

سلسلة مذكرات السياسات المواضيعية لمجموعة البنك الدولي بشأن المساواة بين الجنسين: **مُذَكِّرة الشواهد والممارسات**

زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة

دانيال حليم، ومايكل أوسوليفان، وأبهيلاشا صاهاي

عرض عام

لا تزال فجوات المشاركة في القوى العاملة بين الجنسين قائمةً في جميع أنحاء العالم. ويُمكن أن يؤدي سد هذه الفجوات إلى مكاسب كبيرة للاقتصادات — زيادة متوسط نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بنسبة 20% في المتوسط. ولا تزال مشاركة الإناث في القوى العاملة متدنية بسبب الافتقار إلى المهارات والأصول والشبكات المهنية، والقيود المتعلقة بأوقات العمل، ومحدودية القدرة على التنقل، والتمييز بين الجنسين في التعيين والترقيات، والأعراف المُقيّدة المتعلقة بدور المرأة.

يُمكن أن تؤدي خيارات السياسات الفعّالة المُستندة إلى الشواهد إلى زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة. وتشمل هذه الخيارات توفيرَ خدمات رعاية الطفل، ونشر المعلومات عن فرص العمل وعوائد الوظائف، والتدريب على المهارات الاجتماعية والوجدانية، ومعالجة الأعراف المُقيّدة باستنهاض الشركاء وأفراد الأسرة، واستهداف النساء من خلال برامج الحماية الاجتماعية وشبكات الأمان وبرامج الأشغال العامة.

تبذل مجموعة البنك الدولي جهوداً فعّالة لمساندة البلدان في تعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة من خلال الإقراض لأغراض سياسات التنمية، والأعمال الاستشارية والتحليلية، ومساندة الإصلاحات الرامية إلى معالجة عوامل السياق المُقيّدة، ومنها الحواجز القانونية، والأعراف الاجتماعية، والعنف ضد المرأة. وتُلقي هذه المُذَكِّرة الضوء على طائفة من خيارات السياسات العامة التي تبيّن أنها فعّالة أو تبدو مُبشّرة بتحسين مشاركة الإناث في القوى العاملة. وتعرض النقاط الرئيسية التالية أمام واضعي السياسات:

- **تُعتبر معالجة قيود واحد في الغالب ضرورية لكنها ليست كافية.** فالإجراءات التداخلية التي تُعالج العديد من القيود (ومنها الأعراف) إذا ما اقترنت مع إصلاحات السياسات العامة، فإنها يُمكن أن تؤدي إلى انتقال النساء والاقتصادات التي ينتمين إليها إلى مستوى توازن جديد.
- **تُشكّل الأعراف حاجزاً في جميع السياقات**، لا سيما في البلدان التي تكون فيها نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة ثابتة أو تتراجع. بيد أن الأعراف والمواقف قابلة للتشكيل والتطويع.
- **يُمكن أن تؤدي التحولات في جانب الطلب على عمل النساء إلى زيادة جانب العرض.** وقد تؤدي صدمات الطلب على مستوى الاقتصاد كله إلى انحسار الأعراف المُقيّدة التي تتعلّق بعمل المرأة خارج المنزل وزيادة رأس المال البشري للنساء.
- **يُعد إجراء إصلاحات قانونية شرطاً مسبقاً لتعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة.** يجب أن تكون هذه الإصلاحات مكملة لبعضها البعض حتى يكتب لها النجاح، على سبيل المثال اقتران استحقاق الإجازات الوالدية بتدابير التوسع في نطاق تغطية خدمات رعاية الطفل. ومن الضروري أيضاً القيام بجهود فعّالة للتواصل والتوعية والتقبّل الاجتماعي لهذه الإصلاحات من أجل تعزيز التعرّف.
- **تحول ندرة الشواهد بشأن فعالية التكاليف دون مقارنة السياسات البديلة في ظل ضيق موارد الموازنة.** ولهذا العنصر المفقود أهمية بالغة في تقييم قابلية الإجراءات التداخلية لتوسيع نطاقها.
- **زيادة الاستثمار في رأس المال البشري للفتيات أمر مهم لكنه لا يكفي لترجمته إلى فرص للعمل.** ومع ذلك، فإن توسيع إمكانية حصول الفتيات والنساء على خدمات التعليم والرعاية الصحية الجيدة يجب أن يظل من المسائل ذات الأولوية.
- **تؤثّر الاختلافات بين المناطق والظروف التي كانت قائمة من قبل على مستويات مشاركة الإناث في القوى العاملة ونموها.**



جدول المحتويات

1	مقدمة
3	الإجراءات التدخيلية في جانب العرض لزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة
9	الإجراءات التدخيلية في جانب الطلب لزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة
11	إصلاحات السياسات على مستوى الاقتصاد كله
13	الاستنتاجات
14	المصادر والمراجع

تعتبر مذكرة السياسات المواضيعية جزءاً من سلسلة تمثل الأساس التحليلي لإستراتيجية البنك الدولي للمساواة بين الجنسين (2024 - 2030). وتهدف هذه السلسلة إلى تقديم عرض عام شامل لأحدث البحوث والنتائج المستفادة بشأن نواتج المساواة بين الجنسين، وتُلخّص القضايا المواضيعية الرئيسية، والشواهد بشأن الحلول الواعدة، والممارسات التشغيلية الجيدة، والمجالات الرئيسية للتعاون في المستقبل من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. النتائج والتأويلات والاستنتاجات الواردة في هذه المذكرة تخص مؤلفيها وحدهم، ولا تُعبّر بالضرورة عن وجهات نظر مجموعة البنك الدولي أو مجلس المديرين التنفيذيين.

وقد أعد هذه الوثيقة فريق عمل من مجموعة البنك الدولي يرأسه دانيال حليم، ومايكل أوسوليفان، وأبهلاشا صاهاي. ويشكر الفريق ماجريت ميكيس ماكليور على مسانقتها التحليلية الممتازة. ونشكر كاثلين بيغيل، وسانولا أليكسيا دالي، وكاميلو موندراغون فيليز على تعليقاتهم المفيدة في استعراض النظراء. ونتقدم بالشكر أيضاً إلى جيروم أبيبي، وكهيندي أجبي، وهانا بريكسي، وأنا فروتيرو، وإيزيس جاديس، وكارين جاون، وتازين حسن، وأنا ماريا مونوز-بودي، وماريا بياتريز أورلاندو، ولورا رولينغز، وجينيفر سولوتاروف، وبريانكا تايال، ودييجو أوبفال على مقترحاتهم المفيدة.



• تشمل القيود على جانب العرض القيود الزمنية التي تتصل برعاية الطفل والأعمال المنزلية وقيود التنقل حول العمل خارج المنزل. وتؤدّي الاختلافات بين الجنسين في القدرات - ومنها المهارات الفنية والاجتماعية والوجدانية، وملكية الأصول، والشبكات المهنية - إلى مزيد من القيود على التحاق النساء بسوق العمل.

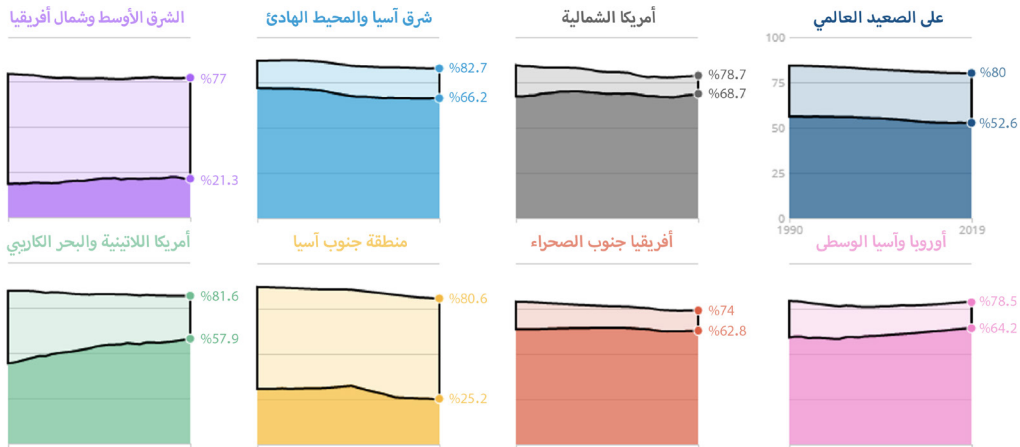
• تشمل العوائق القائمة على جانب الطلب عدم التوافق بين المهارات ومستويات التعليم ومتطلبات الوظائف المتاحة، والفجوات والتمييز بين الجنسين في التعيين والاستبقاء، والافتقار إلى المزايا مع عدم كفاية الدعم لرعاية الطفل، وعطلة الوضع، وبرامج العودة للعمل، والتطور الوظيفي.

• تشمل عوامل السياق الأعراف الاجتماعية والثقافية، والسياسات والقوانين المُقيّدة، ومخاطر العنف ضد المرأة ومعدل انتشاره، لا سيما التحرش الجنسي في مكان العمل. وتُقوّي هذه العوامل بعضها بعضاً، وكذلك القيود في جانبي العرض والطلب التي تُقيّد النساء طوال حياتهن.

تُظهر مجموعة متنامية من الشواهد مقدار ما تخسره البلدان نتيجة لاعتمادها على مواهب الذكور الذين يمثلون نصف سكانها لتحقيق النمو الاقتصادي والرخاء المشترك. ويمكن أن تصبح إزالة الحواجز أمام مشاركة الإناث في القوى العاملة مُحركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي الشامل للجميع (بيننغز 2022؛ وودون وآخرون 2017؛ وكبير وناتالي 2013)¹ بيد أن نسب مشاركة الإناث في القوى العاملة ظلّت ثابتة في معظم مناطق العالم خلال العقود الثلاثة الماضية، وتراجعت حالة جنوب آسيا، حتى بالنسبة لمشاركة الذكور في القوى العاملة (انظر الشكل 1).² وفي البيئات التي تقل فيها نسبياً الفجوات بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة، مثل أفريقيا جنوب الصحراء، فإن نسبة كبيرة من النساء في سوق العمل النشطة يشغلن بوظائف غير مستقرة وذات دخل غير كاف وظروف عمل سيئة (بو وآخرون 2022). وتفاقت هذه التحديات بسبب جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) التي أدّت إلى خسائر أكبر بصورة غير متناسبة في الوظائف وزيادة الأعمال للنساء في شتى أنحاء المعمورة (كوغلر وآخرون 2021؛ أون وآخرون 2021؛ فابريزيو وآخرون 2021ب؛ ليو وآخرون 2021؛ توريس وآخرون 2021).

ما هي العوامل المُسبّبة للفجوات بين الجنسين في معدلات المشاركة في القوى العاملة في العالم؟ تُقيّد العديد من العوامل في جانبي العرض والطلب والسياق مشاركة النساء في القوى العاملة.

الشكل 1. الفجوات بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة، 1990-2019



إيضاحات: يُمثّل الخط الأعلى والخط الأدنى في كل شكل فرعي نسبة الرجال والنساء المشاركين في سوق العمل على الترتيب. المصدر: بوابة البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس (SLI.LF.ACT.LZS)

¹ بحسب التقديرات من بيننغز (2022) التي تم الحصول عليها باستخدام مؤشر الفجوة بين الجنسين في التوظيف، يُمكن أن تحقّق البلدان زيادةً تصل إلى 20% في متوسط نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي إذا كانت معدلات توظيف النساء مثل معدلات توظيف الرجال.
² تشمل مشاركة النساء في القوى العاملة انخراط النساء في العمل بأجر، والعمل الحر، والعمل الموقت، والعمل في مشروع عائلي / منزلي (بأجر وبغير أجر). وهي لا تشمل الأعمال المنزلية وأعمال رعاية الأسرة التي تكون بلا أجر.



تُرَكِّز هذه المُذَكِّرة على التدابير التي تساعد النساء على السعي بنشاط والاشتغال بوظائف وليس على تدابير على نفس القدر من الأهمية تُؤدِّر على النساء حينما يتم توظيفهن، بما في ذلك الاختيار المهني، والنشاط غير الرسمي، والفروق بين الجنسين في الأجور، والفجوات في الترقّيات.³ وهي تُكَمِّل شواهد البحوث والدراسات مع أمثلة ذات صلة مأخوذة من طائفة واسعة من العمليات التي تقوم بتنفيذها مجموعة البنك الدولي والبلدان المتعاملة معها. ومع أن هذه الأمثلة توضيحية، فإنه يجدر ملاحظة أن عوامل السياق (مثل مستوى التنمية في البلد المعني، ومدى توفر الوظائف، والأعراف الاجتماعية) والأحوال المعيشية للنساء ومستويات رأسمالهن البشري، وخياراتهن في الإنجاب قد تُخَفِّف أو تضخم حدة آثار هذه الإجراءات التدخلية.

تعتمد هذه المذكرة على مجموعة جديدة ومثيرة من البحوث الدقيقة لتحديد حلول على مستوى السياسات لزيادة معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة. وتُعرِّض الشواهد على ثلاثة أبعاد: تدابير في جانب العرض لتمكين النساء من الالتحاق بالقوى العاملة إذا أردن ذلك، وتدابير في جانب الطلب لتقليص الحواجز على مستوى الشركات أمام توظيف النساء، وإصلاحات متشابهة للسياسات للمساعدة في تحوُّل الاقتصادات إلى مستوى توازن جديد يتاح فيه المزيد من الوظائف للنساء. وتُصنَّف حالة الشواهد إلى ثلاث مجموعات:

• **"مجموعة فعّالة"** تشير إلى أنه تُوجد أكثر من دراسة واحدة للتأثيرات السببية تُظهر فعالية السياسة في مختلف السياقات.

• **مجموعة "ناشئة"** تشير إلى أنه يوجد شاهد سببي واحد فقط، أو نتائج مختلطة، أو مجموعة قوية من الشواهد الوصفية التي تشير إلى التحسن في أداء الشركات التي تقودها نساء.

• **"مجموعة منخفضة الإيجابية"** تشير إلى أنه توجد شواهد سببية تُظهر أن الإجراءات التّدخُّلي يُخَلِّف آثاراً محدودةً أو لا تكاد تذكر. وفي هذه الحالة، تجري مناقشة الصيغ المختلفة للسياسة التي قد تكون أفضل حظاً في النجاح.

³ تُعْطِي مذكرات سياسات أخرى في هذه السلسلة هذه الموضوعات. تُرَكِّز مذكرة السياسات المواضيعية بشأن سد الفجوة بين الجنسين في الدخل (قيد الإصدار) على نواتج سوق عمل النساء على أساس الهامش المُكثَّف (مثلاً في الدخل، والتفرقة المهنية، والتقدم المهني). بالمثل، تُحدِّد مذكرة السياسات المواضيعية بشأن (ما الذي ينجح في مساندة منشآت الأعمال التي تقودها نساء)؟ (تصدر قريباً) القيود التي تواجهها النساء المشتغلات في أنشطة العمل الحر، وتقدِّم الحلول للتغلب عليها.



تؤدي الإجراءات التدخلية في جانب العرض إلى زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة

فعلى سبيل المثال، تكشف نتائج تجريبية جديدة من مصر التدي الشدي لمستويات التطبيق (1%-4%) بين النساء اللاتي تُعرض عليهن قسائم دعم رعاية الطفل التي تتراوح من 25% إلى 75% من التكلفة (زيتون 2022).⁵ وفي الوقت نفسه، تظهر شواهد في الآونة الأخيرة من بوركينا فاصو نسبة استفادة كبيرة من مراكز الرعاية النهارية المتنقلة التي توجد في مواقع العمل (25%)، والتي أدت إلى زيادة بمقدار ثلاثة أضعاف لاستخدام مراكز رعاية الطفل للأطفال من سن يوم إلى 6 سنوات (انظر الإطار 1). وتُظهر شواهد من شيلي أن زيادة مدة ساعات الدراسة في المدارس وتقديم رعاية ما بعد المدرسة - التي تتعلق في جوهرها بتقديم رعاية طفل بدون تكلفة - يمكن أن تؤدي إلى زيادة نواتج مشاركة الأمهات في سوق العمل (كوتريراس وآخرون 2012؛ بيرثيلون وآخرون 2015؛ مارتينيز وبرتيكارا 2017). وفي الوقت نفسه، لا تؤدي الزيارات المنزلية لتنمية الطفولة المبكرة إلى نفس الآثار الإيجابية على مشاركة النساء في القوى العاملة، وذلك على الأرجح بسبب المطالب المتنافسة على وقت الوالدين (إيفانز، وجاكيل، وكناور 2021).

تبيّن أن طائفة من الإجراءات التدخلية تزيد المعروض من القوى العاملة النسائية بمعالجة القيود المتصلة بالوقت المتاح والمهارات والتحكم في الموارد أو حتى الالتفاف عليها.

رعاية الطفل: تُظهر شواهد متزايدة أن الإجراءات التدخلية المتصلة بالرعاية النهارية ورياض الأطفال يُمكن أن تُخفف من القيود الزمنية التي تواجهها النساء وتساعد في الالتفاف على الأعراف الاجتماعية والثقافية المتصلة بأدوار الرعاية للنساء، ولكن حجم تأثير هذه الإجراءات التدخلية يتفاوت بحسب السياق (إيفانز، جاكيل، وكناور 2021؛ مارتينيز وبرتيكارا 2017؛ حليم، وبيروفا، وريبولدز 2021؛ أجايا، وداو، وكوسوي 2022). من الضروري لتحقيق النتيجة المرجوة معالجة الحواجز التي تحول دون الاستفادة من هذه الخدمات، ومنها خصائص مراكز الرعاية النهارية من حيث الموقع والساعات والتكلفة والأعراف المتصلة بالإسناد الخارجي لرعاية الطفل (ديفرسيلي وبياتون داي 2020). غالباً ما تتأثر التصورات بشأن ما هو مقبول فيما يتصل برعاية الطفل بالمواقف الاجتماعية الأوسع إزاء النساء والعمل.⁴

الإطار 1. توفير دور رعاية متنقلة للنساء في برامج الأشغال العامة

أسهم مشروع توظيف الشباب وتنمية مهاراتهم في بوركينا فاصو في تعزيز مشاركة النساء في القوى العاملة بإتاحة فرص العمل من خلال برنامج الأشغال العامة كثيفة استخدام الأيدي العاملة. فهو يُخصّص نسبة مئوية من وظائف البرنامج للنساء، ويُقدّم التدريب في قطاعات تهيمن عليها الإناث، ويكفل المرونة في ساعات العمل للنساء، ويُشجّع مواقع متنقلة لرعاية الطفل في مواقع العمل التابعة للبرنامج.

وكان لتوفير دور الرعاية المتنقلة أثره في تمكين النساء اللاتي ليس لديهن خدمة رعاية الطفل من المشاركة في برنامج الأشغال العامة كثيفة استخدام الأيدي العاملة. واستطاعت أيضاً نساء حوامل ونساء لديهن أطفال صغار يرضعون طبيعياً، وكان يمكن استبعادهن لولا وجود هذا الوضع، المشاركة في البرنامج كمُقدّمات لخدمات رعاية الطفل. وفي وقت لاحق تم توسيع تطبيق تجربة رعاية الطفل المتنقلة لتشمل ما يصل إلى 20 موقعاً. وشهد المشروع مشاركة نسائية أعلى كثيراً مما كان مستهدفاً بادئ الأمر (64% بدلاً من 30%)، إذ شاركت إجمالاً 18,772 امرأة في برنامج الأشغال العامة الكثيفة لاستخدام الأيدي العاملة. وبلغت نسبة النساء أيضاً 73-88% من المستفيدين من جلسات التدريب الحضري للبرنامج التي كانت تتألف من برامج تعليم مهارات القراءة والكتابة، والتدريب المهني وعلى ريادة الأعمال، والتوجيه والإرشاد.

وأظهرت دراسة لتقييم الأثر أجراها مختبر الابتكار المعني بالمساواة بين الجنسين في أفريقيا والتابع للبنك الدولي أن إنشاء دور الرعاية المتنقلة أدّى إلى زيادة كبيرة في توظيف النساء، وقدرتهن على الصمود المالي، ومدخراتهن، وكذلك في نواتج تنمية الطفولة، مثل تحسينات في المهارات الحركية سواء الدقيقة منها أم العامة (أجايا، وداو، وكوسوي 2022). وهذه النتائج جديرة بالملاحظة بالنظر إلى أن فترة المشاركة في أنشطة البرنامج تقلصت إلى ثمانية أشهر (بدلاً من المدة المخطط لها وهي عام واحد) بسبب تفشي جائحة كورونا.

⁴ في دراسة مسحية متعددة البلدان أُجريت في الآونة الأخيرة اتفق معظم المشاركين على أن الأمهات العاملات يمكن أن تربطنهن بأطفالهن علاقة دافئة وقوية مثل ما تتمتع به الأمهات اللاتي لا يعملن، لكن مستوى الدعم اختلف اختلافاً كبيراً من بلد لآخر من أكثر قليلاً من نصف البالغين الذين شملهم المسح في شيلي، إلى ما يقرب من ثلثي المجيبين في الأرجنتين والصين والهند، وثلاثة أرباع المجيبين في جنوب أفريقيا، وأكثر من ثمانية من كل عشرة مجيبين في فرنسا وتايوان (معهد اتجاهات الطفل والاتجاهات الاجتماعية 2015).

⁵ تُحدّد الدراسة ثلاثة أسباب رئيسية لانخفاض نسبة الإقبال على دور الرعاية وهي كما يلي: (1) ذكرت نساء أن دور الحضانة كانت بعيدة جداً عن منازلهن، على الرغم من وجود دور الحضانة التي عُرضت عليهن في محيط دائرة نصف قطرها كيلومتران، و(2) فقدت عدة نساء بطاقات الإجابة، و(3) رأت أخريات أن أطفالهن لا يزالون أصغر من أن يلتحقوا بدور الحضانة.

وفي الوقت ذاته، تقل الشواهد المتاحة بشأن تخفيف مسؤوليات رعاية كبار السن لا سيما في البيئات التي تشهد أسراً تضم عدة أجيال وكيف يمكن أن يدعم التحاق (أو إعادة التحاق) النساء بسوق العمل.⁶

المعلومات: يُعد توفير المعلومات وسيلة منخفضة التكلفة وقابلة للتطوير لمعالجة الأعراف الاجتماعية المتصلة بعمل المرأة، ومساعدة النساء على اختبار القطاعات التي تنطوي على فرص أفضل في التوظيف. تتضمن بعض الإجراءات التدخلية الفعالة ما يلي:

• **إشراك الرجال والفتيان والأسر:** يتيح استهداف الأزواج والأسر الممتدة سبيلاً واعداً لزيادة إمكانية حصول النساء على فرص العمل. على سبيل المثال، تُظهر دراسة من المملكة العربية السعودية أن معالجة المفاهيم والتصورات الخاطئة للرجال عن تقبل عمل المرأة يُمكن أن تسهّل بحث النساء عن فرص العمل خارج المنزل (بورشتين، وغونزاليز، وياناغيزاوا دروت 2020). وتكشف شواهد من شمال الهند كيف أدّى تشجيع عمل النساء عن طريق عرض شهادات مسجلة في مقاطع فيديو على الأزواج وأقارب الزوجة إلى زيادة فرص توظيف النساء (ماكيلوي 2021أ). بيد أن إحدى التجارب التي تخص بعض المُعلّّمت في جنوب الهند وجدت أن مقطع فيديو مُبسّطاً عن "التوجه الأسري" مُوجّهاً إلى أزواج هؤلاء المعلمات وأقربهن من الذكور لم يؤثّر على مواقفهم أو نواتج توظيف النساء (دين وجاياتشاندران 2019)، وهو ما يؤكّد الطبيعة "الشائكة" للأعراف والتقاليد الاجتماعية.

مع أن استنهاض الرجال من أجل تمكين النساء يبدو واعداً، فإنه يجب الحرص على ألا يُعطي الرجال حق الرفض لمنع النساء من العمل (لاو وماكيلوي 2021). وعلى المدى الأطول، فإن تنفيذ مواقف الفتيان الذكور المراهقين بشأن دور المرأة من خلال المناقشات في الفصل الدراسي (التي تبيّن أنها فعالة) يمكن أن يكون له آثار على مشاركة زوجاتهم في المستقبل في القوى العاملة (دهار، وجين، وجاياتشاندران 2022). وتوجد شواهد أقل بشأن أثر إشراك الرجال في تدريبات للتوعية بجوانب المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

• **استهداف الشباب:** في الهند، تبيّن أن تزويد النساء الشباب بمعلومات عن القطاعات التي يزداد فيها الطلب على عمل النساء يؤدي إلى زيادة كبيرة في معدلات توظيفهن، وتأجيل الزواج والحمل، وتعزيز الاستثمارات العائلية في الفتيات الأصغر سناً (جنسن 2012). وتُظهر شواهد من جمهورية الكونغو (انظر الإطار 2) كيف يُمكن أن يؤدي تزويد النساء الشباب بمعلومات عن دخل العمل في كل مهنة إلى تحوّل تفضيلتهن نحو القطاعات التي يهيمن عليها الذكور (غاسير، وروانيه، وتراوري 2022). وتلعب التطلعات الشخصية للمرأة أيضاً دوراً في قرارها الخاص بالمشاركة في القوى العاملة. وتُظهر أعمالاً تجريبية جديدة من المملكة العربية السعودية أن تزويد الطالبات الجامعيات بمعلومات عن نوايا نظرائهن من الفتيات فيما يتعلق بالمشاركة في القوى العاملة قد يساهم في تغيير طموحاتهن، الأمر الذي يُفضي إلى زيادة تطلعاتهن للحصول على فرص عمل في المستقبل (ألود وآخرون 2021).

الإطار 2. بناء المهارات وتحوّل التفضيلات نحو الوظائف التي يشتد الطلب عليها

يسعى مشروع تنمية المهارات من أجل القابلية للتوظيف في الكونغو إلى تعزيز المشاركة في القوى العاملة وزيادة الدخل لدى الرجال والنساء الذين يواجهون قيوداً تعوق اكتساب المهارات، والبحث عن وظيفة، وتأسيس الشركات في جمهورية الكونغو. وتبرز هذه الحواجز بوضوح لدى النساء بسبب الفجوات في المهارات والتعليم. ويقوم المشروع بتنفيذ برنامج تدريبي للتلمذة المهنية ومحو الأمية الوظيفي للمراهقين المتسربين من المدارس، وهو يهدف إلى معالجة الفجوات بين الجنسين في التعليم التي تؤدي إلى تباينات في معدلات المشاركة في القوى العاملة. وتم تخصيص تمويل إضافي للتوسع في تطبيق التدريب على المهارات الحياتية لتشمل منع الحمل في سن مبكرة والاستغلال الجنسي الذي يحدث في المؤسسات التعليمية ومكان العمل.

ويساعد مختبر الابتكار المعني بالمساواة بين الجنسين في أفريقيا والتابع للبنك الدولي أيضاً في معالجة التفرقة المهنية بين الجنسين. ويُقدّم المختبر معلومات عن دخل العمل في قطاعات مُحدّدة لمعالجة الحواجز المتعلقة بالمعلومات التي تواجهها النساء عند اتخاذ قرارات بشأن سوق العمل وللشجيع على مشاركة الفتيات في المهن غير التقليدية عالية القيمة. ويرعى المختبر التحوّل على سبيل المثال من الحياكة وتصفيف الشعر إلى الإنشاء وتشغيل الآلات. والنساء اللاتي يحصلن على معلومات عن قطاعات مُحدّدة يزداد بنسبة 29% احتمال طلبهن الحصول على وظيفة يهيمن عليها الذكور، ويزداد احتمال أن يطلب الرجال والنساء على السواء الحصول على مهن أكثر ربحية (غاسير، وروانيه، وتراوري 2022).

⁶ انظر موسى 2019 للاطلاع على استعراض للصلة بين رعاية كبار السن ومشاركة النساء في القوى العاملة.

الإطار 3. تيسير الحصول على الائتمان بتقليل الضمانات المطلوبة

يُقدّم مشروع تنمية ريادة الأعمال النسائية الذي أُطلق في 2012 قروضاً وتدريباً على الأعمال التجارية لزيادة دخل العمل والتوظيف لرائدات الأعمال المُوجّهة نحو تحقيق النمو في إثيوبيا. ونظراً لمحدودية حصول النساء على الضمان، وذلك أحد الأسباب الرئيسية لعجزهن عن الحصول على قروض، فإن المشروع استحدث تقنية ائتمان جديدة تستند إلى اختبارات القياس النفسي. وتستطيع هذه التقنية التنبؤ بقدرة المقترض على سداد قرض، ومن ثمّ تقليص الحاجة إلى ضمان. وبحلول عام 2013، كان المشروع قد أنشأ أول تسهيل ائتماني في أفريقيا يتركز بشكل حصري على رائدات الأعمال. وبحلول مارس/آذار 2019، كان أكثر من 12 ألف امرأة قد حصلن على قروض، وأكثر من 16 ألف امرأة شاركن في التدريب على أنشطة الأعمال (البيهاي وآخرون. 2020)

مثل التواصل الفعال، وبناء فرق العمل، وإدارة الوقت) بأنها ضعيفة نسبياً؛ فلم تكن النتائج واعدة بالنسبة للطالبات الجامعيات بالأردن (جروه وآخرون 2016ب)، لكن نواتج التوظيف قصير الأجل تحسّنت بالنسبة للنساء في جمهورية الدومينيكا (أسيفيدو وآخرون 2020).

نُهج الدخل النقدي الإضافي والخروج من دائرة الفقر: تؤدي الإجراءات التدخلية متعددة الأوجه للدخل النقدي الإضافي والخروج من دائرة الفقر المدقع إلى تعزيز فرص توظيف النساء في المشروعات غير الزراعية، فضلاً عن زيادة المعروض من الأيدي العاملة في أفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا (بيدويا وآخرون 2019)؛ بانديرا وآخرون (2017)؛ بوسوروي وآخرون 2022)، وكذلك كان تأثير النُهج التي تجمع بين الدخل النقدي والتدريب (بلاتمان وآخرون 2016). وتتناقض هذه الشواهد مع النتائج التي تمخّضت عنها الدراسات الأوسع للتحويلات النقدية التي تشير إلى أن الاكتفاء بتقديم دخل نقدي للنساء (أو أسرهن) لا يؤدي في العادة إلى زيادات في المعروض من الأيدي العاملة من النساء (بيرد، وماكينزي، وأوزلر 2018؛ أوركين وآخرون 2022). وتُحدّر مجموعة متنامية من الدراسات أيضاً من العواقب غير المقصودة لبرامج التحويلات النقدية، مثل تفاقم فقر الوقت المتاح، واشتداد الأعراف التقليدية فيما يتصل بأدوار الأمهات، والعنف ضد المرأة (مولينييه 2006؛ تشانت 2008؛ أندروز وآخرون 2021). ونظراً لأن معظم برامج إخراج الفئات الفقيرة من دائرة الفقر تستلزم عدة مكونات يصعب تقييم آثارها كلّ على حدة، فإنه يجب الحذر في تفسير النتائج. ويعرض الإطاران 4 و5 أمثلة لبرامج شبكات الأمان النقدية الإضافية التي يساندها البنك الدولي.

الشمول المالي: يُمكن أن يساعد تعزيز قدرة النساء على التحكم في مواردهن المالية، ومن ثمّ تقوية قدرتهن على المساومة على الحد من خطر الاستيلاء على الموارد وزيادة عرض الأيدي العاملة من الإناث. على سبيل المثال، وجدت دراسة تجريبية شملت نساء مستفيدات من مشروع للأشغال العامة في وسط الهند أن منحهن حسابات إيداع مصرفي مباشر بأسمائهن (مع تدريبهن) أدّى إلى زيادة عرض الأيدي العاملة من الإناث (فيلد وآخرون 2021). وتركّز هذا الأثر بين النساء اللاتي يعتنقن أزواجهن المواقف المحافظة بشدة بشأن عمل المرأة. ففي كوت ديفوار، أدّت خدمة مبتكرة للمدخرات "المحجوبة" تتيح للعاملات في المصانع حماية دخولهن من ضغوط إعادة التوزيع على زيادة المعروض من الأيدي العاملة من النساء ودخولهن (كارانزا وآخرون 2021). وفي كينيا، تبين أنّ الحصول على الخدمات المالية عبر الهاتف المحمول مرتبط بحصول النساء على فرص عمل خارج القطاع الزراعي (سوري وجاك 2016). وفي إثيوبيا، يجري استخدام منصة مبتكرة لاختبارات القياس النفسي لتقييم مخاطر الائتمان وزيادة حصول رائدات الأعمال على التمويل (انظر الإطار 3).

المهارات الاجتماعية والوجدانية: يُمكن أن يؤدي تعزيز المهارات الاجتماعية والوجدانية للنساء مثل المبادرة الشخصية، وحل المشكلات، والوعي الذاتي إلى زيادة احتمال العمل خارج المنزل. ففي الهند، يُركّز برنامج تدريبي يستند إلى علم النفس على مساعدة النساء على زيادة كفاءتهن الذاتية (مثلاً بفهم كيف يمكن أن تساعد قدرتهن على تحقيق أهدافهن). وأدّى هذا إلى زيادات قصيرة الأمد في العمل غير الزراعي للنساء (ماكيلواي 2021 ب). وبالمثل، فإن شواهد من برامج الأمان الآمنة - التي تقدم دورات التدريب الخاصة بالعمل المهني وتمكين المرأة والمهارات الشخصية من خلال مرشدين اجتماعيين في بيئة يمكن للفتيات في سن الالتحاق بالمدرسة التفاعل فيها مع نظرائهن - تُظهر تعزيز المهارات الاجتماعية والوجدانية للنساء الشابات وزيادة ملموسة في فرص العمل الحر (بانديرا وآخرون 2020)؛ بوهرين وآخرون 2017). وتتم شواهد أخرى من برامج التدريب على المهارات الشخصية

الإطار 4. تمكين النساء من خلال برامج التخرج

استند مشروع استهداف الفقراء المعدمين - وهو مُكوّن فرعي لمشروع أفغانستان لتيسير الحصول على التمويل - إلى نهج مؤسسة براك لإخراج الفقراء من دائرة الفقر الذي يهدف إلى مساعدة الفقراء المعدمين. وأعطى المشروع المرأة التي تضطلع بدور عائل الأسرة "دفعة قوية" تمثّلت في حزمة من الأصول الإنتاجية (البقر)، والتدريب، والإعانات النقدية، وذلك ضمن سلع وخدمات أخرى. وقد أُجريت دراسات واسعة لهذا النوع من البرامج في بيئات أخرى، وكانت النتائج إيجابية باستمرار وفي جميع جوانبها.

وخلف المشروع في أفغانستان بالمثل آثاراً إيجابية كبيرة على العديد من أبعاد الأحوال المعيشية، وتقليص الفجوات بين الجنسين من حيث المشاركة في القوى العاملة بعد سنتين من تقديم الأصول الإنتاجية ونقل ملكيتها (بيدويا وآخرون 2019؛ VoxDev Podcast؛ مُدوّنة لجيلا بازارباشيوغلو). وما زال يجري تقييم الآثار الأطول أمداً للبرنامج (بعد مرور أربعة أعوام ونصف العام على تقديم الأصول الإنتاجية ونقل ملكيتها) لكن النتائج الأولية تؤكّد آثاراً مستمرة في جميع النواتج الرئيسية، ومنها تمكين النساء في سياق الصدمات المتكررة (تصاعد العنف، والجفاف، وجائحة كورونا) في بيئة هشّة بالفعل. وتشير الشواهد المستخلصة من هذا المشروع إلى أن برامج إخراج الفقراء من دائرة الفقر قد تكون أداة فعالة لتقليص الفجوات بين الجنسين وتحسين تمكين المرأة من خلال إجراءات تدخلية اقتصادية في سياقات تكون فيها النساء أكثر عرضة للمعاناة وفي مناطق الصراع.

الإطار 5. تعزيز عمل النساء من خلال دعم شبكات الأمان

يتيح التمويل الإضافي الثاني لمشروع شبكات الأمان التكميلية في النيجر الوصول إلى شبكات الأمان للفئات الفقيرة والأكثر احتياجاً في النيجر لتعزيز قدراتها على مواجهة الصدمات. وهو يُشجّع على الاستثمار في رأس المال البشري ويعمل على تسهيل تنمية المهارات. وفي النيجر، يخلق التكوين المبكر للأسرة والأعراف الاجتماعية المُقيّدة حواجز كبيرة أمام مشاركة النساء في الأنشطة الاقتصادية. ولذلك، يجري تصميم عدة أنشطة في هذا المشروع للتغلب على هذه الحواجز وتعزيز تمكين المرأة. ومن هذه الأنشطة برنامج لرعاية التغيير السلوكي لدى الآباء وتعزيز استثمارات الآباء في رأس المال البشري للفتيات وبرنامج لتنمية الطفولة المبكرة لتقديم التدريب بشأن الصحة النفاسية والإنجابية والمباعدة بين المواليد. ويقدم أيضاً برنامجاً للشمول في الأنشطة الإنتاجية تدريباً على المهارات الحياتية مع وحدات نمطية مُخصّصة عن العلاقات بين الجنسين وتمكين المرأة إلى جانب أنشطة التوجيه والإرشاد للنساء من أجل تعزيز ثقتهن بأنفسهن.

مثل توفير إمدادات المياه العامة المباشرة بعض الآثار في توفير الوقت للنساء، لكنها لا تؤدي إلى زيادة المعارف من الأيدي العاملة (جروس وآخرون 2018)؛ ديفوتو وآخرون 2012).

النقل السليم والمأمون: مع أن الشواهد لا تزال شحيحة بشأن تأثير النقل السليم والمأمون على مشاركة النساء في القوى العاملة، فإن بحثاً جديدة من باكستان تُظهر أن وسائل النقل المخصصة للنساء وحدهن يمكن أن تسهم في زيادة نشاط البحث عن فرص العمل، وهو ما يُبرز دور الأعراف المتصلة بالانتقال والسلامة (فيلد وفايورني 2021). وتُظهر شواهد مستجدة من توسيع شبكة مترو دلهي (سيكي ويامادا 2020) وشبكة الحافلات السريعة في ليمّا (مارتينيز وآخرون 2020) أنه حتى البنية التحتية لشبكات النقل المراعية للمساواة بين الجنسين يمكن أن تُسهم في زيادة توظيف النساء مقارنةً بالرجال.⁷

الإجراءات التداخلية السلوكية: تُظهر النُهُج السلوكية مثل مساعدة طالبي الوظائف المحتملين على إعداد خطة عمل للبحث عن وظيفة (أبيل وآخرون 2019) نتائج واعدة في عدد محدود من السياقات، لكن يلزم استخلاص مزيد من الشواهد لتحديد القيود الملزمة والحلول الفعالة للنساء.

التكنولوجيا الموقّرة للأيدي العاملة: تشير بعض الشواهد إلى أن التوسّع في اعتماد تقنيات إحلال الأيدي العاملة مرتبط بزيادة مشاركة النساء في القوى العاملة. فعلى سبيل المثال، انتشار الأجهزة المنزلية في الولايات المتحدة في ستينيات القرن الماضي (كوين بيري، وليون، ولوغوير 2010)، والتحوّل المدعوم إلى وقود الطهي النظيف في إندونيسيا (بهاراتي، وكيان، ويون 2021) كانا كلاهما مرتبطين بزيادة معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة. وأسهم برنامج لتخفيض أسعار الثلجات والغسالات في الصين أيضاً في خفض الوقت الذي تستغرقه النساء في الأنشطة الأسرية وزيادة مشاركتهن في القوى العاملة (تيواري ووانغ 2021). ومن ناحية أخرى، تُظهر برامج

⁷ تشير مراعاة المساواة بين الجنسين إلى الأيديولوجية التي تختار عدم الاعتراف بوجود فوارق بين الجنسين. وعلى وجه التحديد، لا تعترف بالتوقعات المجتمعية بالأدوار المختلفة للجنسين، وكيف تؤثر هذه التوقعات بشكل غير متناسب على كل من الجنسين.

التدريب التقليدي أثناء العمل والتدريب المهني: وجدت مراجعة للشواهد أجرتها مجموعة البنك الدولي صلةً غير قطعية الدلالة بين برامج التدريب القياسية ومشاركة النساء في القوى العاملة (بيمكينا وديلا فلور 2020)، لكن تحليلاً شاملاً للتدريب المهني وجد آثاراً إيجابية طفيفة للنساء (تشرين وآخرون 2017). بيد أن إدخال ابتكارات على برامج التدريب - مثل إجراء دراسة تشخيصية قبل التدريب لتحديد التحديات التي تواجهها النساء، وإكساب المهارات الاجتماعية والوجدانية، واعتماد المهارات من خلال التدريب، وإتاحة فرص التوجيه والإرشاد، وتقديم خدمات رعاية الطفل وتوفير وسيلة نقل لحضور التدريب، ودعوة النساء إلى إحصار إحدى صديقاتها إلى برامج التدريب، وتقديم تدريب عبر شبكة الإنترنت (انظر الإطار 7) - أدت إلى زيادة الإقبال على هذه البرامج وكان لها أثر كبير (بيغل وروبيانو-ماتوليفيتش 2020) وتبيّن أيضاً أن برامج التدريب على الأعمال التجارية تساعد النساء على بدء مشروعاتهن الخاصة في بعض السياقات (ماكينزي 2021).

الإجراءات التدخلية لمكافحة التحرش: على الرغم من وفرة الشواهد عن التحرش والإيذاء الذي تتعرض له النساء في كثيرٍ من أماكن العمل، فإن الشواهد قليلة بشأن التأثير المحتمل لتقليص التحرش على تعزيز مشاركة النساء في القوى العاملة. بيد أن شواهد وصفية من الهند وبنغلاديش تشير إلى أن الوعي والتصورات لخطر التحرش والاعتداء الجنسيين تضعف مشاركة النساء في القوى العاملة (صديق 2022؛ وأحمد وكوتيكولا 2021). ووجدت دراسات تجريبية جديدة للطالبات الجامعيات في الهند أنه بعد مرور أربعة أشهر على التدريب على زيادة الوعي بالتحرش الجنسي، قل احتمال أن تقبل النساء الشابات عرضاً افتراضياً لوظيفة ما ضمن فرق عمل تتألف في معظمها من الرجال (شارما 2022). ومع أن هذه الدراسة لم ترصد التأثير على طموحات النساء في سوق العمل أو احتمالات العمل، فإن النتائج تشير إلى أن الحد من التحرش قد يُسهّل دخول النساء للقطاعات التي يهيمن عليها الذكور. وتوصي دراسة في فيجي بإجراءات تدخلية في مكان العمل لمعالجة العنف الأسري والجنسي (انظر الإطار 6).

الإطار 6. الجدوى الاقتصادية لاستجابة مكان العمل للعنف ضد المرأة في فيجي

خلصت دراسة مؤسسة التمويل الدولية المعنية (الجدوى الاقتصادية لاستجابات مكان العمل للعنف الأسري والجنسي في فيجي) إلى أن العنف الأسري والجنسي يُكلف أرباب الأعمال في فيجي خسارة نحو 10 أيام عمل لكل موظف في السنة. ومن شملتهم الدراسة المسحية، 21% من النساء و9% من الرجال تعرضوا للعنف في الاثنى عشر شهراً الماضية. وكان أكثر أشكال العنف شيوعاً الإساءة الوجدانية، والتحرش أو التخويف من جانب الأسرة أو أحد أفراد الأسرة، تلاها العنف البدني.

تشمل التوصيات لمؤسسات الأعمال التي انبثقت عن هذه الدراسة وضع سياسات وبرامج للشركات لتوجيه استجابات أماكن العمل للعنف الأسري والجنسي. وقد ينطوي ذلك على النهج الذي تتبعه الشركة في التعامل مع ادعاءات العنف الأسري والجنسي الذي يرتكبه موظفون، وعدم تقبل العنف بأي شكل من الأشكال، وتشكيل فرق عمل صغيرة من مختلف الأقسام من الرجال والنساء الذين يتم تدريبهم ودعمهم لمساعدة الموظفين الذين يتأثرون بالعنف.

وبعد نشر التقرير، أطلقت مؤسسة التمويل الدولية برنامجاً لتدريب المُدرِّبين لمساعدة منشآت الأعمال في أنحاء المحيط الهادئ على تحسين مساندة الموظفين الذين يتأثرون بالعنف الأسري والجنسي. وعملت المؤسسة مع أكثر من 30 شركة في فيجي وبابوا غينيا الجديدة، وجزر سليمان لمعالجة التنمر والتحرش في مكان العمل، ومساندة الموظفين الذين يتعرضون للعنف الأسري والجنسي، ومنع الاستغلال الجنسي.



الإطار 7. النساء والتعلم عبر الإنترنت في بلدان الأسواق الصاعدة

تناول دراسة مؤسسة التمويل الدولية (النساء والتعلم عبر الإنترنت في بلدان الأسواق الصاعدة) الدور الذي يُمكن أن تضطلع به المنصات الإلكترونية في مساندة حصول النساء على دورات تدريب تتصل بالوظائف وشهاداتها ومن ثمّ تعزيز فرصهن في الحصول على وظيفة. وتتيح دورات التدريب عبر الإنترنت فرصةً بارزة للنساء اللاتي يزداد احتمال إبلاغهن أن التنقل (22% مقابل 14%) والسلامة (26% مقابل 22%) والالتزامات الأسرية (22% مقابل 12%) هي من العوامل الرئيسية التي تؤخذ في الحسبان عند اتخاذ قرار بشأن مكان الدراسة. ويُقلّص التدريب عبر الإنترنت بعض معوقات الوصول للنساء مُقدّماً الرعاية اللاتي لو لم يكن التعلم عبر الإنترنت خياراً متاحاً، لاختارت 60% منهن تأجيل الدراسة أو التخلي عنها.

ومع أن المنصة التي تناولتها هذه الدراسة عادت بالنفع على النساء بالقيمة المطلقة، فإن الأثر كان أقل بالمقارنة بالرجال: 34% من النساء المتعلّقات أُبلغن عن الحصول على وظيفة جديدة، أو إنشاء عمل تجاري، أو تحسين أدائهن الوظيفي أو أداء أعمالهن بفضل التعلم عبر الإنترنت مقابل 40% من الرجال. وكانت النساء أقل احتمالاً بقليل من الرجال للإبلاغ عن الحصول على وظيفة جديدة أو ترقية (9% مقابل 14%)، لكن كن أكثر احتمالاً للإبلاغ عن تحسّن أدائهن أو إمكاناتهن. وتشير الدراسة أيضاً إلى أن التعلم عبر الإنترنت يمكن أن يدعم النهوض بمهارات الموظفين: 13% من النساء المتعلّقات اللاتي كن موظفات حالياً أُبلغن عن الحصول على وظيفة جديدة أو ترقية (مقابل 18% للرجال).

في الشمول الصحي والمالي. لكن أثراً على مشاركة النساء في القوى العاملة غير قطعي الدلالة إلى حد كبير (جاويد وآخرون 2022؛ أندرسون وآخرون 2020). وتُظهر جوانب مُعيّنة للجمعيات التعاونية النسائية مثل التدريب المهني أثراً أكبر من الجوانب الأخرى (ديساي وجوشي 2014) لكنه بالنظر إلى أن هذه الجماعات تُقدّم في الغالب العديد من العلاجات في نفس الوقت، فإنه يصعب تحديد أي العناصر يُوّدي إلى أي النتائج.

البنية التحتية بخلاف النقل: تشير الشواهد بشأن زيادة إمكانية الحصول على الكهرباء (لي، وميغيل، وولفرام 2020؛ دينكلمان ونغاي 2022) والمياه النظيفة (كريم وآخرون 2011) في البلدان النامية إلى أن هذه التحسينات في البنية التحتية كان لها آثار مُحقّفة قصيرة الأجل على مشاركة النساء في القوى العاملة مع بعض الاستثناءات (دينكلمان 2011).

جمعيات تعاونية نسائية: تُعتبر الجمعيات التعاونية النسائية مثل تشاماس في كينيا، وإيسوسو في نيجيريا، وجماعات المساعدة الذاتية في الهند آليّة شائعة لتقديم الدعم الاقتصادي والاجتماعي للنساء. وهي تسهم أيضاً في تحقيق تحسينات



الإجراءات التدخلية في جانب الطلب لزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة

علاوةً على ذلك، تُظهر شواهد من كوت ديفوار أن اعتماد مهارات طالب وظيفة على نحو جدير بالمصداقية قد يُسهّل تلقيه رد اتصال وتوظيفه (كارانزا وآخرون 2020). وبالمثل، تكشف شواهد من أوغندا أن الجمع بين اعتماد المهارات والتدريب المهني أدى إلى زيادة كبيرة في توظيف النساء والرجال بعد التدخل بثلاثة أعوام (ألفونسي وآخرون 2020). وفي الوقت نفسه، قد يساعد إبلاغ الشركات بالجدوى الاقتصادية لتعزيز التنوع بين الجنسين في تعيين الموظفين واستبقائهم على تخفيف القيود في جانب الطلب. يُسلط الإطار 8 الضوء على بعض المبادرات الرامية إلى تبني ممارسات تكافؤ الفرص.

حتى عندما يتم تخفيف القيود في جانب العرض ودخول النساء سوق العمل بحثاً عن وظيفة، فإن القيود في جانب الطلب قد تعوق توظيف النساء. ومعالجة هذه القيود يُمكن أن تقلص الحواجز التمييزية التي تحول دون التوظيف أو أن تزيد عدد الوظائف الجيدة المتاحة للنساء. وتوجد قاعدة صغيرة نسبياً، لكنها سريعة النمو، من الشواهد عن الإجراءات التدخلية التي يُمكن أن تُسرّع وتيرة هذه التغييرات.

إرسال الإشارات والتوظيف الشامل للجميع: قد تواجه النساء في كثير من الأحيان حواجز تقف أمام توظيفهن بسبب التحيز الضمني أو الصريح من جانب أرباب الأعمال. وقد يساعد تقديم معلومات موثوقة أو إرسال الإشارات إلى الشركات التي تحتاج إلى موظفين على التخلص من بعض هذه الحواجز. فالشواهد من دولة جنوب أفريقيا تشير إلى أن تنبيه الشركات إلى مهارات المرء من خلال رسالة توصية زاد بدرجة كبيرة من عمليات معاودة الاتصال بالنساء بالمقارنة بالرجال (أبييل، وبيرغر، وبيرينو 2020).

الإطار 8. تعزيز التنوع بين الجنسين من خلال ممارسات التوظيف القائمة على تكافؤ الفرص

مجلس أعمال مؤسسة التمويل الدولية-باكستان هو جزء من برنامج توظيف النساء العالمي لمؤسسة التمويل الدولية الذي يُقدّم حلول الأعمال المراعية للمساواة بين الجنسين للمتعاملين مع المؤسسة في مجالات الصناعات التحويلية، والصناعات الزراعية، والخدمات. وحينما وجد المجلس أن معظم الشركات التابعة له تقل فيها نسبة النساء في القوى العاملة عن 20%، دخل في شراكة مع مؤسسة التمويل الدولية من أجل تعزيز فرص توظيف النساء.

وفي إطار هذا البرنامج، اعتمدت شركة للتغليف في باكستان ممارسات جديدة في التوظيف تقوم على تكافؤ الفرص في 2015، بما في ذلك حملات التوظيف في الجامعات والتواصل المُوجّه مع المُرشّحات لشغل الوظائف. وابتكرت الشركة ممارسات جديدة للتدريب الداخلي والتوظيف لتحديد حصص للنساء نسبتها 50% من القائمة النهائية للسيرة الذاتية للمرشحين، وللاستثمار في التدريب الداخلي وبناء القدرات للنساء الموظفات. وبدأت الشركة أيضاً استخدام لغة محايدة بشأن نوع الجنس في عروضها عن الوظائف، والإعلان عن سياساتها المراعية لظروف الأسرة في وسائل التواصل الاجتماعي، مثل خدمات النقل من الباب إلى الباب للنساء الموظفات، ومنطقة مخصصة للسيدات والأطفال في الموقع تشتمل على الرعاية النهارية. وأدّت هذه الممارسات إلى زيادة طفيفة في نسبة النساء في القوى العاملة (من 3% في 2017 إلى 4% في 2018)، وزيادة عدد النساء المتقدمات بطلبات الوظائف من 5-10% في 2016-2017 إلى نحو 20% في 2018. قد تشير الفجوة بين نسبة الذكور إلى الإناث في مرحلة التقدم بطلبات الوظائف والتعيين النهائي إلى أن أنشطة التواصل والتوعية يجب أن تُكْمَلها سياسات توظيف أقوى تراعي الفوارق والمساواة بين الجنسين، وكذلك تدخلات مناسبة في جانب العرض.

ولا تزال هذه الشراكة تعتمد على النتائج المستخلصة من مشروعات أخرى لمؤسسة التمويل الدولية لبيان الجدوى التجارية للتنوع بين الذكور والإناث في القوى العاملة. على سبيل المثال تستكشف الدراسة المعنونة التوجّه نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في الاستثمار المباشر ورأس المال المخاطر الصلة بين العوائد المالية والتنوع بين الذكور والإناث باستخدام بيانات من أكثر من 700 صندوق استثماري و500 من شركات المحافظ الاستثمارية في أنحاء العالم. وخلصت الدراسة إلى أن شركات الاستثمار المباشر ورأس المال المخاطر التي تتسم فَرْق الاستثمار العليا فيها بالتوازن بين الجنسين حققت زيادة نسبتها 10-20% في الإيرادات مقارنة بالصناديق الاستثمارية التي تتألف غالبية القيادات فيها من الرجال أو النساء.



خفض تكاليف البحث عن وظيفة وتحسين التوفيق بين العرض والطلب: قد تستفيد الشركات والنساء من الجهود الرامية لتقليل تكاليف المعاملات للبحث عن وظائف. على سبيل المثال، وجدت دراسة تجريبية من إثيوبيا، أن دعم تكاليف طلب الوظائف يُشجّع العاملات اللاتي يتمتعن بقدرات عالية على التقدم بطلبات لشغل وظائف رسمية شاغرة (أبيبي، وكاريا، وأورتيز-أوسينا 2021). ووجدت دراسة أخرى من إثيوبيا أن دعم تكاليف النقل أدى إلى زيادة في معدلات توظيف النساء والرجال (فرانكلين 2018)، لكن هذه الآثار قصيرة الأجل حيث إنها لم تستمر بعد مرور أربعة أعوام على هذا الإجراء التداخلي (أبيبي، وكاريا، وفافشامبز، وفالكو، وفرانكلين، وكوين 2021). وبالمثل، قد يساعد تسهيل الحصول على المعلومات عن الوظائف الشاغرة وفرص العمل على خفض تكاليف البحث عن وظائف. مع أنّ الشواهد المستخلصة من معارض التوظيف الشخصية في الفلبين وإثيوبيا تشير إلى آثار متواضعة على الذين يقصدونها (بيم 2016؛ أبيبي، وكاريا، وفافشامبز، وفالكو، وفرانكلين، وكوين وآخرون 2021)، فإن ربط النساء بمنصات رقمية واسعة الانتشار يكشف عن آفاق واعدة. على سبيل المثال، تلقى الشباب من الباحثين عن الوظائف في جنوب أفريقيا (قراية الثلثين منهم من النساء) تدريباً لمدة أربع ساعات على كيفية استخدام موقع لنكد إن، الأمر الذي أدى إلى زيادة مطردة في التوظيف بعد ذلك بعام (ويلر وآخرون 2022).

إعانات دعم الأجور: يُمكن أن تؤدي إعانات دعم الأجور المؤقتة إلى مكاسب قصيرة الأجل للنساء (غالاسو، ورافاليون، وسالفيا 2004)، لكن، وكما تشير الشواهد من الأردن، فإن هذه الآثار لا تكون بالضرورة نقطة انطلاق لتوظيف طويل الأجل للنساء (جروه وآخرون 2016أ).

برامج تشغيل الطلاب: تنتج عن البرامج التي تتيح للنساء الشابات فرص عمل مؤقتة مهن منخفضة الجودة آثاراً محدودة على نواتج التوظيف في المستقبل (بيم وكويمبو 2021). ولكن كما تظهر الشواهد في أوروغواي، فإن البرامج التي تجمع بين العمل والدراسة والتي تتيح فرص عمل أعلى جودةً مع التركيز على تكوين رأس المال البشري يُمكن أن تؤدي إلى زيادة كبيرة في فرص العمل الرسمية ودخلهن منها وأن تقلل نسبة النساء الشابات اللاتي هن خارج دائرة التعليم والعمل والتدريب (لي باربانسون، وأوفال، وأرايا 2021). وبالمثل، كان للتدريب داخل الفصل الدراسي وأثناء العمل للشباب الفقراء في كولومبيا أثرٌ كبيرٌ على توظيف النساء ودخولهن (أناناسيو كوغلر، وميغير 2011).

الأشغال العامة وضمانات التوظيف: تبيّن أن تدخلات الأشغال العامة تُعزّز فرص التوظيف والدخل للنساء وبشكل مباشر في العديد من السياقات (أليك-لاغرانجي وآخرون 2020)؛ فرانكلين وآخرون 2021، لكن هذه المكاسب لا تستمر في الغالب في مرحلة ما بعد الإجراء التداخلي (برودمان، وغالاسو، وديفوتو 2019؛ أوركين وآخرون 2022). وفي الوقت نفسه، أدت برامج ضمان توفير فرص العمل مثل قانون مهاتما غاندي الوطني لضمان التشغيل في المناطق الريفية بالهند إلى زيادات أكبر بشكل غير متناسب في مشاركة النساء في القوى العاملة مقارنة بالرجال (شيهان وآخرون 2020؛ أفريدي، وموخوبادهياي، وصاهو 2016).



إصلاحات السياسات على مستوى الاقتصاد كله

عطلة الوالدين وسياسات العمل المرنة: من الأهمية بمكان دراسة تأثير عطلة الوالدين التي تقدمها الحكومات وسياسات العمل المرنة على مشاركة النساء في القوى العاملة، حيث إن 45% من الموظفين العاملين بأجر في البلدان المنخفضة والمتوسط الدخل يشغلون في وظائف بالقطاع العام ولذلك يندرجون في نطاق سياسات القطاع العام. وتتبع معظم الشواهد السببية في هذا الموضوع من الاقتصادات المتقدمة، وتشير إلى آثار طفيفة على توظيف النساء. ويتوقف حجم الآثار - ضمن عوامل أخرى - على مدة العطلة الممنوحة (أوليفيتي وبترونغولو 2017؛ روسين - سليتر 2018).⁸ ومع أن الشواهد السببية من البلدان النامية لا تزال شحيحة، فإن بعض البحوث الوصفية الجديدة تقدّم فكرتين مهمتين وهما: (1) يوجد ترابط إيجابي بين مدة عطلة الوضع ومشاركة النساء في القوى العاملة (أمين وإسلام 2022)⁹ و(2) في البلدان التي يوجد فيها تفاوت أكبر في عطلة الوالدين (مثلاً تحصل الأمهات على عطلة تزيد كثيراً عما يحصل عليه الآباء)، فإن مشاركة النساء في القوى العاملة متدنية (هايلاند وشين 2022). ويلقي هذا الضوء على الكيفية التي يمكن بها للسياسات المتصلة بعطلة الوالدين، في بعض السياقات، أن تؤدي إلى ترسيخ التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية داخل الأسرة. ويلزم إجراء مزيد من البحوث في هذا الموضوع لاستخلاص استنتاجات قاطعة بشأن السياسات.

إصلاحات الضريبة على الدخل الشخصي: يوجد في الغالب ترابط بين التدابير المتصلة بالضرائب - مثل معدلات الضريبة الحدية المحايدة لأصحاب الدخل الثاني في الأسرة (مقارنة بأصحاب الدخل الفردي) والإعفاءات الضريبية لرعاية الطفل (للآباء وأرباب الأعمال ومراكز رعاية الطفل) وتقوية الحوافز الضريبية لاقتسام أعباء عمل السوق بين الأزواج - وبين توسيع مشاركة النساء في القوى العاملة في الاقتصادات المتقدمة (فروتيرو وآخرون 2020؛ كويلهو وآخرون 2022).¹⁰ وسيؤثر أثر هذه التدابير في البلدان النامية على الأرجح على درجة الطابع الرسمي في القوى العاملة وقدرة الحكومة على تحصيل إيرادات الضريبة على الدخل الشخصي.

إصلاحات الشمول المالي: إن تمكين المرأة من امتلاك حساب مصرفي باسمها والتقدم بطلب الحصول على قرض أو فتح حساب بدون إذن زوجها يمكن أن يعزز سيطرة المرأة على مواردها المالية ويزيد هذا بدوره فرص عمل النساء. بيد أنه يلزم استخلاص مزيد من الشواهد لإثبات التأثير السببي لهذه التدابير على نواتج سوق العمل للنساء.

قد تؤدي القوانين التي تنطوي على تمييز ضد المرأة إلى تقييد الفرص الاقتصادية للنساء، بما في ذلك مشاركتهن في القوى العاملة. وتشير قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون التابعة للبنك الدولي التي تقيس الاختلافات القانونية والتنظيمية بين الرجال والنساء في الحصول على الفرص الاقتصادية إلى أن معالجة الحواجز القانونية التمييزية يمكن أن تؤدي إلى زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة وتقليص الفجوة بين الجنسين في الأجور (هايلاند، وديانكوف، وغولدبرغ 2020). ويقدم البنك الدولي تمويل سياسات التنمية وغيره من أشكال التمويل لمساعدة البلدان على تهيئة بيئة مواتية لتعزيز مشاركة النساء في القوى العاملة (انظر الإطارين 9 و10).

إصلاحات سوق العمل وقوانين الأسرة: تشير بعض الدراسات إلى أنه يمكن تشجيع مزيد من النساء على الالتحاق بسوق العمل بتدابير لإزالة القيود القانونية على عمل المرأة في مهن مُعيّنة أو في أوقات مُعيّنة، والحد من التمييز في توظيف النساء وفصلهن من الخدمة، وإزالة القيود على حركتهن وتنقلهن. ومن التدابير المفيدة الأخرى فرض مبدأ الأجر المتساوي عن العمل متساوي القيمة، وتشريع يفرض شفافية الأجور، وإلغاء متطلبات حصول المرأة على إذن زوجها للعمل. وتشير شواهد جديدة من المملكة العربية السعودية - وهي بيئة تتسم فيها أماكن العمل بالفصل بين الجنسين - إلى أن حصص التوظيف المحايد بشأن نوع الجنس للشركات الخاصة يمكن أن تزيد فرص توظيف النساء حتى عندما لا تكون الحصص ملزمة (ميلر، وبيك، وسيفلبك 2022). ودفع إصلاح قانون الأسرة في إثيوبيا الذي أزال القيود على عمل المرأة خارج المنزل ورفع السن القانونية للزواج إلى زيادة عمل النساء خارج البيت، وفرص العمل الرسمية لا سيما للنساء الأصغر سناً (هولووارد - درايمير وعايجو 2015). وتشير شواهد جديدة من الدنمرك إلى أن فرض شفافية الأجور بين الشركات يؤدي إلى زيادة النساء اللاتي يجري توظيفهن بنسبة 5% في وظائف المستوى المتوسط وفي المراحل الأولى من التعيين (بينسیدن وآخرون 2019). والشواهد السببية بشأن هذه الإصلاحات محدودة ومن سياقات مختارة. ويلزم إجراء مزيد من البحوث لاستخلاص استنتاجات أكثر حسماً بشأن مدى فعاليتها.

⁸ تتناقض هذه الشواهد مع السياسات بشأن توسيع نطاق رعاية الطفل المدعومة التي تبين أن لها أثراً أقوى على توظيف الأمهات العاملات (أوليفيتي وبترونغولو 2017).

⁹ تزيد نسبة العاملات في شركة ما 2.08 نقطة مئوية عن كل زيادة بالنقاط اللوغاريتمية في عدد أيام عطلة الوضع المدفوعة الأجر.

¹⁰ على سبيل المثال، في ماليزيا، يستفيد مُدِّمو رعاية الطفل من الإعفاءات الضريبية، أمّا علاوات الأطفال التي يمنحها رب العمل للموظفين فهي أيضاً معفاة من الضرائب للموظفين وأرباب الأعمال.

الإطار 9. تمويل سياسات التنمية لتعزيز مشاركة النساء في القوى العاملة

يساعد تمويل سياسات التنمية الذي يقدمه البنك الدولي في إزالة الحواجز التنظيمية التي تعوق مشاركة النساء في القوى العاملة. وساند التمويل البرامجي الثاني لسياسات التنمية للنمو المنصف وخلق فرص العمل في الأردن الحكومة في إصدار لوائح تنظيمية جديدة لجعل العمل أكثر مرونة من خلال عقود الدوام الجزئي والعمل عن بعد وإزالة القيود على أنواع الوظائف والساعات التي يجوز للنساء العمل فيها. وساند المشروع أيضاً وزارة النقل في إصدار وإنفاذ مدونات قواعد السلوك لمعالجة مخاوف النساء بشأن السلامة والتحرش في وسائل النقل العام. واستحدثت مدونات السلوك اتفاقيات خدمة جديدة مع شركات النقل لتنظيم سلوكيات الركاب والسائقين والمُشغلين وحددت آليات جديدة لمعالجة الشكاوى من التحرش والتمييز ضد المرأة. ورُكِّز أيضاً مشروع تمويل سياسات التنمية لدعم النمو الشامل للجميع من أجل تعافي مستدام في مصر على تدابير النقل، وتضمن آية للتنفيذ لزيادة فرص عمل النساء في قطاع النقل ومنع التحرش.

وحول مشروع تمويل سياسات التنمية لمساندة الصمود والشمول والنمو في تركيا اهتمامه إلى تلبية الطلب المتزايد على خدمات ميسورة التكلفة لرعاية الطفل بتطبيق حوافز ضريبية لدور الحضانه. وساند المشروع أيضاً تعديلات قانون العمل التي تجيز عقود العمل المؤقت الرسمي ومختلف ترتيبات العمل عن بعد ومنح ترتيبات حماية متساوية للعمال المؤقتين وعمال الدوام الجزئي. وتتيح إجازة عقود العمل المؤقت نقطة انطلاق للنساء اللاتي يفتقرن في الغالب لخبرة العمل والتاريخ الوظيفي بسبب مسؤوليات الرعاية وغيرها من الحواجز. ويمكن أن يسهم أيضاً تطبيق ترتيبات العمل بدوام جزئي، والعمل عن بعد، في معالجة بعض الحواجز الاقتصادية والثقافية التي تواجهها النساء.

الإطار 10. تسهيل التحوّل الاقتصادي للنساء

برنامج تمكين المرأة في المشرق هو مبادرة مشتركة للبنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية تهدف إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق والأردن ولبنان بمساندة هذه البلدان في تحقيق أهداف الوصول إلى زيادة كبيرة لمعدلات مشاركة النساء في القوى العاملة بحلول عام 2024.

• في العراق، ساند برنامج تمكين المرأة في المشرق الأبحاث التحليلية بشأن الفجوة بين الإطار القانوني الخاص بالدولة فيما يتصل بمشاركة النساء في النشاط الاقتصادي وتنفيذه لإثراء جهود واضعي السياسات.

• في لبنان، دخل فريق عمل برنامج تمكين المرأة في المشرق في شراكة مع اللجنة الوطنية للمرأة اللبنانية لتحديد وإزالة القيود القانونية التي تحد من وصول النساء إلى القوى العاملة، والدعوة إلى قانون مكافحة التحرش الجنسي والمساعدة في تطبيق، وقد سُنَّ هذا القانون في ديسمبر/كانون الأول عام 2020 مع التركيز على التحرش الجنسي في أماكن العمل.

• في الأردن، يساند برنامج تمكين المرأة في المشرق وضع خريطة طريق بشأن حماية الأجور من خلال مدفوعات رقمية مع التركيز على كيفية معالجة التحديات القانونية والعملية التي تمنع النساء ذوات الدخل المنخفض من الانخراط في الاقتصاد الرقمي.



تحول ندرة الشواهد بشأن الفعالية من حيث التكاليف دون مقارنة السياسات البديلة في ظل ضيق موارد الموازنة. مع أن عدداً متزايداً من تقييمات الآثار توضح تدابير فعالية التكلفة للنواتج النهائية مثل دخل العمل، فإن عدداً محدوداً للغاية من التقييمات يُقدّم تقديرات لفعالية التكلفة لنواتج توظيف النساء. وسيكون تقديم هذه التقديرات عاملاً أساسياً لتقييم قابلية توسيع نطاق الإجراءات التدخلية.

زيادة الاستثمار في رأس المال البشري للفتيات مهم لكنه لا يكفي لتحقيق فرص عمل وتوظيف. تعزيز رأس المال البشري للنساء لا يؤدي تلقائياً إلى زيادة فرص عملهن وتوظيفهن، لأن العلاقة بين المستوى التعليمي للنساء وخياراتهن في الإنجاب والمشاركة في القوى العاملة تتفاوت فيما بين البيئات وفئات السكان (كلاسين 2019). مهما يكن من أمر، فإن زيادة قدرة الفتيات والنساء على الحصول على التعليم الجيد والرعاية الصحية يجب أن تظل أولوية رئيسية للسياسات بالنظر إلى التفاوتات القائمة والمكاسب الاقتصادية لهذه الاستثمارات.

الاختلافات بين المناطق كبيرة والظروف التي كانت قائمة من قبل مهمة. وتُلقي هذه المُدْكَرَةُ الضوء على طائفة من خيارات السياسات العامة التي تبيّن أنها فعّالة أو تبدو مُبشِّرة بتحسين مشاركة الإناث في القوى العاملة. لكن الاختلافات في مستويات هذه المشاركة ونموها فيما بين البلدان يمكن تحديدها من خلال تفاعل الخصائص التي كانت قائمة من قبل مثل المؤسسات والهيكل الاقتصادي، والتغيرات الهيكلية، واستمرار الأعراف والقيم المتصلة بدور المرأة (كلاسين 2019، كلاسين وآخرون 2021).

وتهدف مجموعة البنك الدولي إلى تسويق الجهود لزيادة الوعي بأهمية تسهيل مشاركة النساء في القوى العاملة. ومذكرة السياسات هذه مجرد خطوة أول لوضع جدول الأعمال والعمل مع الشركاء المُنفَّذين، ومنهم الممارسون، والباحثون، ومنظمات رائدات الأعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة. ومن الضروري المسارعة إلى اتخاذ تدابير على صعيد السياسات لمعالجة هذه الفجوات بين الجنسين وتعزيز التنمية الخضراء القادرة على الصمود والشاملة للجميع.

يجب أن يكون محط تركيز السياسات على إزالة الحواجز من أجل تمكين كل النساء والرجال من متابعة وتحقيق أهدافهم وتطلعاتهم. تهدف هذه المذكرة إلى تحديد التدابير التي تتيح للنساء الازدهار اقتصادياً على نحو يتوافق مع تفضيلاتهم وأوضاعهم الحياتية لا استناداً إلى آراء مُحدّدة اجتماعياً عن أدوار المرأة في المنزل وفي سوق العمل. استناداً إلى الشواهد والإجراءات التدخلية التي تم استعراضها، تبرز لوضعي السياسات النتائج والدروس المستفادة التالية:

معالجة قيد واحد غالباً ما تكون ضرورية لكنها ليست كافية. حتى عندما تسهم الإجراءات التدخلية لمرة واحدة في معالجة قيد واحد بشكل فعال لزيادة مشاركة النساء في القوى العاملة، فإن هذه الآثار لا تستمر في الغالب بمرور الوقت. الإجراءات التدخلية التي تعالج العديد من القيود (ومنها الأعراف) مع إصلاحات السياسات يُمكن أن تؤدي إلى انتقال النساء واقتصاداتهن إلى مستوى توازن جديد.

تُشكّل الأعراف حاجزاً في جميع السياقات، لاسيما في البلدان التي تكون فيها مشاركة الإناث في القوى العاملة جامدة أو تتناقص (كلاسين وبيترز 2015؛ جوبتا 2022). بيد أن الأعراف والتصورات قابلة للتشكيل والتطويع (فيلد وآخرون 2021)، وتلك التي تتعلّق بملاءمة توظيف النساء وأدوارهن داخل الأسرة يمكن معالجتها بشكل مباشر (مثلاً بإشراك الرجال والأسر)، أو حتى الالتفاف عليها (مثلاً تقديم خدمات الرعاية) لتمكين النساء من العمل.

يُمكن أن تؤدي التحولات على جانب الطلب على عمل النساء إلى زيادة المعروض. وقد تؤدي صدمات الطلب على مستوى الاقتصاد كله إلى انحسار الأعراف المُقْبِدة التي تتعلّق بعمل المرأة خارج المنزل وزيادة رأس المال البشري للنساء. على سبيل المثال، نمو قطاع الملابس الجاهزة في بنغلاديش جعل النساء الشابات يؤجّلن الزواج والحمل مع زيادة مستويات تعليمهن تحسباً للحصول على وظيفة (هيث ومبارك 2015).

إجراء إصلاحات قانونية شرط مسبق لتعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة. تُوكّد الشواهد المستخلصة من اقتصادات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن إصلاحات القوانين والسياسات يمكن أن تتيح للنساء والرجال تكافؤ الفرص في سوق العمل. ولكن كثيراً من هذه الإصلاحات يجب أن تكون متكاملة حتى يكتب لها النجاح، على سبيل المثال ربط استحقاق عطلة الوالدين بتدابير لتوسيع تغطية رعاية الطفل. علاوة على ذلك، تُعد جهود التواصل والتوعية الفعالة والتقبّل الاجتماعي لهذه الإصلاحات أمراً بالغ الأهمية لتشجيع تغيير المواقف الشخصية وكذلك الأعراف على مستوى المجتمع بأكمله.



الموارد والمصادر

[What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries? \[ungated version\]](#) (Klasen 2019)

[Promoting Female Labor Force Participation](#) (Pimkina and de la Flor 2020)

بوابة البنك الدولي للبيانات المصنفة حسب نوع الجنس- قسم التوظيف واستخدام الوقت

المراجع

Abebe, Girum, A Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, and Simon Quinn. 2021. "Anonymity or Distance? Job Search and Labour Market Exclusion in a Growing African City." *The Review of Economic Studies* 88 (3): 1279–1310.

Abebe, Girum, A. Stefano Caria, and Esteban Ortiz-Ospina. 2021. "The Selection of Talent: Experimental and Structural Evidence from Ethiopia." *American Economic Review* 111 (6): 1757–1806.

Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, Simon Quinn, and Forhad Shilpi. 2021. "Matching Frictions and Distorted Beliefs: Evidence from a Job Fair Experiment." G²LM|LIC Working Paper Series No. 49. IZA/FCDO Growth and Labour Markets in Low Income Countries Programme.

Abel, Martin, Rulof Burger, Eliana Carranza, and Patrizio Piraino. 2019. "Bridging the Intention-Behavior Gap? The Effect of Plan-Making Prompts on Job Search and Employment." *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (2): 284–301.

Abel, Martin, Rulof Burger, and Patrizio Piraino. 2020. "The Value of Reference Letters: Experimental Evidence from South Africa." *American Economic Journal: Applied Economics* 12 (3): 40–71.

Acevedo, Paloma, Guillermo Cruces, Paul Gertler, and Sebastian Martinez. 2020. "How Vocational Education Made Women Better off but Left Men Behind." *Labour Economics* 65: 1018–24.

Afridi, Farzana, Abhiroop Mukhopadhyay, and Soham Sahoo. 2016. "Female Labor Force Participation and Child Education in India: Evidence from the National Rural Employment Guarantee Scheme." *IZA Journal of Labor & Development* 5 (1): 7.

Ahmed, Tanima, and Aphichoke Kotikula. 2021. "Women's Employment and Safety Perceptions: Evidence from Low-Income Neighborhoods of Dhaka, Bangladesh." Policy Brief. South Asia Gender Innovation Lab, World Bank.

Ajayi, Kehinde, Dao Aziz, and Koussoube Estelle. 2022. "The Effects of Childcare on Women and Children: Evidence from a Randomized Evaluation in Burkina Faso" (forthcoming)

Alfonsi, Livia, Oriana Bandiera, Vittorio Bassi, Robin Burgess, Imran Rasul, Munshi Sulaiman, and Anna Vitali. 2020. "Tackling Youth Unemployment: Evidence from a Labor Market Experiment in Uganda." *Econometrica* 88 (6): 2369–2414.

Alibhai, Aly Salman, Mengitsu Bessir Achew, Francesco Strobbe, and Rachel Dawn Coleman. 2020. "Designing a Credit Facility for Women Entrepreneurs: Lessons from the Ethiopia Women Entrepreneurship Development Project (WEDP)." World Bank, Washington, DC.

Alik-Lagrange, Arthur, Niklas Buehren, Markus Goldstein, and Johannes Hoogeveen. 2020. "Can Public Works Enhance Welfare in Fragile Economies? The Londö Program in the Central African Republic." Africa Gender Innovation Lab Brief. World Bank.

Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. (2022). From mancession to shecession: Women's employment in regular and pandemic recessions. *NBER Macroeconomics Annual*, 36(1), 83-151.

Aloud, Monira Essa, Sara Al-Rashood, Ina Ganguli, and Basit Zafar. 2021. "Information and Social Norms: Experimental Evidence on the Labor Market Aspirations of Saudi Women." NBER Working Paper No. 26693. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Amin, M., & Islam, A. M. (2022). The Impact of Paid Maternity Leave on Women's Employment.

Anderson, C.L., Thomas de Hoop, Sapna Desai, Garima Siwach, A. Meysonnat, R. Gupta, N. Haroon, M. Howlett, N. Kolla, A. Sidhu, Sohini Paul, Yulia Belyakova, and R.S. Singh. 2020. "Investing in women's groups: A portfolio evaluation of the Bill & Melinda Gates Foundation's investments in South Asia and Africa," Research brief. Evidence Consortium on Women's Groups.

Andrews, C., de Montesquiou, A., Sánchez, I. A., Dutta, P. V., Samaranyake, S., Heisey, J., ... & Chaudhary, S. (2021). The state of economic inclusion report 2021: The potential to scale. World Bank Publications.

Attanasio, Orazio, Adriana Kugler, and Costas Meghir. 2011. "Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial." *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (3): 188–220.

Baird, Sarah, David McKenzie, and Berk Özler. 2018. "The Effects of Cash Transfers on Adult Labor Market Outcomes." *IZA Journal of Development and Migration* 8 (1): 22.

- Bandiera, Oriana, Niklas Buehren, Robin Burgess, Markus Goldstein, Selim Gulesci, Imran Rasul, and Munshi Sulaiman. 2020. "Women's Empowerment in Action: Evidence from a Randomized Control Trial in Africa." *American Economic Journal: Applied Economics* 12 (1): 210–59.
- Bandiera, Oriana, Robin Burgess, Narayan Das, Selim Gulesci, Imran Rasul, and Munshi Sulaiman. 2017. "Labor Markets and Poverty in Village Economies." *The Quarterly Journal of Economics* 132 (2).
- Beam, Emily A. 2016. "Do Job Fairs Matter? Experimental Evidence on the Impact of Job-Fair Attendance." *Journal of Development Economics* 120: 32–40.
- Beam, E. A., & Quimbo, S. (2021). The Impact of Short-Term Employment for Low-Income Youth: Experimental Evidence from the Philippines. *The Review of Economics and Statistics*, 1-45.
- Bedoya, Guadalupe, Aidan Coville, Johannes Haushofer, Mohammad Isaqzadeh, and Jeremy Shapiro. 2019. "No Household Left Behind: Afghanistan Targeting the Ultra Poor Impact Evaluation." NBER Working Paper No. 25981. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Beegle, Kathleen; Rubiano-Matulevich, Eliana. 2020. Adapting Skills Training to Address Constraints to Women's Participation. Jobs Notes; No. 7. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33694>
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2019). Gender pay gaps shrink when companies are required to disclose them. *Harvard Business Review*, (January 23).
- Berthelon, M., Kruger, D., Lauer, C., Tiberti, L., & Zamora, C. (2020). Longer school schedules, childcare and the quality of mothers' employment: Evidence from school reform in Chile. Partnership for Economic Policy Working Paper, (2020-07).
- Bharati, Tushar, Yiwei Qian, and Jeonghwan Yun. 2021. "Fuelling the Engines of Liberation with Cleaner Cooking Fuel." ERIA Discussion Paper No. 361.
- Blattman, Christopher, Eric P. Green, Julian Jamison, M. Christian Lehmann, and Jeannie Annan. 2016. "The Returns to Microenterprise Support among the Ultrapoorest: A Field Experiment in Postwar Uganda." *American Economic Journal: Applied Economics* 8 (2): 35–64.
- Bossuroy, Thomas, Markus Goldstein, Dean Karlan, Harounan Kazianga, William Parienté, Patrick Premand, Catherine Thomas, Christopher Udry, Julia Vaillant, and Kelsey Wright. 2022. "Pathways out of Extreme Poverty: Tackling Psychosocial and Capital Constraints with a Multi-Faceted Social Protection Program in Niger." *Nature* Forthcoming.
- Brodmann, Stefanie, Emanuela Galasso, and Florencia Devoto. 2019. "Women at Work: Evidence from a Randomized Experiment in Urban Djibouti." Mimeo. World Bank.
- Bue, M. C. L., Le, T. T. N., Silva, M. S., & Sen, K. (2022). Gender and vulnerable employment in the developing world: Evidence from global microdata. *World Development*, 159, 106010.
- Buehren, N., Chakravarty, S., Goldstein, M., Slavchevska, V., & Sulaiman, M. (2017). Adolescent Girls' Empowerment in Conflict-Affected Settings: Experimental Evidence from South Sudan. Working Paper.
- Bursztyn, Leonardo, Alessandra L. González, and David Yanagizawa-Drott. 2020. "Misperceived Social Norms: Women Working Outside the Home in Saudi Arabia." *American Economic Review* 110 (10): 2997–3029.
- Carranza, Eliana, Aletheia Donald, Florian Grosset, and Supreet Kaur. 2021. "The Social Tax: Redistributive Pressure and Labor Supply." Mimeo. World Bank.
- Carranza, Eliana, Robert Garlick, Kate Orkin, and Neil Rankin. 2020. "Job Search and Matching with Two-Sided Limited Information." World Bank Policy Research Working Paper No. 9345. World Bank.
- Chant, S. 2008. "The 'feminisation of poverty' and the 'feminisation' of anti-poverty programmes: Room for revision? The Journal of Development Studies, 44(2), 165–197.
- Chinen, Marjorie, Thomas Hoop, Lorena Alcázar, María Balarin, and Josh Sennett. 2017. "Vocational and Business Training to Improve Women's Labour Market Outcomes in Low- and Middle-income Countries: A Systematic Review." *Campbell Systematic Reviews* 13 (1): 1–195.
- Coelho, Maria, Aieshwarya Davis, Alexander Klemm, and Carolina Osorio Buitron. 2022. "Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality." IMF Working Papers No. WP/22/26.
- Coen-Pirani, Daniele, Alexis León, and Steven Lugauer. 2010. "The Effect of Household Appliances on Female Labor Force Participation: Evidence from Microdata." *Labour Economics* 17 (3): 503–13. <https://doi.org/>.
- Contreras, D., Sepúlveda, P., & Cabrera, S. (2010). The effects of lengthening the school day on female labor supply: Evidence from a quasi-experiment in Chile. *serie Documentos de Trabajo*, 323, 1-28.
- Dean, Joshua T., and Seema Jayachandran. 2019. "Changing Family Attitudes to Promote Female Employment." *AEA Papers and Proceedings* 109 (May): 138–42.
- Desai, Raj M and Shareen Joshi. 2014. "Collective Action and Community Development: Evidence from Self-Help Groups in Rural India." Impact Evaluation Series No. IE101, Policy Research Working Paper No. 6547. World Bank.
- Devercelli, Amanda E., and Frances Beaton-Day. 2020. *Better Jobs and Brighter Futures: Investing in Childcare to Build Human Capital*. Washington, D.C.: World Bank.
- Devoto, Florencia, Esther Duflo, Pascaline Dupas, William Parienté, and Vincent Pons. 2012. "Happiness on Tap: Piped Water Adoption in Urban Morocco." *American Economic Journal: Economic Policy* 4 (4): 68–99.
- Dhar, Diva, Tarun Jain, and Seema Jayachandran. 2022. "Reshaping Adolescents' Gender Attitudes: Evidence from a School-Based Experiment in India." *American Economic Review* 112 (3).
- Dinkelman, Taryn. 2011. "The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa." *American Economic Review* 101 (7): 3078–3108.
- Dinkelman, Taryn, and L. Rachel Ngai. 2022. "Time Use and Gender in Africa in Times of Structural Transformation." *Journal of Economic Perspectives* 36 (1): 57–80.

- Evans, David K., Pamela Jakiela, and Heather A. Knauer. 2021. "The Impact of Early Childhood Interventions on Mothers." *Science* 372 (6544): 794–96.
- Fabrizio, M. S., Gomes, D. B., & Tavares, M. M. M. (2021). *Covid-19 she-cession: The employment penalty of taking care of young children*. International Monetary Fund.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner, and Charity Troyer Moore. 2021. "On Her Own Account: How Strengthening Women's Financial Control Impacts Labor Supply and Gender Norms." *American Economic Review* 111 (7): 2342–75.
- Field, Erica, and Kate Vyborny. 2021. "Women's Mobility and Labor Supply." Mimeo. Duke University.
- Franklin, Simon. 2018. "Location, Search Costs and Youth Unemployment: Experimental Evidence from Transport Subsidies." *The Economic Journal* 128 (614): 2353–79.
- Franklin, Simon, Clement Imbert, Girum Abebe, and Carolina Mejia-Mantilla. 2021. "Urban Public Works in Spatial Equilibrium: Experimental Evidence from Ethiopia." CEPR Discussion Paper No. 16691. London: Centre for Economic Policy Research.
- Fruttero, Anna, Daniel Gurara, Lisa Kolovich, Vivian Malta, Marina Mendes Tavares, Nino Tchelishvili, and Stefania Fabrizio. 2020. "Women in the Labor Force: The Role of Fiscal Policies." IMF Staff Discussion Note No. SDN/20/03. Washington, D.C.: International Monetary Fund.
- Galasso, Emanuela, Martin Ravallion, and Agustin Salvia. 2004. "Assisting the Transition from Workfare to Work: A Randomized Experiment." *Industrial and Labor Relations Review* 58 (1): 128–42.
- Gassier, Marine, Léa Rouanet, and Lacinia Traore. 2022. "Addressing Gender-Based Segregation through Information: Evidence from a Randomized Experiment in the Republic of Congo." World Bank Policy Research Working Paper No. 9934. Washington, D.C.: World Bank.
- Groh, Matthew, Nandini Krishnan, David McKenzie, and Tara Vishwanath. 2016a. "Do Wage Subsidies Provide a Stepping-Stone to Employment for Recent College Graduates? Evidence from a Randomized Experiment in Jordan." *The Review of Economics and Statistics* 98 (3): 488–502.
- Gross, E., Günther, I., & Schipper, Y. (2018). Women are walking and waiting for water: The time value of public water supply. *Economic Development and Cultural Change*, 66(3), 489-517.
- Gugerty, Mary Kay, Pierre Biscaye, and C. Leigh Anderson. 2019. "Delivering Development? Evidence on Self-Help Groups as Development Intermediaries in South Asia and Africa." *Development Policy Review* 37(1): 129–51.
- Gupta, S. (2020). Labor Market Response to Gendered Breadwinner Norms: Evidence from India. Working paper.
- Halim, Daniel, Elizaveta Perova, and Sarah Reynolds. 2021. "Childcare and Mothers' Labor Market Outcomes in Lower- and Middle-Income Countries." World Bank Policy Research Working Paper No. 9828. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-9828>.
- Hallward-Driemeier, Mary, and Ousman Gajigo. 2015. "Strengthening Economic Rights and Women's Occupational Choice: The Impact of Reforming Ethiopia's Family Law." *World Development* 70: 260–73.
- Heath, Rachel, and Mushfiq Mobarak. 2015. "Manufacturing Growth and the Lives of Bangladeshi Women." *Journal of Development Economics* 115: 1–15.
- Hsieh, Chang-Tai, Erik Hurst, Charles I. Jones, and Peter J. Klenow. 2019. "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth." *Econometrica* 87 (5): 1439–74.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov, and Pinelopi Koujianou Goldberg. 2020. "Gendered Laws and Women in the Workforce." *American Economic Review: Insights* 2 (4): 475–90.
- Hyland, M. C., & Shen, L. (2022). *The Evolution of Maternity and Paternity Leave Policies over Five Decades—A Global Analysis* (No. 10215). The World Bank.
- Javed, Amna, Najad Zahra, and Ana Mairia Munoz Boudet. 2022. "What do We Know About Interventions to Increase Women's Economic Participation and Empowerment in South Asia: Self-help Group Programs." Systematic Review on Women's Economic Empowerment. Washington, D.C.: World Bank.
- Jensen, Robert. 2012. "Do Labor Market Opportunities Affect Young Women's Work and Family Decisions? Experimental Evidence from India *." *The Quarterly Journal of Economics* 127 (2): 753–92.
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). Gender equality and economic growth: Is there a win-win?. IDS Working Papers, 2013(417), 1-58.
- Klasen, Stephan. 2019. "What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?" *The World Bank Research Observer* 34 (2): 161–97.
- Klasen, S., Le, T. T. N., Pieters, J., & Santos Silva, M. (2021). What drives female labour force participation? Comparable micro-level evidence from eight developing and emerging economies. *The Journal of Development Studies*, 57(3), 417-442.
- Kremer, Michael, Jessica Leino, Edward Miguel, and Alix Peterson Zwane. 2011. "Spring Cleaning: Rural Water Impacts, Valuation, and Property Rights Institutions." *The Quarterly Journal of Economics* 126 (1): 145–205.
- Kugler, Maurice, Mariana Viollaz, Daniel Duque, Isis Gaddis, David Newhouse, Amparo Palacios-Lopez, and Michael Weber. 2021. "How Did the COVID-19 Crisis Affect Different Types of Workers in the Developing World?" World Bank Policy Research Working Paper No. 9703. World Bank.
- Le Barbanchon, T., Ubfal, D., & Araya, F. (2021). The Effects of Working while in School: Evidence from Employment Lotteries. Available at SSRN 3989076.
- Lee, Kenneth, Edward Miguel, and Catherine Wolfram. 2020. "Experimental Evidence on the Economics of Rural Electrification." *Journal of Political Economy* 128 (4): 1523–65.
- Lowe, Matt, and Madeline McKelway. 2021. "Coupling Labor Supply Decisions: An Experiment in India." Mimeo. Dartmouth College.
- Liu, Y., Wei, S., & Xu, J. (2021). COVID-19 and women-led businesses around the world. *Finance Research Letters*, 43, 102012.

- Martinez, Daniel, Oscar Mitnik, Edgar Salgado, Lynn Scholl, and Patricia Yanez-Pagans. 2020. "Connecting to Economic Opportunity: The Role of Public Transport in Promoting Women's Employment in Lima." *Journal of Economics, Race, and Policy* 3: 1–23.
- Martínez, C., & Perticarà, M. (2017). Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile. *Journal of Development Economics*, 126, 127-137.
- Manley, J., & Vasquez, F. (2013). Childcare availability and female labor force participation: An empirical examination of the Chile Crece Contigo Program. Towson University, Department of Economics.
- McKelway, Madeline. 2021a. "The Empowerment Effects of Women's Employment: Experimental Evidence." Mimeo. Dartmouth College.
- . 2021b. "Women's Employment in India: Intra-Household and Intra-Personal Constraints." Mimeo. Dartmouth College.
- McKenzie, David. 2021. "Small Business Training to Improve Management Practices in Developing Countries: Re-Assessing the Evidence for 'Training Doesn't Work.'" *Oxford Review of Economic Policy* 37 (2): 276–301.
- Miller, C., Peck, J., & Seflek, M. (2022). Missing women, integration costs, and big push policies in the Saudi labor market. *American Economic Journal: Applied Economics*, 14(2), 51-77.
- Molyneux, M. 2006. Mothers at the service of the new poverty agenda: Progres/a/oportunidades, Mexico's conditional transfer programme. *Social Policy & Administration*, 40(4), 425–449.
- Moussa, M. M. (2019). The relationship between elder care-giving and labour force participation in the context of policies addressing population ageing: a review of empirical studies published between 2006 and 2016. *Ageing & Society*, 39(6), 1281-1310.
- Olivetti, Claudia, and Barbara Petrongolo. 2017. "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries." *Journal of Economic Perspectives* 31 (1): 205–30.
- Orkin, Kate, Marta Grabowska, Brynde Kreft, Alice Cahill, Robert Garlick, and Yasmine Bekkouche. 2022. "Designing Social Protection to Improve Employment, Earnings and Productivity in Lower- and Middle- Income Countries." Mind and Behaviour Research Group/CSAE. University of Oxford.
- Pimkina, Svetlana, and Luciana de la Flor. 2020. "Promoting Female Labor Force Participation." Jobs Working Paper Series No. 56. World Bank.
- Rossin-Slater, Maya. 2018. "Maternity and Family Leave Policy." In *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, edited by Susan L. Averett, Laura M. Argys, and Saul D. Hoffman, 322–42. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.23>.
- Seki, Mai, and Eiji Yamada. 2020. "Heterogeneous Effects of Urban Public Transportation on Employment by Gender: Evidence from the Delhi Metro." JICA-RI Working Paper No. 207. JICA Research Institute.
- Sahay, Abhilasha. "Closing Gender Gaps in Earnings [Forthcoming]." World Bank Group Gender Thematic Notes Series. Washington, DC: World Bank Group, 2023.
- Sharma, Karmini. 2022. "Women's Awareness of Sexual Harassment and Their Labour Market Preferences." Mimeo. University of Warwick.
- Sheahan, Megan, Yanyan Liu, Sudha Narayanan, and Christopher B. Barrett. 2020. "Disaggregated Labor Supply Implications of Guaranteed Employment." IGDR Working Paper Series No. WP-2020-035. Mumbai: Indira Gandhi Institute of Development Research.
- Siddique, Z. (2022). Media-Reported Violence and Female Labor Supply. *Economic Development and Cultural Change*, 70(4), 000-000..
- Suri, Tavneet, and William Jack. 2016. "The Long-Run Poverty and Gender Impacts of Mobile Money." *Science* 354 (6317): 1288–92.
- Tewari, Ishani, and Yabin Wang. 2021. "Durable Ownership, Time Allocation, and Female Labor Force Participation: Evidence from China's 'Home Appliances to the Countryside' Rebate." *Economic Development and Cultural Change* 70 (1): 87–127.
- Torres, J., Maduko, F., Gaddis, I., Iacovone, L., & Beegle, K. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on women-led businesses.
- Ubfal, Diego. "What Works in Supporting Women-Led Businesses? [Forthcoming]." World Bank Group Gender Thematic Notes Series. Washington, DC: World Bank Group, 2023.
- Wheeler, L., Garlick, R., Johnson, E., Shaw, P., & Gargano, M. (2022). LinkedIn (to) job opportunities: Experimental evidence from job readiness training. *American Economic Journal: Applied Economics*, 14(2), 101-25..
- Zeitoun, Nahla. 2022. "Do Childcare Subsidies and Employment Services Increase Women's Employment in Egypt?" World Bank "Arab Voices" (blog). 2022. <https://blogs.worldbank.org/arabvoices/do-childcare-subsidies-and-employment-services-increase-womens-employment-egypt>.