





دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة

مايو ٢٠١٨



© ٢٠١٨، البنك الدولي للإنشاء والتعمير/البنك الدولي

H Street NW ١٨١٨

٢٠٤٣٣ Washington DC

هاتف: ٢٠٢-٤٧٣-١٠٠٠

موقع الإنترنت: www.worldbank.org

هذا التقرير هو نتاج عمل موظفي البنك الدولي مع إسهامات خارجية. ولا تشكّل النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذا التقرير بالضرورة وجهات نظر البنك الدولي، أو مجلس مديريه التنفيذيين، أو الحكومات التي يمثلونها.

ولا يضمن البنك الدولي دقة البيانات التي يتضمنها هذا التقرير. ولا تعني الحدود والألوان والمسميات والمعلومات الأخرى المبينة في أي خريطة في هذا الكتاب أي حكم من جانب البنك الدولي على الوضع القانوني لأي إقليم أو تأييد هذه الحدود أو قبولها.

الحقوق والإذن بالطبع والنشر

تخضع محتويات هذا التقرير لحقوق الاستنساخ. ولأن البنك الدولي يُشجّع على نشر معارفه، فإنه يجوز إعادة نسخ هذا التقرير كلياً أو جزئياً لأهداف غير تجارية ما دام يتضمن نسبته بشكل كامل إلى هذا العمل.

يجب توجيه أي استفسارات عن الحقوق والتراخيص بما في ذلك حقوق التبعية إلى إدارة مطبوعات البنك الدولي على العنوان التالي:

The World Bank Group, ١٨١٨ H Street NW, Washington, DC ٢٠٤٣٣, USA.

فاكس: ٢٠٢-٥٢٢-٢٦٢٥؛ بريد إلكتروني: pubrights@worldbank.org.



شكر وتقدير

تعبّر الآراء الواردة في هذا التقرير عن وجهة نظر المؤلفين ويجب ألا تُنسب على أي وجه إلى مجموعة البنك الدولي أو مجلس مديريه التنفيذيين أو الحكومات التي يُمثّلونها.

نود بدايةً أن نعرب عن عميق تقديرنا لمعالى وزيرة الاستثمار والتعاون الدولي الدكتورة سحر نصر، ومعالى الدكتورة مايا مرسي رئيسة المجلس القومي للمرأة. فقد أعد محور تركيز هذه الدراسة بناءً على طلب مباشر منهما، ونُقدّر أيما تقدير دعمهما المتواصل، ومساهمتهما القيّمة، ودورهما القيادي.

قام بإعداد هذا التقرير فريق تقوده نهلة زيتون الخبيرة الأولى في مجال الحماية الاجتماعية، واستند إلى مساهمات من: ماجد عثمان المدير العام والعضو المنتدب للمركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة)، وراجي أسعد أستاذ التخطيط والشؤون العامة في جامعة مينيسوتا، ونعمت جنينة خبيرة التنمية والدراسات الاجتماعية، وديننا شريف الشريكة المؤسسة لمؤسسة أهيد أوف ذا كيرف (Ahead of the Curve). ويود الفريق أن يتقدم بالشكر إلى نهاد أبو القمصان، رئيسة المركز المصري لحقوق المرأة، وحنان جرجس نائبة المدير العام لمركز بصيرة، وهبة أبو شنيف من جامعة مدينة نيويورك على مساهماتهم السخية بخبراتهم. وساهم في جمع البيانات وتحليلها وإعداد محتوى التقرير موظفو مؤسسة «أهيد أوف ذا كيرف» التالية أسماؤهم: محمد القلا المؤسس المشارك، ونهال شرارة المدير العام، وسلمى السايح نائبة المدير العام، وكارين فانوس الزميلة بالمؤسسة. ونتوجه «بالشكر» الجزيل إلى نعمت جنينة ونهال شرارة على جهدهما الرائع في تحرير التقرير في إطار زمني قصير للغاية.

وما كان لهذا التقرير أن يرى النور لولا ما لقيه من مشورة وتعليقات ومقترحات قيّمة من الزملاء الذين قاموا باستعراضه وهم: بينديكت ليروي دي لا بريير كبير الخبراء الاقتصاديين، وسميرة أحمد حلس مديرة برامج، وتوبياز ليختنفلد خبير التنمية الاجتماعية. وساهمت بسخاء أيضا كارين كليرت كبيرة خبراء الحماية الاجتماعية، وجوستافو ديماركو مدير برامج، ونيستا سينها خبيرة اقتصادية أولى، وكارول أبي ناهد شارتوني الخبيرة الاقتصادية باستعراضهم وملاحظاتهم التقييمية خلال العديد من المشاركات. ونقدم بشكر خاص إلى ثريا الأسيوطي التي قدّمت دعماً بحثياً، فضلاً عن آرائها الصريحة وحججها القيّمة ومساهماتها التخصصية التي ساعدت على تعزيز شكل التقرير ومضمونه وتوصياته. وقامت مريم غالي مساعدة الفريق بتزويد الفريق بدعم إداري يتسم بالكفاءة وحسن التوقيت.

ونود كذلك أن نعرب عن شكرنا العميق على القيادة والتوجيه والتشجيع الذي قدّمه أسعد عالم المدير الإقليمي السابق لمصر واليمن وجيبوتي في البنك الدولي، وهانا بريكسي المديرة بقطاع الممارسات العالمية للحماية الاجتماعية والوظائف في إدارة منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

ونود أيضا أن نتوجه بالشكر إلى كل الشركات والأفراد الذين شاركوا في مجموعات النقاش والمسوح الاستقصائية والمقابلات. وكانت المعلومات التي تلقيناها من المشاركين ضرورية ولا غنى عنها للوصول إلى نتائج البحث.

لقد حصلت هذه الدراسة على تمويل جزئي من حكومة المملكة المتحدة من خلال الصندوق الاستثماري للمملكة المتحدة الذي يُموّل أنشطة لدعم البرنامج التحليلي والإستراتيجي للبنك الدولي في مصر. ويعرب الفريق عن خالص شكره على هذه المساهمة المهمة التي جاءت في الوقت المناسب.



جدول المحتويات

٤	جدول المحتويات
٦	جدول الجداول
٧	جدول الأشكال
٨	جدول الاطارات
٩	الاختصارات والأسماء المختصرة
١٠	موجز واف وسياق التقرير
١٠	مقدمة
١١	النطاق والمنهجية
١٢	مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي
١٧	رسائل مهمة إلى متخذي القرار وواضعي السياسات
١٩	الفصل الأول: أوضاع المرأة المصرية
١٩	التعليم
٢٤	الصحة
٢٨	الفرص الاقتصادية
٣١	ولاية المرأة على نفسها
٣٨	الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات
٤٠	ثبت المراجع
٤٢	الفصل الثاني: مشاركة المرأة في سوق العمل
٤٢	مشاركة المرأة في قوة العمل
٤٨	تشغيل الشباب
٤٨	الأجور
٤٨	العمل اللائق
٤٩	النساء في المناصب القيادية
٥١	الموازنة بين متطلبات العمل والحياة
٥٢	البطالة بين النساء
٥٥	البطالة والتعليم
٥٦	البطالة بين الشباب
٥٧	ريادة الأعمال
٥٩	الأعراف والقيم الذكورية
٦١	الخلاصة والتوصيات بشأن السياسات
٦٤	ثبت المراجع
٦٦	الفصل الثالث: الشمول المالي للمرأة
٦٦	مقدمة
٦٦	التزام وطني بالجهود العالمية لتحقيق الشمول المالي
٦٩	مُعوقات الشمول المالي
٧١	علاقة التقاطع بين الشمول المالي وريادة الأعمال
٧٣	المبادرات الوطنية لتعزيز الشمول المالي وريادة الأعمال
٧٩	دور الجمعيات الأهلية ومؤسسات التمويل متناهي الصغر
٨٣	الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات



٨٧	الفصل الرابع:
٨٧	مقدمة
٨٧	اتجاهات مشاركة المرأة في قوة العمل
٩١	التمييز بين الجنسين في مكان العمل
٩١	جنس رب العمل / المدير
٩٢	تأثير الزواج على تشغيل المرأة
٩٥	التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة
٩٥	عمل المرأة واتخاذ القرار داخل الأسرة
٩٦	الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات
٩٨	ثبت المراجع
٩٩	الفصل الخامس:
٩٩	مقدمة
١٠٠	نتائج البحوث الثانوية
١٠١	نتائج البحوث الأولية
١٠٧	مظاهر التحيز في قطاعات مُحدّدة، والإستراتيجيات المضادة، والتوصيات
١١٢	التحيز غير الواعي على جانبي العرض والطلب
١١٥	الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات
١٢١	الفصل السادس: صناعات واعدة في تشغيل النساء في الاقتصاد المصري
١٢١	مقدمة
١٢١	أبرز ١٢ قطاعاً لتشغيل النساء في الاقتصاد المصري
١٢٧	الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات
١٣٢	ثبت المراجع
١٣٣	الفصل السابع: الاستنتاجات والتوصيات
١٤١	الملحق أ: قياس أوضاع المساواة بين الجنسين في مصر
١٤٣	الملحق ٤ أ: خصائص المشاركين في المناقشات الجماعية المركزة
١٤٤	الملحق ٥ أ: أشكال التحيز غير الواعي
١٤٦	الملحق ٦ أ: ملحق المنهجية
١٤٨	المرفق ٦ ب: ملحق البيانات الإحصائية



جدول الجداول

٢٠	إجمالي وصافي معدلات الالتحاق حسب المستوى التعليمي ونوع الجنس ٢٠١٧/٢٠١٦	الجدول ١-١
٢٤	الجوانب السكانية لاستخدام النساء وسائل الإعلام الإلكترونية (مرة على الأقل أسبوعياً) حسب نوع الوسيلة، ٢٠١٤ (%)	الجدول ٢-١
٣٠	توزيع المهام المنزلية حسب نوع الجنس ومتوسط الوقت اليومي المستغرق (%)، ٢٠١٥	الجدول ٣-١
٤٤	قوة العمل والوضع الوظيفي حسب نوع الجنس، ٢٠١٠ و ٢٠١٦، %	الجدول ١-٢
٤٧	الوضع الوظيفي حسب محل الإقامة ونوع الجنس، مصر ٢٠١٦ (%)	الجدول ٢-٢
٤٩	مؤشرات العمل اللائق حسب القطاع ونوع الجنس (%) ٢٠١٦	الجدول ٣-٢
٥٠	مؤشرات تمكين المرأة في شركات القطاع الخاص، مصر ٢٠١٧ (%)	الجدول ٤-٢
٥٣	معدل البطالة في صفوف الإناث، مصر ٢٠١٦	الجدول ٥-٢
٥٧	الشباب خارج دائرة التعليم والعمل والتدريب	الجدول ٦-٢
٥٨	تقييم تنمية ريادة الأعمال النسائية في مصر، ٢٠١٦	الجدول ٧-٢
٥٩	القبول بعمل المرأة في وظيفة ذات أجر خارج المنزل، ٢٠١٦	الجدول ٨-٢
٦٠	تفضيل أن تعمل المرأة في وظيفة ذات أجر، ٢٠١٦	الجدول ٩-٢
١٢٢	نمو التشغيل في أبرز ١٢ قطاعاً وفقاً لسلسلة تعداد المنشآت ١٩٩٦ - ٢٠٠٠	الجدول ١-٦
١٣٥	ملخص للتوصيات الرئيسية	الجدول ١-٧
١٤٢	مؤشرات الفجوة بين الجنسين، أحدث عام متاح	الجدول أ - ٤
١٤٨	صناعات لها حصة فوق المتوسط من تشغيل النساء في المنشآت العامة المصرية، من التعداد الاقتصادي ٢٠١٣/٢٠١٢-٢٠٠٠	الجدول ٦-ب-١
١٤٩	اتجاه نمو التشغيل في أبرز ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء في القطاع الخاص وفقاً لمسح القوى العاملة ٢٠١٤-٢٠٠٠	الجدول ٦-ب-٢



جدول الأشكال

الشكل ١-١	(%) استخدام الكمبيوتر حسب محل الإقامة ونوع الجنس ٢٠١٢/٢٠١١ و ٢٠١٦/٢٠١٥	٢٢
الشكل ٢-١	(%) استخدام الكمبيوتر فيما بين الشباب حسب نوع الجنس ٢٠١٢/٢٠١١ و ٢٠١٦/٢٠١٥	٢٣
الشكل ٣-١	(%) استخدام الكمبيوتر والإنترنت بالقطاع الخاص حسب نوع الجنس ٢٠١٢/٢٠١١ و ٢٠١٦/٢٠١٥	٢٣
الشكل ٤-١	الساعات التي تقضى في العمل بالمنزل وخارجه أسبوعياً، حسب الحالة الاجتماعية والوضع الوظيفي للمرأة، ٢٠١٢	٣١
الشكل ١-٢	(قوة العمل حسب نوع الجنس ومحل الإقامة والوضع الوظيفي، مصر ٢٠١٦ (بالمليون)	٤٣
الشكل ٢-٢	توزيع قوة العمل حسب نوع الجنس والسن، مصر ٢٠١٦	٤٣
الشكل ٣-٢	توزيع قوة العمل حسب نوع الجنس ومستوى التعليم، مصر ٢٠١٦	٤٤
الشكل ٤-٢	الوضع الوظيفي حسب نوع الجنس ومحل الإقامة (بالمليون) والقطاع (%)، مصر ٢٠١٦	٤٦
الشكل ٥-٢	الوضع الوظيفي حسب نوع الجنس ومحل الإقامة، ٢٠١٦	٤٦
الشكل ٦-٢	العاطلون حسب نوع الجنس، ومحل الإقامة (بالمليون)، والوضع الوظيفي السابق (%)، مصر ٢٠١٦	٥٣
الشكل ٧-٢	مدة البطالة حسب نوع الجنس (%)، ٢٠١٦	٥٤
الشكل ٨-٢	العاطلون الذين ظلوا بلا عمل مدة ٣ أعوام على الأقل حسب المستوى التعليمي (%)، ٢٠١٦	٥٤
الشكل ٩-٢	خريجات الجامعة، ومعدل بطالة الإناث (%)، ٢٠٠٥-٢٠١٥	٥٥
الشكل ١٠-٢	توزيع خريجي الجامعة حسب نوع الجنس والتخصص (%)، ٢٠٠٦ و ٢٠١٥	٥٦
الشكل ١١-٢	معدل البطالة بين الشباب حسب نوع الجنس ٢٠١١-٢٠١٦	٥٦
الشكل ١٢-٢	تفضيل بقاء المرأة في المنزل (%)، ٢٠١٦	٦١
الشكل ١-٣	فجوة انتشار الخدمات المصرفية بين الجنسين في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	٧٠
الشكل ٢-٣	السلوك المالي للنساء يكسبهن قبولاً لدى البنوك	٧٢
الشكل ٣-٣	الشمول المالي الكامل للمرأة يتطلب التشجيع على ٣ مستويات	٨٤
الشكل ٤-٣	البيانات المصنفة حسب نوع الجنس ضرورية لتعزيز الشمول المالي للمرأة على كل المستويات	٨٥
الشكل ١-٤	(%) مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في دخل الأسرة	٩٦
الشكل ١-٥	تمثيل النساء في قوة العمل العالمية، المناصب القيادية العليا	٩٩
الشكل ١-٦-ب	التوزيع الإقليمي لقوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعاً	١٥٠
الشكل ٢-٦-ب	توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعاً حسب مستوى التحصيل الدراسي	١٥١
الشكل ٣-٦-ب	توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعاً حسب مستوى مهارات الوظائف	١٥١
الشكل ٤-٦-ب	توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعاً حسب التوافق بين التحصيل الدراسي ومتطلبات الوظائف من المهارات	١٥٢
الشكل ٥-٦-ب	توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعاً حسب الحالة الاجتماعية	١٥٢
الشكل ٦-٦-ب	توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعاً حسب الفئة العمرية	١٥٣



جدول الاطارات

٢١	تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات «ستيم STEM» - مشروع قوافل الدعاية من أجل الشراكة بين جمعية رائدات أعمال ألمانيا وجمعيات سيدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	الإطار ١-١
٣٧	الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.....	الإطار ٢-١
٣٩	سبعة مبادئ لأجندة تحويلية من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة.....	الإطار ٣-١
٤٢	أبعاد المساواة بين الجنسين في العمل.....	الإطار ١-٢
٥١	النساء في مجالس الإدارة.....	الإطار ٢-٢
٥٢	دراسة حالة عن أنشطة رعاية الأطفال والتنمية: مفيدة للأطفال، والموظفات، وأرباب العمل، والاقتصادات	الإطار ٣-٢
٦٨	المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠١٨ للشمول المالي.....	الإطار ١-٣
٦٨	مبادرة البنك المركزي المصري والمجلس القومي للمرأة.....	الإطار ٢-٣
٧٧	مستورة.....	الإطار ٣-٣
٧٨	فكرتك شركتك.....	الإطار ٤-٣
٧٨	وظيفتك جنب بيتك.....	الإطار ٥-٣
٧٩	شهادة التأمين (أمان المصريين).....	الإطار ٦-٣
٨٠	جمعية رجال أعمال الإسكندرية.....	الإطار ٧-٣
٩٤	أثر العامل الإضافي.....	الإطار ١-٤
١٢٠	نموذج للمساواة بين الجنسين، مصر - تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، ومكافحة العنف ضد المرأة	الإطار ١-٥



الاختصارات والأسماء المختصرة

البنك الزراعي المصري	ABE
البنك الأفريقي للتنمية	AfDB
الوكالة الفرنسية للتنمية	AFD
خدمات تنمية أنشطة الأعمال	BDS
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء	CAPMAS
البنك المركزي المصري	CBE
شركة ضمان مخاطر الائتمان	CGC
إطار الشراكة الإستراتيجية	CPF
المسح السكاني الصحي	DHS
المعهد المصرفي المصري	EBI
تعداد المنشآت الاقتصادية	EC
الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة	ECCE
الهيئة العامة للرقابة المالية	EFSA
مسح الجوانب الصحية في مصر	EHIS
المسح التتبعي لسوق العمل المصري	ELMPS
وحدات تكافؤ الفرص (المجلس القومي للمرأة)	EOUs
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	FAO
ختان الإناث	FGM/C
الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار	GALAE
إجمالي الناتج المحلي	GDP
مؤشر الفجوة بين الجنسين	GGI
الحكومة المصرية	GoE
الهيئة العامة للتخطيط العمراني	GOPP
تقييم مناخ الاستثمار	ICA
مركز خدمات المستثمرين	ISC
وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	MCIT
التنمية البشرية على المستوى المتوسط	MHD
وزارة الاستثمار والتعاون الدولي	MOIC
معدلات وفيات الأمهات	MMR
وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني	MOE
وزارة الصحة	MOH
وزارة التعليم العالي	MOHE
وزارة الداخلية	MOI
وزارة العدل	MOJ
وزارة التضامن الاجتماعي	MOSS
وزارة النقل	MOT
جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر	MSMEDA
وزارة التجارة والصناعة والصناعات الصغيرة	MTI
المجلس القومي للمرأة	NCW
المبادرة القومية للتشغيل	NEP
مرصد المرأة المصرية	NOW
النساء والولادة	OB/GYN
أهداف التنمية المستدامة	SDGs
مسح النشء والشباب في مصر	SYPE
معدل الخصوبة الكلي	TFR
العنف ضد المرأة	VAW
مركز تنمية مهارات المرأة	WBDC
التمكين الاقتصادي للمرأة	WEE



موجز واف وسياق التقرير

مقدمة

على النحو المُبين في إطار الشراكة الإستراتيجية للبنك الدولي مع الحكومة المصرية، يبني هذا التقييم لأوضاع المساواة بين الجنسين في مصر المعنون «التمكين الاقتصادي للمرأة» على تقرير البنك الدولي ٢٠١٠ المعنون «تضييق الفجوة: تحسين فرص سوق العمل للنساء في مصر»، ويسترشد بإستراتيجية البنك الدولي المعنية بالمساواة بين الجنسين للسنوات ٢٠١٦-٢٠٢٣. علاوة على ذلك، يُركّز تقرير التمكين الاقتصادي للمرأة، بناءً على طلب المجلس القومي للمرأة، على الحواجز والفرص المتصلة بالتمكين الاقتصادي للنساء في مصر.

ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا التقرير في إجراء تقييم للعوامل التي تسهم في استمرار تدني مُعدّل مشاركة المرأة المصرية في قوة العمل، والذي يبلغ حالياً ٢٣,١٪، وتحديد السياسات والحلول «المراعية للمساواة بين الجنسين» من أجل تعزيز النمو الاقتصادي، وفي الوقت نفسه تضييق الفجوات بين الجنسين. وهذا التقرير يُقصد من ورائه أن يكون بمثابة مذكرة سياسات لتوجيه إستراتيجية المجلس القومي للمرأة للتمكين الاقتصادي للنساء، وذلك بتحديد مجالات مُعيّنة لا تزال تشهد تفاوتات بين الجنسين، ويلزم اتخاذ تدخلات على صعيد السياسات بشأنها. وبناءً على ذلك، فهو يتناول المُحرّكات الهيكلية لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي عن طريق تطبيق الإطار التحليلي لمطبوعة «تقرير عن التنمية في العالم ٢٠١٢: المساواة بين الجنسين والتنمية»، على السياق المصري.

لا يمكن لاستدامة النمو الاقتصادي أن تتحقق سوى بمشاركة جميع فئات المجتمع، وتُمثّل النساء مورداً غير مُستغل في الاقتصاد المصري، وهي حقيقة أشار إليها تقرير البنك الدولي ٢٠١٠ عن المساواة بين الجنسين، وكذلك في مختلف الدراسات المعنية بمشاركة النساء في قوة العمل. وأشار تقرير البنك الدولي ٢٠١٠ عن المساواة بين الجنسين أيضاً إلى أنّ العلاقة القوية في العادة بين مستوى التحصيل الدراسي والمشاركة في النشاط الاقتصادي تتقلص مع ارتفاع مستوى تمثيل النساء المتعلمات في قطاع حكومي آخذ في الانكماش، وضعف مستوى تمثيلهن في القطاع الخاص. وتشكل المعاملة التي تنطوي على تمييز وإجحاف للنساء في سوق العمل، لاسيما في القطاع الخاص، عقبة كبيرة في طريق مشاركتهن ومساهمتهن في النمو الاقتصادي. وفي هذا السياق، قدّر تقرير في عام ٢٠١٢ لمؤسسة بوز أند كومباني عن المرأة وعالم العمل أنه إذا أصبحت معدلات تشغيل الإناث مساوية لمعدلات تشغيل الذكور في مصر، فإن هذا سيؤدي إلى زيادة نسبتها ٣٤٪ في إجمالي الناتج المحلي^٢.

ولا يُمكن للجهود الرامية إلى تعزيز مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي أن تؤتي ثمارها إلا إذا أُتيحت لهن موارد كافية، مع مراعاة الترابط بين الركائز الثلاث للإطار المفاهيمي لمطبوعة «تقرير عن التنمية في العالم ٢٠١٢: المساواة بين الجنسين والتنمية» وهي: القدرات البشرية والفرص الاقتصادية والتعبير عن الرأي والولاية. وتتطلب معالجة الفجوة بين الجنسين الاهتمام بعلاقة الارتباط التفاعلية بين الأسر والمؤسسات والأسواق، وكيف تُؤثر على وضع المرأة، ويستلزم أيضاً الاهتمام بالأثر القوي للأعراف الاجتماعية على المؤسسات والمجتمعات المحلية والأفراد، وكذلك الأثر الذي تلعبه أشكال التحيز الضمني والصريح في تحديد مهام وأدوار الجنسين والفرص المتاحة لكل من الرجال والنساء. ويفترض إطار المساواة بين الجنسين على أرض الواقع الذي وضعه أرونا راو وديفيد كيلر في عام ٢٠٠١ أنه إذا لم يتم إجراء استثمارات لمعالجة أنماط التحيز القائمة على أساس نوع الجنس و«الهيكل الراسخة» للأنظمة والمؤسسات المُكلّفة بتحويل سياسة المساواة بين الجنسين إلى واقع عملي يعود بالنفع على النساء والفتيات، فإن هذه الأعراف الاجتماعية غير الرسمية «المترسخة بشدة» ستؤدي إلى إفساد أفضل السياسات والخطط الرامية إلى تعزيز العدالة بين الجنسين^٣.

١- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٧.

٢- تمكين المليار الثالث: النساء وعالم العمل، مؤسسة بوز أند كومباني، ٢٠١٢.

٣- راو أرونا، كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين - والحفاظ على استمرار النجاحات، DEVEX، ٢٥ مارس ٢٠١٤.



يطرح تقرير التمكين الاقتصادي للمرأة أفكاراً ورؤى نوعيةً ثابتة بشأن الأعراف الاجتماعية والأنماط والقوالب السلبية التي تعوق قدرة النساء على المنافسة بقدر متساوٍ مع نظرائهن من الرجال في العمل. فعلى سبيل المثال، يعوق عدم تطور مؤسسات سوق العمل مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، لكن دور الشبكات الاجتماعية والظروف الاقتصادية يتجاوز هذا في أغلب الأحيان، وقد يكون ذا تأثيرات إيجابية أو سلبية بحسب السياق السائد. ويتصوّر تقسيم العمل بين الجنسين أن الرجال أنسب لوظائف مُعيّنة، مثل تلك التي تتطلب العمل خارج المنزل، ورفع أحمال ثقيلة والتعامل مع الآلات والماكينات، أمّا النساء فيُنظر إليهن على أنهن أنسب للأعمال الحساسة الدقيقة التي تتطلب الاهتمام بالتفاصيل. وتُقدّم النتائج الكمية شواهد وأدلة على أنّ هناك قطاعات مُعيّنة أكثر ملاءمة للنساء، لاسيما المتزوجات. ويأتي على رأس القائمة اقتصاد الرعاية الذي يساهم بأكثر من ثلث وظائف النساء في القطاع الخاص، وبأعلى نصيب من وظائف الإناث فيما بين كل القطاعات.

يُمثّل تيسير المشاركة الفاعلة للنساء في الأنشطة الاقتصادية أولوية ملحة على قمة الأجندة الوطنية، وهو ما يتطلب تشريعات وسياسات أُحسنت صياغتها، وحلولاً مبتكرة، وشراكات قابلة للاستمرار بين القطاعين العام والخاص. ويتطلّب أيضاً تحوُّلاً في الثقافة العامة للمؤسسات، وفي عقلية الأفراد من النساء والرجال على السواء. وتؤكد تجارب بلدان مثل بيرو ونيكاراغوا في أمريكا اللاتينية وبنجيريا في أفريقيا، التي قامت فيها فرق للبنك الدولي بتصميم وتنفيذ مبادرات تستند إلى نهج التغيير من منظور سلوكي، أنه من الممكن تغيير الأعراف الاجتماعية والتوقعات التي تُشكّل أدوار الجنسين وسلوكياتهم.^٤

النطاق والمنهجية

يعتمد التقرير على البيانات الكمية القائمة، ومنها: مسح القوى العاملة السنوي للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠١٦، والمسح التتبعي لسوق العمل المصري ٢٠١٢، ومسح النشء والشباب في مصر ٢٠١٠ و ٢٠١٤، وبيانات المسح الاقتصادي ٢٠١٢/٢٠١٣ الخاصة بمنشآت القطاع الخاص، ومسوح تقييم مناخ الاستثمار ٢٠١٣ و ٢٠١٦، والمسح السكاني الصحي ٢٠١٥، ومسح استخدام الوقت ٢٠١٥.

وبناءً على توجيهات المجلس القومي للمرأة، أُجريت دراستان نوعيتان لاستكمال النتائج والاستنتاجات التي خلص إليها التحليل الكمي من أجل تقديم صورة تفصيلية للحوافز والعقبات التي تواجهها النساء. وأجريت الدراسة الأولى مع نساء من العاملات والعاطلات، والمتزوجات وغير المتزوجات، وأقاربهن وأرباب أعمالهن، بهدف الوصول إلى فهم عميق لكيفية تأثير الديناميكية الداخلية للعلاقات الأسرية على مشاركة النساء في سوق العمل، وكذلك التفاعل بين الاختيارات الفردية والعوامل الخارجية، مثل دور السوق والمؤسسات غير الرسمية (أي المعتقدات الثقافية التي تحكم السلوك في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية)^٥، ومؤسسات سوق العمل، مثل «الحد الأدنى للأجور واللوائح التنظيمية للحماية الاجتماعية، والنقابات، وآليات التفاوض الجماعي والمزايا المقررة»^٦. وتناولت الدراسة النوعية الثانية أنماط التحيز الصريح (الواعي) والضمني (غير الواعي) في تشغيل الإناث في القطاع الخاص. وأمكن الحصول على هذه المعلومات من خلال مقابلات متعمقة مع أرباب العمل والمديرين والموظفين.

٤- تطبيق العلوم السلوكية من أجل إنهاء الفقر وتعزيز الإنصاف، وحدة العقل والسلوك والتنمية، مجموعة البنك الدولي، ٢٠١٨.

٥- دي سويسا، إندرا وجوتنج يوهانيس، المؤسسات غير الرسمية والتنمية: التفكير من منظور محلي والعمل على المستوى العالمي؟ مستشهد به في جيه. جوتنج، ود. دريشلر، وس. بارتش، ول. دي سويسا (محرران)، المؤسسات غير الرسمية، كيف تساعد الأعراف الاجتماعية التنمية أو تعوقها، مركز التنمية التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٠٧.

٦- بنشرمان غوردون، ٢٠١٢. مؤسسات سوق العمل: استعراض للتقارير (باللغة الإنجليزية). وثائق معلومات أساسية لمطبوعة تقرير عن التنمية في العالم، ٢٠١٣؛ وورقة عمل بحوث السياسات، رقم WPS ٦٢٧٦، الدراسة بتمويل من برنامج المعرفة من أجل التغيير، واشنطن العاصمة، البنك الدولي.



يُقدّم التقرير تحليلاً لسوق العمل الرسمية، والحوافز والفرص المتاحة للشابات المتعلّقات. وهكذا، فإن نطاق التقرير لا يشمل تحليلاً لديناميكية الاقتصاد غير الرسمي.

هيكل التقرير

يعرض الفصل الأول سياق نسبة مشاركة النساء في المجال العام على نحو ما يتضح في معدلات حصولهن على خدمات التعليم والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية وفرص العمل اللائق، وكذلك قدرتهن على المشاركة في العملية السياسية، والتمتع بالحقوق في عدم التعرض للعنف. ويتناول الفصل الثاني ديناميكية وخصائص مشاركة النساء في قوة العمل. ويبحث الفصل الثالث المعوّقات التي تحول دون تحقيق الشمول المالي للنساء، وجهود الحكومة لتوفير بيئة داعمة لمشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية. ويعرض الفصل الرابع رؤى نوعية متبصرة بشأن مفاهيم النساء فيما يتعلّق بظروف العمل، والتحديات، ومنها التوفيق بين متطلبات العمل والزواج، والعلاقة بين المسؤوليات الأسرية، والدخل، وديناميكية اتخاذ القرار في الأسرة. ويناقش الفصل الخامس مختلف أشكال التحيز على أساس نوع الجنس التي تُؤثّر على عمل المرأة في القطاع الخاص، ويُقدّم توصيات لسياسات ممكنة هدفها التشجيع على التنوّع بين الجنسين في مكان العمل، وتعزيز اشتغال النساء، لاسيما في المواقع القيادية. ويتناول هذا الفصل المفاهيم المتعلقة بعمل المرأة في جانبي العرض والطلب في مختلف القطاعات، ومنها الاتصالات السلكية واللاسلكية، والبنوك، والزراعة، والغزل والنسيج، والسلع الاستهلاكية سريعة الدوران (لاسيما في قطاع إنتاج الغذاء). ويُحدّد الفصل السادس أبرز ١٢ قطاعاً يتركّز فيها عمل المرأة، و/أو يُبيّش بنتائج طيبة، ويُقدّم تحليلاً لخصائص قوة العمل من الإناث في هذه القطاعات. وترتبط الخلاصة كل هذه التحليلات والتوصيات معاً، وتُقدّم توصيات لوضعي السياسات بشأن كيفية العمل لتحقيق نتائج أفضل في سوق العمل للنساء. ويتسق الإطار الزمني للتوصيات مع الإستراتيجية المصرية للتنمية المستدامة - رؤية ٢٠٣٠، وإستراتيجية المجلس بشأن المرأة، وأهداف التنمية المستدامة. وبناء على ذلك، تتعلق التوصيات قصيرة الأجل بإجراءات ينبغي اتخاذها خلال العامين القادمين (حتى ٢٠٢٠)، أمّا التوصيات متوسطة الأجل فتُغطّي الفترة حتى ٢٠٢٥، والحد النهائي هو عام ٢٠٣٠. ويختتم التقرير بجدول مختصر يجمع توصيات على مستوى السياسات وفقاً لمختلف الأبعاد، مع تحديد للأطر الزمنية، والمنتهين المستهدفين، ومتخذي القرار ووضعي السياسات، وغيرهم من أصحاب المصلحة المعنيين.

مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي

لم يطرأ أي تغيير ملموس على وضع المرأة منذ إصدار تقرير البنك الدولي ٢٠١٠ عن المساواة بين الجنسين. ويشير الفصلان الأول والثاني إلى أنه على الرغم من المكاسب التي تحقّقت على بعض الأصعدة، ولاسيما التعليم والرعاية الصحية ومعدلات البقاء على قيد الحياة والتمكين السياسي، فإن الفجوة الاقتصادية تظل دون تغيير. وتؤكد معظم المؤشرات التي تقيس عدم المساواة بين الجنسين تدني ترتيب مصر فيما يتعلق بالمشاركة والفرص الاقتصادية المتاحة للنساء. وفي هذا السياق، أظهر مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٧ أن مصر حلت في المركز ١٣٥ من بين ١٤١ بلداً في مجال المساواة بين الجنسين من حيث المشاركة والفرص الاقتصادية.^٧ (الملحق ١- أ) القياس والمقارنة المعيارية للمساواة بين الجنسين في مصر).

يضع عرض موجز لسياق مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي عدداً من القضايا في صدارة الشواغل التي تقتضي القيام بتدخلات على صعيد السياسات: (أ) التناقص في معدل مشاركة النساء في قوة العمل (قُدّر بنسبة ٢١٪ في ١٩٩٨ ارتفعت إلى ٢٧٪ في ٢٠٠٦ وعادت للتراجع إلى ٢٣,١٪ في ٢٠١٦)^٨؛ (ب) التمثيل غير المتناسب للنساء في القطاع العام والاقتصاد غير الرسمي؛ (ج) مشاركة عدد أكبر من النساء، مقارنة بالرجال، في العمل بدون أجر لمنفعة أفراد الأسرة، وقضاؤهن وقتاً طويلاً في أداء هذا العمل.

٧- المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين، ٢٠١٧.

٨- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).



ويشجع تفضيل النساء للعمل في القطاع العام، ويُعزى ذلك إلى عوامل متنوعة، منها أن ظروف العمل في القطاع الخاص لا تلبى متطلبات النساء من حيث الأمان الوظيفي، وساعات العمل؛ ومن الأسباب أيضاً تحيز القطاع الخاص المناهض لتشغيل النساء، وذلك أساساً بسبب التكاليف المتصورة المرتبطة بتشغيل النساء. وتشير دراسة عن مشاركة النساء في الوظائف ذات الأجر إلى أنه في عام ٢٠١٢ كان ٥٠٪ من النساء العاملات مقابل ٢٠٪ من الرجال العاملين يعملون في القطاع العام.^٩ وتجدر الإشارة إلى أن عدد الموظفين في القطاع الحكومي المصري زاد بنسبة ٢٪ إلى ٥,٥٥ مليون في ٢٠١٢/٢٠١٣، نصفهم من النساء. ١٠ ولكن كان هذا قياساً لمرة واحدة، وتركزت الزيادة في القطاع التعليمي، وهو أدنى القطاعات أجراً وفقاً لتقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. ١١، وكان أيضاً أحد أبرز القطاعات الاثني عشر التي يتسم فيها تشغيل النساء بأنه غير متناسب مقارنة بالرجال (يتضمن الفصل السادس تفسيراً أكثر تفصيلاً لهذا الوضع).

تتقاضى قرابة نصف عدد النساء العاملات في وظائف بالقطاع غير الرسمي أجوراً متدنية لا تتوفر فيها أو تغيب عنها إمكانية الحصول على ضمان اجتماعي، وهن في معظمهن أميات يفتقرن إلى المهارات، ولا يتاح لهن الحصول على وظيفة في القطاع الرسمي.^{١٢} وفيما يتعلق بالعمل بغير أجر، أظهرت نتائج مسح استخدام الوقت في عام ٢٠١٥ أن العمل بلا أجر أكثر انتشاراً بدرجة كبيرة بين الإناث، وأن ٩١٪ من النساء اللاتي شاركن في المسح قلن إنهن يقضين وقتاً في أنشطة منزلية بلا أجر مقابل ٢٦٪ من الرجال، وقالت ٢٧٪ من النساء إنهن يقضين وقتاً في رعاية أفراد الأسرة بدون أجر مقابل ٨٪ من الرجال. وفي المتوسط، تقضي النساء وقتاً أكثر كثيراً من الرجال في أداء مثل هذه الأعمال، التي قدر المسح أن قيمتها تبلغ ٤٩٦ مليار جنيه مصري. علاوة على ذلك، لاحظ المسح أن أعباء العمل المنزلي (بلا أجر) على النساء المتزوجات لا تقل حينما يلتحقن بسوق العمل.^{١٣} ومرة أخرى، تلعب الأعراف الاجتماعية والقيم الذكورية التقليدية دوراً في تخصيص المسؤولية عن تربية الأطفال، والتدبير المنزلي، وأعمال الرعاية للنساء في المقام الأول.

ويبدو أن العمل الحر هو الملاذ الأخير للنساء اللاتي يعجزن عن إيجاد وظيفة ذات أجر. علاوة على ذلك، توصف منظومة ريادة الأعمال في مصر بأنها تتحرك بدافع «الضرورة وقصد الكفاف» وليس «اغتنام الفرص»، ويصدق هذا بدرجة أكبر على مشروعات النساء اللاتي يتركز معظمها في القطاعات متناهية الصغر وغير الرسمية. ووفقاً للهيئة العامة للرقابة المالية، تبلغ نسبة المشروعات التي تمتلكها أو تديرها نساء ٢٣٪، معظمها (١٨٪) في قطاع المشروعات متناهية الصغر.^{١٤} ويشكل الحصول على التمويل أحد التحديات الرئيسية التي تواجه رائدات الأعمال لعدة أسباب، وأيضاً لأن البنوك تفرض متطلبات صارمة تتعلق بالضمانات. ويُورد الفصل الثالث بالتفصيل التحديات التي تعوق تحقيق الشمول المالي للمرأة، وعلاقة التقاطع بين الشمول المالي وريادة الأعمال.

أخيراً، تشير البحوث التي تستند إلى الأدلة والشواهد إلى أن الزواج أحد الأسباب الرئيسية لتدني مشاركة النساء في سوق العمل، فالنساء إما يمتنعن عن البحث عن وظيفة لأنهن وأقاربهن من الذكور يعتقدون أن العمل، ولاسيما في القطاع الخاص، قد يُضعف احتمالات زواجهن، ويخترن عملاً ذا متطلبات أقل، أو يخرجن من سوق العمل كليةً بعد الزواج. ويتناول الفصلان الثاني والرابع بإسهاب العوامل التي تُحدّد قرار المرأة بالعمل أو عدمه.

٩- مشاركة النساء في الوظائف ذات الأجر في مصر مسألة تتعلق بالسياسة المتبعة وليست مجرد عقيدة. الشبكة المصرية للتنمية المتكاملة، موجز السياسات رقم ٢٠٢٢.

١٠- أعداد العاملين في القطاع العام بمصر زادت بنسبة ٢٪ في ٢٠١٢/٢٠١٣: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

١١- مازال القطاع العام في مصر يقدم أجوراً أفضل من الشركات الخاصة. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

١٢- الاقتصاد غير الرسمي والرفاهة الاجتماعية والاقتصادية للنساء في مصر، لريهام رزق وهالة أبو علي، ورقة العمل ٩١٠، منتدى البحوث الاقتصادية، ٢٠١٥.

١٣- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مسح استخدام الوقت، ٢٠١٥.

١٤- الهيئة العامة للرقابة المالية، مصر ٢٠١٦.



في مصر، وعلى الرغم من أن القانون يحظر الزواج المبكر (الزواج قبل سن ١٨ عاماً)، وقد أظهرت التقارير انحساره، فإنه مازال عرقاً سائداً، حيث تنزوج ١٧٪ من الفتيات قبل حلول عيد ميلادهن الثامن عشر. وللزواج المبكر عواقب سلبية على صحة المرأة وتحصيلها الدراسي، ويرتبط ارتباطاً طردياً مع تدني معدل المشاركة في قوة العمل.^{١٥} وهذه الممارسة أكثر انتشاراً في الريف، لاسيما في صعيد مصر، حيث ترتفع معدلات الفقر، إذ يعجز ٥٦,٨٪ من السكان عن تلبية احتياجاتهم الأساسية.^{١٦}

سياق الاقتصاد الكلي

يشير العديد من تحليلات أثر التحول السياسي في ٢٠١١ على بيئة الاقتصاد الكلي في مصر إلى أن المساوى الاجتماعية وعدم المساواة أديا إلى تباطؤ النشاط الاقتصادي، ونشأت عن ذلك آثار غير متناسبة على النساء مقارنة بالرجال.^{١٧} فقد زادت معدلات الفقر إلى ٢٧,٨٪ في عام ٢٠١٥ مقابل ٢٦,٣٪ في ٢٠١٢/٢٠١٣، و ٢٥,٢٪ في ٢٠١١/٢٠١٠، ونتيجة لذلك، تأثرت قدرة الأسر على الحصول على الغذاء بشكل سلبي بإستراتيجيات التكيف السلبية التي أدت إلى تدهور معدلات الإصابة بالتقزم، وانتشار البدانة مع ارتفاع معدلات فقر الدم.^{١٩} وتؤدي الآثار الناشئة عن تدابير ضبط المالية العامة التي اتخذتها الحكومة المصرية، ومنها رفع أسعار منتجات الطاقة، وتطبيق ضريبة قيمة مضافة جديدة إلى تفاقم أعباء الفقر. علاوةً على ذلك، فقد تفاقم الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية بسبب الانخفاض الكبير لقيمة الجنيه المصري في أعقاب قرار البنك المركزي تحرير العملة، وما نجم عنه من ارتفاع معدل التضخم من ١٣,٣٪ في ٢٠١٦ إلى ٣٠,٤٪ في ٢٠١٧ (وانخفاضه إلى ١٢,٦٪ في الربع الأول من ٢٠١٨).^{٢٠}

وتحوم معدلات البطالة حول ١٢٪، لكنها أعلى كثيراً في صفوف الشباب والنساء. ففي عام ٢٠١٦، كانت هناك امرأة واحدة عاطلة عن العمل من بين كل أربع نساء (٢٥٪)، وهو معدل أعلى كثيراً من معدل البطالة البالغ ٩٪ بين الرجال. وفي هذا السياق، كشفت جولتان من مسح النشء والشباب أجريتا في ٢٠١٠ و ٢٠١٤ أن النساء يعتقدن أنه حينما تقل الوظائف، يجب إعطاء الأولوية للرجال لأنهم العائل الرئيسي للأسرة.^{٢١}

ومن الأمور التي تقيد إمكانية حصول المرأة على المنتجات والخدمات المالية والاستفادة منها محدودية تحكمها في الموارد لاستخدامها كضمان، وغياب القدرات المالية لاسيما في الريف، واعتقاد البنوك أن النساء بوجه عام يمثلن قطاعاً عالي المخاطر. وقد قُدرت دراسة في الآونة الأخيرة عن مدى الإلمام بالأمور المالية في المنطقة العربية أن المعدل العام للقدرات المالية في مصر يبلغ ٢٧٪ (٢٥٪ بين الرجال و ٣٠٪ بين النساء).^{٢٢} لكن مصر في الآونة الأخيرة جعلت الشمول المالي للمرأة هدفاً صريحاً من أهداف أجندتها الوطنية.

يشكل العنف ضد المرأة انتهاكا لحقوق الإنسان، وتتمخض عنه تبعات وتكاليف اجتماعية واقتصادية، إذ إنه

١٥- مالياه شاتا، وودون كوينتين ب؛ لمحة أساسية عن زواج القاصرات في مصر (الإنجليزية) موجز معارف الصحة والتغذية، والسكان، البنك الدولي ٢٠١٦.

١٦- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مسح نفقات ودخل الأسرة، ٢٠١٥.

١٧- البنك الأفريقي للتنمية ٢٠١٢.

١٨- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مسح نفقات ودخل الأسرة، ٢٠١٥.

١٩- وضع الفقر والأمن الغذائي في مصر: تحليل وتوصيات للسياسات، برنامج الأغذية العالمي، ٢٠١٣.

٢٠- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

٢١- مسح النشء والشباب في مصر، ٢٠١٠، و ٢٠١٤.

٢٢- الإلمام بالأمور المالية في المنطقة العربية: شرط أساسي لتحقيق الشمول المالي، اتحاد المصارف العربية - الأمانة العامة - إدارة الدراسات والبحوث ٢٠١٧.



يتسبب في فقدان الوظائف وانخفاض الإنتاجية.^{٢٣} ومن التكاليف الاجتماعية انعدام الأمان المادي والعاطفي، والإجهاد النفسي، وضعف الثقة، وانحسار القدرة على المساهمة في التنمية المستدامة. وفيما يتعلق بالتكاليف النقدية، فقد قُدِّرَ مسح التكلفة الاقتصادية للعنف ضد المرأة في مصر لعام ٢٠١٥ هذه التكلفة بمبلغ ٢,١٧ مليار جنيه سنوياً.^{٢٤} وقُدِّرَ المسح أن ٧,٩ مليون امرأة مصرية يتعرضن سنوياً للعنف على أيدي أزواجهن أو أقارب من الدرجة الأولى و/أو غرباء في أماكن عامة، بما في ذلك في وسائل النقل العام. وتأتي مصر في صدارة البلدان العربية من حيث تقديم شواهد موثوق بها تؤكد أن مكافحة العنف ضد المرأة أولوية قصوى ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمعالجة عدم تمكين المرأة وركود مشاركتها في النشاط الاقتصادي والنمو المالي.

أسباب تبعث على التفاؤل

على الرغم من تدني مستوى المشاركة الحالية للمرأة في النشاط الاقتصادي، فإن بعض التطورات الإيجابية تبعث على التفاؤل:

فقد تحقَّق تقدُّم كبير في تنفيذ رؤية مصر وخطتها للإصلاح طويل الأجل -رؤية ٢٠٣٠ وإستراتيجية مصر للتنمية المستدامة. وللإستراتيجية مؤشرات أداء رئيسية، وتضع الخطة أهدافاً طموحة ومُحدَّدة حسب نوع الجنس، وتشتمل على خفض البطالة بين الإناث، وزيادة مشاركة المرأة في العمل في القطاع الرسمي.

أعدت الحكومة المصرية إستراتيجية وطنية لتمكين المرأة للمرة الأولى، حيث أطلق المجلس القومي للمرأة أول إستراتيجية وطنية لتمكين المرأة، سيُشار إليها فيما بعد بإستراتيجية المرأة. وتتسق إستراتيجية المرأة التي أطلقها المجلس مع أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة، ومع الإستراتيجية المصرية للتنمية المستدامة -رؤية ٢٠٣٠. وترتكز إستراتيجية المرأة على أربعة محاور: التمكين السياسي، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والحماية من كل أشكال العنف. وهي تتضمن أيضاً نظاماً شاملاً للمتابعة والتقييم، مع مجموعة من المؤشرات والأهداف حتى عام ٢٠٣٠ لتدعيم مستويات المساواة. علاوة على ذلك، تدعو إستراتيجية المرأة إلى إنشاء مرصد المرأة المصرية الذي سيتولى إعداد بطاقات قياس تعكس قيم مختلف المؤشرات ومدى التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف.

إعلان عام ٢٠١٧ عاماً للمرأة المصرية. فقد أعلن الرئيس المصري ورئيسة المجلس القومي للمرأة أن عام ٢٠١٧ هو عام المرأة المصرية. وتكمن أهمية هذا الإعلان في تأكيده على الالتزام الدستوري للدولة بسن التشريعات اللازمة لتمكين المرأة المصرية وضمان تمثيلها العادل في كل مواقع اتخاذ القرار.

إن مصر تمضي بخطى حثيثة على الطريق نحو تحقيق الشمول المالي. فقد تبنت مصر إعلان مايا الذي صدر في عام ٢٠١١ في منتدى السياسات العالمي في ريفيرا مايا بالمكسيك. ويعد الالتزام بهذا الإعلان وسيلة للنهوض بالشمول المالي، من أجل المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وعلى وجه التحديد الهدف الأول: القضاء على الفقر. ويُرَكِّز الإعلان على تهيئة البيئة المواتية، وتنفيذ إطار العمل الصحيح، وضمان اتخاذ إجراءات لحماية المستهلك، واستخدام البيانات في إثراء جهود الشمول المالي وتتبع التقدم المحرز نحو تحقيقه. وتشتمل الالتزامات المتصلة بالمرأة على وضع مجموعة من مؤشرات جانب العرض بشأن إمكانية حصول المرأة على الخدمات المالية والاستفادة منها بنهاية عام ٢٠١٨، وتحديد خط أساس للفجوة بين الجنسين بنهاية عام ٢٠١٨، وتقليص الفجوة بين الجنسين في مصر بمقدار النصف بحلول عام ٢٠٢١.

علاوة على ذلك، تم توقيع بروتوكول الشمول المالي للمرأة بين البنك المركزي المصري والمجلس القومي للمرأة أثناء منتدى التحالف من أجل الشمول المالي الذي عقد في سبتمبر ٢٠١٧. ويأتي هذا البروتوكول في إطار مبادرة

٢٣- تصريحات الأمين العام المساعد للأمم المتحدة ونائب المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لاکشمي بوري في الاجتماع الرفيع المستوى لمناقشة «التكلفة الاقتصادية للعنف ضد المرأة». التاريخ: الأربعاء ٢١ سبتمبر ٢٠١٦.

٢٤- الجهاز المركزي للتعبيث العامة والإحصاء، مسح التكلفة الاقتصادية للعنف ضد المرأة في مصر، ٢٠١٥.



لتمويل متناهي الصغر بقيمة ١,٦ مليار جنيه أطلقها البنك المركزي في سياق جهوده الأوسع من أجل تحقيق الشمول المالي بقصد ضمان التمويل المصرفي للمشروعات متناهية الصغر للنساء. وبحسب الوضع الحالي، فإن ٩,٣٪ من النساء يحصلن على خدمات مصرفية مقابل ١٩٪ للرجال،^{٢٥} ومع أن ٤٥٪ من قروض التمويل متناهي الصغر موجهة إلى النساء، فإن متوسط حجم القروض التي يحصلن عليها أقل من حجم القروض التي يحصل عليها الرجال.^{٢٦} وكشفت دراسة للبنك الدولي في عام ٢٠١٠ بشأن العاملات ورائدات الأعمال المصرفيات أنه على الرغم من أن الحصول على التمويل يشكل عائقاً أمام الجميع، فإنه أكبر بالنسبة للنساء كما اتضح من نتائج مسح البنك الدولي عام ٢٠٠٨ لمناخ الاستثمار، التي تشير إلى أن ١٠٪ من الرجال يقولون إن الحصول على التمويل ينطوي على صعوبات مقابل ٢٢٪ من النساء. وبالإضافة إلى ذلك، أطلق المجلس القومي للمرأة والبنك المركزي بالاشتراك مع مجلة أموال الغد برنامج «سيدات تقود المستقبل» لتطوير وتوجيه وإلهام وتمكين الجيل القادم من القيادات النسائية من أجل تعزيز خبراتهن الحياتية ومهاراتهن في القيادة.

وقد صُممت برامج للحماية الاجتماعية تتسم بالكفاءة لتكون بمثابة نقطة انطلاق نحو تحقيق الشمول المالي. وبدعم من البنك الدولي، أطلقت مصر برنامج التحويلات النقدية (تكافل وكرامة) في عام ٢٠١٥ الذي يستهدف أفقر الأسر في مصر، ونحو ٩٠٪ من المستفيدين منه من الإناث. ويجري تكميل برنامج التحويلات النقدية ببرنامج جديد (فرصة) تم تصميمه ليكون برنامجاً للتأهل للاستفادة من برامج أخرى، وسيُنشئ مسارات مستدامة لأشد السكان فقراً، ومنها تدخلات متعددة الأبعاد ذات أطر زمنية مُحددة: شبكات الأمان، والتعليم، والتوعية المالية والادخار، وتسهيلات رأس المال الأولي، وتيسير الحصول على رأس المال، والتوجيه أو الإرشاد في المهارات الحياتية.

لقد تحققت إصلاحات كبيرة لتحسين منظومة ممارسة الأعمال، والنهوض بحقوق المرأة في التشريعات العامة، حيث سنت الحكومة عدة قوانين وتعديلات لقوانين قائمة بغية تحسين منظومة ممارسة الأعمال، واجتذاب الاستثمارات. وتعالج هذه الإصلاحات الكثير من العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. فضلاً عن ذلك، أنشئ مكتب تيسير الأعمال لسيدات الأعمال في مركز خدمات المستثمرين للمساعدة في إتمام إجراءات التسجيل للمشروعات المملوكة للنساء.

علاوةً على ذلك، يتيح قانون الشركات المعدل ١٩٨١/١٥٩ للمشروعات الفردية التي تُؤلف نحو ٦٠٪ من إجمالي الشركات^{٢٧} التسجيل كشركات الشخص الواحد، وهو ما يمنحها مسؤولية محدودة وأشكالاً أخرى من الحماية. وسيتيح القانون المعدل لصغار المستثمرين تأسيس شركاتهم الصغيرة، وتعبئة رأس المال اللازم للنمو. ومع أن هذه التعديلات ليست موجهة حسب نوع الجنس، فإنها ستعود بالنفع على المشروعات المملوكة للنساء، وهي في معظمها مشروعات صغيرة، وستشجعها على التحول إلى الاقتصاد الرسمي والنمو.

وثمة إصلاحات تشريعية إضافية تسهم في تهيئة بيئة مواتية لمشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، ومن ذلك قانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ الذي وافق عليه البرلمان في أكتوبر ٢٠١٦، والذي يمنح النساء العاملات إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها أربعة أشهر بحد أقصى ثلاث مرات تُعطى ثلاث مرات حمل. وكان القانون السابق يسمح بثلاثة أشهر فقط. ويعني هذا أن مصر حددت لإجازة الوضع مدة أطول من الأربعة عشر أسبوعاً التي أوصت بها اتفاقيات منظمة العمل الدولية.^{٢٨} وتم في الآونة الأخيرة تعديل قانون الموارد ١٩٤٣/٧٧ لحماية حقوق الميراث والأسرة. وينص القانون المعدل الذي دخل حيز النفاذ في يناير ٢٠١٨ على «عقوبة السجن

٢٥- نفاذ المرأة إلى الخدمات المالية في مصر، التقرير الختامي نوفمبر ٢٠١٥، من إعداد منظمة وجوه جديدة أصوات جديدة.

٢٦- الهيئة العامة للرقابة المالية، مصر ٢٠١٦.

٢٧- هالة السعيد ومحمود السعيد وشاهر زكي، مشهد المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مصر: حقائق جديدة من مجموعة بيانات جديدة، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد ٥، العدد ٢، دار النشر Company Publishing Star، ٢٠١٤.

٢٨- النساء في الحياة العامة: المرأة والقانون والسياسة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، ٢٠١٤.



مدة لا تقل عن ستة أشهر وغرامة لا تقل عن ٢٠ ألف جنيه ولا تتعدى مائة ألف جنيه، أو إحدى هاتين العقوبتين، لكل من امتنع متعمداً عن تسليم أحد الورثة نصيبه الشرعي من الميراث»^{٢٦}. وهذا التعديل ذو أهمية بالغة للتمكين الاقتصادي للمرأة، لاسيما في الريف، حيث تحرم المرأة في الغالب من حقوقها في الميراث، وهو يتسق مع المادة ١١ من الدستور المصري.

وتعكف الحكومة المصرية حالياً على إعداد برنامج شهادة ختم تحقيق المساواة بين الجنسين للشركات العامة والخاصة. ويستند البرنامج الجديد إلى نجاح برنامج البنك الدولي لختم المساواة بين الجنسين الذي تم تجريبه في عام ٢٠١٠. وتؤكد عملية منح هذه الشهادة على القيمة المضافة التي تكتسبها شركة معتمدة بشهادة تحقيق المساواة بين الجنسين تعمل في مصر. وفي هذا السياق، يتم توجيه الشركات بشأن الإجراءات اللازمة لتهيئة بيئة عمل أكثر مراعاة لمتطلبات المساواة بين الجنسين عن طريق معالجة قضايا مثل التفاوت في الأجور، والتحرش الجنسي، والتوازن بين متطلبات العمل والحياة، وإمكانية شغل النساء لمناصب قيادية.

رسائل مهمة إلى واضعي السياسات

بناء على النتائج التي خلص إليها تقرير التمكين الاقتصادي للمرأة، فإن الرسالة الرئيسية الموجهة إلى واضعي السياسات هي أن زيادة فرص التشغيل ستؤدي حتماً إلى مزيد من فرص العمل للنساء. وفي الأمد المتوسط، من المتوقع أن تؤدي الإصلاحات التي أدخلت على الإطار الأساسي لأنشطة الأعمال ومنها اعتماد سعر صرف مرن، والنهوض بالقطاعات الجديدة الموجهة للتصدير إلى فتح آفاق فرص العمل والتشغيل، لكن لن يتسنى بالضرورة تقليص الفجوة بين الذكور والإناث في التشغيل دون اعتماد سياسات تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين. وبالاستناد إلى مختلف التحليلات التي تضمنتها الفصول الستة للتقرير، نعرض فيما يلي عشر رسائل مهمة:

◀ في عام ٢٠١٧، أطلق المجلس القومي للمرأة إستراتيجية طموحة لتمكين المرأة تتسق مع أهداف التنمية المستدامة، وأعلن الرئيس المصري ٢٠١٧ عاماً للمرأة المصرية، قائلاً إنه أن الأوان لحث الخطى نحو تمكين المرأة.

◀ تحققت إصلاحات تشريعية إيجابية تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة، مثل قانون الاستثمار الجديد، وقانون الإفلاس الجديد، وقانون التحرش الجنسي، وقانون الموارث الجديد، لكن إنفاذ وتفعيل هذه الضمانات القانونية الواسعة يحتاج إلى مزيد من التدعيم.

◀ أجرت مصر استثمارات كبيرة في رأس المال البشري، وشهدت السنوات العشر الماضية تحقيق نواتج إيجابية من حيث الوضع الصحي للنساء ومستويات تعليمهن. لكن هذا التقدم لم يؤدي إلى زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل. فمعدل البطالة الكلي يبلغ ١٢٪، لكنه أعلى كثيراً في صفوف النساء عند ٢٣,٦٪ - أو ضعفي معدل الرجال.

◀ مازالت التفاوتات قائمة فيما بين المناطق في معدلات محو أمية النساء، وبنسب الزواج والبطالة والخصوبة والحالة الصحية، مع استمرار تأخر صعيد مصر. ومن ثم فإن وضع برامج متكاملة تهتم بالتباين بين الريف والحضر، وبالمعوقات الخاصة التي تواجهها النساء الريفيات أمر بالغ الضرورة لإنجاح جهود الحكومة لتحقيق الاندماج الاجتماعي، وكذلك توسيع نطاق البرامج الوطنية والمبادرات التجريبية الناجحة.

◀ يشير أحدث مسح للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لسوق العمل، ومسح النشء والشباب في مصر لعام ٢٠١٤، إلى استمرار تدني معدلات مشاركة الإناث في قوة العمل بسبب العديد من العوامل، منها الأعراف والقيم الاجتماعية، وأعباء المسؤوليات الزوجية، والنقص في مرافق رعاية الطفل، وسوء وسائل النقل والمواصلات، والتحرش الجنسي، وعدم التوافق بين متطلبات سوق العمل ونواتج النظام التعليمي. لا



يتسق تفضيل النساء لوظائف القطاع العام، الذي تدفع إليه طبيعتها التي تتسم بالإنصاف إلى حد ما من حيث المعاملة والتعيين والتعويضات، مع قلة فرص الوظائف المتاحة في القطاع العام، ولا يتسق كذلك مع محاولة الدولة الخروج من عباءة هذا العقد الاجتماعي القديم والاتجاه نحو إيجاد بيئة يلعب فيها القطاع الخاص دوراً رئيسياً في الاقتصاد.

لكي يتحقق هذا العقد الاجتماعي الجديد، يلزم تهيئة بيئات عمل خالية من العنف وأماكن عامة آمنة كمتطلبات مسبقة لتحسين إنتاجية المرأة، فضلاً عن معالجة أشكال التحيز الواعي/غير الواعي الحالية التي توجد حالياً في القطاع الخاص. وتتيح الصناعات الواعدة المُوجَّهة للتصدير وقطاعات الرعاية الاجتماعية التي تزايدت في الآونة الأخيرة فرصاً هائلة لتشغيل الإناث (مثلاً في الصناعات الزراعية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والملبوسات، والسياحة، والمنتجات الصيدلانية). الشمول المالي للمرأة عامل رئيسي أيضاً للحد من الفقر وتحقيق نمو شامل لجميع الفئات. ومن ثمّ، تكتسب قيادة الأعمال والتوجيه والإلمام بالنواحي المالية وتفعيل الابتكارات أهمية بالغة في الاقتصاد الرقمي. ومازالت حملات التوعية وأنشطة التواصل، مثل حملة التاء المربوطة،^{٣٠} تُشكّل أداة رئيسية لتعزيز تكافؤ الفرص للنساء ومعالجة الأعراف والسلوكيات التي تُؤثر تأثيراً سلبياً على قدرة النساء على أداء دور فاعل في المجتمع.

٣٠- أطلق المجلس القومي للمرأة عدة حملات لتعزيز التمكين الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للمرأة. ومن خلال إعداد سلسلة من إعلانات الخدمة العامة، نجحت حملة التاء المربوطة في الوصول إلى أكثر من ٧٢ مليون مصري. ولتكتملة هذا الجهد، تم إنتاج أغنية «نور» لتسليط الضوء على التمييز ضد المرأة في التعيينات، وأطلقت حملة أخرى باسم «لأني راجل» لمحاربة وصمة العار والأنماط السلبية.



الفصل الأول:

أوضاع المرأة المصرية

تشير الشواهد المستقاة من تجارب مختلف البلدان إلى أن عدم المساواة بين الجنسين يضر بالنمو الاقتصادي من خلال إضعاف القدرات البشرية للمرأة والحد من الإنتاجية الكلية. ويشير تحليل لأوضاع المرأة المصرية إلى أنه على الرغم من التقدم الذي تحقّق في تضييق الفجوة بين الجنسين في قدرات رأس المال البشري، لا تزال التفاوتات قائمة وتسهم في استمرار معضلة عدم المساواة التي تؤثر على الفرص المتاحة للنساء وعلى نواتجهن. وتشمل القدرات البشرية المستوى التعليمي، والحالة الصحية، والحماية الاجتماعية، وهي متطلبات أساسية لتحقيق الرخاء الذي يتشارك فيه الجميع، وتحقيق التنمية المستدامة.

التعليم

الأمية. وفقاً لتعداد السكان لعام ٢٠١٧، فإن ٣٠,٨٪ من الإناث في مصر فوق سن عشر سنوات (١٠,٦ مليون أنثى) يعانون الأمية مقابل ١٨,٥٪ من الذكور. وهذه النسبة أعلى في الريف (٣٨,٨٪) وترتفع أكثر في صعيد مصر (٤٥٪ في محافظة المنيا و٤٤٪ في محافظة بني سويف). وتعيش واحدة من كل أربع أميات في إحدى المحافظات الثلاث التالية: الجيزة، والمنيا، والبحيرة. وتنخفض معدلات الأمية بين الإناث حسب الفئة العمرية، وترتفع هذه المعدلات بين الفئات الأكبر سناً. وتذهب التقديرات إلى أن نسبة الأمية في الفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٩ عاماً تبلغ ١٦٪ مقابل ٣٣٪ في الفئة العمرية ٣٠ إلى ٤٤ عاماً، و٥٦٪ في الفئة العمرية ٤٥ إلى ٥٩ عاماً. وعلى الرغم من الأثر الإيجابي لخصائص الفئة، مازال معدل الأمية مرتفعاً بين الفئة الأصغر سناً، لاسيما في الريف، حيث تعاني واحدة من كل خمس إناث في الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً من الأمية. ووفقاً لما أظهره التعداد السكاني لعام ٢٠١٧، بلغ مجموع الإناث الأميات في الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً مليونين، ٧٥٪ منهن في الريف.

وفي حين تظهر مقارنة بين إحصاءات آخر اثنين من التعدادات السكانية تراجع معدلات الأمية بين الإناث من ٣٧,٣٪ إلى ٣٠,٨٪، فإن هذا يرجع في معظمه إلى تأثير خصائص الفئة وليس إلى برامج محو الأمية.

التعليم العام. على الرغم من ارتفاع نسبة الأمية بين الإناث، فقد حققت مصر نجاحاً ملحوظاً في تضييق الفجوة التعليمية، وتظهر معظم الإحصاءات التعليمية تفوق الإناث. ويشتمل الجدول ١-١ أدناه على معدلات الالتحاق المدرسي في ٢٠١٦/٢٠١٧ حسب المستوى التعليمي ونوع الجنس. ولا تظهر المعدلات وجود فجوة بين الجنسين في التحاق التلاميذ برياض الأطفال. وتبدأ الفجوة، التي تُظهر تفوق الإناث، بين التلاميذ الملتحقين بالتعليم الابتدائي، وتتسع في مستويات التعليم الأعلى لتصل إلى ٧٪ بين الطلاب الملتحقين بالتعليم الثانوي. وتسجل الطالبات حتى في الريف أداء أفضل من حيث إتمام الدراسة الثانوية والحصول على درجتهم (شهادة الثانوية العامة). ومما يثير الدهشة، أنه في ريف صعيد مصر وعلى الرغم من ارتفاع معدلات الفقر وانتشار القيم المحافظة، فإن عدداً أكبر من الطالبات يتمن دراستهن الثانوية. وتزيد نسبة الإناث اللاتي يحصلن على شهادة الثانوية العامة عن أقرانهن من الذكور بمقدار ٦٪ إلى ١١٪ في الريف لثماني محافظات في صعيد مصر.^{٣١}

٣١- تم احتسابه من الصفحتين ٤٢-٤٣، الفصل ٣، الكتاب السنوي الإحصائي لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ٢٠١٦/٢٠١٧. المحافظات الثماني هي الفيوم وبني سويف والمنيا وأسيوط وسوهاج وقنا والأقصر وأسوان.



الجدول ١-١ إجمالي وصافي معدلات الالتحاق حسب المستوى التعليمي ونوع الجنس ٢٠١٧/٢٠١٦

المستوى التعليمي	المعدل	ذكر	أنثى
تعليم ما قبل المدرسة	الإجمالي	31.6	31.6
	الصافي	27.6	27.8
التعليم الابتدائي	الإجمالي	97.2	98.4
	الصافي	93.2	95.4
التعليم الإعدادي	الإجمالي	93.4	95.8
	الصافي	79.9	85.3
التعليم الثانوي	الإجمالي	30.1	37.3
	الصافي	27.0	34.0

التعليم العالي. فاق عدد الطالبات في الجامعات (الحكومية والخاصة) عدد الطلاب الذكور، وبلغت نسبة الإناث ٥١٪ من مجموع طلاب الجامعات في ٢٠١٤/٢٠١٥. وإذا استبعدنا جامعة الأزهر التي يغلب الذكور على طلابها (٣٤٪ فحسب من الإناث)، فإن الإناث يُؤلفن نسبة ٥٤٪ من مجموع طلاب الجامعات. وتشير البيانات المُصنّفة حسب نوع الجنس عن الطلاب الخريجين إلى إنجازات ملحوظة للمرأة. ففي عام ٢٠١٥، بلغ عدد خريجي الجامعات الحكومية ٢٦٢ ألفاً، ٥٦٪ منهم من الإناث. وبلغت نسبة الخريجات في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة ٤٨٪. وفي عام ٢٠١٤، شكلت الإناث ٤٨٪ من الطلاب الخريجين الحاصلين على درجة الماجستير و٣٩٪ من الذين نالوا درجة الدكتوراه.^{٣٢} وعلى الرغم من ارتفاع نسبة الخريجات في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة، فإن تمثيلهن في وظائف هذه التخصصات مازال منخفضاً، وذلك في الغالب بسبب الأعراف الاجتماعية، وأيضاً نتيجة لأشكال التحيز ضدهن في هذه القطاعات. يعرض الإطار ١-١ مثالاً لإحدى المبادرات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لدعم رائدات الأعمال من خلال التدخّل على العديد من الأصعدة لزيادة عمل النساء في الوظائف في تخصصات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة.

٣٢- تم احتسابه من الكتاب الإحصائي السنوي للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٦، ص. ٣٣٦.



الإطار ١-١: مشروع الشراكة الترويجية لزيادة المعرفة المتخصصة في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة «STEM» - مشروع قوافل الدعاية من أجل الشراكة بين جمعية رائدات أعمال ألمانيا وجمعيات سيدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

تعد نسبة النساء اللاتي يدرسن في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة «STEM» في مصر مرتفعة مقارنةً بالوضع في بقية بلدان العالم، ولكن عدد النساء في الوظائف والمراكز القيادية للتخصصات في هذه المجالات مازال متدنياً للغاية. وينطوي هذا على إمكانيات هائلة لاقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وللنساء أنفسهن. وتحدث الموجة الرقمية تحولات في نماذج العمل والأعمال، وقد يساعد تعليم التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة على تمكين النساء ليشغلن مكانة أقوى في هذه الموجة الرقمية، ويضطلعن بدور في قيادة التغيير الاقتصادي والاجتماعي. واتفق فريق عمل «STEM» لمشروعات الشراكة في المنطقة على الركائز الثلاث التالية كأساس لجهودهم المشتركة:

١. تغيير النماذج المتبعة، والتشجيع على الوظائف في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة
٢. إزالة الحواجز الثقافية
٣. إدراج المجتمعات محدودة الدخل (التشجيع على ريادة الأعمال في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة)

وتبرز القوافل الترويجية لمشروعات «STEM» في المنطقة الضوء على نساء عربيات يُمتلن نماذج ملهمة في المواقع القيادية، أو رائدات أعمال في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة، ويبني فريق العمل قاعدة بيانات للنساء اللاتي ينظر إليهن بوصفهن نماذج جديرة بأن تُحتذى. وأطلقت جمعية سيدات الأعمال مشروع «هي صنعتها» الذي سيقوم بتنظيم أسبوع تكنولوجيا المرأة في القاهرة والإسكندرية لطالبات المدارس والجامعات ورائدات الأعمال لتشجيع وإلهام مزيد من النساء في قطاع التكنولوجيا.

المصدر: الدكتورة يمنى الشريدي رئيسة جمعية سيدات أعمال مصر ٢٠١٤.

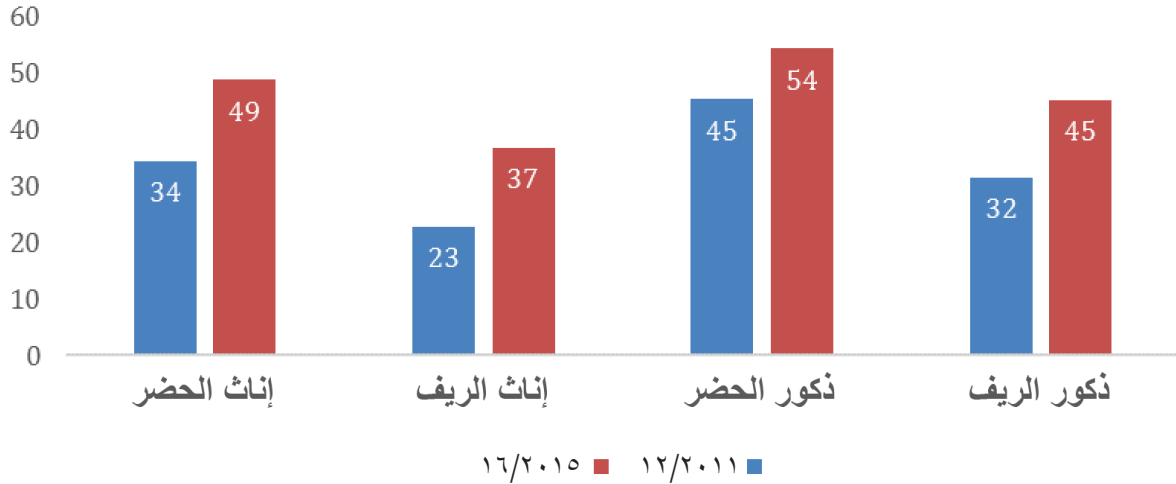
إن ضعف مستوى تمثيل النساء في وظائف مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة ليس مقصوراً على مصر أو المنطقة؛ فهناك بلدان أخرى تواجه تحديات مماثلة، وقد اتخذت خطوات لمعالجة القوالب النمطية المتحاملة على المرأة في قوة العمل. ففي بلجيكا وألمانيا، يجري تنظيم أيام للفتيات والفتيان من أجل توسيع أفق أطفال المدارس في سن مبكرة (المدرسة الابتدائية والثانوية) وتفاذي القوالب النمطية في اختيار المسارات التعليمية والمهنية. وفي ذلك اليوم، تشهد الفتيات والفتيان أول تجربة عملية لهم لاكتشاف وظائف غير عادية، ترتبط في العادة إماً بالرجال أو بالنساء. وهناك مرحلتان ليوم الفتيات، ويوم الفتيان: الأولى ورش عمل عن القوالب النمطية تقام في المدارس، يتاح بعدها للتلاميذ اللقاء والاستماع والمشاهدة لأشخاص في وظائف لا ترتبط في العادة بنوع جنسهم يمكن لهم أن يقدموا للطلاب معلومات مباشرة من مصدرها الأصلي.

في النمسا، يُقدّم برنامج سياسات سوق العمل النشطة «نساء في مجالي الحرف والتكنولوجيا» شهادات معتمدة في المجالات التي تكون الغلبة فيها تقليدياً للذكور في شكل دورات تلمذة مهنية، وتدريب فني ومهني، وكذلك في جامعات العلوم التطبيقية. ويتضمّن البرنامج أيضاً المعارف التقنية الأساسية، وتقديم المشورة، والإشراف. وأظهر تقييم أجري في عام ٢٠١٤ أن هذا البرنامج حقّق نجاحاً كبيراً: تم تشغيل ٧٠٪ من المشاركين بعد انتهاء البرنامج بستة أشهر، و٦٣٪ يعملون في المهنة التي تدرّبوا عليها، و٨٥٪ من المشاركين يعتبرون وضعهم الوظيفي الجديد أفضل من وضعهم السابق، و٨٢٪ يشعرون بارتياح لنوع ومضمون مهنتهم.



الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات. يُعتبر استخدام الكمبيوتر والتعرض للوسائط الرقمية من بين قدرات رأس المال البشري في القرن الحادي والعشرين. وكشف مسح وطني أُجري في ٢٠١٢/٢٠١١ وفي ٢٠١٦/٢٠١٥ أن استخدام الكمبيوتر^{٣٣} أخذ في ازدياد^{٣٤}. ويبيّن الشكل البياني ١-١ أدناه الاتجاه بالنسبة للذكور والإناث.

الشكل ١-١ استخدام الكمبيوتر حسب محل الإقامة ونوع الجنس ٢٠١٢/٢٠١١ و ٢٠١٦/٢٠١٥ (%)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٦).

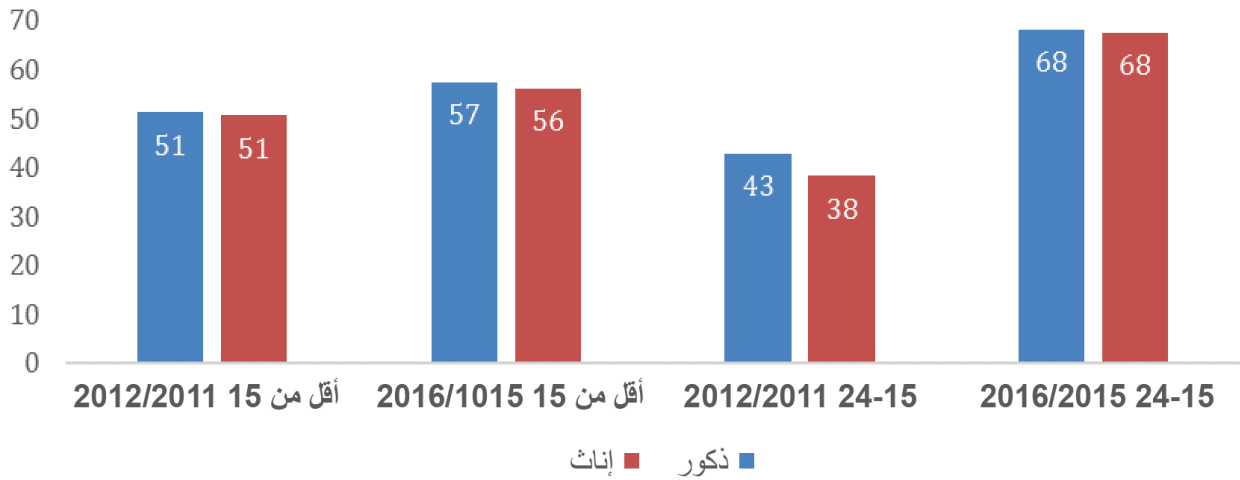
يُظهر الشكل ١-١ أن الفجوة الرقمية آخذة في الانحسار بالنسبة للجنسين، في المناطق الحضرية والريفية على السواء. وتُعد مستويات الإلمام بالتكنولوجيات الرقمية أعلى بين الذكور في الحضر والريف، لكن انحسار الفجوة أسرع في الحضر. وبلغت الفجوة في استخدام الكمبيوتر في الحضر ١١ نقطة مئوية في ٢٠١٢/٢٠١١ (٣٤٪ بين الإناث مقابل ٤٥٪ بين الذكور)، وانخفضت إلى ٦ نقاط في ٢٠١٦/٢٠١٥. وكانت الوتيرة أبطأ في الريف، إذ انخفضت من ٩ نقاط مئوية في ٢٠١٢/٢٠١١ (٢٣٪ بين الإناث مقابل ٣٢٪ بين الذكور) إلى ٨ نقاط مئوية في ٢٠١٦/٢٠١٥ (٣٧٪ بين الإناث مقابل ٤٥٪ بين الذكور). وكما يتضح في الشكل ١-٢ أدناه، لا توجد فجوة في الإلمام بالمعارف الرقمية بين الشباب الأقل من ٢٥ عاماً من العمر، ويُبشّر مزيد من الاستثمارات في مساندة ريادة أعمال المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنتائج طيبة في ظل حقيقة أنه بين الموظفين في القطاع الخاص، تزيد نسبة الإناث اللاتي يستخدمن الكمبيوتر والإنترنت عن مثلتها بين الذكور (الشكل ١-٣ أدناه).

٣٣- يُقدر استخدام الكمبيوتر بأنه نسبة الأفراد الذين استخدموا جهاز كمبيوتر من أي موقع في الأشهر الثلاثة الماضية. ويشير استخدام الكمبيوتر إلى الكمبيوتر المكتبي أو الحاسوب المحمول أو اللوحي (أو أي حاسوب مماثل يحمل باليد). وهو لا يشمل المعدات في بعض قدرات الحاسوب مثل أجهزة التلفزيون الذكية، والأجهزة التي تكون وظيفتها الرئيسية التخاطب الهاتفي مثل الهواتف الذكية.

٣٤- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠١٦.

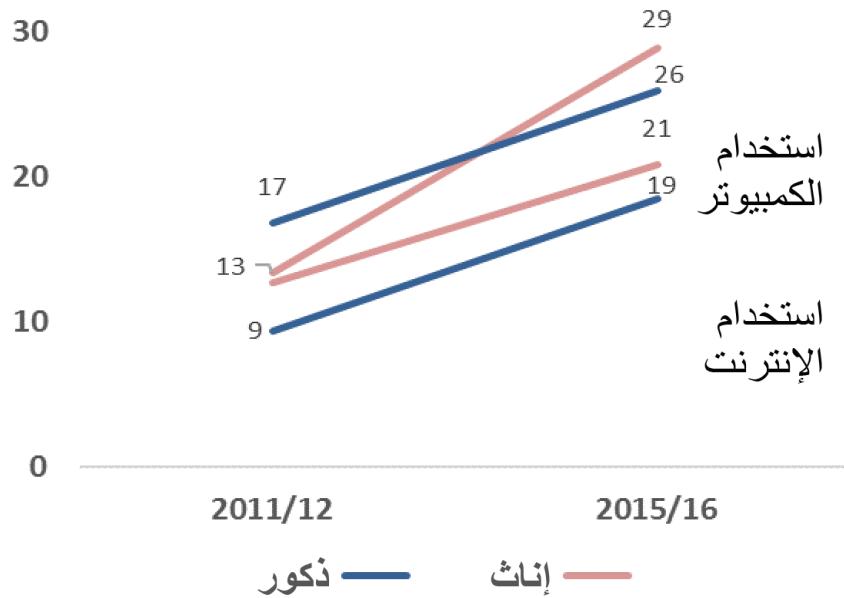


الشكل ٢-١ استخدام الكمبيوتر فيما بين الشباب حسب نوع الجنس ٢٠١٢/٢٠١١ و ٢٠١٦/٢٠١٥ (%)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٦).

الشكل ٣-١ استخدام الكمبيوتر والإنترنت بالقطاع الخاص حسب نوع الجنس ٢٠١٢/٢٠١١ و ٢٠١٦/٢٠١٥ (%)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٦).

وتعد فجوة الإلمام بالمعارف الرقمية أكبر لدى النساء المتزوجات، حيث ويُظهر المسح السكاني الصحي في مصر لعام ٢٠١٤ انخفاض مستوى الاستخدام بين النساء اللاتي سبق لهن الزواج وتتراوح أعمارهن بين ١٥ و٤٩ عاماً، وأن ١٤٪ فقط من النساء اللاتي شاركن في المسح استخدمن الكمبيوتر، و٨٪ استخدمن الإنترنت، و٩٪ استخدمن وسائل التواصل الاجتماعي. وتُعد الفجوة الرقمية بين الإناث اللاتي سبق لهن الزواج كبيرة بين الحضر والريف، وتزداد مع المستوى التعليمي والثروة (انظر الجدول ٢-١ أدناه).

٣٥- استخدام الكمبيوتر والإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي مرة واحدة على الأقل أسبوعياً.

الجدول ١-٢ الجوانب السكانية لاستخدام النساء وسائل الإعلام الإلكترونية (مرة على الأقل أسبوعياً)
حسب نوع الوسيلة، ٢٠١٤ (%)

الجوانب السكانية	الكمبيوتر	الإنترنت	مواقع التواصل الاجتماعي	لا تستخدم أيًا منها
الحضر	23	14	17	76
الريف	9	4	5	90
محل الإقامة				
المحافظات الحضرية	26	17	20	74
الحضر بالوجه البحري	23	14	18	75
الريف بالوجه البحري	11	5	6	88
الحضر بالوجه القبلي	19	11	14	80
الريف بالوجه القبلي	6	3	4	93
الحالة التعليمية				
لم يسبق لها الذهاب للمدرسة	1	0	0	99
بعض التعليم الابتدائي	2	0	0	98
لم تتم مرحلة التعليم الابتدائي	6	2	2	94
أتمت التعليم الثانوي فأعلى	24	14	12	75
مؤشر الثروة				
أدنى مستوى	3	1	2	97
المستوى الثاني	4	2	2	95
المستوى الأوسط	10	4	6	89
المستوى الرابع	16	8	10	83
المستوى الخامس	35	22	27	64
المجموع	14	8	9	85

المصدر: وزارة الصحة والسكان، والزناشي ومشاركوه، ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥ أ).

الصحة

تُزرم أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ المجتمع الدولي بالعمل على «القضاء على كافة أشكال سوء التغذية» ليكون مقابلاً لهدف «خفض مستويات سوء التغذية إلى النصف» الذي أوردته الأهداف الإنمائية للألفية. وتؤثر قضايا التمييز والتفرقة في المعاملة بين الذكور والإناث في الأمور المتصلة بالتغذية، وفي الحصول على المعلومات ذات الصلة فيما يتعلق بالأمراض المعدية وغير المعدية، على السلامة البدنية للنساء والفتيات وإنتاجيتهن وقدرتهن على تنمية المجتمع. وتشير نتائج المسح السكاني الصحي في مصر لعام ٢٠١٤ إلى أن فرص النساء عموماً، ولاسيما اللاتي يعشن في الريف والمناطق المحرومة، تقل عن فرص الرجال في الإلمام بالمعلومات الصحية.



الحالة التغذوية. أظهر أحدث مسح للجوانب الصحية في مصر لعام ٢٠١٥ أن نصف النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٥٩ عاماً يعانين من السمنة، وأن ٢٦٪ أخرى يعانين من زيادة الوزن. وتعد الإصابة بالسمنة وزيادة الوزن من عواقب سوء التغذية، وهما من عوامل الخطر الرئيسية المرتبطة بالأمراض غير المعدية، ولاسيما أمراض القلب والأوعية الدموية والسكر. وتتنخفض معدلات انتشار السمنة وزيادة الوزن بين الذكور مقارنة بالإناث (٢٦٪/ ٣٤٪ على الترتيب). وتزداد النسب المصنفة في فئة الإصابة بالسمنة مع التقدم في العمر، من ١٥٪ بين الإناث اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ١٩ عاماً، إلى ٤٠٪ بين النساء في أعمار بين ٢٥ و ٢٩ عاماً، و ٦٤٪ بين النساء في أعمار بين ٣٥ و ٣٩ عاماً.

ويزيد احتمال إصابة نساء الحضر والنساء الثريات بالسمنة، إذ تبلغ النسبة ٥٤٪ بين النساء من سكان الحضر مقابل ٤٨٪ بين النساء الريفيات، و ٥٥٪ بين النساء اللاتي ينتمين إلى أعلى شرائح الثروة مقابل ٤٤٪ بين النساء في أدنى شرائح الثروة. وثمة مؤشر آخر يظهر سوء الحالة التغذوية للنساء هو انتشار فقر الدم (الأنيميا). وبوجه عام، فإن ٢٥٪ من النساء مصنّفات في فئة الإصابة بفقر الدم، والغالبية بفقر الدم الخفيف و ٢٪ فقط بفقر الدم المتوسط. ويزداد معدل فقر الدم بين النساء اللاتي يعشن في الريف بالوجه القبلي (٣١٪) وبين النساء اللاتي لديهن ستة أطفال أو أكثر.

الوفيات. تحسّن متوسط العمر المتوقع عند الميلاد بين المصريات خلال الأعوام العشرة الماضية، ويُقدّر أنه بلغ ٧٣,٦ سنة في عام ٢٠١٥، أو ما يزيد ٤,٤ سنة عن متوسط العمر المتوقع للذكور. ومع أن متوسط العمر المتوقع للمرأة المصرية يقل قليلاً عن المتوسط العالمي (٧٣,٨ سنة)، فإنه يزيد ٣,٢ سنة عن المتوسط البالغ ٧٠,٤ سنة في البلدان المصنّفة في الفئة التي حققت تنمية بشرية على المستوى المتوسط. وانخفض معدل وفيات الأمهات من ١٠٦ وفيات لكل ١٠٠ ألف مولود حي في ١٩٩٠ إلى ٦٣ وفاة في عام ٢٠٠٠. وقد تحقق مزيد من التحسّن، إذ بلغ هذا المعدل ٣٣ وفاة لكل ١٠٠ ألف مولود حي في عام ٢٠١٥، وتشير المقارنة بين البلدان إلى أن معدل وفيات الأمهات في مصر أقل كثيراً من المتوسط العالمي (٢١٠ وفيات لكل ١٠٠ ألف مولود حي)، وعن متوسط مؤشر التنمية البشرية (١٦٤ وفاة لكل ١٠٠ ألف مولود حي)، لكن ثمة تبايناً كبيراً فيما بين المحافظات (يتراوح من ٢٤ إلى ٦٥ وفاة لكل ١٠٠ ألف مولود حي). ويتطلب الحفاظ على هذا الإنجاز توسيع نطاق إتاحة خدمات وبروتوكولات ذات جودة لرعاية حالات الولادة وحديثي الولادة، بما في ذلك تدريب مقدمي الخدمات، وتوعية المجتمعات المحلية بالسلوكيات الصحية التي تسهم في تحسين النواتج الصحية للأمهات والأطفال.

الاعتلال المرضي. ٣٩ بوجه عام، يُصنّف ١٧٪ من المصريين في فئة ١٥ - ٥٩ عاماً من يعانون من ارتفاع ضغط الدم، ولا فرق في معدلات انتشاره بين الذكور والإناث أو بين المناطق الجغرافية. وبالنسبة لمعظم هؤلاء الأفراد، كان مستوى ارتفاع الضغط خفيفاً (١٤٠-١٥٩/٩٠-٩٩)، و ٣٪ مستوى ارتفاع ضغط الدم لديهم بين متوسط وحاد. وتزيد مستويات ارتفاع ضغط الدم زيادة مطردة مع تقدّم العمر. وبوجه عام، تعاني امرأة واحدة تقريباً من كل ٣ نساء في الفئة العمرية بين ٣٥ و ٥٩ عاماً من ارتفاع ضغط الدم، وأكثر من نصف النساء التي تتراوح أعمارهن بين ٥٥ و ٥٩ عاماً مصابات بارتفاع ضغط الدم، و ١١٪ بارتفاع متوسط أو حاد لضغط الدم. ويزيد احتمال إصابة النساء اللاتي يعانين السمنة خمس مرات بارتفاع ضغط الدم عن النساء في النطاق المعتاد لمؤشر كتلة الجسم، وهو ما يعني أن نسبة كبيرة من السكان تدرج في الفئة عالية المخاطر. ولا يعرف الكثير من النساء أنهن مصابات بارتفاع ضغط الدم، ولم يتم إبلاغ ٤٧٪ من النساء المصنّفات في فئة

٣٦- وزارة الصحة والسكان، والزناطي ومشاركوه مصر، ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥). مسح الجوانب الصحية في مصر لعام ٢٠١٥، القاهرة، مصر، وروكفيل، ماريلاند، الولايات المتحدة: وزارة الصحة والسكان، ومؤسسة ICF الدولية.

٣٧- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٧)، ص. ٢١٠.

٣٨- قاعدة بيانات منظمة الصحة العالمية.

٣٩- وزارة الصحة والسكان، والزناطي ومشاركوه، ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥) (ب).

٤٠- أُجِدَّت قراءات ضغط الدم باستخدام معدات رقمية تعمل بشكل آلي كامل لقياس ضغط الدم.



الإصابة بارتفاع ضغط الدم بإصابتهم من قبل بذلك.^{٤١}

يمثل سرطان الثدي أكثر أنواع السرطان انتشاراً بين النساء في مصر، ويُقدَّر أنه سبب ٢٢٪ من كل وفيات الإناث المتصلة بالسرطان.^{٤٢} ويحظى الكشف المبكر بأهمية كبيرة في خفض الوفيات الناجمة عن سرطان الثدي. وتُظهر نتائج مسح الجوانب الصحية لعام ٢٠١٥ أن ١١٪ فقط من النساء في الفئة العمرية بين ١٥ و ٥٩ عاماً يعرفن كيفية إجراء فحص ذاتي لرصد أي علامات على الإصابة بسرطان الثدي. وتزداد هذه المعرفة بين النساء اللاتي يعشن في الحضر (١٦٪)، والنساء الحاصلات على تعليم ثانوي (٢٠٪)، والنساء اللاتي ينتمين إلى أعلى شرائح الثروة (٢٣٪). ولم تجر سوى ٦٪ فحسب من النساء اللاتي شملهن المسح فحصاً ذاتياً في الاثني عشر شهراً السابقة على المسح. علاوة على ذلك، من النادر إجراء فحص سريري سواء تضمن فحص الثدي عن طريق طبيب متخصص أو باستخدام أشعة الماموغرام أو أي سبل فحص سريرية أخرى. وبوجه عام، ذكر ٢٪ من النساء في الفئة العمرية من ١٥ إلى ٥٩ عاماً أنهن خضعن لأي شكل من أشكال الفحص السريري.

يقبل معدل إصابة النساء بالتهاب الكبد الوبائي سي مقارنة بالرجال. وتُظهر التقديرات من المسح السكاني الصحي أن ١٪ من الإناث بالمقارنة مع ٣٪ من الذكور مصابون بالمرض. لكن نسبة الأفراد الذين لديهم معرفة بالتهاب الكبد الوبائي سي، ويمكنهم ذكر طريقة واحدة على الأقل لانتقال العدوى به أكبر بين الذكور عنها بين الإناث (٦٦٪ مقابل ٥٨٪ على الترتيب).

تنطوي الولادات القيصرية على مخاطر أكبر للإصابة بالمرض والوفاة لكل من المرأة وطفلها.^{٤٣} ووجد المسح السكاني الصحي في مصر لعام ٢٠١٤ أن ولادة ٥٢٪ من الأطفال الذين وُلدوا في السنوات الخمس السابقة على المسح كانت من خلال عملية قيصرية. ومعدل انتشار الولادة القيصرية في مصر من أعلى المعدلات في العالم.^{٤٤} ووفقاً لتقديرات منظمة الصحة العالمية، تبلغ النسبة المقبولة من منظور الضرورة الطبية ١٥٪. وتعاود نسبة ٥٢٪ المذكورة تقريباً ضعف نسبة الولادات القيصرية التي أوردتها مسح ٢٠٠٨ (٢٨٪)، وأكثر من خمسة أمثال المستوى الذي لوحظ في عام ٢٠٠٠ (١٠٪). ويُعد المستوى التعليمي والثروة من العوامل التي تؤثر على اختيار نوع الولادة. وغالباً ما يُتخذ قرار اختيار الولادة القيصرية أثناء الحمل، وفي ١٧٪ فقط من الحالات، اتخذ القرار بعد أن دخلت المرأة مرحلة المخاض. ويشير التفضيل في مرحلة مبكرة للولادات القيصرية إلى أنه قرار يُتخذ كاختيار سريع وسهل ولا يقوم على دواعٍ طبية. ويتأثر قرار اختيار الولادة القيصرية بموقف الطبيب، ويعتقد نحو ٨٠٪ من النساء أن الأطباء يفضلون الولادات القيصرية على الولادة الطبيعية.^{٤٥} علاوة على ذلك، يتقاضى الأطباء رسوماً أكبر لإجراء عملية قيصرية. ويعد تأثير الأطباء مؤشراً على علاقات النفوذ في القرارات الخاصة بالإنجاب، إذ إن أغلب أطباء النساء والولادة من الذكور. وتثير الزيادة الكبيرة في معدل الولادات القيصرية قلقاً بالغاً على صحة الأم والطفل، فضلاً عن أنها تنطوي على إهدار ضخم للموارد وزيادة في تكاليف نظام الرعاية الصحية.

تعد المعرفة الشاملة عن فيروس ومرض الإيدز قليلة للغاية بين النساء المصريات، إذ يتوفر لدى نسبة ٦٪ فقط منهن معلومات صحيحة عن المرض، وتقل هذه النسبة (٤٪) بين النساء الشابات في الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٤ عاماً،^{٤٦} وتكاد هذه المعرفة تتعدم بين النساء المحرومات، ويصدق هذا بوجه خاص بين النساء

٤١- وزارة الصحة والسكان، والزناطي ومشاركوه، ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥ ب).

٤٢- منظمة الصحة العالمية (٢٠١٤).

٤٣- الكلية الأمريكية لأمراض النساء والولادة، ٢٠١٤.

٤٤- قاعدة بيانات منظمة الصحة العالمية.

٤٥- وزارة الصحة والسكان، والزناطي ومشاركوه ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥ أ).

٤٦- نسبة النساء في الفئة العمرية من ١٥ إلى ٤٩ عاماً اللاتي يقولن رداً على أسئلة مثارة أنه يمكن للناس تقليص خطر الإصابة بفيروس ومرض الإيدز باستخدام الواقي الذكري في كل اتصال جنسي وأن يكتفي المرء بشريك جنسي واحد غير مصاب وليس لديه شركاء آخرون.



اللاتي ينتمين إلى أدنى شرائح الثروة (٢٪) وبين النساء الأقل تعليماً (١٪). ولا تتوفر بيانات عن انتقال العدوى بفيروس الإيدز من الزوج إلى الزوجة، و٢٦٪ فقط من النساء يعرفن أن الفيروس قد ينتقل من الأم إلى الطفل بالرضاعة، و١١٪ على علم بأنه يمكن تقليص الخطر عن طريق عقاقير خاصة تتعاطاها الأم أثناء الحمل. وثمة فجوة معرفية أخرى تتعلق بالأماكن التي يتاح فيها اختبار الإصابة بالإيدز، إذ إن ٧٪ فقط من النساء في الفئة العمرية ١٥ إلى ٤٩ عاما يعرفن أين يذهبن لإجراء اختبار الإصابة بفيروس ومرض الإيدز.

ختان الإناث: على الرغم من أن ختان الإناث محظور بموجب قانون الطفل ٢٠٠٨/١٢٦، فإن هذه الممارسة لا تزال سائدة، وينتشر التمسك بهذه العادة على نطاق واسع. وقد أظهرت بيانات حديثة من عام ٢٠١٤ أن ٨٧٪ من كل النساء في الفئة العمرية بين ١٥ و ٤٩ عاماً أُجريت لهن عملية الختان. لكن التمسك بهذه الممارسة يتناقص بين النساء الأصغر سناً. وتبلغ نسبة انتشار عادة الختان ٧٠٪ بين النساء في الفئة العمرية من ١٥ إلى ١٩ عاماً، و٨٢٪ في الفئة العمرية من ٢٠ إلى ٢٤ عاماً، وتزداد النسبة مع السن لتصل إلى حد التعميم في الفئات الأكبر سناً. ويتناقص المعدل أيضاً تبعاً لمستوى الثروة، إذ تبلغ نسبة انتشار هذه العادة ٧٠٪ بين النساء اللاتي ينتمين إلى أعلى شرائح الثروة مقابل ٩٤٪ بين النساء في أدنى شرائح الثروة. وأظهر مسح النشء والشباب في مصر لعام ٢٠١٤ تراجع المعدل من ٨٦,٥٪ في ٢٠٠٩ إلى ٧٩,٣٪ في ٢٠١٤ بين الشابات اللاتي ذكرن أنه أُجريت لهن عملية الختان، وهي العادة أكثر شيوعاً بين النساء الريفيات والنساء في التجمعات العشوائية بالحضر.^{٤٧} وأظهر المسح السكاني الصحي انخفاض المعدل بنسبة ١٣٪ منذ عام ٢٠٠٨ بين الفتيات في الفئة العمرية بين ١٥ و ١٧ عاماً. ومع ذلك، قال سبعة من كل عشرة مشاركين من الذكور والإناث في مسح النشء والشباب لعام ٢٠١٤ إنهم يعترضون ختان بناتهم. وتشمل الأسباب التي ذكروها العادات والتقاليد (٥٧٪)، والدين (٣٥٪).^{٤٨}

الخصوبة. في المجتمعات التقليدية: تُحسّم المنافسة بين الأدوار الإنجابية والأدوار الإنتاجية للمرأة في العادة لصالح الأولى. ويحد الزواج المبكر والأمومة المبكرة من الفرص والخيارات المتاحة للمرأة. وتؤدي هذه الحلقة المفرغة إلى زيادة مستويات الخصوبة بين النساء اللاتي يعملن في وظائف منخفضة الأجر، ويفتقرن إلى آفاق مهنية جيدة. وتشير مستويات الخصوبة التي احتسبت من المسوح الأسرية إلى أن معدل الخصوبة الكلي قد سجل تراجعاً متواصلاً بلا انقطاع تقريباً بين عامي ١٩٨٠ و ٢٠٠٨. وكان التراجع في مستويات الخصوبة سريعاً جداً في الفترة بين أوساط الثمانينيات وأواسط التسعينيات من القرن العشرين. وخلال الفترة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٨، استمر الاتجاه النزولي لمعدل الخصوبة الكلي ولكن بوتيرة أبطأ كثيراً. بيد أن هذا المعدل زاد زيادةً كبيرة في فترة الستة أعوام بين المسوح الأسرية لعامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٤ من ٣ مواليد إلى ٣,٥ مولود لكل امرأة. وكانت الزيادة أكبر في الريف (من ٣,٢ مولود إلى ٣,٨ مولود). ويتسق هذا الاتجاه مع الزيادة في عدد المواليد إلى ٢,٧ مليون مولود في عام ٢٠١٢ مقابل ١,٨٥ مليون مولود في ٢٠٠٦. وعلاوة على ذلك، لوحظ اتجاه مماثل في معدل استخدام موانع الحمل، إذ انخفض من ٦٠,٣٪ في ٢٠٠٨ إلى ٥٨,٥٪ في ٢٠١٤، مع تراجع كبير قدره ٦ نقاط مئوية في معدل استخدام اللولب الرحمي أكثر وسائل تنظيم الأسرة انتشاراً في مصر. ولوحظ هذا الانخفاض أيضاً في الحضر، حيث انخفض معدل استخدام وسائل منع الحمل من ٦٤,٣٪ في ٢٠٠٨ إلى ٦١,٣٪ في ٢٠١٤. ويقل معدل الخصوبة الكلي (٢,٨ مولود لكل امرأة) بدرجة كبيرة عن معدل الخصوبة الكلي، وهو ما يشير إلى أن عدداً كبيراً من الإناث لديهم احتياجات لم تتم تلبيتها من خدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية.^{٤٩} ويظهر المسح السكاني الصحي لعام ٢٠١٤، أن نحو ٣ من كل عشر مستخدمات لوسائل تنظيم الأسرة في مصر ينقطعن عن الاستخدام خلال ١٢ شهراً من بدء الاستخدام. وتكون الآثار الجانبية والهواجس الصحية هي في الغالب الأسباب التي يذكرها مستخدمو وسائل تنظيم الأسرة. وتُظهر نتائج المسح السكاني الصحي أن ١٣٪ من النساء المتزوجات في مصر يُعتبرن ذوات احتياجات لا تلبى من خدمات تنظيم

٤٧- مسح النشء والشباب في مصر. مجلس السكان، ٢٠١٤.

٤٨- مسح النشء والشباب في مصر. مجلس السكان، ٢٠١٤.

٤٩- المسح السكاني الصحي ٢٠١٤.



الأسرة. وتعد النساء في ريف الوجه القبلي بمصر الأكثر احتياجاً إلى خدمات تنظيم الأسرة التي لم تتم تلبيةها، وتبلغ نسبتهن ١٧٪. وأظهرت النتائج على مستوى المحافظات أن أعلى نسبة من الاحتياجات التي لم تتم تلبيةها لوحظت في المحافظات الأشد فقراً (سوهاج وأسيوط وقنا). ولم تتكشف في الأونة الأخيرة أدلة على أثر العمل مقابل أجر نقدي على معدل الخصوبة الكلي. ومع ذلك فإن الفترات الفاصلة بين المواليد أطول بالنسبة للنساء اللاتي يعملن مقابل أجر نقدي عن النساء الأخريات (٣٩,٣ شهر و ٣٦,٥ شهر على الترتيب). وتشير التفاوتات بين المناطق الجغرافية إلى أن معدل الخصوبة الكلي في ريف الوجه القبلي بمصر - وهي المنطقة التي تشهد أعلى معدلات الفقر - يبلغ ٤,١ مولود لكل امرأة. وللصلة بين الفقر وارتفاع الخصوبة تأثير سلبي على تمكين المرأة.

وعلى الرغم من رفع الحد الأدنى لسن الزواج إلى ١٨ عاماً (المادة ٣١ من الدستور المصري)، وإطلاق الحكومة إستراتيجية وطنية للقضاء على ظاهرة الزواج المبكر في عام ٢٠١٤، فإن الشواهد الميدانية تشير إلى أن عدداً كبيراً من النساء مازلن يتزوجن قبل سن ١٨ عاماً. وعلاوة على ذلك، في الريف حيث ينتشر زواج الفتيات دون ١٨ عاماً، لا يجري تسجيل الزيجات، وهو ما يجعل الفتاة غير محمية إذا توفي الزوج أو انفصل عنها قبل أن تصل إلى السن القانونية للزواج. وتشير نتائج المسح السكاني الصحي إلى أن ١٤٪ من النساء في الفئة العمرية بين ١٥ و ١٩ عاماً متزوجات، ويزداد الزواج المبكر مع تقدم العمر، إذ تبلغ نسبته ٧٪ للنساء في الفئة العمرية بين ١٥ و ١٧ عاماً مقابل ٢٨٪ للنساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ١٩ عاماً. ويرتبط الزواج المبكر في العادة بالحمل في فترة المراهقة، إذ إن ٤٪ من النساء في الفئة العمرية من ١٥ إلى ١٧ عاماً يبدأن الإنجاب، وتصل النسبة إلى ١١٪ للنساء في الأعمار من ١٥ إلى ١٩ عاماً، وترتفع هذه النسبة إلى ١٤٪ في الريف. وتزداد هذه النسبة للفتيات في مرحلة المراهقة المتأخرة، حيث تبدأ ٢٢٪ من النساء في الأعمار بين ١٨ و ١٩ عاماً الإنجاب. وعلاوة على المخاطر الصحية القصيرة والطويلة الأجل على الأم والطفل، يحد الزواج والحمل في سن مبكرة من الخيارات الحياتية المتاحة للمرأة.

الفرص الاقتصادية

عند التعرُّض بالشرح للفرص المتاحة للنساء في المجال الاقتصادي، يبحث التحليل الفجوة بين النساء والرجال في سوق العمل، بما في ذلك الحواجز التي يفرضها التمييز في الوظائف ذات الأجر، وفي الحصول على الأصول المنتجة وخدمات تنمية الأعمال، وفي اكتساب المهارات والتكنولوجيا، وكذلك الوقت الطويل الذي تقضيه المرأة في العمل المنزلي ورعاية الأطفال.

سوق العمل

لم تتحسن المؤشرات التي تقيس مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي كما كان متوقعا. فمعدل مشاركة النساء في قوة العمل متدن ويُقدَّر أنه بلغ ٢٣,١٪، وفي عام ٢٠١٦ سجل معدل البطالة في صفوفهن ٢٣,٦٪ أي أكثر من ضعف معدل الرجال.

وأظهر معدل مشاركة الإناث في قوة العمل في مصر أيضاً تحسناً طفيفاً خلال العشرين عاماً الماضية، إذ ارتفع من ٢١٪ في ١٩٩٨ إلى ٢٧٪ في ٢٠٠٦، قبل أن يعاود التراجع منخفضاً إلى ٢٣,١٪ في ٢٠١٦، ولم تشهد مشاركة النساء في قوة العمل زيادةً على الرغم من التحسينات في تحصيلها الدراسي والنسبة المرتفعة نسبياً للنساء الحاصلات على شهادات عالية. وأسباب ذلك ليست هيكلية فحسب، وإنما تتصل أيضاً بالأعراف والتقاليد، حيث تشكل القيم والممارسات المتصلة بمهام الجنسين والعلاقات بينهما حواجز تحول

٥٠- تم احتسابه من الجدول ٤-١١ المسح السكاني الصحي ٢٠١٤.

٥١- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).



دون التمكين الاقتصادي للمرأة.

وقد قفز معدل تشغيل النساء خلال السنوات العشر الماضية، حيث بلغ بين نساء الحضر نحو ٣٠٪ مقارنة بنحو ٢٠٪ لنساء الريف. وتؤلف النساء الآن الغالبية العظمى من الباحثين عن وظيفة على الرغم من تدهور مستويات مشاركتهن في قوة العمل. وحصّة النساء من الوظائف في القطاع الرسمي أكبر من حصّة الرجال (٦٠٪ من وظائف النساء في القطاع الرسمي مقابل ٤١٪ للرجال)، لكنهن أكثر اعتماداً بكثير على القطاع العام في التشغيل. وفي عام ٢٠١٢، كان ١,٥٪ فقط من النساء في سن العمل موظفات في القطاع الخاص الرسمي مقابل ١٢,٥٪ للرجال، وتقل هذه النسبة كثيراً في القطاع الخاص غير الرسمي الذي يعمل فيه ٤٪ فقط من النساء مقابل ٣٨٪ للرجال.^{٥٢}

وتشكل البطالة فيما بين الشباب تحدياً أكبر في أوقات الأزمات الاقتصادية، ويزيد معدل البطالة بين النساء الشابات على خمسة أمثال نظيره بين الذكور الشبان (٣٨,١٪ مقابل ٦,٨٪). وعلى الرغم من الفجوة الكبيرة في التشغيل، فإن الشواهد تشير إلى أن عدداً كبيراً من النساء لا يبحثن عن وظيفة، لأنهن يعتقدن أنه سيكون من الصعب العثور على وظائف. ومن ثمّ، تستبعد معدلات البطالة بين النساء، وإن كانت مرتفعة، شريحة أخرى من النساء، ولا تعكس بشكل كامل حقيقة الوضع. وعلاوة على ذلك، يعد انتقال النساء إلى وظيفة مستقرة أو مرضية أمراً أكثر صعوبة. ففي حين انتقل ٥١,٧٪ من الرجال الشبان إلى وظائف مستقرة و/أو مرضية، فإن ١٦,٣٪ فقط من النساء الشابات نجحن في أن يفعلن ذلك. علاوة على ذلك، فإن تمثيل النساء في القطاع غير الرسمي غير متناسب، حيث يعملن في وظائف أقل إنتاجية وأجراً، وتؤدي النساء الشابات أعمالاً منزلية بلا أجر أكثر من الرجال (٢٨,٩٪ مقابل ١٤,٢٪ على الترتيب). وأخيراً، يمارس ٧,٤٪ من الرجال العمل الحر مقابل ٢,١٪ فقط للنساء.^{٥٣}

الحصول على الموارد والتمويل

يمثل الوصول الكامل إلى الموارد مؤشراً قوياً على تمكين المرأة، ومن بين الأهداف الفرعية لأهداف التنمية المستدامة «القيام بإصلاحات لتحويل المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق الملكية والتصرف في الأراضي وغيرها من الممتلكات وعلى الخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية وفقاً للقوانين الوطنية». (الهدف ٥ - الهدف الفرعي أ). وتمنح القوانين المدنية والتجارية المصرية المرأة حقوقاً متساوية في تملك الأرض والحصول عليها، لكن الفجوة بين الجنسين في الملكية واسعة الانتشار. ووفقاً لتقديرات منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، فإن النساء لا يملكن سوى ٥,٢٪ من الأراضي في مصر.^{٥٤} وفي الريف، حيث تعتبر ملكية الأرض أحد الموارد، وتعبيراً عن المكانة الاجتماعية، قد تحاول الأسر الضغط على النساء لبيع أرضهن لأقاربهن الذكور، وهو وضع يجعل بمرور الوقت النساء في وضع سيئ اجتماعياً واقتصادياً.^{٥٥}

استخدام الوقت

أظهرت نتائج مسح استخدام الوقت في عام ٢٠١٥ أن ٩١٪ من النساء المصريات ذكرن أنهن يؤديان أعمالاً منزلية بلا أجر، وقالت ٢٧٪ إنهن يؤديان رعاية بلا أجر لأفراد الأسرة. ويعد العمل المنزلي بلا أجر أكثر انتشاراً بدرجة كبيرة بين الإناث، إذ إن ٢٦٪ و ٨٪ فحسب من الذكور المصريين يقضون وقتاً في أعمال منزلية

٥٢- البنك الدولي (٢٠١٤).

٥٣- برسوم وآخرون ٢٠١٤.

٥٤- منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة.

٥٥- المهدي س. (٢٠٠٦).



أو في رعاية أفراد الأسرة على الترتيب. وفي المتوسط، تقضي النساء وقتاً أكثر من الرجال في الأعمال المنزلية (٥ ساعات و١,٧ ساعة يومياً على الترتيب)، وفي رعاية أفراد الأسرة (٢,٣ ساعة و١,٨ ساعة على الترتيب). ولا تختلف الفجوة بين الجنسين من حيث الوقت الذي يُقضى في الأعمال المنزلية بين الريف والحضر. ويعد متوسط الوقت الذي يُقضى في رعاية أفراد الأسرة أطول في الحضر، حيث تقل نسبة المشاركين من الجنسين في هذا النشاط (الجدول ٣-١ أدناه).

واستناداً إلى نتائج المسح، تُقدَّر قيمة الأنشطة المنزلية بلا أجر بمبلغ ٤٥٨ مليار جنيه مصري، وقيمة أعمال رعاية أفراد الأسرة بمبلغ ١٦٧ مليار جنيه.

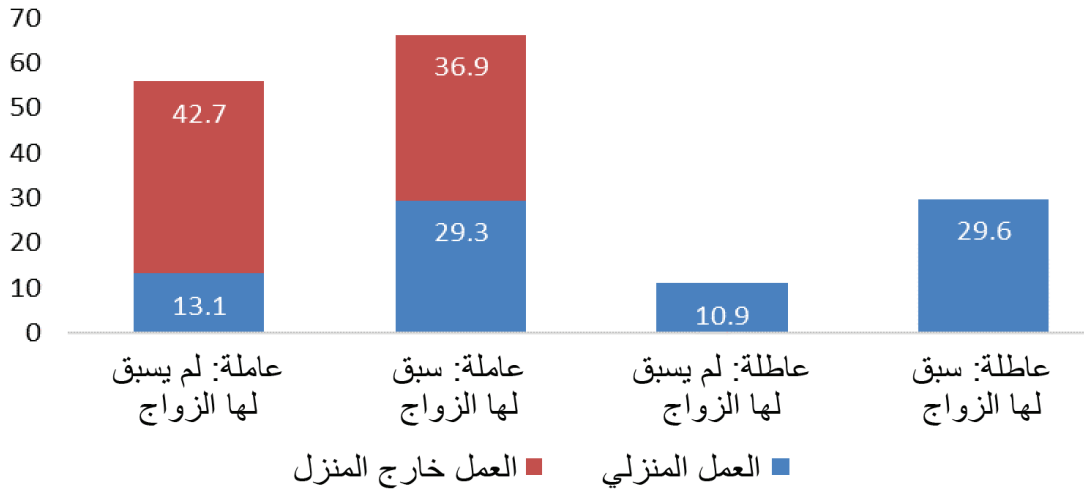
الجدول ٣-١ توزيع المهام المنزلية حسب نوع الجنس ومتوسط الوقت اليومي المستغرق (%)، ٢٠١٥

نوع الجنس	الأنشطة المنزلية	رعاية أفراد الأسرة		
المجموع	النسبة	إناث	91.0	27.0
	الوقت المستغرق (بالساعات)	ذكور	26.0	8.0
الحضر	النسبة	إناث	5.0	2.3
		ذكور	1.7	1.8
	الوقت المستغرق (بالساعات)	إناث	92.0	34.0
		ذكور	28.0	6.0
الريف	النسبة	إناث	5.0	2.5
		ذكور	1.7	2.0
	الوقت المستغرق (بالساعات)	إناث	90.0	40.0
		ذكور	24.0	9.0
الوقت المستغرق (بالساعات)	إناث	5.1	2.1	
	ذكور	1.7	1.7	

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2015).

لا يعد عبء العمل المنزلي على النساء المتزوجات كبيراً وحسب، بل إنه لا ينقص إذا التحقن أو حينما يلتحقن بسوق العمل. وكما هو مبين في الشكل ٤-١ أدناه، فإن النساء التي سبق لهن الزواج وتم تشغيلهن كن يقضين ٢٩,٣ ساعة من العمل المنزلي أسبوعياً، وهو تقريبا نفس مقدار العمل المنزلي الذي تؤديه الإناث اللاتي سبق لهن الزواج ولا يعملن (٢٩,٦ ساعة). علاوةً على ذلك، كانت النساء اللاتي سبق لهن الزواج وتم تشغيلهن قد عملن ٣٦,٩ ساعة في سوق العمل، ليصبح الإجمالي ٦٥,٩ ساعة من العمل في المنزل وخارجه في ٢٠١٢. وثمة تناقض حاد بين أعباء العمل المنزلي للإناث اللاتي لم يتزوجن قط واللاتي سبق لهن الزواج. فالنساء اللاتي لم يتزوجن قط ولا يعملن يقضين ١٠,٩ ساعة من العمل المنزلي، أمّا الإناث اللاتي سبق لهن الزواج ولا يعملن فتبلغ ساعات عملهن المنزلي ٢٩,٣ ساعة.^{٥٦}

الشكل ١-٤ الساعات التي تقضى في العمل بالمنزل وخارجه أسبوعياً، حسب الحالة الاجتماعية والوضع الوظيفي للمرأة، ٢٠١٢



المصدر: هندي (٢٠١٥).

ولاية المرأة على نفسها

تشير الولاية القانونية إلى الحق في عدم التعرض للعنف، والحق في التعبير عن الرأي وأن يكون لها دور مؤثر في نظام الحكم الرشيد والحياة السياسية، وبالقدرة على التحكم في القرارات الهامة داخل الأسرة، بما في ذلك ما يتعلق بالزواج والسلوك الإيجابي. وفي مصر، غالباً ما تكون أصوات النساء وقدرتهن على التعبير عن آرائهن مقيّدة بسبب العنف الذي يُرتكب في حقهن في المجالين العام والخاص. وينتشر العنف ضد النساء والفتيات في مصر على نطاق واسع، ويتخذ أشكالاً عديدة، تعود بالضرر جميعاً على سلامتهن البدنية والنفسية. ويشكل العنف ضد النساء والفتيات تعبيراً صارخاً عن عدم تكافؤ علاقات القوة والنفوذ بين الرجال والنساء، ويعوق قدرتهن على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية.^{٥٧}

العنف ضد المرأة

قدّرت دراسة أجريت عن التكلفة الاقتصادية للعنف ضد المرأة^{٥٨} أن هناك ٧,٩ مليون امرأة مصرية يتعرضن سنوياً لكل أشكال العنف الذي يرتكبه الأزواج وأقرب الأقارب والغرباء في الأماكن العامة. ووجدت الدراسة أن تكلفة العنف ضد النساء وأسرهن تبلغ ما لا يقل عن ٢,١٧ مليار جنيه سنوياً.

العنف الأسري. يُعتبر العنف داخل إطار الزواج مقبولاً من منظور الأعراف الاجتماعية، لاسيما في الريف، وفيما بين الفئات الأقل تعليماً. وعلاوة على ذلك، لا يعتبر الكثير من النساء العنف الأسري تصرفاً غير مقبول، بل هو جزء من الحياة الزوجية.^{٥٩} وذكرت ٢٦٪ من النساء أن التعرض للضرب من الزوج له ما يبرره إذا خرجت المرأة من منزلها بدون إذنه. وتُبرّر نسبة أقل قليلاً (٢٤٪) الضرب بسبب إهمال الأطفال. وذكرت واحدة من كل خمس نساء أن ضرب الزوج لزوجته له ما يبرره إذا رفضت الزوجة معاشرته. وهذا السلوك مقبول من ١٣٪ من النساء إذا جادلت الزوجة زوجها، ومن ٧٪ إذا حرقت الزوجة الطعام. ويزيد احتمال قبول النساء لضرب الزوج لزوجته بوصفه مُبرراً حينما يكون لديهن ٥ أطفال أو أكثر، ويكن من ريف الوجه القبلي، ولم يحصلن على أي قسط من التعليم، أو حصلن على التعليم الأساسي، وينتمين إلى أدنى شرائح الثروة.

٥٧- البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (٢٠١٥).

٥٨- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والمجلس القومي للمرأة (٢٠١٥).

٥٩- وزارة الصحة والسكان، والزناطي ومشاركوه ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥ أ).



التحرُّش الجنسي. على الرغم من إجراء تعديل للقانون الجنائي المصري في ٢٠١٤ بتجريم التحرش الجنسي، ما زالت النساء يتعرَّضن لمختلف درجات الإيذاء الشفوي والبدني والتحرش، وكلها تحد من مشاركتهن في المجال العام. وفي عام ٢٠١٥، أظهر مسح أن ١٣٪ من النساء في الفئة العمرية ١٨ إلى ٦٤ عاما تعرضن للعنف في الأماكن العامة خلال العام السابق على المسح، وتعرض أكثر من نصفهن للتحرش في وسائل النقل العام. وترتفع النسبة المئوية بين الفتيات في أعمار من ١٨ و ١٩ عاما (١٥٪). ومع تدني مستوى خدمات النقل العام وارتفاع تكلفة سيارات الأجرة والسيارات الخاصة، تُضطر النساء من المناطق الفقيرة والريفية إلى استخدام حافلات الميني باص الخاصة ومركبات التوك توك.^{٦١} وكشف مسح كمي للعنف ضد المرأة شمل النساء والرجال والشباب وأجراه المجلس القومي للمرأة في سبع محافظات في عام ٢٠٠٨ ارتفاع معدل انتشار الإيذاء اللفظي في الشوارع. وذكرت ٧٢٪ من النساء المتزوجات و ٩٤٪ من الشابات غير المتزوجات أنهن تعرضن لحوادث يومية يُقدَّر أن نسبتها بلغت ٥١٪ في وسائل النقل العام، و ٢١٪ في أماكن العمل، و ١٥٪ في المدارس.^{٦٢} فضلا عن ذلك، أشارت دراسة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة^{٦٣} إلى أن ٨١,٨٪ من النساء اللاتي أجريت مقابلات معهن في القاهرة ذكرن أنهن تعرضن للتحرش مرارا في وسائل النقل العام. وكان أعلى معدل لحوادث التحرش في المحافظات الحضرية كثيفة السكان، مثل القاهرة والإسكندرية، ويقل المعدل في المحافظات الحدودية. ولا تطلب ما يصل إلى ٩٣,٤٪ من ضحايا التحرش المساعدة من أجهزة الأمن وقت التحرش خوفا من الفضيحة والخزي أو لأنهن لا يعتقدن أن الشرطة سوف تساعدهم. ونظرا لضخامة المشكلة، قد تمنع الأسر اللاتي يمكنها الاستغناء عن دخل المرأة النساء من العمل كلياً. وفي حالات أخرى، يُقيد حركة المرأة وتقلها الاضطرار إلى الاعتماد على الأشقاء أو الأبناء لمصاحبتهن في الانتقالات الليلية أو عند السفر من مدينة إلى أخرى.

الصوت والنفوذ

على الرغم من أن المصريات يتمتعن بالحق في التصويت، وفي الترشح لعضوية البرلمان منذ عام ١٩٥٦، ويشاركن بكثافة في الانتخابات، فإن تمثيلهن في البرلمان والمجالس النيابية الأخرى مازال محفوفاً بالمصاعب. وعلى الرغم من ذلك، فقد نجحت النساء في الانتخابات البرلمانية عام ٢٠١٥ في الفوز بنسبة ١٤,٩٪ من مقاعد المجلس. ويُعزى هذا المستوى غير المسبوق من التمثيل إلى مادة في الدستور تُخصِّص عدداً معيناً من المقاعد للنساء، وكذلك إلى النجاح الملحوظ لعدد من المرشحات المستقلات في الانتخابات. ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه الإيجابي في انتخابات المجالس المحلية التي ستجرى في عام ٢٠١٩ حيث يُخصِّص الدستور نسبة ٢٥٪ من المقاعد للنساء. ومن الإنجازات الأخرى تعيين أول امرأة في منصب محافظ في عام ٢٠١٧، وتعيين ثمانية وزيرات، وهي أعلى مناصب يشغلنها على الإطلاق في مصر.

ومع ذلك، لاتزال النساء يواجهن عقبات فيما يتعلق بتعيينهن في «مواقع مهمة لاتخاذ القرار»، مثل المحكمة الإدارية العليا، ومحكمة القضاء الإداري، والمحكمة التأديبية، وهيئة مفوضي الدولة، وقسمي الفتوى والتشريع، والتي تدرج جميعاً تحت مظلة مجلس الدولة. وفي عام ٢٠١٧، كانت هناك ٦٦ قاضية فحسب يرأسن دوائر قضائية ومحاكم.

ومازال التصوُّر السائد لدى العامة بأن المرأة أقل كفاءة وملاءمة من الرجل لشغل مناصب قيادية في الأجهزة الحكومية يشكل عائقاً يحول دون مساهمتهن الكاملة والفاعلة في الحياة العامة. وكشف مسح عن التصورات السائدة عن دور المرأة في الحياة العامة أن ٤٥٪ من المصريين يرفضون فكرة تعيين امرأة في سلك القضاء،

٦٠- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والمجلس القومي للمرأة (٢٠١٥).

٦١- مركبة نارية ذات ثلاث عجلات.

٦٢- البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (٢٠١٥).

٦٣- هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومركز القاهرة الديموجرافي (٢٠١٣): دراسة عن سبل وأساليب القضاء على التحرش الجنسي في مصر.



وأن ٥٣٪ يرفضون فكرة أن تصبح امرأة رئيسة للدولة أو رئيسة للوزراء. وفي الواقع، فإن آراء النساء أنفسهن في هذه الأمور تختلف بعض الشيء، إذ إن ٤٢٪ من النساء التي شملهن المسح رفضن فكرة تعيين المرأة في سلك القضاء، و ٤٧٪ رفضن فكرة أن تصبح امرأة رئيسة للدولة أو رئيسة للوزراء.^{٦٤}

اتخاذ القرار داخل الأسرة

تقاس ولاية المرأة على نفسها واستقلاليتها وحريتها في الاختيار في اتخاذ القرار بشأن تكوين الأسرة في ضوء موافقتها على الزواج، واختياراتها فيما يتعلق بإنجاب أطفال وعدادهم، والقدرة على طلب الطلاق بحرية والمساهمة في الأنشطة اليومية لاتخاذ القرار في الأسرة. وتتحدّد هذه المجالات، على الأرجح، وفقا لمكانة المرأة في الأسرة والدور الذي تؤديه والمساهمة التي تقدمها في الموارد المالية للأسرة واختياراتها المهنية.^{٦٥}

ويشير المسح السكاني الصحي لعام ٢٠١٤^{٦٦} إلى أن ١٥٪ من النساء المتزوجات في مصر يعملن حاليا أو تم تشغيلهن في الاثني عشر شهرا السابقة. وتحصل أغلبية النساء العاملات على أجورهن نقدا، وتؤدي نسبة ١٣٪ عملا بلا أجر. ولهذا الأمر أهمية كبيرة، لأن الدخل يساعد على تمكين النساء حينما يُؤلّف جزءاً كبيراً من الدخل الكلي للأسرة، وحينما تتحكّم النساء في هذا الدخل.

وأظهرت مقارنة بين دخل المرأة العاملة ودخل زوجها أن أغلبية النساء اللاتي يحصلن على أجورهن نقدا يكسبن دخلا أقل من أزواجهن (٦٢٪)، وأن ٩٪ فقط يكسبن أكثر مما يجنيه أزواجهن، وأن ٢٤٪ يكسبن القدر نفسه. وأظهرت نتائج المسح السكاني الصحي لعام ٢٠١٤ أن معظم النساء المتزوجات اللاتي يحصلن على دخل نقدي يتخذن قراراتهن بأنفسهن بشأن كيفية استخدام دخلهن (٢٩٪)، أو يتخذنها بالاشتراك مع أزواجهن (٦٣٪). وكانت نسبة النساء المتزوجات اللاتي يتخذن بأنفسهن قراراتهن فيما يتعلق بدخولهن في عام ٢٠١٤ أكبر كثيرا مما كان عليه الوضع في ٢٠٠٨ حينما ذكرت ٢٠٪ فقط من النساء أنهن يتحكمن في دخولهن. علاوة على ذلك، تشارك ٧٥٪ من النساء المصريات المتزوجات في القرارات بشأن كيفية إنفاق الدخل النقدي للزوج. ويقل احتمال أن تشارك النساء في اتخاذ هذه القرارات إذا كن ينتمين إلى أدنى شرائح الثروة (٦٤٪)، أو إذا كان عمرهن أقل من ٢٠ عاما (٥٩٪)، أو إذا كن يعشن في الريف بصعيد مصر (٦٥٪)، أو إذا كن لم يتلقين أي قدر من التعليم (٦٧٪). ويزيد احتمال مشاركة النساء اللاتي يعملن مقابل أجر نقدي في القرارات الخاصة بكيفية استخدام دخل الزوج (٨٧٪) عن النساء اللاتي لا يعملن (٧٣٪)، أو لا يكسبن دخلا نقديا عن العمل الذي يؤديه (٧٥٪). ويتضح دور المرأة في اتخاذ القرارات بين النساء العاملات بدرجة أكبر في الحالات التي تكسب فيها القدر نفسه من الدخل الذي يجنيه زوجها.

وثمة عنصر آخر من عناصر تمكين النساء هو قدرتهن على اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهن الشخصية في أمور مثل رعايتهن الصحية، والمشتريات المهمة للأسرة، والزيارات لعائلاتهن أو أقاربهن. وذكرت ٦٨٪ من المشاركات في المسح أن القرار الخاص بالرعاية الصحية للمرأة قرار مشترك بين الزوجة وزوجها. وانقسمت بقية المشاركات في المسح بالتساوي بين من تقول إنه قرار يخص الزوجة في الأساس، ومن تقول إنه قرار يخص الزوج. وبالمثل، ذكرت أغلبية المشاركات في المسح أنه اتفاق مشترك بين الأزواج والزوجات حينما يتعلق الأمر بمشتريات الأسرة وإنفاقها (٦١٪)، أو فيما يخص زيارة الزوجة لأقاربها (٦٤٪). وجدير بالذكر أن النتائج الخاصة ببقية المشاركات في المسح تشير إلى التحيز لصالح اتخاذ الذكور القرارات المتصلة بإنفاق الأسرة (٣٠٪ قلن إنه في الأساس قرار للزوج مقابل ٦٪ قلن إنه في الأساس قرار الزوجة)، وكذلك القرارات التي تتعلق بزيارة الزوجة لأقاربها (٢٣٪ أجبن بأنه قرار يخص الزوج مقابل ١١٪ قلن إنه قرار

٦٤- المركز المصري لأبحاث الرأي العام "بصيرة".

٦٥- البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (٢٠١٥).

٦٦- وزارة الصحة والسكان، والزناطي ومشاركوه ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥ أ).



الزوجة). وتزداد مشاركة النساء في القرارات المتصلة بالأسرة مع تقدّم العمر والمستوى التعليمي. ويقل احتمال مشاركة النساء الريفيات لاسيما اللاتي يعشن في صعيد مصر في القرارات الخاصة بالأسرة. ويزداد تمكين النساء على مستوى الأسرة مع زيادة دخولهن، ويشهد هذا التمكين بين النساء اللاتي يعملن مقابل أجر نقدي.

منظومة العمل الأساسية

الدستور. أرسى دستور ٢٠١٤ أساساً متيناً لمكافحة التمييز ضد النساء. فالمادة ٩ تنص على أن «الدولة تلتزم بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز». والمادة ١١ تلتزم الدولة «بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية» و «اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية». ويكفل الدستور للمرأة الحق في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها. وعلاوة على ذلك، تلتزم المادة ١١ الدولة بحماية «المرأة من كل أشكال العنف» وبأن تعمل على تمكينها من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. وتكفل المادة ١١ أيضاً توفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة العاملة والمسنّة والنساء الأشد احتياجاً. وأخيراً، تلتزم المادة ٥٣ الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز وإنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض.

التشريع. يحظر قانون العمل المصري صراحة التمييز في الأجر، وينص قانون العمل على المساواة بين الجنسين في الأجر لقاء العمل المتساوي. وتدعو عدة مواد إلى تمكين المرأة من التوفيق بين واجباتها الأسرية ومتطلبات العمل. وينطبق هذا بصفة خاصة على بيئة العمل في القطاع العام حيث يجوز للموظفات طلب العمل نصف الوقت مقابل نصف الأجر. وفضلاً عن ذلك، يحق للمرأة الحصول على ثلاث إجازات لرعاية الطفل، لمدة تصل إلى عامين على الأكثر بدون أجر في كل منها. والدولة مسؤولة عن دفع حصتها وحصّة الموظفة من رسوم الاشتراك في الضمان الاجتماعي.^{٦٧} وفي القطاع الخاص، يسمح للموظفة بالحصول على إجازة بدون أجر لمدة عامين على الأكثر، ولكن هذا لا ينطبق إلا على موظفي الشركات التي يعمل فيها أكثر من ٥٠ فرداً. ويلزم قانون العمل أصحاب العمل في القطاع الخاص بتوفير خدمات رعاية الطفل في الموقع إذا كان في المنشأة ١٠٠ موظفة أو أكثر. وفي التطبيق العملي، قد يكون لإنفاذ متطلبات مساندة القطاع الخاص للنساء العاملات من أجل الموازنة بين متطلبات العمل والحياة أثر سلبي على تعيين النساء، إذ قد يلجأ أرباب العمل إلى تقاضي حد تعيين ١٠٠ امرأة، أو التمييز ضد النساء المتزوجات أو تقليل الاستثمار في تعيين الإناث.

ويُضعف العنف ضد المرأة من قدرتها على التصرف بحرية في المجال العام، ويحدث العنف والتحرش في مكان العمل. ومن شأن إيجاد بيئة عمل خالية من العنف أن يساعد على زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وهو مطلب رئيسي لتحسين إنتاجية المرأة. وفي عام ٢٠١٤، تم تعديل القانون الجنائي ليفرض عقوبات على من يرتكب أي إهانات أو تلميحات أو سلوكيات جنسية أو إباحية بالقول أو بالفعل. وتم تضمين القانون أيضاً بنداً عن التحرش في مكان العمل، ينص على عقوبة أشد للجاني إذا كانت له سلطة على الضحية.

تشكل سهولة الحركة والتنقل شرطاً لا غنى عنه لقدرة المرأة على المشاركة الكاملة في النشاط الاقتصادي، ويشمل هذا القدرة على الوصول إلى الأسواق، ومكان العمل، والخدمات. وتعاني نسبة كبيرة من النساء المتزوجات من القيود التي يفرضها الأزواج، ولاسيما على الحق في الخروج من المنزل والسفر إلى الخارج. ويقضي القانون بضرورة الحصول على موافقة الزوج قبل إصدار جواز سفر لزوجته للمرة الأولى.^{٦٨} وقد سُنت عدة قوانين وتعديلات لقوانين قائمة بغية تحسين المنظومة الأساسية لبيئة الأعمال، واجتذاب الاستثمارات. وتعالج هذه الإصلاحات الكثير من العوائق والحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

٦٧- المادة ٧٢ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

٦٨- منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١٧).



ويهدف قانون الاستثمار الجديد الذي صدر في مايو ٢٠١٧ إلى تبسيط اللوائح التي تساعد على تيسير تأسيس وتشغيل منشأة أعمال صغيرة، وتنص أيضا على تسهيل الوصول إلى فرص الاستثمار، وتقديم حوافز لهذا الغرض. وفضلا عن ذلك، تنص المادة ٢ من القانون على المساواة بين الرجال والنساء في الفرص الاستثمارية في كل الأوقات. وأنشئ مكتب تيسير الأعمال لسيدات الأعمال في مركز خدمات المستثمرين للمساعدة في إتمام إجراءات التسجيل للمشروعات المملوكة لنساء. وينهي قانون الإفلاس الجديد الذي صدر في يناير ٢٠١٨ النظام التلقائي للجوء للقضاء لملاحقة المدينين ويتيح لهم إقامة دعاوى لإشهار إفلاسهم ولمنشآت الأعمال المتعثرة أن تبقى مفتوحة أثناء التفاوض على سداد الديون. ويعالج قانون الإفلاس الجديد مشكلة تواجهها النساء، كرائدات أعمال وكمشاركات في التوقيع على القروض التي يحصل عليها أزواجهن الذين يديرون منشأة أعمال ويعجزون عن الحصول على قرض رسمي. ويتيح قانون الشركات المعدل ١٩٨١/١٥٩ للمشروعات الفردية التي تُؤلف نحو ٦٠٪ من إجمالي الشركات^{٦٩} التسجيل كشركات الشخص الواحد، وهو ما يمنحها مسؤولية محدودة وأشكالاً أخرى من الحماية. وسيتيح القانون المُعدّل لصغار المستثمرين تأسيس شركاتهم الصغيرة، وتعبئة رأس المال اللازم للنمو. ومع أن هذه التعديلات في قانون الشركات ليست حسب نوع الجنس، فإنها ستعود بالنفع على المشروعات المملوكة لنساء، وهي في معظمها مشروعات صغيرة، وستشجعها على التحول إلى الاقتصاد الرسمي والنمو.

وضع ميزانية تراعي المساواة بين الجنسين. لسياسة المالية العامة آثار مهمة على تمكين المرأة، نظرا لأنها تتعلق بالموارد المتاحة للحكومات لتعزيز المساواة بين الجنسين بطريق مباشر أو غير مباشر (من خلال الإنفاق على الرعاية الصحية والتعليم والخدمات الأخرى)، وأن أساليب تعبئة الإيرادات قد تنطوي على تمييز بين الجنسين. وتؤثر القرارات «الخاصة بالإنفاق في الميزانية تأثيراً مباشراً على قدرة النساء على التغلب على الحواجز التي تحول دون اشتغالهن في سوق العمل وذلك بتحديد نطاق وتغطية الخدمات العامة الأساسية المتاحة لدعمهن هن وأسرهن»^{٧٠}. ووضع ميزانية تراعي تحقيق المساواة بين الجنسين هو عملية يجري من خلالها تحليل الميزانيات وهي أداة فاعلة لتمكين المرأة. وتشير الخبرات الدولية إلى أن الحكومات التي استخدمت شكلاً من أشكال وضع الميزانيات على نحو يراعي قضايا المساواة بين الجنسين هي التي تزيد احتمالات تحقيقها للأهداف التي حددتها بشأن المساواة بين الجنسين.^{٧١}

بدأت مصر في عام ٢٠٠٥ عملية وضع ميزانية تراعي المساواة بين الجنسين، وفي ٢٠١١/٢٠١٠ نفذت مصر أول ميزانية لها مراعية للمساواة بين الجنسين وتقوم على أساس الأداء. ولكن لم يتحقق شيء يُذكر في السنوات الفاصلة، ومن المتوقع أن يستأنف البرلمان العمل من أجل وضع ميزانية تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين للسنة المالية ٢٠١٨/٢٠١٩.

٦٩- هالة السعيد ومحمود السعيد وشاهر زكي، مشهد المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مصر: حقائق جديدة من مجموعة بيانات جديدة، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد ٥، العدد ٢، دار النشر Academic Star Publishing Company، ٢٠١٤.

٧٠- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٥).

٧١- ستوتسك (٢٠١٦).



المجلس القومي للمرأة. تتمثل رسالة هذا المجلس وفقاً للمادة ٢١٤ من دستور ٢٠١٤ في متابعة ودعم جهود الحكومة في إطار المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرأة. وتعد البنية التحتية للمجلس القومي للمرأة واسعة النطاق، فله فروع في كل أنحاء مصر، وأنشأ عدة هيئات مثل مكتب الشكاوى، وهو قناة يمكن للنساء من خلالها تقديم شكاواهن فيما يتعلق بالتمييز في المعاملة سواء في المجالين العام أو الخاص، وهو يقدم أيضاً المشورة القانونية، ويقوم بتعبئة الموارد من أجل القضايا عند اللجوء إلى القضاء. فضلاً عن ذلك، أنشأ المجلس القومي للمرأة مركز تنمية مهارات المرأة الذي يعمل بنظام الشباك الواحد لتزويد النساء بالدعم اللازم لتأسيس وتشغيل مشروعاتهن والعمل على استدامتها، ووحدات تكافؤ الفرص التي أنشئت في معظم الوزارات. واقترحت تدابير إصلاحية لتعزيز قدراته ووحدات تكافؤ الفرص في متابعة وتعميم قضايا المساواة بين الجنسين. علاوة على ذلك، يلعب المجلس دوراً مهماً في السعي لاستصدار تشريعات تحمي النساء وتساعد على تمكينهن وتدافع عن حقوق المرأة.

«إن مصر الجديدة ستكون ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، قائمة على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة، ذات نظام إيكولوجي متزن ومتنوع تستثمر عبقرية المكان والإنسان لتحقيق التنمية المستدامة وترتقي بحياة المصريين».

المصدر: رؤية مصر ٢٠٣٠.

وقد أطلق المجلس القومي للمرأة إستراتيجيته الوطنية الأولى لتمكين المرأة المصرية 2030 (انظر الإطار 1-2 أدناه) التي استرشدت بمشاورات واسعة مع أصحاب المصلحة. وتتسق إستراتيجية المرأة التي أطلقها المجلس مع أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة، ومع الإستراتيجية المصرية للتنمية المستدامة - رؤية 2030. وتقوم هذه الإستراتيجية على أربع ركائز: التمكين السياسي، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والحماية من كل أشكال العنف. وهي تشمل أيضاً على آلية شاملة للمتابعة والتقييم، مع مجموعة من المؤشرات والأهداف حتى عام 2030 لقياس مستويات المساواة. علاوة على ذلك، تدعو إستراتيجية المرأة إلى إنشاء مرصد المرأة المصرية الذي سيتولى إعداد بطاقات قياس تعكس قيم مختلف المؤشرات ومدى التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف. (انظر الإطار 1-2 أدناه).



الإطار ١-٢ الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠

الرؤية: بحلول عام ٢٠٣٠، تصبح المرأة المصرية فاعلة رئيسية في تحقيق التنمية المستدامة في وطن يضمن لها كافة حقوقها التي كفلها الدستور ويحقق لها حماية كاملة ويكفل لها -دون أي تمييز- الفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تمكنها من الارتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها ومن ثم القيام بدورها في إعلاء شأن الوطن.

الأهداف: في المقام الأول، تسعى الإستراتيجية إلى التأكيد على التزام مصر بضمان حقوق المرأة ووضعها موضع التنفيذ وفقاً لما أقرته المواثيق الوطنية وعلى رأسها دستور ٢٠١٤ والاتفاقيات والمواثيق والإعلانات الدولية التي التزمت بها مصر. كما تسعى الإستراتيجية إلى الاستجابة للاحتياجات الفعلية للمرأة المصرية، خاصة المقيمة في ريف الوجه القبلي، والفقيرة، والمعيلة، والمسننة، والمعوقة، باعتبارها الفئات الأولى بالرعاية، عندما تضع الدولة الخطط التنموية. وفي سبيل ذلك، تُركّز الإستراتيجية على تحقيق ما يلي:

١. التمكين السياسي للمرأة وتعزيز أدوارها القيادية من خلال تحفيز المشاركة السياسية للمرأة بكافة أشكالها، بما في ذلك التمثيل النيابي على المستويين الوطني والمحلي، ومنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية وتهيئة النساء للنجاح في هذه المناصب.

٢. التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في تشغيل النساء في كافة القطاعات، بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات. وتهدف الإستراتيجية إلى تعزيز ولاية النساء واستقلالتهن القانونية بما يتيح لهن الاختيار الواعي المستنير، وإلى منع الممارسات التي تنطوي على تمييز وتحامل على المرأة، والأنماط الثقافية التي تضر بها، وتعوق مشاركتها الفاعلة في النشاط الاقتصادي، وتمكينها. وتعتبر الإستراتيجية تعزيز مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي عاملاً مهماً في تحقيق نمو إجمالي الناتج المحلي، وبلوغ أهداف الركيزة الاقتصادية لرؤية مصر ٢٠٣٠.

٣. التمكين الاجتماعي للمرأة من خلال تهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية ومدنية أكبر للمرأة، وكذلك بمساعدة النساء على الحصول على حقوقهن في المجالات الإنسانية المختلفة، ومنها التعليم والرعاية الصحية والعدالة. وتسعى الإستراتيجية أيضاً إلى مساندة المرأة المستضعفة أو التي تعيش في ظروف صعبة مثل المرأة المسنة والمعوقة.

٤. حماية المرأة من خلال القضاء على الممارسات السلبية التي تهدد حياتها وسلامتها وكرامتها وتحول بينها وبين المشاركة الفاعلة في كافة المجالات، بما في ذلك كل أشكال العنف ضد المرأة، وحمايتها من الأخطار البيئية التي قد تُؤثر بالسلب عليها من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية.

ويتطلب تحقيق هذه الأهداف العمل الجاد من أجل:

- تغيير ثقافة المجتمع نحو المرأة وتصحيح الصورة الذهنية التي تُشكّلها وسائل الإعلام عن المرأة المصرية.
- تبني تمكين المرأة كمسؤولية جماعية، والتشجيع على المشاركة في تحقيق ذلك وخاصةً من قبل الرجال والشبان.
- مساندة المرأة في الحصول على حقوقها القانونية كاملة، مع إعطاء اهتمام خاص لحقوق المرأة المُهمّشة والفقيرة والمعوقة.
- تجديد الخطاب الديني فيما يتعلق بدور المرأة في المجال العام وأهليتها لتقلد المناصب العامة.

المصدر: الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠،

<http://ncw.gov.eg/wp-content/uploads/٢٠١٧/٠٤/womens-strategy.pdf>



الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات

يمكن فهم التفاوتات بين وضع النساء والرجال في مصر من خلال استجابات الأسر لأداء وهيكل الأسواق والمؤسسات الرسمية وغير الرسمية. وثمة ثلاثة مجالات مترابطة تُؤثر على عدم المساواة بين الجنسين: (أ) القدرات؛ (ب) الفرص الاقتصادية؛ (ج) الولاية. ويُظهر تحليل القدرات فيما يتعلق بالفجوات بين الجنسين في التعليم والمعرفة، وفي التغذية، والإصابة بأمراض، والوفيات أن مصر شهدت تحسينات خلال العقود القليلة الماضية. ويتضح هذا في معظم مؤشرات التعليم التي تُظهر تفوق الإناث على الذكور. ومن ناحية أخرى، توجد فجوة واضحة بين الرجال والنساء من حيث الفرص الاقتصادية، ومنها ملكية الموارد، وإمكانية الحصول على الميراث، والمشاركة في قوة العمل، والتشغيل، والحصول على التمويل، والتي استمرت خلال العقود القليلة الماضية. فمشاركة النساء في قوة العمل منخفضة على الرغم من المكاسب الكبيرة للإناث في مجال التعليم. وبالمثل، فإن ولاية المرأة التي تتعلق بصوتها وقدرتها على التعبير عن رأيها، وميزان القوة والنفوذ داخل الأسرة والعنف ضد المرأة تتطوي على تحديات، وتتأثر بشدة بالثقافة والأعراف الذكورية. ومع ذلك، فإن الإطار المؤسسي الجديد (الذي يشمل الدستور وإستراتيجية المجلس القومي للمرأة بشأن المرأة والإرادة السياسية القوية لمساندة التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة) يفتح نافذة أمل لتسريع حُطى التقدم نحو تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. ومجال الفرص الاقتصادية هو محور تركيز هذا التقرير، وسيتم إبراز توصياته ومناقشتها بإسهاب في الفصول التالية، وترد فيما يلي التوصيات التي تتعلق بالقدرات والولاية.

القدرات

- يُشكّل ارتفاع مستوى الخصوبة الذي لوحظ في السنوات العشر الماضية تحدياً إضافياً يعوق تمكين المرأة، ويُضعف إمكانية مشاركتها في قوة العمل، بما في ذلك التشغيل في القطاع الخاص، وتقلد المناصب القيادية. **ويجب أن تعمل برامج تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية في مسارين متوازيين: جانبي العرض والطلب.** ففي جانب الطلب، يجب التركيز على الدعوة إلى أسر أصغر حجماً، وإلى المباشرة بين مرات الحمل. وفي جانب العرض، يجب التركيز على الاحتياجات التي لم تتم تلبيتها من خدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية. وينبغي إدراج هذه الجهود في البرامج الأخرى لتمكين المرأة.
- وعلى الرغم من أن الفجوة بين الجنسين في التعليم طفيفة، فإن إطلاق كامل قدرات المرأة لن يتحقق ما لم يتم القضاء على الأمية. **وينبغي تصميم برنامج قوي يعالج بصفة خاصة الأمية بين الشابات بالتوازي مع تحقيق تحسينات في فاعلية النظام التعليمي.**
- إن توفير أماكن عامة آمنة للمرأة ذو أهمية بالغة لتحقيق قدرتها على المساهمة الفاعلة في التنمية. وبناء عليه، يجب على الهيئات الحكومية وغير الحكومية تعزيز واتخاذ التدابير التي تكفل حماية المرأة، لاسيما في وسائل النقل والمواصلات وفي مكان العمل. **ومن شأن الإنفاذ الفاعل للقوانين أن يساعد على الحد من ظاهرة التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، وأن يُشجّع المزيد من النساء على القيام بدور فاعل في المجال العام.**



الإطار ١-٣ سبعة مبادئ لأجندة تحويلية من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة

- عدم تخلّف أي امرأة عن الركب. يجب أن يكون التركيز على النساء في قاع الهرم الاقتصادي بصرف النظر عن خصائصهن أو ظروفهن. ويشكل عدم ترك أحد خلف الركب - ومن ذلك المليار شخص الذين مازالوا يعيشون في فقر مدقع- مبدأ أساسياً من مبادئ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.
- عدم اتخاذ أي إجراء من أجل النساء بدون مشاركة النساء. يجب أن يكون صوت المرأة وتعبيرها عن رأيها ومشاركتها جزءاً محورياً من كل الإجراءات التي تُتخذ.
- التركيز المتكافئ على الحقوق والمكاسب. إن تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة ليس وحده الصواب الذي ينبغي توحيه وفاءً بالتزام الدول بحقوق الإنسان الدولية، ولكنه أيضاً التصرف الذكي الذي يجب عمله فيما يتعلق بالتنمية البشرية، وتحقيق النمو الشامل لجميع الفئات، وتشجيع مؤسسات الأعمال.
- معالجة الأسباب الجذرية. إن معالجة الأعراف الاجتماعية السلبية وكل أشكال التمييز أمر بالغ الأهمية. ويستمد عدم المساواة بين الجنسين في الاقتصاد أصوله من عدم المساواة بين الجنسين في المجتمع.
- يجب على الدول الأطراف أن تحترم حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية. ويجب أن تكون الإجراءات التي تتخذها الدول متسقة مع المعايير الدولية المتفق عليها، على النحو المبين في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية.
- الشراكات ذات أهمية بالغة. يتطلّب تحقيق تقدّم العمل من المستوى المحلي إلى العالمي، ومن جانب كل فئات المجتمع -الأفراد ومؤسسات الأعمال، والحكومات، ومنظمات أرباب الأعمال والعمال، والمجتمع المدني- التي ينبغي أن تعمل من خلال شراكات لتحقيق تأثيرات واسعة النطاق ومستدامة.
- الإنجاز على المستوى العالمي. هذه أجندة عالمية. ورغم تفاوت التحديات والحلول، فإن العمل مطلوب في كل بلد.

المصدر: هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٦). عدم ترك أي أحد خلف الركب: دعوة إلى العمل من أجل المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة. تقرير الفريق الرفيع المستوى للأمين العام للأمم المتحدة عن التمكين الاقتصادي للمرأة.

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/news/stories/2016/unhlp-womenseconomicempowerment-overview.pdf>



ثبت المراجع

- لبنى عبد اللطيف، ومحمد رمضان ومحمد زكي، منظور القيم العامة لوضع ميزانية تراعي المساواة بين الجنسين: شواهد من مصر، منتدى البحوث الاقتصادية، ورقة عمل ١٠٧٥.
- غادة برسوم، ومحمد رمضان، ومنى مصطفى (٢٠١٤). تحولات سوق العمل للشباب من النساء والرجال في مصر. منظمة العمل الدولية.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والمجلس القومي للمرأة (٢٠١٥). مسح التكلفة الاقتصادية للعنف ضد المرأة في مصر.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (٢٠١٦ أ). استخدام الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في مصر (باللغة العربية).
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (٢٠١٦ ب). كتاب الإحصاء السنوي ٢٠١٦.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (٢٠١٦ ج). مصر في أرقام.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (٢٠١٧). وضع المرأة والرجل في مصر.
- البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (٢٠١٥). تعزيز مكانة المرأة وقدرتها على التعبير ومشاركتها في الاقتصاد. دراسات في مصر والأردن والمغرب وتونس وتركيا.
- رنا هندي (٢٠١٥). مشاركة المرأة في سوق العمل المصري: ١٩٩٨-٢٠١٢، منتدى البحوث الاقتصادية، ورقة عمل ٩٠٧.
- <http://documents.worldbank.org/curated/en/9268314682474611890/pdf/884470EGrepla00Box385343B00PUBLIC0.pdf>
- منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب (٢٠١٧). نحو مستقبل أفضل للمرأة والعمل: أصوات النساء والرجال.
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني (٢٠١٦). الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠١٤/٢٠١٥.
- وزارة الصحة والسكان، والزناطي ومشاركوه، ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥ أ). المسح السكاني الصحي في مصر لعام ٢٠١٤، القاهرة، مصر، وروكفيل، ماريلاند، الولايات المتحدة: وزارة الصحة والسكان، ومؤسسة ICF الدولية.
- وزارة الصحة والسكان، والزناطي ومشاركوه، ومؤسسة ICF الدولية. (٢٠١٥ ب). مسح الجوانب الصحية في مصر لعام ٢٠١٥. القاهرة، مصر، وروكفيل، ماريلاند، الولايات المتحدة: وزارة الصحة والسكان، ومؤسسة ICF الدولية.
- حنان نظير ورشا رمضان (٢٠١٦). مشاركة المرأة في سوق العمل في مصر: القيود والفرص، منتدى البحوث الاقتصادية، ورقة عمل ٩٩٩.
- Sen, Amartya (1985). Commodities and capabilities - مطبعة جامعة أكسفورد.
- Stotsk. J. (2016). Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes - ورقة عمل لصندوق النقد الدولي. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf>
- لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة (٢٠١٧). نتائج الدورة ٦١، مارس ٢٠١٧.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٥). تقدم المرأة في العالم ٢٠١٥-٢٠١٦: تحويل الاقتصادات وتفعيل الحقوق. نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- البنك الدولي (٢٠١٠). تعظيم فرص العاملات ورائدات الأعمال المصريات في المجال الاقتصادي.



- البنك الدولي (٢٠١٢). مطبوعة تقرير عن التنمية في العالم ٢٠١٢: المساواة بين الجنسين والتنمية.
- البنك الدولي (٢٠١٤). الأولوية في مصر: توفير وظائف أكثر وأفضل، رقم التقرير EG-88447.
- مجموعة البنك الدولي (٢٠١٦). المساواة بين الجنسين، والحد من الفقر، والنمو الشامل للجميع: الإستراتيجية المعنية بالمساواة بين الجنسين ٢٠١٦-٢٠٢٣.
- منظمة الصحة العالمية. ٢٠١٤. تقرير الوضع العالمي الخاص بالأمراض غير المعدية ٢٠١٤. جنيف، سويسرا.



الفصل الثاني

مشاركة المرأة في سوق العمل

يناقش هذا الفصل أحدث البيانات الخاصة بمؤشرات سوق العمل بهدف فهم التغيرات في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، والتي نقل كثيراً عن المتوسط العالمي، ويكشف تأثير الأبعاد ذات الصلة بالفروق بين الجنسين على تشغيل المرأة، ويخلص إلى أن المرأة المصرية لا تشارك على قدم المساواة في خلق القيمة في الاقتصاد المصري، وبالتالي لا تشارك في تحديد الاتجاه والوسائل التي يتم بها خلق القيمة في الاقتصاد المصري ككل (انظر الإطار ١-٢).

الإطار ١-٢: أبعاد النوع الاجتماعي في العمل

تؤثر مجموعة متنوعة من الأبعاد على عالم العمل المتعلق بالمرأة على مستوى العالم، ولكن يبرز منها بعدان مترابطان. الأول، تقسيم العمل حسب نوع الجنس الذي يتضح في الفصل المهني، والتفاوت في الأجور ويؤدي إلى صور عدم المساواة التي تواجهها النساء في سوق العمل. وتتواجد النساء في أغلب الأحيان في مجموعة ضيقة من المهن والقطاعات، حيث يرتفع مستوى تمثيلهن في الوظائف متدنية الأجر ومنخفضة الجودة. ويساهم هذا الفصل إلى حد ما في الفروق الكبيرة في الأجر بين الرجال والنساء - إذ إن الوظائف التي تهيمن عليها النساء عادة تقدم أجوراً أقل مما يستحقن وتعرض الرجال والنساء على السواء لتخفيضات في الأجور.

الثاني، تُحدّد الأعراف والأنماط الاجتماعية والثقافية مهام وأدوار الجنسين التي تربط النساء بخصائص وقدرات مقيدة في سوق العمل. وتقوّي هذه الأعراف أشكال عدم المساواة القائمة بتبريرها التمييز في سوق العمل على الرغم من التحسينات في مستويات التعليم والمهارات، وتؤثر حتماً في مشاركة النساء وتفضيلاتهن في سوق العمل. وتؤثر هذه الأنماط الجامدة لأدوار الجنسين على أنواع العمل الذي تؤديه النساء والرجال، وعلى حجم العمل الذي يقومون به، عند الأخذ في الاعتبار أن النساء يتحملن عبئاً أكبر للرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر.

وأدت التفاعلات بين هذه الأبعاد إلى استمرار الفجوات بين الجنسين في فرص العمل اللائق. وفي هذا الصدد، تتيح التحديات التي تواجهها النساء فرصاً لاتباع سياسات موجهة جيدة التصميم لمعالجة كل بعد من الأبعاد المتصلة بالتشغيل. وكانت هذه القضايا وغيرها محل مزيد من المناقشات والمداولات خلال قمة عالم العمل لمنظمة العمل الدولية أثناء مؤتمر العمل الدولي في يونيو ٢٠١٧.

منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). تقرير «الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم - اتجاهات عام ٢٠١٧»، ص. ٨.

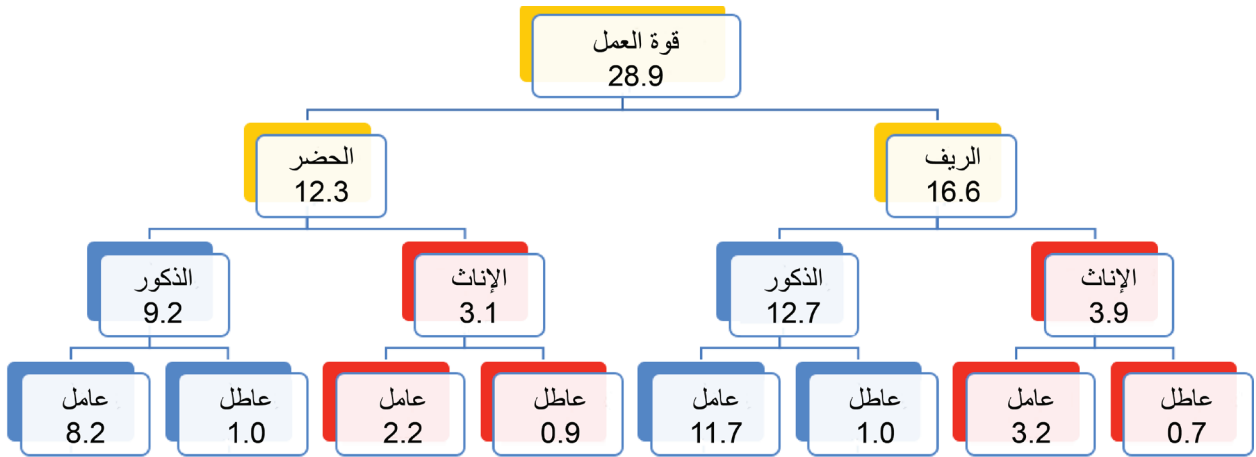
يستند هذا التحليل إلى المسح السنوي للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عن القوى العاملة لعام ٢٠١٦، والمسح التتبعي لسوق العمل المصري ٢٠١٢، ومسح النشء والشباب في مصر لعام ٢٠١٤.

مشاركة المرأة في قوة العمل

يُقدّر أن حجم القوى العاملة في مصر بلغ ٢٨,٩ مليون في عام ٢٠١٦، وكانت النساء تؤلّف ما نسبته ٢٤,٢٪ من إجمالي قوة العمل. وترتفع نسبة القوى العاملة المقيمة في الريف عنها في الحضر (١٦,٦ مليون و١٢,٣ مليون على الترتيب)، ونسبة الإناث أعلى قليلاً في الحضر (٢٤,٩٪) عنها في الريف (٢٣,٧٪).

وكما هو مبين في الشكل ١-٢ أدناه، بلغت قوة العمل من النساء قرابة ٧ ملايين في ٢٠١٦، ٣,١ مليون منهم يعشن في الحضر و٣,٩ مليون في الريف. وتنقسم قوة العمل من الإناث إلى ٥,٤ مليون امرأة عاملة و١,٦ مليون عاطلة، وهو ما يُمثّل معدل بطالة قدره ٢٣٪.

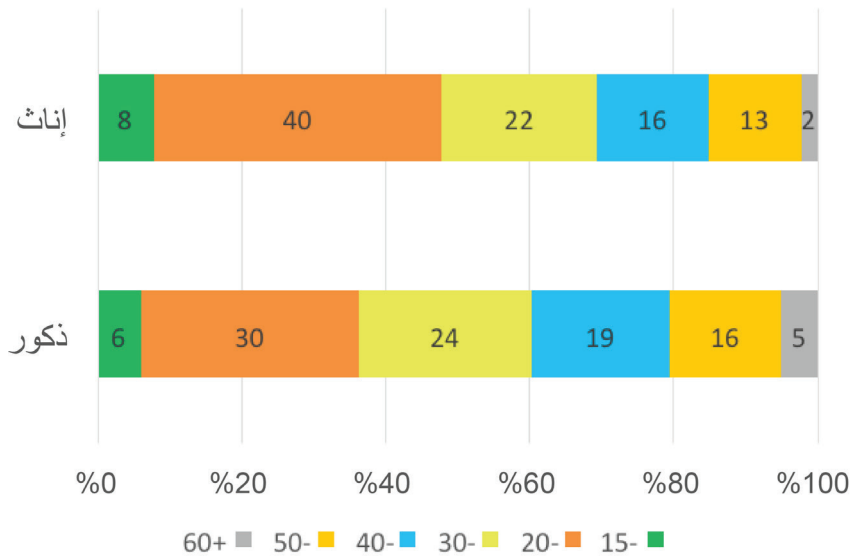
الشكل ٢-١ قوة العمل حسب نوع الجنس ومحل الإقامة والوضع الوظيفي، مصر ٢٠١٦ (بالمليون)



المصدر: حسابات المؤلفين من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

ويُبين الشكل ٢-٢ أدناه توزيع قوة العمل من الذكور والإناث من حيث السن. ويُظهر الشكل أن الإناث في قوة العمل أصغر سناً من الذكور، حيث تقل أعمار ٣٦٪ من الذكور في قوة العمل عن ٣٠ عاماً مقابل ٤٨٪ من الإناث. ويُعوض عن هذه الفجوة بين الجنسين ارتفاع نسبة الذكور في قوة العمل في الفئة العمرية من ٣٠ إلى أقل من ٥٠ عاماً (٤٣٪ مقابل ٣٧٪)، وفي الفئة العمرية ٥٠ عاماً فأكثر التي تشمل ٢١٪ من الذكور مقابل ١٥٪ للإناث في قوة العمل. ويشكل حجم القوة العاملة من النساء الشبابات مؤشراً على الاستبعاد من السوق بسبب الزواج أو الحمل و/أو عزوف النساء عن العمل^{٧٢} وتخليهن عن البحث عن وظيفة، ومن ثم، انسحابهن من قوة العمل.

الشكل ٢-٢ توزيع قوة العمل حسب نوع الجنس والسن، مصر ٢٠١٦



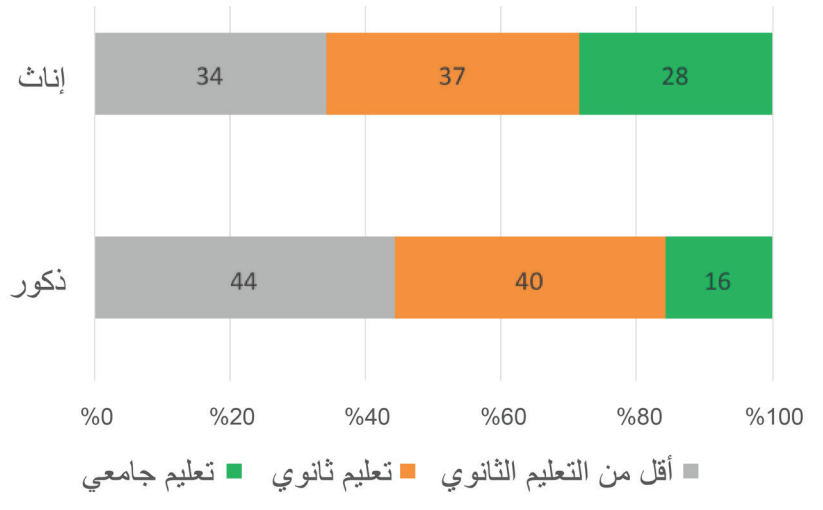
المصدر: حسابات المؤلفين من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

ونحو ١٩٪ من قوة العمل في مصر حاصلون على درجة جامعية، و٣٩٪ على شهادة الثانوية، و٤٢٪ على تعليم أقل من المرحلة الثانوية. وتُظهر المقارنة بين الذكور والإناث في قوة العمل أن المستوى التعليمي للإناث أعلى من المستوى التعليمي للذكور في قوة العمل، إذ إن ٢٨٪ من الإناث في قوة العمل حصلن على درجة جامعية

٧٢- منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩)، الانتقال من المدرسة إلى العمل، التقرير ٤.

مقابل ١٦٪ فحسب من الذكور (انظر الشكل ٢-٣). ويُظهر التوزيع من حيث السن والمستوى التعليمي، زيادة احتمال أن تكون النساء في قوة العمل في المتوسط أصغر سناً وحاصلات على مستوى تعليمي أفضل.

الشكل ٢-٣ توزيع قوة العمل حسب نوع الجنس ومستوى التعليم، مصر ٢٠١٦



المصدر: حسابات المؤلفين من بيانات الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

وبين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٦، زاد حجم قوة العمل في مصر من ٢٦,٢ مليون إلى ٢٨,٤ مليون، وتعني هذه الزيادة أن متوسط النمو السنوي بلغ ١,٦٨٪. وكان متوسط النمو السنوي بين الإناث أكبر (٢,٤٩٪ للإناث مقابل ١,٤٣٪ للذكور)، وهو ما أدى إلى زيادة قدرها نحو مليون في حجم قوة العمل من الإناث خلال فترة الست سنوات (الجدول ١-٢).

الجدول ١-٢ قوة العمل والوضع الوظيفي حسب نوع الجنس، ٢٠١٠ و٢٠١٦، %

المجموع		الإناث		الذكور		
2016	2010	2016	2010	2016	2010	
قوة العمل						
28.93	26.18	7.00	6.04	21.93	20.14	تقديري (بالمليون)
100.0	100.0	24.2	23.1	75.8	76.9	التوزيع حسب نوع الجنس (%)
1.68		2.49		1.43		(متوسط النمو السنوي %)
عاملون						
25.35	23.83	5.35	4.68	20.00	19.15	تقديري (بالمليون)
100.0	100.0	21.1	19.6	78.9	80.4	التوزيع حسب نوع الجنس (%)
1.04		2.26		0.73		(متوسط النمو السنوي %)
عاطلون عن العمل						
3.60	2.35	1.65	1.36	1.95	0.99	تقديري (بالمليون)
100.0	100.0	45.8	57.9	54.2	42.1	التوزيع حسب نوع الجنس (%)
7.37		3.27		11.96		(متوسط النمو السنوي %)
12.5	9.0	23.6	22.6	8.9	4.9	معدل البطالة

المصدر: الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).



يُتيح مسح النشء والشباب^{٧٣} في مصر الذي أُجري في ٢٠١٤ بيانات عن الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً. وأشار التحليل إلى أن معدل المشاركة في قوة العمل بين الشباب بلغ ٣٧٪. وكان معدل المشاركة بين الذكور من الشباب أكثر من أربعة أمثال نظيره بين الإناث (٥٨٪ للذكور و١٣٪ للإناث). لكن مقارنةً ببيانات ٢٠١٤ بالجولة السابقة من المسح (٢٠٠٩) تكشف انحسار الفجوة بين الجنسين في الأعوام الأخيرة، ويرجع ذلك إلى انخفاض معدل مشاركة الذكور من الشباب في قوة العمل وركود معدل مشاركة الشباب. ويبرز استمرار الفجوة بين الجنسين عند النظر إلى الشباب الذين أتموا تعليمهم (٧٩٪ للذكور مقابل ١٨٪ للإناث). ويختلف معدل مشاركة الشباب في قوة العمل تبعاً للحالة الزوجية، والمستوى التعليمي، والثروة، ومحل الإقامة، كما يزيد احتمال مشاركة الإناث اللاتي لم يتزوجن قط وأتممن تعليمهن في قوة العمل بمقدار الضعف (٢٥٪ لمن لم يتزوجن قط مقابل ١٢٪ للمتزوجات). وتزداد نسبة مشاركة الشباب في قوة العمل مع المستوى التعليمي، إذ إن معدل المشاركة بين الخريجات الجامعيات ومعاهد ما بعد المرحلة الثانوية يبلغ تقريباً أربعة أمثال نظيره بين الإناث الحاصلات على التعليم الثانوي أو أقل. وتشير البيانات أيضاً إلى أن ثروة الأسرة ترتبط ارتباطاً مباشراً بمعدل مشاركة الإناث في قوة العمل، إذ يتراوح المعدل من ١٤٪ بين فتيات شريحة الثروة الأدنى إلى ٢٦٪ للشريحة الأعلى. وقد تبين ارتفاع نسبة المشاركة في قوة العمل بين الشباب اللاتي يعشن في المحافظات الحضرية، إذ بلغت ٢٩٪.

تشغيل النساء

زاد عدد الموظَّفين^{٧٤} من نحو ٢٣,٨ مليون إلى ٢٥,٤ مليون بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٦، وهو ما يعني أن متوسط معدل النمو السنوي بلغ ١٪. وكان معدل النمو أعلى بمقدار ثلاثة أمثال بين الإناث عنه بين الذكور (٢٦,٢٪ و ٠,٧٣٪ على الترتيب). وساعدت هذه الزيادة على تحسين التوازن المُشوَّه بين الذكور والإناث، إذ زادت نسبة الموظَّفات من ١٩,٦٪ في ٢٠١٠ إلى ٢١,١٪ في ٢٠١٦.

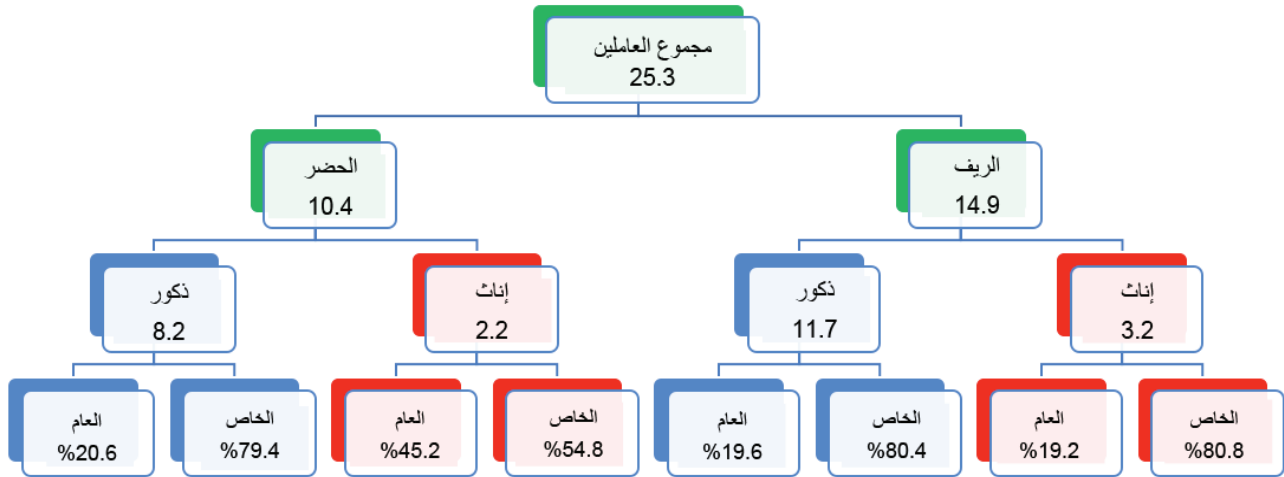
ويُظهر الشكل ٢-٤ توزيع العدد الإجمالي للموظَّفين بحسب محل الإقامة (الحضر أو الريف) ونوع الجنس، ويكشف أيضاً نسبة الموظَّفين في القطاع العام. ففي الحضر، يعمل ٢٦٪ من كل الموظَّفين في القطاع العام، مقابل ٢٠٪ لمن يعملون في الريف. ويختلف الاعتماد على القطاع العام حسب نوع الجنس في الحضر. فواحدة من كل امرأتين موظَّفتين تعمل في القطاع العام مقابل واحد من كل خمسة موظَّفين ذكور يعمل في القطاع العام. وفي الريف، يتساوى الذكور والإناث في الاعتماد على القطاع الخاص، حيث يعمل ربع الأفراد فقط من الجنسين كليهما في القطاع العام.

٧٣- مسح النشء والشباب (٢٠١٥).

٧٤- العامل هو أي شخص يبلغ من العمر ١٥ عاماً فأكثر أذى خلال الأسبوع المرجعي لإجراء المسح - العمل المنوط به - وإن كان لمدة ساعة فحسب أسبوعياً - مقابل الأجر أو الربح أو مكسب عائلي.



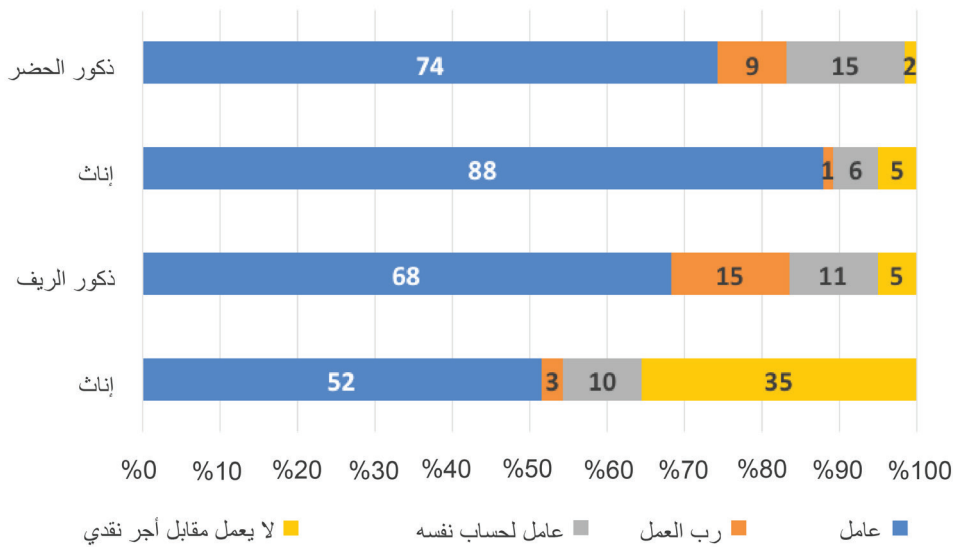
الشكل ٢-٤ الوضع الوظيفي حسب نوع الجنس ومحل الإقامة (بالمليون) والقطاع (%). مصر ٢٠١٦



المصدر: حسابات المؤلفين من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

ويُظهر تصنيف قوة العمل من حيث الوضع الوظيفي أن ٧٠٪ موظفون يعملون مقابل أجر نقدي، وتزداد النسبة المئوية في الحضر. وكما يتضح في الشكل ٢-٥ أدناه، يعمل نحو ثلاثة من كل أربعة موظفين ذكور يعيشون في الحضر مقابل أجر نقدي، والنسبة أكبر بين الإناث، إذ إن نحو تسع من كل عشر إناث يعشن في الحضر إنما يعملن مقابل أجر نقدي. والفجوة بين الجنسين معكوسة بين سكان الريف، إذ إن ٦٨٪ من الذكور و ٥٢٪ من الإناث يعملون لقاء أجر نقدي.

الشكل ٢-٥ الوضع الوظيفي حسب نوع الجنس ومحل الإقامة، ٢٠١٦



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

ويُتيح مسح القوى العاملة لعام ٢٠١٦ بيانات عن الوضع الوظيفي مُصنَّفًا على أساس ما إذا كان العمل يتم داخل المؤسسة أم خارجها. وتُظهر نتائج المسح أن العمل داخل المؤسسات أكثر شيوعاً في الحضر وفيما بين الإناث. وكما يتضح من الجدول ٢-٢، تبلغ النسبة المئوية للعاملين داخل مؤسسة ما ٦٩٪ للذكور المقيمين في الحضر مقابل ٨٨٪ للإناث. وفي الريف، تبلغ النسبة ٤٢٪ للذكور و ٤٥٪ للإناث. وتتفاوت النسبة المئوية تبعاً للوضع الوظيفي، إذ يزيد احتمال عمل الموظفين وأرباب الأعمال داخل المؤسسات. وتكون الفجوة بين الجنسين لصالح الإناث من العاملين وأرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص سواءً كانوا يعيشون في الحضر أم الريف، والفجوة معكوسة لمن لا يعملون مقابل أجر نقدي.

الجدول ٢-٢: الوضع الوظيفي حسب محل الإقامة ونوع الجنس، مصر ٢٠١٦ (%)

موظف	رب العمل	عامل لحسابه الخاص	لا يعمل مقابل أجر نقدي	المجموع
الذكور	داخل المؤسسة	٧٧,٠%	٤٨,٧%	٦٨,٨%
	خارج المؤسسة	٢٣,٠%	٥١,٣%	٣١,٢%
الإناث	داخل المؤسسة	٨٣,٢%	٣٥,٥%	٨٧,٩%
	خارج المؤسسة	١٦,٨%	٦٤,٥%	١٢,١%
الريف	الذكور	داخل المؤسسة	١٨,٦%	٥٣,٧%
	الذكور	خارج المؤسسة	٨١,٤%	٤٦,٣%
	الإناث	داخل المؤسسة	٢٥,٨%	٧,٦%
	الإناث	خارج المؤسسة	٧٤,٢%	٩٢,٤%

المصدر: تم احتسابه من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧). النشرة السنوية لمسح القوى العاملة.

تبلغ النسبة المئوية لأرباب العمل ١٢٪ في عموم البلاد، وتزداد بين الذكور (١٣٪) عنها بين الإناث (٢٪) وترتفع في الريف (١٣٪) عنها في الحضر (٧٪). ويزيد احتمال أن تدير النساء العاملات في الريف بدرجة أكثر أعمالهن بأنفسهن من نظيرتهن في الحضر. ويمكن ملاحظة اختلاف مهم في الوضع الوظيفي بين الإناث اللاتي يعملن في الريف حيث يعمل أكثر من ثلثهن في وظائف بدون أجر.

وقد يكون التشغيل في القطاع العام في أجهزة الحكومة أو في قطاع الأعمال العام. وبلغ العدد الإجمالي للموظفين في القطاع العام ٦,٦ مليون في عام ٢٠١٦، يعمل ٨٧٪ منهم في أجهزة الحكومة (٥,٨ مليون)، والبقية (٨٤١ ألفاً) في قطاع الأعمال المملوك للدولة.

وخلص تحليل للمسح التتبعي لسوق العمل المصري^{٧٥} لعام ٢٠١٢ إلى أن العوامل التي تؤثر على القرار الخاص بمشاركة المرأة في قوة العمل تختلف عن العوامل التي تؤثر على الوضع الوظيفي. وأظهر التحليل أن عمر المرأة ومستواها التعليمي والوضع الوظيفي أهمها هي المحددات الرئيسية لمشاركة الإناث في قوة العمل في مصر، ولكن حينما تكون المرأة جزءاً من قوة العمل تُحدّد عوامل مختلفة ما إذا كانت مُوظّفة وهل تعمل في القطاع الخاص. وتتاح للشابات الحاصلات على تعليم عال فرصة أفضل في التوظيف (مقارنة بالبقاء بدون عمل)، وفي التوظيف في القطاع العام (بالمقارنة بالقطاع الخاص). وأظهر التحليل أيضاً أن قيم المجتمع وأعرافه تُحدّد دخول المرأة في قوة العمل، ولكنها لا تلعب دوراً في الوضع الوظيفي.

وقد يكون للسلوكيات الإنجابية تأثير على تشغيل الإناث. وأظهرت نتائج المسح التتبعي لسوق العمل المصري لعام ٢٠١٢^{٧٦} أن عدد الأطفال ليس له تأثير مهم على احتمال مشاركة المرأة في قوة العمل، لكنه محدد رئيسي لإمكانية تشغيلها. فاحتمال تشغيل المرأة يقل إذا كان لديها عدد كبير من الأطفال. ولكن حينما يتم تشغيلها، فإنها تفضل القطاع العام لأنه يمنح إجازة وضع ومزايا تتعلق برعاية الطفل تساعد المرأة على الموازنة بين مقتضيات العمل والالتزامات العائلية.

٧٥- نظير ورمضان (٢٠١٧).

٧٦- نظير ورمضان (٢٠١٧).



تشغيل الشباب

أظهرت إحصاءات لعام ٢٠١٤ عن هيكل التشغيل بين الشباب^{٧٧} (الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً) أن ٧٨٪ من الشابات العاملات و٧٣٪ من الشبان الذكور العاملين كانوا يعملون في وظائف مقابل أجر في ٢٠١٤، وأن باقي الشباب العاملين كانوا عاملين بدون أجر (٢٢٪ من الشبان الذكور العاملين و٢٧٪ من الشابات العاملات). ويختلف هيكل العاملين مقابل أجر حسب نوع الجنس، إذ إن ٣٠٪ من الشابات العاملات كن يعملن في القطاع العام مقابل ١١٪ من نظرائهن من الذكور. ومن ناحية أخرى، تمثل نسبة الإناث اللاتي يعملن مقابل أجور غير منتظمة ٧٪ من الشابات العاملات مقابل ٢٩٪ من نظرائهن من الذكور. وأظهر الاتجاه السائد بين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٤ انخفاضاً نسبته ٨٪ في تشغيل الإناث في القطاع العام (٣٨٪ في ٢٠٠٩ مقابل ٣٠٪ في ٢٠١٤). وعوّضت عن هذا التحول زيادة مماثلة تقريباً في نسبة النساء اللاتي يعملن لقاء أجور منتظمة في القطاع غير الرسمي (٣٣٪ في ٢٠٠٩ مقابل ٢٦٪ في ٢٠١٤)، وهو ما يرجع إلى الدور المتزايد للقطاع غير الرسمي في تشغيل النساء.

وفيما يتعلق بالعاملين بدون أجر الذين يُؤلفون نسبة ٢٧٪ من الشابات العاملات في ٢٠١٤، كان معظمهن (٢١٪) يؤديين أعمالاً منزلية بلا أجر. وكان ٢٪ فقط من ربات العمل (مقابل ٦٪ بين الذكور)، و٤٪ يعملن لحسابهن الخاص (مقابل ٧٪ بين الذكور). وزادت النسبة المئوية للإناث العاملات بدون أجر بين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٤ بسبب زيادة حصتهن من الأعمال المنزلية بلا أجر (من ٧٪ إلى ٢١٪). ووفقاً لنتائج مسح النشء والشباب في مصر، فإن هذه الزيادة السريعة في عمل الإناث بغير أجر «ربما تُعزى إلى أثر العمل الإضافي^{٧٨}» أو إلى «اتساع مشروعات التشغيل للشباب بعد أحداث ٢٥ يناير، لاسيما للشابات في ريف الوجه القبلي اللاتي يوظفن في الغالب بأعمال منزلية بدون أجر، ويعتمدن على مشروعات منزلية متناهية الصغر لدعم دخل الأسرة».

الأجور

تتمثل إحدى النتائج المهمة للمسوح السنوية للقوى العاملة في تقدير متوسط الأجر الأسبوعي في القطاعين العام والخاص. وأظهرت نتائج المسوح في فترة السنوات ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥ أن متوسط الأجر الأسبوعي كان أعلى باستمرار في القطاع العام. وعند تصنيف البيانات حسب نوع الجنس، تشير النتائج إلى أنه في القطاع الخاص يزيد متوسط الأجر بين الذكور. ومن ناحية أخرى، فإن متوسط الأجر في القطاع العام أكبر بين الإناث. وتظهر بيانات مسح القوى العاملة لعام ٢٠١٥ أن الذكور في القطاع العام يتلقون في المتوسط أجوراً تقل ١٥٪ عن الإناث (١٧٨ جنياً). وفي القطاع الخاص، يحصل الذكور على أجر تزيد في المتوسط ٢١٪ عن الإناث (١٠٥ جنياً). وكانت الفجوة النسبية في الأجور بالقطاع العام مستقرة بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٥، لكن في القطاع الخاص ضاقت الفجوة من ٣٠٪ في ٢٠١٠ إلى ٢١٪ في ٢٠١٥.

العمل اللائق

يُشجّع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة على تعزيز النمو الاقتصادي الشامل للجميع والمستدام، والتشغيل الكامل والمنتج، وتوفير العمل اللائق للجميع. والهدف الفرعي الخامس لهذا الهدف هو تحقيق التشغيل الكامل والمنتج، وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل متكافئ القيمة، بحلول عام ٢٠٣٠. ويلخص العمل اللائق الكريم طموحات وتطلعات الناس في حياتهم المهنية. وهو يتضمن إتاحة الفرص لعمل منتج يدر دخلاً عادلاً، ويُوفّر الأمان في مكان العمل، والحماية الاجتماعية للأسر، وتحسين آفاق تطوير المهارات الشخصية والاندماج الاجتماعي، والحرية للأفراد للتعبير عن همومهم، والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، وكذلك تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع.

٧٧- مسح النشء والشباب (٢٠١٥).

٧٨- يُعرّف تقرير مسح النشء والشباب أثر العامل المضاف بأنه امرأة متوسطة العمر من أسرة فقيرة تدخل قوة العمل سعياً إلى دعم دخل الأسرة.

ويمكن أن تؤدي الحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي إلى زيادة فرص العمل اللائق في المجتمع المحلي. ويعرض الجدول ٢-٣ التالي، النسبة المئوية للموظفين الذين تغطيهم شبكات التأمينات الاجتماعية، والتأمين الصحي، ونسبة الموظفين الذين يعملون بعقد، ونسبة الموظفين المُعيَّنين بدوام كامل للذكور والإناث. «وتشير البيانات إلى أن الجوانب الأربعة للعمل اللائق متاحة لجميع تقريباً في القطاع العام. وفي القطاع الخاص، يحصل نصف النساء اللاتي يعملن داخل المؤسسات على مزايا التأمينات الاجتماعية والصحية، أو لديهن عقد عمل، أو يعملن على أساس الدوام الكامل. وماعدا التعيين بنظام الدوام الكامل، تتاح للإناث إمكانية أكبر للحصول على التأمينات الاجتماعية (٥٠٪) بالمقارنة بالذكور (٣٨٪)، وإمكانية أكبر للحصول على التأمين الصحي (٤٣٪) من الذكور (٢٩٪)، وعدد الإناث اللاتي لديهن عقد عمل (٤٦٪) أكبر من عدد الذكور (٣٥٪). وينخفض مستوى الحماية الاجتماعية أو الأمان الوظيفي المتاح لجميع العمال، لكنه أكبر بين الإناث العاملات.

الجدول ٢-٣ مؤشرات العمل اللائق حسب القطاع ونوع الجنس (٪) ٢٠١٦

القطاع	نوع الجنس	التأمينات الاجتماعية	التأمين الصحي	لديه عقد عمل	دوام كامل
الحكومي	نكر	98	97	99	93
	أنثى	97	96	99	96
قطاع الأعمال المملوك للدولة	نكر	95	93	98	95
	أنثى	93	91	98	92
القطاع الخاص - داخل المؤسسة	نكر	38	29	35	76
	أنثى	50	43	46	53
القطاع الخاص - خارج المؤسسة	نكر	9	2	2	21
	أنثى	0	0	1	9

المصدر: تم احتسابه من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧). النشرة السنوية لمسح القوى العاملة.

ثمة دلائل على حدوث تحسينات بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٤ في بعض عناصر العمل اللائق بين الشباب العامل. فقد زادت النسبة المئوية للشابات العاملات اللاتي لديهن عقد عمل من ٣٤٪ إلى ٣٩٪. وبالمثل، زادت النسبة المئوية للشابات التي تغطيها مظلة التأمينات الاجتماعية من ٣١٪ إلى ٣٧٪. ولوحظ أيضاً تحسناً في الأمان الوظيفي، إذ إن ٦٨٪ من الإناث العاملات يشغلن وظيفة دائمة، وهي زيادة قدرها ١١٪ عما كان عليه الوضع في ٢٠٠٩. ويمكن تفسير هذه الزيادة بالتحول بعد ثورة ٢٥ يناير في القطاع العام من العمل المؤقت إلى الدائم، وهو ما أدى إلى انخفاض حاد في نسبة الشابات العاملات في وظيفة مؤقتة من ٣٥٪ في ٢٠٠٩ إلى ٢٠٪ في ٢٠١٤،^{٧٩}

النساء في المناصب القيادية

تعد حصة الإناث من العمل في المناصب الإدارية^{٨٠} مؤشراً جيداً لقياس التمكين الاقتصادي للمرأة. ففي عام ٢٠١٦، كان عدد النساء في المناصب الإدارية كنسبة من الوظائف في مصر ٧,١٪. فحسب^{٨١} ويقبل هذا الرقم عن مثيله في كثير من البلدان النامية، مثل الفلبين (٤٩٪)، والبرازيل (٤٠٪)، وجنوب أفريقيا (٣٢٪)، وماليزيا (٢٠٪).

٧٩- مسح النساء والشباب (٢٠١٥).

٨٠- يستند تعريف التوظيف في الإدارة إلى التصنيف الدولي المعياري للمهن.

٨١- قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٨).



ويُعتبر القطاع العام خالياً من التمييز بين الجنسين. ولكن البيانات عن العاملين في القطاع الحكومي^{٨٢} تظهر ضعف مستوى تمثيل الإناث في أعلى القطاعات الإدارية وأدناها. ففي أعلى القطاعات الإدارية،^{٨٣} تبلغ نسبة الإناث ١١,٧٪ ترتفع إلى ١٦,٥٪ في ثاني أعلى القطاعات الإدارية، و ٢٥,٧٪ في المستوى الثالث، و ٣٣,٢٪ في المستوى الرابع. ويبدأ مستوى تمثيل الإناث في التناقص من القطاع الخامس (٢٤,٢٪) ويستمر في هذا الاتجاه بين العاملات في أدنى القطاعات (٢,٨٪). ومن جهة أخرى، يُشغل قطاع الأعمال العام المملوك للدولة نسبة مئوية أصغر من الإناث (١٢,٥٪) لكن مستوى تمثيل الإناث مرتفع في أعلى خمس قطاعات إدارية حيث يبلغ ١٧٪، و ٢٢٪، و ١٥٪، و ١٤٪، و ١٣٪ على الترتيب.

وغطى مسح لمؤسسات الأعمال أجرته في ٢٠١٧ مجموعة البنك الدولي للشركات المتوسطة والصغيرة في مصر ١٨٢٧ شركة في الاقتصاد غير الزراعي الرسمي والخاص. وتناول المسح مجموعة متنوعة من القضايا المتصلة بحوكمة الشركات وأدائها، ومنها دور النساء. وتم احتساب خمسة مؤشرات تتعلق بحصة الإناث في الملكية، وفي المناصب الإدارية العليا، وفي الوظائف الدائمة على أساس الدوام الكامل. ويعرض الجدول ٢-٤ التالي نتائج مسح مؤسسات الأعمال حسب حجم الشركة، ويقارن بين المؤشرات الخاصة بمصر وما يقابلها من المؤشرات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفي الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل.

الجدول ٢-٤ مؤشرات تمكين المرأة في شركات القطاع الخاص، مصر ٢٠١٧ (%)

والشريحة الدنيا للبلدان متوسطة الدخل	منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	مصر	حجم الشركة			
			كبيرة	متوسطة	صغيرة	
33.6	23.3	17.8	26.7	24.2	14.1	شركات تشارك نساء في ملكيتها
19.3	5.4	4.9	2.4	5.0	5.1	شركات تتقلد فيها نساء مناصب إدارية عليا
30.0	17.6	13.4	15.0	16.2	12.0	العاملات في وظائف دائمة بدوام كامل
25.4	13.5	9.5	14.1	13.4	7.0	عاملات الإنتاج في وظائف دائمة بدوام كامل
29.2	17.6	9.5	22.4	14.6	4.7	عاملات في غير الإنتاج في وظائف دائمة بدوام كامل*

مجموعة البنك الدولي (٢٠١٧). مسح مؤسسات الأعمال. موجز إعلامي عن مصر لعام ٢٠١٦.

*يحتسب هذا المؤشر باستخدام بيانات من شركات الصناعات التحويلية فقط.

كما هو مُبيّن في الجدول ٢-٤، يقل مستوى مشاركة النساء في الملكية والمناصب الإدارية العليا والوظائف بدوام كامل في مصر عن المتوسط السائد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويشرح الإطار ٢-٢ أدناه السياق الأوسع لمشاركة النساء في المناصب التنفيذية والإدارية العليا على مستوى العالم. وكشفت المقارنة بين مصر والشريحة الدنيا للبلدان متوسطة الدخل أن احتمال تمكين النساء في الشركات الموجودة في الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل أكبر كثيرا منه في الشركات الموجودة في مصر. وتبلغ نسبة الملكية لدى النساء ١:٢، ومشاركتهن في المناصب الإدارية الرئيسية ١:٤، وشغلهن وظائف غير إنتاجية ١:٣، وشغلهن وظائف إنتاج بدوام كامل ١:٢,٥. وعند مقارنة المؤشرات حسب حجم الشركة، تظهر النتائج أن حجم الشركة يرتبط ارتباطاً مباشراً بملكية النساء،

٨٢- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٦) النشرة الإحصائية عن الموظفين في القطاع الحكومي والعام.

٨٣- والدرجات الوظيفية هي «الممتازة» و«مدير عام وكبير» و«الأولى» و«الثانية» و«الثالثة» و«الرابعة» و«الخامسة» و«السادسة». ولا يشمل ذلك المناصب الوزارية وأعلى الكوادر الخاصة.



إذ تزيد النسبة المئوية للنساء ذوات الأملاك في الشركات الكبيرة. ومن ناحية أخرى، يرتبط حجم الشركة ارتباطاً عكسياً بالنسبة المئوية للإناث في المناصب الإدارية العليا. وفي شركات الصناعات التحويلية، يعد حجم الشركة أحد المُحدِّدات لحصة النساء في الوظائف الدائمة بدوام كامل، إذ إنه يبلغ في الشركات الكبيرة ضعفي حصتهن في الشركات الصغيرة للعاملات في الإنتاج، وأكثر من أربعة أضعاف حصتهن للعاملات في غير الإنتاج. وفي الشركات العاملة خارج قطاع الصناعات التحويلية، يبدو أن حجم الشركة لا يُؤثر على حصة النساء في الوظائف الدائمة بدوام كامل.

الإطار ٢-٢: النساء في مجالس الإدارة

تُظهر مجموعة متزايدة من البحوث أن هناك مجموعة واسعة من مزايا الأعمال ترتبط بالتنوع بين الجنسين في مجالس إدارة الشركات. ومن هذه المزايا تحسن الأداء المالي وقيمة حملة الأسهم، وزيادة رضا المتعاملين مع الشركة والموظفين، وزيادة ثقة المستثمرين، وزيادة المعرفة بالسوق، والسمعة. وعدد النساء في مجالس الإدارة هو أيضاً مؤشِّر على انفتاح الشركة.

وزاد المتوسط العالمي للنساء في مجالس إدارة الشركات من ٩,٦٪ في ٢٠١٠ إلى ١٤,٧٪ في ٢٠١٥، واحتلت النرويج الصدارة بنصيب بلغ نحو ٤٧٪ وفرنسا والسويد وإيطاليا أكثر من ٣٠٪. وسجّل عدد من البلدان النامية مستوى جيداً من التنوع، منها جنوب أفريقيا (٢٠٪)، وماليزيا (١٤٪)، وتايلند (١٣٪)، والهند (١١٪)، والفلبين (١١٪).

وتشير إحصاءات حديثة من الربع الثالث لعام ٢٠١٧ عن النساء في مجالس إدارة الشركات المُدرّجة إلى زيادة النسبة المئوية للنساء العضوات في مجالس الإدارة إلى ٩,٧٪ مقابل ٨,٧٪ في ٢٠١٤. ومع أن هذا تحسُّن طفيف في المتوسط، تجدر ملاحظة أن أكثر من نصف الشركات المدرجة (٥٣,٦٪) ليس لديها أي امرأة في مجالس إدارتها مقابل ٤٨,٤٪ في عام ٢٠١٤.

المصدر: مؤسسة التمويل الدولية. حوكمة الشركات، النساء في مجالس الإدارة.

مرصد النساء في مجالس الإدارة، الجامعة الأمريكية بالقاهرة.

الموازنة بين متطلبات العمل والحياة

لا تتوفر خدمات رعاية الطفل الرسمية في أغلب الأحيان للموظفات في الفئات المنخفضة والمتوسطة الدخل. وبالنسبة لمن يستطعن تحمل نفقات هذه الخدمات، فإن الخيارات المتاحة محدودة في الغالب ولا تتماشى مع ساعات العمل بدوام كامل. فضلاً عن ذلك، لا تتوفر فرص الحصول على الرعاية للأطفال دون الثالثة من العمر. وبالنسبة لأرباب الأعمال، يُؤدِّي نقص تقديم خدمات ذات جودة ميسورة التكلفة لرعاية الطفل لموظفاتهم إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين، والتغيب عن العمل، وانخفاض الإنتاجية، وصعوبة تعيين موظفات ماهرات. وذلك لأن عدم توافر الرعاية أو عدم القدرة على تحمل تكلفتها يُؤثر على اختيارات الآباء فيما يتعلق بنوع العمل الذي تعمله المرأة، وهل تبقى في المنزل، وكيف تجمع بين العمل ومسؤولياتها في الرعاية. وبالنسبة للأسر، فإن الفجوات في الحصول على رعاية ذات جودة يمكن أن تعني وقتاً أقل للعمل بأجر، وانخفاض دخل الأسرة.^{٨٤}

ووفقاً لتعداد السكان في مصر لعام ٢٠١٧، بلغ عدد الأطفال دون ستة أعوام ما يقرب من ١٥,٤ مليون طفل. ويعادل هذا الرقم تقريباً طفلاً واحداً دون السادسة من العمر لكل أسرة، وهو ما يعكس العبء الاقتصادي والاجتماعي غير المتناسب لرعاية الطفل على الآباء. وكما ذكرنا في الفصل الأول، تشير نتائج مسح استخدام الوقت لعام ٢٠١٥ في مصر إلى أن المرأة مسؤولة كاملة تقريباً عن الواجبات المنزلية ورعاية الأطفال حتى إذا كانت تعمل. وقد يُثني هذا «العبء المزدوج» النساء عن البحث عن وظيفة، أو قد يعرقل حياتهن

٨٤- مؤسسة التمويل الدولية ٢٠١٧. معالجة رعاية الطفل: الجدوى الاقتصادية لرعاية الطفل التي يدعمها رب العمل.



المهنية (انظر الإطار ٢-٣ أدناه).

الإطار ٢-٣: دراسة حالة عن أنشطة رعاية الأطفال والتنمية: مفيدة للأطفال، والموظفات، وأرباب العمل، والاقتصادات

مفيدة للأطفال:

- تتراوح مزايا تنمية الطفولة المبكرة من النمو السليم للطفل وزيادة القدرة على التعلّم عند الالتحاق بالمدرسة إلى زيادة الإنتاجية في مرحلة البلوغ.
- أزمة رعاية الطفل: على أقصى تقدير، يشارك نصف الأطفال في الفئة العمرية من ٣ إلى ٥ سنوات في البلدان النامية في شكل ما من التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، في العادة لبضع ساعات يوميا.

مفيدة لتشغيل (النساء):

- حيثما تقدم الحكومة خدمات أساسية لرعاية الطفل، يزداد احتمال أن تحصل النساء على أجر رسمي.
- تخلق الاستثمارات في اقتصاد الرعاية مثلي عدد الوظائف التي تخلقها الاستثمارات في قطاع الإنشاءات، وتساعد على تقليص الفجوة بين الجنسين في التشغيل.
- تُقدّر قيمة خدمات الرعاية بدون أجر بمبلغ ١٠ تريليونات دولار أو ١٣٪ من إجمالي الناتج المحلي العالمي.

مفيدة للاقتصادات:

- من شأن استثمار ٢٪ من إجمالي الناتج المحلي في اقتصاد الرعاية في ٧ بلدان متقدمة أن يخلق أكثر من ٢١ مليون وظيفة، ويساعد البلدان على التصدي لتحدي زيادة أعداد المسنين بين السكان والركود الاقتصادي.
- قد يساعد الاستثمار في رعاية الطفل في المرحلة المبكرة على خلق الوظائف وتنمية المهارات والمواهب في سوق العمل بتشجيعه على مشاركة المرأة في قوة العمل.

المصدر: مؤسسة التمويل الدولية (٢٠١٧). معالجة رعاية الطفل التي يدعمها رب العمل: مفيدة لأنشطة الأعمال، ومفيدة للتنمية.

البطالة بين النساء

زاد إجمالي عدد العاطلات^{٨٥} من ٢,٣٥ مليون في ٢٠١٠ إلى ٣,٦ مليون في ٢٠١٦. ووصل متوسط النمو السنوي في عدد العاطلات في هذه الفترة إلى ٧,٤٪. وزادت البطالة في صفوف الذكور والإناث، ولكن كان المعدل أقل بين الإناث (٣,٣٪ و ١٢٪ على الترتيب)، وأدى ذلك إلى تناقص النسبة المئوية للإناث بين العاطلين من ٥٨٪ في ٢٠١٠ إلى ٤٦٪ في ٢٠١٦.

وتُظهر أحدث البيانات المتاحة عن البطالة أن المعدل زاد من ٩٪ في ٢٠١٠ إلى ١٢,٥٪ في ٢٠١٦. وكانت الزيادة أكبر بين الذكور (٥٪ إلى ٩٪)، ولكن الزيادة في صفوف الإناث بلغت نقطة مئوية واحدة (٢٣٪ إلى ٢٤٪). غير أن معدل البطالة في صفوف الإناث مازال مرتفعا، إذ إن هناك واحدة من كل أربع إناث عاطلة عن العمل. ولوحظ أن هناك تفاوتاً كبيراً في معدل البطالة في صفوف الإناث فيما بين المحافظات (انظر الجدول ٢-٥). ويتراوح معدل البطالة بين الإناث من أقل من ٩,٤٪ في محافظة المنوفية إلى ٥٤,٣٪ في محافظة الأقصر، ولا يبدو أنه مرتبط بمستوى الفقر في المحافظة.

٨٥- يُعرّف أي عاطل بأنه شخص عمره ١٥ عاما فأكثر ظل بدون عمل في الأسبوع المرجعي لإجراء المسح، ومتاح لبدء العمل خلال الأسبوعين التاليين (أو وجد بالفعل وظيفة سيبدأ شغلها في خلال الأشهر الثلاثة التالية)، أو سعي بنشاط للحصول على وظيفة لبعض الوقت خلال الأسابيع الأربعة الماضية.

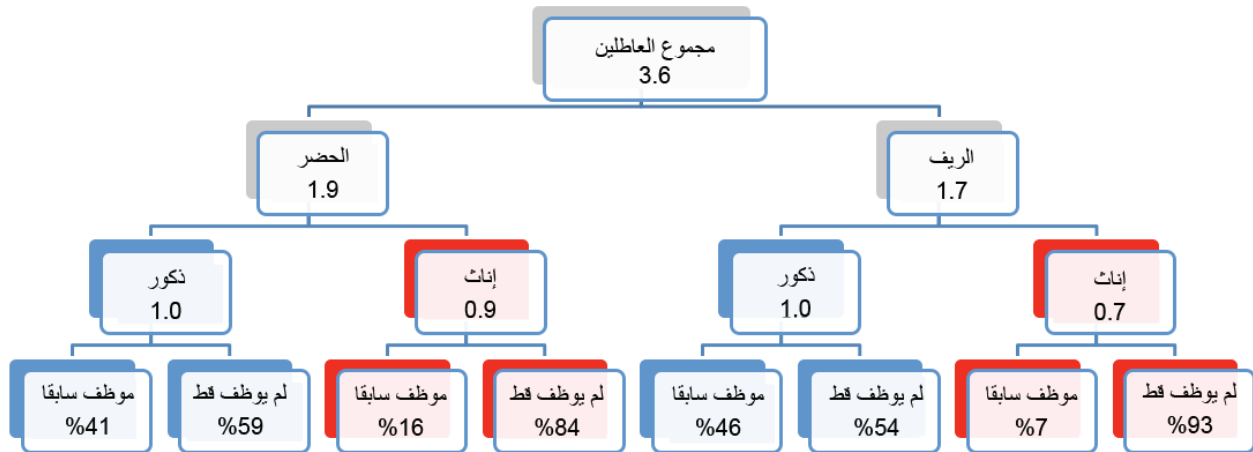
الجدول ٢-٥ معدل البطالة في صفوف الإناث، مصر ٢٠١٦

المحافظة	المعدل
المنوفية وبني سويف	< 10
كفر الشيخ والفيوم وسوهاج	10 -
القاهرة وبورسعيد ودمياط والدقهلية والشرقية والقليوبية والغربية والبحيرة والإسماعيلية والجيزة والمنيا وأسيوط	20 -
الإسكندرية والسويس وقنا والبحر الأحمر والوادي الجديد ومطروح وجنوب سيناء	30 -
أسوان والأقصر وشمال سيناء	40 +

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧). النشرة السنوية لمسح القوى العاملة.

تشير البيانات عن الوضع الوظيفي السابق إلى أن ٧١٪ من العاطلين لم يسبق لهم العمل قط، و ٢٩٪ كانوا موظفين من قبل. وترتفع نسبة الذين لم يسبق لهم العمل قط بين الإناث (٨٨٪) منها بين الذكور (٥٧٪). وكما هو مبيّن في الشكل ٢-٦، فإن هذه الفجوة بين الجنسين تتسع في الريف، حيث لم يسبق العمل قط لنسبة ٩٣٪ من الإناث العاطلات، مقابل ٥٤٪ بين الذكور.

الشكل ٢-٦ العاطلون حسب نوع الجنس، ومحل الإقامة (بالمليون)، والوضع الوظيفي السابق (%)، مصر ٢٠١٦



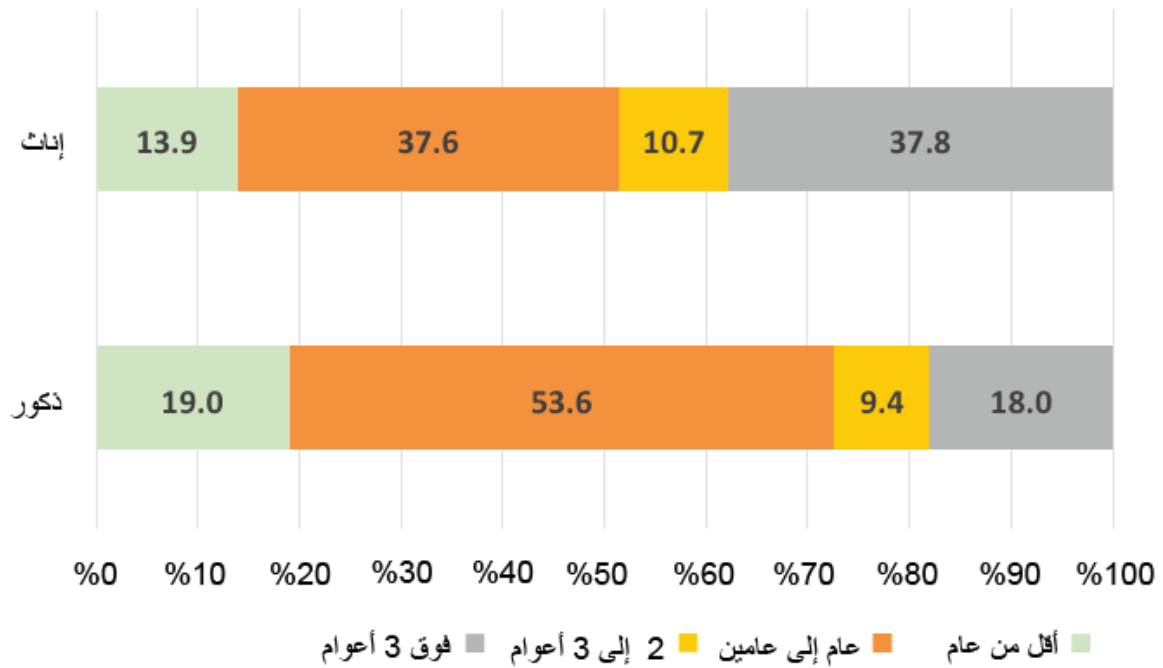
المصدر: حسابات المؤلفين من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

وتشكل مدة البطالة والبقاء بلا عمل لمن تم تشغيلهم من قبل مؤشرا على ديناميكية سوق العمل. وأظهر مسح سوق العمل الذي أُجري في عام ٢٠١٦، أن مدة البطالة تقل عن عام واحد بين ١٧٪ من العاطلين الذين سبق تشغيلهم، وبين عام إلى أقل من عامين لنسبة ٤٦٪، وبين عامين إلى ثلاثة أعوام لنسبة ١٠٪، وثلاثة أعوام أو أكثر بين ٢٧٪.

ولوحظ أن هناك فجوة أخرى عند تصنيف البيانات حسب نوع الجنس. وكما هو مبيّن في الشكل ١-٧ أدناه، تبقى الإناث في حالة البطالة مدة أطول من الذكور. فواحدة تقريبا من كل اثنتين من الإناث تنتظر أكثر من عامين، وفي المقابل فإن واحدا من كل أربعة ذكور ينتظر أكثر من عامين. وتبلغ النسبة المئوية لمن ينتظرون ثلاثة أعوام على الأقل للحصول على وظيفة ٣٨٪ بين الإناث العاطلات، وهي تزيد على مثلي النسبة المئوية بين الذكور (١٨٪).



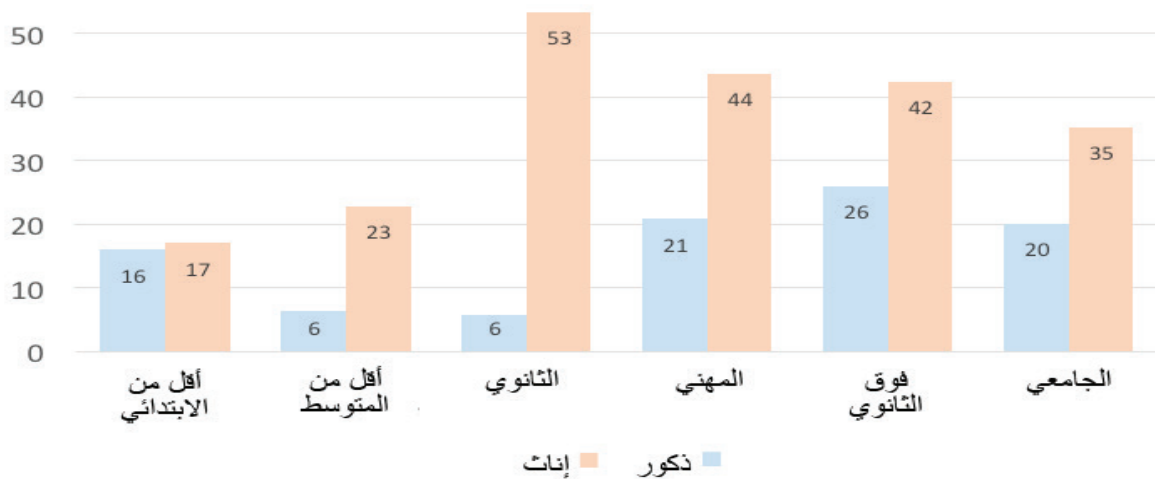
الشكل ٢-٧ مدة البطالة حسب نوع الجنس (%،) ٢٠١٦



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

وتظل الفجوة مستمرة بين الجنسين فيما بين كل المستويات التعليمية، لكنها طفيفة بين أدنى مستوى تعليمي، وتزيد مع المستوى التعليمي لتصل ذروتها فيما بين الحاصلين على تعليم ثانوي، حيث تعادل النسبة المئوية للإناث اللاتي ينتظرن ثلاثة أعوام أو أكثر ثمانية أمثال النسبة بين الذكور. ولوحظ انحسار الفجوة بين الجنسين في فئات التعليم العالي، أمّا فيما بين خريجي الجامعات فتبلغ الفجوة ١٥ نقطة مئوية (الشكل ٢-٨ أدناه).

الشكل ٢-٨ العاطلون الذين ظلوا بلا عمل مدة ٣ أعوام على الأقل حسب المستوى التعليمي (%،) ٢٠١٦

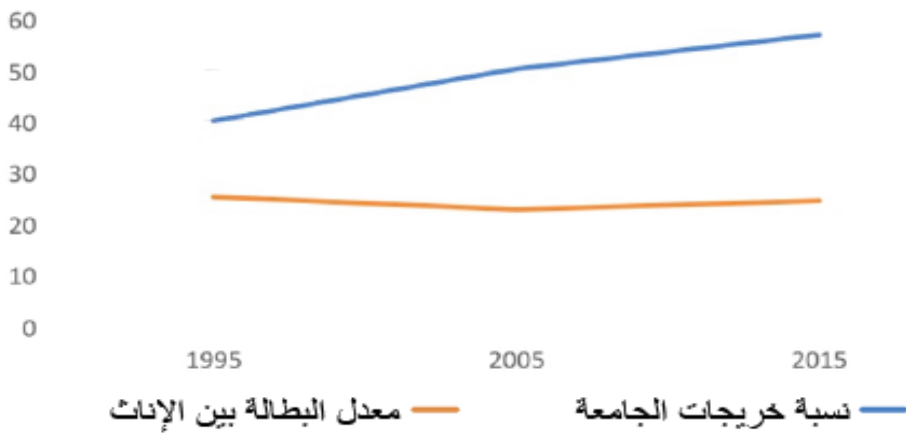


المصدر: حسابات المؤلفين من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

البطالة والتعليم

يبعث معدل البطالة بين الإناث على القلق؛ إذ يُظهر توزيع العاطلين حسب المستوى التعليمي أن ٣٧٪ من الإناث العاطلات هن خريجات جامعيات، وهو ما يُؤكّد أن الاقتصاد لم يستفد من الاستثمارات التي جرت خلال العقود القليلة الماضية في تعليم الفتيات. وكما هو مُبيّن في الشكل ٢-٩ أدناه، كانت الخريجات الجامعيات يُؤلّفن نسبة ٤٠٪ من كل خريجي الجامعات في ١٩٩٥. وكاد أن ينعكس هذا المزيج من النساء والرجال خلال عقد واحد، حيث بلغت النسبة المئوية للإناث بين خريجي الجامعات ٥٦٪. وفي الوقت نفسه، ظلت معدلات البطالة بين الإناث ثابتة خلال الفترة نفسها. ومن الجدير بالملاحظة أن النسبة المئوية للإناث بين خريجي الجامعات أعلى بين اللاتي يتخرجن من كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية (٥٩٪) مقارنةً بمن يتخرجن من كليات العلوم والطب والهندسة (٤٨٪).

الشكل ٢-٩ خريجات الجامعة، ومعدل بطالة الإناث (%)، ٢٠٠٥-٢٠١٥.

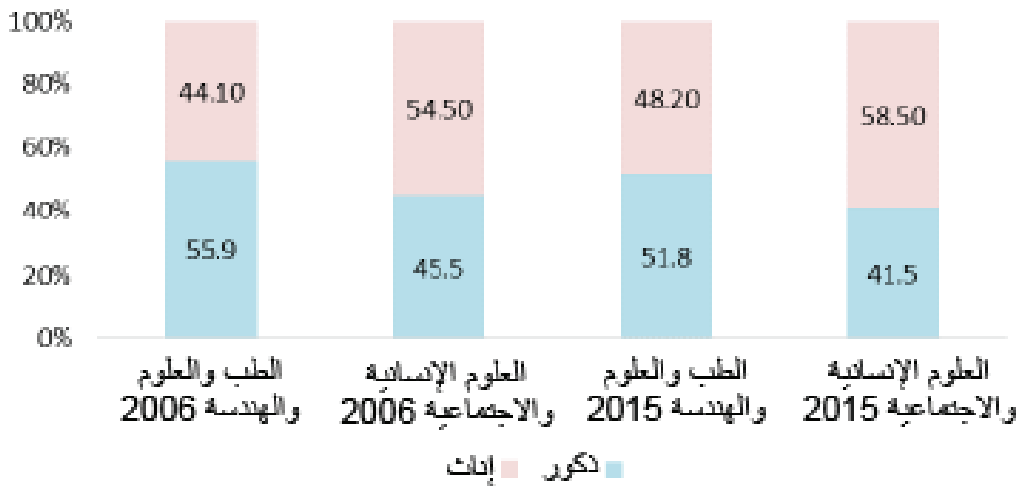


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، ٢٠٠٥-٢٠١٧. والجامعات الخاصة غير مدرجة.

ومن ناحية أخرى، يظهر الشكل ٢-١٠ أن النسبة المئوية للإناث بين خريجي الجامعات تزداد بمرور الوقت بالنسبة للطالبات الملتحقات بأقسام العلوم الإنسانية والطالبات الملتحقات بكليات ومعاهد الرعاية الصحية والعلوم والهندسة. ويظهر تحليل مفصل للتوزيع بين الجنسين أن الخريجات يُشكّلن الأغلبية بين الذين درسوا في تخصصات الرعاية الصحية والعلوم. وكانت النسبة المئوية للإناث بين خريجي الجامعات أعلى قليلاً من ٥٠٪ لخريجات الطب والصيدلة، ووصلت ٦٨٪ بين تخصصات العلوم، و٦٢٪ بين أقسام الطب الطبيعي، و٧٠٪ بين أقسام التمريض. وتقل النسبة المئوية للإناث قليلاً عن الذكور بين خريجي أقسام الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات (٤٥٪) والعلوم الزراعية (٤٨٪). ومن ناحية أخرى، تعد الهندسة مجالاً يغلب عليه الذكور، إذ تبلغ النسبة المئوية للإناث بين خريجي تخصصات الهندسة ٢٣٪ فحسب.



الشكل ٢-١٠ توزيع خريجي الجامعة حسب نوع الجنس والتخصص (٢٠٠٦ و ٢٠١٥)

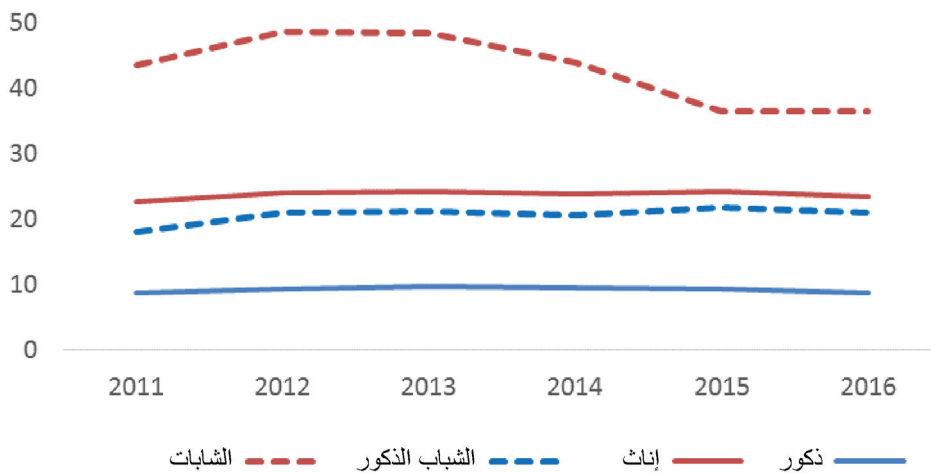


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧)، الكتاب الإحصائي السنوي.

البطالة بين الشباب

وفقاً لمستويات البطالة الرسمية في ٢٠١٦ (الشكل ٢-١١ أدناه)، كان معدل البطالة بين الشباب أعلى من معدل البطالة الكلي بأكثر من ١٠ نقاط مئوية للذكور والإناث. ووصل عدد الشباب الواقعين خارج دائرة التعليم والعمل والتدريب إلى ٥,٧ مليون في ٢٠١٦، أو ما يعادل ٢٧,٦٪ من الفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٩ عاماً (الجدول ٢-٦). ونحو ٦٣٪ من الشباب خارج دائرة التعليم والعمل والتدريب هم إناث يُؤلفن أكثر من ثلث عدد الشابات. وتضيق الفجوة بين الجنسين في عدد الشباب خارج دائرة التعليم والعمل والتدريب، إذ انخفضت نسبة الإناث من ٤٧٪ في ٢٠٠٨ إلى ٣٦٪ في ٢٠١٦ مقابل زيادة بين الذكور من الشباب (من ١٦٪ إلى ٢٠٪). وخلال هذه الفترة، كان متوسط النمو السنوي للشابات خارج دائرة التعليم والعمل والتدريب ٠,٥٪ مقابل ٤,٩٪ بين الذكور من الشباب خارج هذه الدائرة.

الشكل ٢-١١ معدل البطالة بين الشباب حسب نوع الجنس ٢٠١١-٢٠١٦



المصدر: حسابات المؤلفين من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧).

الجدول ٢-٦ الشباب خارج دائرة التعليم والعمل والتدريب

السنة	العدد (بالآلاف)			%	
	المجموع	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر
2008	4,871	3,448	1,423	46.9	15.7
2012	4,980	3,302	1,677	45.7	19.6
2016	5,655	3,576	2,079	35.7	19.8

المصدر: منظمة العمل الدولية (٢٠١٧) قاعدة البيانات الإحصائية.

يُحدِّد تقرير مسح النشء والشباب لعام ٢٠١٤ من النظر إلى معدل البطالة وحده عند دراسة الصحة البدنية والنفسية للشباب، إذ إن انخفاض البطالة لا يرتبط بالضرورة بزيادة فرص التشغيل، وإنما بزيادة عدد الأفراد الذين يخرجون من قوة العمل لأنهم يشعرون بخيبة الأمل.

ريادة الأعمال

مقارنةً بالبلدان النامية الأخرى، تتأخر مصر من حيث عدد مشروعات الأعمال المتوسطة والصغيرة. فعدد هذه المشروعات لكل ألف من السكان في مصر يبلغ ٦,٠٠٦^{٨٦} وهذا الرقم أقل كثيراً من نظيره في بلدان عربية أخرى، مثل لبنان (٣,٧)، والأردن (٢,٤)، والمغرب (٩,٠)، وبلدان نامية أخرى مثل ماليزيا (٧,٩)، والفلبين (٦,٨)، والبرازيل (٢,٥)، وشيلي (٣,٤). ووفقاً لتقرير البنك الدولي عن ممارسة أنشطة الأعمال لعام ٢٠١٧، تشمل التحديات الرئيسية التي تعوق نمو منشآت الأعمال المتوسطة والصغيرة الصعوبات في الحصول على الائتمان، وطول الإجراءات اللازمة لتأسيس الشركات وتعقيدها، ونقص الدعم الفني والمالي. وتُظهر البيانات عن ريادة الأعمال بين الشباب أن نسبة الأفراد الذين حاولوا في الواقع تأسيس منشآت أعمال خاصة بهم بلغت ١٣٪ بين الذكور و ٥٪ بين الإناث في عام ٢٠١٤. وبسبب عدم الاستقرار في السنوات التي أعقبت أحداث يناير ٢٠١١^{٨٧}، كانت الأرقام أقل من تلك التي لوحظت في عام ٢٠٠٩ (٢٣٪ للذكور و ٨٪ للإناث). وتتسق هذه النتائج مع الاستنتاجات عن تفضيل الشباب في الفئة العمرية بين ١٥ و ٢٩ عاماً لتأسيس مشروعات خاصة بهم، بدلاً من العمل في وظيفة ذات أجر، لكن هذا التفضيل تراجع من ٥٤٪ في ٢٠٠٩ إلى ٣٧٪ في ٢٠١٤. وعند السؤال عن أسباب الرغبة في أن يكون رائد أعمال، كانت الإجابة «التمتع بقدر أكبر من الاستقلال كصاحب عمل حر أو كعامل لحساب نفسه» هي السبب الرئيسي في أن يصبح رائد أعمال بين ٤٣٪ من الذكور و ٤٤٪ من الإناث، تلاها عدم العثور على وظيفة ذات أجر أو راتب بين ٣٧٪ من الذكور و ٢٩٪ من الإناث.

وفي عام ٢٠١٦، أُجري تقييم تنمية ريادة الأعمال النسائية لمصر^{٨٨}، وبحث إطار هذا التقييم ستة شروط:

- القواعد القانونية والتنظيمية المراعية للمساواة بين الجنسين التي تعزز التمكين الاقتصادي للمرأة
- القيادة والتنسيق الفاعلان على صعيد السياسات من أجل النهوض بتنمية ريادة الأعمال النسائية
- الحصول على خدمات مالية تراعي المساواة بين الجنسين.

٨٦- منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). العمل اللائق في مصر: نتائج ٢٠١٦.

٨٧- مسح النشء والشباب (٢٠١٥).

٨٨- منظمة العمل الدولية (٢٠١٦) تقييم تنمية ريادة أعمال المرأة: مصر.

- الحصول على خدمات دعم تنمية الأعمال تراعي المساواة بين الجنسين.
- القدرة على الوصول إلى الأسواق والحصول على التكنولوجيا.
- تمثيل رائدات الأعمال ومشاركتهن في الحوار بشأن السياسات.

وتم تقييم ١٨ شرطاً فرعياً تعكس الشروط الستة على مقياس من واحد إلى خمس نقاط أعلاها خمسة. وتظهر نتائج التقييم (الجدول ٢-٧ أدناه) أن شرطين اثنين فحسب حصلوا على تقدير ٥ أو ٤ نقاط، وهما حصول النساء على الخدمات الأساسية لدعم تنمية الأعمال، ووجود جمعيات وشبكات رائدات الأعمال. وعند حساب متوسط تقدير الشروط الفرعية داخل كل من الشروط الستة، تظهر النتائج أن «القيادة والسياسات الفاعلة والتنسيق للنهوض بتنمية ريادة الأعمال النسائية» و«القدرة على الوصول إلى الأسواق والحصول على التكنولوجيا» حصلوا في المتوسط على تقدير نقطتين. وحصلت الشروط ١ و ٣ و ٦ في المتوسط على تقدير يتراوح بين ٢,٣ نقطة و ٢,٧٥ نقطة والشروط ٤ على تقدير متوسط ٣,٣ نقطة.

الجدول ٢-٧ تقييم تنمية ريادة الأعمال النسائية في مصر، ٢٠١٦

التقدير	الشرط الفرعي	الشرط
3	المساواة في القدرة على الوصول إلى الأسواق	1. القواعد القانونية والتنظيمية المراعية للمساواة بين الجنسين التي تعزز التمكين الاقتصادي للمرأة
2	قوانين العمل ولوائحه التنظيمية	
3	اللوائح التنظيمية والإجراءات الخاصة بتسجيل وترخيص منشآت الأعمال	
3	حقوق الملكية والميراث	
2	تنمية ريادة الأعمال النسائية كأولوية للسياسة الوطنية	2. القيادة والسياسات الفاعلة والتنسيق من أجل النهوض بتنمية ريادة الأعمال النسائية.
2	وجود مركز تنسيق حكومي لتعزيز وتنسيق ريادة الأعمال النسائية وإجراءات دعمها	
2	مشاركة رائدات الأعمال في برامج التمويل العامة	3. الحصول على خدمات مالية تراعي المساواة بين الجنسين
3	برامج التمويل الموجهة خصيصاً لمشروعات الأعمال المملوكة لنساء	
5	حصول النساء على الخدمات العادية لدعم تنمية الأعمال	4. الحصول على خدمات دعم تنمية الأعمال تراعي المساواة بين الجنسين
2	الخدمات العادية لدعم تنمية الأعمال تستجيب لاحتياجات رائدات الأعمال	
3	وجود خدمات لدعم تنمية الأعمال تتركز على النساء	
2	الترويج لصادرات ومشروعات رائدات الأعمال	5. القدرة على الوصول إلى الأسواق والحصول على التكنولوجيا
1	برامج مشتريات حكومية تستهدف بشكل فاعل مشروعات النساء	
3	سلاسل وروابط مشتريات تدمج المشروعات المملوكة لنساء	
2	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وحصول رائدات الأعمال على التكنولوجيا	
1	تمثيل و"صوت" النساء في جمعيات الأعمال/الرابطات القطاعية	6. تمثيل رائدات الأعمال ومشاركتهن في الحوار بشأن السياسات.
4	وجود جمعيات وشبكات لرائدات الأعمال	
2	مشاركة رائدات الأعمال في الحوار بين القطاعين العام والخاص بشأن السياسات وتأثيرهن على نواتج الحوار	

المصدر: منظمة العمل الدولية (٢٠١٦). تقييم تنمية ريادة الأعمال النسائية في مصر.

الأعراف والقيم الذكورية

تلعب الثقافة بما فيها التقاليد الموروثة والأعراف الاجتماعية السائدة دوراً رئيسياً في تشكيل هوية الجنسين، وفي تعزيز الاختلافات بين الجنسين. وتتصل المساواة بين الجنسين بتغيير الأعراف والمفاهيم والتصورات بشأن أدوار ومهام الذكر والأنثى وفي نهاية المطاف تغيير علاقات القوة غير المتكافئة. وأكد مسح النشء والشباب لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١٤ أن أغلبية الشباب يعتقدون أنه يجب أن تكون الأولوية للرجال في التشغيل حينما تكون الوظائف قليلة. ولا يقتصر هذا الاتجاه على مصر، فقد أكد المسح الدولي بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين أن ثلاثة أرباع الرجال والنساء الذين شملهم المسح في لبنان والمغرب وفلسطين وكذلك مصر يؤيدون أولوية تشغيل الرجال على النساء.^{٨٩}

ويُقدم تقرير لمنظمة العمل الدولية^{٩٠} صدر في الآونة الأخيرة مزيداً من الآراء القيمة لتفسير أسباب بطء التقدم نحو النهوض بمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وتوفير العمل اللائق للنساء، حيث تناول بالبحث مفاهيم وتصورات النساء والرجال بشأن النساء وعملهن. ويستند هذا التقرير إلى مسح عالمي أجرته مؤسسة غالوب في ١٤٢ بلداً وتضمن توجيه أسئلة إلى المشاركين في المسح لقياس الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بتفضيل أن تعمل النساء في وظيفة ذات أجر، وتكافؤ الفرص في الحصول على وظائف ذات أجر، وتفضيل الوظائف ذات الأجر على تقديم الرعاية للأسرة، وكذلك فيما يتعلق بالتحديات التي تواجهها النساء اللاتي يعملن في وظائف ذات أجر. وكشفت البيانات من مصر عما يلي:

الحق في العمل في وظيفة ذات أجر

حينما سئل المشاركون في المسح هل من المقبول لأي امرأة في أسرة الواحد منهم أن تعمل في وظيفة ذات أجر خارج المنزل إن هي أرادت ذلك، اتفق ثلثا المستجيبين على حق المرأة في أن تعمل هذا. وكانت الفجوة بين النساء والرجال في هذا الشأن كبيرة (٨٠٪ من النساء مقابل ٥١٪ من الرجال). وكانت الفجوة البالغة ٢٩ نقطة مئوية التي لوحظت في مصر ثالث أكبر فجوة بين البلدان التي شملها المسح وعددها ١٤٢. وكان المتوسط العالمي أكبر كثيراً بين الرجال (٧٧٪)، ولكن بين النساء كان المتوسط العالمي (٨٣٪) قريباً من المستوى الذي لوحظ في مصر. وكما هو مبين في الجدول (٢-٨)، يقل احتمال قبول المشاركين الأصغر سناً والأقل تعليماً بحق المرأة في وظيفة ذات أجر.

الجدول ٢-٨ القبول بعمل المرأة في وظيفة ذات أجر خارج المنزل، ٢٠١٦

لا أدري/أرفض	لا أوافق	موافق	
1	34	65	المجموع
1	48	51	الذكور
0	20	80	الإناث
1	39	60	٢٩-١٥
1	30	69	+٣٠
1	36	63	التعليم الابتدائي
0	35	65	التعليم الثانوي
0	20	80	التعليم الجامعي

المصدر: منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب (٢٠١٧).

٨٩- فهم الجوانب الذكورية من المسح الدولي بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين (الصور)- الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. منظمة بروموندو وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨.

٩٠- منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب (٢٠١٧) نحو مستقبل أفضل للنساء والعمل: أصوات النساء والرجال.



تفضيل النساء للعمل في وظيفة ذات أجر

سئلت المشاركات في المسح ما إذا كن يُفضّلن العمل في وظيفة ذات أجر، أم البقاء في المنزل ورعاية الأسرة والعمل المنزلي أم كليهما. وسئّل المشاركون في المسح من الذكور ما إذا كانوا يُفضّلون أن تعمل المرأة في وظيفة ذات أجر أم تبقى في المنزل أم كليهما. وتُظهر النتائج أن واحدة من كل امرأتين مصريتين تفضل العمل في وظيفة ذات أجر، وأن واحدة من كل خمس نساء مصريات تفضل العمل في وظيفة ذات أجر وكذلك الرعاية بالمنزل. ومن ناحية أخرى، تُفضّل غالبية الرجال أن تبقى المرأة في المنزل، وقال ٣١٪ فحسب إنه يجب أن تعمل المرأة في وظيفة ذات أجر، و١٣٪ فضّلوا أن تعمل المرأة في وظيفة ذات أجر، وأن تقوم في الوقت نفسه أيضا بالرعاية بالمنزل (الجدول ٢-٩، أدناه). وتعد الفجوة بين الجنسين في هذا المجال (٧٠٪ مقابل ٤٤٪) ثالث أكبر فجوة على مستوى العالم، ومستوى قبول الرجال لعمل المرأة في وظيفة ذات أجر من أدنى المستويات بين البلدان التي شملها المسح وعددها ١٤٢.

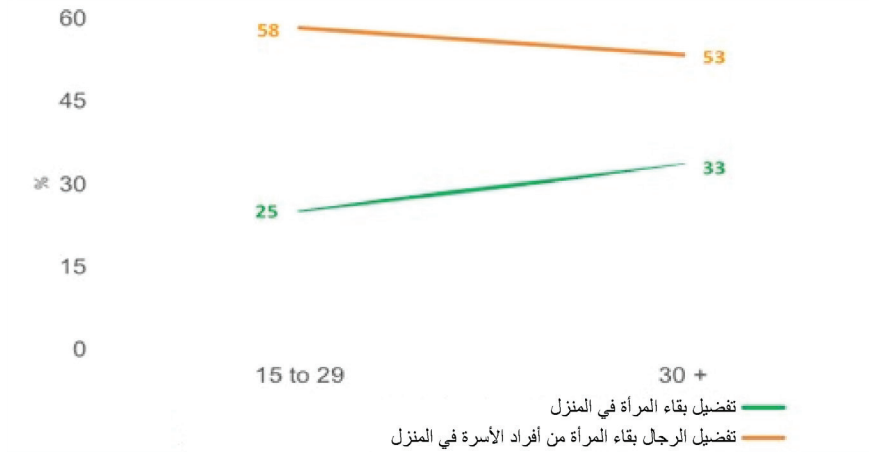
الجدول ٢-٩ تفضيل أن تعمل المرأة في وظيفة ذات أجر، ٢٠١٦

التعليم الثانوي	التعليم الابتدائي	30+	٢٩-١٥	المجموع	
					النساء
50	47	47	52	49	العمل في وظيفة ذات أجر
24	35	33	25	30	الرعاية بالمنزل
26	17	20	24	21	كليهما معاً
0	0	0	0	0	لا أدري/أرفض
					الرجال
29	29	35	27	31	العمل في وظيفة ذات أجر
57	60	53	58	55	الرعاية بالمنزل
13	10	12	14	13	كليهما معاً
0	2	0	1	1	لا أدري/أرفض

المصدر: منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب (٢٠١٧)

تعد الفجوة بين النسبة المئوية للنساء اللاتي يردن البقاء في المنزل (٣٠٪) والرجال الذين يريدون أن تبقى النساء في أسرهن في المنزل (٥٥٪) أكبر كثيراً من متوسط الفجوة العالمية (٣٠٪ للنساء مقابل ٣٤٪ للرجال). وتثير حقيقة أن الفجوة أكبر بين الشباب الأصغر كثيراً من القلق. وكما هو مبيّن في الشكل ٢-١٢، تبلغ الفجوة بين الجنسين في الجيل الأكبر سناً (٣٠ عاماً فأكثر) ٢٠ نقطة مئوية. ويتناقض هذا بشدة مع الفجوة بين الجنسين في الجيل الأصغر سناً التي تصل إلى ٣٣٪. ويبدو أن المستوى التعليمي تأثيراً على تفضيلات النساء، ولوحظ فرق قدره إحدى عشرة نقطة في النسبة المئوية للنساء اللاتي يفضلن البقاء في المنزل بين النساء الحاصلات على تعليم ابتدائي والحاصلات على تعليم ثانوي. ولكن لا يبدو أن المستوى التعليمي الأثر نفسه على الرجال، إذ يبلغ الفرق ٣٪ فقط.

الشكل ٢-١٢ تفضيل بقاء المرأة في المنزل (%)، ٢٠١٦



المصدر: منظمة العمل الدولية ومسح غالوب ٢٠١٧.

تكافؤ الفرص في التشغيل في وظائف ذات أجر

أشارت غالبية المصريين (٥٦%) إلى أنه إذا كانت المرأة تتمتع بنفس المستوى التعليمي والخبرة التي للرجل، فيجب أن تتاح لها الفرصة نفسها للحصول على وظيفة جيدة. ولكن عدد المصريين الذين يرون أن النساء تتاح لهن فرصة أقل (٢٩%) أكبر من أولئك الذين يعتقدون أن النساء تتاح لهن فرصة أفضل (١١%) ولم تظهر إجابات المشاركين في المسح تفاوتاً بحسب السن أو نوع الجنس أو التعليم. وأشارت نتائج المسح إلى أن أكبر تحد تواجهه النساء اللاتي يعملن في وظائف ذات أجر هو الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة، وأن ثاني أكبر التحديات هو المعاملة غير المنصفة.

الخلاصة والتوصيات بشأن السياسات

لم تواكب الاستثمارات والتحسينات في مجال التعليم الزيادة المتوقعة في مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. فسبعة ملايين فحسب من قوة العمل التي يبلغ حجمها ٢٩ مليوناً هم إناث. وفضلاً عن ذلك، يمثل معدل مشاركتهن ثلث معدل الذكور، ولكنهن أصغر سناً وأفضل تعليماً. ويُعزى انخفاض مشاركة الإناث إلى القيود على تنقلهن، والصعوبة التي يجدهن في الموازنة بين مسؤوليات الأسرة والعمل (والتي تقامها قلة خدمات الدعم ميسورة التكلفة لاسيما رعاية الطفل)، والأعراف والمعتقدات السائدة عن الدور المتصور للمرأة كمرربة وقائمة على رعاية الأسرة. ويتضح تأثير الأعراف عن أدوار الجنسين في الفجوة الواسعة بين النسبة المئوية للنساء التي شملهن المسح وقلن إنهن يفضلن البقاء في المنزل، وارتفاع النسبة المئوية للرجال الذين يفضلون أن تبقى المرأة في المنزل.

ويفوق عدد النساء اللاتي يفضلن العمل في القطاع العام عدد الرجال، حيث يجدن فيه مستوى أفضل من الأمان، وساعات عمل أكثر ملاءمة لمسؤولياتهن في الرعاية، وحيث التحيز ضد الإناث أقل وضوحاً، كما يتجلى في أن احتمال أن يشغلن مناصب إدارية في القطاع العام أكبر مما هو في القطاع الخاص. ويتناول الفصل الخامس بإسهاب أشكال التحيز الواعي وغير الواعي ضد النساء في القطاع الخاص.

تؤلف النساء العاطلات نصف مجموع العاطلين في مصر، مع وجود تفاوت كبير فيما بين المحافظات (يتراوح من ٩% إلى ٤٥%)، وهو أمر لا يتسق مع مؤشرات الفقر في هذه المحافظات. ومعظم النساء العاطلات ليست لديهن خبرة عمل سابقة، وهو ما يؤكد أن الانتقال من المدرسة إلى العمل أصعب عليهن مما هو على الرجال. وتشير الشواهد المستقاة إلى أن النساء يقضين وقتاً أطول من الرجال في البحث عن وظيفة، إذ إن ٣٨% من الإناث العاطلات ينتظرن ثلاثة أعوام على الأقل حتى يحصلن على وظيفة، مقابل ١٨% للذكور العاطلين. وتُفسر صعوبة العثور على وظيفة ذات أجر سبب عزوف الكثير من النساء عن البحث عن وظيفة، واضطرارهن للعمل



غير الرسمي أو بدون أجر الذي يفتقر في الغالب إلى ظروف العمل اللائقة، أو إلى أنشطة حد الكفاف التي تقل احتمالات نموها. ويفوق عدد المشروعات القائمة على حد الكفاف والمملوكة لنساء تلك المملوكة لرجال، ونسبة النساء اللاتي يؤدين أعمالاً بغير أجر أو لديهن مشروع لكسب الرزق أعلى في الريف عنها في الحضر.

وفيما يلي بعض التوصيات الرئيسية بشأن السياسات للتشجيع على تمكين المرأة، وتحسين ظروف عملها، ومواصلة وتوسيع نطاق المبادرات الناجحة لتمكين المرأة، وإعداد بيانات مُصنّفة حسب نوع الجنس لأغراض المتابعة والتقييم.

التشجيع على تمكين المرأة

- دعم تعيين مزيد من النساء في مجالس إدارة الشركات الكبيرة. يُوصى بأن تضمن الحكومة التمثيل المناسب للمرأة في الشركات المملوكة للدولة وفي المؤسسات العامة.
- دعم قيادة الأعمال النسائية عن طريق:
 - وضع حوافز للقطاع الخاص لتطبيق اللوائح التنظيمية للمساواة بين الجنسين.
 - تقديم حوافز لرائدات الأعمال لتسجيل مشروعاتهن والتحول إلى القطاع الرسمي.

تحسين ظروف العمل للنساء العاملات

- يجب على واضعي السياسات تحديد الحلول التي تساعد على تحسين إمكانية حصول النساء على وظائف جيدة، وتعزيز قدرتهن على الاستفادة من الفرص الجديدة في سوق العمل التي تنشأ نتيجة للتكنولوجيات الجديدة.
- ضمان سلامة النساء في الأماكن العامة وفي مكان العمل (لاسيما في القطاع غير الرسمي).
- تقليص العبء المزدوج للمرأة
- تُضعف الموروثات الثقافية التي تحدد دور المرأة وما يصاحبه من التزامات داخل الأسرة والعائلة من قدرتها على المنافسة على نحو فاعل في سوق العمل. ويجب إيجاد حلول للاستعاضة عن أعمال الرعاية التي تقدمها المرأة لكبار السن والأطفال. وقد يساعد الاستثمار في مشروعات ومؤسسات رعاية الطفل وكبار السن على تحقيق طموحاتهن عن طريق رفع العبء المزدوج عن كاهلهن. علاوة ذلك، يساعد بذل جهود لدعم مشاركة أكبر للرجال في تقديم الرعاية، والأبوة، والمشاركة في الأعمال المنزلية بيئة أكثر ملاءمة لمشاركة المرأة في سوق العمل، ويؤدي إلى تبني مفاهيم أكثر إيجابية عن أدوار الجنسين بين أطفال النساء العاملات. وأخيراً، يمكن لتنمية اقتصاد ما قبل المدرسة، وخدمات الرعاية أن تعزز الاقتصاد الوطني والمحلي، إذ إنها تنطوي على إمكانيات كبيرة لتوليد الوظائف للإناث.
- يمكن دراسة تطبيق ترتيبات العمل من المنزل وساعات العمل المرنة في القطاعين العام والخاص. وتتيح ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد لمزيد من النساء المشاركة في سوق العمل على الرغم من القيود المحتملة التي تفرضها المسؤوليات المنزلية، وتساعد في الوقت نفسه أيضاً على تقليل الوقت والجهد والمال الذي ينفق على الانتقال.



مواصلة وتوسيع نطاق البرامج والمشروعات التجريبية الناجحة

- مواصلة تطبيق برنامج تكافل وكرامة وتوسيع نطاقه^{٩١}، وذلك من أجل تمكين النساء المحرومات في مصر، وربطهن بمبادرات الدعم الأخرى، مثل مبادرة «وظيفةك جنب بيتك»، وبرنامج «فرصة» وغيرهما من تدخلات الإدماج في الأنشطة المنتجة.
- الاستثمار في التقييم العلمي الدقيق للبرامج والمشروعات التجريبية الناجحة المصممة من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة لإثبات علاقة سببية واضحة بين الأنشطة والأثر، وفي الوقت نفسه قياس فاعليتها. ويجب تطبيق هذا على مجموعة واسعة من البرامج والمشروعات الواعدة التي تم تجربتها في العقود القليلة الماضية في مصر ولم تتعد مرحلة التجريب.

تضييق فجوة المعلومات، والمتابعة والتقييم

- تتيح إستراتيجية المجلس القومي للمرأة بشأن المرأة إطاراً ممتازاً لمتابعة وتقييم المنجزات في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة. وسيضمن إعداد وإتاحة البيانات الحديثة ذات الصلة من خلال مرصد المرأة المصرية تحقيق مزيد من الشفافية في عملية المتابعة والتقييم. ويُقترح أن تتخذ الحكومات الإجراءات اللازمة لدعم استقلال المرصد وتوفير التمويل من أجل إعداد بيانات في الوقت المناسب.
- ومن الضروري إنتاج ونشر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بانتظام من أجل:
- متابعة التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال فحص مشاركة النساء فيما يلي: المواقع القيادية في مجالس إدارة الشركات الكبيرة التابعة للقطاع الخاص والمملوكة للدولة، والمناصب القيادية في الحكومة، والائتمان الذي تقدمه المؤسسات المالية للنساء، ومن ذلك القروض المقدمة للشركات المتوسطة والصغيرة، وخدمات دعم تنمية الأعمال، وبرامج التدريب للداخلين الجدد إلى سوق العمل، والتدريب أثناء العمل في القطاعين العام والخاص، وملكية الأراضي، والمشتريات العامة، والمشاركة في المعارض التجارية.
- متابعة التمكين الاجتماعي والحماية للمرأة من خلال فحص المؤشرات المتصلة بالعنف ضد المرأة، والدعم الخاص برعاية الطفل المُقدّم للموظفات في مؤسسات القطاعين العام والخاص، وملكية الوحدات السكنية الجديدة التي توفرها الحكومة، وتغطية التأمين الصحي، وتغطية التأمينات الاجتماعية.

٩١- يتضمّن الفصل الرابع معلومات عن هذه البرامج.



ثبت المراجع

- البنك الأفريقي للتنمية (٢٠١٥)،

Where are the women: Inclusive boardrooms in Africa's top listed companies?.

- راجي أسعد وسي. كرافت (٢٠١٣)، هيكل وتطور التشغيل في مصر ١٩٩٨-٢٠١٢، منتدى البحوث الاقتصادية، ورقة عمل ٨٠٥.

- غادة برسوم، ومحمد رمضان، ومنى مصطفى (٢٠١٤). تحولات سوق العمل للشباب من النساء والرجال في مصر.

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٦). المسح السنوي للقوى العاملة ٢٠١٥.

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٦). النشرة السنوية لإحصاء العاملين بالحكومة والقطاع العام.

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧). المسح السنوي للقوى العاملة ٢٠١٦.

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧). الكتاب الإحصائي السنوي.

- كريدي سويس (٢٠١٦). The CS Gender 3000: The Reward for Change.

<https://glg.it/assets/docs/csri-gender-3000.pdf>

- كاترين إلبرغ وإيتك وآخرون (٢٠١٣). النساء والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، صندوق النقد الدولي.

- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا). بطالة الشباب في المنطقة العربية: الأسباب والحلول. العدد ٨.

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/dp/2016/eur1601.pdf>

- مؤسسة التمويل الدولية (٢٠١٦). حوكمة الشركات، النساء في مجالس الإدارة.

<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/6efd7b004b628ea28f0bdf08bc54e20b/CG+WOB+Fact+Sheet+November+2016.pdf?MOD=AJPERES>

- منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩). الانتقال من المدرسة إلى العمل. المسح ٤.

http://www.ilo.org/wcmsp0/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140860.pdf

- منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩). الانتقال من المدرسة إلى العمل. المسح ٤.

http://www.ilo.org/wcmsp0/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140860.pdf

- منظمة العمل الدولية (٢٠١٦). تقييم تنمية ريادة الأعمال النسائية: تقرير موجز عن مصر.

- منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). العمل اللائق في مصر: نتائج عام ٢٠١٦.

- منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). قاعدة البيانات الإحصائية. http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=20

- منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). الاستخدام في العالم والآفاق الاجتماعية- اتجاهات عام ٢٠١٧.

- منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب (٢٠١٧). نحو مستقبل أفضل للمرأة والعمل: إيصال صوت المرأة والرجل.



- منظمة العمل الدولية ومؤسسة ماستر كارډ (٢٠١٤). تحولات سوق العمل للشابات والشباب في مصر. سلسلة منشورات العمل من أجل الشباب، العدد ١٦. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_٢٤٧٥٩٦.pdf

- قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٨).

- صندوق النقد الدولي، إطلاق إمكانيات تشغيل المرأة في أوروبا: المحركات والمكاسب.

- كريستين لاغارد (٢٠١٦).

<http://www.imf.org/en/news/articles/2016/11/14/sp111416-womens-empowerment-an-economic-game-changer>

- حنان نظير ورشا رمضان (٢٠١٦). مشاركة المرأة في سوق العمل في مصر: القيود والفرص، منتدى البحوث الاقتصادية، ورقة عمل ٩٩٩.

- مسح النشء والشباب في مصر (٢٠١٥). المسح التتبعي للنشء والشباب في مصر ٢٠١٤. استخلاص الشواهد من أجل السياسات والبرامج، مجلس السكان، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

- البنك الدولي، (٢٠١٠)، تعظيم فرص التعاملات ورائدات الأعمال المصريات في المجال الاقتصادي.

- البنك الدولي، (٢٠١٤)، الأولوية في مصر: توفير وظائف أكثر وأفضل، رقم التقرير EG-88447.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/٩٢٦٨٣١٤٦٨٢٤٧٤٦١٨٩٥/pdf/٨٨٤٤٧٠.EG.repla٠٠.Box٣٨٥٣٤٣B٠٠PUBLIC٠٠.pdf>

- البنك الدولي، (٢٠١٧)، تقرير ممارسة أنشطة الأعمال.

- مجموعة البنك الدولي (٢٠١٧). مسح مؤسسات الأعمال. موجز إعلامي عن مصر لعام ٢٠١٦.

<https://www.enterprisesurveys.org/~media/GIAWB/EnterpriseSurveys/Documents/Profiles/English/egypt-٢٠١٦.pdf>



الفصل الثالث:

الشمول المالي للمرأة

مقدمة

يتناول هذا الفصل قضية الشمول المالي للمرأة ومدى ما تُقدِّمه المؤسسات المالية والمنظمات غير الحكومية والجمعيات الأهلية من خدمات ميسورة التكلفة تستجيب لاحتياجات النساء كأفراد ورائدات أعمال. ويعني الشمول المالي أن يُتاح للأفراد ومؤسسات الأعمال فرص الحصول على مجموعة واسعة من الخدمات والمنتجات المالية الرسمية الكافية وميسورة التكلفة على نحو مسؤول. **والشمول المالي عامل رئيسي في السعي للحد من الفقر؛** «فهو يربط الأفراد بالنظام الرسمي، ويساعد على تيسير حياتهم اليومية، ويتيح لهم الادخار واقتناء أصول عقارية، والتخفيف من الصدمات المرتبطة بحالات الطوارئ، أو المرض أو الإصابة، والقيام باستثمارات منتجة».^{٩٢}

وللشمول المالي ثلاثة أبعاد: إمكانية الحصول على الخدمات المالية، واستخدامها، وجودتها. وتفتح القدرة على الوصول إلى حساب المعاملات الطريق إلى شمول مالي أوسع، يستطيع من خلاله الأفراد والشركات إجراء المعاملات المالية على نحو أكثر كفاءة وأماناً، والوصول إلى خدمات مالية أخرى (مثل المدفوعات والائتمان والادخار والتأمين وغيرها)، والاستثمار في المستقبل ومواجهة الصدمات الاقتصادية. وتسهّل القدرة على الوصول إلى حساب المعاملات أيضاً المشاركة في الاقتصاد الرقمي، وهي لبنة رئيسية في بناء التنمية الرقمية.^{٩٣} ويشير التمويل متناهي الصغر إلى تقديم خدمات مالية إلى الأفراد محدودي الدخل ويلعب دوراً مهماً في تحقيق شمول مالي أوسع. وقد ارتبط مصطلح الشمول المالي بإدئ الأمر بالتمويل متناهي الصغر، لكنه تطوّر ليشمل أيضاً ادخار المال، والتأمين، وإرسال المدفوعات وتسلمها، والتحويلات المالية. وتساهم القدرة على الوصول إلى التمويل في تمكين المرأة واستطاعتها للإنفاق على القدرات الإنسانية الحيوية. بيد أن محدودية فرص الوصول إلى الخدمات المالية مازالت عقبة أمام النساء في الكثير من البلدان، ومنها بلدان في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويعد مستوى الشمول المالي في هذه المنطقة من أدنى المستويات على الصعيد العالمي، إذ يبلغ إجمالاً ٢٩٪، و٢٤,٥٪ للنساء.^{٩٤} وفي مصر، على الرغم من التقدّم الذي أبرزته تقارير المجهر العالمي لمؤسسة إيكونوميست في عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦، مازال الكثير من النساء، لاسيما الفقيرات، خارج النظام المالي الرسمي. وإدراكاً منها لأهمية الشمول المالي لتحقيق النمو والتنمية المستدامة، تشارك الحكومة المصرية في الجهود العالمية والوطنية لتعزيز ودعم شمول مالي يُعطي جميع الفئات، بما في ذلك النساء.

التزام وطني بالجهود العالمية لتحقيق الشمول المالي

تتجلى جهود الدولة المصرية من أجل تحقيق مزيد من الشمول المالي في تبنيتها والتزامها بعدد من المبادرات العالمية، منها إعلان مايا الذي أُطلق عام ٢٠١١ في المنتدى العالمي للسياسات في ريفيريا مايا بالمكسيك. ويعني الالتزام بالإعلان السعي من أجل قيادة جهود الشمول المالي، الذي يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولاسيما الهدف الأول: القضاء على الفقر. ويُركّز الإعلان على تهيئة البيئة المواتية، وتنفيذ إطار العمل الصحيح،

٩٢- المكاسب في مجال الشمول المالي مكاسب من أجل عالم يتسم بالاستدامة، مايو ٢٠١٨.

٩٣- مبادرة البنك الدولي العالمية للشمول المالي، سبتمبر ٢٠١٧.

٩٤- الإلمام بالأمور المالية في المنطقة العربية: شرط أساسي لتحقيق الشمول المالي، اتحاد المصارف العربية - الأمانة العامة - إدارة الدراسات والبحوث ٢٠١٧.

٩٥- المجهر هو مشروع لوحدة الاستخبارات الاقتصادية بدعم فني من مركز الشمول المالي في شبكة أكسيون للتمويل متناهي الصغر.



وضمن اتخاذ إجراءات لحماية المستهلك، واستخدام البيانات في توجيه جهود الشمول المالي وتتبع التقدم المحرز نحو تحقيقه. وتشتمل الالتزامات المتصلة بالمرأة على وضع مجموعة من مؤشرات جانب العرض بشأن إمكانية حصول المرأة على الخدمات المالية والاستفادة منها بنهاية عام ٢٠١٨، وتحديد خط أساس للفجوة بين الجنسين بنهاية عام ٢٠١٨، وتقليص الفجوة بين الجنسين في مصر بمقدار النصف بحلول عام ٢٠٢١.

ومصر أيضاً جزء من مبادرة البنك الدولي لتعميم الخدمات المالية التي أُطلقت في عام ٢٠١٥. ويتمثل هدف المبادرة في «أنه بحلول عام ٢٠٢٠ سيتاح للبالغين الذين هم حالياً خارج النظام المالي الرسمي الوصول إلى حساب معاملات لادخار المال، وإرسال المدفوعات وتسلمها، بوصفه اللبنة الرئيسية لإدارة حياتهم المالية»^{٩٦}. وأمنت المبادرة التزامات من أكثر من ٥٥ شريكاً من القطاعين العام والخاص لتمكين مليار شخص من الوصول إلى حساب مصرفي. يعمل البنك الدولي مع أكثر من ١٠٠ بلد لتعزيز الوصول للخدمات المالية والشمول المالي بنهج يُركّز على توفير حسابات للمعاملات أو حسابات أساسية، وتوسيع النفاذ إلى الخدمات، وتحسين الإلمام بالأمور المالية. علاوةً على ذلك، تُبذل جهود لدعم البلدان في سعيها لتهيئة بيئات قانونية داعمة، وفي مساندة البنية التحتية المالية، ورقمنة الخدمات المالية.^{٩٧}

في عام ٢٠١٧، اختيرت مصر والمكسيك والصين كبلدان قائمة على تفعيل مبادرة الشمول المالي.^{٩٨} وعليه، اتخذ البنك المركزي المصري عدة خطوات لتعزيز الشمول المالي لكل شرائح المجتمع في النظام المالي الرسمي، ولإسيما إنشاء وحدة الشمول المالي وإدارة مركزية مستقلة لحماية مستهلكي الخدمات المالية. وكان من بين الخطوات المهمة التي اتخذها البنك المركزي المصري إصداره في عام ٢٠١٦ تعميماً إلى البنوك المصرية لإنشاء وحدات متخصصة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وزيادة التمويل لهذه المشروعات بحيث يساهم بما لا يقل عن ٢٠٪ من محافظ القروض الكلية للبنوك خلال الأعوام الأربعة القادمة. ويتعاون البنك المركزي أيضاً مع المعهد المصرفي المصري ووزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ووزارة التعليم العالي في إعداد الإستراتيجية الوطنية للتعليم المالي. علاوةً على ذلك، تم توقيع مذكرة تفاهم بشأن الشمول المالي للمرأة بين البنك المركزي المصري والمجلس القومي للمرأة أثناء منتدى التحالف من أجل الشمول المالي الذي أُقيم في سبتمبر ٢٠١٧ (انظر الإطار ٣-٢). وتأتي هذه المذكرة في إطار مبادرة للتمويل متناهي الصغر بقيمة ١,٦ مليار جنيه أطلقها البنك المركزي ضمن جهوده الأوسع نطاقاً من أجل تحقيق الشمول المالي. وتهدف المذكرة إلى ضمان توفير التمويل المصرفي للمشروعات متناهية الصغر للنساء. وفي الوقت الحالي، ورغم أن نسبة ٤٥٪ من قروض التمويل متناهي الصغر مُوجّهة إلى النساء، فإن متوسط حجم القروض التي يحصلن عليها أقل من متوسط حجم القروض التي يحصل عليها الرجال.^{٩٩} فضلاً عن ذلك، فإن ٢٠٪ فحسب من رائدات الأعمال من عملاء البنوك.^{١٠٠}

٩٦- مبادرة تعميم الخدمات المالية ٢٠٢٠. نظرة عامة: تعميم وصول الجميع إلى الخدمات المالية بحلول ٢٠٢٠، ٢٠ أبريل ٢٠١٧.

٩٧- المرجع السابق.

٩٨- الشمول المالي في مصر (٢٠١٧) بنك الإسكندرية.

٩٩- الهيئة العامة للرقابة المالية في مصر، ٢٠١٦.

١٠٠- سحر نصر، إتاحة التمويل لمشروعات المرأة في مصر، (٢٠١٢).



الإطار ٣-٢: مبادرة البنك المركزي المصري والمجلس القومي للمرأة للشمول المالي

في عام ٢٠١٧، وقّع البنك المركزي المصري مذكرة تفاهم مع المجلس القومي للمرأة بغية تنسيق جهود أصحاب المصلحة لتمكين المرأة اقتصادياً (من خلال زيادة الإلمام بالأمر المالية بين النساء والطالبات، والتشجيع على الادخار وزيادة الأعمال، ودمج الشمول المالي للنساء باعتباره مؤشراً وطنياً في إستراتيجية المرأة ٢٠٣٠ التي أطلقها المجلس القومي للمرأة، وتعزيز قدرة النساء على الوصول إلى الخدمات المالية المصرفية وغير المصرفية)، وزيادة معدل استخدام المرأة للخدمات المالية، وإجراء البحوث ذات الصلة بأهداف مذكرة التفاهم، وتوسيع نطاق حملة «التاء المربوطة».

وتستهدف مذكرة التفاهم النساء بوجه عام، مع تركيز خاص على رائدات الأعمال، لاسيما المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر. وسيقوم محافظ البنك المركزي بتشكيل لجنة توجيهية بالتنسيق مع رئيسة المجلس القومي للمرأة، تكون مهمتها وضع خطة العمل اللازمة لتفعيل مذكرة التفاهم في إطار زمني مُحدّد، ومتابعة سير التنفيذ، ومعالجة أي مُعوقات. وسوف تتألّف اللجنة من ممثلين عن البنك المركزي والمجلس القومي للمرأة بالإضافة إلى أعضاء خارجيين، وستجتمع على أساس ربع سنوي.

المصدر: مذكرة التفاهم المنشورة.

ومصر أيضاً جزء من المبادرة العالمية للشمول المالي التي تُموّلها مؤسسة بيل وميليندا غيتس لدعم وتسريع تنفيذ إجراءات الإصلاح التي ترعاها البلدان لتحقيق الأهداف الوطنية للشمول المالي، وفي نهاية المطاف تنفيذ الهدف العالمي المتعلق بتعميم الخدمات المالية بحلول عام ٢٠٢٠. وستُمكن المبادرة العالمية مصر من تحسين الاستفادة من التكنولوجيات الرقمية من أجل الشمول المالي، وإدارة المخاطر المصاحبة من خلال فرق عمل لمعالجة ثلاث مجموعات من التحديات الماثلة في طريق توفير الخدمات المالية للجميع: (أ) قبول المدفوعات الإلكترونية؛ (ب) الهويات الرقمية للخدمات المالية؛ (ج) الأمن.

الإطار ٣-١ المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠١٨

الدرجة	مصر
64	1 الوصول إلى المؤسسات
40	2 التصرف في الممتلكات
59	3 الحصول على وظيفة
60	4 تقديم حوافز للعمل
75	5 اللجوء المحاكم
25	6 تجميع المعلومات الائتمانية
60	7 حماية المرأة من العنف

يدرس تقرير مجموعة البنك الدولي المعنون «المرأة وأنشطة الأعمال والقانون» كيف تُميّز القوانين واللوائح التنظيمية والمؤسسات بين الرجال والنساء بطرق قد تُؤثّر على حوافز النساء أو قدرتهن على العمل أو إنشاء وإدارة نشاط تجاري. ويُحلّل التقرير الاختلافات القانونية التي تنطوي على تمييز في المعاملة بين الجنسين في مجموعة واسعة من القوانين، منها، قانون الأحوال الشخصية، وقانون العمل، والقوانين المجرمة للعنف ضد المرأة التي تُغطّي سبعة مجالات، هي: الوصول إلى المؤسسات، والتصرف في الممتلكات، والحصول على وظيفة، وتقديم حوافز للعمل، واللجوء إلى المحاكم، وتجميع المعلومات الائتمانية، وحماية المرأة من العنف.

وكان أداء مصر جيداً نسبياً مقارنةً بالبلدان الأخرى، وهي واحدة من بلدان قليلة على مستوى العالم تُجرّم التحرش الجنسي في مكان العمل والمشروعات التعليمية والأماكن العامة. ويكفل دستور ٢٠١٤ المساواة بين الجنسين ويحظر التمييز والفرقة في المعاملة على أساس نوع الجنس. وفي الواقع، يجوز للمتزوجات نقل جنسيتهن المصرية إلى أطفالهن إساءة بالرجال، ولهن أيضاً الحق في تملك وإدارة العقارات، وتوقيع العقود، وبدء نشاط تجاري مثلما يتمتع الرجال.

المصدر: مجموعة البنك الدولي (٢٠١٨). المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠١٨، واشنطن العاصمة: البنك الدولي. © البنك الدولي.



مُعَوِّقات الشمول المالي

على الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة في هذا المجال، يسهم عدد من العوامل في وجود فجوات في معدلات انتشار استخدام الخدمات المالية القائمة، من بينها قلة الخدمات الموجهة إلى النساء، وانخفاض مستوى الإلمام بالأمور المالية بين النساء. وفي مصر ٣٨ بنكا تنتشر فروعها في ربوع البلاد، وذلك بواقع 4.534 فرع لكل مائة ألف من السكان (أو فرع واحد لكل ٢٢ ألف شخص)، وهو ما يعني أن الكثافة المصرفية متدنية للغاية مقارنةً بالمتوسط العالمي البالغ 12.527 فرع لكل مائة ألف من البالغين أو فرع واحد لكل ٨ آلاف شخص.^{١٠١} ويقدم القطاع المصرفي خدمات مالية للشركات والأفراد، ولكن نظرا لما تنسم به البنوك من الإحجام عن تحمّل المخاطر، بات قطاع كبير من السكان (بما في ذلك النساء والأسر ومشروعات الأعمال غير الرسمية) محروم من الخدمات المصرفية.

وتظهر بيانات المؤشر العالمي للشمول المالي ٢٠١٤ الذي أصدره البنك الدولي أن نحو ١٤٪ من المصريين يحصلون على خدمات مصرفية (٩,٣٪ للنساء^{١٠٢} و ١٩٪ للرجال^{١٠٣}). ويحد من وصول النساء إلى التمويل أيضاً التحيز المؤسسي ضد المرأة لدى مقدمي الخدمات.^{١٠٤} وتؤكد مسوح مختلفة لتقييم مناخ الاستثمار أن البنوك تفرض على النساء شروطاً تتعلق بالضمانات أشد صرامة مما تفرضه على الرجال، وأن معدل رفض التمويل بين النساء (٦٪) أكبر منه بين الرجال (٤,٥٪).^{١٠٥}

ويزيد ارتفاع معدلات الأمية بين النساء مع حقيقة عدم امتلاك الكثيرات منهن، لاسيما في الريف، لبطاقات هوية قومية من صعوبة حصولهن على التمويل الرسمي. علاوة على ذلك، أظهرت دراسة حديثة عن الإلمام بالأمور المالية في المنطقة العربية أن المعدل الكلي لها في مصر يبلغ ٢٧٪، بواقع ٢٥٪ بين الرجال و ٣٠٪ بين النساء.^{١٠٦} وجدير بالذكر أن المجلس القومي للمرأة أطلق منذ إنشائه مبادرة بطاقات هوية الرقم القومي واستطاع استصدار أكثر من ٣ ملايين بطاقة لنساء في أنحاء مصر.

وتشير تقديرات مؤسسة التمويل الدولية إلى أن الطلب على الائتمان وحده بين مشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة المملوكة لنساء في مصر بلغ ٢٨٣ مليون دولار، وهو ما يُشكّل قطاعاً كبيراً من السوق،^{١٠٧} ولكن معدلات انتشار الخدمات المصرفية من أدنى المعدلات في المنطقة كما يتضح في الشكل ٣-١ أدناه.

وثمة معوقات أخرى مَقَيِّدة منها: (١) الأعراف الاجتماعية والثقافية المُقَيِّدة؛ (٢) العقبات القانونية والتنظيمية؛ (٣) الفرص المحدودة للحصول على التمويل؛ (٤) الفجوات في القدرات ومنها المهارات التقنية ومهارات التواصل الشخصية اللازمة لإدارة منشأة أعمال.

١٠١- صندوق النقد الدولي ٢٠١٥.

١٠٢- قاعدة بيانات المؤشر العالمي للشمول المالي، البنك الدولي ٢٠١٤.

١٠٣- نفاذ المرأة إلى الخدمات المالية في مصر، التقرير الختامي، نوفمبر ٢٠١٥، من إعداد وجوه جديدة أصوات جديدة.

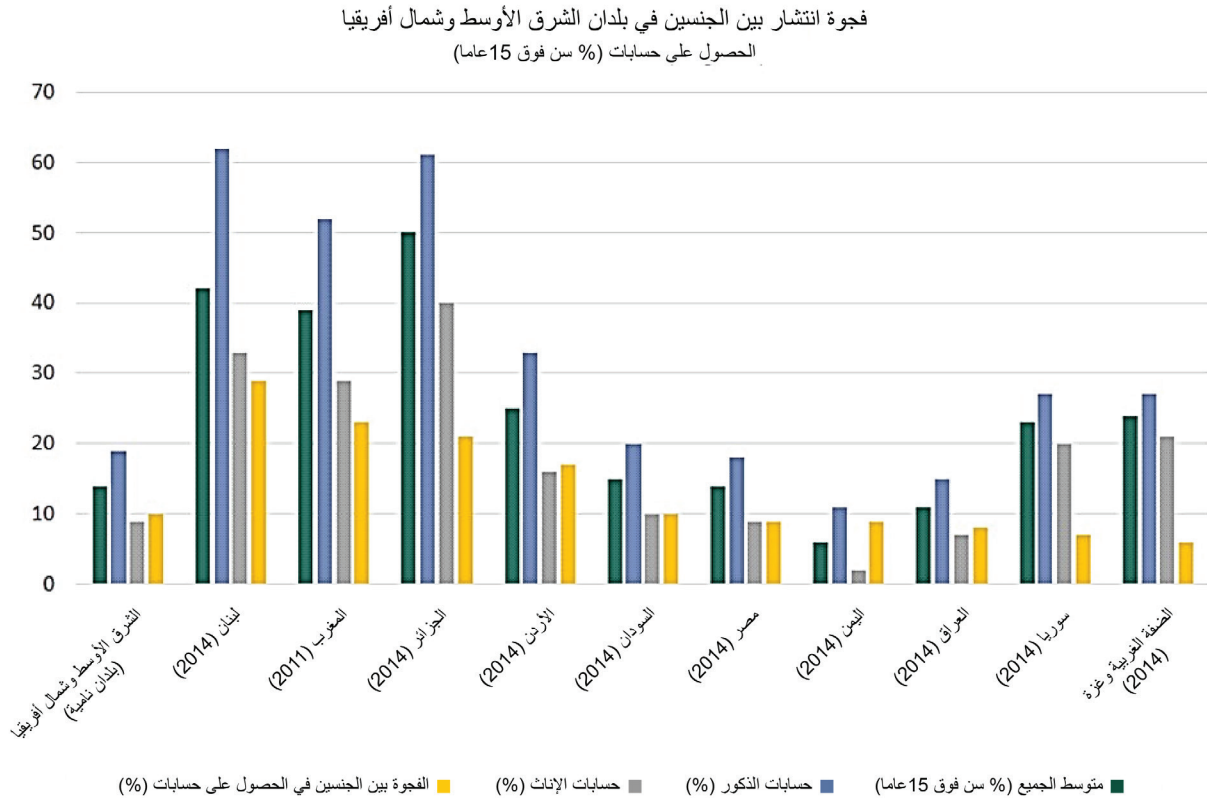
١٠٤- سحر نصر، إتاحة التمويل لمشروعات المرأة في مصر، (٢٠١٢).

١٠٥- نفاذ المرأة إلى الخدمات المالية في مصر، التقرير الختامي، نوفمبر ٢٠١٥، من إعداد وجوه جديدة أصوات جديدة.

١٠٦- الإلمام بالأمور المالية في المنطقة العربية: شرط أساسي لتحقيق الشمول المالي، اتحاد المصارف العربية - الأمانة العامة - إدارة الدراسات والبحوث ٢٠١٧.

١٠٧- العاملات ورائدات الأعمال المصريات: تعظيم الفرص في المجال الاقتصادي، تحرير سحر نصر (٢٠١٠)، البنك الدولي للإشياء والتعمير / البنك الدولي.

الشكل ٣-١ فجوة انتشار الخدمات المصرفية بين الجنسين في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



وثمة عدد من الأسباب التي سبقت لتعليل هذه الفجوة، منها قلة الوعي فيما يتعلق بالجدوى الاقتصادية لاستهداف النساء، وقلة البيانات بشأن جانبي العرض والطلب في السوق، وأخيرا غياب الثقة بين البنوك التي تعتبر النساء قطاعاً عالي المخاطر، والنساء اللاتي يعتقدن أن البنوك تتبع إجراءات معقدة باهظة التكلفة وتستغرق وقتاً طويلاً.^{١٠٨}

ومع أن امتلاك حساب مصرفي هو خطوة أولى نحو تحقيق الشمول المالي، والحصول على مجموعة متنوعة من المنتجات المالية، فإن ثمة طائفة من الخدمات المالية التي يمكن أن تقدمها مؤسسات مالية غير مصرفية وتساعد على سد الفجوة في الحصول على الخدمات المالية. ويشمل هذا مؤسسات التمويل متناهي الصغر (منظمات غير حكومية وجمعيات أهلية وشركات)، وكذلك شركات التأجير المالي، والتأمين، والتمويل العقاري، والتخصيم. ولا تزال هذه الأدوات المالية غير المصرفية في مرحلة التطور، وإن كانت تنمو بفضل سن عدة إصلاحات استهدفت القطاع المالي غير المصرفي. وكان أحدث هذه الإصلاحات تعديل القانون الخاص بالتأجير المالي والتخصيم الذي وافق عليه البرلمان في ٢٠١٧، وأدى إلى تخفيض رسوم عقود التأجير التمويلي، وأتاح للشركات المرخص لها ومؤسسات التمويل متناهي الصغر تقديم خدمات التأجير التمويلي متناهي الصغر. لكن نقص المعلومات عن العملاء والمقترضين المحتملين يشكل معوقاً أمام البنوك والمؤسسات المالية غير المصرفية، ولاسيما الأخيرة.^{١٠٩}

وعلى الرغم من إنشاء شركة ضمان مخاطر الائتمان في ١٩٨٩، توجد فجوة في المعلومات الائتمانية ومعلومات السوق تسهم في الحد من انتشار السوق والتواصل، وتُقيد مجموعة الخدمات والمنتجات المتاحة. على سبيل المثال، توجد ٢٠ شركة تأمين فحسب في مصر، عدد المستفيدين منها قرابة مليون.^{١١٠} ويوجد أكثر من ٢٢٢

١٠٨- المرجع السابق.

١٠٩- لمحة عن القطاع المالي في مصر، موقع Making Finance Work for Africa

١١٠- المرجع السابق.



شركة للتأجير المالي مُسجّلة لدى الهيئة العامة للرقابة المالية، ولكن لا ينشط من هذه الشركات سوى ٢٧ شركة، وتوجد سبع شركات تخصص، لكنها صغيرة بالنظر إلى حجم السوق المصرية.^{١١١} وتوجد نحو ٥٠٠ مؤسسة للتمويل متناهي الصغر تخدم ما يُقدَّر بنحو ١,٢ مليون عميل نشط، مقارنةً بالطلب التقديري من ٢١ مليون شخص، وذلك بتزويدهم بالائتمان اللازم لتمويل مشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة، وقروض التكافل التي تستهدف الفقراء الذين يؤلفون نسبة ٤٨٪ من المستفيدين، معظمهم من النساء.^{١١٢}

أما وقد ذكرنا المعوقات الرئيسية في طريق الشمول المالي، قد يكون مفيداً أن نذكر المجالات التي يمكن فيها لمختلف المبادرات أن تُعزِّز الاتجاهات الإيجابية القائمة. فالتمويل العقاري المتاح من البنوك والمؤسسات المالية غير المصرفية في ازدياد، ويأتي ترتيب مصر بين الأسواق الثلاث التي تشهد أكبر نمو إلى جانب الجزائر ونيجيريا وذلك وفقاً لتقرير مؤسسة يورومونييتور إنترناشيونال^{١١٣}. ويُعزى هذا إلى إجراءات اتخذتها الحكومة لتحسين وصول قطاعات السكان ذات الدخل المنخفض والمتوسط ومنهم النساء إلى تمويل عقاري ميسور التكلفة.

علاوةً على ذلك، تُقدِّم هيئة البريد المصرية من خلال شبكة من ٤٦٠٠ فرع تنتشر في أنحاء البلاد، وأكثر من ٦٥٠٠ وكالة بريدية مرخص لها، مجموعة متنوعة من الخدمات المالية، منها خدمات منخفضة التكلفة للادخار وخدمات حساب المعاملات، ومنها على سبيل المثال لا الحصر تسليم معاشات التقاعد، والتحويلات المالية، ودفع الفواتير. وفي الريف والمحافظات الحدودية، وفي الوجه القبلي بمصر حيث تقل فروع البنوك، تلعب هيئة البريد المصرية دوراً حيوياً في تعزيز الشمول المالي. بالإضافة إلى ذلك، لهيئة البريد شبكة رقمية تربط منافذها بشبكة ماكينات الصرف الآلي في أنحاء البلاد. وتلقى الخدمات التي تقدمها هيئة البريد المصرية رواجاً بين المصريين، ولاسيما النساء والأميين (وأغلبهم من النساء كما بيّن الفصل الأول) ويرجع ذلك أساساً إلى أن بيئة مكتب البريد أقل صرامة ومن ثم أقل تخويفاً من بيئة البنك. وفي عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥، قدّرت دراسة للبنك الدولي عن «دور شبكة مكاتب البريد في توسيع الوصول إلى الخدمات المالية» أن ٣٠٪ من البالغين لديهم حسابات ادخار في مكتب البريد.^{١١٤}

علاقة التقاطع بين الشمول المالي وريادة الأعمال

يتضمّن الشمول المالي مجموعة متنوعة من الخدمات المالية المتاحة للبالغين والتي تمكنهم من تحسين مستويات معيشتهم، وتأسيس نشاط تجاري أو تنميته إذا أرادوا. وفي هذه الحالة، يكون الحصول على التمويل ذا أهمية بالغة. وتواجه أكثر من ثلث مشروعات الأعمال المملوكة لنساء على مستوى العالم عقبات في طريق الحصول على التمويل. ويشكل تقديم الضمانات قيدياً رئيسياً أمام الفقراء، ولاسيما النساء، ومع ذلك، فإن ما يصل إلى ٩٥٪ من قروض مشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة التي تقدمها المؤسسات المالية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يتطلّب مثل هذه الضمانات.

وتبلغ معدلات ريادة الأعمال في المنطقة ٤٪، وهي من أدنى المستويات على الصعيد العالمي^{١١٥}، على الرغم من أن بيانات مؤسسة التمويل الدولية تشير إلى أن أداء رائدات الأعمال يماثل أداء الرجال، ومعدلات اقتراضهن تماثل معدلات الرجال شريطة أن تكون بيئة الأعمال داعمة.^{١١٦}

١١١- المرجع السابق.

١١٢- المرجع السابق.

١١٣- أكبر ثلاث أسواق في نمو التمويل العقاري في ٢٠١٧: مصر والجزائر ونيجيريا، يورومونييتور إنترناشيونال ٢٠١٧.

١١٤- البنك الدولي ٢٠٠٦، دور شبكات البريد في توسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المالية: ورقة للمناقشة (باللغة الإنجليزية) واشنطن العاصمة، البنك الدولي.

١١٥- معهد ماكينزي العالمي (٢٠١٥)، كيف يمكن لتعزيز إنصاف النساء أن يضيف ١٢ تريليون دولار إلى النمو العالمي.

١١٦- إتاحة التمويل لمشروعات النساء في مصر: حلول مبتكرة في القطاع المصرفي، تقرير ورشة عمل، مارس ٢٠١٦.



وحددت مؤسسة التمويل الدولية العوامل التالية التي تساهم في إثبات الجدوى الاقتصادية لتيسير الخدمات المصرفية للنساء: نمو الحصة السوقية وتنوع مصادر الدخل في بيئة تنافسية لمشروعات الأعمال المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، ورفع نسب البيع المتبادل فيما بين المشروعات (٢ إلى ١) وهو ما يؤدي إلى زيادة توليد الرسوم، والولاء للبنك أو مقدم الخدمة المختار، وتعزيز الميل نحو الادخار بين النساء، وزيادة الوعي بالمخاطر مقارنة بالرجال، وأخيرا فإن ربط محفظة الأسرة بعمليات من النساء يحيل عملاء إلى البنك (من بينهم أفراد الأسرة) أكثر مما يفعله العملاء من الذكور.^{١١٧}

الشكل ٢-٣ السلوك المالي للنساء يكسبهن قبولاً لدى البنوك



التحالف المصرفي العالمي من أجل المرأة بناء لثروة المرأة على مستوى العالم



المصدر: التحالف المصرفي العالمي من أجل المرأة <http://www.gbaforwomen.org>

علاوة على ذلك، كما أشارت إحدى مذكرات السياسات للبنك الأفريقي للتنمية عن «تعزيز تشغيل النساء في شمال أفريقيا من خلال مشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة»، يحد اعتماد النساء على الشبكات العائلية والشخصية في الحصول على التمويل من حجم الشركات بوجه عام، ويخلق حاجزا كبيرا في طريق إنشاء مؤسسات أعمال صغيرة ومتوسطة.^{١١٨} ولا يختلف الوضع في مصر عن البلدان الأخرى في المنطقة. وتبلغ نسبة المشروعات التي تديرها نساء ٢٣٪، ويوجد معظمها (١٨٪) في قطاع المشروعات متناهية الصغر.^{١١٩} وكشفت دراسة للبنك الدولي في عام ٢٠١٠ عن العاملات ورائدات الأعمال المصريات أنه على الرغم من أن فرص الحصول على التمويل تشكل عائقا أمام الجميع، فإنه أكبر بالنسبة للنساء كما اتضح من نتائج مسح البنك الدولي عام 2008 لمناخ الاستثمار التي تشير إلى أن ١٠٪ من الرجال يقولون إن الحصول على التمويل ينطوي على صعوبات مقابل ٢٢٪ من النساء.^{١٢٠} والوضع كما هو متوقع أسوأ في القطاع غير الرسمي^{١٢١} حيث ترى ٣٣٪ من الإناث قابل

١١٧- المرجع السابق.

١١٨- تعزيز تمكين المرأة في شمال أفريقيا من خلال المشروعات الصغيرة والمتوسطة. البنك الأفريقي للتنمية، ٢٠١٥.

١١٩- الهيئة العامة للرقابة المالية في مصر، ٢٠١٦.

١٢٠- العاملات ورائدات الأعمال المصريات: تعظيم الفرص في المجال الاقتصادي، تحرير سحر نصر (٢٠١٠)، البنك الدولي للإنشاء والتعمير / البنك الدولي.

١٢١- العاملون في القطاع غير الرسمي هم أفراد يعملون بغير عقد أو تأمين صحي أو اجتماعي. والعمل الحر غير الرسمي هو العمل بغير تسجيل للنشاط أو ترخيص أو تأمين اجتماعي أو صحي.



٢٨٪ من الذكور أن اشتراطات الضمانات يعد معوقا شديدا للغاية، وتجد ١٩٪ من النساء مقابل ٩٪ من الذكور أن إجراءات طلب القروض معقدة.^{١٢٢}

ومما يؤكد هذه النتائج دراسة أجريت في ٢٠١٧ عن زيادة الأعمال النسائية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وخلال فترة الدراسة، أُجريت مقابلات مع عينة من رائدات الأعمال الناجحات وغير الناجحات. وذكرت رائدات الأعمال الناجحات أن من بين عوامل نجاحهن المساندة المعنوية والمادية التي لقينها من أسرهن. وفي المقابل، ذكرت رائدات الأعمال التي فشلت أعمالهن أن العجز عن الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة، والعجز عن الوصول إلى التمويل الرسمي من بين أسباب الفشل، وأوضح أن رأس المال الذي بدأ به مشروعاتهن كان من مدخراتهن الخاصة.^{١٢٣} وكانت صعوبة الحصول على التمويل أشد في حالة المشروعات الناشئة لاسيما للنساء اللاتي يفتقرن إلى سجل ائتماني ملائم، أو لديهن ضمانات غير كافية أو لا توجد بالمرّة. ولم تحصل أي امرأة من اللاتي أُجريت معهن مقابلات ضمن العينة سواء كانت ناجحة أم غير ناجحة على قروض مصرفية. وذكرت رائدة أعمال ناجحة واحدة (تدير مشروعاً مع زوجها) أنها حصلت على قروض من الصندوق الاجتماعي للتنمية سابقاً الذي أعيد تشكيله ليحل محله جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.

وذكرت رائدات الأعمال الناجحات وغير الناجحات على السواء أن مشروعاتهن واجهت مشكلة التضخم بعد تعويم الجنيه، وفي حالة الناجحات كان دعم الأسرة هو الذي مكّنه من تخطي الأزمة المالية، وهي ميزة لم تتوفر للمجموعة الثانية.^{١٢٤} ويعد مصدر القروض مؤشراً واضحاً على الشمول المالي. ويعد الاقتراض من الأسرة والأصدقاء العرف السائد في الكثير من البلدان النامية، ومنها معظم بلدان المنطقة. وفي مصر، أظهر مسح للبنك الدولي أجري في عام ٢٠١١ أن ٦,٣٪ فحسب من البالغين اقترضوا من مؤسسة مالية رسمية، و ٢,٥٪ اقترضوا من مؤسسة إقراض غير رسمية، و ٢١,٥٪ اقترضوا من الأصدقاء والأقارب.^{١٢٥}

وحسب تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال الذي يدرس السلوكيات والدوافع والمواقف من ريادة الأعمال، وخصائص المشروعات في مراحلها الأولى من خلال الرؤى المستخلصة من مسح للسكان البالغين شمل عينة من ٢٥٠٠ فرد، فإن واحداً من كل أربعة رواد أعمال هو امرأة، وواحداً من كل ستة مالكيين لمشروعات مستقرة هو امرأة، ويقل احتمال استمرار مشروعات الأعمال التي تديرها نساء مقارنة بالمشروعات التي يديرها رجال، ويقل معدل مشاركة المرأة كثيراً عن المتوسط العالمي وتستمر الفجوة في الاتساع بمرور الوقت. ومن حيث التوزيع بحسب السن: تزيد فرص أن يصبح الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٤ عاماً رواد أعمال عن الفئات العمرية الأخرى.^{١٢٦}

المبادرات الوطنية لتعزيز الشمول المالي وريادة الأعمال

إن جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر هو المؤسسة الرئيسية المكلفة بتنمية المشروعات الصغيرة من خلال تقديم الخدمات المالية وغير المالية. وفي مصر، تُؤلف المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر معاً أكثر من ٩٩٪ من المشروعات الخاصة، وتساهم بنسبة ٨٥٪ من الوظائف في القطاع الخاص غير الزراعي.^{١٢٧} وفي عام ٢٠١٥، ساهمت هذه المشروعات بنسبة ٣٨٪ من مجموع الوظائف، و ٣٣٪ من إجمالي الناتج المحلي لمصر، وبين المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في مصر التي يُقدَّر أن عددها

١٢٢- العملات ورائدات الأعمال المصريات: تعظيم الفرص في المجال الاقتصادي، تحرير سحر نصر (٢٠١٠)، البنك الدولي للإنشاء والتعمير / البنك الدولي.

١٢٣- هبة نصار، مسح عن ريادة أعمال المرأة وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر، ٢٠١٧.

١٢٤- المرجع السابق.

١٢٥- قاعدة بيانات الشمول المالي للبنك الدولي، ٢٠١٤.

١٢٦- تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال: التقرير الوطني عن مصر ٢٠١٥-٢٠١٦، الجامعة الأمريكية بالقاهرة.

١٢٧- هبة حندوسة وآخرون، تحليل الوضع: التحديات الإنمائية الرئيسية التي تواجهها مصر، ٢٠١٠، ص. ٣٦.



٦,٤ مليون، لا يعمل في القطاع الرسمي إلا ٤٠٦ آلاف منشأة. لكن المشروعات المملوكة لنساء (ماعدًا شركات التصنيع الزراعي) تُؤلّف ٤٠ ألفاً من الإجمالي وتتركز في معظمها في قطاعي الصناعات التحويلية والسياحة. وفي عام ٢٠١١، أصدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تكليفاً بإجراء تقييم مستقل لأداء الصندوق الاجتماعي للتنمية، وأكّد التقييم أن النساء يؤلّفن نسبة ٥٧٪ من محفظة الصندوق للتمويل متناهي الصغر.^{١٢٨} وبناء على ذلك، خلص التقييم إلى أن الصندوق كان فاعلاً في الوصول إلى النساء لكن الخدمات المُقدّمة لم تكن تتناسب دائماً مع احتياجات المقترضين.^{١٢٩} ويقل انتشار المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء، إذ بلغت نسبتها ٢٧٪ من المشروعات التي ساندها الصندوق الاجتماعي للتنمية في الفترة من ١٩٩٢ إلى ٢٠١٦، فضلاً عن ذلك، فإن التخرج من أهلية المستوى متناهي الصغر إلى الصغير والمتوسط أمر نادر أيضاً فيما بين النساء بسبب الحواجز المذكورة آنفاً. وتؤلّف النساء نسبة ١٠٪ إلى ٢٥٪ فحسب من المقترضين من البنوك، وأغلبهن عملاء للتمويل متناهي الصغر. وفي الواقع، يعتمد ٢٠٪ فقط من رائدات الأعمال على البنوك التجارية في الحصول على الائتمان.^{١٣١}

ويدرك جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر الإمكانيات التي تتطوي عليها ريادة الأعمال النسائية، وقد نفّذ عدداً من المبادرات التي تستهدف النساء، كان من بين أحدثها مشروع (قرية واحدة منتج واحد) الذي بدأ في ٢٠١٤، ونفّذ الصندوق الاجتماعي للتنمية بالتعاون مع وحدة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالأمم المتحدة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). والهدف الرئيسي للمشروع هو تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية عن طريق النهوض بالمشروعات الناشئة الناجحة، ومساندتها لتكوين تحالفات منتجة.^{١٣٢}

علاوةً على ذلك، يقوم جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر حالياً بتنفيذ مبادرتين أخريين: الأولى هي مشروع «نساء في مجال الأعمال» الذي يسانده البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير ويجري تنفيذه بالتعاون مع البنوك المصرية. أطلق هذا المشروع في عام ٢٠١٣ في إطار صندوق التحول لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وكان الهدف منه تعزيز ريادة الأعمال النسائية من خلال تقديم الخدمات الاستشارية، والتدريب، والمشورة، وفرص التواصل الشبكي مع نساء لديهن مشروعات مستقرة ويجري تشغيلها منذ عامين على الأقل. وحتى الآن وفقاً لإحصاءات عام ٢٠١٥، قام مشروع البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير الذي يحين موعد إقفاله في ٢٠١٨ بتنفيذ ٤٧ مشروعاً لخدمات استشارية، وتدريب ٨٥ امرأة على التسويق الرقمي، والإلمام بالأمور المالية، وتصميم الأزياء، وإعداد البترونيات. فضلاً عن ذلك، استطاعت أربع نساء الحصول على قروض من خلال جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر لما مجموعه إجمالاً خمسة ملايين جنيه.

والمبادرة الثانية هي مشروع تعزيز الابتكار من أجل تعميم الخدمات المالية للجميع، الذي يموله البنك الدولي بمبلغ ٣٠٠ مليون دولار. ويهدف المشروع إلى توسيع إمكانية الحصول على التمويل للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر باستخدام آليات تمويل مبتكرة، مع التركيز على الشباب والنساء والمناطق المحرومة من الخدمات. ويقدم المشروع تسهيلاً ائتمانياً لجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر لإقراض مؤسسات الوساطة المالية من أجل التواصل مع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر. ويجري تقديم العديد من الآليات المبتكرة لتعزيز الحصول على التمويل، ومن ذلك منتجات وخدمات خاصة من أجل النساء. وهذا المشروع عبارة عن مبادرة على المستوى الوطني في جميع أنحاء البلاد، ويحين موعد إقفاله في ٢٠١٩، وتجري حالياً مناقشة مبادرة جديدة للتمكين الاقتصادي للمرأة مع الوكالة الفرنسية للتنمية التي خصّصت مبلغ ٢٠٠ ألف يورو لأنشطة

١٢٨- الصندوق الاجتماعي للتنمية: مراجعة استشرافية مستقلة، نوفمبر ٢٠١١.

١٢٩- المرجع السابق.

١٣٠- جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.

١٣١- سحر نصر، إتاحة التمويل لمشروعات النساء في مصر، ٢٠١٢.

١٣٢- مركز الأمم المتحدة للإعلام بالقاهرة.

١٣٣- مشروع تشجيع الابتكار من أجل تعميم لخدمات المالية، البنك الدولي.



تنفيذ إستراتيجية الصندوق الاجتماعي للتنمية من أجل المساواة بين الجنسين.^{١٣٤}

ولا تخلو جهود جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر من الصعوبات والتحديات، ومنها عجز الأفراد الذين يقدمون الخدمات المالية وخدمات دعم تنمية الأعمال عن دمج المساواة بين الجنسين في نمط ومحتوى الخدمات والمنتجات التي يقدمونها. ويُرجى أن تؤدي دورات التدريب التي تقدمها الوحدة المعنية بالمساواة بين الجنسين في الجهاز إلى استحداث خدمات ومنتجات تراعي الفروق بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، مازال جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر يواجه صعوبة في إقناع البنوك بالتغاضي عن بعض إجراءاتها ومتطلباتها المعقدة الخاصة بالضمانات، وعلى الرغم من أن العقود بين الجهاز وشركائه، بما في ذلك البنوك والمنظمات غير الحكومية والجمعيات الأهلية، تنص على أنه يجب أن تُؤلف النساء كحد أدنى نسبة ٣٥٪ من المستفيدين من رواد الأعمال، فإنه ليس شرطاً ملزماً. ونتيجةً لذلك، في حالة القروض الأكبر من تلك التي تُقدّم من خلال المنظمات غير الحكومية الشريكة، يلجأ الجهاز إلى الإقراض المباشر للشرائح «عالية المخاطر» مثل الشركات الناشئة والمقترضات. وفي هذا السياق، أظهر تقييم ٢٠١١ للصندوق الاجتماعي للتنمية السابق أنه كان ينص على أن تُؤلف المقترضات ٢٠٪ من الحاصلين على قروض.^{١٣٥}

واستناداً إلى البروتوكول المذكور آنفاً بين البنك المركزي المصري والمجلس القومي للمرأة وبنك الإسكندرية (وهو جزء من المجموعة المصرفية الإيطالية إنتيسا سان باولو)، تم توقيع مذكرة سيقوم البنك بموجبها بوضع خدمات مالية وغير مالية مُصمّمة لتلبية احتياجات النساء في مجال الأعمال، ولاسيما اللاتي يعشن في الريف. وتتضمّن مذكرة التفاهم أيضاً تطوير مواقع التواصل الاجتماعي على أساس محتوى تعليمي مُصمّم من أجل تحسين المعرفة بالمنتجات والمصطلحات المصرفية. فضلاً عن ذلك، سيتم ابتكار تطبيق جديد على الهاتف المحمول لتيسير الوصول إلى المعلومات المالية من خلال مقاطع فيديو ومحتوى في عروض مرئية بيانية (إنفو جرافيك).^{١٣٦}

ويعد إنشاء الشركة المصرية للاستعلام الائتماني لأول سجل إلكتروني للضمانات المنقولة أحد الجهود العديدة التي بُذلت في مجالات الإصلاح التشريعي والشمول المالي. ويُشجّع هذا التطوّر البنوك على تمويل مشروعات الأعمال المتوسطة والصغيرة، وهي خطوة مهمة نحو تعزيز الشمول المالي، لكن تكاليف الاقتراض المرتفعة تُشكّل عائقاً لمشروعات الأعمال الأصغر حجماً التي تُؤلف الجزء الأكبر من مشروعات الأعمال (٩٩,١٪) التي تهيم عليها المشروعات متناهية الصغر (٩٦,٩٪). وعلى صعيد الإصلاح التشريعي، يُعد سجل الضمانات المنقولة تكملةً للقانون الخاص بتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقانون شركات الشخص الواحد، وقانون الإفلاس، ومشروع القانون الجديد الخاص بمشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة. وفيما يتعلق بالشمول المالي، يهدف سجل الضمانات المنقولة إلى التشجيع على توفير التمويل من خلال فرص تمويل جديدة. وبهذا المعنى، يُكْمَل السجل مبادرة البنك المركزي لتمويل مشروعات الأعمال المتوسطة والصغيرة والخدمات المالية غير المصرفية الأخرى. وتعد أهم إضافة تضمّن قانون الضمانات المنقولة هي إنشاء نظام لإشهار هذه الضمانات، ومنح الحصة الضمانية في الضمان الأولوية لتلك الحقوق على حقوق المنازعين المنافسين. وقبل نشر القانون، كانت الحيازة هي الضمانة الوحيدة في حالة استخدام المنقولات كضمان، لكن بعد القانون أصبح للمدين الحق في الاحتفاظ بالأصل واستخدامه حتى يتم الوفاء بالدين. على سبيل المثال، إذا كان المشروع يستخدم إحدى ماكيناته كضمانة، فإنه قبل صدور القانون كان يجب نقلها إلى الدائن حتى يتم الدفع، ومن ثم يمنع المشروع من استخدام الأصل في عملية الإنتاج. لكن القانون الجديد يتيح للمشروع أن يحتفظ بالماكينة المستخدمة كضمانة، وأن يستخدمها في العملية الإنتاجية. ومع ذلك، مازالت البنوك تفرض اشتراطات صارمة تتعلق بضمانات القروض لرائدات الأعمال اللاتي ينظر إليهن على أنهن قطاع عالي المخاطر. ومازال تقديم أي نوع من الضمانات عقبه تواجها النساء اللاتي يخضعن لوصاية أقاربهن الذكور ويعجزن عن إدارة ممتلكاتهن في استقلالية.

١٣٤- مقابلة مع عزة شلبي مديرة وحدة المساواة بين الجنسين في جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.

١٣٥- الصندوق الاجتماعي للتنمية. مراجعة استشرافية مستقلة، نوفمبر ٢٠١١.

١٣٦- مبادرة الشمول المالي، بنك الاسكندرية.



وبالإضافة إلى دعم قطاع مشروعات الأعمال المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، تساند الحكومة في شراكة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين أيضا منظومة شركات التكنولوجيا الناشئة من خلال مبادرات مثل مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال الذي أنشئ في عام ٢٠١٠ كوحدة تابعة لوزارة الاتصالات، ومركز بداية لريادة الأعمال وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة الذي أنشأته وزارة الاستثمار والتعاون الدولي، وشبكة فلات ٦ لابتز في ٢٠١١، ومؤسسة رايز أب في ٢٠١٣، والحرم اليوناني في ٢٠١٣ الذي أصبح مركزا لريادة الأعمال والإبداع في القاهرة، ومؤسسة إنتربرينيل في ٢٠١٥، وكذلك الإعلان عن إنشاء مُسرّعات متخصصة جديدة للأعمال - العامة والخاصة. وينبغي الاستفادة من هذه التطورات الإيجابية إلى جانب المراكز العديدة لريادة الأعمال في الجامعات في دعم تنمية المشروعات الصغيرة، ومن ثم تشجيع المؤسسات المالية والمستثمرين على استهداف هذا القطاع المتخصص من السوق.

وعلى الرغم من أن منظومة شركات التكنولوجيا الناشئة في مصر تشهد نمواً قوياً، لا تزال توجد عدة تحديات يجب التغلب عليها حتى تستطيع هذه الشركات تحقيق كامل إمكاناتها. ويواجه الرجال والنساء ذات التحديات، لكن توجد بعض العقبات التي تعاني منها النساء بوجه خاص، مما يحد من قدرة مشروعاتهن على النمو، مثل المستثمرين الممولين، ومؤسسات الاستثمار في المراحل الأولى للشركات الناشئة والتي يرأسها رجال يفضلون في العادة الاستثمار في شركات يقودها رجال.

يشكل توفير مزيد من الفرص للنساء للحصول على التمويل أحد المسارات التي يتخذها البنك الدولي من أجل إتاحة مزيد من الفرص الاقتصادية للنساء.^{١٣٧} وفي الآونة الأخيرة، يجري إنشاء تسهيلين إئتمانيين يستهدفان النساء بشكل حصري. ففي ٢٠١٨، وقّع البنك الزراعي المصري وجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر عقداً من أجل تسهيل ائتماني بقيمة ٤٠ مليون جنيه لدعم مشروع «بدايتي» في إطار برنامج «بنت مصر» لتمويل رائدات الأعمال في محافظات الدلتا والوجه القبلي سعياً إلى إحياء المشروع الوطني لتسمين العجول.^{١٣٨} وسيكون ٦٠٪ من هذا التسهيل الائتماني مُوجّهاً إلى مستفيدين تحت خط الفقر.

علاوةً على ذلك، يعكف بنك ناصر الاجتماعي على إطلاق خدمة ومنتجات مالية جديدة باسم مشروع مستورة (انظر الإطار ٣-٣ التالي) الذي يتألف من قروض صغرى للنساء المعوقات اللاتي يعجزن عن شغل وظيفة منتظمة. ويساهم صندوق «تحيا مصر» بمبلغ ٢٥٠ مليون جنيه في هذا التسهيل الائتماني.^{١٣٩}

١٣٧- جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، ريادة الأعمال: اغتنام فرص التحول الاقتصادي، مجموعة شركاء التنمية، ٢٠١٨.

١٣٨- البنك الزراعي المصري يحصل على موافقة البنك المركزي على إنفاق ٢٠٠ مليون جنيه من مخصصات المشروعات الصغيرة والمتوسطة لإعادة إحياء مشروع تسمين العجول.

١٣٩- صندوق تحيا مصر يمول برنامج مستورة بمبلغ ٢٥٠ مليون جنيه. Pressreader.com



الإطار ٣-٣ مستورة

أطلق بنك ناصر الاجتماعي مشروع قرض مستورة بالتعاون مع صندوق تحيا مصر في نهاية عام ٢٠١٧. ويهدف المشروع إلى مكافحة البطالة، وتمكين المرأة اقتصادياً من خلال تقديم قروض ميسرة لإنشاء مشروعات متناهية الصغر. وتشمل الفئات المؤهلة للحصول على القرض:

- النساء في الفئة العمرية بين ٢١ و ٦٠ عاماً اللاتي يحصلن على معاش الضمان الاجتماعي، أو معاش برنامج التحويلات النقدية (تكافل وكرامة)، أو تم تسجيلهن في برنامج (تكافل وكرامة) ولكن اعتبرن غير مؤهلات لعدم استيفائهن الشروط، أو اللاتي يتمتعن بالقدرة على العمل لكن دخلهن محدود أو غير مستقر؛
- أطفال النساء المؤهلات للحصول على مساعدة اجتماعية.

وتتراوح قيمة القرض من ٤٠٠٠ جنيه إلى ٢٠ ألف جنيه. وحتى نهاية يناير ٢٠١٨، تم إقراض نحو ١١,٥ مليون جنيه لأكثر من ألف مقترض من خلال فروع البنك الثلاثة والتسعين أو لجان الزكاة التابعة له في أنحاء البلاد وعددها ٤٠٠٠ لجنة. ويُقدّم مشروع مستورة أيضاً الدعم المالي والفني للمقترضين.

المصدر: البوابة الجديدة ويوتيوب اليوم السابع.

وإلى جانب تسهيل الوصول إلى رائدات الأعمال، تبذل الحكومة المصرية جهوداً لإزالة العقبات في طريق ممارسة الأعمال في البلاد. كان أحدثها قيام وزارة الاستثمار والتعاون الدولي بإنشاء مراكز جديدة لخدمات المستثمرين تهدف إلى تقليص الإجراءات البيروقراطية وإتاحة خدمات إلكترونية للمستثمرين. وتجمع المراكز الجديدة معاً كل الأجهزة التي يحتاج المستثمر إلى التعامل معها في مكان واحد، ومنها مكتب الشهر العقاري، والسجل التجاري، وغرفة التجارة، والهيئة العامة للرقابة المالية. وتأثرت الشركات الناشئة للنساء بشكل إيجابي نتيجة لهذا الجهود التي بذلتها مصر لتحسين مناخ الأعمال من خلال إستراتيجية تستند إلى حث خطى الإصلاح التشريعي والمؤسسي، ووضع خطة متكاملة للاستثمار، وإنشاء مناطق جديدة للاستثمارات الحرة، وتنمية مرافق البنية التحتية، وتسريع الإجراءات الخاصة بالمستثمرين. ويشكو المستثمرون في مصر منذ وقت طويل من طول وقت الانتظار للحصول على الموافقات المطلوبة، وجاء ترتيب مصر على مؤشر البنك الدولي لممارسة أنشطة الأعمال ٢٠١٧ في المركز ١٢٢ من بين ١٩٠ بلداً، ويعزى ذلك جزئياً إلى الصعوبات في الحصول على الموافقات والتراخيص المطلوبة.

ولمعالجة هذه المشكلة، سيختصر **قانون التراخيص الصناعية الجديد** الذي صدر في عام ٢٠١٧ وقت الانتظار للحصول على التراخيص الصناعية لإنشاء شركات جديدة من ٦٠٠ يوم إلى ما بين ٧ أيام و ٣٠ يوماً. وأصدرت مصر أيضاً **قانون الاستثمار الجديد** في ٢٠١٧ الذي يهدف إلى تبسيط الإجراءات، بالإضافة إلى **قانون الإفلاس الجديد** الذي صدر في يناير ٢٠١٨. ويلغي القانون الجديد عقوبة السجن في قضايا الإفلاس ويقصر العقوبات على الغرامة المالية. وهو يهدف أيضاً إلى تقليل حاجة الشركات أو الأفراد إلى اللجوء إلى المحاكم، وتبسيط إجراءات ما بعد الإفلاس.

وطرحت الحكومة المصرية ثلاث مبادرات إضافية لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الحصول على التمويل، وبيئة عمل موثوقة، والتأمين للعمال الموسمين وغير الرسميين الذين لا تشملهم مبادرة (فكرتك شركتك) التي أطلقتها وزارة الاستثمار والتعاون الدولي في عام ٢٠١٧ في إطار برنامج مصر لريادة الأعمال (انظر الإطار ٣-٤).



الإطار ٣-٤ : فكرتك شركتك

أطلقت مبادرة فكرتك شركتك بالاشتراك مع إيجبت فينتشرز، والمجموعة المالية المصرية إي إف جي هيرميس، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ونايل كابيتال، وجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، وكذلك الهيئة العامة للاستثمار. ومن خلال الشراكة مع القطاع الخاص، سيتم تزويد الشركات الناشئة بالدعم المالي والتجاري والتقني والقانوني. وسيقام برنامج لتسريع الأعمال مدته أربعة أشهر لعدد مختار من رواد الأعمال لمساعدتهم في تحويل فكرة أعمالهم (سواء كانت منتجاً أو خدمة) إلى مشروع له مقومات البقاء. وسيتاح تمويل أولي تصل قيمته إلى ٥٠٠ ألف جنيه لرواد الأعمال المرشحين للمشاركة في البرنامج في مقابل حصة أسهم من ٤٪ إلى ٨٪ في الشركة.

وستطوف حافلة فكرتك شركتك في أنحاء مصر لمقابلة رواد الأعمال المحتملين. ويُقدّم البرنامج الخدمات القانونية، والدعم التجاري، والتدريب، والإشراف، وفرصة الوصول إلى المستثمرين، ومساحة مكتبية (خلال فترة الأربعة أشهر؟). وتهدف وزارة الاستثمار والتعاون الدولي إلى اختيار ٦٠ شركة ناشئة كل عام من خلال برنامجها لتسريع الأعمال. ومع أن هذه المبادرة ليست مُصمّمة خصيصاً كمبادرة للتمكين الاقتصادي للمرأة، فإن الحوافز والخدمات التي تتيحها تقدم منصة لتمكين المشروعات النسائية من الحصول على التمويل.

المصدر: فكرتك شركتك، الموقع الإلكتروني لبرنامج فكرتك شركتك: http://sherketak.com/en/Fekretk_Sherketk/

ومن المبادرات الأخرى مبادرة (وظيفتك جنب بيتك) التي تساندها وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة (انظر الإطار ٣-٥)، وشهادة أمان للتأمين التي أعلن عنها في الآونة الأخيرة (انظر الإطار ٣-٦).

الإطار ٣-٥ : وظيفتك جنب بيتك

تم تنفيذ المرحلة الأولى لهذه المبادرة في محافظة القليوبية لإنشاء ١٣ مصنعاً للملابس الجاهزة يقوم على تشغيلها وإدارتها رواد أعمال شبان. ويعمل في كل مصنع ١٢٥ عاملاً. ومن خلال هذه المبادرة تعمل عدة مؤسسات حكومية وخاصة في إطار متكامل، حيث قدمت المحافظة الأرض، وقام الجيش المصري ببناء المصانع، كما قدم البنك المركزي المصري قروضاً ميسرة. وافتتحت أربعة مصانع يعمل فيها ٥٠٠ عامل في عام ٢٠١٦، واشترت شركة رائدة لصناعة المنسوجات في مصر كل الإنتاج بالفعل.

وتساند منظمة العمل الدولية هذه المبادرة الوطنية في شراكة مع المجلس التخصصي للتنمية الاقتصادية التابع لرئاسة الجمهورية، وغرفة الملابس الجاهزة باتحاد الصناعات المصرية، والغرفة المصرية للصناعات النسيجية، ومركز التدريب الصناعي، والجمعية المصرية لخدمات البحث والتدريب للملابس والمنسوجات. وتم تدريب ٥٧ رائد أعمال في عام ٢٠١٦ على إدارة الأعمال والمهارات التقنية. وعلاوة على ذلك، تم تزويد ٥٠٠ عامل في أربعة مصانع افتتحت في خريف ٢٠١٦ بمهارات التواصل الشخصية، وتدريبات على الأنشطة الإدارية والفنية.

منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). العمل اللائق في مصر: نتائج عام ٢٠١٦. ص. ١٥.



الإطار ٣-٦ شهادة التأمين (أمان المصريين)

تتيح هذه الشهادة للتأمين على الحياة تغطية تأمينية ومعدل فائدة يتراوح من ١٠٪ إلى ١٦٪ للفئات المحرومة، ومن بينها العمالة الموسمية والعاملون باليومية والمزارعون والمرأة المعيلة ومن ليست لديهم تأمينات اجتماعية. وللشهادة خمس فئات تبدأ من ٥٠٠ جنيه إلى ٢٥٠٠ جنيه، مع قسط تأميني شهري قدره ٤ جنيهات للشهادات من فئة ٥٠٠ جنيه، و٨ جنيهات للشهادات من فئة ألف جنيه و١٦ جنيهات للشهادات من فئة ٢٠٠٠ جنيه و٢٠ جنيهات للشهادات من فئة ٢٥٠٠ جنيه يقتطع من الفائدة المستحقة لكل شهادة. وتتضمن الشهادة تغطية تأمينية في حالات الوفاة الطبيعية ونتيجة لحادث، وتصدر للعمال الموسمين والمؤقتين والنساء المعيلات في الشريحة العمرية من ١٨ إلى ٥٩ عاما باستخدام بطاقات هويتهم القومية ودون إجراء فحص طبي.

وقد أطلقت هيئة الرقابة الإدارية مبادرة شهادة أمان في مارس ٢٠١٨ من خلال البنك الأهلي المصري وبنك مصر وبنك القاهرة والبنك الزراعي المصري. وأبدت بنوك خاصة اهتماما محتملا، ومن المتوقع أن تشارك في المرحلة الثانية للمبادرة. ستنجح هذه الشهادة للمستفيد حسب تفضيله (أ: الحصول على تأمين على الحياة يستحق في حالة الوفاة الطبيعية أو نتيجة حادث بمبلغ يتراوح من ٥٠ ألف جنيه إلى ٢٥٠ ألف جنيه؛ أو ب) معاش شهري يتراوح من ألف جنيه إلى ٣٠٠٠ جنيه لمدة من ٥ إلى ١٠ سنوات. وأهم خصائص هذه الشهادة من حيث الشمول المالي هي: (١) إضافة فئات جديدة إلى عملاء البنوك، ومن ثم تمكينهم من التعرف على الخدمات الأخرى التي يقدمها البنك؛ (٢) مساندة الإلمام بالأمور المالية عن طريق توسيع معارف الفئات المهمشة ماليا عن مختلف أدوات التمويل بجمعها بين خدمتين مالييتين (الادخار والتأمين)، وهو ما يتيح للمستفيدين معرفة الأشكال الأخرى للتأمين، مثل التأمين على الممتلكات، والتأمين الصحي، والتأمين على المحاصيل الزراعية، وما إلى ذلك. وقد اشترى المجلس القومي للمرأة ٥٠ ألف شهادة من شهادات أمان لصالح نساء معيلات.

دور الجمعيات الأهلية ومؤسسات التمويل متناهي الصغر

تُقدّم مؤسسات التمويل متناهي الصغر، سواء الجمعيات والمؤسسات الأهلية أو الشركات التجارية، الائتمان وخدمات تنمية الأعمال وخدمات التأمين الأصغر المحدود للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر (يبرز الإطار 7-3 أدناه واحدة من أنجح مؤسسات التمويل متناهي الصغر في مصر وهي جمعية رجال أعمال الإسكندرية). وتوجد 725 جمعية أو مؤسسة أهلية للتمويل متناهي الصغر^{١٤٠} وثلاث شركات تجارية حاصلة على ترخيص مزاولة نشاط التمويل متناهي الصغر وتعمل في مصر، حيث تُقدّم التمويل إلى 1.9 مليون عميل، 66% منهم نساء^{١٤١}. ووفقاً لتصريحات رئيس الاتحاد المصري للتمويل متناهي الصغر، قفزت قيمة محفظة التمويل متناهي الصغر في مصر إلى 11.12 مليار جنيه في 2017 من 6.66 مليار جنيه في 2016. وعلى الرغم من الزيادة السريعة في حجم المحفظة، يواجه معظم مقدمي التمويل متناهي الصغر تحديات تضعف قدرتهم على توسيع نطاق نشاطهم. وأحد هذه التحديات هو العجز عن تعبئة المدخرات بسبب القيود القانونية، وهو ما يؤثر على مدى توافر الأموال اللازمة لعمليات الإقراض. فضلاً عن ذلك، تتكاتف عوامل ضعف القدرات الإدارية والفنية والتنظيمية والشبكات في حالة الجمعيات والمؤسسات الأهلية لإضعاف إمكانية النفاذ إلى الأسواق، وقدرتها على تقديم أكثر من مجرد الدعم المالي وغير المالي المتواضع للشركات الناشئة والمشروعات المستقرة. وقد تأكد هذا خلال مناقشة جماعية مركزة مع نساء قلن إن الحصول على تمويل كافٍ لتلبية احتياجاتهن للتشغيل والنمو يماثل في صعوبته الحصول على الخدمات غير المالية والتكنولوجيا والوصول إلى الأسواق. وفي الريف، فإن التحدي الذي يعوق زيادة الأعمال النسائية أكبر بسبب قلة خدمات الدعم، والقيود المفروضة على سفر النساء. وعند النظر إلى توزيع التمويل متناهي الصغر بين الجنسين، نجد أنه على الرغم من تساوي حصتي الذكور والإناث من حيث عدد المستفيدين، فإن حصة الذكور تعادل مثلي حصة النساء من حيث حجم التمويل الذي يحصلون عليه^{١٤٢}. التنمية والشمول المالي في مصر والأردن والمغرب وتونس، الشبكة اليورومتوسطية للدراسات الاقتصادية، ٢٠١٨.

١٤٠- شركة ريفي وتساهيل المالية وتنمية خاضعين لقانون ١٤١ لعام ٢٠١٤ وتحت رقابة الهيئة العامة للرقابة المالية.

١٤١- التمويل متناهي الصغر في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: برنامج الشمول المالي والتمكين، نفذته الوكالة الألمانية للتعاون الدولي.

١٤٢- التنمية والشمول المالي في مصر والأردن والمغرب وتونس، الشبكة اليورومتوسطية للدراسات الاقتصادية، ٢٠١٨.



أنظمة الادخار التقليدية

تتضمن أكثر أنظمة الادخار التقليدية شيوعاً الإقراض والاقتراض غير الرسمي من الأسرة والأقارب، من خلال جمعيات الإقراض والتوفير الدوار أو استخدام المدخرات البريدية. ونظام الإقراض والتوفير الدوار أو ما يسمّى في مصر «الجمعية» هو نوع من الادخار غير الرسمي يشيع استخدامه. ويتم تكوين «الجمعية» في العادة من ١٠ إلى ١٥ فرداً يجمعون مدخراتهم شهرياً، ويتناوبون على قبض المبلغ الذي تم تجميعه كاملاً. ويجري في العادة الاتفاق على نظام قبض حصيلة الأقساط الشهرية وفقاً للحاجة (وفاة أو زواج أو ولادة أو حالة طبية طارئة). وتكشف نظرة متفحصة أن أكثر من نصف المشاركين في «الجمعية» هم نساء وأنها تستخدم كوسيلة للادخار في كل شرائح الدخل ولاسيما بين الفقراء.^{١٤٣}

الإطار ٣-٧ جمعية رجال أعمال الإسكندرية.

تعد جمعية رجال أعمال الإسكندرية إحدى أقدم الجمعيات الأهلية للتمويل متناهي الصغر التي أنشئت في مصر في ١٩٨٣ تحت رعاية غرفة تجارة الإسكندرية. ولدى الجمعية ثلاثة برامج إقراض رئيسية تُقدّم قروضاً صغيرة إلى رواد أعمال المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر الذين لا يتاح لهم الوصول إلى الجهاز المصرفي الرسمي. وقام برنامج إقراض الأفراد الرئيسي حتى الآن بتمويل أكثر من ٤٤٧ ألف عميل، ٤٢٪ منهم إناث. وبالإضافة إلى برنامج الإقراض الفردي، لدى الجمعية برنامجان رئيسيان للإقراض الجماعي مُصمّمان خصيصاً للنساء: بشاير الخير، وطريق التنمية. واستقادت إجمالاً ٤٠٠٠ امرأة من خلال هذين البرنامجين. وأنشئ برنامج الإقراض الجماعي بشاير الخير في عام ١٩٩٩ لتقديم قروض متناهية الصغر للنساء لمساعدتهن في إنشاء مشروعاتهن. ولا يتطلب تقديم القروض أي ضمانات، وتضمن الجمعية النساء اللاتي يتلقين القروض. ومن خلال برنامج بشاير الخير، تحصل النساء على المساعدة الفنية والمعلومات عن مختلف الموضوعات، ومنها أهمية امتلاك بطاقة هوية قومية للحصول على الخدمات العامة والمالية وكيفية تحقيق التوازن بين الإنفاق والدخل. ويساند برنامج طريق التنمية النساء للتخرج من برنامج الإقراض الجماعي والتأهل لبرنامج الإقراض الفردي الرئيسي. وفي عام ٢٠١٣، أنشأت جمعية رجال أعمال الإسكندرية وحدة تمكين المرأة لتقديم مختلف أنواع التدريب للمقترضات، والتواصل مع المؤسسات النسائية الرئيسية من أجل الدعوة إلى بيئة أعمال أكثر مراعاة لاعتبارات المساواة بين الجنسين.

المصدر: الموقع الإلكتروني لجمعية رجال أعمال الإسكندرية: <http://aba.org.eg>

علاوة على ذلك، يُنفذ المجلس القومي للمرأة مبادرتين ذاتي أهمية كبيرة للمناقشة بشأن الشمول المالي وريادة الأعمال: برنامج جمعيات المدخرات والقروض القروية الذي أنشأته مؤسسة كير مصر في عام ٢٠٠٩ كوسيلة لتعزيز الشمول المالي، ومركز الابتكار الاجتماعي الذي يسانده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وشركة ميكروسوفت. ويتيح برنامج جمعيات المدخرات والقروض القروية الذي يشبه إلى حد ما نظام «الجمعية» التقليدي للنساء تكوين مجموعات للادخار وأخذ قروض لتغطية احتياجاتهن الأساسية أو لتنمية مشروعاتهن وأنشطة توليد الدخل. ويتم تزويد أعضاء جمعيات المدخرات والقروض القروية بمختلف أنواع التدريب على الأمور المالية وتنمية الأعمال. وتم تنفيذ البرنامج بادئ الأمر في محافظتي المنيا وسوهاج بالوجه القبلي، ويجري الآن تنفيذه أيضاً تحت اسم (قدم الخير) في محافظتي أسيوط وبني سويف تحت مظلة المجلس القومي للمرأة ووزارة التضامن الاجتماعي وفي إطار برنامج «ضمان الحقوق وتحسين سبل كسب الرزق» الذي يموله الاتحاد الأوروبي في شراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

١٤٣- فهم السلوك الادخاري للأسر الفقيرة: شواهد مستقاة من مصر، أطروحة الماجستير، مُقدّمة إلى قسم الاقتصاد بالجامعة الأمريكية بالقاهرة من إيمان عبد الفتاح، ديسمبر ٢٠١٥.



والهدف الرئيسي لبرنامج قدم الخير هو «تمكين ٤٠٠٠ امرأة وربة بيت فقيرة ومهمشة من الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الفرص الاقتصادية المتنوعة والمربحة»^{١٤٤}. وأعلن المشروع الذي يغلق في عام ٢٠١٨ أنه وصل حتى الآن إلى ما مجموعه ٨٥٦٢ مستفيداً يُشكّلون ٣٧٢ جمعية متوسط عدد أعضائها ٢٣ عضواً للجمعية الواحدة. ووصل المشروع إلى ٨٠٠٤ نساء و٥٥٨ رجلاً (وهكذا كانت نسبة النساء ٩٣,٥٪ من العدد الإجمالي للأعضاء). علاوةً على ذلك، أفادت مؤسسة كير مصر أنه منذ عام ٢٠٠٩ حينما ابتكرت هذا النموذج أول مرة، تم تشكيل ما مجموعه ٢٦١٦ جمعية للمدخرات والقروض القروية تخدم ٥٤٠١١ من أفقر الأفراد وأكثرهم تهميشاً (٩٥٪ نساء و٥٪ رجال). وتتضمن نشاط هذه الجمعيات ادخار ثمانية ملايين و٤٠٣٤٤٢ جنيهاً وتقديم ١١٥٣٤ قرصاً إجمالي قيمتها أربعة ملايين و٦١٣٨١٦ جنيهاً، ومتوسط قيمة القرض ٤٠٠ جنيهاً^{١٤٥}. وتهدف الخطة المتفق عليها بين المجلس القومي للمرأة والبنك المركزي المصري إلى توسيع نموذج جمعيات المدخرات والقروض القروية ليشمل مزيداً من النساء ولتتيح لكل المشاركين فتح حسابات مصرفية وتلقي تدريب على الإلمام بالأمر المالية.

ومركز الابتكار الاجتماعي الذي يوجد مقره في المجلس القومي للمرأة جزء من مبادرة مؤسسة ميكروسوفت «طموح امرأة» التي تهدف إلى تمكين القيادات النسائية في المستقبل. وهدف المركز هو رعاية الابتكار وزيادة الأعمال بين النساء الشابات من خلال التكنولوجيا. وتتألف المجموعة المستهدفة من ٥٠٠٠ شابة سيتم تدريبهن على علوم الكمبيوتر لتضييق الفجوة بين التعليم العام واحتياجات سوق العمل.

ويعمل مركز تنمية مهارات المرأة بنظام الشباك الواحد لتزويد النساء بالمعلومات والأدوات والمهارات اللازمة لتأسيس مشروع صغير والعمل على استدامته. ويُقدّم المركز طائفة متنوعة من الخدمات، منها التدريب وبناء القدرات، ودعم تنمية الأعمال، والاستشارات، والتوجيه والدعم الفني، والتواصل الشبكي، والتسويق، وزيادة الوعي^{١٤٦}.

الاستفادة من التكنولوجيا في تحقيق الشمول المالي

تعد الأعمال المصرفية من خلال الهاتف المحمول صناعة متنامية حققت تقدماً ملموساً في مصر، مع زيادة عدد المشتركين من ٥٠٪ في ٢٠٠٨ إلى أكثر من ٨٥٪ في ٢٠١١^{١٤٧} وعلى الرغم من أن البيانات عن توزيع المستخدمين حسب نوع الجنس غير متاحة، فإنه يُفترض أنه بالنظر إلى القيود على وقت المرأة وتقلها، ستتشر الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول، ولاسيما بين النساء الأصغر سناً والأكثر تعليماً واللاتي محيت أميتهن.

تدور حالياً مناقشات عالمية بشأن إمكانيات الأعمال المصرفية عن طريق الهاتف المحمول في مساعدة النساء على التغلب على التحديات التي تعوق وصولهن إلى الخدمات المالية واستخدامها، ولاسيما ما يتعلق منها بالسفر والوقت والسلامة والخصوصية. ولكن محدودية الحصول على الهواتف المحمولة في العالم كانت إحدى أكبر العقبات التي تمنع استفادة النساء من الخدمات المصرفية عن طريق الهاتف المحمول. وتتفاوت التقديرات بشأن الوصول إلى تكنولوجيا الهاتف المحمول تبعاً للمعايير المستخدمة (أي عدد المشتركين، ومالكو أو مستخدمو الهاتف المحمول). واستناداً إلى بيانات المشتركين المنفردين، تظهر تقديرات الرابطة المهنية العالمية لصناعة الاتصالات المتنقلة (GSMA) أن هناك ١,٧ مليار امرأة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط لا يمتلكن هاتفاً محمولاً. وترسم بيانات صدرت في الآونة الأخيرة عن الاستطلاع العالمي لمؤسسة غالوب ٢٠١٦ صورة محدّثة لملكية النساء للهاتف المحمول في أكثر من ١٤٠ بلداً وبين ٩٧٪ من البالغين في العالم. وتظهر هذه البيانات الجديدة أنه، في واقع الأمر، يمتلك ٨١٪ من النساء في أنحاء العالم هواتف محمولة، ويصل معدل ملكية النساء في البلدان النامية إلى ٨٠٪. وقد تبدو هذه البيانات مفاجئة للبعض، لكنها تُؤكّد وجود فجوة كبيرة

١٤٤- ضمان الحقوق، وتحسين سبل كسب الرزق

١٤٥- برامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي في مصر، هيئة كير الدولية.

١٤٦- هبة نصار، مسح ريادة الأعمال النسائية وتنمية منشآت الأعمال الصغيرة والمتوسطة في مصر، ٢٠١٧.

١٤٧- لمحة عن القطاع المالي في مصر، Making Finance Work for Africa



بين الجنسين في ملكية الهاتف المحمول. فهي تظهر فجوة نسبتها ٧٪ في ملكية النساء للهاتف المحمول في العالم النامي وهو ما يعني قرابة ١٩٠ مليون امرأة. وفي نوفمبر ٢٠١٦ وافق البنك المركزي المصري على نسخة جديدة من اللوائح التنظيمية «لخدمات الدفع بالهاتف المحمول». وستتيح اللوائح الجديدة لعملاء البنوك تحويل الأموال أو تلقيها والتحويلات عن طريق الحسابات على الهاتف المحمول. وتعد هذه اللوائح نهجا تجاه الشمول المالي لاسيما أن الخدمات المصرفية عن طريق الهاتف المحمول تنطوي على فرص نمو كبيرة في مصر، إذ إن معدل انتشار الهاتف المحمول في البلاد سجّل ١١٠٪ في أغسطس ٢٠١٧.

وتتاح محفظة خدمات الدفع بالهاتف المحمول للعملاء المتعاملين وغير المتعاملين مع البنوك في أنحاء مصر، الذين يمكنهم استخدام هذه المحفظة في إرسال المال، ودفع فواتير الهاتف، وشحن رصيد لهواتف الدفع المسبق، وتقديم تبرعات، وحجز تذاكر الطيران، وذلك ضمن مجموعة واسعة من الخدمات التي تقدمها شبكة فوري. وسوف تستخدم المحفظة أيضاً قريباً جداً في دفع ثمن السلع والخدمات في العديد من المراكز التجارية في أنحاء مصر، وتُمكن المستخدمين من إجراء معاملات التجارة الإلكترونية في أنحاء المعمورة. وشبكة فوري هي أسهل وأسرع وسيلة لأداء المدفوعات في مصر اليوم. وتُمكن شبكة فوري، التي أُطلقت في ديسمبر ٢٠٠٩ بموافقة البنك المركزي، المصريين من دفع فواتيرهم بطريقة آمنة من خلال أكثر من ٢٠ ألف منفذ دفع تابعة لفوري. وخدمة الدفع متاحة من خلال القنوات المصرفية القائمة، مثل فروع البنوك، وماكينات الصرف الآلي، والأعمال المصرفية عبر الإنترنت، وكذلك منافذ التجزئة المحددة بوضوح، ومكاتب البريد في أنحاء مصر.^{١٤٨}

وثمة مثال على الابتكار في مجال الدفع هو برنامج التحويلات النقدية (تكافل وكرامة) الذي يُموّله البنك الدولي والحكومة المصرية بموجب اتفاق للتمويل المشترك، ويهدف البرنامج الذي ترعاه وزارة التضامن الاجتماعي إلى توسيع وتدعيم شبكة الأمن الاجتماعي للأسر الفقيرة. ويُغطي البرنامج الآن أكثر من ٢,٤ مليون أسرة (قرابة ١٠ ملايين فرد). و«تكافل» هو تحويل نقدي مشروط يُقدّم إلى الأسرة على أساس الوفاء بشرط معدل انتظام لأطفالها في الدراسة نسبتته ٨٠٪، والقيام كحد أدنى بزيارتين لعيادة صحية للأمهات والأطفال دون السادسة من العمر لمتابعة نمو الأطفال، وحضور جلسات التوعية الغذائية، وضمان الانتظام في مواعيد التطعيمات، والرعاية قبل الولادة وبعدها. أمّا كرامة فهو المكون الخاص بالتحويل النقدي غير المشروط الذي يستهدف الفقراء كبار السن (فوق ٦٥ عاماً) وذوي الإعاقة الشديدة. ويتم الدفع الإلكتروني شهريا من خلال شركة تكنولوجيا تشغيل المشروعات المالية^{١٤٩}، وتصدر بطاقة الدفع باسم المرأة في حالة تكافل، وتصرف التحويلات النقدية شهريا من خلال مكتب البريد. وتزيد فرص أن تتفق النساء الأموال التي تتحكّم فيها على الاحتياجات الأسرية، مثل الطعام والمياه وكذلك رفاهة الأطفال بما في ذلك المصاريف المدرسية والرعاية الصحية. ويعد الإنفاق على التعليم ورفاهة الأطفال مؤشرا مهما للنمو والتنمية في المستقبل، وهو درس استخلصه العالم من كثير من البلدان الآسيوية سريعة النمو. ويجري تكميل برامج التحويلات النقدية ببرنامج للإدماج في الأنشطة الإنتاجية (فرصة) الذي تمّ تصميمه ليكون برنامجاً للتأهيل سيُنشئ مسارات مستدامة لأشد السكان فقراً، ومنها تدخلات متعددة الأبعاد ذات أطر زمنية مُحدّدة: شبكات الأمان، والتعليم، والتوعية المالية والادخار، وتسهيلات رأس المال الأولي، وتيسير الحصول على رأس المال، والتوجيه أو الإرشاد بشأن المهارات الحياتية.

وقد يلعب استخدام التكنولوجيا دورا في تذليل العقبات التي تحول دون الشمول المالي بتمكينه المؤسسات المالية من الوصول إلى النساء دون فرض مزيد من القيود على وقتهن المحدود وتنقلهن. وعلى الصعيد العالمي، ساعدت التكنولوجيا المالية الرقمية ولاسيما انتشار الهواتف المحمولة في العالم على توسيع إمكانية الحصول على الخدمات المالية لفئات السكان التي يصعب الوصول إليها ومشروعات الأعمال الصغيرة، وذلك بتكلفة محدودة ومخاطرة متدنية.

١٤٨ - موقع فوري.

١٤٩ - شبكة التمويل الإلكتروني هي شبكة المعاملات المالية للحكومة المصرية وتقوم بتقديم وابتكار وتنفيذ وإدارة وتشغيل حلول المشروعات لمصلحة الأجهزة الحكومية والمؤسسات المالية والمشروعات الكبيرة.



وفي يناير ٢٠١٨، أطلق المعهد المصرفي المصري مبادرة لمناقشة الأطر البيئية للخدمات المالية الرقمية محليا وعالميا. وجاءت المبادرة بالتعاون مع مؤسسة التمويل الدولية - أحد أعضاء مجموعة البنك الدولي - وممثلين عن القطاع المصرفي في مصر.

ووفقاً لما ذكرته مؤسسة التمويل الدولية، ناقشت المبادرة كيف يمكن للبنوك الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة التي تساعد على الارتقاء بالمعاملات غير النقدية، ومعالجة إدارة المخاطر الإلكترونية، ورقمنة البنوك والخدمات. وجاء هذا في جهد مشترك بين الطرفين المعنيين بزيادة الشمول المالي في مصر، وتوسيع نطاق الخدمات المصرفية في البلاد، وهو جهد عمل البنك المركزي المصري على تفعيله في الآونة الأخيرة من خلال القروض لاسيما للنساء. وتهدف مبادرة البنك المركزي للقروض الجديدة نسبياً إلى تعزيز مكانة المرأة في القطاعين العام والاقتصادي من خلال تيسير فرص حصولهن على القروض، بخطى أسرع، وبقدر أقل من الشروط.

الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات

إن الشمول المالي للنساء المصريات عامل رئيسي لتحقيق تمكينهن الاقتصادي وقدرتهن على توفير سبل كسب الرزق لأسرهن، والمشاركة في النمو الاقتصادي. «إن تحرير النساء وأسرهن من الفقر يتطلب تدعيم قدرتهن الاقتصادية كرائدات أعمال ومنتجات وخدمات في القطاع غير الرسمي حتى يمكنهن الوصول إلى الأسواق والتأثير عليها.»^{١٥٠}

وتشير الشواهد المستخلصة من مختلف البلدان إلى أن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي عامل رئيسي في تسريع وتيرة التنويع والنمو الاقتصادي، وأنها تساند الابتكار بتوسيع معين المواهب والحد من عدم المساواة. وفي هذا السياق، تُؤكّد الخبرات الدولية والإقليمية أن الشمول المالي وريادة الأعمال عاملان رئيسيان لتمكين المرأة شريطة أن تتوفر بيئة داعمة في النواحي القانونية والتنظيمية وإطار أنشطة الأعمال. لقد لاقت تجربة البرنامج الذي أطلقه بنك فلسطين باسم «فلسطينية» استحساناً دولياً. ويستهدف البرنامج كل النساء، بما في ذلك رائدات الأعمال، والنساء العاملات، والنساء في البيوت، من خلال آليات تمويل وخدمات تلبي احتياجاتهن المختلفة وتراعي ظروفهن. وفي هذا السياق، استُحدث نظام القرض بدون ضمانات للنساء لتعزيز الشمول المالي للنساء اللاتي لا يملكن موارد تساعد على بناء رأس المال. علاوة على ذلك، أنشئت وحدة للخدمات الاستشارية غير المالية لتدريب النساء على الإدارة المالية. وغطى البنك أيضاً مصاريف التسجيل السنوي لكل مشروعات النساء في عام ٢٠١٦ في غرفتي التجارة والصناعة.^{١٥١}

١٥٠- محمود محيي الدين في مقدمة لتقرير العاملات ورائدات الأعمال المصريات: تعظيم الفرص في المجال الاقتصادي، تحرير سحر نصر (٢٠١٠)، البنك الدولي للإنشاء والتعمير / البنك الدولي.

١٥١- البرنامج البنكي لتمكين المرأة الفلسطينية، بنك فلسطين.



الشكل ٣-٣ الشمول المالي الكامل للمرأة يتطلب التشجيع على ٣ مستويات



وعلى الرغم من عملية إصلاح القطاع المصرفي التي بدأت في عام ٢٠٠٤، مازال تقديم الخدمات المالية منقوصاً، ومن الصعب الوصول إليها، مع قلة موارد وأدوات التمويل وشدة تعقيدها على النساء وسكان الريف، وعلى مشروعات الأعمال، لاسيما المشروعات الصغيرة المملوكة لنساء. وعلى الرغم من الشواهد التي تؤكد الإمكانات السوقية للنساء، فإن القطاع المصرفي يتخذ موقفاً متحفظاً. وتعامل النساء معاملة مختلفة عن الرجال من حيث قبول طلبات القروض أو رفضها، ومتطلبات الضمانات، وحجم القروض التي تتم الموافقة عليها. وفيما يتعلق بالمؤسسات المُصمَّمة لدعم ريادة الأعمال بوجه عام ومشروعات النساء بوجه خاص، فإن تفتتها ومحدودية ما تعرضه من منتجات وخدمات يضعف فاعليتها.

وشرعت مصر الآن في رحلتها من أجل الشمول المالي. فالإرادة السياسية موجودة، والفرصة سانحة لاتخاذ إجراءات لضمان ألا يتم تهيمش النساء. والتمكين الاقتصادي للمرأة هو أحد محاور إستراتيجية المرأة التي أطلقها المجلس القومي للمرأة، والبروتوكول الموقع بين البنك المركزي المصري والمجلس هو خطوة أولى مهمة يجب أن تُكْمَلها إصلاحات على صعيد السياسات والمؤسسات والبيئة الثقافية والاجتماعية.

فيما يلي توصيات رئيسية بشأن السياسات للأجهزة التنظيمية ومُقدِّمي الخدمات.

بالنسبة للأجهزة التنظيمية

- ينبغي للمجلس القومي للمرأة أن يضمن أن الإستراتيجية الوطنية للشمول المالي تراعي المساواة بين الجنسين وأنها تعكس الاحتياجات المالية المتميزة للنساء على أساس البحوث المستندة إلى الأدلة والشواهد.
- ينبغي للبنك المركزي المصري أن يصدر توجيهات للبنوك التجارية لتقديم حزم خدمات مالية مع قدر أقل من القيود والاشتراطات. ويُمكن استخدام حوافز في شكل برامج ضمانات ائتمان لتشجيع البنوك على تمويل رائدات الأعمال. وفي الهند، على سبيل المثال، يجري تقديم تغطية ضمانية أكبر لإقراض المشروعات المملوكة لنساء.
- ينبغي للهيئة العامة للرقابة المالية أن تُشجّع شركات الوساطة غير المصرفية على التركيز على التمويل المتوسط والطويل الأجل في شكل قروض طويلة الأجل، وضمائنات، وائتمان متجدد،



وتمويل تعاقدى وذلك ضمن حزم مالية أخرى لا تعرضها البنوك التجارية. ويجب أن تكون هذه الحزم المالية مُصمَّمة بما يتلاءم مع احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة (القائمة والواعدة)، ومنها تلك التي تجتذب النساء.

- دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في سياسات التجارة والمشتريات العامة، وتوسيع مشاركة المشروعات الصغيرة في المناقصات. ففي عدد من البلدان، ساعدت سياسات التجارة والمشتريات العامة الحكومات على تحقيق الأهداف الاجتماعية وحفز النمو الاقتصادي.
- زيادة فاعلية برنامج التحويلات النقدية (تكافل وكرامة) عن طريق بعض التدخلات في أساليب الدفع التي تتيح للنساء فتح حسابات مصرفية. وتستطيع شبكة الحكومة المصرية للتمويل الإلكتروني تقديم حلول التكنولوجيا التي تناسب هذا القطاع من النشاط الاقتصادي للمرأة.
- توسيع نطاق برامج المجلس القومي للمرأة والمعهد المصرفي المصري لتعزيز الإلمام بالأمور المالية والشمول المالي للمرأة.
- إلزام البنوك ومؤسسات الوساطة المالية غير المصرفية بجمع وتحليل بياناتها حسب نوع الجنس من أجل متابعة أداء استثماراتها في النساء (الشكل ٣-٤ أدناه).
- أن يقوم البنك المركزي المصري والمجلس القومي للمرأة بمتابعة ورصد أداء التسهيلات الائتمانيين المخصصين للنساء، وكذلك شهادة التأمين (أمان) لاستخلاص الدروس المستفادة وبحث القيمة المضافة من توسيع نطاق تطبيق هذين البرنامجين التجريبيين.
- تنمية قدرات مراكز ريادة الأعمال ومسرعات الأعمال القائمة لتقديم خدمات ذات جودة تحركها اعتبارات الطلب، والتشجيع على إقامة كيانات جديدة تستهدف شركات التكنولوجيا الناشئة التي تمتلكها وتديرها نساء.
- إعداد ونشر حملات ورسائل التوعية العامة من أجل صياغة الخطاب الخاص بعمل المرأة وقيمه للأسرة والمجتمع والبلد بأسره. ويمكن الاستفادة من حملة المجلس القومي للمرأة «النساء المربوطة» وكذلك آليات حملة «طرق الأبواب» في تعزيز ريادة الأعمال النسائية والشمول المالي للمرأة.

الشكل ٣-٤ البيانات المصنفة حسب نوع الجنس ضرورية لتعزيز الشمول المالي للمرأة على كل المستويات





بالنسبة لمقدمي الخدمات

- إجراء بحوث السوق لفهم احتياجات مختلف قطاعات سوق النساء، وابتكار وتجريب وتعميم حزم مالية مُصمّمة بما يتلاءم مع احتياجاتهن وتتسم بمرونة في الإجراءات وتعتمد على حقوق ضمانية ومنهجية في الضمان تستند إلى التدفقات النقدية.
- النظر إلى النساء من منظور قيمة متميزة، واعتماد التجارب الناجحة للبنوك بعد تعديلها بما يوافق السياق المصري. ومن أمثلة ذلك مبادرة دعم رائدات الأعمال «WE» للبنك اللبناني للتجارة، وبرنامج (فلسطينية) لبنك فلسطين، ومبادرة مجتمع المرأة لبنك أكسيس في نيجيريا. وتشير التجارب الناجحة^{١٥٢} لهذه البنوك إلى أن النساء قد لا يعتقدن بالضرورة أو يقلن إنهن في حاجة إلى خدمات ومنتجات مالية مختلفة لكنهن في الواقع يحتجن إليها.
- تنمية قدرات رائدات الأعمال لإقامة علاقات أعمال قوية مع مشتريين دوليين، وللمنافسة في مجال المشتريات العامة.
- إقامة منصات يقودها خبراء للمشروعات المملوكة لنساء لضمان أن تكون ريادة الأعمال تجربة تبعث على الرضا لهن. ويمكن استخدام أدوات مختلفة مثل: مقاطع فيديو مدتها خمس دقائق على شاشات التلفزيون أو عبر الإنترنت تنقل معلومات مهمة عن الإطار البيئي لأنشطة الأعمال. ويمكن أن يقترن بهذا تحديث رائدات أعمال عن تجربتهن، ومنتدى على شبكة الإنترنت^{١٥٣} يمكن من خلاله ربط نساء بشأن مشروعاتهن برائدات أعمال ناجحات في نفس المجال أو مجال مماثل يمكنهن تقديم النصح والمشورة.
- زيادة فاعلية أول اتحاد مصري للتمويل متناهي الصغر والذي يهدف إلى تنمية التمويل متناهي الصغر، وتدعيم مفاهيمه ومعايير ممارساته، وزيادة الوعي بالتمويل متناهي الصغر واعتماد مبادرات لدعم هذا النشاط.
- توسيع إمكانية وصول رائدات الأعمال إلى تكنولوجيا المعلومات، ومن بينها الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول وغيرها من التكنولوجيات المالية.
- نشر المعلومات عن الخدمات والمنتجات القائمة والجديدة التي تستهدف النساء. فالنساء لاسيما في الريف ليس لديهن في الغالب علم بوجود هذه الخدمات.
- نشر قصص رائدات الأعمال الناجحات كوسيلة لتهيئة بيئة اجتماعية وثقافية داعمة، وتشجيع النساء اللاتي يردن تأسيس مشروع، وتحفيز مقدمي الخدمات على النظر إلى النساء باعتبارهن عملاء محتملين، ورائدات أعمال، وموجهات ومرشحات لنساء أخريات.

١٥٢- سيناقتش البحث لاحقاً تفسير ذلك الأمر بإسهاب.

١٥٣- اعتمدها البنك اللبناني للتجارة في إطار مبادرته لتمكين المرأة.



الفصل الرابع:

مشاركة المرأة في سوق العمل: نظرات متفحصة في المفاهيم والممارسات

مقدمة

يبحث هذا الفصل بدقة محركات ومحددات مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل، وكيف تُؤثّر على اختيارات وممارسات المرأة فيما يتصل بالعمل. ويُقدّم التحليل فهماً متعمقاً لكيف تُؤثّر الديناميكية الداخلية للأسرة على مشاركة المرأة في سوق العمل، ويتناول أيضاً الصلة بين الاختيارات الفردية والعوامل الخارجية مثل دور السوق، والمؤسسات غير الرسمية، ومؤسسات سوق العمل.

يستند التحليل إلى نتائج ١٨ مناقشة جماعية مركزة جرت في يناير وفبراير من عام ٢٠١٨. وتفاوتت خصائص المشاركين في هذه المناقشات من حيث المستوى التعليمي، والسن، والوضع الوظيفي، ونوع العمل. وكان التشابه الوحيد في فئة العمر الذي تراوح بين ١٨ إلى ٢٩ عاماً. ونظراً لأن معدل الإنجاب يزيد زيادة كبيرة بحلول سن ١٨ عاماً، فإن دراسة هذه الفئة العمرية قد تتيح فهماً أفضل لديناميكية الموازنة بين متطلبات الأسرة والعمل للمرأة في السياق المصري (يقدم الملحق ٤ مزيداً من التفاصيل عن المشاركين في المناقشات الجماعية المركزة). وأجريت تسع مقابلات متعمقة أيضاً مع أرباب أعمال لاستكشاف وجهات نظرهم بشأن تشغيل المرأة. واختير أرباب الأعمال من قطاعات اقتصادية مختلفة، منها الصناعة والتجارة والخدمات. وتركّزت الدراسة على المشروعات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة وهو الحجم الذي يقوم فيه أرباب الأعمال بتعيين موظفين.

وتشير المناقشات والنتائج التي خلصت إليها المناقشات الجماعية المركزة والمقابلات إلى أن ثمة معلومات مهمة يجب ذكرها عن تصور النساء في مصر للعمل، والعلاقة بين العمل والزواج، والفجوات في الدخل، والتميز في المعاملة بين الجنسين، والتوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل، واتخاذ القرار داخل الأسرة. ويُظهر الفصل الثاني أن الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي، والثروة، ومحل الإقامة هي محددات داخلية لمشاركة المرأة في قوة العمل، وتُقدّم النتائج التي تمخضت عنها المناقشات الجماعية المركزة بعض النظرات المتفحصة عن دور الأعراف الاجتماعية والأسواق في التأثير على اختيارات المرأة المصرية فيما يتصل بالعمل. ومع أن تخلف مؤسسات سوق العمل يفرض عوامل متزامنة مُقيّدة إلى حد ما، فإن دور الشبكات الاجتماعية والظروف الاقتصادية يتجاوز غالباً المجموعة الأولى ويلعب دائماً دوراً إيجابياً أو سلبياً تبعاً للسياق السائد.

اتجاهات مشاركة المرأة في قوة العمل

البحث عن وظيفة

إن العثور على وظيفة هو أول تفاعل للمرأة المصرية مع سوق العمل. وتشكل عملية البحث عن وظيفة أحد الجوانب الصعبة للتوظيف بالنسبة للمتزوجات وغير المتزوجات الحاصلات على مستوى التعليم الإعدادي اللاتي لا يعملن، مع أن معاييرهن في البحث عن وظيفة تتعلق فقط بساعات عمل مناسبة وراتب معقول. وهن يعتمدن بشكل أساسي على الشبكات الاجتماعية، مثل الأسرة والأصدقاء والمعارف في البحث عن وظيفة. وذكرت النساء اللاتي يعملن حالياً أن الأسرة والأصدقاء ساعدوهن في البحث عن وظيفتهن الحالية حتى أنه تم تعيينهن بشكل مباشر دون المرور بعملية إجراء مقابلة مع رب العمل. واعتمد عدد قليل جداً من النساء المتزوجات (١٠٪) على البحث في شبكة الإنترنت،

«إنني لا أحاول البحث عن وظيفة لأننا الأمل ضعيف في العثور على إحداها».

«لم تسنح لي فرصة! أين أذهب لأسأل عن وظائف؟ ومن الذي أسأله؟ لا أدري!»



ووسائل التواصل الاجتماعي، وإعلانات الوظائف الشاغرة، في الحصول على وظيفتهن الحالية. وعلى النقيض من ذلك، اعتمدت النساء غير المتزوجات العاملات بدرجة أكبر من نظرائهن المتزوجات على مواقع التواصل الاجتماعي والبحث عن وظيفة عبر شبكة الإنترنت.

ويُشكّل عدم معرفة كيفية البحث عن وظيفة تحدياً كبيراً لبعض النساء إلى الحد الذي يجعلهن يتخلين عن البحث ويقررن البقاء في المنزل. وهذه المعرفة المحدودة بكيفية البحث عن وظيفة تُفسّر جزئياً حقيقة أن النساء العاطلات يقضين وقتاً أطولاً في البحث عن وظائف مقارنة بالذكور، أو يتوقفن عن البحث كليةً. ويُعزى الشعور باليأس إلى افتقارهن إلى خبرات العمل وغياب فرص العمل اللائق.

ومن ناحية أخرى، يمثل إيجاد مرشحات مناسبات لمختلف الوظائف أحد التحديات التي ذكر أرباب الأعمال أنهم يواجهونها. وهم يتعاملون في العادة مع هذا التحدي عن طريق البحث عن مرشحات بين شبكاتهم أو بنشر إعلانات في المناطق المحيطة أو في الموقع الإلكتروني للشركة أو على مواقع التواصل الاجتماعي. غير أن أساليب البحث عبر شبكة الإنترنت ليست مناسبة دائماً، لاسيما حينما يبحث أرباب الأعمال عن عمال غير مهرة أو عن عمال مستوياتهم التعليمية منخفضة ولا يشاركون بكثافة في استخدام مواقع التواصل الاجتماعي.

ظروف العمل

وتشكل مرونة ساعات العمل عاملاً حاسماً في اختيارات المرأة فيما يتصل بسوق العمل. فهي تُؤثّر على قرار المرأة هل تعمل أم لا، وتُحدّد أيضاً طبيعة الوظيفة المناسبة لكل من المرأة المتزوجة وغير المتزوجة. وتفاوتت ساعات العمل اليومية بين المشاركات تبعاً لوظيفتهن وحالتهم الاجتماعية. وفي المتوسط، تقضي المرأة المتزوجة من أربع إلى ثماني ساعات في العمل، أمّا غير المتزوجة فتقضي من ثماني إلى عشر ساعات. ومن المثير للاهتمام، أن الفرق بين ساعات العمل في وظائف القطاع العام والخاص لم يكن كبيراً. وجرت العادة أن النساء المتزوجات يُفضّلن بشدة العمل في القطاع العام، بسبب قصر ساعات العمل فيه ولأنه يوفّر لهن الأمان الوظيفي. وعبر الرجال - الآباء والإخوة الذكور - أيضاً عن هذا التفضيل. ولكن المناقشات الجماعية المُركّزة كشفت أن النساء المتزوجات اللاتي يعملن في القطاع العام والخاص نجحن في الحصول على بعض المرونة في ساعات العمل وأرجعن هذا إلى الدعم الذي لقيته من الزملاء وأرباب العمل. وفي إحدى الحالات، تُغادر مديرة بالشؤون الإدارية في شركة للقطاع الخاص مكان العمل قبل الميعاد بساعة لتكون مع أطفالها في المنزل، وتتولّى زميلاتها غير المتزوجات أداء مهام عملها بناء على تفاهم مع رب العمل. وفي نهاية الشهر تحصل هي وزميلاتها غير المتزوجات على نفس الراتب. وفي حالة أخرى لساعات العمل المرنة في القطاع العام، نجحت امرأة متزوجة في إضافة ساعة عمل إضافية تعمل فيها يومياً في مقابل الحصول على إجازة يوم كامل حتى تتداخل مع إجازة نهاية الأسبوع لأطفالها. وتعتقد النساء غير المتزوجات اللاتي يعملن في القطاع الخاص أن راتبهن لا يتناسب مع ساعات العمل الطويلة التي يعملن فيها. ولكنهن قلن إنه لا مانع لديهن للعمل لساعات طويلة إذا كانت رواتبهن ستراعي هذا العنصر المتصل بالوقت.

الوظيفة مُحدّدة المدة مقابل الوظيفة المؤقتة

يؤكد العديد من الدراسات أن الأمان الوظيفي مُحرك رئيسي لرضا المرأة عن الوظيفة. وأحد ضمانات الأمان الوظيفي هو دوام الوظيفة، الذي يتم التعبير عنه من خلال ترتيب تعاقد مع رب العمل. وفي مصر، مازال التفضيل قوياً للعمل في القطاع العام بسبب قصر ساعات العمل وارتفاع مستوى الأمان الوظيفي فيه. على سبيل المثال، توفرت عقود عمل لكل المشاركين في المناقشات الجماعية المركزة الذين يعملون في القطاع العام. فضلاً عن ذلك، تُفضّل وجهات نظر الآباء والأمهات والإخوة الذكور العمل في القطاع العام للأسباب نفسها. وذكرت إحدى الأمهات أن السبب هو الحق في مزايا الضمان الاجتماعي التي يكفلها القطاع العام، وعبرت أمهات أخريات ضمن المشاركين من غير الذكور عن الرأي نفسه. ومن ناحية أخرى، يغلب على القطاع الخاص عدم استخدام



عقود عمل رسمية، وتأكد هذا في حالة المشاركين العاملين في القطاع الخاص الذين ليس لديهم عقد عمل. ويُعتبر عدم وجود عقد عمل ملزم بين رب العمل والمرأة العاملة أحد الجوانب التي تنطوي على إشكالية في ظروف العمل في القطاع الخاص، ولاسيما للمتزوجات والمطلقات اللاتي يعتمدن مالياً على عملهن أو اللاتي لا يعملن أزواجهن. وكانت هذه المجموعة تدرك جيداً قضية عقود العمل وأهميتها للأمان الوظيفي. ولم تكن لدى المجموعة نفسها فيما يبدو سيطرة أو تحكم في ظروف عملهن.

«ليست لدينا عقود عمل، ولا نشعر بالأمان. لكن هذه خياراتنا الوحيدة المتاحة. وظروف العمل في البلد تجبرنا على قبول أي عمل متاح.»

«عدم وجود عقد عمل يشعرنى بعدم الأمان، لاسيما أنه في كل عام تزيد إدارة المدرسة أعباء عملي بإضافة مزيد من الدروس ولا يمكنني الاعتراض. وليس أمامي خيار وظيفة أخرى، ولا شيء يلزمهم باستقبائي. وإذا اعترضت، فسوف يطردونني.»

وترى النساء العاملات غير المتزوجات أن عدم وجود عقد عمل لا يمثل مشكلة خطيرة، لأنهن لا يعتبرن أنه شرط ضروري لعملهن ولا يربطهن بالأمان الوظيفي. واستند هذا الرأي إلى أن العمل نفسه لم يكن جذاباً إلى درجة أن يتمسكن به. وفي بعض الحالات كان عدم توفر عقد عمل يُعتبر حافزاً في حالة غير المتزوجات الحاصلات على تعليم ثانوي لأنه يتيح لهن حرية ترك الوظيفة والبحث عن وظيفة أخرى وألا تكون مُقيّدة قانوناً. ويبدو أيضاً أن خيار مواصلة دراساتهم أثناء العمل كان متاحاً بدرجة أكبر في غياب الالتزامات المنصوص عليها في عقد رسمي.

ومن ناحية أخرى، قال أرباب العمل إن العاملات تفضلن في كثير من الحالات العمل بدون عقد أو تأمينات اجتماعية حتى يمكنهن الاستمرار في الحصول على معاشات التقاعد لأبائهن المتوفين أو أزواجهن، أو حتى يتأهلن للحصول على معاش تكافل وكرامة.

الانتقال والتعرض للتحرش

الانتقال هو إحدى العقبات التي ذكرتها النساء العاملات، إذ تشكل وسائل النقل والازدحام والتحرش والتعرض للسرقة وكذلك تكلفة الذهاب إلى العمل مشكلات رئيسية ترى النساء أنها عقبات تحول دون مشاركتهن في قوة العمل. ولكن العاملات المشاركات في المناقشات الجماعية زعن أنهن نتيجةً لعملهن اكتسبن ثقة في النفس، وأصبحن أكثر شجاعةً في التعامل مع حوادث التحرش في وسائل النقل. وقالت النساء الأكثر تعليماً والأصغر سناً إنهن يردون على المتحرشين في العادة بالسب أو الضرب، ويلجأن في بعض الحالات إلى إبلاغ الشرطة.

ويرى أرباب الأعمال الذين أجريت مقابلات معهم أن توفير وسيلة نقل للموظفات ليس ضرورياً مادامت رواتبهن تُغطي التكاليف. فضلاً عن ذلك، يعتقد أرباب الأعمال أن مشكلات الانتقال لن تمنع المرأة التي تريد العمل من أن تفعل هذا.

العمل الحر كخيار بديل

يوفر العمل الحر للمرأة الكثير من المزايا المباشرة، وكذلك الآثار الإيجابية غير المباشرة. فهو يساعد على تضيق الفجوة في مشاركة النساء في قوة العمل، وفي الوقت نفسه على رفع مستويات دخولهن. والعمل الحر ذو أهمية بالغة في السياق المصري حيث تواجه النساء عوائق في السفر، والأعراف الاجتماعية التي تقيهن في المنزل. ويستهدف الكثير من مشروعات ريادة الأعمال والتنمية الناجحة النساء العاطلات بتدخلات لبناء القدرات والتسويق والتمويل متناهي الصغر من أجل تعزيز ولاية المرأة على نفسها واستقلاليتها. وحققت هذا النهج نتائج طيبة لاسيما في الريف حيث تُقيّد الأعراف الاجتماعية مشاركة المرأة في قوة العمل وولايتها على نفسها. ومن بين الأمثلة الجيدة على هذا مشروع الشبكة المصرية للتنمية المتكاملة في محافظة قنا. فبفضل التدريب الذي تم تقديمه للنساء، والدخل الإضافي الذي يجلبه إلى أسرهن، أصبح عمل المرأة يلقي قبولاً أكبر.^{١٥٤}



ولبحث هذه القضية في السياق المصري أثناء المناقشات الجماعية المركزة، سئل المشاركون عن خبراتهم فيما يتصل بالعمل الحر، وما ينجم عنه من تحديات ونواتج. وعلى الرغم من التحديات العديدة، تعتبر النساء العاطلات غير المتزوجات العمل الحر خياراً مجدياً، وليس الحال كذلك للمتزوجات اللاتي يرفضن أزواجهن عملهن.

وأماً النساء اللاتي لديهن بالفعل أنشطة أعمال منزلية، فيصنفن مشروعاتهن بأنها أنشطة بسيطة تشمل بيع الملابس ومنتجات التجميل وتسويق وبيع أغذية منزلية الصنع ومنتجات حرف يدوية بسيطة. بيد أن معظم هذه المشروعات كانت قصيرة الأجل وتوقفت عملها. وترتبط أسباب توقف هذه الأنشطة المدرة للدخل بما يلي:

- **التسويق:** تجد النساء صعوبات في إيجاد سوق لبيع منتجاتهن أو توسيع شبكتهن القائمة من المشترين.
- **النقل:** تجد النساء أن المرحلة الأخيرة لتوزيع منتجاتهن على العملاء صعبة. فمن ناحية، لا تتراح النساء لفكرة الاضطرار إلى لقاء أشخاص غرباء لتسليم منتجاتهن.
- **تكلفة المستلزمات:** تشكو النساء من ارتفاع تكلفة مستلزمات الإنتاج لصنع منتجاتهن ويعتقدن أن البدائل التجارية أقدر على المنافسة من حيث السعر، وهو ما يرجع إلى مزايا وفورات الحجم الكبير.
- **خطر الفشل:** تعتبر النساء العمل الحر محفوفاً بالمخاطر إلى حد ما بسبب احتمال ضياع رأس المال المستثمر في حالة فشل المشروع.
- **الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة:** يرفض الأزواج أن تستمر زوجاتهم في تولي مسؤولية مشروع منزلي لأنهم يخشون أن يتعارض ذلك مع واجباتهن المنزلية ومسؤولياتهن الزوجية.

الرضا الوظيفي

سئل المشاركون عن مدى رضاهم عن عملهم، وأظهرت إجاباتهم أن مستوى التحصيل الدراسي يؤثر على النتيجة. وكانت النساء المتزوجات الحاصلات على تعليم جامعي الأكثر شعوراً بالرضا عن وظائفهن، وهن يعتقدن أن العمل منحهن شعوراً بتحقيق الذات لاسيما حينما ينجحن في الحصول على وظائف جيدة. وساعد العمل على تحسين مستوى معيشتهم بزيادة الدخل المتاح للأسرة، وفي الوقت نفسه يتمتعن أيضاً بإحساس الأمان لعدم الاعتماد الكامل على العمل لأن أزواجهن يعملون أيضاً.

وعلى النقيض من هذه النظرة الإيجابية، يأتي الشعور بعدم الرضا لدى الإناث الحاصلات على تعليم ثانوي، ومن بينهن النساء المطلقات والنساء العاملات المتزوجات من أزواج عاطلين. ويعزى الشعور بعدم الرضا إلى تدني رواتبهن، التي لا تجاري الزيادة في تكلفة المعيشة و/أو لأنهن اضطررن إلى العمل لتحسين دخول أسرهن.

الرضا عن الأجر

وعند السؤال عن مدى رضائهن عن أجورهن، أظهرت إجابات المشاركات مرة أخرى أن المستوى التعليمي يؤثر على النتيجة. فمن ناحية، كانت الخريجات الجامعيات المتزوجات الأكثر شعوراً بالرضا عن أجورهن، ومن الناحية الأخرى، كانت الإناث المتزوجات الحاصلات على مستوى التعليم الثانوي الأقل شعوراً بالرضا عن أجورهن. وكانت

«الحصول على راتب كاف من المتطلبات الأساسية. وحينما يقول لي رب العمل إنني لا أحمل سوى دبلوم تعليم متوسط، ولذلك يحق له أن يعطيني راتباً منخفضاً، لا أفهم حقاً السبب في هذا الوضع.»

النساء غير المتزوجات الحاصلات على مستوى التعليم الثانوي أيضاً يشعرن بعدم الرضا، وأعربن عن اعتقادهن أن قلة فرص العمل للأيدي العاملة ذات المهارات المحدودة وشدة المنافسة على الوظائف القائمة يُعطي أرباب الأعمال ذريعة لإبقاء الرواتب منخفضة. فضلاً عن ذلك، أشارت النساء غير المتزوجات الحاصلات على درجات جامعية ولا يشعرن بالرضا لتدني رواتبهن إلى أن كون الموظفة امرأة يجعلها في وضع سيئ لدى أرباب العمل لأنهم يعتقدون أن احتمالات ترك الوظيفة تزداد حينما تنزوج المرأة العاملة العزبة.



التمييز بين الجنسين في مكان العمل

انقسمت وجهات نظر النساء اللاتي أجريت مقابلات معهن بشأن ما إذا كان هناك تمييز وتفرقة في المعاملة على أساس نوع الجنس في مكان العمل. فمعظم النساء المتزوجات يعتقدن أنه لا توجد تفرقة في المعاملة من حيث الرواتب أو الحوافز التي يتم تقديمها. لكنهن يعتقدن أن وظائف مُعيّنة أنسب للرجال، لاسيما تلك التي تحتاج إلى التنقل والسفر أو العمل في نوبات ليلية. ومن منظور النساء المتزوجات والمطلقات الحاصلات على مستوى التعليم الثانوي، فإن الوظائف يلقين معاملةً أفضل من نظرائهن الذكور. وتعتقد المجموعة الأولى أن القطاع الخاص ينحاز لتعيين النساء لأنهن أفضل من حيث حسن المظهر والهندام، ولأن القطاع الخاص شديد الاهتمام بالصورة الذهنية والانطباع الذي يتكون لدى الآخرين. وأمّا المطلقات فيعتقدن أن النساء أفضل أداء من الرجال بسبب ارتفاع إنتاجيتهن في مكان العمل. ومن ناحية أخرى، تتفق الإناث غير المتزوجات المشاركات على أنه توجد تفرقة في المعاملة بين الجنسين في مكان العمل كما يتضح في الفجوات في الدخل والترقيات التي تحابي الرجال.

إنهم يستغلون كوني حديثة التخرج. ويقولون إنني سأحتاج إلى اكتساب الخبرة، وإن المنافسة شديدة على الوظيفة. ويجب أن أقبل بهذا الراتب المنخفض في مقابل الخبرة التي سأكتسبها في الوظيفة. وهم يعتقدون أنه سيكون مالي الزواج وترك الوظيفة. وينبع قرارهم من التساؤل لماذا ينبغي لهم الاستثمار في النساء وإعطاؤهن أي ميزة».

وحيثما سئل أرباب الأعمال عما إذا كانوا يُفضّلون تشغيل الرجال أم النساء، أجابوا أنهم لا يُفضّلون أحداً على غيره، لكن بعض الوظائف التي تحتاج إلى القوة البدنية وبعض بيئات العمل لا تناسب النساء. على

سبيل المثال، في قطاع الصناعات التحويلية الذي يتألف فيه معظم العمال من ذكور غير متعلمين، يُفضّل أرباب الأعمال تشغيل الرجال لأنهم يشعرون أنه من الصعب للغاية على النساء مجارة العمل فيه. ولكن بعض أرباب الأعمال قالوا إن النساء أفضل من الرجال في وظائف أخرى لأنهن أكثر اهتماماً بالتفاصيل الدقيقة، وجديرات بالثقة والاعتماد عليهن في العادة، وأقل عرضةً للفساد من الرجال.

ويتضح من الإجابات المذكورة آنفاً في المناقشات الجماعية المركزة ومن المشاركين في المقابلات أن للأعراف الاجتماعية تأثيراً كبيراً على التمييز في المعاملة بين الجنسين في مكان العمل. ويرى أرباب الأعمال أن الرجل هو العائل الرئيسي للأسرة، وهو ما يُبرّر إعطاء الرجال رواتب أعلى من النساء. وينطبق الأمر نفسه على الترقيات، حيث يزيد احتمال ترقّي الرجال في وظائفهم لأن مسار حياتهم المهنية لا ينقطع بسبب إجازة وضع ومسؤوليات رعاية الطفل. وحتى في حالة النساء غير المتزوجات، فإن احتمالات ترقّيتهن أقل استناداً إلى اعتقاد أرباب الأعمال من منظور الأعراف الاجتماعية أن المرأة حالما تتزوج فإنها تترك عملها.

جنس رب العمل / المدير

قالت جميع النساء إنهن يفضلن العمل لحساب رب عمل ذكر. ومن بين الأسباب التي ذكرنها لهذا التفضيل أن: الرجال أكثر تقديراً واحتراماً للنساء؛ والنساء المديرات ينظرن إلى مرؤوسيهن من النساء من منظور المنافسة بوصفهن منافسات محتملات، والمديرات يمزجن في العادة بين العمل والمجال الشخصي. ويتفق أزواج النساء العاملات مع زوجاتهم ويضيفون أن خبراتهم في العمل تؤكد الرأي القائل بأنه من المستحب أن تعمل المرأة مع رب عمل ذكر وأنهم يتفون في أن زوجاتهم سيتصرفن بحرفية وفقاً للمعايير المهنية. وقال أزواج النساء العاطلات إنهم يُفضّلون لو أن زوجاتهم يعملن مع ربة عمل، وهي وجهة نظر يعتقدونها أيضاً آباء النساء العاطلات وإخوتهن الذكور. بيد أن آباء النساء غير المتزوجات لم يريدوا لبناتهن أن يعملن على الإطلاق خشية أن يتعرضن للتحرش أو أن يعملن في أوضاع غير آمنة. لكن الإناث الجامعيات غير المتزوجات يحصلن على موافقة آبائهن على أن يعملن، لاسيما إذا كانت إناث أخريات في الأسرة يعملن أيضاً.



تأثير الزواج على تشغيل المرأة

مشاركة المرأة في قوة العمل والتفاعل بين الأعراف الاجتماعية والسوق

سُئلت الإناث المتزوجات وغير المتزوجات عن رأيهن في الزواج. وكانت وجهة نظر المجموعتين كليهما واقعية إلى حد ما، مع التأكيد على الواجبات والمسؤوليات، وتقاسم الأعباء، والقيود التي يفرضها الزواج. ومهد ذلك السبيل لمواصلة دراسة المفاهيم المتصلة بالعلاقة بين العمل والزواج، وهل تُؤثّر الأعراف الاجتماعية على القرار بالعمل أو عدمه.

«حينما تعمل المرأة، من غير المحتمل أن تقبل بالزواج من شخص تعتبره أقل جدارةً بها فكرياً أو ثقافياً أو مهنياً. فلديها خبرة أكبر، وعلى الأرجح يصعب إرضاؤها وهو ما يقلل فرص زواجها»

هل يزيد العمل من فرص الزواج؟ يُعزى تأخر سن زواج الشابات المصريات إلى شغل مزيد من الإناث غير المتزوجات وظائف ذات أجر^{١٥٥} ورغم ثبوت العلاقة السببية في العديد من المسوح والدراسات الاجتماعية، فقد حاولت المناقشات الجماعية المركزة بحث العلاقة العكسية، وهل يساعد العمل فعلاً على تحسين فرص الزواج. وعليه، سُئلت الإناث غير المتزوجات ما إذا كن يعتقدن أن العمل يزيد فرص عثورهن على زوج.

وقالت معظم المشاركات إنهن يشعرن أن العمل قد يزيد فرصهن في الزواج لأنه يتيح لهن التعامل مع مجال أوسع من الناس. وكان رأي إحدى المجيبات أن الرجال يبحثون عن المرأة العاملة حتى تشارك في تحمّل النفقات المنزلية. وكانت وجهة النظر المقابلة هي أن العمل قد يقلل فرص الزواج، وهو رأي وافق عليه أيضاً آباء المشاركات وإخوتهن الذكور. والسبب الذي ذُكر هو أنه حينما تعمل المرأة تزداد مطالبها وتصبح أقل رغبةً في القبول بزواج لا يلبي تطلعاتها. ويستند تفضيل الآباء والإخوة الذكور ألا تعمل المرأة إلى الاعتقاد بأن المهمة الرئيسية للمرأة هي رعاية الأسرة والأطفال، وأن العمل هو مسؤولية الرجل الأساسية.

قالت معظم الإناث العاملات غير المتزوجات إنهن يفضلن الاستمرار في العمل بعد الزواج. واللاتي يعملن في القطاع العام كن أكثر تصلباً في هذه المسألة ممن يعملن في القطاع الخاص، وهو ما يؤكد الشواهد التي تشير إلى جاذبية القطاع العام مقارنةً بالقطاع الخاص بسبب الأمان الوظيفي ومرور ساعات العمل. ووافق الآباء والإخوة الذكور أيضاً على أن تستمر النساء العاملات في القطاع العام في العمل بعد الزواج. وقوبلت فكرة ترك العمل بعد الزواج بالرفض من الإناث العاملات غير المتزوجات إلى درجة أنهن قلن إنه لو تم تخييرهن بين الزواج والعمل، سيخترن العمل لأنه ضمانتهن لتحقيق مستقبل أفضل. وكانت أمهات الإناث غير المتزوجات أكثر تأييداً أن تعمل بناتهن لأنهن يعتقدن أن العمل يساهم في تحقيق الذات والأمان المالي وكلها عوامل ذات أثر إيجابي على مستقبلهن حينما يتزوجن.

الحياة تعاون. ويجب أن تعمل المرأة لتساعد زوجها بالمساهمة في دخل الأسرة». أم امرأة عاملة غير متزوجة.

وكانت للنساء العاطلات المتزوجات اللاتي يبحثن حالياً عن وظيفة أو ينتظرن وظيفة وجهة نظر مماثلة. ولو تم تخييرهن بين العمل والزواج لاخترن العمل على الزواج. وأعربت بعضهن عن الأسف لترك العمل بعد الزواج، إذ كان يعطينهن إحساساً بالأمان وتحقيق الذات يشعرن الآن أنهن يفقدنه.

كيف يُؤثّر الزواج على العمل؟ كان السؤال الثاني يهتم بكيف يُؤثّر الزواج فعلاً على قرار المرأة بالعمل وعلى أي نحو. وأشارت إجابات المشاركين إلى أن العلاقة بين العمل والزواج يحكمها عاملان قويان وإن كانا متضاربين: أحدهما نظام القيم الذي يُحدّد الدور المنزلي والإنجابي للمرأة على مشاركتها في قوة العمل، والآخر الضائقة الاقتصادية التي تدفع المرأة المتزوجة إلى العمل. ويُؤثّر العاملان تأثيراً قوياً على قرار المرأة الخاص بالعمل، وعلى



نوع الوظيفة التي تختارها. وكشفت المناقشات الجماعية المُركّزة عن ثلاث حالات بين المشاركين:

الحالة أ: يتركز العمل للتركيز على المسؤوليات المنزلية ورعاية الأطفال.

الحالة ب: يواصلن العمل ولكن في ظروف مختلفة.

الحالة ج: يتوقفن عن العمل على فترات متقطعة، ويعدن للعمل بسبب الضرورة الاقتصادية.

في الحالة «أ» المرأة المتزوجة التي تترك العمل كلياً تفعل هذا حينما تصبح حاملاً. وذكرت النساء في هذه الحالة الأسباب التالية للتوقف عن العمل:

- التحول في محور التركيز نحو الاهتمام بالأسرة ورعاية الطفل. «عملتُ لخمس سنوات قبل زواجي وواصلت العمل حتى أنجبتُ طفلي الأول. الأولوية الآن لطفلي وبيتي».
- عندما تتعارض ساعات العمل مع مسؤوليات الأسرة ورعاية الطفل: «ما إن التحق ابني بالمدرسة، تضاربت ساعات العمل مع مواعيد خروجه وأخذته من المدرسة. وحاولت الحصول على وظيفة في القطاع العام ذات ساعات عمل أكثر مرونة لكنني قوبلت بالرفض لأنني بلغت سن الثلاثين وهو العمر النهائي للالتحاق بالخدمة المدنية».
- حينما لا يتقبل الزوج فكرة عمل الزوجة. «قال لي إنه لا يجب أن تعمل المرأة ويُفَضِّل التزامها الكامل برعاية الأسرة. والمرأة حينما تعمل تساهم اقتصادياً في أعباء الأسرة وهو ما يمنحها تحكما أكبر ودورا أكبر في اتخاذ القرارات في الأسرة».

وفي الحالة «ب»، تواصل الإناث المتزوجات العمل بعد الزواج وفي نفس المكان غالبا ولكن بشروط أكثر مرونة، أو يخترن وظيفة أخرى ذات ساعات عمل أقل صرامة أو وظيفة أقرب إلى المنزل. وأحدثت بعض النساء تغييرا مثيرا في مسيرتهن المهنية باختيار العمل في دار حضانة أو مدرسة لتكون قريبة من أطفالهن.

وشملت الحالة ج نساء توقفن عن العمل بعد الزواج أو لم تكن تعملن قبل الزواج ولكن وجدن أنفسهن مضطرات إلى العمل لأسباب مالية. وتعتقد الخريجات الجامعيات أنه في ظل الظروف الاقتصادية الحالية يضطر الرجال إلى القبول بعمل المرأة بشرط أن تكون ساعات العمل ملائمة وأن يكون العمل قريبا من المنزل. ويُركّز الإطار ٤-١ على أثر العامل الإضافي وكيف تدخل النساء قوة العمل نتيجة لصدمات اقتصادية سلبية.



الإطار ٤-١ أثر العامل الإضافي

كيف تتصرف النساء المتزوجات اللاتي هن خارج قوة العمل حينما تقع صدمة سلبية في دخل الأسرة أو حينما يصبح أزواجهن عاطلين؟ تشير النماذج الاقتصادية إلى أنه إذا كانت أسواق الائتمان أو التأمين لا تعمل بشكل جيد، فإن فقدان الأزواج وظائفهم قد يؤدي إلى دخول النساء المتزوجات سوق العمل لتخفيف أعباء النفقات الأسرية. ويطلق على هذه الاستجابة في جانب العرض من سوق العمل من جانب النساء المتزوجات «أثر العامل الإضافي». وقد يكون فقدان وظائف الأزواج حدثاً فردياً وقد ينتج عن صدمة أوسع على مستوى الاقتصاد بأسره. وخلصت دراسة أجراها سباروال وسينها وبوفينيتش (٢٠١٠) لأوضاع النساء أثناء الأزمات الاقتصادية إلى أن أقوى الأدلة على استجابة النساء في سوق العمل لوحظت في أزمات الديون والعملات في أمريكا اللاتينية في أوائل الثمانينيات وأواخر التسعينيات. على سبيل المثال، أثناء أزمة العملة المحلية «البيزو» في المكسيك في أواسط التسعينيات، زاد احتمال دخول الزوجات سوق العمل بنسبة ١٤٪. وذلك نتيجة لانتقال أزواجهن إلى صفوف العاطلين. ولوحظت أدلة مماثلة على أثر العامل الإضافي أثناء الأزمة المالية الآسيوية. وفي وقت أقرب عهداً، لاحظ باحثون حضوراً ملموساً لأثر العامل الإضافي في البلدان الأوروبية في السنوات التي أعقبت الأزمة المالية العالمية ٢٠٠٩. وخلصت أيضاً مراجعة للدراسات في هذا الشأن إلى أن زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل أثناء الأزمات تكون أكبر في الأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط منها في الأسر ذات الدخل المرتفع. وتشير بعض الشواهد إلى أنه أثناء الأزمات تبلغ مشاركة النساء في قوة العمل أعلى مستوياتها في القطاعات غير الرسمية أو التي لا تخضع لقواعد تنظيمية من الاقتصاد. وقد يزداد أيضاً عمل النساء في الأسرة بدون أجر. وفي الولايات المتحدة، تراجعت قوة أثر العامل الإضافي بمرور الوقت. ويُعزى انحسار أثر العامل الإضافي إلى عدة عوامل، منها التأمينات الاجتماعية (التأمين ضد العجز والبطالة)، وارتفاع نسبة مشاركة النساء وارتباطهن بقوة العمل

المصدر: سباروال شويتلينا، وسينها نيسنا، وبوفينيتش مايرا. كيف تتغلب النساء على الصدمات الاقتصادية؟ استعراض للشواهد (١ ديسمبر ٢٠١٠). ورقة عمل بحوث السياسات للبنك الدولي (٤٥٩٦). متاح في الرابط التالي: موقع شبكة بحوث العلوم الاجتماعية:

<https://ssrn.com/abstract=١٧٢٢٠٠٩>

جون تشينهيوي، وبوتر سيمون، ألا يزال يوجد أثر للعامل المضاف (ديسمبر ٢٠٠٧)، خبراء بنك الاحتياطي الاتحادي في نيويورك. رقم التقرير ٣١٠، متاح في شبكة بحوث العلوم الاجتماعية:

<http://dx.doi.org/1٠.٢١٣٩/ssrn.١٠٧٢٠٢٢> و <https://ssrn.com/abstract=١٠٧٢٠٢٢>

وقد أُجبرت الحاجة إلى دخل إضافي النساء إلى العودة للعمل، وجعلت الكثير منهن يقبلن بشروط عمل غير ملائمة. وقالت الكثيرات من المشاركات اللاتي اضطررن للعمل لأن أزواجهن عاطلون إنهن سيواصلن العمل حتى حينما يجد أزواجهن وظيفة، وهو ما يؤكد الفرضية التي قام عليها أثر العامل الإضافي^{١٥٦} مشيراً إلى أنه حينما تراعي بيئة العمل التزامتهن الأسرية فإنهن يفضلن البقاء في قوة العمل. وظهرت أيضاً شواهد على زيادة العمل غير الرسمي أثناء الأزمات الاقتصادية، وهو ما كان عليه الوضع في مصر في أعقاب أحداث عام ٢٠١١،^{١٥٧}

وقال نصف الرجال الذين أُجريت مقابلات معهم إنهم سيواصلون السماح لزوجاتهم بمواصلة العمل حتى إذا تحسنت دخولهم، وقال البعض إنهم سيساعدون زوجاتهم على إنشاء مشروعات خاصة بهن ومتابعة مسيرتهن في زيادة الأعمال. وقال النصف الآخر من الرجال إنهم لا يريدون أن تواصل زوجاتهم العمل بسبب التضارب المتصور بين مسؤوليات العمل والأسرة. وكان هناك أيضاً شعور بعدم الأمان ساور الرجال نتيجةً لعمل المرأة، وهو شعور عبّر عنه المشاركون من الذكور والإناث على السواء.

وسئل أرباب الأعمال عما إذا كانوا يفضلون تعيين نساء متزوجات أم غير متزوجات. فقالوا إن القدرات والمهارات

١٥٦- يشير أثر العامل المضاف إلى الزيادة في المعروض من الأيدي العاملة من النساء المتزوجات حينما يصبح أزواجهن عاطلين.

١٥٧- إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة، الأزمة الاجتماعية العالمية: تقرير عن الوضع الاجتماعي العالمي ٢٠١١ (مجلد ٣٣٤).



لها الأولوية على الوضع الاجتماعي، لكن معظمهم يفضلون تعيين نساء غير متزوجات ليس عليهن مسؤوليات الأسرة والرعاية التي قد تُؤثّر على عملهن. وقال عدد قليل من أرباب الأعمال الذين يفضلون تعيين نساء متزوجات إنهم يفترضون أن هؤلاء النساء يعملن لأنهن يحتجن إلى الدخل، ولذلك سيكون أدأهن أفضل، ليثبتوا لأزواجهن أن مساهمتهم قيّمة تستحق العناء. وقال معظم أرباب الأعمال إنه بعد الزواج تطلب هؤلاء العاملات ظروفًا وساعات للعمل أكثر ملاءمة لأوضاعهن حتى يمكنهن التوفيق بين العمل والمسؤوليات المنزلية.

التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة

تعد قدرة الإناث على التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة عاملاً حاسماً في قرارهن بمواصلة العمل بعد الزواج. وهو أيضاً عامل قوي جدا حتى أنه يُؤثّر على قرار الزواج، كما اتضح في الفصل السابق الذي أشار إلى أن كثيراً من الرجال لا يفضلون المرأة العاملة. وكشفت المناقشات الجماعية المركزة أن النساء يعتقدن أنه بإمكانهن التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة. بل إن بعضهن ذهب إلى القول بأن العمل قد أثر تأثيراً إيجابياً على قدرتهن على تدبّر استخدام الوقت، والاستمتاع بعطلات نهاية الأسبوع. وقال عدد قليل من المشاركات إن العمل يتعارض مع واجباتهن المنزلية. وكانت لأغلبية الرجال نظرة إيجابية فيما يتعلق بقدرة النساء على التوفيق بين مسؤولياتهن في العمل والأسرة. وقال عدد قليل من (أزواج النساء العاطلات) إن هذا التوفيق غير ممكن تحقيقه. ومن المثير للاهتمام أن بعض الحموات شجّعن زوجات أبنائهن على العمل مع أنهن يخشين أن يكون التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية مرهقاً.

«حينما نستيقظ في الصباح يعرف كل أطفالي ما الذي يجب أن يفعله على الرغم من صغر سنهم. حتى ابنتي الصغرى تُقَلد أختها الكبرى أثناء الروتين الصباحي المعتاد. وبحلول الساعة صباحاً، نكون جميعاً جاهزين للذهاب إلى المدرسة والعمل».

«تُقلدني ابنتي الصغرى، إذ تمسك الهاتف المحمول وتنتظر كأنها تتحدث مع عملاء مثلما أفعل في العمل».

ويلعب الأزواج الذين يشاركون في تحمّل المسؤوليات الأسرية دوراً مهماً في دعم عمل زوجاتهم. ويلاحظ هذا الدعم في الغالب بين خريجي الجامعة، أمّا النساء الحاصلات على تعليم ثانوي فكن أكثر حرماناً في هذا الشأن، لأن أزواجهن لا يشاركون في تحمل المسؤوليات الأسرية. ويتخذ هذا الدعم أشكالاً كثيرة منها توصيل الأطفال إلى المدارس وإحضارهم إلى البيت عند خروجهم، والمساعدة في الأعمال المنزلية، ورعاية الأطفال الصغار حتى تعود أمهم من العمل، وشراء احتياجات الأسرة من البقالة، وطهي وجبات خفيفة، أو القيام بأعمال الصيانة المنزلية. وتساعد الأمهات والحموات أيضاً المرأة العاملة في مهام رعاية الطفل والأعمال المنزلية.

عمل المرأة واتخاذ القرار داخل الأسرة

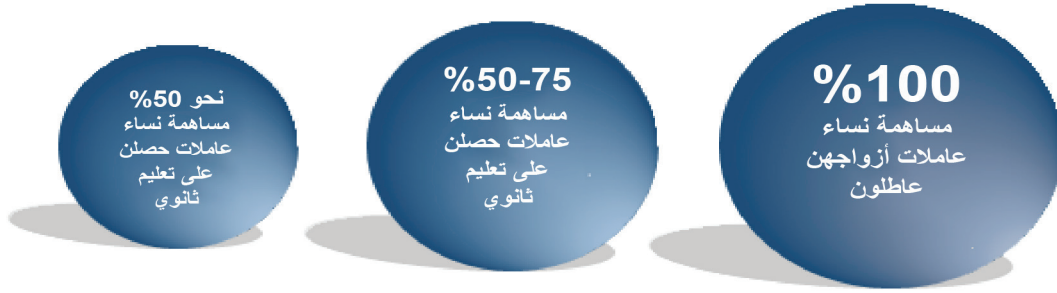
من يتحكم في الإنفاق في الأسرة، وإلى أي مدى تساهم المرأة في دخل الأسرة؟ هذان السؤالان تم توجيههما إلى المشاركين في المناقشات الجماعية المركزة. واتضح من إجاباتهم أن المرأة التي تعمل تساهم مساهمة كبيرة في دخل الأسرة بصرف النظر عن مستواها التعليمي ووضعها الاجتماعي والاقتصادي كما يتبيّن في الشكل أدناه. وتتفق الخريجات الجامعيات دخلهن على السلع المعمرة والكمالية، ومنها الأجهزة الكهربائية وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأطفالهن. ومن ناحية أخرى، تتفق النساء الحاصلات على تعليم ثانوي دخلهن على الغذاء وخدمات المرافق والدروس الخصوصية لأطفالهن. وفي الحالتين، يساهم تحسن مستويات معيشة الأسرة في المواقف الإيجابية للأطفال من عمل المرأة. وثمة نتيجة إيجابية أخرى هي أن الأطفال في الأسر التي تعمل فيها أمهاتهم يتعلمون تحمّل المسؤولية في سن مبكرة.



مساهمة دخل المرأة العاملة المتزوجة في دخل الأسرة

على الرغم من المساهمة الكبيرة للمرأة العاملة في دخل الأسرة، فإن المواقف بشأن من يتحكم في اتخاذ القرارات الخاصة بالإنفاق تباينت فيما بين المشاركين في المناقشات الجماعية المركزة. ففي بعض الحالات، تضطلع النساء بالمسؤولية الكاملة عن اتخاذ قرارات الإنفاق وتتحكم تماما في دخل الأسرة. «إنه يعطيني راتبه في نهاية الشهر، ولا شأن له كيف يتم إنفاقه». وفي حالات أخرى، يكون الرجل هو المسؤول الرئيسي عن اتخاذ القرارات الخاصة بالإنفاق، وتُعطى الزوجة مصروفاً يومياً. وذكرت المجموعة الثالثة من النساء أن المسؤولية يجري تقاسمها بالتساوي.

الشكل ٤-١ مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في دخل الأسرة (%)



وفيما يتعلق بالسلطة العامة لاتخاذ القرارات، قالت كل النساء المتزوجات إنهن يشاركن على قدم المساواة في القرارات المتصلة بأطفالهن، ولكن للرجال الكلمة الأخيرة فيما يتعلق بالقرارات الكبيرة. وقال عدد قليل من النساء إنهن يلعبن دوراً رئيسياً في اتخاذ القرارات داخل الأسرة. وقالت أخريات إنهن يتشاورن مع أزواجهن، لكن ذلك في الأساس مجرد لفتة طيبة أو «على سبيل المجاملة» وليس شعوراً بمسؤولية مشتركة. وتعتقد النساء بقوة أن هيكل اتخاذ القرارات داخل الأسرة يجب أن يراعي دورهن في الأسرة ومسؤوليات الرعاية التي يضطلعن بأدائها.

الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات

كشفت المناقشات الجماعية المركزة بجلاء عن وجهات النظر التي تؤمن بها النساء المتزوجات وغير المتزوجات، والرجال الذين لديهم زوجات عاملات أو عاطلات، فيما يتعلق بعمل المرأة. ويؤكد الكثير من نتائج هذه التحليل النوعي الشواهد المستخلصة من دراسات أخرى عن التحديات التي تعوق مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، مع إضافة محتوى من نتائج مسح كمية عن وجهات نظر النساء والرجال بشأن العمل وأدوار الجنسين. وفي هذا السياق، كشفت المناقشات الجماعية المركزة أن النساء المتزوجات وغير المتزوجات ينظرن نظرة إيجابية إلى عمل المرأة ومساهمته في التمكين الذاتي وفي رفاهة الأسرة. وكان الرجال أكثر انقساماً في الرأي بشأن مزايا عمل المرأة، وشعر كثير ممن يرفضونه أنه طعن في رجولتهم. ويلقى عمل المرأة قبولاً أكبر بين الرجال الأكثر تعليماً، أمّا الرجال الأقل تعليماً فغالباً ما يضطرون إلى قبوله بسبب الضرورة المالية. وتعد الشبكات الاجتماعية ومساندة الأسرة ذات أهمية بالغة في تعزيز مشاركة المرأة في قوة العمل. وقال الكثير من النساء العاملات إن أزواجهن وأفراد الأسرة الآخرين يساعدون في رعاية الأطفال وتحمل الأعباء الأسرية، مما ساعدهن على العمل. ويساهم الدخل المكتسب من عمل المرأة في رفاهة الأسرة وفي وجهات النظر الإيجابية عن عمل المرأة التي تتكون لدى أطفال الأمهات العاملات. وأخيراً، يبدو أن الشواهد المستخلصة من المناقشات الجماعية المركزة لا تثبت أن لعمل المرأة تأثيراً على سلطتها في اتخاذ القرارات داخل الأسرة، ومع ذلك، ترى معظم النساء ضرورة أن تؤدي مساهمتهن في الأسرة سواء من حيث الدخل المكتسب أو العمل بدون أجر إلى حصة أكثر إنصافاً للمرأة في عملية اتخاذ القرارات.

وفيما يلي توصيات رئيسية بشأن السياسات المقترحة.



- وضع وإنفاذ سياسات لسوق العمل تساند أشكالاً مرنة للتشغيل، والأجر اللائق، والحماية الاجتماعية من أجل تعزيز مشاركة النساء في قوة العمل.
- وضع حلول تساعد على تيسير عمل المرأة، مثل تلك التي تتعلق بالبنية التحتية المالية والمادية، و/أو الخدمات، ومنها على سبيل المثال لا الحصر رعاية الطفل، أو مرافق النقل.
- نشر رسائل للتشجيع على تغيير الأعراف والسلوكيات، وتحديد معالم الخطاب الخاص بعمل المرأة وقيمتها للأسرة والمجتمع والبلد بأسره. ويجب التركيز على التشغيل وريادة الأعمال في القطاع الخاص.
- توسيع نطاق جهود التوفيق في مبادرات مثل (منصة المبادرة القومية للتشغيل)^{١٥٨} و(نساء مصريات: رائدات المستقبل) للنهوض بتشغيل النساء في القطاع الخاص.^{١٥٩}

١٥٨- أنشئت منصة المبادرة القومية للتوظيف في ٢٠١١. وهي منصة للمعرفة الفنية من أجل ابتكار حلول التوظيف من أفضل الممارسات والحفاظ عليها وتوسيع نطاقها من أجل وضع الشباب في وظائف حرفية ملائمة.

١٥٩- مشروع نساء مصريات: رائدات المستقبل هو شراكة بين القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني تهدف إلى تعزيز فرص توظيف النساء في القطاع الخاص. وتتلقى المبادرة التجريبية تمويلاً مشتركاً من مؤسسة ساويرس للتنمية الاجتماعية، والمعهد الفرنسي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.



ثبت المراجع

- هدى رشاد، وماجد عثمان، وفرزانه رودى فهيمي (٢٠٠٥). الزواج في العالم العربي. واشنطن: مكتب المراجع السكانية.
- رانيا رشدي، وماريا سيفردينج (٢٠١٥). المسح التتبعي للنشء والشباب في مصر ٢٠١٤: استخلاص الشواهد من أجل السياسات والبرامج والبحوث. منشورات مجلس السكان.
- سباروال شويتلينا، وسينها نيستا، وبوفينيتش مايرا (٢٠١٠). كيف تتغلب النساء على الصدمات الاقتصادية. استعراض للشواهد. ورقة عمل بحوث السياسات للبنك الدولي (٥٤٩٦).
- الأمم المتحدة. إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. (٢٠١١). الأزمة الاجتماعية العالمية: تقرير عن الوضع الاجتماعي العالمي (المجلد ٣٣٤). الأمم المتحدة.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة. حقائق وأرقام: التمكين الاقتصادي. <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- فيريك س. (٢٠١٤). مشاركة المرأة في قوة العمل في البلدان النامية. معهد دراسات أوضاع العمالة. دورية عالم العمل. البنك الدولي (٢٠١١)، «مطبوعة تقرير عن التنمية في العالم ٢٠١٢: المساواة بين الجنسين والتنمية». مطبوعات البنك الدولي.

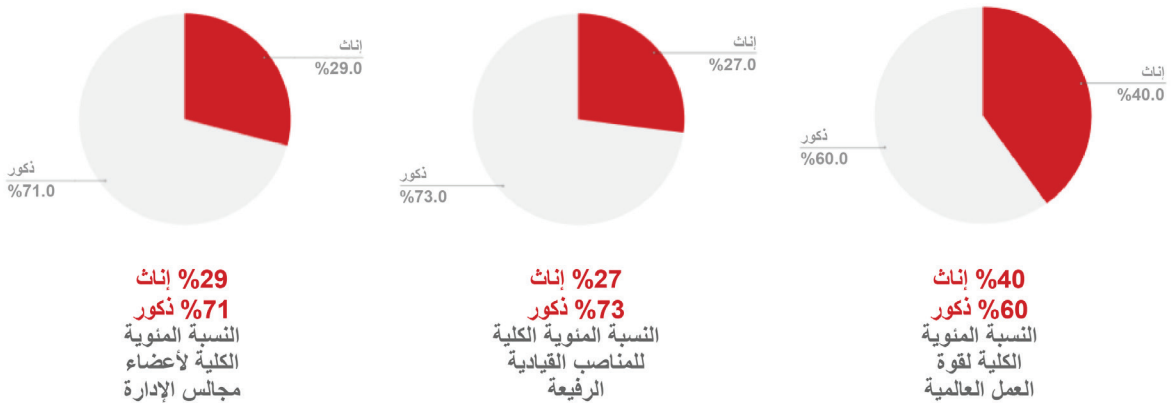
الفصل الخامس:

دراسة التحيز غير الواعي لأحد الجنسين في القطاع الخاص

مقدمة

أظهرت دراسة للأمم المتحدة في ٢٠١٦ أن النساء يُؤلفن نسبة ٤٠٪ من قوة العمل في العالم، ويشغلن ٢٧٪ من المناصب القيادية الرفيعة، و ٢٩٪ من مقاعد مجالس إدارة الشركات (الشكل ١-٥ أدناه).^{١٦٠} وبعبارة أخرى، فإن النساء عنصر حيوي في عملية خلق القيمة الاقتصادية. وقد تكون النساء مندمجات في قاع سلسلة القيمة الاقتصادية، لكن لم يتحقق بعد الاندماج الناجح والمتكافئ للنساء في قمة سلاسل القيمة، وفي مراكز اتخاذ القرار الخاص بكيفية خلق القيمة الاقتصادية.

الشكل ١-٥ تمثيل النساء في قوة العمل العالمية، المناصب القيادية العليا



المصدر: الأمم المتحدة، تقرير أثر حملة هو من أجلها، ٢٠١٦.

ويستند هذا الفصل إلى مجموعة من البحوث الثانوية والأولية، إذ يشمل على دراسة مكتبية للبحوث والمؤلفات المتاحة، ومقابلات فردية شبه منظمة، ومناقشات جماعية صغيرة. وتم وضع منهجية لجمع المعلومات عن الممارسات الحالية في مجال الأعمال التي تؤثر على الإجراءات الشاملة للجنسين، وكذلك التحيز الكامن لأحد الجنسين على مختلف المستويات المهنية في خمسة قطاعات: (١) الاتصالات السلكية واللاسلكية؛ (٢) الأنشطة المصرفية والمالية؛ (٣) الصناعات الزراعية؛ (٤) المنسوجات والملبوسات؛ (٥) التصنيع الغذائي. وأجري استعراض موسع للمؤلفات القائمة لاستخلاص التعريفات والمفاهيم والمتطلبات التي تفرضها الموروثات الثقافية وتساهم في التفرقة بين الجنسين، وكذلك للبيانات عن وضع تشغيل النساء في وظائف ذات أجر في مصر، لاسيما في المستويات الإدارية. واستناداً إلى نتائج الدراسات الثانوية، وُضعت إرشادات تفصيلية للفحص والتحقق تشمل المديرين التنفيذيين للشركات، ومديري الموارد البشرية، والإناث في مواقع الإدارة، ومجموعات تقتصر على الإناث، ومجموعات تقتصر على الذكور، ومجموعات مختلطة من الجنسين. وهدفت المبادئ التوجيهية للمناقشات إلى رصد الواقع والتصورات عن المساواة بين الجنسين والتحيز غير الواعي. وتركزت الأسئلة على الحالة الراهنة للتنوع بين الجنسين على مختلف المستويات، والسياسات الداخلية القائمة، وكذلك

١٦٠- الأمم المتحدة (٢٠١٦)، تقرير حملة (هو من أجلها) للتكافؤ بين الجنسين في الشركات، مأخوذ من الرابط التالي:

https://www.unilever.com/Images/heforshe-impact1٠x1٠x1٠-parityreport-corporates-final-٢٠١٦_tcm٢٤٤-٤٧٠٩٥٢_en.pdf



على استخلاص مفاهيم وتصورات المديرين، والموظفات، والموظفين الذكور بشأن المساواة بين الجنسين، والقوالب النمطية عن الفروق بين الجنسين، والاختلافات في الأداء، والتميز والتفرقة في المعاملة.

نتائج البحوث الثانوية

الجدوى الاقتصادية للتنوع بين الذكور والإناث

تبيّن أن الشمول والتمثيل المتكافئ والعاقل بين الجنسين في قوة العمل يؤدي إلى تحسن أداء منشأة الأعمال وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الاستدامة. وأظهرت بحوث دولية في الآونة الأخيرة أن الشركات التي تحرص على التنوع بين الجنسين تحقق عوائد مالية أفضل. وكشفت دراسة أجرتها مؤسسة كتاليسيت في ٢٠١١^{١١١} أن أداء قائمة فورتشين لأعلى ٥٠٠ شركة أمريكية التي لديها أعلى نسبة من النساء في مجالس إدارتها يفوق بدرجة ملموسة أداء الشركات التي لديها أقل نسبة. وأظهرت دراسة أمريكية شملت ١٥٠٠ شركة على مدى ١٥ عاماً تحسن الأداء التنظيمي حينما كان للنساء تمثيل في مناصب الإدارة العليا^{١١٢}. وبفحص أداء ٣٦٦ شركة في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وكندا، كشف بحث ثالث لمؤسسة ماكينزي احتمال أن تحقق الشركات التي تتدرج في أعلى ٢٥٪ من حيث الجهود لتحقيق التنوع بين الجنسين عوائد مالية تزيد بنسبة ١٥٪ عن المتوسط السائد في قطاعاتها^{١١٣}. ومع ذلك، مازال الوصول إلى المساواة بين الجنسين يشكل تحدياً تُغذيه أشكال التحيز غير الواعي.

تحديات تعوق تشغيل النساء

أظهرت دراسة في عام ٢٠١٥^{١١٤} أن القطاع الخاص يدفع للنساء أجوراً تقل ٣٤٪ عن نظرائهن من الذكور، وذلك على الرغم من وجود أحكام في قانون العمل المصري تنص على التعويض المتكافئ للجنسين. ويحصل الموظفون الذكور في القطاع العام على أجور تقل نحو ٦٪ عما يحصلون عليه في القطاع الخاص، أمّا الإناث في القطاع العام فتزيد أجورهن بما يصل إلى ٤٢٪ عما يحصلن عليه في القطاع الخاص^{١١٥}. وتُثني هذه الحقيقة النساء بقوة عن السعي للتوظيف في القطاع الخاص كما اتضح من نتائج المناقشات الجماعية المركزة في الفصل السابق.

وتعاني الإناث الباحثات عن وظيفة أيضاً من أشكال التحيز التي تخلق حواجز على مستوى بدء العمل، بالإضافة إلى الحاجز الخفي الذي يُقيّد وصولهن إلى الارتقاء المهني أو فرص القيادة^{١١٦}.

١١١- مؤسسة كتاليسيت (٢٠١١)، الخلاصة: أداء الشركات وتمثيل النساء في مجالس الإدارة، (٢٠٠٤-٢٠٠٨)، نيويورك.

١١٢- ديشو سي. ل. وروس د. ج. (٢٠١٢)، "هل يساعد تمثيل النساء في مناصب الإدارة العليا على تحسين أداء الشركات؟ دراسة استقصائية لبيانات مُجمّعة"، دورية Strategic Management Journal، المجلد ٣٣، الصفحات ١٠٧٢-١٠٨٩.

١١٣- ماكينزي (٢٠١٥)، التكافؤ بين الجنسين أمر مهم، تمت مشاهدته في ١ سبتمبر ٢٠١٦،

<http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/ourinsights/why-diversity-matters>

١١٤- الأجور وعدم المساواة في سوق العمل المصري إبان الأزمة المالية وأحداث الثورة، منى السعيد، ورقة العمل ٩١٢. مايو ٢٠١٥. مستشهد به في (الوظائف مدفوعة الأجر في مصر مسألة سياسة متبعة وليست مجرد عقيدة) - مبادرة شبكة مصر للتنمية المتكاملة - النداء.

http://enid.org.eg/Uploads/PDF/PB٢٢_women_employment_assaad.pdf

١١٥- مشاركة النساء في الوظائف المدفوعة الأجر في مصر مسألة سياسة متبعة لا مجرد عقيدة - مبادرة شبكة مصر للتنمية المتكاملة - النداء.

http://enid.org.eg/Uploads/PDF/PB٢٢_women_employment_assaad.pdf

١١٦- تحيُّز الجيل التالي: الحواجز الخفية التي تعوق عودة النساء إلى المؤسسات - فيجاي كومار جروفور. ٢٠١٥.



وتؤكد عدة دراسات^{١٦٧} أن النساء يتعرضن لتحيز سلبي عند التقدم بطلبات للحصول على وظائف. ومع أن الرجال قد يتعرضون أيضاً لتحيز غير واع عند التقدم بطلبات للحصول على وظائف أو شغل وظائف يتقلدها نساء في العادة، فإن ذلك لا يعوق «مقبوليتهم» بنفس الطريقة. ويبدو أنه في مختلف الثقافات ظهر نمط من المعتقدات التي تفترض أن المرأة أقل كفاءة من الرجل. وحتى حينما يُنظر إلى المرأة على أنها تتمتع بالكفاءة، فإنها لا يمكن أن تكون كفؤة ومقبولة في آن واحد،^{١٦٨} ربما لأن كثيراً من الخصائص المرتبطة بالقيادة غالباً ما ترتبط بالذكورية، مثل الثقة والقوة والحزم. وحينما يظهر أن امرأة تتحلّى بهذه الخصائص، يُنظر إليها على أنها متهورة ومستتهرة. وحينما تتحلّى بخصائص قيادة يغلب عليها «الطابع الأنثوي» مثل التعاطف أو التكاتف، ينظر إليها على أنها تفتر إلى مهارات القيادة الصحيحة.^{١٦٩}

دور القوالب النمطية وأشكال التحيز في عدم المساواة بين الجنسين

يمكن تعريف القالب النمطي بأنه «صورة ذهنية تربط فئة معينة من الناس بخاصية ما».^{١٧٠} ويُؤثر التعرّض المتواصل لقالب نمطي على الطريقة التي يُنظر وتُعامل بها الفئة المعنية، وهو ما يخلق تصورات وسلوكيات متحيزة (واعية وغير واعية)^{١٧١} قد تكون في مصلحة جماعة معينة من الناس أو ضارة بها. وعلى الصعيد العالمي، توجد العديد من القوالب النمطية التي تُحدّد الأدوار والمهام الاقتصادية والاجتماعية للرجال والنساء.^{١٧٢} وعلى مر الزمن، نشأت أشكال من التحيز القائمة على نوع الجنس والتي تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

• التربية هي وفقاً للقوالب النمطية خاصة أنثوية، للإناث مربيات.

• الحزم وفقاً للقوالب النمطية خاصة ذكورية، فالذكور يتسمون بالتصميم والحزم.^{١٧٣}

وتؤثر هذه القوالب النمطية والتحيزات تأثيراً سلبياً على الموظفين والقادة من الذكور والإناث على السواء، حيث يُنظر إلى أنثى حازمة على أنها عدوانية، ويُنظر إلى ذكر غير حازم على أنه قائد سيئ.^{١٧٤}

نتائج البحوث الأولية

أظهرت نتائج الدراسات تحيزات مواتية واعية لصالح الرجال في مكان العمل، حيث ينظر إليهم على أنهم أكثر التزاماً وحزماً وقدرةً على شغل المراكز القيادية. وبالتوازي مع ذلك، توجد تحيزات واعية غير مواتية ضد النساء، حيث يُنظر إليهن على أنهن عاطفيات ويعجزن عن استثمار وقت وتركيز كافيين في العمل بسبب التزامتهن العائلية.

١٦٧- بونيت إيريس، وألكسندرا فان جرين، وماكس بازمان "حينما يتغلب الأداء على التحيز لأحد الجنسين: تقييم مشترك مقابل تقييم منفصل". دورية علوم الإدارة Management Science المجلد ٦٢، العدد ٥، (مايو ٢٠١٦)، الصفحات ١٢٢٥-١٢٣٤.

١٦٨- ما الذي يحقق النجاح: المساواة بين الجنسين حسب التصميم - إيريس بونيت. ٢٠١٦.

١٦٩- نشرة برنامج مساعدة الموظفين وأسرهم (EFAP Newsletter) لموظفي الموارد البشرية والصحة المهنية، المديرين والمشرفين والعاملين الرئيسيون في البرنامج، دورية Vitality، المجلد ٥، العدد ٣، ٢٠١٥.

١٧٠- جرين والد أ. ج. وكرايجر ل. إتش. (٢٠٠٦). التحيز الضمني: الأسس العلمية. مجلة California Law Review، العدد ٩٤ (٤)، الصفحات ٩٤٥-٩٦٧.

١٧١- المرجع السابق.

١٧٢- هيلمان م. إي. (٢٠١٢)، القوالب النمطية في الفروق بين الجنسين، والتحيز في مكان العمل: بحث في السلوك التنظيمي، العدد ٣٢، الصفحات ١١٣-١٣٥.

١٧٣- الجمعية الأمريكية للنساء الجامعيات (٢٠١٦)، الحواجز والتحيز: وضع المرأة في مراكز القيادة، مأخوذ من الرابط التالي: <http://www.ncgs.org/Pdfs/Resources/barriers-and-bias.pdf>

١٧٤- المرجع السابق.



ويعتبر تقسيم العمل أن الرجال أنسب لوظائف مُعيّنة والنساء لوظائف أخرى. وتحدّث الرجال والنساء في الدراسة عن أن النساء أنسب لشغل المهام والوظائف التي تتطلب اهتماماً بالتفاصيل والأمور الدقيقة، أمّا الرجال فهم أنسب لشغل الوظائف التي تستلزم العمل في أماكن مكشوفة، ورفع أحمال ثقيلة، والتعامل مع الماكينات. على سبيل المثال، أشار المشاركون في المقابلات إلى أن الإناث هن الجنس المفضل حينما يتصل الأمر بقطف وتعبئة الأعناب المعدة للتصدير في المزارع، أمّا الرجال فهم أفضل في حمل ونقل لوحات التحميل التي تحتوي على المنتجات المعبأة.

وثمة قالب نمطي واع آخر يُؤثّر على قدرة المرأة على الازدهار وتحقيق القيادة في مكان العمل ويتعلق بالتزاماتها العائلية. ويعتقد الرجال والنساء الذين أجريت مقابلات معهم أن النساء هن القائمات على تقديم الرعاية، وتقع على كاهلهن وحدهن المسؤولية عن التزامات مثل الأعباء المنزلية ورعاية الأطفال. وتشير المؤلّفات الدولية في هذا الموضوع إلى انتشار هذا القالب النمطي في ثقافات أخرى غير مصر.^{١٧٥}

ومن ناحية أخرى، تساهم أشكال التحيز غير الواعي على نحو خفي - وإن كانت مؤثرة - في الواقع الحالي لإدماج المرأة في النشاط الاقتصادي. ويحدث التحيز غير الواعي حينما يُؤثّر قالب نمطي على التصورات والسلوكيات،^{١٧٦} ويساهم مساهمة كبيرة في عدم المساواة بين الجنسين في قوة العمل.^{١٧٧} (يعرض الملحق ٥ مختلف أنواع التحيز غير الواعي).

التصوّرات الرئيسية

تعريف المساواة

يُنظر إلى المساواة بين النساء والرجال على أنه اتخاذ موقف محايد من حيث نوع الجنس عند التعيين أو الترقية أو تحديد الراتب في جميع القطاعات. ويُنظر أساساً إلى قيمتها المضافة من منظور «استغلال الموارد». وقال مديرون كبار أجريت مقابلات معهم إنهم يعتقدون أنه ينبغي استخدام كل الموظفين بشكل فاعل حتى يكونوا منتجين بصرف النظر عن جنسهم. ولاحظ قلة من المشاركين منافع أخرى للتمثيل المتكافئ والعدل بين الجنسين، مثل الآليات السليمة لاتخاذ القرار. ويعتقد المشاركون في المقابلات أن المساواة بين النساء والرجال تتحقّق بوجود سياسات وآليات تكفل ما يلي:

- **التكافؤ في تعويض الرجال والنساء:** حينما سئل المشاركون هل الأجر حقاً لا يُفرّق بين الجنسين، أشاروا جميعاً إلى وجود سلّم للرواتب والأجور. ولم يشعر أحد من مديري الشركات الذين أجريت مقابلات معهم أو يعلم بأي ممارسات تنطوي على تمييز وتفرقة في المعاملة وتتصل بإسناد بغير وعي لقيمة أكبر إلى خبرة عمل الذكور مقارنةً بخبرة عمل الإناث.
- **حق المرأة في التقدّم بطلب لشغل أي وظيفة شاغرة:** حينما سئل المشاركون في المقابلات عن التنوع بين الجنسين في شركاتهم اختار المجيبون إظهار ممارساتها بالإشارة إلى حالات فردية تم فيها تعيين نساء في وظائف ومراكز قيادية كانت في العادة مقصورة على الرجال. على سبيل المثال، تحدّث المشاركون الذين أجريت مقابلات معهم من قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية عن وجود بعض الفتيات اللاتي يعملن في أماكن مكشوفة، وترقية اثنتين من الموظفات إلى مناصب قيادية رفيعة كانت في العادة مقصورة على الذكور.

١٧٥- المرجع السابق.

١٧٦- جرين ووالد أ. ج. وكرايجر ل. إتش. (٢٠٠٦). التحيز الضمني: الأسس العلمية. مجلة California Law Review، العدد ٩٤ (٤)، الصفحات ٩٤٥-٩٦٧.

١٧٧- مؤسسة WEBF، (٢٠١٦)، "The Industry Gender Gap Women and Work in the Fourth Industrial Revolution"، مأخوذ من الرابط التالي: <http://www.ncgs.org/Pdfs/Resources/barriers-and-bias.pdf>



• غياب التمييز في المعاملة بكل أشكاله وصوره: حينما سئل المشاركون هل التعيين والترقيات لا تُفرّق في الواقع بين الجنسين، قال معظم المجيبين إن الفروق بين الجنسين تدخل في الحساب في حالتين:

○ عندما تختار النساء أنفسهن ألا تتقدمن بالطلب لشغل وظائف معينة لأنها تعد غير مناسبة لهن وفقا للموروثات الثقافية. على سبيل المثال، لاحظ مدير في قطاع الصناعات الغذائية أن النساء يتجنبن العمل في المصانع أو المتاجر، ويفضّلن العمل في المكاتب مثلا في مجال الموارد البشرية أو التسويق. ولوحظت نتائج مماثلة في كل القطاعات الأخرى ماعدا الأنشطة المصرفية.

○ عندما يذعن المديرون لمثل هذه الفروق التي تمليها القوالب النمطية ويدعمونها. على سبيل المثال، أبرز المشاركون الذين أجريت مقابلات معهم أن المديرين يفضلون عدم تعيين نساء في وظائف معينة تتطلب جهدا بدنيا، أو تنطوي على تفاعل أكبر مع الآخرين في المجال العام، ومن ذلك قيادة سيارات التوزيع، والتعامل مع عمليات التفتيش التي تجربها الشرطة في المتاجر، والتعامل مع عملاء التجزئة.

ويدرك ممثلو جهاز الإدارة بوعي قراراتهم بعدم تعيين نساء في مواقع تنطوي على مخاطر أمنية، لكنهم لا يعتبرون أن لهذا صلة بالمساواة بين الجنسين، لأنه إمّا اختيار الإناث ألا يطلبن هذه الوظائف، أو لأنه قرار ينبع من النوايا الحسنة لجهاز الإدارة. ويعكس هذا الثقافة الأبوية الأوسع في مصر، حيث يشعر المديرون أنهم مسؤولون عن رفاة الإناث وسلامتهن، وفي المقابل لا يحظى نظراؤهن من الذكور بالقدر نفسه من الحماية الأمنية.

التصورات عن المرأة المديرة: من التصورات والمفاهيم المهمة الأخرى أن الرجال من خلفيات اجتماعية واقتصادية معينة يرفضون أن ترأسهم امرأة، وهو ما يجعل تولي النساء مناصب قيادية وإدارية وخبرتهن في القيادة أكثر تعقيدا. ويشعر الرجال في العادة بعدم الارتياح أو أنه تم تحديدهم حينما تقودهم امرأة، «فكرة المرأة المديرة غير مقبولة في فريق أو مكان عمل يغلب عليه الذكور». وفي إحدى الشركات الزراعية التي أجريت مقابلات مع إدارتها، شغلت امرأة واحدة فحسب منصبا إداريا منذ بدأت الشركة عملها حيث كانت رئيسة لقسم ضبط الجودة، وبسبب رفض زملائها الذكور الآخرين منصبها الإداري، أصبحت ظروف العمل صعبة للغاية واضطرت لترك العمل بعد ذلك بوقت قصير.

وأبدى المشاركون استنكارهم الشديد في تصوراتهم عن المرأة المديرة. وحينما طُلب منهم وصف المديرين من الإناث والذكور، أو شرح أي اختلافات في نظرهم بين الفئتين، اتفق كل المجيبين تقريبا على أن القيادة تتأثر بخصائص الشخصية لا بنوع الجنس. ولكن حينما سئلوا عن خبراتهم في التعامل مع المديرين من الذكور والإناث، ذكرت أغلبية الذين أجريت مقابلات معهم (ذكورا وإناثا) أنهم يفضلون التعامل مع مديرين ذكور لأسباب متنوعة واستشهدوا بقضايا مثل الغيرة حينما يكون المدير امرأة، وأن المديرين الذكور أكثر حسما وشفافية. ويصدق هذا على الرغم من أنه لم يحدث قط أن رأست امرأة بعضا من المجيبين الذكور والإناث الذين ذكروا هذا التفضيل. وكان لمشارك واحد فحسب من المشاركين الذكور من قطاع الاتصالات السلوكية واللاسلكية تصور مختلف، فقد رأست عمله امرأة مديرة خلال مسيرته المهنية في الشركة وقال «إنهن يسمحن بالمناقشات والمفاوضات، وكن جميعا مديرات وقائدات ممتازات».

استحقاقات الأمومة: كان بين الذكور الذين أجريت مقابلات معهم تصور شائع بأن المرأة تتمتع بميزة في القطاع الخاص من خلال استحقاقات الأمومة التي تحصل عليها. وعلى حد تعبير مدير تنفيذي في أحد البنوك «النساء يحصلن على المال عند ولادة طفل جديد ولكن الرجال حينما ينجبون طفلا جديدا لا يحصلون على المال، وهو ظلم للرجال». ويعتقد الكثير من الموظفين الذكور في قطاع الصناعات الغذائية أن إجازة الوضع التي تستمر ثلاثة أشهر أو إجازة رعاية الطفل تؤدي إلى اضطلاع الرجال بمزيد من المسؤوليات أو تحملهم عبئا أكبر في العمل للتعويض عن غياب الإناث أو انشغال أولئك الإناث ذهنيا بأطفالهن (لأنهن يكن مشغولات ذهنيا بأطفالهن).



التنوع بين الجنسين في مختلف القطاعات: تفاوتت التصورات بشأن التنوع بين الجنسين داخل فرادى القطاعات. وقد أعرب ممثلو قطاعي الأنشطة المصرفية والاتصالات السلكية واللاسلكية عن اعتقادهم أن القطاعين يتسمان بدرجة عالية من التنوع بين الجنسين. وعلى الرغم من هذا الاعتقاد في القطاع المصرفي، لم تتجاوز النسبة المئوية للنساء العاملات في المؤسسات المالية التي شملتها المقابلات ٣٠٪. وبالمثل، كان عدد النساء في أعلى مستويات الإدارة داخل شركة الاتصالات السلكية واللاسلكية التي شملتها المقابلات متدنياً جداً، لكن تمثيل النساء جيد في المستويات المتوسطة للإدارة. وأعرب ممثلو قطاعات الزراعة والصناعات الغذائية والمنسوجات عن اعتقادهم أن قطاعاتهم تتسم بدرجة أقل من التنوع بين الجنسين، ويُعزى هذا إلى حد كبير إلى حواجز الموروثات الثقافية التي تعوق إدماج النساء في كل الوظائف. وعلى وجه التحديد، فإن النساء في هذه القطاعات يأتين من بيئات أقل تحضراً، ويُعتقد أنهن يعتبرن العمل مرحلة مؤقتة تنتهي حينما يتزوجن. ويُنسب هذا الاعتقاد جهاز الإدارة عن الاستثمار في تشغيل إناث، ويُقصر تشغيل النساء على القطاع غير الرسمي، والحلقات الدنيا من سلسلة القيمة.

أشكال التحيز غير الواعي

يتناول الجزء التالي القوالب النمطية والتحيزات التي تستند إلى الأعراف الثقافية وكشفت عنها الدراسة.

الخصائص والسمات: تتصل أبرز القوالب النمطية وأشكال التحيز الواعي في مختلف القطاعات بمدى ملاءمة النساء لشغل وظائف معينة. ويُنظر إلى النساء على أنهن أفضل في مهارات التواصل، وأكثر اهتماماً بالتفاصيل الدقيقة، وأكثر صبراً، وأفضل في أداء المهام المتعددة من الرجال. وثمة أيضاً تصور سائد عن النساء هو أن «تشغيلهن أقل مخاطرة». ويصدق هذا على نحو خاص على مستوى الوظائف الفنية والمهنية، حيث أشار أحد التنفيذيين من قطاع الصناعات التحويلية قائلاً إنهن «لا يمكن بحالٍ أن يفسدن إحدى الماكينات عمداً، وهن أكثر أمانةً، ولا يجرؤن على السرقة، ويمتكن أخلاقيات عمل أفضل، وهن أكثر دقة».

يُعتقد أن الرجال أفضل في العمل في ظروف ضغط شديد، إذ إنهم يفصلون عواطفهم عن عملهم، ويمتلكون قوة بدنية أكبر. وبناء على ذلك، أعرب عدد من الرجال والنساء الذين أجريت مقابلات معهم عن اعتقادهم أن النساء أكثر ملاءمة أو اهتماماً بالوظائف التي لا تتطلب قوة بدنية. ولا يقر المديرون صراحةً بأشكال تحيز أخرى أكثر خفاءً في تصورات الرجال والنساء، ومن ذلك ما يتعلق بقدرة النساء على تقلد مناصب قيادية بوجه عام. وكشفت المناقشات عن أشكال تحيز غير واع، مثل الاعتقاد أنه أمر استثنائي أن تتجح المرأة في: وظائف «مُعقدة» تتطلب التمويل والتسويق وإدارة موارد بشرية، أو التعامل مع مجموعات كبيرة من الناس، أو إدارة أفراد «خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية متباينة».

«لا يصبح النجاح في العمل صعباً إلا حينما تلد المرأة، إذ تبدأ المرأة في الاهتمام بأولويات أخرى، وهو ما يضعف قدرتها على الإنجاز وأن تكون منتجة».

مشاركة في المناقشات الجماعية المركزة

أدوار ومهام الجنسين: اتفق المشاركون جميعاً على تعذر تحقيق المساواة بشكل كامل في ظل قيود الموروثات الثقافية القائمة التي تضطر فيها المرأة إلى تحمل العديد من أعباء العمل والأسرة والقيود الثقافية. وتُعتبر الالتزامات تجاه الأسرة وتربية الأطفال، والقيود من حيث التعامل مع الغرباء، والعمل في أماكن مكشوفة، والقيود الزمنية التي يفرضها حظر التجول ليلاً أو القيود الأسرية، حقائق وحواجز رئيسية غير قابلة للتغيير. ومن ناحية أخرى، لا تشكل الالتزامات المعيشية الأخرى تحدياً أمام الرجال، ومن غير المتوقع أن يتخلوا عن طموحاتهم المهنية من أجل ظروف شخصية.

وفي مختلف القطاعات، يعتقد أن النساء الناجحات هن اللاتي يستطعن التخلي عن بعض الالتزامات والواجبات التي تملئها الأعراف الاجتماعية. فالإناث اللاتي لا يمانعن في العمل ساعات إضافية ينتهي بهن المطاف



بالترقية والحصول على رواتب متكافئة، ولكن من المتوقع أن يضحين بحياتهن الأسرية. وتؤدي هذه القوالب النمطية وأشكال التحيز إلى واقع كانت فيه تقريباً كل المديرات والمشرفات اللاتي شملتهن المقابلات في قطاعات الدراسة إما غير متزوجات أو مطلقات أو ليس لديهن أطفال.

وبناء على ذلك، حينما سئل المشاركون عن تفضيلهم العمل مع موظفين من الذكور أم من الإناث، أعرب بعض المشاركين من الرجال والنساء عن تفضيلهم الموظفين الذكور. ومن بين الأسباب التي ذُكرت في هذا الصدد أن الموظفين الذكور أكثر التزاماً، وقادرون على إعطاء - بل يعطون حقاً - الأولوية للعمل على حساب الأسرة والحياة المنزلية، وأكثر ملاءمة للعمل الذي يتطلب مجهوداً بدنياً، وعلى تخصيص مزيد من الوقت لعملهم. ولاحظت إحدى المشاركات أنه حتى حينما تبدأ النساء العمل بحماس وتقان، فإنهن يفقدن هذا الحماس حينما يتزوجن وينجبن أطفالاً.

وكما ذكرنا آنفاً، ثمة اعتقاد راسخ بأن الذكور مسؤولون عن حماية الموظفين. ويؤدي هذا إلى ممارسات تنطوي على تمييز وتفرقة في المعاملة حيث تُستبعد النساء من الوظائف الأكثر خطراً خوفاً على سلامتهن ورفاهتهن.

الذكورة والأنوثة: يعتقد بعض الموظفين الذكور والإناث أن النساء يُقدِّن أنفسهن «بتصرفهن كنساء» أو بعدم طلبهن العمل في قطاعات معينة إذا كانت الوظائف أصعب وتستلزم متطلبات أكثر، ومن ثمَّ يمنعن على الأرجح أنفسهن من تحقيق نمط حياة متوازنة أو الوفاء بالتزاماتهن الاجتماعية.

«إذا التحقت بقوة العمل بعقلية امرأة وعُوملت على هذا الأساس، وكان نوع جنسي قيّداً عليّ، فلن يكون بمقدوري أن أنمو وأزدهر. وأنا اعتقد أن النساء الآن مُدَلَّات جداً. إنهن يُفكرن دائماً كنساء. وفيما مضى، كن يُفكرن ويعملن كرجال».

مشاركة في المناقشات الجماعية المركزة

وفي الواقع، تعني هذه المعتقدات والقوالب النمطية أن النساء يواجهن مزيداً من الصعوبات في الفوز بترقيات مُعيَّنة (تتصل بالوظائف التي يُعتقد أنها غير ملائمة لهن)، ويُحكَم على من تم ترقيتهن منهن إلى مناصب قيادية عليا بمعايير أكثر صرامة، أو يتعيَّن عليهن تحقيق أداء أفضل من المعتاد أو التحلي بسمات وخصال ذكورية للحفاظ على النجاح. وبناء على ذلك، فإن إحدى الآليات الرئيسية التي تتغلَّب بها النساء على هذه القوالب النمطية في مكان العمل هي

«أن تسترسل». وناقش العديد من النساء الدور الذي تلعبه المفاهيم والتصورات في رحلتهم من أجل مناصب القيادة، وكيف يتعين عليهن الاستعداد لمواجهة هذه التصورات والمفاهيم عن طريق التحلي بخصال وسمات ذكورية. ولاحظ بعض المشاركون الذكور في مختلف القطاعات أنه يجب على النساء المديرات أن يتحلين بالخشونة والصرامة وأن «يسترجلن». وقالت امرأة مديرة إنها حتى تتقاضي القوالب النمطية السلبية «كنت أقول للمرؤوسين أتباعي أن ينسوا أنني امرأة».

الفئوية: ألمح المشاركون إلى أن التمييز ضد النساء أصبح أقل ظهوراً فيما بين المتعلمات والمُرفَّهات، وأنه يجب حماية النساء أو أن يحمين أنفسهن من الأقل حظاً/تعليمياً اللاتي قد يتعاملن معهن على نحو يفقر إلى الاحترام أو ينطوي على إهانة. وفي مختلف القطاعات، يعتقد جهاز الإدارة أن المقترحات من أجل التنوع بين الجنسين ليست ملائمة أو مقبولة «للطبقة العاملة». وهذا أمر مثير للاهتمام لأن المشاركين في المقابلات - وهم من الموسرين والحاصلين على تعليم جيد - هم أنفسهم يمارسون بشكل ضمني التمييز ضد النساء الذي تفرضه القوالب النمطية.

خبرات النساء المديرات: تحدثت كل المديرات عن تحديات تتعلق بمقاومة الموظفين أن ترأسهم امرأة، ومقاومة الموظفين المحافظين التعامل مع النساء بوجه عام. وثمة مظهر آخر للتحيز الراسخ هو مقاومة الموظفين الذكور والإناث على السواء لأي تغييرات جذرية وأنظمة جديدة حينما تبدأ تطبيقها نساء مديرات. وتقول مديرة في القطاع المصرفي إن الموظفين لا يتقنون في قدراتها. «لقد استاءوا بشدة حينما حاولت إحداث تغيير. ولا أظن أنه سيرأودهم نفس الشعور لو كان المدير رجلاً».

في شركة الاتصالات السلكية واللاسلكية التي شملتها المقابلات، واجهت النساء اللاتي تمت ترقيتهن إلى



مناصب إدارية كانت في العادة مقصورة على الرجال تمييزاً صريحاً قبل اختيارهن لشغل تلك المناصب. ولم يتم اختيارهن حينما طلبن أول مرة شغل تلك المناصب، وذلك بسبب جنسهن. وكانت لديهن نفس مؤهلات نظرائهن من الرجال، لكن لجنة الاختيار فضلت تعيين الذكور. وفي إحدى الحالات، أوضح عضو في إحدى لجان الاختيار أن اختياره يقوم على أساس معتقداته الاجتماعية والدينية التي تقول إنه يجب ألا تتولى النساء مناصب قيادية بقوله «إن الله لم يرسل قط أنبياء من النساء». ويعتقد المديرون الذين أجريت مقابلات معهم إن هؤلاء النسوة استطعن في نهاية الأمر الحصول على ترقيةتهن لأن الكادر القديم للقيادات قد تقاعد، وحل محلهم كادر شاب أكثر مراعاة لأوجه عدم المساواة بين النساء والرجال، وأن النساء أنفسهن كن أكثر إصراراً ومثابرة وأعلى صوتاً في مكافحة التمييز الذي يواجهه. ومع أنه كان معروفاً بين الموظفين أنه حدث تمييز في المعاملة، فإنه لم يتم توثيق هذا من خلال أي من الشكاوى الرسمية بشأن تلك الترقيات. ولاحظ مدير إدارة الموارد البشرية أن «النساء لا يذكرن أبداً جنسهن في شكاواهن، وإنما يضعن حججهن على أساس كفاءتهن وقدراتهن».

وفي قطاع الصناعات الغذائية، ذكر مدير تنفيذي أنه لم يحدث تعيين امرأة في منصب مدير إلا مرة واحدة منذ إنشاء الشركة في التسعينيات. وكان الموظفون الذكور الذين يعملون تحت إدارتها معادين لها بشدة، ومصرين على التسبب في فشلها. وبسبب قيود الموروثات الثقافية، اضطر جهاز الإدارة إلى منحها مساحة مكتبية منفصلة، وسيارة، وهو ما أثار غيرة المديرين الذكور الآخرين. وكان وجودها كمديرة تحدياً للأعراف الثقافية التي ترى أن النساء لا يصلحن للعمل في المناصب العليا، وطعنوا في تصورات زملائها عن الذكورة وصلاتها بالقيادة. ومع أنها كانت بادئ الأمر كفؤة ومنتجة وناجحة، فإن التحديات التي لقيتها من زملائها الذكور جعلتها تتخذ موقفاً دفاعياً، وأضعفت إنتاجيتها بمرور الوقت. فلم تستطع مجاراة زملائها، وعوّضت عن ذلك باتخاذ سلوكيات استغزالية والتهوين من أنوثتها لتثبت أنها مساوية لزملائها الذكور، وهو ما أدى إلى خلق بيئة أكثر عداء وأقل إنتاجية.

تفضيل تعيين الموظفين الذكور. يشير الاتجاه السائد إلى أن المديرين الذكور والإناث على السواء لا يميلون إلى تعيين نساء في فرق عملهم. وإدراكاً منهن لقيود الأعراف الثقافية وحجم العبء المزدوج على عاتق النساء، تلمح المديرات الإناث إلى أن قدراتهن الفريدة هي التي مكنتهن من إدارة حياتهن الأسرية والمهنية بنجاح، وأن خصالهن ليست شائعة فيما بين النساء الأخريات. ولهذا السبب، تبدي المديرات الإناث تفضيلاً لتعيين الرجال. وتقابل هذا معاملةً بالمثل من موظفات إناث، فعلى الرغم من اتفاقهن على أن الخصائص الفردية تصنع مديراً ناجحاً، يفضلن العمل مع مديرين ذكور يُعتد أنهم «أكثر تفهماً ودعماً، ولن يخلقوا غيرة أنثوية فيما بين أفراد الفريق». علاوة على ذلك، حتى داخل الدرجة الوظيفية الواحدة، تقول الإناث إن النساء «عاطفيات للغاية إلى درجة أنه يتعذر عليهن إدارة بعض الأقسام مثل إدارة الشكاوى والإدارة القانونية».

«أريد تعيين عدد من الرجال أكبر من النساء نظراً لارتفاع معدل تغيير الموظفات الإناث، لاسيما حينما يتزوجن».

مشاركة في المناقشات الجماعية المركزة



مظاهر التحيز في قطاعات مُحدّدة، والإستراتيجيات المضادة، والتوصيات

■ الزراعة والتصنيع الغذائي

المظاهر

- تتركز النساء في الحلقات الدنيا لسلاسل القيمة، ويتم تشغيلهن على أساس موسمي لأداء مهام «دقيقة» «مليئة بالتفاصيل»، مثل قطف الفاكهة، ووضع علامات عليها، وفرزها، وتعبئتها.
- يُفضّل تشغيل الرجال لأداء مهام أرفع شأنًا، مثل تلك الخاصة بالأعمال الهندسية والإشراف.
- على الرغم من أن المديرين الذين أجريت مقابلات معهم قالوا إن سياستهم هي منع الإساءة، فإنهم يقررون بأن العاملات باليومية يتعرضن بشكل منتظم لصنوف من الإساءة البدنية أو الجنسية أو الشفوية، ولا يمكنهن الاحتكام إلى قانون العمل أو نقابات العمال.
- يساعد في الغالب مقاولو الأنفار الذين يأتون من نفس القرية التي جاء منها العمال على استمرار أعمال التحرش. ويرفض مديرو الشركة وملاكها المسؤولية عن مثل هذه الإساءات.
- يخشى مديرو المزارع، وملاك الشركة غالباً مخاطر وضع العاملات في مواقع مهجورة، أو مواقع يغلب عليها الذكور، ويفضلون عدم إفساد الوضع القائم بسبب المخاطر المحتملة على سلامتهن.

الإستراتيجيات المضادة

المظاهر

- يوجد الكثير من أشكال التحيز الصريح التي يدعمها الموظفون والمديرون، والنساء والرجال فيما يتعلق بأدوار ومهام الجنسين، وكفاءات ومهارات الجنسين.
- لا يوجد تقريباً تطبيق لقانون العمل من حيث توفير وسائل النقل للموظفات أو من حيث الأجر المتساوي للنساء والرجال عند أدائهم نفس العمل (وهو أمر غير شائع).
- يعوق الاعتماد على مقاولي الأنفار معظم الجهود نحو تحقيق التنوع بين الجنسين أو مكافحة التحيز غير الواعي.
- الشركات في قطاعات التصنيع الغذائي والزراعة بحكم طبيعتها ليس لديها نظام العمل من المنزل أو ساعات العمل المرنة.
- الذكور والإناث يعملون نفس عدد الساعات، ولكن في نوبات مختلفة.
- مديرو إدارة الموارد البشرية مسؤولون في العادة عن التعامل مع شكاوى التحرش بشكل غير رسمي، ولكن الموظفين يرون أن مسؤولية منع التحرش تقع على عاتق المرأة التي يجب أن تضع حدوداً للتعامل مع زملائها الذكور.
- تحقق المزارع الموجهة للتصدير وشركات التعبئة أداء أفضل من حيث التنوع بين الجنسين لأن المستوردين يدفعونهم إلى طلب شهادة اعتماد المساواة بين الجنسين من مؤسسات دولية، مثل مؤسسة الفجوة العالمية، ومشروع التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المحلية، وكونسورتيوم



التجزئة البريطاني، والتجارة العادلة، ومبادرة الاتجار الأخلاقي. ويستلزم هذه الشهادات حداً أدنى من سلامة المصدر يكفل للموظفات حقهن في حمامات نظيفة، والحد الأدنى للأجر، وساعات عمل ملائمة، وبيئة نظيفة. وبالمثل، فإن شركات التصنيع الغذائي التي لها ارتباطات أقوى بشركات متعددة الجنسيات أكثر إدراكاً للتحديات المتصلة بضرورة مراعاة التنوع بين الجنسين.

- ومع إدراك الآثار السلبية لنظام المقاولين على القدرة على استبقاء العاملات، بدأت إحدى الشركات تدير بنفسها مسألة نقل العمال، وتدفع التكلفة بشكل مباشر للعاملات، وتقدم أجوراً متساوية للجنسين، وتقوم بترقية العاملات الرائدات ليصبحن مشرفات. وتتبع هذه الممارسات من: (١) إيمان أصحاب الشركة أنفسهم بنظام أكثر إنصافاً؛ (٢) الحاجة إلى توفير العمال واستبقائهم؛ (٣) متطلبات المعايير العالمية المتصلة بحقوق العمال وظروف العمل.

- في قطاع التصنيع الغذائي، لكل شركة ثقافتها الفريدة الخاصة بها التي تتأثر بشدة بتوجيهات ومعتقدات جهاز الإدارة العليا، لاسيما في المشروعات العائلية. لدى الشركات الأكبر حجماً أنظمة لضمان أن يكون كل الموظفين الذين يؤدون مهام متساوية على نفس الدرجة الوظيفية، ويحصلون على نفس مستوى الراتب، أما الشركات الأصغر حجماً في مجال الصناعات التحويلية خارج القاهرة فتستخدم مقاولي الأنفار في الحصول على موظفات، ولا تعطينهن عقداً رسمياً إلا بعد مضي عام من الالتزام من خلال المقاول.

- اتخذت إحدى شركات التصنيع الغذائي الأكبر حجماً في الدراسة عدداً من الإجراءات لمكافحة التحيز غير الواعي مثل إلغاء معايير نوع الجنس في نماذج الطلب. وهي تشارك في برامج منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية التي تُشجّع على التنوع بين الجنسين من خلال فهم ثقافة مكان العمل، وتدريب المدافعين عن هذه القضية من العمال، وإطلاق نظام للتظلم يتضمن مؤشرات واضحة بشأن التمييز في المعاملة، والإساءة، والتحرش، وغيرها. ووفقاً لما ذكره المديرون لا يُسأل الموظفون الذكور أو الإناث عن خططهم العائلية المستقبلية. علاوة على ذلك، يُتاح للموظفين الذكور والإناث استخدام حافلات ووسائل نقل من المصانع إليها.

- وكان أحد المصانع الكبيرة في الإسكندرية يستخدم منشأة لرعاية الطفل، لكنها أغلقت بسبب انخفاض معدل الاستفادة منها.

التوصيات

- اعتماد وضع الدوام الكامل ومنح مزايا الدوام الكامل لكل الموظفين بدلاً من وضع العمل الموسمي أو غير الرسمي. تقديم مزايا مثل خدمات رعاية الطفل وإجازات الأمومة وساعة الرضاعة اليومية سيكفل استبقاء الموظفات، ومن ثم تحسين فرص ترقيةهن إلى مستويات الإدارة.

- يلزم اتخاذ تدخلات على مستوى المجتمع المحلي، ويشمل هذا الاستعانة رسمياً برائدات ريفيات، والقيام بأنشطة توعية لمكافحة وصمة العار المرتبطة بعمل المرأة.

- تصميم برامج تتركز على دور النساء في المناصب الإدارية في قطاعات الصناعات الزراعية والتصنيع الغذائي.

- يجب تقديم تدريب ميداني وبناء قدرات للموظفات على كل أنواع الوظائف (وآلا يقتصر على الوظائف التي تشغلها النساء في العادة). وينبغي القيام باستثمارات في القدرات القيادية للمرأة من أجل تهيئة مجموعة من المشرفات والمديرات.



■ المنسوجات

المظاهر

- توجد تفرقة واضحة بين الجنسين من حيث المهارات المرتبطة بالوظائف، لاسيما في الوجه القبلي بمصر حيث ينظر إلى الرجال والنساء على أن لكل من الفئتين مهارات مختلفة تجعلها «ملائمة» لأنواع معينة من العمل.
- في قطاع الملابس الجاهزة الفرعي، تغلب الإناث على مراحل الخياطة والحياسة، لأنهن على حد تعبير أحد المديرين «يتمتعن بمستوى عال من تحمل العمل لثماني ساعات متتالية وهن جالسات على مقاعد، ولأنهن أفضل في الأمور الدقيقة ورصد الأخطاء».
- يتم تخصيص الذكور للمستودعات التي تتطلب قدرا من القوة البدنية.
- يُعتقد أن العاملات أكثر ولاء وأكثر ارتباطا بالعمل، وأفضل في الاهتمام بالتفاصيل، وأحسن في ضبط الجودة.

الإستراتيجيات المضادة

- قطاع المنسوجات في مصر (لاسيما في الوجه القبلي) غير مجهز من الناحية التنظيمية لتنفيذ إستراتيجيات مؤسسية لمكافحة التحيز غير الواعي. ويتفاقم هذا الوضع بسبب عدم إدراك الجدى الاقتصادية للمساواة في الفرص والتنوع بين الجنسين.
- وفي الشركات الأكبر بالقاهرة على الرغم من الرغبة في تنفيذ سياسات أكثر شمولاً، لا توجد أنظمة ملموسة أو سياسات لإدارة الموارد البشرية تضمن المساواة في الأجر والترقيات. ومع أن الشركات الأكبر حجماً تقدم مزايا إجازات الوضع المدفوعة الأجر وفقاً لقانون العمل المصري، فإنها ليست سياسة رسمية للشركات.
- لقد بذلت الشركات جهوداً متفرقة لجعل مكان العمل أكثر ملاءمة. على سبيل المثال، قامت شركة مقرها القاهرة بنقل مصنعها بالكامل إلى المنطقة التي يعيش فيها معظم الموظفين لتقليل الوقت المستغرق في الانتقال.
- لا توجد قواعد أو إجراءات صارمة في القاهرة أو الوجه القبلي لمعالجة قضية التحرش، والأمر يعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة المديرين ودرجة التهاون مع التحرش.

التوصيات

- الاستثمار في التدريب المهني للموظفين الذكور والإناث لإعدادهم لمختلف الوظائف وتزويدهم بالمهارات التي يتطلبها قطاع المنسوجات.
- اعتماد سياسة عدم التهاون مطلقاً مع التمييز في المعاملة أو التحرش.
- تحسين قنوات الاتصال بين الموظفين والإدارة حتى يتمكن الموظفون الذكور والإناث من التعبير عن همومهم أو مقترحاتهم.
- رعاية القيادات النسائية والنماذج التي تحتذى من أجل إلهام النساء الأخريات بشأن فرصهن المتاحة.



■ الأعمال المصرفية

المظاهر

- على الرغم من اهتمام بعض الإناث واستعدادهن للبقاء ساعات أطول أو العمل في وظائف تتطلب جهداً بدنياً، فإن الاعتقاد السائد بشأن أدوار ومهام الجنسين وفقاً للقوالب النمطية والفجوة في المهارات بين الجنسين تمنع جهاز الإدارة من تعيين نساء في وظائف مثل الصرافين، ووحدات المحاسبة وغرف التداول.
- يسود اعتقاد بأن «النساء لن يمكنهن تحمّل الإجهاد، والساعات الطويلة، والبيئة غير المريحة التي لا تتخللها فترات استراحة». ومن ناحية أخرى، يُعتقد أن العمل الأكثر ملاءمة للإناث في إدارات مثل الموارد البشرية، والإدارة/السكرتارية واستدامة المؤسسة وذلك بفضل ولأئهن.
- يُؤثّر العبء المزدوج على قدرة المرأة على الوفاء بالمتطلبات غير الرسمية لإدارات مُعيّنة مثل شعبة تحليل طلبات الائتمان، والخدمات المصرفية المتعلقة بالاستثمار، وتحليل المخاطر، والصرافين، أو وظائف أخرى تتطلب البقاء بعد ساعات العمل الرسمية.
- نظراً لأن استبعاد النساء من إدارات معينة يرجع إلى قيود سببها موروثات ثقافية، فإنه لا يعتبر عدم مساواة بين الجنسين في مكان العمل.
- تتصرف الإناث في العادة بخشونة مكشوفة، أو يخفين عواطفهن، أو يرتدين ملابس رسمية ليبدو أنهن أكثر اتساقاً مع متطلبات المهنة ولإبعاد فكرة أن النساء عاطفيات. ولكن للأسف، فإن معظم النساء الناجحات هن في العادة اللاتي يقدرن على إعطاء أولوية لعملهن على حساب حياتهن الشخصية. والجدير بالملاحظة أن معظم المديرات التي أجريت مقابلات معهن كن إماً مطلقات أو غير متزوجات.

الإستراتيجيات المضادة

- يتسم القطاع المصرفي بالتطبيق الشامل لقوانين العمل، ومنها إجازات الوضع المدفوعة الأجر وغير المدفوعة ما يصل إلى سنتين للطفل الواحد (بعد أقصى 6 سنوات خلال فترة عمل المرأة)، وساعة رضاعة طبيعية يومية بعد عودتهن للعمل. وخلال العام الأول لإجازة الوضع، يحق للموظفة العودة إلى منصبها السابق ودرجتها الوظيفية. ولا تعطي البنوك إجازة أبوة، أو تقدم خدمات لرعاية الطفل.
- ولدى المؤسسات المالية أنظمة وإدارات للتحقيق خارجياً وبشكل موضوعي في الشكاوى وتقديم ملاحظات تقييمية بشأن الشكاوى من المعاملة المجحفة أو التمييز أو التحرش، ولكن الموظفين ذكروا أنه ليس من المأمون استخدام هذه الآليات لأنه سواء تمت تسوية الشكاوى أم لا، سيكون البقاء مع نفس المدير أو الفريق صعباً للغاية بعد هذا النوع من النزاع.
- وتستخدم كل المؤسسات المالية نظاماً لتقييم أداء الموظفين يستند إلى أهداف مُوحّدة. وترى الموظفات أن تطبيق هذا النظام على قدم المساواة على النساء والرجال لا يأخذ في الحسبان أن من حق النساء تحديد أهداف مختلفة لهن عن الرجال إذا كن يرضعن أطفالاً أو في إجازة وضع. ولهذا السبب، يحاول أحد البنوك وضع سياسة تقضي بالآي يتم تطبيق نظام التقييم على الموظفين الذين يحضرون أقل من 6 أشهر خلال دورة التقييم التي تستمر عاماً واحداً؛ وذلك لمنع تحديد درجة تقييم منخفضة لهم قد تضر بمسيرتهم المهنية.



- وتسود في القطاع المصرفي ثقافة التنافس، والتوقع العام من الموظفين هو أن يعطوا أولوية للعمل على الجوانب الأخرى لحياتهم بالعمل ساعات أطول مما يحدده القانون. ويتأثر تقييم الموظفين، لاسيما الإناث، الذين يعجزون عن العمل ساعات إضافية بشكل سلبي، ومن ثم يعجزون عن التقدم على سلم الترقيات.
- أظهرت الكيانات التي أجريت مقابلات معها أيضا تحيزا فيما يتصل بالتصورات بشأن العمل المناسب للمرأة، حيث يُفترض أن أداء النساء أقل في الإدارات التي تتسم بضغط عمل مرتفع أو في المناصب التي تتطلب استخدام القوة البدنية.

التوصيات

- مكافحة التمييز في المعاملة فيما يتصل «بأثر العودة» حيث يتأثر تقييم النساء بشكل سلبي بعد عودتهن من إجازة الوضع.^{١٧٩}
- توفير ساعات عمل مرنة، وتشجيع الموظفين الإناث والذكور على استخدامها، وتشجيع الفريقين على الاستثمار في أنشطة الرعاية والأنشطة المنزلية بدون أجر، ومقاومة وصمة الخزي للخروج مبكرا، وفكرة أن البقاء فترة أطول أكثر إنتاجية.
- الحصول على تعهدات من المديرين والقياديين الذكور بأنهم سيقومون بتنفيذ البرامج. ويمكن تحقيق هذا من خلال التوقعات أو التدريبات أو حلقات العمل.
- إرساء نظام للإدارة المنصفة للمواهب والكفاءات تقوم فيه لجان لا أفراد بمباشرة عمليات التعيين والترقية.
- وضع برنامج للتوجيه والإرشاد تقوم فيه نساء بتوجيه الرجال الشبان، والعكس بالعكس، بما يؤدي إلى زيادة التعاطف وتحسين التفاهم والتواصل.^{١٨٠}

■ الاتصالات السلوكية واللاسلكية

المظاهر

- تُستبعد النساء من الوظائف الفنية التي تتم في أماكن مكشوفة.
- تواجه المديرات مصاعب في الحصول على مناصب إدارية تتطلب التحلي بخصائص ذكورية تمليها القوالب النمطية السائدة.

الإستراتيجيات المضادة

- يُدرك الموظفون الدور المهم الذي يلعبه جهاز الإدارة في إنفاذ التمييز في المعاملة أو الإنصاف. ولكن المناقشات لم تسلط الضوء على دور تأثير أشكال التحيز الضمني، والدور الذي يمكن لجهاز الإدارة القيام به للتغلب عليها.

١٧٩- أوليفر ويمن (٢٠١٦). "النساء في الخدمات المالية؛ حان الوقت لمعالجة فجوة منتصف الحياة المهنية". عنوان الرابط: http://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/global/en/2016/june/WiFS/WomenInFinancialServices_2016.pdf

١٨٠- المرجع السابق.



- يُقدم قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية مزايا يفرضها قانون العمل، مثل إجازات الوضع وساعات الرضاعة.
- في محاولة لاتخاذ موقف محايد في مسألة التعيينات، يكون لأي مرشح الحرية في طلب شغل وظائف شاغرة، ويتم فرز الطلبات وفقاً للمعايير المعمول بها.

التوصيات

- نظراً لأن قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية يعتمد أساساً على خريجي تخصصات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة، فإن التوصيات من أجل إدماج الجنسين تبدأ من تشجيع مزيد من الإناث على السعي من أجل وظيفة في هذه التخصصات. ويمكن تحقيق هذا من خلال برامج التوعية والتواصل على مستوى البلاد كلها أو من خلال تقديم المنح الدراسية وبرامج الرعاية للنساء المؤهلات في تخصصات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة. وقد تبنت هذا النموذج شركة فيريزون ومؤسسة جوجل في الولايات المتحدة من خلال حملات مثل «#ألهم عقلها InspireHerMind#»، ومعسكرات مثل «الفتيات المبرمجات Girls Who Code»، ومبادرات مثل «مبادرة البرمجة Code Initiative» التي تستثمر فيها شركات كبيرة في حملات لمكافحة الصور والقوالب النمطية السلبية وتلهم النساء للسعي إلى وظائف في تخصصات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة.^{١٨١}
- تعديل المساندة للنساء بما يلائم احتياجاتهن خلال مختلف مراحل مسيرتهن المهنية سواء كنّ «في بداية حياتهن المهنية» أو «في مرحلة اكتساب المهارات المهنية» أو مرحلة «إنشاء المهنة». فالنساء يحتجن إلى خدمات مختلفة في مختلف مراحل مسيرتهن المهنية. وتستهدف البرامج المُوجَّهة إلى الجامعات الإناث اللاتي يبدأن حياتهن المهنية، والبرامج التي تسعى لاستبقاء الأمهات العاملات اللاتي يسعين لتطوير مهارتهن المهنية. ومن ناحية أخرى، تستهدف برامج القيادة المُصمَّمة خصيصاً للنساء اللاتي يسعين لإنشاء مسارات مهنية.^{١٨٢} وطبق هذا الهيكل الشامل برنامج شبكة مختبرات ساب التي أنشأت هيكلاً لمساندة النساء على مختلف المستويات. حيث يتم تزويد الموظفين على المستوى الأوسط على المستوى الأول لدخول السوق بخدمات التوجيه والإرشاد، والموظفات على المستوى الأوسط يتم تزويدهن ببرامج التوجيه والقيادة، والإناث على المستوى التنفيذي يتم تزويدهن ببرنامج تسريع القيادة والتميز؛ وهو حملة مكثفة مدتها ١٢ شهراً لتطوير مهارات القيادة تهدف إلى إعداد قائمة من كبار المديرات التنفيذيات.^{١٨٣}

التحيز غير الواعي على جانبي العرض والطلب

تواجه النساء الكثير من التحديات في جانب العرض، منها القيود النابعة من الموروثات الثقافية، والواجبات المنزلية، ومعتقداتهن الشخصية، أمّا التحديات في جانب الطلب فتشتمل على السياسات والتصورات السائدة

١٨١- ت. كيرني (٢٠١٥) "تسريع الاقتصاد الرقمي، التكافؤ بين الجنسين في قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية"، الرابط التالي:

<https://www.atkearney.com/documents/10192/5580445/Connected+Women+2015-WDRReport.pdf/d3c08b0a-fab6-431c-80c0-d322b9e882d>

١٨٢- برايس ووتر هاوس كوبرز (٢٠١٦)، "تحقيق التكافؤ بين الجنسين. الاتجاهات والممارسات الرئيسية في صناعة تكنولوجيا المعلومات - إدارة عمليات الإدارة بالهند"، الرابط التالي:

<https://www.pwc.in/assets/pdfs/publications/2016/making-diversity-work-key-trends-and-practices-in-the-indian-it-bpm-industry.pdf>

١٨٣- المرجع السابق.



في مكان العمل. وفي جانب الطلب، حتى إذا بدا أن الأطر التنظيمية محايدة من حيث معاملة الجنسين، أو تراعي المساواة بين الجنسين، فإنها تدعم في العادة التصورات الضارة عن عمل المرأة. ويمكن تصنيف هذه التصورات فيما يلي:

• الواجبات المنزلية وتربية الأطفال

• القيود المفروضة على السفر والانتقال، والمخاوف المتعلقة بالسلامة

تؤثر هذه القضايا على النساء اللاتي يأتين من بيئات اجتماعية واقتصادية متباينة، ولذا تتجلى في صور مختلفة في مختلف القطاعات وكوادر التشغيل. على سبيل المثال، في قطاعي الأعمال المصرفية والاتصالات السلكية واللاسلكية، حيث ترتفع نسبة تمثيل النساء في المستويات الوسطى وأحياناً في مناصب الإدارة العليا، تتضح هذه القضايا من حيث:

تقييم الأداء: في القطاع المصرفي، قال أحد المشاركين «على الرغم من أن الإناث لا يعترضن، فإنه أيسر علينا كجهاز إدارة أن نطلب من الموظفين الذكور أن يأتوا يوم الجمعة أو أن يعملوا ليلاً». ونفذت بعض البنوك سياسة تقضي بأن تغادر كل الإناث الفروع في ساعات العمل المعتادة، أما الذكور فعليهم أن يبقوا وقتاً أطول في أوقات غياب الأمن السياسي. وفي الأمد الطويل، تضر هذه السياسات -إذا اقترنت بعدم مراعاة نوع الجنس عند وضع وتقييم أهداف سنوية- بتعيين النساء وترقياتهن بتأثيرها على تقييماتهن. وتتأثر تقييمات الأداء في العادة، حتى ولو بدون وعي، بعدد الساعات التي يقضيها الموظفون في المكتب بصرف النظر عن مستوى الإنتاجية. وتُمنح الإناث ميزة الخروج من العمل مبكراً لإرضاع أطفالهن، أو أخذ إجازات وضع أطول، لكن أهداف تقييم أدائهن السنوية تبقى كما هي مثل تلك التي تخص زملاءهم الذكور. ومن الطبيعي ألا تتاح لهؤلاء النساء نفس الفرص لتحقيق أهدافهن السنوية التي تتاح لزملائهن الذكور، ومن ثم يحصلن على تقييمات أضعف.

ورويت حالات مماثلة، في قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية حيث يتوقع من النساء أن يبقين ساعات أطول، وأن يُقدّمن تنازلاً بشأن التزاماتهن المجتمعية، ويُعتبر أداء النساء اللاتي لا يفعلن هذا أقل من المستوى المطلوب. ولا تتيح الطبيعة الحالية لقطاعي الاتصالات السلكية واللاسلكية والأعمال المصرفية ساعات عمل مرنة أو القدرة على العمل من المنزل لأي من الجنسين، ومن ثم فإن كل العمل وكل تقييمات الأداء تتعلق بعدد ساعات العمل التي تُقضى في المكتب لا بالنواتج أو النتائج.

الموازنة بين الالتزامات المهنية والمجتمعية: ففي جانب العرض، تواجه الإناث التحدي الذي ينبع من الموروثات الثقافية ويتصل بالمسؤولية الرئيسية عن الأسرة والرعاية المنزلية. واتفق كل المشاركون على أن الإناث يؤدبن أغلب الواجبات المنزلية، والمتطلبات النفسية لرعاية الأطفال. ويرى الذكور أن واجبهم الأسري الرئيسي هو كسب الرزق، وهو ما يقتضي أن لهم الحق في العمل أكثر من النساء. وتؤكد هذا في المناقشات بشأن إمكانية اعتماد إجازة الأبوة، إذ ترى الإناث المشاركات أن الرجال سيستغلون إجازة الأبوة -إذا تم تطبيقها- في أخذ قسط من الراحة، أو السفر، أو الخروج مع الأصدقاء، أو الراحة في البيت، لا في تحمل نصيب من الأعباء مع زوجاتهم. والجدير بالملاحظة، أن المشاركين الذكور قالوا إنهم سيرغبون على الأرجح في المساعدة في رعاية الطفل المولود حديثاً وهو ما يشير إلى أن إجازة الأبوة ستشجع على مزيد من مشاركة الذكور في تربية الأطفال.

وتواجه النساء اللاتي ينجحن في تولي مناصب إدارية في قطاعات أخرى مثل المنسوجات والزراعة والتصنيع الغذائي تحديات مماثلة. وثمة طبقة إضافية من العوامل تميز هذه القطاعات. إنها العوامل التي تواجهها النساء اللاتي مازلن محصورات في الغالب في الطرف الأدنى من سلسلة القيمة، ومنها ما يلي:

الأدوار التقليدية: كشفت المقابلات أنه في مناطق الدلتا والوجه القبلي في مصر، يتمثل الدور التقليدي المتصور للمرأة في تربية الأطفال ورعايتهم، وتفضّل النساء أنفسهن، وآبأوهن/أزواجهن ألا يعملن حتى يمكنهن رعاية الأسرة. وهكذا، فإن النساء اللاتي يعملن إمّا شابات غير متزوجات يحاولن تدبير نفقات زفافهن، أو إناث أكبر سناً إما أرامل أو في ضائقة مالية شديدة. ويجري تعيين النساء في أغلب الأحيان على أساس



موسمي في قطاعات مثل الزراعة والتصنيع الغذائي تستثمر في العادة في العاملات الإناث لمدة تصل إلى أربع سنوات لتحل محلهن عاملات أخريات حينما يتزوجن. ولذلك، فإن الزواج المبكر يُشكّل عائقاً مهماً للعاملات الإناث، وللشركات بوجه عام. ويشير هذا إلى عامل ثقافي مهم في جانب العرض، حيث تتردد الشركات في تعيين نساء بعقود ثابتة نظراً لارتفاع معدل تغييرهن. ولوحظت ممارسات مماثلة في شركات المنسوجات التي تعمل في الوجه القبلي بمصر.

وفي حالة التصنيع الغذائي، تأثرت وجهة نظر المشاركين الذين أجريت مقابلات معهم بشدة بشأن التنوع والمساواة بين الجنسين باعتقاد أن ظروف العمل أصعب من أن تتحمّلها النساء. ولهذا السبب، تؤدي «طبيعة هذا القطاع» إلى عدم استمرار المرأة في العمل لفترة طويلة، ولا يستمر بها سوى قلة لبضعة أعوام، ومن ثم لا تتم ترقية إلا عدد قليل من النساء (وهن عموماً النساء اللاتي يعتقد أنهن يتسمن بالخصال الذكورية التي تملئها القوالب النمطية الموروثة، و/أو اللاتي يعطين عملهن أولوية على أسرهن).

ديناميكية علاقة القوة والنفوذ بين الذكور والإناث: يعتبر مقال الأتغار أحد التحديات المؤسسية الرئيسية التي تواجهها الشركات في قطاعي الصناعات الزراعية والتصنيع الغذائي. ويتسلّم المفاوضون الأجور اليومية للعمال، ولا يعطونهم إلا نصف المبلغ، ويحاولون أيضاً منع التفاعل بين العاملات وجهاز إدارة الشركة عن طريق تدوير العمال بين العديد من المزارع ومستودعات التعبئة. علاوةً على ذلك، تُسَلَّم أجور العاملات لآبائهن، ولذا لا تساهم في تعزيز استقلالية المرأة أو تمكينها المالي. ويسد هذا أيضاً الطريق أمام جهاز الإدارة لتشجيع/إثابة العاملات. ويحاول عدد من الشركات التي أجريت مقابلات معها في قطاعي الزراعة والتصنيع الغذائي معالجة هذه التحديات بإخراج المفاوضين تدريجياً من سلاسل القيمة، وبناء الثقة مع المجتمعات المحلية التي يُحضرون منها العمال، ووضع ترتيبات عمل بديلة وأكثر مرونة تراعي الظروف الاجتماعية والثقافية لموظفيها المستهدفين. ويُمكن هذا الشركات من استبقاء الموظفين لفترات زمنية أطول.

القيود التي تفرضها الموروثات الثقافية: هناك وظائف معينة ليست ملائمة للنساء بحسب الأعراف الثقافية، منها الوظائف التي تتطلب التفاعل مع موظفين ذكور خارج الشركة، أو العمل حتى ساعة متأخرة، أو العمل في أماكن نائية. وحتى تعمل الإناث في هذه الوظائف يلزم الحصول على موافقة الزوج أو الأب، وفي معظم الحالات لا تُمنح هذه الموافقة. ويُؤثّر هذا على النساء بوجه عام - حتى النساء اللاتي لا يتأثرن بهذه القيود بشكل مباشر - لأن أرباب العمل يتوقعون أن تترك النساء العمل في أي وقت، ولذلك يقل احتمال أن يستثمروا فيهن أو يرقوهن إلى مناصب أعلى.

وحيثما سئل ممثلو جهاز الإدارة عما إذا كانت قرارات تشغيل النساء تتأثر بعوامل مثل قرب العمل من البيت، وسلامة بيئة العمل، أشاروا إلى أن الشركة ليست مسؤولة عن سلامة الموظفين خارج المصنع. ولاحظ بعض أرباب الأعمال أن القرب عامل رئيسي لأنهم يستطيعون اجتذاب عدد أكبر من العاملات في المشروعات التي تقع بالقرب من القرى أو المناطق الأكثر اكتظاظاً بالسكان.



الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات

يتجاوز التحيز الواعي أحياناً التحيز غير الواعي، لاسيما في المعتقدات بشأن ما هو العمل الملائم للإناث، وما هو العمل الملائم للذكور، ويتجلى هذا غالباً في تقسيم مهني واضح للعمل.

ويتجلى التحيز غير الواعي في مكان العمل في المعايير التي توضع لتقييم الأداء، والمعتقدات الراسخة بشأن الاختلافات في معايير النجاح للذكور والإناث، والمقاومة لقيادة المرأة، وتحيز النساء تجاه النساء، واتجاه الإناث إلى «الاسترجال» والتخلي «بخصال ذكورية» حتى يمكنهن الترقى في مسيرتهن المهنية.

لوحظ العديد من التحيزات والاتجاهات التي تنطوي على تمييز في المعاملة في مختلف القطاعات. ويمكن بوجه عام تصنيفها فيما يلي: (١) القوالب والصور النمطية عن ملاءمة الرجال والنساء لأنواع مختلفة من الوظائف؛ (٢) تفضيل نموذج المدير «الذي يتميز بخصال ذكورية». ويساعد الرجال والنساء على السواء على استمرار التحيزات والقوالب النمطية، وهي راسخة الجذور في التصورات التي تمليها الموروثات الثقافية عن دور الرجل والمرأة في المجتمع، وتؤدي إلى العديد من مظاهر التحيز غير الواعي.

وبالتوازي مع ذلك، تتركز النهج الخاصة بالتشغيل بوجه عام على تعظيم الإنتاجية و«استخلاص» أكبر قيمة ممكنة من الموظفين. ويغيب نسبياً نموذج التشغيل الذي ينظر فيه إلى الموظفين على أنهم

شركاء في خلق القيمة، وتُعطى رفاقتهم أولوية. وفي مثل هذا الإطار، الذي يُتوقع فيه من الرجال الإفراط في العمل، ومن النساء أن يتحملن المسؤوليات الأسرية وحدهن، تتأثر المرأة التي تختار مع ذلك العمل تأثراً سلبياً بفهم للمساواة يقتصر على الحياد في معاملة الجنسين. ويأتي الحياد في معاملة الجنسين على حساب الإناث باعتبار العبء المزدوج الذي يتحملنه عاملاً في تعيينهن وترقياتهن، وليس في تقييم أدائهن.

ويجب أن تبدأ الجهود التي تستهدف التغلب على هذه الحقائق بإعادة تعريف مفاهيم «العمل». ويجب أيضاً أن تشمل على تدخلات على مستوى الشركة والمستوى المجتمعي. فعلى مستوى الشركة، يلزم بذل جهود واقعية مختلفة، منها ما يلي:

- إعطاء أولوية للتنوع بين الجنسين، وفهم القيمة التي يجلبها للشركة وللاقتصاد الوطني ككل.
- استخدام بيانات مُصنّفة حسب نوع الجنس لفهم المساوي وأوجه النقص، وتتبع مستويات التنوع بين الجنسين في مختلف الوظائف والإدارات.
- الإقرار بأشكال التحيز المجتمعية والمؤسسية والحواجز التي تحول دون اشتغال الجنسين.
- بدء تنفيذ تدخلات لمعالجة هذه التحيزات، ويجب أن يساند الملاك وجهاز الإدارة العليا هذه التدخلات.

وعلى المستوى المجتمعي، يلزم تنفيذ تدخلات تستهدف تغيير المفاهيم والتصورات على المدى الطويل من أجل تحليل الأدوار والمهام المنوط بأدائها الجنسان، وإنشاء عقد أكثر إنصافاً وسلامة بين الموظفين وأرباب العمل. ويتناول الفصل التالي بإسهاب التوصيات بشأن السياسات التي يمكن أن تمهد السبيل إلى هذه التغييرات.

القطاع العام

- تنفيذ وتقييم جهود وحملات على مستوى البلاد كلها لمعالجة الأسباب الجذرية للتحيز، بما في ذلك الأدوار التقليدية للجنسين، ومفاهيم الذكورية، وحقوق المرأة بوجه عام. ومن الضروري، على وجه التحديد، تعزيز الانحرافات الإيجابية في القطاعات والمناصب التي «يغلب عليها الذكور» تبعاً للقوالب النمطية، ومقاومة الأدوار التقليدية للجنسين. وعلى الرغم من أن هناك جهوداً مماثلة قيد التطبيق بالفعل على نطاق ضيق في مصر من خلال المجلس القومي للمرأة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والوكالة الألمانية



للتعاون الدولي، ومنظمات دولية أخرى، يجب وضع آليات تقييم من أجل قياس فاعلية هذه الحملات.^{١٨٤} ويجب أيضاً أن تُشرك هذه الحملات الرجال كمنفَعين ومنفَعين ومدافعين عن هذه القضية.

• إلزام الشركات المدرجة في البورصة وشركات القطاع العام بتقديم تقارير أكثر شمولاً، بما في ذلك الإبلاغ عن مستويات التنوع بين الجنسين لاسيما على مستوى مجالس الإدارة ومستوى جهاز الإدارة العليا. ويمكن أن يبدأ هذا بطلب بيانات مصنفة حسب نوع الجنس، والسياسات المتصلة بالعمل لتحقيق المساواة.

○ بناءً على البيانات التي يتم تجميعها، يمكن أن تبدأ المكاتب المعنية في القطاع العام وضع إستراتيجيات في قطاعات مُحددة لمعالجة الفجوات وأوجه النقص والقصور في كل قطاع. وسيتيح هذا للحكومة تقديم حوافز لقطاعات مُعينة لتحقيق التنوع بين الجنسين.

• سن تشريعات لضمان أن تكون قوة العمل أكثر شمولاً وإنصافاً. مع أن قانون العمل يعاجل قضايا مثل الأجر المتساوي، والموازنة بين متطلبات العمل والحياة من خلال ساعات العمل، وإجازات الأمومة والأبوة على السواء، والنص على توفير مرافق أساسية بالشركات الكبيرة، مثل مشروعات الرعاية النهارية، وساعات العمل المرنة، والنقل، وما إلى ذلك، فإنه يجب إنفاذ القانون بشكل أكثر صرامة، وثمة مجال لمزيد من التنقيح لمواد القانون.

○ في قطاعات المنسوجات، والصناعات الزراعية، والتصنيع الغذائي، من الضروري إضفاء الطابع القانوني على الجمعيات التعاونية، وأشكال العمل التي تُمكن النساء من الحصول على هياكل عمل أكثر استقلالية. واعتمدت ممارسات مماثلة على مستوى الشركات في الفلبين حيث ساعدت قواعد التزود بالمنتجات والأيدي العاملة من خلال التعاونيات على تحسين وضع النساء العاملات.^{١٨٥}

○ كانت أيسلندا من أوائل البلدان التي سنّت قانوناً بشأن المساواة في الأجر بين الجنسين. وقصّص القانون بدرجة ملموسة التحيزات لأحد الجنسين، وزوّد النساء بشعور بالمساواة والأمن.^{١٨٦} ويمكن للحكومة المصرية أن تحتذي بهذا المثال وتصبح من أوائل بلدان الأسواق الصاعدة التي تسن قانوناً للمساواة في الأجور.

• زيادة المعروض من النساء المؤهلات بتشجيعهن على التخصص في القطاعات التي تقل فيها نسب الذكور إلى الإناث. وتستطيع الحكومة أن تعمل بشكل وثيق مع القطاع الخاص لمساندة تثقيف النساء في القطاعات التي لا تزال تسعى جاهدة لتحقيق التنوع بين الجنسين.

• من أجل تقليص العبء الاقتصادي لتعيين النساء الذي يتحمّله القطاع الخاص، ينبغي أن تدرس الحكومة دعم تكاليف إجازة الأمومة والتأمينات الاجتماعية عن طريق المشاركة في دفع الرواتب التي تُعطى للنساء أثناء إجازة الأمومة. وتقدم أيسلندا التي يأتي ترتيبها في المركز الأول من حيث المساواة بين الجنسين تغطية كاملة لتكاليف إجازة الأمومة والأبوة، وهو ما يخفّف من التكاليف التي يتحمّلها القطاع الخاص.

• تستطيع الحكومة تحفيز مؤسسات الأعمال على تشغيل النساء من خلال تضمين النظام الضريبي

١٨٤- هام كاترين، وجوزيف روشين ماثاي، وفيت سيباستيان، وسينغ سانديب، ٢٠١٧، الذكاء المتعلق بالأنوع الاجتماعي للبنوك: تحويل الاهتمام إلى المساواة بين الجنسين، مؤسسة التمويل الدولية، واشنطن العاصمة، © مؤسسة التمويل الدولية.

١٨٥- منظمة الفاو، ٢٠١٥، فرص ومعوقات المساواة بين الجنسين في نماذج الأعمال الشاملة - دراسة حالة يونيفروتي في مينداناو بالفلبين، من إعداد ليونارد ريببكا، وأوزاريو مارتا، ومنجويتا فيرانيل ماري لويز، روما، إيطاليا، عنوان الرابط: <http://www.fao.org/3/a-i4444e.pdf>

١٨٦- اقتبس هذا من حديث أدلت به السيدة الأولى لأيسلندا في ٢٦ يناير ٢٠١٨ في كلية هارفارد كنيدي.



تعيين النساء، بما يكفل للشركات التي تصل إلى عدد مُعيّن من النساء الموظفات الحصول على خصم/ تخفيض ضريبي.

• يجب تعزيز قدرات مكتب أمين المظالم في المجلس القومي للمرأة حتى يمكنه معالجة الشكاوى التي ترد من الموظفات بشأن المعاملة المجحفة أو أشكال التحيز الخفي من القطاع الخاص.

• إنشاء «نظام إجازة الوالدين المدفوعة الأجر» الذي تشترك في تمويله الحكومة وأرباب الأعمال والمانحون، ويدفع فيه أرباب الأعمال نسبة مئوية ثابتة من المرتبات السنوية للموظفين الذكور والإناث كمساهمة في هذا الصندوق الذي سيُغطّي مرتبات الإناث في إجازة الأمومة الإلزامية التي تستمر أربعة أشهر. وسيُخفّف هذا من التحيز ضد تعيين الإناث لأن المساهمة نسبة مئوية من مرتبات جميع الموظفين. ويمكن الاقتداء في هذا الجهد بنموذج سنغافورة الذي تُغطّي فيه الحكومة ٨ أسابيع كاملة من إجازة الأمومة المدفوعة الأجر. وأنشأت أستراليا في عام ٢٠١١ نظاماً لإجازة الوالدين مدفوعة الأجر، يحق بموجبه لكل الآباء الجدد الحصول على بدل إجازة الأبوة الذي تتم تغطيته من الضرائب التي يتم تحصيلها من جميع المواطنين، ويمكن إعطاؤها لرب العمل بشكل مباشر أو أن يسترد الموظف قيمته من المكاتب الحكومية.

القطاع الخاص

إعادة صياغة إجازة الأمومة لتصبح «إجازة الوالدين» ويتم فيها تقسيم فترة الإجازة بين الأمهات والآباء، وتشجيع الآباء على الاستفادة من الوقت في المساعدة في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية.

• تشكيل فريق عمل يضم عناصر متميزة من القطاع الخاص يمكن استخدامها كنماذج يُحتذى بها لبقية القطاع الخاص. ويمكن تحقيق هذا بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة. وينبغي تقديم مكافآت إلى الشركات التي حققت أكبر تقدم في بلوغ التنوع بين الجنسين، وهو ما يساعد على خلق بيئة تنافس إيجابية داخل القطاع الخاص.

• تصميم مواصفات وإعلانات الوظائف بحيث تراعي المساواة بين الجنسين. ويجب على الشركات أن تحرص على أن تتسم العبارات المستخدمة في مكان العمل بمراعاة المساواة بين الجنسين، سواء كانت في وصف عمل المرأة، أو وصم ترتيبات العمل المرنة بالعار. عند التزوّد بالمواهب والمهارات، يمكن تحقيق هذا إما بتقادي استخدام «كلمات تتم عن تفرقة بين الجنسين مثل «حازم» أو موازنتها بكلمة مقابلة مثل «متعاون»^{١٨٧} فضلاً عن ذلك، يمكن تحسين إجراءات التعيين من حيث مراعاتها لاعتبارات المساواة بين الجنسين بجعل طلبات الوظائف في بادئ الأمر من مجهول بحذف اسم الطالب وعمره.

• اتباع نموذج «العودة للعمل» الذي وضعه جولدمان ساكس في الولايات المتحدة ويتضمن «إعادة منح التدريب المهني الداخلي» للأفراد الذين كانوا خارج قوة العمل لبعض الوقت. وتكون فترة التدريب الداخلي للأفراد ذوي الخبرة والمدربين الذين كانوا بعيدين عن قوة العمل. وتعرض ماستر كاردي أيضاً «برنامج مرحلة العودة» لتوجيه الأفراد الذين يعودون لقوة العمل وتزويدهم بدورات تدريب تنشيطية.^{١٨٨}

• نقل محور تركيز التدخلات من النساء في المستوى التنفيذي إلى النساء في المستويات الوسطى للإدارة من أجل تهيئة كادر من القيادات النسائية ذات الكفاءة. وقد سنّت الهند في ٢٠١٣ «قانون

١٨٧- ماكينزي وشركاه (٢٠١٧) "التركيز على ما هو فعّال من أجل التنوع بين الجنسين في مكان العمل". الرابط التالي:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/gender-equality/focusing-on-what-works-for-workplace-diversity>

١٨٨- أ.ت. كيرني (٢٠١٥) "تسريع الاقتصاد الرقمي، التنوع بين الجنسين في قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية"، الرابط التالي:

<https://www.atkearney.com/documents/10192/5580445/Connected+Women+2015-WDRReport.pdf/d3c08b0a-fab6-431c-80c0-0d332b9e882d>



الشركات» الذي ينص على وجوب أن تكون هناك امرأة على الأقل ضمن أعضاء مجلس إدارة كل الشركات المقيدة بسوق المال. وواجهت هذه الشركات افتقار مجالس الإدارة إلى أعضاء مؤهلات من النساء اللاتي كن قد ترقين في مختلف مستويات المناصب الإدارية.

• تتبّع مستويات التنوع بين الجنسين عن طريق تصنيف بيانات الشركات القائمة (مثل تقييمات الأداء، وطلبات شغل المناصب الرفيعة، والتعيينات الفعلية في هذه المناصب)، وتحديد الفجوات وفقاً لذلك، واستخدام هذا التحليل في اتخاذ القرارات من أجل معالجة الأسباب الجذرية. وينبغي التشجيع على إجراء حوارات صادقة، ومناقشة هذه البيانات في إطار أجندة الاجتماعات الأوسع والاجتماعات المنتظمة لجهاز الإدارة العليا كمؤشر على الأداء نحو تحقيق هدف يأتي على رأس الأولويات.^{١٨٩}

• تحديد «الانحرافات الإيجابية»، وتحسين فهم خبرات الشركات. وينبغي أن تتعلم الشركات من الانحرافات الإيجابية في القطاع الذي تنتمي إليه (الشركات التي حققت توازناً سليماً بين الجنسين)، ويجب أن تعمل كل شركة على تحسين فهمها للانحرافات الإيجابية داخل قوة عملها (النساء والرجال الناجحون الذين يتمتعون أيضاً بنمط حياة متوازن).

• الحرص على أن يكون التنوع بين الجنسين راسخ الجذور كجزء لا يتجزأ من قيم الشركة، وبذل جهود استباقية لتشغيل النساء المؤهلات من خلال ما يلي:

○ إعادة تشكيل العقلية الخاصة برعاية الطفل في موقع العمل وتوفير المرافق الداعمة.

○ العمل الدعوب مع الجامعات للاستفادة من معين النساء المؤهلات.

○ توفير ساعات عمل مرنة، و/أو مزايا للعمل عن بعد، وتعميمها بحيث تصبح في صميم قواعد العمل.

○ إجراء مناقشات مفتوحة بشأن أشكال التحيز لأحد الجنسين الموجودة والعمل على بث ثقافة تقتضي التنبيه حينما يأتي أحدٌ تصرفاً ينطوي على تحيز.

○ العمل على أن يتخذ جهاز الإدارة العليا، ولاسيما إدارة الموارد البشرية، دائماً إجراءات تصحيحية. وأحد سبل تحقيق ذلك هو إجراء مقابلات مع الموظفين الذين تركوا العمل من أجل تحديد أي قضايا تتعلق بمعاملة الجنسين تجعل الموظفين يتركون وظائفهم.

■ يمكن إرسال مسوح لا تتطلب الإفصاح عن هوية المشاركين فيها إلى الموظفين السابقين لجمع المعلومات عن التحديات والفرص وحوادث التمييز في المعاملة أو التحيز غير الواعي.^{١٩٠}

○ وضع مقاييس كمية لتقييم الإنتاجية، وتقييم الموظفين من أجل تقليل التقييمات ذات الطابع الشخصي للموظفات التي قد تكون متحيزة.

• تكوين تجمّعات ودوائر من الشركات داخل القطاع الواحد حيث يمكنها عقد لقاءات دورية لإجراء مناقشات وتبادل الآراء بشأن كيف يمكنها العمل على تحسين مستويات المساواة بين الجنسين في القطاع ومعالجة التحيزات القائمة.

• يستطيع المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع منظمات دولية أخرى تصميم برنامج تدريبات الذكاء في

١٨٩- جامعة ملبورن، التقرير الختامي لمشروع إستراتيجية المساواة بين الجنسين في مكان العمل، عنوان الرابط:

https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/GE_Report_Final.pdf

١٩٠- كوك روس (٢٠٠٨) "إستراتيجيات ثبتت جدواها لمعالجة التحيز غير الواعي في مكان العمل، استكشاف التحيز غير الواعي" المجلد ٢،

العدد ٥، عنوان الرابط: <http://www.cookross.com/docs/UnconsciousBias.pdf>



التعامل مع الجنس الآخر^{١٩١} التي تهدف إلى تعريف الموظفين والمديرين على مفاهيم التكافؤ والتحيز، وشرح المبررات الاقتصادية، وبيان الأساليب الفنية لمكافحة التحيز غير الواعي. ويجب أن تقترن هذه التدريبات بالتوصيات الأخرى التي ذُكرت آنفاً وتُشجّع على إجراء تغييرات واسعة في الإطار البيئي السائد.^{١٩٢}

- إعادة تقديم وتوسيع نطاق نموذج ختم المساواة بين الجنسين الذي تطلب فيه الشركات في مختلف القطاعات استصدار شهادة يمكن للمجلس القومي للمرأة تقديمها لتشجيع الشركات على تطبيق معايير معينة وإنفاذ سياسات معينة من أجل تحقيق التنوع بين الجنسين.
- اعتماد سياسة عدم التهاون مطلقاً مع التمييز في المعاملة أو التحرش.
- تحسين قنوات الاتصال بين الموظفين والإدارة حتى يتمكن الموظفون الذكور والإناث من التعبير عن همومهم أو مقترحاتهم.
- رعاية القيادات والنماذج التي تُحتذى من النساء في إنجازات مسيرتهن المهنية من أجل إلهام النساء الأخريات بشأن الفرص المتاحة لهن.

وأخيراً، في ظل سعي مصر إلى أن تصبح اقتصاداً مستداماً سريع النمو وفقاً لرؤية ٢٠٣٠، سيكون من الضروري أن يصبح العمل من أجل المساواة بين الجنسين في صميم جهود الحكومة. إن المساواة بين الجنسين لم تعد ترفاً، بل ضرورة. ويُقدّم الإطار ٥-١ أدناه نظرة متفحصة على نموذج للمساواة بين الجنسين لمصر.

١٩١- هام كاترين، وجوزيف روشين ماثاي، وفيت سيباستيان، وسينغ سانديب، ٢٠١٧، الذكاء المتعلق بالنوع الاجتماعي للبنوك- تحويل الاهتمام إلى المساواة بين الجنسين، مؤسسة التمويل الدولية، واشنطن العاصمة، © مؤسسة التمويل الدولية، الرابط: [URL:http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3dbbf98a-f919-408e-bca0-700e4c0efecd/SheWorks+Final+Report.pdf?MOD=AJPERES](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3dbbf98a-f919-408e-bca0-700e4c0efecd/SheWorks+Final+Report.pdf?MOD=AJPERES)

١٩٢- جامعة وارتون في بنسلفانيا (٢٠١٦) "المساواة بين الجنسين حسب التصميم: بناء مكان عمل أكثر شمولاً (وإنتاجية)"، عنوان الرابط: <http://knowledge.wharton.upenn.edu/article/gender-equality-design-building-inclusive-productive-workplace/>



الإطار ٥-١ نموذج للمساواة بين الجنسين، مصر - تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، ومكافحة العنف ضد المرأة

على الرغم من النظر إلى التوظيف في العادة على أنه أحد مصادر تمكين المرأة، فإن التمكين الاقتصادي للمرأة قد يؤدي عن غير قصد في بعض البيئات إلى إشاعة وانتشار العنف ضدها، وذلك إذا لم تُعالج الأعراف الخاصة بالفروق بين الجنسين والتي تؤيد عنف الرجل في حق المرأة. ومن خلال شراكات بين القطاعين العام والخاص، وبين وزارة القوى العاملة المصرية، ومنظمات غير حكومية، والقطاع الخاص، فإن نموذج المساواة بين الجنسين يهدف إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة ومنع العنف ضدها. والهدف هو تعزيز مستويات المساواة بين الجنسين في الوصول إلى الوظائف والحفاظ عليها في القطاع الخاص، مع الاهتمام بردود الفعل المناهضة للنساء في منازلهن، ومن الموظفين الآخرين. ويتم تنفيذ هذا التدخل على العديد من المستويات، منها المجتمع المحلي والقطاع الخاص، ويستهدف الشركات الخاصة التي تُوظف أو يمكنها أن تُوظف النساء. وهو يساعد الشركات الخاصة على تدعيم نهجها في العمل من أجل المساواة بين الجنسين في ممارساتها الخاصة بالتشغيل، وإيجاد بيئة عمل مواتية للمرأة تتسم بأنها منتجة وتقوم على الاحترام، وكذلك المجتمعات المحلية المستهدفة بشأن بناء التفاهم والاستجابة في مواجهة العنف المنزلي.

ومن خلال مبادرة الصالحية للتمكين الاقتصادي للمرأة^١، اعتمدت وزارة القوى العاملة نموذج المساواة بين الجنسين ونفذت برنامج ختم المساواة بين الجنسين وهو عملية اعتماد تكفل المساواة في الفرص بين النساء والرجال في الشركات العامة والخاصة من حيث التعيينات والتدريب والتطوير المهني وأن يتمتعوا ببيئة عمل مأمونة. وتقوم وزارة القوى العاملة بتقييم الشركات الخاصة في ضوء مقاييس المساواة بين الجنسين وتمنح ختم المساواة للشركات التي تستوفي الحد الأدنى من المعايير المطلوبة. ويتيح هذا التدخل تقديم تدريب مُصمَّم خصيصاً للشركات المشاركة بشأن كيفية تنفيذ مراجعة لأوضاع المساواة بين الجنسين، وتشكيل فريق عمل للمساواة بين الجنسين، ومكتب للتظلم من أجل تعميم المساواة بين الجنسين في التعيين والترقيات وإقامة بيئة عمل داعمة تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين. ومبادرة الصالحية ذات طبيعة متعددة الأبعاد، إذ تستهدف المجتمعات المحلية القاعدية، والمجتمع المدني والحكومات لضمان الاستدامة وإضفاء الطابع المؤسسي على التغيير. واستقادت خمسة مصانع في محافظة الشرقية من برنامج لبناء القدرات لدمج نموذج المساواة بين الجنسين في أعمالها في عام ٢٠١٥. وفضلاً عن ذلك، أشرك البرنامج ٤٠٠ من موظفي الخدمة المدنية من وزارة القوى العاملة من خلال ٢٦ دورة تدريبية عن اعتماد ختم المساواة بين الجنسين ودمج المساواة بين الجنسين في أنظمتها الإدارية.^٢

١- مبادرة الصالحية للتمكين الاقتصادي للمرأة تقودها وزارة القوى العاملة بالتعاون مع مركز البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية بالقاهرة، وبدعم مالي وفني من صندوق المساواة بين الجنسين التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

2- <http://arabstates.unwomen.org/en/news/stories/٢٠١٦/١/salheya>

المصدر:

<http://www.svri.org/sites/default/files/attachments/٢٠١٧-٠٤-١٨/١١٦٥٧-GBV-PrestonPosters-v٢-PRINT/٢٠١٢٠-Egypt.pdf>



الفصل السادس:

صناعات واعدة في تشغيل النساء في الاقتصاد المصري

مقدمة

يتمثل الغرض من هذا الفصل في استكشاف الفرص المتاحة لتوسيع نطاق تشغيل النساء في القطاع الخاص المصري عن طريق تحديد وتحليل هيكل التشغيل في الصناعات التي تُوظف النساء على نحو غير متناسب. ومحور تركيز التحليل هو العاملون بأجور ورواتب في المؤسسات الثابتة في القطاع الخاص، وبدرجة أقل، في القطاع العام.^{١٩٣} ونظراً لأن هذه المجموعة المستهدفة تستبعد النساء العاملات في الحكومة، وفي وظائف بدون أجر، وفي وظائف بأجر خارج منشآت الأعمال، فإنها لا تؤلف سوى ١٢٪ من إجمالي وظائف النساء في مصر و ٢٣٪ من وظائف النساء بأجر، في المتوسط في الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٤. ويؤلف القطاع الخاص نحو ٨٧٪ من هذه المجموعة المستهدفة والمؤسسات العامة ١٣٪ فحسب. وأظهر مسح القوى العاملة أن حصة الموظفين العاملات ضمن العاملين بأجور ورواتب في مؤسسات القطاعين العام والخاص تبلغ ١١,٦٪ (١٢,١٪ في القطاع الخاص و ٩,٢٪ في القطاع العام).^{١٩٤}

أبرز ١٢ قطاعاً لتشغيل النساء في الاقتصاد المصري

يعتمد تحديد أبرز ١٢ مجالاً لتشغيل النساء في القطاع الخاص على بيانات من تعداد المنشآت ٢٠١٢/٢٠١٣، ومسوح القوى العاملة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٤، وكذلك على بيانات من مسح تقييم مناخ الاستثمار في ٢٠١٣ و ٢٠١٦^{١٩٥} (يعرض الملحق ٦ تفاصيل عن المنهجية، ويقدم الملحق ٦ بيانات إحصائية). ووفقاً لما تُظهره بيانات هذه المصادر، يبلغ متوسط نسبة العاملات في مجموعة أبرز ١٢ قطاعاً ٣١,٣٪ مقابل ١٧,٤٪ إجمالاً، و ٧٪ في بقية الصناعات. ويشهد قطاع الرعاية الاجتماعية أعلى نسبة من العاملات الإناث أو نحو ٧٠٪، وهي تشمل مراكز رعاية الطفل، ودور رعاية المسنين، ودور رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة. والقطاعان التاليان هما التعليم وصحة الإنسان اللذان تبلغ حصة الإناث من الوظائف فيهما ٥٩٪ و ٥١٪ على الترتيب. ولا عجب أن أكثر القطاعات تشغيلاً للنساء هي تلك التي تؤدي أنشطة ذات صلة بأعمال الرعاية التي تؤديها النساء في المحيط الأسري. وهذه الأنشطة الخاصة «باقتصاد توفير الرعاية» تليها ثلاث صناعات تحويلية: الملابس، وأجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات، والصناعات الدوائية. وتدرج معظم الأنشطة الباقية في قطاع الخدمات، ومنها الخدمات الأكثر تطوراً، مثل الخدمات المالية، ووكالات السياحة والسفر، وخدمات الأعمال، والأنشطة العقارية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وفي الطرف الأدنى للتطور، تجارة التجزئة. وتُعد تجارة التجزئة في الواقع أكبر نشاط في تشغيل الإناث، مع أنه حلّ في المركز الحادي عشر في مجموعة أبرز ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء من حيث نسبة العاملات الإناث فيه.

وقبل الانتقال إلى تحليل الاتجاه السائد في التشغيل في أبرز ١٢ قطاعاً في القطاع الخاص بمرور الزمن، وخصائص الإناث العاملات داخل هذه الصناعات، سنبحث هل هي القطاعات ذات الصلة بتشغيل النساء في المؤسسات العامة أيضاً، كما تظهر بيانات تعداد المنشآت ٢٠١٣. (يعرض الجدول ٦-ب-١ والملحق ٦ القطاعات التي تتعدى فيها نسبة تشغيل الإناث في قطاع المنشآت العامة المستوى فوق المتوسط).

١٩٣- هذه هي مجموعة العمال الذين تغطيهم مسوح المنشآت ذات التمثيل الوطني مثل التعداد الاقتصادي. وتغطي مسوح البنك الدولي لتقييم مناخ الاستثمار نفس مجموعة العمال في قطاعات مختارة للصناعات التحويلية والخدمات.

١٩٤- احتسبه المؤلف من بيانات مُجمّعة من مسح القوى العاملة للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء للسنوات ٢٠٠٨-٢٠١٤.

١٩٥- انظر ملحق المنهجية للاطلاع على المزيد من التفاصيل عن مصادر البيانات التي استخدمت.

ووفقاً لما أظهره تعداد المنشآت ٢٠١٣، يوجد ما مجموعه ١١٠ آلاف امرأة عاملة في المنشآت العامة، تبلغ نسبتهم ١٠,٢٪ من قوة العمل في القطاع العام. وتضم قائمتنا لأبرز ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء أعلى ستة قطاعات في الجدول ٦-ب-١، وقد حلت تجارة التجزئة في المركز الثامن في هذه القائمة. وتساهم هذه القطاعات السبعة مجتمعةً بنسبة ٤٤٪ من وظائف النساء في المنشآت العامة. وتشمل الفئات الكبيرة الأخرى لتشغيل النساء في المنشآت العامة توليد الكهرباء، والنقل الجوي، وتجارة الجملة.

اتجاهات نمو الوظائف في أبرز ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء

ينطوي تحديد اتجاهات التشغيل للقطاعات المُفصَّلة إلى حد ما في مصر على صعوبات كبيرة بسبب التغيرات في أنظمة التصنيف الصناعي التي تستخدمها الأجهزة الإحصائية بمرور الوقت. ومرة أخرى، نستخدم بيانات من مسح الأسر والمنشآت لرصد اتجاه التشغيل في القطاعات المُحدَّدة آنفاً. ونستخدم بادئ الأمر بيانات من إحصاءات تعداد المنشآت لعامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٦ ونقارنها بتعداد المنشآت ٢٠١٢/٢٠١٣ الذي استخدمناه آنفاً. ونستخدم ثانياً بيانات من مسح القوى العاملة ٢٠٠٠/٢٠٠١ ونقارنها بالبيانات من الأعوام ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٤ التي استخدمناها آنفاً. ونظراً لأن تعدادات المنشآت لا تتضمن تصنيف الوظائف حسب نوع الجنس أو الوضع الوظيفي، فإننا نفحص اتجاهات التشغيل الكلية لرصد الاختلافات في معدلات النمو بين أعلى ١٢ قطاعاً ملائماً لتشغيل النساء، وبينها وبين بقية المنشآت في القطاع الخاص (الجدول ٦-١ التالي). وسجّل أعلى ١٢ قطاعاً إجمالاً نمواً نسبته ٥٪ سنوياً في الفترة من ١٩٩٦ إلى ٢٠٠٦، و٣٪ سنوياً من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٣، ويتسق هذا مع النمو الكلي للتشغيل في القطاع الخاص داخل المنشآت على مدى الفترتين الزمنيةتين والذي بلغ ٣٪ سنوياً و ٤٪ سنوياً على الترتيب.

الجدول ٦-١ نمو التشغيل في أبرز ١٢ قطاعاً وفقاً لسلسلة تعداد المنشآت ١٩٩٦-٢٠١٣

القطاع	إجمالي عدد الوظائف			المؤشر (١٠٠=١٩٩٦)		متوسط معدل النمو السنوي (%)	
	1996	2006	2013	2006	2013	1996-2006	2006-2013
الرعاية الاجتماعية	31,710	88,010	215,093	278	678	10	13
التعليم	126,070	114,390	253,465	91	201	-1	11
صحة الإنسان	125,940	198,270	180,467	157	143	5	-1
صناعة الملابس	153,490	304,470	243,649	198	159	7	-3
تجارة التجزئة	1,374,420	2,200,600	2,520,724	160	183	5	2
خدمات الأعمال	127,370	196,570	325,360	154	255	4	7
تصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية	7,630	9,060	22,398	119	294	2	13
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	11,240	112,360	212,786	1,000	1,893	23	9
الخدمات المالية	62,710	33,320	51,467	53	82	-6	6
الصناعات الدوائية	5,590	4,860	35,256	87	631	-1	28
وكالات السفر والسياحة	15,170	29,230	59,446	193	392	7	10
الأنشطة العقارية	3,680	14,180	57,772	385	1,570	13	20
إجمالي أعلى ١٢ قطاعاً	2,045,020	3,305,320	4,177,882	162	204	5	3
إجمالي وظائف القطاع الخاص في المنشآت	4,715,930	6,455,190	8,274,809	137	175	3	4

المصدر: حسابات المؤلفين من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وتعداد المنشآت لعامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٦ والتعداد الاقتصادي ٢٠١٢/٢٠١٣.



سُجِّلت المجموعة الأولى من القطاعات في أبرز ١٢ قطاعاً نمواً أسرع من المتوسط في الفترتين كلتيهما (١٩٩٦ إلى ٢٠٠٦، و٢٠٠٦ إلى ٢٠١٣). وتشمل هذه المجموعة الرعاية الاجتماعية التي بلغ معدل نموها ١٠٪ و ١٣٪ سنوياً على الترتيب، والأنشطة العقارية التي نمت بنسبة ١٣٪ و ٢٠٪ سنوياً، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ٢٣٪ و ٩٪، ووكالات السياحة والسفر ٧٪ و ١٠٪ سنوياً على الترتيب. وسُجِّلت المجموعة الثانية من الصناعات نمواً أبطأ من المتوسط في الفترة من ١٩٩٦ إلى ٢٠٠٦، لكنها حققت نمواً أسرع من المتوسط في الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٣. وتشمل هذه المجموعة: التعليم الذي انكمش في الفترة الأولى بنسبة ١٪ سنوياً، ثم نما بنسبة ١١٪ سنوياً، وخدمات الأعمال الذي بلغ معدل نموها ٤٪ سنوياً في الفترة الأولى ثم ارتفع إلى ٧٪ سنوياً، وتصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية الذي نما في بادئ الأمر بنسبة ٢٪ سنوياً، ثم تسارعت وتيرة نموه إلى ١٣٪ سنوياً، والخدمات المالية الذي انكمش بادئ الأمر بمعدل ٦٪ سنوياً، ثم حقق نمواً نسبته ٦٪ سنوياً، وأخيراً الصناعات الدوائية الذي انكمش بادئ الأمر بنسبة ١٪ سنوياً ثم تسارعت وتيرة نموه إلى ٢٨٪ سنوياً في الفترة الثانية. وثمة مجموعة ثالثة من القطاعات حققت نمواً سريعاً في الفترة الأولى، ثم تراجع نموها في الفترة الأحدث. وتشمل هذه المجموعة صحة الإنسان (٥٪ وسالب ١٪ سنوياً)، وصناعة الملابس (٧٪ وسالب ٣٪ سنوياً)، وتجارة التجزئة (٥٪ و ٢٪ سنوياً).

وأظهر تحليل لاتجاهات التشغيل في نفس القطاعات من مسح القوى العاملة للفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٤ أن معدل النمو الإجمالي للوظائف ذات الأجر في القطاع الخاص داخل المنشآت بلغ ٧٪ سنوياً في الفترة الفرعية الأولى، ثم تراجع بدرجة كبيرة إلى ٢٪ سنوياً في الفترة الفرعية الثانية، وهو ما تزامن في معظمه مع الأزمة المالية العالمية، والأزمة الاقتصادية التي أعقبت ثورة ٢٥ يناير (الجدول ٦-ب-٣ والملحق ٦-ب). ويضاهي متوسط معدلات النمو في قائمتنا لأعلى ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء معدلات النمو الكلية بشكل كامل تقريباً في الفترتين الزمنية الفرعيتين. ومرة أخرى، توجد مجموعة أولى ضمن قائمتنا لأعلى ١٢ قطاعاً تجاوزت باستمرار معدل النمو الكلي في الفترتين كلتيهما. وتشمل هذه المجموعة كما كان الحال من قبل الرعاية الاجتماعية، والأنشطة العقارية. أمّا قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي فاق نموه المتوسط في الفترتين في بيانات المنشآت، فإنه سجّل نمواً سريعاً جداً في الفترة الأولى هذه المرة أيضاً، لكنه تراجع إلى معدل نمو قدره صفر في المائة في الفترة الثانية. والمجموعة الثانية من القطاعات التي سجلت نمواً أبطأ من المتوسط في الفترة الأولى لكن تسارعت وتيرة نموها في الفترة الثانية تشمل كما كان الحال من قبل التعليم والصناعات الدوائية. وكانت خدمات الأعمال ضمن هذه المجموعة في بيانات المنشآت، غير أن تسارع وتيرة نموها لم يتأكد في بيانات مسح القوى العاملة. وأمّا المجموعة الثالثة التي سجلت نمواً سريعاً في الفترة الأولى ثم تباطأ نموها فتشمل كما كان الحال من قبل صحة الإنسان وصناعة الملابس وتجارة التجزئة. والآن، ينضم إلى هذه المجموعة تصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والخدمات المالية، وخدمات الأعمال، ووكالات السفر والسياحة.

وتُعزى الاختلافات في اتجاهات النمو بين بيانات المنشآت وبيانات مسح القوى العاملة على الأرجح إلى الاختلافات في تعريف الفترتين الفرعيتين. فالفترة الفرعية الثانية في بيانات مسح القوى العاملة ترصد الكثير من آثار الأزمة الاقتصادية التي أعقبت الثورة، ومن ثم تشمل قطاعات أكثر تباطؤاً. وعلى أي حال، فإن القطاعات التي سجلت باستمرار نمواً أسرع من المتوسط بين قائمة أعلى ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء في مجموعتي البيانات هي الرعاية الاجتماعية والأنشطة العقارية. والقطاعات التي تسارعت معدلات نموها في الآونة الأخيرة هي التعليم والصناعات الدوائية. أمّا القطاعات التي تراجع نموها فهي باستمرار صحة الإنسان وتجارة التجزئة وصناعة الملابس. وأظهرت القطاعات الخمسة الباقية اتجاهاً انكماشياً في مجموعتي البيانات، ومن بينها قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي سجّل نمواً سريعاً جداً ولكن بوتيرة متباطئة.

خصائص قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء

يبحث هذا الجزء خصائص قوة العمل النسائية في أعلى ١٢ قطاعاً التي تم تحديدها آنفاً من حيث التوزيع بين المناطق، والتوزيع حسب المستوى التعليمي ومستوى مهارات الوظائف، والتوافق بين التعليم ومتطلبات الوظائف من



المهارات. ويجري أيضا تحليل توزيع قوة العمل النسائية حسب السن، وتوزيعها حسب الحالة الاجتماعية، وتستخدم بيانات مُجمّعة لمسوح القوى العاملة للسنوات من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٤، ما لم يُذكر خلاف ذلك. ويعد تجميع البيانات عبر عدة سنوات عنصرا ضروريا للحصول على حجم عينة كاف لإجراء تقديرات موثوق بها.

التوزيع بين المناطق: تنقسم مصر إلى أربع مناطق كبيرة: (أ) منطقة المدن الكبرى التي تشمل المحافظات الحضرية، القاهرة والإسكندرية والسويس، وبورسعيد؛ (ب) منطقة الوجه البحري التي تشمل كل محافظات الدلتا عدا الإسكندرية؛ (ج) منطقة الوجه القبلي التي تشمل كل محافظات صعيد مصر، ومنها الجيزة؛ (د) المنطقة الحدودية التي تشمل جميع المحافظات الحدودية، مطروح والوادي الجديد والبحر الأحمر وشمال سيناء وجنوب سيناء (يعرض الشكل ٦-ب-١ والملحق ٦-ب توزيع قوة العمل النسائية بين المناطق في أعلى ١٢ قطاعا من حيث تشغيل النساء).

تتوزع وظائف النساء بأجر في أعلى ١٢ قطاعاً توزيعاً مماثلاً للتشغيل العام للنساء في المنشآت الخاصة، وتتركز في العادة في محافظات المدن الكبرى بالنسبة للنساء في سن العمل. وتمثل الرعاية الاجتماعية القطاع الذي تبدو الوظائف فيه موزعة على نحو مماثل إلى حد كبير للإناث في سن العمل. والقطاعات الأشد تركّزا في منطقة المدن الكبرى هي الأنشطة العقارية ووكالات السياحة والسفر، إذ يبلغ نصيبهما أكثر من ٧٠٪ من وظائف النساء في تلك المنطقة. ومن القطاعات الأخرى التي تتركز في منطقة المدن الكبرى الخدمات المالية، والصناعات الدوائية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. والقطاع الوحيد الذي له وجود غير متناسب في الوجه البحري لمصر هو تصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية، وله أيضا وجود غير متناسب في المحافظات الحدودية. وتحظى منطقة الوجه القبلي بمصر فيما يبدو بحصص مملوسة من وظائف النساء في الخدمات المالية ومجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولكن هذا مرجعه على الأرجح أن تعريف منطقة الوجه القبلي يشمل محافظة الجيزة وهي جزء من القاهرة الكبرى.

التوزيع حسب مستوى التحصيل الدراسي ومستوى مهارات الوظائف والتوافق بينهما

يتناول هذا القسم توزيع قوة العمل النسائية في كل من القطاعات الاثنى عشر محل الدراسة حسب مستوى التحصيل الدراسي ومستوى مهارات الوظائف في كل قطاع.

ينقسم التحصيل الدراسي إلى المجموعات الأربع التالية:

١- المستوى الأقل من الأساسي: يشمل الأميين ومن لم يتموا تعليمهم الابتدائي؛

٢- المستوى الأساسي: يشمل الحاصلين على التعليم الابتدائي والإعدادي؛

٣- مستوى التعليم الثانوي وما بعده: يشمل التعليم الثانوي الفني، ومعاهد التعليم الفني المتوسط بنظام السنتين؛

٤- التعليم الجامعي وما فوقه.

تنقسم مستويات مهارات الوظائف إلى الفئات الفرعية الثلاث التالية على أساس المهنة:

١- فئة ذوي المهارات المحدودة: تشمل كل المهن اليدوية، بما في ذلك عمال الزراعة، والعمال الحرفيون، ومُشغّلو الماكينات، والمهن الأولية؛

٢- فئة أشباه المهرة: تشمل الأعمال المكتبية، والفنيين والحرفيين المساعدين، وعمال المبيعات، وبعض عمال الخدمات؛

٣- فئة العمال المهرة: تشمل المديرين الإداريين، وكبار المديرين التنفيذيين، والمهنيين، مثل المعلمين والمحامين

والمهندسين والأطباء، إلخ.

ثم وضعنا مُتغيِّراً يشير إلى مدى التوافق بين التحصيل الدراسي للفرد ومتطلبات المهنة التي يعمل فيها من المهارات. ويأخذ هذا المُتغيِّر القيم التالية:

- ذو مؤهلات أكثر من المطلوب، إذا كان مستوى التحصيل الدراسي يفوق متطلبات المهارات؛
- ذو مستوى مناسب من المؤهلات، إذا كان مستوى التحصيل الدراسي يلبي متطلبات المهارات؛
- ذو مؤهلات أقل من المطلوب، إذا كان مستوى التحصيل الدراسي أقل من متطلبات المهارات؛

ولتفعيل هذا المُتغيِّر، وضعنا الافتراضات التالية: الوظائف التي تتطلب مهارات عالية تستلزم الحصول على درجة جامعية أو ما فوقها، ووظائف أشباه المهرة تتطلب الحصول على شهادة الثانوية أو ما بعدها، ووظائف المهارات المحدودة لا تتطلب الحصول على أي شهادة. ونظراً لأن البيانات المأخوذة من مسح القوى العاملة لعام ٢٠٠٨ تستخدم تصنيفاً للمهن مختلفاً عن البيانات اللاحقة، فإن البيانات المُجمَّعة في الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٤ استُخدمت لتعريف متطلبات المهارات، وبيان مدى التوافق بين متطلبات المهارات والمستوى التعليمي.

فالعاملات بأجر في القطاع الخاص حاصلات في العادة على مستوى تعليمي أعلى كثيراً من المتوسط بين الإناث في سن العمل (الشكل ٦-ب-٢ والملحق ٦-ب). ومع أن نسبة الحاصلين على تعليم دون المستوى الأساسي بين السكان في سن العمل تبلغ ٤٢٪ ونسبة الحاصلين على تعليم جامعي ١١٪، فإن التوزيع يكاد يكون عكس ذلك تماماً بالنسبة للعاملات بأجر في المنشآت الخاصة، ١٢٪ للتعليم دون الأساسي، و٤١٪ للتعليم الجامعي وما فوقه. وفي الواقع، فإن العاملات بأجر في المنشآت الخاصة حاصلات على مستوى تعليمي أفضل كثيراً من نظرائهن الذكور. إذ تبلغ نسبة الحاصلين على تعليم دون المستوى الأساسي فيما بين الذكور تقريبا ضعف نظيرها لدى الإناث عند ٢٢٪، وتبلغ نسبة الحاصلين على تعليم جامعي قرابة النصف عند ٢١٪. ويرجع هذا الاختلاف إلى الطبيعة الانتقائية للوظائف ذات الأجر للنساء، حيث ترتبط مشاركة الإناث في الوظائف ذات الأجر ارتباطاً قوياً بمستوى التحصيل الدراسي، ولكن هذا الارتباط يقل كثيراً لدى الرجال.

ويزيد المستوى التعليمي للعاملات الإناث في القطاعات الاثني عشر محل الدراسة زيادة طفيفة عن العاملات بأجر في القطاع الخاص بوجه عام، إذ يُقدَّر أن نسبة الحاصلات على تعليم دون الأساسي تبلغ ١٠٪، ونسبة الحاصلات على تعليم جامعي أو ما فوقه ٤٣٪. ويختلف توزيع الوظائف حسب مستوى التحصيل الدراسي للإناث العاملات اختلافاً كبيراً بين القطاعات الاثني عشر. وتوجد العاملات الأكثر تعليماً في الخدمات الأكثر تطوراً، مثل وكالات السفر والسياحة، والخدمات المالية، وخدمات الأعمال، حيث تحمل أكثر من أربع من كل خمس عاملات درجة جامعية. ويلي هذه القطاعات التعليم والأنشطة العقارية وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث يحمل نحو ثلثي العاملات درجة جامعية. ويوجد بصناعة الملابس أقل العاملات تعليماً، إذ إن ما يزيد قليلاً على نصف العاملات حاصلات على درجة الثانوية أو ما بعد الثانوية، وحوالي ٤٠٪ على التعليم الأساسي أو ما دونه. يلي ذلك قطاعات تجارة التجزئة وصحة الإنسان والرعاية الاجتماعية التي يوجد بها أقل العاملات تعليماً. غير أنه حتى في هذه القطاعات، فإن نحو نصف العاملات حاصلات على شهادة التعليم الثانوي أو ما بعده، والرابع إلى الثلث على درجة جامعية.

ونظراً لأن العاملات في المتوسط أكثر تعليماً، من المتوقع في المتوسط أن تكون المهن التي يعملن فيها أيضاً أكثر احتياجاً لذوي المهارات. وتُظهر البيانات أن العاملات في منشآت تابعة للقطاع الخاص يعملن، في المتوسط، في مهن أكثر احتياجاً للمهارات من الذكور (الشكل ٦-ب-٣ والملحق ٦-ب).

تبلغ نسبة العاملين الذكور في المهن ذات المهارات المحدودة ٥٠٪، أمّا في المهن ذات المهارات العالية فتبلغ



١٥٪ فحسب، وفي المقابل تبلغ نسبة العاملات الإناث ٢٧٪ و٣٥٪ على الترتيب.^{١٩٦} وتقل نسبة النساء في قائمة أعلى ١٢ قطاعاً في المهن ذات المهارات المحدودة، لكنها ترتفع في مهن أشباه المهرة التي تشتمل على ٥١٪ من الإجمالي. والقطاعات الثلاثة التي توجد بها أعلى نسبة من المهن ذات المهارات العالية هي الخدمات المالية وخدمات الأعمال والتعليم. وتوجد بقطاع صناعة الملابس أعلى نسبة من المهن ذات المهارات المحدودة.

ويظهر تحليل لمدى التوافق بين متطلبات الوظائف من المهارات ومستوى التحصيل الدراسي للعمال - دون أن يؤخذ في الاعتبار اكتساب مهارات معينة من جانب العمال، وإنما الاقتصاد على ما إذا كان التحصيل الدراسي العام يناسب المهنة التي يعملون فيها- أنه توجد درجة كبيرة من عدم توافق المهارات في القطاع الخاص المصري، واتخذ عدم التوافق في الغالب شكل عمال مؤهلين بمهارات أعلى مما تتطلبه وظائفهم (الشكل ٦-ب-٤، والملحق ٦-ب). واستناداً إلى البيانات، اتضح أن ٣٠٪ من العمال الذكور بأجر يتمتعون بمؤهلات أعلى مما تتطلبه وظائفهم، و١٠٪ بمؤهلات أقل من المطلوب. وفيما بين العاملات بأجر بوجه عام، تتمتع نسبة أصغر بمؤهلات أعلى مما تتطلبه وظائفهن (٢٤٪)، ونسبة أكبر قليلاً بمؤهلات أقل من المطلوب (١٢٪). إلا أن نسبة زيادة المؤهلات عن متطلبات الوظائف بين النساء العاملات في قائمة أعلى ١٢ قطاعاً تزيد بدرجة كبيرة، إذ تبلغ ٤٤٪. وتمثل الأنشطة العقارية، ووكالات السفر والسياحة، وتجارة التجزئة القطاعات التي تشهد أكبر نسب من العاملين الذين يحملون مؤهلات أعلى من المطلوب. وقد تكون درجة زيادة مؤهلات العاملين عن متطلبات الوظائف مبالغاً فيها قليلاً في قطاعي الأنشطة العقارية ووكالات السفر والسياحة، نظراً لأن وظائف المبيعات مُصنّفة على أنها تتطلب أشباه المهرة، لكن وظائف المبيعات في هذين القطاعين قد تتطلب فعلاً مستويات أعلى من المهارات. ويوجد بقطاع التعليم أعلى نسبة من العاملين الذين يحملون مؤهلات أقل من المطلوب. ويرجع هذا على الأرجح إلى أن الكثير من المعلمين القدامى مازالوا يحملون دبلوم المعلمين على الرغم من أن مهن التعليم مصنفة على أنها تتطلب ذوي المهارات ومن ثم تشترط الحصول على درجة جامعية.

التوزيع حسب الفئة العمرية والحالة الاجتماعية

نظراً لأن النساء يتركن في العادة الوظائف ذات الأجر في القطاع الخاص عند الزواج، تتسم قوة العمل من النساء في القطاع الخاص بأنها أصغر سناً ومن غير المتزوجات (هندي ٢٠١٥؛ أسعد وكرافت وسلوانيس ٢٠١٦). ومع أن ٢٠٪ من النساء في سن العمل لم يسبق لهن الزواج، فإن النسبة بين العاملات بأجر في المنشآت الخاصة تبلغ تقريباً ثلاثة أضعاف ذلك أو ٥٥٪ (الشكل ٦-ب-٥ والملحق ٦-ب). والنسبة بين العاملات في قائمة أعلى ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء أكبر من ذلك، إذ تبلغ ٥٧٪. وتمثل القطاعات التي بها أعلى نسب من العاملات اللاتي لم يسبق لهن الزواج في الأنشطة العقارية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخدمات الأعمال، وتجارة التجزئة، وصناعة الملابس. ويعني ذلك أن هذه هي القطاعات التي يصعب على النساء فيها الاحتفاظ بعملهن بعد الزواج بسبب طول ساعات العمل أو ظروف العمل الأخرى التي تجعل عملهن غير متوافق مع مسؤولياتهن الزوجية. وتندرج القطاعات التي بها أعلى نسب من النساء اللاتي لم يسبق لهن الزواج جميعاً في اقتصاد توفير الرعاية، وهي: صحة الإنسان، والتعليم، والرعاية الاجتماعية. ويؤكد هذا الأهمية البالغة لاقتصاد الرعاية في تشغيل النساء المتزوجات. والقطاعات التالية الأكثر ملاءمة للمتزوجات هي الصناعات الدوائية، وتصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية، والخدمات المالية.

ويؤكد تحليل توزيع العاملين حسب الفئة العمرية الأنماط التي لوحظت آنفاً. فالنساء في الوظائف ذات الأجر في القطاع الخاص أصغر سناً بوجه عام من النساء في سن العمل إجمالاً، وأصغر سناً من نظرائهن من الذكور، إذ يندرج ما يصل إلى ٥٤٪ منهن في الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً (الشكل ٦-ب-٦ والملحق ٦-ب). وترتفع نسبة الشباب بين النساء اللاتي يعملن في أعلى ١٢ قطاعاً من حيث تشغيل النساء لتصل إلى ٥٦٪. ومرة أخرى، توجد أعلى نسبة من الشباب في الأنشطة العقارية، وتجارة التجزئة وصناعة الملابس، وهي ثلاثة من القطاعات

١٩٦- لاحظ أننا لا نأخذ في الاعتبار في هذه المقارنة المهارات الحرفية، وإنما فقط المهارات التي تكتسب من خلال النظام التعليمي.



الخمس التي لوحظ أنها الأقل تشغيلاً للمتزوجات. وعلى النقيض من ذلك، فإن القطاعات التي بها أعلى نسبة من النساء في سن العمل الأساسي والأكثر سناً هي مجالات اقتصاد الرعاية الثلاثة (صحة الإنسان والتعليم والرعاية الاجتماعية) التي تبين أيضاً أنها الأكثر تشغيلاً للمتزوجات. وتوجد أيضاً نسب كبيرة من النساء في سن العمل الأساسي والأكثر سناً في وكالات السفر والسياحة، والصناعات الدوائية، والخدمات المالية.

الخلاصة والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات

في التحليل السابق، حدّدنا ١٢ قطاعاً تلعب دوراً غير متناسب في تشغيل النساء في القطاع الخاص في مصر، حيث يعمل فيها ٧٨٪ من كل النساء العاملات بأجر في المنشآت الخاصة، وتؤلّف النساء في المتوسط نسبة أقل قليلاً من ثلث قوة العمل في هذه القطاعات. ويوجد ثلث العاملات بأجر في ثلاثة من هذه القطاعات التي ترتبط جميعاً باقتصاد توفير الرعاية وهي الرعاية الاجتماعية والتعليم وصحة الإنسان. ويوجد ثلث آخر من وظائف النساء في المنشآت الخاصة في تجارة التجزئة وصناعة الملابس. وتشتمل القطاعات السبعة الباقية على بعض الصناعات الأكثر تطوراً، مثل الخدمات المالية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخدمات الأعمال، وكذلك الصناعات الدقيقة مثل صناعة الأدوية وأجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية. ويحقق بعض من أعلى ١٢ قطاعاً من حيث تشغيل النساء نمواً سريعاً وتبشر بمزيد من النمو في المستقبل، ومنها الرعاية الاجتماعية والتعليم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأنشطة العقارية وصناعة الأدوية. وتباطأ نمو قطاعات أخرى مثل صناعة الملابس ووكالات السفر والسياحة في الأعوام الأخيرة، لكنها قد تعاود النمو إذا انتعشت السياحة وإذا استمرت سياسات سعر الصرف في دعم زيادة الصادرات. وترد فيما يلي مناقشة أكثر تفصيلاً لمجموعات فرعية من هذه القطاعات، من أجل تقييم إمكانياتها للنمو، والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحفيز هذا النمو.

وفيما يتعلق بقطاعات اقتصاد توفير الرعاية الثلاثة، إلى جانب أنها تساهم بأكثر من ثلث وظائف النساء في القطاع الخاص، فإنها تتميز بأكثر حصة من وظائف النساء فيما بين كل القطاعات محل الدراسة. وعلاوة على ذلك، إنها أكثر القطاعات تشغيلاً للمتزوجات، إذ يعمل فيها أكبر نسبة من النساء المتزوجات والأكثر سناً بين القوى العاملة في هذه القطاعات. وشهدت قطاعات اقتصاد الرعاية نمواً سريعاً في القطاع الخاص المصري، فقد سجل قطاعا الرعاية الاجتماعية والتعليم معدل نمو قدره ١٣٪ و ١١٪ سنوياً على الترتيب بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٣. ويزيد هذا على ثلاثة أمثال النمو العام للوظائف في القطاع الخاص في الفترة نفسها. وسار نمو قطاع الرعاية الصحية بخطة بطيئة، لكنه كان أسرع من المتوسط حتى عام ٢٠٠٦. ونظراً لأن جزءاً ضئيلاً من الوظائف في اقتصاد الرعاية موجود فعلاً في القطاع الخاص وأن الغالبية العظمى في قطاع الخدمة المدنية، فإن الأهمية البالغة للاستثمارات العامة والخاصة في اقتصاد الرعاية لتشغيل النساء أصبحت أكثر إلحاحاً.

وداخل اقتصاد توفير الرعاية، يجب أن تحظى مراكز رعاية الطفل والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة باهتمام خاص. وقد ثبت أن الاستثمار في الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة أحد الاستثمارات العامة التي تُسجّل أعلى معدلات العائد الاجتماعي على الصعيد العالمي (الكوجلي وكرافت ٢٠١٥). ولهذه الاستثمارات أهمية بالغة لرعاية الطفل المبكرة، وفي مرحلة لاحقة لنواتج التنمية البشرية، وعلاوة على ذلك، فهي تتيح لأفراد أسرة الطفل، لاسيما الأم، متابعة أنشطتهم الاقتصادية الإنتاجية.

وفي الأعوام الأخيرة، زادت بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كالجائز، من استثماراتها في الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة زيادة كبيرة. وقفز معدل الالتحاق الإجمالي بالتعليم في مرحلة رياض الأطفال في الجائز من ٦٪ في ٢٠٠٥ إلى ٧٩٪ في ٢٠١١ (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٠١٦). وتم تضمين خطة إصلاح نظام التعليم الجزائري لعام ٢٠٠٣ التي ساندتها منظمة اليونسكو هدف تعميم التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة في الجائز. ولتحقيق هذا الهدف، أعد مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية بتكليف من وزارة التربية الوطنية الجزائرية إستراتيجية وطنية بالاشتراك مع اليونيسف (بن عمار ٢٠١٠). وكان هدف الإستراتيجية تحقيق زيادة تدريجية في التحاق الأطفال في سن ٥-٦ سنوات ببرامج التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة من أجل الوصول إلى معدل ٨٠٪ بحلول السنة الدراسية ٢٠٠٩/٢٠١٠. وبدأت الإستراتيجية بالإقرار بتنوع الهياكل والترتيبات



المؤسسية للتعليم في مرحلة ما قبل المدرسة في الجزائر، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر، رياض الأطفال الخاصة، والفصول التحضيرية في المدارس الحكومية، والتعليم قبل المدرسي في المؤسسات العامة والخاصة التي تنتمي للبلديات المحلية، ومنشآت التعليم الديني. وكخطوة أولى في هذه الإستراتيجية، وضعت وزارة التربية الوطنية منهجاً موحداً لمرحلة ما قبل المدرسة في عام ٢٠٠٤ في محاولة لتوحيد المعايير من أجل الحد الأدنى من مهارات التعلّم والأساليب التربوية. وتدعو الإستراتيجية أيضاً إلى توسيع شبكة مؤسسات تعليم ما قبل المدرسة لتشمل المجتمعات المحلية التي لا يوجد بها بالفعل هذه المؤسسات، وتحديث التعليم الديني. وتقع المسؤولية الرئيسية عن إنشاء مؤسسات التعليم قبل الابتدائي على عاتق كيانات خاصة (أفراد وجمعيات أولياء الأمور)، مع دعم من الأجهزة الحكومية المحلية واعتماد وزارة التربية الوطنية التي يتولى مفتشون تابعون لها المسؤولية عن ضمان الالتزام بالمنهج الوطني. ومع أن التركيز في الجزائر كان على إعداد الأطفال في سن ٥ إلى ٦ أعوام لدخول المدرسة الابتدائية، فإنه كانت هناك أيضاً زيادة في معدلات التحاق الأطفال في عمر ٣ إلى ٤ أعوام بالمؤسسات الخاصة لتعليم ما قبل المدرسة.

بلغ معدل الالتحاق الكلي في تعليم ما قبل المدرسة في مصر ٣١٪ فحسب في ٢٠١٧ للأطفال في الفئة العمرية ٤ إلى ٦ أعوام.^{١٩٧} وإذا استطاعت مصر زيادة الالتحاق بتعليم ما قبل الابتدائي إلى المستويات التي تحققت في الجزائر، فإن هذا سيخلق عدداً كبيراً من الوظائف للنساء كمعلمات ومساعدات معلمات، وسيتيح أيضاً فرصاً لأمهات الأطفال في الفئة العمرية ٣ إلى ٥ أعوام للمشاركة في وظائف ذات أجر خارج المنزل. وقد أشارت الحكومة المصرية بالفعل إلى التزامها بزيادة الاستثمارات في تعليم ما قبل المدرسة. وحصلت وزارة التضامن الاجتماعي في ٢٠١٧/٢٠١٨ على مخصصات إضافية قدرها ٢٥٠ مليون جنيه من الموازنة العامة للاستثمار في دور الحضانة للأطفال في الفئة العمرية من الولادة إلى ٤ سنوات التي يبلغ معدل تغطيتها ٨٪ فحسب. وتستثمر وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني أيضاً موارد إضافية لزيادة إتاحة تعليم ما قبل المدرسة للفئة العمرية ٤ إلى ٦ أعوام. ويمكن استخدام هذا الدعم المالي في حشد موارد كبيرة في القطاع الخاص من خلال تشجيع القطاعات الخاصة وغير الربحية على توسيع دورها المحوري بالفعل في تقديم الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، ربما من خلال نموذج الامتياز الاجتماعي. ويمكن تحقيق ذلك بإصدار معايير وإرشادات وطنية لمقدمي الخدمات من القطاع الخاص والجهات غير الساعية للربح. ويمكن أيضاً للسلطات الوطنية توسيع آفاق القطاع عن طريق تقديم التمويل العام في شكل قسائم لأمهات الأطفال في الفئة العمرية من ٣ إلى ٥ أعوام لاستخدامها في المراكز المعتمدة لتعليم الطفولة المبكرة، بصرف النظر عما إذا كانت الخدمات في القطاع العام أو الخاص أو غير الساعي للربح. ويمكن تقديم هذه القسائم في بداية الأمر لأمهات الأطفال في سن ٥ سنوات وتوسيعه تدريجياً ليشمل فئات عمرية أصغر سناً.

وثمة استثمارات أخرى في اقتصاد الرعاية ثبت أن لها مردوداً اجتماعياً واقتصادياً عالياً، وتشمل هذه الاستثمارات عمال الصحة المجتمعية ومساعدتي المعلمين (بانرجي ودوفلو ٢٠١١). ويوثق فرانكنبرج وسورياسيني، وتوماس (٢٠٠٥) الآثار الإيجابية لصحة وتغذية الأطفال على برنامج قابلة القرية الذي نفذته الحكومة الإندونيسية في التسعينيات. وشهدت القرى التي تلقت خدمات قابلة مدربة تحسناً كبيراً في الوضع التغذوي للأطفال ولوحظ تحسن كبير بين الأطفال الذين ينحدرون من بيئات محرومة.

يوثق مورليجاران وساندرارامان (٢٠١٣) الآثار على تعلّم الأطفال لتكميل جهود معلمي المدارس الحكومية النظامية بمعلمين مُعيّنين محلياً بنظام التعاقد وليسوا من موظفي الخدمة المدنية في الهند. وساعد وجود هؤلاء المعلمين المساعدين على زيادة ملحوظة في نواتج تعلّم الأطفال. وفي الواقع، لم تكن كفاءتهم في تحسين تعلّم الطلاب أقل من كفاءة معلمي الخدمة المدنية النظاميين. ونظراً لأنه لا يلزم أن يكون هؤلاء المعلمون المعينون بنظام التعاقد والمعلمون المساعدون على درجة عالية من التدريب، فإن المدارس يمكنها الاستفادة من الأعداد الكبيرة للإنثاء الحاصلات على التعليم الثانوي في القرى والمجتمعات الحضرية المصرية اللتي ترتفع في صفوفهن معدلات البطالة ويعجزن في الغالب عن الانتقال إلى حيث تتاح فرص العمل.



وتأتي صناعة الملابس بعد ذلك من حيث نسبة العمالات الإناث فيه. وعلى الرغم من أن هذه الصناعة كانت تحقّق أداءً جيداً في مصر في التسعينيات، فإنها تدهورت بسبب الظروف الصعبة في العقد الأول من القرن الحالي مع إنهاء اتفاقية المنسوجات متعددة الألياف (الحداد ٢٠١٢). وكما شهدنا آنفاً، سجّل التشغيل في صناعة الملابس معدل نمو سنوي قدره ٧٪ في الفترة من ١٩٩٦ إلى ٢٠٠٦، لكنه تراجع بمعدل سنوي قدره ٣٪ في الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٢/٢٠١٣، وذلك وفقاً لما أظهره تعداد المنشآت والتعداد الاقتصادي. ويعتمد استئناف مسيرة النمو في هذه الصناعة اعتماداً كبيراً على التغييرات التي طرأت في الآونة الأخيرة على سياسات سعر الصرف وتعويم الجنيه المصري. فهذه الصناعة مُوجّهة للتصدير ويعتمد مصيرها على قدرتها على المنافسة من حيث التكلفة، ولذا فهي شديدة التأثر بارتفاع سعر الصرف عن قيمته الحقيقية. وتتوقف زيادة الإنتاج من أجل التصدير في هذه الصناعة أيضاً على اندماجها في سلاسل التوريد العالمية، ولذا فإنها تتطلب توفير بيئة سياسات جاذبة للشركات العالمية القائمة على الاستثمار الأجنبي.

وقد أظهرت الشواهد أن صناعة الملابس مُحرك هائل لزيادة تشغيل النساء في بلدان مثل بنغلاديش، ويمكن أن تؤدي هذا الدور في مصر إذا تهيأت الظروف الاقتصادية المناسبة. ففي خلال فترة زمنية قصيرة تبلغ ١٥ عاماً، نجحت بنغلاديش في أن تصبح ثامن أكبر مُصدّر للملابس إلى الولايات المتحدة، وذلك في الغالب بفضل تشغيل نساء ريفيات شاببات في صناعة الملابس الآخذة في الاتساع (أحمد ٢٠٠٤). وتبرز صناعة الملابس بين أكثر الصناعات ملاءمة للإناث في هذا المجال من حيث قدرتها على إتاحة فرص للإناث العمالات الأقل تأهيلاً. وتتأثر هذه الصناعة بأعلى نسبة من العمالات الإناث الحاصلات على التعليم الأساسي وما دونه بين كل القطاعات محل الدراسة، ومن ثم فهي مصدر حيوي لفرص العمل والتشغيل للنساء الأقل تعليماً اللاتي بخلاف ذلك لا تتاح لهن فرص تذكر لوظائف ذات أجر. بيد أنه يجب ملاحظة أن الوظائف في صناعة الملابس ليست ملائمة فيما يبدو للمتزوجات. وتتوقع النساء اللاتي يعملن في هذه الصناعة قبل الزواج أن يتركن العمل عند الزواج (أمين والبوسوي ٢٠٠٤). وستكون أي سياسة تُشجّع أرباب الأعمال على اتخاذ خطوات لاستبقاء النساء المتزوجات في هذه الصناعة مفيدة للغاية. ويشمل ذلك حوافز ضريبية من تقديم خدمات النقل وخدمات رعاية الطفل، وكذلك إزالة المتطلبات عن تقليل طول ساعات العمل اليومية. ومن بين هذه المتطلبات على سبيل المثال إصدار تشريع ينص على الحد الأدنى للأجر على أساس شهري لا على أساس العمل بالساعة، وقواعد أخرى تزيد التكاليف الثابتة للتشغيل.

وثمة قطاعان آخريان من الصناعات التحويلية يُبشّران بالخير في تشغيل النساء في مصر، وهما تصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية، والصناعات الدوائية. وهذه الأنشطة أكثر تطوراً من صناعة الملابس، ولذلك تتطلب نساءً أفضل تأهيلاً. وشهد القطاعان كلاهما نمواً سريعاً في الأعوام الأخيرة، وفقاً لما أظهره تعداد المنشآت والتعداد الاقتصادي. ومع أن هذه الصناعات تنتج في معظمها بدائل للسلع المستوردة وليس منتجات للتصدير، فإنها بوصفها صناعات تنتج سلعا قابلة للتداول عالمياً قابلة بالقدر نفسه لإمكانية التعرض لآثار تقلبات أسعار الصرف، وقد تستفيد استفادة كبيرة من التعويم الذي تم في الآونة الأخيرة للجنيه المصري.

ومن بين قطاعات الخدمات الملائمة لتشغيل النساء، تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أحد أكثر القطاعات المبشرة بالنمو في المستقبل لتشغيل النساء في مصر. وعلى الرغم من أن مساهمته في تشغيل النساء لا تزال محدودة بعض الشيء - نحو ١,١٪ من الإجمالي - فإنه شهد نمواً سريعاً جداً في الأعوام الأخيرة، ويتمتع بإمكانات ممتازة للنمو في المستقبل. وأظهرت أحدث إحصاءات للبنك الدولي أن قطاع الاتصالات سجل معدل نمو قدره ١٢,٩٪ سنوياً في الفترة منذ يناير ٢٠١٧، أو قرابة ثلاثة أمثال معدل نمو الاقتصاد ككل (البنك الدولي ٢٠١٨). ويتمثل أحد المكونات المهمة لهذا القطاع في الاستعانة بمصادر خارجية لمهام تكنولوجيا المعلومات، وإسناد إجراءات الأعمال لجهات خارجية (التعهيد outsourcing). وقد ساعدت الإنجازات في مجال تكنولوجيا المعلومات وانتشار خدمات الإنترنت في أنحاء العالم على إحداث تقليص جذري لتكاليف المعاملات التي تصاحب التعاقد الخارجي لأداء وظائف كانت الشركات في العادة تقوم بها في الداخل. وأدى هذا إلى نمو سريع جداً للأنشطة التعهيد كوسيلة تتبعها الشركات لتقليل التكاليف والتركيز على الأنشطة التي تتفوق في إنجازها (ريفارد وأوبيرت ٢٠١٥). ويستخدم مصطلح «خدمات الأفسور (offshoring)» حينما يتضمن الإسناد استخدام خدمات إسناد من



بلدان أخرى، تشتمل في العادة على دفع أجور أقل من أجل خفض التكاليف. وكانت الهند من البلدان الرائدة في تقديم خدمات الأفشور، بإجراء مزيج من أعمال التمويل والمحاسبة وخدمة العملاء (أ.ت. كيرني ٢٠١٧). وتعد الفلبين أيضاً من البلدان الرائدة في هذا المجال، وتخصصت في خدمات نقل الصوت، وخدمة العملاء، لاسيما للسوق الأمريكية. وتلعب دولة جنوب أفريقيا دوراً مماثلاً بالنسبة للسوق البريطانية، والمغرب وتونس فيما يتعلق بسوق البلدان الناطقة بالفرنسية. (المرجع السابق).

وتُصدر مؤسسة أ.ت. كيرني مؤشراً سنوياً لمواقع الخدمات في العالم. ويُصنّف المؤشر ٥٥ بلداً وفقاً لجاذبيتها من حيث الخدمات المالية، ومدى توفر الأيدي العاملة والمهارات، وبيئة الأعمال. وفي عام ٢٠١٧، حلت الهند على رأس المؤشر، إذ شغلت مركزاً عالياً جداً من حيث الجاذبية المالية وتوفر الأيدي العاملة والمهارات، تلتها الصين، وماليزيا، وإندونيسيا، والبرازيل، وفيتنام، والفلبين. ويبدو أن نمو هذا القطاع شجّع النساء في الهند على متابعة تعليمهن المهني والفني بوجه عام والتعليم المتوسط باللغة الإنجليزية بوجه خاص (جنسن ٢٠١٢، بتشاريا وغوش ٢٠١٢). وتأتي مصر في المركز الثالث عشر على مؤشر أ.ت. كيرني متقدمة مركزين عن العام السابق. والجدير بالملاحظة أن مصر الآن تشغل المركز الأول في العالم من حيث الجاذبية المالية في هذه الصناعة بعد تعويم عملتها الجنيه في أواخر عام ٢٠١٦. وتحتل المركز السادس والعشرين من حيث الأيدي العاملة والمهارات وهو مستوى جيد إلى حد ما. لكنها تشغل المركز الحادي والخمسين من حيث بيئة الأعمال، وذلك قبل المركز الأخير بأربعة مراكز. ويشير تقرير مؤسسة أ.ت. كيرني إلى أن مصر تملك بعضاً من أكبر القوى العاملة المؤهلة لهذه الصناعة بعد الهند، وأنها أصبحت على نحو متزايد تتمتع بجاذبية في السنوات الأخيرة للشركات الصينية التي تسعى إلى خدمة السوق الآخذة في الاتساع في الشرق الأوسط.

وكما لاحظنا آنفاً، يتسم العاملون في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأنهم متعلمون نسبياً، إذ إن نحو ثلثي قوة العمل في هذا القطاع حاصلون على تعليم جامعي. ومع النمو السريع للتعليم الجامعي فيما بين النساء المصريات، قد يكون هذا مصدراً مهماً للتشغيل لهذه الشريحة المتنامية. ويمكن تحقيق زيادة كبيرة في تشغيل النساء في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إذا تيسّر للنساء العمل من المنزل، وهو أمر من الواضح أنه سيكون ممكناً بالنظر إلى طبيعة العمل إذا أُتيحت مرافق البنية التحتية المناسبة لتكنولوجيا المعلومات. وفوق كل هذا، يتوقف مصير هذه الصناعة على قدرة مصر على تحسين بيئة الأعمال للشركات متعددة الجنسيات الساعية إلى إقامة عمليات لخدمة السوق الإقليمية والعالمية. ويتطلب هذا استثمارات كبيرة في البنية التحتية للاتصالات السلكية واللاسلكية مثل أنظمة شبكات الألياف البصرية، وغيرها من تكنولوجيات الإنترنت عالية السرعة، ليس هذا فحسب وإنما يتطلب أيضاً تحسينات كبيرة في البيئة القانونية والمؤسسية لمثل هذه الاستثمارات.

وأخيراً، تتيح مجموعة قطاعات الخدمات الأكثر تطوراً التي تشمل الخدمات المالية وخدمات الأعمال ووكالات السفر والسياحة والأنشطة العقارية سبلاً أخرى لتوسيع فرص التشغيل للنساء المتعلمات في القطاع الخاص. ومع الطفرة التي شهدتها قطاع التطوير العقاري في مصر، زادت معدلات التشغيل في هذا القطاع زيادة سريعة في السنوات الأخيرة، وإن كانت قد بدأت من قاعدة صغيرة إلى حد ما. وكان نمو الاستثمارات العقارية عالية الجودة إحدى الخصائص الهيكلية للاقتصاد المصري في السنوات الأخيرة، ومن المرجح أن يستمر في المستقبل القريب. لكن فرص التشغيل التي يتيحها هذا القطاع للنساء تتركز في معظمها في مرحلة البيع الأولية وليس طوال دورة حياة الاستثمار. وتبدو إمكانيات خلق فرص التشغيل بالنسبة لكل وحدة من رأس المال المستثمر محدودة إلى حد ما.

وكان معدل نمو التشغيل في وكالات السفر والسياحة راکداً في الأعوام الأخيرة بسبب ركود تدفقات السياحة منذ عام ٢٠١٠. وبالرغم من ذلك، فقد شهد قطاع السياحة تعافياً ملحوظاً في الأشهر الأخيرة، إذ حقّق معدل نمو بلغ في المتوسط ٥٢٪ منذ يناير ٢٠١٧ (البنك الدولي ٢٠١٨). ومع انتعاش قطاع السياحة بوجه عام، من المتوقع أن نشهد نمواً جيداً لوكالات السفر والسياحة -وهي مُكوّن فرعي لهذا القطاع يتسم تشغيل النساء فيه بأنه غير متناسب.

وسجل التشغيل في قطاع الخدمات المالية نمواً سريعاً في مصر في العقد الأول من القرن الحالي، لكنه تراجع مع الأزمة الاقتصادية التي أعقبت ثورة ٢٠١١. وقد ينتعش هذا القطاع الذي يُوظّف في العادة النساء المتعلمات نسبياً ويصبح مصدراً مهماً لوظائف جيدة للنساء. ومن المرجح أن يؤدي سعي الحكومة للتحوّل إلى



اقتصاد غير نقدي وتعزيز الشمول المالي إلى زيادة كبيرة في التشغيل في القطاع المالي. ولكن من الممكن أن يضعف نمو التشغيل في هذا القطاع نتيجة للتغيرات الجارية في مجال التكنولوجيا والتي تتجه إلى استخدام التشغيل الآلي بدلا من الوظائف التقليدية.

وثمة قطاع يبدو واعدًا لتشغيل النساء ولم نتناوله في مناقشتنا السابقة وهو الصناعات الزراعية، وعمليات ما بعد الحصاد للمحاصيل الزراعية من أجل التصدير أو للسوق المحلية. وليس من السهل دراسة هذا القطاع باستخدام البيانات المتاحة حاليا لأن مسوح وتعدادات المنشآت تُهَوَّن في العادة من تمثيل الزراعة بافتراض أنه قطاع تغلب عليه المزارع العائلية الصغيرة، وأفضل وسيلة لتغطيته هي تعدادات المنشآت الزراعية. بيد أن قطاع الصناعات الزراعية ينطوي على إمكانيات كبيرة للنمو ولخلق فرص عمل منتجة للنساء. ويتمثل أحد سبل تحديد حجم إمكانيات قطاع الصناعات الزراعية من حيث التشغيل في التركيز على الأفراد الذين يعملون في وظائف منتظمة بأجور ورواتب في القطاع الزراعي. ويستبعد هذا المشتغلين بالأعمال الحرة، ومن يقومون بأعمال عائلية غير مدفوعة الأجر، والعاملين في المزارع العائلية، والعاملين بأجور موسمية متقطعة. ووفقاً لنتائج مسح القوى العاملة لعام ٢٠١٥، يعمل نحو ٢٢٥ ألف عامل في القطاع الخاص في مصر، ١٥ ألفاً منهم (أو ٦,٧٪) من النساء.^{١٩٨} وسيجعل هذا القطاع أكبر قليلاً من حيث تشغيل النساء من قطاع وكالات السفر والسياحة أو قطاع الخدمات المالية. وقد ثبت نجاح (مشروع قرية واحدة منتج واحد) الذي قامت بتجريبه الشبكة المصرية للتنمية المتكاملة وجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.^{١٩٩} وبالمثل، يمكن البناء على جهود هذا الجهاز لتوفير أوضاع التجمعات العضوية التي تديرها نساء، ومن أمثلة ذلك إنتاج الخرشوف، والألبان، وورق البردي، والسجاد، والحزير، والقطن، وما إلى ذلك.

وقد خطت مصر خطوات واسعة في السنوات الأخيرة في زيادة صادرات الموالح لتصبح أول أو ثاني أكبر مصدر للبرتقال في العالم في ٢٠١٧/٢٠١٨ (وزارة الزراعة الأمريكية ٢٠١٧). ويتيح تعويم الجنيه المصري فرصة هائلة لزيادة صادرات زراعية أخرى مثل البطاطس والفراولة والأعشاب والبصل والطماطم وخضراوات أخرى. وينبغي أن تستغل مصر ميزتها التنافسية التي حققتها حديثاً في هذا القطاع لتندمج على نحو أفضل في سلاسل القيمة العالمية، وتحسن ممارساتها الزراعية العضوية، وتعزز قواعد سلامة الغذاء من أجل الوفاء بالمعايير الصحية العالمية الصارمة. وتغلب النساء في العادة على الوظائف في مجال التجهيز والتصنيع في مرحلة ما بعد الحصاد في قطاع الصادرات الزراعية، وقد يكون هذا المجال مصدراً مهماً لنمو الوظائف للنساء الريفيات.

وخلاصة القول: يمكن تحقيق زيادة كبيرة في الطلب على الأيدي العاملة من النساء باتباع إستراتيجية تقوم على النهوض بصادرات الملابس الجاهزة، والأدوية، وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والمنتجات الزراعية. ويجب أن تتضمن هذه الإستراتيجية زيادات كبيرة في الاستثمار الأجنبي المباشر للاستفادة من زيادة القدرة التنافسية للسوق المصرية بعد تعويم الجنيه المصري.^{٢٠٠} وينبغي أن تُكْمَل هذه الإستراتيجية التي تُحركها الصادرات استثمارات جديدة كبيرة في اقتصاد توفير الرعاية، استثمارات ثبت أن لها مردوداً عالياً في سياقات أخرى.

١٩٨- أعداد كبيرة أخرى من العمال يشغلون وظائف متقطعة أو موسمية في الزراعة. ويبلغ تعداد هؤلاء العمال نحو ١,٢ مليون بينهم ٦٩ ألفاً (أو ٥,٨٪) من النساء.

١٩٩- تقييم أثر مشروع (قرية واحدة منتج واحد)، هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتحاد الأوروبي، ٢٠١٧.

٢٠٠- أوردت المؤلفات توثيقاً وافياً للصلة بين العولمة ونقل الوظائف المتصلة بالصناعات التحويلية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى البلدان النامية وزيادة فرص التوظيف للنساء. انظر البنك الدولي (٢٠١٢) الفصل السادس لمناقشة هذه الصلات.



ثبت المراجع

- أ. ت. كيرني. ٢٠١٧. «مؤشر أ. ت. كيرني العالمي لمواقع الخدمات: الآثار المتزايدة للتشغيل الآلي». مؤسسة أ. ت. كيرني. <https://www.atkearney.com/documents/٢٠١٥٢/٧٩٣٣٦٦/The+Widening+Impact+of+Automation.pdf/٤٢b٠٦cf٤-e٥f٩-d٨ec-a٣٠c-a٨٢dd٢٦d٤٩٥٣>.
- فوزية أحمد. ٢٠٠٤. «نهضة صناعة الملابس في بنغلاديش: العولمة والنساء العاملات، والصوت». فوزية عرفان أحمد، الناشر مطبعة جامعة جون هوبكنز، عنوان الرابط: <http://www.jstor.org/stable/٤٣١٧٠٥١>، «نهضة صناعة الملابس في بنغلاديش The Rise of the Bangladesh Garment». دورية NWSA Journal، العدد ١٦ (٢)، الصفحات ٤٥-٣٤.
- ساجدة أمين، ونجاح الباسوسي، ٢٠٠٤. «التعليم والعمل بأجر، والزواج: وجهات نظر نساء عاملات مصريات». دورية الزواج والأسرة، العدد ٦٦ (٥): الصفحات ١٢٨٧-١٢٩٩. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0022-2445.2004.00093.x/full>.
- راجي أسعد، وكارولين كرافت، وإيرين سلوانيس، ٢٠١٦. «أثر الزواج على تشغيل النساء في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (سيصدر قريباً)». سلسلة أوراق عمل منتدى البحوث الاقتصادية. القاهرة، مصر.
- بانرجي أبهيجيت وإيستر دوفلو. ٢٠١١. اقتصاديات الفقراء: إعادة تفكير جذرية في طريقة مكافحة الفقر في العالم. فيلادلفيا: دورية: الشؤون العامة Public Affairs.
- باتاشريا أسميتا، وبولا ناث غوش. ٢٠١٢. «النساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات بالهند: دراسة في علم الاجتماع». دورية IOSR للعلوم الإنسانية والاجتماعية ٣ (٦): الصفحات ٤٥-٥٢. <https://doi.org/10.1080/10.374552>.
- أميرة الحداد، ٢٠١٢. «آثار الأزمة العالمية على قطاع المنسوجات والملابس في مصر: رب ضارة نافعة؟»، ISRN Economics: الصفحات ١-٢٣. [doi:10.5402/2012/941695](https://doi.org/10.5402/2012/941695).
- صفاء الطيب الكوجلي، وكارولين كرافت. ٢٠١٥. زيادة الفرص للأجيال القادمة: تنمية الطفولة في المرحلة المبكرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. واشنطن العاصمة، البنك الدولي.
- فرانكنبرج إليزابيث، وإيان سورياسيني ودونكان توماس. ٢٠٠٥. «هل يؤدي تيسير الحصول على الرعاية الصحية الأساسية إلى تحسين الوضع الصحي للأطفال؟ الدروس المستفادة من برنامج «قابلة القرية» في إندونيسيا. الدراسات السكانية ٥٩ (١): الصفحات ٥-١٩. [doi:10.1080/10.374552](https://doi.org/10.1080/10.374552).
- رنا هندي. ٢٠١٥. «مشاركة النساء في سوق العمل المصري: ١٩٩٨-٢٠١٢». في سوق العمل المصري في عصر الثورة، تحرير راجي أسعد وكارولين كرافت. مطبعة جامعة أوكسفورد.
- جنسن، روبرت، ٢٠١٢. «هل الفرص بسوق العمل تؤثر في عمل الشابات والقرارات الأسرية؟ شواهد تجريبية من الهند». دورية Economics of Journal ١٢٧ (٢): الصفحات ٧٥٣-٧٩٢. <http://qje.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.1093/qje/qjs.002>.
- موراليجاران ك. وفي. ساندرامان. ٢٠١٣. «المعلمون بنظام التعاقد: شواهد تجريبية من الهند». سلسلة أوراق عمل المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية. كمبودج، ماسوتشوتس. <http://www.nber.org/papers/w19440>.
- ريفارد سوزان، وبنوا أوبير (محرران). ٢٠١٥. تعهيد خدمات تكنولوجيا المعلومات. لندن: روتلج.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ٢٠١٦. «تقرير التنمية البشرية ٢٠١٦»، نيويورك.
- البنك الدولي (٢٠١٠). «تضييق الفجوة: تحسين فرص سوق العمل للنساء في مصر - تقييم وضع المساواة بين الجنسين في جمهورية مصر العربية ٢٠١٠». واشنطن العاصمة. <http://documents.worldbank.org/curated/en/٧٠٨٢٠١٤٦٨٢٤٦٩٢٢٥٨٨/pdf/٥٤٦٩٨.ESW٠p>.



الفصل السابع:

الاستنتاجات والتوصيات

شهدت مصر تحقق تقدّم في تضيق الفجوة بين الجنسين في التعليم والرعاية الصحية والقدرات البشرية الأخرى، لكن لم تصاحبه تحسينات في مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي. وثمة فجوة واضحة بين النساء والرجال من حيث الفرص الاقتصادية، ومن بينها إمكانية الحصول على التمويل. ويضع عرض موجز لسباق مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي عدداً من القضايا في صدارة الهموم التي تحتاج إلى تدخلات على صعيد السياسات: (أ) تناقص معدل مشاركة النساء في قوة العمل (يُقدَّر بنسبة ٢١٪ في ١٩٩٨ ارتفعت إلى ٢٧٪ في ٢٠٠٦، ثم عادت لتتنزل إلى ٢٣,١٪ في ٢٠١٦)؛ (ب) التمثيل غير المتناسب للنساء في القطاع العام والاقتصاد غير الرسمي؛ (ج) مقارنة بالرجال، النساء أكثر انخراطاً في العمل بدون أجر لمنفعة أفراد الأسرة، وهن يقضين وقتاً طويلاً في أداء هذا العمل. ويساهم العديد من العوامل في الحد من مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وتؤكد التحليلات الكمية والبحوث النوعية التي أجريت من أجل هذه الدراسة أن هذه العوامل يمكن فهمها على نحو أفضل من خلال استجابات الأسر لأداء وهيكل الأسواق والمؤسسات.

وكان للركود الاقتصادي الذي أعقب ثورة يناير ٢٠١١ تأثير غير متناسب على النساء مقارنة بالرجال، مع ارتفاع معدلات الفقر، وانعدام الأمن الغذائي، والبطالة، والعنف ضد المرأة. وأتاح هذا الركود أيضاً فرصة سانحة لكثير من النساء اللاتي اضطررن للعمل بسبب الحاجة المالية. واضطرار النساء إلى العمل - وإن لم يكن دائماً في بيئة عمل لائقة - لا يقلل من إمكانية استغلال أثر العامل الإضافي عن طريق اتخاذ إجراءات لتحسين ظروف عمل النساء من خلال سياسات ولوائح تنظيمية وحوافز للقطاع الخاص، وبيان الجدوى الاقتصادية لمشاركة النساء في النشاط الاقتصادي. وفي هذا السياق، من الضروري الاهتمام بتوفير فرص عمل لائق للنساء في القطاع الخاص، والتشجيع على زيادة الأعمال «لاغتنام الفرص» وليس «بدافع الاضطرار»، وذلك من أجل تسريع وتيرة النمو الاقتصادي الشامل للجميع والتنمية المستدامة.^{٢٠١}

وينتشر العنف ضد النساء في مصر على نطاق واسع، ويتخذ أشكالاً عديدة، تعود بالضرر جميعاً على سلامتهن البدنية والنفسية. ويمثل العنف ضد النساء والفتيات تعبيراً صارخاً عن عدم تكافؤ علاقات القوة والنفوذ بين الرجال والنساء، وهو يعوق قدرتهن على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية. وأكد مسح تكلفة العنف ضد المرأة في مصر أن التكلفة الاقتصادية الهائلة للعنف ضد المرأة تُقدَّر بنحو ٢,١٧ مليار جنيه سنوياً. ويتفشى أيضاً التحرش الجنسي في وسائل النقل العام وفي أماكن العمل، وتفيد تقارير بأنه زاد منذ عام ٢٠١١. ونظراً لضخامة المشكلة، قد تعتمد الأسر، ولاسيما الأزواج الذين يمكنهم الاستغناء عن الدخل الذي تجلبه النساء، إلى منعهن من العمل كلياً. وقد يساعد توفير بيئة عمل خالية من العنف، وأماكن عامة مأمونة على زيادة مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية، وهو مطلب رئيسي لتحسين إنتاجية المرأة. وفي عام ٢٠١٤، تم تعديل القانون الجنائي ليفرض عقوبات على من يرتكب أي إيحاءات أو تلميحات أو سلوكيات جنسية أو إباحية بالقول أو بالفعل. وتم تضمين القانون أيضاً بنداً عن التحرش في مكان العمل، ينص على عقوبة أشد للجاني إذا كان له سلطة على الضحية.

ويساهم ارتفاع معدل الأمية بين الإناث، والزواج المبكر، والحمل المبكر، وتعدد حالات الحمل في عدم تمكين المرأة، والنيل من قدرتها على ممارسة حقها في الولاية على نفسها، واتخاذ القرارات المتصلة بصحتها وتعليمها وعملها. علاوة على ذلك، فإن قلة خدمات المساندة المتاحة للنساء لاسيما في الريف واقتران ذلك بالأعراف الذكورية تجعل من الصعب عليهن، وبدرجة أكبر على المتزوجات منهن، مواصلة العمل، أو تجربهن على البحث

٢٠١- زيادة أعمال الفرص مقابل الضرورة: مكونات لخلق أنشطة الأعمال. معهد ستانفورد للسياسة والبحوث الاقتصادية، ورقة المناقشة رقم ١٧-٠١. روبرت فيرلي وفرانك فوسين، معهد ستانفورد للسياسة والبحوث الاقتصادية، جامعة ستانفورد، كاليفورنيا، ٩٤٣٠٥.

٢٠٢- البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (٢٠١٥).



عن عمل أكثر ملاءمة لظروفهن يلقي قبولاً أكبر لدى أسرهن. وعادة ما يكون هذا العمل في القطاع العام الذي لا يزال خياراً مفضلاً إلى حد كبير للعمل بسبب ما يتيح من بيئة آمنة، وكذلك ساعات العمل القصيرة والمحددة، وغيرها من المزايا الملائمة للأسرة. ولكن بالنظر إلى عمليات تقليص الأيدي العاملة في القطاع العام، تختار النساء وظائف رسمية أو غير رسمية في قطاعات تجتذب النساء (مثل الرعاية الاجتماعية والتعليم والصناعات الزراعية). ويُحدّد المستوى التعليمي والوضع الاجتماعي الاقتصادي قدرة النساء على الحصول على وظيفة رسمية أو غير رسمية في أحد القطاعات المفضّلة لديهن.

تُظهر الشواهد المستخلصة من البحوث فقدان الكثير من الوظائف خلال الركود الاقتصادي الذي أعقب عام ٢٠١١، وأن الأزمة المالية دفعت الكثير من النساء إلى العمل ودخول القطاع غير الرسمي. ولكن لم تتكشف أدلة على زيادة التشغيل الرسمي للنساء في القطاعات المُحدّدة التي تجتذبهن. ويُوصى بإجراء مزيد من الدراسات لتحديد ومعالجة التحديات التي تواجهها قطاعات مُعيّنة من أجل زيادة حصة الوظائف في تلك القطاعات، وكذلك في قطاعات أخرى تُبشّر بالنمو ليس من المعروف أنها تجتذب النساء.

ويؤكّد التقرير أن تنظيم سوق العمل يسير وفقاً للتفرقة بين الجنسين، وأن الانحياز للرجال يحد من مشاركة النساء في قطاعات، ومهن، ووظائف معينة. وبعض القطاعات أكثر جاذبية للنساء نظراً للاعتقاد بأن خصائصها تلائم النساء أو تتطلب الاهتمام بالتفاصيل أو لأن ظروف العمل فيها أكثر ملاءمة لهن. ويُتصوّر أن قطاعات أخرى أكثر ملاءمة للذكور، ولذا فهي أكثر جاذبية للرجال. ويتجلى هذا في مواقف أرباب الأعمال، وكذلك في اختيارات العمل/المهن التي يقررها الرجال والنساء. ومن ثمّ، يجب إحداث تحوّل في عقلية كل من أرباب الأعمال والباحثين عن وظائف، إلى جانب أدوات التعليم والتدريب وبناء القدرات اللازمة لإعداد الشباب من الجنسين لوظائف القرن الحادي والعشرين.

يمثل الحصول على التمويل عنصراً رئيسياً في السعي من أجل الحد من الفقر وتحقيق نمو شامل للجميع. وفي مصر، على الرغم مما تحقّق من تقدّم بفضل التدخلات الحكومية لتحسين البيئة التنظيمية من أجل الشمول المالي وعمل النساء، لا تزال الكثير من النساء، لاسيما الفقيرات واللاتي يقمن في الريف، محرومات من الاستفادة من خدمات النظام المالي الرسمي. ومع أنه توجد عدة عوامل تفسر الفجوة في الحصول على الخدمات المالية بين الرجال والنساء، فإن السبب الرئيسي هو قلة الوعي من جانب مُقدّمي الخدمات المالية فيما يتصل بالجدوى الاقتصادية لاستهداف النساء، وثمة سبب آخر هو ضعف القدرات المالية للنساء. ويتقاطع مع فجوة الشمول المالي ضعف مستويات ريادة الأعمال في مصر. ويحد العجز عن الحصول على التمويل من حجم الشركات وإمكانيات نموها، وهو حاجز رئيسي يعوق إقامة المشروعات. كما يُشكّل ضعف خدمات تنمية الأعمال المتاحة وطبيعتها العامة عقبات تعترض طريق المشروعات الصغيرة، لاسيما المملوكة منها للنساء (ومعظمها في قطاع المشروعات متناهية الصغر)، والتي تعد نسبتها المئوية صغيرة مقارنةً ببلدان أخرى في المنطقة وعلى المستوى العالمي. ويعد بيان الجدوى الاقتصادية لتحقيق الشمول المالي للنساء وتعزيز قدراتهن المالية ضرورياً للنهوض بالنمو الاقتصادي والإنصاف، وبالمثل تبرز أهمية توسيع نطاق الخدمات الميسورة التكلفة لقطاع الأعمال والمشروعات الصغيرة المملوكة لنساء.

وقد أُتخذت عدة خطوات لتحسين منظومة ممارسة الأعمال. يهدف الكثير من الإصلاحات التي استحدثت والجاري تنفيذها للتشريعات واللوائح التنظيمية، والبرامج التي يجري تجربتها بهدف التوسّع في تطبيقها إلى التغلّب على العقبات التي تواجهها مختلف شرائح النساء بوجه عام، وفي مجال العمل بوجه خاص. ولتسريع وتيرة السعي لتحقيق المساواة، من الضروري متابعة آثار الإصلاحات، والاستفادة من الدروس المستخلصة من البرامج التجريبية، والتواصل مع النساء في الريف وهن من أكثر الفئات حرماناً.

وبعد تحديد العوامل والأسباب الرئيسية التي تساهم في إبعاد النساء عن قوة العمل، من المهم التأكيد على أنه يجب اتباع نهج مشترك أو رؤية متكاملة لتعزيز مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي من أجل تقليص الفجوات بين الإناث والذكور. وتجعل إستراتيجية المرأة التي اعتمدها المجلس القومي للمرأة تمكين المرأة هدفاً ينبغي تحقيقه من خلال إجراءات على العديد من المستويات. وهذه رسالة بالغة الأهمية يهدف تقرير التمكين الاقتصادي للمرأة إلى



نقلها إلى واضعي السياسات وأصحاب المصلحة المعنيين بتعزيز مشاركة النساء في المجال العام، حتى يتسنى لهن المساهمة الملموسة والاستفادة على قدم المساواة من الإصلاحات والإجراءات الجارية التي تُتخذ لتحسين أوضاعهن وتعزيز رفاهتهن المجتمعية. وفضلاً عن ذلك، قدّم التقرير في الفصل الأول عدداً من الرسائل المهمة التي تستند إليها توصيات باتخاذ إجراءات لمعالجة القيود والمعوقات التي تحد من التمكين الاقتصادي للمرأة.

ويعرض الجدول المُلخّص التالي التوصيات الرئيسية تبعاً لمجالات التدخل التي عالجها التقرير.

الجدول ٧-١ ملخص للتوصيات الرئيسية

التوصيات	الإطار الزمني	الآثار	المجموعات المستهدفة	أصحاب المصلحة/المالكون
القدرات البشرية				
التعليم/محو الأمية ووضع وإطلاق برنامج وطني فاعل لمحو الأمية	المدى القصير إلى المتوسط	ستتاح للنساء فرص أفضل للحصول على وظائف لائقة	النساء والفتيات	المجلس القومي للمرأة والهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ٢٠٣
توسيع نطاق برامج المجلس القومي للمرأة والمعهد المصرفي المصري لتعزيز الإلمام بالأموال المالية والرقمية للمرأة. يجب إيلاء اهتمام خاص للنساء في الريف حيث تتسع الفجوة في المعرفة بوجه عام، بما في ذلك الإلمام بالأموال المالية		ستتاح للمنشآت المملوكة للنساء الفرصة للنمو، ولرائدات الأعمال القدرة على التعامل مع شركات الوساطة المالية الرسمية	رائدات الأعمال الفعليات والمحتملات في الحضر والريف بمصر	المجلس القومي للمرأة والمعهد المصرفي المصري
التشجيع على التعليم والتشغيل في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة للنساء من خلال رسائل التوعية وتقديم المنح الدراسية وبرامج الرعاية		سيلتحق مزيد من النساء بالقطاعات الاقتصادية التي تتمتع بإمكانيات نمو كبيرة مثل قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية	طلاب الجامعات/شباب المهنيين	المجلس القومي للمرأة، ووزارة التعليم العالي ٢٠٤، ووزارة التجارة والصناعة ٢٠٥، ووسائل الإعلام، والمؤسسات الأكاديمية، ومكاتب ومنصات التشغيل
تنفيذ برامج عالية الجودة للتعليم والتدريب على تطوير المهارات الفنية والمهنية (تشمل التدريب في مواقع العمل) مُصمّمة خصيصاً لقطاعات مُعيّنة تجتذب النساء وكذلك القطاعات التي تتسم بإمكانيات نمو عالية		ستتاح للنساء والرجال وظائف في القطاع الخاص	طلاب الجامعات/شباب المهنيين	المجلس القومي للمرأة، ووزارة التعليم العالي، ووزارة التجارة والصناعة، ووسائل الإعلام، والمؤسسات الأكاديمية، ومكاتب ومنصات التشغيل

٢٠٣- الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار.

٢٠٤- وزارة التعليم العالي.

٢٠٥- وزارة التجارة والصناعة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة.



المجلس القومي للمرأة، ووزارة الصحة والسكان، والقطاع الخاص	النساء والرجال/ الفتيات والفتية	سيواصل المزيد من الفتيات تعليمهن سيتاح لمزيد من النساء العمل ومتابعة مسيرتهن المهنية	المدى القصير إلى المتوسط	الزواج المبكر/الحمل المبكر دعم تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمنع الزواج المبكر تنفيذ برامج شاملة لتنظيم الأسرة وتوسيع نطاق تقديم خدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية لتقليل الاحتياجات التي لم تتم تلبيتها
الشمول المالي				
البنك المركزي المصري، ومؤسسات التمويل متناهي الصغر، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ²⁰⁶ ، ووزارة التضامن الاجتماعي، والاتحاد المصري للتمويل متناهي الصغر	رائدات الأعمال	تعزيز النفاذ إلى الأسواق، وسيتاح لمزيد من الناس بما فيهم النساء الحصول على تمويل رسمي ميسور التكلفة	المدى القصير إلى المتوسط	الحصول على التمويل تقديم حوافز للبنوك التجارية لتقديم تسهيلات مالية بشروط أقل وأيسر
		ستتاح مجموعة أوسع من الخدمات للمنشآت في مختلف القطاعات الاقتصادية		تشجيع مؤسسات الوساطة المالية غير المصرفية على تقديم تسهيلات مالية لا تقدمها البنوك التجارية ومُصممة لتلبية احتياجات مختلف القطاعات
		تخروج النساء من خدمات الحماية ليصبحن أعضاء نشطات في الاقتصاد		زيادة فاعلية برنامج التحويلات النقدية (تكافل وكرامة) عن طريق بعض التدخلات في أساليب الدفع التي تنتج للنساء فتح حسابات مصرفية
		تحفيز النمو الاقتصادي		دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في سياسات التجارة والمشتريات الحكومية، وتوسيع مشاركة المشروعات الصغيرة وشركات التكنولوجيا الناشئة/ذات الإمكانات العالية للنمو في المناقصات. دعم أول اتحاد مصري للتمويل متناهي الصغر في وضع مدونة تراعي المساواة بين الجنسين للممارسات المعيارية للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر
		قطاع التمويل متناهي الصغر أكثر استجابةً لاحتياجات النساء		



ريادة الأعمال

المجلس القومي للمرأة، ومركز تنمية مهارات المرأة، ووزارة التجارة والصناعة، وجمعيات رجال الأعمال، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والقطاع الخاص	رائدات الأعمال	<p>أنشطة أعمال النساء ستتمو، وفرص "ريادة الأعمال" سوف تزداد</p>	المدى القصير إلى المتوسط	<p>تشجيع ريادة الأعمال لاغتنام الفرص السانحة</p>
		<p>سينظر مُقدِّمو الخدمات إلى النساء باعتبارهن عملاء محتملين</p>		<p>تنمية قدرات رائدات الأعمال لإقامة علاقات أعمال قوية مع مشترين دوليين وللمنافسة في مجال المشتريات الحكومية.</p>
		<p>سيُتاح للنساء الحصول على المعلومات التي تستفيد منها أعمالهن، وسيحصلن على خدمات الربط الشبكي وفرص التوجيه والإرشاد</p>		<p>توسيع إمكانية وصول رائدات الأعمال إلى تكنولوجيا المعلومات، ومن ذلك الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول وغيرها من التكنولوجيات المالية.</p>
		<p>سيتم تشجيع النساء على إقامة منشآت خاصة بهن</p>		<p>إقامة منصات يقودها خبراء تعنى بمنشآت الأعمال المملوكة لنساء</p>
		<p>ستحصل النساء على مشورة مُعدة خصيصا لتناسب احتياجات منشآت أعمالهن</p>		<p>نشر قصص رائدات الأعمال الناجحات</p>
		<p>زيادة مشاركة النساء في قوة العمل</p>		<p>تنمية قدرات مقدمي خدمات دعم تنمية الأعمال، وحاضنات الأعمال، ومُسَرِّعات الأعمال لتقديم خدمات مُصمَّمة خصيصا بما يناسب احتياجات مختلف أحجام منشآت الأعمال في مختلف القطاعات</p>
				<p>تنفيذ دورات تدريب مبتكرة على ريادة الأعمال كتلك التي صمَّها البنك الدولي مثل مختبر الابتكار المعني بالمساواة بين الجنسين ووحدة العقل والسلوك والتنمية</p>



العامل اللائق/بيئة عمل مأمونة	
البنوك وشركات التمويل متناهي الصغر	سيتشجع المزيد من النساء على البحث عن وظائف في القطاع الخاص بدلا من التطلع إلى وظائف في القطاع العام الحد من تحيز القطاع الخاص ضد تعيين النساء وترقيتهن إلى مناصب قيادية
المجلس القومي للمرأة والبنك المركزي المصري، والهيئة العامة للرقابة المالية، ووزارة القوى العاملة، ووزارة التجارة والصناعة، والمحافظات، والقطاع الخاص، وجمعيات رجال الأعمال، ومكاتب ومنصات التشغيل	زيادة معدلات استبقاء الموظفين من الجنسين
	سيستجّع النساء على العمل بفضل زيادة قدرتهن على الموازنة بين مسؤوليات العمل والتزامات الأسرة سيزداد تقبُّل الأسر لعمل المرأة
الإناث الخريجات	سيصبح الانتقال من الدراسة إلى العمل أيسر على النساء اللاتي سيحصلن على وظائف أفضل سيصبح القطاع الخاص أكثر تقبُّلاً لتشغيل النساء
المدى القصير إلى المتوسط	
ختم المساواة بين الجنسين دعم برنامج الحكومة المصرية لفتح المساواة بين الجنسين للشركات، وتوسيعه ليشمل المؤسسات المالية، ومن بينها البنوك ومقدمو الخدمات من غير البنوك	
سياسات وبرامج ملائمة للاعتبارات الأسرية تعديل حلول أفضل الممارسات لتتوافق مع السياق المصري وذلك على أساس شراكات بين القطاعين العام والخاص لتمكين النساء من الموازنة بين العمل والمسؤوليات الأسرية	
تقييم آثار تدخلات مثل مبادرة "وظيفتك جنب بيبك" وتوسيع نطاق تطبيقها في كل المحافظات	
إستراتيجية الانتقال من الدراسة إلى العمل توسيع نطاق جهود التوفيق في مبادرات مثل «منصة المبادرة القومية للتشغيل» و«نساء مصريات: رائدات المستقبل» للنهوض بتشغيل النساء في القطاع الخاص. ²⁰⁷	

٢٠٧- أنشئت منصة المبادرة القومية للتوظيف في ٢٠١١. وهي منصة للمعرفة الفنية من أجل ابتكار حلول التوظيف من أفضل الممارسات والحفاظ عليها وتوسيع نطاقها من أجل وضع الشباب في وظائف حرفية ملائمة.



<p>المجلس القومي للمرأة، ووزارة النقل²⁰⁸، والهيئة العامة للتخطيط العمراني²⁰⁹، ووزارة الاستثمار²¹⁰، ووزارة العدل²¹¹، ووسائل الإعلام</p>	<p>النساء والرجال / الفتيات والفتية</p>	<p>انحسار حوادث العنف والتحرش الجنسي النساء يشعرن بأمان أكبر في الأماكن العامة تقلص القيود على انتقال وسفر النساء لأنهن وأسرهن يشعرن بأمن في أمن زيادة مشاركة النساء في الحياة العامة بما في ذلك النشاط الاقتصادي تقليص تكاليف العنف ضد المرأة على الاقتصاد</p>	<p>المدى القصير إلى المتوسط</p>	<p>العنف ضد المرأة والتحرش الجنسي إنفاذ التشريعات المناهضة للعنف ضد المرأة والتحرش الجنسي في الأماكن العامة، بما في ذلك وسائل النقل وأماكن العمل دعم توسيع نطاق مبادرة «مدينة آمنة» توعية عامة الناس بقانون مناهضة العنف ضد المرأة والتحرش الجنسي باستخدام مختلف القنوات ومنها وسائل الإعلام ووحدات التحرش الجنسي في الجامعات متابعة تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة</p>
تغيير الأعراف السائدة				
<p>وزارة التعليم العالي، ووسائل الإعلام²¹²، وجمعيات سيدات الأعمال، والجمعيات الأهلية</p>	<p>أرباب الأعمال والموظفون من النساء والرجال</p>	<p>تغيير عقلية النساء والرجال فيما يتعلق بأدوار ومهام الجنسين وماهية الذكورة والأنوثة ستتشجع النساء للتطلع إلى مهن مثيرة للاهتمام أو إقامة منشآت خاصة بهن سيتم مواجهة القوالب النمطية عن عمل المرأة التي تشيعها وسائل الإعلام سيصبح أرباب الأعمال في القطاعين العام والخاص أكثر تقبلاً لإتاحة الفرصة للنساء لتولي مواقع قيادية</p>	<p>المدى المتوسط إلى الطويل</p>	<p>توسيع نطاق حملات التاء المربوطة وطرق الأبواب من أجل صياغة الخطاب حول قيمة عمل المرأة على الأمد المتوسط إلى الطويل عرض النماذج الإيجابية في كل القطاعات والمواقع باستخدام وسائل الإعلام، ووسائل الترفيه التثقيفي، والمدارس، والجامعات وضع برامج للتوجيه والإرشاد يقوم فيها نساء بتدريب رجال شبان والعكس صحيح</p>

٢٠٨- وزارة النقل.

٢٠٩- الهيئة العامة للتخطيط العمراني.

٢١٠- وزارة الداخلية.

٢١١- وزارة العدل.

٢١٢- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.



منظومة ممارسة الأعمال				
وزارة الاستثمار ووزارة التجارة والصناعة وجمعيات رجال الأعمال جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر المجلس القومي للمرأة	الشركات وأرباب الأعمال ورائدات الأعمال	زيادة الإنتاجية في هذه القطاعات تحسُّن ظروف العمل للنساء زيادة معدلات تشغيل النساء ستتشجّع النساء على إقامة منشآتهن الخاصة في هذه القطاعات		القطاعات ذات الجاذبية مراجعة وتعديل اللوائح التنظيمية للقطاعات التي تجتذب النساء وتلك التي تتطوي على إمكانيات للنهوض بالنساء، مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصناعات الزراعية، ومنها عمليات التجهيز بعد الحصاد والبناء على نجاحات مشروع (قرية واحدة منتج واحد) ونموذج التجمعات العضوية
المجلس القومي للمرأة ووزارة القوى العاملة	الموظفات	النساء يتمتعن بالحماية قانونا لكنهن غير مُقيِّدات شركات القطاع الخاص تتشجّع لتشغيل النساء		قانون العمل مراجعة وتعديل قانون العمل من أجل معالجة البنود/الأحكام التي تُقيِّد عمل المرأة
المجلس القومي للمرأة، ومركز تنمية مهارات المرأة، وجمعيات رجال الأعمال، والجامعات	خريجو الجامعات والموظفات النساء اللاتي يردن العودة إلى قوة العمل	أصبح لدى أرباب الأعمال معين متاح من المديرات ال تنفيذيات زيادة معدل مشاركة النساء في قوة العمل	المرضى القصير إلى المتوسط	برامج القيادة ووضع وتنفيذ برامج مُعدّلة للمهارات القيادية لدعم النساء في مرحلة إنشاء مسيرتهن المهنية العودة إلى العمل دعم البرامج التي تُيسّر عودة المرأة إلى قوة العمل (مثلا، شركة فودافون) النساء اللاتي يردن العودة إلى قوة العمل
سياسة تستند إلى الشواهد				
البنك المركزي المصري، والمجلس القومي للمرأة، ووزارة الاستثمار، والجهاز المركزي للتعبيئة العامّة والإحصاء، ووحدة المساواة بين الجنسين بجامعة القاهرة، والبنك الزراعي المصري، وبنك ناصر، والهيئة المصرية للرقابة على التأمين ²¹³	بيانات النساء	سيتم تأكيد الجدوى الاقتصادية للمشمول المالي للنساء فهم أي القطاعات قد تستفيد من إصلاحات موجهة بقصد استبقاء النساء العاملات بعد تحسُّن الظروف الاقتصادية استخلاص الدروس المستفادة من أجل إثراء السياسات وخطط التوسعة في المستقبل	جار تنفيذها	بيانات مفصلة حسب نوع الجنس إصدار توجيهات للبنوك ومؤسسات الوساطة المالية غير المصرفية لتجميع بياناتها حسب نوع الجنس من أجل متابعة أداء استثماراتها في النساء أثر العامل الإضافي إجراء تقييم للقطاعات التي زاد فيها عمل المرأة بسبب التراجع الاقتصادي الذي أعقب أحداث عام ٢٠١١ المتابعة والتقييم متابعة أداء تسهيلين ائتمانيين مخصصين للنساء وشهادة التأمين (أمان) متابعة آثار الإصلاحات الجديدة على منظومة ممارسة الأعمال وعلى مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي



الملحق أ: قياس أوضاع المساواة بين الجنسين في مصر

تُصدر منظمات دولية بشكل دوري مؤشرات تُظهر التطورات في أوضاع النساء بمرور الزمن والاختلافات فيما بين البلدان. ومن ذلك، مؤشر عدم المساواة بين الجنسين الذي يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهو مقياس مُركَّب لعدم المساواة في النواتج المتحققة بين النساء والرجال في ثلاثة أبعاد: الصحة الإنجابية، والتمكين، وسوق العمل. وهو يقيس الاختلافات بين الرجال والنساء فيما يتعلق بمختلف الفرص، ويعتمد على المتغيرات الخمسة التالية: معدل وفيات الأمهات، ومعدل الولادة في سن المراهقة، وحصصة النساء من مقاعد البرلمان، والفجوة بين الجنسين في السكان الحاصلين على جزء على الأقل من التعليم الثانوي (+٢٥)، والفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في قوة العمل (+١٥). ومن بين ١٥٩ بلداً شملها مؤشر عدم المساواة بين الجنسين لعام ٢٠١٥، حلت مصر في المركز ١٣٥، بقيمة ٠,٥٦٥ للمؤشر. ومن خلال تحليل قيم مؤشر عدم المساواة بين الجنسين بين مختلف المناطق الجغرافية للعالم، وجدنا أن مؤشر مصر أسوأ من المتوسط في كل مناطق العالم ما عدا أفريقيا جنوب الصحراء. وبلغت قيمة المؤشر ٠,٢٨ في أوروبا وآسيا الوسطى، و٠,٣٢ في شرق آسيا، و٠,٣٩ في أمريكا اللاتينية، و٠,٥٢ في جنوب آسيا، و٠,٥٣٥ في البلدان العربية، في حين تعادلت مصر مع بلدان أفريقيا جنوب الصحراء التي بلغ متوسط قيمة مؤشرها ٠,٥٧٢.

ويتألف مؤشر الفجوة بين الجنسين (GGI) الذي يصدره المنتدى الاقتصادي العالمي من أربعة مؤشرات فرعية تعبر عن المشاركة والفرص الاقتصادية، والتحصيل الدراسي، والحالة الصحية والبقاء على قيد الحياة، والتمكين السياسي. فالمشاركة والفرص الاقتصادية تتناول الأبعاد التالية: المشاركة في قوة العمل، والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي، والدخل التقديري المكتسب، والمشرعين، وكبار المسؤولين، والمديرين، والعمال المهنيين والفنيين.

وأما التحصيل الدراسي فيشمل معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، ومعدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي، والالتحاق بالتعليم الثانوي، والالتحاق بالتعليم الجامعي. ويتضمن بُعد الصحة والبقاء على قيد الحياة مزيجاً من مؤشرين هما نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة، ومتوسط العمر الصحي المتوقع. ويتألف بُعد التمكين السياسي من ثلاثة مؤشرات: عدد مقاعد النساء في البرلمان، والنساء اللاتي يشغلن مناصب وزارية، وعدد السنوات التي شغلت فيها نساء منصب رئيس الدولة في الخمسين عاماً الماضية.

وأسفر مؤشر الفجوة بين الجنسين عن نتائج مماثلة لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين. ففي عام ٢٠١٧، حلت مصر في المركز ١٣٤ من بين ١٤٤ بلداً وبلغت قيمة مؤشرها للفجوة بين الجنسين ٠,٦٠٨ حيث تشير القيمة صفر إلى عدم المساواة والقيمة ١ إلى المساواة. وكان المؤشر الفرعي للحالة الصحية أعلى المؤشرات، إذ جاء ترتيب مصر في المركز ٩٩ على مستوى العالم. وعلى مؤشر التعليم، حلت مصر في المركز ١٠٤، وفيما يتعلق بمؤشر التمكين السياسي جاء ترتيب مصر في المركز ١١٩. وكان أدنى ترتيب لمصر هو المركز ١٣٥ من بين ١٤٤ بلداً على مؤشر المشاركة والفرص الاقتصادية. وتكشف هذه الأرقام عن تدهور ملحوظ في مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة على الرغم من تاريخ طويل من الإنجازات التي حققتها المرأة المصرية في العديد من المجالات.

يتألف مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين (SIGI) الذي تصدره منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي^{٢١٤} من خمسة مؤشرات فرعية:

١. مؤشّر التمييز في قوانين الأسرة الذي يقيس الأبعاد التالية: السن القانوني للزواج، والزواج المبكر، وسلطة الأبوين، والميراث.

٢. مؤشر القيود على السلامة البدنية الذي يقيس العنف ضد المرأة، وختان الإناث، وحرية المرأة فيما يتصل بالإنتاج.

٣. مؤشر الانحياز للابناء الذكور الذي يقيس نسبة نقصان النساء في المجتمع وتفضيلات الخصوبة والإنتاج.

٢١٤- منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١٥).



٤. مؤشر تقييد الحريات المدنية وقياس ضمان حياة الأرض، وضمان حياة الأصول غير الأرض، وضمان الحصول على الخدمات المالية.

٥. مؤشر تقييد الحريات المدنية ويشمل الوصول إلى الأماكن العامة والصوت السياسي المسموع.

وغطى احتساب مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين ١٦٠ بلداً، وكانت قيمة مركز مصر ٠,٤٢٨٠ وهو ما يضع مصر في الشريحة الدنيا «مستوى مرتفع جداً من التمييز في المعاملة». وتكشف المؤشرات الفرعية (الجدول ٤) عن مستوى مرتفع جداً من التمييز في قوانين الأسرة، ومن تقييد السلامة البدنية، ومن تقييد الحريات المدنية. وجاء تصنيف تقييد السلامة البدنية والانحياز للأبناء للذكور في فئة «مرتفع».

الجدول أ-٤ مؤشرات الفجوة بين الجنسين، أحدث عام متاح

المؤشر	القيمة	الترتيب
مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (٢٠١٥) ^{٢١}	0.565	135/188
مؤشر الفجوة بين الجنسين (٢٠١٧) ^{٢١}	0.614	132/144
المؤشرات الفرعية	المشاركة والفرص الاقتصادية	132/144
	التحصيل الدراسي	112/144
	الحالة الصحية والبقاء على قيد الحياة	95/144
	التمكين السياسي	115/144
مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين (٢٠١٤) ^{٤١}	0.4280	100/108
المؤشرات الفرعية	التمييز في قوانين الأسرة	96/108
	تقييد السلامة البدنية	98/108
	الانحياز للأبناء الذكور	88/108
	تقييد حياة الموارد والأصول	65/108
	تقييد الحريات المدنية	104/108



الملحق ٤ أ: خصائص المشاركين في المناقشات الجماعية المركزة

عقدت ١٨ جلسة مناقشات جماعية مُركّزة مع ثلاث مجموعات من المشاركين:

١. النساء المتزوجات/غير المتزوجات، والعاملات/العاطلات الحاصلات على تعليم ثانوي أو جامعي: عقدت جلسة مناقشات جماعية مُركّزة مع كل من المجموعات التالية من النساء: المتزوجات العاملات الحاصلات على تعليم جامعي، والعاملات اللاتي لم يسبق لهن الزواج وحاصلات على تعليم جامعي، والمتزوجات العاطلات الحاصلات على تعليم جامعي، والعاطلات اللاتي لم يسبق لهن الزواج وحاصلات على تعليم ثانوي، والمتزوجات العاملات الحاصلات على تعليم ثانوي، والعاطلات اللاتي لم يسبق لهن الزواج وحاصلات على تعليم ثانوي، والعاطلات اللاتي لم يسبق لهن الزواج وحاصلات على تعليم ثانوي، والمطلقات. وعقدت إجمالاً ٩ جلسات مناقشات جماعية مركزة شاركت فيها ٨١ امرأة.

٢. زوجات عاملات وعاطلات وأزواجهن: عقدت جلسة مناقشات جماعية مُركّزة مع كل من المجموعات التالية من النساء: زوجات عاملات أزواجهن عاملون، وزوجات عاملات أزواجهن عاطلون، وزوجات عاطلات أزواجهن عاملون، وأزواج عاملون زوجاتهم عاملات، وأزواج عاملون زوجاتهم عاطلات، وأزواج عاطلون زوجاتهم عاملات. وعقدت إجمالاً ٦ جلسات مناقشات مركزة شاركت فيها ٣١ زوجة و٢٨ زوجاً.

٣. أقارب المرأة المؤثرون : عقدت جلسة مناقشات جماعية مُركّزة مع كل من المجموعات التالية: آباء النساء وإخوتهن، وأمّهات النساء، وحمواتهن. وأقيمت ثلاث جلسات مناقشات جماعية مركزة شارك فيها ٢٨ شخصاً.

واختلف المشاركون تبعاً لمستواهم التعليمي، وسنهم، ووضعهم الوظيفي، ونوع الوظيفة.



- تروي النساء والرجال قصة نمطية مفادها أن عدم الترقى إلى منصب قيادي هو اختيار شخصي، وعملية شخصية لتحديد الأولويات، بدلا من النظر في الأسباب والعوامل الجذرية التي تؤثر على مسارات نمو الحياة المهنية للنساء.^{٢١٨}

٢١٨- تم التحقق منها في مقابلات أجريت من أجل هذا البحث.



الملحق ٦ أ: ملحق المنهجية

يعتمد تحليلنا على عدد من مصادر البيانات. بدأنا باستخدام التعداد الاقتصادي ٢٠١٣/٢٠١٢ الذي أجراه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. ومع أنه يُسمَّى تعداداً، فإنه أُجري على عينة مُمثلة للأوضاع على المستوى الوطني تشمل كل المنشآت التابعة للقطاعات الخاص والعام في مصر، ومنها المنشآت غير الرسمية أو غير المُسجَّلة. وركَّزنا بشكل خاص على المنشآت التي يعمل فيها موظفون بأجر. ثانياً، استخدمنا بيانات مُجمَّعة من مسح القوى العاملة للسنوات من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٤. ومسح القوى العاملة هو المصدر الرسمي الرئيسي لإحصاءات سوق العمل في مصر، وهو مسح استقصائي للأسر المعيشية يجريه كل ربع عام الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء على عينة كبيرة ذات تمثيل للأوضاع على المستوى الوطني للأسر المعيشية.^{٢١٩} والمصدر الثالث للبيانات التي استخدمناها هي مسح المنشآت لتقييم مناخ الاستثمار الذي يجريه البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية. وتُجرى مسح تقييم مناخ الاستثمار على المنشآت الخاصة في مصر في صناعات مختارة في قطاعي الخدمات والصناعات التحويلية. ولا تُغطِّي مسح تقييم مناخ الاستثمار القطاعات الاجتماعية (الرعاية الاجتماعية والتعليم والصحة)، وقطاع الخدمات المالية، ومعظم قطاع خدمات الأعمال، وبعض الصناعات التحويلية مثل المنتجات الدوائية. وقمنا بتجميع البيانات من مسح تقييم مناخ الاستثمار لمصر لعامي ٢٠١٣ و٢٠١٦.

وتستخدم مذكرة السياسات هذه التتقيح الرابع لنظام التصنيف الصناعي الدولي الموحد في تصنيف الصناعات. وهو التصنيف الذي يستخدمه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مسح القوى العاملة منذ عام ٢٠٠٩ وفي تعداد المنشآت ٢٠١٣/٢٠١٢. وتستخدم مسح البنك الدولي للمنشآت تصنيفاً أقدم هو التتقيح ٣-١ للتصنيف الصناعي الدولي الموحد، وهو ما يجعل من الصعب إلى حد ما تحديد نفس الصناعات على وجه الدقة في هذه المسوح. والسنوات السابقة لمسح القوى العاملة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٨ تستخدم التتقيح ٣-١ للتصنيف الصناعي الدولي الموحد، ولكن في تلك الحالة، من الممكن استخلاص تقييم دقيق لأن مستوى التفاصيل في فئة أربعة أرقام متاح.

ولتقليل عدد الصناعات محل الدراسة إلى مستوى يسهل معالجته، اتجهنا إلى تجميع بعض الصناعات الأصغر في فئة الرقمين من التصنيف الصناعي الدولي الموحد، والتي لديها حصة أعلى من المتوسط من تشغيل النساء والمُبيَّنة في الجدول ١ في مجموعات متماثلة في طبيعتها. وهكذا، حدّدنا لمجموعة الخدمات المالية التصنيف (ISIC 64, 65, 66)، ومجموعة خدمات المعلومات والكمبيوتر والاتصالات السلكية واللاسلكية التصنيف (ISIC 69, 70, 71, 72, 73, 74, 78)، ومجموعة خدمات الأعمال التصنيف (58, 59, 60, 61, 62, 63)، ثم قمنا بحذف الأنشطة الصغيرة جدا التي يقل عدد الموظفين الإناث فيها عن ٥٠٠٠ على المستوى الوطني مثل الأنشطة البيطرية (ISIC 75)، والمكتبات والمحفوظات والمتاحف (ISIC 91)، وصناعة منتجات التبغ (ISIC 12)، وأنشطة المنظمات القائمة على العضوية (ISIC 94)، و«الصناعات الأخرى» (ISIC 32)، وأنشطة وخدمات دعم التعدين (ISIC 9)، والنقل الجوي (ISIC 51). واستبعدنا أيضاً مجموعة غير محددة المعالم نسبياً هي «الخدمات الشخصية الأخرى (ISIC 96) على الرغم من كبر حجمها نسبياً (٢,٩٪ من وظائف النساء

٢١٩- سيتم تضمين المسودات اللاحقة من التقرير البيانات من ٢٠١٥ و٢٠١٦.

٢٢٠- «الخدمات المالية» تشمل البنوك وصناديق معاشات التقاعد، وشركات التأمين، والأنشطة المالية المعاونة. وتشمل «خدمات المعلومات والحاسوب والاتصالات» النشر، والإذاعة، وأفلام السينما، والاتصالات السلكية واللاسلكية، وبرمجة الحاسوب، وخدمات المعلومات. وتشمل «خدمات أنشطة الأعمال» الخدمات القانونية والمحاسبية، والإدارة المركزية، وأنشطة الإدارة والاستشارات، والأنشطة المعمارية والهندسية، والاختبار والتحليل الفني، والبحث والتطوير العلمي، والإعلان وبحوث السوق، وغيرها من الأنشطة المهنية والعلمية والفنية، وخدمات التوظيف، والدعم الإداري المكتبي، والدعم المكتبي، وغيرها من أنشطة دعم الأعمال.

في القطاع الخاص).^{٢٢١}

وأوردنا الصناعات التي تبلغ نسبة تشغيل النساء فيها أعلى من المتوسط كما أظهرت مسوح القوى العاملة في الجدول ١. والأنشطة الرئيسية المُبيّنة في الجدول وغير المدرجة ضمن قائمتنا لأعلى ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء على أساس التعداد الاقتصادي ٢٠١٢/٢٠١٣ هي أنشطة لا يغطيها هذا التعداد مثل «أنشطة منظمات خارج الحدود الإقليمية» و «الإدارة العامة والدفاع». ويمكن دونما تحفظ إغفال هذه الأنشطة من تحليلنا لتشغيل الإناث في القطاع الخاص المصري. فالأنشطة الرئيسية المدرجة في قائمتنا لأعلى ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء ولكنها ليست مدرجة هنا هي «صناعة الكمبيوتر والإلكترونيات والمنتجات البصرية» و «وكالات السفر والسياحة» والتي نعتقد أنه يجب الإبقاء عليها بين القطاعات الاثني عشر.

ونستقي مجموعة البيانات النهائية التي استخدمناها من مسوح البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية لمؤسسات الأعمال لتقييم مناخ الاستثمار. ولا تُعطي مسوح تقييم مناخ الاستثمار إلا بعض الصناعات في قائمتنا لأبرز ١٢ قطاعاً في تشغيل النساء. فهذه المسوح لا تُعطي أيّاً من قطاعات «اقتصاد توفير الرعاية» وهي الرعاية الاجتماعية والتعليم والصحة. ولا تشمل أيضاً الخدمات المالية وخدمات الأعمال، ولا الصناعات الدوائية. وهكذا، فإن القطاعات المُمثّلة في مسوح تقييم مناخ الاستثمار فيما بين مجموعة القطاعات الاثني عشر هي «صناعة الملابس» و«تصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية» وهي تجميع لقطاعي «صناعة الإلكترونيات» و«المعدات الدقيقة» في مسح تقييم مناخ الاستثمار، و«تجارة التجزئة، و«خدمات المعلومات والكمبيوتر والاتصالات» وهي تجميع لقطاعي «النشر والطباعة» و«تكنولوجيا المعلومات» في بيانات تقييم مناخ الاستثمار، و«وكالات السفر والسياحة» و«الأنشطة العقارية». ويدرج الجدول ٣ الصناعات الواردة في مجموعة القطاعات الاثني عشر ومُمثّلة في مسوح تقييم مناخ الاستثمار وتبرز بينها «صناعة الملابس» و«تجارة التجزئة» من حيث الحجم، كما كان وضعها في قائمة القطاعات الاثني عشر.

٢٢١- تستخدم مذكرة السياسات هذه نظام التصنيف الصناعي الدولي الموحد - التتقيح الرابع في تصنيف الصناعات (ISIC rev). وهذا التصنيف يستخدمه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مسوح القوى العاملة منذ عام ٢٠٠٩ وفي التعداد الاقتصادي ٢٠١٢/٢٠١٣. وتستخدم مسوح البنك الدولي لمؤسسات الأعمال تصنيفاً أقدم هو التصنيف الصناعي الدولي الموحد - التتقيح ٣-١ (ISIC ٣،١) وهو ما يجعل من الصعب إلى حد ما تحديد نفس القطاعات والصناعات في هذه المسوح على وجه الدقة. وقبل سنوات مسوح القوى العاملة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٨ يستخدم التصنيف الصناعي الدولي الموحد - التتقيح ٣-١، ولكن في تلك الحالة من الممكن إجراء تحويل دقيق نظراً لتوافر مستوى ٤ أرقام من التفاصيل.



المرفق ٦ ب: ملحق البيانات الإحصائية

الجدول ٦-ب-١ صناعات لها حصة فوق المتوسط من تشغيل النساء في المنشآت العامة المصرية،
من التعداد الاقتصادي ٢٠١٢/٢٠١٣

ترتيب الصناعة	وصف الصناعة	فئة رقمين في التصنيف الصناعي الدولي الموحد	نسبة تشغيل الإناث (%)	عدد الإناث العاملات	التوزيع (النسبة المئوية للعمود)	عدد المنشآت	متوسط الحجم التقديري
1	أنشطة صحة الإنسان	86	55.7	852	0.8	20	77
2	الصناعات الدوائية	21	37.2	11,516	10.4	12	2,578
3	تصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمنتجات البصرية	26	28.0	1,474	1.3	2	2,636
4	توزيع برامج الأفلام والفيديو والتلفزيون، وأنشطة تسجيل الصوت ونشر الموسيقى	59	24.5	50	0.0	10	20
5	الاتصالات السلكية واللاسلكية	61	24.0	21,976	19.9	2	45,856
6	أنشطة الخدمات المالية عدا التأمين وتمويل معاشات التقاعد	64	23.9	8,730	7.9	4	9,128
7	تجارة الجملة عدا المركبات الآلية والدراجات النارية	46	19.9	5,392	4.9	18	1,504
8	تجارة التجزئة عدا المركبات الآلية والدراجات النارية	47	15.8	4,136	3.7	8	3,280
9	النقل الجوي	51	14.7	9,458	8.5	2	32,121
10	صناعة الأجهزة الكهربائية	27	13.1	340	0.3	8	324
11	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	35	11.1	12,962	11.7	16	7,281
12	أنشطة التخزين والدعم لوسائل النقل	52	11.0	1,048	0.9	18	530
13	صناعة الفحم ومنتجات تكرير البترول	19	10.2	4,798	4.3	24	1,960
	جميع الأنشطة التي بها حصة فوق المتوسط من تشغيل الإناث		18.1	82,732	74.7	144	3,180
	كل الوظائف في المنشآت العامة		10.2	110,686	100		

المصدر: حسابات المؤلفين من التعداد الاقتصادي للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠١٢/٢٠١٣.

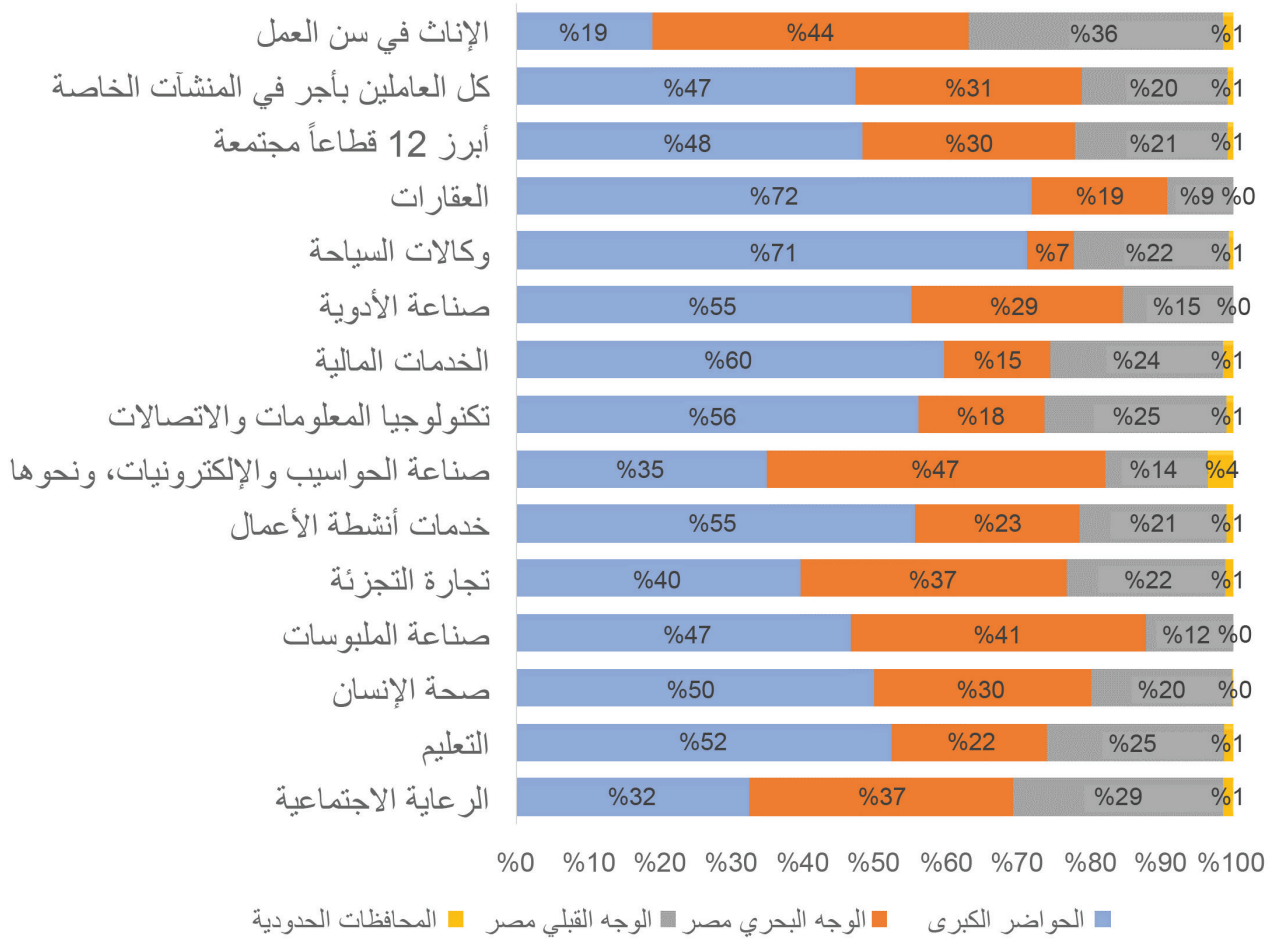
الجدول ٦-ب-٢ اتجاه نمو التشغيل في أبرز ١٢ قطاعا في تشغيل النساء في القطاع الخاص
وفقا لمسح القوى العاملة ٢٠٠٠-٢٠١٤

متوسط معدل النمو السنوي (%)		المؤشر (٢٠٠٠ = ١٠٠)		إجمالي عدد الوظائف			
2008/9-2013/4	2000/1-2008/9	2013-14	2008-09	2013-14	2008-09	2000-01	
8	9	323	213	86,224	56,875	26,667	الرعاية الاجتماعية
8	3	189	129	390,196	266,691	206,099	التعليم
3	5	175	152	158,435	138,046	90,608	صحة الإنسان
0	10	226	228	405,280	408,921	179,191	صناعة الملابس
3	6	193	166	1,153,470	990,781	596,519	تجارة التجزئة
0	6	158	160	299,867	304,439	189,764	خدمات الأعمال
-3	3	113	129	16,848	19,236	14,919	تصنيع أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات والمعدات البصرية
0	17	389	396	179,819	183,232	46,249	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
-2	7	161	181	84,518	94,823	52,451	الخدمات المالية
5	1	135	106	87,107	68,065	64,370	الصناعات الدوائية
0	9	203	204	103,888	104,349	51,063	وكالات السفر والسياحة
5	17	502	386	18,418	14,173	3,669	الأنشطة العقارية
2	7	196	174	2,984,069	2,649,631	1,521,568	الكل
2	7	187	172	8,897,422	8,170,219	4,756,550	كل الوظائف بأجر في القطاع الخاص في المنشآت

المصدر: حسابات المؤلفين من مسح القوى العاملة ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٨-٢٠١٤ للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.



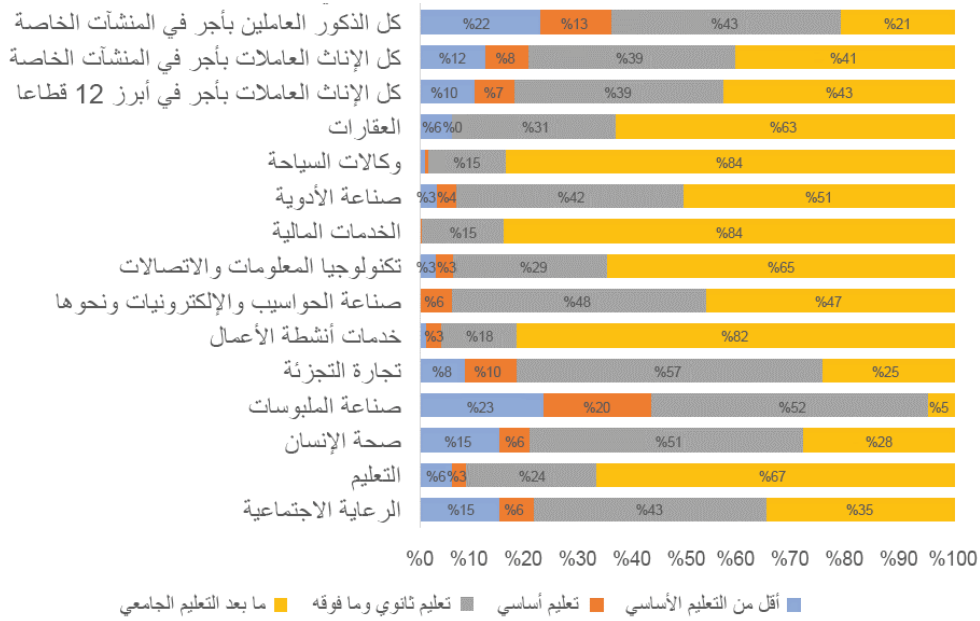
الشكل ٦-ب-١ التوزيع الإقليمي لقوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعاً



المصدر: حسابات المؤلفين من مسح الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء للقوى العاملة، ٢٠٠٨-٢٠١٤.

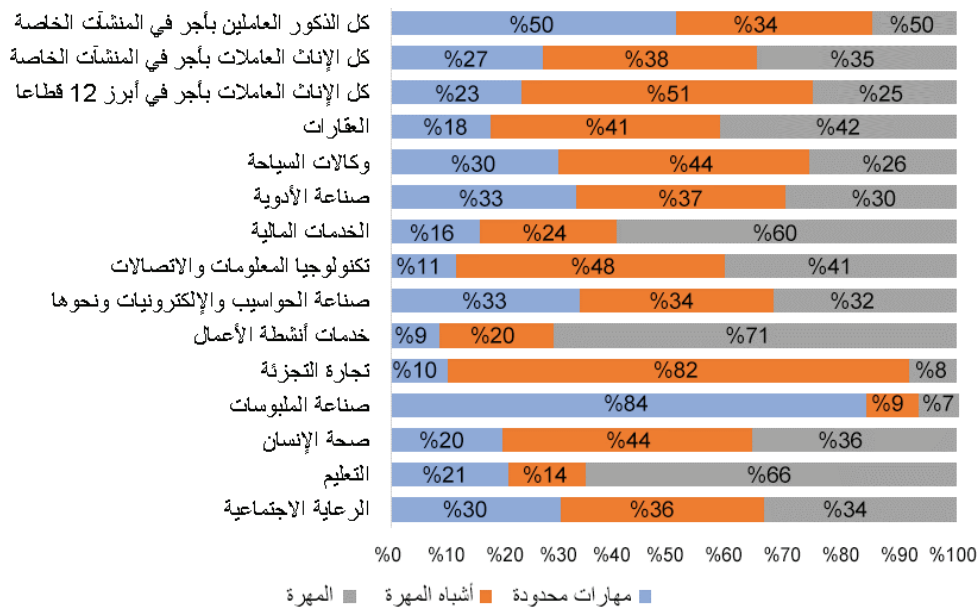


الشكل ٦-ب-٢ توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعا حسب مستوى التحصيل الدراسي



المصدر: حسابات المؤلفين من مسح الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء للقوى العاملة، ٢٠٠٨-٢٠١٤.

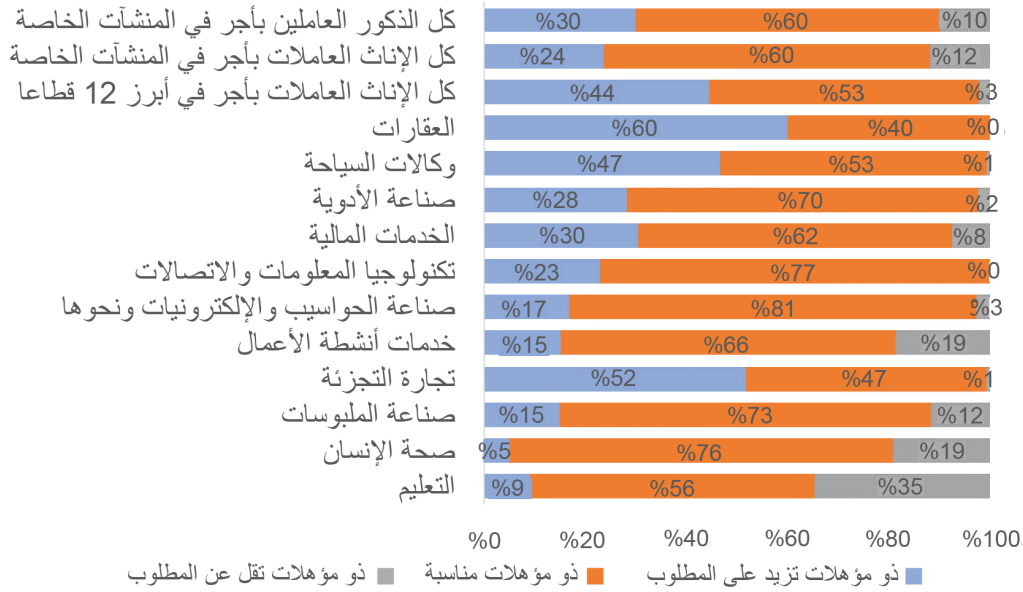
الشكل ٦-ب-٣ توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعا حسب مستوى مهارات الوظائف



المصدر: حسابات المؤلفين من مسح الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء للقوى العاملة، ٢٠٠٩-٢٠١٤.

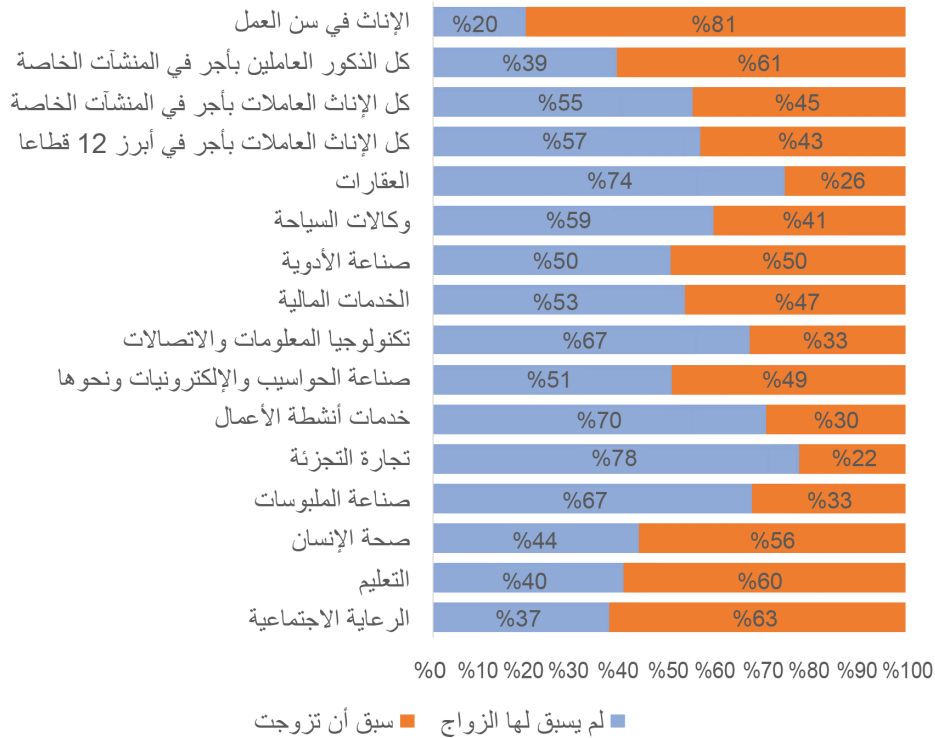


الشكل ٦-ب-٤: توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعا حسب التوافق بين التحصيل الدراسي ومتطلبات الوظائف من المهارات



المصدر: حسابات المؤلفين من مسح الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء للقوى العاملة، ٢٠٠٩-٢٠١٤.

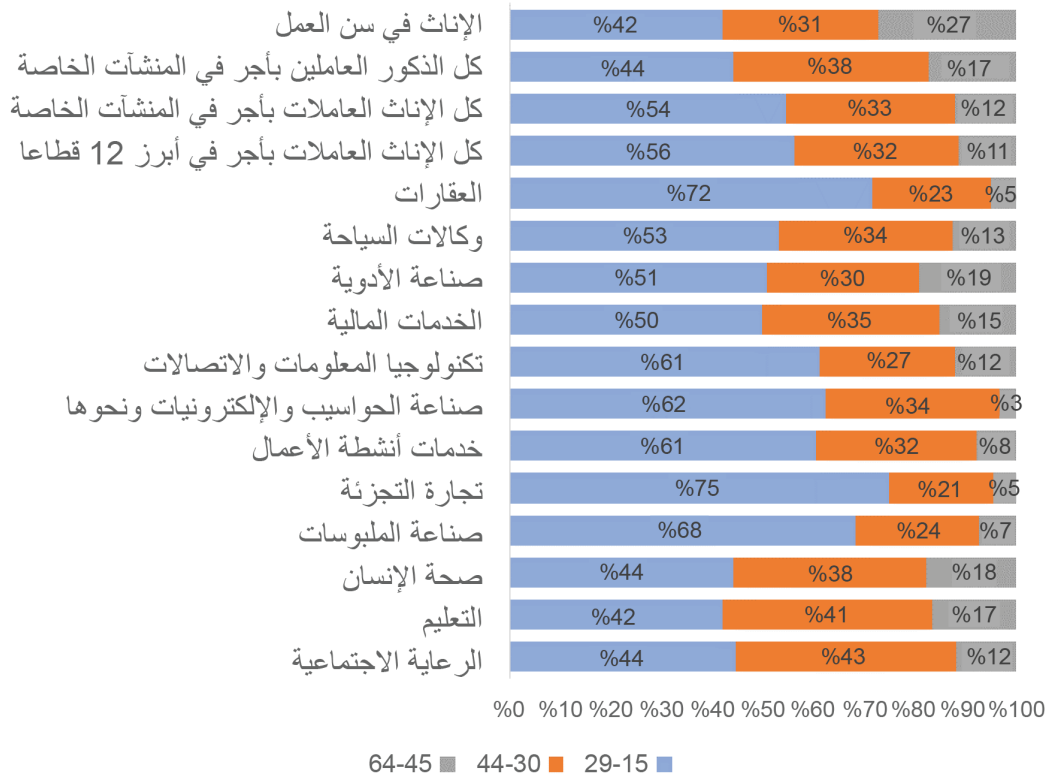
الشكل ٦-ب-٥: توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعا حسب الحالة الاجتماعية



المصدر: حسابات المؤلفين من مسح الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء للقوى العاملة، ٢٠٠٨-٢٠١٤.



الشكل ٦-ب-٦ توزيع قوة العمل النسائية في أبرز ١٢ قطاعا حسب الفئة العمرية



المصدر: حسابات المؤلفين من مسح الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء للقوى العاملة، ٢٠٠٨-٢٠١٤.