



هل تتفتح الزهور؟

مارك بلاكين وماري هالوارد-درايمير

العمل في الأنشطة مرتفعة العائد هو الممر إلى التمكين الاقتصادي للنساء في إفريقيا

تقوم

سيدة الأعمال التنزانية دينا بينا، منذ أكثر من عقد، بإدارة شركة دينا للزهور المحدودة (Dina Flowers Company Ltd.) وتميبتها. وهي تشدد على أهمية خدمة العملاء، وتقول في ذلك: «ينبغي أن تخرج من طريقك لتفعل شيئاً إضافياً». وقد كان لذلك مردود جيد عليها حين مُنحت عقداً للمساعدة على تخطيط المناظر الطبيعية في مطار دار السلام الدولي. وعندما رأى زوجها، مويتا بينا، كيف تزدهر شركة دينا للزهور، ترك عمله لينضم إلى الشركة وهو الآن مسؤولها المالي الأول. ويقول: «لقد دخلنا العمل في مجال الزهور بفضل دينا». ويضيف قائلاً: «إنها لاحظت فرصة سانحة، هي عدم وجود متجر زهور في كل البلدة تقريباً». وقد استخدم مرتب مويتا لتوفير رأس المال الأولي للشركة. ويعلق مويتا على

نجاح زوجته قائلاً: «أعتقد أن عدداً كبيراً من الرجال كان سيشعر بالتهديد في موقف كهذا. لكنني لست من هؤلاء. وبالنسبة لنا، لقد نجح المشروع من حيث أن أهدنا يكمل الآخر فعلياً.»

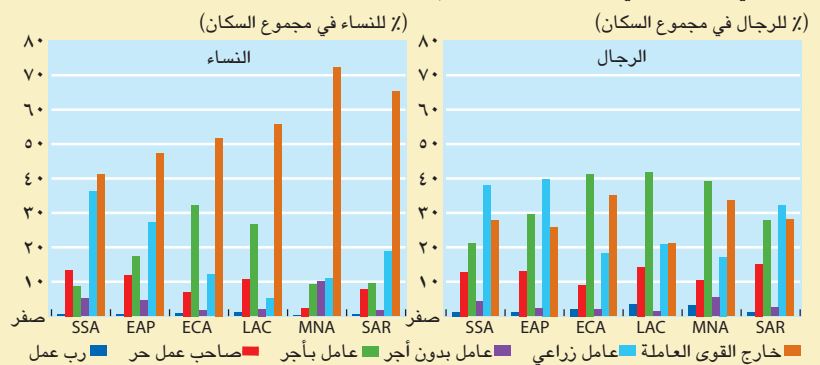
ومثلما توضح قصة شركة دينا للزهور (Cutura، 2007)، يعتمد نجاح المرأة في العمل التجاري على تقارب عدد كبير من العوامل، منها توافر فرصة السوق، والتمويل الكافي، ومهارة تنظيم الأعمال والمهارات الفنية، وبناء شبكة علاقات. وهذه العوامل مهمة أيضاً للأعمال التجارية التي ينظمها الرجال، إلا أن الأدلة تشير إلى أن النساء يواجهن غالباً عقبات أكبر في الحصول عليها. وفي حالة المرأة على وجه الخصوص، يمكن أن يكون الدعم المقدم من الأسرة عاملاً حاسماً. وفي الواقع، يمكن للرجال في عدة بلدان، وفقاً للقانون، عدم السماح لزوجاتهم بالعمل، أو توقيع عقد، أو حتى فتح حساب مصرفي.

وقد أجرى البنك الدولي مؤخرًا دراستين ركزتاً على الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء، تتناولان المجالات التي تعمل فيها المرأة والمجالات التي يعمل فيها الرجل، وطريقة أداء المشاريع التجارية التي تنشئها النساء مقارنة بالمشاريع التي ينشئها الرجال، والعقبات الاقتصادية والقانونية التي يتعين على المرأة مواجهتها حتى تتمكن من توسيع نطاق أنشطتها الاقتصادية ومجال تنظيمها للمشاريع (Hallward-Driemeier and Hasan, 2013 و Hallward-Driemeier, 2013).

وتخلص هاتان الدراستان إلى أن الفجوات بين الجنسين في مجال الفرص الاقتصادية في المنطقة تعزى إلى مسألة ما إذا كانت المرأة تعمل أم لا بدرجة أقل مما تعزى إلى الفروق في أنواع الأنشطة التي تسعى النساء والرجال إلى القيام بها. ويرجع بدرجة أكبر بكثير أن تعمل النساء في القطاع غير الرسمي، وفي المشاريع الأصغر حجماً، وفي الصناعات التقليدية مثل صناعة الملابس وإعداد الغذاء — وهي أنشطة تحقق جميعها في الغالب عائدات أقل.

الرسم البياني ١ المجالات التي يعمل فيها النساء والرجال

يرجع أن تعمل النساء وأن يكنَّ صاحبات مشاريع في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء بدرجة أعلى من عملها في هذا المجال في مناطق أخرى من العالم.



المصدر: مسح للأسر المعيشية والقوى العاملة مأخوذة من ١٠٢ بلداً من البلدان منخفضة الدخل ومتوسطة الدخل، آخر سنة، ٢٠٠٠-٢٠١٠. ملحوظة: SAR: جنوب آسيا؛ MNA: الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؛ LAC: أمريكا اللاتينية والكاريبي؛ ECA: أوروبا ووسط آسيا؛ EAP: شرق آسيا والمحيط الهادئ؛ SSA: إفريقيا جنوب الصحراء



الامتلاك أو السيطرة

أحد التحديات التي يواجهها الباحث عند النظر إلى البيانات هو كيفية تحديد أن العمل التجاري «نسائي» — أي عمل تكون فيه الملكية أو التحكم في صنع القرار لامرأة. وفي مسح المشاريع التي يجريها البنك الدولي، يُسأل المكيبون عما إذا كان «أي من الملاك الرئيسيين» نساء. وفي مسح متابعة أجري في ستة بلدان إفريقية لشركات أفادت بوجود امرأة ضمن الملاك الرئيسيين، لم يعتبر ثلث المكيبيين أن المرأة صانعة قرار، ولم يعتبرها نصفهم صانعي القرار الرئيسي (Aterido and Hallward-Driemeier, 2013). وفي حالة اعتماد تعريف واسع للملكية لا يشمل عنصر السيطرة أو سلطة صنع القرار، تصنف مشاريع كثيرة باعتبارها أعمالا تجارية لنساء عندما يديرها رجال في واقع الأمر. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى مقارنات تخفت الفجوات بين الجنسين في القيود التي يواجهها أصحاب المشاريع.

المرأة في أنشطة حرة في هذه المنطقة يعزى بدرجة أقل إلى توافر فرص كبيرة في نشاط تنظيم الأعمال مما يعزى إلى نقص فرص العمل بأجر. وفي البلدان مرتفعة الدخل، يكون العاملون بأجر عموما أقل تعليما من أرباب العمل (راجع الرسم البياني ٣، حيث توجد معظم العلامات التي تسم البلدان الغنية في الربع الأيسر الأسفل)، ولكن العكس هو الصحيح في البلدان منخفضة الدخل (علامات أكثر في الربع الأيمن الأعلى). وفعليا، تكون فجوة التعليم بين العاملات بأجر وربات العمل أعلى منها بين الذكور العاملين بأجر وأرباب العمل في البلدان منخفضة الدخل (الدوائر الزرقاء فوق الخط المائل بدرجة ٤٥). وفي البلدان منخفضة الدخل، يعمل عدد قليل من النساء بأجر، ويتمتع هؤلاء العاملات بحظ أوفر نسبيا من التعليم من زملائهم الذكور. وفي البلدان منخفضة الدخل في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء، حيث يرجح أن تزيد احتمالات عمل الرجل بأجر بثلاثة أضعاف عن احتمال عمل المرأة بأجر، تتركز فرص النساء في تنظيم الأعمال. وحتى يتسنى فهم الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة، من المهم مقارنة طريقة أداء كل من النساء والرجال، وكيفية توسيع العائدات على هذا النوع من النشاط الاقتصادي.

وخلصنا إلى أن الأعمال التجارية التي تضطلع بها النساء تكون في المتوسط أقل إنتاجية من الأعمال التجارية التي يضطلع بها الرجال، باستخدام مفهوم «الملكية» كمعيار لتحديد «الأعمال التجارية للنساء» (راجع الإطار). ولكن هذه الفجوة تختفي بمجرد مراعاة قطاع المشروع التجاري، ومدى انتمائه إلى القطاع الرسمي، وحجمه، وكثافة استخدامه لرأس المال.

وفي حالة اعتماد تعريف ضيق للمشروع التجاري الذي تقوم به المرأة بحيث يكون المقصود منه مشروعا تكون فيه المرأة صانعة القرار، تصبح هناك فجوات أوسع في الأداء من حيث الإنتاجية والربحية. إلا أن آثار عوامل قطاع المشروع التجاري، ومدى انتمائه إلى القطاع الرسمي، وحجمه تكون أقوى من الفروق بين الجنسين. وتكون الفروق بين الجنسين كبيرة عند تحديد المجالات التي يعمل فيها الرجال والنساء في المقام الأول.

فرز التيارات الاقتصادية

تتشكل فرص النساء وإمكاناتهن على أساس وجودهن بتركيز أعلى في المنشآت الأصغر، وفي القطاع غير الرسمي، وفي الصناعات المتعارف على أنها صناعات نسائية بدرجة أكبر من تشكلها بفعل أي فروق أخرى بين الجنسين. وحتى يتسنى بناء فرص اقتصادية للجميع في إفريقيا، من الضروري أن نفهم بصورة أوضح الأسباب التي أفضت إلى استمرار وجود هذه الأنماط من أنماط المشاركة الاقتصادية المتميزة عن اعتبارات نوع الجنس.

ويتعلق توسيع نطاق التمكين الاقتصادي للمرأة بتمكين عدد أكبر من النساء من العمل في أنشطة تدر عائدات أعلى. ويتطلب ذلك العمل على إزالة القيود التي تعوق إمكانية حصول المرأة على الأصول، والتوسع في تدريب المرأة في المجالين المالي والإداري، وإشراك عدد أكبر من النساء في بيئة صنع السياسات.

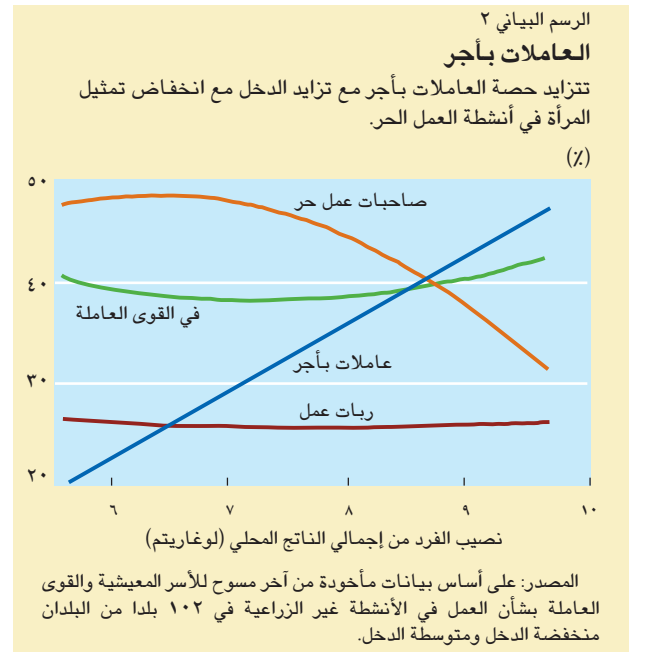
وتعمل النساء في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء. وقليلات هن اللاتي بوسعهن ألا يعملن. وتوضح البيانات المأخوذة من مسح تمثيلي على الصعيد الوطني للقوى العاملة والأسر المعيشية، شمل أكثر من ١٠٠ بلد من البلدان منخفضة الدخل ومتوسطة الدخل، أن معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة أعلى في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء منها في أي منطقة أخرى (راجع الرسم البياني ١).

ففي منطقة إفريقيا جنوب الصحراء، تنشط النساء بوجه خاص كصاحبات مشاريع. إلا أن نشاطهن في العمل الحر يتوزع بصورة غير متكافئة. فالنساء تشكلن ٤٠٪ من قوة العمل غير الزراعية في المنطقة، ولكن تمثل نحو ٥٠٪ من العاملين في أنشطة حرة (راجع الرسم البياني ٢) — وهي أعلى نسبة في أي منطقة. وفي المقابل، لا تمثل النساء إلا ربع أرباب العمل في المنطقة، وهي نسبة لا تتغير كثيرا مع مستوى تنمية البلد وتنعكس في جميع المناطق الأخرى عدا منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، التي يقل عدد ربات العمل فيها حتى عن ذلك العدد، حيث يبلغ نحو ٢١٪. وبوجه عام، تزيد نسبة العاملات بأجر مع زيادة دخل البلد زيادة هائلة.

التعليم والفرص

يتغير مدى توافر الفرص التي يتيحها تنظيم الأعمال حسب مستوى التنمية في البلد ومستوى تعليم الفرد. وفي حالة دينا ومويتا بينا في تنزانيا، كان المستوى التعليمي لكليهما مرتفعا، مما يسر نجاحهما في عالم العمل التجاري.

وتتمثل إحدى طرق معالجة هذه الظاهرة في مقارنة مستويات التعليم بين مختلف فئات الوظائف. ففي كل البلدان تقريبا، يكون عدد سنوات تعليم العاملين بأجر أكبر في المتوسط من عدده لأصحاب العمل الحر (راجع الرسم البياني ٣، الذي يبين النمط في حالة النساء — ويشاهد نمط مشابه في حالة الرجال). وتكون الفجوة في سنوات التعليم بين العاملين بأجر وأصحاب العمل الحر أكبر ما يكون في البلدان منخفضة الدخل وحيثما يكون العمل الحر أعلى، وتحديدًا في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء. ويشير ذلك إلى أن ارتفاع نسبة عمل



لكن هذه الخطوات لن تساعد المرأة إلا إذا انطبقت الحماية القانونية التي يتيحها القطاع الرسمي بنفس القدر على الأعمال التجارية التي يضطلع بها الرجال والنساء، وهو ما لا يحدث دائما.

المساواة في الحقوق

ثمة أهمية حاسمة للمساواة في إتاحة الأصول والسيطرة عليها. فبدون امتلاك الإنسان لحقوق ملكية أو القدرة على الاحتفاظ بثمرة جهده، لا تكون لديه القدرة على الاستثمار والعمل الدؤوب، أو حوافز للقيام بذلك، إلا في نطاق ضيق. ومع ذلك، فإن مجالي حقوق الملكية والأهلية القانونية هما تحديا المجالان اللذان يميز فيهما القانون بنصوص صريحة بين المرأة والرجل في عدد كبير من البلدان.

وقد قمنا بتحليل الأحكام الواردة في الدساتير والاتفاقيات الدولية والقوانين التي تؤثر على حقوق الملكية للمرأة وأهليتها القانونية في بلدان إفريقيا جنوب الصحراء لتحديد البلدان، ومجالات القانون، التي تتمتع فيها المرأة بنفس الحقوق الاقتصادية التي يتمتع بها الرجل. وكانت مفاجأة لنا أن نجد أن الفجوات بين الجنسين في الحقوق الاقتصادية في بلد ما لا ترتبط بمستوى دخل هذا البلد. ويعني ذلك أن البلد لا يتجه تلقائيا إلى زيادة المساواة مع نموه؛ وإنما يتطلب إغلاق الفجوات بين الجنسين إجراءات متعمدة.

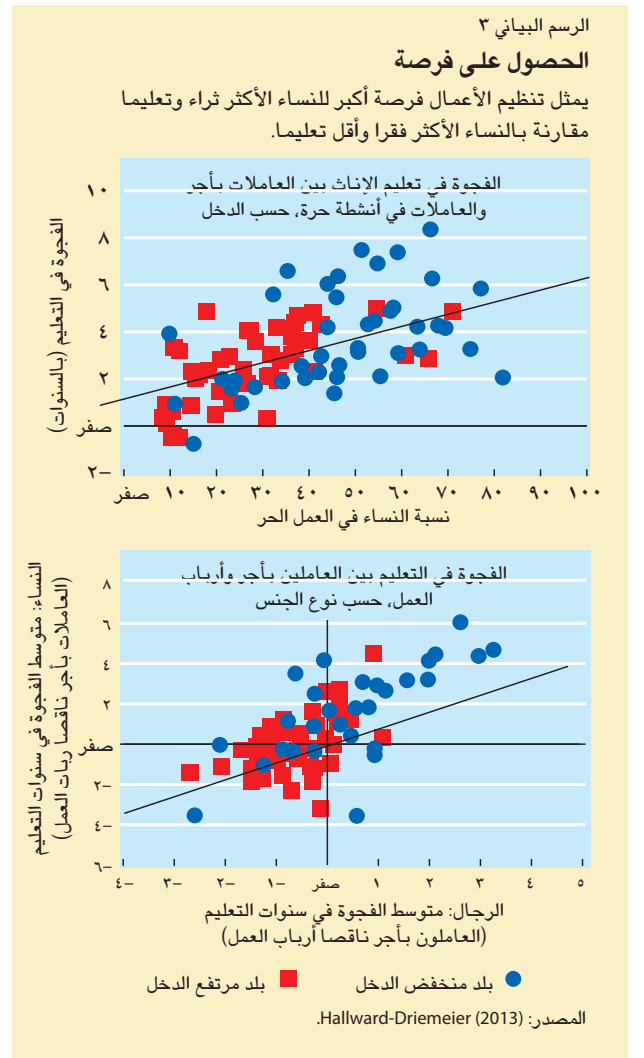
وإذا ظلت الفجوات بين الجنسين قائمة في الحقوق الاقتصادية، فإنها تؤثر على فرص المرأة، حتى مع زيادة الدخل. وفي البلدان الأكثر ثراء، ينتقل عدد أكبر من النساء من العمل الحر إلى العمل بأجر، ولكن ليس بالضرورة ليصبحن ربات عمل. ولا تتغير نسبة ربات العمل مع الدخل. ولكن، بصرف النظر عن الدخل، كلما تعززت الحقوق الاقتصادية للمرأة، زادت حصة ربات العمل. وبتحديد عامل الدخل، وجدنا أن احتمال أن تصبح النساء في البلدان التي لا توجد فيها مساواة بين الرجل والمرأة في مجالي حقوق الملكية والأهلية القانونية (مثلا، حيثما يتعين حصول المرأة على إذن الزوج للعمل أو الدخل في عقود، أو حيثما يحكم القانون العرفي مسألتها الملكية في الزواج والميراث ويكون معفيا بحكم الدستور من التقيد بمبادئ عدم التمييز) ربات عمل يقل بمقدار الثلث (Hallward-Driemeier and Hasan, 2013). ويساعد التصدي لمسألة الحقوق الاقتصادية الرسمية على مساعدة المرأة على الصعود وإدارة شركات أكبر.

وتتضمن قاعدة بيانات التمكين القانوني والاقتصادي للمرأة في إفريقيا (Hallward-Driemeier and Hasan, 2013) توثيقا للمواضع التي توجد فيها هذه الفجوات — ليس فقط على نطاق البلدان، وإنما أيضا على نطاق مصادر القانون وأنواع القوانين. ونادرا ما تتضمن القواعد التنظيمية المعنية بالعمل التجاري أحكاما تميز بين الجنسين. إلا أن جميع هذه القوانين واللوائح تفترض مسبقا إمكانية دخول الأطراف في عقود والتنقل بحرية والامتلاك أو السيطرة على الأصول باسمها. وإن القوانين المعنية بالأسرة والميراث والأرض هي التي تحدد الحقوق فيما يتعلق بالأهلية القانونية والملكية. وهذه المجالات تحديا من القانون هي التي تكون فيها الفروق بين الجنسين، بما في ذلك التمييز الصارح بينهما، أوضح ما يكون (راجع دراسة Hallward-Driemeier and Hasan, 2013).

وقد كانت دينا بينا محظوظة من حيث أنه لم يلزمها الحصول على إذن زوجها لإقامة مشروعها واستطاعت الحصول على رأس المال الأولي من خلال زوجها. وفي البلدان التي تفتقر فيها المرأة إلى نفس حقوق الميراث وملكية الأراضي التي يتمتع بها الرجل، ربما لا يكون لدى المرأة الضمان اللازم لحصولها على قرض مصرفي. ومن ثم، فإن تعزيز حقوق الملكية يحسن إمكانية حصول المرأة على التمويل، ويزيد من هذه الإمكانية أيضا توافر سجلات الملكيات التي تتضمن الممتلكات المنقولة؛ وسجلات الائتمان التي ترصد تاريخ الائتمان

ولا تعني زيادة فرص النساء زيادة مشاركتهم الاقتصادية في حد ذاتها، وإنما تحويل نوع الأنشطة التي يضطلعن بها. وحتى يتسنى توسيع نطاق التمكين الاقتصادي للمرأة في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء، يتعين أن يدخل عدد أكبر من النساء في أنشطة تدر عائدا أعلى.

ولا يعني غياب حواجز كبيرة على أساس اعتبارات نوع الجنس بمجرد دخول الأعمال التجارية حيز التشغيل أنه لا توجد عقبات أساسها اعتبارات نوع الجنس أمام تنظيم الأعمال. وهناك أدلة على أن الحواجز التي تعترض دخول مجال تنظيم الأعمال تمثل عقبات أكبر للمرأة منها للرجل. ومن شأن وضع تدابير تحسن إمكانية النفاذ إلى الأسواق والتمويل للمنشآت الأصغر والمنشآت في القطاع غير الرسمي أن تساعد صاحبات المشاريع بصورة غير متكافئة. ويمثل نشر المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، والهواتف المحمولة على وجه الخصوص، خطوة في هذا الاتجاه، ذلك أن التكنولوجيات توفر معلومات عن الأسعار وتيسر بدرجة أكبر إمكانية الوصول إلى العملاء والموردين، وتنفيذ عمليات مصرفية عن طريق الهاتف المحمول. إلا أن ما هو متاح للمرأة يقل حتى في هذا المجال عما هو متاح للرجل (GSMA, 2010). وثمة خطوات أخرى للحد من هذه الحواجز، منها ترشيد المتطلبات التنظيمية (تسجيل العمل التجاري، الترخيص) والحد من الفساد وتيسير إضفاء الطابع الرسمي على المنشآت الصغيرة.



التجاري، وهي توفير المعلومات والمعارف وتبادلها، لا سيما بشأن الحقوق الاقتصادية؛ وتعزيز أعمال الدعوة إلى الإصلاحات بتنقيف صانعي القرارات والتأثير عليهم؛ وبناء شراكات بين الأطراف المعنية لتبادل الخبرات والاستراتيجيات وتعظيم أصوات النساء في صنع السياسات. ولذلك فإن تعزيز اتحادات الأعمال التجارية للنساء مهمة حاسمة، حتى يمكن لهذه الاتحادات مساعدة أعضائها على تحسين ممارسات العمل التجاري وتحسين الأداء والاضطلاع بدور أنشط في حوار السياسات وحشد التأييد اللازم لتنفيذ الإصلاحات.

وثالثاً، فإن تعزيز الحوار بين القطاعين العام والخاص في المشاريع من أجل تحسين مناخ العمل التجاري هو واحد من أفضل السبل لكفالة أن تبين إصلاحات السياسات أولويات جميع الأطراف المعنية وضمان تنفيذها. ولكن حتى الآن، كان هناك غياب كبير للأعمال التجارية النسائية واتحاداتها من ذلك الحوار. ويمكن أن يساعد دمج نوع الجنس

والسداد للمرأة، وخصوصاً في مجال التمويل الأصغر؛ وبناء رأس المال البشري والتعريف بالشؤون المالية؛ واستحداث منتجات وآليات مالية تعنى خصيصاً بتلبية احتياجات المرأة ومعالجة القيود التي تواجهها. وتشهد الفجوات بين الجنسين في مجال التعليم المدرسي تراجعاً منذ فترة، وإن كانت تظل شاغلاً في عدد كبير من البلدان منخفضة الدخل. ولكن فيما وراء التعليم العام، توجد أهمية لتوافر مهارات محددة في الإدارة، بما في ذلك معرفة الأمور المالية والقدرة على تحديد غايات الأداء ومراقبتها — بالنسبة للشركات والموظفين. ويرجح بدرجة أقل أن تتعلم النساء هذه المهارات الحاسمة من خلال البرامج الرسمية أو الشبكات الأسرية غير الرسمية (Aterido and Hallward-Driemeier, 2013). إلا أن النساء يستفدن بالتأكد من ذلك النوع من التدريب في مجالات المهارات. وفي المسوح التي أجريتها، كانت النساء اللاتي حصلن على درجات لا تقل عن الدرجات التي حصل عليها الرجال في

لا تعني زيادة فرص النساء زيادة مشاركتهن الاقتصادية في حد ذاتها، وإنما تحويل أنواع الأنشطة التي يضطلعن بها.

على ضمان سماع صوت النساء مع وضع وتنفيذ أولويات الإصلاحات في مجال الاستثمار.

وتتضمن السيرة الذاتية الموجزة لدينا بينا عضويتها في منظمات مختلفة، بما في ذلك الغرفة التجارية النسائية في تنزانيا، وهي تُعزي جزءاً من نجاحها إلى بناء علاقات عمل. وتقول في هذا السياق: «إنه من المفيد أن تكون عضواً في اتحاد، وإنني أشجع الشابات على أن يفعلن ذلك.» وتمثل نصيحته خطوة أولى، هي إشراك النساء في خلق بيئة عمل تكون مواتية للجميع، رجالاً ونساءً. ■

مارك بلاكين خبير استشاري مستقل يعمل في قضايا نوع الجنس في التنمية، وماري هالوارد-درايمير اقتصادي أول في مكتب كبير الاقتصاديين بالبنك الدولي.

المراجع:

Aterido, Reyes, and Mary Hallward-Driemeier, 2011, "Whose Business Is It Anyway?" *Small Business Economics*, Vol. 37, No. 4, pp. 443-64.

Cutura, Jozefina, 2007, *Voices of Women Entrepreneurs in Tanzania* (Washington: International Finance Corporation).

GSMA Development Fund, Cherie Blair Foundation for Women, and Vital Wave Consulting, 2010, *Women and Mobile: A Global Opportunity* (London: GSMA).

Hallward-Driemeier, Mary, 2013, *Enterprising Women: Expanding Opportunities in Africa* (Washington: Agence Française de Développement and World Bank).

—, and Tazeen Hasan, 2013, *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa* (Washington: Agence Française de Développement and World Bank).

—, Jane Kamangu, Emilia Lobti, and Mark Blackden, 2013, *Women's Legal and Economic Empowerment Database for Africa* (Washington: World Bank). www.worldbank.org/gender/womenleadafrica

Simavi, Sevi, Clare Manuel, and Mark Blackden, 2010, *Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners* (Washington: World Bank).

اختبارات مهارات الإدارة تدير أعمالاً تجارية ناجحة بنفس قدر نجاح الأعمال التي يديرها رجال.

وهناك ضرورة حاسمة لأن يكون للنساء دور نشيط في إصلاح مناخ العمل التجاري، ليس فقط لأنهن يشاركن فيه بأنفسهن بقوة كصاحبات مشاريع وعاملات بأجر وربات عمل، ولكن أيضاً لأن العقبات والقيود التي يواجهنها — ومنظوراتهن — غالباً ما تكون مختلفة عن العقبات والقيود التي يواجهها الرجال أو منظوراتهم. وغالباً ما تكون للنساء تجارب مختلفة فيما يتعلق بالحوجز القانونية والتنظيمية والإدارية التي تعوق مشاركتهن الاقتصادية. وفي الوقت نفسه، فإنهن مستبعدات بدرجة كبيرة من صنع السياسات في القطاع الخاص ومن الحوار بين القطاعين العام والخاص. ونتيجة لذلك، لا يتوافق حضور المرأة في القطاع الخاص، باعتبارها طرفاً فاعلاً اقتصادياً مهماً في حد ذاته، مع تمثيلها في المؤسسات الخاصة المعنية بصنع السياسات والقرارات. وتترتب على هذا الاستبعاد تكاليف باهظة، ليس فقط على فرادى النساء وأعمالهن، وإنما على الاقتصاد ككل.

ويمكن دعم زيادة مشاركة المرأة في إصلاحات مناخ العمل بثلاث طرق رئيسية.

فأولاً، يتعين أن تقوم الدعوة إلى إصلاحات السياسة على أساس تحليل قوي يركز على البلد المعني للفرص والقيود الماثلة في مناخ العمل، وعلى وجه التحديد كيفية اختلافها بالنسبة للرجال والنساء. ولا مبالغة في التشديد على أهمية البحث والتحليل القائمين على أدلة كأساس لحشد التأييد الفعال من أجل تغيير السياسة. ولا يزال من الضروري إقناع بعض صانعي السياسات والممارسين بأن معالجة قضايا المرأة في العمل أمر مهم في حد ذاته وأن القيام بذلك يمكن أن يكون له مردود مهم لقطاع الأعمال والاقتصاد ككل.

وثانياً، يتعين تشجيع مشاركة النساء في اتحادات الأعمال التجارية وتعزيزها. فهذه الاتحادات تمثل منبراً مهماً للمناصرة إلا أن عدداً كبيراً من النساء لا يشاركن في العمل الرئيسي المعني بالحوار والدعوة وغالباً ما يفتقرن إلى القدرة على الاضطلاع بهذا العمل بفعالية أو الخبرة في هذا المجال. وتقف اتحادات الأعمال التجارية على مفترق ثلاث آليات رئيسية لتحسين فرص قيام المرأة بالعمل