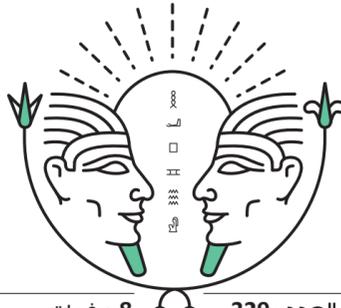




حابي



الأحد 23 مارس 2025 23 رمضان 1446 العدد : 329 - 8 صفحات - 15 جنيها رئيس مجلس الإدارة: مجدي سرحان الرئيس التنفيذي ورئيس التحرير: أحمد رضوان اقتصادية تصدر كل أحد



KORRA ENERGI من الريادة في رفع كفاءة الطاقة و التشييد **25 سنة**

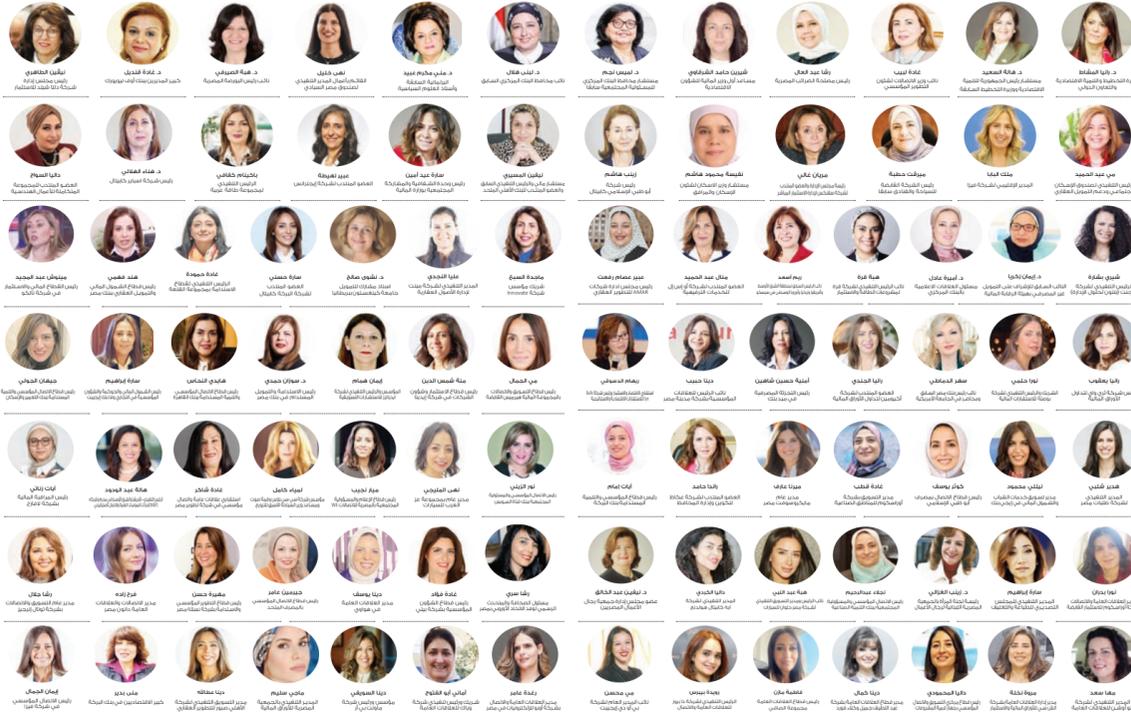


هي

بيئة الاستثمار تحفز «بحدود» على صناعة رائدات أعمال
طابع .. 6

38.3% يجدن صعوبة في تحقيق التوازن بين العمل والحياة
طابع .. 6

تعزير دور المرأة في مجتمع الأعمال يبدأ بالعدالة والمساواة
طابع .. 7



48.9% يؤكد عدم تفاوت الأجور بين الذكور والإناث
طابع .. 2

القطاع الخاص يتيح فرصاً أكبر لترقي السيدات
طابع .. 3

غالبية المشاركات يرين أن فرص التمويل مواتية «إلى حد ما»
طابع .. 3

صالون حابي

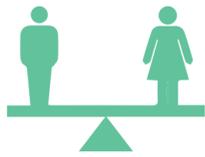
الأول عن قضايا الاقتصاد



بنسبة 45.7% من المشاركات تكافؤ فرص العمل بين الجنسين «إلى حد ما»

28 مشاركة تؤكد التكافؤ بنسبة 29.8% .. و23 صوتاً غير راضيات

هل تترين أن هناك تكافؤ في فرص العمل والترقي بين المرأة والرجل في مصر؟



«تشغيل المرأة المصرية» والمرحلة الثانية من مشروع «الشمول في مصر»، ومن خلال هذين المشروعين، وذلك بهدف تعزيز مشاركة المرأة في القطاع الخاص في مصر. وقدمت المؤسسة دعماً حيوياً لأربع شركات بارزة، وذلك في إطار تعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل. وفي إطار تعزيز التنوع والشمول في سوق العمل، قادت المؤسسة بالتعاون مع غرفة التجارة الأمريكية منصة تعليمية مبتكرة على مستوى النظراء والأقران شاركت فيها 65 شركة من خلال حلقات دراسية عبر الإنترنت تناولت موضوعات متنوعة حول التنوع في القوى العاملة وشمول الجميع، كما تعاونت مع غرفة التجارة الأمريكية في إطلاق حملة التعهد بالتنوع والمساواة بين الجنسين تحت هاشتاغ #pledge4genderdiversity التي التزمت فيها 11 شركة بتأسيس مبدأ المساواة.

وعلى الرغم من هذه الفرصة الكبيرة، فإن معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة حالياً يبلغ نحو 18%، مقارنة بنسبة 73% للرجال. وقام البنك الدولي، بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة وسفارة المملكة المتحدة في مصر، بإعداد شهادة «الختم المصري للمساواة بين الجنسين»، ويعزز هذا النموذج المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص من خلال بناء سلسلة من الممارسات الجيدة للشركات لتطبيقها عند التوظيف، والتطوير المهني، وتطبيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، فضلاً عن تفعيل سياسات مكافحة التحرش والمضايقات التي تتعرض لها المرأة. وأضاف التقرير الذي تم نشره على الموقع الرسمي للبنك الدولي منتصف مارس الجاري، أن مؤسسة التمويل الدولية، الذراع المعنية بالتعامل مع القطاع الخاص لمجموعة البنك الدولي، أطلقت مشروع

مثلت إجابة «إلى حد ما» النسبة الأكبر من اختيارات المشاركات في استبيان جريدة حابي حول تكافؤ فرص العمل بين المرأة والرجل في مصر، بواقع 43 صوتاً ونسبة 45.7%، مقارنة بنسبة 45.4% من المشاركات في استطلاع العام الماضي. وأجاب 28 صوتاً بنعم، تمثل 29.8% من المشاركات بالتصويت، مقارنة مع 26 صوتاً تمثل 30.2% من المشاركات بالتصويت العام الماضي. وصوتت 23 مشاركة في الاستبيان على إجابة «لا» حول تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمل، وهن يمثلن 24.5% من إجمالي التصويت، مقارنة بنسبة 24.4% بإجمالي 21 صوتاً. وكشف تحليل أجراه البنك الدولي في عام 2024 أن سد الفجوة في التشغيل بين الجنسين يمكن أن يعزز الاقتصاد بنحو 56%.

نقصان 4 أصوات مقارنة باستبيان العام الماضي 46.8% يوافقن على سماح بيئة العمل بوصول المرأة للمناصب القيادية

47.9%: «إلى حد ما» .. و4.2% «غير محفزة»

هل تترين أن بيئة العمل في مصر محفزة على وصول المرأة للمناصب القيادية؟



هدف إستراتيجية 2030 المتمثل في وصول النساء إلى 30% في مجالس الإدارة بحلول عام 2026. كما أشاد البنك الدولي بقيام مصر على مدار العقود الأخيرة بتنفيذ استثمارات كبيرة في مجالات الصحة والتعليم، وكذلك إطلاق الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والتي تمثل حافزاً على خلق المزيد من فرص العمل المستدامة. وتشير البيانات الرسمية إلى زيادة التمثيل الوزاري للمرأة على نحو غير مسبوق، حيث ضم تشكيل حكومة الدكتور مصطفى مدبولي عام 2018 نحو 8 وزيرات، أي نحو 25% من أعضاء الحكومة من السيدات، فيما تضم الحكومة بتشكيلها الحالي بعد التعديل الوزاري في أغسطس عام 2022، نحو 6 وزيرات.

وصول المرأة للمناصب القيادية.. إذ مثلت 1.1% تبتذل الدولة مساع حثيثة من أجل تعزيز ما حصدهته المرأة المصرية من مكاسب على مدار عشر سنوات، اتساقاً مع رؤية مصر 2030 وإستراتيجيتها للتنمية المستدامة، وهو ما لاقى إشادة واسعة من جانب المؤسسات الدولية لجهود مصر في هذا الملف. ولعل أبرزها هيئة الأمم المتحدة للمرأة عام 2023، التي أكدت على تحسين تمثيل المرأة في مجالس الإدارة والمناصب القيادية العليا في الشركات المدرجة في البورصة المصرية، والقطاع المصرفي، وقطاع الأعمال العام، والمؤسسات المالية غير المصرفية، حيث يزداد سنوياً بنسبة 3%.

أظهر استبيان جريدة حابي تراجع طفيف في تحسين بيئة العمل في مصر لوصول المرأة للمناصب القيادية، وأجاب 46.8% من المشاركات بواقع 44 صوتاً بـ «نعم»، مقابل 48 صوتاً في استبيان العام الماضي يمثلن 55.8% من إجمالي الأصوات. بينما يرى 47.9% من المشاركات بواقع 45 صوتاً أن بيئة العمل في مصر محفزة لتمكين المرأة من المناصب القيادية «إلى حد ما»، مقارنة مع 40.7% بواقع 35 صوتاً العام الماضي. فيما اعتبر 4.2% من المشاركات بواقع 4 أصواتاً أن بيئة العمل في مصر لم تعد محفزة على وصول المرأة إلى المناصب القيادية، مقابل 3.5% بواقع 3 أصوات العام الماضي. ولم تجيب مشاركة واحدة على سؤال: هل تترين أن بيئة العمل في مصر محفزة على

فريق حابي

شاهنده إبراهيم-رنا ممدوح-بارة عريان-فاطمة أبوزيد-حمدي أحمد-محمد أحمد-يارا الجنائني-سمر السيد

تحسن نسبي عن استطلاع 2024

29.8% يرين أن التشريعات المنظمة لبيئة العمل تراعي الاحتياجات

51.1% يؤكدن أنها إلى «إلى حد ما» .. و19.1% «لا»

من وجهة نظرك.. هل تراعي التشريعات المنظمة للعمل في مصر طبيعة واحتياجات المرأة؟



الأصلية، ويحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع. كما يحظر فصلها أو إنهاء خدمتها عقب عودتها من هذه الإجازة، ما لم يثبت صاحب العمل أن الفصل أو إنهاء الخدمة لسبب مشروع. ومع ذلك، يكون لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجزائها عن مدة الإجازة المشار إليها أو استرداد ما تم أداءه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساواة التاديبية. والمادة (55) التي تنص على أنه يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال الستين التاليتين لتاريخ الوضع، فضلاً عن فترة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.

تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبنية بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. ويخص من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (77) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات. وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس من الحمل، ولا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع. وكذلك مادة (54) التي نصت على أنه للعاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المبينة بالمادة رقم (53) من هذا القانون الحق في العودة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة لها دون الإخلال بأية مزايا كانت مقررة لوظيفتها

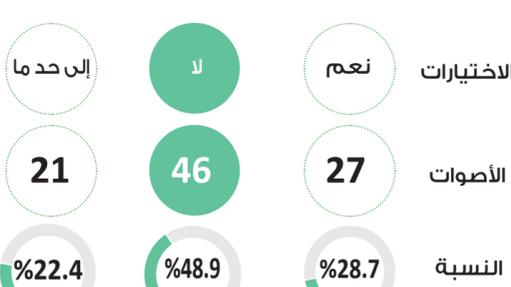
ارتفعت نسبة الأعداد المصوتة بـ «نعم» هامشياً في استبيان هذا العام على سؤال «هل تراعي التشريعات المنظمة للعمل في مصر طبيعة واحتياجات المرأة»، وبلغ عدد الأصوات 28 صوتاً تمثل 29.8% من إجمالي عدد المشاركات، وذلك مقارنة مع 25 صوتاً تمثل 29% من إجمالي المصوتات بـ «نعم» العام الماضي. بينما اختار 19.1% من المشاركات الإجابة بـ «لا»، بإجمالي 18 صوتاً، مقارنة مع 16 صوتاً العام الماضي كانت تمثل 18.6% من إجمالي المشاركات. واختار 51.1% من المشاركات الإجابة بـ «إلى حد ما»، وذلك بإجمالي 48 صوتاً مقارنة مع 45 صوتاً العام الماضي كانت تمثل 52.4% من إجمالي المشاركات. وتضمن قانون العمل الذي تمت مناقشته في مجلس النواب مؤخراً عدد من المواد التي تنظم عمل المرأة منها مادة (52) التي تنص على أنه مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز. ويستحق كافة العاملين من الذكور والإناث أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حوافز أو بدلات أو غيرها. ويصدر الوزير المختص، بعد أخذ رأي كل من المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة، قراراً بتجديد الأحوال أو الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، بهدف توفير التدابير اللازمة لحماية الأمومة، أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية. ومادة (53) التي تنص على أنه للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على ألا

22.4% اخترن «إلى حد ما»

48.9% يؤكدن عدم تفاوت الأجور بين الذكور والإناث

28.7% يصوتن بـ «نعم» على تأثر التقييمات بالنوع

هل تترين أن النوع عنصر مؤثر في تقييمات الأجور في مصر؟



مجرد مطلب حقوقي، بل هو ضرورة تنموية تسهم في ازدهار المجتمعات واستدامة النمو الاقتصادي، كما أنه هدف من أهداف التنمية المستدامة 2030. ووفقاً للبيانات الحالية، فإن تحقيق التكافؤ بين الجنسين قد يستغرق ما يعادل خمسة أجيال بعد الموعد المستهدف لأهداف التنمية المستدامة لعام 2030؛ مما يستدعي تكثيف الجهود وتسريع وتيرة الإصلاحات لضمان مستقبل أكثر إنصافاً، فعلى مستوى دول العالم المدرجة في المؤشر لعام 2024 والبالغ عددها 146 دولة، لم تتمكن أي دولة من تحقيق التكافؤ الكامل بين الجنسين، إلا أن 97% من الدول المدرجة في التقرير أغلقت أكثر من 60% من فجوتها. وتأتي أيسلندا

أجابت نحو 28.7% من المشاركات بنعم على سؤال هل تترين أن النوع عنصر مؤثر في تقييمات الأجور في مصر، بإجمالي 27 صوتاً، وذلك بارتفاع عن تصويت العام الماضي الذي بلغ 23 صوتاً في الاستفتاء تمثل 26.7% من إجمالي المصوتات. ورات 48.9% من المشاركات أن النوع ليس عنصراً مؤثراً في تقييمات الأجور في مصر، بعدما أجاب نحو 46 من الأصوات بـ «لا»، مقارنة بنسبة 53.5% في الاستفتاء السابق، بينما اختار 22.4% إجابة إلى حد ما بإجمالي 21 صوتاً.

أصدر مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، تحليلاً جديداً بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، يؤكد أن تحقيق المساواة بين الجنسين ليس

انخفاض نسبة المصوتات بنعم

58.5%: الخدمات اللوجيستية لا تكفي احتياجات المرأة

9.6% يؤكدن تحسنها.. و31.9% «كافية إلى حد ما»

هل تترين أن الخدمات اللوجيستية المقدمة للمرأة مثل الحضانات ودور الرعاية الصحية منتشرة وكافية؟



انخفضت نسبة المصوتات بـ «نعم» في استبيان هذا العام حول سؤال هل تترين أن الخدمات اللوجيستية المقدمة للمرأة مثل الحضانات ودور الرعاية الصحية منتشرة وكافية، حيث استحوذت هذه الإجابة على 8 أصوات بنسبة 9.6% من إجمالي الأصوات، مقارنة مع 12 صوتاً تمثل 14% من إجمالي الأصوات في العام الماضي. بينما اختار نحو 58.5% من المشاركات الإجابة بـ «لا»، بإجمالي 55 صوتاً، وحصلت الإجابة إلى حد ما على 30 صوتاً بنسبة 31.9% من إجمالي الأصوات، مقارنة مع 24 صوتاً تمثل 28% في استبيان العام الماضي. ووفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة

52 حالة لكل 100 ألف مولود في 2014

ومنحت القوانين المصرية العديد من التسهيلات للنساء للحصول على الخدمات اللوجيستية، حيث نصت المادة 73 من قانون الطفل على أن يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد بإنشاء دار حضائنة، أو أن يعهد إلى دار حضائنة موجودة فعلاً بإيواء أطفال العاملات. وتقرر المادة 74 من قانون الطفل عقوبة الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه لكل من يخالف الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة.

بأصوات 69% من المشاركات

القطاع الخاص يتيح فرصاً أكبر لترقي السيدات

الجهات الحكومية في المرتبة الثانية تليها شركات القطاع العام

أيهم يتيح فرصاً أكبر لترقي المرأة؟

الاختيارات	الجهات الحكومية الرسمية	شركات القطاع العام	شركات القطاع الخاص	أخرى	جميع ماسبق
الأصوات	17	7	65	3	2
النسبة	18.1%	7.5%	69.1%	3.2%	2.1%

يبلغ نحو 18%، مقارنة بنسبة 73% للرجال.

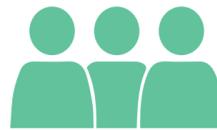
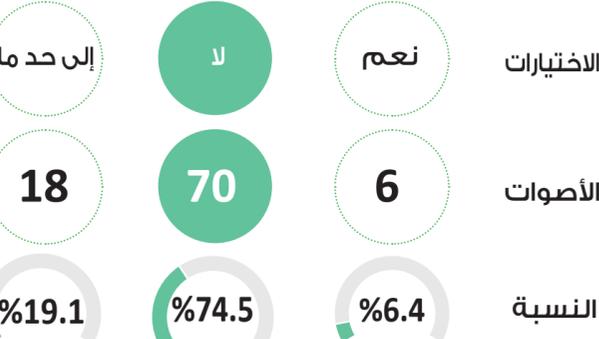
ويحسب البيانات المنشورة على موقع الهيئة العامة للاستعلامات مؤخرًا، ازدادت نسبة النساء في مجالس الإدارة في البورصة المصرية لتصل إلى 10.1%، والقطاع المصرفي 14.8%، وقطاع الأعمال العام 6.1%. فيما بلغت نسبة القيادات النسائية في المناصب التنفيذية 7.1%، وهي أعلى من المتوسط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والذي يقدر بـ 5.4%.

استحوذت شركات القطاع الخاص على النسبة الأكبر في استفتاء «حابي» للعام الثالث على التوالي، بين الشركات التي تتيح فرصاً أكبر لترقي المرأة، حيث حصلت على نسبة قدرها 69.1% من إجمالي عدد المشاركات في الاستبيان رغم تراجعها عن نسبتها في العام الماضي والتي سجلت 77.9%. بينما احتلت شركات الجهات الحكومية الرسمية المركز الثاني في الترتيب، وحصلت على نسبة 18.1% من العدد الإجمالي، وتراجعت نسبتها أيضاً عن العام الماضي، والتي استأثرت فيه بنحو 19.6%.

في مجالس إدارات الشركات والبرلمان

74.5%: إلغاء «الكوتة» سيوثر بالسلب على نسب التمثيل

هل تترين إله في حال إلغاء مبدأ الكوتة من مجالس إدارات الشركات والهيئات الرقابية والبرلمانية ستحصل المرأة على نفس تمثيلها؟



وبموجب تحليل أجراه البنك الدولي العام الماضي، لا يؤيد 24% من الرجال مشاركة المرأة في القوى العاملة، مشيراً إلى أن مصر تبذل العديد من الجهود لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وأبرزها الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، التي تركز على زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية، وتعزيز المساواة والمشاركة في القوى العاملة، وضمان حقوق المرأة، وتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال الأطر القانونية.

وشهد عام 2021 لأول مرة تعيين قاضيات في مجلس الدولة منذ تأسيسه، وتعيين 98 قاضية، وارتفع عدد القاضيات خلال عام 2022 ليصل إلى 137 قاضية.

قالت نحو 74.5% من إجمالي عدد المصوتات في استبيان جريدة «حابي» لعام 2025 أنه في حال إلغاء مبدأ الكوتة في مجالس إدارات الشركات والهيئات الرقابية والبرلمان لن تحصل المرأة على نفس نسبة تمثيلها الحالية، وذلك مقارنة مع نسبة تصويت قدرها 69.8% خلال العام الماضي.

فيما رأت 6.4% من المشاركات في الاستبيان أن إلغاء مبدأ الكوتة لن يؤثر على نسبة تمثيل المرأة مقابل 9.3% سجلتها العام الماضي، بينما رأت نحو 19.1% من المصوتات أن القيام بهذه الخطوة سيؤثر إلى حد ما على نسبة تمثيل السيدات، وذلك مقارنة مع 20.8% العام الماضي.

وأفادت بيانات حديثة نشرها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحصول

بشقيه المصرفي وغير المصرفي

غالبية المشاركات يرين أن فرص التمويل مواتية «إلى حد ما»

33% يؤكدن حصول السيدات على التمويل المناسب و24.4% يشترن للعكس

هل يوفر القطاع المالي المصرفي وغير المصرفي خدمات التمويل المناسبة والسهلة والمليية لاحتياجات المرأة؟



ومنذ أيام صرح بإسأل رحمي الرئيس التنفيذي لجهاز تنمية المشروعات، أن الجهاز ضخ تمويلات بلغت 17.4 مليار جنيه لمشروعات المرأة خلال الفترة من يوليو 2014 وحتى نهاية ديسمبر 2024 (10 سنوات)، مولت نحو 908 ألف مشروع صغير ومتناهي الصغر بنسبة 45% من إجمالي عدد المشروعات التي مولها الجهاز.

وأوضح أن تلك التمويلات حوالي 1.2 مليون فرصة عمل خلال نفس الفترة، فضلاً عن يوميات العمل التي أتاحت للمرأة من خلال مشروعات التنمية المجتمعية والتي بلغت نحو 18.7 مليون يومية عمل، مشيراً إلى أن 30% من خدمات التسويق خلال ذات الفترة تم توجيهها لمشروعات المرأة، بينما تم تدريب نحو 49 ألف متدربة على تطوير مهارات ريادة الأعمال.

لحاجتهن، بواقع 32 صوتاً، ورات 20.9% من المشاركات أن السيدات لا يحصلن على خدمات التمويل المناسبة لاحتياجاتهن بواقع 18 صوتاً، وأبدى 41.9% من المشاركات في استبيان حابي رأيهن بأن السيدات يحصلن على خدمات التمويل إلى حد ما بواقع 36 صوتاً.

ووفقاً لتقرير صادر عن البنك المركزي المصري ارتفع عدد السيدات اللاتي يستخدمن حسابات مالية إلى 23.3 مليون سيدة من إجمالي 33.9 مليون بمعدل نمو بلغ 295% مقارنة بعام 2016، لتصل نسبة الشمول المالي للمرأة إلى 68.8%، وارتفعت تلك النسبة بين الشباب (في الفئة العمرية من 15 إلى 35 سنة) والبالغ إجمالي عددهم 39.4 مليون شاب، لتصل إلى 53.1% بمعدل نمو بلغ 65% خلال الفترة من 2020 حتى 2024.

رأى 42.6% بواقع 40 صوت من المشاركات في استبيان جريدة حابي، أن القطاع المصرفي وغير المصرفي يوفران، إلى حد ما، خدمات التمويل المناسبة والسهلة والمليية لاحتياجات المرأة. أصوات المشاركات في استبيان حابي، أن القطاع المصرفي وغير المصرفي يوفر التمويل المناسب لاحتياجات المرأة. واختار 24.4% بواقع 23 صوتاً، من المشاركات، أن السيدات لا يحصلن على التمويل المناسب والمليية لاحتياجاتهم. جدير بالذكر، أن آراء المشاركات تبينت العام الماضي حول إمكانية توفير القطاع المصرفي وغير المصرفي خدمات التمويل المناسبة والسهلة والمليية لاحتياجات المرأة، حيث رجح 37.2% أن النساء يحصلن على خدمات التمويل المالي

أهم المطالب.. ونصائح للوفادات الجدد

أسئلة جديدة عن المرأة وبيئة الأعمال

د. لميس نجم
مستشار محافظ البنك المركزي
للمسؤولية المجتمعية سابقاًشيرين حامد الشرفاوي
مساعد أول وزير المالية للشؤون
الاقتصاديةرشا عبد العال
رئيس مصلحة الضرائب المصريةغادة لبيب
نائب وزير الاتصالات لشؤون
التطوير المؤسسيد. هالة السعيد
مستشار رئيس الجمهورية للتنمية
الاقتصادية ووزيرة التخطيط السابقةد. رانيا المشاط
وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية
والتعاون الدوليزينب هاشم
رئيس شركة
أبو ظبي الإسلامي كابيتالنفيسة محمود هاشم
مستشار وزير الاسكان لشؤون
الإسكان والمرافقمريان غالي
رئيسة مجلس الإدارة والعضو المنتدب
لشركة سفنكس لإدارة الاستثمار المباشرميرفت حطية
رئيس الشركة القابضة
للسياحة والفنادق سابقاًملك البابا
المدير الإقليمي لشركة فيزامي عيد الحميد
الرئيس التنفيذي لصندوق الإسكان
الاجتماعي ودعم التمويل العقاريعبير عصام رفعت
رئيس مجلس إدارة شركات
AMAR للتطوير العقاريمنال عبد الحميد
العضو المنتدب لشركة أو إس إل
للخدمات الترفيهيةريم أسعد
نائب الرئيس السابق لمنطقة الشرق الأوسط
وأفريقيا وتركيا وأوروبا الوسطى في سيسكوهبة قرة
نائب الرئيس التنفيذي لشركة قرة
لمشروعات الطاقة والاستثمارد. أميرة عادل
مسئول العلاقات الإعلامية
بالبنك المركزيد. إيمان زكريا
النائب السابق للإشراف على التمويل
غير المصرفي بهيئة الرقابة الماليةشيرين بشارة
الرئيس التنفيذي لشركة
ماجنت (بلتون لحلول الإدارة)ريهام الدسوقي
استشاري الاقتصاد والاستثمار ورئيس شركة كالب
Eye للاستشارات الاقتصادية والاستراتيجيةدينا حبيب
نائب الرئيس للعلاقات
المؤسسية بشركة مدينة مصرأمنية حسين شاهين
رئيس التجزئة المصرفية
في ميد بنكرانيا الجندي
العضو المنتدب لشركة
أكويوم لتداول الأوراق الماليةسهر الدماطي
نائب رئيس بنك مصر السابق
ومحاضر في الجامعة الأمريكيةنورا حلمي
الشريك والرئيس التنفيذي لشركة
بوصلة للاستشارات الماليةرانيا يعقوب
رئيس شركة ثري واي لتداول
الأوراق الماليةآيات إمام
رئيس قطاع المؤسسي والتنمية
المستدامة بنك البركةراندا حامد
العضو المنتدب لشركة عكاظ
لتكوين وإدارة المحافظميرنا عارف
مدير عام
مايكروسوفت مصرغادة قطب
مدير التسويق بشركة
أوراسكوم للمناطق الصناعيةكوثر يوسف
رئيس قطاع الاتصال بمصرف
أبو ظبي الإسلامينيللي محمود
مدير تسويق خدمات الشباب
والشمول المالي في إيجي بنكهدير شلبي
المدير التنفيذي
لشركة طلبات مصرد. نيفين عبد الخالق
عضو مجلس إدارة جمعية رجال
الأعمال المصريينداليا الكردي
المدير التنفيذي لشركة
ايه كابيتال هولدينجهبة عبد النبي
نائب الرئيس ومدير التسويق التنفيذي
لشركة مصر حلوان للسياراتنجلاء عبدالرحيم
رئيس الاتصال المؤسسي والمسؤولية
المجتمعية بنك التنمية الصناعيةد. زينب الغزالي
رئيسة لجنة المرأة بالجمعية
المصرية للبنائية لرجال الأعمالسارة إبراهيم
المدير التنفيذي للمجلس
التصديري للطباعة والتغليفنورا بدران
مدير العلاقات العامة والاتصالات
بشركة أوراسكوم للاستثمار القابضةمي محسن
نائب المدير العام لشركة
بي أو دي إيجيبترويدة بيبيرس
الرئيس التنفيذي لشركة ذا بروز
للعلاقات العامة والاتصالفاطمة مازن
رئيس قطاع العلاقات العامة
مجموعة الصافيدينا كمال
مدير قطاع العلاقات العامة بشركة
عبد اللطيف جميل وكلاء فورديداليا المحمودي
رئيس قطاع مركزي التسويق والاتصال
المؤسسي بجهاز تنمية المشروعاتمروة نخلة
مدير إدارة العلاقات العامة بشركة
انتش سبي للأوراق المالية والاستثمارمها سعد
المدير التنفيذي لشركة
بلو أو شين للعلاقات العامة

سال في استطلاع حابي لعام 2025



نيفين الطاهري
رئيس مجلس إدارة
شركة دلتا شيلد للاستثمار



د. غادة فنديل
كبير المديرين بينك أوف نيويورك



د. هبة الصيرفي
نائب رئيس البورصة المصرية



نهي خليل
القائم بأعمال المدير التنفيذي
لصندوق مصر السيادي



د. مني مكرم عبيد
البرلمانية السابقة
وأستاذ العلوم السياسية



د. لبنى هلال
نائب محافظ البنك المركزي السابق



داليا السواح
العضو المنتدب للمجموعة
المتكاملة للأعمال الهندسية



د. هناء الهلالي
رئيس شركة اسباير كابيتال



باكينام كفاوي
الرئيس التنفيذي
لمجموعة طاقة عزيمة



عبير لهيطة
العضو المنتدب لشركة إيجترانس



سارة عيد أمين
رئيس وحدة الشفافية والمشاركة
المجتمعية بوزارة المالية



نيفين المسيري
مستشار مالي والرئيس التنفيذي السابق
والعضو المنتدب للبنك الأهلي المتحد



مينوش عبد المجيد
رئيس القطاع المالي والاستثمار
في شركة تانكو



هند فهمي
رئيس قطاع الشمول المالي
والتمويل العقاري بنك مصر



غادة حمودة
الرئيس التنفيذي لقطاع
الاستدامة بمجموعة القلعة



سارة حسني
العضو المنتدب
لشركة البركة كابيتال



د. نشوى صالح
استاذ مشارك للتمويل
جامعة كينغستون ببريطانيا



عليا النجدي
المدير التنفيذي لشركة مينت
لإدارة الأصول العقارية



ماجدة السبع
شريك مؤسس
شركة Innovate



جيهان الجولي
رئيس قطاع الاتصال المؤسسي والتنمية
المستدامة بينك التعمير والإسكان



سارة إبراهيم
رئيس الشمول المالي والحكومة والشؤون
المؤسسية في التجاري وفا بنك إيجيبت



هايدي النحاس
رئيس قطاع الاتصال المؤسسي
والتنمية المستدامة بينك القاهرة



د. سوزان حمدي
رئيس الاستدامة والتمويل
المستدام في بنك مصر



إيمان همام
المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة
إيدانز للاستشارات التسويقية



منة شمس الدين
رئيس قطاع الاستثمار وشؤون
الشركات في شركة إيدنا



مي الجمال
رئيس قطاع التسويق والاتصالات
بالمجموعة المالية هيرميس القابضة



أيات زناتي
رئيس المراقبة المالية
بشركة لافارج



هالة عبد الودود
الرئيس التنفيذي - أفريقيا والشرق الأوسط في محرم وشركاه
(M&P) البنك السياسات العامة والاتصال الاستراتيجي



غادة شاكر
استشاري علاقات عامة واتصال
مؤسسي في شركة تطوير مصر



لمياء كامل
مؤسس شركة سي سي بلاس وقمة صوت
ومساعد وزير السياحة الأسبق للترويج



مييار نجيب
رئيس قطاع الإعلام والمسؤولية
المجتمعية بالمصرية للاتصالات WE



نهي المليجي
مدير عام مجموعة عز
العرب للسيارات



نور الزيني
رئيس الاتصال المؤسسي والمسؤولية
المجتمعية بينك قناة السويس



رشا جلال
مدير عام التسويق والاتصالات
بشركة نوتال إنرجيز



فرح زاده
مدير الاتصالات والعلاقات
العامة دانون مصر



مهيرة حسن
رئيس قطاع التطوير المؤسسي
والاستدامة بشركة نسته مصر



جيرمين عامر
رئيس قطاع الاتصال المؤسسي
بالمصرف المتحد



دينا يوسف
مدير العلاقات العامة
في هواوي



غادة فؤاد
رئيس قطاع الشؤون
المؤسسية بشركة بيتي



رشا سري
مسئول الصحافة والمتحدث
الرسمي لوفد الاتحاد الأوروبي بمصر



إيمان الجمال
رئيس الاتصال المؤسسي
في شركة فيزا



منى بحير
كبير الاقتصاديين في بنك البركة



دينا عطالله
مدير التسويق التنفيذي لشركة
الأهلي بصور للتطوير العقاري



ماجى سليم
المدير التنفيذي بالجمعية
المصرية للأوراق المالية



دينا السويفي
مؤسس ورئيس شركة
ماونت بي آر



أماني أبو الفتوح
شريك ورئيس تنفيذي شركة
ويك للعلاقات العامة



رغدة عامر
مدير العلاقات العامة والاتصال
بشركة أوبو للإلكترونيات في مصر

أكثر من نصف المشاركات:

بيئة الاستثمار تحفز «بحدود»
على صناعة رائدات أعمال

28.7% يؤكدن تحفيز مناخ الأعمال و17% يخالفن الرأي

تري أكثر من نصف المشاركات باستبيان جريدة حابي، بنسبة 54.3% بواقع 51 صوتاً، أن بيئة الاستثمار في مصر تحفز إلى حد ما على صناعة رائدات وصاحبات أعمال. وأكد 28.7% من المشاركات بواقع 27 صوتاً على أن بيئة الاستثمار في مصر تحفز بصورة واضحة على صناعة رائدات وصاحبات أعمال، ورأى 17% من المشاركات بواقع 16 صوتاً العكس.

جدير بالذكر أن 39.5% من المشاركات في استبيان جريدة حابي العام الماضي رأين أن بيئة الاستثمار في مصر محفزة على صناعة رائدات وصاحبات أعمال بعدد 34 صوتاً، بينما قال 25.6% من المشاركات أنها غير محفزة بعدد 22 صوتاً، وأكد 34.9% من المشاركات أنها محفزة إلى حد ما بنحو 30 صوتاً.

وفي نوفمبر الماضي، شهدت الدكتورة رانيا المشاط وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، إطلاق المشروع الإقليمي المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، لتعزيز حصول رائدات الأعمال على التمويل. وأكدت الدكتورة رانيا المشاط على أهمية المشروع المعمول من الاتحاد الأوروبي، الذي يعمل على تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تحسين الشمول المالي، والوصول إلى التمويل في ثنائي دول بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من بينها مصر، وذلك من خلال تعزيز سياسة تمكينية وإكل تنظيمي للشمول المالي والمرأة والوصول إلى التمويل.

هل تحفز بيئة الاستثمار في مصر على صناعة رائدات وصاحبات أعمال؟



لا سيما رائدات الأعمال، موضحة أن المشروع يعمل على تعزيز وعي ومشاركة صانعي السياسات والمؤسسات المالية نحو الإجماع المالي لرائدات الأعمال. وكان الدكتور محمد فريد رئيس الهيئة العامة للرقابة المالية، أعلن عن ارتفاع نسبة تمثيل المرأة في مجالس الإدارات إلى 25.2% في عام 2023، متجاوزة هدف الهيئة العامة للرقابة المالية المتمثل في 25%، ويات ذلك هناك ما يقرب من نصف شركات العاملة في القطاع المالي غير المصرفي لديها إمراتان في مجالس إدارتها.

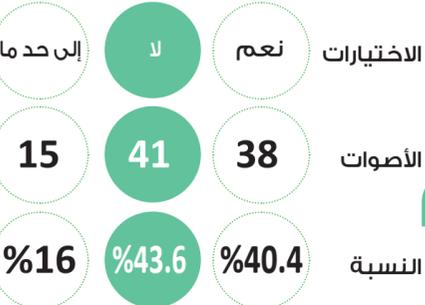
وتابع: تعمل الرقابة المالية، على تعزيز جهود التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل خاص، مضيفاً أنه على مستوى إدارة الهيئة والعمالين بها فإن نسبة السيدات تمثل نحو 35% من قوة العمل بالرقابة المالية. وذكر رئيس هيئة الرقابة المالية، أن نسبة السيدات من العاملين الذين انضموا للعمل بالهيئة في الفترة الحالية تمثل 65% من عدد العاملين الجدد، مؤكداً أن معيار الكفاءة هو أساس العمل والتقييم، وكذا الترفي داخل إدارات الهيئة المختلفة، دون أي انحياز لأي من الجنسين.

16% اخترن «إلى حد ما»

43.6%: المرأة لم تتأثر أكثر من الرجل
بالأزمات الاقتصادية الأخيرة

38 صوتاً رجحوا زيادة معدلات التأثر بنسبة 40.4%

هل ترى أن الأزمة الاقتصادية الأخيرة أثرت على المرأة بصورة أكبر من الرجل؟



رجحت النسبة الأكبر من المشاركات في استبيان جريدة حابي 2025، عدم تأثر المرأة بشكل أكبر من الرجل جراء الأزمات الاقتصادية الأخيرة بواقع 43.6% بنسبة 41 صوتاً بينما رأت 40.4% من المشاركات تأثرهن بشكل أكبر بواقع 38 صوتاً، ولجأت 16% من المشاركات لاختيار إجابة «إلى حد ما» بواقع 15 صوتاً. وكان 34 صوتاً يمثلون بنسبة 42.5% من المشاركات في استبيان جريدة حابي لعام 2024، قد رجحوا عدم تأثر المرأة بشكل أكبر من الرجل جراء الأزمات الاقتصادية، بينما رأت 35% من المشاركات تأثرهن بشكل أكبر بواقع 28 صوتاً، ولجأت 22.5% من المشاركات لاختيار إجابة «إلى حد ما» بواقع 18 صوتاً.

وأوضحت العديد من البحوث أن هناك عوائق عدة، من بينها الحواجز الهيكلية والقانونية والتقليدية، التي تعرقل مشاركة المرأة في سوق العمل المصري. وأظهرت دراسات أن للوظائف الزراعية أثراً كبيراً على فرص تشغيل النساء، في حين شهد القطاع العام، الذي يُعرف بتوفير ساعات عمل وظروف مناسبة للنساء، انخفاضاً ملحوظاً في فرص العمل المتاحة. وبسبب محدودية الاستثمارات والفرص المتاحة في القطاع الخاص، تراجع فرص حصول المرأة على الوظائف، خصوصاً في المجالات التي يهيمن عليها الذكور. وتبدل مصر جهوداً عديدة وتفقد العديد من المبادرات لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وترتكز هذه الجهود على الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، التي تركز على زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية، وتعزيز

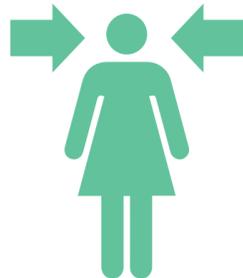
المساواة والمشاركة في القوى العاملة، وضمان حقوق المرأة، وتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال الأطر القانونية. ويمثل تمكين النساء من إقامة مشروعاتهن الخاصة مكملاً مزموجاً لمصر، خاصة في ضوء الدور المحوري الذي يلعبه القطاع الخاص في خلق فرص عمل شاملة. وتعتبر زيادة الأعمال والأعمال المرغوبة مجال التجارة الإلكترونية، من المجالات المرغوبة بشدة بين النساء، نظراً لما توفره من مرونة في ساعات العمل وإمكانية العمل من المنزل. ويولي جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في مصر اهتماماً كبيراً

بتشجيع رائدات الأعمال ودعمهن، حيث قام الجهاز خلال عام 2024 بصرف نحو 80 ألف قرض، ذهب 50% منها إلى النساء. وكان الجهاز المركزي للتعبئة العامة لتجارة الإسكندرية قد أشار إلى أن تقدير حجم قسوة العمل خلال الربع الرابع مع عام 2024 سجل 33.124 مليون فرد مقابل 32.218 مليون فرد خلال الربع السابق بنسبة زيادة مقدارها 2.8%. وقد بلغت قوة العمل في الحضر 14.502 مليون فرد بينما بلغت في الريف 18.622 مليون فرد. أما على مستوى النوع فقد بلغ حجم قوة العمل 26.555 مليون فرد للذكور بينما بلغت للإناث 6.569 مليوناً.

بأصوات 68.1% من المشاركات

ضغوط مجتمعية في تحقيق الأهداف المهنية

هل ترى أن المرأة تواجه ضغوطاً مجتمعية للالتزام بالأدوار التقليدية على حساب طموحها وأهدافها المهنية؟



أحقية في الحصول على فرص العمل. كما أظهرت الدراسة أن 26% من النساء يُعتبرن العضو الأكثر معاناة في الأسرة، بينما أكدت 34% منهن أن معاناتهن تتشابه مع المعاناة التي يواجهها الرجال. وأوضحت الدراسة أنه من غير المتوقع أن تتمكن شريحة النساء الفقيرات من الخروج من دائرة الفقر بمجرد تطبيق برامج الدعم الموجهة للمحتاجين. بل أكدت الدراسة ضرورة مراعاة الاحتياجات النوعية للمرأة الفقيرة والعمل على تضييق الفجوات الفعلية بينها وبين الرجال الفقراء في مجالات مثل التدريب والعمل ومعدلات البطالة. كما أكدت أهمية تطوير برامج موجهة خصيصاً للنساء بهدف التخفيف من الفجوات الاقتصادية والاجتماعية. وأشارت الدراسة إلى أن بعض الأسر

رأت النسبة الأكبر من المشاركات في استبيان جريدة «حابي» أن المرأة تواجه ضغوطاً مجتمعية للالتزام بالأدوار التقليدية على حساب طموحها وأهدافها المهنية، بواقع 64 صوتاً بنسبة 68.1%. بينما أكدت 24.5% من المشاركات أنها تواجه ضغوطاً إلى حد ما، بواقع 23 صوتاً، في حين اختارت 7.4% من المشاركات الإجابة بـ «لا» بعدد 7 أصوات. وأظهرت دراسة حديثة للمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية حول الاحتياجات النوعية للمرأة الفقيرة، التحديات الخاصة التي تواجهها والفجوات الفعلية بين الرجال والنساء في مستويات الفقر. وأكدت الدراسة أن 66% من النساء قادرات على الاعتماد على أنفسهن بشكل كامل، بينما 33% من النساء هن الأكثر

اخترن «إلى حد ما»

38.3% يجدن صعوبة في تحقيق التوازن بين العمل والحياة

31.9% عبرن عن رضاهن الكامل.. و29.8% لا يشعرن بالتوازن المطلوب

هل تشعرين بالرضا عن التوازن الحالي بين العمل والحياة؟



للمرأة، حتى في الاقتصادات المتقدمة، إذ لا تزال العوامل المرتبطة بسلامة المرأة من العنف، وإمكانية الحصول على خدمات رعاية الأطفال، من أبرز العوامل التي تحد من مشاركتها الفعالة في سوق العمل. وعند إضافة هذه العوامل إلى حسابات المساواة القانونية، تتخفف نسبة الحماية القانونية للمرأة إلى 64% فقط مقارنة بالرجل، وهو مستوى أقل بكثير من التقديرات السابقة التي بلغت 77%.

أما على مستوى السياسات العالمية، فقد كشف تقرير البنك الدولي «المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2024»، أن الفجوة بين الجنسين في سوق العمل أوسع مما كان يُعتقد سابقاً، حيث تحصل المرأة عالمياً على أقل من ثلثي الحقوق التي يحصل عليها الرجل عند أخذ الفروقات القانونية المتعلقة بالعنف ورعاية الأطفال في الاعتبار. وأشار التقرير إلى أنه لا يوجد بلد في العالم يوفر تكافؤ الفرص الكامل

أظهر استبيان «حابي» السنوي للمرأة أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة لا يزال يمثل تحدياً للعديد من النساء، حيث صوتت 36 مشاركة بنسبة 38.3% بأنهن يحققن هذا التوازن «إلى حد ما»، بينما أعربت 30 مشاركة بنسبة 31.9% عن رضاهن الكامل، في حين أكدت 28 مشاركة بنسبة 29.8% أنهن لا يشعرن بالتوازن المطلوب.

رغم أن القوانين المصرية تتضمن العديد من المواد الداعمة لحقوق المرأة العاملة، إلا أن التطبيق الفعلي لا يزال يواجه عقبات. من أبرز التشريعات التي تستهدف تحسين أوضاع المرأة في سوق العمل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، الذي يمنح النساء حقوقاً متعددة تتعلق بالصحة والأمن، وكذلك قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، الذي أتاح مزايا إضافية للأمهات العاملات، من بينها إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بدلاً من ثلاثة أشهر.

ووفقاً لتقرير صادر عن منظمة أوكسفام عام 2020، فإن النساء حول العالم يقمن بأعمال رعاية غير مدفوعة الأجر تقدر بحوالي 20.1 مليار ساعة يومياً، تشمل المهني والتطريف ورعاية الأطفال وكبار السن، وهي أعمال ضرورية لاستمرار المجتمعات لكنها لا تحظى باعتراف اقتصادي كافٍ.

قد اعتمدت على مصادر دخل بديلة لرفع مستواها المعيشي، مثل بعض المساعدات المالية من الجهات الحكومية أو معاشات الضمان الاجتماعي. ولكن هذه الحلول تظل مؤقتة ولا تساهم في معالجة المشاكل الأساسية.

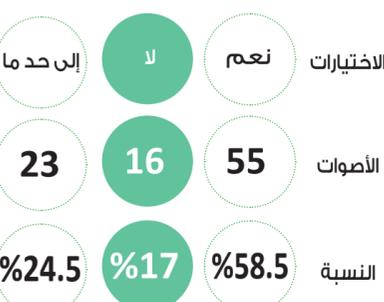
وفي هذا السياق، شددت الدراسة على أن جهود تحسين أوضاع هذه الفئات لن تكون فعالة ما لم يتم تلبية احتياجاتها الأساسية، سواء من حيث الحصول على الخدمات الأساسية أو توفير فرص العمل والتمكين. كما أكدت ضرورة الاهتمام بالاحتياجات النفسية للمرأة الفقيرة، مثل تعزيز الثقة بالنفس والتخلص من التبعية الاقتصادية للرجل، إلى جانب الاهتمام بالاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية.

لدعم تمكين المرأة

58.5% يطالبن بتعديلات تشريعية

17% يعتبرن القوانين الحالية كافية.. و24.5% «إلى حد ما»

من وجهة نظرك.. هل تحتاج التشريعات في مصر تعديلات تدعم تمكين المرأة؟



كشف استبيان جريدة «حابي» السنوي للمرأة عن تزايد المطالبات بضرورة تعديل التشريعات المصرية لتعزيز تمكين المرأة في المجتمع وسوق العمل. وأظهرت النتائج أن 58.5% من المشاركات، أي ما يعادل 55 صوتاً، يرون الحاجة إلى تحديث القوانين لضمان مشاركة أكثر فعالية للمرأة في مختلف القطاعات. في المقابل، اعتبر 17% من المشاركات، بواقع 16 صوتاً، أن التشريعات الحالية كافية، بينما رأت 24.5%، أي 23 صوتاً، أن الأمر يحتاج إلى تعديلات «إلى حد ما».

رغم التقدم الذي شهدته البيئة التشريعية المصرية خلال السنوات الأخيرة، إلا أن العديد من الأصوات النسائية تؤكد أن هناك حاجة مستمرة لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية من خلال قوانين أكثر مرونة وعدالة. فقد شهدت الأعمار الماضية خطوات إيجابية، أبرزها ما نص عليه الدستور المصري الصادر عام 2014 في مادته الحادية عشرة من التزام الدولة بتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافة إلى ضمان تمثيل المرأة بصورة مناسبة في المجالس التأسيسية. وفي السياق ذاته، عزز قانون مجلس النواب رقم 46 لسنة 2014 وتعديلاته مشاركة المرأة في الحياة السياسية، حيث تم تخصيص ما لا يقل عن 25% من مقاعد المجلس للنساء، وهو ما مثل تحولاً بارزاً في المشهد السياسي المصري. كما منح قانون المجلس القومي للمرأة رقم 30 لسنة 2018 للمجلس استقلالية تامة وفق مراجعة جميع

التشريعات المتعلقة بالمرأة قبل صدورها، لضمان أن تتماشى مع متطلبات تمكينها وتحقيق المساواة. وبالتالي مع هذه الجهود، أطلق المجلس القومي للمرأة «الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030»، التي تركز على أربعة محاور رئيسية، تشمل التمكين السياسي عبر تعزيز الأدوار القيادية للمرأة، والتمكين الاقتصادي من خلال توفير فرص عمل أكثر واستحداث سياسات تكافؤ الفرص في التوظيف، بالإضافة إلى التمكين الاجتماعي الهادف إلى زيادة مشاركة المرأة في

الحياة العامة، فضلاً عن حماية حقوقها القانونية وضمان توفير بيئة خالية من العنف والتمييز. ورغم هذه الإنجازات، لا تزال المرأة تواجه تحديات في سوق العمل، حيث تؤكد العديد من الدراسات أهمية تبني سياسات العمل المرنة لتمكينها من تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية. وفي ظل هذه التحديات، يصبح تعديل التشريعات ضرورة أساسية لضمان استمرار الإصلاحات التي تدعم تمكين المرأة وتعزيز دورها في المجتمع المصري.

ضمن قائمة واسعة من المقترحات

تعزيز دور المرأة في مجتمع الأعمال يبدأ بالعدالة والمساواة

تسهيل الوصول للتمويل وتذليل المعوقات التشريعية والإجرائية خاصة على مستوى ممارسة الأعمال

دعم صحي ودليل أخلاقي لممارسات الأعمال.. وتطوير معالجة الإعلام لقضايا المرأة

حابي

شهد استطلاع الرأي السنوي الذي تجريه جريدة حابي، مقترحات واسعة حول أهم المطالب التي يرى المشاركون أهمية لها لدعم دور المرأة في مجتمع الأعمال، وتوعدت هذه المقترحات بين ما هو مرتبط بالجهود الحكومية والرسمية، وبين تلك المرتبطة بمساعي المرأة نفسها.

شملت المقترحات تسهيل وصول المرأة للتمويل، ومعالجة الفجوات في قوانين مثل العمل والميراث، وزيادة جهود ومبادرات التمكين الرقمي، إضافة إلى تذليل المعوقات الضريبية سواء في الإجراءات أو التقديرات، وتبني الدولة حملات وبرامج توضح أهمية دور المرأة في مجتمع الأعمال وأهمية مساندتها، بجانب إلزام القطاع الخاص بتقديم بعض الخدمات اللوجيستية الضرورية في أماكن العمل، مثل الحضانات، وتبني نظام ساعات عمل يتسم بالمرونة، وبرامج تدريب مناسبة أساسها العنصر التكنولوجي.

تضمنت المقترحات أيضا المساواة في الفرص والرواتب، وضمان حصول النساء على نفس الفرص الوظيفية والترقيات والأجور التي يحصل عليها الرجال في نفس المناصب، مع الحد من التحيز القائم على النوع الاجتماعي في بيئة التوظيف والتقييم، والمرونة في بيئة العمل مع توفير خيارات مثل العمل عن بُعد، وإجازات أمومة مدفوعة، والدعم والتوجيه القيادي وتعزيز وجود برامج إرشاد وتدريب للنساء لتمكينهن من الوصول إلى مناصب قيادية، مع توفير شبكات دعم وتساعدن على تطوير مهاراتهن وبناء علاقات قوية داخل مجتمع الأعمال. وشملت المقترحات أيضًا، نشر الوعي لدى المرأة بأهميتها في

معالجة الفجوات في قوانين العمل والميراث.. وتبني مبادرات ميسرة للتوظيف والترقي

إلزام القطاع الخاص بتقديم بعض الخدمات اللوجيستية الضرورية مثل دور رعاية الأطفال وتسهيل الانتقالات

تبني نظام ساعات عمل يتسم بالمرونة.. وبرامج تدريب مناسبة أساسها العنصر التكنولوجي

ضمان نفس الفرص الوظيفية والترقيات والأجور التي يحصل عليها الرجال في نفس المناصب

توفير شبكات دعم تساعد على تطوير المهارات وبناء علاقات قوية داخل مجتمع الأعمال

تأسيس صناديق تدعمها الحكومة أو القطاع الخاص لتشجيع المزيد من النساء على دخول عالم الأعمال

مجتمع الأعمال وحث المسؤولين والرؤساء في العمل على تمكين المرأة من الترقى وتقلد المناصب القيادية سن التشريعات المنظمة لعمل المرأة في كافة المجالات، وزيادة مدة إجازة بعد الوضع، وتهيئة بيئة محفزة للعمل والاستثمار والتمويل المصرفي وغير المصرفي، ووسائل انتقال سهلة، بجانب تطبيق مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي"، بحيث تحصل المرأة على أجر يعكس مهاراتها وخبراتها دون تمييز، وتعزيز وصول المرأة إلى التمويل والاستثمار، إلى جانب تقديم استشارات مالية متخصصة لتمكينهن من إدارة مشروعاتهن بفعالية وتحقيق الاستفادة المالية، ونقل الخبرات من السيدات رائدات لغيرهن من أجل اكتساب المهارات اللازمة، وتوفير منظومة متكاملة تضمن إتاحة المعلومات والبيانات للجميع دون تفرقة بين الرجل والمرأة، وتشجيع السيدات القائمت على المشاريع الصغيرة وذلك من خلال الدعم المالي والفني.

وتضمنت المقترحات، تعزيز مشاركة المرأة في صنع القرار والقيادة، وبناء القدرات الرقمية للمرأة، ونشر الثقافة التي تهتم بتفعيل مبدأ الشراكة في الحياة بين والتعاون من الصغر، وتمكين المدراء الذين يؤمنون بدور المرأة لفتح المجال أمام صناعة رائدات في جميع المجالات، والعمل على تأسيس برامج توجيهية وتدريبية متخصصة لدعم المرأة في تطوير مهاراتها القيادية والإدارية، وتكثيف حملات التوعية المجتمعية التي تهدف إلى تغيير الصور النمطية المرتبطة بدور المرأة في سوق العمل، وتشجيع دعم الأسرة والمجتمع لطموحاتها المهنية، والتركيز على بناء بيئة عمل تضمن تكافؤ الفرص وتعزيز التقدم المبني

على الكفاءة والإنجاز، مع تطوير سياسات مؤسسية تدعم استمرارية النمو المهني للمرأة، بما يعزز حضورها في مراكز صنع القرار ويكرس دورها الريادي في مجتمع الأعمال، وتوفير تمويلات بفائدة ميسرة ومناسبة خاصة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ورائدات الأعمال، والاستثمار في التدريب والتطوير واكتساب المهارات القيادية.

ويرى عدد من المشاركين أهمية أن تؤمن المرأة بقدراتها في تحمل المسؤولية الكاملة في العمل دون اللجوء إلى أعذار مرتبطة بالنوع الاجتماعي، وأن تعمل على بناء عقلية قيادية مستقلة وقوية، وتسعى إلى تطوير نفسها باستمرار، وآلا تعتمد على امتيازات خاصة، بل ترضى نفسها بكفاءتها.

وتطرق البعض إلى أهمية توفير منصات لتوظيف العمالة الماهرة وإنشاء شبكات ومنصات متخصصة تساعد سيدات الأعمال في الوصول إلى عمالة ماهرة وفهًا لاحتياجات مشروعاتهن، سواء في القطاعات الإنتاجية أو الخدمية، وتسهيل الإجراءات القانونية والإدارية، وتقديم خدمات استشارية لمساعدة السيدات في استخراج السجل التجاري، والبطاقة الضريبية، والتراخيص القانونية، وتصاريح العمل بسهولة من خلال مكاتب دعم متخصصة أو خدمات إلكترونية ميسرة، وإطلاق برامج دعم لدراسات الجدوى والإدارة المالية وتوفير برامج تدريبية واستشارية تدعم التحول الرقمي للسيدات في الحسابات، والتخطيط المالي لضمان نجاح واستدامة مشروعاتهن، وتقديم حلول تكنولوجية متكاملة تدعم التحول الرقمي للسيدات في الأعمال من خلال برامج تدريب على التكنولوجيا الحديثة، وأدوات التسويق الإلكتروني، والحلول

توفير خيارات مثل العمل عن بعد وإجازات أمومة مدفوعة.. وبيئة محفزة على الاستثمار

تقديم استشارات مالية متخصصة للتمكين من إدارة المشروعات بفعالية وتحقيق الاستفادة المالية

تثقيف حملات التوعية الهادفة إلى تغيير الصور النمطية المرتبطة بدور المرأة في سوق العمل

توفير تمويلات بفائدة ميسرة ومناسبة خاصة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ورائدات الأعمال

إنشاء شبكات ومنصات متخصصة تساعد سيدات الأعمال في الوصول إلى عمالة ماهرة

برامج دعم لدراسات الجدوى والإدارة المالية وتأسيس المزيد من حاضنات الأعمال ومسرعات النمو

الرقمية لتطوير مشروعاتهن وتعزيز قدرتهن التنافسية، وأشار البعض إلى أهمية وجود كوتة للمرأة في مجالس إدارات الشركة كنسبة تمثل لا تقل عن 40٪.

وطالب البعض بتعزيز القوانين التي تحمي حقوق المرأة في العمل وتضمن مساواتها في الفرص، وإنشاء صناديق تمويلية تدعمها الحكومة أو القطاع الخاص يمكن أن تشجع المزيد من النساء على دخول عالم الأعمال، وتأسيس المزيد من حاضنات الأعمال ومسرعات النمو، وتوفير دعم صحي ودليل أخلاقي لممارسات الأعمال يتضمن العدالة والحماية من أية انتهاكات وسد فجوة المرحلة النصفية بتشريعات وساعات عمل مرنة تركيزًا على النتائج تسمح بعودة الأم إلى العمل، وجمع المعلومات وتقديم التقارير عن ممارسات تحقيق العدالة في مجال العمل وإبراز قصص النجاح، وتطوير معالجة الإعلام لقضايا المرأة والعنف والحاجة لكسر التحيزات والقوالب النمطية الثقافية.

وشملت المقترحات ضرورة العمل على تغيير الصورة النمطية للمرأة في القيادة، وتعزيز الوعي بأهمية دورها في صنع القرار، وحصول المرأة على فرص متساوية في التعليم والتدريب والتوظيف والترقي عبر تطبيق قوانين مكافحة التمييز بشكل فعال، وإتاحة بدائل لرعاية الطفل في وقت العمل، ووضع برامج إرشادية وتوجيهية للمرأة في المناصب القيادية، ودعم شبكات التواصل النسائية في مجالات الأعمال، والعمل على تمكين القيادات الشابة بشكل فعال على كافة الأصعدة، وتوفير فرص للوصول إلى الإرشاد والتدريب القيادي، ووضع استراتيجيات وطنية لتمكين المرأة.

أهمها المثابرة

نصائح للوفادات الجدد إلى سوق العمل

التطوير المستمر للمهارات وعدم الخوف من التحديات

تحديد الهدف من رحلة العمل.. والقدره على قبول وإحداث التغيير المطلوب في الوقت المناسب

مع الاستثمار في الأولويات، والصبر وعدم توقع النجاح السريع، وشملت التوصيات، عدم الانتعاش للنوع على الإطلاق في أي اختبار لوظيفة أو تحد جديد في إسناد الأعمال إلى المرأة، والتوازن بين الدفاع عن الحقوق، والتوازن بين العمل والتزامات الأسرة، والتنمية الشخصية مع الاستفادة من التكنولوجيا والوسائل الرقمية، وعدم الخوف من المخاطرة، والعمل على زيادة الخبرة العملية، والتدريب على تقديم بيان وتقرير واضح بالعمل، وتوفير متطلبات خاصه برعاية الأطفال، وحب العمل دون شروط، والعمل الجماعي وحب النجاح للغير، وتجنب اللوم، والتعامل مع كل بيئة العمل بشكل إيجابي، والالتزام بكل متطلبات الوظيفة.

وشملت النصائح عدم التنازل عن الصلاحيات اللازمة لممارسة مهام العمل، والحصول على الحقوق الكاملة، ولكن من الممكن عدم الاهتمام بالمرودود المالي في السنوات الأولى التي تعتبر فترة اكتساب الخبرة وتنمية المهارات.

الصبر والعزيمة في مختلف الظروف..

والتعاون مع فريق العمل

بناء شبكة علاقات قوية وعدم الخوف من طرح الأسئلة أو طلب المساعدة

الإيمان بأحقية الحصول على نفس الفرص

ومواجهة نفس التحديات

صناعة النوازن الصحيح والصحي

بين العمل والحياة

داخل وخارج المؤسسة بهدف فتح فرح مهنية جديدة وتطوير المسار الوظيفي، وتحديد الأهداف بمرونة ورؤية واضحة، والتمسك بالشغف والاجتهاد، والبناء على كل خطوة جديدة، واستطلاع رحلات رائدات الأعمال الناجحات، والإطلاع على أحدث التوجهات في مجال العمل، والاستثمار المستمر في التعلم والتطوير، ووضع خطة طويلة المدى لتحقيقها، مع التحلي بالمرونة والاستعداد لإعادة تقييم هذه الأهداف بما يتناسب مع متغيرات السوق واحتياجات المرحلة، وضرورة التعامل مع التحديات بروح إيجابية وتقبل التغيرات السريعة في بيئة العمل، والإيمان بأهمية الكفاءة مهما كانت التحديات.

وتضمنت النصائح عددًا من المقترحات المرتبطة بالوفادات الجدد على سوق زيادة الأعمال، ومنها التوافق مع متطلبات التصدير، الاهتمام بالتكنولوجيا والتسويق، والعمل على بناء فريق عمل قوي بدلاً من البحث عن الموظف المثالي، والسيطرة على التكاليف

الحصول على نفس الفرص ومواجهة نفس التحديات، وتحطى الحواجز التي قد تواجه المرأة في رحلة العمل مع الرجال، وصناعة التوازن الصحيح والصحي بين العمل والحياة، وتحديد الهدف من رحلة العمل والتمتع بها والقدرة على قبول وإحداث التغيير المطلوب في الوقت المناسب.

كما تضمنت النصائح ضرورة العمل على تطوير الذات واكتساب مهارات تناسب احتياجات السوق، والثقة في القدرة على المنافسة بقوة والاستفادة من التجارب السابقة، وعدم الالتفات للآراء السلبية المحيطة التي قد تؤثر على المسيرة المهنية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن إعطاء الأولوية للعمل يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الأسرة، وليس العكس، ومراعاة أهمية تنظيم اليوم، وترتيب الأولويات، والثقة في القدرات وعدم الخوف من مواجهة التحديات، أو الفشل، فهو جزء من عملية النمو المهني.

وتضمنت النصائح التواصل الجيد مع الزملاء والمديرين، والانخراط في شبكات مهنية وتكوين علاقات

البحث عن الوظائف التي توفر فرص النمو

عدم الاستقرار الطويل في الوظائف غير المناسبة التي تؤثر على النمو المهني

البدء المبكر في الادخار والاستثمار لضمان الاستقلال المالي على المدى الطويل

الحصول على الدورات التدريبية المناسبة واختيار المهني على المدى الطويل

الحصول على الدورات التدريبية المناسبة واختيار المهني على المدى الطويل

مثل أعلى يحتذى به

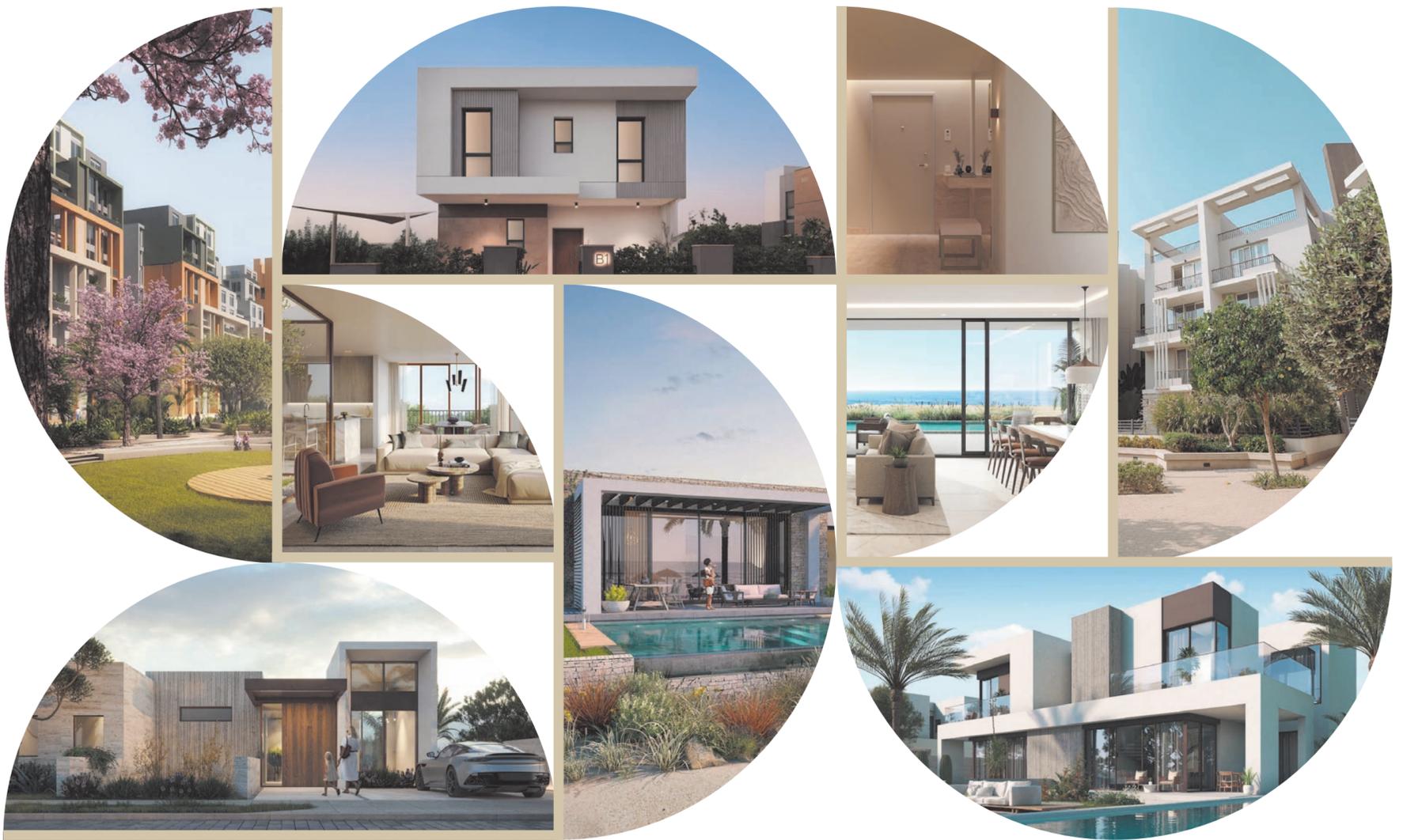
تضمن استطلاع الرأي السنوي الذي تجريه جريدة حابي لعام 2025، سؤالاً عن أهم النصائح التي يمكن تقديمها للمنضمت حديثًا إلى سوق العمل، وكان في مقدمة هذه النصائح، التطوير المستمر للمهارات، وعدم الخوف من التحديات، والبحث عن الوظائف التي توفر فرص النمو، وعدم الاستقرار الطويل في الوظائف غير المناسبة التي تؤثر على فرص النمو المهني، والبدء المبكر في الادخار والاستثمار لضمان الاستقلال المالي على المدى الطويل.

وشملت النصائح، الحصول على الدورات التدريبية المناسبة، واختيار مثل أعلى يحتذى به، والصبر والعزيمة في مختلف الظروف، والعمل دائمًا على إثبات التميز والتمتع بروح المثابرة والمبادرة والتعاون مع فريق العمل، وبناء شبكة علاقات قوية، وعدم الخوف من طرح الأسئلة أو طلب المساعدة، والاستعداد الدائم لتحمل المسؤولية.

كما تضمنت النصائح، العمل بجدية وباقتناع تام بالمساواة مع الرجل في سوق العمل، والإيمان بأحقية

ORGA

Reimagining Time



SILVERSANDS
NORTH COAST



SOLANA™
EAST BY ORGA

SOLANA™
WEST BY ORGA



TAX NUMBER:
557 - 671 - 655

15003 ☎
ORA-EGYPT.COM

