

Appointments 2021



FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

About Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Egypt

Inspired by its general aims to promote democracy and social justice, to support economic and social development, as well as to advocate for human rights and gender equality, the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) started working in Egypt in 1976. For more than 40 years, the office operates in cooperation with local partners within the framework of several agreements with the Egyptian government. The first was endorsed by Presidential Decree 139/1976 and by the Egyptian parliament. The agreement was renewed in 1988, endorsed by Presidential Decree 244/1989 and approved by the Egyptian parliament.

In March 2017, a new Additional Protocol was signed in Berlin by both, the Egyptian and the German governments, amending the Cultural Agreement of 1959. This protocol was ratified by the Egyptian parliament in July 2017 and entered effect in November by Presidential Decree 267/2017.

While the legal framework of FES' engagement in Egypt has changed, its commitment to assist the Egyptian people during the ongoing transition process remains the same. The Egyptian uprising of 2011 was driven by demands for profound social and political change. Responding to these aspirations still is and will be the main challenge for stakeholders and the whole of Egyptian society during the coming years. Through a brought range of mutually agreed upon projects, FES is contributing to meet this challenge.

The FES cooperates with Egyptian partners in the fields of:

- Socio-ecological Transformation
- Socio-economic Development
- Empowerment of Civil Society
- Cooperation and International Dialogue

Friedrich-Ebert-Stiftung Egypt Office

4, El Saleh Ayoub Street
11211 Zamalek, Cairo – Egypt
T: 002 02 27371656-8
F: 002 02 27371659

- ✉ fes@fes-egypt.org
- 🌐 www.fes-egypt.org
- f /FESEgyptOffice
- 🐦 /fes_egypt

حول مؤسسة فريدريش إيبيرت في مصر

استلهاً من أهداف مؤسسة فريدريش إيبيرت العامة والتمثلة في تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والدعوة إلى حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، بدأت المؤسسة عملها في مصر منذ عام ١٩٧٦. يعمل المكتب بمصر منذ أكثر من ٤٠ عاماً بالتعاون مع شركاء محليين في إطار اتفاقيات مبرمة مع الحكومة المصرية. الاتفاقية الأولى تم اعتمادها بقرار جمهوري رقم ١٩٧٦/١٣٩ وموافقة البرلمان المصري. وقد تم تجديد هذه الاتفاقية عام ١٩٨٨ وتم اعتمادها بقرار جمهوري رقم ١٩٨٩/٢٤٤ وموافقة البرلمان المصري.

وفي مارس ٢٠١٧، تم التوقيع على بروتوكول إضافي جديد في برلين من قبل الحكومتين المصرية والألمانية، تعديلاً على الاتفاقية الثقافية لعام ١٩٥٩. وقد صدق البرلمان المصري على هذا البروتوكول في يوليو ٢٠١٧ ودخل حيز التنفيذ في نوفمبر بنفس العام بموجب القرار الجمهوري رقم ٢٠١٧/٢٦٧.

وفي الوقت الذي تغير فيه الإطار القانوني لمشاركة مؤسسة فريدريش إيبيرت في مصر، فإن التزامها بمساعدة الشعب المصري خلال العملية الانتقالية الجارية لا يزال هو نفسه. كانت المطالبة بإحداث تغيير اجتماعي وسياسي جوهري هي المحرك وراء الانتفاضة المصرية سنة ٢٠١١. فالتعامل مع هذه المطالبات مازال وسيظل هو التحدي الأساسي أمام المعنيين والمجتمع المصري بأسره على مدار السنوات القادمة والمؤسسة على أتم الاستعداد لمساعدة الشعب المصري أثناء هذه العملية الانتقالية. فمن خلال مجموعة من المشاريع المتفق عليها بصورة متبادلة، تسهم المؤسسة في مواجهة هذا التحدي.

تتعاون مؤسسة فريدريش إيبيرت مع الشركاء المصريين في مجالات:

- التحول الاجتماعي والبيئي
- التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- تمكين المجتمع المدني
- التعاون والحوار الدولي

مؤسسة فريدريش إيبيرت مكتب مصر

٤ شارع الصالح أيوب
١١٢١١ الزمالك، القاهرة – مصر
ت: ٠٠٢٠٢ ٢٧٣٧١٦٥٦-٨
ف: ٠٠٢٠٢ ٢٧٣٧١٦٥٩

- ✉ fes@fes-egypt.org
- 🌐 www.fes-egypt.org
- f /FESEgyptOffice
- 🐦 /fes_egypt

Personal Information

Name		
Address		
City	Zip	Country
Phone	Fax	
E-mail		

Company		
Address		
City	Zip	Country
Phone	Fax	
E-mail		

Emergency Contact

Notify Person		
Address		
City	Zip	Country
Phone	Fax	
E-mail		

البيانات الشخصية

الاسم		
العنوان		
المدينة	الرمز البريدي	البلد
التليفون	فاكس	
البريد الإلكتروني		

الشركة		
العنوان		
المدينة	الرمز البريدي	البلد
التليفون	فاكس	
البريد الإلكتروني		

الاتصال بالطوارئ

إخطار الشخص		
العنوان		
المدينة	الرمز البريدي	البلد
التليفون	فاكس	
البريد الإلكتروني		



FOREWORD

Throughout our 45 years of presence in Egypt, FES has always promoted gender equality through our work. We have supported local partner organizations and the feminist movement in their battle for gender equality and gender justice.

Gender equality is directly linked to the three core values of FES: Freedom, justice and solidarity! These are the core values of the international social-democratic movement, which upholds the struggle for equal rights between men and women as an integral part of its evolution.

However, gender equality promises more than women and men having the same rights or their ability to shape society and their own lives. Gender justice is more than the formal acknowledgement of equal rights.

Gender justice cannot be achieved without securing better socio-economic opportunities for women in the labour market. Gender justice cannot be achieved without addressing existing inequalities and injustice in the socio-economic sphere, which is indispensable for women's struggle towards a more equitable future. This is why we decided to dedicate this calendar to reflections on the topic "Women and Work".

Following the FES-Online-Campaign #ITSNOTDIFFICULT, this calendar showcases that change for a more gender-just world is possible.

We wish you all a good read
& a happy year 2021!

Richard Probst
Resident Representative
Friedrich-Ebert-Stiftung, Egypt



تمهيد

على مدار سنوات عملنا في مصر لمدة خمسة وأربعين عاما نهضت مؤسسة فريدريش إيبيرت دوما بالمساواة بين الجنسين من خلال عملنا. وقد دعمنا المنظمات الشريكة المحلية والحركة النسوية في نضالها من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وعدالة النوع.

وترتبط المساواة بين الجنسين مباشرة بالقيم الأساسية الثلاث الخاصة بمؤسسة فريدريش إيبيرت ألا وهي: الحرية والعدالة والتضامن! وهذه هي القيم الأساسية للحركة الديمقراطية الاجتماعية الدولية، التي تؤيد النضال لتحقيق تساوي الحقوق بين النساء والرجال باعتباره جزء لا يتجزأ من تطور الحركة.

ومع ذلك لا تقتصر المساواة بين الجنسين على مجرد تمتع النساء والرجال بنفس الحقوق أو قدرتهم على التأثير في المجتمع وتشكيل حياتهم. فالعدل بين الجنسين لا يتوقف عند الاعتراف بتساوي الحقوق بشكل رسمي.

ولا يمكن أن يتحقق العدل بين الجنسين دون ضمان فرص اجتماعية واقتصادية أفضل للمرأة في سوق العمل. ولا يمكن أن يتحقق العدل بين الجنسين بدون التصدي لأوجه التفاوت والظلم القائمة في المجال الاجتماعي والاقتصادي، فهو مجال لا غنى عنه في نضال المرأة نحو تحقيق مستقبل يتسم بقدر أكبر من المساواة. ولهذا السبب قررنا تكريس هذه الأجنده للنظر في موضوع "المرأة في عالم العمل".

وفي أعقاب الحملة التي أطلقتها المؤسسة #مش_صعبة، تستعرض هذه الأجنده القائلة إن التغيير من أجل تحقيق عالم أكثر عدلا للجنسين بالفعل أمرا ممكنا.

ونأمل أن تستمتعوا بقراءة محتوى هذه الأجنده وأن يكون عام ٢٠٢١ عاما سعيدا عليكم!

ريتشارد بروبست
الممثل المقيم
مؤسسة فريدريش إيبيرت – مصر

2021	Yearly Calendar				
January يناير	February فبراير	March مارس	April ابريل	May مايو	June يونيو
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28
29		29	29	29	29
30		30	30	30	30
31		31		31	

Yearly Calendar					2021
July يوليو	August اغسطس	September سبتمبر	October اكتوبر	November نوفمبر	December ديسمبر
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30
31	31		31		31

January

يناير

S	M	T	W	T	F	S
					رأس السنة الميلادية New Year's Day 1	2
3	4	5	6	عيد الميلاد الصحيد Coptic Christmas Day 7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24 / 31	ثورة 25 يناير Revolution Day 25	26	27	28	29	30

DECEMBER 2020				ديسمبر ٢٠٢٠		
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JANUARY				يناير		
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

	FEBRUARY			فبراير		
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Notes

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

WOMEN, WORK & SOCIAL JUSTICE

How is gender equality in the labour market linked to social justice? How can both be promoted?

Social justice comprises equality in rights, duties and opportunities as well as the ability to obtain wealth, and reach educational and vocational opportunities, while having access to social security services.

Protecting women by law

The legal and institutional framework for protecting the rights of women in Egypt spans several decades. Egypt signed the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) in 1981. This convention addresses, *inter alia*, women's access to social security programmes, employment, and safety at work.

The Labour Code of 2003 tackles the rights of women in work, and proscribes dismissal for pregnancy or any other form of gender-based discrimination in wages. In the 2014 Constitution, the state commits to protect women against all forms of violence and to ensure equal opportunities for all citizens without discrimination. Article 11, stipulates achieving equality between women and men "in all civil, political, economic, social and cultural rights" and ensuring "empowerment of women to reconcile family duties and work requirements."

Female participation in formal labour

Despite legal regulations, gender-based inequalities persist. Due to diverse and often intersecting forms of discrimination, women are less likely to access and retain employment, let alone to build a career.¹ Women's participation in formal labour is disproportionately low. While 66.9% of men participated in the formal labour force (2017), only 22% of women did.² In 2018, 21.4% of women were registered unemployed, compared to 6.8% of men.³ The 2017 Gender Gap Index, a report published by the World Economic Forum, ranks Egypt 134 out of 141 for women's economic participation and opportunity.⁴

Women in informal work arrangements

This does not mean that women do not work. However, difficulties to find paid employment push women into informal or unpaid work arrangements or into establishing subsistence enterprises that have meagre potential of growing.⁵

A 2018 World Bank Report indicates that approximately half of the working women are informally employed.⁶ According to an ILO report 2016, 35% of women are unpaid workers, compared to 5% of men.⁷

Social security protection for women

Informality deprives workers of formal employment benefits. Low participation in formal labour and high rates of informal employment leave a vast number of women nationwide without maternity benefits, protection in case of sickness or pension claims.

It is therefore no surprise that the majority of female workers prefers formal jobs especially in the public sector, where they have better job security, stable and suitable working hours and a less pronounced bias against women's employment.⁸

However, the percentage of female government employees did not exceed 26% in 2017.



دستخط - پناہ

27 Sunday الأحد

[illegible]

28 Monday الاثنين

[illegible]

29 Tuesday الثلاثاء

[illegible]

30 Wednesday الأربعاء

[illegible]

31 Thursday الخميس

[illegible]

1 Friday الجمعة

NEW YEAR'S DAY

2 Saturday السبت

3 Sunday الأحد

[illegible]

4 Monday **الأثنين**

[illegible]

5 Tuesday الثلاثاء

[illegible]

6 Wednesday الأربعاء

[illegible]

7 Thursday الخميس

COPTIC CHRISTMAS DAY

[illegible]

8 Friday الجمعة

9 Saturday السبت

[illegible]

Ἐν ᾧ ἡμεῖς ὡς ἐκ τῆς γῆς

33

10 Sunday

الأحد

12 Tuesday

الثلاثاء

14 Thursday

الخميس

11 Monday

الأثنين

13 Wednesday

الأربعاء

16 Saturday

السبت

17 Sunday

الأحد

19 Tuesday

الثلاثاء

21 Thursday

الخميس

18 Monday

الأثنين

20 Wednesday

الأربعاء

23 Saturday

السبت

٢٠٠٠

33

24 Sunday

الأحد

26 Tuesday

الخلاصة

28 Thursday

الخميس

25 Monday

الأثنين

27 Wednesday

الأربعاء

30 Saturday

السبت

REVOLUTION DAY

31 Sunday

الأحد

2 Tuesday

الثلاثاء

4 Thursday

الخميس

1 Monday

الأثنين

3 Wednesday

الأربعاء

6 Saturday

السبت

تجارت - فزائیر

February

فبرایر

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

JANUARY ینایر						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

FEBRUARY فبرایر						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARCH مارس						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

كيف ترتبط المساواة بين الجنسين في سوق العمل بالعدالة الاجتماعية؟ وكيف يمكن النهوض بكليهما؟

تتضمن العدالة الاجتماعية المساواة في الحقوق والواجبات والفرص فضلا عن القدرة على الحصول على الثروة والوصول إلى الفرص التعليمية والمهنية، مع إتاحة الوصول إلى خدمات الضمان الاجتماعي/التأمينات الاجتماعية.

حماية المرأة بموجب القانون

يمتد الإطار القانوني والمؤسسي لحماية حقوق المرأة في مصر عدة عقود. وقد وقّعت مصر على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) عام ١٩٨١. وتتناول هذه الاتفاقية فيما تتناول وصول المرأة إلى برامج التأمين الاجتماعي والتشغيل والسلامة في العمل.

مشاركة الإناث في العمل الرسمي

تظل أوجه التفاوت بين الجنسين قائمة على الرغم من وجود اللوائح القانونية. واحتمالات وصول النساء إلى الوظائف والاحتفاظ بها قليلة بسبب أشكال التمييز المختلفة والمتداخلة في الكثير من الأحيان.^١ ومشاركة المرأة في العمل الرسمي أقل بما لا يتناسب مع مشاركة الرجل. فعلى الرغم من مشاركة ٦٦,٩٪ من الرجال في القوة العاملة الرسمية (٢٠١٧)، لم تشارك فيها سوى ٢٢٪ فقط.^٢ وبلغت نسبة النساء المسجلات عاطلات عن العمل ٢١,٤٪ في عام ٢٠١٨، مقارنة بنسبة ٦,٨٪ للرجال.^٣ وشغلت مصر المرتبة ١٣٤ من بين ١٤١ وفقا لتقرير المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين الصادر عام ٢٠١٧ على مستوى مشاركة المرأة في الاقتصاد والفرص المتاحة لها.^٤

النساء في ترتيبات العمل غير المنظمة

ولا يعني ما سبق أن النساء لا يعملن. ومع ذلك، تدفعهن صعوبات حصولهن على عمل بأجر إلى ترتيبات العمل غير المنظمة أو العمل غير مدفوع الأجر أو إلى تأسيس مشروعات الكفاف التي لا تتمتع بإمكانية للنمو.^٥ ويوضح تقرير صادر عن البنك الدولي عام ٢٠١٨ أن حوالي نصف النساء العاملات تعملن في وظائف غير منظمة.^٦ ووفقا لتقرير منظمة العمل الدولية (٢٠١٦)، ٣٥٪ من النساء تعملن بدون أجر مقارنة بنسبة ٥٪ من الرجال.^٧

حماية المرأة بالضمان الاجتماعي

يحرم العمل غير المنظم العمال من الاستفادة من استحقاقات التشغيل الرسمي. ويؤدي تدني مستويات مشاركة النساء في العمل النظامي وارتفاع معدلات التشغيل غير النظامي إلى حرمان عدد كبير من النساء على مستوى الدولة من استحقاقات الوضع ورعاية الطفل والحماية في حالة المرض أو من المطالبة بالمعاش. لذا نجد أغلب العاملات يفضلن العمل في الوظائف النظامية وخصوصا في القطاع العام الذي يتمتعن فيه بقدر أفضل من الأمن الوظيفي وساعات العمل المستقرة والمناسبة وقدر أقل من التحيز الواضح ضد تشغيل المرأة.^٨ ومع ذلك، لم يتجاوز عدد الموظفين الحكوميات أكثر من ٢٦٪ خلال عام ٢٠١٧.

في مصر البطالة بين الإناث ٢١,٤٪ مقابل ٦,٨٪ للذكور

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠١٨

सिंह

7 Sunday الأحد

الأحد

9 Tuesday الثلاثاء

الغلاية

11 Thursday **الخميس**

الخميس

8 Monday الاثنين

الأثنين

10 Wednesday الأربعاء

الأربعاء

12 Friday الجمعة

الجمعة

13 Saturday السبت

السبت

14 Sunday الأحد

الأحد

16 Tuesday الثلاثاء

الغلاية

18 Thursday **الخميس**

الخميس

15 Monday الأثنين

الأثنين

17 Wednesday الأربعاء

الأربعاء

19 Friday الجمعة

الجمعة

20 Saturday السبت

السبت

فطر الابر

संज्ञा

[illegible]

فيراير - مارس

[illegible]

March

مارس

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRUARY				فبراير		
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARCH				مارس		
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

APRIL				أبريل		
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Notes

ACCESS TO EMPLOYMENT

Which gender-based barriers do women face when entering the labour market?

Unemployment among women in Egypt remains high, with one in five women registered unemployed in 2018.⁹ Regional disparities are even higher when it comes to official female unemployment rates, ranging from 5% to 50.2% in 2018.¹⁰

Unemployment is especially high among young women-amounting to 38.1% in 2014 compared to 6.8% for young males.¹¹ Additionally, women wait longer than men until they find employment. The majority of women (37.8%) waits more than three years to get a job, while the majority of men (53.6%) does so for one to two years.¹²

Chances of a woman to find employment vary, according to her age, social class, health condition, residence or educational level. Nonetheless, certain factors impede women's access to employment across the board.

Legal restrictions and societal barriers

The legal framework itself narrows the range of occupations in which women are legally allowed to work. Ministerial decree No. 183, issued under the 2003 Labour Code, bans women from working night shifts in industrial establishments.¹³

While ministerial decree No. 155, also issued under the 2003 Labour Code,

indicates thirty sectors in which women are prohibited to work.¹⁴ Not only is the legal framework restrictive to women's access to all employment, but also societal factors. The prevalent viewpoint upholds men as the breadwinners, while women are perceived to be responsible for running the household. This view reflects a predominant assumption on gender roles; according to which women are restricted to the domestic sphere, whereas operating in the public sphere is reserved to men.¹⁵ Claiming that certain professions can only be exercised by men, as endorsed in the legal framework, is but one expression of this assumption.

According to a 2017 ILO and Gallup report, 80% of female and 51% of male respondents in Egypt stated their approval of women's paid employment outside the home. This 29%-gap in views is the third largest observed among all 142 countries assessed.¹⁶

In addition, the scarcity of decent paid jobs reinforces the assumption that women's economic participation would threaten men's position in the labour market. As the *Survey of Young People in Egypt* (SYPE, conducted in 2010 and 2014) indicates, 60% of respondents stated that – when jobs are scarce – priority should be given to men.¹⁷ All in all, women in large parts of society are expected to fulfil their reproductive role and to be unpaid care workers instead of seeking paid labour.



“The traditional and stereotypical image does not foresee women performing all kinds of labour.”

Mona Ezzat

Director of the Work
and Women's Program
at the New Woman Foundation

“According to our data, there are two million young people without employment in Egypt. 1.3 million of them are women. In this sense, the face of unemployment in Egypt is the face of an educated young woman looking for work.”

Dr. Ghada Barsoum

Chair of the Public Policy
and Administration Department
at the American University in Cairo

Education: illiteracy, skill mismatch, gender bias

Illiteracy rates among women remain high, especially in rural areas. In 2017, 30.8% of women in Egypt (ten years and older) were illiterate, compared to 18.5% of men.¹⁸

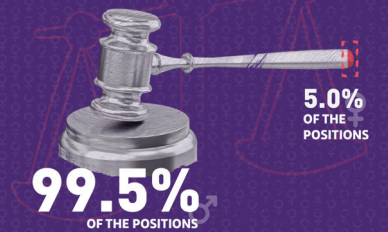
Over the past years, Egypt has taken important steps towards closing the gender-based gap in primary, secondary and tertiary education. At 51% in 2014/2015, the percentage of female students was even exceeding the share of male students in both public and private universities.¹⁹ However, this has not yet been translated into higher participation of women in the labour force.

Despite high levels of education, employment rates among young Egyptian women remain remarkably low, with 37% of unemployed females being university graduates.²⁰

One explanation is the mismatch between the specializations chosen by women and the needs of the labour market.²¹ As argued in a 2018 World Bank report, there is a gender bias, especially in the private sector, which makes it difficult for young women to find employment. In fact, anticipating that potential maternity leaves and childcare payments will cause economic disadvantages, many employers are reluctant to hire women.²²

In Egypt
the percentage of men in leadership positions
is twice as that of women

PERCENTAGE IN JUDICIAL BODIES



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG
فريدريش -
إيبرت -
صندوق

MEN ■ WOMEN ■

Source: EDHS, Men and Women Statistics, 2014, CAPMAS





Care work

Which form of disadvantages do care workers tend to face? How can care transition into a socially just praxis?

The ILO defines care work as “activities and relations involved in meeting the physical, psychological and emotional needs of adults and children, old and young, frail and able bodied”.²³ Paid care work entails working in nursing, medicine and the care of elderly or people with disabilities. Unpaid care work may encompass cooking, cleaning and the care for children, the elderly or persons with disabilities.

Distribution of care work

Across the globe, as well as in Egypt, the major burden of paid and unpaid care work is carried out by women and girls. Data from a 2015 CAPMAS Survey reveal that 91% of female participants in Egypt reported spending time on unpaid household activities, compared to 26% of men.²⁴

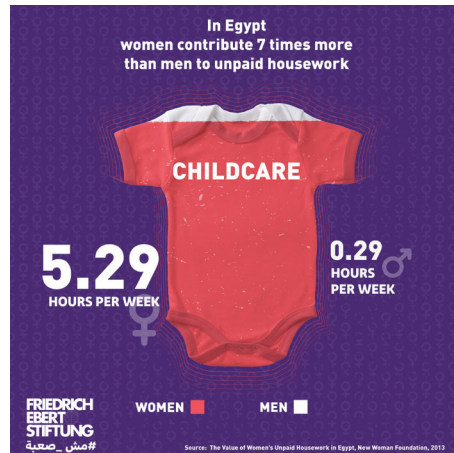
Following a 2018 ILO report, women in Egypt spend almost 35 hours weekly on average on childcare, men around 15.²⁵ Also, only one out of ten nurses in Egypt is male.²⁶

Care work as a class issue?

The perception of men as bread-winners and women as keepers of the family is prevalent in all governorates and among all social classes.²⁷ If a woman has a paid job, the burden of care work is often shifted to a domestic worker – hence, another woman.

“Unpaid care work is a major factor in determining whether a woman will enter and remain in the labor market.”

– Sowt Masaha



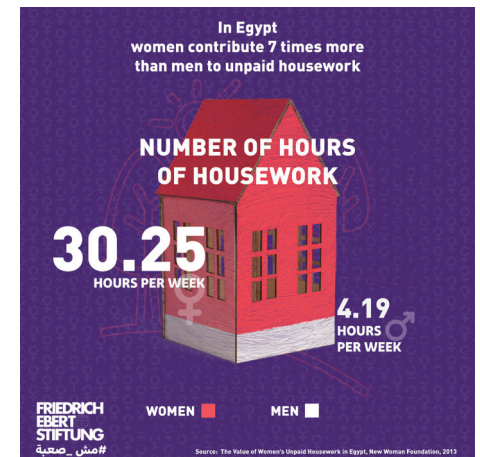
Unpaid care work impedes women's economic participation

Unpaid care work is seldom a choice, but rather a societal expectation. While men are expected to financially support the family, women are generally considered responsible for domestic affairs.²⁸ In an economic system, in which only market transactions and paid labour are considered productive, care work is deprived of acknowledgement as a form of labour.²⁹

Since care work is not recognized as a form of labour, it is not guaranteed that care workers access economic rights and services. Despite having contributed a lifetime to household tasks, many women are therefore left without social protection, an official retiring age or pension claims. Unpaid care work, on the other hand, hinders women from generating their own income. Even when a woman is engaged in paid labour outside the house, her obligation to carry out the major share of household tasks prevails.³⁰

As a 2017 ILO and Gallup study illustrates, finding work/family balance is the biggest challenge that women working in paid jobs face.³¹ Especially in households that cannot afford a paid domestic worker, this double burden can effectively prevent women from engaging in educational, societal or economic activities.³²

It is therefore no surprise that the percentage of women in part-time employment is almost twice as high as that of men 41.9% to 23.5% in (2018)³³ and that labour market participation rates are particularly low among married women.³⁴





Paid care work: domestic work without legal protection

Domestic workers often face exploitation, ranging from disproportionately low salaries to verbal and sexual abuse.³⁵ Based on the assumption that domestic work is not a form of labour, the 2003 Labour Code explicitly excludes domestic workers from its coverage; neither did Egypt ratify the ILO Convention No. 189 on labour standards for domestic workers. Therefore, in the absence of a regulating legal framework, domestic workers remain deprived of social and health guarantees, resources for legal protection and the possibility to unionise.³⁶

What change is needed?

There is no mechanism put in place to legalize and regulate domestic work. A legal framework is needed to guarantee domestic workers social and health benefits as well as the ability to unionise, to access complaint mechanisms, and to demand investigation in cases of illtreatment.

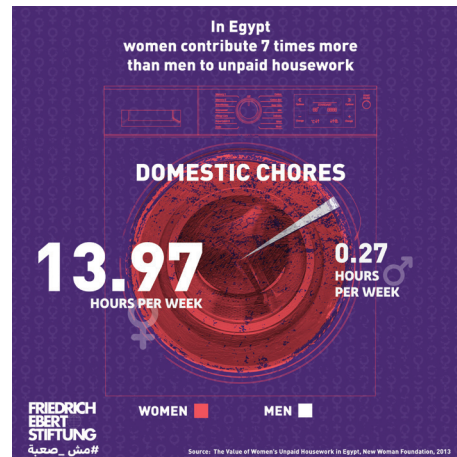
Care work needs to be reorganized and redistributed. Larger investments in care systems are needed to redistribute care work not only between women and men, but between families and the state. Extensive yet affordable child and elderly care facilities or longer parental leaves for mothers and fathers are but two measures that would help taking

the burden off the shoulders of women.

The social and financial value of care work needs to be recognized. Care work is not inherently the expression of a woman's commitment to her family; it is a form of labour, which needs to be acknowledged. Paid and unpaid care workers are an essential part of functioning societies and economies, and as such their labour must be recognized, redistributed and adequately compensated.³⁷

Since domestic workers remain "in the private sphere, it is harder for them to organise and unionise, thus increasing their vulnerability towards their employer"

– Lina Abou-Habib



Mobility

How does the availability and quality of public transportation services affect women's participation in the labour market?

Due to high costs involved, women often have less access to private transportation. In turn, women tend to be more dependent upon public transportation systems.³⁸

Public transport designed for male travel patterns

Women have different travel patterns than men, often due to their double role as carers and breadwinners. Like most public transportation systems globally, Cairo's public transportation network was designed to serve men's traditional commuting patterns. It connects peripheries to the centre during peak hours. Women, however, tend to engage more in multipurpose trips to peripheral neighbourhoods throughout the day, during which they combine income-earning and domestic tasks.³⁹

Safety as major deterrent

Riding public transport is not a gender-neutral experience. From uncomfortable looks to physical abuse – women from all socioeconomic backgrounds are at risk of facing harassment when using public transport.⁴⁰ A 2013 UN Women study indicated that 81.8% of women interviewed in Cairo said they were frequently harassed on public transport.

In a 2020 passenger survey that targeted 6th of October City, Transport for Cairo found that 50% of female respondents expressed dissatisfaction with safety standards within public transportation.⁴¹ Among male respondents, 27% shared this view. More than two-third of women regard safety standards as first priority for improvement, compared to 39% of men.⁴² Besides prices, over-crowdedness and lengthy routes, and safety concerns are at the core of women's distress in public transport, and therefore a deterrent from using public transportation.⁴³

"The challenges women commuters face in accessing public transit represents a major deterrent from joining the job market"

– May Mansour for SADAQA



فارس

7 Sunday الأحد 9 Tuesday الثلاثاء 11 Thursday الخميس

8 Monday **الأثنين** **10 Wednesday** **الأربعاء**

12 Friday الجمعة

13 Saturday السبت

14 Sunday الأحد **16 Tuesday الثلاثاء** **18 Thursday الخميس**

15 Monday **الأثنين** **17 Wednesday** **الأربعاء**

19 Friday الجمعة

20 Saturday السبت

36

عس

21 Sunday الأحد 23 Tuesday الثلاثاء 25 Thursday الخميس

22 Monday الأثنين 24 Wednesday الأربعاء

26 Friday الجمعة

27 Saturday السبت

28 Sunday الأحد 30 Tuesday الثلاثاء 1 Thursday الخميس

29 Monday الاثنين 31 Wednesday الأربعاء

2 Friday الجمعة

3 Saturday السبت

فارسی - انگریزی

"نبص نلاقي تمييز

في تقسيم العمل...

بيكرس للصورة التقليدية

والنمطية أن النساء

مبتقدرش تقوم بكل مهام

العمل في حين انها بتمنع."

منى عزت

مدير برنامج المرأة والعمل في
مؤسسة المرأة الجديدة

إتاحة الحصول على وظائف

ما نوع القيود القائمة على أساس النوع الاجتماعي التي تواجه النساء عند دخولهن سوق العمل؟

تظل البطالة بين النساء في مصر مرتفعة، فواحدة من بين كل خمس نساء مسجلة ضمن عاطلين عن العمل عام ٢٠١٨. ٩ بل وتبلغ الاختلافات الإقليمية درجات مرتفعة في مجال معدلات البطالة بين الإناث، حيث تتراوح ما بين ٥% و ٥٠,٢% في عام ٢٠١٨. ١٠

وتزيد البطالة على وجه الخصوص بين الشباب - حيث تصل إلى ٣٨,١% في عام ٢٠١٤ مقارنة بنسبة ٦,٨% بين الشباب. ١١ وعلاوة على ذلك، تنتظر النساء لفترات أطول من الرجال إلى أن يجدن وظيفة. وتنتظر أغلب النساء (٣٧,٨%) لمدة أطول من ثلاث سنوات حتى يجدن وظيفة بينما يقتصر انتظار أغلب الرجال (٥٣,٦%) على سنة إلى سنتين. ١٢ وتتباين فرص النساء في التشغيل حسب الفئة العمرية أو الطبقة الاجتماعية أو الحالة الصحية أو المنطقة السكنية أو المستوى التعليمي. ومع ذلك، تعوق بعض العوامل إتاحة الفرص أمام النساء في التشغيل بشكل عام.

القيود القانونية والحوافز الاجتماعية

يُضيق الإطار القانوني نفسه نطاق الوظائف التي يُسمح للنساء الالتحاق بها قانونيا بشكل عام. فيحظر القرار الوزاري رقم ١٨٣ الصادر بموجب قانون العمل لعام ٢٠٠٣ أن تعمل النساء في ورديات ليلية في المنشآت الصناعية. ١٣ بينما يحدد القرار الوزاري رقم ١٥٥ الصادر أيضا بموجب قانون العمل لعام ٢٠٠٣ ثلاثين قطاعا يحظر على النساء العمل فيها. ١٤

ولا يقتصر تقييد إتاحة فرص التشغيل للمرأة على الإطار القانوني وحده بل يمتد إلى العوامل الاجتماعية. فوجهة النظر السائدة ترى الرجل المصدر الرئيسي لإعالة الأسرة، بينما تُعتبر المرأة المسؤولة عن إدارة الأسرة المعيشية. وتعتبر هذه النظرة عن الافتراض السائد بشأن أدوار الرجال والنساء، التي تنتقد النساء بموجبها بالفضاء المنزلي بينما يحتفظ الرجال بالحركة في المجال العام. ١٥ ويحدث هذا بدعوى عدم إمكانية ممارسة بعض المهن إلا من جانب الرجال، وهي الدعوة التي يصدقها الإطار القانوني باعتباره أحد أشكال التعبير عن هذه الفرضية.

ووفقا لدارسة أجرتها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مؤسسة غالوب عام ٢٠١٧، ذكرت ٨٠% من الإناث وذكر ٥١% من الذكور المشاركين من مصر موافقتهم على تشغيل النساء بأجر خارج المنزل. وتمثل هذه الفجوة في وجهات النظر التي تبلغ ٢٩% ثالث أكبر فجوة رُصدت فيما بين المائة والاثنتين وأربعين بلدا التي خضعت للتقييم. ١٦

وبالإضافة إلى ذلك، تعزز ندرة الوظائف ذات الأجر اللائق من الافتراض القائل إن مشاركة النساء في الاقتصاد سوف تهدد مكانة الرجال في سوق العمل. ويوضح مسح النشء والشباب في مصر (الذي أجري عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٤) أن ٦٠% من المشاركين في المسح ذكروا ضرورة تكريس الأولوية لحصول الرجال على الوظائف - في حالة ندرتها. ١٧ وبشكل عام، تتوقع قطاعات كثيرة في المجتمع أن تؤدي النساء دورهن الإنجابي وأن يقدمن الرعاية غير المدفوعة الأجر بدلا من السعي للحصول على وظيفة بأجر.

في إحداث أوضاع اقتصادية غير مواتية، وبناء على ذلك يعزفون عن تعيين النساء.^{٢٢}

التعليم: الأمية وعدم التوافق بين المهارات ومتطلبات العمل والتحيز القائم على النوع الاجتماعي

تظل معدلات الأمية مرتفعة بين النساء وخصوصا في المناطق الريفية. فقد بلغت نسبة الأميات في مصر (بين البالغات عشر سنوات وأكبر) ٣٠,٨٪ عام ٢٠١٧، مقارنة بنسبة ١٨,٥٪ للأميين الذكور.^{١٨}

وقد اتخذت مصر خطوات مهمة على مدار السنوات الماضية نحو سد الفجوة بين الجنسين في التعليم الإعدادي والثانوي والجامعي. وإذ بلغت نسبة الطالبات ٥١٪ في العام ٢٠١٤/٢٠١٥، أصبحت بذلك تتجاوز حصة الطلاب في كل من الجامعات الحكومية والخاصة.^{١٩} ومع ذلك، لم تترجم هذه المعدلات بعد إلى زيادة في مشاركة المرأة في القوة العاملة.

وعلى الرغم من ارتفاع معدلات التعليم بين الشابات المصريات، فإن معدلات التشغيل بينهن لا تزال متدنية بشكل ملحوظ، حيث تمثل خريجات الجامعة ٣٧٪ من العاطلات عن العمل.^{٢٠} وأحد تفسيرات هذا الوضع عدم التوافق بين التخصصات التي تختارها النساء واحتياجات سوق العمل.^{٢١} وقد بيّن تقرير صادر عن البنك الدولي عام ٢٠١٨ وجود تحيز ضد المرأة وخصوصا في القطاع الخاص، مما يجعل حصول الشابات على وظيفة من الصعوبة بمكان. وفي واقع الأمر، يتوقع العديد من أصحاب العمل أن تحصل المرأة على إجازة وضع وعلى مقابل لرعاية الطفل مما قد يتسبب



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

“عدد المتعطلين
٢ مليون شاب وشابة
١/٣ مليون منهم اناث
فوجه البطالة في مصر هو
وجه امرأة شابة
متعلمة تبحث عن عمل.”

د. غادة برسوم

رئيس قسم السياسة والإدارة العامة
بالجامعة الأمريكية بالقاهرة

النسوية
السياسية
POLITICAL FEMINISM



الرعاية

ما شكل المساوئ التي قد يواجهها مقدمو الرعاية؟ وكيف يمكن أن ينتقل عمل الرعاية إلى ممارسة تتسم بقدر أكبر من العدل؟

تُعرّف منظمة العمل الدولية العمل في مجال الرعاية كما يلي: "الأنشطة والعلاقات التي تنطوي على تلبية الاحتياجات المادية والنفسية والعاطفية للبالغين والأطفال والكبار والنشء والضعاف وسليمي البنية".^{٢٣}

ويعني العمل في مجال الرعاية المدفوع الأجر العمل في مجال التمريض والطب ورعاية المسنين أو رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد يشمل العمل في مجال الرعاية بدون أجر الطهي والتنظيف ورعاية الأطفال أو المسنين أو الأشخاص ذوي الإعاقة.

توزيع العمل في مجال الرعاية

يقع العبء الأكبر من عمل الرعاية المدفوع وغير المدفوع الأجر على عاتق النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم وفي مصر كذلك. وتكشف البيانات من أحد المسوح التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠١٥ أن ٩١٪ من الإناث المشاركات في المسح من مصر قد أفدن أنهن يقضين وقتاً في القيام بأنشطة منزلية غير مدفوعة الأجر، مقابل ٢٦٪ من الذكور.^{٢٤}

وبناء على تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٨، تقضي النساء في مصر ٣٥ ساعة في المتوسط تقريباً في رعاية الأطفال

مقابل ١٥ ساعة فقط في حالة الرجال.^{٢٥} فضلاً عن ذلك يعمل في مهنة التمريض في مصر رجل واحد من بين كل عشر ممرضين.^{٢٦}

هل للعمل في مجال الرعاية علاقة بالطبقة الاجتماعية؟

تسود وجهة النظر القائلة إن الرجال هم المسؤولين عن كسب العيش بينما ترعى النساء الأسرة في جميع المحافظات وفيما بين جميع الطبقات الاجتماعية.^{٢٧} وإن كانت المرأة تعمل في عمل بأجر عادة ينتقل عبء العمل في مجال الرعاية إلى عاملة منزلية – أي بالضرورة امرأة أخرى.

"العمل غير المدفوع في مجال الرعاية من العوامل الرئيسية التي تحدد دخول المرأة سوق العمل وبقائها فيه."
- صوت مساحة



العمل في مجال الرعاية غير المدفوع الأجر يعوق مشاركة المرأة في الاقتصاد

نادراً ما يكون العمل في مجال الرعاية بدون أجر اختيار المرأة، فهو ما يتوقعه المجتمع منها. وفي حين يتوقع من الرجال رعاية الأسرة مالياً تعتبر النساء عادة مسؤولات عن المسائل المنزلية.^{٢٨} والعمل في مجال الرعاية محروم من الاعتراف به باعتباره أحد أشكال العمل، في ظل المنظومة الاقتصادية التي لا تعترف سوى بالمعاملات في السوق ولا تعد سوى العمل بأجر في مصاف العمل المنتج.^{٢٩}

وبما أن العمل في مجال الرعاية لا يحظى بالاعتراف به كشكل من أشكال العمل، لا يوجد ضمان لحصول العاملين في مجال الرعاية على فرصة الوصول إلى حقوقهم الاقتصادية وإلى الخدمات. وعلى الرغم من بذل العديد من النساء حياتهن لأداء المهام المنزلية، فإنهن يتركن دون حماية اجتماعية، أو سن رسمية للتقاعد أو القدرة على المطالبة بمعاش تقاعد. أما العمل في مجال الرعاية غير المدفوع، على الناحية الأخرى، فيحول دون تحقيق المرأة لدخل خاص بها. حتى عند مشاركتها في عمل مدفوع خارج المنزل فإن التزامها بالقيام بالقسط الأكبر من مهام العمل المنزلي هو الالتزام الأول.^{٣٠}

وتوضح دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية بالمشاركة مع مؤسسة غالوب عام ٢٠١٧ أن تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات العائلية هو التحدي الأكبر الذي يواجه النساء العاملات بأجر.^{٣١} وقد يؤدي هذا العبء المزدوج إلى

الحيلولة دون المشاركة في أي أنشطة تعليمية أو مجتمعية أو اقتصادية وخصوصاً في الأسر المعيشية التي يمكنها تحمل أعباء منزلية.^{٣٢} لذا كان من المتوقع أن تكون نسبة النساء العاملات بدوام جزئي ضعف نسبة الرجال (أي ٤١,٩٪ مقارنة بنسبة ٢٣,٥٪ في عام ٢٠١٨)^{٣٣} وأن تكون معدلات المشاركة في سوق العمل أدنى فيما بين النساء المتزوجات على وجه الخصوص.^{٣٤}



العمل المدفوع: العمل المنزلي دون حماية قانونية

يواجه العمال المنزليون في الكثير من الأحيان الاستغلال الذي يتراوح من رواتب متدنية أسوة بالعمالين الآخرين وحتى أشكال الاعتداء اللفظي والجنسي.^{٣٥} وبناء على افتراض أن العمل المنزلي ليس شكلا من أشكال العمل، ينص قانون العمل لسنة ٢٠٠٣ صراحة على استبعاد العمل المنزلي من نطاقه؛ ولم تصدق مصر بدورها على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ بشأن وضع معايير للعمال المنزليين. وعلى ذلك، وفي ظل غياب إطار قانوني للعمال المنزليين، تظل هذه الفئة محرومة من الضمانات الاجتماعية والصحية، ومن الموارد المتاحة للحماية القانونية ومن إمكانية تشكيلهم نقابة خاصة بهم.^{٣٦}

ما التغيير الضروري؟

لا توجد آلية قائمة لإضفاء الطابع القانوني على العمل المنزلي وتنظيمه. وتوجد حاجة إلى إقامة إطار قانوني لضمان الاستحقاقات الاجتماعية والصحية لهم فضلا عن ضمان قدرتهم على تشكيل نقابة والوصول إلى آليات التظلم والشكاوى في حالة سوء المعاملة. العمل في مجال الرعاية في حاجة إلى تنظيمه وتوزيعه مجددا. ولا بد من ضخ المزيد من الاستثمارات في نظم الرعاية لإعادة توزيع العمل في مجال الرعاية بين النساء والرجال، بل وبين العائلات والدولة. ومن بين التدابير التي يمكن اتخاذها للتخفيف من العبء الواقع على عاتق النساء إعداد مرافق شاملة وميسورة لرعاية الأطفال وكبار السن، أو منح الأمهات والآباء إجازات طويلة لرعاية الأسرة والطفل.

ويجب الاعتراف بقيمة العمل في مجال الرعاية اجتماعيا وماليا. وليس العمل في مجال الرعاية بطبيعته تعبيراً عن التزام المرأة تجاه أسرتها؛ بل هو أحد أشكال العمل الذي ينبغي الاعتراف به. والعمل في مجال الرعاية المدفوع وغير المدفوع جزء ضروري من المجتمعات والأنظمة الاقتصادية الفعالة، وعليه ينبغي الاعتراف بالعمالين فيه، وإعادة توزيعه، وتعويض العاملين فيه عن عملهم بما يتناسب معه.^{٣٧}

إذ يظل العمال المنزليون " في نطاق المجال الخاص، سوف يظل من الصعب عليهم تنظيم أنفسهم وتكوين نقابات والانضمام إليها، مما يزيد من ضعفهم أمام أصحاب العمل".
- لينا أبو حبيب



الحركة

كيف يؤثر توافر خدمات النقل العام وجودتها على مشاركة المرأة في سوق العمل؟

عادة لا تتاح فرصة أمام النساء للوصول إلى المواصلات الخاصة بسبب ارتفاع تكلفتها. وبالتالي، تعتمد النساء بقدر أكبر على نظم النقل العام.^{٣٨}

وسائل النقل العام مصممة وفقا لأنماط تناسب تنقل الرجال

تختلف أنماط التنقل بين النساء والرجال، ويرجع ذلك عادة إلى الدور المزدوج الذي يؤديه: وهو كسب العيش وتقديم الرعاية. وقد صُممت شبكة المواصلات العامة في القاهرة شأنها في ذلك شأن أغلب نظم المواصلات العامة حول العالم لخدمة الأنماط التقليدية للانتقال. حيث تربط الشبكة الأطراف بالمركز في ساعات الذروة. بينما تميل النساء إلى المشاركة في رحلات متعددة الأغراض إلى أحياء تقع في أطراف المدن خلال ساعات النهار، تجمع خلالها بين المهام الخاصة بتحقيق الدخل والمهام المنزلية.^{٣٩}

الخوف على السلامة رادع كبير

استخدام المواصلات العامة ليس بتجربة محايدة للرجال والنساء. فالنساء من جميع الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية يواجهن مخاطر التعرض إلى التحرش عند ركوب المواصلات العامة - وتتراوح هذه المخاطر ما بين النظرات

غير المريحة وحتى الاعتداء البدني.^{٤٠} وقد أوضحت دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة عام ٢٠١٣ أن ٨١,٨٪ من النساء اللواتي عقدت معهن مقابلات في القاهرة ذكرن أنهن تعرضن كثيرا للتحرش بهن أثناء ركوب المواصلات العامة.

وأوضح مسح أجرته "مواصلة للقاهرة" عام ٢٠٢٠ استهدف مدينة السادس من أكتوبر أن ٥٠٪ من الإناث المشاركات أعربن عن عدم رضاهن عن معايير السلامة في المواصلات العامة.^{٤١} ومن بين المشاركين الذكور أعرب ٢٧٪ عن نفس وجهة النظر. وترى أكثر من ثلثي النساء أن معايير السلامة لها الأولوية الأولى في حال إدخال تحسينات مقارنة بنسبة ٣٩٪ من الرجال.^{٤٢} ومن أهم الأسباب الأساسية التي أعربت عنها النساء وراء شعورهن بالضيق في المواصلات العامة التكديس الزائد وطول المسارات فضلا عن أسعار المواصلات بالطبع، مما يشكل لهن رادعا يحول دون استخدامهن المواصلات العامة.^{٤٣}

"التحديات التي تواجه المرأة لكي تتمكن من الوصول إلى خدمات المواصلات العامة تمثل عائقا أساسيا يحول دون انخراطها في سوق العمل".
- مي منصور من صداقة

כִּי

4 Sunday الأحد 6 Tuesday الثلاثاء 8 Thursday الخميس

[illegible]

5 Monday **الأثنين** **7 Wednesday** **الأربعاء**

[illegible]

11 Sunday الأحد **13 Tuesday الثلاثاء** **15 Thursday الخميس**

[illegible]

12 Monday **الأثنين** **14 Wednesday** **الأربعاء**

[illegible]

כֵּן

18 Sunday

الأحد

20 Tuesday

الثلاثاء

22 Thursday

الخميس

19 Monday

الأثنين

21 Wednesday

الأربعاء

23 Friday

الجمعة

24 Saturday

السبت

25 Sunday

الأحد

27 Tuesday

الثلاثاء

29 Thursday

الخميس

SINAI LIBARATION DAY

26 Monday

الأثنين

28 Wednesday

الأربعاء

30 Friday

الجمعة

1 Saturday

السبت

LABOR DAY

April

ה

May

مايو

S	M	T	W	T	F	S
						عيد العمال Labor Day 1
عيد القيامة Coptic Easter 2	شم النسيم Sham El Neseem 3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	عيد الفطر ★ Eid Al failtr 13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23 / 30	24 / 31	25	26	27	28	29

★ Exact dates are dependent on lunar calendar

[illegible]

Notes

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

RETAINING EMPLOYMENT

Which factors obstruct women from retaining their employment? Which working environments allow women to advance?

Gender-related disadvantages often make it difficult for women to retain their employment, let alone build a career. Despite differences in the public and private sectors, women tend to face – at varying degrees – gender-based obstacles throughout all fields of work.

Gender pay gap

Equal pay for equal work? The Labour Code of 2003 prohibits gender-based discrimination in wages. Nonetheless, a 2018 ILO Labour Force Survey found that the average salary of employed women is approximately 400 EGP less compared to the monthly average wage of employed men.⁵⁰

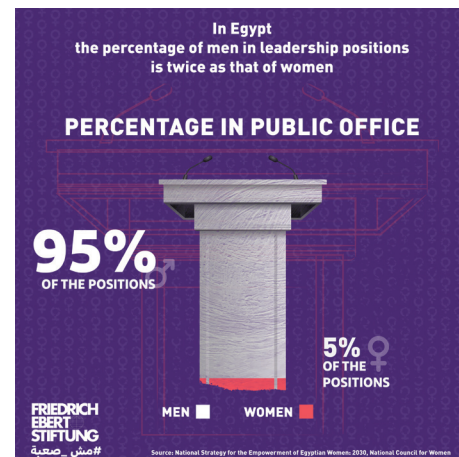
According to the 2018/2019 ILO Global Wage Report, men working in the public sector in Egypt earn 3.2% more than their female colleagues. In the Egyptian private sector, average hourly wages of men are 26.3% higher than those of women.⁵¹

What are the reasons of the prevailing gender pay gap? On the one hand, sanctions for violating labour laws are comparatively weak and are often not enforced.⁵²

On the other hand, especially in the private sector, the view that men shall receive higher salaries than women often prevails. In a 2018 World Bank study, based on 18 focus groups in Egypt, employers stated that they perceived men as the breadwinners of the family; hence, justifying the higher salaries paid to men.⁵³

“It takes a woman more effort to impose herself, to find her place, and to get the payment she deserves”

– Salwa Kannou



Leadership and career growth

The notorious glass ceiling – a metaphor used to describe the invisible barriers that prevent access to career growth and leadership positions – rests above the heads of women all over the world, and in Egypt alike. According to the 2018 ILO Labour Force Survey, 4.8% of employed women worked in management positions (compared to 11.9% for employed men).⁵⁴ In the public sector, which is perceived to be comparatively free of gender discrimination, women represent only 11.7% in the highest administrative segment.⁵⁵

Leadership as male quality?

As a 2018 World Bank report notes, the attributes linked to leadership remain associated with masculinity. Generally, women displaying these attributes are unwittingly perceived as aggressive and uncaring. In turn – when women behave empathetically and collaboratively, they are dismissed as lacking the necessary leadership skills.⁵⁶ Training opportunities are more likely to be given to men, hence women have lesser chances of reaching leadership positions.⁵⁷ Linking the low presence of women in leadership positions to their alleged lack of skills therefore overlooks the hardship that women face when trying to obtain the required skills in the first place.





Safety concerns

Legal framework and enforcement of laws

In 2014, the Penal Code was amended to include a new provision against sexual harassment. According to the 2016 amendments, anyone convicted of verbal or nonverbal sexual harassment or abuse at the workplace shall be imprisoned for a minimum of two years or pay a fine between 20,000 and 50,000 EGP.⁵⁸ However, respective articles in the Penal Code are often not fully enforced.⁵⁹ Women that choose to file a report may, in addition, risk their employment if they cannot support the incident with sufficient evidence.⁶⁰

Violence in the public space

A 2015 UNFPA study on gender-based violence in Egypt notes that the implications of violence against women and girls in public spaces – public transport, streets, educational institutions, workplace – remain underestimated.⁶¹

Among students, 39.4% of women currently enrolled in universities reported to have been subjected to gender-based harassment in a public space at least once during the past twelve months.

The risk of facing gender-based violence in public spaces, the study argues, not only negatively affects women's participation in public life and their general well-being, but also pursuing educational programs and career opportunities.⁶²

Lack of available and affordable childcare

In 2017, Egypt sustained the world-wide widest parenthood employment gap. This indicates that employment rates of young mothers were particularly low in comparison to their male partners.⁶³

Legal framework

Under the 2003 Labour Code, women are entitled to 90 days of paid maternity leave for up to two pregnancies, provided that the woman spends the previous ten months at the workplace, at least. The Civil Service Law No. 18 of 2015 extends the paid maternity leave for women working in the public sector to 120 days, for a maximum of three pregnancies. A new labour law that aligns maternity leave entitlements of women in the private sector to those in the public has not been passed yet.

In addition, Article 96 of the 2003 Labour Code compels employers with more than hundred employees to provide childcare services. In summary, the legal framework does foresee services for working mothers. But there remains plenty of room for extending services especially in the private sector.

Poor application

Formal childcare is often outside the reach for low- and middle-income employees. For those who can afford it, available childcare options, especially for children younger than three, are often limited and poorly aligned with full-time working hours. This lack of available, affordable childcare translates into higher absenteeism and turnover, and less chances for working mothers to balance work and family life.⁶⁴


In addition, legislation on maternity entitlements often lacks application. In the 2012 Labour Market Survey, 18% of female respondents working in the private sector stated that they did not receive any paid maternity leave after having had their first child. In 17% of all cases, maternity leave was granted for two to six weeks, which is below the 90-day leave legally prescribed. In most cases, the legal requirement that large companies

provide childcare facilities for their employees was not applied.⁶⁵

*“Institutional nurseries:
a necessity, not a luxury”*

– Sahar Aloul





**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

**“73% of women in urban,
and 85% of women in
rural areas do not
possess any form of
health insurance.”**

Dr. Irene Selwaness
Professor of Economics
at the Faculty of Economics and
Political Science at Cairo University

النسوية
السياسية
POLITICAL FEMINISM



Access to social protection schemes

How does female labour market participation influence women’s access to social security coverage? How can equal access to social protection benefits be secured?

Under *social security*, the ILO subsumes the “access to health care and income security, particularly in cases of old age, unemployment, sickness, invalidity, work injury, maternity or loss of a main income earner.”⁶⁶ Social security schemes are therefore a set of policies and programmes aiming to prevent, reduce and eliminate the risk and vulnerability to poverty, social exclusion and deprivation.⁶⁷

Egypt’s social protection system rests on a strong legal foundation and is considered one of the most comprehensive in Africa and the Arab region.⁶⁸ Takaful and Karama, a cash transfer program that was introduced by the Ministry of Social Solidarity in 2015, has been benefitting more than 10 million Egyptian citizens.

However, access to social security benefits often remains insufficient, especially in rural areas, among young workers, self-employed or people working in the informal sector.

Gender-based obstacles to accessing services

Possessing less financial capital, and confronted with wage differentials and gendered work norms, women are often more dependent on public social services.⁶⁹ In the absence of widespread gender-responsive infrastructure many women face difficulties to access these services in the first place.⁷⁰

Marriage and family-networks as a social security guarantee?

The remarkably low female labour market participation in Egypt leaves vast amounts of women without social security coverage. Additionally, only 10% of working women were/are contributing to the pension scheme,⁷¹ and only every second woman in formal labour was/is paying social insurance contributions.⁷² As jobs in the informal sector do not provide social protection benefits, they encourage neither women nor men to stay. Hence, both men and women in informal jobs rely on family-based protection networks.

May

2	Sunday	الأحد	4	Tuesday	الثلاثاء	6	Thursday	الخميس
COPTIC EASTER								

२३०

الأحد

الثلاثاء

الخميس

الأثنين

الأربعاء

الجمعة

السبت

الأحد

الثلاثاء

الخميس

الأثنين

الأربعاء

الجمعة

السبت

9.3

ಪ್ರತಿ - ಪಾಠ್ಯ

[illegible]

يونيو

S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
			ثورة 30 يونية 30 June Revolution day			
27	28	29	30			

[illegible]

ما العوامل التي تعوق احتفاظ النساء بوظائفهن؟ وما بيئة العمل التي تسمح للمرأة بالتقدم؟

إن أوجه الضعف التي تتعلق بالنوع الاجتماعي هي التي تعوق قدرة النساء على الاحتفاظ بوظائفهن، ناهيك عن بناء مستقبل مهني. وعلى الرغم من الاختلافات بين القطاع العام والقطاع الخاص، تواجه النساء على الأرجح معوقات مرتبطة بالنوع الاجتماعي على نطاق جميع مجالات العمل – مع تباين درجات التعرض لهذه المعوقات.

الفجوة في الأجور بين الجنسين

المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة؟ يحظر قانون العمل لعام ٢٠٠٣ التمييز على أساس الجنس في الأجور. ومع ذلك، اتضح من خلال المسح الذي أجرته منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٨ أن متوسط الرواتب للنساء العاملات أقل بأربعمئة جنيهه تقريبا مقارنة بمتوسط الأجور شهريا للرجال العاملين.^{٥٠}

وفقا لتقرير الأجور العالمية ٢٠١٨-٢٠١٩ الصادر عن منظمة العمل الدولية، فإن الرجال العاملين في القطاع العام في مصر يحصلون على أجر أعلى من زميلاتهن العاملات بنسبة ٣,٢٪. أما في القطاع الخاص المصري، فإن متوسط الأجر بالساعة للرجال أعلى من متوسط الأجر بالساعة للنساء بنسبة ٢٦,٣٪.^{٥١}

ما أسباب استمرار الفجوة في الأجور بين الجنسين؟ من ناحية، عادة لا يتم إنفاذ الجزاءات

التي تنص عليها قوانين العمل، بل وتتسم هذه العقوبات والجزاءات بالضعف النسبي.^{٥٢} ومن ناحية أخرى، يسود عادة الاعتقاد القائل بحصول الرجال على رواتب أعلى من النساء وخصوصا في القطاع الخاص. وأوضحت دراسة أجراها البنك الدولي بناء على ١٨ مجموعة من مجموعات النقاش المركز أن أصحاب العمل يرون الرجل عائل الأسرة؛ ومن ثم يجدون في ذلك مبررا لدفع أجور أعلى للرجال.^{٥٣}

"تبذل المرأة جهدا أكبر لكي تقرض نفسها، ولكي توجد لنفسها مكانة، وحتى تحصل على الأجر الذي تستحق."
- سلوى كانو

الوظائف القيادية وتطور المسار المهني

يعلو "السقف الزجاجي" – وهو المجاز الشهير الذي يستخدم لوصف العوائق الخفية التي تحول دون فرص تحقيق المرأة التطور المهني والوصول إلى المناصب القيادية – فوق رؤوس النساء في جميع أنحاء العالم وفي مصر. ووفقا لمسح القوة العاملة الذي أجرته منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٨، عملت ٤,٨٪ من النساء في مناصب في الإدارة (مقارنة بنسبة ١١,٩٪ من الرجال العاملين).^{٥٤} ولا تمثل النساء في القطاع العام، الذي يعتبر خال نسبيا من التمييز على أساس النوع الاجتماعي، أكثر من ١١,٧٪ من أعلى شريحة إدارية.^{٥٥}

القيادة صفة خاصة بالذكور؟

يوضح تقرير صادر عن البنك الدولي عام ٢٠١٨ أن الخصائص التي ترتبط بالقيادة لا تزال ترتبط بالذكورة. وعادة يُنظر إلى النساء اللواتي يتسمن بهذه الصفات تلقائيا على أنهن عدوانيات وعواطفهن جافة. وبناء على ذلك فإن النساء اللواتي يتصرفن بقدر من التعاطف والتعاون ينظر إليهن باعتبارهن فاقدرات للمهارات القيادية الضرورية.^{٥٦} والرجال هم من يحصلون على الفرص التدريبية على الأرجح، وبالتالي تقل فرص النساء في الوصول إلى المناصب القيادية.^{٥٧} ويغفل الربط بين ضعف تمثيل المرأة في المناصب القيادية الذي يُعزى إلى ما يقال عنه نقص في مهاراتهن الصعوبات التي تواجهها النساء عند محاولة الحصول على المهارات المطلوبة في المقام الأول.



المسائل التي تتعلق بالسلامة

الإطار القانوني وإنفاذ القوانين

عُدل قانون العقوبات عام ٢٠١٤ ليشمل أحكاماً جديدة تتعلق بالتحرش الجنسي. ووفقاً لتعديلات عام ٢٠١٦ يتعرض كل من يُدان بالتحرش أو الاعتداء الجنسي اللفظي أو غير اللفظي إلى السجن لمدة لا تقل عن سنتين أو دفع غرامة تتراوح ما بين عشرين ألف إلى خمسين ألف جنيه مصري.^٨ ومع ذلك تُنفذ هذه المواد من قانون العقوبات تنفيذاً كاملاً.^٩ فالمرأة التي تختار أن تبلغ عن التحرش قد تخاطر أيضاً بوظيفتها في حال عدم قدرتها على إثبات الواقعة بأدلة كافية.^{١٠}

العنف في الفضاء العام

توضح دراسة أجراها صندوق الأمم المتحدة للسكان عام ٢٠١٥ عن العنف القائم على النوع الاجتماعي في مصر استمرار التقليل من شأن آثار العنف المترتبة على النساء والفتيات في الأماكن العامة مثل وسائل النقل العام والشوارع والمؤسسات التعليمية ومكان العمل.^{١١}

ونسبة الفتيات المسجلات حالياً في الجامعات ممن تعرضن للتحرش القائم على النوع الاجتماعي في مكان عام مرة واحدة على الأقل خلال السنة الماضية تبلغ ٣٩,٤٪ من مجموع الطلاب. ووفقاً للدراسة، لا يقتصر خطر التأثير السلبي بسبب مواجهة العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأماكن العامة على مشاركة المرأة في الحياة

العامة أو على عافيتها بشكل عام، بل يؤثر على مواصلتها تعليمها واغتنامها لفرص المسار المهني.^{١٢}

غياب مرافق رعاية الطفل الميسورة

مثلت الفجوة في التشغيل القائمة على أساس الأمومة في مصر أكبر فجوة على مستوى العالم عام ٢٠١٧. ويشير ذلك إلى أن معدلات التوظيف فيما بين الأمهات الشابات متدنية على وجه الخصوص مقارنة بهذه المعدلات بين الأزواج الرجال.^{١٣}

الإطار القانوني

يحق للمرأة بموجب قانون العمل لسنة ٢٠٠٣ الحصول على إجازة وضع لمدة ٩٠ يوماً مدفوعة الأجر، وتستحق هذه الإجازة حتى حملين، شريطة أن تكون المرأة قد أمضت العشر سنوات السابقة على الأقل في العمل. ويعد قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ فترة إجازة الوضع للمرأة العاملة في القطاع العام إلى ١٢٠ يوماً، لثلاثة أطفال بحد أقصى. ولم يُسن قانون عمل جديد يوائم بين استحقاقات إجازة رعاية الطفل في القطاع الخاص بتلك المنصوص عليها للقطاع العام.

وبالإضافة إلى ذلك، تجبر المادة ٩٦ من قانون العمل لسنة ٢٠٠٣ أصحاب العمل الذي يعينون أكثر من مائة عاملة على توفير خدمات رعاية الطفل. وباختصار، ينص الإطار القانوني على خدمات للأمهات العاملات. ولكن لا يزال المجال مفتوحاً أمام التوسع في هذه الخدمات وخصوصاً في القطاع الخاص.

سوء التطبيق

عادة يصعب حصول الموظفين من الطبقات المتوسطة الدخل أو الطبقات المنخفضة الدخل على خدمات رعاية الطفل الرسمية. وعادة تكون خيارات رعاية الطفل المتاحة لمن يمكنهم دفع مقابلها، وخصوصاً في حالة الأطفال دون سن الثالثة، محدودة بل ولا تلائم ساعات العمل بدوام كامل. ويترجم نقص رعاية الطفل متاح والميسور إلى كثرة الغياب وسرعة تغير العاملات وقلة الفرص المتاحة أمام الأمهات الشابات لتحقيق التوازن بين التزامات العمل والحياة الأسرية.^{١٤}

وفضلاً عن ذلك عادة يغيب إنفاذ التشريع الخاص باستحقاقات الأمومة. فقد بين مسح أجري على سوق العمل سنة ٢٠١٢ أن ١٨٪ من المشاركات اللاتي يعملن في القطاع الخاص ذكرن عدم حصولهن على أية إجازة أمومة مدفوعة عقب ولادة طفلهن الأول. وبلغت نسبة الحالات اللاتي حصلن على إجازة تتراوح ما بين أسبوعين وستة أسابيع ١٧٪، أي أقل من الإجازة البالغة تسعين يوماً التي ينص عليها القانون. وفي أغلب الحالات، لا يُطبق نص القانون القائل بالتزام الشركات الكبرى بتوفير مرافق لرعاية الأطفال لعاملاتها.^{١٥}

"دور الحضانة داخل المؤسسة ضرورة
و ليست ترف."
- سهر العالول



العوائق القائمة على أساس النوع الاجتماعي أمام الوصول إلى الخدمات

تعتمد النساء عادة بدرجة أكبر على الخدمات الاجتماعية العامة لامتلاكهن قدر أقل من رأس المال وبسبب الفوارق في الأجور وقواعد العمل التي تميز على أساس النوع الاجتماعي.^{٦٩} وفي ظل غياب بنية تحتية موسعة تراعي النوع الاجتماعي، تواجه العديد من النساء صعوبات في الحصول على هذه الخدمات في المقام الأول.^{٧٠}

الزواج والعلاقات الأسرية: هل هي ضمان للتأمين الاجتماعي؟

يؤدي التدني الشديد لمشاركة الإناث في سوق العمل في مصر إلى وجود أعداد كبيرة من النساء بدون تغطية بالتأمين الاجتماعي. وفضلا عن ذلك لا تسهم سوى ١٠٪ من النساء فقط باشتراكات في منظومة المعاشات التقاعدية،^{٧١} في حين تدفع امرأة واحدة من بين كل امرأتين عاملتين في وظيفة نظامية اشتراكات تأمينية.^{٧٢} وبما أن الوظائف في القطاع غير المنظم لا توفر استحقاقات التأمينات الاجتماعية فهي طارئة لكل من الرجال والنساء على حد سواء. وبالتالي يعتمد الرجال والنساء في الوظائف غير المنظمة على شبكات الحماية القائمة على الأسرة.

الوصول إلى برامج الحماية الاجتماعية

كيف تؤثر مشاركة الإناث في سوق العمل على وصول المرأة إلى تغطية المرأة بمظلة الضمان الاجتماعي؟ وكيف يمكن تأمين المساواة في الوصول إلى استحقاقات الحماية الاجتماعية؟

تُدرج منظمة العمل الدولية تحت التأمين الاجتماعي "الوصول إلى الرعاية الصحية وتأمين الدخل، وخصوصا في حالة كبر السن أو البطالة أو المرض أو العجز أو إصابة العمل أو الأمومة أو فقدان عائل الأسرة الأساسي".^{٦٦} لذا تمثل برامج التأمين الاجتماعي مجموعة من السياسات والبرامج التي تهدف إلى منع مخاطر الفقر والتعرض له والحد منها والقضاء عليها فضلا عن الاستبعاد والحرمان الاجتماعي.^{٦٧}

ويستند نظام الحماية الاجتماعية في مصر إلى أساس قانوني راسخ ويعتبر من أكثرها شمولاً في أفريقيا والمنطقة العربية.^{٦٨} وقد استفاد من برنامج "تكافل وكرامة" القائم على التحويلات النقدية والذي بدأت وزارة التضامن الاجتماعي في تنفيذه عام ٢٠١٥ أكثر من عشرة ملايين مواطن مصري. ومع ذلك يظل الحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي عادة غير كاف، وخصوصا في المناطق الريفية وبين العمال الشباب والعاملين لحسابهم الخاص أو من يعملون في القطاع غير المنظم.



**"في المناطق الحضرية
حوالي ٧٣٪ من السيدات...
وفي المناطق الريفية حوالي ٨٥٪
من السيدات لا يتمتعوا بأي نوع
من أنواع التأمين الصحي."**

د. إيرين سلوانس

مدرس إقتصاد بكلية الإقتصاد
والعلوم السياسية بجامعة القاهرة

ಸಂಘ

7 Monday الأثنين **9 Wednesday** الأربعاء

11 Friday الجمعة

12 Saturday السبت

14 Monday **الأثنين** **16 Wednesday** **الأربعاء**

18 Friday الجمعة

19 Saturday السبت

July

يوليو

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
	وقفه عرفات Arafat day ★	عيد الأضحى المبارك Eid Al - Adha ★			عيد الثورة Revolution Day	
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

★ Exact dates are dependent on lunar calendar

June				يونيو		
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

July				يوليو		
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

August				اغسطس		
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Notes

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

WOMEN IN EXPANDING ECONOMIES

Which opportunities and challenges do women face as digital economy grows? How can equal access to job opportunities, arising from the transition to green economy, be guaranteed?

Digital economy

Internet access and digital literacy are increasingly becoming prerequisites for attaining employment. How will this development shape the future of work? While some voices point out a greater economic future for all, others fear the reproduction of economic inequalities and a structural exclusion of women from participating in the digitalized labour market.⁷³

Working from home as a solution?

Digitalization provides increasing opportunities for flexible and remote working hours, and many see this as a possibility to facilitate women's engagement in the labour market. Others, in turn, warn of such conception; including women in the labour market. Promising an easier life-work balance, Daibes argues, reproduces gender roles that confine women to the domestic sphere and place the burden of care work on their shoulders.⁷⁴

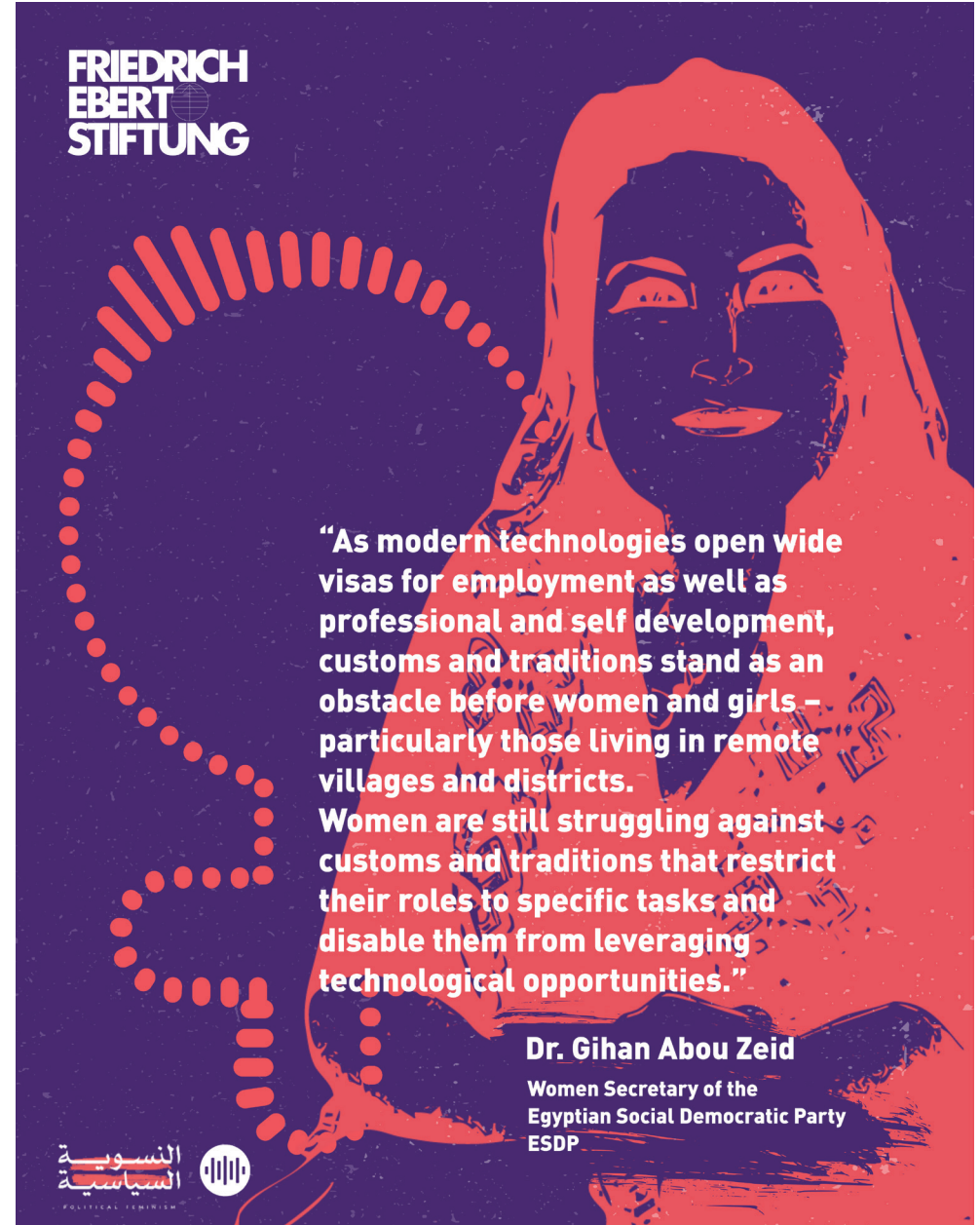
Women in STEM sectors

Science, technology, engineering and mathematics – also referred to as *STEM sectors* – continue to create countless jobs all over the globe. The percentage of female STEM graduates in Egypt has been increasing over time, reaching 48% in 2014/2015.⁷⁵ The number of female students in health and sciences in 2018 even exceeded the share of male students therein.⁷⁶

And yet, the number of female employees in STEM jobs remains low. According to the 2017 CAPMAS Statistical Year Book, the number of male employees in scientific and technical industries was ten times higher than that women therein.⁷⁷ Unequal access to training and job opportunities between women and men allow only for gradual change, and preserve the male dominance within these sectors.

What change is needed?

In order to secure the involvement of women in the expanding digital economy, joint efforts are needed. Society needs to continue challenging the male character of technology-related work. Women themselves must not relinquish self-confidence when it comes to solving technological matters.



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

“As modern technologies open wide visas for employment as well as professional and self development, customs and traditions stand as an obstacle before women and girls – particularly those living in remote villages and districts. Women are still struggling against customs and traditions that restrict their roles to specific tasks and disable them from leveraging technological opportunities.”

Dr. Gihan Abou Zeid
Women Secretary of the
Egyptian Social Democratic Party
ESDP

النسوية
السياسية
POLITICAL FEMINISM

“When we talk about climate justice, we need to discuss how women are most impacted, and we need to make sure that their voices are included in the decision-making process.”

Lama El Hatow
Environmental Specialist

The government is responsible for providing transport and internet services, needed to facilitate access to training and job opportunities, especially for women living in remote areas. Also, protection and support for female entrepreneurs is needed, albeit without falling for the neoliberal logic of empowering only a select group of women; instead, the government needs to expand training and scholarship programs designed to benefit women across all social strata.⁷⁸

Green economy

Desertification, floods or droughts are already tangible effects of climate change. In the wake of ongoing climate change, countries react through an array of measures that aim for a more sustainable development and the protection of natural resources. The UN Environment Programme defines green economy as a “low carbon, resource efficient and socially inclusive” economic praxis that induces “reduced carbon emissions and pollution, enhanced energy and resource efficiency, and prevention of the loss of biodiversity and ecosystem services.”⁷⁹ Reforming a wide array of sectors – including energy, transport, agriculture, water or waste – is therefore at the core of moving towards a greener and more environmentally friendly economy.⁸⁰

Unequal benefits from employment generation

Expanding and investing in renewable energies, sustainable transport or eco-friendly water and waste management systems can generate an abundance of new jobs.⁸¹ According to ILO estimates, the transition to greener economies will generate up to 24 million posts.⁸² However, this process will not automatically create equal employment gains for men and women. The rates of women participation in the labour market are generally low, and especially in the fields of climate change mitigation. During 2016-2017, for example, the share of female government employees working in environment protection was 17%.⁸³

Women have less access to training programs and hence lower chances to acquire updated technological and financial knowledge; they also face more hurdles when accessing credit in order to set up a business.⁸⁴ Changes are first and foremost happening in already male-dominated sectors, such as renewable energies, manufacturing and construction. As a result, women are less likely to benefit from green employment generation in the way that men do, and the high-skilled and high-paid jobs are likely to remain male-dominated.⁸⁵



July

ಗೌರವ

4 Sunday الأحد 6 Tuesday الثلاثاء 8 Thursday الخميس

[illegible]

5 Monday الاثنين 7 Wednesday الأربعاء

[illegible]

11 Sunday الأحد **13 Tuesday الثلاثاء** **15 Thursday الخميس**

[illegible]

12 Monday الاثنين 14 Wednesday الأربعاء

[illegible]

July

ਜੇ

July

18 Sunday

الأحد

20 Tuesday

الثلاثاء

22 Thursday

الخميس

EID AL - ADHA ★

19 Monday

الاثنين

21 Wednesday

الأربعاء

ARAFAT DAY ★

23 Friday

الجمعة

REVOLUTION DAY

25 Sunday

الأحد

27 Tuesday

الثلاثاء

29 Thursday

الخميس

30 Friday

الجمعة

26 Monday

الاثنين

28 Wednesday

الأربعاء

31 Saturday

السبت

24 Saturday

السبت

يوليو

July

يوليو

August

اغسطس

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

★ Exact dates are dependent on lunar calendar

July							August							September						
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31					26	27	28	29	30		

Notes

المرأة في النظم الاقتصادية الآخذة في التوسع

وقد تزايدت نسبة الخريجات في مصر من هذه التخصصات مع الوقت، حيث بلغت نسبة ٤٨٪ في العام ٢٠١٥/٢٠١٤. ^{٧٥} بل وتجاوز عدد الطالبات في مجال الصحة والعلوم عام ٢٠١٨ حصة الطلاب في هذين المجالين. ^{٧٦}

ومع ذلك يظل عدد الوظائف في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات متدنياً. فقد بلغ عدد الموظفين الذكور في الصناعات العلمية والتقنية عشرة أضعاف عدد الموظفات الإناث وفقاً لدراسة أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠١٧. ^{٧٧} ويؤدي عدم تكافؤ فرص الوصول إلى التدريب والفرص الوظيفية بين الرجال والنساء إلى إحداث تغيير تدريجي مع استمرار هيمنة الذكور على تلك المجالات.

ما التغيير الضروري؟

من الضروري بذل الجهود المشتركة لضمان مشاركة النساء في الاقتصاد الرقمي الآخذ في التوسع. ويحتاج المجتمع إلى مواصلة التصدي إلى الطابع الذكوري للعمل المرتبط بالتكنولوجيا. وعلى النساء أنفسهن التمسك بتقتهن في الذات عندما يتعاملن مع المسائل التكنولوجية. وتتحمل الحكومة أيضاً مسؤولية تقديم الدعم وخدمات الإنترنت، الضروريين لتيسير الوصول إلى التدريب وفرص العمل، وخصوصاً في حالة النساء اللاتي يعشن في المناطق النائية. وفضلاً عن ذلك لا بد من تقديم الحماية والدعم لرائدات الأعمال، مع الحرص على عدم الانزلاق إلى المنطق النيولبرالي القائل بإمكان فئة مختارة فقط من النساء؛ وبدلاً من ذلك على الحكومة التوسع في برامج التدريب والمنح الدراسية المصممة لتستفيد النساء منها بصرف النظر عن الطبقة الاجتماعية التي ينتمين إليها. ^{٧٨}

ما الفرص المتاحة والتحديات التي تواجهها النساء مع نمو الاقتصاد الرقمي؟ وكيف يمكن ضمان تساوي فرص الوصول إلى الوظائف المتحققة من خلال الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر؟

الاقتصاد الرقمي

أصبح الوصول إلى الإنترنت ومحو الأمية الرقمية من الشروط التي تزايد أهميتها في الحصول على وظيفة. كيف ستشكل هذه التطورات مستقبل العمل؟ على الرغم من احتفاء البعض بمستقبل اقتصادي أفضل للجميع، يخشى البعض الآخر إعادة إنتاج أوجه التفاوت الاقتصادي والاستبعاد الهيكلي للنساء من المشاركة في سوق العمل ذي الطابع الرقمي. ^{٧٩}

هل المكتب في المنزل هو الحل؟

يتيح التحول الرقمي المزيد من الفرص أمام ساعات العمل المرنة والعمل من بعد، ويرى العديد في هذا إمكانية لتيسير انخراط المرأة في سوق العمل. بينما يحذر آخرون من هذا التصور، بما فيهم النساء في سوق العمل. وترى دعبس أن التعهد بتحقيق توازن أسهل بين الحياة الخاصة ومهام العمل إنما يعيد إنتاج الأدوار القائمة على النوع الاجتماعي التي تبقى النساء حبيسات الفضاء المنزلي وتلقي عبء عمل الرعاية على أكتافهن. ^{٨٠}

المرأة في قطاع العلوم والتكنولوجيات والهندسة والرياضيات

لا تزال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات – التي يشار إليها أيضاً بالإنجليزية باختصار STEM – هي المجالات التي تستحدث الكثير من الوظائف حول العالم.

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

”بينما تفتح التكنولوجيا الحديثة افاقاً واسعة للعمل والتطوير المهني والذاتي، تقف الثقافة كحجر عثرة أمام استفادة النساء والفتيات بتلك الفرص، خاصة هؤلاء الذين يسكنون في القرى والمراكز البعيدة، حيث ما زالت النساء تصارع القيود الثقافية التي تؤطر أدوارهن في مهام محددة وتضعف أي محاولة للحاق بركب التكنولوجيا.“

د. جيهان أبو زيد

أمينة المرأة

بالحزب المصري الديمقراطي

النسوية
السياسية



POLITICAL FEMINISM

الموظفات الحكوميات العاملات في مجال حماية البيئة أكثر من ١٧٪.^{٨٣}

وفرص النساء في الوصول إلى البرامج التدريبية أقل بالمقارنة ومن ثم تتراجع فرصهن في اكتساب المعارف التكنولوجية والمالية المتقدمة؛ وتواجه النساء أيضا المزيد من العقبات عند محاولة الوصول إلى الائتمان لتأسيس نشاطهن التجاري.^{٨٤} وهذا التغيير المذكور نشهده في المقام الأول في القطاعات التي يسود عمل الذكور فيها بالفعل، مثل أشكال الطاقة المتجددة والتصنيع والتشييد والبناء. ونتيجة لذلك لا يرجح أن تستفيد النساء من استحداث الوظائف من خلال الاقتصاد الأخضر بنفس قدر استفادة الرجال، وعلى الأرجح سوف تظل الوظائف التي تتطلب مهارات متقدمة والتي تقدم رواتب مرتفعة حكرا على الذكور.^{٨٥}

الاقتصاد الأخضر

لا يزال التصحر والفيضانات أو موجات الجفاف من الآثار الملموسة بالفعل لتغير المناخ. وتستجيب البلدان من خلال عدد من التدابير المتنوعة لمواجهة تغير المناخ المستمر، حيث تهدف هذه التدابير إلى قدر أكبر من التنمية المستدامة وحماية الموارد الطبيعية. ويُعرّف برنامج الأمم المتحدة للبيئة الاقتصاد الأخضر على أنه ممارسات اقتصادية "ذات المحتوى المنخفض من الكربون، والتي ترشد استخدام الموارد وتتسم بالشمول الاجتماعي" وتحت هذه الممارسات على "خفض انبعاثات الكربون والتلوث، وتحسين كفاءة الطاقة واستخدام الموارد، ومنع فقدان التنوع الحيوي".^{٨٦} ولذا يكمن إصلاح مجموعة واسعة من القطاعات في قلب التحرك نحو اقتصاد أكثر اخضراراً ومواتياً بدرجة أكبر للبيئة – حيث تشمل هذه القطاعات الطاقة والنقل والزراعة والنفايات.^{٨٧}

الاستحقاقات غير المتساوية في إطار استحداث الوظائف

يمكن أن يؤدي التوسع في أشكال الطاقة المتجددة ووسائل النقل المستدامة أو النظم الصديقة للبيئة لإدارة المياه والمخلفات إلى استحداث الكثير من الوظائف الجديدة.^{٨٨} وتبين تقديرات منظمة العمل الدولية أن الانتقال إلى أشكال الاقتصاد الأكثر اخضراراً سوف تؤدي إلى استحداث ٢٤ مليون وظيفة تقريبا.^{٨٩} ومع ذلك لن تستحدث هذه العملية بالضرورة مكاسب وظيفية متكافئة للرجال والنساء. فمعدلات مشاركة النساء في سوق العمل متدنية بشكل عام، وخصوصا في مجالات التخفيف من حدة تغير المناخ. ففي الفترة ٢٠١٦ إلى ٢٠١٧ مثلا لم تتجاوز حصة

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

“ينبغي أن نناقش مدى تأثير المرأة بالقرارات التي تتخذ عندما نتناول العدالة المناخية، بل نحن في حاجة إلى ضمان ضم صوتها إلى عملية اتخاذ القرار.”

لاما الحاتو
أخصائي بيئي

النسوية
السياسية
POLITICAL FEMINISM



اگست

1 Sunday الأحد **3 Tuesday الثلاثاء** **5 Thursday الخميس**

2 Monday **الأثنين** **4 Wednesday** **الأربعاء**

6 Friday الجمعة

7 Saturday السبت

8 Sunday الأحد 10 Tuesday الثلاثاء 12 Thursday الخميس

9 Monday **الاثنين** **11 Wednesday** **الأربعاء**

ISLAMIC NEW YEAR ★

13 Friday الجمعة

14 Saturday السبت

Urbancí

اگستس

15 Sunday

الأحد

17 Tuesday

الثلثاء

19 Thursday

الخميس

16 Monday

الأثنين

18 Wednesday

الأربعاء

21 Saturday

السبت

22 Sunday

الأحد

24 Tuesday

الثلثاء

26 Thursday

الخميس

23 Monday

الأثنين

25 Wednesday

الأربعاء

28 Saturday

السبت

جہانگیر

اگستس - ستمبر

[illegible]

سبتمبر

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

August							September							October							
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	
1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4							1	2	
8	9	10	11	12	13	14		5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	
29	30	31					26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	
														31							



Towards gender equality around labour

As this calendar has illustrated: women are disproportionately disadvantaged in terms of accessing, retaining and advancing employment. Joint effort is needed to eliminate financial and non-financial barriers that restrict women's access to decent work, social protection, public services and sustainable infrastructure. Thus, what are the major changes required to guarantee a fair, safe and sustainable work environment for women?

Society needs to continue challenging today's gender roles towards an understanding of women not as wives or daughters, but as citizens entitled to social and economic rights.

Moreover, the financial and societal value of care and domestic work needs to be acknowledged, along with redistributing its burden, to achieve joint responsibility between men and women.

The societal change must be accompanied by a legal and institutional framework that effectively combats all forms of discrimination and violence against working women. With amending the laws on inheritance or sexual harassment, important steps were taken. Nonetheless, inadequate enforcement of existing laws deprives women of the rights and protection they are legally entitled to. Existing laws must therefore be amended and implemented thoroughly in order to guarantee access to all fields of employment, fair wages, and the protection from harassment within public space for all women.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

“We need to challenge the misconception that women’s economic empowerment belittles men’s value in the family and the labour market.”

Dr. Hania Sholkamy
Associate Research Professor
at the Social Research Center
of the American University in Cairo

النسوية
السياسية
POLITICAL FEMINISM

The government needs to **ensure access to gender-responsive, high quality mobility networks**. Also, expanding and **refining the social security system** will be an important step towards closing the coverage gap between women and men, rural and urban, and informal and formal labour.

Basic services, such as paid **maternity leaves and childcare**, must be affordable and accessible, especially to working mothers in the private sector. Instead of leaving the burden of providing nurseries to the employers, the state must create tax and administrative incentives for employers to provide these services.

Employers and the government must **expand training and scholarship programs** that promote equal access to educational and career opportunities for women throughout society. With a growing number of female decision-makers, the presence of women will be more entrenched within the public sphere.

Providing women access to education or job opportunities does not mean that these are taken from men; neither does the participation of women in the labour market necessarily lead to family disintegration or harm the position of men in the labour market.

On the contrary, securing access to social and economic rights for all members of society will eventually foster cohesion and social peace.⁸⁶

For women, and for other marginalized groups

Women are by far not the only group of society that faces disadvantages in the labour market; gender is only one of many possibly factors – such as age, class, income, education, nationality or place of residence.

Addressing the inequalities in care work, social protection or the ability to become economically independent through policies that are sensitive to these realities will not only benefit women, but all other marginalized groups.

Finally, it will take joint efforts from everyone in society – legislators, civil society, media, and ourselves – to promote the belief that the future of work is based on social justice and equality for all.

“It is certainly not in the interest of society that care work persists to be a source of injustice”

– Hania Sholkamy



جنتی

5 Sunday

الأحد

7 Tuesday

الثلثاء

9 Thursday

الخميس

6 Monday

الأثنين

8 Wednesday

الأربعاء

11 Saturday

السبت

12 Sunday

الأحد

14 Tuesday

الثلاثاء

16 Thursday

الخميس

13 Monday

الأثنين

15 Wednesday

الأربعاء

18 Saturday

السبت

रुद्र

ਸਾਹਿਬਜ਼ਾਦਾ

19 Sunday

الأحد

21 Tuesday

الثلثاء

23 Thursday

الخميس

26 Sunday

الأحد

28 Tuesday

الثلثاء

30 Thursday

الخميس

20 Monday

الأثنين

22 Wednesday

الأربعاء

25 Saturday

السبت

27 Monday

الأثنين

29 Wednesday

الأربعاء

2 Saturday

السبت

سانچہ - اکیونر

October

أكتوبر

S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6 انتصارات أكتوبر Armed Forces Day	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18 المولد النبوي الشريف Prophet Mohamed's Birthday ★	19	20	21	22	23
24 / 31	25	26	27	28	29	30

★ Exact dates are dependent on lunar calendar

[illegible]

Notes

**”التحدي هو تغير
المفهوم ان التمكين
الإقتصادي للمرأة هو
تقليل من قيمة الرجل.”**

د. هانيا شلقامي

أستاذ مشارك بمركز البحوث الاجتماعية
بالجامعة الأمريكية بالقاهرة

#مش_صعبة

ولا بد أن يصحب هذا التغيير المجتمعي إطاراً قانونياً ومؤسسياً يكافح بكفاءة جميع أشكال التمييز والعنف ضد المرأة العاملة. وقد اتخذت خطوات مهمة بتعديل القوانين الخاصة بالمواريث والتحرش الجنسي. ومع ذلك، يحرم الإنفاذ غير الملائم لهذه القوانين القائمة النساء من حقوقهن ومن الحماية التي تحق لهن بنص القانون. ولذا ينبغي تعديل القوانين القائمة والالتزام بتنفيذها لضمان وصول جميع النساء إلى جميع مجالات التشغيل والأجور العادلة والحماية من التحرش في الفضاء العام.

وعلى الحكومة أن تضمن توفير شبكات للحركة تتسم بمراعاة النوع الاجتماعي وتتمتع بجودة عالية. فضلاً عن التوسع في منظومة التأمينات الاجتماعية وتنقيحها باعتبارها خطوة مهمة نحو سد الفجوة في التغطية بالحماية الاجتماعية فيما بين الرجال والنساء والريف والحضر والعمل المنظم وغير المنظم.

نحو المساواة بين الجنسين حول العمل

لقد أوضحنا لنا هذه الأجندة أن النساء محرومات بشكل لا يتناسب مع عددهن من الوصول إلى فرص التشغيل والاحتفاظ بها والترقي فيها. ولا بد من بذل الجهود المتضافرة للقضاء على الحواجز المالية وغير المالية التي تقيد فرص وصول النساء إلى العمل اللائق والحماية الاجتماعية والخدمات العامة والبنية التحتية المستدامة. وعلى ذلك ما هي التغييرات الأساسية الضرورية لضمان بيئة عمل عادلة وأمنة ومستدامة للمرأة؟

يحتاج المجتمع إلى مواصلة التصدي لتقسيم الأدوار حسب النوع الاجتماعي السائد في الوقت الحالي، بهدف إدراك عدم اقتصار دور المرأة على كونها زوجة وابنة، بل إدراك كونها مواطنة لها حقوق اقتصادية واجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي الاعتراف بالقيمة المالية والمجتمعية للرعاية والعمل المنزلي، فضلاً عن إعادة توزيع عبء هذا العمل للوصول إلى مسؤوليته المشتركة بين الرجال والنساء.

والتصدي لأوجه التفاوت في عمل الرعاية أو الحماية الاجتماعية أو القدرة على الاستقلال الاقتصادي من خلال السياسات التي تراعي هذا الواقع لن يعود بالنفع على النساء وحدهن بل على جميع الفئات المهمشة.

وختاماً، سوف يتطلب تعزيز الاعتقاد القائل إن مستقبل العمل محوره العدالة الاجتماعية والمساواة للجميع بذل الجهود المتضافرة من جميع فئات المجتمع – المشرعون والمجتمع المدني ووسائل الإعلام وأنفسنا.

"لن يستفيد المجتمع بالتأكيد إذا استمر العمل في مجال الرعاية مصدراً من مصادر الظلم."
- هانيا شلقامي

وينبغي أن تكون الخدمات الأساسية مثل إجازات الأمومة ورعاية الطفل المدفوعة متاحة وميسورة، وخصوصاً في حالة الأمهات العاملات في القطاع الخاص. فبدلاً من ترك الحمل الأكبر لتوفير حضانات للأطفال يقع على عاتق أصحاب العمل، على الدولة أن تقدم حوافز ضريبية وإدارية لأصحاب العمل الذين يوفرّون هذه الخدمات.

ينبغي على أصحاب العمل والحكومة التوسع في برامج التدريب والمنح الدراسية التي تنهض بتكافؤ الوصول إلى الفرص التعليمية والمسارات المهنية للمرأة في المجتمع. ومع تزايد عدد الإناث في مناصب صناعة القرار، سوف يترسخ وجود المرأة في الفضاء العام.

ولا يعني توفير فرص الوصول إلى التعليم أو الوظائف للنساء اقتطاعها من الرجال، ولا تؤدي مشاركة المرأة في سوق العمل بالضرورة إلى تفكك الأسرة أو إلحاق الضرر بمكانة الرجال في سوق العمل. بل على العكس، يؤدي تيسير وصول جميع أفراد المجتمع إلى الحقوق الاجتماعية والسياسية في نهاية المطاف إلى تحقيق تماسك النسيج الاجتماعي وانتشار السلم في المجتمع.^{٨٦}

من أجل المرأة ومن أجل الفئات المهمشة الأخرى

ليست المرأة الفئة الوحيدة في المجتمع التي تواجه صعوبات في سوق العمل؛ فالنوع الاجتماعي ليس إلا أحد العوامل العديدة التي تشمل السن والطبقة الاجتماعية والدخل والتعليم والجنسية ومحل الإقامة.



اختیار

3 Sunday الأحد 5 Tuesday الثلاثاء 7 Thursday الخميس

4 Monday **الأثنين** **6 Wednesday** **الأربعاء**

ARMED FORCES DAY

7 Thursday **الخميس**

8 Friday الجمعة

9 Saturday السبت

10 Sunday الأحد **12 Tuesday الثلاثاء** **14 Thursday الخميس**

11 Monday **الأثنين** **13 Wednesday** **الأربعاء**

15 Friday الجمعة

16 Saturday السبت

کتاب

اقتصاد

17 Sunday

الأحد

19 Tuesday

الثلثاء

21 Thursday

الخميس

18 Monday

الأثنين

20 Wednesday

الأربعاء

22 Friday

الجمعة

23 Saturday

السبت

PROPHET MOHAMED'S BIRTHDAY ★

24 Sunday

الأحد

26 Tuesday

الثلاثاء

28 Thursday

الخميس

25 Monday

الأثنين

27 Wednesday

الأربعاء

29 Friday

الجمعة

30 Saturday

السبت

کتابیں

اكتوير - نوفمبر

[illegible]

نوفمبر

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

October							November							December						
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
					1	2		1	2	3	4	5	6				1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31	

FES EGYPT AND GENDER EQUALITY

How are we contributing to the labour market inclusion of women in Egypt?

The focus of our work lies on the promotion of socio-economic development and socio-ecological transformation. FES makes sure to consider gender relevance, and aims to advocate the participation of women in all aspects of public life.

Employment

The scarcity of decent jobs affects youth and women in particular. In cooperation with the AUC, we address unemployment by strengthening programs that promote active labour market policies for the marginalized groups. Moreover, together with the **Forum for Women in Development (FWID)**, we conduct campaigns and workshops to encourage women to engage in cooperatives as an alternative model of employment.

Social Protection

The expansion of social security coverage is urgently needed. Together with the **Ministry of Social Solidarity** and the **International Labour Organization**, we work towards designing, implementing and monitoring a social protection floor for all Egyptian citizens – particularly women.

Education

Geography, socio-economic background and gender aggravate inequalities in today's educational system, as girls from economically deprived backgrounds are the most adversely affected. In cooperation with **CARE Egypt**, we advance strategies for a socially just provision of public education services in remote areas of Egypt.

Sustainable mobility

Efficient, sustainable and safe transportation systems facilitate access to education, work, health services and social networks especially for women. Together with **Transport for Cairo, the Centre for Environment and Development for the Arab Region and Europe (CEDARE)** and the **Ministry of Environment**, we develop solutions for socially inclusive and eco-friendly urban transport systems.



Acknowledgement

We thank the team of the FES Regional Project on Political Feminism in Beirut and *Sowt Masaha* for their work on a series of weekly podcasts. These podcasts, discussing social and economic obstacles faced by women in today's world, provided valuable information for designing this calendar. We also thank the New Woman Foundation for the friendly cooperation and provision of statistical data, as well as Mona Ezzat, Ghada Barsoum, Hania Sholkamy, Lama El Hatow, Gihan Abou Zeid, and Irène Selwaness for sharing their knowledge, thoughts and hopes.



Quoted

Dalenda Larguèche

is a Tunisian historian of Modern History and Gender Studies at the University of Manouba. Larguèche works with the *Tunisian Association of Democratic Women* and the *Association of Tunisian Women for Development Research*, and is a visiting professor at the University of Berkeley.

Ghada Barsoum

is an Associate Professor and chair of the Department of Public Policy and Administration at the American University in Cairo. Barsoum's research focus lies on gender, work and social welfare. She has worked as research associate at the Population Council, and as consultant for the ILO, UNESCO, UNFPA and UNICEF.

Gihan Abou Zeid

is the Secretary of the Women Committee of the Egyptian Social Democratic Party, journalist and human rights activist. Together with the United Nations Population Fund (UNFPA), the Egyptian Ministry of Family and Population and as vice president of the *Forum for Women in Development*, Abou Zeid has worked extensively on women in the gender market, gender-based violence and female political participation. She is co-founder of the Cairo-based organization for women's empowerment *Salemah*.

Hania Sholkamy

is an Egyptian anthropologist, currently teaching at the American University in Cairo. Sholkamy is a veteran of social protection issues and was the advisor of the Egyptian Ministry of Social Solidarity on designing and piloting cash transfer programs.

Irène Selwaness

is an Assistant Professor at the Faculty of Economics and Political Science at Cairo University. Selwaness' research focuses on, among others, informality, social security systems and youth employment. Together with the Population Council, she contributed to the 2009 and 2013 Surveys of Young People (SYPE) and the project titled *Mapping Gender Pathways to Exclusion in Upper Egypt*.

Lama El Hatow

is an environment consultant, specialized in climate change, water resource management and sustainable agriculture. El Hatow has worked for the United Nations Development Programme (UNDP), the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) and the German Corporation for International Cooperation (GIZ).

Lina Abou-Habib

is a Senior Policy Fellow at the Issam Fares Institute, the American University of Beirut, and is the Director of the Beirut-based *Collective for Research and Training-Action*. Abou-Habib's research focuses on active citizenship, female political participation, invisible care work, migrant women and gendered social entitlements in Lebanon, Palestine and Egypt.

Mona Ezzat

is the director of the *Women and Work Program at the New Woman Foundation*. Ezzat's research focuses on the economic and social rights of working women.

Randa Naffa

is a Jordanian feminist activist and the founder of the NGO SADAQA. SADAQA was co-founded in 2011 by Sahar Aloul and Randa Naffaa. Since then, the organization has been working on increasing the economic participation of women, mothers and working families in Jordan.

Sahar Aloul

is a Jordanian feminist activist and the founder of the NGO SADAQA. SADAQA was co-founded in 2011 by Sahar Aloul and Randa Naffaa. Since then, the organization has been working on increasing the economic participation of women, mothers and working families in Jordan.

Salwa Kannou

is the president of the Association of Tunisian Women for Development Research.



சிவந்தா

7 Sunday الأحد 9 Tuesday الثلاثاء 11 Thursday الخميس

8 Monday **الأثنين** **10 Wednesday** **الأربعاء**

11 Thursday **الخميس**

12 Friday الجمعة

13 Saturday السبت

14 Sunday الأحد **16 Tuesday الثلاثاء** **18 Thursday الخميس**

15 Monday **الأثنين** **17 Wednesday** **الأربعاء**

18 Thursday **الخميس**

19 Friday الجمعة

20 Saturday السبت

ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

பெரிய

22 Monday **الأثنين** **24 Wednesday** **الأربعاء**

27 Saturday السبت

29 Monday **الأثنين** **1 Wednesday** **الأربعاء**

4 Saturday السبت

بوفمبر - دڙيسمبَر

December

ديسمبر

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

November نوفمبر							December ديسمبر							January 2022 يناير ٢٠٢٢						
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4							1
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					

Notes

مؤسسة فريدريش إيبيرت في مصر والمساواة بين الجنسين

التعليم

تؤدي الاختلافات الجغرافية والخلفية الاجتماعية والاقتصادية والنوع الاجتماعي إلى تفاقم أوجه التفاوت في المنظومة التعليمية في الوقت الحاضر، فالفتيات اللاتي يأتين من أسر محرومة اقتصاديا هن الأكثر عرضة للآثار السلبية. وقد وضعنا استراتيجيات بالتعاون مع هيئة كير مصر رامية إلى توفير خدمات تعليم حكومية تتسم بالعدل الاجتماعي في المناطق النائية في مصر.

التشغيل

تؤثر ندرة الوظائف اللائقة على الشباب والنساء على وجه الخصوص. ونتناول بالتعاون مع الجامعة الأمريكية في القاهرة البطالة من خلال تقوية البرامج التي تعزز سياسات سوق العمل النشطة للفئات المهمشة. وبالإضافة إلى ذلك ننظم حملات وورش عمل بالتعاون مع ملتقى تنمية المرأة للنظر في نموذج التعاونيات باعتباره بديل من بدائل التشغيل.

الحماية الاجتماعية

إن التوسع في التغطية بالتأمينات الاجتماعية أمر ملح للغاية. ونعمل بالتعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي ومنظمة العمل الدولية نحو تصميم أرضية للحماية الاجتماعية وتنفيذها ورصدها لجميع المواطنين المصريين وخصوصا النساء.

#مش_صعبة

شكر و تقدير

نشكر فريق المشروع الإقليمي بشأن النسوية السياسية في مؤسسة فريدريش إيبيرت في بيروت ونشكر إذاعة صوت على بودكاست مساحة لعملهم على سلسلة من البرامج الأسبوعية. وقدمت هذه البرامج عبر البودكاست معلومات قيمة أثرت تصميم هذه الأجنده، حيث تناقش العقبات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه النساء في عالمنا اليوم. ونشكر كذلك مؤسسة المرأة الجديدة على حسن تعاونها وتوفيرها معلومات إحصائية، ونشكر الأساتذة منى عزت وغادة برسوم وهانيا شلقامي ولاما الحاتو وجيهان أبو زيد وإيرين سلوانس اللاتي لم يخلن بمعارفهن وأفكارهن وآمالهن.

المشاركات بالتعليق

أيرين سلوانس

أستاذة مساعدة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة القاهرة. وتركز أبحاث سلوانس على العمل غير المنظم ونظم الضمان الاجتماعي وتشغيل الشباب. وشاركت في مسح للنشء والشباب بالتعاون مع المجلس القومي للسكان عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٣ وشاركت في مشروع بعنوان "تتبع مسارات النوع الاجتماعي المؤدية للاستبعاد في صعيد مصر".

جيهان أبو زيد

أمنية لجنة المرأة لدى الحزب المصري الديمقراطي الاجتماعي، وهي صحفية ناشطة في مجال حقوق الإنسان. وقد عملت بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للتنمية ووزارة الأسرة والسكان وشغلت منصب نائبة رئيس ملتقى تنمية المرأة، وعملت بذلك بشكل مكثف على النساء في مجال النوع الاجتماعي والعنف القائم على نوع الجنس ومشاركة الإناث في السياسة. وقد شاركت في تأسيس منظمة لتمكين المرأة تعمل من القاهرة اسمها "سالمة".

دلندة لرقش

مؤرخة تونسية تعمل في مجال التاريخ الحديث ودراسات النوع الاجتماعي في جامعة منوبة. وتعمل مع الجمعية التونسية للنساء الديمقراطيات وجمعية النساء التونسيات للبحث حول التنمية، وهي أستاذة زائرة في جامعة بيركلي.

رندة نفاع

ناشطة نسوية أردنية ومؤسسة لمنظمة صداقة. وأسست منظمة صداقة كل من سهر العالول ورندة نفاع في عام ٢٠١١. وعملت المنظمة منذ ذلك الحين على زيادة مشاركة المرأة والأم والأسرة العاملة اقتصاديا في الأردن.

سهر العالول

ناشطة نسوية أردنية ومؤسسة لمنظمة صداقة. وأسست منظمة صداقة كل من سهر العالول ورندة نفاع في عام ٢٠١١. وعملت المنظمة منذ ذلك الحين على زيادة مشاركة المرأة والأم والأسرة العاملة اقتصاديا في الأردن.

سلوى كنو

رئيسة جمعية النساء التونسيات للأبحاث حول التنمية.

غادة برسوم

أستاذ مساعد ورئيس قسم السياسات العامة والإدارة بالجامعة الأمريكية في القاهرة. وتركز برسوم في أبحاثها على النوع الاجتماعي والعمل والرفاه الاجتماعي. وقد عملت باحثة مساعدة لدى المجلس القومي للسكان، ومستشارة لدى منظمة العمل الدولية واليونسكو وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونسيف.

لما الحاتو

مستشارة في مجال البيئة ومتخصصة في تغير المناخ وإدارة موارد المياه والزراعة المستدامة. وقد عملت مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية، وفي مجال الاتفاقية الإطارية للأمم المتحدة بشأن تغير المناخ، ومع المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي.

لينا أبو حبيب

زميلة كبيرة في مجال السياسات لدى مؤسسة عصام فارس التابعة للجامعة الأمريكية في بيروت، وهي مديرة مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي. وتركز لينا أبو حبيب على المواطنة النشطة والمشاركة السياسية للإناث والعمل في مجال الرعاية غير الظاهرة والنساء المهاجرات والاستحقاقات الاجتماعية وفقا للنوع الاجتماعي في لبنان وفلسطين ومصر.

منى عزت

مديرة برنامج المرأة والعمل في مؤسسة المرأة الجديدة. وتركز عزت في أبحاثها على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العاملة.

هانيا شلقامي

باحثة مصرية في علم الأنثروبولوجيا تُدرس في الجامعة الأمريكية في القاهرة. وهي خبيرة متمرسة في مسائل الحماية الاجتماعية وكانت مستشارة وزيرة التضامن الاجتماعي بشأن تصميم برامج التحويلات النقدية وتجربتها.

بسم الله الرحمن الرحيم

6 Monday **الأثنين** **8 Wednesday** **الأربعاء**

11 Saturday السبت

13 Monday **الأثنين** **15 Wednesday** **الأربعاء**

18 Saturday السبت

התאחדות

الخميس 30 Thursday

الجمعة 31 Friday

السبت 1 Saturday

NEW YEAR'S DAY

الثلاثاء 28 Tuesday

الأربعاء 29 Wednesday

الأحد 26 Sunday

الاثنين 27 Monday

الأحد 26 Sunday

الاثنين 27 Monday

الخميس 23 Thursday

الجمعة 24 Friday

السبت 25 Saturday

الثلاثاء 21 Tuesday

الأربعاء 22 Wednesday

الاثنين 20 Monday

الاثنين 20 Monday

الأحد 19 Sunday

January 2022

الأثنين

الأحد

6 Thursday الخميس

COPTIC CHRISTMAS DAY

- ¹ World Bank (2018)
- ² ILO (2019a)
- ³ CAPMAS (2020)
- ⁴ World Economic Forum (2017)
- ⁵ World Bank (2018)
- ⁶ Ibid.
- ⁷ ILO (2016)
- ⁸ UNFPA (2015)
- ⁹ Ibid.
- ¹⁰ Ibid.
- ¹¹ Barsoum, G., Ramadan, M., & Mostafa, M. (2014)
- ¹² World Bank (2018)
- ¹³ Decree organizing the employment of women in night work shifts: <https://bit.ly/3fEEf4Y>
- ¹⁴ Decree determining the works for which women may not be employed: <https://bit.ly/2xQHViS>
- ¹⁵ Hendy, R. (2015)
- ¹⁶ ILO & Gallup (2017)
- ¹⁷ Roushdy, R. & Sieverding, M. (2015)
- ¹⁸ World Bank (2018)
- ¹⁹ Ibid.
- ²⁰ Ibid.
- ²¹ Sowt (2020)
- ²² Assaad, R. (2015)
- ²³ ILO (2018)
- ²⁴ Quoted form World Bank (2018)
- ²⁵ ILO (2018)
- ²⁶ UN WOMEN (2019)
- ²⁷ Hendy, R. (2015)
- ²⁸ Oxfam (2019)
- ²⁹ Schildberg, C. (2014)
- ³⁰ World Bank (2018)
- ³¹ ILO & Gallup (2017)
- ³² World Bank (2018)
- ³³ ILO (2019a)
- ³⁴ Oxfam (2019)
- ³⁵ Charbel, J. (2012)
- ³⁶ However, the 2003 Labour Code does regulate the work of foreign domestic workers
- ³⁷ Daibes, F. (2020)
- ³⁸ UN WOMEN (2019)
- ³⁹ Ibid.
- ⁴⁰ UN Women (2013)
- ⁴¹ Transport for Cairo (2020a)
- ⁴² Transport for Cairo (2020b)
- ⁴³ UN WOMEN (2019)
- ⁴⁴ Ibid.
- ⁴⁵ World Bank (2018)
- ⁴⁶ Aloul, S., Naffa, R., & Mansour, M. (2018)
- ⁴⁷ Sowt Masaha
- ⁴⁸ Aloul, S., Naffa, R., & Mansour, M. (2018)
- ⁴⁹ UN WOMEN (2019)
- ⁵⁰ ILO (2019a)
- ⁵¹ ILO (2019b)
- ⁵² World Bank (2018)
- ⁵³ Ibid.
- ⁵⁴ ILO (2019a)
- ⁵⁵ World Bank (2018)
- ⁵⁶ Ibid.
- ⁵⁷ Ibid.
- ⁵⁸ El-Sheikh, S. (2018)
- ⁵⁹ Ibid.
- ⁶⁰ UNDP (2018)
- ⁶¹ UNFPA (2015)
- ⁶² Ibid.
- ⁶³ ILO (2018)
- ⁶⁴ World Bank (2018)
- ⁶⁵ Quoted from Oxfam (2019)
- ⁶⁶ ILO (n.d.)
- ⁶⁷ UN WOMEN (2019)
- ⁶⁸ Ibid.
- ⁶⁹ UN WOMEN (2019)
- ⁷⁰ Ibid.
- ⁷¹ Ibid.
- ⁷² Oxfam (2019)
- ⁷³ Daibes, F. (2020)
- ⁷⁴ Ibid.
- ⁷⁵ World Bank (2018)
- ⁷⁶ Ibid.
- ⁷⁷ CAPMAS (2020)
- ⁷⁸ Sowt (2020)
- ⁷⁹ UN environment programme (n.d.)
- ⁸⁰ El-Baouchi, S. (2020)
- ⁸¹ Daibes, F. (2020)
- ⁸² El-Baouchi, S. (2020)
- ⁸³ CAPMAS (2020)
- ⁸⁴ El-Baouchi, S. (2020)
- ⁸⁵ Daibes, F. (2020)
- ⁸⁶ Sowt (2020)



Aloul, S., Naffa, R., & Mansour, M. (2018).
Gender in Public Transportation – A Perspective of Women Users of Public Transportation (SADAQA). Accessed via <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/amman/15221.pdf>

El-Antery, S. (2014).
The Value of Women's unpaid Housework in Egypt (New Woman Foundation). Accessed via http://nwrcegypt.org/en/wp-content/uploads/2016/05/Study_Amal_August.pdf

Assaad, R. (2015).
Women's Participaion in Paid Employment in Egypt is a Matter of Policy not Simply Ideology (Egypt Network for Integrated Development, Policy brief No. 022). Accessed via https://elndaa.org/app/uploads/2019/07/PB22_women_employment_assaad.pdf

El-Baouchi, S. (2020).
وجهات نظر نسوية حول الاقتصاد المناصر للبيئة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا Accessed via https://www.fes-mena.org/fileadmin/user_upload/pdf-files/publications/FES-Green_Economy-2020.pdf

Barsoum, G., Ramadan, M., & Mostafa, M. (2014).
Labour market transitions of young women and men in Egypt (ILO). Accessed via https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_247596.pdf

CAPMAS (2020).
Egypt in Figures. Access via https://www.arabdevelopmentportal.com/sites/default/files/publication/egypt_figures_labor_1.pdf

Charbel, J. (2012).
Maid in Egypt: Domestic workers organize (Egypt Independent). Accessed via <https://egyptindependent.com/maid-egypt-domestic-workers-organize/>

Daibes, F. (2020).
The future of work is here: a regional feminist perspective on the effects of COVID-19. Accessed via <https://www.fes-mena.org/events/e/the-future-of-work-is-here-a-regional-feminist-perspective-on-the-effects-of-covid-19/>

Egypt Today (2020).
100K families to join Egyptian social solidarity program. Accessed via <https://www.egypttoday.com/Article/1/83137/100K-families-to-join-Egyptian-social-solidarity-program-min>

Hendy, R. (2015).
Women's participation in the Egyptian labour market:1998-2012 (ERF). Accessed via <https://erf.org.eg/wp-content/uploads/2015/12/907.pdf>

ILO (2016).
Women's Entrepreneurship Development Assessment – Egypt. Accessed via https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551168.pdf

ILO (2018).
Care work and care jobs – for the future of decent work. Accessed via https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

ILO (2019a).
Country Profile Egypt: 2018 Labour Force Sample Survey. Accessed via <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>

ILO (2019b).
Global Wage Report 19/2018 – What lies behind gender pay gaps. Accessed via https://www.ilo.org/wcmsp5/group/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

ILO (n.d.).
Social Protection. Accessed via <https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang-en/index.htm>

ILO & Gallup (2017).
Towards a better future for women and work. Voices of women and men. Accessed via https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf

Oxfam (2019).
2019–Counting on women's work without counting women's work. Accessed via <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620811/rr-counting-womens-work-unpaid-care-mena-region-030619-en.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roushdy, R. & Sieverding, M. (2015).
Panel survey of young people in Egypt (SYPE) 2014 – Generating Evidence for Policy, Programs, and Research (Population Council & CAPMAS). Accessed via https://www.popcouncil.org/uploads/pdfs/2015PGY_SYPE-PanelSurvey.pdf

Schildberg, C. (2014).
A caring and sustainable economy – a concept note from a feminist perspective (Friedrich Ebert Stiftung). Accessed via <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10809.pdf>

El-Sheikh, S. (2018).
Struggles of Sexual Harassment at Workplace Continues in Egypt (Inside Arabia). Accessed via <https://insidearabia.com/egypt-sexual-harassment-workplace/>

Sowt (2020).
Podcasts Masaha. Accessed via <https://www.sowt.com/ar/masaha>

Transport for Cairo (2020a).
Sustainable Urban Mobility Plan for 6th of October City (Final Report).

Transport for Cairo (2020b).
هل المواصلات العامة Accessed via <https://www.facebook.com/TransportforCairo/photos/a.1690096874571524/2513208225593714/?type=3&theatre>

UNDP (2018).
Egypt: Gender Justice & The Law. Accessed via <https://bit.ly/38jGZBi>

Green Economy. Accessed via <https://www.unenvironment.org/regions/asia-and-pacific/regional-initiatives/supporting-resource-efficiency/green-economy>

Study on ways and methods to eliminate sexual harassment in Egypt. Accessed via https://s3eu-west1.amazonaws.com/harassmap/mediauploaded-files/287_Summaryreport_eng_low1-.pdf

Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls. Accessed via <https://www2.unwomen.org/-/media/field20%office20%egypt/attachme nts/publications/04/2019/final20% c sw20%63egypt-socail20%protection. pdf?la=en&vs=3123>

Women Economic Empowerment Study. Accessed via <http://documents.worldbank.org/rated/curated/en/86149155113547855/pdf/-134846WP-PUBLICmarch-2-WB-Wom-en-Study-EN.pdf>

The Global Gender Gap Report 2017.
Accessed via
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

The Egypt Economic Cost of Gender-Based Violence Survey. Accessed via <https://egypt.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Costs20%of20%the%20impact20%of20%Gender20%Base20%Violence28%20%GBV20%29%WEB.pdf>

2022	Yearly Calendar				
January يناير	February فبراير	March مارس	April ابريل	May مايو	June يونيو
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28
29		29	29	29	29
30		30	30	30	30
31		31		31	

Yearly Calendar					2022
July يوليو	August اغسطس	September سبتمبر	October اكتوبر	November نوفمبر	December ديسمبر
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30
31	31		31		31

January 2022

1	New Year's Day
2	
3	
4	
5	
6	
7	Coptic Christmas Day
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	

17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	Revolution Day
26	
27	
28	
29	
30	
31	

January 2022

Notes

Notes

Notes

Notes

**Egypt 2021
Appointment Calendar**

Editor in Chief: Richard Probst

Project Article Contributions: Ulla Munding
Shahir Ishak

Layout contributions/ design: Omneya Fawzy

Concord Press
(calendar layout)

Hekaya Production
(graphics, portraits)

Images: FES Image Bank
Hekaya Production
(graphics, portraits)

Published by Friedrich-Ebert-Stiftung (Egypt Office)
Copyright © 2020 by Friedrich-Ebert-Stiftung
All rights reserved
Printed in Concord Press
Produced by Friedrich-Ebert-Stiftung (Egypt Office)

-TRADEMARK NOTICE-

Friedrich-Ebert-Stiftung & Friedrich-Ebert-Stiftung (Egypt Office)
trademarks & logos are owned by Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
and used under license from the trademark owner.

✉ fes@fes-egypt.org
🌐 www.fes-egypt.org
f /FESEgyptOffice
🐦 /fes_egypt



