

## [تحقيق متطلبات الأمن القومي المصري في ضوء تمكين المرأة المصرية]

[د.رنا محمد عبد العال مزيد]

[مدرس العلوم السياسية إنجليزي- جامعة قناة السويس- مصر-2021م]

### الملخص للدراسة:

تعد قضية تمكين المرأة من القضايا الجوهرية في أي مجتمع حيث تتعدد وتتشابك أبعادها، وتتعدد المجالات وهو ما يولد عائداً إيجابياً على المجتمع ككل وتحقيق الاستقرار ومنها تحقيق التنمية الشاملة التي لها تأثير مباشر على تقدم الدول باعتبارها أحد عناصر قوى الدولة الشاملة وبالتالي تنميتها يساهم في تحقيق الأمن القومي للبلاد، حيث ترى الباحثة وجود علاقة ارتباطية بين قدرة الدولة على تمكين المرأة وبين تحقيق متطلبات الأمن القومي، فعلى الرغم من تواجد العديد من القرارات الداعمة والقوانين للمرأة المصرية الا انها تواجه بعض التحديات على مختلف المجالات، حيث نجد على أنه لازال هناك ما يعيق مشاركة المرأة الكاملة في التنمية، مما يؤثر على تحسين وضعها ووضع أسرته وشعورها بالاستقرار والاطمئنان والانتماء، وهو ما يؤثر سلباً على تحقيق متطلبات الأمن القومي المصري بكافة مجالاته، تنتهي الدراسة الي تقديم عددٍ من السياسات المختلفة التي تعتمد بالاساس على تحليل SWOT لتبان نقاط القوة والضعف والتهديدات والفرص المتاحة داخل المجتمع المصري لاستكمال عملية التمكين ومن ثم تحقيق متطلبات الأمن القومي.

### مصطلحات الدراسة:

تمكين المرأة - الأمن القومي - تحليل نقاط القوة - الأمية الرقمية - المسؤولية المجتمعية - المجتمع المدني.

### Abstract:

The issue of women's empowerment is one of the core issues in any society, where its dimensions are multiple and intertwined, and there are many fields, which generates a positive return on society as a whole and achieve stability, including achieving comprehensive development that has a direct impact on the progress of countries as one of the elements of the comprehensive state forces and thus its development contributes to achieving security The researcher believes that there is a correlation between the state's ability to empower women and the achievement of national security requirements. Although there are many supportive decisions and laws for Egyptian women, they face some challenges in various fields; where we find that there is still an obstacle to women's full participation in development, which affects the improvement of their status and the situation of their families and their sense of stability, reassurance and belonging, which negatively affects the achievement of the requirements of Egyptian national security in all its fields. The study ends with presenting a number of different policies that depends mainly On the SWOT analysis to identify the strengths, weaknesses, threats and opportunities available within the Egyptian society to complete the empowerment process and then achieve the requirements of national security.

### Key Words:

Women Empowerment - National Security – SWOT analysis - Digital illiteracy - Social Responsibility - Civil Society

### مقدمة البحث:

تلعب المرأة دوراً ملحوظاً وهاماً ومشاركة فعالة في كل المجتمعات، وتساهم في تطور ونقل الرسالة الإنسانية وبناء الأجيال، وتفعيل دور المرأة وتوعيتها والعمل على تحسين أوضاعها ومشاركتها في كافة المجالات وهو ما يولد عائداً إيجابياً على المجتمع ككل وتحقيق الاستقرار ومنها تحقيق التنمية الشاملة التي لها تأثير مباشر على تقدم الدول باعتبارها أحد عناصر قوى الدولة الشاملة وبالتالي تنميتها يساهم في تحقيق الأمن القومي للبلاد.

على الرغم من تواجد العديد من القرارات الداعمة والقوانين للمرأة المصرية إلا أنها تواجه بعض التحديات على مختلف المجالات، فإننا نجد على أرض الواقع مازال هناك ما يعيق مشاركة المرأة الكاملة في التنمية، مما يؤثر على تحسين وضع أسرتها وشعورها بالاستقرار والاطمئنان والإنتماء، وهو ما يؤثر سلباً على تحقيق متطلبات الأمن القومي المصري بكافة مجالاته.

ولذلك تكمن إشكالية هذا البحث في أنه على الرغم من وجود عدد من البحوث والدراسات عن المرأة المصرية خاصة في الفترات الحديثة، إلا أنه لم يتم التطرق إلى تمكين المرأة المصرية والأمن القومي المصري، ومن هنا يحول البحث دراسة تمكين المرأة المصرية في كافة المجالات لتحقيق الأمن القومي المصري، حيث يهدف إلى محاولة تحليل التحديات الخاصة بتمكين المرأة المصرية وتأثير تلك التحديات على تحقيق متطلبات الأمن القومي المصري في مختلف المجالات مع محاولة وضع عدد من السياسات والآليات اللازمة لمواجهتها، للتحقق من الفرضية الرئيسية للبحث وهي وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين تمكين المرأة وتحقيق متطلبات الأمن القومي بكافة مجالاته.

لتحقيق هذا الهدف يجابو البحث عن عدة تساؤلات هي :

- أ- ما الإطار المفاهيمي لتمكين المرأة؟
  - ب- ما الوضع الحالي للمرأة المصرية في ضوء الاحصائيات والمؤشرات؟
  - ج- ما الجهود التي تمت لتمكين المرأة المصرية؟
  - د- ما المحددات والمرتكزات المتعلقة بتمكين المرأة المصرية؟
  - هـ- ما تأثير تمكين المرأة على الأمن القومي المصري؟
- فيما يتعلق بالمنهج المستخدم في الدراسة، حيث تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بغرض دراسة وتحليل الاحصاءات ونتائج المؤتمرات الدولية والتوصيات العالمية المرتبطة بالمرأة المصرية وتأثيراتها على الأمن القومي المصري بمجالاته الأربعة، أيضاً المنهج الاستقرائي بغرض إستخلاص النتائج بناء على الإحصاءات والمؤشرات لتحديد المشكلات التي تعيق مشاركة المرأة في عملية التنمية وتمكينها، وتأثير ذلك على تحقيق الأمن القومي المصري، والتوصل إلى بعض السياسات لتحقيق متطلبات الأمن القومي المصري بمجالاته الأربعة، وهذا من خلال تحليل مؤشرات القوة والضعف SWOT لتبيان نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الموجودة المتعلقة بتمكين المرأة المصرية.

#### ■ الاطار النظري و الدراسات السابقة:-

تعددت الدراسات السابقة والأدبيات التي تتناول موضوع تمكين المرأة العربية بشكل عام والمرأة المصرية بشكل خاص وهذا على النحو التالي:

- أ- (شردان، 2010) بحث بعنوان المتغيرات المهنية لتمكين المرأة الكويتية من المشاركة السياسية، هدف إلى تحديد المتغيرات المهنية لتمكين المرأة الكويتية من المشاركة السياسية، ومستوى الوعي السياسي لدى المرأة الكويتية لمعرفة حقوقها وواجباتها، وتحديد المشكلات المجتمعية التي تعاني منها المرأة الكويتية،

- وتوصل البحث إلى أهم المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة مثل تأثير البطالة والمشكلات الاجتماعية مثل التقاليد التي لا تسمح بمشاركة المرأة في الأحزاب .
- ب- (النجار، 2011) دراسة بعنوان التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة في التعليم وسوق العمل، هدف إلى دراسة الربط بين التعليم وعمل المرأة والتكلفة الاقتصادية والأسرية والمجتمعية لإهدار فرص تعليمها والتمييز ضدها في العمل على مدار عدد من السنوات وبلدان مختلفة والأسباب المحلية والإقليمية والدولية والتكلفة الشاملة لإهدار فرص تعليم المرأة على نفسها وعلى أسرتها وعلى المجتمع، ودراسة كيفية مواجهة تحديات تحقيق المساواة النوعية، وتوصلت الدراسة إلى أهمية إتاحة فرص التعليم بالتساوي للجنسين، ووجود محفزات للأسر الفقيرة وتخصيص جزء من الإيرادات العامة للانفاق على برنامج إجتماعي لدعم مشروعات نسوية صغيرة للمتعلقات لتشجيع الأسر الفقيرة والمتوسطة على تعليم بناتها، وإعادة النظر حكومياً ومجتمعياً في العمل المنزلي كعمل يستحق الأجر والتأمين والمعاش باعتبار أن المرأة تقوم بدور إجتماعي فضلاً عن الأعمال المنزلية بما يضمن لها مورد يحفظ لها كرامتها.
- ج- (شروق، 2012) بحث بعنوان دولة الكويت والاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان، بهدف تناول الآليات المتعلقة بحقوق الانسان والدور الذي تقوم به المنظمات وهيئات الدولة ومؤسسات المجتمع المدني العالمي والاقليمي، ونتج البحث إلى الاهتمام بأوضاع المرأة الكويتية بالمطالبة بإعادة النظر في القوانين والقرارات المتعلقة بحقوق المرأة والتي قد يكون في بعضها انتقاصاً لحقوقها، والسعي لإنشاء محكمة خاصة بالأسرة وذلك لفض النزاعات الأسرية.
- د- (عبد الفتاح، 2014) بحث بعنوان السياسات المصرية المعاصرة إزاء قضية المرأة؛ دراسة في ضوء المواثيق الدولية، بهدف دراسة الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة وتأثير تطور الأفكار والجماعات السياسية علي قضايا المرأة الفكرية والايديولوجية والسياسية في مصر، وطبيعة استخدام قضايا المرأة كعنصر في بناء الاستراتيجيات والتحالفات الداخلية والخارجية، إلي جانب رصد قضايا المرأة في الاجندة الدولية والسياسات المحلية والاصلاح السياسي وترسيخ مبدأ الديمقراطية والانفتاح الاقتصادي ومايتعلق بالنظم الاجتماعية والثقافية وسياسات المرأة والأسرة.
- هـ- (الدروزي، 2017) بحث بعنوان التمثيل السياسي للمرأة بين النظرية والتطبيق، هدف إلى دراسة تطور الحقوق السياسية للمرأة والتمثيل السياسي بالأحزاب السياسية وتحليل الأداء البرلماني للمرأة المصرية استناداً الي مضابط جلسات مجلس النواب لإجراء تحليل دقيق عملي، ونتج إلى ضرورة ترجمة مواد الدستور إلى واقع فعلي، ورفع التحفظات التي قدمتها الدول العربية عند المصادقة في بعض الاتفاقيات مادامت لاتتصادم مع الدين أو القيم، وإمكانية تطبيق نظام القوائم مع التمثيل النسبي لاتاحة فرص وصول المرأة إلى مقاعد المجالس المنتخبة، والدعوة لتبني المجلس القومي للمرأة تعزيز تواجد المرأة بالمجالس المنتخبة، وإنشاء مركز كادر نسائي داخل الأحزاب السياسية. وإنشاء برلمانات محاكاة كآلية تدريبية بكل محافظة، وإعداد دراسة حول أسباب عزوف المرأة عن المشاركة السياسية
- ولعل الجديد في هذه الدراسة، هو الربط بين مفهوم تمكين المرأة وتحقيق متطلبات الأمن القومي المصري بمختلف مجالاته ( المجال السياسي - المجال الإقتصادي- المجال الاجتماعي والثقافي - المجال الأمني والعسكري) مع تقديم بعض السياسات اللازمة لمحاولة التغلب على المحددات المختلفة في ظل المرتكزات المختلفة.**

## ■ مصطلحات البحث وتعريفاتها:

من أهم مفاهيم الدراسة هو مفهوم "تمكين المرأة"، حيث يعتبر التمكين هو الأداة التي تعكس الوصول إلى الموارد والتحكم فيها وآلية لتقييم وضع المرأة في المجتمع، ولا تقتصر الموارد على الموارد الاقتصادية فقط كالعامل أو القروض بل تشمل كل المجالات كالتعليم والتدريب والإجراءات القانونية والإدارية الداعمة لعمل المرأة وتوفير الوسائل للتخفيف من الأعباء المرتبطة بتعدد أدوارها ومهامها داخل البيت وخارجه، كما أنها تغطي حرية الحركة بتيسير وسائل نقل ملائمة وأمنة، والضمان الاجتماعي والخدمات الصحية والحقوق المرتبطة بوظيفتها الإيجابية سواء كانت عاملة أم لا، وطريقة استثمار أوقات الفراغ، وبالطبع القدرة على إتخاذ القرار. (تقرير تنمية المرأة، 2015م)

يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم الاجتماعية الهامة باعتباره عنصراً حيوياً لا يمكن تجاهله في عملية التنمية، وعملية التمكين تعني العمل الجماعي في الجماعات التي تواجه عقبات وأوجه التمييز التي تقلل من أوضاعهم أو سلب حقوقهم. ومفهوم التمكين أساسي لتقدم المرأة فهو يمكن المرأة من إتخاذ القرارات والمطالبة بالحصول على الحقوق والخدمات. (سلوى، 2019م)

فقد عرف روث جين بارسونز التمكين بأنه عملية تغيير داخلية وخارجية، تتمثل العملية الداخلية في شعور واعتقاد الفرد بقدرته علي إتخاذ القرار وحل مشكلاته أما الخارجية فهي القدرة على الفعل ومن ثم تفعيل القدرات والمعرفة والإمكانيات وكافة الموارد الممكنة وخروجها الحيز الخارجي. (رنا، 2013م)

أيضاً عرفته إيمان البهواشي بالعملية التي يتم من خلالها بناء وتوسيع قدرات المرأة الأمية بالريف وتوظيف هذه القدرات للقيام بحق الاختيار والتمتع بحياة أفضل من خلال امتلاك القوة المعرفية التي تساعد على إكتشاف الذات وتغيير الصورة السلبية عن نفسها، وتنمية وعيها بحقوقها وواجباتها والموازنة بينهما، وامتلاك حرية الإرادة والثقة بالنفس والشعور بالقوة الداخلية والقدرة على التغيير الإيجابي للقيام بدورها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي وتحمل المسؤولية تجاه نفسها وأسرته والمشاركة في تنمية مجتمعه، ومن ثم القيام بواجب تعمير الأرض. (إيمان، 2016م)

أما توداردو يعرفه بأنه يترافق مع الناس المهمشين مثل النساء والفقراء الذين لديهم فرض أقل للتعليم والخدمات الطبية والصرف الصحي والمنافع الأخرى، إذا أن النساء أقل تمكيناً من الرجال في جميع هذه المجالات. (حنان، 2019م)، ولقد عرف Benneet التمكين أنه دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها ودعم قدراتها على التحكم في حياتها وفي الموارد المتاحة. (رويدا، 2010م)

أوضحت الاستراتيجية الوطنية لدولة الامارات أن التمكين في سياق الاستراتيجية هو إزالة كافة المعوقات الثقافية، والتشريعية، والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والإدارية وغيرها إن وجدت والتي من شأنها أن تعطل وتعرق مشاركة المرأة في مختلف القطاعات وتقلل من فرصها في التنمية والحياة، كما أنها أيضاً عملية الوصول إليه ما نصبو إليه وتنمية القدرات الذاتية للفرد؛ بهدف المشاركة الإيجابية في تشكيل حياته الشخصية وحياة مجتمعه في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. (الاستراتيجية الوطنية 2015-2021م)

من التعريفات السابقة ايجاد تعريف جامع لتمكين المرأة حيث يمكن تعريفه بأنه دعم قدرات المرأة من خلال تحسين إمكانياتها الذاتية ووصولها إلى المعرفة والحصول على الموارد بجودة والتعبير عن رأيها وحرية الاختيار، بما يعود بالنفع على ذاتها وعلى أسرتها والمجتمع المحيط ككل لتحقيق المشاركة الفعالة الكاملة في كافة المجالات.

## أبعاد تمكين المرأة :

### تتخذ عملية تمكين المرأة بعدين أساسيين وهما:-

أ- البعد الأول يركز على إزالة المعوقات التي تعرقل مشاركة المرأة سواء كانت تشريعية أو إدارية أو إجتماعية أو إقتصادية.

ب- البعد الثاني يتمثل في تقديم التسهيلات والاجراءات التي تدعم مشاركة المرأة سواء في بناء القدرات أو توظيف تلك القدرات، لذا يبدو التمكين نوعا من الدعم الخارجى الذى تقدمه الحكومات والمنظمات الدولية والحقوقية ويتمثل في صورة سياسات عامة واجراءات تستهدف دعم مشاركة النساء في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. (وسيم، 2016م)

### آليات تمكين المرأة:

هناك عدد من الآليات ترسخ مبدأ تمكين المرأة على سبيل المثال:

أ- بناء الوعي لدى المرأة نفسها :

من خلال التغيير الجذرى للمفاهيم الخاطئة عند المرأة عن نفسها وحقوقها ولدى المجتمع عن الأدوار المختلفة التي بإمكان المرأة أن تمارسها كإنسان.

ب- تأهيل وبناء قدرات المرأة:

من خلال الحصول على البرامج التدريبية التي تحقق تنمية المرأة وتتسلح بالقدرات في خوض العملية التنموية.

ج- بناء القاعدة المعرفية للمرأة:

يتوافر لدى المرأة المعرفة الصحيحة والمنفردة لضمان وصولها إلى مواقع قيادية تؤثر بالإيجاب وليست مجرد نسب تحققت، مما يتطلب توفير قنوات التعليم والثقافة التي تساهم في تحسين وضعها وإدراكها بكافة المجالات لتكون داعمة في التنمية.

أما عن مؤشرات قياس تمكين المرأة (رانده، 2010م)

تساعد بعض المؤشرات الكمية والكيفية في قياس مدى نجاح سياسات تمكين المرأة ، ومنها:

أ- المؤشرات الكمية:

(1) نسبة مشاركة المرأة في مواقع القيادة ومراكز صنع القرار.

(2) نسبة النساء في المجالس النيابية .

(3) عدد النساء اللواتي يملكن حساب مصرفي .

(4) نسبة مشاركة النساء في سوق العمل ممن هن في سن العمل

(5) معدلات محو أمية المرأة.

ب- المؤشرات الكيفية / النوعية:

(1) تغيير مفاهيم المرأة حول إمكانية مشاركتهن الفعالة في الأعمال خارج المنزل.

(2) ثقة النساء في إمكان مشاركتهن في الأعمال العامة .

(3) تغيير مفاهيم الرجال حول مقدرة النساء في تقلد المناصب العامة.

فيما يتعلق بالمفهوم الثاني للدراسة وهو الأمن القومي فقد تعددت التعاريف الخاصة بالأمن القومي ولكن هناك تعريف تستند اليه الدراسة وهو تعريف روبرت ماكنمار والذي يعد التعريف الأشمل والأكثر صلة بموضوع الدراسة حيث صرح في كتابه جوهر الأمن وجود جناحي للأمن القومي وهما الاستقرار والتنمية ومن ثم بتحققهما يتحقق الأمن القومي ولقد قصد بالتنمية قدرة الدولة عن إحداث التنمية الشاملة لجميع عناصر مقدراتها الشاملة / السياسة ، الدبلوماسية ، الإقتصادية ، الإجتماعية ، العسكرية حيث تكون التنمية مستدامه ما بقيت الدولة ، وتكون قادرة على مواجهة المخاطر التي قد تحيط بها (McNamara, 1986).

من هنا يأتي الربط بين متغيرين الدراسة حيث يعتبر التمكين جزء لا يتجزأ من التنمية وبتحقيقه تتحقق التنمية ومن ثم الاستقرار لتحقيق الأمن القومي بمتطلباته وهذا في مختلف المجالات وتختص الدراسة بأربعة مجالات للأمن القومي ، من ثم يقوم الجزء التالي بتحليل واقع المرأة المصرية والتحديات التي تواجه المرأة المصرية في الأربعة مجالات والسياسات المختلفة لتحسين وسد الفجوات الناتجة عن تلك التحديات المختلفة(مرفق الشكل).

### المناقشة وتحليل واقع المرأة في الدولة المصرية

توضح الاحصاءات الدولية والمحلية عددٍ من المؤشرات التي لها دلالة مهمة لتحليل واقع المرأة المصرية حيث تشير الأرقام الدولية الي ظهر ترتيب مصر في عدد من التقارير المتعلقة بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، كالآتي:

أ- وفق تقرير التنمية البشرية Human Development Report الصادر عام 2019م كانت مصر في المرتبة رقم (116) من إجمالي (189) دولة.(تقرير التنمية البشرية،2019م)

ب- وفق مؤشر التنمية النوعية Gender Development Index كان الترتيب (102) من (162) دولة ضمن المجموعة الخامسة مجموعة الدول العربية.

ج- ظهر ترتيب مصر في تقرير التنمية البشرية رقم (116) من إجمالي (189) دولة لعام 2019م.

د- حصلت مصر في تقرير الفجوة بين الجنسين Global Gender Gap على المرتبة رقم (134) من إجمالي (153) دولة وفق بيانات التقرير الصادر عام 2020، بقيمة (0.629)، حيث سجلت في المشاركة الاقتصادية واتخاذ القرار الترتيب رقم (140) بقيمة (0.438)، وفي مجال التعليم الترتيب رقم (102) بقيمة (0.973) وفي مجال الصحة والبقاء على الحياه الترتيب رقم (85) بقيمة (0.974) وفي مجال المشاركة السياسية الترتيب رقم (103) بقيمة (0.133). (Global gender report,2020)

أما فيما يتعلق بتحليل المؤشرات المختلفة في الأربعة مجالات الخاصة بالدراسة ظهر نمو ملحوظ في مؤشرات تمكين المرأة ، ففي المجال السياسي وخاصة على مستوى التشريعات والقوانين فقد تم تجريم الزواج المبكر بإصدار قرار وزير العدل رقم (6927) لسنة 2008م، أيضاً تم تغليظ عقوبة التحرش الجنسي بقانون العقوبات المعدل سنة 2014 في المادة (306) مكرراً (أ) والمادة (306) مكرراً (ب)، تغليظ عقوبة ختان الإناث وتصل العقوبة إلى السجن المشدد إذا نشأ عن هذا الفعل عاهة مستديمة أو إذا أفضى الفعل إلى الموت، كما نص القانون على أنه يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنه ولا تجاوز ثلاث سنوات كل من قدم أنثى وتم ختانها على النحو المنصوص عليه بالمادة 242 مكرراً من هذا القانون، وتم تشكيل اللجنة الوطنية للقضاء على ختان الإناث في عام 2019م بالتعاون بين المجلس القومي للطفولة والأمومة والمجلس القومي للمرأة وعديد من الوزارات والجهات ذات الصلة .

كما تنص المادة الاولى من الباب الأول في قانون الخدمة المدنية لعام 2016م على أن الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، ويحظر التمييز بين الموظفين بسبب الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر، وينص قانون الاستثمار رقم (2) لعام 2017م على تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في المادة الثانية والمساواة في الفرص الاستثمارية دون تمييز بسبب الجنس، كما تم تعديل قانون المواثيق في عام 2017م بتغليظ العقوبة لكل من امتنع عن تسليم أحد الورثة نصيبه الشرعي من الميراث.

فيما يتعلق بالتمثيل النيابي والمحليات فقد شهد مجلس النواب لعام 2020م تواجد 156 عضوة تحت قبته، وفقاً لنتائج الانتخابات في القوائم الانتخابية ومن نجحوا على المقاعد الفردية التي حصدت فيها السيدات 142 مقعداً، ثم مع انضمام 14 سيدة تم إعلان أسمائهن ضمن قائمة المعينين التي أصدرها الرئيس عبدالفتاح

السياسي، وهو ما يعد أعلى نسبة بعدما وصلت مساهمة المرأة عام 2015م في التمثيل النيابي إلى (89) نائبة بنسبة (15%) منهن (75) منتخبات و(14) معينات، أصبح ترتيب مصر رقم (107) من (144) دولة وفق تقرير المساواة بين الجنسين لعام 2017م.

فيما يتعلق بالمناصب القيادية فقد وصلت المرأة المصرية إلى منصب مستشار السيد / رئيس الجمهورية للأمن القومي، ونائب محافظ للبنك المركزي، ومساعداً لوزير العدل لقطاع المرأة والطفل، ومنصب مساعد أول لرئيس مجلس الوزراء، وتعيين في عام 2016م أول مآذون شرعي في مصر والعالم الإسلامي بمحافظة أسوان. أيضاً تولت المرأة مناصب دولية عديدة مثل وكيل السكرتير العام لمنظمة الأمم المتحدة، والنائب الأول لرئيس لجنة الخبراء الأفريقية لحقوق الطفل ورفاهيته، ووكيل الأمين العام للأمم المتحدة والمدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة للمخدرات والجريمة ومنصب عضو المجلس الاستشاري للاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد، مفوض البنية التحتية والطاقة بالاتحاد الإفريقي.

ولقد وصلت المرأة المصرية إلى أعلى نسبة مشاركة في الحقائق الوزارية عام 2019م، حيث وصلت إلى (8) وزيرات بنسبة (25%) لوزارات: الصحة، التعاون الدولي، التخطيط والتنمية الاقتصادية، التضامن الاجتماعي، التجارة والصناعة، الهجرة وشئون المصريين بالخارج، الثقافة، البيئة. هذا إلى جانب تولي المرأة منصب نائب وزير في وزارات: الاتصالات لشئون التطوير السياسي- السياحة لشئون السياحة، وصلت المرأة إلى مناصب دبلوماسية بنسبة (33%) في الدفعات حديثة الالتحاق بالكادر الدبلوماسي.

تولت المرأة منصب محافظ مرتين في مصر لمحافظات البحيرة ودمياط، وتم تعيين (32%) من نواب المحافظين سيدات من القيادات الشابة بعدد (7) سيدات عام 2019م بمحافظات: أسوان - الجيزة - الشرقية - مطروح - جنوب سيناء - الاسكندرية- المنطقة الجنوبية لمحافظة القاهرة، ولقد إرتفع عدد القاضيات في مصر ليصل إلى (66) قاضية، وتم تعيين (6) سيدات كنائبات لرئيس هيئة قضايا الدولة لأول مرة في مصر.

تواجدت المرأة في المناصب القضائية حيث كانت أول سيدة قاضية في مصر عام 2003م بالمحكمة الدستورية العليا. وفي عام 2018م تم صدور قرار تعيين أول امرأة قاضية كرئيس محكمة طنطا الاقتصادية، كما تم تعيين أربع سيدات منذ عام 2000م كرئيسات لهيئة النيابة الإدارية، إلى جانب تواجد (436) امرأة في النيابة الإدارية بنسبة (25%)، وتعيين (6) سيدات من المستشارين نواب رئيس هيئة قضايا الدولة في رئاسة أقسام وفروع رئيسية بالهيئة. (نهاد، 2017م)، لذلك تشير إحصاءات عام 2017/2016 إلى مشاركة المرأة في وظائف الإدارة العليا القطاع الحكومي. حيث إرتفعت إلى (16%) لعام 2017/2016 مقارنة بنسبه (9.6%) في عام 2015/2016م.

فيما يتعلق بالمجال الاقتصادي، ففي عام 2018م تمثل الإناث نسبة لا تتجاوز (21%) من إجمالي قوة العمل مقارنة بنسبتها (23.8%) لعام 2017م، كما انخفضت نسبة الإناث في قوة العمل لتصبح (20.9%) لعام 2018م مقارنة بنسبة (23.8%) لعام 2017م (تقرير احصائي، 2017م)، كما تصل نسبة مشاركة العاملات بالقطاع الحكومي للجهاز الإداري والإدارة المحلية والهيئات الخدمية عام 2017/2016م إلى (25.3%)، (21.3%) في مجال الشئون الاقتصادية، (17%) في مجال حماية البيئة، (14.5%) في مجال الشباب والثقافة والدين، (25.9%) في مجال التعليم، (25.4%) في مجال الحماية الاجتماعية.

ولقد إنخفضت معدلات البطالة بين الإناث في الربع الأول من عام 2018 م، حيث وصلت إلى (21.4%) مقارنة بنسبة (23.1%) لعام 2017م، وتظهر أعلى معدلات بطالة في خريجات المؤهل الجامعي وفوق الجامعي والمؤهل المتوسط الفني بالنسبة للحضر. (مرفق شكل 2 يوضح معدلات بطالة الإناث وفق الحالة التعليمية خلال الفترة 2013م-2018م).

أيضاً طبقت مصر كأول دولة في منطقة الشرق الأوسط في عام 2019م مشروع القضاء على الفجوة النوعية في المشاركة الاقتصادية بالتعاون بين القطاعين العام والخاص التابعين لوزارة السياحة بدعم من منتدى الاقتصاد

العالمي، وهذا المشروع دافع للشركات الكبرى لدعم المساواة بين الجنسين في القوى العاملة وتعزيز المبادرات التي تساهم في جذب المرأة للعمل بهذا القطاع، لأن الإحصائيات تؤكد إنخفاض نسب الإناث في التعليم الفندقى والعمل في هذا المجال (خطاب النوايا، 2019م)

في المجال الاجتماعي والثقافي، أوضحت ظهر في إحصاءات عام 2019م أن نسبة المرأة ( 47.6%) من إجمالي سكان مصر، وتوقع الحياة عند الميلاد (73.9) سنه، وسن الزواج للمرأة عند (25) سنة، تمثل الإناث أعلى نسبة من السكان في الفئة العمرية من (25-29) سنة بنسبة (50.6%) ، وفي الفئة العمرية (20-24) بنسبة (48.6%). كما تم تنفيذ العديد من البرامج والمبادرات الداعمة للمرأة في هذا المجال مثل: مبادرة 100 مليون صحة للكشف المبكر عن سرطان الثدي - مبادرة دعم صحة المرأة المصرية - مبادرة السيدات الحوامل- تخفيض قوائم انتظار بمؤسسة بهية - لا للعنف ضد المرأة - بنتى نور عيني - دووى - حملات طرق الأبواب، كما تم اقامة عدد من البرامج التنموية التي تستهدف المرأة في حى الأسمرات لتحسين الخصائص السكانية.

أيضاً تم إنشاء عدد (21) وحدة لمناهضة العنف ضد المرأة بالجامعات المصرية الحكومية حتى عام 2019م برئاسة السادة رؤساء الجامعات وعضوية عدد من أعضاء هيئة التدريس مع ضرورة تكليف أحد أساتذة القانون ليكون مسئولة عن البت في القضايا من الناحية القانونية وفق قانون الجامعات المصرية الحكومية، وتقدم تلك الوحدات عديد من المهام أهمها رفع الوعي داخل المجتمع الجامعي بأشكال العنف ضد المرأة وآليات التصدي له بالتعاون مع الجهات ذات الصلة، فهي تستهدف عضوات هيئة التدريس وطالبات الجامعات وأيضاً العاملات في القطاعات الإدارية بالجامعة، حيث تقدم خدمات قانونية واستشارات في حال التعرض لأي نوع من أنواع العنف، وتنفيذ عدد من لقاءات التوعية والندوات والمعسكرات للطلاب داخل الحرم الجامعي، إلى جانب الأنشطة التي تنفذ لخدمة المجتمع خارج أسوار الجامعة.

ولقد اهتمت عديد من الكليات بتواجد آليات لتلقى شكاوى المرأة والبت فيها قانونياً مثل انشاء لجنه قانونيه دائمه من الفقهاء داخل الجامعه لمتابعه ورصد وتحليل الشأن القانوني لجميع قضايا المرأة في جامعة بورسعيد وأيضاً وحدة المساعده القانونيه للمرأة، هذا بالإضافة إلى وجود عدد (8) دور دور استضافة للمرأة المعرضة للعنف، وهي دور تابعة لوزارة التضامن الاجتماعي ويديرها بعض الجمعيات الأهلية بهدف وجود مكان آمن يستقبل السيدات المعرضات للعنف ولكن عددها قليل وليست متوافرة في كل المحافظات . كما تقدم دور الاستضافة بعض الدورات التدريبية للمرأة خاصة التدريب على مشروعات تحقق عائد اقتصادي، وتم تطوير تلك الدور في عام 2019م بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

عسكرياً وأمنياً، تعتبر مصر من أعلى (10) دول وفق احصاءات عام 2019م، حيث تشارك بعدد (8) سيدات في قوات حفظ السلام بنسبة (0.21%). (UN Report, 2019)، حيث تتواجد المرأة في مستويات قيادية بوزارة الداخلية حيث وصلت لرتبه لواء، إلى جانب مشاركة المرأة في دوريات حفظ الأمن، وتم تدريس عديد من المواد المتعلقة بتمكين وحماية المرأة وحقوق الإنسان في عديد من الجامعات الحكومية المصرية، أيضاً تشارك المرأة في العمل بمصانع الانتاج الحربى بمايقارب عدد (4000) سيدة عاملة، تتواجد المرأة في مجال التمريض والمعاهد الطبية العسكرية، تتواجد المرأة المصرية في قطاع النقل البحرى حيث وصل عدد العاملات (1428) سيدة بنسبة (12%) من العاملين في قطاع النقل البحرى في عام 2019م . كما شهدت الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى عام 2013م تخريج أول فتاة مصرية قبطان في مصر.



تطورت مشاركة الضابطات المصريات في بعثات حفظ السلام، كما تم تكريم إحدى الضابطات المصريات ضمن (51) من حفظة السلام العسكريين من مختلف البلدان، من جانب قائد قوة بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وأكدت مصر خلال المؤتمر الوزاري لحفظ السلام، والذي عقد مارس 2019م بزيادة نسبة المرأة المشاركة إلى (10%).

بالرغم من أن مصر من أوائل الدول التي اهتمت بتوقيع الاتفاقيات المتعلقة بتمكين المرأة، وحمايتها من كافة أشكال العنف، مما يعكس الدعم الكامل لدور المرأة في استقرار البلاد والمشاركة في التنمية، إلا أنه ما زالت مؤشرات المرأة ضعيفة في بعض المجالات خاصة في المجال الاقتصادي، ولأن عملية التمكين ترتبط بثلاث جوانب أساسية وهي ثقة المرأة في قدراتها الذاتية، قدرتها على الوصول إلى المعلومات لإتخاذ القرار، ودعم المجتمع المحيط لتكون عنصر فاعل في المجتمع، نجد على أرض الواقع أن ما يتم جهود مباشرة لقضية بعينها والاعتماد على قياس الجانب الكمي، بينما الأمر يتطلب إتخاذ التدابير بشكل تكاملي بين الجهات ذات الصلة وأهميه وقياسه من الجانب الكيفي ( النوعي) مع الاهتمام بمراحل التقويم وتصميم نماذج تقييم الأثر على المدى الطويل، ليكون جهد متكامل يصب في مصلحة المرأة والمجتمع والدولة.

لذلك نتج عن تحليل الاحصائيات السابقة عدد من التحديات التي تواجه المرأة في المجالات المختلفة والتي تؤثر على التنمية بشكل عام ومن ثم تحقيق متطلبات الأمن القومي ففي المجال السياسي، مازال هناك ضعف نسب تمثيل المرأة في المناصب القيادية على مستوى الوزارات منها: التنمية المحلية (7%)، البترول والثروة المعدنية (8%) والنقل (9%)، أيضا عدم تخصيص كوتا للمرأة في مجالس إدارات الشركات والاتحادات والنقابات مما يضعف نسب تمثيلها لبعض الأسباب كالآتي:

- أ- عدم قدرة المرأة على إحداث توازن بين أدوارها المتعددة لتتمكن من المشاركة في النشاط النقابي.
- ب- ضعف مؤهلات المرأة المعرفية داخل النقابات ونقص الخبرات النقابية القادرة على إدارة العمل النقابي ووضع خطط تنفيذية من أجل تفعيل العضوية .
- ج- عدم تبني النقابات برنامج بشأن قضايا المرأة في العمل والتميز في الأجور والترقي وتقسيم العمل على أساس الجنس
- د- ضعف الوعي بأهمية دور المرأة في النقابات.
- هـ- عدم تفعيل وتقييم دور لجان المرأة بالنقابات.
- و- عدم وجود آليات واجراءات في لوائح النقابات تحقق التمثيل العادل للمرأة داخل مواقع صنع القرار في النقابات.

ز- عدم وجود وحدة قانونية داخل النقابات لتقديم الدعم القانوني والقضائي للعضوات، والاعتماد في حل المشكلات على المبادرات الفردية والتدخلات الشخصية من خلال مواقعهن الوظيفية.

من ضمن التحديات في المجال السياسي إتساع الفجوة النوعية داخل الهيئات القضائية، فمازالت جهات قضائية كمجلس الدولة والنيابة العامة لاتدعم تواجد المرأة، أيضاً تصل نسبة المرأة التي ليس لديها بطاقة الرقم القومي إلى مايقرب من (0.5%) ، يترتب على ذلك حرمانهن من ممارسة الحقوق أو الحصول على الخدمات الاجتماعية والفرص الاقتصادية سواء فرصة عمل أو القروض والنفاذ إلى الخدمات المالية وإتمام المعاملات الرسمية.(الاستراتيجية الوطنية-2030م).

إقتصادياً، هناك العديد من التحديات منها نمطية البرامج التدريبية الموجهة للإناث من خلال مراكز التدريب المنتشرة بالمحافظات التابعة لوزارة القوى العاملة، دون الإعتماد على برامج لصناعات تحقق قيمة مضافة أو صناعات مغذية لصناعات كبرى، أيضاً إنتشار الأمية الرقمية والتكنولوجية خاصة المرأة الفقيرة، من التحديات الاقتصادية ضعف البنية التحتية لتوصيل الخدمة خاصة في المناطق المهمشة هذا بالإضافة الي إنخفاض مساهمة

المرأة في قوة العمل لأن عدد كبير من غير المتعلقات تفضلن البقاء في المنزل بدلاً من العمل في وظائف. عدم تعليم الإناث يحول بينها وبين الحصول على فرص عمل أفضل أو عائد أعلى وأكثر أماناً يمكن أن يرجع للوضع الاقتصادي للأسرة أو ثقافة مجتمعية حيث تشير إحصاءات عام 2018م أنه وصلت بطالة الإناث إلى (21.4%) وترتكز في صاحبات المؤهل الجامعي وفوق الجامعي والثانوية العامة والمؤهل المتوسط الفني، وترتكز في محافظات: البحر الأحمر (50.2%) وشمال سيناء (73.6%) ودمايط (39.7%) وأسوان (49.7%) والأقصر (38%)، بينما تقل معدلات البطالة في محافظات: كفر الشيخ (7.4%)، المنوفية (8.2%)، بني سويف (9%)، الوادي الجديد (5%)، كما تقل عن نسبة (1%) بين الأميات وحاملتي شهادة القراءة والكتابة مما يعكس تركيز عمالة المرأة في الأعمال الدنيا والمؤقتة والموسمية التي لاتخضع لرقابة الحكومة، وبالتالي تحظى بعمل ذو امتيازات وأجر أقل لا يرتبط بالتنمية الاقتصادية للدولة لأنه عمل غير رسمي. (الكتاب الإحصائي، 2019م).

عدم تخصيص نسبة (كوتا) لتشغيل المرأة في المشروعات القومية التي تنفذها الدولة يعد بمثابة تحدٍ اقتصادي آخر، فعلى الرغم من توقيع بروتوكولات تعاون عن مبادرة الشمول المالي للمرأة لتحقيق أهداف برنامج الإصلاح الاقتصادي، لكن مازالت نسبة صاحبات الحسابات البنكية ضعيفة، فبعض المحافظات ليس بها فروع للبنوك. ضعف نسب مشاركة المرأة في أقسام الأنشطة الاقتصادية حيث تمثل في قسم المنظمات والهيئات الدولية والاقليمية والسفارات نسبة (صفر%)، في قسم إمدادات الكهرباء والأنشطة الإدارية وخدمات الدعم (0.4%) وفي شبكات الصرف الصحي وإدارة معالجة النفايات (0.5%)، وتمثل أعلى نسبة مشاركة في التعليم (22.6%)، وفي الزراعة وصيد الاسماك (18.4%)، وفي تجارة الجملة والتجزئة (13.6%)، والمعلومات والاتصالات (1%) (النشرة الربع سنوية، 2018م)

تظهر تقديرات منظمة العمل الدولية إزاء فيروس كوفيد (19) سيكون هناك خسائر فادحة في مختلف فئات الدخل وبشكل خاص في الشريحة العليا من الدخل المتوسط (7%) بحوالي (100) مليون عامل بدوام كامل على مستوى العالم، حيث تظهر في القطاعات الأكثر عرضه هي خدمات الإقامة والطعام والصناعات التحويلية وتجارة التجزئة وأنشطة الأعمال والأنشطة الإدارية، نلاحظ وفق إحصائيات مصر أن هذه الأعمال تتركز فيها المرأة مما سيؤثر على نسبة العاملات في هذه القطاعات وارتفاع معدلات البطالة وبالتالي التأثير على وضعها الاقتصادي والاجتماعي لها ولاسرتها، مما يتطلب إيجاد بدائل لنوعية مهام يمكن أن تقوم بها المرأة لاستمرار مصدر الدخل. بينما سوف يستمر الاعتماد على المرأة في القطاع الصحي والتعليم باعتبارهما قطاعان في خط الدفاع الأول لاستمرار المجتمعات، حيث تمثل المرأة العاملة في التمريض ما يقرب من (91%) (Monitor, 2020)

هذا بالإضافة الي عدم توافر قاعدة بيانات عن أماكن انتشار حاضنات الأعمال التي يمكن أن تساعد المرأة في تنفيذ واحتضان المشروعات في طور النمو وتوفير الدعم اللازم لحين القدرة على الخروج للسوق والمنافسة، مع عدم وجود تأمين أو خدمات لعاملات المنازل، لأنه قطاع غير منظم وليس له قانون ينص على أي حقوق للفئة العاملة في هذا القطاع أو وجود نقابة أو رابطة تعكس حقوق وتنظيم تلك العمالة.

أيضاً قلة أو ندرة توافر منصات إلكترونية أو قنوات تسويق معلنة لتطوير منتجات المرأة اليدوية خاصة المنتجات التي تنفذ مشروعات إنتاجية بيئية نادرة لتصديرها للخارج بجودة اعتماداً على الخريطة الاستثمارية للدولة، تتركز عمالة المرأة في القطاع غير المنظم مثل قطاع الزراعة سواء جني الحبوب أو الحصاد والصيد، وفي أعمال التطريز والحياكة والخدمة المنزلية والعمل التجاري والخدمي، حيث أن متطلبات هذا العمل تكفي بالتحصيل العلمي والتأهيل المهني المنخفض إلى جانب ثقافة المجتمع لعمل الفتيات في مهن صغيرة قريبة من السكن، كما أن بعض الاعمال يمكن أن تنفذ داخل المنزل. بالتالي تحصل المرأة علي أجور أقل ومحرومة من بعض خدمات الحماية الإجتماعية أو الأجازات مدفوعة الأجر ومهددة بضياح فرصة العمل إلى جانب عدم الاعتراف بالعمل المنزلي ضمن اقتصاد الدولة.

على الجانب الاجتماعي، صعوبة خفض معدلات محو الأمية بين الإناث خاصة في الريف للأسباب التالية: العادات الثقافية التي مازالت تحرم الإناث من استكمال التعليم، وعدم الاهتمام بجودة التعليم خاصة في المناطق الفقيرة والمهمشة ذات تكديس سكاني، هذا مع ضعف البنية التحتية لبعض المدارس مثل توافر خدمات المياه أو الانارة أو مساحة جيدة دخل الفصول، أيضاً ابتعاد بعض المدارس عن المنزل بمسافات طويلة مع عدم توافر وسيلة انتقال، رفض الأسرة استكمال التعليم لعدم توافر فرص عمل مناسبة يمكن أن تلتحق بها الإناث في المجتمع المحيط في ضوء أمية الأب والأم، مع الأخذ في الاعتبار الإضطرار إلى التحرك من الريف إلى الحضر، وثقافة الأسرة في تزويج الفتاة مبكراً، أيضاً تدني الوضع الاقتصادي للأسرة وتفضيل تعليم الأبن عن البنت، مع عدم احتساب معدلات تسرب الإناث من التعليم في المراحل الثانوية، وبالتالي لم يتم دراسة الثغرات التي تؤدي لعزوف الفتيات عن استكمال التعليم.

عدم انتشار ثقافة العمل من المنزل وساعات العمل المرنة لأصحاب الاعمال، فالمرأة غير العاملة والعاملة لديهن طموحات مهنية والتي في الغالب تضعف بالقيود التي تفرضها الاسر والظروف الاجتماعية والشعور بعدم الأمان وعدم التفضيل، ففي داخل الأسرة، يعترف معظم النساء بأن الدافع الرئيسي للنساء للعمل هو الحاجة إلى الدخل، وعلى الرغم من ذلك فالنساء يعتبرن أن المنزل هو المسعى الأكثر قيمة وبالتالي تضحى بوظائفهن التي تدر راتب إذا تعارضت مع التزامتهن تجاه أسرهن. إلى جانب شعور بعض النساء بعدم الأمان مما يفرض في الغالب قيود على حياتهم اليومية، فنسبة كبيرة من النساء لا يستطعن ترك أطفالهن في المنزل بمفردهم، حتى لمجرد وقت قصير سواء للمهام اليومية أو زيارة الأقارب بسبب شعورهن بعدم الأمن. (تقرير بصيرة، 2016م)

أيضاً عدم وجود برامج ثقافية اجتماعية رياضية بين الجهات ذات الصلة موجهة للإناث، هذا مع استمرار ثقافة الأدوار النمطية للمرأة عن مسئوليتها تجاه الأسرة داخل المنزل دون مشاركة الرجل، بالرغم من أن آراء عينة الاستبيان أكدت على أهمية مشاركة الرجل في المسئولية العائلية، وتشير الاحصائيات أن المرأة تقضى أضعاف وقت الرجل في الأعمال غير مدفوعة الأجر بالتركيز على العمل المنزلي ورعاية كبار السن.

من المؤثرات الحالية التي تضع بعض التحديات على تمكين المرأة، فيروس كوفيد19 حيث يعتبر انتشار فيروس كوفيد (19) من المؤثرات السلبية على استقرار الدول وخاصة وضع المرأة الإقتصادي والاجتماعي، حيث أنها تتحمل المرأة أعباء أكثر حده وقت الأزمات مما يجعلها تزداد فقراً وعباً اقتصادياً خاصة المرأة غير القادرة على تحمل أعباء الحياة لها ولأبنائها نتيجة الظروف الاجتماعية، هذا إلى جانب العبء المزدوج على المرأة العاملة في القطاع الصحي سواء طبيبة أو ممرضة وكيفية التوازن بين أدوارها داخل وخارج الأسرة، كما يؤثر تفشي المرض تأثير مضاعف على المرأة المهمشة وذات الإعاقة والمسننة.

تمثل المرأة (70%) من القوى العاملة بالقطاع الصحي والاجتماعي، مما يتطلب اجراءات لحمايتها وقدرتها على التوازن بين حياتها وعملها.

عسكرياً وأمنياً، ضعف مشاركة المرأة في المستويات المختلفة بقوات حفظ السلام، قصر مشاركة المرأة في القوات المسلحة على تقديم الخدمات الطبية، أيضاً عدم الاعلام الكافي عن مشاركة المرأة في قطاع الأمن الداخلي (معاونات أمن)، حيث أنه تم تخريج عدد أربع دفعات من النساء حتى الآن، استمرار بعض ممارسات العنف ضد المرأة / الفتاة خاصة في المناطق المهمشة، هذا مع عدم صدور قانون شامل لمناهضة العنف ضد المرأة.

بالإضافة إلى ذلك عدم وجود دراسة قومية تعكس نسب انتشار المرأة ذات الإعاقة على مستوى المحافظات ونوعية الإعاقة وأشكال العنف الممكن أن تتعرض له، حيث تمثل الاناث نسبة (46.1%) من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي الإعاقة ذات الصعوبة من الكبيرة إلى المطلقة تمثل نسبة (1.19%)، والإعاقة ذات الصعوبة من البسيطة إلى المطلقة تمثل نسبة (4.23%).

## توصيات البحث من خلال السياسات المختلفة لمواجهة التحديات الخاصة بتمكين المرأة:

بعد تحليل المؤشرات المختلفة والتحديات المختلفة في الأربعة مجالات تم عمل تحليل نقاط القوة والضعف بناءً على النقاط السابقة وهذا كما هو موضح ( بالشكل مرفق 3 )، من الممكن تحديد بعض السياسات التي من شأنها تقلل من هذه التحديات في المجالات الأربعة كالتالي:

### في المجال السياسي:-

- إتباع معايير ذات شفافية في لجان اختيار قيادات الإدارات العليا لضمان إتاحة الفرصة للمرأة وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.
- استمرار تنفيذ برامج تأهيل القيادات النسائية لزيادة نسبة مشاركة المرأة في الوظائف القيادية العليا في كافة المجالات.
- تخصيص حصة للمرأة في مجالس إدارة الشركات والاتحادات والنقابات.
- تنفيذ برامج تدريبية لبناء قدرات الإناث في المجال السياسي.
- تفعيل وإعادة هيكلة وحدات تكافؤ الفرص على مستوى الوزارات والمحافظات، للقدرة على تنفيذ برنامج سنوي بمخصصات مالية يستهدف أنشطة لتمكين المرأة.
- إنشاء شراكات مع منظمات المجتمع المدني لتنفيذ برامج توعية.
- إتخاذ تدابير لتقييم أثر النظم الانتخابية على التمثيل السياسي للمرأة.
- وضع إجراءات إنشاء لجان المرأة داخل الأحزاب السياسية.
- تبادل الخبرات والممارسات الجيدة مع دول متقدمه في سد الفجوة بين الجنسين.
- توفير كافة الاحصائيات المتعلقة بالمرأة مصنفة حسب الجنس ومحدثة.

### في المجال الاقتصادي :

- ربط مجالات عمل المرأة بتكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي ووظائف المستقبل، بالتركيز على المتعطلات والعائدات إلى سوق العمل.
- اتخاذ تدابير لرصد الممارسات التمييزية ضد المرأة في مجال العمل.
- متابعة تفعيل قوانين الحماية الصحية والسلامة المهنية للمرأة في العمل.
- اتخاذ اجراءات تشجيع التدريب التحويلي للإناث في المحافظات التي تدعم الصناعة المصرية وذات الطبيعة السياحية.
- استمرار وتعميم مبادرة السيارات المتنقلة لدعم التدريب المهني للمرأة والتي أطلقتها وزارة القوى العاملة في عام 2020م بمحافظة مطروح، أسوان، القليوبية، والبحيرة .
- تنفيذ برامج تدريبية تستهدف بناء قدرات المرأة الريفية اعتمادا على الاقتصاد الابداعي.
- تنفيذ برامج تدريبية لبناء قدرات الإناث على تطوير أشكال المنتجات اليدوية والاستعانة بطلاب فنون تطبيقية وفنون جميلة لإبراز الطابع الحرفي المتطور للمنتجات .
- توسيع انتشار نشرة القوى العاملة المتعلقة للاعلان عن الفرص المتاحة.
- دعم رائدات الاعمال وتقديم تسهيلات وامتيازات لتسجيل مشروعاتهن ضمن القطاع الرسمي.

- تبادل الخبرات والممارسات الجيدة في تنفيذ مشروعات اقتصادية تحقق قيمة مضافة أو صناعات مغذية لصناعات كبرى.
- وضع نظام حماية للعاملات في القطاع غير الرسمي.
- إنشاء مرصد تشغيل الإناث من أجل توثيق الجهود ونشر نتائج البحوث.
- تقييم سياسات التعليم المهني وإعادة تدريب المرأة العائدة إلى سوق العمل.
- توفير محفزات من جانب الدولة لتشجيع أصحاب الأعمال لتوفير فرص عمل للإناث.
- إبراز الصناعات التي تنفذها المرأة ضمن الخريطة الاستثمارية للدولة.
- إدراج اقتصاد الرعاية غير مدفوع الأجر ضمن الناتج المحلي الإجمالي.

### في المجال الاجتماعي:

- تشجيع المراكز الاحصائية للحصول علي شهادة احصاءات النوع الاجتماعي الإلكتروني.
- رفع وعي المرأة في مجال الصحة والتغذية للحد من الأمراض.
- تنفيذ دورات تدريبية لتحسين خدمات مكاتب الإرشاد الأسري.
- رفع قدرات المؤسسات الإعلامية حول قضايا تمكين المرأة.
- استخدام القوة الناعمة لتعزيز صورة المرأة المصرية والتصدي للغزو الفكري والايديولوجي الغير متوافق مع الهوية المصرية .
- الاهتمام بترسيخ العقيدة الدينية الصحيحة عن دور المرأة في المجتمع.
- تقييم تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة 2015م ، وإعادة صياغة مضمون الاستراتيجية لخطة عشر سنوات حتى عام 2030م لتتماشى في المدة مع أهداف التنمية المستدامة.
- تشجيع انتشار المدارس المجتمعية ومدارس الفصل الواحد وربط محو الأمية بالفرص الاقتصادية.
- تشجيع الخريجين الجدد على المشاركة برامج القضاء على الأمية الرقمية والتكنولوجية للمرأة في ضوء تنفيذهم للخدمة العامة.
- تنفيذ لقاءات توعية تستهدف الرجال لتصحيح الصورة النمطية عن دور المرأة في المجتمع وتأثير تمكينها على تحقيق التنمية.
- إعادة مادة التربية الدينية والتربية الوطنية ضمن المواد الأساسية في المناهج التعليمية.

### في المجال العسكري والأمني:

- زيادة نسبة تمثيل المرأة في قطاعات الأمن الداخلي.
- إبراز الصورة الايجابية عن تواجد المرأة في المناصب القيادية بقطاعات الأمن.
- اعتماد مؤشرات خاصة بتمكين المرأة في مجال التطرف والإرهاب تساهم في تحقيق الخطة الوطنية للمرأة والسلم والأمن.
- استخدام قدرات المرأة في مجال الفنون لنشر ثقافة السلم والامن.
- تفعيل آليه الخط الساخن لشكاوى المرأة.
- وضع تدابير لسهولة وسرعة وصول المرأة إلى التقاضى (خفض مدة التقاضى خاصة في قضايا الاحوال الشخصية).
- تفعيل آليات حصول المرأة المعنفة على الخدمات الاجتماعية.
- تضمين الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة ضمن مناهج الأكاديميات الأمنية والعسكرية، ومناهج التعليم الأساسى.

- إجراء بعض التعديلات في القوانين المتعلقة بحماية المرأة لتتفق مع الأوضاع الحالية مثل قانون الأحوال الشخصية وتزويج القاصرات والزواج القصرى وختان الإناث، وتغيير نص في قانون الزواج المبكر ليكون (تجريم إبرام) بدلا من (تجريم عقد) لضمان تطبيق عقوبة الزواج تحت السن.
- تعزيز برامج الحماية الاجتماعية والاقتصادية للناجيات من العنف
- توسيع مشاركة المرأة في قوات حفظ الأمن والسلام وبرامج مكافحة التطرف والارهاب.
- بناء كوادر من القيادات النسائية في المناطق الحدودية لتعزيز المواطنة والانتماء والحد من الهجرة غير الشرعية.
- تفعيل الإستراتيجية الإقليمية لحماية المرأة العربية في الأمن والسلام.
- إتخاذ تدابير لحصر مدى انتشار العنف للمرأة ذات الاعاقة.
- اتخاذ تدابير لحماية المرأة مابعد تعرضها للعنف إلى جانب الاهتمام بتحسين صحتها النفسية والمعنوية لإعادة اندماجها في المجتمع ، مع تفعيل دور الوحدات الطبية للمرأة المعنفة التي تم انشاؤها في المستشفيات الجامعية المصرية.
- اتخاذ اجراءات لتنفيذ برامج نفسية لمارسى العنف ضد المرأة

#### الخاتمة والاستنتاجات

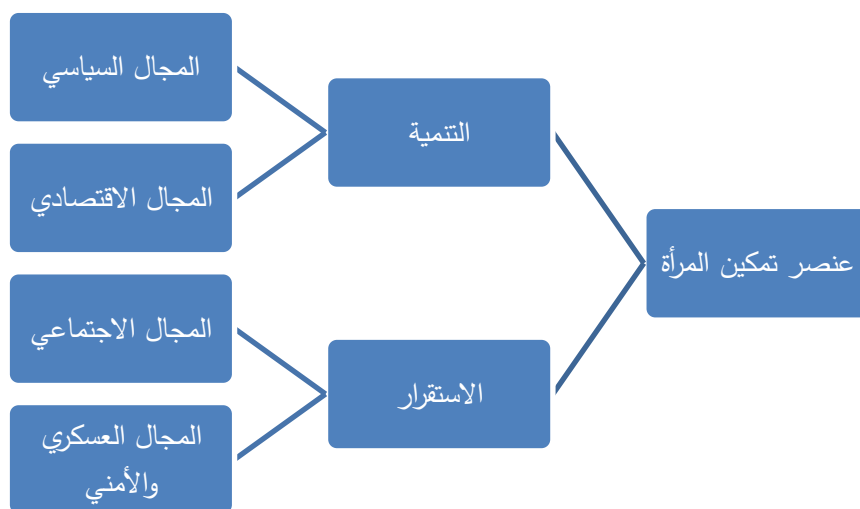
قد خلصت الدراسة الي عددٍ من الاستنتاجات أهمها أن التمكين لن يكتمل حدوثه على هامش البيئة المحيطة للمرأة في الأطر المختلفة التشريعية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والأمنية ولكن، يرتبط التمكين بتطوير المرأة لذاتها وزيادة ثققتها بهذه القدرات دون النظر لما يسمح لها به المجتمع في انحسار قدراتها لتقديم الرعاية المنزلية فقط ، وبالرغم من وجود عديد من الجهود والمبادرات لتحسين وضع المرأة إلا أنه مازال أمامها تحديات يجب أن تتغلب عليها المرأة والدولة لتحسين وضع المرأة لذاتها وأسرته.

من ثم تم التحقق من فرضية الدراسة، أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين تمكين المرأة وبين تحقيق التنمية الشاملة في كافة مجالات الدراسة والذي بدوره يحقق متطلبات الأمن القومي في المجالات الأربعة السياسي والاقتصادي والاجتماعي والعسكري الأمني ، حيث ركزت الدراسة على الربط بين مفهومي التمكين بأبعاده المختلفة وبين تحقيق متطلبات الأمن القومي وهذا يرجع الي ارتباط المفهوم الأخير بمفهوم التنمية بشكل شامل وأن تحقيقه يتطلب تكامل جميع مقدرات الدولة، ولا زالت المرأة تواجه عددٍ من التحديات في قضية التمكين على كافة الأصعدة وهو ما حاولت الدراسة التغلب عليه او تقليله من خلال تقديم عددٍ من السياسات في المجالات المختلفة، بما يحقق استقرار للأسرة ككل ومن ثم التنمية للدولة المصرية، هذه التحديات تقف عائقاً كثيراً أمام جعلها شريك أساسى في عملية التنمية، خاصة مع ثورة التكنولوجيا ووظائف مستقبلية تعتمد على مواكبة كل ما هو جديد، إلى جانب أن عديد من الدول العربية بالرغم من أنها دول حديثة في تاريخها إلا أن سبقت مصر في ترتيب تقارير دولية تتعلق بقياس الفجوة بين الجنسين وتقارير التنمية البشرية.

وختاماً، يمكن القول أن دراسة أوضاع المرأة مع تطور الزمن وقياس أثر المتغيرات الدولية والإقليمية والمحلية على تنميتها يعتبر جانب أساسى من الصعب إغفاله وهو ما يتطلب دور مجتمعي متكامل له شق توعوي بالاساس يندمج فيه كافة فئات المجتمع في اطار من المسئولية الاجتماعية ، هذا مع ضرورة تصميم مؤشرات قياس تنفيذ السياسات المختلفة، حيث تعتبر المؤشرات أدوات داعمة لقياس أثر السياسات والاجراءات على تحقيق الاهداف المرجوة وتأثيره على الفئة المستهدفة والمجتمع ككل وعملية التنمية الشاملة.

#### (المرفقات)

مرفق (1) شكل يوضح العلاقة بين متغيرين الدراسة من اعداد الباحثة لتحقيق متطلبات الأمن القومي



مرفق (2) معدلات بطالة الإناث وفق الحالة التعليمية خلال الفترة (2013 - 2018)

| البيان / السنوات                 | 2018 | 2017 | 2016 | 2014 | 2013 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|
| أمي                              | 2.5  | 3.4  | 4.9  | 10.8 | 9.8  |
| يقرأ ويكتب وشهادة محو أمية       | 2.2  | 2.4  | 4    | 6.1  | 3.4  |
| مؤهل اقل من المتوسط              | 6.4  | 7.9  | 9.5  | 10.3 | 8.6  |
| ثانوية عامة وازهرية              | 2.4  | 0.6  | 1.4  | 1.7  | 1.6  |
| مؤهل متوسط فني                   | 34.3 | 47.6 | 44   | 39.7 | 41.1 |
| مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي | 5.4  | 4.2  | 4.7  | 3.8  | 4.5  |
| مؤهل جامعي ومؤهل فوق الجامعي     | 46.9 | 34   | 31.4 | 27.9 | 31.1 |

من إعداد الباحثة اعتماداً على الكتاب الإحصائي السنوي الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعدة أعوام.

**مرفق (3) تحليل SWOT من اعداد الباحثة:**

| نقاط الضعف  | نقاط القوة  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- صعوبة إرتفاع نسب تمثيل المرأة في مجال القضاء والنيابة العامة</li> <li>- ضعف تمثيل المرأة في الاتحادات والنقابات</li> <li>- صعوبة خفض معدلات فقر الإناث خاصة الريفية والمعيلة والمطلقة</li> <li>- عدم التسويق الكافي عن الآليات المتاحة لتنمية قدرات المرأة غير العاملة أو المتعطلة</li> <li>- عدم وجود إجراءات حماية للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي، بالرغم من أنها تمثل أكثر من (60%) من العاملين في هذا القطاع، على إعتبار أن هذا القطاع يمثل أهمية قصوى أثناء الأزمات.</li> <li>- عدم الاعلان الكافي عن فرص تدريب طالبات الجامعات والمعاهد الفنية للتأهيل لسوق العمل.</li> <li>- صعوبة القضاء على فجوة الدخل بين المرأة والرجل في نفس العمل</li> <li>- تعاني بعض المناطق في مصر من ضعف البنية التحتية وعدم توافر شبكات الصرف الصحي.</li> <li>- صعوبة تغيير الموروثات الثقافية التي مازالت تهدد حياة العديد من الإناث مثل عدم استكمال التعليم أو عدم الحصول على الخدمات الصحية</li> <li>- عدم رقمنة القطاع القضائي بالكامل يتسبب في تأخير تنفيذ القرارات</li> <li>- عدم وجود مواد دراسية كافية ضمن مناهج كليات حقوق والطب والتمريض حول مناهضة العنف ضد المرأة بكافة أشكاله</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تبني أهداف استراتيجية لتمكين المرأة ضمن برنامج عمل الحكومة 2018: 2022.</li> <li>- وجود إرادة سياسية لدعم وتمكين المرأة</li> <li>- إنشاء كيان معني بالمرأة المصرية؛ المجلس القومي للمرأة، المعنى بوضع السياسات والبرامج الداعمة للمرأة المصرية</li> <li>- دور وحدات تكافؤ الفرص بالوزارات مع المؤسسات الثقافية والدينية في تبني منهج ترسيخ قيم المواطنة والانتماء</li> <li>- وجود وحدة المساواة بين الجنسين في وزارة القوى العاملة وبعض شركات القطاع الخاص التي تعتبر أداة داعمة لتقييم سياسات الجهات التابعة للوزارة</li> <li>- زيادة نسب إستفادة المرأة من المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، حيث وصلت المرأة الى مايقرب من (50%) كمستفيدة من المشروعات</li> <li>- استضافة مصر أول منتدى اقتصادى عالمي لتمكين المرأة المصرية في مارس 2020م بهدف إبراز صورة إيجابية عن الاجراءات التي تتخذها الدولة بشأن تحسين الوضع الاقتصادى للمرأة</li> <li>- تنفيذ مصر برنامج رواد 2030 التي تقدم خدمات للمرأة في مجال ريادة الأعمال وتقديم أفكار جديدة عن سوق العمل وتطور الوظائف</li> </ul> |
| <b>التحديات</b>   | <b>الفرص</b><br>- صياغة استراتيجية وطنية لتعزيز دور المرأة.   |



|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- التهديد الأمني لكافة الدول وتنامي ظاهرة الارهاب بما يؤثر على كافة مقدرات الدول.</li> <li>- غياب استراتيجية اقليمية عربية واضحة لتمكين المرأة والقضاء على التحديات التي تواجهها.</li> <li>- التأثير السلبي لانخفاض الاستثمار الخارجي في القطاع الزراعي على المرأة خاصة وأن الإناث تتركز على العمل الزراعي</li> <li>- عدم الاعلان الكافي عن دور المرأة في عمليات حفظ الأمن والسلام</li> <li>- عدم الوعي الكافي بدور وحدات مكافحة العنف ضد المرأة في الجامعات المصرية الحكومية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود مجالس ومنظمات دولية معنية بالمرأة على المستوى الإقليمي والدولي، حيث يوجد على مستوى الدول العربية العديد من الاليات الداعمة للمرأة وتتبنى استراتيجيات وطنية لتحقيق التمكين والتكامل بين دول المنطقة العربية</li> <li>- تغيير أولويات الدولة في ظل المتغيرات الدولية والاقليمية، جعلت قضية تمكين المرأة أساسية مما يتطلب التطوير المستمر للسياسات لتحقيق الأمن القومي الشامل</li> <li>- الاتفاقيات الدولية وبروتوكولات التعاون التي انضمت مصر إليها لتعكس قدرة الدولة على تنمية كافة عناصر مجتمعها وضمان المشاركة الايجابية مع المجتمع الدولي في حماية المرأة وتصحيح الأوضاع التي من الممكن أن تعيق تنميتها</li> <li>- تبني مصر برنامج تأهيل القيادات النسائية والذي ينفذه المعهد القومي للإدارة والذي يستهدف تدريب العاملات في القيادات التنفيذية من أجل تنمية قدرات المرأة</li> </ul> |
|--|---|

### المراجع العربية:

- أحمد السيد النجار(2011م)، التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة في التعليم وسوق العمل ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، جمهورية مصر العربية.
- اسلام هاشم (2015م)، أنظمة مشاركة النساء في الإدارة المحلية ، أصوات النساء، المركز المصري لحقوق المرأة، جمهورية مصر العربية
- إيمان عبد الحميد ابراهيم البهواشي(2016م)، تمكين المرأة الأمية من المشاركة في تنمية المجتمع المصري على ضوء المستجدات المحلية ، مجلة البحث العلمي في التربية ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، العدد السابع عشر ، جمهورية مصر العربية.
- الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة الأعمال (2015- 2021) م،، دولة الامارات العربية المتحدة <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowerment>
- الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 م ، المجلس القومي للمرأة، جمهورية مصر العربية <https://www.sis.gov.eg/Story/196001>
- الكتاب الاحصائي السنوي لعام 2017 م، جمهورية مصر العربية.
- الكتاب الاحصائي السنوي لعام 2019، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، إصدار 2019 ، جمهورية مصر العربية.
- النشرة الربع سنوية بحث القوى العاملة(2018م) ، تقرير تحليلي ، التوزيع النسبي للمشتغلين (15 سنة فأكثر) طبقاً للنوع وأقسام النشاط الاقتصادي في الربع الثالث، جمهورية مصر العربية.

بيان خطاب النوايا (2019م) اطلاق محفز لسد الفجوة النوعية في مصر ،تقرير الامم المتحدة،  
<https://www.weforum.org/press/2019/09/world-economic-forum-announces-closing-the-gender-gap-accelerator-in-egypt>

تحليل الوضع السكاني مصر 2016م، مركز بصيرة للرأى العام وصندوق الامم المتحدة للسكان ، والمجلس القومي للسكان ، جمهورية مصر العربية.

تقرير تنمية المرأة العربية (2015م) ، المرأة العربية والتشريعات ، ملخص التقرير .

حنان عطا شملاوى، نهيل اسماعيل الحيط،(2019م)، محددات تمكين المرأة في الدول العربية، دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية ، كلية الاعمال، الجامعة الأردنية، المجلد (46)، العدد (1)، الملحق (1)، الاردن.

دراسة تحليلية حول القطاع غير المنظم في الدول العربية (2009م)، الواقع ومتطلبات الاندماج في الاقتصاد المنظم، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي، جمهورية مصر العربية.

دراسة بحثية (2019م) بعد مرور ثمانية عشر عاما: تقييم تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في الدول العربية بموجب قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم (1325) ، هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

رنا محمد أبو الانوار محمد علي(2013م)، مفهوم تحرير المرأة في الفكر السياسي المصري، نماذج فكرية مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية اقتصاد وعلوم سياسية ، جامعة القاهرة ، جمهورية مصر العربية.

رويدا المعاينة (2010م)، النوع الاجتماعي وابعاد تمكين المرأة في الوطن العربي ، منظمة المرأة العربية ، دار النهضة للنشر، جمهورية مصر العربية.

رانده أيوب (2019م)، الجدوى الاجتماعية للمشاريع متناهية الصغر وتأثيرها علي النساء في الريف السوري ، دراسة لنيل الدكتوراه، مجلة دراسات للعلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 46، العدد 1، الملحق 1، الاردن.

سلوى السيد عبد القادر(2019م)، تمكين المرأة والتنمية البشرية المستدامة ، رؤية انتروبولوجية، كلية آداب جامعة الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، جمهورية مصر العربية.

شروق بدر ناصر الخالدي (2012م)، رسالة ماجستير بعنوان دولة الكويت والاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان، كلية اقتصاد وعلوم سياسية ، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.

عالية المهدي ، منى الجرف وآخرون (2015م) ، ورقة عمل بعنوان تشجيع اندماج الاناث في سوق العمل، جمهورية مصر العربية.

فيروس كورونا المستجد (كوفيد - 19) (2020م) من منظور النوع الاجتماعي ، حماية الصحة والحقوق الجنسية والانجابية وتعزيز المساواة بين الجنسين، جمهورية مصر العربية.

لمحة عامة تقرير التنمية البشرية لعام 2019، ما وراء الدخل والمتوسط والحاضر :أوجه عدم المساواة في القرن الحادي والعشرين، برنامج الامم المتحدة الانمائي ،

لمحة احصائية مصر عام 2019 ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء،

مايا مرسى (2011م) ، المرأة والأمن الانساني ، المجلس الوطني لشئون الأسرة ، جمهورية مصر العربية.

منال يحيي سيد سيد (2014م) ، السياسات المصرية المعاصرة إزاء قضية المرأة ؛ دراسة في ضوء المواثيق الدولية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية ، كلية اقتصاد وعلوم سياسية ، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.

مرصد المرأة المصرية ، تاريخ الاسترداد: 2020-1-15 [www.enow.gov.eg](http://www.enow.gov.eg)

هالة الهاللي (2003م)، دور الأمم المتحدة في حماية حقوق المرأة ، رسالة ماجستير كلية اقتصاد وعلوم سياسية ، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.

هبة عبد المنعم (2018م) ، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، دراسات اقتصادية، صندوق النقد العربي.  
هویدا عدلی (2017م) ، المشاركة السياسية للمرأة، مؤسسة فريدريش أيبيرت .  
وسيم حسام الدين الأحمد (2016م)، التمكين السياسي للمرأة العربية ، دراسة مقارنة، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.  
نهاد أبو القمصان (2017م)، عام المرأة لم ينتهي بعد ، تقرير سنوي يصدره المركز المصري لحقوق المرأة، جمهورية مصر العربية.  
وسيم حسام الدين الاحمد (2016م) ، التمكين السياسي للمرأة العربية ، دراسة مقارنة، مركز الابحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.  
**المراجع الأجنبية:**

Maha Abdelrahman (2017) "Policing neoliberalism in Egypt: the continuing rise of the securocratic state." Third World Quarterly 38, no 1. (January), Egypt.

Frank Trager and Philip Kronenberg (eds.) (1973), National Security and American Society (Kansas: Kansas University Press, USA.

Frantzen, Mikkel K. (2019) "A Future with No Future: Depression, the Left, and the 80 Politics of Mental Health." Retrieved; 12-3-2020. <https://lareviewofbooks.org/article/future-no-future-depression-left-politics-mental-health/>

From WID to GAD, (1995) Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse, Shahrashoub Razavi Carol Miller, United Nations Research Institute for Social Development United Nations Development Program.

Global Gender Gap report, 2020, <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>, retrieved, 15-1-2-2020

ILO Monitor (2020), 2nd edition: COVID-19 and the world of work Updated estimates and analysis, Sherif Mansour, (2020). "Stifling the public sphere: Media and Civil Society in Egypt." Retrieved; 27-2-2020. <http://www.ned.org/wp-content/uploads/2015/10/Stifling-the-Public-Sphere-Media-Civil-Society-Egypt-Forum-NED.pdf>

Robert S. McNamara, The Essence of Security: Reflections in Office, 1968, Harper & Row, Publishers, First Edition

<https://www.almasryalyoum.com/news/details/2229328> ,retrieved 12-1-2021

[http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2019\\_12\\_17-14\\_30\\_4420191210.pdf](http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2019_12_17-14_30_4420191210.pdf) .,retrieved 10-12-2020.

<https://www.almasryalyoum.com/news/details/126790> , retrieved 15-12-2019

<https://www.albawabhnews.com/3745062>, retrieved 20-2-2020

Summary of Troop Contributing Countries By Ranking Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troop, United Nations, 31/03/2019. <https://news.un.org/ar/story/2019/04/1030921>

<https://au.int/ar/pressreleases/20190214/chairperson-african-union-commission-launches-au-strategy-gender-equality> retrieved; 20-2-2020

United States Strategy on women, peace, and security, United State, June2019, <https://news.un.org/ar/tags/tmkyn-lmr>