

اتجاهات الأكاديميين والممارسين نحو الفجوة النوعية في المناصب العليا بالتلفزيون المصرى ومقترح سدها فى إطار دمج أهداف التنمية المستدامة د. سارة نصر محمد عبد الباقي*

ملخص الدراسة:

تسعى الدراسة للتعرف على اتجاه الأكاديميين والممارسين نحو الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا فى التلفزيون المصرى بملكياته المختلفة، مع الأخذ فى الاعتبار وضع المرأة فى التعليم الإعلامى وقوة العمل، والمشكلات المختلفة التى قد تقف أمام المساواة بين الجنسين، وقد تم الاعتماد على مفهوم السقف الزجاجى، وتوضيح جهود وانجازات الدولة ومؤسساتها فى تمكين المرأة فى تلك المناصب، مع الاهتمام بتقييم مقترح دراسة النوع الاجتماعى فى التعليم بعد الجامعى فى كليات الإعلام، بما يحقق تكامل هدفى جودة التعليم والمساواة بين الجنسين من أهداف التنمية المستدامة، وقد تم عمل مقابلات متعمقة مع عينة من ٣١ الأكاديميين والممارسين مع مراعاة، تمثيل المستويات الإدارية المختلفة والقنوات ذات الملكية المختلفة و التوازن فى النوع الاجتماعى .

أهم نتائج الدراسة:

- ١- أجاب أكثر من ثلثى العينة بالموافقة على وجود الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا فى التلفزيون المصرى ، فعلى الرغم من عدد المرأة فى العمل الإعلامى ولكنه لا يتناسب مع نسبة وصولها للمناصب العليا.
 - ٢- أجاب النسبة الأكبر من الفريق الأول المؤيد لوجود فجوة نوعية، بأن أهم أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا، "الصورة الذهنية الخاطئة عن عدم ملائمة المرأة لتلك المناصب" وتلاها "نقص التدريب الذى يؤهل المرأة للقيادة رغم كفاءتها"، وفى المرتبة الثالثة "مشاكل المهنة كالتحرش والعنف سواء فعلى أو إلكترونى" وفى المرتبة الأخيرة كلا من "فجوة الأجور" بين الذكور والنساء عند قيامهم بنفس العمل ، و"سيطرة الذكور على تلك المناصب وترشيح غيرهم من الذكور"، بما يكرس بقاء تلك المناصب حكر على الرجل.
 - وآجاب الفريق الثانى الراضى لوجود فجوة نوعية، أن السبب لعدم التوازن العدى فى تلك المناصب هو "عدم إقبال المرأة على تلك المناصب".
 - ٣- أجاب الفريق الأول وبنسبة تتعدى ثلثى العينة بالثقة فى المرأة فى المناصب العليا، لكفاءتها فى تولى أى عمل أو منصب مثل الرجل، وآجاب البعض أن لديها مميزات فى القيادة تفوق الرجل، وآجاب الفريق الثانى عدم الثقة فيها، لأنها هوائية ومزاجية.
 - ٤- أجاب الفريق الأول وبنسبة تقترب من النصف بالموافقة على تدريس مفهوم النوع الاجتماعى فى التعليم بعد الجامعى بكليات الإعلام كمقترح لسد الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا فى الإعلام ، لأنه سيدعم التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ ويرفع الوعى بمفهوم المساواة بين الجنسين.
 - وآجاب الفريق الثانى بأنه لا يستطيع إبداء رأيه، لأنه لم يتعرض من قبل لتجربة تدريس مفهوم النوع الاجتماعى ومدى نجاحها والإقبال عليها، وآجاب الفريق الثالث برفضه لهذا المقترح، لأنه قد يزيد الفجوة النوعية على مستوى المناصب الإدارية وذلك فى حالة وجودها.
- الكلمات المفتاحية:** الفجوة النوعية- تدريس مفهوم النوع الاجتماعى- السقف الزجاجى- ضعف تمثيل المرأة فى المناصب العليا- التمييز ضد المرأة القيادية- تمكين المرأة- أهداف التنمية المستدامة

* مدرس بقسم الإذاعة والتلفزيون بالمعهد العالى للإعلام وفنون الاتصال- ٦ أكتوبر

media educators and practitioners attitudes towards gender gap of leader & high positions in the Egyptian media and the suggestion of closing this gap based on the integration of SDGS

Abstract:

This research examines the media educators and practitioners attitudes towards under-representation of women leaders (gender gap) in the Egyptian media, with concern of women in media education and in labour force, this research depend on the glass ceiling concept to explain the institutional and social discrimination toward women leaders , but also elaborate the country's role to encourage women empowerment, in the end the media educators and practitioners evaluate the suggestion of teaching the concept of gender as a higher education in mass communication faculties, which achieve the merge of the SDGs, the research depend on depth interviews with 31 media educators and practitioners.

the Most important findings:

Based on insights from most of the sample, Egyptian women in media faced gender gap in the leader position, the most important reason is false stereotype of women as a leader followed by lack leading training and the challenges women face in workplace like harassment and aggression, some of the sample which refused gender gap state that its because women didn't apply for this position.

Most of the sample trust women are capable of being leaders even some of them think she can lead better than men.

Half of the sample agree with the suggestion of the concept of gender as a higher education in mass communication faculties. because of its role in combining SDG and raising the awareness of gender equality

Key word

Gender gap- gender equality-teaching gender- under-representation of women leaders- discrimination toward women leaders- glass ceiling- women empowerment -sustainable developing goals

المقدمة:

لقد توحدت رؤى ١٩٣ دولة وجهود الأمم المتحدة بنهاية عام ٢٠١٥ حول أسس للتنمية شريطة أن تكون مستدامة، وذلك لضمان استمرار حياة عادلة لكل من على وجه الأرض لا يشوبها أى تحيز أو إهمال، وقد تبلور ذلك فى صياغة ١٧ هدف تضمنت جميعها مقاصد تراعى النوع الاجتماعي، من واقع التحديات الحالية والأولويات المستقبلية وصولاً لعام ٢٠٣٠، كما جاء ذلك فى الهدف الخامس الذى ينص "المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات".

وعلى الرغم أن العالم على مستوى تشريعاته وتوجهاته التنموية قد قطع شوطاً نحو المساواة بين الجنسين فى مجال التعليم والصحة، كما أن كثير من الدول العربية قد أحرزت مكاسب ملحوظة لحقوق المرأة وحمايتها مقارنة بما سبق، إلا أن مؤشرات المساواة بين الجنسين فى العمل من حيث العدد ونوعية الوظائف والأجور، تحتاج لجهود مضاعفة خاصة فى ظل الأزمات الصحية العالمية والصراعات السياسية والمخاطر البيئية التى غالباً ما تلقى بظلالها السلبية على المرأة بشكل أكبر.

وقد أشار التقرير العالمى للفجوة بين الجنسين ٢٠٢٢^(١)، إلى ضعف نسبة المرأة على مستوى القيادة، التى تصل عالمياً إلى ٣٦,٩%، كما تصل نسبتها فى مصر إلى ٥,٦%، حيث جاءت نسبة الشركات التى تمتلك أغليبتها نساء ٢,٣٠%، ونسبة الشركات التى بها مديرات نساء ٦,٣٠%، ويعد ذلك انخفاض ملحوظ على خلاف نسبة التمثيل الوزارى والبرلمانى العالى بها.

ولم يكن الإعلام ببعيدا عن التحديات السابقة، حيث ألقى التقرير السابق الضوء على نسبة المرأة فى المناصب القيادية بالإعلام التى تصل إلى ٣٧%، كما أكد تقرير مراقبة الإعلام العالمى Gmmp عام ٢٠١٥^(٢) أن نسبة المرأة من القوى العاملة الإعلامية فى الشرق الأوسط ٣٨%، ونسبتها فى وسائل الإعلام المرئية ٥٠% وفى وسائل الإعلام المطبوعة ٣٣%، كما انخفضت نسبتها فى الوظائف الإدارية العليا إلى ٢٧%.

ولأن الدولة المصرية ومؤسساتها المختلفة تسعى بخطى سريعة وتوجهات واضحة نحو تحقيق العدالة وعدم التمييز فى كافة الميادين والمستويات، فإن نسبة المرأة فى المناصب القيادية على مستوى وزارة الإعلام قد وصلت إلى ٥٠% وذلك وفق تقرير مرصد المرأة المصرية ٢٠١٩^(٣)، على حين كانت نسبتها فى وظائف الإدارة العليا بالإذاعة ٤٣% وبالتليفزيون ٣٥%، وذلك فى تقرير الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠١٥^(٤).

وبقدر ما تشير تلك الأرقام لتطور ملحوظ لوضع المرأة فى الإعلام حالياً، بقدر أهمية النظر لوضعها مستقبلاً، وذلك فى ظل توجه الدولة نحو دعم وتشجيع القطاع الخاص والثابت من خلال وثيقة ملكية الدولة، وبالتوافق مع تبنى البرنامج الوطنى للإصلاحات الهيكلية بمصر، وخصوصية القوانين التى تطبق على القطاع الحكومى وتضمن التدرج الوظيفى والترقى، والدعوات التى تطرحها وتناقشها لجنة الإعلام بالمجلس القومى للمرأة، لعدم تحجيم دور المرأة فى الإدارة الإعلامية وتمييز الوظائف الإعلامية على حسب النوع، بل وفق القدرات

والامكانيات والتمكين^(٥)، بما يتناسب مع أهمية دور المرأة من جانب وعظم دور الإعلام من جانب آخر.

حيث يقع على عاتق الإعلام عرض وتفسير وتوعية الجمهور بأهداف التنمية المستدامة، وحجم الاستفادة المرجوة منها وحثهم على المشاركة فيها، ويتطلب ذلك أن تكون المرأة شريك أساسي على مستوى صنع القرار، بما يضمن تخطيط وتوجيه وإنتاج مضمون إعلامي متوازن وعادل يراعى النوع الاجتماعي، فى تغطية كافة قضايا التنمية بداية بالفقر والصحة والتعليم والمساواة وصولاً بالبيئة والسلام.

ونظراً لأن التنمية المستدامة قائمة على تعاون كافة المؤسسات وتوحيد الجهود، وأن مؤسسة التعليم شريك أساسي فى تنمية العنصر البشرى بتعديل وتطوير كثير من الأفكار وتوجيهها نحو الوجهة السليمة، والذى تجسد فى الهدف الرابع من إستراتيجية ٢٠٣٠، كما تؤكد فى الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالى والبحث العلمى ٢٠٢٣، فيمكن من خلال دمج مفهوم النوع الاجتماعى بأبعاده المختلفة فى المرحلة بعد الجامعية فى كليات الإعلام، أن يؤسس أجيال من الإعلاميين ويؤهل المجتمع لمفاهيم تراعى العدالة والمساواة بين الجنسين والتي هى كانت ومازالت التحدى الأكبر أمام الهدف الخامس بل وغيره من أهداف التنمية المستدامة.

مشكلة الدراسة:

ما من مجتمع يستطيع التطور على نحو مستدام، دون توزيع عادل للفرص والموارد والخيارات المتاحة بين الجنسين، بما يزيد من عوائد التنمية وتنوعها، لذا يعد وضع المرأة فى المجتمع أحد المعايير الأساسية لقياس جدوى جهود التنمية، حيث تسعى الدول المختلفة لسد الفجوة النوعية بين الجنسين وتحقيق المساواة، لتأكيد مشاركتها الفاعلة فى المجتمع بما يتناسب مع الكثافة العددية لها وأهمية دورها وقدراتها.

وقد أطلقت مصر إستراتيجيتها الخاصة للتنمية المستدامة فى فبراير ٢٠١٦، والتي تمثل النسخة الوطنية من الأهداف العالمية، وتركز على إنه بحلول عام ٢٠٣٠ تصبح المرأة فاعلة رئيسية فى تحقيق التنمية المستدامة فى وطن يضمن لها حقوقها ويكفل لها الفرص للإرتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها.

وقد حصدت المرأة المصرية مكاسب وأصبح هناك تغييرات جندرية لا يمكن إنكارها، حيث اقتحمت مجالات عمل ومناصب لم تكن متاحة لها من قبل، وحققت أعلى نسب تواجد فى السلطة التنفيذية والتشريعية والقضائية، إلا أن نسبة تواجدها على مستويات القيادة فى كثير من المجالات ما زالت محل نقاش وتحتاج للمزيد، وقد قام مرصد المرأة المصرية التابع للمجلس القومى للمرأة برصد نسبة الإناث فى المناصب العامة وتحديد المستهدف ١٧% فى ٢٠٣٠، ورصد نسبة الإناث فى وظائف الإدارة العليا وتحديد المستهدف ٢٧% فى ٢٠٣٠^(٦).

إن رصد تمثيل المرأة والفجوة النوعية على مستوى القيادة وصنع القرار، يتعدى كونه هدف للتنمية المستدامة إلى ضرورة مجتمعية وتنموية، ويقدر ما يتطلب سدها تغييرات على مستوى القوانين واللوائح، بقدر أهمية خلق وعى ورغبة حقيقية وقبول مجتمعي لهذا التغيير، يتطلب مشاركة النساء والرجال العاملين فى الحقل الإعلامى بمختلف قطاعاته وعلى كافة

المستويات بشكل منصف، لضمان مراعاة النوع الاجتماعي في كافة مراحل العمل الإعلامي، بداية بوضع الخطط وتنفيذها وصولاً للممارسة اليومية في عرض القضايا المختلفة واستخدام لغة حساسة للنوع، ومن ثم تمثيل حقيقي وتعبير عادل للمرأة في المجتمع.

ونظراً لأهمية التعليم في عملية التنشئة، وضرورة تكامل كافة مؤسسات الدولة لتحقيق أهدافها التنموية، فإن دراسة النوع الاجتماعي في التعليم بعد الجامعي في كليات الإعلام، يضمن محاولات جادة لتغيير ثقافتنا بأيدى صانعي المضمون الإعلامي، والذي بدوره ينعكس على قاطرة التنمية.

وبذلك تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على اتجاه الأكاديميين والممارسين نحو الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا في التلفزيون المصري بملكياته المختلفة، مع الأخذ في الاعتبار وضع المرأة في التعليم الإعلامي وقوة العمل، والمشكلات المختلفة التي قد تقف أمام المساواة بين الجنسين، وقد تم الاعتماد على مفهوم السقف الزجاجي، مع الأخذ في الاعتبار أهم إنجازات الدولة ومؤسساتها في تمكين المرأة في تلك المناصب، مع الاهتمام بتقييم مقترح دراسة النوع الاجتماعي في التعليم بعد الجامعي في كليات الإعلام، بما يحقق تكامل هدفى جودة التعليم والمساواة بين الجنسين من أهداف التنمية المستدامة.

أهمية الدراسة:

أهمية تطبيقية:

- ١- أهمية دراسة تمثيل المرأة والفجوة النوعية على مستوى المناصب القيادية للمرأة، بما يتفق مع الهدف الخامس من التنمية المستدامة للمساواة بين الجنسين، ورؤية مصر ٢٠٣٠ ودستور ٢٠١٤.
- ٢- التوجه الدولي والإقليمي للمؤسسات العاملة في مجال المرأة، نحو تبنى ومراجعة كل ما يخصها من خلال منظور النوع الاجتماعي.
- ٣- إستشراف مستقبل المرأة بالقطاع الخاص في الإعلام، بالتوافق مع توجهات الدولة نحو توسيع حجم مشاركته.
- ٤- قلة الدراسات الإعلامية التي تناولت مفهوم النوع الاجتماعي، على الرغم من الاهتمام بهذا المفهوم عربياً وعالمياً.
- ٥- إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي، والتي تهدف إلى التكامل بين كافة عناصر منظومة التعليم العالي.

أهمية نظرية:

- ١- تبنى مسار بحثي متكامل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة يشارك فيه الإعلام.
- ٢- تطبيق مفهوم السقف الزجاجي على المناصب القيادية للمرأة في الإعلام.
- ٣- الاستفادة من الدراسة الكيفية في تقييم مقترح تدريس النوع الاجتماعي في التعليم بعد الجامعي بكليات الإعلام.

أهداف الدراسة:

- ١- رصد تمثيل المرأة (الفجوة النوعية) على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التلفزيون المصرى، من وجهة نظر الأكاديميين والممارسين.
- ٢- تحليل أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التلفزيون المصرى، من وجهة نظر الأكاديميين والممارسين.
- ٣- دراسة تأثير ملكية القناة (حكومى- خاص) على الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية بالتلفزيون المصرى، من وجهة نظر الأكاديميين والممارسين.
- ٤- التعرف على مدى وأسباب الثقة فى المرأة فى المناصب العليا والقيادية.
- ٥- التعرف على الصورة الذهنية للمرأة، ودور الإعلام فى تغييرها.
- ٦- التعرف على التدريب المرأة فى الإعلام على القيادة وأهم مؤسساته، من وجهة نظر الأكاديميين والممارسين.
- ٧- دراسة مدى تأثير نوع القائد على التوازن فى المضمون الإعلامى وعدالة تمثيل المرأة، من وجهة نظر الأكاديميين والممارسين.
- ٨- تقييم الأكاديميين والممارسين لمقترح تدريس النوع الاجتماعى فى كليات الإعلام فى التعليم بعد الجامعى.
- ٩- التعرف على مقترحات الأكاديميين والممارسين لسد الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية.

تساؤلات الدراسة:

- ١- هل هناك فجوة نوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التلفزيون المصرى؟
- ٢- ما هى أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التلفزيون المصرى؟
- ٣- هل تختلف الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية باختلاف ملكية القناة؟
- ٤- ما هى أهم المناصب الإدارية التى تناسب المرأة من وجهة نظر الأكاديميين والممارسين؟
- ٥- ما هى ملامح الصورة الذهنية عن المرأة المصرية من وجهة نظر الأكاديميين والممارسين؟
- ٦- هل ساعد الإعلام على تغيير الصورة الذهنية السلبية للمرأة؟
- ٧- هل هناك تدريب للمرأة فى الإعلام على القيادة وأهم مؤسساته؟
- ٨- هل يؤثر نوع القيادة الإعلامية على التوازن فى المضمون الإعلامى وعدالة تمثيل المرأة؟
- ٩- ما تقييم الأكاديميين والممارسين لتدريس مفهوم النوع الاجتماعى فى الدراسات العليا بكليات الإعلام؟
- ١٠- ما هى مقترحات الأكاديميين والممارسين لسد الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية؟

الدراسات السابقة:

- الدراسات التي تناولت المرأة في المناصب العليا والقيادية.
- الدراسات التي تناولت أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية.

● أولاً: الدراسات التي تناولت المرأة في المناصب العليا والقيادية :

خُصت الدراسات التي اندرجت تحت هذا المحور إلي:

- فيما يخص تأثير النوع على قبول المرأة في المناصب العليا، توصلت دراسة Maria Dwyer (٢٠٢٢) ^(٧) أن النوع لم يؤثر في تقييم في مهارات (الكتابة والخطابة والتواصل) لمرشحي رؤساء الجامعات من الجنسين، على حين ظهر تأثيره في تقييم (التعبير عن العواطف)، وأكدت على ضرورة مراعاة مفهوم النوع الاجتماعي في العمل الجامعي لتأهيل المرأة لتلك المناصب بالنظر لضعف نسبتها، وذلك بالتطبيق على مسح لعينة من ١٤٠ عضو ورئيس جامعة، بالإضافة للقائهات متعمقة مع ٨ رؤساء جامعات حديثي التعيين.
- واختلفت معها دراسة صفاء شويخات (٢٠١٧) ^(٨) ودراسة سهاد خيال (٢٠١٦) ^(٩)، حيث ثبت تأثير متغير النوع على مدى قبول تولى المرأة للمناصب القيادية، حيث اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الموافقة على تولى المرأة الأردنية لمناصب قيادية وفق متغير (النوع) لصالح النساء، وجاءت أعلى درجات الموافقة نحو تولى منصب "مديرة مدرسة" وتلاها "رئيس تحرير صحيفة أو مجلة" وفي المرتبة الرابعة "مدير إذاعة وتليفزيون"، وذلك بالتطبيق على عينة من ٤٠١ طالب في الجامعة الألمانية الأردنية، في (الدراسة الأولى)، واتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تولى المرأة الأدوار القيادية وذلك وفق متغير (النوع) لصالح النساء، بالتطبيق على عينة طبقية عشوائية من ٣٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بالضفة الغربية (النجاح الوطنية- بيت لحم- الخليل- بيرزيت)، في (الدراسة الثانية).
- وأضافت دراسة ندى على محمود (٢٠٢٠) ^(١٠)، وجود علاقة ارتباطية بين الخصائص التنظيمية للوظيفة القيادية (إدارية عليا أو متوسطة أو أكاديمية أو إشرافية) للمرأة على السلوكيات الوظيفية للعاملين مع المرأة القيادية سلبيًا أو إيجابيًا، وذلك بالتطبيق على عينة من ٢٤٦ عضو هيئة تدريس والعاملين بجامعتي الرباط الوطني وأم درمان بالسعودية.
- وأتفقت معها دراسة عواطف عبد الرحمن (٢٠٢٢) ^(١١)، حيث ثبت انخفاض معدل رضا الأكاديميات عن مشاركتهن في صناعة القرارات المؤثرة بكلياتهن، وقد وصلت نسبة عدم الرضا إلى ٥٦,٦% في كلية الآداب وإلى ٤٧% في كلية الإعلام، و٤٣% في كليات الحقوق والاقتصاد والعلوم السياسية والزراعة والعلوم، فيما أكدت الأغلبية في كلية دار العلوم أن ذلك لا ينطبق عليهن، وذلك بالتطبيق على عينة من ٧٠٠ من عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة في جامعة القاهرة.
- وعن نسبة المرأة في المناصب العليا والقيادية، أكدت دراسة Louise Morley (٢٠١٣) ^(١٢)، انخفاض نسبة القيادات النسائية في التعليم العالي في الولايات المتحدة

- الأمريكية، والتي تراوحت ما بين ١٩,٨% عام ١٩٩٩ إلى ٢٨% عام ٢٠٠٩، وذلك من خلال مسح بيانات أعداد القيادات النسائية الجامعية للدول أعضاء الاتحاد الأوروبي ومقارنتها في الفترة من عامي (١٩٩٧-٢٠٠٣) إلى عامي (٢٠٠٤-٢٠١٠).
- واتفقت معها دراسة ميان واصل (٢٠٢٢) ^(١٣)، ودراسة سناء إبراهيم محمد (٢٠١٨) ^(١٤)، حيث أكدت غالبية العينة عدم التكافؤ في احتلالهن المواقع القيادية بالمنظمات العامة المصرية، وذلك باستخدام منهج المسح بالإضافة لمقابلات متعمقة مع بعض المسؤولين الحكوميين من النساء، واقترب تحليل النظم، في (الدراسة الأولى)، واتضح أنه بالرغم من ما حققته المرأة المصرية فلا زال فإن تمثيلها في المناصب القيادية غير متكافئ، وذلك من خلال المنهج الوصفي التحليلي لبيانات الجهاز المركزي للحسابات حول نسب المرأة في الوظائف العليا منذ عام (٢٠٠٠-٢٠١٥)، في (الدراسة الثانية).
- وفيما يخص كفاءة المرأة في المناصب العليا والقيادية، اتفقت دراسة ندى على (٢٠٢٠) ^(١٥) ودراسة سهاد خيال (٢٠١٦) ^(١٦)، على قدرة وكفاءة المرأة في تلك المناصب، حيث أتضح تأثير الخصائص الشخصية للمرأة السعودية (القدرة على الإقناع والمرونة في معالجة المشكلات والصبر) إيجاباً على تمكينها، وذلك بالتطبيق على عينة من ٢٤٦ عضو هيئة التدريس والعاملين بجامعة الرباط الوطني وأم درمان السعودية، في (الدراسة الأولى)، وتنوعت مهارات المرأة في القيادة، ما بين المهارات الفنية (الثقافة - تحقيق أهدافها بشكل واقعي) والمهارات الذاتية (التعقل في معالجة الأمور- حل المشكلات- اتخاذ قرارات حازمة) ثم المهارات الإنسانية (لباقة التعامل) والمهارات الذهنية (التخطيط - تطوير قدرات العاملين- تعزيز روح الجماعة)، وذلك بالتطبيق على عينة طبقية عشوائية من ٣٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بالضفة الغربية (النجاح الوطنية- بيت لحم- الخليل- بيرزيت)، في (الدراسة الثانية).
- وأجابت ٩١% من المبحوثات على قدرة المرأة السعودية على تولى المناصب القيادية في القطاع العام، وجاءت أهم الأسباب عدم التفرقة بين الجنسين في القيادة وذلك في عبارة "سمات القيادة متوافرة لدى كل من الرجل والمرأة" بنسبة ٦٣%، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية طبقية من ١١١ موظفة في جامعة الملك عبد العزيز، في دراسة فوز سعيد (٢٠١٤) ^(١٧).
- واتفقت دراسة ميان واصل (٢٠٢٢) ^(١٨) ودراسة سناء إبراهيم (٢٠١٨) ^(١٩)، على تأثير وأهمية طموح المرأة المصرية في تولى مناصب قيادية، فعلى الرغم من ما حققته في تقلد المناصب إدارية عليا، إلا أنه ما زال أقل من إمكاناتها وقدراتها، وذلك من خلال رصد ومقارنة البيانات الخاصة بالمرأة في المواقع القيادية المختلفة الصادرة عن الجهات الرسمية في الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠١ ومن ٢٠١٣ إلى ٢٠١٤، في (الدراسة الأولى)، واتضح رغبة وطموح غالبية النساء القياديات لتولي مراكز متقدمة لإيمانهم بمدى قدراتهم وجدارتهم في مناصبهن القيادية في المنظمات الحكومية المصرية وذلك من خلال منهج المسح واقترب تحليل النظم في (الدراسة الثانية)
- وأشار استطلاع رأي المصريين حول تولى المرأة المناصب القيادية (٢٠١٩) ^(٢٠)، أن ٧٠% من العينة يؤمنوا أن المرأة قادرة على المنافسة في العمل، وقد أجاب ٤٥% أن المرأة يجب أن

تترقى لأنها ناجحة أكثر ونشيطة وملتزمة في عملها، كما ظهر التحسن في نظرة المصريين لقدرة المرأة على تولي المناصب القيادية، حيث زادت نسبة من يؤمنون أن المرأة تستطيع أن تشغل منصب رئيس الوزراء من ٤٣% في ٢٠١٤ إلى ٥٤% في ٢٠١٨، وفي منصب المحافظ من ٤٢% في ٢٠١٤ إلى ٦٢% في ٢٠١٨، وفي منصب القاضية من ٣١% في ٢٠١٤ إلى ٤٢% في ٢٠١٩، وذلك في مسح المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة) عن الصورة الذهنية والتمكين الاقتصادي للمرأة.

- وجاءت نسبة موافقة المبحوثين ٧٥% حول عبارة "ضرورة حصول المرأة العاملة على نفس فرص الترقية وتولي المناصب القيادية في حالة تمتعها بالكفاءة"، وذلك في دراسة المعالجة الإعلامية لحقوق المرأة المصرية واتجاهات الجماهير نحوها، بالتطبيق على برنامج الستات ما يعرفوش يكذبوا، من خلال نظريتي الاعتماد على وسائل الإعلام والأطر الإعلامية، في دراسة (نرمين عجوة ٢٠١٦) (٢١).

- وعن نسبة المرأة في المناصب العليا والقيادية بالإعلام، اتفقت دراسة Lucas Beard (٢٠٢٠) (٢٢) ودراسة Mai Ismail (٢٠١٩) (٢٣) على الفجوة النوعية على مستوى القيادة في الإعلام، وأن النساء تمثل أقلية في ذلك المستوى حيث تشغل النساء فقط ٢٧ في المائة من المناصب القيادية في وسائل الإعلام والترفيه، وأن هناك سقف زجاجي يمنعهن من الوصول، بالإضافة للعوائق ضدهن في مكان العمل أكثر من الرجال، وذلك بالاعتماد على نتائج مسح المرأة في العمل ٢٠١٩ ومسح لعينة من ١٥ شركة في مجال الإعلام، في (الدراسة الأولى)، وأثر غياب السياسات المعلنة عن التعيينات والأجور والترقيات وسوء تطبيق لقانون العمل، على وجود فجوة في الأجور والترقيات لصالح الرجال، وهو ما يعد أهم مظاهر التمييز النوعي الذي تتعرض النساء في الإعلام في مصر، وذلك من خلال مقابلات متعمقة مع ٢٠ إعلامية، في (الدراسة الثانية).

- واتفقت معهم دراسة عادل عبد المنعم وآخرون (٢٠١٩) (٢٤)، فيما يخص التأثير المعنوي السلبي للسقف الزجاجي على تولي المرأة المناصب القيادية في الإعلام ودافعيتها نحو العمل، هذا بالإضافة للتأثير السلبي المباشر لكل من العوامل الثقافية والاجتماعية والخاصة بالمرأة ذاتها، وذلك بالتطبيق على المؤسسات الصحفية القومية بمصر.

- وأكدت جميع أفراد العينة من الإعلاميات على التمييز المؤسسي ضدهن، والذي ينعكس على فجوة الأجور وعلاقات العمل بين الجنسين وصعوبة الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة، كما يتضح التمييز الاجتماعي ضدهن خارج العمل من خلال العادات والتقاليد بما يسمى (الأبوية)، إلا أن المبحوثات أكدت على الإصرار والسعي للمناصب العليا، وذلك من خلال مقابلات متعمقة لـ ٤٠ إعلامية مصرية، في دراسة Mai Ismail & Charles (٢٠١٨) (٢٥) Kaye- Essien.

- واتفقت معها دراسة Aysit Tansel & others (٢٠٢٠) (٢٦)، فيما يخص فجوة الأجور، حيث أتضح أن النساء تواجه تمييزاً في الأجور في القطاع الخاص، والتي قد تصل بين ٢٥% و ٤٠% لصالح الذكور، في حين أن نظام الأجور في القطاع العام يتسم بالمساواة، وذلك في إطار المقارنة والكشف عن فجوة الأجور بين القطاعين العام

والخاص، وذلك باستخدام مسح لسوق العمل المصري في الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠١٨.

- وأضافت دراسة Mai Ismail (٢٠١٩) (٢٧) ودراسة غادة برسوم (٢٠١٥) (٢٨) تأثير ملكية وسائل الإعلام على المشكلات التي تواجهها المرأة، حيث أكدت عينة الدراسة من الإعلاميات في المؤسسات الخاصة أنهن يشعرن بالتمييز، بسبب الافتقار إلى الأمن الوظيفي وظروف العمل المهددة، في (الدراسة الأولى)، و جاء الأمن الوظيفي والاستقرار والثقة والمكانة الاجتماعية واحترام الأسرة للعمل بالقطاع العام، أهم أسباب تفضيل المرأة للعمل به بشكل عام، والتي ساعدتها على حفظ التوازن بين حياتها المهنية والأسرية بشكل خاص، في (الدراسة الثانية).

- وأكدت دراسة Thomas Hanitzsch & Folker Hanusch (٢٠١٢) (٢٩) أن التمكين لا يعنى فقط زيادة عدد النساء في الإعلام، ولكن في مدى التطورات المجتمعية التي تشجع على دور أكبر وأكثر نشاطاً للمرأة، وذلك في إطار الكشف عن تأثير السياق الثقافي على ممارسة الجنسين لمهنة الصحافة، وذلك من خلال مقابلات مع ١٨٠٠ صحفي في ١٨ دولة حول العالم.

ثانياً: الدراسات التي تناولت أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية.

خلّصت الدراسات التي اندرجت تحت هذا المحور إلي:

- فيما يخص تأثير الثقافة المجتمعية على تمثيل المرأة في المناصب العليا والقيادية، انفتحت دراسة إسماعيل إبراهيم (٢٠٢١) (٣٠)، ودراسة فوز سعيد (٢٠١٤) (٣١)، على تأثيرها بشكل إيجابي، وجاءت أهم تلك العوامل "اهتمام الأسرة بدور المرأة والنظرة المجتمعية أنها نصف المجتمع" ثم "قبول المجتمع للمرأة والاعتراف بدورها" وتلاه "تغير المجتمع في عدم التفرقة بين الذكور والإناث" مما زاد من فرص تمكينها، وذلك بالتطبيق على عينة من موظفي التربية والتعليم بالشرقية، في (الدراسة الأولى)، وأجابت ٤٧% من العينة أن المرأة السعودية تتلقى الدعم من الزوج والأب في حالة توليها منصب قيادي، وكانت أهم أسباب الدعم "إيمانه بحقها في تولي المناصب القيادية"، وأجابت ٣٤%، أن الرأي الفقهي الغير مشجع على عمل المرأة لم يؤثر، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية طبقية من ١١١ موظفة في جامعة الملك عبد العزيز، في (الدراسة الثانية).

- واختلقت معهما دراسة لارا إبراهيم صبحي (٢٠٢٠) (٣٢) ودراسة مرفت مسعود (٢٠١٧) (٣٣)، حيث احتلت العوامل الاجتماعية المرتبة الأولى في التأثير على المرأة في المناصب العليا والقيادية، وتمثلت في (تحفظ الأسرة والمجتمع على سفر المرأة)، (تفضيل المجتمع لتفرغ المرأة لدورها الأسري)، وتلاها تأثير العوامل التشريعية والتنظيمية والنفسية على تولي المرأة الأردنية القيادة في (الدراسة الأولى)، وأثرت الموروثات الثقافية على النظر للمرأة ككائن ضعيف والتقليل من شأنها في تلك المناصب، وذلك بالتطبيق على عينة عمدية من ١٣٠٠ من النساء منهن ١٤ قيادية عاملة في كفر الدوار، في (الدراسة الثانية).

- وتوصلت دراسة M Kattan (٢٠١٦) (٣٤) ودراسة Miznah Alomair (٢٠١٥) (٣٥) أن الثقافة المجتمعية السائدة أحد أهم معوقات نجاح المرأة القيادية في السعودية، وذلك على الرغم من ارتفاع نسبتها في التعليم العالي، والذي يزيد فرص نجاحها في المهام القيادية الموكلة إليها، في (الدراسة الأولى)، وجاءت الصورة النمطية عن المرأة والمعوقات الاجتماعية والثقافية والأسرية أهم تحديات تواجهها القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي، في (الدراسة الثانية).
- وأشارت دراسة مفهوم الرجولة بشأن المساواة بين الجنسين في مصر (٢٠١٧) (٣٦)، أن أكثر من نصف الرجال وثلاثة أخماس النساء أجابوا أن المساواة بين الجنسين ليست من تقاليد مصر، فالرجال هم القائمين على كسب العيش وصناع القرار والنساء هن ربات بيوت، وأجاب ٧٧% من الرجال و ٨٩% من النساء، بأن الحاصلين على نفس المؤهلات يمكنهم تأدية نفس العمل بكفاءة أي ما كان النوع، وتقبل ٥٥% من الرجال العمل تحت رئاسة امرأة، وذلك من خلال مسح الكمي لعينة عنقودية متعددة المراحل من ٣٠٠٠ أسرة من مناطق الحضرية وريفية في خمس محافظات بمصر.
- على حين اتفقت دراسة رويدا محمد العطوى (٢٠١٨) (٣٧) ودراسة إيمان بن سعود (٢٠١٢) (٣٨)، على تأثير التمكين الفعلي وليس العددي للمرأة، فالتمكين الإداري وتوزيع السلطة ومنح الثقة وتحمل المسؤولية وتحفيز المرأة، يؤثر على قدرتها على الإبداع في الإدارة في التعليم العالي السعودي، وذلك بالتطبيق على ٩٠ أستاذ مساعد وأستاذ مشارك وأستاذ في ١٧ جامعة حكومية، في (الدراسة الأولى) كما احتلت التحديات المادية ونقص التمكين للقيادات المرتبة الثانية، وفي المرتبة الأخيرة التحديات الثقافية (الاعتقاد بضعف قدرات ومهارات المرأة بصفقتها قائد) والتحديات الذاتية، وذلك بالتطبيق على ٢١٣ مفردة من القيادات الأكاديمية السعودية في معهد الإدارة العالي، في (الدراسة الثانية)
- واتفقت معها دراسة Lama Al Kayed (٢٠١٥) (٣٩) حيث جاءت أكبر التحديات التي تواجهها المرأة في المناصب القيادية في المؤسسات التعليمية السعودية، هو عدم حصولها على الصلاحيات الإدارية والمالية التي تتناسب مع موقعها الوظيفي، وذلك من خلال لقاءات متعمقة مع ١٩ سيدة في مناصب عليا بمجال التعليم بجامعة الرياض.
- **وعن نظرة الرجل للمرأة في المناصب العليا والقيادية،** اتفقت دراسة ميان واصل (٢٠٢٢) (٤٠) ودراسة لارا إبراهيم صبحي (٢٠٢٠) (٤١) ودراسة لمياء محسن (٢٠١٨) (٤٢) إلى تدني نظرة القائد لعمل المرأة، وتخوف الرجال من منافسة المرأة والتي تعزز التمييز بين الرجال والنساء، كأهم عوامل مؤثرة في تولي المرأة للوظائف القيادية بالمنظمات العامة المصرية، في (الدراسة الأولى)، كما جاءت صعوبة تقبل الذكور أن ترأسهم امرأة، كأحد أهم المعوقات الاجتماعية لقيادة المرأة في الجامعات الأردنية، في (الدراسة الثانية)، وجاءت "عدم رغبة الرجل في تفوق المرأة عليه" في المرتبة الأولى في الإسكندرية والثانية في الشرقية كأهم المعوقات الاجتماعية، "قلة الثقة في قرارات السيدات" في المرتبة الأولى في كلا المحافظتين كأهم المعوقات الاقتصادية، وذلك

- بالتطبيق على عينة عشوائية منتظمة من النساء العاملات بمحافظة الشرقية والإسكندرية، في (الدراسة الثالثة).
- وأضافت دراسة لمياء محسن (٢٠١٨) ^(٤٣)، إنه إلى جانب عدم رغبة الرجل من تفوق المرأة عليه ومنافسته، تتأثر قدرة المرأة على التوفيق بين المسئوليات الأسرية والمهنية في ظل عدم التقدير المادي والمعنوي، كأهم المعوقات الشخصية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة، بالتطبيق على عينة من ٢٠٠ امرأة عاملة بمحافظة الشرقية والإسكندرية، مابين قيادة عليا ووسطى وإداريات، وذلك بالاعتماد على النظرية النسوية الإصلاحية.
- واتفقت معها دراسة Lama Alkayed (٢٠١٥) ^(٤٤) حيث جاء رفض الشريك أن تكون زوجته في منصب أعلى منه، كأحد التحديات التي تواجهها المرأة في المناصب القيادية في الجامعات الحكومية السعودية.
- على حين اختلفت معهم دراسة عواطف عبد الرحمن (٢٠٢٢) ^(٤٥) حيث ارتفع معدل رضا الأكاديميات عن دعم رؤسائهم لهم للقيام بالمهام المطلوبة، حيث جاءت كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ودار العلوم ٨٠%، كلية الآداب ٤٦,٦% وكلية الإعلام ٥٣%، وكلية الحقوق والزراعة والعلوم ٦٠%، كما ارتفع أيضا تقييمهم لعلاقتهم برؤسائهم طيبة في العمل، وجاءت كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بنسبة ٨٩% وفي كلية دار العلوم والآداب بنسبة ٨٧% وكلية الحقوق والزراعة بنسبة ٨٠%، وكلية الإعلام بنسبة ٧٧%.
- وفيما يخص ثقة المرأة في توليها المناصب العليا والقيادية، أجابت حوالي ٦٠% من عينة القيادات النسائية بالمؤسسات التعليمية السعودية، أن الرجل أكثر كفاءة في اتخاذ القرارات، وأن النساء أكثر تقلب وعاطفية من الرجل، وأن الخوف الاجتماعي يؤثر على ثقة المرأة ومن ثم على قراراتها كقيادية، في دراسة Lama Al Kayed (٢٠١٥) ^(٤٦)
- واتفقت معها دراسة فوز سعيد (٢٠١٤) ^(٤٧)، ودراسة إيمان بن سعود (٢٠١٢) ^(٤٨)، فجاءت أهم أسباب عدم موافقة عينة الموظفات بجامعة الملك عبد العزيز، على تولي المرأة السعودية للمناصب القيادية في القطاع العام، أن "المرأة عاطفية" بنسبة ٦٠%، في (الدراسة الأولى)، وجاءت أهم التحديات الذاتية للقيادات الأكاديمية السعودية (الشعور بالضغط لصعوبة الموازنة بين احتياجاتها وأهداف المنظمة- السفر- النواحي الصحية والجسدية - ضعف الثقة في النفس)، في (الدراسة الثانية).
- واختلفت معهم دراسة ميان واصل (٢٠٢٢) ^(٤٩) ودراسة مرفت مسعود (٢٠١٧) ^(٥٠)، حيث أكدت على تأثير المجتمع على ثقة المرأة بنفسها، حيث جاءت عدم صلاحية المرأة للعمل القيادي من وجهة نظر المجتمع وعدم ثقة المرأة بنفسها، كأهم عوامل مؤثرة في تولي المرأة للوظائف القيادية بالمنظمات العامة المصرية، في (الدراسة الأولى)، وساهمت الموروثات الثقافية التي تقلل من شأن المرأة كقيادة، على عدم ثقة بعضهن في قدرتهن على تولي تلك المناصب مقارنة بالرجل، وذلك بالتطبيق على عينة عمدية من ١٣٠٠ من النساء منهن ١٤ قيادية عاملة في كفر الدوار، في (الدراسة الثانية).

- فيما يخص تأثير التعليم على تمثيل المرأة في المناصب العليا والقيادية، أكدت دراسة حنان يوسف (٢٠٢٢)^(٥١) على أهمية إدماج مفهوم تمكين المرأة في البرامج والخطط التعليمية الجامعية كجزء من تصور مقترح لدور الجامعة في مشاركة المرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك باستخدام المنهج المسحي.
- وأضافت دراسة خديجة معرس (٢٠٢٠)^(٥٢)، أهمية دمج مفهوم النوع الاجتماعي في التعليم لتحسين وضع المرأة المغربية وضمان حصولها على حقوقها المختلفة.
- وفيما يخص التعليم والحق في العمل، توصلت دراسة خديجة عبد العزيز (٢٠١٧)^(٥٣) ودراسة أسماء الهادي إبراهيم (٢٠١٦)^(٥٤)، لأهمية العدالة في التعليم بمكوناتها (التكافؤ في القبول - الالتحاق والإستمرار - الإستمرارية بعد التخرج)، وقد ثبت وجود فجوة نوعية في التحصيل والتخرج لصالح الإناث وفجوة نوعية في الالتحاق بالعمل لصالح الذكور، وهو ما يعد أكبر إهدار لتكافؤ الفرص في المستوى الأخير في التعليم وهو (العمل)، وذلك من خلال تحليل الفجوات النوعية بين الإناث والذكور بالتعليم الجامعي وتطورها في الفترة من ٢٠٠٦ م وحتى ٢٠١٦ م، في (الدراسة الأولى)، وكانت أهم المعايير اللازمة لتحقيق العدالة الاجتماعية في التعليم هي المساواة العادلة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في جميع مراحلها، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي في تحديد مفهوم ومقومات العدالة الاجتماعية بصفة عامة ومعايير تحققها في التعليم بصفة خاصة، وذلك من خلال الكشف عن هذه المعايير في النصوص التشريعية بدستور ٢٠١٤، في (الدراسة الثانية).
- وأضافت دراسة أميرة عمارة (٢٠١٨)^(٥٥) تأثير تقليص الفجوة في التعليم بين الذكور والإناث على النمو الاقتصادي على المدى البعيد في مصر، وذلك من خلال دراسة الفجوة النوعية بمصر منذ عام ١٩٩٠ إلى ٢٠١٤ وتحليل العلاقة بينها وبين النمو الاقتصادي، بالاعتماد على البيانات الرسمية المختلفة.
- وفيما يخص تأثير التدريب على تمثيل المرأة في المناصب العليا والقيادية، أكدت دراسة Lucas Beard (٢٠٢٠)^(٥٦) على أهمية إنشاء برنامج تدريب منهجي لمكافحة التحييزات في تقييم الأداء والتوظيف على جميع المستويات، وذلك لضمان المساواة بين الجنسين.
- واتفقت دراسة إسماعيل إبراهيم (٢٠٢١)^(٥٧) ودراسة رويدا محمد (٢٠١٨)^(٥٨)، على أهمية التدريب على القيادة، ويتمثل ذلك في (إتاحة الفرص التعليمية والبرامج التدريبية التي تؤهل المرأة على القيادة)، وذلك بالتطبيق على عينة من القيادات بالتعليم السعودي، في (الدراسة الأولى)، كما ثبت وجود علاقة طردية بين تدريب القيادات النسائية والإبداع في الإدارة، وذلك بالتطبيق على ٩٠ أستاذ مساعد وأستاذ مشارك وأستاذ في ١٧ جامعة حكومية سعودية، في (الدراسة الثانية).
- واتفقت معهم دراسة علا عبد الراضى (٢٠٢٠)^(٥٩)، حيث جاء التدريب والتأهيل المهني أحد أهم العوامل المؤثرة على العاملين بوسائل الإعلام الإقليمية بنسبة ٢٣%، وذلك من خلال مقابلات متعمقة مع ١٠٠ من الإعلاميين، مقسمين ٤٠ تليفزيون و٣٠ إذاعة و١٠ صحف بمصر.

- وعن مشكلات التدريب الإعلامي، أوضحت دراسة نسيم محمد الطويسى (٢٠١٥)^(٦٠)، أنه على حين تلقى ٧٤% من عينة الإعلاميين الأردنيين تدريباً خلال آخر ثلاث سنوات فى مؤسساتهم الإعلامية، إلا أن هناك فجوة تدريبية بين الدورات المعروضة والتي تمثلت فى (مهارات الكتابة والتحرير ٦٨%، أخلاقيات المهنة ٤٤%، الإدارة الإعلامية ٢٦%)، فى حين لم تكن الإدارة الإعلامية من ضمن أولويات التدريب المطلوب لدى الإعلاميين الأردنيين.
- وأجابت ٨٠% من النساء العاملات فى القطاع العام بالسعودية "عدم توافر مؤسسات لتدريب المرأة السعودية على القيادة"، على الرغم من تلقى ٦٠% منهن دورة إلى ثلاث دورات تدريبية خلال العام الماضى، وحرص ٩٦,٥% على حضورها، وكانت أهم أسباب التدريب هو "تطوير الذات"، أما أهم أسباب عدم التدريب "لإنى مرتاحة فى منصبى"، فى دراسة فوز سعيد (٢٠١٤)^(٦١).
- وأضافت دراسة سناء إبراهيم (٢٠١٨)^(٦٢)، أن المناخ العام بعدم تدوير السلطة وإحباط المرأة أسهم فى غياب ثقافة التدريب وتطوير المهارات وتطوير القدرات التنافسية لها، بحيث أصبح عائق لوصولها لمناصب عليا فى المنظمات الحكومية المصرية.
- واتفقت معها دراسة إيمان بن سعود (٢٠١٢)^(٦٣) حيث جاء نقص التمكين للقيادات متمثلة فى (عدم توافر برامج إعداد القيادات النسائية -محدودية الفرص لاكتساب خبرات خارج المنظمة- نقص المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات -ضعف المهارات الإدارية)، المرتبة الثانية والثالثة كأهم تحديات تواجه القيادات النسائية فى التعليم العالى بالسعودية.
- وفيما يخص تأثير التحرش الجنسى على عمل المرأة، أجابت ١٩ من إجمالى ٢٠ من عينة الإعلاميات بمصر، أنه ليس هناك سياسات واضحة ومعلنة ضد التحرش الجنسى فى مجال العمل، فى دراسة Mai Ismail (٢٠١٩)^(٦٤)
- واتفقت معها دراسة لمياء محسن (٢٠١٨)^(٦٥)، حيث جاءت عبارتى "تعرض المرأة للعنف اللفظى والجسدى" فى المرتبة الثانية فى الشرقية و"التحرش اللفظى والجنسى" فى المرتبة الثانية فى الإسكندرية، كأهم المعوقات الاجتماعية لتمكين المرأة المصرية وأهم مشكلاتها فى العمل.
- وتوصلت دراسة (رانيا محمود كيلانى ٢٠١٨)^(٦٦) ودراسة (جاسم إبراهيم وآخرون ٢٠١٦)^(٦٧) لارتفاع نسبة التحرش الجنسى، حيث تعرضت ٨٤% من العينة للتحرش، كما أن ٣٧% ممن تعرضن للتحرش لم تتحدثن عن تلك الواقعة، وذلك بالتطبيق على ٥٠٠ مبحوثة ممن تعرضن للتحرش فى مصر، فى (الدراسة الأولى)، كما تعرضت ٤٥,٢% من عينة المرأة الكويتية العاملة فى المؤسسات الكويتية للتحرش الجنسى، فى (الدراسة الثانية).
- وأكدت دراسة Lila Cortina (2013)^(٦٨)، تعرض أكثر من نصف العينة من النساء بين سن ٢٦ و ٣٩ العاملات بأربع جامعات للتحرش الجنسى، وكانت النساء المشتركات فى العمل النسوى أكثر عرضة للتحرش والاقتراب الجنسى فى عملهن.

- وعن تعامل المجتمع مع ضحية التحرش الجنسي، أشارت دراسة (داليا قاسم ٢٠١٦) ^(٦٩) "أن الدفاع نحو المجنى عليها أحياناً" جاء بنسبة ٤٢,٧٥%، وأن "عدم الدفاع عنها" جاء بنسبة ٣٢%، كما تحفظ المبحوثون حول مفهوم التحرش اللفظي (كلمات المجاملة الرقيقة من المعارف من النوع الأخر)، وضرورة التأكد من نية قائلها قبل أي رد فعل، والتي استخدمت منهج المسح وشبه التجريبي.

- فيما يخص الصورة الإعلامية والذهنية عن المرأة، توصلت دراسة عواطف عبد الرحمن (٢٠٢٢) ^(٧٠) ومحمود سلمى حسن (٢٠٢١) ^(٧١) ودراسة شروق نعمان (٢٠١٧) ^(٧٢)، لرفض الأكاديميات للصورة المعروضة عن المرأة، حيث أجابت غالبية العينة من الأكاديميات أن الصورة المقدمة عنهن في وسائل الإعلام صورة مضللة وخاطئة، كما اتفقت أغلبية الأكاديميات في كليات الدراسة المختلفة على أن برامج المرأة في القنوات المصرية تقدم صورة نمطية للمرأة في كونها محبة للطبخ والمكياج وشؤون البيت، وذلك بالتطبيق على ٧٠٠ أكاديمية في كليات جامعة القاهرة، في (الدراسة الأولى)، وأجابت ٦٣% من العينة أن وسائل الإعلام تقدم صورة غير جيدة عن المرأة، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية من ٢٤٠ مفردة من النساء، وباستخدام نموذج التحليل الثقافي، في (الدراسة الثانية)، وأكدت الأكاديميات أن صورة المرأة مشوهة وضعيفة، حيث تقدم المرأة في أغلب الأوقات على أنها مسئولة عن البيت والأسرة، وتتجاهل دورها كقيادية واقتصادية وسياسية، كما يتم الاهتمام بقضايا ثانوية وتجاهل قضايا العنف ضدها، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية من ١٤٠ أكاديمية في جامعتي (الأردنية الحكومية- الشرق الأوسط الخاصة)، في (الدراسة الثالثة).

- وأكدت دراسة سناء إبراهيم (٢٠١٨) ^(٧٣)، إنه على الرغم من أن البيئة التنظيمية قد تبدو ممكنة للمرأة، إلا أن التصورات الخاطئة عن المرأة تساهم في أفضلية الرجل عنها في المناصب القيادية وصنع القرار، مما يعيق وصولها لمستويات قيادية عليا في المنظمات الحكومية.

- وأكدت دراسة Brittany Smith (2016) ^(٧٤) أنه على الرغم من أن البرامج التليفزيونية استطاعت تغيير الصور النمطية عن كل من الرجل والمرأة، إلا إنه غالباً ما يتم عرض المرأة في نمطين فقط (من تعمل في مهن مرموقة أو ربة منزل) وذلك دون الجمع بينهما، وهو ما قد يؤثر بالسلب على المساواة بين الجنسين .

التعليق على الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها:

١- تنوعت المناهج المستخدمة في الدراسات السابقة ، على حين برز المنهج الوصفي والمسحي في الدراسات الإعلامية وظهر شبه التجريبي في بعض الدراسات الأخرى.

٢-تنوعت الدراسات في الأسلوب المستخدم، حيث ظهر الاهتمام بالجانب الكيفي لتناول مشكلات المرأة في التمكين بشكل تفصيلي ومن خلال لقاءات متعمقة، كما تم الاعتماد على الأسلوب الكمي لقياس والتعرف على أهم المعوقات الاجتماعية والتنظيمية والإدارية والثقافية لتمكين المرأة .

٣-فيما يخص مجالات اهتمام الدراسات السابقة، اتضح اهتمام كل من البحوث العربية والأجنبية

- بمفهوم التمكين السياسى بشكل عام وتولى المرأة المناصب القيادية بشكل خاص، على حين لم يلقى تولى المرأة تلك المناصب فى الإعلام القدر الكافى من الاهتمام.
- ٤- تنوعت الدراسات التى تناولت التمكين السياسى، ما بين سلبيًا (سلبيات وعقبات) وإيجابيًا (حجم المرأة ومشاركاتها) ومقارنته بفترات زمنية لاحقة، ويرجع ذلك للتفاوت بين اهتمام الدولة بالمرأة والواقع الحقيقى (مصر) أو كون الدولة حديثة العهد بتمكين المرأة (بعض دول الخليج).
 - ٥- تناولت بعض الدراسات العربية مفهوم السقف الزجاجى فى دراستها لمعوقات تمكين المرأة، وتحجيم دورها أو إعطائها صلاحيات كاملة أو توفير الإمكانيات التدريبية، وقد فصلت بعضها تأثير الحالة الاجتماعية وسن المرأة على مدى تقبلها فى تلك المناصب العليا.
 - ٦- برز اهتمام الدراسات الإعلامية العربية والأجنبية، بالتحديات الثقافية والصورة الذهنية الخاطئة عن المرأة وقدراتها فى العمل بشكل خاص.
 - ٦- اهتمت بعض الدراسات العربية بتناول مفهوم التمكين الإدارى بمكوناته الثقة والتفويض، كقياس فعلى للتمكين وليس التواجد العدى للمرأة فقط.
 - ٧- تطرقت بعض الدراسات العربية لتعدد أدوار المرأة والتوازن بينهم، ودور الأسرة والعمل فى ذلك.
 - ٨- حظى مفهوم الفجوة النوعية، باهتمام الدراسات الأجنبية وبعض الدراسات العربية خاصة مجال التعليم وربطه بفجوة العمل، أو تأثير الفجوة النوعية على التنمية وخاصة البعد الاقتصادى، على حين لم يجد الاهتمام الكافى فى الدراسات الإعلامية.
 - ٩- فيما يخص مشاكل المرأة فى العمل الإعلامى، لاقت اهتمام كثير الدراسات الأجنبية وتناولت كافة أسبابها، كما اهتمت بعض الدراسات العربية بها وخاصة للمقارنة بين القطاعى الحكومى والخاص، وتوضيح أسباب تفضيل العمل بالحكومة.
 - ١٠- اتضح الاهتمام بمفهوم التحرش وتأثيره على عمل المرأة بشكل عام والمرأة فى الإعلام بشكل خاص، فى كلا من الدراسات العربية والأجنبية.
 - ١١- اتضح اهتمام الدراسات الأجنبية والعربية، بتناول مفهوم النوع الاجتماعى والتحيز لنوع ضد الآخر (عدسة النوع الاجتماعى)، خاصة فى مجال التعليم، ولم يلقى مفهوم النوع الاجتماعى نفس القدر من الاهتمام فى مجال الإعلام.
 - ١٢- تناولت الدراسات السابقة مفهوم النوع الاجتماعى وأهميته وتأثيره فى مجالات محددة كالتعليم أو الاقتصاد، ولم تلقى فكرة دمج أكثر من مجال بحثى أو مؤسسة لخدمة أهداف التنمية المستدامة، القدر الكافى من الاهتمام.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسة السابقة فى التعرف على مشكلات المرأة فى المناصب القيادية بشكل عام وفى الإعلام على اختلاف ملكيته بشكل خاص، وقد ساهمت الدراسات التى قدمت مقترح تناول مفهوم النوع الاجتماعى فى مجالات مختلفة فى تطوير مقترح تدريس مفهوم النوع الاجتماعى، كحل للمشكلات السابقة فى إطار دمج أهداف التنمية المستدامة (التعليم الجيد- المساواة

بين الجنسين).

السقف الزجاجي:

إن قيام المرأة بالعمل في بيئة لا تضمن حقها في الترقى والوصول لمناصب قيادية، يضعف من فاعلية ومستوى أداء النساء العاملات ويؤدي لغياب وقلة المرأة النموذج، وهو ما يترك أثره على المؤسسة ككل^(٧٥) كما إن ذلك بدوره يؤكد الصورة الذهنية السلبية عن المرأة ويضعف من فرصها في الخروج من تلك الدائرة.

وقد برز مفهوم السقف الزجاجي في السبعينيات من القرن الماضي، ويعرف (بأنه الحدود التي يتم وضعها للنساء والأقليات للحيلولة دون وصولهن إلى المناصب العليا)، ويرجع السبب في تلك التسمية لاحتكار فئة ما للمناصب القيادية وفقا للتمييز المتبع بينهم، بحيث يتم وضع حدود لتقدم الأشخاص الذين لا ينتموا لتلك الفئة، كما سمي بالزجاجي حيث لا يمكن ملاحظته واكتشافه على الرغم من تأثيره.^(٧٦)

وترجع أسس السقف الزجاجي ضد المرأة لمفهوم الدور الجندي، والذي يعنى إطلاق وتعميم لصفات وخصائص اجتماعية تحدد أدوار كل من الجنسين، والذي يخلق على المدى الطويل الصورة النمطية الجندرية (التميط الجندي) وهي تعميم لصفات وطبائع وفق النوع الاجتماعي، والتي تخلق أحكام مسبقة عن الذكور أو الإناث، بينما هي صفات يمكن أن تتواجد في جميع البشر على اختلاف نوعهم^(٧٧).

وبتطبيق التعميط الجندي للمرأة بأنها عاطفية ومزاجية، غير قادرة على تحمل المهام الصعبة أو اتخاذ القرارات، في مقابل مفهوم القيادة ودور القادة في أى جماعة " هم من يتخذون القرارات ويصدروا التوجيهات وينسقوا الجهود بين المرؤوسين لتحقيق الهدف"^(٧٨)، يتضح مدى تأثيره على توليها مناصب عليا كالتالي^(٧٩):

- التحيز ضد ترشيح وتمكين القيادات النسائية من خلال تفضيل القادة الرجال.
- النقد الدائم وضعف تقييمها، فالمرأة تظل عرضة للكثير من الانطباعات السلبية معلة عدم مناسبتها للمنصب .
- رفض الاعتراف بكفاءة المرأة، فالاعتراف بنجاحها في القيادة قد يصنف على أنه خلل في دورها الجندي أو نقص في أنوثتها.
- رفض الإنصياح لتوجهات "المرأة" وتنفيذ أوامرها مهما كانت مكانتها.
- إغفال الاختلافات بين النساء في القيادة، حيث لا يعترف المجتمع بالاختلافات الفردية والتي لا تقتصر على نوع.
- وهناك أيضا تأثير للدور الجندي على تمثيل المرأة في المناصب العليا في^(٨٠):
- استغلال فكرة تعدد الأدوار لعدم منحها حقها في الترقية لمناصب إدارية عليا، فالتراماتها قد تقلل من كفاءتها.
- قلة الدعم النفسى من قبل الأسرة والزملاء، معالين ذلك باحتمالية عدم التوافق بينها وبين الرجال المرؤوسين.

- قد يتولد لدى المرأة تصور مسبق باحتمال فشلها، مما يترتب عليه خوفها من تقلد المناصب العليا.
- إلا أنه لا يمكن إنكار إن قيادة المرأة تختلف عن الرجل، وقد أشار المجلس القومي للمرأة إلى ذلك في "دليل تمكين المرأة من الوصول إلى دائرة صنع واتخاذ القرار ٢٠٢٢"^(٨١)، وأن هذا الاختلاف يمثل مزايا كالتالي:
- البعد العاطفي في القيادة، يضمن الحكمة وشمولية التفكير.
- القدرة على التخطيط للمستقبل بشكل أفضل من الرجل.
- القدرة على التعامل مع التغيير وأي مستجدات.
- الدقة والاهتمام بالتفاصيل.
- المبادرة واتخاذ القرار.

كما أفاد تقرير "المرأة في الأعمال التجارية والإدارة: دراسة جدوى التغيير"^(٨٢)، والذي تم تطبيقه على ١٣ ألف شركة في ٧٠ بلد، أن مبادرات التنوع بين الجنسين في الإدارة حسنت نتائج الأعمال التجارية، حيث أقرت ٧٥% من الشركات التي بها هذا التنوع، أن أرباحها زادت بنسبة من ٢٠% إلى ٥٠%، كما ذكر ٥٤% أنها شهدت تحسناً في الإبداع والابتكار، إلا أن الآثار المقيدة للتنوع بين الجنسين تبدأ في الظهور عندما تشغل المرأة ٣٠ في المائة من المناصب الإدارية والقيادية العليا.

وعلى الرغم مما سبق، لا تحقق ٦٠% من الشركات هذا الهدف، حيث تمثل المرأة أقل من ثلث الموظفين الإداريين المبتدئين في حوالى نصف الشركات، وأكثر من ٧٠ بالمئة من الشركات يحتل فيها رجل منصب الرئيس التنفيذي، والشركات التي تحتل فيها المرأة هذا المنصب هي شركات صغيرة.

ومن ثم فإن تأثير "السقف الزجاجي" يتضح أيضاً في تحجيم وضع المرأة وتحديد ما في مناصب أقل استراتيجية، يقل فيها احتمال توليها لمناصب في مجلس الإدارة لاحقاً، ليخلق ما يسمى "المسار المتناقص" وهو انخفاض نسبة النساء كلما ارتفعت المرتبة الإدارية.

كيفية تطبيق مفهوم السقف الزجاجي على الدراسة الحالية:

يسعى البحث للأستفادة من المعوقات الغير مرئية والقائمة والمؤثرة بالفعل على تواجد المرأة في المناصب العليا والقيادية والتي يؤكد مفهوم السقف الزجاجي، من خلال تنفيذها في محاور المقابلات المتعمقة، والتعرف على اتجاهات الممارسين والأكاديميين نحوها، بما يساهم في معرفة مدى وجود تلك المعوقات، وأيهما الأكثر تأثيراً، بما يساهم في تبنى رؤى مستقبلية تتناسب مع خصوصية تحديات المرأة المصرية في تلك المناصب بشكل عام وفي الإعلام بشكل خاص.

مفهوم المساواة بين الجنسين:

إن القاعدة الأساسية لحقوق الإنسان تؤسس على مبدأ المساواة، وإنهيار هذا المبدأ تحت أى مسمى يدعم التفاوت بين البشر ويضيع حقوقهم، ويعنى مفهوم المساواة عدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط واحدة ويوجدون في ظروف واحدة، فإذا

توحدت الشروط والظروف في عدد من الأفراد، وجب أن تتحقق المساواة بينهم وان يتمتعوا بحماية قانونية متساوية^(٨٣).

وتعنى المساواة بين الجنسين^(٨٤) أن "الحقوق والمسؤوليات والفرص لا تعتمد على النوع وما إذا قد ولدوا ذكوراً أم أنثى، وتهدف لعدم التمييز على أساس الجنس"^(٨٥)

أنواع المساواة^(٨٦):

١- المساواة القانونية: تعنى أن يكون الجميع سواسية أمام القانون وتتنطبق عليهم نفس القواعد القانونية، سواء بالحماية القانونية التي تضمنها أو العقاب الذي تفرضه، على أن المساواة نسبية وليست مطلقة بحيث تحترم الاختلافات في القدرات بل وتحميها، لذا فلا يعد خرق للمساواة أن يُقبل شخص معين تقدم لطلب وظيفة عن غيره طالما يتوافر لديه شروط لا تتوافر لغيره.

لذلك من المقبول صدور قوانين تمنح إمتيازات لفئات معينة تتمتع بسمات لا يتمتع بها غيرها، كذوى القدرات الخاصة وبعض الحالات الاجتماعية للمرأة، ولا يكون القانون هنا مخالف لمبدأ المساواة طالما يطبق على جميع من يتوافر فيهم نفس الشروط المحددة.

٢- المساواة في التوظيف: ويعد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة جزء من المساواة في الحقوق والواجبات، حيث يُلزم السلطة الإدارية بضمان احترامه، وألا يخضع انتقائها للموظف إلى المعايير والقيم الذاتية المرتبطة بالتمييز لأى سبب، ويرتبط ذلك بمبدأين:

مبدأ الجدارة: يترتبط الارتقاء بالوظيفة العامة اختيار العناصر الكفاء، لذلك يتم الاعتماد على مبدأ الجدارة كأساس في إختيار الموظف العام.

مبدأ تكافؤ الفرص: ويعني التساوي بين أفراد المجتمع في المجالات المختلفة، ويجب على الإدارة أن تترك باب الوظيفة العمومية مفتوحاً أمام الجميع، وأن تمتنع عن القيام بتصرفات تتعارض مع هذا المبدأ الدستوري، كأن تحجز أو تمنع وظيفة معينة عن فئة ما، ومصير تلك التصرفات غير المشروعة هو الإلغاء من قبل القضاء الإداري^(٨٧).

العوامل المؤثرة على الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية:

أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة عام ٢٠١٥، أن قيمة العمل وصلته بالتنمية البشرية تختفى عندما يشوبه التمييز والعنف، ولعل أوضح أشكال التمييز الفجوة النوعية في المناصب والأجور والمعاملة^(٨٨) وعلى الرغم أن هناك اتجاه تصاعدي في توظيف النساء في وسائل الإعلام إلا أنهن مازلن يتعرضن للتمييز^(٨٩)، والتي يمكن توضيح أسبابها فى:

أولاً: العوامل السلبية:

١- معدلات البطالة:

أشار تقرير الفجوة بين الجنسين عام ٢٠٢٢^(٩٠)، أن التكافؤ بينهما في القوى العاملة يصل إلى ٦٢,٩٪ وهو أدنى مستوى منذ عام ٢٠٠٦، متأثراً بالأزمة المالية العالمية وبجائحة كورونا

والصراع الجيوسياسي وتغير المناخ، وتحتل مصر المركز ١٤٢ في بعد المشاركة الاقتصادية والفرص بين الجنسين، كما جاءت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة ١٥,٣٩%.

على حين أكدت الدراسات أن مشاركة المرأة في سوق العمل في مصر يؤثر على رفع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٣٤%، ويتوافق ذلك مع مستهدفات مرصد المرأة المصرية التابع للمجلس القومي للمرأة، لرفع مشاركتها وصولاً لعام ٢٠٣٠^(٩١):

- مستهدفات مشاركة المرأة في قوة العمل عام ٢٠٢٠ هو ٢٧,٣% و ٢٠٢٥ هو ٣١,١% وعام ٢٠٣٠ هو ٣٥%.

- مستهدفات معدل البطالة بين الإناث عام ٢٠٢٠ هو ٢١,٣% و ٢٠٢٥ هو ١٨,٧% وعام ٢٠٣٠ هو ١٦%.

وتواجه المرأة في العمل الإعلامي بشكل خاص مشكلات منها:

- عدم تناسب حجم المرأة في قوى العاملة الإعلامية مع ارتفاع نسبتها في التعليم الإعلامي.

- إقحام غير الدارسين للإعلام لهذا المجال، مما يؤثر على فرص عمل خريجي الإعلام.

وقد ناقشت ندوة الحقوق الإعلامية للمرأة في ديسمبر ٢٠٢٢، تحجيم الإعلاميات في تقديم برامج الموضة والطهي، وغيابهن بشكل واضح في كثير من البرامج السياسية أو الاقتصادية أو الدينية أو الرياضية، بالإضافة لتحجيم دورهن في الإدارة الإعلامية، وقد دعت اللجنة برئاسة أ.د/ سوزان القليني إلى عدم تنميط الوظائف الإعلامية علي حسب النوع، بل وفق القدرات والامكانيات والتمكين^(٩٢)

٢ - سياسات التوظيف :

يتضح التمييز في العمل عندما يتم تصنيفه وفق النوع، حيث يغلب عدد الرجال في الحرف والأعمال التجارية والصناعية ويوكل لهم الوظائف الإدارية والتشريعية، ويغلب عدد النساء في فئات المهارات المتوسطة والخدمات والبيع في المتاجر^(٩٣).

ويساعد على استمرار هذا التمييز غياب سياسات محددة تنظم التوظيف والرواتب والترقيات، ويفتح المجال لتحقيق فرص النجاح المهني والترقي من خلال العلاقات مع الرؤساء، والنساء هن أقل احتمالاً للوصول لذوى السلطة خوفاً من تخطى التدرج الوظيفي وعقبات ذلك وعقوباته، مضيفاً أن حدوث ذلك يرتبط بشكل ما باستعداد المرأة بتقديم "تنازلات" عادة ما تكون ذات طبيعة جنسية^(٩٤).

وتتضح أهم مشكلات سياسات التوظيف في^(٩٥):

- معوقات إدارية وهيكلية تنعكس على الفرص المتاحة للمرأة للوصول للمناصب القيادية.

- عدم إلمام المرأة بالقوانين الإدارية للدفاع عن حقوقها.

- فرض التسلسل الإداري في التعامل، يحول دون وصول المرأة لحقوقها أو أن ينسب لمن أعلى نتاج عملها.

- عدم وجود معايير واضحة ومحددة، يفتح الباب للمحسوبية ووضع الشخص في غير مكانه المناسب.^(٩٦)

وقد قدم المجلس القومي للمرأة اقتراح للحماية المرأة من كافة أشكال التمييز في العمل، بداية بإعلانات العمل والترقيات والأجور والنص على ذلك صراحة، وتعريف التمييز والمساواة في العمل^(٩٧).

٣- فجوة الأجور:

لا تقتصر مشاكل المرأة في العمل على فجوة التوظيف فقط، فعند قيامها بأعمال مماثلة للرجل قد تتقاضى أجراً أقل، وعالمياً تتقاضى المرأة أجراً أقل من الرجل بنسبة ٢٤%^(٩٨)، حيث يتم استغلال حاجتها للعمل وصعوبة حصولها عليه لعرض أجوراً أقل^(٩٩)، ويتفاقم هذا الفارق كلما اتجهنا للوظائف الأعلى أجراً وتخصصاً.

ويتضح أن العلاقة بين الدخل من الوظيفة والترقى ذات وجهين، فغياب المرأة عن تلك المناصب يضعف قدرتها المالية، كما أن الأجر العالي لتلك المناصب يزيد المنافسة علي الوصول لها من قبل الرجل، إلا أنه يكون له الأولوية في الترقي كونه المسئول عن الإنفاق على الأسرة، ويتضح ذلك بشكل أكبر في الإعلام في مؤسسات القطاع الخاص، نظراً لغياب سياسة داخلية معلنة تدعم المساواة بين الجنسين أو تطبيق قوانين عمل تتيح فرصة التدرج الوظيفي والترقى وفق الخبرة كما هو متبع في الحكومة^(١٠٠).

٤- التدريب الإعلامي:

يؤثر احتكار الرجال للسلطة سلباً على رغبة المرأة في تطوير مهاراتها بشكل عام، ورغبتها في القيادة بشكل خاص^(١٠١)، ويؤثر نقص التدريب بدوره على قدراتها التنافسية وتواجدها واستحقاقها للمناصب العليا، كما تتأثر غيرها من النساء في العمل ممن كان سيتم ترشيحهم من قبل تلك المديرية، ومن ثم غياب القوة النسائية ذات كفاءة و فرص إعادة تدوير السلطة.

وُعرّف اليونسكو التدريب في مجال الإعلام أنه "عملية مخططة تشتمل على نقل المعارف والمهارات والخبرات إلى مجموعة من الأفراد، الذين يتولون نقل الرسائل الإعلامية إلى قطاعات واسعة من المستقبلين"^(١٠٢)، ويقصد بجودة التدريب "التحسين المستمر لعملية التدريب بما يتفق مع معايير الجودة الشاملة، وضمان مطابقة المخرجات للأهداف التي تسعى إليها المؤسسة"^(١٠٣)، وتتضح أهم معوقات التدريب في:

- غياب المساواة في فرص التدريب المتاحة للجنسين.
- ربط كثير من التدريب بالترقى، ومن ثم يقع الاختيار على الرجل.
- غياب منظور النوع الاجتماعي في التخطيط والتدريب لكثير من المؤسسات، ومن ثم تحرم من حقها بدلاً من أن يتم تدليل العقبات لها.
- عدم الاهتمام بالتدريب الإلكتروني، والذي يساعد المرأة في فترات الحمل وأجازات رعاية الطفل.
- ضعف اهتمام المسؤولين في المؤسسات الإعلامية بتدريب المرأة بشكل عام وعلى القيادة بشكل خاص.

- عدم التنسيق بين الجهات المعنية بالتدريب الإعلامي للتكامل وعدم التكرار.
- الفجوة التدريبية بين العرض والطلب على الدورات التدريبية للإعلاميين.
- عدم تقبل المؤسسات لتفريغ الإعلاميين للتدريب.
- قلة المخصصات المالية للتدريب، و تقديم مساعدات مالية لمن يسعى لتطوير ذاته بتدريب خارجي.
- ضعف إيمان المرأة بضرورة التدريب على القيادة.

٥- الموروثات الثقافية:

إن ما تغرسه عملية التنشئة من صور نمطية عن علاقة المرأة بالرجل ومكانتها وأدوارها، يخلق أجيال رافضة للمساواة بين الجنسين^(١٠٤)، وتنعكس تلك الثقافة على إيمان البعض بضرورة إعطاء الأولوية للرجال عندما تكون العمالة شحيحة والتي كثيرا ما تحدث في ظل الأزمات العالمية مؤخرًا.

كما تنعكس على تفضيل التماثل في النوع كأساس للترقية، مما يعنى إنه عندما يكون الرجل هو المسيطر على الوظائف الإدارية العليا، ويسند له قرارات الترقى وتزكية الموظفين، فإنه سيفضل ويتحيز لغيره من الذكور، متأثرا بانطباعاته المسبقة عن المرأة وتوقعه لمستوى معين لإنتاجيتها، فيميل لتعيينها في وظائف روتينية غير مؤثرة لا تسمح لها بالظهور وعرض كفاءتها، لتظل في نفس الدائرة^(١٠٥).

كما تتأثر نظرة المرأة عن قدراتها في القيادة بالمجتمع من حولها، وذلك في ظل التناقض ما بين الدور الجندري الذى يدعمه التفسير الخاطيء لقوامة الرجل وتفضيله عليها في الترقى والإدارة، ورغبتها وحققها في المساواة مع الرجل^(١٠٦)، بالإضافة لحرمانها من التشجيع للتفوق والمنافسة على مناصب عليا، وقد استسلمت بعض النساء لتصنيف المجتمع لأدوارها ومحدودية فرصها وضعف إمكاناتها، مقارنة بنجاح الرجل في القيادة.

٦- التوفيق بين الأدوار المختلفة:

إن دور المرأة داخل الأسرة كزوجة وأم لا يحررها حقها في العمل والترقى، وإذا كان دورها في الأسرة لا غنى عنه، إلا أن وجودها في المنزل لا يعنى أيضا نجاح علاقتها بأسرتها، فالوقت الطويل الذي تقضيه معهم ليس دليل "الأمومة الصالحة"، لأنه إذا كانت لديها رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل وشعرت أن أسرتها تعوقها عن تحقيق ذلك، فإن علاقتها بهم قد تتأثر سلبا^(١٠٧)

إن الحفاظ على التوازن بين الحياة الأسرية للإعلاميات والعمل هو التحدى الأكبر، فالعمل الإعلامى ذو طبيعة خاصة ولا يتقيد بوقت، فكثيرا ما يتم تغطية الأخبار العاجلة في أي وقت وأى مكان، كما قد يتطلب عملها البقاء لساعات طويلة في الليل أو السفر لعمل تقارير ولقاءات^(١٠٨)، وهو ما قد يؤثر على أولوية أدوارها والبقاء في عملها أو يضعها في مصاف ثانى لدى المؤسسة.

إن التوازن بين الأدوار المختلفة للمرأة لا يجب أن يمثل عبء عليها، بل يتطلب وعي المجتمع عامة وأصحاب العمل خاصة، من خلال مراعاة منظور النوع الاجتماعى بحيث يوضع فى الاعتبار طبيعة ومتطلبات وسمات كل نوع، بما يضمن حقوق العاملين و عدم الإضرار بأهداف المؤسسة، فلا يجب أن تعامل المرأة خارج البيت على أساس أنها عاملة فقط دون مراعاة

مسئولياتها الأسرية والاجتماعية، كما لا يجب أن تعامل كربة أسرة وعليها أن تفي بكامل واجباتها الأسرية كاملة، فمن الضرورة تقديم الخدمات والتسهيلات لها^(١٠٩).

ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال سياسة عمل مرنة كنظام العمل عن بعد ساعات عمل مرنة والعمل الهجين، أو توفير دور لرعاية الأطفال، وتقديم برامج تدريبية عن التنوع ومعالجة التحيزات، وربط الحوافز والمكافآت للقيادات بتحقيق المساواة، فالشعور بالتقدير في مكان العمل يزيد من انتمائهم وكفاءتهم في العمل والسعى الجاد للتوفيق بين الأدوار المختلفة.

٧- الإعلام والصورة الذهنية للمرأة:

تستطيع وسائل الإعلام أن تلعب دوراً هاماً في تحقيق المساواة بين الجنسين، من خلال محتوى يراعي ويحترم الفوارق بينهما ويكسر القوالب النمطية عنهما^(١١٠)، لترسيخ قيم وتقاليدها حديثة تتلاقى فيها مفاهيم الدين الصحيحة مع قيمة المساواة بين الجنسين بكل ما تحمله من معاني الحرية والعدل وتكافؤ الفرص، ويتطلب ذلك عرض صور صحيحة عن المرأة وقدراتها وأهمية مشاركتها في التنمية، لتوعية المجتمع بدورها من جانب وتنمية المرأة وإعادة بنائها النفسي والفكري من جانب آخر.

وعلى الرغم من أهمية وتأثير الإعلام على الصورة الذهنية للمرأة، فقد كشفت البحوث التي أجريت في العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين، أن وسائل الإعلام في مصر استمرت في تدعيم الصورة النمطية للمرأة المصرية (كأم معطاءة وزوجة خاضعة وابنة مطيعة) واهتمامها بالأزياء والطهى والديكور، هيمنت هذه الصورة النمطية على الإعلانات التليفزيونية والدراما والأفلام التليفزيونية، كما كانت تقدمها في سبعينيات وثمانينيات القرن الماضي رغم ما طرأ من تطورات على أوضاع المرأة وطبيعة أدوارها^(١١١).

ولا يعكس ذلك الواقع المساعي والتوجهات المختلفة نحو التمكين، فقد أصدر المجلس الأعلى للإعلام مجموعة من الأكواد الخاصة بالتعامل مع قضايا المرأة بشكل يليق بها ويدعم دورها في التنمية، موضحة معايير التغطية الصحفية أو الإعلامية لقضاياها من خلال تقديم تغطية متنوعة عنها، ومناقشتها بطريقة منصفة وعادلة لتشمل جميع الأعمار والطبقات الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية، كما أصدر المجلس القومي الكود الإعلامي لتناول قضايا المرأة في الإعلام (ضوابط مهنية وأخلاقية)^(١١٢)، كما تقوم لجنة الإعلام كل عام بتحليل صورة المرأة في المسلسلات والبرامج والإعلانات الرمضانية بشكل مفصل.

ويمكن القول أن الدمج بين تلك الجهود الإعلامية والاهتمام السياسي بالمرأة وتمكينها، قد تكون بداية للتغيير المطلوب، فالظهور الإعلامي للقيادات النسائية بقدر ما يؤثر على الصورة الذهنية للمرأة، بقدر ما يدعم ويدلل على أحقية النساء بالتمكين وجدارتهن للقيادة، حيث ثبت في دراسة عن تناول البرامج الحوارية لأداء القيادات النسائية^(١١٣) أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كثافة تعرض المبحوثات للبرامج الحوارية التليفزيونية لأداء القيادات النسائية المصرية واتجاهاتهن نحو التمكين السياسي، وهو ما يؤكد أن الواقع والممارسة الحقيقية لحقوق المرأة، أكثر مصداقية وتأثير على المشاهد، وهو ما تتطلبه المرحلة الحالية بشكل أكثر تحديداً ويرتبط وينطبق أيضاً على وجود المرأة في مناصب قيادية في الإعلام.

٨- العنف ضد المرأة:

فى الوقت الذى يسعى العالم نحو تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين وتحقيق الحماية للمرأة بتعديل القوانين وتغليظ العقوبات وشمولها لكافة وسائل التواصل، لا تزال النساء والفتيات يعانين من العنف بكافة أشكاله، بل وتساهم كثير من الأعراف الدينية والاجتماعية فى دفع كثير من النساء بعيد عن سوق العمل، بحجة حمايتهن من العنف والتحرش المتزايد فى الشارع والعمل والدراسة وحتى المواصلات^(١١٤).

ويؤثر العنف والتحرش على المساواة بين الجنسين فى العمل، حيث يساهم فى تقليل أعداد النساء اللواتي يبقين فى سوق العمل (فجوة القوة العاملة)، وفى حصولهن على أجور أقل من الرجال (فجوة الأجور) بالإضافة إلى إعاقة فرص ترقى المرأة (الفجوة فى القيادة)، ومن ثم يعزز الصور النمطية عن قدراتهن^(١١٥).

ويؤثر على المساواة بين الجنسين فى وسائل الإعلام بشكل خاص، حيث تتعرض بعض الإعلاميات للتحرش، سواء داخل مؤسساتهن أو خارجها أو عبر الإنترنت، بالإضافة للتهديدات ذات طبيعة جنسية والتي قد تستهدفها كشخص بدلاً من المحتوى الذى يتم تقديمه، مما يجعل العمل الإعلامى بيئة غير آمنة لها وقد تصل بها لترك المهنة، وتشير بعض الإعلاميات إلى أن الإساءة أدت بهم إلى خفض أو حتى وقف نشاطهم على وسائل التواصل الاجتماعى بالرغم من أهميته لوظيفتهم، وهذا بدوره يؤثر على نسبة المرأة فى الإعلام.

كما يهدد هذا العنف حرية التعبير والوصول للمعلومات والديمقراطية، لأنه يؤدي إلى الرقابة الذاتية وتجنب نقل أخبار من جانب المرأة بسبب خوفها، وهو ما يؤثر على كفاءة عمل الإعلاميات، لذا من الضروري أن تمتلك المؤسسات الإعلامية الآليات التي تمنع العنف والتحرش بل وتضمن الدعم اللازم لمن تعرضوا لهذا العنف، أثناء أداء عملهم فى أو الخارج أو عبر الوسائل الرقمية^(١١٦).

ثانياً: العوامل الإيجابية:

١- التعليم الإعلامى:

أن أهم مبادئ تسعى الدول لتحقيقها فى التعليم هى تكافؤ الفرص، وتعنى أن كل فرد لديه فرصة متكافئة مع غيره بما يضمن تحقيق المساواة فى القبول والالتحاق والمعاملة والتخرج، وصولاً إلى حقه فى الحصول على وظيفة تناسب مؤهله وتخصصه الجامعى، والتي تعد أعلى مستوى لتكافؤ الفرص فى التعليم، كما هى همزة الوصل بين التعليم والعمل، ويكتمل هذا المبدأ مع العدالة التعليمية والتي تسعى أيضاً لتحقيق المساواة بين الجميع فى نتائجها النهائية، أى فى الالتحاق بسوق العمل للجنسين، وقد يؤدي عدم تطبيق هذا المبدأ للعزوف عن هذا المجال أو التخصص من التعليم لعدم الشعور بالإنصاف^(١١٧).

وتتضح فى مؤشرات المرأة فى التعليم الإعلامى بمصر، التالى:

- أشار تقرير مرصد المرأة المصرية الخاص بمتابعة أنشطة الوزارات لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية^(١١٨)، أن عدد السيدات أعضاء هيئة التدريس فى وزارة التعليم

العالي والبحث العلمي بلغ ٢٣٢٧٦ سيدة بنسبة ٤٣%، والهيئة المعاونة بالجامعات الحكومية ٢١٤٨٩ عضوة بنسبة ٦٠,٣%

- أشار تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠١٩^(١١٦):

- إجمالي نسبة خريجات التعليم الإعلاني ٦٢,٧%، وأن نسبة الإناث في تخصص الإذاعة والتلفزيون تصل ٦٩٢ من إجمالي ١٠٠٠، وفي تخصص الصحافة ٣٠٢ من ٥٠٤ وفي تخصص الديجيتل ميديا وتكنولوجيا الإعلام ٩٦ من ٢٦٨، وفي تخصص علاقات عامة وإعلان ٥٢٢ من ٧٧٩.

- وعن الدرجات العلمية العليا التي حصل عليها المصريون من كليات الإعلام عام ٢٠١٩، تأتي نسبة الإناث في الدبلوم ٥٦ من إجمالي ٧٢، والماجستير ١٠١ من إجمالي ١٢٧، والدكتوراه ٢٥ من إجمالي ٣٢، بإجمالي ١٨٢ من ٢٣١ وبنسبة ٧٨,٨%.

وتعكس المؤشرات السابقة، الفرق بين انخفاض نسبة المرأة في القوى العاملة وارتفاع نسبتها في التعليم الإعلامي، ومن ثم فإن عدم تمكينها في العمل والترقي في الإعلام، قد يضعف إقبالها علي تعلمه.

٢- القوانين والتشريعات:

تنص كثير من التشريعات على عدم التمييز بين الموظفين في كافة مراحل العمل، إلا أن ذلك لم يقف حائلاً دون تعرض النساء للسقف الزجاجي خاصة في المناصب العليا، فعندما يتم تقسيم الوظائف وفق النوع، فغالباً ما تمنح المرأة وظائف متدنية في المهارات والأجر، ويشغل الرجال وظائف عليا ذات الأجر المرتفع^(١٢٠)

ولتحقيق العدالة في التوظيف، يجب أن تكون البداية في وضع توصيف دقيق وعادل للمنصب ومقابلات منصفة خالية من أية تحيزات لكل المناصب، ويكتمل ذلك بصياغة قانونية ملزمة ومراقبة تنفيذها، لضمان زيادة الإناث في القوى العاملة وتقليص فجوة الأجور، وكل ما ينعكس على بدوره على تحسين نتائج التنمية^(١٢١).

ومن الجدير بالذكر، أن التشريعات والقوانين المنظمة للعمل الإعلامي لا تحيز لنوع عن الآخر، حيث لا تقتصر في جوانبها السلبية أو الإيجابية على الرجال دون النساء، فالنوع في حد ذاته لم يؤثر في وضع التشريعات ولا في تطبيقها عملياً، فالإعلامي أياً ما كان نوعه لا فارق بينهما أمام تلك القوانين.

إلا أنه من الضروري استثمار عدة مداخل لترسيخ مبدأ التكافؤ المهني بالمؤسسات الإعلامية^(١٢٢).

- الدفع في اتجاه تعديل القوانين المنظمة للعمل الصحافي، بما يجعلها تنص بشكل واضح وصريح على ضرورة ضمان المساواة بين الرجال والنساء في الحصول على عمل والأجر والترقية.

- حث المؤسسات الإعلامية على اعتماد مقاييس شفافة تراعي تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين، في التوظيف وتحديد الأجور والتدريب والتكوين المستمر والتكليف بالمهام والترقية لمراكز المسؤولية.

٣- سياسة الدولة نحو تمكين المرأة :

هناك دائما حاجة ملحة للتمكين السياسي بشكل عام، ودعم حق المرأة في العمل والترقي وضمان دخل مادي بشكل خاص، وقد أشار التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين ٢٠٢٢^(١٢٣)، أن الوصول إلى التكافؤ المطلوب في التمكين السياسي للمرأة عالميا قد يحتاج إلى حوالي ١٥٥ عام، وتحتاج منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى حوالي ١١٥ سنة، وتأتي مصر رقم ١٢٩ عالميا ورقم ٧ في تصنيف الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فيما يخص كافة أبعاد الفجوة بين الجنسين، ورقم ٧٨ في بعد التمكين السياسي، وذلك من إجمالي ١٤٦ دولة.

ويعنى التمكين وفق الوثيقة الصادرة من مجلس السكان التابع للأمم المتحدة "إحساس المرأة بقيمتها وحقها في أن تتوفر لديها خيارات- أن تكون قادرة على ان تختار- حقها في الحصول على الفرص والموارد- السيطرة على حياتها سواء داخل البيت أو خارجه- قدرتها على التأثير في التغييرات الاجتماعية الهادفة إلى بناء نظام اجتماعي واقتصادي أكثر عدالة ووطنية"^(١٢٤)، وذلك لضمان حصول المرأة على حقوقها وممارستها لأدوارها.

٤- إدماج مفهوم النوع الاجتماعي على مستوى السياسة والتوظيف :

تعرف التنشئة الاجتماعية للنوع الاجتماعي بأنها "عملية تلقين الفتيات والفتيان والنساء والرجال أدواراً اجتماعية بناءً على جنسهم، مما يؤدي إلى سلوكيات مختلفة لكلاً منهما ويخلق توقعات ومواقف حسب الجنس"، وغالباً ما تؤدي تلك التصنيفات للأدوار وفق النوع إلى عدم المساواة، كما تنعكس على تقبل المجتمع لأي أدوار مختلفة خارج هذا التصنيف لكل منهما مستقبلاً^(١٢٥).

ولتغيير تلك التنشئة الراسخة وإنعكاساتها المجتمعية بل والتنمية، فإن كافة الدول والمؤسسات تحتاج لمراجعة سياستها المتبعة، من خلال ما يسمى "عدسة النوع الاجتماعي" لرصد والتعرف على مدى التوازن بين الجنسين فيها، ثم تحليل الفجوات النوعية بين الجنسين فيها وحجمها وكيفية سدها، وفي النهاية صياغة سياسات تراعي سمات وخصائص كلاً منهما دون أي إقصاء، والذي ينعكس على كفاءة استخدامهما للموارد المتاحة ومن ثم تأثيرهم في الناتج النهائي، وقد برزت محاولات مختلفة لدمج هذا المفهوم كالتالي :

- هناك اتجاه في بعض الدول لتوسيع العمل بنظام الكوتة بحيث لا يقتصر على تحديد نسب ثابتة في مجالس النواب تضمن تمثيل المرأة ومنها مصر، حيث قدمت إحدى منظمات المجتمع المدني في الأردن " منظمة رشيد" مقترح كوتة لتعزيز فرص ترقى المرأة، يتطلب إدماج مفاهيم النوع الاجتماعي في مواد الخدمة المدنية والتعيين في الوظائف القيادية، بما يساهم في زيادة وتسريع مشاركتها، على أن تكون البداية بأعضاء الهيئات التشريعية لدورهم في سن القوانين وتعديلها واقتراح المبادرات، بالإضافة لأهمية إعداد موازنات تراعي النوع الاجتماعي، وهذا لا يعني موازنة منفصلة للمرأة لكنها تحقق المساواة في توزيع الموارد بين الجنسين^(١٢٦).

- قامت الأردن بعمل إستراتيجية إدماج النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن ٢٠٢١-٢٠٢٤^(١٢٧) لخلق بيئة تعزز المساواة بين الجنسين، من خلال إدماج المساواة والإستراتيجية المستجيبة للنوع ومراقبة نتائجها.

- تقدمت وزارة شؤون المرأة في فلسطين عام ٢٠١٦^(١٢٨)، بدراسة حول حساسية المناهج للنوع الاجتماعي، واتضح أن مناهج اللغة العربية والتربية المدنية والتربية الوطنية والعلوم من الصف الأول حتي الرابع لعام ٢٠١٥، تميز الرجل عن المرأة في النوع الاجتماعي وتظهرها بشكل متدني، وأنه من الضروري تطوير مناهج حساسة للنوع لتنشئة الأجيال القادمة على مفهوم المساواة، والقضاء على ما يسمى بمفهوم "العمى الجندري".

٥- تدريس مفهوم النوع الاجتماعي :

اهتمت بعض المؤسسات التعليمية العربية (الأردن - فلسطين) وبعض المصرية (كلية سياسة واقتصاد) بتدريسه، وهو مفهوم ليس حكر على المرأة كما يُعتقد، بل يضمن يراعى حقوق الجنسين، حيث يهتم بتحليل أسباب وتصحيح وجهات النظر والصور الذهنية عن عنهما، وتفسير علاقات السيطرة والقوة في أى مجتمع، والتي تجعل للبعض مزايا وحقوق دون غيرهم وفق النوع بحيث يساهم في نشر الفهم الصحيح للاختلافات بين الجنسين ودعم المساواة بينهما، دون أن يؤثر ذلك على الحقوق أو المسؤوليات أو الفرص أو الأدوار لأى منهما.

ويتواكب ذلك مع اهتمام كثير من المنظمات العاملة في مجال المرأة، بأهمية مشاركة مؤسسات التنشئة المختلفة وخاصة الثقافية والإعلامية في مناهضة التمييز ضد المرأة وترسيخ المساواة، حيث عقدت منظمة المرأة العربية عام ٢٠١٩ جلسة تشاورية بالقاهرة حول إدماج النوع الاجتماعي في العملية التعليمية، كما تم عرض ورقة عمل بعنوان "كيفية ادماج النوع الاجتماعي في العملية التعليمية" ^(١٢٩).

كما تناولت لجنة وضع المرأة بالأمم المتحدة في الدورة ٦٧، والذي شاركت فيه مصر من خلال الدكتورة مايا مرسى رئيسة المجلس القومي للمرأة^(١٣٠)، كما أكد وزير التعليم العالي والبحث العلمى فى لقائه مع رئيسة اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو، استخدام وسائل الإعلام المختلفة لتعزيز المساواة بين الجنسين^(١٣١).

سد الفجوة النوعية على مستوى القوانين والتشريعات:

لقد تم إرساء مجموعة من السياسات لتأكيد المساواة ومنع التمييز ضد المرأة فى المناصب القيادية، بل وتهيئة المناخ للنجاح فى تلك المناصب^(١٣٢)، كالتالى:

أولاً:- القوانين الدولية:

- الإعلان العالمى لحقوق الإنسان ديسمبر ١٩٤٨^(١٣٣) وتنص المادة رقم ٢١ "أن لكل شخص حق المساواة فى القبول فى الوظيفة العامة ببلده دون تمييز بين الأشخاص".

- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة فى ديسمبر ١٩٥٢ وبدأ تنفيذها عام ١٩٥٤، والتي تنص "أن لكل شخص حق المشاركة فى إدارة الشؤون العامة لبلده سواء بصورة مباشرة أو بواسطة ممثلين، والحق فى أن تتاح له على قدم المساواة مع سواه فرصة تقلد المناصب العامة فى بلده".

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦^(١٣٤):
- المادة رقم ٣** "تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد".
- المادة رقم ٦** "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يضمن لكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".
- مادة رقم ٧** "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص":
- (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:
- أجر منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل، عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.
- (ج) تساوى الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.
- اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) عام ١٩٧٩^(١٣٥):
- المادة ٧**: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل، الحق في: المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية".
- المادة ١١**: "الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر".
- الاتفاقية رقم ١٠٠ للمساواة في الأجور ١٩٥١^(١٣٦)، وتشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.
- المادة ٢**: "علي كل عضو أن يعمل، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور، علي جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق".
- الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة ١٩٥٨^(١٣٧)، وتشمل كلمة التمييز أي تفضيل يتم على أساس عنصر أو لون أو جنس أو أصل أو رأى سياسى، وتشمل كلمتى الاستخدام والمهنة (التدريب المهني والالتحاق بالعمل).

المادة ٣ : يتعهد كل عضو فى هذه الاتفاقية، " إصدار القوانين والنهوض ببرامج تربوية التى تستهدف تقبل هذه السياسة والأخذ بها - إلغاء أية تشريعات وتعديل أية أحكام أو أعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة- انتهاج هذه السياسة فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة للسلطات الوطنية- كفالة مراعاة هذه السياسة فى إدارات التوجيه والتدريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية"

- مؤتمر بكين ١٩٩٥^(١٣٨)، والذى أكد على تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة فى جميع جوانب حياة المجتمع، بما فى ذلك المشاركة فى عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة.

- الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة فى سبتمبر عام ٢٠٠٠^(١٣٩)، والتى أصدرتها وثيقة الأمم المتحدة لتحسين نوعية الحياة فى العالم ، بتخفيض معدلات الفقر وتقليل الفجوة بين الذكور والإناث فى التعليم وتمكين المرأة من المشاركة بفاعلية فى كافة المجالات.

- قرار مجلس الأمن (١٣٢٥) حول المرأة والسلام والأمن أكتوبر ٢٠٠٠^(١٤٠)، وقد حث على اخذ التدابير اللازمة نحو مشاركة المرأة فى صنع القرار والعمليات السلمية، والأخذ بدمج النوع الاجتماعى فى التدريب وحفظ السلام وحماية المرأة وفى جميع أنظمة تقارير الأمم المتحدة واليات تنفيذ البرامج.

- أصدرت وثيقة الأمم المتحدة الأهداف العالمية الـ ١٧ لعام ٢٠١٥^(١٤١) ويمثل الهدف الخامس منها: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء.

- اتفاقية رقم ١٩٠ لسنة ٢٠١٩^(١٤٢)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية للقضاء على التحرش والعنف فى بيئة العمل.

ثانياً: التشريعات والقوانين المصرية:

١-الدساتير المصرية :

سعت الدساتير المصرية للقضاء على التمييز ضد المرأة كالتالى:

- أكدت كافة الدساتير المصرية أن المصريين لدى القانون سواء ولا تمييز بينهم، بداية بدستور عام ١٩٢٣ أول دستور فى القرن العشرين، وتلاه دساتير ١٩٥٤ و ١٩٥٦ و ١٩٧١.

- إنفرد دستور ٢٠١٤^(١٤٣) بتفصيل كثير من حقوق المرأة لم تذكر مجتمعة من قبل، حيث نص فى (الباب الثانى: المقومات الأساسية للمجتمع / الفصل الأول: المقومات الاجتماعية/ المادة رقم (٩)، "تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز"

مادة ١١ : "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة فى جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور، وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً فى المجالس النيابية على النحو الذى يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها فى تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا فى الدولة والتعيين فى الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها، وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل

تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً".

مادة ٩٣: فى الباب الرابع سيادة القانون: تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة.

مادة ١٤: "الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون".

٢- قوانين العمل:

أ- قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣^(١٤٤): (الباب السادس: تنظيم العمل/ الفصل الثالث: تشغيل النساء)

مادة ٨٨: "مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم".

مادة ٩٥: "يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق فى أماكن العمل نسخة من نظام تشغيل النساء".

ب- قانون الخدمة المدنية (٨١) لسنة ٢٠١٦^(١٤٥):

مادة ١: "الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، وهى تكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب، ويحظر التمييز بين الموظفين فى تطبيق أحكام هذا القانون بسبب الدين أو الجنس أو لأى سبب آخر".

مادة ١٢: "يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، على أساس الكفاءة والجدارة دون محاباة أو وساطة، من خلال إعلان مركزى على موقع بوابة الحكومة المصرية، متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها، على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين".

مادة ١٧: "يكون التعيين فى الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة، يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر فى جريدتين واسعتى الانتشار، متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة".

المادة ٢٩: " مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط شغل الوظيفة المرقى إليها، تكون الترقية بموجب قرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبقها مباشرة، في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها "

المادة ٣٥: " يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة "

ج- قرارات وزارة القوى العاملة لتحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها (رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١) ^(١٤٦) :

مادة ٨: "تلتزم وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، بالتنسيق مع الإدارات المختصة بالوزارة والمجلس القومي للمرأة، لإعادة النظر بصفة دورية في أحكام هذا القرار لمواجهة أي تطورات أو مستجدات تطرأ في مواقع العمل والإنتاج، كما عليها القيام بمتابعة تنفيذ أحكام هذا القرار والقيام بإعداد دراسات قياس الأثر اللازمة والوقوف على التقدم المحرز، ومدى كفاءة تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين واجباتها الأسرية ومتطلبات العمل".

ثالثاً: جهود الدولة في تولى المرأة المناصب العليا والقيادية:

إن تمكين المرأة لا يرتبط بالعدد فقط، ولكن بتوسيع نطاق مسؤوليتها لتتولى مناصب عليا ومواقع ذات ثقل، لتأكيد الثقة فيها وتجسيد شراكتها للرجل في أعباء التنمية:

أ- المستوى المحلي:

١- أطلقت مصر إستراتيجيتها لتحقيق التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ في فبراير ٢٠١٦، وتركز على إنه بحلول عام ٢٠٣٠ تصبح المرأة المصرية فاعلة رئيسية في تحقيق التنمية المستدامة، في وطن يضمن لها حقوقها التي كفلها الدستور ويحقق لها حماية كاملة، ويكفل لها - دون تمييز- الفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تمكنها من الارتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها ومن ثم القيام بدورها في إعلاء شأن الوطن^(١٤٧)، وينص الهدف الخامس "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات والقضاء على كافة أشكال التمييز والعنف أو الممارسات الضارة بكافة أشكالها.

٢- إعلان عام ٢٠١٧ عام للمرأة.

٣- قرار رئيس الجمهورية ٨ مارس ٢٠٢١، لوزير العدل بالتنسيق مع رئيس مجلس القضاء الأعلى ورئيس مجلس الدولة، للاستعانة بالمرأة في هاتين الجهتين تفعيلاً للاستحقاق الدستوري بالمساواة وعدم التمييز .

٤- إعلان رئيس الجمهورية جائزة التميز الحكومي لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة مارس ٢٠٢٢ .

٥- البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية أبريل ٢٠٢١ ^(١٤٨) (المرحلة الثانية من البرنامج الوطني للإصلاح الاقتصادي والاجتماعي للدولة المصرية)، الذي يؤكد على ضرورة إجراء الإصلاحات الهيكلية للقطاعات المختلفة ولمنظومة العمل والحوكمة في مؤسسات الدولة المصرية، من خلال كفاءة استخدام الموارد البشرية دون تمييز وزيادة نسبة المرأة في المناصب القيادية.

ومن الجدير بالذكر، ما أشار له تقرير البنك الدولي مارس ٢٠٢٢ (المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام ٢٠٢٢)^(١٤٩)، والذي يقيس التقدم في ملف تمكين المرأة، وقد

حصلت مصر على ٥٠,٦ نقطة مقابل ٤٥ نقطة عام ٢٠٢١، وفق ٨ مؤشرات، (الانتقل والممتلكات وريادة الأعمال والزواج والمعاش التقاعدي والأجور ومكان العمل والأمومة)، ويظهر التقرير تقدم مصر بشكل كبير في مؤشر مكان العمل بحصولها على ٧٥ درجة.

٦- قرارات الرئيس السيسي والتأكيد على أهمية تواجد المرأة في المناصب القيادية والعليا، في احتفالية الأم المثالية مارس ٢٠٢٣.

٧- قرارات الرئيس السيسي بمراعاة المساواة بين الجنسين في توظيف وتدريب المرأة، في احتفالية عيد العمال مايو ٢٠٢٣.

ب- الشراكات الإقليمية والدولية:

١- خاتم المساواة بين الجنسين^(١٥٠): والذي أطلقه البنك الدولي عام ٢٠٠١، ويعد جهدا مشتركا بين الحكومات والقطاع الخاص، حيث يقدم المساعدة اللازمة لتبني الشركات "نموذج المساواة بين الجنسين" من خلال السياسات المراعية للفوارق بين الجنسين، لتهيئة بيئة عمل داعمة للمرأة.

وقد تم تنفيذه بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ وتوقف عام ٢٠١١، وعاد مرة أخرى عام ٢٠٢٠ تحت مظلة المجلس القومي للمرأة، بمشاركة البنك الدولي بدعم من سفارة المملكة المتحدة في مصر، ويشمل مجالات (١) الاختيار والتوظيف (٢) التطوير المهني (٣) التوازن بين العمل والحياة الأسرية (٤) سياسات مكافحة التحرش والمضايقات التي تتعرض لها المرأة، وبذلك لتكون مصر الأولى عربيا والثانية على مستوى العالم، تهتم بتضمين معايير المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص في كافة المستويات بالمؤسسات^(١٥١).

٢- مشروع قياس المساواة عن طريق الإحصاءات المصنفة حسب النوع الاجتماعي ٢٠٠٢^(١٥٢)، ويعد توافر هذه البيانات الخطوة الأولى أمام متخذي القرار، ويهدف إلى تضييق الفجوة النوعية من خلال البيانات الإحصائية عن حجمها ومجالات تواجدتها، ويمثل البلاد المشاركة في المشروع، مصر (المجلس القومي للمرأة - الجهة المنفذة للمشروع) بالتعاون مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، سوريا (إتحاد المرأة العام ومكتب الإحصاءات المركزي)، الأردن (اللجنة الوطنية للمرأة الأردنية ودائرة الإحصاءات).

٣- برنامج "تعزيز فرص العمل الانتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين" في أكتوبر ٢٠١٩^(١٥٣)، والذي وضعتة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، لخدمة هدف المساواة بين الجنسين (الهدف الخامس) وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وتوفير عمل لائق للجميع (الهدف الثامن) ويمتد خلال الفترة ٢٠١٩ - ٢٠٢٢.

٤- محفز سد الفجوة بين الجنسين ٢٠٢٠^(١٥٤): أطلقتها وزارة التعاون الدولي والمجلس القومي للمرأة بالتعاون مع المنتدى الاقتصادي العالمي، وبمشاركة شركات من القطاع الخاص، كنموذج للتعاون بين القطاعين لدعم جهود لسد الفجوات بين الجنسين في كافة المجالات،

وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتشجيعها على تقلد مناصب قيادية، وتعد مصر أول دولة في أفريقيا ومنطقة الشرق الأوسط تنضم لهم.

ج- دور المؤسسات المختلفة لدعم المرأة:

ج/١- المؤسسات المحلية:

- ١- المجلس القومي للمرأة: ويعد هو الجهة الرسمية المعنية بتمكين المرأة المصرية وتحسين أوضاعها وفق المادة ٢١٤ في دستور ٢٠١٤^(١٥٥) وتمثلت أهم إنجازاته:
 - إستراتيجية تمكين المرأة^(١٥٦)، بالتوافق مع إستراتيجية مصر ٢٠٣٠، وتشمل أربعة محاور (التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة والتمكين الاقتصادي والاجتماعي والحماية)، كالتالي:
 - الهدف العام لمحور التمكين السياسي والقيادة: تحفيز المشاركة السياسية للمرأة بكافة أشكالها، ومنع التمييز ضدها في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية، وتهيئة النساء للنجاح في هذه المناصب.
 - مرصد المرأة المصرية^(١٥٧)، وذلك لإعداد التقارير الدورية حول فجوة النوع الاجتماعي، وحصر وعرض القوانين المتعلقة بالمرأة، ومتابعة تنفيذ المستهدفات الخاصة بوضع المرأة من ٢٠١٧ إلى ٢٠٣٠:
 - وقد تم رصد نسبة الإناث في المناصب العامة وتحديد المستهدف ١٧% في ٢٠٣٠، ورصد نسبة الإناث في وظائف الإدارة العليا في الحكومة وتحديد المستهدف ٢٧% في ٢٠٣٠، كما حددت الإستراتيجية عدد من التدخلات للوصول لهذه النسب.
 - "دليل تمكين المرأة من الوصول إلى دائرة صنع واتخاذ القرار ٢٠٢٢"^(١٥٨)، والذي أعده المجلس القومي للمرأة لدعم الموظفين للوصول للسلطة، وغرس ثقافة الإنصاف ودمج مبدأ المساواة بين الجنسين في السياسات والمبادرات الخاصة بتنمية الجهاز الإداري.
- ٢- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية^(١٥٩): صدر القرار رقم ٩ لسنة ٢٠٢١ بإنشاء وحدة تكافؤ الفرص، لعمل قواعد بيانات عن العاملين بالوزارة والأجهزة التابعة لها وتصنيفهم حسب النوع وتحليلها، لحصر ودراسة مشكلاتهم الناتجة عن التمييز النوعي وإعداد تقارير عنها واقتراح حلول لها، وتوثيق البيانات التي تعكس واقع المرأة العاملة بالوزارة والعمل على تمكينها من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.
- ٣- وزارة السياحة والآثار^(١٦٠): تسعى لتطبيق ختم المساواة بين الجنسين لزيادة عدد النساء العاملات بقطاع السياحة، وتحدد الخطوات التي يجب علي المنشآت السياحية تطبيقها للحصول عليه، كما يقوم قطاع الآثار بإعداد برامج تعليمية موجهة من المتاحف والمواقع الأثرية، لغرس المساواة بين الجنسين ودعم التمييز.
- ٤- وزاره القوي العاملة^(١٦١): تعمل على إعداد قوانين وعلاقات عمل مستجيبة للنوع الاجتماعي من خلال دراسات مقارنة بين التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية المنظمه لعمل المرأة وحمايتها وتمكينها اقتصاديا، والإطلاع على الاتفاقيات الدولية

الغير مصدق عليها ودراسة مدى إمكانيه التصديق لتحقيق المساواه بين الجنسين.
٥- وزارة الشباب والرياضة: مبادرة تصحيح المفاهيم المغلوطة عن الرجولة^(١٦٢)، والذي تقدمه بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) منذ شهر أغسطس ٢٠٢٢، ويستهدف البرنامج تدريب عدد من المدربين وتأهيلهم على مفاهيم النوع الاجتماعي والرجولة الصحيحة ومهارات التواصل اللاعنفي، وذلك بمعسكر المدينة الشبابية بالگردقة في الفترة من ٦ إلى ١٣ أغسطس.

كما أن هناك تعاون بين الوزارة ومنظمة المرأة العربية في "ملتقى الفتاة العربية" وذلك للعام الثالث على التوالي في الفترة من ٢٦ يناير إلى ١ فبراير من كل عام.

٨- الوحدة المجمع لحماية المرأة من العنف ٢٠٢١^(١٦٣): تتبع مجلس الوزراء مباشرة، لتلقى الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، من خلال ممثلى الوزارات المختلفة والجهات المعنية فى الوحدة، لتسهيل تقديم ومتابعة شكاواهن فى مكان واحد.

٩- وزارة التعليم العالى والبحث العلمى^(١٦٤): الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالى والبحث العلمى، والتي تم إطلاقها فى مارس ٢٠٢٣، والقائمة على "التكامل- التخصصات المتداخلة- التواصل- المشاركة الفعالة- الاستدامة- المرجعية الدولية- ريادة الأعمال والابتكار"، وبعد التكامل بين عناصر منظومة التعليم العالى ومؤسسات الإنتاج أحد أهم محاورها لسد الفجوة بين البرامج الدراسية والاحتياجات الفعلية، والذي يتطلب تشكيل تحالفات بين كافة المؤسسات التعليمية، وتقييم معدلات الأداء لتلك المؤسسات.

ج/٢- البرامج المختلفة للتأهيل على القيادة:

- برنامج تأهيل الشباب للقيادة ٢٠١٥^(١٦٥): كانت البداية بمبادرة الرئيس عبد الفتاح السيسى "للبرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة"، وهو كيان مستقل تابع للرئاسة ويتعاون في تنفيذه مجموعة من هيئات ومؤسسات الدولة والمجتمع المدني، ويهدف إلى إعداد وتأهيل الشباب على القيادة وتحمل مهام العمل السياسي والإداري والمجتمعي بالدولة، من خلال الإطلاع على أحدث نظريات الإدارة والتخطيط وتطبيق الأساليب الحديثة لمواجهة المشكلات التي تحيط بالدولة المصرية.

- برنامج تأهيل القيادات النسائية ٢٠١٨^(١٦٦): تم إطلاقه بالتعاون بين وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والمجلس القومي للمرأة، لثقل المهارات المختلفة للقيادات النسائية بالحكومة المصرية.

وقد تم تخريج الدفعات الأولى والثانية والثالثة بإجمالى ٢٧٢ متدربة ٢٠١٨-٢٠٢٠، من القيادات العليا والوسطى فى الجهاز الإداري للدولة بمحافظات (القاهرة والإسكندرية وبورسعيد والمنيا والأقصر)، والتحقّت أبرز (١٠) متدربات بجامعة ميزوري الأمريكية، لتبادل الخبرات والتعرف على تجربة التحول الرقمي وكيفية الاستفادة منه.

- البرنامج الوطني للمرأة في القيادة^(١٦٧): هو أحد المكونات الأساسية لمشروع " تعزيز مشاركة المرأة في الحياة العامة في مصر"، ويهدف إلى دعم تولى المرأة المناصب القيادية،

من خلال (تطوير مهارات القيادة - السمات الشخصية- مهارات صنع وتنفيذ السياسات العامة والإدارة القائمة على النتائج- التدريب علي تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين في العمل- تخطيط السياسات المستجيبة لاحتياجات المرأة)، ويستهدف البرنامج بنهايته تدريب عدد (٣٠٠) سيدة ممن يشغلن مناصب بالإدارة العليا والمتوسطة في الجهات الحكومية الأكاديمية بالدولة.

- **برنامج المرأة تقود في المحافظات المصرية** ^(١٦٨): هو أحد المنح الممولة التي تقدمها الأكاديمية الوطنية للتدريب بالشراكة مع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ويهدف إلى تقديم العديد من الموضوعات والمحاور التدريبية ويستهدف السيدات في المحافظات المصرية.

- **برنامج المرأة تقود للتنفيذيات** ^(١٦٩) لتدريب المرأة في المواقع التنفيذية بمختلف المؤسسات، وهو مصمم لتنمية المهارات والقدرات والجدارات لديهن، ويستمر البرنامج لمدة ١٠ أشهر منها ٩ أشهر من التدريب داخل مقر الأكاديمية، وشهر من التدريب الميداني في المؤسسات المختلفة بإجمالي ٢٢٣ يوماً تدريبياً.

- **مبادرة كن سفيرا** ^(١٧٠): أطلقت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية بالتعاون مع عدد من الجامعات و الوزارات المعنية، مبادرة تحت عنوان "سفراء التنمية المستدامة"، وتستهدف لبناء القدرات الوطنية وتدريب (١١٠٠) شاب في مجال التنمية المستدامة، من خلال ثلاثة مستويات (التأهيلي - المتقدم -المستوى الاحترافي وهو تدريب المدربين (TOT) حتى يمكن للشباب نقل خبراتهم إلى المجتمع، كما توفر الفرصة لتبني الأفكار المبتكرة من الشباب في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة.

- في إطار التعاون بين الأكاديمية الوطنية لتأهيل وتدريب الشباب، تم عمل دورة تدريبية لتعزيز وتوظيف قدرات العاملين بالشركة المتحدة للخدمات الإعلامية، وذلك على مدار أيام في شهر فبراير ٢٠٢٣.

ج/٣-فعاليات وملتقيات:

- **ملتقى القيادات الإعلامية الشابة** ^(١٧١) والذي تنفذه وزارة الشباب والرياضة للسنة الثانية ضمن فعاليات عام الشباب العربي.

- **قمة المرأة المصرية لتعزيز القيادة النسائية في جميع القطاعات** ^(١٧٢): وينظمها كلا من منتدى الخمسين سيدة الأكثر تأثيراً بالشراكة مع المجلس القومي للمرأة، ومجلة أموال الغد الاقتصادية التابعة للشركة المتحدة للخدمات الإعلامية، وتنطلق الفعاليات في نسختها الثانية في ١٢ مارس ٢٠٢٣، تحت شعار (تمكين المرأة .. قوة مصر ومستقبلها)، وطرح أفضل الممارسات والتدابير التصحيحية لوضع قضايا المرأة على جداول الأعمال الوطنية وأجندات وسائل الإعلام والمدارس ومؤسسات المجتمع المدني والجامعات ومراكز الفكر المعنية بالثقافة والفنون، لتعزيز التسارع المطلوب لأهداف التنمية المستدامة.

- **ورشة عمل "تدريب المدربين حول التنوع الاجتماعي والتنمية المستدامة"**، والتي تقدمها الأكاديمية الوطنية للتدريب بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمصر ^(١٧٣)،

وذلك في شهر مارس لمدة ثلاثة أيام، كجزء من مشروع تعاون بينهما لدعم مدرسة المرأة للتأهيل للقيادة الذي تم إطلاقه عام ٢٠٢٢، وتناقش جهود الدولة المصرية لدعم وتمكين المرأة والقضاء على التمييز ضدها وأهمية تحليل التنوع الاجتماعي لصانع القرار.

ج- المؤسسات الدولية:

- **اليونسكو^(١٧٤)**: وتلتزم المؤسسة باعتبار تحقيق المساواة بين الجنسين أولوية عامة لها، للإسهام بشكل إيجابي في تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في شتى أنحاء العالم، وذلك كالتالي:
- **التربية**: حيث تعمل من خلال برامجها التربوية على معالجة أوجه التفاوت بين الجنسين وتعزيز المساواة بينهم، سواء من حيث المشاركة في التعليم (الانتفاع به)، أو في إطار التعليم (المضامين، وسياقات ممارسات التعليم والتعلم، طرق الإيصال، سبل التقييم)، أو ما يمكن الحصول عليه من خلال التعليم (نتائج التعلم، وفرص الحياة والعمل).
- **الثقافة**: وتعني المساواة بين الجنسين في مجال الثقافة، ضمان تمتع النساء والرجال على قدم المساواة بالحق في الانتفاع بالحياة الثقافية والمشاركة والإسهام فيها.
- **اليونيسيف^(١٧٥)**: يركز عمل يونيسف مصر على تعزيز التنمية المستدامة مع الإنصاف متعدد الأبعاد للأطفال، ويركز على عاملين للتغيير الاجتماعي وهما "التربية الإيجابية" و"تمكين الفتيات"، وتمثل ذلك في شراكتها مع وزارة الشباب والرياضة في مشروع "مشواري"، وبلغ عدد المشاركين حوالي ٦٤٠٠٠ شاب، ومشروع (رحلتي) كشراكة بينها وبين وزارة التربية والتعليم .
- **منظمة المرأة العربية: سياستها و أولوياتها في مجال الإعلام^(١٧٦)** :
- مكافحة الصورة السلبية للمرأة واستبدالها بصورة متوازنة تعزز دورها الإيجابي في المجتمع ومشاركتها في التنمية، آليات التنفيذ:
- دعم مجموعة من الخبراء الإعلاميين، لمراجعة ما ينشر عن المرأة في وسائل الإعلام المختلفة، وتوفير المعلومات والردود عليها.
- وضع برامج تدريبية للإعلاميين لحثهم على إعداد برامج لتوعية المرأة بحقوقها وواجباتها، وعدم تقديم المرأة بصورة سلبية بما في ذلك مشاهد العنف ضد المرأة.
- تعزيز التنسيق بين النساء في مختلف مواقع القرار، لإبراز الصورة الحقيقية والقدرات التي تمتلكها المرأة ومدى مساهمتها في المجتمع.
- العمل مع وزارات التربية في الدول العربية على إعادة النظر بالمناهج المدرسية لإظهار المرأة كشريكة متساوية في بناء الأسرة والمجتمع.
- **سفارة فرنسا والمعهد الفرنسي**: أطلقت بمصر عام ٢٠١٨ جائزة المساواة بين المرأة والرجل^(١٧٧)، لتكافئ أي جمعية أو منظمة غير حكومية مصرية تعمل من أجل حقوق

المرأة وتمكينها، بجائزة قيمتها ٥٠٠٠ يورو يوم ٨ مارس من كل عام، وقد مُنحت جائزة عام ٢٠٢١ إلى "المركز المصري لحقوق المرأة" عن مشروع حملة رقمية توعوية.

التعريفات الإجرائية للدراسة:

- التمثيل على مستوى المناصب القيادية: ويعنى إزالة أى عقبات تنمط النساء، وتضعهم فى مراتب دنيا لا تستحق الوصول لمناصب عليا، دون مراعاة المساواة فى الحقوق وتكافؤ الفرص والجدارة.
- الفجوة النوعية: الفارق العددي بين الذكور والإناث فى مختلف المجالات.
- الفجوة النوعية فى التعليم الإعلامى: الفارق العددي بين معدل إتحاق الذكور والإناث فى التعليم الإعلامى.
- الفجوة النوعية فى العمل الإعلامى: الفارق العددي بين معدل إتحاق الذكور والإناث فى العمل الإعلامى.
- الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى الإعلام: الفارق العددي بين معدل إتحاق الذكور والإناث على مستوى تلك المناصب.
- الفجوة النوعية فى المستويات الإدارية المختلفة: ويقصد بها الاختلاف العددي بين الذكور والنساء، فى مختلف الوظائف الإدارية، سواء الوظائف العليا (رئيس قناة - نائب رئيس قناة- إشراف عام على القناة) والوظائف الإدارية الوسطى (مدير برامج - رئيس تحرير قناة) الوظائف الإدارية التنفيذية (مدير تحرير برنامج - مخرج)
- سد الفجوة النوعية: أى تقليص الفارق العددي بين الذكور والإناث، للوصول إلى المساواة بينهم، وهناك مؤسسات دولية (البنك الدولي) ومحلية (المرصد المصرى) لقياس نسبة تلك الفجوة سنويا على كافة المستويات والقطاعات .
- التوازن النوعى فى المضمون: ويقصد به حجم ظهور قضايا المرأة، سواء القضايا الخاصة بها أو القضايا المختلفة، وكيف تشارك فى تلك القضايا سواء (كخبير أو مصدر أو ضيف أو صاحب القضية) وكيف يتم عرضها (صورتها) .
- النوع الاجتماعى: وهو بديل لمفهوم الجنس الذى يقتصر على الاختلافات البيولوجية (ذكر أو أنثى)، حيث يراعى مفهوم النوع الاجتماعى تلك الاختلافات، دون المساس بالمساواة فى الحقوق و الوصول للموارد الفرص، والمسئولية الكاملة عنها.

الإجراءات المنهجية:

- نوع الدراسة: تنتمى هذه الدراسة إلى البحوث الوصفية التى تستهدف، وصف الظواهر والأحداث وجمع الحقائق الدقيقة عنها لتحديد ما تحديدا دقيقا واكتشاف العلاقات بين المتغيرات المختلفة، وتهدف تلك الدراسة إلى التعرف على الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا فى التلفزيون المصرى بشقيه العام والخاص، وأهم أسبابه ومقترحات حلوله.

(أ) **منهج الدراسة:** تعتمد هذه الدراسة على منهج المسح Survey باعتباره نموذجاً معيارياً لخطوات جمع البيانات والمعلومات عن الفجوة النوعية في التلفزيون المصري محل الدراسة، وفي إطار ذلك تم عمل لقاءات متعمقة مع الأكاديميين والممارسين تمثل المستويات القيادية المختلفة، وذلك في الفترة ٢٠٢٢/٨/١ إلى ٢٠٢٢/٩/٣٠.

- **الدراسة الإستطلاعية:** وهي مرحلة هامة تهدف إلى صياغة مشكلة البحث بشكل محدد، وتزيد معرفة الباحث بموضوع بحثه، وفي إطار ذلك تم عمل دراسة إستطلاعية على مجموعة من الممارسين والأكاديميين تمثل ٢٠%، بمعدل ٦ مشاركين، للتأكد من صياغة ووضوح الإستمارة، كما تم البحث في واقع تدريس النوع الاجتماعي داخليا وخارجيا، للتأكد من قابليته للتنفيذ وصياغة محاور المقابلة المتعمقة، في الفترة من ٧/١٥ إلى ٢٠٢٢/٧/٣٠، ثم تم تضمين محور عن مقترح التدريس، قائم على ما تم جمعه من معلومات، كالتالي:

أولاً: جامعة القدس المفتوحة: كلية التنمية الاجتماعية والأسرية في فلسطين: (١٧٨)

تعاونت كلية التنمية الاجتماعية والأسرية مع وزارة شئون المرأة في فلسطين، لاستحداث واعتماد تخصص يعد الأول من نوعه، من الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة في وزارة التربية والتعليم العالي، وهو بكالوريوس "النوع الاجتماعي وقضايا التنمية"، والذي يسعى لبناء مجتمع مبني على المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص المستندة إلى حقوق الإنسان، وذلك من خلال (١٢٩) ساعة معتمدة.

ثانياً: مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية: (١٧٩)

يتبع الجامعة الأردنية، ويمنح درجة الماجستير في دراسات المرأة، وقد تم تأسيسه عام ٢٠٠٦ كمركزاً متخصصاً في شئون وقضايا المرأة بعدما كان برنامجاً لدراسات المرأة عام ١٩٩٨.

ثالثاً: ماجستير الأدب في النوع الاجتماعي ودراسات المرأة في الشرق الأوسط الجامعة الأمريكية القاهرة (١٨٠)

يقدم برنامج الدراسات العليا في النوع الاجتماعي ودراسات المرأة مجموعة من التخصصات:

- ١- **اقتصاديات سياسية جنسانية:** يتناول الاقتصادات السياسية القائمة على النوع الاجتماعي، والقضايا المتعلقة بالفقر وسياسة العمل والاقتصاديات السياسية للرغبة في الهجرة وتاريخ وممارسات التنمية.
- ٢- **النوع الاجتماعي ودراسات المرأة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا:** يركز على دراسات النوع الاجتماعي والمرأة، لدمج العلاقات بين الجنسين في الإطار الاجتماعي والسياسي والثقافي.
- ٣- **جغرافيا النوع الاجتماعي والعدالة:** ويركز على الممارسات المعاصرة ومشكلات العدالة، من خلال دراسة نظم العدالة الدولية والثقافات القانونية الوطنية ومطالبات العدالة الاجتماعية والاقتصادية.

رابعاً: برنامج الماجستير المهني في النوع والتنمية كلية سياسة والاقتصاد (جامعة القاهرة):

ويمنح درجة ماجستير مهنية ويقوم بالتدريس فيه أساتذة من الكلية بكافة تخصصاتهم وأساتذة كلية الآداب جامعة القاهرة، مع الاستعانة بالخبراء في ورش العمل والمحاضرات، ويقوم على ربط النوع الاجتماعي بالتنمية من منظور سياسي واقتصادي وإحصائي، ويهدف لتمكين الدارسين من خلال التحليل النقدي والكفاءة العملية للنظر لمشكلات التنمية من خلال عدسة مراعية للنوع، ويقدم على مدار عامين (٤٥) ساعة معتمدة.

خامساً: دبلوم النوع الاجتماعي والحوكمة (منظمة المرأة العربية)^(١٨١):

أول برنامج دراسي في مجال النوع الاجتماعي تنظمه الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بالتعاون مع منظمة المرأة العربية، ويسعى لإدماج منظور النوع الاجتماعي في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، من خلال تأهيل كوادر وقيادات العربية من الجنسين، قادرة على رسم السياسات والرقابة والتقييم داخل المؤسسات المعنية بقضايا التنمية بوجه عام، ويمنح درجة الدبلوم المهني على مدار عام عن بعد بواقع ٨ مقررات (٢٤) ساعة معتمدة بالإضافة لمشروع التخرج.

أسباب اختيار مقترح تدريس النوع الاجتماعي:

١- أهداف التنمية المستدامة في رؤية مصر ٢٠٣٠:

- الهدف ٤ "التعليم الجيد": تعليم يساهم في بناء الشخصية المتكاملة مؤشر قياسه: بتضمين مفاهيم التنمية المستدامة في الإطار الوطني للمناهج، ضمان أن يكتسب جميع الدارسين المعارف والمهارات اللازمة لدعم التنمية المستدامة، وذلك بجملة من السبل من بينها التعليم، لتحقيق التنمية المستدامة، واتباع أساليب العيش المستدامة وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين".

- الهدف ٥ "المساواة بين الجنسين" كفالة مشاركة المرأة مشاركة فعالة وكاملة وتكافؤ الفرص المتاحة للقيادة على قدم المساواة مع الرجل، على جميع مستويات صنع القرار.

- الهدف ٨ "تطبيق معايير العمل اللائق للتنمية المستدامة"

- الهدف ١٦ (السلام والعدل والمؤسسات القوية): ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي لجميع المستويات.

٢- الدستور المصري ٢٠١٤:

- مادة ١١: والخاصة بتمكين المرأة وضمان حقها في المناصب العليا .

- مادة ١٩ "التعليم حق لكل مواطن، هدفه بناء الشخصية المصرية، والحفاظ على الهوية الوطنية، وتأسيس المنهج العلمي في التفكير، وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار، وترسيخ القيم الحضارية والروحية، وإرساء مفاهيم المواطنة والتسامح وعدم التمييز، وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائله، وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية"

- مادة ٢١: "تكفل الدولة ... توفير التعليم الجامعي وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وتعمل على تطوير التعليم الجامعي وتكفل مجانيته في جامعات الدولة ومعاهدها، وفقاً للقانون"
- ٣- الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٢٣ .
- ٤- جهود المجلس القومي للمرأة في التمكين بكل أنواعه ومستوياته (استراتيجية تمكين المرأة).
- ٥- مبادرة وزارة الشباب والرياضة نحو تصحيح المفاهيم المغلوطة عن الرجولة.
- ٦- دور وزارة التخطيط- المعهد القومي للحكومة- والتدريب على القيادة.
- ٧- مادة ١٠ من اتفاقية السيداو، "القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط، وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم"
- ٨- مادة ٣ من الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة ١٩٥٨ (١٨٢). يتعهد كل عضو تكون في هذه الاتفاقية، علي (إصدار القوانين والنهوض ببرامج تربية التي تستهدف تقبل هذه السياسة والأخذ بها) .
- ٩- قرار مجلس الأمن (١٣٢٥) (١٨٣) حول المرأة والسلام والأمن أكتوبر ٢٠٠٠، وقد حث الدول الأعضاء وجميع الأطراف الأخرى "الأخذ بدمج النوع الاجتماعي في التدريب وحفظ السلام وحماية المرأة..."
- ١٠- تقرير التنمية البشرية ٢٠١٥ لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي التالي: (١٨٤) "توسيع وتفعيل سياسات تراعي الفوارق بين الجنسين لتشجيع عمل المرأة لقاء أجر، يشمل ذلك تطوير المهارات من خلال التعليم، ولا سيما في الرياضيات والعلوم، والتدريب المطابق لمتطلبات السوق، والتقدم المهني المستمر".
- (ب) مجتمع الدراسة: الإعلاميين الممارسين (في القنوات المصرية الحكومية والخاصة على اختلاف تدرجهم الوظيفي) والأكاديميين (كليات وأقسام الإعلام على اختلاف مناصبهم الإدارية)**
- (ج) عينة الدراسة: تم اختيار عينة ٣١ من الأكاديميين والممارسين (*) (مع مراعاة تمثيل المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة - القنوات ذات الملكية المختلفة - التوازن في النوع الاجتماعي) وجاء عدد النساء ١٤ والذكور ١٧، مع الأخذ في الاعتبار صعوبة تمثيل النساء في الوظائف القيادية العليا في القطاع الخاص (الشركة المتحدة) نظراً لقلّة عددهم، متمثلين في أ/إلهام أبو الفتح رئيس قناة صدى البلد، أ/سميرة الدغيدى رئيس مجلس إدارة قناة الشمس، أ/سمر مذكور نائب رئيس قناة الحياة والمحور)**
- وجاءت عينة كالتالي:

- ١٠ من الإعلاميين الممارسين والعاملين فى المجال الأكاديمي، سواء (حملة الدكتوراه - الخبراء ممن يقوموا بالتدريس فى كليات ومعاهد الإعلام)
- ٢ عمداء لكليات الإعلام، ٤ رؤساء لقسم الإذاعة والتليفزيون بكليات الإعلام .
- ٣ رئيس أو نائب رئيس قناة تليفزيونية ، ٤ رئيس تحرير برنامج تليفزيوني ، ٨ من المخرجين.

جدول رقم (١) خصائص عينة الدراسة

المتغير	الدرجة	النوع	الملكية	الإجمالى
إعلاميين وممارسين	- حملة دكتوراه	٥ نساء		١٠
	- خبراء	٥ ذكور		
أكاديمين	- عميد	١ نساء/ ١ ذكر	حكومى وخاص	٦
	- رئيس قسم	٢ نساء/ ٢ ذكور	حكومى وخاص	
ممارسين	- رئيس ونائب رئيس قنا	٣ ذكور	حكومى وخاص	١٧
	- رئيس تحرير برنامج تليفزيوني	٢ نساء/ ٢ ذكور	حكومى وخاص	
	- مخرج	٤ نساء/ ٤ ذكور	حكومى وخاص	

أداة جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على المقابلة المتعمقة كأداة بحثية للحصول على المعلومات عن موضوع البحث، وهو الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية ومقارنتها بنوع الملكية، والذي يكتمل باقتراح لتدريس مفهوم النوع الاجتماعى فى التعليم بعد الجامعى بكليات الإعلام ، وبعد تصميم الإستمارة تم تحكيمها من خلال عرضها على مجموعة من أساتذة كليات الإعلام (*) وتعديلها وفقاً لمقترحاتهم، للتحقق من قدرتها على توفير المعلومات المطلوبة واختبار ملاءمتها لأهداف البحث والتي صممت لتشمل المحاور التالية:-

على أن تضمن اللقاءات أسئلة عن المحاور التالية:

- المحور الأول: الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التليفزيون المصرى.
- المحور الثانى: أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التليفزيون المصرى.
- المحور الثالث: تأثير الملكية على الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التليفزيون المصرى.
- المحور الرابع: تأثير الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا على المضمون الإعلامى الخاص بالمرأة.
- المحور الخامس: مقترح تدريس النوع الاجتماعى فى كليات الإعلام لسد الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التليفزيون المصرى.
- المحور السادس: مقترحات سد الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التليفزيون المصرى.

إجراءات تحليل المقابلة المتعمقة: تم إجراء المقابلات المتعمقة مع عينة الأكاديميين والممارسين ثم عرض وتحليل إجاباتهم وتصنيفها وفق المحاور الرئيسية السابقة .

نتائج المقابلة المتعمقة:

سيتم عرض آراء الأكاديميين والممارسين وفق محاور الدراسة كما يلي:

أولاً: محور الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التلفزيون المصرى:

فى إطار رصد حجم تمثيل المرأة فى المناصب العليا فى التلفزيون المصرى ، جاءت آراء الأكاديميين والممارسين كالتالى:

١- فيما يخص تمثيل المرأة وحجم الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التلفزيون المصرى، اختلفت الإجابات بين الأكاديميين والممارسين أفراد العينة، حيث أجاب الفريق الأول والذى يمثل أكثر من ثلثى العينة بالموافقة على وجود الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا لصالح الذكور، ويرجع ذلك على الرغم من أن عدد المرأة فى العمل الإعلامى ليس بقليل بشكل عام، ولكنه لا يتناسب مع نسبة وصولها للمناصب العليا، وإنه فى حالة ترقيها تظل فى مناصب إدارية محددة لا تتخطاها وكأنه سقف من الصعب تخطيه، كما أن تلك المناصب العليا تعد حكر على الرجل.

ويعكس ذلك ما يسمى "المسار المتناقص" وهو انخفاض نسبة النساء كلما ارتفعت المرتبة الإدارية، كما يتفق مع دراسة Lucas Beard (٢٠٢٠) ^(١٨٥) ودراسة Mai Ismail (٢٠١٩) ^(١٨٦) عن الفجوة النوعية على مستوى القيادة فى الإعلام، وضعف نسبة المرأة فى تلك المناصب، ودراسة كلا من ميان واصل (٢٠٢٢) ^(١٨٧) وسناء إبراهيم محمد (٢٠١٨) ^(١٨٨)، حيث أكدت غالبية العينة عدم التكافؤ فى احتلالهن المواقع القيادية بالمنظمات العامة المصرية.

على حين رفض الفريق الثانى الأقل عدداً، وجود الفجوة النوعية مبرراً ذلك أن الرجال والنساء متساوون فى تلك المناصب، وذلك من واقع تجاربهم الشخصية من جانب، وإيمانهم بأهمية وتأثير المواقع التى تحتلها المرأة فى الإعلام دون الاهتمام بالدرجة الوظيفية التى تحتلها (وسطى- عليا) والعدد الذى تشغله من جانب آخر، فهى تحتل مناصب إدارية وتتواجد فى قطاعات وتخصصات تناسبها كالمراة والأسرة والطفل، وإنه ليس من الضرورى أن تصل لأعلى المناصب، فليست كل امرأة كفاء فى العمل الإعلامى تصلح للإدارة، وأن المعيار الحقيقى هو الكفاءة دون الاهتمام بالنوع.

ثانياً: محور أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب الإدارية العليا فى التلفزيون المصرى.

جاءت آراء الأكاديميين والممارسين نحو أسباب الفجوة كالتالى:

١- أسباب الفجوة النوعية، أجاب النسبة الأكبر من الفريق الأول المؤيد لوجود فجوة نوعية، بأن أهم الأسباب بالترتيب هى، "الصورة الذهنية الخاطئة عن عدم ملائمة المرأة لتلك

المناصب" ، وتلاها "نقص التدريب الذى يؤهل المرأة للقيادة رغم كفاءتها" والذى يساهم فى تكريس الصورة الذهنية الخاطئة السابقة عنها وعدم قدرتها على منافسة الرجل، وفى المرتبة الثالثة " مخاطر المهنة التى قد تتعرض لها المرأة كالتحرش والعنف سواء فعلى أو إلكترونياً" وخاصة فى المجال الإعلامى والذى يتطلب ظروف وأوقات عمل والنزول لمواقع الأحداث، وفى المرتبة الأخيرة كلاً من "فجوة الأجور" بين الذكور والنساء عند قيامهم بنفس العمل ، و"سيطرة الذكور على تلك المناصب وترشيح غيرهم من الذكور"، بما يكرس بقاء تلك المناصب حكر على الرجل.

ويتفق ذلك مع دراسة لارا إبراهيم صبحى (٢٠٢٠)^(١٨٩) ودراسة مرفت مسعود (٢٠١٧)^(١٩٠)، حيث احتلت العوامل الاجتماعية المرتبة الأولى فى التأثير على تواجد المرأة فى المناصب العليا والقيادية، ودراسة كلا من M Kattan (٢٠١٦)^(١٩١) و Miznah Alomair (٢٠١٥)^(١٩٢) حيث جاءت الثقافة المجتمعية السائدة أحد أهم معوقات نجاح المرأة القيادية فى السعودية.

كما يتفق مع دراسة Mai Ismail & Charles Kaye- Essien (٢٠١٨)^(١٩٣) حيث أكدت جميع أفراد العينة من الإعلاميات على التمييز المؤسسي ضدهن، والذى ينعكس على فجوة الأجور وعلاقات العمل بين الجنسين ، ودراسة Aysit Tansel & others (٢٠٢٠)^(١٩٤) حيث أتضح أن النساء تواجه تمييزاً فى الأجور فى القطاع الخاص، والتي قد تصل بين ٢٥% و ٤٠% لصالح الذكور.

كما أكدت دراسة Mai Ismail (٢٠١٩)^(١٩٥) أنه ليس هناك سياسات واضحة ومعلنة ضد التحرش الجنسى فى مجال العمل الإعلامى، ودراسة لمياء محسن (٢٠١٨)^(١٩٦)، حيث جاءت عبارتي "تعرض المرأة للعنف اللفظى والجسدى" فى المرتبة الثانية فى الشرقية و"التحرش اللفظى والجنسى" فى المرتبة الثانية فى الإسكندرية، كأهم المعوقات الاجتماعية لتمكين المرأة المصرية وأهم مشكلاتها فى العمل.

على حين يختلف مع دراسة إسماعيل إبراهيم (٢٠٢١)^(١٩٧) ودراسة فوز سعيد (٢٠١٤)^(١٩٨)، حيث أتضح تأثير المجتمع بشكل إيجابى على تمكين المرأة، وجاءت أهم تلك العوامل "اهتمام الأسرة بدور المرأة والنظرة المجتمعية أنها نصف المجتمع" و"إيمان الزوج بحقوقها فى تولى المناصب القيادية".

واتفق الفريق الثانى الرافض لوجود فجوة نوعية، أن "عدم إقبال المرأة على المناصب العليا والقيادية"، يأتى فى المرتبة الأولى لعدم التوازن العددي فى تلك المناصب، ومن ثم لا يعبر عن فجوة مقصودة، فتحقيق المساواة فى تلك المناصب يقاس بعدد المتقدم لها ومن يرغب بها والقادر على المنافسة، وأنها هى من تنازلت عن هذا الحق، وتلاها "مخاطر المهنة التى قد تتعرض لها المرأة كالتحرش والعنف" والتي لا تتحملها هى كجزء طبيعى من مخاطر العمل، وتلاها فى المرتبة الثالثة " فجوة الأجور" والتي لا تعد هنا مؤشر سلبى بل هو حق للرجل، وفى المرتبة الأخيرة "نقص تدريب المرأة على القيادة والصورة الذهنية عنها"، ويلاحظ أن نفس الأسباب مع اختلاف الترتيب التى يراها الفريق الأول سبب لحرمان المرأة

من حقها في تلك المناصب ومن ثم الفجوة النوعية، يراها الفريق الثاني مبرر وتفسير منطقي لاستحقاق الرجل لتلك المناصب.

ومن الجدير بالذكر أن تمكين المرأة في بعض الأحيان يكون عددي فقط حيث تظل ومبررات حرمانها من حقها السابقة، سبب عدم التمكين الفعلي ومن ثم المنافسة والترقي، ويتفق ذلك مع دراسة رويدا محمد العطوي (٢٠١٨)^(١٩٩) ودراسة إيمان بن سعود (٢٠١٢)^(٢٠٠)، فيما يخص تأثير التمكين الفعلي وتفويض السلطة ومنح الثقة وتحمل المسؤولية وتحفيز المرأة وليس تمكين عددي فقط، ودراسة Lama Al Kayed (٢٠١٥)^(٢٠١) والتي أكدت أن أكبر التحديات التي تواجهها المرأة في المناصب القيادية في المؤسسات التعليمية السعودية، هو عدم حصولها على الصلاحيات الإدارية والمالية التي تتناسب مع موقعها الوظيفي.

٢- درجة الثقة في المرأة على مستوى المناصب العليا، أجاب الفريق الأول والذي يتعدى ثلثي العينة بالثقة في المرأة في تلك المناصب، وقد أجاب النسبة الأكبر منهم أنها تساوى الرجل، فهي لديها الكفاءة لممارسة أى عمل أو منصب مثل الرجل، بالإضافة لرغبتها القوية في تحقيق ذاتها في أى منصب تعمل به، وكان المعيار في هذا الرأى هو تجربة العمل مع المرأة بشكل مباشر، ويتفق ذلك مع دراسة ندى على (٢٠٢٠)^(٢٠٢) ودراسة سهاد خيال (٢٠١٦)^(٢٠٣) ودراسة فوز سعيد (٢٠١٤)^(٢٠٤)، حيث أكدوا على قدرة وكفاءة المرأة في تلك المناصب، واستطلاع رأى المصريين حول تولى المرأة المناصب القيادية (٢٠١٩)^(٢٠٥)، أن ٧٠% من العينة يؤمنوا ان المرأة قادرة على المنافسة في العمل، وأجاب ٤٥% أنها يجب أن تترقى لأنها ناجحة ونشيطة وملتزمة في عملها.

وقد أجاب البعض، بأن المرأة لديها سمات تميزها عن الرجل في العمل والتي يتم الترويج لها على إنها عيوب، ويتفق ذلك مع أحدث دراسات المجلس القومي للمرأة عن تمكين المرأة في المناصب العليا وسماتها المختلفة في القيادة، "دليل تمكين المرأة من الوصول إلى دائرة صنع واتخاذ القرار ٢٠٢٢"^(٢٠٦).

وأجاب الفريق الثاني بعدم الثقة فيها في تلك المناصب، وجاء السبب بالإجماع هو أنها هوائية ومزاجية، وهو ما لا يتوافق مع العمل بشكل عام ومع إدارة مؤسسين وتحقيق أهداف مؤسسة بشكل خاص، كما إنها عاطفية ومن ثم فإن كثير من قراراتها قد لا تتناسب مع الموقف أو حتى يمكن الاعتماد عليها، كما أن تعاملاتها بشكل عام تتأثر بعاطفتها نحو غيرها،

ويتفق ذلك مع دراسة Lama Al Kayed (٢٠١٥)^(٢٠٧) حيث أجابت غالبية العينة من القيادات النسائية بالمؤسسات التعليمية السعودية، أن النساء أكثر تقلب وعاطفية من الرجل، و تفق مع دراسة فوز سعيد (٢٠١٤)^(٢٠٨)، ودراسة إيمان بن سعود (٢٠١٢)^(٢٠٩)، حيث جاءت أهم أسباب عدم موافقة عينة الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز، على تولى المرأة السعودية للمناصب القيادية في القطاع العام، أن "المرأة عاطفية" و"ضعف الثقة في النفس".

ويختلف ذلك مع دراسة ميان واصل (٢٠٢٢)^(٢١٠) ودراسة مرفت مسعود (٢٠١٧)^(٢١١)، حيث أتضح تأثير المجتمع على ثقة المرأة بنفسها وقدرتها على منافسة الرجل على تلك المناصب.

٣- الإعلام والصورة النمطية عن المرأة في المناصب العليا، أجاب الفريق الأول بأن وسائل الإعلام قد ساهمت في تغيير الصورة النمطية الخاطئة عن المرأة بشكل عام، وبرز نجاحها في العمل بشكل خاص وذلك في ظل واقع التمكين السياسى الحالى والتي تظهر فيه من مواقعها الهامة على مختلف الشاشات.

وأجاب الفريق الثانى أن الإعلام مازال يعكس الصورة الذهنية ذاتها عن المرأة وإنه لم يحدث أى تغيير.

- المضامين الإعلامية التى ساعدت على تغيير الصورة النمطية عن المرأة، أجاب النسبة الأكبر من الفريق الأول الموافق على دور الإعلام فى تغيير الصورة النمطية، بأن البرامج بأنواعها المختلفة كان لها النصيب الأكبر فى تحسين تلك الصورة، وخاصة برامج التوك شو والتي يتم فيها عرض قضاياها المختلفة، إلى جانب إستضافة المرأة فيها مباشرة أو عبر الاتصال بها لعرض وجهة نظرها فى قضاياها، إلى جانب برامج المرأة المتخصصة والموكلة بعرض ومناقشة وتحليل قضايا المرأة، وجاءت الدراما وما تعرضه من مضامين جديدة مؤخرا، ومنها تناول معاناة المرأة فى الزواج والطلاق والحضانة.

وأجاب الفريق الثانى أن جميع وسائل الإعلام لم تحدث أى تغيير.

ويتفق ذلك مع دراسة عواطف عبد الرحمن (٢٠٢٢)^(٢١٢) ودراسة محمود سلمى حسن (٢٠٢١)^(٢١٣) ودراسة شروق نعمان (٢٠١٧)^(٢١٤)، حيث رفضت الأكاديميات الصورة المعروضة عن المرأة في وسائل الإعلام كونها مضللة وخاطئة، وأكدت دراسة سناء إبراهيم (٢٠١٨)^(٢١٥)، أن الصورة الذهنية الخاطئة عن المرأة تساهم فى أفضلية الرجل عنها فى المناصب القيادية وصنع القرار، وتعيق وصولها لمستويات قيادية عليا فى المنظمات الحكومية، ودراسة Brittany Smith (2016)^(٢١٦) والتي أشارت إلى أنه على الرغم من أن البرامج التليفزيونية استطاعت تغيير الصور النمطية عن كل من الرجل والمرأة، إلا إنه غالبا ما يتم عرض المرأة فى نمطين فقط (من تعمل فى مهن مرموقة أو ربة منزل) وذلك دون الجمع بينهما، وهو ما قد يؤثر بالسلب على المساواة بين الجنسين .

٤- تدريب المرأة فى الإعلام على القيادة، أجاب النسبة الأكبر من الفريق الأول بأن المرأة فى الإعلام لا تحصل على القدر الكافى والمخصص لها من التدريب على القيادة، حيث لا يوجد مؤسسات أو نسبة مخصصة لها فى برامج القيادة، كما لا توجد مستويات مختلفة تتناسب مع التدرج الوظيفى واختلاف مهامه، بالإضافة لقصر مدة التدريب الذى لا يفى بمتطلبات الإدارة العليا الفعلية وممارسة مهامها، بالإضافة لصعوبة شروط التدريب وخاصة التفرغ، ومن ثم عدم استفادة المرأة من هذا التدريب فى الترقى فعليا، كما إنه لا توجد سياسات واضحة تلزم الإدارة على تدريب المرأة وخاصة على الإدارة.

ويتفق ذلك دراسة فوز سعيد (٢٠١٤)^(٢١٧) حيث أجابت ٨٠% من النساء العاملات في القطاع العام بالسعودية "عدم توافر مؤسسات لتدريب المرأة السعودية على القيادة"، وأكدت دراسة سناء إبراهيم (٢٠١٨)^(٢١٨)، أن المناخ العام بعدم تدوير السلطة أسهم في غياب ثقافة التدريب وتطوير القدرات التنافسية لها، بحيث أصبح عائق لوصولها لمناصب عليا في المنظمات الحكومية المصرية، ودراسة إيمان بن سعود (٢٠١٢)^(٢١٩) حيث جاء نقص التمكين للقيادات في المرتبة الثانية والثالثة كأهم تحديات تواجه القيادات النسائية في التعليم العالي بالسعودية.

وأجاب الفريق الثاني أنها تحصل على التدريب المطلوب، خاصة في ظل وجود برامج ومؤسسات مخصصة للتدريب على القيادة بشكل عام والنساء بشكل خاص، كما أن هناك تعاون بين الجهات الخاصة بالتدريب والمؤسسات الحكومية، ولكن النساء لا يقبلن على التدريب وخاصة التدريب على القيادة، وأن جهة العمل تتكفل بتكاليف هذا التدريب مع شرط وضرة الالتزام والتفرغ وهو شرط عادل.

ويتفق ذلك مع دراسة نسيم محمد الطويسى (٢٠١٥)^(٢٢٠)، والتي أكدت أن هناك فجوة تدريبية بين الدورات التدريبية المعروضة وألويات التدريب المطلوب لدى الإعلاميين الأردنيين وخاصة (الإدارة الإعلامية).

- أهم مؤسسات تدريب المرأة في الإعلام على القيادة، أجابت العينة بالإجماع، أن أهم تلك المؤسسات المجلس القومي للمرأة والهيئة الوطنية للإعلام ومركز إعداد القادة والمعهد القومي للحكومة والتنمية المستدامة.

ويتفق ذلك مع جهود تلك المؤسسات مختلفة وتطويرها لبرامج متخصصة للقيادة (تأهيل القيادات النسائية والبرنامج الوطني للمرأة في القيادة وبرنامج المرأة تقود في المحافظات المصرية وبرنامج المرأة تقود للتنفيذيات)، إلا أن كل تلك البرامج موجهة للمرأة بشكل عام دون وجود حصة معينة أو برنامج مخصص للمرأة في الإعلام.

وقد أجابت الدكتورة شيماء ذو الفقار الأستاذ بكلية الإعلام جامعة القاهرة والعميد السابق لكلية الإعلام بالجامعة الكندية، بأنها اهتمت بالتدريب وتطوير الذات بشكل خاص والتكفل بها كاملة، كدبلوم موارد بشرية في الجامعة الأمريكية وإدارة مؤسسات إجماعية في أمريكا، أثناء السفر في بعثة علمية.

ويتفق ذلك مع دراسة ميان واصل (٢٠٢٢)^(٢٢١) ودراسة سناء إبراهيم (٢٠١٨)^(٢٢٢)، عن تأثير وأهمية طموح المرأة المصرية في تولى مناصب قيادية، فعلى الرغم من حقيقته في تقلد المناصب إدارية عليا، إلا أنه ما زال أقل من إمكاناتها وقدراتها.

ثالثا: تأثير الملكية على الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية في التلفزيون المصري:

- تأثير الملكية على الفجوة النوعية والمستويات الإدارية المختلفة، اختلفت الإجابات بين الأكاديميين والممارسين أفراد العينة، حيث أجاب النسبة الأكبر من الفريق الأول المؤيد لوجود فجوة نوعية، أنها في الإعلام المصري بشكل عام، ويشمل كلاً من إتحاد الإذاعة والتلفزيون والقنوات الخاصة، على حين أنقسم الفريق الثاني مابين وجود تلك الفجوة

النوعية فى القطاع الخاص وذلك على مستوى الوظائف الإدارية العليا والوسطى، وعلى التقيض أجب البعض بوجود الفجوة النوعية فى إتحاد الإذاعة والتليفزيون على مستوى الوظائف الإدارية التنفيذية فى المرتبة الأولى وتلاها الوظائف الإدارية العليا والوسطى.

ويتفق ذلك مع دراسة Mai Ismail (٢٠١٩) (٢٢٣) ودراسة غادة برسوم (٢٠١٥) (٢٢٤) عن تأثير ملكية وسائل الإعلام على المشكلات التى تواجهها المرأة، حيث أكدت عينة الدراسة من الإعلاميات فى المؤسسات الخاصة أنهن يشعرن بالتميز، بسبب الافتقار إلى الأمن الوظيفي وظروف العمل المهتدة وجاءت تلك الأسباب لتفضيل المرأة للعمل الإعلامى الحكومى.

وأجاب الفريق الثالث برفضه لوجود الفجوة النوعية على أى مستوى ومهما اختلفت الملكية.

٢- نوع المدير أو الرئيس المباشر للعمل، أجب **الفريق الأول** من الأكاديميين والممارسين من الرجال، أن النسبة الأكبر نوع المدير المباشر (رجل) وذلك سواء فى القنوات الخاصة أو التعليم الإعلامى الحكومى أو التعليم الإعلامى الخاص، وقد يعد ذلك تفسير وجود فجوة نوعية وفق إجابات الأكاديميين والممارسين حول المحور السابق على مستوى الوظائف الإدارية العليا والوسطى فى القطاع الخاص، وأجاب **البعض** أن المدير (رجل) فى إتحاد الإذاعة والتليفزيون.

على حين أجب **الفريق الثانى** من الأكاديميين والممارسين من النساء، أن النسبة الأكبر من المدير المباشر (سيدة) وذلك فى إتحاد الإذاعة والتليفزيون، وأجاب **البعض** بوجودها فى التعليم الإعلامى الحكومى والتعليم الإعلامى الخاص والقنوات الخاصة، ويتفق ذلك مع ارتفاع نسبة المرأة فى التعليم الإعلامى الجامعى وبعد الجامعى كما جاء فى تقرير الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠١٩ (٢٢٥)، وقد يعد ذلك تفسير عدم وجود فجوة نوعية وفق إجابات الأكاديميين والممارسين حول المحور السابق على مستوى الوظائف الإدارية العليا فى إتحاد الإذاعة والتليفزيون.

وعن مدى تأثير نوع المدير على ترقية المرأة، يتفق ذلك مع دراسة ميان واصل (٢٠٢٢) (٢٢٦) ودراسة لارا إبراهيم صبحى (٢٠٢٠) (٢٢٧) ودراسة لمياء محسن (٢٠١٨) (٢٢٨) التى أكدت تدنى نظرة القائد لعمل المرأة، وتخوف الرجال من منافسة المرأة والتى تعزز التمييز بين الرجال والنساء، كأهم عوامل مؤثرة فى تولي المرأة للوظائف القيادية.

٣- مستوى القيادة المناسب للمرأة، أجب الأكاديميين والممارسين فى **المرتبة الأولى** "أن المرأة تناسب الوظائف الإدارية الوسطى" وتلاه فى **المرتبة الثانية** "أنها" تصلح لكل المناصب"، وتلاه فى **المرتبة الثالثة** المرأة تصلح لكلا من " للوظائف الإدارية العليا" والوظائف التنفيذية"، وقد يرجع اختلاف وتنوع الاجابات لغياب المرأة فى بعض المستويات الإدارية وخاصة العليا ومن ثم غياب المرأة النموذج، بالأضافة لإثبات المرأة كفاءتها فيما يوكل لها من مستويات إدارية حالية والتى غالبا ما تكون وسطى أو تنفيذية، كما أن كثير من الأكاديميين أجابوا من خلال خبراتهم الشخصية فى التعامل مع المرأة فى المناصب الإدارية المختلفة والتى غالبا ما كانت مناصب عليا كما اتضح مما سبق.

ويتفق ذلك مع دراسة كلا من صفاء شويخات (٢٠١٧) (٢٢٩) ودراسة سهاد خيال (٢٠١٦) (٢٣٠) حيث ثبت تأثير متغير النوع على مدى قبول تولى المرأة للمناصب القيادية، ودراسة ندى على محمود (٢٠٢٠) (٢٣١)، والتي ثبت فيها وجود علاقة ارتباطية بين الخصائص التنظيمية للوظيفة القيادية (إدارية عليا أو متوسطة أو أكاديمية أو إشرافية) للمرأة على السلوكيات الوظيفية للعاملين مع المرأة القيادية سلباً أو إيجاباً.

رابعاً: تأثير الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا على المضمون الإعلامي الخاص بالمرأة:

- تأثير نوع المدير على المضمون الإعلامي، أجاب الفريق الأول وبنسبة تقترب من ثلثي العينة، بأن النوع يؤثر على التوازن في المضامين والقضايا المعروضة عن المرأة تحديداً، وهو أمر يجب النظر إليه في ظل ضرورة التوعية بدورها في التنمية وإصلاح الصورة الذهنية الخاطئة عنها.

وأجاب الفريق الثاني بالرفض، حيث لا يؤثر النوع على المضمون سواء خاص بالمرأة أم لا، فكثير من البرامج والمضامين الناجحة عن المرأة يترأسها رجل.

- مدى تأثير نوع المدير على المضمون الإعلامي، أجاب الفريق الأول المؤيد لتأثير نوع المدير على المضمون من الأكاديميين والممارسين، مبرراً بأن نسبة الاستعانة بالمرأة كخبير في مجالها غير كافية، على الرغم من كثرة عدد النساء المتحقة والناجحة، ويتم الاستعانة بالرجل كما هو معتاد، كما إنه قد يؤثر على تناول نجاحات للمرأة في مواقع ومناصب تقليدية وعدم التطرق لمناصب ونجاحات مختلفة، بالإضافة لضعف نسبة ظهورها (ضيف) وعدد القضايا المطروحة عنها بشكل عام بخلاف الطبخ والأزياء والموضة والتجميل، بالإضافة لعدم تناول كافة القضايا المطروحة والتأثيرات المختلفة على المرأة من بعد النوع الاجتماعي، واللغة الحساسة للنوع في التناول، كما أن تولى المرأة تلك المناصب يساهم في قلة مضامين العنف المعروض عنها، ومن ثم تحقيق المسؤولية المجتمعية لوسائل الإعلام نحو خطاب الكراهية والعنف.

وأجاب الفريق الثاني المعارض، أنه كثيراً ما يتم استضافة المرأة في القضايا الخاصة بها أو القضايا العامة، وإنها تظهر كخبير بشكل يتناسب مع تخصصها ونجاحها في التخصص المعروض، كما أن الاهتمام باستضافتها وعرض نماذج ناجحة مرتبط بالتمكين السياسي ووجودها في مناصب هامة حالياً، بالإضافة للبرامج المتخصصة للمرأة التلفزيونية والإذاعية، ومن ثم لا الحاجة لمنظور النوع الاجتماعي في التناول، كما إن مضامين العنف كثيراً ما تكون مرتبطة بمضامين أخرى غير المحتوى البرامجي والإخباري، كالدراما.

خامساً: محور تقييم مقترح تدريس مفهوم النوع الاجتماعي في التعليم بعد الجامعي بكليات الإعلام.

جاء تقييم الأكاديميين والممارسين نحو تدريس مفهوم النوع الاجتماعي، كالتالى:

١- مدى الوعي بتدريس مفهوم النوع الاجتماعي في بعض المؤسسات بمصر، أجاب **الفريق الأول** وبنسبة تتعدى **ثلثي العينة** بعدم معرفتهم من قبل بتدريس مفهوم النوع الاجتماعي داخل أو خارج مصر، على الرغم من معرفتهم بهذا المفهوم. وأجاب **الفريق الثاني** بمعرفته بهذا المفهوم وبفكرة تدريسه.

٢- تقييم الأكاديميين والممارسين تدريس مفهوم النوع الاجتماعي كمقترح لحل الفجوة النوعية على مستوى المناصب الإدارية في الإعلام، أجاب **الفريق الأول** وبنسبة تقترب من النصف، بالموافقة على هذا المقترح كحل لأسباب الفجوة النوعية بين الجنسين بشكل عام وعلى مستوى المناصب العليا بشكل خاص، وجاءت أهم أسباب للموافقة، هي أن هذا المقترح سيدعم تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ من خلال شرح وتفسير أهدافها المختلفة، والتركيز على مفهوم المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة المختلفة، من خلال عرض الاتفاقات الخارجية والقوانين الداخلية والجهات الداعمة لها، بما يساهم في تصحيح الصورة الخاطئة عنها وكفاءتها وقدراتها، بالإضافة لتوضيح دور مؤسسات التنشئة المختلفة وخاصة وسائل الإعلام في تصحيح تلك الصورة، وتطبيق منظور النوع الاجتماعي بداية بالمضامين والخطط البرامجية وصولاً لموازناته وتطبيقه على الإعلام الرقمي أيضاً.

وأجاب **البعض** بأهمية هذا المقترح يوفر الحاجة لتدريب الإعلاميين على القيادة، حيث يتناول أنواع وأساليب القيادة وسمات الجنسين في القيادة، كما أنه له دور هام في مكافحة العنف ضد المرأة بشكل عام والإعلامية بشكل خاص أياً ما كانت وسيلته، من خلال تناوله لحقوق المرأة وآليات الحماية لها ضد العنف، كجزء من أهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ وإستراتيجية مناهضة العنف.

ويتفق ذلك مع دراسة حنان يوسف (٢٠٢٢) (٢٣٢) عن أهمية إدماج مفهوم تمكين المرأة في البرامج والخطط التعليمية الجامعية، ودراسة خديجة معرس (٢٠٢٠) (٢٣٣) عن أهمية دمج مفهوم النوع الاجتماعي في التعليم لتحسين وضع المرأة المغربية وضمان حصولها على حقوقها المختلفة.

وأجاب **الفريق الثاني** بأنه لا يستطيع إبداء رأيه، في إطار أنه لم يتعرض من قبل لتجربة تدريس مفهوم النوع الاجتماعي، وعلاقته بالتنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين، ومن ثم تقييم فرص نجاحها والإقبال عليها.

وأجاب **الفريق الثالث** برفضه لهذا المقترح، معللاً بأنه لن يؤثر أو يساهم في حل الفجوة النوعية على مستوى المناصب الإدارية وذلك في حالة وجودها بل قد يزيدها، فعندما نتناول بالشرح وتفصيل سمات وحقوق الرجل والمرأة قد نؤثر بشكل سلبي على علاقتهما.

- معوقات تدريس مفهوم النوع الاجتماعي كمقترح لحل الفجوة النوعية على مستوى المناصب الإدارية في الإعلام، أجاب **الفريق الأول** وبأغلبية أن أهم عقبات هذا المقترح، هو وجود كوادر تعليمية مؤهلة لتدريسه في مجال الإعلام، ووجود جهة داعمة ومؤسسة تتبناه ليتم وضعه في لائحة الدراسات العليا والدبلومات المتخصصة، وما يحتاجه من وقت

وإجراءات المعقدة والطويلة، ثم وجود قيادات فى المؤسسات الإعلامية تتبناه وتؤمن بأهميته، بالإضافة إلى تمويل لإعداده وتنفيذه، وفى النهاية الإقبال عليه من جانب الطلاب فى حالة تقديمه، وكان وجه اعتراض أحد الأكاديميين أن المكان المناسب لتدريس هذا المفهوم هو كلية تربية أو أداب وليس كلية الإعلام، وأعترض أكاديمي آخر بأنه حل طويل الأمد لن يغير من تمكين المرأة فى شكل سريع يتواكب مع الأولويات الحالية.

وفيما يخص كيفية التنفيذ وخاصة التدريس، هذا المقترح ينفذ فعليا فى كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بالتعاون مع كلية الآداب ومن ثم يمكن الاستعانة بالاساتذة والكوادر منهم مع بعض أساتذة الإعلام، كما إن هناك برامج للدراسات العليا فى كلية الإعلام جامعة القاهرة تتناسب مع مفاهيم التنمية ومتطلباتها ومن ثم لن يصعب وجود قيادة تؤمن به وتدعمه .

وفيما يخص الجهة الداعمة، فإن كثير من المنظمات المحلية بل والأقليمية والدولية تهتم بهذا المفهوم وأثره، ومن ثم يمكن أن يكون لها دور فى دعمه، حيث عقدت منظمة المرأة العربية عام ٢٠١٩ جلسة تشاورية بالقاهرة حول إدماج النوع الاجتماعي فى العملية التعليمية، كما تناولته لجنة وضع المرأة بالأمم المتحدة فى الدورة ٦٧ والذى حضرته د/ مايا مرسى رئيسة المجلس القومى للمرأة، وأكد وزير التعليم العالى والبحث العلمى فى لقائه مع رئيسة اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو، استخدام وسائل الإعلام المختلفة لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وفيما يخص إقبال الطلاب على تلك الدبلومة، فوفق تقرير الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠١٩ (٢٣٤)، تتفوق نسبة النساء فى التعليم الإعلامى الجامعى وبعد الجامعى وقد

يعد ذلك مؤشر على إقبالهم مبدئيا على تلك الدبلومة، بالإضافة إلى أن النسبة الأكبر من المتقدمين لتلك الدبلومة فى كلية السياسة والاقتصاد من النساء والفنيات وفق بيانات هم عن نوع الطلاب .

وأجاب الفريق الثانى بأنه لا يوجد أى معوقات لتنفيذه.

سادساً: مقترحات سد الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا والقيادية فى التلفزيون المصرى.

أجاب الفريق الأول من الأكاديميين والممارسين وبأغلبية على مجموعة من المقترحات كالتالى:

- دعم المرأة وتسهيلها لمناصب إدارية أعلى، من خلال البحث فى والتعرف على المشكلات المختلفة التى تحيل دون وصولها وترقيتها فى كل مؤسسة إعلامية.
- دورات تدريبية مكثفة على القيادة سواء رجال أو نساء فى المؤسسات الإعلامية المختلفة.
- تطوير لوائح العمل لتتضمن معيار الكفاءة فى كافة مراحلها دون النظر للنوع.
- تبني نظام "الكوتا" فى قوانين العمل سواء فى (التعيين أو التدريب أو الترقية) لضمان تنفيذها أى ما كانت ملكية المؤسسة.
- مناقشة مقترح يلزم القنوات الخاصة بترقية المرأة مثل الحكومة (التدرج الوظيفى عبر سنوات الخبرة).

- الاهتمام بتوعية المرأة بكافة حقوقها التي يكفلها لها القانون وتدعمها الدولة، يضمن أن تدافع عن حقها في الترقى وغيره.
- وأجاب الفريق الثانى وبنسبة قليلة المقترحات كالتالى:
- لا يوجد مشكلة فى وجود المرأة فى الإعلام على مستوى المناصب العليا ومن ثم لا حاجة لحل .
- لا نحتاج للمرأة فى المناصب الإدارية العليا، ولا يجب قياس وجودها فيها من عدمه كمؤشر سلبى لها.

خلاصة الدراسة:

تسعى الدراسة للتعرف على اتجاه الأكاديميين والممارسين نحو الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا فى التلفزيون المصرى بملكته المختلفة، مع الأخذ فى الاعتبار وضع المرأة فى التعليم الإعلامى وقوة العمل، والمشكلات المختلفة التى قد تقف أمام المساواة بين الجنسين، وقد تم الاعتماد على مفهوم السقف الزجاجى، وتوضيح جهود وانجازات الدولة ومؤسساتها فى تمكين المرأة فى تلك المناصب، مع الاهتمام بتقييم مقترح دراسة النوع الاجتماعى فى التعليم بعد الجامعى فى كليات الإعلام، بما يحقق تكامل هدفى جودة التعليم والمساواة بين الجنسين من أهداف التنمية المستدامة، وقد تم عمل مقابلات متعمقة مع عينة من ٣١ الأكاديميين والممارسين مع مراعاة، تمثيل المستويات الإدارية المختلفة والقنوات ذات الملكية المختلفة و التوازن فى النوع.

وفيما يلى عرض لأهم آراء واتجاهات الأكاديميين والممارسين وفق محاور الدراسة كما يلى:

أولاً: محور تمثيل المرأة على مستوى المناصب العليا فى التلفزيون المصرى:

١- فيما يخص تمثيل المرأة وحجم الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا فى التلفزيون المصرى، أجاب الفريق الأول والذى يمثل أكثر من ثلثى العينة بالموافقة على وجود الفجوة، فعلى الرغم من عدد المرأة فى العمل الإعلامى ولكنه لا يتناسب مع نسبة وصولها للمناصب العليا، وأنه فى حالة ترقبها تظل فى مناصب إدارية محددة لا تتخطاها، على حين رفض الفريق الثانى مبرراً أن المرأة تتواجد فى قطاعات وتخصصات تناسبها، وأن المعيار الحقيقى هو الكفاءة دون الاهتمام بالنوع.

٢- الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا وفق الملكية، فيما يخص الفريق الأول، أجاب النسبة الأكبر بوجود الفجوة النوعية فى الإعلام المصرى بشكل عام، على حين أنقسم الفريق الثانى فأجاب البعض بوجودها فى إتحاد الإذاعة والتلفزيون وجاءت فى المرتبة الأولى الوظائف الإدارية التنفيذية وتلاها الوظائف الإدارية العليا والوسطى، وأجاب البعض الآخر أنها متواجدة أكثر فى القطاع الخاص وأن الفجوة النوعية فى المرتبة الأولى على مستوى الوظائف الإدارية العليا والوسطى وتلاهم الوظائف الإدارية التنفيذية، وتلاههم الفريق الثالث الراضى للفجوة النوعية.

٣- مستوى القيادة المناسب للمرأة، أجاب الأكاديميين والممارسين في المرتبة الأولى "أن المرأة تناسب الوظائف الوسطى" وتلاه في المرتبة الثانية "أنها" تصلح لكل المناصب"، وتلاه في المرتبة الثالثة " المرأة تصلح للوظائف العليا " والوظائف التنفيذية"، وقد يرجع اختلاف الإجابات لغياب المرأة في بعض المستويات الإدارية وخاصة العليا ومن ثم غياب النموذج، بالإضافة لإثبات المرأة كفاءتها فيما يوكل لها من مستويات إدارية عالية والتي غالباً ما تكون وسطى أو تنفيذية، ويؤكد ذلك أن غياب المرأة في تلك المستويات مثلما يتأثر بالصورة الذهنية عنها إلا أنه أيضاً يساهم في استمرارها.

ثانياً: محور أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا.

جاءت أهم آراء واتجاهات الأكاديميين والممارسين نحو أسباب الفجوة كالتالى:

١- أسباب الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا، أجاب النسبة الأكبر من الفريق الأول المؤيد لوجود فجوة نوعية، بأن "الصورة الذهنية الخاطئة عن عدم ملائمة المرأة لتلك المناصب" هو السبب الأهم، وتلاه "نقص التدريب الذى يؤهل المرأة للقيادة رغم كفاءتها" والذى يساهم فى تكريس الصورة الذهنية الخاطئة السابقة عنها وعدم قدرتها على منافسة الرجل، وفى المرتبة الثالثة " مخاطر المهنة التى قد تتعرض لها المرأة كالتحرش والعنف سواء فعلى أو إلكترونى"، وفى المرتبة الأخيرة كلاً من "فجوة الأجور" بين الذكور والنساء عند قيامهم بنفس العمل، و"سيطرة الذكور على تلك المناصب وترشيح غيرهم من الذكور"، بما يكرس بقاء تلك المناصب حكر على الرجل.

وأجاب الفريق الثانى الرافض لوجود فجوة نوعية، أن السبب لعدم التوازن العدى فى تلك المناصب هو "عدم إقبال المرأة على تلك المناصب"، ويبرر هنا أن مستوى القياس العدى والمساواة على تلك المناصب يقاس بمن يتقدم ويرغب، وأنها من تنازلت عن هذا الحق.

٢- درجة الثقة فى المرأة فى المناصب العليا، أجاب الفريق الأول وبنسبة تتعدى ثلثى العينة بالثقة فى المرأة، لكفائتها فى تولى أى عمل أو منصب مثل الرجل، وأجاب البعض أن لديها مميزات فى القيادة تفوق الرجل، ويتفق ذلك مع أحدث دراسات المجلس القومى للمرأة ٢٠٢٢ عن تمكين المرأة فى المناصب العليا وسماتها فى القيادة، وأجاب الفريق الثانى عدم الثقة فيها، لأنها هوائية ومزاجية.

٣- الإعلام والصورة النمطية عن المرأة فى المناصب العليا، أجاب الفريق الأول بأن وسائل الإعلام قد ساهمت فى تغيير الصورة النمطية الخاطئة عن المرأة وعن نجاحاتها فى العمل، وأن البرامج بأنواعها المختلفة كان لها النصيب الأكبر فى تحسين تلك الصورة، وكان للدراما وما تعرضه من مضامين عن المرأة مؤخراً، وأجاب الفريق الثانى أن الإعلام مازال يعكس الصورة الذهنية السلبية ذاتها وإنه لم يحدث أى تغيير، ويتفق ذلك مع كثير من الدراسات السابقة عن الصورة الذهنية السلبية للمرأة.

٤- تدريب المرأة فى الإعلام على القيادة، أجاب **الفريق الأول** بأن المرأة فى الإعلام لا تحصل على القدر الكافى والخاص بها من التدريب على القيادة، ولا توجد مستويات لهذا التدريب يتناسب مع التدرج الوظيفى واختلاف مهامه، كما إنه لا توجد سياسات واضحة تلزم الإدارة على تدريب المرأة وخاصة على الإدارة.

وأجاب **الفريق الثانى** أنها تحصل على التدريب، حيث هناك تعاون بين الجهات الخاصة بالتدريب والمؤسسات الحكومية، ولكن النساء لا يقبلن على التدريب، وأن جهة العمل تتكفل بتكاليف هذا التدريب مع شرط وضرورة الالتزام والتفرغ وهو شرط عادل، وأن أهم مؤسسات التدريب هى المجلس القومى للمرأة والهيئة الوطنية للإعلام ومركز إعداد القادة والمعهد القومى للحوكمة والتنمية المستدامة.

٥- تأثير نوع المدير على المضمون الإعلامى، أجاب **الفريق الأول المؤيد للتأثير** بأن نسبة الاستعانة بالمرأة كخبير فى مجالها غير كافية، على الرغم من كثرة عدد النساء المتحقة والناجحة، بالإضافة لضعف نسبة إستضافتها وعدد قضاياها المطروحة بشكل عام بخلاف الطبخ والأزياء والموضة، وعدم تناول كافة القضايا المطروحة من بعد النوع الاجتماعى والتأثيرات المختلفة على المرأة.

وأجاب **الفريق الثانى بالرفض**، حيث لا يؤثر النوع على المضمون سواء خاص بالمرأة أم لا، فكثير من البرامج والمضامين الناجحة عن المرأة يتراأسها رجل.

ثالثاً: محور تقييم مقترح تدريس النوع الاجتماعى فى الدراسات العليا بكليات الإعلام.

١- مدى الوعى بتدريس مفهوم النوع الاجتماعى فى بعض المؤسسات الأكاديمية بمصر، أجاب **الفريق الأول** وبنسبة تتعدى ثلثى العينة بعدم معرفتهم من قبل بتدريس مفهوم النوع الاجتماعى داخل وخارج مصر، على الرغم من معرفتهم بهذا المفهوم.

وأجاب **الفريق الثانى** بمعرفته بهذا المفهوم وبفكرة تدريسه.

٢- تقييم الأكاديميين والممارسين لتدريس مفهوم النوع الاجتماعى كمقترح لسد الفجوة النوعية على مستوى المناصب العليا فى الإعلام، أجاب **الفريق الأول** وبنسبة تقترب من النصف، بالموافقة على هذا المقترح كسد لأسباب الفجوة النوعية بين الجنسين بشكل عام وعلى مستوى المناصب العليا التى سبق وتم ذكرها من قبل، وجاءت أهم أسباب الموافقة، أن هذا المقترح سيدعم التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ من خلال شرح وتفسير أهدافها، كما سيقوم بزيادة الوعى بمفهوم المساواة بين الجنسين، بالتركيز على حقوق المرأة المختلفة ومن ثم تصحيح الصورة الخاطئة عنها، بالإضافة لدراسة دور مؤسسات التنشئة المختلفة فى دعم مفهوم النوع الاجتماعى، وتطبيقه على الإعلام بداية بمضامينه وخطته البرامجيه وصولاً لموازناته.

وأجاب **البعض** بأهمية هذا المقترح فى توفير التدريب على القيادة للنساء والرجال على حد سواء فى حالة تضمن أنواع وأساليب القيادة، كما سيكون له دور فى التأثير على العنف وأنواعه والذى تواجهه المرأة بشكل عام والإعلامية بشكل خاص.

وأجاب الفريق الثانى بأنه لا يستطيع إبداء رأيه، فى إطار أنه لم يتعرض من قبل لتجربة تدريس مفهوم النوع الاجتماعى ومدى نجاحها والإقبال عليها، وأجاب الفريق الثالث برفضه لهذا المقترح، معللا لأنه قد يزيد الفجوة النوعية على مستوى المناصب الإدارية، وذلك فى حالة وجودها بل.

٣- معوقات تدريس مفهوم النوع الاجتماعى فى التعليم بعد الجامعى بكليات الإعلام، أجاب الفريق الأول وبأغلبية أن أهم تلك المعوقات، وجود كوادر تعليمية مؤهلة لتدريسه فى مجال الإعلام، ووجود جهة داعمة ومؤسسة تتبناه ليتم وضعه فى لائحة الدراسات العليا والدبلومات المتخصصة، وما يحتاجه من وقت وإجراءات المعقدة والطويلة، بالإضافة إلى تمويل لإعداده وتنفيذه، وفى النهاية الإقبال عليه من جانب الطلاب فى حالة تقديمه، وكان وجه اعتراض أحد الأكاديميين أن المكان المناسب لتدريس هذا المفهوم هو كلية تربية أو آداب وليس كلية الإعلام، وأعرض أكاديمي آخر بأنه حل طويل الأمد لن يغير من تمكين المرأة فى شكل سريع يتواءم مع الأولويات الحالية.

وأجاب الفريق الثانى بأنه لا يوجد أى معوقات لتنفيذه.

رابعا: محور مقترحات الأكاديميين والممارسين لزيادة عدد المرأة على مستوى المناصب العليا.

أقترح الفريق الأول من الأكاديميين والممارسين وبأغلبية مجموعة من المقترحات كالتالى:

- دورات تدريبية مكثفة للمرأة فى الإعلام على القيادة يتوافق مع التدرجات الإدارية المختلفة.
- تطوير لوائح العمل لتتضمن معيار الكفاءة دون النظر للنوع، وإعلانها داخل المؤسسة.
- تبني نظام "الكوتا" فى قوانين العمل لضمان تنفيذها فى كافة المجالات والمؤسسات.
- مناقشة مقترح يلزم القنوات الخاصة بترقية المرأة مثل الحكومة (التدرج الوظيفى عبر سنوات الخبرة).

ورفض الفريق الثانى وبنسبة قليلة اقتراح حلول والسبب كالتالى:

- لا يوجد مشكلة فى وجود المرأة فى الإعلام على مستوى المناصب العليا ومن ثم لا حاجة لحل.

مقترحات الدراسة:

- إدماج النوع الاجتماعى فى قانون الخدمة المدنية ومراعاة احتياجات وحقوق الجنسين فى (الاجازات- السفر- الترقى -الأجر).
- تفعيل وحدات للشكاوى مخصصة لحالات التمييز ضد المرأة فى العمل، والتعامل معها بشكل سريع.
- تضمين وإعلان لوائح العمل فى أى مؤسسة لشروط عادلة ومنصفة فى توظيف المرأة وترقيتها.

- عمل مدونة أخلاقية إعلامية حساسة للنوع الاجتماعي.
- عمل دليل لكيفية تناول قضايا المرأة من خلال "اللغة الحساسة للنوع".
- تفعيل الرقابة (gender oudit) على المؤسسات الإعلامية الحكومية والخاصة.
- التعاون مع مؤسسات التدريب على القيادة، لتخصيص دورات خاصة بالمرأة فى الإعلام وتيسير شروط الانضمام لها.
- توفير إحصاءات وبيانات تفصيلية عن المرأة فى الإعلام الأكاديمى والممارس.
- نشر الأفلام القصيرة والتنويهات المعروضة على صفحة المجلس القومى عن تمكين المرأة عبر مواقع التواصل الاجتماعى المختلفة وبأشكال حديثة (live- reel-carsol) .post-story
- تبني نظام "الكوتا" في تعيين المرأة بالوظائف القيادية الحكومية والخاصة .
- عرض نماذج واقعية عن المرأة الناجحة بشكل عام، دون التقيد بمناصب عليا فقط .
- إدراج مستقبل المرأة فى الإعلام فى القطاع الخاص على قائمة الحوار الوطنى.
- تطوير جائزة التميز الحكومى لتشمل القطاع الخاص وخاصة الإعلام.
- دراسة تناول قضايا العنف ضد المرأة على وسائل التواصل الاجتماعى وتأثيراتها.
- دراسة تأثير المؤثرات الشابات فى بعض المنصات "تيك توك" على الصورة النمطية الجندرية.
- دراسة التمكين الإدارى للمرأة فى كافة المجالات وصلاحيات منصبها، دون الاهتمام بالحصص العددى أو الدرجة الوظيفية فقط.

مراجع الدراسة:

- (١) تقرير الفجوة العالمية/ البنك الدولي ٢٠٢٢ متاح في: [Global Gender Gap Report 2022 | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org)
- (2) [gmmp_global_report_en.pdf \(whomakesthenews.org\)](https://whomakesthenews.org/gmmp-global-report-en.pdf).
- (٣) تقرير متابعة دور الوزارات والجامعات والجهات المختلفة في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠١٩/٢٠٣٠ مرصد المرأة المصرية (enow.gov.eg)
- (٤) كتاب وضع المرأة والرجل في مصر ٢٠١٥ جمهورية مصر العربية - كتاب وضع المرأة والرجل في مصر ٢٠١٧ (capmas.gov.eg)
- (٥) حقوق المرأة الإعلامية.. ندوة افتراضية نظمتها لجنة الإعلام بمشاركة وزير الأوقاف - بوابة العمال متاح في (elommal.com)
- (٦) نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل: مرصد المرأة المصرية متاح في: <https://www.enow.gov.eg/Detail/6>
- (7) Maria Dwyer, "Advancing Women for the Presidency in Higher Education: Communication Competencies and Gender", **journal of research on the college president**, Vol 6,2022.
- (٨) صفاء شويخات ، "المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولى المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية" ، **المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية**، الجامعة الأردنية، المجلد ١٠، العدد ١، ٢٠١٧.
- (٩) سهاد خيال، "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١٦.
- (١٠) ندى على محمود، "أثر قيادة المرأة على السلوكيات الوظيفية للعاملين في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية بجامعة الرباط الوطني وام درمان الأهلية"، **المجلة العربية للنشر العلمي**، كلية الدراسات العليا، العدد ١٨، ٢٠٢٠، ص ١٧٨: ١٦٥.
- (١١) عواطف عبد الرحمن ، "الإعلام والجمهور النسائي في الجامعات المصرية: دراسة حالة"، **المجلة العلمية لبحوث الصحافة، كلية الإعلام، جامعة القاهرة العدد ٢٣، الجزء الأول، يناير-يونيو، ٢٠٢٢.**
- (12) Louise Morley, "The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education", **gender & education**, vol 25, No 1, 2013
- (١٣) ميان واصل رسلان، "العوامل المؤثرة في تولى المرأة للمناصب القيادية بالمنظمات العامة المصرية"، **مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، العدد ٢٣، الجزء الأول، يناير ٢٠٢٢.**
- (١٤) سناء إبراهيم محمد، "المرأة والقيادة الإدارية في المنظمات الحكومية المصرية"، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مجلد ٩، العدد ٣، ٢٠١٨، ص ٦٦٢.**
- (١٥) ندى على محمود، مرجع سابق، ٢٠٢٠، ص ١٧٨: ١٦٥.

- (١٦) سهاد خيال، مرجع سابق، ٢٠١٦.
- (١٧) فوز سعيد، "معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية فى القطاع العام"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ٢٠١٤.
- (١٨) ميان واصل رسلان، مرجع سابق، يناير ٢٠٢٢.
- (١٩) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ٦٦١.
- (٢٠) المركز المصري لبحوث الرأي العام بصيرة، "الصورة الذهنية وفرص التمكين الاقتصادى للمرأة"، القاهرة، يونيو، ٢٠١٩، متاح فى : [مرصد المرأة المصرية \(enow.gov.eg\)](http://enow.gov.eg)
- (٢١) نرمين على عجوة، " المعالجة الإعلامية لحقوق المرأة المصرية وعلاقتها باتجاهات الجماهير نحوها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ٢٠١٦، ص ٤١٠.
- (22) Lucas Beard & Jonathon Dunn & Jess Huang, "shattering the glass screen", media & telecommunications, 2020.
- (23) Mai Ismail, "Experiences of Egyptian Female Journalists with Workplace Gender Discrimination", **unpublished master's Thesis**, American University in Cairo, AUC Knowledge Fountain, 2019.
- (٢٤) عادل عبد المنعم، طارق رضوان، إيمان فيصل، "أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية على دافعيها نحو العمل: بالتطبيق على المؤسسات الصحفية القومية بمصر"، مجلة كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مجلد ٥٦، عدد ١، ٢٠١٩، ص ٤٥١.
- (25) R Hendy, "Women's participation in the Egyptian labour market: 1998-2012" **Economic Research Forum, Egypt ERF**, 2012.
- (26) Aysit Tansel & Halil Ibrahim & zeynel abidin, "public- private sector wage gap by gender in Egypt: Evidence From quantile regression on panel data 1998-2018", **world development**, vol. 135, 2020.
- (27) Mai Ismail, **Op.cit**, 2019.
- (28) Ibid.
- (29) Ghada Barsoum, "The Public Sector as the Employer of Choice among Youth in Egypt: The Relevance of Public Service Motivation Theory", **international Journal of public admiration**, vol 39, issue 3, 2015.
- (٣٠) إسماعيل إبراهيم عفوش، "ثقافة المجتمع المصرى وأثرها على تمكين المرأة قياديا: دراسة ميدانية فى بيئة العمل المصرية"، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، كلية تجارة، جامعة قناة السويس، مجلد ١٢، عدد ٢، ٢٠٢١.
- (٣١) فوز سعيد، مرجع سابق، ٢٠١٤.
- (٣٢) لارا إبراهيم صبحى، "العوامل المؤثرة فى تولى المرأة الأردنية مواقع قيادية أكاديمية فى الجامعات الأردنية من وجهة نظرهن"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، ٢٠٢٠.

(٣٣) مرفت مسعود ، "الموروث الثقافي وتأثيره على تمكين المرأة المصرية فى المناصب القيادية: دراسة ميدانية على العاملات بالوحدة المحلية بمحافظة البحيرة"، المؤتمر الدولى السنوى الدولى لكلية الآداب: المرأة وصناعة المستقبل، كلية الآداب، جامعة عين شمس، أبريل ٢٠١٧.

(34) M.Kattan, C.P Heredero,"factors of successful women leadership in Saudi Arabia" , **Asian social science**, Vol. 12, No. 5 ,2016, PP 94-107

(35) Miznah Alomiar, "female leadership capacity and effectiveness: A critical Analysis of literature on Higher Education in Saudi Arabia", **International Journal of higher Education**, Vol. 4, No. 4, 2015, PP 81-93.

(٣٦) مفهوم الرجولة، دراسة إستقصائية دولية بشأن الرجل والمساواة بين الجنسين مصر:

<http://new.gov.eg/Pdf/64/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%AC%D9%88%D9%84%D8%A9>

(٣٧) رويدا محمد العطوى ، "أثر التمكين الإدارى على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية فى التعليم العالى السعودى كأحد مداخل تحقيق رؤية ٢٠٣٠"، **المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال**، مركز رفاة للدراسات والأبحاث، الأردن، مجلد ٤، عدد ٢، ٢٠١٨، ص ١٥١:١٢٥.

(٣٨) إيمان بن سعود بن عبد العزيز، "التحديات التى تواجه القيادات الأكاديمية النسائية فى مؤسسات التعليم العالى فى المملكة العربية السعودية"، **المجلة السعودية للتعليم العالى**، مركز البحوث والدراسات فى التعليم العالى، وزارة التعليم، العدد ٧، ٢٠١٢، ص ١٢٤:٨٧.

(39) Lama Al-Kayed," Leadership challenges for Women Managers in public Universities in Saudi Arabia", **Global Journal of Human Social Science: Arts & Humanities- Psychology**, Vol. 4, No. 4, 2015, PP 81-93,.

(٤٠) ميان واصل رسلان، مرجع سابق، يناير ٢٠٢٢.

(٤١) لارا إبراهيم صبحى ، مرجع سابق ، ٢٠٢٠ ..

(٤٢) لمياء محسن ، " دور التلفزيون فى معالجة مشكلات العمل التى تواجه المرأة المصرية: دراسة ميدانية"، **المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون**، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد ١٣، ٢٠١٨.

(٤٣) نفس المرجع السابق.

(44) Lama Al-Kayed, **op.cit** ,2015, PP 81-93.

(٤٥) عواطف عبد الرحمن ، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(46) Lama Al-Kayed, **op.cit** , 2015.

(٤٧) فوز سعيد ، مرجع سابق، ٢٠١٤.

(٤٨) إيمان بن سعود بن عبد العزيز، "التحديات التى تواجه القيادات الأكاديمية النسائية فى مؤسسات التعليم العالى فى المملكة العربية السعودية"، **المجلة السعودية للتعليم العالى**، مركز البحوث والدراسات فى التعليم العالى، العدد ٧، ٢٠١٢، ص ١٢٤:٨٧.

(٤٩) ميان واصل رسلان، مرجع سابق، يناير ٢٠٢٢.

- (٥٠) مرفت مسعود ، مرجع سابق، ٢٠١٧.
- (٥١) حنان يوسف محمد ، "دور الجامعة فى تفعيل دور المرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة فى ضوء الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، *مجلة كلية التربية، جامعة بنى سويف*، مجلد ١٩، العدد ٤، ٢٠٢٢.
- (٥٢) خديجة معرس ، "مقاربة النوع الاجتماعي بالمغرب من خلال التدريس: الواقع والتحديات" *المجلة المغربية للعلوم الاجتماعية والإنسانية*، العدد ١١، ٢٠٢٠.
- (٥٣) خديجة عبد العزيز على إبراهيم، "دراسة تقويمية للفجوات النوعية بالتعليم الجامعى المصرى فى ضوء مبدأ تكافؤ الفرص: دراسة تحليلية"، *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، العدد ٤٩، يوليو ٢٠١٧، ص ١٨٥.
- (٥٤) أسماء الهادى إبراهيم عبد الحى، "التشريعات الدستورية المصرية على ضوء معايير العدالة الاجتماعية فى التعليم: دراسة تحليلية"، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، العدد ١٧٠، الجزء الرابع، ٢٠١٦، ص ٥٩٩.
- (٥٥) أميرة محمد عمارة ، "تأثير فجوة النوع الاجتماعي فى النمو الاقتصادى فى مصر"، *مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة*، مجلد ١٩، عدد ١، ٢٠١٨.
- (56) Lucas Beard & Jonathon Dunn & Jess Huang, "shattering the glass screen", *technology, media & telecommunications*, 2020.
- (٥٧) إسماعيل إبراهيم عفوش ، مرجع سابق، ٢٠٢١.
- (٥٨) رويدا محمد العطوى ، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ١٢٥:١٥١.
- (٥٩) علا عبد الراضى ، "العوامل المؤثرة على الأداء المهنى للقائم بالاتصال بوسائل الإعلام الإقليمية فى ظل الثورة التكنولوجية"، *المجلة المصرية لبحوث الاتصال الجماهيرى، كلية الإعلام جامعة بنى سويف*، ديسمبر ٢٠٢٠.
- (٦٠) نسيم محمد الطويسى، باسم محمد الطويسى، راند جميل سليمان، "جودة التدريب الإعلامى فى الأردن"، *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، المجلد ٨، العدد ٢، ٢٠١٥، ص ٣٢٤.
- (٦١) فوز سعيد ، مرجع سابق، ٢٠١٤.
- (٦٢) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ٦٦١.
- (٦٣) إيمان بن سعود بن عبد العزيز، مرجع سابق، ٢٠١٢، ص ١٢٤:٨٧.
- (64) Mai Ismail, *op.cit* ·2019.
- (٦٥) لمياء محسن ، " دور التلفزيون فى معالجة مشكلات العمل التى تواجه المرأة المصرية: دراسة ميدانية"، *المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون، كلية الإعلام، جامعة القاهرة*، العدد ١٣، ٢٠١٨.
- (٦٦) رانيا محمود الكيلانى، "التحرش الجنسى من الواقع الاجتماعى إلى الفضاء الافتراضى"، القاهرة: روابط للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠١٨.
- (٦٧) جاسم إبراهيم العمر، أحمد صالح الأثرى وعبد اللطيف إبراهيم، "المرأة والتحرش الجنسى فى العمل: دراسة إستطلاعية على بعض المؤسسات الحكومية فى الكويت"، *المجلة التربوية*، العدد

خمسون، أكتوبر ٢٠١٧، ص ٢٠٧: ١٧٨

(68) Laila Cortina "when sexism and feminism collide the sexual Harassment of feminist working women", **psychology of women Quarterly**, Vol. 37, No. 2, 2013, p. 10.

(٦٩) داليا قاسم قاسم، "التعرض للتليفزيون وعلاقته بمدرجات الجمهور المصري عن ظاهرة التحرش الجنسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ٢٠١٦، ص ١٧٠.

(٧٠) عواطف عبد الرحمن، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(٧١) محمود سلمى حسن، "تعرض المرأة لبرامجها التليفزيونية وعلاقته بإدراك نوعها الاجتماعي: في إطار نموذج التحليل الثقافي"، مجلة البحوث الإعلامية، كلية الإعلام، جامعة الأزهر، العدد ٥٨، الجزء الثالث، ٢٠٢١، ص ٤٨٣٠.

(٧٢) شروق نعمان، "اتجاهات الأكاديميات الأردنيات نحو برامج المرأة في التليفزيون الأردني"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإعلام، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٧، ص ٩٧.

(٧٣) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ٦٦١.

(74) Brittany Smith, "Gender Representation and Occupational portrayals in primetime television", **unpublished master's Thesis**, Arkansas university, Fayetteville, 2016, p. 8.

(٧٥) نجم عبود، "القيادة الإدارية في القرن الواحد وعشرين"، دار صفاء للطباعة والتوزيع، عمان: الأردن، ٢٠١١، ص ٢٨٦.

(٧٦) سهام موفق، سميرة هيشر، "المرأة العاملة في المناصب القيادية: دراسة لظاهرة السقف الزجاجي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، ٢٠١٥، ص ١٧٨: ١٦٥.

(٧٧) كريم شويمات، "السلوك القيادي للمرأة العاملة وعقلانية المؤسسة"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة ٢، العدد الخامس، ٢٠١٦، ص ٢٨٦.

(٧٨) سالم الطنجي، "قوة القيادة.. إدارة وتحديات"، عمان: الأردن، أمواج للطباعة والنشر، ٢٠١٥، ص ٢٨٦.

(٧٩) كريم شويمات، مرجع سابق، ٢٠١٦، ص ٢٨٦.

(٨٠) سهام موفق، سميرة هيشر، مرجع سابق، ٢٠١٥، ص ١٧٨: ١٦٥.

(٨١) دليل تمكين المرأة من الوصول الى دائرة صنع واتخاذ القرار متاح في: (ncw.gov.eg)

(٨٠) وجود المرأة في مناصب قيادية يجعل أداء الأعمال التجارية أفضل متاح في (ilo.org)

(٨٣) تغريد محمد قدوري، "مبدأ المساواة في تولى الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه"، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة بغداد، مجلد ٣٢، العدد ١، ٢٠١٧، ص ٢٣٢.

(84) Endalcachew Bayeh, The role of empowering women and achieving gender equality to the sustainable development of Ethiopia, **Pacific Science Review B: Humanities and Social Sciences**, vol 2, 2016.

(85) Alvarez, Michelle Lopez. "From unheard screams to powerful voices: A case study of women's political empowerment in the Philippines." *12th National Convention on Statistics*. 2013.

(٨٦) تغريد محمد قدورى، مرجع سابق، ٢٠١٧، ص ٢٣٢.

(٨٧) بودريالة أمحمد، "مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين فى نطاق الوظيفة العمومية: دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة"، *حوليات جامعة الجزائر ١*، كلية الحقوق، جامعة البليد ٢، مجلد ٣، العدد ٣، ٢٠٢١، ص ٢٩.

(٨٨) تقرير التنمية البشرية ٢٠١٥ متاح فى: ([hdr15.pdf\(un.org\)](http://hdr15.pdf(un.org)))

(89) Mai Ismail **op.cit**، 2019.

(٩٠) تقرير الفجوة العالمية، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(٩١) نسبة مشاركة المرأة فى قوة العمل: مرصد المرأة المصرية متاح فى:

<https://www.enow.gov.eg/Detail/6>

(٩٢) حقوق المرأة الإعلامية.. ندوة افتراضية نظمتها لجنة الإعلام بمشاركة وزير الأوقاف - بوابة العمال متاح فى (elommal.com)

(٩٣) تقرير التنمية البشرية ٢٠١٥ متاح فى: ([hdr15.pdf\(un.org\)](http://hdr15.pdf(un.org)))

(94) Mai Ismail، **op.cit**، 2019.

(٩٥) وفاء ماجد أحمد، "المرأة المصرية فى موقع القيادة : الدراسة الثانية"، مركز الأبحاث والدراسات السكانية، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، عدد خاص، ٢٠٠٩، ص ٢٦-٧٠.

(٩٦) دينا فهمى خالد جبر، "الصعوبات التى تواجه المرأة الفلسطينية العاملة فى القطاع العام فى محافظات شمال الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠٠٥، ص ١٣٠.

(٩٧) مايا مرسى، "المرأة وسوق العمل فى مصر : الملف المصرى"، مركز الأهرام للدراسات والسياسات الإستراتيجية، العدد ٩٨، أكتوبر ٢٠٢٢، ص ٥.

(٩٨) تقرير التنمية البشرية، مرجع سابق، ٢٠١٥.

(٩٩) منى عزت، "النساء وقانون العمل.. الفجوة بين النص والتطبيق : الملف المصرى"، مركز الأهرام للدراسات والسياسات الإستراتيجية، العدد ٩٨، أكتوبر ٢٠٢٢، ص ١٥.

(100) Mai Ismail، **op.cit**، 2019.

(١٠١) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ٦٦١.

(١٠٢) نوال الصفتى، "إعداد القائم بالاتصال فى الصحافة المصرية فى ظل تكنولوجيا الاتصال الحديثة"، *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، ديسمبر ٢٠٠١، ص ٧

(١٠٣) نسيم محمد الطويسى، باسم محمد الطويسى ورائد جميل سليمان، "جودة التدريب الإعلامى فى الأردن"، *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، المجلد ٨، العدد ٢، ٢٠١٥، ص ٣٢٤.

(١٠٤) زينب بن جغمومة، "تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفا، ٢٠١٧، ص ٨.

(١٠٥) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ٦٦٠.

(١٠٦) دينا فهمي خالد جبر، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ١٣٠.

(١٠٧) سناء الخولي، "الاسرة والحياة العائلية"، دار النهضة، بيروت، ١٩٨٤، ص ٨٥.

(108) Mai Ismail, **op.cit**,2019.

(١٠٩) زينب بن جغمومة، مرجع سابق، ٢٠١٧، ص ٣٣.

(110) The crucial role of media in achieving gender equality | IMS
(mediasupport.org)

(١١١) عواطف عبد الرحمن، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(١١٢) الكود الإعلامي لتناول قضايا المرأة في الإعلام، متاح في: (ncw.gov.eg)

(١١٣) سارة نصر محمد، "تناول البرامج الحوارية لأداء القيادات النسائية المصرية وعلاقته باتجاهات المرأة نحو التمكين السياسى"، *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد ٧٧، أكتوبر ٢٠٢١.

(١١٤) سنية الفقى، "تحديات عمل المرأة فى الاقتصاد غير الرسمى"، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، الملف المصرى، العدد ٩٨، أكتوبر ٢٠٢٢.

(١١٥) إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، مرجع سابق، ٢٠١٩.

(116) The crucial role of media in achieving gender equality | IMS
(mediasupport.org)

(١١٧) خديجة عبد العزيز على إبراهيم، مرجع سابق، ٢٠١٧، ص ١٨٥.

(١١٨) تقرير متابعة دور الوزارات والجامعات والجهات المختلفة فى تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠/٢٠١٩ مرصد المرأة المصرية (enow.gov.eg)

(١١٩) النشرة: خريجىو النعليم العالى والدرجات العلمىة ٢٠١٩ متاح فى:
https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&YearID=10421

(١٢٠) ندى على محمود، "أثر قيادة المرأة على السلوكيات الوظيفية للعاملين فى الجامعات السعودية: دراسة ميدانية بجامعة الرباط الوطنى وام درمان الأهلية"، *المجلة العربية للنشر العلمى*، كلية الدراسات العليا، العدد ١٨، ٢٠٢٠، ص ١٧٨: ١٦٥.

(١٢١) المرأة والقانون: تحقيق المساواة متاح فى: (albankaldawli.org)

(١٢٢) الإعلام العربى: مؤنث مظهرًا... مذكر عددا وقرارا ونشرا | محليات - صحيفة الوسط البحرىنية - مملكة البحرين متاح فى: (alwasatnews.com)

(١٢٣) تقرير الفجوة العالمية، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

- (١٢٤) قدرى حفنى، محمد يوسف، "التحديات والمشاكل التي تواجه منظمات المجتمع المدني"، الإسكندرية: منتدى الإصلاح العربى، ٢٠٠٧، ص ٢٧.
- (١٢٥) التنشئة الاجتماعية للنوع الإجتماعي - لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (unescwa.org)
- (١٢٦) وصول المرأة للمناصب القيادية يتطلب دمج مفاهيم النوع الاجتماعي في أنظمة التعيين | شرق وغرب | وكالة عمون الإخبارية (ammonnews.net)
- (127) Gender Mainstreaming Strategy and Implementation Plan for the PSD in Jordan ARB.pdf .
- (١٢٨) بسمه الناجي، "مذكرة سياسات ٢ في قطاع التعليم: ما مدى حساسية مناهج التعليم العام لمفهوم النوع الاجتماعي"، وزارة شؤون المرأة، فلسطين، سبتمبر ٢٠١٦.
- (١٢٩) إدماج النوع الاجتماعي في العملية التعليمية» على مائدة المرأة العربية | بوابة أخبار اليوم الإلكترونية (akhbarelyom.com)
- (١٣٠) خلال مشاركتها في حدث على هامش فعاليات... - المجلس القومي للمرأة | فيسبوك (facebook.com)
- (١٣١) «وزير التعليم العالي... - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية | فيسبوك (facebook.com)
- (١٣٢) أحوال مصرية، "المرأة المصرية مرآة المجتمع"، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، السنة العشرون، العدد ٧٩، يناير ٢٠٢١، ص ٤٨.
- (١٣٣) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان متاح فى: <http://www.cia.gov/libraryabbottabad.com>
- (١٣٤) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية | مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (ohchr.org)
- (١٣٥) إتفاقية السيداو متاح فى: إتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة "السيداو" (ncw.gov.eg)
- (١٣٦) إتفاقية المساواة فى الأجور رقم ١٠٠ متاح فى: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>
- (١٣٧) إتفاقية التمييز فى مجال (الاستخدام والمهنة) متاح فى: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/discrimination-employment-and-occupation-convention-1958-no-111>
- (١٣٨) إعلان ومنهاج عمل بكين ١٩٩٥ متاح فى: <http://www.un.org/ar/womenwatch/daw/Beijing/pdf/BDPFA%20A.pdf>
- (١٣٩) الأهداف الإنمائية لعام ٢٠٠٠ متاح فى: <http://www.un.org/ar/millenniumgoals/pdf/2010report>
- (١٤٠) الأمم المتحدة مجلس الأمن القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) متاح فى:

[http://www.un.org/womenwatch/ods/S-res-1325\(2000\)-A.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ods/S-res-1325(2000)-A.pdf)

(١٤١) الأهداف الإنمائية لعام ٢٠١٥ متاح في:

<http://www.arabstates/undp.org/content/rbas/ar/homelsustainable-development-goals>.

(١٤٢) اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش رقم ١٩٠، مرجع سابق، ٢٠١٩.

(١٤٣) الجريدة الرسمية، العدد ٣ مكرر (أ)، ١٨ يناير ٢٠١٤.

(١٤٤) بوابة الحكومة المصرية - قانون العمل - قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (egypt.gov.eg).

(١٤٥) الجريدة الرسمية، العدد ٤٣ مكرر (أ)، ١ نوفمبر ٢٠١٦.

(١٤٦) الوقائع المصرية، العدد ٩١ (تابع)، ١٩ أبريل ٢٠٢١.

(١٤٧) الهيئة العامة للإستعلامات متاح في: <http://www.sis.gov.eg/section/7517427?lang=ar>

(١٤٨) دليل تمكين المرأة من الوصول الى دائرة صنع واتخاذ القرار، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(١٤٩) تطور مؤشرات مصر في تقرير البنك الدولي (المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام ٢٠٢٢)-الهيئة العامة للإستعلامات (sis.gov.eg)

(١٥٠) خاتم المساواة بين الجنسين: مفتاح تعزيز القطاع الخاص في مصر (albankaldawli.org)

(١٥١) القومى للمرأة يمنح جهاز تنمية المشروعات الصغيرة "جائزة ختم المساواة متاح في:

http://m.akhbarelyom.com/news/new_details/3024489/1

(١٥٢) مشروع قياس المساواة بين الجنسين عن طريق الإحصاءات المصنفة حسب النوع الاجتماعي (ncw.gov.eg)

(١٥٣) تعزيز فرص العمل الإنتاجى والعمل اللائق للمرأة فى مصر والأردن وفلسطين متاح في:

<https://m.Youm7.com/story/4162242/5/3/2019>

(١٥٤) محفز سد الفجوة بين الجنسين (ncw.gov.eg)

(١٥٥) مايا مرسى، "استراتيجية تمكين المرأة المصرية، قضايا المرأة المصرية: التحديات والانجازات، الملف المصرى"، القاهرة: مركز الاهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، عدد ٣٩، نوفمبر ٢٠١٧، ص ٥.

(١٥٦) المجلس القومى للمرأة، "الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ الرؤية ومحاور العمل"، القاهرة، الطبعة الأولى، مارس ٢٠١٧، ص ٢٦.

(١٥٧) مرصد المرأة المصرية، مرجع سابق، ٢٠١٦.

(١٥٨) دليل تمكين المرأة من الوصول الى دائرة صنع واتخاذ القرار، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(١٥٩) الدكتور مايا مرسى تشيد بانشاء وحدة تكافؤ الفرص داخل وزارة التخطيط، متاح في: <https://ncw.gov.eg/news/5227>

(١٦٠) مرصد المرأة المصرية تقرير متابعة دور الوزارات والجامعات والجهات المختلفة فى تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠/٢٠١٩ (enow.gov.eg)

- (١٦١) نفس المرجع السابق.
- (١٦٢) وزارة الشباب: أطلقنا مبادرة لتصحيح المفاهيم المغلوطة عن «الرجولة» - الوطن
(elwatannews.com)
<https://www.elwatannews.com/news/details/6268102?t=push>
- (١٦٣) بعد قرار إنشائها من الحكومة.. ماذا تعرف عن «الوحدة المجمعية لحماية المرأة من العنف»؟
(almasryalyoum.com)
<https://www.almasryalyoum.com/news/details/2409674>
- (١٦٤) التعليم العالي: التكامل من أبرز محاور الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي-الهيئة العامة للإستعلامات(sis.gov.eg)
<https://www.almasryalyoum.com/news/details/2409674>
- (١٦٥) البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة (PLP (presidency.eg)
- (١٦٦) برنامج تأهيل القيادات النسائية (ncw.gov.eg)
- (١٦٧) مرصد المرأة المصرية (enow.gov.eg)
- (١٦٨) المرأة تقود في المحافظات المصرية (nta.eg)
- (١٦٩) برنامج المرأة تقود للتنفيذيات (nta.eg)
- (١٧٠) كن سفيراً (mped.gov.eg)
- (١٧١) تحت رعاية فخامة السيد الرئيس عبد... - وزارة الشباب والرياضة - مصر | فيسبوك
(facebook.com)
- (١٧٢) ١٢ مارس.. انطلاق فعاليات قمة المرأة المصرية لتعزيز القيادة النسائية في جميع القطاعات | أموال الغد
(amwalalghad.com)
- (١٧٣) تزامناً مع شهر المرأة، وبالتعاون مع | National Training Academy - ... فيسبوك
(facebook.com)
- (١٧٤) الجهود التي تبذلها اليونسكو لتحقيق المساواة بين الجنسين(unesco.org)
- (١٧٥) الإعلام من أجل التنمية، اليونيسيف، متوفر في: الإعلام من أجل التنمية UNICEF | مصر
- (١٧٦) السياسات العامة لمنظمة المرأة العربية/ مجال الإعلام متاح في: منظمة المرأة العربية
(arabwomenorg.org)
- (١٧٧) Institut français d'Égypte (ifegypte.com) - جائزة المساواة بين المرأة والرجل
- (١٧٨) كلية التنمية الاجتماعية والأسرية- قسم النوع الاجتماعي وقضايا التنمية متاح في: كلية التنمية الاجتماعية والأسرية - قسم النوع الاجتماعي وقضايا التنمية(qou.edu)
- (١٧٩) مركز دراسات المرأة الجامعة الأردنية متاح في:
centers.ju.edu.jo/ar/wsc/Lists/CenterAbstract/School_FacultyAbstract.aspx?ID=1

(١٨٠) ماجستير الأدب في النوع الاجتماعي ودراسات المرأة في الشرق الأوسط متاح في: Master of Arts in Gender and Women's Studies in the Middle East/North Africa | The American University in Cairo (aucegypt.edu)

(١٨١) دبلوم النوع الاجتماعي والحوكمة، متاح في: <http://arabwomenorg.org/Landing.aspx?ID=41>

(١٨٢) اتفاقية التمييز في مجال (الاستخدام والمهنة) متاح في: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/discrimination-employment-and-occupation-convention-1958-no-111>

(١٨٣) الأمم المتحدة مجلس الأمن القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) متاح في:

[http://www.un.org/womenwatch/ods/S-res-1325\(2000\)-A.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ods/S-res-1325(2000)-A.pdf)

(١٨٤) تقرير التنمية البشرية، مرجع سابق، ٢٠١٥.

* أسماء السادة المحكمون

أ.د. حسن على	الأستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون، قسم الإعلام، جامعة السويس.
أ.د. نشوى عقل	الأستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.
أ.د. نهى العبد	الأستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون، كلية الإعلام، جامعة بنى سويف.
أ.د. منى مجدى	الأستاذ بالمساعد بقسم الإذاعة والتلفزيون، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.
أ.د. داليا يونس	عضو المجلس القومى للمرأة.
أ.د. ماريان عازر	عضو المجلس القومى للمرأة.

* أسماء السادة المشاركين فى المقابلة المتعمقة من الأكاديمين والممارسين:

السادة العمداء:

أ.د. شيماء ذو الفقار	الأستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون، العميد السابق لمعهد الإعلام cic.
أ.د. محمد سعد	الأستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون، العميد السابق المعهد العالى للشروق.

السادة رؤساء قسم الإذاعة:

د. سالى جاد والنقل البحرى .	مدرس بقسم الإذاعة والتلفزيون، رئيس القسم، الأكاديمية العربية للتكنولوجيا
أ.د. صالح العراقى للإعلام وفنون الاتصال.	الأستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون، رئيس القسم الأسبق، المعهد العالى
د. عبير حمدى الإعلام .	مدرس بقسم الإذاعة والتلفزيون، رئيس القسم، الأكاديمية الدولية لعلوم
أ.م.د. محمود جمال سويف.	الأستاذ المساعد بقسم الإذاعة والتلفزيون، رئيس القسم الأسبق، جامعة بنى

السادة الممارسين الحاصلين على درجة الدكتوراة:

د. سمر شعيشع	مذيعة/ الهيئة الوطنية للإعلام/ القناة الثانية.
د.دينا فكرى	مذيعة/ الهيئة الوطنية للإعلام./قناة النيل للأخبار.
د. محمد عبده بدوى	مذيع/ الهيئة الوطنية للإعلام/ القناة الأولى .
د. هبة حمزة	مذيعة/ الهيئة الوطنية للإعلام/ قناة النيل التعليمية ونائل فاميلى.
د.محمد رضا حبيب	رئيس تحرير/ قناة الحياة.

السادة الممارسين ممن يقومون بالتدريس كخبراء:

أ/إبراهيم السيد	مخرج/ الهيئة الوطنية للإعلام/ كلية الإعلام جامعة القاهرة.
أ/ أميرة القاضى	مراسلة/ قناة النيل للأخبار/ جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا.
أ/خالد برموى	مذيع/ قناة القاهرة والناس/ مركز كمال أدهم بالجامعة الأمريكية.
أ/محمد حسان	مذيع/ الهيئة الوطنية للإعلام/القناة الأولى/ كلية الإعلام جامعة القاهرة.
أ/ همام مجاهد	مذيع /قناة القاهرة الإخبارية/ جامعة فاروس

السادة رؤساء القنوات ونوابهم:

أ. عمرو عابدين	رئيس قناة النيل للدراما.
أ. عمرو عبد الحميد	نائب رئيس قناة تن.
د. مصطفى عبد الوهاب	مذيع/ الهيئة الوطنية للإعلام/ رئيس القناة السابعة سابقا/ مستشار الهيئة الوطنية للإعلام.

السادة الممارسين على اختلاف تدرجهم الوظيفى:

أ/إسلام ماهر	رئيس تحرير/قناة CBC..
أ/هشام سلام	رئيس تحرير/ قناة تن.
أ/ريهام بكير	رئيس تحرير/صدى البلد.
أ/ هدى رشوان	رئيس تحرير/ DMC.
أ/أحمد وجيه	مخرج/ قناة نايل سيورت.
أ/إبراهيم طمان	مخرج/قناة النيل للدراما/ CBC سفرة
أ/أبو المجد خيرى	مخرج/قناة النيل للدراما/DMC
أ/مروة مظهر	مخرجة/ القناة الأولى.
أ/دينا نصر الدين	مخرجة/ قناة نايل فاميلى.
أ/هويدا صلاح	مخرجة/ قناة نايل فاميلى.
أ/ياسمين عصام	مخرجة/ قناة نايل فاميلى..

(185) Lucas Beard & Jonathon Dunn & Jess Huang, *Op.cit*, 2020.

(186) Mai Ismail, **Op.cit**, 2019.

(١٨٧) ميان واصل رسلان، مرجع سابق، يناير ٢٠٢٢.

(١٨٨) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ٦٦٢.

(١٨٩) لارا إبراهيم صبحي، مرجع سابق، ٢٠٢٠.

(١٩٠) مرفت مسعود، مرجع سابق، أبريل ٢٠١٧.

(191) M.Kattan, C.P Heredero, **Op.cit**, 2016.

(192) Miznah Alomiar, **Op.cit**, 2015.

(193) R Hendy, **Op.cit**, 2012.

(194) Aysit Tansel & Halil Ibrahim & zeynel abidin, **Op.cit**, 2020.

(195) Mai Ismail, **op,cit** , 2019.

(١٩٦) لمياء محسن، مرجع سابق، ٢٠١٨.

(١٩٧) إسماعيل إبراهيم عفوش، مرجع سابق، ٢٠٢١.

(١٩٨) فوز سعيد، مرجع سابق، ٢٠١٤.

(١٩٩) رويدا محمد العطوى، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ١٥١: ١٢٥.

(٢٠٠) إيمان بن سعود بن عبد العزيز، مرجع سابق، ٢٠١٢، ص ٨٧: ١٢٤.

(201) Lama Al-Kayed ,**Op.cit**, 2015.

(٢٠٢) ندى على محمود، مرجع سابق، ٢٠٢٠، ص ١٧٨: ١٦٥.

(٢٠٣) سهاد خيال، مرجع سابق، ٢٠١٦.

(٢٠٤) فوز سعيد، مرجع سابق، ٢٠١٤.

(٢٠٥) المركز المصري لبحوث الرأي العام بصيرة، مرجع سابق، يونيو ٢٠١٩.

(٢٠٦) دليل تمكين المرأة من الوصول الى دائرة صنع واتخاذ القرار، مرجع سابق، ٢٠٢٣.

(207) Lama Al-Kayed, **op.cit** , 2015.

(٢٠٨) فوز سعيد، مرجع سابق، ٢٠١٤.

(٢٠٩) إيمان بن سعود بن عبد العزيز، مرجع سابق، ٢٠١٢، ص ٨٧: ١٢٤.

(٢١٠) ميان واصل رسلان، مرجع سابق، يناير ٢٠٢٢.

(٢١١) مرفت مسعود، مرجع سابق، ٢٠١٧.

(٢١٢) عواطف عبد الرحمن، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(٢١٣) محمود سلمى حسن، مرجع سابق، ٢٠٢١، ص ٤٨٣٠.

(٢١٤) شروق نعمان، مرجع سابق، ٢٠١٧، ص ٩٧.

(٢١٥) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨، ص ٦٦١.

(216) Brittany Smith, **Op.cit**, 2016, p. 8.

(٢١٧) فوز سعيد ، مرجع سابق، ٢٠١٤.

(٢١٨) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨ ، ص ٦٦١.

(٢١٩) إيمان بن سعود بن عبد العزيز، مرجع سابق، ٢٠١٢ ، ص ٨٧:١٢٤

(٢٢٠) نسيم محمد الطويسي، مرجع سابق ٢٠١٥ ، ص ٣٢٤.

(٢٢١) ميان واصل رسلان، مرجع سابق، يناير ٢٠٢٢.

(٢٢٢) سناء إبراهيم محمد، مرجع سابق، ٢٠١٨ ، ص ٦٦١.

(223) Mai Ismail, **Op.cit**، 2019.

(224) Ibid.

(٢٢٥) النشرة: خريجو التعليم العالي والدرجات العلمية ، مرجع سابق، ٢٠١٩.

(٢٢٦) ميان واصل رسلان، مرجع سابق، يناير ٢٠٢٢.

(٢٢٧) لارا إبراهيم صبحي ، مرجع سابق ، ٢٠٢٠ ..

(٢٢٨) لمياء محسن ، مرجع سابق، ٢٠١٨.

(٢٢٩) صفاء شويخات، مرجع سابق ، ٢٠١٧.

(٢٣٠) سهاد خيال، مرجع سابق ، ٢٠١٦.

(٢٣١) ندى على محمود، مرجع سابق ، ٢٠٢٠، ص ١٧٨: ١٦٥.

(٢٣٢) حنان يوسف محمد ، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(٢٣٣) خديجة معرس ، مرجع سابق، ٢٠٢٠.

(٢٣٤) النشرة: خريجو التعليم العالي والدرجات العلمية ، مرجع سابق، ٢٠١٩.