

كونزبات



تفعيل القطاع الخاص من أجل
تعزيز الحقوق الاقتصادية للنساء
**تشبيك وتدريب لدفع المساواة بين
الجنسين في شركات القطاع الخاص**

**نساء يمسكن بدفة
قيادة الشركات
ويشاركن في عملية
صنع القرار**



في المؤتمر الإقليمي النهائي للمشروع :
**تقييم لما تحقق وتفكير في سبل
ضمانديمومة المشروع على المدى الطويل**





د. سكيبة جوراوي
المديرة التنفيذية

في مصر وتونس، تتفوق نسب النساء في المناصب الإدارية على المتوسط العالمي، لكن في المغرب، تكون نسب النساء والرجال في الإدارة منخفضة (أقل من 1%) بالنظر إلى الاقتصاد الريفي الكبير. ومع ذلك، فإن الفجوات بين الجنسين في مصر (10 نقاط مئوية) وتونس (4 نقاط مئوية) أوسع من المتوسط العالمي ومتوسط منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويضعف كذلك تمثيل المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بين المديرين التنفيذيين. وكما تشير بيانات منظمة العمل الدولية، يوجد عدد قليل من النساء يشغلن مناصب عليا وتنفيذية في القطاع الخاص أو العام بنسبة 15% في تونس، و13% في المغرب، و10% في مصر.

ولتغيير هذه المعطيات نحو واقع أكثر مساواة في مشاركة النساء في القطاع الخاص، لا بد من تشجيع الشركات الخاصة حتى يكون لديها المزيد من النساء في مناصب قيادية وسلطة اتخاذ القرار. لكن لا يمكن تحقيق ذلك دون إجراءات وأنظمة مؤسسية لضمان مبادئ المساواة وتعزيز بيئة مراعية للنوع الاجتماعي. ويتطلب تحقيق ذلك تنفيذ برامج ومشاريع للتوعية وبناء القدرات والتواصل تستهدف النساء والرجال على حد سواء، من أجل خلق ثقافة تقوم على قيم المساواة بين الجنسين في قطاع العمل.

لذلك، لم يتردد مركز «كوثر» في الانخراط في المشروع الإقليمي «تفعيل القطاع الخاص بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من أجل الحقوق الاقتصادية للنساء» الذي ينفذ بالشراكة مع منظمة Hands along the Nile وبدعم من صندوق الأمم المتحدة للديمقراطية، ويستهدف تعزيز الحقوق الاقتصادية للنساء من خلال خلق ديناميكية حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تشير مختلف الدراسات والتقارير الدولية إلى أنه من المرجح في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، كما هو الحال في معظم البلدان، أن تعمل النساء أكثر من الرجال في القطاع العام، خاصة عندما يكن صاحبات تحصيل علمي مرتفع. إذ ما انفك القطاع العام يمثل مصدر الأمن الوظيفي والتأمين الاجتماعي، بالرغم من كونه لم يعد قادراً على استيعاب كل الطلبات أو خلق فرص عمل جديدة. وعلى الرغم من أن النساء يمثلن أكثر من ثلثي خريجي التعليم العالي، تتدنّى مشاركتهن في المجال الاقتصادي، ولا تزال الفجوات بين الجنسين في سوق العمل كبيرة. ففي تونس مثلاً، تشكل النساء 28.9% فقط من إجمالي اليد العاملة.

علاوة على ذلك، تساهم الفجوة الكبيرة في الأجور لصالح الرجال في تقليل حوافز النساء للانضمام إلى القوى العاملة بشكل عام وإلى القطاع الخاص على وجه الخصوص. إذ ما تزال وظائف القطاع العام أكثر قيمة من وظائف القطاع الخاص، بالنظر إلى عديد المزايا التي تقدمها. ففي القطاع الخاص، تتقاضى النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أجوراً أقل من الرجال في المتوسط. ووفقاً لتقرير مركز «كوثر» ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومنظمة العمل الدولية «تغيير القوانين وكسر الحواجز أمام التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر والأردن والمغرب وتونس، في عام 2019، تكسب النساء العاملات في القطاع الخاص، في المتوسط، حوالي 18.5% أقل من الرجال مقابل ساعة العمل الواحدة، وظل هذا المعدل مستقرًا تقريباً منذ عام 2012.

أما فيما يتصل بتواجد النساء على رأس الشركات، وكما هو الحال في معظم المناطق، تجد النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا صعوبة في الوصول إلى مناصب قيادية.

إن تبني سياسات وإجراءات تحث على المساواة وترمي إلى تحقيقها عمليا على أرض الواقع، مسألة في غاية الأهمية من أجل الحد من الفجوات الكبيرة القائمة بين الرجال والنساء في القطاع الخاص، بسبب العديد من العوائق والتحديات التي تواجه النساء في الحصول على فرص العمل والترقية والمعاملة العادلة...

وليس خفيا ما يمكن أن تضطلع به المنظمات الدولية والمؤسسات الحكومية وعديد الأطراف الفاعلة وشركات القطاع الخاص نفسها من دور في تحقيق المساواة بين الجنسين متى تولت دعم تطوير السياسات والإجراءات التي تسهم في تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة في القطاع الخاص، وتشجيع الشركات على تنفيذ ممارسات أفضل فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وضمن المشروع، قام الشركاء في تونس والمغرب ومصر بالدعم والإرشاد والمرافقة وتعزيز القدرات والتشبيك للشركات بهدف بلورة سياسات ومبادرات داعمة للنساء في القطاع الخاص.

وقد اختار المركز ثلاثة مداخل كبرى لتشجيع انخراط عدد من الشركات ضمن المشروع، تمثلت في: بلورة وتبني ميثاق شرف لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وتعزيز مبادئ المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة. وتمثل المدخل الثاني في مناهضة العنف المسلط على النساء عبر تشجيع تبني عدد من الشركات المالية والبنكية لتطبيق الموبايل SafeNess التي أطلقها مركز «كوثر» بهدف حماية النساء والفتيات من العنف في الفضاءات العامة. وقد نجحت جهود المركز على هذا المستوى في تبني التطبيق والتعريف بها على نطاق واسع لدى عميلات البنوك المنخرطة في المشروع وذلك في اتجاه ضمان بيئة عمل آمنة للنساء. وخصص المدخل الثالث لتعزيز قدرات الكوادر النسائية في دوائر اتخاذ القرار صلب

الشركات، والنساء صاحبات الأعمال، في مجال تعزيز القيادة التغييرية. وهو مدخل يستقي أهميته من كون التدريب الذي تم تنفيذه حول «القيادة التغييرية من منظور النوع الاجتماعي» مكن من رفع مستوى معرفة المستفيدات ومن مهاراتهن في كيفية جعل بيئة المؤسسة مناصرة للنساء ومعززة لمبادئ المساواة. ذلك أن هذا المفهوم يركز على قدرة النساء لا على القيادة بحسب، بل قدرتهن على تغيير البيئة المجتمعية أو المؤسسية لتكون مساندة للنساء.

وسوف يحرص المركز على تحقيق استدامة مشاريعه بعد نهاية التنفيذ بفضل توحيه منهجية عمل تركز على تحقيق الترابط والتقاطع بين مختلف المشاريع ذات الأهداف المشتركة التي يعمل على تنفيذها. ذلك أن التمكين الاقتصادي للنساء والشباب وتعزيز بيئة ريادة الأعمال تعتبر ركيزة أساسية من ركائز عمل المركز ضمن خطته الاستراتيجية. لذلك سوف يحافظ المركز على استدامة المشروع عبر دعوة المؤسسات الشريكة والمستفيدة إلى الانخراط في أنشطة مشاريع أخرى ينفذها حول الموضوع. سيؤسس هذا التمشي لشراكة دائمة وسيتيح فرصا مستقبلية للعمل المشترك وللتشبيك وتبادل الخبرات. من جهة أخرى، يتمتع المركز برصيد مهم في مجال التدريب والتعلم الذاتي الذي يستهدف فئات متنوعة ومن بينها النساء المستثمرات وكذلك شركات القطاع الخاص، وهو ما سيخول مواصلة استهداف الأطراف المنخرطة في المشروع لاسيما من خلال أنشطة تعزيز القدرات. إن اشتغال المركز كذلك ضمن المرجعيات الأممية والدولية على غرار أجندة التنمية المستدامة بأهدافها السبعة عشر التي جعل منها «كوثر» إطارا لخطته الاستراتيجية سوف يعطي مساحة أوسع وفرصا أكبر لإتاحة التبادل فيما يختص بموضوع المشروع •

تفعيل القطاع الخاص من أجل تعزيز الحقوق الاقتصادية للنساء تشبيك وتدريب لدفع المساواة بين الجنسين في شركات القطاع الخاص

لبنى النجار - كوثر

معتمدا مقارنة تشاركية تجمع فاعلين متعددين ومتنوعين ومؤسسات متناهية الصغر وصغرى وأخرى متوسطة وكبرى، انخرط مركز «كوثر» في مشروع «تفعيل القطاع الخاص من أجل الحقوق الاقتصادية للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا» الذي ينفذ في مصر وتونس والمغرب، كشريك يتولى تنفيذ المشروع في تونس. فحرص على خلق ديناميكية حول الموضوع من أجل تعزيز أوضاع ومكانة النساء في القطاع الخاص، بمشاركة أكثر من 15 مؤسسة، تتراوح بين الشركات الكبرى والمتوسطة ومتناهية الصغر، تعمل في مجالات البنوك والإعلام والاتصالات والتعليم، والخدمات الاستشارية، تم اختيارها من ضمن مؤسسات أخرى فاق عددها الثلاثين مؤسسة وشركة قطاع خاص. ورافق المركز في تونس المؤسسات المستفيدة على مدى سنتين من أجل سن وتبني تدابير واجراءات تتصل بدعم التوازن بين الجنسين والتنوع والاندماج في مكان العمل وتعزيز المساواة من منظور النوع الاجتماعي.

النوع الاجتماعي آلت إلى إحدى كوادره النسائية السيدة نهلة بن صالح، التي سوف تسهر على إدراج النوع الاجتماعي في سياسات المكتب وبرامجه وأنشطته.

القيادة التغييرية لدعم النساء في القطاع الخاص

هو عنوان برنامج تدريبي نفذه المركز في إطار المشروع بهدف تنمية قدرات ممثلات وممثلي الشركات المستفيدة من المشروع في مجال القيادة التغييرية. وقد تم الإعلان عن هذا البرنامج خلال فعالية تتويج مجلة Managers الاقتصادية للنساء صاحبات المشاريع الملتئم في أكتوبر 2022 وواكب أشغاله أكثر من 100 شخصا يمثلون مختلف الهياكل الفاعلة والعاملة في مجال التمكين الاقتصادي للنساء.

وقد شارك في التدريب الذي انعقد عبر منصة المركز للتدريب الإلكتروني ممثلات وممثلي الشركات المستفيدة من المشروع، تابعوا على مدار أسبوعين أربع وحدات تعلم ذاتي إلكتروني حول : النوع الاجتماعي والقيادة التحويلية:

ومكتب الاستشارات هاجر البريكي. وعرف مسار بلورة الميثاق عقد عدة لقاءات وورش مرافقة بهدف صياغة الميثاق باعتماد منهجية تشاركية بالأساس. وقد قامت الشركات الأربع بوضع الميثاق على موقع الواب وصفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بها.

وتلتزم الشركات وفقا للميثاق بضمان تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الوصول إلى مناصب القيادة وصنع القرار، وتعزيز مهارات الموظفين وبناء قدراتهم والسهل على تطبيق مبادئ عدم التمييز، والقيام بتقييم دوري لما تحققه الشركة على هذا المستوى.

مكتب الخدمات الهندسية ARTICA، لصاحبه السيد صبري الناصفي لم يقف عند مستوى بلورة الميثاق وتبنيه، إذ قام بتقديم الميثاق لمكتب عمادة المهندسين في تونس في انتظار تبنيه على مستوى العمادة. ومكتب الاستشارات Alpha N Consulting من جهته وضع خطة وظيفية جديدة صلب هيكله التنظيمي تتمثل في خطة مستشار

وقد تمثلت أهم مخرجات المشروع في تونس من حيث المبادرات المنفذة من شركات ومؤسسات القطاع الخاص في 3 مخرجات رئيسية تشمل بلورة وتبني ميثاق لتكافؤ الفرص بين النساء والرجال، وتعزيز قدرات الكوادر العليا في الشركات في مجال القيادة التغييرية النسائية، ومناهضة العنف ضد النساء والفتيات في أماكن العمل عبر تبني تطبيق الجوال «سايفناس» التي أطلقها المركز منذ 2020 للتوقي من التحرش ضد النساء والفتيات في الفضاءات العامة.

ميثاق لتكافؤ الفرص...

أول الغيث قطرة

رافق مركز «كوثر» عددا من الشركات المنخرطة في المشروع بهدف بلورة وتبني ميثاق لتكافؤ الفرص بين النساء والرجال، تم اعتماد وتبنيه من قبل 4 مؤسسات صغرى وهي مكتب الخدمات الهندسية ARTICA، ومكتب الاستشارات Alpha N Consulting المتخصص في مرافقة رائدات ورواد العمال من الشباب، ومكتب MTC



عقد «كوثر» في ماي 2022 لقاء حول موضوع «تمكين المرأة مسؤولية اجتماعية للمؤسسات»، هدف إلى تبادل التجارب حول مبادرات القطاع الخاص في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين ومساندة مشاركة النساء في القطاع الخاص. وقد حضر اللقاء ممثلات وممثلو المؤسسات المالية وشركات الاتصالات والبحوث والاستشارات ووكالات الأمم المتحدة ووسائل الإعلام، مما أتاح أيضا تبادل الخبرات حول استراتيجيات المنظمات الأعضاء في الميثاق العالمي للأمم المتحدة، وشبكة تونس في مجال حقوق الإنسان، ومعايير العمل الدولية وحماية البيئة ومكافحة الفساد.

وعقد في نوفمبر 2022 لقاء ثانيا خصص لتقديم برنامج المركز فيما يتصل بمناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي بحضور سيدات أعمال وعضوات مؤسسة Feminin by UIB للاتحاد الدولي للبنوك وممثلات مؤسسات مالية ومنظمات تعزيز بيئة الأعمال. وشكل اللقاء فرصة لعرض برنامج هذه المؤسسة البنكية فيما يتصل بتعزيز

المعوقات التي تحول دون التمكين الشامل للنساء، ولا سيما التمكين الاقتصادي. وقد انخرطت في هذه المبادرة مؤسسات بنكيتان هما البنك العربي لتونس التي قادت حملة إعلامية موسعة للتعريف بالتطبيقية لدى حريفتها وكذلك لدى كوادرها النسائية، وأيضا الاتحاد الدولي للبنوك الذي قام بدوره بالتعريف بالتطبيقية لدى كوادره النسائية والحث على استخدامها. تقول السيدة إلهام بوعزيز، نائبة مدير عام البنك «يعتبر هذا التطبيق ذو أهمية كبرى بالنسبة إلينا، فموظفات البنك اللاتي يطلب منهن في بعض الأحيان البقاء لوقت متأخر، يمكنهن استخدام سايفناس ما سيجعلهن يشعرن بالراحة وبالأمان عند العودة إلى منازلهن، وهو ما سيعزز بيئة العمل الآمنة للنساء».

أنشطة تشبيك وتدريب لتحقيق الأهداف المنشودة

ضمن المشروع، توجهت الأنشطة التي نفذها المركز، علاوة على التدريب والمرافقة، نحو تنظيم لقاءات تجمع أطراف واسعة من الفاعلين في المجال.

مفاهيم أساسية، العنف القائم على النوع الاجتماعي، مفهوم التغيير والقيادة التغييرية، القيادة التغييرية على المستوى الفردي والمؤسسي. ورافقت المشاركين والمشاركات مدربة متخصصة في الموضوع ساعدت على مزيد تعميق الوعي بالمسائل ذات العلاقة بالموضوع في علاقتها ببيئة القطاع الخاص.

«سايفناس» من أجل بيئة عمل

أمنة للنساء



SafeNess

من ضمن مكونات المشروع، دعى «كوثر» أيضا الأطراف الشريكة والمستفيدة إلى إيلاء أولوية لموضوع مناهضة العنف ضد النساء والفتيات في أماكن العمل من خلال تبني وتعميم استخدام تطبيقية الموبايل التي أطلقها المركز SafeNess لمناهضة العنف ضد النساء والفتيات في الأماكن العامة، والتعريف بها على نطاق واسع. ذلك أن العنف ما يزال أحد أبرز



متوسطة وطويلة المدى حتى يتم التحقق من مدى نجاعة المبادرات التي تم وضعها، وحتى تحقق هذه المبادرات أهدافها.



وتحليل هذه الصعوبات إلى صحة التوجه الذي اختاره المركز والمتمثل في استهداف شركات من مختلف الأحجام، والاتفاق على تنفيذ أنشطة وتصميم مبادرات أو إجراءات وفقا لما حققته هذه الشركات في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين ودعم حضور النساء وأدوارهن في القطاع الخاص، وتم العمل على وضع خطة عمل مع كل شركة بناء على احتياجاتها وأهدافها ورؤيتها لمبادئ المساواة بين الجنسين، وكذلك تعزيز التشبيك وتبادل الخبرات والتجارب بين هذه الشركات وعدد من الأطراف الفاعلة في القطاع الخاص بهدف الاستئناس بمختلف المبادرات المنفذة والتشجيع على النسج على منوالها، ولدفع التنسيق فيما بينها •

متعددة لعل من أهمها: أن هذه الشركات لا تضع ضمن أولوياتها مسألة المساواة بين الجنسين وتعزيز حضور نساء المؤسسة وتطوير مهارتهن وفرص ترقيةهن، أو أن بعض الشركات لا تمتلك المعرفة والوعي الكافيين بأهمية سن تدابير وإجراءات وآليات داعمة للمرأة في المؤسسة. وما يجمع بين هذه المؤسسات كونها ذات تمثيلية نسائية طاغية، وبالتالي فهي تعتبر أنها تستجيب بذلك لمعايير المساواة بين الجنسين وليست بحاجة إلى برامج مخصوصة حول الموضوع.

كما برزت لدى عدد من الشركات والمؤسسات، لاسيما الصغرى ومتناهية الصغر منها صعوبة في تنفيذ خطة العمل التي تم الاتفاق في شأنها. ولئن وفقت في تجاوز العديد من العقبات، فهي تظل بحاجة إلى المرافقة والدعم كونها تفتقر إلى الأدوات وإلى المعرفة بكيفية المضي قدما وتحقيق استدامة الإجراءات والمبادرات التي تم تبنيها. وتظل بحاجة إلى معرفة كيفية تحقيق التزام إدارتها وكوادرها بها وفقا للهدف المنشود، وكذلك بكيفية تركيز وتبني إجراءات دقيقة في مسائل محددة على غرار مناهضة العنف المسلط على المرأة أو العنف القائم على النوع الاجتماعي أو تعزيز مهارات النساء العاملات في الشركات في مجال القيادة التغييرية بما تعنيه من تعزيز لقيادة النساء كي يؤثرن في البيئة المؤسسية ويعملن على تغييرها كي تكون بيئة صديقة للمرأة ومناصرة لحقوقها... كل ذلك يستدعي أجندة

المساواة بين الجنسين، وكذلك للتفكير في برنامج الشراكة الذي سيجتمع البنك بمركز «كوثر»، دعيت إلى الانخراط فيه المؤسسات المشاركة في اللقاء.

وضمن هذين اللقاءين دعت شبكة تونس للميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، الشركات والمؤسسات المشاركة إلى الانخراط في الشبكة بهدف الاستفادة مما تتيحه من موارد وفرص في مجالي تعزيز القدرات والتشبيك. ويمثل انخراط شبكة تونس للميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات قيمة مضافة في المشروع باعتبار أن الشبكة ترافق ما يناهز الستين مؤسسة قطاع خاص لتبني ميثاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وهو ميثاق يتضمن بنودا خاصة بتعزيز حقوق النساء والإنسان. لذلك مثلت الشبكة حليفا استراتيجيا للمشروع وللأنشطة المنفذة، وعاملا من عوامل المساهمة في ديمومة ما تم تحقيقه.

تحديات قائمة وفرص متوفرة

إضافة إلى تداعيات الأزمة الصحية العالمية، التي أثرت في وتيرة تنفيذ المشروع، وتواصل تنفيذ بعض الأنشطة وفقا للجدول الزمني المخصص لها، سجل المركز عددا من الصعوبات والتحديات. ومن أبرز ما واجه المشروع هو عدم إبداء عدد من شركات القطاع الخاص لاسيما منها الكبرى الاستعداد والإرادة في الانخراط في المشروع وذلك لأسباب

مبادرات متنوعة تحتاج إلى التعميم والتعميم

اختار مركز «كوثر» شركات ومؤسسات متنوعة النشاط كي تنخرط في مشروع «تفعيل القطاع الخاص بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من أجل الحقوق الاقتصادية للنساء». ووضع من أجل تنفيذ المبادرات المقترحة خطة عمل تضمنت أنشطة تشبيك وتوعية وتعزيز قدرات، أخذت بعين الاعتبار خصوصية كل شركة وتطلعاتها. وتم رسم مسار مرافقة كل شركة بطريقة تشاركية ارتكزت إلى الاستماع إلى احتياجات كل شريك وخصوصياته. ولئن قطعت المؤسسات المتوسطة والكبرى أشواطاً نحو تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال سن إجراءات ووضع خطط عمل طموحة وجادة حظيت بعضها بجوائز مرموقة، كانت الشركات الصغرى ومتناهية الصغر تتلمس خطواتها الأولى نحو تحقيق هذا الهدف ما جعل مركز «كوثر» يتولى مهمة مرافقتها في ذلك.

للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، تسعى الشركة إلى تبني سياسة تحمل الشركة مسؤوليتها الكاملة في مجال التنمية المستدامة. حيث تحرص المؤسسة على الحفاظ على البيئة والمحيط كما تسعى للاضطلاع بدور مجتمعي فاعل من خلال التركيز على أربعة محاور كبرى تتعلق بالمسؤولية الاقتصادية، والمسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية المدنية والمسؤولية البيئية.

تقول السيدة سلوى عرب، المدير العام المساعد للشركة «إن تبني إجراءات لضمان تكافؤ الفرص هو مسألة مهمة جداً بشكل خاص للنساء اللواتي غالباً ما يتمتعن بفرص وظيفية أقل ويتقاضين رواتب أقل من الرجال في القطاع الخاص. فمن خلال تنفيذ تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين في الشركات، يمكننا المساعدة في تحسين ظروف عمل النساء ودفع تطورهن المهني وبالتالي زيادة أداء الشركة». وتضيف «نرجو من كوثر مساعدتنا في تنفيذ استراتيجية تعزز مبدأ المساواة بين الجنسين بطريقة أعمق من التكافؤ البسيط بين الرجل والمرأة، وفي وضع خطة عمل واتخاذ قرار بشأن التدابير الملموسة التي يجب وضعها لتحقيق هذا الهدف».

المستفيدين من التدريب ومن برامج البنك لتعزيز القدرات. وتبلغ نسبة النساء في مواقع صنع القرار 40 بالمائة مقابل 60 بالمائة للرجال.

ضمن المشروع، تعهد الاتحاد الدولي للبنوك بتعزيز التزامه تجاه قضايا النساء وحقوقهن، وبوضع برنامج شراكة مع المركز حول موضوع مناهضة العنف المسلط على النساء. إذ تبني البنك تطبيقاً موبائيل أعدها مركز «كوثر» لمناهضة التحرش ضد النساء والفتيات في الأماكن العامة، تم تعميم استخدامها من قبل عميلات البنك في كل فروعها.

التونسية للأيجار المالي والفكتورينغ : نحو وضع استراتيجية لضمان تكافؤ الفرص



هي شركة للإيجار المالي، لديها 12 فرعاً في الجمهورية التونسية، ويبلغ عدد الموظفين فيها 185 موظفاً وموظفة. من خلال عضويتها في شبكة الميثاق العالمي

الاتحاد الدولي للبنوك : إنجازات رائدة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين



هي مؤسسة بنكية رائدة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين ضمن المؤسسة. فهو أول بنك في تونس يحصل على علامة المساواة بين الجنسين وفقاً للمعايير الأوروبية والدولية. وهي علامة دولية للمساواة المهنية. تأسست ضمن البنك مؤسسة «Féminin By UIB» بهدف زيادة تعزيز التنوع والنهوض بمكانة المرأة في الشركة. تقول السيدة إلهام بوعزيز المدير العام المساعد للبنك «نطمح إلى تعزيز وجود المرأة في المناصب القيادية. لقد ولدت هذه المؤسسة من قناعتنا بأن التنوع عامل نمو وقيمة مضافة للجميع. ونحن نريد أن يكون دور المرأة في البنك أكثر تقديراً وتشجيعاً. ولزيادة وصول المرأة إلى مناصب المسؤولية. يجب أن نضع آليات تمكنا من الانتقال من المساواة الظرفية إلى المساواة الدائمة». فالنساء في البنك، يمثلن 61 بالمائة من إجمالي الإطارات، و58 بالمائة من نسبة

ضمن هذا المشروع، استفادت مجموعة من سيدات الأعمال الحاصلات على جائزة المجلة من برنامج تدريبي حول تعزيز القيادة التغييرية من منظور النوع الاجتماعي لدعم النساء في القطاع الخاص، كما تم استهداف نساء أخريات للمشاركة في لقاءات تشبيك وتبادل خبرات نظمها المركز في إطار المشروع.

المؤسسة التعليمية ESPRIT



هي مؤسسة تعليمية تعمل منذ سنة 2003 في مجال التعليم الجامعي. تشغل أكثر من 700 عامل وعاملة. يدرس في الجامعة حوالي 12 ألف طالب وطالبة في مجالي الهندسة والأعمال أساسا. هي مؤسسة عضو في شبكة الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ضمن التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة، لا يوجد تخصيص لضمان تمثيلية محددة للنساء. ورغم أن تمثيلية النساء (66 بالمائة) تفوق الرجال (34 بالمائة) في عدد الأساتذة والإداريين، إلا أن عدد الرجال في مناصب القرار الإداري يفوق عدد النساء.

تقول السيدة إشراف دمرجي رئيسة قسم الشؤون القانونية والإدارية والموارد البشرية «لدينا ميثاق شرف ضد التحرش الجنسي والمعنوي. ونقوم بالتدريب على الحماية من التحرش الجنسي والتوعية بمخاطر السلوكات العنيفة والتي تعكس التحرش. ولدينا أيضا خلية استماع لكل المشاكل التي يتعرض إليها الطلبة».

ضمن هذا المشروع، انطلقت المشاورات من أجل بلورة خطة عمل يتولى خلالها مركز «كوثر» توعية الطالبات والطلبة في إطار أنشطة نوادي الجامعة بمبادئ المساواة بين الجنسين..

مشري منصب رئاسة التحرير، عرفت المجلة رؤية جديدة وانتدابات في صفوف الصحفيين والمحررين. وسرعان ما أخذت رئيسة التحرير على عاتقها مهمة جعل النساء صاحبات المشاريع والمؤثرات في عالم الأعمال أكثر بروزا في المجلة، وأصدرت عددا في شهر أفريل 2015 مخصصا لمسارات النساء المؤثرات في هذا المجال كأول خطوة في هذا الاتجاه.

لم يقتصر عمل المؤسسة فيما يتعلق بتعزيز مبادئ المساواة بين الجنسين على العمل الإعلامي فحسب، إذ تم وضع برنامج تدريبي يعنى بالنساء صاحبات المشاريع في تونس لتعزيز قدراتهن حول محاور تسمح لهن بتطوير قدراتهن داخل هذا المجال. تشمل هذه الدورات عدة مواضيع ومحاور مختلفة، منها تطوير قدرات النساء التواصلية في مجال الاستثمار، العمل على تطوير الثقة في النفس، مهارات التواصل مع الجمهور... ويفتح في نهاية هذه التكوينات باب الترشح لنيل جائزة النساء صاحبات الأعمال الأكثر تميزا ونجاحا، بلغت في العام 2022 دورتها السابعة. وقد سمح برنامج المجلة لفائدة النساء صاحبات الأعمال بخلق شبكة تضم حوالي 250 سيدة أعمال في مختلف مناطق الجمهورية التونسية يستفدن من برامج تدريب وتشبيك متواصلة، وذلك بهدف تعزيز أدوار النساء ومساهماتهن في تطوير القطاع الخاص».

تقول السيدة سهر مشري «إن الارتقاء في مجال العمل يعد من أبرز المشاكل التي تعترض المرأة في تونس. فباعتبار أن عبء تربية الأبناء والاهتمام بشؤون البيت والأسرة يقع في الغالب على عاتقها، فإنها لا تتمتع بنفس حظوظ زميلها الرجل في الحصول على فرص التطور والترقية ذاتها».

وقد أبدت الشركة اهتماما كبيرا بالمشروع وحرصا على الاستفادة مما يمكن أن يتيحه مركز «كوثر» من تدريبات ومرافقة. لذلك يرافق مركز «كوثر» الشركة من أجل تطوير قدرات عدد من كوادرها في مجال إدماج منظور النوع الاجتماعي ومأسسته، وتعزيز مبادئ المساواة بين الجنسين في المؤسسة.

البنك العربي لتونس : إنجازات مهمة وطموح لتحقيق العزيم



تم إنشائه سنة 1982، تمثل النساء نسبة 48 بالمئة من مجموع إدارات المؤسسة العليا، كما يتكون مجلس الإدارة من عضوين من النساء وتترأس هذا المجلس امرأة تدير بدورها المجموعة كلها. وتترأس امرأة لجنة المخاطر داخل المجموعة البنكية. ويضم المجلس التنفيذي للبنك 6 نساء و9 رجال. وتترأس كوادرسائية 28 فرعا للبنك من جملة 133 فرعا تضم أكثر من 1300 موظفا وموظفة.

ضمن هذا المشروع، واستنادا إلى رغبة البنك في أن يكون مؤسسة رائدة في مجال مناهضة كافة أشكال التمييز والعنف المبني على العنف الاجتماعي، أطلق البنك حملة إعلامية واسعة حول تطبيق SafeNess شملت التعريف بها على نطاق واسع لدى عمليات البنك في كل فروعها وفي أكثر وسائل الإعلام الإلكترونية متبعة في تونس.

المؤسسة الإعلامية شراكة مع «كوثر» لتوعية صاحبات الأعمال بمبادئ المساواة

Managers

تأسست مجلة Managers سنة 1987، وهي مجلة تعنى بعالم المال والأعمال. ومنذ العام 2014 وبتولي السيدة سهر

مكتب الخدمات الهندسية

ARTICA

نحو تعميم ميثاق تكافؤ
الفرص على صعيد وطني



تأسس منذ عام 1996 بفكرة إنشاء فضاءات جميلة وعملية في آن واحد سواء كان ذلك لتصميم مبنى جديد أو لتطوير مركز ترفيه في الهواء الطلق. يهدف صاحب المكتب السيد صبري الناصفي إلى إنشاء مساحات ممتعة من الناحية الجمالية وصالحة للعيش وعملية. ضمن هذا المشروع، تمت مرافقة المكتب في بلورة ميثاق تكافؤ الفرص بين الجنسين في العمل، والتي تتبنى شعار «كلنا متحدون ومتحدات ضد جميع أشكال التمييز». ويقر الميثاق بأن المشروع هو حليف حاسم في السعي نحو تحقيق المساواة الاقتصادية للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

علاوة على بلورة المشروع، قام صاحب المكتب بعرض الميثاق على عمادة المهندسين التونسيين من أجل تعميم تبنيه على الصعيد الوطني.

مكتب الاستشارات

ALPHA N Consulting

خطة وظيفية جديدة لتعميم
الجندر في سياسات المكتب



هي شركة استشارية متعددة التخصصات تأسست في عام 2013. لديها مكتب رئيسي



مكتب الاستشارات

«مطمور تينة»

هي شركة خدمات تختص بتقديم الاستشارات والدعم في مجالات إدارة الأعمال والاستشارات والإدارة والتدريب. يضع المكتب على ذمة عملائه منصة للخدمات الفلاحية تهدف إلى المرافقة في تحسين الإنتاج وتعزيز المنتجات الزراعية والغذائية المحلية والابتكار. شعار الشركة «مطمور شريكك لأسلوب حياة صحي».

تقول السيدة هاجر البريكي صاحبة المكتب «ستكون خطوتنا التالية هي وضع خطة عمل للتدريب حول تقنيات تقييم الأداء وتقييم المهارات من أجل ضمان المساواة في الحقوق بين النساء والرجال منذ مراحل التوظيف».

ضمن هذا المشروع، تم تعزيز معارف صاحبة مكتب الاستشارات بمنظور النوع الاجتماعي ومبادئ المساواة بين الجنسين، وتنمية مهاراتها لترجمة ذلك إلى أدوات عمل ويمكن توفيرها لعملاء المكتب. وقد تمثلت الخطوة الأولى لذلك في المبادرة بالتنسيق على تهمين المنتجات الخاصة بالنساء على المنتجات ذاتها.

مبادرات مهمة تم بعثها وترسيخها لتقوية أدوار النساء وأوضاعهن في شركات القطاع الخاص ولإرساء ثقافة المساواة بين الجنسين، تستدعي تعزيزها والنسج على منوالها والحرص على ضمان استدامتها على المدى الطويل ●

وفرعين في مناطق داخلية بالجمهورية التونسية. يعمل بالمكتب 15 خبيراً وخبيرة في مجالات متنوعة من أهمها المحاسبة والبيئة والمسؤولية الاجتماعية للشركات وريادة الأعمال...

ضمن هذا المشروع، تمت مرافقة المكتب في بلورة ميثاق تكافؤ الفرص بين الجنسين في العمل، وقد تم اعتماد الميثاق كوثيقة رسمية للمكتب، ونشره على صفحة المكتب على فيسبوك، وبفضل استفادة المكتب من المشروع، تم أيضاً إضافة خطة عمل وظيفية جديدة وهي «مستشارة النوع الاجتماعي» التي ستسهر على إدماج الجندر في مختلف أنشطة المكتب وبرامجه.

الشركة المتوسطة

MTC للتجارة

هي شركة استيراد وتوزيع بالجملة للمنتجات الزراعية الغذائية. تأسست في عام 2012 وهي تمثل العديد من العلامات التجارية الأجنبية في تونس مثل Remia و EDEN و Sante و Kent و Hahne و Limmi و Beбето الموجودة في محلات السوبر ماركت وتجار البيع بالجملة، وسلاسل المطاعم... تضم الشركة 14 موظفاً من بينهم 6 سيدات.

ضمن هذا المشروع، تمت مرافقة الشركة في بلورة ميثاق تكافؤ الفرص بين الجنسين في العمل وقد تم اعتماد الميثاق كوثيقة رسمية للشركة.

نساء يمسكن بدفة قيادة الشركات ويصنعن القرار



صلب الشركات التي رافقها مركز «كوثر»، نساء قياديات يتولين مناصب عليا وخطط وظيفية ذات أهمية أسهمت في دفع نجاحات الشركات وتموقعها في الاقتصاد الوطني. يستعرض هذا المقال مساراتهن المهنية المتنوعة وأدوارهن الفاعلة ضمن مؤسسات القطاع الخاص.

النسائية بل هي مفتوحة للرجال أيضا، باعتبار أننا نعمل على تعزيز مبدأ التنوع بما يعنيه من الاستفادة من كل الخبرات بقطع النظر عن الجنس أو السن أو المنصب أو الخبرة.

كفاءة السيدة الهام بوعزيز كانت محل تقدير على نطاق واسع في المجال البنكي والمالي في تونس، فتم تعيينها عضوة بمجلس إدارة شركة نقديات تونس.

وفيما يتصل بالشراكة مع مركز «كوثر»، فهي تعتبر أن العمل المشترك على مناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي بشكل عام، وعلى تعميم استخدام تطبيق ساي فانس بشكل خاص، هو آلية ذات نجاعة من أجل تعزيز بيئة عمل آمنة للكوادر النسائية في البنك وللنساء العاملات بشكل عام.

بمهمة الإشراف على عملية انتقال النظام المصرفي للمؤسسة، ثم مديرة للمشاريع والتنظيم. على إثر ذلك، تولت السيدة الهام بوعزيز مهام رئيسة قسم خدمة العملاء على المستوى المركزي، وبعد سنتين واحدة تولت منصب مديرة العمليات. وهي تشغل كذلك عضوية مجلس إدارة تأمينات الاتحاد الدولي للبنوك، ترأست كذلك مؤسسة Féminin by UIB التي تم بعثها ضمن البنك بهدف تعزيز التنوع وتسهيل نفاذ الكوادر النسائية بالبنك إلى مواقع اتخاذ القرار.

عن هذه المؤسسة تقول «تطورت مؤسسة Féminin by UIB بشكل كبير عبر مرور السنوات، وفي جانفي 2022، قمنا بإعادة هيكلة المكتب وعززنا الفريق بكوادر شابة من الجنسين. فالانخراط في المؤسسة ليس حكرا على الكوادر

إلهام بوعزيز
المديرة العامة المساعدة
بالاتحاد الدولي للبنوك



UIB
الاتحاد الدولي للبنوك
UNION INTERNATIONALE DE BANQUES

خريجة معهد الدراسات التجارية العليا بقرطاج، هي المديرة العامة المساعدة بالاتحاد الدولي للبنوك، أول امرأة تشغل هذا المنصب بالبنك. تولت مهام وخطط وظيفية متنوعة تعكس كفاءتها وخبرتها المتراكمة في مجال العمل البنكي، وكذلك قدراتها ومهاراتها القيادية. لدى التحاقها بالاتحاد الدولي للبنوك، تولت مهمة إدارة أحد الفروع، وبعد ثماني سنوات من العمل تم تكليفها



« البنك يلتزم بدعم النساء رائدات الأعمال من خلال توفير برنامج حول الخدمات المالية وغير المالية لفائدتهم »

في هذا الإطار على مزيد تدعيم حضور المرأة داخله، فتوجه نحو بلورة سياسة مناهضة التحرش الجنسي ضد النساء تضمن الحماية والإحاطة والرعاية». والبنك يلتزم كذلك بدعم النساء رائدات الأعمال من خلال توفير برنامج حول الخدمات المالية وغير المالية لفائدتهم وتدريبهم ومراقبتهم لتطوير مشاريعهم وهو برنامج تواصل حتى مارس 2023».

تفيد السيدة إيمان المسعدي بأن مفهوم النوع الاجتماعي تم ادماجه بشكل رسمي في مقررات مجلس ادارة المجموعة البنكية، مما لعب دورا اساسيا في قبول ترشح إحدى كوادر البنك لمنصب رئيسة لجنة المخاطر داخل المجموعة. كما أدى الى تعيين نساء على رأس 28 فرع بنكي في كافة مناطق الجمهورية من جملة 133 فرعا. وهو ما يعتبر رقما محترما جدا مقارنة بباقي المؤسسات البنكية في البلاد.



وزارة الصناعة والطاقة والشركات الصغيرة والمتوسطة.

أشرفت ضمن البنك على الانخراط في البرنامج الإقليمي «ساوي» SAWI الذي يهدف إلى تحفيز مشاركة المرأة في أماكن العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا . وهو برنامج أطلقه مركز الأعمال الشاملة للمرأة في الجامعة الأميركية في بيروت. تقول السيدة إيمان المسعدي «يدعم هذا المشروع تطوير استراتيجيات توظيف لفائدة النساء وتطوير مهارت القيادة الاستراتيجية لتنفيذ استراتيجية الموارد البشرية الشاملة. وقد حرص البنك

إيمان المسعدي

المديرة المركزية للتسويق والاتصال بالبنك العربي لتونس



المديرة المركزية للتسويق والاتصال بالبنك العربي لتونس، حاصلة على درجة الماجستير في التسويق من كلية الاقتصاد والإدارة في تونس، وفي التسويق الذكي والمراقبة الاستراتيجية من معهد الدراسات التجارية العليا بقرطاج.

قبل انضمامها إلى البنك العربي لتونس، شغلت مناصب صنع القرار في العديد من الشركات المصرفية من ضمنها رئيسة قسم الجودة ورئيسة الاتصال ومن الأعضاء المؤسسين لبنك الزيتونة. عملت أيضا مستشارة المدير العام لبنك الاسكان. كما شغلت منصب مسؤولة التسويق والترويج لقطاع الجلود والأحذية في



Managers

المعارف الاقتصادية وتجربة مهمة في مجال الاتصال التواصل.

تعتبر خوض تجربة الصحافة بمثابة المغامرة الجديدة بالنسبة لها، حيث وجدت نفسها تعمل وتتعلم المهنة في نفس الوقت. تستذكر التحاقها لأول مرة بفريق المجلة حين لم يكن ضمن فريق التحرير أية امرأة. لذلك تطلب الأمر ادخال عادات جديدة ورؤية جديدة الى روح المؤسسة كثيرا من الجهد. ولعل من اهم ما حرصت السيدة سهر مشري على تعزيزه ضمن المجلة هو تعزيز حضور النساء والتعريف بإسهاماتهن الفاعلة في الاقتصاد، فأخذت على عاتقها مهمة مرافقة مسارات النساء صاحبات المشاريع والتعريف بتجارب المؤثرات في عالم الأعمال.

الذي يركز على تعزيز قدرات النساء صاحبات المشاريع الصغرى في تونس، ثم اختيار أفضل المشاريع المنفذة وترويج صاحباتها.

تقول السيدة سهر المشري إن تكوينها الأساسي هو أستاذة جامعية بالمعهد الأعلى للدراسات التجارية بقرطاج، لكن تجربتها المهنية متنوعة إذ عملت في مكتب النادي الرياضي الإفريقي كمكلفة بالتواصل ثم اشتغلت مع مكتب الأمم المتحدة بتونس كذلك كخبيرة في مجال البيئة ومع البنك الدولي، حيث رافقت حينها مهمته مع الحكومة التونسية. وهي تختزل هذا المسار الثري بقولها إنها تتواجد في أي موقع يحتاجون فيه شخصا يجمع بين



سهر مشري
رئيسة التحرير والمديرة التنفيذية
للمجلة الاقتصادية Managers

التحقت بفريق المجلة سنة 2014، ولاحظت وقتها أن حضور المرأة في المجلة ضعيف جدا، ما جعلها تصدر في أبريل 2015 عددا خاصا بمسارات النساء المؤثرات في مجال ريادة الأعمال في تونس. ثم أطلقت في السنة ذاتها برنامج «رائدات الأعمال التونسيات»



**TUNISIE
LEASING & FACTORING**



سلوى عرب

المديرة العامة المساعدة للتونسية
للإيجار المالي والفكتورينغ

وتقول مؤكدة «يمكننا الاعتماد على مركز كوثر لدعمنا في تنفيذ استراتيجية قائمة على نهج منظم وتعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين بطريقة أعمق من التكافؤ البسيط بين الرجل والمرأة في المجتمع. من الجيد أن لدى الشركة قناعة بالتأثير الإيجابي للتوازن بين الجنسين على رفاهية الموظفين وأداء الشركة، وإدراك بأن تحقيق المساواة بين الجنسين في الأعمال التجارية لا يمكن تحقيقه بين عشية وضحاها بل يتطلب مسارا طويلا لأجل، سيكون كوثر هو دليلنا في تحقيقه» ●

والاستراتيجية للشركة. وعملت أيضا على تنفيذ إجراءات مستوحاة من أفضل الممارسات ووفقا للمعايير الدولية في أعمال الفكتورينغ. وهي حاليا سفيرة في تونس لشبكة الفكتورينغ الدولية.

تعتبر السيدة سلوى عرب أن وضع إجراءات تكافؤ الفرص في الشركات يمكن أن يساهم في تعزيز أوضاع المرأة في القطاع الخاص بعدة طرق منها توفير فرص متكافئة للتدريب والتطوير المهني وضمان إيلاء المرأة الحضور المتساوي للمناصب القيادية والمسؤوليات، وتعزيز ثقافة الاحترام وعدم التمييز.

خريجة معهد الدراسات التجارية العليا بقرطاج، لديها 25 عاماً من الخبرة في مجال الفكتورينغ. بدأت حياتها المهنية كمديرة مبيعات في القطاع الصناعي ثم انضمت إلى شركة التونسية للإيجار المالي والفكتورينغ في سنة 1997 كرئيسة قسم المشتريات وتسوية الفواتير قبل أن تصبح رئيسة قسم الالتزامات في 2005 ثم نائبة المدير العام للشركة منذ عام 2011 حتى الآن. ساهمت في وضع السياسة العامة

في المؤتمر الإقليمي النهائي للمشروع :

تقييم لما تحقق وتفكير في سبل ضمان ديمومة المشروع على المدى الطويل

لبنى النجار - كوثر

الكاملة على مستوى الحقوق والأوضاع والإمكانات المتوفرة. واعتبر أن ما تحقق على مستوى المشروع في البلدان الثلاثة ينضاف إلى الممارسات الجيدة المحققة على المستوى الإقليمي في مجال تعزيز الحقوق الاقتصادية للنساء.

ومن جهتها، ثمنت سكين بوراوي، المديرة التنفيذية لمركز «كوثر» جهود الشركاء في تحقيق أهداف المشروع رغم الصعوبات العديدة المتصلة أساسا بالمنخا العام ما بعد جائحة كورونا وتباطؤ نسق تنفيذ المشاريع بفعل ذلك من جهة، وبالقدرة على استقطاب شركات القطاع الخاص المتوسطة والكبرى للانخراط في المشروع ولاللتزام بمناصرة قضايا المرأة والعمل على تحقيق المساواة الفعلية بين النساء والرجال.

سهير عزيز من الهيئة الإنجيلية القبطية للخدمات الاجتماعية من مصر، عبرت عن أهمية اللقاء الإقليمي الحضور

تتويجا لجهود أكثر من سنتين من العمل المتواصل في البلدان الثلاثة مصر وتونس والمغرب، انعقد خلال شهر فيفري فبراير 2023 في مدينة مراكش بالملكة المغربية المؤتمر الإقليمي النهائي لمشروع «تفعيل دور القطاع الخاص لتمكين النساء اقتصاديا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا» هدف المؤتمر إلى تقديم أهم مخرجات المشروع وإنجازاته، ومزيد تباحث المسائل المتصلة بتعزيز أدوار النساء ومكانتهن في القطاع الخاص، وتبادل التجارب المتنوعة والدروس المستفادة من المشروع بحضور أكثر من 60 شخصا يمثلون مؤسسات حكومية ومنظمات غير حكومية ومؤسسات القطاع الخاص ووسائل الإعلام. وشكل المؤتمر الإقليمي كذلك فرصة لتحليل البيئة العامة حول المساواة بين الجنسين التي يعمل فيها القطاع الخاص من قبل ممثلي الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني المعنيين، ومناقشة الخطوات المستقبلية وسبل تحقيق استدامة الجهود لتعزيز تحقيق المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص.

الثلاثة لتعزيز الحقوق الاقتصادية للنساء ولإدماج منظور المساواة بين الجنسين في شركات القطاع الخاص.

الحسين الراحي رئيس جمعية النخيل المغربية الشريك المغربي في المشروع أكد على أهمية مرافقة شركات القطاع الخاص حتى تتحقق للنساء المساواة

مثل المؤتمر فضاء تفكير ونقاش وتشبيك على غاية من الأهمية لشركاء المشروع : الهيئة القبطية الإنجيلية للخدمات الاجتماعية من مصر ومركز «كوثر» من تونس وجمعية النخيل من المغرب ومنظمة Hands الدولية، إذ تشاركوا في استعراض إنجازات المشروع الذي استهدف بعث مبادرات في البلدان



استخدامها. وتمثلت هذه الأدوات في : دمج مبادئ المساواة ومكافحة التحرش الجنسي في مدونة سلوك على مستوى الشركة، وصياغة عقود العمل على أساس المساواة بين الجنسين، وتضمين أنظمة الشركة قيم المساواة، واعتماد ميثاق تعاون مع الموردين والعملاء يتضمن رفض استغلال النساء والفتيات والأطفال والقوى العاملة غير المنظمة.

وفي تونس شملت تدخلات المشروع ثلاثة مداخل رئيسية تمثلت في : بلورة ميثاق تكافؤ الفرص لشركات القطاع الخاص الصغرى وتبنيها ونشرها، وتنفيذ برنامج لتعزيز القيادة التغييرية النسائية من منظور النوع الاجتماعي بهدف تعزيز أدوار النساء في القطاع الخاص، والتوعية بأهمية الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في أماكن العمل من خلال تبني شركات القطاع الخاص لتطبيق الموبايل «سايفناس».

والموظفات وتوفير الدعم اللازم للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة لضمان اندماجهم ومشاركتهم الفاعلة. وقد تضمنت هذه المبادرات تطوير مدونة سلوك تستند إلى مبدأ المساواة في الأجور وفرص الترقية والتدريب، وتصميم خطط لتحسين السلامة العامة في أماكن العمل وتوجيه الفئات الضعيفة أثناء حالات الطوارئ، والمشاركة في فرص رفع مستوى الوعي حول أهمية تكافؤ الفرص وعدم التمييز والعدالة وعدم التسامح مع العنف والتحرش.

وفي المغرب، وضعت جمعية النخيل لفائدة الشركات المنخرطة في المشروع وعددها 21 شركة، حزمة إجراءات بسيطة وموحدة لتبنيها تضمنت إطارا قانونيا لمعالجة العنف والتمييز ضد المرأة وتمكين النساء، ومعلومات عن أهمية المساواة بين الجنسين في أماكن العمل، وبلورة خمسة أدوات يمكن للشركات

الذي جاء بعد أكثر من سنتين من العمل عن بعد خاصة بسبب جائحة كورونا، وقد أتاح كما ذكرت تحقيق مشاركة القصص والتحديات والدروس المستفادة. «ولعل في تنوع تخصصات الحضور ومجالات عملهم والمؤسسات التي يمثلونها من قطاع حكومي وخاص ومدني، إسهام كبير في إثراء النقاشات وفي استشراف إمكانات العمل المستقبلية المتاحة فيما بيننا كشركاء».

تعدد المبادرات والهدف واحد

استعرض ممثلو وممثلات شركات القطاع الخاص المشاركون في المؤتمر المبادرات التي تم تنفيذها في إطار المشروع. في مصر قامت 12 شركة متوسطة وصغيرة الحجم بتصميم وتنفيذ مبادرات لتعزيز المساواة بين الجنسين، استهدفت تعزيز تكافؤ الفرص بين الموظفين



توجد تحديات كبيرة
منها تلك المرتبطة بالمناخ الاقتصادي
ليس الوطني فحسب وإنما العالمي.

وضمن هذا المناخ تتأثر النساء بشكل

خاص باعتبارهن
الحلقة الأضعف

خاص باعتبارهن الحلقة الأضعف. وأضاف أن مبادرة هذا المشروع تفتح قنوات مع القطاع الخاص وهو تحد كبير وصعب جدا سيسمح للمجتمع المدني باكتشاف القطاع الخاص وكذلك يسمح للقطاع الخاص بالانفتاح على أطراف أخرى. ودعا السيد الرحمانى إلى ضرورة احترام القطاع الخاص لما هو منصوص عليه

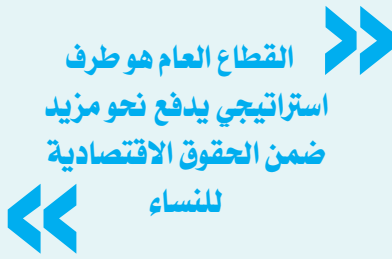
التدريب الجماعي قمنا بتنظيم
حصى تدريب لكل شركة على حدة
بناء على احتياجاتها وقدراتها.

القطاع الحكومي مساند رسمي لدور المرأة في القطاع الخاص

كما هو الشأن على مستوى المشروع، كان لمثلي وممثلات المؤسسات الحكومية حضور مهم ضمن المؤتمر الإقليمي. جمال الرحمانى وزير التشغيل والتكوين المهني الأسبق بالمغرب، والأستاذ والخبير في التشريعات المتصلة بالعمل، أشار إلى وجود تحديات كبيرة منها تلك المرتبطة بالمناخ الاقتصادي العالمي. وضمن هذا المناخ تتأثر النساء بشكل

فاطمة مسلمي، مستشارة النوع الاجتماعي للمشروع في تونس، رافقت الشركات المستفيدة منذ البداية وتمثلت مهمتها بالأساس في تعزيز قدرات ممثليها ورفع مستوى معارفهم بمبادئ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص بهدف إرساء مبادرات وسن إجراءات تستهدف تمكين النساء في القطاع الخاص. وقد استعرضت خلال أشغال المؤتمر أهم التحديات والصعوبات وكذلك الفرص المتاحة والدروس المستفادة. تقول مستشارة الجندر «نقص المهارات لدى الشركات لتنفيذ خطط عمل المساواة والتي من شأنها ضمان استدامة الإجراءات والمبادرات، تطلب من مركز «كوثر» تقديم المزيد من الدعم الفني والتوجيه وفقا لاحتياجات الشركات وأهدافها ورؤيتها الاستراتيجية. وعلاوة على

كعامل مهم للإدماج الاقتصادي للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.



«إيفانا سميكر» Ivana Smucker ممثلة منظمة Hands والمنسقة الإقليمية للمشروع أكدت على أهمية مواصلة العمل المشترك حول الموضوع، والتفكير في مسارات جديدة تضمن ديمومة المبادرات التي تم إرساؤها، وتعزيز ما تحقق لفائدة النساء ضمن الشركات المنخرطة في المشروع. وثمنت كذلك فكرة تكوين الشركاء لفريق عمل لمتابعة الخطوات المستقبلية، وكذلك بعث شبكة بين جميع الأطراف المشاركة تكون فضاء يمكن من خلاله التقدم بمشاريع جديدة تواصل المسار الذي تم رسمه من أجل تفعيل دور القطاع الخاص في تعزيز المساواة بين الجنسين ●

تبادل التجارب وتعزيز الشراكة إقليميا لتحقيق فعالية أكبر في استثمار النتائج

كان المؤتمر أيضا فرصة للاطلاع على بعض التجارب الناجحة ميدانيا، فنظمت جمعية النخيل للمشاركات والمشاركين في المؤتمر، زيارة ميدانية لشركة «منارة بريف القابضة» Menara Prefa Holding بمراكش حيث كانت فرصة للاطلاع على تجربة الشركة وممارساتها الفضلى لإرساء المساواة في هيكل الشركة وأيضا في مجال المسؤولية الاجتماعية والمجتمعية للشركة.

اطلع المشاركون والمشاركات كذلك على تجارب نساء قياديات من القطاع الخاص نجحن بشكل بارز في جهودهن من أجل العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء، وهن هدى يسى رئيسة اتحاد المستثمرات العرب من مصر وإلهام بوعزيز نائبة الرئيس المدير العام للاتحاد الدولي للبنوك بتونس وسهر مشري المديرية التنفيذية ورئيسة تحرير المجلة الاقتصادية المتخصصة Managers.

وقيموا كذلك حزمة من الأفكار للتعاون ولتحديد الخطوات المستقبلية لمواصلة استثمار نتائج المشروع وضمان استمرار التعاون الإقليمي من أجل المساواة بين الجنسين في المستقبل. وتناقشوا أيضا فرص الدعم المتبادل بين القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني لتحسين بيئة المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص، والفوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين، والوصول إلى التمويل

في إجراءات الحماية، والعمل على مناهضة العنف والوقاية من التحرش في أماكن العمل وذلك بهدف تعزيز بيئة آمنة للنساء العاملات.

منال عثمان، رئيسة الإدارة المركزية بوزارة القوى العاملة بمصر، شددت على أهمية اجتماع الحكومي والخاص والمدني لمناقشة موضوع حاسم على غاية من الأهمية يتصل بتعزيز مساهمات النساء في تطوير القطاع الخاص وبالتالي في التنمية الاقتصادية.

واستعرضت جهود الوزارة وأهم برامجها وتدخلاتها من أجل المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين.

أماني وهابي عياري من وكالة النهوض بالصناعة والتجديد في تونس وهي مؤسسة قطاع عام، تحدثت عن الفوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين، ودور البروتوكول الذي وضعته الوكالة في تحقيق التعاون الثلاثي لصالح التمكين الاقتصادي للمرأة. وأكدت على استمرار التعاون والشراكة وتقويتها من أجل المساهمة في خلق بيئة مواتية أكثر من أجل المشاركة المتساوية للنساء في القطاع الخاص. وأضافت أن التعرف على تجارب مصر والمغرب في مجال إدماج النوع الاجتماعي لتعزيز الحقوق الاقتصادية للنساء فرصة على غاية من الأهمية تتيح التبادل والاستفادة من تجارب البلدان فيما بينها. وأكدت في هذا الصدد أن القطاع العام هو طرف استراتيجي يدفع نحو مزيد ضمان الحقوق الاقتصادية للنساء ويرافق صاحبات الأعمال والمستثمرات قصد المشاركة بفعالية في الاقتصاد الوطني.



الدفاع عن المساواة في مجال ريادة الأعمال هو التزام شخصي أجدني مدفوعة للعمل من أجله في كل عمل أقوم به

السيدة دوجة غربي، امرأة أعمال تعود تجربتها في عالم الأعمال وإدارة المشاريع إلى أكثر من عشرين عاما. إذ أسست وأدارت عدة مؤسسات في الصناعة والخدمات والتجارة... كما أسست كذلك وتدير مؤسسة RedStart Tunisie المنصة الإلكترونية لبرنامج يدعم ويشجع الشركات الناشئة والمؤسسات الصغرى والمتوسطة التونسية.

حاورتها سوسن فري - تونس

وباعثات المشاريع، من ذلك مشروع ينفذ حاليا مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يقوم على دعم خمس نساء باعثات مشاريع في المنطقة العربية». وتضيف موضحة بشغف: «لقد أضحت الاهتمام والدفاع عن قضية النوع الاجتماعي في فضاء الأعمال التزاما شخصيا أجدني مدفوعة للعمل من أجله بشكل آلي في كل عمل أقوم به».

السيدة دوجة الغربي هي أيضا ناشطة فاعلة في هياكل المجتمع المدني، من خلال عضويتها الفاعلة والنشطة في عدة جمعيات على غرار تنسيق أعمال شبكة «دايمت» DAMYA للنساء صاحبات الأعمال في تونس، التي تأسست أواخر سنة 2019 بهدف تقديم مختلف أشكال الدعم المادي

لها فقررت أن تعود إلى أرض الوطن لتؤسس مشروعها الأول.

منذ انطلاقها في عالم الأعمال، سكنها هاجس دعم الحضور النسائي في مجال ريادة الأعمال، فخصصت جزءا هاما من جهدها للعمل على تحقيق هذا الهدف منذ بداياتها. لذلك انخرطت في الغرفة الوطنية للنساء صاحبات الأعمال، المنضوية تحت راية الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية لمدة تناهز العشرين عاما. تقول في هذا الصدد «أصبحت أعتبر قضية النوع الاجتماعي التزاما شخصيا بذلت لأجله الكثير ومازلت. فاليوم أشرف على عدة لجان يمثل دورها في الإحاطة بالنساء صاحبات الأعمال



انطلقت مسيرة السيدة دوجة غربي كسيدة أعمال منذ كانت تبلغ من العمر عشرين عاما، عندما أسست سنة 1996 شركتها الخاصة في مجال التصنيع. ومنذ ذلك الحين ركزت جهودها على ابتكار وسائل تسويق تمكنها من الانفتاح على التصدير إلى الأسواق الأوروبية. تعود بها الذكريات إلى سنوات الدراسة حيث تقول إنها هاجرت إلى فرنسا من أجل إتمام مرحلة الدراسات العليا في الجامعات الفرنسية، غير أن هذا الخيار لم يرق



داخل المؤسسة وجميعهن من أصحاب الشهادات العليا.

ويتمثل المستوى الثاني في الاستعانة بالخبرات النسائية كلما اقتضى الأمر ذلك، وفي إدماج النساء في أنشطة المؤسسة وفعاليتها، لاسيما خلال الدورات التدريبية التي يجتهد فريق العمل حتى يكون نصف عدد المشاركين على الأقل نساء. ولا يقف الأمر عند المشاركة فقط، بل يتم مرافقة هؤلاء النساء ومساعدتهن على الحصول على تمويلات تسمح لهن بإطلاق مشاريعهن الخاصة. يكمن هذا الحرص في وعي القائمين على مؤسسة RedStart بالعوائق المتصلة بالتمويل والتي تعتبر من أبرز المشاكل التي تواجه النساء وتحول دون إطلاقهن لمشاريعهن في أحيان كثيرة •

على توفير تعادل الفرص بين الجنسين، من بين أهم قيم وأهداف المؤسسة. فسياسة المؤسسة تشتمل على أكثر من مستوى داعم لمشاركة النساء وتوليهم المناصب القيادية. فأولا وفيما يتعلق بالموظفين، فهي تختار وبشكل واع توظيف النساء بالأساس، وهو اختيار يرجع إلى قناعة راسخة لديها بأن النساء مجتهدات أكثر ويحرصن في أغلب الأحيان على الإيفاء بالتزاماتهن في الوقت المطلوب، كما أنهن يتميزن بأنهن أكثر نظاما. هذه السياسة المتبعة من قبل السيدة دوجة جعلتها تجد نفسها محاطة بفريق عمل متكون من أغلبية نسائية بنسبة 90 بالمئة. كما تؤكد محدثتنا كون هؤلاء الموظفات يتحملن مواقع مسؤولية متقدمة

والاستشاري للمشاريع المؤسسة من قبل نساء. وتشير إلى أن «هذه الشبكة هي الأولى من نوعها في تونس. وما يجمع بين مختلف أعضائها إيمانهم العميق بضرورة دعم النساء في المجال الاقتصادي وتحفيزهن وتشجيعهن على المبادرة الخاصة من خلال توفير مختلف أشكال الدعم والمتابعة، وخاصة المادية منها. كل هذا بهدف تشجيع النساء على تكوين وإنشاء مؤسسات خاصة بهن وبهدف تشجيعهن على اقتحام عالم الأعمال الذي يهيمن عليه الرجال عادة».

تدعم السيدة دوجة غربي النساء من خلال مؤسستها RedStart Tunisie، وتعتبر الحرص على التمييز الإيجابي بين النساء والرجال كما الحرص



and civil meetings to discuss a crucial issue related to enhancing women's contributions to the development of the private sector and thus to economic development». She reviewed the ministry's efforts and its most important programs and interventions to contribute to achieving gender equality.

Amani Wahabi Ayari of the Agency for the Promotion of Industry and Innovation in Tunisia, a public sector institution, spoke about the economic benefits of gender equality, and the role of the agency's protocol in achieving tripartite cooperation in favor of women's economic empowerment.

She emphasized, «the continuation and strengthening of cooperation and partnership to contribute to creating a more conducive environment for the equal participation of women in the private sector».

She added, «Learning about the experiences of Egypt and Morocco in the field of gender mainstreaming to promote women's economic rights is a very important opportunity that allows exchange and benefit from countries' experiences». In this regard, she indicated that «the public sector is a strategic party that pushes towards guaranteeing women's economic rights and accompanies business owners and investors to participate effectively in the national economy».

Exchanging experiences and strengthening partnerships regionally toward achieving effective investing results

The conference was also an opportunity to learn about some successful experiences in the field, as the Ennakhil Association organized for the participants in the conference a visit to the "Menara Prefa Holding" company in Marrakesh, where it was an opportunity to learn about the company's experience and best practices to establish equality in the company's structures, as well as in the field of social and community responsibility of the company.

Participants also learned about the experiences of women leaders from the private sector who have been significantly successful in their efforts to promote gender equality and women's empowerment: Hoda Yassa, President of the Union of Arab Women Investors from Egypt, Ilhem Bouaziz, The Manager General Assistant at the International Union of Banks (UIB) in Tunisia, Sahar Al-Mechri the Editor-in-Chief and Executive Director of the economic magazine "Managers".

They also evaluated a package of ideas for cooperation and identified

future steps to continue investing in the results of the project and to ensure the continuation of regional cooperation for gender equality in the future.

They also discussed opportunities for mutual support between the public and private sectors and civil society to improve the environment for gender equality in the private sector, the economic benefits of gender equality, and access to finance as an important factor for the economic inclusion of women in the MENA region.

Ivana Smucker, the representative of Hands Organization and regional coordinator of the project, stressed the importance of continuing joint work on the issue, thinking of new paths to ensure the sustainability of the initiatives that have been established, and strengthening what has been achieved for the benefit of women within the companies involved in the project.

She also appreciated the idea of the partners forming a working group to follow up on future steps, as well as creating a network among all the participating parties. The network will be a space through which new projects can be submitted to continue the path that has been drawn to activate the role of the private sector in promoting gender equality ●

of the project. In Egypt, 12 small and medium-sized companies developed and implemented initiatives to promote gender equality, aimed at promoting equal opportunities for male and female employees and providing the necessary support for women and persons with disabilities to ensure their integration and maximize their participation.

The initiatives have included developing a code of conduct based on the principle of equal pay and opportunities for promotion and training, designing plans to improve public safety in the workplace and guiding vulnerable groups during emergencies, and participating in opportunities to raise awareness about the importance of equal opportunities, non-discrimination, justice and intolerance to violence and harassment.

In Morocco, the Ennakhil Association developed for the 21 companies involved in the project a simple and unified package of procedures for adoption that included a legal framework to address violence and discrimination against women and women's empowerment, information on the importance of gender equality in the workplace, and five tools that companies can use.

These tools consisted of integrating the principles of equality and combating sexual harassment into a code of conduct at the company level, drafting employment contracts based on gender equality, embedding equality values in company systems, and adopting a covenant of cooperation with suppliers and customers that includes rejecting the exploitation of women, girls, children, and the unorganized workforce.

In Tunisia, the project's interventions included three main approaches: developing, adopting, and disseminating a charter for equal opportunities for small private sector companies, implementing a



program to promote women's change leadership from a gender perspective to strengthen women's roles in the private sector, and raising awareness of the importance of preventing gender-based violence in Workplaces through the adoption by private sector companies of the «Safe-Ness» mobile application.

Fatma M'selmi, the gender consultant for the project in Tunisia, accompanied the beneficiary companies from the beginning and her main task was to enhance the capacities of their representatives and raise their level of knowledge of the principles of gender equality and equal opportunities to establish initiatives and procedures aimed at empowering women in the private sector.

During the conference, Fatma M'selmi reviewed the most important challenges and difficulties, as well as available opportunities and lessons learned. The gender consultant says, «The lack of skills among companies to implement gender equality action plans that would ensure the sustainability of actions and initiatives, and this required the CAWTAR Center to provide more technical support and guidance according to the companies needs, goals and strategic vision». In addition to group training, «we organized training sessions for each company according to their needs and capabilities».

The government sector is the official supporter of women in the private sector

The presence of representatives of government institutions was important and effective within the regional conference, including Jamal Rahmani, former Minister of Employment and Vocational Training in Morocco, and a professor and expert in labor-related legislation. He pointed out, «There are great challenges associated with the economic climate, not only nationally, but also globally. Within this climate, women are particularly affected as they are the weakest link.»

He added, «The initiative of this project opens channels with the private sector, which is a big and very difficult challenge that will allow civil society to discover the private sector, as well as allow the private sector to open up to other parties.»

Mr. Rahmani called on the private sector to «respect protection measures and work to combat violence and prevent harassment in the workplace, to promote a safe environment for working women.»

Manal Osman, Head of the Central Administration at the Ministry of Manpower in Egypt, stressed: «the importance of governmental, private

The Final Regional Conference of the Project:

Evaluation of achievements & thinking about ways to ensure the project's long-term sustainability



The final regional conference of the project “Activating the Role of the Private Sector to Promote Women’s Economic Rights in the MENA Region” was held in Marrakesh, Kingdom of Morocco, as a culmination of more than two years of efforts to implement the project in the three countries, Egypt, Tunisia, and Morocco.

The conference aims to present the most important outputs and achievements of the project, further discuss issues related to enhancing the roles and status of women in the private sector, and exchange various experiences and lessons learned during the implementation of the project, in the presence of more than 60 representatives of government institutions, non-governmental organizations, private sector institutions, and the media.

This regional conference was also an opportunity to analyze the general environment on gender equality in which the private sector operates by concerned government, private sector, and civil society representatives, and discuss future steps and ways to achieve sustainability of efforts to promote the achievement of gender equality in the private sector.

The conference was a very important space for reflection, discussion, and networking for the project partners: the Coptic Evangelical Organization for Social Services from Egypt, the “CAWTAR” center from Tunisia, the “Ennakhil” Association from Morocco, and the International Hands Organization, reviewed the project’s

achievements and initiatives in the three countries to promote women’s economic rights and to integrate the perspective of gender equality in the private sector companies.

Al-Hussein Al-Raji, head of the Ennakhil Association, the Moroccan partner in the project, stressed

“the importance of accompanying private sector companies to achieve full equality for women at the level of rights, conditions, and available capabilities”. He considered that what has been achieved at the project level in the three countries are good practices achieved at the regional level in the field of promoting women’s economic rights.

Dr. Soukeina Bouraoui, Executive Director of «CAWTAR», appreciated “the efforts of the partners in achieving the goals of the project despite the multiplicity of difficulties mainly related to the general climate after the Corona pandemic and the slowdown in the pace of project implementation due to that, as well as the ability to attract medium and large private sector companies to engage in the project, commit to advocating for Women issues and work to achieve actual equality between women and men”.

Suheir Aziz, a representative of the Coptic Evangelical Organization for Social Services from Egypt, expressed «the importance of the face-to-face regional meeting that came after nearly three years of working remotely, especially due to the Corona pandemic, and the meeting made it possible to achieve the sharing of stories, challenges and lessons learned.»

Perhaps the diversity of the specializations of the attendees, their fields of work, and the institutions they represent from the governmental, private, and civil sectors, have a significant contribution to enriching the discussions and anticipating the future work possibilities available among us as partners.

Many initiatives.. but only one goal!

Representatives of private sector companies participating in the conference reviewed the initiatives implemented within the framework



Saloua Arab

Deputy General Manager of the Tunisian Leasing and Factoring Company (TLF)

Mrs. Saloua Arab, Assistant General Manager of the Tunisian Leasing and Factoring Company (TLF). She graduated from the Institute of Higher Commercial Studies in Carthage and has 25 years of experience in Factoring.

She started her career as a sales manager in the industrial sector, then joined the Tunisian Leasing and Factoring Company in 1997 as Head of the Purchasing and Invoice Settlement Department before becoming Head of the Compliance Department in 2005 and then Assistant General Manager of the company since 2011 until now.



**TUNISIE
LEASING & FACTORING**

She contributed to setting the general policy and strategy of the company. It also worked to implement procedures inspired by best practices and under international standards in the Factoring business. She is currently an ambassador in Tunisia for the International Factoring Network.

Mrs. Saloua Arab considers that establishing procedures for equal opportunities in companies can support the status of women in the private sector in several ways, including providing equal opportunities for training and professional development, ensuring that women are given equal consideration for leadership positions and responsibilities, and promoting a culture of respect and non-discrimination.

She emphasized, «We can count on the CAWTAR Center to support us in implementing a strategy based on a systematic approach and promoting the principle of gender equality in a deeper way than simple parity between men and women in society.

We are counting on CAWTAR to help us develop an action plan and decide on the concrete measures that must be taken.» It is good that the company has a conviction of the positive impact of gender balance on employee well-being and company performance, and realizes that achieving gender equality in business cannot be done with a magic wand, rather it requires a long-term path, and CAWTAR will be our guide in achieving it» ●



Sahar Mechri

Editor-in-Chief and Executive Director of the economic magazine “Managers”

Mrs. Sahar Mechri is the Editor-in-Chief and Executive Director of the economic magazine “Managers”. She joined the magazine’s team in 2014 and noticed that the presence of women in the magazine is very low. This prompted her to prepare a special issue on the paths of influential women in the field of entrepreneurship in Tunisia in April 2015.

Then, in the same year, she launched the «Tunisian Women Entrepreneurs» program, which is based on strengthening the capabilities of

Managers

women who own small projects in Tunisia, then selecting the best-implemented projects and honoring their owners.

Mrs. Sahar Mechri said that her basic profession is a university professor at the Higher Institute of Commercial Studies in Carthage, but her professional experience is diverse as she worked in the office of the African Club team as a communication assistant.

She also worked with the United Nations Office in Tunisia as an environmental expert, and with the World Bank, as she accompanied the bank’s mission with the Tunisian government. She summed up this rich path by saying that she is present in any site that needs a person who combines economic knowledge with an important experience in the field of communication.

Journalism is a new adventure for her, as she finds herself working and learning the profession at the same time. She remembers joining the magazine’s team for the first time when there was no editorial staff, and the staff consisted of only four men. Therefore, it took a lot of effort to introduce new habits and a new vision into the spirit of the institution.

Perhaps one of the most important things that Mrs. Sahar Mechri was keen to promote within the magazine is to enhance the presence of women and introduce their active contributions to the economy. She took it upon herself to accompany the paths of women entrepreneurs and introduce the experiences of influential women in the business world



Imen Messadi

Central Director of Marketing and Communications at the Arab Bank of Tunisia (ATB)

Ms. Imen Messadi, Central Director of Marketing and Communications at the Arab Bank of Tunisia (ATB). She holds a master's degree in marketing from the Faculty of Economics and Administration in Tunis and a master's degree in smart marketing and strategic monitoring from the Institute of Higher Commercial Studies in Carthage.

Before joining the Arab Bank of Tunisia, she held several decision-making positions in several banking companies, including the Head of the Quality Department and the Head of the Communication Department, and she is also a founding member of Zitouna Bank.



She also worked as an advisor to the General Manager of the Housing Bank (BH). She also held the position of Marketing and Promotion Officer for the leather and footwear sector at the Ministry of Industry, Energy, and Small and Medium Enterprises.

As part of her work at the bank, she oversaw the involvement of the SAWI regional program, which aims to stimulate women's participation in the workplace in the MENA region. It is a program launched by the Center of Business and Inclusive Leadership for Women at the American University of Beirut.

Mrs. Imen Messadi said, «This project supports the development of employment strategies for the benefit of women and the development of strategic leadership skills to implement the comprehensive human resources strategy. In this context, the bank was keen to further

support the chances of women within it, and it directed towards formulating a policy to combat sexual harassment against women, which guarantees protection, coverage, and care». The bank is also committed to supporting women entrepreneurs by providing a program on financial and non-financial services for their benefit, training and accompanying them to develop their projects, and it is a program that continues until March 2023.

Mrs. Iman Messadi reports that the concept of gender has been officially integrated into the decisions of the Bank's Board of Directors, which played a key role in accepting the candidacy of one of the bank's cadres for the position of chairperson of the risk committee within the group. It also led to the appointment of women in the presidency of 28 bank branches out of a total of 133 branches in all Tunisian regions. This is a very respectable number compared to the rest of the banking institutions in the country.

Women at the helm of companies and participating in the decision-making process

In the institutions that were accompanied by the «CAWTAR» center within the framework of the «Activating the Role of the Private Sector in Promoting Gender Equality in the MENA Region» project, women leaders held senior positions and important career plans and contributed to advancing the success of companies and their position in the national economy.

This article will review their various career paths and their active roles within private sector institutions.



Ilhem Bouaziz

Deputy Manager General of the International Union of Banks (UIB)

Mrs. Ilhem Bouaziz is the Manager General Assistant at the International Union of Banks (UIB), and the first woman to assume the position at the bank. She graduated from the Institute of Higher Commercial Studies in Carthage and assumed various positions and jobs that reflect her efficiency and accumulated experience in the banking field, as well as her capabilities and leadership skills.

Upon joining the International Union of Banks (UIB), she took over the management of one of its branches, and after eight years of work, she was assigned the job of supervising the transition of the institution's banking system, and then a director of projects and organization.

After that, Mrs. Ilhem Bouaziz took over the head of the Central Department of Customer Service, and after one year she assumed the position of Director of Operations.

She is also a member of the Insurance Directors Board of the International Union of Banks (UIB), as well as the President of the Feminine by UIB Foundation, which was created within the Bank to promote diversity and facilitate the access of female bank staff to decision-making positions.

About this institution, she said, «The Feminine by UIB Foundation has

developed greatly over the years, and in January 2022, we restructured the office and strengthened the team with young cadres. Engagement in the institution is not for women, but rather it is open to men, given that we are working to promote the principle of diversity and benefit from all experiences, regardless of gender, age, position, or experience. Mrs. Ilhem Bouaziz's competence was widely appreciated in the banking and financial field in Tunisia, so she was appointed as a member of the Board of Directors of the Tunisian Monetary Company.

Concerning the partnership with the «CAWTAR» center, she considers that the joint work to combat gender-based violence in general, and urging the use of the Safe-Ness application in particular, is an effective mechanism to promote a safe work environment for female cadres in the bank and for working women in general.

ARTICA Engineering Services Office:

Towards the dissemination of the Charter of Equal Opportunities at the national level



It was founded in 1996 with the idea of creating spaces that are both beautiful and functional, whether it is designing a new building or developing an outdoor entertainment center. The office owner, Mr. Sabri Nasfi, aims to create spaces that are aesthetically pleasing, livable, and functional. Within this project, a charter for equal opportunities between women and men at work was developed, which adopts the slogan «We are all united against all forms of discrimination». The charter recognizes that the project is an important ally in the pursuit of economic equality for women in the MENA region”.

In addition to making the project definite and clear, the owner of the office presented the charter to the Deanship of Tunisian Engineers to circulate its adoption at the national level.

ALPHA N Consulting:
A new functional plan to mainstream gender in the office's policies



It is a multidisciplinary consulting firm founded in 2013. It has a main office and two branches in the interior regions of Tunisia. The office employs

15 experts in various fields, the most important of which are accounting, environment, corporate social responsibility, and entrepreneurship.

Within this project, the office was accompanied by the development of a charter for equal opportunities between men and women at work. The charter was approved as an official document of the office and published on the office's Facebook page.

Thanks to the office's benefit from the project, a new job plan has also been added, which is the «gender advisor», who will ensure the inclusion of gender in the various activities and programs of the office.

Mediterranean Trading Company MTC

It is an import and wholesale distribution company of agro-food products. Founded in 2012, it represents several foreign brands in Tunisia such as Remia, EDEN, Sante, Kent, Hahne, Soho, Limmi, and Beбето present in supermarkets, wholesalers, restaurant chains... The company has 14 employees including 6 women.

Within this project, the company was accompanied in formulating a charter for equal opportunities between women and men at work, and the charter was adopted as an official document for the company.

Consulting Office «Matmur Tinah»

It is a service company specializing in providing advice and support in the fields of business administration, consulting, management, and training. The office puts at the disposal of its clients a platform for agricultural services aimed at supporting the improvement of

production, the promotion of local agricultural and food products, and innovation. The company's slogan is «Your partner for a healthy lifestyle».

“Our next step will be to develop an action plan for training on performance appraisal techniques and skills assessment to ensure equal rights between women and men from the recruitment stages,” said Ms. Hajar Al-Briki, the owner of the office.

Within this project, the knowledge of the owner of the consulting office on the gender perspective and the principles of gender equality was enhanced, and her skills were raised and developed into work tools that could be provided to the clients of the office. The first step for this was represented in taking the initiative to stipulate the valuation of women's products over the products themselves.

Women's agricultural complexes

In addition to these companies, three agricultural women's complexes also benefited from this project, and they were accompanied to develop an action plan to raise awareness of the perspective of gender equality and the principles of women's human rights among those involved in it. One of the outputs of this accompaniment was that the “Hrair Bougarra” complex, “the Agri Women”, and “La Reine du Nord” organized awareness days for women at the local level.

Important initiatives have been launched and consolidated to strengthen the roles and status of women in private sector companies and to establish a culture of gender equality, which requires strengthening and following its example and ensuring its long-term sustainability ●

assuming the editor-in-chief position, the magazine has known a new vision and assignments among journalists and editors.

The new editor-in-chief assumed the task of making women entrepreneurs and influencers in the business world more prominent in the magazine, and in April 2015 an issue of the magazine was published dedicated to the paths of influential women in this field as the first step in this direction.

The Foundation's work in promoting the principles of gender equality was not limited to media work only, but a training program was also set up for women entrepreneurs in Tunisia to enhance their capabilities to develop their capabilities within this field.

This training included courses on several different topics and axes, including developing the communication capabilities of women in the field of investment, working on the PNL technique of psychology, and working on developing self-confidence, and communication skills with the public. At the end of this training, nominations for the Most Distinguished and Successful Women Business Owners Award will open, which reached its seventh session in 2022.

The magazine's program for the benefit of women business owners has allowed the creation of a network of 250 businesswomen in various Tunisian regions who will benefit from continuous training and networking programs, to enhance women's roles and contributions to the development of the private sector.

Mrs. Sahar Mechri said, «Promotion in the field of work is one of the most prominent problems facing women in Tunisia. Given that raising children and taking care of home and family affairs are mostly women's tasks, and

therefore they do not enjoy the same chances as their male colleagues in obtaining the same opportunities for development and promotion.»

Within this project, a group of businesswomen who won the magazine's award benefited from a training program on promoting change leadership from a gender perspective to support women in the private sector, which was held in January 2023. Other women were also targeted to participate in networking meetings and exchange experiences organized by the CAWTAR Center within the framework of The project.

The educational institution ESPRIT:

A charter of honor against sexual and ethical harassment to raise awareness in the institution



It is an educational institution operating since 2003 in the field of university education. It employs more than 700 male and female workers. About 12,000 students study at the university mainly in the fields of engineering and business.

The Foundation is a member of the Global Charter Network for Corporate Social Responsibility. There is no provision to guarantee specific representation of women, and although the representation of women (66 percent) is greater than that of men (34 percent) in the number of professors and administrators, the number of men in decision-making positions exceeds the number of women.

Mrs. Ashraf Damergi, Head of Legal and Administrative Affairs and Human Resources Department, said, «We have a code of honor against sexual and moral harassment. We provide training on protection from sexual harassment and raise awareness of the dangers of violent behavior that reflects harassment. We also have a listening cell for all problems that students face: problems with teachers or With the administration or problems about health files.

She also said regarding her professional path, «When you impose yourself in a scientific field that is mainly male, which is engineering, and you have studied literature, this is not an easy matter, and I am proud that I succeeded in that and established within the university the department that I head. I do not know exactly where I will reach, but I realize that I will continue to move forward in my professional and educational path.»

As part of this project, consultations were launched to formulate an action plan in which the «CAWTAR» center would educate female and male students, within the framework of university club activities, on the principles of gender equality.

Concerning small and micro companies, throughout the project, 4 small and micro companies were accompanied to enhance the skills of their staff on how to translate the principles of gender equality into tools and work mechanisms. Each of these companies received a training program that suits their needs and the specificity of their work, distributed over 3 training and skills development workshops from a gender perspective.

The Foundation is keen on preserving the environment and seeks to play an effective community role by focusing on four major axes related to responsibility: economic, social, civil, and environmental.

“Adopting measures to ensure equal opportunities is especially important for women, who have fewer job opportunities and are paid less than men in the private sector,” said Mrs. Saloua Arab, Deputy General Manager of the company. “By implementing measures to promote gender equality in companies, we can help In improving the working conditions of women and their professional development, thus increasing the performance of the company and the national economy in general, she also said.

«We ask CAWTAR to help us implement a strategy that promotes gender equality in a way that goes deeper than simple parity between men and women. In developing a plan of action and in deciding on the concrete measures that need to be put in place to achieve this goal,» she added.

Mrs. Najla Ghazwani, the company’s marketing officer, said, «Providing fair opportunities for women within the organization falls within the framework of the objectives of this strategic choice, which the company seeks to activate in every available opportunity.

This was achieved by giving female employees greater opportunities to access senior positions within the company. For example, there is a woman on the company’s board of directors, and the percentage of female employees is 35 percent. We certainly will not stop at this point, as we seek to further enhance the participation of women.»

Within this project, the company has shown great interest in the project and is keen to benefit from what the “CAWTAR” center can provide in terms of training and accompaniment. Therefore, “CAWTAR” accompanies the company in developing the capabilities of a number of its cadres in the field of integrating and institutionalizing the gender perspective, and promoting the principles of gender equality in the institution.

The Arab Bank of Tunisia (ATB):

Important achievements and great ambition to achieve advanced steps



It was established in 1982, and women represent 48 percent of the total number of executives in the senior institution. The board of directors consists of two women members, and this board is chaired by a woman who manages the entire group.

A woman also chairs the risk committee within the banking group. The bank’s executive board includes 6 women and 9 men. Women head 28 of the bank’s 133 branches, which include more than 1,300 male and female employees.

The Bank has been actively involved in the SAWI project to support and stimulate women’s participation in the workplace in the MENA region, which was launched by the Center for Business and Inclusive Leadership for Women at the American University of Beirut.

“This project supports the development of recruitment strategies for women and the development of strategic leadership skills to implement the overall human resources strategy,” said Ms. Imen Messadi, Central Director of Marketing and Communications at the Bank. In this context, the bank was keen to further strengthen the chances of women within it, so it directed towards formulating a policy to combat sexual harassment against women that guarantees protection, coverage, and care. The bank is also committed to supporting women entrepreneurs by providing a program on financial and non-financial services for their benefit, training and accompanying them to develop their projects, a program that will continue until March 2023.

Within this project, and based on the Bank’s desire to be a leading institution in the field of combating all forms of discrimination and violence based on social violence, the Bank launched a wide media campaign about the Safe-Ness application, and it was widely introduced to the Bank’s female clients in all its branches and most electronic media follow-up in Tunisia.

The Media Foundation «Managers»:

A partnership with «CAWTAR» to educate female business owners on the principles of equality

Managers

Managers Magazine was founded in 1987, and it is a magazine dealing with money and business. Since 2014, with Mrs. Sahar Mechri

Various initiatives need to be valued and generated

«CAWTAR» Center selected companies and institutions of various activities to participate in the project «Activating the Role of the Private Sector in Promoting Gender Equality in the MENA Region». The proposed initiatives were implemented through an action plan that included networking, awareness-raising, and capacity-building activities, taking into account the privacy and aspirations of each company.

The course of accompanying each company was determined in a participatory manner based on listening to the needs and specificities of each partner. While medium and large enterprises made great strides towards promoting gender equality by taking measures and setting ambitious and serious action plans, some of which won prestigious awards, small and micro companies were taking their first steps towards this goal, which made the «CAWTAR» center the best companion for them.

International Union of Bank (UIB):

Pioneering achievements in advancing gender equality and equal opportunities



It is a leading banking institution in the field of promoting gender equality within the institution. It is the first bank in Tunisia to obtain the gender equality mark according to European and international standards. It is an international mark of professional equality. The “Feminine By UIB” foundation was established within the bank to further promote diversity and advance the status of women in the company.

Mrs. Ilhem Bouaziz, deputy General Manager of the Bank (UIB), said, “We have an ambition to promote the presence of women in leadership

positions. This institution was born out of our conviction that diversity is a factor of growth and an added value for all. We want the role of women in the Bank to be more appreciated and encouraged, and to increase women’s access to positions of responsibility. We must put in place mechanisms that will enable us to move from circumstantial equality to permanent equality.»

Concerning the presence of women in the Bank, they represent 61 percent of the total staff and 58 percent of the beneficiaries of training and capacity-building programs of the Bank. The percentage of women in decision-making positions is 40 percent, compared to 60 percent for men.

Within the project, the International Union of Banks (UIB) pledged to strengthen its commitment to women’s issues and rights and to develop a partnership program with the CAWTAR Center on the issue of combating violence against women. The bank adopted a mobile

application prepared by «CAWTAR» to combat harassment against women and girls in public places, and its use was circulated by the bank’s female clients in all its branches.

Tunisia Leasing & Factoring:

Towards an integrated strategy to ensure equal opportunities



It is a company for financial leasing, it has 12 branches in the Republic of Tunisia, and the number of its employees is 185 male and female employees. Through its membership in the International Network for Corporate Social Responsibility (IN-CSR), the company seeks to adopt a policy that holds the company fully responsible in the field of sustainable development.

The meeting was attended by representatives of financial institutions, telecommunications companies, research and consultancies, United Nations agencies, and the media, which also allowed the exchange of experiences regarding the strategies of organizations participating in the United Nations Global Compact, the Tunisia Network in the field of human rights, international labor standards, environmental protection, and anti-corruption.

A second meeting was held in November 2022, dedicated to presenting the center's program concerning combating gender-based violence, in the presence of businesswomen, members of Feminine by UIB, and representatives of financial institutions and organizations promoting the business environment.

The meeting was an opportunity to present the program of this banking institution concerning promoting gender equality, as well as to think about the partnership program that will bring the bank together with «CAWTAR» while inviting the institutions participating in the meeting to participate in it.

Within these two meetings, the Tunis Network for the Global Charter for Corporate Social Responsibility called on participating companies and institutions to join the network to benefit from the available resources and opportunities in the areas of capacity building and networking.

The involvement of the Tunisia Network in the Global Charter for Corporate Social Responsibility represents an added value to the project, given that the network accompanies nearly sixty private sector institutions to adopt the Charter for Corporate Social Responsibility, which includes provisions for the promotion of women and human rights. Therefore, the network is considered a strategic ally for the project and its future activities, and a



contributing factor to the sustainability of what has been achieved.

Existing Challenges and Available Opportunities

One of the most prominent things that faced the project was the unwillingness of some private sector companies, especially the large ones, to get involved in the project, for various reasons, the most important of which are: Some of these companies do not put among their priorities the issue of gender equality, enhancing the presence of women in the institution, developing their skills and opportunities for promotion. Some other companies do not have sufficient knowledge and awareness of the importance of taking supportive measures, procedures, and mechanisms for women in the organization. What these institutions have in common is the dominant female representation within them, and therefore they consider that they thus respond to the standards of gender equality and do not need special programs on the subject.

In addition, several companies and institutions, especially small and micro ones, found it difficult to implement the work plan that was agreed upon.

Although it succeeded in overcoming many obstacles, it still needs accompaniment and support, as it lacks knowledge of how to move forward and achieve sustainability of

the measures and initiatives that have been adopted, and how to achieve the commitment of its executives and cadres to it following the desired goal. It also requires knowledge of how to focus and adopt precise measures to combat violence against women or gender-based violence or to enhance the skills of women working in companies in the field of change leadership, to enhance the leadership of women to influence the institutional environment and work to change it to be a woman-friendly environment and advocate for her rights. All this calls for a medium and long-term agenda to verify the effectiveness of the initiatives and the extent to which they achieve their goals.

These difficulties refer to the soundness of the approach chosen by the center, which is represented in targeting companies of various sizes, and agreeing to implement activities and/or design initiatives or procedures according to what these companies have achieved in the field of promoting gender equality and supporting the presence and roles of women in the private sector, and in working on Developing an action plan (with each company based on its needs, goals, and vision of the principles of gender equality), as well as enhancing networking and exchanging expertise and experiences between these companies and several actors in the private sector, to familiarize themselves with the various initiatives implemented and encourage the weaving in their footsteps, and to push coordination among them ●



of its female cadres, Mrs. Nahla Ben Saleh, who will ensure the inclusion of gender in the office's policies, programs and activities.

Change leadership to support women in the private sector

It is the title of a training program implemented by the center within the framework of the project to develop the capabilities of

representatives of the companies benefiting from the project, both men and women, in the field of change leadership.

This program was announced during the coronation ceremony of the economic magazine Managers for Women Entrepreneurs, which convened in October 2022. More than 100 people representing various active and working structures in the field of women's economic empowerment accompanied the ceremony.

More than 20 people participated in the training, which was held through the center's e-training platform, over a period of two weeks, following four electronic self-learning units on Gender and Transformational Leadership: Basic Concepts, Gender-Based Violence, Concept of Change and Change Leadership, and Change Leadership at the Individual Level and institutional. The participants were accompanied by a trainer who specialized in the subject, who helped to deepen awareness of issues related to the subject and the environment of the private sector.

Safe-Ness for a safe work environment for women

Among the components of the project, «CAWTAR» also called on the partner and beneficiary parties to give priority to the issue of combating violence against women and girls in the workplace by adopting and generalizing the use of publishing the mobile application launched by the Safe-Ness Center to combat violence against women and girls in public places, and introducing it widely. Violence is still one of the main obstacles to women's empowerment, especially economic empowerment.

Two banking institutions were involved in this initiative, namely the Arab Bank of Tunisia (ATB), which led an extensive media campaign to introduce the application to its female clients as well as to its female cadres, and also the International Union of Bank (UIB), which introduced the application to its female cadres and urged its use.

Mrs. Ilhem Bouaziz, Deputy General Manager of the International Union of Bank (UIB) said, «The application is very important for us, as bank employees who are sometimes asked to stay late can use Safe-Ness, which will make them feel comfortable and safe when they return to their homes, and this contributes to enhancing a safe work environment for women».

Networking and Training Activities to Achieve the Desired Goals

Within the framework of the project, the center's role was not limited to training and accompaniment only, but rather directed towards organizing meetings that bring together a wide spectrum of actors in the field. In addition to the regional meeting held within the framework of the project, the CAWTAR Center held a meeting in May 2022 on the topic «Women's Empowerment is a Social Responsibility of Institutions», aimed at exchanging experiences on private sector initiatives in the field of promoting gender equality and supporting women's participation in the private sector.

Activating the Role of the Private Sector to Promote Women's Economic Rights:

Networking and Training to Advance Gender Equality in Private Sector Companies

CAWTAR was involved in the project «Activating the Role of the Private Sector in Promoting Gender Equality in the MENA Region», which was implemented in Egypt, Tunisia, and Morocco. The Center was a partner in implementing the project in Tunisia, adopting a participatory approach that brings together multiple and diverse actors and micro, small, medium, and large enterprises.

It was keen to create a dynamic on the issue to enhance the status of women and their position in the private sector, with the participation of more than 15 large, medium, and micro institutions, working in the fields of banking, media, communications, education, and advisory services, selected from among 30 institutions and private sector companies.

The center in Tunisia accompanied the beneficiary institutions for two years to develop and adopt measures and procedures related to supporting gender balance, diversity, integration in the workplace, and promoting equality from a gender perspective.

The most important outputs of the project in Tunisia in terms of the initiatives implemented by private sector companies and institutions were represented in 3 main outputs, which include the development and adoption of a charter for equal opportunities between women and men, strengthening the capabilities of senior cadres in companies in the field of women's change leadership, and combating violence against women and girls in the workplace by adopting the «Safe-Ness» mobile application launched by the center in 2020 to prevent harassment of women and girls in public spaces.

A Charter for Equal Opportunities... A first step!

«CAWTAR» accompanied several companies involved in the project with the aim of formulating and adopting a charter for equal opportunities between women and men. It has been endorsed and adopted by 4 micro-enterprises, which are the ARTICA Engineering Services Office, the Alpha N Consulting office which specializes in accompanying young female and male entrepreneurs, the MTC office, and the Hajar Al-Buraiki



consulting office.

The course of formulating the charter was defined by holding several accompanying meetings and workshops to formulate the charter by adopting a participatory methodology. The four companies posted the charter on their website and social media pages.

According to the charter, companies are committed to ensuring equal opportunities for men and women to access leadership and decision-making positions, enhancing the skills of employees, both women and men, and building their capabilities

while ensuring the application of the principles of non-discrimination, and conducting a periodic evaluation of what the company achieves at this level.

ARTICA Engineering Services Office did not stand at the level of formulating and adopting the charter, as it submitted the charter to the office of the Deanship of Engineers in Tunis, pending its adoption at the level of the deanship.

As for the Alpha N Consulting office, it has put a new job in its organizational structure, which is the job of a gender advisor, which was assumed by one

themselves can play a fundamental role in achieving gender equality by supporting the development of policies and procedures that promote the effective participation of women in the private sector, and by encouraging companies to implement better practices related to gender equality.

Within the framework of the project, partners in Tunisia, Morocco, and Egypt provided support, guidance, accompaniment, capacity building, and networking for companies to formulate policies and initiatives supportive of women in the private sector.

The center has chosen three major approaches to encourage several companies to get involved in the project, namely: formulating and adopting a code of conduct to achieve gender parity and promoting the principles of gender equality within the enterprise.

The charter was formulated under the supervision of the "CAWTAR" center, by adopting a methodology that responded to the needs and specificities of these four small companies. The second approach was to combat violence against women by encouraging several financial and banking companies to adopt the SafeNess mobile application launched by the "CAWTAR" center, to protect women and girls from violence in public spaces.

The center's efforts at this level have succeeded in adopting the application and making it widely known to female clients of the participating banks, in the direction of ensuring a safe work environment for women.

The third approach was devoted to strengthening the capabilities of women cadres in decision-making circles in companies, and women business owners, in the field of promoting change leadership.

It is an input that derives its importance from the ability of the training that was implemented on "Change Leadership from a Gender Perspective" to raise the level of knowledge and skills of the beneficiaries on how to make the institution's environment pro-women and promote the

principles of equality. This concept is based on the ability of women, and not just leadership, their ability to change the societal or institutional environment to be supportive of women.

The Center will be keen to achieve the sustainability of its projects after the end of implementation, thanks to its adoption of a work methodology based on achieving interdependence and the intersection between the various projects with common objectives that it works to implement. The economic empowerment of women and youth and the promotion of an entrepreneurial environment is a fundamental pillar of the center's work within its strategic plan.

Therefore, the center will maintain the sustainability of the project by inviting partner and beneficiary institutions to engage in other project activities that it is implementing on the subject. This alignment will establish a permanent partnership and will provide future opportunities for joint work, networking, and exchange of experiences.

On the other hand, the center has an important balance in the field of training and self-learning that targets various groups, including women investors as well as private sector companies, which will enable it to continue targeting the parties involved in the project, especially through capacity-building activities.

The Center's work as well within international references, especially the sustainable development agenda with its seventeen goals, which CAWTAR made a framework for its strategic plan, will give a wider space and greater opportunities to allow exchange regarding the subject of the project.

The Arab Network for Gender and Development «@nged» is also considered one of the center's work mechanisms providing its members with joint work and networking opportunities. At a later stage, the beneficiaries of the project will be invited to join the network and integrate into its continuous dynamism, which is considered an element of achieving project sustainability ●



Dr. Soukeina Bouraoui
Executive Director

Various international studies and reports indicate that in the Middle East and North Africa region, as in most countries, women are more likely than men to work in the public sector, especially when they have high educational attainment. The public sector has always been a source of job security and social value, even though it is no longer able to absorb all demands or create new job opportunities. Although women represent more than two-thirds of graduates of higher education, their participation in the economic field is low, and the gender gap in the labor market is large. In Tunisia, for example, women represent only 28.9% of the total workforce.

Moreover, the large wage gap in favor of men reduces the incentives for women to join the labor force in general and the private sector in particular. Public-sector jobs are still more valuable than private-sector jobs, due to the many advantages they offer.

In the private sector, women in the Middle East and North Africa region earn less than men, on average. According to a report prepared by the "CAWTAR" Center, the Organization for Economic Cooperation and Development, and the International Labor Organization "Changing Laws and Breaking Barriers to Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco, and Tunisia", in 2019, women working in the private sector earn, on average, about 18.5% less than men for one hour of work, and this rate has remained almost stable since 2012.

As for the presence of women at the helm of companies, which is the case in most regions, women in the Middle East and North Africa region find it difficult to reach leadership positions.

In Egypt and Tunisia, the proportions of women in managerial positions are above the global average, but in Morocco, the proportions of women and men in management are low (less than 1%) due to the largely rural economy. Although the percentage of women in managerial positions in Egypt and

Tunisia is higher than the global average, the gender gaps in Egypt are (10 percentage points) and (4 percentage points) in Tunisia, which are wider than the global average and the average of the Middle East and North Africa region.

Women in the MENA region are also underrepresented among CEOs. As indicated by ILO data, few women are occupying senior and executive positions in the private or public sector at 15% in Tunisia, 13% in Morocco, and 10% in Egypt. To change these facts towards a more equal reality in the participation of women in the private sector, private companies must be encouraged so that they have more women in leadership positions and decision-making power. However, this cannot be achieved without procedures and institutional systems to guarantee the principles of equality and promote a gender-sensitive environment with the implementation of awareness-raising, capacity-building, and communication programs and projects targeting both women and men, to create a culture based on the values of gender equality.

Therefore, the "CAWTAR" Center did not hesitate to get involved in the regional project "Activating the Private Sector in the Middle East and North Africa for Women's Economic Rights", which is being implemented in partnership with Hands along the Nile and with the support of the United Nations Democracy Fund, to promote women's economic rights, empowerment, and gender equality.

Adopting policies and procedures that encourage equality and aim to achieve it practically on the ground is a very important issue to reduce the large gaps that exist between men and women in the private sector, due to the many obstacles and challenges that women face in obtaining job opportunities, promotion, and fair treatment.

International organizations, government institutions, various actors, and private sector companies

Activating the Role of the Private Sector to
Promote Women's Economic Rights:

Networking and Training to Advance Gender Equality in Private Sector Companies



**Women at the helm
of companies
and participating in the
decision-making process**



كوتریات عدد 86 - جوان/يونيو 2023
نشرية تصدر عن مركز المرأة العربية
للتدريب والبحوث كوثر

Edited by the Center of Arab
Women for Training and Research
Cawtaryat 86 - 2023

- المديرية التنفيذية : د. سكينه بوراوي
- مديرة التحرير : اعتدال مجري
- رئيسة التحرير : لبنى النجار الزغلامي
- فريق التحرير : سهير الشعباني - تونس
سوسن فري - تونس

**الأراء الواردة في المقالات المفضلة تعبر عن الرأي
الشخصي للكاتب ولا تعبر بالضرورة عن آراء مركز كوثر**

Signed articles do not necessarily
reflect the view of cawtar

CAWTARYAT

7 Impasse N° 1 Rue 8840 Centre Urbain Nord
BP 105 Cité Al khadhra 1003 - TUNIS

Tél : (216 71) 790 511 - Fax : (216 71) 780 002

cawtar@cawtar.org

www.cawtar.org

<https://www.facebook.com/CenterofArabWomenforTrainingandResearch>

<https://www.youtube.com/channel/UCivSHG0eUfcb7yamv5pD3yw>

https://twitter.com/CAWTAR_NGO