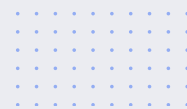


المرأة المصرية 2025: فجوات الحقوق وظلال العنف.

التقرير السنوي لحالة المرأة لعام 2025.



محتويات التقرير



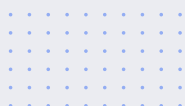
المقدمة.

القسم الأول: الحقوق المدنية والسياسية.

القسم الثاني: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

القسم الثالث: العنف ضد المرأة.

التوصيات.



المقدمة.



المقدمة

يأتي عام 2025 ليشكل فصلاً قاتماً في سجل **العنف ضد المرأة** في مصر، حيث شهد تصاعداً ملحوظاً في وتيرة وحدة الجرائم الموجهة ضد النساء. ولم يقتصر الأمر على "الفضاء الخاص"، إذ استمرت ظاهرة قتل الزوجات تحت وطأة مبررات واهية كـ "المشاجرات العائلية"، في حوادث صادمة طالت عرائس لم يمضِ على زفافهن سوى شهر واحد. بل امتد العنف ليتغول في "الفضاء العام" عبر محاولات مستمرة لفرض الوصاية الذكورية وتقييد حركة النساء؛ ولعل واقعة اعتداء رجل مسن على فتاة داخل "مترو الأنفاق" -جسدياً ولفظياً- لمجرد اعتراضه على طريقة جلوسها، هي دليل صارخ على محاولات ترهيب النساء وإقصائهن من المجال العام.

وعلى صعيد **الحقوق السياسية**، كشفت انتخابات مجلسي النواب والشيوخ التي أُجريت خلال الأشهر الماضية عن فجوة هيكلية عميقة بين 'النصوص التشريعية' و'الواقع السياسي' المعاش؛ فبينما يضمن القانون حصة للمرأة، أظهرت النتائج تحديات جسيمة تواجه النساء في معارك المواجهة المباشرة. ففي انتخابات مجلس الشيوخ، انحصر الوجود النسائي تماماً ضمن نظام 'القوائم المغلقة'، في حين سجلت المقاعد الفردية غياباً تاماً لأي نجاحات نسائية، مما يشير إلى استمرار هيمنة الثقافة الذكورية وصعوبة اختراق النساء للدوائر الفردية التي تعتمد على التحالفات التقليدية.

أما في انتخابات مجلس النواب، ورغم حدة المنافسة، كشفت الأرقام عن واقع مأزوم؛ حيث لم تتمكن سوى 3 مرشحات فقط من انتزاع مقاعدهن في النظام الفردي من بين 173 سيدة خضن المعركة. وبالتوازي مع ذلك، جاء فوز النساء على القوائم الانتخابية 'مضموناً' وليس تنافسياً في كثير من الأحيان، نظراً لعدم ترشح سوى قائمة واحدة في بعض الدوائر، مما جعل الوصول للمقعد تحصيل حاصل للمدركات بداخلها.

وما يثير القلق هو سلوك الأحزاب السياسية التي اكتفت بالحد الأدنى الذي يفرضه القانون لتمثيل النساء في قوائمها (الكوتة)، فلم تدرج أي أعداد إضافية من السيدات تفوق هذا الحد الإلزامي، كما دفع عدد محدود جداً من الأحزاب بسيدات للمنافسة على المقاعد الفردية.

هذا المشهد يطرح تساؤلاً جوهرياً حول مدى إيمان الكيانات الحزبية بجدوى المشاركة السياسية للمرأة وقدرتها القيادية، أم أن حضورها السياسي لا يزال مجرد استجابة تقنية لـ 'إلزام قانوني' لتمرير القوائم، وليس انعكاساً لقناعة ديمقراطية راسخة بدورها الأصيل في المجال العام.

أما على مستوى **الحقوق الاقتصادية**، فتستمر معاناة النساء في ولوج سوق العمل؛ حيث تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء[1] إلى استمرار الفجوة الجندرية الواسعة؛ فبينما بلغت مساهمة الرجال في قوة العمل 70.3%، لم تتجاوز مساهمة المرأة 16.9%، مع وصول معدل بطالة النساء إلى 17.1% (وهو ما يعادل أربعة أضعاف معدل بطالة الرجال البالغ 4.2%).

إن تضافر هذه التحديات —من عنف متصاعد، وتمثيل سياسي هش على المقاعد الفردية، وإقصاء اقتصادي— لا يؤثر فقط على المرأة في المجتمع المصري، بل يلقي بظلاله القاتمة على ترتيب مصر في التقارير والمؤشرات الدولية المعنية بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين.

فوفقاً **لتقرير الفجوة بين الجنسين** [2] احتلت مصر المرتبة 139 من بين 148 دولة ، والمرتبة 145 في مؤشر المشاركة الاقتصادية، والمرتبة 111 في مؤشر الصحة والرفاه، والمرتبة 78 في مؤشر التحصيل العلمي، والمرتبة 101 في مؤشر التمكين السياسي للمرأة.

في حين عام 2024 احتلت المرتبة 135 من إجمالي 146 دولة، والمرتبة 140 في مؤشر المشاركة الاقتصادية، والمرتبة 110 في مؤشر التحصيل العلمي، والمرتبة 89 في مؤشر الصحة والرفاه، والمرتبة 90 في مؤشر التمكين السياسي .

https://www.capmas.gov.eg/Pages/GeneralNews.aspx?page_id=1[1]

مقارنة بين ترتيب مصر في تقرير الفجوة بين الجنسين خلال عامين



ملحوظة كلما زاد رقم ترتيب الدولة كلما دل ذلك على سوء الوضع بالدولة.

وإذا كان تقرير الفجوة بين الجنسين يرصد المسافة بين الرجال والنساء، فإن تقرير التنمية البشرية يسلط الضوء على أثر "عدم المساواة" كعائق أساسي أمام التطور الوطني الشامل؛

تقرير التنمية البشرية 2025 (كلفة عدم المساواة)

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية											
دليل التنمية البشرية	دليل التنمية البشرية بمعدل	دليل التنمية حسب الجنس	دليل الفوارق بين الجنسين	دليل الفقر المتعدد الأبعاد	دليل التنمية البشرية بمعدل	دليل التنمية البشرية بمعدل					
القيمة	القيمة	القيمة	الترتيب	القيمة	القيمة	القيمة					
2023	2023	2023	2023	2023-2012	2023-2012	2023					
0.754	0.582	0.895	5	0.398	101	0.020					
3.7	0.726	37.6	5.2	3.7	0.726	3.7					

يشير تقرير التنمية البشرية 2025 إلى [1] أن:

احتلت مصر المرتبة 100 عالمياً من بين 193 دولة، وضمن فئة "التنمية البشرية المرتفعة" بقيمة قدرها 0.754، ويمكن تلخيص أبرز الأبعاد فيما يلي:

- أثر عدم المساواة: يفقد دليل التنمية البشرية نحو 22.8% من قيمته الفعلية عند تعديله بمعيار عدم المساواة (IHDI)، مما يعكس فجوة في توزيع ثمار التنمية في مجالات الصحة والتعليم والدخل.
- الفجوة النوعية (الجنسانية): سجلت مصر 0.398 في دليل التفاوت بين الجنسين (GII)، محتلة المرتبة 101 عالمياً، مما يشير إلى استمرار التحديات في التمكين السياسي، والمشاركة في سوق العمل، والصحة الإنجابية.
- الفقر المتعدد الأبعاد: بلغت نسبة السكان الذين يعانون من حرمان في أبعاد التعليم والصحة والمعيشة 5.2%، بمتوسط حدة حرمان تصل إلى 37.6%.
- البعد البيئي: تسببت الضغوط البيئية (انبعاثات الكربون والبصمة المادية) في خفض قيمة التنمية البشرية بنسبة 3.7%، مما يبرز التكلفة البيئية للنمو المحقق.

الخلاصة الرئيسية:

على الرغم من تصنيفها ضمن التنمية البشرية المرتفعة (0.754)، فإن التحدي الرئيسي يكمن في عدم المساواة الذي يؤدي إلى خسارة كبيرة في قيمة المؤشر الفعلي (22.8% خسارة)، بالإضافة إلى ضرورة تقليل التفاوت بين الجنسين (0.398) ومعالجة التكاليف البيئية للنمو (3.7% خسارة).

[1] تقرير التنمية البشرية (2025). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، chrome-

إن هذا الخلل في التوزيع العادل للموارد والفرص، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى فاعلية الأطر القانونية والمؤسسية في حماية الأفراد وضمان حقوقهم، وهو ما يفسره بوضوح تراجع ترتيب مصر في مؤشرات سيادة القانون.

تقرير سيادة القانون (أزمة حماية وحقوق)

احتلت مصر في عام 2025 المرتبة 135 من إجمالي 143 دولة في مؤشر سيادة القانون [1] [2]، ويعد ذلك مكانة متأخرة للغاية نظراً لما تتمتع به مصر من مؤسسات قانونية وقضائية راسخة، ومنظومة عدالة مدنية تزيد عن 100 سنة، ومن الجدير بالذكر أن مصر شهدت تراجع كبير حيث كانت تحتل عام 2015 المرتبة 88 ، وفي عام 2018 المرتبة 110.

[1] مشروع العدالة العالمية، تقرير مؤشر سيادة القانون (2025) ، chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/Egypt_AR.pdf

[2] تقرير مؤشر سيادة القانون يصدر عن مشروع العدالة العالمية، ويغطي 143 دولة والهيئات القضائية، ويعتمد على أكثر من 149,000 دراسة استقصائية للأسر المعيشية و3400 دراسة استقصائية للممارسين القانونيين والخبراء لقياس كيفية تجربة سيادة القانون وكيف يُنظر إليها في جميع أنحاء العالم. يتم نشر المؤشر سنوياً منذ عام 2009 ويخضع لمنهجية صارمة، وتستخدمه الحكومات والمنظمات متعددة الأطراف والشركات والأوساط الأكاديمية ووسائل الإعلام ومنظمات المجتمع المدني في جميع أنحاء العالم لتقييم وتناول الثغرات في سيادة القانون. يقر مشروع العدالة العالمية سيادة القانون بأنها نظام دائم من القوانين والمؤسسات والأعراف والالتزام المجتمعي الذي يوفر: المساواة، والقوانين العادلة، والحكومة المفتوحة، والعدالة الميسرة. ويقوم المؤشر على تحليل سيادة القانون في الدولة بناء على 8 مؤشرات فرعية تتمثل في: القيود على سلطة الحكومة، غياب الفساد، حكومة مفتوحة، الحقوق الأساسية، النظام والأمان، تطبيق اللوائح التنظيمية، العدالة المدنية ، العدالة الجنائية.



يقدم مؤشر سيادة القانون تقييماً شاملاً لسيادة القانون في الدول من خلال تحليل ثمانية عوامل رئيسية هي:

القيود على سلطة الحكومة، وعدم وجود الفساد، والحكومة المفتوحة، الحقوق الأساسية، النظام والأمن، إنفاذ اللوائح التنظيمية، العدالة المدنية، العدالة الجنائية.

العامل	الترتيب العالمي	الترتيب الإقليمي	ترتيب الداخل
القيود على سلطة الحكومة	١٤٣/١٤١	١٠/١٠	٣٥/٣٤
عدم وجود الفساد	١٤٣/١٠٦	١٠/٩	٣٥/١٧
الحكومة المفتوحة	١٤٣/١٤٣	١٠/١٠	٣٥/٣٥
الحقوق الأساسية	١٤٣/١٤١	١٠/٩	٣٥/٣٤
النظام والأمن	١٤٣/١٠١	١٠/٨	٣٥/٢١
إنفاذ اللوائح التنظيمية	١٤٣/١٣٥	١٠/١٠	٣٥/٣١
العدالة المدنية	١٤٣/١٣١	١٠/١٠	٣٥/٢٩
العدالة الجنائية	١٤٣/١٠٧	١٠/٨	٣٥/٢١

(1) هي المرتبة الأفضل في تصنيفات مؤشر سيادة القانون في برنامج العدالة العالمية.

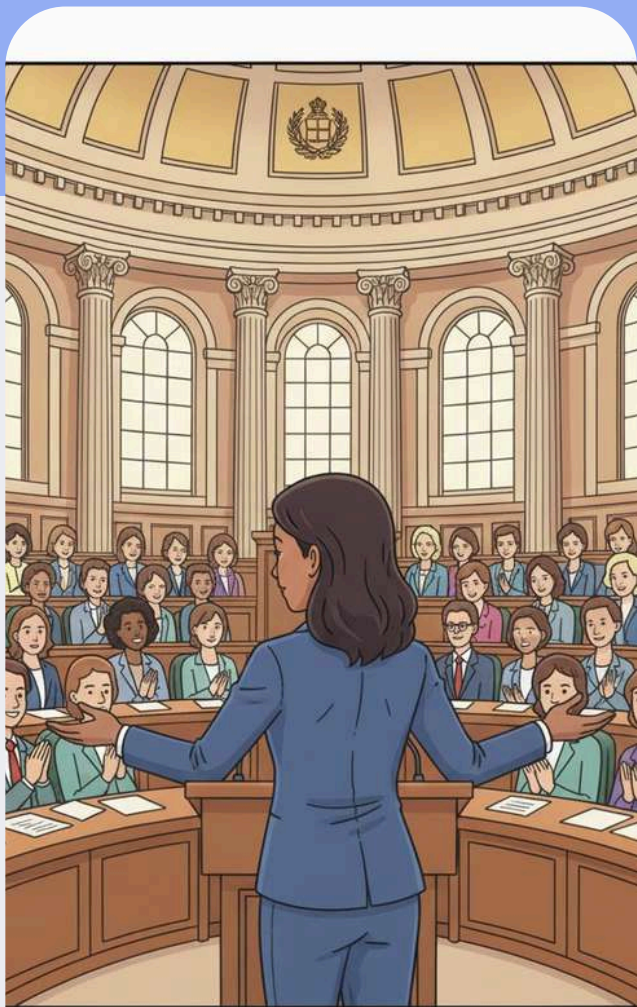
يُظهر التحليل أن الترتيب الإجمالي المتأخر لمصر (135/143) مدفوع بشكل أساسي بالأداء المتدني للغاية في العوامل المتعلقة بالحكم الرشيد والقيود على السلطة والحقوق الأساسية. في المقابل حصلت العوامل المرتبطة بالنظام والأمن على أفضل أداء نسبي، مما يعني أن الاستقرار الأمني لم يترجم إلى تحسن موازٍ في الجوانب المتعلقة بالحقوق والحوكمة والمساءلة.

يكشف رصد عام 2025 عن فجوة متسعة بين "الخطاب الرسمي" المعني بالتمكين وبين "الواقع المعاش" للمرأة المصرية. إن هذا التزامن بين تصاعد العنف الجسدي في الشارع والمنزل، وبين التراجع في مؤشرات سيادة القانون والحقوق الأساسية، يثبت أن حماية المرأة لا يمكن أن تتحقق بمعزل عن إصلاح منظومة العدالة الشاملة.

الاستقرار الأمني وحده (كما أظهر مؤشر سيادة القانون) لم يوفر الأمان الشخصي للنساء، كما أن "الكوتة" البرلمانية لم تترجم إلى إيمان حزبي حقيقي بقدرات المرأة، وظلت الفجوة الاقتصادية وقهر الوقت عائقاً أمام أي تحسن حقيقي في مرتبة مصر الدولية. إن تحسين وضع مصر في التقارير الدولية لا يتطلب "تجميلاً للأرقام"، بل يتطلب إرادة سياسية تتبنى قانوناً موحداً لمناهضة العنف، وتفعل آليات الرقابة على الأحزاب، وتجسر فجوة التفاوت الجندي في الأجور وفرص العمل كضرورة ملحة لإنقاذ مسار التنمية البشرية المتعثر بفعل عدم المساواة.

القسم الأول:

الحقوق المدنية والسياسية.



تدني ترتيب مصر الدولي في مؤشر التمكين السياسي للمرأة.

وفق تقرير الفجوة بين الجنسين الصادر سنة 2025 عن المنتدى الاقتصادي العالمي احتلت مصر المرتبة 101 في مؤشر التمكين السياسي من بين إجمالي 148 دولة. ويتضمن مؤشر التمكين السياسي للمرأة عدة مؤشرات فرعية تمثلت في:

- تمثيل المرأة في البرلمان: يعد هذا المحور هو الأفضل أداءً للدولة، حيث جاءت في المرتبة 73 عالمياً.
- تمثيل المرأة في المناصب الوزارية: سجلت الدولة تراجعاً ملحوظاً في هذا الجانب، حيث احتلت المركز 108 عالمياً.
- رئاسة الدولة (آخر 50 عاماً): جاءت الدولة في المرتبة 81 عالمياً في مؤشر وصول المرأة لمنصب رئاسة الدولة أو رئيس الحكومة خلال العقود الخمسة الماضية.

يُسجل هذا الأداء تراجعاً في تصنيف مصر ضمن نفس المؤشر ووفق التقرير ذاته، فبعد أن احتلت المرتبة 85 عالمياً عام 2023، ثم المرتبة 90 عام 2024، استقر ترتيبها عند المركز الحالي (101) في عام 2025.

رسم بياني يوضح ترتيب مصر في مؤشر التمكين السياسي للمرأة على مدار ثلاث سنوات وفق تقرير الفجوة بين الجنسين.



ملحوظة كلما زاد رقم ترتيب الدولة كلما دل ذلك على سوء الوضع

هذا واحتلت مصر المركز 85 من إجمالي 183 دولة بشأن عدد النساء في البرلمان، بناء على بيانات الاتحاد البرلماني الدولي في نوفمبر 2025[1]، وفي هذا الأداء تراجع عن العام الماضي حيث احتلت مصر المركز 81 في عام 2024.

[1] موقع الاتحاد البرلماني الدولي. (نوفمبر 2025). https://data.ipu.org/women-ranking/?date_month=11&date_year=2025

المرأة والقضاء.



في إطار تعزيز تمثيل المرأة في القضاء، أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم (447) لسنة [1] 2025 بتعيين 48 سيدة كمندبات

مساعدات في مجلس الدولة، مما يمثل 23% من إجمالي التعيينات. وتأتي هذه الخطوة تنويعاً لنضال طويل، في ظل وجود فجوة في تمثيل المرأة قضائياً بين المتوسط العالمي (أكثر من 25%) والمتوسط العربي (حوالي 14%).

وتظهر التفاوتات بوضوح في العالم العربي، حيث تصل النسبة إلى 43% في تونس بينما لا تتجاوز 1% في دول مثل مصر والسعودية. هذه الفروق تؤكد أن تعزيز حضور المرأة في القضاء يتطلب سياسات ممنهجة لتحقيق تقدم حقيقي.

- في إنجاز جديد يُضاف إلى مسيرة المرأة المصرية في سلك القضاء، تم تعيين المستشارة الدكتورة أماني رجب كعضو بالمكتب الفني لقسم التشريع بمجلس الدولة، لتكون بذلك أول قاضية تتولى هذا المنصب الرفيع. كانت المستشارة أماني رجب قد التحقت بهيئة قضايا الدولة عام 2013، وتدرجت في المناصب القضائية حتى كانت من بين أولى القاضيات المعينات بمجلس الدولة في عام 2022، في خطوة تاريخية لدعم تمكين المرأة في العمل القضائي.

A detailed cartoon illustration of the interior of a grand, semi-circular hall, resembling the National Assembly of Turkey (TBMM). The hall features a high, vaulted ceiling with a series of arched windows and a central entrance with a pediment. The walls are a deep blue, and the floor is a light brown. Numerous people, mostly men in dark suits and ties, are seated in rows of wooden benches that curve around the central aisle. The people are depicted with various facial features, including mustaches and glasses, and are looking towards the front of the hall. The overall style is a colorful, stylized cartoon.

الانتخابية ونتائجها من منظور النوع الاجتماعي.

القوانين المتعلقة بانتخابات مجلس الشيوخ 2025

أصدر الرئيس عبد الفتاح السيسي قرارين جمهوريين بفض دور
الانعقاد العادي الخامس لكل من مجلس النواب ومجلس
الشيوخ، بدءًا من الأربعاء 9 يوليو 2025.[1]
• القرار رقم 368 لسنة 2025 قضى بفض دور انعقاد مجلس
النواب بعد موافقته.

- القرار رقم 369 لسنة 2025 قضى بفض دور انعقاد مجلس الشيوخ بعد موافقته أيضًا.

تبعًا لذلك، صدرت تشريعات تمهيدية لانتخابات مجلسي الشيوخ والنواب، حيث من المقرر إجراء انتخابات مجلس الشيوخ في أغسطس 2025.

[\[1\] https://www.sis.gov.sg/Story/314924/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%A7%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D9%86%D8%A8%D9%81%D8%B6%D8%A7%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%B9%D9%82%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A7%D9%88%D8%B3-%D8%A7%D9%80%C2%AB%D8%A7%D9%84%D9%89%D9%88%D8%A7%D8%A8%C2%BB-%D9%88%C2%AB%D8%A7%D9%84%D8%B4%D9%8A%D9%88%D8%AF%C2%BB?lang=ar](https://www.sis.gov.sg/Story/314924/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%A7%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D9%86%D8%A8%D9%81%D8%B6%D8%A7%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%B9%D9%82%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A7%D9%88%D8%B3-%D8%A7%D9%80%C2%AB%D8%A7%D9%84%D9%89%D9%88%D8%A7%D8%A8%C2%BB-%D9%88%C2%AB%D8%A7%D9%84%D8%B4%D9%8A%D9%88%D8%AF%C2%BB?lang=ar)

2. تعديل قانون انتخابات مجلس الشيوخ .

صدر القانون رقم 84 لسنة [1] ٢٠٢٥ بتعديل بعض أحكام قانون مجلس الشيوخ الصادر بالقانون رقم ١٤١ لسنة ٢٠٢٠ والذي نص على التالي:

"(المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد (٣/ الفقرة الأولى ، ٤ / الفقرة الثانية ، ١١/ الفقرتين الثانية والرابعة) من قانون مجلس الشيوخ الصادر بالقانون رقم ١٤١ لسنة ٢٠٢٠ ، النصوص الآتية :

مادة (٣ / فقرة أولى) : تقسم جمهورية مصر العربية إلى عدد (٢٧) دائرة تخصص للانتخاب بالنظام الفردي ، وعدد (٤) دوائر تخصص للانتخاب بنظام القائمة، يُخصص لدائرتين منها عدد (١٣) مقعداً لكل دائرة منهما ، ويُخصص للدائرتين الأخريين عدد (٣٧) مقعداً لكل دائرة منهما ، ويُحدد نطاق ومكونات كل دائرة على النحو المبين بالجدولين المرفقين لهذا القانون .

مادة (٤ / فقرة ثانية) : ويتعين أن تتضمن كل قائمة مخصص لها عدد (١٣) مقعداً ثلاث نساء على الأقل، كما يتعين أن تتضمن كل قائمة مخصص لها عدد (٣٧) مقعداً سبع نساء على الأقل ."

وبالتالي فإن التعديلات الرئيسية في القانون رقم 84 لسنة 2025 تتمثل في:

1. إعادة توزيع مقاعد نظام القائمة: مع الحفاظ على العدد الإجمالي (100 مقعد)، تم تغيير تقسيمها لتصبح دائرتين بـ 13 مقعداً (بدلاً من 15) ودائرتين بـ 37 مقعداً (بدلاً من 35).

2. تمثيل المرأة: القوائم الأصغر (13 مقعداً بدلاً من 15): شهدت ارتفاعاً طفيفاً في النسبة المئوية الدنيا لتمثيل المرأة (من 20% إلى 23.08%).

القوائم الأكبر (37 مقعداً بدلاً من 35): شهدت انخفاضاً طفيفاً في النسبة المئوية الدنيا لتمثيل المرأة (من 20% إلى 18.92%).

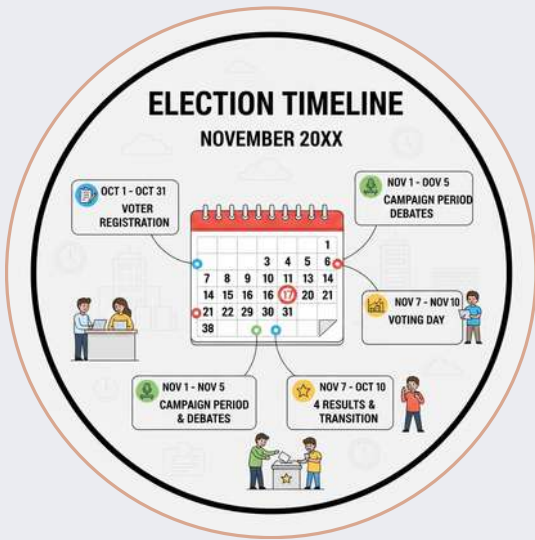
هذا التحليل يوضح أن التعديل في أعداد المقاعد لكل قائمة، مع الحفاظ على العدد المطلق للنساء المطلوب، قد أدى إلى تباين في نسبة التمثيل النسائي المطلوبة في أنواع القوائم المختلفة.



3.الجدول الزمني لانتخابات مجلس الشيوخ.

صدر القانون رقم 6 لسنة 2025 بشأن الجدول الاجرائي والزمني لانتخابات مجلس الشيوخ والتي نصت على التالي:

- أن تجرى انتخابات مجلس الشيوخ في الخارج يومي الجمعة والسبت الموافق 1 و 2 أغسطس 2025.
- أن تجرى انتخابات مجلس الشيوخ في الداخل يومي الاثنين والثلاثاء الموافق 3 و 4 أغسطس 2025.
- وأن تجرى انتخابات الإعادة في الخارج يومي الاثنين والثلاثاء 25 و 26 أغسطس 2025.
- وأن تجرى انتخابات الإعادة في الداخل يومي الأربعاء والخميس 27 و 28 أغسطس 2025.
- إعلان النتيجة في موعد أقصاه الخميس 4 سبتمبر 2025.



أعداد المرشحات في انتخابات مجلس الشيوخ 2025

ترشح النساء على المقاعد الفردي.

- تبلغ عدد الدوائر الفردية 27 دائرة، وبلغ إجمالي الترشح عليها 424 مرشح ومرشحة [1]، منهم 51 سيدة، أي ما يمثل نسبة 12%.
- من إجمالي المرشحين المستقلين البالغ عددهم 183، هناك 27 سيدة، أي ما يمثل نسبة 14.7% من إجمالي المستقلين.
- من إجمالي المرشحين عن أحزاب سياسية البالغ عددهم 241، هناك 24 سيدة، أي ما يمثل نسبة 9.9% من إجمالي المرشحين الحزبيين.

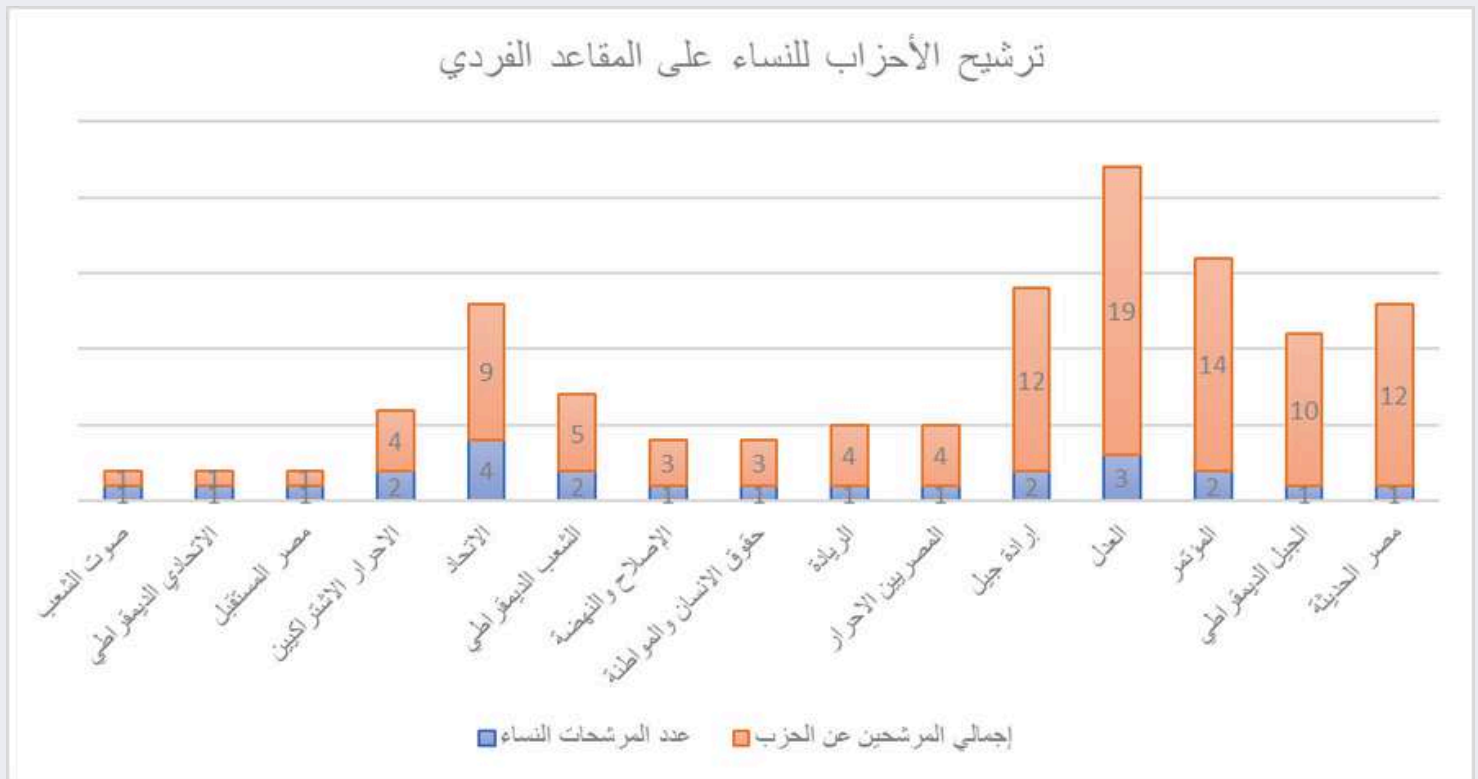
[1] صدر بيان صحفي عن الهيئة الوطنية للانتخابات يوم 21 يوليو بتنازل 4 مرشحين بالمقاعد الفردية عن الترشح للانتخابات مجلس الشيوخ ثلاث منهم بالقاهرة وواحد بالوادي الجديد، وبذلك يصبح عدد المرشحين 424 مرشح، بدلا من 428 مرشح. <https://www.facebook.com/neaegypt>

نسب ترشح النساء في انتخابات مجلس الشيوخ 2025



- هناك 12 محافظة لم تشهد ترشح أي سيدة وهى: أسوان، الأقصر، البحر الأحمر، الوادي الجديد، بني سويف، بورسعيد، جنوب سيناء، شمال سيناء، كفر الشيخ، مرسى مطروح، سوهاج، المنيا.
- هناك 33 حزب سياسي دعم مرشحين ومرشحات على المقاعد الفردية تمثلت في: مستقبل وطن، حماة الوطن، الجبهة الوطنية، الإصلاح والتنمية، المؤتمر، الشعب الجمهوري، الأحرار الاشتراكيين، الريادة، صوت الشعب، مصر القومي، الوعي، المصري الديمقراطي الاجتماعي، مصر أكتوبر، السلام الديمقراطي، المستقلين الجدد، الإصلاح والنهضة، الاتحادي الديمقراطي، الجيل الديمقراطي، مصر الحديثة، العربي الديمقراطي الناصري، المحافظين، المصريين، إرادة جيل، الوفد المصري، حقوق الإنسان والمواطنة، أبناء مصر، مصر بلدي، النور، العدل، مصر المستقبل، الشعب الديمقراطي، الاتحاد، المصريين الأحرار.

• أعداد ونسب المرشحات عن 15 حزب سياسي التي دعمت ترشح نساء على المقاعد الفردية:



يُقدم الرسم البياني السابق لمحة تفصيلية عن مساهمة الأحزاب السياسية في المشهد الانتخابي للمقاعد الفردية، مع التركيز على تمثيل المرأة داخل قوائم المرشحين المدعومين حزبياً. يوضح الجدول أن 15 حزباً سياسياً قدمت مرشحات نساء ضمن إجمالي مرشحيها على المقاعد الفردية، ليصل إجمالي المرشحات المدعومات حزبياً إلى 24 مرشحة من أصل 241 مرشح ومرشحة مدعوم من هذه الأحزاب مجتمعة.

الأحزاب ذات التمثيل النسائي الكامل (100%).
 0 وت الشعب، الاتحادي الديمقراطي، مصر المستقبل: هذه الأحزاب الثلاثة دعمت سيدة واحدة لكل منها، وكانت هذه السيدة هي المرشحة الوحيدة التي دعمتها هذه الأحزاب.

الأحزاب ذات التمثيل النسائي المرتفع (أكثر من 40%):

الأحرار الاشتراكيين: دعم مرشحتين من أصل 4 مرشحين (50% نسبة نسائية)، وهو تمثيل قوي جداً.

الاتحاد: دعم 4 مرشحات من أصل 9 مرشحين (44.4% نسبة نسائية).

الشعب الديمقراطي: دعم مرشحتين من أصل 5 مرشحين (40% نسبة نسائية).

الأحزاب ذات التمثيل النسائي المتوسط (25% : 33.3%):

الإصلاح والنهضة، حقوق الإنسان والمواطنة: دعم كل منهما سيدة واحدة من أصل 3 مرشحين (33.3% نسبة نسائية).

الريادة، المصريين الأحرار: دعم كل منهما سيدة واحدة من أصل 4 مرشحين (25% نسبة نسائية).

الأحزاب ذات التمثيل النسائي الأقل (أقل من 20%):

إرادة جيل: دعم 2 سيدة من أصل 12 مرشحاً (16.6%)

العدل: دعم 3 سيدات من أصل 19 مرشحاً (15.7%)

المؤتمر: دعم 2 سيدة من أصل 14 مرشحاً (14.2%).

الجيل الديمقراطي: دعم 1 سيدة من أصل 10 مرشحين (10%).

مصر الحديثة: دعم 1 سيدة من أصل 12 مرشحاً (8.3%).

هذه الأحزاب، رغم دعمها لمرشحات، تظهر نسبة أقل من التمثيل النسائي مقارنة بإجمالي مرشحيها.

ترشح النساء على القوائم الحزبية.

- تجري انتخابات مجلس الشيوخ 2025 على نظام القوائم ب 4 دوائر، دائرتين تتكون 37 مقعد ونص القانون على أن تتضمن 7 سيدات على الأقل (وهي الدائرة الأولى قطاع القاهرة وجنوب ووسط الدلتا، والدائرة الثانية قطاع شمال ووسط وجنوب الصعيد) .
- ودائرتين تتكون من 13 مقعد ونص القانون على أن تتضمن 3 سيدات على الأقل (وهي الدائرة الثالثة قطاع شرق الدلتا، والدائرة الرابعة قطاع غرب الدلتا).
- ترشحت قائمة واحدة فقط على مستوى الدوائر الأربعة وهي القائمة الوطنية من أجل مصر والتي تضم 12 حزب سياسي تمثلت في(مستقبل وطن، حماة وطن، الجبهة الوطنية، المصري الديمقراطي الاجتماعي، الشعب الجمهوري، الإصلاح والتنمية، التجمع ، الوفد، المؤتمر، العدل، إرادة جيل، الحرية المصري).



تمثيل المرأة في القوائم الحزبية: تساؤلات حول قناعة الأحزاب

تُظهر بيانات ترشيح الأحزاب للنساء على قوائم مجلس الشيوخ وجود التزام بالحد الأدنى الذي فرضه قانون الانتخابات. فقد نص القانون على ضرورة تضمين عدد معين من المرشحات كشرط أساسي لقبول أوراق القوائم الانتخابية. وفي هذا السياق، نجد أن "القائمة الوطنية من أجل مصر" - وهي القائمة الوحيدة التي تقدمت لانتخابات مجلس الشيوخ - قد التزمت بهذا الشرط القانوني، ولكنها اكتفت بالحد الأدنى المطلوب لترشيح النساء.

بلغ إجمالي المرشحات في **القائمة الأصلية** لـ "القائمة الوطنية من أجل مصر" 20 سيدة موزعات على الدوائر الأربع، وذلك كالتالي:

- الدائرة الأولى: 7 سيدات (مطلوب 7 للدوائر ذات 37 مقعدًا).
- الدائرة الثانية: 7 سيدات (مطلوب 7 للدوائر ذات 37 مقعدًا).
- الدائرة الثالثة: 3 سيدات (مطلوب 3 للدوائر ذات 13 مقعدًا).
- الدائرة الرابعة: 3 سيدات (مطلوب 3 للدوائر ذات 13 مقعدًا).

ويشير هذا الاكتفاء بالحد الأدنى القانوني، دون تجاوز هذه النسبة في أي من الدوائر، إلى أن القائمة والأحزاب المكونة لها قد يكون تركيزها الأساسي منصباً على استيفاء المتطلبات الشكلية لقبول الترشح، وليس إيماناً بأهمية تعزيز دور المرأة أو قناعة كاملة بأهمية توسيع تمثيلها بما يتجاوز النسبة الإلزامية. هذا النمط من الترشيح يثير تساؤلات حول مدى الإيمان العميق لدى هذه الأحزاب بأهمية ومحورية المشاركة النسائية الكاملة في الحياة السياسية والبرلمانية.

بلغ إجمالي المرشحات في **القائمة الاحتياطية** لـ "القائمة الوطنية من أجل مصر" 29 سيدة موزعات على الدوائر الأربع، وذلك كالتالي:

- الدائرة الأولى: 8 سيدات (مطلوب 7 للدوائر ذات 37 مقعداً).
- الدائرة الثانية: 13 سيدات (مطلوب 7 للدوائر ذات 37 مقعداً).
- الدائرة الثالثة: 4 سيدات (مطلوب 3 للدوائر ذات 13 مقعداً).
- الدائرة الرابعة: 4 سيدات (مطلوب 3 للدوائر ذات 13 مقعداً).



يشير هذا الارتفاع الملحوظ في عدد المرشحات بالقوائم الاحتياطية إلى أن الأحزاب السياسية المكونة للقائمة الوطنية لا تعاني من نقص في الكفاءات النسائية أو من صعوبة في إيجاد مرشحات مؤهلات. بل على العكس، فإن وجود هذا العدد الأكبر من السيدات في القوائم الاحتياطية يطرح تساؤلاً حول سبب الاكتفاء بالحد الأدنى الإلزامي في القوائم الأصلية التي ستشارك بشكل مباشر في المنافسة.

إن هذا النمط من الترشيح قد يُفهم على أنه عدم وجود قناعة حقيقية وكاملة بأهمية تجاوز الحد الأدنى لتمثيل المرأة في المراكز الأمامية والمؤثرة، أو عدم منح الأولوية الكافية لدفع عدد أكبر من السيدات في الصفوف الأولى للترشح، بالرغم من توفر الكفاءات. هذا السلوك يثير نقاشاً حول مدى عمق التزام الأحزاب بمبدأ تمكين المرأة سياسياً بما يتجاوز مجرد الامتثال الشكلي للمتطلبات القانونية.



نتائج انتخابات مجلس الشيوخ 2025 من منظور نوعي

على مستوى المقاعد الفردية: تراجع خطير لتمثيل المرأة

عدم فوز أي مرشحة على المقاعد الفردي، رغم مشاركة 51 مرشحة من إجمالي 424 مرشحًا على المقاعد الفردية، حيث لم تتمكن أي منهن من حسم مقعدها، حتى في جولة الإعادة التي خلت تمامًا من أي مرشحة.

هذه النتيجة تُثير تساؤلات جدية حول عدة نقاط:

- القبول الشعبي للمرشحات: هل لا يزال هناك تحيز مجتمعي أو انتخابي ضد المرشحات في الانتخابات الفردية؟
- الدعم الحزبي: هل حظيت المرشحات بدعم كافٍ من أحزابهن، سواء كان دعمًا ماديًا أو لوجستيًا، لتمويل حملاتهن الانتخابية وتأمين الفوز؟
- قوة المرشحات: هل كانت المرشحات قادرات على حشد الدعم الشعبي وتأسيس قواعد انتخابية قوية على غرار المرشحين الذكور؟



على مستوى القوائم الانتخابية: الحد الأدنى هو السائد.

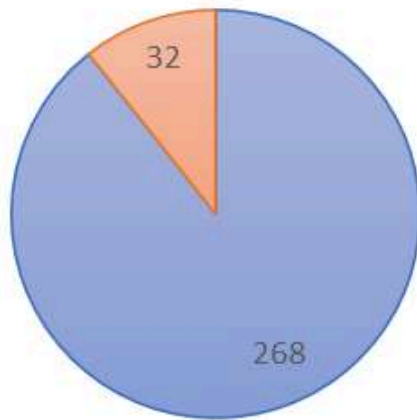
فازت القائمة الوحيدة "القائمة الوطنية من أجل مصر"، إلا أنها اكتفت بالحد الأدنى من تمثيل المرأة في القائمة الانتخابية الأمر الذي نتج عنه فوز 20 سيدة فقط على القوائم الانتخابية.

قائمة التعيين في مجلس الشيوخ.

صدر قرار رئيس الجمهورية رقم 575 لسنة 2025 بأسماء المعيّنين في مجلس الشيوخ، وشمل القرار بناء على القانون تعيين 100 نائب، كان منهم 12 نائبة، أي ما يمثل نسبة 12% من إجمالي قائمة التعيين.

وبالتالي أصبح إجمالي عدد النائبات في مجلس الشيوخ سواء بالانتخاب أو التعيين 32 نائبة من إجمالي 300 نائب أي ما يمثل نسبة 10.6%.

تشكيل مجلس الشيوخ 2025 حسب النوع الاجتماعي



عدد النواب الرجال عدد النائبات النساء

ثانياً/ انتخابات مجلس النواب.

الإطار التشريعي لانتخابات مجلس النواب 2025

تجرى انتخابات مجلس النواب في إطار تشريعي محكم يشمل مجموعة من القوانين والقرارات والآليات التي تنظم العملية الانتخابية بكافة مراحلها. يغطي هذا الإطار كافة الجوانب بدءاً من شروط الترشح وقبول الأوراق، مروراً بفترة الدعاية الانتخابية والجدول الزمني والإجرائي لعملية الاقتراع، ووصولاً إلى إعلان النتائج النهائية.

ويتجسد هذا الإطار التشريعي في الأدوات القانونية التالية:

- دستور 2014 وتعديلاته

يُشكل الدستور حجر الزاوية في أي دولة، حيث تنبثق عنه كافة التشريعات والقوانين ويستمد منه نظامها الشرعي. وفي هذا الإطار، أولى الدستور المصري لعام 2014 وتعديلاته اللاحقة في أبريل 2019 اهتماماً بالغاً بتعزيز حقوق المرأة وضمان مشاركتها السياسية الفاعلة. وقد تجلّى هذا الالتزام عبر نصوص دستورية واضحة كفلت للمرأة المساواة الكاملة وحقها في الترشح والانتخاب والمشاركة في صنع القرار على جميع المستويات، سواء في مجلس النواب أو المجالس المحلية. ولم يقتصر الأمر على الضمانات العامة، بل تم تعزيزه بإجراءات عملية قوية، حيث نصت التعديلات الدستورية التي تمت في أبريل 2019 صراحة على تخصيص كوتا للنساء لا تقل عن 25% من إجمالي مقاعد مجلس النواب،

وكذلك تخصيص ربع مقاعد المجالس المحلية لها، وذلك لضمان تمثيل مؤثر يعكس دورها المحوري في المجتمع. وقد أكدت مواد دستورية بارزة مثل المادة (11) على تحقيق المساواة وضمان التمثيل المناسب في المجالس النيابية، بينما نظمت المادة (180) آليات هذا التمثيل على المستوى المحلي، مما يجعل الدستور المصري إطاراً تشريعياً راسخاً لدعم وتمكين المرأة سياسياً.

-قانون رقم 85 لسنة 2025 بتعديل بعض أحكام قانون مجلس النواب[1]

وقد اهتم القانون بتنظيم العملية الانتخابية من خلال تحديد عدد الدوائر الانتخابية وتقسيمها في جمهورية مصر العربية، مع وضع الضوابط الخاصة بتشكيل القوائم الانتخابية وعدد المرشحين في كل قائمة، وكذلك عدد المرشحين المطلوب انتخابهم عن كل دائرة على المقاعد الفردية. وقد نصت "مادة (4 / فقرة أولى):

تقسم جمهورية مصر العربية إلى عدد من الدوائر تخصص للانتخاب بالنظام الفردي، وعدد (4) دوائر تخصص للانتخاب بنظام القائمة، يُخصص لدائرتين منها عدد (40) مقعداً لكل دائرة منهما، ويخصص للدائرتين الأخرين عدد (102) من المقاعد لكل دائرة منهما، ويحدد قانون خاص نطاق ومكونات كل دائرة انتخابية وعدد المقاعد المخصصة لها، ولكل محافظة.

[1] <http://www.alamiria.com/Sec/TashTxt?id=raGPzNh0Pio>

مادة (5):

يجب أن تتضمن كل قائمة انتخابية عددًا من المترشحين يساوي العدد المطلوب انتخابه في الدائرة، وعددًا من الاحتياطيين مساويًا له. ويتعين أن تتضمن كل قائمة مخصص لها عدد (40) مقعدًا الأعداد والصفات الآتية على الأقل:

- ثلاثة مترشحين من المسيحيين.

- مترشحان اثنان من العمال والفلاحين.

- مترشحان اثنان من الشباب.

- مترشح من الأشخاص ذوي الإعاقة.

- مترشح من المصريين المقيمين في الخارج.

على أن يكون من بين أصحاب هذه الصفات أو من غيرهم (20) امرأة على الأقل.

ويتعين أن تتضمن كل قائمة مخصص لها عدد (102) من المقاعد الأعداد والصفات الآتية على الأقل:

- تسعة مترشحين من المسيحيين.

- ستة مترشحين من العمال والفلاحين.

- ستة مترشحين من الشباب.

- ثلاثة مترشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

- ثلاثة مترشحين من المصريين المقيمين في الخارج.

على أن يكون من بين أصحاب هذه الصفات أو من غيرهم (51) امرأة على الأقل.

وفي جميع الأحوال، يجب أن يتوافر في المترشحين الاحتياطين ذات الأعداد والصفات المشار إليها، ولا تقبل القائمة غير المستوفية لأي من الشروط والأحكام المشار إليها في هذه المادة.

ويجوز أن تتضمن القائمة الواحدة مترشحي أكثر من حزب، كما يجوز أن تشكل القائمة من مترشحين مستقلين غير منتمين لأحزاب أو أن تجمع بينهم."

وبناءً عليه، يبلغ إجمالي عدد المرشحين على القوائم الانتخابية الأساسية الأربعة 284 مرشحاً، منهم 142 سيدة، مما يعني أن نسبة تمثيل المرأة تصل إلى 50% من إجمالي مرشحي القوائم.

القانون 46 لسنة 2014 بإصدار قانون مجلس النواب [1] :

والذي نص في المواد 1 و 3 و 7 و 27 على التالي:

• يتكون مجلس النواب من 568 عضواً بالانتخاب، على أن يكون هناك كوتا للمرأة تقدر بـ 25% من المقاعد، ويعين رئيس الجمهورية 5% من الأعضاء أي بواقع 28 عضواً.

• يكون انتخاب مجلس النواب بواقع 284 مقعداً بالنظام الفردي، و284 مقعداً بنظام القوائم المغلقة المطلقة، أي أن الانتخابات تجري 50% فردي و50% قوائم.

• مدة عضوية مجلس النواب خمس سنوات ميلادية.

• أن تكون نصف تعيينات رئيس الجمهورية الـ (5%) من النساء.

[1] <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.elections.eg/images/pdfs/laws/prlaman-46-2014.pdf>

قراري الهيئة الوطنية للانتخابات رقم 37 و 38 لسنة 2025 الخاص بدعوة الناخبين لانتخابات مجلس النواب والجدول الاجرائي والزمني لانتخابات مجلس النواب .

• تجرى انتخابات المرحلة الأولى في 14 محافظة هي (الجيزة، الفيوم بني سويف، المنيا، أسيوط، الوادي الجديد، سوهاج، قنا، الأقصر، أسوان، البحر الأحمر، الإسكندرية، البحيرة، مطروح) على أن تجرى الانتخابات في الخارج يومي 7 و 8 نوفمبر 2025 وفي الداخل يومي 10 و 11 نوفمبر 2025، وأن تجرى جولة الإعادة في الخارج يومي 1 و 2 ديسمبر 2025، وفي الداخل 3 و 4 ديسمبر.

• تجرى انتخابات المرحلة الثانية في 13 محافظة هي: (القاهرة، القليوبية، الدقهلية، المنوفية، الغربية، كفر الشيخ، الشرقية، دمياط، بورسعيد، الإسماعيلية، السويس، جنوب سيناء، شمال سيناء)، وتجرى الانتخابات في الخارج يومي 21 و 22 نوفمبر 2025، وفي الداخل يومي 23 و 24 نوفمبر، على أن تكون جولة الإعادة في الخارج يومي 15 و 16 ديسمبر، وفي الداخل يومي 17 و 18 ديسمبر 2025.



خريطة التمثيل النسائي في انتخابات مجلس النواب.

أولاً: المرشحات على القوائم الانتخابية.

- تُجرى انتخابات مجلس النواب 2025 على نظام القوائم ب 4 دوائر، دائرتين تتكون كلا منهما من 102 مقعد ونص القانون على أن تتضمن 51 سيدة على الأقل) وهي الدائرة الأولى قطاع القاهرة وجنوب ووسط الدلتا، والدائرة الثانية قطاع شمال ووسط وجنوب الصعيد)
- ودائرتين تتكون من 40 مقعد ونص القانون على أن تتضمن كلا منهما من 20 سيدات على الأقل) وهي الدائرة الثالثة قطاع شرق الدلتا، والدائرة الرابعة قطاع غرب الدلتا)
- تم قبول أوراق ترشح قائمة واحدة فقط على مستوى الدوائر الأربعة وهي القائمة الوطنية من أجل مصر والتي ضمت 14 حزب سياسي تمثلت في(مستقبل وطن، حماة وطن، الجبهة الوطنية، المصري الديمقراطي الاجتماعي، الشعب الجمهوري، الإصلاح والتنمية، التجمع ، الوفد، المؤتمر، العدل، إرادة جيل، الحرية المصري، مصر المستقبل، المصري). بالإضافة إلى عدد من المستقلين.

بين النص والواقع: إشكالية التزام القوائم بالحد الأدنى لتمثيل المرأة.

التزمت "القائمة الوطنية من أجل مصر" بالحد الأدنى القانوني لتمثيل المرأة الذي نص عليه القانون، مما يؤكد قدرة القانون على فرض معايير شكلية للتمثيل، ويبرز في الوقت ذاته إشكالية اقتصار الأحزاب على هذا الحد الأدنى، وعدم سعيها لتمكين المرأة في مواقع تنافسية حقيقية. بلغ إجمالي المرشحات في **القائمة الأصلية** لـ "القائمة الوطنية من أجل مصر" 142 سيدة موزعات على الدوائر الأربع، وذلك كالتالي:

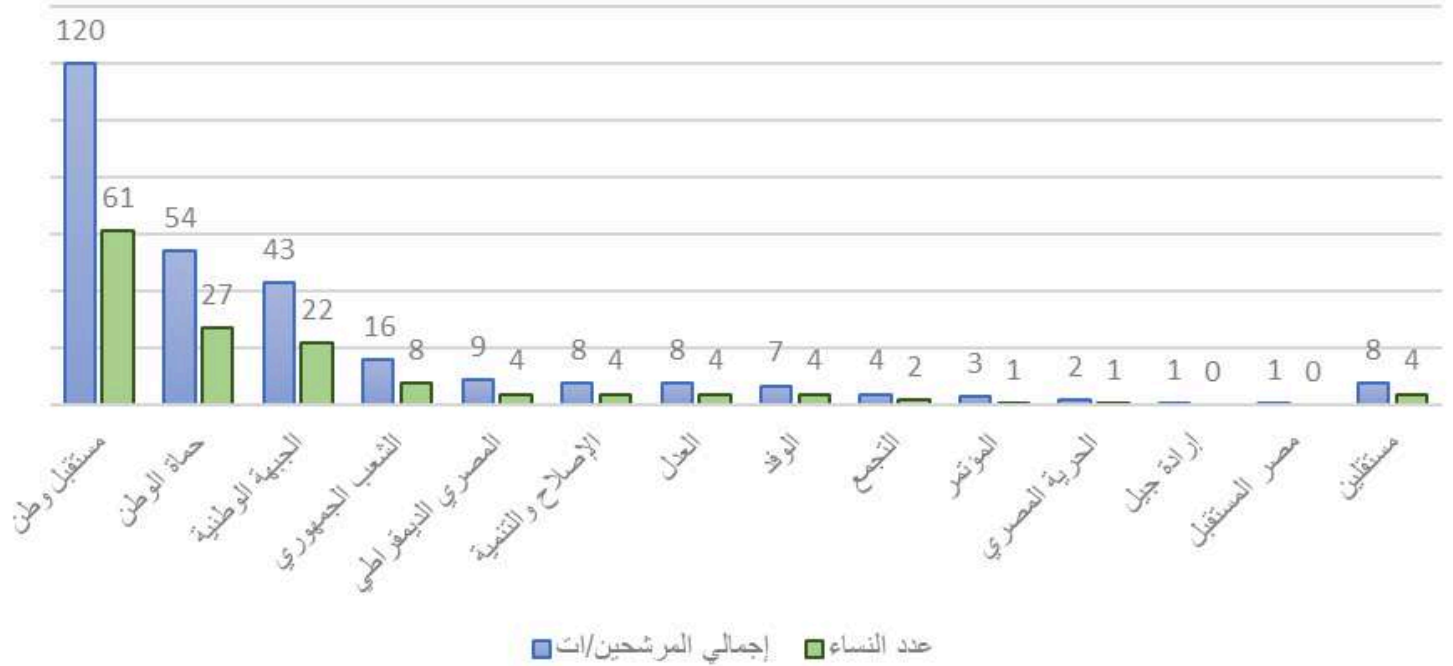
- الدائرة الأولى قطاع القاهرة وجنوب ووسط الدلتا: 51 سيدة (مطلوب 51 للدائرة ذات 102 مقعدًا).
- الدائرة الثانية قطاع شمال ووسط وجنوب الصعيد: 51 سيدة (مطلوب 51 للدائرة ذات 102 مقعدًا).
- الدائرة الثالثة قطاع شرق الدلتا: 20 سيدة (مطلوب 20 للدائرة ذات 40 مقعدًا).
- الدائرة الرابعة قطاع غرب الدلتا: 20 سيدة (مطلوب 20 للدائرة ذات 40 مقعدًا).

ويشير هذا الاكتفاء بالحد الأدنى القانوني، دون تجاوز هذه النسبة في أي من الدوائر، إلى أن القائمة والأحزاب المكونة لها قد يكون تركيزها الأساسي منصباً على استيفاء المتطلبات الشكلية لقبول الترشح، وليس إيماناً بأهمية تعزيز دور المرأة أو قناعة كاملة بأهمية توسيع تمثيلها بما يتجاوز النسبة الإلزامية. هذا النمط من الترشح يثير تساؤلات حول مدى الإيمان العميق لدى هذه الأحزاب بأهمية ومحورية المشاركة النسائية الكاملة في الحياة السياسية والبرلمانية.



رسم بياني يوضح التوزيع التفصيلي للانتماءات الحزبية لمرشحي ومرشحات "القائمة الوطنية من أجل مصر" على القائمة الأساسية

التوزيع التفصيلي للانتماءات الحزبية لمرشحي ومرشحات "القائمة الوطنية من أجل مصر" على القائمة الأساسية



يظهر الرسم البياني تفاوتاً في حجم المشاركة الحزبية ضمن القائمة، حيث تصدر حزب "مستقبل وطن" المشهد بإجمالي 120 مرشحاً، بلغت نسبة النساء بينهم 61 مرشحة. وجاء في المرتبة الثانية حزب "حماة الوطن" بـ 54 مرشحاً (منهم 27 امرأة)، يليه حزب "الجبهة الوطنية" بـ 43 مرشحاً (بينهم 22 امرأة).

كما يشير الرسم إلى مشاركة لافتة لأحزاب أخرى بنسب تمثيل نسائي قاربت النصف في معظمها، مثل أحزاب: الشعب الجمهوري (8 نساء من أصل 16)، المصري الديمقراطي (4 نساء من أصل 9)، والإصلاح والتنمية والعدل والمستقلين بواقع 4 نساء لكل منهم. في حين سجلت أحزاب مثل "إرادة جيل" و"مصر المستقبل" أقل معدلات مشاركة بمرشح واحد فقط لكل منهما دون تمثيل نسائي.

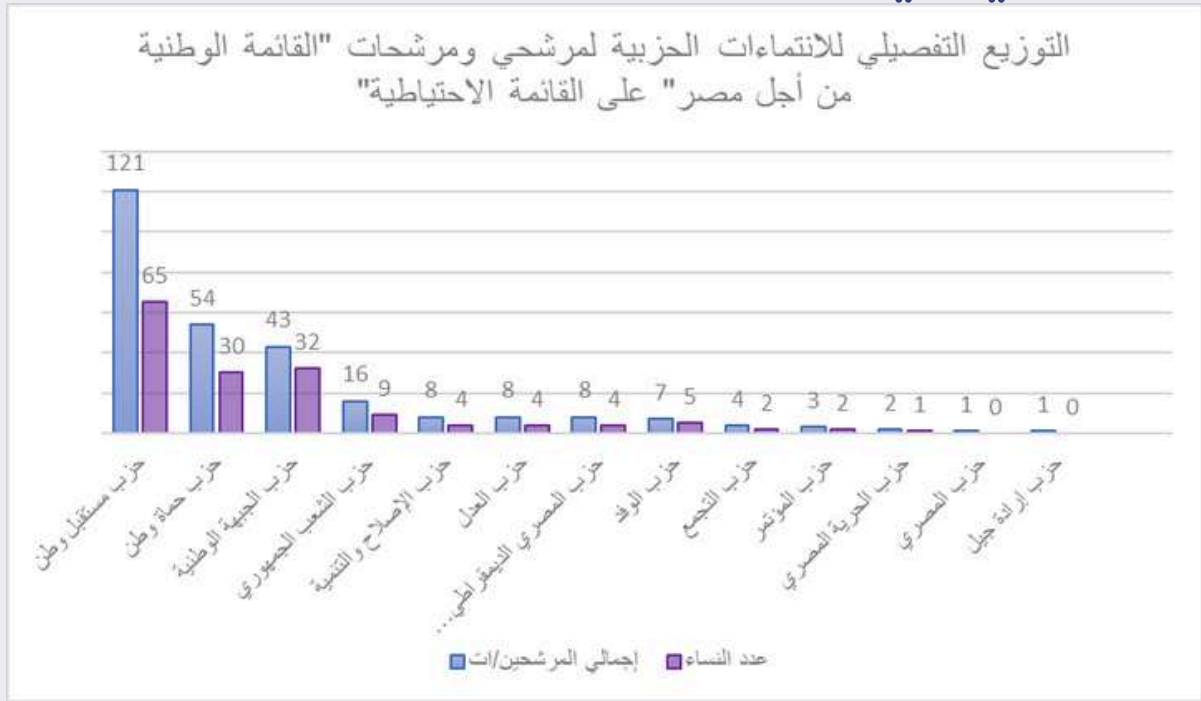
وقد بلغ إجمالي المرشحات في القائمة الاحتياطية لـ "القائمة الوطنية من أجل مصر" 164 سيدة موزعات على الدوائر الأربع، وذلك كالتالي:

- الدائرة الأولى قطاع القاهرة وجنوب ووسط الدلتا: 61 سيدة (مطلوب 51 للدائرة ذات 102 مقعدًا).
- الدائرة الثانية قطاع شمال ووسط وجنوب الصعيد: 58 سيدة (مطلوب 51 للدائرة ذات 102 مقعدًا).
- الدائرة الثالثة قطاع شرق الدلتا: 22 سيدة (مطلوب 20 للدائرة ذات 40 مقعدًا).
- الدائرة الرابعة قطاع غرب الدلتا: 23 سيدة (مطلوب 20 للدائرة ذات 40 مقعدًا).

ويُلاحَظ أن هذا العدد يفوق الحد الأدنى المطلوب في كل دائرة، مما يُثبت أن الأحزاب المكونة للقائمة لا تواجه ندرة في الكوادر النسائية المؤهلة. إلا أن هذا الفائض في القوائم الاحتياطية، مقابل الاكتفاء بالحد الأدنى فقط في القائمة الأصلية، يثير تساؤلاً جوهرياً حول الأسباب الكامنة وراء عدم تسليط الضوء على عدد أكبر من الكفاءات النسائية في الواجهة التنافسية الرئيسية.

ويمكن تفسير هذا النهج بأنه يعكس **عدم أولوية تعزيز الحضور النسائي الفعلي في الصفوف الأمامية، أو ربما غياب القناعة الكاملة بضرورة تجاوز الحد الأدنى القانوني، على الرغم من توفر المرشحات المؤهلات.** وهو ما يفتح الباب لتساؤلات أعمق حول مدى التزام هذه القوى بروح التمكين السياسي للمرأة، وما إذا كان دورها لا يزال حبيس الاستجابة الشكلية للنص القانوني دون تجسيده في ممارسة تستوعب طاقات المرأة وتضعها في المقدمة.

رسم بياني يوضح التوزيع التفصيلي للانتماءات الحزبية لمرشحي ومرشحات "القائمة الوطنية من أجل مصر" على القائمة الاحتياطية



يُظهر الرسم البياني توزيع المقاعد داخل القائمة الاحتياطية، حيث حافظت الأحزاب الكبرى على صدارتها من حيث عدد المرشحين الإجمالي ونسبة تمثيل المرأة. تصدر حزب مستقبل وطن القائمة بـ 121 مرشحاً، من بينهم 65 امرأة، يليه حزب حماة الوطن بـ 54 مرشحاً شملت 30 امرأة. كما برز حزب الجبهة الوطنية بتمثيل نسائي مرتفع بلغت قيمته 32 امرأة من أصل 43 مرشحاً.

وتكشف البيانات عن توازن نسبي في تمثيل النوع الاجتماعي لدى أحزاب أخرى؛ حيث دفع حزب الشعب الجمهوري بـ 9 نساء من أصل 16 مرشحاً، وتساوت أعداد النساء مع الرجال (بواقع 4 لكل منهما) في أحزاب الإصلاح والتنمية، والعدل، والمصري الديمقراطي الاجتماعي. في المقابل، اقتصر تمثيل أحزاب مثل المصري وإرادة جيل على مرشح واحد فقط لكل منهما دون وجود للعنصر النسائي في هذه القائمة الاحتياطية.

ثانياً: المرشحات على المقاعد الفردي.

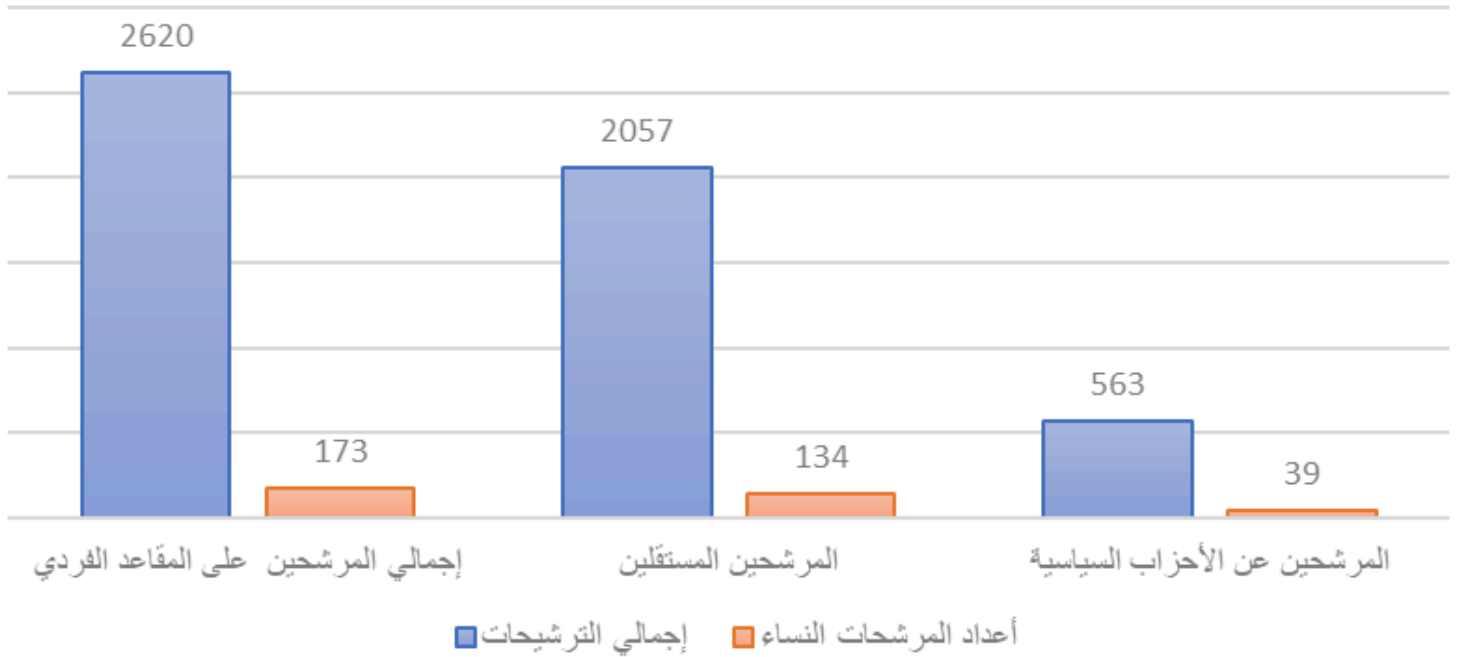
تُظهر بيانات المنافسة على المقاعد الفردية في انتخابات مجلس النواب هيمنة واضحة للمرشحين الرجال، مقابل حضور هامشي للمرأة، وذلك وفقاً للآتي:

- إجمالي عدد المرشحين: 2620 مرشح ومرشحة.
- عدد المرشحين المستقلين 2057 مرشح ومرشحة.
- عدد المرشحات: 173 مرشحة فقط. (منهن 134 مرشحة مستقلة، و39 مرشحة من أحزاب سياسية)
- نسبة التمثيل النسائي: 6.6% من إجمالي المرشحين.
- كما سجلت خمس محافظات غياباً تاماً للمرشحات، وهي: (الأقصر، بورسعيد، جنوب سيناء، شمال سيناء، البحر الأحمر).
- وفيما يتعلق بدور الأحزاب السياسية:
إجمالي عدد الأحزاب المشاركة على المقاعد الفردية: 37 حزباً، بإجمالي ترشيحات 563 مرشح ومرشحة.
عدد الأحزاب التي دعمت مرشحات: 20 حزباً. بإجمالي 39 مرشحة.
عدد الأحزاب التي لم تدعم أي مرشحات: 17 حزباً.

وتكشف هذه الأرقام عن فجوة واضحة في التمثيل النسائي على المقاعد الفردية، حيث اقتصر الدعم الحزبي للمرأة على أقل من نصف الأحزاب المشاركة، كما غابت المرشحات تماماً عن المنافسة في خمس محافظات، مما يعكس تحديات حقيقية تواجه المشاركة السياسية للمرأة على مستوى الجغرافيا والتوزيع الحزبي.

ويوضح الرسم البياني التالي إجمالي عدد المرشحات على المقاعد الفردي وانتمائهن الحزبية.

إجمالي عدد المرشحات على المقاعد الفردي وانتمائهن الحزبية.



إجمالي الأحزاب السياسية التي تنافس على المقاعد الفردي في انتخابات مجلس النواب 37 حزب سياسي هي: مستقبل وطن، حماة وطن، الجبهة الوطنية، العدل، المصري الديمقراطي الاجتماعي، المؤتمر، التجمع، المحافظين، أبناء مصر، الدستور، الإصلاح والنهضة، الأحرار الاشتراكيين، الوفد، الجيل الديمقراطي، المصريين الأحرار، الغد، النور، مصر الحديثة، إرادة جيل، الكرامة، حقوق الإنسان والمواطنة، الشعب الجمهوري، صوت الشعب، التحالف الشعبي الاشتراكي، السلام الديمقراطي، الإصلاح والتنمية، مصر المستقبل، الحرية المصري، مصر القومي، نداء مصر، الشعب الديمقراطي، الحركة الوطنية المصرية، الوعي، الاتحاد، المستقلين الجدد، الريادة، العربي الديمقراطي الناصري.

إجمالي الأحزاب السياسية التي دعمت ترشح النساء على المقاعد الفردي هي 20 حزب تمثلت في: مستقبل وطن، العدل، المصري الديمقراطي الاجتماعي، المؤتمر، المحافظين، حماة الوطن، أبناء مصر، الدستور، الإصلاح والنهضة، الأحرار الاشتراكيين، الوفد، الغد، إرادة جيل، صوت الشعب، السلام الديمقراطي، الإصلاح والتنمية، مصر القومي، نداء مصر، الوعي، الاتحاد.

نتائج المرأة في انتخابات مجلس النواب 2025

أولاً: نظام القوائم الانتخابية (التمثيل المضمون)

حقق نظام القائمة الفوز المطلق لـ "القائمة الوطنية من أجل مصر" في المرحلتين، مما ضمن حضوراً نسائياً ثابتاً كالتالي:

- المرحلة الأولى: فوز 71 سيدة (51 في قطاع الصعيد، و20 في قطاع غرب الدلتا).

- المرحلة الثانية: فوز 71 سيدة بنسبة 50% من إجمالي مقاعد القائمة (142 مقعداً).

يظل نظام القائمة هو الآلية الوحيدة لضمان تمثيل المرأة، حيث التزمت الأحزاب بالحد الأدنى القانوني دون تجاوزه.

ثانياً: المقاعد الفردية (تحديات المنافسة المباشرة)

كشفت النتائج عن فجوة حادة في المنافسة الفردية نتيجة عوائق هيكلية وقبلية:

- المرحلة الأولى: من بين 1292 مرشحاً (منهم 88 مرشحة)، لم تفز أي سيدة ولم تتأهل أي منهن لإعادة في الجولة الأولى الأصلية.

- المرحلة الثانية: لم تفز أي مرشحة من الجولة الأولى، وتأهلت 4 مرشحات فقط لجولة الإعادة من إجمالي 202 مرشح (2 مستقلات، 1 حماة وطن، 1 العدل).

- أعلنت الهيئة الوطنية للانتخابات عن فوز ثلاث سيدات في جولة الإعادة من المرحلة الثانية وهي: (إيمان سالم خضر بالدائرة الأولى بمحافظة الشرقية عن حزب حماة الوطن، و مروة محمد عبد الغني عن الدائرة الأولى بمحافظة الشرقية، مستقلة، وسحر أحمد فكري عثمان عن الدائرة الثانية بمحافظة الشرقية، حزب العدل)

ثالثاً: الدوائر المعادة بقرارات الهيئة الوطنية للانتخابات وأحكام القضاء.

شهدت الانتخابات حراكاً قانونياً أدى لإعادة التصويت في عدة دوائر:

1. إعادة المرحلة الأولى (بقرار الهيئة الوطنية للانتخابات رقم 67 لعام 2025):

النطاق: 19 دائرة في 7 محافظات (الجيزة، الفيوم، أسيوط، سوهاج، قنا، الإسكندرية، البحيرة).

المشاركة النسائية: خاضت الانتخابات 31 مرشحة من إجمالي 446 مرشحاً أي ما يمثل نسبة 6.9%.

النتيجة: تأهل 3 مرشحات لجولة إعادة [1].

2. إعادة الدوائر (بأحكام المحكمة الإدارية العليا – قرار الهيئة الوطنية للانتخابات رقم 71 لعام 2025):

النطاق: 30 دائرة في 10 محافظات.

المشاركة النسائية: خاضت المنافسة 41 مرشحة من بين 630 مرشحاً.

النتيجة: وفقاً للقرار رقم 77 لسنة 2025، لم تفز أي مرشحة ولم تصل أي منهن لجولة إعادة في هذه الدوائر.

رابعاً: الانتماء الحزبي للمرشحات في الدوائر المعادة.

المستقلات: النسبة الأكبر بـ 60 مرشحة.

الأحزاب: توزعت باقي الترشيحات بواقع مرشحة أو أكثر لأحزاب: (مستقبل وطن، الإصلاح والنهضة، المؤتمر، العدل، السلام الديمقراطي، مصر القومي، المصري الديمقراطي الاجتماعي، الوفد، وإرادة جيل).

[1] لم تصدر نتيجة هذه الدوائر حتى وقت صدور التقرير. ومن المتوقع ظهورها خلال الأسبوع الأول من يناير 2026.

الخلاصة والنتائج العامة لتمثيل المرأة في برلمان 2025

- كشفت مخرجات العملية الانتخابية لمجلسي الشيوخ والنواب لعام 2025 عن مفارقة واضحة في مسار التمكين السياسي للمرأة؛ فبينما يظل نظام القائمة هو الضامن الوحيد والفعال لوجود النساء تحت قبة البرلمان، إلا أن اكتفاء القائمة الوحيدة المنافسة بالالتزام بالحد الأدنى القانوني للتمثيل النسائي يطرح تساؤلات جوهرية حول مدى قناعة الأحزاب السياسية بالدور القيادي للمرأة بعيداً عن "الالتزام الإلزامي" الذي يفرضه القانون.
- وفي مقابل هذا التمثيل المضمون "بالكوتة"، أظهرت نتائج المقاعد الفردية فوز 3 سيدات فقط من إجمالي 173 سيدة مرشحة على المقاعد الفردية في انتخابات مجلس النواب. إن هذا الإخفاق المستمر يبرهن على وجود تحديات هيكلية ومجتمعية عميقة—تتمثل في سطوة المال السياسي وتأثير العصبية التقليدية—والتي لا تزال تقف حائلاً دون وصول المرأة للمقعد البرلماني عبر المنافسة الفردية.
- إن هذه النتائج تستوجب ضرورة العمل على تحليل هذه الفجوات الانتخابية بشكل دقيق، ووضع استراتيجيات وطنية شاملة لتفكيك العوائق الهيكلية، بما يضمن تحويل تمثيل المرأة من مجرد "استحقاق قانوني" إلى واقع سياسي قائم على تكافؤ الفرص والقدرة على المنافسة في كافة الأنظمة الانتخابية.

من التمثيل البرلماني إلى التنمية الشاملة: أبعاد اقتصادية مفقودة.



إن مخرجات العملية الانتخابية في مصر لعام 2025، وما كشفتها من تحديات في وصول المرأة للمقاعد الفردية واقتصار تمثيلها على "الكوتة" القانونية، تستوجب نظرة أعمق تتجاوز مجرد الحضور العددي تحت قبة البرلمان. وفي هذا السياق،

تكتسب دراسة "أهمية التمثيل: كيف يمكن للتمثيل السياسي للمرأة أن يُسرّع النمو الاقتصادي العالمي" أهمية قصوى؛ حيث تؤكد الدراسة أن المساواة بين الجنسين في مواقع صنع القرار ليست مجرد استحقاق اجتماعي أو ضرورة أخلاقية، بل هي محرك جوهري للنمو الاقتصادي والرخاء المستدام. [1]

أولاً: الوضع الراهن والرهانات الاقتصادية

على الرغم من أن النساء يشكلن نصف سكان العالم، فإنهن يتمتعن بحقوق قانونية أقل، ونسبة مشاركتهن في القوة العاملة تقل عن ثلثي نسبة مشاركة الرجال، ويكسبن 80% مما يكسبه الرجال. وفي ظل تباطؤ النمو العالمي المتوقع أن يستمر بمعدل 2.7%،

[1] Women Political Leaders (WPL), Oliver Wyman Forum, & World Bank Group. (2025). Representation matters: How women's political representation can accelerate global economic growth. Oliver Wyman Forum chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oliverwymanforum.com/content/dam/oliver-wyman/ow-forum/equal-societies/Representation-Matters-Report-2025.pdf

فإن العالم بحاجة ماسة إلى محفزات اقتصادية جديدة. عند المعدل الحالي للتقدم، قد يستغرق الأمر أكثر من 100 عام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين.

تكمّن الرهانات الاقتصادية في أن سد الفجوة بين الجنسين في معدلات التوظيف يمكن أن يرفع الناتج المحلي الإجمالي العالمي بأكثر من 20%، ويضاعف معدل النمو العالمي على مدى العقد المقبل. ويقدر صندوق النقد الدولي أن هذا يمكن أن يعزز الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 23% في الاقتصادات النامية والناشئة، مما يؤكد أن زيادة تمكين المرأة هو "الشيء الذكي" الذي يجب على الحكومات والمجتمع القيام به.

ثانياً: العلاقة بين التمثيل السياسي والمكاسب القانونية

قدم البحث أدلة تجريبية على وجود ارتباط إيجابي وذو دلالة إحصائية بين زيادة تمثيل المرأة في المناصب التشريعية والوزارية والتحسينات في المساواة القانونية بين الجنسين (كما يقيسها مؤشر "المرأة، الأعمال والقانون" WBL). ويكون هذا الارتباط أقوى في البلدان التي تتمتع فيها الهيئة التشريعية بسلطات أكبر لسن القوانين، مما يشير إلى أن السياق المؤسسي يلعب دوراً محورياً في تمكين المرأة من إحداث تغيير في السياسات. علاوة على ذلك، ترتبط زيادة تمثيل المرأة بتحسين القوانين التي تحمي النساء من العنف المنزلي والتحرش الجنسي في مكان العمل، وهي نقطة حيوية نظراً لتدني الحماية القانونية العالمية في هذا المجال (مؤشر السلامة WBL يبلغ 36%).

ثالثاً: التحديات والمعوقات (التحيز والتمثيل الناقص)

تستمر المرأة في أن تكون ممثلة تمثيلاً ناقصاً بشكل كبير، حيث لا تزال الحصة العالمية لمقاعدتها التشريعية والوزارية تقف عند حوالي 23% إلى 26%، ومن المتوقع أن يستغرق التكافؤ 40 عاماً أو أكثر. ويعكس هذا التحدي تحيزاً مجتمعياً عميق الجذور؛ حيث يكشف مؤشر المعايير الاجتماعية الجندرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (GSNI) أن 9 من كل 10 أشخاص يحملون تحيزات ضد المرأة، وأن 49% يعتقدون أن الرجال يصنعون قادة سياسيين أفضل. هذا التحيز يؤدي إلى نقص في الدعم المالي لحملة المرأة ويزيد من تعرضها للعنف، لا سيما العنف النفسي، مما يضعف مشاركتها وفعاليتها السياسية.

رابعاً: دعوة للعمل (4 ركائز للتحويل)

تؤكد الدراسة على أن التغيير يتطلب جهداً متضافراً من مختلف القطاعات، وتنادي بالتركيز على أربعة محاور رئيسية:

1. خلق فرص متساوية للمرأة في الحياة السياسية: يجب على الحكومات والأحزاب السياسية اتخاذ إجراءات عملية لضمان حصول النساء على فرص متكافئة للترشح والفوز وتولي المناصب. ويشمل ذلك استخدام آليات مجربة مثل الحصص الجندرية، (الكوتا)، وتحديد فترات الولاية، وسن قوانين مكافحة التحرش لحماية النساء في الساحة السياسية، وتوفير خدمات رعاية جيدة لتقليل عبء الرعاية غير المتناسب عن كاهل المرأة.

2. إصلاح القوانين التمييزية وإزالة الحواجز التنظيمية: يجب على الحكومات تسريع وتيرة إصلاح القوانين التي تعيق الفرص الاقتصادية للمرأة، لا سيما القوانين المتعلقة بالأمان والإجازات الأسرية. وينبغي لهذه الإصلاحات أن تكون قائمة على الأدلة، مع الاعتماد على البيانات الشاملة لتحديد أولويات الإصلاحات، والتعاون مع المجتمع المدني وخبراء الشؤون الجندرية. ويتطلب هذا أيضاً الاستثمار في التدريب المراعي للنوع الاجتماعي للمسؤولين لضمان استدامة التقدم.

3. العمل المشترك لمكافحة التحيز الاجتماعي: نظراً للجذور العميقة للتحيز الجندري، يجب على الحكومات والقطاع الخاص العمل معاً لمواجهة، خاصة التحيز ضد قدرة المرأة على القيادة. وهذا يتم عبر التعليم لتقليل التحيز (خاصة لدى الأجيال الشابة)، وصنع سياسات تعزز المساواة، واستخدام الرسائل الإعلامية التي تطبع القيادة النسائية وتتجنب التنميط الجندري.

4. استخدام نفوذ القطاع الخاص لتعزيز المساواة: يلعب القطاع الخاص دوراً لا يقل أهمية؛ فعليه استخدام نفوذه ومنصاته للدعوة علناً لزيادة التمثيل السياسي للمرأة والاستثمار في مساعيها السياسية. والأهم هو الريادة بالقدوة داخل المنظمات، من خلال تطبيق معايير أعلى من المتطلبات القانونية لتعزيز المساواة (مثل شفافية الأجور، وتوفير ترتيبات العمل المرنة، وتشجيع إجازات الأبوة،) وتحديد أهداف لزيادة التمثيل النسائي في المناصب القيادية.

المرأة في مجالس إدارة الشركات.

انتهي التقرير السنوي لعام 2024 لمرصد المرأة المصرية في مجالس الإدارة الصادر عن كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة [1]، [2] والذي يرصد تمثيل المرأة في مجالس الإدارة وفي المناصب القيادية العليا، حيث يشمل تقرير الرصد السنوي البيانات والمعلومات الخاصة بالنوع الاجتماعي لنحو 1000

شركة وبنك، منها 237 شركة مدرجة في البورصة، 33 بنكاً، و 660 شركة من شركات القطاع المالي غير المصرفي، 73 شركة من شركات القطاع العام (الشركات القابضة والتابعة). إلى عدد من المؤشرات منها:

- فقد سجل المؤشر نسبة 24.3%، بزيادة قدرها 1% مقارنة بعام 2023. وبمعدل نمو بلغ 4.7% وقد تضاعف مؤشر تمثيل المرأة في مجالس الإدارة الإجمالي بأكثر من الضعف خلال خمس سنوات، حيث ارتفع من 10% في عام 2019 إلى 24.3%، مسجلاً أعلى مستوى له في عام 2024.

[1] التقرير السنوي مرصد المرأة المصرية في مجالس الإدارة، الجامعة الأمريكية، 2024، متاح على <https://aucegypt0.sharepoint.com/sites/documents/Business/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fdocuments%2FBusiness%2FWomenOnBoard%2F2024%20WoB%20Annual%20Monitoring%20Full%20Report%20%2D%20Arabic%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fdocuments%2FBusiness%2FWomenOnBoard&p=true&ga=1>

[2] تأسس مرصد المرأة المصرية في مجالس الإدارة عام 2017 من قبل كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة وهو مرصد معترف به ضمن مرصد المرأة التابع للمجلس القومي للمرأة، ويهدف إلى زيادة تمثيل المرأة في مجالس إدارة الشركات والبنوك في مصر لتصل إلى نسبة 30% بحلول عام 2030. وقد حصل المرصد على جائزة الابتكارات الملهمة من جمعية تطوير كليات إدارة الأعمال الدولية.

- وقد شهد عام 2024 تباطؤاً نسبياً في وتيرة انضمام السيدات إلى مجالس الإدارة، حيث بلغت الزيادة التي تم تحقيقها في عام 2024 نسبة 1% مقارنة بمتوسط زيادات سنوية بلغت 3% خلال السنوات القليلة الماضية. ومن المتوقع أن يمهد هذا التباطؤ الذي سُجِّل في تقرير الرصد السنوي لعام 2024. الطريق لمزيد من التدخلات والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز تعيين المزيد من السيدات في مجالس الإدارة، وبالتالي تحسين نسب التنوع في الجندر خلال السنوات القادمة.

- القطاع المالي غير المصرفي لازال في الصدارة من حيث عدد الشركات ونسب وأعداد السيدات في مجالس الإدارة. فقد حقق تمثيل المرأة في مجالس إدارة القطاع تقدماً بنسبة 1.2% في عام 2024 ، وبلغت نسبة تمثيل المرأة 26.4% في عام 2024 مقارنة بنسبة 25.2% في عام 2023. ولا تزال شركات القطاع المالي غير المصرفي هي الأقرب لتحقيق هدف تمثيل المرأة بنسبة 30% في مجالس الإدارة قبل حلول عام 2030، تليها الشركات المدرجة بالبورصة المصرية بنسبة تمثيل 22% ، ثم القطاع المصرفي بنسبة 18.8%، وأخيراً، شركات قطاع الأعمال العام بنسبة 12.2%. الأمر الذي يشير إلى عدم حدوث تغييرات جوهرية من حيث تمثيل المرأة في كافة الجهات فيما عدا قطاع المالي غير المصرفي والذي ارتفع بمعدل نمو قدره 4.8%

• تراجع عدد الشركات والبنوك التي لا يوجد بها تمثيل للمرأة في مجالس الإدارة بشكل كبير خلال السنوات القليلة الماضية نتيجة لإصدار قرارات ومبادرات تلزم بانضمام السيدات إلى مجالس إدارة البنوك والشركات المدرجة في البورصة المصرية والشركات التابعة للهيئة العامة للرقابة المالية. من ناحية أخرى، ارتفع عدد الشركات والبنوك التي لديها سيدتين في مجالس الإدارة مع التنفيذ الناجح لهذه القرارات، حيث يوجد في المتوسط ما يقرب من نصف إلى ثلثي القطاع المصرفي والشركات المدرجة بالبورصة المصرية وكذلك شركات الهيئة العامة للرقابة المالية سيدتين في مجالس الإدارة. وقد نجحت الشركات والبنوك في تحقيق هدف عام 2030 المتمثل في وجود 30 من السيدات في مجالس الإدارة بشكل ملحوظ بين شركات الهيئة العامة للرقابة المالية حيث يوجد لدى 39% من هذه الشركات تمثيل للمرأة بنسبة 30 % في مجالس الإدارة في عام 2024، وذلك بإجمالي 270 شركة مقارنة بـ 227 شركة في عام 2023.



أهم النتائج العامة المستخلصة لعام 2024.

- بلغ مؤشر المرأة في مجالس الإدارة 24.3% في عام 2024، متبعا معدل نمو ايجابي بنسبة 4.7% مقارنة ب 23.3% في عام 2023.

24.3%

- بلغ إجمالي عدد السيدات في مجالس إدارة الشركات والبنوك 1638 سيدة في عام 2024 بمعدل نمو قدره 5% مقارنة ب 1563 سيدة في عام 2023 .

1638

- تبلغ الفجوة الإجمالية للوصول إلى هدف استراتيجية 2030 ما يقدر بنحو 402 سيدة. ثمة حاجة لانضمام 156 سيدة في الشركات المدرجة بالبورصة المصرية، و 36 سيدة في القطاع المصرفي، و 54 سيدة في شركات قطاع الأعمال العام، و 156 سيدة في شركات القطاع المالي غير المصرفي، إلى مجالس الإدارة حتي عام 2030.

402 سيدة

- تبلغ الفجوة السنوية التقديرية 67 سيدة يجب انضمامهن إلى مجالس الإدارة للوصول إلى هدف استراتيجية 2030، بواقع 26 سيدة في الشركات المدرجة بالبورصة، و 6 سيدة في القطاع المصرفي، و 9 سيدات في شركات قطاع الأعمال العام، و 21 سيدة في شركات القطاع المالي غير المصرفي.

67 + سيدة

المرأة في مجالس إدارة الشركات والبنوك وفقاً لكل جهة 2024.

قطاع الأعمال العام	القطاع المالي غير المصرفي	القطاع المصرفي	البورصة المصرية	
٦٧	٦٦٥	٣٣	٢٣٦	عدد الشركات
٣٩	١١٤٠	٦٠	٤٣٤	عدد أعضاء مجالس الإدارة من السيدات
٢٨١	٣١٧٨	٢٥٩	١٥٣٧	عدد أعضاء مجالس الإدارة من الرجال
٣٢٠	٤٣١٨	٣١٩	١٩٧١	إجمالي عدد أعضاء مجالس الإدارة.
%١٢,٢	%٢٦,٤	%١٨,٨	%٢٢	نسبة السيدات في مجالس الإدارة

ويتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي:

1. تصدر القطاع المالي غير المصرفي

- يحتوي القطاع المالي غير المصرفي على أكبر عدد من الشركات (665) وأكبر إجمالي لعدد الأعضاء في مجالس الإدارة (4318).
- يحقق هذا القطاع أعلى نسبة مشاركة للمرأة، حيث تبلغ 26.4 % هذا يشير إلى أن الجهود المبذولة لتمكين المرأة في هذا القطاع هي الأكثر فعالية بين جميع الجهات المذكورة.

2. أداء جيد للبورصة المصرية

- تأتي البورصة المصرية في المرتبة الثانية من حيث نسبة تمثيل المرأة بنسبة 22%
- على الرغم من أن عدد الشركات بها أقل بكثير من القطاع المالي غير المصرفي، إلا أنها تحافظ على معدل تمثيل جيد، حيث تشكل السيدات 434 من أصل 1971 عضوًا.

3. القطاع المصرفي يواجه تحديات

- يبلغ تمثيل المرأة في القطاع المصرفي 18.8%، وهو أقل من المتوسط الذي تحققه البورصة والقطاع المالي غير المصرفي.
- بالنظر إلى الأهمية الاقتصادية والمالية لهذا القطاع، قد تكون هناك حاجة لزيادة التركيز على مبادرات تنويع مجالس الإدارة فيه. عدد الشركات (33) وإجمالي الأعضاء (319) هو الأصغر بين القطاعات.

4. تحدي قطاع الأعمال العام

- يُظهر قطاع الأعمال العام أدنى نسبة تمثيل للمرأة على الإطلاق، حيث تصل إلى 12.2 % فقط.
- يشير هذا الانخفاض الحاد إلى أن هذا القطاع يواجه أكبر التحديات في تطبيق سياسات التنوع والشمول فيما يخص القيادات النسائية، وهو ما يتطلب تدخلات إصلاحية أكبر لرفع هذه النسبة.

وانتهي مرصد المرأة المصرية في مجالس الإدارة بعرض عدة تجارب دولية ناجحة لتعزيز التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة.

أ.استخدام الحصص والأهداف

- وهو فرض حصص بنسبة معينة لتتراوح ما بين امرأة واحدة و 40% وبتطبيقات مختلفة.
- توجد عقوبات على عدم الامتثال في معظم الدول التي طبقت نظام الحصص، ولكنها تتخذ أشكالاً مختلفة. ففي بلجيكا وفرنسا والبرتغال والهند وإيطاليا، يمكن تغريم الشركات المخالفة، أو حلها، أو منعها من دفع رواتب رؤسائها.
- أدخلت العديد من الشركات أهدافاً في قواعد حوكمة الشركات الخاصة بها، قابلة للتطبيق على أساس “الامتثال أو التوضيح”، وعادةً ما تكون هذه الأهداف أعلى من الحصص المحددة. حددت بعض السلطات القضائية أهدافاً بنسبة 40 ٪ أو أكثر، بينما توصي سلطات قضائية أخرى بنسبة تتراوح بين 25 ٪ و 33 ٪ على الأقل من السيدات في مجالس الإدارة.

ب.مبادرات تكميلية لتعزيز التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة.

- يتضح أن تنفيذ مبادرات إضافية إلى جانب تطبيق الحصص أو الأهداف، مثل الشبكات الحكومية ومبادرات القطاع وقواعد الإدراج ذات الصلة، قد عزز التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة. فعلى سبيل المثال، تُعد أستراليا من الدول القليلة الرائدة التي أحرزت تقدمًا ملحوظًا في تحقيق تنوع بين الجنسين بنسبة 30 ٪ في أفضل 100 مجلس إدارة لديها دون استخدام الحصص وقبل تحقيق هدفها البالغ 30 ٪ في عام 2018 . وقد يُعزى ذلك إلى الجهود التي بذلتها الشبكات الحكومية، مثل وكالة المساواة بين الجنسين في مكان العمل، ومبادرات الصناعة.

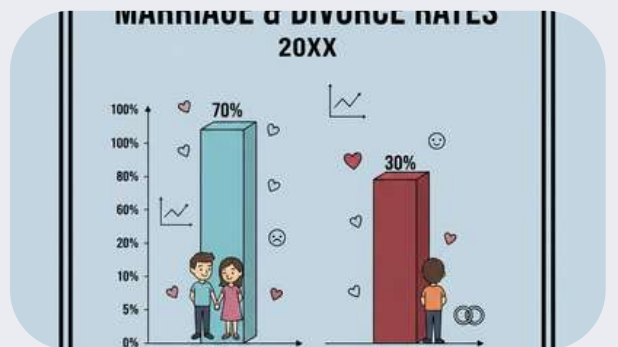
- وتشمل المبادرات التكميلية ما يلي: شبكات الحكومة، مبادرات قطاع الصناعة، قواعد الإدراج ذات الصلة.
- هناك مبادرة تكميلية أخرى تتعلق بتطوير مسارات متنوعة لدعم التقدم. على سبيل المثال، في إسبانيا، أطلق اتحاد منظمات أصحاب العمل مشروع “ Promociona ” عام 2013 ، وهو برنامج لتعزيز المهارات المهنية والقيادية للسيدات، بهدف تعزيز تواجد المرأة في المناصب القيادية من خلال تحديد المواهب وتعزيزها.

- كذلك قام معهد حوكمة الشركات في البرتغال بمراجعة قانون حوكمة الشركات الخاص بها في عام 2020 ليشمل توصية للشركات بوضع معايير ومتطلبات فيما يتعلق بملف الأعضاء الجدد في هيئاتها الإدارية مع الاهتمام بشكل خاص بالتنوع بين الجنسين.
- ومن المبادرات الأخرى مبادرات القطاعين العام والخاص، التي تتخذ شكل مبادرات المناصرة والتوعية. ففي المملكة العربية السعودية، تم وضع إرشادات للشركات تُطلعها على آليات ترشيح السيدات، كما طورت هيئة السوق المالية وهيئة تمكين المرأة برامج للتوعية بأهمية التنوع في مجالس الإدارة، سعيًا لدعم تعزيز مشاركة المرأة في مجالس الإدارة.

ج. تحفيز الشركات على الإسراع في عملية التنوع بين الجنسين. يمكن للشركات تطبيق تدابير لتعزيز بيئة أكثر ملاءمة لتقدم المرأة في المناصب القيادية. فعلى سبيل المثال، سعت بعض الحكومات إلى تحفيز التقدم من خلال تسليط الضوء على التميز في ممارسات المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص من خلال أدوات مثل الشهادات ومذكرات التفاهم والجوائز والمعايير. من ناحية أخرى، يمكن للشركات تطبيق ممارسات لتعزيز مسار المواهب النسائية، مثل إنشاء لجان للتنوع والشمول، ووضع ممارسات توظيف مصممة خصيصًا، وسياسات وعمليات للترقية والاحتفاظ بالموظفين، بالإضافة إلى برامج التدريب والتوجيه والتواصل.

القسم الثاني:

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.



تدني ترتيب مصر الدولي في مؤشر المشاركة الاقتصادية للمرأة.

وفقاً لتقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2025 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، سجلت مصر تراجعاً ملحوظاً في مؤشر "المشاركة الاقتصادية والفرص"، حيث احتلت المركز 145 من بين 148 دولة. ويعكس هذا الترتيب تدنياً في الأداء مقارنة بالسنوات السابقة، إذ كانت مصر قد استقرت في المركز 140 من إجمالي 146 دولة خلال عامي 2023 و2024. ويكشف تحليل المؤشرات الفرعية لعام 2025 عن تفاصيل هذا الترتيب:

- معدل المشاركة في القوة العاملة: جاءت مصر في المركز 144، مما يؤكد استمرار الفجوة الكبيرة في انخراط النساء في النشاط الاقتصادي.
- المساواة في الأجور: حافظت مصر على نقطة تميز نسبية باحتلالها المركز 27 في "المساواة في الأجور بين الجنسين للعمل المماثل".
- التمثيل القيادي والمهني: احتلت مصر مراكز متأخرة في تمكين المرأة مهنيًا، حيث جاءت في المركز 130 لمؤشر "المشرعين-وكبار المسؤولين-والمديرين"، والمركز 117 لمؤشر "العمال المهنيين والتقنيين".

يشير هذا التراجع (من المركز 140 إلى 145) إلى اتساع الفجوة الاقتصادية بين الجنسين في مصر خلال العام الأخير، مما يستوجب سياسات أكثر فاعلية لدمج المرأة في سوق العمل وتعزيز وصولها للمناصب القيادية.

رسم بياني يوضح ترتيب مصر في مؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص على مدار ثلاث سنوات وفقاً لتقرير الفجوة بين الجنسين.



ملحوظة كلما زاد رقم ترتيب الدولة كلما دل ذلك على سوء الوضع داخل الدولة.

وبالنظر إلى هذا التراجع في المؤشرات العالمية، تبرز الحاجة الملحة للتحرك ليس فقط كاستحقاق اجتماعي، بل كضرورة اقتصادية قصوى؛ حيث تشير بيانات البنك الدولي [1] إلى أن سد الفجوة بين الجنسين في مجال التوظيف يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الاقتصاد المصري بنسبة هائلة تصل إلى 56%.

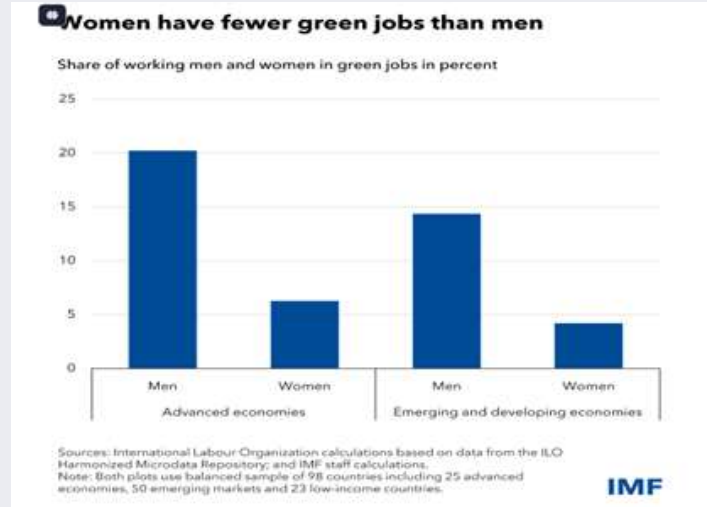
وعلى الرغم من ضخامة هذه الفرصة التنموية المهدرة، إلا أن الواقع الإحصائي يصطدم بمعدل مشاركة للمرأة في القوى العاملة لا يتجاوز حالياً نحو 18%. وهذا التناقض الصارخ بين العائد الاقتصادي المأمول والواقع الفعلي المشار إليه في تقرير الفجوة بين الجنسين، يؤكد أن ضمان تمتع المرأة بفرص متكافئة للوصول إلى الوظائف لن يتحقق بمجرد تشريعات، بل يتطلب حتماً حدوث تغيير جوهري في النمط الفكري، سواء على المستوى الاجتماعي أو في بيئة عمل القطاع الخاص. ولا يتوقف تحدي المشاركة الاقتصادية للمرأة عند حدود النماذج التقليدية للعمل، بل يمتد ليشمل المتغيرات العالمية المتسارعة نحو الاستدامة.

[1] <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2025/03/12/breaking-barriers-boosting-women-s-labor-force-participation-in-egypt>

ففي الوقت الذي يسعى فيه العالم للتحول نحو الاقتصاد الأخضر، تبرز عقبات جديدة أمام العدالة النوعية؛ حيث أشار **تقرير لصندوق النقد الدولي بعنوان "وظائف خضراء ومستقبل العمل للنساء والرجال"** [1] إلى أنه على الرغم من أن الرجال يشغلون نحو 70% من الوظائف الملوثة عالميًا، مما يجعلهم الأكثر عرضة لفقدان وظائفهم أثناء التحول نحو الاقتصاد الأخضر، إلا أن التحليل يكشف أن النساء معرضات بدورهن لخسائر كبيرة خلال هذه المرحلة الانتقالية.

وتكمن المشكلة الرئيسية في هذه القضية إلى نقص تمثيل المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، وهي المجالات الحيوية للوظائف الخضراء المستقبلية. والوظائف الخضراء المستقبلية. والوظائف الخضراء

هي تلك التي تعمل على تحسين الاستدامة البيئية أو تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة.



[1] Alexander, N.-R., et al. (2024). Green Jobs and the Future of Work for Women and Men. International Monetary Fund
<https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/09/27/Green-Jobs-and-the-Future-of-Work-for-Women-and-Men-553308?cid=bl-com-SDNEA2024003>

- **فَهناك فجوة في الوظائف الخضرَاء:** ففي الاقتصادات المتقدمة، تشغل 6% فقط من النساء العاملات وظائف خضرَاء، مقارنة بأكثر من 20% من الرجال العاملين. هذه الفجوة أكبر في الاقتصادات الناشئة والنامية.
- **الأجر المتميز:** تتمتع الوظائف الخضرَاء بعلاوة أجز كبيرة مقارنة بالوظائف الأخرى في الاقتصاد، حتى بعد احتساب مستوى التعليم والخبرة. على سبيل المثال، في كولومبيا، تبلغ علاوة الأجر 9% للرجال و16% للنساء، مما يعني أن النساء يخسرن فرصًا للحصول على دخل أعلى.
- **الفجوة التعليمية:** تمثل المرأة أقل من ثلث الخريجين في تخصصات STEM في العديد من الدول، مما يتركها غير مؤهلة للاستفادة من طفرة الوظائف الخضرَاء المستقبلية.

ويترتب على تلك الفجوة العديد من الآثار منها:

- **تفاقم عدم المساواة:** بدون جهود مستهدفة، قد يؤدي التحول الأخضر إلى تفاقم الفجوة بين الجنسين في سوق العمل، حيث أن الوظائف الخضرَاء هي قطاع النمو الأسرع.
- **تأثير اقتصادي-بيئي:** للفجوة بين الجنسين عواقب على فعالية السياسات المناخية. فالدول التي لديها حصة أكبر من العاملين المتخصصين في STEM وسياسات أقوى للمساواة بين الجنسين تحقق انخفاضًا أكبر في انبعاثات الغازات الدفيئة (بفارق 2 إلى 4 نقاط مئوية). وذلك لأن التعليم في مجالات STEM يدفع الابتكار الأخضر ويمكن العمال من المهارات المطلوبة.

ووجه التقرير مجموعة من الحلول والمقترحات لصناع القرار منها:

سد الفجوة التعليمية: من خلال:

- توفير حوافز للنساء لدراسة تخصصات STEM.
- التعرض المبكر لهذه المجالات، خاصة للفتيات.
- تقديم برامج الإرشاد.
- تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص.
- تعديل المناهج الدراسية لتراعي الفوارق بين الجنسين وتوفير تدريب متخصص للمعلمين.

دعم المشاركة الاقتصادية للمرأة بشكل أوسع: من خلال:

- تقليل الحواجز في سوق العمل.
- تحسين الوصول إلى التمويل.
- إصلاح الأطر القانونية.
- زيادة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة.

وانتهي التقرير بالتأكيد على ضرورة أن يكون الطريق نحو الاقتصاد المستدام شاملاً للجميع. كلما زادت مساهمة الرجال والنساء في التحول الأخضر والاستفادة منه، كان ذلك أفضل للجميع، حيث أن سد هذه الفجوة لا يعزز العدالة فحسب، بل يسرع وتيرة التحول الأخضر نفسه ويجعله أكثر فعالية.

وبإسقاط هذه الرؤية العالمية على الحالة المصرية،
يكتسب هذا التحذير أهمية مضاعفة؛ ففي ظل تراجع
ترتيب مصر في مؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص لعام
2025 إلى المركز 145، ومعاناة المرأة من ضعف التمثيل في
القطاعات التقنية (المركز 117)، يصبح خطر تهमيشها في
سوق العمل الأخضر تهديداً حقيقياً لاقتصادنا الوطني.

إن الفجوة الحالية في المشاركة (18%)، إذا اقترنت بعدم
الاستعداد لمتطلبات الوظائف المستقبلية، ستؤدي إلى ضياع
فرصة النمو التي قدرها البنك الدولي بـ 56%. لذا، فإن كفالة
الحقوق الاقتصادية للمرأة في مصر لم تعد تقتصر على توفير
فرص عمل تقليدية، بل تمتد لتشمل حقها في التأهيل
والتدريب التقني لضمان تواجدها في قلب التحول الأخضر.





وفي هذا السياق، لا تقع مسؤولية هذا التغيير وإدماج النساء في سوق العمل على عاتق السياسات الحكومية فحسب، بل تمتد لتشمل القطاع الخاص كشريك أصيل؛ حيث ركزت ركزت **نشرة " تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال سلوك الأعمال المسؤول: دور قطاع الأعمال"** الصادرة عن منظمة العمل الدولية [1]

على الدور المحوري لقطاع الأعمال (المؤسسات الخاصة والعامة) في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصاديًا في عالم العمل، وذلك عبر تبني وتطبيق سلوك الأعمال المسؤول .

المشكلة الرئيسية التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة توقف تقدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل لأكثر من 20 عاماً مع فجوات مستمرة في الأجور والفرص القيادية، وتفاقت هذه التحديات بسبب جائحة كوفيد-19.

[1] International Labour Organization (ILO). Promoting Gender Equality Through Responsible Business Conduct: The Role of Business (ILO Brief). February 2025. Geneva: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/promoting-gender-equality-through-responsible-business-conduct-role-0>

الحواجز التي تواجهها المرأة:

1. فيجوات هيكلية: دخل أقل 20% من الرجال، تمثيل أقل في المناصب القيادية، تركيز في القطاعات غير الرسمية والوظائف منخفضة الأجر.
2. عبء الرعاية غير المتكافئ: تتركس النساء وقتاً أكثر بثلاث مرات للرعاية غير المدفوعة مقارنة بالرجال.
3. عنف وتحييز: تعرض متزايد للعنف والتحرش في بيئة العمل.
4. معوقات ثقافية: صور نمطية وعقلية اجتماعية تحدّ من فرص التقدم الوظيفي.

مجالات عمل رئيسية لقطاع الأعمال والأمثلة الداعمة

تركز النشرة على خمسة مجالات عمل رئيسية يمكن للمؤسسات من خلالها إحداث تغيير تحويلي في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصاديًا.

1. تحقيق المساواة في الأجر مقابل عمل ذي قيمة متساوية: يجب على الشركات ضمان حصول العمال على أجر متساوٍ مقابل مساهمات متساوية القيمة بغض النظر عن جنسهم. يتطلب هذا الأمر ضمان التزام قيادي قوي، وتيسير الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وقياس فجوة الأجر بين الجنسين، وإجراء تقييمات وظيفية محايدة بين الجنسين،

و لضمان شفافية الأجر والإبلاغ عنه. أمثلة من ممارسات الشركات: التزمت شركة IKEA، العضو في EPIC، بتحقيق توازن بين الجنسين بنسبة 50:50 في كل وحدة ووظيفة ومستوى، وتجري تقييمًا سنويًا وإعداد تقارير علنية. كما أطلقت شركة The Body Shop برنامج "التجارة العادلة المجتمعية" لضمان الأجر المتساوي مقابل عمل ذي قيمة متساوية للعاملين في سلاسل توريدها (مثل زيت السمسم والشيا).

2. منع والقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل: يجب على الشركات إظهار الالتزام القيادي لاعتماد وتنفيذ سياسة مكان عمل شاملة وفعالة ذات تحمل صفر للعنف والتحرش، بالتشاور مع العمال وممثليهم. يتضمن ذلك دمج مخاطر العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية في إدارة السلامة والصحة المهنية، وتحديد المخاطر وتقييمها، وتوفير معلومات وتدريب يمكن الوصول إليهما للعمال. أمثلة من ممارسات الشركات: قدمت أكبر بنك في باكستان HBL سياسة مكافحة التحرش تسمح للموظفين على جميع المستويات بالإبلاغ عن التحرش بشكل مجهول. كما تدعم شركة Unilever مورديها في إنشاء نظام إدارة فعال للكشف عن العنف والتحرش والوقاية منه ومعالجته في جميع أنحاء سلسلة التوريد، حيث كلفت بمراجعة مستقلة واعتمدت تدابير بعد مزارع الشاي في كينيا.

3. تعزيز التوازن بين العمل والحياة والتقاسم المتساوي لمسؤوليات الرعاية: نظرًا لأن العمل غير المدفوع الأجر في مجال الرعاية يعيق مشاركة المرأة في سوق العمل، يجب على المؤسسات تطبيق سياسات عدم التمييز والتوازن بين العمل والحياة. تشمل هذه السياسات توفير حماية الأمومة والرعاية الصحية وفقًا لأكثر المعايير سخاءً، ومنع التمييز ضد العمال ذوي المسؤوليات العائلية، وتوفير إجازة أبوة مدفوعة الأجر، ودعم الرضاعة الطبيعية، والمساعدة في رعاية الأطفال المدعومة، وتوفير ترتيبات عمل مرنة.

أمثلة من ممارسات الشركات: أطلقت شركة L'Oréal برنامج "شارك واهتم" الذي يوفر حدًا أدنى 14 أسبوعًا إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل عالميًا. وتقدم شركة Fujitsu اليابانية 14 أسبوعًا من إجازة الأبوة مدفوعة الأجر، وطورت سياسة العمل عن بُعد. وافتتحت شركة Red Land Roses Ltd الكينية مركز رعاية نهائية لموظفاتها، مما ساعد على تقليل الإجازات غير المخطط لها وزيادة الإنتاجية.



4. دعم المشاركة المتساوية للمرأة في صنع القرار والقيادة في العمل: يتطلب هذا من المؤسسات وضع أهداف واضحة لترقية النساء إلى المناصب الإدارية، وتحسين التوازن بين الجنسين على جميع مستويات القيادة. يجب على الشركات إظهار الالتزام القيادي وتحديد أهداف واضحة، وتنويع المواهب وخط التعاقب القيادي، والتركيز على التواصل والشفافية، وتعزيز ريادة الأعمال النسائية والمشتريات المستجيبة للنوع الاجتماعي.

أمثلة من ممارسات الشركات: تهدف شركة Deutsche Post DHL Group إلى زيادة التنوع والشمول، ونفذت سياسات تعزز ثقافة متساوية بين الجنسين من خلال برنامج "المرأة في الإدارة". وقدمت شركة East African Breweries Ltd (EABL) "إطار الشمول والتنوع" الذي يتضمن زيادة تمثيل المرأة في مجلس الإدارة والقيادة العليا، والتزمت بسياسة توظيف 50:50 لجميع الأدوار وتوسيع أهداف مماثلة لمورديها.



5. بناء مستقيل عمل - يناسب المرأة: في ظل التكنولوجيا الجديدة والرقمنة والتغير المناخي، يجب على الشركات دعم المرأة لضمان استفادتها من الوظائف المتغيرة. يتضمن ذلك توفير فرص التعلم مدى الحياة (اكتساب/إعادة/الارتقاء بالمهارات)، وتيسير دخول النساء والفتيات إلى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، وزيادة الشمول المالي، وضمان ألا تُدِيم التكنولوجيا الجديدة الصور النمطية، ودعم رائدات الأعمال في اقتصاد الأعمال المؤقتة.

أمثلة من ممارسات الشركات: أنشأت شركة Intel Malaysia مجلس توجيه تطوير القيادة النسائية لزيادة فرص تقدمهن الوظيفي، وقدمت شبكة "المرأة في إنتل" لدعم إرشاد الفتيات في تعليم STEM. وأطلقت شركة Ferrero "خطة عمل الكاكو" التي ساهمت في إنشاء جمعيات الادخار والقروض القروية لمساعدة المرأة على تحقيق الشمول المالي في المناطق الريفية.



إن استعراض هذه المجالات الخمسة والشركات العالمية الرائدة، يضع قطاع الأعمال المصري (العام والخاص) أمام نموذج عملي لمواجهة التحديات التي رصدها تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2025. فبالنسبة للحالة المصرية، لا تمثل هذه الممارسات رفاهية مؤسسية، بل هي حلول مباشرة لثلاث معضلات رئيسية:

أولاً: مواجهة فجوة الأجور (التي تبلغ 689 جنيهاً في مصر) عبر تبني شفافية الأجور والتقييم المحايد للوظائف، أسوة بنموذج شركة IKEA.

ثانياً: معالجة ضعف المشاركة الاقتصادية (18%) عبر اقتصاد الرعاية وتوفير مراكز رعاية للأطفال وتطبيق ترتيبات عمل مرنة، وهو ما أثبتت نجاحه شركات كينية في قطاعات مشابهة للبيئة المصرية مثل شركة Red Land Roses.

ثالثاً: تأمين مكانة المرأة في اقتصاد المستقبل بمصر، من خلال برامج إرشاد في مجالات STEM (العلوم والتكنولوجيا)، وهو المسار الذي يضمن ألا تظل المرأة المصرية في المركز 117 عالمياً في المهن التقنية.

إن الانتقال بسلوك الأعمال في مصر من مجرد الامتثال القانوني إلى المسؤولية الاجتماعية والنوعية الشاملة هو السبيل الوحيد لتحويل فرصة النمو الضائعة (56% من الناتج المحلي) إلى واقع ملموس. فبدون تبني القطاع الخاص لسياسات عدم التسامح مع العنف والتحرش، وتوفير بيئة عمل تراعي المسؤوليات العائلية، ستظل الفجوة الجندرية في مصر تراوح مكانها، مهما بلغت جودة السياسات الحكومية.

المرأة ومنظومة التعليم.. مسارات الفجوة من التأسيس إلى التخصص.



يمثل التعليم المحدد الأول لجودة حياة المرأة وقدرتها على نيل حقوقها؛ لذا فإن تحليل حالة المرأة المصرية تعليمياً يتطلب رصد المسار التعليمي بكافة مراحله، بدءاً من معضلة الأمية، مروراً بالتعليم قبل الجامعي،

وصولاً إلى التعليم العالي. هذا التسلسل يكشف لنا كيف تتشكل الفجوة الجندرية عبر الزمن، وكيف تؤثر مخرجات كل مرحلة على الفرص الاقتصادية والاجتماعية المتاحة للمرأة.

أولاً: معضلة الأمية (الفجوة الأساسية)

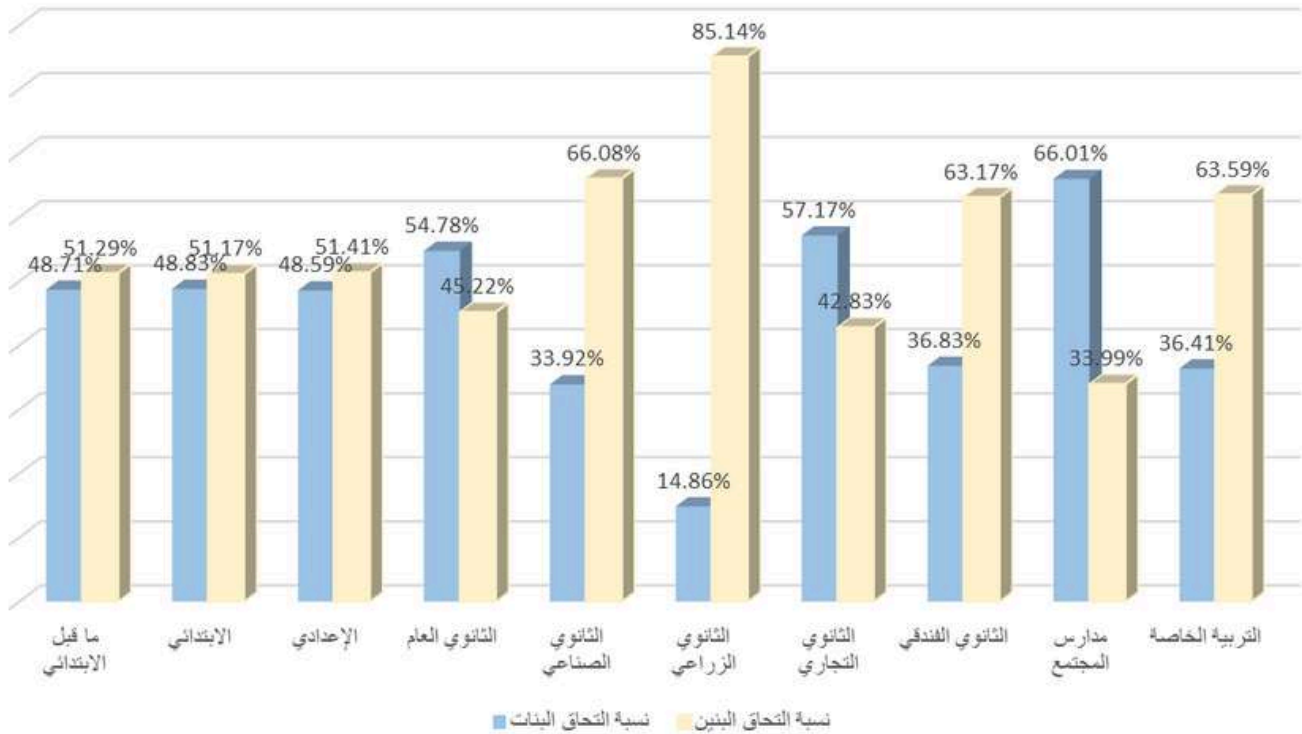
تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2024 إلى استمرار الفجوة النوعية في معدلات الأمية؛ حيث لا تزال المعدلات مرتفعة بين الإناث مقارنة بالذكور، حيث بلغت 21,4 % بين الإناث مقابل 12% فقط للذكور، مما يعكس تحدياً أساسياً في قاعدة الهرم التعليمي يحد من قدرة شريحة واسعة من النساء على الوعي بحقوقهن أو الانخراط في الاقتصاد الرسمي.

ثانياً: التعليم ما قبل الجامعي.

وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء [1] يظهر توزيع الطلاب في مراحل التعليم قبل الجامعي توازناً كمياً، لكنه يكشف عن "تنميط مهني" مبكر في التعليم الفني

المرحلة التعليمية	البنات	النسبة المئوية للبنات (%)	البنين	النسبة المئوية للبنين (%)	إجمالي المرحلة
ما قبل الابتدائي	٦١٦٩٤٤	%٤٨,٧١	٦٤٩٩٧٣	%٥١,٢٩	١٢٦٦٩١٧
الابتدائي	٦٦٥٦٤٧٢	%٤٨,٨٣	٦٩٦٩٩٣٠	%٥١,١٧	١٣٦٢٦٤٠٢
الإعدادي	٢٩٨١٣٣٠	%٤٨,٥٩	٣١٥٥٣٧١	%٥١,٤١	٦١٣٦٧٠١
الثانوي العام	١٢٢٦٢٥١	%٥٤,٧٨	١٠١٢٨٩٦	%٤٥,٢٢	٢٢٣٩١٤٧
الثانوي الصناعي	٣٤٦٠٧١	%٣٣,٩٢	٦٧٤٧٥١	%٦٦,٠٨	١٠٢٠٨٢٢
الثانوي الزراعي	٣٦٣٥٠	%١٤,٨٦	٢٠٨٢٦٩	%٨٥,١٤	٢٤٤٦١٩
الثانوي التجاري	٤٩٢٢١٥	%٥٧,١٧	٣٦٩٢٦٣	%٤٢,٨٣	٨٦١٤٧٨
الثانوي الفندقي	٢٦٦٨٩	%٣٦,٨٣	٤٥٧٧٥	%٦٣,١٧	٧٢٤٦٤
مدارس المجتمع	٩٤٠٣٨	%٦٦,٠١	٤٨٣٦٦	%٣٣,٩٩	١٤٢٤٠٤

نسب التحاق البنات والبنين بالتعليم قبل الجامعي



استخلاصات تحليلية:

- المساواة في القيد: تعكس الأرقام توازناً عالياً في التعليم الإلزامي (حوالي 48.7% إناث)، مما يشير إلى نجاح سياسات الإتاحة.
- التفوق الأكاديمي: يظهر بوضوح ميل الفتيات للمسار الأكاديمي (الثانوي العام بنسبة 54.78%)، بينما يتجه البنين بنسبة أكبر للتعليم الفني أو سوق العمل المبكر.
- التنميط المهني في التعليم الفني: تبرز فجوة ضخمة في التعليم الزراعي (85% بنين) والصناعي (66% بنين)، مقابل سيطرة الإناث على الثانوي التجاري (57%)، وهو ما يكرس حصرهن في الأعمال المكتبية والإدارية لاحقاً.
- الدور التنموي لمدارس المجتمع: تمثل الفتيات ثلثي المقيدين بمدارس المجتمع، مما يؤكد دورها الحيوي في الحد من تسرب الفتيات في المناطق النائية.



ثالثاً: التعليم الجامعي (عام 2023/2024)

طبقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء [1] الصادرة في أغسطس 2025، تستمر حالة التوازن العددي مع تعمق الفجوة في نوعية التخصصات:

• إجمالي المقيدين: 3.8 مليون طالب (50.4% ذكور، 49.6% إناث).

• توزيع الجامعات: يظل التعليم الحكومي والأزهري هو المشغل الرئيسي (2.4 مليون طالب) مقابل دور محدود للجامعات الخاصة والأهلية (385.9 ألف طالب).

• فجوة الكليات (الجامعات الحكومية):

• الكليات النظرية: تستحوذ على 72.7% من الطلاب، وتسجل الإناث فيها تفوقاً (56.6% مقابل 43.4% ذكور).

• الكليات العملية: يسجل الذكور تفوقاً بنسبة 54.3% مقابل 45.7% للإناث، مما يفسر ضعف تمثيل المرأة في

التخصصات التقنية والهندسية (STEM).

• المعاهد الفنية فوق المتوسطة: سجلت الإناث فيها أغلبية بنسبة 55.3%.



نسب التحاق الإناث والذكور بالكليات النظرية والعملية



استخلاصات ختامية:

تثبت الأرقام أن العقبة في مصر لم تعد تكمن في "الوصول إلى التعليم" الجامعي، بل في "نوعية التخصص"؛ حيث تنحصر الإناث في الكليات النظرية والعلوم الإنسانية، مما يؤدي لاحقاً إلى فجوة في الأجور (كما ذكرنا في القسم الاقتصادي) وضعف تمثيلهن في الوظائف التقنية والخبراء (المركز 117 عالمياً)، وهو ما يستدعي سياسات تحفيزية لدمج الفتيات في التخصصات العملية والتقنية منذ المرحلة الثانوية.

ولا يتوقف أثر التنميط التعليمي عند مرحلة التخرج، بل يمتد ليشمل فرص النفاذ إلى الوظائف المتخصصة والحيوية؛ ففي إطار تحليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة، **تُظهر بيانات تمثيل المرأة في مجال الخبراء بوزارة العدل لعام 2024** وجود فجوة واضحة في المشاركة الاقتصادية، حيث لا تتعدى نسبة الإناث 34.9% من إجمالي الخبراء. وتباين هذه النسبة بشكل لافت بين التخصصات، حيث تصل أعلى نسبة للمرأة في تخصص المحاسبة (41.6%) بينما تهبط إلى أدنى مستوى في التخصص الزراعي (23.2%)، مما يشير إلى وجود عوائق هيكلية واجتماعية تحول دون مشاركة المرأة المتكافئة في مجالات الخبرة المتخصصة.

يوضح الجدول التالي عدد الخبراء بمصلحة الخبراء بوزارة العدل عام 2024[1]

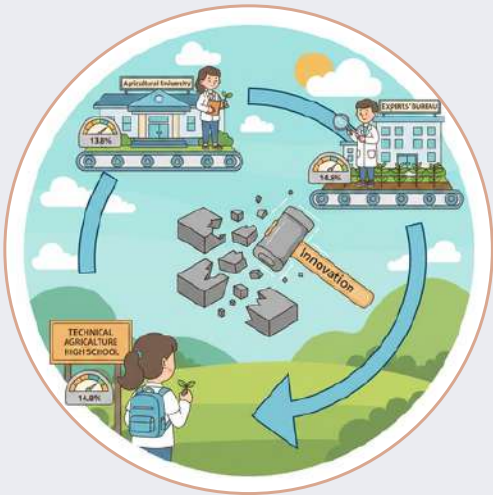
التخصص	إجمالي العدد	عدد الذكور	نسبة الذكور	عدد الإناث	نسبة الإناث
الخبراء الهندسيين	٧٣٩	٤٦٩	٦٣,٥%	٢٧٠	٣٦,٥%
الخبراء الحسابيين	٨٤٢	٤٩٢	٥٨,٤%	٣٥٠	٤١,٦%
الخبراء الزراعيين	٥٨٥	٤٤٩	٧٦,٨%	١٣٦	٢٣,٢%
الاجمالي	٢١٦٦	١٤١٠	٦٥,١%	٧٥٦	٣٤,٩%

[1] مصر في أرقام.(2025). الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء، <https://www.capmas.gov.eg/publications/167>

ويتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي:

1. الهيمنة الذكورية: البيئة العامة لمجال الخبراء يهيمن عليها الذكور بنسبة 2 إلى 1 تقريباً مقارنة بالإناث .
2. التخصص الأكثر توازناً: تخصص المحاسبة هو الأقرب إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، مما قد يشير إلى مجال أكثر انفتاحاً للمشاركة النسائية.
3. التخصص الأقل توازناً: التخصص الزراعي هو الأقل من حيث تمثيل الإناث، مما يثير تساؤلات حول العوامل الاجتماعية أو التعليمية أو المهنية التي تؤثر على هذه النسبة.
4. الحجم النسبي: تخصص المحاسبة هو الأكبر، يليه الهندسي ثم الزراعي.

إن هذه الأرقام داخل مصلحة الخبراء تعيدنا إلى المربع الأول؛ وهو ضرورة كسر القوالب النمطية في التعليم الفني والجامعي، فتدني نسبة الإناث في الخبراء الزراعيين (23.2%) ليس إلا انعكاساً لضعف إقبال الفتيات على التعليم الثانوي الزراعي (14.8%) كما أشرنا سابقاً. وهذا الترابط يؤكد أن الفجوة في سوق العمل هي نتاج تراكمي يبدأ من المقعد الدراسي.



المرأة وسوق العمل.. تحليل مؤشرات العمالة والبطالة.



المصدر: النشرة السنوية لبحث القوى العاملة. (2024). الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء.

تعد مؤشرات سوق العمل المرأة الحقيقية التي تعكس مدى نجاح السياسات التنموية في إدماج المرأة في الدورة الاقتصادية. فمن خلال رصد معدلات التشغيل والبطالة، والوقوف على الفجوات النوعية بين الجنسين في نسب المتعطلين والمشتغلين، يمكننا تحديد حجم التحديات التي تواجه المرأة المصرية في سبيل تحقيق استقلالها المادي ومساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي. وتكشف أحدث البيانات الرسمية لعام 2024/2025 عن المشهد التالي:

مؤشرات القوى العاملة والبطالة لعام 2024

وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء الصادرة في أبريل 2025: [1]

- **قوة العمل:** بلغت 32.041 مليون فرد، يمثل الذكور منهم 26.080 مليون، بينما تقتصر حصة الإناث على 5.961 مليون فقط.
- **معدل المشاركة الاقتصادية:** تبرز الفجوة بوضوح هنا؛ حيث بلغت مساهمة الذكور 70.3%، مقابل 16.9 % فقط للإناث. وهذا يعني أن معدل مشاركة الرجال يمثل أكثر من 4 أضعاف مشاركة النساء.
- **معضلة البطالة:** رغم انخفاض معدل البطالة العام إلى 6.6%، إلا أنه ينطوي على تفاوت صارخ؛ فبينما تبلغ البطالة بين الذكور 4.2%، ترتفع بشكل حاد بين الإناث لتصل إلى 17.1%.



ويوضح الجدول التالي تقدير المشتغلين طبقا للحالة العملية والنوع في إجمالي الجمهورية لعام 2024

الحالة العملية	الذكور	الإناث	جملة
يعمل بأجر نقدي	١٨,٤٠٩,٤٠٠	٣,٣٣٧,٨٠٠	٢١,٧٤٧,٣٠٠
صاحب ويديره ويستخدم آخري	٩٨٠,٠٠٠	٥٢,٤٠٠	١,٠٣٢,٤٠٠
يعمل لحسابه ولا يستخدم آخري	٥,١٤٣,٣٠٠	٧١٤,٨٠٠	٥,٨٥٨,١٠٠
يعمل في مشروع أسري بدون أجر.	٤٥٥,٩٠٠	٨٣٤,٠٠٠	١,٢٨٩,٩٠٠
الإجمالي	٢٤,٩٨٨,٦٠٠	٤,٩٣٩,٠٠٠	٢٩,٩٢٧,٦٠٠

استخلاصات وتحليلية:

1. استمرار الهيمنة الذكورية: يشكل الذكور 83.5% من إجمالي المشتغلين في مصر، بينما الإناث يشكلن 16.5% مما يعزز نتائج تقرير الفجوة بين الجنسين حول ضعف "الفرص الاقتصادية" المتاحة للمرأة المصرية.

2. "تأنيث" العمل غير المدفوع: تمثل فئة "العمل في مشروع أسري بدون أجر" المفارقة الأكبر؛ فهي الفئة الوحيدة التي تشكل فيها الإناث أغلبية (64.7%). وهذا يرتبط مباشرة بالعمل الرعائي، حيث تُستنزف طاقة المرأة في أعمال تخدم الأسرة دون عائد مادي أو حماية تأمينية.

3. انحسار_ريادة الأعمال النسائية: تظهر الأرقام فجوة قيادية حادة؛ حيث لا تتجاوز نسبة النساء اللاتي يشغلن موقع "صاحب عمل" 5.1% فقط. وهذا يؤكد حاجتهن لبيئة عمل مسؤولة تيسر وصولهن للتمويل والمناصب القيادية (كما ورد في نشرة منظمة العمل الدولية).

4. تركيز العمل المأجور: رغم أن العمل بأجر نقدي هو الكتلة الأكبر (72.7%)، إلا أن نصيب النساء فيه يظل متدنياً (15.3% من هذه الفئة)، مما يشير إلى وجود عوائق تحول دون نفاذ المرأة للوظائف الرسمية المستقرة.

الخلاصة: إن هذه الأرقام تترجم بوضوح لماذا تحتل مصر المركز 145 عالمياً في المشاركة الاقتصادية؛ فالأزمة ليست فقط في "قلة الوظائف"، بل في "نوعية التواجد النسائي" الذي يتركز إما في بطالة مرتفعة أو في أعمال أسرية غير مدفوعة الأجر، مما يضيع على الدولة فرصة نمو تقدر بـ 56% من الناتج المحلي.



فجوة الأجور.. التفاوت المادي ومعضلة "الفصل المهني"

لا تقتصر تحديات المرأة في سوق العمل على ضعف المشاركة فحسب، بل تمتد لتشمل تفاوتًا ملموسًا في العائد المادي؛ حيث كشفت النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء [1] أن هناك فجوة بين متوسط الأجر الشهري لكل من الرجال والنساء تبلغ 689 جنيه لصالح الرجال. فبلغ متوسط الأجر الشهري للرجال في يونيو 2023 (5128 جنيه) ، في حين بلغ متوسط الأجر النقدي للنساء عن نفس المهن خلال نفس الفترة الزمنية بلغ (4439 جنيه).

ويوضح الجدول التالي متوسط الأجر الشهري للنساء والرجال خلال شهر يونيو لسنة 2023، في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، وحساب الفرق بين متوسط الأجر الشهري بين النساء والرجال في كل قطاع:

النشاط الاقتصادي	متوسط الأجر الشهري للرجال	متوسط الأجر الشهري للنساء	الفرق بين متوسط الرجال والنساء
الإجمالي العام	٥١٢٨	٤٤٣٩	٦٨٩ لصالح الرجال
الزراعة واستغلال الغابات وصيد الأسماك	٣٣٧٤	٢٨٣٥	539 لصالح الرجال
التعدين واستغلال المحاجر	٧٨٥١	٦٧٠٦	1145 لصالح الرجال
الصناعات التحويلية	٤٦٣٧	٣٩٩٢	645 لصالح الرجال
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف الهواء	١٣١٨١	١٤٦١٥	1434 لصالح النساء
الإمداد المائي وشبكات الصرف الصحي وإدارة ومعالجة النفايات	٦٨٣٩	٧٤٩٦	657 لصالح النساء
التشييد والبناء	٧٢٥٦	٨٠١٧	761 لصالح النساء
جارة الجملة والتجزئة والإصلاح للمركبات ذات المحركات والدراجات النارية	٣٨٩٨	٣٣٢١	577 لصالح الرجال
النقل والتخزين	٤٥٦٠	٧٧٧٣	3213 لصالح النساء
خدمات الغذاء والإقامة	٣٧٩٣	٣٥٥٣	240 لصالح الرجال
المعلومات والاتصالات	١٨٦٦٥	٢٠٦٤٦	1981 لصالح النساء
الوساطة المالية والتأمين	١٣٦٥٤	٨٩٩٣	4661 لصالح الرجال
العقارات والتأجير	٣٤٦٩	٢٨٤٦	623 لصالح الرجال
الأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة	٦٢٧٥	٤٧٢٩	1546 لصالح الرجال
الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم	٣٩٧٥	٣٧٧٣	202 لصالح الرجال
التعليم	٣٧٦٤	٢٩٧٦	788 لصالح الرجال
الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي	٤٩٩٧	٣١٠٨	1889 لصالح الرجال
أنشطة الفنون والإبداع والتسلية	٣٣١٩	٢٦٨١	638 لصالح الرجال
أنشطة الخدمات الأخرى	٣١٨٧	٣١٢٨	59 لصالح الرجال

استخلاصات من واقع البيانات الرسمية:

- هيمنة ذكورية في الأجور: يتقاضى الرجال أجوراً أعلى في 13 قطاعاً من أصل 18.
- فجوات حادة: تبرز أقصى درجات عدم المساواة في قطاع "الوساطة المالية" بفجوة تصل لـ 4661 جنيهاً لصالح الرجال، يليه قطاع الصحة والأنشطة التقنية.

- مفارقة القطاعات النوعية: تتفوق النساء في 5 قطاعات فقط (مثل الاتصالات والنقل)، وغالباً ما يرتبط ذلك بكون النساء في هذه القطاعات يشغلن وظائف إدارية متخصصة أو في شركات كبرى تلتزم بمعايير دولية.

وهنا يبرز السؤال الجوهرى حول أسباب هذا التفاوت، وهو ما تجيب عنه **داسة الفصل المهني والفجوة في الأجور بين الجنسين في مصر** [1] الصادرة عن منتدى البحوث الاقتصادية. التي تستكشف الأسباب الكامنة وراء انخفاض مشاركة المرأة المزمّن في القوة العاملة والفجوات المستمرة في الأجور بين الجنسين في مصر خلال الفترة من 1998 إلى 2023. وتخلص إلى أن هذه الظواهر تعزى جزئياً إلى التقليل المنهجي للعمالة في القطاع العام وتوجيه النساء إلى قطاعات ووظائف ذات أجور أقل.

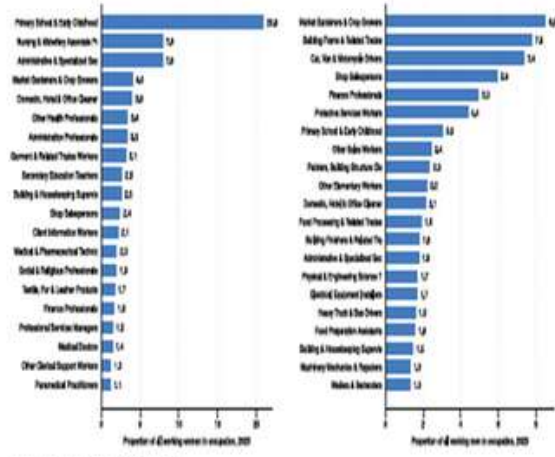
النتائج الرئيسية:

1. انخفاض المشاركة الاقتصادية للمرأة.

- بلغت مشاركة المرأة في القوة العاملة 18% فقط في 2023، مقارنة بـ 73% للرجال.
- الغالبية العظمى من النساء المصريات خارج القوة العاملة تماماً.

[1] AlAzzawi, S., & Hlasny, V. (2025). Occupational segregation and the gender wage gap in Egypt (Policy Brief No. 153). Economic Research Forum. <https://erf.org.eg/publications/occupational-segregation-and-the-gender-wage-gap-in-egypt/>

Figure 3. Proportion of women and men in the largest 3-digit occupational categories as a share of all women and men workers, 2023



Source: Authors based on ELMPIS 2023

2. الفصل المهني الحاد.

- تركيز النساء في مهن محددة: يتركزن بشكل سائد في:
 - * التدريس (خاصة الابتدائي ورياض الأطفال).
 - * التمريض.
 - * الأعمال الكتابية والإدارية المساعدة.

3. فجوات الأجور بين الجنسين.

- في القطاع الخاص: فجوات كبيرة تزيد عن 40%
- في القطاع العام: فجوات أصغر نسبياً لكنها مستمرة.
- تدهور أجور المهن النسائية: في مهن مثل تدريس المرحلة الابتدائية، انخفضت نسبة أجر المرأة إلى الرجل من 51% (1998) إلى 28% (2023)

4. العوامل المسببة لهذه الفجوة:

جانب الطلب :

- تراجع فرص القطاع العام: كان مصدراً رئيسياً لفرص العمل الجيدة للمرأة.
- ديناميكيات مكان العمل المسببة للاستبعاد: ممارسات تعزز "نادي الذكور" وتحد من تقدم المرأة.
- التمييز في الأجور: خاصة في القطاع الخاص.

جانب العرض:

- مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر و"عقوبة الأمومة".
- التوقعات المجتمعية التي تحد من خيارات المرأة المهنية.
- القيود أمام العمل في القطاع الخاص بسبب ساعات العمل الطويلة والمتطلبات الشاقة.

التوصيات السياسية:

1. تعزيز التكامل والتنوع المهني:

- برامج تدريب مستهدفة لتأهيل المرأة للقطاعات ذات الأجور المرتفعة.
- سياسات مكافحة التمييز لضمان فرص متساوية في جميع المهن والمناصب القيادية.

2. معالجة فجوة الخبرة العملية:

- تحسين إجازة الأمومة وتوفير خدمات رعاية أطفال ميسورة التكلفة.
- الاستثمار في تعليم المرأة وخاصة في مجالات STEM.
- برامج تطوير القيادات النسائية.



3. إصلاحات نظامية وتخفيف الحواجز الهيكلية.

- ترتيبات عمل مرنة (عمل عن بُعد، تقاسم الوظائف).
- تحسين البنية التحتية التكنولوجية والاتصال بالإنترنت.
- استثمار في نقل عام آمن وموثوق.
- الحفاظ على التوظيف في التعليم والصحة بالقطاع العام.
- حملات توعية لمكافحة التحيزات الجندرية في مكان العمل والمجتمع.

في النهاية تؤكد الدراسة أن الفصل المهني بين الجنسين يساهم بشكل كبير في فجوات الأجور، خاصة في القطاع الخاص. بينما حققت المرأة المصرية تقدماً في التعليم ، إلا أن مشاركتها الاقتصادية لا تزال محدودة وتتركز في مهن ذات أجور منخفضة. معالجة هذه التحديات تتطلب تدخلات متعددة المستويات لتحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في الأجور، وهو أمر ضروري للتنمية الاقتصادية المستدامة في مصر.



موجز سياسات

النوع الاجتماعي وتغير المناخ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا:
هل تساهم مشاركة المرأة في الشركات
المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر
في تسريع وتيرة التحول إلى الطاقة النظيفة؟

ندى مصطفى علي ورشا رمضان

يتم صياغة الموجز لتوفير إرشاد عملي للممارسين في المنطقة العربية، وذلك من خلال تقديم نظرة شاملة على الموضوعات المتعلقة بالتنوع الاجتماعي والتغير المناخي، مع التركيز على دور الشركات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. الموجز يهدف إلى توفير معلومات قيمة للممارسين في المنطقة العربية، وذلك من خلال تقديم نظرة شاملة على الموضوعات المتعلقة بالتنوع الاجتماعي والتغير المناخي، مع التركيز على دور الشركات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ولا يتوقف أثر هذا الفصل المهني عند حدود المهن التقليدية، بل يمتد ليعيق دور المرأة في القطاعات الاستراتيجية الناشئة التي تراهن عليها الدولة لتحقيق الاستدامة؛ وهو ما أكدته موجز سياسات منتدى البحوث الاقتصادية (العدد 151، يناير 2025) الذي حمل عنوان

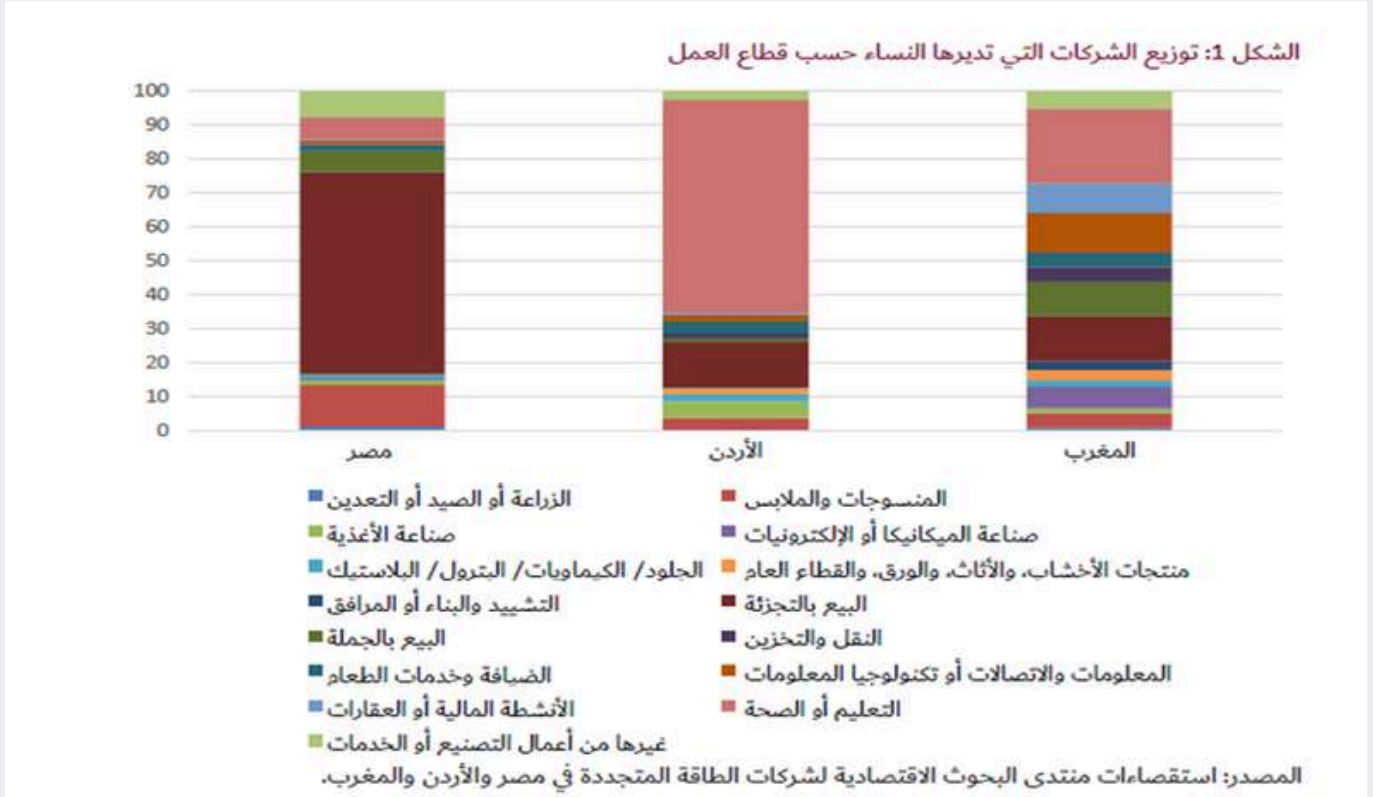
"النوع الاجتماعي وتغير المناخ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: هل تساهم مشاركة المرأة في الشركات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تسريع وتيرة التحول إلى الطاقة النظيفة؟". [1]

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تنقل النقاش من "مجرد التمكين" إلى "الدور القيادي" للمرأة في مواجهة التغير المناخي، حيث حلت العلاقة بين تنوع النوع الاجتماعي في الشركات الصغيرة والمتوسطة وبين الجاهزية للتحول نحو الطاقة النظيفة في مصر والأردن والمغرب، وجاءت نتائجها لتعمق فهمنا لأسباب انخفاض مشاركة المرأة في هذا القطاع الحيوي

[1] ندى مصطفى، رشا رمضان، النوع الاجتماعي وتغير المناخ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: هل تساهم مشاركة المرأة في الشركات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تسريع وتيرة التحول إلى الطاقة النظيفة؟ (يناير 2025). منتدى البحوث الاقتصادية، موجز سياسات رقم 151. <https://erf.org.eg/publications/%d8%a7%d9%84%d9%86%d9%88%d8%b9-%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%b9%d9%8a-%d9%88%d8%aa%d8%ba%d9%8a%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%86%d8%a7%d8%ae-%d9%81%d9%8a-%d9%85%d9%86%d8%b7%d9%82%d8%a9>

أُجريت الدراسة في مصر، الأردن، والمغرب لتحليل العلاقة بين تنوع النوع الاجتماعي في الشركات الصغيرة والمتوسطة والتحول إلى الطاقة النظيفة، وانتهت إلى عدد من الاستنتاجات منها:

التمثيل النسائي في الإدارة:



- **مصر: 32 %** الشركات لديها نساء في مناصب الإدارة العليا ويتركز عمل تلك الشركات في قطاع التجزئة ويليها قطاع الملابس والمنسوجات، ومن الجدير بالذكر أن مناصب الإدارة العليا في الشركات التي تعمل في قطاعات مثل التشييد والبناء والمنتجات الخشبية والأثاث لا يشغلها سوى الرجال.

[1] ندى مصطفى، رشا رمضان، النوع الاجتماعي وتغير المناخ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: هل تساهم مشاركة المرأة في الشركات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تسريع وتيرة التحول إلى الطاقة النظيفة؟ (يناير 2025). منتدى البحوث الاقتصادية، موجز سياسات رقم 151. <https://erf.org.eg/publications/%d8%a7%d9%84%d9%86%d9%88%d8%b9-%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%b9%d9%8a-%d9%88%d8%aa%d8%ba%d9%8a%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%86%d8%a7%d8%ae-%d9%81%d9%8a-%d9%85%d9%86%d8%b7%d9%82%d8%a9>

- **الأردن 11%** من المناصب الإدارية العليا تشغلها نساء. ويتركز عمل 62% منها في قطاعي الصحة والتعليم.
- **المغرب 17%** من الشركات تشغل النساء مناصب في الإدارة العليا وأكثر من 10% من هذه الشركات تعمل في قطاعات التجزئة أو الجملة أو المعلومات والاتصالات أو التعليم أو الصحة.

ملكية النساء للشركات:

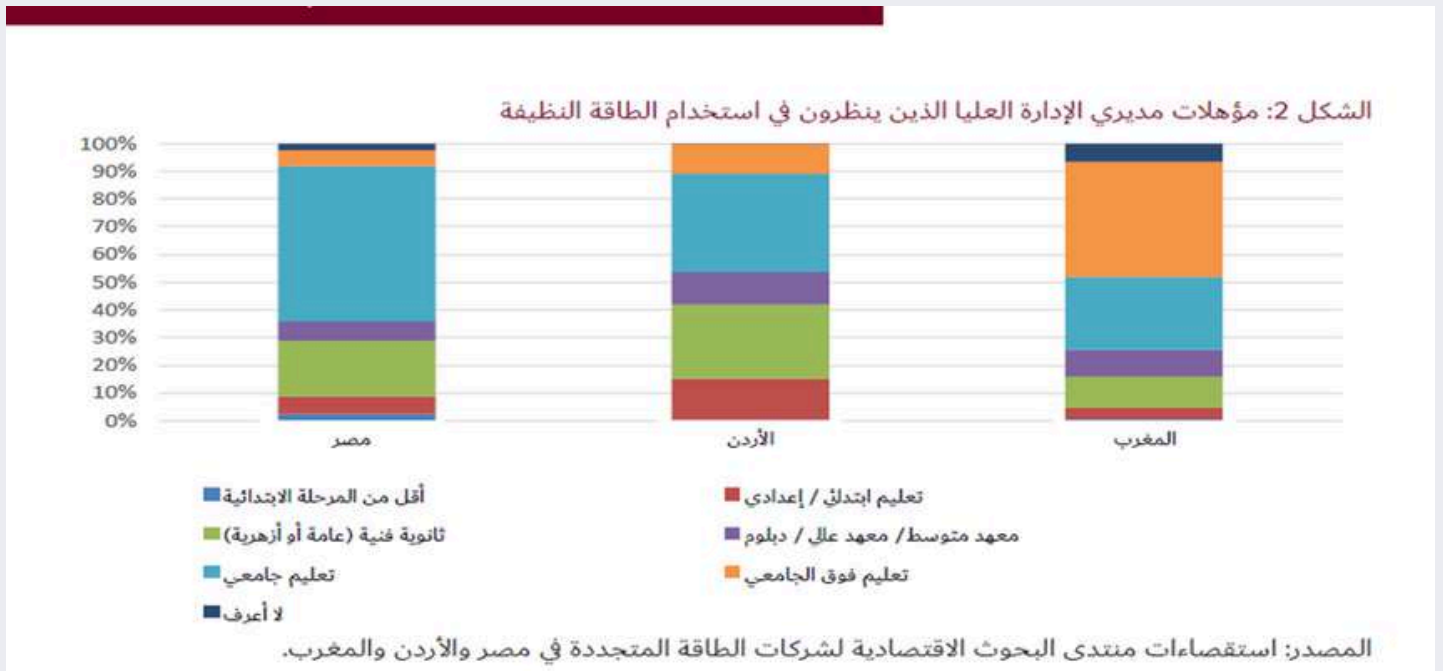
- 61% من الشركات في مصر، و 83% من الشركات في الأردن، و 60% من الشركات في المغرب لا تمتلكها النساء على الإطلاق.

قرار النظر في استخدام الطاقة النظيفة:

- 15% في مصر، و 33% في الأردن، و 35% في المغرب من الشركات التي تديرها نساء تنظر في استخدام الطاقة النظيفة. ولهذا ينبغي بحث أسباب انخفاض نظر الإدارة النسائية في استخدام الطاقة النظيفة لتحديد ما إذا كان ذلك يرجع إلى الافتقار إلى التوعية أو بسبب التفاوتات الهيكلية والحواجز التي تواجهها المديرات.

[1] ندى مصطفى، رشا رمضان، النوع الاجتماعي وتغير المناخ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: هل تساهم مشاركة المرأة في الشركات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تسريع وتيرة التحول إلى الطاقة النظيفة؟ (يناير 2025). منتدى البحوث الاقتصادية، موجز سياسات رقم 151. <https://erf.org.eg/publications/%d8%a7%d9%84%d9%86%d9%88%d8%b9-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%b9%d9%8a-%d9%88%d8%aa%d8%ba%d9%8a%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%86%d8%a7%d8%ae-%d9%81%d9%8a-%d9%85%d9%86%d8%b7%d9%82%d8%a9>

سمات المديرين /ات المرتبطة بالنظر في استخدام الطاقة النظيفة.



ويبين التحليل الكمي أن تنوع النوع الاجتماعي في الشركات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، الذي يقاس حسب جنس كبار المديرين، وملكية النساء، ونسبة العمالة النسائية بدوام كامل، ليس له تأثير كبير على قرار استخدام الطاقة النظيفة في البلدان الثلاثة. ومع ذلك، فإن الصلة بين جنس كبار المديرين وسماتهم الأخرى مثل العمر والتعليم، تؤثر تأثيراً كبيراً على قرار استخدام الطاقة النظيفة.

ففي **المغرب**، تتمتع النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين 18 و 59 عامًا بوعي بيئي أعلى، كما ترتفع احتمالية نظرهن في استخدام الطاقة النظيفة مقارنة بكبار السن. أما في **مصر** من غير المرجح أن تفكر كبار المديرات الحاصلات على دبلوم أو شهادة جامعي في استخدام الطاقة النظيفة.

ويمكن تبرير ذلك وفقا لمجال دراستهن؛ فقد يعيق الحصول على شهادة جامعية في مجالات غير العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات قرار استخدام الطاقة النظيفة. و في المغرب ترتفع احتمالية نظر كبار المديرين الحاصلين على دبلوم في التحول إلى الطاقة النظيفة مقارنة بالمديرين الحاصلين على تعليم ابتدائي أو مؤهلات أدنى من التعليم.

تأثير خصائص الشركات والبلدان في النظر للتحول إلى استخدام الطاقة النظيفة.

تؤثر خصائص الشركات والبلدان عملها على قرار النظر في استخدام الطاقة النظيفة. ففي **مصر** تزداد احتمالية نظر الشركات الصغيرة في استخدام الطاقة النظيفة مقارنة بالشركات متناهية الصغر. وفي **المغرب**، من المرجح أن تفكر الشركات المتوسطة التي تضم أكثر من 20 عاملاً في استخدام الطاقة النظيفة مقارنة بالشركات متناهية الصغر. وأما في **الأردن**، ترتفع احتمالية استخدام الشركات الصغيرة والمتوسطة لطاقة النظيفة. وقد يكون هذا متوقعا لأن الشركات الأكبر حجماً يمكنها الاستثمار في التكنولوجيا اللازمة للتحول إلى الطاقة النظيفة.



وانتهت الورقة بمجموعة من التوصيات منها:

- الالتزام واتخاذ الإجراءات الضرورية لضمان المساواة بين الجنسين وتمتع المرأة بحقوق الإنسان على المستويين الفعلي والقانوني.
- دعم ريادة الأعمال النسائية من خلال توفير فرص الحصول على التمويل والتدريب والشبكات لدعم مشروعات الطاقة النظيفة. وينبغي أن تتاح للنساء فرص الحصول على التمويل دون الشروط الاعتيادية بتوفير (ضمانات مثل أراضي أو منازل أو رؤوس الأموال)، والتي لا تتمتع النساء بقدرة توفيرها.
- وضع سياسات تراعي النوع الاجتماعي وتضع إطاراً للتحويل إلى الطاقة النظيفة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وينبغي أن تكون احتياجات المرأة وأولوياتها جزءاً من التخطيط والتنفيذ والرصد والتقييم لجميع عمليات التخطيط للطاقة والبنية التحتية في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويشمل هذا ضمان أن تكون سياسات وبرامج الطاقة النظيفة شاملة وأن تكون أماكن العمل خالية من كافة أشكال التمييز.



- تعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف أمر ضروري. ويمكن تحقيق ذلك من خلال ضمان استمرار النساء والفتيات في مواصلة التعليم في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وتوفير فرص متساوية للوصول إلى برامج التدريب والتوجيه في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والتصدي للقوالب النمطية السلبية والمقيدة لدور كل من الجنسين في المناهج الدراسية وخارجها، ودعم توظيف النساء في قطاعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بغض النظر عن اختلاف النوع الاجتماعي، وغيرها من الاختلافات.

- ضمان أن تكون قطاعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات مراعية أكثر لمسؤوليات المرأة في مجال الرعاية.

- إذكاء الوعي حول المساواة بين الجنسين من خلال تثقيف العامة وصناع القرار حول أهمية ومزايا المساواة بين الجنسين في قطاع الطاقة النظيفة.

- رصد التحيزات الممنهجة في التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، والعمل على ضمان "الدراية الإعلامية والمعلوماتية، وتمكين مستخدمي أدوات الذكاء الاصطناعي من التفكير النقدي وتفكيك القوالب النمطية.

تخلص هذه الدراسة إلى نتيجة جوهرية؛ وهي أن مجرد وجود المرأة في مناصب الإدارة العليا (والذي سجل في مصر نسبة 32%) لا يعد كافياً بحد ذاته لدمجها في التحول الاقتصادي العالمي ما لم يقترن بتغيير نوعي في المهارات التقنية (STEM) وتسهيل ملكية الأصول. إن ضعف إقبال المديرات المصريات على الطاقة النظيفة (15%) يعكس فجوة معرفية وهيكلية وليست إدارية، كما أن احتكار الرجال لمناصب الإدارة في قطاعات التشييد والبناء يؤكد أن (الفصل المهني) لا يزال يشكل عائقاً أمام نفاذ المرأة للقطاعات الأكثر ربحية واستدامة.

وبناءً على هذه التوصيات التي تضع (النوع الاجتماعي) في قلب السياسات البيئية والتمويلية، تبرز الحاجة الملحة لإطار قانوني يدعم هذا التحول ويحمي ريادة الأعمال النسائية من التمييز الممنهج، وهو ما يقودنا إلى تحليل "قانون العمل الجديد لعام 2025"، لنرى مدى استجابته لهذه المتطلبات العصرية وسد الفجوات الهيكلية التي رصدتها الدراسات الإقليمية والمحلية.



التشريعات الاقتصادية.. قراءة في قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025

في خطوة تشريعية مرتقبة، صدر قانون العمل الجديد في مايو 2025 (ودخل حيز التنفيذ في سبتمبر 2025) [1]، ليمثل الإطار الحاكم للعلاقة بين أطراف العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية الراهنة. وبتحليل مواد القانون من منظور النوع الاجتماعي، يمكن استخلاص الآتي:

- تطور إيجابي لكنه غير مكتمل: يمثل القانون الجديد خطوة هامة وإيجابية نحو حماية المرأة العاملة، خاصة من خلال زيادة إجازة الوضع، وضمان حق العودة إلى الوظيفة، وتوفير فترات رضاة. هذه البنود تعزز من مشاركة المرأة في سوق العمل وتحمي استقرارها الوظيفي.
- تحدي الأدوار النمطية: على الرغم من هذه الحماية، يلاحظ أن القانون لا يزال يرسخ الأدوار النمطية للجنسين. فالمواد تركز بشكل كبير على دور المرأة كأم ومربية، وتتجاهل دور الأب تماماً في رعاية الأطفال، مما يجعل مسؤولية رعاية الأسرة عبئاً على عاتقها وحدها.
- حماية المرأة قد تتحول إلى عبء: بعض البنود التي تهدف لحماية المرأة، مثل إلزام أصحاب العمل بتحمل تكاليف الحضانه أو إجازات الوضع، قد تؤدي بشكل غير مباشر إلى تمييز خفي ضد توظيف النساء في سن الإنجاب، حيث قد يُنظر إليهن كعبء مالي إضافي.

[1] <https://manshurat.org/content/qnwn-lml-ljdyd-rqm-14-lsn-2025>

- فجوات تشريعية في مكافحة العنف: على الرغم من تجريم التحرش والتنمر، إلا أن القانون يفتقر إلى آليات واضحة وعقوبات محددة لمواجهة هذه الجرائم، مما يترك مساحةاً للتقدير الشخصي وقد يضعف من فعالية القانون في حماية العاملات.

- غياب الحماية للفئات الهشة: لا يزال القانون يستثني فئات مهمة مثل عاملات المنازل من الحماية القانونية، مما يعرضهن للاستغلال ويترك فجوة كبيرة في تحقيق المساواة الشاملة.

لضمان أن يكون قانون العمل أداة فاعلة لتحقيق المساواة بين الجنسين، لا بد من العمل على مجموعة **من التوصيات التي تهدف إلى سد الفجوات الحالية وتعزيز حقوق المرأة العاملة**:

- ضمان التمثيل العادل للمرأة: يجب أن تنص اللائحة التنفيذية للقانون بشكل صريح على نسبة تمثيل نسائي لا تقل عن 30% في جميع المجالس واللجان التي تُشكل وفقاً لقانون العمل، لضمان مشاركة المرأة في عملية صنع القرار.

- مكافحة العنف والتحرش: ضرورة إدراج آليات واضحة للتبليغ والحماية من العنف والتحرش في بيئة العمل، مع وضع عقوبات صريحة ومحددة لردع المعتدين وحماية الضحايا والشهود.
- توفير خدمات رعاية الأطفال للجميع: إلغاء شرط "100 عاملة" لإنشاء دور الحضانة، واستبداله بصيغة عادلة تشمل "العمال والعاملات"، لترسيخ مبدأ أن رعاية الأطفال مسؤولية مشتركة بين الجنسين.
- شمول عاملات المنازل: توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل عاملات المنازل، لتوفير لهن حقوقاً أساسية وبيئة عمل آمنة.
- إعادة التفكير في القيود على تشغيل النساء: يجب إعادة النظر في القيود المفروضة على تشغيل النساء، والاكتفاء باتخاذ إجراءات خاصة فقط خلال الضرورة القصوى مثل فترات الحمل. الحل الأمثل يكمن في التركيز على تحسين ظروف العمل وجعلها آمنة وصحية لجميع العمال، رجالاً ونساءً، بدلاً من فرض قيود دائمة قد تعيق المساواة الحقيقية في سوق العمل.
- توفير دعم حكومي لأصحاب العمل: لضمان ألا تتحول حماية الأمومة إلى عبء يعيق توظيف المرأة، من الضروري أن تُدعم هذه المواد بآليات حكومية فاعلة. يجب على الدولة توفير حوافز لأصحاب العمل أو مشاركة في تحمل تكاليف إجازات الأمومة، مما يشجع على توظيف النساء ويضمن تطبيق القوانين دون تمييز.

- وضع ضمانات لحماية العاملات في أنماط العمل المرن:
يجب وضع ضمانات وآليات رقابية واضحة في القانون واللائحة التنفيذية لضمان عدم استخدام أنماط العمل المرن أو العمل عن بعد كوسيلة لتقليص حقوق العاملات الأساسيّة، أو تخفيض أجورهن، أو التهرب من توفير المزايا الوظيفية. الهدف هو أن تكون هذه الأنماط الجديدة أداة لتمكين المرأة، لا وسيلة لانتهاك حقوقها.
- الرصد والمساءلة: تعزيز عملية جمع البيانات المصنفة حسب الجنس، بهدف رصد تأثير القانون بشكل فعلي على النساء في سوق العمل، وتحديد مدى فعاليته في تحقيق أهدافه.

إن قراءة واقع المرأة المصرية بين عامي 2024 و2025، من خلال فجوات الأجور، والوظائف الخضراء، وصولاً لقانون العمل، تؤكد أن الفجوة ليست في القدرات بل في (الفرص والبيئة الحاضنة). ومع الانتهاء من رصد الحقوق الاقتصادية، ننتقل الآن لتحليل الحقوق الاجتماعية ، لنرى كيف تؤثر التحولات الأسرية وهجرة الأزواج على هذه المكانة الاقتصادية الهشة.



لا ينفصل الوضع الاقتصادي للمرأة عن سياقها الاجتماعي والأسري؛ فالتغيرات التي تطرأ على هيكل الأسرة المصرية تؤثر بشكل مباشر على جودة حياة المرأة وحقوقها الأساسية وقدرتها على الاستمرار في مسارات التمكين المختلفة.

مؤشرات الزواج والطلاق.

تعكس إحصاءات الزواج والطلاق تحولات عميقة في طبيعة الاستقرار الأسري في مصر؛ حيث تكشف بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (نوفمبر 2025) عن مفارقة تتمثل في انكماش معدلات الزواج مقابل تصاعد وتيرة الطلاق، مما يلقي بتبعات اجتماعية واقتصادية مضاعفة على المرأة.

وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء [1] نرصد ما يلي:

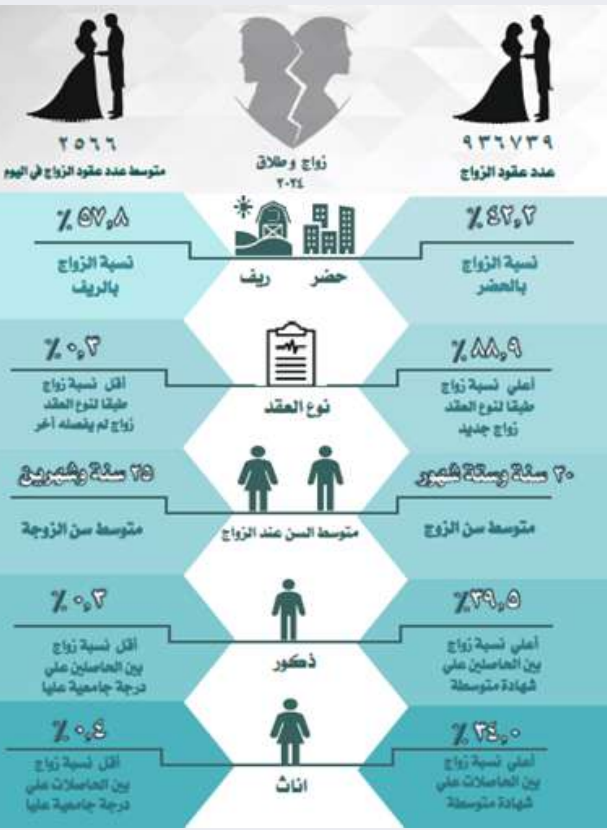


[1] النشرة السنوية لإحصاءات الزواج والطلاق لعام 2024. (نوفمبر 2025). الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء.

أولاً: الزواج:

بلغ عدد عقود الزواج ٩٣٦٧٣٩ عقداً عام ٢٠٢٤ مقابل ٩٦٦١٢٠ عقداً عام ٢٠٢٣ بنسبة انخفاض قدرها ٢,٥٪. وعقود الزواج موزعة كالتالي:
طبقاً للمناطق الجغرافية:

أ- حضر ٣٩٥٢١٥ عقداً عام ٢٠٢٤ تمثل ٤٢,٢٪ من جملة العقود مقابل ٣٨٨٦٩٦ عقداً عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ١,٧٪



ب- ريف ٥٤١٥٢٤ عقداً عام ٢٠٢٤ تمثل ٥٧,٨٪ من جملة العقود مقابل ٥٧٧٤٢٤ عقداً عام ٢٠٢٣ بنسبة انخفاض قدرها ٥,٤٪.

طبقاً لفئات السن:

أ- بالنسبة للأزواج: سجلت أعلى نسبة زواج في الفئة العمرية (من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة) حيث بلغ عدد العقود ٣٨٤٤١٦٦ عقداً تمثل ٤١,٠٪، بينما كانت أقل نسبة زواج في الفئة العمرية (٧٥ سنة فأكثر) حيث بلغ عدد العقود ٨٥٠ عقداً تمثل ٠,٢٪ من جملة العقود.

ب- بالنسبة للزوجات: سجلت أعلى نسبة زواج في الفئة العمرية (من ٢٠ إلى أقل من ٢٥ سنة) حيث بلغ عدد العقود ٣٤٩١٩٠ عقداً تمثل ٣٧,٣٪، بينما كانت أقل نسبة زواج في الفئة العمرية (٧٠ سنة فأكثر) حيث بلغ عدد العقود ٤٨٢ عقداً تمثل ٠,٠٤٪ من جملة العقود.

طبقاً للحالة التعليمية

أ- بالنسبة للأزواج: سجلت أعلى نسبة زواج في الحاصلين على شهادة متوسطة حيث بلغ عدد العقود ٣٦٩٦٢٢ عقداً بنسبة ٣٩,٥٪، بينما كانت أقل نسبة زواج في الحاصلين على درجة جامعية عليا (فوق جامعي) حيث بلغ عدد العقود ٢٩٦١ عقداً بنسبة ٠,٣٪ من جملة العقود.

ب- بالنسبة للزوجات: سجلت أعلى نسبة زواج بين الحاصلات على شهادة متوسطة حيث بلغ عدد العقود ٣١٨٥٦٣ عقداً بنسبة ٣٤,٠٪، بينما كانت أقل نسبة زواج في الحاصلات على درجة جامعية عليا (فوق جامعي) حيث بلغ عدد العقود ٤٤٢٦ عقداً بنسبة ٠,٤٪ من جملة العقود.

ثانياً: الطلاق

بلغ عدد حالات الطلاق ٢٧٣٨٩٢ حالة عام ٢٠٢٤ مقابل ٢٦٥٦٠٦ حالة عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ٣,١٪. وحالات الطلاق موزعة كالتالي:

طبقاً للمناطق الجغرافية:

أ- حضر ١٥٨٢٠١ حالة عام ٢٠٢٤ تمثل ٥٧,٨٪ من جملة حالات الطلاق مقابل ١٥٠٤٨٨ حالة عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ٥,١٪.

ب- ريف ١١٥٦٩١ حالة عام ٢٠٢٤ تمثل ٤٢,٢٪ من جملة حالات الطلاق مقابل ١١٥١١٨ حالة عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ٠,٥٪.



ثالثاً: إسهادات الطلاق

بلغ عدد إسهادات الطلاق ٢٥٩٦٩٧ إسهاداً عام ٢٠٢٤ مقابل ٢٥٤٩٢٣ إسهاداً عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ١,٩٪. إسهادات الطلاق موزعة كالتالي:

طبقاً للمناطق الجغرافية:



أ- حضر: ١٤٤٦١٥ إسهاداً عام ٢٠٢٤ تمثل ٥٥,٧٪ من جملة الإسهادات مقابل ١٣٩٩٦٩ إسهاداً عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ٣,٣٪.

ب- ريف: ١١٥٠٨٢ إسهاداً عام ٢٠٢٤ تمثل ٤٤,٣٪ من جملة الإسهادات مقابل ١١٤٩٥٤ إسهاداً عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ٠,١٪.

طبقاً لفئات السن:

أ- بالنسبة للمطلقين (الرجال): سجلت أعلى نسبة طلاق في الفئة العمرية (من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة) حيث بلغ عدد الإسهادات ٤٧٦٣٧ إسهاداً بنسبة ١٨,٢٪، بينما سجلت أقل نسبة طلاق في الفئة العمرية (من ١٨ إلى أقل من ٢٠ سنة) حيث بلغ عدد الإسهادات ٣٥٦ إسهاداً بنسبة ٠,١٪ من جملة الإسهادات.

ب- بالنسبة للمطلقات (النساء): سجلت أعلى نسبة طلاق في الفئة العمرية (من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة) حيث بلغ عدد الإسهادات ٤٥٦٣٥ إسهاداً بنسبة ١٧,٦٪، بينما سجلت أقل نسبة طلاق في الفئة العمرية (٧٥ سنة فأكثر) حيث بلغ عدد الإسهادات ١٦٨ إسهاداً بنسبة ٠,١٪ من جملة الإسهادات.

طبقاً للحالة التعليمية:

- أ- بالنسبة للمطلقين (الرجال): سجلت أعلى نسبة طلاق في الحاصلين على شهادة متوسطة حيث بلغ عدد الإشهادات ٩١٢٣٨ إشهاداً تمثل ٣٥,٢٪. بينما سجلت أقل نسبة طلاق في الحاصلين على درجة جامعية عليا (فوق جامعي) حيث بلغ عدد الإشهادات ٤٣٠ إشهاداً بنسبة ٠,٢٪ من جملة الإشهادات.
- ب- بالنسبة للمطلقات (النساء): سجلت أعلى نسبة طلاق في الحاصلات على شهادة متوسطة حيث بلغ عدد الإشهادات ٨٥٨٥١ إشهاداً تمثل ٣٣,١٪. بينما سجلت أقل نسبة طلاق في الحاصلات على درجة جامعية عليا (فوق جامعي) حيث بلغ عدد الإشهادات ٣١٩ إشهاداً بنسبة ٠,١٪ من جملة الإشهادات.





رابعاً: أحكام الطلاق النهائية

أ- بلغ عدد أحكام الطلاق النهائية ١٤١٩٥ حكماً عام ٢٠٢٤ مقابل ١٠٦٨٣ حكماً عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ٣٢,٩٪ من جملة الأحكام.

ب- حضر: ١٣٥٨٦ حكماً عام ٢٠٢٤ تمثل ٩٥,٧٪ من جملة الأحكام مقابل ١٠٥١٩ حكماً عام ٢٠٢٣ بنسبة زيادة قدرها ٢٩,٢٪.

ج- ريف: ٦٠٩ أحكام عام ٢٠٢٤ تمثل ٤,٣٪ من جملة الأحكام مقابل ١٦٤ حكماً عام ٢٠٢٣.

د- سجل الطلاق بسبب الخلع أعلى نسبة في أحكام الطلاق النهائي حيث بلغ ١١٩٠٦ أحكام طلاق بنسبة ٨٣,٩٪. بينما سجل الطلاق بسبب تغير الديانة أقل نسبة في أحكام الطلاق النهائية حيث بلغ ٥ أحكام يمثل ٠,٠٤٪ من إجمالي أحكام الطلاق النهائية.

الاستنتاجات الرئيسية للإحصاءات السابقة:

1. اتساع الفجوة بين منحني الزواج والطلاق: المجتمع يشهد انكماشاً في قاعدة الزواج مع توسع في دائرة الطلاق، مما يهدد استقرار النموذج الأسري التقليدي.

2. الحضر محرك التغير: المدن هي مسرح الزيادة في الطلاق وأحكامه، والزيادة الطفيفة في زواج سكانها لا تعوض الانخفاض الكبير في زواج الريف.

ج- ريف: ٦٠٩ أحكام عام ٢٠٢٤ تمثل ٤,٣٪ من جملة الأحكام مقابل ١٦٤ حكماً عام ٢٠٢٣.

د- سجل الطلاق بسبب الخلع أعلى نسبة في أحكام الطلاق النهائي حيث بلغ ١١٩٠٦ أحكام طلاق بنسبة ٨٣,٩٪. بينما سجل الطلاق بسبب تغير الديانة أقل نسبة في أحكام الطلاق النهائية حيث بلغ ٥ أحكام يمثل ٠,٤٪ من إجمالي أحكام الطلاق النهائية.

الاستنتاجات الرئيسية للإحصاءات السابقة:

1. اتساع الفجوة بين منحني الزواج والطلاق: المجتمع يشهد انكماشاً في قاعدة الزواج مع توسع في دائرة الطلاق، مما يهدد استقرار النموذج الأسري التقليدي.

2. الحضر محرك التغير: المدن هي مسرح الزيادة في الطلاق وأحكامه، والزيادة الطفيفة في زواج سكانها لا تعوض الانخفاض الكبير في زواج الريف.

3. الفئة الأكثر تأثراً: هم الشباب في منتصف العمر (25-40) من الحاصلين على تعليم متوسط، في المناطق الحضرية بشكل أساسي.



4. الطلاق بإرادة منفردة من الزوج : يُظهر تحليل البيانات توزيعاً واضحاً لآليات إنهاء الزواج. تسود عملية الطلاق بإرادة الزوج المنفردة، حيث تتم حوالي 95% من حالات الطلاق بإنهاء الزوج للرابطة الزوجية مباشرةً عبر المأذون الشرعي. تُظهر هذه النسبة المرتفعة السمة الغالبة لهذا المسار في النظام القائم. في المقابل، لا تمثل سوى 5% من إجمالي الحالات مسار الطلاق القضائي الذي تُقدم عليه الزوجة. يتطلب هذا المسار لجوء الزوجة إلى المحكمة لتقديم دعوى طلاق مبررة، وذلك لأسباب محددة ينص عليها النظام أو القانون، مثل الخلافات الزوجية، أو الخيانة الزوجية، أو الإيذاء النفسي أو الجسدي، أو غيبة الزوج لفترة طويلة، أو إصابة الزوج بمرض عضال أو معيق، أو تغير ديانة الزوج، أو غيرها من الأسباب التي تراها المحكمة مُبررة للتفريق.

ويبرز هذا التفاوت الكبير في النسب بين المسارين طبيعة وآلية إنهاء العلاقة الزوجية السائدة، حيث يُظهر هيمنة واضحة لخيار الطلاق المباشر من قبل الزوج.

5. انعكاسات مستقبلية: هذا الاتجاه يندر بزيادة في عدد الأسر أحادية الوالد (خاصة المعيلات من النساء)، وزيادة الضغط على الخدمات القانونية والقضائية، وتأثيرات ديموغرافية واجتماعية تحتاج إلى سياسات استباقية في مجالي الدعم الأسري والإسكان.

الضحايا غير المرئيات.. تحديات "الإعالة" في ظل هجرة الزوج.



إذا كانت إحصاءات الطلاق والخلع السابقة قد كشفت عن تزايد أعداد النساء اللاتي يجدن أنفسهن في مواجهة الإعالة الفردية بعد فك الرابطة الزوجية، فإن هناك فئة أخرى من النساء يواجهن المصير ذاته ولكن في ظل بقاء عقد الزواج؛ وهن "نساء المهاجرين المتروكات".

تبرز هذه الفئة كنموذج لـ (الإعالة غير المرئية)، حيث تتحول الزوجة إلى 'رئيسة أسرة' بحكم الأمر الواقع، لكنها تظل مقيدة قانونياً واجتماعياً بغياب الزوج. وفي هذا السياق، تأتي دراسة منظمة المرأة العربية (2025) بعنوان "ضحايا غير مرئيات: نساء المهاجرين المتروكات وراءهم"، [1] لتسلط الضوء على فجوات الحقوق الاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئة.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي باستخدام المقابلات المتعمقة مع عينة قصدية من زوجات المهاجرين في مصر (محافظة الغربية والجيزة)، شملت نساءً من خلفيات تعليمية وعملية متنوعة في الريف والحضر، ممن يتحملن مسؤولية الأسرة بمفردهن لمدة لا تقل عن 3 سنوات. محاور التحليل: ركزت الدراسة على رصد التغيرات الجوهرية في حياة هؤلاء النساء عبر عدة مستويات:

ضحايا غير مرئيات نساء المهاجرين المتروكات وراءهم دراسة حالة في كل من: مصر ولبنان وتونس والجزائر والمغرب. (2024). منظمة المرأة العربية، الجمعية العربية لعلم الاجتماع. chrome-

extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/http://www.arabwomenorg.org/MediaFiles/Publications/PDFs/3c8bb430.pdf

1. النفسي_والعاطفي: قياس أثر الوحدة، إدراك الذات، والتغيرات الصحية الناجمة عن ضغوط الغياب.
2. العائلي: تحليل التحول في توزيع الأدوار، وإدارة شؤون الأبناء، وتحديات الحفاظ على الاستقرار الأسري.
3. الاجتماعي_والثقافي: رصد نظرة المجتمع للزوجة "المتروكة" ومدى قدرتها على التكيف مع الضغوط المجتمعية.
4. الاقتصادي: وصف أنماط الإدارة المالية والاستهلاك، والمخاوف المتعلقة بتدفق التحويلات والاحتياجات المادية في ظل التضخم.

نتائج الدراسة (حالة مصر).

- واجهت نساء المتروكات تحديات نفسية وعائلية واجتماعية واقتصادية كبيرة.
- مشاعر النساء المتروكات لم تكن سلبية فقط، فبالرغم من الخوف وعدم الأمان والعجز والحزن والقلق والغضب والاكتئاب، كانت المشاعر إيجابية أحياناً لدى بعض النساء في الشعور بالرضا والسعادة والتفاؤل.
- الحالة النفسية لبعض النساء ليست ساكنة، وإنما هي حالة دينامية من السعادة المؤقتة إلى المعاناة الدائمة والممتدة، وتشهد مزيجاً بين هذا الشعور وذاك تعبيراً عن المفارقة بين وعد الهجرة بالثراء ووعيدها بالشقاء.

- ساهمت هجرة الأزواج في إغراق النساء المتروكات بأعباء الأسرة وحرمانهن من فرص العمل، وساعدت في المقابل على تعزيز قوة المرأة في الحياة العائلية وفي التنشئة الاجتماعية، وتعزيز مركزها في بناء القوة داخل الأسرة.
- نُظر لقوة المرأة كبناء القوة داخل الأسرة، إلا أن بعض الأبناء نظروا لها كمصدر قوى وضعفاً في آن واحد.
- لوحظ أن قوة المرأة المتروكة داخل أسرتها كانت تكريساً للثقافة الذكورية، حيث تعمل النساء المتروكات على تنشئة الأبناء ذكوراً كانوا أو إناثاً، واكتسابهم الأدوار وفقاً للهوية النوعية.
- على الرغم من التزام النساء بالتقسيم الجنسي للعمل والطابع التقليدي للفروق بين الجنسين، إلا أن هجرة الأزواج ساهمت في تغيير تشكيل الهوية النوعية نحو المساواة بين الذكور والإناث، وعمقت هذه الظاهرة من التقسيم النوعي للعمل والفجوة النوعية لدى الأبناء.
- ينظر الأبناء إلى الأب والأم باعتبارهما نموذجين للفروق بين الذكور والإناث في المجتمع يجب الاحتذاء بهما. ورغم غياب الأب وتحمل الأم أدوار الأب فهذا دليل على توضيحات الأم الكبيرة، في نظر الأبناء، ويعد ذلك استثناءً مؤقتاً ولا يلغي صحة المبدأ في الفروق بين الذكور والإناث. ورثت النساء المتروكات أن اكتساب الأبناء لهذه الأعراف التقليدية دليل نجاحها كام في تربية الأبناء وتصحيح وضعها المختل بغياب الزوج المهاجر.

- ما يلفت النظر في حياة النساء المتروكات أن غالبيتهن اعتمدن الغياب عن عدم وجود الأزواج في حياتهن، في مواجهة مشاعر الفقد الداخلية لسيدات الهجرة. تبدأ جهود التكيف مع غياب الأزواج منها: قبول الوضع الراهن ومحاولة نسيان شعور الفقد، والتحلي بالصبر، والاعتماد على غياب الزوج، وتقبّل الحياة دون وجوده، وكبت المشاعر الداخلية. وقد أدى الاستغراق الشديد في المسؤوليات الكثيرة، لدى بعض النساء، إلى التعافي من صدمة الغياب المفاجئ للزوج والاعتماد على الحياة دون وجوده. وساهم الغياب الطويل للأزواج في ضعف المشاعر الحميمة وتفاقم سوء الفهم المتبادل والخلافات المستمرة التي تنعكس سلباً على الأبناء وعلاقتهم بأبيهم، حيث تسعى الأم بمقتضى تأثيرها القوي على الأبناء التأثير في مشاعرهم ليكونوا في صفها ضد أبيهم، ومما يؤدي إلى اتساع الفجوة بين الأسرة ككل من ناحية والزوج من ناحية أخرى، ويبدو وجود الزوج، خلال فترات زيارته القصيرة للأسرة، غريباً وغير مرحب به ومصدراً للخلافات وسوء الفهم المتبادل.

- النساء الحضرية أكثر قوة وقدرة على التكيف في تحمل أعباء غياب الزوج مقارنة بالنساء الريفيات اللاتي يفتقدن الاستقلالية التي تتمتع بها المرأة الحضرية. ويلعب التعليم والعمل دوراً كبيراً في تمكين المرأة واستقلالها وشعورها بالأمان، ومن القدرة على التعافي من الآلام النفسية المترتبة على غياب الزوج.

- تؤثر هجرة الأزواج على مدى قدرة المرأة على التكيف مع المشكلات والتحديات الناجمة عن غياب الزوج. وكلما طالت مدة الهجرة استطاعت النساء المتروكات الاعتماد على غياب الزوج في تدبير حياتهن اليومية والأسرة بعيداً عنه.

- ثمة علاقة بين ضعف العلاقة الزوجية وضعف علاقة الأبناء المهاجرين بأبنائهم، وبقدر ما تسوء العلاقة بين الأب والأم تتغير الصورة الذهنية للأب لدى الأبناء على نحو أسوأ. ويرتبط تكيف الأبناء نفسياً مع غياب الأب بمقدار قدرة الأم على التكيف مع فتور العلاقة بزوجها فهي التي تُشكل مصدر استقرار واضطراب في حياة الأبناء.



في ختام هذا القسم، يتضح أن وضع المرأة المصرية في عام 2025 يتشكل عند تقاطع معقد بين طموحات التمكين وتحديات الهياكل التقليدية. فبينما تحاول المرأة كسر (الفصل المهني) والنفاز إلى وظائف المستقبل الخضراء والتقنية، تصطدم بـ (فجوة أجور) مادية وتحديات تشريعية لا تزال في طور التجربة مثل قانون العمل الجديد.

إن مشهد الحقوق الاجتماعية المتمثل في زيادة حالات الطلاق وظاهرة (الضحايا غير المرئيات) من زوجات المهاجرين، يؤكد أن الاستقلال القانوني أو الإعالة الاضطرارية لم يتبعهما بالضرورة استقرار مادي أو حماية مجتمعية. لقد أصبحت المرأة هي (المعيل الواقعي) في حالات كثيرة، سواء بالانفصال الرسمي أو بغياب الزوج للعمل، لكنها لا تزال تفتقر إلى الغطاء الذي يحميها من (عقوبة الأمومة) وتكاليف الرعاية غير المدفوعة.

إن الانتقال من مجرد 'البقاء' إلى 'التمكين الفعلي' يتطلب سياسات عابرة للقطاعات؛ تربط بين عدالة الأجور، وتطوير قوانين الأحوال الشخصية، وتوفير بنية تحتية للرعاية، لضمان ألا تظل مكتسبات التعليم والتمثيل السياسي مجرد أرقام لا تنعكس على جودة حياة المرأة اليومية.





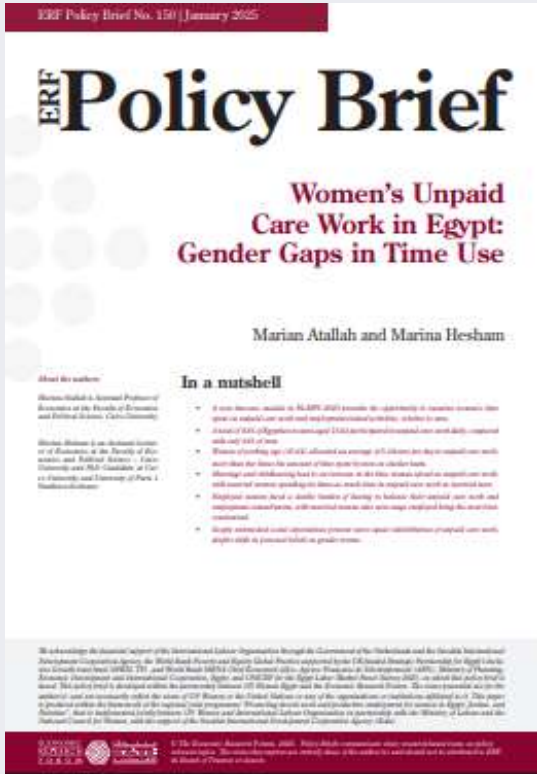
القسم الثالث:

العنف ضد المرأة.

من القهر الهيكلي إلى استباحة الجسد.



أولاً: "قهر الوقت" والعبء الرعائي (الأرضية الخصبة للعنف)



أولاً: "قهر الوقت" والعبء الرعائي (الأرضية الخصبة للعنف)
"في ظل ندرة البيانات الإحصائية حول أشكال العنف المادي، يبرز العنف الهيكلي المتمثل في التوزيع غير العادل للأعباء، والذي يستنزف حياة المرأة المصرية وقدراتها. وفي هذا السياق، تسلط دراسة بعنوان

"العمل الرعائي غير مدفوع الأجر للمرأة في مصر: الفجوات بين الجنسين في استخدام الوقت" الضوء على تفاوتات جندرية عميقة تمثل شكلاً من أشكال القهر الاجتماعي.[1]

حيث تسلط الدراسة الضوء على التفاوتات الجندرية العميقة في توزيع العمل الرعائي غير المدفوع الأجر (يشمل الرعاية المباشرة للأطفال وكبار السن، والأعمال المنزلية غير المباشرة) بين الرجال والنساء في الفئة العمرية (15-64 سنة) في مصر. وتعتمد على تحليل كمي ونوعي لبيانات استخدام الوقت لاستكشاف العوامل الاجتماعية والديموغرافية والمعيارية التي تشكل هذه الفجوة وتقدم توصيات سياسية.

[1] Atallah, M., & Hesham, M. (2025). Women's Unpaid Care Work in Egypt: Gender Gaps in Time Use. ERF Policy Brief No. 150. <https://erf.org.eg/publications/womens-unpaid-care-work-in-egypt-gender-gaps-in-time-use/>

النتائج الرئيسية:

1. تفاوت هائل في المشاركة والحجم الزمني:

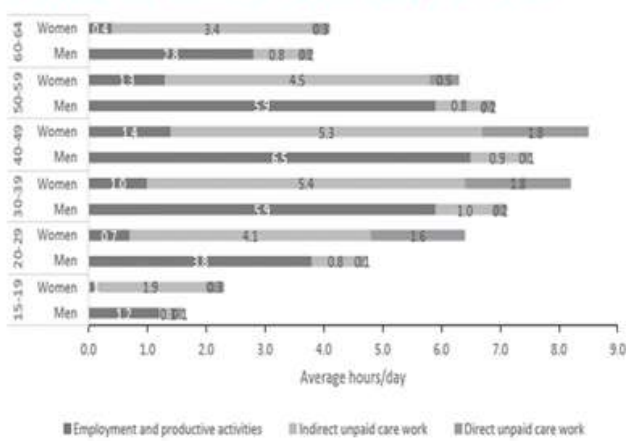
- تشارك 84% من النساء يوميًا في العمل الرعائي غير المدفوع، مقابل 34% فقط من الرجال.
- تخصص النساء في المتوسط 5.4 ساعة يوميًا لهذا العمل، أي أكثر من خمسة أضعاف ما يخصصه الرجال (حوالي ساعة واحدة).

2. العوامل المُشكّلة الرئيسية

للفجوة:

- العمر والحالة الاجتماعية: تُعدّ العوامل الأكثر حسماً.
- * تبدأ الفجوة في سن المراهقة (15-19 سنة) وتتسع بشدة مع

Figure 1. Time use (average hours per day) by type of activity, sex and age group, ages 15-64



الزواج والإنجاب، حيث تصل نسبة الإناث إلى الذكور في الوقت المخصص للرعاية غير المدفوعة بين المتزوجين إلى 6:1.

*تبلغ ذروة العبء على النساء في سنوات الثلاثينات والأربعينات (حوالي 7 ساعات يوميًا).

- ديناميكيات الأسرة: يزيد وجود أطفال صغار (تحت 6 سنوات) العبء بشكل كبير، خاصة في الرعاية المباشرة. ويظل عبء الرعاية غير المباشرة (الأعمال المنزلية) مرتفعًا نسبيًا حتى مع كبر عمر الأطفال.

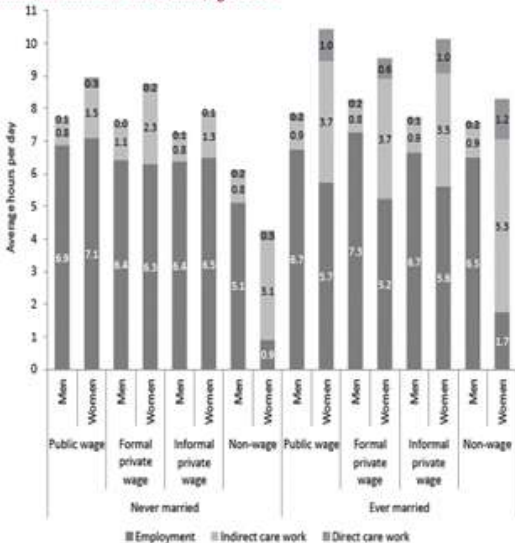
- الموقع الجغرافي والحالة الاقتصادية: تتحمل النساء الريفيات عبئًا أكبر (5.9 ساعة يوميًا) مقارنة بالحضرية (4.7 ساعة)، وتتسع الفجوة الجندرية في الريف (نسبة 7:1). كما تتحمل النساء في الأسر الأقل ثراءً عبئًا أكبر في الأعمال المنزلية.

- التعليم: يخفف قليلاً من حدة الفجوة، حيث يساهم الرجال المتعلمون تعليمًا عاليًا بشكل أكبر، لكن الفجوة تبقى كبيرة (نسبة 5:1 بين خريجي الجامعات).

3. العبء المزدوج على النساء العاملات:

- تواجه النساء العاملات المتزوجات عبئًا مزدوجًا حادًا، حيث يجمعن بين العمل المدفوع والرعاية غير المدفوعة، مما يرفع إجمالي ساعات عملهن إلى حوالي 10 ساعات يوميًا، وهي الأعلى بين جميع الفئات.

Figure 5. Time spent on employment and unpaid care work (average hours per day) by sex, employment status/institutional sector and marital status, ages 15-64



Source: Authors' calculations based on ELMPs 2022 time-use module.
Notes: Institutional sector of current primary job, seven-day reference period

- لا يؤثر الزواج بشكل ملحوظ على الوقت الذي يخصصه الرجال العاملون للرعاية غير المدفوعة، مما يشير إلى جمود الدور التقليدي للرجل "المعيل" بغض النظر عن حالته الاجتماعية.

4. الفجوة بين المعتقدات الشخصية والسلوك الفعلي (فجوة المواقف-الممارسة):

- على الرغم من أن النساء بشكل عام أكثر مؤيدة للمساواة في المواقف من الرجال، وتوجد اتجاهات مؤيدة للمساواة متزايدة بين الجنسين، إلا أن هذه المواقف لا تترجم بشكل كافٍ إلى إعادة توزيع عادلة للأعباء المنزلية.
- لا يزال هناك مقاومة اجتماعية، خاصة بين الرجال، للمساعدة في الأعمال المنزلية (رفض 27% من الرجال مساعدة زوجاتهم العاملات) أو استخدام خدمات رعاية الأطفال الخارجية (رفض 45% من الرجال).
- هناك ارتباط ضعيف بين المواقف المؤيدة للمساواة لدى الرجال والوقت الفعلي الذي يخصصونه للرعاية، خاصة للأعمال غير المباشرة.



التوصيات السياسية (الإطار: الاعتراف، التخفيف، إعادة التوزيع):

1. معالجة المعايير الجندرية الراسخة:

- دمج مفاهيم المساواة بين الجنسين في المناهج التعليمية منذ مراحل مبكرة.

- تنفيذ حملات توعية مجتمعية تشمل الرجال والنساء لتحدي الصور النمطية وتحفيز المشاركة النشطة للرجال في أعمال الرعاية.

2. توفير بنية تحتية ودعم حكومي للرعاية:

- توسيع نطاق الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال وكبار السن الميسورة والموثوقة، خاصة للأسر ذات الدخل المحدود والمناطق الريفية.

- الاستثمار في البنية التحتية (مياه، صرف صحي، كهرباء) لتقليل الوقت المُستهلك في الأعمال المنزلية الشاقة.



3. سياسات عمل داعمة وحساسة للنوع الاجتماعي:

- تشجيع ترتيبات العمل المرنة (عمل عن بعد، ساعات مرنة) لكلا الجنسين.
- تعزيز إجازات الأبوة مدفوعة الأجر وغير القابلة للتحويل لتشجيع مشاركة الرجال في الرعاية المبكرة.
- توفير مرافق رعاية الأطفال في مواقع العمل أو دعم تكاليفها.
- توسيع الحماية الاجتماعية لتشمل العاملات في القطاع غير الرسمي، الأكثر عرضة للعبء المزدوج.

4. تعزيز الروابط بين السياسات:

- الربط بين الحلول القائمة على السوق (الأجهزة الموفرة للوقت، خدمات الرعاية الخاصة) والتدخلات الحكومية (الدعم، التنظيم) لضمان شمولية الفئات المحرومة.



ثانياً: من "قهر الوقت" إلى "استباحة الجسد":

لا يمكن قراءة جرائم العنف الشديد التي شهدتها عام 2025 بمعزل عن سياق "القهر الهيكلي" السابق ذكره. فالتفاوت في توزيع الأعباء والثروة والسلطة داخل الأسرة لا يبقى حبيس الجدران، بل ينفجر غالباً في صورة عنف جسدي يصبح أداة أخيرة للهيمنة. لقد أظهرت وقائع العام تحولاً خطيراً في نمط العنف، من مجرد انفعالات لحظية إلى أدوات عقاب منهجية، تكشف عن ثلاثة أنماط رئيسية:

أ. جرائم القتل داخل الأسرة: الذروة الدموية للسيطرة

- كان العنف الأسري ذروته المأساوية في سلسلة من جرائم القتل التي ارتكبتها أزواج، حيث تحولت الخلافات اليومية -في ظل اختلال موازين القوة- إلى أحكام إعدام فعلى سبيل المثال:
 - في المقطم، أقدم زوج على تعذيب زوجته ثم قتلها عمداً بدافع الشك، مستخدماً عصا وسلماً كهربائياً، وذلك تحت تأثير المخدرات. وقد شهد الجيران على تكرار الاعتداءات قبل الواقعة الأخيرة.
 - في كفر الشيخ، طُعنَت عروس (19 عاماً) حتى الموت في صدرها على يد زوجها بعد 31 يوماً فقط من الزفاف، إثر مشادة كلامية.

• في بالعبور، ألقى زوج من الطابق الخامس بزوجته (ربة منزل) أمام طفليتهما، مما أدى إلى وفاتها على الفور، بسبب خلاف بينهما.

هذه الجرائم لا تعكس "فقدان السيطرة" بقدر ما تعكس تأكيداً نهائياً على السيطرة. إن استنزاف المرأة في الدور الرعائي يزيد من عزلها ويقلل من خياراتها للهروب، مما قد يشعر الطرف المهيمن بأنه يتمتع بحصانة تسمح له بتجاوز كل الحدود.

ب. العنف المتصل بالميراث: الدفاع عن الملكية الذكورية بالجسد الأنثوي

تصاعدت هجمات وحشية لحرمان المرأة من حقها الشرعي في الميراث، كاشفة عن تعامل مع جسد المرأة كملكية عائلية فعلى سبيل المثال:

- في فاقوس، تعرضت طالبة بكلية الطب لاعتداء وحشي علني في الشارع على يد أعمام والدتها، حيث سُحلت وتمزقت ملابسها وضُربت هي وخالها، وذلك لمطالبة والدتها بحقها في الميراث.
 - في الإسكندرية، قام ثلاثة أشقاء بختف شقيقتهم والتعدي عليها وتصويرها عارية في محاولة لإيداعها مصحة نفسية، للضغط عليها للتنازل عن ميراثها.
- هذه الهجمات لا تحدث في فراغ. فهي تستند إلى واقع تكون فيه المرأة، المستنزفة في أدوارها الرعائية والمحدودة الاستقلال الاقتصادي، أضعف في المطالبة بحقها، وأسهل في تصويرها اجتماعياً وقانونياً كـ "متعدية" على نظام ملكية ذكوري راسخ. العنف هنا أداة لحماية نظام اقتصادي غير عادل.

ج. انتهاك الأمان في المجال العام: من الترهيب إلى الاغتصاب.

امتد العنف ليشمل الفضاءات المفترض أنها آمنة، معلناً عن استباحة كاملة لجسد المرأة فعلى سبيل المثال:

- في مترو الأنفاق اعتدى مواطن مسن على شابة بعكازه بعد توبيخها على طريقة جلوسها، في حادثة جسدت "الوصاية الذكورية" على الفضاء العام ووثقها مقطع فيديو.

- في مستشفى الدمرداش، استغل موظف تمريض حالة مريضة تحت تأثير المخدر بعد إجرائها عملية جراحية ليهتك عرضها داخل غرفة الإفاقة، مخترقاً أقدم حدود الأمان والثقة في المنشأة الطبية.

- في بليس، قام شاب باغتصاب طفلة (14 عاماً) بعد استدراجها إلى أرض زراعية، تحت تهديد السلاح.

انتقال العنف من الفضاء الخاص إلى العام، ووصوله إلى أماكن مثل المستشفى ووسائل النقل الجماعي، يعكس تآكل فكرة الأمان المطلق للمرأة. إنه يؤكد أن ثقافة التملك والسيطرة التي تُغذى في المنزل لا تبقى فيه، بل تفيض على المجتمع كله، مدعومة أحياناً بتواطؤ صامت أو ثقافة لوم الضحية.



ثالثاً: الاستجابة الرسمية: بين الإجراءات الرمزية وفجوة العدالة الحقيقية.

افتتح وزير العدل غرفتين مؤمنتين مخصصتين لـ "المرأة ضحية العنف" في محكمة القاهرة الجديدة، بالتعاون مع الأمم المتحدة، لتيسير وصول المرأة للعدالة وضمان الإدلاء بشهادتها في بيئة آمنة وبعيدة عن أي تأثير أو ضغط من الخصوم. ويتمثل التأثير الأساسي لهذا المشروع في تمكين النساء من استكمال الإجراءات القانونية دون التعرض لإيذاء أو صدمة نفسية، مما يعزز حمايتهن ويضمن سير العدالة بشكل فعال.

ورغم هذه الخطوة، تظل بداية محدودة في مسار طويل لإرساء عدالة شاملة للنساء ضحايا العنف. فالعدالة لا تقتصر على توفير غرف آمنة، وإنما هي عملية متكاملة تبدأ منذ لحظة الإبلاغ عن الجريمة، وتشمل إجراءات التحقيق والمحاكمة، وصولاً إلى تنفيذ الأحكام وضمان عدم إفلات الجناة من العقاب.

أن حماية النساء المعنفات لن تتحقق إلا من خلال إصلاح جذري لمنظومة العدالة، من خلال:

- تعميم التجربة: لتشمل جميع المحاكم على مستوى الجمهورية، بما يضمن تكافؤ الفرص أمام النساء كافة.
- ضمان استمرارية الغرف المؤمنة: من خلال توفير بنية تقنية مستدامة وخطط بديلة لمواجهة أي أعطال محتملة.
- تطوير آليات تنفيذ القانون: لضمان سرعة البت في القضايا مع الحفاظ على معايير العدالة، بما يعزز ثقة النساء والمجتمع ككل في نزاهة القضاء.

هكذا يبدو المشهد في 2025: حلقة مفرغة مغلقة تبدأ بـ "القهر الهيكلي" الصامت (العبء الرعائي غير العادل)، الذي يُضعف المرأة ويرسخ تبعيتها، ثم تنفجر في صورة "العنف الجسدي" الصارخ كأداة عقاب وهيمنة، لتُواجه في النهاية بـ "استجابة قانونية" جزئية لا تكفي لكسر الحلقة.

الخروج من هذه الدوامة يتطلب نقلة نوعية في الرؤية: الانتقال من معالجة الأعراض (الجرائم الفردية) إلى اقتلاع الجذور (نظام التوزيع غير العادل للثروة والوقت والسلطة داخل الأسرة والمجتمع). حماية المرأة من العنف ليست قضية "نسوية" هامشية، بل هي ركيزة أساسية لأمن المجتمع بأسره وشرط ضروري لتحقيق تنمية حقيقية. المستقبل يُبنى بمساواة، والمساواة تبدأ في تقسيم الأعمال المنزلية، وتنتهي باحترام حرمة الجسد والحياة.



التوصيات.



التوصيات

أولاً: التحول الثقافي والتمكين المعرفي (بناء الأساس)



1. تنقية وتطوير المناهج التعليمية بكافة المراحل لتحريرها من الصور النمطية الجندرية، وإبراز نماذج نسائية قيادية في كافة المجالات، وترسيخ قيم المساواة والاحترام المتبادل بين الجنسين.

2. إدماج مفاهيم "المواطنة وحقوق الإنسان" و"النوع الاجتماعي" كمقررات أساسية في التعليم ما قبل الجامعي والجامعي، مع تدريب هيئات التدريس عليها.

3. تنفيذ برامج مكثفة لمحو أمية الكبار تركز على النساء، وربطها ببرامج تدريب مهني وحوافز مادية لأسر المتعلقات، للقضاء على التسرب التعليمي.

4. إدماج مفاهيم التخطيط المالي الأسري وإدارة الوقت المشتركة في المناهج، لترسيخ ثقافة المشاركة العادلة في الأعباء الرعائية بين الجنسين منذ الصغر.

5. ضمان تمثيل نوعي عادل للنساء في جميع لجان وضع وتطوير المناهج بوزارة التربية والتعليم، والتعليم العالي.

التوصيات

ثانياً: التمكين الاقتصادي وإعادة توزيع أعباء الرعاية (ركيزة الاستقلال)



1. وضع وتنفيذ استراتيجية وطنية لإعادة توزيع أعباء الرعاية غير المدفوعة، تشمل:

- حملات توعية مجتمعية واسعة تستهدف الرجال لتشجيع المشاركة النشطة في الرعاية والأعمال المنزلية.
- الاستثمار في البنية التحتية للرعاية: التوسع في إنشاء حضانات ورياض أطفال ومراكز رعاية مسنين ميسورة التكلفة وعالية الجودة، خاصة في المناطق الريفية والعشوائية.

2. تشريع وتعميق سياسات العمل المرنة والحساسة للنوع الاجتماعي:

- تعميم وتشجيع ترتيبات العمل عن بُعد والساعات المرنة في القطاعين العام والخاص، مع ضمان المساواة في الفرص والتقدم الوظيفي.
- تعديل قانون العمل لإلزام الشركات التي توظف 100 عامل/ة أو أكثر بتوفير حضانة آمنة، أو المشاركة في تكلفة الحضانات الخارجية، مع رقابة صارمة على جودتها.

التوصيات

ثانياً: التمكين الاقتصادي وإعادة توزيع أعباء الرعاية (ركيزة الاستقلال)



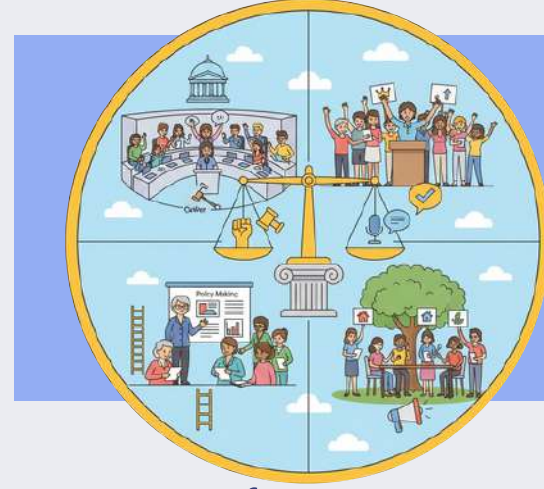
- تفعيل وتوسيع نطاق إجازة الأبوة مدفوعة الأجر لجعلها إلزامية وغير قابلة للتحويل، لتشجيع مشاركة الرجال في الرعاية المبكرة.

3. توسيع فرص حصول المرأة على التمويل وبناء الثروة:

- تخصيص نسبة لا تقل عن 35% من محافظ القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والريادية للنساء، مع تخفيف شروط الضمان.
- عقد شراكات مع الجمعيات الأهلية في المحافظات لنشر الوعي المالي، وتقديم الدعم الفني والإداري للمرأة (خاصة الريفية والحضرية محدودة الدخل) لبدء وإدارة مشروعاتها.
- توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي.

التوصيات

ثالثاً: التمكين السياسي وبناء القيادات (ضمان التمثيل)



1. تطوير الأطر التشريعية لضمان التمثيل العادل:

- تعديل قانون الإدارة المحلية ليعتمد النظام الانتخابي المختلط (القوائم والفردية)، مع كوتا إلزامية لا تقل عن 25% للمرأة في جميع المجالس المحلية، تنفيذاً وتطويراً للمادة 180 من الدستور.

- تعديل قانون الأحزاب السياسية لإلزام كافة الأحزاب بتضمين نسبة لا تقل عن 30% من النساء في كافة هيكلها القيادية ولوائح مرشحيتها للانتخابات.

2. وضع آليات داعمة للتأهيل والمنافسة:

- وضع كوته تدريجية ملزمة لا تقل عن 35% للمرأة في المناصب القيادية والإدارية العليا في الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة.
- إلزام الأحزاب والهيئات الانتخابية بتخصيص نسبة من التمويل والدعم اللوجستي لتدريب وتمويل المرشحات، لضمان منافسة عادلة.

التوصيات

رابعاً: الإصلاح التشريعي الشامل وتعزيز العدالة والحماية (المواجهة العاجلة)



1. الإطار التشريعي الشامل

- إقرار قانون شامل لمناهضة العنف ضد المرأة يتناول كافة أشكاله (الجسدي، النفسي، الاقتصادي، الرقمي، الأسري، في العمل والأماكن العامة)، ويوفر حزمة متكاملة تشمل: أوامر الحماية الفورية، وبرامج إلزامية لإعادة تأهيل الجناة، ومسارات قضائية سريعة ومتخصصة.
- إقرار قانون عصري للأحوال الشخصية يرتكز على مبدأ الشراكة في الأسرة، ويواجه بشكل حاسم قضايا الزواج المبكر، ويضمن حقوق المرأة المالية، ويلغي كافة الأشكال التي تُمَيِّع عقد الزواج الرسمي.
- إصدار قانون خاص لحماية الشهود والمبلغين في قضايا العنف الجنسي والتحرش، يضمن السرية والحماية من التنمر أو الانتقام.

التوصيات

رابعاً: الإصلاح التشريعي الشامل وتعزيز العدالة والحماية (المواجهة العاجلة)

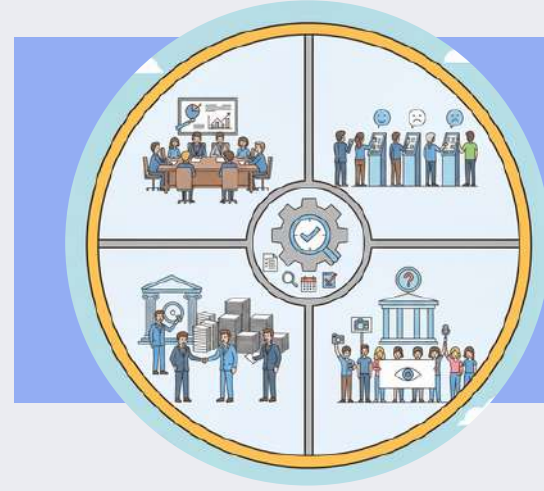


2. تعزيز آليات الوصول للعدالة والحماية

- تعميم وتطوير نموذج "غرف التحقيق والشهادة الآمنة" للمرأة ضحية العنف في جميع نيابات ومحاكم الجمهورية، مع تدريب إلزامي للقضاة ووكلاء النيابة والضباط والأطباء الشرعيين على التعامل الحساس مع الناجيات.
- تفعيل وتوسيع اختصاص وحدات مكافحة العنف ضد المرأة بوزارة الداخلية، وربطها إلكترونياً بشبكة الدعم (خطوط المساعدة، مراكز الاستضافة، المستشفيات) لتشكيل آلية استجابة سريعة.
- زيادة عدد وتطوير جودة "مراكز استضافة النساء ضحايا العنف" التابعة لوزارة التضامن، لتصبح مراكز متكاملة تقدم: مأمناً فورياً، ودعماً نفسياً متخصصاً، ومساندة قانونية، وتأهيلاً مهنيّاً، ومساعداً في إيجاد سكن مستقل وعمل.

التوصيات

خامساً: آليات المتابعة والمساءلة (ضمان التنفيذ)



1. إلزام جميع الوزارات والهيئات المعنية بوضع خطط عمل زمنية محددة وميزانيات مخصصة لتنفيذ هذه التوصيات، مع مؤشرات أداء قابلة للقياس والمراجعة العامة.
2. تفعيل دور المجلس القومي للمرأة كهيئة رقابية مستقلة لمتابعة تنفيذ السياسات العامة المتعلقة بالمرأة، وإصدار تقرير دوري نصف سنوي يتم نشره وإتاحته للرأي العام.
3. تشجيع ودعم منظمات المجتمع المدني المستقلة المعنية بحقوق المرأة، وضمان مساحتها الآمنة للعمل في رصد وتوثيق الانتهاكات، وتقييم الخدمات المقدمة، ورفع الوعي المجتمعي.
4. إنشاء منصة وطنية إلكترونية موحدة لنشر جميع البيانات والإحصاءات المتعلقة بوضع المرأة والعنف ضدها، لضمان الشفافية وتمكين البحث وصنع السياسات القائمة على الأدلة.