013).** *A survey on women's entrepreneurship and innovation.* United Nations Conference on Trade and Development.
- Ge, T., An, J., Ullah, R. & Abbas, A. (2022).** Women's entrepreneurial contribution to family income: innovative technologies promote females' entrepreneurship amid COVID-19 crisis. *Frontiers in Psychology*. Available [here](#).
- GenderSmart. (2022).** *Gender smart investing.* Available [here](#).
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2022).** Available [here](#).
- Haddad, A. (2018).** *#EmpowerHer: Using technology to help women and young people in Tunisia.* Available [here](#).
- Halabisky, D. (2006).** *The growth process in firms: Job creation by firm age.* Small Business Policy Branch, Industry Canada. Available [here](#).
- Haltiwanger, J. (1999).** *Job creation and destruction by employer size and age: Cyclical dynamics,* in Z. Acs, B. Carlsson and C. Karlsson (eds.), *Entrepreneurship, Small and Medium-Sized Enterprises and the Macroeconomy.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Hardy, M., & Kagy, G. (2018).** *Mind the (profit) gap: Why are female enterprise owners earning less than men?* AEA Papers and Proceedings, 108:252-255.
- Henrekson, M. & Johansson, D. (2009).** Gazelles as job creators: a survey and interpretation of the evidence. *Small Business Economics*, 35:227–244. Available [here](#).
- Information and Decision Support Center: Egypt (IDSC). (2021).** *The Egyptian SME's force field analysis.* Available [here](#).
- International Labour Organization (ILO). (2016).** *Women's entrepreneurship development assessment, Egypt.* Available [here](#).
- International Labour Organization (ILO). (2016).** *Évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc.* Available [here](#).
- International Labour Organization (ILO). (2016).** *Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie.* Available [here](#).

- International Labour Organization (ILO). (2019).** *Small matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs.* Available [here](#).
- Jewell, A., Mansour, M., Mitra, P. & Sdrlevich, C. (2015).** *Fair taxation in the Middle East and North Africa.* IMF Staff Discussion Note.
- Kengne, B. (2016).** Mixed-gender ownership and financial performance of SMEs in South Africa: A multidisciplinary analysis. *International Journal of Gender and Entrepreneurship.* Available [here](#).
- Lagarde, C. and Ostry, J. (2018), Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought, IMF blog (November 28). Available [here](#).
- McKinsey (2020), Diversity wins: How inclusion matters (May 19). Available [here](#).
- Neumark, D., Wall, B. & Zhang, J. (2008).** *Do small businesses create more jobs? New evidence from the National Establishment Time Series.* Working Paper 13818. Available [here](#).
- Nichter, S. & Goldmark, L. (2009).** *Small firm growth in developing countries.* Available [here](#).
- OECD/EU/ETF. (2018).** The Mediterranean Middle East and North Africa interim assessment of key SME reforms. *SME Policy Index.* Available [here](#).
- OECD/ILO/CAWTAR. (2020).** *Changing laws and breaking barriers for women's economic empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia: Competitiveness and private sector development.* Available [here](#).
- OECD-DAC. (2011).** *Women's economic empowerment.* Issue Paper. DAC Network on Gender Equality (GENDERNET). Available [here](#).
- Okah-Efogo, F. & Timba, G. T. (2015).** Female entrepreneurship and growth in Cameroon. *African Journal of Economic and Management Studies.* Available [here](#).
- Okolie, U. C., Ehiobuche, C., Igwe, P. A., Agha-Okoro, M. A. & Onwe, C. C. (2021).** Women entrepreneurship and poverty alleviation: Understanding the economic and socio-cultural context of the Igbo Women's Basket Weaving Enterprise in Nigeria. *Journal of African Business.* Available [here](#).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2011).** *Women's access to finance in the Middle East and North Africa (MENA) region.* Available [here](#).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018).** *The Mediterranean Middle East and North Africa: Interim assessment of key SME reforms.* Available [here](#).
- Orser, B., Riding, A. & Manley, K. (2006).** Women entrepreneurs and financial capital. *Entrepreneurship Theory and Practice.* Available [here](#).
- Private Equity Wire. (2019).** *DPI invests USD54m in Channel VAS.* Available [here](#).
- Quak, E., Barenboim, I. & Guimarães, L. (2022).** *Female entrepreneurship and the creation of more and better jobs in sub-Saharan African countries.* MUVA Paper Series. Brighton: Institute of Development Studies. Available [here](#).
- Raman, R., Subramaniam, S., Nair, V. K., Shivas, A., Achuthan, K. & Nedungadi, P. (2022).** Women entrepreneurship and sustainable development: Bibliometric analysis and emerging research trends. *Sustainability*, 14(15). Available [here](#).
- Robb, A. M. & Watson, J. (2012).** Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States. *Journal of Business Venturing.* Available [here](#).

Rodrigues, M., Franco, M., Silva, R. & Oliveira, C. (2021). Success factors of SMEs: Empirical study guided by dynamic capabilities and resources-based view. *Sustainability*, 13(21), 12301. Available [here](#).

Sajjad, M., Kaleem, N., Chani, M. I. & Ahmed, M. (2020). Worldwide role of women entrepreneurs in economic development. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Available [here](#).

Sasakawa Peace Foundation. (2020). *Gender lens investing landscape*. Available [here](#).

Shava, H. & Rungani, E. (2016). Influence of gender on SME performance in emerging economies. *Acta Commercii*. Available [here](#).

Skonieczna, A. & Castellano, L. (2020). *Gender smart financing investing in & with women: opportunities for Europe*. European Commission. Available [here](#).

TechCrunch. (2021). *Egyptian fintech MNT-Halan lands \$120m from Apis Partners, DisrupTech and others*. Available [here](#).

UN Women. (2020). *Women as drivers of economic recovery and resilience during COVID-19 and beyond*. Available [here](#).

Urban, J. (2020). Factors of entrepreneurial success: A qualitative multiple case study of new small businesses. *SHS Web of Conferences*, 91(3/4). Available [here](#).

Wamda. (2022). *2021 Year in Review: Investments in Mena*. Available [here](#).

We-fi. (2022). *Switching on the light in the MENA start-up scene!* Available [here](#).

Williams, C. & Kadir, A. (2017). Starting-up unregistered and firm performance in Turkey. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(3). Available [here](#).

World Bank. (2021). *Global Enterprise Survey*. Available [here](#).

World Bank. (2021). *Global Findex Database*. Available [here](#).

World Bank. (2022). *Financial inclusion*. Available [here](#).

World Bank. (2022). *Women, business, and the law*. Available [here](#).

World Economic Forum (WEF). (2017). *World Economic Forum on the Middle East and North Africa*. Available [here](#).

Wu, P., Yao, X. & Muhammad, S. (2017). The effect of female participation in top management teams on the growth performance of small and medium-sized enterprises (SMEs): Evidence from a panel-data analysis in Chinese-listed SMEs. Available [here](#).

Zawya. (2022). *EBRD offers \$25mn in finance to SMEs in Egypt through EBank*. Available [here](#).

