



معهد التخطيط القومي

سيمنار شباب الباحثين
للعام الأكاديمي 2022-2023

الحلقة السادسة

" الآثار المترتبة على التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر "

يوم الثلاثاء 2023/5/30

المتحدثه

أ. مارينا عادل رياض

مدرس مساعد بمركز السياسات الاقتصادية الكلية

إدارة الحلقة

د. هبة الله أحمد محمد عز

المدرس بمركز التخطيط الاجتماعي والثقافي



سيمنار شباب الباحثين

الحلقة السادسة

" الآثار المترتبة على التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر "

عقدت الحلقة السادسة من سيمينار شباب الباحثين ضمن الفاعليات العلمية لمعهد التخطيط القومي للعام الأكاديمي 2023/2022م يوم الثلاثاء الموافق 2023/5/30م بمقر المعهد - قاعة بمدراج أ.د اسماعيل صبري- بالدور الثالث في تمام الساعة العاشرة صباحًا، وعبر تطبيق زووم الإلكتروني، بحضور عدد من أساتذة معهد التخطيط القومي وأعضاء الهيئة العلمية المعاونة. حيث تناولت المتحدثه الأستاذة/ مارينا عادل رياض، مدرس مساعد بمركز السياسات الاقتصادية الكلية، موضوع "الآثار المترتبة على التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر".

وينقسم هذا التقرير إلى قسمين:

القسم الأول: المحتوى العلمي للحلقة والذي تم استعراضه من خلال المتحدث.

القسم الثاني: أهم المداخلات والمناقشات

القسم الأول: المحتوى العلمي للحلقة:

تناولت المتحدثه موضوع الحلقة بالبدء بعرض مفهوم تمكين المرأة وأبعاده، وتبسيط الضوء على مستويات قياس تمكين المرأة، بالإضافة لعرض تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة وآثاره المترتبة وأدواته، وتناولت الحلقة أيضاً عرض تفصيلي حول دراسة الحالة المصرية، وعرض أهم السياسات والمبادرات المتبعة لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر وآثاره المترتبة وانتهت



الحلقة بعرض أهمية دور معهد التخطيط القومي في التمكين الاقتصادى للمرأة وذلك وفقاً للخلفية المعلوماتية التالية:

مقدمة

أولاً: مفهوم تمكين المرأة

ثانياً: أبعاد تمكين المرأة

ثالثاً: مستويات قياس تمكين المرأة

رابعاً: تعريف التمكين الاقتصادى للمرأة

خامساً: الآثار المترتبة على التمكين الاقتصادى للمرأة

سادساً: أدوات التمكين الاقتصادى للمرأة

سابعاً: دراسة الحالة المصرية

ثامناً: السياسات والمبادرات المتبعة لتعزيز التمكين الاقتصادى للمرأة فى مصر وآثارها

تاسعاً: الدور المقترح لمعهد التخطيط القومى

مقدمة:

تؤثر الفروق بين الجنسين على كل من اقتصادات الدول النامية والمتقدمة؛ لذلك دعت الحاجة إلى تقليص تلك الفروق ليس فقط من منطلق حقوقى ولكن لإثبات تأثيرها السلبى على نمو البلدان خاصة النمو الاحتوائى والمستدام. تعاني المرأة على المستوى العالمى من كثير من التمييز ويتضح على الجانب الاقتصادى فى عدد من الأمور أهمها: (UNWomen, 2018)

أولاً: تظل احتمالية مشاركة النساء في سوق العمل أقل من مشاركة الرجال في جميع أنحاء العالم. يبلغ معدل المشاركة في القوى العاملة للنساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 25 و 54 عامًا 63 في المائة مقابل 94 في المائة للرجال .

ثانياً: النساء أكثر عرضة للبطالة من الرجال حيث في بلغت معدلات البطالة العالمية للرجال 5.5% والنساء 6.2 % فى عام 2017.

ثالثاً: النساء ممثلات تمثيلاً زائداً في العمالة غير الرسمية والضعيفة وتعد نسبة النساء في العمالة غير الرسمية في البلدان النامية أعلى بـ 4.6 نقطة مئوية من نسبة الرجال، عند إدراج العمال الزراعيين، و 7.8 نقطة مئوية أعلى عند استبعادهم.

رابعاً: تحصل النساء على أجر أقل من الرجال. وتقدر فجوة الأجور بين الجنسين بنسبة 23 في المائة. وهذا يعني أن النساء يكسبن 77 في المائة مما يكسبه الرجال.

خامساً: تتحمل النساء مسؤولية غير متناسبة عن الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوع الأجر. حيث تميل النساء إلى قضاء 2.5 مرة أكثر من الرجال في الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر. والجدير بالذكر، يرتبط مقدار الوقت المخصص لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر ارتباطاً سلبياً بمشاركة الإناث في سوق العمل.

سادساً: تقل احتمالية وصول النساء إلى المؤسسات المالية أو امتلاك حساب مصرفي عن الرجال حيث أنه على مستوى العالم، 65% من الرجال لديهم حسابات في مؤسسة مالية رسمية ، بينما 58% من النساء هن من يمتلكن حسابات مصرفية .

سابعاً: تقل احتمالية أن تصبح النساء رائدات أعمال ويواجهن قدرًا أكبر من التحديات في بدء الأعمال التجارية: في 40% من الاقتصادات ، يبلغ نشاط ريادة الأعمال للمرأة في المراحل المبكرة نصف أو أقل من نصف نشاط الرجال. كذلك فإن النساء مقيدات من الوصول إلى أعلى المناصب القيادية: 5% فقط من الرؤساء التنفيذيين في Fortune 500 هم من النساء .

ثامناً: تواجه المرأة كثير من المشكلات في مجال الحماية الاجتماعية والتعرض لأشكال العنف المختلفة، إضافة إلى كونها أكثر عرضه للوقوع تحت طائلة الفقر. كما أن النساء أيضاً أقل حظاً في التواصل الرقمي إضافةً إلى كونها أكثر عرضه لمخاطر التغيرات المناخية.

لذلك، تتضح الأهمية الكبيرة لمناهضة الفجوة بين الجنسين على جميع المستويات وخاصة في المجال الاقتصادي وهذا من خلال دعم جهود تمكين المرأة على كافة الأصعدة.

أولاً: ما هو مفهوم تمكين المرأة؟

ينطوي مفهوم التمكين على زيادة القوة السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية للأفراد والمجتمعات. ويتعلق مفهوم تمكين النساء والفتيات بقدرتهن على اكتساب القوة والسيطرة على حياتهن. وهي تنطوي على زيادة الوعي، وبناء الثقة بالنفس، وتوسيع الخيارات وزيادة الوصول إلى الموارد والإجراءات والتحكّم بها، من أجل تغيير الهياكل والمؤسسات التي تعزز وتديم التمييز وعدم المساواة بين الجنسين. (تعريف منظمة الأمم المتحدة (الإسكوا)).

يستخدم مصطلح التمكين بشكل متكرر خاصة في العلوم الاجتماعية بشكل عام وفي الدراسات النسوية بشكل خاص. وتستخدم الدراسات النسوية مصطلح التمكين ليشير إلى فكرة القوة بأبعاد مختلفة (Oxaal & Baden, 1997)، والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

أولاً. **قوة التغلب Power over**: تشير إلى القدرة على التغلب على العنف والتبعية وكذلك الهيمنة.

ثانياً. **قوة المشاركة Power to** : تعني القدرة على المشاركة في عملية صنع القرار.

ثالثاً. **قوة التواصل Power with**: تتضمن القدرة على التنظيم والتعاون مع الناس لتحقيق أهداف معينة.

رابعاً. **القوة الداخلية Power within**: تشير إلى تحقيق الثقة بالنفس وكذلك احترام الذات.

وقد تناولت الأدبيات قديماً في الثمانينات وبداية التسعينيات (على سبيل المثال (Foucault (1980b)؛ (Wartenberg (1990) مفهوم التمكين على أنه مسألة إعادة توزيع للسلطة حيث يتم تقليل قوة أحد الأطراف في سبيل زيادة قوة الآخر على كافة المستويات بما في ذلك المستوى المؤسسي ، ومستوى الأسرة ، والمستوى الفردي. إلا أن هذا المفهوم لم يستمر طويلاً لكونه بعيد عن الهدف الرئيسي لتمكين المرأة الا وهو الوصول إلى المساواة بين الجنسين وليس تفوق نوع إجتماعى على الآخر. ويتم اللجوء إلى التمكين كأحد وسائل التمييز الإيجابي المؤقت لدعم دور النوع الإجتماعى الذى لم يحصل بعد على كافة حقوقه وإيصاله إلى ذلك المستوى المتساوى مع النوع الإجتماعى الآخر.

وبالتالى، ظهر توجه آخر متبنى من قبل بعض المنظمات الدولية وكثير من علماء الحركة النسوية فى منتصف التسعينيات لمناقشة مفهوم تمكين المرأة من زاوية مختلفة. وفقاً لتقرير التنمية البشرية (1995) ، فإن تمكين المرأة هو عملية مشاركة فى التنمية. تشمل المشاركة فى التنمية تعزيز قدرات المرأة لإتاحة الفرص لها للمشاركة فى عملية صنع القرار التنموي والنمو الاقتصادي وتمكينها من السيطرة على خياراتها. وقد قدمت منظمة أوكسفام (1995)، تعريف لمفهوم التمكين باعتباره تحدياً لجميع أنواع التبعية أو عدم المساواة أو أي إنكار لحقوق الإنسان للمرأة.

أما علماء الحركة النسوية (Rowlands, 1995؛ Oxaal & Baden, 1997) ؛ Batliwala, 1994 ؛ (Akhtar, 1992) فقد طرحوا مفهوم تمكين المرأة على أنه ليس مسألة سيطرة نوع إجتماعى على النوع الآخر بل هو مسألة قوة داخلية وقدرة على المشاركة والتواصل بحيث يستفيد الرجال والنساء معاً من ذلك التمكين وسلطوا الضوء على التأثير الكبير لـ "قوة التواصل والمشاركة" على وتيرة التنمية وأهميتها في

تحقيق "القوة الداخلية"، حيث يهدف تمكين المرأة إلى المساواة بين الجنسين في تحريرهما من الاضطهاد المجتمعي والقواعد الخاطئة، حيث يصبح كلاهما بشراً يتصرف في المجتمع، دون تمييز. وقد أوضحوا أن تمكين المرأة هو "عملية تصاعدية" حيث يتم تعزيز القدرة على الاختيار والمشاركة في عملية صنع القرار والتحكم في النتائج لهؤلاء من هم لا تتوفر لهم القدرة على ذلك.

ثانياً: أبعاد تمكين المرأة

هناك أبعاد مختلفة لتمكين المرأة إلا انها تتشابه مع بعضها البعض (Kabeer, 1999) والتي تظهر في الشكل التالي (شكل 1):

شكل (1): أبعاد تمكين المرأة



المصدر: تم إعداده بواسطة الباحث بناءً على دراسة (Kabeer 1999)

أولاً: الوصول إلى الموارد: تشير إلى عملية التحكم في كافة الموارد سواءاً الاقتصادية (مثل المعدات ورأس المال العامل والأرض) أو الموارد البشرية (أي المهارات والمعرفة ... إلخ) ، أو الموارد الاجتماعية (أي العلاقات والشبكات الاجتماعية). وبالتالي، فهي الأداة التي يمكن أن تساعد في عملية الاختيار بين البدائل. وتجدر الإشارة إلى أنه لقياس القدرة على استخدام الموارد ، يجب مراعاة القواعد والمعايير ، وهو التحدي الذي تواجهه السلطة التي تطبق المساواة بين الجنسين. يتم تمثيل الجهات الفاعلة في هذه السلطة من قبل رؤساء الأسر أو رؤساء القبائل أو النخب داخل المجتمع. وبناءً عليه ، يمكن تحقيق تمكين المرأة في هذا السياق المؤسسي.

ثانياً: الوكالة: وهي قدرة المرأة على تحديد خياراتها وإدراك أنها قادرة على تنفيذها بسهولة (Sen,1993 Rowlands, 1995 Nussbaum, 2000 ؛Kabeer, 2001؛ Sen, 1999). يمكن للوكالة أن تعكس منظورين مختلفين:

- المنظور الإيجابي الذي يشير إلى قدرة الشخص على الاختيار بين البدائل المختلفة المتاحة والمتسقة مع خياراته ، للإشارة إلى مفهوم "قوة المشاركة".
- المنظور السلبي الذي يشير إلى مفهوم "قوة التغلب" الذي يشمل القدرة على المساومة والتفاوض والتغلب على الرفض، لتكون قادرة على إكمال عملية صنع القرار بنجاح.

ثالثاً: الإنجاز أو الإستقلالية: يمثل هذا البعد الجمع بين كل من الوكالة و الوصول إلى الموارد لتحقيق الأهداف. ويوضح كيف أن الوصول إلى المعلومات والموارد ضروري لاتخاذ القرارات المناسبة وزيادة الخيارات والبدائل المتاحة. إلا ان هذا البعد يواجه مشكلتين رئيسيتين:

1) يركز بُعد "الإنجاز" على عدد الخيارات المتاحة بدلاً من مكونات الاختيارات. بمعنى آخر، لا يوضح هذا البعد الفروق في الاحتياجات بين الجنسين التي تؤدي إلى عدم المساواة بين الجنسين. لحل هذه المشكلة، قام Sen (1990) بتحليل عدم المساواة بين احتياجات النوع الاجتماعي بناءً على عوامل البقاء الأساسية مثل التغذية والصحة الجيدة وتوافر المأوى المناسب وعوامل الرفاهية. ومع ذلك ، فإن تعريف الإنجاز على أنه يضم "الاحتياجات الأساسية" فقط يُقصر فكرة تمكين المرأة فقط في إطار مواجهتها لمشكلة الفقر ويتجاهل أوجه عدم المساواة الأخلاقية الأخرى.

2) عدم قدرة البعد على مناقشة مشكلة خضوع المرأة للأعراف والقيم التي تقصرها على خيارات معينة. تُعرف هذه المشكلة في دراسة بورديو (1977) باسم "دوكسا". يشير Doxa إلى جوانب التقاليد والثقافة التي يتم اعتبارها أمراً مفروغاً منه حتى يتم تجنيصهم. وهذا يعني أنه عندما تخضع المرأة للمعايير والقيم التي تمنحها قيمة أقل ، فإن الإحساس بحقوقها يتضاءل. وبالتالي ، فإن الإنجاز ليس مسألة اختيار، بل هو مسألة الوعي بالبدائل الممكنة الأخرى ، بدلاً من البدائل الموروثة. وجدت دراسة أجرتها Sardenberg (2012) عن النساء في أمريكا اللاتينية أن سبب وجود الحركات النسوية هو أساساً محاربة القيم والمعايير الموروثة التي تحد من دور المرأة في رعاية الأطفال وعمل

الكفاف subsistence work داخل الأسرة دون وضع خيارات أخرى للعمل خارج المنزل؛ مما يؤدي في بعض الأحيان إلى ممارسات عنيفة ضدهم.

في الختام ، فإن تمكين المرأة هو عملية تتكون من ثلاثة عناصر مترابطة: الوصول إلى الموارد، الوكالة ، التي تقع في صميم العملية التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات، والإنجازات التي تشير إلى نتائج الاختيارات. وفي دراسة ل Sen (1985) فقد حُددت الموارد والوكالة كقدرات. عندما يكون الناس قادرين على امتلاك الموارد وتحديد بدائلهم ، فإنهم "قادرين" على عيش الحياة التي يريدونها. ومن ثم ، يتم اكتساب القدرات من خلال "الأداء". بموجب هذا التعريف ، يتم استخدام "الأداء" للتعبير عن الأفعال التي تعطي قيمة لحياة الناس وتمكينهم. وبالتالي ، فإن أي فشل في الحفاظ على قيمة الناس يمكن أن يؤدي إلى عدم التمكين. يطور Bennett (2002) فكرة "الاندماج الاجتماعي" للتعبير عن الإطار الضروري لتنفيذ التمكين. في هذه الدراسة، تبين أن التمكين هو عملية تعزيز أصول وقدرات مجموعة معينة من أجل التمكين من الانضمام والتأثير على المؤسسات التي تؤثر عليها. وبعبارة أخرى ، تم إدخال الإدماج الاجتماعي لتضمين إزالة الحواجز المؤسسية لزيادة وصول المجموعات إلى الأصول والقدرات.

ثالثاً: مستويات قياس تمكين المرأة

يؤدي التعريف متعدد الأبعاد للتمكين إلى العديد من الدراسات التجريبية التي تهدف إلى قياس تلك الأبعاد. يشير Mason (1986) إلى تعقيد قياس عدم المساواة بين الجنسين، حيث يُعتبر الرجال والنساء غير متكافئين بطرق مختلفة مع مدى مختلف من عدم المساواة في كل طريقة.

تتبنى دراسات النوع الاجتماعي أطراً لقياس جميع أبعاد تمكين المرأة. على سبيل المثال، تشير الوكالة الكندية للتنمية الدولية (1996) إلى مقاييس تمكين المرأة بطريقة واسعة حيث تشمل على مؤشرات في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية لقياس درجة ثقة المرأة بنفسها، وقدرتها على اتخاذ القرار والمشاركة في المجال العام. وجد Kishor (2000) أن قياسات التمكين واسعة جداً ، لذا تقدم دراسته قياسات محددة مثل التوظيف. وفي دراسة Kishor (2000 أ) بالتطبيق على مصر استخلص عدد من المؤشرات لقياس أبعاد التمكين وقد أظهرت الدراسة درجة عالية من الارتباط بين بعض مؤشرات القياس مثل

معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة ومعدل عمالة النساء. وقد أشار ذلك البحث التجريبي إلى العلاقة المتداخلة بين جميع مقاييس تمكين المرأة.

وقد قدمت عدد من المنظمات الدولية مؤشرات مركبة Composite Indices لقياس تمكين المرأة في عدد من البلدان على مدار سنوات مثل:

1- قامت منظمة الأغذية والزراعة (2005) بإنشاء مؤشر للوضع الجنساني يسمى "مؤشر حالة النوع الاجتماعي (GSI)" ، والذي يعتمد على ثلاثة مكونات: الأول يشير إلى القوة الاجتماعية التي تشمل التعليم والصحة ؛ يظهر الثاني القوة الاقتصادية ، أي الدخل والعمالة والوصول إلى الموارد. المكون الثالث يشير إلى السلطة السياسية ويقاس بالتمثيل في القطاع العام والمجتمع المدني.

2- كما حصلت منظمة الأغذية والزراعة (2005) على مؤشر إقليمي "مؤشر المساواة بين الجنسين والتنمية في أفريقيا (AGDI)". تم تصميم هذا المؤشر بشكل أساسي لتزويد صانعي السياسات الأفارقة بصورة واضحة عن المساواة بين الجنسين لتمكين عملية المراقبة. وهي تشمل المقاييس الكمية مثل GSI والمقاييس النوعية التي تقيم وضع المرأة في سياق الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، أي لوحة التقدم للمرأة الأفريقية.

3- علاوة على ذلك ، يتم قياس تمكين المرأة من خلال المؤشرات على مستوى القطاع. يقوم المعهد الدولي لبحوث السياسات الغذائية (2012) بتطوير "مؤشر تمكين المرأة في الزراعة (WEAI)" لقياس دور المرأة في قطاع الزراعة. يشمل هذا المؤشر خمسة مجالات رئيسية ، أولاً: اتخاذ القرار في الإنتاج الزراعي، والثاني: الوصول إلى الموارد الإنتاجية وممارستها ، والثالث: التحكم في الدخل، والرابع: ممارسة القيادة في المجتمع، والخامس: استخدام الوقت.

4- يصمم المنتدى الاقتصادي العالمي "مؤشر الفجوة بين الجنسين (GGI) (2005) ليشمل مؤشرات المشاركة الاقتصادية وهي مستوى بطالة الذكور والإناث ومؤشرات الفرص الاقتصادية (أي مدة إجازة الأمومة، وعدد النساء في المناصب الإدارية وعدم المساواة في الأجور). يتضمن المؤشر أيضًا التمكين السياسي ومستوى التعليم بالإضافة إلى مؤشرات الصحة والرفاهية.

5- يقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتعديل "مؤشر التنمية البشرية (HDI)" لأوجه عدم المساواة بين الجنسين من خلال "مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GII)" ، والذي يقوم على ثلاثة أبعاد: متوسط

العمر المتوقع والتعليم والدخل. بتتبع نفس الوتيرة، يُظهر Klassen (2006) "مقياس تمكين النوع الاجتماعي (GEM)" الذي يقدر التمثيل النسبي الاقتصادي والسياسي للإناث. يتضمن هذا المقياس الفجوات بين الجنسين في المناصب المهنية والإدارية، والأجور لتقدير القوة السياسية والاقتصادية للمرأة في المجتمع.

نظرًا لترابط أبعاد تمكين المرأة، تتداخل قياسات تمكين المرأة وتؤثر على بعضها البعض. يشرح Malhotra, Schuler & Boender (2002) مستويات قياس تمكين المرأة في الأسرة والمجتمع والمجالات الأوسع. يقال إن التمكين الاقتصادي والاجتماعي يتداخل بشكل كبير عند التعبير عنه على المستوى العائلي / الشخصي. تصبح مترابطة عندما يتم قياسها من حيث التحكم في الموارد النقدية وحرية التنقل. تبرز فكرة القياسات المتداخلة لتمكين المرأة الدور المهم الذي يلعبه التمكين في جميع جوانب التنمية الاقتصادية.

لذلك، يمكن قياس تمكين المرأة على خمسة مستويات للقياس ويتم إجراء القياس باستخدام المؤشرات التي تشير إلى أبعاد تمكين المرأة (الوكالة، والاستقلالية، والوصول إلى الموارد في كل مستوى على النحو التالي:

1) المستوى الاقتصادي

يشير هذا الجانب إلى إمكانية وصول المرأة إلى الموارد المالية والوظائف ذات الأجور المرتفعة. وبعبارة أخرى، فإنه يظهر سيطرة المرأة على الدخل وموارد الأسرة، بالإضافة إلى قدرتها على العمل بشكل عام والانخراط في وظائف على المستوى الإداري بشكل خاص. إنه مرتبط بعدم المساواة بين الجنسين في القوى العاملة.

2) المستوى الاجتماعي الثقافي

يقيس المستوى الاجتماعي والثقافي قدرة المرأة على الوصول إلى الفرص التعليمية وحرية الحركة. يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتعليم كعامل من عوامل التنمية الاقتصادية. في الواقع، يمكن أن يعكس الوصول المتكافئ إلى الفرص التعليمية بطريقة ما وجود حرية التنقل. ومع ذلك، يمكن أيضاً معالجة حرية التنقل من خلال العوامل السياسية التي تشير إلى مدى حرية المرأة في التحرك داخلياً وخارجياً على قدم المساواة مع الرجل.

3) المستوى العائلي

يكشف الجانب الأسري عن درجة مشاركة المرأة في عملية صنع القرار داخل الأسرة. هذا يعني قرارات الإنجاب، وتنظيم الأسرة (أي استخدام وسائل منع الحمل) والتحكم في توقيت الزواج. ويتعلق بالعوامل الديموغرافية والصحية للتنمية الاقتصادية، حيث يشير إلى درجة وصول المرأة إلى الخدمات الصحية. وفي معظم الأحيان، ينضم هذا المستوى إلى المستوى الاجتماعي.

4) المستويات السياسية والقانونية

المستويان يعكسان العوامل السياسية للتنمية الاقتصادية. وهي تمثل وصول المرأة إلى النظام السياسي والتسجيل فيه، فضلاً عن معرفة المرأة الجيدة بحقوقها القانونية وقدرتها على ممارستها.

5) المستوى النفسي

يشير الجانب النفسي في تمكين المرأة إلى الحفاظ على احترام المرأة لذاتها وصحتها النفسية. ويشمل التعرض لجوانب مختلفة من العنف والتمييز مثل الختان والعنف المنزلي بأشكاله المختلفة (أي العنف الجسدي أو العاطفي أو النفسي أو الجنسي أو المالي والاقتصادي) (الأمم المتحدة، 1993). يرتبط هذا المستوى ارتباطاً وثيقاً بكل من العوامل الصحية والقانونية للتنمية الاقتصادية.

ترتبط مستويات قياس تمكين المرأة ببعضها البعض للتعبير عن قدرة المرأة على الاختيار والتحكم في الموارد. على الرغم من أن التمكين الاقتصادي للمرأة يمثل وصول المرأة إلى الموارد الإنتاجية، إلا أنه يرتبط بمستويات القياس الأخرى.

رابعاً: تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة

تقوم المنظمات الدولية بتشكيل برامج توفر المساواة في الوصول إلى الموارد الاقتصادية للنساء والرجال. تعرّف بعض المنظمات الدولية التمكين الاقتصادي للمرأة من منظور اقتصادي بحت، بينما تعرفه منظمات أخرى بمصطلحات مختلطة مع المصطلحات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. على سبيل المثال، عرّف البنك الدولي في عام 2006 التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه "... جعل الأسواق تعمل لصالح المرأة (على

مستوى السياسات) وتمكين المرأة من المنافسة في الأسواق (على مستوى الوكالة) (البنك الدولي ، 2006 ، ص 4). كما حدد المركز الدولي لأبحاث المرأة (ICRW) في عام 2009 عملية تمكين المرأة على أنها إعمال حقوق المرأة ، وتحقيق أهداف إنمائية واسعة مثل النمو الاقتصادي، والحد من الفقر، والصحة الجيدة، والتعليم العالي والرعاية. يركز كل من البنك الدولي و ICRW على تحقيق تمكين المرأة اقتصادياً؛ لكن المنظمات الدولية الأخرى تسلط الضوء على تأثير التمكين الاقتصادي للمرأة على مختلف جوانب التنمية. على سبيل المثال ، يوسع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2008) طرق تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة لتشمل تعزيز الوضع القانوني وحقوق المرأة بالإضافة إلى ضمان صوتها ومشاركتها في عملية صنع القرار الاقتصادي. توضح شبكة OECD-DAC حول المساواة بين الجنسين أن التمكين الاقتصادي للمرأة يشير إلى درجة قدرة المرأة على المشاركة في عملية النمو، واحترام كرامتها والاستفادة من قيمة مشاركتها بالإضافة إلى قدرتها على التفاوض بشأن نتائج النمو (Kabeer, 2012). يسلط هذا التعريف الضوء على إدراج العوامل الاجتماعية والسياسية والقانونية كشرط مسبق لمشاركة المرأة في عملية النمو الاقتصادي.

يمكن قياس التمكين الاقتصادي باستخدام منظورين مختلفين: المنظور المباشر والمنظور غير المباشر. يشير المنظور المباشر إلى ترتيب المؤشرات التي يتم تشكيلها من أبعاد مختلفة للتمكين بما في ذلك صنع القرار الاقتصادي، والخيارات المتعلقة بالأطفال، والقرارات المتعلقة بالزواج ، وحرية الحركة ، وعملية صنع القرار داخل الأسرة، والوصول إلى الموارد ، واحترام الذات. أما المنظور غير المباشر فيعتمد على قياس مؤشر واحد، مثل تعليم المرأة أو معدلات مشاركة القوى العاملة أو الأرباح، كبديل للتمكين. والجدير بالذكر أن الدراسات التي تقيس التمكين الاقتصادي للمرأة باستخدام المنظور غير المباشر نادرة نسبياً. على الرغم من الانتقادات الموجهة إلى المنظور غير المباشر، إلا أنه يتمتع بميزة على المنظور المباشر، لأنه يتتبع التغيير في تدابير التمكين بمرور الوقت (Assad et al. 2014). وتشير الوكالة السويدية للتنمية الدولية (SIDA) إلى أهمية المنظور غير المباشر من خلال تبريرها بأن التمكين الاقتصادي للمرأة هو مفهوم متعدد الأبعاد، لكن يظل هناك مؤشرات أساسية يمكن اعتمادها كدليل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة مثل أهمية إزالة عدم المساواة في سوق العمل (Tornqvist & Schmitz, 2009). وبالتالي ، فإن معالجة تمكين المرأة في السياق الاقتصادي يتطلب زيادة في وصول المرأة إلى العمل المأجور في سوق العمل والحد من العمل غير

الرسمي غير المأجور والضعيف لتحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة وتقليل عدم المساواة بين الجنسين (Kelkar, 2013).

ويتضح غلبة مؤشرات بعينها في الدراسات الحديثة كبديل Proxy لقياس التمكين الاقتصادي للمرأة. حيث تثبت الدراسات الثلاث لموضوع "تمكين العمل" في إطار برنامج أبحاث مسارات تمكين المرأة في مصر وغانا وبنغلاديش العلاقة الإيجابية بين مشاركة المرأة في العمل بأجر وتمكين المرأة (Kabeer et al. 2011; Assad et al. 2010; Darkwah & Tskiaata, 2010). وجدوا أن العمل بأجر (رسمي / شبه رسمي) يعزز بشكل عام تمكين المرأة من حيث جميع مؤشرات. تؤثر الوظائف الرسمية بشكل كبير على التمكين الاقتصادي للمرأة بسبب ارتفاع الأجور نسبيًا واستقرار التوظيف والضمان الاجتماعي والقبول والتميز النسبي المنخفض بين الجنسين (Sholkamy & Assad, 2012).

تشير مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى قرار المرأة بتوريد عملها في وظائف مدفوعة الأجر. تعد مشاركة الإناث في القوى العاملة مؤشرًا معقدًا ، حيث يعكس تطلع الإناث للتخلي عن بعض الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر مقابل العمل بأجر أو لتحمل عبء إضافي يتمثل في الجمع بين العمل المأجور والعمل غير المأجور. كما ذكرنا من قبل ، فإن عمل المرأة يعيد إنتاج شكل من أشكال الاستقلال الاقتصادي والتحكم في الموارد الإنتاجية التي تشجع التمكين الاقتصادي للمرأة. ومع ذلك ، تسود عدم المساواة بين الجنسين في أسواق العمل وتغوق قدرة الإناث على المساهمة في النمو الاقتصادي. وفقًا لتقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فإن المستوى المرتفع من عدم المساواة في توزيع التعليم أو العملية الإنتاجية أو فرص العمل يقلل من الأهداف المحققة للنمو الاقتصادي (أي الحد من الفقر والتنمية الاقتصادية) (Kabeer, 2012).

والخلاصة، إن التمكين الاقتصادي للمرأة هو مفهوم متعدد الأوجه يشمل مجموعة من استراتيجيات وتدخلات تهدف إلى تحسين الوضع الاقتصادي للمرأة. وقد ظهرت بعض المفاهيم المهمة المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة وهي: (Reshi & Sudha, 2023)

- 1- الوصول إلى التعليم والتدريب على المهارات: يعد التعليم والتدريب على المهارات أمرًا بالغ الأهمية ككون من مكونات التمكين الاقتصادي، و تبرز أهمية تمكين المرأة من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للمشاركة في سوق العمل وكسب أجور أعلى.
- 2- الوصول إلى الموارد المالية: بما في ذلك الائتمان والادخار والتأمين وتمكين المرأة من الاستثمار في المشروعات، وشراء الأصول ، وبناء شبكة أمان لهن ولعائلتهن.
- 3- السياسات والأطر القانونية التي تراعي الفوارق بين الجنسين: تعد الأطر ضرورية لضمان حصول المرأة على فرص متكافئة للمشاركة في النمو الاقتصادي.
- 4- الوصول إلى الأسواق: المحلية والدولية على حد سواء ، أمر بالغ الأهمية خاصة من خلال دعم رائدات الأعمال لبيع منتجاتهن وخدماتهن ولتوسيع أعمالهن.
- 5- الأعراف والمواقف الاجتماعية: تغيير الأعراف والمواقف الاجتماعية أمر ضروري لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. وهذا ينطوي على تحدي القوالب النمطية ، تعزيز القيادة النسائية، وتشجيع الرجال ليكونوا حلفاء في الكفاح من أجل المساواة في النوع الاجتماعي.
- 6- ريادة الأعمال والابتكار: يمكن أيضًا تشجيع روح المبادرة والابتكار أن تكون أداة قوية لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. رائدات الأعمال يمكن أن تخلق فرص عمل ، وتحفز النمو الاقتصادي ، وتساهم في التنمية الاجتماعية والبيئية المستدامة.

خامساً: الآثار المترتبة على التمكين الاقتصادي للمرأة

يُعد تمكين المرأة الاقتصادي وسد الفجوات بين الجنسين في مجال العمل أمرًا أساسيًا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، لا سيما الهدف 5، لتحقيق المساواة بين الجنسين، والهدف 8، لتعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع؛ الهدف 1 بشأن القضاء على الفقر، والهدف 2 بشأن الأمن الغذائي، والهدف 3 بشأن ضمان الصحة، والهدف 10 بشأن الحد من أوجه عدم المساواة. ولذلك، فإن التمكين الاقتصادي للمرأة له دور فعال في عملية التنمية الاقتصادية المستدامة على المستوى الكلي والجزئي أيضاً.

1- على المستوى الكلى

التمكين الاقتصادي للمرأة ونمو الناتج المحلي الإجمالي: لقد أشارت عدد من التقارير الدولية إلى انه إذا شاركت المرأة في الاقتصاد بشكل مماثل للرجل، فستضيف ما يصل إلى 28 تريليون دولار أمريكي، أو 26%، إلى الناتج المحلي الإجمالي السنوي في عام 2025 مقارنة بسيناريو العمل المعتاد؛ وهذه الإمكانيات الاقتصادية هي الأعلى في البلدان النامية (OECD, 2021). حيث تشير الدراسات إلى أن المزيد من عمل النساء يدفع بالإنتاجية ويعزز التنوع الاقتصادي ويدعم أيضاً المساواة في الدخل وكثير من النتائج التنموية الإيجابية الأخرى، فعلى سبيل المثال يمكن أن تؤدي زيادة معدلات توظيف الإناث في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لتلائم مثلتها في السويد، إلى تعزيز الناتج المحلي الإجمالي بأكثر من 6 تريليون دولار أمريكي ، وعلى العكس من ذلك ، تشير التقديرات إلى أن الفجوات بين الجنسين تكلف الاقتصاد حوالي 15 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي (UNDP, 2020). أما في مصر فتشير نتائج دراسات البنك الدولي عن التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر إلى أن إجمالي الناتج المحلي سيرتفع بنسبة 34% إذا تساوى معدل مشاركة المرأة في العمل مع الرجل. (البنك الدولي، 2021؛ World Bank, 2018)

التمكين الاقتصادي والحد من الفقر: وجدت دراسة (Kabeer 2000) أن التمكين الاقتصادي للمرأة يمكن أن يؤدي إلى الحد من الفقر، وخاصة في الدول النامية. أكدت الدراسة أن التمكين الاقتصادي يمكن أن يعزز وصول المرأة إلى الموارد ، بما في ذلك التعليم والرعاية الصحية والممتلكات ، والتي يمكن تحسين رفاههم العام والحد من الفقر. في مصر ، يمكن أن تؤدي الاستثمارات في تمكين المرأة إلى 3.8 مليون عدد أقل من الفقراء بحلول عام 2030. (Reshi & Sudha, 2023)

التمكين الاقتصادي للمرأة ومناخ الأعمال التجارية: تستفيد الشركات بشكل كبير من زيادة فرص العمل والقيادة للمرأة ، مما يزيد من الفعالية التنظيمية والنمو. تشير التقديرات إلى أن الشركات التي تضم ثلاث نساء أو أكثر في وظائف الإدارة العليا تحصل على درجات أعلى في جميع أبعاد الأداء التنظيمي. (Reshi & Sudha, 2023).

التمكين الاقتصادي للمرأة وتطور التجارة الخارجية: يشير تقرير البنك الدولي (2020) إلى أنه يمكن للتجارة توسيع دور المرأة في الاقتصاد، وتقليل عدم المساواة، وتحسين وصول المرأة إلى المهارات والتعليم وذلك يرجع إلى أن المصدرون يوظفون المزيد من النساء: ففي البلدان النامية، تشكل النساء 33 في المائة من القوة العاملة في الشركات المصدرة مقارنة بـ 24 في المائة فقط من الشركات غير المصدرة. كذلك تخلق التجارة وظائف أفضل للنساء: عندما تعمل النساء في قطاعات ذات مستويات عالية من الصادرات، فمن الأرجح أن يتم توظيفهن بشكل رسمي في وظيفة ذات مزايا وتدريب وأمن أفضل. علاوة على ذلك، تزيد التجارة من أجور النساء وتزيد من المساواة الاقتصادية: حيث البلدان النامية التي تضاعف صادراتها الصناعية - وهي زيادة نموذجية للبلدان النامية التي تفتح نفسها أمام التجارة - ستشهد زيادة حصتها من إجمالي أجور التصنيع من 24% إلى 30% من خلال مزيج من زيادة العمالة ورواتب أعلى. وبالرغم من ذلك إلا ان العلاقة بين التمكين الاقتصادي للمرأة والتجارة الخارجية مازالت معقدة وتحتاج إلى مزيد من التحليل.

2- على المستوى الجزئي

يساعد التمكين الاقتصادي للمرأة خاصة على المستوى الجزئي (على مستوى الأسرة) على تحقيق نتائج إيجابية على الأطفال داخل الأسرة، حيث أثبتت عدد كبير من الدراسات أن التمكين الاقتصادي للمرأة داخل الأسرة وجعلها أكثر وصولاً للموارد وأكثر قدرة على اتخاذ القرارات الاقتصادية (أوجه الإنفاق داخل الأسرة) ينعكس إيجابياً على صحة الأطفال من جانب التغذية السليمة والرعاية الصحية وعلى زيادة فرصهم للتحاق بالتعليم وعدم التسرب منه (OECD, 2011؛ Williams et al. 2022).

سادساً: أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة

هناك حاجة لفهم كيف يمكن للسياسات والبرامج أن تعمل على التمكين الاقتصادي للمرأة وتقليص الفجوة بين الجنسين:

- فجوة الأجور بين الجنسين: فحصت عدة دراسات فجوة الأجور بين الجنسين ووجدت أنها كذلك قضية مهمة. وفقاً للمنتدى الاقتصادي العالمي (2020)، تكسب النساء 16% أقل من الرجال على

مستوى العالم. تتأثر فجوة الأجور بين الجنسين بعوامل مختلفة ، بما في ذلك التعليم والفصل المهني والتمييز وعقوبة الأمومة.

- **التمويل متناهي الصغر والتمكين الاقتصادي للمرأة:** تم الترويج للتمويل الأصغر على أنه أداة للتمكين الاقتصادي للمرأة. وجدت دراسة أجراها Pitt and Khandker (1998) ذلك كان للتمويل الأصغر تأثير إيجابي على دخل المرأة ومشاركتها في صنع القرار. ومع ذلك ، فقد سلطت دراسات أخرى الضوء أيضًا على قيود التمويل الأصغر، بما في ذلك معدلات الفائدة المرتفعة والأثر المحدود على التمكين الشامل للمرأة.

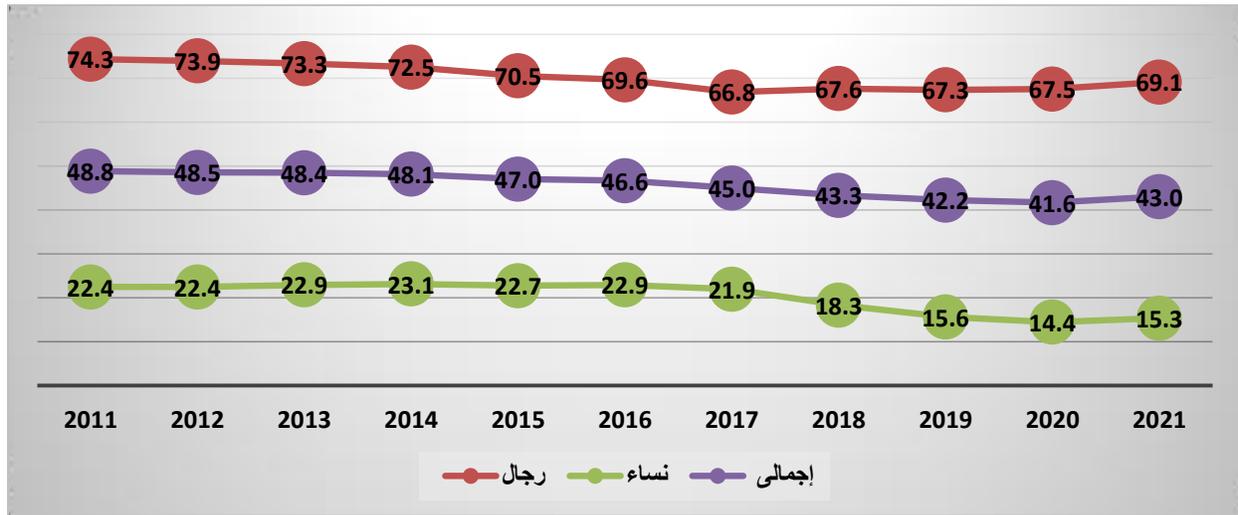
- **الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي:** الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي (GRB) هي أداة يمكن للحكومات استخدامها لتعزيز المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة. كما اتضح أن GRB يمكن أن تعزز وصول المرأة إلى الخدمات العامة والتوظيف والبنية التحتية والحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي. أكدت الدراسة على الحاجة إلى الالتزام السياسي وبناء القدرات من أجل فعالية تنفيذ GRB. (Reshi & Sudha, 2023)

سابعاً: دراسة الحالة المصرية

على مستوى العالم، أظهرت دراسة التمكين الاقتصادي للمرأة التي أجراها البنك الدولي في 2019 أنه على الرغم من تمثيل المرأة على نحو أفضل في الحكومة والقطاع العام، فإن نسبة النساء العاملات في القطاع الخاص لا تتجاوز 18% من القوى العاملة النسائية (مقارنة بنسبة 36% في الحكومة والقطاع العام معاً). وعلاوة على ذلك، تحصل النساء، في المتوسط، على أجر أقل بنسبة 34% في الساعة من نظرائهن من الرجال، كما أن تمثيلهن في مجالس إدارة الشركات (9.7%) وفي الوظائف الإدارية (7.1%) أقل من نظرائهن الذكور. (البنك الدولي، 2021)

كذلك أيضاً الحال في مصر، فالدراسات التي ركزت على القطاع الرسمي أوضحت تمثيل النساء بشكل أكبر في القطاع الحكومي والعام مقارنة بالقطاع الخاص. ومع ذلك ، بدأ الوصول إلى وظائف القطاع العام يتقلص مع الخصخصة دون توفير وصول المرأة إلى فرص أخرى في التوظيف الرسمي الخاص مما ساهم في تقليص معدل مشاركة المرأة في سوق العمل وتمثيلها بكثافة في القطاع غير الرسمي.

ويتضح فى الشكل (2) تناقص مؤشر نسبة مشاركة المرأة فى قوة العمل، والذى يشير إلى عدد الإناث داخل قوة العمل سواء مشغلات أو متعطلات كنسبة من اجمالي عدد الافراد داخل قوة العمل، حيث تراوح بين 22.4% فى عام 2011 و 15.3% فى عام 2021. ويظهر الشكل التفاوت الكبير بين معدل مشاركة النساء والرجال فى سوق العمل فنجد فجوة كبيرة بين الارقام على مر السنوات. مما يشير إلى أهمية تناول الأسباب التى تؤدى إلى عزوف المرأة عن المشاركة فى سوق العمل فى مصر.



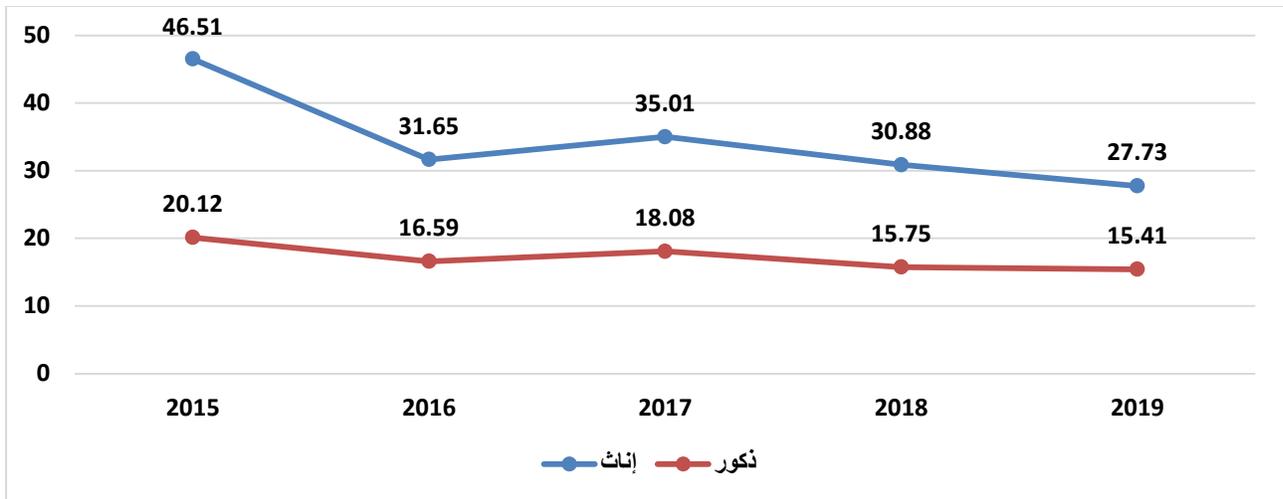
المصدر: ILOSTAT

شكل (2) معدل المشاركة فى السوق العمل وفقاً للنوع الاجتماعى الفترة (2011-2021)

ولتناول الأسباب التى قد تكون مساهمة بشكل كبير فى عزوف المرأة عن المشاركة فى قوة العمل، فإن تمثيل المرأة فى العمالة غير المستقرة او غير المنظمة يتضح انه كبير مقارنة بالرجل. و تشمل العمالة غير المنظمة (Vulnerable Employment) "إجمالي عدد الوظائف غير المنظمة سواء فى إطار منشآت القطاع المنظم أو منشآت القطاع غير المنظم أو الأسر المعيشية، خلال فترة مرجعية محددة." وتضم العمالة غير المنظمة وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية: العاملون لحسابهم الخاص فى منشآتهم الخاصة التابعة للقطاع غير المنظم، أصحاب العمل العاملون فى منشآتهم الخاصة التابعة للقطاع غير المنظم، العمال لصالح الأسر والمساهمين بها بصرف النظر عما إذا كانوا يعملون فى منشآت القطاع المنظم أو غير المنظم، أعضاء تعاونيات المنتجين غير المنظمين، المستخدمون فى الوظائف غير المنظمة فى منشآت

القطاع المنظم أو منشآت القطاع غير المنظم أو أعمال منزليين يتقاضون أجرا وتستخدمهم الأسر المعيشية ،
واخيرا العاملون للحساب الخاص في إنتاج سلع ينحصر استخدامها النهائي في استخدام أسرهم المعيشية
لها.¹

وتتمثل نسبة النساء من تلك العمالة غير المنظمة حوالي 28% مقارنة بحوالي 15.4% للرجال (شكل 3)
مما يمثل فجوة كبيرة قد تكون مساهمة في عزوف السيدات عن المشاركة في سوق العمل نظراً لعدم ايجادهم
الا فرص العمل في الاقتصاد غير المنظم الذي لا يكفل الحد الأدنى من التأمين الاجتماعي او بيئة العمل
اللائقة. والجدير بالذكر تراجع تلك النسبة سواء للرجال او للسيدات نتيجة جهود الدولة في شمول هذا القطاع
والتشجيع على تنظيمه وتأمينه.



المصدر: البنك الدولي

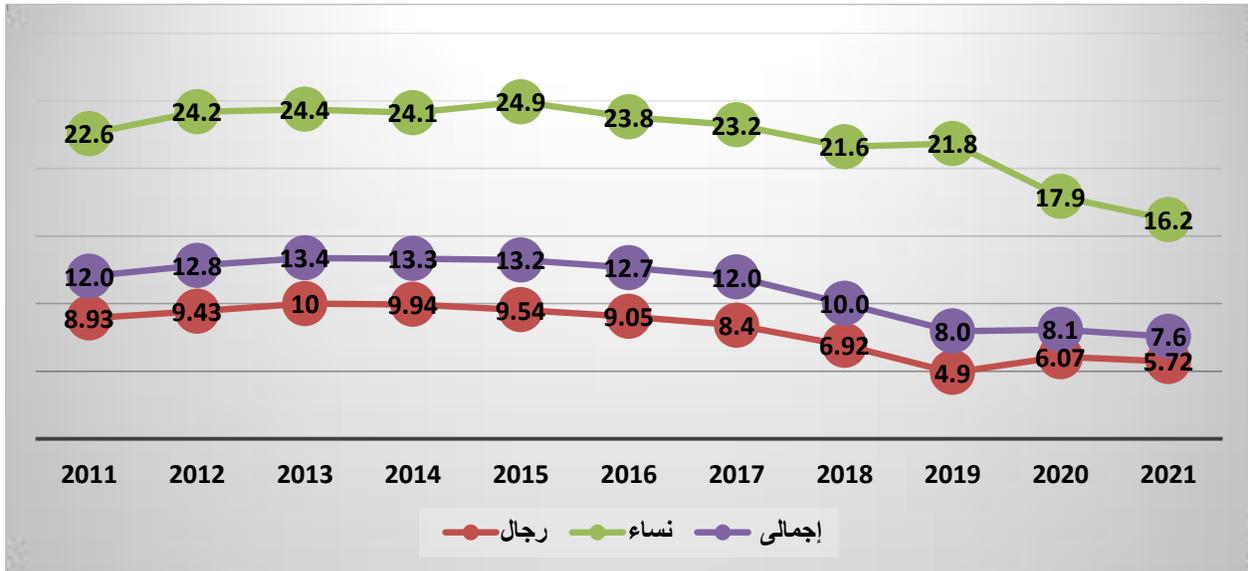
شكل (3): نسبة العمالة الغير منظمة إلى إجمالي قوة العمل

والجدير بالذكر أن معدل البطالة بين الإناث يعد من اهم اسباب عزوف المرأة المصرية عن المشاركة في قوة
العمل (شكل4). فمن المحتمل أن كثير من السيدات داخل قوة العمل قد يخرجون منها نتيجة قضاء الكثير
من الوقت كمتعطلين يبحثون عن العمل دون جدوى. وهذا يدعو إلى تحليل ميول القطاعات المختلفة في
قبول النساء داخل الوظائف. فالقطاع الحكومي لم يعد يفتح ابواباً للتوظيف وهو القطاع الأكثر تفضيلاً بين

¹ منظمة العمل الدولية، " مبادئ توجيهية بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المنظمة". متاح على:

<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/arabic/defempl.pdf>

النساء لكونه آمن ومستوعب للظروف الأسرية التي تتعرض لها النساء، بينما يعزف القطاع الخاص عن تعيين الكثير من السيدات لكونه ينظر لهن على انهن عبء نتيجة لفترات انقطاعهن عن الاعمال كما أنه قطاع غير مفضل للنساء نظراً لما لا يراعيه من حماية إجتماعية واستيعاب لفترات الانقطاع عن العمل للمرأة ووضع سقف للترقى للمرأة (ما يعرف بـ Glass Ceiling effect) وبالتالي، فإن مشاركة المرأة في القطاع الخاص تمثل حوالي 15% مقابل 85% للذكور. إذًا، يلجأ النساء الباحثات عن العمل إلى الخروج من قوة العمل بدلاً من اللجوء إلى العمالة غير المنظمة. ويتمثل معدل البطالة بين الإناث في مصر والذي يضم عدد الإناث في الفئة العمرية المنتجة القادرات على العمل واللاتي يرغبن فيه ويبحثن عنه ولا يجدونه منسوباً إلى إجمالي الإناث في قوة العمل داخل الحدود الجغرافية للدولة أو لوحدية إدارية محددة في لحظة زمنية محددة حوالي 16.2% مقابل 7.6% للذكور في عام 2021. (شكل 4)



المصدر: ILOSTAT

شكل (4): معدل البطالة (بالنوع الاجتماعي)

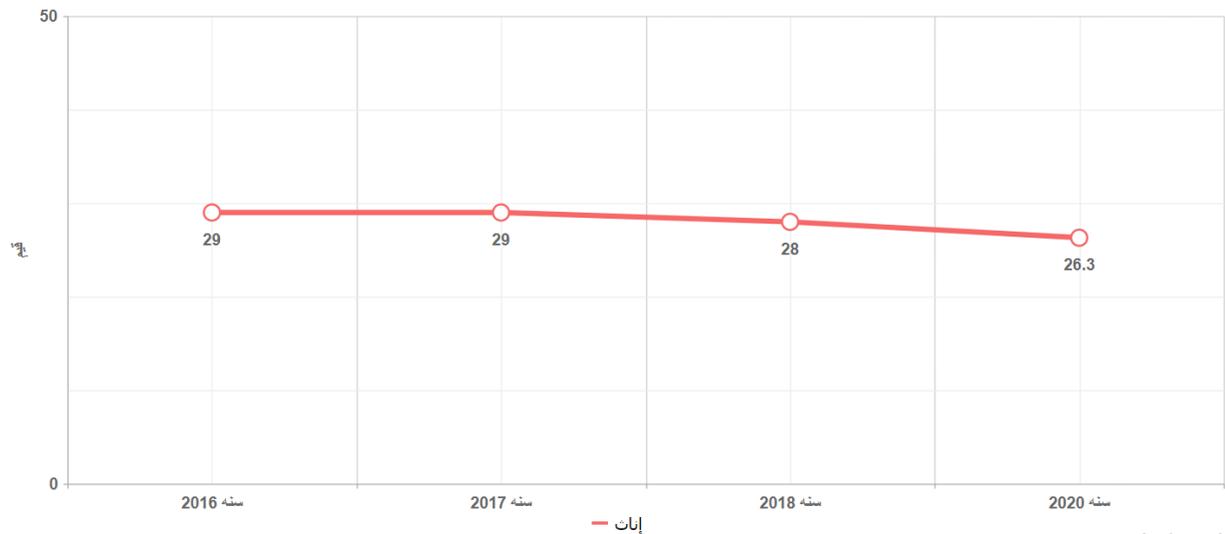
وبالنظر إلى توزيع المشتغلين على القطاعات الاقتصادية في مصر، نجد ان القطاع السائد في استيعاب العمالة هو قطاع الخدمات يليه القطاع الصناعي والزراعي على حد سواء. ويعكس تحليل النوع الاجتماعي لتوزيع المشتغلين على القطاعات الاقتصادية المختلفة تمثيل السيدات بشكل كبير في قطاع الخدمات (71% للسيدات مقابل 48% للرجال) يليه القطاع الزراعي (21% للسيدات مقابل 20% للرجال) بينما تنعكس

ضئالة حجم تشغيل السيدات فى القطاع الصناعى (8% للسيدات مقابل 32% للرجال) (جدول 1). ويتضح من ذلك، ان السيدات هم بالاحرى المشغليين فى القطاعات ذات الدخول المنخفضة، فتمثيل السيدات بشكل اكبر من الرجال فى قطاع الخدمات يرجع الى السيدات هم الاكثر تواجد فى وظائف خدمات الرعاية وهى الاقل دخلاً، كذلك فالنساء هم الاكثر عملاً فى القطاع الزراعى كعمالة غير منظمة أو كعاملات من أجل كفاية أسرهم subsistence work.

جدول (1) توزيع المشغليين بالقطاعات الاقتصادية الرئيسية (مصنفة بالنوع الاجتماعى) 2019			
قطاع الخدمات	قطاع الصناعة	قطاع الزراعة	
48%	32%	20%	ذكور
71%	8%	21%	إناث

المصدر: البنك الدولى

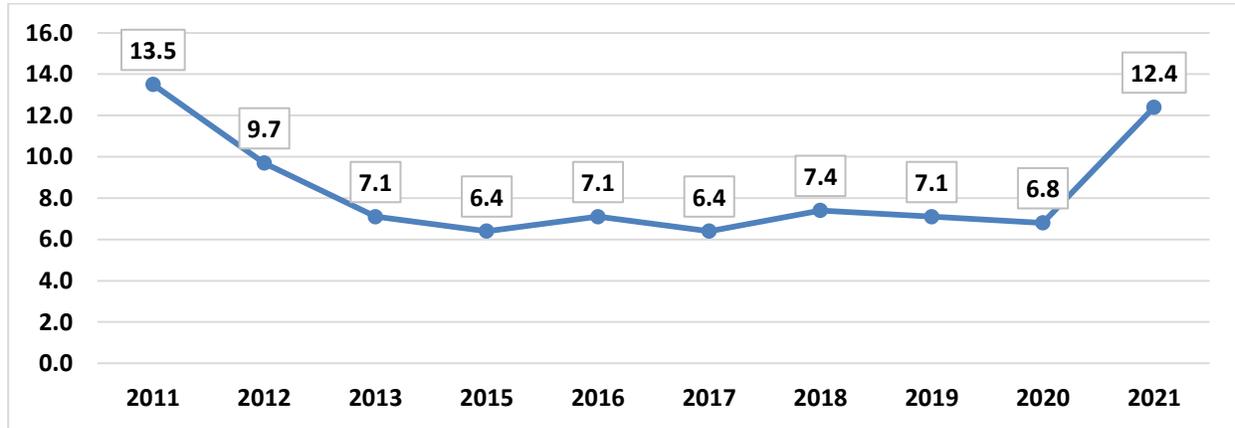
وبناءً عليه، فإن الدخل المكتسب المقدر للإناث الذى يُحسب من خلال المتوسط التقديرى للدخل المكتسب للمرأة كنسبة مئوية مما يكسبه الرجل يشير إلى وجود فجوة فى الدخول بين الذكور والإناث تقدر بـ 26.3% فى عام 2020 وقد تناقصت من 29% فى عام 2016 (شكل 5) إلا انها لاتزال كبيرة وتعكس اوجه عدم المساواة بين الجنسين فى سوق العمل مما يثبط المرأة من المشاركة به.



المصدر: التقرير العالمى للفجوة بين الجنسين، مرصد المرأة المصرية

شكل (5): الدخل المكتسب المقدر للإناث (فجوة الدخل بين الذكور والإناث)

أما عن تقلد المناصب الإدارية فلا يزال تمثيل المرأة بها ضعيفاً بالرغم من تطوره. يشير شكل (6) إلى ضعف نسبة تمثيل المرأة في المناصب الإدارية حيث وصل حوالى 12.4% فى عام 2021 بالرغم من تحسنه النسبى بعد انخفاضه الشديد فى الفترة بين 2012-2020.

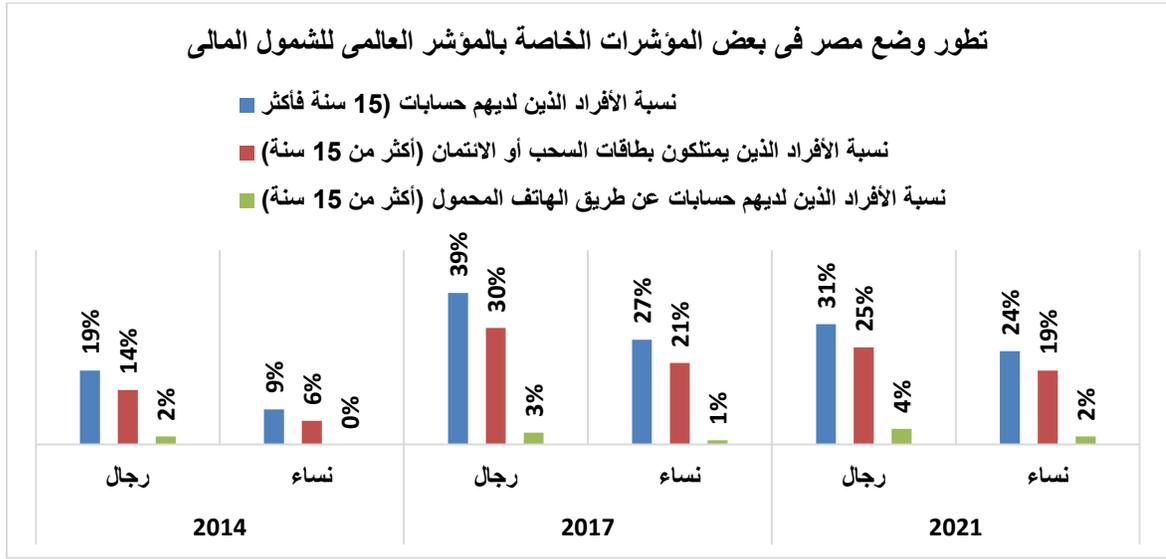


المصدر: ILOSTAT

شكل (6): نسبة تمثيل المرأة فى المناصب الإدارية

ونظراً لذلك، اتجه العديد من النساء إلى القطاع غير الرسمى أو التوظيف الشخصى الذى لا يحد من الترقى أو يخلق فجوة فى الأجر بين الجنسين. لذلك اهتمت الدولة بالتمويل المتناهى الصغر كأداة لدعم توجه النساء نحو التوظيف الشخصى من خلال المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر. وقد بلغت نسبة المستفيدين من النساء من التمويل المتناهى الصغر حوالى 47.6% بنهاية الربع الثانى من عام 2020 (تقرير التنمية البشرية فى مصر، 2021).

أما درجة الشمول المالى فقد تطورت بالنسبة للمرأة إلا انها مازالت ضعيفة. فيشير شكل (7) إلى وجود فجوة بين الجنسين فى مؤشرات درجة الشمول المالى.



المصدر: World bank, Global Findex Database

شكل (7): تطور وضع مصر في بعض المؤشرات الخاصة بالمؤشر العالمي للشمول المالي

ثامناً: السياسات والمبادرات المتبعة لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر وآثارها

في إطار سعى الدولة المصرية لتعزيز المساواة بين الجنسين كأحد أهم دعائم عملية التنمية المستدامة كما جاء في الهدف رقم 5 من أهداف التنمية المستدامة عام 2015، أطلق السيد الرئيس عبد الفتاح السيسي لعام 2017 كعام للمرأة المصرية، وتضافرت الجهود من أجل وضع خطط تنموية تستهدف سد احتياجات المرأة المصرية والقضاء على جميع أوجه التمييز ضدها. ولذلك تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في العام ذاته تحت مظلة الخطة الاستراتيجية للتنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 بالإضافة إلى عدد من الاستراتيجيات الوطنية الفرعية التي تستهدف قضايا بعينها تمس الأمن المجتمعي للنساء بشكل عام كالاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة والاستراتيجية الوطنية لمناهضة الختان والاستراتيجية الوطنية لمناهضة الزواج المبكر إضافة إلى تدشين مرصد المرأة المصرية بالتعاون بين المركز القومي للمرأة ومركز بصيرة.

ويعد المنطلق الأساسي لمبدأ المساواة بين الجنسين هو المنطلق الحقوقي. فقد حرص الدستور المصري في المادة رقم 11 على ترسيخ مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع أفراد المجتمع كأساس لبناء مجتمع سليم كما نص على إلزام الدولة المصرية بالقضاء على كافة أشكال التمييز وكفالة الحقوق الأساسية للجميع وللمرأة

بالإخص كأحد الفئات المستضعفة التي يتم التمييز ضدها على كافة الأصعدة الإجتماعية والسياسية والإقتصادية والحماية البشرية. وبالتالي، انطلقت الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة من خلال استهداف سد احتياجات المرأة المصرية على كافة الأصعدة باستخدام الآلية التشريعية والتعامل مع الرواسب الثقافية التي لها دور فعال في انتاج التمييز ضد المرأة.



وهناك عدد من المبادرات والبرامج التي توجهت بها الدولة المصرية بالأساس نحو التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر (تقرير التنمية البشرية في مصر، 2021؛ الموقع الإلكتروني للمجلس القومي للمرأة) ومنها:

- 1- إطلاق برنامج "مستورة" من خلال بنك ناصر الاجتماعي لتقديم برامج تمويلية للمرأة ويتم من خلاله صرف مبلغ 300 مليون جنيه لعدد أكبر من 19 ألف مستفيدة بالإضافة إلى تخصيص 3000 قرض للنساء من ذوى الاحتياجات الخاصة.
- 2- إنشاء "مراكز خدمة النساء العاملات" بهدف تشجيع النساء على المشاركة في سوق العمل وقد بلغ عددهم حوالي 41 مركز في 22 محافظة ويبلغ عدد المستفيدات من تلك المراكز حوالي 195 ألف؛ بالإضافة إلى بدء تطوير حضانات والتوسع فيها بشكل ابتكارى لتنمية الطفولة المبكرة والاستثمار بها من أجل استقبال أطفال السيدات العاملات.
- 3- تنفيذ مشروعات تهدف إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تكنولوجيا المعلومات مثل "المرأة والعمل" و "قدم الخير" و "قرية واحدة منتج واحد".

4- إطلاق مبادرة "القطن المصرى من الزراعة إلى الحصاد" لتدريب النساء على الجنى المحسن لزيادة إنتاجية القطن.

5- إعداد دليل المرأة المصرية لريادة الأعمال بالتعاون بين كل من المجلس القومى للمرأة والمركز المصرى للدراسات الاقتصادية والمعونة الكندية ويهدف إلى بناء قدرات المرأة التى ترغب فى تأسيس مشروع أو التى لديها مشروع بالفعل وترغب فى توسيعه أو التى تواجه أى من المشكلات فى التنفيذ. وقد أطلق هذا الدليل باللغة العامية لتسهيل استيعاب المعلومات المتوفرة فيه.

6- إحياء "شهادة الخاتم المصرى للمساواة بين الجنسين" لتعزيز المساواة بين الجنسين فى القطاع الخاص والعام وتعتبر مصر الدولة الأولى عربياً فى إعداد تلك الشهادة. وتقدم الإرشادات للشركات المصرية بخصوص كيفية معالجة التحديات التى تواجه المرأة مثل: الوصول للعمل، وعدم المساواة فى الأجور، والتحرش الجنسى، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والوصول إلى المناصب القيادية. وقد خضعت نحو 10 شركات خاصة للتقييم وحصلت جهة حكومية واحدة فقط على الخاتم وهى جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة عام 2019.

7- فيما يتعلق بالقرارات والتشريعات الداعمة للتمكين الاقتصادى للمرأة، فقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 43 و 44 لعام 2021 بشأن رفع الحظر على تشغيل المرأة فى الصناعات والمهن والأعمال مع النص على حق المرأة فى العمل خلال فترات الليل بناءً على طلبها وذلك فى إطار مراعاة مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز فى العمل وضمان الحق فى الرعاية الصحية والاجتماعية وفى اتخاذ جميع التدابير والخدمات اللازمة المرتبطة بالعمل مثل الانتقال الآمن والسلامة المهنية وحقوق المرأة الأم العاملة.

8- بدء تنفيذ عدد من الدورات التدريبية للنساء على حرف متعددة ضمن مشروع التمكين الاقتصادى للمرأة باية من عام 2021

وبناءً على تلك الجهود فتشير بعض الأرقام الخاصة بمؤشرات التمكين الاقتصادى للمرأة إلى إحراز بعض التقدم (تقرير التنمية البشرية فى مصر، 2021) ويتمثل فى:

1- بلغت فرص العمل التى تم توفيرها من المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر حوالى 263 ألف فرصة عمل.

- 2- وصلت نسبة المشروعات الصغيرة الموجهة للمرأة حوالى 69% فى عام 2018.
- 3- بلغت نسبة المستفيدين من المشروعات الصغيرة والمتوسطة حوالى 3 مليون مستفيد، 70% منهم من النساء فى عام 2018.
- 4- وصل عدد النساء اللاتى تم تعزيز قدراتهن فى مجال قطاع الأعمال والتسويق إلى 30.4 ألف، منها 12.4 ألف فى النصف الأول من العام المالى 2020/2019.
- 5- بلغت نسبة المستثمرات فى البورصة 30% فى عام 2018.
- 6- بلغت نسبة ملكية السيدات لشركات خاصة نحو 16%.

تاسعاً: الدور المقترح لمعهد التخطيط القومى

قدم معهد التخطيط القومى من خلال أنشطته البحثية وخدمة المجتمع والدراسات العليا العديد من الدراسات والندوات لمناقشة تمكين المرأة وإبرام شراكات مع منتدى الخمسين سيدة الأكثر تأثيراً للمشاركة فى عدد من الدراسات الهامة بالإضافة للتعاون مع المجلس القومى للمرأة لإطلاق تقرير حالة المرأة فى مصر .
ومن خلال ما تم تناوله فى هذا العرض فى مجال التمكين الاقتصادى للمرأة وأهميته وآثاره، يُقترح أن يوجه معهد التخطيط القومى الإهتمام نحو القضايا التالية فى ذلك الشأن:

- 1- إجراء المزيد من الدراسات الخاصة بالربط بين مؤشرات قياس التمكين الاقتصادى للمرأة ومؤشرات الاقتصاد الكلى نظراً لوجود فجوة فى الدراسات السابقة خاصة فى الحالة المصرية.
- 2- التعاون مع المجلس القومى للمرأة ومركز بصيرة والجهات المعنية بالبيانات فى مصر للنظر فى توافر البيانات الخاصة بالنوع الاجتماعى على كافة الأصعدة نظراً لتضاربها وعدم تحديثها بشكل مستمر .
- 3- التقدم لنيل شهادة الخاتم المصرى للمساواة بين الجنسين .
- 4- توجيه أنشطة خدمة المجتمع نحو المحافظات خارج القاهرة الكبرى خاصة فى المناطق الريفية للصيد والوجه البحرى للتوعية بأهمية التمكين الاقتصادى للمرأة.
- 5- إبرام المزيد من الشراكات مع منظمة الأمم المتحدة للمرأة UN Women والمجلس القومى للمرأة فى مجالات التدريب والاستشارات.



المراجع:

أولاً: مراجع باللغة الإنجليزية

- Assaad, R., Binzel, C., and Ghadallah, M. (2010). Transitions to employment and marriage among young men in Egypt. *Middle East Development Journal 2 (1)*.
- Assaad, R., Nazier, H., & Ramadan, R. (2014). Individual and Household determinants of women empowerment: Application to the case of Egypt. *Economic Research Forum, Working Paper, 867*.
- Batliwala, Srilatha. (1994). The meaning of women's empowerment: New concepts from action. *Population Policies Reconsidered: Health, Empowerment and Rights*. G. Sen, A. Germain and L.C. Chen, eds pp. 127-138. Cambridge: Harvard University Press.
- Bennett, Lynn. (2002). Using Empowerment and Social Inclusion for Pro-poor Growth: A Theory of Social Change. Working Draft of Background Paper for the Social Development Strategy Paper. Washington, DC: World Bank.
- Bourdieu, P. (1977). Outline of a Theory of Practice. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Canadian International Development Agency. (1996). Guide to Gender-Sensitive Indicators. Canada.
- Claros, A. & Zahidi, S. (2005). Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap. Geneva: World Economic Forum.
- Darkwah, A. K. & Tsikata, D. (2010). Does it matter what work you do? An empirical investigation of waged and self-employment as pathways to women's empowerment in Ghana.
- FAO. (2005). Introducing the African Gender and Development Index. Paper presented at the African Commission on Agricultural Statistics (AFCAS) Meeting, Maputo, Mozambique, October 2005, Rome: FAO
- Foucault, M. (1980b). Power/knowledge: Selected interviews and other writings by Michel Foucault 1972-1977 (C. Gordon, Ed.). New York: Pantheon.
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Institute of Social Studies*.
- Kabeer, N. (2000) Social Exclusion, Poverty and Discrimination . *IDS Bulletin 31(4): 83-97*
- Kabeer, Naila. (2001). Reflections on the measurement of women's empowerment: Discussing Women's Empowerment Theory and Practice. *Sida Studies No. 3. Novum Grafiska AB: Stockholm*.
- Kabeer, N., Mahmud, S. & Tasneem, S. (2011). Does paid work provide a pathway to women's empowerment? Empirical findings from Bangladesh, *IDS Working Paper No. 375. Brighton: IDS*.



- Kabeer, N. (2012). Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labor Markets and Enterprise Development. *International Development Research Centre (IDRC), 2012 (1)*.
- Kelkar, G. (2013). At the Threshold of Economic Empowerment: Women, Work and Gender Regimes in Asia. International Labour Organization, ILO DWT for South Asia and ILO Country Office for India. *ILO Asia-Pacific working paper series; 2227-4391; 2227-4405*.
- Kishor, S. (2000a). Empowerment of women in Egypt and links to the survival and health of their infants. Women's Empowerment and Demographic Processes: Moving Beyond Cairo. *Harriet Presser and Gita Sen, eds. New York: Oxford University Press*.
- Klasen, S. (2006). UNDP's gender-related measures: some conceptual problems and possible solutions. *Journal of Human Development 7.2: 243–74*.
- Malhotra, A., Schuler, S. R., & Boender, C. (2002). Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development. *World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives*.
- Mason, K. (1986). The status of women: Conceptual and methodological issues in demographic studies. *Sociological Forum 1(2):284-300*.
- Nussbaum, M. (2000). Women and Human Development: The Capabilities Approach. New York: Cambridge Press.
- OECD. (2021). Financing women's economic empowerment. *The Development Assistance Committee (DAC) Network on Gender Equality*.
- Oxaal, Z. Baden, S. (1997). Gender and Empowerment: Definitions, approaches and Implications for Policy. *BRIDGE development Gender, Report No. 40*.
- Pitt, M.M. & Khandker, S.R. (1998). The impact of Group-Based Credit Programs on Poor Households in Bangladesh: Does the Gender of Participants Matter?. *Journal of Political Economy Vol. 106, No. 5 (October 1998), pp. 958-996 (39 pages)*
- Reshi, I.A. & Sudha, T. (2023). ECONOMIC EMPOWERMENT OF WOMEN: A REVIEW OF CURRENT RESEARCH. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences |IJERLAS; Vol.3, No. 2*.
- Riad, M.A. (2017). Investigation of the Determinants of Female Participation in the Labor Market in Egypt. *Master Thesis in Economics, Faculty of Economics and Political Science, Cairo University*.
- Rowlands, J. (1995). Empowerment examined, Development in Practice. Oxfam, Oxford, 5 (2).
- Sardenberg, C. (2012). Negotiating Culture in the Promotion of Gender Equality and Women's Empowerment in Latin America. *IDS Working Paper, Vol. 2012 (407)*.
- Sen, A. (1990). More than 100 Million Women Are Missing. *New York Review of Books 37 (20)*.
- Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press.



- Sen, G. & Grown, C. (1985). DAWN, Development, Crises, and Alternative Visions: Third World Women's Perspectives, Development Alternatives with Women for a New Era. India:New Delhi.
- Sen, G. (1993). Women's empowerment and human rights: The challenge to policy. Paper presented at the Population Summit of the World's Scientific Academies.
- Sholkamy, H. & Assaad, R. (2012). Journey without maps or desired destinations? How should we interpret the current trends in female labor force participation in Egypt. In A. Bugra and Y. Ozkan (eds.), *Trajectories of Female Employment in the Mediterranean.* London: Palgrave MacMillan.
- The International Food Policy Research Institute. (2012). 2012 Global Food Policy Report. DOI: 10.2499/9780896295537.
- The World Bank. (2018). Women Economic Empowerment Study.
- The World Bank. (2020). Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Women's Equality.
- Törnqvist, A. & Schmitz, C. (2009). Women's Economic Empowerment: Scope for Sida's Engagement, In *Women's Economic Empowerment. Sida Working Paper, December 30, 2009.*
- UN. (1993). Declaration on the Elimination of Violence Against Women. General Assembly. A/RES/48/104, 85th plenary meeting.
- UNDP. (2008). UNDP Annual Report 2008: Capacity Development: Empowering People and Institutions. Retrieved from: http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/corporate/undp_in_action_2008.html.
- Wartenberg, T. (1990). The forms of power: From domination to transformation. Philadelphia: Temple University Press.
- Williams, E.M.; Vaisanen, H.E. & Padmadas, S.S. (2022). Women's Economic Empowerment and Children's School Outcomes: The Case of Malawi. *European Population Conference.*
- World Economic Forum 2020, *The future of jobs report 2020*, World Economic Forum, Geneva.

ثانياً: مراجع باللغة العربية

- تقرير التنمية البشرية (2021). التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار. الفصل الرابع: النهضة الجديدة للمرأة المصرية دور قيادي ومساهمة مجتمعية. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ومنظمة الأمم المتحدة UNDP.
- المجلس القومي للمرأة. الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030: الرؤية ومحاور العمل.



ثالثاً: مواقع إلكترونية

- <https://www.unescwa.org/ar/sd-glossary/%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86>
- <https://www.oecd.org/development/womens-economic-empowerment.htm>
- <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- <https://sdgintegration.undp.org/egypt-investments-women%E2%80%99s-empowerment-can-lead-38-million-fewer-people-poverty-2030>
- <https://www.albankaldawli.org/ar/news/feature/2021/03/30/gender-equity-seal-a-key-to-strengthening-egypt-s-private-sector>
- <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>
- <http://ncw.gov.eg/>

القسم الثاني: أهم المداخلات والمناقشات

اتسمت مداخلات السادة الحضور بالتنوع بين الأسئلة والاستفسارات إضافة إلى بعض التعليقات والتوصيات بالتطوير والتي يمكن عرضها بإيجاز في النقاط التالية:

- أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة لتحقيق النمو الشامل والمستدام بما يتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.
- ضرورة تعزيز مشاركة المرأة في منظومة التنمية الاقتصادية وتحقيق تكافؤ الفرص في التوظيف في كافة القطاعات.
- أهمية مشروعات والمبادرات الوطنية في دعم التمكين الاقتصادي للمرأة للنهوض بمستواها الاجتماعي والمعيشي.
- أهمية تطوير سياسات الاستثمار الاقتصادي ونظم الإدارة والتمويل الموجه للمرأة.
- تطوير سياسات القطاع الخاص لضمان تمثيل مناسب للمرأة في مستويات إدارتها العليا المختلفة.
- ضرورة إيجاد فرص عمل مناسبة للمرأة من خلال تنوع القطاعات الاقتصادية المتوطنة بالمحافظات.
- تطوير الخدمات المالية المصرفية وغير المصرفية الموجهة للمرأة والقروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- تفعيل القوانين التي تحمي المرأة العاملة وتضمن حقوقها فيما يتعلق بساعات العمل والإجازات والمساواة مع الذكور في الأجر لاسيما في القطاع الخاص.
- أهمية وضع القوانين وآليات التي تساعد على الحفاظ على حقوق المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي.
- نشر ثقافة ريادة الأعمال بين النساء والفتيات ودعم وصول المرأة رائدة إلى الخدمات المالية وغير المالية في مراحل مشروعاتهم المختلفة.
- إطلاق حملات توعية للمرأة المصرية في المحافظات المختلفة للتعريف بالمنتجات المالية والمصرفية، والشمول المالي وزيادة المعرفة والثقافة المالية وخاصة في القرى الريفية.
- التوسع في خدمات قروض المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر الموجهة للمرأة
- توفير كوادرنسائية مؤهلة للحاق بسوق العمل من خلال البرامج التدريبية المتنوعة، وتزويدهم بالمهارات التكنولوجية اللازمة لمواكبة التطور في الأنشطة الاقتصادية المختلفة.

- أهمية تحديد أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة المصرية في سوق العمل في الأنشطة الاقتصادية المختلفة ومحاولة إيجاد حلول مبتكرة وفعالة لرفع قدرات ومهارات المرأة على مواجهتها.
- ضرورة توفير المعلومات والبيانات والاحصائيات التفصيلية عن مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، ومساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي لدعم البحوث العلمية والباحثين والمتخصصين وصناع القرار لوصول للآليات وسياسات تخطيطية لتمكين المرأة اقتصادياً.
- تطويع المستحدثات التكنولوجية الجديدة كالذكاء الاصطناعي في زيادة فرص التمكين الاقتصادي للمرأة.
- إيجاد آليات جديدة لتحسين الصورة الذهنية في مجتمع المصري حول مفهوم تمكين المرأة.
- ضرورة بذل مزيد من الجهود في تفعيل الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي كأداة يمكن للحكومات استخدامها لتعزيز المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة.
- إجراء المزيد من الدراسات حول تشابك العلاقات بين مستويات قياس تمكين المرأة (الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي، والنفسي، والعائلي)، مع مراعاة ظروف بيئة العمل والتوازن بين متطلبات الأسرة والمجتمع.
- استحداث مؤشرات جديدة للنوع الاجتماعي تتوافق مع الثقافات المتأصلة في المجتمع المصري.
- إجراء دراسات حول تأثير جائحة كورونا على التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال استحداث أنماط عمل وفرص تعليمية عن بعد.
- أهمية دور معهد التخطيط القومي من خلال أنشطته المختلفة في التركيز على دراسة التمكين الاقتصادي للمرأة وأهميته وآثاره، حيث قدم المعهد العديد من الدراسات والندوات لمناقشة تمكين المرأة وإبرام شراكات مع منتدى الخمسين سيدة الأكثر تأثيراً للمشاركة في عدد من الدراسات الهامة، بالإضافة للتعاون مع المجلس القومي للمرأة لإطلاق تقرير حالة المرأة في مصر، وإجراء المزيد من الدراسات الخاصة بالربط بين مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة ومؤشرات الاقتصاد الكلي، وتوجيه أنشطة خدمة المجتمع نحو المحافظات وفي المناطق الريفية للتوعية بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة، والسعي لإبرام المزيد من الشراكات مع المنظمات الدولية والمجلس القومي للمرأة في مجالات التدريب والاستشارات للمساهمة في إيجاد حلول مبتكرة وآليات جديدة للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر.