

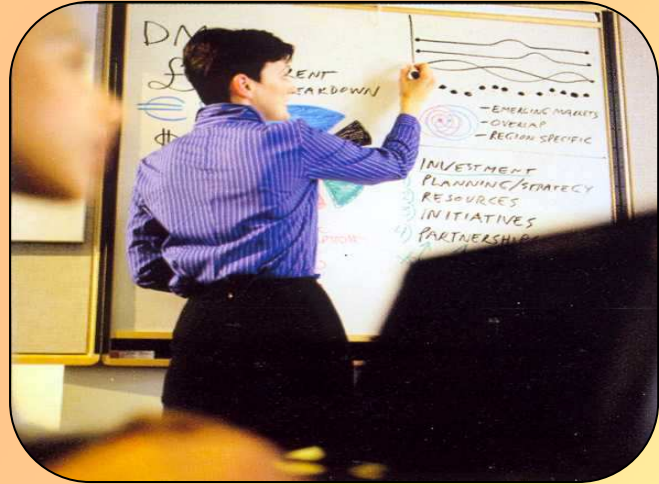


فرع المجلس القومي للمرأة



محافظة شمال سيناء

# المرأة بشمال سيناء في موقع القيادة بالجهاز الحكومي المحلي



## 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

## الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع	م
١	مقدمة	١
٢	أولاً : المقومات والالتزامات التي تساعد المرأة على مزيد من المشاركة في مواقع القيادة	٢
٢	١ - المقومات المحلية :	
٢	أ - المرأة في الدستور المصري	
٢	ب - المرأة في قوانين العمل المصرية	
٢	٢ - الالتزامات الدولية	
٤	ثانياً : الخصائص السكانية للمرأة في الوضع الراهن	٣
٧	ثالثاً : التحديات التي تواجه حق المرأة في المساواة النوعية في مراكز السلطة وصنع القرار في القطاع الحكومي	٤
٧	١ - المرأة في القطاع الحكومي	
٧	أ - على المستوى القومي	
٧	ب - على المستوى المحلي	
٩	٢ - تعاضد دور القطاع الخاص في ظل المتغيرات الاقتصادية وأثره في واقع المرأة المصرية في سوق العمل	
١٠	٣ - العادات والتقاليد وثقافة المجتمع في خروج المرأة للعمل لحساب الغير	
١١	٤ - القيادة الإدارية	
١٢	رابعاً : التوجهات المستقبلية والتوصيات المتعلقة بتعظيم دور المرأة لتولى المناصب القيادية في القطاع الحكومي	٥
١٣	المراجع	٦

## 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 شرطاً ضرورياً 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:

١- 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.

٢- 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 بالتوعية بمسائل الجنسين تعزيزاً لعلاقات العمل غير التمييزية واحتراماً 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 أظهرت الدراسات تعاضد دور القطاع الخاص وتراجع كل من القطاعين العام والحكومي وتأثير هذا على واقع حال المرأة المصرية في سوق العمل وتختتم ورقة العمل التوصيات المتعلقة بتعظيم دور المرأة لتولى القيادة في القطاع الحكومي.

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

## ١- المقومات المحلية:

### ١-١- المرأة في الدستور المصري

#### الباب الثاني : المقومات الأساسية للمجتمع

مادة (٨) : تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين .  
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 اي 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 في رعاية مصالح الشعب ، ولا يجوز  
فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون .  
لم تعد فكرة المساواة القانونية هي الهدف النهائي لحل مشاكل المرأة عامة والمصرية  
خاصة.

نعرف جميعاً أن المساواة في القانون لا تقود تلقائياً إلى المساواة في التطبيق. يعطى  
القانون السند والمساندة ، ولكننا نستمّر خطوة على الطريق.

### ١-١-١- المرأة في قوانين العمل المصرية

يحكم ميدان العمل في مصر عدة قوانين في مقدمتها قانون نظام العاملين المدنيين في  
الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . الذي يسري على العاملين في الحكومة وقانون العمل رقم ١٢  
لسنة ٢٠٠٣ الذي يطبق على العاملين في القطاع الخاص.  
وقد حرصت هذه القوانين على تحقيق المساواة بين العاملين من الرجال والنساء في إطار  
ماذهب اليه الدستور في المادة ١١ منه.

ويجدر الإشارة هنا الى أن المزايا التي منحها قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذي  
يطبق على العاملين بالقطاع الخاص للمرأة ليست ببعيدة عما أتاحه القانون ٤٧ لسنة  
١٩٧٨ الذي يسري على العاملين في الحكومة.

والواقع ان المشرع قد راعى في إقرار بعض القواعد في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي تبدو  
سلبية. أن من شأن إلزام القطاع الخاص بكل المزايا المقررة للمرأة العاملة في الدولة أو  
القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أن يؤدي ذلك في المدى البعيد إلى الإضرار بالمرأة حيث  
يعزف أرباب الأعمال عن تشغيل النساء وبالتالي يصبح ضرر هذه المزايا بالمرأة أكثر من  
نفعها.

## 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.
- مراجعة معايير التعيين والاختيار لعضوية اللجان الاستشارية ومراكز صنع القرار والمناصب العليا لضمان عدم تمييز هذه المعايير ضد النساء.

## ثانياً: الخصائص السكانية للمرأة في الوضع الراهن

أظهرت 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 - جدول رقم (١) .

• عدم وجود تغير ملموس في نسبة سكان الريف حيث بلغت نسبة سكان الريف في تعداد ٢٠٠٦ الى نسبة ٥٧,٣٦٪ وكذلك التوزيع النوعي 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 النوعي للسكان في تعداد ٢٠٠٦ حيث بلغت نسبة الأناث ٤٨,٠٣ ٪ من اجمالى السكان - جدول رقم (١) .

• انخفاض نسبة الامية 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 الامية في الريف ٣٧,٤ ٪ اما في الحضر فقد بلغت ١٦,٤ ٪ - جدول رقم (٢) .

• 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 ٪ في تعداد ٢٠٠٦ بزيادة قدرها ٠,٤ ٪ ( ٧,٦ ٪ في الحضر - ٤,٣ ٪ في الريف ) وتتركز البطالة في المؤهلات المتوسطة بنسبة ٥٠ ٪ يليه المؤهلات العليا بنسبة ٢١ ٪ - جدول رقم (٣) .

• بلغ عدد المنشآت التابعة للقطاع الحكومى في 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 - جدول رقم (٤) .



## توزيع السكان طبقاً للنوع - تعداد ٢٠٠٦

جدول رقم (١)

القسم/مركز	حضر/ريف	عدد الافراد بالاسرة			عدد الافراد بالمساكن العامة			اجمالي السكان	
		ذكور	اناث	جملة	ذكور	اناث	جملة	اناث	جملة
الجمهورية	حضر	١٥٥٥٥٩١٠	١٤٩٨٩١٧١	٣٠٥٤٥٠٨١	٢٣٧٨٤٨	١٦٦٧٦٠	٤٠٤٦٠٨	١٥١٥٥٩٣١	٣٠٩٤٩٦٨٩
	ريف	٢١٢٧٠٩٢٦	٢٠٣١٥٠٨٩	٤١٥٨٦٠١٥	٣٦١٦٩	٧١٥٧	٤٣٣٢٦	٢٠٣٢٢٢٤٦	٤١٦٢٩٣٤١
	اجمالي	٣٦٨٢٦٨٣٦	٣٥٣٠٤٢٦٠	٧٢١٣١٠٩٦	٢٧٤٠١٧	١٧٣٩١٧	٤٤٧٩٣٤	٣٥٤٧٨١٧٧	٧٢٥٧٩٠٣٠
شمال سيناء	حضر	١٠٥٥٥٥	٩٧٣٥٤	٢٠٢٩٠٩	١٩٦١	٤٢١	٢٣٨٢	٩٧٧٧٥	٢٠٥٢٩١
	ريف	٦٨٥٦٦	٦٥٣٩٢	١٣٣٩٥٨	٤٩٠	١٣	٥٠٣	٦٥٤٠٥	١٣٤٤٦١
	اجمالي	١٧٤١٢١	١٦٢٧٤٦	٣٣٦٨٦٧	٢٤٥١	٤٣٤	٢٨٨٥	١٦٣١٨٠	٣٣٩٧٥٢

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والأحصاء

تاريخ البيان: فبراير ٢٠٠٨

## توزيع السكان طبقاً للحالة التعليمية - تعداد ٢٠٠٦

جدول رقم (٢)

القسم/مركز	حضر/ريف	عدد السكان (١٠ سنوات فأكثر)	أمي		يقرأ ويكتب		محو الأمية		مؤهل اقل من المتوسط		مؤهل متوسط		مؤهل فوق المتوسط		مؤهل جامعي	
			%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد
الجمهورية	حضر	٢٥١٦٣٨٩٣	٢٠,٠%	٥٠٢٤٦٧٥	١٠,٩%	٢٧٤٣٠٥٠	١,٠%	٢٤١٧٨٢	١٩,٩%	٥٠١٣٦٠٦	٢٨,٠%	٧٠٢٨٩٦١	٤,٥%	١١٣٢٤٤٧	١٥,٨%	٣٩٦٩٣٧٢
	ريف	٣٢١٤٧٦٣٤	٣٦,٦%	١١٧٨١٩٨٢	١٣,٦%	٤٣٧١٤٤٩	١,٤%	٤٤٥٦٧٢	١٩,٠%	٦١٢٠٧٩٣	٢٢,٥%	٧٢٤٤٥٨٥	٢,١%	٦٧٥٨٢١	٤,٧%	١٥٠٧٣٣٢
	اجمالي	٥٧٣١١٥٢٧	٢٩,٣%	١٦٨٠٦٦٥٧	١٢,٤%	٧١١٤٤٩٩	١,٢%	٦٨٧٤٥٤	١٩,٤%	١١١٣٤٣٩٩	٢٤,٩%	١٤٢٨٣٥٤٦	٣,٢%	١٨٠٨٢٦٨	٩,٦%	٥٤٧٦٧٠٤
شمال سيناء	حضر	١٥٤٤٧٢	١٦,٤%	٢٥٢٦٦	١٠,٤%	١٦٠٥٧	١,٥%	٢٢٧٣	٢٤,٠%	٣٧٠٤٠	٣١,٢%	٤٨١٣٨	٥,٦%	٨٦١٧	١١,١%	١٧٠٨١
	ريف	٩٦٢٦٠	٣٧,٤%	٣٦٠٤٦	١٤,٥%	١٣٩٥٧	٢,٧%	٢٥٥٨	٢٣,١%	٢٢١٩٤	١٧,٩%	١٧٢٦٠	١,٦%	١٥٢٤	٢,٨%	٢٧٢١
	اجمالي	٢٥٠٧٣٢	٢٤,٥%	٦١٣١٢	١٢,٠%	٣٠٠١٤	١,٩%	٤٨٣١	٢٣,٦%	٥٩٢٣٤	٢٦,١%	٦٥٣٩٨	٤,٠%	١٠١٤١	٧,٩%	١٩٨٠٢

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والأحصاء

تاريخ البيان: فبراير ٢٠٠٨



## قوة العمل وموقف الفرد من العمل ( ١٥ سنة فأكثر ) - تعداد ٢٠٠٦

جدول رقم ( ٣ )

معدل البطالة %	موقف الفرد من العمل ( ١٥ سنة فأكثر )		قوة العمل ( ١٥ سنة فأكثر )	عدد السكان ( ١٥ سنة فأكثر )	حضر/ريف	القسم/مركز
	المشغلون	المتعطلون				
١٠,٩%	١٠٨٤٠٥٩	٨٨٨٣٠٠٨	٩٩٦٧٠٦٧	٢٢١٧٧٥٣٨	حضر	الجمهورية
٨,٠%	٩٥٦٠٤١	١٠٩٩٤٣٢١	١١٩٥٠٣٦٢	٢٧٣٣٧٦٠٣	ريف	
٩,٣%	٢٠٤٠١٠٠	١٩٨٧٧٣٢٩	٢١٩١٧٤٢٩	٤٩٥١٥١٤١	اجمالي	
٧,٦%	٤٧٧٤	٥٨٤٣٨	٦٣٢١٢	١٣٠٤٦٦	حضر	شمال سيناء
٤,٣%	١٥٤٤	٣٤٢٩٦	٣٥٨٤٠	٧٩٣٧٠	ريف	
٦,٤%	٦٣١٨	٩٢٧٣٤	٩٩٠٥٢	٢٠٩٨٣٦	اجمالي	

تاريخ البيان: فبراير ٢٠٠٨

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والأحصاء

## عدد المنشآت طبقاً لحالة العمل - تعداد ٢٠٠٦

جدول رقم (٤)

عدد المنشآت طبقاً لنوع القطاع								عدد المنشآت	حضر/ريف	القسم/مركز
أخرى	جمعيات و مؤسسات أهلية	تعاوني	مشترك	خاص عادي	خاص استثماري	عام أو أعمال عام	حكومي			
٣٢٨٢٤	١٠٧٣١	٥٨٦٢	٧٧٤٧	٢٦٢٥٥٣٢	٦١٦٩٣	١٦٢٢٤	٨٧٤٧٦	٢٨٤٨٠٨٩	حضر	الجمهورية
١٢١٩٩	٥٢٨٨	٤٦٨٨	٢٩٦٤	١٥٠١٦٠٢	٢٥٦٣٥	٦٢٧٨	١٢٦٧٢٤	١٦٨٥٣٧٨	ريف	
٤٥٠٢٣	١٦٠١٩	١٠٥٥٠	١٠٧١١	٤١٢٧١٣٤	٨٧٣٢٨	٢٢٥٠٢	٢١٤٢٠٠	٤٥٣٣٤٦٧	اجمالي	
٩٤	٩٠	٢٢	٣	١٥٣٧٢	٦٤	٣٥٨	١٨٣٤	١٧٨٣٧	حضر	شمال سيناء
١١	٢٤	٢٩	٠	٣٦٤٣	٢٩	١١٣	١٤٦٦	٥٣١٥	ريف	
١٠٥	١١٤	٥١	٣	١٩٠١٥	٩٣	٤٧١	٣٣٠٠	٢٣١٥٢	اجمالي	

تاريخ البيان: فبراير ٢٠٠٨

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والأحصاء



- وفى النتائج الاولى 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 قيمةً بنسبة ٣١٪ من اجمالى المشتغلين يليه قطاع المناجم والمحاجر وصناعات تحويليه بنسبة ١٣٪ كما يمثل الاناث نسبة ١٨,٩ ٪ من اجمالى المشتغلين ويتركز معظم المشتغلين فى قطاع الزراعة والتعليم .

## ثالثا : التحديات التى تواجه حق المرأة فى المساواة النوعية فى

### مراكز السلطة و صنع القرار فى القطاع الحكومى

#### ١- المرأة فى القطاع الحكومى

##### ١-أ- على المستوى القومى :

- بلغ عدد العاملين بالجهاز الادارى للدولة فى تعداد ٢٠٠٦ - ٥,٥٨ مليون نسمة أى بنسبة ٢٥,٥ ٪ 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 .
- وبتوزيع 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).

##### ١-ب- على المستوى الملى :

- بلغ عدد العاملين فى مديريات الخدمات ومجالس المدن بمحافظة شمال سيناء ٣٣٥٣٧ عاملا وهذا العدد يمثل ٣٣,٩ ٪ من اجمالى قوة العمل بالمحافظة ، ويمثل الاناث نسبه ٣٣,٧ ٪ من اجمالى قوة العمل فى القطاع الحكومى ونسبه ١١,٤ ٪ من اجمالى قوة العمل ، وتأتى مديرية التربية والتعليم كأكبر جهه يعمل بها الاناث باجمالى ٦٨٨٨ أنثى أى بنسبه ٦٠,٩ ٪ من اجمالى قوة العمل للاناث فى القطاع الحكومى يليها مديرية الشؤون الصحيه بأجمالى ٢١٧٦ أنثى .



## بيان اجمالي بتوزيع العاملين حسب المجموعة الوظيفية و النوع حتى ٣١ / ١٢ / ٢٠٠٧

م	الجهة	عليا		تخصصية		فنية		مكتبية		حرفية		خدمات معاونة		اجمالي		الاجمالي العام
		اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	
١	الديوان العام	١	٥	٤٥	٢١٨	٤	١١١	١٢٨	١٢٢	٢	١٠٢	٢٠	٧٢	٢١٠	٦٢١	٨٤١
٢	مجلس مدينة العريش	٠	٠	٢٧	٩٩	٢٠	٢٥٧	٢١٦	٩٦	١	١٢٩	٧	٩٥	٢٧١	٧٧٦	١٠٤٧
٣	مجلس مدينة الشيخ زويد	٠	٠	٥	٥٠	٣	١١١	٢٩	١٣٢	١	٨٣	٤	٦٥	٤٢	٤٤١	٤٨٣
٤	مجلس مدينة رفح	٠	٠	٥	٤٤	٤	٦٠	٣٢	١٤٨	٠	١١٤	١	١٠٦	٤٢	٤٧٢	٥١٤
٥	مجلس مدينة بئر العبد	٠	٠	١٧	١٩٦	١٨	٢٥٦	٢٠٦	٥٧٤	١	٢١	١٦	٦٦	٢٥٨	١١٢٣	١٣٨١
٦	مجلس مدينة الحسنه	٠	٠	٤١	٤١	١	١١٣	٩	٨٧	٠	١٣	٠	٥٤	١٠	٣٠٨	٣١٨
٧	مجلس مدينة نخل	٠	٠	٤٥	٤٥	٢	٧٦	٤	٦٣	٠	٥٤	٢	٢٤	٩	٢٦٢	٢٧١
٨	الشباب والرياضه	٠	١	٤٦	٣٣٦	٤٣	٣٢٨	١٨٢	٣٢٨	٠	٢٣	١٤	٥٩	٢٨٥	١٠٧٥	١٣٦٠
٩	الصحه والسكان	٠	١	٣١٥	٩٢٢	٣١٨	٢٤٠	١٠٣١	٩٤٩	١٠٤	٦٣	٤٠٨	١٥٠	٢١٧٦	٢٣٢٥	٤٥٠١
١٠	الضرائب العقاريه	٠	١	٢٧	٦٤	٠	٢	١٠٥	١٢٥	٠	٢	١	٥	١٣٢	٢٠٩	٢٤٢
١١	الاسكان والمرافق	٠	١	٨	٥٠	٢	١٥٦	٦١	٣٣	٠	١٣	٣	١٠	٧٤	٢٦٣	٣٣٧
١٢	الزراعه	٠	١	٦٧	٣٠٧	٧٣	٤٥٥	٥٣	١١٩	١	٤٢	٠	٣٠	١٩٤	٩٥٤	١١٤٨
١٣	الأوقاف	٠	١	٥	٤٧٠	١	٢٥	٣٢	٦١	٠	٤٦٤	٠	١٣٦١	٢٨	٢٢٩٢	٢٣٣٠
١٤	الطب البيطرى	٠	١	٢٦	٥٧	٥	٥٦	٢٧	٤٤	١	٨	١	١٦	٦٢	١٨٢	٢٤٤
١٥	التموين والتجارة	٠	١	٣٧	٢٥٤	٢	٣٠	١١٨	١٣٢	٠	١٢	٨	٢٢	١٦٦	٤٥٣	٦١٩
١٦	الطرق والنقل	٠	١	١٣	٣٧	٢	٥٧	٥٧	٣٥	١	٧٣	٣	٩	٧٦	٢١٢	٢٨٨
١٧	التضامن الإجتماعي	٠	١	٥٨	٢٠٧	٤١	٨٨	١٥٤	١٠٥	٠	١٢	١٩	٤٧	٢٧٢	٤٦٠	٧٣٢
١٨	القوى العامله	٠	١	١٥	٧٥	٦	٦٤	٥٦	٨١	٠	١٢	٢	١٧	٧٩	٢٥٠	٣٢٩
١٩	التنظيم والإدارة	٠	١	٥	١٨	١	٣	١٥	١٠	٠	٥	٠	٥	٢٢	٤٢	٦٥
٢٠	التربية والتعليم	١	١	٢٩١١	٤٤٠٥	١٦٠٧	٣٣٨٠	١٨٩٥	٧٣٢	١	١٦٥	١	٨١٦	٦٨٨٨	٩٤٩٩	١٦٢٨٧
	الاجمالي	٢	١٨	٣٦٣٢	٧٨٩٥	٢١٥٥	٥٩٧٨	٤٤٢٠	٣٩٨٧	١١٣	١٤٢١	٩٨٦	٢٩٣٠	١١٣٠٨	٢٢٢٢٩	٣٢٥٣٧



كما تمثل الوظائف المكتبية أعلى مشاركة للأنثى فى الوظائف بنسبه ٣٩٪ وأقلها الوظائف الحرفيه بنسبه ١٪ ويمثل مركزى الحسنه ونخل أقل نسبه فى عدد الأنثى العاملات فى القطاع الحكومى للظروف القاسية التى يعيشها سكان منطقتة وسط سيناء مقارنة بالساحل الشمالى للمحافظة.

وقد بلغت نسبه الأنثى فى وظائف الإدارة العليا بالمحافظة ١٠٪ وهى نسبه منخفضة إذا ما قورنت بالمؤشرات القومية.

## ١- تعاضم دور القطاع الخاص فى ظل المتغيرات الاقتصادية و أثره فى واقع المرأة

### المصرية فى سوق العمل

فى ظل المتغيرات الاجتماعية التى يمر بها المجتمع المصرى. أول هذه المتغيرات أن الدولة التى أقرت هذه القوانين المتقدمة وصاغتة فى أيام سابقة لم تعد هى الجهة الوحيدة التى تضعها فى التطبيق والممارسة فى يومنا الحاضر. تخرج الدولة الآن من مواقع القيادة الاقتصادية وبالتالى ينتقل التطبيق، فى مجاله الاقتصادى المهم، منها إلى من يمسك بالقيادة الجديدة. فى عامين متتاليين ارتفعت مساهمة القطاع الخاص فى الناتج الإجمالى القومى المصرى من ٦٥٪ عام ١٩٩٩ إلى ٧٣٪ فى عام ٢٠٠٠. وهو متغير مهم و أساسى. حدث ذلك نتيجة لتراجع دور القطاع العام ونتيجة للتقدم أو للنمو البطيئ لدور القطاع الخاص. مما يشكل متغيرا هاما يحيط بالمرأة المصرية ويوجد لها ظروف جديدة فى سوق العمل المصرية، وكما ذكرنا أن السبب الرئيسى لذلك هو تراجع النشاط الاستثمارى للدولة والذى كان يتم فى القطاع العام القديم. وهو القطاع الذى فتح قديما أبوابه واسعة للمرأة وجعلها تنخرط وتعمل فى فروع وفنون الصناعة المختلفة، وهو القطاع الذى بات الآن فى مراحل تصفيته النهائية حتى إنخفضت نسبة النساء المشتغلات فيه إلى ٢,٨٪. وإذا أضفنا إلى ذلك أن القطاع الحكومى يحد من تعييناته بحيث أصبح هو الآخر محدود الفاعلية أمام عمل المرأة. فىمكن القول أن المرأة المصرية تفقد مجالين مهمين من مجالات التوظيف والعمل. والمعروف أن كلا من القطاع الحكومى والقطاع العام هما أكثر القطاعات دنوا من طبيعة وواقع النساء لأنهما عادة ما يكونان أكثر قبولا اجتماعيا لما يوفرانه من حماية ورعاية وحقوق للمرأة العاملة، خاصة فى البلدان النامية وكذلك فى المناطق غير الحضرية تفضل أسر الطبقة الوسطى الصغيرة أن تعمل بناتها لدى رب عمل عام بدلا من رب عمل خاص غير مضمون. بالإضافة إلى أن القطاعين معا، الحكومى والعام، هما أكثر القطاعات الاقتصادية التى تسمح بالنمو وبالترقى المهني والأدبي للنساء العاملات، كجموع عاملة، وبالتالى فهى أنشط القطاعات فى إتاحة فرص بناء الكوادر والقيادات النسائية فى المجتمع. كما أنهما أنشط القطاعات فى تحقيق الإستمرارية فى هذا البناء بحيث تتواصل أجيال العاملين فيهما بانتقال الخبرات من جيل سابق إلى آخر لاحق له.

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



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

• لكل مجتمع عاداته وتقاليدته التي تميزه عن غيره من المجتمعات، وهذه العادات وتلك التقاليد تشكل السمات الأساسية لهذا المجتمع.

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.

• لقد حددت الثقافة البدوية تحديدا قاطعا طبيعته الأدوار والمراكز الاجتماعية لأبناء المجتمع من مختلف الأعمار والأجناس وطبيعتها 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 المركزية في يد الكبار ولا يمكن لهم الاشتراك فيها وكذلك للكبار الكلمة الأولى والأخيرة في الشئون الاجتماعية وقد أدى هذا الى 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 القبليه ويعتمد الفرد على رأي القبيله 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 الشركه المجتمعه.

• وقد خلصت دراسة لمعهد 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 السعه في الرزق .

• 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 ، نشاطهم 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 التي تقوم عليها جهود التنمية وإعادة البناء ومشاركة المرأة كقيادة فى هذه الجهود يمثل بعدا جديدا تكتمل به منظومة التنمية الشاملة .

القيادة بصوره عامه تعني القدرات والإمكانيات الاستثنائية الموجودة فى الشخص - القائم فى موقع القيادة و التي من خلالها يستطيع توجيه تابعيه أو مجموعة من الناس والتأثير فيهم ابتغاء تحقيق الهدف .

وتختلف القيادة عن الرئاسة الإدارية اختلافا جوهريا وذلك لاختفاء العناصر المكونة للقيادة فى حالة الرئاسة حيث تعتمد الرئاسة بالدرجة الأولى على السلطة ( الحق فى اتخاذ القرارات وإصدار 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 التي يرفعها الأفراد الذين تم تخطيهم ومن ثم فإن قاعدة الاختيار على أساس الكفاءة تنهار وتملأ القيادات الإدارية العليا بأفراد غير أكفاء غير قادرين على الإطلاق 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 للأدارة 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 أنخفاض كفاءة اتخاذ القرار والأداء التنفيذي.

بعد ان استعرضنا المقومات الضرورية للقيادة والرئاسه والبيئته المحيطة بمراكز السلطه فى مواقع العمل الادارى فى ظل قانون الأدارة المحليه فأين المرأة المصريه بصفته عامه والمرأه فى شمال سيناء بصفته خاصه من هذه المقومات؟ وماهى الاستعدادات التي تسلحت بها للدخول فى المنافسه حتى تحتل موقع القيادة فى 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.
- تدعيم وتقويم المؤسسات القومية والأجهزة الحكومية المعنية بالنهوض بالمرأة.
- دعم وصول المرأة إلى كافة المستويات القضائية.
- أهمية أشتراك المرأة فى الأحزاب السياسية لأن هذا يمهد 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.
- 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 المختلفه حيث أن المرأة لم تعد تقدم بإعتبارها زوجة فحسب ولكن بإعتبارها موظفه وصاحبة أعمال ناجحه.
- إعداد برامج تدريبية وطنية للنهوض بقدرات ومهارات المرأة العاملة فى المناصب القيادية أو المرشحة لتولى هذه المناصب ولدعم قدراتهن على المنافسة فى الاختيار أو على كافة المستويات المحلية والإقليمية والدولية.
- الأهتمام بأعداد البحوث المتعلقة بمشاركة المرأة المهنية فى صنع القرار لما لهذا من نتائج مفيدة فى تحديد أولويات المستقبل فى مجال صياغة السياسات وتنفيذها.

## المراجع :

- ١- المرأة المصرية في واقع متغير - الدكتورة / أمينة شفيق - بحث منشور على الموقع الإلكتروني للمجلس القومي للمرأة - ٢٠٠٤ م  
[www.ncwegypt.com/arabic](http://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](http://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 الوطني الديمقراطي - المؤتمر العام التاسع - نوفمبر ٢٠٠٧
- ١٤- المرأة في السلطة ومراكز صنع القرار- مركز الدراسات - أمان- [http://www.amanjordan.org/aman\\_studies](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.