

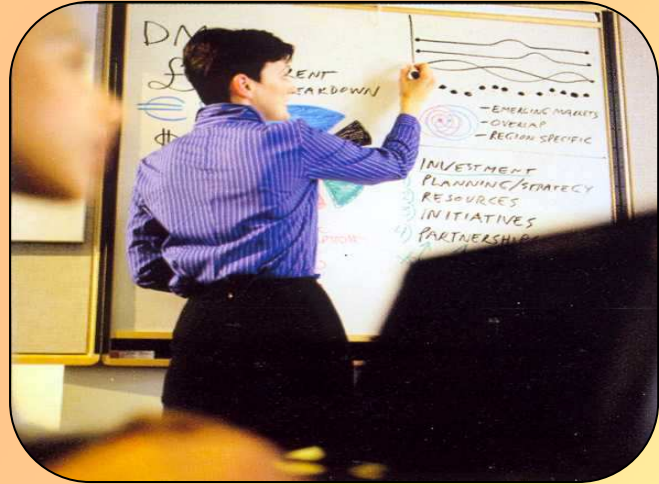


فرع المجلس القومي للمرأة



محافظة شمال سيناء

المرأة بشمال سيناء في موقع القيادة بالقطاع الحكومي



ورقة عمل :

مقدمة من المهندس / عز الدين أمين شاكر
مدير عام مركز المعلومات بديوان عام محافظة شمال سيناء

إلى :

فرع المجلس القومي للمرأة بشمال سيناء
في إطار المؤتمر السنوي للمرأة الذي يعقد للاحتفال بيوم المرأة المصرية
يوم ١٦ مارس ٢٠٠٨

تحت رعاية

السيد اللواء / احمد عبد الحميد محمد
محافظ شمال سيناء

يناير ٢٠٠٨

مقدمة:

ينبغي أن ننظر لحياة المرأة في الأطار الاجتماعي والأقتصادي والسياسي للمجتمع لا بمعزل عنه ، وأن اشترك المرأة في عملية صنع القرار على قدم المساواة لا يعد مطلباً من مطالب العدالة والديمقراطية البسيطة فحسب وإنما يمكن اعتباره كذلك شرطا ضروريا لمراعاة مصالح المرأة .

وفي هذا الأطار حدد منهاج عمل بكين هدفين استراتيجيين في مجال المرأة في مواقع السلطة وصنع القرار ينبغي اتخاذ التدابير لتنفيذهما وهما:

- 1- القيام بعمل تصحيحي في مجال السياسة العامة وأشترك المرأة في المواقع الانتخابية في الأحزاب السياسية وتعزيز حقوق المرأة السياسية والتوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية للرجل والمرأة.
- 2- تنظيم التدريب على القيادة والاعتداد بالنفس ووضع معايير شفافة لمنصب صنع القرار وضمان التمثيل المتوازن بين الجنسين في هيئات اختيار المرشحين وتوفير التدريب الذي يعني بالتوعيه بمسائل الجنسين تعزيزا لعلاقات العمل غير التمييزية واحتراما للتنوع في أساليب العمل والأدارة.

من المهم تحديد ومراعاة فوائد - العطاء المتميز - الذي يمكن أن تقدمه مشاركة المرأة من حيث محتواه وحصيلته وعواقب تجاهل مساهمة المرأة القيمة ولن يتغير الوضع الراهن في المجتمع الى ما هو أحسن دون المشاركة المتوازنة للجنسين في السلطة وصنع القرارات .

وفي أطار المتابعة المستمرة لتعزيز دور المرأة وحماية حقوقها وزيارة قدرة المرأة على المشاركة في صنع القرار والقيادة وبصفه خاصه في القطاع الحكومي نعرض ورقة العمل هذه في إطار المؤتمر السنوي للمرأة ضمن فعاليات المجلس القومي للمرأة بيوم المرأة المصرية للتعرف على المتغيرات التي تؤثر على جهود إزاله كل اشكال التمييز ضد المرأة واتخاذ التدابير اللازمه للمحافظة على ماتم التوصل اليه من مساواة واستكمال مسيرة الاجراءات التصحيحية واحراز المزيد من الاهداف في ظل الاستجابة المجتمعية لتحسين مركز المرأة المصرية في كافة نواحي الحياة والرعايه الدستورية والقانونية للدولة والمواثيق والمعاهدات الدولية .

وقد تناولت ورقة العمل الخصائص السكانية للمرأة في شمال سيناء مقارنة بالمستوى القومي وتأثير هذا على مكانتها ونصيبها في مراكز السلطة التنفيذية بالقطاع الحكومي ، واستعراض المؤشرات الحيوية المرتبطة بمراكز صنع القرار والذي يؤدي إنخفاضها مقارنة بالرجل الى التأثير السلبي في تولى المرأة للمناصب القيادية في القطاع الحكومي .

وقد تطرقت ورقة العمل الى البيئه التي تعيش فيها المرأة السيناوية وتأثير العادات والتقاليد والأعراف في ثقافه المجتمع المحلي ونظرتة الى خروج المرأة للعمل لحساب الغير والمقومات اللازمه لتولى القيادة والرئاسه .

الإ أن التحدى الاكبر والمتغير الذى طراً حديثاً و الذى يواجه المرأة فى ظل التحولات الأقتصادية التى تعيشها البلاد ألا وهو تعاظم دور القطاع الخاص وتراجع دور القطاع الحكومى والعام .

لقد إنعكس هذا المتغير المهم الأساسى، أى نمو القطاع الخاص فى وقت يتراجع فيه دور كل من القطاعين العام والحكومى، على واقع وحال المرأة فى سوق العمل المصرىة.

وفى ختام هذة الورقة نتعرض للبرامج والسياسات التى من شأنها تعزيز قدرة المرأة للمشاركة فى صنع القرارات وفى تولي المناصب القيادية فى قطاع الحكومتة.

أولاً: المقومات و الالتزامات التي تساعد المرأة على مزيد من المشاركة في مواقع القيادة

١- المقومات المحلية:

أ- المرأة في الدستور المصري

الباب الثاني : المقومات الأساسية للمجتمع

- مادة (٧) : يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي .
- مادة (٨) : تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين .
- مادة (٩) : الاسره أساس المجتمع ، قوامها الدين والأخلاق والوطنية ، وتحرص الدولة على الحفاظ على الطابع الأصيل للأسرة المصرية وما يتمثل فيه من قيم وتقاليد ، مع تأكيد هذا الطابع وتنميته في العلاقات داخل المجتمع المصري .
- مادة (١٠) : تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة ، وترعى النشء والشباب وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم .
- ماده (١١) : تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ، ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية .
- مادة (١٢) : العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ، ولا يجوز فرض اى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامه وبمقابل عادل .
- مادة (١٤) : الوظائف العامة حق للمواطنين ، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ، وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب ، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون .

الباب الثالث : الحريات والحقوق والواجبات العامة

- مادة (٤٠) : المواطنون لدى القانون سواء ، وهم متساوون فى الحقوق والواجبات العامة ، لا تمييز بينهم فى ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .
- ماده (٦٢) : للمواطن حق الانتخاب وإبداء الرأي فى الاستفتاء وفقا لأحكام القانون ، ومساهمته فى الحياة العامة واجب وطني وينظم القانون حق الترشيح لمجلس الشعب والشورى وفقا لاي نظام انتخابي يحدده . ويجوز أن يأخذ القانون بنظام يجمع بين النظام الفردي ونظام القوائم الحزبية بأي نسبة بينهما يحددها ، كما يجوز أن يتضمن حدا أدنى لمشاركة المرأة فى المجلسين .

لم تعد فكرة المساواة القانونية هي الهدف النهائي لحل مشاكل المرأة عامة والمصرية خاصة.

نعرف جميعا أن المساواة فى القانون لا تقود تلقائيا إلى المساواة فى التطبيق. يعطى القانون السند والمساندة من أجل تحقيق الهدف أي تحويل القانون إلى ممارسة يومية دائمة. فوجود الأساس القانوني للمساواة يعد خطوة مهمة وأساسية وأولى للمساعدة على ايجاد مناخ أكثر ديمقراطية ورحابة، ولكننا نستمر خطوة على الطريق.

ب - المرأة فى قوانين العمل المصرية

يحكم ميدان العمل فى مصر عدة قوانين فى مقدمتها قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . الذى يسرى على العاملين فى الحكومة وقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذى يطبق على العاملين فى القطاع الخاص . وقد حرصت هذه القوانين على تحقيق المساواة بين العاملين من الرجال والنساء فى إطار ماذهب اليه الدستور فى المادة ١١ منه . ويجدر الاشارة هنا الى أن المزايا التى منحها قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذى يطبق على العاملين بالقطاع الخاص للمرأة ليست ببعيدة عما أتاحه القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذى يسرى على العاملين فى الحكومة . والواقع ان المشرع قد راعى فى إقرار بعض القواعد فى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي تبدو سلبية . أن من شأن إلزام القطاع الخاص بكل المزايا المقررة للمرأة العاملة فى الدولة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أن يؤدي ذلك فى المدى البعيد إلى الإضرار بالمرأة حيث يعزف أرباب الأعمال عن تشغيل النساء وبالتالي يصبح ضرر هذه المزايا بالمرأة أكثر من نفعها .

ج - البرنامج الانتخابى للسيد / رئيس الجمهورية سبتمبر ٢٠٠٥ - ٢٠١٠ / ٢٠١١

المحور الاول : برنامج الديمقراطية

البرنامج الاول: الاصلاح الدستورى

يتقدم الرئيس برؤيته لتعديل الدستور المصرى بما يحقق :

- ضمان حد ادنى للمقاعد التى تشغلها المرأة بالبرلمان عن طريق الانتخاب .
- مزيدا من التوازن بين السلطات .
- تعزيز حقوق المواطن والحريات العامة .
- دعم الحياه الحزبية .
- تمكين المرأة .
- تطوير المحليات .

المحور الرابع : تحسين الدخل والمعاشات للفئات الأولى بالرعاية

برنامج رعاية العاملين فى القطاع غير المنظم

اعداد تشريع يقنن اوضاع العاملين فى القطاع غير المنظم على نحو يتيح:

- علاقة تعاقدية مرنة فى هذا القطاع .
- معدلات تأمينية منخفضة تتناسب مع دخولهم .
- صياغة مرنة من نظم المعاش .

برنامج الضمان الاجتماعى "معاش لمن لا معاش له"

- ضمان حد ادنى من المعاش للمرأة المعيلة غير المؤمن عليها .
- انشاء صندوق تأمينات خاص بالمرأة العاملة ، التى تدير مشروعات متناهية الصغر او صغيرة او متوسطة .
- زيادة فرص استفادة المرأة من القروض التى تقدمها الجمعيات الاهلية وبرامج الاقراض التى تتم بالتعاون بين وزارة الدولة للتنمية المحلية والمجلس القومى للمرأة .

المحور الخامس : برنامجنا للطبقة المتوسطة

برنامج "رعاية ابنائك مسئوليتنا"

- يهدف البرنامج الى رعاية الطفولة المبكرة من خلال :
- توفير المدارس الحكومية الجديدة للتعليم قبل المدرسى (مرحلة الحضانت) بمرحليتها .
- استيعاب ١٠٠٪ من شريحة الاطفال من ٤-٦ سنوات فى مرحلة رياض الاطفال ، خلال ست سنوات .
- حفز المدارس الخاصة على تكوين نظم تربوية لاستيعاب الاطفال قبل مرحلة رياض الاطفال فى السن من ٣-٤ سنوات .

٢- الالتزامات الدولية:

❖ منهاج عمل بكين.

❖ اتفاقية مكافحة التمييز ضد المرأة.

❖ الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

ومن ابرز ما جاء فى هذه الالتزامات:

- حق شغل الوظائف العامه على كافة المستويات.
- الالتزام بتحقيق التمثيل المتوازن بين الرجال والنساء فى جميع الاجهزة واللجان الحكومية وكذلك السلطة التنفيذية والقضائية.
- التعهد بالالتزام بزيادة نسبة مشاركة النساء فى جميع المناصب العامه والحكومية والإدارية.
- اتخاذ كافة التدابير الايجابية التي تحقق المساواة النوعية فى مراكز السلطة وصنع القرار.
- متابعة وتقويم تقدم تمثيل النساء فى مراكز صنع القرار من خلال جمع المعلومات الكمية والكيفية بصفه دورية سنوية عن وضعيات النساء والرجال فى مراكز صنع القرار والإعلام عنها.
- ضمان فرص متساوية للنساء والرجال فى التعيين للمناصب العامه.
- إنشاء آلية حكومية لمتابعة التقدم الذي يتحقق فى هذا الصدد.
- تشجيع مشاركة أكبر للنساء المحليات فى اتخاذ القرار على كافة المستويات.
- اتخاذ كافة التدابير التي من شأنها مساعدة المرأة على الجمع بين دورها فى الاسرة ودورها فى العمل العام بما فى ذلك التوزيع العادل للمسئوليات داخل الأسرة.
- تحقيق التوازن النوعي فى التعيينات والترشيحات بالامم المتحدة وأجهزتها المتخصصة خاصة المناصب العليا.
- اتخاذ التدابير الايجابية لخلق كتله مؤثرة من القيادات النسائية فى المواقع الاستراتيجية لصنع القرار.
- مراجعة معايير التعيين والاختيار لعضوية اللجان الاستشارية ومراكز صنع القرار والمناصب العليا لضمان عدم تمييز هذه المعايير ضد النساء.

- تشجيع جهود المنظمات غير الحكومية والاتحادات والنقابات والقطاع الخاص لتحقيق المساواة بين الرجال والنساء في المناصب على كافة المستويات.
- إعداد برامج للتقدم الوظيفي للنساء من جميع الأعمار تشمل التخطيط والمتابعة والتدريب وإعادة التدريب.
- إعداد برامج تدريبية مستجيبة للنوع الاجتماعي للرجال والنساء للتشجيع على الدعوى إلى علاقات عمل تقوم على عدم التمييز واحترام الاختلاف والتنوع في أساليب العمل والإدارة.

❖ الأهداف التنموية للألفية

في سبتمبر عام ٢٠٠٠ اتفق زعماء العالم في مؤتمر قمة الأمم المتحدة للألفية على مجموعة من الغايات والأهداف المحددة زمنياً والقابلة للقياس من أجل مكافحة الفقر والجوع والتدهور البيئي والتمييز ضد المرأة ويطلق على هذه الغايات والأهداف التي تمثل محور قائمة الاهتمامات العالمية خلال الفترة الحالية ، الأهداف التنموية للألفية .

وتتضمن الأهداف التنموية للألفية ثمانية أهداف وثمانية عشر غاية وثمان وأربعين مؤشراً لقياس التقدم نحو الأهداف التنموية للألفية تم تبنيها بالتوافق بين خبراء من سكرتارية الأمم المتحدة وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والبنك الدولي .

وتتعرض هنا للهدف الذي نسعى لتحقيقه لتفعيل دور المرأة في المجتمع .

الهدف : تعزيز المساواة بين الجنسين / النوع الاجتماعي وتمكين المرأة .

الغاية : إزالة التفرقة بين الجنسين / النوع الاجتماعي على مستوى التعليم الابتدائي والثانوي ويفضل ان يتم مع حلول عام ٢٠٠٥ وفي جميع مراحل التعليم مع حلول العام ٢٠١٥ كحد أقصى .

المؤشرات :

- ١- نسبة البنات إلى البنين في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي والعالي .
- ٢- نسبة النساء الى الرجال ممن يلمون بالقراءة والكتابة لمن هم بين سن ١٥-٢٤ سنة .
- ٣- حصة المرأة من الوظائف ذات الأجر في القطاع غير الزراعي .
- ٤- نسبة المقاعد التي تحتلها النساء في البرلمانات الوطنية .

٣- الانجازات التي تحققت في تنفيذ الاهداف الاستراتيجية :

أ- على المستوى القومي :

المرأة نصف المجتمع ، وتفعيل إسهامها في الحياة العامة وتدعيم مكانتها الاقتصادية والاجتماعية وتشجيع مشاركتها السياسية تؤدي إلى تنميه شامله مستدامة ومستقرة وقد تبنت الحكومة العديد من السياسات خلال السنوات الماضية والتي إستهدفت تمكين المرأة في العديد من المجالات ، ومن هذه السياسات إنشاء المجلس القومي للمرأة ، والمجلس القومي للأمومة والطفولة ، ومن خلال هذين المجلسين إهتمت الدولة بمواجهة الفجوات النوعية وتمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا بهدف دعم مشاركتها في عملية التنمية . كذلك تم القضاء على التمييز فيما يتعلق بتعيين المرأة قاضية بصدور قرار جمهوري بتعيين أول امرأة قاضية في عام ٢٠٠٣ ، وتعيين ثلاثين قاضية في عام ٢٠٠٧ كما تم تعديل قانون الجنسية المصرية بشكل أتاح المساواة بين من يولد لأب مصري ومن يولد لأم مصرية في الحصول على الجنسية المصرية دون شرط أو قيد .

كذلك صدر قانون إنشاء محكمة الأسرة الذي يوفر للأسرة المصرية بصفة عامة والمرأة المصرية بصفة خاصة الأمان وسرعة الفصل في القضايا المرتبطة بالأحوال الشخصية . وكذلك تنفيذ الأحكام وتم تعديل قانون الأحوال الشخصية عام ٢٠٠١ ، والذي منح المرأة الحق في الطلاق وهو ما يعرف بقانون الخلع كذلك صدر قانون إنشاء صندوق النفقة والذي يضمن للمرأة المصرية الحصول على النفقة من خلال صندوق يتم تدبير موارده المالية بصورة منتظمة ومستقرة وهو ما يمنع تشرد الأسرة وضياعها .

وتم إدماج النوع الاجتماعي في الخطة الخمسية الخامسة ٢٠٠٢ / ٢٠٠٧ والذي يضمن وضع مكون للمرأة في الخطط الخمسية يتيح مواجهة الفجوات النوعية ويسهم في تمكين المرأة ومن المؤشرات الايجابية الأخرى في هذا الصدد : خفض معدل أمية المرأة في العقدين الماضيين وانخفاض الفوارق بين الذكور والإناث في مرحلتي التعليم الابتدائي والاعدادي وانتهاء الفجوة النوعية تماما في مرحلة التعليم الثانوي ، وانخفاض الفوارق بين الذكور والإناث في التعليم الجامعي ، وانخفاض معدل وفيات الأمهات في سن الإنجاب وارتفاع مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل وارتفاع مشاركة المرأة في المناصب القيادية .

ب- على المستوى المحلى :

- أفتتاح المقر المؤقت لفرع المجلس القومي للمرأة في ٢٧ مايو ٢٠٠١ وتم الانتهاء من إنشاء وتجهيز المقر الدائم وجاهز للأفتتاح.
- عقد ٦٢ ندوة وورشات عمل شارك فيها ٢١٨٠ مشارك / مشاركة حول توعية المراه بحقوقها ومناهضة التمييز ضد المرأة.
- عقد مؤتمر موسع بعنوان تنمية المرأة الريفيه - المشاركة في مؤتمر تنمية المرأة بين الفرص والتحديات في المشروعات القومية لأقليم القناة وسيناء فبراير ٢٠٠٣ .
- تكوين ائتلاف أرتقاء شمال سيناء بالتعاون مع هيئة سيدبا لتفعيل السياسات وأدماج المرأة في عملية التنمية وشملت أنشطة الائتلاف ٥ دورات تدريبية حول

- إدارة عمل الأنتلاف – ٦ دورات تدريبية شارك فيها ٧٨ فتاه في مجال الحاسب الآلي – ٩٦٥ قرص صغير بمبلغ ١,١ مليون جنية للسيدات المعيلات.
- تدريب ١٥٢ فتاه على الحياكة والتفصيل من خلال ٦ دورات تدريبية.
- تنفيذ مشروع المرأة والحفاظ على التراث خلال عامي ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ شارك فيه ٢٢٠ سيدة للمحافظة على المشغولات السيناوية التراثية.
- تشغيل معصرة زيتون مهداه من المجلس القومي للمرأة لخدمة السيدات المعيلات.
- قافله طبية عام ٢٠٠٥ بالأشتراك مع نادي روتاري سفنكس ومعهد بحوث أمراض العيون.
- دورة تدريبية للرائدات الصحيات بالتعاون مع مركز الدراسات والأستشارات بجامعة القاهرة والمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية شارك فيها ٧٠ رائدة.
- ٢٨٨ ندوة للتوعية الصحية شارك فيها ٦٥١٤ سيدة / فتاه – ١٨٠ ندوة في مجال رفع الوعي الثقافي والقانوني شارك فيها ٤١٠٠ سيدة / فتاه.
- أفتتاح ٢٢ فصل لمحو الأمية أستفاد منها ٤٨١ سيدة / فتاه.
- تسيير قوافل صحيه أستفاد منها ٥٨٧٤٠ سيدة / فتاه.
- قيد أكثر من ١٠ آلاف سيدة بالجداول الانتخابية.
- أستخراج مايزيد عن ١٢ ألف بطاقة رقم قومي للمرأة السيناوية.

ثانياً: الخصائص السكانية للمرأة في الوضع الراهن

وقد اظهرت النتائج الأولية لتعداد السكان لسنة ٢٠٠٦ الصادره عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء في خصائص السكان مقارنة بتعداد ١٩٩٦ الآتى :

• ارتفع عدد السكان بالداخل والخارج من ٦١,٥ مليون نسمة في تعداد ١٩٩٦ الى ٧٦,٥ مليون نسمة في تعداد ٢٠٠٦ في حين بلغ سكان الداخل في تعداد ٢٠٠٦ - ٧٢,٦ مليون نسمة أما على مستوى محافظة شمال سيناء فقد ارتفع عدد السكان من ٢٥٢ الف نسمة في تعداد ١٩٩٦ الى ٣٣٩,٨ الف نسمة في تعداد ٢٠٠٦ .

• انخفاض متوسط حجم الاسره من ٤,٦٥ في تعداد ١٩٩٦ الى ٤,١٨ في تعداد ٢٠٠٦ وعلى المستوى المحلى انخفض متوسط حجم الأسرة من ٥ في تعداد ١٩٩٦ الى ٤,٦ في تعداد ٢٠٠٦ .

• عدم وجود تغير ملموس في نسبة سكان الريف حيث بلغت نسبة سكان الريف في تعداد ٢٠٠٦ الى نسبة ٥٧,٣٦٪ وكذلك التوزيع النوعى للسكان في تعداد ٢٠٠٦ حيث بلغت نسبة الأناث ٤٨,٨٨ ٪ من اجمالى السكان بالداخل وعلى مستوى محافظة شمال سيناء بلغت نسبة سكان الريف في تعداد ٢٠٠٦ الى نسبة ٣٩,٦ ٪ وكذلك التوزيع النوعى للسكان في تعداد ٢٠٠٦ حيث بلغت نسبة الأناث ٤٨,٠٣ ٪ من اجمالى السكان .

• انخفاض نسبة الأمية من ٣٩,٣٦ ٪ في تعداد ١٩٩٦ الى ٢٩,٣٣ ٪ من اجمالى السكان (١٠ سنوات فأكثر) في تعداد ٢٠٠٦ بينما زادت نسبة السكان الحاصلين على شهادة جامعية فأعلى من ٥,٦٨ ٪ في تعداد ١٩٩٦ الى ٩,٥٦ ٪ من اجمالى السكان (١٠ سنوات فأكثر) في تعداد ٢٠٠٦ وعلى مستوى محافظة شمال سيناء فقد انخفضت نسبة الأمية من ٣٦ ٪ في تعداد ١٩٩٦ الى ٢٤,٥ ٪ في تعداد ٢٠٠٦ وقد بلغت نسبة الأمية في الريف ٣٧,٤ ٪ اما في الحضر فقد بلغت ١٦,٤ ٪ .

• بالنسبة لمتوسط النمو السنوى للسكان في الفترة بين تعدادي ١٩٩٦ و ٢٠٠٦ فلم تختلف تقريبا عن نظيره في الفترة بين تعدادي ١٩٨٦ و ١٩٩٦ وهى ٢,٠٥ ٪ في الفترة الاولى و ٢,٠٨ ٪ في الفترة الثانية اما على مستوى محافظة شمال سيناء فقد انخفض معدل النمو السكانى من ٤,٨ ٪ الى ٢,٦٨ ٪ في الفترة بين تعداد ١٩٩٦ و ٢٠٠٦ .

• ارتفعت قوة العمل (١٥ سنة فأكثر) في تعداد ٢٠٠٦ لتصل الى ٢١,٩ مليون نسمة بنسبة ٤٤,٣ ٪ من اجمال عدد السكان ١٥ سنة فأكثر (٤٥,٤٨ ٪ في الحضر. ٥٤,٥٢ ٪ في الريف) ويمثل الأناث نسبة ٢٢,٣ ٪ من اجمالى قوة العمل كما ارتفعت نسبة البطالة من ٨,٢٧ ٪ بتقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة للاحصاء في ١٩٩٧ لتصل الى ٩,٣ ٪ في تعداد ٢٠٠٦ (١٠,٩ ٪ في الحضر - ٨ ٪ في الريف) أما على مستوى محافظة شمال سيناء فقد ارتفعت قوة العمل في تعداد ٢٠٠٦ لتصل الى ٩٩٠٥٢ نسمة بنسبة ٤٧ ٪ من اجمالى عدد السكان ١٥ سنة فأكثر (٦٣,٨ ٪ في الحضر - ٣٦,٢ ٪ في الريف) ونسبة مساهمة الأناث في قوة العمل الى ٢١,٥ ٪ كما ارتفعت نسبة البطالة في

تعداد ٢٠٠٦ لتصل الى ٦,٤ ٪ فى تعداد ٢٠٠٦ بزياده قدرها ٠,٤ ٪ (٧,٦ ٪ فى الحضر - ٤,٣ ٪ فى الريف) وتتركز البطالة فى المؤهلات المتوسطة بنسبة ٥٠ ٪ يليه المؤهلات العليا بنسبة ٢١ ٪ .

• بلغ عدد المنشآت التابعة للقطاع الحكومى فى تعداد ٢٠٠٦ - ٢١,٤ الف منشأة بنسبة ٤,٧ ٪ من اجمالى المنشآت البالغ ٤,٥ مليون منشأة أما على مستوى محافظة شمال سيناء فقد بلغ عدد المنشآت الحكومية ٣٣٠٠ منشأة بنسبة ١٤,٢٥ ٪ من اجمالى المنشآت .

• عدد المشتغلين فى المنشآت العاملة عدا الحكومية فى تعداد ٢٠٠٦ - ٦,١ مليون نسمة (٨٤ ٪ ذكور - ١٦ ٪ أناث) ويمثل اصحاب العمل بدون أجر نسبة ٣٦ ٪ من اجمالى المشتغلين فى هذه المنشآت أما على مستوى محافظة شمال سيناء فقد بلغ عدد المشتغلين فى المنشآت العاملة عدا الحكومية فى تعداد ٢٠٠٦ - ٢٤ الف نسمة (٩٠,٧ ٪ ذكور - ٩,٣ ٪ أناث) ويمثل اصحاب العمل بدون أجر نسبة ٣٧ ٪ من اجمالى المشتغلين فى هذه المنشآت .

فى دراسة للبنك الدولى حملت عنوان تقييم النوع الاجتماعى فى مصر، أشار التقرير أن القوى العاملة المصرية من ١٥ إلى ٦٤ سنة بلغت عام ١٩٩٩ عدد ١٨,٢ مليون عامل وعاملة. يشكل الذكور نسبة ٧٨,٦ ٪ منها فى حين تشكل الإناث نسبة ٢١,٤ ٪ فيها. وهى نسبة تسجل تقدماً بالمقارنة بنسب العقدين السبعيني والثمانيني بالرغم من أنها لا تتوزع على الأقاليم المختلفة بشكل عادل أو متساو. فالريفيون العاملون فى محافظات مصر الزراعية والقائمون على العمل الزراعي وملحقاته من أعمال، لا يزالوا يحتلون النسب الأعلى فى هذا العدد. فنسبة الريفيين، نساء ورجالاً، تصل إلى ٥٤ ٪ من هذا العدد الكلي البالغ، كما ذكرنا ١٨,٢ مليون مواطن.

فالإحصاء العام أو حتى المسوح العادية لسوق العمل المصرية تتبع المعايير التقليدية فى التعامل مع المرأة الريفية. فهى لا تحتسب إلا العاملات مقابل الأجر الثابت فى الزراعة أو فى الخدمات أو فى الصناعة. ولا تدخل فى معاييرها الريفيات العاملات فى الزراعة العائلية الصغيرة أو فى الزراعات الأخرى المسماة بالزراعة للإستهلاك أو تلك المنخرطات فى القطاع غير الرسمي أو العاملات الريفيات بدون أجر. وعندما تسقط هذه المعايير العمالة النسائية المهمة هذه فإنها تسقط الإعراف بدورها فى الإقتصاد الزراعي وكذلك تسقط حقوقها على المجتمع الذى تعيش فيه.

وبالتالى لا تنصف المرأة إقتصادياً أو اجتماعياً بسبب عدم احتساب قيمة جهدها ووقتها المبذولين بشكل يومي والمحققين لعائد مالى. وهو ما يشكل إنكار المجتمع لهذا الجهد وذلك الوقت.

ثالثا : التحديات التي تواجه حق المرأة فى المساواة النوعية فى مراكز السلطة و صنع القرار فى القطاع الحكومى

١- المرأة فى السلطة التنفيذية ومراكز صنع القرار

أ- المرأة فى القطاع الحكومى

أ-١- على المستوى القومى :

- وفى النتائج الاولييه لتعداد ٢٠٠٦ الصادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء فقد بلغ عدد المشتغلين (١٥ - ٦٤ سنة) حسب النشاط الاقتصادى والنوع ٢٠,٤ مليون نسمة ويمثل قطاع الزراعة والصيد أعلى قيمة بنسبة ٣١٪ من اجمالى المشتغلين يليه قطاع المناجم والمحاجر وصناعات تحويليه بنسبة ١٣٪ كما يمثل الاناث بنسبة ١٨,٩ ٪ من اجمالى المشتغلين ويتركز معظم المشتغلات فى قطاع الزراعة والتعليم .
- بلغ عدد العاملين بالجهاز الادارى للدولة فى تعداد ٢٠٠٦ - ٥,٥٨ مليون نسمة أى بنسبة ٢٧ ٪ من اجمالى قوة العمل ويمثل الاناث ٢٧,٢٪ من اجمالى العاملين فى الجهاز الادارى للدولة ويمثل قطاع التعليم والبحوث والشباب اعلى قطاع تشارك فيه المرأة بنسبة ٥٨,٧ ٪ يليه قطاع الصحة والخدمات والخدمات الدينيه بنسبة ١٨,٩٥ ٪
- أما فى قطاع الاعمال العام فقد بلغت نسبة مشاركة المرأة ١٢٪ من اجمالى العاملين فى هذا القطاع والذي يصل الى ٧٤٢ الف عامل .

- وفى احصائيه صادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء لعام ٢٠٠٥ فقد بلغت وظائف الادارة العليا الى الدرجة الممتازة والعالية ومديري العموم ١١٠٢٩ وظيفه تولت الاناث فيها ١٣,٤ ٪ من الوظائف الممتازة - ٢١,٧ ٪ من الوظائف العاليه - ١٥,٤ ٪ من وظائف مديري العموم .
- ويتوزع الاناث شاغلي وظائف الادارة العليا فى الجهاز الادارى للدولة وفقا للقطاعات المختلفه نجد ان القيادات النسائية تتركز فى قطاع الاقتصاد والمال والثقافه والاعلام وأقل القطاعات على الترتيب (الصناعة - البترول - الدواوين العامه والمجالس المحليه - السياحه - التموين والتجارة الداخليه).

٢-١- على المستوى المحلى :

- بلغ عدد العاملين فى مديريات الخدمات ومجالس المدن بمحافظة شمال سيناء ٣٩٧٧٣ عاملا وهذا العدد يمثل ٤٠٪ من اجمالى قوة العمل بالمحافظة ، ويمثل الاناث نسبه ٣٥,٧ ٪ من اجمالى قوة العمل فى القطاع الحكومى ونسبه ١٤٪ من اجمالى قوة العمل ، وتأتى مديرية التربية والتعليم كأكبر جهه يعمل بها الاناث باجمالى ١٠١٠٧ أنشى أى بنسبه ٧١,٣ ٪ من اجمالى قوة العمل للاناث فى القطاع الحكومى يليها مديرية الشؤون الصحيه بأجمالى ١٦٨٩ أنشى .

كما تمثل الوظائف التخصصية أعلى مشاركة للإناث في الوظائف بنسبه ٥٤٪ وأقلها الوظائف الحرفيه بنسبه ١٤,٠٪ ويمثل مركزي الحسنة ونخل أقل نسبة في عدد الأناث العاملات في القطاع الحكومي للظروف القاسية التي يعيشها سكان منطقة وسط سيناء مقارنة بالساحل الشمالي للمحافظة .
وقد بلغت نسبة الأناث في وظائف الإدارة العليا بالمحافظة ٢٪ وهي نسبة منخفضة جدا إذا ما قورنت بالمؤشرات القومية.

ب - تمثيل المرأة في المجالس النيابية والبرلمانية والمجالس الشعبية والأحزاب والنقابات المهنية والعمالية.

ب-١- على المستوى القومي :

بدراسة النتائج الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٠٢-٢٠٠٥ م التي تتناول عناصر البيانات المؤثرة في صنع قرار مراكز السلطة المختلفة نستخلص بعض المؤشرات الهامة على المستوى القومي :

- نسبة المقيدات في الجداول الانتخابية لعام ٢٠٠٥ تصل إلى ٣٨,٤٪
- نسبة عضوات المجالس الشعبية المحلية لعام ٢٠٠٢:

-	على مستوى المحافظة	٣,٥٪ (إجمالي عدد الأعضاء ٣٢٢٧)
-	على مستوى المراكز	٤,٥٪ (إجمالي عدد الأعضاء ١٢٩٦٩)
-	على مستوى المدن	٢,٩٪ (إجمالي عدد الأعضاء ٥١٤٦)
-	على مستوى القرى	١,٣٪ (إجمالي عدد الأعضاء ٢٤٩٢٢)
•	نسبة عدد السيدات في مجلس الشورى لعام ٢٠٠٢-٢٠٠٥	٥,٧٪
•	نسبة عدد السيدات في مجلس الشعب لعام ٢٠٠٥ / ٢٠٠٠	١,٨٪

وفي إحصاء صادر عن مركز معلومات مجلس الوزراء عن المشاركة السياسية للمرأة لعام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ فقد وصل نسبة عدد المقيدات في الجدول الانتخابية إلى ٣٩,٢٪- نسبة المقاعد التي تشغلها المرأة في المجالس الشعبية المحلية ١,٧٪- نسبة المقاعد التي تشغلها المرأة في مجلس الشعب ٢٪- نسبة المقاعد التي تشغلها المرأة في مجلس الشورى ٧,٩٥٪.

في حين أن نسبة السيدات في مجالس النواب والدول المتقدمة تصل إلى ٢٠٪ والدول النامية إلى نسبة ١٤٪.

- نسبة عضوات الحزب الوطني إلى إجمالي العضوية عام ٢٠٠٢ - ٤,٤٪
- نسبة عضوات حزب الأحرار إلى إجمالي العضوية - ٨,٧٪ وهي تمثل أعلى نسبة مقارنة بباقي الأحزاب .

ب-٢- على المستوى المحلي :

وعلى مستوى محافظة شمال سيناء نجد أن الحال لا يختلف كثيرا عن المستوى القومي وان كان هناك بعض المؤشرات التي تميز المحافظة عن غيرها من المحافظات وفيما يلي بعض لهذه المؤشرات :

• نسبة المقيدات في الجداول الانتخابية ٤٦,٣٪ وتصل هذه النسبة إلى ٥٢,٩٪ في قسم رفح وهي أعلى نسبة ويمثل قسم شرطة أول العريش أقل نسبة والتي تصل إلى ٤٠,٢٪ من أجمالي الناخبين.

• نسبة الإناث في عضوية المجالس الشعبية المحلية بصفه عامه ٤,٣٪ أما على كافة

مستويات المجالس الشعبية فهي على النحو التالي :

٠,٧٪	- على مستوى المحافظة
٣,١٪	- على مستوى المراكز
٤,٧٪	- على مستوى المدن
٥٪	- على مستوى القرى
٢٠,٦٪	نسبة الإناث في عضوية الحزب الوطني
٥٪	نسبة الإناث في هيئة المكتب بالحزب الوطني
١١٪	نسبة الإناث في مجلسي الشعب والشورى
	(سيدة واحدة فقط ومعينة في مجلس الشورى)
١٠,٩٪	نسبة الإناث في عضوية مجلس الإدارة
	بالجمعيات الاهليه
٢١,٥٪	نسبة الإناث في الجمعية العمومية للجمعيات
	الاهليه
٣,٧٪	نسبة الإناث رئيسات مجلس إدارة جمعيات أهليه
٢٢٪	نسبة الإناث في عضوية مراكز الشباب
٣٠٪	نسبة الإناث في الجمعيات العمومية لمراكز
	الشباب والأندية
٢٨٪	نسبة الإناث في النقابات المهنية
١٤٪	نسبة الإناث في النقابات العمالية
١,٥٪	نسبة عدد الإناث الحائزات لأراضي زراعيه
١,٥٢٪	نسبة عدد حيازة الإناث لأراضي زراعيه
	(من المساحة الكليه)
٣٥٪	نسبة الإناث صاحبات تراخيص تجاريه
	وزراعيه وصناعية وخدمية (السجلات التجارية)
٣٪	نسبة الحاصلات على رخص قيادة سيارات
٢٤,٥٪	نسبة الأمية ١٠ سنوات فأكثر
٣٧,٤٪	نسبة الأمية في الريف
٤٥,٩٪	نسبة الإناث في التعليم العام
٤٦,٧٪	نسبة الإناث في التعليم الأزهرى
٥١,٤٪	نسبة الإناث في التعليم الثانوي العام
٢٢,٥٪	نسبة الإناث في التعليم الثانوي الزراعي
٥٦,٥٪	نسبة الإناث في التعليم الثانوي التجاري
٢٩,٤٪	نسبة الإناث في التعليم الثانوي الصناعي
٥٢,٦٪	نسبة الإناث في التعليم فوق المتوسط
٥٠,٣٪	نسبة الإناث في التعليم العالي

ومن هذه المؤشرات نتوصل إلى حقيقة واضحة تتمثل في أن المرأة لا تملك الصوت المرتفع الذي يمثلها وبالتالي لا تجد من يدافع عنها في دوائر إتخاذ القرار.

٢- تعاضم دور القطاع الخاص فى ظل المتغيرات الاقتصادية و أثره فى واقع المرأة المصرية فى سوق العمل

لقد أوضحت المؤشرات أن المرحلة القادمة لا تمثل فترة وريدية أو مزدهرة بالنسبة لنساء مصر الساعات إلى العمل. وكما ذكرنا أن السبب الرئيسي لذلك هو تراجع النشاط الاستثماري للدولة والذي كان يتم في القطاع العام القديم. وهو القطاع الذي فتح قديما أبوابه واسعة للمرأة وجعلها تنخرط وتعمل في فروع وفنون الصناعة المختلفة، وهو القطاع الذي بات الآن في مراحل تصفيته النهائية حتى إنخفضت نسبة النساء المشتغلات فيه إلى ٢,٨٪. وإذا أضفنا إلى ذلك أن القطاع الحكومي يحد من تعييناته بحيث أصبح هو الآخر محدود الفاعلية أمام عمل المرأة. فيمكن القول أن المرأة المصرية تفقد مجالين مهمين من مجالات التوظيف والعمل. والمعروف أن كلا من القطاع الحكومي والقطاع العام هما أكثر القطاعات دنوا من طبيعته وواقع النساء لأنهما عادة ما يكونان أكثر قبولا اجتماعيا لما يوفرانه من حماية ورعاية وحقوق للمرأة العاملة، خاصة في البلدان النامية وكذلك في المناطق غير الحضرية تفضل أسر الطبقة الوسطى الصغيرة أن تعمل بناتها لدي رب عمل عام بدلا من رب عمل خاص غير مضمون. بالإضافة إلى أن القطاعين معاً، الحكومي والعام، هما أكثر القطاعات الاقتصادية التي تسمح بالنمو وبالترقي المهني والأدبي للنساء العاملات، كجموع عاملة، وبالتالي فهي أنشط القطاعات في إتاحة فرص بناء الكوادر والقيادات النسائية في المجتمع. كما أنهما أنشط القطاعات في تحقيق الإستمرارية في هذا البناء بحيث تتواصل أجيال العاملين فيهما بانتقال الخبرات من جيل سابق إلى آخر لاحق له.

يصبح التحرك في هذا المناخ سهلا إذا إستمرت الدولة في مواقعها القيادية في الإقتصاد، تحديدا، لأنها تكون مسئولة وملتزمة بتنفيذ القوانين التي تضعها. أما إذا إنسلخت الدولة عن القيادة الاقتصادية ومنحتها لقطاع إجتماعي غيرها فإن تنفيذ القانون وتحويله إلى ممارسة، سواء كان خاصا بحقوق المرأة أو بحقوق العمال الأجراء، يحتاج إلى الجهد المتواصل والمضاعف الذي كانت الطبقات والشرائح والمجموعات ذات المصلحة فيته تحتاجة سابقا.

عندما نشير إلى الصعوبات التي تواجه عمل المرأة الآن والتي سوف تواجهها في المستقبل القريب فإننا يجب أن نشير إلى أن القطاع الخاص كقطاع واسع التركيب، يضم نسبة ٥٦,٥٪ من مجمل عدد العاملات في مصر. ولكن الخطورة أن ٦٢٪ من هذه النسبة تعمل في القطاع الخاص غير الرسمي أي القطاع الخاص العامل خارج الإطار القانوني أو المؤسسي. أي القطاع الذي لا يقدم للمرأة الحقوق المكفولة لها في قوانين العمل المختلفة بدءا من الأجر والأجازات وساعات العمل إلى عضوية النقابات إلى الحقوق التأمينية المتعارف عليها. والأكثر خطورة أن التوزيع الجغرافي للنساء العاملات في القطاع غير الرسمي يميل بكل الثقل نحو الريف والمناطق الزراعية. فإذا كان المعدل القومي لنسبة النساء المصريات العاملات في القطاع غير الرسمي يصل كما ذكرنا

إلى ٦٢٪ من مجمل عدد هن العامل فإن ٧٤,٨٪ من هذه النسبة القومية تعمل في المناطق الريفية حيث تتعاظم الأمية وتتجسد المشاكل الاجتماعية الأخرى. كما أن القطاع الخاص الرسمي والذي هو في حالة نمو ونشاط في البلاد يقف من عمل المرأة موقفا سلبيا حيث أن نسبتها فيه لا تزيد سنويا إلا بمعدل ١,٦ ٪ ، بالإضافة إلى أنها تتراجع فيه عن مواقعها الصناعية والفنية القديمة التي كانت تحتلها في القديم، لتتمركز مرة أخرى في الخدمات والتجارة. في ظل المتغيرات الاجتماعية التي يمر بها المجتمع المصري. أول هذه المتغيرات أن الدولة التي أقرت هذه القوانين المتقدمة وصاغت في أيام سابقة لم تعد هي الجهة الوحيدة التي تضعها في التطبيق والممارسة في يومنا الحاضر. تخرج الدولة الآن من مواقع القيادة الاقتصادية وبالتالي ينتقل التطبيق، في مجاله الاقتصادي المهم، منها إلى من يمسك بالقيادة الجديدة. في عامين متتاليين ارتفعت مساهمة القطاع الخاص في الناتج الإجمالي القومي المصري من ٦٥٪ عام ١٩٩٩ إلى ٧٣٪ في عام ٢٠٠٠. وهو متغير مهم وأساسي. حدث ذلك نتيجة لتراجع دور القطاع العام ونتيجة للتقدم أو للنمو البطيئين لدور القطاع الخاص. مما يشكل متغيرا هاما يحيط بالمرأة المصرية ويوجد لها ظروف جديدة في سوق العمل المصرية.

٣- العادات و التقاليد وثقافة المجتمع في خروج المرأة للعمل لحساب الغير

لكل مجتمع عاداته وتقاليدته التي تميزه عن غيره من المجتمعات، وهذه العادات وتلك التقاليد تشكل السمات الأساسية لهذا المجتمع، ويتميز المجتمع السيناوي بعنصرين من السكان ، يمكن تصنيفهم من حيث العادات الاجتماعية وثقافة المجتمع، علي النحو التالي :

أ : البدو: حيث يوجد في سيناء نحو ١٢ قبيلة رئيسية تنتشر في كل أنحاء سيناء، وأصولهم من شبة الجزيرة العربية ، وتتركز هذه القبائل في المناطق الساحلية شمالا وفي المناطق الواقعة في الشرق من القناة وخليج السويس. وقد ارتبطت مواقع التجمعات البدوية بموارد المياه والسيول والأودية والواحات وتميزت خصائصهم الاقتصادية بنوع من التخصص الوظيفي وتقسيم العمل بين الإناث والذكور إذ تقوم المرأة بالأعمال والحرف اليدوية، بالإضافة إلى جلب المياه وطحن الغلال ورعي الأغنام والماعز ، بينما يتولى الرجال إقامة الخيام واحضار الحطب ورعي الإبل وقد تأثرت حياتهم المعيشية بفترة الاحتلال الإسرائيلي فاشتغلوا بصيد الأسماك وتمليحها وتجفيفها في المناطق الساحلية الواقعة علي سواحل بحيرة البردويل وخليج العقبة، كما اشتغل البعض منهم بالخدمات السياحية حيث يتولون أحيانا نقل السائحين من الشباب ومتوسطي الدخل للإقامة والمبيت في الخيام والعشش البدوية البسيطة والاستمتاع بهذه البيئة الصحراوية ونقلهم أثناء النهار إلى شواطئ القري السياحية، وهي خدمات مازالت تمثل احد مصادر الدخل في سيناء.

وجدير بالذكر أن المجتمع البدوي في سيناء لم يعد مجتمعا مغلقا، فقد بدأت تتسلل إلى بعض جهاته المؤثرات الحضارية. وتأتي هذه المؤثرات الحضارية عن طريقين احدهما شركات استخراج البترول علي طول الساحل الشرقي لخليج السويس، وثانيهما طلاب العلم من أبناء هذه القبائل الذين يتجهون لتلقي العلم خارج سيناء وبصفة خاصة

في الجامعات. وعلى الرغم من قلّة عدد هؤلاء إلا أنهم يترددون عادة على أهلهم وذويهم في مضاربهم.

وقد تركت هذه المؤثرات الحضارية بصماتها في معظم نواحي الحياة . ومع نهاية الاحتلال وعودة الاستقرار السياسي عام ١٩٨٢ تغيرت أنماط معيشة العديد من القبائل لانتشار التعليم وانخفاض معدل الأمية بين الإناث والذكور وتولد تيار حديث لديهم يدعو إلى الاستقرار وممارسة الزراعة وتملك الأرض وخاصة أن العديد من البدو يقومون بحرث الأرض التي في حوزتهم حتى إذا سقطت الأمطار يمكن زراعتها (زراعة بعليّة) بالذرة والشعير والبطيخ بالإضافة إلى العمل في المراكز الحضرية التعدينية والسياحية ، وبذلك تحولت معظم التجمعات البدوية الواقعة على طول امتداد الطريق الساحلي الشمالي إلى قري تضم العديد من المنازل الثابتة الخرسانية والحجرية التي تتوافر فيها الكهرباء والمياه بالإضافة إلى انتشار الوحدات الصحية والخدمات التعليمية

ب- الحضرة : مجتمع شمال سيناء الحضري في معظمه هو حصيلة اختلاط بعض الأجناس البشرية فيما بينها ، فهناك سلالة الأتراك الذين أقاموا في المدن بعد انتهاء خدمتهم في الإدارة التركية أي أنه مجتمع متعدد الأصول العرقية . وتعتبر مدينة العريش أكبر مراكز العمران البشري في سيناء و أكبر مدن مصر الصحراوية ويمكن تقسيم سكان المدن خاصة بمدينة العريش إلى أربع مجموعات بشرية هي :

العرايشية السكان الأصليين - البدو الذين استقروا بالمدينة - الفلسطينيين - الفلسطينيون الذي قدموا إليها بعد حرب ١٩٤٨م - موظفوا الحكومة والوافدين من وادي النيل . وعلى الرغم من تأثير المدنية الحديثة ومشروعات التعمير بالمنطقة إلا أن هذا لم يؤثر كثيرا في سمات المجتمع والتمثلة في المروءة والشهامة والكرم ومفاهيم التعاون الطبيعي بين الافراد والعائلات وقيم الضبط الاجتماعي خاصة في المناجخ البدوية . ولكن المجتمع السيناوي عاش معزولا لفترة زمنية طويلة ، وقد استقر داخل مجموعة من القيم والعادات والتقاليد التي ضمنت استقراره ، وحافظت على هويته وأمنه من خلال هذا النظام الذي عرف بالقضاء العرفي ، الذي مثل في مجملته مجموعة من الأعراف التي تعد من وجهة نظرهم عدل واقوي من أي قوانين حافظت على استقرار هذا المجتمع قديما وحتى الان .

استطاعت الثقافة البدوية بعموميتها وخصوصيتها أن توفر للبدو في المراحل العمرية المختلفة كافة صور وأنماط السلوك والمشاعر التي ينبغي عليها أن يحسها ويقوم بها نحو نفسه ونحو الآخرين ، حيث استطاعت أن توفر له مجموعة من الحقوق والواجبات والالتزامات النابعة من التقاليد والعادات والأعراف السائدة فكننت تلك الأعراف العديد من العلاقات منها :

١- العلاقة بين الجنسين الذكر والانثى ، وبناءا علىية يقبل البدو زواج أبنائهم ذكورا وإناثا في سن مبكر ، ويرفضون الزواج من الوافدين . ويتمتعون بالتماسك والتكافل الاجتماعي والاحترام المتبادل ، والحفاظ على الشرف واحترام الأعراض ، ويفضلون الذكور على الإناث ، ويتمسكون بالقيم الدينية والشجاعة والكرم .

٢- اعتاد البدوي من خلال ثقافته التي اكتسبها من مجتمعة ، أن يعطي تفسيرات جاهزة لطبيعة الكون الذي يعيش فيه وعوامل البيئة والأحوال الجوية ، ومعرفة المواقيت المختلفة من خلال نظرتة إلي السماء وكذلك الأحوال الجوية يعرفها علي مدار السنة ، وكل هذا ينعكس علي حياته الاجتماعية وخصبيته الاستقرار والرخاء في مجتمعهم .

٣- وتنحصر الموارد الرئيسية للعيش في بادية سيناء في بعض الأنشطة بخلاف الرعي والزراعة وهي التجارة في الإبل والأغنام ولهم مجالاتهم الصناعية من منتجات النخيل وصناعة الأغذية المزركشة من أصواف الأغنام وصناعة بيوت الشعر من شعر الماعز وهي صناعات في أغلبها نسائية .

• وقد خلصت دراسة معهد التخطيط القومي حول مستقبل التنمية في محافظات الحدود (مع التطبيق على سيناء) حول مفهوم العمل عند سكان البادية ، أن البدوي لا يفضل الأعمال المهنية كالورش الميكانيكية وينظرون إليها على أنها في مرتبة أدنى ، ولا يفضلون كذلك الأعمال الحكومية لأنهم لا يميلون إلى القيود والسيطرة فهم يحبون الحرية في العمل وحرية الدخل ولا يحبذون تحديد الرزق فهم يميلون إلى السعة في الرزق .

• وهكذا فإن الثقافة البدوية تحدد تحديدا قاطعا خصبيته الأدوار والمراكز الاجتماعية لأبناء المجتمع من مختلف الأعمار والأجناس وخصبيته الأعمال التي يتقبلها البدو في ضوء القيم والمعايير والأعراف البدوية وهي ثقافة تعلي من قيمة الذكور وفي المقابل فإن الشباب البدوي معزولين عن القيام بالأدوار السياسية المركزة في يد الكبار ولا يمكن لهم الاشتراك فيها وكذلك للكبار الكلمة الأولى والأخيرة في الشؤون الاجتماعية وقد أدى هذا إلى محدودية مبادرات المرأة الفردية وفي التنظيمات الاجتماعية لصنع القرار وترتبط هذه المشكلة بالدور المحدود للتنظيمات الاجتماعية الأهلية - نتيجة للعديد من المحددات التشريعية - وكذلك بعض الأعراض السلبية في ثقافته المحلية ، حيث تسود المجتمع الأعراف القبليہ ويعتمد الفرد على رأي القبيلة أو الجماعة بصورة كبيرة ، وتنحسر المبادرات الفردية في العمل الاجتماعي مما أدى لأنكماش دور المؤسسات الأهلية في عمليات صنع القرار ، وإن كانت هناك بوادر وأتجاهات مشجعه حاليا لتعميق الحوار والشراكة مع اعتبار ثراء الثقافات الشعبية المحلية بتقاليد الشركاء المجتمع.

• كما أظهرت البيانات التي تم جمعها من خلال استمارة الاسره المعيشية بالتعاون بين جهاز بناء وتنمية القرية ومعهد التخطيط القومي فى نهاية عام ٢٠٠٥ أن أكثر من ٨٠,٩٪ من جملة أفراد العينة ممن شملهم الاستطلاع البالغ عددهم ٩٦ ألف فرد من السكان ، نشأخهم غير ميين، يليه العمل فى الخدمات العامة والشخصية بنسبة ٨,٥٪ وهذا ينعكس على الناحية الامنية ويهدد جهود التنمية .

٤- القيادة الادارية

الجهاز الادارى للدولة هو الدعامة الأساسية التى تقوم عليها جهود التنمية وإعادة البناء ومشاركة المرأة كقيادة فى هذه الجهود يمثل بعدا جديدا تكتمل به منظومة التنمية الشاملة .

القيادة هى الرأس والإدارة العليا هى مركز التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرار وهى مركز التطوير والإبداع .

القيادة بصورة عامة تعنى القدرات والإمكانات الاستثنائية الموجودة فى الشخص - القائم فى موقع القيادة و التى من خلالها يستطيع توجيه تابعيه أو مجموعة من الناس والتأثير فيهم ابتغاء تحقيق الهدف .

وقد ورد فى مفهوم القيادة تعريفات مختلفة ولكل اتجاه فكرى او نظرية فى القيادة عدد من التعاريف .

بالنسبة لأصحاب نظرية سمات القيادة كانت المهمة سهلة لان القيادة هى مجموعة من السمات مثل الذكاء والمبادرة والعزم والثقة بالنفس والحيوية وتحمل المسئولية وهذه السمات ذات جذور عميقة فى نفسه ولا يمكن اكتسابها فى فترة وجيزة من خلال تدريب .

أما الذين اقتنعوا بأن القيادة أسلوب يتبناه القائد فى التعامل مع المرؤوسين و أمور العمل فقد وضعوا تعاريف مختلفة للقيادة منها التأثير فى الآخرين لحثهم على السعي وراء الأهداف العامة .

أضافت نظرية الموقف على هذه التعاريف أبعادا جديدة ويتمثل هذا فى الاشارة الواضحة الى الموقف وتأثيراته .

وتختلف القيادة عن الرئاسة الادارية اختلافا جوهريا وذلك لاختفاء العناصر المكونة للقيادة فى حالة الرئاسة حيث تعتمد الرئاسة بالدرجة الأولى على السلطة (الحق فى اتخاذ القرارات واصدار الأوامر) فى مباشرة مهام وظائف التنظيم وغالبا ما تكون ممارسة السلطة وفق نوع سلطة الجزاء ، أما القيادة تعنى قدرات كافية فى الفرد تحتل إمكانيات ممتازة فى الشخصية ولا تعتمد فى معظمها على السلطة وإنما تنظر الى السلطة كأحد أدواتها الثانية أى تعتمد على سلطة الثقة وسلطة القيادة (فكل قائد أدارى هو رئيس أدارى وليس العكس) .

يجرى العمل فى الأجهزة الحكومية على تطبيق قاعدة الأقدمية تفاديا للدعاوى التى يرفعها الأفراد الذين تم تخطيهم ومن ثم فإن قاعدة الاختيار على أساس الكفاءة تنهار وتملأ القيادات الادارية العليا بأفراد غير أكفاء غير قادرين على الإخلاق لعدم توفر القدرات لديهم .

وبصدور القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف القيادية فى الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام أصبحت الترقية بالاختيار المطلق لشغل الوظائف القيادية بمستوياتها الثلاث: ممتاز - عاليه - مدير عام "

لقد أدى الأنخفاض النسبي فى القدرات الفنيه والتنظيمية للإدارة المحليه وهو ما لا يرتبط بصفه مباشرة بالكوادر البشرية بقدر ما يرتبط بالهيكل التنظيمية غير الفعاله

والمحدودة وأنكماش الصلاحيات وضعف هياكل التمويل ومحددات السلطة المركزية إلى انخفاض كفاءة اتخاذ القرار والأداء التنفيذي. بعد أن استعرضنا المقومات الضرورية للقيادة والرئاسة والبيئة المحيطة بمراكز السلطة في مواقع العمل الإداري في ظل قانون الإدارة المحليه فأين المرأة المصرية بصفة عامة والمرأة في شمال سيناء بصفة خاصة من هذه المقومات؟ وماهي الاستعدادات التي تسلحت بها للدخول في المنافسة حتى تحتل موقع القيادة في الوظائف القيادية الحكومية وفقا للاختيار المطلق؟!.

رابعاً، التوجهات المستقبلية و التوصيات المتعلقة بتعظيم دور المرأة لتولى المناصب القيادية فى القطاع الحكومى

- استمرار الجهود لتقليص الفجوة النوعية والارتقاء بالخصائص السكانية للمرأة.
- ضرورة الأهتمام بتوفير المقومات الضرورية للمرأة حتى تستطيع أن توفق بين مسؤوليات الأسرة والمسؤوليات المهنية.
- أهمية الأخذ بهياكل مهنية تتسم بمرونة الوقت مما يوفر المجال لرعاية الأطفال لحصول الوالدين على الأجازات.
- تدعيم وتقويم المؤسسات القومية والأجهزة الحكومية المعنية بالنهوض بالمرأة .
- دعم وصول المرأة إلى كافة المستويات القضائية .
- أهمية أشتراك المرأة فى الأحزاب السياسية لأن هذا يمهّد السبيل إلى السلطة وتولى المناصب.
- أهمية قيام النساء اللاتي هن فى المراكز العليا برعاية النساء الأخريات وأن ينشئن مزيداً من الشبكات غير الرسمية للنهوض بالمرأة وحياتها المهنية.
- أهمية توفيق أوضاع قوة عمل الاناث فى القطاعات غير الرسمية خاصة فى قطاع الزراعة للاعتراف بحقها فى بناء الاقتصاد المصرى وتحقيق الاستقرار والنماء .
- النهوض بثقافة المجتمع لتقليل الفجوة بين التشريعات المنصفة للمرأة والممارسات الفعلية .
- تشجيع القيادة السياسية على إتاحة التعيينات فى المجالس النيابية لإعطاء الفرصة للمرأة للتأثير فى مراكز صنع القرار .
- اتخاذ كافة الإجراءات لتوعية الرأي العام والدعوى إلى العمل على إزالة كافة الموروثات والممارسات المبنية على فكرة دونية المرأة .
- تشجيع جهود المنظمات غير الحكومية لتغيير ثقافة المجتمع البدوي حول مفهوم العمل وإتقانه فى ضوء القيم والأعراف البدوية وإعطاء دور أكبر للمرأة للمشاركة بفاعلية فى قوة العمل .
- الأهتمام بدور وسائل الأعلام المختلفة حيث أن المرأة لم تعد تقدم باعتبارها زوجه فحسب ولكن باعتبارها موظفه وصاحبة أعمال ناجحه.

- إعداد برامج تدريبية وخبئية للنهوض بقدرات ومهارات المرأة العاملة في المناصب القيادية أو المرشحة لتولى هذه المناصب ولدعم قدراتهن على المنافسة في الاختيار أو على كافة المستويات المحلية والإقليمية والدولية .
- إعداد البرامج التدريبية التي تؤهل العاملين على تحليل وتصميم قواعد البيانات من منظور النوع الاجتماعي وتدريب الوزارات على إدماج النوع الاجتماعي في سياساتها .
- الأهتمام بأعداد البحوث المتعلقة بمشاركة المرأة المهنية في صنع القرار لما لهذا من نتائج مفيدة في تحديد أولويات المستقبل في مجال صياغة السياسات وتنفيذها .
- المراجعة المستمرة للمتغيرات التي تؤثر على زيادة قدرة المرأة للمشاركة في مراكز صنع القرار والقيادة ، واتخاذ التدابير للمحافظة على المكاسب التي تحققت وبذل المزيد من الجهد لتحقيق المستهدف.

المراجع :

- ١- المرأة المصرية في واقع متغير - الدكتور / أمينة شفيق - بحث منشور على الموقع الإلكتروني للمجلس القومي للمرأة - ٢٠٠٤ م
www.ncwegypt.com/arabic
- ٢- دستور جمهورية مصر العربية - الهيئة العامة للاستعلامات - مايو ٢٠٠٧
- ٣ - كيف تكون مديرا ناجحا - رونالد هـ - ويز - ترجمة : شويكار زكى - مجموعة النيل العربية - سلسلة تنمية المهارات الوظيفية - ٢٠٠٠ م
- ٤ - برنامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية من درجة مدير عام - مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي - ديسمبر ٢٠٠٤
- ٥ - تقارير التنمية البشرية للمحافظات المصرية - محافظة شمال سيناء - ٢٠٠٥
- ٦- الموقع الإلكتروني للهيئة العامة للاستعلامات
- www.sis.gov.eg/Ar/Women
- ٧- الكتاب الاحصائي السنوي- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء- ديسمبر ٢٠٠٧
- ٨- النتائج الاولى للتعهد العام للسكان والاسكان والمنشآت - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء - مارس ٢٠٠٧
- ٩- النتائج الاولى للتعهد العام للسكان والمنشآت- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء - مارس ٢٠٠٧ محافظة شمال سيناء - إبريل ٢٠٠٧
- ١٠- المرأة في التشريعات المصرية - أ.د/ فوزيه عبد الستار- ٢٠٠٥
- ١١- مستقبل التنمية في محافظات الحدود (مع التطبيق على سيناء) - د. فريد أحمد عبد العال- معهد التخطيط القومي - سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٢٠١) - أغسطس ٢٠٠٧
- ١٢- إصدارات متنوعه لمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمحافظه شمال سيناء - بيانات منشورة وغير منشورة.
- ١٣- ورقة عمل المواطنة والديمقراطية - الحزب الوخني الديمقراطي - المؤتمر العام التاسع - نوفمبر ٢٠٠٧
- ١٤- المرأة في السلطة ومراكز صنع القرار- مركز الدراسات - أمان- http://www.amanjordan.org/aman_studies - أوراق عمل.
- ١٥- استعراض وتقييم تنفيذ منهاج عمل بكين - المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة - تقرير الأمين العام - مارس ٢٠٠٠
<http://www.arabhumanrights.org/publications/unconf/women/esc/e-a.pdf> ٠٠٢-٦٤٦
- ١٦- وصف مصر بالمعلومات ٢٠٠٧ - مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء- الأصدار السابع - الجزء الأول.

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع	م
١	مقدمة	١
٣	أولاً : المقومات والالتزامات التي تساعد المرأة على مزيد من المشاركة في مواقع القيادة	٢
٣	١ - المقومات المحلية :	
٣	أ - المرأة في الدستور المصري	
٤	ب - المرأة في قوانين العمل المصرية	
٤	ج - البرنامج الانتخابي للسيد / رئيس الجمهورية، سبتمبر ٢٠٠٥ - ٢٠١٠ / ٢٠١١	
٥	٢ - الالتزامات الدولية:	
٧	٣ - الانجازات التي تحققت في تنفيذ الأهداف الإستراتيجية:	
٧	أ - على المستوى القومي	
٧	ب - على المستوى المحلي	
٩	ثانياً : الخصائص السكانية للمرأة في الوضع الراهن	٣
١١	ثالثاً : التحديات التي تواجه حق المرأة في المساواة النوعية في مراكز السلطة وصنع القرار في القطاع الحكومي	٤
١١	١ - المرأة في السلطة التنفيذية ومراكز صنع القرار	
١١	أ - المرأة في القطاع الحكومي	
١١	أ - ١ - على المستوى القومي	
١١	أ - ٢ - على المستوى المحلي	
١٢	ب - تمثيل المرأة في المجالس النيابية و البرلمان و المجالس الشعبية والأحزاب والنقابات المهنية والعمالية	
١٢	ب - ١ - على المستوى القومي	
١٢	ب - ٢ - على المستوى المحلي	
١٤	٢ - تعاظم دور القطاع الخاص في ظل المتغيرات الاقتصادية وأثره في واقع المرأة المصرية في سوق العمل	
١٥	٣ - العادات والتقاليد وثقافة المجتمع في خروج المرأة للعمل لحساب الغير	
١٨	٤ - القيادة الإدارية	
٢٠	رابعاً : التوجهات المستقبلية والتوصيات المتعلقة بتعظيم دور المرأة لتولى المناصب القيادية في القطاع الحكومي	٥
٢٢	المراجع	٦