

نساء في وضع المسؤولية

نساء يصطفن للإدلاء بأصواتهن في انتخابات محلية في سريناغار، الهند.

روهيني باندي وبيتيا توبالوفا

الفجوة بين الجنسين
رغم أن التقرير العالمي عن الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٢ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي أشار إلى زيادة المساواة بين الجنسين في الاستثمارات في رأس المال البشري والفرص الاقتصادية، فإن قصور تمثيل الإناث في المناصب القيادية السياسية والوظائف الأعلى أجرا لا يزال مستمرا. وأفادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تقرير صدر في عام ٢٠١١ أن نسبة البرلمانيات على مستوى العالم اقتصرت في عام ٢٠١١ على ١٩٪، واقتصر عدد البلدان التي ترأس المرأة فيها الحكومة على ٩١ بلدا. وتقل الأعداد حتى عن ذلك في كبرى الشركات التجارية: ففي قائمة شركات Fortune 500 لعام ٢٠١٢، شغلت النساء ما نسبته ٤,٢٪ من مناصب المسؤول التنفيذي الأول (راجع الرسم البياني ١).

وقد قدمت تفسيرات لهذه الظاهرة على أساس كل من جانبي العرض والطلب. وتؤدي الأعراف الاجتماعية والقوالب النمطية القائمة مسبقا بشأن أدوار الجنسين إلى تحيز أرباب العمل/المديرين والناخبين ضد تعيين المرأة في مناصب قيادية (Huddy and Terkildsen, 1993؛ و Eagly and Karau, 2002). ويؤدي عدم وجود قيادات نسائية بدوره إلى إدامة التصورات المتحيزة بشأن فعالية المرأة في أدوار القيادة. ويمكن ألا تؤمن النساء أنفسهن بقدرتهن على القيادة، نظرا لأنهن نادرا

في خطاب افتتاحي أمام مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة في عام ١٩٩٥، قالت أونغ سان سو كي: «هناك مثل بورمي قديم لا يزال يردده الرجال الذين يرغبون في إنكار أن المرأة أيضا تستطيع الاضطلاع بدور في تحقيق التغيير والتقدم اللازمين في مجتمعهم، وهو: «الفجر لا يطلع إلا حين يصبح الديك.» لكن شعب بورما اليوم يعي جيدا الأسباب العلمية لطلوع الفجر ودخول الليل. ولا شك أن الديك الذكي يدرك أن طلوع الفجر هو الذي يجعله يصبح وليس العكس.»

وقد أسفر هذا المؤتمر عن مناهج عمل بيجين لعام ١٩٩٥، الذي ألزم الحكومات بسن تشريعات تشرك النساء في العمل على جميع مستويات السلطة وصنع القرار، بما في ذلك البرلمانات.

وهذا ما حققته بالضبط تجربة أجريت في الهند تنفيذا لسياسة عامة، ترتبت عليها زيادة هائلة في التمثيل السياسي للمرأة على مستوى الحكومات المحلية من خلال حصص مخصصة. وقد قمنا بدراسة هذه التجربة وتوصلنا إلى استنتاج مؤداه أنه بمجرد أن تصبح المرأة في وضع المسؤولية، فإنها تحدث تغييرا كبيرا في اتجاهات الجمهور وتدحض الاعتقاد بأن الفجر لا يطلع إلا إذا صاح الديك.

تشير تجربة
أجريت على
مستوى السياسات
في الهند إلى أن
تعيين نساء في
مناصب قيادية
في السلطة
يمكن أن يحدث
تغييرات هائلة في
التوجهات العامة



من مستويات الحكومة المحلية. وأدت هذه الحصّة إلى زيادة هائلة في عدد النساء بين القادة المحليين، من أقل من ٥٪ في عام ١٩٩٢ إلى نحو ٤٠٪ في عام ٢٠٠٥. وأتاحت طريقة تنفيذ الحصّة لفريق البحث أن يجري تقييمًا موضوعيًا للغاية لفعالية النظام. فركزنا على غرب البنغال؛ وفي هذه المنطقة، مثل معظم الولايات الهندية، كان يجري اختيار ثلث مجالس القرى عشوائيًا في كل انتخاب لحجز منصب رئيس المجلس، أو «البرادان» لامرأة.

وقد كفل الاختيار العشوائي للقرى إمكانية تفسير أي فرق يشاهد على نطاق المجالس المحجوزة وغير المحجوزة بعد التنفيذ بثقة

وجود قيادات نسائية بناء على تكليف قانوني ساعد الناخبين على فهم أن النساء يمكن أن يمارسن العمل القيادي بكفاءة.

باعتباره يعزى إلى وجود قيادة نسائية. وعلاوة على ذلك، كانت هناك مقاعد محجوزة في الوقت نفسه للفئات المعروفة تاريخيًا أنها محرومة، من الجماعات الإثنية والطوائف المنغلقة. وكان ذلك يعني أنه بين تنفيذ النظام في عام ١٩٩٨ وقيامنا في عام ٢٠٠٧ بجمع البيانات، كان يمكن أن يكون مجلس القرية محجوزًا لكي ترأسه امرأة لمرة واحدة (في عام ١٩٩٨ أو ٢٠٠٣)، أو مرتين (في كل من العامين ١٩٩٨ و ٢٠٠٣)، أو لا يكون محجوزًا أبدًا. وقد أتاحت ذلك لنا فرصة دراسة تأثير الفترات الطويلة لوجود امرأة في منصب قيادي.

وأجرينا مسحًا للأسر المعيشية في ٤٩٥ قرية تم اختيارها بشكل عشوائي في مقاطعة بيربهوم، وهي مقاطعة ريفية وفقيرة في معظمها تبعد نحو ٢٠٠ كيلومتر عن كولكاتا. وأجرينا في هذا المسح مقابلات منفصلة، مع رجل واحد، ومع امرأة واحدة، ومع جميع الأشخاص في سن المراهقة (في سن ١١ إلى ١٥) في كل من الأسر المعيشية في العينة التي قارب عددها ٧ ألف أسرة. وطرحننا على المجيبين أسئلة مفصلة عن مستواهم التعليمي وطريقة استخدامهم لوقتهم. وطلبنا إليهم أيضًا تقييم برادان قريتهم ومجموعة من القادة الافتراضيين. وأتيحت للآباء فرصة مناقشة تطلعاتهم فيما يتعلق بأبنائهم، في حين تحدث المراهقون عن آمالهم لأنفسهم. وقمنا، إلى جانب هذا المسح، بجمع بيانات عن الشخص الذي انتخب ليشغل منصب برادان في مايو ٢٠٠٨ في ست مقاطعات في غرب البنغال وعن الأشخاص الذين انتخبوا أعضاء في مجلس القرية في مقاطعة بيربهوم موضوع الدراسة.

تغير التصورات

كانت أول نتيجة خلصنا إليها هي أن القيادات النسائية غيرن بصورة هائلة تصورات الناخبين بشأن فعالية النساء في أدوار القيادة؛ إلا أن هذا التغيير لم يحدث إلا بعد تكرر وجود قيادات نسائية. وفي دراسة أجريت بالاشتراك مع مؤلفين آخرين ونشرت في مجلة *The Quarterly Journal of Economics*، أثبتنا أن وجود قيادات نسائية بناء على تكليف قانوني ساعد الناخبين على فهم أن النساء يمكن أن يمارسن العمل القيادي بكفاءة. ولاستشارة توجهات الناخبين إزاء القيادات

ما يرين نساء أخريات ينجحن في هذه المناصب. ويمكن أيضًا أن تترك النساء مسارات وظيفية تنطوي على سلطة كبيرة لإنجاب أطفال (Bertrand, Goldin, and Katz, 2010).

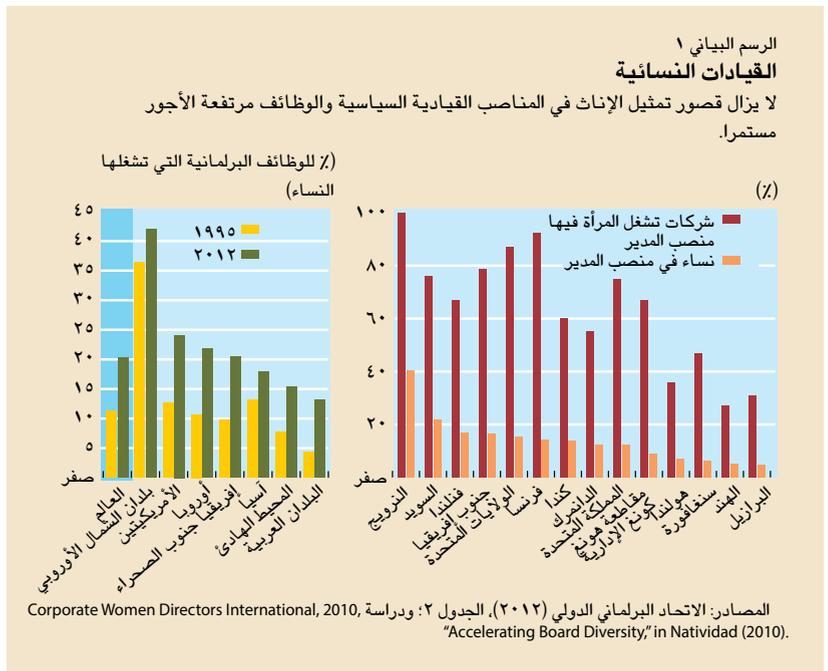
نظام الحصص

اختار اليوم أكثر من مائة بلد التصدي لحالات التفاوت بين الجنسين في ساحة السياسة بتخصيص حصص للنساء، وانتشرت حركة وليدة في النرويج إلى بلدان أوروبية أخرى، تخصص حصصا للنساء في مجالس إدارة الشركات. وكانت كلتا المبادرتين ماثرا للجدل. وفي حين يتعلق الجدل بشأن عضوية مجالس الإدارة بصفة أساسية بما إذا كان سيترتب على تخصيص الحصص خفض في الكفاءة، فإن الجدل في مجال السياسة يركز على مخاوف من أن تؤدي الحصص المخصصة للنساء فعليًا إلى مزاحمة الفئات المحرومة الأخرى وأن تؤدي تفضيلات المرأة فيما يتعلق بالسياسات، التي يمكن أن تختلف عن تفضيلات الرجل، إلى قيامهن بتغيير الوضع الراهن، مما يضر بامتيازات بعض الفئات.

أما الذين يروجون لنظام الحصص فإنهم يرون أنه سيحقق منافع مجتمعية تبرر بعض التشوهات قصيرة الأجل. وهم يأملون أن تحدث القيادات النسائية تغييرات طويلة المدى في وضع المرأة في المجتمع عن طريق تغيير التصورات بشأن قدراتهم. وربما تقوم طبيعة النساء اللاتي يصبحن قائدات أيضًا بتغيير معتقد الآباء والأبناء بشأن ما يمكن أن تحققه المرأة، مما يساعد على إغلاق الفجوة بين الجنسين في مجالات الحياة الأخرى. ومع ذلك، فإننا لا نعرف حتى الآن سوى أقل القليل عن مدى فعالية الحصص. فهل يمكن لسياسة عامة تحدث تغييرات قسرية في التوازن بين الجنسين في مجال العمل القيادي أن تؤثر فعلا على نظم الاعتقاد لدى الناخبين؟ وهل يمكن أن تؤدي إلى قبول النساء كقائدات؟ وهل يمكن أن تحسن ثقة الفتيات وتزيد تطلعاتهن للدراسة، وانتهاج مسار مهني، وتقلد مناصب قيادية.

تجربة قررتها السياسات

في جهد غير مسبوق لزيادة صوت المرأة السياسي، قامت الهند في عام ١٩٩٣ بتعديل دستورها لتخصص للمرأة ثلث المقاعد في كل مستوى



المجيبين للنوع الجنساني لقادتهم. فقد أبدى الرجال تفضيلات ضمنية وصريحة للقادة الذكور. ولم تتراجع عدم استساغتهم لوجود قادة من النساء نتيجة لتولي نساء منصب البرادان في قريتهم. وحتى إذا فهم الديك السبب العلمي لطلوع الشمس ودخول الليل فربما سيظل يرغب أن يكون الديك الوحيد الذي يصيح.

وعلى الرغم من عدم حدوث تغيير في الأعراف الاجتماعية عميقة الجذور، واجهت النساء فرصاً أفضل بكثير في انتخابات مفتوحة لكل من الجنسين نتيجة للحصص. وكان يرجح بدرجة أكبر بكثير أن تتنافس النساء في انتخابات مجالس القرى لعام ٢٠٠٨ في الأماكن التي كان فيها منصب البرادان مخصصاً فيما سبق للنساء، ولم يعد كذلك. وبلغ عدد النساء اللاتي ترشحن لهذه المناصب وفازوا بها الضعف تقريبا، حيثما كان مقعد البرادان مخصصاً للنساء في الانتخابات السابقتين، مقارنة بالمجالس التي لم تخصص فيها قط مقاعد للنساء. وبلغت النسبة المئوية لعدد النساء اللاتي شغلن منصب البرادان ١١٪ في المجالس التي لم تخصص فيها قط مقاعد للنساء و ١٨,٥٪ في المجالس التي استمر تخصيص مقعد البرادان فيها للمرأة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٧. وتشير نتائج الانتخابات هذه إلى أنه برغم الصعوبة المحتملة لتغيير التفضيلات والأعراف الاجتماعية عميقة الجذور، فإن وجود قيادات نسائية بناء على تكليف قانوني ساعد الناخبين على فهم أن النساء يمكن أن يمارسن العمل القيادي بكفاءة وأدى إلى قيامهم لاحقا بالتصويت على أساس تغيير التصور وليس على أساس التفضيل.

تطلعات أعلى

وكانت النتيجة الثالثة التي توصلنا إليها والتي ربما تكون الأهم أن القيادات النسائية ترفع تطلعات الآباء لبناتهن وتطلعات الفتيات في سن المراهقة لأنفسهن.

وإستخدمنا إجابات المسح لقياس التطلعات في أربعة مجالات: مستوى التعليم المرغوب، وسن الزواج المرغوب، والوظيفة المفضلة في سن ٢٥، والرغبة في أن ينتخب الشخص المعني لشغل وظيفة برادان. وتبين النتائج التي توصلنا إليها، والمنشورة في دراسة Science (Beaman and others, 2012)، أنه في المجالات التي لم توجد فيها قط امرأة في منصب قيادي، كانت هناك فجوة كبيرة بين ما يرغبه الوالدان لأبنائهم ولبناتهن. وعلى سبيل المثال كان يرجح بدرجة أقل من ٥٠٪ تقريبا أن يذكر هؤلاء الآباء أنهم يودون أن تتخرج ابنتهم من المدرسة أو تدرس في مرحلة أعلى من التعليم الثانوي مقارنة بابنهم. أما في حالة القرى التي كانت القيادة فيها لامرأة على مدى دورتين انتخابيتين، فقد تراجعت الفجوة بين الجنسين في التطلعات بصورة واضحة (راجع الرسم البياني ٣). ولم تتغير تطلعات الآباء لأبنائهم الذكور، وهو ما يعني أن التراجع بكامله في الفجوة يعزى إلى زيادة الآمال للبنات. وبالمثل، تأثرت تطلعات الأشخاص في سن المراهقة بوجود قيادة نسائية لدورة ثانية. ففي القرى التي لم تكن فيها المناصب القيادية مخصصة للنساء، كان الأولاد أكثر طموحا من البنات، رغم أن الفجوة بين الجنسين كانت أقل وضوحا عنها بين الآباء. وأدى تكرر وجود قيادة نسائية إلى تضيق هذه الفجوة برفع تطلعات البنات. وفي القرى التي خصصت لها قيادات نسائية في كل من العامين ١٩٩٨ و ٢٠٠٣، كان يرجح بدرجة أكبر أن ترغب الفتيات في سن المراهقة في انتهاج مسار مهني وتأخير الزواج.

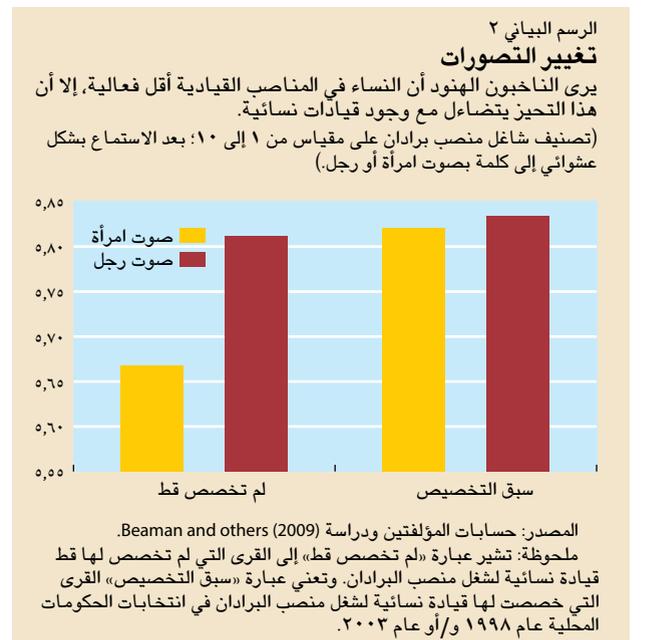
ورافق هذه الزيادة في التطلعات للبنات تحسن حقيقي في مستوى التعليم واستخدام الوقت. فقد بدأ الأولاد بميزة طفيفة مقارنة بالبنات من حيث احتمالات الانتظام في المدرسة والقدرة على القراءة واستكمال السنة الدراسية بنجاح؛ إلا أن هذه الفجوة قد زالت تماما في المناطق التي كانت توجد فيها قيادات نسائية لدورتين انتخابيتين. وقل أيضا الوقت الذي تقضيه الفتيات في الأعمال المنزلية. أما في القرى التي

النسائية بوجه عام، طلبنا إلى سكان القرية الاستماع إلى كلمة مسجلة ألقتها أحد أعضاء مجلس القرية خلال اجتماع للقرية. وأفاد نصف المجيبين أن الصوت الذي استمعوا إليه يلقي الكلمة كان صوت امرأة وأفاد النصف الأخر أن الصوت كان لرجل. ثم طلبنا إلى المجيبين تقييم البرادان على أساس الكلمة. وقرأنا على كل مجيب سردا موجزا عن قائد افتراضي يتخذ قرارات بشأن استثمارات مستقبلية، وقمنا مرة أخرى عشوائيا بتغيير النوع الجنساني لهذا القائد الذي يتناوله السرد.

وكانت هناك فجوة كبيرة في الطريقة التي تصور بها الناخبون فعالية القائد، استنادا إلى نوعه الجنساني ببساطة. ففي القرى التي لم تشغل فيها المرأة قط منصب البرادان، صنفت القائدات الافتراضيات باعتبارها أقل فعالية بكثير من الذكور (راجع الرسم البياني ٢). إلا أن هذه الفجوة اختفت بين الناخبين الذكور الذين شهدوا قائدة واحدة على الأقل نتيجة لنظام الحصص — وفي الواقع إن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن سكان القرية الذكور هؤلاء صنّفوا القائدة الافتراضية في درجة أعلى من القائد الذكر المطابق.

وأشارت بيانات المسح إلى أن تصورات الناخبين لقائدهم هم أنفسهم اتبعت مسارا مماثلا. ففي المرة الأولى التي توجد في القرية قيادة نسائية، كان سكان القرية أكثر انتقادا لها مقارنة بزملائها الذكور. ويرجح أن يدل ذلك على تحيز مسبق متأصل ضد المرأة في أدوار القيادة، نظر لأن أداء المرأة على جميع المقاييس الموضوعية كان بنفس جودة أداء الرجل، إن لم يفقه. وبحلول الوقت الذي تولت فيه المرأة منصب برادان القرية للمرة الثانية، كان تصنيف سكان القرية لها معادلا لتصنيفهم نظراءها من الذكور.

ولكن في حين اتسمت اعتقادات الناخبين بشأن الكفاءة بالمرونة، فإن تفضيلاتهم للقيادة الذكور لم تكن مرنة. فبتطبيق أداة مستخدمة على نطاق واسع في دراسات علم النفس الاجتماعي، أجرينا مجموعة من اختبارات الارتباط الضمني الحاسوبية. وقمنا بقياس مدى القوالب النمطية المتصلة بالنوع الجنساني في الوظائف، وكذلك تفضيل أن يكون القادة من نوع جنساني مختلف. وكما حدث بالنسبة للنتائج المتحصلة من تجربتي الكلمة والسرد الموجز، أدى وجود قيادات نسائية في القرية إلى خفض كبير في القوالب النمطية المرتبطة بالنوع الجنساني لدى سكانها الذكور، على النحو المرصود في قوة ربطهم لأنشطة القيادة بالرجال. ومع ذلك، لم يكن هناك أثر على تفضيل



تمتلك القدرة على القيادة بفعالية، مما يمهد الطريق أمام أخريات لقطع أشواط أكبر. ويتجاوز أيضا تأثير القيادات النسائية قدراتهن على تبديل الوضع من خلال إجراءات السياسة المباشرة، إلى عالم التطلعات، وهو ما قد يؤدي إلى حدوث تغيير دائم. ويمكن أن تكون النساء قذوة للأجيال القادمة، بتشكيل اعتقادات الآباء والأبناء بشأن ما تستطيع النساء إنجازه. ويمكن أن يساعد دور المرأة كقذوة على إغلاق الفجوة بين الجنسين في مجالات أخرى، نظرا لأن التطلعات الأعلى تترجم، كما رأينا، إلى استثمارات أكبر في الفتيات من جانب آبائهن وكذلك من جانبهن.

إلا أن تغيير الأعراف الاجتماعية ليس حالة نبين بها بسرعة أن صباح الديك لا يسبب طلوع الشمس، وندحس اعتقادا خاطئا إلى الأبد. فالتغييرات التي شهدناها استغرقت عشر سنوات من تخصيص حصص للنساء بناء على تكليف قانوني. وبعد دورة انتخابية واحدة، أصبحت هذه التغييرات إما غير قائمة أو ملحوظة بالكاد. وربما يؤدي عدم الحفاظ على السياسة إلى إفقادها قبضتها على السكان. وتشير نتائجنا إلى أن تحقيق المساواة في القيادة — وربما في القوى العاملة — يتطلب إجراءات مستمرة على مستوى السياسات تكون لصالح المرأة لفترة طويلة. ■

روهيني باندي أستاذة السياسات العامة بقسم محمد كمال في كلية هارفارد كينيدي. وبيتيا توبالوفا اقتصادية أولى في صندوق النقد الدولي ومحاضر منتدب في السياسات العامة في كلية هارفارد كينيدي.

يستند هذا المقال إلى ورقة بحثية أعدتها المؤلفتان بالاشتراك مع لوري بيمان ورغب شاتوبادهيي، وإيستر دوفلو (Beaman and others, 2009) ومع لوري بيمان وإيستر دوفلو (Beaman and others, 2012).

المراجع:

- Beaman, Lori, Raghav Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova, 2009, "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?" Quarterly Journal of Economics, Vol. 124, No. 4, pp. 1497-540.
- Beaman, Lori, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova, 2012, "Female Leaders Raise Aspirations of Girls," Science, Vol. 335, No. 6068, pp. 582-86.
- Bertrand, Marianne, Claudia Goldin, and Lawrence Katz, 2010, "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors," American Economic Journal: Applied Economics, Vol. 2, No. 3, pp. 228-55.
- Dahlerup, Drude (ed.), 2006, Women, Quotas and Politics (New York: Routledge).
- Duflo, Esther, 2012, "Women's Empowerment and Economic Development," Journal of Economic Literature, Vol. 50, No. 4, pp. 1051-79.
- Eagly, Alice H., and Steven J. Karau, 2002, "Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders," Psychological Review, Vol. 109, No. 3, pp. 573-98.
- Huddy, Leonie, and Nayda Terkildsen, 1993, "Gender Stereotypes and the Perception of Male and Female Candidates," American Journal of Political Science, Vol. 37, No. 1, pp. 119-47.
- Inter-Parliamentary Union, 2012, "Women in Parliament in 2012," (Geneva).
- Natividad, Irene, 2010, "There Is No Denying the Effectiveness of Quotas," Directors & Boards, Vol. 34, No. 5, pp. 24-26.
- UN Women, 2011, 2011-2012 Progress of the World's Women: In Pursuit of Justice.
- World Economic Forum, 2012, The Global Gender Gap Report 2012 (Geneva: World Economic Forum).

لم تخصص لها قط قيادة نسائية، فكانت الفتيات يقضين وقتا أطول بنحو ٨٠ دقيقة في الأعمال المنزلية من الوقت الذي يقضيه الأولاد، بينما كان الفرق في القرى التي خصصت لها قيادة نسائية لدورتين انتخابيتين ساعة واحدة.

وتوجد قناتان محتملتان يمكن من خلالها للقيادات النسائية تغيير تطلعات الفتيات: بتنفيذ سياسات تيسر على المرأة تحقيق النجاح، أو ببساطة بالتصرف كقذوة لامرأة ناجحة. ومن المرجح للغاية أن يكون هذان الأثران موجودين جنبا إلى جنب، ومن الناحية التجريبية يتعذر بصورة شبيهة كاملة التمييز بينهما. وفي حالة الهند على وجه الخصوص، خلصنا إلى أدلة معقولة تشير إلى أن النساء التي تشغل منصب البرادان لا تملك قدرا كافيا من القوة لإحداث تأثير كبير على الفرص التعليمية والوظيفية للنساء في قراهن. ومن ثم، يرجح أن تكون القناة الأهم التي أثرت من خلالها القيادات النسائية على تطلعات الآباء والفتيات هي أثر دور القذوة.

الدروس المستفادة

تشير تجربة الهند إلى أن تعيين النساء في مناصب قيادية يمكن أن يحفز التغيير. ورغم أن الجيل الأول من القيادات النسائية يمكن أن يواجه أحكاما مسبقة، فإن وجوده يجعل الناخبين يدركون أن المرأة

