بتاريخ: 22 - 12 - 2020 العدد: 27

رأي في أزمة

المرأة كمحرك أساسي للتعافي الاقتصادي

مقدمة عامة

بادر المركز بإعداد مجموعة دراسات لتحليل تداعيات أزمة كورونا على المتغيرات والقطاعات المختلفة. وينتقل الآن للمرحلة الثانية ألا وهي طرح محاور العمل الاستراتيجية لمرحلة ما بعد أزمة كورونا على صعيد الاقتصاد المصري آخذا في الحسبان الوضع الاقتصادي العالمي الجديد الذي فرضته الأزمة ولم تتضح ملامحه بشكل كامل.

وتركز هذه السلسلة من التقارير الجديدة على تناول تفصيلي لمجموعة من محركات التغير أي القضايا التي يتوقع إذا تم تناولها بالشكل السليم أن تُحدث طفرات تنموية كبيرة للاقتصاد المصري. وقد تكون هذه القضايا تم تناولها مسبقا إلا أنه لم يتم تبنيها بالشكل المطلوب وبالتالي تحتاج إلى مراجعة أو قضايا لم يتم التطرق إليها بالأساس رغم أهميتها.

تتبع هذه السلسلة من التقارير منهج التحليل الوصفي والكمي وفقا لطبيعة الموضوع. ويتناول كل تقرير كل قضية من خلال ثلاثة محاور رئيسية تبدأ بتوضيح أهمية التركيز على هذه القضية والأسباب وراء ذلك، يليه توصيف سريع للوضع الحالي، وأخيرا، تناول تفصيلي لأسلوب التغيير المقترح ومداه الزمني أي تغيرات فورية/ متوسطة المدي/ طويلة المدي مع تحديد الجهات المسئولة عن التنفيذ والشروط المسبقة للنجاح وأهم النتائج المتوقعة.

"In the short term, it is critical to stabilize economic losses of women during the COVID-19 pandemic, protect their employment where possible and reconcile their work obligations with increased burden of care work at home. It is also vital to recognize the role of women in the immediate response as part of the economic solutions.

For the longer term, it is essential to establish and strengthen macroeconomic policies and accelerating gender inclusive decision making that channel resources to those most impacted by the crisis and provide social and economic recovery support in order to benefit women and girls. In policy making during such crises, the opportunity to eliminate discriminatory norms and laws on women's equal participation should be seized, so that both men and women rebuild the economy".

UN Women

"من الهام في المدى القصير الحد من الخسائر الاقتصادية التي تكبدتها النساء خلال جائحة كوفيد-19، وحماية وظائفهن قدر الإمكان، والتوفيق بين التزامات العمل التي يتحملنها والأعباء المنزلية المتزايدة. كما من اللازم إدراك دور المرأة في الاستجابة الفورية للأزمة كجزء من الحلول الاقتصادية لها.

أما في المدى الطويل، فمن الضروري وضع وتعزيز السياسات الاقتصادية الكلية ذات العلاقة، وتسريع وتيرة صنع القرارات المتعلقة بالنوع والتي تعمل على توفير الموارد لمن هم أكثر تضررا من الأزمة، وتقديم الدعم اللازم لتحقيق التعافي الاجتماعي والاقتصادي، وذلك بهدف نفع النساء والفتيات. وعلى جانب صنع السياسات خلال مثل هذه الأزمات، لابد من اغتنام الفرصة للقضاء على أشكال التمييز ضد النساء من قوانين وأعراف بشأن مدى المساواة في المشاركة بحيث يتمكن الرجال والنساء من إعادة بناء الاقتصاد معا".

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

أولا: لماذا النظر إلى المرأة كأحد المحركات الهامة لإعادة الانتعاش للاقتصاد المصري

بالرغم من كون المرأة المصرية تمثل تقريبا نصف المجتمع من حيث التركيبة الديمغرافية، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى التعليم بين الإناث في الوقت الحاضر، إلا أنه لم يتم تحقيق سوى تقدم طفيف في مشاركة المرأة في سوق العمل حيث لا تتعدى مشاركتها نحو 24% من قوة العمل، وهو ما يعد إهدار لمورد بشري هام قادر على المساهمة الحقيقية في تحقيق النمو المرجو للاقتصاد المصري.

وفقا لتقرير أصدره معهد ماكينزي، من الممكن أن يرتفع الناتج المحلي الإجمالي في مصر بنسبة 34% خلال العقد المقبل، حال تساوت أعداد الرجال مع أعداد النساء في سوق العمل.[1]

[1] جريدة المال https://almalnews.com/%D9%8A%D8%B1%D8%AA%D9%81%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%AA%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%84%D9%8A-

كما يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة وسيلة لمكافحة الفقر ودعم العدالة الاجتماعية وإعطاء فرصة لمسار أفضل للأجيال القادمة، مما يجعل من المرأة فاعلا رئيسيا في تحقيق التعافي الاقتصادي.

ومع تزايد الضغط الاقتصادي والاجتماعي المقترن بتقييد التجول وفرض تدابير العزلة الاجتماعية بسبب جائحة كوفيد-19، بات من الضروري التركيز على إتاحة كافة الآليات من سياسات وإجراءات لتمكين المرأة من القيام بدورها كأحد محركات التغيير الأساسية للتعافي الاقتصادي عموما وللخروج من الأزمة الحالية بشكل خاص.

في هذا الإطار، يأتي هذا التقرير والذي يبدأ بتوصيف مختصر لأهم سمات سوق عمل الإناث في مصر، ومن ثم عرض لمقترحات تمكين المرأة بما يعظم الاستفادة من إمكانياتها الحقيقية للتغلب على الصعوبات التي تعاني منها منذ عقود عديدة وبشكل خاص نتيجة للأزمة الحالية، خاصة المتعلق منها بحجم مشاركتها في سوق العمل.

ثانيا: عرض مختصر لأهم سمات سوق عمل الإناث في مصر

تم في التقرير الصادر عن المركز المصري للدراسات الاقتصادية بعنوان "المرأة المصرية" دراسة تداعيات أزمة كوفيد-19 على دور المرأة في الاقتصاد المصري بشكل تفصيلي[2]، وإجراء تحليل شامل لأهم سمات مشاركة المرأة في سوق العمل، وفيما يلي عرض مختصر لأهم هذه السمات (الجدول 1).

-9A%8D%3A%8D%1B%8D%85%9D%84%9D%7A%8D%
/83%9D%85%9A%D8%9D%88%9-%D9A%8D%1B%8D%88%9D%1B%8D%6B%8D%
بتاريخ 4 مارس 2020 و UN Women Egypt https://egypt.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment

[2] رابط تحميل العدد 21 من سلسلة تقارير رأي في أزمة "المرأة المصرية" بتاريخ 2020/8/12
https://mcusercontent.com/ba2fe687d21e2d193871a9d62/files/808b1e2b-f36e-4b58-a660-43f6cff93dc3/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9_%D9%83%D9%85%D8%AD%D8%B1%D9%83_%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D8%B3%D9%8A_%D9%84%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%A7%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A_12_8_2020.pdf

الجدول 1: أهم سمات سوق العمل للإناث في مصر[3]

السمة	الدلائل
ضعف مشاركة الإناث في سوق العمل مقارنة بالذكور	• انخفاض معدل المساهمة في قوة العمل[4] بين الإناث مقابل الذكور بنحو أربعة أضعاف[5]. • استحواذ الإناث على نحو الخُمس فقط من قوة العمل (18% عام 2019)، مقارنة بالذكور (82% عام 2019). • انخفاض نصيب الإناث ليكون أقل من الخُمس من إجمالي المشتغلين (15.3% عام 2019). • ارتفاع معدل البطالة بين الإناث ليبلغ ما يتراوح بين ثلاث إلى أربع مرات أكبر من مثيله لدى الذكور. • تعتبر نسبة مشاركة الإناث إلى الذكور في القوى العاملة في مصر ضعيفة مقارنة بالدول الأخرى ذوات المستويات المختلفة من الدخول؛ حيث ارتفعت هذه النسبة في مصر فيما يقرب من عشرين عاما بما يقارب 4% فقط، من 27.4% عام 2000 إلى 31.2% فقط عام 2018 [6].
تفضيل الإناث للعمل الحكومي في مقابل القطاع الخاص	• تتمتع الإناث بمزايا في القطاع العام عن القطاع الخاص، حيث يلتزم القطاع العام بإعطاء أجور تكاد تكون متساوية للجنسين مقابل أداء نفس العمل، بل وقد يرتفع قليلا متوسط أجور الإناث عن مثيله للذكور، هذا بالإضافة إلى المزايا الأخرى من حيث مواعيد الانصراف وإجازات رعاية الأطفال. • وهو ما لا ينطبق على القطاع الخاص حيث ينخفض متوسط الأجر للإناث عن مثيله للذكور بنحو 16% عام 2019. • تنخفض مشاركة المرأة في العمل في القطاع الخاص مع اقترابها من سن الزواج وزواجها فيما بعد، بينما يستمر التوظيف في القطاع العام في الارتفاع مع مرور الوقت ولا يتأثر بتوقيت الزواج. كما يرتفع العمل بدون أجر للنساء، أكثر من ذلك في الزواج وبعده، وغالبا ما يكون هذا العمل في المنزل، ويسهل معه التوفيق مع مسئوليات الزواج.

[3] وفقا للإحصائيات الصادرة حتى نهاية يوليو 2020

[4] معدل المساهمة = قوة العمل/ السكان * 100

[5] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، البيان الصحفي للنشرة السنوية المجمعة لنتائج بحث القوى العاملة عام 2019، إصدار 2020.

[6] The World Bank, Gender Data Portal

قطاعات محددة هي الأكثر توظيفا للإناث وجذبا لها	**الجدول 2: نصيب الإناث من القطاعات الأكثر توظيفا للإناث** **القطاع** | **نصيب الإناث من جملة العاملين** **التعليم** | 68 **الملابس الجاهزة** | 49.4 **الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي** | 49.3 **الاتصالات والمعلومات** | 32.7 **الزراعة** | 20 **تجارة التجزئة** | 18.5 **خدمات الغذاء والإقامة** | 13.5 *المصدر:* تم الحساب وفقا لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إحصاءات التوظف والأجور وساعات العمل، إصدارات 2019 و2020.
نصف قوة العمل من الإناث تعمل في وظائف مدفوعة الأجر	• ترتفع نسبة الإناث التي تعمل بأجر نقدي لتصل إلى نحو نصف إجمالي قوة العمل منهن عام 2019، ويليها مباشرةً ولكن بفارق كبير المتعطلات اللاتي لم يسبق لهن العمل (19%)، ثم المساهمات في مشروعات داخل الأسرة دون أجر (17%). أما نسبة صاحبات الأعمال فتنخفض حيث تبلغ نحو 8% فقط عام 2019. • يوجد توزيع غير متكافئ لأعمال رعاية الأسرة بين الرجال والنساء. ففي الأوقات المعتادة، تتحمل النساء والفتيات مسؤولية متابعة المشروعات المنزلية الإنتاجية كتربية المواشي والدواجن بالإضافة إلى رعاية الأسرة بسبب الأعراف الاجتماعية. وتقضي حوالي 91% من النساء الوقت في الأنشطة المنزلية غير المدفوعة مقابل 26% للرجال فقط[7].
فارق في الأجور بين الجنسين في عدد من الأنشطة الاقتصادية والمهن	• بالرغم من تساوي متوسط ساعات العمل بين الجنسين في العديد من الأنشطة الاقتصادية-على سبيل المثال-في أنشطة الصناعات التحويلية، شاملة المشروبات، بالإضافة إلى خدمات الغذاء والإقامة والتعليم، بل وارتفاعها عند الإناث في عدد من القطاعات الأخرى خصوصا الملابس الجاهزة والجلود بما يتراوح بين 2 إلى 31%، إلا أن متوسط أجور الإناث ينخفض في هذه الأنشطة عن مثيلها للذكور بنحو 1 إلى 48%. • ينطبق ما سبق أيضا على عدد من المهن، حيث ترتفع ساعات عمل الإناث مقارنة بالذكور، ومع ذلك تنخفض فيها أجور الإناث عن مثيلها للذكور من حوالي 17 إلى 53%، منها على سبيل المثال، عمال المهن العادية، وعمال تشغيل المصانع، والحرفيين، والعاملون في الخدمات ومحلات وأسواق البيع.

[7] OECD. The Covid-19 Crisis in Egypt. 20 April 2020.

النسبة الأكبر من المتعطلات بين الحاصلات على تعليم متوسط فني وجامعي وفوق الجامعي	• تمثل الحاصلات على التعليم العالي الجامعي وفوق الجامعي النسبة الأكبر من المتعطلات وهي تقريبا النصف، ومن ثم تأتي الفئة الثانية من الأكثر تعطلا وهي فئة الحاصلات على متوسط فني (34%)، بينما تقل كثيرا النسبة بين ذوات التعليم الأقل من الجامعي، حيث تبلغ أقل قيمة لها للتعليم أقل من المتوسط عام 2019. • مع زيادة التحصيل العلمي، كان من المتوقع مشاركة إجمالية أعلى من الإناث بمرور الوقت في سوق العمل. ولكن هذا لا يحدث، حيث معدلات المشاركة بين النساء المتعلمات تتناقص بشكل كبير بمرور الوقت، ويُعزى ذلك إلى انخفاض فرص العمل في القطاع العام، وترك العديد من الإناث للعمل في القطاع الخاص عند الزواج، بالإضافة إلى وجود ما يسمى بالسقف الزجاجي (Glass Ceiling)، الذي يحرم الإناث المتعلمات من الالتحاق ببعض الوظائف وبعدد من المناصب القيادية.
أكثر من نصف المشتغلات يعملن في القطاع غير الرسمي[8]	• 53.2% من إجمالي المشتغلات يعملن في القطاع غير الرسمي[9] حيث تتركز وظائف المرأة بشكل رئيسي في الوظائف غير الرسمية وغير الآمنة ومتدنية الأجر وقليلة المهارات أو في المجالات التي لا تتوفر فيها الحماية الاجتماعية وفرص التقدم الوظيفي. • النصيب الأكبر من العمالة غير الرسمية من الإناث تعملن في الزراعة (81%)، يليها بفارق كبير الخدمات (16%). وهو ما يخالف توزيع العمالة غير الرسمية للذكور التي تتسم بتوزيع متكافئ بدرجة كبيرة بين القطاعات. • 68.8% من العمالة غير الرسمية من الإناث تعملن في أعمال وأنشطة أسرية لصالح الغير وغالبا ما تكون دون أجر، بينما تنخفض هذه النسبة كثيرا لدى الذكور (8.5% فقط).
"الحاجة" هي أكثر الدوافع للجوء الإناث لخيار العمل الحر	• تعتبر "الحاجة"[10] هي أكثر الدوافع للجوء السيدات لخيار ريادة الأعمال، حيث سادت نماذج رائدات أعمال الحاجة (Necessity Entrepreneurs) بين أغلب النساء.

[8] تم إفراد تقرير منفصل من سلسلة "رأي في أزمة" لتحليل أوضاع القطاع غير الرسمي
http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails

[9] International Labor Office. 2018. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (3rd edition).

[10] في إطار مشاركة المركز المصري للدراسات الاقتصادية مع المجلس القومي للمرأة في إعداد استراتيجية التمكين الاقتصادي للمرأة عام 2016، قام المركز بإجراء بحث ميداني تضمن أربع عشرة مجموعة نقاش متعمقة شملت نحو 164 فتاة وسيدة في 13 محافظة. واستهدفت الجلسات التعرف على معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، وأبرز العوامل المتسببة في إعاقة التمكين، والتعرف على مدى اختلاف هذه المعوقات للفئات المختلفة من النساء ومدى ارتباطها بمحل الإقامة والعمر والمستوى الاجتماعي، بالإضافة إلى تحديد محركات التغيير التي يمكن أن تحدث تأثيرا جذريا في واقع النساء، وتوصل البحث إلى النتائج التالية بشأن أهم ملامح لجوء الإناث إلى العمل الحر (للمزيد من التفاصيل عن هذا المشروع، برجاء الاطلاع على (الملحق 1).

	• أكثر الفئات الملتحقة بسوق العمل بدافع الحاجة هن الحاصلات على تعليم متوسط أو ما دونه ويبلغن 45 سنة أو أكثر خاصة وإن تصادف وجودهن في المجتمعات المغلقة وغير المحفزة لعمل المرأة مثل الصعيد أو المناطق الريفية. • يمثل العمل الأهلي نقطة تحول مهني لدى الكثير من النساء لخوض تجربة تأسيس مشروعات، خاصةً بما يقدمه من معرفة بالفرص والعلاقات وذلك في المحافظات المتطورة اقتصاديا (القاهرة، الإسكندرية وبورسعيد). • بالنسبة للمرأة ذات الدخل المحدود أو التي ليس لها دخل، غالبا ما يكون التمويل الأصغر هو الخيار الوحيد للحصول على أموال لبدء عمل تجاري يمكن أن يساعد في دعم الأسر، بالإضافة إلى استخدام المدخرات أو الاستدانة من أفراد. • لجوء المرأة للعمل الحر، خاصةً في المحافظات غير الحضرية، عادةً ما يكون بدافع الحاجة. ولكن مع تطور البنية الاقتصادية للمحافظات، وارتفاع المستوى التعليمي للنساء، وقدرتهن على إدراك الفرص الاقتصادية، ظهرت أنماط من "ريادة أعمال الفرص". • تميل الشركات المملوكة للنساء إلى أن تكون غير رسمية، ومقرها في المنزل، وتتركز في مجالات المشروعات متناهية الصغر والقطاعات التقليدية، والتي تشمل في المقام الأول البيع بالتجزئة والخدمات[11].
محدودية دور المرأة في صنع القرار	**أ) ضعف التمكين السياسي للمرأة بالرغم من تحسنه في السنوات الأخيرة:** **الجدول 3: حجم تمثيل المرأة في مجلس النواب** *المصادر:* جريدة المصري اليوم https://www.almasryalyoum.com/news/details/1453818 والهيئة المصرية العامة للاستعلامات https://www.sis.gov.eg/Story/116462/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%B7%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%B9%D9%8A%D8%A9?lang=ar • خصص الدستور ربع عدد المقاعد للمرأة في المجالس المحلية وذلك طبقا للمادة 180من نصوصه، وتعد هذه الخطوة إيجابية في طريق تحقيق تمثيل أفضل للمرأة في البرلمان. • مازال نصيب الإناث من المناصب الوزارية محدودا لا يتعدى الربع.

العام	2005	2013	المجلس الحالي	التعديلات الدستورية الجديدة عام 2019
تمثيل المرأة في مجلس النواب	%2	%2	90 مقعد	%25

[11] Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Report, different issues

	• تخصيص 10% على الأقل من مقاعد مجلس الشيوخ للمرأة (القانون رقم 141 لسنة 2020 بإصدار قانون مجلس الشيوخ). **ب) تمثيل ضعيف للمرأة في مجالس الإدارات:** • يعد تواجد النساء بين أصحاب الشركات وكبار المديرين محدود للغاية (2.4% و4.9% من الشركات على التوالي)[12]، وتتصدر البنوك نسبة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة، تليها الشركات المدرجة في البورصة، ثم شركات قطاع الأعمال العام.
فجوة كبيرة بين الجنسين تؤكدها التقارير الدولية	<u>على سبيل المثال لا الحصر،</u> • تشغل مصر المركز 134 من 153 دولة وفقا لتقرير مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي 2020، كما أنها تشغل المركز السادس عربيا بعد كل من الإمارات، الكويت، تونس، الجزائر، البحرين. • وفقا لتقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 (Women, Business and the Law 2020) الصادر عن البنك الدولي، بلغ متوسط قيمة المؤشر لمصر 45، وهو أقل كثيرا من المتوسط العالمي لذات المؤشر 75.2، بينما نجح عدد من الدول في الوصول للدرجات الكاملة من ذلك المؤشر.

المصدر: إعداد المركز المصري للدراسات الاقتصادية بناء على مصادر متعددة.

ثالثا: مقترحات تمكين المرأة بما يعظم الاستفادة من إمكانياتها الحقيقية

3-1 المحددات الرئيسية لمستقبل الإناث في سوق العمل

أ) مدى تطور فيروس كوفيد-19، وتداعيات ذلك على مدى عودة المدارس والحضانات لاستئناف أنشطتها كعنصر محدد لعودة الإناث لسوق العمل.

ب) طبيعة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

[12] المنتدى الاقتصادي العالمي، تقرير الفجوة بين الجنسين العالمية The Global Gender Gap Report2020 .

وفقا لهذه المحددات، هناك ثلاثة سيناريوهات محتملة لمستقبل الإناث في سوق العمل في مصر كما يتلخص في الشكل التالي (الشكل 1):

الشكل 1: السيناريوهات الثلاثة المحتملة لمستقبل عمل الإناث في مصر

السيناريو (1)	السيناريو (2)	السيناريو (3)
• **العودة إلى المستويات السابقة لعمل الإناث قبل اندلاع الأزمة***	• **تدهور أوضاع الإناث لتصبح مشاركتهن بمعدلات أقل في سوق العمل من المحققة قبل حدوث الأزمة**	• **حدوث طفرة إيجابية في أوضاع المرأة الاقتصادية والاجتماعية في الأجلين المتوسط والطويل نتيجة دخولها بقوة إلى سوق العمل**
حال اتخاذ التدخلات العاجلة المناسبة التي سيتم الإشارة إليها في القسم التالي	بسبب ما طرأ من تغيرات سلبية على سوق العمل بسبب الأزمة الحالية ومنها على سبيل المثال، تسريح العمالة في العديد من القطاعات، وعودة عدد من العاملين من الخليج بعد تسريحهم	حال إجراء التطوير الهيكلي اللازم والذي شرعت الدولة في بعض عناصره بالفعل، وإن كان في حاجة إلى مزيد من الجهود ذات الأثر الأكبر والأسرع على مكانة المرأة في سوق العمل، كما سيتم الإشارة إلى أهم عناصره في القسم التالي

المصدر: إعداد المركز المصري للدراسات الاقتصادية.
* تعد هذه المستويات بطبيعة الحال أقل من المعدلات المرجوة.

من المؤكد أنه من اللازم استهداف تحقق السيناريو الثالث مما يتطلب تدخلات جذرية وعاجلة بالاستعانة بالحزم المناسبة من السياسات والإجراءات لتمكين المرأة على مختلف الأصعدة. وترتكز هذه الإجراءات والسياسات المستقبلية المقترحة على مجموعة من المبادئ الأساسية.

3-2 المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الإجراءات المقترحة

- **ضرورة تعامل السياسات والإجراءات مباشرةً مع "الأسباب" لما تواجهه المرأة من مشكلات عبر العقود المتعاقبة وليس فقط "أعراض" هذه المشكلات**[13]، والتي تم عرض أهم ملامحها في الجزء الثاني من هذا التقرير.

[13] تم اتخاذ مثالين على ذلك في الجدول رقم م2-1 بالملحق 2.

- **إتاحة الدولة للسياسات والآليات التي تكفل النظر إلى المرأة من قِبل أصحاب الأعمال باعتبارها "مورد" حقيقي** ورئيسي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة، **وليس كونها "عبئا"** عليهم.
- **معظم الصعوبات التي تواجه الإناث هي في جوهرها غير منحازة للنوع** حيث ترتبط بضعف البيئة المؤسسية ومناخ الأعمال بوجه عام، وبالتالي القضاء على هذه الصعوبات سينعكس إيجابا تلقائيا على أوضاع الإناث.
- **قدر كبير من المعوقات التي تواجه الإناث ترتبط بالعادات والتقاليد والموروثات الثقافية** عن كون المرأة أقل قدرة وإنتاجية من الرجل وأن مشاركتها في سوق العمل تعد من قبيل المزاحمة للرجل والحد من فرصه الاقتصادية، مما يتطلب تبني السياسات والإجراءات التي تتعامل بشكل سليم مع تلك المعوقات.

3-3 المقترحات

يعرض الجزء التالي من التقرير أهم الإجراءات المقترحة لمساعدة الحكومة المصرية في إحداث تطور إيجابي كبير في دور المرأة في الأنشطة الاقتصادية بشكل عام، وعلاج الآثار السلبية للأزمة الحالية بشكل خاص.

تنقسم المقترحات إلى مجموعتين؛ مقترحات أفقية وأخرى رأسية. بالنسبة **للمقترحات الأفقية،** فتعود آثارها الإيجابية على كلٍ من الذكور والإناث، وإن كانت سيكون لها أثر أكثر وضوحا على الإناث لضعف أوضاعهن مقارنة بالذكور. تتنوع المقترحات الأفقية وفقا للهدف من تطبيقها، فمنها الخاص بتحفيز الاستثمارات وتوفير المزيد من فرص العمل المتنوعة واللائقة والمستدامة، وأخرى تستهدف تحقيق تكافؤ الفرص بين الأقاليم الجغرافية المختلفة، أما الأخيرة فهي تهدف إلى التعرف على الاحتياجات المختلفة للفئات المستهدفة للتمكن من وضع سياسات وإجراءات مستجيبة لهذه الاحتياجات.

أما **المقترحات الرأسية،** فترتبط مباشرةً بمشكلات المرأة. تم استخلاص هذه المجموعة من المقترحات في ضوء **خمسة محركات أساسية للتغيير** تؤثر بشكل مباشر في رغبة وقدرة المرأة على العمل خاصةً في القطاع الخاص والمشروعات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال.

تم تصنيف مجموعتي المقترحات وفقا للأطر الزمنية المناسبة لطبيعة كل إجراء والظروف المحيطة به والفترة اللازمة لتطبيقه. فهي تضم مجموعة متكاملة من: **الإجراءات الفورية** (يمكن تنفيذها خلال ستة أشهر)، **إجراءات قصيرة الأجل** (يمكن البدء فيها وتنفيذها خلال فترة لا تتجاوز العام)، **إجراءات متوسطة الأجل** (تحتاج إلى ما لا يزيد عن ثلاث سنوات)، و**إجراءات**

طويلة الأجل (تستغرق أكثر من ثلاث سنوات للتنفيذ). وفي أغلب الأحيان تكون الإجراءات طويلة الأجل هي مجموعة من الإجراءات الهيكلية اللازمة لإصلاح المنظومة بشكل مستدام.

3-3-1 المقترحات الأفقية:

معظم المقترحات الأفقية هي مقترحات فورية يمكن الانتهاء من تنفيذها خلال ستة أشهر حيث لا تتطلب موارد بشرية أو مالية كبيرة أو أي تدخلات تشريعية. وفيما يلي نستعرض أهم المقترحات الأفقية وفقا للهدف منها وإطارها الزمني.

- ***تحفيز الاستثمارات وتوفير المزيد من فرص العمل المتنوعة واللائقة والمستدامة:***

- تحسين بيئة الأعمال في مصر بوجه عام لتحفيز الاستثمار وبالتالي توفير فرص عمل جديدة **(في الأجل المتوسط)**.
- وجود خرائط استثمارية مفصلة تنبثق منها فرص استثمارية ومنها فرص العمل المتاحة ومتطلباتها عموما والمناسب منها للإناث خصوصا، مما يوفر قاعدة بيانات عن حجم ونوع الطلب على العمالة ومنها عمل الإناث **(فوري)**.
- إنشاء قاعدة بيانات شاملة موحدة تحتوي كافة المعلومات الاقتصادية والبيانات الإحصائية الكلية المحدثة ذات العلاقة بالأنشطة الاقتصادية المختلفة في مصر وتحليلها للوقوف على أهم الصعوبات القائمة **(في الأجل القصير)**.
- الاستكمال السليم لمنظومة التحول الرقمي مما يوفر على المرأة الكثير من الوقت والمجهود للقيام بأعمالها **(في الأجل المتوسط)**.
- تصحيح منظومة التعليم بوجه عام بما يقضى على الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وهو ما سيسمح بالاستفادة المرجوة من الإمكانيات الحقيقية للجنسين وإكسابهم المهارات المطلوبة، بل وسينعكس بصورة أكثر إيجابية على تشغيل الإناث، ويحقق الاستغلال الأمثل للعديد من الطاقات النسائية المعطلة[14] **(في الأجلين المتوسط والطويل)**.
- معالجة منهجية للقيود الائتمانية التي تعوق محاولات بدء وتنمية الأعمال التجارية **(فوري)**.

[14] على سبيل المثال، من اللازم تطوير التعليم الثانوي الفني بمختلف تخصصاته خاصة الأكثر التحاقا من الإناث-على سبيل المثال-الثانوي التمريض والثانوي التجاري.

- ***تحقيق تكافؤ الفرص بين فئات المجتمع والأقاليم الجغرافية المختلفة:***

- تبني السياسات واتخاذ الإجراءات التي تحقق العدالة الجغرافية في المجالات المختلفة **(فوري)**.
- تفعيل قانون الإدارة المحلية حيث إن اللامركزية من شأنها تعزيز قدرة الجميع على المشاركة السياسية والمساهمة الأكبر في سوق العمل وخصوصا الإناث **(فوري)**.
- تصميم وتنفيذ سياسات تسمح للإناث بالانتقال إلى القطاع الرسمي، مما يؤدي إلى تمكينها اقتصاديا حيث يرتبط ذلك بمزيد من القدرة على التحكم في دخولها بعكس ما تواجهه في القطاع غير الرسمي **(في الأجلين القصير والمتوسط)**.

- ***التعرف على الاحتياجات المختلفة للفئات المستهدفة للتمكن من وضع سياسات وإجراءات تستجيب لكافة الاحتياجات:***

- **متابعة وتقييم كافة الإجراءات ذات العلاقة المتخذة من الدولة** الهادفة إلى الحد من التداعيات السلبية لجائحة كورونا، والتعرف على مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها واستكمال ما يعتريها من نقص وتعظيم الاستفادة من نتائجها لتساعد فيما بعد في إبلاغ خطط الاستجابة للأزمات حال تكرر الأزمة أو حدوث أزمات أخرى شبيهة **(فوري)**.
- **قياس ومتابعة أداء الجهات ذات الصلة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر وتحسين أدائها وفقا لمدى رضا عملائها**، بحيث يتم القضاء على مركزية الموافقات، والتركيز على مساندة المبتدئين في العمل الحر، وتدريب وتوعية العنصر البشري (الموظفين بهذه الجهات) على فهم احتياجات عملاءهم، والتأكد من ملائمة المشروعات المزعم مساندتها لطبيعة المحافظات، وهو ما يغيب في بعض الأحيان **(فوري)**.

2-3-3 المقترحات الرأسية:

تم التوصل إلى مجموعة المقترحات الرأسية في ضوء **خمسة محركات أساسية للتغيير** لازمة لتحقيق وتعظيم التمكين الاقتصادي للمرأة، وهي:

- توفير المعلومات للإناث وتمكينها من التعامل معها: يُقصد بذلك توفر معلومات إجرائية واقتصادية مختلفة مع القدرة على التعامل مع هذه المعطيات واتخاذ القرار الاقتصادي السليم.

- إتاحة تكنولوجيا التواصل للإناث: أي توفر كافة الوسائل والتقنيات اللازمة لقيام المرأة بأعمالها والقدرة على استخدام هذه التقنيات.
- تهيئة البيئة المحيطة الداعمة للمرأة المتمثلة في البنية التحتية والخدمات المساعدة والحوافز والتدريب: مما يعني إتاحة كافة الظروف التي تضمن تحسين أداء الإناث في سوق العمل.
- إجراء إصلاحات هيكلية: على أن تشمل هذه الإصلاحات كافة الجوانب من إصلاحات مؤسسية وتشريعية وغيرها مما يصب في صالح المرأة بشكل مباشر[15].
- العمل على انفتاح الإناث على التجارب والثقافات الأخرى والقدرة على التكيف مع ما تشهده من تغيرات.

تم استنتاج تلك المحركات في ضوء ما أفادت به البحوث الميدانية والدراسات التي أجراها المركز المصري للدراسات الاقتصادية قبل اندلاع جائحة كوفيد-19 بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة للتعرف على معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية (يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل في الملحق 1)، وأيضا من خلال تحليل الممارسات الدولية الناجحة المختلفة ومردودها على تمكين النساء من تطوير أعمالهن التجارية بنجاح وخلق فرص عمل ومن ثم تنمية اقتصاداتهن المحلية[16]. ذلك بالإضافة إلى الدراسة التفصيلية التي أعدها المركز في إطار سلسلة رأي في أزمة لتحليل أثر جائحة كوفيد-19 على المرأة في سوق العمل في مصر[17].

وفيما يلي عرض تفصيلي لأهم المقترحات الرأسية مصنفة وفقا لمحركات التغيير وللفترات الزمنية المختلفة لتنفيذها، كما هو موضح في الجدول أدناه رقم 4.

[15] كشفت أزمة كوفيد-19 عن وجود عدد من الاختلالات الهيكلية القائمة منذ عقود عديدة فيما يخص الوضع الاقتصادي والاجتماعي للإناث في مصر، والتي تستلزم معالجتها مما سيكون له عظيم الأثر على الارتقاء بدور المرأة في مصر بوجه عام وليس وقت الأزمة الحالية فقط، حيث تصبح محرك رئيسي لتعافي الاقتصاد ونموه. ومن هنا نطرح في الجدول التالي (4) عددا من المقترحات للقضاء على أوجه الضعف القائمة.

[16] Ehlermann, Nicola and Romano. 2020. Women Economic Empowerment through Entrepreneurship: Insights of Policy Reforms from International Experience, Working Paper No. 209, ECES.

[17] سلسلة تقارير رأي في أزمة، المرأة المصرية، العدد 21، 2020/8/12.

الجدول 4: المقترحات الرأسية لتحقيق التمكين الاقتصادي اللائق بالمرأة المصرية وفقا للمحركات الخمسة للتغيير

محركات التغيير	المقترحات	الإطار الزمني للمقترحات			
		فورية[18] (خلال ستة أشهر)	قصيرة الأجل (خلال عام واحد)	متوسطة الأجل (خلال ثلاثة أعوام)	طويلة الأجل (أكثر من ثلاثة أعوام)
محرك التغيير (1)					
توفير المعلومات للإناث وتمكينها من التعامل معها	**إنشاء قاعدة بيانات مع التعريف المستمر بمحتوياتها من خلال حملات دعاية، على أن تضم كافة:** - **المعلومات** عن إجراءات التأسيس والاشتراطات القانونية وفرص الاستثمار لمساعدة الإناث على إقامة مشروعاتها وتحديدا في مرحلة الفكرة، ويمكن في ذلك الاستعانة-على سبيل المثال-بـ "دليل المرأة المصرية لريادة الأعمال"[19] الذي أعده المركز المصري للدراسات الاقتصادية بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة عام 2018.[20] - **الخدمات المساعدة** التي تحتاجها الإناث لتسهيل عملها، كأماكن الحضانات القريبة من مكان عملها، وسائل الانتقال، أسعار المنتجات الأساسية ومدخلات الإنتاج				

18 أعلنت الحكومة عددا من القرارات والإجراءات الصحيحة، والتي تصب في مصلحة المرأة المصرية وتقديم الدعم اللازم لها، وإن كانت تفاصيل وآليات تطبيق بعض هذه القرارات غير واضحة بالقدر الكافي، ونقترح اتخاذ الإجراءات التالية بصورة عاجلة.

19 يمكن الاطلاع على الدليل من خلال موقع المركز على الرابط التالي:
http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails?Lang=AR&C=13&T=1&ID=787&%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84

20 يعد دليل المرأة المصرية لريادة الأعمال مرجع كامل لأي سيدة ترغب في بدء مشروع خاص أو التوسع في مشروع قائم.

	اللازمة لإقامة مشروعاتها، الخدمات المالية المناسبة لكل مشروع. - **المبادرات والجهات الداعمة** المختلفة وأي مستجدات تطرأ عليها، لدعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر.				
	استخدام فروع كل من المجلس القومي للمرأة ووزارة التضامن الاجتماعي والبنك الأهلي ومكاتب البريد في توفير كافة ما تحتاجه الإناث من معلومات عند إقامة وتشغيل مشروعاتهن ومساعدتهن في مواجهة الصعوبات خاصة في وقت الجائحة واتخاذ السياسات المناسبة واللازمة لمعالجة أوجه القصور.				
	توفير خدمات استشارات قانونية على نطاق جغرافي متزن وبمقابل مادي مناسب لمساعدة المرأة على التعرف على حقوقها القانونية خاصة في مجال العمل الحر.				
	العمل على تصحيح المفاهيم الخاصة بحقوق المرأة القانونية والتعريف بأساليب المطالبة بالحقوق.				
محرك التغيير (2)					
إتاحة تكنولوجيا التواصل للإناث وما يرتبط بها من متطلبات	**توفير الأجهزة الاليكترونية والخدمات اللازمة بمقابل مادي مناسب**				
	تنظيم دورات تدريبية لمعرفة كيفية الاستخدام مع الاهتمام بالفئات الاجتماعية الأقل دخلا والمناطق المحرومة.				
	تطوير وتعزيز محو الأمية الرقمية في المؤسسات والمجتمعات الريفية				
	تعريف صاحبات الأعمال وخصوصا في الريف بالخدمات المتاحة اليكترونيا كالخدمات المالية والتدريب وغيرها.				

محرك التغيير (3)					
تهيئة البيئة المحيطة الداعمة للمرأة المتمثلة في البنية التحتية والخدمات المساعدة والحوافز والأفكار المبتكرة والتدريب	**إتاحة وسائل المواصلات والخدمات الهامة خاصةً خدمات الصحة والتعليم في كافة أنحاء الجمهورية**، حيث إن النساء هن الأكثر تأثرا ببعد المسافات.				
	دعم الدولة للخدمات الاجتماعية المساندة لعمل المرأة بتكلفة مقبولة وجودة مرتفعة، مثل دور الحضانة للأطفال، مع مراعاة التوزيع الجغرافي والقدرة المادية.				
	تقديم الحوافز الإيجابية[21] للقطاع الخاص لتوفير ظروف مرنة للعمل تأخذ في الاعتبار المسؤوليات الأسرية للعاملات من خلال – على سبيل المثال لا الحصر – العمل الجزئي أو العمل عن بعد من المنزل وبساعات مرنة لإعطاء المرأة فرصة الموازنة بين عملها ودورها الأسري.				
	التنسيق ما بين الجهات المتعلقة بالطفل والأخرى ذات العلاقة بعمل الأم قبل إصدار القرارات المتعلقة بالإجازات ومواعيد العمل، مع ضرورة بحث البدائل المتاحة لذلك، حيث - على سبيل المثال- ينتهي العمل في الجهات الحكومية في الثانية بينما يمتد في القطاع الخاص إلى الخامسة، وتنهي المدارس اليوم الدراسي في الثانية.				
	تقديم إعانات مالية للمؤسسات التي بها تمثيل كبير من العمالة من الإناث أو تملكها إناث والتي تمنح العاملات إجازة مدفوعة الأجر[22] أثناء أزمة كوفيد-19.				

[21] من الضروري تشجيع القطاع الخاص على تقديم هذه المزايا للإناث بشكل يحفزه على ذلك دون أن يمثل عبئا إضافيا عليه قد يجعله يتجنب توفير هذه الظروف المرنة لعمل الإناث.

[22] أعلنت وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية في اليابان عن دعم للشركات التي تضع أنظمة إجازة مدفوعة الأجر للعاملين المتضررين من إغلاق المدارس نظير استمرار دفع الرواتب للعاملين في إجازة.

	تحفيز القطاع الخاص على تشغيل الإناث من خلال تبني أفكار مبتكرة ومن أهمها: **- تعميم مبادرة "وظيفتك جنب بيتك"**[23] لكونها نموذج ناجح يمكن تكراره في كافة أنحاء الجمهورية لمختلف الصناعات، مما يساهم جديا في حل مشكلة البطالة وندرة العمالة المدربة التي يعاني القطاع الخاص في الحصول عليها. تستفيد الإناث بشكل خاص من هذه المبادرة حيث تقوم على كون أماكن العمل قريبة من أماكن السكن وهو ما يمكنها من متابعة شئون منزلها بجانب عملها. **- تقديم الحوافز للمؤسسات التي ترأسها الإناث أو كثيفة التشغيل للإناث عبر سلاسل القيمة** مع ضمان حصول الموردين الذين يعتمدون بشكل كبير على عمل الإناث على امتيازات (مزايا ائتمانية على سبيل المثال).				
	شمول التوزيع الجغرافي للبرامج التدريبية المناسبة للإناث في كافة مناطق الجمهورية مع تنويع اشتراطات السن في الدورات التدريبية المقدمة، خصوصا البرامج المرتبطة بالمجالات المهنية المختلفة، وهو ما يستدعي الحاجة لتعظيم استخدام كافة فروع المجلس القومي للمرأة.				
	التركيز على تأهيل أفضل للإناث لسوق العمل من خلال برامج يتم إعدادها بواسطة وزارة التضامن الاجتماعي، وتنفيذها من المجلس القومي للمرأة والقطاع الخاص.				

[23] في ظل مبادرة "وظيفتك جنب بيتك"، قامت محافظة القليوبية في المرحلة الأولى من المبادرة بإقامة 13 مصنعا، يعمل بها مواطنو المحافظة مع المصانع التي تقوم بتصدير منتجاتها من الملابس الجاهزة.

محرك التغيير (4)					
إجراء إصلاحات هيكلية تصب في صالح المرأة بشكل مباشر	**رصد ومتابعة جميع السياسات والإجراءات الموجهة لدعم الإناث ودرجة الاستفادة منها سواء قبل أو بعد نشوب أزمة كوفيد-19،** وقياس درجة تأثيرها على الفئات المختلفة من الإناث.				
	تفعيل وحدات "تكافؤ الفرص" في كل وزارة، على أن تكون من مهامها التأكد من توافر الخدمات الداعمة للأسرة مثل دور الحضانة القريبة من العمل، وأماكن أنشطة للأطفال بعد المدرسة وغيرها.				
	تقييم البرامج والمبادرات المقدمة حاليا لتمكين المرأة، مثل برنامج تكافل وكرامة، لضمان أحقية المستفيدين منها وتقييم الأثر على الأسر المستفيدة والتعرف على الفئات المحرومة.				
	الاستفادة القصوى للمؤسسات ذات الصلة بالمرأة من الصلاحيات المتاحة لها بالفعل في خدمة وتمكين المرأة[24]، وخاصةً المجلس القومي للمرأة[25].				
	إنشاء نقاط اتصال للمرأة في جمعيات رجال الأعمال والمنظمات المماثلة بهدف تطوير منصة مفتوحة لمنظمات أعمال التمويل الأصغر لتعزيز الإدماج المالي إلى جانب خدمات تطوير الأعمال للإناث صاحبات المشروعات.				
	تفعيل أو تعديل قوانين/لوائح تنفيذية/قرارات ذات الصلة لتتضمن الرؤية النوعية والتعامل مع المرأة كعاملة أو صاحبة عمل وليس من				

[24] نظرة للدراسات النسوية، ماذا بعد تعديل صلاحياته: تعليق نسوي على القانون الجديد لعمل المجلس القومي للمرأة، 9 ديسمبر 2018.

[25] على سبيل المثال، تم إتاحة العديد من الصلاحيات للمجلس القومي للمرأة بموجب قانون تنظيم المجلس القومي للمرأة رقم 30 لسنة 2018، ومنها على سبيل المثال صلاحية جمع البيانات والإحصاءات التي تمكنه من أداء دوره، ومطالبة الجهات الحكومية التي توقفت أو تتقاعس عن أداء دورها في جمع البيانات والمعلومات وإعداد ونشر التقارير بالالتزام بمسؤولياتها وإصدار البيانات المحدثة ونشرها.

	منظور دورها الإنجابي فقط، بهدف تحقيق الأهداف التالية[26]: - تفعيل مواد الدستور والمواد القانونية التي تنص على المساواة بين الذكور والإناث وتساوي في الحقوق بينهم. - السماح بالرعاية الأسرية لكل من الأم والأب وليس الأم فقط. - تعديل التعريفات المتعلقة بالعمل لتشمل خطابا للجنسين "العامل والعاملة – أصحاب وصاحبات الأعمال.. "وذلك في القوانين المنظمة لسوق العمل. - التأكد من احتواء القوانين على الضمانات الكافية لمنع التمييز ضد المرأة العاملة. - ضمان إشارة القوانين للخدمات الاجتماعية أو البنية التحتية المساعدة للمرأة في التوفيق بين عملها وأدوارها الاجتماعية الأخرى (توفير دور حضانة أو رعاية أسرية كأحد متطلبات الحصول على ترخيص، على أن يتم ذلك في صورة حافز للقطاع الخاص وليس عائق يعترض سير العمل). - أن يكون أحد متطلبات الحصول على شهادات الجودة درجة التنوع النوعي في مجلس الإدارة وعدد العاملين والعاملات. - إعادة النظر في مجالات العمل التي قد تُحرم الإناث من دخولها.				
محرك التغيير (5)					
	نشر حملات للتوعية يشترك فيها المجتمع بأكمله لتصحيح الموروثات الثقافية والعادات القديمة والتوعية بأهمية دور المرأة لإبراز				

[26] أبو القمصان، نهاد. 2017. تمكين المرأة بين الدستور والقانون. ورقة عمل رقم 185. المركز المصري للدراسات الاقتصادية.

	أهمية تعليم الإناث وحسن الاستفادة من قدراتهن في سوق العمل، على أن تستهدف بالأخص المناطق الريفية والحدودية[27].				
العمل على انفتاح الإناث على التجارب والثقافات المختلفة والقدرة على التكيف مع ما تشهده من تغيرات	**الدراسة الجيدة للممارسات الدولية الناجحة في مجال تمكين المرأة** والاستعانة بآلياتها المناسبة للظروف المحلية.				
	معالجة الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تقيد إمكانات المرأة في ريادة الأعمال، والتي تحتاج إلى معالجة الصور النمطية على العديد من المستويات: داخل العائلات والمجتمعات المحلية ونظام التعليم وبيئة الأعمال.				
	القضاء على العادات القديمة التي تمنح الذكور السيطرة على الموارد المالية والأصول الخاصة بالإناث من عائلاتهم.				
	الاحتفاء بالنماذج الناجحة في العمل الحر والاهتمام بأوائل المتقدمين من السيدات لأي من برامج التمويل أو التدريب، خاصة في المجتمعات الريفية والقبلية، لما له من قدرة على نشر المعرفة وتشجيع الأخريات على الانضمام.				

المصدر: إعداد المركز المصري للدراسات الاقتصادية

[27] عبد المولى، سمية. 2009. تدعيم التعليم كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة، ورقة سياسات (2)، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة.

الملحق 1

- أعد المركز المصري للدراسات الاقتصادية دراسة بعنوان "نحو سياسة اقتصادية مستجيبة للنوع الاجتماعي في مصر" عام 2016 في إطار بروتكول التعاون المشترك بين المجلس القومي للمرأة والمركز المصري للدراسات الاقتصادية.
- في هذا الإطار، قام المركز بعقد أربع عشرة جلسة نقاش متعمقة مع عدد 164 سيدة من ثلاثة عشر محافظة خلال الفترة أكتوبر – ديسمبر 2016. واستهدفت الجلسات التعرف على معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، وأبرز العوامل المتسببة في إعاقة التمكين، والتعرف على مدى اختلاف هذه المعوقات للفئات المختلفة من النساء ومدى ارتباطها بمحل الإقامة والعمر والمستوى الاجتماعي، بالإضافة إلى تحديد محركات التغيير التي يمكن أن تُحدث تأثيرا جذريا في واقع النساء.
- خلصت الدراسة إلى عدد من العوامل الداعمة للتمكين الاقتصادي (محركات التغيير) التي ترى الدراسة ضرورة الاعتماد عليها لإحداث التمكين خلال المرحلة القادمة. وتمثلت محركات التغيير التي خلصت لها الدراسة في:
  1. الانفتاح على التجارب والثقافات
  2. توافر المعلومات والقدرة على التعامل معها
  3. إتاحة التكنولوجيا
  4. البيئة المحيطة الداعمة المتمثلة في التعليم والبنية التحتية والتركيبة الاقتصادية للمحافظة.
- يقدم الشكل أدناه رقم م1-1 محاولة لتوضيح الاختلافات البينية لكل من عوامل/ محركات التغيير حسب الموقع الجغرافي، والفئة العمرية، والشريحة الاجتماعية.

الشكل م1-1: الاختلافات البينية لمحركات التغيير

	الانفتاح على التجارب والثقافات الأخرى				مدى توافر المعلومات				مدى إتاحة تكنولوجيا التواصل				البيئة المحيطة الداعمة			
البعد الجغرافي	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
الفئة العمرية	i	ii	iii	iv	i	ii	iii	iv	i	ii	iii	iv	i	ii	iii	iv
الشريحة الاجتماعية	أ	ب	ج		أ	ب	ج		أ	ب	ج		أ	ب	ج	

البعد الجغرافي:	(1)	محافظات حضرية	(2)	محافظات وجه بحري	(3)	محافظات وجه قبلي	(4)	المحافظات الحدودية
الفئة العمرية:	(i)	18–29 عاما	(ii)	30– 45 عاما	(iii)	46–60 عاما	(iv)	60+
الشريحة الاجتماعية:	(أ)	شريحة متوسطة – عليا	(ب)	شريحة متوسطة– متواضعة	(ج)	شريحة متواضعة– فقيرة		
تعريف الألوان:		ظهور قوي		ظهور متوسط		ظهور ضعيف		

الاختلافات الجغرافية

بصفة عامة، تعتبر المحافظات الحضرية الأوفر حظا في توفر العوامل الأربعة، تليها محافظات الوجه البحري. وتأتي محافظات الصعيد والمحافظات الحدودية كالأقل حظا، وذلك على النحو التالي:

- تمتعت المشاركات من المحافظات الحضرية في معظمها بوجود مجالات تعرض جيدة وإتاحة جيدة للمعلومات بحكم تطور المحافظات والبنية الاقتصادية المتنوعة وتعدد مجالات الخبرة.
- تتمتع محافظات الوجه البحري إجمالا ببنية تحتية جيدة وإتاحة جيدة للتكنولوجيا. ولكن لا يمكن إجمال محافظات وجه بحري جميعها فيما يخص الانفتاح على التجارب وإتاحة المعلومات.
- تعاني المحافظات الحدودية وفي الوجه القبلي من بعد المسافات وصعوبة التنقل داخليا وبين المحافظات مما يؤثر على مجالات التعرض لدى النساء.

الاختلافات العمرية

تظهر الاختلافات بين الفئات العمرية للمشاركات إما بسبب اختلاف المسئوليات خلال المراحل العمرية، أو بسبب توفر فرص جديدة للمشاركات الأصغر سنا لم تكن متوفرة من قبل، كذلك الاختلافات الجغرافية واختلاف الثقافة التي كانت الفئات العمرية الأكبر سنا هي الأكثر تأثرا بها، وذلك كما يلي:

- هناك فئتان عمريتان لوحظ عليهما زيادة التعرض. الفئة الأولى هي الفئة 30-45 عاما والثانية هي من تخطين الستين. ويمكن التبرير بأن الفئة الأولى ساعدها في ذلك ديناميات سوق العمل مع تخفيف العبء الأسري نسبيا من حيث رعاية الأبناء بعد وصولهن لأعمار يستطعن فيها الاعتماد على أنفسهن. أما الفئة الأخيرة فقد اعتمدت على الخبرة الحياتية المتراكمة.
- أما الفئتين الأقل انفتاحا على التجارب فهما: أولا، الفئة العمرية 18-29 سنة والتي كانت لطالبات أو نساء في بداية حياتهن العملية أو لا يزال أبنائهن في السنوات الأولى التي تحتاج لرعاية مكثفة. وبالتالي جاءت النماذج الأكثر انفتاحا خلال هذه الفئة على سبيل الاستثناء. وقد ساهمت التكنولوجيا في زيادة إدراك هذه الفئة العمرية بالمقارنة بهذه المرحلة لدى الأجيال السابقة. ونظرا لإغفال العديد من المبادرات للجانب التكنولوجي أتت هذه الفئة العمرية غير متابعة لهذه المبادرات. أما الفئة العمرية 46 -60 سنة فتمثل السبب الأساسي لعدم مساواة الانفتاح في الاختلافات الجغرافية التي عانت منها هذه الفئة في بداية أعمارهن وعدم وجود مصدر آخر للتغلب على هذا النقص.

الاختلافات الاجتماعية

جاء تقسيم الشرائح الاجتماعية قائما على ملاحظة فريق البحث أثناء المقابلات –نظرا لعدم وجود بيانات عن دخل المشاركات-مع التأكد من واقعية التقسيم من خلال طبيعة عمل ومحل سكن المشاركة. وإجمالا يمكن القول بأنه كلما ارتفعت الشريحة الاجتماعية للمشاركة كلما ظهر توفر العوامل الأربعة بدرجة أعلى؛ فمستوى الدخل له تأثير مباشر وغير مباشر على كل من محركات التغيير. وعلى الرغم من كون تحدي محدودية الدخل هو تحدي لكل من المرأة والرجل، إلا أن المرأة الأكثر عرضة للتأثر السلبي في الحصول على الموارد إما باختيارها (الإيثار) أو رغما عنها (التمييز). ويمكن رصد بداية تأثير المستوى الاجتماعي على محركات التغيير في تمكين النساء من خلال عامل البيئة المحيطة الداعمة من خدمات التعليم وحتى البنية التحتية. مما يؤثر بعد ذلك على مجالات المعرفة والتعرض. وكذلك تعتمد إتاحة التكنولوجيا على القدرة على شراء أجهزة الكترونية حديثة الأمر الذي قد لا يكون في مقدرة ذوي الدخول المنخفضة.

الملحق 2

الجدول م2-1: الإجراءات الصحيحة التي تستهدف الأسباب الحقيقية لمشكلات الإناث اقتصاديا وسياسيا- أمثلة من الواقع

أعراض المشكلة	السبب الظاهري	السبب الحقيقي	الإجراء الحالي غير الكافي لحل المشكلة	الإجراء اللازم
تفضيل الإناث للعمل الحكومي في مقابل القطاع الخاص	عدم رغبة الإناث أو عدم كفاءتهن بالدرجة الكافية للعمل في القطاع الخاص	- مرونة ظروف العمل في القطاع العام حيث يستطعن التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة. - انخفاض متوسط الأجور للإناث عن مثيله للذكور في العديد من وظائف القطاع الخاص. - عدم تفضيل القطاع الخاص لتشغيل الإناث لعدة أسباب منها أنه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات. - تراجع ظروف العمل بالنسبة للمرأة بالأخص في القطاع الخاص غير الرسمي والذي تحرم فيه المرأة من الحماية التعاقدية وحقوق العمل والمزايا الخاصة.	نص الإطار التشريعي على إجازات الأمومة ورعاية الطفل ووجود حضانات للأطفال في القطاع الخاص.	- تقديم الدولة الحوافز المناسبة للقطاع الخاص لتشجيعه على المزيد من توظيف الإناث وبظروف لائقة حتى يرى المرأة كمورد لنشاطه (على سبيل المثال، مزايا ضريبية). - توفير ظروف مرنة للعمل في القطاع الخاص تأخذ في الاعتبار المسؤوليات الأسرية (العمل الجزئي، العمل عن بعد من المنزل وبساعات مرنة).
ضعف المشاركة السياسية للمرأة في مصر بالرغم من كثرة التعيينات	- انخفاض أعداد الإناث الراغبات والقادرات على تولي المناصب السياسية. - عزوف الإناث عن الترشح في	- نقص التأهيل الكافي للمرأة لتقوم بدورها اللائق سياسيا على مدى السنوات المتعاقبة، مما أفقدها الثقة في كفاءتها للقيام بهذا الدور.	تخصيص حصة (كوتة) للمرأة بنسبة 25% للنواب و10% للشيوخ.	- تدريب المرأة على العمل السياسي الصحيح من خلال إيجاد دور فعال للمحليات. يتطلب ذلك تفعيل قانون الإدارة المحلية والمتطلبات الدستورية المرتبطة بذلك.

	مجلسي النواب، والاكتفاء بالتواجد من خلال الحصة (الكوتة) المقررة للمرأة.			- بالتالي ستحصل المرأة على التأهيل الكافي لخوض انتخابات مجلسي النواب والشيوخ وفقا لجدارتها وليس فقط للحصص المقررة تشريعيا، والقيام بدورها السياسي المرجو.

المصدر: إعداد المركز المصري للدراسات الاقتصادية.

تنبيه هام:
أعد هذا التقرير لأغراض التوزيع للمركز المصري للدراسات الاقتصادية ولا يجوز نشره أو توزيعه دون موافقة كتابية من إدارة المركز، ولا تعد أي من البيانات أو التحليلات أو المعلومات الواردة بهذا التقرير توصية، كما أن ما ورد بالتقرير ليس اعتمادا للجدوى التجارية للنشاط موضوع التقرير ولا لقدرته على تحقيق نتائج معينة، وقد تم إعداد هذه البيانات والتحليلات بناء على وجهة نظر المركز والتي اعتمدت على معلومات وبيانات تم الحصول عليها من مصادر نعتقد بصحتها وأمانتها وفي اعتقادنا فإن المعلومات والنتائج الواردة تعتبر صحيحة وعادلة في وقت إعدادها، كما أن هذه البيانات لا يعتد بها كأساس لاتخاذ أي قرار استثماري والمركز غير مسئول عن أي تبعات قانونية أو استثمارية نتيجة استخدام المعلومات الواردة، ونؤكد أن أي أخطاء قد تكون وردت عند إعداد هذه البيانات هي من قبيل المصادفة وغير مقصودة.

المركز المصري للدراسات الاقتصادية ECES 2020 (c)
جميع الحقوق محفوظة