

النساء و العمل في مصر

دراسة حالة لتوظيف النساء في قطاعي السياحة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

تمثل هذه الوثيقة ترجمة للمقال الأصلي. في حالة عدم وضوح على مستوى المعلومات المذكورة, الرجاء العودة إلى المقال الأصلي المحرر بالإنجليزية.

© مؤسسة التدريب الأوروبية 2010.

يُسمح بإعادة إنتاج المعلومات الموجودة في هذه المطبوعة شريطة ذكر المصدر.

النساء و العمل في مصر

دراسة حالة لتوظيف النساء في قطاعي السياحة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

حررت هذه المذكرة: أوتي كاركينين
أكتوبر 2010

3 تمهيد

4 الملخص التنفيذي

9 الجزء الأول: الأساس المنطقي و سياق الدراسة

9 1. مشروع النساء و العمل

9 1.1 الأساس المنطقي

10 2.1 أهداف المشروع

11 3.1 أعمال المشروع

12 2. المنهجية

12 1.2 النهج

12 2.2 الطلب على العمالة: مسح ميداني لأرباب العمل

17 2.3 العرض للعمالة: مناقشات المجموعات البؤرية

18 2.4 حدود مجال البحث

19 3. المساواة النوعية و التعاون الأورومتوسطي

19 1.3 المساواة النوعية في سياسة العلاقات الخارجية للاتحاد الأوروبي

20 2.3 الترويج للمساواة بين الرجال و النساء في التعاون الأورومتوسطي

22 4. بروفييل الدولة

22 1.4 التشريعات الخاصة بالمساواة النوعية و آليات المرأة في مصر

24 2.4 الفتيات و النساء في التعليم و التدريب

26 3.4 النساء في القوى العاملة

30	الجزء الثاني: نتائج البحث
30	5. النساء في قطاع السياحة
30	1.5 تقديم القطاع
31	2.5 توظيف النساء في قطاع السياحة
38	3.5 تقييم عرض العمالة: النساء يتحدثن
41	6. النساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
41	1.6 تقديم القطاع
42	2.6 توظيف النساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
49	3.6 تقييم عرض العمالة: النساء يتحدثن
51	7. الاستنتاجات
54	8. التوصيات
57	المختصرات
58	بيان المؤلفات و المراجع

تمهيد

إن النوع مكون تكاملي لجميع الأوجه الاقتصادية و الاجتماعية و اليومية و الخاصة للأفراد و المجتمعات. تقوم الثقافات المختلفة بتحديد الأدوار و الوظائف و المسؤوليات و الفرص لكل نوع، كما تقوم أيضا بتحديد الحصول على الموارد المادية و غير المادية، مثل الأرض و الائتمان و التعليم و التدريب و السلطة. الاختلافات النوعية، على خلاف خصائص النوع الثابتة، هي متغيرات تتحول عبر الزمن و من ثقافة إلى أخرى بتغيير المجتمعات.

الاختلافات في أوضاع الرجال و النساء لا تعكس فقط المعايير و القوانين و القيم الاجتماعية، بل لها تداعيات عميقة أيضا، من بين أخرى، على كيفية مشاركة الأشخاص في التوظيف الرسمي. عوامل تمكين النساء من الحصول على التعليم و التدريب في ازدياد مستمر، ولكن الدمج الرسمي للنساء في سوق العمالة مازال منقوصا مؤديا إلى تقويض الجهود المبذولة لخفض نسبة الفقر و التمكين الاقتصادي لكل من الرجال و النساء. من أجل القدرة على الترويج للتعليم و التدريب و سياسات سوق العمالة التي تخاطب عدم المساواة، فمن المهم محاولة فهم أفضل للآليات المعقدة التي تعمل على دوام عدم المساواة النوعية في أسواق العمالة.

هذا التقرير هو أحد مخرجات مشروع النساء و العمل لمؤسسة التدريب الأوروبية (ETF)، وهي إحدى وكالات الإتحاد الأوروبي التي تقدم المشورة و الدعم للدول الشريكة لتنمية رأس المال البشري بها من خلال إصلاح التعليم و نظم التدريب و سوق العمالة، في سياق السياسة الخارجية للإتحاد الأوروبي. الهدف العام للمشروع هو الإسهام في الترويج لسياسات المساواة النوعية في مصر و تونس و الأردن في مجالات التعليم و التدريب و التوظيف.

هذا التقرير عن مصر هو نتاج عمل جماعي و يعكس إسهامات جميع العاملين في المشروع و بالأخص:

- أوتي كاركينين المحررة الرئيسية للتقرير.
- فريق عمل مؤسسة التدريب الأوروبية لمشروع النساء في العمل : إيلينا كاريرو بيريز و ميلينا كوراديني و ديبورا جاتيللي و أجنسزكا ماسر تيليون.
- جيهان أبو زيد، الخبير المحلي.
- جيزس إلكيزار سابادي و فرانشيسكو بانزيكا و ناتاليا بوبوفا الذين قاموا بصياغة تقرير الخلفية المصرية و الإعداد للدراسة.
- سالي حافظ التي قامت بترجمة التقرير إلى اللغة العربية.
- شركة North South Consultants التي قامت بتطبيق المسح و المجموعات البورية.

يرغب الفريق في تقديم الشكر لجميع أعضاء المجموعات الاستشارية الذين ساهموا في المناقشات الحيوية و الملاحظات على موضوع التقرير و التقرير نفسه. تود مؤسسة التدريب الأوروبية أيضا تقديم الشكر إلى التعاون الإيطالي الذي قام بالمشاركة في تمويل مشروع النساء و العمل.

أوتي كاركينين
منسق المشروع

الملخص التنفيذي

تأتي مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بفوائدها على كل من المستويين المحلي والقومي. تحتاج النساء - من أجل الحصول على وظيفة - إلى اكتساب مهارات مطلوبة في سوق العمالة. من الطبيعي توقع أن ارتفاع مستويات التعليم والتدريب تزيد معدلات المشاركة في القوى العاملة. أيضا، كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما ارتفع الدخل المتوقع للفرد.

إن الحضور النسائي في أسواق العمالة عالميا أقل من الرجال. طبقا لمفردات الاقتصاد الشامل، هذا التواجد المتواضع للنساء في سوق العمالة يؤدي إلى عائدات منخفضة على الاستثمار في التعليم والتدريب وتقليص استخدام القدرة الإنتاجية، والذي ينتج عنه نمو اقتصادي أقل. طبقا للمفردات الاجتماعية، فواقع كسب عدد أقل من النساء لأجور رسمية يحد من جهود خفض معدل الفقر. أما بالنسبة للنساء المعنيات فهذه الأوضاع تعمل ضد التمكين الاقتصادي والاجتماعي وتشير إلى الحد من حرية تحقيق قدراتهن الكاملة.

معدل المشاركة النسائية في سوق العمالة في مصر منخفض للغاية - 22.4% مقابل 75.3% للرجال (منظمة العمل الدولية 2009)؛ وهي تعتبر أيضا منخفضة بالنسبة لمستويات التعليم المتزايدة للنساء. بالرغم من أن معدل التحاق الإناث في جميع المراحل التعليمية مازال أقل من الذكور ولكن الفجوة النوعية التعليمية ضئيلة لتفسير الفجوة النوعية في المشاركة في سوق العمالة. وفيما يبدو أنه لا يتم توظيف واستخدام مهارات ومؤهلات النساء إلى أقصى حد في مصر.

نحو 40% من النساء في مصر يعملن في القطاع العام الآخذ في التقلص وبالتالي أصبحت قدرته على توفير فرص العمل متدنية. لم يصبح القطاع الخاص الرسمي بعد موظفا كبيرا للنساء، في حين أنه خيار أفضل في المرحلة الانتقالية، مقارنة بالقطاع الخاص غير الرسمي أو العمل العائلي غير مدفوع الأجر، والذي لا يتمتع بتشريعات أو ممارسات لحماية العمالة والحقوق الاجتماعية. لذا فمن الضروري فهم المعوقات التي تواجه التحاق النساء بسوق العمالة للقطاع الخاص الرسمي والترويج لأعمال من شأنها المساعدة على تخطي هذه المعوقات. وقد تم إدراك أهمية القطاع الخاص الرسمي كمصدر لتوظيف النساء (والرجال). وبالفعل، كان أحد أهداف الخطة الخمسية السادسة (الحكومة المصرية، 2007) هو توسيع نطاق فرص العمل للنساء في القطاع الخاص الرسمي.

تبقى بطالة الفتيات (والشباب) قضية ملحة في كثير من الدول، وخصوصا انتقال الإناث من المدرسة إلى العمل، مما يؤدي إلى عدم تحفيز الإناث وخروجهم من سوق العمالة. قد يكون أحد أسباب عدم مشاركة النساء في سوق العمالة هو عدم ملائمة أو جودة التعليم والتدريب المقدم. ألا يقوم التعليم بتوفير المؤهلات الكافية والضرورية للفتيات (بنفس القدر للشباب) لدخول سوق العمل؟ ما قول النساء في هذا الصدد؟ ماذا يرى أرباب العمل؟ هل هناك عوامل أخرى هامة يجب أخذها في الاعتبار؟ ماذا يمكن فعله لزيادة توظيف النساء؟ هذا هو محور مشروع النساء والعمل ل مؤسسة التدريب الأوروبية في مصر و الأردن وتونس. هذا التقرير هو تقرير الدولة لمصر الذي قام بصياغته فريق العمل لمؤسسة التدريب الأوروبية والخبير المحلي؛ وهو مؤسس على مراجعة المؤلفات والمستندات والعمل الميداني الذي قام به مقدم الخدمة المحلي، والملاحظات العديدة والمداخلات من قبل المعنيين المشاركين في العملية. الهدف العام للمشروع هو الإسهام في الترويج لسياسات المساواة النوعية في مصر وتونس والأردن في مجالات التعليم والتدريب والتوظيف.

قامت الدراسة بتحليل جانبي العرض والطلب للعمالة في قطاعي السياحة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من خلال البحث المكتبي والميداني. وقد تم اختيار القطاعات بناء على قدراتها على النمو الاقتصادي وتوفير الوظائف، وكونهما قطاعين ذوي أولوية في البرامج الحكومية في كل من الدول الثلاث المعنية بالدراسة. بينما تعكس المعلومات والبيانات التي تم جمعها من خلال دراسة المنشأة ومناقشات المجموعات البؤرية، الآراء الشخصية والموضوعية لأصحاب العمل والفتيات؛ تقوم العينات بتقديم صورة متعمقة ومفيدة لتوظيف النساء في القطاعين وبالأخص فيما يتعلق بانتقالهن من الدراسة إلى العمل وتعطي مؤشرا عاما للمعوقات والفرص المتاحة لدمج النساء في القطاع الخاص.

النتائج

تعتبر الحكومة المصرية قطاعي السياحة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من القطاعات التنافسية في الاقتصاد و هما قطاعان آخذان في النمو. توسع كل من القطاعين بطريقة ملحوظة خلال السنوات القليلة الماضية و هما قطاعان واعدان اقتصاديا وجاذبان للاستثمارات الجديدة. هناك تزايد في عدد الشركات في القطاعين وإسهامهما في الناتج المحلي الإجمالي متزايد الأهمية. والطلب على العمالة مرتفع نسبيا في القطاعين وبالأخص في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، الذي عليه أن يقوم بتوفير العديد من فرص العمل الجديدة. لذا يمكن لكل من قطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات تقديم فرص كبيرة لتوظيف النساء في مصر.

أظهر البحث أن النساء أقل استفادة من النمو في كل من قطاعي السياحة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات عن الرجال. وتمثل النساء، في المنشآت المبحوثة لهذه الدراسة، 100 في قطاع السياحة و 100 في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وأكثر من 25 موظف 10% من العاملين في قطاع السياحة و 27% في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (مقارنة بالمعدل العام لمشاركة الإناث في القوى العاملة وهو 22%). وفي قطاع السياحة، يمكن استطلاع نصيب أكبر للنساء في الشركات التي تضم أقل من 50 عاملا (تمثل النساء 20% من إجمالي العمالة). يلاحظ أنه كلما كبر حجم المنشأة كلما أنخفض معدل المشاركة النسائية. أفصحت الفتيات في مجموعة النقاش البورية أنهن يمثلن قوي عاملة مرنة وأقل تكلفة (عن الرجال) للمنشآت الصغيرة حيث المراقبة ضئيلة للغاية على العاملين. تم ملاحظة عكس ذلك في شركات الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات، فالنساء أحسن تمثيلا في الشركات الكبرى.

تم استجواب المنشآت المبحوثة عن تعيين العمالة خلال الإثني عشر شهرا السابقة للمسح. مثلت النساء 8% فقط من العمالة المعينة حديثا في شركات السياحة – معدل أكثر انخفاضا من متوسط نصيبهن من العمالة – و 31% من الموظفين المعينين حديثا في شركات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات – زيادة طفيفة عن نصيبهن الحالي في القطاع- وهذا قد يشير إلى قدرة أعلى لقطاع الاتصالات وتكنولوجيا على توظيف الإناث.

توظيف النساء موزع بقدر أكثر تساويا في قطاع السياحة عبر الفئات الوظيفية المختلفة. بينما تعمل نصف النساء في المنشآت السياحية المبحوثة كمحترفات، تعمل 24% في الإدارة المتوسطة و 15% في الإدارة العليا - وهو تقسيم جيد مثير للدهشة - و 7% فقط من العمالة النسائية ممثلة في عمالة غير ماهرة ونحو 15% عمالة ماهرة. في مقابل ذلك، تعمل نحو 90% من النساء، في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، كمحترفات ولكن النسبة ضئيلة في الإدارة المتوسطة (8%) و 2% في الإدارة العليا و 2% عمالة ماهرة و 1% عمالة غير ماهرة. إن طبيعة قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات تؤدي أيضا إلى تركز الوظائف في فئة المحترفين (مهارات رفيعة المستوى) ولكن بالرغم من ذلك، هناك تركز أقل للرجال (69%) في وظائف المحترفين. توضح نسبة النساء في فئة مطروحة كيفية التوزيع النوعي في بيئة عمل معينة. شركات السياحة و تكنولوجيا المعلومات المصرية أبعد ما تكون عن التوازن النوعي ولكن النسبة المرتفعة نسبيا من النساء في مناصب إدارية في قطاع السياحة يعني أن هؤلاء النساء قد يقدمن مثلا يحتذى به.

هناك أيضا تركيز أفقي أقل للعمالة النسائية في قطاع السياحة. إن أعلى معدل للحضور النسائي في قطاع السياحة هو في الدعم الإداري (27% من إجمالي العمالة النسائية)، في حين تعمل 64% من النساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الإنتاج (مقابل 49% للرجال). علاوة على ذلك، تم توظيف أغلبية المعينين حديثا، وذلك خلال الـ 12 شهرا الأخيرة، من النساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في إدارة الإنتاج أو الإدارة المالية. هذا قد يرجع جزئيا إلى نوعية العمل في القطاع، ولكن حتى في نطاق القطاع، يجب عدم إغفال التدايعات السلبية العديدة للتمييز النوعي – فهو يعزز التبسيط النوعي و يجعل النساء أكثر عرضة لنقص الوظائف والأجور المتدنية وقلة فرص الترقى وحرمان النساء من أن يصبحن مثلا أعلى. في بيئة العمل ذات التمييز النوعي يفقد كل من الرجال والنساء فرص تخطي التبسيط النوعي وتعلم كيفية تبادل الاحترام والسلوك الإيجابي.

وبالنظر إلى المستوى التعليمي للنساء في القطاعين، لا يبدو مفاجئا أنهن يشغلن بشكل كبير المناصب الأعلى ذات المهارات الأفضل. وفي الواقع، يقوم كل من قطاع السياحة وتكنولوجيا المعلومات بجذب وتوظيف النساء ذات المستوى التعليمي الأفضل: 48% من النساء العاملات في المنشآت السياحية المبحوثة حاصلات على درجة جامعية، 8% تعليم عام و 43% تعليم مهني؛ بينما في قطاع تكنولوجيا المعلومات 92% من النساء العاملات حاصلات على درجة جامعية و 5% فقط على شهادة ابتدائية أو أقل. الكثافة النسائية في المناصب التي تتطلب مهارات عالية هي وجه إيجابي ولكنه يعني أيضا أن فرصة حصول النساء غير المتعلمات على وظائف في السياحة وتكنولوجيا المعلومات محدودة للغاية، بينما هن يمثلن الغالبية العظمى من النساء في مصر.

ومن المؤكد أن التعليم مجزي لحصول النساء على وظيفة في قطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات في مصر: التعليم العالي في تكنولوجيا المعلومات وأيضا التعليم العالي و الفني في السياحة. أصبحت النساء أكثر حصولا على التعليم في مصر، والحصول على برامج تعليمية قد لا يبدو من المعوقات الأساسية أو عنق الزجاجة في تأمين وظيفة، بالرغم من أن جودة التعليم التي يحصل عليها النساء (وأيضا الرجال) مازالت تطرح تساؤلات حيث أن الغالبية من أرباب العمل يشكون من نقص المهارات عند الموظفين من الشباب والخريجين الجدد، وبالأخص فيما يتعلق بالمهارات والجدارات، بالإضافة إلى الأوجه العملية للعمل.

تقترح نتائج البحث أيضا، أن أصحاب العمل لا يفضلون بالضرورة العمالة والمرشحين من الذكور على النساء. إذ يبدو أن أصحاب العمل لا يظهرون تمييزا – على الأقل علنا – ضد النساء في قطاع السياحة (على سبيل المثال، يجدون أن الوظائف في قطاع السياحة عامة أكثر ملائمة للنساء – عكس بعض الآراء الشائعة في المجتمع الأوسع). عموما، هم يقدرون سمات النساء و يرون الكثير من المزايا في توظيف النساء. لم تدرك التدايعات التنظيمية والمالية لتوظيف النساء كعائق إلى الحد المتوقع، بالرغم من

أن العديد من أرباب العمل وجدوا ضررا في تعيينهن. أدرك نصف أصحاب العمل في القطاعين أن توظيف النساء أدى إلى خلق مشاكل تنظيمية، حيث أشار 26% من أصحاب العمل في قطاع السياحة و34% في قطاع تكنولوجيا المعلومات إلى أن توظيف النساء باهظ التكاليف. هذا قد يرجع إلى الحجم الصغير نسبيا للمنشآت التي تم تحليل بياناتها في العينة والعدد القليل من الموظفين (يتطلب الترشح تنظيم دور حضائى وما شابه ذلك عند بلوغ حد معين للعمال النسائية)، بالإضافة إلى الاختيار الشخصي للنساء الباحثات عن وظائف في القطاع (غالبا النساء غير المتزوجات وبدون مسؤوليات عائلية). هذا قد يشير أيضا إلى أن أرباب العمل يتوقعون خروج النساء من سوق العمالة عندما يتزوجن وينجبن.

يبدو أنه ليس هناك اختلافا كبيرا في تقييم المرشحين من الذكور والإناث إلا بثلاثة استثناءات. أولا، يتوقع أصحاب العمل مرونة أقل في حالة العاملات من النساء؛ على سبيل المثال، الاستعداد للعمل في عطلات نهاية الأسبوع والعطلات الرسمية والعمل خلال الفترات المسائية، مما قد يشير إلى أنهم يعتبرون المعوقات الاجتماعية المتعلقة بحرية الحركة للنساء خارج المنزل والمسؤوليات العائلية أمرا مسلما به. هذا يعمل في صالح النساء على المدى القصير ولكنه يعوق دمج عدد أكبر منهن في سوق العمل. ثانيا، يقوم أرباب العمل بتقييم التزام النساء تجاه عملهن بدرجة أقل من الرجال. هذا قد يضع النساء، مرة أخرى، في وضع ضار حيث أنه يجب عليهن إثبات أمر مسلم به في حالة الرجال. وأخيرا، والأهم هناك فجوة هائلة في تقييم أداء النساء بأغلبية تدعي أن النساء يؤديان بصورة أسوأ من الرجال كواقع مؤكد. من أجل إثبات ما إذا كانت هذه هي الحقيقة الواقعة أم لا، يجب إجراء أبحاث أخرى. إذا لم يكن هذا حقيقيا ويعكس تحيزا ضد النساء العاملات أو وجود مقاييس مزدوجة في تقييم عمل النساء والرجال، مما يتطلب أداء أفضل للنساء للتساوي بالرجال، فيجب معارضة ذلك عند تقييم عمل النساء والرجال. إذا كان هذا هو الحال وإنتاجية المرأة أقل، لذا فهي منطقة للمداخلات المستقبلية من أجل رفع مستوى مهارات النساء و/أو خلق ظروف عمل تساعد على أداء أفضل.

أظهرت نتائج مجموعة النقاش البؤرية صورة أقل إيجابية، حيث أن النساء أكثر شكوى من التمييز والإساءة التي تواجههن في مكان العمل؛ فهن يعانين من الضغوط الخاصة بدمج العمل بالحياة الشخصية ويصبح هذا التحدي الأكبر للنساء المتزوجات، مع ساعات العمل الطويلة والعمل الإضافي. ولقد أظهرن التحرش الجنسي أيضا كمشكلة تواجههن.

يعتبر قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات استثنائي من أوجه متعددة. أولا، حيث يبدو أن القوالب النوعية أقل في إدراك الرأي العام لقدرات النساء في مجال التكنولوجيا الحديثة؛ وثانيا، المحترفات في هذا المجال ينلن الاحترام من قبل المجتمع. لا يمكن نسب الحضور النسائي المنخفض للأعداد الضئيلة من الخريجين من الإناث والذكور في مجالات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، حيث أن النساء ممثلات بشكل جيد في المجالات الدراسية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. قد تكون الأسباب المحتملة هي أفضلية بقاء النساء بالمنزل بعد التخرج أو بيئة العمل العنصرية أو المحيطة و/أو السلوكيات السلبية من قبل صاحب العمل تجاه العاملات. أقر 17% من أصحاب العمل في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ممن أجريت عليهم الدراسة، أن العاملين لديهم من الذكور لا يرغبون في العمل مع زميلات. النسبة أعلى عما هي في قطاع السياحة وقد تشير إلى أن هناك بعض الشركات أو الأشخاص في الشركة يحاولون "حماية" بيئة عمل متحيزة للنوع.

تشعر النساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات خاصة، أنهن يواجهن منافسة غير عادلة وعلي الوجه الآخر، فالنساء في قطاع السياحة تعاني أكثر من الإدراك الاجتماعي السلبي للمرأة العاملة في هذا القطاع. عمل النساء في قطاع السياحة في المناطق الريفية مقبول بدرجة أقل. معظم الطالبات في مجال السياحة اللاتي تم مقابلتهن لا يرغبن في العمل في هذا المجال حيث رفض الأسرة و الخطيب أو أنهن تشعرن بالإدراك السلبي المحبط للغاية من جهة المجتمع. تلقي هذه الشكاوي بعض الضوء على ظروف العمل في القطاع فيما يتعلق «بالصداقة تجاه النساء»؛ وهذا له تداعياته على نسبة إجماع النساء وربما أدائهن أيضا. يبدو أن النساء يلتحقن بسوق العمل بكثافة أقل مما يظهره تمثيلهن في المؤسسات التعليمية وأن انتقالهن من المدرسة إلى العمل أقل نجاحا. تؤدي القيود الاجتماعية والتمييز، بالإضافة إلى الممارسات غير المقبولة مثل تحديد النوع في الوظائف الخالية الذي مازال قائما في العديد من منظمات العمل، إلى راحة قرار النساء بالبقاء بالبيت. على عكس عبارات أصحاب العمل الخالية من التمييز عن توظيف النساء في القطاع، أشارت 70% من شركات السياحة أفضلية متعلقة بالنوع أحيانا أو بشكل منتظم عند الإعلان عن وظائف خالية بالرغم من أن هذا الإجراء ممنوع قانونا. فيما يتعلق بالتوظيف، فالفتيات ممن يمتلكن قدرات أقل من حيث شبكات الاتصال قد يعاقبن أيضا بسبب واقع أن الاتصالات الشخصية مازالت الأسلوب الأكثر شيوعا للتوظيف، في كل من المنشآت السياحية (33%) وتكنولوجيا المعلومات (30%).

هناك أيضا حواجز أكثر هيكلية، فليست الثقافة التقليدية هي العائق الوحيد في محافظات الوجه القبلي وسيناء والبحر الأحمر، ولكن أيضا شبكة البنية التحتية الضعيفة متضمنة الانتقالات ونقص المؤسسات التعليمية وفرص التعلم. يعتبر 60% من أصحاب العمل في القطاعين أن الانتقالات مشكلة تواجه عمل النساء وحوالي 50% من أصحاب العمل يدعين أن النساء يتسببن في بعض المشاكل التنظيمية.

التوصيات

لا تقترح التوصيات سياسات جديدة ولكن استكمال للإصلاحات الجارية في سياسات التعليم والتدريب والتوظيف بمكون نوعي.

الفرص الرئيسية المحددة في هذا البحث ممثلة في:

- نسبة المشاركة المرتفعة للنساء في التعليم والتي يجب أن توازي مستويات أعلى للمشاركة النسائية في القوى العاملة؛
- الأهمية المتنامية للمهارات في الاقتصاد والقطاعات الفرعية المبحوثة والتي قد تفيد النساء الملتحقات بقطاعات التعليم والتدريب؛ في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على سبيل المثال، حيث تم تطوير جهودات متميزة في التدريب خلال السنوات الأخيرة؛
- الطلب الأخذ في الظهور لنوع جديد من المهارات وبروفيلات المهارة وفي حالة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، الاحترام الذي تحظى به النساء المحترفات في المجتمع المصري.

المعوقات الرئيسية هي:

- الإدراك المجتمعي السلبي للنساء العاملات ولاسيما في قطاع السياحة
- التمييز الوظيفي في القطاعين
- البنية المؤسسية المنقوصة في بعض الوظائف في كل من المواقع السياحية النائية وبعض شركات الاتصالات
- الثقافة التنظيمية غير الصديقة للمرأة.

هذه المجموعة من المعوقات لا تحفز النساء على الالتحاق بسوق العمل في المقام الأول؛ وثانياً هي تؤثر سلباً على معدلات الاستبقاء (غالبا ما تكون نسبة خروجهن أعلى من الذكور)؛ وثالثاً، فهي قد تؤثر أيضاً على أدائهن وتحفيزهن و عدم تحمس بعض أصحاب العمل لتوظيفهن.

من أجل مخاطبة قدرة هذه القطاعات الهامة لسوق العمالة المصري وإمكاناتها للإسهام في التطور الاقتصادي الاجتماعي للدولة والأهداف التنافسية التي تشاركها الحكومة المصرية والمعنيين، فمن الضروري للدولة عمل "اختيارات تمييز إيجابية" من أجل تفضيل دمج النساء في العمل واستمرارهن فيه. وهذا قد يستوجب العمل على بعض مناطق نظم التعليم والتدريب حيث توجد مشاكل الجودة للذكور والإناث، والالتفات أيضاً إلى المشاكل الخاصة بالنساء. هذا قد يستوجب أيضاً تغيير بطى و تزايدياً وتدريبياً لأراء المجتمع في وظائف بعينها وأدوار وقدرات النساء ليصبحن فاعلات بالكامل في سوق العمالة.

أحد المناطق التي يجب أن تنال اهتماماً خاصاً من أجل تحسين المشاركة النسائية في سوق العمالة هي الانتقال من المدرسة إلى العمل وهي تتضمن التوجيه والإرشاد للإناث في ثلاث مراحل (1) المقدمات على التخرج واتخاذ قرارهن الأول لدخول سوق العمالة من عدمه، مكان وكيفية البحث عن وظيفة، ما هو المتوقع من الوظيفة مستقبلياً وكيفية التعامل مع العمل – التحديات المختلفة المتعلقة بذلك؛ (2) في لحظة الانتقال – هن تركن المدرسة/ الجامعة ولكنهن لم يحصلن على وظيفة بعد؛ و (3) بشأن العمل ولكن يلزمهن الاندماج في مكان العمل والتعامل الفعال والحازم مع الزملاء والمديرين، التخطيط للمستقبل المهني وتعلم كيفية التعامل مع تحدي التوفيق بين العمل والحياة الخاصة.

يجب الالتفات أيضاً إلى السماح للنساء بالحصول أولاً على الخبرة العملية (حيث أن هذا ذو قيمة أعلى لأصحاب العمل و يساعد الشباب على تطوير هويتهم الحرفية) ومد النساء والرجال بمهارات إدارية متعددة تدعمهم في الحصول على وظيفة والأداء الجيد في العمل.

يجب ألا يترك القطاع الخاص و لكن على الدولة أن تقوم بتشجيع توظيف النساء فيه. لقد قامت الدولة بالترويج لتعليم الفتيات والنساء، لكن من الضروري أيضاً تيسير توظيف النساء إذا كانت هناك رغبة في عدم إهدار الاستثمار. يجب تشجيع الشركات من خلال حوافز مالية لتوظيف عدد أكبر من النساء أو أن تتحمل الدولة نصيبها في تمويل إجازات الوضع و دور رعاية الأطفال واستراحة الرضاعة و الانتقالات الخ و المنصوص عليها قانوناً.

يمكن عمل عدة توصيات من أجل تخطي المعوقات وتيسير دمج النساء في وظائف و مسارات مستقبلية. تطبيق هذه التوصيات ليس عمل قطاع واحد و لكنه بالأحرى نهج تعاوني بين الهيئات العامة، بالأخص وزارة التعليم، وزارة التعليم العالي، و وزارة القوى العاملة و الهجرة، مجالس تدريب الأسرة و السكان، وأيضاً المؤسسات الرئيسية مثل المجلس القومي للمرأة و ممثلين من قبل أصحاب العمل والاتحادات العمالية و المنظمات غير الحكومية و المجتمع المدني و الإعلام.

تتضمن بعض التوصيات المحددة الآتي:

التعليم والتدريب

- إعادة النظر في المناهج التعليمية والتدريب العملي وأساليب التدريس - خاصة مناهج كليات و معاهد السياحة وتكنولوجيا المعلومات - من أجل مد الخريجين من الإناث و الذكور بالمهارات الإدارية و الجدارات، مما يؤدي إلى إعداد أفضل للمرشحين لمواجهة تحديات الوظيفة. هذه إحدى التحديات الكبيرة لنظام التعليم و التدريب في مصر و التي تم مخاطبتها في خطط إصلاح متنوعة (مثل الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم ما قبل الجامعي أو إستراتيجية التعليم الفني و التدريب المهني).
- حث الطالبات على الالتحاق بكليات السياحة و لاسيما الأقسام التي يقل فيها عدد الطالبات (مثل قسم الفنادق) عبر تقديم حزمة من الحوافز وخدمات التوجيه و الإرشاد الملائمة.
- جعل الزمالة التدريبية جزء لا يتجزأ من التعليم المهني و ذلك بالتعاون بين مؤسسات الأعمال و المؤسسات التعليمية، و بذلك يتم توفير خبرة عملية للإناث و الذكور و الترويج لأشكال أخرى من التدريب العملي للسماح للنساء باكتساب بعض الخبرة العملية و تطوير هويتهن الحرفية. الترويج "للتمييز الإيجابي" في صالح المرشحات لهذه الزمالة و الممارسات العملية، من أجل منحهن فرصاً أكثر حيث أنهن في موقف أضعف من الرجال طبيعياً (أسباب اجتماعية و ثقافية) للحصول على الفرص القليلة لتلقي التدريب العملي.
- للقطاعين المبحوثين، الاستمرار و التوسع في الاستثمار المقدم من وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات و وزارة السياحة (مع اتحاد الغرف السياحية) في التدريب. يمكن تطبيق ذلك على قطاعات أخرى. أحد الخيارات هو عمل برامج تدريبية محددة في إطار هذه الهياكل تستهدف النساء و الترويج لإدماجهن في عالم العمل. مجلس التدريب للسياحة و المنشأ حديثاً قد يكون فاعلاً جديداً تم استدعاؤه ليقوم بدور في هذا المجال.
- و تحسين صورة مهنة السياحة للنساء من خلال حملات إعلامية و وسائل أخرى.

التوظيف

- توعية المجتمع بتنوع مجالات العمل بقطاع السياحة و تقديم النماذج النسائية الناجحة و استخدام وسائل الإعلام لبث صورة إيجابية عن هذا القطاع.
- يجب أن تقوم الدولة بمد الشركات بالحوافز المالية لتوظيف عدد أكبر من النساء أو إنشاء أو الإسهام المادي الجزئي للمتطلبات المنصوص عليها من قبل القانون لدور رعاية الأطفال و إجازات الوضع و استراحة الرضاعة و الانتقالات.
- مشاركة قادة الرأي على المستوى الإقليمي و المحلي في المناطق النائية من أجل الترويج لصورة إيجابية للسياحة كقطاع آمن لعمل النساء. إنشاء الخدمات الملائمة للنساء، في المنشآت السياحية بالمناطق النائية، (متضمنة الانتقالات، أماكن الإقامة، مدارس للأطفال، مجتمعات صغيرة).
- مكافحة كافة أشكال التمييز متضمنة التحرش الجنسي داخل المنشآت السياحية و شركات الاتصالات. يمكن القيام بهذا من خلال زيادة الوعي على مستوى الشركات و أيضاً على المستوى القومي من خلال الإعلام و المدارس الخ. يمكن توزيع مطبوعات في مكان العمل و الجامعات و معاهد التدريب توضح حقوق النساء (و الرجال) في العمل.
- التواصل مع وحدة النوع بالوزارات المختلفة و وزارة الأسرة و السكان و تفعيل دورها في حماية العاملات من كافة أشكال التمييز ضدهن و البحث عن تعاون مع جمعيات أصحاب الأعمال.
- تيسير عمل شبكات اتصال بين الفتيات في المدارس و الطالبات الجامعيات و حديثي التخرج و المعينين حديثاً و بين زميلاتهن الأكثر استقراراً من أجل تقديم أمثلة و السماح بتبادل المعلومات و الخبرات و التوجيه و الإرشاد.
- استخدام خدمات النصح و التوجيه من أجل تطوير قدرات العاملات في المنشآت الصغيرة و المتوسطة حيث أعلى معدلات التمييز و انتهاك حقوق الموظفين عامة و الإناث خاصة.
- يجب أيضاً تنظيم حملات زيادة الوعي فيما يتعلق بالتقسيم غير المتساوي للعمال في الأسرة و الذي يؤدي إلى عمل النساء فترتين.
- العمل تجاه زيادة المشاركة النسائية في النقابات، بينما يتم تعزيز دور الشركاء الاجتماعيين و تنشيطهم للدفاع عن حقوق العمال.

المانحين

- تضمين مكون نوعي في البرامج القطاعية للمانحين فيما يتعلق بالتعليم و التدريب و التوظيف و بالأخص إجراءات التوظيف الفعالة.
- توفير الدعم في جمع و تحليل بيانات التمييز النوعي في التعليم و التوظيف من أجل إيجاد أدلة تشكل قاعدة للمبادرات و السياسات من أجل الترويج للمساواة النوعية.
- دمج مكون الشراكة الاجتماعية في جميع المشروعات فيما يتعلق بالتوظيف و التعليم و الذي قد يقوم بزيادة وعي الشركاء الاجتماعيين عن موضوعات المساواة النوعية في التعليم و التوظيف و جعلهم شركاء فاعلين في الترويج للمساواة النوعية.

الجزء الأول: الأساس المنطقي و سياق الدراسة

1. مشروع النساء و العمل

1.1 الأساس المنطقي

النساء ممثلات بقدر أقل من الرجال في سوق العمالة عالميا. وفقا لمنظمة العمل الدولية، بلغ معدل مشاركة العمالة النسائية عالميا 53% في 2007 مقابل 78% للرجال.

طبقا لمفردات الاقتصاد الشامل، تؤدي المشاركة المنقوصة للنساء في سوق العمالة إلى عائد استثماري منخفض على التعليم والتدريب والطاقة الإنتاجية مما ينتج عنه نمو اقتصادي أقل. طبقا للمفردات الاجتماعية، فواقع كسب عدد أقل من النساء لأجور رسمية يحد من جهود خفض معدل الفقر. أما بالنسبة للنساء المعنيتات فهذه الأوضاع تعمل ضد التمكين الاقتصادي و الاجتماعي لهن وتشير إلى الحد من حرية تحقيق قدراتهن الكاملة.

التعليم والمهارات والحصول على عمل متداخلان، فمن أجل الحصول على وظيفة تحتاج النساء والرجال إلى مؤهلات ومهارات مطلوبة في سوق العمالة. تفيد الحكمة التقليدية بأن ارتفاع مستو التعليم و المهارات يعزز معدل المشاركة في القوى العاملة من خلال زيادة إنتاجية الأشخاص و منحهم فرص أفضل للتوظيف مدفوع الأجر في القطاع الرسمي. أيضا، كلما أصبح الأشخاص أكثر تعليما كلما زادت إمكانية الفرد على الحصول على دخل. وجدت دراسات متعددة عن تأثير التعليم على إجمالي الناتج المحلي علاقة إيجابية بينهم.

لقد كان هناك تقدم ملحوظ في توفير التعليم لكل من الذكور والإناث، في العقود الأخيرة، في منطقة جنوب و شرق البحر المتوسط². اقترب إجمالي الالتحاق بالتعليم الابتدائي للنوعين في منطقة جنوب و شرق البحر المتوسط من 100% (باستثناء الأراضي الفلسطينية المحتلة)، وفي التعليم الثانوي تم تحقيق معدل نحو 80%. لكن عندما يتم ترجمة هذه الإنجازات في التعليم إلى مكاسب في سوق العمالة، تأتي النساء في مرحلة متأخرة كثيرا عن الرجال. المشاركة النسائية في القوى العاملة بالمنطقة متوسلا غير، 23% في (مؤسسة التدريب الأوروبية 2009) – هي الأدنى عالميا.

نسبة الإناث الملتحقات بالتعليم مازالت أقل من الذكور، ولكن هذه الفجوة النوعية التعليمية صغيرة للغاية لتفسير التفاوت في معدل المشاركة في القوى العاملة. أيضا، تبقى بطالة الفتيات (والذكور) قضية ملحة و خصوصا انتقال الإناث من المدرسة إلى العمل و التي ينتج عنها عدم تحفيز الإناث و خروجهن من سوق العمالة. لماذا هذا هو الحال؟ هل تكمن المشكلة في عدم جودة أو ملاءمة التعليم والتدريب المقدم للنساء؟ ألا يقوم التعليم بتوفير المؤهلات الكافية و الضرورية للفتيات (بنفس قدر الذكور) لدخول سوق العمل؟ هل هناك عوامل اجتماعية و اقتصادية أخرى لديها تأثير أكبر؟ ما قول النساء في هذا الصدد؟ ماذا ير أرباب العمل؟ ماذا يمكن القيام به لزيادة توظيف النساء؟

لقد كانت محاولة إيجاد إجابات لهذه التساؤلات هي الحافز لمؤسسة التدريب الأوروبية للقيام بهذه الدراسة كجزء من مشروع النساء و العمل، في مصر و الأردن و تونس و هي الدول التي خضعت للدراسة في إطار هذا المشروع، تم تقليص الفجوة النوعية في التعليم و في حالة تونس أصبحت معكوسة. و مع هذا، فهذه الدول مازالت تسجل معدلات نشاط نسائي منخفضة وهي 22% و 23% و 26% على التوالي. (منظمة العمل الدولية 2009).

تقوم الدراسة بالتركيز على التوظيف الرسمي في القطاع الخاص. هذا لأنه بالرغم من أن اقتصاديات المنطقة لديها قطاعات غير رسمية كبيرة للغاية، ولكنها توفر وظائف منخفضة المهارات والأجور فقط أو أنها تشكل عملا منزليا غير مدفوع الأجر والذي لا يظهر في الحسابات القومية. حيث أن العاملين في الاقتصاد غير الرسمي لا يتمتعون بالحقوق الأساسية مثل الحماية الاجتماعية،

2 الجزائر ومصر والأردن ولبنان والمغرب والأراضي الفلسطينية المحتلة وسوريا وتونس. لم تدرج كل من ليبيا وإسرائيل في الدراسة.

3 لمزيد من المعلومات أنظر www.etf.europa.eu

لذا لا يمكن إدراك هذا القطاع كمصدر للعمل المحترم⁴. ولهذه الأسباب فالقطاع الرسمي هو الاختيار الأفضل لزيادة فرص النساء للتوظيف. علاوة على ذلك، نظرا لتقليص العمالة في القطاع العام في جميع الدول المبحوثة، فإن القطاع الخاص هو الذي لديه القدرة الحقيقية على توفير عدد أكبر من الوظائف للنساء.

قطاع الخدمات هو الأسرع نموا في اقتصاديات المنطقة مقارنة بالصناعة وبالأخص الزراعة. في عام 2007، كانت الخدمات تمثل 46% من التوظيف في مصر و77% في الأردن و49% في تونس (مؤسسة التدريب الأوروبية 2009). في نطاق قطاع الخدمات، تم اختيار السياحة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لهذا البحث لقدرتها الكبيرة على النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل وكونها قطاعات ذات أولوية في البرامج الحكومية في كل من الثلاث دول المبحوثة. هما أيضا قطاعان يقومان بتوظيف العمالة لأنواع متعددة من الوظائف ذات مهارات ومؤهلات مختلفة، مما يسمح باستنباط بعض الاستنتاجات فيما يتعلق بتأثير التعليم على التوظيف. إذا استمرت هذه القطاعات في التقدم فقد تتمكن من خلق عمل لائق للنساء من خلال توفير التوظيف الرسمي وأجور جيدة نسبيا.

كانت الأسئلة البحثية المتضمنة في الدراسة هي :

- ما هي إمكانية قطاعي السياحة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لخلق وظائف للنساء؟
- إذا لم تقم شركات السياحة وتكنولوجيا المعلومات بتوظيف عدد كبير من النساء، فهل هي مشكلة طلب أم عرض للعمالة النسائية؟
- كيف يؤثر التعليم على توظيف النساء في هذين القطاعين؟ كيف يمكن جعل تعليم النساء أكثر ملاءمة؟
- لماذا لا تقوم الفتيات المدربات في مهن متعلقة بهذين القطاعين بالاستمرار في العمل بهما؟ هل القيود النوعية في سوق العمل محايدة؟ هل هناك اختلافات بين المناطق الريفية والحضرية؟
- ماذا يمكن القيام به لضمان توظيف عدد أكبر من النساء في هذين القطاعين و في القطاع الخاص بشكل عام؟ ما هي أنواع الحوافز التي يمكن تطبيقها من أجل زيادة المشاركة النسائية في سوق العمل؟

ثانيا، يسع المشروع إلى تقديم استنتاجات و توصيات للحكومة والمعنيين الآخرين في هذه القطاعات و ما هو أبعد، للإجابة على التساؤلات الآتية:

- ماذا يمكن القيام به من أجل دعم مساواة نوعية أكبر، سواء من خلال التنسيق النوعي أو التدخلات الخاصة المستهدفة للنساء؟
- كيف يمكن للمانحين وبالأخص المفوضية الأوروبية دعم هذه المبادرات؟

2.1 أهداف المشروع

مشروع النساء والعمل هو جزء من مشروعات الإبداع والتعلم لمؤسسة التدريب الأوروبية (ETF). الهدف العام هو الإسهام في الترويج لسياسات المساواة النوعية في مصر و تونس و الأردن في مجالات التعليم و التدريب و التوظيف.

وبصورة أكثر دقة يهدف المشروع إلى زيادة المعرفة والاهتمام بفرص ومزايا توظيف النساء في مصر والأردن وتونس، بالإضافة إلى زيادة خبرة مؤسسة التدريب الأوروبية من خلال الحصول على معرفة وخبرة جديدة يمكن استخدامها للاستجابة لأنواع مختلفة من طلبات المفوضية الأوروبية أو لتقديم مشورة للسياسات بناء على طلب الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية. من خلال مشاركة المعنيين بالعملية وبث نتائج الدراسة على المستوى الدولي، سوف يتحفز أرباب العمل في الدول محور الدراسة ليصبحوا فاعلين في الترويج للمساواة النوعية و أن تعطى الفرصة لمانحين آخرين أيضا للاستفادة من نتائج البحث في نطاق السياق العام للترويج للمساواة النوعية و محاربة الفقر و الاستبعاد.

4 يتضمن مفهوم العمل المحترم المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل و معايير العمالة العالمية و التوظيف و فرص كسب دخل و الحماية الاجتماعية و الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى الحوار الاجتماعي. الهدف الأول لمنظمة العمل الدولية هو الترويج لفرص حصول النساء و الرجال على عمل محترم و منتج.

5 قدمت مؤسسة التدريب الأوروبية الدعم للمفوضية الأوروبية في مراحل مختلفة من دورة المشروع، بالأخص التعريف والصياغة و المشورة الخاصة بالسياسات و المحتوى و متابعة الإصلاح في التعليم و التدريب و التوظيف في إطار السياسة الخارجية للاتحاد الأوروبي. لمزيد من المعلومات أنظر www.etf.europa.eu. الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية: ألبانيا، الجزائر، أرمينيا، أذربيجان، بلاروس، البوسنة و الهرسك، كرواتيا، مصر، جمهورية يوغوسلافيا السابقة، جورجيا، الأردن، كازاخستان، كوسوفا، كرجستان، لبنان، جمهورية المالديف، مونتيجرو، المغرب، الأراضي الفلسطينية المحتلة، صربيا، سوريا، طاجكستان، تونس، تركيا، تركمانستان، أوكرانيا و أوزبكستان.

3.1 أعمال المشروع

بدأ المشروع بإرسال مجموعات جمع البيانات لكل من مصر و الأردن و تونس في عام 2008. تم استشارة كل من المفوضية الأوروبية والتعاون الإيطالي، وهو الشريك التمويلي للمشروع، و ذلك فيما يتعلق باختيار دول دراسات الحالة⁶. مصر وتونس والأردن هي ضمن الدول ذات الأولوية لكل من الاتحاد الأوروبي ووزارة الخارجية الإيطالية. تم اختيار القطاعات المحورية وهي السياحة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لتكون القطاعات المبحوثة.

تم القيام بالبحث الميداني المؤسس على تحليل كمي ونوعي للعرض والطلب للعمالة النسائية في عام 2009. من حيث الطلب، تم التركيز على دراسة أفضليات ومتطلبات ومعوقات تعيين النساء من خلال عمل دراستين ميدانيتين على أصحاب الأعمال في القطاعين المبحوثين. من جانب العرض، نظرت الدراسة في المعوقات وفرص دخول النساء سوق العمل في قطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات من خلال مجموعات نقاش بؤرية تضم الفتيات. معطي أن المشكلة غالباً ما تكون مرتبطة بالانتقال من التعليم إلى العمل و الدخول الأول لسوق العمالة، لذا كانت المجموعة المستهدفة للمشروع هي الإناث في المرحلة العمرية ما بين 15-29 سنة. تم استبعاد المنشآت الصغيرة من بحث أرباب العمل لسببين: هم يمثلون قدرة صغيرة لخلق فرص عمل والشركات الصغيرة (العائلية) نادراً ما يكون لديها سياسة موارد بشرية من النوعية التي قام البحث بالتركيز عليها.

تم تأسيس مجموعة استشارية وطنية في كل دولة، متضمنة ممثلين من الحكومة ووفد الاتحاد الأوروبي و الشركاء المجتمعيين وبالأخص الاتحادات المهنية، من أجل ضمان المشاركة المحلية و ملكية المشروع. اجتمعت المجموعة ثلاث مرات خلال فترة تطبيق المشروع. قام ممثلو التعاون الإيطالي و المفوضية الأوروبية بالمشاركة في هذه الاجتماعات أيضاً. تم إعلام المانحين في الدول الثلاث من أجل ضمان التكامل و عدم التكرار بين مجتمع المانحين الدولي.

تم تنظيم زيارة دراسية لـ 24 مشارك للاتحاد الأوروبي كفرصة لأعضاء المجموعة الاستشارية للتعرف على مبادرات الترويج لتوظيف النساء في منطقة بيدمونت و لمشاركة المعرفة و الخبرة لتحسين توظيف النساء في مصر والأردن وتونس والاتحاد الأوروبي؛ بالإضافة إلى إجراء مناقشات واستنباط المقترحات والتوصيات لتضمينها في تقارير الدولة.

تم صياغة تقرير الدولة بتوصيات خاصة بالسياسات وإصداره في النصف الثاني من عام 2010.

2. المنهجية

1.2 النهج

يقوم النوع بتحديد الحصول على الموارد المادية مثل الأرض والائتمان والتدريب وموارد أكثر زوالا مثل السلطة. التدايعيات على الحياة اليومية كثيرة وتتضمن التقسيم النوعي للعمالة ومسئوليات أفراد الأسرة داخل وخارج المنزل والتعليم والتوظيف وفرص التقدم المهني ورأى في صنع السياسات. النوع هو مكون أساسي لكل أوجه الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية اليومية والخاصة للأفراد و المجتمعات وهو يحدد أيضا الأدوار المختلفة المنوطة من المجتمع للرجال و النساء.

تقوم هذه الدراسة بالتحقيق في فرص النساء في التعليم والتدريب والتوظيف في مصر من منظور نوعي. لا يمثل الحصول على وظيفة هدفا في حد ذاته ولكن وسيلة للحصول على الاستقلال الاقتصادي وتحسين حالة الأسرة ومحاربة الفقر والإسهام في النمو الاقتصادي الاجتماعي.

في حين أجريت الدراسة من أجل زيادة المعرفة ولكن كان الهدف هو الإسهام في تحويل الموقف الحالي. هذا سبب استهداف المشروع إشراك المعنيين المختلفين مثل السلطات المحلية ومقدمي التعليم وبالأخص أصحاب العمل في العملية، بهدف محدد هو إشراكهم كمروجين للمساواة النوعية ولتشكيل توصيات للسياسات.

أعتمد البحث على ثلاث مكونات: مراجعة الدراسات والتحليل الكمي والنوعي للعرض و الطلب للعمالة النسائية.

- من حيث الطلب: تم إدارة مسحين ميدانيين لأرباب العمل في قطاعي السياحة و تكنولوجيا المعلومات من أجل دراسة مستوى المشاركة النسائية و معوقات وفرص دخول سوق العمالة و متطلبات المهارة لهن.
- من حيث العرض: استهدفت مناقشات المجموعات البورية فهم كيفية إسهام التعليم في توظيف الإناث وكيفية الانتقال من التعليم إلى العمل. تم جمع معلومات عن تعليمهن و الاختيارات المستقبلية، جودة وملائمة التعليم لسوق العمالة، البحث عن وظيفة و تجارب البطالة، الصعوبات و الفرص المدركة للانضمام للقوى العاملة.

تم استكمال البحث باستشارات و مشاركات من قبل ممثلي المؤسسات الرئيسية و المجتمع المدني في الدول من أجل تشكيل توصيات للسياسات.

تم تطوير استبيان المسح و إرشادات مناقشات المجموعات البورية باللغة الانجليزية في مؤسسة التدريب الأوروبية لاستخدامها في كل من الثلاث دول المبحوثة ثم تم ترجمتها و تكييفها و تطبيقها في مصر لكي تعكس المضمون المحلي.

2.2 الطلب على العمالة: مسح ميداني لأرباب العمل

تم تقييم الطلب على العمالة في قطاعي السياحة و الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من خلال إجراء مسح للشركات التي تقوم بتوظيف النساء في القطاعين. قام المسح بإستهداف المنشآت المتوسطة و الكبيرة في قطاعي السياحة و الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات. تم إقصاء المنشآت التي تضم أقل من 25 موظف من المسح لأسباب عديدة. بالرغم من أنها تمثل جزءا هاما من الاقتصاد و لكن هذه المنشآت و بالأخص العائلية، ليس لديها سياسات منتظمة للموارد البشرية؛ و ثانيا بالمنظور المطلق هي تقوم بتوظيف عدد أقل من الأفراد عن المنشآت المتوسطة و الكبرى.

1.2.2 السياحة

من أجل اختيار العينة للمنشآت السياحية في قطاع السياحة لإجراء مقابلات، تم عمل خريطة أوضحت قائمة الشركات وفقا للتوزيع الجغرافي والحجم. تم استهداف الشركات الكبرى حيث أنه من المتصور أنها أولا، تقوم بتوفير معظم الوظائف في قطاع السياحة و ثانيا، من الأرجح أن يكون لديها بعض سياسات للموارد البشرية التي يتم تطبيقها.

القطاع الفندقى الفرعى

وفقا لدليل الفنادق الذى قام إتحاد الفنادق المصرية بإصداره فى عام 2008، هناك 1484 فندقا فى مصر، يقع 54.6% منها فى تصنيف الفنادق ذات الخمس نجوم إلى النجمة الواحدة، و 7.4% غير مصنفة و الجزء المتبقى رحلات نيلية فى نهر النيل و بحيرة ناصر و الفنادق العائمة (جدول رقم 1.2).

تقع معظم الفنادق فى المحافظات الحدودية (57%)، متضمنة البحر الأحمر و المحافظات الحضرية (27%) (جدول رقم 2.2).

ليست هناك بيانات متاحة لإجمالى التوظيف، سواء طبقا لتصنيف الفنادق أو التوزيع الجغرافى. و مع هذا فالافتراض كان أن فنادق 3-5 نجوم تقوم بتوظيف النصيب الأكبر من إجمالى عمالة الفنادق. أولا، هى تمثل 35% من إجمالى المنشآت الفندقية و ثانيا، هى تقوم بتوفير الإقامة لمعظم السائحين الأجانب و تبقى كبيرة نسبيا من حيث عدد الغرف و الموظفين حيث أنها يجب أن تحتفظ بمستوى مرتفع. و لذا، كان أطار العينة محددا فى نطاق الفنادق من 3-5 نجوم، و هى ممثلة فى العينة بالتناسب وفقا لنصيبها فى التعداد السكانى. تم اختيار الفنادق من ثلاث مناطق سياحية - القاهرة الكبرى و جنوب سيناء و الوجه القبلى (جدول رقم 3.2). الهدف كان إجراء مقابلات فى 50 فندق. تم الاختيار العشوائى للفنادق و الاتصال بها لإجراء مقابلات و فى حالة الرفض تم الاختيار العشوائى لفنادق أخرى حتى بلغ إجمالى العدد 50 فندقا. 63% من الفنادق كانت فى القاهرة الكبرى و 30% فى جنوب سيناء و النسبة الباقية فى صعيد مصر (حلوان و أسىوط). هذا يعنى أن القاهرة الكبرى و المحافظات الحضرية كانت ممثلة بقدر أكبر فى العينة من المحافظات الحدودية.

جدول رقم 1.2: تصنيف الفنادق و عددها فى كل قطاع فرعى

تصنيف الفنادق	العدد	%
فنادق خمس نجوم (متضمنة فنادق خمس نجوم+)	133	8.9
فنادق أربع نجوم (متضمنة فنادق 4 نجوم +)	177	11.9
فنادق ثلاث نجوم (متضمنة فنادق ثلاث نجوم +)	207	13.9
فنادق نجمتان	183	12.3
فنادق نجمة واحدة	113	7.6
غير مصنفة	111	7.4
رحلات نيلية	274	18.4
رحلات فى بحيرة ناصر	6	0.4
الفنادق العائمة	280	18.8
الإجمالى	1 484	100.0

المصدر: دليل الفنادق 2007-2008، إتحاد الفنادق المصرية

جدول رقم 2.2: التوزيع الجغرافى للفنادق

الوجه	العدد	%
الوجه القبلى	99	10.7
الوجه البحرى	38	4.1
المحافظات الحدودية	522	56.5
المحافظات المدنية	249	26.9
الإجمالى	924	100.0

المصدر: اتحاد الفنادق المصرية
ملحوظة: لم يتم تصنيف جميع الفنادق طبقا للموقع الجغرافى

جدول رقم 3.2: إطار عينة الفنادق

المحافظات	تصنيف الفنادق	5 نجوم	4 نجوم	3 نجوم	الإجمالي
القاهرة الكبرى (القاهرة و الجيزة)		28	16	42	86
جنوب سيناء		41	48	40	129
الوجه القبلي		8	5	14	27
الإجمالي (إطار العينة)		77	69	96	242
حجم العينة		16	14	20	50
% حجم العينة لإطار العينة		20.7	20.3	20.8	20.7

جدول رقم 4.2: الأشخاص الذين تم إجراء مقابلات معهم في الفنادق

الشخص	العدد	%
مسنول	2	4
مدير	8	16
مسنول موارد بشرية	33	66
صاحب عمل/رئيس	2	4
أخرى	5	10
إجمالي	50	100

ممثلو الشركات الذين تم إجراء مقابلات معهم كانوا في معظمهم من مسنولي إدارة الموارد البشرية (66%) يليهم مديرون آخرون (16%).

شركات السياحة

تم تعريف المنشآت السياحية بموجب قانون رقم 38 لعام 1977 وهي تتضمن الشركات التي تقوم بالآتي:

- تنظيم رحلات سياحية جماعية أو فردية داخل و خارج مصر، وفقا للبرامج المحددة و استخدام وسائل الانتقال و أماكن الإقامة و الخدمات المتعلقة بها.
- بيع تذاكر، تيسير نقل الحقائب و حجز وسائل انتقال مختلفة، و تمثيل شركات الطيران و الخطوط الملاحية و شركات النقل الأخرى.
- إدارة وسائل النقل البحري و الجوي و النهري لنقل السائحين.

التعريف أعلاه يقوم بتصنيف الشركات إلى فئات أ و ب و ج. في عام 2008، كان هناك 1 524 شركة سياحة وذلك وفقا لبيانات الاتحاد المصري للغرف السياحية، تنتمي 76% منها إلى الفئة (أ) و 0.5% إلى الفئة (ب) و 17% إلى الفئة (ج) و تبقى بعض منها غير مصنفة. تقع معظم الشركات في المحافظات المدنية (غالبا في القاهرة بنسبة 65%) يليها الوجه القبلي بنسبة 24% (جدول رقم 5.2).

يبلغ عدد الشركات التي تضم أكثر من 25 موظفا 155 شركة طبقا للإتحاد المصري للغرف السياحية. يبلغ عدد الشركات التي تضم أكثر من 15 موظفا 305 شركة.

جدول رقم 5.2: شركات السياحة وفقا للموقع

الوجه	العدد	%
الوجه القبلي	358	23.5
الوجه البحري	96	6.2
المحافظات الحدودية	83	5.4
المحافظات المدنية	985	64.8
الإجمالي	1 524	100.0

المصدر: الاتحاد المصري للغرف السياحية

جدول رقم 6.2: إطار العينة لشركات السياحة

عدد الشركات (إطار العينة)	264
حجم العينة	50
% حجم العينة لإطار العينة	18.9

جدول رقم 7.2: الأشخاص الذين تم إجراء مقابلات معهم في شركات السياحة

الشخص	العدد	%
مسئول	4	8
مدير	36	72
مسئول موارد بشرية	5	10
صاحب عمل/رئيس	4	8
أخرى	1	2
إجمالي	50	100

نظرا لأن الغالبية الساحقة لشركات السياحة تقع في القاهرة الكبرى (القاهرة و الجيزة) لذا تم اختيار عينة الـ50 شركة من هذه المنطقة و الذي يجعل هذه المنطقة ممثلة بقدر كبير. تم إتباع نفس الإجراء المتبع للفنادق: تم الاختيار العشوائي للشركات و الاتصال بها لإجراء مقابلات و في حالة الرفض تم اختيار شركات أخرى عشوائيا حتى تم التوصل لإجمالي 50 شركة.

الأشخاص الذين تم إجراء مقابلات معهم كممثلين لشركات السياحة كانوا من المديرين في معظمهم (72%) و 10% فقط من مسؤولي إدارة الموارد البشرية نظرا لندرة مثل هذه الإدارات في الشركات الصغيرة (جدول رقم 7.2).

كان هامش الخطأ للمسح في السياحة عند مستوى الثقة 95% هو 8.79.

2.2.2 الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات

يتم تصنيف قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات في مصر كالاتي:

- تطوير البرمجيات؛
- خدمات تكنولوجيا المعلومات (متضمنا مراكز الاتصال)؛
- تطبيقات تكنولوجيا المعلومات؛
- الاتصالات؛
- الأجهزة و الحاسبات و المعدات.

قامت وكالة تطوير صناعة تكنولوجيا المعلومات (ITIDA) بتصنيف 399 شركة فقط طبقا للتصنيفات الفرعية الخاصة بها و عدد الموظفين و التوزيع الجغرافي؛ و لكن ليس من المعروف ما إذا كان هناك اختلاف منظم بين الشركات المصنفة و غير المصنفة. لقد أتضح أن 211 من هذه الشركات لديها أكثر من 25 موظف و تم استخدام هذه القائمة كإطار للعينة. تقع الغالبية العظمي (97%) من الشركات التي لديها أكثر من 25 موظف في القاهرة و الجيزة (جدول رقم 8.2).

يوضح الجدول رقم 9.2 توزيع الشركات الأكبر حجما طبقا لنوع المنتج و الخدمات. تعمل معظم الشركات في تطوير البرمجيات (63%)، تليها خدمات تكنولوجيا المعلومات (26%) و الاتصالات (12%). ليست هناك معلومات كافية عن نصيب القطاعات الفرعية من إجمالي العمالة.

جدول رقم 8.2: شركات الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات بالموقع

عدد الشركات	المحافظة
115	القاهرة
90	الجيزة
3	الإسكندرية
1	الشرقية
1	القليوبية
1	الإسماعيلية
211	الإجمالي

المصدر: محتسب وفقا لبيانات وكالة تطوير صناعة تكنولوجيا المعلومات

جدول رقم 9.2: التوزيع الجغرافي لشركات الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات بالفئة

%	الإجمالي	الدقهلية	الشرقية	الإسماعيلية	الإسكندرية	الجيزة	القاهرة	
63.0	133	1	1	1	3	59	68	تطوير البرمجيات
17.5	37					21	16	خدمات م
2.4	5						5	تطبيقات م
12.3	26					8	18	الاتصالات
4.7	10					2	8	الأجهزة
100.0	211	1	1	1	3	90	115	الإجمالي

المصدر: محتسب وفقا لبيانات وكالة تطوير صناعة تكنولوجيا المعلومات

جدول رقم 10.2: شركات الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات في القاهرة الكبرى (القاهرة و الجيزة)

الأجهزة	الاتصالات	خدمات تكنولوجيا المعلومات	برمجيات وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات	القطاعات الفرعية	عدد الشركات الإجمالي (إطار العينة)
10	26	37	132		
5	12	18	65		حجم العينة
50.0	46.2	48.6	49.2		% حجم العينة لإطار العينة

جدول رقم 11.2: الأشخاص الذين تم إجراء مقابلات معهم في الشركات

الشخص	العدد	%
مسئول	18	18
مدير	43	43
مسئول موارد بشرية	29	29
صاحب عمل/رئيس	5	5
أخرى	5	5
إجمالي	100	100

تم اتخاذ قرار باختيار العينة من الشركات التي تقع في القاهرة الكبرى (205 شركة من إجمالي 211) من أجل ضمان تناسب تمثيلها في العينة وفقا لنصيبها في التعداد و ذلك للقطاعات الفرعية المختلفة (جدول رقم 2.10). لم يتسن احتساب نسبة إجمالي العمالة في كل من القطاعات الفرعية نظرا لنقص المعلومات.

معظم الأشخاص الذين تم مقابلتهم في شركات الاتصالات من المديرين (43%) و 29% من مسؤولي الموارد البشرية (نظرا لندرة هذه الإدارة في الشركات الصغيرة) (جدول رقم 11.2).

هامش الخطأ للمسح في قطاع تكنولوجيا المعلومات عند مستوي الثقة 95% هو 7.03.

2.3 العرض للعمالة: مناقشات المجموعات البورية

تم دراسة توفير العمالة كفيها من خلال مناقشات المجموعات البورية مع عاملات فعليين أو محتملين. تم عقد 11 مجموعة نقاش بورية من الإناث في المرحلة العمرية ما بين 15-29 من الريف و الحضر؛ من اللاتي يدرسن السياحة أو تكنولوجيا المعلومات أو يحصلن على تدريب في إحدى هذه المجالات أو من العاملات في قطاع السياحة أو تكنولوجيا المعلومات أو العاطلات أو ممن تبحثن عن وظيفة في أحد القطاعين.

كان تشكيل المجموعات البورية كالتالي:

السياحة:

1. طالبات جامعيات
2. طالبات مدارس (طالبات التعليم و التدريب المهني)
3. النساء العاملات

4. النساء العاطلات
5. النساء غير الفاعلات
6. النساء الحاصلات على مؤهل في السياحة في المناطق الريفية.

الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات:

1. طالبات جامعيات
2. متدربات⁷
3. نساء عاملات
4. نساء عاطلات.

بالرغم من أن نتائج مناقشات المجموعات البؤرية ليست ممثلة للفتيات و لكنها تضيف بعدا نوعيا للدراسة من خلال إعطاء الفتيات فرصة التعبير عن آرائهن فيما يتعلق بفرص و معوقات دخولهن سوق العمالة. عملت إرشادات المجموعة البؤرية كإطار عام للمناقشات. تم تحليل البيانات المستخلصة من مناقشات المجموعات البؤرية و تم إبراز الأنماط المشتركة و غير المألوفة و تم عرض التعبيرات و القصص (بالتأكد من تغيير الأسماء). قامت 91 فتاة بالمشاركة في المجموعات البؤرية.

2.4 حدود مجال البحث

كانت هناك بعض حدود للبحث. أولا، من أجل التركيز على الشركات التي بها سياسة موارد بشرية و أقصى قدرة للتوظيف، تم إقصاء الشركات المتوسطة و الصغيرة من البحث و التي تشكل أغلبية الشركات في مصر⁸. ثانيا، لم يتسن الأخذ في الاعتبار، عند تصميم العينة، جميع الخصائص التي قد تؤثر على تمثيل العينة، مثل نصيب العمالة في القطاعات الفرعية المختلفة، بالإضافة إلى أن حجم العينة كان صغيرا للغاية لمقارنة النتائج بين القطاعات الفرعية المختلفة.

و على الرغم من ذلك، فالمسح يلقي نظرة شاملة جيدة على العمالة النسائية في الشركات الكبرى في المواقع الجغرافية التي تتركز فيها معظم صناعة السياحة و تكنولوجيا المعلومات.

تم مواجهة عدة صعوبات عند الإعداد للمجموعات البؤرية. لم تظهر مجموعة الطالبات الجامعيات و التعليم الفني و التدريب المهني (المتدربات) شعورا بالراحة عند التحدث في وجود المجموعة الأخرى و لذا تقرر فصل المجموعتين. كان من الصعب للغاية أيضا إيجاد مشاركين للمجموعات غير الفاعلة إقتصاديا و أضطر مقدم الخدمة الاعتماد على الاتصالات الشخصية لتنظيم المجموعات. من أجل التواصل مع المتدربين في قطاع تكنولوجيا المعلومات تم الاتصال بعدد من معاهد التدريب حيث أن بعضا منها فقط سمح بعقد مجموعات نقاش بؤرية بشرط أن تتعقد في مكان عام خارج مقر المعاهد.

7 تم تنظيم هذه المجموعة من خلال مركز تدريب المعلومات للجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء نظرا لعدم وجود مدارس مهنية في مجال تكنولوجيا المعلومات في مصر.

8 تم تبني حد 25 عامل من أجل إقصاء المنشآت الصغيرة (طبقا للتعريفات الدولية 10-49 عامل) و الهامة في اقتصاديات الدول.

3. المساواة النوعية و التعاون الأورومتوسطي

1.3 المساواة النوعية في سياسة العلاقات الخارجية للاتحاد الأوروبي

أعاد الإتحاد الأوروبي التأكيد على أن المساواة النوعية هي هدف و قيمة مشتركة لكل الإتحاد الأوروبي و هدف في حد ذاته. من أجل إحراز تقدم نحو مساواة نوعية أكبر، قامت معظم الدول الأعضاء بالاتحاد الأوروبي و المفوضية الأوروبية بتبني إستراتيجية ثنائية المسار: الأول، إدخال المساواة النوعية في جميع السياسات و الاستراتيجيات والأعمال؛ و الثاني تمويل الأعمال التي تقدم الدعم المباشر لتمكين المرأة. تم إنجاز قدر كبير من التقدم و لكن مازال هناك الكثير الذي يجب القيام به. كمؤشر ملائم لهذه الدراسة، طبقا ليوروستات 2008 ، متوسط معدل المشاركة النسائية في القوى العاملة للإتحاد الأوروبي يبقى عند 64% مقابل 78% للرجال.

تولي السياسة الخارجية للإتحاد الأوروبي اهتماما بالغا لترويج و حماية حقوق المرأة. يقر الإتحاد الأوروبي أن المساواة النوعية ليست ضرورية في حد ذاتها فحسب بل هي حق إنساني أساسي و مسألة عدالة اجتماعية (المفوضية الأوروبية 2007) و شرط لخفض معدل الفقر. قامت الإحصائية الأوروبية عن التنمية و التي أقرها مجلس الشئون العامة و العلاقات الخارجية للإتحاد الأوروبي في 22 نوفمبر 2005 بتحديد المساواة النوعية كواحدة من خمس مبادئ أساسية للسياسة التنموية للإتحاد الأوروبي (المفوضية الأوروبية 2006):

يجب أن يتم مخاطبة سمة النوع بإقرانها بخفض نسبة الفقر و التنمية الاجتماعية و السياسية و النمو الاقتصادي و أن يتم دمجها في جميع أوجه التعاون التنموي. سوف يتم الترويج للمساواة النوعية من خلال دعم المساواة في الحقوق و الحصول على الموارد و التحكم فيها و الصوت السياسي و الاقتصادي.

بمناسبة اليوم العالمي للمرأة لعام 2010 في الذكرى الخامسة عشر لتبني إعلان بكين و قاعدة العمل في 1995، أكدت المفوضية الأوروبية التزامها نحو السعي النشط لتحقيق المساواة النوعية في علاقاتها بدول العالم الثالث (المفوضية الأوروبية 2010) :

طموحنا ليس محدودا بحدود الإتحاد. يجب أن يتم دمج المساواة النوعية في سياستنا الخارجية أيضا من أجل تبني الاستقلال الاجتماعي و الاقتصادي و تقدم النساء و الرجال في أنحاء العالم. يلتزم الإتحاد الأوروبي بترويج المساواة النوعية في السياقات، متضمنة دول الصراع و ما بعد الصراع. الحد من عدم المساواة النوعية و التصدي للعنف المبني على النوع و الترويج لحقوق المرأة ضروري لتطوير مجتمعات مستدامة و ديمقراطية.

يتم تمويل التعاون الخارجي للإتحاد الأوروبي للفترة ما بين أعوام 2007 و 2013 في مجال المساواة النوعية وتمكين المرأة من خلال أدوات جغرافية (صندوق التنمية الأوروبي، أداة التعاون التنموي، أداة سياسة الجوار الأوروبية) على المستويين القومي و الإقليمي و من خلال الأدوات الموضوعية (الاستثمار في الأفراد و أداة الديمقراطية و حقوق الإنسان)⁹.

تلتزم مؤسسة التدريب الأوروبية بمبادئ و أهداف المفوضية الأوروبية فيما يتعلق بالترويج للمساواة النوعية في العلاقات الخارجية. تقوم مؤسسة التدريب الأوروبية بتوفير الدعم لعدد 29 دولة شريكة¹⁰ إما في إطار أداة الجوار الأوروبي و الشراكة

9 http://ec.europa.eu/europeaid/what/gender/index_en.htm

10 الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية: ألبانيا، الجزائر، أرمينيا، أذربيجان، بلاروس، البوسنة و الهرسك، كرواتيا، مصر، جمهورية يوغوسلافيا السابقة، جورجيا، الأردن، كازاخستان، كوسوفا، كرجستان، لبنان، جمهورية المالديف، مونتيجرو، المغرب، الأراضي الفلسطينية المحتلة، صربيا، سوريا، طاجكستان، تونس، تركيا، تركمانستان، أوكرانيا و أوزبكستان.

(ENPI)¹¹ أو في عملية التوسع وفقا لأداة مرحلة ما قبل الانضمام لتقديم المساعدة (IPA)¹². بالإضافة إلى ذلك، تعمل مؤسسة التدريب الأوروبية في عدد من دول آسيا الوسطى.¹³

2.3 الترويج للمساواة بين الرجال و النساء في التعاون الأورومتوسطي

تحكم العلاقة بين الإتحاد الأوروبي ودول البحر المتوسط إعلان الشراكة الأورومتوسطية (و المعروفة أيضا بمسمى عملية برشلونة)¹⁴. يتضمن برنامج عمل الخمس سنوات و المتفق عليه في القمة الأورومتوسطية في نوفمبر 2005، المساواة النوعية كأولوية أساسية. أستمر العمل ببرنامج العمل بينما تم إعادة إطلاق الشراكة الأورومتوسطية في عام 2008 كالاتحاد من أجل المتوسط و ذلك في قمة باريس للمتوسط.

في أول مؤتمر وزاري لتعزيز دور المرأة في المجتمع الذي عقد في نوفمبر 2006، اعتمد وزراء الأورومتوسطي إطار اسطنبول لأعمال الترويج لحقوق المرأة و المساواة النوعية في المجالات المدنية و السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية. فيما يتعلق بالاقتصاد و التوظيف و التعليم و التوظيف – و الذي تم التأكيد عليها في مؤتمر وزراء الأورومتوسطي بمراكش في نوفمبر 2008 و نوفمبر 2009 – تم الاتفاق على أن أكثر المقاييس ملائمة فيما يتعلق بهذه الدراسة هي:

الاقتصاد و التوظيف

- خلق تكافؤ الفرص و إزالة المعوقات لعمل المرأة أو لتعيينها/توظيفها أو لبقائها في العمل.
- تشجيع السياسات الصديقة للأسرة و التي تهدف إلى التوفيق بين الحياة العملية و الأسرية، و بالأخص خدمات رعاية الأطفال و المسنين و الأتباع، تكون في متناول اليد و ضمان بيئة مهنية مناسبة للمرأة فيما يتعلق بالتنقل و السلامة و عدم التمييز في مكان العمل.
- تشجيع و تعزيز القدرات المحلية من أجل جمع و تحليل بيانات طبقا للنوع بشكل منظم، متضمنة القطاع غير الرسمي و تأثير الإصلاحات الاقتصادية الكلية على النساء و الرجال.
- تعزيز المعرفة بتأثير السياسات الاقتصادية الكلية على توظيف النساء و الرجال و تطوير أبحاث عن النوع تمكن من وضع استراتيجيات قادرة على تعزيز دور النساء في الاقتصاد.
- الترويج لتمثيل و مشاركة النساء في مناصب اتخاذ القرارات الاقتصادية، بالأخص في جمعيات أصحاب الأعمال و الاتحادات العمالية و الهياكل الاجتماعية- الاقتصادية الأخرى. (الشبكة اليورومتوسطية لحقوق الإنسان 2006 ص4-5).

التعليم و التدريب

ضمان تمكين المرأة من خلال حصولها على فرص أكبر في التعليم بجميع مستوياته و التعليم و التدريب المهني. و يجب بهذا الخصوص:

- الترويج لدورات تدريبية مهنية و فنية للنساء في قطاعات وظيفية مختلفة؛
- الترويج لدعم ما بعد التدريب من خلال فرص الربط بين الشركاء الملائمين مثل مؤسسات التدريب ووكالات التوظيف الحكومية؛
- ضمان حصول أكبر للتعليم مدى الحياة من أجل مد النساء بالمهارات المطلوبة في سوق العمالة سريع التغيير؛
- تقديم برامج إرشادية لمساعدة النساء على العودة إلى سوق العمل بعد غياب أو توجيههن إلى قطاعات جديدة. (الشبكة اليورومتوسطية لحقوق الإنسان 2006 ص 5-6).

11 تم تطوير أداة الجوار الأوروبي و الشراكة في 2004 بهدف تجنب ظهور خطوط فصل جديدة بين الإتحاد الأوروبي الموسع و الدول المجاورة من أجل تعزيز ازدهار و استقرار و أمن كل من الإتحاد الأوروبي و جيرانه.

12 أهدف أداة العلاقات الخارجية للإتحاد الأوروبي ما قبل الانضمام لتقديم المساعدة هي توفير الدعم المستهدف للدول المرشحة و المحتمل ترشيحها للانضمام للإتحاد الأوروبي.

13 كازاخستان و كرجستان و طجستان و أوزبكستان.

14 بدأت الشراكة الأورومتوسطية (عملية برشلونة) في 1995 كإطار متسع للعلاقات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية بين الدول الأعضاء في الإتحاد الأوروبي و الشركاء من جنوب المتوسط. يتضمن 35 عضو، منهم 25 دول أعضاء في الإتحاد الأوروبي و 10 شركاء من المتوسط (الجزائر، مصر، إسرائيل، الأردن، لبنان، المغرب، السلطة الفلسطينية، سوريا، تونس و تركيا). لدي ليبيا وضع مراقب منذ 1999. الثلاث أهداف الرئيسية للشراكة هم: (1) تحديد منطقة مشتركة للسلام و الاستقرار من خلال تعزيز حوار السياسة و الأمن (فصل السياسة و الأمن)، (2) بناء منطقة للرفاهية المشتركة من خلال شراكة اقتصادية و مالية و البناء التدريجي لمنطقة تجارة حرة (الفصل الاقتصادي و المالي)، (3) التقارب بين الشعوب من خلال شراكة اجتماعية و ثقافية و إنسانية تهدف إلى تشجيع الفهم بين الثقافات و التبادل بين المجتمعات المدنية (الفصل الاجتماعي و الثقافي و الإنساني).

تقوم أداة الجوار الأوروبي و الشراكة بتحديد المساواة النوعية كأحد القيم المشتركة بين الاتحاد الأوروبي و دول المتوسط و مجال محتمل لتعاون إقليمي أبعده. تتضمن خطط العمل الخاصة بأداة الجوار الأوروبي و الشراكة للمنطقة الترويج للمشاركة النسائية في الحياة الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية.

و في هذا السياق و وفقا للخطوط الإرشادية الإستراتيجية للاتحاد الأوروبي للترويج للمساواة النوعية، قامت مؤسسة التدريب الأوروبية منذ عام 2005 بإدخال مفهوم النوع في أنشطتها المتعلقة بالتعليم و التدريب و التوظيف. كما هو منصوص عليه في منظور منتصف المدة 2007-2010، فالمساواة النوعية في المشاركة في التعليم و التوظيف سوف تظل أولوية لمؤسسة التدريب الأوروبية. و قد تم تصميم مشروع النساء و العمل في هذا السياق.

4. بروفيل الدولة

مصر بعدد سكانها الضخم و هو 79 مليون نسمة ومركزها الإستراتيجي بين الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، تلعب دورا محوريا في منطقة البحر المتوسط. لقد شهد الاقتصاد و المجتمع المصري تحسنا ملحوظا خلال الثلاثين عاما الماضية حيث انتقلت مصر من مجموعة التنمية المنخفضة إلى المتوسطة. تحتل مصر حاليا المركز 120 من إجمالي 177 دولة في دليل التنمية البشرية (يونيسف 2009). بلغ نمو كل من إجمالي الناتج المحلي و الناتج المحلي الإجمالي للفرد في الأعوام ما بين 2004 و 2007 متوسط 7%. وأدى الكساد الاقتصادي العالمي في 2009 إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي للفرد إلى 4.5% ضاربا بقسوة معظم الصناعات الموجهة للتصدير.

يقوم قطاع الخدمات أيضا بتوفير جزء كبير من فرص العمل في الدولة (46% من إجمالي العاملين في الاقتصاد الرسمي) و بالأخص قطاع السياحة الذي يساعد على دفع التنمية الاقتصادية.

النمو السكاني السريع هو أحد المعوقات الرئيسية التي تواجه مجهودات التنمية في مصر. في بداية التسعينيات أرست مصر برنامجا للإصلاح الاقتصادي و التعديل الهيكلي و تحولت من تخطيط مركزي إلى اقتصاد موجه نحو السوق. مر القطاع العام، الذي كان يستوعب أعدادا كبيرة من الملتحقين بالوظائف، بعمليات تقليص وخصخصة، بينما لم يكن القطاع الخاص المبتدئ قويا بحيث يتمكن من توفير فرص عمل جديدة لاستيعاب الملتحقين بسوق العمالة. لذا، أصبحت البطالة شاغلا أساسيا.(مؤسسة التدريب الأوروبية 2009ب).

بالإضافة إلى نسبة البطالة المرتفعة، فالتحديات الرئيسية هي نسبة التضخم المرتفعة و العجز في الميزانية و النمو غير المتوازن بين القطاعات الاقتصادية المختلفة و المناطق الجغرافية و نسبة الفقر المتزايدة بالرغم من النمو الاقتصادي (البنك الدولي، 2009). تستحوذ نسبة الـ 10% الأكثر ثراء من الشعب على 28% من دخل الدولة، بينما يجب أن تحيا نسبة الـ 20% الأكثر فقرا على 9% من الدخل القومي (البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية). يعيش نحو 18% من المصريين تحت خط الفقر ولكن تصل هذه النسبة في المناطق الريفية بالوجه القبلي إلى 40% (يونيسف 2009)

وتبقي جودة التعليم إحدى نقاط الضعف المحورية في تطوير اقتصاد مصري حديث و تنافسي. تم هيكلة تحديث قطاعي الصناعة و الخدمات على التدرج نحو مستويات تكنولوجيا متوسطة، يطلب متزايد على العمالة ذات المستويات المهارية المتوسطة و تدريب العمالة القائمة. ليس فقط أن عدد الوظائف الجديدة أقل من عدد المقبلين على سوق العمالة و لكن النقص الحالي في العمالة الماهرة (و خصوصا لمستويات 2 و 3 في المستويات الدولية لتصنيف التعليم و المستويات الفنية الأعلى) مما تسبب في خلق قيود على القدرات و خصوصا في القطاعات الأكثر ديناميكية، بالإضافة إلى التفاوت المتزايد في الأجور.(مؤسسة التدريب الأوروبية 2010).

مصر في سبيلها لاستكمال مرحلة انتقالية ديمغرافية بتغيرات إيجابية في الهيكل العمري للسكان. الفئة السكانية العاملة و الفئة السكانية من الشباب آخذة في النمو بدرجة أكبر من إجمالي النمو السكاني و لكن هذا النمو آخذ في التراجع. مازالت الفئة السكانية الريفية و الشباب أسرع نموا عنها في المناطق المدنية.(أسعد، برسوم 2006).

1.4 التشريعات الخاصة بالمساواة النوعية و آليات المرأة في مصر

بدأت الحركة النسائية في مصر منذ أكثر من قرن مضى خلال الحكم العثماني. كانت الأسباب وراء الحركة المبكرة في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين هي الاستبعاد و الظلم و إنكار حق الحصول على تعليم. كانت المرحلة التالية مفعمة بالاشتراكية و التحفز للمشاركة في الثورة ضد الحكم الاستعماري. ثم كانت ثورة 23 يوليو، والتي تم بموجبها منح النساء الحق في التعليم و الانتخاب و العمل و المساواة في الأجر الخ، متناقضة حيث أنها تزامنت مع بداية حكم استبدادي. (يوروميد 2006ب).

أجرت مصر إصلاحات تشريعية كبيرة في الخمسين عاما الماضية فيما يتعلق بوضع النساء. أقر دستور عام 1956 حق المرأة في المشاركة السياسية المتساوية. يؤكد الدستور المصري الحالي الصادر في عام 1971 على مبدأ المساواة بين الإناث و الذكور في جميع المجالات سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية. تنص المادة رقم 8 من الدستور على أنه "سوف تقوم الدولة بضمان تكافؤ الفرص لجميع المواطنين". المادة 40 من الدستور أكثر تفسيريا حيث أنها تنص على أن "المواطنين متساوون أمام القانون. لديهم حقوق وواجبات متساوية بدون تمييز بسبب النوع أو الأصل أو اللغة أو الدين أو المعتقدات".

جميع القوانين المصرية تؤكد على مبدأ المساواة بين المواطنين فيما يتعلق بحق العمل، وتمنح المادة 13 من دستور 1971 جميع المواطنين حقا دستوريا في العمل بدون تمييز بين الرجال و النساء. بالإضافة إلى ذلك، تلزم كل من المادتين 10 و 11 من الدستور الدولة بحماية الأمهات و الأطفال و أيضا التوفيق بين واجبات النساء تجاه أسرهن و عملهن في المجتمع.

أقر البرلمان المصري قانون العمل الجديد رقم 12 لعام 2003 و هو يتضمن 257 مادة تخاطب جميع الأوجه القانونية التي تنظم سوق العمالة المصري و لكنه لا ينطبق على المناطق الحرة و شركات الاستثمار الأجنبي و العمالة الزراعية و المنزلية. يهدف القانون إلى زيادة مشاركة القطاع الخاص و تحقيق التوازن بين حقوق العاملين و أرباب العمل. يتضمن القانون فصلا عن توظيف النساء. تقوم هذه القوانين بتأمين الحق الدستوري للنساء العاملات في العمل بدون تمييز بين الرجال و النساء اللاتي يقمن بتأدية نفس العمل. يهدف الجزء الخاص بالتوظيف إلى تيسير أداء واجبات النساء تجاه أسرهن و أطفالهن بدون معاناة التحيز أو الحرمان من أي من حقوقهن كعاملات و ذلك من خلال السبل الآتية:

- منع التمييز في الأجور على أساس النوع أو الأصل أو اللغة أو المذهب.
 - طلب تطبيق جميع الشروط التي تحكم التوظيف بدون تمييز بين الرجال و النساء المؤدين لنفس الوظيفة.
 - منع توظيف النساء بين الساعة السابعة مساء و الساعة السابعة صباحا باستثناء وظائف بعينها و التي تتطلب طبيعتها وظروفها العمل خلال ساعات الليل مثل الفنادق و المطاعم و المسارح و المستشفيات و دور العرض و المطارات و مكاتب السياحة و شركات الطيران و أيضا العمل خلال العطلات الرسمية. ينطبق هذا الاستثناء على النساء الشاعلات لوظائف إدارية عليا. في هذه الحالات، يتطلب من صاحب العمل توفير الضمانات اللازمة لسلامة و حماية و تنقل العاملات.
- بالرغم من أن الهدف من القانون هو حماية النساء إلا أنه قد يؤدي إلى تمييز ضد النساء بالأخص في القطاع العام وقد يضع قيودا على حقوق النساء في التوظيف (يوروميد 2006ب).

- من حق النساء - العاملات مدة لا تقل عن 10 أشهر طبقا للقانون - الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أشهر مرتين خلال فترة الخدمة و سنتين بدون أجر متاحة ثلاث مرات¹⁵.
- أصحاب العمل الذين لديهم مائة عاملة أو أكثر مطالبون بإقامة حضارة قريبة من مكان العمل تكون بعيدة عن الإزعاج و التلوث و المخلفات و السماح باستراحة رضاعة مرتين يوميا لمدة لا تقل عن نصف ساعة.
- يجب على أصحاب العمل منح النساء العاملات استراحتين مدفوعتي الأجر للرضاعة مدة كل منهما نصف ساعة و ذلك خلال الأربع و العشرين شهرا التي تلي الولادة.
- حتى في حالة السماح بالعمل المسائي في قطاع السياحة فالقانون يتطلب توفير وسائل الانتقال للنساء بعد الساعة الثامنة مساء.

تؤدي هذه المتطلبات بدورها إلى رفض العديد من أرباب العمل توظيف النساء العاملات براتب حيث أن توظيفهن يصبح عملية باهظة الثمن. لذا ففرصة النساء العاملات في الحصول على وظائف رسمية محدودة و 5 و بذلك يصبح القطاع الخاص غير الرسمي الملجأ الوحيد. (يوروميد 2006أ). القطاع غير الرسمي غير آمن بطبيعته حيث أنه لا يقوم بتوفير عقد عمل أو تأمين اجتماعي أو صحي.

علاوة على ذلك، حقيقة أنه غير مسموح للنساء بالعمل في وظائف معينه مثل الأفران و الحانات و المطاعم و الكازينوهات و المناجم؛ من شأنها بالطبع الحد من فرص توظيفهن و بالأخص في القطاع الخاص. تقوم التشريعات العمالية بحماية النساء من الأعمال الخطرة و أيضا الأعمال الليلية: تمنع المادة 90 توظيف النساء في عمل " قد يكون ضارا صحيا أو نفسيا" (يوروميد 2006ب).

وبالرغم من أن قانون العمل يسمح بالتفاوض الجماعي إلا أنه قد لوحظ انخفاض الحضور النسائي في إتحاد النقابات العمالية. تمثل النساء 3.4% فقط من جميع ممثلي العمال في إتحاد النقابات العمالية و لم تنل النساء منصبا قياديا باستثناء أربع من 23 نقابة (نصار 2004).

لقد ألزمت مصر بتحسين المساواة النوعية في الاتفاقيات الدولية و قد قامت بالتصديق على اتفاقية التصدي لجميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW) في 1981 و قامت بالتوقيع على إعلان بكين و خطة العمل عام 1995.

تشكل المؤسسات التالية النطاق الحالي للهيئات المسؤولة عن الشؤون النسائية (آليات المرأة) في مصر:

- كانت شؤون المرأة من اختصاص وزارة التضامن الاجتماعي حيث تم تأسيس إدارة شؤون المرأة في عام 2000. وفي مارس 2009 تم إنشاء وزارة الأسرة و السكان و اختصاص هذه الوزارة هو وضع سياسات و إستراتيجيات و خطة عمل تتعلق

- بتمكين ورفاهية الأسرة و تعمل عبر قطاعات متعددة مثل التعليم والصحة و القوى العاملة و التنمية الاقتصادية و الاستثمار و المعلومات بالتنسيق مع الوزارات المعنية الأخرى.
- تم تأسيس المجلس القومي للمرأة في عام 2000 كآلية قومية مستقلة تتبع الرئاسة مباشرة. ويهدف المجلس إلى تمكين النساء المصريات في جميع مجالات الحياة من أجل الحفاظ على هويتهم الوطنية و تراثهن. ترأس المجلس سيدة مصر الأولى السيدة سوزان مبارك. يقوم المجلس بإجراء تحليل للسياسات والدفاع والتخطيط النوعي والمتابعة والاتصالات وزيادة الوعي والأبحاث والتقارير والبرث الخ (يوروميد 2006ب).
 - تم تأسيس المجلس القومي للسكان في عام 1994 لمواجهة الأمور الخاصة بالصحة الإنجابية للمرأة وتنظيم الأسرة.

2.4 الفتيات و النساء في التعليم و التدريب

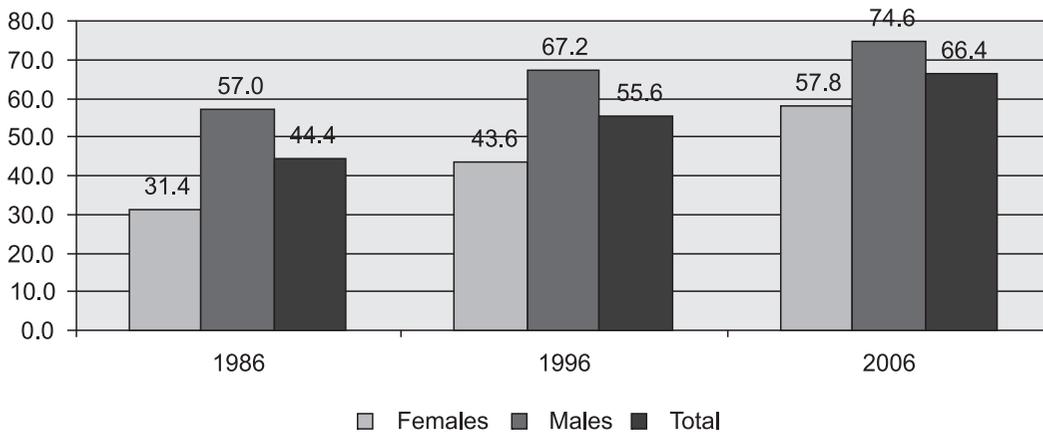
التعليم هو حق مكفول من قبل الدولة وهو إجباري خلال المرحلة الابتدائية وذلك طبقا للمادة 18 من دستور 1971. تفيد أيضا المادة 20 من الدستور أن التعليم في المؤسسات التعليمية للدولة مجاني في جميع مراحل التعليم من الابتدائي إلى الجامعة، بدون تمييز بين الإناث و الذكور. أنشئت أول مدرسة ابتدائية للفتيات في عام 1873 وأول مدرسة ثانوية في عام 1921 و تم إلحاق أول دفعة من الإناث بالجامعة في 1928 (يوروميد، 2006ب).

حققت مصر معدلا صافيا مرتفعا للإلتحاق في المرحلة الابتدائية و يرجع هذا إلى الاستثمارات الضخمة في هذه المرحلة التعليمية. كان صافي معدل الإلتحاق بالمدراس الابتدائية 94% للفتيات و 91% للفتيات وذلك في عام 2007 (يونسكو 2010). وفقا للبنك الدولي (2007) يستكمل 89% من الفتيات و 92% من الفتيات التعليم الابتدائي.

هناك زيادة في محو أمية الإناث في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا مع وجود بعض التفاوت بين الدول. يلاحظ الاتجاه الإيجابي عند مقارنة فئة الشباب بالكبار. هذه الاتجاهات واضحة أيضا في مصر حيث مستويات معرفة القراءة و الكتابة أقل بين الإناث (58%) عن الذكور (75%)، في حين تقل هذه الاختلافات في الفئة العمرية 15-24 (82% إناث و 88% ذكور) (اليونسكو 2010).

و مع ذلك فما زال هناك 32% من السكان الفاعلين (ما بين سن 15 و 64)، لم يحصلوا على تعليم و الأرجح أنهم أميون. علاوة على ذلك، تمثل النساء 63% من إجمالي التعداد ما بين سن 15 و 64، من غير المتعلمين (MEDA-ETE 2009).

شكل رقم 1.4: معدلات معرفة القراءة و الكتابة للكبار بالنوع (%)



المصدر: معهد إحصاءات اليونسكو

معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي أقل بكثير للنوعين: كان معدل الالتحاق للذكور فيما بين أعوام 2002-2008 هو 82% و 78% للإناث (يونيسف 2010). نحو 39% من الإناث يلتحقن بالتعليم الثانوي العام وتلتحق النسبة الباقية بالتعليم الفني¹⁶ (مؤسسة التدريب الأوروبية 2010). بالتالي، وبالرغم من أن نسبة التحاق الإناث بالتعليم الثانوي أقل من الذكور، إلا أنهن أفضل تمثيلاً في التعليم الثانوي الفني: 46% طالبات. يتكون التعليم الثانوي الفني من ثلاث شعب: الصناعة و الزراعة و التجارة. وتمثل النساء 22% من طالبات شعبة الزراعة و 38% من شعبة الصناعة و 64% من شعبة التجارة (وزارة التربية والتعليم 2010).

كان إجمالي معدل الالتحاق بالتعليم العالي في مصر 28% في عام 2008 (يونيسكو 2010). وفي 2005/2004 كان نصيب الإناث 49% من نسبة الالتحاق بالتعليم العالي طبقاً لمركز المعلومات و نسبة الطالبات الجامعيات آخذة في الزيادة. النسبة الأقل من الذكور الملتحقين بالجامعات تشير إلى أنهم يرون من الأيسر الحصول على وظائف و فرص اقتصادية.

لكن، يميل التحاق الإناث إلى التمرکز في مجالات دراسية تعتبر تقليدياً مناسبة للإناث (مثل الفنون و الآداب و الاقتصاد المنزلي و التمريض)، بينما تمثيلهن في العلوم الطبيعية و الهندسة و علوم الكمبيوتر و الطب يبقي منخفضاً نسبياً (جدول رقم 1.4).

بالرغم من العدد المتزايد للأشخاص الحاصلين على تعليم عالي، فإن 11% فقط من التعداد الفاعل (15-64 من العمر) حاصلون على تعليم جامعي (MEDA-ETE 2009). تمثل النساء 41% من التعداد النشط الحاصل على تعليم عالي.

جدول رقم 1.4: إجمالي عدد الخريجين و نسبة الخريجات، 04/2003-97/1996

04/2003		97/1996		
% الخريجات	العدد الإجمالي	% الخريجات	العدد الإجمالي	العلوم الإنسانية
78	1 617	70	599	اللغة
79	593	56	261	الاقتصاد و العلوم السياسية
79	291	67	215	الفن
68	38 486	58	20 727	الأدب
76	918	68	174	المعلومات
39	60 261	39	30 013	جامعة التجارة
38	27 595	31	14 694	جامعة القانون
				فني/علمي
63	2 040	56	1 116	الفنون الجميلة
52	1 741	41	392	رعاية الأسنان
58	9 325	38	1 829	الصيدلة
48	8 150	35	3 305	الطب
52	8 916	37	3 975	العلوم
47	5 979	28	2 889	الزراعة
53	2 622	25	817	طب بيطري
25	18 132	24	5 712	الهندسة

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، "العاملين و العاملات"، 2007

16 تتضمن مرحلة الثانوي العام 3 سنوات تعليم، بينما يمكن أن يمتد مسار التعليم الثانوي الفني من 3 إلى 5 سنوات. يتضمن التعليم الفني و التدريب المهني الرسمي مستويات مختلفة من المؤهلات تتراوح بين العمالة الماهرة إلى الفنيين. يتم توفير التعليم الفني و التدريب المهني من خلال التعليم الثانوي الفني (وزارة التربية و التعليم، الكليات الفنية (التعليم العالي) و التدريب المهني (وزارات معنية مختلفة) (مؤسسة التدريب الأوروبية 2010).

3.4 النساء في القوى العاملة

كانت نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة في عام 2009 هي 22.4% مقابل 75.3% للذكور (منظمة العمل الدولية 2009).

يرتفع معدل النشاط لكل من الإناث و الذكور بارتفاع مستوى التعليم و لكن التعليم أكثر تأثيرا في مشاركة النساء في القوى العاملة. طبقا لحسابات مؤسسة التدريب الأوروبية في إطار عمل مشروع التعايم والتدريب من أجل التوظيف (MEDA-ETE 2009) أنخفض معدل مشاركة الذكور من 90% بدون تعليم أو تعليم ابتدائي (بمقياس مستوي التعليم 1) إلى 39% حاصلين على تعليم ثانوي (مقياس 2) ليرتفع مرة أخرى إلى 76% حاصلين على تعليم ثانوي عالي أو ما بعد الثانوي (مقياس 3-4) و إلى 91% تعليم عالي (بمقياس 5-6)، بينما انخفضت معدلات النشاط للنساء من 20% بدون تعليم إلى 13% حاصلات على تعليم ابتدائي و إلى 4% حاصلات على تعليم ثانوي، ولكنها ارتفعت إلى 31% حاصلات على تعليم ثانوي عالي أو ما بعد الثانوي و إلى 61% حاصلات على تعليم عالي و ذلك في عام 2007. هذا يعني أن المشاركة النسائية تضاعفت ثلاث مرات للحاصلات على تعليم عالي مقارنة بغير الحاصلات على تعليم، بينما ارتفعت مشاركة الذكور بنحو 1% فقط.

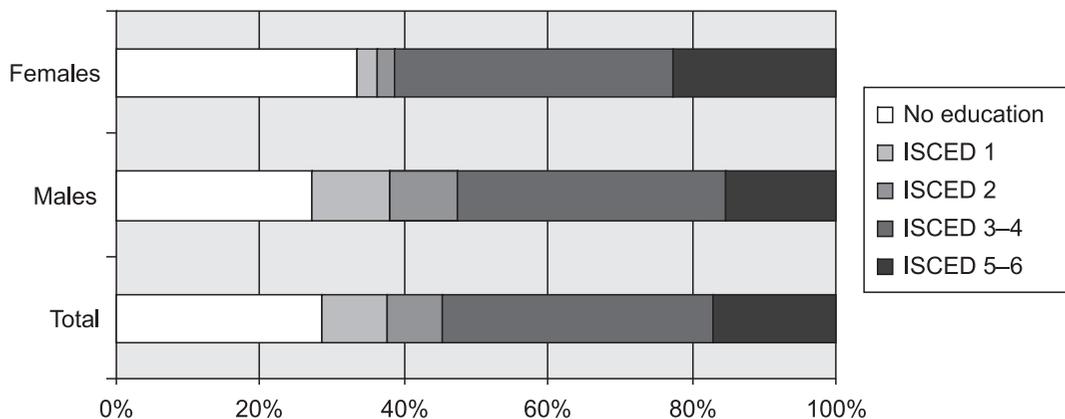
تشير هذه المعدلات إلى أن نشاط الرجال لا يعتمد على التعليم كما هو الحال بالنسبة للنساء، و أنهم يبحثون عن فرص عمل بغض النظر عن المستوى التعليمي (باستثناء معدل النشاط المنخفض نسبيا للرجال ذوي التعليم الثانوي، وهو 39% والذي يعتبر أعلى منه للنساء الحاصلات على نفس المستوى التعليمي وهو 4%). يعتمد نشاط النساء بكثافة على المستوى التعليمي وأنهن لا يبدأن العمل أو البحث عن وظيفة في سوق العمل الرسمي إلا بعد الحصول على التعليم الثانوي العام أو ما بعد الثانوي وبالأخص التعليم العالي.

و مع هذا، وإذا ما أخذنا في الاعتبار أن 41% من النساء الناشطات نظريا (ما بين سن 15 و 64) غير متعلّمات و 6% حاصلات على تعليم ابتدائي و 14% تعليم ثانوي و 30% تعليم ثانوي عالي و 9% فقط على تعليم جامعي (MEDA-ETE 2009)، فإن هناك أقلية صغيرة فقط من النساء يستقدن من تأثير التعليم الثانوي على معدلات النشاط الخاصة بهن. وهذا يفسر جزئيا معدلات النشاط المنخفضة للنساء في مصر.

النساء هن الأفضل تمثيلا في السكان الناشطين من بين الحاصلات على تعليم عالي، إذ تمثلن 32% من إجمالي التعليم العالي النشط و 28% من غير متعلمين و 25% من التعليم الثانوي و ما بعد الثانوي وذلك أعلى من متوسط المشاركة النسائية في سوق العمالة (22%). وهذا يعني أن أكثر من 90% من السكان الناشطين الحاصلين على تعليم ابتدائي أو ثانوي هم من الرجال.

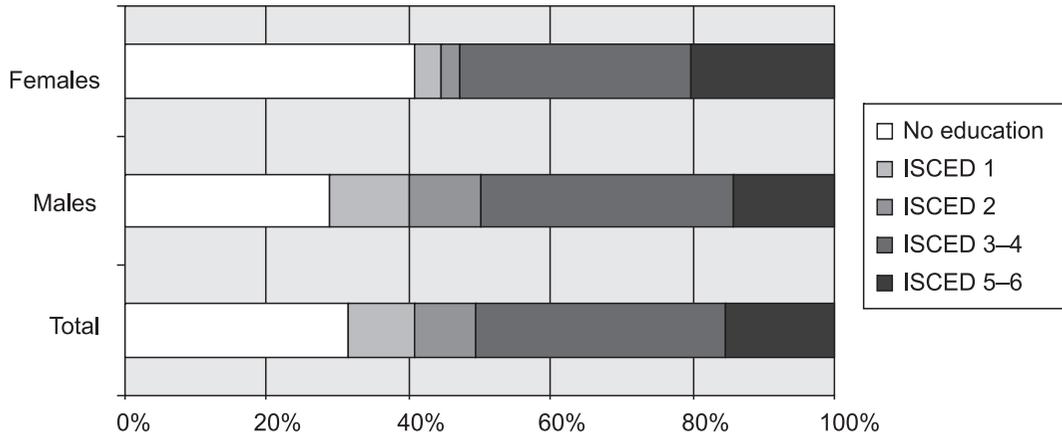
يؤثر التعليم بدرجة كبيرة على معدلات النشاط النسائية، بما يعني مدى عمل المرأة أو رغبتها في دخول سوق العمل الرسمي ولكن يبدو أنه ليس له تأثير نسبي على توظيف المرأة، يعن ما إذا كانت النساء تحصلن على وظائف. في الواقع، من بين تعداد النساء العاملات، ترتفع نسبة غير الحاصلات على تعليم إلى 41% بينما يمثلن 33% من إجمالي النساء الفاعلات و تنخفض نسبة الحاصلات على تعليم ثانوي عالي أو ما بعد الثانوي من 39% إلى 32%. توظيف الحاصلات على تعليم عالي يبدو أفضل ولكن نصيبهن بين النساء العاملات (20%) مازال منخفضا مقارنة بنصيبهن بين النساء الفاعلات (23%) (شكل رقم 4.2 و 4.3).

شكل رقم 2.4: التعداد النشط بالمستوي التعليمي في مصر، 2007



المصدر: MEDA-ETE مؤسسة التدريب الأوروبية 2009

شكل رقم 3.4: التعداد العامل بالمستوي التعليمي في مصر 2007



المصدر: MEDA-ETE مؤسسة التدريب الأوروبية 2009

تبدو معدلات النشاط والتوظيف بين الرجال مماثلة لكل مستوى تعليمي في مصر. هذا قد يشير إلى أنه بالرغم من مشكلة ملائمة التعليم في مصر، إلا أن الرجال أكثر استفادة من التعليم من حيث المهارات والمؤهلات المطلوبة في سوق العمالة أو أن النساء يعاقبن مرتين بسبب عدم ملائمة التعليم وعدم المساواة النوعية فيما يتعلق بدخول سوق العمالة.

حوالي 60% من النساء يعملن في المناطق الريفية (مركز المعلومات 2010) و حوالي 47% من النساء يعملن في الزراعة أو الصيد (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2008) و الذي يسهم في نصيب أكبر للأميات في القوى العاملة.

القطاع العام و القطاع غير الرسمي هما الأكثر تشغيلاً للنساء. إجمالياً، 40% من النساء العاملات خارج المنزل هن في القطاع العام و تمثل النساء 30% من التوظيف الحكومي (أسعد 2006). لا تتحضر النساء للبحث عن وظيفة في القطاع الخاص فهن ينتظرن لسنوات للحصول على وظيفة في القطاع الحكومي والذي يمدن بالوظيفة الدائمة و الأمانة. و لكن التعيين في المناصب الحكومية أصبح شبه مستحيل لكل الملتهقين الجدد بسوق العمالة بغض النظر عن النوع و ذلك منذ بداية الثمانينيات (يوروميد 2006).

التحاق النساء بالقطاع غير الرسمي يختلف عنه للرجال. بينما معظم الرجال في القطاع غير الرسمي هم من العمالة بالأجر أو أصحاب عمل، فالنساء عمالة بدون أجر تسهم بطرق مختلفة ممثلة في منتجات منزلية و منشآت عائلية. من الجدير ذكره أيضاً أن النساء و الرجال متساوون في العمل الذاتي، ولكن من الأرجح أن يكون الرجال أصحاب عمل. هناك اختلافات قائمة أيضاً بين النساء، فالنساء الريفيات يملن إلى التوظيف الذاتي بينما نساء الحضر يلتحقن بالعمل العائلي دون أجر. معظم النساء في القطاع غير الرسمي يعملن في الزراعة. (يوروميد 2006).

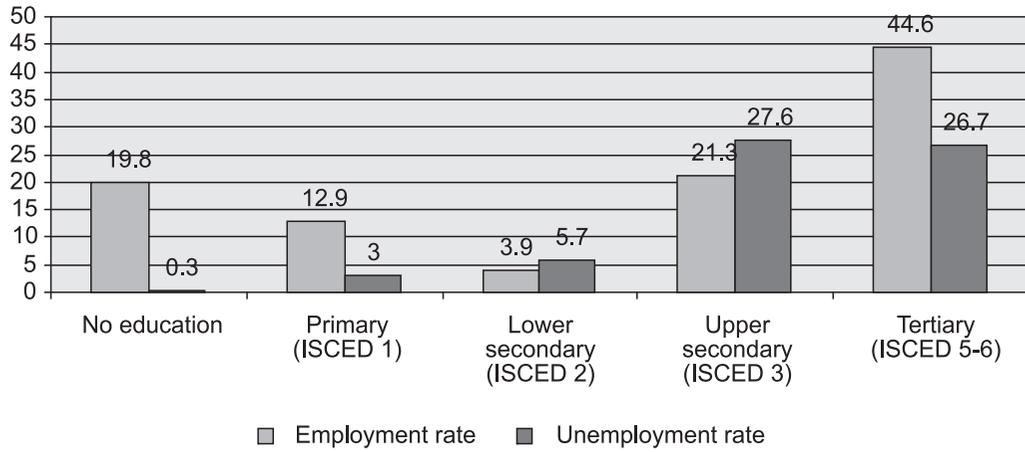
نصيب النساء العاملات في قطاع الخدمات يعتبر مرتفعاً نسبياً، و مع ذلك، يعاني سوق العمالة المصرية من التمييز النوعي الأفقي (القطاعي) مثل دول أخرى كثيرة. في عام 2006، كانت 18.5% من النساء العاملات خارج المنزل يعملن في قطاع التعليم ممثلين 40% من إجمالي العمالة في هذا القطاع. يلي قطاع التعليم أنشطة الإدارة بشكل عام ممثلة 9.8% من العاملات و 21% من إجمالي القوى العاملة في هذا القطاع (مركز المعلومات 2010). وفي عام 2003 كان نصيب النساء محدود و هو 8% فقط من إجمالي القوى العاملة في قطاع الصناعة. تتركز نسبة النساء العاملات في الصناعة في صناعات العمالة المكثفة مثل النسيج و الملابس الجاهزة وتصنيع الأغذية والأدوية و الالكترونيات.

جدول رقم 2.4: وضع عمل النساء في 2006

العمالة	إجمالي العمالة	عاملات	% من الإجمالي	% من النساء
بأجر / راتب	126 352	20 851	16.5	53.7
رب عمل يقوم بمراقبة آخرين	27 361	1 096	4.0	2.8
توظيف ذاتي بدون عمالة أخرى	23 881	4 223	17.7	10.8
مساعدة بالمنزل بدون أجر	26 842	12 672	47.2	32.6
الإجمالي	204 436	38 842	19.0	100.0

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء.

شكل رقم 4.4: معدلات التوظيف و البطالة بالمستوي التعليمي 2007



المصدر: مكاتب الإحصاءات القومية، طبقاً لجمع بيانات MEDA-ETE

جدول رقم 3.4: مستويات التوظيف و البطالة بالنوع و المستوى التعليمي 2007

معدلات البطالة		معدلات التوظيف				
5.93	18.58	8.95	70.87	19.85	45.78	64-15
0.61	0.32	0.53	89.25	19.83	45.24	غير متعلم
0.67	2.96	0.86	88.73	12.88	60.75	مستوي تعليم 1
2.29	5.71	2.55	38.12	3.92	23.44	مستوي تعليم 2
8.43	27.65	13.14	68.68	21.34	47.82	مستوي تعليم 3-4
12.97	26.66	17.31	79.56	44.60	65.17	مستوي تعليم 5-6

المصدر: MEDA-ETE مؤسسة التدريب الأوروبية 2009

هناك عادات و تقاليد بعينها يمكنها الحد من نشاط النساء و تحديد وجودهن في إطار الأسرة. وتتفاوت درجة تطبيق العادات و التقاليد بين المجتمعات الريفية و الحضرية، حيث أن المعايير الثقافية و الاجتماعية المصرية تمثل، بدرجة كبيرة، معوقات حقيقية لمنع الإناث، و خصوصا المتزوجات منهن، من الالتحاق بالقوى العاملة (أبو زيد 2006). والنساء في المناطق الريفية تواجهن تحديا إضافيا و هو التمييز الجغرافي حيث تقوم الحكومة بتوفير خدمات تعليمية أو وظيفية قليلة في المناطق الريفية، بينما توجد برامج لتنمية المهارات و التمويل المتناهي الصغر في المناطق الحضرية تستهدف دخول الإناث في الأعمال ولا توجد أي من هذه البرامج الذي تستهدف المرأة الريفية. (خفاجي 2009).

وبالرغم من أن الدستور والقانون ينصان على المساواة بين الرجل والمرأة ويحظران التمييز بينهما، إلا أن الواقع العملي لا يتطابق مع ذلك، حيث أوضحت نتائج مشروع معلومات قوة العمل أن المرأة العاملة تواجه العديد من أشكال التمييز، مثل سوء معاملة زملاء العمل والمديرين (42%)، مضايقات الجمهور (33%)، التحيز ضد المرأة (5%) عدم وجود وسائل إنتقال (5%)، مشاكل رعاية الأطفال (5%) الخ (نصار 2004). تأكدت هذه النتائج من خلال دراسة النساء و العمل.

وطبقا للدراسة الخاصة بمشروع معلومات القوى العاملة، تعد التفرقة في الأجور أول أشكال التمييز ضد المرأة في الريف في حين تعاني المرأة العاملة في الحضر من محدودية فرص الترقى. وفي القطاع الحكومي، يأتي السفر للخارج في المرتبة الأولى في ترتيب أشكال التمييز ضد المرأة ثم فرص الترقى للمناصب العليا. أما في القطاع الخاص فان نوعية العمل تحتل المقام الأول ثم التفرقة في الأجور.

لقد تضاعف معدل البطالة لكل من الرجال و النساء و لكنه أعلى بكثير بالنسبة للنساء. بينما كان معدل البطالة للذكور 5.9% في عام 2007 فالمعدل للإناث و هو 18.6% كان أعلى ثلاثة أضعاف (مؤسسة التدريب الأوروبية 2009 MEDA-ETE).

العاطلون بشكل عام من الشباب المتعلم و لقد تم تقدير معدل البطالة في المرحلة العمرية ما بين 15-24 في عام 2005 بنسبة 34% (مؤسسة التدريب الأوروبية 2010). ترتفع بالطبع نسبة البطالة لكل من الذكور و الإناث مع ارتفاع مستوى التعليم. نسبة البطالة الأكثر ارتفاعا بين ذوي التعليم المتوسط، يليها الحاصلون على مؤهلات جامعية وأعلى، مما يشير إلى أن البطالة هي أساسا مشكلة إيجاد مكان للشباب المتعلم و الحد من عدم التناسب بين العرض والطلب للعمال (شكل رقم 3.4).

معدلات البطالة بين النساء أعلى منها بين الرجال بغض النظر عن المستوى التعليمي. يمكن إرجاع معدل البطالة بين المتعلمات الأخذ في التزايد جزئيا إلى حقيقة أن التعليم يحفز النساء ليصبحن فاعلات في سوق العمالة يرجع معدل البطالة المنخفض بين الإناث غير المتعلمات إلى أهمية المساعدة المنزلية بدون أجر و القطاع غير الرسمي و لا تظهر معدلات البطالة للمتسربات منهن. كان معدل البطالة في عام 2007 لغير المتعلمات 0.3% بينما كان 26.7% للإناث ذوات مستوي التعليم 5-6 للتصنيف القياسي الدولي للتعليم. كانت نسبة البطالة للذكور غير المتعلمين منخفضة أيضا 0.6% و لكنها ظلت منخفضة (17%) للحاصلين على مستوي تعليمي 5-6 .

الجزء الثاني: نتائج البحث

5. النساء في قطاع السياحة

1.5 تقديم القطاع

السياحة هي أحد المساهمين الرئيسيين في الاقتصاد المصري، فهي المصدر الرئيسي للدخل و العملات الأجنبية، بالإضافة إلى أنها موفر أساسي لفرص العمل. أيضاً، للسياحة تأثير اقتصادي غير مباشر على قطاعات أخرى تقوم بتوفير السلع و الخدمات للمنشآت و الخدمات السياحية، على سبيل المثال، الزراعة و المصايد و الصناعة و التشييد. طبقاً للتقرير السنوي لمركز خدمة المعلومات ففي 2007 أسهم القطاع في 11.3% من إجمالي الناتج المحلي القومي و 40% من الصادرات غير السلعية و 19.3% من الدخل من العملات الأجنبية. يقوم القطاع بالتوظيف المباشر لنسبة 7% من القوى العاملة المصرية و 6% أخرى من التوظيف غير المباشر¹⁷.

هناك 8 أنواع من السياحة في مصر: السياحة الثقافية، السياحة الترفيهية، السياحة الدينية، السياحة العلاجية، سياحة المهرجانات، السياحة البيئية، السياحة الرياضية، سياحة المؤتمرات و سياحة السفاري. 99% من المنشآت السياحية في مصر مملوكة للقطاع الخاص.

و مع صدور القرار الجمهوري رقم 452 لسنة 1992. بدأت سياسة تنمية جديدة تهدف إلى تحقيق التنمية السياحية المتكاملة بمساعدة الخبرات الدولية و الوطنية المتميزة. شهد المجال السياحي في مصر إضافة للمزيد من المجتمعات السياحية الجديدة في مناطق عدة نائية أضافت الكثير إلى مساحة المعمور السياحي المصري. وقد بدأت مصر برنامجاً للنهوض بالسياحة يمتد من عام 2006 حتى عام 2011، و يهدف هذا البرنامج إلى جذب القطاع الخاص لضخ استثمارات جديدة في مجال الاستثمار السياحي تقدر بنحو 8 مليارات جنيه بما من شأنه خلق المزيد من فرص العمل للشباب في المشروعات السياحية القومية. كما يهدف البرنامج إلى زيادة عدد السائحين إلى 14 مليون سائح و مضاعفة الليالي السياحية لتصل إلى 140 مليون ليلة و زيادة الطاقة الفندقية بمعدل 16 ألف غرفة سنوياً لتصل إلى 240 ألف غرفة.

طبقاً لدليل التنافسية في السياحة و السفر (TTCI) (المنتدى الاقتصادي العالمي 2009) يعتبر السعر التنافسي أحد نقاط القوة الرئيسية للجذب السياحي في مصر، حيث احتلت المركز الأول على جميع الدول نتيجة لانخفاض الضرائب على التذاكر و رسوم المطار المنخفضة للغاية. و تحتل الدولة المركز الأول على المؤشر حيث أنها تدرج كدولة آمنة نسبياً من الإيزر. وهي أيضاً في مركز جيد فيما يتعلق بتركيز الحكومة على إستدامة قطاع السياحة و السفر محتلة المركز 38 بالرغم من أن التقييم العام للإستدامة البيئية في مصر أقل إيجابية محتلة مركز كلي 103 بتشريعات بيئية لا ترتقي إلى المستوى المطلوب من القوة أو النفاذ. جاء كل من نوعية النقل الجوي و البري و الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات في مركز متأخر. لا تزال أمور الأمان و الأمن موضع اهتمام. أشار الدليل إلى أن المناخ السياسي لا يؤدي إلى تطوير القطاع بالدرجة المرجوة، بسبب الوجود المنخفض للملكية الأجنبية و غياب الشفافية في سياسات الدولة و التكلفة الباهظة لبدء الأعمال في مصر. تعاني الدولة أيضاً من نقص في الموارد البشرية المؤهلة، محتلة المركز 83 و هذا يرجع جزئياً إلى نوعية النظام التعليمي.

هذا و تضم مصر عدداً من المؤسسات التعليمية المتخصصة في مجال السياحة، تتراوح ما بين المستوى الجامعي كحد أعلى إلى المدارس المهنية المتخصصة التي تقدم المهارات الأساسية في إحدى مجالات السياحة. و توجد هذه الكليات والمعاهد والمدارس بطائفة عالية في القاهرة و الإسكندرية و بصورة أقل بكثير في المحافظات السياحية مثل الغردقة و جنوب سيناء و محافظات الدلتا بالرغم من أنها تقدم الحجم الأكبر من العمالة في قطاع السياحة.

هناك معاهد فنية كثيرة تقدم دورات في مجال السياحة و هي نوعان مختلفان من المعاهد. النوع الأول يقبل الطلاب ما بعد إتمام المرحلة الثانوية و لديهم فترة دراسة لمدة أربع سنوات. النوع الثاني من المعاهد الفنية مماثل لأول فيما عدا أن فترة الدراسة تدوم سنتان.

ليست هناك بيانات حديثة عن التحاق طلاب الكليات الجامعية بدورات متعلقة بالسياحة.

وفى دراسة نفذها الاتحاد المصري للغرف السياحية على عينة عشوائية مكونة من 25 ألف عامل في قطاع السياحة تبين أن 13% من العاملين بقطاع السياحة من حملة المؤهلات السياحية. يشير توزيع العمالة النسائية في الوظائف الفندقية بناء على المستوى التعليمي أن نحو 25% من العاملات حاصلات على مؤهل جامعي و60% حاصلات على مستوى تعليمي متوسط أو فوق المتوسط. أما في قطاع الأغذية، فقد أظهرت الإحصاءات الاقتصادية لعام 2000-2001 أن ثلث العمالة النسائية التي تعمل في المنشآت غير الرسمية من الأميات و 30% يستطعن القراءة والكتابة فقط مما يشير إلى مستويات تعليمية أقل مقارنة بالعمالة الفندقية.

وفقا للإحصاءات الفندقية للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، فالنساء كن يمثلن ما بين 22-28% من إجمالي القوى العاملة في قطاع السياحة في عام 2008. يتراوح نصيب النساء في إجمالي العمالة في الفنادق والمطاعم بين 8% و 13%. وتظهر بعض الإصدارات معدلات تتراوح بين 5% و 6%. هذه الأرقام مضللة نظرا للتقرير السيئ والفشل في حصر الوظائف العابرة التي غالبا ما تقوم بها النساء، بالإضافة إلى الأشكال الهامشية للعمل في المطاعم العائلية الصغيرة والفنادق غير المصنفة. تتضمن الأمثلة عمال النظافة والمطبخ والمطعم والمقاهي ووظائف أخرى تتطلب مهارة قليلة في أعمال صغيرة. طبقا للهيئة القومية للتعبئة العامة والإحصاء 0.2% فقط من إجمالي الإناث العاملات و 2.5% من إجمالي الذكور العاملين يعملون في الفنادق والمطاعم.¹⁸

و في نفس الدراسة توضح البيانات التي تم جمعها عن أعمال الفنادق المنظمة أن أكثر من 50% من العمالة النسائية تعمل في فئة الخمس نجوم و 30% في فئة الأربع و الثلاث نجوم. توضح هذه الأرقام أنه في نطاق قطاع الإقامة المنظم، فنادق الثلاث إلى الخمس نجوم هي الموفر الرئيسي لوظائف النساء ذات المؤهلات العالية نسبيا. ولكن، تظهر درجة التمييز الوظيفي بالنوع بوضوح في سوق العمالة السياحية. تقتصر وظائف النساء على الوظائف المتدنية و غالبا ما تسند إليهن الوظائف التقليدية أو المساعدة، بينما تميل النساء إلى التواجد بنسبة أقل في مناصب المحترفين والمراكز الإدارية. لا يسمح قانون العمل رقم 2003-2012 بالتمييز النوعي في الأجور (مادة 35). ولكن في الواقع، يتمكن الرجال من كسب دخل إضافي من خلال العمل ساعات أطول والفترات المسائية بالإضافة إلى أداء وظائف متعددة المهارات تمكنهم من كسب أجر إضافي و إكراميات.

2.5 توظيف النساء في قطاع السياحة

للسياحة تاريخ طويل في مصر و لكن السياحة الجماعية ظاهرة حديثة. تم تأسيس النسبة الأكبر (61%) من الشركات المبحوثة خلال العشرين عاما الأخيرة. فيما يتعلق بالوضع المالي أشار أغلبية المستجوبين (84%) أن وضعهم المالي جيد أو جيد جدا، بينما أقرت نسبة قدرها 9% فقط أن الوضع المالي سيئ. أرباب العمل مستبشرون للغاية تجاه المستقبل كما عكسته النسبة المرتفعة من الشركات التي تخطط للاستثمار في البنية التحتية والتكنولوجيا (45%) و في توظيف عمالة جديدة (35%). سوف يتم توفير الوظائف الجديدة للمحترفين و العمالة الماهرة (إجمالي 93%). علاوة على ذلك، قامت أغلبية طفيفة (52%) من الشركات بتعيين موظفين جدد خلال الأثني عشر شهرا الأخيرة. من الأرجح أن ينتج ازدهار صناعة السياحة عن خلق وظائف إضافية قد تليق بالنساء.

1.2.5 خصائص توظيف النساء

التوظيف بالنوع

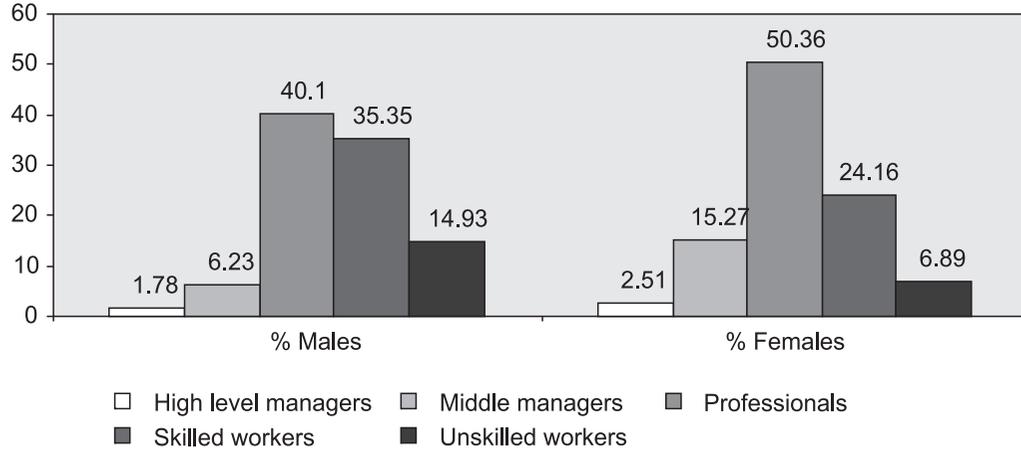
تمثل النساء 10% من جميع العاملين في الشركات المبحوثة، و هي أقل بكثير من متوسط نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة المقدره و هو 22%. ليس هناك اختلاف بين المنشآت الفندقية و السياحية المبحوثة. تم إقصاء الشركات الصغيرة من العينة و لكن مازال يمكننا استطلاع نصيب أكبر للنساء في المنشآت التي تضم أقل من 50 موظفا (تمثل النساء نسبة تصل إلى 20% من إجمالي العمالة بالشركة). وكلما اتسع حجم الشركة كلما انخفضت نسبة المشاركة النسائية.

التوظيف بالنوع و الفئة

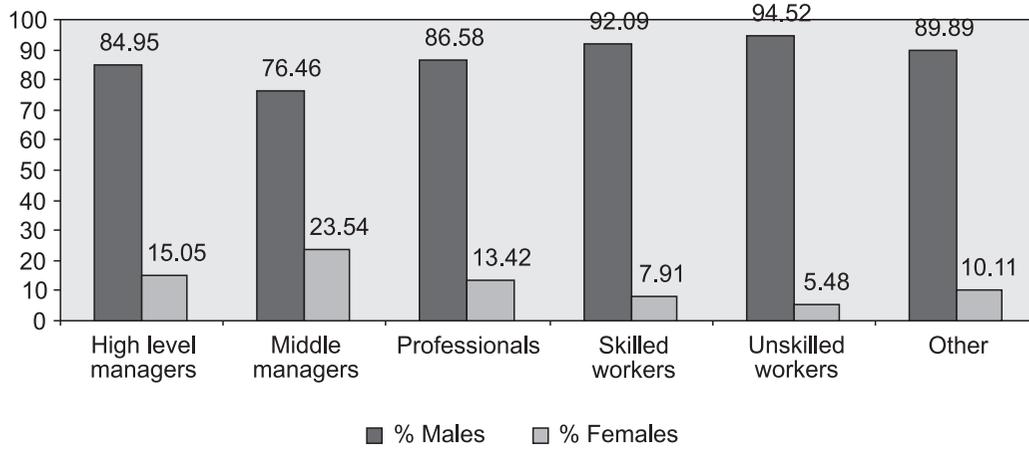
تتركز أغلبية النساء في وظائف المحترفين (50%) و الوظائف المهارية (24%) (شكل رقم 1.5)¹⁹ و 15% منهن في مناصب الإدارة المتوسطة و أقل من 7% عاملات غير ماهرات. يقوم قطاع السياحة بجذب النساء الأكثر تعليما. غالبا ما يشغل الذكور ووظائف العمالة الماهرة و غير الماهرة كما يقوم القطاع بجذب الكثير من الرجال ذوي المهارة و التعليم المنخفض.

18 بحث القوى العاملة 2008 للجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء

19 تم استخدام الفئات الآتية: الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، المحترفين (أشخاص حاصلين على تعليم عالي و/أو مهارات إدارية على الأقل)، عمالة ماهرة (الحاصلين على تعليم ثانوي أو فني و خبرة) و عمالة غير ماهرة (غير حاصلين على تدريب خاص و لكن المؤهل مطلوب). لم يتم تقسيم الفئات وفقا للمستوي التعليمي و قام المستجوبون بتوزيع الموظفين على الفئات المختلفة طبقا لرؤيتهم الخاصة و لذا قد تكون هناك متناقضات بين أرباب العمل.

شكل رقم 1.5: العاملون بالنوع و الفئة في شركات السياحة المبحوثة²¹

شكل رقم 2.5: العاملون بالفئة و النوع في شركات السياحة المبحوثة

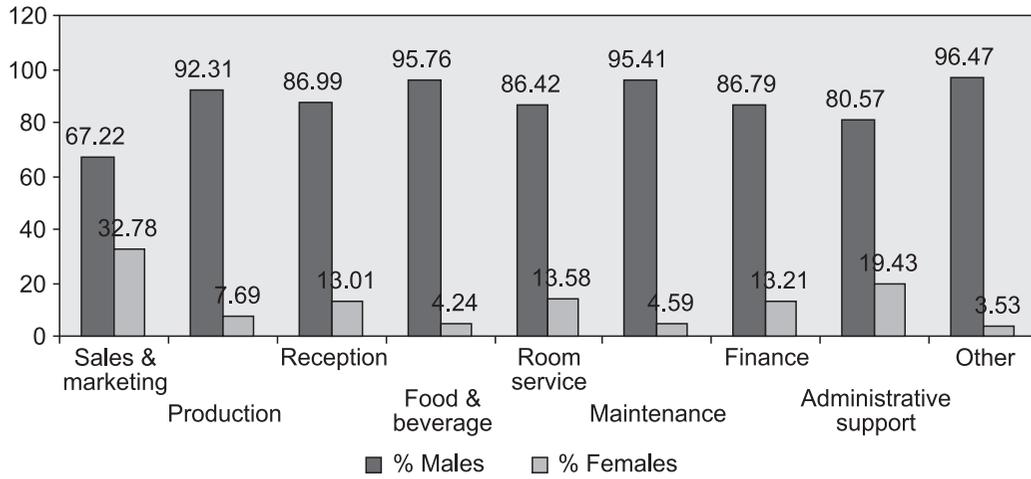


نصيب النساء من فئة المديرين مرتفع نسبيا و هو حوالي 24% تقريبا من الإدارة المتوسطة و 15% من الإدارة العليا (شكل رقم 2.5). تشكل النساء أيضا 13% من المحترفين. بالتأكيد، نسبة النساء بين العمالة الماهرة و غير الماهرة أقل بكثير (8% و 5% على التوالي).

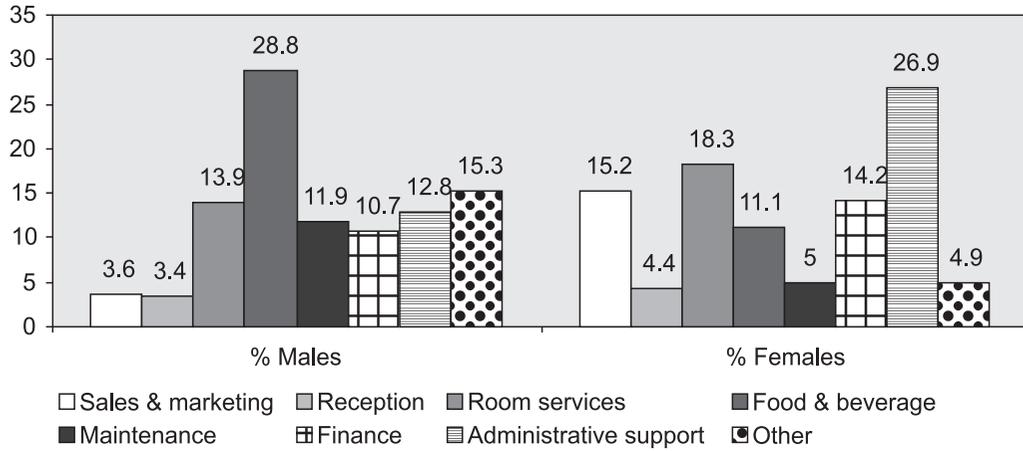
التوظيف بالنوع و الإدارة

فيما يتعلق بنصيب العمالة النسائية من حيث الإدارات المختلفة، فقد لوحظ أن أعلى نسبة لتواجد النساء كانت في إدارة المبيعات و التسويق (33%) تليها نسبة 19% في الدعم الإداري. (شكل رقم 3.5). على الجانب الآخر، فأدنى مستويات التمثيل النسائي كانت في إدارات الصيانة و الأغذية و المشروبات (5% و 4% على التوالي). متوسط إشغال النساء في الاستقبال و خدمة الغرف و الإدارة المالية هو 13%.

شكل رقم 3.5: العاملون بالنوع و الإدارة في شركات السياحة المبحوثة



شكل رقم 4.5: العاملون بالإدارة و النوع في شركات السياحة المبحوثة



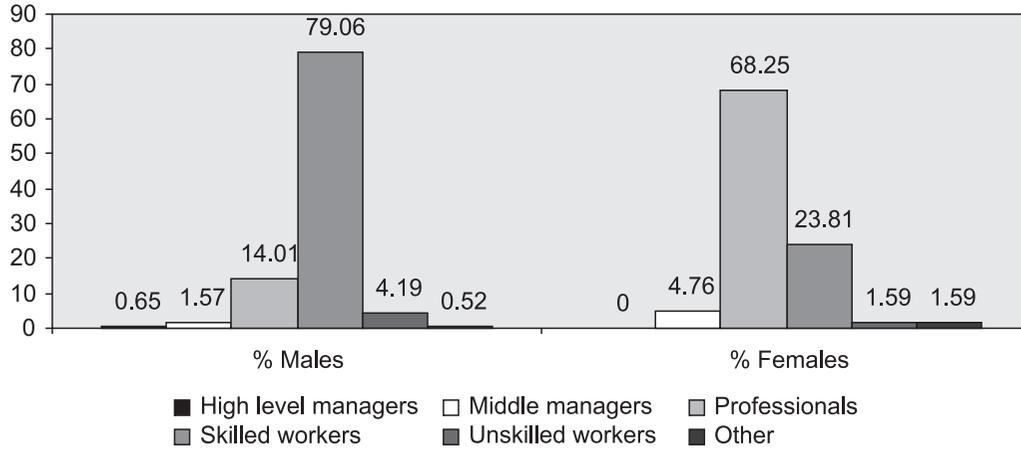
من الأرجح أن تشغل النساء وظائف الدعم الإداري (27%)، المبيعات و التسويق (15%) والمالية (14%) و ينخفض الحضور في الوظائف الرئيسية باستثناء خدمة الغرف (18%)²¹ و 11% في الأغذية و المشروبات و 4% فقط في الاستقبال. (شكل رقم 4.5). يبدو أن هناك تركيز أكبر للرجال في إدارة الأغذية و المشروبات (29%) و خدمة الغرف (14%) و الدعم الإداري و وظائف أخرى غير محددة (13% و 15% على التوالي).

التوظيف بالنوع و التعليم

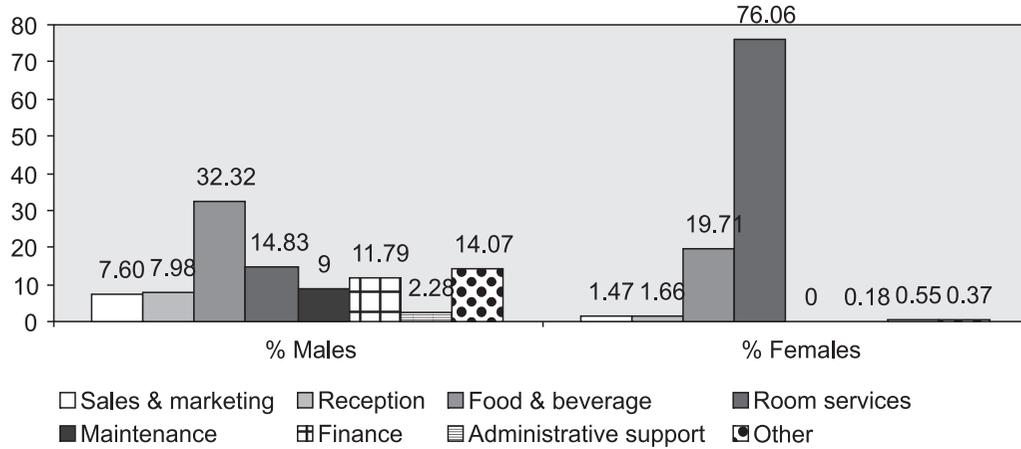
غالبا ما تكون العاملات حاصلات على تعليم جيد نسبيا: 48% من العاملات في المنشآت المبحوثة حاصلات على مؤهل جامعي و 8% على تعليم ثانوي عام و 43% على تعليم مهني بينما النسبة الباقية 2% حاصلات على تعليم ابتدائي أو أقل.

21 الهيكل المقترح وفقا للإدارات مصطنع بالرغم من أنه مؤسس على وظائف موجودة في منشآت سياحية/فندقية. قام المستجيبون إلى إسناد موظفين لإدارات حسب اختيارهم فقد يكون هناك تفاوت بين أرباب العمل. نظرا لشيوع تعدد المهام و حقيقة أن الدعم الإداري و وظيفة موجودة عبر إدارات مختلفة فالتوزيع بين الإدارات ليس محدد.

شكل رقم 5.5: المعينون حديثًا بالنوع و الفئة في شركات السياحة المبحوثة



شكل رقم 6.5: المعينون الجدد بالنوع و الإدارة في شركات السياحة المبحوثة



2.2.5 التعيين

الاتجاهات الحالية للتعيين بالنوع

تمثل النساء 8% من إجمالي الموظفين المعينين خلال الأثني عشر شهرا التي سبقت الدراسة، و هي نسبة أقل بعض الشيء عن نصيبهن في صناعة السياحة أثناء إجراء الدراسة. فقد شكلن 29% من إجمالي المحترفين الجدد و 20% من إجمالي مديري الإدارة المتوسطة الجدد. احتلت الأغلبية الساحقة من الرجال الوظائف المهنية و نسبة صغيرة من وظائف المحترفين. احتلت أغلبية النساء المعينات حديثا و وظائف المحترفين و الوظائف المهنية (68% و 24% على التوالي). (شكل رقم 5.5).

في نفس الوقت، تم توظيف 95% من النساء المعينات حديثا في الوظائف الرئيسية: خدمة الغرف و الأغذية والمشروبات و هذا يشير إلى بعض التغيير في حضورهن عبر الإدارات المختلفة (شكل رقم 6.5). و لكن نظرا لحقيقة اختيار معظم النساء حديثا للتعيين لمناصب المحترفين قد يشير إلى أن التوظيف النسائي مازال محددًا بدرجة كبيرة لوظائف بعينها. تم توظيف الرجال، على الوجه الآخر، في نطاق واسع من الوظائف و الإدارات بالرغم من أن خدمة الغرف و الأغذية و المشروبات تحتل معظم الوظائف للرجال أيضا.

تدريب المعينين الجدد بالنوع

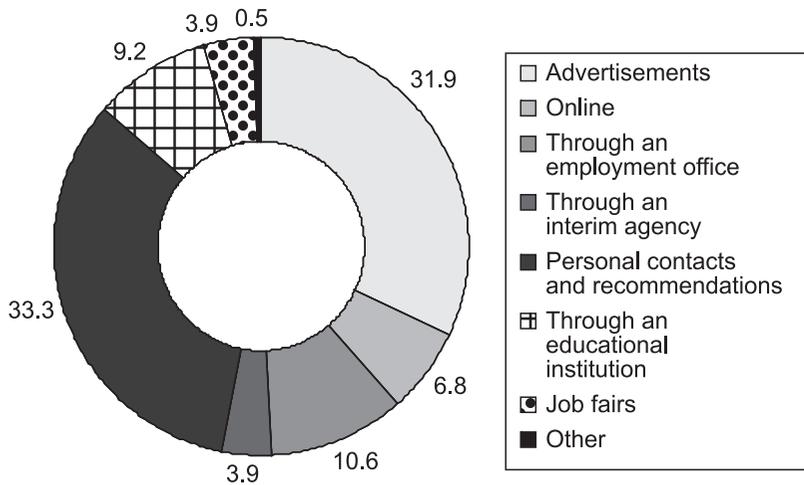
قدمت 48% من الفنادق و المنشآت السياحية تدريباً لكل الوافدين الجدد، و هناك 8% من المنشآت السياحية لم تقدم تدريباً. أشار أرباب العمل في 65% من المنشآت أنهم قدموا تدريباً لمعظم المعينين الجدد من الإناث. و مع هذا ففي 11% من الحالات لم تشارك أي من المعينات حديثاً في البرامج التدريبية و الذي قد يشير إلى عدم راحة اختيار النساء لتلقي التدريب.

طريقة التعيين

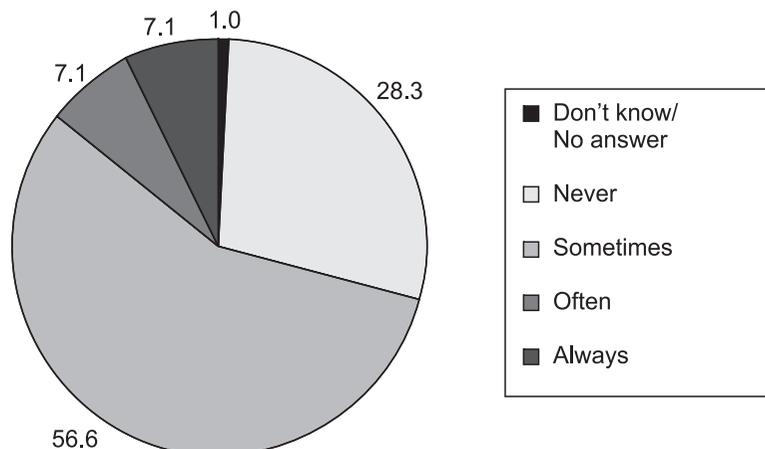
ما زالت العلاقات الشخصية و الإعلانات هي الوسائل الأكثر شيوعاً لجلب العمالة (33% و 32% على التوالي). مؤسسات التوظيف الوسيطة و المؤسسات التعليمية أقل شيوعاً (10% و 9% على التوالي) (شكل رقم 7.5).

و برغم التشريعات التي تمنع تحديد النوع عند الإعلان عن وظائف خالية، أوضحت الدراسة أن 57% من المنشآت السياحية تحدد نوع المرشحين أحياناً و 7% تفعل هذا بشكل منتظم (شكل رقم 8.5). وأشار معظم الموظفين (65%) إلى أن عدداً أقل من النساء يتقدمن لشغل الوظائف و أقر 10% عدم تقدم إناث لشغل الوظائف و لكن لدى 17% منها مقدمات من النساء أكثر من الرجال.

شكل رقم 7.5: قنوات التعيين للعاملين الجدد في شركات السياحة المبحوثة



شكل رقم 8.5: تحديد النوع عند الإعلان عن وظائف في شركات السياحة المبحوثة



أهمية بعض الخصائص عند التعيين

يولي أصحاب الأعمال أهمية كبيرة عند تعيين عمالة من الشباب، أولاً، للمهارات الإدارية و الجدارات الرئيسية؛ وثانياً، للمؤهلات الملائمة و الخبرة العملية؛ و ثالثاً، لمرونة المرشحين فيما يتعلق بنظم العمل. بالرغم من الأهمية النسبية للسمات الشخصية ولكنها مازالت تقوم بدور مختلف.

أجمعت كل الشركات المبحوثة على أهمية مهارات اللغة و سلوكيات تقديم الخدمة (أشار 100% إلى أنها هامة للغاية أو هامة)، بينما تعلقت السمات الهامة الأخرى بالقدرات الثقافية (99%) يتبعها المؤهل الجامعي (98%)، ثم الاستعداد للعمل وقتاً إضافياً (96%) و القدرة على العمل ضمن فريق (94%) و الخبرة العملية (91%). جاء كل من العمل ضمن فريق و مهارات الكمبيوتر في مرتبة أقل (هامة للغاية لنسبة 62% و 42% من أصحاب الأعمال على التوالي). تؤكد إستنتاج أن السياحة تقوم بتعيين الشباب الحاصل على مؤهلات جامعية، و ذلك من خلال استطلاع حقيقة أن المؤهلات ذات المستوى الأدنى (التعليم الفني و المهني) كانت أقل أهمية (71%).

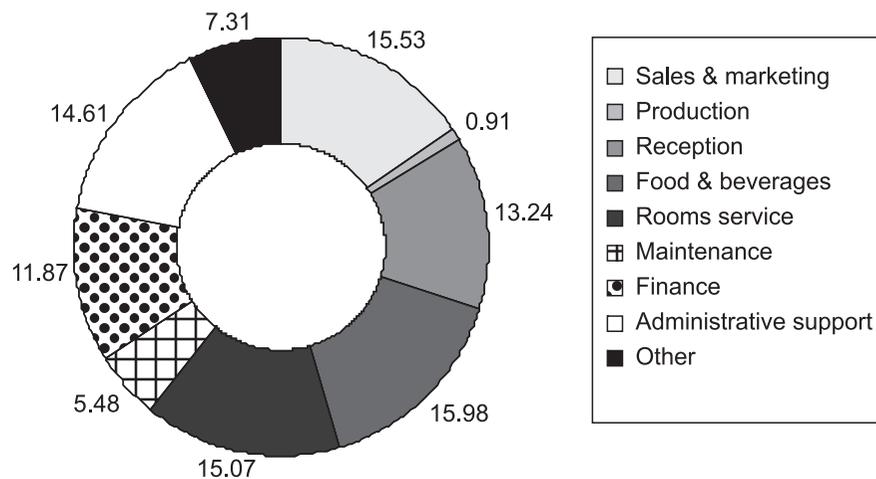
رأي البعض أن السمات الخاصة بالقطاع مثل الاستعداد للعمل فترات مسائية و العمل خلال إجازة نهاية الأسبوع أو الإجازات الرسمية هامة و لكنها أقل ضرورة. يعتبر المظهر ميزة إضافية. أولت نسبة كبيرة أيضاً اهتماماً بالحالة الاجتماعية و العائلية (ما إذا كانت متزوجة و لديها أطفال) (74% و 87%) بالرغم من أنه ليس واضحاً ما إذا كانت هذه ميزة من عدمه أو إذا كانت ذات أهمية لبعض فئات من الموظفين المحتمل تعيينهم.

أجمع كل أرباب العمل على أهمية نفس السمات عند تعيين الإناث: المهارات الإدارية و الجدارات الأساسية و المؤهلات ولكن يمكن استطلاع بعض الاختلافات. للمؤهلات من الدرجة الدنيا (التعليم الفني و التدريب المهني أو التعليم العام) أهمية أقل في حالة التعيين بشكل عام. هذا قد يرجع إلى واقع أن القطاع يقوم بتعيين عدد ضئيل من النساء كعاملات ماهرات. نالت مهارات اللغة الأهمية ولكن مما يؤثر الاهتمام أنها أقل أهمية لدى أصحاب العمل بالنسبة للنساء عن الرجال، مما قد يشير إلى أن التواصل المباشر بين النساء و الزائرين الأجانب أقل.

هناك اختلاف صارخ فيما يتعلق بالالتزام المتوقع من قبل النساء (هام للغاية أو هام لنسبة 99% من أرباب العمل) و الموظفين المحتمل تعيينهم بشكل عام (66%). يبدو أنه يتم الحكم على النساء خصوصاً فيما إذا كن ملتزمات من عدمه.

هناك درجة من المرونة متوقعة من النساء، بالأخص القدرة على العمل وقتاً إضافياً (هامة للغاية لنسبة 75%) ولكن لم ينل العمل خلال عطلة نهاية الأسبوع و العطلات الرسمية نفس الأهمية عند تعيين النساء مقارنة بالتعيين بشكل عام، و الذي قد يشير إلى قبول بالمسؤوليات الأسرية للنساء و دورهن في المجتمع. العمل فترات مسائية أقل توقعا من النساء: يعتبر 20% فقط من أرباب العمل أن إمكانية العمل فترات مسائية هام للغاية أو هام في حالة النساء بينما اعتبر 78% من أصحاب العمل ذلك هام للغاية أو هام للموظفين المحتمل تعيينهم بشكل عام. اعتبر كل من السن و الجنسية أكثر أهمية عند تعيين النساء عنهم عند التعيين بشكل عام.

شكل رقم 9.5: نقص المهارات بالمنصب (المعيّنون حديثاً من الشباب) في شركات السياحة المبحوثة



3.2.5 القدرات و الاحتياجات

يكشف البحث أنه بالرغم من الدور العظيم المسند لتنمية المهارات إلا أن 85% من أرباب العمل يواجهون نقصا في المهارات عند المعينين الجدد من الشباب. غالبا ما يتم الإشارة إلى نقص المهارات عند الموظفين الجدد في إدارة المبيعات و التسويق و الدعم الإداري بالإضافة إلى وظائف إدارات خدمة الغرف و الأغذية و المشروبات (شكل رقم 9.5).

أما فيما يتعلق بنوعية و مستوى الوظيفة التي تم الإشارة إلى نقص في المهارات بها، تأتي وظائف المحترفين و الوظائف المهنية في المقام الأول (43% و 30% على التوالي) تليها بطبيعة الحال، و لكن بشكل مثير للدهشة، الوظائف غير المهنية. (شكل رقم 10.5).

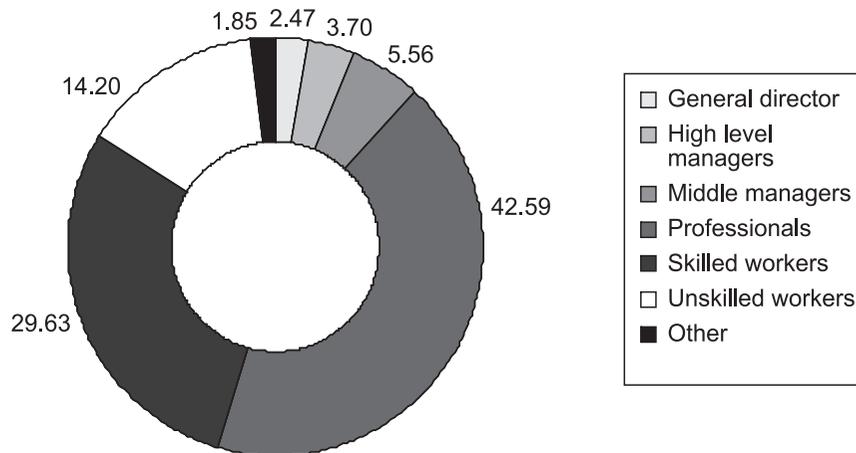
في سؤال مفتوح عن أنواع المهارات و المعرفة التي وجد أرباب العمل نقصا حادا بها، أوضحت الإجابة أن المعينين الجدد ينقصهم المهارات و المعرفة الفنية (الحرفية) بالأخص. جاء كل من النقص في مهارات اللغة و الكمبيوتر في أعلى القائمة أيضا. مهارات الاتصال الضعيفة و المعلومات العامة المحدودة و عدم القدرة على العمل ضمن فريق و عدم الالتزام و الاستعداد للتعلم كانت من الأشياء المذكورة أيضا بالإضافة إلى النقص في المهارات القيادية و اتخاذ القرار و حل المشاكل.

موقف أرباب العمل تجاه العمالة النسائية

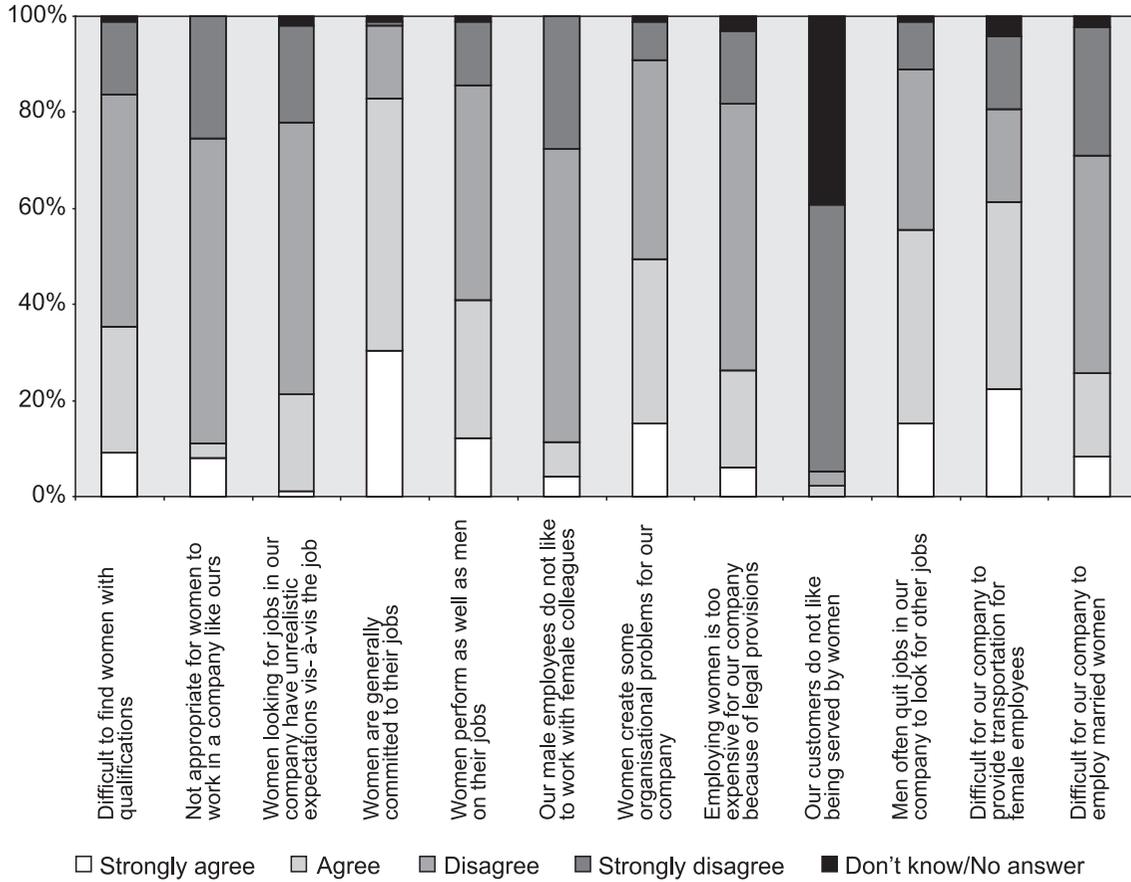
كان لدى أرباب العمل المبحوثين في قطاع السياحة آراء إيجابية بشكل عام عن النساء كعاملات ولم يظهروا التعصب التقليدي عن القطاع أو العمالة النسائية (شكل رقم 11.5). تدعي الأغلبية الساحقة (89%) أن العمل في قطاع السياحة ملائم للنساء (وبشكل محدد في شركة مثل شركتهم). لقد أشاروا إلى بعض التحيز من جانب موظفيهم من الرجال ضد العمل مع النساء (أشار 11% منهم أن العاملين الذكور لا يرغبون في العمل مع زميلات إناث) أو من جانب عملائهم (يدعي 5% منهم أن العملاء لا يرغبون في تلقي الخدمة من الإناث). و مما يثير الدهشة أن 70% منهم يجدون صعوبة في تعيين النساء المتزوجات.

لكن كان أرباب العمل أقل إيجابية فيما يتعلق بأداء النساء حيث اعترض 58% منهم مشيرين إلى أن أداء الإناث مماثل للذكور. و مع هذا، أشار 35% منهم إلى صعوبة إيجاد إناث بالمؤهلات الملائمة. أقر نصف أرباب العمل أن تعيين النساء قد يؤدي إلى مشاكل تنظيمية للشركة (مثل غياب النساء في إجازة الوضع الخ). لا تمثل التداخيات المادية لتوظيف النساء وفقا للشروط القانونية عائقا لأكثر من 70% من أرباب العمل ولكن يجب أن نأخذ في الاعتبار حجم الشركة و أن الشركات الأصغر ليس لديها التزامات مثل الشركات الكبرى. و على الوجه الآخر، يري 61% من أرباب العمل أن توفير وسائل الانتقال للعاملات من المشاكل الصعبة.

شكل رقم 10.5: نقص المهارات بالمستوي (المعينون حديثا من الشباب) في شركات السياحة المبحوثة



شكل رقم 11.5: سلوك أرباب العمل تجاه تعيين النساء في شركات السياحة المبحوثة



و بغض النظر عن التحديات المتعلقة بتوظيف النساء، فإن نسبة كبيرة من أرباب العمل وجدوا ميزات في تعيينهن، فقد أقر 86% منهم أن النساء يقدمن صورة أفضل للشركة، و أنهن قادرات على تأسيس علاقات أفضل مع العملاء (87%) و أنهن أكثر صبرا عن العاملين من الذكور (70%). أقر نصفهم أن النساء يقبلن رواتب أقل من الرجال؛ بالرغم من إدراكها كمميزة و لكن يجب التصدي لها لتجنب استغلال النساء و خلق فجوة نوعية في الأجور. و أخيرا لم تعتبر النساء أفضل تأهيلا أو أكثر دقة أو أكثر توجهها نحو تقديم الخدمة من الرجال.

3.5 تقييم عرض العمالة: النساء يتحدثن

تم عقد سلسلة من الاجتماعات مع مجموعات مختلفة من النساء من أجل تحديد واقع النساء العاملات في قطاع السياحة و التحديات التي تواجههن؛ شملت طالبات جامعات و طالبات ملتحات بمدارس متخصصة في السياحة، و نساء تعملن في مجال السياحة، و نساء تبحثن عن وظائف و نساء خرجن من سوق العمل. ركزت الاجتماعات على أبعاد مختلفة و أكثر عمقا لعمل النساء في قطاع السياحة و كشفت نقاط الضعف في بعض البرامج التعليمية بالإضافة إلى واقع ثقافي و اجتماعي آخر تعيشه المرأة.

جميع النساء العاملات في قطاع السياحة تواجهن نظرة سلبية تجاه المرأة العاملة إلى حد ما. تواجه النساء صراعا أيضا سواء في مكان العمل أو في المنزل؛ ففي العمل يستهين الزملاء من الذكور بعملهن و بالمنزل يجدن الزوج أو أفراد الأسرة معارضين لعملهن خارج المنزل. تبقى كثير من النساء العاملات في وضع المدافع عن حضورهن في مكان العمل من خلال وجوب الإثبات الدائم للجدارة.

و مع هذا، فبالرغم من الأوجه السلبية للعمل في قطاع السياحة، تمكنت الكثير من طالبات التعليم الفني و التدريب المهني والطالبات الجامعيات من تحديد بعض الملامح الإيجابية، مثل التواصل مع الأشخاص بدلا من البقاء بالمكتب و فرص كثيرة لتعلم اللغات و زيادة المعرفة. غالبا ما يقوم أفراد الأسرة بدور هام في تحفيز الفتيات لاختيار هذا المسار التعليمي؛ ومما يثير الاهتمام، يأتي التشجيع أحيانا من قبل الأمهات أو الشقيقات الأكبر أو بنات العم العاملات في القطاع.

شعرت النساء بأن العمل في مجال السياحة يتطلب مستوى دراسيا أعلى و أيضا تدريبا مسبقا في المجال الخاص بالعمل. أجمعت النساء أن أفضل الوظائف المتاحة لهن في القطاع هي الإرشاد السياحي و مكاتب الطيران. فالعمل في الإرشاد السياحي يمنح دخلا جيدا و العمل في السياحة المحلية يضمن درجة من الاستقرار حيث أنه يسمح بالعمل في مدن إقامتهن بالإضافة إلى منحهن المرونة فيما يتعلق بالوقت للتوفيقا بين العمل و الحياة العائلية.

أعربت النساء عن استعدادهن لعمل تضحيات: العمل لساعات طويلة أو قبول أجور منخفضة في بداية حياتهن العملية. و عند سؤالهن عن الصعوبات التي تواجههن عند البحث عن وظيفة، ذكرت معظم النساء العاملات صعوبة الحصول على الرخصة الإلزامية للمرشدين. استخدمت النساء العلاقات الشخصية للحصول على وظيفة و لكنهن أقررن أيضا أن بعض شركات السياحة الرائدة تبحث عن موظفين من خلال منافسة مفتوحة.

من الجدير ذكره أن معظم الطالبات اللاتي يدرسن في مدارس السياحة (بدرجة أقل على المستوى الجامعي) لا يرغبن في العمل في القطاع. الأسباب الرئيسية لعدم الرغبة كان المعارضة من جانب الأسرة – سواء من الأسرة نفسها أو الخطيب – و النظرة السلبية للمجتمع للنساء العاملات في قطاع السياحة و خاصة في خدمة الغرف بالفنادق. و لكن بعض طالبات التعليم الفني و التدريب المهني فكرن في العمل بعد الزواج حيث أنه وسيلة جيدة لتوفير احتياجات الأسرة. علاوة على ذلك، و تحت عبء ضعف الموارد و الثقافة المجتمعية، تقل قدرة الطالبات على تحدي الواقع الراهن، ما لم يكن هناك دعم أسري ذكوري، كعمل الأب أو الأخ الأكبر في مجال السياحة على سبيل المثال، و هو ما أشارت إليه عدد من الطالبات.

انتقدت الطالبات الجامعيات ضعف المهارات المكتسبة خلال سنوات الدراسة، كما اشتكين أن التعليم لم يكسبهن المهارات المطلوبة مثل إدارة الوقت و القدرة على حل المشاكل و اللغات الأجنبية و مهارات الاتصال للتعامل مع نوعيات مختلفة من الأشخاص و المشاكل و مهارة التعامل مع ثقافات مختلفة. أشارت الطالبات إلى أن دراستهن كانت نظرية بشكل أساسي و أنها لم تؤهلن لدخول سوق العمل. أشارت الطالبات أيضا إلى غياب أدوات و وسائل التدريس الحديثة. بعكس الطالبات الجامعيات، فإن طالبات التعليم و التدريب المهني ترى أن مناهج مدارس السياحة كانت مفيدة و جيدة.

و تختلف نوعية التحديات التي تواجه الطالبات الدارسات في القاهرة عن تلك التي تواجه طالبات الأقاليم. أولا، فرص التدريب محدودة للغاية إن لم تكن مغلقة في أغلب المحافظات غير السياحية؛ ثانيا، فرص سفر الطالبات للتدريب أو للعمل لاحقا تكاد تكون معدومة نظرا للضغوط الاجتماعية المضاعفة التي تواجه سكان الأقاليم؛ ثالثا، فرص تطوير إجادة اللغة الأجنبية يتضاءل للغاية في ظل مركزية مراكز تعليم اللغات .

هناك إدراك متميز للطالبات لمسئوليات و متطلبات تكوين أسرة و ما يعنيه من تنازلات جمة تستقطعها الإناث من طموحن المهني و الشخصي. أعلنت الطالبات الأكثر تمسكا بالعمل في قطاع السياحة أنهن سوف يسعين إلى تحقيق المعادلة الصعبة ما بين الاحتفاظ بأمل العمل و أمل تكوين أسرة. و لذا يعتقدن أن قطاع السياحة يعطي بعض المرونة لهن نظرا لإمكانية اختيار ساعات العمل الملائمة.

العاملات في قطاع السياحة أقل تفاؤلا، حيث اشتكين من رؤساء عمل مغالين في طلباتهم في العمل و الأزواج بالمنزل؛ و هن بين فكي ضغط ذكوري واحد في مضمونه. تقدم أغلب العاملات تنازلات عديدة من قبيل رفض المهام التي تتطلب سفر خارج محافظاتهن ورفض العمل ساعات إضافية.

على المستوى المهني فإن التمييز في الترقى كان التحدي الأكثر وضوحا و أيضا محاباة الرؤساء للعاملين الرجال. نادرا ما تجد النساء المحجبات و طائف في قطاع السياحة. أشارت العاملات إلى ما أسمته "بالتحدي الأسوأ" و هو التحرش الجنسي المنتشر في المنشآت الصغيرة خاصة و التي تمثل الحجم الأكبر في القطاع. و تتعرض النساء للتحرش من قبل الرؤساء و الزملاء و العملاء. التحرش الجنسي أكثر انتشارا في المحافظات السياحية حيث تعمل النساء بعيدا عن مدن إقامتهن. و قد تواجه النساء التحرش الجنسي خلال رحلة ذهابها و عودتها إلى العمل، خاصة إذا كانت لا تمتلك سيارة خاصة و لا يوفر لها العمل وسيلة انتقال. و إجمالا فالقطاع السياحي يقوم بتوفير انتقالات للعمالة بشكل محدود نظرا لما يعنيه من حجم استثمارات كبيرة.

حصلت هند على وظيفة بإدارة العلاقات العامة في فندق 5 نجوم بالگردقة نظرا لخبرتها الطويلة. كانت سعيدة للغاية بهذه الفرصة. و لكن بعد أسابيع قليلة من بدء العمل الجديد، تقرب إليها مديرها قائلاً بصراحة أنه ينتظر منها أكثر من مجرد عملها. قالت له أنها لا تهتم و حاولت أخذ الموقف بخفة و لكنه أستمّر في التحرش بها خلال الفترة التالية بحديث غير ملائم و حركات جعلتها لا تشعر بالارتياح. و أخيراً قال لها أنها يجب أن تسهل الأمور على نفسها – و رفضها له لن يساعدها في وظيفتها. أضافت هند: "كنت وحدي بعيداً عن أي دعم و كل المشرفين في الفندق كانوا من الذكور. لم أتمكن من الشكوى لأي منهم. في غياب أي هيئة رسمية لقبول شكوتي اضطررت إلى الاستقالة و العودة إلى المنزل.

يجدر ذكر التحديات الأخرى التي تواجهها العمالة النسائية في الشركات الصغيرة، فهذه المنشآت تعمل على أساس مرن و لا تقدم رقابة كافية للعاملين. تشتكي النساء من أنهن عمالة أرخص سعراً و أقل شكوى و أكثر ولاء و حرصاً على العمل من زملائهم من الرجال و لكنهن يعملن تحت تهديد دائم و ساعات عمل تمتد إلى اثني عشرة ساعة و رفض عند طلب إجازة.

تدعي النساء أيضاً التمييز في صالح الزملاء من الرجال فيما يتعلق بالأجور و الحوافز و الترقي بإدعاء أن الرجال مسئولون عن أسرهم و أن النساء لديهم مسؤوليات مادية أقل. تساءلت العاملات المشاركات في المجموعات البؤرية أليست النساء تدعم الأسرة أيضاً؟

6. النساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

1.6 تقديم القطاع

يقوم قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بفتح مجالات جديدة لتوظيف النساء. قامت الحكومة باستثمار مكثف في تنمية قطاع تكنولوجيا المعلومات كوسيلة لزيادة تنافسية الدولة و جذب الاستثمار الأجنبي المباشر. يتكون القطاع في مصر من قطاعين فرعيين هما الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات.

كان معدل النمو الحقيقي لقطاع تكنولوجيا المعلومات 12% في 2009-2010 و كان إسهامه في إجمالي الناتج المحلي 4%. ارتفعت نسبة التوظيف بمعدل نمو يبلغ 4%. كان عدد الموظفين في يونيو 2010 في الشركات العاملة في القطاع و عددها 3 726 هو 150 192 فرداً²² (وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات 2010).

وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات هي الحاكمة للقطاع و لديها هدفان إستراتيجيان هما: نشر أدوات تكنولوجيا المعلومات في أنحاء الجمهورية و إرساء قاعدة لصناعة تكنولوجيا معلومات موجهة نحو التصدير. هناك وكالة تشغيلية تدعم الحكومة في هذه المهام و هي وكالة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات (ITIDA) و هي المسؤولة عن تحسين و تطوير مركز مصر كموقع عالمي رائد للاستعانة به كمصدر خارجي من خلال جذب الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الصناعة و تحقيق أقصى حد للصادرات من خدمات و تطبيقات تكنولوجيا المعلومات. و الهيئات الرئيسية الأخرى المعنية بقطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات في مصر هي: الهيئة القومية لتنظيم الاتصالات، تيليكوم مصر، البريد المصري، معهد تكنولوجيا المعلومات، القرية الذكية، صندوق تطوير التكنولوجيا، صندوق تكنولوجيا المعلومات و مركز توثيق الميراث الثقافي و الطبيعي.

وفقا لوكالة تنمية تكنولوجية المعلومات يتضمن قطاع تكنولوجيا المعلومات:

- تطوير البرامج
- خدمات تكنولوجيا المعلومات (متضمنا مراكز الاتصال)
- تطبيقات تكنولوجيا المعلومات
- الاتصالات
- الأجهزة و الحواسيب و المعدات.

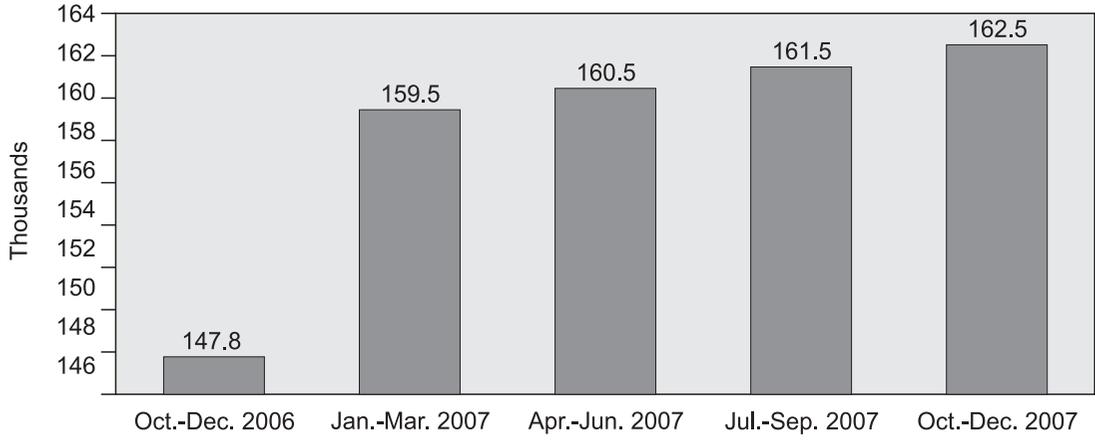
و في عام 1999 أعلنت الدولة مشروع مصر القومي للنهضة التكنولوجية بهدف جعل مصر دولة منتجة لعناصر التكنولوجيا المتطورة وقاعدة رئيسية لصناعة المعلومات بتضافر كل من مؤسسات الدولة و القطاع الخاص عبر البدء في حملة قومية واسعة لمحو الأمية التكنولوجية في المجتمع و تعميم استخدام الحاسب الإلكتروني في المدارس و الجامعات وكافة الأجهزة الحكومية، أدت إلى تأسيس شبكة أسهمت في نشر الحواسيب وخدمات الانترنت في أغلب قطاعات المجتمع من المدن إلى القرى النائية، إلى جانب إنشاء و توطین صناعات عالية التكنولوجيا تدعم التوجه التصديري بما يحقق مصادر كبيرة و جديدة للدخل القومي.

قامت مصر بوضع تدريب تكنولوجيا المعلومات على قمة الأجندة من خلال إدراجه في خطتها القومية و قامت الحكومة بتطوير برامج تدريبية و تشكيل شراكات مع معاهد تدريبية للاستثمار و تحسين مهارات و قدرات تكنولوجيا المعلومات. التدريب على المستوى الجامعي متاح في كليات مثل علوم الحواسيب و الهندسة و التخصصات الأخرى المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات. معدلات الالتحاق و التخرج أخذت في الزيادة منذ إطلاق هذه البرامج في عام 1997.

بلغ إجمالي عدد خريجي تكنولوجيا المعلومات 311 9 في 2007-2008 مقابل 930 7 خريجا في 2006-2007 (وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات 2010). يتم تنظيم التعليم في تكنولوجيا المعلومات حول تخصصين: تخصص تكنولوجيا المعلومات و

22 يتضمن موظفي قطاع الاتصالات و تكنولوجيا و تيليكوم مصر و البريد و القرية الذكية و لكنه لا يتضمن التوظيف غير المباشر في نوادي تكنولوجيا المعلومات و مقاهي الانترنت و متاجر الاتصالات الخاصة.

شكل رقم 1.6: تطور التوظيف في قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات



المصدر: وكالة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات

تخصص الاتصالات. ووفقا لوزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات ففي عام 2009 شكلت الخريجات 38% من تخصص تكنولوجيا المعلومات و 33% من تخصص الاتصالات و لكن تكشف الأعداد الرسمية لوزارة التعليم العالي أن النساء يمثلن 49% من إجمالي خريجي تكنولوجيا المعلومات. 10% من الجامعات الحكومية توفر تخصص في الاتصالات و 19% في تكنولوجيا المعلومات (وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات 2010).

هذا و قد كان عدد الشركات العاملة في مجال الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات في مصر طبقا لقانون الاستثمار 2 519 شركة في نهاية مارس 2008 مقابل 2 185 شركة في نهاية مايو 2007 وبمعدل زيادة سنوية قدرها 12% وهو ما ساعد على توفير المزيد من فرص العمل بقطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات. كان عدد الموظفين في قطاع تكنولوجيا المعلومات 162 500 و ذلك في نهاية 2007 مقابل 147 800 في نهاية 2006، ممثلا معدل نمو سنوي قدره 9%. يوضح الشكل رقم 1.6 تطور التوظيف في هذا القطاع (وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات 2008: 12).

2.6 توظيف النساء في قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات

تم تأسيس قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات حديثا و أغلبية الشركات المبحوثة (78%) خلال العشرين عاما الأخيرة. أقر أرباب العمل في 79% من شركات الاتصالات بأن أحوالها المالية جيدة جدا أو جيدة في مقابل 9% أشاروا إلى إن الأوضاع المالية متعثرة. و أفادت معظم الشركات بتغير عدد الموظفين و قامت 59% منها بتعيين موظفين جدد. تخطط أيضا 82% منها للاستثمار في التكنولوجيا الحديثة و 62% تخطط لخلق وظائف جديدة خلال الأثني عشر شهرا التاليين للدراسة. تشير هذه الاتجاهات إلى قدرة كبيرة لخلق فرص توظيف.

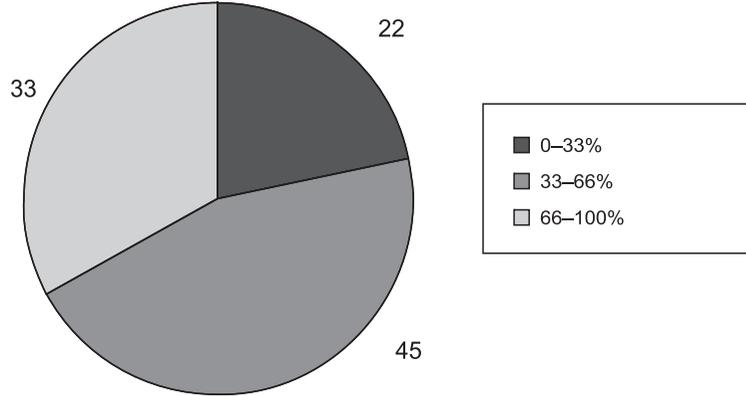
تعتمد شركات تكنولوجيا المعلومات بكثافة على الشباب (شكل رقم 2.6) و بدرجة أكبر من السياحة. الأغلبية من الموظفين في تلي الشركات أقل من 30 سنة، مما يعكس التطور الشبابي و الديناميكي للقطاع و أيضا حقيقة أن المهارات الضرورية للوظائف في تكنولوجيا المعلومات ليست متوفرة بشكل كبير في الفئات الأكبر سنا. المجموعة العمرية البؤرية للدراسة، وهي الفتيات ما بين 15 و 29 من العمر يمكنهن الاستفادة من نمو القطاع و توظيفه للشباب بالأخص.

1.2.6 سمات توظيف النساء

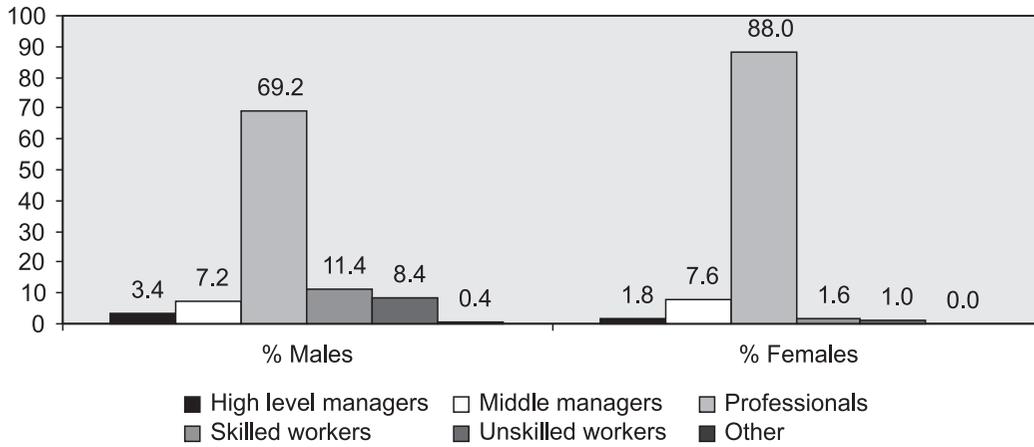
التوظيف بالنوع

مازلت النساء أقلية فهن يمثلن 27% من موظفي الشركات المبحوثة. و لكن يعتبر هذا أعلى من متوسط معدل المشاركة النسائية المصرية في القوى العاملة و هو 22% (منظمة العمل الدولية 2009). هناك بعض الارتباط بين نصيب العاملات و حجم الشركة

شكل رقم 2.6: نصيب العاملين أقل من 30 من العمر في شركات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات



شكل رقم 3.6: العمالة بالنوع و الفنة في شركات تكنولوجيا المعلومات المبحوثة



مع ملاحظة أنه تم استبعاد الشركات الصغيرة من العينة، ففي قطاع السياحة، أخذت نسبة النساء تتناقص كلما ازداد حجم الشركة، ونرى عكس ذلك في قطاع تكنولوجيا المعلومات حيث النساء أفضل تمثيلاً في الشركات الكبرى.

التوظيف بالنوع و الفنة

بتحليل هيكل القوى العاملة بالفئات وفقاً للمستوى أو المنصب، نجد أنه من الأرجح أن يعمل كل من الرجال و النساء كمحترفين (70% و 88% على التوالي).²³ هذا يرجع إلى أن خصائص القطاع تتطلب مهارات عالية المستوى (شكل رقم 3.6). من الأرجح أن يشغل الرجال الوظائف المتاحة للعمالة الماهرة و غير الماهرة (11% و 8% على التوالي من الرجال و نحو 1% من النساء).

23 تم استخدام الفئات الآتية: الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، المحترفون (أشخاص حاصلين على تعليم عالي و/أو مهارات إدارية على الأقل)، عمالة ماهرة (الحاصلين على تعليم ثانوي أو فني و خبرة) و عمالة غير ماهرة (غير الحاصلين على تدريب خاص و لكن المؤهل مطلوب). لم يتم تقسيم الفئات وفقاً للمستوى التعليمي و قام المستجيبون بتوزيع الموظفين على الفئات المختلفة طبقاً لرويتهم الخاصة و لذا قد تكون هناك متناقضات بين أرباب العمل.

وفقا لذلك، فالنساء أفضل تمثيلا في مناصب المحترفين و الإدارة الوسطي (31% و 27% على التوالي) بينما يشكلن نحو 4% فقط من العمالة الماهرة و غير الماهرة (شكل رقم 4.6).

التوظيف بالنوع و الإدارة

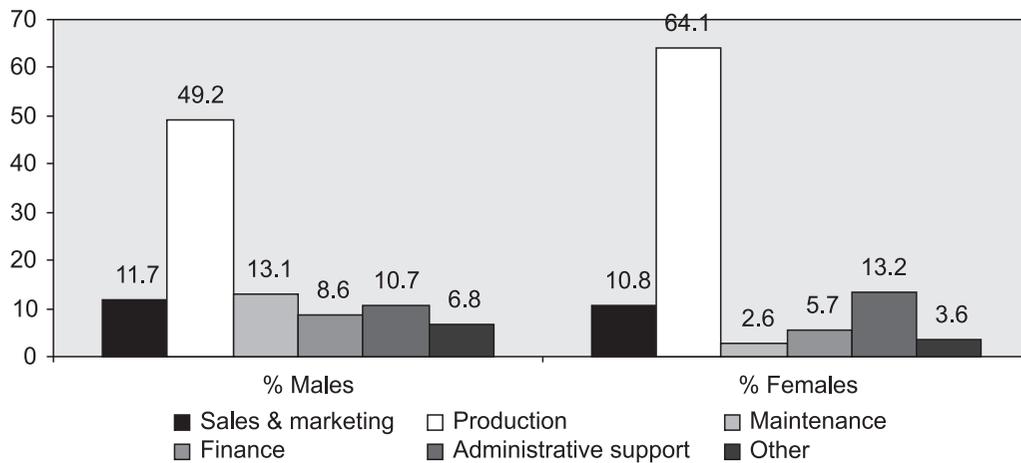
تتواجد النساء أولا في إدارات الإنتاج في الوظائف المحورية (64%)، تليها الدعم الإداري (13%) و المبيعات و التسويق (11%).²⁴ هذا التوزيع يقل تركيزا عبر الإدارات بالنسبة للرجال (شكل رقم 5.6).

تمثل النساء 30% من العمالة في إدارات الإنتاج و لكن تمثيلهن ضئيل في الصيانة (6%) (شكل رقم 6.6).

شكل رقم 4.6: العاملات بالفئة و النوع في شركات تكنولوجيا المعلومات المبحوثة

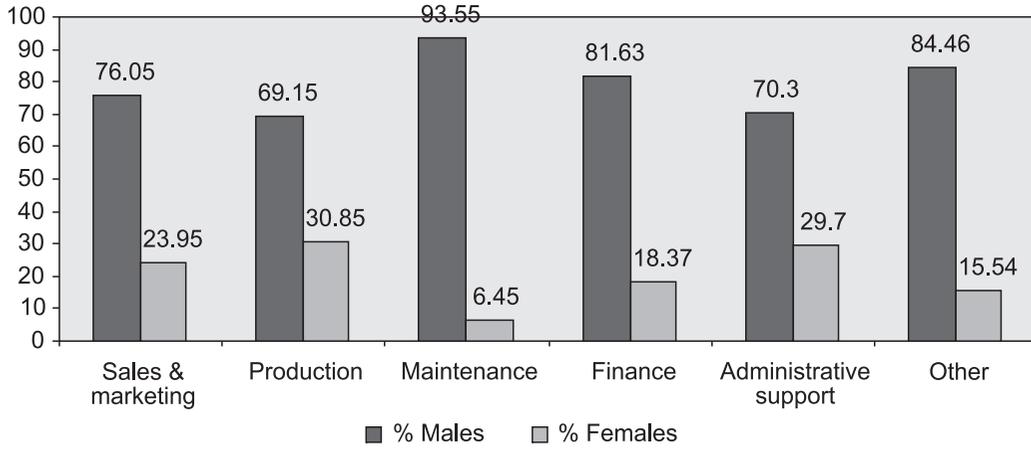


شكل رقم 5.6: العمالة بالنوع و الإدارة في شركات تكنولوجيا المعلومات المبحوثة



24 الهيكل المقترح وفقا للإدارات مصطنع بالرغم من أنه مؤسس على وظائف موجودة في منشآت سياحية/فندقية. قام المستجيبون إلى إسناد موظفين لإدارات حسب اختيارهم فقد يكون هناك تفاوت بين أرباب العمل. نظرا لشيوع تعدد المهام و حقيقة أن الدعم الإداري و وظيفة موجودة عبر إدارات مختلفة فالتوزيع بين الإدارات ليس محددًا.

شكل رقم 6.6: العاملات بالإدارة و النوع في شركات تكنولوجيا المعلومات المبحوثة



التوظيف بالنوع و التعليم

العاملات في قطاع تكنولوجيا المعلومات حاصلات على مستوى مرتفع من التعليم: 92% من العاملات حاصلات على مؤهل جامعي و 5% على تعليم ابتدائي أو أقل. هذه النتيجة لا تثير الدهشة باعتبار الطبيعة الخاصة لقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

2.2.6 التعيين

توجهات التعيين الحالية بالنوع

شكلت النساء 31% من المعيّنين الجدد و هي نسبة أعلى بدرجة طفيفة عن نصيبهن الحالي في قطاع تكنولوجيا المعلومات و هي دلالة إيجابية عن قدرة القطاع على توظيف النساء.

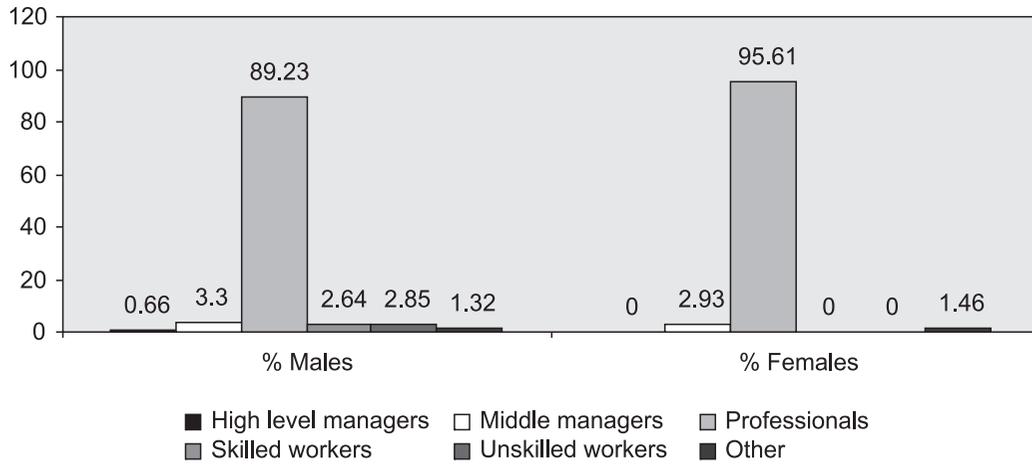
فيما يتعلق بالفئات وفقاً للمستوي أو المنصب التي تم تعيين النساء فيها في شركات تكنولوجيا المعلومات، كانت غالباً في مناصب المحترفين (96%) و 3% فقط في الإدارة الوسطى. لم يتم تعيين نساء على الإطلاق في مناصب الإدارة العليا أو كعمالة ماهرة أو غير ماهرة. يمكن ملاحظة نمط مماثل للرجال باستثناء أنه تم تعيين عدد قليل منهم كعمالة ماهرة أو غير ماهرة (3%) (شكل رقم 7.6).

نصيب النساء ضمن إجمالي عدد المعيّنين الجدد عبر الإدارات كان أعلى في الإدارة المالية و إدارة الإنتاج (38% و 36% على التوالي). تم توظيف أغلبية المعينات الجدد (70%) في إدارات الإنتاج و 19% في المبيعات والتسويق و 8% في الدعم الإداري (شكل رقم 8.6).

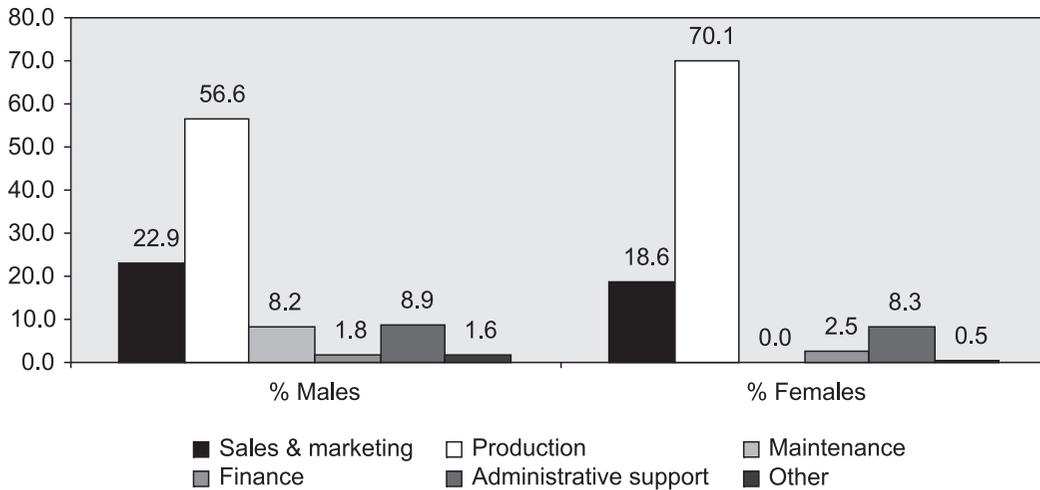
تدريب المعيّنين حديثاً بالنوع

و قد أقرت 44% من شركات الاتصالات أن جميع الموظفين الجدد حصلوا على تدريب، بينما ذكرت 53% منها أن معظم المعيّنين حصلوا على تدريب، و ذكرت 3% من الشركات أنه لم يحصل أي من الموظفين الجدد على تدريب. في 52% من الشركات المبحوثة شاركت كل المعينات الجدد في التدريب و في 40% من الشركات شاركت بعضهن، بينما في 6% من الشركات لم يتم تدريب أي منهن؛ و الذي قد يشير إلى أن النساء في موقف أسوأ فيما يتعلق بالتدريب.

شكل رقم 7.6: المعينون الجدد بالنوع و الفئة في شركات تكنولوجيا المعلومات المبحوثة



شكل رقم 8.6: المعينون الجدد بالنوع و الإدارة في شركات تكنولوجيا المعلومات المبحوثة

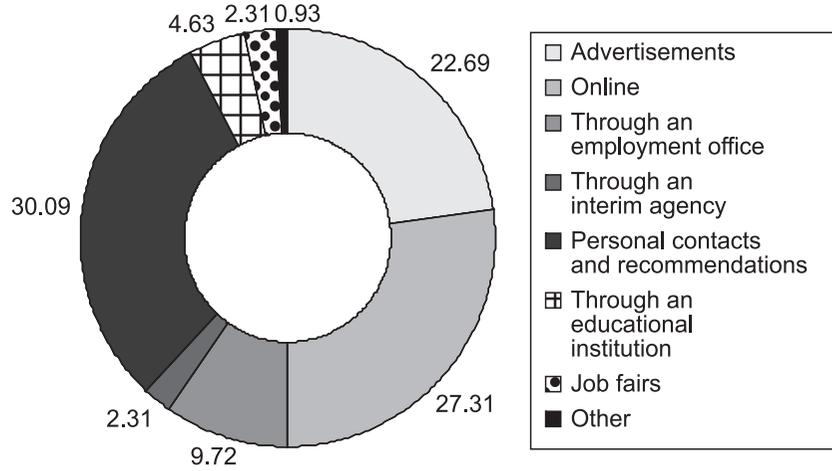


نمط التعيين

أشارت معظم الشركات إلى اللجوء إلى العلاقات الشخصية (30%)، قنوات الانترنت (27%) و الإعلانات (23%) عند البحث عن عمالة (شكل رقم 9.6)؛ ونادرا ما يتم اللجوء إلى معارض الوظائف و شركات التوظيف الوسيطة (2%). يشير النصيب الكبير لقنوات التعيين عبر الانترنت، التي تعد من وسائل البحث عن مرشحين جدد، إلى التقدم التكنولوجي للقطاع و الذي يفضل المتقدمين الذين يمكنهم استخدام الأدوات الحديثة.

عند السؤال عن عدد النساء المتقدمات لشغل الوظائف في الشركات المبحوثة، أشار المستجوبون إلى أن 54% من شركات تكنولوجيا المعلومات وجدت عددا أقل من النساء عن الرجال يتقدمن لشغل الوظائف، بينما 18% من الشركات أشارت إلى أن المتقدمات كان عددهن أكبر من عدد زملائهن من الرجال. وبرغم ذلك يصف الموظفون انفسهم اعلانات الوظائف الخالية انها 36% منها يحدد جنس الموظف الذي يرغب في تعيينه في حين 16% منها لا يحدد جنس الموظف.

شكل رقم 9.6: قنوات التعيين للموظفين الشباب الجدد في شركات تكنولوجيا المعلومات المبحوثة



أهمية السمات المختلفة عند التعيين

أعتبر أرباب العمل في الشركات المبحوثة المهارات الإدارية و المؤهلات هامة للغاية. رأي أرباب العمل المبحوثين أن أسلوب تقديم الخدمة هام للغاية أو هام، يليه القدرات الثقافية (99%) و المهارات اللغوية (99%) و المؤهل الجامعي (98%) و القدرة على العمل ضمن فريق (96%).

نال الالتزام في العمل درجة منخفضة، مما يثير الاهتمام، حيث رأى 29% فقط من أرباب العمل أنه هام أو هام للغاية. المرونة مثل التوافر للعمل وقت إضافي (92%) و خلال عطلة نهاية الأسبوع و الإجازات (72%) نالت أهمية أقل، حيث أن القطاع يتطلب وريديات مساوية أقل (51%).

قليلا ما وصفت السمات الشخصية مثل المظهر و الحالة الاجتماعية كهامة باستثناء الحالة العائلية و وجود أطفال (76%). قليلا ما أخذ السن في الاعتبار (9%) بينما أولى نصف أرباب العمل أهمية للجنسية.

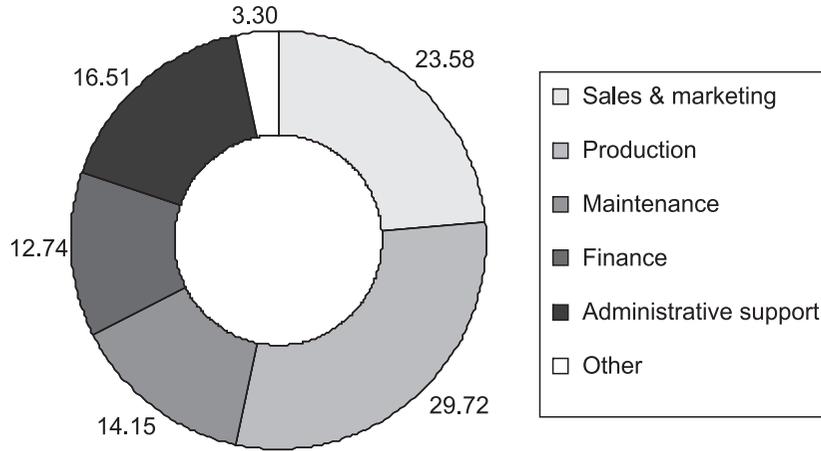
اختلفت توقعات أرباب العمل عند تعيين النساء و أولوا أهمية مختلفة لبعض السمات للمرشحات. لم يتم تسجيل اختلافات كبيرة فيما يتعلق بالمؤهلات الرسمية و مهارات اللغة و القدرات الثقافية و العمل الجماعي أو سلوك تقديم الخدمة، و لكن تم أخذ السن في الاعتبار بدرجة أكبر للمرشحات 29% كانت توقعات أرباب العمل فيما يتعلق بمرونة العمالة النسائية أقل (عطلة نهاية الأسبوع و الإجازات 12% و الورديات المسائية 12%) باستثناء التوافر للعمل وقت إضافي (87%). كان هناك نهج مختلف تماما نحو الالتزام في العمل و الانضباط. بينما لم يكن للسمة الأولى دور عند تقييم المرشحين بشكل عام، و لكنها كانت ذات أهمية بالغة عند تقييم النساء (هامة للغاية أو هامة لنسبة 97% من أرباب العمل). على صعيد آخر، لم يكن هناك اختلاف كبير فيما يتعلق بأهمية الحالة الاجتماعية أو وجود أطفال و هي نسبة كبيرة استثنائيا في جميع الأحوال.

3.2.6 القدرات و الاحتياجات

عموما، أعرب 84% من المستجوبين عن نقص في المهارات و المعرفة عند المعينين الجدد. بالأخذ في الاعتبار أن أغلبية الموظفين و المعينين الجدد من خريجي الجامعات، فالنقص الأكبر كان في الشباب الحاصل على تعليم ما بعد الثانوي أو الجامعي، حيث أن نسبة 96% منهم ينقصهم المهارات و المعرفة. للأشخاص الحاصلين على تعليم فني كانت النسبة 64% و لحاملي المؤهلات الثانوية أو الابتدائية بالتأكيد أقل (31% و 20% على التوالي).

لوحظ نقص المهارات و المعرفة عند المعينين الجدد في إدارات الإنتاج (30% من الشركات المبحوثة) و في المبيعات و التسويق (24%). كما أعلنت 17% من الشركات عن نقص في مهارات الدعم الإداري. بينما كانت النسبة لعمالة الصيانة و المالية أقل (14% و 13% على التوالي) (شكل رقم 10.6).

شكل رقم 10.6: نقص في المهارات بالإدارة (المعينون الجدد من الشباب) في شركات تكنولوجيا المعلومات المبحوثة



و أخيراً، كانت فئة المحترفين هي التي أشير إلى نقص في المهارات و المعرفة فيها في أغلب الحالات (54%) يليها العمالة الماهرة (21%) و الإدارة الوسطى (10%).

في سؤال مفتوح موجه عن أنواع المهارة و المعرفة التي رأى أرباب العمل نقصا كبيرا فيها، كانت الإجابة أن المعينين الجدد بالأخص تنقصهم المهارات الفنية (الحرفية) و المعرفة، نتيجة للتدريب النظري الذي يتلقونه في الجامعات. جاء نقص مهارات اللغة في مرتبة متقدمة أيضا. تم ذكر مهارات العمل الجماعي الضعيفة و عدم الالتزام و المسؤولية تجاه واجباتهم و مهارات الاتصال و العرض الضعيفة و المعرفة العامة غير الكافية و أخلاقيات العمل.

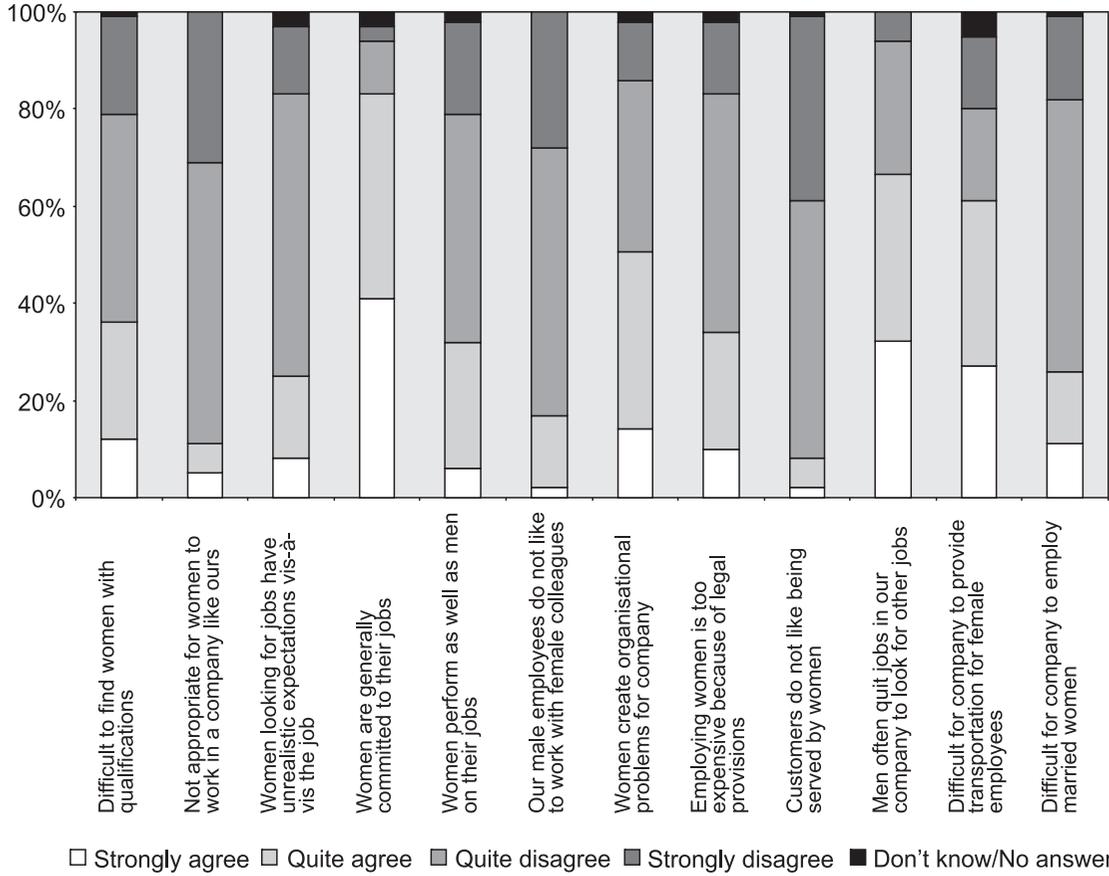
سلوك أرباب العمل تجاه العمالة النسائية

أولاً، أشار 11% من أرباب العمل أن شركات تكنولوجيا المعلومات المثلثة لشركاتهم ليست مكان عمل مناسب للنساء. أشار 8% من العملاء لا يحبذون تلقي الخدمة من قبل النساء و لكن أقرت نسبة مرتفعة مثيرة للدهشة (وأعلى من قطاع السياحة) من أرباب العمل (17%) أن زملائهم لا يرغبون العمل مع زميلات. لاحظ نحو أربع أخماس (83%) من أرباب العمل أن النساء أكثر التزاما لعملهن و لكن إدعي 32% فقط أن أداء النساء و الرجال متساوي، بينما قام 36% بالشكوى من نقص النساء ذات المؤهلات المناسبة (شكل رقم 12.6).

ظهر أيضا من الدراسة، أن 50% من الشركات المبحوثة ترى أن النساء تسبب مشكلات تنظيمية للشركات التي تعمل بها، فيما يتعلق على سبيل المثال بإجازة الوضع و مثلها. كما أشارت 34% من الشركات إلى أن توظيف النساء مكلف بسبب المتطلبات القانونية، بينما رأت 26% من الشركات أنه من الصعب تعيين نساء متزوجات. توفير وسائل النقل للعاملات هو أيضا مشكلة قائمة في قطاع تكنولوجيا المعلومات (61%).

و أخيراً، وجد أرباب العمل العديد من المزايا في تعيين النساء. بينما أثنت 78% من الشركات على قدرة النساء على إقامة علاقات جيدة مع العملاء، أكدت 66% أن تعيين النساء يضيف صورة جيدة عليها. أكد 75% على تحلي النساء بالصبر. أقر أيضا 58% أن النساء تقبلن برواتب أقل من الرجال و الذي قد يدرك كمشكلة من نوع آخر (مع أن هذا لا يعني أن أرباب العمل يقومون بصرف رواتب أقل للنساء). رأى أقل من نصف أرباب العمل أن النساء أكثر دقة من الرجال. و أخيراً، اعترض أصحاب العمل بشدة على أن النساء أكثر تأهيلا أو أكثر توجهها نحو الخدمة.

شكل رقم 11.6: سلوك أرباب العمل تجاه تعيين النساء



3.6 تقييم عرض العمالة: النساء يتحدثن

ألقت نتائج مجموعات النقاش البؤرية الضوء على خبرات النساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات. أولاً، بينما كشف المسح عن حضور نسائي في الوظائف المحورية، أوضحت المناقشات أن هناك بعض التمييز النوعي في الهيئات حيث أن البرمجيات هي الموقع المفضل لدى أغلب النساء، في حين يميل الذكور إلى العمل في إدارات الصيانة والشبكات والتصميمات.

قامت النساء بالشكوى من التمييز في القطاع أيضاً. فمازالت الحالة الاجتماعية للنساء المتقدمات للعمل قائمة كشرط يتحكم في قبول المرشحة للعمل من عدمه وبالمثل فوجود أطفال للمرشحة للعمل ليس مرغوب فيه. أفادت العاملات أن تقييمهن الوظيفي يعتمد بدرجة كبيرة على عدد ساعات العمل (و ساعات العمل الإضافية) واتفقن على أن المنافسة غير عادلة ليس فقط بين النساء والرجال، ولكن أيضاً بين غير المتزوجات والمتزوجات، وحتى بين المتزوجات اللاتي لديهن أطفال وتلك التي لم ينجبن بعد.

أشارت العاملات إلى أن الرجال يتلقون معاملة أفضل حيث أنهم قادرون على العمل لساعات أطول و السهر إذا تطلب الأمر، في مقابل النساء اللاتي لا تتمكن من السهر خاصة إذا كن متزوجات. فهن يشعرن أن العمل لساعات إضافية يؤثر على العلاقات الأسرية و أكدن أنه "من الصعب على النساء إمكانية التوفيق (بين العمل والحياة الشخصية) نظراً لعبء المسؤوليات من قبل الطرفين". بعض الصعوبات التي تواجه العاملات في قطاع الاتصالات هي اضطرارهن إلى الحصول على إجازات وضع و رعاية الأطفال إجبارية، لذا لا تتمكن النساء من تعويض عدم تواصل العمل بينما يتقدم زملاؤهم من الرجال بسلاسة. هناك أيضاً ضغط على النساء لتجنب عمل أخطاء في العمل. بالإضافة إلى ذلك فإن العمل بعقد سنوي لا يضمن الثبات و يعوق تقدم المرأة.

تقول عبير (تعرفت على زوجي في نفس الشركة و عملنا على قدم المساواة، على مدى أعوام ثلاث، وحين تزوجنا صرت ألهث للعودة للمنزل لإنجاز المهام المنزلية التي رفض زوجي تحمل أي منها. وبات هو يعود من العمل متأخرا، وبعد عامين صار لدى طفلي. و ترقى زوجي و حصل على رئاسة قسم و لم أتحرك أنا خطوة مهنية جديدة).

أعطت المجموعة البورية نفس الإجابة على سؤال ما إذا كانت المرأة قادرة على التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية. قالت معظم المشاركات "أنه من الصعب على المرأة التوفيق نظرا لعبء المسؤوليات من قبل الطرفين".

أقرت النساء أن الحصول على وظيفة في قطاع تكنولوجيا المعلومات ليس يسيرا و أن التعليم الجامعي ليس كافيا لضمان وظيفة و أن المنهج أبعث ما يكون عن متطلبات السوق. و أشارت العاملات أنه للحصول على وظيفة لجأن إما إلى العمل التطوعي لكي ييقن على علم بالمجريات في المجال و متابعة الإعلانات في الصحف أو ملاحقة الأصدقاء أو قبول رواتب أقل أو الحصول على دورات تدريبية أو العمل في أماكن نائية. أعلنت إحدى النساء العاطلات في المجموعة البورية أنها "لم تعد ترتدي الحجاب".

على صعيد آخر أعلنت العاملات أن هناك وسائل عديدة للحصول على وظيفة في قطاع الاتصالات من خلال تطوير شبكة في المجال أو الالتحاق بشركات التكنولوجيا في أي وظيفة متاحة، ثم العمل من داخل الشركة على الالتحاق بالمجال المناسب لدراساتها. أعلنت العاملات أهمية اكتساب المهارات المطلوبة مثل اللغات و مهارات الاتصال و مهارات صياغة السير الذاتية و العروض بالإضافة إلى اكتساب المهارات المتقدمة في تكنولوجيا المعلومات.

النساء غير العاملات أظهرن رفضا واضحا للعمل خارج المنزل. لقد استندن جزئيا إلى معتقداتهن الشخصية عن العمل خارج المنزل و أيضا عدم قبولهن للحالة الراهنة لسوق العمل. أظهر بعضهن اهتماما بالانضمام إلى سوق العمل و لكنهن أشرن أنهم قد يفعلن ذلك لمدة قصيرة فقط لاكتساب بعض الخبرات.

بعكس النساء غير الفاعلات، أظهرت النساء العاطلات اللاتي تبحثن عن فرص عمل اهتماما بالانضمام إلى سوق العمل. أتى كل من بيئة العمل و التمييز و نقص المهارات الشخصية في أعلى قائمة طويلة من المعوقات التي تحد من دخول النساء العاطلات إلى قطاع الاتصالات. الأسباب الأخرى المقدمة من قبل النساء العاطلات كانت التحرش في مكان العمل و أن معظم إعلانات الوظائف تطلب الذكور فقط و خبرة العمل المحدودة و عدم إجادة اللغات الأجنبية و ساعات العمل الممتدة و شخصياتهن حيث أن بعضا منهن ذكرن أن الخجل هو أحد المعوقات لأن يصبحن فاعلات في سوق العمل. و فيما يتعلق بالتداعيات السلبية لفترة البطالة الطويلة، أعلنت النساء أنهم يتعاملن مع نقص في الثقة بالنفس و عدم وجود فرصة لتنمية مهارات اتصالات جيدة و الشعور بالملل و فقدان مهارات العمل تدريجيا.

و أخيرا، فالرسالة الإيجابية عبر جميع مجموعات النقاش البورية كانت أن النساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات ينلن إعجابا و تقديرا من قبل أفراد العائلة و المجتمع. يرجع ذلك إلى إدراك أن مجال تكنولوجيا المعلومات، برغم صعوبته، إلا أنه أيضا أحد أفضل القطاعات التي يمكن للنساء تطوير مستقبلهن المهني فيه، حيث أنه يساعد على زيادة المعلومات العامة و أيضا على الانخراط في القوى العاملة الدولية.

7. الاستنتاجات

معدل المشاركة النسائية في القوى العاملة منخفض للغاية في مصر عند 24.5% مقابل 78% للرجال (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2009). و هو يعتبر أيضا منخفض في ظل مستويات التعليم الأخذ في الارتفاع للنساء. بالرغم من أن التحاق النساء في جميع مراحل التعليم مازال متأخرا عن الرجال و لكن الفجوة النوعية التعليمية صغيرة للغاية لتفسير الفجوة النوعية للمشاركة في القوى العاملة. يبدو أنه لا يتم توظيف مهارات ومؤهلات النساء إلى أقصى حد في مصر.

هناك حوالي 40% من النساء في مصر يعملن في القطاع العام الأخذ في التقلص وبالتالي يقوم بتوفير فرص عمل أقل. لم يصبح القطاع الخاص الرسمي بعد موظفا كبيرا للنساء بينما هو خيار أفضل في المرحلة الانتقالية، مقارنة بالقطاع الخاص غير الرسمي أو العمل العائلي غير مدفوع الأجر و الذي لا يتمتع بتشريعات أو ممارسات لحماية العمالة و الحقوق الاجتماعية. لذا فمن الضروري فهم المعوقات التي تواجه التحاق النساء بسوق العمالة للقطاع الخاص الرسمي و الترويج لأعمال من شأنها المساعدة على تخطي هذه المعوقات. تم إدراك أهمية القطاع الخاص الرسمي كمصدر لتوظيف النساء (والرجال). بالفعل، أحد أهداف الخطة الخمسية السادسة (الحكومة المصرية، 2007) هو توسيع نطاق فرص العمل للنساء في القطاع الخاص الرسمي.

قامت الدراسة بتحليل جانبي العرض و الطلب للعمالة في قطاعي السياحة و الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من خلال البحث المكتبي و الميداني. بينما تتعلق المعلومات و البيانات التي تم جمعها من خلال دراسة المنشأة ومناقشات المجموعات البؤرية، بأراء شخصية و موضوعية لأصحاب العمل و الفتيات، ولكن تقدم العينة صورة متعمقة ومفيدة لتوظيف النساء في القطاعين و بالأخص فيما يتعلق بانتقالهن من المدرسة إلى العمل و تعطي مؤشرا عاما للمعوقات و الفرص المتاحة لدمج النساء في القطاع الخاص.

تعتبر الحكومة المصرية قطاعي السياحة و تكنولوجيا المعلومات من القطاعات التنافسية في الاقتصاد و هم قطاعان آخذان في النمو. توسع كل من القطاعين بطريقة ملحوظة خلال السنوات الأخيرة و هما قطاعان واعدان اقتصاديا وجاذبان للاستثمارات الجديدة. هناك تزايد في عدد الشركات في القطاعين و إسهامها في الناتج المحلي الإجمالي متزايد الأهمية. الطلب على العمالة مرتفع نسبيا في القطاعين و بالأخص في قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات الذي يجب أن يقوم بتوفير العديد من فرص العمل الجديدة. لذا يمكن لكل من قطاعي السياحة و تكنولوجيا المعلومات تقديم فرص كبيرة لتوظيف النساء في مصر.

أظهر البحث أن النساء أقل استفادة من الرجال من النمو في كل من قطاعي السياحة و تكنولوجيا المعلومات. تمثل النساء، في المنشآت المبحوثة لهذه الدراسة، 10% من العاملين في قطاع السياحة و 27% في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مقارنة بالمعدل العام لمشاركة الإناث في القوى العاملة و هو 24.5%. كلما كبر حجم المنشأة كلما أنخفض معدل المشاركة النسائية و تمثل النساء 8% فقط من العاملين عندما يزيد حجم المنشأة السياحية عن 200 عامل. أفصحت الفتيات في مجموعة النقاش البؤرية أنهن يمثلن قوى عاملة مرنة و أقل تكلفة عن الرجال للمنشآت الصغيرة حيث الرقابة ضئيلة للغاية على العاملين. تم ملاحظة عكس ذلك في شركات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، فالنساء أفضل تمثيلا في الشركات الكبرى.

تم استجواب المنشآت المبحوثة عن تعيين العمالة خلال الأثني عشر شهرا السابقة للمسح. مثلت النساء 8% فقط من العمالة المعينة حديثا في شركات السياحة - نسبة أقل من متوسط نصيبهن من العمالة - و 31% من الموظفين المعينين حديثا في شركات الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات من النساء - زيادة طفيفة عن نصيبهن الحالي في قطاع تكنولوجيا المعلومات. هذا قد يشير إلى قدرة أعلى لقطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات على توظيف الإناث عن قطاع السياحة.

إمكانية توظيف النساء موزعة بقدر أكثر تساويا في قطاع السياحة عبر الفئات الوظيفية المختلفة. بينما تعمل نصف النساء في المنشآت السياحية المبحوثة كمحترفات، تعمل 24% في الإدارة المتوسطة و 15% في الإدارة العليا - وهو تقسيم مثير للدهشة - ونحو 7% من العمالة النسائية ممثلة في عمالة غير ماهرة و حوالي 15% من العمالة الماهرة. وعلى النقيض من ذلك، ففي قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات، 90% تقريبا من النساء يعملن كمحترفات و لكن النسبة ضئيلة في الإدارة المتوسطة (8%) و 2% في الإدارة العليا و 2% عمالة ماهرة و 1% عمالة غير ماهرة. طبيعة قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات تؤدي أيضا إلى تمركز الوظائف في فئة المحترفين (مهارات رفيعة المستوى) و لكن بالرغم من ذلك، هناك تمركز أقل للرجال (69%) في وظائف المحترفين. توضح نسبة النساء في فئة مطروحة كيفية التوزيع النوعي في بيئة عمل معطاة. شركات السياحة و تكنولوجيا المعلومات المصرية أبعد ما تكون عن التوازن النوعي و لكن هناك نسبة مرتفعة نسبيا من النساء في مناصب إدارية في قطاع السياحة مما يعني أن هؤلاء النساء قد يقدمن مثلا أعلى.

هناك أيضا تركيز أفقي أقل للعمالة النسائية في قطاع السياحة. أعلى نسبة للحضور النسائي في وظائف الدعم الإداري في قطاع السياحة (27% من إجمالي العمالة النسائية)، بينما تعمل 64% من النساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الإنتاج (مقابل 49% للرجال). علاوة على ذلك، تم تعيين أغلبية المعينات خلال الـ12 شهرا الأخيرة في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في إدارة الإنتاج أو الإدارة المالية، بينما 95% من المعينات الجدد في قطاع السياحة عملن في خدمة الغرف والأغذية والمشروبات؛ والذي قد يشير إلى بعض التغيير فيما يتعلق بالحضور الحالي للنساء عبر الإدارات المختلفة. هذا قد يرجع جزئيا إلى نوعية العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات ولكن بغض النظر عن القطاع، يجب الأخذ في الاعتبار أن التمييز النوعي له تداعيات سلبية كثيرة – فهو يعزز التبسيط النوعي و يجعل النساء أكثر عرضة لنقص الوظائف و الأجور المتدنية وقلة فرص الترقى و حرمان النساء من أن يصبحن مثلا أعلى. في بيئة العمل ذات التمييز النوعي يفقد كل من الرجال والنساء فرص تخطي التبسيط النوعي و تعلم كيفية التعامل باحترام و بأسلوب إيجابي.

بالأخذ في الاعتبار المستوى التعليمي في كل من القطاعين، فهو ليس مفاجئا أنهن يتركزن في المناصب الأعلى ذات المهارات الأفضل. بالفعل، يقوم كل من قطاع السياحة و تكنولوجيا المعلومات بجذب و توظيف النساء ذات المستوى التعليمي الأفضل: 48% من النساء العاملات في المنشآت السياحية المبحوثة حاصلات على درجة جامعية، 8% تعليم عام و 43% تعليم مهني، بينما في قطاع تكنولوجيا المعلومات 92% من النساء العاملات حاصلات على درجة جامعية و 5% فقط حاصلات على شهادة ابتدائية أو أقل. التركيز العالي للنساء في المناصب ذات المهارات العليا هو وجه إيجابي و لكنه يعني أيضا أن قدرة النساء غير المتعلمات للحصول على وظائف في السياحة و تكنولوجيا المعلومات محدودة للغاية، بينما هن يمثلن أغلبية النساء في مصر.

من المؤكد أن التعليم مجزي للنساء للحصول على وظيفة في قطاعي السياحة و تكنولوجيا المعلومات في مصر: التعليم العالي في تكنولوجيا المعلومات و أيضا التعليم العالي و الفني في السياحة. أصبحت النساء أكثر حصولا على التعليم في مصر و الحصول على برامج تعليمية قد لا يبدو من المعوقات الأساسية أو عنق الزجاجة في تأمين وظيفة بالرغم من أن جودة التعليم التي يحصل عليها النساء و الرجال مازالت تطرح تساؤلات حيث أن أغلبية أرباب العمل يشكون من نقص المهارات عند الموظفين من الشباب والخريجين الجدد و بالأخص فيما يتعلق بالمهارات و الجدارات، بالإضافة إلى الأوجه العملية للعمل. المؤهلات والخبرة العملية و بالأخص المهارات الإدارية و الجدارات هي السمات الرئيسية التي يبحث عنها أصحاب العمل عند تعيين عمالة.

تقترح نتائج البحث، أيضا، أنه ليس بالضرورة لأصحاب العمل تفضيل العمالة والمرشحين من الذكور على النساء. يبدو أن أصحاب العمل لا يظهرون تمييزا – على الأقل علنا – ضد النساء في قطاع السياحة لم تدرك التداعيات التنظيمية و المالية لتوظيف النساء كعائق إلى الحد المتوقع. أدرك نصف أصحاب العمل في القطاعين أن توظيف النساء أدى إلى خلق مشاكل تنظيمية بينما 26% من أصحاب العمل في قطاع السياحة و 34% في قطاع تكنولوجيا المعلومات وجدوا أن توظيف النساء باهظ التكاليف. هذا قد يرجع إلى الحجم الصغير نسبيا للمنشآت التي تم تحليل بياناتها في العينة والعدد القليل من الموظفين (يتطلب القانون تنظيم رعاية طفل و ما إلى ذلك) بالإضافة إلى الاختيار الشخصي للنساء الباحثات عن وظائف في القطاع (غالبا النساء غير المتزوجات و بدون مسؤوليات عائلية). هذا قد يشير أيضا إلى أن أرباب العمل يتوقعون خروج النساء من سوق العمالة عندما يتزوجن و يصبح لديهن أطفال.

يبدو أنه ليس هناك اختلاف كبير في تقييم المرشحين من الذكور و الإناث إلا بثلاثة استثناءات. أولا، يتوقع أصحاب العمل مرونة أقل في حالة العاملات من النساء؛ على سبيل المثال، الاستعداد للعمل في عطلات نهاية الأسبوع و العطلات الرسمية و العمل خلال الفترات المسائية، مما قد يشير إلى أنهم يأخذون في الاعتبار المعوقات الاجتماعية الخاصة بحرية الحركة للنساء خارج المنزل و المسؤوليات العائلية كأمر مسلم به. هذا يعمل في صالح النساء على المدى القصير و لكنه يعوق دمج عدد أكبر منهن في سوق العمل. ثانيا، يقوم أرباب العمل بتقييم التزام النساء تجاه عملهن بدرجة أقل من الرجال. هذا قد يضع النساء، مرة أخرى، في وضع ضار حيث أنه يجب عليهن إثبات شيء مسلم به في حالة الرجال. و أخيرا، و الأهم هناك فجوة هائلة في تقييم أداء النساء بأغلبية تدعي أن في الواقع النساء لا تؤدين بجدارة مثل الرجال. من أجل إثبات إذا ما كانت هذه هي الحقيقة الواقعة أم لا، يجب إجراء أبحاث أخرى. إذا لم يكن هذا حقيقيا و يعكس تحيزا ضد النساء العاملات أو وجود مقاييس مزدوجة في تقييم عمل النساء و الرجال، مما قد يتطلب أداء أفضل للنساء للتساوي بالرجال، فيجب التصدي لهذا. إذا كان الإدعاء صحيحا و إنتاجية المرأة أقل، لذا فهي مجال للبحث المستقبلي من أجل رفع مستوى مهارات النساء و/أو خلق ظروف عمل تساعد على أداء أفضل. مما يدعو للأسف أن قياس الإنتاجية الحقيقية للرجال و النساء بطريقة موضوعية غاية في الصعوبة.

أظهرت نتائج مجموعة النقاش البؤرية صورة أقل إيجابية، حيث أن النساء أكثر شكوى من التمييز و الإساءة التي تواجههن في مكان العمل. فهن يعانين بالأخص من الضغوط الخاصة بدمج العمل بالحياة الشخصية و يصبح هذا التحدي الأكبر للنساء المتزوجات، مع ساعات العمل الطويلة و العمل الإضافي. و لقد أظهرن التحرش الجنسي أيضا كمشكلة تواجههن. تشعر النساء في قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات خاصة، أنهن يواجهن منافسة غير عادلة. على الوجه الآخر، النساء في قطاع السياحة يعانين أكثر من الإدراك الاجتماعي السلبي للمرأة العاملة في هذا القطاع. عمل النساء في قطاع السياحة في المناطق الريفية مقبول بدرجة أقل. معظم الطالبات في مجال السياحة اللاتي تم مقابلتهن لا ترغبن في العمل في هذا المجال حيث رفض الأسرة و الخطيب

أو أنهن تشعرن بالإدراك السلبي المحبط للغاية من جهة المجتمع. تلقي هذه الشكاوي بعض الضوء على ظروف العمل في القطاع فيما يتعلق "بالصداقة تجاه النساء". هذا التمييز له تأثير على نسبة إجمام النساء و ربما أداهن أيضا.

يعتبر قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات قطاعا استثنائيا من أوجه عديدة؛ أولا، حيث يبدو أن القوالب النوعية أقل في إدراك الرأي العام لقدرات النساء في مجال التكنولوجيا الحديثة؛ و ثانيا، المحترفات في هذا المجال ينلن الاحترام من قبل المجتمع. لا يمكن نسب الحضور النسائي المنخفض للأعداد الضئيلة للخريجين من الإناث والذكور في مجالات الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات، حيث أن النساء ممثلات بشكل جيد في التخصصات الدراسية للاتصالات و تكنولوجيا المعلومات. قد تكون الأسباب المحتملة أفضلية لبقاء النساء بالمنزل بعد التخرج أو بيئة العمل العنصرية أو المحبطة و/أو السلوكيات السلبية من قبل صاحب العمل تجاه العاملات. أقر 17% من أصحاب العمل في الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات ممن أجريت عليهم الدراسة، أن موظفيهم من الذكور لا يرغبون في العمل مع زميلات. النسبة أعلى عما هي في قطاع السياحة و قد تشير إلى أن هناك بعض الشركات أو الأشخاص في الشركة يحاولون "حماية" بيئة عمل متحيزة نوعيا.

أن النساء تلتحقن بسوق العمل بكثافة أقل مما يظهره تمثيلهن في المؤسسات التعليمية وأن انتقلهن من المدرسة إلى العمل أقل نجاحا. تؤدي القيود الاجتماعية و التمييز بالإضافة إلى الممارسات غير المقبولة مثل تحديد النوع في الوظائف الخالية، إلى رجاحة قرار النساء بالبقاء بالمنزل. على عكس عبارات أصحاب العمل الخالية من التمييز عن توظيف النساء في القطاع، أشارت 70% من شركات السياحة أفضلية متعلقة بالنوع أحيانا أو بشكل منتظم عند الإعلان عن وظائف خالية، بالرغم من أن هذا إجراء ممنوع قانونا. فيما يتعلق بالتوظيف، فالفتيات ممن يملكن قدرات أقل من حيث شبكات الاتصال قد يعانين أيضا بسبب حقيقة أن العلاقات الشخصية مازالت الأسلوب الأكثر شيوعا للتوظيف، في كل من المنشآت السياحية (33%) و شركات الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات (30%).

هناك أيضا حواجز أكثر هيكلية. ليست الثقافة التقليدية العائق الوحيد في محافظات الوجه القبلي و سيناء و البحر الأحمر، و لكن أيضا شبكة البنية التحتية الضعيفة متضمنة المواصلات و نقص المؤسسات التعليمية و فرص التعلم. يعتبر 60% من أصحاب العمل في القطاعين أن التنقل مشكلة تواجه عمل النساء و نحو 50% من أصحاب العمل يدعين أن النساء يتسببن في بعض المشاكل التنظيمية.

8. التوصيات

قامت هذه الدراسة بتحديد الفرص و المعوقات المختلفة للمشاركة النسائية في سوق العمالة في قطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات في مصر. ويجب الإشارة إلى أن هذه الدراسة تقوم بالتركيز على نتائج بحث خاصة للغاية. فالموضوع منشعب للغاية وهناك معنيون كثيرون نشطاء في هذا المجال. يجب الاعتراف بمجهودات المؤسسات مثل المجلس القومي للمرأة والمنظمات الأهلية و البرامج المدعمة من قبل المنظمات و المانحين. في القطاعين المبحوثين (السياحة و الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات) كانت كل من وزارتا الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات و السياحة (مع إتحاد الغرف السياحية و مجلس تدريب السياحة المنشأ حديثاً) هما الفاعلين الرئيسيين اللذين يسعيان إلى الإسهام في توسيع نطاق الموارد البشرية في هذه القطاعات، و التي تمثل النساء جزءاً هاماً منها لم يتم استخدام قدراته إلى أقصى حد بعد. هذا التقرير يقدم التماساً للفاعلين للعمل سوياً و تنسيق الجهود لتقديم بعض الخطوط للتدبر المستقبلي في المجالات التي بدأ العمل فيها. لا تقترح التوصيات سياسات جديدة و لكن استكمال للإصلاحات الجارية في سياسات التعليم و التدريب و التوظيف بمكون نوعي.

الفرص الرئيسية المحددة في هذا البحث ممثلة في:

- نسبة المشاركة المرتفعة للنساء في التعليم و التي يجب أن توازي مستويات أعلى للمشاركة النسائية في القوى العاملة؛
- الأهمية المتنامية للمهارات في الاقتصاد و القطاعات الفرعية المبحوثة و التي قد تفيد النساء المتحقات بقطاعات التعليم و التدريب، على سبيل المثال تم تطوير جهودات متميزة في قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات في التدريب خلال السنوات الأخيرة؛
- الطلب المتنامي لنوع جديد من المهارات و بروفيلات المهارة و في حالة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات، الاحترام الذي تحظى به النساء المحترفات في المجتمع المصري.

المعوقات الرئيسية هي:

- الإدراك المجتمعي السلبي للنساء العاملات و لاسيما في قطاع السياحة.
- التمييز الوظيفي في القطاعين.
- البنية المؤسسية المنقوصة في بعض الوظائف في كل من المواقع السياحية النائية و بعض شركات الاتصالات.
- الثقافة التنظيمية غير الصديقة للمرأة.

هذه المجموعة من المعوقات لا تحفز النساء على الالتحاق بسوق العمل في المقام الأول، وثانياً هي تؤثر سلباً على معدلات الاستبقاء (غالباً ما تكون نسبة خروجهن أعلى من الذكور). ثالثاً، فهي قد تؤثر أيضاً على أداهن و تحفيزهن و عدم حماس بعض أصحاب العمل لتوظيفهن.

من أجل مخاطبة قدرة هذه القطاعات الهامة في سوق العمالة المصري و إمكاناتها للإسهام في التطوير الاقتصادي الاجتماعي للدولة و الأهداف التنافسية التي تشاركها الحكومة المصرية والأطراف المعنية، فمن المهم للدولة عمل "اختيارات تمييز إيجابية" في صالح دمج النساء في العمل و استمرارهن فيه. وهذا قد يستوجب العمل على بعض مناطق نظم التعليم و التدريب حيث توجد مشاكل الجودة للذكور و الإناث و أيضاً الالتفات إلى المشاكل الخاصة بالنساء. هذا قد يستوجب أيضاً تغيير بطيء و تزايدياً وتدرجياً لأراء المجتمع في وظائف بعينها و أدوار و قدرات النساء ليصبحن فاعلات بالكامل في سوق العمالة.

أحد المناطق التي يجب أن تنال اهتماماً خاصاً من أجل تحسين المشاركة النسائية في سوق العمالة هي الانتقال من المدرسة إلى العمل وهي تتضمن التوجيه و الإرشاد للإناث في ثلاث مراحل: (1) المقدمات على التخرج و اتخاذ قرارهن الأول لدخول سوق العمالة من عدمه، مكان و كيفية البحث عن وظيفة، ما هو المتوقع من الوظيفة مستقبلياً و كيفية التعامل مع العمل – التحديات المختلفة المتعلقة بذلك؛ (2) في لحظة الانتقال – هن تركز المدرسة/ الجامعة و لكنهن لم يحصلن على وظيفة بعد؛ و (3) بشأن العمل و لكن يلزمهن الاندماج في مكان العمل و التعامل الفعال و الحازم مع الزملاء و المديرين، التخطيط للمستقبل المهني و تعلم كيفية التعامل مع تحدي التوفيق بين العمل و الحياة الخاصة.

يجب الالتفات أيضا إلى السماح للنساء بالحصول أولا على الخبرة العملية (حيث أن هذا ذو قيمة أعلى لأصحاب العمل و يساعد الشباب على تطوير هويتهم الحرفية) و مد النساء و الرجال بمهارات إدارية متعددة تساعد على الحصول على وظيفة و الأداء الجيد في العمل.

يجب ألا يتم إغفال القطاع الخاص و لكن على الدولة أن تقوم بتشجيع توظيف النساء فيه. لقد قامت الدولة بالترويج لتعليم الفتيات والنساء، لكن من الضروري أيضا تيسير توظيف النساء إذا كانت هناك رغبة في عدم إهدار الاستثمار. يجب تشجيع الشركات من خلال حوافز مالية لتوظيف عدد أكبر من النساء أو أن تتحمل الدولة نصيبها في تمويل إجازات الوضع و دور رعاية الأطفال واستراحة الرضاعة و الانتقالات الخ و المنصوص عليها قانونا.

يمكن عمل عدة توصيات من أجل تخطي المعوقات وتيسير دمج النساء في وظائف و مسارات مستقبلية. تطبيق هذه التوصيات ليس عمل قطاع واحد و لكنه بالأحرى نهج تعاوني بين الهيئات العامة، بالأخص وزارة التربية والتعليم، وزارة التعليم العالي، وزارة القوى العاملة و الهجرة، مجالس تدريب الأسرة و السكان، و أيضا المؤسسات الرئيسية مثل المجلس القومي للمرأة و ممثلين من قبل أصحاب العمل والاتحادات العمالية و المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني و الإعلام.

تتضمن بعض التوصيات المحددة الآتي:

التعليم و التدريب

- تحسين صورة مهنة السياحة للنساء من خلال حملات إعلامية و وسائل أخرى.
- حث الطالبات على الالتحاق بكليات السياحة و لاسيما الأقسام التي يقل فيها عدد الطالبات (مثل قسم الفنادق) عبر تقديم حزمة من الحوافز و خدمات التوجيه و الإرشاد الملائمة.
- إعادة النظر في المناهج التعليمية و التدريب العملي و أساليب التدريس - خاصة مناهج كليات و معاهد السياحة و تكنولوجيا المعلومات - من أجل مد الخريجين من الإناث و الذكور بالمهارات الإدارية و الجدارات، مما يؤدي إلى إعداد أفضل للمرشحين لمواجهة تحديات الوظيفة. هذه إحدى التحديات الكبيرة لنظام التعليم و التدريب في مصر و التي تم مخاطبتها في خطط إصلاح متنوعة (مثل الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم ما قبل الجامعي أو إستراتيجية التعليم الفني و التدريب المهني).
- جعل الزمالة التدريبية جزء لا يتجزأ من التعليم المهني و ذلك بالتعاون بين مؤسسات الأعمال و المؤسسات التعليمية و بذلك يتم توفير خبرة عملية للإناث و الذكور و الترويج لأشكال أخرى من التدريب العملي للسماح للنساء باكتساب بعض الخبرة العملية و تطوير هويتهم الحرفية. الترويج "للتمييز الإيجابي" في صالح المرشحات لهذه الزمالة و الممارسات العملية، من أجل منحهن فرص أكثر حيث أنهن في موقف أضعف من الرجال طبيعيا (لأسباب اجتماعية و ثقافية) للحصول على الفرص القليلة لتلقي التدريب العملي.
- للقطاعين المبحوثين، الاستمرار و التوسع في الاستثمار المقدم من وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات و وزارة السياحة (مع اتحاد الغرف السياحية) في التدريب. يمكن تطبيق ذلك على قطاعات أخرى. أحد الخيارات هو تقديم برامج تدريبية محددة في إطار هذه الهياكل تستهدف النساء و الترويج لإدماجهن في عالم العمل. مجلس التدريب للسياحة و المنشأ حديثا قد يكون فاعلا جديدا تم تكليفه ليقوم بدور في هذا المجال.

التوظيف

- توعية المجتمع بتنوع مجالات العمل بقطاع السياحة و تقديم النماذج النسائية الناجحة و استخدام وسائل الإعلام لبث صورة إيجابية عن هذا القطاع.
- يجب أن تقوم الدولة بمد الشركات بالحوافز المالية لتوظيف عدد أكبر من النساء أو إنشاء أو الإساهم المادي الجزئي للمتطلبات المنصوص عليها من قبل القانون لدور رعاية الأطفال و إجازات الوضع و استراحة الرضاعة و الانتقالات.
- مشاركة قادة الرأي على المستوى الإقليمي و المحلي في المناطق النائية من أجل الترويج لصورة إيجابية للسياحة كقطاع آمن لعمل النساء. إنشاء الخدمات الملائمة للنساء، في المنشآت السياحية بالمناطق النائية، (متضمنة الانتقالات، أماكن الإقامة، مدارس للأطفال، مجتمعات صغيرة).
- مكافحة كافة أشكال التمييز متضمنة التحرش الجنسي داخل المنشآت السياحية و شركات الاتصالات. يمكن القيام بهذا من خلال زيادة الوعي على مستوى الشركات و أيضا على المستوى القومي من خلال الإعلام و المدارس الخ. يمكن توزيع مطبوعات في مكان العمل و الجامعات و معاهد التدريب توضح حقوق النساء (و الرجال) في العمل.
- التواصل مع وحدة النوع بالوزارات المختلفة و وزارة الأسرة و السكان و تفعيل دورها في حماية العاملات من كافة أشكال التمييز ضدهن و البحث عن تعاون مع جمعيات أصحاب الأعمال.

- تيسير عمل شبكات اتصال بين الفتيات في المدارس و الطالبات الجامعيات و حديثات التخرج و المعينات حديثا و بين زميلاتهن الأكثر استقرارا من أجل تقديم مثل و السماح بتبادل المعلومات و الخبرات والتوجيه و الإرشاد.
- استخدام خدمات النصح و التوجيه من أجل تطوير قدرات العاملات في المنشآت الصغيرة و المتوسطة حيث أعلى معدلات التمييز و انتهاك حقوق الموظفين عامة و الإناث خاصة.
- يجب أيضا تنظيم حملات زيادة الوعي فيما يتعلق بالتقسيم غير المتساوي للعمالة في الأسرة و الذي يؤدي إلى عمل النساء فترتين.
- العمل تجاه زيادة المشاركة النسائية في النقابات، بينما يتم تعزيز دور الشركاء الاجتماعيين وتنشيطهم للدفاع عن حقوق العمال.

المانحين

- تضمين مكون نوعي في البرامج القطاعية للمانحين فيما يتعلق بالتعليم و التدريب و التوظيف و بالأخص إجراءات التوظيف الفعالة.
- توفير الدعم في جمع و تحليل بيانات التمييز النوعي في التعليم و التوظيف من أجل إيجاد أدلة تكون قاعدة للمبادرات و السياسات من أجل الترويج للمساواة النوعية.
- دمج مكون الشراكة الاجتماعية في جميع المشروعات فيما يتعلق بالتوظيف و التعليم و الذي قد يقوم بزيادة وعي الشركاء الاجتماعيين عن موضوعات المساواة النوعية في التعليم و التوظيف و جعلهم شركاء فاعلين في الترويج للمساواة النوعية.

المختصرات

- الجهاز المركزي للتعينة العامة و الإحصاء (CAPMAS)
- إنفاقية التصدي لجميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW)
- المجموعة الإستشارية (CG)
- أداة التعاون التنموي (DCI)
- المفوضية الأوروبية (EC)
- صندوق التنمية الأوروبي (EDF)
- أداة الجوار الأوروبي و الشراكة (ENPI)
- التعليم للتدريب و التوظيف (ETE)
- مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF)
- الإتحاد الأوروبي (EU)
- الإستثمار الأجنبي المباشر (FDI)
- مناقشات المجموعة البؤرية (FGD)
- الحكومة المصرية (GoE)
- الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات (ICT)
- المقاييس الدولية لتصنيف التعليم (ISCED)
- وكالة تطوير صناعة تكنولوجيا المعلومات (ITIDA)
- وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات (MCIT)
- التعليم للتدريب و التوظيف لـ (MEDA-ETE)
- وزارة التربية و التعليم (MoE)
- وزارة الأسرة و السكان (MoFP)
- وزارة التعليم العالي (MoHE)
- وزارة القوى العاملة و الهجرة (MoMM)
- المجلس القومي للمرأة (NCW)
- جنوب و شرق البحر المتوسط (SEM)
- المنشآت الصغيرة و المتوسطة (SME)
- دليل التنافسية للسياحة و السفر (TTCI)
- التعليم و التدريب الفني و المهني (TVET)
- التعليم و التدريب المهني (VET)

بيان المؤلفات و المراجع

- Abou-Zeid, G., 'The Arab region: women's access to the decision-making process across the Arab Nation', in Dahlerup, D. (ed.), *Women, quotas and politics*, Routledge, Abingdon, 2006, pp. 168–193.
- Assaad, R. and Barsoum, G., *Egypt labor market panel survey*, Population Council, Cairo, 2006.
- CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics), *Working men and women*, CAPMAS, Cairo, 2007.
- CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics), *Labour force research 2008*, CAPMAS, Cairo, 2008.
- CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics), *Quarterly bulletin: labour force survey*, 3rd quarter, July–September 2009, CAPMAS, Cairo, 2009.
- Council of the European Union, 'The European consensus on development', Joint statement on European Union Development Policy: 'The European Concensus', *Official Journal C 46* of 24 February 2006, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006.
- Egyptian Hotel Association, *The Egyptian hotel guide 2007–2008*, EHA Press, Cairo, 2008.
- EMHRN (Euromed Gender Working Group), *Ministerial conclusions on strengthening the role of women in society*, 2006, accessed 12 November 2010 at www.euromedgenderequality.org/pdf/Istanbul_Conclusions_English_Final.pdf.
- ETF (European Training Foundation), *Human capital and employability in the 14 partners of the Union for the Mediterranean*, Informal background paper to the Union for the Mediterranean–Euromed Employment and Labour High-Level Working Group Meeting, 26–27 November 2009, ETF, Turin, 2009a.
- ETF (European Training Foundation), *Women and work in Egypt: case study of tourism and ICT sectors*, Working paper, ETF, Turin, 2009b.
- ETF (European Training Foundation), 'Assessment of the reform of secondary education in Egypt', Draft report, ETF, Turin, 2010.
- Euromed (Role of Women in Economic Life Programme), *Analysis of the economic situation of women in Egypt*, Euromed, Cairo, 2006a.
- Euromed (Role of Women in Economic Life Programme), *Assessment of national women's machineries in Egypt*, Euromed, Cairo, 2006b.
- European Commission, *Gender equality and women empowerment in development cooperation*, COM(2007) 100 final, Brussels, 2007.
- European Commission, *A strengthened commitment to equality between women and men – A Women's Charter*, COM(2010) 78 final, Brussels, 2010.
- Government of Egypt, *Sixth Five-Year Plan 2007–2012*, Cairo, 2007.
- Ibrahim, A. and Ali Zayed, H., 'National Competitiveness Council: setting up the Egyptian Travel & Tourism Competitiveness Council', *The travel & tourism competitiveness report 2009: managing in a time of turbulence*, World Economic Forum, Geneva, 2009, pp. 91–95.
- Khafagy, F., Alliance for Arab Women, *Shadow NGO report on Egypt's fourth and fifth combined periodic report to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, paper prepared for submission to

the CEDAW session, Alliance for Arab Women, Cairo, December 2009, accessed 12 November 2010 at www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/AAW_Egypt45.pdf.

MCIT (Ministry of Communications and Information Technology), *Egypt's information society*, Fourth edition, MCIT, Cairo, 2005.

MCIT (Ministry of Communications and Information Technology), *The future of internet economy in Egypt... Statistical profile*, MCIT, Cairo, May 2008.

MCIT (Ministry of Communication and Information Technology), *Information and Communications Technology Indicators Bulletin*, Quarterly Issue March 2010, MCIT, Cairo, 2010a.

MCIT (Ministry of Communication and Information Technology), *Information and Communications Technology Indicators Bulletin*, Quarterly Issue June 2010, MCIT, Cairo, 2010b.

Nassar, H., 'A general vision for the economic empowerment of Egyptian women', Conference of the National Council for Women, 13–16 March 2004.

Snodgrass, D.R., Weidemann Associates, *Egypt's economic prospects and challenges*, Paper prepared for USAID/EGAT's Business Growth Initiative Project, 2009, accessed 12 November 2010 at www.businessgrowthinitiative.org/BGIProducts/Documents20%Library/Egypt20%Final.pdf.

UNICEF, *The situation of children and women in Egypt*, Cairo, 2009, accessed 12 November 2010 at www.unicef.org/egypt/overview.html.

United Nations Development Programme and Institute of National Planning, *Egypt human development report 2010 – Youth in Egypt: building our future*, UNDP, Cairo, 2010.

World Economic Forum, *The travel & tourism competitiveness report 2009: managing in a time of turbulence*, World Economic Forum, Geneva, 2009.

DATABASES AND WEBSITES (last date of access: 14 November 2010)

CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics), www.msrintranet.capmas.gov.eg/pls/fdl/tst12e?action=&lname=

Egypt ICT Indicators, www.new.egyptictindicators.gov.eg/en/Pages/home.aspx

European Commission, EuropeAid, *Gender equality*, http://ec.europa.eu/europeaid/what/gender/index_en.htm

ILO (International Labour Organisation), *Key indicators of the labour market (KILM)*, Sixth edition, Database, 2009, www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/WCMS_114060/index.htm

ETF (European Training Foundation), MEDA-ETE regional project, www.meda-ete.net/

MoE (Ministry of Education), <http://services.moe.gov.eg/> (in Arabic)

SIS (State Information Service), www.sis.gov.eg/En/Women/Society/Education/100303000000000001.htm

UNESCO Institute for Statistics, Data centre
http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=143&IF_Language=eng

UNICEF, Information by country, Egypt, Statistics, Education,
www.unicef.org/infobycountry/egypt_statistics.html#67

World Bank, *Egypt, country brief, 2007–2009*, December 2009, <http://web.worldbank.org/>

World Bank, *World development indicators 2007*,
<http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>

كيفية الاتصال بنا

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة عن
نشاطاتنا ومناقصاتنا وفرص العمل لدينا
على موقعنا على الإنترنت وهو:
www.etf.europa.eu

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بـ:

European Training Foundation
ETF Communication Unit
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

بريد الكتروني: info@etf.europa.eu
فاكس: 39+ 011 630 2200
هاتف: 39+ 011 630 2222

