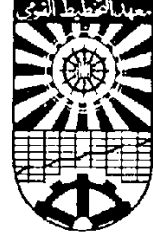


جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي



سلسلة قضايا التخطيط والتنمية
رقم (١٣٠)

**الفجوة النوعية لقوة العمل في محافظات مصر
وتطورها خلال الفترة ١٩٨٦-١٩٩٦**

يناير ٢٠٠٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أعضاء فريق البحث

الباحث الرئيسي

أ. د. عزة عبد العزيز سليمان

أ. د. سيد محمد عبد المقصود

أ. د. السيد محمد كيلاني

أ. د. علا سليمان الحكيم

أ. د. محاسن مصطفى حسنين

د. بشيه الديب

د. محمد عبد اللطيف خفاجي

د. عزت صالح نمر زيان

د. فريد أحمد عبد العال

وقام بأعمال النسخ على الكمبيوتر السيدة/أميمة أحمد محمد سلطان

المحتويات

رقم الصفحة

١		مقدمة الدراسة
٥	مناهج تنمية المرأة والفجوة النوعية والجهود الدولية " الاطار النظري "	الفصل الأول:
٥		٠١ مقدمة:
٧		٠٢ مناهج وسياسات التنمية وعلاقتها بالترع الاجتماعى
٨		٠٣ المحاور الأساسية لتنهج النوع والتنمية
١١		٠٤ الفجوة النوعية
١١		١/٤ المفهوم
١١		٢/٤ مجالات الفجوة النوعية
١٣		٣/٤ الفجوة بين المرأة والرجل في سوق العمل
١٥		٤/٤ الفجوة بين المرأة والرجل وفرص التعليم والتدريب
١٧		٠٥ أشكال ومستويات الفجوة النوعية ومدى اسهام البرامج والمشروعات في تمكين المرأة
٢٠		٠٦ الاطار التحليلى للنوع والتنمية
٢١		٠٧ التنمية المستدامة وأهمية التوازنات لتحقيقها
٢٣		الفصل الثانى : وضع المرأة في التشريعات المختلفة
٢٣		أول قاضيه في التاريخ ٠٠٠٠ مصرية
٢٤		٠١ المرأة في الحضارة المصرية وفي الحضارات الأخرى
٢٤		١/١ المرأة في الحضارات الأخرى غير المصرية
٢٥		٢/١ وضع المرأة المصرية القديمة
٢٨		٠٢ المرأة في التشريعات المصرية الحديثة
٢٩		١/٢ المرأة في الدستور المصرى
٢٩		٢/٢ وضع المرأة في القوانين المختلفة
٣٣		٠٣ أسباب الاختلاف بين واقع التشريع والتطبيق الفعلى
٣٥		٠٤ بعض أوجه القصور بالنسبة لوضع المرأة في التشريعات

٣٩	الفصل الثالث: تطور حجم وهيكل القوى العاملة والتباين حسب النوع ١٩٨٦-١٩٩٦
٣٩	٠١ مقدمة
٣٩	٠٢ السكان داخل وخارج قوة العمل والتباين النوعي
٤٢	١/٢ حجم القوى العاملة
٤٤	١/١/٢ معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي
٤٧	٠٣ هيكل القوى العاملة
٤٧	١/٣ الهيكل العمري للقوى العاملة
٤٩	١/١/٣ معدل النشاط حسب العمر
٥١	٢/٣ الهيكل التعليمي للقوى العاملة
٥٣	٣/٣ الحالة العملية للقوى العاملة
٥٥	٤/٣ القوى العاملة حسب القطاع المؤسسي
٥٨	٥/٣ الهيكل المهني للقوى العاملة
٦٠	٦/٣ القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي
٦٣	الفصل الرابع: الفجوة النوعية في هيكل البطالة في سوق العمل المصرية
٦٣	٠١ تمهيد
٦٥	٠٢ سوق العمل المصري — خصائصه ومحدداته
٦٥	١/٢ العوامل المؤثرة في سوق العمل
٦٧	٢/٢ بعض الخصائص السلبية لسوق العمل المصري
٧٢	٠٣ تطور الفجوة النوعية لظاهرة البطالة خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦)
٧٢	١/٣ البطالة على المستوى القومي
٧٥	٢/٣ البطالة على مستوى المحافظات
٧٧	٣/٣ الفجوة النوعية للبطالة على مستوى المحافظات
٨٠	٠٤ البطالة حسب الحالة التعليمية والنوع (١٥ سنة فأكثر) وفقا لبيانات ١٩٩٦
٨٠	١/٤ التوزيع النسبي للبطالة على مستوى محافظات مصر حسب الحالة التعاقبية والنوع
٨٣	٢/٤ الفجوة النوعية للبطالة حسب الحالة التعليمية وفقا لبيانات ١٩٩٦

رقم النصف		
٨٧	الفصل الخامس :	الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة الريفية
٨٧	٠١	مقدمه
٨٩	٠٢	مفهوم التنمية الريفية
٨٩	٠٣	أشكالية الدراسة
٩١		أولاً: طغيان دور المرأة البيولوجي في انجاب الأولاد
٩٢		ثانياً: التعليم الذى تناله المرأة
٩٣		ثالثاً: مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادى وتدريبها مهنياً
٩٣		رابعاً: القوانين والتشريعات المتصلة بمركز المرأة القانونى وعملاتها في القطاع الزراعى
٩٤	٠٤	دور المرأة في تنمية المجتمع الريفي
٩٥	٠٥	الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة اقليمياً
٩٦	٠٦	استراتيجية تفعيل دور المرأة الريفية في مجال العمل الزراعى
٩٦	١/٦	أختيار العاملات المصريات والقائدات الريفيات
٩٨	٢/٦	تدريب الفئات المختلفة
٩٨	٣/٦	المشروعات والبرامج
٩٩	٤/٦	طرق الإتصال
٩٩	٥/٦	التقسيم
٩٩	٠٧	مشروع تنمية المرأة الريفية
١٠٠	١/٧	المعالم الرئيسية للمشروع
١٠٠	٢/٧	وصف المشروع
١٠١	٣/٧	مجالات المشروع
١٠٥	٤/٧	فريق العمل بالمشروع
١٠٩	الفصل السادس :	الفجوة النوعية في حجم هيكل قوة العمل في قطاع الصناعة
١٠٩	٠١	مقدمة
١١٠	٠٢	تطور العمالة والفجوة النوعية في النشاط الصناعى ١٩٨٦-١٩٩٦
١١٠	١/٢	تطور العمالة
١١٠	٢/٢	الفجوة النوعية ٨٦-١٩٩٦
١١٢	٠٣	الفجوة النوعية في النشاط الصناعى حسب ملكية القطاع
١١٢	١/٣	الفجوة النوعية في العمالة الصناعية بالقطاع الحكومى
١١٣	٢/٣	الفجوة النوعية في العمالة الصناعية بالقطاع العام

رقم الصف

- ١١٤ ٣/٣ الفجوة النوعية في العمالة الصناعية في القطاع الخاص ١٩٩٦
- ١١٥ ٤/٣ الفجوة النوعية في الأجور بالنشاط الصناعي
- ١١٦ ٠٤ الفجوة النوعية في العمالة في قطاع الصناعة حسب هيكله الداخلي ١٩٩٦
- ١١٩ ٠٥ الفجوة النوعية في قطاع الصناعة على المستوى الإقليمي ٨٦-١٩٩٦
- ١٢٠ ١/٥ على مستوى جملة قطاع الصناعة
- ١٢٠ ٢/٥ على المستوى التفصيلي لقطاع الصناعة

- ١٢٦ الفصل السابع: تخطيط وسياسات النوع وقضية عمالة الأطفال
- ١٢٦ ٠١ مقدمة
- ١٢٧ ٠٢ ظاهرة عمالة الأطفال: (ذكور وأناث)
- ١٢٨ ٠٣ قضية عمالة الأطفال في مصر
- ١٢٨ ١/٣ حجم عمالة الأطفال حسب النوع
- ١٢٣ ٢/٣ خصائص عمالة الأطفال
- ١٣٤ ٠٤ ظروف عمالة الأطفال
- ١٣٤ ١/٤ الحد الأدنى لسن الحدث
- ١٣٥ ٢/٤ المستوى الصحي للأطفال العاملين
- ١٣٦ ٣/٤ الاجراءات الادارية
- ١٣٩ ٤/٤ نوع المعاملة في المنشآت
- ١٤٠ ٥/٤ مدى وجود اصابات أثناء العمل
- ١٤٠ ٠٥ توصيات معالجة ظاهرة عمالة الأطفال في مصر
- ١٤١ ١/٥ حلول طويلة الأمد
- ١٤١ ٢/٥ حلول قصيرة الأجل
- ١٤٢ ٠٦ السياسات التي يمكن اتخاذها للحد من ظاهرة عمالة الأطفال
- ١٤٣ نتائج الدراسة
- ١٤٨ المراجع
- ١٥٤ الملاحق
- ١٥٥ المصطلحات
- ١٥٦ الملحق الاحصائي

تهدف التنمية البشرية إلى توسيع خيارات الناس فهي من أجلهم وبهم ولذلك فهي قتم بتحقيق العدالة والانصاف من اجل الوصول إلى أعلى معدل للمشاركة لكل من المرأة والرجل لتحقيق أعلى استفادة من ثمر عملية التنمية .

وبالرغم مما حققته المرأة المصرية من نجاح ومساهمة في الأنشطة المختلفة إلا أنها مازالت تعاني من سلبيات تعوق تقدمها في سوق العمل وفي تطبيق مبدأ المساواة بينها وبين الرجل . ومن أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة في سوق العمل هي مشكلة البطالة حيث أخذت في التزايد نتيجة للأثار السلبية للإصلاح الاقتصادي والخصخصة فقد تراجعت الدولة عن سياسة تشغيل الخريجين مما أثر كثيراً على عماله المرأة ، هذا بالإضافة إلى عدم وجود تكافؤ في فرص العمل المتوفرة لكل من الذكور والإناث ، وتشير البيانات الرسمية المتاحة إلى زيادة معدلات البطالة بين الإناث هذا بالإضافة إلى وجود اتجاه في سوق العمل بتفضيل توظيف الذكور عن الإناث (القطاع الخاص) . هذا إلى جانب القدرة التنافسية لقوة العمل من الإناث في مواجهة قوة العمل من الذكور بسبب حرمان الإناث من فرص ملائمة للتعليم والتدريب ومن ثم تدني مستويآقن المهارية .

ولذلك اهتمت الاستراتيجية القومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لمصر ومنهج التنمية البشرية بدور المرأة في عملية التنمية . اذ تعتبر مشاركة المرأة في العمل المنتج إضافة إيجابية لدفع حركة المجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً . فضلاً عن أن الاهتمام بالمرأة يتفق والتوجهات الحضارية المتصلة بقضايا تحرير المرأة ومساهمتها في اثناء الفكر الانساني وتطوره .

ويعكس هذا الاهتمام ما وقعت عليه مصر من اتفاقيات دولية خاصة بحقوق المرأة سياسياً والقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة وبالتالي اهتمت هذه الدراسة بتحليل بيانات حجم وهيكل قوة العمل المصرية حسب النوع وعلى المستوى الإقليمي (كلما تيسر بيانات لذلك) لمعرفة مدى وحجم الفجوة النوعية ، وبالتالي اقتراح بعض الحلول والسياسات اللازمة لتحقيق درجة أكبر من العدالة في توزيع فرص العمل الجديده بين المرأة والرجل وحسب مفردات هيكل قوة العمل .

إن جهود الدولة الموفقة والمستمره في تحقيق برنامج الإصلاح الاقتصادي والخصخصة والاستعدادات التي تتم للتجهيز لدخول مصر الى القرن القادم بخطى ثابتة ومحاوله عدم تعريض المواطن المصري (الاقتصاد المصري واجهزته السياسية) الى أى هزه تنكس من مكاسبه التي حققها بجهدده وصبره خلال السنوات السابقة لتدعو الى اتخاذ القرارات الرشيدة لضمان استمرار جهود التنمية وتحقيق العدالة بين نصفى المجتمع الرجل والمرأة ضماناً لمشاركة المرأة بنصيب نسبي عادل في جهود

التنمية والحصول العادل على ثمار التنمية . وهذا يتطلب قدر كبير من المعلومات والبحوث والدراسات التي تتمكن السلطات الاقتصادية السياسية من اتخاذ القرارات الرشيدة التي تمكنها تحقيق ذلك .

٢- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على حجم الفجوة النوعية وتطورها في قوة العمل في محافظات مصر خلال الفترة ١٩٨٦-١٩٩٦ . من خلال دراسة وتحليل الجوانب التالية:-

- ١- تطور حجم وهيكل قوة العمل حسب النوع .
- ٢- حجم وهيكل البطالة حسب النوع .
- ٣- حجم وهيكل الفجوة النوعية في المهن وخاصة المهن التي يزيد طلب عمل المرأة عليها .
- ٤- حجم وهيكل الفجوة النوعية في بعض الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الزراعة والصناعة .

٥- ظاهره عمالة الأطفال (ذكور وإناث) .

بهدف وضع المقترحات المناسبة للحد من حجم هذه الفجوة في المستقبل لتحقيق العدالة والمساواة والتمكين للنوع من أجل الوصول إلى التنمية المستدامة .

ولتحقيق أهداف البحث السابق الإشارة إليها فقد تم تقسيم البحث الى الأجزاء التالية:-

الفصل الأول، وقد تم في هذا الفصل تقديم بعض المفاهيم الجديدة للقارئ والباحث المتخصص في التخطيط عن موضوع الفجوة النوعية (التباين بين المرأه والرجل) في فرص الحصول على العمل والانتفاع من ثمار التنمية)، مثل تطور مناهج وسياسات النوع ومفهوم الفجوة النوعية وأساليب التخطيط للنوع الاجتماعي لتحقيق العدالة والمساواة للنوع (المرأة الرجل) في جميع القسوس المتاحة وتمكين المرأة لتنمية نفسها واسرتها ومجتمعها الصغير والكبير .

أما الفصل الثاني فيتناول التشريعات والقوانين الخاصة بتنظيم الحقوق والواجبات بين نصفي المجتمع من أجل تحقيق العدالة ، وذلك من خلال عرض التشريعات المنظمة لعمل المرأه في مصر .

ووضع المرأه في التشريعات المصرية الحديثة (الدستور ، القوانين) وبعض أوجه القصور في هذه التشريعات . وذلك بهدف التخطيط لتقوية دور المرأه في المجتمع وزيادة درجة فاعليتها في جهود التنمية هو مكسب لها وجميع الأطراف في المجتمع .

أما الفصل الثالث والرابع فقد قدما تحليل للفجوة النوعية في حجم وهيكل قوة العمل المصرية، مثل هيكل النشاط الاقتصادي وهيكل الأعمار وكذلك هيكل المهن والقطاع المؤسسى . وقد أفرد البحث تحليلاً خاصاً عن البطالة والنوع لما في ظاهرة بطالة المرأة ما يتطلب التواء الضوء عليه لتخطيط توليد فرص عمل للمرأة وزيادة مساهمتها في قوة العمل .

ويتناول الفصل الخامس الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة الريفية مع التركيز على دور المرأة في تنمية المجتمع الريفى .

ويعرض الفصل السادس الفجوة النوعية في النشاط الصناعى وتطورها في كل من القطاع الحكومى والعام والخاص .

وأخيراً قدم الفصل السابع اشارة لعناله الأطفال وسدى خطوره مسنده الظاهره وعلاقتها بالقصور في جهود التنمية في قطاع التعليم والتربية والأسره والصحة . . . الخ .

هذا وتأمل مجموعة البحث ان يقدم هذا الجهد بعض ما ينشده العاملون في مجال التخطيط والتنمية بصفه عامه والتخطيط للنوع الاجتماعى بصفه خاصه .

الفصل الأول

الفجوة النوعية ومناهج تنمية المرأة والجهود الدولية

" الاطار النظرى "

الفصل الأول

الفجوة النوعية ومناهج تنمية المرأة والجهود الدولية

" الاطار النظرى "

٠١ مقدمة

لقد كان الطريق للعدالة بين المرأة والرجل شاقا وطويلا، حيث بدأ منذ عام ١٩٤٦ بإنشاء لجنة لتقييم أوضاع المرأة منسقة من المجلس الإقتصادي التابع للأمم المتحدة. وتجتمع هذه اللجنة سنويا بصفة دورية ويصدر عنها اعلان لدعم وتنمية (Promote) حقوق المرأة وتقييم أحوالها على مستوى العالم.

وفي عام ١٩٥٢ عقدت الجمعية العامة للأمم المتحدة مؤتمرا تبني حقوق المرأة السياسية وذلك لتأكيد حق المرأة في التصويت في الانتخابات وممارسة وظائفها العامة. وفي عام ١٩٥٧ عقد مؤتمرا آخر يهتم بمصير المرأة المتزوجة وحصولها على جنسية الزوج كما أكد مؤتمر ١٩٦٢ حق المرأة في الزواج وحدد الحد الأدنى لسن الزواج وتوثيقه، كما تقرر في هذا المؤتمر حق المرأة في الموافقة على الزواج والطلاق.

وقد تم الاتفاق على إلغاء التمييز ضد المرأة في جميع المجالات الاجتماعية والأسرية وفقا للأعلان التي اقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٧ والذي سمي " اعلان التمييز ضد المرأة " كذلك عقد المؤتمر الأول للمرأة في المكسيك عام ١٩٧٥ والذي اعتبر عاما دوليا للمرأة وتقرر في هذا المؤتمر برنامج عمل بيناه الرجال والنساء لتنفيذ أهداف هذا المؤتمر. وأعتبرت الفترة من ١٩٧٦ - ١٩٨٥ " عقدا عالميا للمرأة " فيما يختص بالعدالة والتنمية والسلام، كما اكدت الجمعية العامة مقترحات مؤتمر المكسيك.

وفي عام ١٩٧٩ عقد مؤتمر تبني إلغاء كل أشكال التمييز ضد المرأة، وقد أصدر هذا المؤتمر قائمة دولية لابرز حقوق المرأة وانهاء التمييز الذي يمنع أو يحد من حقوق المرأة في المساواة في النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وكذلك الحياة المدنية. وفي عام ١٩٨٠ عقد المؤتمر الثاني للمرأة في كوبنهاجن لتقييم التقدم الذي تم إحرازه خلال عقد المرأة، وتبنى هذا المؤتمر ورقة عمل خاصة

بصحة وتعليم وعمل المرأة ، وطالب المؤتمر الهيئات المسئولة بجمع وتحليل البيانات المختلفة الخاصة
بوضع المرأة في العالم .

كما عقد في نيروبي عام ١٩٨٥ المؤتمر الثالث للمرأة لتقييم الانجازات المحققة من قبل الأمم
المتحدة في عقد المرأة، وحضر هذا المؤتمر الآلاف من الرجال والنساء من ١٥٧ دولة، وقامت حكومة
نيروبي بتقديم مقترحات لتحسين وضع المرأة حتى عام ٢٠٠٠ وقد وافقت حكومات الدول الأخرى
عليها ، ومنذ ذلك الوقت اعتبرت هذه الوثيقة ميثاقاً للعمل لتحقيق العدالة بين الرجل والمرأة .
وناقشت هذه الوثيقة العديد من قضايا المرأة منها:-

- ♦ التقييم الاقتصادي غير العادل والمتدن لعمل المرأة .
- ♦ أهمية أن يكون للمرأة دوراً أكبر في اتخاذ القرار .
- ♦ العنف ضد المرأة .
- ♦ ضرورة أن تشمل الإحصاءات الدورية أحوال المرأة .

وفضلاً عما سبق، ففي الفترة من ١٩٩٢-١٩٩٤ عقدت عدة مؤتمرات للإهتمام بشئون
المرأة تضمنت موضوعات مختلفة مثل مؤتمر البيئة والتنمية والذي عقد في ريبودي جانجيرو، والمؤتمر
العالمي لحقوق الإنسان في فيينا، وايضا مؤتمر السكان والتنمية والذي عقد في القاهرة . وليس هذا
فحسب ولكن عقد في عام ١٩٩٥ مؤتمران، كان احدهما عن التنمية الإجتماعية والذي اقيم في
كوتنهاجن وقد تناول قضايا النوع من منظور السياسة العامة، وأكد هذا المؤتمر أنه لا يمكن أن يحدث
تغيير أو تطوير في المجتمعات إلا إذا كانت هناك عدالة فيما يخص العلاقة التبادلية بين المرأة والرجل .
وثانيهما هو مؤتمر المرأة الرابع والذي عقد في بكين والذي أكد أهمية متابعة تنفيذ الإستراتيجيات
الخاصة بوضع المرأة في المجتمع .

٠٢ مناهج وسياسات التنمية وعلاقتها بالتنوع الاجتماعى

تؤكد المدرستان الرئيسيتان (المرأة في التنمية والنوع والتنمية) اعترافاً دولياً متزايداً بأن المرأة جزء لا يتجزأ من مجتمعاتها وأن التنمية المتراصلة والشاملة لا تتم إلا بالمساهمة الكاملة والمتساوية بين كل من النساء والرجال .

فقد كان هناك اعتقاداً سائداً في الخمسينات مع بداية السنوات الأولى لبرنامج التنمية ان فوائد التنمية سوف تتساقط على الأسر المحتاجة من خلال عائلتها وأن أثر التنمية لا يفرق بين الرجل والمرأة، إذ كان ينظر إلى النساء كمنتفعات سلبيات من التنمية ولسن مشاركات فيها في إطار الدور الانجساي ورعاية الأطفال الذى حدد لهن . ولهذا كانت المشروعات التنموية التى وجهت لهن تخاطب احتياجاتهن العملية المرتبطة بدورهن الانجساي الاسرى مثل صحة الأم والطفل والتغذية وغيرها

ولما كانت نتائج هذه السياسات التى ركزت على الاحتياجات العملية لم تؤتى ثمارها أخذت سياسات التنمية المرتبطة بالمرأة والنوع تاخذ مجرى آخر، إذ ركزت على تلبية الاحتياجات الأساسية من غذاء ومسكن وأمن وأمان . فقد أدركت الحكومات والهيئات الدولية ان المرأة هى " أفقر الفقراء " فبدأت المشروعات تركز على مساعدة النساء لتحسين أوضاعهن الاقتصادية من خلال التعليم والتدريب المهني واكتساب المهارات المختلفة بالإضافة إلى برامج خدمات الرعاية الصحية وتنظيم الأسرة . وفيما يلي عرض لمناهج التنمية المختلفة التى عاجلت موضوع تحقيق درجة أكبر من العدالة والمساواة بين المرأة والرجل .

لقد أوضحت نتائج البحوث المختلفة المرتبطة بتنمية المرأة أن النساء مشاركات في التنمية ولكنهن غير متساويات مع الرجال . وهو ما أظهره منهج المرأة في التنمية *Woman in Development* في أواخر السبعينات وكانت القاعدة التى اعتمد عليها هذا المنهج ما ظهر من نتائج أوضحت أن مشروعات التنمية قد زادت من الأعباء على النساء دون زيادة في إمكانية حصولهن على الموارد أو حتى التمتع بقوه اتخاذ القرار بحيث عملت هذه المشروعات ضد مصالح النساء .

ولذلك يهدف " منهج المرأة في التنمية " إلى ادماج المرأة في عمالية التنمية وزيادة مشاركتها من خلال ادماج المشروعات الخاصة بها في سياق عملية التنمية المستمرة لكي تصبح ضمن النسيج العام للتنمية وليس كمشروعات مستقلة . فقد أضافت الاستراتيجيات التى وضعت في السبعينات المشروعات التى تزيد من دخل المرأة وتحسين قدرتها على رعاية شئون بيتها إلا أن هذه الاستراتيجيات لم تضع في اعتبارها التمييز الناتج عن النوع الذى يعتبر في الواقع السبب الرئيسى في تقليل دور المرأة بل في بعض

الأحيان منعها من المشاركة الكاملة في تنمية مجتمعتها وذلك بالرغم من وجود خطة العمل الدولية لتحسين أوضاع المرأة كأحد مقررات مؤتمر المكسيك في عام ١٩٧٥، الذي تم فيه الاحتفال بالعام العالمي للمرأة والذي نادى بان تكون الفترة ١٩٧٥-١٩٨٥ هو "العقد العالمي للمرأة، وبالمساواة بين الجنسين" بالإضافة إلى تغير العلاقات بين الشمال والجنوب. وبمناسبة هذه الاحتفالية العالمية أصبحت الموارد متوفرة لمشروعات المرأة في التنمية *Woman in Development*.

هذا وقد أتضح ايضا من خلال الدراسات أن الفروق بين الطبقات الاجتماعية أصبحت أكثر حدة من الفروق النوعية، فالنساء المهتمشات اقتصادياً واجتماعياً يجدن كثيراً من التشابه بينهن وبين الرجال من نفس طبقتهن الاجتماعية وايضا بينهن وبين النساء من طبقة اجتماعية مختلفة.

ولهذا ظهرت حركة "النوع والتنمية" كمنهج جديداً في الثمانينات والتي ركزت على العدالة والتمكين بدلاً من الكفاءة التي كانت محور التركيز في منهج المرأة في التنمية. وكما ذكر سابقاً فإن هناك فروق بين المرأة والرجل وبين الطبقات وأن المشكلة ليست مرتبطة بالمرأة فقط ولكن "بالنوع" وهذا ما يؤكد عدم نجاح مشروعات تنمية المرأة في المراحل السابقة، حيث كان ينظر إلى المرأة في إطار الجنس وليس في إطار "النوع" الذي يعنى بالأدوار والعلاقات الاجتماعية بين الرجال والنساء. لقد كان ينظر دائماً إلى النساء نظره دونية الأمر الذي أدى إلى أن تسند إليهن أدوراً ثانوية ذات مستوى متدني. وكان ينظر إلى احتياجاتهن في معزل عن الاطار العام للأحتياجات النوعية. لذلك كان الهدف من هذا المنهج جعل المرأة جزءاً لا يتجزأ من كل استراتيجيات التنمية (تضمين المرأة في المجرى الرئيسي للتنمية) *Gender Mainstreaming*.

٣٠ المحاور الأساسية لمنهج النوع والتنمية *Gender and Development*

يتضمن هذا المنهج ثلاث محاور رئيسية هي:

أ- المحور الأول:

- يتكون المجتمع من مجموع الرجال والنساء وهم القادرون على الحفاظ على بقائه كما أنهم يشكلون تقسيم العمل، إلا أن المعاناة والفوائد التي تعود عليهم تختلف وفقاً للنوع، لذلك يجب التركيز على الفئة المحرومة، ولأن النساء هن اقل فنه تستفيد من عائد التنمية وأكثر معاناه لذلك يجب التركيز عليهن.

ب- المحور الثاني:

• تختلف التنشئة الاجتماعية بين الرجال والنساء، كما تختلف أيضا الوظائف والمهام بينهما داخل مجتمعاتهم وذلك بالرغم من الاعتماد المتبادل بين بعضهم البعض، لذلك فإن لكل منهم تصورات وأولوياته المختلفة بسبب اختلاف الأدوار النوعية، ولأن الرجل أكثر تمكينا من المرأة فقد أدى ذلك إلى تحكّم الرجال في الأدوار التي تقوم بها النساء.

ج - المحور الثالث:

• تؤثر عملية التنمية تأثيراً مختلفاً على كل من الرجال والنساء نتيجة لأثر كل منهما المختلف على المشروعات. وإذا كان الأمر كذلك فإن الوضع يتطلب أن يكون لكل منهما رأى في تحديد المشكلات واقتراح الحلول، باعتبار أن الهدف النهائي هو رفاهية المجتمع.

ويمكن القول أن كلا من منهجى " المرأة في التنمية " WID " والنوع والتنمية " GAD " يعملان على زيادة مساهمة المرأة في عملية التنمية وتحقيق عدالة أكثر فيما بينها. فمشروعات " منهج المرأة في التنمية " تساعد المرأة على تحقيق احتياجاتها العملية، في حين أن مشروعات " منهج النوع والتنمية تعاون المرأة في مقابلة احتياجاتها الاستراتيجية، وتمكن الرجال والنساء من العمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة والمساواة.

وفيما يلي جدول يوضح المقارنة بين منهجى " المرأة في التنمية " ، " والنوع والتنمية " .

* GAD : Gender and Development
 ** WID : Woman in Development

بيان مقارنة بين منهجى المرأة في التنمية والنوع والتنمية

وجه المقارنة	منهج المرأة في التنمية	منهج النوع والتنمية
الغرض	<ul style="list-style-type: none"> • يهدف إلى ادماج المرأة في عملية التنمية من خلال زيادة مشاركتها . 	<ul style="list-style-type: none"> • يهدف إلى تمكين المرأة وتعديل حالة عدم المساواة في العلاقات بين الرجال والنساء .
محور التركيز	النساء	<ul style="list-style-type: none"> • العلاقة بين الرجال والنساء .
المشكلة	<ul style="list-style-type: none"> • إستبعاد المرأة من عملية التنمية . 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم المساواة في علاقات القوة التي تمنع العدالة في التنمية والمشاركة الكاملة للمرأة .
الهدف	<ul style="list-style-type: none"> • تنمية أكثر كفاءة وتأثيراً . 	<ul style="list-style-type: none"> • تنمية عادلة ومتواصلة . • الرجال والنساء يشاركون في إتخاذ القرار والقوة .
الاستراتيجيات	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ مشروعات للمرأة أمر مكنون للمرأة في المشروعات المتكاملة • زيادة إنتاجية المرأة ودخلها . • تحسين قدرات المرأة في إدارة شئون بيتها . 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد ومقابلة الإحتياجات قصيرة المدى بمعرفة كل من الرجال والنساء لتحسين أوضاعهم (الإحتياجات العملية) . • تحديد ومقابلة الإهتمامات طويلة المدى لكل من الرجال والنساء (الإحتياجات الاستراتيجية) .

المصدر: الدليل التدريبي لاستشارة النوعى بأهمية التخطيط للنوع ، وحدة تخطيط وسياسات النوع ، معهد التخطيط القومى ، ١٩٩٦ .

الفجوة هي الفوه أو المسافة بين الشئين، والفج هو ما أتسع من الأرض " يأتين من كل فج عميق " صدق الله العظيم " جمعها فجوات ، والفجوة النوعية تعنى الفروق بين الذكر والأنسى في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ولهذا يطلق عليها فجوة النوع الاجتماعي ، ولذلك فالفجوة النوعية تعكس حجم الفوارق بين المرأة والرجل في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية، مما يسبب آثاراً سلبية تعوق عملية التنمية ، وفي ظل وجود هذه الفوارق لا يمكن لأى مجتمع تحقيق معدلات مرتفعة نسبياً من النمو والتنمية ، وأهم المجالات التى تتضح فيها هذه الفجوة هي: التعليم والصحة والعمل والمشاركة الاقتصادية والسياسية... الخ.

الذكور - الاناث

ويمكن حساب الفجوة النوعية كالاتى: $100 \times \frac{\text{الذكور}}{\text{الذكور}}$

الذكور

٢/٤ مجالات الفجوة النوعية

■ فجوة الغذاء

النساء ينتجون ٦٠% من الأغذية المستهلكة في دول العالم النامى ويذلن جهداً أعلى من جهد الرجال مرة ونصف، ففي أفريقيا على سبيل المثال، كثيراً ما تسهم النساء حتى مستوى ٨٠% من الانتاج الغذائى. وفي أفريقيا ايضاً يقع عبء جلب المياه والأحطاب من مسافات بعيدة على عاتق النساء. وبالتلازم مع هذه الأعمال الشاقة فإن عملهن ينطوى على أخطار أكثر مما ينبغى بهن احتمالها. وفي بعض الأحيان تكون النساء آخر من يتغذى.

■ فجوة التعليم

من بين مجموع عدد الأميين في العالم البالغ ٩٠٠ مليون شخص، يفوق عدد النساء عدد الرجال بنسبة اثنين الى واحد. وتشكل البنات نسبة ٦٠% من الأطفال الذين يفتقرون الى الحصول على التعليم الابتدائى، وهؤلاء الأطفال مجموعهم ١٣ مليوناً، ونظراً لأن السكان قد زاد عددهم بسرعة أكبر من السرعة التى حدث بها توسع في تعليم المرأة في بعض المناطق النامية، فإن عدد النساء الأميات قد ارتفع. وتشكل أمية المرأة قيداً على أمهات المستقبل المسئولات عن تنشئة الأجيال القادمة في عالم شديد التغير وشديد المنافسة، ليس فقط بل وتعطل تواصل أمهات المستقبل مع وسائل التنمية ومتطلبات عصر العولمة الذى ينظر فيه الى الأمية على أنها أمية الحاسبات وليست الأمية الأبجدية.

• في مجال معرفة القراءة والكتابة والتقيد في المدارس بين البالغين، تقدر نسبة من يعرفن القراءة والكتابة بين النساء بحوالي ٦٠,٣% مقابل ٧٨,٤% للرجال في كل الدول النامية في الوقت الذي تصل فيه هذه النسبة الى ٩٨,٥% لكل من الرجال والنساء في الدول الصناعية وذلك في عام (١٩٩٤). وفيما يتصل بنسبة القيد المجمعة في المراحل التعليمية الثلاث وصلت النسبة بين النساء الى ٥٠,٦% مقابل ٦٠,٣% للذكور، بينما وصلت النسبة الى ٨٣,٩% للنساء مقابل ٨١,٥% للذكور في الدول الصناعية وذلك في نفس العام المذكور (١٩٩٤).

■ فجوة الفقر (الدخول)

والفقر له وجه امرأة فالنساء يمثلن نسبة ٧٠% من السكان الذين يعيشون في فقر مدقع وهؤلاء السكان يبلغ مجموعهم ١,٣ بليون نسمة في الدول النامية، وقد ارتبط تزايد الفقر بين النساء بوضعهن الذي يفتقر الى المساواة في سوق العمل. وبمعاملتهن في اطار نظم الرعاية الاجتماعية، وبمركزهن ونفوذهن داخل الأسرة.

■ فجوة العمالة

والنساء أيضا يشاركن بنسبة أقل في حجم القوى العاملة من البالغين (النسبة المتوية لمن يبلغون من العمر ١٥ سنة أو أكثر)، حيث زادت مساهمتهم في جميع البلدان النامية من ٣٧% في عام ١٩٧٠ الى ٤١% في عام ١٩٩٥ مما يعني أن مشاركة المرأة في حجم القوى العاملة لم ترتفع إلا بنسبة أربع نقاط مئوية فقط في مرحلته زمنيته مدتها ٢٥ عاماً.

■ فجوة الأجور

وبالنسبة للأجور تحصل المرأة على متوسط أجر يقل بكثير عن متوسط الأجر الذي يتقاضاه الرجل، وذلك لأنها تعمل في وظائف منخفضة الأجر أو تعمل في القطاع الغير رسمي أو في مهنة هامشية. ففي عام ١٩٩٥ حصلت النساء على ٣٢,٤% من الدخل المكتسب مقابل ٦٧,٦% للذكور. وحتى في الدول الصناعية فإن النساء ايضا تعاني من التمييز في الأجور.

وفي الدول النامية التي تبنت برامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي فقد شهدت هذه البلاد تراجعاً في الاسهام الاقتصادي للمرأة، التي كانت اول من تعاني من توفير قوة العمل وآخر من يتمتع بالنوسعات المحققة في خلق وظائف جديدة وقرصن السبل الاضافية. وفي البلاد العربية فإن عمس المرأة يرتبط بضرورة مساهمتها مع الرجال في زيادة الدخل من اجل توفير مستوى معيشي أفضل للأسرة والأطفال. وإلى هذا فقد بلغت حصة المرأة بين القوة العاملة من البالغين (النسبة المتوية

لمن يبلغون من العمر ١٥ سنة أو أكثر ٤١% في عام ١٩٩٥ مقابل ٣٧% في عام ١٩٧٠. وكذلك فإن معدل البطالة بين النساء المسجل في جميع مناطق العالم أعلى من نظيره المسجل بين الرجال.

■ فجوة الحقوق الإدارية والسياسية وأخذ القرار

ما تزال هناك فروق معنوية بين الرجال والنساء في المشاركة في الحياة السياسية ومحيط الأعمال والادارة العليا ومواقع اتخاذ القرار. وعلى الرغم من أن المرأة العربية أحرزت تقدماً ملحوظاً في مشاركتها في صنع القرار السياسي، إلا أن الفجوة ما تزال كبيرة بين حجم وفاعلية دورها الاقتصادي والاجتماعي وذلك المتصل بمشاركتها السياسية. فعلى سبيل المثال في مصر، تصل نسبة مساهمة المرأة في مجلس الشعب ٢,٢٥% مقابل ٩٧,٨% للرجال عام ١٩٩٦، أما بالنسبة لنسبة مساهمتها في مجلس الشورى فقد بلغت ٥,٧% مقابل ٩٤,٣٥% للرجال في نفس العام. وبالتالي تعتبر مشاركة المرأة في الحياة السياسية محدودة للغاية لذلك فهي في حاجة إلى تدعيم حتى تستطيع المساهمة الفعالة في اقرار القوانين التي من شأنها رفع مكانتها في المستقبل.

وأخيراً تلعب الفجوة بين قوانين العمل والتطبيق الفعلي لها على جانب النوع، أهم القضايا الأساسية لتنمية المرأة في الدول النامية. فالعنصر البشري هو أهم الموارد بل هو المورد ذو الانعكاسات الأكبر على وجه التنمية والذي يتكون من الجنسين الرجل والمرأة.

ومن أجل التخطيط الفعال لتجسير (تقليل) فجوة النوع بما يسهم في تنظيم دور كل من الرجل والمرأة في تنمية المجتمع، فإن هذا الجزء من الدراسة سوف يركز بشئ من التفصيل على:-

٣/٤ الفجوة بين المرأة والرجل في سوق العمل

• يمثل التمييز في الفرص المتاحة للتوظيف في سوق العمل أحد أبرز مظاهر الفجوة النوعية التي تؤدي إلى عدم حصول المرأة على نفس مستويات الدخل أو الأجر التي يحصل عليها الرجل. ولعل أحد الأسباب التي تعزز هذا الاتجاه نحو ضياع الفرص أمام المرأة هو عبء الاسهام في الأعباء المنزلية وتربية الأطفال مما لا يسمح بوقت كاف تستثمره في تحقيق تقدمها. وزيادة انتاجيتها المنخفضة وتنمية مهاراتها.

• وإذا قيم عمل المرأة غير المأجور تقييماً صحيحاً فمن الممكن تماماً أن يتضح أن المرأة في معظم المجتمعات هي العائل الرئيسي - أو أمماً على الأقل عائل على قدم المساواه مع الرجل - وذلك لأنها