



المرأة والتمكين الاقتصادي: تحديات وإمكانيات.

المركز المصري لحقوق المرأة

سبتمبر 2024

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
2	المقدمة
2	أهداف الورقة البحثية
3	أهمية البحث
4	أولاً: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء على مدار خمس سنوات
8	ثانياً: مواد الدستور المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
8	ثالثاً: بعض القوانين المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
9	رابعاً: بعض القرارات المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
11	خامساً: دور القوانين المصرية في فجوة الجنسين في سوق العمل.
13	سادساً: السياسات الواجب تبنيها لدعم مشاركة المرأة اقتصادياً

المرأة والتمكين الاقتصادي: التحديات والإمكانيات.

مقدمة.

تعتبر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة أحد العناصر الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية في أي مجتمع. وفي مصر، تعد هذه الحقوق جزءاً لا يتجزأ من الجهود الوطنية الرامية إلى تحسين أوضاع المرأة وتعزيز مشاركتها في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية. ورغم التطورات التشريعية والسياسية التي شهدتها مصر خلال العقود الأخيرة، والتي تضمنت تعديلات دستورية وإصدار قوانين وقرارات تهدف إلى تمكين المرأة وتعزيز حقوقها، إلا أن النساء لا زلن يواجهن تحديات متعددة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، تعوق تحقيق المساواة الفعلية وتحد من قدرتهن على المشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية.

من هذا المنطلق، تسعى هذه الورقة البحثية إلى تناول مسألة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في مصر من خلال استعراض مواد الدستور المصري والقوانين والقرارات التي تعالج هذه الحقوق، والبحث في مدى تطبيقها على أرض الواقع. وستركز الورقة على تحليل أبرز العقبات والتحديات التي تواجه النساء في الحصول على حقوقهن الاقتصادية، والتي تشمل الفجوة بين النصوص القانونية والتطبيق العملي، إضافة إلى التحديات الثقافية والمجتمعية التي تركز الأدوار التقليدية للمرأة وتحد من إمكانياتها الاقتصادية. كما تهدف الورقة إلى تقديم رؤية شاملة لكيفية تعزيز هذه الحقوق والتغلب على التحديات القائمة من خلال وضع آليات فعالة تُسهم في تحقيق المساواة الاقتصادية بين الجنسين.

أهداف الورقة البحثية

تهدف هذه الورقة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحليل مواد الدستور والقوانين المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة .
- تقييم مدى تطبيق هذه الحقوق في الواقع.
- تحديد أهم التحديات التي تواجه المرأة في ممارسة هذه الحقوق.
- اقتراح آليات فعالة لمعالجة هذه التحديات.

أهمية البحث

تستمد هذه الدراسة أهميتها من دورها في تعزيز الفهم العميق لحقوق المرأة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، كما أنها تسهم في كشف الثغرات والنواقص الموجودة في التشريعات والقوانين، مقدمةً توصيات عملية لتعزيز هذه الحقوق. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه الدراسة في دعم الحوار الوطني بشأن قضية المساواة بين الجنسين، مما يشجع المجتمع على التعاون لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.



أولاً: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء على مدار خمس سنوات

تظهر بيانات الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء¹ على مدار الأعوام الخمسة الماضية، انخفاض معدلات تشغيل النساء حيث هناك تراجعاً مستمراً على مدار السنوات الماضية، على عكس الرجال الذين حققوا تحسناً نسبياً، حيث كان معدل تشغيل النساء عام 2019 (12.2%) في حين بلغ معدل تشغيل الرجال (64.1%) عن نفس العام، وخلال عام 2020 وصل معدل تشغيل النساء (11.8%) في حين بلغ معدل تشغيل الرجال (63.4%) عن نفس العام، وخلال عام 2021 وصل معدل تشغيل النساء (12.8%) في حين بلغ معدل تشغيل الرجال (65.2%) عن نفس العام، وفي عام 2022 وصل معدل تشغيل النساء (12.2%) مقارنة ب (65.7%) معدل تشغيل الرجال عن نفس العام. وقد وبلغ معدل تشغيل النساء عن عام 2023 (15.8%)، مقابل (84.2%) للرجال.

يوضح الجدول التالي معدل تشغيل النساء والرجال منذ عام 2019 حتى عام 2023.

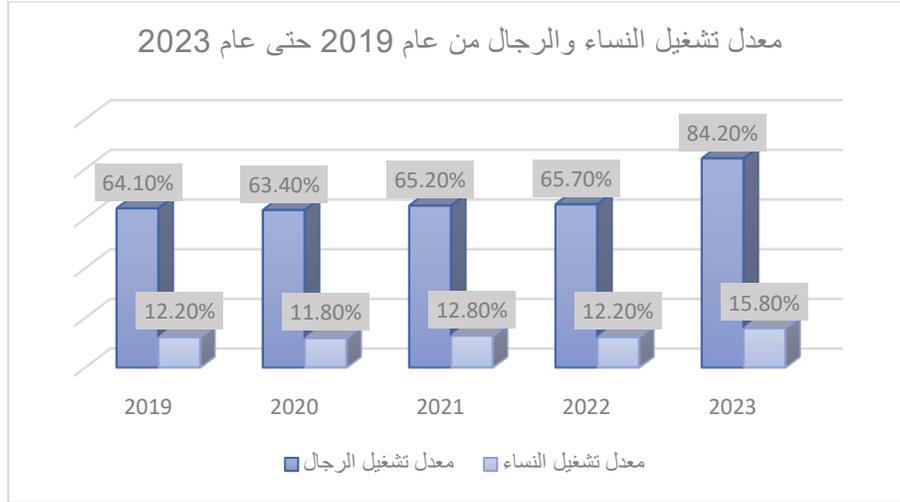
السنة	معدلات تشغيل الرجال	معدلات تشغيل النساء
2019	64.1%	12.2%
2020	63.4%	11.8%
2021	65.2%	12.8%
2022	65.7%	12.2%
2023	84.2%	15.8%

مصدر الجدول الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء

¹ تقرير تحليلي القوى العاملة على مدار سنوات مختلفة، الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء،

<https://www.capmas.gov.eg/HomePage.aspx>

رسم بياني يوضح معدل تشغيل النساء والرجال من عام 2019 حتى عام 2023

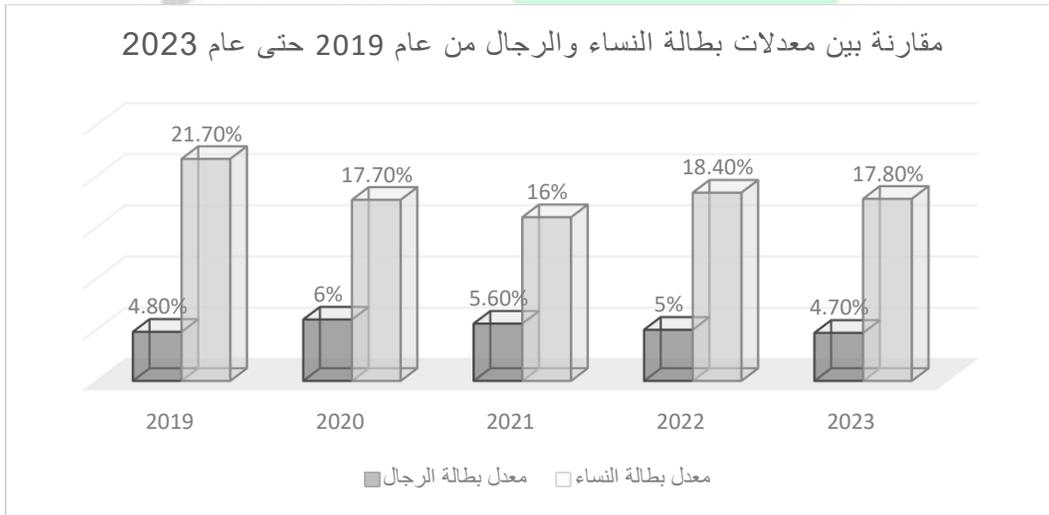


وتشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء إلى الفجوة الكبيرة بين معدلات البطالة بين النساء والرجال على مدار السنوات الماضية، فتعاني النساء من معدلات بطالة أضعاف من معدلات بطالة الرجال، فخلال عام 2019 وصل معدل بطالة النساء (21.7%) في حين بلغ معدل بطالة الرجال عن نفس العام (4.8%)، وخلال عام 2020 بلغ معدل بطالة النساء (17.7%) في حين بلغ معدل بطالة الرجال (6%) عن نفس العام، وفي عام 2021 بلغ معدل بطالة النساء (16%) بينما بلغ معدل بطالة الرجال (5.6%) عن نفس العام، وخلال عام 2022 بلغ معدل بطالة النساء (18.4%) مقارنة ب (5%) فقط لبطالة الرجال عن نفس العام. وقد بلغ معدل بطالة النساء عام 2023 (17.8%)، في حين بلغ معدل بطالة الرجال (4.7%) عن نفس العام.

ويوضح الجدول التالي معدلات البطالة بين النساء والرجال من عام 2019 إلى عام 2023.

السنة	معدلات بطالة الرجال	معدلات بطالة النساء
2019	%4.8	%21.7
2020	%6	%17.7
2021	%5.6	%16
2022	%5	%18.4
2023	%4.7	%17.8

رسم بياني يوضح مقارنة بين معدلات بطالة النساء والرجال من عام 2019 حتى عام 2023



تسلط البيانات السابقة على مدار السنوات الماضية الضوء على تفاوت كبير في معدلات التوظيف والبطالة بين الجنسين في مصر، حيث تعاني النساء من معدلات بطالة أعلى بكثير وتوظيف أقل مقارنة بالرجال. هذا التفاوت ليس وليد الصدفة، بل هو نتيجة لتداخل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية، بالإضافة إلى جوانب قانونية.

الواقع الحالي:

- تراجع مستمر في تشغيل النساء : تشير البيانات إلى انخفاض مطرد في معدلات تشغيل النساء على مدار الخمسة أعوام الماضية، بينما شهد معدلات الرجال استقراراً نسبياً.
- فجوة كبيرة في البطالة : تعاني النساء من معدلات بطالة أعلى بكثير من الرجال، مما يشير إلى وجود عوائق تحول دون دخولهن سوق العمل.
- أسباب متعددة : تعود هذه الفجوة إلى مجموعة من العوامل المتداخلة، منها :
 - العوامل الثقافية والاجتماعية : تؤثر التوقعات المجتمعية والأدوار الجنسانية التقليدية على فرص عمل المرأة.
 - التحيزات الجنسانية في سوق العمل : تواجه النساء تمييزاً في التوظيف والترقية، وتقل فرص حصولهن على وظائف ذات أجور أعلى.
 - الأعباء المنزلية : تتحمل المرأة عادةً الجزء الأكبر من الأعباء المنزلية، مما يقلل من وقتها المتاح للعمل.
 - قلة فرص العمل المناسبة : تواجه النساء صعوبة في العثور على فرص عمل تتناسب مع مؤهلاتهن.
 - عدم مناسبة بيئة العمل : للعمال عموماً والعاملات تحديداً فيما يتعلق بمكان العمل أو وسائل الانتقال أو السياسات المتعلقة بالعنف أو التحرش في أماكن العمل.
 - التغيرات الاقتصادية : تؤثر الأزمات الاقتصادية بشكل أكبر على فرص عمل المرأة.
- تأثير الفجوة : يؤدي هذا التفاوت إلى تضييع كفاءات كبيرة، وزيادة الفجوة بين الجنسين في الدخل والسلطة، وتأثير سلبي على التنمية المستدامة.

ثانياً: مواد الدستور المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

➤ المادة 9

ألزمت المادة 9 من الدستور الدولة بكافة مؤسساتها بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين

➤ المادة 12

أكدت على أن العمل حق وواجب لكل المواطنين.

➤ المادة 14

أكدت على أن الوظائف العامة حق لجميع المواطنين دون أي تمييز.

➤ المادة 25

ألزمت المادة 25 من الدستور الدولة بوضع خطة شاملة للقضاء علي الامية الهجائية والرقمية بين المواطنين، والتي تعاني منها النساء بنسب أعلى من الرجال.

➤ المادة 53

جرمت المادة 53 التمييز بكل أشكاله لا سيما القائم علي النوع، بل وصل أمر التجريم إلي المعاقبة قانونياً، بالإضافة للالتزام الدولة بإنشاء مفوضية مستقلة لمواجهة كل أشكال التمييز.

ثالثاً: بعض القوانين المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

- القانون رقم 151 لسنة 2020 بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية.
- قانون التأمين الصحي الشامل رقم 2 لسنة 2018 و والذي كفل حصول جميع المصريين ومنهم المرأة على العلاج بالمجان لغير القادرين.
- القانون رقم 10 لسنة 2018 بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الذي يضمن المزيد من الحقوق للنساء ذات الإعاقة، ويضع القانون أول تعريف شامل للأشخاص ذوي الإعاقة ويحوي تحت مظلته جميع شرائح الإعاقة.

- تم تعديل قانون المواريث من خلال صدور القانون رقم 219 لسنة 2017 بهدف تدخل المشرع لتجريم الامتناع العمدي عن تسليم محل الميراث أو ريعه أو حجب سندات استحقاق الميراث للوارث أيا كان نوعه، والتي غالباً ما كانت النساء تعاني منه.
- وفي عام 2017 صدر القانون رقم 72 لسنة 2017 لتعديل قانون الاستثمار الذي أكد على المساواة في الفرص الاستثمارية دون تمييز بسبب الجنس.
- قانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قانون الخدمة المدنية (المواد الخاصة بالأم العاملة وغيرها المتعلقة بالمرأة العاملة) ومن المواد المتعلقة بالمرأة منح مزايا اضافية للأمهات العاملات ومنها إجازة وضع لمدة 4 أشهر بدلاً من 3 أشهر.
- القانون رقم 106 لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 396 لسنة 1956 بشأن تنظيم السجون حيث نص على حماية الأم السجينة وحقها في إبقاء طفلها حتى يبلغ الرابعة من العمر والحصول على حق الزيارة بعد هذا السن، بالإضافة إلى تأخير عقوبة التنفيذ لحين بلوغ الطفل عامين
- قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل الموحد وما تضمنه من حقوق عديدة للمرأة العاملة ولأطفالها وأسرتها وصحتها وغير ذلك.

رابعاً: بعض القرارات المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

- قرار الهيئة العامة للرقابة المالية رقم 48 لسنة 2022 بشأن تمثيل المرأة في مجالس إدارة اتحادات الشركات والجهات العاملة في مجال التأمين وأنشطة التمويل غير المصرفي والذي ينص على تمثيل ما لا يقل عن 25% أو امرأتين في مجالس إدارات الشركات والكيانات المالية غير المصرفية .
- قرارات وزير القوى العاملة رقم 43 و44 لسنة 2021 والتي فتحت المجال أمام عمل المرأة في كافة المجالات باستثناء المناجم، مما يُتيح لها فرصاً أوسع للعمل وتحسين أوضاعها المعيشية. والذي بموجه تم إلغاء قرار وزير القوى العاملة رقم 155 لسنة 2003: الذي كان يمنع عمل المرأة في 30 مجالاً من مجالات الصناعة، مثل صناعة الزجاج والجلود والكيماويات.
- السماح للمرأة بالعمل ليلاً في المجالات الصناعية : بموجب القرار 44 لسنة 2021، مع اشتراط حصول المنشآت على تصريح بذلك، وتوفير مواصلات آمنة للعمال.

- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 654 لسنة 2021 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بالقانون رقم 152 لسنة 2020 والذي يتضمن منح حوافز غير ضريبية للبرامج والمشاريع التي تعطي الأولوية لبعض القضايا، من بينها التمكين الاقتصادي للقضايا المرأة، وتخصيص نسبة تصل إلى 40% من المشتريات الحكومية لصالح المشاريع الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر .
- القرار الدوري للبنك المركزي في نوفمبر 2021 بإلزام البنوك بتمثيل المرأة في مجالس الإدارة بواقع عضوتين على الأقل .
- قرار شيخ الأزهر رقم 32 لسنة 2018 بحظر نقل السيدات العاملات من مكان عملهم لمكان آخر بدون رغبتها إلا بعد عرض مبررات النقل.
- قرار عام 2018 من وزير الإسكان إضافة المرأة المعيلة ضمن أولويات المتقدمين للحصول على الشقق السكنية في مشروعات الوزارة.
- تعديل اللائحة الداخلية للسجون بالقرار رقم 1058 لسنة 2008، وتم بوجوبها زيادة مرات ومدد زيارة الطفل لأمه المسجونة.
- صدور حكم المحكمة الدستورية العليا رقم 243 لسنة 21 قضائية بتاريخ 2000/11/4 بعدم دستورية نص المادة 8 و 11 من القانون رقم 97 لسنة 1959 الخاص بإصدار جوازات السفر وسقوط نص المادة 3 من قرار وزير الداخلية رقم 3973 لسنة 1996 والتي كانت تشترط موافقة الزوج لإصدار جواز سفر للزوجة وحل محلها المادة الأولى من قانون إصدار القانون رقم 1 لسنة 2000 باختصاص قاضي الأمور الوقتية بنظر نزاعات سفر أي من الزوجين.

خامساً: دور القوانين المصرية في فجوة الجنسين في سوق العمل.

على الرغم من وجود قوانين تنص على المساواة بين الجنسين في فرص العمل، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه القوانين يواجه تحديات عديدة:

- **غموض وتعدد القوانين:** يعاني الإطار القانوني من تعدد القوانين واللوائح، مما يزيد من التعقيد ويصعب تطبيقه.
- **تركيز على الحماية الاجتماعية:** تركز التشريعات بشكل أكبر على الحماية الاجتماعية للعمال، دون التركيز الكافي على المساواة في الفرص.
- **صعوبة تطبيق القوانين:** تواجه السلطات صعوبة في تطبيق القوانين بسبب نقص الموارد والتدريب، وضعف الوعي القانوني.
- **ضعف آليات التنفيذ الفعالة:** لا تضمن آليات العمل تطبيق القوانين ومحاسبة المخالفين.
- **القطاع غير الرسمي:** لا يخضع القطاع غير الرسمي لنفس القوانين، مما يجعل حماية حقوق العاملات فيه أكثر صعوبة.
- **غياب التطبيق الفعلي بحظر التمييز:** على الرغم من وجود قوانين تحظر التمييز، إلا أن غياب التطبيق الفعلي يجعل هذه القوانين غير فعالة.
- **الثقافة المجتمعية:** تؤثر الثقافة المجتمعية والأعراف الاجتماعية على تطبيق القوانين، مما يجعل تغيير الواقع صعباً.
- **التركيز على القطاع غير الرسمي:** يتركز جزء كبير من قوة العمل النسائية في القطاع غير الرسمي، مما يجعل حمايتها صعبة.
- **فجوة الأجور بين النساء والرجال:** هناك فجوة بين الأجور التي تتقاضاها النساء عن نفس العمل مقارنة بالرجال، فنتقاضي النساء متوسط أجر أسبوعي أقل بـ 164 جنيه عن متوسط الأجر الأسبوعي للرجال. وهو ما أكدته النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل الذي يصدر عن الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء² فقد كشفت النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات

² النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، يونيو 2022، متاح على

https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&YearID=23462

العمل، أن متوسط الأجر الأسبوعي للرجال خلال الأسبوع الأول من يونيه 2020 هو 940 جنيه، في حين أن متوسط الأجر الأسبوعي للنساء خلال نفس الفترة كان 776 جنيه، وهو ما يعني أن النساء تتقاضى أجراً اقل ب 164 جنيه عن الرجل.

- **عدم وجود خدمات معاونة للمرأة:** نص القانون المصري صراحة على إلزام الشركات الكبيرة بتوفير حضانات لأطفال العاملات. ورغم هذا النص الواضح، فإن الكثير من الشركات تتجاهل هذا الالتزام، مما يضع المرأة العاملة في موقف صعب، حيث تجد صعوبة بالغة في العثور على حضانات مناسبة لأطفالها .
- **تراجع مكانة المرأة العاملة بعد إجازة الوضع:** على الرغم من وجود قوانين واضحة تنظم اجازات الوضع للمرأة العاملة، فإن الواقع العملي يشير إلى مشكلة مقلقة. فبدلاً من العودة إلى نفس المستوى الوظيفي، غالباً ما تجد النساء أنفسهن في مرتبة أقل عند استئناف عملهن بعد إجازة الوضع، وهو ما يعد انتهاكاً لحقوقهن.
- **انخفاض ملكية النساء للأصول:** تعتبر ملكية الأصول - وخاصة الأصول ذات القيمة العالية - ذات تأثير إيجابي على الأسر المعيشية، ويشمل الحماية ضد الانهيار المالي. وتعتبر ملكية الأصول خاصة للسيدات مصدر التمكين الاقتصادي وتقديم الحماية في حالة الطلاق أو الانفصال، وأكدت بيانات المسح الصحي للأسرة المصرية 2021 فيما يخص ملكية السيدات الأرض ومنزل (ملكية خاصة، ملكية مشتركة أو خاصة ومشتركة). وتم التوصل إلى أن 5% فقط من السيدات اللاتي سبق لهن الزواج في الفئة العمرية 15-49 يمتلكن مسكن، وتقريباً 2% يمتلكن أرض.
- **حرمان النساء من الميراث:** رغم وجود قوانين تحمي حق المرأة في الميراث، إلا أن العادات والتقاليد المجتمعية، وخاصة في صعيد مصر، تفرض عقبات اجتماعية كبيرة أمام حصول المرأة على حقاها. فخوفاً من وصمة العار الاجتماعي والنبذ المجتمعي، تتردد الكثير من النساء عن رفع دعاوى قضائية لاسترداد ميراثهن، مما يحرمهن من حقوقهن المشروعة، مما يزيد من اعتماد المرأة على الآخرين. كما أنها تشجع على استمرار الدائرة المفرغة من الفقر والتهميش للمرأة في المجتمع.

سادساً: السياسات الواجب تبنيها لدعم مشاركة المرأة اقتصادياً

على مستوى القوانين والسياسات:

- ❖ تأكيد المساواة في القوانين، بالنص على ألفاظ محددة وإدراج خطاب موجه للمرأة والرجل أسوة بديباجة الدستور التي نصت على المواطنين والمواطنات.
- ❖ النص على تمثيل المرأة في اللجان التنظيمية للقوانين الاقتصادية " العمل الموحد - الخدمة المدنية - الشركات ..
- ❖ تفعيل النص على التنسيق الحكومي فيما يتعلق بمواعيد العمل والخدمات المساعدة للأسرة.
- ❖ تشديد العقوبات على التمييز في الأجر والترقي وإنهاء العقود.

على مستوى بيئة العمل:

- ❖ إعداد بيئة عمل مناسبة للمرأة.
- ❖ توافر مرافق مخصصة للنساء في مكان العمل، وتوفير وسائل انتقال آمن.
- ❖ وضع آليات حماية للمرأة من جرائم التحرش الجنسي في أماكن العمل.

على مستوى الدعم المؤسسي:

- ❖ تقديم الدعم للدور الإيجابي لدفع النساء لعدم الانسحاب من سوق العمل.
- ❖ رفع كفاءة النساء العاملات في القطاع الرسمي.

على مستوى التمويل والمشروعات الصغيرة:

- ❖ زيادة القدرة على وصول النساء لفرص التمويل بالبنوك.
- ❖ رفع كفاءة النساء التي تدير مشروعات متوسطة وصغيرة.

على مستوى حوكمة الشركات:

- ❖ اشتراط أن يكون أحد متطلبات الحصول على شهادات الجودة " درجة التنوع النوعي في مجلس الإدارة " .
- ❖ وضع الجزاءات والفصل تحت رقابة القضاء وفي إطار معايير محددة

