

استراتيجية النوع الاجتماعي في المؤسسة

الباب الأول

توصيف وضع المرأة في العالم

تحويل الوعود الى اعمال—برنامج الأمم المتحدة للمرأة-- يوجد في العالم 122 امرأة تتراوح اعمارها بين 25 الى 34 سنة تعيشن تحت خط الفقر المدقع في مقابل 100 رجل من نفس الفئة. في عام 2015 توفيت 303 ألف سيدة لأسباب مرتبطة بالحمل والتقدم في هذا الموضوع بطيء جدا. لن تحصل 15 مليون فتاة في سن التعليم الابتدائي أبداً على فرصة لتعلم القراءة أو الكتابة في المدارس الابتدائية، مقارنة بحوالي 10 ملايين صبي. وفي شمال أفريقيا وغرب آسيا، فإن 25.7 في المائة من الفتيات غير ملتحقات بالمدارس في مقابل 21.7 في المائة من الفتيان. في 18 دولة، يستطيع الأزواج أن يمنعوا زوجاتهم من العمل. وفي 39 دولة، لا تتمتع البنات والأبناء بحقوق متساوية في الميراث. وتفقر 49 دولة إلى وجود قوانين تحمي المرأة من العنف العائلي



وعلى الصعيد العالمي، تم تزويج 750 مليون امرأة وفتاة قبل بلوغ سن 18 سنة، وتعرضت 200 مليون امرأة وفتاة على الأقل في 30 دولة لعملية ختان الإناث. وفي شمال أفريقيا وغرب آسيا، تم تزويج نسبة 17 في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 20 و24 عاماً لأول مرة قبل بلوغهن سن الثامنة عشرة تتحمل النساء والفتيات مسؤولية الحصول على المياه في نسبة تصل إلى 80 في المائة من المياه النظيفة المنازل التي لا تصل إليها المياه على مستوى العالم. وتؤدي النساء أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر بنسبة تصل إلى مرتين ونصف ضعف المعدل الذي يقوم به الرجال. على الصعيد العالمي، لا تشكل النساء سوى نسبة 13 في المائة من أصحاب الأراضي الزراعية. تتاح فوائد الإنترنت والتكنولوجيا للرجال بمعدل أعلى بكثير من النساء، مما يخلف النساء دون إمكانية الاتصال بالإنترنت وامتلاك هواتف محمولة. وفي شمال أفريقيا وغرب آسيا، هناك 55.3 في المائة من النساء يتصلن بالإنترنت في مقابل 59.5 في المائة من الرجال. على الصعيد العالمي، يبلغ معدل المشاركة في القوى العاملة بين النساء في سن العمل تتراوح أعمارهن ما بين 25 و54 سنة 63 في المائة في مقابل 94 في المائة بين نظرائهن من الذكور وتمثل النساء 28.8 في المائة من مجموع الباحثين في جميع أنحاء العالم. ولم يتمكن من تحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذا المجال سوى دولة واحدة من بين كل 5 دول. ولا تزال منطقة شمال أفريقيا وغرب آسيا دون التكافؤ، ولكنها تفوق المتوسط العالمي وهو وجود نسبة 38.8 في المائة من بين الباحثين من النساء. وفي مصر، وجد أن نسبة 19.4 في المائة من النساء و17.7 في المائة من الرجال يعيشون على أقل من 50 في المائة من متوسط الدخل يؤثر تغير المناخ تأثيراً غير متناسب على النساء والأطفال، الذين من المرجح أن يبلغ عدد حالات الوفاة بينهم 14 مرة ضعف عدد الرجال أثناء وقوع أي كارثة.

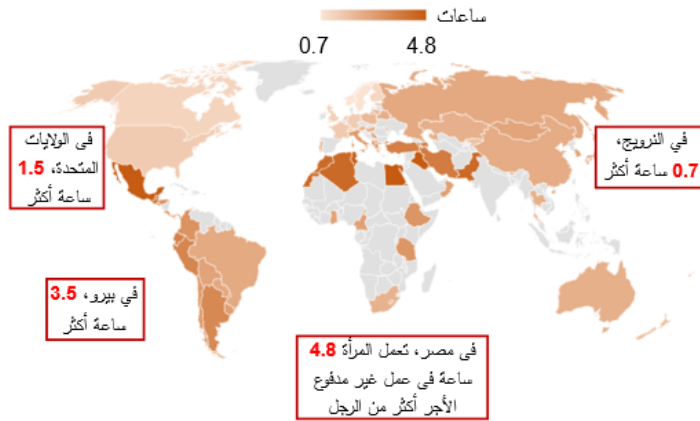
في تقرير الفجوة في النوع الاجتماعي عام 2020 من المنتدى الاقتصادي العالمي ذكر أن أجمالي الفجوة في النوع الاجتماعي عالمياً 69%. وفي الصحة 97% أما في التعليم 96% وفي العمل والاقتصاد 58% وفي التمكين السياسي 25%. وترتيب مصر في الفجوة في النوع الاجتماعي 134 من عدد 153 دولة. وكان ترتيب مصر في الصحة 85 وفي التعليم 102 وفي الاقتصاد والعمل 140 والتمكين السياسي 103. ومن الترتيب يتضح لنا أن أضعف قطاع لدينا في فجوة النوع الاجتماعي هو التمكين الاقتصادي والعمل أو التمكين الاقتصادي. ولمعرفة تفاصيل ترتيب مصر 140 في التمكين الاقتصادي والعمل نجد أن ترتيب مصر من حيث الاشتراك في قوى العمل 143. والمساواة في الأجر لنفس الوظيفة أو العمل 22. ومن حيث الفجوة في دخل الفرد ترتيبنا 139. ومن حيث ترتيبنا أو الفجوة في الوظائف العليا 145. وترتيبنا مصر في الفجوة في العمالة الفنية 116. لا بد أن نذكر أن ارتفاع معدل الأمية بين الإناث مقارنة بالذكور، حيث يبلغ معدل الأمية للذكور 21% مقابل 30.8% للإناث عام 2017. وأيضاً نجد ضعف مشاركة الإناث في الحياة الاقتصادية وصعوبة تملك الأصول والتمويل أو الحصول على قروض وضعف إتاحة التدريبات والمهارات والمعرفة للإناث. يذكر البعض أن الرجل يبلغ دخله حوالي 3.8 اضعاف دخل المرأة. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

التكلفة الاقتصادية لتقليل قيمة "عمل المرأة"---صندوق النقد الدولي

<https://www.imf.org/ar/News/Articles/2019/10/15/blog-the-economic-cost-of-devaluing-women-work>

الوقت لا يساوي المال

المرأة في مختلف البلدان تقوم بالجانب الأكبر من ساعات العمل غير مدفوع الأجر مقارنة بالرجل.

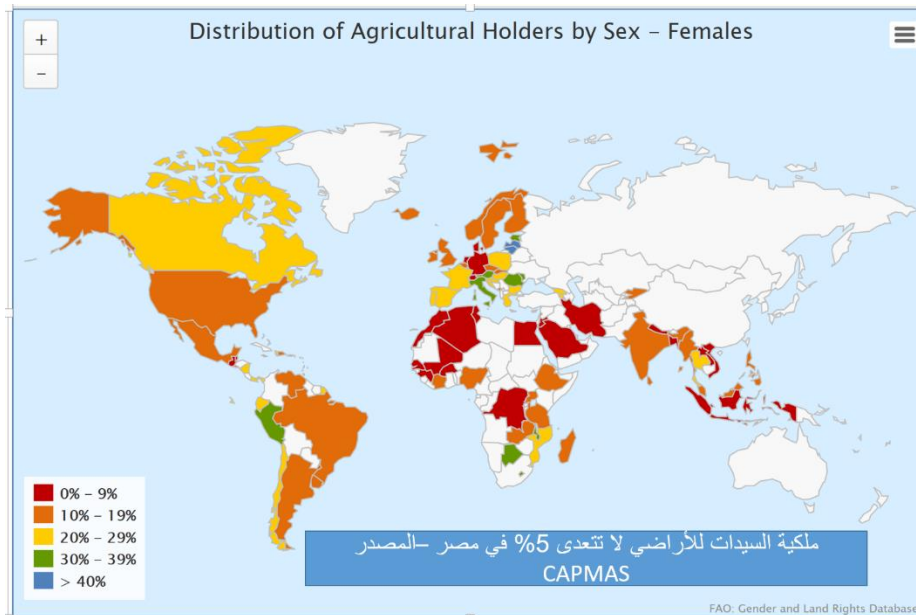


المصدر: أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة.
ملحوظة: البيانات من آخر سنة متاحة بياناتها.

صندوق النقد الدولي

المصدر: أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة.
ملحوظة: البيانات من آخر سنة متاحة بياناتها.

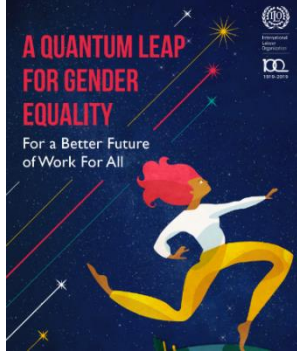
لم تتراجع الفجوات الجنسانية في معدلات المشاركة في القوى العاملة والعمالة إلا قليلاً في الفترة من عام 1995 إلى عام 2015 ، انخفض معدل مشاركة القوى العاملة الأنثوية في العالم من 52.4 إلى 49.6 في المائة. وبلغت الأرقام المقابلة الخاصة بالرجال 79.9 و 76.1 في المائة، على التوالي. وعلى الصعيد العالمي، لا تزال حظوظ مشاركة المرأة في سوق العمل تقل عن حظوظ الرجال بما يناهز 27 نقطة مئوية (الشكل الأول). وبقيت الفجوات القائمة بين الجنسين في المشاركة مرتفعة في المناطق التي كانت فيها كذلك. وفي جنوب آسيا وشرق آسيا، زادت الفجوة اتساعاً وينتج عن انخفاض معدلات مشاركة المرأة انخفاض في فرص العمالة، ولا يحدث سوى تغير طفيف مع مرور الوقت، مما يؤثر سلباً على قدرة المرأة على كسب رزقها وعلى أمنها الاقتصادي. وفي عام 2015، بلغت الفجوة الجنسانية في معدل العمالة 25.5 نقطة مئوية في غير صالح المرأة، وذلك أقل بنسبة 0.6 نقطة مئوية فقط مما كانت عليه في عام 1995. ولم تنقل الفجوات في العمالة إلا في أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية تقلصاً طفيفاً إذ لا تزال المرأة تدخل سوق العمل بأعداد كبيرة في تلك المنطقة – ولكن أيضاً نتيجة انخفاض معدلات عمالة الرجال نظراً للركود الاقتصادي. وبالإضافة إلى ذلك، أدت الأزمة المالية العالمية إلى انخفاض مؤقت في الفجوات الجنسانية في العمالة في أمريكا الشمالية. ولكن، على العموم، لم يكسب أي تغيير



خريطة من منظمة الأغذية والزراعة توضح ملكية السيدات للأراضي على مستوى العالم ونسبة مصر 5%

قفزة نوعية لتحقيق المساواة بين الجنسين---- من أجل مستقبل أفضل للعمل للجميع

1. **رغبة المرأة للعمل:** لم يتم تقليص الفجوات بين الجنسين فيما يتعلق بمؤشرات سوق العمل الرئيسية بأي طريقة مجدية



لأكثر من 20 عامًا. لم يعد من الممكن القول بشكل موثوق، في أي منطقة أو لأي مجموعة أن فجوة التوظيف بين النساء والرجال ترجع إلى حقيقة أن المرأة لا تريد للعمل خارج منزلهم. بناءً على عينة عالمية تمثيلية، قالت حوالي 70 في المائة من النساء اللاتي تمت مقابلاتهن إنهن يفضلن العمل بأجر، ووافق 66.5 في المائة من الرجال على ذلك. وفي الدول العربية نجد نسبة السيدات ترغب في العمل بأجر 63.2% أما نسبة الرجال الذين يؤيدون عمل السيدات 52.5%. ومع ذلك، في عام 2018، كان 45.3 في المائة فقط من النساء يعملن، وهو ما يعادل فجوة تقارب 25 نقطة مئوية بين معدل التوظيف المرغوب والفعلي للمرأة. في عام 2018، كانت 1.3 مليار امرأة تعمل مقابل 2.0 مليار رجل، مما يعني أنه في عام 1919، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقيات الأولى بشأن المرأة والعمل. بعد قرن من الزمان،

أصبحت المرأة قوة في سوق العمل، وكسرت الحدود التي كان يمكن اعتبارها في وقت من الأوقات مستحيلة.

2. **الفجوة في العمل:** لا يزال عدد النساء العاملات أقل من عدد الرجال بأكثر من 700 مليون. بعبارة أخرى، كانت احتمالات توظيف النساء أقل بنسبة 26.0 نقطة مئوية عن الرجال. ليس من المستغرب أن ترتفع معدلات الالتحاق الإجمالية بالتعليم الثانوي والعالي لكل من النساء والرجال، كما أن الفجوات بين الجنسين في معدلات الالتحاق قد أغلقت تقريبًا في عام 2017. ومع ذلك، فإن 21.2 في المائة من الشباب ليسوا في العمل ولا في التعليم أو التدريب، ونسبة عالية من هؤلاء (69.1 في المائة) من النساء. في عام 2018، كانت النساء أكثر عرضة للعمل في المهن التي تعتبر منخفضة المهارات وتواجه ظروف عمل أسوأ من الرجال. والواقع أن النساء أكثر تعرضاً من الرجال للعمل غير الرسمي

3. **المرأة والمناصب القيادية:** إن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المناصب الإدارية والقيادية. على الصعيد العالمي، 27.1 في المائة فقط من المديرين والقادة من النساء، وهو رقم لم يتغير كثيرًا على مدار الـ 27 عامًا الماضية. ومع ذلك، في حين أن قلة من النساء يصلن إلى القمة، فإن من يصل إلى القمة يصل إلى هناك أسرع من الرجال. في جميع أنحاء العالم، تقل أعمار المديرات والقادة عن الرجال بسنة تقريبًا. من المرجح أيضًا أن تتمتع المديرات بمستوى تعليمي أعلى من المديرين الرجال. وعلى الصعيد العالمي، حصلت 44.3 في المائة من المديرات على شهادة جامعية متقدمة مقارنة بـ 38.3 في المائة من المديرين الرجال. التعليم مهم، لكنه ليس السبب الرئيسي، فكلما ارتفع مستوى تعليم النساء والرجال، ارتفعت معدلات توظيفهن. لكن النساء لا يحصلن على نفس أرباح التوظيف التي يحصل عليها الرجال مقابل تعليمهن. في حين أن 41.5 في المائة من النساء البالغات الحاصلات على شهادة جامعية إما عاطلات عن العمل أو خارج القوة العاملة، فإن الشيء نفسه ينطبق فقط على 17.2 في المائة من الرجال في نفس الوضع

4. **التعليم والرعاية والعمل:** من غير المرجح أن يسد التعليم وحده الفجوات بين الجنسين في سوق العمل، كما يجب معالجة العوامل الأخرى. يلعب تقديم الرعاية الدور الأكبر تقليديًا، تم تصوير النساء على أنهن "مقدمات الرعاية"، ويستمر المجتمع وأسواق العمل في العمل إلى حد كبير على هذا الافتراض. عمل الرعاية غير مدفوع الأجر هو السبب الرئيسي وراء خروج المرأة من قوة العمل. في جميع أنحاء العالم، تؤدي 606 مليون امرأة عاملة (أو 21.7 في المائة) أعمال رعاية غير مدفوعة الأجر على أساس التفرغ، مقارنة بـ 41 مليون رجل (أو 1.5 في المائة). بين عامي 1997 و2012، تقلص الوقت الذي تخصصه النساء للأعمال المنزلية وتقديم الرعاية بمقدار 15 دقيقة فقط في اليوم، بينما زاد الوقت بالنسبة للرجال بمقدار ثماني دقائق فقط في اليوم. وبهذه الوتيرة، تشير التقديرات إلى أن الفجوة بين الجنسين في الوقت الذي يقضيه في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر لن يتم سدها حتى عام 2228؛ وبعبارة أخرى، فإن سد الفجوة سيستغرق 209 سنوات.

5. **تنظّل عقوبات الأمومة كبيرة في عام 2015،** أظهرت تقديرات لـ 51 دولة أن 45.8 في المائة من أمهات الأطفال الصغار (أي الذين تتراوح أعمارهم بين 0-5 سنوات) كانوا في العمل مقارنة بـ 53.2 في المائة من النساء اللاتي ليس لديهن أطفال في ذلك العمر. هذا يشير إلى وجود عقوبة توظيف الأمومة. وقد تفاقمت هذه العقوبة مقارنة بالنساء اللاتي ليس لديهن أطفال صغار، والذين نمت معدلات توظيفهم بشكل أسرع بكثير، والآباء. بين عامي 2005

و2015، زادت عقوبة توظيف الأمومة بنسبة 38.4 في المائة. كما زادت "فجوة توظيف الأبوة" من 41.1 نقطة مئوية إلى 42.8 نقطة مئوية. تميل الأمهات أيضاً إلى تجربة عقوبة أجر الأمومة التي يمكن أن تستمر طوال حياتهن العملية، بينما ترتبط حالة الأبوة بعلاوة الأجور. وطالما استمرت الضغوط الاجتماعية في إجبار النساء على أن يصبحن مقدمات الرعاية الرئيسيات والرجال على العمل لساعات أطول مقابل أجر بوصفهم المعيلون الرئيسيين، فلن تتمكن النساء من تقليل عبء العمل في المنزل، أو زيادة ساعات العمل المأجور. تتعرض أمهات الأطفال الصغار أيضاً لعقوبة قيادة الأمومة. لديهم أدنى معدلات المشاركة في المناصب الإدارية والقيادية (25.1 في المائة فقط من المديرين الذين لديهم أطفال دون سن السادسة هم من النساء) مقارنة بنظرائهم من الرجال (74.9 في المائة من المديرين الذين لديهم أطفال دون سن السادسة هم من الرجال). بالنسبة للنساء والرجال الذين ليس لديهم أطفال صغار، فإن 31.4 في المائة من المديرين الذين ليس لديهم أطفال هم من النساء و68.6 في المائة من الرجال. ومع ذلك، عندما يتقاسم الرجال عمل الرعاية غير مدفوعة الأجر مع النساء، يوجد عدد أكبر من النساء في المناصب الإدارية

6. **فجوة الأجور:** لا تزال فجوة الأجور بين الجنسين في المتوسط 20 في المائة (18.8 في المائة) في جميع أنحاء العالم.

7. **المهارات التكنولوجية:** أظهرت الأبحاث والبيانات الصادرة عن مبادرة مشتركة بين منظمة العمل الدولية ولينكد إن أن النساء أقل عرضة لامتلاك المهارات الرقمية، والتي تعد حالياً متطلباً للوظائف الأكثر طلباً والأعلى أجراً في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. تتأثر أيضاً العديد من أوجه التكنولوجيا فرص عمل المرأة وجودة وظائفها بالثورة التكنولوجية والرقمية الحالية. على سبيل المثال، 73 في المائة من الأنشطة في قطاع الإقامة والمطاعم، الذي يعمل فيه نسبة كبيرة من النساء، عرضة للرقمنة. وعلى العكس من ذلك، فإن التعليم والصحة والعمل الاجتماعي، وهما قطاعان مؤنثان بدرجة عالية، يعرضان أدنى مخاطر الرقمنة بسبب مكون التفاعل الشخصي المضمن في مثل هذا العمل المرتبط بالرعاية. كما أن زيادة الروبوتات في الإنتاج في الاقتصادات ذات الدخل المرتفع وإعادة التوطين الجزئي للإنتاج من البلدان ذات الدخل المتوسط إلى المرتفع يهددان وظائف النساء في البلدان المتوسطة الدخل. وهناك خطر كبير يتمثل في أنه إذا لم تتم إدارة هذه التحولات بشكل صحيح، فإن الفجوات بين الجنسين في التوظيف ستنتسح أكثر في هذه البلدان.

يمكن أن يساعد تسخير التكنولوجيا لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية العمال على اكتساب قدر أكبر من الاستقلالية في وقت عملهم. على سبيل المثال، يمكن أن يساعد العمل عن بُعد العمال في تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة. ومع ذلك، فإن مثل هذه الترتيبات المرنة لوقت العمل يمكن أن تعزز أدوار الجنسين، خاصة إذا استفادت منها النساء فقط، مع الاستمرار في تحمل غالبية أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر يجب أن يكون سد الفجوة الرقمية بين الجنسين أيضاً محور تركيز مبادرات التعلم مدى الحياة المستجيبة للنوع الاجتماعي. بيئة مواتية لرائدات الأعمال تعطي العديد من البلدان الأولوية للمبادرات التي تعزز تنمية ريادة الأعمال للمرأة. ويتزايد اتخاذ خطوات لتهيئة بيئة أكثر ملاءمة في هذا الصدد، بما في ذلك في سياق التكنولوجيا والابتكار والتمويل والمشتريات العامة. تشير الاتجاهات أيضاً إلى نهج أكثر تكاملاً لسياسات تنظيم المشاريع وتنفيذها. في المستقبل، ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لتوفير حوافز لدعم المرأة في الانتقال إلى المؤسسات الرسمية، بما في ذلك من خلال التعاونيات وغيرها من وحدات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني

8. **العنف والتحرش في عالم العمل للعنف والتحرش** أثر ضار على مشاركة المرأة في العمل وعلى جودة عملها. إنه يؤثر على النساء في المجالات وفي مجالس الإدارة، في كل بلد وقطاع، العام والخاص، الرسمي وغير الرسمي. يمكن أن يؤثر على النساء اللائي يبيعن المنتجات في الأسواق وكذلك على مؤسسي الشركات الناشئة. إن عالم العمل الخالي من العنف والتحرش ضروري إذا كان هناك مستقبل من العمل مع المساواة بين الجنسين. يمكن أن تكون الاتفاقات الجماعية وتدابير مكان العمل أدوات مهمة للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، لتحسين نطاق وتغطية التشريعات عند وجودها، ولسد الفجوة في حالة عدم وجود تشريعات. مستقبل العمل حيث يتم الاعتراف بالعمل الذي تقوم به المرأة وتقديره، توجد منذ فترة طويلة في العديد من البلدان الأحكام القانونية التي تنص على المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة

9. **تمثيل النساء:** ضعف الصوت والتمثيل النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً في النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل. علاوة على ذلك، على الرغم من الأدلة التي تشير إلى أن وجود المرأة في عملية المفاوضة الجماعية مهم لتحقيق النتائج التي تقيد المرأة، فإن التمثيل الناقص للمرأة هو حقيقة واقعة في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية، مثل

المجالس الاقتصادية والاجتماعية واللجان الثلاثية والاستشارات العمالية المجالس. تُظهر البيانات المتاحة لعام 2018 أن عضوية الإناث في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية تراوحت فقط بين 20 و35 في المائة. مسارات لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل لا يمكن تحقيق مستقبل أفضل للعمل للمرأة إلا من خلال معالجة التمييز والحرمان والتغلب على الصور النمطية الراسخة المتعلقة بالمرأة في المجتمع، وقيمة عملها ومكانتها في سوق العمل. يتطلب تحقيق هذا الهدف العمل المتزامن على أربعة مسارات مختلفة ومتداعم.

مسار صوت المرأة وتمثيلها لكي تكون فعالة، يجب أن تعمل جميع المسارات التي تمت مناقشتها حتى الآن جنباً إلى جنب مع مسار صوت المرأة وتمثيلها. وقد ساعدت التدابير الاستباقية على زيادة مشاركة المرأة وتمثيلها في هياكل الإدارة الداخلية للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل. إن التمثيل الجماعي والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، التي تتبنى التنوع بين الجنسين، في وضع أفضل للتنقل في انتقالات العمل في المستقبل والسعي بسرعة أكبر لجميع المسارات التي تؤدي إلى مستقبل أفضل للمرأة في العمل

10. **قوانين العمل:** إن القوانين التي تنص على أن النساء والرجال يتمتعون بحقوق متساوية هي الأساس للمطالبة بالمساواة الجوهرية وتحقيقها في الممارسة العملية. يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل إذا تم إلغاء القوانين التي تميز ضد النساء والفتيات قبل دخول سوق العمل، وكذلك الأحكام التي تمنع النساء من العمل ليلاً أو تحت الأرض، أو الدخول والتقدم في قطاع معين أو الاحتلال تماماً. وتشير الدلائل إلى أن رفع هذه الحواجز له تأثير إيجابي على مشاركة المرأة في سوق العمل. كما أن للقوانين التي تعزز المساواة بشكل فعال تأثير كبير، وهي ضرورية لزيادة تسريع التقدم. مستقبل عمل خالٍ من التمييز والعنف والمضايقات تستمر الممارسات التمييزية في عالم العمل في التوسع لتشمل جميع جوانب التوظيف والمهن، بما في ذلك الأجر والتقدم الوظيفي وأحكام الضمان الاجتماعي والتغطية. تعتبر المعاملة غير العادلة، التي تشمل سوء المعاملة والمضايقة والتمييز، من بين التحديات الثلاثة الأولى التي تواجه النساء العاملات، وخاصة الشابات اللاتي تتراوح أعمارهن بين 15 و29 عاماً. عندما يكون الحد الأدنى للأجور مصمماً بشكل جيد، يكون فعالاً في معالجة عدم المساواة. تقديم تدابير استباقية للتخفيف من عقوبات الأمومة وإعادة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على المستوى الوطني ومستوى مكان العمل. والتوجيه والتدريب خصيصاً للنساء، فضلاً عن ترتيبات أوقات العمل المرنة. كل هذه الإجراءات أدت إلى تسريع وتيرة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية والقيادية. مستقبل عمل مع إجازة أمومة وأبوة شاملة نظام تشريعي شامل يوفر إجازة عائلية مدفوعة الأجر وإجازة رعاية لكل من النساء والرجال أمر حيوي لتأمين وصول المرأة إلى سوق العمل والتقدم فيه. الوصول إلى البنية التحتية، والحماية الاجتماعية وخدمات الرعاية العامة لتحويل مستقبل العمل من أجل المرأة، عندما يتم تصميم البنية التحتية والحماية الاجتماعية وخدمات الرعاية العامة بذكاء وتمويلها بشكل كاف، يكون لها تأثير إيجابي على إعادة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والتحرير وقت المرأة. لان الحصول على الوقت هو أحد العناصر الأساسية المطلوبة لتمكين إعادة توزيع الرعاية

11. **العمل في الرعاية باجر:** يؤدي الجمع بين زيادة عدد السكان ومجتمعات الشيخوخة السريعة إلى زيادة الطلب على أعمال الرعاية، على الرغم من أنه سيكون هناك عجز كبير في التغطية ما لم يكن هناك مزيد من الاستثمار في خدمات الرعاية العامة. من المتوقع أن تؤدي زيادة الاستثمار في خدمات الرعاية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs) إلى خلق 120 مليون وظيفة إضافية في اقتصاد الرعاية و149 مليون وظيفة غير مباشرة في القطاعات غير المتعلقة بالرعاية بحلول عام 2030. الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وخفضها وإعادة توزيعها، ومكافأة وتمثيل العاملين في مجال الرعاية - وصفة ناجحة للتدابير التشريعية والسياسية لتحقيق العمل اللائق. سيكون هذا ضرورياً أيضاً لجذب المزيد من العمال، النساء والرجال، إلى قطاع الرعاية. يجب مضاعفة المستويات الحالية للاستثمار العام والخاص (المتناسب مع الناتج المحلي الإجمالي) في قطاعات الرعاية من أجل ضمان تحقيق هذه الأهداف، إلى جانب خلق فرص العمل اللائق للعاملين في مجال الرعاية بأجر وتحقيقاً لهذه الغاية، يجب توسيع الحيز المالي من أجل الاستثمار في توفير الرعاية والخدمات والبنية التحتية.

12. **العمل على كل المسارات:** التوفيق بين عالمي "العمل" و"الرعاية" هو أحد التحديات الرئيسية لتعزيز المساواة بين الجنسين بنشاط. إن انخفاض معدلات الخصوبة، وزيادة حركات المهاجرين وشيخوخة السكان، وزيادة عدد النساء العاملات هي حقيقة واقعة اليوم. يتطلب تسريع توازن جديد سياسات وتدابير جريئة تنهي العنف والتحرش والتمييز ضد المرأة بهدف أساسي يتمثل في توزيع مسؤوليات الرعاية بشكل أفضل بين الجنسين. تعد البيانات الموثوقة المصنفة حسب النوع الاجتماعي ضرورية لتصميم مثل هذه السياسات ورصد النتائج لتحديد ما يصلح للمرأة. تتطلب

مواجهة هذه التحديات أيضًا التركيز ليس فقط على الوكالة الفردية، ولكن أيضًا على العمل الجماعي من خلال التضامن وبناء التحالفات الاستراتيجية وتعزيز التعبئة الاجتماعية، وكلها تعتمد على مشاركة أكبر للمرأة في صنع القرار. قياس جميع أشكال أعمال الرعاية ومراعاة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في اتخاذ القرار • الاستثمار في خدمات الرعاية الجيدة وسياسات الرعاية والبنية التحتية ذات الصلة بالرعاية • تعزيز سياسات سوق العمل النشطة التي تدعم الارتباط وإعادة الإدماج والتقدم لمقدمي الرعاية غير مدفوعي الأجر في القوى العاملة • سن وتنفيذ ترتيبات عمل صديقة للأسرة لجميع العمال • تعزيز المعلومات والتعليم لمزيد من المساواة بين الجنسين في الأسر وأماكن العمل والمجتمعات ضمان الحق في الوصول الشامل إلى خدمات الرعاية الجيدة ضمان أنظمة الحماية الاجتماعية الصديقة للرعاية والمستجيبة للنوع الاجتماعي ، بما في ذلك تنفيذ سياسات إجازة مراعية للمنظور الجنساني وممولة من القطاع العام لجميع النساء.

تنظيم وتنفيذ الشروط والأحكام اللائقة العمالة وتحقيق أجر متساوٍ عن العمل المتساوي القيمة لجميع عمال الرعاية • ضمان بيئة عمل آمنة وجذابة ومحفزة كل من النساء والرجال العاملين في مجال الرعاية • سن قوانين وتنفيذ تدابير لحماية المهاجرين عمال الرعاية. ضمان المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة وعلى قدم المساواة فرص للقيادة على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة • تعزيز حرية تكوين الجمعيات للعاملين في مجال الرعاية وأرباب العمل • تعزيز الحوار الاجتماعي وتعزيز الحق في الجماعة المساومة في قطاعات الرعاية • تعزيز بناء التحالفات بين النقابات تمثيل العاملين في مجال الرعاية ومنظمات المجتمع المدني تمثيل متلقي الرعاية ومقدمي الرعاية غير مدفوعي الأجر

13. **المرأة والأرقام:** نسبة النساء العاملات إلى عددهم 15.5% في عام 2018 عند العرب والنسبة في العالم 45.3%. نسبة السيدات ترغب في العمل باجر 63.2% اما نسبة الرجال الذين يؤيدون عمل السيدات 52.5% في الدول العربية. الفجوة بين الرجال والسيدات في العالم في العمل 26% في عام 2018 وكانت 27.9% عام 1991. الفجوة في العمل عند السيدات في الدول العربية 57.3%. الرجال 72.8% والسيدات 15.5%. في الدول العربية 59.9% من السيدات يقومون بدور الرعاية بدون اجر والموظفين باجر من السيدات في الرعايا 15.1%. نسبة السيدات في مناصب مديرين عند العرب 11.1% وافريقيا 20.3% وامريكا 39% والمتوسط العالمي 27.1%-- احنا في الاخر. نصيب السيدات في مناصب أعضاء مجلس إدارة في الشركات فرنسا 37% بعد ان كانت 12% عام 2010. المدير العام من السيدات اعلى الدول أمريكا 4.6% -- فرق كبير جدا والباقي رجال. التعليم يزد من نسبة السيدات الراغبين في العمل فوجد ابتدائي 77.5% والحاصلين على ثانوي 85.5% اما الجامعيين 88.7%. نسبة السيدات المشتغلين في العالم 45.3% بينما الرجال 71.4%. 27.1% فقط من السيدات في مناصب قيادية او مديرين . السيدات تتسلق سلم القيادة اسرع من الرجال بمدة عام 44.3% من السيدات المديرين حاصلين على درجات علمية جامعية بينما الرجال 38.3% 41.5% من السيدات وحاصلين على شهادات جامعية اما عاطلات او خارج قوة العمل بينما نسبة الرجال 17.2% 21.7% من السيدات يعملون بدون اجر وقت كامل مقابل 1.5% من الرجال. تقضى المرأة 4 ساعات و 25 دقيقة يوميا في اعمال رعايا غير مدفوعة الاجر بينما الرجال ساعة و 23 دقيقة أي الفجوة تحتاج الى 209 سنة لغلق الفجوة في العمل بدون اجر. 25.1% من السيدات لديهم أطفال قادرين ان يصبحوا مدرين بينما الرجال 74.9%

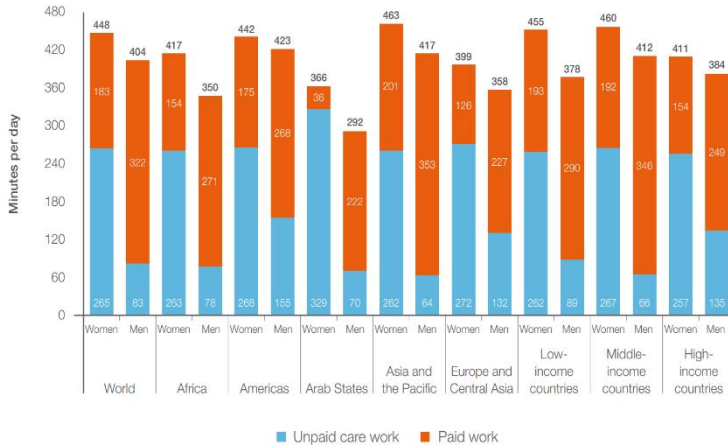
14. **عوائق أمام قيادة المرأة تشمل:** لدى النساء مسؤوليات أسرية أكثر من الرجال. الأدوار التي يعينها المجتمع للرجال والنساء. ثقافة الشركة الذكورية. النساء اللواتي لا يتمتعن بخبرة كافية في الإدارة العامة أو التنفيذية. عدد قليل من النماذج التي يحتذى بها للنساء. الرجال لا يقدموا على أخذ إجازة لتحمل المسؤوليات الأسرية. الافتقار إلى سياسة وبرامج المساواة في الشركات. القوالب النمطية ضد المرأة. نقص التدريب على القيادة للمرأة. الافتقار إلى حلول العمل المرنة. الافتقار إلى استراتيجية للاحتفاظ بالمهارات من النساء. الجنس المتأصل التحيز في التوظيف والترقية (في المرتبة نفسها) يُنظر إلى الإدارة عمومًا على أنها وظيفة الرجل. سياسات المساواة بين الجنسين المعمول بها ولكن لم يتم تنفيذه. عدم كفاية قوانين العمل وعدم التمييز

أهداف التنمية المستدامة 2030

- أعلنت الأمم المتحدة في سبتمبر 2015 جدول أعمال التنمية المستدامة 2030 والذي يضم 17 هدفاً، وقد كانت مصر من بين 193 من الدول التي تبنت أهداف التنمية المستدامة، والتي تضم هدفاً مستقلاً للمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات وهو الهدف الخامس، ويشمل الغايات التالية:
 1. القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان.
 2. القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال.
 3. القضاء على جميع الممارسات الضارة، من قبيل زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج القسري، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث (ختان الإناث).
 4. الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنية التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.
 5. كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وضمان تكافؤ الفرص لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة.
 6. تعزيز استخدام التكنولوجيا التمكينية، وبخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل تعزيز تمكين المرأة.
 7. اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على جميع المستويات
 8. ضمان حصول الجميع على خدمات الصحة الإنجابية، على النحو المتفق عليه وفقاً لبرنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ومنهاج عمل بيجين والوثائق الختامية لمؤتمرات استعراضهما.
 9. القيام بإصلاحات لتحويل المرأة حقوقاً متساوية في الحصول على الموارد الاقتصادية، ويشمل ذلك حق الملكية والتصرف في الأراضي وغيرها من الممتلكات والنفاذ إلى الخدمات المالية والموارد الطبيعية، والحصول على حقها في الميراث وفقاً للقوانين الوطنية
- والمرأة لم تكن غائبة في باقي الأهداف فنج بالإضافة إلى الهدف الخامس يوجد إشارة لوضع المرأة في العديد من الأهداف الأخرى كهدف الأول الخاص بالفقر والذي تنص غاياته على ضمان تمتع جميع الرجال والنساء، ولا سيما الفقراء والضعفاء منهم، بنفس الحقوق في الحصول على الموارد الاقتصادية، وكذلك حصولهم على الخدمات الأساسية، وعلى حق ملكية الأراضي والتصرف فيها وغيره من الحقوق المتعلقة بأشكال الملكية الأخرى، وبالميراث، وبالحصول على الموارد الطبيعية، والتكنولوجيا الجديدة الملائمة، والخدمات المالية، بما في ذلك التمويل متناهي الصغر، بحلول عام 2030. والهدف الرابع الخاص بالتعليم والذي تنص غاياته على ضمان وصول كل الفتيات على تعليم أساسي بجودة عالية، والقضاء على الفجوات بين الإناث والذكور في كافة مراحل التعليم ودعم حصول المرأة على التعليم الفني والتدريب.
- الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة (2030) إطار 4 (يركز على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات والقضاء على كافة أشكال التمييز أو العنف أو الممارسات الضارة بكافة أشكالها، إلى جانب المشاركة الفعالة وتكافؤ الفرص للمرأة في كافة المجالات دون إقصاء من خلال حصول المرأة على الموارد الاقتصادية وحقوق الملكية والخدمات المالية، وذلك في إطار التشريعات الحاكمة؛
- باقي أهداف التنمية المستدامة 2030 تعتمد على تمتع جميع الرجال والنساء بالحقوق المتساوية في رأس المال المادي ورأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، وهو ما يتطلب تبني وتنفيذ ومتابعة وتقييم سياسات جديدة تدمج جهود تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في كافة نواحي التنمية

أوضحت منظمة العمل الدولية من الرسم التالي

Figure 2. Time spent daily in unpaid care work, paid work and total work, by sex, region and income group, latest year



Note: See Chapter 2, figure 2.8 (64 countries).

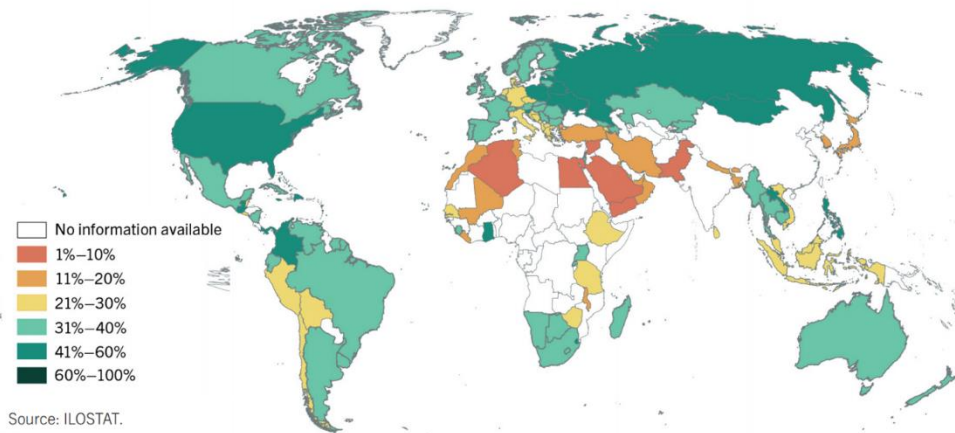
Source: ILO calculations based on Charmes, forthcoming.

ان المرأة على مستوى العالم تقضى 265 دقيقة يوميا عمل بدون اجر وتعمل المرأة 183 دقيقة يوميا عمل باجر. اما الرجال يقضون 83 دقيقة في اعمال بدون اجر و 322 دقيقة عمل باجر. اما على مستوى الوطن العربي تقضى المرأة 329 دقيقة عمل بدون اجر و 36 دقيقة عمل باجر. اما الرجال يقضون 70 دقيقة عمل دون اجر و 222 دقيقة في عمل باجر. ولو نظرنا الى اجمالي دقائق عمل المرأة على مستوى العالم 448 دقيقة والرجال 366 دقيقة ولكن على مستوى الدول العربية المرأة ان أكثر مرة على مستوى العالم تعمل دقائق بدون عمل هو المرأة العربية

[wcms.633135.pdf \(ilo.org\)](https://www.wcms.633135.pdf)

Country profiles - ILOSTAT	السنة	أجمالي	رجال	سيدات
نسبة قوة العمل %	2019	%42.2	%67.3	%15.6
نسبة المشتغلين %	2019	%38.9	%64.1	%12.2
نسبة البطالة %	2019	%7.8	%4.8	%21.6
نسبة البطالة في الشباب %	2019	19.2	%12.2	%49.3
نسبة العاملين في الزراعة %	2019	%21.1	%21.1	%21.1
نسبة العاملين في الصناعة %	2019	%28.5	%32	%9.3
نسبة العاملين في الخدمات %	2019	%50.1	%46.6	%49.1
الدخل الشهري بالجنية المصري	2019	2595.6	2660.1	2158.1

Illustration 1. Share of women in management positions, latest years



Source: ILOSTAT.

الخريطة التالية نسبة السيدات في دول العالم التي تحتل وظائف إدارية عليا ونجد لون مصر والدول العربية نسبة 10-1 %

توصيف المرأة في الوطن العربي

ذكرت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) لجنة المرأة الدورة التاسعة عم ان، 26-27 تشرين الثاني/نوفمبر 2019. تمكين المرأة في الاقتصاد والمجتمع -بلغت الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة في المنطقة العربية 58 في المائة في عام 2015، بعد أن كانت 60 في المائة في عام 1995. لكن هذه الفجوة لا تزال الأكبر في العالم. وفي عام 2018 بلغت نسبة مشاركة الرجال في القوى العاملة 2.77 في المائة، مقابل 9.18 في المائة للنساء. والفجوة بين الجنسين في أعمال الرعاية غير المدفوعة هي الأعلى أيضا في المنطقة العربية، وتسهم في تقييد مشاركة المرأة في الاقتصاد. فهي تقضي وقتا أطول من وقت الرجل بحوالي 7.4 مرات في رعاية الأطفال والمسنين والقيام بالأعمال المنزلية. وأدى التقدم التكنولوجي إلى تنامي الاقتصاد الرقمي، فأنشأ أشكال جديدة من العمل ونتج منه تحول في طبيعة التشغيل. ويتيح الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فرصا هامة انخراط المرأة في أنشطة مدرة للدخل وأنشطة الأعمال الحرة، ويزيد من فرص وصولها إلى ما يلزم من موارد مالية ومعلومات لتحسين الإنتاجية. وتشهد المنطقة العربية العديد من المبادرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم تشغيل المرأة. ومن هذه المبادرات مشروع تنفذه منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية لتعزيز تمكين المرأة من أجل تنمية صناعية شاملة ومستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الأردن، وتونس، والجزائر، ودولة فلسطين، ولبنان، ومصر، والمغرب. ويحس ن هذا المشروع إلمام المرأة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من خلال التدريب في جملة مجالات منها التسويق على الإنترنت واللغة المستخدمة في الإعلانات، وأسس البيع على الإنترنت، والتعريف على طرق الدفع، وتخزين البيانات والمعلومات وتحديثها. وتزدهر المبادرات الخاصة أو غير الحكومية في ليبيا كمبادرة Yummy(هي عبارة عن تطبيق لتوصيل وجبات أعدتها النساء في منازلهن. ومبادرة Online Weavers Women في المغرب) لتمكين العاملات في الحياكة في الأرياف من بيع سجادات مصنوعة يدويا مباشرة على الإنترنت وجني الدخل-ويساعد الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التصدي لتحديات تواجه رائدات الأعمال في البلدان المتقدمة والبلدان النامية. ومن هذه التحديات إمكانية الوصول إلى الأسواق، والتنسيق الافتراضي للأعمال، وتوفير الاتصالات في مجالي التسويق والإعلان، وزيادة الإيرادات، وتوفير الوقت والمال، والتداول عن بعد. وتظهر آخر الإحصاءات أن شركة ناشئة من أصل ثالث شركات في المنطقة العربية تؤسسها امرأة.

<https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/events/files/1901016.pdf>

في مصر: لا تتمكن نسبة 65.7 في المائة من النساء المعاقات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 15 إلى 24 سنة من الحصول على التعليم أو التوظيف مقارنة بنسبة 58.3 في المائة من الرجال المعاقين، ونسبة 16.3 في المائة من النساء غير المعاقات، ونسبة 4.6 في المائة من الرجال غير المعاقين

الفجوة بين الجنسين في انتشار الأمن الغذائي في منطقة شمال أفريقيا وغرب آسيا 2014-2015

2 القضاء التام على الجوع

الدولة	النسبة المئوية للإناث اللاتي يعانين من انعدام الأمن الغذائي	النسبة المئوية للذكور الذين يعانون من انعدام الأمن الغذائي	الفرق بين الإناث والذكور
الجزائر	7.01	5.83	1.18
أذربيجان	6.12	5.72	0.4
البحرين	16.46	16.97	-0.51
قبرص	17.24	12.77	4.47
مصر	26.1	21.24	4.86

توصيف المرأة في مصر

في كتاب مصر في ارقام – العمل الصادر في

مارس 2020 من الجهاز المركزي لتعبئة

والاحصاء نجد ان اجمالي قوة العمل في عام

2018 وصلت الى 28.8 مليون. عدد المشتغلون

26 مليون منهم 4.7 مليون اناث. عدد المتعطلون

2.8 مليون منهم 1.2 مليون اناث و 1.5

ذكور. معدل البطالة على مستوى الجمهورية

9.9% معدل بطالة الذكور 6.8% والاناث

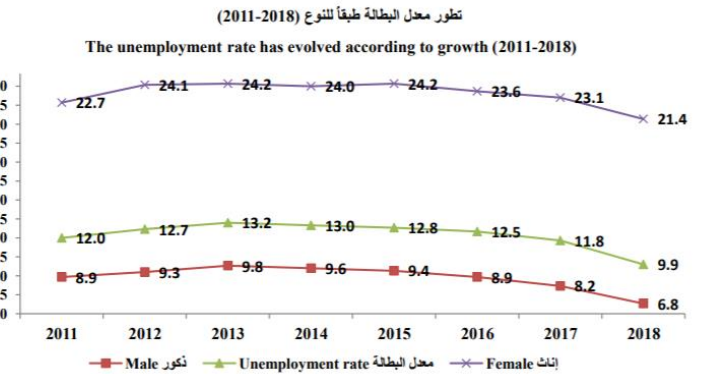
21.4%. معدل الاناث في قوة العمل على مستوى

الجمهورية 20.9% والباقي ذكور. اعلى نشاط

اقتصادي لتشغيل بصفة عامة قطاع الزراعة ويمثل

21.7%. ثم نشاط الجملة والتجزئة 13.6% ثم

التشييد والبناء 12.5% وأيضا الصناعات التحويلية



(1) include general secondary & Azhar.

(1) تشمل الثانوى العام والازهرى

Egypt in Figures 2020

مصر في ارقام 2020

12.5%. اعلى نشاط اقتصادي للمشتغلين الاناث هو الإدارة العامة والضمان الاجتماعي بعدد 1.1 مليون تليها الزراعة وتعمل بالزراعة حوالي مليون سيدة تلي الزراعة تجارة الجملة والتجزئة بحوالي 0.64 مليون ثم التعليم 0.55 مليون مع العلم بان اجمالي المشتغلين من الاناث الكلى 4.7 مليون. اعلى نشاط اقتصادي للمشتغلين الذكور الزراعة 4.6 مليون ثم التشييد والبناء 3.2 مليون ثم تجارة التجزئة والجملة 2.8 مليون مع العلم اجمالي المشتغلين من الذكور 21.2 مليون. عدد المشتغلين في الريف 15.2 مليون وعدد المشتغلين في الحضر 10.7 مليون. اعلى تشغيل في الريف في محافظات البحيرة 1.5 مليون ثم الشرقية 1.4 مليون ثم الدقهلية 1.2 ثم المنيا 1.2 ثم المنوفية 1.1 مليون. معدل البطالة على مستوى الجمهورية 9.9% بينما الاناث 21.4% والذكور 6.8%. اعلى معدل بطالة في محافظات شمال سيناء 48% تليها اسوان 24% تليها البحر الأحمر 23% ثم السويس 18% ثم دمياط 16%. ترتيب البطالة في الصعيد اسوان 24% ثم أسيوط 11.6% ثم الجيزة 11% ثم الأقصر 7.5% ثم سوهاج 6.4%. اعلى معدل بطالة في صعيد مصر في الاناث اسوان 49.7% ثم الأقصر 38% ثم أسيوط 34% قنا 28% ثم سوهاج 21% ثم المنيا 14.6% ثم بنى سويف 9% ثم الفيوم 7.4%. اعلى معدل بطالة في صعيد مصر في الذكور اسوان 16.8% ثم أسيوط 7.7% ثم الجيزة 7.5% ثم سوهاج 4.7% ثم بنى سويف 4.4%. اعلى عدد للعاطلين حسب الدراسة هم جامعي وفوق الجامعي 1.3 مليون ثم المتوسط الفني 974 الف. اعلى عدد للعاطلين في الاناث هم جامعي وفوق الجامعي 751 الف ثم فنى متوسط 400 الف. اعلى قطاع حكومي في تشغيل الاناث التعليم 503 الف ثم الصحة 308 الف. اجمالي العاملين بالحكومة 4.6 مليون منهم 3.4 مليون ذكور و 1.1 مليون اناث. قطاع التعليم يمثل 41.6% من اجمالي العاملين في الحكومة يليه الصحة 16.6%

النشرة السنوية المجمع لل قوى العاملة اصدار يونيو 2020 من الجهاز المركزي لتعبئة والاحصاء نجد

القوى العاملة في عام 2019 هو 28.3 مليون فرد والمشتغلون 26.1 مليون ومعدل الرجال في المشتغلون 84.7% والسيدات 15.3% وهنا يتضح الفجوة الكبرى بين الرجال والسيدات. والمتعطلون هم 2.2 مليون فرد منهم 50.4% من الرجال 49.6% من السيدات. وبشكل عام معدل البطالة 7.9% ونجد معدل البطالة في السيدات 21.7% ومعدل البطالة بين الشباب من عمر 15 الى 29 سنة هو 16.7%. ومعدل البطالة بين الجامعيين وفوق الجامعيين 16.7%. وهنا نسأل هل التعليم في مصر يلبي طلبات واحتياجات سوق العمل. هل التعليم يمد الخريجين بالمهارات والمعرفة المطلوبة لسوق العمل. هل الخريجين يفكرون في المناصب والمكاتب وهم خريجين جدد.

اما عن التوزيع النسبي للأنشطة الاقتصادية نجد اعلام الزراعة والصيد بمعدل 21.1% ثم تجارة الجملة والتجزئة 13.8% ثم التشييد والبناء 13.7% ثم صناعات تحويلية 13%. والشئ الذي يشير الى الفجوة بين الرجال والسيدات نجد من ضمن المشتغلون شريحة يعملون بدون اجر وهم 17.3% من السيدات و 3.4% من الرجال وهنا فجوة حتى في عدم دفع الأجور. وأيضا فجوات كبيرة في معدل التشغيل طبقا للسن والنوع كما هو موضح بالرسم. ونجد اعلى تشغيل للشباب سن 40 الى 49 سنة هو 94.2% بينما لنفس الشريحة من الاناث 20.6%. ونجد اقل معدل تشغيل للشابات في سن 15 الى 19 سنة كان 2% وكان للرجال لنفس الشريحة 19%

ومن خلال تقرير المجلس القومي للمرأة – جهود تمكين المرأة المصرية

[Fact sheet NCW A A 002-6202020141944177.pdf](https://www.ncw.gov.eg/fact-sheet-NCW-A-A-002-6202020141944177.pdf)

محور التمكين السياسي والقيادة نجد زيادة نسبة النساء الوزيرات في مجلس الوزراء من 6 % في عام 2015 إلى 20 % في عام 2017 ثم إلى 25 % في عام 2018 (أعلى تمثيل على الإطلاق للمرأة في مجلس الوزراء المصري). زيادة نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب نائب الوزير من 17 % في عام 2017 إلى 27 % في عام 2018. نسبة النساء في منصب نائب محافظ 31 % في العام 2019. زيادة نسبة النساء في البرلمان المصري من 2 % في عام 2013 إلى 15 % في عام 2018 (والتي تمثل



أعلى تمثيل للمرأة على الإطلاق في البرلمان المصري) منذ إعطاء المرأة حق الترشح لأول مرة بالانتخابات 1957 ، حيث حصلت المرأة المصرية على نسبة 25 % من البرلمان المصري في التعديلات الدستورية الجديدة في 2019. 2 % هي نسبة النساء في المجالس المحلية القادمة طبقا لدستور 2014 (أعلى حصة على الإطلاق للنساء في المجالس المحلية 25 %). زيادة نسبة النساء في مجالس الإدارة في البورصة المصرية لتصل إلى 10.1 % ، والقطاع المصرفي 14.8 % ، وقطاع الأعمال العام 6.1 % ، وهيئة التنظيم المالي 11 % ، ونسبة القيادات النسائية في المناصب التنفيذية 7.1 % وهي أعلى من المتوسط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذي يقدر ب 5.4 % (المصدر: وزارة التخطيط). تبلغ نسبة رئيسات التحرير بالصحف القومية 18 % . تعيين 5 سيدات مديرات لعدد من النيابة الإدارية (من بينهم امرأة في الصعيد لأول مرة في مصر)

محور التمكين الاقتصادي نجد -معدل البطالة بين النساء يمثل 21.4 % في عام 2018. - نسبة النساء اللاتي يملكن شركات خاصة يمثلن 16 % . - زيادة نسبة النساء اللاتي يحملن حسابات بنكية من 9 % في عام 2015 إلى 27 % في عام 2017. - استفادت 51 % من النساء من قروض التمويل متناهية الصغر، وأقل من 1 % هو معدل تخلف النساء عن سداد القروض، بينما استفادت 69 % من النساء من قروض المشروعات الصغيرة (2018). - 34,000 سيدة استفادت من برامج تدريب في مجال الأعمال والتسويق (مارس 2020). - نسبة المستثمرات في البورصة 30 % . - نسبة النساء العاملات في الجهات الحكومية 44.5 %

محور التمكين الاجتماعي: -تبني الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية لعام 2015. - تمثل الفتيات نسبة 54 % من إجمالي طلبة الجامعات. - تمثل الإناث 46.5 % من حاملي درجتي الماجستير والدكتوراه. - تمثل النساء 48.6 % من إجمالي الأساتذة في الجامعات في عام 2018. - تستفيد النساء من 89 % من برامج الحماية الاجتماعية (2.25 مليون أسرة -10 مليون فرد) في عام 2018. - بمقدار 235 % زادت نسبة ميزانية التحويلات النقدية من خلال برنامج التكافل والكرامة. - تم تخصيص 250 مليون جنيه مصري لخدمات رعاية الطفل من الموازنة العامة للدولة في عام 2018. - تمثل النساء 65 % من المستفيدين من برامج التدريب للعاملين بالجهات الحكومية في عام 2018. - تستفيد 38 مليون سيدة من دعم التموين الخبز والدقيق في عام 2018. - تستفيد 34 مليون سيدة من بطاقات الحصص الغذائية في عام 2018. - تستفيد 10 ملايين سيدة من خدمات الرعاية الصحية المدعومة في عام 2018. - استفادت 8 ملايين سيدة من خدمات الأسرة والصحة الإنجابية في عام 2018.

ملخص كتاب المرأة في العمل لمنظمة العمل الدولية عام 2016

وأكدت خطة التنمية المستدامة لعام 2030 من جديد توافق الآراء العالمي بشأن الأهمية الحاسمة للمساواة بين الجنسين.



ومساهمتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر. ومن الضروري توفير مزيد من الوظائف – ووظائف ذات نوعية جيدة – للنساء، والحماية الاجتماعية للجميع، واتخاذ تدبير للاعتراف بالرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعي. الأجر والحد منهما وإعادة توزيعهما من أجل تحقيق مقاصد خطة التنمية المستدامة التحويلية الجديدة، التي تهدف إلى الحد من الفقر (الهدف 1) (وأوجه عدم المساواة) (الهدف 10) (من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين) (الهدف 5) وتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع) (الهدف

المجلس القومي للمرأة وتكنولوجيا الاتصالات: وقد يكون الاقتصاد الرقمي فرصة لسد الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة، ويمكن أن يفتح الفرص أمام النساء لتحقيق تطلعاتهن والمساهمة في الناتج المحلي الإجمالي من خلال خلق فرص عمل دائمة ولائقة. كما يمكن أن يساعد الاقتصاد الرقمي النساء على تخطي القيود المفروضة على مشاركتهن في سوق العمل الناشئة عن عدم القدرة على الانتقال حسب والقيم. الاجتماعية السائدة. في هذا السياق يمكن أن تلعب تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات دوراً حافزاً في تمكين المرأة من خلال:

1. توسيع الفرص الاقتصادية من خلال زيادة الوصول إلى الأسواق، وخلق أشكال جديدة لتوليد الدخل، وأنواع جديدة من الخدمات المالية.
 2. دعم الرعاية الاجتماعية من خلال تقديم أفضل الخدمات الصحية بما في ذلك الصحة الإنجابية، وتوفير معلومات محدثة وأكثر شمولاً عن الصحة والتغذية، وفرص التعلم مدى الحياة وبناء القدرات.
 3. تعزيز اقتصاد الرعاية ومساعدة المرأة على الحفاظ على التوازن بين دورها المزدوج في رعاية الأسرة والعمل
 4. تعزيز السامة من خلال توفير/ توصيل النساء بالخدمات ورسم خرائط ومراقبة حوادث العنف القائم على النوع الاجتماعي، حيث إن توفر مساحات عامة آمنة يمكن أن يزيد من مشاركة الإناث في العمل
- وفي حين ستؤدي التقنيات الرقمية والابتكار إلى القضاء على بعض الوظائف ذات المهارات المنخفضة من القطاع غير الرسمي، إلا أنها يمكن أن تزيد من تنوع القوى العاملة. ووفقاً لتقرير أصدره الاتحاد الدولي للاتصالات مؤخراً، "الأولوية القصوى هي جعل سياسات المهارات الرقمية فيما يتعلق بالفجوات في سوق العمل والمخاوف المتعلقة بتوسيع نطاق التفاوتات الاجتماعية أكثر فعالية". ويمكن تحقيق ذلك من خلال استهداف مجموعات محددة اعتماداً على الحاجة والنتائج المرجوة تحقيقها، وبدلاً من اتباع نهج واحد للجميع يجب مراعاة السياسات التي تراعي الفوارق بين الجنسين.

الدستور المصري 2014

كما تنص المادة 53 من الدستور على أن «المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي». كما اعتبر الدستور أن التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. وألزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، كما نص على إنشاء مفوضية مستقلة لمكافحة التمييز

في المادة 11 والتي رتبت أربعة التزامات تجاه المرأة وهي: أن «تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية»؛ وأن «تعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها»؛ وأن «تلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل»؛ وأن «تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنة والنساء الأشد احتياجاً».

• **ضعف مشاركة الإناث في سوق العمل مقارنة بالذكور والأرقام خير دليل على ذلك**

استحوذ الإناث على نحو الخمس فقط من قوة العمل (18% عام 2019) مقارنة بالذكور (82% عام 2019). كما أن نصيب الإناث أقل من الخمس من إجمالي المشتغلين (15.3% عام 2019). ارتفاع معدل البطالة بين الإناث ليبلغ ما يتراوح بين الإناث إلى أربع مرات أكبر من مثيله لدى الذكور

• **تفضيل الإناث للعمل الحكومي في مقابل القطاع الخاص لمرونة العمل الحكومي**
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 قليلاً متوسط أجور الإناث عن مثيله من الذكور هذا بالإضافة إلى المزايا الأخرى من حيث مواعيد الانصراف وإجازات رعاية الأطفال. وهو ما لا ينطبق على القطاع الخاص حيث ينخفض متوسط الأجور للإناث عن مثيله للذكور بنحو 16% عام 2019. تنخفض مشاركته المرأة في العمل في القطاع الخاص مع اقترابها من سن الزواج وزواجها

• **قطاعات أكثر توظيفاً للنساء**

التعليم	الملابس الجاهزة	الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي	الاتصالات والمعلومات	الزراعة	تجارة التجزئة	خدمات الغذاء والإقامة
68%	49.3%	49.4%	32.7%	20%	18.5%	13.5%

• **العمل دون أجر**

ترتفع نسبة الإناث التي تعمل بأجر تقدي لتصل إلى نحو نصف إجمالي قوة العمل منهن عام 2019 ويليهما مباشر. ولكن بفارق كبير المتعطلات اللاتي لم يسبق لهن العمل (19%) ثم المساهمات في مشروعات داخل الأسرة دون أجر (17%) أما نسبة صاحبات العمل فتتخلف حيث تبلغ 8% فقط عام 2019. يوجد توزيع غير متكافئ لأعمال رعاية الأسرة بين الرجال والنساء ففي الأوقات المعتادة تتحمل النساء والفتيات مسؤوليته متابعه المشروعات المنزلية الإنتاجية كتربيه المواشي والدواجن بالإضافة إلى رعاية الأسرة بسبب الأعراف الاجتماعية وتقضى حوالي 91% من النساء الوقت في الأنشطة المنزلية غير المدفوعة مقابل 26% للرجال فقط

• **المتعطلات والتعليم**

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 قيمه لها للتعليم أقل من المتوسط عام 2019. كنا نتوقع مع زيادة التحصيل العلمي كان من المتوقع مشاركته إجمالية أعلى من الإناث بمرور الوقت في سوق العمل ولكن هذا لا يحدث حيث معدلات المشاركة بين النساء المتعلقات تتناقص بشكل كبير بمرور الوقت ويعزى 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 المتعلقات من الالتحاق ببعض الوظائف وبعدها من المناصب القيادية

• **المرأة والعمل الغير رسمي**

53.2% من إجمالي المشتغلين يعملون في القطاع غير الرسمي حيث تتركز وظائف المرأة بشكل رئيسي في الوظائف غير الرسمية وغير الآمنة ومتدنية الأجر وقليله المهارات أو في المجالات التي لا تتوفر فيها الحماية الاجتماعية وفرص التقدم الوظيفي. النصيب الأكبر من العمالة غير الرسمية من الإناث يعملن في الزراعة (81%) يليها بفارق كبير الخدمات (16%) وهو ما يخالف توزيع العمالة غير الرسمية للذكور التي تنقسم بتوزيع متكافئ بدرجة كبيره بين القطاعات. 68.8% من العمالة غير الرسمية من الإناث تعملن في أعمال وأنشطه اسريه لصالح الغير وغالبا ما تكون دون أجر بينما تتخلف هذه النسبة كثيرا لدى الذكور (8.5% فقط).

• **الحاجة "هي أكثر الدوافع للجوء الإناث لخيار العمل الحر أكثر من اثبات الذات"**

• **محدودية دور المرأة في صنع القرار وتمثيل ضعيف للمرأة في مجالس الإدارات ولوظائف العليا مثل المديرين**