



ملخص السيرة الذاتية:

د. دعاء سلمان، أستاذة علم الإقتصاد بجامعة أكتوبر للعلوم الحديثة خدمة المجتمع و البيئة، حصلت علي درجة الدكتوراه من جامعة عين شمس بجمهورية مصر العربية، وترکز أبحاثها و منشورتها بشكل رئيسي علي موضوعات التجارة الدولية والتنمية.



dr.doaslan@gmail.com

د. مهجة بسيم، التحقت بجامعه

باكنغهام في شهر يوليو عام 2013 وبحلول عام 2015 كانت قد تولت منصب المدير المساعد لمعهد البحث الدولي، لديها 10 سنوات من الخبرة في مجال البنوك وتحليل الائتمان ببنك سوسيتيه جنرال الوطني، وهي حاصلة على درجة الدكتوراه في الإقتصاد و لديها خبرة بمجال التدريس بجامعه باكنغهام و جامعات أخرى أيضا بالملكة المتحدة وبأوروبا ويمصر.



mohga.bassim@buckingham.ac.uk

الكلمات الدالة: تمكين المرأة، المساواة بين الجنسين، التنمية المستدامة

FEMISE
CMCI

2, rue Henri Barbusse
13241 Marseille Cedex 01
Téléphone : (33) 04 91 31
51 95
Fax : (33) 04 91 31 50 38
www.femise.org

المحفزات اللازمة لتمكين المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين في

دول جنوب البحر المتوسط: دراسة حالة مصر *



بالتعاون مع

د. دعاء سلمان و د. مهجة باسم

1. ملخص

يقترح ويوصي ملخص السياسة مزيدا من السياسات لتمكين المرأة والحد من عدم المساواة بين الجنسين في دول البحر المتوسط وبخاصة في مصر. كما يسعى الملخص لتقديم سياسة لتكون مزيجا من السياسات الإضافية التي تساهم أيضا في تحقيق تنمية مستدام.

2. المقدمة

أظهرت العديد من الدراسات أن مساهمة المرأة في الإقتصاد يساهم في النمو الإقتصادي. وقد أوصي المجلس القومي المصري للمرأة بالسياسات الموضوعية لتعميم قضايا المرأة لتحقيق نمو مستدام وتحقيق مشاركتها في الإقتصاد. (Salam et al. 2019, NCW 2017 and Bassim, 2010).

وتسجل بلاد جنوب البحر المتوسط ومنطقة الشرق الأوسط بشكل عام معدلات منخفضة لمشاركة المرأة في القوى العاملة كما تسجل أيضا فجوة كبيرة بين الجنسين والتي ترجع بشكل عام للموروثات الثقافية والقواعد المجتمعية للأدوار والعلاقات بين الجنسين كما ترجع أيضا لعوامل أخرى كالتمييز والعوامل المؤسسية. ويبقى نفاذ المرأة للعمل محدود للغاية، حيث يبقى الهيكل المهني للعمل مصنفا وفقا للنوع وتبقي أرباح الإناث أدني بكثير من أرباح الذكور (Salman, 2019).

موجز السياسات

وتجدر الإشارة ان بعض الحكومات في بلاد جنوب البحر المتوسط قد أحرزت من التقدم في تقليل الفجوة بين الجنسين ومع ذلك فإذا تم الاحتفاظ بالمعدلات الحالية، سوف تنتهي الفجوة بين الجنسين في غضون مائة وخمسون عاما. (World Economic Forum, The Global Gender Gap Report, 2018)

ففي الأردن، تواصل الحكومة جهودها لإقصاء العوائق التي تقف حائلا دون مشاركة المرأة في سوق العمل أو في تأسيس مشاريعهن الخاصة وذلك من خلال تقديم المزايا والحوافز. كما يتم توفير بعضا من الامتيازات مثل إجازات الوضع. ولكن لا تزال هذه السياسات غير كافية حيث أن تطبيق هذه القوانين ربما يحل الأمر من جانب الطلب بينما لا تزال المشكلة قائمة فيما يتعلق بجانب العرض. وبالرغم من جهود الحكومة، فيعتقد أن الثقافة والتقاليد لا تزال تحظر مشاركة المرأة الكاملة في الاقتصاد.

وبالنسبة لمصر والتي تضم أكبر عدد من السكان من بين جميع دول البحر المتوسط، فأنها حظيت تاريخيا بالمساواة بين الجنسين وكانت النساء حاكمات عظيمات وقائدات جيش يتمتعن بالشجاعة. ومع ذلك تدهور وضع المرأة تدريجيا، وفي عام 2017 احتلت مصر المرتبة رقم مائة وواحد من ضمن مائة وتسع وثمانون دولة عن مؤشر عدم المساواة الذي ورد في تقرير التنمية البشرية. واحتلت أيضا المرتبة المائة وخمس وثلاثون من ضمن مائة وتسعه وأربعون دولة في مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين، هذا بالرغم من الجهود المستمرة التي بذلتها مصر لتحسين وضع المرأة في العقود القليلة الماضية.

يحتوي الدستور المصري لعام 2014 - والذي يعزز مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص- على العديد من الأحكام الخاصة بتكافؤ للمرأة الفرص ومنع التمييز ضد المرأة وضمان حمايتها. في ملخص السياسة هذا نركز بدورنا على دراسة حالة مصر من أجل توفير التوجيه اللازم لتصميم قد أعلن مؤخرا - الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030- والتي ترسي بدورها قواعد وأسس تمكين المرأة. أطلقت مبادرة المجلس القومي للمرأة في عام 2017 متماشية مع تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

3. المنهج والنتائج

تتخذ أنماط عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل العديد من الاشكال بداية من التوظيف والمشاركة في سوق العمل وصولا إلى عدم المساواة في الأجور (فجوة الأجور بين الجنسين) وكذلك كل ما يتعلق بالأجور والبدلات (الخصومات)، بالإضافة إلى الاختلافات في الهيكل المهني للعمل (القصور المهني) وكذلك في المسارات المهنية (نظرية الأسقف الزجاجية والأرضيات اللزجة). وعادة ما تتفاعل هذه النواحي مع بعضها مما يتسبب في خلق أنماط متعددة ومعقدة من الإقصاء وعدم المساواة.

موجز السياسات

ولدراسة هذه القضايا، تتوفر بيانات جزئية دقيقة جيدة (من خلال استطلاعات حول سوق العمل في مصر *ELMPS*). كما يضيف التحليل سلسلة من الخصائص "الغير قابلة للتسويق" مثل النوع، الحالة الاجتماعية، الخ....، والتي قد تؤثر على أجر الفرد دون سبب واضح متعلق بسوق العمل. ووفقاً لنظرية رأس المال البشري فإن فروق الأجور المرتبطة بهذه المتغيرات - من أهمها النوع - قد تمثل خلافاً في التوازن والذي قد ينعكس على درجة التمييز في سوق العمل.

ونجد في مصر مشاركة القوى العاملة النسائية منخفضة للغاية حيث تمثل حوالي 25%، وتبلغ في مصر معدلات البطالة لدى الإناث ضعف مثيلاتها لدى الذكور بينما تبقى معدلات نسبة العمالة الغير رسمية للإناث أيضاً هي الأعلى. فالنتائج لديها آثار مهمة على السياسة.

ولا يزال نفاذ الإناث إلى العمل محدوداً بشكل كبير، حيث يظل الهيكل المهني للتوظيف مصنفاً حسب النوع، وتبقى أرباح الإناث أدنى بكثير من مثيلاتها لدى الذكور. ويرجع ذلك لوضع المرأة في كلا البلدين (مثال: كما هو مبين في تأثير الاختيار) أكثر من عملهن الفعلي في أسواق العمل (مثال: العائدين للتعليم). جذير بالذكر ان كلا البلدين قد قاما مؤخراً بتطبيق سياسات تهدف إلى معالجة الوضع المتدني للمرأة في سوق العمل.

4. الخلاصة

وفقاً لنتائج التحليلات التي قمنا بها نعتقد أن تبني السياسات التالية يمكن أن يوفر حلاً لتعزيز السعي الحالي لتمكين المرأة والحد من عدم المساواة.

تأسيس وزارة لشؤون المرأة

نجد أن المبادرات والمؤتمرات المعنية بقضايا المرأة وما ينتج عنها من توصيات هي أمور ضرورية ولكنها غير كافية. فمن اللازم وجود هيئة تنفيذية قوية على مستوى عالٍ لتخفيض المائة وخمسون عاماً المذكورة أعلاه لتحقيق المساواة والتنمية. لذا فإن وزارة شؤون المرأة -الموصي بها- يمكن أن تكلف بخلق رؤى واستراتيجيات قصيرة وطويلة المدى لتغيير الثقافة الحالية كما يمكن أن تعدل التشريعات والخدمات لتعزيز القضايا المتعلقة بالنوع بما في ذلك المساواة والمشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية والرفاهية والسعادة وتعزيز قدراتهم وحرمتهم واحترامهم وتعزيز مستوى الحياة للفتيات والأمهات المسنات المصريات بهدف تقوية وتطوير هيكل الأسرة والمجتمع.

موجز السياسات

كما يمكن للوزارة وضع وتقديم توجيهات محددة من داخل الحكومة على أعلى مستوى بالإضافة الى العمل بشكل وثيق بالتعاون مع وزارات مثل الصحة والتعليم والتجارة والصناعة والمالية والعدل والشؤون الاجتماعية وغيرها. وكذلك يجب تحسين الصورة النمطية المرتبطة بوجود فروق بين الجنسين وهو أمر يتطلب تغيير النظرة المجتمعية وذلك من خلال وسائل الإعلام والمدارس ودور العبادة والمؤتمرات والمناسبات الاجتماعية وغيرها.

ومن المتوقع أن تشمل الحلول لزيادة مشاركة المرأة وتقليل فجوة المرتبات تدريجيا متزايدا ومتنوعا للمشتغلات بالأعمال الحرة والوافدين الجدد لسوق العمل، وكذلك تحسين قدرتهم في النفاذ إلى المؤسسات المالية والمرافق، وكذلك تقديم الدعم للنساء في القطاع الغير رسمي والعاملين بدوام جزئي والعاملين لحسابهم الخاص والنساء العاملات من المنزل بالإضافة الى تقديم حلول للقضايا الاجتماعية والأسرية الناتجة عن عمل المرأة، وكذلك تحسين صحة المرأة لجميع الفئات العمرية. وسوف تسعى الوزارة أيضا لزيادة مشاركة النساء في المناصب الإدارية والتأكد من إدراج قضايا النوع في خطط التنمية الوطنية وفي سياسات الاقتصاد الكلي والجزئي للبلاد.

تأسيس اتحاد نسائي

سيكون لهذا الكيان الغير الحكومي مرونة أكثر في خدمة الأعضاء والأعضاء المحتملين ولكن يجب على الاتحاد أن يضع شروط عضوية مرنة ليشمل جميع النساء المشاركات في كل قطاعات الاقتصاد وغيره متضمنا في ذلك النساء من مختلف الطبقات الاجتماعية، العاملات والغير عاملات. كما يجب أن يعمل الاتحاد علي تحسين مكانة ورفاهية وتعزيز المساواة بين الجنسين وحماية المرأة ليشمل ذلك العضوات وغيرهن. سيكون محفلا للنساء لتبادل خبرات الحياة المختلفة وخلق شبكة من المجتمعات المدنية بالإضافة إلى أنه سوف يكون مسؤولا عن تغطية الجوانب السياسية والقانونية والاقتصادية. علاوة على ذلك يمكن أن يقدم إلى صانعي السياسات اقتراحات بشأن حل مشاكل المرأة في مختلف الجوانب.

إنفاذ القوانين الخاصة بحماية المرأة

بدأت الحركات النسائية في مصر في عام 1919 وبحلول عام 1950 تم سن القوانين لمنح المرأة حق التصويت وتولت أول سيدة منصب الوزير عام 1962 وقد تم سن العديد من القوانين منذ ذلك الحين لحماية المرأة في المنزل والعمل والحد من عدم المساواة بين النساء والرجال.

موجز السياسات

العمل الحكومي وعمل القطاع العام لا ينتهكان عامة حقوق المرأة العاملة ومع من ذلك؛ هذا لا ينعكس دائما في توظيف القطاع الخاص فتطبيق القوانين يحتاج تغيير ثقافي فضلا عن المتابعة المستمرة للمكاتب الحكومية في إنفاذها لتطبيق القانون.

سن سياسة "المعاملة التفضيلية" للأعمال المملوكة للنساء

تبنى سياسة المعاملة التفضيلية تجاه الأعمال المملوكة للنساء وتوظيف النساء على غرار السياسات المتبعة في الولايات المتحدة الأمريكية لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد (Bassim, 2010) وهذه السياسات الداعمة التي تزيد من مشاركة المرأة في الاقتصاد، تم تطبيقها بنجاح في الولايات المتحدة الأمريكية، وأدت إلى نمو الأعمال التجارية المملوكة للنساء وبمعدلات سريعة.

التركيز على بناء القدرات

يعتبر كلا من التعليم والتدريب اجزاء أساسية لتنمية قدرات المرأة على المشاركة في الاقتصاد ويجب أن يتضمنهما ويشملهما عملية مستمرة من بناء وتطوير القدرات لتحسين والاحتفاظ بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهن بكفاءة. ويمكن ان يكون بناء القدرات ضمن مهام الاتحاد النسائي المقترح أعلاه.

تشجيع مشاركة الإناث في قطاعات الخدمات المتنامية

شاركت المرأة على مدار عقود في جميع القطاعات الاقتصادية، بدءا من الزراعة للصناعة والطب والهندسة وقطاع البنوك والبحث. ويبدو أن قطاع الخدمات هو القطاع المتنامي ذو الفرص نحو مزيد من التوسعات المستقبلية. كما أن الخدمات المالية والمصرفية، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والسياحة، والتعليم والخدمات الطبية قد اجتذبوا العديد من العمال المحترفين من الذكور والإناث على جميع المستويات. ومن المتوقع لقطاع الخدمات أن ينمو في المستقبل ونتيجة التكلفة التنافسية وجودة الخدمات المقدمة في مصر، فمن الممكن أن يصبح أحد المصادر الرئيسية للدخل القومي. كما إن تحفيز الاستثمارات في الأعمال التجارية المملوكة للنساء في قطاع الخدمات يمكن أن يؤدي إلى مشاركة أفضل للمرأة في الاقتصاد.

تطبيق الاستراتيجيات الوطنية واستراتيجيات تنمية المرأة

لا شك أن رؤية الحكومة المصرية في 2030 تستند إلى دستور 2014، والذي يعزز مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص ويتضمن عدة أحكام لتكافؤ الفرص للنساء ويدعم أيضا تحقق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDG's) المعنية بالمساواة بين الجنسين. إضافة على ذلك في 2017 نجد الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030" تضع الرؤية والركائز الاساسية لتمكين المرأة.

ولا شك ان تلك الرؤى والاستراتيجيات هي أهداف طويلة الأجل يتعين تحقيقها. كما يجب وضع خطط التطبيق مع تفاصيل مؤشرات الاداء وتحديد الموارد المطلوبة وربطها بأهداف ذكية محددة بإطار زمني على المدى القريب، ومراقبتها وتنفيذ التدابير التصحيحية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

الفقر والتمكين الاقتصادي

نجد أن القضاء على الفقر هو هدف التنمية الجوهري وهو أصل أساس التنمية بشكل عام وتنمية المرأة وتمكينها بشكل خاص. ومن ثم يتوجب على الدولة وضع أهداف استراتيجية واضحة للتنمية المستدامة مع خطط عمل مفصلة للتنمية طويلة وقصيرة الأجل. كما ينبغي أن تكون مكافحة الفقر والحد منه والقضاء عليه على رأس أولويات تلك الاستراتيجية وخططها المفصلة كما يجب أن يكون مكافحة فقر المرأة المتأصل علي وجه الخصوص أولوية.

ويتعين على الحكومة ضمان تمثيلها لاحتياجات النساء اللاتي يعانين من الفقر، ويجب عليها تقديم "صندوق دعم نوعي" -على أن يكون جزءا من ميزانية الحكومة- ويمكن أن يستخدم لدعم النساء وبوجه خاص النساء اللاتي يعلن أسرهن.

كما نناشد الحكومة بالتركيز على مساعدة وتسهيل حصول المرأة على القروض والتمويل خاصة في المناطق الريفية، بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تناول موضوع حماية البيئة للنساء في المناطق المحرومة في القانون المصري وهيئات إنفاذها وخاصة بالنسبة بالنساء اللاتي يعملن في ظروف عمل يرثى لها خاصة في القطاع الغير رسمي وهن لا يتلقين الحماية الكافية. وأخيرا، على الحكومة أن تبادر بتحسين الصورة الذهنية بشأن المشاركة الاقتصادية وتمكين للمرأة.

قائمة المراجع

1. *Abdou, D., Adel, M., Said, M., & Monastiriotis, V. (2019). Feminization of Occupations and Its Effect on Gender Wage Gap in South Mediterranean Countries. Femise Research Papers, FEM, 43-08.*
2. *Mohga Bassim Ph. D. Thesis 2010, " The Effect of Globalization on the Economic Empowerment of Women, A Comparative Study Between Egypt and Some Selected Developed Countries.*
3. *National Council for Women "National Strategy for the Empowerment of Egyptian Women 2030, Vision and Pillars", 2017.*
4. *World Economic Forum, The Global Gender Gap Report, 2018.*
5. *The World Bank, Data Base, Last accessed July 2019.*

All FEMISE Policy Briefs are available at our website:
www.femise.org



FEMISE is a Euromed network established in June 2005 as a non-profit, non-governmental organisation (NGO) following 8 years of operation.

FEMISE is coordinated by the Economic Research Forum (Cairo, Egypt) and the Institut de la Méditerranée (Marseille, France) and gathers more than 95 members of economic research institutes, representing the 37 partners of the Barcelona Process.

Its main objectives are:

- *to contribute to the reinforcement of dialogue on economic and financial issues in the Euro- Mediterranean partnership, within the framework of the European Neighbourhood Policy and the Union for the Mediterranean,*
- *to improve the understanding of priority stakes in the economic and social spheres, and their repercussions on Mediterranean partners in the framework of implementation of EU Association Agreements and Action Plans,*
- *to consolidate the partners of the network of research institutes capable of North-South and South-South interactions, while it sets into motion a transfer of know-how and knowledge between members.*



The policy brief has been produced with the financial assistance of the European Union within the context of the FEMISE program. The contents of this document are the sole responsibility of the authors and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.