

المرأة المصرية بين التمكين الاقتصادي والتنمية المستدامة



اعداد
هاجر عادل
تحرير
محمد البدوي

المرأة المصرية بين التمكين الاقتصادي والتنمية المستدامة

ملتقى الحوار للتنمية وحقوق الإنسان

مؤسسة أهلية- مشهرة برقم 6337 لسنة 2005 - غير حزبية

لا تهدف الى الربح ويخضع نظامها الأساسي للقانون رقم 149 لسنة

2019 الخاص بالجمعيات الأهلية والمؤسسات الخاصة.

الموقع الإلكتروني [/https://www.fdhrd.org](https://www.fdhrd.org)



© ALL RIGHTS RESERVED- 2021

FDHRD

المقدمة

لقد أيقن العالم أجمع أن تمكين المرأة هو خطوة رئيسية لحل المشكلات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كما أنها محور أساسي في بناء السلام والدعوة للتسامح، وقيادة التغيير من أجل مستقبل مستدام؛ أي أنها العصب الرئيسي لنجاح أى دولة.

فوفقاً لمعهد "ماكينزي" العالمي، دعم المرأة على مستوى العمل، يمكن أن يضيف 12 تريليون دولار إلى الناتج المحلي الإجمالي العالمي بحلول عام 2025، ويساهم في نمو اقتصاد منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بنسبة 85%. كما يُقدّر البنك الدولي أن ارتفاع معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة قد يؤدي إلى زيادة متوسط دخل الأسرة بنسبة 25%، وبالتالي خلق اقتصاد أكثر صلابة ومعدلات أعلى للنمو الاقتصادي.

ولذلك، تضمنت أهداف التنمية المستدامة العالمية، التي أُعلن عنها بموجب قرار 1/70 للجمعية العامة للأمم المتحدة، تحت عنوان "تحويل عالمنا: أجندة التنمية المستدامة لعام 2030"، في عام 2015، ضرورة تمكين المرأة في مختلف المجالات، من خلال تحقيق المساواة بين الجنسين، والقضاء على كل أشكال التمييز التي قد تتعرض لها.

ومن خلال ما سبق، فإن قضية التمكين الاقتصادي للمرأة ومشاركتها في سوق العمل، تُعد من القضايا المهمة التي تحتاج إلى تسليط الضوء عليها لفهم أهميتها المُلحة ليس على مستوى حياة المرأة فقط، وتحقيق المساواة بين الجنسين، ولكن أيضاً على مستوى اقتصاديات الدول والعالم بشكل عام، إذ إن تمكين المرأة اقتصادياً هو إعطاء دور أكبر للمرأة بالمجتمعات، وتوفير الفرص الحقيقية لها، للمساهمة في رفع الناتج المحلي، وتوفير حياة أفضل لها ولأسرتها، وهو عنصر مهم من عناصر تقدم المجتمعات، وفي مكافحة الفقر، خصوصاً في المحافظات. ورغم أن المرأة تمثل نصف المجتمع، وتلعب دوراً رئيسياً في تنميته، إلا أنه لا تزال تواجهها بعض المعوقات منها، على سبيل المثال، تراجع نسب مشاركتها في سوق العمل مقارنة بالرجال.

وبما أن المجتمعات المتقدمة تقاس بقدر ما تتمتع به المرأة من فرص عمل وتمكين اقتصادي واجتماعي يساهم في نمو بلادها، وتقدمها وازدهارها، هذا الأمر ظهر جلياً في مصر ظل جهود الدولة التي أعادت للمرأة المصرية مكانتها داخل المجتمع لتكون مواطنة تعمل جنباً إلى جنب مع الرجل لرفعة وطنها، وأصبح يُطلق على الفترة الحالية "العصر الذهبي للمرأة المصرية".

فالدولة على مدار 8 سنوات، مكّنت المرأة فى كل مناحي الحياة لأنها الطريق لبناء المجتمع والأجيال، وعليه لابد أن تكون صاحبة صوت سياسي واقتصادي، تتاح لها الفرص وتُذلل لها العقبات من أجل خدمة بلادها، إذ نصت المادة 11 من الدستور، على: "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل"، فضلاً عن تدشين استراتيجية منفصلة عن رؤية 2030، بشأن تمكين المرأة 2030، ما يؤكد أن التمكين الاقتصادى والاجتماعى والسياسى للمرأة أصبح يمثل أولوية وطنية لدى الدولة المصرية. ومن خلال هذا التقرير، نستعرض عدة نقاط متعلقة بتمكين المرأة، خصوصاً على مستوى مصر، تتمثل في الآتى:

1. تعريف تمكين المرأة
2. أهمية تمكين المرأة
3. مبادئ تمكين المرأة
4. مؤشرات قياس تمكين المرأة
5. معوقات تمكين المرأة
6. الجهود المصرية بشأن تمكين المرأة
7. التوصيات بشأن تمكين المرأة اقتصادياً

❖ أولاً: تعريف تمكين المرأة:

لقد ظهر مصطلح تمكين المرأة في تسعينيات القرن العشرين، كجزء أساسى من استراتيجيات وسياسات التنمية الاقتصادية التي تبنتها مؤتمرات الأمم المتحدة، بدايةً من مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية عام 1992، وهذا الإدراك الواسع لأهمية المرأة ودورها في التنمية انعكس في صياغة الأمم المتحدة لأهداف الألفية للتنمية المستدامة.

فبصورة عامة يعنى التمكين: العمل الاجتماعى أو الاقتصادى أو السياسى فى الجماعات المقهورة، أو المضطهدة لتخطى أو مواجهة والتغلب على العقبات، وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهم أو سلب حقوقهم.

بينما تمكين المرأة: فهو العملية التي من خلالها تدرك النساء على المستوى الفردي أو الجماعي بألية وكيفية عمل علاقات القوة، التي يتحقق من خلالها لهن الثقة بالنفس والقوة لتحدي اللامساواة النوعية. وعرف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، تمكين المرأة على أنه: "توفير أكبر فرص للمرأة للحصول على الموارد والتحكم في المجتمع، أي أن التمكين هو مشاركة المرأة بصورة حقيقية فى صنع القرارات والسياسات المتعلقة بحياتها، فضلاً عن تحسين قدرة المرأة على الوصول إلى عناصر التنمية، فمن

جهة يمكن للتنمية أن تؤدي دورًا أساسيًا في تقليل عدم المساواة بين الجنسين، ومن جهة أخرى، يمكن للتمكين أن يزيد من سرعة التنمية.

وبالتركيز على مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، فيقصد بهذا المصطلح: زيادة مشاركة أو مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، من خلال إزالة كل العقبات التي تحول دون تمكن المرأة من ممارسة دورها الاقتصادي، وتفاعلها مع السياسات الاقتصادية في الدولة. ومن أهم عناصره: المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية، وإتاحة التدريب والمعرفة التي تعزز المكانة الاقتصادية للمرأة. كما يقصد بالدور الاقتصادي للمرأة: كل نشاط اقتصادي تؤديه المرأة داخل أو خارج المنزل، بهدف إشباع احتياجات الأسرة أو المجتمع، من خلال تحقيق فائدة اقتصادية، بمعنى أن هذا النشاط له قيمة اقتصادية يمكن قياسها وتقديرها. وتختلف معدلات إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، في الدول نفسها بين الحضر والريف، وبين فئات العمر، وترجع هذه الاختلافات إلى العوامل الاجتماعية والثقافية الخاصة بهذه المجتمعات.

❖ ثانيًا: أهمية تمكين المرأة:

1. استقلالية المرأة مع قدرتها على صنع قراراتها بنفسها.
2. العمل على توفير المصادر والمعلومات المساندة للمرأة لصنع القرار المناسب.
3. قدرة المرأة على تغيير أفكار من حولها بالطرق الديمقراطية.
4. امتلاك المرأة للمبادرات الذاتية مما يجعلها قادرة على المساهمة في عمليات التطوير المستمر.
5. التغلب على الصورة التقليدية النمطية عن المرأة، والتي تضعها في قالب ثابت محدد ..
6. تحقيق العدالة بين الجنسين من خلال الدعم المتبادل.
7. توطيد العلاقة بين الدولة والمرأة والمنظمات النسائية والمجتمعية لتنمية قدرتها للمشاركة المجتمعية والتنمية.
8. تطوير مهارات المرأة وقدراتها وثقتها بنفسها، مما يخلق سياق تنموي للمشاركة والتفاعل.
9. تنمية القيم المجتمعية وحقوق الإنسان بشكل شامل، مثل تحسين نوع الحياة الديمقراطية، وتحمل المسؤولية، واحترام الآخر، والقضاء على التفكير السائد لمحدودية دور المرأة، وبالتالي بناء مجتمع انساني شامل للجميع.
10. تعزيز مشاركة المرأة في عملية التنمية من خلال اندماجها الكامل في الأنشطة السكانية، الصحية، التعليمية والأنشطة المدرة للدخل سواء كشريك نشيط وكمستفيد.

❖ ثالثاً: مبادئ تمكين للمرأة:

1. المشاركة: يبنى أساس عملية المشاركة من جهة المرأة، والإحساس بمشكلاتها، والمشاركة في حلها بناء على قدراتها واستثمار مواردها.
2. الاعتماد على الذات: يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكن من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها.
3. العدالة المجتمعية: حيث يسعى مدخل التمكين إلى إحداث و تحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن الحيز الشخصي.
4. البدء مع المجتمع من حيث هو: حيث يتعامل التمكين مع المرأة من حيث هي، ثم محاولة مساعدتها على تنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط، ثم محاولة تنميتها وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.

❖ رابعاً: مؤشرات قياس تمكين المرأة:

تتقسم مؤشرات قياس تمكين المرأة إلى:

1. المؤشرات الاقتصادية: تشمل مؤشرات نسبة النساء في العمالة، والتفاوت في الأجور بين الإناث والذكور، ونصيب السيدات من الائتمان والخدمات المصرفية.
2. مؤشرات التنمية البشرية: تتضمن مؤشرات التعليم والصحة، مثل معدل التحاق الإناث بمراحل التعليم المختلفة ومعدلات الأمية، ومعدل وفيات المواليد.
3. مؤشرات الإطار المؤسسي والتشريعي والسياسي: تشمل نسبة المقاعد النسائية، ونسبة المناصب الوزارية والقضائية التي تشغلها النساء، والمساواة في الحقوق القانونية والدستورية بين النساء والرجال، والمساواة في قوانين الأحوال الشخصية.

❖ خامساً: معوقات تمكين المرأة: تتضمن ما يلي:

1) فيما يتعلق بالمرأة نفسها (معوقات ذاتية)

- الضغوط النفسية التي تواجهها المرأة للالتحاق في الأعمال غير التقليدية.
- عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال.
- طول ساعات العمل، خاصة في القطاع الخاص، يحرم المرأة من الاهتمام بأسرتها.
- خضوع المرأة في معظم الأحيان لسلطة الذكور والقرارات التي تخص تعليمها وعملها.

(2) فيما يتعلق بالمجتمع:

- ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية.
- تحد العادات والتقاليد من التحاق المرأة بالكثير من المهن.
- عدم إقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال.
- ترفض أغلب الأسر السماح بالعمل في الأعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين.

(3) فيما يتعلق ببيئة العمل (المعوقات التنظيمية والإدارية):

- تعقيد الإجراءات الإدارية والأنظمة عند البحث عن عمل.
- الافتقار للإرشاد المهني المناسب.
- عدم توفر المعلومات بسهولة وبدرجة كافية بالنسبة لاحتياجات سوق العمل.

(4) فيما يتعلق بالمعوقات الاقتصادية

- انخفاض مستوى الأجور المقدمة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي.
- منافسة العمالة الوافدة على سوق العمل بسبب انخفاض رواتبها.
- عدم تناسب الراتب المعروض مع الجهد المبذول.
- عدم توافر المكافآت والحوافز المادية.

❖ سادساً: تمكين المرأة والتنمية المستدامة:

إن التنمية المستدامة تُعد مفهوماً شاملاً يرتبط باستمرارية الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية والمؤسسية والبيئية للمجتمع، إذ إنها تعني التنمية التي تلبي احتياجات البشر في الوقت الحالي، دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تحقيق أهدافها، وتركز على النمو الاقتصادي المتكامل المستدام، والإشراف البيئي، والمسؤولية الاجتماعية.

ومن خلال ماسبق، فإنه يتضح أن عملية التنمية المستدامة تتضمن تنمية بشرية تهدف إلى تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم، وفي نفس الوقت، يشارك الناس في صنع القرارات التنموية التي تؤثر في حياتهم، حيث يُشكّل الإنسان محور التنمية المستدامة، كما أن عملية التنمية تشمل عنصر العدالة أو الإنصاف والمساواة، وهناك نوعان من الإنصاف، هما إنصاف الأجيال المقبلة، التي يجب أخذ مصالحها في الاعتبار، والنوع الثاني هو إنصاف من يعيشون اليوم من البشر، ولا يجدون فرصاً متساوية مع غيرهم في الحصول على الموارد الطبيعية والخدمات الاجتماعية، كما تهدف التنمية المستدامة أيضاً إلى تقديم القروض للقطاعات الاقتصادية غير الرسمية، بالنسبة للمرأة، فضلاً عن القضاء على كل أشكال التمييز، وكذلك تمكين المرأة في مختلف المجالات.

وقد تتضمنت أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، في الهدف الـ 5، ضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين كل النساء والفتيات، وبذلك فإن إدماج المرأة يُعد شرطاً مسبقاً لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يتطلب القضاء على الفجوة النوعية الكبيرة لصالح الرجال، إقرار سياسات عامة من منظور اجتماعي، أي تتضمن إجراءات تحقق تكافؤ فرص داخل المجتمع ومؤسسات الدولة، فضلاً عن وجود تدخلات جادة لتغيير الثقافة الذكورية السائدة في المجتمع، التي تضع النساء في أطر تقليدية، وتُكرس للتمييز ضدهن.

ولذلك فإن هناك توجهاً رئيسياً لرؤية دور المرأة في التنمية: الأول: تصور ما ينبغي أن يكون عليه مساهمة المرأة في التنمية، بمعنى مشاركة النساء في سوق العمل الرسمي، وحصولهن على خدمات التعليم والصحة والانخراط في المشاركة السياسية، والثاني: فيبحث في واقع المجتمع، والمساهمة الفعلية للنساء، مثل دور النساء في قطاع العمل غير الرسمي، ودورهن في دعم الاقتصاد المنزلي ورعاية الأسرة.

ويمكن إجمال أهم القنوات، التي يؤثر من خلالها تمكين المرأة وتقليل التفاوت بين النوعين على النمو الاقتصادي والتنمية فيما يلي:

- إن ارتفاع معدلات التعليم بين النساء ترتبط بصورة كبيرة بانخفاض معدلات المواليد عن طريق الوعي باهميه تنظيم النسل ، كما ترتبط بزيادة معدلات الادخار في الأسر المعيشية.
- ترتبط قدرة النساء على اتخاذ القرارات الاقتصادية داخل الأسرة بتوجيه جزء أكبر من الانفاق على الاحتياجات الأساسية للأطفال، مثل: التعليم والصحة.
- من خلال هذا التأثير على معدلات التعليم والادخار، يؤثر تمكين المرأة، وتحقيق معدلات أفضل للمساواة بين النوعين في الأجل الطويل بشكلٍ إيجابي على خصائص عرض العمل، والإنتاجية، ومعدلات الاستثمار.
- تمكين المرأة يساعد بصورة أساسية على الاستفادة من طاقات إنتاجية موجودة بالفعل في المجتمع ولكنها غير مستغلة، مما يعني كفاءة أكبر في استغلال عناصر الإنتاج المتاحة.

❖ سابعاً: الجهود المصرية بشأن تمكين المرأة اقتصادياً:

لقد حظت المرأة المصرية اهتماماً كبيراً من قبل الدولة، التي أمنت بمدى أهمية دور المرأة في المجتمع، باعتبارها ساعدٍ أساسياً من سواعد الدولة، كما أنها المسؤول الرئيسي عن تنشئة أجيال المستقبل، ولذلك حرصت الدولة المصرية على دمج مفاهيم المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة بالمناهج التعليمية بالمرحل المختلفة، من أجل نشر الثقافة والفكر الرشيد لتمكين المرأة، فضلاً عن الاهتمام بتدريبها وبناء

قدراتها، الذي يُعد أحد أهم آليات تنفيذ خطة بناء الإنسان المصري، باعتباره أحد الأهداف الاستراتيجية للدولة المصرية، والتي تسعى لتأهيل جميع الكوادر الحكومي.

وكانت هذه بداية الانطلاقة في مسار تمكين المرأة، إذ نصت المادة 11 من الدستور، على: "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور، كما تكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، وتلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً".

وكانت هذه المادة الدستورية هي اللبنة الأساسية في استراتيجية تمكين المرأة 2030، التي دشنها الرئيس عبد الفتاح السيسي، عام 2017، من خلال المجلس القومي للمرأة، وترتكز الاستراتيجية على ركنين أساسيين، الأول: أن تكون المرأة بحلول عام 2030 شريكاً أساسياً في استراتيجية التنمية المستدامة، بينما الثاني: يركز على التمكين الاقتصادي للمرأة، من خلال تنمية قدراتها لتوسيع خيارات العمل أمامها، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع الخاص، وزيادة مشاركتها في الأعمال، ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين النساء، ويتولى المجلس القومي للمرأة متابعة تنفيذ الاستراتيجية مع مختلف الوزارات والجهات المعنية.

وتتكون استراتيجية المرأة من أربعة محاور رئيسية، وهي:

1. التمكين السياسي للمرأة وتعزيز أدوارها القيادية، من خلال تحفيز المشاركة السياسية للمرأة، بما في ذلك التمثيل النيابي، ومنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية، وتهيئتهن للنجاح في هذه المناصب.

2. التمكين الاقتصادي للمرأة، من خلال تنمية قدرات المرأة لزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء، خاصة في القطاع الخاص، وفي ريادة الأعمال، وفي تقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات الخاصة وخلق بيئة صديقة للمرأة.

3. التمكين الاجتماعي للمرأة، من خلال تهيئة الفرص لمشاركة مجتمعية أكبر للمرأة وتوسيع قدراتها على الاختيار، ومنع الممارسات التي تركز التمييز ضد المرأة أو التي تضر بها، سواء في المجال العام أو داخل الأسرة.

4. حماية المرأة، من خلال القضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياتها وسلامتها وكرامتها، وتحول بينها وبين المشاركة الفعالة في المجتمع، بما في ذلك كل أشكال العنف ضد المرأة، وحمايتها من الأخطار البيئية التي قد تؤثر بالسلب عليها من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية.

وقد حدد المجلس القومي للمرأة آليات محددة لمتابعة وتقييم تنفيذ الاستراتيجية، تتمثل في ما يلي:

1. متابعة دورية للاستراتيجية على مستوى مجلس الوزراء: من خلال تخصيص بند على جدول أعمال اجتماع مجلس الوزراء لمتابعة جهود تنفيذ الاستراتيجية على المستوى القومي، كل ثلاثة شهور، وبحضور رئيسة المجلس القومي للمرأة.

2. متابعة دورية للاستراتيجية على مستوى مجلس المحافظين: من خلال تخصيص بند على جدول أعمال اجتماع مجلس المحافظين لمتابعة جهود تنفيذ الاستراتيجية على المستوى المحلي، كل ثلاثة شهور، بحضور رئيسة المجلس القومي للمرأة.

3. المتابعة المستمرة من خلال مرصد المرأة المصرية بالمجلس القومي للمرأة: سينشئ المجلس ويعزز قدرات مرصدًا متخصصًا لأوضاع المرأة المصرية، وسيضطلع هذا المرصد برصد المؤشرات التي تعكس مدى تحقق أهداف الاستراتيجية بشكلٍ دائم يصب في تعزيز عملية المتابعة والتقييم المستندة على القرائن والمعلومات.

ومن ضمن الآثار الايجابية، التي تضمنتها ممارسة استراتيجية التمكين الاقتصادي للمرأة، هي كالتالي:

1. السماح لها بإعادة ترتيب علاقتها مع المحيط الحيوي الذي تعيش فيه.

2. تنمية الشعور بالاستقلال الذاتي للمرأة.

3. التوسع في مجال حريتها الاجتماعية والفكرية.

4. المساعدة علي ترميم جزء كبير من التشوهات الاجتماعية التي انصبت وتصب عليها.

5. السماح لها أيضًا بتنمية مهاراتها العملية والعلمية والمعرفية والعقلية والثقافية والإنتاجية.

ويأتى التمكين الاقتصادي للمرأة، من خلال قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الذى يُعد أحد القطاعات الرئيسية التى تستوعب فرص العمل اللائق والمنتج للسيدات فى مختلف المحافظات، والأولوية التى يحظى بها قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة من الحكومة المصرية، لتميزه بتحقيق قيمة مضافة عالية، وتحقيق التنمية المكانية والمساهمة فى التوازن الإقليمي للتنمية.

ومن هنا، أكدت وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية الدكتورة هالة السعيد، على الدور المهم الذى تقوم به المرأة فى النشاط الاقتصادى، لافتة إلى أن القضاء على عدم المساواة الاقتصادية بين الرجل والمرأة يمكن أن يسهم فى زيادة الناتج المحلى الإجمالى العالمى بما يتراوح بين 12- 28 تريليون دولار بحلول عام 2025، كما أن الأنشطة الاقتصادية المقدمة للمرأة تمثل 35%، وتشمل مشروعات لمواجهة مشكلات النوع الاجتماعى من خلال عملية تكاملية.

وفي سياق متصل، أنشئ جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 947 لسنة 2017 والمعدل بالقرار رقم 2370 لسنة 2018، بهدف استكشاف

القنوات وانتهاج البرامج التي تعزز قدرات المرأة وتنمي مهاراتها، بل وتشجعها على أن تشارك بفاعلية في أنشطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛ فيعمل، من ناحية، على إدماجها في الأنشطة التي ينفذها بجميع المحافظات، ويقدم لها، من ناحية أخرى، باقة متنوعة من الخدمات تتمثل في التمويل الميسر لإقامة مشروعات صغيرة ومتناهية في الصغر، والتدريب على إدارة المشروعات وبعض الحرف اليدوية والتراثية، وتوفير الاستشارات وخدمات الدعم الفني والإداري والتسويقي. وفضلا عن ذلك، يتوسع الجهاز في توجيه الكثير من الخدمات المجتمعية للمرأة بوجه خاص لتغطي مجالات التعليم ومحو الأمية والرعاية الصحية والإنجابية، ومن البرامج الذي يدعمها الجهاز:

- برنامج "صاحبات الأعمال يمضين قدماً Get Ahead": الذي يركز على تلبية الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة صاحبة المشروع ذات الدخل المنخفض، من خلال تعزيز مهارات ادارة الأعمال لديها؛ كما أنه يوضح للنساء كيفية تطوير الصفات الريادية الشخصية، وإمكانية الحصول على الدعم من خلال المؤسسات التي تتعامل مع تنمية المشروعات، ويقدم البرنامج بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (مجانياً).

- برنامج دعم سيدات الأعمال/مصر (Women In Business (WIB): الذي يمثل أحد أنشطة برنامج خدمات الأعمال الاستشارية، والذي ينفذ تحت مظلة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، ويهدف إلى إتاحة فرص التمكين الاقتصادي والاجتماعي وتعزيز مفهوم ريادة الأعمال. بينما تم تدشين "الختم المصري للمساواة بين الجنسين"، كأحد السياسات المساندة لدعم دور المرأة في سوق العمل في مصر، وهو عملية اعتماد تسترشد بنموذج المساواة بين الجنسين الذي وضعه البنك الدولي، ويهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، والقضاء على التمييز على أساس النوع الاجتماعي، وإنهاء الممارسات التي تعيق ترقّي النساء إلى المناصب العليا في الشركات، وتُعد مصر الدولة الثانية عالمياً التي تحصد جائزة المساواة بين الجنسين للمؤسسات مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وكان جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر أول جهةٍ تحصل عليها في مصر والمنطقة العربية.

ولذلك أكدت وزارة التعاون الدولي أن الختم المصري للمساواة بين الجنسين يدعم جهود شركات القطاع الخاص في 4 مجالات؛ التطوير الوظيفي؛ والتوازن بين الأسرة والعمل؛ وسياسات التحرش الجنسي، ويسترشد الختم بنموذج المساواة بين الجنسين التابع للبنك الدولي، الذي حدد الأهداف والإجراءات الأساسية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في كل المجالات، وقد حصلت أول شركتان مصريتان من القطاع الخاص على الختم، وهما فودافون مصر والبنك التجاري الدولي.

فيما أصدرت رئاسة مجلس الوزراء قرار رقم (2659/2020) الخاص بإعادة تشكيل المجلس القومي للأجور، الذي تم إنشاؤه بموجب القرار رقم (983/2003)، لتحديد مهامه، وتضمين عضويته المجلس القومي للمرأة، وصدر القانون رقم (152/2020) ولائحته الخاصة بتنمية المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

واعترف قانون الضرائب رقم (91) لسنة 2005، وتعديلاته بالقانون رقم (11) لسنة 2013، بالمرأة كعائل للأسرة، وتم تعديل قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 الذي يمنح مزايا للأمهات العاملات، مثل إجازة وضع لمدة 4 أشهر بدلاً من 3 أشهر، كما يخصص قانون الاستثمار الجديد رقم (17) لسنة 2017 (المادة 2) لضمان تكافؤ فرص الاستثمار لكل من الرجل والمرأة.

بالإضافة إلى مجموعة القرارات التي أصدرتها الهيئة العامة للرقابة المالية، والتي تتمثل في:

• قرار رقم (50/2020) الخاص بضرورة تمثيل امرأة واحدة على الأقل في مجالس إدارات الشركات والكيانات المالية غير المصرفية.

• قرار رقم (204/2020) للنهوض بالمساواة بين الجنسين في الخدمات المالية غير المصرفية.

• قرار رقم (205/2020) الذي يوفر حوافز للشركات والكيانات المالية غير المصرفية التي لديها نسبة 25% أو أكثر من المستفيدات من خدماتها.

• قرار رقم (48/2022) القاضي بضرورة تمثيل ما لا يقل عن 25% أو امرأتين في مجالس إدارات الشركات والكيانات المالية غير المصرفية.

وعُدل البنك المركزي قواعد الحوكمة لتشكيل مجالس إدارة البنوك، والنص على وجود سيدتين على الأقل في مجالس إدارة البنوك في عام 2021، كما أصدر منشورًا بتاريخ 22 أبريل 2021، يؤكد على تعزيز المساواة بين الجنسين في جميع الخدمات المصرفية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالقروض والائتمانات، وتوفير آلية للشكاوي دون تمييز في هذا الصدد.

وفي خطوة تاريخية، جاءت قرارات وزير القوى العاملة رقمي (43 و 44) لعام 2021 لرفع القيود المفروضة على قدرة المرأة على العمل ليالٍ، والقيود المفروضة على العمل في صناعات / مهن معينة، مع ضمان توفير تدابير الحماية والسلامة للمرأة. وتُعد هذه القرارات استمرارًا لجهود الدولة الحثيثة لتمكين المرأة اقتصاديًا؛ حيث تكفل حق العمل للمرأة في المهن والأعمال والأوقات المختلفة، مع مراعاة مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في العمل، كما تكفل حقها في الرعاية والحماية، واتخاذ كل الاشتراطات اللازمة لدرء المخاطر عنها وتأمين بيئة العمل، وتوفير الخدمات المرتبطة بالعمل ليلاً مثل الانتقال الآمن، والرعاية الصحية.

ولعل أبرز مثال على اهتمام الدولة بالمرأة، هو أن مصر كانت الدولة الأولى على مستوى العالم التي أصدرت سياسة استجابة سريعة تجاه وضع المرأة في ظل جائحة كورونا، كما أصدرت آلية رصد للإجراءات التي تتخذها الدولة مستجيبة لاحتياجات المرأة، وتم اتخاذ أكثر من 165 إجراءً احترازيًا مستجيبيًا لاحتياجات المرأة، منها ما يتعلق بشكل كبير بالجانب الاقتصادي لمشاركة المرأة، وقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع قرارًا مصريًا، مدعومًا من الجزائر والصين والسعودية وزامبيا، بشأن تعزيز الاستجابة الوطنية والدولية السريعة لتأثير جائحة كورونا على النساء والفتيات.

وعلى مستوى المجلس القومي للمرأة، فقد أطلق المجلس العديد من المبادرات والبرامج الداعمة للمرأة، خاصة على المستوى الاقتصادي، من أجل دمجها مجتمعيًا واقتصاديًا، وتتمثل أبرز هذه المبادرات والبرامج في ما يلي:

- **محفز سد الفجوة بين الجنسين:** نموذج للتعاون بين القطاعين الحكومي والخاص، لدعم جهود الحكومات ومجتمع الأعمال نحو اتخاذ إجراءات جوهرية وفعالة لسد الفجوات بين الجنسين في المجالات كافة.
- **مبادرة المصرية:** أطلقها المجلس عام 2016 لتعزيز الخدمات التسويقية للسيدات صاحبات المشروعات الصغيرة والحرف اليدوية، ومساعدتهن على تسويق منتجاتهن.
- **مبادرة أدها وأدوود:** الاهتمام بالحرف التقليدية اليدوية، وتشغيل السيدات والفتيات بها، من أجل إدماجهن بسوق العمل، وفتح فرص اقتصادية لهن،
- **مبادرة كوني منتجة:** أطلقها المجلس خلال العام 2017 [عام ذوي الاحتياجات الخاصة]، بهدف تأهيل المرأة ذات الإعاقة في مجال المشروعات الصغيرة.
- **مبادرة "المشغل":** بدأت المبادرة بمشروع التمكين الاقتصادي والتوعية للمرأة الوافدة والمرأة المصرية الذي تم تنفيذه بفرع المجلس بمحافظة الجيزة، بدء المشروع في 5 يوليو 2017 .
- **برامج التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة:** وفي هذا الصدد نفذ المجلس التالي:
- **مشروع المنح الصغيرة:** نُفذ بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتم توجيهه للمعيلات في 10 قرى بمحافظات [الفيوم-المنيا-الجيزة-القليوبية]. وبمعاونة الجمعيات الأهلية بالقرى نطاق التنفيذ، تم منح السيدات قروضًا لإقامة مشروعات صغيرة ومدرة للدخل، وتمثلت المشروعات في تربية الماشية /تربية الدواجن/الخوص/منتجات الألبان/بيع الخضراوات/تسمين الحيوانات/تربية الأرانب، وبعض الجمعيات اتجهت إلى تطوير مراكز التدريب على مهن غير تقليدية، وبلغ عدد المستفيدات من المشروع 600 سيدة.

- مشروع **معاونة المرأة المعيلة**: تضمن البرنامج مرحلتين: المرحلة الأولى بدأ تنفيذها خلال عام 2000 بتمويل من الصندوق الكويتي لمنح قروض دواتر للمرأة المعيلة بالمحافظات، وبالتعاون مع الجمعيات الأهلية بالقرى نطاق التنفيذ استطاع المجلس بمتابعته المستمرة الاستمرار في المشروع ومنح قروض ميسرة للمزيد من السيدات من خلال حصيلة سداد القروض، ومن أهم نتائج المرحلة الأولى: تدريب الجمعيات الأهلية المعنية لبناء قدراتهم في مجال التعامل مع السيدات، وكيفية إدارة عملية الإقراض، ومتابعة المستفيدات، وتقديم الدعم الفني لهن، وبلغ عدد المستفيدات من تلك المرحلة 2000-2016 عدد {10,251} سيدة معيلة بعدد 72 قرية في 21 محافظة بالوجهين القبلي والبحري والمحافظات الحدودية.

• مشروع **التمكين الاقتصادي والتوعية للمرأة الوافدة والمرأة المصرية**: بدأ تنفيذه عام 2014 ويستمر العمل به إلى الآن، ويهدف إلى التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية والوافدة، من خلال التدريب المهني وربطه باحتياجات السوق، وعقد برامج تدريب مهني للسيدات على حرف بسيطة لمساعدتهن في إيجاد فرص عمل لتوفير سبل المعيشة.

• مشروع **التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل دعم الصناعة الوطنية ... القطن المصري من الزراعة إلى الحصاد**: بدأ التنفيذ عام 2016 بهدف دعم الصناعة الوطنية المصرية، من خلال إعادة النهضة الزراعية للقطن المصري طويل التيلة، وتحقيق نمو اقتصادي للمرأة الريفية بزراعته والاستفادة من سلاسل القيمة المضافة له.

• مشروع **نساء مصريات: رائدات المستقبل**

- هو أحد المشروعات القومية التي يتم تنفيذها على مستوى مصر وفرنسا، ويقوم المجلس القومي للمرأة بالإشراف على تنفيذه.

- يهدف المشروع إلى التنمية الاقتصادية في مصر من خلال تمكين المرأة في المجال الاجتماعي والاقتصادي، وتحقيق المساواة المهنية بالتعليم والتدريب المهني والتقني للنساء الشابات قاطني العشوائيات والأحياء المحرومة بما يتيح لهن الالتحاق بسوق العمل والوصول إلى وظائف لائقة. فضلا عن تحقيق بيئة عمل آمنة ودامجة للشابات في مصر. ويوفر المشروع فرصة تدريبية يعقبها توظيف للفتيات.

- انتهى العمل بالمرحلة الأولى من المشروع، وانطلقت المرحلة الثانية في فبراير 2020 ولمدة عام ونصف، وتستهدف بناء قدرات مجموعة من الفتيات من القاهرة الكبرى وبورسعيد والأقصر وتعزيز وصولهن لفرص عمل كريمة سواء بالتوظيف أو إقامة مشروعات صغيرة.

- مشروع "التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل النمو الشامل والمستدام في مصر": بتمويل من الحكومة الكندية، وبالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة لتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، يستهدف دعم التمكين الاقتصادي للمرأة، ويساعد على خلق فرص عمل لها، من خلال تحسين بيئة الأعمال التجارية، والترويج لثقافة ريادة الأعمال للمرأة في القطاعات ذات النمو المرتفع، مثل الأعمال التجارية والزراعية ومجال الطاقة، ويتولى المجلس القومي للمرأة الإشراف على مراحل التنفيذ ومتابعة التقدم المحرز.
- مبادرة «كتالوج المصرية»: عام 2018، لتعزيز الخدمات التسويقية للسيدات صاحبات المشروعات الصغيرة والحرف اليدوية، بالتعاون مع بنك الإسكندرية، ومؤسسة ساويرس للتنمية المجتمعية؛ بهدف مساعدتهن على فتح قنوات تسويق لهن، والاحتكاك بجمهور المستهلكين، كما يتضمن قصص نجاح لبعضهن ممن واجهن صعوبات في بداية الطريق، وهي قصص ملهمة لأخريات كي يضعن قدمهن على أول طريق النجاح، وقد تم إطلاق أربعة إصدارات من الكتالوج.
- مبادرة « تعزيز المرأة في التجارة الدولية»: يقدها وينفذها مركز التجارة الدولية، بتمويل من مؤسسة التمويل الدولية، والبنك الإسلامي للتنمية، وشريك أساسي هيئة تنمية الصادرات تحت مظلة وزارة التجارة والصناعة، بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة والمجلس التصديري، ومن خلال هذه المبادرة، تم إمداد 50 شركة صغيرة ومتوسطة مملوكة للنساء بالمهارات المطلوبة لزيادة حجم مبيعاتهن وصادراتهن.

ونتيجةً لهذه الجهود المميزة، ظهرت العديد من المؤشرات الإيجابية التي تؤكد سعي مصر في الطريق الصحيح، وتتمثل هذه المؤشرات في ما يلي:

1) على مستوى عام 2020:

- وفقاً لبيانات وزارة القوى العاملة عام 2020، بلغت مساهمة المرأة في قوة العمل 14,3% من إجمالي قوة العمل (15 سنة فأكثر) مقابل 67,4% للرجال، وبلغ معدل البطالة للإناث 17,7% مقابل 6,0% للذكور، كما أن نسبة الإناث المشتغلات (15 سنة فأكثر) 11,8% مقابل 63,4% للذكور، في حين بلغت نسبة الإناث اللاتي يعملن عملاً دائماً 88,0% مقابل 65,0% للذكور.
- نسبة المشتركات في التأمينات الاجتماعية بلغت 71,4% مقابل 40,2% للذكور، كما بلغت نسبة المشتركات في التأمين الصحي 69,4% مقابل 34,0% للذكور.
- ووفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، فإن نسبة النساء اللاتي تشغلن مهنة الأخصائيات والمهن العلمية بلغت 37,5% من إجمالي المشتغلين، بينما مثلت القوائم بالأعمال الكتابية

33.5%، أما نسبة الفتيات ومساعدى الأخصائين 25,9%، والمشتغلات فى الزراعة والصيد 18,6%، بينما كانت نسبة العاملات فى الخدمات ومحلات البيع 13.6%، وكانت نسبة للعاملات فى المهن الحرفية هى الأقل بواقع 1.5%.

- طبقاً لوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، فإنه بنهاية عام 2020، تحقق نمو فى الدعم النقدى الموجه للمرأة يصل إلى 5.65 مليار جنيه فى الفترة من 2016/2015-2020/2019 مقارنة بالفترة من 2011/2010 - 2015/2014، فضلاً عن 204% نسبة النمو فى عدد الأسر المستفيدة من برامج الدعم النقدى، وغالبيتهم من النساء، ليصل إلى 8.3 مليون أسرة فى 2020/2019، وكذلك وجود 830 ألف مستفيدة من التأمين الصحى على المرأة المعيلة، لتصل المخصصات المالية إلى 663 مليون جنيه خلال الفترة من 2016/2015-2020/2019، بالإضافة إلى 12 مليار جنيه مخصصات لعلاج المواطنات على نفقة الدولة

(2) على مستوى عام 2021:

- وفقاً للجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، فإن هناك انخفاض فى معدل بطالة المرأة فى عام 2021، حيث بلغ 16%، وذلك بعد أن وصل فى عام 2014 إلى 24.8%، كما وصلت نسبة السيدات العاملات فى مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات إلى 40% خلال الفترة (2019 - 2022)، بينما بلغت نسبة المرأة من الوظائف الإدارية 50.4%، وذلك أعلى من المتوسط العالمى البالغ 32% عام 2021.
- بلغت نسبة المرأة من المستثمرين بالبورصة المصرية 29%، فيما بلغت نسبة المرأة من المستفيدين من القروض متناهية الصغر 62% حتى عام 2020، كما بلغت نسبة المستفيدات من برامج جهاز تنمية المشروعات الصغيرة، المتوسطة والمتناهية الصغر 46% حتى مايو 2021، بالإضافة إلى تدريب عدد 30400 امرأة فى مجال التسويق والأعمال.
- ارتفعت نسبة الشمول المالى فى منتصف عام 2021 إلى أكثر من 50%، حيث زادت ملكية المرأة لحسابات المعاملات حتى وصلت إلى 47.5% مقابل 27% فى عام 2017 (وفقاً لما هو منشور بمؤشر فينديكس التابع للبنك الدولى)، وخلال السنوات الخمس الماضية، ارتفع عدد المتعاملات من خلال القطاع المالى من 5.9 مليون امرأة إلى 16 مليون امرأة بمعدل نمو 171%.
- بلغ عدد النساء اللاتى يمتلكن حسابات بنكية 16 مليون سيدة حصلن على أكثر من 45 مليون خدمة مالية سواء كانت محافظ إلكترونية مصرفية أو خدمات أخرى مدفوعة، وبلغ عدد النساء

اللاتي يحملن بطاقات مصرفية 15 مليون امرأة، وتمتلك 5.7 مليون امرأة محافظ إلكترونية حتى شهر مارس 2022.

• تبلغ نسبة النساء اللاتي يقمن بأعمال منزلية 91%، ويصل متوسط عدد الساعات التي تمضيها المرأة في العمل المنزلي إلى 5 ساعات يوميًا، و27% من المصريات يقمن بأعمال متصلة بالرعاية الأسرية لأفراد الأسرة، ويصل متوسط تلك الساعات إلى 23 ساعة يوميًا، وهذه الأعمال غير مدفوعة وتقدّر بـ 458 مليار جنيه سنويًا للأعمال المنزلية، و 167 مليار جنيه سنويًا للأعمال الأسرية، وفي كثير من الأحيان لا يشارك الزوج في هذه الأعمال حتى إذا كانت المرأة عاملة. وطبقًا للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2020، أغلقت مصر 62.9% من الفجوة بين الجنسين، حيث احتلت المرتبة 134 على مستوى العالم، بدلًا من 135 في عام 2018، والمرتبة الثامنة في مؤشر الفجوة بين الجنسين الإقليمي على مستوى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. كما احتلت مصر المرتبة 102 عالميًا في التحصيل العلمي، أما التمكين السياسي فقد احتلت المرتبة 103، وفيما يتعلق بالمشاركة والفرص الاقتصادية، جاءت مصر في المرتبة 140، وأخيرًا الصحة وفرص الحياة جاءت في المرتبة 85.

وتقدّمت مصر خمسة مراكز في إصدار 2021 من التقرير السنوي الذي يقيس الفجوة بين الجنسين بعد أن احتلت المرتبة 129 من بين 156 دولة.

❖ **ثامناً: النتائج والتوصيات:**

يُعد تمكين المرأة في الاقتصاد، وسد الفجوات بين الجنسين في سوق العمل أمرًا أساسيًا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، وعندما يعمل المزيد من النساء، تنمو الاقتصادات؛ إذ يعزز التمكين الاقتصادي للمرأة الإنتاجية، ويزيد من التنوع الاقتصادي والمساواة في الدخل، بالإضافة إلى نتائج التنمية الإيجابية الأخرى. وإعطاء فرص أكبر للنساء في وظائف العلوم والتكنولوجيا، والوظائف الفنية في قطاعات الطاقة، والبنية التحتية، والنقل، وغيرها، يمكنه أن يسهم في دعم الابتكار والتنمية الاقتصادية بشكل أوسع.

وضعف إسهام المرأة في مجال العمل، هو نتيجة مباشرة لطبيعة البنى والتشكيلات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمعات من ناحية، وطبيعة تقسيم العمل السائد فيها، الذي يعمل على إعادة إنتاج السيطرة الذكورية، وتعزيز الموروثات التمييزية ضد المرأة من ناحية أخرى.

بعد هذا العرض المختصر لجوانب واحد من أهم الملفات في قضايا تمكين المرأة، نخلص إلى عدد من الاستنتاجات المهمة، تأتي في مقدمتها:

1. لا يمكن استدامة النمو الاقتصادي سوى بمشاركة جميع فئات المجتمع، وأن المرأة تمثل موردًا غير مستغل وخسارة اقتصادية واجتماعية كبيرة.
2. المعاملة داخل القطاع الخاص تُشكّل عقبة كبيرة للمرأة في طريق مشاركتها، ومساهمتها في النمو الاقتصادي.
3. تعزيز مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي سوف يؤدي ثماره في حالة تنمية القدرات البشرية، والفرص الاقتصادية، والاهتمام بعلاقة الترابط التفاعلية بين الأسرة، والمؤسسات، والأسواق، وكيفية تأثيرها على وضع المرأة في سوق العمل.
4. من الضروري الاهتمام بتوفير فرص عمل لائقة للنساء في القطاع الخاص، والتشجيع على زيادة الأعمال لاغتنام الفرص.
5. يُعد الشمول المالي للمرأة عاملاً رئيسياً لتمكينها اقتصادياً، ولإكسابها مهارات قيادة الأعمال، والتتقيف المالي.
6. تيسير مشاركة النساء الفعالة في الأنشطة الاقتصادية، يمثل أولوية ملحة على قائمة الأجندة الوطنية، وهو ما يتطلب تشريعات، وسياسات، وحلولاً مبتكرة وشراكات قابلة للاستمرار، ويتطلب أيضاً تحولاً في الثقافة العامة للمؤسسات، وفي عقلية الرجال والنساء على حدٍ سواء، وكذلك تغيير التصور الخاطئ لدى الطرفين بوجود قطاعات ملائمة للإناث، وقطاعات أخرى ملائمة للذكور.
7. مازال هناك بعض المجالات التي تتدنى فيها نسبة مشاركة المرأة، ويأتي في مقدمتها: قطاع الطاقة، الذي تمثل نسبة مشاركة النساء فيه سوى 22% من القوى العاملة في قطاع النفط والغاز، و32% في مصادر الطاقة المتجددة، و45% من هذه النسب وظائف ذات طبيعة إدارية وعلى الرغم من أهمية تلك الإنجازات الملموسة، إلا أنه يمكن التطلع نحو المزيد عبر تبني بعض التوصيات:

1. تطوير سياسات لضمان التزام القطاع الخاص بتمثيل مناسب للمرأة في مجالس إدارة الشركات، والاهتمام بتنوع القطاعات الاقتصادية المتوطنة بالمحافظات، وجذب صناعات تستطيع خلق فرص مباشرة وغير مباشرة عبر سلاسل القيمة لتشغيل النساء، وتفعيل السياسات والإجراءات التي تشجع النساء على إقامة مشروعاتهن الخاصة.
2. التوسع في خدمات تنمية الأعمال الموجهة للمرأة، وتطبيق نظم الشباك الواحد للمرأة المستثمرة، والتوسع في تطبيق تجارب إنشاء تعاونيات النشاط الاقتصادي الموجهة للمرأة، وتوفير الخدمات المالية لمبادرات تشجيع الادخار، والإقراض الجماعي للنساء.

3. توفير بيئة عمل آمنة ولائقة، وأماكن عامة ووسائل نقل آمنة، ومعالجة الانحياز الواعي، وغير الواعي، خاصة في القطاع الخاص، وتطوير سياسات الاستثمار ونظم الإدارة والتمويل.
4. تحقيق المزيد من الحماية لحقوق المرأة العاملة، وتقديم الخدمات المساندة، من خلال تفعيل القوانين التي تحمي المرأة العاملة وتضمن حقوقها فيما يتعلق بساعات العمل والإجازات، والمساواة مع الذكور في الأجر لاسيما في القطاع الخاص.
5. اتخاذ التدابير لضمان التزام سياسات وأنظمة الموارد البشرية بإدراج السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في كل علاقات العمل، بما في ذلك التوظيف والتدريب، والترقية، والأجور، والحصول على المنافع، وإنهاء الخدمة، كما ينبغي أيضاً أن تأخذ هذه السياسات بعين الاعتبار استحقاقات الأمومة، وآليات التظلم والإجراءات اللازمة لمكافحة التحرش بأماكن العمل، وتوفير الخدمات المساعدة للمرأة العاملة وفقاً للمادة 11 من الدستور، مثل: توفير خدمات رعاية الأطفال (وقت لرضاعة الأطفال والحضانات)، وتحقيق الحماية لها داخل وخارج بيئة العمل.
6. تعزيز عمل المرأة في القطاع الزراعي، والتوسع في مشروعات تسهل تشغيل النساء في مواقع مختلفة من سلاسل القيمة للإنتاج الزراعي، بما في ذلك التصنيع الزراعي، وإتاحة مصادر للتمويل للمرأة العاملة في القطاع الزراعي بكل أنشطته لتوسيع دورها فيه.
7. عدم إغفال دور المرأة العاملة داخل المنزل، وفي القطاع غير الرسمي، عبر وضع القوانين والإجراءات التي تساعد على الحفاظ على حقوق المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي، وإجراء دراسات حول المساهمة الاقتصادية لعمل المرأة غير مدفوعة الأجر داخل المنزل، كأساس لنشر ثقافة تقدر هذا العمل، وتطبيق نظم التشغيل المرن والعمل من المنزل لإعطاء المرأة خيار الجمع مع الموازنة بين عملها، ودورها الأسري، وحماية العاملات في المنازل، وتقنين أوضاعهن بما يكفل حقوقهن.
8. التوعية المجتمعية بشأن ضرورة تقدير واحترام كل الأعمال التي تقوم بها المرأة العاملة داخل منزلها ورعاية أسرتها، وخارجه في سوق العمل، باعتبار أن كلا الدورين غاية في الأهمية.