

# تمكين المرأة في مصر

على الرغم من حدوث عدد من التطورات الإيجابية فيما يتعلق بمشاركة المرأة المصرية في مختلف المجالات - السياسية والاقتصادية والاجتماعية - على مدار السنوات الماضية، وزيادة مشاركة المرأة في المساحات غير التقليدية، كوسائل التواصل الاجتماعي، إلا أن هذه المشاركة لا تزال مقيدة بعدد كبير من المعوقات، التي تجعل من تمكين المرأة أحد أهم التحديات أمام تحقيق التنمية المستدامة في مصر. يقصد بتمكين المرأة ضمان وجود الفرص الكافية لمشاركة المرأة في المجال العام، سواء كان ذلك من خلال أطر تشريعية وقانونية، أو من خلال ثقافة مجتمعية داعمة للمرأة. فيما يلي، رصد لأبرز التحديات التي تعوق مشاركة المرأة في المجالين السياسي والاقتصادي في مصر.

## أولاً - مشاركة المرأة في المجال السياسي

يعد البرلمان الحالي تاريخياً من حيث عدد أعضائه من النساء، وباللغة نسبتهم 14,5%. تشهد أيضاً السلطة التنفيذية حالياً مشاركة نسائية غير مسبوقة من خلال ثمان وزيرات، من بينهم وزارات حيوية. بيد أن هناك مجموعة من الإشكاليات التي تعوق مشاركة المرأة في العمل السياسي، وخاصة الحزبي، والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- القوانين الانتخابية:** هناك العديد من الدراسات التي تشير إلى أهمية القوانين الانتخابية في تدعيم دور المرأة السياسي، وذلك من خلال تخصيص حصص للنساء في القوائم الانتخابية للأحزاب على سبيل المثال، وخاصة في القوائم النسبية المغلقة التي تتيح للأحزاب وضع المرشحات في أماكن متقدمة على القائمة. كما تشير الدراسات إلى أن الدوائر الانتخابية الكبيرة تؤثر سلباً على مشاركة النساء والشباب والأحزاب الصغيرة، لصعوبة التواصل مع الناخبين في هذه الدوائر، وإدارة الحملات الانتخابية بشكل فعال.
- العوامل الثقافية:** تعتبر الثقافة الذكورية والأبوية التي لا ترى للمرأة دور خارج إطار المنزل والمهام التقليدية المتمثلة في رعاية الأسرة والأبناء، أحد أهم معوقات تمكين المرأة في مصر، والتي تعيق بدورها مشاركتها في العمل السياسي. يضاف إلى ذلك الثقافة السياسية بشكل عام التي لا تعزز عن العمل السياسي المؤسسي سواء من خلال الانتخابات، أو الأحزاب، أو النقابات. هذه العوامل الثقافية تؤثر على رؤية المرأة لدورها في المجتمع وعلى قدرتها على المشاركة السياسية، والتي يرى الكثيرون أنها أكثر ملاءمة للرجال.
- السياسات الحزبية:** بعض الأحزاب، وخاصة ذات المرجعية الإسلامية، لا ترحب بترقي النساء في المناصب القيادية داخل الحزب، أو وضع المرشحات في مواقع متقدمة في القوائم الحزبية، وذلك خوفاً من خسارة الأصوات الانتخابية، خاصة في ظل رؤية البعض أن النساء لا يملكن القدرات والخبرات اللازمة لقيادة الأحزاب السياسية.

## ملخص

- لا تزال التطورات الإيجابية المتعلقة بمشاركة المرأة المصرية في مختلف المجالات مقيدة بعدد كبير من المعوقات.
- فإن المرأة المصرية تواجه تحديات في كل من المجال السياسي و المجال الاقتصادي مثل القوانين الانتخابية، العوامل الثقافية، السياسات الحزبية و الأبعاد الثقافية والقانونية بالإضافة إلى بيئة العمل.
- يجب على الدولة المصرية دعم الحوار، تحديث المناهج التعليمية والخطاب الديني، تدعيم دور المرأة داخل البرلمان، تدريب العضوات على مهارات التواصل وبناء الفريق، مراجعة القوانين التي تعوق توظيف النساء، إلى جانب العديد من التوصيات الأخرى.

## ثانياً – مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي

نتيجة لتطور الأوضاع الاقتصادية في مصر في السنوات الأخيرة، زادت الحاجة إلى مشاركة أكثر فعالية للنساء في كافة المجالات الاقتصادية، كأحد متطلبات تحقيق التنمية. كنتيجة لذلك، ارتفعت نسبة الأسر التي تعيلها النساء في بعض المحافظات، وزادت نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة في القطاع الرسمي، لتصل إلى ٢٣٪، و٤٧٪ في القطاع غير الرسمي. إلا أن هناك عدة عوامل تعوق تحقيق المزيد من التقدم على هذا الصعيد، وتتمثل بالأساس في:

- **الأبعاد الثقافية:** للثقافة الذكورية الأبوية تأثيرات أخرى على مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي، وذلك نتيجة للأفكار التي ترى أن الرجل هو المسؤول الأول عن توفير احتياجات الأسرة، وأن المرأة لابد وأن يوكل لها المهام الأسرية والمنزلية فقط. وفي حال عمل المرأة نظراً للظروف الاقتصادية للأسرة، لا يتم إعفائها من المهام المنزلية، وهو ما يعني مضاعفة أعبائها، وإلزامها بتوقعات غير منطقية.

- **الأبعاد القانونية وبيئة العمل:** بعض القوانين تحول دون قدرة المرأة على الترقى في المناصب الوظيفية (مثل النص في القانون على عدم جواز عمل المرأة بعد الساعة السابعة مساءً، أو اشتراط وجود حضانة للأطفال إذا بلغ عدد النساء رقماً معيناً). كما أن غياب ثقافة المرونة في بيئة العمل، كإمكانية العمل في المنزل أو العمل بساعات مرنة، قد يشكل تحديات إضافية على عمل المرأة، خاصة في ظل الثقافة الذكورية التقليدية التي ترى أن الكثير من الوظائف غير ملائمة للمرأة.

- **فجوة الأجور:** على الرغم من عدم وجود قانون يميز في الأجور على حسب النوع، إلا أن الممارسة العملية تثبت أن هناك فجوة ملحوظة في الأجور ما بين الرجال والنساء لصالح الرجال، وخاصة في القطاع غير الرسمي، الذي لا يخضع لرقابة حكومية ولا يقدم رعاية صحية وتأمينية كافية.

## ثالثاً – توصيات

### توصيات ذات طبيعة اجتماعية وثقافية:

- 1- دعم الحوار المجتمعي على مستويات مختلفة حول مفاهيم مشاركة المرأة وأهميتها وأشكالها:.
- 2- تحديث المناهج التعليمية والخطاب الديني لمناهضة الأفكار الذكورية والأبوية التي تحجم من دور المرأة، وتضع قيود على مشاركتها في المجال العام.

### توصيات ذات طبيعة تشريعية:

- 1- تدعيم دور المرأة داخل البرلمان من خلال تشجيع العضوات على المشاركة في الهيكل الإداري للمجلس، والمنافسة على رئاسة اللجان ورئاسة المجلس ووكالاته.
- 2- تدريب العضوات على مهارات التواصل وبناء الفريق، وكذلك توفير الدعم اللازم لهن من أجل المشاركة الفعالة في النقاشات البرلمانية.
- 3- تدريب كافة أعضاء البرلمان، بما في ذلك الرجال، على المفاهيم والقضايا المرتبطة بالـ"جنـدر"، بحيث يتم مراجعة التشريعات والقوانين الخاصة بالنوع الاجتماعي وإدراج هذه الأبعاد في كل ما يتم مناقشته داخل البرلمان.

### توصيات ذات طبيعة اقتصادية:

- 1- تقديم برامج تدريبية للنساء على المشروعات الصغيرة سواء في مراحل الإعداد والتنفيذ والمتابعة.

- 2- مراجعة القوانين التي تعوق توظيف النساء وتطوير آليات تمكن النساء من المشاركة بشكل أكثر فعالية، كالسماح بساعات عمل مرنة، أو العمل لنصف الوقت، أو العمل من المنزل.
- 3- توجيه حوافز اقتصادية للرجال والنساء على القيام بأدوارهم في رعاية الأسرة، كإتاحة اجازات رعاية الاسرة بالنسبة للرجال، أو إمكانية العمل بنصف أجر لنصف الوقت لرعاية الأسرة .