



تعزير مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات



وزارة الاتصالات
وتقنية المعلومات
MINISTRY OF COMMUNICATIONS
AND INFORMATION TECHNOLOGY

مركز استشراف التقنية
Technology Foresight Center



المخلص التنفيذي

إن الإيمان بالكفاءات المناسبة والعمل على تطويرها وإعطائها فرص عادلة؛ يعد أحد الركائز الأساسية للمجتمعات الحديثة والاقتصادات المزدهرة. فمساهمة كل من الرجال والنساء في تقدم المجتمعات والاقتصادات يعد أمراً في غاية الأهمية. كما يوفر التحول الرقمي مسارات جديدة وفرصاً للقفزات النوعية لتمكين المرأة اقتصادياً.

أخذين ذلك بالاعتبار، يهدف هذا التقرير إلى تقديم توصيات تساهم في تشكيل سياسات لزيادة مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات في المملكة العربية السعودية.

يتضمن القسم الأول المفاهيم الأساسية ويستعرض أهم المؤشرات الرئيسية. فتشير دراسة أجريت على خريجي المملكة العربية السعودية إلى أن احتمالية حصول النساء على شهادة جامعية (أو أعلى) تساوي احتمالية حصول نظرائهن من الرجال عليها، وأن واحدة من بين كل أربع خريجات تختار مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات. ومع ذلك، ثلث خريجات مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات فقط يلتحقن بوظائف في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات. بمعنى آخر، نسبة مشاركة الإناث في مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات ليست فقط أقل من نسبة مشاركة نظرائهن الذكور بل فرصهن للحصول على المهن في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات أقل أيضاً.

انتقالاً إلى سوق العمل؛ تمثل النساء نسبة 30% من إجمالي القوى العاملة حيث قفزت نسبة مشاركة المرأة خلال الثلاث سنوات الماضية إلى حوالي 24,7% في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات متفوقة بذلك على نظيراتها في المنطقة بفضل الإصلاحات والبرامج التي تم تفعيلها. إلا أننا مازلنا نلاحظ أن النساء يتركن القطاع في منتصف الحياة المهنية بنسبة أكبر من الرجال كما يتأثرن بشكل كبير بالعوائق التي تمنعهن من المضي قدماً نحو تولي مناصب صنع القرار.

يتناول القسم الثاني بإيجاز الأسباب الأكثر شيوعاً لتدني مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات - منها التقاليد الاجتماعية والصور النمطية والعوائق الداخلية والخارجية. يلي ذلك، الوضع المحلي لتلك الأسباب في المملكة العربية السعودية.

بينما يسرد القسم الثالث بإيجاز الجهود المبذولة حالياً في المملكة العربية السعودية لتعزيز مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.

أخيراً، يقدم القسم الأخير مجموعة من التوصيات تساهم في زيادة مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات منها:

| مسيرة مترابطة من المدرسة واستمراراً برحلة العمل: مع وجود البرامج التأهيلية والتدريبية لحديثي التخرج، إلا أنه من المهم وجود مسار وظيفي يدعم حديثي التخرج في التطور الوظيفي.

| **برامج تدريبية مرحلية ومتراطة لصناعة قيادات فاعلات:** بالرغم من وجود العديد من البرامج التدريبية للنساء، إلا أنه هناك مجال لزيادة الاستثمار في الكفاءات النسائية الواعدة في القطاع.

| **إجازة أبوة للرجل لبدء إحداث تغيير ثقافي/اجتماعي:** إجازة الأمومة، العمل المرن والعمل عن بعد من السياسات التي ساهمت في زيادة مساهمة المرأة في القطاع، إلا أنها قد تساهم في ترك انطباع سلبي لدى المشغلين.

| **توفير المزيد من التدريب على مهارات التواصل:** السياسات الداعمة لتمكين المرأة في القطاع كان لها الفضل الأكبر لتمكين المرأة إلا أن الصورة النمطية لازالت موجودة وعلى وجه الخصوص مع القيادات النسائية.

| **تخصيص حصص نسائية في مختلف المناصب:** مازال تمثيل المرأة منخفض في العديد من المناصب القيادية في القطاع بالرغم من الجهود والسياسات المسخرة لدعم مساهمة المرأة.



المحتويات

	الملخص التنفيذي	
1	المقدمة	
1	تحديد السياق والمفاهيم الأساسية والمؤشرات الرئيسية	
1	- ما أهمية إعطاء فرص عادلة للجنسين في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات؟	
2	- مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات - التعليم	
3	- مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات - سوق العمل	
5	ما الذي يمنع النساء من المشاركة الكاملة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات؟	
7	ما الجهود التي تبذلها المملكة العربية السعودية لتعزيز مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات	
7	- برنامج تمكين المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات	
9	التوصيات	
10	المراجع	

جدول الأشكال

2	الشكل 1: مشاركة الخريجات في جميع المجالات وتخصصات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات	
3	الشكل 2: وظائف الاتصالات وتقنية المعلومات حسب الجنس في المملكة العربية السعودية	
4	الشكل 3: متوسط الوظائف الإدارية لشركات الاتصالات وتقنية المعلومات حسب الجنس في المملكة العربية السعودية	
8	الشكل 4: برنامج تمكين المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات	

يهدف هذا التقرير إلى تقديم توصيات بشأن زيادة مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات. ولتحقيق هذه الغاية، يتضمن القسم الأول المناقشة بإيجاز ويقدم المؤشرات الرئيسية للتعليم والتوظيف، يلحقه في القسم الثاني استكشاف الأسباب الأكثر شيوعاً للانخفاض النسبي في مشاركة الإناث في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، بينما يسرد القسم الثالث بإيجاز الجهود الحالية في المملكة العربية السعودية لتعزيز مشاركة المرأة في هذا القطاع. وينتهي التقرير بتقديم مجموعة من التوصيات من شأنها زيادة مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، والتي يتم تنظيمها باتباع مراحل المسار المهني الأساسية في مسيرة المرأة المهنية.

تحديد السياق والمفاهيم الأساسية

والمؤشرات الرئيسية

ما أهمية إعطاء فرص عادلة للجنسين في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات؟

إن الإيمان بالكفاءات المناسبة والعمل على تطويرها وإعطاءها فرص عادلة؛ يعد أحد الركائز الأساسية للمجتمعات الحديثة والاقتصادات المزدهرة. ولضمان تمكن كل من الرجال والنساء من المساهمة في تقدم المجتمعات والاقتصادات عمومًا، التزمت الدول¹ والمنظمات الدولية ومجموعة العشرين² وشركات القطاع الخاص بإنهاء التمييز ضد المرأة بحلول عام 2030. علاوة على ذلك، صاحبت العديد من هذه التعهدات إجراءات ملموسة وملحوظة لتحقيق هذه الغاية.

وعلى نحو مماثل، التزمت المملكة العربية السعودية، في رؤيتها 2030: "كما أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوتنا، إذ تشكل ما يزيد على (50%) من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين. وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا." (رؤية 2030، 2020).

وضمن رؤية المملكة 2030، يعد قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات عامل تمكين رئيسي لمجتمع رقمي وحكومة رقمية واقتصاد رقمي مزدهر. من هذا المنطلق، يقدم التحول الرقمي مساراً جديداً لتحقيق المساواة بين الجنسين ويوفر فرصاً لقفزات نوعية لتمكين المرأة وذلك ابتداءً من تمكينها اقتصادياً.

1 تجدون قائمة بأكثر من 90 التزاماً من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة لإنهاء التمييز ضد المرأة بحلول عام 2030 في هذا الرابط.

2 في عام 2012، في قمة لوس كابوس، التزم قادة مجموعة العشرين "بالمشاركة الاقتصادية والاجتماعية الكاملة للمرأة". منذ ذلك الحين، بدءً من التعهدات حتى الأهداف - مثل هدف قمة بريسيان لتقليص الفجوة بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل بنسبة 25% بحلول عام 2025 (الهدف 25x25) - حافظ قادة مجموعة العشرين على طموحهم وجدودهم لتحقيق المساواة بين الجنسين.

مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات - التعليم

تشير دراسة أجريت على خريجي المملكة العربية السعودية إلى أن احتمالية حصول النساء على شهادة جامعية (أو أعلى) تساوي احتمالية حصول نظرائهن من الرجال عليها، وأن واحدة من بين كل أربع خريجات تختار مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات. ومع ذلك، فقط ثلث خريجات مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات يلتحقن بوظائف في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات. بمعنى آخر، نسبة مشاركة الإناث في مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات ليست فقط أقل من نسبة مشاركة نظرائهن الذكور بل نسبة مشاركتهم في المهن في القطاع ضعيفة أيضاً.

انظر الشكل 1: مشاركة الخريجات في جميع المجالات وتخصصات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات.

الشكل 1: مشاركة الخريجات في جميع المجالات وتخصصات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات



المصدر: تحليل مركز استشراف التقنية استناداً إلى (وزارة التعليم، 2019)

تشير نتائج البرنامج الدولي لتقييم الطلبة لعام 2018 إلى تفوق الطالبات السعوديات على الطلاب السعوديين في الرياضيات والعلوم. حيث بلغ متوسط درجات الطالب السعودي 367 درجة في الرياضيات و 372 درجة في العلوم، بينما حصلت نظيرته على 380 درجة و 401 درجة على التوالي. ووفقاً لنفس التقرير، في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، في المتوسط، يتفوق الطلاب على الطالبات في الرياضيات، حيث سجلوا 491 درجة مقابل 487 درجة للطالبات. ومع ذلك، تفوقت الطالبات على الطلاب في العلوم، حيث سجلن 490 درجة و 487 درجة مقابل الطلاب (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2019، الصفحات 288، 294).

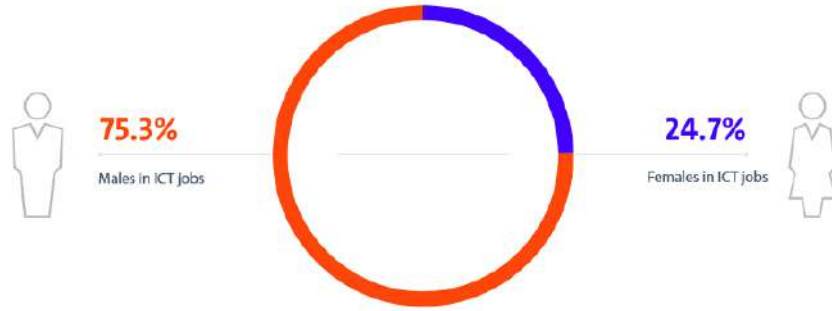
في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ودول الاتحاد الأوروبي على حد سواء، فإن النساء أكثر احتمالية من نظرائهم الرجال في تجاوز مراحل التعليم العالي. فالمتوسط في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ودول الاتحاد الأوروبي، إن نسب النساء الحاصلات على شهادة جامعية هي 58% و 53.7% على التوالي، بينما بلغت نسبة الرجال الحاصلين على هذه الشهادات 42% و 46.3% على التوالي، (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2020، صفحة 216) (يورو ستات، 2021). ومع ذلك، كما هو الحال في المملكة العربية السعودية، شكل الإناث نسبة 34%

فقط من خريجي العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات في دول الاتحاد الأوروبي. (الاتحاد الأوروبي، 2020)

مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات - سوق العمل

تمثل النساء في المملكة العربية السعودية نسبة 30.6% من إجمالي القوى العاملة في عام 2020م طبقاً لهيئة الإحصاءات العامة. ومن ناحية أخرى وبسبب جهود برامج التمكين في القطاع فقد قفزت نسبة مشاركة المرأة خلال الثلاث سنوات الماضية إلى 24.7% في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات من إجمالي القوى العاملة بحسب إحصاءات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لنفس العام (موضح في الشكل 2). وبذلك فإن نسبة مشاركة المرأة في القطاع تعد أعلى بشكل واضح من مشاركة أقرانها من النساء في دول الاتحاد الأوروبي اللاتي تصل نسبة مشاركتهن إلى 17.9% (يورو ستات، 2021).

الشكل 2: وظائف الاتصالات وتقنية المعلومات حسب الجنس في المملكة العربية السعودية



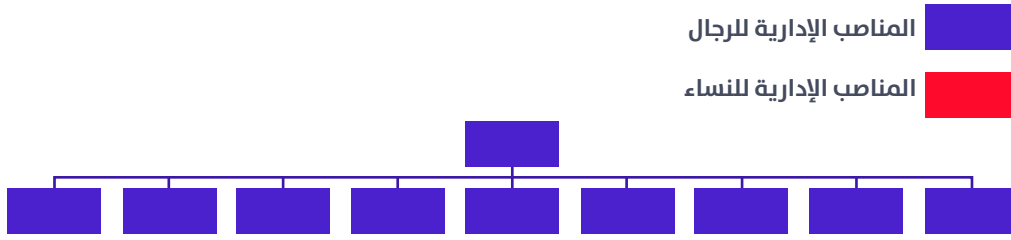
المصدر: تحليل مركز استشراف التقنية استنادًا إلى: (Eurostat, 2021) (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2021) (الهيئة العامة للإحصاء، 2020)

عند النظر إلى نوع المناصب التي تشغلها المرأة، ورغم عدم وجود بيانات رسمية، فمن المعروف أن النساء لا يشغلن سوى عدد قليل من المناصب القيادية. وعند مناقشة هذا الأمر مع إحدى الخبيرات اللاتي ساهمن في هذا التقرير، ذكرت ما يلي:

"... للحصول على تصور حول شغل النساء للمناصب القيادية، ما عليك سوى إلقاء نظرة على الهيكل التنظيمي؛ لن تجد نساء حتى الطبقة الرابعة أو الخامسة."

يوضح الشكل 3 كيف يبدو مجلس الإدارة لمتوسط شركات مزودو خدمات الاتصالات في المملكة العربية السعودية. في ملاحظة ذات صلة، وجد تقرير ستاندرد آند بورز المبني على بيانات لحوالي 1,280 شركة تقنية أن النساء يشغلن الآن أقل من خمس المناصب في مجالس إدارات شركات التقنية، وتقل حصة مناصب المديرات التنفيذيات عن تلك النسبة بحسب دراسة أخرى صادرة عن سليفان لعام 2020.

الشكل 3: متوسط الوظائف الإدارية لشركات الاتصالات وتقنية المعلومات حسب الجنس في المملكة العربية السعودية



المصدر: تحليل مركز استشراف التقنية استنادًا إلى بحث مكتبي.

من ناحيتها أطلقت وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات برنامجاً لتأهيل القيادات الوطنية في القطاع بالشراكة مع جهات عالمية مختصة بتدريب القيادات، وهي كل من معهد "إنسياد" للدراسات العليا في إدارة الأعمال، وكلية "آشريدج" للتعليم التنفيذي لتأهيل القيادات، حيث تم تطوير وتنمية مهارات أكثر من 180 من أبناء وبنات الوطن المؤهلين لشغل وظائف قيادية كان ثلثهم من القيادات النسائية.

إلى جانب المشاركة النسائية المحدودة، هناك سمة واضحة أخرى في خصوصية قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات السعودي وهي المشاركة العالية لغير السعوديين في هذا القطاع، والتي تمثل نسبة 44% من فنيي الاتصالات وتقنية المعلومات العاملين في المملكة العربية السعودية في عام 2020.

لرفع توطين هذه المهارات وبالشراكة مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، أطلقت وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات برنامج مهارات المستقبل والذي اشتمل على العديد من البرامج والتشريعات الهادفة إلى بناء نموذج مستدام لسد الفجوة في سوق العمل بين العرض والطلب في مجالي الاتصالات وتقنية المعلومات. استهدف البرنامج في مرحلته الأولى تدريب 40 ألف كادر وطني من الخريجين والخريجات والموظفين والباحثين عن عمل في مجالي الاتصالات وتقنية المعلومات، وتوطين أكثر من 20 ألف وظيفة في الاتصالات وتقنية المعلومات أكثر من 30% منهم من النساء. فارتفعت معها نسبة التوطين إلى أكثر من 56% في المهن التقنية داخل وخارج قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات ووصلت نسبة تمكين المرأة إلى 24.7%.

كما أعلنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في أكتوبر 2020 وبالشراكة مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات عن قرار توطين 36 مهنة جديدة في المجالات التالية: مهندسو الاتصالات

وتقنية المعلومات، وظائف التطوير والبرمجة والتحليل، فنيو الاتصالات وتقنية المعلومات، وذلك لتوفير 9000 فرصة عمل في القطاع الخاص لتمكين الخريجين بمؤهلات محددة من الحصول على فرص عمل لائقة في المملكة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2020). ويأتي هذا الإعلان متماشياً مع وداعماً لسياسة التوطين.

ما الذي يمنع النساء من المشاركة الكاملة

في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات؟

وفقاً لمراجعة دراسات عالمية سابقة ومقابلات وتحليل محلي، لا تختار النساء الدراسة والعمل في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات مثل نظرائهم من الرجال. كما أنهن يتركن القطاع في منتصف حياتهن المهنية في كثير من الأحيان أكثر مما يفعل الرجال كما يتأثرن بشكل كبير بالعوائق التي تمنعهن من المضي قدماً نحو تولي مناصب صنع القرار.

يمكن إرجاع الأسباب إلى التقاليد الاجتماعية والتصورات النمطية والعوائق الداخلية والخارجية.

ترتبط **التقاليد الاجتماعية والتصورات النمطية** بالأفكار الثقافية حول دور المرأة في المجتمع والتصورات النمطية حول هذا القطاع. فمن ناحية ما، تخضع النساء لضغط ناشئ عن ظروف اجتماعية/ثقافية للبقاء في المنزل بعد إجازة الأمومة وفكرة أنهن أقل إمكانية فيما يتعلق بمتابعة دراسات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات والمهن المرتبطة بهذه الدراسات، بالإضافة إلى فكرة عدم تحليهن بالعديد من الصفات القيادية مثل نظرائهم من الرجال. ومن ناحية أخرى، تسود تصورات نمطية شديدة مفادها أن القطاع أكثر ملاءمة للرجال.

تتعلق **العوائق الداخلية** بإحجام المرأة عن الحديث بصراحة عن شؤون المرأة وضعف الثقة بالنفس وصعوبات التفاوض والمنافسة في هذا القطاع.

ترتبط **العوائق الخارجية** بقطاع يغلب عليه الذكور بنسبة كبيرة، ولا يزال في مراحل التمكين الأولي للمرأة حيث أن العدد الأكبر لا يزالون في المراحل الأولية من التسلسل المهني، وصعوبات الموازنة بين المسؤوليات العائلية والحياة المهنية، والافتقار إلى قدوة في هذا القطاع. في القطاعات التي يشكل الذكور فيها النسبة الأعلى، يتعين على المرأة إثبات قدرتها على أداء المهام المعنية المسندة إليها والمزيد من الوقت لاكتساب الخبرات اللازمة خصوصاً في مجال الإدارة والقيادة. علاوة على ذلك، يتعايش هذا مع الاجتماعات والممارسات غير الرسمية التي تستبعد النساء، مثل الاجتماعات المسائية والأنشطة الترفيهية المخصصة للرجال. وبجانب هذا كله، غالباً ما توزع الأعمال المنزلية ومسؤوليات رعاية الأطفال بشكل غير متكافئ في المنزل، مما يترك وقتاً أقل للمرأة للاستثمار في التطوير وتحسين المهارات الفنية للبقاء على اطلاع دائم على صناعة اقتصاد رقمي سريع التقدم. وتظهر العديد من الدراسات أن الأمومة هي نقطة التحول في مسيرة المرأة المهنية في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات: حيث تواجه المرأة المزيد من

الصعوبات في ترتيب مواعيدها، ويعد هذا هو الوقت الذي تغادر فيه المزيد من النساء هذا القطاع، وهو ما يسمى بانسحاب المرأة من الحياة المهنية. وعند مناقشة خبراء الاتصالات وتقنية المعلومات السعوديات عن أسباب انخفاض مشاركة الإناث في هذا القطاع، ذكروا ثقافة غير معلنة عن الصورة النمطية بأن القطاع مخصص للذكور، ونقص الفرص، والحاجة لمزيد من الوقت لاكتساب الخبرات اللازمة خصوصاً في مجال الإدارة والقيادة، والأمومة.

وما يتوكلب مع هذه الثقافة هو **نقص فرص عمل المرأة** حيث لا تُمثل المرأة بالقدر الكافي في القطاع الخاص، ولا سيما في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا. بالإضافة إلى ذلك، فإن السلم المهني الذي يواجهه المرأة يبدو مختلفاً إلى حد ما.

لقد كنت أقوم بعمل (المدير العام) وأتحمل مسؤولية مهام هذا المنصب لمدة عام واحد دون الحصول على لقب المسمى الوظيفي. يا له من أمر محبط للغاية.

مدير الابتكار الفني وتصميم الخدمات

خلال المقابلات، وصفت النساء العاملات في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات السلم المهني الذي يواجهه بأفسهن/أو زميلاتهن، وتحدثوا عن النساء المجدات في عملهن، وبعضهن يملن إلى مناصب إدارية، ويؤدين مهام المناصب دون الحصول على الألقاب و/أو يضطرن إلى الانتظار لفترة أطول من نظرائهم الرجال للاستفادة من الترقيات. فينتقل بعضهن إلى مؤسسة مختلفة، وتترك أخريات القطاع، ويتجهن إلى صناعات من خارج القطاع. وبالتالي، فإن تلك المهارات التي يصعب اكتسابها تتسرب خارج القطاع وتصبح غير مستخدمة.

الأمومة. على الرغم من أن الأمومة تظهر في الدراسات السابقة كعامل أساسي وحاسم في حياة المرأة المهنية في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات (وفي المهن الأخرى)، إلا أنه للأسف لا توجد إحصائيات كثيرة حول هذا الموضوع. على الرغم من أن السعوديين يستفيدون من نظام دعم عائلي مميز عن البلدان الأخرى، المفتقرة روابط أسرية فعالة وللأسرة الممتدة دوراً أقل هيمنةً في تربية الأطفال ورعايتهم، إلا أن السعوديين ما زالوا يواجهون تحديات عند الموازنة بين العمل والأسرة.

"لا يمكننا أن نتوقع من المرأة أن تساهم بنفس القدر الذي يساهم به الرجل طوال فترة حياة كل منهما. إن دعم الأزواج والمديرين يصنع الفرق كله."

نائب الرئيس التنفيذي لوحدة المهارات ودعم التوظيف في شركة تكامل

ما الجهود التي تبذلها المملكة العربية السعودية لتعزيز

مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات

يُعد إصدار تصريح قيادة النساء في أكتوبر 2019 علامة فارقة ضمن سلسلة من الإصلاحات الأخيرة التي تمكّن المرأة السعودية والتي بدأت من السماح للنساء بالسفر إلى الخارج دون تصريح، والتقدم بطلب للحصول على جوازات السفر ووثائق الهوية، وما إلى ذلك، دون الحاجة إلى إقرار ولي أمر. هذه التغييرات جاءت داعمة للوائح العمل الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية. تجدر الإشارة إلى أن قوانين العمل في الدولة تنص على إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع مدفوعة الأجر بالكامل للنساء والالتزام بتوفير حضنة أو مرافق رعاية الأطفال في حال كان لدى صاحب العمل أكثر من 50 موظفة لديهن عشرة أطفال دون سن الخامسة.

بناءً على هذه الخلفية، ولزيادة مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، أنشأت وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات إدارة تمكين المرأة في عام 2018 وأطلقت برنامج تمكين المرأة في قطاع الاتصالات ونظم المعلومات. ويستهدف هذا البرنامج الطالبات والباحثات عن عمل والنساء المتخصصات في الاتصالات وتقنية المعلومات ورائدات الأعمال والشركات التقنية والجهات الحكومية وغير الربحية. يهدف البرنامج إلى زيادة المؤهلات في مجال التحول الرقمي وتحفيز المشاركة الفعالة في سوق العمل.



برنامج تمكين المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات

تماشياً مع رؤية 2030 واستناداً إلى استراتيجية وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، طورت الوزارة برنامجاً شاملاً لزيادة مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات. وقد أطلق برنامج تمكين المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات معالي الوزير م. عبد الله بن عامر السواحه خلال قمة تمكين المرأة في نسختها الثانية في 1 فبراير 2020.

يهدف هذا البرنامج إلى بناء نظام رقمي يتبنى العقول والمهارات التي تدعم عملية التحول الرقمي ويطورها ويستقطبها، ويزيد من جودة فرص العمل للمرأة، مما يزيد من الإنتاجية الوطنية، ويطور المحتوى التقني المحلي، ويسهم في بناء قطاع تقنية قادر على المنافسة.

يذكر أن مخرجات البرنامج ساهمت في حصد المملكة للجائزة العالمية لتمكين المرأة من الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات لعام 2020، من خلال "برنامج تمكين المرأة" في القطاع، بحصولها على جائزة متساوون في مجال التقنية (EQUALS In tech Award) في مسار الريادة التقنية (LEADERSHIP IN TECH)، التي تمنحها وكالة الأمم المتحدة المعنية بقطاع الاتصالات وتقنية المعلومات (الاتحاد الدولي للاتصالات)، بهدف تعزيز المساواة الرقمية بين الجنسين من خلال إبراز البرامج التي تعد نماذج ملهمة ومتميزة على مستوى العالم، ونالت

الوزارة هذه الجائزة التي تنافس عليها أكثر من 340 مبادرة ومشروع وبرنامج من جميع أنحاء العالم، تقديراً لجهودها في تمكين فتيات الوطن في المجالات التقنية من خلال برنامج تمكين المرأة في التقنية، وتكريماً لجهودها الاستثنائية لضمان بيئة عمل أكثر توازناً مما عزز مكانتها كجهة رائدة في مجال تمكين النساء اللاتي يشكلن حالياً 24.7% من مجموع القوى العاملة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.

وفيما يلي أهداف البرنامج:

-  **تمكين المرأة في القطاع.** تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات وتطوير كفاءاتها من خلال إنشاء برامج محددة للمساعدة في التغلب على أي عقبات في هذا المجال.
-  **نشر الوعي وإثراء المعرفة الرقمية.** وضع برنامج شامل.
-  **نشر الوعي الرقمي لدى المرأة وتحسين الأثر الاجتماعي والاقتصادي.**
-  **إشراك الأطراف المهتمة والخبراء في هذا القطاع.** استقطاب الخبراء وتشجيعهم على مشاركة خبراتهم وقصص نجاحهم، وتوفير منصة للتواصل المهني.
-  **تحفيز الابتكار وريادة الأعمال.** ستجمع القمة أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص ورواد الأعمال والجامعات المعروفة والشركات الرائدة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.
- لتحقيق أهدافه، ينقسم البرنامج إلى خمسة مسارات مختلفة: هي تعمل، تلهم، وتتقدم، وتبتكر، وتقود. ويتألف كل مسار من عدة مبادرات³، كما هو موضح تفصيلاً في الشكل 4.**

الشكل 4: برنامج تمكين المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات

هي تلهم

فعاليات افتراضية تحت عنوان "هي تلهم" لنشر الوعي والمعرفة في مختلف المجالات الرقمية. مع التركيز على المهارات التي تساعد المرأة في الحصول على وظائف في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات وتسليط الضوء على قصص نجاح المرأة في هذا المجال. حضر هذه الفعاليات 14,578 شخصاً في عام 2020

هي تتقدم

- تدريب القيادات وتوجيه الكوادر النسائية (بالتعاون مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)
- برنامج التدريب على القيادة بوزارة الاتصالات وتقنية المعلومات (بالتعاون مع إنسياد. الهدف: تحقيق مشاركة نسائية بنسبة 33%)

هي تعمل

- خلق فرص عمل في برامج ومبادرات الاتصالات وتقنية المعلومات
- التعاون مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتطوير البرامج التمكينية
- شراكة مع مركز سيدات الأعمال بجامعة الأميرة نورة ومركز تاتا وشركة جنرال إلكتريك

هي تبتكر

- برنامج المهارات الرقمية (تدريب على المهارات الرقمية)
- الأمن السيبراني الرقمي + (التدريب والشهادة في الأمن السيبراني)

- أبطال التقنية (30% من المشاركين كانوا من النساء)
- برنامج المنارات للتقنية (تأهيل رائدات الأعمال في القطاع التقني)

المصدر: تحليل مركز استشراف التقنية استناداً إلى مقابلات.

3 أصحاب المصلحة الأكاديميون: جامعة الأمير سلطان، مركز الأعمال النسائي بجامعة الأميرة نورة، مركز تاتا جنرال إلكتريك، وإنسياد. **أصحاب المصلحة من الجهات العامة:** وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، صندوق تنمية الموارد البشرية. **أصحاب المصلحة من القطاع الخاص:** شركات التقنية.

تم وضع التوصيات التالية بناءً على التحليل السابق، والنظر في المراحل الفارقة في مسار المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، كالأعداد للدخول والاندماج والبقاء والنجاح. كما تأخذ التوصيات هذه في الاعتبار الدراسات السابقة الموجودة حول هذا الموضوع، والتي تمت مناقشتها مع الخبراء المحليين خلال المقابلات، واستكمال ودعم الجهود الحالية لتعزيز مشاركة المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.

1 - مسيرة مترابطة من المدرسة واستمرارا برحلة العمل

مع وجود البرامج التأهيلية والتدريبية لحدیثات التخرج، إلا أنه من المهم وجود مسار وظيفي يدعم تطورهن الوظيفي. ونقترح إدراج برامج الشباب المحترفين "Young professional program" التي ترسم لهم المسار الوظيفي الواضح والمدعومة بالتدريب والتطوير من خلال تنمية المهارات الأقل تطوراً. بالإضافة إلى إدراج برنامج الارشاد المهني لدعم مهاراتهم الوظيفية في القطاع العام والخاص.

2 - برامج تدريبية مرحلية ومترابطة لصناعة قيادات فعالة

بالرغم من وجود العديد من البرامج التدريبية للنساء، إلا أنه هناك مجال لزيادة الاستثمار في الكفاءات النسائية الواعدة في القطاع. ونقترح تصميم برنامج يركز على البحث عن القيادات الواعدة وتدريبهم سواء تقنياً أو إدارياً من خلال برنامج يتدرج على مراحل متعددة لرفع قدراتهم التقنية والقيادية لإدراجهم ضمن الصف الأول من متخذي القرار سواء في القطاع العام أو الخاص.

3 - إجازة أبوة للرجل لبدء إحداث تغيير ثقافي/اجتماعي

إجازة الأمومة، العمل المرن والعمل عن بعد من السياسات التي ساهمت في زيادة مساهمة المرأة في القطاع، إلا أنها قد تساهم في ترك انطباع سلبي لدى المشغلين. ونقترح السماح للرجل بأخذ إجازة أبوة لتغيير الصورة النمطية لدى المشغل وإعطاء فرص متكافئة للنساء والرجال في الموازنة بين الحياة والعمل.

4 - توفير المزيد من التدريب على مهارات التواصل

السياسات الداعمة لتمكين المرأة في القطاع كان لها الفضل الأكبر لتمكين المرأة إلا أن الصورة النمطية مازالت موجودة وعلى وجه الخصوص مع القيادات. ونقترح عمل برنامج تدريبي للرجال لتقبل السيدات في القطاع وبالأخص في المناصب القيادية. وتمكينهم من التعامل مع القيادات باحترافية تخلو من الصورة النمطية.

5 - تخصيص حصص نسائية في مختلف المناصب

مازال تمثيل المرأة منخفض في العديد من المناصب القيادية في القطاع بالرغم من الجهود والسياسات المسخرة لدعم مساهمة المرأة. ونقترح وضع تخصيص حصص لتمثيل السيدات في مختلف المراحل الوظيفية من أولى مراحل الدخول إلى المنشأة وصولاً إلى مراحل القيادات العليا وأعضاء مجالس الإدارات في القطاع العام والخاص.

- Development, M. o. (2020). Procedural Guide for Localization of Communications and Information Technology Professions.
- European Commission. (2013). Women active in the ICT sector. Madrid: Iclaves.
- European Union. (2020, December 20). Women in Digital Scoreboard. Retrieved from European Union: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-scoreboard-2020>
- Eurostat. (2021, March). Eurostat Statistics Explained, ICT specialists in employment. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment#ICT
- Eurostat. (2021, March). Eurostat Statistics Explained, Tertiary education statistics. Retrieved from Eurostat Web Site: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Participation_of_men_and_women_in_tertiary_education
- GASTAT. (2019, March). Labor Market Fourth Quarter 2019. Retrieved from <https://www.stats.gov.sa/en/814>
- Lagarde, C. (2013, March 8). IMFBlog. Retrieved from IMF: <https://blogs.imf.org/2013/03/08/what-we-can-do-to-improve-womens-economic-opportunities/#more-5995>
- Ministry of Communications and information Technology. (2020). Women Empowerment in the Communications & Information Technology Sector.
- Ministry of Education. (2019). Saudi Arabia.
- Ministry of Human Resources and Social Development. (2020, October 5). Procedural Guide for Localization of Communication and Information Technology Professions.
- Ministry of Human Resources and Social Development. (2021).
- OECD. (2018). Bridging the Digital Gender Divide. Include, Upskill, Innovate. Paris: OECD.
- OECD. (2019). PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed. Paris: OECD. doi:<https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>
- OECD. (2020). Education at a Glance 2020 OECD Indicators. Paris: OECD. doi:<https://doi.org/10.1787/1b0e0807-en>
- Saudi Vision 2030. (2020). Retrieved from Vision 2030: <https://www.vision2030.gov.sa/en>
- Sullivan, A., Abraham, M., Amiot, M., Burke, R., Burks, B., Jaeger, O., . . . White, L. (2020, May 11). The Changing Face of Tech. Retrieved from S&P Global: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/the-changing-face-of-tech>
- Technology Foresight Center. (2020). Digital Economy Report Q32020. Riyadh: Ministry of Communications and Information Technologies.
- Technology Foresight Center. (2020). ICT Jobs Report Q32020. Riyadh: Ministry of Communications and Information Technologies.

