

جمهورية مصر العربية

معهد التخطيط القومي



سلسلة قضايا التخطيط والتنمية

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية

الاقتصاد المصري

رقم (٣٤٨) – يوليو ٢٠٢٣

جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية

رقم (٣٤٨)

(سلسلة علمية محكمة)



التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية
الاقتصاد المصري

٢٠٢٣



راتب، إجلال وآخرون

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد
المصري
سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، القاهرة، معهد
التخطيط القومي، ٢٠٢٣، ٢٢٦ ص.
الكلمات الدالة:

الكلمات الدالة: التمكين الاقتصادي للمرأة - الأطر
القانونية التشريعية والمؤسسية - الشمول المالي -
المشروعات الصغيرة متناهية الصغر - الحماية
الاجتماعية في مجالي الصحة والتعليم - تمكين
المرأة تكنولوجياً - التمكين الاقتصادي للمرأة عربياً

رقم الإيداع: ٢٠٢٣/٢١٠٢٢

ISBN: 978-977-86689-9-5

رئيس المعهد

أ.د. أشرف العربي

نائب رئيس المعهد

لشئون البحوث والدراسات العليا

أ.د. هالة سلطان أبو وعلى

الآراء الواردة في هذا البحث لا تعبر بالضرورة عن
توجه المعهد بل تعبر عن رأي المؤلف وتوجهه في
المقام الأول

حقوق الطبع والنشر محفوظة لمعهد التخطيط القومي،
يحظر إعادة النشر أو النسخ أو الاقتباس بأية صورة إلا
بإذن كتابي من معهد التخطيط القومي أو بالإشارة إلى
المصدر

الطباعه والتنفيذ: معهد التخطيط القومي الطبعة
الأولى: ٢٠٢٣

مدينة نصر- طريق صلاح سالم-
القاهرة- جمهورية مصر العربية



<https://inp.edu.eg>



معهد التخطيط القومي



res.unit@inp.edu.eg



الهاتف/ 22634040-22627372 (+202)
الفاكس/ 22634747-24011398 (+202)



تقديم

تُعَدُّ سلسلة قضايا التخطيط والتنمية إحدى القنوات الرئيسية لنشر نتائج معهد التخطيط القومي من دراسات وبحوث جماعية محكمة في مختلف مجالات التخطيط والتنمية. يضم المعهد مجموعة من الباحثين والخبراء متنوعي التخصصات، مما يضيف قيمة وفائدة إلى مثل هذه الدراسات المختلفة التي يتم إجراؤها، بالإضافة إلى شموليتها، والاهتمام بالأبعاد الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية، والمؤسسية، والمعلوماتية، وغيرها من القضايا محل البحث.

تضمنت الإصدارات المختلفة لسلسلة قضايا التخطيط والتنمية منذ بدئها في عام ١٩٧٧ عددًا من الدراسات التي تناولت قضايا مختلفة تفيد الباحثين والدارسين، وكذا صانعي السياسات ومنتخذي القرارات في مختلف مجالات التخطيط والتنمية، منها على سبيل المثال لا الحصر: السياسات المالية والنقدية، والإنتاجية والأسعار والأجور، والاستهلاك والتجارة الداخلية، والمالية العامة، والتجارة الخارجية، والتكتلات الدولية، وقضايا التشغيل والبطالة وسوق العمل، والتنمية الإقليمية والنمو الاحتوائي، وآفاق الاستثمار وفرصه، والسياسات الصناعية، والسياسات الزراعية والتنمية الريفية، والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومناهج النمذجة التخطيطية وأساليبها، وقضايا البيئة والموارد الطبيعية، والتنمية المجتمعية، وقضايا التعليم والصحة والمرأة والشباب والأطفال وذوي الإعاقة، ... إلخ

تتنوع مصادر النشر وقنواتها لدى المعهد إلى جانب سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، والمتمثلة في التقارير العلمية، والكتب المرجعية، والمجلة المصرية للتنمية والتخطيط التي تصدر بصفة دورية ربع سنوية، وكذلك كتاب المؤتمر الدولي السنوي وسلسلة أوراق السياسات في التخطيط والتنمية المستدامة، وكراسات السياسات، إضافة إلى ما يصدره المعهد من نشرات علمية تعكس ما يعقده المعهد من فعاليات علمية متنوعة.

وفق الله الجميع للعمل لما فيه خير البلاد، والله من وراء القصد...

رئيس المعهد

أ.د. أشرف العربي

فريق البحث

م	فريق الدراسة	الأسماء	الدرجة العلمية	التخصص
١	الباحث الرئيسي	أ.د. إجلال راتب	أستاذ	اقتصاد
٢	الباحثون من داخل المعهد	أ.د. فادية محمد عبد السلام	أستاذ	اقتصاد
٣		أ.د. سلوى محمد مرسي	أستاذ	اقتصاد
٤		أ.د. إيمان محمد منجي	أستاذ	إدارة الأعمال
٥		أ.د. بسمة محرم الحداد	أستاذ	تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي
٦		د. أحمد رشاد الشربيني	أستاذ مساعد	اقتصاد
٧		د. يحيى حسين	أستاذ مساعد	قانون
٨		د. محمد عيد أحمد	اقتصاد	
٩		أ. طارق سليم	مدرس مساعد	اقتصاديات السياحة
١٠		أ. ميار يحيى	مدرس مساعد	علوم سياسية
١١		الباحثون من خارج المعهد	أ.د. بهجت أبو النصر	وزير مفوض مدير إدارة التكامل الاقتصادي العربي في جامعة الدول العربية

موجز البحث

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال دراسة المحاور الرئيسية وتحليلها والتي يجب العمل عليها كهدف رئيس حتى تتحقق المساواة المرجوة بين الجنسين، ومن ثم استدامة النمو والتنمية كهدف يرجى الوصول إليه، وقد اتخذت الحكومات المصرية المتعاقبة عددًا من الإجراءات التي تدعم سياسة تمكين المرأة اقتصاديًا. لذا تهتم هذه الدراسة بدراسة هذه الإجراءات والسياسات والخطوات وتحليلها بعمق لبيان أثر هذه الإجراءات مما يساعد على الخروج بنتائج قد تسهم في معالجة الخلل أو القصور في المحاور المختلفة التي تصب في تحقيق تمكين المرأة اقتصاديًا للعمل على إزالة المعوقات ومقابلة التحديات التي تقف عثرة في سبيل استكمال مراحل التمكين الاقتصادي للمرأة.

وقد اهتمت الدراسة بالمحاور المختلفة التي تؤدي إلى تمكين المرأة اقتصاديًا والتي من شأنها جميعًا تعزيز قدرة المرأة من جميع النواحي بحيث تستطيع من خلال مجالات العمل المختلفة التي تمكنها من الحصول على العمل اللائق، وتزيد من كفاءتها ومساهمتها في الإنتاج، وزيادة الإنتاجية وجودة المنتجات؛ مما تساعد على رفع تنافسية الاقتصاد المصري وقدرته على التصدير، والحصول على نصيب متزايد من الأسواق العالمية. وقد اشتملت الدراسة على ستة فصول كالآتي:

- الفصل الأول: المفاهيم والأطر القانونية والتشريعية والمؤسسية

والذي عرض لأهمية هذه الأطر والقوانين في الفترات الزمنية المختلفة حتى الآن، ومن أهم هذه القوانين التي تعد فارقة بالنسبة لتأسيس حقوق المرأة بصفة عامة، وحقوقها الاقتصادية بصفة خاصة، والتأكيد عليها.

- الفصل الثاني: الشمول المالي في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية

وتم ذلك في أربعة مباحث رئيسية:

- المبحث الأول: تناول المفاهيم الخاصة بالنسبة للشمول المالي من حيث الأهداف والأهمية

الاقتصادية والاجتماعية والمؤشرات الخاصة بوضع المرأة في هذا السياق.

- المبحث الثاني: جهود البنك المركزي المصري والقطاع المصرفي بصفة عامة في دعم الشمول

المالي للمرأة

- المبحث الثالث: تجارب بعض البنوك التجارية (بنك مصر، الإسكندرية، الزراعي، البنك المصري،

البنك الأهلي المصري).

ويهدف هذا القسم إلى استعراض أهم المشكلات والتحديات التي تواجه تحقيق الشمول المالي للمرأة..

- المبحث الرابع: مقترحات لسياسات وآليات تعزيز الشمول المالي لتمكين المرأة المصرية اقتصاديًا

الفصل الثالث: المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وتمكين المرأة اقتصاديًا

تناول هذا الفصل المباحث الآتية:

المبحث الأول: واقع تمكين المرأة الاقتصادي في المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر

- إنجازات الدولة في سبيل تشجيع المرأة صاحبة المشروعات (الصغيرة والمتناهية الصغر).

- دور جهاز تنمية المشروعات المتوسطة ومتناهية الصغر والصغيرة في التمكين وطبيعة الخدمات التي يقوم بها الجهاز سواء (المالية أو غير المالية).

- الخصائص المميزة للمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر التي تمتلكها النساء في مجال الأعمال (الخدمات، التجارة، الحرف، الصناعات التحويلية والزراعية).

المبحث الثاني: بعض المعوقات التي تواجه المرأة عند التفكير في إنشاء هذه النوعية من المشروعات

المبحث الثالث: بعض المقترحات والسياسات العامة في ضوء كل ما سبق دراسته وتحليله ونتائجه.

الفصل الرابع: برامج الحماية الاجتماعية في مجالي الصحة والتعليم

- المبحث الأول: برامج الحماية الاجتماعية في مجالي الصحة والتعليم

تناول هذا المبحث النقاط الآتية:

١- تمكين المرأة من التعليم (في مقررات المؤتمرات والمنظمات الدولية حتى صدور إعلان ونتائج عمل بكين في عام ١٩٧٩). والذي يعد الوثيقة الخاصة بالسياسة العالمية الرئيسية المعنية بالمساواة بين الجنسين.

٢- تمكين المرأة والتنمية المستدامة.

٣- مبادرات تمكين المرأة المصرية في التعليم.

٤- المرأة والمراحل المختلفة للتعليم.

٥- الحماية الاجتماعية وتوفير العمل اللائق للمرأة.

٦- مشاركة المرأة في سوق العمل ومعدل البطالة بين النساء.

٧- تمكين المرأة والمناصب الإدارية المرتبطة بدرجة تعليم المرأة المصرية.

- المبحث الثاني: تمكين المرأة في الصحة

وفي إطار ذلك يهتم هذا المبحث بقضية التمكين الصحي للمرأة، وأهم المبادرات الصحية الرئاسية، والصحة

النفسية للمرأة، والرعاية الذاتية من خلال النقاط الآتية:

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- التمكين الصحي للمرأة.
- المبادرات الرئاسية الخاصة بصحة المرأة.
- الصحة النفسية للمرأة.
- الرعاية الذاتية للمرأة.
- مجموعة من المقترحات اللازمة للتمكين الصحي للمرأة.

الفصل الخامس: تمكين المرأة تكنولوجياً (الفرص والتحديات)

وذلك في النقاط الآتية:

- ماهية الفجوة الرقمية وأبعادها.
- التطور التاريخي للمرأة في مجالات "العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات".
- رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية من منظور التمكين التكنولوجي:
- التحصيل الدراسي للمرأة المصرية في "مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات".
- رصد مؤشرات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والفجوة الرقمية.
- رصد سوق العمل والتوظيف للمرأة المصرية.
- تحديات ومعوقات تمكين المرأة تكنولوجياً.
- دور الحكومة والقطاع الخاص في تمكين المرأة تكنولوجياً ورفع مستوى مشاركتها في القطاع الرقمي:
- أدوار الحكومات في تمكين المرأة تكنولوجياً.
- بعض البرامج والمبادرات المصرية لتمكين المرأة تكنولوجياً.
- تجربة شركة IBM العالمية في تمكين المرأة تكنولوجياً.
- دور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تمكين المرأة تكنولوجياً واجتذاب المميزات.
- بعض سياسات تمكين المرأة تكنولوجياً.

الفصل السادس: التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية

وذلك في النقاط الآتية:

أولاً: دافع التمكين الاقتصادي للمرأة العربية:

- التعريف.
- مؤشر الفجوة بين الجنسين في المنطقة العربية.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- المشاركة الاقتصادية والفرص والتحصيل العلمي.
 - الصحة والبقاء على قيد الحياة والتمكين السياسي.
- ثانيًا: أهم محاور التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية:
- العمل اللائق.
 - الموائيق الدولية.
 - المؤشرات الدولية ذات الصلة:
 - الشمول المالي.
 - ريادة الأعمال.

ثالثًا: التحديات التي تواجه مسيرة التمكين الاقتصادي للمرأة العربية

- الجهود الإقليمية في المنظمة العربية في مجال التمكين الاقتصادي.
- توصيات لتحقيق تطور في مجال تمكين المرأة العربية اقتصاديًا.

الكلمات الدالة:

التمكين الاقتصادي للمرأة - الأطر القانونية التشريعية والمؤسسية - الشمول المالي - المشروعات الصغيرة متناهية الصغر - الحماية الاجتماعية في مجالي الصحة والتعليم - تمكين المرأة تكنولوجياً - التمكين الاقتصادي للمرأة عربيًا.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٢-١	مقدمة البحث
٣	الفصل لأول ١- المفاهيم والأطر القانونية والتشريعية والمؤسسية
٣	مقدمة
٥	المبحث الأول ١-١ الأحكام الدستورية الرئيسة بشأن المساواة بين الجنسين
٥	١-١-١ المرأة في دستور ٢٠١٤ وما يليه من تعديلات في ٢٠١٩
٧	٢-١-١ الضمانات الدستورية للحق في العمل
١٠	٣-١-١ ملائمة القانون المصري للقانون الدولي
١١	المبحث الثاني ٢-١ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف القيادية
١٢	١-٢-١ مفهوم مبدأ المساواة في المجال الاقتصادي
١٤	٢-٢-١ دور المرأة في السلطة التشريعية
١٥	٣-٢-١ دور المرأة في السلطة القضائية
١٧	المبحث الثالث ٣-١ التشريعات المنظمة لحقوق المرأة العاملة في مصر
١٧	١-٣-١ قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
١٨	١-٣-١-١ حقوق المرأة في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
٢٢	٢-٣-١ المرأة العاملة في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦
٢٣	١-٢-٣-١ أهم الحقوق التي حصلت عليها المرأة وفقاً لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية
٢٦	٣-٣-١ تعديلات قانونية على التشريعات الوطنية
٣١	الفصل الثاني ٢- دور الشمول المالي في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية
٣١	مقدمة
٣٢	المبحث الأول ١-٢ الشمول المالي: المفاهيم- الأهداف- الأبعاد الرئيسية

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

رقم الصفحة	الموضوع
٣٢	١-١-٢ تعريف الشمول المالي
٣٣	٢-١-٢ أهداف الشمول المالي
٣٤	٣-١-٢ أهمية الشمول المالي للمرأة:
٣٤	١-٣-١-٢ على مستوى الاقتصاد الوطني.
٣٤	٢-٣-١-٢ على مستوى المؤسسات المالية والبنوك.
٣٤	٤-١-٢ الأبعاد الرئيسية للشمول المالي
٣٥	١-٤-١-٢ سهولة وصول التمويل إلى جميع الأسر والشركات
٣٥	٢-٤-١-٢ استخدام الحسابات المصرفية
٣٥	٣-٤-١-٢ الخدمات المالية المقدمة
٣٧	المبحث الثاني ٢-٢ مؤشرات الشمول المالي للمرأة في مصر
٣٧	١-٢-٢ دليل "الفجوة بين الجنسين Gender Gap Index"
٣٩	٢-٢-٢ وضع مصر في بعض المؤشرات الخاصة بالمؤشر العالمي للشمول المالي
٤٣	٣-٢-٢ أسباب تدهور مؤشرات الشمول المالي للمرأة في مصر
٤٤	١-٣-٢-٢ ارتفاع معدلات الفقر في الريف المصري
٤٤	٢-٣-٢-٢ الارتفاع الكبير في معدلات بطالة الإناث مقارنة بالذكور
٤٧	المبحث الثالث ٣-٢ جهود البنك المركزي المصري والبنوك التجارية لدعم الشمول المالي للمرأة
٤٧	١-٣-٢ جهود البنك المركزي المصري
٤٧	١-١-٣-٢ قياس مستوى الشمول المالي في مصر بشكل علمي وتجميع البيانات حسب النوع
٤٨	٢-١-٣-٢ تنفيذ عدة مبادرات وإصدار عدة قرارات لدعم الشمول المالي للمرأة
٤٩	٢-٣-٢ جهود بعض البنوك التجارية المصرية لتحقيق الشمول المالي للمرأة
٥٠	١-٢-٣-٢ جهود بنك مصر
٥١	٢-٢-٣-٢ جهود بنك الإسكندرية (إننتيزا سان باولو)
٥١	٣-٢-٣-٢ جهود البنك الزراعي المصري
٥٢	٤-٢-٣-٢ جهود بنك "بلوم مصر"
٥٢	٣-٣-٢ جهود أخرى

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

رقم الصفحة	الموضوع
٥٥	المبحث الرابع ٢-٤ العوائق والتحديات التي تواجه تحقيق الشمول المالي للمرأة
٥٥	٢-٤-١ العوائق المتعلقة بجانب الطلب
٥٦	٢-٤-٢ العوائق المتعلقة بجانب العرض
٥٦	٢-٤-٣ العوائق المتعلقة بالإطار التشريعي
٥٦	٢-٤-٤ العوائق الاجتماعية
٥٧	المبحث الخامس ٢-٥ سياسات وآليات تعزيز الشمول المالي لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة
٥٧	٢-٥-١ إجراءات مقترحة للبنك المركزي المصري
٥٨	٢-٥-٢ ضرورة قيام البنوك بدور أكبر في توفير الخدمات المالية الرسمية للنساء، ولا سيما في الريف المصري
٥٩	٢-٥-٣ تعظيم الإفادة من إمكانيات المجلس القومي للمرأة، خاصة في الريف
٥٩	٢-٥-٤ قيام الهيئة العامة للرقابة المالية بمنح مزيد من الاهتمام لتوفير خدمات التمويل والتأمين متاهي الصغر للنساء بالآليات والتكلفة الملائمتين.
٦١	الفصل الثالث ٣- المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وتمكين المرأة اقتصاديًا
٦١	مقدمة
٦٣	المبحث الأول ٣-١ واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر
٦٣	٣-١-١ إنجازات الدولة في سبيل تشجيع المرأة صاحبة المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر
٦٨	٣-١-٢ دور الجهاز في تمكين المرأة (جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر)
٦٨	٣-١-٢-١ الخدمات المالية
٧٢	٣-١-٢-٢ الخدمات غير المالية
٧٣	٣-١-٣ الخصائص المميزة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر التي تمتلكها النساء في مجال الأعمال، والقطاعات (الخدمات والتجارة والحرف والصناعات التحويلية والزراعية)
٧٦	المبحث الثاني ٣-٢ بعض المعوقات التي تواجه المرأة عند التفكير في إنشاء هذه النوعية من المشروعات

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

رقم الصفحة	الموضوع
٨٢	المبحث الثالث ٣-٣ طرح بعض المقترحات والسياسات العامة في ضوء الوضع العام للمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر
٨٤	الفصل الرابع ٤- برامج الحماية الاجتماعية
٨٤	مقدمة
٨٤	المبحث الأول ٤-١ تمكين المرأة في التعليم
٨٤	٤-١-١ تمكين المرأة من التعليم في المؤتمرات والمنظمات الدولية
٨٦	٤-١-٢ المرأة والمراحل التعليمية المختلفة
٩٠	٤-١-٣ تمكين المرأة من التعليم والتنمية المستدامة
٩٠	٤-١-٤ مبادرات تمكين المرأة المصرية في التعليم
٩١	٤-١-٤-١ مبادرة برنامج "إشراق" في صعيد مصر
٩١	٤-١-٤-٢ مبادرة "نورا" لتحسين أوضاع الفتيات
٩١	٤-١-٤-٣ مبادرة "هن" لدعم المرأة "Edunesta"
٩١	٤-١-٥ مشاركة المرأة في سوق العمل
٩٧	٤-١-٦ الحماية الاجتماعية وتوفير العمل اللائق للمرأة
٩٩	٤-١-٧ معدلات البطالة بين النساء
١٠٤	٤-١-٨ تمكين المرأة من التعليم وتولي المناصب الإدارية والقيادية في تعزيز تنافسية الاقتصاد
١٠٧	المبحث الثاني ٤-٢ تمكين المرأة في الصحة
١٠٧	٤-٢-١ تمكين المرأة في الصحة
١٠٧	٤-٢-١-١ مفهوم التمكين الصحي للمرأة وأهدافه
١٠٨	٤-٢-١-٢ تحديات عملية التمكين الصحي للمرأة
١٠٨	٤-٢-١-٣ العوامل المؤثرة في تمكين صحة المرأة
١١٠	٤-٢-١-٤ دور التكنولوجيا في عملية التمكين الصحي للمرأة
١١١	٤-٢-٢ مبادرات الرئاسية الخاصة بصحة المرأة
١١١	٤-٢-٢-١ أسباب إطلاق المبادرات الرئاسية الصحية

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

رقم الصفحة	الموضوع
١١٢	٢-٢-٢-٤ رصد المبادرات الصحية الخاصة بصحة المرأة
١١٥	٣-٢-٢-٤ دور وسائل التواصل الاجتماعي في توعية المرأة بالمبادرات الصحية
١١٥	٣-٢-٤ الصحة النفسية للمرأة
١١٦	١-٣-٢-٤ الاكتئاب
١١٧	٢-٣-٢-٤ زهان ما بعد الولادة
١١٧	٣-٣-٢-٤ القلق
١١٨	٤-٢-٤ الرعاية الذاتية للمرأة
١١٨	١-٤-٢-٤ مفهوم الرعاية الذاتية
١١٩	٢-٤-٢-٤ فوائد الرعاية الذاتية للمرأة
١٢٠	٣-٤-٢-٤ أنواع الرعاية الذاتية للمرأة
١٢٤	الفصل الخامس ٥- تمكين المرأة تكنولوجياً (الفرص والتحديات)
١٢٤	مقدمة
١٢٧	المبحث الأول ١-٥ ماهية الفجوة الرقمية وأبعادها
١٢٧	١-١-٥ مفهوم الفجوة الرقمية
١٢٨	٢-١-٥ مستويات الفجوة الرقمية
١٢٨	٣-١-٥ أسباب الفجوة الرقمية
١٢٩	٤-١-٥ مؤشر تنمية تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لقياس الفجوة الرقمية
١٢٩	٥-١-٥ الفجوة الرقمية بين الجنسين وأسبابها
١٣٢	المبحث الثاني ٢-٥ التطور التاريخي للمرأة في مجالات (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات)
١٣٤	المبحث الثالث ٣-٥ رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية من منظور التمكين التكنولوجي
١٣٤	١-٣-٥ التحصيل الدراسي للمرأة المصرية في مجالات (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) " STEM "
١٣٤	١-١-٣-٥ التكنولوجيا والتنمية (الكلديات الحكومية)
١٣٦	٢-١-٣-٥ الحاسبات والمعلومات (الكلديات الحكومية)
١٣٧	٣-١-٣-٥ الهندسة والطاقة (الكلديات الحكومية)

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

رقم الصفحة	الموضوع
١٣٨	٤-١-٣-٥ العلوم (الكلديات الحكومية)
١٤٠	٥-١-٣-٥ تحصيل المرأة المصرية للدرجات فوق الجامعية
١٤٢	٢-٣-٥ رصد مؤشرات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والفجوة الرقمية النوعية
١٤٥	٣-٣-٥ رصد سوق العمل والتوظيف للمرأة المصرية
١٤٥	١-٣-٣-٥ نسبة مساهمة المرأة المصرية في سوق العمل
١٤٦	٢-٣-٣-٥ مساهمة المرأة في المشروعات الصغيرة
١٤٧	٣-٣-٣-٥ قيمة المنصرف (بالمليون جنيه) للمشروعات الصغيرة طبقاً للنوع خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٨)
١٤٧	٤-٣-٣-٥ مساهمة المرأة في المشروعات متناهية الصغر
١٤٨	٥-٣-٣-٥ المنصرف (بالمليون جنيه) للمشروعات متناهية الصغر طبقاً للنوع خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٨)
١٥٠	المبحث الرابع ٤-٥ تحديات ومعوقات تمكين المرأة تكنولوجياً
١٥٢	المبحث الخامس ٥-٥ دور الحكومة والقطاع الخاص في تمكين المرأة تكنولوجياً ورفع مستوى مشاركتها في القطاع الرقمي
١٥٢	١-٥-٥ دور الحكومات في تعزيز وضع المرأة التكنولوجي
١٥٣	٢-٥-٥ بعض البرامج والمبادرات المصرية لتمكين المرأة تكنولوجياً
١٥٤	٣-٥-٥ تجربة IBM الشركة العالمية في تمكين المرأة تكنولوجياً
١٥٦	المبحث السادس ٦-٥ دور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تمكين المرأة تكنولوجياً واجتذاب المتميزات
١٥٨	المبحث السابع ٧-٥ سياسات تمكين المرأة
١٥٩	الفصل السادس ١-٦ التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية
١٥٩	مقدمة
١٦٠	المبحث الأول ١-٦ أهم مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية
١٦٠	١-١-٦ مؤشر الفجوة بين الجنسين (الفجوة الجندرية)

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

رقم الصفحة	الموضوع
١٦٣	١-١-١-٦ المؤشرات الفرعية في مؤشر الفجوة الجندرية
١٦٨	٢-١-٦ مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون
١٧١	المبحث الثاني ٢-٦ أهم محاور التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية
١٧١	١-٢-٦ العمل اللائق
١٧٤	٢-٢-٦ الشمول المالي
١٧٧	٣-٢ ريادة الأعمال
١٧٩	المبحث الثالث ٣-٦ الجهود الإقليمية في المنطقة العربية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة
١٨١	المبحث الرابع ٤-٦ التحديات التي تواجه مسيرة التمكين الاقتصادي للمرأة العربية
١٨٤	التوصيات
١٨٨	المراجع
١٩٥	الملاحق
١٩٦	Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	جداول الفصل الثاني	
٣٨	تطور قيمة دليل الفجوة بين الجنسين وأدلته الفرعية وترتيب مصر في هذه الأدلة خلال الفترة من (٢٠١٧-٢٠٢٢)	١-٢
٣٩	تطور وضع مصر في بعض المؤشرات الخاصة بالمؤشر العالمي للشمول المالي في الشريحة العمرية ١٥ سنة فأكثر %	٢-٢
٤٣	تطور نسبة الأفراد (٦ سنوات فأكثر) الذين لديهم هاتف محمول طبقاً للنوع ومحل الإقامة (%)	٣-٢
٤٦	معدل البطالة وفقاً للنوع والمحافظات ١٥ سنة فأكثر عام ٢٠١٩ (%)	٤-٢
	جداول الفصل الثالث	
٦٥	حصاد أنشطة المجلس القومي للمرأة للأعوام ٢٠١٦-٢٠٢٠	١-٣
٦٦	أعداد المستفيدات وفقاً للمحاور الأربعة والحصة النسبية لكل منها للفترة من ٢٠١٦-٢٠٢٠	٢-٣
	جداول الفصل الرابع	
٩٢	تقدير قوة العمل (١٥ سنة فأكثر) وفقاً للنوع للفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠	١-٤
٩٣	تطور معدل التشغيل للأفراد (١٥ سنة فأكثر) للفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠	٢-٤
٩٤	معدل التشغيل (١٥ سنة فأكثر) طبقاً للنوع والأقاليم الجغرافية خلال الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ (%)	٣-٤
٩٦	متوسطات الأجور النقدية الأسبوعية وفقاً للقطاع والنوع خلال عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٩	٤-٤
٩٨	بعض مؤشرات جودة العمل للمشتغلين بأجر (١٥ سنة فأكثر) وفقاً لمؤشرات جودة العمل والنوع والقطاع لعام ٢٠١٩ (%)	٥-٤
١٠٠	تطور معدل البطالة طبقاً للنوع خلال الفترة من عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠٢٠ (%)	٦-٤
١٠١	معدل البطالة طبقاً للحالة التعليمية في الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ (%)	٧-٤
١٠٢	تطور أعداد المتعطلين طبقاً لنوع خلال الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ (بالمليون)	٨-٤
	جداول الفصل السادس	
١٦٢	تصنيف الدول العربية في مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢٢	١-٦
١٦٤	المؤشرات الفرعية للمشاركة الاقتصادية والفرص لعام ٢٠٢٢	٢-٦
١٦٥	المؤشرات الفرعية ذات الصلة بالتعليم	٣-٦
١٦٦	المؤشرات الفرعية ذات الصلة بمعيار الصحة والبقاء على قيد الحياة	٤-٦

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

رقم الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجدول
١٦٧	المؤشرات الفرعية ذات الصلة بالتمكين السياسي	٥-٦
١٧٠	ترتيب عدد من الدول العربية في مؤشر البنك الدولي لعام ٢٠٢٢	٦-٦
١٧٣	مؤشرات العمل في بعض الدول العربية	٧-٦
١٧٧	نسب من يملكون حسابات مصرفية في عدد الدول العربية عام ٢٠٢١	٨-٦
١٧٨	العمالة الذاتية كنسبة مئوية من إجمالي العمالة في المنطقة العربية	٩-٦

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	أشكال الفصل الثاني	
٤١	نسبة استخدام الخدمات المالية وفقاً للنوع عام ٢٠١٦	١-٢
٤١	إجابة النساء الريفيات عن السؤال المتعلق بماذا ستفعلن إذا كانت لديك نقود وتريدين الاحتفاظ بها (%)	٢-٢
٤٥	معدلات البطالة وفقاً للنوع (%) خلال الفترة (الربع الثالث ٢٠١٧ - الربع الثالث ٢٠٢٠)	٣-٢
	أشكال الفصل الثالث	
٧٠	توزيع التمويل لأنشطة المرأة طبقاً للتوزيع الجغرافي	١-٣
٧١	توزيع التمويل للمرأة طبقاً للقطاعات الاقتصادية	٢-٣
٧٢	تمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية الموجه للمرأة	٣-٣
	أشكال الفصل الرابع	
٨٨	نسبة القيد الصافي للمستويات التعليمية المختلفة وفقاً للنوع لعامي ٢٠١٧/٢٠١٦ - ٢٠٢١/٢٠٢٠	١-٤
٨٩	نسب التسرب من التعليم وفقاً للنوع والمستوى التعليمي للسنوات الدراسية من عام ٢٠٠٥/٢٠٠٤ حتى عام ٢٠١٥/٢٠١٤	٢-٤
١٠٠	تطور معدل البطالة طبقاً للنوع خلال الفترة من عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠٢٠	٣-٤
١٠٦	تمكين المرأة من التعليم وتولي المناصب الإدارية والقيادية خلال الفترة عام ٢٠١٢ حتى عام ٢٠٢٢	٤-٤
١٢١	منظومة التمكين الصحي للمرأة	٥-٤
	أشكال الفصل الخامس	
١٣٥	توزيع المقيدون بالكلية التكنولوجية طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١	١-٥
١٣٥	تطور عدد خريجي كلية التكنولوجيا والتنمية	٢-٥
١٣٦	توزيع المقيدون بكلية الحاسبات والمعلومات طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١	٣-٥
١٣٧	خريجي كلية الحاسبات والمعلومات طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠١٨ / ٢٠١٩	٤-٥

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٣٨	توزيع المقيدین بكلية الهندسة والطاقة طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠/٢٠٢١	٥-٥
١٣٨	توزيع خريجي كلية الهندسة والطاقة طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠١٨/٢٠١٩	٦-٥
١٣٩	توزيع المقيدین بكلية العلوم طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠/٢٠٢١	٧-٥
١٣٩	توزيع خريجي كلية العلوم طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠/٢٠٢١	٨-٥
١٤١	توزيع الحاصلين على درجة الماجستير طبقاً للنوع خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٩)	٩-٥
١٤١	توزيع الحاصلين على درجة الدكتوراه طبقاً للنوع خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٩)	١٠-٥
١٤٣	نسبة مستخدمي الهاتف المحمول من الذكور والإناث	١١-٥
١٤٤	نسبة استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وفقاً للجنس لعام ٢٠١٩/٢٠٢٠	١٢-٥
١٤٦	نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠٢٠)	١٣-٥
١٤٦	توزيع عدد المشروعات الصغيرة طبقاً للنوع خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٨)	١٤-٥
١٤٧	توزيع قيمة المنصرف (بالمليون جنيه) للمشروعات الصغيرة طبقاً للنوع خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٨)	١٥-٥
١٤٨	توزيع عدد المشروعات متناهية الصغر طبقاً للنوع خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٨)	١٦-٥
١٤٩	توزيع قيمة المنصرف (بالمليون جنيه) للمشروعات متناهية الصغر طبقاً للنوع خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٨)	١٧-٥
أشكال الفصل السادس		
١٦١	إغلاق الفجوة بين الجنسين حسب المناطق الإقليمية -٢٠٢٢	١-٦
١٧٥	التغطية الجغرافية لمسح التنظيم والرقابة المصرفية، ٢٠١٩ لأقاليم دول العالم	٢-٦
١٧٧	نسب من يملكون حسابات مصرفية في عدد الدول العربية عام ٢٠٢١	٣-٦

مقدمة البحث

وجه رئيس الجمهورية في مؤتمر المناخ Cop27 بشرم الشيخ رسالة إلى نساء العالم قال فيها: «رسالتي إلى نساء العالم: لقد أثبتت قوة وحكمة متفردة في مواجهة أزمة جائحة كوفيد ١٩ التي عصفت بالعالم على مدى سنوات ثلاث، ونعول عليكم الآن لمواصلة دوركن السامي والنبيل، في ظل يقين بأن المرأة سوف تكون أيقونة التغيير لتحقيق تحول تاريخي ونوعي في مواجهة تداعيات تغير المناخ». ولكي يتحقق ذلك الهدف السامي والنبيل ليس فقط في مواجهة تداعيات تغير المناخ، وإنما لمواجهة تحديات ومعوقات النمو في جميع المجالات (سياسية واقتصادية واجتماعية)، ولكي يتحقق هذا لا بد من تمكين المرأة المصرية لتقوم بجميع أدوارها في كل المجالات. وفي مواكبة ذلك نجد أن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠، اشتملت على أربعة محاور أساسية، هي:

- التمكين السياسي للمرأة المصرية وتعزيز الأدوار القيادية لها.
- التمكين الاقتصادي للمرأة، والذي يعد المحفز الرئيس والأكثر فاعلية للنمو الاقتصادي الذي يؤدي إلى أن تمتلك المرأة القدرة للوصول للمهارات والموارد والمؤسسات الفاعلة في اتخاذ القرارات الاقتصادية.
- التمكين الاجتماعي.
- الحماية.

كما تشتمل الاستراتيجية على مجموعة من التدخلات اللازمة من أجل تحقيق أهدافها ونجاحها، وسد الفجوة بين الجنسين كجزء أساسي من هذه الاستراتيجية مما يدفع لخلق اقتصادات ومجتمعات أكثر استدامة وشمولية. ومن هنا تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال دراسة المحاور الرئيسية وتحليلها، والتي يجب العمل عليها حتى تتحقق المساواة المرجوة بين الجنسين، ومن ثم استدامة النمو والتنمية كهدف يرجى الوصول إليه.

وفي مجال تمكين المرأة اقتصادياً اتخذت الحكومات المصرية المتعاقبة عدداً من الإجراءات والقرارات التي تدعم سياسة تمكين المرأة اقتصادياً، ولذا اهتمت الدراسة بتحليل هذه الخطوات ودراستها بعمق لبيان أثر هذه الإجراءات مما يساعد على الخروج بنتائج قد تسهم في معالجة الخلل أو القصور في المحاور المختلفة التي تصب في تمكين المرأة اقتصادياً للعمل على إزالة المعوقات، ومقابلة التحديات التي تقف عثرة في سبيل استكمال مراحل التمكين الاقتصادي للمرأة.

شكر واجب

هذا ولا يسعني في هذا الصدد إلا التقدم بالشكر الوفير لأعضاء الفريق البحثي من داخل المعهد الذي لم يدخر وسعاً في بذل الجهد لكي تظهر هذه الدراسة بالشكل اللائق، والشكر الموصول للسادة الخبراء والباحثين من خارج المعهد.

أملين أن تكون هذه الدراسة عوناً للباحثين وخطوة على طريق البحث والمعرفة.

الباحث الرئيسي

أ.د. إجلال راتب

الفصل الأول

١ - المفاهيم والأطر القانونية والتشريعية والمؤسسية

مقدمة:

تمثل المساواة بين الجنسين محركًا أساسيًا من أجل الوصول إلى مجتمعات أكثر إنصافًا واحتواءً، والحرص على تحقيق المساواة بين الجنسين شروطًا أساسية لمجتمع مستدام تسود فيه المساواة، كما أنها تجسد أبرز الحقوق والحريات التي هي أحد أعمدة الديمقراطية الرئيسية، وبدونها تهوي وتتساقط؛ لذا تحرص الدساتير كافة على تضمينها بين نصوصها، ولا سيما تمكين المرأة اقتصاديًا من خلال المشاركة الاقتصادية كموظفات أو رائدات أعمال.

وقد خطا المشرع المصري خطوات جادة وواسعة صوب الحد من الوظائف التي يقتصر التعيين فيها على الذكور دون الإناث، سعيًا لتمكين المرأة من تبوء الوظائف كافة، والتي تتماشى مع طبيعتها، ولا تتنافى مع أحكام الشريعة الإسلامية، وتحقيقًا لأبرز أهداف التنمية المستدامة، والذي يتجسد في المساواة بين الجنسين^(١). كما أن المشاركة الاقتصادية للمرأة تعزز الإفادة من المهارات والمواهب، وتزيد من التماسك الاجتماعي بصورة جيدة. وتعد مشاركة المرأة في الاقتصاد أمرًا لا غنى عنه لتعزيز الرفاهية على مستوى العالم والحد من الفقر ومكافحة عدم المساواة، وإضافة إلى ذلك، يزيد الاستقلال الاقتصادي للمرأة من تحريرها وقدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بمجالات حيوية في حياتها، ويعزز وضعها الاقتصادي والاجتماعي.

ولم تحقق أية دولة في العالم المساواة الكاملة بين الجنسين، فالتقدم بطيء وغير متكافئ، ولا تزال هناك تحديات في جميع أنحاء العالم، فعلى سبيل المثال، لا تزال المرأة في أكثر من ١٠٠ دولة من الدول التي يغطيها مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين تواجه أشكالًا قانونية وأشكالاً أخرى من التمييز في امتلاكها للأراضي وغيرها من الممتلكات، وهناك ٧٧ دولة ليس لديها تشريعات كافية تتناول العنف المنزلي

(١) تتمثل الرؤية الاستراتيجية للعدالة الاجتماعية حسبما أوردته استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" في بناء مجتمع عادل متكاتف يتميز بالمساواة في الحقوق والفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وبأعلى درجة من الاندماج المجتمعي، مجتمع قادر على كفالة حق المواطنين في المشاركة والتوزيع العادل في ضوء معايير الكفاءة والإنجاز وسيادة القانون، ويحفظ فرص الحراك الاجتماعي المبني على القدرات، ويوفر آليات الحماية من مخاطر الحياة، ويقوم على التوازي بمساندة شرائح المجتمع المهمشة، ويحقق الحماية للفئات الأولى بالرعاية "استراتيجية التنمية المستدامة" رؤية مصر ٢٠٣٠ ص ١١٥.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

(Development center OECD De,2014)، كما لا تزال الحواجز القانونية والمؤسسية قائمة في العديد من

الدول التي تنتمي لمنظمة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وعلى الصعيد المصري أثرت التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالمجتمع المصري على تطور دور المرأة في مختلف المجالات، حيث انخرطت في العديد من الأعمال التي كانت أبوابها دونها موصده، وساعدها في ذلك فتح مجالات التعليم أمامها ومساواتها في ذلك بالرجل، مما حقق لها تقدماً ملحوظاً في سبيل انتزاع حقوقها في كافة المجالات.

يقدم هذا الفصل من الدراسة تحليلاً لمختلف الحقوق المنصوص عليها في الدستور المصري، وقانون الأحوال الشخصية، والقوانين المتعلقة بالعمل والخدمة المدنية والضرائب والأعمال التجارية، ويقدم بعض التوصيات لتعزيز توظيف المرأة وريادتها للأعمال من خلال إدخال بعض التغييرات على الأطر التشريعية والمؤسسية.

المبحث الأول

١-١ الأحكام الدستورية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين

تضمنت معظم الدساتير العربية في مجملها مبدأ المساواة، حيث جاءت بأحكام تنص على التزام الدولة بكفالة احترام حقوق كل من المرأة والرجل في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثال ذلك الفصل ٢١ من الدستور التونسي لسنة ٢٠١٤ الذي صرح بأن المواطنين والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات، المادة ١٤ من دستور السودان لسنة ٢٠٠٥ التي أكدت على تكفل الدولة بالحق المتساوي بين الرجال والنساء في التمتع بكل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية بما فيها الأجر المتساوي للعمل، وتعزيز حقوق المرأة من خلال التمييز الإيجابي ومحاربة العادات والتقاليد الضارة التي تقلل من كرامة المرأة (عزة كامل، ط٢٠١٢).

كما ذهبت معظم الدساتير بالدول الأوروبية إلى إقرار هذا المبدأ ومنها الدستور الألماني لسنة ١٩٤٩، ودستور إيطاليا لسنة ١٩٤٨، وورد أيضًا في ديباجة الدستور الفرنسي لسنة ١٩٤٦، ودستورها لعام ١١٠٨ ثم تأكد هذا المبدأ بصفة نهائية بموجب القانون الصادر بفرنسا في ١٣ من يوليو ١٩٨٣.

١-١-١ المرأة في دستور ٢٠١٤ وما يليه من تعديلات في ٢٠١٩

تعرضت البيئة القانونية الدستورية والتشريعية في مصر في الفترة من عام ٢٠١١ حتى عام ٢٠٢٢ إلى العديد من التغييرات المتسارعة، حيث تعطل الدستور المعمول به منذ عام ١٩٧١ إبان ثورة الخامس والعشرين من يناير ٢٠١١، وتم إقرار دستور جديد في عام ٢٠١٢، ثم ما لبث أن تم تعديله بعد ثورة الثلاثين من يونيو ٢٠١٣ بعد المطالبات الشعبية الجارفة بإجراء انتخابات رئاسية مبكرة، وتم إقرار دستور ٢٠١٤ بعد التوافق عليه من الشعب، ثم التعديلات الدستورية الأخيرة في عام ٢٠١٩.

وقد أولى الدستور المصري لعام ٢٠١٤، اهتمامًا خاصًا بحقوق المرأة، وهو الاهتمام الذي بدأ من ديباجته والتي نصت على أن: "تكتب دستورًا يحقق المساواة بيننا في الحقوق والواجبات دون تمييز". كما ورد بهذه الديباجة، أيضًا، "نحن المواطنات والمواطنون.." في إشارة إلى الشعب المصري الذي يعبر عن إرادته ويضع دستوره.

وقد خصص الدستور لبيان حقوق المرأة أكثر من عشرين نصًا، وردت في البابين الأول والثاني منه، الخاصين بالدولة والمقومات الأساسية للمجتمع، وذلك تأكيد على أن المرأة ليست مجرد فئة من فئات المجتمع، بل هي نصفه وتسهم في رفاه النصف الآخر، وهي أساس الأسرة، وذلك في إشارة إلى دورها الفعال ومشاركتها القوية في بناء الدولة والمجتمع المصريين.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

وقد تضمنَ دستور ٢٠١٤ عددًا من المواد التي تمثل فرصة جيدة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين، فأعطى الدستور ضمانات وحماية دستورية للنساء في عدد من مواده، فألزم الدولة في المادة (٩) بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، وفي المادة (٥٣) جرم التمييز بجميع أشكاله وأيضًا الحض على الكراهية، وأصبح أي ممارسة تمييزية جريمة تستوجب العقاب، والعمل على تعديلها (المادة ٥٣) من الدستور المصري لسنة (٢٠١٤)، كما نصت المادة نفسها على إنشاء مفوضية لمناهضة كل أشكال التمييز. كما نصت المادة (١١) على ضرورة قيام الدولة بإجراءات وتدابير للتصدي للتمييز الذي تتعرض له النساء بشأن شغل المناصب القيادية والوظائف العامة وتولي الوظائف في الهيئات القضائية، ونص في المادة نفسها على «تكفل الدولة تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، وقد ساوى الدستور المصري بين الرجل والمرأة في مجال الحق في العمل حيث نصت المادة (١٢) منه على أن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، كما نصت المادة (١٤) من الدستور على أن الوظائف العامة حق للمواطنين جميعًا على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة. ويطبق مبدأ المساواة في العمل بين الرجل والمرأة في الواقع العملي في بعض الجوانب، كالمساواة بينهما في الأجر عن العمل ذاته، ومن حيث سن الإحالة إلى المعاش (المادة ١٤) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤).

وكان نص المادة (١٨٠) الذي يعنى بنظام الإدارة المحلية أن تنتخب كل وحدة محلية مجلسًا بالاقتراع السري المباشر لمدة أربع سنوات، ويشترط ألا يقل سنه عن واحد وعشرين سنة ميلادية، على أن يخصص ربع المقاعد للشباب دون سن الخامسة والثلاثين، وربع العدد للمرأة، إلخ. وهو ما يعد من أعظم إنجازات الدستور المصري، وصراحة النص الدستوري على تخصيص نسبة محددة للمرأة وهي ربع المقاعد في تشكيل المجالس المحلية، وهو ما رسخ لتطورات إيجابية لاحقة لدعم تمكين المرأة سياسيًا في التعديلات الدستورية ٢٠١٩.

- **المرأة في التعديلات الدستورية ٢٠١٩** : جاء نص المادة (١٠٢) الفقرة الأولى (مستبدلة) على أن يشكل مجلس النواب من عدد لا يقل عن أربعمئة وخمسين عضوًا ينتخبون بالاقتراع السري المباشر على أن يخصص للمرأة ما لا يقل عن ربع إجمالي عدد المقاعد (المادة ١٠٢) من الدستور وفقًا لتعديل (٢٠١٩)، وهو ما يعد من الإنجازات التي حققتها تعديلات الدستور الأخيرة استمراريًا لتوجهات الدولة نحو الدعم الحقيقي لتمكين المرأة، مع الإيمان الكامل من قبل القيادة السياسية بمحورية دور المرأة المصرية في إحداث التغيير الحقيقي كأحد محركات التنمية الشاملة ذات التأثير البالغ القوة.

لكن من أجل دعم عملية التمكين الفعلية للمرأة بناء على المواد السابقة يلزم إصدار التشريعات التي تؤسس لتنفيذ تلك المواد التاريخية بدستور ٢٠١٤ وتعديلاته، من أجل ديناميكية أكثر فعالية في رفع مستويات التمكين السياسي للمرأة.

١-١-٢ الضمانات الدستورية للحق في العمل

يعد الحق في العمل من أهم محاور حياة الإنسان، فهو حاجة واستعداد في داخل الإنسان، ومرتبب بجوهر الحياة النفسية، والحياة لا تستقيم بدونه بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء، وبوقتنا الحاضر أصبح عمل المرأة ومشاركتها للرجل في الحياة العملية يشكل أهمية كبيرة حيث تعد المرأة العاملة قوة مضافة إلى العمل الجماعي وشريكاً ودافعاً أساسياً في عملية التحول الاقتصادي والاجتماعي الذي يشهده العالم.

وقد يتخذ العمل الذي تقوم به المرأة صوراً متعددة، فقد تبذل جهداً لحسابها الشخصي، وتعمل مستقلة عن أي شخص آخر، فلا تخضع بذلك لسلطان أحد في أدائها لعملها، وقد تعمل لحساب غيرها، حيث تؤدي هذا العمل تحت إشراف ورقابة شخص آخر، وهو ما يعبر عنه بالتبعية القانونية، أي أن تكون العاملة في مركز خضوع بالنسبة لصاحب العمل، سواء كانت هذه العلاقة تعاقدية ينظمها قانون العمل أو علاقة لائحية ينظمها قانون الوظيفة العمومية.

والملاحظ أن العقود الأخيرة شهدت تواجداً واسعاً للمرأة في مختلف قطاعات العمل، حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة، غير أن حجم هذا التواجد ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها، كما أن مشاركة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل. الأمر الذي أدى إلى ارتفاع موجة الاهتمام بحماية حقوق النساء العاملات ومحاولة جميع الدول في الوقت الراهن إلى العمل على توفير أغلب الشروط التي تكفل حمايتها ورعايتها، وتماشياً مع هذا الاهتمام المتصاعد بحقوق المرأة اتجهت أغلب الدول إلى احترام مبادئ حقوق الإنسان عامة وحقوق المرأة العاملة على وجه الخصوص. فمن جهة بادرت هذه الدول إلى إبرام الكثير من الاتفاقات الدولية لحقوق المرأة سواء تلك التي صدرت عن منظمة الأمم المتحدة أو تلك التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، وهي الاتفاقات التي تناولت حقوق العمال وآليات حمايتها أو ما يطلق عليها باتفاقيات العمل الدولية، بالإضافة إلى الدور الذي لعبته بعض الهيئات المعنية بحقوق الإنسان كمجلس حقوق الإنسان، واللجنة المعنية بمكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة، واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

ومن الجدير بالذكر أن جملة هذه الاتفاقات الدولية سواء العالمية أو الإقليمية في مجال حقوق الإنسان، إضافة إلى العرف الدولي وأحكام المحاكم ونصوص المنظمات الدولية ذات الصلة، قد أثرت فرعاً جديداً من فروع القانون الدولي عرف بالقانون الدولي لحقوق الإنسان، وهو مناط جل الحقوق التي قررت للمرأة العاملة، فضلاً عن القانون الدولي للعمل، والمتمثل بصفة أساسية في الاتفاقيات الدولية والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، هاتان الأخيرتان اللتان تسعيان إجمالاً إلى حماية حقوق العمال والمرأة العاملة ومراقبة مدى وفاء الدول المصدقة عليها بما تقره هذه الاتفاقات، وتلك التوصيات من التزامات دولية تقع على كاهلها. أيضاً التعديلات القانونية التي طورت من المركز القانوني للمرأة، والتي كرست حرص مصر المستمر للوصول إلى المساواة بين المرأة والرجل، وحرصها لتكييف منظومتها القانونية وفق ما تمليه التزاماتها الدولية المصادق عليها، يعد خطوة مهمة لتعزيز وتطوير حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة، لا سيما ما تعلق بتعديلات منظومة الشغل والأسرة والعقوبات، حيث عنى المشرع المصري ومنذ إصداره التشريعات العمالية بعمل المرأة وتنظيم متطلباته، فقد راعى ظروف عملها من حيث الأجر وساعات العمل، وفترات الراحة والإجازات السنوية، ومنعها من الاشتغال في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة، ومنحها حق حضانة أطفالها واشتراط العمل في عقد الزواج وحرية التصرف في أجزائها، بالإضافة إلى مكافحة العنف في أماكن العمل، وتوفير الرعاية في أثناء فترات الحمل والوضع وخلال فترة الأمومة.

تم إقرار الدستور المصري الحالي لسنة ٢٠١٤، والذي نص على كافة الحقوق والحريات الاقتصادية (المادتان ١٢، ١٣) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤)، فأشار إلى أن النظام الاقتصادي يهدف إلى تحقيق الرخاء في البلاد من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقي للاقتصاد القومي، ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر.

ويلتزم النظام الاقتصادي بمعايير الشفافية والحوكمة، ودعم محاور التنافس وتشجيع الاستثمار، والنمو الاقتصادي المتوازن جغرافياً وقطاعياً وبيئياً، ومنع الممارسات الاحتكارية، مع مراعاة الاتزان المالي والتجاري والنظام الضريبي العادل، وضبط آليات السوق، وكفالة الأنواع المختلفة للملكية، والتوازن بين مصالح الأطراف المختلفة، بما يحمي حقوق العاملين ويحمي المستهلك، ويلتزم النظام الاقتصادي اجتماعياً بضمان تكافؤ الفرص والتوازن العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخل والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة، وبعده أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر، وفقاً للقانون (المادة ٢٧) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤).

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

ونص أيضًا على أن "المواطنين لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو لأي سبب آخر، وأن التمييز والحض على الكراهية جريمة يعاقب عليها القانون. وتلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض" (المادة (٥٣) من الدستور الحالي لسنة ٢٠١٤).

وأكد القضاء الدستوري والإداري على كفاءة مبدأ المساواة، وأن المساواة هي مساواة قانونية وليست فعلية، فلا يعني مبدأ المساواة تحقيقها بين كافة الأفراد على اختلاف ظروفهم ومراكزهم، ومن ثم، يمكن للمشرع بهدف تحقيق المصلحة العامة أن يضع شروط معينة عامة ومجردة تحدد المراكز القانونية التي يتساوى فيها الأفراد أمام القانون، وأيضًا يجوز للمشرع أن يغير - وفقًا لمقاييس منطقية وموضوعية - بين مراكز لا تتحد معطياتها أو تتباين فيما بينها في الأسس التي يقوم عليها، على أن تكون الفوارق بينهما حقيقية لا اصطناع فيها ولا تخيل (حكم المحكمة الدستورية العليا رقم (١٠) لسنة ١ ق . دستورية، من عام ١٩٨١-١٩٨٣).

وهذا أيضًا ما قرره مجلس الدولة المصري بخصوص مبدأ المساواة أمام القانون، فقد قضى بأنه: "على السلطة الإدارية أن تسوي في المعاملة بين الأفراد، متى اتحدت ظروفهم، فيما أعطاه المشرع من اختصاصات في تصريف الشؤون العامة، بحيث يتمتع عليها أن تعطي حقًا لأحد الأفراد ثم تحرم غيره منه متى كانت ظروفهم متساوية، أو أن تصدر قرارات تتضمن التفرقة في المعاملة بين الأفراد بالرغم من تماثل مركزهم القانونية" (حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٣٣٤ لسنة ٦ ق، السنة العاشرة).

وإدراكًا من الدولة المصرية لأهمية ملف التمكين الاقتصادي للمرأة وتحقيق مبدأ المساواة من خلال مشاركة المرأة في سوق العمل، وأنه هدف أساسي وضرورة حتمية لتحقيق نهضة المجتمع، تضمن دستور ٢٠١٤ عددًا من المواد التي تمثل فرصة جيدة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين، فأعطى الدستور ضمانات وحماية دستورية للنساء في عدد من مواده، فألزم الدولة في المادة (٩) بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، وفي المادة (٥٣) جرم التمييز بجميع أشكاله وأيضًا الحض على الكراهية، وأصبح أي ممارسة تمييزية جريمة تستوجب العقاب، والعمل على تعديلها، كما نصت نفس المادة على إنشاء مفوضية لمناهضة كل أشكال التمييز. كما نصت المادة (١١) على ضرورة قيام الدولة بإجراءات وتدابير للتصدي للتمييز الذي تتعرض له النساء بشأن شغل المناصب القيادية والوظائف العامة وتولي الوظائف في الهيئات القضائية، ونص في المادة نفسها على "تكفل الدولة تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل".

٣-١-١ ملائمة القانون المصري للقانون الدولي

طبقاً لما جرى عليه العمل من جانب الفقه والقضاء المصريين، فإن تصديق مصر على أي اتفاق دولي يجعل هذا الاتفاق جزءاً لا يتجزأ من القانون المصري، وتلتزم بتطبيقه كافة مؤسسات الدولة. وهو ما أشارت إليه المادة (٩٣) من دستور عام ٢٠١٤، والتي نصت على أن: "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة" (مادة (٩٣) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤)، وبموجب هذه المادة تلتزم الحكومة المصرية بتطبيق الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر ومنها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي صدقت عليه مصر في العام ١٩٨٢ واتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد النساء "السيداو" والتي صدقت عليها مصر في ١٨ من سبتمبر ١٩٨١، ومن الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية صدقت مصر في عام ١٩٦٠ على اتفاقية مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم (١٠٠) لعام ١٩٥١، واتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨، وبموجب المادة (٩٣) يجب مراجعة جميع القوانين التي تخالف المبادئ والحقوق التي نصت عليها هذه الاتفاقيات التي صدقت عليها الحكومة المصرية.

المبحث الثاني

١-٢ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف القيادية

تعد مشاركة المرأة في الوظائف القيادية عملية متعددة المكونات، وتتداخل فيما بينها وتتأثر بطبيعة النظام السياسي، إذ كلما كان النظام ديمقراطيًا يسمح للأفراد بممارسة حقوقهم وحررياتهم ويشجعهم على ذلك كانت المشاركة السياسية أوفر شمولية، وكلما كانت السياسة العامة تستند في أساسها للقواعد القانونية، مع التزام مؤسسات النظام بأحكام الدستور والقانون كانت السياسة العامة أقرب للنجاح وتحقق متطلبات المجتمع.

وتعد قضية التمثيل السياسي للمرأة العربية، من أهم القضايا التي تواجهها المرأة في الوطن العربي، باعتبارها مؤشرًا ومقياسًا لتقدم المجتمع وتحضره، وعلى الصعيد المصري تجدر الإشارة بداية فيما يخص تقلد الوظائف القيادية إلى أن نظام الحكم في جمهورية مصر العربية هو نظام جمهوري يقوم على اختيار الرئيس عن طريق الاقتراع العام السري المباشر، وذلك بالأغلبية المطلقة لعدد الأصوات الصحيحة^(١)، ومن أحكام الدستور المصري بصدد شروط الترشح لرئاسة الجمهورية^(٢) نجد أن المشرع لم يميز بشأن جنس المترشح بين الذكور والإناث، وهو ما سجلته المادة (١٤١) بالنص على أنه "يشترط فيمن يترشح رئيسًا للجمهورية أن يكون مصريًا من أبوين مصريين، وألا يكون قد حمل أو أي من والديه أو زوجه جنسية دولة أخرى" (المادة (١٤١) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤)، يبين لنا من هذا النص أن المشرع الدستوري أراد بوضوح أن يفسح المجال أمام المرأة المصرية للترشح لرئاسة الجمهورية، ومن ثم إمكانية تقلد منصب الرئاسة حال تأييد الأغلبية المطلقة لعدد الأصوات الصحيحة لها.

(١) تشير المادة الأولى من الدستور في هذا الشأن إلى أن "جمهورية مصر العربية دولة ذات سيادة، موحدة لا تقبل التجزئة، ولا ينزل عن شيء منها، نظامها جمهوري ديمقراطي، يقوم على أساس المواطنة وسيادة القانون..."، وتضيف المادة (١٤٣) بشأن كيفية الاختيار أنه "ينتخب رئيس الجمهورية عن طريق الاقتراع العام السري المباشر، وذلك بالأغلبية المطلقة لعدد الأصوات الصحيحة".

(٢) يُعد الحق في الترشح من أبرز الحقوق السياسية الذي تحرص معظم الدساتير على كفالاته وإحاطته بضمانات عدة تحول دون انتهاكه أو الحرمان منه دون وجه حق، وقوامه إتاحة الفرصة أمام كل مواطن تتوافر فيه الشروط التي يتطلبها المشرع لخوض المراسم الانتخابية المختلفة لترشيح نفسه وتمثيل المواطنين، ومن ثم يكون لكل مواطن حق الترشح في الانتخابات التي تُجرى لاختيار رئيس الجمهورية أو أعضاء البرلمان أو أعضاء المجالس المحلية، متى توافرت لديه شروط الترشح التي يتطلبها المشرع بصدد كل مرسوم انتخابي من هذه المراسم (أحمد سليمان عبد الراضي، الحقوق السياسية، دار النهضة العربية، ٢٠١٦، ص ١٠٨).

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

بالترتيب على ما تقدم يمكننا القول أنه فيما يخص المساواة بين الجنسين بشأن تولي رئاسة الدولة في مصر أن المشرع الدستوري المصري أجاز ترشح المرأة لمنصب الرئاسة، ومن ثم إمكانية صيرورتها رئيسًا للبلاد، هذا وفيما يخص تقلد الوظائف القيادية الأخرى نجد المشرع المصري قد خطا خطوات واسعة في طريق إقرار المساواة بين الجنسين في هذا الشأن؛ فعلى صعيد السلطة التنفيذية اكتفى المشرع فيمن يلي منصب رئيس مجلس الوزراء أو الوزير باشتراط التمتع بالجنسية المصرية، مقررًا في المادة (١٦٤) من الدستور أنه "يشترط فيمن يعين رئيسًا لمجلس الوزراء أن يكون مصريًا من أبوين مصريين، وألا يحمل هو أو زوجه جنسية دولة أخرى... ويشترط فيمن يعين عضوًا بالحكومة، أن يكون مصريًا" (المادة (١٦٤) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤).

يتضح لنا من هذا النص أن المشرع الدستوري يكتفي باشتراط الجنسية المصرية فيمن يتولى منصب رئيس مجلس الوزراء ومنصب الوزير، دون تمييز بين المواطنين على أساس الجنس في هذا الشأن، ومن ثم يمكننا القول أن المرأة المصرية تتساوى مع الرجل فيما يتصل بتقلد منصب رئيس مجلس الوزراء، ومنصب الوزير، وما يدنوهم من وظائف سياسية في السلطة التنفيذية.

وعلى أرض الواقع وصل عدد وزيرات الحكومة عام ٢٠١٨ لتسع وزيرات في تطور لافت لدعم تمكين المرأة في مصر نحو تقلد المرأة المناصب الحكومية العليا وتنفيذًا لاستراتيجية ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة التي صدرت في عام المرأة ٢٠١٧ عقب إصدار استراتيجية ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة التي أصدرتها الأمم المتحدة التي صدرت في ٢٠١٥ لتوجيه حكومات الدول نحو تفعيل آليات مراقبة لتمكين المرأة في جميع المجالات، خاصة المشاركة في صنع القرار ومنع التمييز في تقلد المرأة المناصب الحكومية العليا كمؤشر على تحول المجتمع نحو تغير المفاهيم المغلوطة تجاه تولي النساء مواقع السلطة واتخاذ القرار.

١-٢-١ مفهوم مبدأ المساواة في المجال الاقتصادي

يعد مبدأ المساواة في المجال الاقتصادي تطبيقًا للمبدأ العام للمساواة، لكونه مستمدًا من السند الدستوري العام لمبدأ المساواة، وهذا المبدأ له نفس مفهوم المبدأ العام للمساواة، حيث إن مبدأ المساواة في المجال الاقتصادي ليس محلاً لنظام قانوني خاص به، ومن ثم فإنه ليس إلا تطبيقًا للمبدأ العام بشأن المساواة الذي يوجب تطبيق قواعد قانونية واحدة على أصحاب المراكز المتماثلة، إلا أن ذلك لا يحول دون التمييز في المعاملة، وذلك إذا اختلفت المراكز القانونية، أو بالنظر لاعتبارات خاصة بالمصلحة العامة.

ويجد مبدأ المساواة في المجال الاقتصادي قيمته الدستورية في مبدأ المساواة أمام القانون المنصوص عليه في المادة (٤) من الدستور المصري الحالي^(١)، والمادة (٢) من الدستور الفرنسي^(٢)، والمادة (٦) من إعلان حقوق الإنسان والمواطن في فرنسا^(٣)، ومن المعلوم أن مبدأ المساواة أمام القانون له تطبيقات متعددة مثل المساواة أمام القضاء، والمساواة أمام الأعباء العامة، والمساواة أمام الوظائف العامة (عبدالفتاح أبو الليل، ١٩٩٨).

ويطبق القضاء الدستوري مبدأ المساواة في المجال الاقتصادي طبقاً للمفهوم العام لمبدأ المساواة أمام القانون. والفكرة الأساسية في مبدأ المساواة أنه "يجب على المشرع أن يقرر قواعد متماثلة على المراكز المتماثلة، ما لم توجد أسباب ترتبط بالمصلحة العامة تبرر التمييز بين هذه المراكز، على أن يكون هذا التمييز مرتبطاً بموضوع القانون، وأن لا يتجاوز الحدود المعقولة" (محمد عبد اللطيف، ٢٠١٦). فإذا قرر المشرع التمييز في المعاملة، سواء لأسباب ترجع إلى اعتبارات المصلحة العامة أم بسبب الاختلاف بين المراكز، فإن سلطة المشرع في إجراء التمييز تخضع لقيدين أساسيين:

الأول: أنه يشترط أن يكون التمييز في المعاملة مرتبطاً بموضوع القانون الذي يميز بين المراكز، ويجب أن تكون هذه العلاقة مباشرة. ومن شأن هذا القيد الأخير أن يؤدي إلى عدم دستورية النصوص التشريعية التي تقيم تمييزاً في المعاملة لا تكون له إلا علاقة ضعيفة بموضوع القانون.

أما القيد الثاني: فهو متعلق بالألا يتجاوز التمييز حدًا مبالغًا فيه. إلا أن هذا المبدأ هو مبدأ نسبي وليس مطلقاً، بما يعني نسبية المساواة التي تؤسس إلى المشروعية والعدالة، ومن ثم فإن المساواة النسبية تحترم الاختلاف بين الأفراد في المراكز القانونية وتعمل على حماية ذلك؛ إذ لا يتصور أن تكون المساواة بين الجميع مهما اختلفت مراكزهم القانونية، ومهما تغيرت ظروفهم الواقعية (عبد الغني بسيوني عبد الله، ٢٠٠٣).

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "من المقرر قانوناً أن أعمال مبدأ المساواة يقتضي أن يكون القانون واحداً بالنسبة لجميع الأفراد الذين تتوافر فيهم الشروط التي يقرها، سواء للتمتع بالحقوق أو الالتزام بالواجب أي

(أ) وهي تنص على أن "السيادة للشعب وحده، يمارسها ويحميها، وهو مصدر السلطات، ويصون وحدته الوطنية التي تقوم على مبادئ المساواة والعدل وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين على الوجه المبين في الدستور".

(ب) وهي تنص على أن "شعار الجمهورية هو الحرية والمساواة والإخاء، وأن مبدأ الجمهورية: حكم الشعب من الشعب ولأجل الشعب"

(ج) وهي تنص على أن القانون "هو التعبير عن إرادة الجماعة، وكل المواطنين لهم حق المشاركة في وضع القانون مباشرة أو عن طريق ممثليهم. وأن يكون الجميع متساوين أمام القانون في الحقوق والواجبات، ولا تفضيل لشخص على آخر في تولي المناصب إلا بالكفاءة والمهوبة".

أن القانون ينطبق بطريقة واحدة على الأفراد ذوي المراكز المتماثلة دون تفرقة بينهم لأسباب تتعلق بأشخاصهم (المحكمة الإدارية العليا، ١٩٩٢).

١-٢-٢ دور المرأة في السلطة التشريعية

تعد فاعلية السلطة التشريعية من أهم المقاييس التي يقاس بها فاعلية النظم السياسية في أي دولة لأنها تتمثل في فاعلية إصدار القوانين ومراقبة تنفيذها لأنها تمثل فاعلية تمثيل المواطنين في الحياة السياسية. وبالتحديد نسب مشاركة المرأة في المجالس التشريعية فهو أمر ضروري لاكتمال تمتعها بالمواطنة ومراعاة حريتها العامة، ويعد أمرًا من الأمور المتعلقة بالديمقراطية في الدولة وقياس مدى المساواة في الحقوق والواجبات، ومساهمة المرأة في الجانب التشريعي، وهو أمر يتعلق بحقوقها كمواطنة تتمتع بنفس الحقوق التي أقرها الدستور للذكور ليس كمنحة أو ميزة لحق أي أحد أن يعطيها أو يمنعها خاصة إن هناك قوانين ترتبط بنوعها كأنثى لها الحق في وضعها وإقرارها بالشكل الذي يناسبها مثل حقوق المرأة، وحقوق الطفل، وكذلك بعض حقوق الأحوال الشخصية.

وفي هذا الشأن يمكننا القول إن المشرع المصري لا يميز بين المرأة والرجل في مجال التصويت في الانتخابات العامة أو الترشح أو التعيين بالمجالس النيابية. وفي هذا الصدد تشير المادة الأولى من قانون تنظيم مباشرة الحقوق السياسية رقم ٤٥ لسنة ٢٠١٤ إلى أنه "على كل مصري ومصرية بلغ ثمانى عشرة سنة ميلادية أن يباشر بنفسه الحقوق السياسية الآتية:

أولاً: إبداء الرأي في كل استفتاء ينص عليه الدستور .

ثانياً: انتخاب كل من: رئيس الجمهورية- أعضاء مجلس النواب- أعضاء المجالس المحلية (مادة (١) من قانون تنظيم مباشرة الحقوق السياسية رقم ٤٥ لسنة ٢٠١٤)، والأمر ذاته فيما يخص الترشح لعضوية مجلس النواب فلم يميز المشرع بين الجنسين في هذا الشأن، إذ يكتفي المشرع بالتمتع بالجنسية المصرية الذكور والإناث، وهو ما سجلته المادة (٨) من قانون مجلس النواب رقم ٤٦ لسنة ٢٠١٤، بعد تعديله بالقرار بقانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠١٥، بالنص على أنه "مع عدم الإخلال بالأحكام المقررة في قانون تنظيم مباشرة الحقوق السياسية، يشترط فيمن يترشح لعضوية مجلس النواب أن يكون مصرياً متمتعاً بالجنسية المصرية منفردة، ومتمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية، يضاف إلى هذا ما قرره المادة (١١) من الدستور من إلزام الدولة بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور (المادة (١١) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤).

وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية؛ إذ اكتفى المشرع في هذا الشأن باشتراط التمتع بالجنسية المصرية، بلا تمييز بين الجنسين، ولا يقف الأمر عند حد تمكين المرأة من الترشح، بل يخصص الدستور في المادة (١٨٠) منه ربع عدد المقاعد للمرأة، وذلك بالقول: "يُخصص ربع عدد المقاعد للشباب دون سن خمس وثلاثين سنة، وربع العدد للمرأة".^(١)

١-٢-٣ دور المرأة في السلطة القضائية:

على الرغم من أن النساء في مصر قد مارسن العمل في القانون منذ ثلاثينات القرن العشرين، إلا أنه لم تُعيّن سيدة في وظيفة قاضية إلا في عام ٢٠٠٣، كأول سيدة تجلس على منصة القضاء لتتظّر القضايا، وتصدر الأحكام فيها، وقد نجحت المرأة المصرية في الدخول إلى سلك القضاء في عام ٢٠٠٧، عندما أدت ٣١ قاضية اليمين الدستورية أمام مجلس القضاء الأعلى، لكن هذا لم يمنع أن التطور في هذا الملف كان بطيئاً للغاية خلال ما تلا ذلك من سنوات. فكانت تقابل رغبة المرأة في تولي هذا المنصب بالتعنت الشديد.

ففي عام ٢٠٠٩، صدر إعلان المجلس الخاص بمجلس الدولة عن قبول تعيينات مندوبين مساعدين بمجلس الدولة، إلا أن الجمعية العمومية لمجلس الدولة انعقدت بشكل طارئ وصوتت بالإجماع على رفض تعيين المرأة في مجلس الدولة، وقد أعقبتها جمعية أخرى قررت فيها إرجاء الأمر.

وفي عام ٢٠١٥ صدر قرار بتعيين ٢٦ قاضية في محاكم الدرجة الأولى ليصل إجمالي القاضيات النساء في مصر ٦٦ قاضية إلى ١٦ ألف قاض رجل، وتعكس تلك النسبة مدى تحفظ السلطة القاضية على تقبل فكرة تواجد المرأة في منصب القاضية. لم تدخل امرأة مجلس الدولة بالرغم من المطالبات والدعاوى من قبل نساء استحققن التعيين كقاضيات بالمجلس بالمخالفة لمواد الدستور ولم يتم قبول أي تواجد نسائي في مجلس الدولة.

ومثلت نسبة تواجد المرأة في النيابة الإدارية أعلى تواجد للمرأة بالسلطة القضائية وفق البيانات الصادرة حيث بلغت ٤٢ % من النساء مقابل ٥٨ % من الرجال، إن ما تعكسه البيانات الصادرة بخصوص تقلد المرأة منصب قاض بالسلطة القضائية يعبر عن اتساع في الفجوة النوعية لصالح الرجل بسبب بعض الآراء التي تتهم

(١) المادة (١٨٠) من الدستور، تنتخب كل وحدة محلية مجلساً بالاقتراع العام السري المباشر، لمدة أربع سنوات، ويشترط في المترشح ألا يقل سنه عن إحدى وعشرين سنة ميلادية، وينظم القانون شروط الترشح الأخرى، وإجراءات الانتخاب، على أن يُخصص ربع عدد المقاعد للشباب دون سن خمس وثلاثين سنة، وربع العدد للمرأة، على ألا تقل نسبة تمثيل العمال والفلاحين عن خمسين بالمائة من إجمالي عدد المقاعد، وأن تتضمن تلك النسبة تمثيلاً مناسباً للمسيحيين وذوي الإعاقة. وتختص المجالس المحلية بمتابعة تنفيذ خطة التنمية، ومراقبة أوجه النشاط المختلفة، وممارسة أدوات الرقابة على السلطة التنفيذية من اقتراحات، وتوجيه أسئلة، وطلبات إحاطة، واستجابات وغيرها، وفي سحب الثقة من رؤساء الوحدات المحلية، على النحو الذي ينظمه القانون، ويحدد القانون اختصاصات المجالس المحلية الأخرى، ومواردها المالية وضمانات أعضائها واستقلالها.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

المرأة بعدم قدرتها النفسية والجسدية على شغل المناصب القضائية بالمخالفة لنصوص الدستور (نيبال عز الدين، محمود صافي، ٢٠٢٠).

وكانت قضية دخول المرأة إلى السلك القضائي، قد مرت بحالة من الجدل والخلافات داخل صفوف الأوساط القضائية نفسها، وتحديدًا بين فقهاء القانون الذين كانوا يرفضون الأمر، بحجة أن العمل القضائي غير مناسب لطبيعة المرأة. فيما كانت أسباب رفضهم الحقيقية ترجع إلى بعض التقاليد القضائية من جهة، وإلى التفسيرات الشرعية الخاطئة للدين الإسلامي من جهة أخرى. وليس بسبب أحكام دستورية أو بنود قانونية صريحة، ذلك نظرًا لأن القانون المصري كفل حق المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات. وكذا لا توجد نصوص قانونية صريحة تؤكد شرط أن يكون القاضي أو عضو مجلس الدولة ذكرًا.

ومع إطلاق الرئيس عام ٢٠١٧ عامًا للمرأة المصرية وفتح العديد من الملفات الخاصة بالتمكين، تعالت الأصوات مجددًا نحو السلك القضائي الذي بات من الأمور الشائكة للتحدث فيها، واتخذت من حينها بعض الخطوات المضيئة التي تعد انتصارًا للمرأة.

وفي عام ٢٠١٨، تم تعيين ٦ سيدات كنائبات لرئيس هيئة قضايا الدولة، وإن بلغ إجمالي عدد القاضيات في الهيئة ٤٣٠ قاضية، إضافة إلى تعيين أول سيدة رئيسة للمحكمة الاقتصادية في مصر.

وفي عام ٢٠٢١ وافق المجلس الخاص كأعلى سلطة إدارية بمجلس الدولة على تعيين عدد من عضوات النيابة الإدارية، وعضوات هيئة قضايا الدولة، بطريق النقل لمجلس الدولة، لشغل وظيفة (مندوب) أو وظيفة (نائب) بالمجلس، ولكن وضع عدة شروط لإتمام نقل العضوات الراغبات في الالتحاق بالعمل قاضيات في مجلس الدولة، ومنها:

- أن تكون العضو حاصلة على تقدير مُمتاز أو جيد جدًا في درجة الليسانس.
 - الحصول على دبلومتين للدراسات العليا، إحداهما في القانون العام أو القانون الإداري.
 - خلو ملف خدمة العضو من أية جزاءات أو ملاحظات.
 - اجتياز المقابلة الشخصية أمام اللجنة المختصة بمجلس الدولة.
 - استيفاء جميع الشروط الواردة في قانون مجلس الدولة.
- وتم إصدار القرار الجمهوري رقم ٤٤٦ لسنة ٢٠٢١ بتعيين ٩٨ قاضية في درجتي نائب ومستشار مساعد من الفئة (ب) بمجلس الدولة، نقلًا من هيئتي قضايا الدولة والنيابة الإدارية (القرار الجمهوري رقم ٤٤٦ لسنة ٢٠٢١) لأول مرة في تاريخ المجلس.

المبحث الثالث

٣-١ التشريعات المنظمة لحقوق المرأة العاملة في مصر

أخذ **المشرع المصري** بنصوص الاتفاقيات الدولية التي ورد فيها حقوق للمرأة حيث سهل تنفيذ الالتزامات التي أقيمت على عاتق الدولة المصرية بموجب تصديقها على أي اتفاقية تتعلق بهذا الشأن، فقد سائر المشرع المصري الجهود الدولية في هذا الشأن، فكفل للمرأة المصرية، وعلى اختلاف مستويات سلم النظام القانوني المصري، حقوقاً وحريات عديدة بهدف تمكينها والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها، وتحقيق المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات، ومراعاة منظور النوع الاجتماعي أو المنظور الجندري في سياسات أنشطة المؤسسات الرسمية للدولة وبرامجها، وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.

١-٣-١ قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

لقد تطور **قانون العمل** تطوراً سريعاً منذ بداية القرن التاسع عشر مع بزوغ فجر الثورة الصناعية في مختلف البلدان، ومع ظهور الفكر الرأسمالي وما نتج عنه من تحقيق ثروات ضخمة خلال عقود قليلة أظهرت قصوراً في العلاقة بين صاحب العلم والعامل، نتج عنها ردود فعل اجتماعية واقتصادية وسياسية ألقت بظلالها على العمال، وأضحى بما لا يدع مجالاً للشك ضرورة التدخل لحماية العمال من تعسف بعض أصحاب الأعمال وما نتج عنه من استغلال لجهود العمال دون تقديم الأجر العادل لهم، فضلاً عن عدم وجود ضوابط للرعاية الصحية والتأمينية وما تتطلبه قواعد الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل.

ومع بداية القرن العشرين بدأت أغلب الدول في جهود إعداد قوانين للعمل، وقد شهدت مصر عددًا ليس بالقليل من التشريعات التي تتبنى هذه الفكرة المهمة، فقد صدر من هذه القوانين القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ في شأن تشغيل الأحداث، والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ في شأن تشغيل النساء، والقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ في شأن إصابات العمل، وصدر القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٠ بشأن تنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور الصناعة، ثم صدر القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن النقابات العمالية، والقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردي، وتوالى صدور القوانين المنظمة لعلاقات العمل المختلفة على هذا النحو حتى صدور القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في شأن قانون العمل، الذي يعد البداية الحقيقية لقانون موحد ينظم علاقات العمل.

كان **هدف المشرع** من تدخله لتنظيم علاقات العمل هو حماية العامل بقصد إقرار السلم الاجتماعي وتحقيق العدالة الاجتماعية. فإن هذه الحماية لن تتحقق إلا بغرض تنظيم أمر لهذه العلاقات، ومن دون هذه الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل فإن رب العمل يستطيع بحكم مركزه الاقتصادي القوي أن يفرض شروط العمل التي يراها على العامل، ولن يكون أمام العامل لحاجته للأجر إلا القبول بهذه الشروط ولو تضمنت انتقاصاً مما

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

يقره القانون له من ضمانات؛ من هنا جاءت معظم التشريعات في العالم لتقر إعلان بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل فيما لو جاءت تلك الشروط في عقود العمل المبرمة بين العامل وصاحب العمل تنتقص من مزايا وحقوق العامل المقررة قانونًا، ذلك نظرًا لأهمية قانون العمل التي تمس حياة الأفراد بشكل مباشر، فالعامل يسعى إلى الحفاظ على حقوقه من توفير حياة مستقرة وأجر عادل ورعاية اجتماعية وصحية ونظام تأميني يحقق له الأمان والاطمئنان على مستقبله المهني والأسري، وصاحب العمل يتطلع إلى نظام يؤمن له استثمارات، ويضمن له قيام العامل بواجباته تحقيقًا للاستقرار في التعاملات، والدولة تضمن تحقيق الاستقرار والسلام الاجتماعيين، وزيادة الإنتاج، وتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة الإنتاجية لتنمية الاقتصاد الوطني.

وفي عام ٢٠٠٣ أصدرت مصر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذي وضع العديد من الضمانات للعامل وأقر حقوق العامل قبل صاحب العمل حيث راعى القانون أن العامل في حالة ضعف حال تفاوضه مع صاحب العمل لحاجته إلى العمل لديه، لذلك أوضح القانون أن أي اتفاق ينتقص من حقوق العامل التي أقرت بمقتضى هذا القانون أو يُبَرِّئ ذمّة صاحب العمل منها تُعد لاغية حتى ولو وردت في اتفاق سابق على سريان هذا القانون وعلى الرغم من موافقة العامل الصريحة أو الضمنية عليها، وذلك مراعاة لموقفه الأضعف في التفاوض مع صاحب العمل (قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

١-٣-١-١ حقوق المرأة في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

نظم قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، في الفصل الثاني من الكتاب الأول في المواد من المادة ٨٨ حتى المادة ٩٧، أوضاع المرأة العاملة وشؤونها الوظيفية بما يحفظ ويحمي حقوقها ويسهل عليها التوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وممارسة نشاطها المهني أو الوظيفي، محددًا قواعد تشغيل النساء وضوابطها في منشآت القطاع الخاص، ومقرًا حقها في العمل على أساس المساواة في ميدان العمل؛ لتوفير بيئة تشريعية تحميها وتمكنها اجتماعيًا واقتصاديًا (مادة ٨٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

ووضع القانون في المادة ٨٨، المبدأ العام لتشغيل النساء، مؤكّدًا المساواة بين الرجل والمرأة دون تمييز في الأحكام المنظمة للتشغيل، فنصت المادة على أن "مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

وميز القانون المرأة في مادتيه ٨٩ و ٩٠ فيما يتعلق بأوقات العمل، فمع حقها في العمل بجميع الأعمال دون تمييز، لكن القانون يأخذ بمبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة، فيحظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً، وكذلك بعض الأعمال الأخرى التي لا يجوز تشغيل النساء فيها مطلقاً.

فقد **حظر القانون** تشغيل المرأة في بعض الأعمال الضارة بها صحياً أو أخلاقياً؛ لحمايتها، كما قرر عدم تشغيل المرأة ليلاً إلا على سبيل الاستثناء مراعاة لظروفها، وقد يرى بعض الناس أن مقتضى المساواة الكاملة أن تتساوى المرأة مع الرجل في العمل ليلاً أو نهاراً، ولكن مراعاة لظروف المرأة، يقرر القانون عدم جواز تشغيل النساء ليلاً إلا على سبيل الاستثناء، ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، ويرى بعضهم أن للوزير المختص السلطة المطلقة في التدخل في إرادة العاملات وحرية اختيارهن بما يتناسب مع احتياجاتهن وظروفهن (مادة (٩٠) قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

وقد أصدر **وزير القوى العاملة** القرار رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً، وأحكامه (قرار وزير القوى العاملة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣):

- يحظر تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً (م ١).
 - لا يسري هذا القرار على العاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية.
 - يشترط لإمكان الترخيص بتشغيل النساء ليلاً في الأحوال الاستثنائية المنصوص عليها أن يوفر صاحب العمل كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات، ويصدر هذا الترخيص عن مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط المقررة.
- وقد نشرت **الجريدة الرسمية** في عددها رقم ٩١، بتاريخ ١٩ من أبريل ٢٠٢١، قرار وزارة القوى العاملة رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١، بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، مع عدم الإخلال بحقها في الالتحاق بأية وظيفة أو مهنة مراعاة لمبادئ تكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في العمل، ونص القرار الوزاري على أنه لا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض وفي المناجم والمحاجر أيّاً كان نوعها، وكافة الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض، مع عدم الإخلال بحقها في الالتحاق بأية وظيفة أو مهنة مراعاة لمبادئ تكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في العمل. كما يحظر تشغيل النساء خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانوناً في الأعمال والأحوال التي تحتوي على مخاطر تضر بصحتهن الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أجنتهن. ويُستثنى من ذلك النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية ولا يؤديان أعمالاً يدوية، والعاملات في الخدمات الصحية أو خدمات الرعاية، واللاتي يقضين في أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض (قرار وزير القوى العاملة رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١، الوقائع المصرية).

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

ويحظر هذا القرار تشغيل النساء خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانوناً في الأعمال والأحوال التي تحتوي

على مخاطر تضر بصحتهن الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أجنتهن، ومن هذا المخاطر الآتي:

- المخاطر الكيميائية، وتشمل المخاطر الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية.
- المخاطر الفيزيائية، وهي المخاطر الناجمة عن التعرض للوطأة الحرارية أو البرودة أو الإشعاعات الضارة والخطرة وغيرها.
- المخاطر البيولوجية، وهي المخاطر الناجمة عن الإصابات بالفيروسات، والبكتيريا، والفطريات، والطفيليات، وغيرها.
- المخاطر الهندسية، وهي المخاطر الناجمة عن معدات وأدوات الرفع والجر اليدوي.

كما نص القرار رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١ على أن: يُعد عدم التزام المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات المقررة لدرء المخاطر الناجمة عن العمل، خطراً داهماً على صحة العاملين والعاملات، ويجوز للجهة الإدارية في هذه الحالة غلق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف الآلات لحين زوال سبب الخطر.

وفي السياق نفسه نشرت الجريدة القرار رقم ٤٤ لسنة ٢٠٢١، بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً، حيث نص القرار على أنه يجوز تشغيل النساء بناء على طلبهن العمل في أثناء فترات الليل في أية منشأة أيًا كان نوعها، على أن تتخذ بشأنهن التدابير اللازمة لتجنب المشكلات الصحية المرتبطة بالعمل، ويلتزم صاحب العمل بتوفير عمل نهارى بديل عن العمل الليلي للمرأة العاملة في عدد من الحالات خلال فترة ١٦ أسبوعاً على الأقل قبل الوضع وبعده منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المرجح للوضع (قرار وزير القوى العاملة رقم ٤٤ لسنة ٢٠٢١، الوقائع المصرية).

كذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل نقل للعاملين في أثناء فترات الليل، وتوفير الانتقال الآمن للنساء العاملات، وتوفير الإسعافات الأولية بما فيها نقلهن عند الضرورة إلى أماكن تقديم العلاج اللازم، كما يلتزم بتوفير كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية. في هذا الإطار حددت المادة العاشرة من القرار الوزاري مسئولية المتابعة والتفتيش والقيام بإعداد دراسات قياس الأثر اللازمة والوقوف على التقدم المحرز نتيجة لهذه القرارات لوحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، بالتنسيق مع الإدارات المختصة بالوزارة، والمجلس القومي للمرأة.

الجدير بالذكر أنه على الرغم مما تضمنته القرارات السابقة من إيجابيات نرحب بها ونؤكد على مدى حمايتها للنساء العاملات، إلا أننا نرى أن ضمان آليات التطبيق الفعلي لهذه القرارات يتطلب بالضرورة دعم العاملات وتمكينهن من تأسيس نقابات مستقلة قوية داخل الشركات تدافع عن حقوق العاملات وتشارك في آلية المتابعة

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

والتفتيش داخل مواقع العمل. حيث رأينا سابقاً على الرغم مما نص عليه قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، والقرار رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، والقرار رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات بسبب المخاطر الكيميائية في بيئة العمل والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها مصر في هذا الشأن، إلا أن أصحاب الشركات والمصانع لم يلتزموا بما جاء بها، بل كانت في معظم الأحيان تستخدم ضد النساء العاملات فيما يخص عدم المساواة والتمييز في (الأجور والترقيات والبعث عن توظيف النساء) من قبل أصحاب الشركات (قرارات وزير القوى العاملة رقم ١٥٥ و ٢١١ لسنة ٢٠٠٣).

وقد منح قانون العمل في المادة ٩١ للمرأة العاملة التي أمضت ١٠ أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر، الحق في إجازة وضع مدتها ٩٠ يوماً بتعويض مساو للأجر الكامل، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الـ ٤٥ يوماً التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العامل (مادة ٩١) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

ونحن نرى أن شرط مضي ١٠ أشهر في خدمة صاحب العمل لكي تحصل على إجازة وضع أمر غير مقبول فإن إجازة الأمومة هي حق أصيل لمصلحة الطفل الفضلى ورعاية الأطفال وحمايتهم هي مسئولية مجتمعية بالأساس لا يجب أن تقيد بشروط تعيق تمكين العاملات من رعاية أسرهن.

وقد حظرت المادة ٩٢ على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها في أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة ٩١، ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية (مادة ٩٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

أعطت المادة ٩٣ الحق للعاملة التي ترضع طفلها خلال الـ ٢٤ شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

ومنح المشرع المرأة العاملة التي ترضع طفلها - فضلاً عن مدة الراحة اليومية المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، ولها الحق في ضم الفترتين وتحسب من ساعات العمل، ولا يترتب عليها أي تخفيض للأجر، فقد أعطت المادة ٩٣ هذا الحق للعاملة التي ترضع طفلها خلال الـ ٢٤ شهراً التالية لتاريخ الوضع (مادة ٩٣) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

وكان القانون المُلعَى قد قرر هذا الحق خلال ثمانية عشر شهرًا تالية لتاريخ الوضع، ولكن أحسن المشرع حينما جعل هذا الحق لمدة سنتين كاملتين من تاريخ الوضع؛ لاتفاقه مع الشريعة الإسلامية.

كما نصت المادة ٩٥ من قانون العمل على أنه "يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء" (مادة ٩٥) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣). وكان قانون العمل السابق لسنة ١٩٨١ يكتفي بعاملة واحدة فأكثر. والهدف من هذا الإلزام هو إعلام المرأة العاملة بالقواعد المنظمة لعملها في المنشأة، وتوعيتها بحقوقها المقررة كي تتمكن من المطالبة، وتطالب بتطبيقها عند المخالفة (فتوح الشاذلي، ٢٠١٢).

وألزمت المادة ٩٦ من قانون العمل رقم ١٢، صاحب العمل الذي يستخدم ١٠٠ عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارًا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من ١٠٠ عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص (مادة ٩٦) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

هذا النص يقابل نص المادة ١٥٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويقصد بدار الحضانة كل مكان مناسب يخصص لرعاية الأطفال الذين لم يبلغوا سن السادسة (مادة ١ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ بشأن دور الحضانة) وتهدف دور الحضانة إلى رعاية الأطفال، وتنمية مواهبهم وقدراتهم وتهيئتهم بدنيًا وثقافيًا ونفسيًا تهيئة سليمة للمرحلة التعليمية الأولى.

وهذا الالتزام بحكم القانون واجب في المنشآت التي تستخدم مائة عاملة أو أكثر، وأيضًا على المنشآت التي تستخدم أقل من ذلك عليها أن تشترك في أقرب دار حضانة لها، وفي كلتا الحالتين يصدر وزير القوى العاملة قرارًا بالشروط والأوضاع المنظمة لذلك.

ولا تلتزم أغلب جهات العمل بتطبيق هذه المادة من القانون ربما يرجع ذلك لضعف آلية المراقبة والمحاسبة بشأن عدم الالتزام بتطبيق القانون.

١-٣-٢ المرأة العاملة في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

حظيت المرأة العاملة في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، باهتمام كبير، والعديد من الامتيازات والحقوق والمستحقات التي تساوى فيها الرجل أو تكاد تتميز عنه خلال عملها بوحدة الجهاز الإداري، وذلك ليس من باب التمييز في الجنس، بقدر ما هو مراعاة لطبيعة المرأة العاملة وظروفها داخل محل العمل وخارجه، وفي هذا الصدد نجد أن المشرع قد ساوى بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة (ينظر المواد

(١١)،(١٢)،(١٤)،(١٦) من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦، وقرر المشرع أن الوظائف المدنية حق للمواطنين، وأن التعيين فيها يكون على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة، من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمن البيانات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، على نحو يكفل تكافؤ الفرص، والمساواة بين المواطنين. أما فيما يخص شروط التعيين في الوظائف التي تسري عليها أحكام هذا القانون، قد اقتصر على اشتراط التمتع بالجنسية المصرية، دون أي تمييز بين المواطنين على أساس الجنس، ولا يقتصر الأمر على الوطنيين فقط؛ فلم يميز المشرع في مجال شغل هذه الوظائف بغير المصريين بين الذكور والإناث، مقررًا المساواة بين الجنسين في هذا المجال، عند شغل الوظيفة بغير المصريين، حال تعذر شغل المصريين الوظائف المطلوبة، لعدم استيفاء الشروط^(١).

وتضمن القانون ولائحته التنفيذية عدة امتيازات للمرأة العاملة لا سيما في الوظائف الحكومية، وحظر القانون تمامًا التمييز بين الموظفين بسبب الدين أو الجنس أو أي سبب آخر.

١-٢-٣-١ أهم الحقوق التي حصلت عليها المرأة وفقًا لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية:

• الحق في شغل الوظائف العامة:

نصت المادة (١٢) من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ على أحقية المرأة في التقدم لشغل الوظائف العامة بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة على أساس الكفاءة والجدارة ودون تمييز. وتقلد المناصب من الدرجة العليا والقيادية بدون كوته محددة، كما نصت المادة (٣٠/٢٩) والمادة رقم (٨٩) من اللائحة التنفيذية على حق الموظفة في الترقية بالاختيار إذا أثبتت تفوقها وامتيازها، وذلك على النحو المقرر بالقانون ولائحته التنفيذية.

• الحق في تقلد الوظائف القيادية:

للمرأة الحق في التقدم لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة، وذلك متى توافرت فيها الشروط المتطلبة لشغل هذه الوظائف المادة رقم (١٧) من القانون^(١).

(١) تنص المادة (١٤) من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ في هذا الشأن على أنه "يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي:

- أن يكون متمتع بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية".

- لم يميز المشرع أيضًا بشأن التعاقد في حالات الضرورة مع ذوي الخبرات في التخصصات النادرة بين الجنسين ينظر المادة (١٦) من القانون ذاته.

(١) يكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار متضمنًا البيانات المتعلقة بالوظيفة. ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث

• **الحق في طلب العمل بعض الوقت:**

للموظفة الحق في طلب العمل لمدة ثلاثة أيام في الأسبوع، وذلك مقابل الحصول على ٦٥% من الأجر الوظيفي والمكمل والإجازات الاعتيادية والمرضية والعارضة (المادة رقم ٥٤) من القانون والمادة رقم (١٤٧) من اللائحة التنفيذية)، وهذا الحق قصد منه تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين واجباتها الأسرية والتزاماتها المهنية والوظيفية. لكن الظروف الاقتصادية قلما تمكن المرأة من الاستفادة من هذا الحق، لأنه يحرمها من ٣٥% من راتبها. ونأمل بعد تحسن الظروف الاقتصادية للمجتمع أن يتبنى المجلس القومي للمرأة الدعوة لمنح المرأة الحق في العمل نصف الوقت مقابل كامل الأجر، وحينئذ يمكن أن تتجز المرأة في نصف الوقت الذي تعمله قدر ما تتجزه خلال ساعات العمل الكاملة في الوقت الحاضر، لشعورها بتكريم المجتمع لها وحرصه على توفير الوقت الذي تخصصه لأسرتها، تقديرًا لدورها الاجتماعي، الذي لا يقل أهمية عن مساهمتها الوظيفية (فتح الشاذلي، ط/٢٠١٢).

كما نص القانون على الحق في تخفيض عدد ساعات العمل اليومية في بعض الحالات بمقدار ساعة يوميًا

لكل من (المادة رقم ٤٦) من القانون والمادة رقم (١٣١) من اللائحة التنفيذية):

- الموظفة التي ترضع طفلها حتى بلوغه العامين.
- الموظفة التي لديها ولد من ذي الإعاقة.
- الموظفة الحامل اعتبارًا من الشهر السادس للحمل.

• **الحق في الحصول على إجازة وضع:**

وتعد الإجازات من أهم الموضوعات بالنسبة للموظف بعد الأجور وقد عني المشرع بذلك حيث خصص لها الباب السادس من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، فحددت المادة (٤٦) أيام العمل الأسبوعية، في حين بينت المادة (٤٧) الإجازات الرسمية التي تمنح للموظفين في الأعياد والمناسبات الوطنية بأجر كامل،

سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات، بناءً على تقارير تقييم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف. ويشترط للتعيين في هذه الوظائف التأكد من توافر صفات النزاهة من الجهات المعنية على أن يستند الرأي بعدم توفرها إلى قرائن كافية، وأسباب جدية، واجتياز التدريب اللازم، ويحدد الجهاز مستوى البرامج التدريبية المطلوبة والجهات المعتمدة لتقديم هذه البرامج.

وفي حالة تشغيله خلال هذه الإجازات يضاعف له أجره أو يعوض عنها^(١)، وقد نصت المادة (٥٢) من القانون والمادة (١٤٤) من اللائحة التنفيذية بأن الموظفة تستحق إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية حتى وإن توفي مولودها. وتبدأ إجازة الوضع من اليوم التالي للوضع ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص، ولم يشترط القانون مضي مدة معينة على التحاق العاملة بالخدمة حتى تتمتع بإجازة الوضع، وحد القانون عدد مرات استحقاق إجازة الوضع فجعلها ثلاث مرات طوال مدة الخدمة. وقبل ذلك كانت قوانين العاملين في الدولة تجعلها ثلاث مرات وقانون العمل يخفضها إلى مرتين فقط، وقد قرر القانون جعل إجازة الوضع بأجر كامل. وكان قانون العمل يقرر حصول العاملة على "تعويض" وليس أجرًا كما يقرر قانون الطفل.

• الحق في الحصول على إجازة رعاية طفل:

يحق للموظفة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وتكون هذه الإجازة لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة وبحد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية (المادة رقم (٥٣) من قانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والمادة رقم (١٤٦) من اللائحة التنفيذية)، وتدخل مدة هذه الإجازة ضمن المدة البيئية اللازمة للترقية، وتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة، ويقدر أداء الموظفة الحاصلة على رعاية طفل بمرتبة كفاء حكمًا أو ممتاز إذا كان تقريرها السابق بمرتبة ممتاز، ويجوز ترقية الموظفة الحاصلة على إجازة رعاية طفل دون حاجة لعودتها للعمل.

كما تنص المادة (٧٢) من قانون الطفل على أن للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها، وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضًا عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقًا لاختيارها. وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي

(١) فقد نصت المادة (٤٧) من القانون (٨١) لسنة ٢٠١٦ على أن "يستحق الموظف إجازة بأجر كامل عن أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، ويجوز تشغيل الموظف في هذه العطلات إذا اقتضت الضرورة ذلك، مع منحه أجرًا مماثلًا مضافًا إلى أجره المستحق أو إجازة عوضًا عنها. وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.

تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها (مادة (٧٢) قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨).

• **الحق في طلب الإحالة إلى المعاش المبكر:**

لا تميز قوانين العاملين بين الرجل والمرأة في سن الإحالة للتقاعد أو في الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أي استحقاقات مالية أخرى مترتبة على الاستقالة أو التقاعد. ولكن يحق للموظفة التي تجاوزت سن الخمسين وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ أن تطلب إحالتها للمعاش المبكر، وذلك وفقاً للقواعد والشروط المقررة بقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية (المادة رقم (٧٠) من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦).

١-٣-٣ تعديلات قانونية على التشريعات الوطنية

تمت هذه التعديلات بما يتلاءم ويتوافق مع احتياجات المرأة ودورها في المجتمع ومنها:

- **تعديل القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٣ بشأن المواريث**، حيث أصدر الرئيس القانون رقم ٢١٩ لسنة ٢٠١٧، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٣ بشأن المواريث (القانون رقم ٢١٩ لسنة ٢٠١٧ بشأن تعديل القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٣).

وتضمن هذا التعديل القانون إضافة مادة جديدة للباب التاسع الخاص بـ "العقوبات" في القانون المشار إليه برقم ٤٩، تنص على أنه: "مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه، ولا تتجاوز مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من امتنع عمدًا عن تسليم أحد الورثة نصيبه الشرعي من الميراث رضاً أو قضاءً نهائياً، ويعاقب بذات العقوبة كل من حجب سنداً يؤكد نصيباً للوارث أو امتنع عن تسليم ذلك السند حال طلبه من أي من الورثة الشرعيين، وهو الحق المنهوب الذي عانت منه المرأة لسنوات طويلة خاصة في المناطق الريفية والصعيد بسبب العادات والتقاليد الموروثة بعدم توريثها. كما نص القانون على أنه في حالة العودة لأي من الأفعال السابقة تكون العقوبة الحبس الذي لا تقل مدته عن سنة، وللمجني عليه أو وكيله الخاص أو لورثته أو وكيلهم الخاص، إثبات الصلح مع المتهم أمام النيابة العامة أو المحكمة بحسب الأحوال، وذلك في الجرح المنصوص عليها في هذه المادة، ويجوز للمتهم أو وكيله الخاص إثبات الصلح المشار إليه في الفقرة السابقة.

ولم يكن يتضمن القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٣ بشأن الميراث نصاً عقابياً يضبط مسألة عدم تسليم أعيان التركة لمستحقيها ذكوراً أو إناثاً قبل هذا التعديل، كما خلا أي قانون آخر من ذلك التنظيم، ومن ثم كان لزاماً على المشرع التدخل لكبح جماع تلك الأفعال التي استفحلت في مجتمعنا، مما يؤدي إلى ضياع الحقوق الثابتة

شرعاً، وإحداث خلل اجتماعي واقتصادي، وهى أفعال وإن وقعت على الذكور، إلا أن محلها في الغالب الأعم النساء المستحقات لإرثهن، إذ يتمتع الذكور من الورثة عن تسليمهن حقهن الشرعي تمسكاً بتلك العادات البالية، الأمر الذى استلزم التدخل بنص عقابي لتجريم الامتناع العمدي عن تسليم محل الميراث أو حجب سنوات استحقاق الميراث للوارث أيًا كان نوعه.

وأجاز القانون الصلح في أي من الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة في أي حالة تكون عليها الدعوى، ولو بعد صيرورة الحكم باتاً، حفاظاً على صلة الرحم فقد تضمن النص حكماً يُجيز التصالح في أية حالة كانت عليها الدعوى، كما روعي أخذ رأي هيئة كبار العلماء بالأزهر الشريف، والتي وافقت عليه.

- قانون الاستثمار رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ استحداث قانون الاستثمار المادة رقم (٢) التي تنص على أن يحكم الاستثمار مبدأ المساواة في الفرص الاستثمارية ومراعاة تكافؤ الفرص بغض النظر عن حجم المشروع ومكانته ودون تمييز بسبب الجنس.

- تعديل قانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧، المعروف بقانون (النفقة والمتعة): يستبدل بنص المادة (٢٩٣) من قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ النص الآتي: "كل من صدر عليه حكم قضائي واجب النفاذ بدفع نفقة لزوجه أو أقاربه أو أصهاره أو أجرة حضانه أو رضاعة أو مسكن، وامتنع عن الدفع مع قدرته عليه مدة ثلاثة شهور، بعد التنبيه عليه بالدفع يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تتجاوز خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين" (المادة (٢٩٣) من قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧). ولا ترفع الدعوى عليه إلا بناءً على شكوى من صاحب الشأن، وإذا رفعت بعد الحكم عليه دعوى ثانية عن هذه الجريمة فتكون عقوبته الحبس مدة لا تزيد على سنة. ويترتب على الحكم الصادر بالإدانة تعليق استفادة المحكوم عليه من الخدمات المطلوب الحصول عليها بمناسبة ممارسته نشاطه المهني، والتي تقدمها الجهات الحكومية، والهيئات العامة، ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، والجهات التي تؤدي خدمات مرافق عامة، حتى أدائه ما تجمد في نمته لصالح المحكوم له، وبنك ناصر الاجتماعي حسب الأحوال، ويصدر بتحديد تلك الخدمات وقواعد وإجراءات تعليقها وإنهائها قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزراء المختصين، كما أن الدعوى ترفع بناءً على شكوى من صاحب الشأن وإذا رفعت بعد الحكم عليه دعوى ثانية عن هذه الجريمة فتكون عقوبته الحبس مدة لا تزيد على سنة.

وكان الهدف من تعديل المادة (٢٩٣) من قانون العقوبات يتمثل في مواجهة المتهربين من دفع النفقة، أو المتعنتين في سداد ديون النفقات، ووجود حالات يعجز أصحاب الحقوق، ومن بعدهم بنك ناصر الاجتماعي عن تحصيل النفقة، وهذه المشكلة تعد من أهم مشكلات قضايا الأحوال الشخصية التي تعاني منها المرأة،

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

ويهدف هذا القانون أيضًا إلى رعاية المرأة بشكل خاص، والأسرة بشكل عام، وتأمين مصادر العيش والحياة الكريمة لهم، وكذلك تسهيل قيام بنك ناصر بالتزاماته.

مبادرات لتمكين المرأة المصرية

١- مشروع "قانون الصندوق القومي لرعاية المرأة المصرية"

حرصت الدولة على دعم المرأة ورعايتها، فيتم العمل الآن على مشروع "قانون الصندوق القومي لرعاية المرأة المصرية" والذي يهدف لتقديم الرعاية للمرأة في كافة المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والصحية والتعليمية، ودعم مساهمتها في الخطط القومية للتنمية وزيادتها، وتنفيذ الاستراتيجيات المعنية بالنهوض بالمرأة وحمايتها ورعايتها، وعلى الأخص معاونة أجهزة الدولة في إقامة مشروعات خدمية وتنموية للمرأة، والمساهمة في إقامة عدد من البرامج والمشروعات وتمويلها، منها توثيق الأوراق الثبوتية وبطاقات الرقم القومي، وشهادات أمان للمرأة المعيلة، والرعاية الطبية والتأمين الصحي، والكشف المبكر على الأورام والعلاج منها، والمساهمة في تمويل البرامج التوعوية للحفاظ على الأسرة وتنظيمها. كما تتضمن البرامج والمشروعات، المساهمة في مبادرات توعية لقضايا معينة يوافق عليها مجلس الأمناء، ودعم المُسنات من المُطلقات، وتقديم الدعم لذوات الإعاقة وأسرهن وأمهات ذوي الإعاقة، فضلاً عن منح القروض الحسنة أو الميسرة للفئات الأكثر احتياجًا والمرأة المعيلة، وكذلك تقديم المنح التعليمية للطالبات بالأسر غير القادرة ماديًا وتوفير الاحتياجات اللازمة للدراسة، مع دعم تسجيل السيدات الأكثر احتياجًا من أصحاب المشروعات متناهية الصغر من جميع محافظات مصر في المعارض القومية، بالإضافة إلى دعم الاحتياجات الأساسية للسيدات السجينات، وإقامة معارض لتسويق مُنتجات السيدات بجميع فروع المحافظات.

٢- مشروع قانون العقوبة البديلة لحبس الغارمين:

في إطار مبادرة الرئيس "سجون بلا غارمين وغارمات" تم التقدم بمشروع قانون "العقوبة البديلة لحبس الغارمين" بهدف تحويل عقوبة الحبس قصير المدة لبدائل عدة، ويقضي المشروع بتوفير مشروعات صغيرة ومتوسطة، من خلال الجهات المعنية، وتشغيل المحكوم عليهم في قضايا الدَّين في تلك المشروعات لتحقيق الإنتاج، واستغلال قيمة وربحية ذلك الإنتاج بواقع ثلث قيمة الإنتاج لصالح الدولة، للتوسع في إتاحة مشروعات أخرى وتشغيلها من ذات النوع، والثلثين الآخرين للمساهمة في تسوية الدَّين، وأخيرًا تحقيق دخل للمحكوم عليه خلال تلك الفترة. وحددت اللجنة المنوطة بإعداد مشروع القانون نوعية الجرائم التي لا يسري عليها قانون العقوبات البديلة، ومنها المتعلقة بالأمن القومي، والجرائم المضرة بالحكومة من الداخل أو الخارج، كما حددت العقوبة البديلة للحبس، وهي العمل للمنفعة العامة كعقوبة بديلة وحيدة واعتبار باقي العقوبات تدابير عقابية

يمكن للمحكمة الالتجاء إليها، ومنها الحبس والغرامة. كما اتفقت اللجنة على اعتبار الحد الأقصى لقيمة الدين للغرام أو الغرامة بما يتراوح من ٥٠ ألف إلى ١٠٠ ألف جنيه، وتحديد الحد الأقصى للعقوبة الأصلية بالحبس بما لا يجاوز ثلاث سنوات لتطبيق العقوبة البديلة.

كل هذه الأطر والقوانين والتعديلات تمثل في حد ذاتها تقدماً في تعزيز حقوق المرأة، إلا أن مدى تفعيل هذه القوانين وتنفيذها بكل حزم وصرامة يظل هو الأساس في الإفادة منها، خاصة في ظل وجود عادات وتقاليد وموروثات اجتماعية تواجه التغيير، وترى أن تلك القوانين لا طائل منها طالما هناك إجماع على هذه العادات.

النتائج:

- ١- النص على الحقوق والحريات الاقتصادية في صلب الدستور ليس كافياً لضمان ممارسة حقيقية لهذه الحقوق والحريات، إلا إذا تم تنظيمها بقوانين ولوائح على النحو الذي يكفل عدم المساس به سواء من قبل الأشخاص العاديين أم من قبل السلطات العامة داخل الدولة.
- ٢- خطأ المشرع المصري خطوات جادة وواسعة صوب الحد من الوظائف التي يقتصر التعيين فيها على الذكور دون الإناث، سعياً لتمكين المرأة من تبوء الوظائف كافة التي تتماشى مع طبيعتها.
- ٣- يجب معالجة السلبات التي أسفر عنها التطبيق العملي لقانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، والتي وصلت حد الاختلال في التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية.
- ٤- مبدأ المساواة بصفة عامة هو بمثابة حجر الزاوية وبؤرة الارتكاز في كل تنظيم قانوني للحقوق والحريات العامة، وبدونه ينقضي معنى الديمقراطية، وينهار كل مدلول للحرية، فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد.
- ٥- نقص الخدمات المساعدة للمرأة العاملة على تحمل مسؤولياتها الأسرية في أثناء عملها، مثل دور حضانة الأطفال، ووسائل المواصلات المناسبة، ويعرضها ذلك للإرهاق البدني والنفسي ويضاعف من مشكلاتها الأسرية.

التوصيات:

- ١- نوصي المشرع المصري بحصر كافة القوانين التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين ومراجعتها.
- ٢- فيما يخص التعيين في سلك القضاء بصفة خاصة، نوصي أصحاب القرار، أن يكون أساس المفاضلة الجدارة والكفاءة، لا أن يكون الجنس هو المعيار الحاسم للتعيين في هذا المجال، ومن ثم وجوب إسناد العمل القضائي للأجدر والأكفأ؛ ذكراً كان أو أنثى.
- ٣- مراجعة العقوبات الموقعة على أصحاب الأعمال المخالفين لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المتعلقة بحقوق النساء في العمل، بحيث تكون رادعة ويتم أعمال الرقابة والتفتيش بما يضمن إنفاذ القانون.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- ٤- هناك حاجة ملحة لصدور قانون عمل جديد، وذلك لوجود بعض اللبس والغموض لدى المخاطبين بأحكام قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وعدم وجود تنسيق بين قانون العمل وقوانين التأمينات الاجتماعية والمعاشات والطفل.
- ٥- وضع نظام قضائي متخصص للفصل في الدعاوى العمالية لمعالجة البطء في إجراءات التقاضي وتحقيق العدالة الناجزة بما يحقق استقرار منظومة العمل والعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال.
- ٦- الالتزام بمعايير العمل الدولية، والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر.

الفصل الثاني

"دور الشمول المالي في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية"

مقدمة:

يعد كل من الشمول المالي والتمكين الاقتصادي للمرأة من أهم الغايات التي تسعى أهداف التنمية المستدامة لتحقيقها بحلول عام ٢٠٣٠، حيث يمثل تمكين المرأة الركيزة الأساسية لعالم مزدهر ومستدام. فوفقاً للهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة الأممية، تسعى دول العالم إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، حيث يتعين على الحكومات العمل على رطب فجوات النوع الاجتماعي في عدد من المجالات من خلال ضمان مشاركة كاملة وفعالة للمرأة، وكذلك ضمان تكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع المستويات ولا سيما صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية، والقيام بإصلاحات لتمكين المرأة من النفاذ إلى الموارد الاقتصادية والخدمات المالية، وغيرها، وفقاً للقوانين الوطنية في كل دولة.

وبالإضافة إلى ما سبق، يرتبط الشمول المالي بشكل مباشر بتحقيق ما لا يقل عن سبعة أهداف من أهداف التنمية المستدامة الأممية، حيث يسهم في توسيع نطاق نفاذ الأفراد والمشروعات إلى الفرص الاقتصادية ويمكنهم من بناء قدراتهم الذاتية بما يدعم التمكين الاقتصادي بشكل عام وللرأة بشكل خاص، فهو يدعم المرأة في الحصول على الخدمات المالية والمصرفية لما لها من دور في دعم الاقتصاد وتحسين المستوى المعيشي لها.

وبناء على ما سبق، يستهدف الفصل الحالي تبيان دور الشمول المالي في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر وتقديم بعض السياسات والآليات المطلوبة لتحقيق ذلك.

ولبلوغ الهدف المبين سيتم تقسيم الفصل إلى خمسة مباحث رئيسية، يتناول المبحث الأول مفهوم الشمول المالي وأهدافه وأهميته الاقتصادية والاجتماعية والأبعاد المختلفة للشمول المالي، ويهتم المبحث الثاني بتحليل مؤشرات الشمول المالي المختلفة بالتركيز على وضع المرأة المصرية، ويتناول المبحث الثالث جهود البنك المركزي والقطاع المصرفي في دعم الشمول المالي للمرأة من خلال التعرض لقرارات ومبادرات البنك المركزي المصري المتعلقة برفع معدلات الشمول المالي، وتجارب بعض البنوك التجارية في دعم الشمول المالي للمرأة، أما المبحث الرابع فيهتم باستعراض أهم المشكلات والتحديات التي تواجه تحقيق الشمول المالي للمرأة وتحد من نفاذ المرأة إلى الفرص الاقتصادية ولا سيما الخدمات المالية والمصرفية، أما المبحث الخامس والأخير فيهتم بتقديم مقترحات لسياسات وآليات تعزيز الشمول المالي لتمكين المرأة اقتصادياً.

المبحث الأول

٢-١ الشمول المالي: المفاهيم - الأهداف - الأبعاد الرئيسية

٢-١-١ تعريف الشمول المالي:

تتعدد تعريفات الشمول المالي، وتدور جميعها حول فكرة أساسية تتمثل في حق جميع فئات المجتمع في الحصول على الخدمات المالية المناسبة واللائمة لها، من خلال القنوات الرسمية بجودة يعتد بها وبتكلفة يمكن تحملها، وفيما يأتي سيتم التعرض لأهم هذه التعريفات:

- يعرف مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) الشمول المالي بأنه "الحالة التي يتمتع فيها جميع البالغين، في سن العمل، بفرصة الحصول على خدمات الائتمان والادخار والتأمين وسداد المدفوعات، عن طريق مقدمي الخدمات الرسميين، أي تقديم خدمات مناسبة للعميل بطريقة مسئولة وبتكلفة معقولة وثابتة" (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ٢٠١٤).

- يعرف البنك الدولي الشمول المالي بأنه "الحالة التي تمكن الأفراد والمشروعات من النفاذ الفعال إلى المنتجات والخدمات المالية التي تفي باحتياجاتهم من المعاملات والمدفوعات والادخار والائتمان والتأمين، على أن يتم تقديم هذه المنتجات والخدمات بشكل مسئول ومستدام وبتكلفة يمكن تحملها^(١).

- كما أشار التقرير المشترك لصندوق النقد العربي والمجموعة الاستشارية لمساعدة الفقراء الصادر في يناير ٢٠١٧ تحت عنوان " قياس الشمول المالي في العالم العربي" إلى تمتع الأفراد بما فيهم أصحاب الدخل المنخفض والشركات (بما في ذلك أصغرها) بإمكانية الوصول والاستفادة الفعالة من مجموعة واسعة من الخدمات المالية الرسمية ذات جودة عالية (مدفوعات أو تحويلات، وائتمان، وتأمين،... إلخ)، وتقدم بأسعار مناسبة/معقولة، من قبل مجموعة متنوعة من مقدمي الخدمات المالية العاملة في بيئة قانونية وتنظيمية مناسبة (أحمد سعيد وإيمان فاروق، ٢٠٢٢).

- وقد تطور تعريف الشمول المالي، حيث عرفت مجموعة العشرين (G20) والتحالف العالمي للشمول المالي (AFI) الشمول المالي على أنه: الإجراءات التي تتخذها الهيئات الرقابية لتعزيز وصول واستخدام كافة فئات

(١) انظر تعريف البنك الدولي للشمول المالي من خلال الرابط الآتي:

- <http://www.worldbank.org/en/topic/financialinclusion/overview>

المجتمع (الفئات المهمشة والميسورة) للخدمات والمنتجات المالية التي تتناسب مع احتياجاتهم، وأن تقدم لهم بشكل عادل وشفاف وبتكاليف معقولة.

- أصدرت العديد من الجهات العالمية العديد من التعريفات الخاصة بالشمول المالي مثل صندوق النقد العربي، والمجموعة الاستشارية لمساعدة الفقراء (CGAP) ومجموعة العشرين (G20)، والتحالف العالمي للشمول المالي (AFI) منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) والشبكة الدولية للتحقيق المالي (INFE).
- وبصفة عامة يمكن تعريف الشمول المالي بأنه عبارة عن "مجموعة واسعة من الخدمات والمنتجات المالية الرسمية ذات جودة عالية من (المدفوعات وحسابات التوفير والحسابات الجارية والتحويلات والمدخرات، الائتمان والإقراض والتمويل والتأمين...الخ) مدعومة بمجموعة من الإجراءات التي تتخذها الهيئات الرقابية لتعزيز وصول واستخدام كافة شرائح المجتمع لهذه الخدمات والمنتجات بشكل عادل وشفاف وفي الوقت المناسب والتكاليف المنخفضة وبجودة مناسبة وبالشكل الكافي بما يتناسب مع احتياجات وإمكانية استخدامها بشكل فعال، وتقدم هذه الخدمات من خلال القنوات الرسمية للنظام المالي الرسمي في بيئة قانونية وتنظيمية مناسبة وبشكل مستدام (Okoye, L. U., Erin, O., & Modebe, N. J. 2017).

٢-١-٢ أهداف الشمول المالي:

نظرًا للاهتمام العالمي بتوسيع نطاق الشمول المالي وخلق التحالفات بين الهيئات والمؤسسات المالية العالمية للتنسيق والعمل ضمن آليات مشتركة وموحدة، تتنامى المنافع المتحققة من الشمول المالي، حيث ترى المجموعة الاستشارية لمساعدة الفقراء (CGAP) أن بناء نظام مالي شامل هو الطريق الوحيد للوصول إلى الفقراء ومحدودي الدخل، وذلك لتحقيق أهداف الشمول المالي الآتية (Alliance for financial inclusion(AFI),2016):

- تعزيز وصول كافة فئات المجتمع إلى الخدمات والمنتجات المالية، تعريف المواطنين بأهمية الخدمات المالية وكيفية الحصول عليها والإفادة منها لتحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية.
- تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل بهدف تحسين الظروف المعيشية للمواطنين الفقراء منهم.
- تمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة من الاستثمار والتوسع.
- خفض مستويات الفقر وتحفيز الرخاء والرفاه الاقتصادي.

٢-١-٣ أهمية الشمول المالي للمرأة:

أثبتت الدراسات وجود علاقة وثيقة بين الشمول المالي والاستقرار المالي فمن الصعب تحقيق استقرار مالي لنظام يشمل شرائح من السكان مستبعدة من الاقتصاد الرسمي، ولا سيما وإن كانت هذه الفئة المهمشة هي النساء اللاتي يمثلن نصف السكان في أغلب الدول على مستوى العالم.

٢-١-٣-١ على مستوى الاقتصاد الوطني:

يعد دمج المرأة في إطار الاقتصاد الرسمي له أثر فعال على اقتصاد أية دولة، فتبني إطار مؤسسي فعال يدعم الشمول المالي للمرأة ويقضي على كافة أشكال التمييز يعد مؤشراً قوياً وإيجابياً لنظرة دول العالم والمنظمات الدولية للدولة المعنية، مما يعزز من الثقة في الاقتصاد في الأسواق العالمية، كما أن إتاحة فرص متساوية للرجال والنساء في أي قطاع من قطاعات الاقتصاد في الحصول على التمويل والقروض يساهم في دعم نشاط رائدات الأعمال والسيدات وأصحاب المشروعات المتناهية الصغر، ولا سيما في المناطق الريفية النائية، الأمر الذي يعزز من قدراتهم الابتكارية والإنتاجية لتحقيق المزيد من المشاركة الإيجابية في الاقتصاد ويقضي على معدلات الفقر المرتفعة ويتيح مزيد من فرص العمل للسيدات لتحسين مستوى معيشتهن. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠).

٢-١-٣-٢ على مستوى المؤسسات المالية والبنوك:

تمثل المرأة فرصة كبيرة لهذه المؤسسات، حيث يتحكم النساء في نسبة كبيرة من الثروات، ويؤثرن بشكل مباشر وغير مباشر فيما يزيد عن ٨٠% من القرارات الشرائية والاستهلاكية، كما أن لهن تأثيراً كبيراً على الأفراد مما تلاقينه، وعلى العاملين معهن أو تحت إدارتهن في حال امتلاك مشروع صغير، وتشير الدراسات إلى أن الفئات الأكثر فقراً من السيدات تعد الأكثر حرصاً على الادخار بشكل آمن ومن خلال أطر رسمية في حال وجود معدلات جذابة لسعر الفائدة، وإجراءات مرنة وميسرة وتسهيلات مالية. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠).

٢-١-٤ الأبعاد الرئيسية للشمول المالي:

يرى البنك الدولي أن أبعاد الشمول المالي تتمثل في استخدام الحسابات المصرفية والادخار والاقتراض والمدفوعات والتأمين. ويعتمد الشمول المالي على ثلاثة أبعاد رئيسية يمكن توضيحها على النحو الآتي:

١-٤-١-٢ سهولة وصول التمويل إلى جميع الأسر والشركات:

وذلك من خلال تحديد العوائق المحتملة لفتح الحساب المصرفي واستخدامه (مثل تكلفة فتح الحسابات ووجود نقاط للخدمات المصرفية وقرب هذه النقاط من العملاء)، ويمكن الاستدلال على ذلك من خلال المؤشرات

الآتية: (Kunt, A.D., Klapper, L.,2013)

- عدد نقاط الوصول لكل ١٠٠٠ شخص.
- عدد أجهزة الصراف الآلي لكل ١٠٠٠ كم^٢.
- مدى الترابط بين النقاط في تقديم الخدمة.
- عدد الحسابات للأفراد والشركات.

١-٤-٢ استخدام الحسابات المصرفية:

ويقصد بها مدى استخدام العملاء للخدمات المالية التي تقدمها مؤسسات القطاع المصرفي، ويمكن الاستدلال

على ذلك من خلال المؤشرات الآتية: (Ghebrial, F. ,2019)

- نسبة البالغين الذين لديهم حساب واحد على الأقل ادخاري.
- نسبة البالغين الذين لديهم حساب واحد على الأقل ائتماني.
- عدد الأفراد الذين لديهم خدمات تأمينية لكل ١٠٠٠ شخص.
- عدد الأفراد الذين لديهم خدمات مالية عبر الهاتف.
- عدد الأشخاص الذين لديهم تعاملات منتظمة لحساباتهم البنكية.
- عدد الأفراد الذين لديهم تحويلات مالية محلية دولية.
- عدد الشركات التي لديها حسابات رسمية للتعامل من خلالها.
- عدد الشركات التي لديها قروض لدى البنوك.

١-٤-٣ الخدمات المالية المقدمة:

يوجد العديد من العوامل التي تؤثر على جودة الخدمات المالية المقدمة مثل تكلفة الخدمات المقدمة، ووعي العملاء وحماية العملاء وشفافية المنافسة، لذلك يمكن الأخذ في الاعتبار النقاط الآتية من أجل تحقيق الجودة:

(Alliance for financial inclusion (AFI), 2016)

- القدرة على تحمل تكلفة فتح الحساب واستمراره.
- الشفافية في إتاحة المعلومات ذات الصلة بالخدمات المالية.
- السهولة في استخدام الخدمات المالية.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- التثقيف المالي، الذي يساعد المستخدمين على التخطيط وموازنة دخلهم.
 - العوائق الائتمانية، بحيث يتم منح العملاء والقدرة على الاختيار بين الخدمات والمنتجات المالية التي يمكن الحصول عليها.
- ويتبين مما سبق أن الوصول إلى التمويل يسهم بشكل فعال في تمكين المرأة وأن محدودية فرص الوصول إلى الخدمات المالية ما زال عقبة أمام النساء في الكثير من الدول ومنها مصر.

المبحث الثاني

٢-٢ مؤشرات الشمول المالي للمرأة في مصر

تشير المؤشرات الدولية إلى أنه بالرغم من المكاسب التي تحققت للمرأة على بعض الأصعدة ولا سيما التعليم والصحة ومعدلات البقاء على قيد الحياة والتمكين السياسي، إلا أن درجة تمكين المرأة اقتصاديًا ما زالت دون المستوى المنشود. وتؤكد معظم المؤشرات التي تقيس عدم المساواة بين الجنسين تدني ترتيب مصر فيما يتعلق بالمشاركة والفرص الاقتصادية المتاحة للنساء.

١-٢-٢ دليل "الفجوة بين الجنسين Gender Gap Index":

يقوم المنتدى الاقتصادي العالمي بإصدار دليل "الفجوة بين الجنسين Gender Gap Index" منذ عام ٢٠٠٦ بصفة مستمرة، ويظهر هذا الدليل الفجوة بين الإناث والذكور في مختلف الدول في أربعة أبعاد فرعية هي: المشاركة الاقتصادية وفرص العمل، والتحصيل التعليمي، والصحة، والتمكين السياسي، وتتراوح قيمة هذا الدليل بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمة المؤشر من الواحد الصحيح دل ذلك على انحسار الفجوة بين الجنسين.

ويتضح من الجدول رقم (١-٢) تقدم مصر عالميًا في دليل "الفجوة بين الجنسين" حيث تحسن ترتيبها بمقدار ٥ مراكز لتحتل الترتيب ١٢٩ عالميًا خلال عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ (حيث بلغت قيمة هذا الدليل ٠,٦٣٩ و ٠,٦٣٥ على الترتيب) وذلك مقارنةً بالترتيب رقم ١٣٤ عام ٢٠٢٠ (من ١٥٣ دولة) والترتيب رقم ١٣٥ (من ١٤٩ دولة) لعام ٢٠١٩. ومن الجدير بالذكر أن اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في بُعد المشاركة الاقتصادية والفرص والتمكين السياسي على وجه الخصوص يعد سببًا رئيسًا وراء انخفاض القيمة الإجمالية لدليل الفجوة بين الجنسين.

وعلى الرغم من تحسن مؤشرات التمكين السياسي للمرأة نتيجة ارتفاع تمثيل المرأة في البرلمان وفي الحقائق الوزارية وارتفاع ترتيب مصر في هذا المجال بمقدار ٢٥ مركزًا، لتحتل الترتيب ٧٨ عالميًا خلال عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ (من ١٦٥ دولة و ١٤٦ دولة على الترتيب) وذلك مقارنةً بالترتيب رقم ١٠٣ (من ١٥٣ دولة) عام ٢٠٢٠، وبمقدار ٤٤ مركزًا مقارنةً بالترتيب رقم ١٢٢ (من ١٤٩ دولة) عام ٢٠١٩. إلا أن الفجوة بين الجنسين قد شهدت ارتفاعًا ملحوظًا في دليل المشاركة الاقتصادية والفرص خلال الفترة (٢٠١٧-٢٠٢١)، حيث تراجع ترتيب مصر من المركز ١٣٢ في عام ٢٠١٧ إلى المركز ١٤٦ عام ٢٠٢١، وتحسن في عام

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

٢٠٢٢ تحتل الترتيب ١٢٤ عالمياً بالرغم من انخفاض قيمة هذا الدليل من ٠,٤٢١ عام ٢٠٢١ إلى ٠,٤٠٣ عام ٢٠٢٢.

جدول رقم (٢-١)

تطور قيمة دليل الفجوة بين الجنسين وأدلته الفرعية وترتيب مصر في هذه الأدلة خلال الفترة (٢٠١٧-٢٠٢٢)

المؤشرات الفرعية								مؤشر الفجوة بين الجنسين GGI		عدد الدول في التقرير	السنة
التمكين السياسي		الصحة		التحصيل التعليمي		المشاركة الاقتصادية والفرص		الترتيب	القيمة		
الترتيب	القيمة	الترتيب	القيمة	الترتيب	القيمة	الترتيب	القيمة	الترتيب	القيمة		
١١٥	٠,٨٧	٩٥	٠,٩٧١	١١٢	٠,٩٥٢	١٣٢	٠,٤٤٤	١٣٢	٠,٦١٤	١٤٤	٢٠١٧
١١٩	٠,٨٧	٩٩	٠,٩٧١	١٠٤	٠,٩٦	١٣٥	٠,٤١٣	١٣٤	٠,٦٠٨	١٤٤	٢٠١٨
١٢٢	٠,٨٧	٨٤	٠,٩٧٤	٩٩	٠,٩٧٥	١٣٩	٠,٤٢١	١٣٥	٠,٦١٤	١٤٩	٢٠١٩
١٠٣	٠,٣٣	٨٥	٠,٩٧٤	١٠٢	٠,٩٧٣	١٤٠	٠,٤٣٨	١٣٤	٠,٦٢٩	١٥٣	٢٠٢٠
٧٨	٠,٩٦	١٠٢	٠,٩٦٨	١٠٥	٠,٩٧٣	١٤٦	٠,٤٢١	١٢٩	٠,٦٣٩	١٥٦	٢٠٢١
٧٨	٠,٩٨	٩٣	٠,٩٦٣	١٠٣	٠,٩٧١	١٢٤	٠,٤٠٣	١٢٩	٠,٦٣٥	١٤٦	٢٠٢٢

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على البيانات المتاحة لدى:

World Economic Forum, "Global Gender Gap Report", Various Editions.

وتجدر الإشارة إلى أنه في ضوء التزام الدولة المصرية المستمر بتطبيق السياسات المطلوبة والإصلاحات الهيكلية لدفع أجندة التنوع الاجتماعي وتمكين المرأة المصرية، فقد تم إطلاق "محفز سد الفجوة بين الجنسين" في يوليو ٢٠٢٠، وهو أول نموذج من نوعه للتعاون بين القطاعين العام والخاص في أفريقيا ومنطقة الشرق الأوسط، بهدف مساعدة الحكومات والشركات على اتخاذ إجراءات حاسمة لسد الفجوات الاقتصادية بين الجنسين، وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وسد الفجوات بين الجنسين في الأجور، ودفع المزيد من النساء إلى المناصب الإدارية والقيادية^(١).

سبق الإشارة إلى أن اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في بُعدي المشاركة الاقتصادية والفرص والتمكين السياسي في مصر يعد سبباً رئيسياً وراء انخفاض القيمة الإجمالية لدليل الفجوة بين الجنسين. وبالتالي فإن

(١) أطلق المحفز لاتخاذ إجراءات استباقية لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، ولضمان نتائج أفضل، لذا وضع المحفز هيكلًا لجميع الأطراف ذات الصلة، للمشاركة في ثلاث مراحل: بدء المشروعات، وتيسير المناقشات لتحديد أولويات الإجراءات وفقاً للأهداف الرئيسية، وقياس الأثر وفقاً للأهداف والمقاييس المحددة قبل اعتمادها. لمزيد من التفاصيل انظر: مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، (٢٠٢٢)، "سبع سنوات من الإنجازات: التنمية البشرية، قطاع تمكين المرأة"، ص ٤٤. متاح على الرابط الآتي: <https://idsc.gov.eg/upload/7%20years>

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

وضع آليات لتوسيع الشمول المالي ونفاذ المرأة للخدمات المالية المختلفة وبخاصة المصرفية يعد عاملاً رئيسياً لتحقيق تمكينهن الاقتصادي ودعم قدرتهن على توفير سبل كسب الرزق لأسرهن والمشاركة في النمو الاقتصادي.

٢-٢-٢ وضع مصر في بعض المؤشرات الخاصة بالمؤشر العالمي للشمول المالي

يتضح من الجدول رقم (٢-٢) أنه على الرغم من التحسن الملحوظ في بعض مؤشرات الشمول المالي الواردة في المؤشر العالمي للشمول المالي، فإن نسبة تمكين كلٍّ من الذكور والإناث من الخدمات المالية في الشريحة العمرية ١٥ سنة فأكثر لا تزال ضعيفة. كما أن هناك فجوة واضحة بين الذكور والإناث في هذه المؤشرات، فعلى الرغم من ارتفاع نسبة الإناث اللاتي لديهن حسابات للمعاملات النقدية^(١) من ٩,٣% إلى ٢٧% بين الأعوام ٢٠١٤ و ٢٠١٧ وانخفاضها إلى ٢٤% عام ٢٠٢١، فإن هذه النسبة لا تزال منخفضة مقارنة بالذكور والتي ارتفعت من ١٨,٧% إلى ٣٨,٧% في ٢٠١٤ و ٢٠١٧ على التوالي على الرغم من انخفاضها إلى ٣٠,٥% عام ٢٠٢١.

جدول رقم (٢-٢)

تطور وضع مصر في بعض المؤشرات الخاصة بالمؤشر العالمي للشمول المالي في الشريحة العمرية

١٥ سنة فأكثر % خلال الفترة (٢٠٢١-٢٠١٤)

٢٠٢١		٢٠١٧		٢٠١٤		المؤشر
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٢٤,٢	٣٠,٧	٢٦,٩٩	٣٨,٦٥	٩,٣١	١٨,٧٦	امتلاك حسابات للمعاملات النقدية
٢٢,٩٦	٢٩,١٢	٢٦,٩٩	٣٧,٢٢	٩,١٨	١٧,٩٦	امتلاك حسابات في المؤسسات المالية
١,٣٥	١,٧٥	١,٦١	٢,٣٤	م.غ.	م.غ.	استخدام الهاتف المحمول أو الإنترنت لدفع فواتير المرافق
٣,٦٥	٢,١٧	١,٨٢	٣,٢٦	م.غ.	م.غ.	استخدام الهاتف المحمول أو الإنترنت لشراء المنتجات أون لاين
١,٩٤	٥,١١	٣,٧٧	٨,٧٢	٣,٩٢	٤,٢٤	الادخار في المؤسسات المالية
١٨,٩٤	٢٥,١٣	٢٠,٧٣	٢٩,٧٥	٥,٦١	١٣,٤١	امتلاك بطاقات الخصم
١,٦٦	٣,٨٩	٢,٦١	٤,٧٧	٥,٧٢	٣	امتلاك بطاقات انتظ ن
٢٠,١٤	٢٨,٩٤	١٥,٧	٢٣,٦٣	١٠,٣٣	١١,٦٥	إرسال أو استقبال تحويلات محلية
١,٩٨	٣,٨٢	٥,٧٤	٣,٢٦	٥,١٣	٢,١٢	امتلاك حسابات عن طريق الهاتف المحمول
١٢,٩٦	١٩,٩٣	١٥,٩٤	٢٦,٢٤	١,٣٩	٦,٧	تلقي (استقبال) مدفوعات رقمية

Source: World Bank, Global Financial Inclusion Database

(١) أي حساب للمعاملات في أية مؤسسة مالية رسمية (بنك، ومؤسسة تمويل متناهي الصغر، مكتب بريد،.... الخ) أو مورد لخدمات الهاتف المحمول النقدية، لمزيد من التفصيل انظر: سلوى العنترى، منى عزت، (٢٠٢٠)، "الشمول المالي وزيادة فرص العمل اللائق للنساء (ولا سيما في الريف المصري)"، الصادر عن مؤسسة المرأة الجديدة، ص ٣٦.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

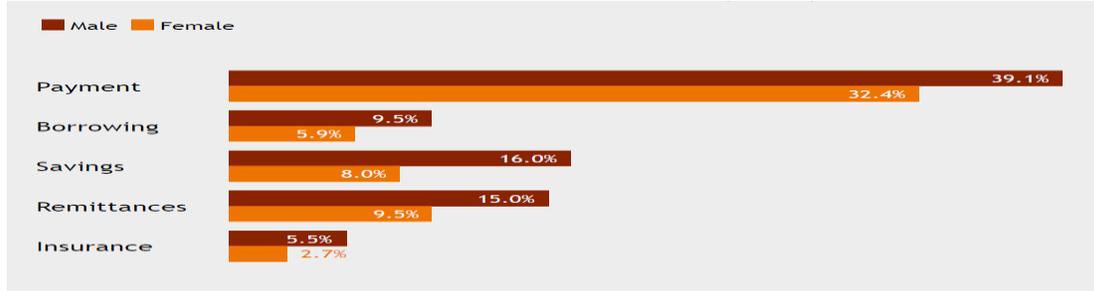
كما يشير الجدول إلى النسبة المتدنية للأفراد الذين يستخدمون الإنترنت لدفع الفواتير، والتي بلغت ٢,٣% للذكور و ١,٦% للإناث في عام ٢٠١٧ ولا تتعدى ١,٥% لكل من الذكور والإناث في عام ٢٠٢١، وهي نسبة منخفضة للغاية ومن الممكن أن تدلّ على ضعف الثقافة المالية، كما يلاحظ انخفاض نسبة الذكور الذين يستخدمون الإنترنت والهاتف المحمول لشراء المنتجات من ٣% عام ٢٠١٧ إلى ٢% عام ٢٠٢١ وفي المقابل ارتفعت نسبة الإناث من ١,٨% إلى ٣,٦% خلال هذين العامين على الترتيب، أما بالنسبة للادخار في المؤسسات المالية فيلاحظ أيضًا تدني نسبة الإناث مقارنة بالذكور خلال الأعوام ٢٠١٤ و ٢٠١٧ و ٢٠٢١، بنحو ٠,٣ و ٥ و ٣ نقاط مئوية على الترتيب. كما تدنّت نسبة الإناث اللاتي لديهن بطاقات ائتمان مقارنة بالذكور بنحو ٢,٣ و ١,٤ و ٢,٣ نقطة مئوية في الفترة نفسها. وفي حقيقة الأمر، فإن النسب المتدنية على مستوى الذكور والإناث، أما نسبة الذكور الذين لديهم حسابات عن طريق الهاتف المحمول فارتفعت من ٢% عام ٢٠١٤ إلى ٣,٨% عام ٢٠٢١، ولم تتعد نسبة الإناث ٢% خلال هذه الفترة.

ولا يخفى أنه عند الحديث عن الشمول المالي للمرأة في مصر، لا بدّ من التطرّق إلى جانبي العرض والطلب. فعلى جانب العرض، يمثّل ضعف المنتجات والخدمات المالية التي تلائم الاحتياجات المالية أحد التحديات الرئيسية، أما على جانب الطلب فهناك حاجة إلى تعزيز القدرات المالية للمرأة وتحسين المعرفة والثقافة المالية، بهدف تشجيع المرأة للحصول على المنتجات المالية واستخدامها. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، ٢٠٢١)

وبصفة عامة، يوجد تحدٍ كبير يتعلّق بوفرة البيانات المتعلّقة بالشمول المالي وإتاحتها، إلا أن البنك المركزي أنشأ في عام ٢٠١٨ قاعدة بيانات شاملة لتجميع البيانات والمعلومات ذات الصلة بالشمول المالي من القطاع المصرفي وتحليلها بهدف الوصول إلى العدد الفعلي للمستفيدين من الخدمات المصرفية.

وتجدر الإشارة إلى أن **البنك المركزي المصري** أعدّ في عام ٢٠١٦ تحليلًا للفجوة في ما يتعلق بجانب العرض لقياس الشمول المالي في مصر، واستُكمل تحليل الفجوة باستقصاء محدود لجانب الطلب للتحقق من استخدام الخدمات المالية. ويوضّح الشكل رقم (٢-١) النتائج المتعلقة باستخدام الخدمات المالية وفقًا للنوع. والتي تشير إلى أن الفجوة بين الجنسين في ما يتعلق باستخدام هذه الخدمات تصل في بعض الخدمات إلى النصف، مثل الخدمات المتعلقة بالاقتراض والادخار والتأمين، وهو الأمر الذي يوضّح ضرورة توجيه سياسات أكثر اتساقًا تستهدف تعزيز الشمول المالي للمرأة.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)



Source: AFI, Central Bank of Egypt and Bridging the Gap (2019). Integrating Gender and Women's Financial Inclusion into The Central Bank of Egypt's (CBE) Framework: Case Study, P.11.

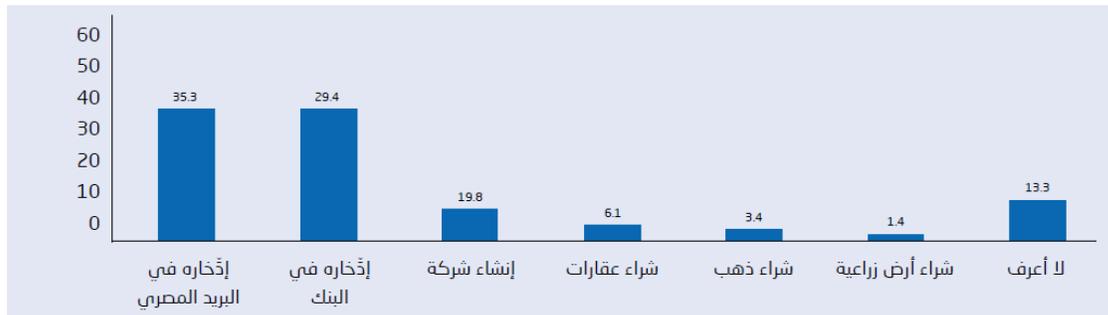
شكل رقم (١-٢)

نسبة استخدام الخدمات المالية وفقاً للنوع عام ٢٠١٦

ووفقاً لاستطلاع بصيرة في بداية عام ٢٠١٧، فإن نحو ٧١,٤٪ من الإناث مستبعدون من الشمول المالي أيًا كانت الأسباب مقابل ٦٣,٩٪ من الذكور.

وفي المسح الذي نفذته مركز بصيرة، بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة والبنك الدولي، بخصوص الأوضاع المعيشية والفرص المتعلقة بالمرأة الريفية في ٢٠١٨، أشار إلى أن نحو ٢٠٪ من السيدات في العينة المختارة أجبن بأن لديهنّ فروعاً للبنوك في قراهنّ، بينما ٦٨٪ لديهنّ فروع لمكاتب البريد المصري في القرى. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، ٢٠٢١)

ويشير الشكل التالي رقم (٢-٢) إلى إدراك النساء الريفيات بخصوص الاحتفاظ بالنقود، فالنسبة الأكبر منهنّ، والتي تمثل ٣٥٪، يُردن الاحتفاظ بالنقود في البريد المصري، يليه البنوك بنسبة ٢٩٪ وهي نسب وإن كانت منخفضة فإنها محمودة بعض الشيء، إذ إنها تُدلل على وعي المرأة بعملية الإيداع في المؤسسات المصرفية بينما يحظى شراء الأراضي الزراعية بأقل نسبة تصل إلى ١,٤٪.



المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، (٢٠٢١)، "تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ (التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار)، ص ١٥٥.

شكل رقم (٢-٢)

إجابة النساء الريفيات عن السؤال المتعلق

بماذا ستفعلن إذا كانت لديك نقود وتريدن الاحتفاظ بها (%)

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

ويُعد الوصول إلى الهواتف المحمولة (ولا سيما الذكية) واستخدامها أحد أسباب تعزيز الشمول المالي، إذ يوضّح الجدول التالي رقم (٢-٣) نسبة الأفراد الذين لديهم هواتف محمول طبقاً للنوع ومكان الإقامة، ويوضّح الجدول ارتفاع نسبة النساء اللاتي لديهن هواتف محمولة إلى ٨٧,٩ % في ٢٠١٧ / ٢٠١٨ مقارنة بنحو ٧٢,٤ % في ٢٠١٣ / ٢٠١٤، بالإضافة إلى ارتفاع هذه النسبة في الحضر والريف إلى ٩١ % و ٨٦,٧ % على التوالي في ٢٠١٧ / ٢٠١٨ مقارنة بنحو ٨٢,٤ % و ٧٤,٢ % على التوالي في ٢٠١٣ / ٢٠١٤، الأمر الذي يوضّح استهداف النساء خلال السنوات الماضية وتعزيز إتاحة الخدمات المتعلقة بالاتصالات الخاصة بهنّ. ويوضّح الجدول أيضاً ضيق الفجوة بين الذكور والإناث فيما يتعلق باستخدام الهواتف المحمولة، فتصل نسبة النساء إلى ٨٧,٩ % في ٢٠١٧/٢٠١٨ مقارنة بنحو ٨٩,٢ % للرجال في نفس العام.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

جدول رقم (٣-٢)

تطور نسبة الأفراد (٦ سنوات فأكثر) الذين لديهم هاتف محمول طبقاً للنوع ومحل الإقامة (%)
خلال الفترة (٢٠١٣/٢٠١٤ - ٢٠١٧/٢٠١٨)

البيان	2018/2017	2017/2016	2016/2015	2015/2014	2014/2013
ذكور	89.2	90.7	86.6	82.9	82.8
إناث	87.9	84.2	82.9	79	72.4
حضر	91	90.5	88.6	83.6	82.4
ريف	86.7	85.2	81.8	78.9	74.2
الإجمالي	88.6	87.5	84.8	81	77.8

المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، (٢٠٢١)، "تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ (التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار)، ص ١٥٦.

وتجدر الإشارة إلى أنه خلال الفترة (٢٠١٦-٢٠٢١) قد ارتفع عدد المتعاملات من خلال القطاع المالي من ٥,٩ مليون سيدة إلى ١٦ مليون سيدة بنسبة ارتفاع ١٧١%. حيث زادت أعداد السيدات اللاتي يستقن من الخدمات المالية ويمتلكن حسابات إلى ١٦ مليون سيدة، حصلن على أكثر من ٤٥ مليون خدمة مالية متنوعة سواء بالبنوك أو البريد أو بطاقات مسبقة الدفع أو محافظ هاتف محمول، كما ارتفعت عدد البطاقات البنكية التي تم إصدارها للمرأة إلى ١٥ مليون بطاقة كما بلغت عدد محافظ الهاتف المحمول التي تمتلكها المرأة إلى ٧,٥ مليون محفظة خلال هذه الفترة (١).

٣-٢-٢ أسباب تدهور مؤشرات الشمول المالي للمرأة في مصر

تعكس فجوة الشمول المالي، في غير صالح الإناث ولا سيما في الريف المصري، مجموعة من العوامل تخص كل من عرض الخدمات المالية والطلب عليها. حيث يشير مسح تعميم الخدمات المالية الذي أعده البنك الدولي إلى أن أبرز سبب لعدم امتلاك حساب للمعاملات النقدية في مصر هو عدم وجود موارد مالية كافية (٥٨ %

(١) بوابة الأهرام، "١٧١٪ زيادة في معدل نمو الشمول المالي للمرأة منذ ٢٠١٦: تنفيذاً لتوجيهات السيد رئيس

الجمهورية بالاهتمام بالمرأة وتمكينها اقتصادياً، بتاريخ ٢٦/٣/٢٠٢٢. متاح على الرابط الآتي:

- <https://www.albawabhnews.com/455044K>

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

من المبحوثين)، يليه بفارق كبير ارتفاع تكلفة الخدمات المالية (١٢,٥ % من المبحوثين). ولا شك أن تأثير هذين العاملين أشد وطأة على سكان الريف ولا سيما النساء. (سلوى العنترى، منى عزت، ٢٠٢٠).

٢-٢-٣-١ ارتفاع معدلات الفقر في الريف المصري

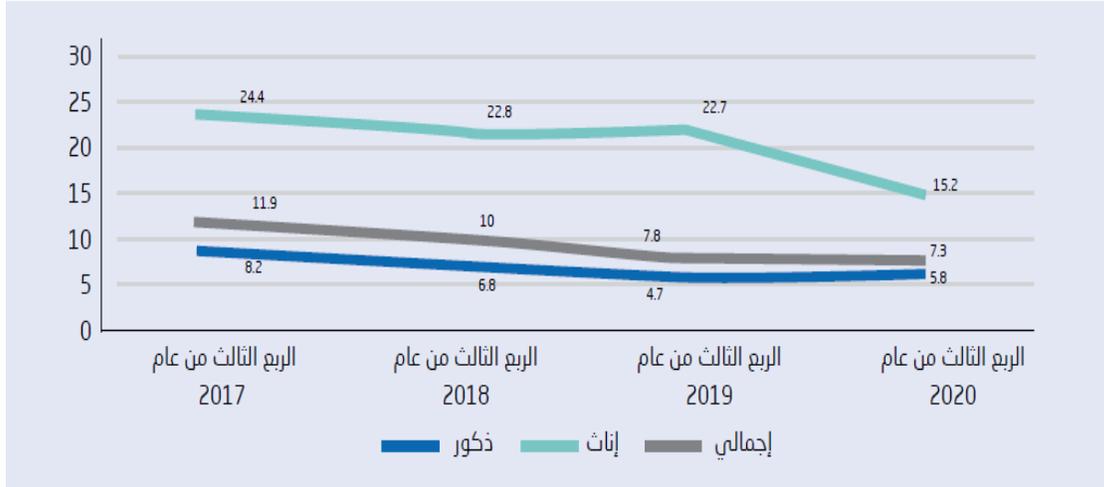
وفيما يتعلق بسكان الريف، تشير مؤشرات بحث الدخل والإنفاق والاستهلاك لعام ٢٠١٩/٢٠٢٠، إلى ارتفاع معدلات الفقر في الريف المصري، حيث يوجد نحو ٤٣% من سكان ريف الوجه القبلي (نحو ١١ مليون نسمة) لا يستطيعون الوفاء باحتياجاتهم الأساسية من الغذاء وغير الغذاء مقابل ٢٣,١% بريف الوجه البحري (٧,٢ مليون نسمة). وأن نحو ١٤,٧% من سكان المحافظات الحضرية فقراء (٢,٥ مليون نسمة)، وبذلك لا يزال أكثر الفقراء في ريف الوجه البحري حيث تمثل ٤٣% من الفقراء على مستوى الجمهورية، بينما يعيش ٢٦,٤% من السكان بها. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩/٢٠٢٠)، ومن الطبيعي أن يرى هؤلاء السكان أنه لا توجد لديهم مستويات الدخل التي تستدعي التعامل مع المؤسسات المالية، وأن تكلفة التعامل مع تلك المؤسسات أعلى من أن تتحملها دخولهم المنخفضة.

أما فيما يتعلق بأثر عدم كفاية الموارد المالية وارتفاع تكلفة الخدمات المصرفية على النساء فيبدو واضحاً في ظل ما تؤكدته البيانات الرسمية من ارتفاع معدلات البطالة بين النساء مقارنة بنفس المعدلات بين الرجال.

٢-٢-٣-٢ الارتفاع الكبير في معدلات بطالة الإناث مقارنة بالذكور

يوضح الشكل التالي رقم (٢-٣) الارتفاع الكبير في معدلات بطالة الإناث مقارنة بالذكور وإن كان الفرق قد تناقص خلال الفترة من الربع الثالث من ٢٠١٩ إلى الربع الثالث من ٢٠٢٠. في الوقت نفسه شهدت معدلات البطالة الإجمالية انخفاضاً متوالياً من ١١,٩% في الربع الثالث من ٢٠١٧ إلى ٧,٣% في الربع الثالث من ٢٠٢٠، كما شهدت معدلات بطالة الإناث نفس الأداء إذ انخفضت من ٢٤,٤% في الربع الثالث من ٢٠١٧ إلى ١٥,٢% في الربع الثالث من ٢٠٢٠. إلا أن معدلات البطالة للذكور شهدت أداءً مختلفاً إذ انخفضت من ٨,٢% في الربع الثالث من ٢٠١٧ إلى ٤,٧% في الربع الثالث من ٢٠١٩ بينما عاودت الارتفاع إلى ٥,٨% في الربع الثالث من ٢٠٢٠.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)



المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، (٢٠٢١)، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ (التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار)، ص ١٤٦.

شكل رقم (٣-٢)

معدلات البطالة وفقاً للنوع (%) خلال الفترة (الربع الثالث ٢٠١٧ - الربع الثالث ٢٠٢٠)

ويوضح الجدول التالي رقم (٢-٤) معدّل البطالة وفقاً للمحافظات في عام ٢٠١٩. وقد سجّلت محافظة البحر الأحمر أكبر معدل بطالة للنساء بنسبة ٥٢,٥ %، تليها محافظة شمال سيناء بنسبة ٤٨,٨ %، تليها محافظة الأقصر بنسبة ٤٣,٥ %، تليها مطروح بنسبة ٤٠,٧ % ثم دمياط بنسبة ٣٩,٣ %. ولا تزال معدّلات البطالة بين النساء مرتفعة مقارنة بنفس المعدّلات بين الرجال، ولا تزال نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل ضعيفة، رغم التحسّن في معدّلات الالتحاق بالتعليم، والتخرج في التعليم العالي.

وفي هذا الصدد، خلّصت إحدى الدراسات التي أعدّها المجلس القومي للمرأة إلى أن المشاركة الضئيلة للمرأة في سوق العمل، على الرغم من ارتفاع معدّلات التعليم، ترجع إلى الموروثات الثقافية والدور الذي تقوم به المرأة في المحافظة على الأسرة ودعمها في جانب العرض، أما على جانب الطلب فأشارت الدراسة إلى أن النسبة المنخفضة لمشاركة المرأة في سوق العمل ترجع إلى عدم تمتّع الفرص التشغيلية المتاحة للمرأة بقواعد صديقة للأسرة، خاصة مع انكماش حجم القطاع العام وعدم رغبة القطاع الخاص في تشغيل المرأة والاستثمار في بناء قدراتها نتيجة لارتفاع التكلفة. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، (٢٠٢١)، ومن ثمّ هناك حاجة إلى وضع خطط في المحافظات التي يتزايد بها معدلات البطالة بين النساء لاستهداف المرأة وتعزيز فرص العمل والتشغيل الخاصة بها، خاصة في محافظات الصعيد.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

جدول رقم (٢-٤)

معدل البطالة وفقاً للنوع والمحافظات ١٥ سنة فأكثر عام ٢٠١٩ (%)

المحافظة	ذكور	إناث	جملة	المحافظة	ذكور	إناث	جملة
القاهرة	7.9	25.6	11.4	بني سويف	1.6	16.4	5.2
الإسكندرية	7.8	24.2	10.9	الفيوم	2.7	7.6	3.5
بورسعيد	8.8	25.7	12.7	المنيا	2	19.2	4.6
السويس	11.8	27.7	15	أسيوط	3.4	25	5.8
دمياط	16.5	39.3	21.1	سوهاج	2.8	25.1	5.1
الدقهلية	3	19	5.5	قنا	3.2	21.9	4.8
الشرقية	4.1	34.1	10.2	أسوان	7.4	23	10.5
القليوبية	6.1	19.8	8.9	الأقصر	1.6	43.5	5.5
كفر الشيخ	4	13.5	6.4	البحر الأحمر	7.7	52.5	14.8
الغربية	3.9	14.6	6.5	الوادى الجديد	0.5	24.3	7.3
المنوفية	3.8	9.6	5.2	مطروح	4.6	40.7	8.1
البحيرة	4.5	19.8	7	شمال سيناء	6.6	48.8	15.6
الإسماعيلية	3.5	25.8	8.7	جنوب سيناء	0	0	0
الجيزة	5.3	24.1	7.9				
معدل الجمهورية	4.8			إناث	22.7		7.8
				ذكور			

المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، (٢٠٢١)، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ (التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار)، ص ١٤٧.

المبحث الثالث

٢-٣ جهود البنك المركزي المصري والبنوك التجارية

لدعم الشمول المالي للمرأة

يأتي الشمول المالي للمرأة على رأس أولويات الحكومة المصرية، سواء من خلال استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، أو من خلال الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ التي نصّت على وضع آليات لتوسيع الشمول المالي ونفاذ المرأة للخدمات المالية المختلفة وبالفعل، خلال السنوات القليلة الماضية بُذِلَ عديداً من الجهود لتعزيز الشمول المالي للمرأة. وفيما يلي سيتم التطرق لأهم هذه الجهود:

٢-٣-١ جهود البنك المركزي المصري:

دعم البنك المركزي المصري قضية الشمول المالي بشكل عام والشمول المالي للسيدات بشكل خاص من خلال العديد من الأنشطة والسياسات، وترتب على هذه الجهود العديد من التأثيرات ليس فقط من خلال توسيع استثمارات البنوك وزيادة قاعدة المتعاملين معها، بل على مستوى الاقتصاد ككل من خلال توسيع نطاق الاقتصاد الرسمي على حساب الاقتصاد غير الرسمي، وتضمنت خطة عمل البنك المركزي لدعم الشمول المالي للمرأة عدة قرارات وجهود تتمثل أهمها في الآتي:

٢-٣-١-١ قياس مستوى الشمول المالي في مصر بشكل علمي وتجميع البيانات حسب النوع (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠).

- قام البنك المركزي بالتعاون مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بتصميم خريطة كاملة لتحليل جانبي العرض والطلب في مجال الشمول المالي؛ وذلك بهدف استخدام تلك البيانات وتحليلها لصياغة سياسات من شأنها تعزيز فهم القطاع الخاص للاحتياجات الفعلية للعملاء المحتملين واغتنام الفرص الضائعة.

- قام البنك المركزي بتكوين لجنة داخلية للبيانات وبناء قاعدة بيانات للشمول المالي Financial Inclusion Data Hub لتجميع البيانات من البنوك والبريد المصري ومختلف الهيئات الرسمية بالقطاع المالي (جانبا العرض) من خلال شبكة مصرفية موحدة ومؤمنة استناداً على الرقم القومي) الأمر الذي يتيح تجميع البيانات وفقاً للنوع.

- توقيع اتفاقية تعاون بين البنك المركزي والهيئة العامة للرقابة المالية لتيسير تبادل البيانات، بالإضافة إلى بروتوكول مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لتحويل بيانات البريد المصري وبرمجتها.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- إصدار لوائح جديدة من شأنها إلزام البنوك بجمع البيانات مصنفة حسب النوع أو تقديمها للبنك المركزي لتقييم مدى التطور في تقليص الفجوة بين الجنسين في القطاع المصرفي، مما يشجع البنوك على منح المزيد من القروض للسيدات أخذاً في الاعتبار مستوى معين من المخاطر.

٢-٣-١-٢ تنفيذ عدة مبادرات وإصدار عدة قرارات لدعم الشمول المالي للمرأة

بخلاف تجميع البيانات قام البنك المركزي بتنفيذ عدة مبادرات وبإصدار عدة قرارات لدعم الشمول المالي للمرأة أهمها:

- إصدار قواعد رقابية في يوليو ٢٠١٩ حول تصنيف منتجات وخدمات الشمول المالي وإجراءات العناية الواجبة بالعملاء المستهدفين بتلك المنتجات والخدمات، تهدف تلك القواعد إلى تبسيط القواعد المرتبطة بهذا الموضوع بالإضافة إلى متطلبات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب للفئات المستهدفة على أن يتم ذلك في إطار تصميم منتجات وخدمات مصرفية منخفضة المخاطر بمحددات معينة تخضع لأطر رقابية معينة. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)
- تفويض المعهد المصرفي المصري للقيام بأنشطة التوعية المالية للفئات المهمشة وأهمها السيدات، وذلك من خلال جلسات التوعية وتنظيم ورش العمل والبرامج الداعمة لموضوع الشمول المالي للمرأة. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)
- إطلاق مبادرة "رواد النيل" الممولة من قبل البنك المركزي، والتي تنفذها جامعة النيل بالتعاون مع البنوك والجامعات وعدد من الهيئات المحلية والدولية، وتستهدف تلك المبادرة دعم رواد ورائدات الأعمال والمشروعات الناشئة. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)
- إطلاق مبادرة "نساء يقدن المستقبل" والتي تهدف إلى خلق كوادر نسائية ريادية في مختلف المجالات تستطيع أن تتولى المناصب القيادية في المستقبل. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)
- شارك البنك المركزي بالتعاون مع برنامج الغذاء العالمي والبنوك المصرية في مشروع "دعم وتمكين المزارعين وعائلاتهم في الريف" وشمل نحو ٥٠٠,٠٠٠ سيدة خلال النصف الثاني من عام ٢٠٢١. بالإضافة إلى المشاركة في المبادرة الرئاسية القومية "حياة كريمة" بالتعاون مع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية^(١).

(١) بوابة الأهرام، "١٧١٪ زيادة في معدل نمو الشمول المالي للمرأة منذ ٢٠١٦: تنفيذاً لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية بالاهتمام بالمرأة وتمكينها اقتصادياً، بتاريخ ٢٦/٣/٢٠٢٢. متاح على الرابط الآتي:

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- تطبيق برنامج مجموعات الادخار والإقراض في القرى VSLAS بالتعاون مع العديد من الجهات والمؤسسات أهمها (المجلس القومي للمرأة، وزارة التضامن، البنوك، واتحاد التمويل متناهي الصغر) والذي يساهم في تعزيز القدرة الادخارية للمرأة، وتوسعة رأس المال والبدء في مشروعات متناهية الصغر، وقد استهدف البرنامج استقطاب نحو ٥٠٠,٠٠٠ سيدة من محافظات مختلفة خلال النصف الثاني من عام ٢٠٢١. (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢١)
- قام البنك المركزي بإنشاء وحدة متخصصة للشمول المالي عام ٢٠١٦ بهدف دعم الشمول المالي وتعزيزه. كما عمل المركزي على توفير بنية تكنولوجية قوية تتيح استخدام الخدمات المالية الرقمية بشكل مبسط وسهل والترويج الجيد لاستخدامها وتطبيقها؛ حيث تتميز تلك الخدمات بالكفاءة والفاعلية وانخفاض التكلفة مقارنة بالخدمات المالية التقليدية. فإن نشر وتوسيع نطاق استخدام التكنولوجيا الحديثة يتيح الوصول للفئات المستبعدة من خلال استغلال امتلاك نسبة كبيرة من السيدات للهواتف المحمولة والهواتف الذكية في مختلف محافظات الجمهورية على سبيل المثال. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)
- وقع البنك المركزي المصري مذكرة تفاهم مع المجلس القومي للمرأة بهدف تعزيز الشمول المالي من خلال رفع نسب الادخار وتشجيع ريادة الأعمال للمرأة عن طريق رفع معدّلات حصولها على الخدمات المالية، وبخاصة المصرفية، تحت مظلة الشمول المالي، وزيادة الوعي المالي من خلال نشر الثقافة المالية للمرأة خاصة بين طالبات المدارس والجامعات. (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢١)
- يعمل البنك المركزي منذ مطلع ٢٠٢٢ بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة على تنفيذ مشروع "مجموعات الادخار والإقراض الرقمي"، ويهدف المشروع إلى تحقيق الشمول المالي للمرأة المصرية بالقرى الريفية، ودمج المرأة بالمنظومة المصرفية الرسمية للدولة، بالإضافة إلى رفع الوعي ونشر الثقافة المالية بين السيدات، ومحو الأمية الرقمية للسيدات من خلال التشجيع على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة؛ وذلك تماشيًا مع عملية التحول الرقمي التي تشهدها جميع مؤسسات الدولة، حتى يتم بناء قدرات المرأة المصرية وتشجيعها على تبني مشروعات خاصة بها؛ ويستهدف المشروع ٥٠٠ ألف سيدة لتكوين ما يقرب من ٢٥ ألف مجموعة ادخارية، في ١٣ محافظة، وقد تم بالفعل استهداف أول ١٠٠ ألف سيدة بعدد ٩ محافظات. (مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠٢٢)

٢-٣-٢ جهود بعض البنوك التجارية المصرية لتحقيق الشمول المالي للمرأة

استجابة لجهود البنك المركزي المصري والاهتمام المحلي والدولي بأهمية تعزيز الشمول المالي للمرأة، بدأت العديد من البنوك التجارية في تقديم منتجات وخدمات معدة خصيصًا للمرأة، بالإضافة إلى الدخول في اتفاقيات

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

وشراكات لدعم الشمول المالي للمرأة. وسيتم تناول تجارب بعض هذه البنوك في هذا الشأن على النحو التالي:

(البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)

٢-٣-١ جهود بنك مصر

ويعد بنك مصر أول بنك ينضم لعضوية التحالف المالي للمرأة، وقد قام بنك مصر بتوقيع اتفاقية تعاون مع مؤسسة التمويل الدولية لتقديم الخدمات المصرفية لدعم رائدات الأعمال في سبتمبر ٢٠١٨، وتعد تلك الاتفاقية هي الأولى من نوعها في مصر والتي تهدف إلى زيادة انتشار الخدمات المصرفية الموجهة للمرأة في مصر، حيث تستهدف الاتفاقية العمل على إتاحة الخدمات المالية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها السيدات بشكل أكبر، الأمر الذي من شأنه دعم المشروعات متناهية الصغر والصغيرة غير الرسمية - التي غالبًا ما تمتلكها أو تقودها نساء - على الانتقال من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي بهدف دعم جهود الشمول المالي في مصر. وترتكز اتفاقية التعاون على قيام مؤسسة التمويل الدولية بإجراء دراسة عن السوق تتناول احتياجات النساء في مجال الأعمال مع توفير أفضل الممارسات العالمية، وإعداد وتنفيذ نموذج عمل مستدام لبرنامج الخدمات المصرفية للنساء.

وقد أوضح مسئول بالبنك خلال ورشة العمل التي عقدها المعهد المصرفي المصري في نهاية عام ٢٠١٨ عن الشمول المالي للمرأة على أن محفظة المشروعات متناهية الصغر بالبنك تضم ٨٢ ألف عميل، بإجمالي ٢,٣ مليار جنيه، وتبلغ نسبة رائدات الأعمال في هذه المحفظة ٣٥%، وينقسم التوزيع الجغرافي للنساء في محفظة المشروعات المتناهية الصغر مناصفة بين الدلتا والصعيد، أما عن محفظة المشروعات الصغيرة فتضم ١١ ألف عميل، بإجمالي ٨ مليارات جنيه، إلا أن نسبة رائدات الأعمال بها لا تتجاوز ١%. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠).

كما أكد على حرص البنك على تدريب الموظفين على التعامل مع السيدات بأسلوب يتماشى مع فهم وإدراك سيكولوجية المرأة التي تختلف عن الرجال، والتي عادة ما تتسم بالتردد والحاجة للإجابة على التساؤلات المتعددة، والتأكد من كافة المخاطر التي من الممكن أن تواجهها. وهذا الأمر يجعل الوقت الذي يحتاجه الموظف للتعامل مع عميلة واحدة من السيدات يعادل الوقت الذي يستغرقه في التعامل مع ثلاثة عملاء من الرجال، وهو ما يؤثر بالطبع على معدلات إنجاز أهداف الإدارة. وقد دفع ذلك الأمر البنك لتعيين ١١٠٠ موظف حصلوا على دورات تدريبية معينة، وتخطت نسبة النساء الـ ٥٠% في هذه التعيينات. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠).

٢-٣-٢ جهود بنك الإسكندرية (انتيزا سان باولو)

قام بنك الإسكندرية بتوقيع بروتكول مع المجلس القومي للمرأة في إطار تنفيذ البروتكول الموقع بين المركزي والمجلس، وبموجب ذلك البروتكول، يقوم بنك الإسكندرية بتقديم مجموعة من الخدمات المالية وغير المالية، والتي من الممكن الحصول عليها بشروط ميسرة ومعدة خصيصًا وفقًا لاحتياجات المرأة. وفي نفس الإطار، يساهم البنك في دعم المزيد من المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر خاصة تلك المملوكة من جانب السيدات لتعزيز قدرتها الإنتاجية والتنافسية. وجدير بالذكر أن هذه المبادرة تساهم بزيادة فرص العمل خاصة بالنسبة للنساء والشباب، وتعزز من توجيه المزيد من التدفقات النقدية إلى الاقتصاد الرسمي. كما تتضمن المبادرة استخدام أدوات إرشادية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي الإلكترونية وتطبيقات الهواتف المحمولة والكتيبات التعليمية المبسطة لتعزيز الوعي المالي للمرأة بالمصطلحات والمعلومات المصرفية والمالية. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)

في إطار استراتيجيته للمسئولية الاجتماعية، أطلق بنك الإسكندرية مبادرة "إبداع من مصر" عام ٢٠١٦ مستهدفًا تعزيز الشمول المالي والحفاظ على التراث المصري. وتهدف تلك المبادرة إلى الترويج للحرف اليدوية المصرية والأعمال الفنية الأصيلة والمتوارثة عبر الأجيال، خاصة في المناطق النائية. وقد نتج عن دعم البنك لتلك الحرف، إنتاج مستوى متميز وعالي الجودة من المنتجات اليدوية، مما دفع البنك للتوسع في المبادرة لزيادة عدد وأنواع المنتجات التي سيتم ترويجها وتيسير وصولها إلى الأسواق المحلية والعالمية لحد من استيراد السلع غير الضرورية. ووفقًا للبيانات الرسمية للبنك، تشمل المبادرة أكثر من ٥٠٠٠ حرفي في جميع المحافظات المصرية أخذًا في الاعتبار أن ٩٠% من المستفيدين من النساء و ٦٠% من الشباب، هذا بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للمستفيدين للمشاركة بمنتجاتهم في المعارض المحلية والدولية مما أدى إلى أكثر من ٢٠ مليون من المبيعات صافية للمستفيدين. ويتم فتح حسابات مصرفية لكافة المستفيدين من المبادرة وإتاحة فرص الاقتراض من البنك للتوسع في الأنشطة والمنتجات. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)

٢-٣-٣ جهود البنك الزراعي المصري

في عام ٢٠١٨ أعلن البنك الزراعي المصري عن مشروع "بدايتي للمرأة الريفية" بالتعاون مع جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في إطار مبادرة "بنت مصر". ويستهدف المشروع تمويل مشروعات المرأة الريفية المتناهية الصغر الجديدة والقائمة بالفعل بمختلف القطاعات (الزراعي، الصناعي، الحرفي، التجاري)، ويبلغ الحد الأدنى ألف جنيه، والحد الأقصى ٢٥ ألف جنيه، بنسبة فائدة ١٠,٥%. وقد وضع البنك عدة شروط وضوابط للحصول على التمويل من البنك ومن أهمها الإلمام بالقراءة والكتابة، وجود

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

بطاقة رقم قومي سارية، تفرغ السيدة للمشروع وإدارته، وأن تكون مقيمة في نفس المحافظة مكان النشاط، علاوة على أن تقدم المقترضة دراسة جدوى استرشادية مبسطة عن دورة النشاط وكيفية استغلال القرض ومراحله. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)

٢-٣-٢-٤ جهود بنك "بلوم مصر"

استهدف البنك دعم المرأة الريفية وتعزيز مبدأ الشمول المالي من خلال مساهمته في تمويل مشروعات لتمكين المرأة الريفية اقتصادياً في مجال تدوير المخلفات الزراعية من خلال استخلاص الزيوت من النباتات العطرية وتحويل المخلفات إلى سماد عضوي، وتتمثل أهم إنجازات المشروع فيما يأتي: (مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠٢٢)

- توجيه المشروع لقرية الروبي بالمنيا.
- إقامة ورشة عمل تعريفية لعدد ١٠٠ سيدة تم خلالها تحديد احتياجات السيدات في المشروعات المقترحة.
- إقامة دورة تدريبية لعدد من السيدات على كيفية تدوير المخلفات الزراعية وتحويلها إلى "الكمبوست" (سماد عضوي صناعي).
- منح السيدات ٧ ماكينات فرم مخلفات زراعية للعمل في مجموعات على فرم المخلفات وتحويلها إلى سماد، كما تم منحهن مستلزمات تخمير الكمبوست التي تكفي لدورة إنتاج واحدة.
- الإنهاء من دورة الإنتاج الأولى بإجمالي ٤٥ طنًا بقيمة إجمالية ١٧ ألف جنيه.

٢-٣-٢-٣ جهود أخرى

وبالإضافة إلى ما سبق قامت الحكومة المصرية بالعديد من الجهود لدعم تحقيق الشمول المالي للمرأة من أهمها:

- إنشاء المجلس القومي للمدفوعات بقرار جمهوري في فبراير ٢٠١٧ بهدف تحقيق الشمول المالي لكافة الفئات المهمشة وعلى رأسها المرأة؛ من خلال خفض استخدام النقد خارج القطاع المصرفي وتطوير نظم الدفع الإلكترونية القومية وأطر الإشراف عليها لخلق أنظمة آمنة وذات كفاءة عالية.^(١)

(١) على الرغم من إنشاء هذا المجلس في ٢٠١٧ إلا أن المعاملات النقدية "الكاش" لا زالت تتحوز على النسبة الأكبر من المعاملات مع استمرار وجود فجوة بين الجنسين في التعامل مع القطاع المالي الرسمي. وبالطبع تطلب معالجة تلك القضية الوقوف على أهم الأسباب والقيود المسببة لها والتي تضم العديد من القيود القانونية والاجتماعية

- تبني إعلان Maya Declaration الصادر حول التحالف من أجل شبكة الشمول المالي للمؤسسات التنظيمية، والذي يركز على تهيئة البيئة المناسبة، وتنفيذ الإطار المنطقي، وضمان اتخاذ تدابير لحماية المستهلك، واستخدام البيانات لإعلام جهود الشمول المالي وتتبعه. استضافت مصر أيضًا التحالف من أجل الشمول المالي (AFI) والمنتدى العالمي للسياسات (GPF) في مدينة شرم الشيخ عام ٢٠١٧. (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢١)
- إطلاق حملات توعية للمرأة في جميع محافظات مصر بالمنتجات المالية والمصرفية، أفادت منها ١١٩,١٧٠ امرأة حتى عام ٢٠١٩. وإطلاق حملة إعلامية مخصصة للشمول المالي وزيادة المعرفة والثقافة المالية لتغيير الثقافة المجتمعية المغلوطة. (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢١)
- شارك المجلس القومي للمرأة بعدة أنشطة بالشراكات المختلفة من أهما: برنامج "التثقيف المالي" يهدف البرنامج إلى خلق كوادر تعمل على توعية السيدات بالخدمات المالية المتاحة على مستوى الجمهورية. (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢١)
- نفذت الدولة عبر جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر عددًا من المبادرات التي تستهدف النساء. وكان من بينها مشروع "نساء في مجال الأعمال" الذي يدعمه "البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير"، ويجري تنفيذه بالتعاون مع البنوك المصرية، وتم إطلاق هذا المشروع في إطار التحول لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نحو تعزيز ريادة الأعمال النسائية من خلال تقديم الخدمات الاستشارية، والتدريب، وفرص التواصل الشبكي مع نساء لديهن مشروعات مستقرة ويجري تشغيلها لمدة عامين. كما قام الجهاز بتنفيذ مشروع "قرية واحدة منتج واحد" في عام ٢٠١٤، بهدف تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية عن طريق النهوض بالمشروعات الناشئة الناجحة، ومساندتها لتكوين تحالفات منتجة. (مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠٢٢)
- تنفيذ مشروع "تعزيز الابتكار من أجل تعميم الخدمات المالية للجميع"، وهو مشروع يموله "البنك الدولي" بمبلغ ٣٠٠ مليون دولار أمريكي، ويهدف إلى توسيع إمكانية الحصول على التمويل للمشروعات الصغيرة ومتناهية

والثقافية، علاوة على عدم المرونة في الخدمات والمنتجات المصرفية المتاحة وطول فترة التحول الإلكتروني في تلك الخدمات. فتقابل السيدات مجموعة من القوانين الحصرية والمتطلبات والإجراءات الطويلة والمعقدة والمكلفة لطلب الحصول على التمويل. في حين آخر، تقتصر فرص التمويل المتاحة على حد معين أو على مجموعة معينة من الأنشطة التي لا تتناسب بالضرورة مع احتياجات وتفضيلات السيدات. لمزيد من التفصيل انظر: البنك المركزي المصري، (٢٠٢٠)، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

الصغر باستخدام آليات تمويل مبتكرة، مع التركيز على الشباب والنساء والمناطق المحرومة من الخدمات، وبين عامي ٢٠١٤ و٢٠١٩ استخدم المشروع آليات مبتكرة لتوسيع فرص الحصول على التمويل للشباب والنساء والفئات الأكثر احتياجًا لتلك الخدمات، ولا سيما الذين يعيشون في مناطق تعاني من نقص الخدمات.

المبحث الرابع

٢-٤ العوائق والتحديات التي تواجه تحقيق الشمول المالي للمرأة

على الرغم من الجهد المبذول من جانب البنك المركزي المصري والبنوك التجارية والحكومة المصرية لدعم الشمول المالي للمرأة، إلا أن مؤشرات الشمول المالي في مصر ما زالت منخفضة بسبب العديد من العوائق والتي تشمل:

- صعوبة عملية جمع البيانات وتعقيدها عن جانب العرض واتسامه باللامركزية، نظرًا لتعدد قطاع الخدمات المالية الرسمي في مصر ما بين بنوك (خاصة ومملوكة للدولة) ومؤسسات مالية غير مصرفية والبريد المصري ومؤسسات التمويل متناهية الصغر وغيرها. كما أن المؤسسات المالية المختلفة تخضع لجهات رقابية مختلفة وتقوم بحصر البيانات وتسجيلها بشكل مختلف.
- تعدد الحسابات المجمدة والحسابات المشتركة وامتلاك العميل الواحد لأكثر من حساب مصرفي من العوائق التي تزيد من صعوبة الحصول على معلومات دقيقة.
- تضارب المصالح في العديد من المؤسسات المالية بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يترتب عليه تغيير الأولويات بين القنوات الاستثمارية المختلفة نظرًا لمحدودية الموارد، الأمر الذي قد لا يحفز تلك المؤسسات لتوجيه المزيد من الاستثمارات لدعم الشمول المالي للمرأة.

وفيما يلي سيتم التطرق لأهم العوائق والتحديات التي تواجه تحقيق الشمول المالي للمرأة في مصر وتحول دون وصولها للقطاع المالي الرسمي. والتي يمكن تصنيفها إلى أربعة أنواع، وهي: العوائق المتعلقة بجانب الطلب، والعوائق المتعلقة بجانب العرض، والعوائق المتعلقة بالإطار التشريعي والبنية التحتية، والعوائق الاجتماعية.

٢-٤-١ العوائق المتعلقة بجانب الطلب

ويتمثل أهمها في محدودية إمكانية الحصول على التمويل بسبب ضعف الإمكانيات وغياب الوعي والثقافة المالية؛ ويعني ذلك إما أن تكون المرأة غير مستقلة ماديًا أو ليست لديها المعلومات الكافية عن المنتجات والخدمات الرسمية المتاحة وما يطرأ عليها من تطورات. هذا بالإضافة إلى العائق الجغرافي، إذا كانت تعيش المرأة في منطقة ريفية نائية غير مخدمة بفروع ومكاتب المؤسسات المالية الرسمية وغير مغطاة بالخدمات الإلكترونية. وفي العديد من الحالات في المناطق الأكثر فقرًا، لا تمتلك المرأة أية وسيلة من وسائل الاتصال كالهاتف المحمول وقد تعتمد فقط على امتلاك أحد أفراد عائلتها من الرجال الأب أو الزوج أو الأخ للهاتف.

٢-٤-٢ العوائق المتعلقة بجانب العرض

وتتمثل أهم العوائق في هذا الجانب في عدم اعتبار المؤسسات المالية كالبنوك استهداف فئة النساء فرصة للحصول على حصة سوقية أكبر بل اعتباره استثمار عالي المخاطر، ولتجنب المخاطر وفقاً لوجهة النظر التقليدية تلك تتخفف نسبة الاستثمارات الموجهة لفئة السيدات. وفي حالات أخرى تقوم البنوك بدعم المرأة بدافع المشاركة الاجتماعية فقط دون اعتبار أن استهدافها قد يكون مربح بالنسبة للبنك. وتفسر العديد من الدراسات عزوف البنوك عن تمويل السيدات بغياب الوعي لديهن بطبيعة استثمارتهن والمخاطر المصاحبة لها. كما أن تمثيل المرأة لنصف عدد السكان في أغلب البلاد، يجعل من عدم تصميم منتجات وخدمات معدة خصيصاً وفقاً لاحتياجات المرأة ومتطلباتها وعدم الوعي بتلك الاحتياجات، هدر لفرصة كبيرة على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية.

٢-٤-٣ العوائق المتعلقة بالإطار التشريعي

تواجه النساء قيوداً تنظيمية رسمية من خلال العديد من القوانين والتشريعات التي في حال عدم مراجعتها وتطويرها باستمرار تتسبب في هدر حقوق السيدات في العديد من القضايا. فوجود إطار تشريعي معقد وغير من يعيق بشكل كبير دمج الفئات المهمشة والمرأة في القطاع الرسمي. وقد يمثل ذلك في تعقد إجراءات وارتفاع تكلفة الحصول على الخدمات والمنتجات المالية على سبيل المثال تعقد إجراءات "اعرف عميلك" ومتطلبات "الحماية من غسل الأموال وتمويل الإرهاب" وطلب ضمانات تعجيزية للحصول على التمويل مع عدم الشفافية في بعض الأحيان وضعف إطار الحماية المالية للمستهلك. علاوة على أن ضعف البنية التحتية التكنولوجية وأنظمة الأمان المرتبطة بها يعيق أيضاً تحقيق الشمول المالي للمرأة. هذا بالإضافة إلى استئثار البنوك التي لا تمتلك فروعاً في كل المناطق الريفية على سبيل المثال للعديد من الخدمات بدون إشراك طرف ثالث كشركات التكنولوجيا المالية والوكلاء وغيرهم.

٢-٤-٤ العوائق الاجتماعية

توجد العديد من العوائق الاجتماعية في ثقافة بعض المجتمعات ما زالت تتسم بالرجعية مثل تلك التي تتيح فرص التعليم للرجال أكثر من السيدات، تحرم السيدات من العمل خارج المنزل أو امتلاك مشروع صغير أو حتى هاتف محمول. وهذا بالإضافة إلى تحمل المرأة في أغلب الأحيان الكثير من الأعباء والمسؤوليات العائلية مما يجعل وقتها محدود وقدرتها على التنقل محدودة. علاوة على، انخفاض مستوى التعليم وزيادة المخاطر الصحية (قد ينتج ذلك نتيجة عدم تلقي الرعاية الصحية الضرورية خاصة في أوقات الحمل والولادة وبعدها)، كما أن السيدات عادة ما تضحي بصحتها وراحتها في سبيل صحة باقي أفراد الأسرة وراحتهم.

المبحث الخامس

٢-٥ سياسات وآليات تعزيز الشمول المالي لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة

المصرية اقتصادياً

يستهدف هذا المبحث تقديم بعض السياسات والآليات المقترحة لاستكمال وتفعيل جهود الدولة المصرية وكافة الأطراف المعنية بالشمول المالي للمرأة بما في ذلك مؤسسات الخدمات المالية الرسمية، والأجهزة الرقابية المنظمة لنشاطها، والأجهزة الحكومية ذات الصلة، فضلاً عن المجلس القومي للمرأة، ومنظمات المجتمع المدني المنشغلة بالقضايا النسوية، وذلك على النحو الآتي:

٢-٥-١ إجراءات مقترحة للبنك المركزي المصري

- قيام البنك المركزي المصري بمنح ترخيص لبنك جديد أو أكثر من بنك على أن يكون هذا البنك هو "بنك المرأة المصرية"؛ بصيغ كافة سياساته وأهدافه لخدمة المرأة، وأن يستهدف أن يكون الاختيار الأول للمرأة المصرية كعميلة وعاملة.

- صياغة البنك المركزي المصري للاستراتيجية الوطنية للشمول المالي أسوة بالأردن والعديد من الدول النامية، وذلك من خلال التنسيق مع كافة الجهات المعنية والاستعانة بالخبرة والاستشارة الدولية. فالدراسات التي يجري العمل عليها وقاعدة بيانات الشمول المالي التي أعلن عنها المركزي سوف تساهم في إعطاء صور واضحة عن كافة الأبعاد المرتبطة بقضية الشمول المالي. ويستطيع المركزي المصري صياغة هذه الاستراتيجية من خلال عدة خطوات مقترحة، أهمها: توحيد وتنسيق الجهود بين كافة الجهات المعنية في مصر من جهات رقابية، مؤسسات مالية، وزارات، منظمات المجتمع المدني لتحقيق أهداف مشتركة على مستوى محافظات الجمهورية - والاستعانة بالخبرة والاستشارة الدولية- وضع خطة عمل محددة الأهداف (أهداف قصيرة الأجل وأهداف طويلة الأجل) بإطار زمني محدد، على أن تكون الأهداف قابلة للقياس والمراجعة والتقييم - وتحديد الفئات المستهدفة من الاستراتيجية وصياغة خطة عمل لكل فئة على حدة، ومن أهم تلك الفئات المرأة والشباب ورواد الأعمال، وتحديد آليات البدء في تنفيذ خطة العمل على أرض الواقع على مستوى الجمهورية، والمتابعة المستمرة وتقييم التطورات.

- الإشراف على صياغة "الاستراتيجية الوطنية للتثقيف المالي لمصر"، نظراً لأن الشمول المالي لن يتحقق إلا بوجود أشخاص يتمتعون بالوعي المالي الكافي بكيفية استخدام المنتجات والخدمات المالية المقدمة، وإدراك المخاطر المصاحبة لها لاتخاذ القرارات المالية السليمة. ومن أهم الخطوات التي لا بد من أن يبدأ العمل بها

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

مباشرة في هذا الصدد، إدراج التثقيف المالي في مراحل التعليم المختلفة، ومن الممكن البدء بالمرحلة الثانوية على سبيل المثال كمرحلة أولى.

- الاستمرار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية وضمان سرية البيانات وحماية العملاء لضمان تقديم خدمات ومنتجات مالية إلكترونية بدرجة عالية من الأمان والجودة. الأمر الذي لا بد أن يؤخذ في الاعتبار في إطار التعزيز المستمر لتشريعات الحماية المالية للمستهلك.

٢-٥-٢ ضرورة قيام البنوك بدور أكبر في توفير الخدمات المالية الرسمية للنساء، ولا سيما في

الريف المصري، وذلك من خلال: (سلوى العنترى، منى عزت، ٢٠٢٠)

- تخفيض الحد الأدنى لفتح الحسابات الجارية وحسابات التوفير، وما يتعلق بها من مصروفات دورية في فروع الأقاليم.
- التأكد عند إقراض الجمعيات والشركات العاملة في مجال التمويل متناهي الصغر للنساء من تضمين اتفاقية القرض الحد الأدنى لسعر الفائدة الذي يتم تطبيقه على المستفيدة النهائية.
- التوسع في ابتكار وطرح خدمات مالية مصممة خصيصًا للنساء، وخاصة في الريف، سواء تعلق الأمر بالمرأة المعيلة أو سيدات الأعمال أو الخريجات الجدد الباحثات عن فرص عمل أو ربات البيوت.
- الإعلان الجيد عن الخدمات المالية المقدمة خصيصًا للنساء، وخاصة في الريف والتعاون مع المجلس القومي للمرأة في هذا الصدد.
- التوسع في عقد اتفاقيات مع مكاتب البريد في الأقاليم، وتزويدها بماكينات ATM تابعة للبنوك، لتكون بمثابة منافذ لها في توصيل الخدمات المصرفية للنساء.
- استخدام مراكز خدمات تطوير الأعمال، ليس فقط كوسيلة لاجتذاب معاملات المشروعات القائمة ذات النشاط والربحية المستقرين، ولكن أيضًا لتفعيل الدور المرتقب للبنوك في توفير الاستشارات والدعم الفني والتدريب وخدمات التسويق التي تحتاج أغلبها المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر للنساء. ويمكن أن يتم ذلك بالتعاون مع اتحاد الصناعات وجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر والمجلس القومي للمرأة.
- التوسع في استخدام آلية الضمان الجماعي في برامج التمويل للنساء، وتوسيع دائرة من تتوافر فيهم مواصفات الضامن لهن بحيث لا تقتصر على العاملين في الجهاز الحكومي. وبحث إمكانية الاكتفاء فيما يتعلق بالعمليات اللاتي يتمتعن بشروط الجدارة الائتمانية، بضمانة شركة ضمان مخاطر الائتمان.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- تخصيص إدارة مستقلة لخدمة المرأة في السوق (على غرار وحدات المشروعات الصغيرة والمتوسطة) مع العمل باستراتيجية محددة الأهداف والإطار الزمني لزيادة المتعاملات مع البنك من النساء. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)
- تدريب العاملين داخل البنك على التعامل مع المرأة بشكل احترافي أخذًا في الاعتبار سيكولوجية المرأة المختلفة التي تختلف عن الرجل، فالمرأة وفقًا للعديد من الدراسات تحتاج للمزيد من المعلومات قبل اتخاذ القرارات المالية وقبل الشراء، لديها نسبة وعي مالي أقل ونسبة قلق أعلى من الاقتراض خاصة من المؤسسات الرسمية. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)
- تنظيم فرق عمل من الشباب العاملين بالبنك من الرجال والسيدات وتدريبهم ليقوموا بزيارات ميدانية داخل القرى والمناطق النائية والقيام بفتح الحسابات للسيدات في أماكنهن وتعريفهن بخدمات الهاتف المحمول وكيفية استخدامها، وفي هذه الحالة قد يحتاج البنك إلى زيادة الاعتماد على الوكلاء Banking Agent لإتمام المعاملات المصرفية مع السيدات الريفيات في أماكنهن. (البنك المركزي المصري، ٢٠٢٠)
- ٢-٥-٣ تعظيم الإفادة من إمكانيات المجلس القومي للمرأة في تعزيز الشمول المالي للمرأة، خاصة في الريف، وتعزيز قدرتها على النفاذ إلى سوق العمل، وذلك من خلال: (سلوى العنترى، منى عزت، ٢٠٢٠)
- التوسع في النشاط التوعوي الموجه للذكور في الأقاليم، بالآثار الإيجابية لعمل النساء على مستوى معيشة الأسرة ومستقبل الأبناء، وذلك بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني المعنية بالقضايا النسوية.
- التنسيق والتعاون بين المجلس القومي للمرأة والمعهد المصرفي المصري والاتحاد المصري للتمويل متناهي الصغر، لتعزيز معرفة النساء بالخدمات المالية المختلفة في مجالات الادخار والتمويل والتأمين متناهي الصغر.
- التنسيق بين المجلس القومي للمرأة ومنظمات المجتمع المدني النسوية لمواجهة الموروث الثقافي الذي يمارس أثرًا سلبيًا على حق النساء في العمل والحركة، من خلال نظام التعليم وأجهزة الإعلام والمؤسسات الدينية، وخاصة القرى والأقاليم ولا سيما في صعيد مصر.
- ٢-٥-٤ قيام الهيئة العامة للرقابة المالية بمنح مزيد من الاهتمام لتوفير خدمات التمويل والتأمين متناهي الصغر للنساء بالآليات والتكلفة الملائمتين. وذلك من خلال: (سلوى العنترى، منى عزت، ٢٠٢٠)

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- متابعة مستويات أسعار الفائدة المطبقة على برامج التمويل المقدمة للنساء من الجمعيات والمؤسسات الأهلية والشركات، وإلزام تلك الجهات بالشفافية وتوضيح طبيعة أسعار الفائدة المطبقة على كل برنامج وأعبائها الفعلية على المستفيدة.
- تحفيز شركات التأمين وتشجيعها على ابتكار خدمات تأمينية بتكلفة ملائمة تسد جزءاً من فجوة الحماية الاجتماعية التي تحتاج إليها النساء، وتغطي المخاطر الأساسية التي تتعرض لها مشروعاتهن الصغيرة ومتناهية الصغر.
- تقييم تجربة "شهادة أمان" لاستخلاص الدروس المستفادة وكيفية تطوير التجربة لضمان انتشارها واستجابتها للاحتياجات الفعلية للنساء.

الفصل الثالث

٣- المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وتمكين المرأة اقتصادياً

مقدمة:

تحظى المشاركة الفعالة للنساء في الأنشطة الاقتصادية بأولوية قصوى على قمة الأجندة الوطنية وهو ما يتطلب تشريعات وسياسات وطرح حلول جديدة وشراكات بين الدولة والقطاعين العام والخاص لتحقيق هذه المهمة الصعبة ويتطلب ذلك تحولات ثقافية واجتماعية في المؤسسات والأفراد.

وترتبط فكرة تمكين المرأة بمفهوم رأس المال الاجتماعي واعتبارات الحماية الاجتماعية اللازمة، والتي تساهم في الجهود المبذولة لتقليل الفقر، حيث إنه وفقاً للتعريف الذي وضعه البنك الدولي فإن تمكين المرأة يشكل أحد العناصر الأساسية لتقليل من الفقر بالإضافة إلى كونه عنصراً أساسياً في التنمية. كذلك فإن المساواة بين الجنسين تشير إلى العدالة في التعامل مع النساء والرجال وتلبية احتياجاتهم، وتبني المساواة في الحقوق والفرص والحريات المدنية والسياسية، وكذلك مشاركة المرأة الكاملة في تصميم سياسات وبرامج إنمائية. (حنان عطا شملاوي، نهيل إسماعيل سقف الحيط، ٢٠١٩)

وإذا كان تعزيز قدرة المرأة اقتصادياً من خلال التمكين يأتي من خلال خلق فرص أكثر لامتلاك المزيد من الأصول والقدرات فإن الهدف الرئيس لهذا الفصل يتمثل في الآتي:

- المبحث الأول:

٣-١ واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر ويناقد:

٣-١-١ إنجازات الدولة في سبيل تشجيع المرأة صاحبة المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر.

٣-١-٢ دور جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في التمكين وطبيعة الخدمات التي يقدمها الجهاز (خدمات مالية وخدمات غير مالية).

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

٣-١-٣ الخصائص المميزة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر التي تمتلكها النساء في مجال الأعمال، والقطاعات (الخدمات والتجارة والحرف والصناعات التحويلية والزراعية) في ضوء الاستخلاصات من تقرير اليونيدو^(١).

- المبحث الثاني:

٣-٢ ماهية الدوافع والمعوقات التي تواجه المرأة عند التفكير في إنشاء هذه النوعية من المشروعات.

- المبحث الثالث:

٣-٣ طرح بعض المقترحات والسياسات العامة في ضوء الوضع العام للمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر.

(١) ورقة فنية من منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية اليونيدو: "تعزيز عملية تمكين المرأة للتنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: دراسة عن تنمية ريادة الأعمال لدى النساء في مصر والأردن ولبنان والمغرب وفلسطين وتونس (غير محدد التاريخ)".

المبحث الأول

٣-١ واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر

٣-١-١ إنجازات الدولة في سبيل تشجيع المرأة صاحبة المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر

باعتبار أن المجلس القومي للمرأة هو الآلية الوطنية المعنية باقتراح السياسة العامة للدولة المصرية في مجال تنمية المرأة، طبقاً للقانون رقم ٣٠ لعام ٢٠١٨، اهتم المجلس بالعمل على خلق الفرص الاقتصادية للمرأة والاستجابة إلى التدخلات المقترحة وباستخدام الآليات الموجودة بالفعل أو اقتراحها، والموافقة على آليات جديدة سواء في القطاع الرسمي أو غير الرسمي، وقد تمثل ذلك في مجال المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر كما يأتي:

- مبادرة جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر لدعم كافة تلك المشروعات، وتمثل ذلك خاصة في المشروعات الصناعية كثيفة العمالة من خلال قرض استثنائي لفترة زمنية قصيرة (سنة بحد أقصى)، ويتم توفيره لأصحاب المشروعات الصغيرة بشروط وفائدة ميسرة تعود على المرأة، خاصة أن نسبة مساهمة المرأة في المشروعات الصغيرة قد ارتفعت إلى ٦٩% في عام ٢٠١٩ وحصلت على ٥١% من إجمالي القروض الموجهة إلى المشروعات المتناهية الصغر (٧ أبريل ٢٠٢٠).

- اعتمد مجلس النواب قانون المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر - ويتضمن محوراً كاملاً عن القطاع غير الرسمي - التي سبق وأن أكدت أن النسبة الغالبة في تلك المشروعات هي للمرأة ووسائل جديدة للقطاع الرسمي (٢٣ من أبريل ٢٠٢٠).

- قدمت وزارة التجارة والصناعة مقترحاً بسياسات وتدابير لتعزيز حماية المرأة المصرية ودعمها على المستوى الاقتصادي والاجتماعي من أهمها:

- دعم آليات التسويق الإلكتروني للسيدات المنتجة من المنزل.
- دراسة تقديم دورات تدريبية لزيادة الأعمال عن طريق الإنترنت للسيدات.
- دعم آليات الاقتراض للمشروعات المنتجة من المنزل للمرأة وتيسيرها (المفروشات والجلود والصناعات الجلدية).
- التركيز على التخطيط والتدخلات السريعة على السيدات المعيلات والتي ترعى ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع متناهي الصغر، وذلك بتوفير البيانات والمعلومات حول هذه القطاعات.

- قيام جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، ووزارة التجارة والصناعة وبنك القاهرة بزيادة المحفظة المخصصة لتمويل المشروعات متناهية الصغر والتركيز على المرأة، وتصل نسبة المشروعات

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

المخصصة للمرأة في العقود ما بين ٣٠%-١٠٠% من إجمالي التمويل (١٣ من مايو ٢٠٢٠)، **المشروع الأول**: مشروع المبادرة للتمويل متناهي الصغر بـ ٥٠٠ مليون جنيه من الجهاز، **المشروع الثاني**: تخصيص ٢٠ مليون جنيه لدعم المرأة للمشروعات متناهية الصغر للتمويل متناهي الصغر^(١)، وتأسيسًا على الجهود المذكورة فقد انخفض معدل البطالة بين الإناث في ٢٠٢٠ إلى ١٧,٧% بعد أن كانت ٢٤% عام ٢٠١٤، كما ارتفعت نسبة الشمول المالي منتصف ٢٠٢١ إلى أكثر من ٥٠% وزادت ملكية المرأة للحسابات إلى ٤٧,٥%، وتبلغ نسبة النساء المستفيدات من القروض متناهية الصغر ٦٤% خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٠.

- في ٢٠ من مايو ٢٠٢٢ تم تخصيص جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر **محفظة تمويلية** تصل إلى ٥,٤ مليار لتمويل مشروعات المرأة متناهية الصغر في المحافظات الحدودية والصعيد من خلال استراتيجية للنهوض بمشروعات المرأة المصرية وشباب الخريجات خلال خمس سنوات على أن يتم التمويل من خلال البنوك والجمعيات الأهلية التي تتعاون مع الجهاز.

- وفي يولييه ٢٠٢٠ تمت الموافقة على مشروع تعاون بين الحكومة المصرية والوكالة الإسبانية للتعاون الدولي من أجل التنمية لتمويل مشروع " المساهمة في خلق فرص عمل للمرأة في صعيد مصر وتحسين قدراتها وتنمية المجموعات المنتجة.

- توقيع بروتوكول تعاون بين هيئة تنمية الصادرات والمجلس القومي للمرأة بشأن رفع القدرات التصديرية للشركات التي تمتلكها سيدات والترويج لمنتجاتها في الأسواق الدولية ودمج سيدات الأعمال المصريات في منظومة التصدير.

- وفي أكتوبر عام ٢٠٢٠ تم إطلاق منصة إلكترونية لخدمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومشروعات صغار المنتجين وسيدات الأعمال، ومنصة المشروعات الصغيرة ودمجها بمنظومة خدمات هيئة تنمية الصادرات وتحديث بيانات الشركات المنتجة والمصدرة على البوابة الإلكترونية للهيئة.

(١) في سبتمبر ٢٠٢١ تم إطلاق برنامج تعزيز فرص العمل وزيادة الأعمال للمرأة في مجال التصنيع الزراعي بهدف تحسين الحالة الاقتصادية للمرأة التي تعمل في مجال التصنيع الزراعي في محافظتي المنيا وبني سويف، ويتوقع أن يحقق ذلك "فرص عمل للسيدات في مجال سلاسل القيمة للمحاصيل البستانية"، وقد استهدف اتباع المشروع طريقة مبتكرة للتمويل، وذلك من خلال جذب الاستثمار الخاص إلى محافظات الصعيد من خلال التمويل الملائكي ورأس المال المخاطر بجانب التمويل المتاح من خلال جهاز تنمية المشروعات ومؤسسات التمويل متناهي الصغر والبنوك، وفي هذا سيتعاون المشروع مع المجلس القومي للمرأة وكذا وزارة التجارة والصناعة.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- قيام وزارة التعاون الدولي بمنح بنك إسكندرية تمويلًا ١٠٠ مليون جنيه لتمويل برنامجي التحول الرقمي والحرف اليدوية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، وذلك من خلال المنحة السعودية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة التي بلغت ٢٠٠ مليون دولار. وقد بلغ عدد الشركات المستفيدة من التمويل الجديد ١٤٧٥ شركة وبنسبة ٣٠ % منها مملوكة للسيدات.

- وفي نوفمبر ٢٠٢٠ تم إطلاق جهاز المشروعات بالتعاون مع مجموعة الكوميسا منصة "صوت خمسين مليون امرأة أفريقية" في مصر، وهي منصة إلكترونية تربط بين ٥٠ مليون امرأة في مجال الأعمال التجارية داخل ٣٨ دولة أفريقية.

- موافقة مجلس الوزراء على إنشاء مجمعات صناعية بالقرى المصرية يحتوي كل مجمع على مشروعات متوسطة أو مزيج من المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر. (١٦ من ديسمبر ٢٠٢٠).

ونتيجة لهذه التدخلات والحلول المقترحة، احتلت مصر المرتبة الأولى في منطقة الشرق الأوسط وغرب آسيا من حيث الإجراءات المتخذة لدعم المرأة (٢١ إجراءً وتدابيراً) (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢١)، ويوفر رصد حصاد أنشطة المجلس القومي للمرأة ترجمة لإنجازات الدولة في مجال التمكين للمرأة.

جدول (٣-١)

حصاد أنشطة المجلس القومي للمرأة للأعوام ٢٠٢٠-٢٠١٦

عدد	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠
المستفيدات	٩١٨,٠٦٠	٢,٠٨٩,١٩٣	٦,٠١١,٥٠٢	١٤,٨٦٠,٢٧١	٢٨,٨٥٣,٦٨١
معدل التغير السنوي	-	%١٢٨	%١٨٨	%١٤٧,٢	%٩٤,٢

المصدر: المجلس القومي للمرأة، المرجع السابق مباشرة، أما النسب فمحسوبة من قبل الباحث.

حيث يتبين من استقراء جدول (٣-١) أن عدد المستفيدات من أنشطة المجلس القومي للمرأة خلال الأعوام ٢٠١٦-٢٠٢٠ في زيادة مضطردة مما يدل على أن المجلس القومي للمرأة يخطو خطوات ثابتة لتمكين المرأة طبقاً لمحاور استراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠، وذلك في إطار محاور الاستراتيجية المختلفة؛ محور التمكين السياسي، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، ومحور الحماية، حيث يتبين من جدول (٣-٢) تفصيلات أعداد المستفيدات من النساء وفقاً للمحاور الأربعة. (الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠، ٢٠١٧)

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

جدول (٣-٢)

أعداد المستفيدات وفقًا للمحاور الأربعة والحصة النسبية لكل منها للفترة من ٢٠١٦-٢٠٢٠

المحاور	أعداد المستفيدات (مليون) عام ٢٠٢٠	% حصة من الإجمالي
محور التمكين السياسي	٢,٦٨٩,٢٩٨	٩,٣
محور التمكين الاقتصادي	٠,٠٢٣٥٩٩	٠,٠٠٠٨٢
محور التمكين الاجتماعي	٤,٤٦٤٤٣٦	١٥,٥
محور الحماية	٢١,٦٧٦٣٤٨	٧٥,١
الإجمالي	٢٨,٨٥٣٦٨١	

المصدر: المجلس القومي، مرجع سبق ذكره، أما النسب فمحسوبة بواسطة الباحث.

وتستهدف مؤشرات محاور استراتيجية المرأة ٢٠٣٠ بالنسبة لمحور التمكين الاقتصادي (المجلس القومي للمرأة حصاد ٢٠٢٠، ٢٠٢١):

- أن يصل مؤشر الدخل المكتسب المقدر للإناث وذلك طبقاً للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين والذي يستهدف أن يكون المتوسط التقديري للدخل المكتسب للمرأة بنسبة مئوية مما يكسبه الرجل ٤٧,٦% حتى عام ٢٠٢٥، و ٥٨,٠% عام ٢٠٣٠.
- ومؤشر المشروعات الصغيرة أن يصل دعمها مادياً إلى ٤٠,٨% حتى عام ٢٠٢٥، و ٥٠% في عام ٢٠٣٠ وذلك طبقاً لمصدر الصندوق الاجتماعي للتنمية وهيئة الرقابة المالية، وذلك لتدعيم روح المبادرة عند الإناث ومساعدتهن في تطوير مشروعات صغيرة لحسابهن الخاص.
- ووفقاً للمصدر نفسه (هيئة الرقابة المالية) فإن إجمالي أرصدة التمويل الموجه، والمستفيدة منها النساء تصل إلى ٥٠,٣% في عام ٢٠٢٥، و ٥٣% في عام ٢٠٣٠، وذلك من إجمالي أرصدة التمويل الموجهة إلى المشروعات متناهية الصغر. كل ذلك يهدف إلى خفض مؤشر المرأة المعيلة تحت خط الفقر إلى ١٤,٨% عام ٢٠٢٥ وإلى ٩% عام ٢٠٣٠، وذلك من إجمالي حجم السكان، ويعني ذلك حفز الجهود لتقليص الفقر لدى شرائح السكان كما ارتبط ذلك بتمكين المرأة اقتصادياً*.

* تشير الدراسات أنه للقضاء على الفجوة بين الجنسين تستلزم جهوداً تستغرق ٨١ عاماً على مستوى العالم للقضاء عليها (World Economic Forum, 2015) حيث تمكنت دول العالم من تحقيق نسبة تحسن ٤% في الفترة (٢٠٠٦ - ٢٠١٥) وما زال ٤٠% يعانون من ضعف النظم الصحية والتعليمية...إلخ.

وكما ذكرنا سلفاً هناك علاقة سببية تبادلية بين تمكين المرأة اقتصادياً والتنمية إذ ترتبط فكرة تمكين المرأة بمفهوم رأس المال الاجتماعي والتنمية المدفوعة باعتبارات المجتمعات المحلية، وتساهم هذه المفاهيم معاً في الجهود المبذولة لتقليل الفقر. فلا تزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور، كما أن معظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، فتمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل في الحالات التي تعمل فيها المرأة بمقابل وبأجر، كذلك تواجه النساء فروقاً كبيرة في الأجور بينهن وبين الذكور، وفي كثير من البلدان تؤدي التثوهات والتمييز في سوق العمل إلى الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر أمام المرأة، ولا يزال تمثيل الإناث منخفضاً في المناصب العليا وفي مجال قيادة الأعمال.

بالرغم مما حققته المرأة المصرية من إنجاز في مجال التمكين المعرفي وسد الفجوة التعليمية، يلاحظ أن هناك قدرًا من عدم المساواة بين الذكور والإناث في مؤشرات المشاركة في النشاط الاقتصادي حيث لا تتجاوز نسبة الإناث في قوة العمل ربع إجمالي قوة العمل كما ترتفع نسبة البطالة بين الإناث لتصل إلى نحو ٢٤% إذا ما قورنت بنظيرتها بين الذكور، وهناك أدلة على وجود فجوة في متوسط الأجور حيث تحصل المرأة على أجور أقل من الرجال بنحو ١٦٨ جنيهاً شهرياً بالأسعار الثابتة وفقاً لدراسة سوق العمل المصري بالجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٦) (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٦) (تحديث الرقم) ، وتقدر بعض الدراسات الدولية أن الفجوة بين مشاركة الذكور والإناث يترتب عليها خسائر في مصر تصل إلى ٢٩% من الناتج المحلي الإجمالي وعليه قد يؤدي رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستويات مناظرة للذكور يترتب عليها ارتفاع الناتج المحلي لمصر بنسبة ٣٤%. (الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠، ٢٠١٧)

ويظل جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر من أهم الأجهزة الحكومية المعنية ببرامج سوق العمل النشط (فضلاً عن وزارة القوى العاملة ووزارة التنمية المحلية ووزارة الصناعة والتجارة المسؤولة عن مراكز التدريب الصناعي) حيث تتنوع برامج سوق العمل النشط في مصر لتشمل مشروعات كثيفة العمالة مثل الأشغال العامة والتدريب وتنمية المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، وتستهدف هذه البرامج والتدريب على المهارات والحرف المطلوبة للمناطق الأكثر فقراً، والبطالة بين الشباب والشابات، وبالرغم مما تقدمه من فرص عمل لا يمكن اعتبار أغلبه فرص عمل لائقة أو مستدامة أو محمية من خلال التغطية بالتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي، ولذلك فهي فرص عمل لا تختلف في نوعيتها عن فرص العمل التي يقدمها القطاع غير الرسمي.

٣-١-٢ دور الجهاز في تمكين المرأة (جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر)

وفقاً لمذكرة التفاهم بين جهاز تنمية المشروعات وبين المجلس القومي للمرأة، تؤكد المذكرة على تمكين المرأة المصرية في مختلف المجالات، وعلى التعاون فيما بين الجهاز وبين المجلس، وفي كافة محافظات مصر مع التركيز على القرى الأكثر فقراً، وذلك بالاشتراك مع منظمات المجتمع المدني، والوزارات المعنية، والجهات المانحة)، ومن المتوقع تنفيذ مجموعة من البرامج الخاصة بالدعم الفني في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، وكذلك تقديم الاستشارات المالية وإعداد دراسات الجدوى للمشروعات المطلوب تمويلها. وتتعدد الخدمات التي يقدمها الجهاز بحيث يشمل: (جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، ٢٠٢١)

٣-١-٢-١ الخدمات المالية

وفقاً لتقرير الهيئة العامة للرقابة المالية يقصد بنشاط تمويل المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر كل تمويل لأغراض اقتصادية إنتاجية أو خدمية أو تجارية للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، وذلك وفقاً لقانون تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٢٠، وذلك بهدف الإسهام في الحد من البطالة والمساهمة في تحسين دخول الأسر الأكثر فقراً، وتحقيق أثر إيجابي على زيادة حجم الاستثمار والتشغيل في الاقتصاد القومي. ويقصد بالمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر وفقاً لهذا القانون أن المشروعات الصغيرة: هي كل مشروع قائم يصل حجم أعماله السنوي مليون جنيهه ويقل عن ٥٠ مليون جنيهه أو كل مشروع صناعي حديث التأسيس يبلغ رأس ماله المستثمر بحسب الأحوال ٥٠ ألف جنيهه ويقل عن ٥ ملايين جنيهه أو كل مشروع غير صناعي برأس مال مستثمر بحسب الأموال ٥٠ ألف جنيهه، ويقل عن ٣ ملايين جنيهه.

أما المشروعات متناهية الصغر: فهي كل مشروع قائم يقل حجم أعماله السنوي عن مليون جنيهه أو كل مشروع حديث التأسيس يقل رأس ماله المستثمر عن ٥٠ ألف جنيهه. ولا تتجاوز قيمة تمويل المشروع متناهي الصغر مائتي ألف جنيهه مصري، وذلك للمشروع الواحد، ويجوز لمجلس إدارة الهيئة زيادة الحد الأقصى بما لا يجاوز ١٠% سنوياً وفقاً للظروف الاقتصادية، أما المشروعات الصغيرة فلا يوجد حد لقيمة التمويل حيث يتحدد وفقاً لاحتياجات المشروع والدراسة الائتمانية للعميل، وتتمثل أفضل الممارسات لحماية عملاء تمويل المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في حق العملاء في معرفة معدلات الفائدة والرسوم المرتبطة بها، حيث يتعين إعطاء العملاء القروض بما لا يفوق قدرتهم على السداد، وكذلك سرية المعلومات الشخصية للعمل حول هذه التعريفات والشروط.

وفقًا للتقارير الصادرة عن جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، نجد أن:

- إجمالي المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر من يوليو ٢٠١٤ حتى مايو ٢٠٢٢ قد بلغت ٧٣٧ ألفًا و٤٩٢ مشروعًا، لذلك فإن نسبة القروض الممنوحة للمرأة بالنسبة إلى إجمالي قروض الجهاز تصل إلى ٤٥% والتي ساهمت بدورها في توفير ٨٩٤ ألفًا و٣٣١ فرصة عمل من خلال هذه المشروعات. أيضًا فإن قيمة القروض الممنوحة للمرأة في محافظات الوجه القبلي قد بلغت ٦,٣ مليار جنيه، وأن الوجه القبلي يحتل المرتبة الأولى من التمويل بين المحافظات بنسبة ٥٢,٥%.

- التحويلات الموجهة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر قد زادت خلال سنة ونصف نحو ٣٢%.

- نسبة الزيادة في التمويلات للمشروعات الصغيرة سجلت ٢٣,٩% خلال نفس الفترة مقارنة بنسبة زيادة قدرها ١٨% في التمويلات للمشروعات متناهية الصغر، وأن متوسط التمويلات للنوعين من المشروعات هو ١٨,٣%.

- فرص العمل المتولدة من خلال النوعين من المشروعات قد زادت بنسبة ٢٧,٣%.

- بالرغم من المؤشرات الإيجابية السابقة إلا أن نسبة القروض الممنوحة للمرأة بالنسبة إلى إجمالي القروض التي يقدمها الجهاز قد انخفضت من ٤٨% خلال (٢٠١٤-٢٠٢٠) إلى ٤٥% (٢٠١٤-٢٠٢٢) أي بنسبة ٣%.

على الرغم من جهود الدولة لتنمية ريادة الأعمال النسائية في مصر ممثلة في جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، وكذلك المجلس القومي للمرأة والعديد من المبادرات مثل مبادرة الأمم المتحدة للمرأة UN Women، مبادرة ذوي الاحتياجات الخاصة، مشروع بدايتي لدعم المشروعات متناهية الصغر، ومشروع أرض الخير، ومبادرة الوكالة الفرنسية والإسبانية والبنك الدولي وغيرها؛ نجد أنه في مصر ١٨,١% من النساء المعيلات، ٤٠,٩% من إجمالي العمالة غير الزراعية للإناث يعملن في وظائف غير رسمية، ٣٣,٩% من عمالة الإناث يعملن في أعمال هشة، كما أن ٦,٧% يعملن في قطاع الصناعات، ٣٦,٤% من الإناث يعملن في الزراعة، و٥٦,٨% يعملن في القطاع الخدمي. (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢٢)

وتوضح أشكال (٣-١)، (٣-٢) مؤشرات توزيع تمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية طبقًا للتوزيع الجغرافي والقطاعات الاقتصادية كما يأتي:

-التوزيع الجغرافي-

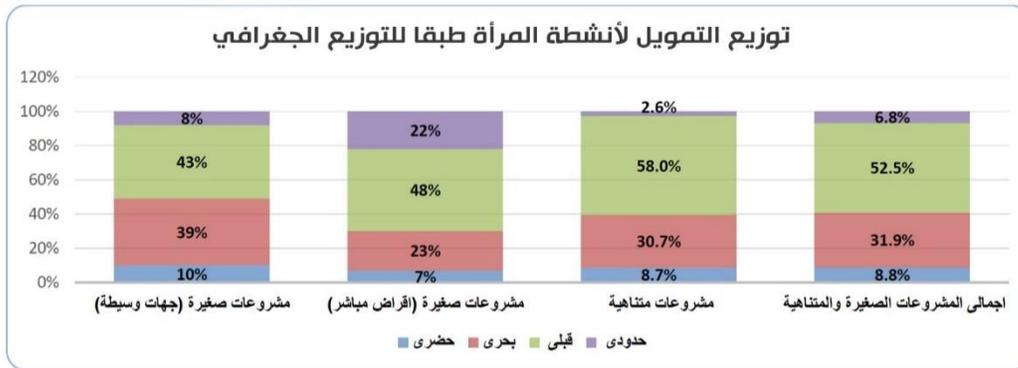
١- محافظات الوجه القبلي تستحوذ على نسب تتراوح ما بين ٤٣% - ٥٨% من إجمالي التمويل الموجه لكل من المشروعات الصغيرة سواء إقراض مباشر أو جهات وسيطة، وكذلك المشروعات المتناهية الصغر.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- ٢- نصيب تمويل محافظات الوجه البحري يقل عن نظيره في التمويل الموجه إلى محافظات الوجه القبلي سواء على مستوى المشروعات الصغيرة أو المشروعات المتناهية الصغر (حيث تتراوح النسبة بين ٢٣%-٣٩%).
- ٣- تحصل المحافظات الحدودية والحضرية على أنصبة لا تتجاوز ١٠% من إجمالي التمويل الموجه للمشروعات النسائية.

- التوزيع القطاعي

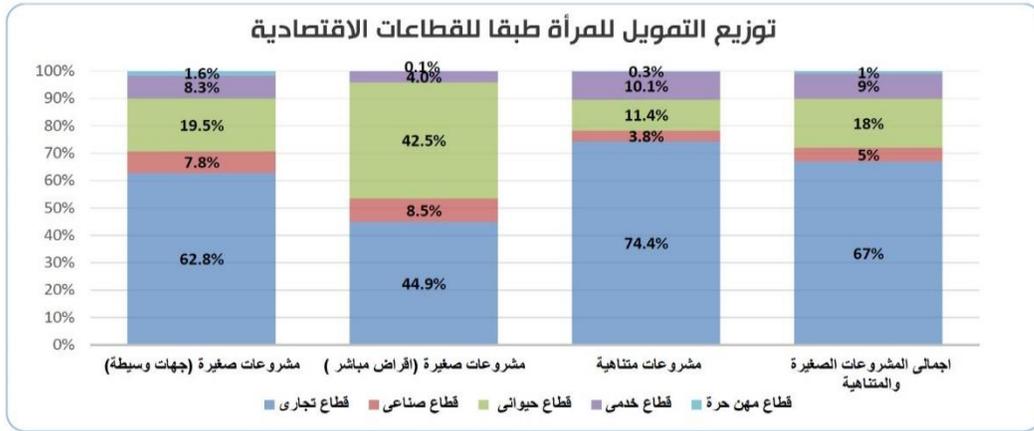
١- تتوزع المشروعات التي تخص المرأة على مختلف القطاعات وذلك بنسب متفاوتة حيث نجد النسبة الأكبر استحوذ عليها القطاع التجاري بمتوسط ٦٧% بالنسبة لإجمالي المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر، ويأتي بعد القطاع التجاري الحيواني حيث يحصل على مخصصات للتمويل لمشروعات المرأة بما يتراوح ما بين (١١%-٤٢,٥%). يحوز النشاط الصناعي على أدنى نصيب في تمويل المشروعات النسائية حيث يتراوح ما بين ٥%-٥,٨%، ويتفوق التمويل في أنشطة المرأة الخدمية على الأنشطة الصناعية حيث يتراوح ما بين ٤%-١٠%، وهذا ما يؤكد على فرضية مفادها أن الأنشطة النسائية تتركز بشكل أساسي في القطاع التجاري والحيواني، والذي يتلاءم أكثر مع خصوصية المرأة وميولها، وكذلك امتنانها لأنشطته تتلاءم مع مواهبها. وهذا لا ينفي وجود قطاعات بازغة في توجهات المرأة مثل الصناعة التي كانت تعرف في الماضي بأنها قطاعات تخص الذكور في الأساس، ولكن المرأة أثبتت أنه باستطاعتها الخوض في غمار هذه الأنشطة والنجاح فيها شريطة التغلب على المعوقات والتحديات، وتفسير تفضيل توجه المرأة نحو قطاع التجارة والقطاع الحيواني والخدمات راجع ربما إلى عدم تطلبه مجهودًا بدنيًا كبيرًا عكس الأنشطة الذكورية الأخرى، هذا بالإضافة إلى أن قطاع الخدمات يوفر للنساء وظائف ومهنًا تناسب وظائفها المنزلية.



شكل رقم (٣-١)

توزيع التمويل لأنشطة المرأة طبقاً للتوزيع الجغرافي

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)



المصدر: نتائج التمكين الاقتصادي للمرأة، (٢٠٢١): جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، رئاسة مجلس الوزراء، فبراير.

شكل رقم (٣-٢)

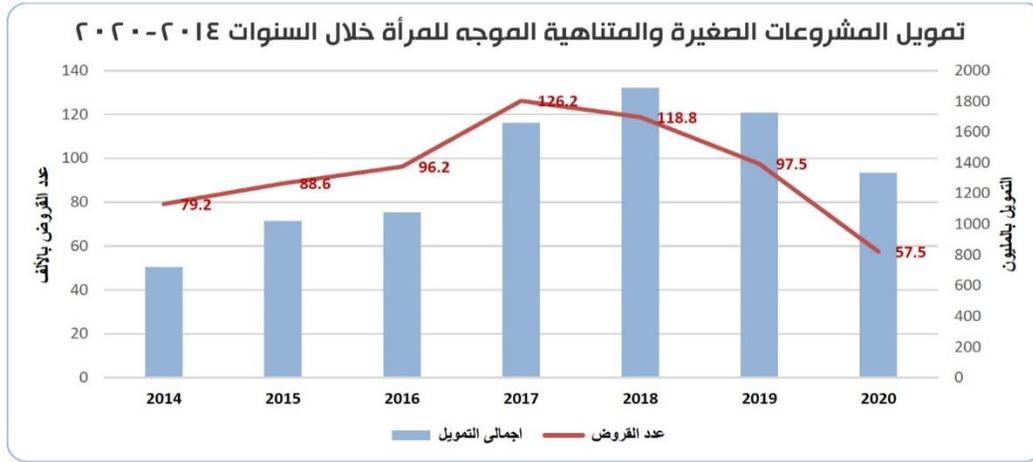
توزيع التمويل للمرأة طبقاً للقطاعات الاقتصادية

أما شكل رقم (٣-٣) فيشير إلى تمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر الموجهة للمرأة خلال (٢٠١٤-٢٠٢٠) وهو ما يمكن أن نتبين منه أن:

أ. عدد القروض وإجمالي التمويل الموجه لهذه المشروعات قد أخذ اتجاهاً تصاعدياً منذ ٢٠١٤ وبلغ قمته في عام ٢٠٢٠.

ب. نسبة الزيادة خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ هي ٥٩,٣% بينما نسبة الانخفاض خلال ٢٠١٧-٢٠٢٠ هي ٥٤,٤% وقد تزامن الارتفاع في التمويل مع زخم صدور قانون المشروعات الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٨)، وكذلك تعويم الجنيه المصري، أما الهبوط في الفترة التالية (٢٠١٧-٢٠٢٠) فقد يفسر في ضوء تأثيرات أزمة كورونا ٢٠٢٠، ٢٠١٩ ووفقاً لمصدر الهيئة العامة للرقابة المالية فإنه بالرغم من أن ٤٥% من قروض التمويل متناهي الصغر موجهة إلى النساء إلا أن متوسط حجم القروض التي يحصلن عليها أقل من حجم القروض التي يحصل عليها الرجال.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري



المصدر: نتائج التمكين الاقتصادي للمرأة، (٢٠٢١): جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، رئاسة مجلس الوزراء، فبراير.

شكل رقم (٣-٣)

تمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية الموجه للمرأة

٣-٢-١-٢ الخدمات غير المالية

ويعمل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر على تقديم حزمه من الخدمات غير المالية للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر ومن أهم هذه الخدمات: التدريب- التسويق- الدعم الفني- إصدار التراخيص والمستندات اللازمة لبدء المشروعات. ويشير تقرير الجهاز أن نسب مشاركة السيدات في خدمات الشباك الواحد (٢٩%) وهي تتعلق بالرخص والسجل التجاري والرقم القومي للمنشأة- البطاقة الضريبية- التأمينات الاجتماعية.

ومن حيث خدمات التسويق فقد بلغت نسبة حصول المرأة على ٣٢% من هذه الخدمات بالإضافة إلى نسب المشاركة للمرأة في المعارض الخارجية ٣٧% والداخلية ٥١%، أما ما يخص خدمات تطوير المشروعات الصناعية والدعم التكنولوجي، وخاصة خدمات التكويد الرقمي للمنتجات فقد بلغت حصتها ٢٨% من إجمالي عدد المشروعات.

هذا فضلاً عن الخدمات المخصصة للمرأة من خلال مشروعات بالتعاون مع شركاء التنمية مثل مشروع دعم الخدمات الاستشارية BAS بالتعاون مع البنك الأوربي لإعادة الإعمار والتنمية والبرنامج الإنمائي الألماني GIZ ومع مشروع تطوير المشروعات متناهية الصغر والصغيرة العاملة في التجمعات الإنتاجية بالتعاون مع بنك التنمية الأفريقي وغيرها من المشروعات مثل برنامج الأمم المتحدة للمرأة UN WOMAN وغيرها من

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

الوكالات الدولية، فقد تركزت أنشطتها في تقديم الخدمات والتدريبات الفنية والاستشارات لتحسين القدرات الإدارية والمالية للشركات.

فوق ما تقدم تركزت خدمات التدريب لبرامج ريادة الأعمال على التدريب في كيف تصبح صاحب مشروع ناجح والتدريب على المهارات الريادية، وعلى الحرف التراثية وغيرها. (جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، ٢٠٢١)

٣-١-٣ الخصائص المميزة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر التي تملكها النساء، مجالات الأعمال، القطاعات (الخدمات، والتجارة والحرف والصناعات التحويلية والزراعة)

تمهيد:

يستلزم التعرف على الخصائص المميزة لمشروعات رائدات الأعمال الوقوف على عدة عناصر مثل هياكل إدارة هذه الشركات وأعداد المساهمين، وهياكل الملكية، خصائص أماكن الأعمال، الخبرات للمشروعات، درجة انتظام الرواتب وأحجام العمل الأسبوعية، وتكشف المؤشرات اللاحقة هذه الخصائص، أما ما يخص هياكل إدارة هذه الشركات، وعدد المساهمين فهو غير متاح البيانات بالنسبة لمصر.

الخصائص المميزة لهذه المشروعات:

١- المشروعات: المسجلة رسمياً (٦١,٦٧%) من إجمالي المشروعات المقامة

- أنواع ريادة الأعمال: تتوزع الشركات في مصر حسب القطاع على النحو الآتي:

الزراعة	الصناعة التحويلية	الخدمات	التجارة	الحرف
١,٦٠%	١٨,٤%	٢٦,٤%	١٣,٦%	٤٠,٠%

٢- هياكل ملكية الشركات:

النمط السائد يتمثل في الشركات متعددة الملكية ٨١,٩٢% حيث يصل عدد المالكين إلى ٣,٣٤ فرد تتوزع على النحو الآتي:

مؤسسة فردية	شراكة أسرية	مستثمر أجنبي
١٩,٠%	٥٣%	٢%

٣- تمويل بدء المشروع يعتمد على رأس مال شراكة محاصصة (الأسرة الأصدقاء...) بنسبة ٨٠.٨%، وكذلك يقتصر الائتمان المصرفي على نسبة ١١,٣%.

٤- خصائص أماكن العمل:

تمليك	استئجار	المنزل	مستأجر مع شركاء
٢٤,٢	٤٠,١٣	٢٩,٩٤	٥,٧٣

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

أي أن النمط الغالب هو العمل من المنزل أو الاستئجار.

عدد سنوات	الخبرة في المشروع	الحصول على رواتب	القيام بنشاط آخر مدفوع الأجر
٧,٢١	%٣٧,٤٢	%٤٦,٨٩	

٦- حجم العمل الأسبوعي الذي يخصص للعمل في مشروع تجاري ما بين ٣٠-٥٠ ساعة بنسبة ٥٤,٩٧%

٧- وفيما يتعلق بطموحات سيدات الأعمال فيما يخص التصدير فإن الغالبية بنسبة ٥٤,٥٥% لا تصدر على الإطلاق أو تصدر بنسبة أقل من ٢٠% وتصل إلى ٢٥% من سيدات الأعمال وأن حالات التصدير بنسبة ٥٠%-٨٠% لا تشكل سوى نسبة صغيرة تمثل ٥%.

وفيما يتعلق بتطوير المشروعات في السنوات القادمة، فيمكن تبيان ما يأتي:

أ. أن أهداف التوظيف بالنسبة لسيدات الأعمال تحظى بأهمية تتوازن مع أهداف زيادة رأس المال، وكذلك زيادة الحصة من السوق المحلية والأهداف الأخرى (حيث تتمثل بنسب متوازنة ٣٣,٣%، ٣٢,٨%، ٣٧,٣% على الترتيب).

ب. تحتل الأهداف الأخرى مثل: زيادة الحصة من السوق الدولية، والمشاركة في المؤتمرات والمعارض التجارية الدولية، وإنشاء خطوط منتجات جديدة لها أهمية لدى سيدات الأعمال لنمو المشروعات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ت. يعد عدم توافر التمويل عقبة رئيسية أمام سيدات الأعمال في مصر (٥٠,٨%) بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل عدم توفر الخبرة والمعلومات، نقص المعارف، عدم توفر مهارات الإدارة والتمييز ضد النساء.

وفي ضوء المؤشرات السابقة يتضح أن نحو ٦٢% من الشركات التي تمتلكها النساء مسجلة في القطاع الرسمي، وأن المشروعات تتوزع ما بين الحرف والخدمات في أغلبيتها، وأن نصيب الزراعة والصناعة ما زال دون المستوى المطلوب لتحقيق التنمية المستدامة، خاصة أن غالبية رؤوس أموالها هي مدخرات أسرية وأصدقاء ويغلب عليها نمط الإيجار والعمل من المنزل، وأنه نظرًا لعدم انتظام الرواتب للرائدات تضطر إلى البحث عن عمل مدفوع الأجر.

في ضوء العرض السابق لأهم الخصائص المميزة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر يبدو أن

التحسينات المطلوبة قد تكون وفقًا لترتيب أهميتها كالاتي:

١- الاهتمام بمصادر التمويل، وقد يكون الائتمان البنكي وأرباح المشروعات نفسها والقروض الصغيرة فضلًا عن المصادر الخاصة المرتبطة بمدخرات سيدات الأعمال وأسرهن وأصدقائهن وهو ما يقترح معه مزيد من البحوث والدراسات فيما يتعلق بفرص التمويل.

- ٢- تقليص الإجراءات البيروقراطية.
 - ٣- تحسين التدريب على مهارات ريادة الأعمال.
 - ٤- إتاحة منح من الموازنة لسيدات الأعمال.
 - ٥- تخفيض نفقات بدء المشروع.
 - ٦- تدريب أفضل على مهارات ريادة الأعمال للنساء.
 - ٧- استحداث خطوط تمويل للمشروعات الصغيرة جداً.
 - ٨- تحسين فرص الحصول على عقود مع القطاع العام لسيدات الأعمال، وبالأخص الإفادة من قانون المناقصات والمزيدات.
 - ٩- تسهيل إجراءات نقل الملكية وإجراءات التصدير، وقد يكون من المفيد الاستعانة لسيدات الأعمال باستشاريين ذوي خبرة ومهارات لتقديم مجموعة من الخدمات.
- وقد تكون المساعدات الداعمة لرائدات الأعمال هي تعليم كيفية النفاذ إلى التمويل فضلاً عن إكساب مهارات التفويض للمسئولية والتدريب على بناء فريق وإجراءات الإدارة والقيادة، التدريب التقني/ الفني، التدريب المالي. هذا بالإضافة إلى توفير معلومات عن الأسواق والتكنولوجيا والتعريف بالخدمات القانونية والتسويقية وإدارة المخاطر، التعريف بالشبكات الرسمية والتعامل مع الإدارات الحكومية وإدارة الموارد البشرية.

المبحث الثاني

٣-٢ بعض المعوقات التي تواجه النساء عند التفكير في إنشاء المشروعات الصغيرة

والمتناهية الصغر وتشغيلها

مقارنة بالبلاد النامية الأخرى، تحظى مصر بترتيب متأخر من حيث عدد مشروعات الأعمال المتوسطة والصغيرة، فعدد هذه المشروعات لكل ألف من السكان في مصر يبلغ (٠,٦) وهو يقل عن نظيره في بلدان عربية أخرى مثل لبنان (٧,٣)، الأردن (٤,٢)، والمغرب (٠,٩)، وبلدان نامية أخرى مثل ماليزيا (٩,٧)، الفلبين (٨,٦)، البرازيل (٥,٢)، وشيلي (٤,٣) (مجموعة البنك الدولي، ٢٠١٨). وقد أشير إلى أن التحديات الرئيسية التي تعوق نمو منشآت الأعمال المتوسطة والصغيرة ترتبط بالحصول على الائتمان، وطول الإجراءات اللازمة لتأسيس الشركات وتعقيدها، ونقص الدعم الفني والمال.

وفي تقييم لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٦) لظروف ريادة الأعمال النسائية في مصر، تركز إطار هذا التقييم في ستة شروط: (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦)

- القواعد القانونية والتنظيمية المراعية للمساواة بين الجنسين.
 - القيادة والتنسيق على صعيد السياسات الموجهة لتنمية ريادة أعمال المرأة.
 - الحصول على خدمات مالية تراعي المساواة بين الجنسين.
 - الحصول على خدمات تنمية الأعمال التي تراعي المساواة.
 - القدرة على الوصول إلى الأسواق والتكنولوجيا.
 - مشاركة رائدات الأعمال في حوار السياسات.
- هذا وقد أسفرت نتائج التقييم عن إعطاء مرتبة متقدمة خمس أو أربع نقاط لحصول النساء على الخدمات الأساسية لدعم تنمية الأعمال ووجود جمعيات وشبكات ورائدات الأعمال أما باقي الشروط فتشير تقديراتها إلى أوضاع النتائج التي انحصرت في ٢,٣، ٢,٧٥، ٣,٣ نقطة، وهذا يترك مجالاً لبذل جهود إضافية:
- أ- تحسين القواعد القانونية والتنظيمية المراعية للمساواة بين الجنسين والمعززة للوضع الاقتصادي للمرأة.
- ب- تعزيز قدرات النساء للوصول إلى الأسواق والحصول على التكنولوجيا، وهو ما يتطلب تعزيز الترويج لصادرات مشروعات رائدات الأعمال، والإفادة من قانون المناقصات والمزايدات لتعزيز المشتريات الحكومية، وخلق سلاسل وروابط مشتريات لدمج المشروعات المملوكة للنساء.

ومن المؤكد أن هناك دورًا لا بد وأن تلعبه منظومة الثقافة بما فيها التقاليد الموروثة والأعراف الاجتماعية في تشكيل هوية الجنسين، وفي تقليص هذه الاختلافات بين الجنسين، ويضيف تقرير آخر لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة جالوب (٢٠١٧) أسباب أخرى لبطء التقدم نحو النهوض بمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي تتعلق بضعف فرص المرأة في العمل في وظيفة ذات أجر، وعدم تكافؤ الفرص في الحصول على هذه النوعية من الوظائف، وأن أكبر تحد تواجهه النساء اللاتي يعملن في وظائف ذات أجر هو الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة، وأن ثاني أكبر التحديات هو المعاملة غير المنصفة. (منظمة العمل الدولية ومؤسسة جالوب، ٢٠١٧) وتشير تقديرات مؤسسة التمويل الدولية إلى ضعف الطلب على الائتمان بين مشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء في مصر، وذلك نظرًا للمعوقات الآتية: (مجموعة البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة، ٢٠١٨)

- الأعراف الاجتماعية والثقافية المقيدة.
 - العقبات القانونية والتنظيمية.
 - الفرص المحدودة للحصول على التمويل.
 - الفجوات في القدرات، ومنها المهارات الفنية، ومهارات التواصل الشخصية لإدارة منشأة أعمال.
- مما دفع مؤسسة التمويل الدولية إلى التأكيد على ضرورة تيسير الخدمات المصرفية للنساء من خلال نمو الحصة السوقية وتنوع مصادر الدخل في بيئة تنافسية لمشروعات الأعمال المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر منها: زيادة احتمال عدم سداد المرأة للقروض مقارنة بالرجال، وعدم قدرة النساء على استقطاب عملاء آخرين للبنك، هذا فضلاً عن ارتفاع ميل النساء نحو الادخار بما يفوق الرجال. وهو الأمر الذي يحد من اعتماد النساء على الشبكات العائلية والشخصية في الحصول على التمويل، حيث ترى ٣٣% من الإناث مقابل ٢٨% من الذكور أن اشتراطات الضمانات يعد معوقاً شديداً للغاية، كما تعتقد ١٩% من النساء مقابل ٩% من الذكور أن إجراءات طلب القروض معقدة.

ووفقاً لنفس المصادر الدولية يشار إلى الصعوبات والتحديات التي تواجه جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر، والتي تكمن في عجز الأفراد الذين يقدمون الخدمات المالية وخدمات دعم تنمية الأعمال عن دمج مكون المساواة بين الجنسين في نمط ومحتوي الخدمات والمنتجات التي يقدمونها، كما يواجه الجهاز صعوبة في إقناع البنوك بالتغاضي عن بعض الإجراءات والمتطلبات المعقدة الخاصة بالضمانات (باعتبار العقود المبرمة بين الجهاز وشركائه، والتي تنص على أن تؤلف النساء كحد أدنى نسبة ٣٥% من

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

المستقيدين من رواد الأعمال) الأمر الذي يضطر الجهاز إلى اللجوء المباشر إلى الإقراض للشرائح عالية المخاطر من الشركات الناشئة والمقترضات.

ويعد إنشاء الشركة المصرية للاستعلام الائتماني كأول سجل إلكتروني للضمانات المنقولة أحد الجهود المبذولة في مجالات الإصلاح التشريعي والشمول المالي. حيث يشجع ذلك البنوك على تمويل مشروعات متوسطة وصغيرة، ولكن تكاليف الاقتراض المرتفعة تشكل عائقاً لمشروعات الأعمال الأصغر حجماً التي تؤلف الجزء الأكبر من مشروعات الأعمال^١. وعلى صعيد الإصلاح التشريعي يبرز سجل الضمانات المنقولة تكملة للقانون الخاص بمشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة.

وتشير الدراسات الدولية إلى مجموعة أخرى من العوامل التي تؤثر بشكل كبير في فرص زيادة المرأة للأعمال، وتشمل:

- أ. التفاوت في التعليم والتدريب والخبرة العملية، ومن ثم إمكانية الحصول على الخدمات المالية؛ وذلك نظراً لمحدودية المعلومات الائتمانية الأساسية، ونقص تداولها بين المؤسسات المالية المختلفة.
- ب. وجود فجوات معرفية تتصل بالقانون وحقوق الملكية وارتفاع تكاليف الإجراءات للمشروعات الصغيرة.

وفي إطار الإعداد للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ (محاور عمل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠) أيدت دراسة أجريت في هذا الإطار للمركز المصري للدراسات الاقتصادية مصر ٢٠١٦ و ٢٠٢٠ (المركز المصري للدراسات الاقتصادية ٢٠١٩) ضرورة إيلاء الاهتمام بعوامل لم تحظ بالاهتمام الكافي، وهي على النحو الآتي:

- الانفتاح على التجارب الأخرى والثقافات المختلفة.
- إتاحة المعلومات والقدرة على التعامل مع تكنولوجيا التواصل.

() تؤلف المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر معاً أكثر من ٩٩% من المشروعات الخاصة، وبين المشروعات المتوسطة ومتناهية الصغر في مصر التي يقدر عددها بـ ٦,٤ مليون لا يعمل في القطاع الرسمي إلا ٤٠٦ ألف منشأة، ويلاحظ أن المشروعات المملوكة للنساء (ما عدا شركات التصنيع الزراعي) تؤلف ٤٠ ألفاً من الإجمالي وتتركز في معظمها في قطاعي الصناعات التحويلية والسياحة. وذكر تقرير مجموعة البنك الدولي (٢٠١٨)، ص ٧٤ أنه في ضوء تقييم أداء الصندوق الاجتماعي للتنمية، تؤلف النساء ٥٧% من محفظة الصندوق للتمويل متناهي الصغر، وبالرغم من الوصول إلى النساء فإن الخدمات المقدمة لم تكن تتناسب مع احتياجات المقترضات.

• البيئة المحيطة الداعمة والمتمثلة في الثقافة والبنية التحتية، وهي عناصر ترتبط بالبعد الجغرافي، وتؤثر على تمكين رائدات الأعمال. حيث اتضحت أهمية معلومات الأسواق وديناميكياتها وحدود القدرة على التأثير فيها، هذا بالإضافة إلى تأثير سياسات الاقتصاد الكلي على مستوى خلق فرص العمل ونمطه، ومستوى خدمات الرعاية المتاحة مثل دور الحضانات.

واستنادًا إلى عقد مقابلات مع ٢٠ سيدة أعمال من دول مختلفة يعملن في قطاعات مختلفة، قامت الدراسة بتحديد أهم عوامل النجاح والمعوقات التي واجهتهن، علمًا بأن مشروعاتهن ذات أحجام مختلفة، وبأوضاع قانونية وبأشكال ملكية وهياكل إدارية مختلفة.

عوامل النجاح والمعوقات لمشروعات المرأة

أولاً: خدمات تنمية الأعمال: والهدف منها تشجيع الأعمال، وتمثل حاضنات الأعمال إحدى أنواع خدمات الأعمال حيث ترتبط بالتدريب وتقديم النصح والمشورة، كذلك الاتصال بالمنظمين والمستثمرين المحتملين خلال شبكة وروابط تستهدف تنمية سلسلة القيمة، وتشكيل عنقود لتحقيق كفاءة جماعية وأداء أفضل، ويمكن إتاحة هذه الخدمات من خلال المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بحيث تكون حساسة للنوع gender sensitivity مع تشكيل هيئة تكلف بحصر احتياجات رائدات الأعمال من خلال الاستعانة بآلية تنظيم لقاءات بنظام focus group مع السيدات.

ويمكن أيضًا الاستعانة بفئة المحاسبين والمصرفيين ضمن فريق هذه الشبكات. هذه الخدمات ساهمت في الوصول إلى مستوى مهني متخصص خلال تحسين التسويق، والتصميم وتحسين جودة المنتج، فضلاً عن تحسين نظام معلومات السوق للارتقاء بالأعمال. لذلك ساعدت هذه الخدمات رائدات الأعمال في تطوير خطط للأعمال، ويسرت الحصول على الدعم المالي.

ثانياً: فيما يتعلق بالبنية التحتية (شبكات الاتصال مثل الإنترنت، المنصات الإلكترونية، الموبيل الذكي والخدمات المالية الإلكترونية)، فقد حسنت من نفاذ رائدات الأعمال إلى الخدمات المختلفة، خاصة التفاعل مع العملاء والموردين، وتشير تجربة الهند كنموذج من خلال مبادرة Digital India Initiative في استخدام تطبيق saftetipin لتحسين المستوى الأمني للنساء، وتقليل المخاطر من خلال تطبيق معايير الأمان في الطرق مثل الإضاءة، درجة الرؤية، كثافة البشر، تنوع الجنس وفي تيسير الحصول على أجهزة الحاسب وأجهزة الموبيل الذكي، فضلاً عن إقامة منصات تسويق on line للمنتجات. وتكمن مزايا الاقتصاد الهندي في اعتماده على cashless بما ساهم في تحقيق الشفافية في جمع الضرائب والبيانات والحد من المدفوعات غير القانونية.

ثالثًا: النفاذ إلى التمويل (بفائدة منخفضة وضمانات أقل): في ضوء حقيقة أن رائدات الأعمال غالبًا يتحملن تكاليف أعلى في المبادلات والاقتراض، ولذلك فالأفضل بالنسبة للمشروعات المتناهية الصغر أن تعتمد على اختيار صفقات تمويل ميكرو، والتي تمثل البدائل الوحيدة عند عدم وجود ضمانات. وفي تجربة المغرب استفادت رائدات الأعمال من الحصول على ضمان يمثل ٧٥% على القروض التي طلبتها لمشروعاتهن بدلاً من المعدل المعتاد ٦٦% المقدمة للرجال، وذلك بفضل قيام شراكة بين AFEM*، وزارة المالية ومجلس التعاون الخليجي.

رابعًا: تنمية رأس المال البشري والمهارات: في السنوات الأخيرة يوجد عدد من المبادرات لتعزيز ثقافة الريادة، ولكن المرأة دون مستوى التمثيل بين رواد الأعمال حتى في دول OECD، ويرجع ذلك إلى وجود فجوة في المهارات والتعليم في مجال STEM (العلوم، التكنولوجيا، الهندسة والرياضيات) أو الإدارة والاتصالات وريادة الأعمال، وبطبيعة الحال يرجع ذلك للتحيزات غير الواعية التي ترتب وضعًا للمرأة في الأنشطة المرتبطة بمجالات الرعاية والإنسانيات بدلاً من المجالات العلمية والتكنولوجية والإدارية، وهو ما يحد من جاهزيتها وقدرتها على العمل في مجال ريادة الأعمال، ومن ثم تطوير التدريب والمهارة، والواقع أن الشركات الصغيرة تقدم فرصًا أقل لتطوير العامل واكتساب المهارات، وذلك نظرًا لارتفاع تكلفة التدريب. وعليه يتعين للسياسات العامة أن تلعب دورها في مساعدة هذه الشركات الصغيرة، كذلك يمكن أيضًا أن تقوم الشركات والمنظمات غير الحكومية بتحسين مهارات السيدات في المجالات المطلوبة للتنمية الاقتصادية.

خامسًا: أهمية بيئة تمكين الأعمال: وتشمل النصوص القانونية والتنظيمية، تخفيض الأعباء على القطاع الخاص من منظور الوقت وتكاليف بدء التشغيل والأعمال، وكذلك تكلفة التراخيص والتسجيل التي قد تتطوي على تحيز وصعوبة بالنسبة للمرأة أكثر من الرجل.

ولذلك فإنه يبدو من الأمور المهمة تبسيط تسجيل الأعمال وعمليات الترخيص وتعزيز الحوكمة العامة للخدمات عن طريق تقوية الخدمات الحكومية، وأيضًا تضمين مؤشر البنك الدولي حول أداء الأعمال لمؤشر نفاذ السيدات إلى الخدمات العامة.

سادسًا: المنافسة والحوكمة العامة: للأسف يغيب عن سياسة المنافسة تأثير النوع، والمطلوب التحقق من هذه الحيادية على تنمية ريادة الأعمال النسائية، وبالتالي يتعين أن يضاف للائحة التنفيذية للأجهزة المسؤولة عن

* AFEM (Association des Femmes chef d'entreprises du Maroc).

المنافسة كيفية التعامل مع قضية اللامساواة بين الجنسين، وتمثل ندرة البيانات عن قيادة الأعمال لدى النساء مشكلة في العديد من الدول، وعليه يصعب تقييم إجراءات الدعم دون تطوير قواعد البيانات.

سابعاً: تأثير الضرائب على الأعمال: من الأهمية تخفيف عبء الضرائب في السنوات الأولى للمشروع فضلاً عن مناقشة قضية الحضانة لرائدات الأعمال.

ثامناً: القطاع المحلي والدولي: تعد الروابط بين التجارة، وتحرير الاستثمار والمساواة بين الجنسين معقدة وتؤثر على قطاعات مختلفة، وبعض الاتفاقيات الحديثة FTA تشتمل على فصول حول التجارة مع إدماج النوع (اتفاقية شيلي - أوروغواي - كندا)، ومع ذلك فلم تؤسس لوضع سياسات للتنمية والتجارة تكون أكثر استجابة للنوع لتتبع الأثر الممكن للاتفاقية على المرأة.

وبصفة عامة من الأهمية جمع المزيد من البيانات حول مساهمة النساء في التجارة الدولية والاستثمار للتأكيد على محدودية الدور الذي تلعبه، هذا بالإضافة لتحديد الآليات الكفيلة بمشاركة المرأة، وتحتاج إلى التدريب والمشاركة في المعارض الدولية.

وهناك عوامل أخرى قد تشكل أهمية وتغيب عن صناع القرار، وهي الصعوبات التي تواجهها النساء أكثر من الرجال في الإفادة من استثمارات (طرف ثالث) رأس المال المخاطر woman-focused venture capital investments، وكذلك عدم مراعاة وضع رائدات الأعمال في الاعتبار عند إجراء المناقصات الحكومية وغيرها من المسائل التي تؤثر على التمكين الاقتصادي لرائدات الأعمال.

المبحث الثالث

٣-٣ طرح بعض المقترحات والسياسات العامة في ضوء الوضع العام للمشروعات

الصغيرة والمتناهية الصغر

- بصفة عامة لا تزال ريادة أعمال النساء في إطار المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر غير مرئية إلى حد كبير، وذلك على الرغم من الإنجازات الرئيسية والجهود القائمة في قطاعات الأعمال التي سبق الإشارة إليها.

- حيث مثل النفاذ إلى التمويل حجر عثرة لرائدات الأعمال، ومن الجلي أنها تبدو كمرآة تعكس كافة الصعوبات التي تواجهها النساء، من صعوبات ثقافية، ومظاهر اجتماعية وسلوكية. وذلك يمكن إيعازه جزئيًا لفقدان المرأة التدريب المطلوب الذي يؤهلها للتحدث مع المقرضين، كذلك لم يعتاد المقرضون التعامل مع المرأة التي تدير أعمال، وبالتالي فإن كل الجهات مثل البنوك، نقابات العاملين، والنقابات العمالية والشركات الكبرى، منظمات المجتمع المدني يتعين أن تضع في حساباتها القطاعات المناظرة لأعمال ريادة النساء وتضمينها وتقييمها، إذ ليس كافيًا تدريب النساء على تقديم خدمات لهن، إنما ضمان تلبية احتياجاتهن ومتطلباتهن بحيث تحل وتخصص الخدمة بما يتفق مع الغرض tailor-made service المحدد لها.

- ضرورة إيلاء الحكومة الاهتمام بتعليم النساء مقررات STEM، وحضور المعارض الدولية، وتمثيلهن في بعثات الدولة بالخارج، مع تكييف قواعد المناقصات الحكومية بحيث تشتمل على رائدات الأعمال مع مشاركتهن في الحوار بين القطاعين العام والخاص.

- أهمية حسن اختيار السياسات العامة المتصلة بالنساء بما يمكن من تشجيعهم وتحويلهم إلى رائدات أعمال مع تخصيص الوقت والموارد لتحقيق هذا الهدف.

- تحسين نظام المعلومات حول ريادة الأعمال النسائية (ويعد تأسيس المرصد المصري التابع للمجلس القومي للمرأة خطوة على الطريق). حيث من المستحسن إنشاء أداة للتقييم الديناميكي لريادة الأعمال النسائية، ويمكن تمويل البرامج والمبادرات بدعم من المؤسسات الدولية، بحيث تشمل الخطط المستقبلية كافة الأطراف: السلطات العامة، والجمعيات النسائية، وقطاع البحوث بمراكز البحوث والجامعات والمؤسسات الدولية، وغيرها. ويمكن - بطبيعة الحال - معالجة بعض العوامل المؤثرة على التمكين الاقتصادي من خلال تنفيذ بعض:

- أ- السياسات الاجتماعية التي توفر الحماية الاجتماعية للمرأة، هذا بالإضافة إلى التركيز على المعوقات على الشرائح الأكثر فقراً، والتي تتطلب تدخلاً مباشراً لدمج هذه الفئات للإفادة من هذه الحماية فضلاً عن نشر التدريب، وبناء قدرات الإناث، ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين الإناث (من خلال المناهج في الجامعات والمعاهد) وتيسير النفاذ إلى الخدمات المالية، ولعل توفير الخدمات المساعدة للمرأة العاملة وفقاً للدستور (مادة ١١) (وقت روضة الأطفال والحضانات) خطوة إيجابية في اتجاه التمكين.
- ب- تطوير سياسات الاستثمار: وتتركز في التوسع في خدمات تنمية الأعمال الموجهة للمرأة وتطبيق نظم الشباك الواحد للمرأة المستثمرة.
- ج- تطوير سياسات المشتريات العامة والتوريدات بما يضمن نصيباً معقولاً لمنتجات المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وتعاونياتها.
- د- التوسع في مشروعات تسهل تشغيل المرأة في مواقع مختلفة من سلاسل القيمة للإنتاج الزراعي وخاصة التصنيع الزراعي مع إتاحة مصادر تمويل مناسبة لكافة أنشطته.
- دراسة إنشاء تعاونيات النشاط الاقتصادي الموجهة للمرأة، وتشجيع الادخار والإقراض الجماعي للنساء.
- تسهيل حصول المرأة على الخدمات المالية المصرفية وغير المصرفية من خلال قنوات إلكترونية خاصة القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر.

الفصل الرابع

٤ - برامج الحماية الاجتماعية

المبحث الأول*

٤-١ تمكين المرأة في التعليم

مقدمة:

إن عملية تمكين المرأة هي العملية التي تؤثر في علاقات القوة في حياتها فتكسبها الثقة بالنفس، والقوة في التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل، لذلك فإن تمكين المرأة يهدف إلى تشجيع المرأة على معرفة حقوقها وواجباتها والعمل على الارتقاء بها، فالتمكين يدعم المشاركة. (ESCWA, 2012)

وسوف نتناول في هذا المبحث أهمية التعليم ودوره في التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، وذلك من خلال النقاط الرئيسية الآتية:

٤-١-١ تمكين المرأة من التعليم في المؤتمرات والمنظمات الدولية.

٤-١-٢ المرأة والمراحل التعليمية المختلفة.

٤-١-٣ تمكين المرأة من التعليم والتنمية المستدامة.

٤-١-٤ مبادرات تمكين المرأة المصرية في التعليم.

٤-١-٥ مشاركة المرأة في سوق العمل.

٤-١-٦ الحماية الاجتماعية وتوفير العمل اللائق للمرأة.

٤-١-٧ معدلات البطالة بين النساء.

٤-١-٨ تمكين المرأة من التعليم وتولي المناصب الإدارية والقيادية.

٤-١-١ تمكين المرأة من التعليم في المؤتمرات والمنظمات الدولية

يعد التعليم عنصراً أساسياً في التنمية لأي مجتمع؛ لأنه يساعد على التنمية والتطور والازدهار، ويعزز دعائم النمو الاقتصادي المستدام؛ لذلك فإن جميع الدول تهتم بالتعليم وتضعه من أولويات اهتمامها.

* أعدت المبحث الأول من الفصل الرابع أ.د. سلوى محمد مرسي، مركز العلاقات الاقتصادية الدولية.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

والجدير بالذكر أن **حق الفرد في التعليم** يعد من الحقوق الأساسية التي أقرتها المعاهدات والمواثيق الدولية منذ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨، ويساعد إقرار الحق في التعليم في تمكين وتقوية الحقوق الأخرى للأفراد، هذا بالإضافة إلى أن **التعليم** يعد عنصرًا مهمًا للتنمية البشرية، والتطوير الاقتصادي، والتنمية المستدامة.

كما أن **الاهتمام بتمكين المرأة وتعليمها** يساعد على مشاركة المرأة الفعالة والإيجابية في بناء المجتمع وتطوره ونموه، وتأكيدًا لذلك فقد أكدت الأهداف الإنمائية للألفية على تعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، وتحسين تعليمها من أجل تنمية مستدامة.

أكدت العديد من المؤتمرات التي عقدت خلال العقود السابقة على أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين وجميع الحقوق والواجبات منذ إعلان المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨:

١- في عام ١٩٧٥ عقد المؤتمر الأول في مكسيكوستي تحت مظلة منظمة الأمم المتحدة، وانتهى إلى عقد الأمم المتحدة للمرأة على أساس المساواة ووثيقة السلام.

٢- في عام ١٩٧٩ اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية سيداو للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكان من أهم بنود هذه الاتفاقية في المادة العاشرة اتخاذ الدول كافة التدابير المناسبة التي تكفل للمرأة حق التعليم بجميع مراحل وأشكاله.

٣- وقد عقد المؤتمر الثاني في كوبنهاجن عام ١٩٨٠، والمؤتمر الثالث في نيروبي في كينيا عام ١٩٨٥.

٤- كما عقد المؤتمر الرابع في بكين عام ١٩٩٥، والذي تقرر فيه أن المساواة بين الرجل والمرأة في التعليم هي قضية من قضايا العدالة الاجتماعية، وهي شرط ضروري وأساسي للتنمية. (الحصف، منيرة بنت مسفر، ٢٠٢٠)، وقد أسفر عن هذا المؤتمر صدور "إعلان ومنهاج عمل بيجين" والذي يعد الآن وثيقة السياسة العالمية الرئيسية المعنية بالمساواة بين الجنسين.

٥- كذلك أكدت مؤتمرات اليونسكو الستة لتعليم الكبار، والتي عقدت في أوقات متفاوتة، وفي أماكن مختلفة على أن المساواة بين الجنسين في التعليم يُعد حقًا أساسيًا من حقوق المرأة، وشرطًا مسبقًا لتحقيق جميع حقوقها الأخرى.

٦- كما تضمن المنتدى العالمي للتنمية الذي عقد في دكار عام ٢٠٠٠ ومؤتمر أمستردام ضرورة إسراع الخطى من أجل التعليم للجميع عام ٢٠٠٢، وأهمية ضمان تعليم الفتيات والنساء وتقليل الفجوة بين الجنسين في التعليم لتحقيق تكافؤ الفرص في التعليم الأساسي.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

هذا بالإضافة إلى قيام الأمم المتحدة بتنظيم عدد من المؤتمرات الإقليمية لمتابعة تنفيذ ما تم الاتفاق عليه في مؤتمر المرأة العالمي الرابع في بكين، من ضمنها المؤتمر الإقليمي العربي للمرأة "عشر سنوات بعد بيجين" الذي عقد في بيروت عام ٢٠٠٤، وكانت أهم توصياته تحديث التشريعات المتعلقة بتعليم المرأة العربية.

كما نظمت الأسكوا العديد من المنتديات مثل المنتدى العربي للتنمية المستدامة الذي عقد في عمان عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٦، وفي المنامة عام ٢٠١٥، وفي الرباط عام ٢٠١٧، وفي بيروت عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ وذلك من أجل ضمان الشمول والمساواة في المنطقة العربية؛ وذلك لتحقيق تنمية مستدامة، وقد كانت من أهم بنود هذه المنتديات تمكين المرأة العربية من التعليم، وإتاحة جميع الوسائل العلمية والتكنولوجية لها لتعزيز اندماجها في سوق العمل. (الحصف، منيرة بنت مسفر، ٢٠٢٠)

٤-١-٢ المرأة والمراحل التعليمية المختلفة

لا يشكل التعليم حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان فحسب، وإنما يعد أيضًا نقطة انطلاق للتمتع بكافة الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهو يساعد أيضًا على الوصول إلى التنمية المستدامة. ويعد التعليم أحد الدعائم الأساسية لنهضة أي مجتمع ونموه، وذلك أن العنصر البشري هو القادر على ترجمة الأهداف المتعددة للتنمية إلى واقع فعلي ملموس. وكذلك يسهم التعليم في تكوين رأس المال البشري من حيث إمداده بالمهارات والقدرات التي تساعده على تحقيق التنمية الاقتصادية للدولة.

ويشير التعداد الأخير للسكان في مصر الذي صدر في عام ٢٠١٧ إلى أن إجمالي عدد السكان في مصر من الإناث بلغ ٤٥,٩ مليون نسمة، وهو ما يمثل ٤٨,٤ من إجمالي حجم السكان في مصر، كما يشير إلى أن نسبة الأمية بين الذكور قد انخفضت من ٢٢% في تعداد ٢٠٠٦ إلى ٢١,٢% في تعداد عام ٢٠١٧ في حين انخفضت هذه النسبة بين الإناث من ٣٧% في تعداد عام ٢٠٠٦ إلى ٣٠,٨% في تعداد عام ٢٠١٧ وهي نسبة ضئيلة في خلال ١١ سنة مما يتطلب زيادة الاهتمام بتخفيض أمية الإناث والقضاء عليها، وذلك لأن انتشار الأمية يشكل قيدًا على تقدم الدولة في المجالات المختلفة، ويحد من إمكانيات خلق النمو الاقتصادي المستدام. (البنك الدولي، ٢٠١٨)

وتتفاوت نسبة أمية الإناث حسب المحافظات المختلفة في صعيد مصر أو في الوجه البحري، فإذا كانت نسبة الأمية بين الإناث في مصر ٣٠,٨% فوق سن عشر سنوات طبقًا لتعداد عام ٢٠١٧، كما سبق وأن ذكرنا فإن هذه النسبة ترتفع في الريف أكثر من المناطق الحضرية فتصل إلى ٣٨,٨% في الريف مقابل ٢٠,٦% في الحضر، وترتفع هذه النسبة في صعيد مصر حيث تصل إلى ٤٥% في محافظة المنيا، و ٤٤% في محافظة

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

بنى سويف، و٤١% في محافظة سوهاج في حين تصل هذه النسبة إلى ١٨% في محافظة القاهرة. (البنك الدولي، ٢٠١٨)

وفي تقديرات عام ٢٠٢٠ بلغت نسبة الإناث ٤٨,٥% من إجمالي عدد السكان البالغ ١٠٠,٦ مليون نسمة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١)، وتجدر الإشارة إلى أن الأمية بين الإناث (١٠ سنوات فأكثر) ترتفع عن الذكور بشكل واضح في مصر، ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب مثل عدم رغبة الأسرة في تعليم الإناث خاصة في الريف والصعيد والظروف المادية للأسرة، وعدم رغبة بعض الإناث في التعلم، وكذلك صعوبة الوصول إلى المدرسة في بعض القرى المصرية.

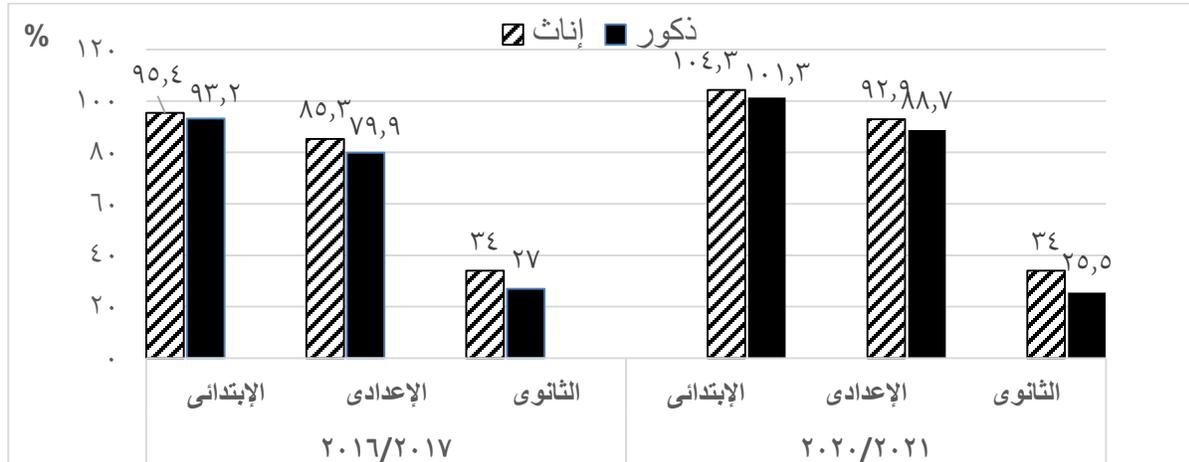
وفي سبيل ذلك قامت الدولة بوضع العديد من البرامج لمحو الأمية وتعليم الكبار، وأقامت مدارس الفصل الواحد والمدارس صديقة الفتيات لاستيعاب الفتيات اللاتي لم يلتحقن بالتعليم أو المتسربات من التعليم وما زلن في سن الإلزام.

وتتخضع معدلات الأمية بين الإناث طبقاً للفئة العمرية حيث ترتفع هذه المعدلات بين الفئات الأكبر سنًا حيث نجد أن نسبة الأمية في الفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٩ عامًا تبلغ ١٦% مقابل ٣٣% للفئة العمرية من ٣٠ عام إلى ٤٤ عامًا، و٥٦% في الفئة العمرية من ٤٥ عام إلى ٥٩ عامًا. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١)

والجدير بالذكر أنه طبقاً للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية فقد بلغت أمية الإناث فوق عشر سنوات ٢٢,٦% في عام ٢٠٢٠ والمستهدف أن تصل إلى ١٢% في عام ٢٠٣٠.

ومن ناحية أخرى نجد أنه على الرغم من ارتفاع نسبة الأمية بين الإناث فقد حققت الدولة نجاحًا ملحوظًا في تضيق الفجوة التعليمية بين الإناث والذكور، وتوضح معظم الإحصاءات التعليمية تفوق الإناث، كما يوضحه لنا الشكل الآتي:

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب السنوي، ٢٠١٦ و ٢٠٢١.

شكل رقم (٤-١)

نسبة القيد الصافي للمستويات التعليمية المختلفة وفقاً للنوع لعامي ٢٠١٦/٢٠١٧ - ٢٠٢٠/٢٠٢١

يتضح لنا من الشكل رقم (٤-١) تفوق الإناث على الذكور فيما يتعلق بالتعليم الإبتدائي والإعدادي والثانوي حيث نجد أن نسبة القيد الصافي للإناث في عام ٢٠١٦/٢٠١٧ قد بلغت ٩٥,٤% مقابل ٩٣,٢% للذكور في المرحلة الإبتدائية، و ٨٥,٣% مقابل ٧٩,٩% للذكور في المرحلة الإعدادية، و ٣٤% مقابل ٢٧% للذكور في المرحلة الثانوية.

وفي عام ٢٠٢٠/٢٠٢١ نجد أن نسبة القيد الصافي للإناث في المرحلة الإبتدائية قد بلغت ١٠٤,٣% مقابل ١٠١,٣% للذكور، وفي المرحلة الإعدادية بلغت ٩٢,٩% للإناث مقابل ٨٨,٧% للذكور، في حين بلغت ٣٤% للإناث مقابل ٢٥,٥% للذكور في المرحلة الثانوية.

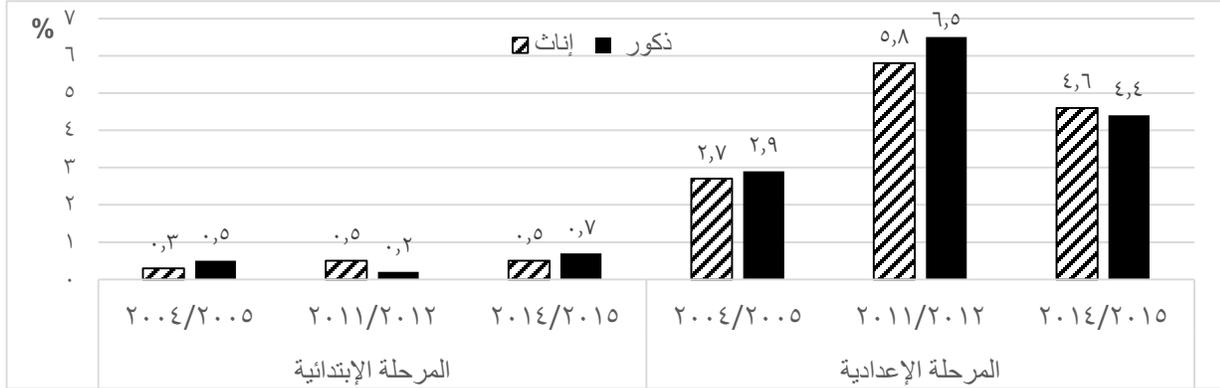
كذلك تجدر الإشارة إلى أن الإناث يتفوقن على الذكور في صعيد مصر في المرحلة الثانوية على الرغم من انتشار قيم المحافظة وانخفاض مستوى الدخول في بعض المحافظات حيث نجد أن عدد الطالبات اللاتي يحصلن على شهادة الثانوية العامة يزيد عن عدد أقرانهن من الذكور بمقدار من ٦% إلى ١١% في سبع محافظات من صعيد مصر وهي الفيوم وبني سويف والمنيا وأسيوط وقنا والأقصر وأسوان. (البنك الدولي،

(٢٠١٨)

وفيما يخص التسرب من التعليم يمكن القول أن التسرب من التعليم يعد من أهم التحديات التي تواجه العملية التعليمية؛ وذلك لأن زيادة نسب التسرب تؤدي إلى زيادة معدلات الأمية والبطالة، وكذلك تؤدي إلى انتشار بعض الظواهر السلبية في المجتمع مثل الزواج المبكر، وعمالة الأطفال، وغيرها من الظواهر السلبية الأخرى. لذلك فإن انخفاض نسب التسرب يعد مؤشراً لقياس مدى نجاح السياسة التعليمية؛ وذلك لأنه يوضح إجمالي

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

عدد الذين تركوا الدراسة في مرحلة التعليم الأساسي (ابتدائي وإعدادي) منسوبيًا لعدد المقيدين في المرحلة، والشكل الآتي يوضح لنا نسب التسرب من التعليم وفقًا للنوع والمستوى التعليمي للسنوات الدراسية من عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ حتى عام ٢٠١٥/٢٠١٤:



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، المرأة والرجل في مصر ٢٠١٥.

شكل رقم (٢-٤)

نسب التسرب من التعليم وفقًا للنوع والمستوى التعليمي للسنوات الدراسية

من عام ٢٠٠٥/٢٠٠٤ حتى عام ٢٠١٥/٢٠١٤

يوضح لنا الشكل رقم (٢-٤) ارتفاع نسب التسرب من التعليم للإناث في المرحلة الابتدائية من ٠,٣% في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ إلى ٠,٥% في عام ٢٠١١/٢٠١٢، وكذلك في عام ٢٠١٤/٢٠١٥، وقد انخفضت هذه النسبة إلى ٠,٢% في عام ٢٠٢١/٢٠٢٠ وارتفعت هذه النسبة في المرحلة الإعدادية من ٢,٧% في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ إلى ٥,٨% في عام ٢٠١١/٢٠١٢ ثم انخفضت قليلاً لتصل إلى ٤,٦% في عام ٢٠١٤/٢٠١٥، إلا أنها انخفضت بعد ذلك لتصل إلى ١,١% في عام ٢٠٢١/٢٠٢٠.

كذلك يوضح لنا الشكل رقم (٢-٤) أن نسب التسرب بالنسبة للذكور كانت ٢,٩% في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥، ارتفعت إلى ٦,٥% في عام ٢٠١١/٢٠١٢ ثم انخفضت في عام ٢٠١٤/٢٠١٥ لتصل إلى ٤,٤%.

كذلك يوضح لنا الشكل السابق أن نسب تسرب الذكور كانت منخفضة نسبيًا في المرحلة الابتدائية حيث إنها تراوحت بين ٠,٢% و ٠,٧%، في حين أن هذه النسب كانت مرتفعة في المرحلة الإعدادية، وكانت أكبر من نسب تسرب الإناث، حيث سجلت ٢,٩% في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ ارتفعت إلى ٦,٥% في عام ٢٠١١/٢٠١٢ ثم انخفضت قليلاً في عام ٢٠١٤/٢٠١٥ لتصل إلى ٤,٤%، ويرجع ذلك إلى تفضيل الذكور العمل لمساعدة الأسرة.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

أما للتعليم الجامعي فقد ارتفعت نسبة الإناث المقيدات بالتعليم الجامعي إلى ٤٨,٦% عام ٢٠٢١/٢٠٢٠ مقارنة بنحو ٤٧,٧% في عام ٢٠١٤/٢٠١٥ مما يدل على اهتمام المرأة المصرية بالتعليم وحرصها على اتمام تعليمها الجامعي حتى تستطيع الالتحاق بالعمل المناسب الذي يمكنها من ارتفاع مستوى معيشتها ومشاركتها في تحقيق التنمية المستدامة.

٤-١-٣ تمكين المرأة من التعليم والتنمية المستدامة

لا شك أن التعليم يُعد قوة مؤثرة في تحقيق التنمية المستدامة؛ لذا فإن تمكين المرأة من التعليم يُعد أحد أسباب نجاح التنمية؛ لذلك لا بد من تحسين إمكانية حصول المرأة على التعليم، وتمكينها من الحصول على المهارات اللازمة لدخول سوق العمل، وتحقيق التنمية المستدامة.

من خلال التعليم يتمكن الفرد من الحصول على العديد من المنافع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية ومن ثم يستطيع تحقيق التنمية المستدامة.

ومن ناحية أخرى أكدت لجنة وضع المرأة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن إعمال الحق في التعليم يساهم في تعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، والقضاء على الفقر، وتحقيق التنمية المستدامة.

كذلك أشارت لجنة وضع المرأة إلى أن سد الفجوة بين الجنسين في الحصول على التعليم في جميع مراحلها هو أمر أساس لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين النساء، وإعمال حقوق الإنسان، فضلاً عن تحقيق نتائج اقتصادية واجتماعية أخرى. لذلك ترى لجنة وضع المرأة أن جميع النساء والفتيات يجب أن يتمتعن بالوصول إلى فرص التعليم والمساواة في الحصول على التعليم الجيد على جميع المستويات الطفولة المبكرة، والتعليم الابتدائي والثانوي والعالي بالإضافة إلى التدريب التقني والمهني. (لجنة وضع المرأة، ٢٠١٦)

٤-١-٤ مبادرات تمكين المرأة المصرية في التعليم

يؤكد الدستور المصري الصادر في عام ٢٠١٤ توجه الدولة المصرية نحو الاستثمار في الثروة البشرية باعتباره مدخلاً للتنمية الشاملة بجميع أبعادها إذ يرسخ الدستور دور الدولة والتزامها بتقديم خدمات تعليمية متطورة باعتبارها حقاً لجميع المواطنين، تتسم بمستوى عالٍ من الجودة وفقاً للمعايير العالمية.

وتبلورت الرؤية الاستراتيجية للدولة فيما يتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري بشكل واضح في استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ التي صدرت في عام ٢٠١٦ حيث خصصت محوراً كاملاً لمناقشة الرؤية الاستراتيجية "للتعليم والتدريب" ومحور آخر لمناقشة الرؤية الاستراتيجية الخاصة "بالمعرفة والابتكار والبحث العلمي"، وقد وضعت هذه الاستراتيجية الأسس اللازمة لتحسين نظم التعليم والبحث العلمي في مصر. (وزارة

التخطيط والتنمية الاقتصادية، تقرير التنمية البشرية في مصر، ٢٠٢١)

وتجدر الإشارة إلى أن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ قد ركزت على تحقيق أربع ركائز أساسية، ويعد التمكين الاقتصادي للمرأة من أهم هذه الركائز حيث يؤدي ذلك إلى تنمية قدراتها لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيفها في جميع القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص. (الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ الرؤية ومحاور العمل، ٢٠١٧)

وإذا نظرنا إلى جهود الدولة لتفعيل تمكين المرأة من التعليم المستمر فسوف نجد أن الدولة قد قامت بالعديد من المبادرات لتفعيل تمكين المرأة من التعليم المستمر خاصة في الريف وصعيد مصر عن طريق إنشاء فصول للفتيات، وتفعيل الشراكة بين الجمعيات الأهلية والحكومية والمجتمع المحلي للنهوض بالعملية التعليمية، ومن ضمن هذه المبادرات:

٤-١-٤-١ مبادرة برنامج "إشراق" في صعيد مصر

يعد برنامج "إشراق" من أفضل النماذج التي سعت لمحو أمية الفتيات المتسربات من التعليم، وقد حققت هذه المبادرة الكثير من أهدافها، وتم الاستفادة منها في العديد من الدول مثل أثيوبيا وزامبيا وبنجلاديش، وغيرها من الدول الأخرى. (الأسكوا، ٢٠١٩)

٤-١-٤-٢ مبادرة "نورا" لتحسين أوضاع الفتيات

تم إطلاق مبادرة "نورا" من كل من وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، والمجلس القومي للمرأة، والمجلس القومي للطفولة والأمومة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان بالشراكة مع سفارة هولندا ومؤسسة ساويرس للتنمية الاجتماعية.

وتجدر الإشارة إلى أن مبادرة نورا تأتي ضمن المشروع الوطني لتنمية الأسرة المصرية، وتحقيق حلم الفتيات لإكمال تعليمهن، والمشاركة في برنامج تدريبي لمدة ٤٠ أسبوعاً لتأهيل الفتيات على العمل المناسب وتنمية قدرتهن.

٤-١-٤-٣ مبادرة "هن" لدعم المرأة "Edunesta"

إن مبادرة "هن" هي أول مبادرة لمنصة "إيدونيستا" وهي منصة داعمة للشباب في مختلف المجالات العلمية التي تهدف لتنمية المهارات الشخصية والفنية لحياتهم المهنية، وهي أول مبادرة لتعليم المرأة ودعمها، وهي تقوم بدعم ٥٠٠٠ امرأة وتدريبهن لمساعدتهن في دخول سوق العمل، أو تطوير مشروعاتهن الموجودة بالفعل.

٤-١-٤-٥ مشاركة المرأة في سوق العمل

تعكس المساهمة في قوة العمل والهيكل الوظيفي للعمالة مكانة الفرد في المجتمع، ويعد التمكين الاقتصادي للمرأة وسيلة فعالة للنهوض بالمستوى الاقتصادي للأسرة والمجتمع. وتعمل الدولة على رفع القدرة التنافسية

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

للمرأة في سوق العمل، ومساندة المرأة في القطاع غير الرسمي، وكذلك المرأة الريفية، إلا أنه يوجد بعض مظاهر التمييز ضد المرأة في سوق العمل مثل ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث عن الذكور خاصة بالنسبة للخريجين في إتاحة فرص العمل الجديدة للذكور دون الإناث، كذلك نجد تركيز عمالة الإناث في القطاعات الخدمية مثل قطاع الخدمات وقطاع الزراعة في حين يتركز عمل الذكور في قطاعات الإنتاج والبناء والتشييد والبنوك وسوق المال، كذلك نجد أن من مظاهر التمييز أيضًا ارتفاع نسبة عمالة المرأة لدى الأسرة بدون أجر في حين تتخفف هذه النسبة كثيرًا بين الذكور.

إذا نظرنا إلى حجم قوة العمل خلال السنوات الخمس الماضية فسوف نجد أنها كانت متأرجحة بين الزيادة في بعض السنوات، والانخفاض في بعضها الآخر، والجدول الآتي يوضح لنا ذلك:

جدول رقم (٤-١)

تقدير قوة العمل (١٥ سنة فأكثر) وفقًا للنوع للفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ (بالآلاف)

السنة							النوع	البيان
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥		
٢٤٢٩٦	٢٣٦٨٤	٢٣٢٥٥	٢٢٨٤٣	٢٢٤٧٣	٢١٩٣٤	٢١٧٢٦	عدد	قوة العمل
٨٢,٨%	٨٣,٢%	٨٢,٠%	٧٩,١%	٧٦,٢%	٧٥,٨%	٧٦,٤%	%	
٥٠٦٣	٤٧٧٤	٥٠٩٣	٦٠٢٢	٧٠٠١	٧٠٠٠	٦٧٠٥	عدد	قوة العمل
١٧,٢%	١٦,٨%	١٨,٠%	٢٠,٩%	٢٣,٨%	٢٤,٢%	٢٣,٦%	%	
٢٩٣٥٩	٢٨٤٥٨	٢٨٣٤٨	٢٨٨٦٥	٢٩٤٧٤	٢٨٩٣٤	٢٨٤٣١		الإجمالي

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، أبريل ٢٠٢١.

يوضح لنا الجدول رقم (٤-١) تقدير قوة العمل وفقًا للنوع للفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠، وطبقًا لهذا الجدول فإن إجمالي قوة العمل كانت ٢٨ مليون و٤٣١ ألف نسمة في عام ٢٠١٥ ارتفعت في عام ٢٠١٧ إلى ٢٩ مليون و٤٧٤ ألف نسمة بزيادة قدرها مليون نسمة إلا أنها تراجعت بعد ذلك خلال الفترة من عام ٢٠١٨ حتى عام ٢٠٢٠ لتصل إلى ٢٨ مليون و٤٥٨ ألف نسمة. وقد يرجع ذلك إلى انخفاض حجم قوة العمل للإناث خلال هذه الفترة، حيث يوضح لنا الجدول رقم (٤-١) أن حجم قوة العمل للإناث كانت ٦ مليون و٧٠٥ ألف نسمة عام ٢٠١٥ ارتفعت إلى ٧ مليون نسمة خلال عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧ ثم انخفضت بعد ذلك لتصل إلى ٤ مليون و٧٤٤ ألف نسمة عام ٢٠٢٠ مما يعني انخفاض قوة العمل للإناث بنحو ٢,٢ مليون نسمة خلال الفترة من عام ٢٠١٦ حتى عام ٢٠٢٠ وهو رقم كبير بدون شك، وقد يرجع ذلك إلى انسحاب الإناث من سوق العمل بسبب الزواج أو العزوف عن العمل، وعلى الرغم من زيادة قوة العمل للإناث في عام ٢٠٢١ إلى ٥ مليون و٦٣ ألف نسمة إلا أن الزيادة تعد قليلة، وهي نحو ٢٨٩ ألف فرصة عمل فقط.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

وعلى العكس من ذلك نرى زيادة حجم قوة العمل للذكور خلال الفترة السابقة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ حيث يوضح لنا الجدول رقم (٤-١) زيادة قوة العمل للذكور من ٢١ مليون و٧٢٦ ألف نسمة في عام ٢٠١٥ إلى ٢٤ مليون و٢٩٦ ألف نسمة عام ٢٠٢١ بزيادة قدرها ٢ مليون و٥٧٠ ألف نسمة خلال هذه الفترة، كذلك يوضح لنا الجدول رقم (٤-١) أن قوة العمل بالنسبة للإناث كانت تمثل نحو ٢٤,٢ في عام ٢٠١٦ انخفضت إلى نحو ١٧% في عام ٢٠٢٠ في حين ارتفعت قوة العمل للذكور من ٧٦% عام ٢٠١٦ إلى ٨٣% عام ٢٠٢٠.

وإذا نظرنا إلى معدل مساهمة الذكور في النشاط الاقتصادي في عام ٢٠٢٠ سوف نجد أنه يبلغ ٦٧,٤% مقابل ١٤,٣% للإناث، وهو ما يمثل فجوة كبيرة في معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي بين الإناث. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (٢٠٢١)

كذلك تجدر الإشارة إلى وجود فجوة كبيرة بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمعدل التشغيل للأفراد (١٥ سنة فأكثر)، والجدول رقم (٤-٢) يوضح لنا ذلك:

جدول رقم (٤-٢)

تطور معدل التشغيل للأفراد (١٥ سنة فأكثر) للفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠

معدل التشغيل %		السنة
إناث	ذكور	
١٧	٦٣,٩	٢٠١٥
١٧,٥	٦٣,٤	٢٠١٦
١٦,٩	٦١,٣	٢٠١٧
١٤,٤	٦٣,٠	٢٠١٨
١٢,٢	٦٤,١	٢٠١٩
١١,٨	٦٣,٤	٢٠٢٠

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة المجمع لبحث القوى العاملة، أبريل ٢٠٢١.

يوضح لنا الجدول رقم (٤-٢) الفجوة الكبيرة في معدل التشغيل بين الذكور والإناث في الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ حيث نجد أن معدل تشغيل الذكور كان ٦٣,٩% في عام ٢٠١٥ ارتفع إلى ٦٤,١% في عام ٢٠١٩ إلا أنه انخفض قليلاً ليصل إلى ٦٣,٤% في عام ٢٠٢٠، كذلك يوضح لنا الجدول رقم (٤-٢) أن معدل التشغيل للإناث انخفض من ١٧% في عام ٢٠١٥ إلى ١٤,٤% في عام ٢٠١٨ ثم إلى ١١,٨% في عام ٢٠٢٠ مما يدل على وجود فجوة كبيرة في معدل تشغيل الذكور عن الإناث خلال الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

وإذا نظرنا إلى معدلات التشغيل وفقاً للمستوى التعليمي خلال عام ٢٠٢٠ سوف يتضح لنا أن حملة المؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي وحملة المؤهل الجامعي هم الأكثر ظهوراً بمعدلات تشغيل مرتفعة مقارنة بباقي الفئات التعليمية، فنجد أنه بالنسبة للمؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي فإن معدل تشغيل الذكور يصل إلى ٧٤,٣% في حين أن معدل تشغيل الإناث يبلغ ٢٩,٢%، في حين أنه بالنسبة للمؤهل الجامعي وفوق الجامعي يصل معدل تشغيل الإناث إلى ٣١,٤% مقابل ٧٢,١% للذكور، مما يدل أيضاً على وجود فجوة في معدل تشغيل الإناث والذكور طبقاً للحالة التعليمية. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢١)

وفيما يخص معدلات تشغيل الإناث وفقاً للأقاليم الجغرافية المختلفة نجد ثبات معدلات التشغيل الكلية في المحافظات الحضرية وانخفاضها في محافظات الوجه البحري والصعيد، والجدول رقم (٤-٣) يوضح لنا ذلك:

جدول رقم (٤-٣)

معدل التشغيل (١٥ سنة فأكثر) طبقاً للنوع والأقاليم الجغرافية

خلال الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠

(%)

السنة	المحافظات الحضرية		محافظات الوجه البحري		محافظات الوجه القبلي	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
٢٠١٥	٥٩,٢	١٤,٩	٦٤,٩	٢٠,٤	٦٤,٧	١٤,١
٢٠١٦	٦٠,٨	١٥,٧	٦٤,٦	٢٠,٩	٦٣,٢	١٤,٦
٢٠١٧	٥٨,٨	١٥,٤	٦٢	٢٠,٢	٦١,٥	١٣,٩
٢٠١٨	٥٩	١٣,٨	٦٣,٦	١٦,٦	٦٤,٤	١٢
٢٠١٩	٥٩	١٢,٦	٦٤,٤	١٤,٧	٦٦	٩,٢
٢٠٢٠	٥٨,٦	١٣,١	٦٤,٦	١٤	٦٤,٤	٨,٥

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، يونيو ٢٠٢١.

يوضح لنا الجدول رقم (٤-٣) أن معدل تشغيل الذكور في الأقاليم الجغرافية المختلفة يفوق بكثير معدل تشغيل الإناث في هذه الأقاليم، فلو نظرنا إلى المحافظات الحضرية فسوف نجد أن معدل تشغيل الذكور في عام ٢٠١٥ بلغ ٥٩,٢% ارتفع قليلاً في عام ٢٠١٦ إلى ٦٠,٨% ثم انخفض بعد ذلك إلى ٥٩% خلال عامي ٢٠١٨ و٢٠١٩ ثم انخفض إلى ٥٨,٦% في عام ٢٠٢٠.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

وإذا نظرنا إلى معدل تشغيل الإناث في المحافظات الحضرية فسوف يتضح لنا أن هذا المعدل كان ضعيفاً للغاية حيث بلغ ١٤,٩% في عام ٢٠١٥ ارتفع قليلاً في عام ٢٠١٦ إلى ١٥,٧% ثم انخفض بعد ذلك ليصل إلى ١٣,١% في عام ٢٠٢٠. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١)

وبالنسبة لمحافظة الوجه البحري نجد أن معدل تشغيل الذكور كان أيضاً أكبر بكثير من معدل تشغيل الإناث حيث بلغ ٦٤,٩% في عام ٢٠١٥ مقابل ٢٠,٤% للإناث، وفي عام ٢٠١٧ انخفض معدل تشغيل الذكور إلى ٦٢% وانخفض أيضاً معدل تشغيل الإناث إلى ٢٠,٢% واستمر هذا الانخفاض بالنسبة للإناث حيث وصل إلى ١٤% في عام ٢٠٢٠ مقابل ٦٤,٦% بالنسبة للذكور، وبالنسبة لمحافظة الوجه القبلي نجد أن معدل تشغيل الذكور كان مرتفعاً بكثير عن معدل تشغيل الإناث حيث بلغ ٦٤,٧% في عام ٢٠١٥ مقابل ١٤,١% لمعدل تشغيل الإناث، وفي عام ٢٠١٧ بلغ معدل تشغيل الذكور ٦١,٥% مقابل ١٣,٩% للإناث، وأخيراً في عام ٢٠٢٠ بلغ هذا المعدل ٦٤,٤% بالنسبة للذكور مقابل ٨,٥% بالنسبة للإناث.

ومما سبق يمكن القول إنه يوجد فجوة كبيرة في معدل التشغيل بين الذكور والإناث لصالح الذكور مما يتطلب بالضرورة توفير الفرص المناسبة للتشغيل بالنسبة للإناث حتى تتخفف هذه الفجوة.

والجدير بالذكر أنه طبقاً لعام ٢٠٢٠ فإن النسبة الكبرى من الإناث يعملن في القطاع الحكومي والعام وقطاع الأعمال، وهي تمثل نحو ٤٣,٨% من إجمالي الإناث المشتغلات على مستوى الجمهورية، وهذه القطاعات تعد الأنسب بالنسبة للإناث من حيث مواعيد العمل وطبيعة العمل، في حين يمثل المشتغلون من الذكور الذين يعملون في الحكومة أو القطاع العام وقطاع الأعمال نحو ١٧% على مستوى الجمهورية.

بالنسبة للعمل في القطاع الخاص نجد أن من يعملن في هذا القطاع من الإناث نحو ٥٥,٧% منهم ٢٩,٨% يعملن داخل المنشآت، ونحو ٢٥,٩% يعملن خارج المنشآت، ويشمل هذا بالطبع الزراعة وخاصة في مواسم الحصاد.

وبالنسبة للذكور نجد أن المشتغلين من الذكور في القطاع الخاص إلى إجمالي المشتغلين من الذكور يمثلون نحو ٨٢,٥% منهم ٣٥,٥% داخل المنشآت، ونحو ٤٧% خارج المنشآت. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١)

وفيما يخص توزيع المشتغلين على القطاعات المختلفة وفقاً للاستقرار في العمل نجد أن نحو ٠,٧% من الذكور المشتغلين في القطاع الخاص داخل المنشآت يعملون بشكل متقطع أو موسمي، كما أن ٨,٣% من الإناث اللاتي يعملن في القطاع الخاص يعملن بشكل متقطع أو موسمي.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

وطبقًا للأنشطة الاقتصادية التي تعمل بها الإناث في مصر عام ٢٠٢٠ نجد أنها تتركز في عدد قليل من الأنشطة ويأتي في مقدمتها نشاط التعليم الذي تصل نسبة الإناث المشتغلات فيه نحو ٣٠% في الحضر و٢١,٥% في الريف، ثم يأتي بعده النشاط الزراعي واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك الذي يستوعب نحو ١٩% من إجمالي عمالة الإناث، كذلك يعمل نحو ١٤% من إجمالي الإناث في أنشطة الصحة والعمل الاجتماعي، و ١٤% في تجارة الجملة والتجزئة، والإصلاح للمركبات ذات المحركات والدراجات. وتجدر الإشارة إلى أن نحو ٧٠% من الإناث يعملن بأجر، في حين أن نحو ١٩% منهن يعملن في أنشطة أو مشروعات أسرية بدون أجر.

وفيما يخص متوسط الأجر النقدي الأسبوعي للعاملين في القطاع العام والأعمال الخاص فنجد أن متوسط الأجر النقدي الأسبوعي للعاملين بشكل عام قد ارتفع من ٧٦١ جنيهاً عام ٢٠١٣ إلى ١٢٨٣ جنيهاً عام ٢٠١٩، والجدول رقم (٤-٤) يوضح لنا ذلك:

جدول رقم (٤-٤)

متوسطات الأجور النقدية الأسبوعية وفقاً للقطاع والنوع

خلال عامي ٢٠١٣ و٢٠١٩

معدل التغيير (%) (٢٠١٩-٢٠١٣)	متوسطات الأجور النقدية الأسبوعية بالجنيه								نوع القطاع
	عام ٢٠١٩			عام ٢٠١٣					
	جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	
٥٣,٤	٥٤,٨	٥٣	١٤٧٩	١٦٤٩	١٤٥٥	٩٦٤	١٠٦٥	٩٥١	عام
١٣٢,١	١٤٨,٩	١٣٠,٧	١٠١٩	٩٠٦	١٠٥٢	٤٣٩	٣٦٤	٤٥٦	خاص
٦٨,٦	٧٠,٩	٦٨,٤	١٢٨٣	١٢٢٠	١٢٩٥	٧٦١	٧١٤	٧٦٩	جملة

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة ٢٠٢٠، أبريل ٢٠٢١.

ويوضح لنا الجدول رقم (٤-٤) أن متوسط أجور الذكور في القطاع العام كان أقل من أجور الإناث في عام ٢٠١٣ حيث بلغ متوسط أجور الذكور ٩٥١ جنيهاً مقابل ١٠٦٥ جنيهاً للإناث. في حين كان متوسط أجور الذكور في القطاع الخاص أكبر من أجور الإناث حيث بلغ ٤٥٦ جنيهاً مقابل ٣٦٤ جنيهاً للإناث. وفي عام ٢٠١٩ نجد أيضاً أن متوسط أجور الإناث في القطاع العام كان أكبر من متوسط أجور الذكور حيث بلغ ١٦٤٩ جنيهاً للإناث مقابل ١٤٥٥ جنيهاً للذكور. في حين كان العكس في القطاع الخاص حيث بلغ متوسط أجور الإناث ٩٠٦ جنيهاً مقابل ١٠٥٢ جنيهاً للذكور، وهذا يعني وجود فجوة في متوسط أجور

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

الذكور في القطاع الخاص عن متوسط أجور الإناث في حين أن هذه الفجوة غير موجودة في متوسط الأجور بينهما في القطاع العام.

كذلك يوضح لنا الجدول رقم (٤-٤) أن متوسط الأجر الأسبوعي بالنسبة للإناث في القطاع العام قد ارتفع بنسبة ٥٤,٨% في عام ٢٠١٩ بالمقارنة بعام ٢٠١٣ مقابل ٥٣% للذكور في حين بلغت هذه الزيادة في القطاع الخاص ١٤٨,٩% للإناث مقابل ١٣٠,٧% للذكور. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠)

تجدر الإشارة أن الحد الأدنى للأجور ارتفع من ٢٤٠٠ جنيه شهرياً في عام ٢٠٢١ إلى ٢٧٠٠ جنيه في عام ٢٠٢٢ ومع إضافة العلاوة الاستثنائية ٣٠٠ جنيه أصبح الحد الأدنى للأجور في نوفمبر ٢٠٢٢ ثلاثة آلاف جنيه.

٤-١-٦ الحماية الاجتماعية وتوفير العمل اللائق للمرأة

يشجع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة على تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام للجميع، والتشغيل الكامل وتوفير العمل اللائق للجميع^١، كذلك نجد أن الهدف الفرعي الخامس للهدف الثامن هو تحقيق التشغيل الكامل وتوفير العمل اللائق للجميع بما في ذلك الشباب، هذا بالإضافة إلى تكافؤ الأجر مقابل العمل. ويلخص العمل اللائق طموحات وتطلعات الأفراد في حياتهم المهنية، وهو يتضمن إتاحة الفرص لعمل منتج يدر دخلاً عادلاً ويوفر الأمان والحماية الاجتماعية للأسر وتطوير المهارات الشخصية والاندماج الاجتماعي، وكذلك تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع.

وبدون شك تؤدي الحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي إلى زيادة فرص العمل اللائق في المجتمع المحلي، ويوضح لنا الجدول رقم (٤-٥) بعض مؤشرات جودة العمل للمشتغلين بأجر (١٥ سنة فأكثر) وفقاً لمؤشرات جودة العمل والنوع والقطاع في عام ٢٠١٩.

(١) وفقاً لمنظمة العمل الدولية فإن العمل اللائق يتمثل في إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الإنسانية، وتوفير الحماية الاجتماعية لهم ولأسرهم.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

جدول رقم (٤-٥)

بعض مؤشرات جودة العمل للمشتغلين بأجر (١٥ سنة فأكثر)

وفقاً لمؤشرات جودة العمل والنوع والقطاع لعام ٢٠١٩

(%)

المؤشر	الجنس	حكومي	عام أو أعمال عام	خاص داخل المنشآت	خاص خارج المنشآت	أخرى (*)	الإجمالي
نسبة المشتركين في التأمينات الاجتماعية	ذكور	٩٧,٢	٩١,٨	٣٤,٥	١٠,١	٦٧,٢	٤٠,٨
	إناث	٩٦,٤	٩٠,٩	٣٤,٧	١,١	٦٢,٩	٧١,٢
نسبة المشتركين في التأمين الصحي	ذكور	٩٦,٨	٩٠,٥	٢٥,٥	٢,٢	٦٠,٧	٣٤,٤
	إناث	٩٦,٥	٩٠,٩	٢٦,٥	٠,١	٥٥	٦٨,٥
نسبة العاملين بعقد قانوني	ذكور	٩٩	٩٦,٢	٢٨,٧	١,٣	٦٧,٤	٣٥,٩
	إناث	٩٩	٩٧	٣٣,٨	١,١	٦٠,٧	٧٢,٦
نسبة العاملين في عمل دائم	ذكور	٩٨,٣	٩٤,٤	٧٨,٩	٢٣,٨	٨٢,١	٦٢,٦
	إناث	٩٨,٣	٩٦	٧٨,٩	٢٦,٨	٨٥,٧	٨٧,٧

المصدر: النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة ٢٠٢٠، أبريل ٢٠٢١.

(*) تشمل التعاونيات والأجنبي.

يوضح لنا الجدول رقم (٤-٥) بعض مؤشرات جودة العمل للمشتغلين بأجر وطبقاً لهذا الجدول نجد أنه لا يوجد فجوة بين الإناث والذكور فما يخص التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي خاصة في الحكومة أو القطاع العام حيث نجد أن نسبة المشتركات من الإناث في التأمين الاجتماعي تصل إلى ٩٦,٤% في القطاع الحكومي مقابل ٩٧,٢% للذكور، وتصل هذه النسبة في القطاع العام إلى ٩٠,٩% بالنسبة للإناث و٩١,٨% بالنسبة للذكور، وكذلك الحال بالنسبة للتأمين الصحي تصل إلى ٩٦,٥% في القطاع الحكومي مقابل ٩٦,٨% للذكور، وتصل هذه النسبة في قطاع الأعمال إلى ٩٠,٩% للإناث و٩٠,٥% للذكور.

وبالنسبة للقطاع الخاص داخل المنشآت تصل نسبة الإناث المشتركات في التأمينات الاجتماعية إلى ٣٤,٧% مقابل ٣٤,٥% بالنسبة للذكور، وكذلك نسبة الاشتراك في التأمين الصحي نجد أن النسب متقاربة بين الإناث والذكور حيث تصل هذه النسبة إلى ٢٦,٥% بالنسبة للإناث و٢٥,٥% بالنسبة للذكور مما يدل على عدم وجود فجوة بينهم.

وفيما يتعلق بنسبة المشتركين في التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي في القطاع الخاص خارج المنشآت نجد أنه توجد فجوة بين نسب اشتراك الإناث والذكور، فبالنسبة للتأمينات الاجتماعية نجد أن هذه النسبة تصل إلى ١,١% فقط بالنسبة للإناث مقابل ١٠,١% بالنسبة للذكور، وفيما يخص نسبة الاشتراك في التأمين الصحي في القطاع الخاص خارج المنشآت نجد أن هذه النسبة تصل إلى ٠,١% بالنسبة للإناث مقابل ٢,٢%

بالنسبة للذكور مما يدل على كبر الفجوة الموجودة بين الإناث والذكور فيما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي خارج المنشآت في القطاع الخاص.

وفيما يتعلق بنسب العاملين بعقد قانوني في القطاع الحكومي نجد أن هذه النسب متقاربة بين الإناث والذكور حيث تبلغ ٩٩% لكل منهما في القطاع الحكومي وتصل إلى ٩٧% للإناث مقابل ٩٦,٢% للذكور في قطاع الأعمال العام، وتبلغ ٣٣,٨% في القطاع الخاص داخل المنشآت للإناث مقابل ٢٨,٧% للذكور، وكذلك نرى أن هذه النسب متقاربة أيضاً خارج المنشآت في القطاع الخاص حيث تصل إلى ١,١% بالنسبة للإناث، و١,٣% بالنسبة للذكور.

وأخيراً، يوضح لنا الجدول رقم (٤-٥) أن نسبة العاملين في عمل دائم متقاربة بين الإناث والذكور حيث إنها تصل إلى ٩٨,٣% لكل من الإناث والذكور في القطاع الحكومي، و٩٦% للإناث مقابل ٩٤,٤% للذكور في قطاع الأعمال العام، و٧٨,٩% لكل من الإناث والذكور في القطاع الخاص داخل المنشآت، و٢٦,٨% للإناث مقابل ٢٣,٨% للذكور في القطاع الخاص خارج المنشآت.

ومن ثم يمكن القول أنه لا يوجد فجوة بين الإناث والذكور فيما يتعلق بنسب الاشتراك في التأمينات الاجتماعية أو التأمين الصحي أو العاملين في عمل دائم في كل من القطاع الحكومي أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص داخل المنشآت في حين تظهر هذه الفجوة في القطاع الخاص خارج المنشآت لكل من التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي.

٤-١-٧ معدلات البطالة بين النساء

بدراسة تطور معدلات البطالة خلال السنوات العشر السابقة منذ عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠٢٠ سوف يتضح لنا وجود فجوة كبيرة بين بطالة الإناث والذكور خلال هذه الفترة. فإذا نظرنا أولاً إلى معدل البطالة الكلي خلال الفترة السابقة من عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠٢٠ سوف يتضح لنا أن معدل البطالة كان متذبذباً، وأن أعلى معدل وصل إليه كان ١٣,٢% في عام ٢٠١٣، والجدول الآتي يوضح لنا ذلك:

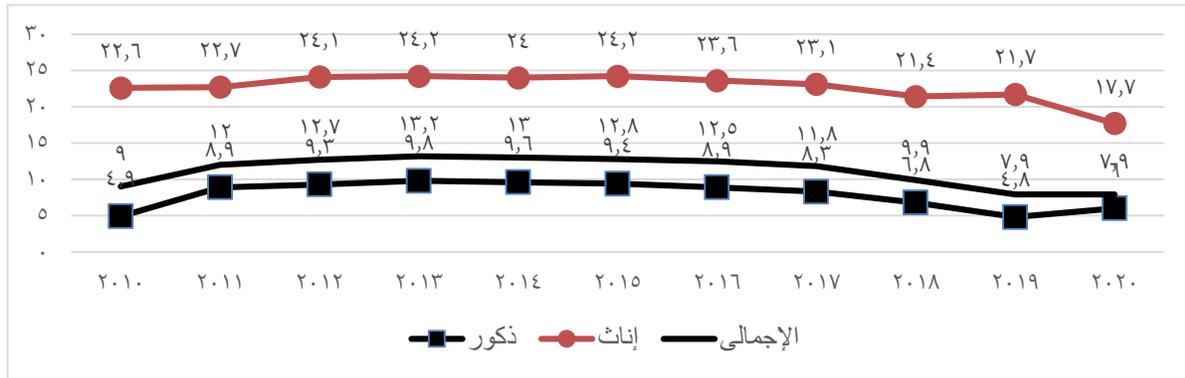
التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

جدول رقم (٤-٦)

تطور معدل البطالة طبقاً للنوع خلال الفترة من عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠٢٠ (%)

النوع	ذكور	إناث	الإجمالي
٢٠١٠	٤,٩	٢٢,٦	٩
٢٠١١	٨,٩	٢٢,٧	١٢
٢٠١٢	٩,٣	٢٤,١	١٢,٧
٢٠١٣	٩,٨	٢٤,٢	١٣,٢
٢٠١٤	٩,٦	٢٤	١٣
٢٠١٥	٩,٤	٢٤,٢	١٢,٨
٢٠١٦	٨,٩	٢٣,٦	١٢,٥
٢٠١٧	٨,٢	٢٣,١	١١,٨
٢٠١٨	٦,٨	٢١,٤	٩,٩
٢٠١٩	٤,٨	٢١,٧	٧,٩
٢٠٢٠	٦	١٧,٧	٧,٩

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، يونيو ٢٠٢١.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، يونيو ٢٠٢١.

شكل رقم (٤-٣)

تطور معدل البطالة طبقاً للنوع خلال الفترة من عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠٢٠

يوضح لنا الجدول رقم (٤-٦) ارتفاع معدل البطالة الإجمالي من ٩% في عام ٢٠١٠ إلى ١٣,٢% في عام ٢٠١٣ ثم استمر في الانخفاض بعد ذلك ليصل إلى ١٢,٥% عام ٢٠١٦ ثم ٩,٩% عام ٢٠١٨ ثم استقر على ٧,٩% خلال عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، وتجدر الإشارة إلى أن ارتفاع معدل البطالة خلال الفترة من عام

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

٢٠١١ حتى عام ٢٠١٦ يرجع إلى عدم الاستقرار وانكماش العديد من الأنشطة نتيجة لثورة ٢٥ يناير عام ٢٠١١ وثورة ٣٠ يونيو عام ٢٠١٣ حيث ارتفعت معدلات البطالة لتسجل متوسط يبلغ ١٢,٨% خلال الفترة من عام ٢٠١٤ حتى عام ٢٠١٦، ومع الاستقرار واستكمال بنية مؤسسات الدولة أخذ معدل البطالة في التراجع منذ عام ٢٠١٥.

ويوضح لنا أيضًا هذا الجدول أن معدل بطالة الإناث كان مرتفعًا بالمقارنة بمعدل بطالة الذكور حيث إنه بلغ ٢٢,٦% مقابل ٤,٩% للذكور عام ٢٠١٠، وقد استمر هذا المعدل في الارتفاع حتى وصل إلى ٢٤,٢% خلال عامي ٢٠١٣ و٢٠١٥ للإناث مقابل ٩,٨% و ٩,٤% للذكور خلال هذه الفترة.

وعلى الرغم من انخفاض معدل بطالة الإناث من ٢٣,٦% في عام ٢٠١٦ إلى ١٧,٧% في عام ٢٠٢٠ إلا أنه ما زال هذا المعدل مرتفعًا جدًا بالمقارنة بمعدل بطالة الذكور مما يدل على وجود فجوة كبيرة بينهما.

وفيما يخص إجمالي معدل البطالة في المحافظات على مستوى الجمهورية نجد أن إجمالي معدل البطالة في محافظات الحضرية قد بلغ ١٣,٥% في عام ٢٠٢٠ بزيادة ٢% عن عام ٢٠١٩. في حين سجل إجمالي معدل البطالة في محافظات الوجه البحري ٦,٨% في عام ٢٠٢٠ بانخفاض قدره ١,١% عن عام ٢٠١٩، كذلك سجل إجمالي معدل البطالة في محافظات الوجه القبلي ٦,٢% في عام ٢٠٢٠ بارتفاع قدره ٠,٣% عن عام ٢٠١٩. وأخيرًا سجل إجمالي معدل البطالة في محافظات الحدود ١٢,٥% في عام ٢٠٢٠ بارتفاع قدره ١,٤% عن عام ٢٠١٩. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١)

وإذا نظرنا إلى معدل البطالة وفقًا للحالة التعليمية خلال الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ فسوف نجد أنها تختلف من حالة إلى أخرى، والجدول الآتي يوضح لنا ذلك:

جدول رقم (٤-٧)

معدل البطالة طبقًا للحالة التعليمية في الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ (%)

البيان السنوات	أُمِّي	يقرأ ويكتب وشهادة محو الأمية	أقل من المتوسط	مؤهل متوسط	فوق المتوسط وأقل من الجامعي	جامعي وفوق الجامعي
٢٠١٥	٣,١	٥,٨	٨,٩	٢٩,٣	١٣,٤	٢١,٤
٢٠١٦	٣,٤	٥	٨,٦	١٦,٤	١٢,٣	٢٠,٧
٢٠١٧	٢,٢	٢,٩	٦,٩	١٦,٣	١٠,٨	٢٠,٨
٢٠١٨	١,٥	٢,٩	٦,١	١٠,١	١٣,١	٢٢,٣
٢٠١٩	٢,٢	٣,٣	٦,٣	٨,٣	١٠	١٦,٧
٢٠٢٠	٢,٨	٤,٤	٦	٧	٨	١٥,٧

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، المرجع السابق ذكره، يونيو ٢٠٢١.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

ويتضح لنا من الجدول رقم (٤-٧) أن معدل البطالة في المؤهل أقل من المتوسط قد انخفض من ٨,٩% في عام ٢٠١٠ إلى ٦,٣% عام ٢٠١٩ ثم إلى ٦% في عام ٢٠٢٠، كذلك يوضح لنا هذا الجدول أن نسبة البطالة في المؤهل المتوسط قد انخفضت من ٢٩,٣% في عام ٢٠١٥ إلى ١٠,١% في عام ٢٠١٨ ثم إلى ٧% عام ٢٠٢٠، كذلك انخفض معدل البطالة في المؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي من ١٣,٤% في عام ٢٠١٥ إلى ٨% عام ٢٠٢٠. وأخيرًا يوضح هذا الجدول أن معدل البطالة في المؤهل الجامعي وفوق الجامعي قد انخفض من ٢١,٤% عام ٢٠١٥ إلى ٢٠,٨% عام ٢٠١٧ ثم ارتفع إلى ٢٢,٣% عام ٢٠١٨ وانخفض مرة أخرى إلى ١٥,٧% في عام ٢٠٢٠.

ومما سبق نستطيع أن نقول إن معدل البطالة طبقًا للحالة التعليمية قد سجل انخفاضًا في عام ٢٠٢٠ بالمقارنة بعام ٢٠١٩ لجميع المؤهلات باستثناء الأميين ومن يقرأ ويكتب ومعه شهادة محو الأمية حيث إن معدل البطالة قد ارتفع من ٢,٢% في عام ٢٠١٩ إلى ٢,٨% في عام ٢٠٢٠ للأميين، وارتفع معدل البطالة أيضًا من ٣,٣% عام ٢٠١٩ إلى ٤,٣% عام ٢٠٢٠ للذي يقرأ ويكتب ويحمل شهادة محو الأمية.

وإذا نظرنا إلى تقديرات أعداد المتعطلين وفقًا للنوع الاجتماعي يتضح لنا أن أعداد المتعطلين من الذكور قد بلغ ١,٤ مليون متعطل عام ٢٠٢٠، في حين بلغ عدد المتعطلين من الإناث ٨٤٦ ألف متعطل عام ٢٠٢٠، والجدول رقم (٤-٨) يوضح لنا ذلك:

جدول رقم (٤-٨)

تطور أعداد المتعطلين طبقًا للنوع خلال الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠

(بالمليون)

البيان	ذكور	إناث
السنة		
٢٠١٥	٢,٠٣	١,٦٢
٢٠١٦	١,٩٥	١,٦٥
٢٠١٧	١,٨٥	١,٦١
٢٠١٨	٩,٥٥	١,٢٩
٢٠١٩	١,١٢	١,١٠
٢٠٢٠	١,٤١	٠,٨٤٦

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، يونيو ٢٠٢١.

يتضح لنا من الجدول رقم (٤-٨) أن عدد العاطلين في مصر في عام ٢٠٢٠ قد بلغ نحو ٢,٣ مليون متعطل بارتفاع نحو ٣٤ ألف متعطل عن عام ٢٠١٩، ويوضح لنا أيضًا أعداد المتعطلين من الذكور والإناث خلال

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٢٠ حيث نرى أن عدد المتعطلين من الإناث قد انخفض من مليون و٦٢ ألف متعطل عام ٢٠١٥ إلى مليون و٢٩ ألف متعطل عام ٢٠١٨ ثم إلى مليون و١٠ آلاف متعطل عام ٢٠١٩ ثم انخفض إلى ٨٤٦ ألف متعطل في عام ٢٠٢٠، مما يعني أن عدد المتعطلات من الإناث انخفض بنسبة ٣٠% في عام ٢٠٢٠ عن عام ٢٠١٩، كذلك يوضح لنا هذا الجدول أن المتعطلين من الذكور انخفض من ٢,٠٣ مليون متعطل عام ٢٠١٥ إلى ٩٥٥ ألف متعطل عام ٢٠١٨ ثم ارتفع بعد ذلك ليصل إلى مليون و١١٢ متعطلاً عام ٢٠١٩، وإلى مليون و٤١ ألف متعطل عام ٢٠٢٠ بزيادة قدرها ٢٩ ألف متعطل عن عام ٢٠١٩.

وتجدر الإشارة إلى أن نصف المتعطلات من الإناث يتواجدن في المحافظات الحدودية إذ تبلغ نسبتهم إلى إجمالي المتعطلين في هذه المحافظات نحو ٥٠%، وعلى العكس من ذلك تقل نسبة المتعطلات من الإناث من إجمالي المتعطلين في ريف الوجه القبلي حيث تصل نسبتهم إلى نحو ٢٨,١% من إجمالي المتعطلين في هذه المحافظات.

وبالنسبة للخصائص العمرية للمتعطلين نجد أن الفئة العمرية (٢٠-٢٤ عاماً) هي الأكثر في فئة المتعطلين بكافة أقاليم الجمهورية حيث تصل إلى ٣٣% في أقاليم ريف الوجه القبلي، وإلى ٢٠,٢% في ريف محافظات الحدود.

وإذا نظرنا إلى المتعطلات من الإناث سوف نجد أن الفئة العمرية للإناث من (٢٠-٣٠ عاماً) تمثل نحو ٨٧,٨% من إجمالي المتعطلات الإناث على مستوى الجمهورية، في حين أن الفئة العمرية للذكور من (٢٠-٢٩ عاماً) تمثل نحو ٥٧,٤% من المتعطلين من الذكور. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١)

ولو نظرنا إلى المتعطلين على مستوى الفئات التعليمية المختلفة سوف نجد أن الإناث المتعطلات من حملة المؤهلات الجامعية وفوق الجامعية تمثل ٦٤,٩% في حضر الوجه البحري، و ٦٠% في المحافظات الحضرية، و ٧٣,٥% في ريف محافظات الحدود. وفي المقابل نجد أن المتعطلين من الذكور من حملة المؤهل الجامعي وفوق الجامعي تصل إلى ٣٦% في حضر أقاليم الوجه البحري، و ٣٢,٣% في أقاليم الوجه القبلي، وبذلك يمكن القول أنه يوجد فجوة بين المتعطلات الإناث من حملة المؤهلات الجامعية وفوق الجامعية في حضر الوجه البحري والتي تصل إلى ٦٤,٩% وبين المتعطلين من الذكور من حملة المؤهلات الجامعية وفوق الجامعية في حضر الوجه البحري والتي تصل إلى ٣٦%.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

وعلى مستوى الجمهورية تشير الإحصاءات أن نسبة الإناث من حملة المؤهلات الجامعية إلى إجمالي المتعطلات تصل إلى ٦٠,٤% في حين تصل هذه النسبة للذكور إلى ٢٩,٦% مما يدل على وجود فجوة بين الإناث والذكور من حملة المؤهلات الجامعية إلى إجمالي المتعطلين تصل إلى نحو ٣٠%.

وعلى مستوى حملة المؤهلات الفنية المتوسطة نجد أن نسبة حملة تلك المؤهلات من الإناث تصل إلى نحو ٢٤,٢% في حين تصل هذه النسبة للذكور إلى نحو ٣٣,٥%.

كذلك تشير الإحصاءات إلى أن نسبة المتعطلين من الذكور إلى إجمالي المتعطلين لمدة عامين متتاليين تبلغ ٤,٦% في حين أن نسبة المتعطلات من الإناث إلى إجمالي المتعطلات لمدة ثلاثة سنوات متتالية على الأقل تبلغ ٦%.

وتجدر الإشارة إلى أن المتعطلين الذين سبق لهم العمل يبلغون نحو ١,٣١٦ مليون متعطل، وأن النسبة الأكبر من المتعطلين الذين سبق لهم العمل هم ذكور المحافظات الحضرية التي بلغت نسبتهم ٧٩,٧% يليها ريف الوجه البحري بنسبة ٧٥,٧% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١).

وبالنسبة للإناث العاطلات واللاتي سبق لهن العمل تصل نسبتهن إلى نحو ٦٠%، وتصل هذه النسبة إلى ٤٠,٩% في المحافظات الحضرية، وبالنسبة للمتعطلين الذين سبق لهم العمل في المحافظات الحضرية على مستوى الجنسين الذكور والإناث تصل نسبتهم إلى ٦١,٩% من إجمالي المتعطلين الذين سبق لهم العمل.

٤-١-٨ تمكين المرأة من التعليم وتولي المناصب الإدارية والقيادية في تعزيز تنافسية الاقتصاد

لقد اهتمت الدولة بمواجهة العديد من المشكلات التي تواجه تمكين المرأة من التعليم منذ الصغر مثل الأمية والتسرب من التعليم وجواز القاصرات، وكذلك الاهتمام بتعليم المرأة وتدريبها في مراحل التعليم المختلفة (التعليم الأساسي والثانوي والجامعي) إلى زيادة فرص تعليمها واكتسابها العديد من المهارات، وهذا يتضح من معظم مؤشرات التعليم التي تظهر تفوق الإناث على الذكور في مختلف المراحل التعليمية.

كذلك حرصت الدولة على إطلاق الاستراتيجيات والبرامج المجتمعية مما أسهم في بناء قدراتها وتمكينها سياسيًا واقتصاديًا واجتماعيًا وإدماجها كعنصر فاعل في خطط التنمية المستدامة.

وقد شملت محاور الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية عام ٢٠٣٠ التي تم اعتمادها في عام ٢٠١٦ محور التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تنمية قدرتها لزيادة مشاركتها في قوة العمل وتحقيق تكافؤ الفرص في التوظيف، كذلك شملت هذه الاستراتيجية التمكين الاجتماعي للمرأة من خلال تعزيز مشاركتها اجتماعيًا ومنع الممارسات التي تضر بها أو تتركس التمييز ضدها، وكذلك حمايتها من كافة أشكال العنف ضدها. هذا

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

بالإضافة إلى التمكين السياسي لها وتعزيز أدوارها القيادية من خلال تحفيز المشاركة السياسية لها بكافة أشكالها، وأيضًا إلى تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية.

وطبقًا لتقرير المجلس الإعلامي لمجلس الوزراء فإنه لأول مرة منذ ٧٦ عامًا يتم تعيين ٩٨ قاضية بمجلس الدولة في عام ٢٠٢١ ووجود ٧٦٩ عضوة بهيئة قضايا الدولة حتى عام ٢٠٢٠، وتعيين ٣ سيدات في منصب رئيس هيئة النيابة الإدارية منذ عام ٢٠١٤، وتعيين ٣٦ مستشارة في منصب نائبات رئيس هيئة قضايا الدولة. بالإضافة إلى زيادة تمثيل المرأة بالسلك القضائي من ٢١٣٠ قاضية في عام ٢٠١٤ إلى ٣١١٥ قاضية في عام ٢٠٢٢، وزيادة عدد القاضيات بالمحاكم من ٤١ قاضية عام ٢٠١٤ إلى ٦٦ قاضية عام ٢٠٢٢.

ومن ناحية أخرى أشار هذا التقرير إلى أن المرأة تمثل ٢٧% من إجمالي السلك الدبلوماسي، بالإضافة إلى شغل ١٥ امرأة منصب رئيس بعثة خارجية بالسفارات والقنصليات المصرية في الخارج.

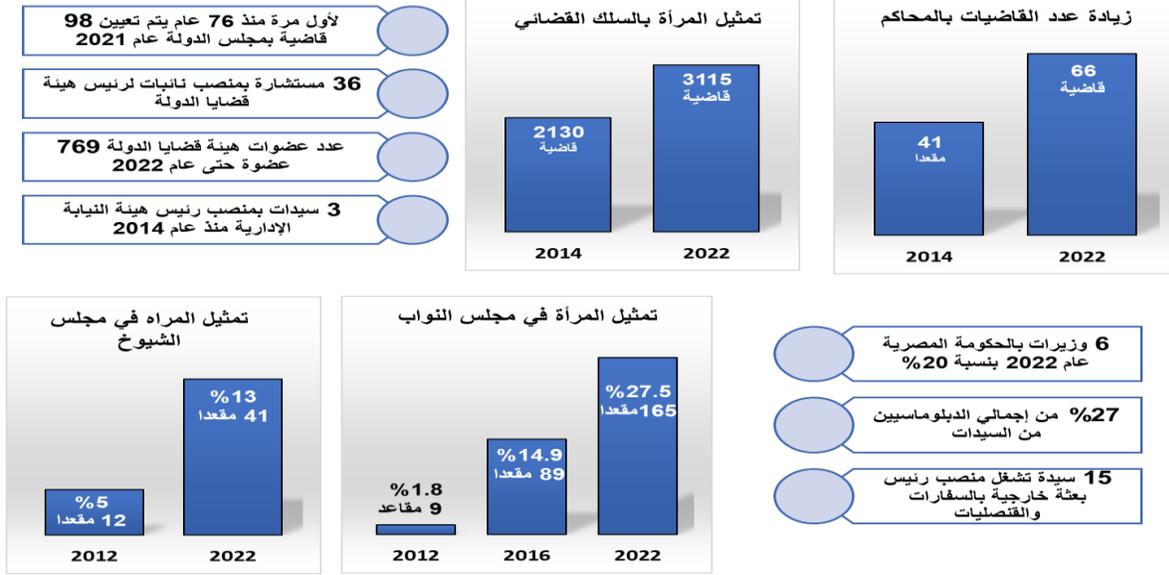
يشير التقرير فيما يخص التمثيل السياسي للمرأة في مجلس النواب والشيوخ إلى زيادة تمثيل المرأة في مجلس النواب من ١,٨% (٩ مقاعد) عام ٢٠١٢ إلى ١٤,٩% (٨٩ مقعدًا) عام ٢٠١٦ ثم إلى ٢٧,٦% (١٦٥ مقعدًا) عام ٢٠٢٢، وبالنسبة لمجلس الشيوخ فقد ارتفعت نسبة تمثيل المرأة من ٥,٧% (١٢ مقعدًا) عام ٢٠١٢ إلى ١٣,٧% (٤١ مقعدًا) عام ٢٠٢٢.

ونتيجة لما سبق واستكمالاً لجهود الدولة في تعزيز المساواة وحقوق المواطنة فقد تقدمت مصر في العديد من المؤشرات الدولية المتعلقة بالمرأة، فقد تقدمت مصر ٤٨ مركزًا في مؤتمر التمكين السياسي للمرأة في التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لتصل إلى المركز ٧٨ في عام ٢٠٢١ مقابل المركز ١٢٦ في عام ٢٠١١. (المركز الإعلامي لمجلس الوزراء، ٢٠٢٢)

وفي مؤشر تمثيل المرأة في البرلمان تقدمت مصر ٧٠ مركزًا لتصل إلى المركز ٦٦ عام ٢٠٢١ مقابل المركز ١٣٦ عام ٢٠٢٠، وفي مؤشر التعليم تقدمت مصر ٥ مراكز فقط طبقًا للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين حيث حصلت على المركز ١٠٥ عام ٢٠٢١ مقابل المركز ١١٠ في عام ٢٠١١.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

ويوضح لنا الشكل رقم (٤-٤) تمكين المرأة من التعليم وتولي المناصب الإدارية والقيادية:



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على تقرير المجلس الإعلامي لمجلس الوزراء، ٢٠٢٢.

شكل رقم (٤-٤)

تمكين المرأة من التعليم وتولي المناصب الإدارية والقيادية

خلال الفترة من عام ٢٠١٢ حتى عام ٢٠٢٢

وختامًا نستطيع القول أن تمكين المرأة من التعليم وزيادة قدرتها للمشاركة في سوق العمل، وتحقيق تكافؤ

الفرص لها في التوظيف، وتقلد العديد من المناصب القيادية يتطلب بعض السياسات والإجراءات مثل:

١- إتاحة الفرص المتكافئة للجنسين لجميع الأفراد في سن التعليم للالتحاق بمراحل التعليم المختلفة وخاصة في المناطق النائية.

٢- على الرغم من أن الفجوة بين الجنسين في التعليم طفيفة إلا أن إطلاق قدرات المرأة لن يتحقق ما لم يتم القضاء على بعض المشكلات المهمة مثل الأمية والتسرب من التعليم وزواج القاصرات (الزواج المبكر)، لذلك لا بد من وضع برامج وسياسات للقضاء على هذه المشكلات.

٣- ضرورة التنسيق بين كل من وزارة التربية والتعليم والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لإعداد دراسات ميدانية تتعلق بأسباب ونسب التسرب من التعليم لوضع البرامج والسياسات الخاصة بحلها.

المبحث الثاني*

٤-٢ تمكين المرأة في الصحة

مقدمة:

تعد قضية التمكين الصحي للمرأة من أهم القضايا التي تؤثر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ إن النساء اللاتي يتمتعن بصحة جيدة أكثر ميلاً إلى العمل والإنتاجية والاستثمار في الصحة والتعليم لأطفالهن. وبناء على ذلك شهدت مصر خلال السنوات الماضية تحسناً ملحوظاً فيما يتعلق بالسياسات الموجهة لتعزيز صحة المرأة المصرية ومن أهمها المبادرات الصحية الرئاسية التي أطلقها واهتم بها رئيس الجمهورية. وفي إطار ذلك يهتم هذا المبحث بقضية التمكين الصحي للمرأة، وأهم المبادرات الصحية الرئاسية، والصحة النفسية للمرأة، والرعاية الذاتية من خلال المحاور الآتية:

٤-٢-١ تمكين المرأة في الصحة.

٤-٢-٢ المبادرات الرئاسية الخاصة بصحة المرأة.

٤-٢-٣ الصحة النفسية للمرأة.

٤-٢-٤ الرعاية الذاتية للمرأة.

وتختتم الباحثة هذا المبحث بمجموعة من المقترحات اللازمة للتمكين الصحي للمرأة.

٤-٢-١ تمكين المرأة في الصحة

٤-٢-١-١ مفهوم التمكين الصحي للمرأة وأهدافه

يتطلب الاتجاه نحو تحقيق التنمية المستدامة دعم تمكين المرأة، ويصف البنك الدولي تمكين المرأة بأنه توسيع لحرية الاختيار والتصرف التي من شأنها زيادة سلطة المرأة وتحكمها بالموارد والقرارات الخاصة بحياتها. وتعرف الباحثة التمكين الصحي للمرأة بأنه أحد آليات تعزيز الصحة والثقافة الصحية، ويهتم برفع الوعي الصحي للمرأة، وتوفير المعلومة الصحيحة التي تساعد المرأة على اتخاذ القرارات الصحية السليمة".

* أعدت المبحث الثاني من هذا الفصل أ.د. إيمان محمد منجي، أستاذ إدارة الأعمال، مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي، معهد التخطيط القومي.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

ويهدف التمكين الصحي للمرأة إلى:

١. تمكين المرأة في القطاع الصحي وتعريفها بالأنظمة والتشريعات التي تحمي حقوقها الصحية، والتي تنص عليها أنظمة وزارة الصحة ويكفلها الشرع والنظام.
٢. يهدف التمكين الصحي إلى إلقاء الضوء على الأخلاقيات الطبية وعلاقتها بالحقوق الصحية المبنية على الضوابط الفقهية والأحكام الشرعية المنظمة لها.
٣. زيادة الوعي بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي قامت بها الدولة وفق الضوابط الشرعية والاتفاقيات الدولية.
٤. عقد شراكات مع الجهات الفاعلة في مجال التعليم والتدريب الطبي، وصحة المرأة وسلامة المريضات.
٥. تحقيق المسؤولية المجتمعية من خلال رفع ثقافة المرأة الحقوقية.
٦. كما يهدف التمكين الصحي للمرأة تعريف المريضات بحقوقهن التي يجهلها كثيرات منهن، وكذلك تعريف العائلة، وكل من له علاقة بالمريضة بهذه الحقوق.

٤-٢-١-٢ تحديات عملية التمكين الصحي للمرأة

تمثل التحديات الآتية عوائق كبيرة في سبيل التمكين الصحي للمرأة:

- ١- نقص البنية التحتية والاستثمارات المناسبة بما يساهم في الحد من الاختيارات الصحية للمرأة.
- ٢- الأعراف والعادات والتقاليد والثقافات السائدة التي تساهم في إعاقة الخيارات المتعلقة بالنساء سواء برضاهن أو بغير رضاهن.
- ٣- عدم توافر البرامج التدريبية اللازمة لتمكين صحة المرأة.

٤-٢-١-٣ العوامل المؤثرة في تمكين صحة المرأة

تسلط الباحثة فيما يلي الضوء على بعض العوامل التي تحدد تمكين صحة المرأة:

- ١- **زيادة الدخل:** يساهم النمو الاقتصادي في توسيع الفرص أمام المرأة، وتمكين الحكومات من زيادة الإنفاق على الخدمات العامة التي تؤثر بشكل مباشر على تمكين صحة المرأة.
- ٢- **الاستثمار في البنية التحتية لقطاع الصحة:** ساهمت الاستثمارات العامة في منشآت الرعاية الصحية في تحسين إمكانية الوصول إلى النتائج الإجمالية للرعاية الصحية، ولا تزال الدول النامية ومنها مصر بحاجة إلى تدخلات محددة لبناء قدرات قطاع الرعاية الصحية وضمان وصول عادل للمرأة.
- ٣- **التعليم:** تشير معظم الأبحاث إلى أن التعليم له أثر إيجابي وفاعل على تمكين المرأة، على الرغم من أن حساب ذلك الأثر لا يزال من الصعوبة بمكان، ويساهم التعليم في تحسين مكانة المرأة في العائلة حيث يزودها بالمعارف والمهارات والموارد اللازمة لاتخاذ قرارات من شأنها تعزيز الصحة، ويمكن القول أن التعليم يساهم في

خفض عدد الأطفال الذين ترغب المرأة بإنجابهم، ويزودها بالقدرة على اتخاذ قرارات متعلقة بصحتها الجنسية والإنجابية (ابتداء بالصحة في مرحلة ما قبل الحمل، ومرورًا بالحمل المخطط، وانتهاء بمرحلة انقطاع الطمث)، إضافة إلى زيادة قدرتها على تحملها للعادات الاجتماعية التي تضر بجودة حياتها.

٤- **التوظيف:** أن زيادة فرص المرأة لدخول سوق العمل، تنعكس على حصول المرأة على سيطرة أكبر على وضعها الصحي. كما يسهم في تحسن مكانة المرأة في العائلة والمجتمع، وفي منحها مزيدًا من السيطرة على الخيارات المتعلقة بالصحة وجودة الحياة.

٥- **الخيارات الإنجابية:** إن تعزيز إمكانية الوصول إلى وسائل منع الحمل أسهم في تأخير الوقت الذي تبدأ فيه النساء بالإنجاب، والذي من شأنه إحداث تحول نوعي يسهم في الوصول إلى تعزيز مكانة المرأة.

٦- **التمكين السياسي:** أدى منح المرأة الحق في التصويت وتمثيلها بنسب أكبر في البرلمانات والمناصب الحكومية إلى نتائج صحية أفضل، وأدى منح المرأة الحق في التصويت في مطلع القرن العشرين إلى الحصول على زيادة الأموال والاستثمارات الموجهة في مجال الصحة العامة.

٧- **هيمنة الأعراف الاجتماعية والثقافية:** تعد الأعراف الاجتماعية والثقافية السائدة التي تخضع لها حقوق المرأة، من أهم الأسباب الرئيسية التي أدت إلى عدم المساواة بين الجنسين، حيث تسهم الأنظمة المستندة إلى سلطة الأب والأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي في حرمان المرأة من الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية وسوق العمل. وعلى الرغم من تقلص الفجوة بين النوع الاجتماعي في ظل النمو الاقتصادي والتعليم (بما في ذلك سلطة الأب والمفاهيم المتعلقة بعبء الأنثى) إلا أن الأعراف ما زالت تساهم في ازدياد عدم المساواة لدرجة التمييز بين الرجال والنساء في الحصول على الغذاء الكافي أو التعليم مما يسهم في تقلدها مناصب عالية الأجر، ولكن يخصص لها وظائف منخفضة الأجر في الاقتصاد غير الرسمي، كما تواجه المرأة قيودًا على الحركة والاختيارات الجنسية وصنع القرارات المتعلقة بالإنجاب. وفي حال اتبحت لهن فرص وصول متساوية إلى ما يحتاجن إليه للبقاء على قيد الحياة. ويعد النمو الاقتصادي والاستثمار في قطاعات الصحة العامة والتعليم والإصلاحات بالغة الأهمية، إلا أن أثرها سيكون محدودًا على تمكين المرأة ما لم يصاحب ذلك تغيير اجتماعي وثقافي.

٨- **حدود تدخلات السياسة الحالية:** يعد تمكين المرأة قضية معقدة، تحدها مجموعة من العوامل المترابطة، مما يتوجب على واضعي السياسات تقديم حزمة من الحلول في الوقت ذاته لتعزيز تمكين المرأة وإمكانية وصولها للموارد والخدمات الصحية، مما ينعكس ذلك على النتائج الصحية، والتمكين الصحي.

٩- **عدم المساواة في الحصول على البيانات:** يتم إسناد المهام المتعلقة بحصة وأهداف تمكين المرأة إلى وكالات وإدارات حكومية متعددة، مما يؤدي إلى تشتت الجهود وتحقيق نجاحات محدودة، ويسهم انعدام وجود رؤية مدى

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

الحياة للأفراد في الحد من نطاق التدخلات المناسبة في الوقت والمرحلة العمرية المناسبة، وتتأثر الجهات المعنية بالافتقار إلى المعلومات الموثوقة والحديثة حول قضايا الصحة والحقوق الخاصة بها.

١٠- **الاستثمارات غير المتوازنة:** غالبًا ما يتم تخصيص وتوجيه الاستثمارات الخاصة بصحة المرأة بشكل خاطئ إلى قطاعات صحة الطفل والأمومة، وبالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى إحداث توازن بين الاستثمارات المخصصة لبناء البنية التحتية لقطاع الصحة وبين الاستثمارات التي تسعى إلى تعزيز تمكين المرأة. وعلى سبيل المثال، يمكن أن تحقق الاستثمارات في البنية التحتية لقطاع الصحة نجاحًا محدودًا فحسب، أن يصاحب ذلك حملة لمواجهة الأعراف الاجتماعية والثقافية السائدة، كما يسهم العجز عن تقديم الخدمات والرقابة في زيادة عدم كفاءة الاستثمارات.

١١- **الافتقار إلى الجهود المنسقة:** لا تعمل الهيئات الحكومية والمنظمات غير الربحية والمشروعات الخاصة بالمرأة بالتنسيق بينها لتحقيق أهداف تمكين المرأة، كما يتم غالبًا تنفيذ البرامج دون إشراك الخبرات والابتكارات الملائمة للسياسة الصحية، لذا يجب أن تتضمن إعلانات السياسة الصحية والتدخلات أدوارًا محددة لجميع أصحاب المصلحة في منظومة تمكين الصحة. ونتيجة لذلك تواجه برامج تمكين صحة المرأة صعوبات في التطور وتستغرق تلبية الأهداف فترات أطول.

١٢- **إعداد تمكين الأشخاص المسؤولين ومقدمي الخدمات الصحية:** كثيرًا ما تفشل أفضل الخطط وتدخلات السياسة جراء عدم إعداد وتمكين الشخص المسؤول عن تقديم الخدمة، كما تتاح الفرصة للعاملين في المجالات الصحية في المنظمات الاجتماعية، وغيرهم من العاملين المساعدين في القطاع الصحي دائمًا من الوصول إلى الموارد التي تمكنهم من تقديم المعلومات أو الخدمات إلى من يحتاجها. وعلى صعيد متصل، هناك صعوبات في الحصول على وجهات النظر المتعلقة بالتحديات أو الاحتياجات، وفي نقلها إلى المسؤولين الحكوميين أو غيرهم من صناعات القرار.

١٣- **الفجوات المؤسسية:** يتطلب تمكين المرأة التحكم بخياراتها الصحية، معالجة عدد من الفجوات المؤسسية مثل الوصول غير المتكافئ للموارد العامة، وضعف آليات السوق، والقيود الناجمة عن الأعراف الاجتماعية والثقافية، والافتقار إلى آليات إنفاذ حقوق الملكية.

٤-٢-١-٤ دور التكنولوجيا في عملية التمكين الصحي للمرأة

تساهم التكنولوجيا الحديثة في جعل عملية التمكين الصحي فعالة، وذلك من خلال:

١- أن ظهور تكنولوجيا جديدة في الدول النامية ومنها مصر تتيح فترات زمنية أقصر وبأقل قدر من النفقات من خلال الجمع بين البيانات والأنظمة، حيث يمكن للتكنولوجيا تقديم آراء قابلة للتنفيذ ضمن سياقات محلية

محددة، مما يساعد صناع القرار على تقييم برامج تمكين صحة المرأة، ومواجهة التحديات والأعراف المجتمعية التي تمنع المرأة من استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال، هذا بالإضافة إنفاق المزيد على توسيع البنية التحتية للقطاع الصحي.

٢- على مستوى آخر يمكن للتكنولوجيا المساعدة في جمع المعلومات حول ما يستجد من تحديات محددة قد تواجهها النساء والتي يجب على واضعي السياسات تركيز اهتمامهم بها.

٣- أمام الحكومة فرصة للعمل مع القطاع الخاص لاستخدام التكنولوجيا الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء والحوسبة الطرفية لتطوير حلول ملائمة محلياً وقابلة للتطوير لمواجهة هذه المشكلات المتعلقة بالتمكين.

٤- تقوم التكنولوجيا بدور كبير في الوصول إلى المرأة الأكثر ضعفاً من خلال سد فجوة البيانات.

٥- يمكن للتكنولوجيا أن تؤدي دوراً في دمج المكونات المختلفة للأنظمة الصحية وأنظمة العدالة الاجتماعية.

٦- تعد إمكانية الوصول إلى البيانات الجيدة من خلال تطبيقات التكنولوجيا الحديثة عاملاً أساسياً للدفع نحو التغيير وتحقيق قدر أكثر من المساواة بين الجنسين لضمان التنمية المستدامة، وتحمل الحكومات مسئولية توفير البيانات للمنظومة ومواصلة تحديث البيانات والحفاظ عليها من أجل الابتكار المستمر، وذلك من خلال التعاون مع القطاع الخاص لاستخدام التكنولوجيات الحديثة مثل "الذكاء الاصطناعي" وإنترنت الأشياء والحوسبة الطرفية..إلخ، وذلك لتطوير حلول ملائمة محلياً لحل مشكلات متعلقة بالتمكين.

٤-٢-٢ المبادرات الرئاسية الخاصة بصحة المرأة

تعد المبادرات الرئاسية الخاصة بصحة المرأة من الوسائل الرئيسية لتحقيق التأمين الصحي للمرأة. والمبادرات الصحية لها دور أساسي في توفير الرعاية الصحية المناسبة لصحة المرأة، فهي تساهم بشكل كبير في تحسين الحياة للمرأة الذي بدوره سيؤدي إلى قيامها بمسؤولياتها تجاه أسرته والمجتمع بشكل أفضل.

٤-٢-٢-١ أسباب إطلاق المبادرات الرئاسية الصحية

هناك أسباب قوية دفعت القيادة السياسية لإطلاق المبادرات الرئاسية الصحية تتمثل فيما يأتي:

- تفاقم مشكلات القطاع الصحي في مصر، وضعف الموازنة المخصصة للقطاع الصحي، وتواضع الخدمة المقدمة.
- نقص الأسرة، ونقص الإمكانيات والمستلزمات الطبية، ونقص بعض الأدوية الضرورية، وتناقص أعداد الطاقم الطبي.
- ضعف التعاون مع وسائل الإعلام المختلفة لنشر الوعي الصحي والثقافة الصحية.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- عدم التنسيق بين وزارة الصحة والتأمين الصحي للإسراع في الكشف المبكر عن الأمراض المختلفة وبصفة خاصة سرطان الثدي وعلاجه في المراحل الأولى.
- ضعف وصول الخدمات الصحية إلى القرى والمناطق النائية.
- عدم تخصيص أية مبادرات للاهتمام بصحة المرأة في السنوات الماضية.

وقد شهد العالم في أقل من ثلاثين عامًا ما يقرب من ٣٣٠ مبادرة تسعى إلى تحقيق الأهداف الألفية الجديدة، وذلك بالشراكة ما بين القطاع العام والخاص، الأمر الذي ساعد على تعزيز المنظومة الصحية وتدعيمها (إيمان عبد العال أحمد، ٢٠٢٠)، حيث تهدف هذه المبادرات إلى تفعيل العمل الحكومي تجاه المجتمع ودعمه عن طريق توسيع نطاق الخدمة ورفع مستواها، وتطبيق الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطوعين، وفتح قنوات الاتصال مع المنظمات المختلفة، والحصول على منح منظمات دولية مهتمة بالمبادرات الصحية. وقد اهتمت القيادة السياسية بالارتقاء بصحة المصريين، مما دعا السيد الرئيس إلى إطلاق حزمة من الإصلاحات الصحية متمثلة في مجموعة من المبادرات الصحية التي حققت نتائج ناجحة في وقت قياسي، حيث حققت مبادرة ١٠٠ مليون صحة للكشف عن فيروس (C) نجاحًا كبيرًا في جميع المحافظات.

وقد تم إطلاق نحو ١٥ مبادرة للنهوض بالصحة بصفة عامة منها مبادرتان تخصان المرأة المصرية بصفة خاصة، وهما:

- المبادرة الرئاسية لدعم صحة المرأة المصرية: وتم إطلاقها في يونيو ٢٠١٩ لدعم صحة المرأة المصرية باعتبارها من أهم شرائح المجتمع، ودعم مكانتها اقتصاديًا واجتماعيًا.
- المبادرة الرئاسية للعناية بصحة الأم والجنين: وتم إطلاقها في مارس ٢٠٢٠ وذلك للكشف المبكر عن الإصابة بالأمراض المنتقلة من الأم للجنين وتوفير العلاج بالمجان.
- وهناك حزمة من المبادرات لمواجهة الزيادة السكانية وتنظيم الأسرة ومردودها على صحة المرأة، وذلك ضمن مشروع تنمية الأسرة المصرية.

٤-٢-٢ رصد المبادرات الصحية الخاصة بصحة المرأة

تحظى المرأة المصرية في الوقت الراهن باهتمام خاص ومباشر من القيادة السياسية متمثلة في رئيس الجمهورية الذي يؤكد دائمًا على دور المرأة في المجتمع وتعزيز هذا الدور، والاهتمام بصحة المرأة ودعمها، وذلك تحت شعار "الست المصرية هي صحة مصر".

ويستعرض البحث فيما يلي أهم المبادرات التي اهتمت بصحة المرأة:

١ - مبادرة رئيس الجمهورية لدعم صحة المرأة المصرية

في إطار الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة لبناء الإنسان المصري وسلامة الأسرة والمجتمع انطلقت في يوليو عام ٢٠١٩ مبادرة رئيس الجمهورية لدعم صحة المرأة المصرية باعتبارها أهم شرائح المجتمع وأكثرها احتياجًا للتوعية والرعاية الصحية، حيث تعاني المرأة المصرية منذ عقود من مشكلات صحية متراكمة في مقدمتها الأورام السرطانية، وطبقًا لإحصائيات منظمة الصحة العالمية عام ٢٠١٨، يأتي سرطان الثدي في مقدمة الأورام السرطانية التي تعاني منها المرأة المصرية بنسبة تصل إلى ٣٥% من إجمالي الإصابات السرطانية للمرأة المصرية.

تستهدف المبادرة الكشف المبكر عن أورام الثدي لنحو ٢٨ مليون سيدة بجميع محافظات الجمهورية بالفحص والكشف الإكلينيكي عن المرض وتوفير العلاج بالمجان، وتشمل المبادرة أيضًا التوعية بالصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة والحياة الصحية والكشف عن الأمراض غير السارية (السكري، ضغط الدم، قياس الوزن والطول وتحديد مؤشر كتلة الجسم، ومستوى الإصابة بالسمنة أو زيادة الوزن)، بالإضافة إلى عوامل الخطورة المسببة للأمراض غير السارية، والتوعية بطريقة الفحص الذاتي للثدي.

الأهداف العامة لمبادرة السيد رئيس الجمهورية لدعم صحة المرأة تتمثل في:

- الاهتمام بصحة المرأة بالكشف عن الأمراض غير السارية والصحة الإنجابية للسيدات، مع تقديم خدمة الكشف المبكر عن أورام الثدي لسيدات مصر.
- التوعية بأهمية الفحص الدوري للثدي، بجانب نشر الوعي الصحي.
- تعزيز تواصل السيدات بوحدة الرعاية الأساسية، علمًا بأنه يتم تقديم العلاج بأحدث بروتوكولات العلاج بالمجان لسيدات مصر.
- هذا وتم تقديم الخدمة الطبية للسيدات من خلال مشاركة ٣٥٩٣ وحدة أولية و٤٠٩٨ فرقة طبية بالوحدات و١١٢ مستشفى للفحص المتقدم على مستوى محافظات الجمهورية.
- وتحدد المبادرة طرق الوقاية من مرض سرطان الثدي على النحو الآتي:
- اتباع عدد من العادات الصحية، تشمل الامتناع عن التدخين، حيث إن الدلائل تشير إلى العلاقة بين التدخين وخطر الإصابة بسرطان الثدي.
- تساعد ممارسة الأنشطة البدنية في المحافظة على وزن صحي ومنع الإصابة.
- دور الرضاعة الطبيعية في الوقاية من سرطان الثدي، خاصة وأن زيادة مدة الرضاعة الطبيعية لها تأثير وقائي من المرض.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- الحد من جرعة العلاج بالهرمونات والمدة الخاصة بذلك، فالعلاج بالهرمونات لأكثر من ٤ سنوات إلى ٥ سنوات يزيد من خطر الإصابة، فضلاً عن تجنب التعرض للإشعاع، حيث تحتوي أساليب التصوير الطبي مثل التصوير المقطعي على جرعات عالية من الإشعاع، مما يحتم ضرورة تقليل التعرض لها.
- كما تشمل طرق الوقاية اتباع نظام غذائي صحي خاصة أنه يقلل من خطر الإصابة ببعض أنواع السرطان، بالإضافة إلى أن الحمل والولادة في سن مبكرة يقلل من خطر الإصابة بسرطان الثدي.
- الكشف المبكر عن مرض سرطان الثدي يتم من خلال الكشف الذاتي الدوري على الثدي، وكذلك الكشف في الوحدات الصحية التابعة لبرنامج صحة المرأة، خاصة وأن نسبة الشفاء التام للحالات المكتشفة مبكراً تصل إلى ٩٠%.

وكان من أهم نتائج هذه المبادرة ما يأتي:

- فحص ٢٠ مليون و ٨٣٩ ألفاً و ٣٣٦ امرأة، ضمن مبادرة رئيس الجمهورية لدعم صحة المرأة المصرية، وذلك منذ إطلاق المبادرة في شهر يوليو من العام ٢٠١٩، حيث تشمل الفحص وتقديم التوعية للاهتمام بالصحة العامة للسيدات بداية من سن ١٨ عامًا بالمجان.
- تم إرسال نحو مليون و ٥٠٠ ألف رسالة نصية على الهواتف المحمولة لحث السيدات على الاستمرار في متابعة حالتهم الصحية ضمن المبادرة، فضلاً عن استقبال ١١٧ ألفاً و ٤٨٦ اتصالاً على الخط الساخن (١٥٣٣٥) الخاص بتلقي الاستفسارات حول المبادرة.
- تم توفير أحدث بروتوكولات العلاج العالمية المتبعة لعلاج سرطان الثدي ضمن المبادرة، من خلال ١٤ مركزاً تابعاً لوزارة الصحة والسكان، بالإضافة إلى تفعيل تلك البروتوكولات في ١٣ مستشفى جديدة تابعة للمجلس الأعلى للمستشفيات الجامعية، وذلك لعلاج السيدات المصابة بالمجان، ضمن رؤية القيادة السياسية للاهتمام بالصحة العامة للمواطنين والمرأة المصرية، وتم تحويل ٢٤٠ ألف امرأة إلى المستشفيات لإجراء الفحص المتقدم وتم إجراء الأشعة إلى ١٨٢ ألفاً و ٢٤٠ امرأة، وعمل تحليل باثولوجي لـ ١٠ آلاف و ٩٧١ امرأة، وتم اكتشاف ٥ آلاف و ٩٢٦ حالة مصابة بسرطان الثدي.

٢- مبادرة رئيس الجمهورية لدعم صحة الأم والجنين

تهدف هذه المبادرة إلى القضاء على جميع الأمراض الوراثية من منبعه أي الأم، لمعالجة هذه الأمراض في بدايتها، مما يوفر أموالاً كثيرة على الدولة مستقبلاً، وذلك من أجل إخراج جيل صحي وسوي، خاصة أن هناك أمراضاً وراثية مثل أمراض المخ والنخاع وأمراض الزهري، فيروس B، فيروس نقص المناعة. وتجنباً للآثار الجانبية خلال فترة الحمل ومنعاً للانتقال للجنين.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

وتستهدف هذه المبادرة السيدات الحوامل (المصريات أو غير المصريات المقيمات بمصر) من جميع

المحافظات، ويوضح الجدول الآتي نتائج مبادرة رئيس الجمهورية في دعم صحة الأم والجنين:

إجمالي عدد الحالات التي تم فحصها	٢١٠٤١٣٥
إجمالي عدد الحالات الإيجابية	٢٢٥٥
عدد حالات إيجابي في سو بي	١٩٨٤
عدد حالات إيجابي مرض الزهري	١٤٣
عدد حالات إيجابي في سو نقص المناعة البشري (AIDS)	١٢٨
إجمالي المنشآت التي تقدم بها المبادرة	٣٩٥٩
التعداد التقريبي للفئة المستهدفة	تقريبًا ٢٠٠٠٠٠٠٠ سيدة حامل سنويًا
تم فحص تقريبًا	٢٥ ملي نسيدي (أكثر من ١٨ عامًا)
تم حماية تقريبًا	٢ ملي ن مولود من في سو بي - الزهري - نقص المناعة
التكلفة التقديرية للمبادرة	١١٢ ملي جنيه

٤-٢-٣ دور وسائل التواصل الاجتماعي في توعية المرأة بالمبادرات الصحية

تقوم وسائل الإعلام، وخاصة وسائل التواصل الاجتماعي بدور مؤثر في التوعية الصحية، نظرًا لما تتمتع به تلك الوسائل من القدرة على تبادل الأدوار والتفاعل خلال العملية الانتقالية حيث إن وسائل التواصل الاجتماعي تلعب دورًا مهمًا في مجال توعية المرأة المصرية بالمبادرات الصحية الخاصة بها والتي أطلقت منذ عام ٢٠١٩، فقد بدأت هذه الوسائل منذ اللحظة الأولى بالتعريف بالمبادرات قبل إطلاقها، وواصلت جهودها بنشر أخبار وصور عن النشاطات اليومية لتلك المبادرات.

وقد كانت أهم النتائج التي توصلت إليها **هاجر الحمامي** في بحثها عن دور وسائل التواصل الاجتماعي في توعية المواطنين بالمبادرات الصحية ما يأتي: (هاجر مجدي الحمامي، ٢٠٢١)

- أهمية مواقع التواصل الاجتماعي وكثرة متابعتها من قبل عينة الدراسة، وهو ما يشير إلى ضرورة استغلال هذه الوسيلة وتوظيفها في التوعية الصحية مما يعزز أهميتها.
- استخدام الفيس بوك كان هو الأكثر في مواقع التواصل الاجتماعي استخدامًا من قبل المبحوثين نظرًا لسهولة استخدامه.
- التفاعل مع المبادرات الصحية على وسائل التواصل كان كبيرًا بغض النظر عن طريقة التفاعل، وهو ما يدل على ارتفاع الوعي الصحي والاهتمام بالمبادرات الصحية.

٤-٢-٣ الصحة النفسية للمرأة

من دراسة المبادرات الصحية السابقة يتضح أنه لا بد من قيام الدولة بتدشين مبادرة مهمة لحياة المرأة المصرية وهي مبادرة الصحة النفسية للمرأة، ولأهمية ذلك حددت منظمة الصحة العالمية القضايا الأولى بالرعاية في

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

مجال صحة المرأة، وهي السرطان والصحة الإنجابية وفيرس العوز المناعي البشري (الإيدز) والأمراض المنقولة جنسياً، والعنف والصحة العقلية والنفسية، والأمراض غير المعدية وأمراض الشيخوخة. وتشير الدراسات المختلفة في هذا الصدد بأن نحو ٢٥% من النساء في هذا العالم يعانين من مشكلات عقلية ونفسية خلال حياتهن إذ إن النساء أكثر عرضه من الرجال للقلق والاكتئاب والمشكلات النفسية الأخرى، ويعد الاكتئاب من أشهر هذه الأمراض، وترتبط مخاطر الاكتئاب لدى النساء بالتغيرات الهرمونية للمرأة خلال فترات كثيرة منها البلوغ والحيض والحمل والولادة وانقطاع الطمث أي ما يصيب المرأة في كل مراحل حياتها. كما تواجه المرأة كثيرًا من الضغوط تفرضها مسؤوليات العمل والمنزل، ورعاية الأطفال ورعاية الوالدين، وقد تتعرض المرأة لسوء المعاملة والفقير والعلاقات المسمومة التي تسهم بشكل رئيسي في إصابة المرأة بالاضطراب النفسي.

ومن الملاحظ أن كثيرًا من الحالات النفسية لدى النساء تعبر عن نفسها في شكل الأم مزمنة أو تعاطي مواد مخدرة، وهذا بدوره ينعكس على حياتها الاجتماعية والأسرية والاقتصادية.

ومن أهم الأمراض النفسية التي تصيب المرأة في مختلف مراحل حياتها ويجدر الاهتمام بها من قبل الدولة ما يأتي:

٤-٢-٣-١ الاكتئاب

الاكتئاب اضطراب نفسي شائع يتميز أعراضه بما يأتي:

- الحزن.
- فقدان الاهتمام والسرور.
- الشعور بالذنب أو عدم تقدير الذات.
- اضطراب النوم والشهية.
- الشعور بالتعب الدائم.
- ضعف التركيز.
- التأثير على الأداء اليومي والعلاقات.
- التفكير في الانتحار.

والاكتئاب أكثر شيوعًا بين النساء منه بين الرجال نتيجة العوامل البيولوجية والهرمونية والنفسية وعوامل دورة الحياة التي تمر بها المرأة، وقد أكد الباحثون أن الهرمونات تؤثر بشكل مباشر على كيمياء المخ التي تتحكم في العواطف والمزاج.

وتعاني بعض النساء أيضًا شكلاً حاداً من متلازمة ما قبل الحيض يسمى اضطراب ما قبل الطمث، ويرتبط الاكتئاب هنا بالتغيرات الهرمونية التي تحدث في هذه الفترة.

وتواجه النساء خطرًا متزايدًا للإصابة بالاكتئاب خلال فترة الحمل في السنة التي تلي الولادة، وتسمى بالفترة المحيطة بالولادة، وهذه الفترة يمكن أن تكون من أسباب الاكتئاب.

٤-٢-٣-٢ ذهان ما بعد الولادة

يتكون **الذهان** عندما يدرك الشخص ويفسر الأحداث بشكل مختلف عن الناس من حوله، ويشمل أعراض الهلوسة والأوهام وعدم انتظام التفكير التي تؤثر على الأفكار والسلوك وذهان ما بعد الولادة شكل حاد من اكتئاب ما بعد الولادة أو التالي للولادة.

وتبدأ النوبات الذهانية في الأسبوع الأول والثاني بعد الولادة، وتوجد العديد من الأعراض التي تحدث في حالات الذهان ما بعد الولادة منها:

- الشعور بمزاج مرتفع أو الهوس.
- الأوهام ووجود أفكار ومعتقدات غريبة.
- سماع أصوات أو رؤية أشياء لا يراها الآخرون، أو الشعور بوجود أشياء أو شم روائح غير موجودة.
- وهذه الأعراض الشديدة قد تؤدي إلى عدم رعاية الطفل في مراحل حياته الأولى، وهي من أهم مراحل حياته.

٤-٣-٣-٣ القلق

القلق من الأمراض النفسية الشائعة بين النساء، ويتميز بما يأتي:

- مشاعر ومخاوف مستمرة.
- الشعور بالعصبية أو التوتر.
- تكرار ورود أفكار أو مخاوف دخيله.
- عدم الشعور بالراحة والانفعالية.
- قلة النوم.
- سرعة ضربات القلب.
- ضيق في التنفس.
- التعرق الزائد.

من دراسة المخاطر النفسية السابقة على صحة المرأة تؤكد الباحثة على ضرورة إطلاق مبادرة رئاسية للاهتمام بالصحة النفسية للمرأة، وتشجيع الجهود المجتمعية للمشاركة في ذلك، ونشر ثقافة طلب المساعدة وعدم الخجل

من المرض النفسي، وضرورة تثقيف المرأة وزوجها في فترة الحمل ومعرفة الاضطرابات النفسية خلال هذه الفترة.

٤-٢-٤ الرعاية الذاتية للمرأة

في السنوات الأخيرة يتم تناول مصطلح الرعاية الذاتية بصورة كبيرة على أنها الاهتمام بالصحة الجسدية، ولكن هذا المفهوم يشمل أبعادًا أخرى كثيرة من الضروري تعريفها بشكل مفصل وبيان أهميتها بصفة عامة وللمرأة بصفة خاصة.

٤-٢-٤-١ مفهوم الرعاية الذاتية

هي النشاط الذي يقوم به الفرد ويلبي احتياجاته الأساسية اليومية، وذلك مثل: تناول الطعام الصحي والاستحمام، وارتداء ملابس نظيفة وغسل الأسنان، والاعتناء بالأمر الطبية، وهي أي نشاط يمكن أن يشعر الإنسان بالانتعاش والتجديد من الروتين والرضا الذاتي، وذلك النشاط يختلف من شخص لآخر على حسب اهتماماته.

وفي تعريف آخر يتناول الرعاية الذاتية على أنها محافظة الفرد على صحته الشخصية، فهي أي نشاط من فرد أو أسرة أو مجتمع بنية تحسين الصحة واستعادتها أو معالجة المرض والوقاية منه.

وتشمل الرعاية الذاتية كل القرارات الصحية التي يتخذها الناس لأنفسهم وللبقاء على صحة سليمة جسديًا وعقليًا، فالرعاية الذاتية هي ممارسة الرياضة للحفاظ على اللياقة البدنية وسلامة العقل، كما أنها تعني أيضًا الغذاء الجيد والمداواة، والمحافظة على النظافة الشخصية، وتجنب المخاطر التي تضر بالصحة كالتدخين وشرب الكحول.

وباختصار فإن الرعاية الذاتية هي رعاية الأفراد لذاتهم، وقيام الخبراء والمتخصصين بدعم الرعاية الذاتية لتمكين الأفراد وتعزيزها.

وتعرف منظمة الصحة العالمية الرعاية الذاتية على أنها قدرة الأفراد والأسر والمجتمعات على تعزيز الصحة والوقاية من المرض، والحفاظ على الصحة الجيدة، والتدبير العلاجي للأمراض والإعاقة بدعم من عامل صحي أو من دونه.

وتري الباحثة أن الرعاية الذاتية للمرأة لها أهميتها الخاصة حيث إن الرعاية الذاتية تكون لها أهمية خاصة عندما تكون المرأة مسئولة عن رعاية الأسرة أو العائلة حيث يتم استفاد المرأة لصحتها دون أن تشعر، إن اعتناء المرأة بنفسها وصحتها ليست أنانية ولكنها أمر ضروري لكي تكون نافعة لأبنائها وزوجها ووالديها. إن رعاية المرأة لنفسها جزء مهم من العيش بصحة جيدة وسعادة فعندما تشعر أنها بصحة جيدة فهذا الشعور سيؤثر على جميع المحيطين بها.

إن التأكيد على أهمية الرعاية الذاتية للمرأة وتمكينها من إدارة صحتها بنفسها يؤكد على إمكانية النساء من اتخاذ القرارات المتعلقة بصحتهن مما يمنهن استقلالية لم يكن يحظين بها من قبل، كما يؤدي إلى تحسين نوعية الحياة بصفة عامة.

٤-٢-٤ - فوائد الرعاية الذاتية للمرأة

نتيجة لتخصيص الوقت الكافي لرعاية المرأة لذاتها فيمكن أن تشعر بتوتر أقل، ويتولد لديها شعور جيد من التوازن والرضا في الحياة والعلاقات، وسوف تكون أكثر قدرة على تحديد ما يؤثر سلبًا عليها من علاقات سيئة أو غير صحية، ويتضح مما يأتي فوائد الرعاية الذاتية للمرأة:

- تعزيز العلاقات مع النفس والآخرين:

رعاية المرأة لصحتها على مختلف المستويات (الجسدية والعقلية والعاطفية والعلاقات مع الآخرين) يعزز الثقة بالنفس واحترام الذات، ويحافظ على علاقات أكثر إيجابية مع الآخرين، وهذا بدوره يساعد على الشعور بالسعادة، كما أنه يشكل مثالاً رائعاً للآخرين وخاصة الأطفال والشباب، وتجعلها أكثر فعالية وإنتاجاً فإعطاء مزيد من الوقت للعناية الصحية والنفسية يمنح المرأة مزيداً من الطاقة للوفاء بالتزاماتها العائلية والوظيفية ومتطلبات حياتها اليومية.

- الرعاية الذاتية للمرأة تساعد على منع الإرهاق:

حيث إن مرور المرأة بفترات طويلة من التوتر تؤدي إلى الإعياء جسدياً ونفسياً وعاطفياً، وعندما تصل المرأة إلى هذه الحالة تنخفض الطاقة وتصبح أقل فعالية وإنتاجية، وتصل في النهاية إلى حالات مرضية فعلية، لذلك فإن إدخال أنشطة الرعاية الذاتية إلى روتين الحياة اليومية يجعلها أكثر مرونة تجاه الإجهاد والإرهاق، إن إعطاء وقت للراحة الجسدية والنفسية يعطي انطلاقة جديدة، ويساعد على التغلب على الأعراض المرضية.

٤-٢-٤-٣ أنواع الرعاية الذاتية للمرأة

تتعد أنواع الرعاية الذاتية للمرأة لتشمل جميع الجوانب الحياتية التي تلبى احتياجاتها، وتتمثل فيما يأتي:

- الرعاية الذاتية الحسية:

هي تلك الرعاية التي تمنحها المرأة لذاتها كي تستمتع بالحاضر، فهي تركز على تفاصيل أحاسيسها في اللحظة الحالية، وعندما تصل إلى تلك المرحلة فلن تنك على الماضي، ولن تقلق بشأن مصيرها مستقبلياً، فهي تدرّب العقل على التفكير بكل الحواس.

- الرعاية الذاتية الاجتماعية

ويعني اختيار الأفراد الذين يشعرونك بالراحة عند التعامل معهم للقيام بالأنشطة المفضلة، فالتواصل مع الأشخاص المفضلين يمنح السعادة، ويجنب العزلة والوحدة، وهناك عدة طرق للرعاية الذاتية الاجتماعية تتمثل في:

- الابتعاد عن الأشخاص السلبيين الذين يشعرونك بالضعف وقلة الحيلة كلما تواصلت معهم.
- تحديد موعد مع الأصدقاء المقربين لتناول الغذاء أو العشاء أو عمل رحلة ترفيهية.

- الرعاية الذاتية العاطفية

من الصحي أن تتفاعل المرأة مع مشاعرها، فكتمان المشاعر قد يسبب عدم الشعور بالراحة أو الشعور بالكبت الذي يصل في بعض الأحيان إلى الاكتئاب.

- الرعاية الذاتية الروحانية

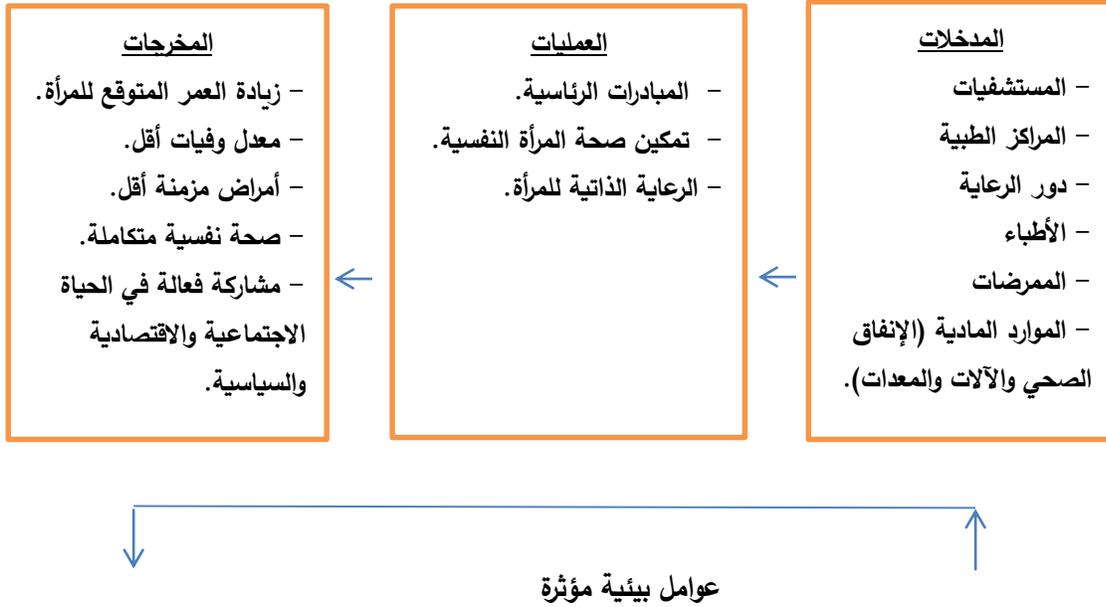
ويقصد بها توطيد العلاقة مع الله، ومع القيم التي تعتقها، فيجب تخصيص بعض الوقت للذهاب إلى المسجد أو الكنيسة، فالإتصال مع الله عز وجل سيكون له دور فعال في إشباع الحاجات الروحية.

- الرعاية الذاتية في العمل

وتتمثل في العلاقات الصحية في مجال العمل سواء مع الرؤساء أو المرؤوسين، ووضع حدود لكمية العمل الذي تقوم به، والحصول على الدعم النفسي والمادي المناسبين والرضا الوظيفي لما تقوم به من عمل والتغلب على ضغوط العمل، وذلك ينعكس بدوره على الحياة الشخصية والأسرية.

وترى الباحثة أن المرأة يجب أن تجعل الرعاية الذاتية من أوائل اهتماماتها، ولا تشعر بالذنب عند استغراق بعض الوقت لقيام بهذا لأنها ستجني ثمار رعايتها لذاتها على الصعيد الشخصي والعائلي والمهني لاحقاً.

وفي ختام هذا الفصل تقترح الباحثة تفعيل منظومة التمكين الصحي للمرأة الذي يمثلها الشكل الآتي:



المصدر: من إعداد الباحثة

شكل رقم (٤-٥)

منظومة التمكين الصحي للمرأة

من هذا الشكل المقترح لمنظومة التمكين الصحي للمرأة، والذي يتكون من أجزاء مترابطة ومتفاعلة فيما بينها، ويعتمد كل منها على الآخر، وتتكامل وظيفيًا وعمليًا لتحقيق هدف مشترك وهو المحافظة على صحة المرأة جسديًا ونفسيًا، وتتكون هذه المنظومة من عناصر المدخلات المتمثلة في المستشفيات والمراكز الطبية ودور الرعاية على أعلى مستوى من حيث الإمكانيات المتاحة ماديًا وبشريًا، وزيادة الموارد المادية والاستثمارات الموجهة للإنفاق على صحة المرأة، والعمليات المتمثلة في المبادرات الرئاسية وزيادتها وتكرارها، والعمل على الاهتمام بصحة المرأة النفسية.

وتؤدي المدخلات والعمليات الجيدة إلى تحقيق المخرجات والأهداف المنشودة متمثلة في زيادة العمر المتوقع للمرأة، وتقليل معدل الوفيات، وصحة نفسية متكاملة، ومشاركة فعالة للمرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

هذه المنظومة المتكاملة في حال تنفيذها سوف يكون لها أكبر الأثر في التمكين الصحي الفعال للمرأة لكي تحظى بصحة جسدية ونفسية جيدة، ويكون لها دور فعال في المجتمع والأسرة.

توصيات الدراسة

- تقدم هذه الدراسة مجموعة من التوصيات قد يكون لتنفيذها تأثير مهم في التمكين الصحي للمرأة:
- تعميم منظومة التمكين الصحي للمرأة لتوفير التغطية الصحية الشاملة للمرأة المصرية في جميع أنحاء الجمهورية باعتبارها أحد الأولويات الوطنية.
 - توفير إمكانية الوصول إلى الخدمات الصحية في جميع مراحل حياة المرأة وتتيح التكنولوجيا الحديثة الوصول إلى مستويات أعلى من التمكين الصحي للمرأة خلال فترات زمنية قصيرة وبأقل التكاليف.
 - التدريب الجيد للموارد البشرية الطبية من أطباء وممرضين ومقدمي الخدمة الطبية على العمل بالمبادرات الرئاسية لدعم صحة المرأة، والتدريب على الفحص الإكلينيكي المتقدم وبصفة خاصة لسرطان الثدي.
 - تشجيع الشراكة والتشبيك للمؤسسات المجتمعية مع المؤسسات الصحية لوصول المبادرات لكل أفراد المجتمع.
 - نشر الوعي الصحي لأهالي المجتمعات النائية بأهمية المبادرات الصحية الرئاسية التي تستهدف رفع الحالة الصحية للسيدات والحفاظ على صحة الأسرة.
 - تقييم المبادرات الصحية بصفة دائمة لمعرفة أوجه القصور ومحاولة تغاؤها.
 - تعظيم الاستفادة للمرأة من هذه المبادرات الصحية؛ لأنه كلما شاركت فيها واستفادت منها ساعدت على نشرها وتسويقها ومشاركة غيرها من السيدات.
 - التأكيد على مساهمة الإعلام وخاصة تواصل التواصل الاجتماعي وأهميته في نشر الوعي والتثقيف بأهمية المبادرات الصحية، والتمكين الصحي للمرأة، ونشر المعلومات الصحيحة، والجهود الحكومية والمنظمات والجمعيات لتعريف الأسر بضرورة الاهتمام بالصحة، وتغيير العلاقات السلبية الخاطئة مثل ختان الإناث وزواج القاصرات.
 - تكثيف جهود حملات التوعية الصحية في وسائل التواصل الاجتماعي باعتبارها وسيلة قادرة على التأثير في سلوك المجتمعات مع ضرورة التأكيد على دقة ووضوح المعلومات الصحية المنشورة على وسائل التواصل الاجتماعي حتى لا تكون مجالاً للشائعات.
 - ضرورة وضع خطة زمنية محددة لتكرار المبادرات الصحية للمرأة حيث يكون لها أثر كبير في إتاحة الفرص لعدد كبير من السيدات للاطمئنان على صحتهن.
 - تشجيع الإنتاج المحلي لتلبية احتياجات المرأة من الدواء والأمصاال ووسائل تنظيم الأسرة.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- تطوير نظم المعلومات الصحية بما يدعم أسلوب اتخاذ القرارات وإعداد الخطط والبرامج الصحية الخاصة بالمرأة ومتابعة تنفيذها.
- تعزيز جهود منظمات المجتمع المدني في مجال التمكين الصحي للمرأة.
- دعم الرعاية الذاتية للمرأة وضرورة وضع البرامج التثقيفية المناسبة لتمكين رعاية المرأة لنفسها بنفسها وعمل شبكات لدعم الرعاية الذاتية سواء كانت بالاتصال المباشر أو الافتراضي، وتتكون من الأقارب والأصدقاء والأطباء المتطوعين الذين يرغبون في مساعدة المرأة على رعاية نفسها.
- ضرورة الاهتمام بالصحة النفسية للمرأة وإطلاق مبادرة رئاسية في هذا الصدد لحمايتها من الأمراض النفسية وحالات الاكتئاب التي تمر بها وتكون عائق لممارستها الحياتية والعملية.
- إدراج منظومة التمكين الصحي والحقوق الصحية في مناهج الطلبة والطالبات في كليات الطب على مختلف تخصصاتهم.
- الارتقاء بالخدمات الصحية وخفض المضاعفات والوفيات الناتجة عن الجهل بالحقوق الصحية، تحقيقاً لسلامة المرضى.
- القيام بدراسات بحثية في مجال التمكين الصحي والحقوق الصحية التي يفتقدها العالم العربي.

الفصل الخامس*

٥ - تمكين المرأة تكنولوجياً، الفرص والتحديات

مقدمة

في ظل الثورة الصناعية الرابعة والعولمة وانفتاح الأسواق وازدياد حدة المنافسة أصبح قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بتكنولوجياته الحديثة وأنشطته ذو قيمة مضافة عالية فهو واحد من أهم القطاعات ذات الأولوية الريادية في معدلات النمو عالمياً في ظل التنافسية الدولية. فهو يمثل المحرك الرئيس للتغيير وتحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات الحديثة. ويُعد مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات المرتكز الرئيس للتنمية في القرن الحادي والعشرين. فالوصول للتكنولوجيا واستخدامها وإتقانها هو الطريق الأول للتحول للاقتصاد الرقمي المعرفي. لذا بذلت الحكومة المصرية مجهودات عديدة للنهوض بالقطاع من خلال استراتيجيات وسياسات تسعى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ وإنشاء البنية التكنولوجية وتوفير مقوماتها. وأصبح للتكنولوجيا وتطبيقاتها دوراً فعالاً لبناء منظومة رقمية متكاملة، آمنة لتحقيق نقلة نوعية للمواطنين مرتكزة على التقنيات الحديثة والمنصات الصناعية التي تدعم البرامج والتكنولوجيات الحديثة التي تعمل على تحويل القطاعات الاجتماعية الاقتصادية التقليدية إلى قطاعات مبتكرة جديدة للتحول الرقمي الشامل. ويُعد التحول الرقمي للدول النامية حجر الأساس في العملية التنموية حيث يساهم في تعزيز النمو الاقتصادي والتصنيع وخفض معدلات الفقر وزيادة رفاهة الإنسان (بسمة الحداد، ٢٠٢١). وقد أدت الثورة الرقمية إلى تحول المجتمعات من التكنولوجيا التقليدية إلى التكنولوجيا الحديثة؛ فتحول العالم من التكنولوجيات التناظرية (analog) إلى التكنولوجيات الرقمية (digital)، ومن الهاتف الثابت إلى الهاتف المحمول ثم الهاتف الذكي، ومن الإنترنت الثابت إلى الإنترنت النقال، والاعتماد على البيانات الكبيرة وتحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة بتطبيقاتها ومنصاتها المختلفة في الصحة والتعليم والتجارة والسياحة والاقتصاد بشكل عام.

وقد أصبح التمكين التكنولوجي والنفوذ الرقمي عاملين أساسيين لضمان احترام حق كل إنسان في أن يكون قادراً على الحصول على المعلومات والمعارف، وإتاحة الشمول الرقمي لاتخاذ القرارات السليمة بصرف النظر

* أعدت هذا الفصل أ.د. بسمة محرم الحداد، مدير مركز الأساليب التخطيطية، معهد التخطيط القومي.

عن العمر أو الجنس أو القدرة أو الموقع. وفي ظل اهتمام الدولة المصرية بالمرأة فقد تضمنت الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية أربعة محاور رئيسية، وهي "التمكين السياسي" و"الاقتصادي" و"الاجتماعي" و"الحماية"، حيث تعتمد الاستراتيجية مجموعة من التدخلات بما في ذلك "ضمان وصول المرأة إلى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات" (ماجد عثمان، ٢٠١٩).

وقد أكدت العديد من التقارير والدراسات على أهمية مهارات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في أسواق العمل وأن المعرفة الرقمية هي المهارات ذات الأولوية القصوى للشركات في المستقبل حيث سيمثل إعداد الفتيات وتنمية مهارتهن التكنولوجية في العلوم الحديثة أمرًا ضروريًا لتمكين المرأة. وبالرغم من ذلك أشار التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين (Global Gender Gap Report, 2022) الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي نوفمبر ٢٠٢٢ والذي يقيس الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين في المحاور الاقتصادية والصحية والتعليمية والسياسية، تسجيل المرأة حضورًا مكثفًا في مجالات التعليم والصحة والرفاه مقارنة بالرجل على الصعيد العالمي إلا أن ذلك لا ينطبق على مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات حيث يقارب عدد الرجال الحاصلين على درجات علمية في تكنولوجيا المعلومات والهندسة والصناعة التحويلية أربعة أضعاف عدد النساء الفاعلات في هذا المجال على المستوى العالمي.

ووفق التقرير نفسه أغلقت الاقتصادات العشرة الأولى عالميًا ضمن التصنيف ما لا يقل عن ٨٠% من الفجوة، ومنهم آيسلندا، فنلندا، النرويج، نيوزيلندا، والسويد، بينما احتلت أفغانستان المرتبة الأخيرة على مستوى العالم من حيث التكافؤ بين الجنسين. كذلك تحسن ترتيب منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بشكل عام لأول مرة منذ عام ٢٠١٦ بعدما كان دائمًا في مؤخرة المؤشر الإقليمي. حيث حدث تقدم في سد الفجوة الاقتصادية بين الجنسين بنسبة ٢% في بعض بلدان المنطقة وارتفاع مؤشر المشاركة الاقتصادية من ٤٤% إلى ٤٦% في هذا العام، بتحسين نسب مشاركة المرأة في القوى العاملة، أما في مجال الصحة والبقاء على قيد الحياة فقد تمكنت المنطقة من سد الفجوة بين الجنسين بنسبة ٩٦,٤%.

وفي مجال التعليم فقد أكد التقرير على سد الفجوة بين الجنسين في التعليم الابتدائي بنسبة ٩٦,٢% في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والتي تمكنت فيها مصر، السعودية، الإمارات والكويت وقطر من سد الفجوة تمامًا وتحقيق التكافؤ في التعليم الثانوي في العديد من دول المنطقة.

وبالرغم من تحسن بعض مؤشرات مصر فقد احتلت مصر المرتبة ١٢٩ من ١٤٦ دولة في مؤشر الفجوة النوعية بين الجنسين عالميًا وثبات موقعها مقارنة بالعام الماضي، إلا أن النقاط (score) وهي قيمة (من ٠ إلى ١) أصبحت (٠,٦٣٥) بانخفاض (٠,٠٠٤) عن العام السابق. والنقاط بالنسبة للمشاركة الاقتصادية

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

والفرص أصبحت (٠,٤٠٣) مما يدل على ارتفاع الفجوة الاقتصادية وتدهور الوضع حيث تذيلت مصر والبحرين قائمة ١٣ دولة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. بينما مؤشر التعليم في مصر أصبح (٠,٩٧١) مما يدل على سد الفجوة النوعية في التعليم إلى حد كبير جدًا، إلا أن ذلك لم ينعكس بشكلٍ مرضٍ على التعليم ما بعد الجامعي، وبالأخص التعليم للمواد العلمية والتطبيقية، ونفس الوضع بالنسبة للصحة والبقاء على قيد الحياة في مصر بنقاط (٠,٩٦٨). وبالرغم من انخفاض نقاط المشاركة والتمكين السياسي (٠,١٩٨) إلا أن مصر سجلت تحسنًا ملحوظًا في هذا المؤشر. ويرجع الانخفاض الطفيف في نقاط مصر إلى تراجع مؤشر المشاركة الاقتصادية والتعليم الثانوي، والذي بدوره أدى إلى تراجع تمثيل المرأة في سوق العمل وخصوصًا في المجالات العلمية والتكنولوجية. كل ذلك أدى إلى وضع مصر على المرتبة السابعة من ١٣ دولة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وذلك بعد (إسرائيل، الإمارات، لبنان، تونس، الأردن والسعودية على الترتيب Global Gender Gap Report ,2022).

ويهدف هذا الفصل إلى التعرف على وضع المرأة المصرية ورصده من منظور التمكين التكنولوجي وتحديد فرصها لتعزيز وضعها الاقتصادي كعنصر أساسي فاعل في المجتمع المصري، وذلك من خلال تناول عدة أهداف فرعية كما يأتي:

- التعرف بالفجوة الرقمية وأبعادها، مستوياتها، أسبابها، مؤشرتها، وتعريف الفجوة الرقمية والتكنولوجية بين الجنسين.
- التعرف على تطور المرأة المصرية التاريخي في المجالات العلمية والطبيعية، ومنها العلوم، التكنولوجيا، الهندسة والرياضيات.
- رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية من منظور التمكين التكنولوجي والتركيز على ثلاثة أبعاد، وهي: مستوى التحصيل الدراسي في المجالات العلمية والتطبيقية "العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات" ورصد مؤشرات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لقياس الفجوة التكنولوجية النوعية ورصد سوق العمل والتوظيف للمرأة المصرية.
- التعرف على أهم تحديات ومعوقات تمكين المرأة تكنولوجيًا.
- دور الحكومة والقطاع الخاص في تمكين المرأة تكنولوجيًا ورفع مستوى مشاركتها في القطاع الرقمي مع عرض لتجارب بعض الشركات في المجال.
- دور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تمكين المرأة واجتذاب المتميزات ثم عرض لبعض سياسات التمكين.

المبحث الأول

١-٥ ماهية الفجوة الرقمية وأبعادها

بالرغم من بزوغ ثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات التي تُعد أحد أهم المعايير لقياس تقدم الدول إلا أن هذه الثورة خلفت فجوة رقمية بين الدول الصناعية الأكثر تقدمًا، والدول النامية، وأصبحت الفجوة الرقمية " Digital Divide" هي فجوة تنموية تقنية ليست فقط على مستوى الدول، ولكن أيضًا على مستوى الريف والحضر، وعلى مستوى الفئات الاجتماعية، وعلى مستوى النوع، ذكور وإناث ... إلخ.

وبالرغم من جهود مصر في إنشاء بنية تكنولوجيا تحتية قوية ساهمت في تحقيق معدلات النفاذ العالية وتوفير الأجهزة والتكنولوجيا والإنترنت إلا أن مصر ما زالت تعاني من الفجوة الرقمية التي لها أسباب اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية مختلفة. ولذلك يجب العمل على تضيق الفجوات المختلفة لمواكبة التطورات العالمية والتقنية، وتحديدًا الفجوات التكنولوجية بين الجنسين. وسيتم استعراض مفهوم الفجوة الرقمية، مستوياتها، أسبابها، ومؤشرات قياسها، وصولًا لتعريف الفجوة الرقمية بين الجنسين.

١-١-٥ مفهوم الفجوة الرقمية

يتطور مفهوم الفجوة الرقمية ابتداءً من "التقسيم غير المتكافئ لتقنيات المعلومات والاتصالات بين الفئات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة"، عام ١٩٩٥، وكان يعني أجهزة الكمبيوتر والإنترنت وسرعان ما اتسع المفهوم ليشمل الهواتف والحوايب ومستخدمي الإنترنت والمحتوى والموقع. وتعددت التعريفات مع الوقت فتناولت التعريفات الأولى "الفجوة بين الأشخاص الذين لديهم إمكانية الوصول إلى التقنيات الحديثة، والذين ليس لديهم" (سماح عبد المنعم فهمي، تحت النشر ٢٠٢٥) وهو المفهوم الضيق بالتركيز على الوصول والنفاذ للتكنولوجيا.

ثم تتطور التعريف ليشمل المعنى الشامل للنفاذ والاستيعاب المعرفة والقدرة على استخدامها من خلال التعليم والتدريب والتأهيل، "الفجوة بين أولئك الذين يمكنهم استخدام أدوات الاتصال والمعلومات الجديدة بشكل فعال مثل الإنترنت والذين لا يستطيعون".

ثم تطورت لتشمل إلى جانب النفاذ والاستخدام الفعال أن يصابها القدرات والمهارات والكفاءات المختلفة من "الامام بالمعلومات"، "القدرة على التمييز للمحتوي"، "القدرة على تطوير المهارات في أثناء الاستخدام" القدرة على تطبيق المهارات في الأعمال المختلفة". فعرفتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD,2001)

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

على أنها" الفجوة بين الأفراد والأسر والشركات والمناطق الجغرافية على مختلف المستويات فيما يتعلق بالوصول والنفوذ لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (ICT) واستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات". وكما اختلفت تعريفات الفجوة فإن المنظور للفجوة اختلف أيضًا، حيث يعدها السياسيون من القضايا السياسية المعنية بالتشريعات والتنظيمات في المجال التكنولوجي. ويعدها التربويون قضية تعليمية معنية بالنفوذ للتكنولوجيا والتعلم. ومن وجهة نظر الاقتصاديين فهي تعكس القدرات الاقتصادية المتفاوتة التي قد تحتاج للاندماج للاقتصاد العالمي، وتحرير الأسواق والسماح لتدفق المعلومات والسلع والخدمات ورؤوس الأموال، أما الاجتماعيون فينظرون للفجوة الرقمية من خلال الفواصل الاجتماعية والثقافية المختلفة من دخل وسن ونوع ومستوى تعليم.

٢-١-٥ مستويات الفجوة الرقمية

- تختلف مستويات الفجوات الرقمية، ويمكن تقسيمها إلى (سماح عبد المنعم فهمي، تحت النشر ٢٠٢٥):
- فجوة في النفاذ إلى المعلومات (Information Accessibility)، وترتبط بالحالة الاقتصادية التي تسمح بحيازة الأجهزة واستخدام الشبكات من عدمه.
 - فجوة في استغلال المعلومات (Information Utilization)، وترتبط بالبيئة الاجتماعية والقدرة على النفاذ للمعلومات وتحويلها إلى قيمة مضافة باستخدام التقنيات الحديثة.
 - فجوة في قبول المعلومات (Information Receptiveness)، وتعتمد في الأساس على المهارات التي تُحوّل المعلومات والمعارف المستقاة إلى قيمة مضافة لتحسن نمط الحياة، واتخاذ قرارات سليمة بالاعتماد على المعلومات.

٣-١-٥ أسباب الفجوة الرقمية

- ترجع الفجوة الرقمية في العالم عمومًا، وفي الدول النامية تحديدًا إلى العديد من الأسباب ومنها:
- الاقتصادية: المتمثلة في ارتفاع توظيف تكلفة تكنولوجيا المعلومات، ارتفاع رسوم النفاذ إلى شبكة الإنترنت، ارتفاع رسوم النفاذ إلى الحزم العريضة (broad band)، التوزيع غير المتكافئ للبنية التحتية والخدمات الرقمية، وغيرها.
 - السياسية: المرتبطة بسياسات عالمية ومحلية تعوق انتشار التكنولوجيا، وتعرقل النفاذ إلى المعرفة والاستثمار بالتقنيات المتقدمة ومعارفها وتطوراتها. بالإضافة إلى قصور التشريعات الخاصة بتداول المعلومات والشفافية في بعض البلدان.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- **الاجتماعية والثقافية:** وترجع بالأساس لتدني مستوى التعليم والامية الهجائية، هجرة العقول، الجمود المجتمعي، ومنظومة القيم والتقاليد السائدة، والامية التكنولوجية الرقمية بما فيها من مهارات مختلفة كالمهارات الرقمية الأساسية (البحث والتواصل واستخدام الشبكات والمنصات)، والمهارات المتوسطة (تكوين المحتوى الرقمي وإنتاجه، والبرمجة الأساسية) والمهارات المتقدمة (تطوير التكنولوجيا والتطبيقات والعلوم الحديثة من تشفير إلى تحليل بيانات إلى ذكاء اصطناعي إلى إنترنت الأشياء...إلخ).
- **التكنولوجية:** المرتبطة في الأساس بسرعة التطور التكنولوجي سواء في الأجهزة أو الاتصالات أو البرمجيات، بالإضافة إلى احتكار الدول المتقدمة لسوق تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والتحكم به، بالتزامن مع ضعف الاستثمارات الموجهة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الدول النامية خاصة في مجال البحث والتطوير والتدريب. فيقتصر الاستثمار على تطوير البنى التحتية وشراء الأجهزة دون البحث أو التطوير في مجال التصنيع الفعلي للتكنولوجيا.

٥-١-٤ مؤشر تنمية تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لقياس الفجوة الرقمية

لقياس الفجوة الرقمية فقد حدد الاتحاد الدولي للاتصالات "ITU" مؤشر تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (IDI)، وهو مؤشر مركب لقياس الفجوة الرقمية بين الدول بالاعتماد على ٣ مؤشرات تضم ١١ متغيراً كما يأتي:

- مؤشر "النفوذ لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات": ممثل بالمؤشرات الفرعية (اشتراكات الهاتف الثابت والخلوي لكل ١٠٠ نسمة، عرض النطاق الترددي الدولي للإنترنت لكل مستخدم، نسبة الأسر التي لديها حاسوب، ونسبة الأسر المتصلة بالإنترنت).
 - مؤشر "استخدام التكنولوجيا": ممثل بالمؤشرات الفرعية (نسبة الأفراد المستخدمة للإنترنت، اشتراكات النطاق العريض المتنقل النشطة لكل ١٠٠ نسمة والثابت لكل ١٠٠ نسمة).
 - مؤشر "مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات": ممثل بالمؤشرات الفرعية (متوسط سنوات الدراسة، نسبة القيد الإجمالية بالثانوي، والقيد الإجمالية بالتعليم العالي).
- ويمكن ترتيب الدول وفق هذه المؤشرات ثم مقارنتها بالدول الأخرى لتحديد مستوى الفجوة الرقمية.

٥-١-٥ الفجوة الرقمية بين الجنسين وأسبابها

وكما يتم تعريف الفجوة الرقمية وقياسها على المستوى الدولي بين الدول المختلفة، فكذلك تقاس مؤشرات الفجوة الرقمية الداخلية في مصر على مستوى المحافظات والنوع. فتشير الفجوة الرقمية بين الجنسين في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات إلى "الفجوة القابلة للقياس بين النساء والرجال في الوصول للتكنولوجيا

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

والقدرة على التأثير عليها والإفادة منها". وتؤثر الفجوة الرقمية بين الجنسين على قدرة الفتيات والنساء على المشاركة في الاقتصاد الرقمي، وبالتالي تراجع وضع المرأة الاقتصادي والاجتماعي وإقصائها من بعض الوظائف والأعمال.

وبالرغم من دفع التحول الرقمي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين إلا أنه أيضًا يحتوي أحيانًا على تأكيد الأنماط المتحيزة وتعزيزها، والرؤى الراسخة لعدم المساواة. فوفقًا لدراسة أجرتها جامعة الولايات المتحدة باليابان عام ٢٠١٩، تبين أنه بالرغم من العديد من المبادرات والبرامج والسياسات الداعمة لتمكين المرأة والمساواة إلا أن الفجوة التكنولوجية النوعية ما زالت كبيرة بالرغم من التقدم التكنولوجي والرقمي والاقتصادي للدولة. حيث أظهرت الدراسة أن التكنولوجيا في حد ذاتها قد تُستخدم بشكل يُرسخ لعدم المساواة بين الجنسين. فالتكنولوجيات الرقمية الحديثة، مثل: تكنولوجيات وتطبيقات تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي، وتعلم الآلة والبرامج الذاتية التعلم تعتمد على البيانات الكبيرة والأنماط المدمجة في البيانات. وحيث إن البيانات تعكس وضع المرأة المتأخر في شتى المناحي، فإن البرامج بالتالي (تتعلم من هذه البيانات) تعكس هذه الأنماط نتيجة تغذية هذه البرامج ببيانات متحيزة من البداية؛ وبالتالي تكون النتائج أيضًا متحيزة (UN Women, ٢٠٢٠). والفجوة الرقمية أو التكنولوجية النوعية بين الجنسين لها أسباب عديدة وفقًا للظروف الاقتصادية الديموجرافية والاجتماعية والحالة العامة التي قد تؤثر على الجميع مثل جائحة كورونا أو حتى الحروب مثل الحرب الروسية الأوكرانية، ولكن يظل دائمًا هناك أسباب عامة لهذه الفجوة التي قد ترتبط بفئة معينة كما يأتي (عبد المنعم فهمي، تحت النشر ٢٠٢٥):

- ارتفاع أسعار الوصول لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وانخفاض دخل الإناث.
- عدم إلمام قطاع كبير من السيدات بالمعرفة التقنية والمهارات الرقمية.
- عدم توفر المحتوى المعني بشؤون المرأة بنفس مقدار المحتويات الأخرى.
- حواجز اللغة.
- الأمية وانخفاض مستويات التعليم، والفجوة الرقمية بين الجنسين مرتبطة أكثر بالتفاوت في التعليم والمهارات؛ وذلك بسبب فجوة إتاحة التكنولوجيا، وخصوصًا في الريف والمدن الصغيرة.
- المعايير الاجتماعية والثقافية والموروث والتقاليد الحاكمة تحبس المرأة في قوالب النمطية.
- ضيق الوقت وكثرة الأعباء الأسرية للمرأة المصرية.
- مع ظهور التطبيقات الحديثة كان الأمل في الوصول لبيئة عادلة ديمقراطية بها إتاحة للمعلومات وتعزيز لمكانة المرأة إلا أنه أحيانًا وعلى العكس في بعض الحالات تساعد التكنولوجيات الحديثة على زيادة خطاب الإرهاب

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

والكراهية والتمييز ضد المرأة إن لم يكن هناك أخلاقيات وقواعد مناسبة. ولذلك يجب التأكيد على مراعاة العدالة والتمكين وخصوصية البيانات والشفافية والمسؤولية.

المبحث الثاني

٥-٢ التطور التاريخي للمرأة في مصر في مجالات "العلوم والتكنولوجيا والهندسة

والرياضيات"

تشير التقارير والنشرات المختلفة إلى تقدم مصر في قضايا النوع الاجتماعي مؤخرًا بما فيها من مشاركة سياسية وتمكين اقتصادي واجتماعي وإتاحة التعليم والتعلم. وعلى الرغم من وجود العديد من المؤشرات التي تعكس تحسن وضع المرأة المصرية من حيث التحصيل الدراسي العلمي في مجالات الطب والعلوم والهندسة والتكنولوجيا إلا أن سوق العمل لا يعكس هذا التطور ولا يواكبه. فالمرأة المصرية ما زالت تواجه عقبات مختلفة وعديدة تحد من قدراتها على التفوق والعمل في هذه المجالات العلمية المتخصصة في سوق العمل (جويس أشامبونج، وآخرون، ٢٠٢٠).

وإذا استعرضنا الخلفية التاريخية لمساهمة المرأة في مجالات الطب والعلوم والهندسة والتكنولوجيا سنجد أن ازدهار المرأة في هذه المجالات يعود إلى مئات السنين بل آلاف، ومنذ عصر الفراعنة سنجد العديد من النماذج الناجحة.

فوفقًا لدراسة بحثية عن المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات "STEM" والصادرة من المجلس الثقافي البريطاني في مصر، أبريل ٢٠٢٠، فإن أول نماذج العصر الفرعوني كانت "ميريت بتاح" طبيبة فرعونية بارزة تعمل في مجال الصيدلة ثم تلتها امرأة تعمل في مجال التوليد وأمراض النساء تدعى "كليوباترا" بينما "تابوتي - بيلاتكاليم" رائدة في مجال المواد الكيميائية المستخدمة في العطور.

وفي الواقع بدأ الاهتمام بتعليم المرأة منذ أواخر القرن التاسع عشر وأول القرن العشرين الذي شهد حشدًا حول قضايا المرأة والتمكين. فتأسست أول مدرسة لتعليم النساء عام ١٨٣٢ لإعداد القابلات وتأهيلهن، وكانت أول مدرسة للتعليم الشامل في عام ١٨٧٣ وتضم ٢٨٦ فتاة. ثم أنشئت العديد من مدارس الفتيات حتى أصبح ٤٤٣١٩ فتاة في عام ١٩٤٥ (جويس أشامبونج، وآخرون، ٢٠٢٠).

وقد بزغت مكانة المرأة في المجال السياسي وحقوق المرأة بداية من صفة زغلول في ١٩١٩ ثم هدى شعراوي، وهي مؤسس الاتحاد النسائي المصري عام ١٩٢٣. أما عام ١٩٣٠ فقد شهد انضمام ١٣ امرأة للدراسة الجامعية في جامعة القاهرة، كان ثمانٍ منهن من دارسات الطب. وتتابع بعد ذلك الاهتمام بكليات الهندسة والعلوم والصيدلية. وكانت "لطيفة النادي" أول قائدة طائرة و"كوكب حفني ناصف" أول جراحه وطبيبة تنضم لنقابة الأطباء. ثم ابتعثت الفتيات لاستكمال الدراسات العلمية في الخارج في الدول الأوروبية، ومنهن الطبيبتان

"هيلينا سيداروس" و"زينب كامل حسن" وأيضًا أول عالمة ذرة مصرية "سميره موسى" وتعد أول من شغل منصبًا تدريسيًا.

وشهدت فترة الخمسينات مزيدًا من تعزيز مكانة المرأة وحقوقها ووصولها إلى المجالات السياسية والعلمية. وقد مهدت الفترات السابقة لوجود المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ليس فقط داخل مصر، ولكن خارج مصر فتقلدت الأستاذة الدكتورة هدى المراغي منصب عميد كلية الهندسة في كندا، وكانت أول امرأة تحصل على هذا المنصب في كندا، و أ. باكينام كفاي، وهي سيدة أعمال مصرية تشغل منصب الرئيس التنفيذي لشركة "طاقة عربية" (TAQA) بعد أن شغلت منصب مدير الاستثمار في الشركة لفترة طويلة. وداخل مصر أسست أ. راوية منصور عام ٢٠٠٧ شركة "رامسكو" للتجارة والتوزيع؛ لتطوير نهج شمولي رائد للأعمال الزراعية العضوية في مصر، وتطوير تقنيات لتعزيز الأمن الغذائي، وحصلت على جائزة من وزارة الثقافة المصرية عام ٢٠١٩ لجهودها نحو استدامة الزراعة وتمكين المرأة. كذلك تقلدت أ. داليا الباز سيدة أعمال مصرية نائبة لرئيس البنك الأهلي المصري، كأول سيدة تتقلد هذا المنصب، وهناك العديد من الأمثلة الرائدة والملهمة في مصر وخارجها.

المبحث الثالث

٣-٥ رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية من منظور التمكين التكنولوجي

بعد العرض المفصل للفجوة الرقمية ومفهومها وأبعادها المختلفة أصبح جلياً أن الفجوة الرقمية بين الجنسين تختلف كثيراً عن مفهوم التمكين التكنولوجي للمرأة حيث يرتبط التمكين التكنولوجي للمرأة ارتباطاً وثيقاً بوضع المرأة في المجالات العلمية مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وذلك من خلال أكثر من منظور أو بعد. المنظور الأول هو: "التحصيل الدراسي في المجالات العلمية"، والمنظور الثاني: هو "استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من خلال النفاذ والإتاحة والمهارات" - المرتبط بشكل كبير بالفجوة الرقمية - يليه المنظور الثالث، وهو: "سوق العمل والتوظيف"، وفيما يأتي سيتم تناولها وفقاً للبيانات المتاحة حتى كتابة هذه الدراسة.

١-٣-٥ التحصيل الدراسي للمرأة المصرية في مجالات "العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات"

"STEM"

ترتبط الفجوة الرقمية والتكنولوجية ارتباطاً وثيقاً بمستوى التحصيل الدراسي للمرأة المصرية، وهنا يجب الإشارة إلى نوعية التحصيل الدراسي في المواد والمقررات العلمية بعيداً عن التحصيل النظري بشكل عام. فمستوى التعليم العمي والتكنولوجي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتوجهات المرأة للمشاركة المستقبلية في سوق العمل بشكل كبير. وحيث إن مصر قد أعلنت عن سد الفجوة بين الجنسين في التعليم الابتدائي، ومن بعده الثانوي، فيجب دراسة الوضع على المستوى الجامعي وما بعد الجامعي وتحليله. وفيما يأتي سنعرض لإحصاءات وأعداد الطلبة المقريين والخريجين من الجامعات التكنولوجية والعلمية كالعلوم والهندسة والحاسبات والطاقة للوقوف على الأعداد الفعلية وتحليلها.

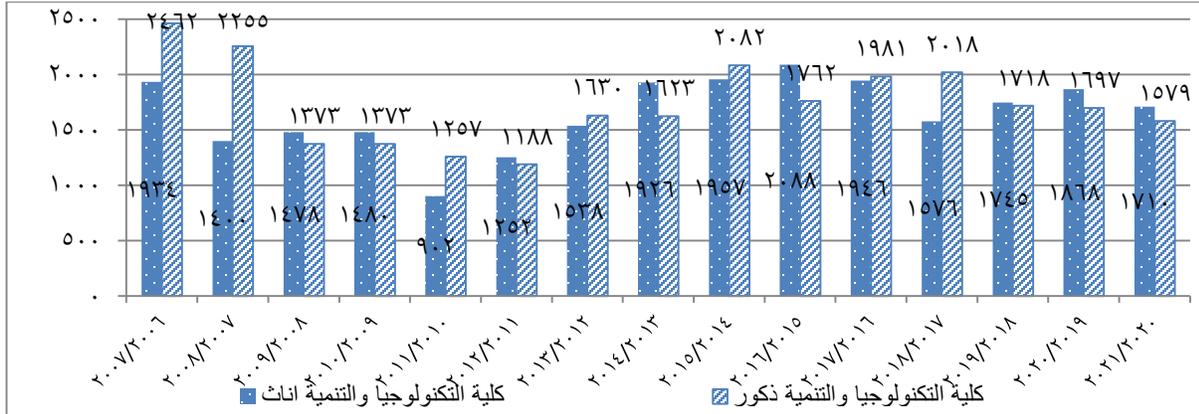
١-٣-٥-١ التكنولوجيا والتنمية (الكليات الحكومية)

تُصنف كلية التكنولوجيا والتنمية من الكليات النظرية وفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بالرغم من أنها تحتوي على مواد التكنولوجيا، ويوضح الشكلين التاليين تطور أعداد المقريين والخريجين من الذكور والإناث.

من الشكل (١-٥) يتبين وجود فروق بين أعداد الطلبة المقريين بالكلية التكنولوجية والتنمية خلال عامي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ و ٢٠٠٧/٢٠٠٨ بزيادة عدد الذكور عن الإناث. بينما في العامين التاليين ازداد عدد الإناث على الذكور. ثم انخفض عدد الإناث بشكل ملحوظ في ٢٠١٠/٢٠١١ عن ٢٠٠٦/٢٠٠٧ ويرجع ذلك بشكل

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

كبير إلى أحداث ثورة يناير ٢٠١١ وحالة عدم الاستقرار المصاحبة لهذه الفترة. ثم ازدادت أعداد الإناث بشكل ملحوظ متفوقة على عدد الذكور بشكل عام، وذلك في عام ٢٠١٥/٢٠١٦ و٢٠١٩ حتى عام ٢٠٢٠. وترجع هذه الزيادات في أعداد الإناث إلى انتماء هذه الكلية إلى الكليات النظرية.

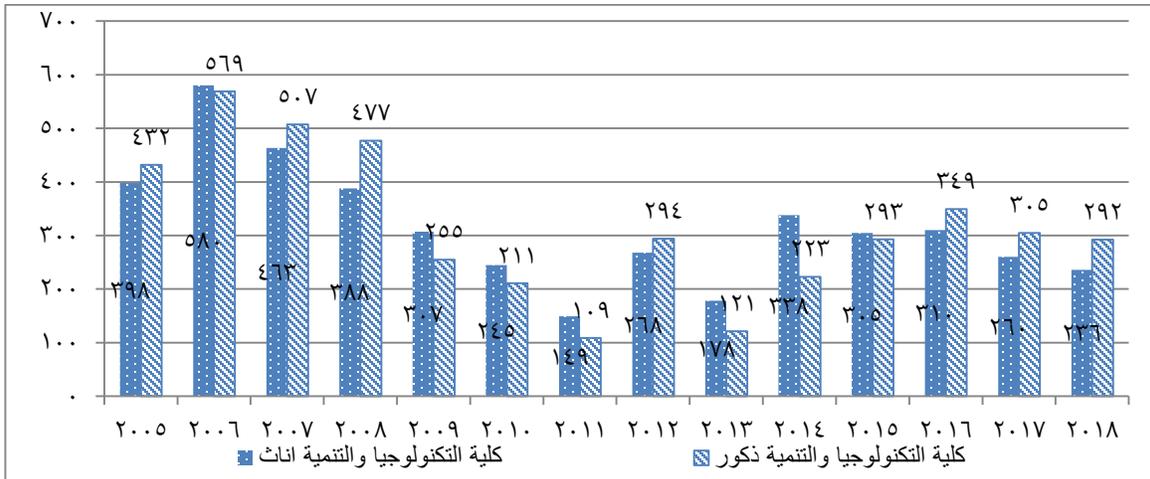


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (١-٥)

توزيع المقيدون بالكلية التكنولوجية طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١

وفيما يلي تطور أعداد الخريجين لنفس الكلية يلاحظ في شكل (٥-٢) أن الفجوة بين الجنسين قد ازدادت بدءاً من عام ٢٠١٦ حتى ٢٠١٨، مما يدل على تراجع أعداد الإناث أو تسرب بعضهن من هذه الكلية.

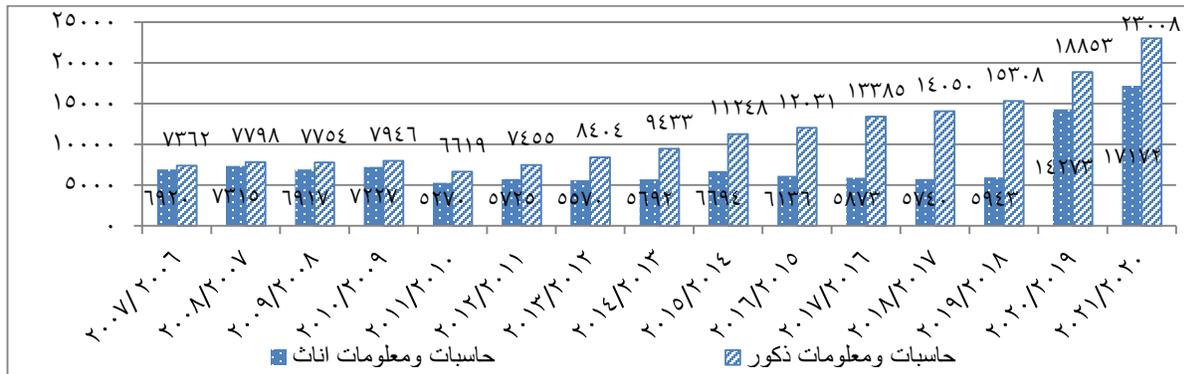


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (٢-٥)

تطور عدد خريجي كلية التكنولوجيا والتنمية

٢-١-٣-٥ الحاسبات والمعلومات (الكليات الحكومية)



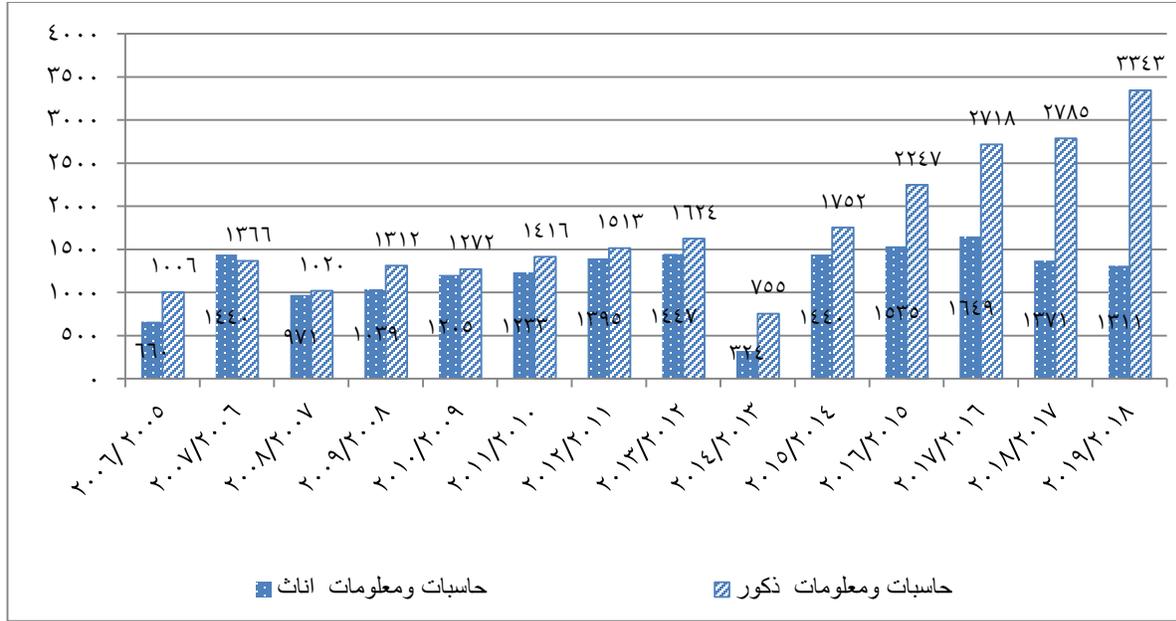
المصدر: الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (٣-٥)

توزيع المقيدون بكلية الحاسبات والمعلومات طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١

يوضح شكل (٣-٥) الارتفاع الملحوظ لعدد الذكور المقيدون بكليات الحاسبات والمعلومات الحكومية عن الإناث بصورة ملحوظة ابتداء من عام ٢٠١٣/٢٠١٢ بينما كانت الفروق بسيطة بينهما في الفترات السابقة (عن ٢٠١٣/٢٠١٢)، بينما يوضح شكل (٤-٥) ارتفاع عدد خريجي كلية الحاسبات والمعلومات من الذكور بصورة ملحوظة في جميع سنوات السلسلة ما عدا ٢٠٠٧/٢٠٠٦ والذي ارتفع فيه عدد الإناث، ولكن ارتفاع طفيف. وبقراءة نتائج كليات الحاسبات والمعلومات فإن الفجوة بين الجنسين سواء في المقيدون أو الخريجين في تزايد ملحوظ مما يعكس عزوف الإناث عن الالتحاق بالكليات العملية. وتفضيلهم الالتحاق بالكليات النظرية لخوفهم من عدم الحصول على الوظائف المناسبة في المستقبل، وكذلك لسهولة الدراسة في الكليات النظرية عنها في العلمية.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

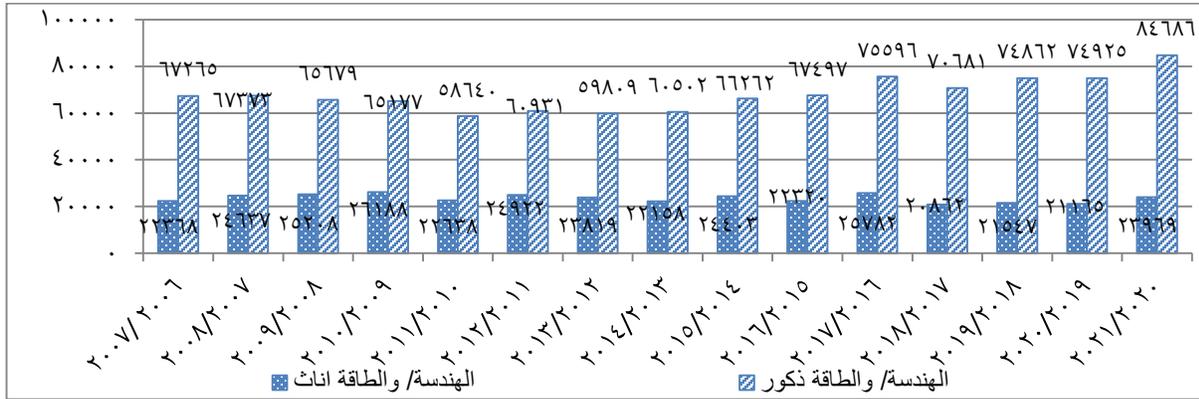
شكل رقم (٥-٤)

خريجي كلية الحاسبات والمعلومات طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠١٨ / ٢٠١٩

٣-١-٣-٥ الهندسة والطاقة (الكلية الحكومية)

بدراسة المقيدون والخريجين من كليات الهندسة والطاقة يوضح شكل ٥ ارتفاع عدد المقيدون من الذكور عن الإناث بشكل ملحوظ جداً حيث يمثل عدد الذكور للإناث في آخر عام من السلسلة ٣,٥٣ لصالح المقيدون من الذكور؛ مما يعني أن هناك ثلاثة ونصفاً من الذكور مقابل أنثى واحدة فقط في المقيدون. ويوضح شكل ٦ ارتفاع عدد خريجي الهندسة والطاقة من الذكور عن الإناث أيضاً بصورة ملحوظة، إلا أنه في عام ٢٠١٤/٢٠١٥ انخفض عدد الخريجين بشكل عام. وقد يكون ذلك بسبب اهتمام الدولة في هذا العام، والذي قد يرجع إلى الأزمة المثارة من نقابة المهندسين عام ٢٠١٤/٢٠١٥ بعنوان "الحرب على تدني التعليم الهندسي الخاص، وعدم مهنية الكثيرين من خريجيه" والتي أثارها النقابة لمناقشة أزمة التعليم الهندسي الخاص، والتي أسفرت عن اتخاذها قرارات بشأن عدم قبول تسجيل أي خريج كلية أو معهد هندسي خاص في العام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥، إذا كان مجموع قبوله بالكلية أو المعهد يقل عن ٨٥% في الثانوية العامة أو الثانوية الصناعية. وأن قبول الطلبة يكون بعد اختبار المعادلة الذي يتم بمعرفة لجنة القطاع الهندسي بالمجلس الأعلى للجامعات، على أن تلتزم النقابة بتسجيلهم في حدود لا تزيد عن ١٠% من نسبة المقبولين لكل كلية أو معهد.

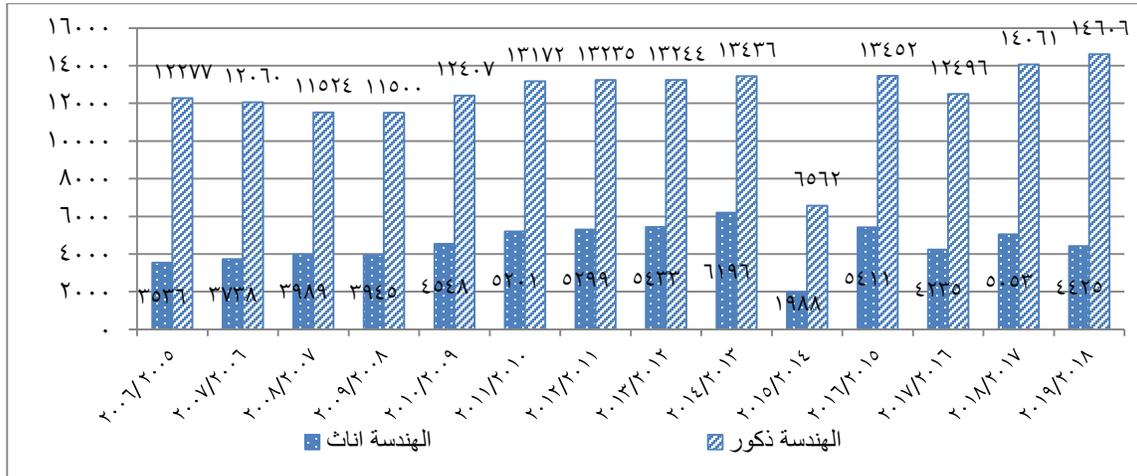
التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (٥-٥)

توزيع المقيدين بكلية الهندسة والطاقة طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (٥-٦)

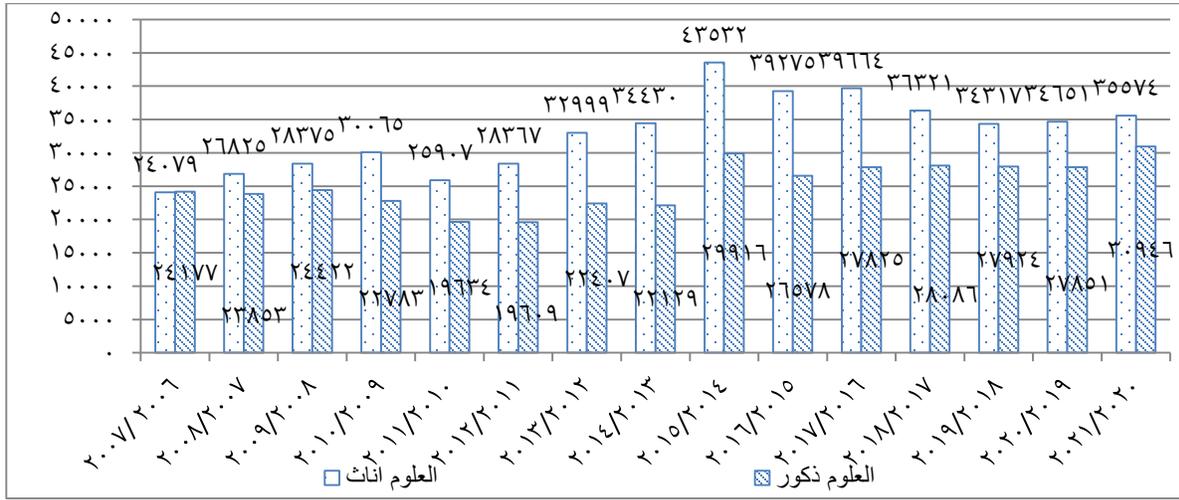
توزيع خريجي كلية الهندسة والطاقة طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠١٨ / ٢٠١٩

٥-٣-١-٤ العلوم (الكليات الحكومية)

أما فيما يتعلق بكليات العلوم فقد جاءت القياسات بشكل عكسي تمامًا، فبالنظر لشكل ٧ يُلاحظ ارتفاع عدد الإناث المقيدين بكليات العلوم بشكل ملحوظ عن الذكور، وكذلك بالنظر لشكل ٨ يُلاحظ ارتفاع عدد الإناث من الخريجين عن الذكور. فيصل عدد الإناث للذكور من المقيدون في آخر عام من السلسلة إلى ١,١٤٩

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

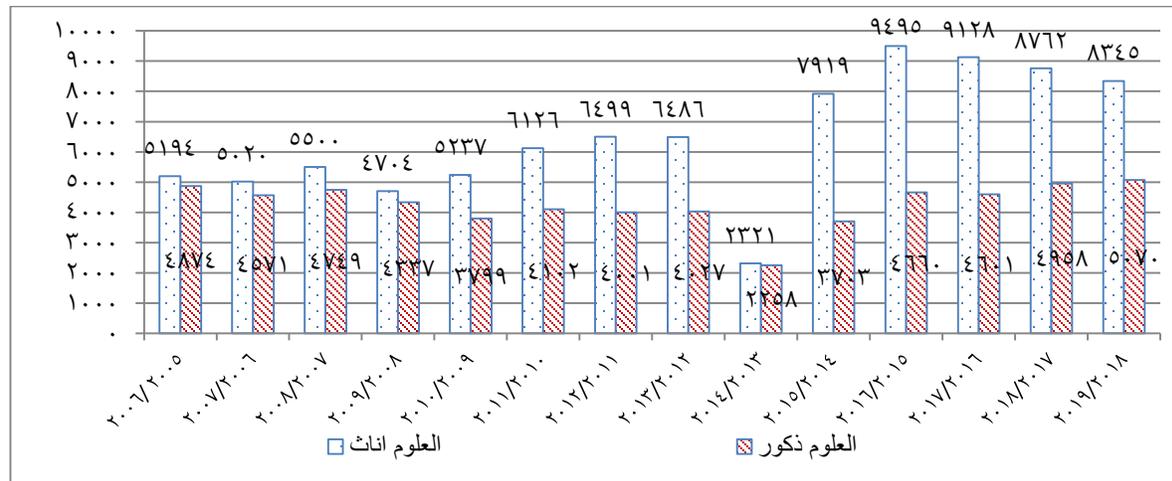
وللخريجين ١,٦٤ لصالح الإناث. ويرتبط ذلك بأن الفتيات من خريجي شعبة علوم يكون أمامهم فرص أكبر في الالتحاق بكليات القمة مثل الطب والصيدلة وطب الأسنان والعلاج الطبيعي.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (٥-٧)

توزيع المقيدون بالكلية العلوم طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (٥-٨)

توزيع خريجي كلية العلوم طبقاً للنوع خلال الفترة ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ حتى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١

وبتحليل الأعداد المختلفة، ومما سبق تم استعراض أعداد المقيدون والخريجين من الكليات الحكومية المختلفة واتضح جلياً ما يأتي:

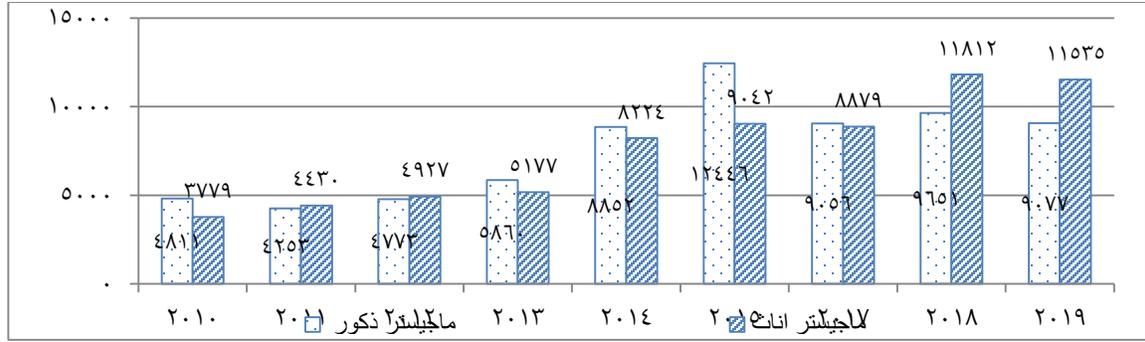
التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- أن أعداد الإناث في الكليات النظرية المرتبطة بالتكنولوجيا متقارب مع الذكور.
- أعداد الإناث في كليات الحاسبات والمعلومات والهندسة والطاقة، وهي كليات عملية منخفضة بالنسبة للذكور سواء مقيدين أو خريجين مما يعكس عزوف الفتيات والإناث عن الالتحاق بالكليات العملية والتكنولوجية، وقد يرجع ذلك لفرصهم المحدودة في سوق العمل، وكذلك النظرة المجتمعية والتنشئة المرتبطة بالنوع سواء على مستوى الأسر أو البيئة الحاضنة للإناث.
- وعلى عكس ما سبق في كليات الهندسة والحاسبات يُلاحظ تفوق أعداد الإناث في كليات العلوم، وقد يُفسر ذلك بابتعاد الإناث عن الكليات الشاقة، وذلك لطبيعة العمل الشاق للمهندسين وخريجي حاسبات وتوفّر فرص عمل أكثر لهم في الخارج مما لا يناسب الفتيات. كذلك فإن طلبة هندسة وحاسبات يكونون من طلبة الثانوي قسم رياضة الذي تبتعد عنه الفتيات لصعوبته واعتباره يُؤهل لكليات القمة فقط (الهندسة والحاسبات).
- أما على عكس ذلك تُفضل الإناث الالتحاق بكليات العلوم نظرًا لطبيعة العمل سواء في معامل أو التدريس أو المهن الأخرى. بالإضافة إلى أن خريجة ثانوي قسم علوم يكون أمامها فرص أكثر في كليات القمة وفرص عمل مثل الطب والصيدلة وطب الأسنان والعلاج الطبيعي والعلوم، وغيرها من الكليات.

٥-٣-١-٥ تحصيل المرأة المصرية للدرجات فوق الجامعية

بالإضافة لارتباط تمكين المرأة تكنولوجيا بمستوى التعليم ودرجة تقدمها العلمي والتكنولوجي في الجامعة فهناك ارتباط آخر بمستوى حصولها على الدرجات فوق الجامعية، والتي تعكس قدرات ومهارات علمية تساهم بالتأكيد في سد الفجوة النوعية وزيادة التمكين التكنولوجي. وفيما يأتي سنعرض لعدد الحاصلين على الدرجات العلمية فوق الجامعية سواء الماجستير أو الدكتوراه. يوضح شكل (٥-٩) عدد الحاصلين على الماجستير حيث يوضح العلاقة بين الحاصلين على درجة الماجستير بين الذكور والإناث حيث يتضح من الشكل تفوق عدد الذكور على الإناث منذ ٢٠١٠ حتى ٢٠١٧ ما عدا عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢ حيث كان الفرق بسيط بين أعداد الخريجين الحاصلين على الماجستير بين الذكور والإناث. بينما خلال عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ تفوق عدد الإناث الحاصلين على الماجستير بصورة ملحوظة ليصل عددهم ١١,٥ ألف بينما كان أعداد الذكور ٩ آلاف في عام ٢٠١٩. وقد يرجع تفسير ذلك إلى أن الذكور يهتمون أكثر بالعمل بعد التخرج للوفاء بمسؤولياتهم في ظل الظروف الاقتصادية الضاغطة. بينما هناك مجموعة كبيرة من خريجي الكليات من الإناث تهتم باستكمال مراحل التعليم فوق الجامعي كوسيلة إثبات الذات وتحقيق الطموحات في ظل عدم توافر فرص العمل الحقيقية للإناث وارتفاع سن الزواج بشكل عام مما يتيح أوقات أكبر لاستكمال الدراسات العليا.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

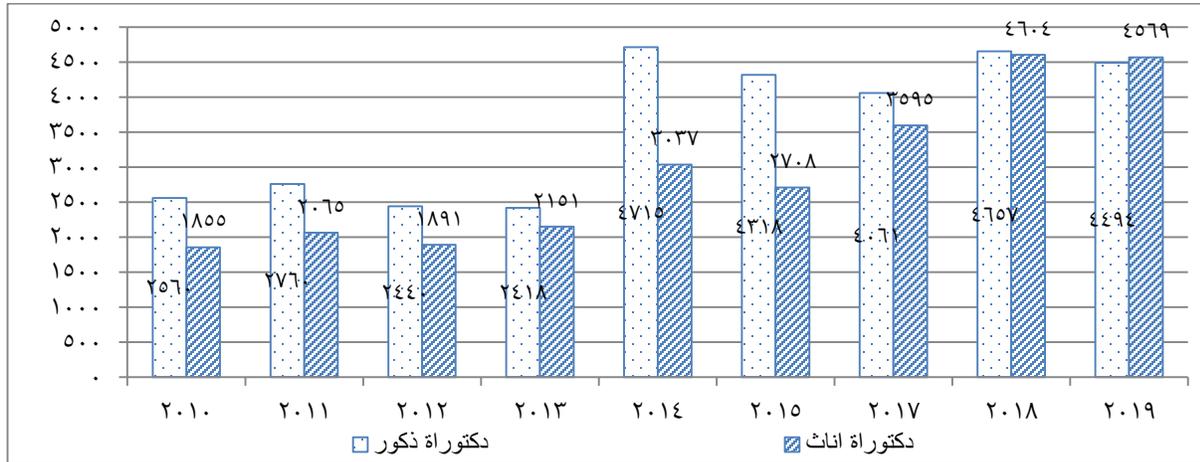


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (٥-٩)

توزيع الحاصلين على درجة الماجستير طبقاً للنوع خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٩).

كما يوضح شكل (٥-١٠) العلاقة بين الحاصلين على درجة الدكتوراه بين الذكور والإناث، حيث يتضح من الشكل تفوق عدد الذكور على الإناث منذ ٢٠١٠ حتى ٢٠١٧ بينما في عام ٢٠١٨ تناقصت الفجوة بين الذكور والإناث بصورة كبيرة. إلا أنه في عام ٢٠١٩ تفوق عدد الإناث الحاصلين على الدكتوراه ليصل عددهم ٤,٥ آلاف بينما كان أعداد الذكور ٤,٤ آلاف في عام ٢٠١٩، مما يؤكد على اهتمام الإناث بالدراسات العليا.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، النشرة السنوية الطلاب المقيدون - وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، أعداد متفرقة حتى عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.

شكل رقم (٥-١٠)

توزيع الحاصلين على درجة الدكتوراه طبقاً للنوع خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٩).

٢-٣-٥ رصد مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والفجوة الرقمية النوعية

لقياس الفجوة التكنولوجية النوعية بين الذكور والإناث يجب أولاً رصد وقياس مؤشرات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات المختلفة والمرتبطة بقياس الفجوة. ولدراسة مؤشرات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وقياسها يجب تحديد المؤشرات المطلوبة، فهناك مؤشرات محلية تصدر عن وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وهناك مؤشرات تصدر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وغيرها. كذلك توجد مؤشرات دولية يتم رصدها من قبل المنظمات والهيئات الدولية. فباختلاف الجهات التي تصدرها وباختلاف المحاور المرصودة وأهميتها وطرق قياسها، فهناك مؤشرات مرتبطة بالبنية الأساسية ومنها (إجمالي المشتركين في الهاتف المحمول، ومشتركي الهاتف المحمول لكل ١٠٠ من السكان، وبالمثل للهاتف الثابت، مستخدمو النت عن طريق الهاتف، مستخدمو الـ USB مودم، مشتركو الإنترنت فائق السرعة، عدد مكاتب البريد الحكومية) وأخرى مرتبطة مثلاً بدور قطاع الاتصالات والمعلومات بالتنمية، ومنها: (إجمالي خريجي برنامج تنمية القدرات المقدم من خلال هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات، نسبة الأسر التي تستخدم الهاتف المحمول أو الثابت أو الهاتف الذكي أو الإنترنت أو الإنترنت الفائق السرعة أو البرامج والتطبيقات المستخدمة والمجالات المختلفة... الخ) وأخرى متعلقة بمؤشرات شركات الاتصالات التي تم تأسيسها، ومنها: (أعدادها، مؤشر قطاع الاتصالات في البورصة... الخ) وأخرى مرتبطة بقواعد البيانات والمعلومات، وأخرى مرتبطة بالمهارات التكنولوجية والتدريب، وبالتكنولوجيات البازغة وتطبيقاتها. كذلك هناك مؤشرات دولية، ومنها: (مؤشر التنافسية العالمي Index Competitiveness Global، مؤشر الابتكار العالمي Global Innovation Index، مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية E-government Development Index، مؤشر تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات IDI، مؤشر جاهزية الحكومات لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي... الخ)، وكلها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

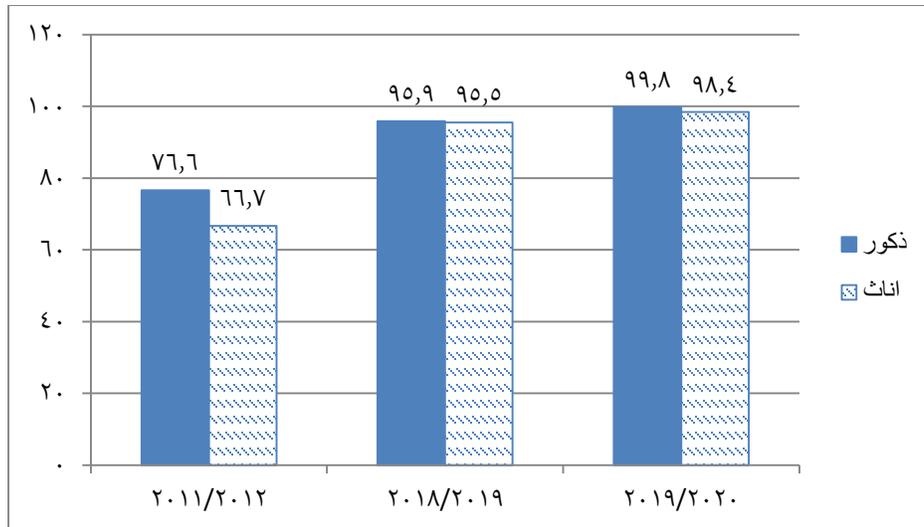
ولفهم أو تحديد الفجوة الرقمية بشكل عام أو الفجوة التكنولوجية النوعية بين الإناث والذكور يجب الارتكاز على المفاهيم والمؤشرات التي تعكس ثلاثة أبعاد أساسية، وهي: "النفاد والإتاحة"، "الاستخدام"، و"المهارات" وهي مرتكزات مؤشر تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات IDI الصادر عن الاتحاد الدولي للاتصالات .ITU

وللتعرف أكثر وبالتحديد على بعض المؤشرات النوعية المتاحة في هذا الإطار، ووفقاً لمسح استخدام وانتشار تكنولوجيا المعلومات في المنازل على مدار السنين، والذي تُعده وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

بالتعاون مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بشكل دوري، يظهر تفاوت مستوى النفاذ للتكنولوجيا أو الاستخدام وبالطبع المهارات بين الجنسين، وإن كان قد قل كثيراً في السنوات الأخيرة نتيجة لجهود الدولة المصرية في بناء مصر الرقمية والبنية التكنولوجية التحتية من جهة، واهتمامها الموجه للمرأة المصرية بهدف تمكينها اقتصادياً، وسياسياً، واجتماعياً، وتكنولوجياً من جهة أخرى (ماجد عثمان، ٢٠١٩).

- فمثلاً مؤشر النسبة المئوية لمستخدمي الهاتف المحمول زادت زيادة كبيرة بين سنة ٢٠١٢/٢٠١١ و٢٠١٩/٢٠١٨ وارتفعت أكثر في ٢٠٢٠/٢٠١٩ حتى كادت تصل إلى ١٠٠% في الوقت الذي اختفت فيه الفجوة بين الجنسين في هذا المؤشر من (١٠ نقاط) إلى (١،٤ نقطة) كما في الشكل (٥-١١). هنا يُلاحظ أن اختفاء الفجوة الرقمية بين الجنسين في بعض هذه المؤشرات يدل على تحقيق معدلات نفاذ تكاد تصل للمعدلات العالمية، وذلك بسبب توافر الأجهزة والتكنولوجيا والإنترنت، ولكنه لا يعني بالضرورة اختفاء الفجوة الرقمية بين الجنسين، والتي يُفضل تسميتها هنا الفجوة التكنولوجية بين الجنسين التي ما زالت مستمرة وموجودة، ولكنها ترجع لأبعاد أخرى سواء اقتصادية أو اجتماعية أو تعليمية أو ثقافية، وجزء كبير منها يعود إلى المهارات التكنولوجية، والتوجيه نحو الإناث في المجالات العلمية المتخصصة سواء في التعليم الأساسي ثم التعليم الجامعي كما تناولناها بالتفصيل، وكذلك نظرة المجتمع للمرأة، ونظرة المرأة لنفسها ودورها الراسخ في المجتمع كأثى وربة منزل وأم في الأساس، ويوضح شكل (٥-١١) نسبة مستخدمي الهاتف المحمول من الذكور والإناث (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ٢٠٢٢):



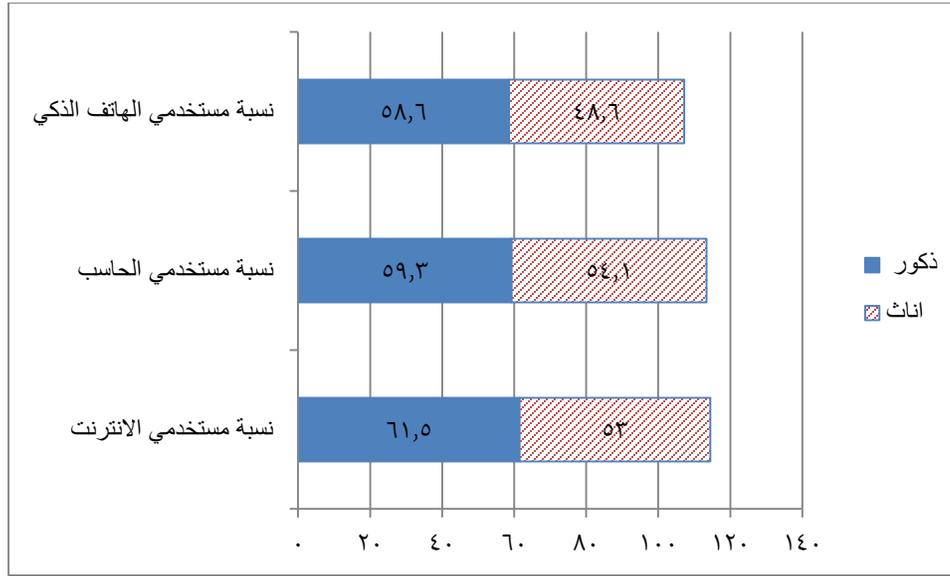
المصدر: من إعداد الباحث بتصريف بالاعتماد على (١٠ ماجد عثمان ونشرة وزارة الاتصالات).

شكل رقم (٥-١١)

نسبة مستخدمي الهاتف المحمول من الذكور والإناث

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- وبمقارنة بعض مؤشرات وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات النوعية لسنة ٢٠٢٠/٢٠١٩ لاستخدام الإنترنت وخطوط الهاتف سواء الذكي أو النقال للفئة العمرية من ١٥ - ٧٥، سلاحظ أن نسبة مستخدمي الإنترنت من الذكور يصل إلى ٦١,٥ % مقارنة بنسبة ٥٣ % للإناث، وكذلك نسبة مستخدمي الحاسب للذكور ٥٩,٣ % مقابل ٥٤,١ % للإناث، ونسبة مستخدمي الهاتف الذكي هي ٥٨,٦ % للذكور مقابل ٤٨,٦ % للإناث. حيث يلاحظ أنه على الرغم من وجود فجوة رقمية بين الجنسين إلا أنها تقل بمرور الوقت، ولكنها مرتبطة بالنفوذ والوصول كما يوضح شكل (١٢-٥).



المصدر: النشرة ربع السنوية لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مارس ٢٠٢٢، بالارتكاز على مسح وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالمشاركة مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (لسنة ٢٠٢٠/٢٠١٩).

شكل رقم (١٢-٥)

نسبة استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وفقاً للجنس لعام ٢٠٢٠/٢٠١٩

- وبمقارنة الأماكن التي يستخدم فيها مستخدمو الإنترنت للشبكة، لوحظ أن النسب بين الذكور والإناث متشابهة في بعض المؤشرات (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ٢٠٢٢). حيث بلغت نسبة استخدام الإنترنت من المنزل ٩٥,٢ % للذكور مقابل ٩٥ % للإناث، وبلغت نسبة الاستخدام من خلال المؤسسات التعليمية ٢٥,١ % للذكور مقابل ٢٥,٣ % للإناث، وبلغت نسبة الاستخدام من خلال الجيران أو الأصدقاء ٥٣ % للذكور مقابل ٥٥ % للإناث، والذي يشير إلى اقتراب معدل الاستخدام بين الذكور والإناث بشكل كبير جداً في المنزل والمدارس بينما تختلف النسب بين الذكور والإناث بشكل واضح جداً في مؤشر استخدام الإنترنت من خلال أماكن العمل ١٩,٢ % للذكور مقابل ٥,٦ % للإناث أو من خلال المحال المقدمة للخدمة حيث تصل إلى ١٢,٥ % للذكور مقابل ٤,٧ % للإناث، وهذا يدل على عدم مشاركة النساء في الوظائف التكنولوجية بشكل كبير،

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

وكذلك عزوف السيدات عن الذهاب إلى الأماكن العامة لاستخدام الإنترنت في إشارة واضحة لاختفاء الفجوة الرقمية بين الجنسين في مقابل اتساع الفجوة التكنولوجية.

• أما بمقارنة مجالات استخدام الإنترنت بين الذكور والإناث: جاء إرسال رسائل البريد الإلكتروني واستقبالها في المرتبة الأولى بنسبة ٩٤,٤% للذكور مقابل ٩٣,٢ للإناث، يليه مؤشر المشاركة في وسائل التواصل الاجتماعي ٩١,٦% للذكور مقابل ٨٩,٩ للإناث، ثم تحميل البرامج والتطبيقات ٥٦% للذكور مقابل ٦٠,٤% بزيادة ٤ نقاط ونصف لصالح النساء. يليه إجراء مكالمات عبر الإنترنت بنسبة ٥٠,٩% للذكور مقابل ٤٣,٨ للإناث. وأخيراً تبلغ نسبة الحصول على معلومات عن السلع والخدمات ٣٩,٨% للذكور مقابل ٣٦,١% للإناث، وتبلغ نسبة البحث عن المعلومات الصحية ٣٢,٩% للذكور مقابل ٢٨,٦% للإناث. ويلاحظ أن مجالات البريد الإلكتروني والتواصل الاجتماعي هي الأكثر على الإطلاق بينما يقل الاستخدام للتطبيقات المرتبطة بالتنمية الاقتصادية مثل الحصول على معلومات عن السلع والخدمات والتجارة الإلكترونية. كما يلاحظ أيضاً من هذه المؤشرات التقارب الواضح بين النسب بين الجنسين مما يؤكد على ارتفاع نسب النفاذ والإتاحة والاستخدام للجميع بدرجات متقاربة وشبه انعدام الفجوة الرقمية بين الجنسين مقابل اتساع الفجوة التكنولوجية أو التمكين التكنولوجي للمرأة.

٣-٣-٥ رصد سوق العمل والتوظيف للمرأة المصرية

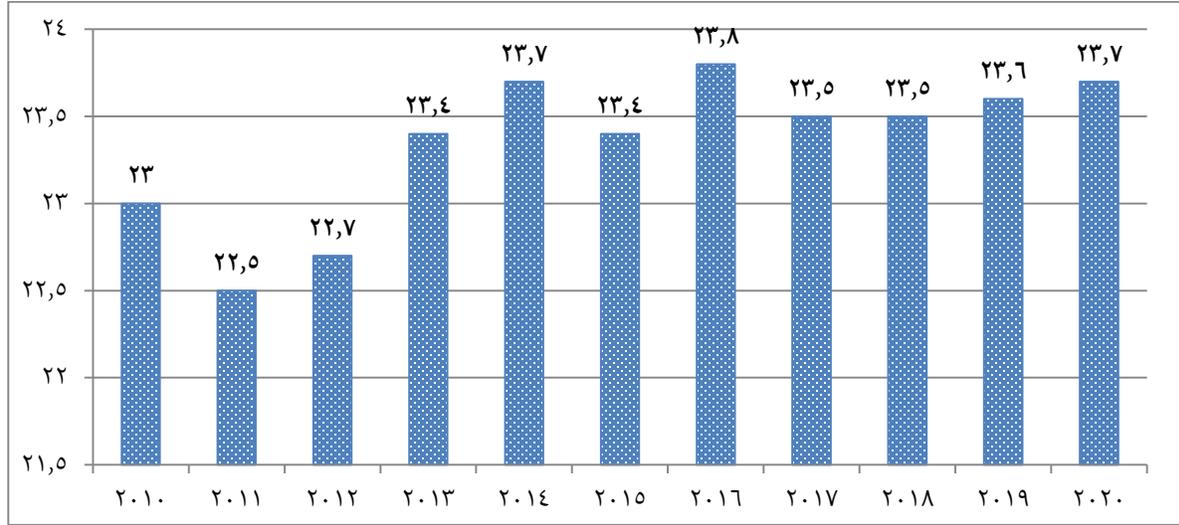
على الرغم من مجهودات مصر الكبيرة في مجالات التعليم العام والجامعي والدراسات العليا التي أدت بشكل كبير إلى غلق الفجوة النوعية في التعليم الابتدائي تماماً، وشبه غلقها في التعليم الثانوي، إلا أن مشاركة الإناث في قوة العمل تُعد منخفضة بشكل ملحوظ كما تزداد معدلات البطالة بين الإناث أكثر كثيراً من الذكور. وفي المقابل تعمل المرأة كثيراً في نطاق الاقتصاد غير الرسمي، وفي أعمال غير مدفوعة وتمثل المرأة في أسر كثيرة العائل المستتر. وتشير الاستطلاعات الخاصة بالقوى العاملة إلى تحسن في بطالة الإناث بالمقارنة بالسنوات السابقة نتيجة اهتمام الحكومة المصرية بوضع سياسات وأطر لتمكين المرأة. إلا أن وضع المرأة في سوق العمل وخصوصاً في الإدارات العليا أو الأعمال التكنولوجية ما زال بعيداً جداً عن المستهدف؛ وبالتالي ما زالت الفجوة النوعية في سوق العمل متسعة جداً كما تم رصده في التقرير العالمي للفجوة النوعية ٢٠٢٢. وفيما يلي نستعرض بعض البيانات المتعلقة بسوق العمل للمرأة المصرية ونسبة مساهمتها.

١-٣-٣-٥ نسبة مساهمة المرأة المصرية في سوق العمل

يوضح الشكل (٥-١٣) استقرار نسبة مساهمة الإناث في سوق العمل حيث تتراوح نسبتهم بين ٢٢,٥% و ٢٣,٧% وهي نسبة تُعد صغيرة وتوضح الفجوة النوعية الكبيرة نسبياً فيما يتعلق بسوق العمل والمستمرة على

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

مدار السنوات، وهي على وتيرة ثابتة لأكثر من عشر سنوات مما يعكس عزوف القطاع العام والحكومي والخاص عمومًا عن توظيف النساء.



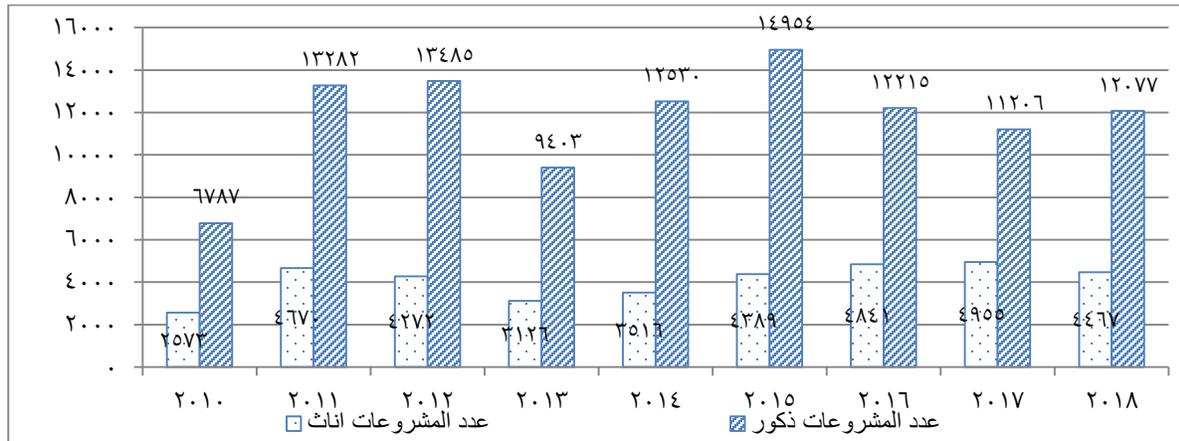
المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ التنمية حق للجميع، ص ١٤٥.

شكل رقم (٥-١٣)

نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠٢٠)

٢-٣-٣-٥ مساهمة المرأة في المشروعات الصغيرة

يوضح شكل (٥-١٤) عدد المشروعات الصغيرة التي تديرها المرأة (أو تمتلكها)، حيث يظهر جلياً وجود فجوة بين عدد المشروعات الصغيرة التي تديرها الإناث مقارنة بالرجال بالرغم من ارتفاع عدد المشروعات الخاصة بالمرأة منذ عام ٢٠١٣ حتى عام ٢٠١٨.



المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ التنمية حق للجميع، ص ١٥٣.

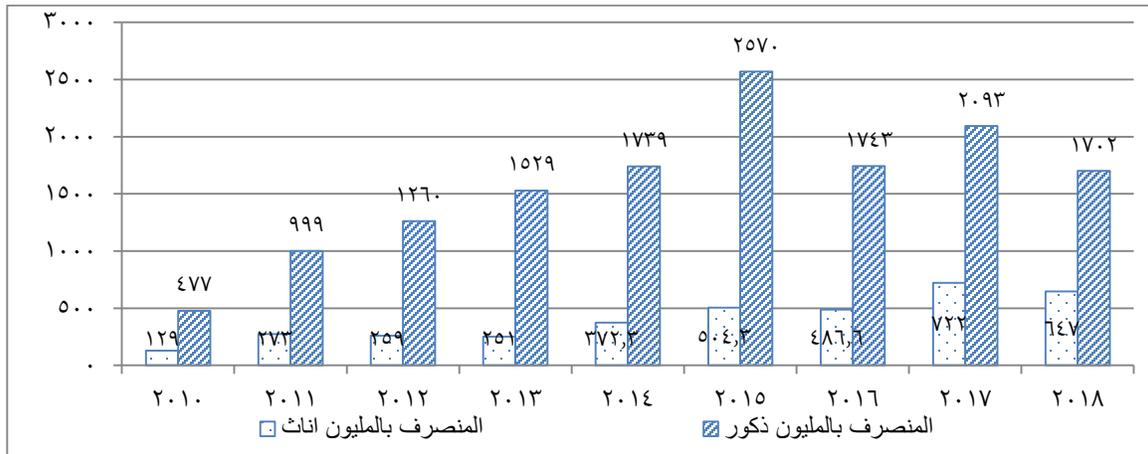
شكل رقم (٥-١٤)

توزيع عدد المشروعات الصغيرة طبقاً للنوع خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٨)

٣-٣-٣-٥ قيمة المنصرف (بالمليون جنيه) للمشروعات الصغيرة طبقاً للنوع خلال الفترة من (٢٠١٠ -

(٢٠١٨)

يوضح شكل (٥-١٥) قيمة المنصرف بالمليون على المشروعات الصغيرة التي تديرها المرأة (أو تمتلكها)، حيث يتضح وجود فجوة بين عدد المشروعات الصغيرة التي تديرها الإناث بالرغم من ارتفاع قيمة المنصرف بالمليون على المشروعات الخاصة بالمرأة منذ عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠١٨.



المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ التنمية حق للجميع، ص ١٥٣.

شكل رقم (٥-١٥)

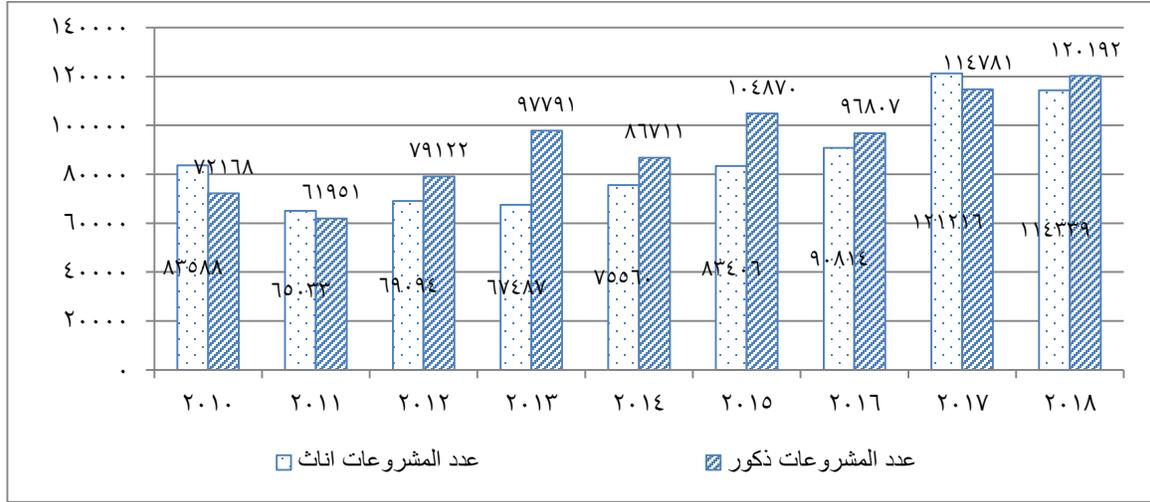
توزيع قيمة المنصرف (بالمليون جنيه) للمشروعات الصغيرة طبقاً للنوع خلال الفترة (٢٠١٨ - ٢٠١٠).

٣-٣-٣-٥ مساهمة المرأة في المشروعات متناهية الصغر

يوضح شكل (٥-١٦) عدد المشروعات متناهية الصغر التي تديرها المرأة (أو تمتلكها)، حيث يتضح وجود ارتفاع في عدد المشروعات متناهية الصغر التي تديرها الإناث في فترة الدراسة ما عدا في الأعوام ٢٠١٠ و ٢٠١١ و ٢٠١٧ حيث ازداد عدد المشروعات التي يديرها الذكور خلال الأعوام الثلاث المذكورة التي توضح أنه يوجد تقارب في عدد المشروعات للجنسين بشكل واضح. وعلى الرغم من ازدياد عدد المشروعات التي يديرها الذكور في الأعوام الثلاث المذكورة، والتي قد يكون سببها الثورة، إلا أنه يلاحظ بشكل عام أن وضع المرأة في المشروعات المتناهية الصغر أفضل كثيراً حيث إن هذه المشروعات تستهدف المرأة في القرى والمدن الصغيرة والمرأة المعيلة. فهذه المشروعات تعد فرصة حقيقية للمرأة المصرية للمساهمة في المعيشة دون التأثير على دورها الاجتماعي كزوجة وأم.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

ولكن تظل الملحوظة الرئيسية أن هذا النوع من المشروعات لا يساعد على تمكين المرأة تكنولوجياً حيث إنه يستهدف المرأة غير المتعلمة أو البعيدة عن أدوات وتقنيات ومهارات التكنولوجيا.



المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ التنمية حق للجميع، ص ١٥٣.

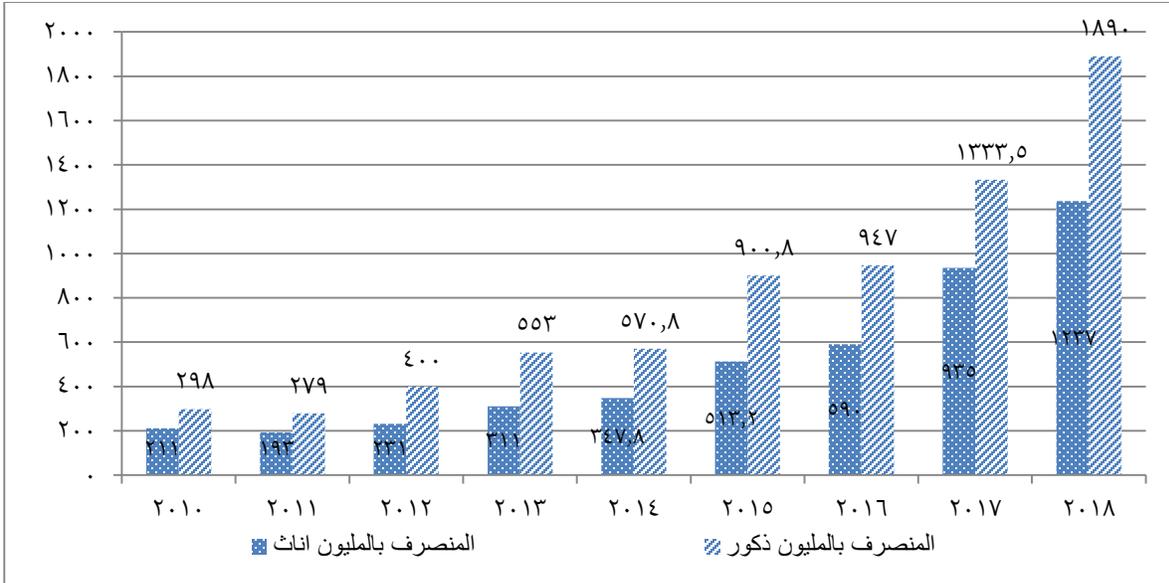
شكل رقم (١٦-٥)

توزيع عدد المشروعات متناهية الصغر طبقاً للنوع خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٨).

٥-٣-٣-٥ المنصرف (بالمليون جنيه) للمشروعات متناهية الصغر طبقاً للنوع خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٨)

يوضح شكل (١٧-٥) قيمة المنصرف بالمليون على المشروعات متناهية الصغر التي تديرها المرأة (أو تمتلكها)، حيث يتضح وجود فجوة بين عدد المشروعات الصغيرة التي تديرها الإناث بالرغم من ارتفاع قيمة المنصرف بالمليون على المشروعات الخاصة بالمرأة منذ عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠١٨ إلا أنه في الفترة الأخيرة ازدادت تلك الفجوة بين قيمة المنصرف على المشروعات متناهية الصغر.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)



المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ التنمية حق للجميع، ص ١٥٣.

شكل رقم (٥-١٧)

توزيع قيمة المنصرف (بالمليون جنيه) للمشروعات متناهية الصغر طبقاً للنوع خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٨).

ويلاحظ مما سبق وبالرغم من ارتفاع نسبة خريجي التعليم العالي من الإناث وتفوقها أحياناً على نسبة الذكور، وكذلك ارتفاع المقيدون بالدراسات العليا للإناث إلا أن نسبة الإناث في سوق العمل منخفضة، حيث يرجع ذلك إلى عدم تمتع الفرص التشغيلية المتاحة للمرأة بقواعد صديقة للأسرة. مع الأخذ في الاعتبار انكماش حجم القطاع العام وعزوف القطاع الخاص عن تشغيل المرأة والاستثمار في بناء قدراتها.

ومن ثم فإن النتيجة الأساسية هي أن التعليم وحده ليس الحل الرئيسي، ولكن تغيير الأطر التقليدية والموروث الثقافي والأعراف من شأنها تعزيز وضع المرأة في قوى العمل. فأحياناً يؤدي عدم المساواة الهيكلية في الفرص ضد المرأة في قوى العمل إلى تحديد وخفض مشاركتها في تصميم تكنولوجيات وتطبيقات حديثة وتطويرها، ومما يؤدي إلى توليد تحيزات جديدة ضدها، فتتكون حلقة مغلقة من التحيز ضد المرأة وقدراتها في المجالات العلمية، وبالمثل فرص العمل (UN Women, 2020).

المبحث الرابع

٥-٤ تحديات ومعوقات تمكين المرأة تكنولوجياً

بشكل عام أظهرت الدراسات أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفرت أدوات وقنوات لتعزيز قدرة البشر على التواصل والتعامل والإنتاج بشكل عام، وأن لها أدوارًا عديدة في تحسين وضع المرأة وتطوير قدراتها. فكان لها آثار إيجابية في العديد من المجالات ومن ضمنها - على سبيل المثال - تعزيز الصحة بتوفير النفاذ للخدمات الصحية عن طريق التعليم، وإتاحة الفرص الرقمية لمحو الأمية الصحية، وكذلك تحسين أنماط الحياة والمعيشة من خلال جودة الرعاية الصحية وتدريب الأقران والتخطيط للأسرة، والوقاية والتصدي للمرض، وتعلم طرق الوقاية المختلفة وأدواتها، بالإضافة إلى مواجهة التحديات الصحية من خلال تطبيقات الوقاية من العنف الزوجي ضد المرأة.. إلخ (April Mackey and Pammla Petrucka, 2021). وبالرغم من ذلك فقد أظهرت العديد من الدراسات أيضًا قصورًا واضحًا في إدراك مفهوم تمكين المرأة، وهو "أن تتاح لها الموارد والقدرات والوظائف لاتخاذ القرار"، وكذلك وجود صعوبات جوهرية في تحديد مستويات تمكين المرأة والقدرة على قياسه ومعرفة مدى تحققه من عدمه.

وبشكل خاص ومن خلال رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية من منظور التمكين التكنولوجي ودراسة وتحليل الأبعاد الثلاثة الأساسية من حيث: "التحصيل الدراسي للمرأة المصرية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات" "STEM" و"رصد مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والفجوة النوعية" و"رصد سوق العمل والتوظيف للمرأة المصرية" يتضح جليًا أنه بالرغم من مجهودات الدولة لدمج المرأة المصرية وتمكينها في المحاور الأربعة الرئيسية "الاقتصادية" و"الاجتماعية" و"السياسية" و"الحماية" والتي تطلب جميعها تمكين المرأة تكنولوجياً إلا أنه ما زالت هناك العديد من التحديات والصعوبات التي يجب على الدولة المصرية الاهتمام بها لتقليص الفجوة التكنولوجية النوعية لزيادة تمكين المرأة في المجتمع وتعزيز دورها، ومنها ما يأتي:

● تحديات مادية:

- عدم حيادية هواتف أو حواسيب، عدم توفر شبكة اتصالات أو إنترنت مناسب، المرأة أقل دخلًا.
- بالرغم من أن العمل عن بعد يُمثل فرصًا لتمكين المرأة إلا أن بعض الدراسات من هيئة العمل الدولية (ILO) قد رصدت في عام ٢٠١٧ أن هناك فجوة مالية نوعية ضد المرأة في العمل عن بعد، وذلك في المرتبات لنفس العمل، ولنفس ساعات العمل، ونفس درجات التعليم. مما يؤكد على ضرورة وضع القوانين والتشريعات المناسبة لرفع هذا الظلم.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- **تحديات مهارية:** الأمية الرقمية لقطاع كبير من النساء، وقلة الخبرات الرقمية الأولية للمرأة، وانخفاض مستوى المعارف والمهارات التقنية.
- **تحديات الإتاحة:** الافتقار إلى فرص الاستخدام الهادف والمثمر للتكنولوجيا نتيجة الحواجز النظامية والهيكلية.
- **تحديات اجتماعية:**
 - المعايير الاجتماعية، وضيق الوقت، وتقيد مساحة ابتكار المرأة وإنتاجها في المسؤوليات الخاصة بها في المنزل.
 - من التحديات الاجتماعية وجود بعض الأعمال، ومنها قائدة الأوبر (وهو عمل يركز على تطبيق رقمي)، والتي قد تواجه المرأة به بعض الصعوبات في استخدام التطبيق، أو مكان العمل (الرحلة) وأحيانًا افتقادها للأمان (نوع الراكب).
- **تحديات تقنية:**
 - مشكلة الذكاء الاصطناعي والروبوتات التي ستؤثر على هيكل التوظيف ونوعيته، والوظائف الجديدة والبديلة قد يؤثر تأثيراً سلبياً على المرأة بشكل أكبر كثيراً من الرجل.
 - في بعض الدول المتقدمة تتحكم برامج الذكاء الاصطناعي في تحديد المستحقين للخدمات الاجتماعية والمعاش والرعاية الصحية بالاعتماد على البيانات بشكل ذاتي مما يستوجب الاهتمام ببناء أنظمة ذكية عادلة غير متحيزة تعالج هذه التحيزات. وهذا ما تم رصده من قبل ناشطات ومواجهتها والعمل على تعديل النماذج والخوارزميات المتعلقة بها.
 - أحياناً يوجد تحيز في النظم الذكية والناشئ عن البيانات المتحيزة. وكأمثلة لهذا التحيز نجد تحيز محرك البحث جوجل للأخبار، والذي يصنف مبرمج الحاسب على أنه ذكر ورببة البيت على أنها السيدة.
 - كذلك كارت آبل الذي يتيح للسيدات حد ائتمان أقل من أزواجهن (UN Women, 2020). ومثال آخر برنامج أمازون للتوظيف وجد في نماذجه وبرمجته تحيز واضح ضد النساء المتقدمات للعمل عن طريق تقييمهن في درجات أقل.
 - كذلك إذا راقبنا المساعد الذكي المدعو (Siri & Alexa) في الهواتف الذكية سنجد أن أصواتهم أصوات سيدات، وليست أصوات رجال مما يوحي أن المساعد يجب أن يكون أنثى.

المبحث الخامس

٥-٥ دور الحكومة والقطاع الخاص في تمكين المرأة تكنولوجياً ورفع مستوى مشاركتها

في القطاع الرقمي

على الرغم من أن قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يتسم بالحيوية ويوفر العديد من فرص العمل إلا أن ذلك لا ينعكس على زيادة مستوى مشاركة المرأة في القطاع وخصوصًا البلدان العربية. فكثيرًا ما يتعرضن للاستبعاد من العمل في هذا القطاع، والحرمان من الموارد التي يوفرها، فنسبة النساء في القوى العاملة لا تتناسب مع نسبة النساء المتعلّقات بشكل عام أو في المجالات العلمية بشكل خاص. وأحيانًا تكون التكنولوجيا غير محايدة من حيث التمييز بين الجنسين، فالنساء يعانين من معوقات وتحديات إضافية مرتبطة بمعايير وموروثات اجتماعية وثقافية واقتصادية هيكلية أمام المشاركة في الاقتصاد الرقمي لتحقيق المساواة.

٥-٥-١ دور الحكومات في تعزيز وضع المرأة التكنولوجي

في إطار برامج تدريبية رقمية لتمكين المرأة في المشرق تعقدتها مجموعة البنك الدولي لحفز تطوير الاقتصاد الرقمي الداعم لولاية المرأة على نفسها ورفع مشاركتها. تم التأكيد على ارتباط التحول الرقمي وتحقيق المساواة لرائدات الأعمال والعاملات في بيئة تدعمها الحكومات والمهارات والمواهب في القطاع الخاص ومسرعات الأعمال والمستثمرين المؤمنين بأهمية تمكين المرأة. حيث أكدت هذه البرامج على أدوار الحكومة الرئيسية من خلال بعض التوصيات الآتية (البنك الدولي، ٢٠٢٢):

- زيادة دور الحكومات في تعزيز وسهولة تأسيس شركات ومشروعات استثمارية تقودها النساء عن طريق تسهيل الإجراءات والتراخيص وتخفيف الضرائب بهدف تحقيق الإنصاف ومن ثم الدعم المادي والبشري.
- أهمية القطاع الخاص بما يملكه من إمكانيات في زيادة إتاحة الفرص في المجال الرقمي وإعطاء الأولوية للتنوع بين الجنسين؛ وبالتالي الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، وبرامج التدريب؛ لسد الفجوات المهارية الرقمية بينهم والتوعية بدور المرأة القيادي.
- توجيه مسرعات الأعمال والمستثمرين لإقامة قنوات اتصال جديدة تدعم مصادر التمويل للنساء تحديدًا، وإنشاء آليات تمويل لتحقيق أهدافهن في مراعاة الفروق بين الجنسين، وتحويل المشروعات إلى النمط الرقمي وإتاحة الوصول المفتوح إلى الشبكات والأسواق. كذلك دعم التدريب على أنشطة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الشخصية.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- توفير الأدوات الجديدة لرائدات الأعمال لتطوير أنشطة الأعمال، ومنها: منصات التعلم عبر الإنترنت التي تساعد على إتاحة المعلومات والتعليم وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لخلق الفرص الاقتصادية والوظائف المرنة، والنفاذ إلى الأسواق الجديدة. بالإضافة إلى إتاحة أدوات التجارة الإلكترونية لزيادة مبيعاتهن والمشاركة في قطاعات يهيمن عليها الذكور.
- أهمية دور المؤسسات الدولية الداعمة لجمع الأطراف المعنية من مختلف القطاعات والبلدان والمناطق والأسواق لدعم الابتكارات، وتعزيز دور الاقتصاد الرقمي لسد الفجوات النوعية بين الجنسين.
- الاهتمام بالتعرض المبكر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالنسبة للفتيات ودمج النساء وتشجيعهن على الابتكار والتواجد في شبكات الابتكار، والاهتمام بالمهارات الرقمية بشكل خاص.
- الاستعانة بنماذج مرنة ومختلطة لتقديم الخدمات لدعم الأقران وإدماج المرأة (البنك الدولي، ٢٠٢٢).
- تمكين المرأة تكنولوجياً أو استبعادها يجب أن يُبنى على متغيرات مؤسسية، فلا يجب التركيز فقط على تمكين المرأة لاستخدام التكنولوجيا، ولكن إدماج المرأة كمستخدم ومنتج للتكنولوجيا (UN Women, 2020).
- تشجيع مشاركة المرأة في دورة حياة منتجات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدءًا من التصميم ومرورًا بالتطوير والنشر والدعم والتسويق، وذلك لضمان أن تراعي المنتجات الفوارق بين الجنسين من قبيل مكافحة التحيز والتحرش ولتقديم حلول ذات أهمية خاصة بالمرأة (تقرير الاتحاد الدولي للاتصالات، ٢٠٢٠).
- إتاحة المعلومات والمعارف للمرأة، وفتح قنوات اتصال، وتدعيم الشبكات الاجتماعية لدمجها.
- التأكيد على إتاحة البيانات النوعية الكبيرة والعمل على منع تحيز البيانات.
- تمكين المرأة من الخدمات المالية وتسهيلها.
- تعزيز الشمول المالي من خلال برامج التدريب والتوعية التي تعزز الثقافة المالية، وتشجع النساء على فتح حسابات بنكية، وزيادة نسبة النساء اللاتي يملكن حسابات بنكية حيث عددهم لا يتخطى ٤٧,٥ % لعام ٢٠٢١ وفقًا لنشرة مركز معلومات ودعم اتخاذ القرار، يناير ٢٠٢٢.
- إنشاء قاعدة بيانات للنساء العاملات في القطاع غير الرسمي، مما يمنحهن فرصًا اقتصادية متنوعة لدمجهم بشكل رسمي.

٥-٥-٢ بعض البرامج والمبادرات لتمكين المرأة في مجال التكنولوجيا

منذ صدور الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ وقد سعت مصر لاتباع سياسات وبرامج لدعم المرأة والفتاة المصرية وتمكينها باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتهيئة البيئة المناسبة لنشر ثقافة ريادة الأعمال لديها وتعزيزها. وكانت من أهم المبادرات التي أطلقتها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

مبادرة "قدوة- تك" وهي رائدة" ومُستقبلنا رقمي" التي تهدف إلى زيادة عدد المهنيين المستقلين للعمل في خدمة السوق المصري، وتصدير خدمات رقمية للخارج. كذلك حرص الوزارة من خلال معهد تكنولوجيا المعلومات على مبادرة ومنصة تعليمية تتيح التعلم عن بعد لمختلف البرامج التكنولوجية والعلوم الحديثة، ومنها: تحليل البيانات، ومهارات البرمجة، والذكاء الاصطناعي...إلخ. كذلك مبادرة "شغلك من بيتك" والتي تهدف إلى تدريب الشباب على مهارات العمل الحر، والعمل عن بُعد، وإتاحة فرص دخل متميزة من خلال الشراكة مع عدد من منصات العمل الحر، وبالتالي زيادة فرص الإناث للمشاركة.

كذلك سعت مصر إلى تمكين المرأة عن طريق بعض المشروعات التنموية ومنها مشروع التنمية التكنولوجية المتكاملة في المناطق النائية والمهمشة في مجالات "دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة" و"الصحة" و"محو الأمية" و"التعليم" والذي يُعد من أبرز الأهداف الاستراتيجية للصندوق المصري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال العمل على زيادة النفاذ والوصول إلى المجتمعات النائية والمهمشة والريفية باستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. تم العمل في هذا المشروع في سيوة على اعتبار أنها من أكثر المناطق عزلة في مصر نظرًا لموقعها في الصحراء الغربية. وقد تم استخدام آليات مبتكرة تعتمد تطبيقات متخصصة في مجالات تمكين المرأة، وتعزيز الوضع الصحي للأطفال، وتحديث التعليم، وزيادة فرص العمل في واحة سيوة.

٥-٥-٣ تجربة شركة IBM العالمية في تمكين المرأة تكنولوجيا (IBM, 20١٦):

في دراسة لشركة IBM العالمية تم رصد ثلاثة محاور مختلفة ولكن متداخلة تؤثر في درجة تمكين المرأة تكنولوجيا، وهي: "ثقافة ومجتمع الشركات بشكل عام" و"بيئة العمل" و"الأبعاد الشخصية ورؤية المرأة لنفسها" وفي هذا الإطار تم وضع قواعد وأسس وسياسات من شأنها تحسين وضع المرأة وتمكينها في كل محور.

١. "ثقافة ومجتمع الشركات في IBM":

- العمل على تقدير الموظفين وتشجيعهم على التفكير والابتكار، وتشجيعهم على التعبير عن النفس بحرية، والتغلب على التحيز الثقافي في التوظيف والترقية والفرص عن طريق التدريب المستمر.
- توفير ثقافة عمل داعمة تتيح المرونة والتحكم في العمل والاهتمام بالخدمات للمرأة الحامل أو المرضعة، ومتابعة الأطفال، والصحة النفسية للأم وأبنائها.
- إنشاء شبكات وتوطيد العلاقات بين IBM والشركات الداعمة للمرأة من خلال شراكات وبروتوكولات تعاون.

٢. "بيئة العمل":

- اتباع استراتيجية لتطوير العمل وتحقيق غايات الشركة عن طريق توفير فرص وأدوات وآليات مختلفة حيث لا فرق بين ذكر وأنثى. حقوق متساوية لنفس العمل. تقلد النساء المناصب العليا ورئاسة المؤسسة.
- الإدارة العليا والقيادات في المناطق والمدن المختلفة هي صاحبة الدور الداعم للمرأة.
- تعزيز بيئة عمل شاملة لتحقيق أهداف الشركة الرئيسية، وتمكين المرأة.
- إتاحة الفرصة للنساء ليصبحن معلمات أو مشرفات في الأعمال الإدارية والتنفيذية.
- تشجيع التعاون المتبادل للنساء من خلال اجتماعات، شبكات، برامج...إلخ.
- تشجيع النساء والفتيات في العالم كله وليس الشركة فقط.

٣. " الأبعاد الشخصية ورؤية المرأة لنفسها والتطوير على المستوى الشخصي":

- الاكتشاف المبكر للمواهب.
 - تشجيع التقدير والتقييم الذاتي.
 - التركيز على المهارات التكنولوجية للمرأة.
 - جذب ورفع مستوى النساء في العالم.
- وقد أكدت الدراسة أيضًا على أن الفجوة النوعية في العلوم (STEM) لن تُغلق من نفسها، ولكن من خلال السياسات والبرامج والمبادرات التي تم تبنيها، وأثرت في بيئة العمل، والمستوى الشخصي للموظفات وأظهرت مواهب نسائية عديدة في المجال التكنولوجي عالميًا. فـشركة IBM تعهدت أن تضمن الابتكار والتعليم والدعم، وتوفير الأدوات للمرأة لتحقيق التمكين.

المبحث السادس

٦-٥ دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تمكين المرأة تكنولوجياً واجتذاب

المتميزات

تمثل التكنولوجيات الحديثة والتقنيات الرقمية البازغة فرصه حقيقية لتمكين المرأة اقتصادياً ومساعدة النساء المحرومات على زيادة مشاركتهن في العمليات المدنية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، عن طريق خلق فرص عمل جديدة دائمة ولائقة، حيث تساعد الإناث على تخطي قيود الزمان والمكان والوصول للنساء اللواتي لم تصل إليهن أية وسيلة من الوسائل الأخرى؛ وبالتالي ضمان مشاركتهن الفعالة. فتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لا تحقق المساواة بين الجنسين أو تضع نهاية للفقر، ولكنها قد تكون أداة للعمل الاجتماعي والتغيير الإيجابي. بالإضافة إلى ذلك فلها دور أساسي وحقيقي في تمكين المرأة حيث استطاعت إظهار الفجوة النوعية الحقيقية بين الجنسين، وعدم الإنصاف في مستويات الدخل والتعليم، والتحيزات ضد النوع أو العمر أو الحالة الاجتماعية.

كذلك من شأنها أن تلعب دوراً فاعلاً، وذلك من خلال التأكيد على خمسة مرتكزات أساسية للتنمية الرقمية وهي "البنية التحتية الرقمية" و"المنصات الرقمية" والخدمات المالية الرقمية" و"زيادة الأعمال الرقمية" و"المهارات الرقمية" والتي يجب إتاحتها وتوفيرها والتدريب عليها للجنسين على حد سواء. وبالتالي السعي نحو تحقيق ما يأتي (ماجد عثمان، ٢٠١٩):

- ١- تلعب التكنولوجيات البازغة الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي وتحليل البيانات الضخمة دوراً جوهرياً في تشجيع الابتكار، ورفع كفاءة الأعمال، وتمكين المرأة.
- ٢- زيادة الفرص الاقتصادية من خلال: التجارة الإلكترونية والوصول إلى الأسواق، والخدمات الرقمية، وإتاحة أشكال جديدة من الدخل.
- ٣- التوسع في برامج التعليم، وبرامج التشغيل عن بعد؛ لتأهيل المرأة وتطويرها، وخلق مزيد من فرص العمل، ودعم المرأة المعيلة.
- ٤- إتاحة الخدمات الصحية الحديثة والطب عن بعد، والخدمات الاجتماعية.
- ٥- اللجوء إلى العمل عن بعد ودعم اقتصاد الرعاية لتحقيق التوازن بين دورها في رعاية الأسرة والعمل.
- ٦- إتاحة الخدمات الاجتماعية لضمان سلامة المرأة العاملة وأمنها.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- ٧- إتاحة الخدمات الحكومية للمرأة، وخصوصًا في معاملات تسجيل الأراضي، والناخبين، وطلب التراخيص، وذلك لإتاحة اشتراك المرأة في الحياة السياسية.
- ٨- إتاحة والتأكيد على دور تكنولوجيا التعليم وأدواته (EdTech) عن طريق منصات التعلم عن بعد، الألعاب التعليمية، التقييم عن بعد. كذلك إتاحة الأدوات الحديثة في التعليم سواء السبورة الذكية، الأجهزة اللوحية، الكتب الإلكترونية، الهواتف الذكية، تدريب المعلمين عن بعد، التعليم المدمج، تعليم العلوم الجديدة في تحليل البيانات والنكاه الاصطناعي.
- ٩- تعزيز المساواة في التعليم عن طريق إتاحة بعض المنصات التعليمية التي يمكن استخدامها دون الحاجة للإنترنت. (مثل أكاديمية خان التعليمية).
- ولاجتذاب عدد أكبر في المجالات العلمية، ومجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يجب الاهتمام ببعض النقاط الأساسية (كريستين تشيانغ،) الآتية:
 - ١- إتاحة برامج الاعتماد كمدخل للتوظيف في المجال.
 - ٢- توفير برامج العودة للعمل والتي تساعد المرأة على استعادة نشاطها.
 - ٣- إنشاء شبكة توجيه قوية تدعم وتوجه النساء في الوظائف المرتبطة بالتكنولوجيا.
 - ٤- إبراز النماذج النسائية الملهمة كدافع ودعم نفسي.
 - ٥- بناء القدرات وإتاحة البرامج التدريبية المختلفة لإكساب المهارات، والمعرفة التكنولوجية والعلمية الحديثة.

المبحث السابع

٥-٧ بعض سياسات تمكين المرأة تكنولوجياً

- على الحكومات وضع أطر تنظيمية لرصد البيانات النوعية وقياسها وتحليلها سواء كمياً أو كيفياً بشكل دوري مع ضمان حماية المعلومات وأمنها.
- تطوير الحكومات التكنولوجيات الجديدة في إطار نماذج تراعي حماية حقوق المرأة وتمكينها.
- وضع الاستثمارات في التكنولوجيا والبحث والتصميم يجب أن يتكامل مع قياسات وتحليل ودراسات النوع.
- حوكمة الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيات البازغة في إطار أخلاقي مع جعل تمكين المرأة معياراً أساسياً.
- يجب على المدارس والجامعات والمعاهد وغيرها العمل على محو الأمية الرقمية للفتيات والنساء وتمتية مهاراتهن التكنولوجية لتعظيم الفائدة من الثورة الصناعية.
- يجب على صانعي السياسات ومنتخذي القرار تشجيع الإناث على الانضمام للدراسات والبرامج العلمية مثل (STEM).
- يجب على الشركات عموماً وشركات التكنولوجيا بشكل خاص دمج الإناث في الأعمال ومساواتهن بالرجال في المرتبات، والعمل على تحسين سياسات القوى العاملة فيما يتعلق بالدعم المالي في فترات الحمل والوضع ورعاية الطفل.
- إقرار السياسات التي من شأنها التخفيف من التحديات التي تواجهها المرأة في الموازنة بين رعاية الطفل والحياة العملية، من خلال تشجيع المزيد من استثمارات القطاع الخاص في زيادة الوعي بالدور المهم الذي تلعبه المرأة في العمل وفي رعاية الأطفال.
- على الحكومات سن قوانين لتحرير سوق الاتصالات، وإتاحة المعلومات للجميع دون تمييز.

الفصل السادس*

٦ - التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية

مقدمة

حظي موضوع تمكين الاقتصادي للمرأة بمكانة متميزة على أجندات التنمية في الدول العربية، وهذا الاهتمام لم يكن على المستوى الوطني فحسب، بل امتد إلى المستوى الإقليمي اتساقاً مع التوجهات العالمية في هذا الشأن، خاصة في ظل تمتع المنطقة العربية بميزة التجاور الجغرافي، والتشابه في الإرث الثقافي والديني، وكذلك في الأعراف والتقاليد، والذي ينعكس على تشابه البيئة التمكينية للمرأة في المنطقة العربية.

فعلى الرغم من كون المرأة في المنطقة العربية تشكل ما يقرب من نصف سكانه، إلا أن مساهمتها في النشاط الاقتصادي لا تزال دون المستوى المأمول، على الرغم من كون الدول العربية قطعت شوطاً كبيراً في مسار تمكين المرأة لحقوقها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وقد حرصت على تضمين تلك الحقوق في دساتيرها وفي مختلف الأطر التشريعية والتنفيذية، لما في ذلك من مردود اقتصادي واجتماعي إيجابي على عملية التنمية، وقد نجحت بالفعل أغلب الدول العربية في سد الفجوة بين الجنسين في مجال التعليم والصحة، ولكن يظل مستوى التمكين في مجال المشاركة الاقتصادية والسياسية الأقل تحسناً، وهو ما ينطوي على وجود عوائق تحول دون تحقيق ذلك.

لذا يلقي الفصل السادس من الدراسة الضوء على واقع الدول العربية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال قراءة لأهم مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وكذلك مقارنة تصنيف جمهورية مصر العربية في عدد من المؤشرات ذات الصلة مع عدد من الدول العربية، من خلال شريحة مختارة من ٤ دول عربية، حيث تم اختيار دولتين من دول مجلس التعاون الخليج العربي ذات الدخل المرتفع هما (الإمارات - السعودية) ودولتين ذات الدخل المتوسط (تونس - لبنان)، وفي نهاية الفصل سيتم التعرض لعدد من التحديات التي أدت إلى استمرار تدني مشاركة المرأة الاقتصادية في المجتمعات العربية وطرح عدد من التوصيات في هذا الصدد.

* أعد هذا الفصل أ.د. بهجت أبو النصر، الوزير المفوض ومدير إدارة التكامل الاقتصادي العربي في جامعة الدول العربية.

المبحث الأول

٦-١ أهم مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية

أصبح مفهوم تمكين المرأة من المفاهيم الشائعة في البرامج التنموية، وأحد المفاهيم الرئيسية التي يتبناها متخذي القرارات في الدوائر الحكومية في كافة دول العالم، كما يُعد أمرًا أساسيًا لتحقيق خطط أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، والتي تتضمن ثلاثة أبعاد للاستدامة - الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ويعد التمكين الاقتصادي محورًا مشتركًا في العديد من الأهداف الإنمائية، فجدته متأصل في الهدف الخامس الذي يتطلب "تحقيق المساواة بين الجنسين"، وكذلك من خلال الهدف الثامن "العمل اللائق ونمو الاقتصاد"، والهدف العاشر "الحد من أوجه عدم المساواة"، كما يمكن أن يكون ضمنيًا في سبيل تحقيق الهدف الأول الذي يتطلب القضاء على الفقر، وكذلك في الهدف الثاني ذي العلاقة بالأمن الغذائي، والهدف الثالث بشأن ضمان الصحة.

وتهدف عملية التمكين الاقتصادي للمرأة إلى رفع قدرتها على المشاركة المجتمعية؛ وضمان وصولها إلى الموارد الإنتاجية والتحكم فيها، والحصول على عمل لائق، والتحكم في وقتها وحياتها وجسدها، والارتقاء بصوتها السياسي للمشاركة في صنع القرار الاقتصادي على جميع المستويات من الأسرة إلى المؤسسات الوطنية ومن ثم الدولية. لذلك يُعدّ توسيع الفرص الاقتصادية أمام المرأة أمرًا مهمًا بل إنه عامل حاسم في تحقيق العدالة الاجتماعية، والتنمية المستدامة الشاملة التي تشمل الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

إن التمكين الاقتصادي يأتي في سياقات مختلفة وبأبعاد معقدة، لذا يعد قياس مستوى التمكين أمرًا صعبًا للغاية، وعلى الرغم من ذلك فإن هناك العديد من المؤشرات الدولية ذات الدلالات القوية التي تشير إلى واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في دول العالم، والتي بدورها تضع المعايير للمقارنة بين الدول من خلال عدد من العناصر الأساسية، الأمر الذي يضع رؤى عالمية مشتركة ومقاربات إقليمية تتجه نحو تحقيق مبدأ التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة من حقوقها، لذلك كان من الأهمية بما كان التعرف على وضع الدول العربية محل الدراسة في المؤشرات الدولية ذات العلاقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وآليات توفير البيئة التمكين للمرأة في الدول العربية، وتطور مسار تمكين الاقتصادي للمرأة في المجتمعات العربية، وفيما يلي أهم تلك المؤشرات الدولية.

٦-١-١ مؤشّر الفجوة بين الجنسين (الفجوة الجندرية)

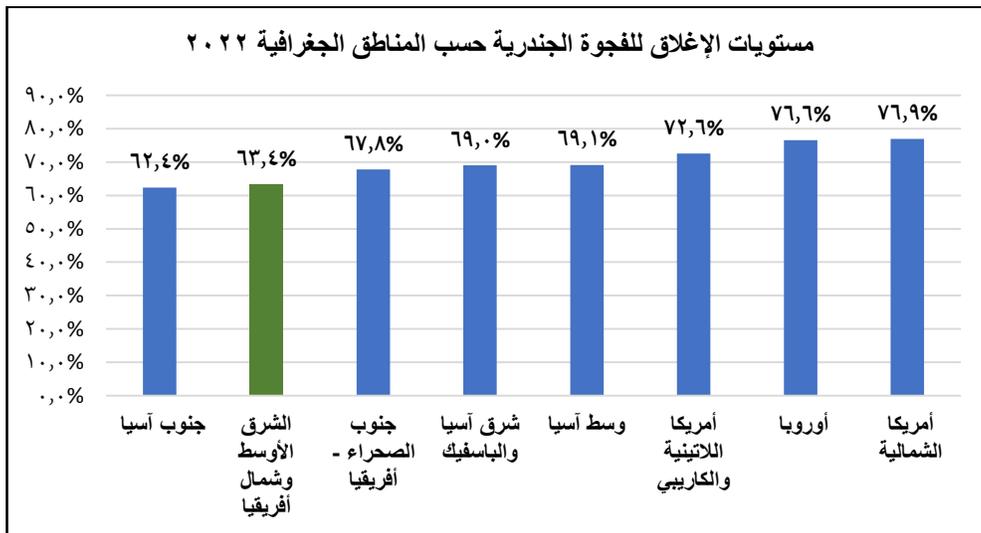
يصدر البنك الدولي تقرير الفجوة بين الجنسين الذي يعد من أهم المراجع الإحصائية في مجال تعرف واقع الدول في تحقيق المساواة بين الجنسين عالميًا، حيث ينظر إلى المساواة بين النساء والرجال بموقف محايد من

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

حيث نوع الجنس عند التعيين أو إلى قيمتها المضافة من منظور استغلال الموارد، وأسس الترقية أو تحديد الراتب في جميع القطاعات. كما يتطرق إلى نسب مساهمة المرأة في شغل الوظائف الكبيرة، كالمديرين والتمثيل المتكافئ والعادل بين الجنسين في التعليم والصحة والسياسية، فتحسب الفجوة بين الجنسين وفق أربعة معايير أساسية:

- المشاركة الاقتصادية والفرص: الفرق في الرواتب بين الجنسين، ومستويات المشاركة والحصول على فرص العمل التي تتطلب مهارات عالية.
- التحصيل العلمي: نتائج الحصول على التعليم الأساسي، والمستويات الأعلى منه.
- الصحة والبقاء على قيد الحياة: انعكاسها على متوسط العمر المتوقع ونسبة الجنس.
- التمكين السياسي: انعكاسها على التمثيل في هياكل صنع القرار وشغل المناصب العليا.

وقد قطعت الدول العربية شوطاً كبيراً في مسار سد الفجوة بين الجنسين، وذلك من خلال وضع استراتيجيات وخطط عمل تستهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في القطاعين العام والخاص، وخاصة في مجال تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تعزيز مشاركتها في القوى العاملة، والمساواة في الأجور ونسب تمثيل المرأة في المناصب القيادية وتحسين فرصها في التعليم والصحة، وهو ما أدى إلى تحسن ترتيب تصنيفها في مؤشر الفجوة بين الجنسين خلال العقود الأخيرة، ويوضح الشكل رقم (٦-١) مستويات الإغلاق للفجوة بين الجنسين على المستوى الإقليمي.



المصدر: البنك الدولي، تقرير مؤشر الفجوة الجندرية، ٢٠٢٢.

الشكل رقم (٦-١)

إغلاق الفجوة بين الجنسين حسب المناطق الإقليمية - ٢٠٢٢

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

وفي إشارة إلى إنجازات الدول العربية في سد الفجوة الجندرية في المنطقة العربية، فقد رصد تقرير الفجوة الجندرية لعام ٢٠٢٢، تقدم منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في سد الفجوة بين الجنسين من ٤٤ في المائة في عام ٢٠٢٠ إلى ٤٦ في المائة في عام ٢٠٢٢، والتي تعد ثاني أكبر فجوة بين الجنسين بعد منطقة جنوب آسيا. فقد أغلقت ٦٢,٤ في المائة من الفجوة بين الجنسين في عام ٢٠٢٢، أما على مستوى المؤشرات الفرعية شهد مؤشرات التعليم والصحة تحسناً ملحوظاً بينما حظيت المؤشرات الفرعية للمشاركة والفرص الاقتصادية والتمكين السياسي بأدنى نسب في التحسينات.

وعلى مستوى الدول العربية، فقد حققت عدد كبير من الدول العربية قفزة نوعية في مؤشر الفجوة بين الجنسين، فهناك دول قفزت خمسة بل عشرة مراكز على المستوى الدولي، بينما شهدت بعض الدول ثباتاً في ترتيبها الدولي، وكذلك شهدت عدد من دول العربية تراجعاً على المستوى العالمي، مما يشير إلى تفاوت أوضاع الدول العربية في مؤشر الفجوة الجندرية، يوضح الجدول رقم (٦-١) التصنيف العالمي للدول العربية في مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢٢.

جدول رقم (٦-١)

تصنيف الدول العربية في مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢٢

الدولة العربية	الترتيب في مؤشر الفجوة الجندرية		مؤشر فرعي للمشاركة الاقتصادية والفرص		مؤشر فرعي لتحصيل التعليم		مؤشر فرعي للصحة والبقاء		مؤشر فرعي للتمكين السياسي	
	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢١
المملكة الأردنية الهاشمية	١٣١	١٢٢	١٣٣	١٢٥	٨٤	٦٦	١٤٥	١٣٦	١٤٤	١٣٦
دولة الإمارات العربية المتحدة	٧٢	٦٨	١٣٥	١٣٢	٨٩	٤٩	١٣٠	١٢٢	١٣٠	١٢٢
مملكة البحرين	١٣٧	١٣١	١٣٤	١٣١	٩٠	٥٤	١٤٣	١٣٤	١٤٣	١٣٧
الجمهورية التونسية	١٢٦	١٢٠	١٤٤	١٤٠	١٠٨	١١٥	٩١	٨٥	٦٩	٦٨
الجمهورية الجزائرية	١٣٦	١٤٠	١٤٢	١٣٨	١١١	١٢٦	١٤٤	١٣٥	١٠٠	١٣٤
المملكة العربية السعودية	١٤٧	١٢٧	١٤٩	١٢٨	٩٧	٩٣	١٢٣	١١٦	١٣٨	١٣٢
القطر	-	١٣٤	-	١٢٩	-	١١٦	-	٨٧	-	١٢٧
سلطنة عُمان	١٤٥	١٣٩	١٤٣	١٣٧	٩٨	١١٣	١٣٨	١٣٠	١٥٠	١٤٠
دولة قطر	١٤٢	١٣٧	١٣٦	١٣٣	٨٦	٨٣	١٥١	١٤٢	١٤٨	١٤٣
دولة الكويت	١٤٣	١٣٠	١٣٧	١٢٣	٥٩	٤٧	٩٤	٨٩	١٥٣	١٤٥
الجمهورية اللبنانية	١٣٢	١١٩	١٣٩	١٣٥	١١٣	٩٠	٨٢	٧٥	١١٢	١١٠
جمهورية مصر العربية	١٢٩	١٢٩	١٤٦	١٤٢	١٠٥	١٠٣	١٠٢	٩٣	٧٨	٧٨
المملكة المغربية	١٤٤	١٣٦	١٤٨	١٢٩	١١٦	١١٤	١٣٩	١٣١	١١٣	٩٩

المصدر: المرجع السابق.

يوضح الجدول السابق، تصنيف الدول العربية في مؤشر الفجوة الجندرية، والذي يتضح منه رصد تقدم دولة الإمارات العربية المتحدة أكثر من عشر درجات في التصنيف الدولي في هذا العام، وكذلك الجمهورية اللبنانية، فعلى رغم من الظروف الاقتصادية والسياسية القاسية التي تمر بها لبنان، إلا أنها حققت قفزة في المؤشر الدولي لتصبح في المرتبة الـ ١١٩ بعد أن كانت في المرتبة الـ ١٣١ العام الماضي لتحتل المرتبة الثانية عربياً من حيث التقدم في سد الفجوة الجندرية، بينما شهدت كل من قطر وعمان والجزائر تراجع هذا المؤشر لهذا العام. ومن الدول التي تحسن أدائها في المنطقة مقارنة بعام ٢٠٢١، هي كل من المملكة العربية السعودية والمغرب والكويت والأردن وقطر والبحرين، بينما شهدت بعض الدول ثباتاً في ترتيبها الدولي، مثل جمهورية مصر العربية حيث تحتل المرتبة الـ ١٢٩ وهو ترتيبها العام الماضي، وقد تراجعت من المرتبة الثالثة عربياً إلى المرتبة السادسة والجدير بالذكر أن غياب بعض الدول العربية في هذا المؤشر، يأتي نتيجة لعدم توافر البيانات وربما لظروف التي تمر بها تلك الدول (السودان- ليبيا- اليمن- موريتانيا - الصومال)، بينما تضمن تقرير عام ٢٠٢٢ دولة القمر لأول مرة.

٦-١-١-١-١ المؤشرات الفرعية في مؤشر الفجوة الجندرية- مؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص

تشير الإحصاءات إلى زيادة احتمال مشاركة الرجال في القوى العاملة في المتوسط ١,٥ مرة عن احتمال مشاركة النساء في القوى العاملة في مختلف أنحاء العالم، وتتسع هذه الفجوة في منطقتي جنوب آسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث يزيد احتمال مشاركة الرجال في القوى العاملة ٣ أمثال مقارنة بالنساء، وقد رصد المؤشر الفرعي للمشاركة الاقتصادية والفرص تحسناً ملحوظاً في الدول العربية، على الرغم من أنها سجلت أدنى مستويات التكافؤ على مستوى العالم بواقع ٢٤ في المائة.

فقد رصد التقرير تصدر دولتي الكويت والأردن الترتيب الإقليمي، بينما تحتل جمهورية مصر العربية المرتبة الأخيرة في التكافؤ الاقتصادي على الرغم من التحسن الكبير في المؤشرات الاقتصادية الرئيسية، باستثناء مؤشر معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة. فقد تحسن مؤشر ستة بلدان عربية، بقيادة دولة الكويت وسلطنة عُمان ودولة الإمارات العربية المتحدة، من نصيب المرأة في الأدوار الفنية؛ ومع ذلك، فإن سلطنة عُمان هي الدولة الوحيدة التي زادت نسبة النساء في المناصب العليا، بينما شهدت معظم دول المنطقة انخفاضاً بشكل عام.

قامت أكثر من نصف الدول العربية بتحسين درجاتها في المؤشرات الفرعية، حيث سجلت المملكة العربية السعودية ودولة الكويت والمملكة المغربية أكبر تقدم، بينما شهدت ستة بلدان انخفاضاً في درجاتها في المؤشر الفرعي، مع تباين أكثر سلبية في مملكة البحرين وجمهورية مصر العربية، ويتناول الجدول رقم (٦-٢) عدد من

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

الدول العربية التي تتوفر عنها بيانات لتوضيح تصنيفها في المؤشرات الفرعية ذات العلاقة بالمشاركة الاقتصادية والفرص.

جدول رقم (٦-٢)

المؤشرات الفرعية للمشاركة الاقتصادية والفرص لعام ٢٠٢٢

العمال والمهنيون	المشرون وكبار المسؤولين والمدراء			الدخل المقدر			المساواة في الأجر		نسبة المشاركة في القوى العاملة			البلد	
	النسبة	الترتيب العالمي	الفجوة بين الجنسين	النسبة	الترتيب العالمي	الفجوة بين الجنسين	النسبة	الترتيب العالمي	النسبة	الترتيب العالمي	الفجوة بين الجنسين		
١٢٨	٠.٣٩١	٦٤ م	١٢٢	٠.٣١٦	٥٢ م	١٣٣	٠.٣٤١	٩	٠.٧٨٥	٤١ م	١٢٧	٠.٣٢٩	الإمارات العربية السعودية
-	-	-	-	-	-	٤٢ م	١٣٥	١٦	٠.٧٥٨	٤٩ م	١٣٥	٠.٣٨٦	السعودية
١١٦	٠.٤٩٧	٨٦ م	١٣٦	٠.٣٧٣	١٦ م	١٤٢	٠.٣٩٢	٨	٠.٧٨٧	٥١ م	١٤٣	٠.٣٢٩	مصر
١٠٣	٠.٣٦٣	٨ م	١٣٤	٠.٣١٨	١١ م	١٣٧	٠.٣٩٢	٦٧	٠.٣٦٧	٤١ م	١٣٦	٠.٣٨٠	تونس
١	١.٠٠٠	٧ م	١١٣	٠.٣٦٩	١١ م	١٣٢	٠.٣٤٥	٩٢	٠.٦١٤	٤٣ م	١٣٩	٠.٣٢٣	لبنان

المصدر: البنك الدولي، تقرير الفجوة الجندرية، ٢٠٢٢

يوضح الجدول السابق، مدى التفاوت بين الدول العربية المختارة في المؤشرات الفرعية للمشاركة الاقتصادية والفرص، حيث تصدر دولة الإمارات العربية المتحدة هذه الدول حيث يأتي ترتيبها ١٢٧ في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، بينما تعد مصر أكثر الدول تأثراً بعدم التكافؤ في مشاركة المرأة في القوى العاملة لتسجل ١٤٣ بفجوة بين الجنسين ٥١,٧٠، بينما تصدر السعودية في مؤشر المساواة في الأجر بواقع ٨ على المستوى العالمي، وتسجل لبنان المستوى الأدنى في تلك الشريحة لتسجل ٩٢ في الترتيب العالمي، وفي مؤشر الدخل المقدر تصدر لبنان بترتيب ١١٣ بفجوة بين الجنسين ٧,٩٥، وكذلك تصدر لبنان تلك الدول في العمال والمهنيين لتصنف في المرتبة الأولى عالمياً، مع ملاحظة غياب بيانات السعودية في المؤشرات، وفي نصيب المرأة في وظائف المشرعين وكبار المسؤولين والعمال والمهنيين.

- المؤشرات الفرعية ذات الصلة بالتعليم

على المستوى العالمي شهدت مؤشرات التعليم تحسناً مطرداً خلال العقود الأخيرة، كما كان هناك زيادة في فرص حصول المرأة على التعليم وتحسين قدراتها في الوصول إلى سوق العمل، إلا أن التحيز الجنساني في النظام التعليمي ما زال يعزز الفصل المهني على المستوى العالمي. وعندما تنتقل القوالب النمطية للجنسين من خلال تصميم بيئات التعلم في الفصول الدراسية أو من خلال سلوك أعضاء هيئة التدريس والموظفين، يكون لها آثار مستدامة على الأداء الأكاديمي ومجال الدراسة، لا سيما في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

إن عواقب محدودية الفرص التعليمية المتاحة للفتيات كبيرة. وتشير تقديرات دراسة حديثة للبنك الدولي إلى أن محدودية الفرص التعليمية المتاحة للفتيات، وكذلك الحواجز التي تحول دون إتمام ١٢ عامًا من التعليم تكلف البلدان ما بين ١٥ تريليون دولار و ٣٠ تريليون دولار من فقدان الإنتاجية والدخل مدى الحياة. لذا تحتل قضايا تعليم المرأة موقعًا متقدمًا في أولويات المجتمع العربي، حيث يعد التعليم الخطوة الأولى على طريق تحقيق تمكين المرأة على كافة المستويات، خصوصًا باعتبارها المربية الأولى في الأسرة.

وعليه حققت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التكافؤ بين الجنسين في مجال التعليم محققة ما نسبته ٩٦,٢ في المائة. فقد تحقق التكافؤ الكامل في هذا المؤشر في بعض الدول العربية، مثل عُمان والمغرب وتونس والجزائر التي أغلقت نحو ٩٥ في المائة من الفجوة بين الجنسين في هذا المؤشر الفرعي، كما قامت المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة ومصر والكويت وقطر بسد الفجوات بين الجنسين في التعليم الابتدائي. بينما تبلغ الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم الابتدائي في الأردن ٩٨ في المائة، فإن نسبة الالتحاق لكل من الفتيات والفتيان أقل بكثير منها في البلدان الأخرى، وفي التعليم الثانوي، كما حققت كل من الجزائر والإمارات العربية المتحدة والبحرين والأردن والكويت ولبنان وتونس التكافؤ الكامل.

جدول رقم (٦-٣)

المؤشرات الفرعية ذات الصلة بالتعليم

الدول	نسبة الأمية			معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي			معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي			معدل الالتحاق بالتعليم العالي		
	نسبة	الترتيب العالمي	الفجوة بين الجنسين	نسبة	الترتيب العالمي	الفجوة بين الجنسين	نسبة	الترتيب العالمي	الفجوة بين الجنسين	نسبة	الترتيب العالمي	الفجوة بين الجنسين
الإمارات	٠,٩٨٢	٤٩	-	١,٠٠٠	١	٣,٠٥	١,٠٠٠	١	١,٠٠٠	١,٢٥	١	١٩,٩٩
السعودية	٠,٩٧٤	٨٤	-	١,٠٠٠	١	٠,٤١	٠,٩٢٨	١١٩	١,٠٠٠	٨,٤٠	١	٥,٦٣
مصر	٠,٨٥٦	١١٧	-	١,٠٠٠	١	٠,٤٣	٠,٩٩٠	٨٦	١,٠٠٠	٠,٨٦	١	١,٧٧
تونس	٠,٨٣٩	١١٨	-	-	-	-	-	-	١,٠٠٠	١٢,٤٢	١	١٩,٨٤
لبنان	٠,٩٨٣	٩٠	-	-	-	-	-	-	١,٠٠٠	٠,٠٢	١	-

المصدر: المرجع السابق.

يعكس الجدول السابق، تصدر الإمارات الدول العربية في مؤشر نسبة الأمية بترتيب ٤٩ عالميًا، وانخفاض درجة الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم الابتدائي في دول المجموعة لتحتل جميعًا المركز الأول مع غياب بيانات كل من تونس ولبنان، بينما في مؤشر معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي تتصدر كل من الإمارات وتونس ولبنان بترتيب ١ بحيث حققت لبنان أقل فجوة بين الجنسين بواقع ٠,٠٢، بينما نجد مصر تسجل الترتيب ٨٦ عالميًا والسعودية الأدنى من حيث الترتيب في هذا المؤشر بواقع ١١٩ وبفجوة بين الجنسين - ٨,٤٠، وفي مؤشر الالتحاق بالتعليم العالي تتشارك الدول محل الدراسة في تحقيق الترتيب الأول بنسبة واحد

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

صحيح مع تباين في نسبة الفجوة بين الجنسين لتسجل تونس الفجوة الأقل بواقع ١,٧٧ في الوقت الذي لا تتوافر فيه بيانات عن هذا المؤشر في لبنان.

- المؤشرات الفرعية ذات الصلة بالصحة والبقاء على قيد الحياة

هناك ارتباط كبير بين الفقر والحالة الصحية بشكل عام وللمرأة المعيلة وأسرته بشكل خاص، فنتيجة للظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها المرأة فإنها لا يتوافر لديها من الدخل ما يكفي لإشباع الاحتياجات الصحية لها ولأفراد أسرتها، كما يرتبط انخفاض الدخل أيضاً بالعديد من المشكلات الصحية التي تواجهها أسرة المرأة، مثل نقص التغذية لأبنائها وإصابتهم بالأمراض وعدم القدرة على توفير الرعاية الصحية في الوقت المناسب، كما أن ضعف الجانب الاقتصادي للأسرة يعد مسئولاً عن لجوئها للسكن في مساكن غير صحية مما يساعد على ظهور بعض الأمراض التي تزيد من حاجة الأسرة للعلاج والأدوية.

لقد حدث تقدم في تحسين إمكانية حصول النساء والفتيات على خدمات صحية جيدة على المستوى العالمي، وكذلك على المستوى الإقليمي فقد حققت بعض الدول العربية تقدماً في مجالات التوعية الصحية وتحسين ظروف الولادة ورعاية الأمومة، وتحسين الخدمات الصحية الخاصة بالمرأة. وعليه استطاعت دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سد الفجوة بين الجنسين في مجال الصحة والبقاء، مسجلة ما نسبته ٩٦,٤ في المائة، فقد حققت كل من لبنان وتونس والكويت الأداء الأفضل في هذا المؤشر الفرعي بنسبة ٩٦ في المائة، بينما سجلت قطر أكثر من ٥ في المائة من الفجوة بين الجنسين، ويوضح الجدول رقم (٦-٤) عدد من الدول العربية في المؤشرات الفرعية ذات الصلة بالصحة والبقاء.

جدول رقم (٦-٤)

المؤشرات الفرعية ذات الصلة بمعيار الصحة والبقاء على قيد الحياة

الدول	المؤشر الفرعي للصحة والبقاء على قيد الحياة		نسبة الجنس عند الولادة		متوسط العمر المتوقع		الزواج المبكر	متوسط عمر المرأة في سنوات الطفل الأولى
	نسبة	الترتيب العالمي	نسبة	الترتيب العالمي	نسبة	الترتيب العالمي		
الإمارات	٠,٩٦٣	١٢٢	٠,٩٤٤	١	١,٠٠٥	١٣٠	٦,٨٠	٣٠,٧٣
السعودية	٠,٩٦٤	١١٦	٩١١.	١	١,٠٠٩	١٢٣	٥,٨٠	٣٢,١٩
مصر	٠,٩٨٦	٩٣	٠,٩٤٣	١١١	١,٠٢٢	٩٩	١٤,٨٠	٢٧,٦٠
تونس	٠,٩٦٩	٨٥	٠,٩٤٤	١	١,٠٢٤	٩٢	٣,٨٠	٣١,٠٤
لبنان	٠,٩٧١	٧٥	٠,٩٤٤	١	١,٠٣٠	٨٢	٣,٤٠	٢٩,٧٨

المصدر: البنك الدولي، تقرير الفجوة الجندرية، ٢٠٢٢.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

يلاحظ في الجدول السابق، تحقيق التكافؤ بين الجنسين بالنسبة الجنس عند الولادة في كل الدول (وعلى المستوى الإقليمي ١١ دولة من ١٣ دولة في المنطقة قد حققت التكافؤ في هذا المؤشر). في حين تعد مصر من الدول التي ما زالت لديها فجوة، فقد سجلت تصنيف منخفض ١١١، أما الفجوة بين الجنسين في متوسط العمر المتوقع للصحة فإن المنطقة متأخرة بشكل عام وتعد الإمارات الأضعف أداءً على تلك المجموعة من الدول العربية، ولبنان تعد الأفضل تصنيفاً بين الدول العربية حيث تسجل الترتيب ٨٢ عالمياً، أما فيما يخص مؤشر نسب الزواج المبكر فنجد أن النسب تتخفف في كافة دول الشريحة بينما في مصر تسجل نحو ١٤,٨ في المائة، كما أن متوسط عمر المرأة في سنوات الطفل الأولى في دول تلك المجموعة سجلت في المتوسط ٣٠ سنة بينما في مصر كان ٢٧,٦ سنة، والأعلى كان من نصيب السعودية ٣٢,١٩ سنة.

- المؤشرات الفرعية ذات الصلة بالتمكين السياسي

نجحت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في إغلاق الفجوة بين الجنسين في المؤشر الفرعي للتمكين السياسي بنسبة ١٥,٢ في المائة، وهو ما يمثل انخفاضاً طفيفاً عن العام الماضي بمقدار نقطة مئوية واحدة. هذا يضع منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في المرتبة الثالثة من حيث أدنى درجة إقليمية في هذا المؤشر الفرعي، قبل شرق آسيا والمحيط الهادئ وآسيا الوسطى. كما يظهر التفاوت الواضح بين الدول العربية في مشاركة المرأة في الحياة السياسية. فقد تحقق أعلى قيمة للمؤشر الفرعي في دولة الإمارات العربية المتحدة بنسبة ٠,٤٠٢ وأدناها دولة الكويت بنسبة ٠,٠٢٣، وقد كانت دولة الإمارات العربية المتحدة هي الوحيدة التي حققت التكافؤ على المستوى التمثيل البرلماني بين الجنسين، بينما بقيت المملكة العربية السعودية عند النسبة صفر، وحققت جمهورية لبنان أعلى مستوى من التكافؤ في المناصب الوزارية، حيث تبلغ نسبة النساء في هذا المستوى ٣٢ في المائة من المقاعد. في المقابل تحتل المملكة العربية السعودية المرتبة الأدنى، بنسبة صفر في المائة، ويوضح الجدول الآتي رقم (٦-٥) تصنيف عدد من الدول العربية في المؤشر الفرعي للتمكين السياسي.

جدول رقم (٦-٥)

المؤشرات الفرعية ذات الصلة بالتمكين السياسي

لا لى	المؤشر العام		معدل النساء في البرلمان		معدل النساء في المناصب الوزارية	
	نسبة	الترتيب العالمي	نسبة	الترتيب العالمي	الترتيب العالمي	الفجوة بين الجنسين
الإمارات	٠,٤٠٢	٣٠	٠,٣٧٥	١	٦٠	٤٥-٤٥
السعودية	٠,٠٧٧	٩٨	٠,٠٠٠	٩٨	١٤٠	١٠٠-
مصر	٠,١٩٨	٧٨	٠,٣٢٠	٦٣	٦٦	٥١-٥٢
تونس	٠,٣١٦	٦٨	٠,٤١٢	٧٤	٥٥	٤١-٤٣
لبنان	٠,١٢٩	١١٠	٠,٤٦٢	١٤٠	٤٢	٣٦-٨٤

المصدر: تقرير الفجوة الجندرية لعام ٢٠٢٢

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

يوضح الجدول السابق، حصول دولة الإمارات العربية المتحدة على المرتبة الأولى عربياً بتصنيف ٣٠ عالمياً، حيث حققت التكافؤ بين الجنسين في نسبة النساء في البرلمان، وأغلقت الفجوة بين الجنسين في هذا المؤشر الفرعي، بينما في مؤشر نسبة النساء في المناصب الوزارية فقد حققت الترتيب ٦٠ عالمياً بفجوة بين الجنسين سجلت نحو -٤٥،٤٥، أما السعودية فقد كان ترتيبها العالمي ٩٨ وقد سجلت أعلى فجوة بين الجنسين في دول تلك المجموعة بواقع - ٦٠،٢٠ أما في يتعلق بنسبة النساء في المناصب الوزارية فقد تذيلت القائمة العالمية حيث سجلت الترتيب ١٤٠ عالمياً وهو ما يجعلها من أكبر الفجوات على مستوى العالم، بينما لا تزال مصر في المرتبة ٧٨ عالمياً ضمن المؤشر العام للتمكين السياسي دون تغير عن العام السابق، بينما تم تحسين التمكين السياسي للمرأة في البرلمان المصري لتحل المرتبة ٦٣، فقد حققت النساء أعلى مستوى من التمثيل في البرلمان بين دول المجموعة (٢٧،٧ في المائة).

الجدير بالذكر أن مصر لديها حصة جنسانية في البرلمان تخصص ٢٥ في المائة من المقاعد البرلمانية للنساء، وتونس قد حققت تقدماً في المؤشر العام بنقطة واحدة في المؤشر العام للتمكين السياسي حيث حققت المرتبة ٦٨ في عام ٢٠٢٢ مقارنة ٦٩ في عام ٢٠٢١، على الرغم من أنها ما زالت تعاني من فجوة بين الجنسين في معدل النساء في البرلمان بنحو - ٤٧،٦٠، ولكنها تعد الأفضل أداءً في تلك المجموعة من الدول في هذا المؤشر، وأما في لبنان فقد تطور مستوى التمكين السياسي للمرأة، فقد تقدمت في المؤشر العام من ١١٢ عالمياً في عام ٢٠٢١ إلى ١١٠ في عام ٢٠٢٢، وذلك بالرغم مما تعانيه من أزمات سياسية واقتصادية إلا أن مسار التمكين يسير بوتيرة جيدة، فتنصدر لبنان الدول العربية في مؤشر نسبة النساء في الوظائف الوزارية بتصنيف عالمي ٤٠.

٦-١-٢ مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

يصدر البنك الدولي تقريراً سنوياً حول مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، وذلك لرصد مدى تأثير القوانين واللوائح على الفرص الاقتصادية للمرأة في ١٩٠ اقتصاداً. وقد نُشر التقرير لأول مرة في عام ٢٠١٠. يحلل المؤشر الحقوق الاقتصادية في مراحل مختلفة مهمة من حياة المرأة العاملة، وذلك من خلال ثمانية مجالات تُؤثر على مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي "التنقل، ومكان العمل، والأجور، والزواج، والوالدية، وزيادة الأعمال، والأصول، والمعاش التقاعدي" بحيث تقدم تلك البيانات معايير موضوعية وقياسية للتقدم الذي أحرزه دول العالم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.

وفقاً لتقرير البنك الدولي المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام ٢٠٢٢، إن نحو ٢،٤ مليار امرأة في سن العمل لا تتاح لهن فرص اقتصادية متساوية، حيث يضع ١٧٨ بلدًا حواجز قانونية تحول دون مشاركتهن الاقتصادية

الكاملة. وفي ٨٦ بلدًا، يوجد العديد من أشكال القيود على عمل المرأة، بالإضافة إلى أن هناك ٩٥ بلدًا لا يكفل للنساء المساواة في أجر العمل، فما زالت النساء لا يتمتعن إلا بثلاثة أرباع الحقوق القانونية الممنوحة للرجال. أن تحقيق المساواة بين الجنسين ليست عملية قصيرة الأجل، فهي تتطلب إرادة سياسية قوية وجهودًا منسقة من جانب الحكومات والمجتمع المدني والمنظمات الدولية، وغيرها من الجهات التي تعمل على إدخال الإصلاحات القانونية والتنظيمية كخطوة أولى لتحقيق المساواة بين الجنسين. والشروع نحو معالجة الأسباب الحقيقية لعدم المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال تناول وضع المرأة مقارنة بوضع الرجل في كافة مناحي الحياة، وفي المجالين العام والخاص على حد سواء. حيث يشمل المجال العام التعليم، والصحة، والتغذية، وإمكانية الاستفادة من الموجودات والموارد الاقتصادية، والتمتع بالفرص السياسية، والتحرر من الإكراه والعنف. أما المجال الخاص، تمكين المرأة ومسألة المساواة بين الجنسين، وإن كان يرتبط ليشمل امتلاك النساء القدرة على الاختيار واتخاذ القرارات وتمتعهن بحقوقهن والحصول على الموارد والسيطرة عليها، والقدرة على التحكم بأجسامهن ومصيرهن على المستوى الإقليمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فإن مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون يرصد تحسناً في مستويات البيئة التمكينية في المنطقة العربية، على الرغم من أنها أقل مناطق العالم في هذا المؤشر، فبالنظر إلى تحسن أدائها منذ عام ١٩٧١ حيث سجلت نسبة ٢٩,٧ في المائة، ومقارنته بأحدث إصدار لهذا المؤشر لعام ٢٠٢٢ حيث سجلت ٥٣ في المائة نجد أن هناك تحسناً ملحوظاً على الرغم من أنه يسير بوتيرة ضعيفة نسبياً مقارنة بالمناطق الأخرى، حيث ما زالت تلك المنطقة تعاني من عدم تمتع المرأة إلا بنصف الحقوق القانونية التي يتمتع بها الرجل، على الرغم من ما شهدته المنطقة من تحسن في قوانينها نتيجة للإصلاحات. فهناك خمس دول عربية أدخلت تعديلات على نظم الأجور ومنها مملكة البحرين، كما رفعت القيود عن قدرة النساء على العمل ليلاً. كما تم إلغاء أحكاماً تعطي السلطة صلاحية حظر أو منع النساء من العمل في وظائف أو صناعات معينة من عدد من الجهات المعنية. وسنت تشريعات في مصر لحماية النساء من العنف الأسري، وكذلك في مجال الحصول على القروض، وحظر التمييز ضد المرأة في الخدمات المالية، وحظرت الكويت التمييز ضد المرأة في العمل، واعتمدت تشريعاً للتحرش الجنسي في مكان العمل، وسنت لبنان تشريعاً يجرم التحرش الجنسي في مكان العمل، وسمحت عُمان للنساء بتقديم طلب للحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجال.

وفيما يلي الجدول رقم (٦-٦) الذي يوضح ترتيب عدد من الدول العربية في مؤشر البنك الدولي لعام

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

جدول رقم (٦-٦)

ترتيب عدد من الدول العربية في مؤشر البنك الدولي لعام ٢٠٢٢

الدول	المؤشر العام	التنقل	مكان العمل	الأجر	الزواج	الوالدية	ريادة الأعمال	الممتلكات	المعاش التقاعدي
منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	٥٣,٠	٦٠,٠	٦٢,٥	٤٧,٥	٣٦,٠	٣٤,٠	٨٥,٠	٤٣,٠	٥٦,٣
الإمارات	٨٢,٥	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٦٠	٦٠	١٠٠	٤٠	١٠٠
السعودية	٨٠,٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٦٠	٤٠	١٠٠	٤٠	١٠٠
مصر	٥٠,٦	٥٠	٧٥	٠	٢٠	٢٠	١٠٠	٤٠	١٠٠
تونس	٦٤,٤	١٠٠	٧٥	٢٥	٦٠	٤٠	٧٥	٤٠	١٠٠
لبنان	٥٨,٨	١٠٠	١٠٠	٥٠	٦٠	٢٠	٧٠	٤٠	٢٥

المصدر: WBL.index 2022

يوضح الجدول السابق، تسجيل دولة الإمارات في المؤشر العام قيمة ٨٢,٥ نقطة من أصل ١٠٠، مما يجعلها في صدارة الدول العربية، حيث حققت ١٠٠ درجة في مؤشرات "التنقل، مكان العمل، الأجر، وريادة الأعمال، والمعاش التقاعدي" بينما في مؤشر الزواج والوالدية حققت ٦٠ درجة و ٤٠ درجة في مؤشر الممتلكات، كما رصد التقرير تحسناً واضحاً في أداء المملكة العربية السعودية لتسجل ٨٠ درجة في المؤشر العام، وتحسناً في عدد من المؤشرات الفرعية، وتتشابه مع دولة الإمارات العربية المتحدة في مؤشر الزواج والممتلكات، كما يتضح تطور مؤشرات مصر لتحصل على ٥٠,٦ نقطة في المؤشر العام مقابل ٤٥ نقطة في تقرير عام ٢٠٢١ لتكون الدولة الأقل في تلك الشريحة من الدول في هذا المؤشر، على الرغم من أنها اتخذت إجراءات إيجابية بشأن تعزيز تمكين المرأة وتحفيز مشاركتها في كافة مناحي الحياة، والقضاء على الممارسات التي تحول دون الحصول على حقوقها، ويرصد المؤشر الفرعي والخاص بمكان العمل حصولها على ٧٥ درجة ما يشير إلى تقدمها بشكل كبير في هذا الصدد، وكذلك حصولها على ١٠٠ درجة كاملة في ملف ريادة الأعمال والمعاش التقاعدي، وتأتي تونس لتسجل ٦٤,٤ درجة في المؤشر العام مما يعكس تحسناً في المؤشرات الفرعية كلها باستثناء مؤشر الأجر ليسجل الأداء الأقل حيث يسجل ٢٥ درجة، وكذلك في لبنان سجلت نحو ٥٨,٨ نقطة بتحسين طفيف، وتعد الدولة الوحيدة في تلك الشريحة التي سجلت ٢٥ درجة في مؤشر المعاش التقاعدي مما يعكس ضرورة إعادة النظر في منظومة المعاشات في لبنان، كما يلاحظ أن كافة الدول في تلك المجموعة قد حصلت على ٤٠ درجة في مؤشر الممتلكات، مما قد يشير إلى تشابه البيئة القانونية ذات العلاقة بالممتلكات لتلك الدول.

المبحث الثاني

٦-٢ أهم محاور التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية

إن التمكين الاقتصادي للمرأة يعد من أهم العوامل التي تساعد على دعم النمو الاقتصادي، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، كما أن القضاء على عدم المساواة الاقتصادية بين الرجل والمرأة تسهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي العالمي بما يتراوح بين ١٢-٢٨ تريليون دولار بحلول عام ٢٠٢٥. وقد اتخذت الحكومات في المنطقة العربية في سبيل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العديد من الجهود التي على أثرها أصبحت المرأة العربية أكثر قدرة على المشاركة في المجتمع، وخاصة في السنوات الأخيرة خاصة بعد ثورات الربيع العربية التي أدت إلى تغيير دساتير ٦ دول عربية، حيث شمل التغيير وضع حماية أكبر للمرأة ومنحها فرصة أكبر للتمكين الاقتصادي، واستمر الزخم نحو تحسين أوضاع المرأة في المجتمعات العربية في السنوات الأخيرة، من خلال إرساء المبادرات وأطر جديدة وإصلاحات قانونية، والالتزام السياسي على أعلى مستوى لتحقيق هذا الهدف، على الرغم من أن التمكين الاقتصادي الكامل للمرأة العربية ما زال يمثل تحدياً في عملية التنمية، وفيما يأتي يتناول البحث لعدد من المحاور المهمة في مجال التمكين الاقتصادي للشريحة المختارة من عدد من الدول العربية لبيان مدى توفير بيئة تمكينية في تلك الدول.

٦-٢-١ العمل اللائق

تعرف منظمة العمل الدولية (ILO) العمل اللائق بأنه "عمل منتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية". بشكل عام، ويعد العمل لائقاً عندما:

- يدفع دخلاً عادلاً.
- يضمن شكلاً آمناً للتوظيف وظروف عمل آمنة.
- يضمن تكافؤ الفرص والمعاملة للجميع.
- يشمل الحماية الاجتماعية للعمال وأسرهم.
- يوفر آفاقاً للتطور الشخصي ويشجع على الاندماج الاجتماعي.
- العمال أحرار في التعبير عن مخاوفهم والتنظيم.

تشكل القدرة على الانخراط في العمل اللائق أحد متطلبات توفير بيئة تمكينية في أي مجتمع، وذلك من خلال توفير كسب الدخل، والمساهمة في الاقتصاد من خلال العمل غير مدفوع الأجر، والعمل التطوعي للحد من أوجه عدم المساواة، وتحقيق التنمية المستدامة، حيث يسלט الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة الضوء

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

على أهمية العمل اللائق في تحقيق التنمية، والذي يأتي تحت عنوان "تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع".

تشير دراسة لمنظمة التعاون الاقتصادي OECD أن مشاركة المرأة في سوق العمل في المنطقة العربية يمكن أن يحقق زيادة في الناتج المحلي الإجمالي بنحو ٢,٧ تريليون دولار إذا تحققت المشاركة المتكافئة للمرأة والرجل في المجتمعات العربية (منظمة التعاون الاقتصادي OECD)، فقد رصد التقرير أن عدد ٢ من كل ١٠ نساء بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعملان أو تبحثان عن وظيفة مقارنة بـ ٧ من أصل ١٠ رجال، كما بلغت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بالوطن العربي نحو ٢٠ بالمائة من إجمالي الإناث في سن العمل في عام ٢٠٢٠، مقارنة مع ٦٥,٧ في المائة للمتوسط العالمي، وذلك نتيجة للتحديات التي تواجه أوضاع مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية، وكذلك ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام، كما أن مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية تعاني من فجوة النوع نتيجة لعدم تطابق قوي في المهارات بسبب أنظمة التعليم منخفضة الجودة، والتحفز على مشاركة المرأة في بعض الوظائف.

تعد قضية العمالة غير المستقرة والعمالة الناقصة من القضايا الرئيسية في الدول النامية فنحو ١,٤ مليار من النساء والأطفال هم أكثر الفئات تعرضًا لهذا النوع من العمل؛ حيث يمثل العمل غير الرسمي أكثر من ٥٠ في المائة من العمالة غير الزراعية في معظم مناطق العالم النامي تصل لنحو ٨٢ في المائة. وفي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تشيع ظاهرة هجرة اليد العاملة، نظرًا لكون ظروف العمل عادة ما تكون سيئة، ويجدر الإشارة إلى وجود تفاوت كبير في هياكل أسواق العمل في المنطقة العربية، بين الأسواق التي يغلب عليها الطابع الزراعي، وهي: جزر القمر، وجيبوتي، والسودان، والصومال، وموريتانيا، والمغرب، واليمن، والبلدان المصدرة للنفط، مثل: قطر والمملكة العربية السعودية إلى البلدان ذات التنوع الاقتصادي مثل تونس ولبنان ومصر.

المواثيق الدولية: انضمت الدول العربية إلى عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالعمل المراعي لمنظور النوع الاجتماعي، منها اتفاق المساواة في الأجور لعام ١٩٥١، فقد صادقت كافة الدول العربية فيما عدا دولة البحرين والكويت وسلطنة عمان وقطر والصومال، وكذلك صادقت كافة الدول العربية على اتفاق حول التمييز (العمل والمهنة) فيما عدا سلطنة عمان، بينما لم تصادق على كافة الاتفاقات الأخرى، ومنها اتفاق العمال ذوي المسؤوليات العائلية ١٩٨١ فيما عدا اليمن، اتفاق حول العمل بدوام جزئي ١٩٩٤، اتفاق العمل في المنزل ١٩٩٦، وأخيرًا اتفاق حماية الأمومة (٢٠٠٠) لم تصادق كافة الدول العربية على كل تلك الاتفاقات إلا المغرب التي صدقت على اتفاق حماية الأمومة عام ٢٠١١، والذي تضمن إجازة أمومة تمتد لفترة ١٤ أسبوعًا.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

المؤشرات الدولية ذات الصلة، ينصب التركيز هنا على التمييز بين الجنسين، ولكن من حيث المبدأ يمكن استخدام أنواع المؤشرات نفسها في حالة التمييز على أسس أخرى. فيمكن استخدام أربعة مؤشرات لقياس التمييز بين الجنسين: معدل المشاركة في القوى العاملة أو نسبة العمالة إلى الإناث في سن العمل؛ معدل البطالة؛ والفروق في الدخل (والمزايا الأخرى)، وتوزيع الوظائف التي تتطلب مهارات، ويمكن أيضًا إلقاء النظر على مؤشر "فرص العمل" الذي يعد عنصرًا أساسيًا من عناصر العمل اللائق، وهو من المؤشرات التي توفر رؤى فيما يتعلق بكمية العرض والطلب على العمالة في الاقتصاد، كما يعد مؤشر المشاركة في القوى العاملة (ILO,2019) أحد المؤشرات ذات الدلالة في محور العمل اللائق، حيث تضم القوى العاملة جميع الأشخاص الذين يشتغلون في عمل مدفوع الأجر أو يبحثون عن عمل مدفوع الأجر (عاطلين عن العمل)، وفيما يأتي توضيح لمؤشرات الدول المختارة من الدول العربية في محور العمل اللائق.

جدول رقم (٦-٧)

مؤشرات العمل في بعض الدول العربية

الدولة	نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة ٢٠٢١	نسبة العمالة إلى الإناث في سن العمل	معدل بطالة الإناث من القوى العاملة
المتوسط العالمي	٣٩,٢%	٦٦,٥	٦,٤
الإمارات	١٧%	٨٢,٨	٨,١٠
السعودية	٢٠,٤%	٥٨,٠٠	٢١,٦
مصر	١٨,٦%	٤٧,٩	٢٤,٣
تونس	٢٨,٣%	٥١,٥	٢٤,٧
لبنان	٢٤,٥%	٥١,١	١٨,٦

المصدر: البنك الدولي، اسم التقرير، سنة الإصدار.

يوضح الجدول السابق، واقع الدول المختارة في محور العمل اللائق، حيث تعد تونس الدولة العربية الأكثر نسبة لمشاركة للإناث في القوى العاملة، حيث تسجل ٢٨,٣٠ في المائة من نسبة القوى العاملة، وتأتي لبنان في المرتبة الثانية في تلك المجموعة مسجلة نسبة ٢٤,٥ في المائة في عام ٢٠٢١، بينما تأتي السعودية لتسجل نحو ٢٠,٤ في المائة في العام ذاته، وهنا يجدر الإشارة إلى أن تغيير منظومة القوانين والإجراءات في السعودية أدت إلى تغيير كبير في هذه النسبة، حيث كشفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل ارتفع خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٢ إلى نحو ٣٢,٩ في المائة، فيما بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات فوق سن الـ ١٥ ما يقارب ٣٣,٦%، وهذا مؤشر على نجاح الجهود الدولية في دعم تمكين المرأة في سوق العمل، وسجلت مصر ١٨ في المائة، بينما سجلت

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

الإمارات النسبة الأقل في تلك الشريحة، كما يلاحظ أنها جميعًا تسجل نسب مشاركة أقل بكثير عن المتوسط العالمي الذي يبلغ ٣٩,٢ في المائة.

تتسم المنطقة العربية بانخفاض معدل مشاركة النساء في القوى العاملة بشكل عام، وكذلك بارتفاع معدلات البطالة بين النساء بشكل خاص، فلا نجد إلا نسبة ١٨ في المائة فقط من النساء العربيات في سن العمل ممن لديهن وظائف فعلية، ووفقًا لتقرير الفجوة الجندرية فلا يزال أمام الدول العربية ١٥٠ عامًا حتى تصل إلى متوسط المشاركة النسائية في القوى العاملة على مستوى العالم حاليًا، وقد سجلت جميع بلدان المنطقة فجوة كبيرة في النوع الاجتماعي على مستوى المشاركة في القوى العاملة، وسجلت قطر أعلى معدلات مشاركة للنساء والرجال حيث شارك ما يقارب ٥٨ في المائة من النساء في سن العمل، ونحو ٩٥ في المائة من الرجال في القوى العاملة. أما أدنى المعدلات فكانت في اليمن بنسبة ٦ في المائة للنساء وفي جزر القمر بنسبة ٥١ في المائة للرجال.

٦-٢-٢ الشمول المالي

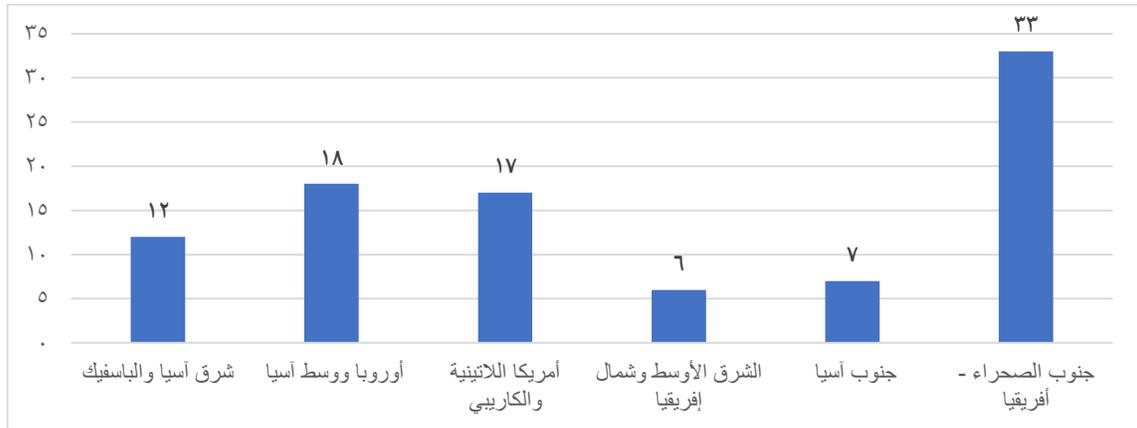
يعد الشمول المالي من عوامل التمكين الاقتصادي للمرأة؛ لذا تم تضمينه في أهداف التنمية المستدامة، الهدف السابع عشر، حيث يهدف للقضاء على الفقر وتعزيز الرخاء المجتمعي، بينما في المنطقة العربية لا يزال الكثير من أفراد المجتمع، وخاصة النساء، يفتقرون إلى الوصول إلى الخدمات المالية، فضلاً عن ضعف المعرفة المالية، وهو أمر أساسي للإدماج الاجتماعي، فالوصول المالي يعني وصول كافة شرائح المجتمع إلى الخدمات المالية، المقدمة بجودة عالية، الأمر الذي ينعكس على زيادة القدرة على التنبؤ بكافة الحركات المالية؛ وبالتالي على قراءة مؤشرات الدولة، حيث تظهر الشواهد أن الأسر والشركات التي يمكنها الحصول على الخدمات المالية أقدر على تحمل الصدمات المالية من سواها، وتعد إمكانية الوصول إلى حساب للمعاملات خطوة أولى نحو تعميم الخدمات المالية على نطاق أوسع؛ نظرًا لأن حساب المعاملات يسمح للناس بتخزين الأموال وإرسال المدفوعات وتلقيها. ويمثل حساب المعاملات بوابة إلى الخدمات المالية الأخرى، وضمان إمكانية حصول الناس في جميع أنحاء العالم على حساب للمعاملات، واستخدام التكنولوجيا والابتكار من أجل تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

على المستوى العالمي، وصلت نسبة ملكية الحسابات البنكية إلى ٧٦ في المائة من البالغين و ٧١ في المائة من البالغين في الاقتصادات النامية، كما ازدادت نسبة البالغين الذين يسددون مدفوعات رقمية أو يستلمونها من ٣٥ في المائة عام ٢٠١٤ إلى ٥٧ في المائة عام ٢٠٢١، أما البلدان مرتفعة الدخل فإن نسبة البالغين الذين يسددون مدفوعات رقمية أو يستلمونها فتكاد تكون شاملة لجميع السكان ٩٥ في المائة بعد استلام المدفوعات

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

في حساب معين مباشرة من الخدمات المالية الأخرى، وبين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٧ انخفضت الفجوة بين الجنسين في ملكية الحسابات التي ظلت عالقة لسنوات عند ٩ نقاط مئوية في البلدان النامية لتصل إلى ٦ في المائة، أما البلدان التي لديها ملكية عالية لحسابات الأموال عبر الهاتف المحمول فقد كانت أقل تفاوتاً بين الجنسين.

على المستوى العربي، على الرغم من أن هناك توجهاً نحو توسيع قاعدة التمويل والتمكين لكافة فئات المجتمع، خاصة الشباب والمرأة ورواد الأعمال وقطاع المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في المنطقة العربية، إلا أن العديد من المؤشرات تشير إلى تواضع المنطقة العربية في مستوى تغطية الشمول المالي مقارنة بالمناطق الأخرى من العالم، فقد توصلت دراسة أعدت من قبل البنك الدولي إلى أن المنطقة العربية تصنف في المرتبة ما قبل الأخيرة في مؤشرات الشمول المالي، حيث سجلت نسبة الاقتراض للأفراد البالغين من المؤسسات المالية الرسمية في المنطقة العربية قد بلغت ٥ في المائة في حين بلغ معدل الإقراض لدى الدول النامية ٩ في المائة، و ١١ في المائة على الصعيد العالمي، كما تشير الإحصائيات إلى وجود فجوات بين الجنسين تبلغ ١٣ نقطة مئوية - أكبر بمرتين من متوسط الاقتصاد النامي، وثلاث مرات أكبر من المتوسط العالمي. يوضح الشكل الآتي موقع منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بين أقاليم العالم في التنظيم والرقابة المصرفية.



المصدر: تقرير التنمية المالية ٢٠١٩-٢٠٢٠ عن البنك الدولي.

الشكل رقم (٦-٢)

التغطية الجغرافية لمسح التنظيم والرقابة المصرفية، ٢٠١٩ لأقاليم دول العالم

تشير العديد من الدراسات أن النساء أكثر عرضة من الرجال لعدم التعامل مع البنوك. فنحو ٧٤٠ مليون امرأة (١٣ في المائة من جميع البالغين على مستوى العالم و ٥٤ في المائة من غير المتعاملين مع البنوك) ليس لديهم حساب، كما تعد ملكية الحساب أعلى بين كبار السن - أي أولئك الذين يبلغون من العمر ٢٥ عاماً فأكثر - مقارنةً بالشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً. في عام ٢٠٢١.

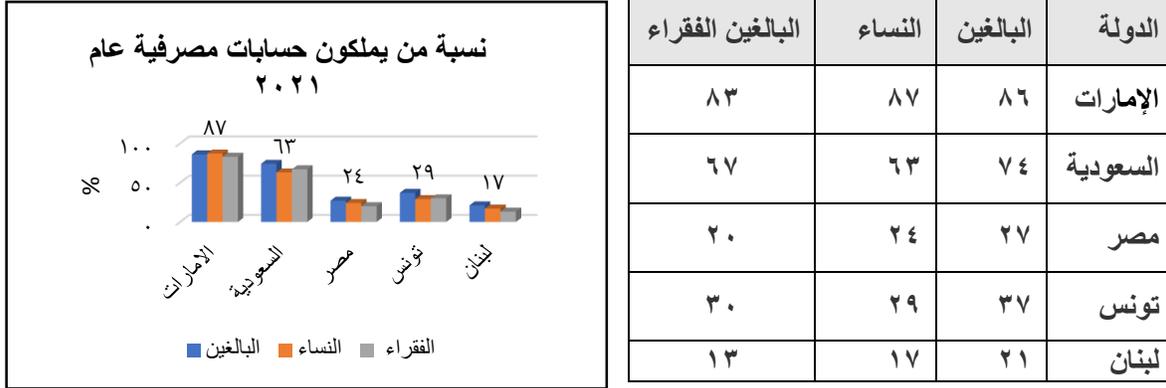
التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

وفي عام ٢٠٢١، كان لدى ٧٩ في المائة من البالغين في جميع أنحاء العالم الذين تبلغ أعمارهم ٢٥ عامًا أو أكثر حساب بنكي، في حين أن ٦٦ في المائة ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عامًا كان لديهم بالفعل حسابات بنكية. وتتشابه الاقتصادات ذات الدخل المرتفع والاقتصادات النامية في ذلك الأمر، على الرغم من أن تلك النسبة تختلف في عدد من الدول النامية، مثل الجزائر ومصر، حيث تبلغ الفجوة العمرية في ملكية الحسابات نحو ٢٥ نقطة مئوية، يزيد احتمال أن يكون لدى البالغين الأصغر حسابًا ١١ نقطة مئوية عن كبار السن.

يجدر الإشارة إلى وجود تفاوت كبير في مستويات الدول العربية في مجال الشمول المالي، ففي حين تحتل دولة الإمارات العربية المتحدة الصدارة في العديد من مؤشرات الشمول المالي على المستوى الدولي، تتذيل عدد من الدول العربية الترتيب العالمي مثل اليمن والعراق، ويتناول تقرير التنمية المالية العالمية الذي يصدر عن البنك الدولي الذي يركز على أهمية الشمول المالي على المستوى الدولي، حيث يعد التقرير قاعدة بيانات فريدة تغطي القواعد التنظيمية والرقابية في ١٦٠ بلدًا في أنحاء العالم.

كما أدى التطور التكنولوجي إلى مزيد من التوسع في مجال الخدمات البنكية، مما جعل القواعد التنظيمية للقطاع المالي بشكل عام أكثر تعقيدًا، وظهرت الحاجة إلى زيادة مستويات الشفافية والتأمين للمعلومات وبيانات العملاء، وكذلك ضرورة فرض الدولة قيودًا رقابية لحماية العملاء، لذا تتسابق الدول في تطوير تشريعاتها وأنظمتها الرقابية بما يتواءم مع هذا التطور، فقد سن نحو ٣٠ بلدًا تشريعات هدفها ضمان إصلاح المؤسسات المالية الكبيرة دون اللجوء إلى صفقات الإنقاذ التي يمولها دافعو الضرائب في حالة وقوع أزمة. وعلى الرغم من ذلك، لا تزال هناك فجوات وأوجه نقص كبيرة في المنطقة العربية، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (٦-٨) والشكل رقم (٦-٣) نسب من يملكون حسابات مصرفية في عدد الدول العربية عام ٢٠٢١



المصدر: World Bank Group, The Global Findex Database 2021

يوضح كل من الجدول والشكل السابق، التفاوت الكبير في أحد المؤشرات ذات العلاقة بالشمول المالي، وهو نسبة من يملكون حسابات مصرفية بالدول العربية محل الدراسة، ففي الوقت الذي ترتفع فيه لتبلغ نحو ٨٧% في الإمارات تنخفض لنحو ١٧% في لبنان، في حين تبلغ نحو ٢٤% في مصر، ولكن الملفت للنظر أنها تتناسب مع نسبة البالغين الذين يملكون حسابات مصرفية بصفة عام في تلك الدول.

٦-٢-٣ ريادة الأعمال

تعرف ريادة الأعمال (الأسكوا، ٢٠٢٠) على كونها الأنشطة عالية المخاطر التي ينشئها فرد أو مجموعة أفراد بهدف توليد الدخل، ويتسع نطاق التعريف ليشمل الأعمال النظامية وغير النظامية. تكمن أهمية ريادة الأعمال في كونها تقود إلى تعزيز الأمن الاقتصادي، وتطوير سلوكيات ريادة الأعمال، وزيادة المساهمات في دخل الأسرة، كما أنها تولد فرص العمل، وتوفر التنوع في الأسواق، وتزيد من المنافسة التي بدورها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

يمكن لريادة الأعمال أن تكون إحدى أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة، فتشير الدراسات أن المساواة في مشاركة المرأة والرجل يزيد في الناتج المحلي الإجمالي العالمي بنسبة تصل إلى ٢ في المائة أي بنحو ١,٥ تريليون دولار أمريكي (Boston Consulting Group (BCG), 201٤). تتسم ريادة الأعمال في المنطقة العربية بارتباطها بالعمل غير النظامي، وهو ما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتحديات التي يواجهها رواد الأعمال عند إنشاء شركاتهم وتطويرها. وفي السنوات الأخيرة، ازداد اعتراف البلدان في المنطقة العربية بأهمية إنشاء بيئة ريادية، حيث تعمل العديد من المدن بنشاط لتصبح مراكز إقليمية لريادة الأعمال، بما في ذلك أبو ظبي، الدوحة، دبي،

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

جدة، المنامة، مسقط، عمان، بيروت، القاهرة، الدار البيضاء، وتونس. وأنشأت معظم بلدان مجلس التعاون الخليجي صناديق وطنية لدعم الابتكار وريادة الأعمال.

أدركت العديد من الحكومات العربية أهمية التواصل مع بيئة الأعمال ورواد الأعمال، فقد أطلقت العديد من مبادرات لربط الشركات الناشئة المحلية مع الأسواق العالمية، وقد رصد التقرير العالمي "المرصد العالمي لريادة الأعمال" ثمار تلك الجهود، فقد احتلت المملكة العربية السعودية المرتبة الأولى عالمياً في رفع مستوى رواد الأعمال في مجموع النشاط الريادي في المرحلة المبكرة، في الوقت الذي تصل معدلات العمالة الذاتية بين الرجال والنساء في المنطقة العربية إلى أدنى مستوياتها عالمياً لتسجل في عام ٢٠١٩ للذكور ٢٩,٧ بينما للإناث ٣٤,٣.

جدول رقم (٦-٩)

العمالة الذاتية كنسبة مئوية من إجمالي العمالة في المنطقة العربية

السنة	المستوى العالمي ذكور	المستوى العالمي إناث	المنطقة العربية ذكور	المنطقة العربية إناث
١٩٩٩	٥٣,٨	٥٦,٩	٣٨,٩	٤٦,٠
٢٠١٩	٤٧,٥	٤٦,٨	٢٩,٧	٣٤,٣

المصدر: www.ilo.org/ilostat/

وعلى مستوى الدول العربية، كانت الإمارات العربية المتحدة الأفضل أداء في المنطقة العربية حيث احتلت المرتبة ٢٢ تليها قطر في المرتبة ٢٩، والمملكة العربية السعودية في المرتبة ٤٠، والبحرين المرتبة ٤١ وعمان المرتبة ٤٣ أما البلدان الأضعف أداء في المنطقة فهي مصر في المرتبة ٩٧ والمغرب المرتبة ١٠٠ والجزائر والمرتبة ١٠٥ واليمن المرتبة ١٣٢.

المبحث الثالث

٦-٣ الجهود الإقليمية في المنطقة العربية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة

تعد مستويات التمكين الاقتصادي للمرأة في البلدان العربية من بين الأدنى على مستوى العالم، وذلك على الرغم من تحسن تلك المستويات خلال العقود الأخيرة، حيث تزايد التحصيل التعليمي للنساء اللاتي يبلغن سن العمل. وكذلك ارتفاع نسبة مشاركتهن في سوق العمل والتمثيل في الوظائف العليا، وقد جاء ذلك نتيجة لجهود الدول العربية في مواكبة التطور الدولي في مجال تمكين المرأة، حيث شاركت الدول العربية في المؤتمرات الدولية المتعلقة بالمرأة منذ بدايتها، وهو ما يعكس اهتمامها بهذا التوجه منذ زمن بعيد، كما أنها عملت على إيجاد إطار للتعاون الإقليمي الذي بدأ بعقد اتفاق عربي لإنجاز مشروع تطوير برامج وطنية للإحصاءات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، حيث تم بين ثماني دول عربية، هي: مصر، الأردن، سورية، لبنان، الجزائر، اليمن، فلسطين، وتونس، وقد أنجزت هذه الدول المشروع خلال سنتي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ تحت عنوان: المرأة والرجل: صورة إحصائية، وكان الاجتماع الوزاري العربي مباشرة بعد مؤتمر بكين في عمان من شهر سبتمبر ١٩٩٦.

كما تابعت الدول العربية اهتمامها بقضايا المرأة فكان المؤتمر الأول للمرأة العربية في القاهرة في عام ٢٠٠٠، وتوالى انعقاده كل سنة بشكل دوري في عاصمة من العواصم العربية، وذلك من أجل النهوض بأوضاع المرأة في مختلف المجالات، وتطوير التشريعات التي تساعد على مساواة المرأة بالرجل، ووضع خطط وبرامج لتمكين المرأة من الاعتماد على نفسها، ومن خلال منظمة المرأة العربية التي تعمل تحت مظلة جامعة الدول العربية، انطلاقاً من إعلان القاهرة الصادر عن مؤتمر قمة المرأة العربية الأول المنعقد في نوفمبر ٢٠٠٠، وذلك بهدف تعزيز التعاون فيما بين تلك الدول في مجال تطوير وضع المرأة العربية والارتقاء به، وتأكيداً لأهمية التنسيق بين جهود وسياسات وخطط الدول العربية الرامية لتطوير وضع المرأة العربية وتعزيز إسهاماتها، وتحقيقاً لتضامن المرأة العربية باعتبارها ركناً أساسياً للتضامن العربي، ولتنسيق مواقف عربية مشتركة في الشأن العام العربي والدولي، وتناول قضايا المرأة في المحافل الإقليمية والدولية، كما يتم تبني العديد من المشروعات التي تساعد على تحسين مستوى معيشة المرأة العربية، وزيادة فرص التمكين لها على كافة المستويات.

في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، تبنت المنظمة برامج عديدة لإدماج المرأة المهمشة في مسيرة التنمية بالمجتمعات المحلية في المنطقة العربية، حيث يستهدف هذا البرنامج عدة فئات من النساء تضم:

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

النساء والفتيات الريفيات، والنساء والفتيات في العشوائيات في العواصم والمدن الكبرى، والنساء ضحايا النزاعات المسلحة من اللاجئين والنازحات والنساء صاحبات المشروعات الناشئة the Startups.

كما تم إطلاق الشبكة الاقتصادية للمرأة العربية "خديجة" تحت مظلة جامعة الدول العربية؛ هو برنامج إقليمي مشترك بين الاتحاد الأوروبي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبتمويل من الاتحاد الأوروبي. حيث تضم الشبكة ٢٠ خبيراً من ٧ دول عربية هم (السودان ومصر والأردن وتونس والبحرين والكويت والإمارات) للإسهام في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تجميع المعلومات، وتحقيق أهداف إعلان القاهرة الخاص بهذا الأمر، حيث تهدف هذه الشبكة إلى تعزيز قدرة المجتمع المدني على الدخول في حوار مع الحكومات بشأن ضمان أن تكون القوانين والسياسات ذات الصلة مُراعية للنوع الاجتماعي، وكذلك تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية لتوفير خدمات تتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة؛ والسعي نحو تعزيز العمل اللائق والعمالة المُنتجة من خلال معالجة الأسباب الهيكلية لعدم المساواة التي تواجهها المرأة العربية، وذلك بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية.

كما شهدت فعاليات مؤتمر تغير المناخ Cop27 الذي عقد بجمهورية مصر العربية في نهاية عام ٢٠٢٢، مناقشة "آليات تمكين المرأة في القطاع الخاص، والحد من الآثار السلبية للتغيرات المناخية" في عدد من اللقاءات بهدف التعرف على أهمية مواجهة تحديات قضايا تغير المناخ على المرأة، ودور القطاع الخاص الذي يستحوذ على ٨٠ في المائة من الوظائف في العالم على مواجهة تلك التأثيرات، خاصة في ظل ارتفاع حجم التأثير المباشر على المرأة على صعيد قضايا تغير المناخ، فالمرأة في الدول النامية تتعرض لعبء كبير جدا في مختلف المجالات الاقتصادية، فهي تتوسط معادلة ما بين مقدمات للحلول والمتأثر الأكبر بتغيرات المناخ، فهي تمثل نحو ٩٠ في المائة من المشروعات الصغيرة ذات العلاقة بالموارد الطبيعية، لذا كان من الأهمية بمكان مشاركتها في مناقشة جميع الأمور المتعلقة بها ضمن المتغيرات التي تفرض نفسها على الساحة العالمية.

مما سبق نجد أن كافة الحكومات الدول العربية تولي اهتماماً بالغاً بقضايا المرأة بشكل عام، وبقضية التمكين الاقتصادي بشكل خاص، حيث ضمنّت محور التمكين الاقتصادي كمحور أساسي ضمن كافة استراتيجيات التنمية على اختلاف نطاقاتها، وعلى الرغم من ذلك فإن المرأة العربية ما زالت تواجه العديد من التحديات في مجال التمكين الاقتصادي بشكل يجعلها ضمن التصنيف الأدنى على المستوى الدولي، مما يعكس عدداً من التحديات التي ما زالت تحول دون الوصول إلى المستويات المقبولة عالمياً، وفيما يأتي استعراض لأهم التحديات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة العربية.

المبحث الرابع

٦-٤ التحديات التي تواجه مسيرة التمكين الاقتصادي للمرأة العربية

أدت عملية التمييز الاجتماعي بين أدوار المرأة والرجل إلى ظاهرة عدم المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات في المجتمعات العربية؛ وبالتالي نشوء فوارق في التعليم والصحة والعمل، وضعف تمثيلها في المحيط السياسي والعام، حيث تتجلى فيندم تمتع المرأة العربية بمجموعة من الحقوق نتيجة لعناصر الثقافية والواجبات الاجتماعية التي تعيق أداء أعمالها في الإنتاج والبيع والشراء، وعزوف نسبة لا يستهان بها من الرجال في المجتمع العربي عن تقبل المشاركة وتحمل الأعباء، مما يجعل تبعية المرأة الاقتصادية للرجل في كثير من الأحيان يحول دون ممارستها حريتها في التعليم وتحركها اقتصادياً، فالمجتمعات العربية تتسم بكونها تميل إلى الذكورية بطبيعة الحال، وذلك استناداً إلى الموروث الديني والثقافي في المنطقة، حيث يفرض عليها أحياناً البقاء في المنزل لرعاية الأطفال، حتى وإن كانت تعول أسرتها يكون مرجعها لأحد الذكور بعائلتها فلا تستطيع أخذ أي قرارات بدون الرجوع إليه.

إن العدالة الاجتماعية ركن أساسي لبناء مجتمع قادر على التطور، فغياب مفهوم المشاركة المتكافئة في الأسرة الواحدة، والمعوقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

لذا يأتي عامل الأعراف/ التقاليد التي ما زالت تسيطر على العقل الجمعي في الدول العربية، وتعد أهم التحديات التي تواجه المرأة العربية، على الرغم من ارتفاع نسب المرأة المعيلة للأسر في الدول العربية، وكذلك نسب التعليم إلا أن ولايتها القانونية ما زالت محدودة ويختل ميزانها لصالح الرجل العربي، كما تسيطر عدد من الظواهر على المجتمعات العربية منها الزواج المبكر والعنف الأسري، كما تواجه المرأة في بعض الدول العربية عدم القدرة على الحصول على حقها في الميراث، الأمر الذي يتطلب تدخل تشريعي يمنح الضمانة للمرأة في حصولها على تلك الحقوق الأساسية.

هناك تحدٍ آخر يتمثل في نوعية العمل وفرق القدرات الذي يعد أحد المجالات التي تظهر فيها الفجوة بين الجنسين، فعلى الرغم من سد فجوة بين الجنسين في مجال التعليم في المنطقة العربية، إلا أنه ما زال هناك عائق في مجال تحسين مخرجات نظام التعليم بما يتناسب من متطلبات سوق العمل، حيث نجد فجوة بين الجنسين في المجالات الخاصة بالمعرفة التكنولوجية، وبالتالي في شغل الوظائف التي تتسم بمهارات تكنولوجية، كما أن نوعية الوظائف المتاحة للنساء في المنطقة العربية تعد عائقاً هي الأخرى، فإتاحة وظائف جيدة تتسم بأنها مستقرة ولأثقة وآمنة ومنتجة أمر بالغ الأهمية من منظور المساواة بين الجنسين، لأن النساء

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

على الأرجح تستحوذ نسبة أكبر من الرجال في وظائف القطاع غير الرسمي التي لا تتطلب تفرغاً لذلك تتسم بتدني الأجور والإنتاجية، كما يزداد احتمال عمل المرأة في المجتمعات العربية في وظائف مؤقتة غير متفرغة ذات إمكانيات أقل للترقي مقارنة بالرجال، كما يُلقى على عاتق المرأة الجزء الأكبر من الأنشطة "غير المنظورة" مثل الأعمال المنزلية والعمل بلا أجر أو العمل في القطاع غير الرسمي، وكذلك في العديد من الوظائف التي تنقر إلى الأمان ولا تُعطىها قوانين العمل في الدولة، لذا يعد توفير عمل لائق أحد الأدوات ذات الطابع التحويلي المؤثرة في مجال تمكين المرأة في المنطقة العربية.

كما أن عامل التأطير التشريعي للمشاركة الاقتصادية للمرأة في المجتمعات العربية، يظهر الفجوة واضحة بين الرجال والنساء من حيث فرص إمكانية الحصول على الميراث، والمشاركة الاقتصادية، ومنها ملكية الموارد، والعدالة في أجر العمل والتشغيل، والحصول على التمويل والقروض من البنوك، فمشاركة النساء السياسية، وتدعيم القدرة الجماعية للنساء على التعبير عن آرائهن، والشراكة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على مصيرهن، يتطلب التزاماً من جانب الحكومات لضمان حق المرأة في تلك المجالات ووضع تدابير فعّالة، وتوفير بيانات قادرة على تحليل واقع التمكين للمرأة في المجتمع. ويجب بذل جهد أكثر تنسيقاً إقليمياً لضمان مواكبة الدول العربية بعضها لبعض في مجال تمكين المرأة، وضمن المشاركة النشطة للنساء أنفسهن في تصميم برامج تراعي المساواة بين الجنسين. وفضلاً عن ذلك، ينبغي للحكومات والشركات اتباع نهج استباقي في معالجة العنف القائم على أساس نوع الجنس في المنزل وفي العمل، وكذلك في أثناء الذهاب إلى أماكن العمل والزواج المبكر، وغير من قضايا تؤثر على مشاركة المرأة العربية بشكل فعال في المجتمع العربي.

➤ فيما يأتي عدد من التوصيات بشأن التعاون العربي في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة العربية.

توصيات لتحقيق تقدم في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية

إن إغفال دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية يعد إهداراً لجهود التنمية في المنطقة العربية، ولعل توجه الحكومات العربية نحو توفير الأطر التشريعية الداعمة للمرأة وتوفير البيئة التمكينية لتعزيز مشاركتها في المجتمع العربي إحدى أهم المحاور التي تسعى من خلالها للوصول إلى وضع تتساوى فيه الفرص أمام الجميع في الاستفادة من الحصول على خدمات الصحية، التعليم، السكن اللائق، وغيرها من مكونات أساسية لعملية التمكين الاقتصادي، وفيما يأتي عدد من التوصيات في هذا الشأن:

١- دعوة الحكومات لمشاركة مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص في تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية للتمكين الاقتصادي للمرأة، وزيادة دورها في توفير التوعية اللازمة للفئات التي يصعب الوصول إليها، وزيادة توعية المرأة بحقوقها في ممارسة العمل الاقتصادي والسياسي.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- ٢- دعم الشمولية والتنوع في سوق العمل من خلال إزالة الفروقات بين فئات العاملين بهدف تقليل التفاوت في ظروف العمل وفرصه، خاصة في مجال التشريع لتلك الحقوق في القوانين والداستاتير.
- ٣- إعطاء أولوية لمبادرات زيادة الوعي التي تسعى إلى تعريف المرأة بحقوقها ومسئوليتها في عملية التنمية، وذلك من خلال توفير التأهيل والتدريب، وبناء القدرات للفئات التي يصعب الوصول إليها، وتوفير الحوافز المالية والاجتماعية لتمكين النساء من الانخراط في برامج محو الأمية والتدريب المهني والتقني.
- ٤- تشجيع زيادة عدد البنوك المتخصصة في تمويل المشروعات الصغيرة وتسهيل وتبسيط إجراءات حصول المشروعات المستوفية للشروط على التمويل اللازم في الوقت المناسب بشكل عام وللمرأة بشكل خاص.
- ٥- تشجيع القطاع الخاص على تشغيل الإناث، من خلال حزمة متكاملة من الإجراءات والسياسات، تشمل سن التشريعات الملزمة لأصحاب العمل بتشغيل الإناث.
- ٦- توسيع شبكات الأمان الاجتماعي في الدول العربية كأداة أساسية ورئيسة لحماية المرأة الاقل تمكيناً.
- ٧- التصدي لظاهرة الزواج المبكر، والعنف الأسري في المنطقة العربية.
- ٨- استمرار تعاون الدول العربية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، للإفادة من تشابه طبيعة المجتمعات العربية، واستعراض التجارب الناجحة للاقتداء بها.

التوصيات

إن ما قامت به هذه الدراسة من تحليل لجميع أوجه التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية انعكس بالضرورة على النتائج النهائية، وكذا التوصيات ببعض الإجراءات والسياسات اللازمة لاستمرار الجهود التي يجب أن تبذل في هذا الصدد حتى تصل إلى المساواة بين الجنسين كهدف نهائي:

- ١- نوصي المشرع المصري بحصر كافة القوانين التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين ومراجعتها.
- ٢- فيما يخص التعيين في سلك القضاء بصفة خاصة، نوصي أصحاب القرار، أن يكون أساس المفاضلة الجدارة والكفاءة، لا أن يكون الجنس هو المعيار الحاسم للتعيين في هذا المجال، ومن ثم وجوب إسناد العمل القضائي للأجدر والأكفأ؛ ذكرًا كان أو أنثى.
- ٣- مراجعة العقوبات الموقعة على أصحاب الأعمال المخالفين لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المتعلقة بحقوق النساء في العمل، بحيث تكون رادعة، ويتم إعمال الرقابة والتفتيش بما يضمن إنفاذ القانون.
- ٤- هناك حاجة ملحة لصدور قانون عمل جديد، وذلك لوجود بعض اللبس والغموض لدى المخاطبين بأحكام قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وعدم وجود تنسيق بين قانون العمل وقوانين التأمينات الاجتماعية والمعاشات والطفل.
- ٥- وضع نظام قضائي متخصص للفصل في الدعاوى العمالية لمعالجة البطء في إجراءات التقاضي، وتحقيق العدالة الناجزة بما يحقق استقرار منظومة العمل، والعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال.
- ٦- الالتزام بمعايير العمل الدولية، والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر.
- ٧- توصيات تخص الشمول المالي:

- صياغة الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي أسوة ببعض الدول العربية (الأردن)، تنسيق الجهود من كافة الجهات المعنية في مصر من جهات رقابية، مؤسسات مالية، وزارات ومجتمع مدني؛ لتحقيق أهداف مشتركة على مستوى محافظات الدولة، ووضع خطة عمل محددة الأهداف قصيرة وطويلة بإطار زمني محدد، على أن تكون تلك الأهداف قابلة للقياس والمراجعة والتقييم، وإيلاء الشباب والمرأة ورواد الأعمال الأهمية.
- صياغة الاستراتيجية للتقيف المالي، وإدراج التقيف المالي من مراحل التعليم المختلفة (بدأ من المرحلة الثانوية).
- الاستمرار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية بما يضمن حماية العملاء.

٨- توصيات تخص الشمول المالي بالنسبة للمرأة:

- تخصيص بنك جديد "بنك المرأة المصرية" على أن تكون كافة أهدافه وسياساته لخدمة المرأة كعميلة وعاملة.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- ضرورة قيام البنوك بدور كبير في توفير الخدمات المالية الرسمية للنساء وخاصة في الريف المصري.
 - العمل على تخفيض الحد الأدنى بفتح الحسابات الجارية والتوفير للنساء:
 - الحد الأدنى لسعر الفائدة.
 - الإعلان الكبير عن الخدمات المالية المقدمة للنساء بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة.
 - وهناك توصيات مهمة أخرى يمكن الرجوع إليها في المتن في الصفحات (٥٩-٦٠).
- ٩- بصفة عامة لا تزال **ريادة أعمال النساء في إطار المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر** غير مرئية إلى حد كبير، وذلك على الرغم من الإنجازات الرئيسية والجهود القائمة، ومن ثم يتعين على كل الجهات (بنوك، نقابات، الشركات الكبرى، منظمات المجتمع المدني) تلبية احتياجات ومتطلبات المرأة، بحيث يتم تحليل الخدمة المقدمة لهن وتخصيصها بما يتفق من الغرض المحدد لها (Tailor-made service).
- ١٠- **تحسين نظام المعلومات حول ريادة الأعمال النسائية** (ويعد تأسيس المرصد المصري التابع للمجلس القومي للمرأة التابع للمجلس القومي للمرأة خطوة على الطريق).
- ١١- التركيز والتوسع في خدمات تنمية الأعمال الموجهة للمرأة:
- دراسة إنشاء تعاونيات النشاط الاقتصادي الموجهة للمرأة، وتشجيع الادخار والإقراض الجماعي للنساء.
 - تسهيل حصول المرأة على الخدمات المالية المصرفية وغير المصرفية من خلال قنوات إلكترونية، خاصة القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر.
- ١٢- **تطوير سياسات المشتريات العامة والتوريدات** بما يضمن نصيباً معقولاً لمنتجات المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وتعاونياتها.
- ١٣- إتاحة الفرص المتكافئة للجنسين لجميع الأفراد في سن التعليم للالتحاق بمراحل التعليم المختلفة وخاصة في المناطق النائية.
- ١٤- على الرغم من أن الفجوة بين الجنسين في التعليم طفيفة إلا أن إطلاق قدرات المرأة لن يتحقق ما لم يتم القضاء على بعض المشكلات المهمة، مثل: الأمية، والتسرب من التعليم، وزواج القاصرات (الزواج المبكر)؛ لذلك لا بد من وضع برامج وسياسات للقضاء على هذه المشكلات.
- ١٥- ضرورة التنسيق بين كل من وزارة التربية والتعليم والجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء لإعداد دراسات ميدانية تتعلق بنسب التسرب من التعليم وأسبابه؛ لوضع البرامج والسياسات الخاصة بحلها.
- ١٦- تعميم منظومة التمكين الصحي للمرأة لتوفير التغطية الصحية الشاملة للمرأة المصرية في جميع أنحاء الجمهورية باعتبارها أحد الأولويات الوطنية.

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- ١٧- توفير إمكانية الوصول إلى الخدمات الصحية في جميع مراحل حياة المرأة، ووصول التكنولوجيا الحديثة إلى مستويات أعلى من التمكين الصحي للمرأة خلال فترات زمنية قصيرة وبأقل التكاليف.
- ١٨- التدريب الجيد للموارد البشرية الطبية من أطباء وممرضين ومقدمي الخدمة الطبية على العمل بالمبادرات الرئاسية لدعم صحة المرأة.
- ١٩- نشر الوعي الصحي لأهالي المجتمعات النائية بأهمية المبادرات الصحية الرئاسية التي تستهدف رفع الحالة الصحية للسيدات والحفاظ على صحة الأسرة.
- ٢٠- تقييم المبادرات الصحية بصفة دائمة لمعرفة أوجه القصور ومحاولة تفاديها.
- ٢١- التأكيد على مساهمة الإعلام، وخاصة وسائل التواصل الاجتماعي وأهميتها في نشر الوعي والتثقيف الصحي للمرأة، وأهمية المبادرات الصحية.
- ٢٢- دعم الرعاية الذاتية للمرأة وضرورة وضع البرامج التثقيفية المناسبة لتمكين رعاية المرأة لنفسها بعمل شبكات لدعم الرعاية الذاتية سواء كانت بالاتصال المباشر أو الافتراضي، وتتكون من: الأقارب، والأصدقاء، والأطباء المتطوعين الذين يرغبون في مساعدة المرأة على رعاية نفسها.
- ٢٣- إدراج منظومة التمكين الصحي والحقوق الصحية في مناهج الطلبة والطالبات في كليات الطب على مختلف تخصصاتهم.
- ٢٤- على الحكومات وضع أطر تنظيمية لرصد البيانات النوعية وقياسها وتحليلها سواء كميًا أو كميًا بشكل دوري مع ضمان حماية المعلومات وأمنها.
- ٢٥- ضرورة أن تقوم الحكومات بتطوير التكنولوجيات الجديدة في إطار نماذج تراعي حماية حقوق المرأة وتمكينها.
- ٢٦- تكامل الاستثمارات في التكنولوجيا والبحث والتصميم مع قياسات وتحليل ودراسات النوع.
- ٢٧- حوكمة الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيات البازغة في إطار أخلاقي مع جعل تمكين المرأة معيار أساسي.
- ٢٨- يجب على المدارس والجامعات والمعاهد وغيرها العمل على محو الأمية الرقمية للفتيات والنساء وتنمية مهارتهن التكنولوجية لتعظيم الفائدة من الثورة الصناعية.
- ٢٩- يجب على صانعي السياسات ومتخذي القرار تشجيع الإناث على الانضمام للدراسات والبرامج العلمية مثل (STEM).
- ٣٠- يجب على الشركات عمومًا وشركات التكنولوجيا بشكل خاص دمج الإناث في الأعمال ومساواتهم بالرجال في المرتبات والعمل على تحسين سياسات القوي العاملة فيما يتعلق بالدعم المالي في فترات الحمل والوضع ورعاية الطفل.

- ٣١- إقرار السياسات التي من شأنها التخفيف من التحديات التي تواجهها المرأة في الموازنة بين رعاية الطفل والحياة العملية من خلال تشجيع المزيد من استثمارات القطاع الخاص في زيادة الوعي بالدور المهم الذي تلعبه المرأة في العمل وفي رعاية الأطفال.
- ٣٢- على الحكومات سن قوانين لتحرير سوق الاتصالات وإتاحة المعلومات للجميع دون تمييز.
- ٣٣- تشجيع زيادة عدد البنوك المتخصصة في تمويل المشروعات الصغيرة وتسهيل وتبسيط إجراءات حصول المشروعات المستوفية للشروط على التمويل اللازم في الوقت المناسب بشكل عام، وللمرأة بشكل خاص.
- ٣٤- تشجيع القطاع الخاص على تشغيل الإناث، من خلال حزمة متكاملة من الإجراءات والسياسات، تشمل سن التشريعات الملزمة لأصحاب العمل بتشغيل الإناث.
- ٣٥- توسيع شبكات الأمان الاجتماعي في الدول العربية كأداة أساسية ورئيسة لحماية المرأة الأقل تمكيناً.
- ٣٦- التصدي لظاهرة الزواج المبكر، والعنف الأسري في المنطقة العربية.
- ٣٧- استمرار تعاون الدول العربية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، للإفادة من تشابه طبيعة المجتمعات العربية، واستعراض التجارب الناجحة للاقتداء بها.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- ١- أحمد سعيد، وإيمان فاروق، (٢٠٢٢): الشمول المالي وانعكاساته على معدل النمو الاقتصادي في مصر "مجلة كلية السياسة والاقتصاد المجلد الخامس، العدد الرابع عشر، أبريل.
- ٢- أحمد سليمان عبد الراضي، (٢٠١٦): الحقوق السياسية، دار النهضة العربية.
- ٣- الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠: الرؤية ومحاور العمل مصر ٢٠٣٠، استراتيجية المرأة، ٢٠١٧.
- ٤- الأسكوا، (٢٠١٩): تقرير المنتدى العربي للتنمية المستدامة: تمكين الناس وضمان الشمول والمساواة في المنطقة العربية.
- ٥- الأسكوا، (٢٠٢٠): المرأة إلى ريادة الأعمال في المنطقة العربية، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- ٦- إيمان عبد العال أحمد (٢٠٢٠): إسهامات المبادرات الصحية في تحسين حياة المرأة من وجهة نظر طريقة تنظيم المجتمع، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- ٧- بسمة الحداد، (٢٠٢١): "هيكل ودور قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في التنمية المستدامة"، رؤى مصرية، مركز الأهرام للدراسات الاجتماعية والتاريخية، العدد ٨١، أكتوبر.
- ٨- البنك الدولي، (٢٠١٨): دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة.
- ٩- البنك الدولي، (٢٠٢٢): "منطقة المشرق: خمسة دروس للاستعانة بها في رفع مستوى مشاركة المرأة في القطاع الرقمي"، نوفمبر:
- <https://www.albankaldawli.org/ar/news/feature/2022/11/24/mashreq-5-lessons-to-increase-women-s-work-in-the-digital-sector>
- ١٠- البنك المركزي المصري، (٢٠٢٠)، "دور القطاع المصرفي في دعم الشمول المالي للمرأة: دراسة حالة البنوك التجارية في مصر والأردن وفلسطين ولبنان خلال الفترة من (٢٠١٩-٢٠١١)، إدارة البحوث والتوعية، المعهد المصرفي المصري.
- ١١- تقرير الاتحاد الدولي للاتصالات، (٢٠٢٠): "المرأة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والاتصالات في حالة الطوارئ: تقرير عن الفرص والقيود، ITU.
- ١٢- تقرير الفجوة الجندرية، ٢٠٢٢.

- ١٣- الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء (٢٠٢١) النشرة السنوية المجمعـة "بحث القوى العاملة" تقرير تحليلي ٢٠٢٠.
- ١٤- الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء (٢٠٢١) مصر في أرقام.
- ١٥- الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء (٢٠١٩/٢٠٢٠)، أهم مؤشرات بحث الدخل والإنفاق والاستهلاك.
- ١٦- جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، (٢٠٢١): مشروعات مصر، إدارة المعلومات، رئاسة مجلس الوزراء، فبراير.
- ١٧- جويس أثنامبونج وآخرون، (٢٠٢٠): "دراسة بحثية عن المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات"، المجلس الثقافي البريطاني في مصر، أبريل.
- ١٨- الحصف، منيرة بنت مسفر، (٢٠٢٠): تمكين المرأة العربية من التعليم المستمر من أجل تنمية مستدامة بين السياسات الدولية والواقع المأمول، مجلة المنظومة، العدد ١٢٢ ع.
- ١٩- حليم، نادية، (٢٠٠٢): المرأة المصرية والتحديات المجتمعية، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، صندوق الأمم المتحدة UNFPA .
- ٢٠- حنان عطا شملاوي، نهيل إسماعيل سقف الحيط، (٢٠١٩): محددات تمكين المرأة في الدول العربية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٤٦، العدد (١)، ملحق (١).
- ٢١- زايد، أحمد وآخرون، (٢٠٠٢): المرأة وقضايا المجتمع، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الطبعة الأولى
- ٢٢- سلسلة أوراق عمل منتدى البحوث الاقتصادي. القاهرة، مصر.
- ٢٣- سلوى العنتري، منى عزت، (٢٠٢٠)، "الشمول المالي وزيادة فرص العمل اللائق للنساء (ولا سيما في الريف المصري)"، مؤسسة المرأة الجديدة.
- ٢٤- سماح عبد المنعم فهمي، (تحت النشر ٢٠٢٥): "تحليل الفجوة الرقمية في مصر"، المجلة العربية للإدارة، مج ٤٥، ع ١٤، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- ٢٥- عبد الغني بسيوني عبد الله، (٢٠٠٣): النظرية العامة في القانون الإداري، دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها على مصر، منشأة المعارف بالإسكندرية.
- ٢٦- عبد الفتاح أبو الليل، (١٩٩٨): بحث في مبدأ المساواة في أحكام المجلس الدستوري الفرنسي والمحكمة الدستورية العليا في مصر: <https://search.mandumah.com/Record/83088>

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- ٢٧- عزة كامل، (٢٠١٢): النساء في دساتير العالم، مركز وسائل الاتصال الملائمة من أجل التنمية، مصر، ط/١.
- ٢٨- العيسوي، رباب: (٢٠١٠)، سياسات التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، رسالة ماجستير، جامعة المنوفية.
- ٢٩- فتوح الشاذلي، (٢٠١٢): حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، المجلس القومي للمرأة، الطبعة الأولى.
- ٣٠- قاسم، رجاء محمد، (٢٠١٥): المرأة وصناعة القرار دراسة اجتماعية ميدانية في تمكين المرأة، بيت الحكمة، جمهورية العراق، الطبعة الأولى.
- ٣١- قنديل، أمانى، (٢٠٠٤): المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة توجه استراتيجية للاحتياجات الضرورية، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية تمكين المرأة.
- ٣٢- كريستين تشيانغ، "سد الفجوة بين الجنسين من أجل فضاء إلكتروني أكثر موثوقية وقدرة على الصمود"، بلوج البنك الدولي:
<https://blogs.worldbank.org/ar/voices/sd-alfjw-by-n-aljnsyn-mn-ajl-fda-alktrwny-akthr-mwthwqyt-wqdrt-ly-alsmwd>
- ٣٣- لجنة وضع المرأة، (٢٠١٦): تمكين المرأة وصلته بالتنمية المستدامة، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، CSW60.
- ٣٤- ماجد عثمان، (٢٠١٩): "المرأة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات"، بصيرة المركز المصري لبحوث الرأي العام، مايو.
- ٣٥- المجلس القومي للمرأة (٢٠١٧): الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ الرؤية ومحاو العمل.
- ٣٦- المجلس القومي للمرأة حصاد ٢٠٢٠، (٢٠٢١)، الطبعة الأولى.
- ٣٧- المجلس القومي للمرأة، (٢٠٢١): تقرير رصد السياسات والبرامج المستجيبة لاحتياجات المرأة خلال جائحة فيروس كورونا، يناير.
- ٣٨- المجلس القومي للمرأة، (٢٠٢١)، "جهود جمهورية مصر العربية لتمكين المرأة (٢٠١٤ - أكتوبر ٢٠٢١).
- ٣٩- المجلس القومي للمرأة، (٢٠٢٢): تقرير رصد للسياسات والبرامج المستجيبة لاحتياجات المرأة خلال جائحة فيروس كورونا، يناير.
- ٤٠- مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، (٢٠٢٢)، "سبع سنوات من الإنجازات: التنمية البشرية، قطاع تمكين المرأة: <https://idsc.gov.eg/upload/7%20years>
- ٤١- مجموعة البنك الدولي، (٢٠١٨): دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة...، منقول عن منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، العمل اللائق في مصر: نتائج ٢٠١٦.

- ٤٢- محمد عبد اللطيف، (٢٠١٦): الدستور والمنافسة، كلية الحقوق جامعة المنصورة، منشور على الموقع <https://www.sccourt.gov.eg/>
- ٤٣- المركز المصري للدراسات الاقتصادية ٢٠١٩.
- ٤٤- المعهد العربي للتخطيط (٢٠١١). تمكين المرأة من أجل التنمية، الكويت.
- ٤٥- منظمة التعاون الاقتصادي OECD، تغيير القوانين وكسر الحواجز من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.
- ٤٦- منظمة العمل الدولية ومؤسسة جالوب، (٢٠١٧): نحو مستقبل أفضل للنساء، والعمل: أصوات النساء والرجال.
- ٤٧- منظمة العمل الدولية، (٢٠١٦): تقييم تنمية ريادة أعمال المرأة : مصر.
- ٤٨- مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، (٢٠١٤)، "تأثير إمكانية الوصول إلى الخدمات المالية على التنمية، التمكين الاقتصادي للنساء والشباب، مجلس التجارة والتنمية، لجنة التجارة والتنمية، جنيف، نوفمبر.
- ٤٩- النعيمي، قصي عبدالخالق، الزركوش، سناء، (٢٠١٨): معوقات تمكين المرأة في قيادة الأعمال، مجلة أفاق العلوم- العراق.
- ٥٠- نيبال عز الدين، محمود صافي، (٢٠٢٠): التمكين السياسي للمرأة المصرية في ضوء تقلدها للمناصب الحكومية العليا من ٢٠٠٥ حتى ٢٠٢٠، مجلة السياسة والاقتصاد العدد الخامس، يناير.
- ٥١- هاجر مجدي الحمادي، (٢٠٢١): دور وسائل التواصل الاجتماعي في توعية المواطنين بالمبادرات الصحية، المجلة العلمية لكلية الآداب، مجلد ١٠، العدد الثالث، جامعة طنطا.
- ٥٢- هيلز، جون. جوليان لوغران. دافيد بياشو، (٢٠٠٧): الاستبعاد الاجتماعي: محاولة للفهم، ترجمة محمد الجوهري، عالم المعرفة: الكويت.
- ٥٣- هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتحاد الأوروبي.
- ٥٤- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، (٢٠٢٢): النشرة ربع السنوية، مارس.
- ٥٥- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢١): تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١.
- ٥٦- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، (٢٠٢١)، "تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١ (التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار).

ثانياً - المراجع باللغة الإنجليزية

١. Alliance for financial inclusion) AFI) (2016) Policy Frameworks to Support Women's Financial Inclusion. This research study commissioned, Kuala Lumpur, Malaysia.
٢. April Mackey and Pammla Petrucka, (2021): "Technology as the key to women's empowerment: a scoping review, BMC Women's Health, hnh hyy n n
٣. Boston Consulting Group (BCG) (2014), Bridging the 13 Entrepreneurship Gender Gap: The Power of .The Boston Consulting Group Networks.
٤. Development center OECD De, Social Institutions & Gender Index 2014 Synthesis Report 10.
٥. ESCWA, (2012), Addressing The barriers to women's economic participation in the ESCWA region, Economic and Social Commition for Western Asia (ESCWA) New York United Nations.
٦. Ghebrial, F. (2019). Financial Inclusion in Egypt: Opportunities and Challenges [Master's Thesis, the American University in Cairo]. AUC Knowledge Fountain. <https://fount.aucegypt.edu/etds/799>
٧. Global Gender Gap Report 2022," Insight Report", World Economic Forum, July.
٨. IBM, (2016): "Empowering Women's Success in Technology, IBM's Commitment to Inclusion", Boston College, Center of Work and Family
٩. ILO.Stat database, "modelled estimates, November 2018" (last updated on 11 July 2019).
١٠. Kunt, A.D., Klapper, L. (2013), Measuring Financial Inclusion, Explaining Variation in use of financial services across and within countries, the world bank.
١١. Okoye, L. U., Erin, O., & Modebe, N. J. (2017). Financial inclusion as a strategy for enhanced economic growth and development. The Journal of Internet Banking and Commerce.
١٢. UN Women,:(٢٠٢٠) "The Digital Revolution: Implications for Gender Equality and Women's Rights 25 Years after Beijing, © UN Women.
١٣. World Bank Group, (2021): The Global Financial Database.
١٤. World Bank, Global Financial Inclusion database.
١٥. World Economic Forum, "Global Gender Gap Report", Various Editions.
١٦. Zeitoun, nahla ahmed mohamed salaheldin. women economic empowerment study (arabic). washington, d.c.: world bank group.

ثالثاً - مراجع إلكترونية

- <http://ncw.gov.eg>.
- <http://www.worldbank.org/en/topic/financialinclusion/overview>
- <https://idsc.gov.eg/upload/7%20years>.
- <https://www.albankaldawli.org/ar/news/infographic/2020/04/22/egypt-promoting-innovation-for-inclusive-financial-access>

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

- <https://www.albawabhnews.com/4550447>
- الموقع الإلكتروني لمكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان بالأمم المتحدة، تم التصفح في ديسمبر ٢٠٢٢ من خلال: www.ohchr.org/Ar/CEDAW.aspx.
- الموقع الإلكتروني لجريدة ANF News، أكتوبر ٢٠٢١. "نورا" مبادرة مصرية للاستثمار في الفتيات من أجل مستقبل مشرق، تم التصفح في نوفمبر ٢٠٢٢:
<https://anfarabic.com/lmr-wlhy/nwrt-mbadrt-msryt-llastthmar-fy-alfatyat-mn-ajl-mstqbl-mshrq-٧٤١١٩>
- الموقع الإلكتروني لجريدة الوطن (مارس ٢٠٢٢) الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية، تم التصفح في نوفمبر ٢٠٢٢: elwatannews.com
- مبادرة رئيس الجمهورية لدعم صحة المرأة الموقع الرسمي لخريطة مشروعات مصر: <https://egy-map.com>
- مبادرة رئيس الجمهورية لدعم صحة الأم والجنين الموقع الرسمي للهيئة العامة للاستعلامات: www.sis.gov.eg
- الموقع الإلكتروني لجريدة اليوم السابع (مارس ٢٠٢٢) المركز الإعلامي لمجلس الوزراء: المرأة المصرية تعيش في عصرها الذهبي في الجمهورية الجديدة تم التصفح في ديسمبر ٢٠٢٢. www.m.youm7.com.
- الهيئة العامة للاستعلامات: www.sis.gov.eg
- <https://www.abankaldawle.org>.
- www.accenture-com/research
- www.albayan.ae/supplementword-government-summit/2019.
- World Health organization: <https://www.who.int>
- <https://ar.wikipedia.org>
- <https://sehanafisa.moph.gov.qa>
- الرعاية الذاتية: <https://www.qodraat.com>
- الرعاية الذاتية: <https://ar.wikipedia.org/wiki/>
- https://www.oecd.org/mena/competitiveness/WEEF_agenda_postevent_Ar.pdf
- <https://www.un.org/arabic/news/sto>
- https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2021/02/WBL2022_Dissemination%20Toolkit.pdf
- Link: https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en
- <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/32/files/publications/files/impact-fourth-industrialrevolution-development-arab-region-english>
- مجلس القومي للمرأة: <http://ncw.gov.eg/>

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

- دراسة اليونسكو: استمرار التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العلوم: متاح على: اللينك:
<https://ar.unesco.org/news/stmr>

الملاحق

ملحق الفصل الأول

القوانين	الأحكام
١- دستور ٢٠١٤ وتعديلاته.	١- حكم المحكمة الدستورية العليا رقم (١٠) لسنة ١ ق. دستورية، جلسة ١٩٨٢/٨/١٦، أحكام المحكمة الدستورية العليا من أول أكتوبر سنة ١٩٨١ حتى ديسمبر سنة ١٩٨٣.
٢- القرار الجمهوري رقم ٤٤٦ لسنة ٢٠٢١.	٢- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٣٣٤ لسنة ٦ ق، مجموعة القضاء الإداري، السنة العاشرة.
٣- القانون رقم ٢١٩ لسنة ٢٠١٧ بشأن تعديل القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٣.	٣- المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٢٢ لسنة ٣٦ ق، جلسة ١٣-٥-١٩٩٢، السنة ٣٧.
٤- قانون الاستثمار رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧.	
٥- تعديل قانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧.	
٦- قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.	
٧- لائحة قانون الخدمة المدنية رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧.	
٨- قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.	
٩- قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.	

Abstract

This research is of special significance as it studies and analyzes the main themes that must be addressed in order to achieve gender equality, hence reaching the desired sustainability of growth and development. Several policy measures have been implemented by successive Egyptian governments to support women's economic empowerment.

Accordingly, this research is paying an attention to deeply analyze the procedures, policies, and steps taken to demonstrate its impact, in order to address the imbalance or shortcomings in the various themes of the women's economic empowerment, and thus dealing efficiently with the obstacles and challenges that restrict the Economic empowerment of women.

The research consists of six Chapter, structured as follows:

Chapter One: Conceptual and Legal, Legislative and Institutional Frameworks

This Chapter mainly addresses the significance of these frameworks and laws throughout different periods of time until now, giving special attention to the most important laws that are considered a milestone in determining women's rights in general, and their economic rights in particular.

Chapter Two: Enhancing The Role of Financial inclusion in the women's economic empowerment. This Chapter is divided into four main sections:

Section 1: concepts relevant to financial inclusion, its objectives and importance, the Economic and social and indicators of women's status.

Section 2: The Central Bank of Egypt's efforts and the banking sector in general to support women's financial inclusion.

Section 3: The Practices of some Commercial banks (Bank of Egypt, Bank of Alexandria, Agricultural Bank of Egypt, National Bank of Egypt): This section aims to review the most important problems and challenges facing financial inclusion for women.

Section 4: proposals to improve financial inclusion to economically empower the Egyptian women.

Chapter Three: The Role of Small and Micro Enterprises On Women's Economic Empowerment

This chapter is divided into the following sections:

Section 1: Facts on women's economic empowerment in small and micro enterprises

- The Government's Achievements to encourage women entrepreneurs (small and micro).

- The role of the Micro, Small and Medium Enterprises Development Agency in empowerment, the nature of the services provided by the agency; whether financial or non-financial.

-Features of women-owned SMEs in the business field (services, trade, crafts, manufacturing and agricultural industries).

Section 2: Motives and obstacles that women face when considering creating such projects.

Section 3: Proposed Recommendations.

Chapter Four: Programs of Social Protection in the Fields of Health and Education

Section 1: social protection programs in the fields of education

This Section tackled the following points:

- Women's empowerment in education (Through analyzing the international organizations and conferences' decisions until the issuance of the Beijing Declaration and Platform of Action in 1979).
- Women empowerment and sustainable development.
- Initiatives to empower the Egyptian women in education.
- Women throughout the different stages of education.
- Social protection and decent work for women.
- Women's labor-force participation and the female unemployment rate.
- Empowering women in the administrative jobs and its relevance to her degree of education.

Section 2: Women's Health Empowerment, this section covers the following points:

- Women's health empowerment.
- Egyptian Women's Health Initiatives
- Women's mental health.
- Women's self-care.
- A set of proposals required for women's health empowerment.

Chapter Five: Empowering Women Technologically (Opportunities and Challenges). This Chapter tackles the following points:

- The nature and dimensions of the digital divide
- The historical development of women in the fields of "science, technology, engineering and mathematics"
- Observing the current situation of the Egyptian women from the perspective of technological empowerment:
- Academic achievement of Egyptian women in "science, technology, engineering and mathematics fields"
- Observe the indicators of communication and information technology and the digital divide
- Identify the labor market and employment for Egyptian women

- **Challenges and obstacles to empowering women technologically**
- **The role of the government and the private sector in empowering women technologically and raising the level of their participation in the digital sector:**
 - The roles of governments in empowering women in technology
 - Some Egyptian programs and initiatives to empower women in technology
 - IBM's global experience in empowering women in technology.
- The role of communication and information technology in empowering women technologically and attracting distinguished women
 - Proposals to empower women technologically

Chapter Six: A Comparative Study of Women's Economic Empowerment in Some Arab Countries, This Chapter is covered through the following points:

First: the motives of economic empowerment of Arab women

- Definition.
- Gender Gap Index in the Arab Region.
- Economic participation, opportunities and educational attainment.
- Health, survival and political empowerment.

Second: The most important themes of economic empowerment of women in the Arab region:

- Decent work.
- International Agreements.
- Relevant international indicators:
- Financial inclusion
- Entrepreneurship

Third: Challenges facing the process of economic empowerment of Arab women

- The Regional efforts in the Arab Organization in the field of economic empowerment.
- Recommendations to achieve development in the field of economic empowerment of Arab women.

Key words:

Women's Economic Empowerment - Legislative and Institutional Legal Frameworks - Financial Inclusion - SMEs - Social Protection in Health and Education - Empowering Women in technology - Economic Empowerment of women in the Arab world

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
١	دراسة الهيكل الإقليمي للعمالة في القطاع العام في جمهورية مصر العربية	ديسمبر ١٩٧٧	د. محمد حسن فح النور
٢				
٣	الدراسات التفصيلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر	أبريل ١٩٧٨		
٤	دراسة تحليلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر	يوليو ١٩٧٨		
٥	دراسة اقتصادية فنية لأفاق صناعة الأسمدة والتنمية الزراعية في جمهورية مصر العربية حتى عام ١٩٨٥	أبريل ١٩٧٨		
٦	التغذية والتنمية الزراعية في البلاد العربية	أكتوبر ١٩٧٨		
٧	تطوير التجارة وميزان المدفوعات ومشكلة تفاقم العجز الخارجي وسليات مواجهته (١٩٧٥ - ١٩٧٠/٦٩)	أكتوبر ١٩٧٨	د. الفونس عزيز	د. مزى ذكي، د. عبد القادر حمزة وآخرون
٨	Improving the position of third world countries in the international cotton economy,	يونيو ١٩٧٩		
٩	دراسة تحليلية لتفسير التضخم في مصر (١٩٧٠ - ١٩٧٦)	أغسطس ١٩٧٩	د. مزى ذكي
١٠	حوار حول مصر في مواجهة القرن الحادي والعشرون	فبراير ١٩٨٠	د. على نصار
١١	تطوير أساليب وضع الخطط الخمسية باستخدام نماذج البرمجة الرياضية في جمهورية مصر العربية	مارس ١٩٨٠	د. محرم الحداد
١٢	دراسة تحليلية للنظام الضريبي في مصر (١٩٧٠/٧١ - ١٩٧٨)	مارس ١٩٨٠	أ. عبد اللطيف حافظ،	د. أحمد الشرقاوي وآخرون
١٣	تقييم سياسات التجارة الخارجية والنقد الأجنبي وسبل ترشيدها	يوليو ١٩٨٠	د. فونس عزيز	د. صقر أحمد صقر وآخرون
١٤	التنمية الزراعية في مصر ماضيها وحاضرها)	يوليو ١٩٨٠	د. مورييس مكرم	د. سعد علام وآخرون

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

	الله		ثلاثة أجزاء)	
.....	June 1985	A study on Development of Egyptian National fleet/	١٥
.....	د. رمزي نكي	ابريل ١٩٨١	الإنفاق العام والاستقرار الاقتصادي في مصر ١٩٧٠ - ١٩٧٩	١٦
د. سليمان حزين وآخرون	أ. لبيب زمزم	يونيو ١٩٨١	الأبعاد الرئيسية لتطوير وتنمية القرى المصرية	١٧
د. رأفت شفيق، د. ثروت محمد علي وآخرون	د. ممدوح فهمي الشرقاوي	يوليو ١٩٨١	الصناعات الصغيرة والتنمية الصناعية (التطبيق على صناعة الغزل والنسيج في مصر	١٨
د. سيد دحية وآخرون	د. فونس عزيز	ديسمبر ١٩٨١	ترشيد الإدارة الاقتصادية للتجارة الخارجية والنقدية الأجنبية	١٩
د. ثروت محمد علي، د. راجية عابدين خير الله وآخرون	د. محمد عبد الفتاح منجي	أبريل ١٩٨٢	الصناعات التحويلية في المصري. (ثلاثة أجزاء)	٢٠
د. عبد القادر دياب، د. أحمد عبد الوهاب برانية وآخرون	د. مورييس مكرم الله	سبتمبر ١٩٨٢	التنمية الزراعية في مصر (جزئين)	٢١
د. سعد علام، د. عبد القادر دياب وآخرين	د. محمد عبد الفتاح منجي	أكتوبر ١٩٨٣	مشاكل إنتاج اللحوم والسياسات المقترحة للتغلب عليها	٢٢
د. فوزي رياض، د. ممدوح فهمي الشرقاوي واخرين	د. محمد عبد الفتاح منجي	نوفمبر ١٩٨٣	دور القطاع الخاص في التنمية	٢٣
د. عبد القادر دياب، د. عبد العزيز إبراهيم	د. سعد طه علام	مارس ١٩٨٥	تطوير معدلات الاستهلاك من السلع الغذائية وأثارها على السياسات الزراعية في مصر	٢٤
أ.د بركات أحمد الفراء، أ.د عبد العزيز إبراهيم	أ.د. احمد عبد الوهاب برانيه	أكتوبر ١٩٨٥	البحيرات الشمالية بين الاستغلال النباتي والاستغلال السمكي	٢٥
د. محمود عبد الحى صلاح، د. محمد قاسم عبد الحى وآخرون	د. أحمد عبد العزيز الشرقاوي	أكتوبر ١٩٨٥	تقييم الاتفاقية التوسع التجاري والتعاون الاقتصادي بين مصر والهند ويوغوسلافيا	٢٦
د. عبد القادر دياب، د. محمد نصر فريد وآخرون	د. سعد طه علام	نوفمبر ١٩٨٥	سياسات وإمكانات تخطيط الصادرات من السلع الزراعية	٢٧

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

٢٨	الإنفاق المستقبلية في صناعة الغزل والنسيج في مصر	نوفمبر ١٩٨٥	د. فوزى رياض فهمى	د. محمد عبد المجيد الخلوى، د. مصطفى أحمد مصطفى وآخرون
٢٩	دراسة تمهيدية لاستكشاف آفاق الاستثمار الصناعي في إطار التكامل بين مصر والسودان	نوفمبر ١٩٨٥	د. محمد عبد الفتاح منجي	د. فتحي الحسيني خليل، د. رأفت شفيق وآخرون
٣٠	دراسة تحليلية عن تطوير الاستثمار في ج.م.ع مع الإشارة للطاقة الاستيعابية للاقتصاد القومي	ديسمبر ١٩٨٥	د. السيد عبد العزيز دحية
٣١	دور المؤسسات الوطنية في تنمية الأساليب الفنية للإنتاج في مصر (جزئين)	ديسمبر ١٩٨٥	د. الفونس عزيز قديس
٣٢	حدود وإمكانات مساهمة ضريبية على الدخل الزراعي في مواجهة مشكلة العجز في الموازنة العامة للدولة واصلاح هيكل توزيع الدخل القومي	يوليو ١٩٨٦	د. رجاء عبد الرسول حسن
٣٣	التفاوتات الإقليمية للنمو الاقتصادي والاجتماعي وطرق قياسها في جمهورية مصر العربية	يوليو ١٩٨٦	د.علا سليمان الحكيم
٣٤	مدى إمكانية تحقيق اكتفاء ذاتي من القمح	يوليو ١٩٨٦	د. رجاء عبد الرسول حسن
٣٥	Integrated Methodology for Energy planning in Egypt.	سبتمبر ١٩٨٦	د. عماد الشرقاوي امين	د. راجيه عابدين
٣٦	الملامح الرئيسية للطلب على تملك الأراضي الزراعية الجديدة والسياسات المتصلة باستصلاحها واستزراعها	نوفمبر ١٩٨٦
٣٧	دراسة بعنوان مشكلات صناعة الألبان في مصر	مارس ١٩٨٨	د. هدى محمد صالح
٣٨	دراسة بعنوان آفاق الاستثمارات العربية ودورها في خطط التنمية المصرية	مارس ١٩٨٨	د. مصطفى أحمد مصطفى	د. مجدي محمد خليفة، د. حامد إبراهيم وآخرون
٣٩	تقدير الإيجار الاقتصادي للأراضي الزراعية لزراعة المحاصيل الزراعية الحقلية على المستوى الإقليمي لجمهورية مصر العربية	مارس ١٩٨٨	د. احمد حسن ابراهيم

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

			عامي ١٩٨٥/٨٠	
٤٠	السياسات التسويقية لبعض السلع الزراعية وأثارها الاقتصادية	يونيو ١٩٨٨	د. سعد طه علام	د. بركات الفرا، د. هدى محمد صالح وآخرون
٤١	بحث الاستزراع السمكي في مصر ومحددات تنميته	أكتوبر ١٩٨٨	د. على ابراهيم عرايبي
٤٢	نظم توزيع الغذاء في مصر بين الترشيد والإلغاء	أكتوبر ١٩٨٨	د. محمد سمير مصطفى
٤٣	دور الصناعات الصغيرة في التنمية دراسة استطلاعية لدورها الاستيعاب العمالي	أكتوبر ١٩٨٨	د. حسام محمد مندور	د. محمد عبد المجيد الخلوي، د. حسين طه الخبير وآخرون
٤٤	دراسة تحليلية لبعض المؤشرات المالية للقطاع العام الصناعي التابع لوزارة الصناعة	أكتوبر ١٩٨٨	د. ثروت محمد على
٤٥	الجوانب التكاملية وتحليل القطاع الزراعي في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية	فبراير ١٩٨٩	د. سيد حسين احمد
٤٦	إمكانيات تطوير الضرائب العقارية لزيادة مساهمتها في الإيرادات العامة للدولة في مصر	فبراير ١٩٨٩	د. احمد حسن ابراهيم
٤٧	مدى إمكانية تحقيق ذاتي من السكر	سبتمبر ١٩٨٩	د. سعد طه علام	د. هدى محمد صالح وآخرون
٤٨	دراسة تحليلية لأثار السياسات الاقتصادية والمالية والنقدية على تطوير وتنمية القطاع الزراعي	فبراير ١٩٩٠	د. سيد حسين احمد	د. سيد عزب، د. بركات الفرا وآخرون
٤٩	الإنتاجية والأجور والأسعار الوضع الراهن للمعرفة النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر	مارس ١٩٩٠	د. ابراهيم حسن العيسوي	د. عثمان محمد عثمان، د. سهير أبو العينين وآخرون
٥٠	المسح الاقتصادي والاجتماعي والعمراني لمحافظة البحر الأحمر وفرص الاستثمار المتاحة للتنمية	مارس ١٩٩٠	د. احمد برانية
٥١	سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصرية للمرحلة الأولى	مايو ١٩٩٠	د. السيد عبد المعبود ناصف	د. فادية محمد عبد السلام، د. مجدى محمد خليفة وآخرون
٥٢	بحث صناعة السكر وإمكانية تصنيع المعدات الرأسمالية في مصر	سبتمبر ١٩٩٠	د. حسام محمد مندور	د. محمد عبد المجيد الخلوي، د. حامد إبراهيم وآخرون
٥٣	بحث الاعتماد على الذات في مجال الطاقة من	سبتمبر ١٩٩٠	د. راجية عابدين	د. عماد الشراوي أمين،

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

منظور تنموي وتكنولوجي	خير الله	د. فائق فريد فرج الله وآخرون
٥٤	التخطيط الاجتماعي والإنتاجية	د. وفاء احمد عبد الله د. خضر عبد العظيم أبو قوره، د. محمد عبد العزيز عيد وآخرون
٥٥	مستقبل استصلاح الأراضي في مصر في ظل محددات الأراضي والمياه والطاقة	د. عبد الرحيم مبارك هاشم، د. صلاح اسماعيل
٥٦	دراسات تطبيقية لبعض قضايا الإنتاجية في الاقتصاد المصري	د. عثمان محمد عثمان
٥٧	بنوك التنمية الصناعية في بعض دول مجلس التعاون العربي	د. رأفت شفيق بسادة
٥٨	بعض آفاق التنسيق الصناعي بين دول مجلس التعاون العربي	د. فتحي الحسين خليل
٥٩	سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصري (مرحلة ثانية)	د. السيد عبد المعبود ناصف
٦٠	بحث اثر تغيرات سعر الصرف على القطاع الزراعي وانعكاساتها الاقتصادية	د. محمود علاء عبد العزيز، د. عبد القادر دياب
٦١	الإمكانيات والآفاق المستقبلية للتكامل الاقتصادي بين دول مجلس التعاون العربي في ضوء هياكل الإنتاج والتوزيع	د. مجدي محمد خليفه
٦٢	إمكانية التكامل الزراعي بين مجلس التعاون العربي	د. سعد طه علام
٦٣	دور الصناديق العربية في تمويل القطاع الزراعي	د. سيد حسين احمد
٦٤	بعض القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة مطروح (جزئين) الجزء الأول: القطاعات الإنتاجية	د. صالح حسين مغيب
٦٥	مستقبل إنتاج الزيوت في مصر	د. بركات أحمد الفرأ، د. هدي صالح النمر وآخرون

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

٦٦	الإنتاجية في الاقتصاد القومي المصري وسبل تحسينها مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الأول) الأسس والدراسات النظرية	أكتوبر ١٩٩١	د. محرم الحداد	د. أماني عمر زكي، د. محمد ابو الفتاح الكفراوي وآخرون
٦٦	الإنتاجية في الاقتصاد القومي المصري وسبل تحسينها مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الثاني) الدراسات التطبيقية	أكتوبر ١٩٩١	د. محرم الحداد	د. أماني عمر زكي، د. محمد ابو الفتاح الكفراوي وآخرون
٦٧	خلفية ومضمون النظريات الاقتصادية الحالية والمتوقعة بشرق أوروبا. ومحددات انعكاساتها الشاملة على مستقبل التنمية في مصر والعالم العربي	ديسمبر ١٩٩١	د. سعد حافظ	د. على نصار
٦٨	ميكنة الأنشطة والخدمات في مركز التوثيق والنشر	ديسمبر ١٩٩١	د. امانى عمر	د. رمضان عبد المعطي، د. امال حسن الحريري وآخرون
٦٩	إدارة الطاقة في مصر في ضوء أزمة الخليج وانعكاساتها جوليا وإقليميا ومحليا	يناير ١٩٩٢	د. راجيه عابدين خير الله
٧٠	واقع آفاق التنمية في محافظات الوادي الجديد	يناير ١٩٩٢	د. عزه عبد العزيز سليمان	د. فريد أحمد عبد العال وآخرون
٧١	انعكاسات أزمة الخليج(١٩٩١/٩٠) على الاقتصاد المصري	يناير ١٩٩٢	د. مصطفى أحمد مصطفى	د. سلوى محمد مرسي، د. مجدي محمد خليفة وآخرون
٧٢	الوضع الراهن والمستقبلي لاقتصاديات القطن المصري	مايو ١٩٩٢	د. عبد القادر دياب	د. عبد الفتاح حسين، د. هدى صالح النمر وآخرون
٧٣	خبرات التنمية في الدول الآسيوية حديثة التصنيع وامكانية الاستفادة منها في مصر	يوليو ١٩٩٢	د. ابراهيم حسن العيسوي	د. رمزي زكي، د. حسين الفقير
٧٤	بعض قضايا تنمية الصادرات الصناعية المصرية	سبتمبر ١٩٩٢	د. فتحى الحسيني خليل
٧٥	تطوير مناهج التخطيط وإدارة التنمية في الاقتصاد المصري في ضوء المتغيرات الدولية المعاصرة	سبتمبر ١٩٩٢	د. عثمان محمد عثمان	د. رافت شفيق بسادة، د. سهير أبو العنين وآخرون
٧٦	السياسات النقدية في مصر خلال الثمانينات " المرحلة الاولى" ميكانيكية وفاعلية السياسة	سبتمبر ١٩٩٢	د. السيد عبد المعبود ناصف	فاضية محمد عبد السلام

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

			النقدية في الجانب المالي والاقتصادي المصري	
٧٧	التحرير الاقتصادي وقطاع الزراعة	يناير ١٩٩٣	سعد طه علام	د. سيد حسين أحمد، د. بركات أحمد الفراء وآخرون
٧٨	احتياجات المرحلة المقبلة للاقتصاد المصري ونماذج التخطيط واقتراح بناء نموذج اقتصادي قومي للتخطيط التأشيرى المرحلة الاولى	يناير ١٩٩٣	د. محرم الحداد	د. على نصار، د. ماجدة إبراهيم وآخرون
٧٩	بعض قضايا التصنيع في مصر منظور تنموي تكنولوجي	مايو ١٩٩٣	راجيه عابدين خير الله	د. فتحية زغلول، د. نوال على حله وآخرون
٨٠	تقويم التعليم الأساسي في مصر	مايو ١٩٩٣	د. محمد عبد العزيز	د. سالم عبد العزيز محمود، د. دسوقي عبد الجليل وآخرون
٨١	الآثار المتوقعة لتحرير سوق النقد الأجنبي على بعض مكونات ميزان المدفوعات المصري	مايو ١٩٩٣	د. اجلال راتب العقيلي	د. الفونس عزيز، د. فادية عبد السلام وآخرون
٨٢	The Current development in the methodology and applications of operations research obstacles and prospects in developing countries	نوفمبر ١٩٩٣	د. امانى عمر	د. عفاف فؤاد، د صلاح العدوي وآخرون
٨٣	الآثار البيئية الزراعية	نوفمبر ١٩٩٣	د. سعد طه علام	
٨٤	تقييم البرامج للنهوض بالإنتاجية الزراعية	ديسمبر ١٩٩٣	د. محمد سمير مصطفى	د. هدى صالح النمر وآخرون، د. عبد القادر محمد دياب
٨٥	اثر قيام السوق الأوروبية المشتركة على مصر والمنطقة	يناير ١٩٩٤	د. إجلال راتب العقيلي	د. أحمد هاشم، د. مجدي خليفة وآخرون
٨٦	مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومي " المرحلة الاولى"	يونيو ١٩٩٤	د. محرم الحداد	د. عبد القادر محمد دياب، د. امانى عمر زكي وآخرون
٨٧	الكوارث الطبيعية وتخطيط الخدمات في ج.م.ع (دراسة ميدانية عن زلزال أكتوبر ١٩٩٢ في مدينة السلام)	سبتمبر ١٩٩٤	د. وفاء احمد عبد الله
٨٨	تحرير القطاع الصناعي العام في مصر في ظل المتغيرات المحلية والعالمية	سبتمبر ١٩٩٤	راجيه عابدين خير الله	د. فتحية زغلول،

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

د. ثروت محمد على وآخرون				
د. عثمان محمد عثمان وآخرون، د. أحمد حسن إبراهيم	د. رمزي زكي	سبتمبر ١٩٩٤	استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسة الإصلاح الاقتصادي بمصر (مجلدان)	٨٩
.....	د. محمد عبد العزیز عيد	نوفمبر ١٩٩٤	واقع التعليم الإعدادي وكيفية تطويره	٩٠
.....	د. عبد القادر دياب	ديسمبر ١٩٩٤	تجربة تشغيل الخريجين بالمشروعات الزراعية وافق تطويرها	٩١
د. محمد محمود رزق، د. نجوان سعد الدين وآخرون	د. سعد طه علام	ديسمبر ١٩٩٤	دور الدولة في القطاع الزراعي في مرحلة التحرير الاقتصادي	٩٢
د. فتحية زغلول، د. نفسية سيد أبو السعود وآخرون	د. راجيه عابدين خير الله	يناير ١٩٩٥	الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لتحرير القطاع الصناعي المصري في ظل الإصلاح الاقتصادي	٩٣
د. أماني عمر زكي عمر، د. حسين صالح وآخرون	د. محرم الحداد	فبراير ١٩٩٥	مشروع انشاء قاعدة بيانات الانشطة البحثية بمعهد التخطيط القومي (المرحلة الثانية)	٩٤
.....	د. محمود عبد الحى صلاح	أبريل ١٩٩٥	السياسات القطاعية في ظل التكيف الهيكلي	٩٥
د. محمد نصر فريد، د. نبيل عبد العليم صالح وآخرون	د. ثروت محمد على	يونية ١٩٩٥	الموازنة العامة للدولة في ضوء سياسة الإصلاح الاقتصادي	٩٦
د. مصطفى أحمد مصطفى، د. سلوى محمد مرسي وآخرون	د. إجلال راتب	أغسطس ١٩٩٥	المستجدات العالمية (الجات وأوروبا الموحدة) وتأثيراتها على تدفقات رؤوس الأموال والعمالة والتجارة السلعية والخدمية (دراسة حالة مصر)	٩٧
د. صالح حسين مغيب، د. محمد عبد المجيد الخلوي وآخرون	د. فتحي الحسيني خليل	يناير ١٩٩٦	تقييم البدائل الإجرائية لتوسع قاعدة الملكية في قطاع الأعمال العام	٩٨
د. محمود مرعى، د. منى الدسوقي	د. سعد طه علام	يناير ١٩٩٦	أثر التكتلات الاقتصادية الدولية على قطاع الزراعي	٩٩
د. أماني عمر زكي،	د. محرم الحداد	مايو ١٩٩٦	مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية	١٠٠

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

د. ماجدة إبراهيم سيد فراج وأخرون			بمعهد التخطيط القومي (المرحلة الثالثة)	
		مايو ١٩٩٦	دراسة تحليلية مقارنة لواقع القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة الحدود	١٠١
د. لطف الله إمام صالح، د. دسوقي عبد الجليل وأخرون	د. محمد عبد العزیز عيد	مايو ١٩٩٦	التعليم الثانوي في مصر: واقعة ومشاكله واتجاهات تطويره	١٠٢
د. بركات احمد الفراء، د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون	د. سعد طه علام	سبتمبر ١٩٩٦	التنمية الريفية ومستقبل القرية المصرية: المتطلبات والسياسات	١٠٣
د. محمود عبد الحي، د. حسين صالح وأخرون	د. اجلال راتب	أكتوبر ١٩٩٦	دور المناطق الحرة في تنمية الصادرات	١٠٤
د. حسام مندرة وأخرون، د. ماجدة إبراهيم سيد فراج	د. محرم الحداد	نوفمبر ١٩٩٦	تطوير أساليب وقواعد المعلومات في إدارة الأزمات المهددة لأطراد التنمية (المرحلة الأولى)	١٠٥
د. وفيق أشرف حسونة، د. وفاء عبد الله وأخرون	د. نادرة وهدان	ديسمبر ١٩٩٦	المنظمات غير الحكومية والتنمية في مصر (دراسة حالات)	١٠٦
د. نفيسة سيد محمد أبو السعود	د. راجية عابدين خير الله	ديسمبر ١٩٩٦	الأبعاد البيئية المستدامة في مصر	١٠٧
د. وفيق أشرف حسونة، د. لطف الله إمام صالح وأخرون	د. محمد عبد العزیز عيد	مارس ١٩٩٧	التغيرات الهيكلية في مؤسسات التمويل الزراعي: مصادر ومستقبل التمويل الزراعي في مصر	١٠٨
إبراهيم صديق على، د. بهاء مرسي وأخرون	د. ثروت محمد على	أغسطس ١٩٩٧	التغيرات الهيكلية في مؤسسات التمويل الزراعي ومصادر ومستقبل التمويل الزراعي في مصر	١٠٩
د. فتحي الحسن خليل، د. ثروت محمد على وأخرون	د. ممدوح فهمي الشرقاوى	ديسمبر ١٩٩٧	ملامح الصناعة المصرية في ظل العوامل الرئيسية المؤثرة في مطلع القرن الحادي والعشرين	١١٠
د. هدي النمر، د. منى الدسوقي وأخرون	د. سعد طه علام	فبراير ١٩٩٨	آفاق التصنيع وتدعيم الأنشطة غير المزرعية من اجل تنمية ريفية مستدامة في مصر	١١١
د. عبد القادر دياب، د. محمد سمير مصطفى	د. هدي صالح النمر	فبراير ١٩٩٨	الزراعة المصرية والسياسية الزراعية في اطار نظام السوق الحرة	١١٢
د. هدي النمر، د. منى الدسوقي وأخرون	د. سعد طه علام	فبراير ١٩٩٨	الزراعة المصرية في مواجهة القرن الواحد والعشرين	١١٣

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

١١٤	التعاون بين الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	مايو ١٩٩٨	د. اجلال راتب	د. محمود عبد الحي، د. فادية عبد السلام وأخرون
١١٥	تطوير أساليب وقواعد المعلومات في إدارة الأزمات المهددة بطرد التنمية (المرحلة الثالثة)	يونيو ١٩٩٨	د. محرم الحداد	د. حسام مندرة، د. امانى عمر زكي عمر وأخرون
١١٦	حول أهم التحديات الاجتماعية في مواجهة القرن ٢١	يونيو ١٩٩٨	د. وفاء احمد عبد الله	د. عبد العزيز عيد، د. نادرة وهدان وأخرون
١١٧	محددات الطاقة الادخارية في مصر دراسة نظرية وتطبيقية	يونيو ١٩٩٨	د. ابراهيم العيسوى	د. أحمد حسن إبراهيم، د. سهير أبو العينين وأخرون
١١٨	تصور حول تطوير نظام المعلومات الزراعية	يوليو ١٩٩٨	د. عبد القادر دياب	د. محمد سمير مصطفى، د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
١١٩	التوقعات المستقبلية لإمكانيات الاستصلاح والاستزراع بجنوب الوادي	سبتمبر ١٩٩٨	د. سعد طه علام	د. عبد القادر دياب، د. هدى النمر وأخرون
١٢٠	استراتيجية استغلال البعد الحيزي في مصر في ظل الإصلاح الاقتصادي	ديسمبر ١٩٩٨	د. سيد محمد عبد المقصود	د. السيد محمد الكيلاني، د. علا سليمان الحكيم وأخرون
١٢١	حولت إلى مذكرة خارجية رقم (١٦٠١)	ديسمبر ١٩٩٨	د. ايمان احمد الشربيني
١٢٢	Artificial Neural Networks Usage for Underground Water storage & River Nile in Toshoku Area	ديسمبر ١٩٩٨	د. عبد الله الداعوشى	د. أماني عمر، د. سمير ناصر وأخرون
١٢٣	بناء وتطبيق نموذج متعدد القطاعات للتخطيط التأسيري في مصر	ديسمبر ١٩٩٨	د. ماجدة ابراهيم	د. عبد القادر حمزة، د. سهير أبو العينين وأخرون
١٢٤	اقتصاديات القطاع السياحي في مصر وانعكاساتها على الاقتصاد القومي	ديسمبر ١٩٩٨	د. اجلال راتب	د. محمود عبد الحي، د. فادية عبد السلام وأخرون
١٢٥	تحديات التنمية الراهنة في بعض محافظات جنوب مصر	فبراير ١٩٩٩	د. سيد محمد عبد المقصود
١٢٦	الآفاق والإمكانيات التكنولوجية في الزراعة المصرية	سبتمبر ١٩٩٩	د. سعد طه علام	د. هدى النمر، د. عماد مصطفى وأخرون
١٢٧	إدارة التجارة الخارجية في ظل سياسات التحرير	سبتمبر ١٩٩٩	د. اجلال راتب	د. محمود عبد الحي، د.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

الاقتصادي			فادية عبد السلام وآخرون
١٢٨	قواعد ونظم معلومات التفاوض في المجالات المختلفة	سبتمبر ١٩٩٩	د. حسام مندور، د. محمد يحيى عبد الرحمن وآخرون
١٢٩	اتجاهات تطوير نموذج لاختيار السياسات الاقتصادية للاقتصاد المصري	يناير ٢٠٠٠	د. عبد القادر حمزة، د. سهير أبو العينين وآخرون
١٣٠	دراسة الفجوة النوعية لقوة العمل في محافظات مصر وتطورها خلال الفترة ١٩٨٦-١٩٩٦	يناير ٢٠٠٠	د. سيد محمد عبد المقصود د. السيد محمد الكيلاني وآخرون
١٣١	التعليم الفني وتحديات القرن الحادي والعشرون	يناير ٢٠٠٠	د. دسوقي حسين عبد الجليل-د. زينات محمد طبالة وآخرون
١٣٢	أنماط الاستيطان في منطقة جنوب الوادي "توشكى"	يونيو ٢٠٠٠	د. السيد محمد الكيلاني، د. علا سليمان الحكيم وآخرون
١٣٣	فرص ومجالات التعاون بين مصر ومجموعات دول الكوميسا	يونيو ٢٠٠٠	د. محمد محمود رزق
١٣٤	الإعاقة والتنمية في مصر	يونيو ٢٠٠٠	د. وفاق اشرف حسونة، د. وفاء أحمد عبد الله وآخرون
١٣٥	تقويم رياض الأطفال في القاهرة الكبرى	يناير ٢٠٠١	د. دسوقي عبد الجليل، د. إيمان منجي وآخرون
١٣٦	الجمعيات الأهلية وآليات التنمية بمحافظة جمهورية مصر العربية	يناير ٢٠٠١	د. محاسن مصطفى. حسنين، د. خفاجي، محمد عبد اللطيف.
١٣٧	آفاق ومستقبل التعاون الزراعي في المرحلة القادمة	يناير ٢٠٠١	د. مصطفى عماد الدين، د. سعد الدين، نجوان.
١٣٨	تقويم التعليم الصحي الفني في مصر	يناير ٢٠٠١	د. وفاق اشرف حسونة، د. عزة الفندري وآخرون
١٣٩	منهجية جديدة للاستخدام الأمثل للمياه في مصر مع التركيز على مياه الري الزراعي مرحلة أولى	يناير ٢٠٠١	د. أماني عمر زكي، د. فتحية زغول وآخرون
١٤٠	التعاون الاقتصادي المصري الدولي _ دراسة بعض حالات الشراكة	يناير ٢٠٠١	د. محمود عبد الحي، د. مجدي خليفة وآخرون

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

١٤١	تصنيف وترتيب المدن المصرية (حسب بيانات تعداد ١٩٩٦)	يناير ٢٠٠١	د. السيد محمد كيلاني	د. سيد محمد عبد المقصود، د. علا سليمان الحكيم وأخرون
١٤٢	الميزة النسبية ومعدلات الحماية للبعض من السلع الزراعية والصناعية	يناير ٢٠٠١	د. عبد القادر دياب	د. ممدوح الشرقاوي، د. محمد محمود رزق وأخرون
١٤٣	سبل تنمية الصادرات من الخضر	ديسمبر ٢٠٠١	د. هدى صالح النمر	د. سيد حسين، د. بركات أحمد الفراء وأخرون
١٤٤	تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية	ديسمبر ٢٠٠١	د. محمد عبد العزیز عید	محرم الحداد، د. ماجدة إبراهيم وأخرون
١٤٥	التخطيط بالمشاركة بين المخططين والجمعيات الأهلية على المستويين المركزي والمحافظات	فبراير ٢٠٠٢	د. عزة عبد العزيز سليمان	د. محاسن مصطفى حسنين، د. يمن حافظ الحماقي وأخرون
١٤٦	أثر البعد المؤسسي والمعوقات الإدارية والتسويق على تنمية الصادرات الصناعية المصرية	مارس ٢٠٠٢	د. ممدوح فهمي الشرقاوى	د. محمد حمدي سالم، د. محمد يحيى عبد الرحمن وأخرون
١٤٧	قياس استجابة مجتمع المنتجين الزراعيين للسياسات الزراعية	مارس ٢٠٠٢	د. عبد القادر دياب	د. نجوان سعد الدين، د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
١٤٨	تطوير منهجية جديدة لحساب الاستخدام الأمثل للمياه في مصر (مرحلة ثانية)	مارس ٢٠٠٢	د. محمد محمد الكفراوي	د. أماني عمر زكي، د. عبد القادر حمزة وأخرون
١٤٩	رؤية مستقبلية لعلاقات ودوائر التعاون الاقتصادي المصري الخارجي " الجزء الأول" خلفية أساسية "	مارس ٢٠٠٢	د. محمود محمد عبد الحى	د. إجلال راتب العقيلي، د. مصطفى أحمد مصطفى
١٥٠	المشاركة الشعبية ودورها في تعاضم أهداف خطط التنمية المعاصرة المحلية الريفية والحضرية	ابريل ٢٠٠٢	د. وفاء احمد عبد الله	د. نادرة عبد الحليم وهدان، د. عزة الفندري وأخرون
١٥١	تقدير مصفوفة حسابات اجتماعية للاقتصاد المصري عام ١٩٩٨ - ١٩٩٩	أبريل ٢٠٠٢	د. سهير ابو العينين

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

١٥٢	الأشكال التنظيمية وصيغ وأليات تفعيل المشاركة في عمليات التخطيط على مستوى القطاع الزراعي	يوليو ٢٠٠٢	د. هدى صالح النمر	د. عبد القادر محمد دياب، د. محمد سمير مصطفى وأخرون
١٥٣	نحو استراتيجية للاستفادة من التجارة الإلكترونية في مصر	يوليو ٢٠٠٢	د. محرم الحداد	د. حسام مندرة، د. فادية عبد العزيز وأخرون
١٥٤	صناعة الأغذية والمنتجات الجلدية في مصر (الواقع والمستقبل)	يوليو ٢٠٠٢	د. ممدوح فهمي الشرقاوي	د. إيمان أحمد الشربيني، د. محمد حسن توفيق
١٥٥	تقدير الاحتياجات التمويلية لتطوير التعليم ما قبل الجامعي وفقاً لاستراتيجية متعددة الأبعاد	يوليو ٢٠٠٢	د. محمد عبد العزيز عيد	د. ماجدة إبراهيم، د. زينات طبالة وأخرون
١٥٦	الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة المرية وأولوياتها على مستوى المحافظات	يوليو ٢٠٠٢	د. عزة عبد العزيز سليمان	د. اجلال راتب العقيلي، د. محاسن مصطفى حسنين وأخرون
١٥٧	موقف مصر في التجمعات الإقليمية	يوليو ٢٠٠٢	د. سلوى مرسي محمد فهمي	د. مجدي محمد خليفة وأخرون
١٥٨	إدارة الدين العام المحلي وتمويل الاستثمارات العامة في مصر	يوليو ٢٠٠٢	د. السيد عبد العزيز دحيه	د. نفين كمال، د. سهير أبو العنين وأخرون
١٥٩	التأمين الصحي في واقع النظام الصحي المعاصر	يوليو ٢٠٠٢	د. عزة عمر الفندري	د. وفاء أحمد عبد الله، د. نادرة عبد الحليم وهدان وأخرون
١٦٠	تطبيق الشبكات العصبية في قطاع الزراعة	يوليو ٢٠٠٢	د. محمد محمد الكفراوي	د. امانتي عمر زكي، د. عبد القادر حمزة وأخرون
١٦١	الإنتاج والصادرات المصرية من مجمدات وعصائر الخضر والفاكهة ومقترحات زيادة القدرة التنافسية لها بالأسواق المحلية والعالمية	يوليو ٢٠٠٢	د. سمير عريقات	د. مني عبد العال الدسوقي، د. محمد مرعي وأخرون
١٦٢	تقسيم مصر إلى أقاليم تخطيطية	يناير ٢٠٠٣	د. سيد محمد عبد المقصود	د. السيد محمد الكيلاني، د. فريد أحمد عبد العال وأخرون
١٦٣	تقييم وتحسين أداء بعض المرافق "مياه الشرب والصرف الصحي"	يوليو ٢٠٠٣	د. محرم الحداد	د. حسام مندور، د. نفيسة أو السعود وأخرون
١٦٤	تصورات حول خصخصة بعض مرافق الخدمات العامة	يوليو ٢٠٠٣	د. عبد القادر دياب	د. سيد حسين أحمد، د. ياسر كمال السيد وأخرون
١٦٥	تحديد الاحتياجات التمويلية للتعليم العالي "دراسة نظرية تحليلية ميدانية"	يوليو ٢٠٠٣	د. محمد عبد العزيز عيد	د. ماجدة إبراهيم، د. زينات محمد طبالة وأخرون

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

١٦٦	دراسة أهمية الآثار البيئية للأنشطة السياحية في محافظة البحر الأحمر " بالتركيز على مدينة الغردقة"	يوليو ٢٠٠٣	د. سلوى مرسي محمد فهمي	د. وفاء أحمد عبد الله، د. أحمد برانية وآخرون
١٦٧	العوامل المحددة للنمو الاقتصادي في الفكر النظري وواقع الاقتصاد المصري	يوليو ٢٠٠٣	د. سهير ابو العينين	د. نيفين كمال حامد وآخرون، د. فتحية زغلول وآخرون
١٦٨	العدالة في توزيع ثمار التنمية في بعض المجالات الاقتصادية والاجتماعية في محافظات مصر "دراسة تحليلية"	يوليو ٢٠٠٣	د. عزة عبد العزيز سليمان	د. سيد محمد عبد المقصود، د. السيد محمد الكيلاني وآخرون
١٦٩	تقييم وتحسين جودة أداء بعض الخدمات العامة لقطاعي التعليم والصحة باستخدام شبكات الأعمال	يوليو ٢٠٠٣	د. عبد القادر حمزه	د. أماني عمر، د. ماجدة إبراهيم وآخرون
١٧٠	دراسة الأسواق الخارجية وسبل النفاذ إليها	يوليو ٢٠٠٣	د. فادية عبد السلام	د. مصطفى أحمد مصطفى، د. اجلال راتب وآخرون
١٧١	أولويات الاستثمار في قطاع الزراعة	يوليو ٢٠٠٣	د. هدي صالح النمر	أحمد عبد الوهاب برانية، د. سيد حسين
١٧٢	دراسة ميدانية للمشاكل والمعوقات التي تواجه صناعة الأحذية الجديدة في مصر " التطبيق على محافظة القاهرة ومدينة العاشر من رمضان"	يوليو ٢٠٠٣	د. ممدوح فهمي الشرقاوى	د. حسام محمد مندور، د. إيمان أحمد الشربيني وآخرون
١٧٣	قضية التشغيل والبطالة على المستوى العالمي والقومي والمحلى	يوليو ٢٠٠٣	د. عزيزة على عبد الرازق	د. اجلال راتب، د. محرم الحداد وآخرون
١٧٤	بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية " القضايا والمعوقات الحاكمة"	يوليو ٢٠٠٣	د. مصطفى احمد مصطفى	د. إبراهيم حسن العيسوي، د. محمد على نصار وآخرون
١٧٥	بناء قواعد التقدم التكنولوجي في الصناعة المصرية من منظور مداخل التنافسية والتشغيل والتركيب القطاعي	يوليو ٢٠٠٤	د. محرم الحداد	د. فتحية زغلول، د. إيمان الشربيني وآخرون
١٧٦	استراتيجية قومية مقترحة للإدارة المتكاملة للمخلفات الخطرة في مصر	يوليو ٢٠٠٤	د. نفيسة ابو السعود	د. خالد محمد فهمي، د. حنان رجائي وآخرون
١٧٧	تحسين الجودة الشاملة لبعض مجالات القطاع الصحي	يوليو ٢٠٠٤	د. عبد القادر حمزه	د. أماني عمر، د. محمد الكفراوي وآخرون
١٧٨	مخاطر الأسواق الدولية للسلع الغذائية للسلع	يوليو ٢٠٠٤	د. عبد القادر دياب	د. ممدوح الشرقاوي،

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

د. سيد حسين وآخرون			الغذائية الاستراتيجية وإمكانات وسياسات وأدوات مواجهتها	
د. اجلال راتب العقيلي، د. سلوى محمد مرسى وآخرون	د. فادية عبد السلام	يوليو ٢٠٠٤	إمكانات وأثار قيام منطقة حره بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية والمناطق الصناعية المؤهلة (ودروس مستفادة للاقتصاد المصري)	١٧٩
د. السيد محمد الكيلاني، د. عبد الحميد القصاص وآخرون	د. محمد سمير مصطفى	يوليو ٢٠٠٤	نحو هواء نظيف لمدينة عملاقة	١٨٠
د. لطف الله إمام صالح، د. عزة عمر الفندري	د. زينات محمد طباله	يوليو ٢٠٠٤	تحديد الاحتياجات بقاعات الصرف - التعليم ما قبل الجامعي - التعليم العالي (عدد خاص)	١٨١
د. نفيسة أبو السعود، د. نعيمة رمضان وآخرون	د. محرم الحداد	يوليو ٢٠٠٤	تحديد الاحتياجات بقطاعي الصرف الصحي والطرق والكباري لمواجهة العشوائيات (عدد خاص)	١٨٢
د. حسام مندور د. فادية عبد السلام وآخرون	د. محرم الحداد	يناير ٢٠٠٥	خصائص ومتغيرات السوق المصري _ دراسة تحليلية لبعض الأسواق المصرية الجزء الأول " الإطار النظري والتحليلي "	١٨٣
د. حسام المندور د. فادية عبد السلام وآخرون	د. محرم الحداد	يناير ٢٠٠٥	خصائص ومتغيرات السوق المصري (دراسة تحليلية لبعض الأسواق المصرية) الجزء الثاني: الإطار التطبيقي " سوق الخدمات التعليمية - سوق الخدمات السياحة - سوق البرمجيات "	١٨٤
.....	د. محرم الحداد	يناير ٢٠٠٥	خصائص ومتغيرات السوق المصري (دراسة تحليلية لبعض الأسواق المصرية الجزء الثالث: الإطار التطبيقي " يوق الأدوية - سوق السلع الغذائية والزراعية - سوق حديد التسليح والأسمنت "	١٨٥
.....	د. لطف الله امام صالح	أغسطس ٢٠٠٥	الملكية الفكرية والتنمية في مصر	١٨٦
د. ماجدة إبراهيم سيد د. زينات طباله وآخرون	د. عبد الحميد سامى القصاص	يونية ٢٠٠٦	تقدير الطلب على العمالة - قوة العمل - البطالة في ظل سيناريوهات بديلة	١٨٧
د. السيد محمد الكيلاني د. فريد أحمد عبد العال وآخرون	د. علا سليمان الحكيم	يونية ٢٠٠٦	الحاسبات الإقليمية كمدخل للمركزية المالية	١٨٨
د. زينات طباله	د. محمود عبد	يونيه ٢٠٠٦	المعاشات والتأمينات في جمهورية مصر العربية	١٨٩

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

	(الواقع وإمكانيات التطوير)		الحى	د. سمير رمضان وآخرون
١٩٠	بعض القضايا المتصلة بالصادرات (دراسة حالة الصناعات الكيماوية)	يونيه ٢٠٠٦	د. فاديه محمد عبد السلام	د. اجلال راتب العقيلي د. مصطفى أحمد مصطفى وآخرون
١٩١	مشروع تنمية جنوب الوادي " توشكى " بين الأهداف والإنجازات	يونيه ٢٠٠٦	د. هدى صالح النمر	د. عبد القادر دياب د. سيد حسين وآخرون
١٩٢	اللامركزية كمدخل لمواجهة بعض القضايا البيئية في مصر (التوزيع الإقليمي للاستثمارات الحكومية وارتباطها ببعض قضايا البيئة)	يونيه ٢٠٠٦	د. نفيسة ابو السعود	د. أحمد حسام الدين نجاتي د. عزة يحيى وآخرون
١٩٣	نحو تطبيق نظام الإدارة البيئية (الأيزو ١٤٠٠٠) " على معهد التخطيط القومي" كمنهج لمؤسسة بحثية حكومية	يونيه ٢٠٠٦	د. نفيسة ابو السعود	د. أحمد حسام الدين نجاتي، د. زينب محمد نبيل
١٩٤	تكاليف تحقيق أهداف الألفية الثالثة بمصر	يونيه ٢٠٠٦	د. محرم الحداد	د. حسام مندور د. حنان رجائي وآخرون
١٩٥	السوق المصرية للغزل	يونيه ٢٠٠٦	د. عبد القادر دياب	د. عبد القادر حمزة د. محمد الكفراوي وآخرون
١٩٦	المعايير البيئية والقدرة التنافسية للصادرات المصرية	أغسطس ٢٠٠٧	د. سلوى مرسي محمد فهمي	د. سمير مصطفى د. فاديه عبد السلام وآخرون
١٩٧	استخدام أسلوب البرمجة الخطية والنقل في البرمجة الرياضية لحل مشاكل الإنتاج والمخزون	أغسطس ٢٠٠٧	د. محمد محمد الكفراوي	د. عبد القادر حمزة د. أماني عمر وآخرون
١٩٨	تقييم موقف مصر في بعض الاتفاقيات الثنائية	أغسطس ٢٠٠٧	د. اجلال راتب	د. نجلاء علام د. نبيل الشيمي وآخرون
١٩٩	التضخم في مصر بحث في أسباب التضخم، وتقييم مؤشراتته، وجدوى استهدافه مع أسلوب مقترح باتجاهاته	أغسطس ٢٠٠٧	د. إبراهيم العيسوى	د. سيد عبد العزيز دحية د. سهير أبو العنين وآخرون
٢٠٠	سبل تنمية مصادر الإنتاج الحيواني في ضوء الآثار الناجمة عن مرض أنفلونزا الطيور في مصر	أغسطس ٢٠٠٧	د. صادق رياض ابو العطا	د. هدى النمر د. محمد مرعي وآخرون
٢٠١	مستقبل التنمية في محافظات الحدود (مع التطبيق على سيناء)	أغسطس ٢٠٠٧	د. فريد احمد عبد العال	د. السيد محمد الكيلاني د. علا سليمان الحكيم وآخرون

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

٢٠٢	سياسات إدارة الطاقة في مصر في ظل المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية	أغسطس ٢٠٠٧	د. راجيه عابدين خير الله	د. فتحية زغول د. نجوان سعد الدين وآخرون
٢٠٣	جدوى إعادة هيكلة قطاع التأمين دراسة تحليلية ميدانية	أكتوبر ٢٠٠٧	د. محرم الحداد	د. حسام مندور د. إيمان أحمد الشربيني وآخرون
٢٠٤	حول تقدير الاحتياجات لأهم خدمات رعاية المسنين (بالتركيز على محافظة القاهرة)	أكتوبر ٢٠٠٧	د. عزه عمر الفندري	د. وفاء أحمد عبد الله د. نادرة وهدان وآخرون
٢٠٥	خدمات ما بعد البيع في السوق المصري (دراسة حالة للسلع الهندسية والكهربائية) (بالطبيق على صناعة الأجهزة المنزلية وصناعة السيارات)	أكتوبر ٢٠٠٧	د. محمد عبد الشفيع عيسى	د. نجلاء علام د. عبد السلام محمد السيد وآخرون
٢٠٦	العناقد الصناعية والتحالفات الاستراتيجية لتدعيم القدرة التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في جمهورية مصر العربية	فبراير ٢٠٠٨	د. ايمان احمد الشربيني	د. سحر عبد الحليم البهائي د. أحمد سليمان وآخرون
٢٠٧	تقييم فاعلية الخطة الاستراتيجية القومية للسكان في مصر	سبتمبر ٢٠٠٨	د. محمود ابراهيم فرج	د. عبد الغني محمد د. نادية فهمي وآخرون
٢٠٨	الإسقاطات القومية للسكان في مصر خلال الفترة (٢٠٠٦ - ٢٠٣١)	سبتمبر ٢٠٠٨	د. فريال عبد القادر احمد	د. سعاد أحمد الضوي د. عبد الغني محمد عبد الغني وآخرون
٢٠٩	إدارة الجودة الشاملة وتطبيقها في تقييم أداء بعض قطاعات المرافق العامة في مصر	سبتمبر ٢٠٠٨	د. محرم الحداد	د. حسام المنذور د. اجلال راتب وآخرون
٢١٠	الخصائص السكانية وانعكاساتها على القيم الاجتماعية	نوفمبر ٢٠٠٨	د. نادرة وهدان	د. زينبات طبالة د. عزة الفندري وآخرون
٢١١	التجارب التنموية في كوريا الجنوبية، ماليزيا والصين: الاستراتيجيات والسياسات - الدروس المستفادة	نوفمبر ٢٠٠٨	د. فاديه عبد السلام	د. محمد عبد الشفيق د. لطف الله إمام صالح وآخرون
٢١٢	مستوى المعيشة المفهوم والمؤشرات والمعلومات والتحليل دليل قياس وتحليل معيشة المصريين	نوفمبر ٢٠٠٨	د. ابراهيم العيسوي	د. السيد حسين وآخرون
٢١٣	أولويات زراعة المحاصيل المستهلكة للمياه وسياسات وأدوات تنفيذها	فبراير ٢٠٠٩	د. عبد القادر دياب	د. هدي صالح النمر د. سيد حسين
٢١٤	السياسات الزراعية المستقبلية لمصر في ضوء المتغيرات المحلية والإقليمية	أغسطس ٢٠٠٩	د. نجوان سعد الدين عبد الوهاب	د. سعد طه علام د. ممدوح الشراوي وآخرون
٢١٥	اتجاهات ومحددات الطلب على الإنجاب في	أغسطس	د. محمود ابراهيم	د. فادية محمد عبد السلام

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

د. منى توفيق يوسف وآخرون	فرج	٢٠٠٩	مصر (١٩٨٨ - ٢٠٠٥)	
د. شحاته محمد شحاته د. كامل البشار وآخرون	د. عبد الغنى محمد عبد الغنى	أغسطس ٢٠٠٩	آليات تحقيق اللامركزية في تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم البرنامج السكاني في مصر	٢١٦
د. حسام مندورة د. إجلال راتب وآخرون	د. محرم الحداد	أكتوبر ٢٠٠٩	نظم الإنذار المبكر والاستعداد والوقاية لمواجهة بعض الأزمات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة	٢١٧
د. عزة عمر الفندري د. زينات محمد طلحة وآخرون	د. ايمان احمد الشربيني	فبراير ٢٠١٠	الشراكة بين الدولة والفاعلين الرئيسيين لتحفيز النمو والعدالة في مصر	٢١٨
فريد أحمد عبد العال د. خضر عبد العظيم أبو قوره وآخرون	د. سيد محمد عبد المقصود	فبراير ٢٠١٠	التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في خريطة المحافظات وآثارها على التنمية	٢١٩
د. ممدوح فهمي الشرقاوي د. لطف الله إمام صالح وآخرون	د. محمد عبد الشفيع عيسى	مارس ٢٠١٠	بعض الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد المصري "من الجوانب القطاعية والنوعية والدولية"	٢٢٠
د. محمود إبراهيم فراج د. منى توفيق	د. مجدي عبد القادر	يوليه ٢٠١٠	الإسقاطات السكانية وأهم المعالم الديموجرافية على مستوى المحافظات فى مصر ٢٠١٢ - ٢٠٣٢	٢٢١
د. زينات طبالة د. إيمان الشربيني وآخرون	د. دسوقى عبد الجليل	يوليه ٢٠١٠	المواءمة المهنية لخريجي التعليم الفني الصناعي في مصر "دراسة ميدانية"	٢٢٢
د. ممدوح شرقاوي د. هدي النمر وآخرون	د. عبد القادر محمد دياب	يوليه ٢٠١٠	المشروعات القومية للتنمية الزراعية في الأراضي الصحراوية	٢٢٣
د. على عبد الرزاق جلى د. زينات محمد طبالة وآخرون	د. خضر عبد العظيم ابو قوره	سبتمبر ٢٠١٠	نحو إصلاح نظم الحماية الاجتماعية في مصر	٢٢٤
د. حسام مندور د. نفيسة أبو السعود وآخرون	د. محرم الحداد	أكتوبر ٢٠١٠	متطلبات مواجهة الأخطار المحتملة على مصر نتيجة للتغير المناخي العالمي	٢٢٥
د. السيد دحية د. سهير أبو العينين وآخرون	د. ابراهيم العيسوي	يناير ٢٠١١	آفاق النمو الاقتصادي في مصر بعد الأزمة المالية والاقتصادية العالمية	٢٢٦
د. على نصار	د. نفين كمال	يناير ٢٠١١	نحو مزيج أمثل للطاقة في مصر"	٢٢٧

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

د. محمود صالح وآخرون				
د. سيد دحية د. حسام مندور وآخرون	د. محرم الحداد	أغسطس ٢٠١١	مجتمع المعرفة وإدارة قطاع المعلومات والاتصالات في مصر	٢٢٨
عزيزة على عبد الرزاق د. مني عبد العال الرزاق وآخرون	د. مجدي عبد القادر	أغسطس ٢٠١١	المدن الجديدة في إعادة التوزيع الجغرافي للسكان في مصر	٢٢٩
د. عبد العزيز إبراهيم د. محمد عبد الشفيق عيسي وآخرون	د. اجلال راتب	أكتوبر ٢٠١١	تحقيق التنمية المستدامة في ظل اقتصاديات السوق من خلال إدارة الصادرات والواردات في الفترة من عام ٢٠٠٠ حتى عام ٢٠١٠/٢٠١١	٢٣٠
د. سهير أبو العينين	د. ابراهيم العيسوي	يونيه ٢٠١٢	تجديد علم الاقتصاد نظرة نقدية إلى الفكر الاقتصادي السائد وعرض لبعض مقاربات تطوير	٢٣١
د. السيد دحية د. نفيين كمال وآخرون	د. ابراهيم العيسوي	يونيه ٢٠١٢	مقتضيات واتجاهات تطوير استراتيجية التنمية في مصر في ضوء الدروس المستفادة من الفكر الاقتصادي ومن تجارب الدول في مواجهة الأزمة الاقتصادية العالمية	٢٣٢
د. على نصار د. زينبات طبالة وآخرون	د. امانى حلمى الريس	مارس ٢٠١٢	تطوير جودة البيانات في مصر	٢٣٣
د. خضر عبد العظيم أبو قورة د. لطف الله إمام صالح	د. وفاء احمد عبد الله	يونيه ٢٠١٢	ملامح التغيرات الاجتماعية المعاصرة ومردوداتها على التنمية البشرية	٢٣٤
د. ممدوح الشرقاوي د. هدى النمر وآخرون	د. عبد القادر محمد دياب	يونيه ٢٠١٢	السوق المحلية للقمح ومنتجاته	٢٣٥
د. سيد عبد المقصود د. علا سليمان الحكيم وآخرون	د. فريد احمد عبد العال	يونيه ٢٠١٢	أثر تطبيق اللامركزية على تنمية المحافظات المصرية (بالتطبيق على قطاع التنمية المحلية)	٢٣٦
د. سحر البهائي، د. أحمد عبد الوهاب برانية وآخرون	د. نفيسة سيد ابو السعود	يونيه ٢٠١٢	إدارة الموارد الطبيعية في ضوء استدامة البيئة والأهداف الإنمائية للألفية	٢٣٧
د. نجوان سعد الدين د. محمد حسن توفيق	د. ايمان أحمد الشربيني	يونيه ٢٠١٢	رؤية مستقبلية للأدوار المتوقعة للجهات الممولة للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في مصر في ظل التغيرات الراهنة	٢٣٨
د. زلفى شلبي د. سيد دياب وآخرون	د. محرم الحداد	سبتمبر ٢٠١٢	تطوير النظام القومي لإدارة الدولة بالمعلومات وتكنولوجياتها كركيزة أساسية لتنمية مصر	٢٣٩

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

د. فادية عبد السلام د. محمد عبد الشفيق وأخرون	د. اجلال راتب	سبتمبر ٢٠١٢	(الرؤية المستقبلية للعلاقات الاقتصادية الخارجية ودوائر التعاون الاقتصادي المصري في ضوء المستجدات العالمية والإقليمية والمحلية)	٢٤٠
	د. وفاء احمد عبد الله	سبتمبر ٢٠١٢	المجتمع المدني ومستقبل التنمية في مصر	٢٤١
د. زينات طبالة د. عزت زيان وأخرون	د. مجدي عبد القادر	سبتمبر ٢٠١٢	التغيرات الهيكلية للقوة العمل على مستوى المحافظات في مصر وآفاق المستقبل	٢٤٢
د. زلفى شلبي د. محمد عبد الشفيق وأخرون	د. محرم الحداد	نوفمبر ٢٠١٣	تطوير استراتيجية التنمية الصناعية بمصر مع التركيز على قطاع الغزل	٢٤٣
د. سيد عبد المقصود د. علا سليمان الحكيم وأخرون	د. فريد احمد عبد العال	نوفمبر ٢٠١٣	أثر المناطق الصناعية على تنمية المحافظات المصرية (بالتطبيق على محافظات إقليم قناة السويس)	٢٤٤
	د. محمد محمد ابو الفتوح الكفراوي	نوفمبر ٢٠١٣	نموذج رياضي إحصائي للتنبؤ بالأحمال الكهربائية باستخدام الشبكات العصبية	٢٤٥
د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. لطف الله إمام صالح وأخرون	د. دسوقي عبد الجليل	نوفمبر ٢٠١٣	دور الجمعيات الأهلية في دعم التعليم الأساسي " دراسة ميدانية"	٢٤٦
د. نفين كمال د. هبة الباز وأخرون	د. سهير ابو العينين	نوفمبر ٢٠١٣	" دور السياسات المالية في تحقيق النمو والعدالة في مصر" مع التركيز على الضرائب والاستثمار العام	٢٤٧
د. فادية عبد السلام د. محمد عبد الشفيق وأخرون	د. اجلال راتب	نوفمبر ٢٠١٣	"بناء قواعد تصديرية صناعية للاقتصاد المصري"	٢٤٨
د. نجوان سعد الدين د. إيمان احمد الشربيني وأخرون	د. ممدوح فهمي الشرقاوى	ديسمبر ٢٠١٣	الصناعات التحويلية والتنمية المستدامة في مصر	٢٤٩
د. عزيزة عبد الرزاق د. محمد حسن توفيق	د. ايمان احمد الشربيني	ديسمبر ٢٠١٣	الصناديق والحسابات الخاصة "فلسفة الإنشاء - الأسباب - جدواها ومستقبلها"	٢٥٠
د. محمد سمير مصطفى، د. نفيسة أبو السعود وأخرون	د. حسام الدين نجاتي	فبراير ٢٠١٤	الاقتصاد الأخضر ودوره في التنمية المستدامة	٢٥١
	د. عبد القادر محمد دياب	فبراير ٢٠١٤	إدارة الزراعة المصرية في اطار التغيرات المحلية والدولية	٢٥٢

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

٢٥٣	تفعيل العلاقات الاقتصادية المصرية مع دول مجموعة البريكس	ديسمبر ٢٠١٤	د. اجلال راتب	د. فادية عبد السلام د. مصطفى أحمد مصطفى وأخرون
٢٥٤	التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين في مصر" معلم التعليم الأساسي نموذجاً"	ديسمبر ٢٠١٤	د. دسوقي عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة- د. لطف الله إمام صالح وأخرون
٢٥٥	استكشاف فرص النمو من خلال الخدمات اللوجستية بالتطبيق على الموانئ المصرية	ديسمبر ٢٠١٤	د. منى عبد العال دسوقي	د. علي نصار د. أحمد فرحات وأخرون
٢٥٦	التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في الريف المصري بعد ثورة يناير ٢٠١١	يناير ٢٠١٥	د. حنان رجائي عبد اللطيف	د. سعد طه علام د. عبد الفتاح حسين وأخرون
٢٥٧	التدهور البيئي في مصر منهج دليلي لتقدير تكاليف الضرر	ابريل ٢٠١٥	د. محمد سمير مصطفى	د. أحمد عبد الوهاب برانية د. نفيسة سيد أبو السعود وأخرون
٢٥٨	بطاقة الأداء المتوازن كأداة لإعادة هندسة القطاع الحكومي في مصر "دراسة حالة" "معهد التخطيط القومي"	مايو ٢٠١٥	د. ايمان احمد الشرييني	
٢٥٩	تقييم الأهداف الإنمائية لما بعد ٢٠١٥ في سياق توجهات التنمية في مصر	يوليو ٢٠١٥	د. هدى صالح النمر	د. علاء الدين محمود زهران، د. خالد عبد العزيز عطية وأخرون
٢٦٠	العلاقات الاقتصادية المصرية التركية بالتركيز على تقييم اتفاقية التجارة الحرة	أغسطس ٢٠١٥	د. أجلال راتب	د. فادية عبد السلام د. سلوى محمد مرسي وأخرون
٢٦١	إطار لرؤية مستقبلية لاستخدام مصادر الطاقة الجديدة والمتجددة في مصر	أكتوبر ٢٠١٥	د. نفين كمال	د. سهير أبو العينين د. نفيسة أبو السعود وأخرون
٢٦٢	السوق المحلية للسلع الغذائية" جوانب القصور، والتطوير "	سبتمبر ٢٠١٤	د. عبد القادر محمد دياب	د. هدى صالح النمر د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
٢٦٣	المرصد الحضري لمدينة الأقصر محافظة الأقصر	ابريل ٢٠١٦	د. سيد عبد المقصود	د. فريد أحمد عبد العال د. محمود عبد العزيز عليوه وأخرون

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

٢٦٤	الطاقة المتجددة بين نتائج وابتكارات البحث العلمي والتطبيق الميداني في الريف المصري	إبريل ٢٠١٦	د. عبد القادر محمد دياب	د. هدي صالح النمر د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
٢٦٥	نحو تحسين أوضاع الأمن الغذائي والزراعة المستدامة والحد من الجوع والفقر في مصر - سبل وآليات تحقيق الثاني من أهداف التنمية المستدامة- (٢٠١٦ - ٢٠٣٠)	يوليو ٢٠١٦	أ.د. هدى صالح النمر	د. عبد العزيز إبراهيم د. بركات أحمد الفرا وأخرون
٢٦٦	التغيرات في أسعار النفط وأثارها على الاقتصاد (العالمي والعربي والمصري)	يوليو ٢٠١٦	د. حسن صالح	د. إجلال راتب د. فادية عبد السلام وأخرون
٢٦٧	مستقبل التنمية في المنطقة الجنوبية لمحافظة البحر الاحمر (الشلاتين وحلايب)	يوليو ٢٠١٦	أ.د. منى دسوقي	د. سيد عبد المقصود د. فريد أحمد عبد العال وأخرون
٢٦٨	نحو إطار متكامل لقياس ودراسة أثر أهداف التنمية المستدامة لما بعد ٢٠١٥ على أوضاع التنمية المستدامة في مصر خلال الفترة ٢٠١٥ / ٢٠٣٠	يوليو ٢٠١٦	د. ماجد خشبة	د. على نصار د. هدى النمر وأخرون
٢٦٩	متطلبات تطوير الحاسبات القومية في مصر	يوليو ٢٠١٦	د. سهير أبو العينين	د. عبد الفتاح حسين د. أمل زكريا
٢٧٠	آليات التنمية الإقليمية المتوازنة	أغسطس ٢٠١٦	د. فريد عبد العال	د. سيد محمد عبد المقصود د. أحمد عبد العزيز البقلي وأخرون
٢٧١	تفاعلات المياه والمناخ والانسان في مصر (اعادة التشكيل من أجل اقتصاد متواصل)	أغسطس ٢٠١٦	د سميح مصطفى	د. نفيسة سيد محمد أبو السعود، د. أحمد حسام الدين محمد نجاتي وأخرون
٢٧٢	تفعيل استراتيجية الذكاء الاقتصادي على المستوى المؤسسي والقومي في مصر	أغسطس ٢٠١٦	د محرم الحداد	د. محمد عبد الشفيق عيسى، د. زلفي عبد الفتاح شلبي وأخرون
٢٧٣	اشكالية المواطنة في مصر - الحقوق والواجبات	أغسطس ٢٠١٦	د. دسوقي عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. لطف الله إمام صالح وأخرون
٢٧٤	كفاءة الاستثمار العام في مصر (المحددات والفرص وامكانيات التحسين)	سبتمبر ٢٠١٦	د. أمل زكريا	د. هدى صالح النمر د. هبة صالح مغيب وأخرون

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

٢٧٥	الإجراءات الداعمة لاندماج المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر غير الرسمية في القطاع الرسمي في مصر	أكتوبر ٢٠١٦	د. إيمان الشربيني	د. ممدوح الشرقاوى د. زلفى شلبى وآخرون
٢٧٦	الإدارة المتكاملة للمخلفات الصلبة ودورها في دعم الاقتصاد القومي	يوليو ٢٠١٧	د. نفيسة أبو السعود	د. محمد سمير مصطفى د. مها الشال وآخرون
٢٧٧	متطلبات التحول لاقتصاد قائم على المعرفة في مصر	يوليو ٢٠١٧	د. علاء زهران	د. محمد ماجد خشبة د. خالد عبد العزيز عطية وآخرون
٢٧٨	آليات وسبل اصلاح قطاع الأعمال العام في جمهورية مصر العربية	يوليو ٢٠١٧	د. أحمد عاشور	د. أمل زكريا عامر د. سهير أبو العينين وآخرون
٢٧٩	سبل وآليات تحقيق أنماط الاستهلاك المستدام في مصر	أغسطس ٢٠١٧	د. هدى صالح النمر	د. علاء الدين زهران د. خالد عبد العزيز عطية وآخرون
٢٨٠	الخيارات الاستراتيجية لإصلاح منظومة التعليم ما قبل الجامعي في مصر	أغسطس ٢٠١٧	د. دسوقي عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة - د. محرم صالح الحداد وآخرون
٢٨١	المسئولية المجتمعية للشركات ودورها في تحقيق التنمية المحلية في مصر	سبتمبر ٢٠١٧	د. حنان رجائي عبد اللطيف	د. سعد طه علام د. نجوان سعد الدين وآخرون
٢٨٢	تنمية وترشيد استخدامات المياه في مصر	سبتمبر ٢٠١٧	د عبد القادر دياب	د. أحمد برانية د. بركات الفرا وآخرون
٢٨٣	اتفاقية منطقة التجارة الحرة الإفريقية وأثارها على الاقتصادات الافريقية عموما والاقتصاد المصري خصوصا	سبتمبر ٢٠١٧	د محمد عبد الشفيق	د. اجلال راتب د. فادية عبد السلام
٢٨٤	دراسة مدى تطبيق الحوكمة على الإنتاج والاستهلاك المستدام للموارد الطبيعية في مصر	أكتوبر ٢٠١٧	د. حسام نجاتي	د. سحر البهائي د. حنان رجائي وآخرون
٢٨٥	صناعة الرخام في مصر "الواقع والمأمول" بالتطبيق على المنطقة الصناعية بشق الثعبان	ديسمبر ٢٠١٧	د إيمان أحمد الشربيني	د. ممدوح الشرقاوى د. محمد نصر فريد وآخرون
٢٨٦	تطوير منظومة التعليم العالي في مصر	ديسمبر ٢٠١٧	د. محرم صالح الحداد	د. دسوقي عبد الجليل د. محمد عبد الشفيق
٢٨٧	الطاقة المحتملة للصحارى المصرية بين تخمة الوادى وقحالة البيئة	ديسمبر ٢٠١٧	د. محمد سمير مصطفى	د. عبد القادر دياب د. أحمد عبد العزيز البقلي
٢٨٨	نحو تحسين أنماط الانتاج المستدام بقطاع	يونيو ٢٠١٨	د هدى صالح	د. علاء الدين محمد زهران،

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

٢٨٩	مبادرة الحزام والطريق وانعكاساتها المستقبلية الاقتصادية والسياسية على مصر	يونيو ٢٠١٨	د محمد ماجد خشبة	د. خالد عبد العزيز عطية وأخرون
٢٩٠	دراسة تحليلية لموقع مصر في التجارة البينية بين الدول العربية باستخدام تحليل الشبكات	يونيو ٢٠١٨	د أمانى حلمى الرئيس	د. فادية محمد عبد السلام، د. حسن محمد ربيع حسن وأخرون
٢٩١	سعر الصرف وعلاقته بالاستثمارات الأجنبية في مصر	يوليو ٢٠١٨	د فادية عبد السلام	د. حجازى الجزار د. محمود عبد الحى صلاح وأخرون
٢٩٢	التغير الهيكلي لقطاع المعلومات في مصر (بالتركيز على العمالة)	يوليو ٢٠١٨	د محرم الحداد	د. اجلال راتب د. محمد عبد الشفيق عيسى وأخرون
٢٩٣	التأمين وإدارة المخاطر في الزراعة المصرية	يوليو ٢٠١٨	د سمير عريقات	د. سعد طه علام، د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
٢٩٤	اهمية المشكلات النفسية والاجتماعية لدى الشباب المصري ١٨-٣٥ سنة - دراسة تطبيقية على محافظة القاهرة	أغسطس ٢٠١٨	د. دسوقي عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. لطف الله إمام صالح وأخرون
٢٩٥	التعاون المصري الأفريقي في مجال استئجار الأراضي والتصنيع الغذائي	سبتمبر ٢٠١٨	د. سمير مصطفى	د. نفيسة سيد أبو السعود، د. حمداوى بكري وأخرون
٢٩٦	لا مركزية الإدارة البيئية في مصر وسبل دعمها	سبتمبر ٢٠١٨	د. نفيسة أبو السعود	د. محمد سمير مصطفى، د. سحر إبراهيم البهائي وأخرون
٢٩٧	تقييم السياسات النقدية المصرية منذ عام ٢٠٠٣ مع اهتمام خاص بدورها في مساندة أهداف خطط التنمية	سبتمبر ٢٠١٨	د. حجازى عبد الحميد الجزار	د. علي فتحي البجلاتي د. أحمد عاشور وأخرون
٢٩٨	الممارسات الاحتكارية في أسواق السلع الغذائية الأساسية في مصر	أكتوبر ٢٠١٨	د. عبد القادر دياب	د. أحمد عبد الوهاب برانية، د. هدى صالح النمر وأخرون
٢٩٩	سياسات تنمية الصادرات في مصر في ضوء المستجدات الإقليمية والعالمية	أكتوبر ٢٠١٨	د. نجلاء علام	د. محمد عبد الشفيق د. مجدى خليفة وأخرون
٣٠٠	تفعيل منظومة جودة التصدير في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر بالتطبيق على قطاع المنسوجات	ديسمبر ٢٠١٨	د. إيمان الشربيني	د. زلفى شلبى د. محمد حسن توفيق وأخرون

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

د. إيمان الشربيني د. سمير عريقات وآخرون	د. محمد حسن توفيق	فبراير ٢٠١٩	دور العقائد الصناعية في تنمية القدرة التنافسية لصناعة الأثاث في مصر - بالتطبيق على محافظة دمياط	٣٠١
د. إجلال راتب العقيلي د. زينب محمد نبيل الصادى وآخرون	د. سلوى محمد مرسى	يونيو ٢٠١٩	سياحة التراث الثقافي المستدامة مع التطبيق على القاهرة التاريخية	٣٠٢
د. سهير أبو العيين ، د. أحمد ناصر وآخرون	د. حجازى عبد الحميد الجزار	يوليو ٢٠١٩	تطور منهجية جداول المدخلات والمخرجات ومقتضيات تفعيل استخدامها في مصر	٣٠٣
د. سمير عبد الحميد عريقات، د. نجوان سعد الدين وآخرون	د. سعد طه علام	يوليو ٢٠١٩	مستقبل القطن المصري في سياق استراتيجية التنمية الزراعية في مصر	٣٠٤
	د. محرم الحداد	أغسطس ٢٠١٩	التغير الهيكلي لقطاع المعلومات في مصر بالتركيز على الصادرات	٣٠٥
د. محمود عبد الحي د. محمد عبد الشفيق عيسى وآخرون	د. فادية عبد السلام	أغسطس ٢٠١٩	منافع وأعباء التمويل الخارجي في مصر	٣٠٦
د. أحمد سليمان د. علا عاطف وآخرون	د. عبد الحميد القصاص	أغسطس ٢٠١٩	نحو منهجية لقياس المؤشرات وتصور متكامل لنمذجة السيناريوهات البديلة لتحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ - حالة مصر	٣٠٧
د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. لطف الله محمد طباله وآخرون	د. دسوقي عبد الجليل	سبتمبر ٢٠١٩	تطوير التعليم الأساسي في مصر في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة	٣٠٨
د. أحمد عبد العزيز البقلي، د. حامد هظل وآخرون	د. عزت زيان	سبتمبر ٢٠١٩	النمو السكاني والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والعمرائية في مصر خلال ٢٠٠٦-٢٠١٧	٣٠٩
د. بركات أحمد الفرا د. محمد ماجد خشبة وآخرون	د. هدى النمر	أكتوبر ٢٠١٩	الزراعة التعاقدية كمدخل للتنمية الزراعية المستدامة في مصر	٣١٠
د. أحمد عبد الوهاب برانيه د. بركات أحمد الفرا وآخرون	د. هدى النمر	مارس ٢٠٢٠	فرص ومجالات التعاون الزراعي المصري الأفريقي وآليات تفعيله	٣١١
د. سعد طه علام د. سمير عبد الحميد عريقات واخرون	د. حنان رجائي عبد اللطيف	مارس ٢٠٢٠	متطلبات تنمية القرية المصرية في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠	٣١٢
أ.د. دسوقي عبد الجليل أ.د. عزة عمر الفندرى واخرون	أ.د/ زينبات محمد طباله	يونيو ٢٠٢٠	الاسرة المصرية وادوار جديده في مجتمع يتغير (بالتركيز على منظومة القيم)	٣١٣

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

أ.د. خالد محمد فهمي د. منى سامي أبو طالب واخرون	أ.د. نفيسة سيد أبوالسعود	يونيو ٢٠٢٠	الاستثمار في المشروعات البيئية في مصر وفرص تنميتها	٣١٤
أ.د. عبد الحميد القصاص أ.د. امانى الرئيس واخرون	أ.د. محمد ماجد خشبة	يونيو ٢٠٢٠	"استشراف الآثار المتوقعة لبعض التطورات التكنولوجية على التنمية في مصر وبدائل سياسات التعامل معها"(بالتطبيق على الذكاء الاصطناعي: AI - وسلسلة الكتل: (Blockchain)	٣١٥
أ.د. محمد عبد الشفيق أ.د. زلفى شلبي واخرون	د. محرم الحداد	يونيو ٢٠٢٠	التغير الهيكلي لقطاع المعلومات في مصر بالتكيز على الاستثمارات	٣١٦
أ.د. عزت النمر د. حجازى الجزار واخرون	د. مها الشال	يونيو ٢٠٢٠	سياسات وآليات تعميق الصناعات التحويلية المصرية في ظل الثورة الصناعية الرابعة	٣١٧
أ.د. سلوى مرسى أ.د. فادية عبد السلام واخرون	د. إجلال راتب	يونيو ٢٠٢٠	دور الخدمات الدولية في تنمية صادرات مصر من وإلى أفريقيا	٣١٨
أ.د. محمود عبد الحى أ.د. محمد عبد الشفيق واخرون	د. حسين صالح	يونيو ٢٠٢٠	سياسات الإصلاح الاقتصادي وأثارها على هيكل تجارة مصر الخارجية	٣١٩
أ.د. سيد عبد المقصود أ.د. عزة يحيى واخرون	أ.د. فريد عبد العال	يوليو ٢٠٢٠	المسؤولية الاجتماعية وتنمية المجتمعات المحلية (بالتطبيق على محافظة المنوفية)	٣٢٠
أ.د. سهير أبو الغنين د. أحمد رشاد واخرون	أ.د. فادية عبد السلام	أغسطس ٢٠٢٠	الشراكة بين القطاعين العام والخاص- التحديات والآفاق المستقبلية	٣٢١
أ.د. محمد عبد الشفيق أ.د. زلفى شلبي واخرون	أ.د. محرم الحداد	أغسطس ٢٠٢١	التغير الهيكلي لقطاع المعلومات في مصر (بالتكيز على القيمة المضافة)	٣٢٢
د. حجازى الجزار د. عبد السلام محمد واخرون	أ.د. محمود عبد الحى	أغسطس ٢٠٢١	أولويات الاستثمار وعلاقتها بميزان المدفوعات المصري خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠١٩)	٣٢٣
أ.د. محمود عبد الحى واخرون	أ.د. محمد عبد الشفيق	أغسطس ٢٠٢١	تجارة مصر الخارجية وأهمية النفاذ إلى أسواق دول غرب أفريقيا (الواقع الحالي - الإمكانيات والتحديات)	٣٢٤
أ.د. لطف الله إمام أ.د. زينبات طبالة واخرون	أ.د. دسوقى عبد الجليل	أغسطس ٢٠٢١	ثقافة التنمية في مصر - محاولة لقياس الأداء التنموي الثقافي	٣٢٥
أ.د. أمانى الرئيس واخرون	أ.د. ماجد خشبة	أغسطس	الأبعاد التنموية والاستراتيجية للأمن السيبراني	٣٢٦

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٤٨)

		٢٠٢١	ودوره في دعم الاقتصادات الرقمية والمشفرة - مسارات التجربة المصرية في ضوء التجارب العالمية	
أ.د. سلوى مرسى د. أحمد رشاد وآخرون	أ.د. إجلال راتب	يوليو ٢٠٢٢	تعزيز سلاسل القيمة بصناعة الملابس الجاهزة لدعم تنافسية الصادرات المصرية.	٣٢٧
أ.د. محمد عبد الشفيق د. بسمة الحداد وآخرون	أ.د. محرم الحداد	يوليو ٢٠٢٢	دور الاقتصاد الرقمي في تعزيز تجارة وصناعة الخدمات في مصر	٣٢٨
أ.د. إيمان منجى وآخرون	أ.د. زينات طبالة	يوليو ٢٠٢٢	انعكاسات جائحة كورونا على فرص العمل للمرأة المصرية	٣٢٩
أ.د. عبد القادر دياب أ.د. بركات الفراء وآخرون	أ.د. عبد الفتاح حسين	يوليو ٢٠٢٢	توطين المجمعات الزراعية / الصناعية في محيط مواقع الإنتاج (بالتطبيق على تجهيز وحفظ الخضروات والفاكهة)	٣٣٠
أ.د. حسين صالح د. أحمد رشاد وآخرون	أ.د. فادية عبد السلام	يوليو ٢٠٢٢	تنمية الصناعات كثيفة المعرفة: بالتركيز على صناعة الحاسبات اللوحية	٣٣١
أ.د. لطف الله إمام أ.د. زينات طبالة وآخرون	أ.د. دسوقي عبد الجليل	يوليو ٢٠٢٢	التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني الصناعي في مصر في ضوء تعميق التصنيع المحلي	٣٣٢
أ.د. فريد عبد العال وآخرون	د. أمل زكريا	يوليو ٢٠٢٢	قطاع الخدمة المدنية في مصر وإمكانات التطوير في ظل الاقتصاد الرقمي	٣٣٣
أ.د. وحيد مجاهد د. أحمد رشاد وآخرون	أ.د. هدى النمر	يوليو ٢٠٢٢	التوجه التصديري للزراعة المصرية : بين الواقع والطموح	٣٣٤
د. وفاء مصلحي د. سحر عبود وآخرون	د. حجازي الجزار	يوليو ٢٠٢٢	تحليل هيكل القوي العاملة في الاقتصاد المصري في ظل الثورة الصناعية الرابعة	٣٣٥
أ.د. محمود عبد الحى أ.د. لطف الله إمام، وآخرون	أ.د. عزة الفندرى	يوليو ٢٠٢٢	الإنفاق الصحى في مصر بين اعتبارات الكفاءة والفاعلية	٣٣٦
أ.د. فادية عبد السلام وآخرون	أ.د. بسمة الحداد	يوليو ٢٠٢٢	العناقيد الصناعية لقطاع تكنولوجيا المعلومات في مصر : التحديات والفرص الواعدة	٣٣٧
أ.د. محمود عبد الحى أ.د. حجازي الجزار وآخرون	أ.د. محمد عبد الشفيق	يوليو ٢٠٢٢	بناء القاعدة التكنولوجية الوطنية في مصر والتصنيع المحلي للآلات والمعدات الإنتاجية	٣٣٨
أ.د. سمير عريقات أ.د. نجوان سعد الدين	أ.د. حنان رجائى	يوليو ٢٠٢٢	متطلبات النهوض بالتعاونيات الزراعية في مصر في سياق رؤية مصر ٢٠٣٠	٣٣٩

التمكين الاقتصادي للمرأة لتعزيز تنافسية الاقتصاد المصري

واخرون				
أ.د. زينات طبالة أ.د. إيمان منجى واخرون	أ.د. مجدة إمام	يوليو ٢٠٢٢	تداعيات جائحة كورونا على الأسرة المصرية من منظور تنموي	٣٤٠
أ.د. سيد عبد المقصود أ.د. سحر إبراهيم واخرون	أ.د. فريد عبد العال	يوليو ٢٠٢٢	سياسة التنمية الحضرية كآلية لتنمية الاقتصاد المحلي (بالتطبيق على مدينة القاهرة)	٣٤١
أ.د. أماني الرئيس واخرون	أ.د. ماجد خشبة	يوليو ٢٠٢٢	تطبيقات التكنولوجيا الحيوية ودورها في دعم التنمية المستدامة في مصر	٣٤٢
أ.د. سعد زكي نصار، واخرون	أ.د. عبد الفتاح حسين	يونيو ٢٠٢٣	الإطار المؤسسي لحيازة واستغلال الأراضي الزراعية الجديدة في إطار التنمية الزراعية المستدامة	٣٤٣
أ.د. علاء زهران، أ.د. خالد عبد العزيز عطية واخرون	أ.د. هدى النمر	يوليو ٢٠٢٣	استشراف الآثار المرتقبة لتداعيات أزمة الحرب الروسية الأوكرانية: الانعكاسات على أوضاع الأمن الغذائي المصري وإمكانيات وسبل المواجهة	٣٤٤
أ.د. علاء زهران، أ.د. خالد عبد العزيز عطية واخرون	أ.د. ماجد خشبة	إبريل ٢٠٢٣	حوكمة التكنولوجيات البازغة لدعم التنمية المستدامة - خبرات دولية ووطنية مقارنة	٣٤٥
د. أحمد سليمان، أ.د. عزة الفندري واخرون	أ.د. زينات طبالة	يوليو ٢٠٢٣	قراءة تحليلية لتطور مستويات التنمية البشرية في مصر	٣٤٦
أ.د. سحر البهائي، أ.د. سيد عبد المقصود واخرون	أ.د. محمود عبد الحي	يوليو ٢٠٢٣	تقدير تكاليف المعيشة في ضوء المستجدات الدولية والمحلية	٣٤٧
أ.د. فادية عبد السلام، أ.د. سلوى مرسى واخرون	أ.د. إجلال راتب	يوليو ٢٠٢٣	التمكين الاقتصادي للمرأة في إطار تعزيز تنافسية الاقتصاد المصري	٣٤٨

Arab Republic of Egypt
Institute of National Planning



Planning and Development Issues Series

**Woman's Economic Empowerment
to Promote Competitiveness of the
Egyptian**

No. (348) – July 2023