

## دراسة إقتصادية لوضع المساواة بين الجنسين والتمكين الإقتصادي للمرأة فى روندا

جراح مطلق دغيم  
طالب دراسات عليا

مكادى عيدالمجيد سليمان  
أستاذ الإقتصاد الزراعى - جامعة المنيا

عصام محد نكى  
معهد بحوث الإقتصاد الزراعى - مركز البحوث الزراعية

## الملخص

يستهدف البحث بشكل أساسي دراسة وتحليل حالة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة في الاستراتيجية الوطنية لرواندا، وما وصلت إليه دولة رواندا في التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة، وإتضح مما استعرضه البحث أنه كانت هناك العديد من الإطر والسياسات التي تم الاعتماد عليها في السنوات الأخيرة برواندا من أجل تحسين وضع المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، فنجد أنه في إطار أن المساواة بين الجنسين في ركيزة التحول الاقتصادي أنه على مستوى قطاع الزراعة فقد زادت نسبة تملك النساء للأراضي حيث أن تملك الأرض كان له دور كبير في المساهمة في حصول المرأة على التمويل، وساهم وصول المرأة إلى الأرض بشكل كبير في سيطرتها على الموارد الإنتاجية والحصول على القروض باستخدام سندات ملكية الأراضي كضمانات، على سبيل المثال، ساهمت ملكية الأرض في حصول نحو ٣٨٪ من النساء على الائتمان، كما أنه حدث زيادة المشاركة في البرامج الزراعية المختلفة كاستفيديون، وكذلك الوصول إلى المزيد من المعلومات والمعرفة والتقنيات الزراعية الجديدة، كما زادت الإنتاجية والعائد للمزارع المملوكة للنساء، وإنطلاقاً من أن مشاركة المرأة في الاقتصاد مفتاح من مفاتيح تحقيق التنمية الوطنية المستدامة، كما تدرك حكومة رواندا ذلك وبالتالي تواصل تحسين فرص المرأة في المشاركة في الاقتصاد من خلال عدد من الآليات بما في ذلك تنفيذ سياسات وقوانين وبرامج تمكينية جديدة لمساعدة المرأة على المشاركة في عملية التنمية الاقتصادية والاستفادة منها، على سبيل المثال تم تمرير القانون رقم ٢٠١٨/٦٦ بتاريخ ٢٠١٨/٠٨/٣٠ الذي ينظم العمل في رواندا وهو الآن قيد التنفيذ (أو العمل به)، ينص هذا القانون على حقوق متساوية في العمل لكل من النساء والرجال والفتيات والفتيان، ويضمن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي للإناث والذكور على حد سواء، كما أنه في الوقت الحالي تمتلك النساء حوالي ٤٣٪ من الشركات الصغيرة والمتوسطة برواندا، كما أنه كان الهدف من برنامج تطوير القطاع المالي (FSDP) هو ضمان وصول ٨٠٪ من سكان رواندا إلى الخدمات المالية الرسمية بحلول عام ٢٠١٧، وفيما يتعلق بالشمول المالي وجد تقرير FinScope لعام ٢٠١٦ أن ٨٧٪ من النساء مشمولات ماليًا بالإضافة إلى ٩١٪ من الرجال، مع وجود فجوة جنسانية منخفضة نسبياً تقدر بنسبة ٤٪، يعد هذا تحسناً ملحوظاً مقارنة بعامي ٢٠٠٨، ٢٠١٢ عندما كان معدل إدراج النساء ٢٦.٨٪، ٣٩٪ على التوالي.

ومن حيث تمثيل المرأة في البرلمان إن زيادة مشاركة المرأة في البرلمان من نحو ١٤٪ عام ١٩٩٤ إلى نحو ٦٢٪ في الفترة من ٢٠١٣-٢٠١٨ هي نتيجة البيئة المواتية برواندا التي سمحت بمشاركة متساوية للذكور والإناث في أجهزة صنع القرار، علاوة على ذلك أثر تمثيل المرأة في البرلمان على وضع القوانين المستجيبة للنوع الاجتماعي والرقابة على تنفيذها الفعال ووضعها موضع التنفيذ.

كما أنه زادت نسبة تمثيل النساء في الحكم المحلي اللامركزي تماشياً مع الالتزام بالنوع (الجنس) كما هو منصوص عليه في السياسة اللامركزية، استمرت مشاركة المرأة في بعض المناصب القيادية على المستويات المحلية في التحسن، إلا أنه ومع ذلك هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لمعالجة الفجوات القائمة بين الجنسين وضمان وضع استراتيجيات لتحسين مشاركة المرأة / الرجل.

## Abstract

The research mainly aimed to study and analyze the status of gender equality and the economic empowerment of women in the national strategy for Rwanda, and what the state of Rwanda has reached in the economic and political empowerment of women. Improving the status of gender equality and women's economic empowerment. In the context of gender equality in the pillar of economic transformation, at the level of the agricultural sector, the percentage of women's ownership of land has increased, as land ownership has played a major role in contributing to women's access to finance. Women have access to land significantly in their control of productive resources and access to loans by using land titles as collateral, for example, land ownership contributed to about 38% of women's access to credit, and there has also been an increase in participation in various agricultural programs as beneficiaries, as well as access to More information, knowledge and new agricultural techniques, as well as increased productivity and return on farms owned by women, and based on the fact that women's participation in farming One of the keys to achieving sustainable national development, as the Government of Rwanda realizes this and therefore continues to improve women's opportunities to participate in the economy through a number of mechanisms, including the implementation of new enabling policies, laws and programs to help women participate in and benefit from the process of economic development, for example Example Law No. 66/2018 was passed on 08/30/2018 regulating work in Rwanda and is now in effect (or in force). This law provides equal rights to work for women and men, girls and boys, and guarantees equal pay for work. Equally for both females and males, and at present women own about 43% of Rwandan SMEs, and the objective of the Financial Sector Development Program (FSDP) was to ensure that 80% of the Rwandan population had access to formal financial services by 2017. In terms of financial inclusion, a 2016 FinScope report found that 87% of women are financially included in addition to 91% of men, with a relatively low gender gap of 4%. This is a marked improvement compared to 2008, 2012 when The rate of inclusion of women is 26.8% and 39%, respectively.

**الكلمات الدالة :** التمكين الإقتصادي للمرأة ، المساواة بين الجنسين ، روندا

## مقدمة:

لعبت المرأة الإفريقية دوراً هاماً في بناء المجتمع الأفريقي، ويختلف دور المرأة في قارة إفريقيا من دولة لأخرى أو من منطقة لأخرى حسب العادات والتقاليد أو التاريخ والثقافة والدين، وكان قد تم إعلان عقد المرأة من ٢٠١٠-٢٠٢٠ في أفريقيا، إلا أنه مازالت توجد صعوبات أمام تمكين النساء، وإذا تم تمكينهن من جميع الفرص بشكل جيد، سوف يكون باستطاعتهم مساعدة القارة بطريقة أكثر فاعلية للخروج من أزمتها،

ورغم ذلك فإنهن يشغلن حوالي ثلث المقاعد في البرلمانات في ١١ بلدا إفريقيا، ففي رواندا يوجد أكبر عدد من النساء البرلمانيات على مستوى العالم<sup>١</sup>، وقد شرعت حكومة رواندا في جدول أعمال التنمية إلى "تحويل رواندا إلى بلد متوسط الدخل، ومحور للتجارة والاتصالات"، كما أنها في رؤية رواندا ٢٠٥٠ لديها هدف أن تصبح دولة ذات دخل أعلى من المتوسط قبل 2035 ودولة عالية الدخل بحلول عام ٢٠٥٠، وتسلمت رؤية عام ٢٠٥٠ القادمة الضوء على النوع الاجتماعي وتعزيز الأسرة، ومن ضمن هذه الأطر "المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة" لتحقيق تطلعاتهم وللاستفادة من إمكانياتهم وأن يكونوا شركاء ومستفيدين في تنمية البلاد، ومن ثم الانتقال إلى التحول من الواضح أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في رواندا ليست أسطورة بل هدف يمكن تحقيقه في رحلة التحول<sup>٢</sup>، وكل هذا وأكثر ممكن بفضل الإرادة السياسية القوية والالتزام بتعزيز النوع الاجتماعي والمساواة وتمكين المرأة من قبل القيادة العليا للبلاد.

### المشكلة البحثية:

على الرغم من أنه هناك حالة عامة يتبناها الرئيس الرواندي تلخصها مقولته التالية "النساء والرجال متساوون من حيث القدرة والكرامة، ويجب أن يكونوا متساوين أيضًا من حيث الفرص، بصفتهم روانديين، وكمجتمع عالمي نحن بحاجة إلى كل عضو في مجتمعنا لاستخدام مواهبه على أكمل وجه إذا كنا نرغب في تحقيق أهدافنا التنموية"<sup>٣</sup>، إلا أنه مازال هناك جوانب عديدة لم تصل للمستوى المستهدف والمرضى فيما يخص المساواة بين الجنسين، وكذا التمكين الاقتصادي للمرأة برواندا.

### هدف البحث:

يستهدف البحث بشكل أساسي دراسة وتحليل حالة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة في الاستراتيجية الوطنية لرواندا، وما وصلت إليه دولة رواندا في التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة.

### الطريقة البحثية ومصادر البيانات:

تحقيقاً لهدف الدراسة استُخدمت أساليب الإحصاء الوصفي لوصف وعرض الوضع الراهن لحالة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة برواندا.

وقد تطلب لإجراء وتنفيذ الدراسة الاستعانة بمختلف البيانات الإحصائية الثانوية المنشورة والتي تصدرها العديد من الجهات على مواقع شبكة المعلومات الدولية (إنترنت) لكل من البنك الدولي، الأمم المتحدة، والعديد من التقارير المرتبطة بالتمكين الاقتصادي للمرأة برواندا، وكذا العديد من الدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة.

### مناقشة النتائج

أولاً: الإطار والسياسات المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في رواندا

<sup>١</sup> الهيئة العامة للإعلامات، بوابتك إلى مصر، <http://www.sis.gov.eg>.

<sup>٢</sup> Republic of Rwanda, **THE STATE OF GENDER EQUALITY IN RWANDA “ FROM TRANSITION TO TRANSFORMATION”**, Gender Monitoring Office, March 2019 [www.gmo.gov.rw](http://www.gmo.gov.rw).

<sup>٣</sup> Republic of Rwanda, **THE STATE OF GENDER EQUALITY IN RWANDA “ FROM TRANSITION TO TRANSFORMATION”**.op.

## الإطار القانوني والسياسي للمساواة بين الجنسين برواندا<sup>١</sup>:

ساهمت البيئة السياسية والقانونية المواتية في رواندا إلى حد كبير في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر مختلف القطاعات، من خلال:

١- تم تنقيح دستور جمهورية رواندا لعام ٢٠٠٣ في عام ٢٠١٥: يكرس مبادئ المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وينص على حد أدنى قدره ٣٠٪ من حصة المرأة في جميع عمليات صنع القرار الأعضاء.

٢- رؤية رواندا لعام ٢٠٢٠: تعتبر المساواة بين الجنسين قضية شاملة لعدة قطاعات وتلتزم بوضع إطار قانوني وسياساتي يراعي الاعتبارات الجنسانية، وأوضح ذلك الطبيعة الشاملة للمساواة بين الجنسين وتعزيز الأسرة في برنامج الحكومة لمدة سبع سنوات ٢٠١٠-٢٠١٧ والاستراتيجية الوطنية الحالية للتحويل (٢٠١٠-٢٠٢٤).

٣- السياسة الجنسانية الوطنية ٢٠١٠: تهتم السياسة بأن تجعل من الروانديين مجتمع خال من جميع أشكال التمييز القائم على نوع الجنس وخلق بيئة يساهم فيها الرجال والنساء على حد سواء في والاستفادة من أهداف التنمية الوطنية.

٤- استراتيجيات تعميم المنظور الجنساني: تمشيا مع التطورات من السياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين، على مستوى القطاعات المختلفة على سبيل المثال لا الحصر القطاع الخاص والبنية التحتية والزراعة والتوظيف وضعت لديها استراتيجيات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٥- سياسة تعليم الفتيات لعام ٢٠٠٨: الهدف العام لسياسة التعليم للفتيات هي لتوجيه وتعزيز الإجراءات المستدامة الهادفة في القضاء التدريجي على الفوارق بين الجنسين في التعليم والتدريب وكذلك في الهياكل الإدارية.

٦- السياسة الوطنية لمكافحة العنف القائم على نوع الجنس ٢٠١١: بشكل عام الهدف من السياسة هو القضاء تدريجياً على العنف القائم على أساس الجنس من خلال تطوير، ودعم البيئة التحويلية.

٧- سياسة اللامركزية الوطنية ٢٠١٢: اللامركزية الوطنية سياسة تؤكد التزام الحكومة الرواندية تمكين شعبها من تحديد مصيرهم، وتعتبر كذلك المساواة بين الجنسين والشمول الاجتماعي بين مبادئ السياسة الأساسية.

٨- سياسة القطاع الصحي لعام ٢٠١٥: تتوخى السياسة "المتمحورة حول الناس والخدمات" باعتبارها واحدة من مبادئها وقيمها التوجيهية، مع التركيز على رفاهية الأفراد والمجتمعات، مع الاهتمام الخاص بالنساء والأطفال.

٩- الخطة الاستراتيجية للتحويل الزراعي ٢٠١٨-٢٠٢٤ (PSTA): تنص الخطة على التكثيف والتسويق بالقطاع الزراعي الرواندي كشيء أساسي وضروريا للحد من الفقر ودفع النمو، بالإضافة إلى ذلك، استراتيجيات لمعالجة القضايا الجنسانية الرئيسية تم تحديدها داخل خطة القطاع.

١٠- القانون الأساسي رقم ٢٠١٣/١٢ OL / المؤرخ ١٢ سبتمبر ٢٠١٣ بشأن مالية الدولة والملكية: لكي تتحقق الالتزامات المتعلقة بالنوع الاجتماعي تم اعتماد برنامج التخطيط والميزانية (GRB) من قبل

<sup>1</sup> Republic of Rwanda, **THE STATE OF GENDER EQUALITY IN RWANDA “ FROM TRANSITION TO TRANSFORMATION”**, op.

حكومة رواندا، وتم تنفيذ البرنامج كما تم تعزيزه بقانون يتغلب على مساءلة التمويل للمساواة بين الجنسين، وتوفير التخطيط الإلزامي المستجيب للنوع الاجتماعي وإعداد التقارير من خلال بيانات الموازنة الجنسانية (GBS).

١١- القانون رقم ٢٠١٣/٤٣ بتاريخ ٢٠١٣/٠٦/١٦ ملكية الأرض في رواندا: دعم الإصلاح الزراعي في رواندا وإن النساء والرجال متساوون في الحقوق والتمتع بملكية أراضيهم، وعليه لكل من الرجال والنساء سندات ملكية مسجلة بأسمائهم، وقد سهل هذا القانون بشكل خاص للنساء الحصول على قروض مالية من المؤسسات والمشاركة في الأنشطة المدرة للدخل.

١٢- القانون رقم ٢٠١٦/٢٧ في ٢٠١٦/٠٧/٠٨ الصادر عن أنظمة الزواج. التبرعات والخلافة: في عام ١٩٩٩، ثورة بين الجنسين بشكل خاص من حيث الوصول المتساوي وإدارة تراث الأسرة وقد تحققت من خلال قانون النظم الزوجية والتبرعات والخلافة التي تم تنقيحها لاحقاً في عام ٢٠١٦. ينص القانون على أن كليهما الأولاد والبنات لديهم نفس الحقوق في وراثة الممتلكات من آبائهم.

## • الوضع الراهن لحالة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة في الاستراتيجية الوطنية لرواندا

### ١- المساواة بين الجنسين في ركيزة التحول الاقتصادي<sup>١</sup>

بذلت رواندا جهوداً كبيرة لتعزيز الشمول الاقتصادي مع التركيز بشكل خاص على الفئات المستبعدة تقليدياً بما في ذلك النساء، وفيما يلي إستعراض للمؤشرات الرئيسية المختارة لإبراز التقدم والفجوات السائدة بين الجنسين في الزراعة، والحصول على التمويل، والعمالة، قيادة الأعمال بالإضافة إلى قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تحتاج إلى الاهتمام والتطوير لتسريع الاقتصاد الشامل.

#### ١-١- قطاع الزراعة

إن النساء لابعبات أساسيات في الاقتصاد الزراعي الرواندي من خلال إنتاج الطعام لعائلاتهم وكذا التسويق، لذلك جميع التدخلات يجب أن تكون مستجيبة للنوع الاجتماعي لمعالجة قضايا النوع بشكل عام وقضايا المزارعات بشكل خاص للوصول إلى نتائج مستدامة.

كما تحتاج المزارعات إلى المشاركة في الأنشطة التجارية لتحويل الزراعة للكفاف إلى الزراعة الموجهة نحو السوق، حيث أنه على الرغم من الجهود المبذولة لتحويل الزراعة في رواندا، إلا أن أنظمة الزراعة لا تزال تتركز في الغالب حول إنتاج الكفاف، وفقاً لـ 2DHS 2015 نحو 76% من النساء يعملن في الزراعة مقارنة بنحو 77% عام ٢٠١٠، وتظهر النتائج حسب العمر أن النساء الأكبر سناً أكثر عرضة للعمل في الزراعة من الشباب (٨٧% من أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٥-٤٩ عاماً، نحو ٧٢% من هؤلاء الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-١٩ عاماً)<sup>٢</sup>، كما تظهر البيانات أن نسبة النساء العاملة في الزراعة أعلى في المناطق الريفية (٨٧%) منه في المناطق الحضرية (٢٣%)، وفيما يتعلق بالتحصيل التعليمي نحو ٩١% من النساء اللواتي لم يتلقين تعليماً ونحو ٨١% من النساء الذين درسوا التعليم الابتدائي فقط يعملون في الزراعة، مقارنة بنحو ٤٥% من النساء ممن حصلوا على التعليم الثانوي أو ما بعده<sup>٤</sup>.

<sup>1</sup> Republic of Rwanda, **THE STATE OF GENDER EQUALITY IN RWANDA “ FROM TRANSITION TO TRANSFORMATION”**, op.

<sup>2</sup> Republic of Rwanda. Rwanda’s Demographic and Health Survey (DHS) 2014/2015, 2015.

<sup>3</sup> USAID/RWANDA, **GENDER AND SOCIAL INCLUSION ANALYSIS REPORT**, op.

<sup>4</sup> Republic of Rwanda. Rwanda’s Demographic and Health Survey, op.

### ١-١-١ ملكية الأرض للرجال والنساء

فالأرض هي الأصل الرئيسي للإنتاج والاستثمار، تملك الأرض كان له دور كبير في المساهمة في حصول المرأة على التمويل، وساهم وصول المرأة إلى الأرض بشكل كبير في سيطرتها علي الموارد الإنتاجية والحصول على القروض باستخدام سندات ملكية الأراضي كضمانات، على سبيل المثال ، ساهمت ملكية الأرض في حصول نحو ٣٨٪ من النساء على الائتمان.

#### ٢-١-١ مدرسة المزارعين الميدانية (المدربون الرئيسيون، الميسرين، والمزارعين المدربين) المزايا المتنوعة لمشاركة المرأة في خدمات الإرشاد:

- أ- زيادة المشاركة في البرامج الزراعية المختلفة كاستفيديون.
  - ب- تغيير عقلية أن الرجال هم صناع القرار الوحيدون في أنظمة استخدام الأراضي والزراعة.
  - ت- الوصول إلى المزيد من المعلومات والمعرفة والتقنيات الزراعية الجديدة.
  - ث- زيادة الإنتاجية والعائد للمزارع المملوكة للنساء.
- مع وجود نسبة عالية من النساء المشتغلات بالأنشطة الزراعية فكانت هناك حاجة إلى زيادة مشاركتهم في خدمات الإرشاد.

#### جدول (١) عدد ونسب المشاركين في المدارس والحقول الإرشادية

| النسبة | الأعداد | النوع   | نوع المشاركة                                    |
|--------|---------|---------|---|
| ٤٣     | ١٩      | إناث    | المدربون الرئيسيون في مدرسة المزارعين الميدانية |
| ٥٧     | ٢٥      | ذكور    |   |
| ١٠٠    | ٤٤      | المجموع |   |
| ٣٤     | ٨٧٦     | إناث    | الميسرون بمدرسة المزارعين الميدانية             |
| ٦٦     | ١٦٧١    | ذكور    |   |
| ١٠٠    | ٢٥٤٧    | المجموع |   |
| ٤٨     | ٤٦٤٩١   | إناث    | المزارعين المتدربين                             |
| ٥٢     | ٥٠٣٦٥   | ذكور    |   |
| ١٠٠    | ٩٦٨٥٦   | المجموع |   |

Source: RAB Administrative data, 2014.

### ١-١-٣ العمل في الزراعة، والصناعة والخدمات:

يتبع قطاع الزراعة قطاع الخدمات في تقديم معظم فرص العمل لكل من الرجال والنساء، ومع ذلك هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في العمالة في قطاع الزراعة، حيث أن النساء يشغلون في الغالب وظائف غير رسمية، وهناك عدد أقل من النساء المهنيات وغيرهم من العاملين في المؤسسات الزراعية وهذا له آثار على التحول الشامل للزراعة، وخاصة القدرة على معالجة القضايا المتعلقة بالمنظور الجنساني.

#### جدول (٢) نسبة مشاركة ومساهمة النساء بالقطاعات المختلفة بالمجتمع الرواندي

| القطاع | % |
|--------|---|
|--------|---|

|         |      |
|---------|------|
| الزراعة | ٣٩.٥ |
| الصناعة | ١٨.٨ |
| الخدمات | ٤١.٧ |

**Source:** NISR, Labour Force Survey 2018

#### ١-١-٤ - حصول الرجال والنساء على القروض الزراعية:

يسهل الائتمان الزراعي زيادة الموارد المتاحة للزراعة على امتداد سلاسل القيمة الخاصة بها ويحسن أو يخلق فرص عمل بديلة للنساء والرجال على طول سلاسل الإنتاج والإمداد، إلا أنه لا يزال الائتمان الزراعي محدودًا بشكل عام نظرًا لأن القطاع لا يزال يعتمد بشكل كبير على أنماط الطقس، إن الاستثمار في إدارة تغير المناخ وإدخال آليات صديقة للجنس سيساعد الرجال والنساء على حد سواء في الحفاظ على دخولهم من خلال الزراعة، كما أن هناك حاجة لوضع تدابير خاصة لتشجيع المزيد من النساء على التقدم للحصول على قروض زراعية.

#### جدول (٣) أعداد ونسب الحاصلين على قروض زراعية خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٥)

| السنة | النوع | العدد | النسبة |
|-------|-------|-------|--------|
| ٢٠١٢  | ذكور  | ١٦٤٣  | ٧٦.٧   |
|       | إناث  | ٤٩٨   | ٢٣.٣   |
| ٢٠١٣  | ذكور  | ١١٦٦  | ٧٤.٦   |
|       | إناث  | ٣٩٧   | ٢٥.٤   |
| ٢٠١٤  | ذكور  | ٥٢٣٨  | ٨٣.٦   |
|       | إناث  | ١٠٢٥  | ١٦.٤   |
| ٢٠١٥  | ذكور  | ٧٧١٦  | ٧٤.٥   |
|       | إناث  | ٢٦٤٤  | ٢٥.٥   |

**Source:** BNR, Financial Stability Directorate, Administrative Data, 2016.

#### ١-١-٥ العضوية بالتعاونيات الزراعية (%):

عندما يتعلق الأمر بالعضوية في التعاونيات الزراعية، فإن عدد النساء منخفض بالمقارنة مع عدد الرجال، ويعزى ذلك بشكل رئيسي إلى توزيع المسؤوليات الأسرية التي تترك للمرأة وبالتالي يكون لديها وقت محدود للمشاركة في مبادرات التنمية الأخرى.

#### جدول (٤) نسبة عضوية النساء والرجال بالتعاونيات الزراعية خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٥)

| السنة | النوع | النسبة |
|-------|-------|--------|
| ٢٠١٢  | ذكور  | ٥٧.٩   |
|       | إناث  | ٤٢.١   |
| ٢٠١٣  | ذكور  | ٥٦.٨   |
|       | إناث  | ٤٣.٢   |
| ٢٠١٤  | ذكور  | ٥٥.٧   |



|      |      |      |
|------|------|------|
| ٤٤.٣ | إناث |      |
| ٥٨   | ذكور | ٢٠١٥ |
| ٤٢   | إناث |      |

**Source:** RCA, Administrative Data, 2016.

### ٢-١- التوظيف وريادة الأعمال وتطوير الأعمال<sup>١</sup>

إن الحصول على عمل وخاصة الوظائف اللائقة والمنتجة للرجال والنساء في مختلف القطاعات أمر بالغ الأهمية للتمكين الاقتصادي، ويظهر المسح الحالي للقوى العاملة (LFS) أن المشاركة الإجمالية للقوى العاملة تبلغ ٥٢.٩ في المائة مع مشاركة المرأة بنسبة ٤٤.٤ في المائة مقابل ٦٢.٥ في المائة للرجال.

#### جدول (٥) نسبة مساهمة الرجال والنساء في القوى العاملة في رواندا

| النسبة | النوع    | معدلات المشاركة                  |
|--------|----------|----------------------------------|
| ٤٤.٤   | إناث     | معدل المشاركة في القوى العاملة   |
| ٥٢.٥   | ذكور     |                                  |
| ٥٢.٩   | الإجمالي |                                  |
| ٣٧.٩   | إناث     | نسبة العمالة إلى عدد السكان      |
| ٥٥.٢   | ذكور     |                                  |
| ٤٦.٠   | الإجمالي |                                  |
| ٣٢.٠   | إناث     | معدل العمالة الناقصة             |
| ٢٥.٢   | ذكور     |                                  |
| ٢٨.٢   | الإجمالي |                                  |
| ١٧.١   | إناث     | معدل البطالة                     |
| ١٣.٥   | ذكور     |                                  |
| ١٥.١   | الإجمالي |                                  |
| ٢١.٩   | إناث     | معدل بطالة الشباب<br>(١٦-٣٠ سنة) |
| ١٦.٠   | ذكور     |                                  |
| ١٨.٧   | الإجمالي |                                  |

**Source:** NISR, Labour Force Survey, 2018.

### ١-٢-١ مساهمة (مشاركة) الرجال والنساء في القوى العاملة:

يهيمن الذكور على القوى العاملة بسبب وجود الموارد الكافية والمهارات ذات الصلة للانخراط في العمالة المنتجة بدلاً من الإناث، وبالتالي هناك حاجة إلى وضع تدابير خاصة لتعزيز خلق فرص العمل بين الشباب، ولا سيما صاحبات المشاريع.

### ١-٢-٢ المناصب التي يشغلها النساء والرجال في سوق العمل

<sup>1</sup> Republic of Rwanda, **THE STATE OF GENDER EQUALITY IN RWANDA “ FROM TRANSITION TO TRANSFORMATION”**, op.

يعتبر المجتمع أن المناصب الرفيعة بشكل نمطي أكثر ملاءمة للذكور، كما أنه ومع ذلك هناك عوامل أخرى تعوق المرأة عن شغل مناصب عليا تشمل التنقل المحدود بسبب المسؤوليات الاجتماعية (أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر)، والمستوى التعليمي، وكذلك الوصول إلى الموارد الإنتاجية والسيطرة عليها.

جدول (٦) المناصب التي يشغلها النساء والرجال في سوق العمل

| النسبة | النوع    | معدلات المشاركة                        |
|--------|----------|--|
| ٣٤.١   | إناث     | المناصب الادارية                       |
| ٦٥.٩   | ذكور     |  |
| ١٠٠    | الإجمالي |  |
| ٣٣.٥   | إناث     | الرئيس التنفيذي وكبار الضباط والمشرعين |
| ٦٦.٥   | ذكور     |  |
| ١٠٠    | الإجمالي |  |
| ٣٤.٥   | إناث     | المديرين الاداريون والتجارين           |
| ٦٥.٥   | ذكور     |  |
| ١٠٠    | الإجمالي |  |

Source: NISR, Labour Force Survey, 2018.

### ١-٢-٣ العمالة (التوظيف) من الرجال والنساء حسب النشاط الاقتصادي:

تم تشجيع المرأة ودعمها للدخول في قطاعات كان يسيطر عليها الرجال في السابق، بما في ذلك قطاع التجارة الرسمي، والبناء، والتصنيع، والتعدين، إلا أنه ومع ذلك هناك حاجة إلى مزيد من الجهود بشكل خاص لزيادة مشاركة المرأة في التعدين والمحاجر وكذلك في قطاعات النقل والتخزين.

جدول (٧) نسبة العاملين حسب النشاط الاقتصادي

| النسبة (%) | النوع    | الوظيفة الأساسية              |
|------------|----------|-------------------------------|
| ٥٤.٦       | إناث     | الزراعة والغابات وصيد الأسماك |
| ٤٥.٤       | ذكور     |                               |
| ١٠٠        | الإجمالي |                               |
| ٥.٨        | إناث     | التعدين والمحاجر              |

|      |          |  |
|------|----------|--|
| ٩٤.٢ | ذكور     |  |
| ١٠٠  | الإجمالي |  |
| ٤٤.٣ | إناث     | التصنيع  |
| ٥٥.٧ | ذكور     |  |
| ١٠٠  | الإجمالي |  |
| ١٤.٦ | إناث     | أعمال البناء والمقاولات                                |
| ٨٥.٤ | ذكور     |  |
| ١٠٠  | الإجمالي |  |
| ٤١.٧ | إناث     | تجارة الجملة، تجارة التجزئة، وإصلاح المركبات والسيارات |
| ٥٨.٣ | ذكور     |  |
| ١٠٠  | الإجمالي |  |
| ٣.٠  | إناث     | النقل والتخزين   |
| ٩٧.٠ | ذكور     |  |
| ١٠٠  | الإجمالي |  |
| ٤٧.٠ | إناث     | أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية                        |
| ٥٣.٠ | ذكور     |  |
| ١٠٠  | الإجمالي |  |
| ٢٥.٥ | إناث     | الاتصالات والمعلومات                                   |
| ٧٤.٥ | ذكور     |  |
| ١٠٠  | الإجمالي |  |

Source: NISR, Labour Force Survey, 2018.

#### تابع جدول (٨) نسبة العاملين حسب النشاط الاقتصادي

| النسبة (%) | النوع    | الوظيفة الأساسية                  |
|------------|----------|-----------------------------------|
| ٤٩.٩       | إناث     | الأنشطة المالية والتأمينية        |
| ٥٠.١       | ذكور     |                                   |
| ١٠٠        | الإجمالي |                                   |
| ٣١.١       | إناث     | الأنشطة المهنية، العلمية، والفنية |
| ٦٨.٩       | ذكور     |                                   |
| ١٠٠        | الإجمالي |                                   |
| ٢٥.٨       | إناث     | الادارة العامة والدفاع            |
| ٧٤.٢       | ذكور     |                                   |
| ١٠٠        | الإجمالي |                                   |
| ٤٥.٧       | إناث     | التعليم                           |
| ٥٤.٣       | ذكور     |                                   |
| ١٠٠        | الإجمالي |                                   |
| ٥٣.٩       | إناث     | صحة الانسان، والعمل الاجتماعي     |
| ٤٦.١       | ذكور     |                                   |
| ١٠٠        | الإجمالي |                                   |

Source: NISR, Labour Force Survey, 2018.

مشاركة المرأة في الاقتصاد مفتاح من مفاتيح تحقيق التنمية الوطنية المستدامة، كما تدرك حكومة رواندا ذلك وبالتالي تواصل تحسين فرص المرأة في المشاركة في الاقتصاد من خلال عدد من الآليات بما في ذلك تنفيذ سياسات وقوانين وبرامج تمكينية جديدة لمساعدة المرأة على المشاركة في عملية التنمية الاقتصادية والاستفادة منها، على سبيل المثال تم تمرير القانون رقم ٢٠١٨/٦٦ بتاريخ ٢٠١٨/٠٨/٣٠ الذي

ينظم العمل في رواندا وهو الآن قيد التنفيذ (أو العمل به)<sup>١</sup>، ينص هذا القانون على حقوق متساوية في العمل لكل من النساء والرجال والفتيات والفتيان، ويضمن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي للإناث والذكور على حد سواء، كما أنشأت الدولة العديد من برامج التوظيف بما في ذلك إنشاء برنامج عمل (Hangumurimo)، وVUP، وبرنامج التوظيف الوطني (NEP) يهدف برنامج NEP إلى خلق وظائف كافية ومنتجة، وزيادة المهارات وخلق مواقف إيجابية تتعلق بالعمل داخل القوى العاملة في كل من المؤسسات العامة والخاصة مع التركيز بشكل خاص على الشباب والنساء، يمتد تنفيذ البرنامج عبر قطاعات مختلفة ويشرك مختلف أصحاب المصلحة بما في ذلك أولئك الذين يشجعون تنمية المهارات، وزيادة وتطوير الأعمال، والتدخلات في أسواق العمل، وخلق فرص العمل.

وفي الوقت الحالي تمتلك النساء حوالي ٤٣٪ من الشركات الصغيرة والمتوسطة، كما أنه في نفس الإطار أدى برنامج Hangumurimo إلى خلق ٢٣١٢٢ وظيفة تشغل الإناث نحو ٦٧٪ منها أي حوالي (١٥٥٢٣)، كما أنه ما يقرب من ٨٠٪ من الوظائف التي تم إنشاؤها أو توفيرها هي وظائف خارج المزرعة مما يعني أن عدد النساء اللواتي يقمن بوظائف خارج المزرعة أكثر من ذي قبل، كما تقدر نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة بنحو ٤٥.٨٪، بينما تبلغ نسبة البطالة نحو ١٧.١٪، وتشمل مجالات العمل الرئيسية للنساء الزراعة والغابات وصيد الأسماك (٥٤.٦٪)، وصحة الإنسان والعمل الاجتماعي (٥٣.٩٪)، والأنشطة المالية والتأمينية (٤٩.٩٪)، والتعليم (٤٧.٥٪)، والصناعة التحويلية (٤٤.٣٪)، وتجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح الدراجات النارية والمركبات (٤١.٧٪)<sup>٢</sup>، كما أنه من الواضح أن هناك تحولاً كبيراً في اتجاهات العمل مع مشاركة المزيد من النساء حالياً في الحرف التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً مثل التصنيع والبناء، والتمويل، وميكانيكا السيارات على سبيل المثال لا الحصر.

### ١-٣- الوصول إلى التمويل

كان الهدف من برنامج تطوير القطاع المالي (FSDP) هو ضمان وصول ٨٠٪ من سكان رواندا إلى الخدمات المالية الرسمية بحلول عام ٢٠١٧، وفيما يتعلق بالشمول المالي وجد تقرير FinScope لعام ٢٠١٦ أن ٨٧٪ من النساء مشمولات مالياً بالإضافة إلى ٩١٪ من الرجال<sup>٣</sup>، مع وجود فجوة جنسانية منخفضة نسبياً تقدر بنسبة ٤٪، يعد هذا تحسناً ملحوظاً مقارنة بعامي ٢٠٠٨، ٢٠١٢ عندما كان معدل إدراج النساء ٢٦.٨٪، ٣٩٪ على التوالي.

### ١-٣-١ المساواة بين الجنسين والوصول إلى التمويل

تم النظر في الشمول المالي من حيث القرب والوصول إلى المنتجات المصرفية الرسمية، ويجب تسريع الخدمات لتلبية تطلعات المستهلكين من الإناث، مع اعتماد غالبية النساء على الاقتراض من المجموعات غير الرسمية، كما أنه هناك حاجة إلى مزيد من الجهود في معالجة الاندماج الكامل للمرأة.

جدول (٩) المساواة بين الجنسين والوصول إلى التمويل

| السنة | النوع | نوع الخدمة | النسبة |
|-------|-------|------------|--------|
| ٢٠١٢  | ذكور  | خدمة رسمية | ٥١     |

<sup>1</sup> BEIJING +25. **RWANDA COUNTRY REPORT**, REPUBLIC OF RWANDA, May 2019.

<sup>2</sup> NISR (2017). Labour Force Survey. **National Institute of Statistics of Rwanda**. Kigali, Rwanda.

<sup>3</sup> Republic of Rwanda, **THE STATE OF GENDER EQUALITY IN RWANDA " FROM TRANSITION TO TRANSFORMATION"**, op.

|    |                |      |      |
|----|----------------|------|------|
| ٢٧ | خدمة غير رسمية | إناث | ٢٠١٦ |
| ٢٢ | مستبعدة ماليا  |      |      |
| ٣٦ | خدمة رسمية     |      |      |
| ٣٢ | خدمة غير رسمية |      |      |
| ٣٢ | مستبعدة ماليا  | ذكور |      |
| ٧٤ | خدمة رسمية     |      |      |
| ١٧ | خدمة غير رسمية |      |      |
| ٩  | مستبعدة ماليا  |      |      |
| ٦٣ | خدمة رسمية     | إناث |      |
| ٢٤ | خدمة غير رسمية |      |      |
| ١٣ | مستبعدة ماليا  |      |      |

**Source:** FinScope 2012 & 2016.

### ١-٣-٢ نسبة السكان الذين يدخرون

على الرغم من الزيادة في النسبة المئوية للنساء اللواتي لديهن حسابات ادخار، فمن الواضح أن نسبة عالية من الإناث (٥٧٪) تستمر في الادخار بشكل غير رسمي مقارنة بنسبة ٥٤٪ من الذكور، ستكون المبادرات المصممة لجعل الرجال والنساء يدخرون من أجل الوصول إلى الخدمات والفرص المختلفة بما في ذلك القروض التي تقدمها المؤسسات المالية ستكون مثالية.

#### جدول (١٠) نسبة السكان الذين يدخرون

| النسبة | شكل الادخار  | النوع    | السنة |
|--------|--|----------|-------|
| ٨٧     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل رسمي، وغير رسمي) | ذكور     | ٢٠١٦  |
| ٥٦     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل رسمي)            |          |       |
| ٥٤     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل غير رسمي)        |          |       |
| ٨٤     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل رسمي، وغير رسمي) | إناث     |       |
| ٥٧     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل رسمي)            |          |       |
| ٤١     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل غير رسمي)        |          |       |
| ٨٥     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل رسمي، وغير رسمي) | الاجمالي |       |
| ٤٨     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل رسمي)            |          |       |
| ٥٦     | نسبة السكان من سن ١٨ سنة فأكثر الذين يدخرون (بشكل غير رسمي)        |          |       |

**Source:** NISR, Gender Statistics Report 2016.

### ١-٤-٤ - علاقة النساء برواندا بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات محركًا مركزيًا للتحول الاقتصادي الوطني من خلال نقل المعرفة، وتسهيل التمويل الرقمي والمساهمة في تحسين خدمات الرعاية الصحية، كما تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واحدة من الالتزامات ذات الأثر العالمي التي التزمت رواندا بها بسد الفجوة الرقمية بين الجنسين وتحقيق التكافؤ في الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها والابتكار بحلول عام ٢٠٢٠.

#### ١-٤-١ الخدمات المالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

غيرت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الطريقة التي يعمل بها الناس، والنساء، والرجال، والشباب، والفتيات، والتواصل والتواصل والمساعدة والتعلم، للقطاع تأثيرات ديناميكية على المساواة بين الجنسين بسبب زيادة الشفافية والنشر السريع للمعلومات التي تأتي معه، على سبيل المثال الخدمات المالية الرقمية وزيادة الوصول إلى المعلومات.

#### جدول (١١) الخدمات المالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

| النسبة بين الجنسين % الفجوة بين الجنسين | نسبة الإناث | نسبة الذكور | ICT Financial Services            |
|---|-------------|-------------|-----------------------------------|
| ٤                                       | ٨٤          | ٨٨          | الوصول إلى الهواتف المحمولة       |
| ١١                                      | ٣٣          | ٤٤          | الاستفادة من خدمات المال المحمول  |
| ٩                                       | ٣٥          | ٤٤          | المعاملات المالية للهواتف النقالة |
| ١٣                                      | ٣٣          | ٤٦          | صاحب حساب موبايل كاش              |

Source: Finscope, 2016.

#### جدول (١٢) الحصول على بطاقات الصراف الآلي

| النسبة بين الجنسين % الفجوة بين الجنسين | نسبة الإناث | نسبة الذكور | المنطقة | الحصول على بطاقات الصراف الآلي |
|---|-------------|-------------|---------|--------------------------------|
| ٥.٦                                     | ٤٧.٢        | ٥٢.٨        | حضر     |                                |
| ٥٢.٢                                    | ٢٣.٩        | ٧٦.١        | ريف     |                                |
| ٢٠                                      | ٤٠          | ٦٠          | رواندا  |                                |

Source: Finscope, 2016.

من الملاحظ وجود فجوة كبيرة بين الجنسين في المناطق الريفية فيما يتعلق بالوصول إلى بطاقات السحب الآلي، ومن ثم سيسهم توسيع مبادرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحالية وتطوير مبادرات مصممة خصيصًا في سد الفجوات بين الجنسين عبر مختلف المجالات.

#### ١-٤-٢ تحويل الأموال عبر الهاتف المحمول من قبل الرجال والنساء (MTN & TIGO):

يظهر FinScope لعام ٢٠١٦ أن الرجال والنساء يستخدمون خدمات تحويل الأموال عبر الهاتف المحمول كقناة للعمل المصرفي وإدارة التحويلات المختلفة بما في ذلك التحويلات المالية، كما أتاحت الزيادة في الوصول إلى الهواتف المحمولة زيادة في المعاملات المصرفية عبر الهاتف المحمول والمعاملات. توضح بيانات جدول (١٣) أنه لا يزال تحويل الأموال باستخدام الهواتف المحمولة بين النساء منخفضًا جدًا مقارنة بنظائرهن من الرجال والذي يمكن تفسيره بالاختلافات في توليد الدخل ومحو الأمية والتعرض / الفرص بين الرجال والنساء، ومن ثم ستعمل مبادرات تسهيل وصول المرأة إلى الهواتف المحمولة على سد الثغرات الملحوظة.

جدول (١٣) تحويل الأموال عبر الهاتف المحمول من قبل الرجال والنساء برواندا خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٤)

| السنة | النوع | إرسال نقد<br>% | إستقبال نقد<br>% |
|-------|-------|----------------|------------------|
| ٢٠١٢  | إناث  | ٢٨.٣           | ٣٥.٠             |
|       | ذكور  | ٧١.٧           | ٦٥.٠             |
| ٢٠١٣  | إناث  | ٣١.٩           | ٣٧.٤             |
|       | ذكور  | ٦٨.١           | ٦٢.٦             |
| ٢٠١٤  | إناث  | ٣٤.٥           | ٣٨.٧             |
|       | ذكور  | ٦٥.٥           | ٦١.٣             |

**Source:** RURA, Administrative Data, 2015.

#### ١-٤-٣ حضور الرجال والنساء لدورات ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

نسبة تمثيل الإناث في الدورات ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لكل من الحاضرين والخريجين لا يزال منخفضًا جدًا مقارنة بالذكور، ومن ثم تحتاج المؤسسات المسؤولة إلى رفع مستوى الوعي بفائدة الدورات المتخصصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتشجيع المزيد من النساء على المشاركة.

#### جدول (١٤) عدد ونسبة حضور الرجال والنساء لدورات ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

| السنة     | النوع | العدد | %    |
|-----------|-------|-------|------|
| ٢٠١٥/٢٠١٤ | إناث  | ٢٢٣٠  | ٣٧.٥ |
|           | ذكور  | ٣٧١٤  | ٦٢.٥ |
| ٢٠١٧/٢٠١٦ | إناث  | ٣٣٢٥  | ٣٥.٧ |
|           | ذكور  | ٥٩٨٤  | ٦٤.٣ |

**Source:** MINEDUC, Statistical Yearbooks, 2015 and 2018.

#### ٢- المساواة بين الجنسين في ركيزة التحولات الحكومية (الحكومة التحويلية)

تشمل الحكومة التحويلية دور الرجال والنساء ومشاركتهم في الحكومة والعدالة من أجل بناء أمة آمنة ومستقرة، والتي توفر منصة للتحويل الاقتصادي والاجتماعي، أعطى الدستور كوته (نصيب) بين الجنسين بنسبة ٣٠٪ للمرأة في رواندا، إلى جانب الإرادة السياسية القوية والسياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي والبيئة القانونية بالإضافة إلى تعزيز القدرات والإرشاد للنساء إلى زيادة تمثيل المرأة في أجهزة صنع القرار وتحسين النوع الاجتماعي، وتحسين الاستجابة للنوع ببرامج التنمية.

#### ٢-١-٢ تمثيل الرجال والنساء في اتخاذ القرارات العامة

#### ٢-١-١-٢ تمثيل المرأة في البرلمان

إن زيادة مشاركة المرأة في البرلمان هي نتيجة البيئة المواتية برواندا التي سمحت بمشاركة متساوية للذكور والإناث في أجهزة صنع القرار، علاوة على ذلك أثر تمثيل المرأة في البرلمان على وضع القوانين المستجيبة للنوع الاجتماعي والرقابة على تنفيذها الفعال ووضعها موضع التنفيذ.

جدول (١٥) عدد ونسبة مشاركة النساء في البرلمان برواندا خلال الفترة ١٩٩٤-٢٠٢٢

| السنة (او الفترة) | إجمالي عدد النواب | % النساء |
|-------------------|-------------------|----------|
| ١٩٩٤              | ٧٠                | ١٤       |
| ١٩٩٥-١٩٩٧         | ٧٠                | ١٧       |
| ١٩٩٨              | ٧٠                | ١٩       |
| ١٩٩٩              | ٧٠                | ٢١       |
| ٢٠٠١-٢٠٠٢         | ٧٤                | ٢٣       |
| ٢٠٠٣-٢٠٠٨         | ٧٠                | ٤٨.٨     |
| ٢٠٠٨-٢٠١٣         | ٧٠                | ٥٦.٤     |
| ٢٠١٣-٢٠١٨         | ٨٠                | ٦٤       |
| ٢٠١٨-٢٠٢٢         | ٨٠                | ٦١       |

Source: Parliament Administrative Data, 2018.

#### ٢-١-٢- تمثيل الرجال والنساء في الحكم المحلي اللامركزي

تماشيا مع الالتزام بالنوع (الجنس) كما هو منصوص عليه في السياسة اللامركزية، استمرت مشاركة المرأة في بعض المناصب القيادية على المستويات المحلية في التحسن، إلا أنه ومع ذلك هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لمعالجة الفجوات القائمة بين الجنسين وضمان وضع استراتيجيات لتحسين مشاركة المرأة / الرجل.

جدول (١٦) عدد ونسب تمثيل الرجال والنساء في الحكم المحلي اللامركزي

| السنة | الحكم المحلي                           | النوع | العدد | النسبة |
|-------|--|-------|-------|--------|
| ٢٠١٦  | المحافظين و العمد                      | ذكور  | ٣     | ٦٠.٠   |
|       |  | إناث  | ٢     | ٤٠.٠   |
|       | مكتب مجالس المقاطعات ومكتب مجلس النواب | ذكور  | ٣٨    | ٢٩.٠   |
|       |  | إناث  | ٩٣    | ٧١.٠   |
|       | مجالس المديرية                         | إناث  | ٤٨٩   | ٥٤.٨   |
|       |  | ذكور  | ٤٠٤   | ٤٥.٢   |
|       | رؤساء البلديات                         | ذكور  | ٢٥    | ٨٣.٣   |
|       |  | إناث  | ٥     | ١٦.٧   |
|       | نواب العمد / الشؤون الاجتماعية         | ذكور  | ٨     | ٢٦.٧   |
|       |  | إناث  | ٢٢    | ٧٣.٣   |
|       | نواب العمد / الشؤون الاقتصادية         | ذكور  | ٢٤    | ٨٠.٠   |
|       |  | إناث  | ٦     | ٢٠.٠   |
| ٢٠١٧  | المحافظين و العمد                      | ذكور  | ٤     | ٨٠.٠   |
|       |  | إناث  | ١     | ٢٠.٠   |
|       | مكتب مجالس المقاطعات ومكتب مجلس النواب | ذكور  | ٤٧    | ٥٣.٤   |
|       |  | إناث  | ٤١    | ٤٦.٦   |
|       | مجالس المديرية                         | إناث  | ٤٨٩   | ٥٤.٨   |
|       |  | ذكور  | ٤٠٤   | ٥٤.٢   |
|       | رؤساء البلديات                         | ذكور  | ٢٤    | ٨٠.٠   |
|       |  | إناث  | ٦     | ٢٠.٠   |

Source: MINALOC administrative data, 2018.



تابع جدول (١٦) عدد ونسب تمثيل الرجال والنساء في الحكم المحلي اللامركزي

| السنة | الحكم المحلي                           | النوع | العدد | النسبة |
|-------|--|-------|-------|--------|
| ٢٠١٧  | نواب العمد / الشؤون الاجتماعية         | ذكور  | ٧     | ٢٣.٣   |
|       |  | إناث  | ٢٣    | ٧٦.٧   |
|       | نواب العمد / الشؤون الاقتصادية         | ذكور  | ٢٥    | ٨٣.٣   |
|       |  | إناث  | ٥     | ١٦.٧   |
| ٢٠١٨  | المحافظين و العمد                      | ذكور  | ٣     | ٦٠.٠   |
|       |  | إناث  | ٢     | ٤٠.٠   |
|       | مكتب مجالس المقاطعات ومكتب مجلس النواب | ذكور  | ٤١    | ٤٤.١   |
|       |  | إناث  | ٥٢    | ٥٥.٩   |
|       | مجالس المديرية                         | ذكور  | ٤٨٩   | ٥٤.٨   |
|       |  | إناث  | ٤٠٤   | ٥٤.٢   |
|       | رؤساء البلديات                         | ذكور  | ٢٢    | ٧٣.٣   |
|       |  | إناث  | ٨     | ٢٦.٧   |
|       | نواب العمد / الشؤون الاجتماعية         | ذكور  | ١٠    | ٣٣.٣   |
|       |  | إناث  | ٢٠    | ٦٦.٧   |
|       | نواب العمد / الشؤون الاقتصادية         | ذكور  | ٢٥    | ٨٣.٣   |
|       |  | إناث  | ٥     | ١٦.٧   |

Source: MINALOC administrative data, 2018.

٢-١-٣- الرجال والنساء في الحكومة المركزية:

هناك زيادة تدريجية في مشاركة المرأة في قيادة البلاد مع وجود ثغرات ملحوظة في بعض المناصب وخاصة تلك التي تخضع لعمليات التوظيف، ومن ثم إجراء المزيد من التقييم للأسباب والتدابير الأساسية لمعالجتها أمر بالغ الأهمية كما أنهومن المهم أيضاً ملاحظة أن زيادة الإدماج بين الجنسين في الحوكمة ساهمت في التعجيل بتنفيذ برامج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وزيادة الاستجابة بين الجنسين في تقديم الخدمات.

جدول (١٧) تمثيل الرجال والنساء في الحكومة المركزية

| السنة     | الحكم المحلي                        | النوع    | العدد | النسبة |
|-----------|-------------------------------------|----------|-------|--------|
| ٢٠١٧/٢٠١٦ | رؤساء الأقسام وما يعادلها           | ذكور     | ٥٨    | ٧٣.٤   |
|           |                                     | إناث     | ٢١    | ٢٦.٦   |
|           |                                     | الإجمالي | ٧٩    | ١٠٠    |
|           | المديرين العموميين في الوزارات      | ذكور     | ٢١    | ٦٠.٠   |
|           |                                     | إناث     | ١٤    | ٤٠.٠   |
|           |                                     | الإجمالي | ٣٥    | ١٠٠    |
|           | تعادل المديرين العموميين في الوزراء | ذكور     | ١٦٢   | ٧٩.٨   |
|           |                                     | إناث     | ٤١    | ٢٠.٢   |
|           |                                     | الإجمالي | ٢٠٣   | ١٠٠    |
|           | مديرين الوحدات                      | ذكور     | ٥٢١   | ٧٨.٦   |
|           |                                     | إناث     | ١٤٢   | ٢١.٤   |
|           |                                     | الإجمالي | ٦٦٣   | ١٠٠    |
| ٢٠١٨/٢٠١٧ | رؤساء الأقسام وما يعادلها           | ذكور     | ٦٥    | ٧٣.٩   |
|           |                                     | إناث     | ٢٣    | ٢٣.١   |
|           |                                     | الإجمالي | ٨٨    | ١٠٠    |
|           | المديرين العموميين في الوزارات      | ذكور     | ٢١    | ٦٥.٦   |
|           |                                     | إناث     | ١١    | ٣٤.٤   |
|           |                                     | الإجمالي | ٣٢    | ١٠٠    |
|           | تعادل المديرين العموميين في الوزراء | ذكور     | ١٤٥   | ٧٤.٤   |
|           |                                     | إناث     | ٥٠    | ٢٥.٦   |
|           |                                     | الإجمالي | ١٩٥   | ١٠٠    |
|           | مديرين الوحدات                      | ذكور     | ٥٨٧   | ٧٥.٥   |
|           |                                     | إناث     | ١٩٠   | ٢٤.٥   |
|           |                                     | الإجمالي | ٧٧٧   | ١٠٠    |

Source: MIFOTRA, Administrative Data, 2018.

## ٢-٢- تمثيل الرجال والنساء في القطاع الخاص

أحرز اتحاد القطاع الخاص (PSF) تقدماً في إنشاء إطار مؤسسي وتنسيقي من خلال الغرف العشر بما في ذلك غرفة رائدات الأعمال، بالإضافة إلى ذلك يسعى برنامج المساواة بين الجنسين الذي بدأته PSF، GMO، UNDP إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في هذا القطاع.

### ٢-٢-١- الرجال والنساء في اللجان التنفيذية في دوائر PSF على المستوى الوطني

هناك اتجاه ملحوظ نحو وجود عدد أكبر من النساء في منصب الرئيس الثاني على جميع المستويات تقريباً، ويجب النظر في هذا الأمر وتقييمه لتحديد التأثير على مشاركة المرأة في القطاع الخاص، بالإضافة إلى ذلك هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لإشراك المزيد من النساء في المناصب وخاصة في المناصب الاستراتيجية بما في ذلك في غرف PSF.

**جدول (١٨) الرجال والنساء في اللجان التنفيذية في دوائر PSF على المستوى الوطني**

| النسبة | العدد | النوع    | المنصب               |
|--------|-------|----------|----------------------|
| ٧٠     | ٧     | ذكور     | الرئيس               |
| ٣٠     | ٣     | إناث     |                      |
| ١٠٠    | ١٠    | الاجمالي | النائب الأول للرئيس  |
| ٩٠     | ٩     | ذكور     |                      |
| ١٠     | ١     | إناث     |                      |
| ١٠٠    | ١٠    | الاجمالي | النائب الثاني للرئيس |
| ٣٠     | ٣     | ذكور     |                      |
| ٧٠     | ٧     | إناث     |                      |
| ١٠٠    | ١٠    | الاجمالي |                      |

**Source:** PSF, Private Sector Structures Elections, Executive Report, 2018.

**٢-٢-٢ - الرجال والنساء في اللجان التنفيذية لمؤسسة PSF على مستوى المقاطعة**

يوضح جدول (١٩) أنه هناك اتجاه ملحوظ نحو وجود عدد أكبر من النساء في منصب الرئيس الثاني وذلك على مستوى إحصاءات عامي ٢٠١٧، ٢٠١٨ كما يوضحها الجدول، ويجب النظر في هذا الأمر وتقييمه لتحديد التأثير على مشاركة المرأة في القطاع الخاص، بالإضافة إلى ذلك هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لإشراك المزيد من النساء في المناصب وخاصة في المناصب الاستراتيجية بما في ذلك في غرف PSF.

**جدول (١٩) الرجال والنساء في اللجان التنفيذية لمؤسسة PSF على مستوى المقاطعة**

| النسبة | العدد | النوع    | المنصب               | السنة |
|--------|-------|----------|----------------------|-------|
| ١٠٠    | ٥     | ذكور     | الرئيس               | ٢٠١٧  |
| ٠      | ٠     | إناث     |                      |       |
| ١٠٠    | ٥     | الاجمالي | النائب الأول للرئيس  |       |
| ٦٠     | ٣     | ذكور     |                      |       |
| ٤٠     | ٢     | إناث     | النائب الثاني للرئيس |       |
| ١٠٠    | ٥     | الاجمالي |                      |       |
| ٤٠     | ٢     | ذكور     | الرئيس               | ٢٠١٨  |
| ٦٠     | ٣     | إناث     |                      |       |
| ١٠٠    | ٥     | الاجمالي | النائب الأول للرئيس  |       |
| ٨٠     | ٤     | ذكور     |                      |       |
| ٢٠     | ١     | إناث     | النائب الثاني للرئيس |       |
| ١٠٠    | ٥     | الاجمالي |                      |       |
| ٢٠     | ١     | ذكور     | الرئيس               |       |
| ٨٠     | ٤     | إناث     |                      |       |
| ١٠٠    | ٥     | الاجمالي |                      |       |

**Source:** PSF, Private Sector Structures Elections, Executive Report, 2018.

**٣-٢ - الرجال والنساء في قطاع الإعلام**

**١-٣-٢ - تمثيل الرجال والنساء في قطاع الإعلام**

تظهر بيانات جدول (١٩) أن مشاركة المرأة في قطاع الإعلام لا تزال بوتيرة ضيقة، وهناك حاجة إلى استراتيجيات ملموسة لتشجيع مشاركة المزيد من النساء في هذا القطاع، وسيؤثر ذلك أيضًا على المحتوى المتعلق بالمساواة بين الجنسين ومكافحة العنف القائم على نوع الجنس والمظالم ذات الصلة ويؤثر عليهما.

جدول (٢٠) تمثيل الرجال والنساء في قطاع الإعلام

| النسبة | العدد | النوع    | الوظيفة                    | السنة |
|--------|-------|----------|----------------------------|-------|
| ٧٥.٥   | ٦٩٠   | ذكور     | الصحفيون المعتمدون         | ٢٠١٨  |
| ٢٤.٥   | ٢٢٤   | إناث     |                            |       |
| ٩١.٤   |       | الإجمالي |                            |       |
| ٨٧.٦   | ١٤٩   | ذكور     | رؤساء التحرير              |       |
| ١٢.٤   | ٢١    | إناث     |                            |       |
| ١٧.٠   |       | الإجمالي |                            |       |
| ٨٥.٩   | ١٤٦   | ذكور     | أصحاب أو مدراء دور الإعلام |       |
| ١٤.١   | ٢٤    | إناث     |                            |       |
| ١٧.٠   |       | الإجمالي |                            |       |
| ٧٨.٥   | ٩٨٥   | ذكور     | الإجمالي                   |       |
| ٢١.٥   | ٢٦٩   | إناث     |                            |       |
| ١٢٥.٤  |       | الإجمالي |                            |       |

Source: Rwanda Media Commission (RMC), Administrative Data, 2018.

### ٣- الوضع الحالي للفقر بين النساء والفتيات برواندا<sup>١</sup>

بالنسبة للوضع الحالي للفقر بين النساء والفتيات فنجد أنه انخفضت مستويات الفقر بين النساء والفتيات البالغات من نحو ٣٥.٩٪ في عام ٢٠١٤ إلى نحو ٣٤.٨٪ في عام ٢٠١٨، بينما بلغت نحو ٤٤.٨٪ بين الفتيات أقل من سن ١٦ عامًا، ويفسر ذلك جزئيًا زيادة الوصول إلى الخدمات والمنتجات المختلفة من برامج الحماية الاجتماعية وتحسين الوصول إلى الموارد الإنتاجية مثل الأرض، وعلى سبيل المثال يعتبر برنامج VUP المصمم لتوفير شبكة أمان للفقراء عاملاً رئيسياً في الحد من الفقر بين الأسر الفقيرة التي يرأسها الذكور والإناث.

وصل البرنامج (VUP) الآن إلى نحو ٤.٤٪ من السكان مقارنة بنحو ٤.٠٪ في عام ٢٠١٤، وقد تم استهداف الإناث بشكل متزايد كمستفيدات من برنامج VUP للدعم المباشر والأشغال العامة.

بالإضافة إلى ذلك تحسنت إمكانية الوصول إلى الأراضي واستخدامها للإنتاج بين النساء بشكل عام بسبب الإصلاح القانوني والتنفيذ الفعال لبرنامج تنظيم حيازة الأراضي الذي بدأ في عام ٢٠٠٨، وبالتالي يحق لنحو ٧٧٪ من الأسر المعيشية التي ترأسها امرأة بيع أو استخدام الأرض كضمان مقابل ٨٠٪ من الأسر التي يرأسها الذكور كما يعتبر الحصول على الأرض أمر حاسم لتمكين المرأة من لعب دور نشط في التنمية الاقتصادية، ومن ثم تمكنت حوالي ٣٨٪ من النساء من الحصول على الائتمان باستخدام الأرض

<sup>1</sup> BEIJING +25. **RWANDA COUNTRY REPORT**, REPUBLIC OF RWANDA, op.

<sup>2</sup> NISR, EICV 5- **Poverty Profile Report**, 2016/17. National Institute of Statistics of Rwanda, Kigali, Rwanda.

<sup>3</sup> NISR, **EICV 5- Poverty Profile Report**, 2016/17

كضمان، وهذا يظهر تحولاً هائلاً مقارنة بالفترة السابقة حيث حُرمت المرأة من حقوق ملكية الأرض، ويوضح الجدول التالي الاتجاهات الحالية لملكية الأراضي لكل من الرجال والنساء في رواندا.

جدول (٢١) نوع وعدد ونسب الملكية للأراضي عام ٢٠١٨ برواندا<sup>١</sup>

| النسبة | العدد   | نوع الملكية             |
|--------|---------|-------------------------|
| ١٤.٢٧  | ١٢٧٠٨٦٦ | ملكية بواسطة الرجال فقط |
| ٢٤.٦٣  | ٢١٩٣٠٦٨ | ملكية بواسطة النساء فقط |
| ٥٩.٩٩  | ٥٣٤٠٨٤٠ | ملكية بواسطة أزواج      |
| ١.١٠   | ٩٨٣٢١   | ملكية لأكثر من شخصين    |

**Source:** RNRA, Administrative Data, 20191

#### ٤ - تعليم المرأة وتدريبها برواندا<sup>٢</sup>

التعليم حق أساسي من حقوق الإنسان وأداة أساسية لضمان تحقيق جميع المواطنين الروانديين - النساء والرجال والفتيات والفتيان - لإمكانياتهم الكاملة<sup>٣</sup>، ومن هذا المنظور التزمت حكومة رواندا بجعل التعليم على جميع المستويات أكثر سهولة للجميع وأكثر ملاءمة للاحتياجات الوطنية مع ضمان حصول الأشخاص المحرومين مثل النساء والفتيات والفقراء وذوي الإعاقة على إمكانية الوصول لفرص التعلم، وإن إدخال برامج التعليم الأساسي لمدة اثني عشر عاماً (١٢ YBE)، وبناء البنية التحتية التعليمية (مثل المدارس ومختبرات "معامل" التعليم)، وتدبير ضمان الجودة في قطاع التعليم، كلها عوامل تساهم في تقدم تعليم الفتيات.

وعلى مستوى السياسة، فإن سياسة تعليم الفتاة لعام ٢٠٠٨ والخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم (٢٠١٣-٢٠١٨) استهدفت التوجيه للقضاء التدريجي على الفوارق بين الجنسين في التعليم والتدريب التي كانت تعيق تعليم النساء والفتيات، نتيجة تنفيذ السياسة إلى جانب البرامج الأخرى في قطاع التعليم، فقد تحسنت حالة تعليم الفتيات بشكل كبير في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي والعالي.

كان التكافؤ بين الجنسين مستقراً في المرحلتين الابتدائية والثانوية حيث بلغ معدل التحاق الفتيات بالمدارس ٤٩.٧٪ ونحو ٥٣.٢٪ على التوالي، بينما قدرت بنسبة ٤٢.٦٪ للتعليم العالي في عام ٢٠١٨، وفي سياق التعليم الجامع فقد سنت حكومة رواندا قانوناً برقم ٢٠١٨/٧١ بتاريخ ٢٠١٨/٠٨/٣١ المتعلق بحماية الطفل وهذا القانون يوفر حماية خاصة للأطفال ذوي الإعاقة بموجب المادة ١٨، وتعنتي الحكومة بالطفل الذي يعاني من إعاقات جسدية أو عقلية خاصة عند الضرورة، وارتفع عدد الطالبات نوات الإعاقة اللواتي يلتحقن بالمدارس الابتدائية من نحو ٤٤.٨٪ في عام ٢٠١٥ إلى نحو ٤٧٪ في عام ٢٠١٧<sup>٤</sup> بينما زاد عدد طلاب المدارس الثانوية في نفس الفئة من نحو ٤٧.٠٪ في عام ٢٠١٥ إلى نحو ٥٠.٥٪ في عام ٢٠١٧، كما أن المادة ٢٠ تحمي الأطفال المصابين أو المتأثرين بتأثير بمرض عضال، كما يستفيد الطفل من الحماية والمساعدة من الحكومة اعتماداً على الوسائل الحكومية، كما أنه يتم نقل الأطفال الذين تقل أعمارهم

<sup>1</sup>RNRA (2019). Administrative Data. Rwanda Natural Resource Authority, Ministry of Environment, Kigali, Rwanda.

<sup>2</sup> BEIJING +25. RWANDA COUNTRY REPORT, REPUBLIC OF RWANDA, op.

<sup>3</sup> MINEDUC (2003), Education Policy and its Sector Strategic Plan (ESSP), Kigali, Rwanda.

<sup>4</sup> MINEDUC. Education Statistical Yearbooks (2015 and 2018). Ministry of Education, Kigali, Rwanda.

عن ٣ سنوات والذين يعيشون مع أمهاتهم في السجن إلى رياض الأطفال بواسطة معلمهم في الصباح ويتم إعادتهم إلى أمهاتهم في وقت الغداء<sup>١</sup>.

## المراجع:

- (١) الاتحاد الأفريقي، مذكرة مفاهيمية حول المؤتمر القاري للتمكين الاقتصادي للمرأة الإفريقية في سياق التكامل، ١٧-١٩ مارس ٢٠٠٨، ليلونجي مالاوي.
- (٢) الهيئة العامة للاستعلامات، بوابةك إلى مصر، <http://www.sis.gov.eg>.
- 3) BEIJING +25. **RWANDA COUNTRY REPORT**, REPUBLIC OF RWANDA, May 2019.
- 4) BNR, **Financial Stability Directorate**, Administrative Data, 2016.
- 5) **FinScope** 2012 & 2016.
- 6) MIFOTRA, **Administrative Data**, 2018.
- 7) MINALOC **administrative data**, 2018.
- 8) MINEDUC (2003), **Education Policy and its Sector Strategic Plan (ESSP)**, Kigali, Rwanda.
- 9) MINEDUC. **Education Statistical Yearbook (2018)**. Ministry of Education, Kigali, Rwanda.
- 10) MINEDUC. **Education Statistical Yearbooks (2015 and 2018)**. Ministry of Education, Kigali, Rwanda.
- 11) NISR (2017). Labour Force Survey. **National Institute of Statistics of Rwanda**. Kigali, Rwanda.
- 12) NISR, **EICV 5- Poverty Profile Report**, 2016/17.
- 13) NISR, EICV 5- **Poverty Profile Report**, 2016/17. National Institute of Statistics of Rwanda, Kigali, Rwanda.
- 14) NISR, **Labour Force Survey**, 2018.
- 15) PSF, **Private Sector Structures Elections**, Executive Report, 2018.
- 16) RCA, **Administrative Data**, 2016.
- 17) Republic of Rwanda, **THE STATE OF GENDER EQUALITY IN RWANDA “ FROM TRANSITION TO TRANSFORMATION”**, Gender Monitoring Office, March 2019 [www.gmo.gov.rw](http://www.gmo.gov.rw).
- 18) Republic of Rwanda. **Rwanda’s Demographic and Health Survey (DHS)** 2014/2015, 2015.

<sup>1</sup> BEIJING +25. **RWANDA COUNTRY REPORT**, REPUBLIC OF RWANDA, op.

- 19) RNRA (2019). **Administrative Data. Rwanda Natural Resource Authority**, Ministry of Environment, Kigali, Rwanda.
- 20) Rwanda Media Commission (RMC), **Administrative Data**, 2018.