

دراسة حول
تقلد المرأة للمناصب القيادية والسياسية والقضائية
أهم الإنجازات والتحديات
(دراسة إحصائية - تحليلية)

مقدمة:-

- نبذة عن الفقه الإسلامي وتقلد المرأة للمناصب السياسية والقيادية والقضائية.
- الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان وحق المرأة في تقلد المناصب السياسية والقيادية والقضائية.
- الدستور المصري الجديد وتقلد المرأة للمناصب السياسية والقيادية والقضائية.

المحور الأول: تقلد المرأة للمناصب السياسية والقيادية.

المحور الثاني: تقلد المرأة للمناصب القضائية.

- **البند الأول:** تقلد المرأة للمناصب القضائية بالنيابة الإدارية.
- **البند الثاني:** تقلد المرأة للمناصب القضائية بصفة عامة.

المحور الثالث: دراسة تحليلية عن تطور تقلد المرأة للمناصب القيادية والسياسية والقضائية.

- **البند الأول:** فترة التمثيل الشكلي (عن الفترات قبل عام 2011).
- **البند الثاني:** فترة الردّة على حقوق ومكتسبات المرأة (من عام 2011 حتى 2013/6/30).
- **البند الثالث:** فترة الإرادة الحقيقية والرغبة الصادقة لتمكين المرأة (ما بعد 2014).

المحور الرابع: بعض الوظائف والجهات لم تشارك فيها المرأة من قبل وظلت أبوابها موصدة في وجهها، أو كان تمثيلها فيها بشكل نادر أو نسبي.

المحور الخامس: التحديات التي تواجه المرأة في تولي المناصب القيادية والسياسية والقضائية.

- **البند الأول: التحدي الذاتي (دراسة سيكولوجية).**
 - أوجه التغلب على هذا التحدي.
- **البند الثاني: التحديات الخارجية.**
 - **أولاً:** قلة الكوادر النسائية المتدربة على تولي المناصب القيادية مقارنة بالرجل.
 - أوجه التغلب على هذا التحدي.

- ثانيًا: السلطة التقديرية لدى الجهات في الاختيار.
- أوجه التغلب على هذا التحدي.
- ثالثًا: نظرة البعض تجاه تقلد المرأة للمناصب القيادية والقضائية.
- أوجه التغلب على هذا التحدي.
- رابعًا: (التوفيق بين واجبات الأسرة ومهام القيادة وتولي المنصب القضائي).
- أوجه التغلب على هذا التحدي.
- خامسًا: عدم وجود الإرادة الحقيقية – في الفترات السابقة لتمكين المرأة هي التي تزيد الصعوبات.
- التوصيات.
- المراجع.

مقدمة

إن حق المرأة في تولي المناصب السياسية والقيادية والقضائية رغم أزلته وكثرة ارتياده من الباحثين، ورغم ما دعت إليه المنظمات العالمية، وما سطرته المعاهدات والاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان والدساتير الوطنية من ضرورة تمكين المرأة من تولي المناصب السياسية والقيادية والقضائية لدرجة أصبح معها هذا الحق لصيق الصلة بالمساواة وعدم التمييز والديمقراطية ودولة القانون، إلا أن هذه النصوص ظلت حبيسة الأوراق التي كُتبت عليها والقوانين التي وُضعت فيها؛ لأن الواقع العملي كشف عن فجوة سحيقة بين ما قررته هذه الاتفاقيات والدساتير والقوانين وبين ما يُسمح للمرأة في ممارسة هذا الحق على أرض الواقع، ولذلك فإن الهدف من هذه الدراسة الموجزة تحديد بعض الأسباب والتحديات التي منعت المرأة من أخذ حقها في تولي هذه المناصب في مصر، وذلك من خلال دراسة إحصائية وتحليلية لتقلد المرأة لهذه المناصب عبر العصور المختلفة، وكيفية التغلب على هذه التحديات.

أولاً: - نبذة عن الفقه الإسلامي وتقلد المرأة للمناصب السياسية والقيادية والقضائية:

دون التطرق لتحليل الآراء والمذاهب الفقهية في هذا الصدد والتي نحيلها لجهات الاختصاص، نسعى في هذا الأمر لسرد بعض الحقائق:

1- أن الفهم الخاطئ والمغلوط للفقه الإسلامي كان حجر الأساس في خلق بعض الموروثات الثقافية والاجتماعية التي أعاقت المرأة عن تولي هذه المناصب، وقد حاول علماء المسلمين في كافة بقاع الأرض - وخاصة الأزهر ودار الإفتاء المصرية - مواجهة هذا الفهم الخاطئ إلا أن ترسخ هذه المفاهيم الخاطئة حال دون ذلك، وقد أصدرت دار الإفتاء المصرية عدة فتاوى متعاقبة بجواز تولي المرأة للقضاء والمناصب القيادية والسياسية.

2- لم يفرق الإسلام في الحقوق والتكليفات والالتزامات ما بين الرجل والمرأة، ومنذ فجر الإسلام والمرأة تشارك الرجل في الأمور السياسية وأمور الحرب والجهاد؛ فقد حضرت المرأة بيعة الرضوان، وشاركت في العديد من الحروب مع الرسول - عليه الصلاة والسلام - كما تقلدت المناصب القضائية والسياسية - وفقاً للمفهوم الحالي - فقد ولى عمر بن الخطاب (الشفاء بنت عبدالله) الحسبة وقضاء السوق وهو ما يُعرف حالياً (بالسلطة التنفيذية والقضائية) لأمور السوق، كما تولت (سمراء بنت نهيك) أمر الحسبة، وتولت (ثمل قهرمانه شغب) منصب القاضي بالدولة العباسية وغيرها.

ثانياً: - الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان وحق المرأة في تقلد المناصب السياسية والقيادية والقضائية.

تناولت العديد من الاتفاقيات الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان التأكيد على هذا الحق في إطار منع كافة أشكال التمييز ضد المرأة وعلى رأسها اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة (السيداو) والتي صدقت عليها مصر منذ ما يزيد عن العشرين عاماً، كما أصدرت هيئة الأمم المتحدة أجندة التنمية 2030 في 2017 ومن بين أهدافها «تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء

والفتيات» والعمل على «كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة».

جدير بالملاحظة أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" هي معاهدة دولية اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 وتصفها على أنها وثيقة الحقوق الدولية للنساء، وقد عرفت هذه الاتفاقية التمييز ضد المرأة في المادة الأولى بأنه " أي تمييز أو إقصاء أو تقييد يتم بناءً على الجنس وله تأثير أو غرض على إضعاف أو إبطال اعتراف وممارسة واستمتاع المرأة بكافة حقوقها الإنسانية وحرياتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية وكافة الحريات الأخرى بغض النظر عن حالتها الزوجية ، ووفقاً للأساس واحد وهو المساواة بين الرجل والمرأة .

ويُعتبر العنف: ضد المرأة أحد أهم وأخطر أشكال التمييز ضدها ولذلك رأت الجمعية العامة للأمم المتحدة إصدار إعلان مستقل " بشأن القضاء على العنف ضد المرأة " اعتمدهت الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها رقم 48/104 بتاريخ 1993/12/20 ، والذي تضمن تعريف العنف ضد المرأة بالمادة رقم (1) منه على النحو الآتي ((أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه ، أو يرجح أن يترتب عليه ، أذى أو معاناة للمرأة ، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية ، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة)) .

وسار على هذا النهج الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان عام 1981 واكتسب أهمية خاصة بين الموائيق الدولية المماثلة وذلك لخصوصية قضايا حقوق الإنسان وعدم التمييز على المستوى الأفريقي إذ نصت المادة الثانية من الميثاق على "عدم التمييز على أساس العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر "، وقد صدقت جمهورية مصر العربية على هذا الميثاق في 20 مارس 1984 بموجب القرار الجمهوري رقم 77 لسنة 1984 الصادر بتاريخ 1984/2/27.

وكذا سار على هذا النهج الميثاق العربي لحقوق الإنسان عام والذي وقعت عليه جمهورية مصر العربية في 5 سبتمبر 2004.

المحور الأول تقلد المرأة للمناصب السياسية والقيادية (دراسة إحصائية)

• المشاركة السياسية: - 1

لقد أصبحت المرأة منذ ثورة 30 يونيو 2013 هي المحرك الأساسي للمسار السياسي في مصر إذ امتلأت ميادين مصر بالنساء في 30 يونيو وكذلك في 3 يوليو 2013، وبلغت نسبة تصويتهن 55% في الاستفتاء على دستور 2014.

كما بلغت نسبة تصويت المرأة 54% من إجمالي أصوات الناخبين في الانتخابات الرئاسية والبرلمانية لعام 2014 وهي نسبة تفوق نسبة مشاركة الرجل وهذه المشاركة مرجعها كان شعور المرأة بحاجة الوطن إليها في هذه المرحلة الحاسمة من تاريخه.

ومن هنا يمكن القول بأن عام 2014 شكل تاريخاً هاماً للمرأة المصرية حيث صدر دستور مصر الجديد الذي أولى اهتماماً خاصاً بالمرأة سواء في الديباجة أو في المواد الخاصة بالمرأة، حيث أكد على أن المرأة ليست فئة من فئات المجتمع فقط، بل هي نصف المجتمع وأساس الأسرة، مشيراً إلى دورها الفعال ومشاركتها القوية في ثورتى 25 يناير و 30 يونيو، ومن هذا المنطلق فقد منحها الدستور الحماية والرعاية وذلك بتخصيص أكثر من 20 مادة تعد تطوراً مهماً للتأكيد على أهمية دورها في الدولة والمجتمع دون تمييز أو إقصاء، ومن جهة أخرى فإن المرأة تستفيد أيضاً من كافة مواد الدستور باعتبارها مواطناً كامل المواطنة مثل التزام الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين رجالاً ونساءً، كما حرص الدستور على أن يضمن تلك الحقوق للمرأة على كافة الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وجاء ذلك الوعد كدافع قوي أمام المرأة المصرية للاستمرار في صراعها مع قضية التمكين حيث كان الوعد بمثابة الباعث لأمال المرأة المصرية، كما أن هذه الفعالية هي التي منحت الثقة في زيادة تمثيل المرأة في البرلمان حتى وصلت نسبة التمثيل الآن لنسبة لا تقل عن 25% من مقاعد البرلمان.

• ونتشرف بعرض تطور تمثيل المرأة في البرلمان المصري: -

¹ تقرير الهيئة العامة للاستعلامات عن مشاركة المرأة في الانتخابات عام 2014.

أولاً: - تمثيل المرأة في البرلمان المصري:

- جدول عن تمثيل المرأة في البرلمان المصري من عام 1957 حتى 2000.²

النظام الانتخابي	النسبة %	إجمالي عضوية المرأة	عضوية المرأة		عدد الأعضاء	البرلمان عام
			معيّن	منتخب		
فردى	0.6	2	-	2	350	1957
فردى	1.2	7	7	-	600	1960
فردى	2.2	8	-	8	360	1964
فردى	0.9	3	1	2	348	1969
فردى	2.2	8	1	7	360	1971
فردى	1.7	6	2	4	360	1976
قائمة نسبية	9.7	35	2	33	360	1979
قائمة نسبية	8.1	38	1	37	468	1984
قائمة نسبية	3.9	18	4	14	458	1987
فردى	2.2	10	3	7	454	1990
فردى	2	9	4	5	454	1995
فردى	2.42	11	4	7	452	2000
فردى	2	9	5	4	442	2005
فردى مع كوتا للمرأة	12.67	65	1	64	512	2010
فردى وقوائم	1.77	9	2	7	508	2012
فردى وقوائم	17.93	89	14	75	596	2016/2021
فردى وقوائم	27.18	162	14	148	596	2021/2026

ويتضح من هذه الإحصائيات أن المرأة تمثل بصورة أفضل في الانتخابات بنظام القوائم النسبية أو الكوت عنها في الانتخابات بالنظام الفردي.

² هويدا عدلي, المشاركة السياسية للمرأة, فريدريش إبيرت (مكتب مصر), 2017

ثانيًا: تمثيل المرأة في التشكيل الوزاري للحكومات المختلفة:

تولت المرأة أول حقيبة وزارية عام 1962 في عهد الرئيس الراحل/ جمال عبد الناصر وذلك بتوليها وزارة الشؤون الاجتماعية (وزارة التضامن حاليًا)، ومنذ ذلك التاريخ لم تخل حكومة إلا وتقلدت فيها المرأة عددًا من الحقائب الوزارية، إلا أن تمثيل المرأة كان قليلاً للغاية، فيزيد أو يقل عن ثلاث حقائب وزارية.

وعقب يناير 2011 تشكلت عدة حكومات:

- حكومة برئاسة الفريق / أحمد شفيق - ضمت خمس وزيرات.
- حكومة برئاسة د/ عصام شرف - ضمت وزيرة وحيدة.
- حكومة برئاسة د/ هشام قنديل - ضمت وزيرتين.
- حكومة برئاسة د/ حازم الببلاوي - ضمت ثلاث وزيرات.
- حكومتين برئاسة م/ إبراهيم محلب - ضمت كل منهما أربع وزيرات.
- حكومة برئاسة م/ شريف إسماعيل - ضمت أربع وزيرات.
- حكومة برئاسة د/ مصطفى مدبولي - ضمت ثماني وزيرات من عدد 34 حقيبة وزارية وعدد نائبتين وزير من عدد 14 نائب وزير.

والحقائب الوزارية التي تقلدها المرأة في حكومة د/ مصطفى مدبولي هي وزارة الثقافة، وزارة التضامن الاجتماعي، وزارة التجارة والصناعة، وزارة (الاستثمار) والتعاون الدولي، وزارة الصحة والسكان، وزارة الدولة للهجرة وشؤون المصريين بالخارج.

ثالثاً: تمثيل المرأة في المناصب القيادية في المحليات:

بدأ تقلد المرأة للمناصب القيادية بالمحليات في حركة المحافظين بحكومة المهندس / إبراهيم محلب بثلاث نائبات محافظ، وفي حركة المحافظين عام 2017 تقلدت المرأة منصب محافظ البحيرة، وفي عام 2018 زاد العدد وضمت حركة المحافظين 6 سيدات من ضمنهم محافظ دمياط وفي حركة المحافظين عام 2019 احتوت قائمة نواب المحافظ عدد 7 سيدات.

● تقلد المرأة لوظائف الإدارة العليا بالقطاع الحكومي: ³

أصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في عام 2014 بياناً بنسبة النساء في تولى وظائف الإدارة العليا مقارنة بالرجال.

الوظيفة القيادية	نسبة الرجال %	نسبة السيدات %
مدير عام	71.4	28.6
العالية	81.2	18.8
الممتازة	89.1	10.9

وهذه النسب تتأرجح بين الزيادة والنقصان الطفيف وتؤكد على أنه كلما ارتفعت الدرجة الوظيفية وزاد مستوى القيادة فيها قلت نسبة مشاركة المرأة؛ فنسبة مشاركة المرأة في الدرجة الممتازة أقل من الدرجة العالية، ونسبة مشاركتها في الدرجة العالية أقل من درجة مدير عام.

³ تقرير جهاز التعبئة العامة والإحصاء عام 2014

المحور الثاني تقلد المرأة للمناصب القضائية

البند الأول

تقلد المرأة للمناصب القضائية بالنيابة الإدارية

لعل السبب في استهلالنا بالنيابة الإدارية وإفراد فرع مستقل لها يرجع إلى الأسباب الآتية:

- 1- أن النيابة الإدارية هي المنارة التي أنارت الطريق للمرأة لإثبات كفاءتها وقدرتها على تولي المناصب المهمة.
- 2- أن عمل المرأة بالنيابة الإدارية قضى على جدل عقيم حول أحقية المرأة وقدرتها على تولي القضاء إذ كان للنيابة الإدارية السابق على مر العصور في تمكين المرأة المناصب القضائية منذ نشأة النيابة الإدارية في عام 1954.
- 3- أن النيابة الإدارية هي الجهة القضائية الوحيدة التي تولي رئاستها خمس سيدات.
- 4- أن النيابة الإدارية هي الجهة القضائية الوحيدة – بل الجهة الوحيدة بصفة عامة داخل جمهورية مصر العربية – التي تمكنت فيها المرأة من تحقيق المساواة الكاملة والمُطلقة بالرجل سواءً في نسبة التمثيل أو القيادة على نحو ما سيرد ذكره.

- فقد تولت المستشار / هند طنطاوي رئاسة هيئة النيابة الإدارية لمدة سنتين خلال الفترة من 1998/9/10 حتى 2000/6/30، وتولت المستشار/ ليلي جعفر رئاسة النيابة الإدارية لمدة سنة واحدة خلال الفترة من 2000/7/12 حتى 2001/6/30، وتولت المستشار / رشيدة محمد رئاسة النيابة الإدارية اعتباراً من 2017/7/1، وتولت المستشار / فريال قطب رئاسة النيابة الإدارية خلال الفترة من 2017/9/15 حتى 2018/6/30، وتولت المستشار/ أماني الرفاعي رئاسة النيابة الإدارية خلال الفترة من 2018/7/1 حتى 2019/6/30.

- إجمالي عدد أعضاء النيابة الإدارية (ذكور وإناث) 4638
 - إجمالي عدد أعضاء النيابة الإدارية (الذكور) 2648
 - إجمالي عدد أعضاء النيابة الإدارية (الإناث) 1988
- أي أن نسبة تمثيل المرأة في النيابة الإدارية 43 % تقريباً.

- بادرت النيابة الإدارية ابان عام 2018 ومنذ تولي المستشار / عصام المنشاوي رئاسة هيئة النيابة الإدارية بدعم المرأة وتمكينها من تقلد المناصب القيادية بالنيابة؛ فقد تقلد (22) من عضوات النيابة الإدارية منصب مدير النيابة في أغلب محافظات الجمهورية ، كما يباشر عدد (23) من عضوات النيابة الإدارية سلطة الادعاء التأديبي أمام المحاكم التأديبية بمجلس الدولة، وجلسن على منصة القضاء بمجلس الدولة كممثل

للادعاء - في سابقة هي الأولى من نوعها لتقلد المرأة هذا المنصب في تاريخ العمل بالنيابة الإدارية، فضلاً عن تولي عدد منهن كمدير للمكاتب الفنية وفروع الدعوى التأديبية ببعض المحافظات ، وتُعد هذه المناصب أعلى سلطة في النيابة الإدارية في المحافظة .

- ونتيجة لعمل المرأة بالنيابة الإدارية وإثبات كفاءتها وجدارتها بالعمل فيها تم ندب العديد من عضوات النيابة الإدارية في أماكن وجهات حيوية بالدولة؛ فقد تم ندب بعضهن بلجنة التحكيم وإدارة التحكيم بوزارة العدل (وهي اللجنة والإدارة المختصة بمتابعة ومباشرة كبرى دعاوى التحكيم التي تكون الدولة المصرية طرفاً فيها) واللجنة التنفيذية للهيئة الوطنية للانتخابات وهيئة المفوضين بالمحكمة الدستورية العليا وهيئة الرقابة المالية وغيرها من الجهات، فضلاً عن مشاركة بعضهن بعضوية اللجان النوعية بالمجلس القومي للمرأة.

البند الثاني

تقلد المرأة للمناصب القضائية (بصفة عامة)

- رغم عمل المرأة بالنيابة الإدارية وهيئة قضايا الدولة ورغم اشتغالها بالقانون منذ ثلاثينيات القرن العشرين ورغم عملها بهيئة التدريس بالجامعات، إلا أنها لم تتول منصب القضاء إلا في عام 2003 بتعيين أول قاضية بالمحكمة الدستورية العليا المستشار / تهاني الجبالي.

- وفي عام 2007 تم تعيين 31 قاضية بالقضاء العادي، وعُينت مجموعة ثانية عام 2008 ومجموعة ثالثة عام 2015 ليصبح إجمالي عدد القاضيات (بالقضاء العادي) 66 قاضية من إجمالي ما يقرب من 16 ألف قاضٍ بمصر.

هيئة قضايا الدولة

بلغ إجمالي عدد العضوات بهيئة قضايا الدولة 670 بإجمالي نسبة تصل إلى 20% من إجمالي عدد الأعضاء ونظرًا للنجاح الباهر والقدرات الفائقة التي أظهرتها المرأة بعملها في هيئة قضايا الدولة فقد تم إشراكهن في مناصب قيادية برئاسة الفروع والأقسام الفنية فضلًا عن تعيينهن مستشارين كأمناء عام مساعدين بالهيئة لأول مرة في تاريخها.

المحكمة الدستورية العليا

تم تعيين المستشار / تهاني الجبالي كأول قاضية بالمحكمة الدستورية العليا في عام 2003 كما تم تعيين المستشار / شيرين فرهود بهيئة المفوضين بالمحكمة الدستورية العليا، وفي عهد الرئيس السيسي تم تعيين الدكتورة / فاطمة الرزاز - عميد كلية الحقوق بجامعة حلوان قاضية بالمحكمة الدستورية العليا.

وجدير بالذكر: أن جميع عضوات الجهات والهيئات القضائية قد شاركن في جميع الانتخابات التي أشرف عليها القضاء وقد حققت نجاحًا في ذلك مشهود به.

المحور الثالث

دراسة تحليلية عن تطور شغل المرأة للمناصب السياسية والقيادية والقضائية

البند الأول

الفترة السابقة لعام 2011 (فترة التمثيل الشكلي)

منذ تعيين السيدة/ حكمت أبو زيد وزيرة للشئون الاجتماعية في عام 1962 في عهد الرئيس جمال عبدالناصر كأول من يتقلد منصب وزيرة في مصر وظل تمثيل المرأة في جميع الحكومات المتعاقبة، إلا أنه من خلال الإحصائيات السابقة يتضح قلة هذا التمثيل فضلًا عن تقلد المرأة لذات الحقائب الوزارية: كوزارة الشئون الاجتماعية (التضامن و البيئة والتعاون الدولي ووزارة الدولة للهجرة و البحث العلمي)، وهي وزارات رغم أهميتها إلا أنها وزارات محدودة التأثير على حياة المواطنين اليومية ومتطلباتهم المعيشية أو الصحية، وأن هذه الرؤية السياسية في تولي المرأة لهذه الحقائب الوزارية هي التي منعت المرأة عن تقلد مناصب المحافظ - في هذه الفترة- كما أن تمثيل المرأة في البرلمان خلال الفترة من 1957 حتى عام 2011 كان تمثيلًا ضئيلاً للغاية، ولا يُعبر عن أي رغبة في مشاركة المرأة للرجل في الحياة السياسية،

و يتضح من ذلك أن تمثيل المرأة في هذه الفترة كان تمثيلاً شكلياً لإرضاء المرأة داخلياً والمجتمع الدولي خارجياً دون إرادة حقيقية ورغبة صادقة في مشاركة المرأة للرجل في تقلد المناصب القيادية والسياسية .

البند الثاني

فترة الرِّدَّة على حقوق ومكتسبات المرأة (من عام 2011 حتى 2013/6/30)

لقد تم الافتئات والقضاء على كافة حقوق ومكتسبات المرأة فقد ضمت حكومة الدكتور/ عصام شرف وزيرة وحيدة، وحكومة الدكتور/ هشام قنديل وزيرتين كما كان إجمالي تمثيل المرأة في البرلمان 9 عضوات (7 منتخبات، 2 معينات) بنسبه 1.77% فضلاً عن عدم توليها أية مناصب مهمة في الدولة ويرجع ذلك إلى الأفكار الظلامية المتطرفة التي كانت سائدة في تلك الفترة ولعل ذلك كان أحد أهم أسباب قيام ثورة 30 يونية 2013، ولذلك وبحق يمكن القول بأن هذه الفترة تمثل فترة الردة على حقوق ومكتسبات المرأة.

البند الثالث

فترة الإرادة الحقيقية والرغبة الصادقة لتمكين المرأة (مصر ما بعد 2014)

لقد أطلق البعض وبحق على عصر فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي أنه «العصر الذهبي للمرأة» وأنه «قائد ثورة تمكين المرأة»، ولكننا نرى تسمية هذا العصر بعصر الإرادة الحقيقية والرغبة الصادقة لتمكين المرأة وهي تسمية لها دلالتها وأهميتها – فقد سبق وأن أشرنا إلى أنه رغم سبق تمثيل المرأة في الحقايب الوزارية في الحكومات المختلفة وفي البرلمان واعتلائها منصة القضاء بالدستورية العليا والقضاء العادي – إلا أنه كان تمثيلاً شكلياً وغير كافٍ لإرضاء المرأة داخلياً والمجتمع الدولي خارجياً فلم تكن هناك رغبة صادقة لدى القيادة السياسية أو إرادة حقيقية لتمكين المرأة، وقد ظهرت هذه الرغبة الصادقة والإرادة الحقيقية مع ظهور فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي.

فقد أشرك معه المرأة عند إعلان بيان ثورة يونية بتاريخ 2013/7/3 وذلك رغم الصعاب والمخاطر التي كانت تمر بها البلاد وهذه المشاركة أعطت رسالة قوية بأن المرأة شريك أساسي في الحياة السياسية والمجتمع المصري.

- وظلت رسائله وتوجيهاته لتعزيز حقوق المرأة وتمكينها مستمرة فقد أعلن سيادته أن عام 2017 عاماً للمرأة في سابقة فريدة للتأكيد على أهمية ومكانة المرأة المصرية في المجتمع.

- حصلت المرأة في عهد سيادته على 8 حقايب وزارية في الحكومة بنسبة 25% تقريباً وهو عدد لم تحظ به المرأة المصرية من قبل فإن أكثر ما حصلت عليه في الحكومات السابقة هي 5 حقايب وزارية فضلاً عن تمكينها من حقايب وزارية مهمة تتعلق بالاستثمار والاقتصاد القومي للبلاد؛ فقد تولت المرأة في حكومة الدكتور/ مصطفى مدبولي وزارة الاستثمار والتعاون الدولي، ووزارة التجارة والصناعة، ووزارة التخطيط ووزارة الصحة والسكان. وهي وزارات ليست كالوزارات التقليدية التي كانت تكلف بها المرأة وهو ما يذكر للإرادة الحديثة في تمكين المرأة بل أن المرأة تولت أخطر وأهم وزارة في الوقت الحالي وهي وزارة الصحة وذلك في ظل جائحة كورونا – فقد أبلت الدكتورة وزيرة الصحة بلاءً حسناً يشهد به الجميع وكانت أهلاً للثقة التي منحها لها السيد الرئيس والشعب المصري بل أصبحت نموذجاً مشرفاً للمرأة المصرية ودليلاً قاطعاً على أن المرأة المصرية تستطيع أن

تتحمل المهام الجسام مثلها مثل الرجل، فقد رسخت واقعا بأن المرأة تستطيع تحمل أعباء أي وزارة في الحكومة.

- كما تولت المرأة في عهد الرئيس السيسي منصب المحافظ لأول مرة في تاريخ مصر وتولى العديد منهم منصب نائب المحافظ.

- كما نصت المادة رقم 102 من الدستوري المصري المعدلة في أبريل عام 2019 على " يُشكل مجلس النواب من عدد لا يقل عن أربعمئة وخمسين عضواً منتخبون بالاقتراع العام السري المباشر على أن يُخصص للمرأة ما لا يقل عن ربع إجمالي عدد المقاعد "

- وتأسيساً على ما سبق صدر في عهد فخامته القانون رقم 142 لسنة 2020 بتعديل قانون مجلس النواب وقد تضمن نص التعديل «بأن يخصص للمرأة ما لا يقل عن 25% من إجمالي عدد مقاعد مجلس النواب» وتطبيقاً لذلك أصبح تمثيل المرأة في البرلمان الحالي بعدد 148 بنسبة 28,18% وهي نسبة غير مسبوقه في تاريخ مصر.

- كما وجه الرئيس في - اليوم العالمي للمرأة 2021/3/8 — بتمكين المرأة لاعتلاء منصة القضاء بمجلس الدولة والعمل بالنيابة العامة.

- وأصدر سيادته قراراً بتعيين الدكتورة فاطمة الرزاز عميدة كلية الحقوق جامعة حلوان قاضية في المحكمة الدستورية العليا وغيرها العديد من الإنجازات التي حققتها المرأة في عصر الرئيس السيسي والتي لا يتسع المقام لسردها وهو ما يؤكد بحق أن عصر الرئيس السيسي هو عصر الإرادة الحقيقية والرغبة الصادقة لتمكين المرأة المصرية.

المحور الرابع

بعض الوظائف والجهات التي لم تشارك فيها المرأة من قبل وظلت أبوابها موصده في وجهها، أو كان تمثيلها فيها بشكل نادر أو نسبي.

لا يتضمن هذا المحور حصراً لهذه الوظائف أو الجهات وإنما مجرد إلقاء الضوء على بعضها والوقوف على المبررات التي سبقت في هذا الشأن، أو مدى أحقية المرأة في التمثيل العادل بهذه الوظائف والجهات ومنها:

أولاً: مجلس الدولة:

حتى الوقت القريب لم تتمكن المرأة من اعتلاء منصة القضاء بمجلس الدولة، ويرى البعض أن السبب في ذلك أن المرأة غير مؤهلة حالياً لاعتلاء تلك المنصة؛ لأن المرأة عاطفية بطبعها وهو ما قد يؤثر على قضائها إلا أن هذه الآراء - بل الأوهام- سرعان ما تزول من تجربة المرأة في اعتلاء منصة القضاء بالمحكمة الدستورية العليا، وهي أعلى محكمة قضائية بمصر، واعتلائها منصة القضاء بالقضاء العادي وتكليفها بالعمل في المحكمة الاقتصادية والمحكمة الجنائية ومحاكم الاستئناف العليا، والتفتيش القضائي، وكافة المحاكم بالقضاء العادي، فضلاً عما تضمنه نص المادة (11) من الدستور المصري من أحقية المرأة في التعيين في كافة الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها. بخلاف ما تذخر به المنطقة العربية بل والقارة الأفريقية ذاتها من تجارب أثبتت معها عدم صحة كل تلك الادعاءات، فتشغل المرأة ما يقارب 60% من القضاء اللبناني، و48% من القضاء التونسي، و45% من القضاء الجزائري، و30% من القضاء المغربي، و25% من القضاء الأردني، و12% من القضاء العراقي، وتترأس المرأة المجلس الأعلى للقضاء التونسي بالانتخاب، وتترأس مجلس الدولة الجزائري، ومجلس الدولة العراقي، كما تترأس المحكمة العليا السودانية مؤخراً، كما تتواجد المرأة بالنيابة العامة في الإمارات العربية من 2008 وفي قطر 2015 وفي السعودية مؤخراً تم فتح النيابة العامة أمام المرأة، أما على الصعيد الدولي فهناك العديد والعديد ويكفي أن نذكر في هذا الصدد المدعي العام للمحكمة الجنائية الدولية السيدة/ فاتو بن سودة.

ثانياً: النيابة العامة:

بالمثل لم تتمكن المرأة من العمل بالنيابة العامة حتى تاريخه، وقد يرى البعض أن ذلك يرجع لطبيعة العمل بالنيابة العامة وصعوبات التحقيق مع المجرمين والمتهمين ومعاينة الجثث والاستدعاء في أي وقت ليلاً ونهاراً إلا أن هذه الحجج سرعان ما تزول مع عمل المرأة بالنيابة الإدارية وقيامها بالتحقيق في كافة الجرائم التي تقع من الموظف العام ومنها جرائم الاختلاس والعدوان على المال العام والرشوة والاعتداء على الغير وغيرها كما أن المرأة تعمل طبيبة بالطب الشرعي وتقوم بمعاينة بل بتشريح الجثث، وتعمل كطبيبة يتم استدعائها في أي وقت، فضلاً عما تضمنه نص المادة (11) من الدستور المصري من أحقيتها للعمل بالنيابة العامة.

واعملاً للاستحقاق الدستوري، جاء توجيه السيد رئيس الجمهورية في اليوم العالمي للمرأة 2021/3/8 بضرورة تولي المرأة منصة القضاء بمجلس الدولة والعمل بالنيابة العامة.

أطر تنفيذ توجيهات السيد الرئيس:

الأول: جاءت الاستجابة المباشرة متمثلة في اعلان كلتا الجهتين عن حزمة من الضوابط لاختيار عدد من عضوات النيابة الإدارية وهيئة قضايا الدولة للعمل مباشرة بمجلس الدولة والنيابة العامة؛ وذلك لسرعة تنفيذ هذه التوجيهات وهو ما تم فعلياً بالإعلانين الصادرين عن مجلس الدولة بقبول تعيين عضوات في وظيفتي (مندوب ونائب بمجلس الدولة) نقلاً من النيابة الإدارية وقضايا الدولة، وكذا قرار السيد المستشار النائب العام أغسطس الماضي بتعيين 11 سيدة نقلاً من القضاء للعمل بالنيابة العامة.

الثاني: التنفيذ الكامل للاستحقاق الدستوري وذلك بأحقية المرأة في الالتحاق بكافة الجهات والهيئات القضائية.

ثالثاً: مجالس إدارات الهيئات العامة وشركات قطاع الأعمال العام:

يُعد تمثيل المرأة في مجالس إدارات الهيئات العامة وشركات قطاع الأعمال العام نادراً أو قليلاً للغاية بل أن العديد من مجالس الإدارات لم تمثل فيها المرأة قط، وقد يرجع البعض ذلك لقلّة الكوادر النسائية القادرة على القيادة بهذه الهيئات أو الشركات وسرعان ما يزول هذا الفهم عند معرفة أن قوانين الهيئات العامة وشركات قطاع الأعمال العام تسمح بتعيين أعضاء من مجلس الإدارة من خارج الهيئة أو الشركة، لذلك لا نرى وجود مبرر للتمثيل النادر للمرأة في مجالس الإدارات في الهيئات والشركات خاصة في ظل ما أثبتته دراسات صادرة عن جهات دولية من أن الشركات ذات التمثيل الأعلى للمرأة تحقق معدلات ربحية أعلى، وقوة مالية أفضل، كما أظهرت الدراسة أن الشركات التي تضم نساء في مجالس إدارتها حققت معدلات نمو أكبر بنسبة 2% في العائد على حقوق المساهمين و 4% في العائد على الأصول و 5% في العائد على المبيعات بالإضافة إلى أن الشركات التي تراعي التنوع بين الرجل والمرأة في مجالس الإدارة تفضل التمويل عبر الأسهم و اعتماداً أقل على الديون، كما أثبتت الدراسة أن الشركات الخاصة التي لديها تمثيل نسائي في مجالس الإدارة وقوى عاملة من الجنسين والتي تعين مزيجاً من الجنسين بنسبة لا تقل عن 25% من الإناث حققت تقدماً ملحوظاً في مقاييس الربحية حيث بلغت أكثر من ضعف معدل نمو الأرباح وإظهار نمو أكبر بنسبة 8% في العائد على حقوق المساهمين وفي العائد على الأصول و 7% في العائد على المبيعات.

وهذا ما يدفعنا للقول بضرورة تمثيل المرأة في مجالس إدارات الهيئات العامة وشركات قطاع الأعمال العام بنسبة لا تقل عن 25%.

المحور الخامس

التحديات التي تعيق المرأة

في تولي الوظائف السياسية والقيادية والقضائية

البند الأول

التحدي الذاتي

لقد تغلغت الموروثات الثقافية والاجتماعية والنظرة التقليدية للمرأة في المجتمعات العربية حتى رسخت في نفوس البعض عدم قدرة المرأة على القيادة، وعدم الثقة فيها لتولي المناصب القيادية والقضائية، وترسيخ هذه المفاهيم الخاطئة لم تؤثر على الرجل فحسب بل أثرت على المرأة ذاتها فأفقدتها أحياناً الثقة بنفسها، وبقدرتها على تولي القيادة، ويُعد هذا التحدي من أخطر العوائق؛ لأنه لو تم منع المرأة حقها في تولي المناصب القيادية والسياسية فإن ما تغلغل في نفسها من عدم الثقة في قدرتها على ذلك سيؤدي إلى إحجامها عن الإقدام لتولي هذه المناصب، بل أن العديد من النساء يروجن لعدم قدرة المرأة لتولي القيادة وقد كشفت بعض الدراسات إحجام المرأة عن منح صوتها لامرأة مثلها في الانتخابات وعدم رغبتها في أن تعمل تحت قيادة امرأة أخرى وتفضيلها العمل تحت قيادة الرجل ويرجع ذلك إلى ترسيخ الموروثات الثقافية والاجتماعية المغلوطة والمجحفة بعدم قدرة المرأة على القيادة وافتقارها للخبرة في القيادة وعدم قدرتها على اتخاذ القرارات المصيرية والمهمة أثناء توليها القيادة.

- أوجه التغلب على هذا التحدي:

1- العمل على تغيير المفاهيم والموروثات الثقافية والاجتماعية البالية والمجحفة للمرأة وتوعية المجتمع رجالاً ونساءً بدايةً من المراحل العمرية الصغيرة والأجيال الناشئة عبر منظومة تعليم ومناهج تدعم عدم التمييز على أساس النوع بتشكيل نماذج مؤثرة لدور الرجل والمرأة معاً في المجتمع مما يسهم بشكل كبير في زوال تلك المفاهيم المغلوطة وعدم حصر المرأة ذاتها في قوالب نمطية لا تحيد عنها.

2- التجربة خير دليل: يجب على المرأة أن تثق في نفسها وقدرتها على القيادة، وأن هناك العديد من النساء تولين أعلى المناصب القيادية كرئاسة الدولة ورئاسة الوزراء ووزارة الجيوش والداخلية، وأن المرأة في مصر تولت العديد من الوزارات وعُينت بمنصب المحافظ، ومثلت في البرلمان وقاضية بالمحكمة الدستورية العليا والقضاء العادي، وتشارك الرجل بالنيابة الإدارية وقضايا الدولة وغيرها من المناصب المهمة التي يصعب حصرها وقد نجحت المرأة في تولي مهام هذه المناصب بصورة أبهرت الجميع وشهد لها القاصي والداني وشهد لها الرجال قبل النساء، حيث أن تعزيز وجود المرأة في تلك الأماكن سينعكس بشكل مباشر على وجود نماذج تراها المرأة أمامها كمثال يُحتذى به بينما غيابها عن تلك المناصب سيكون له مردود سلبي حول اعتقاد المرأة ذاتها بقدرتها على شغل تلك المناصب.

البند الثاني التحديات الخارجية

أولاً: قلة الكوادر النسائية المتدربة على تولي المناصب القيادية مقارنةً بالرجل.

يجب الاعتراف بأن هناك قلة في الكوادر النسائية المتدربة التي يمكن أن تتولى المناصب القيادية مقارنة بالرجل فإذا كنا نطالب بمساواة المرأة بالرجل فيجب أن تكون هناك قاعدة عريضة من الكوادر النسائية يمكن الاختيار منها لتولي المناصب القيادية في كافة مناحي الجهات والشركات العامة والخاصة والمحافظات والوزارات ... وغيرها

- أوجه التغلب على هذا التحدي

1- إعداد وتدريب كوادر نسائية متدربة على القيادة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والإدارية لترشيح عدد منهن لتولي المناصب القيادية والسياسية.

2- يمكن الاستعانة بالأكاديمية الوطنية لإعداد برنامج رئاسي لتدريب كوادر نسائية شابة على القيادة أسوة بالبرنامج الرئاسي للشباب حتى تكون هناك كوادر نسائية واعدة من الشباب يمكن ترشيحها في العديد من المناصب العامة.

3- إشراف وإمداد المجلس القومي للمرأة بالكوادر النسائية لترشيحها للمناصب القيادية ومتابعة تنفيذ هذه الترشيحات، والعمل على تعزيز فرصهن في الاختيار دون تمييز ضدهن.

4 - العمل على سرعة إصدار قانون الإدارة المحلية والذي يضمن تمثيل المرأة بنسبة 25% على الأقل وفقاً لنص المادة 180 من الدستور؛ لأن هذا التمثيل للمرأة سوف يفرز العديد من الكوادر القيادية والسياسية والحقائب الوزارية في المستقبل.

ثانياً: السلطة التقديرية لدى جهات الاختيار (حرية الاختيار)

ويُعد هذا العائق من أهم عوائق تمكين المرأة، فرغم ما سطرته الاتفاقيات الدولية والديساتير الوطنية والقوانين الداخلية من ضرورة تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية والسياسية والقضائية إلا أن الواقع العملي كشف عن وجود فجوة سحيقة بين ما قرره هذه النصوص وبين تمكين المرأة على أرض الواقع، ويرجع ذلك إلى السلطة التقديرية لكل جهة وأحقيتها في الاختيار مما يجعل من هذه النصوص مجرد أرشيف قانوني، إذ أن معظم الجهات تمارس تمييزاً ضد المرأة عند اختيار قيادتها وأرجأ البعض ورفض البعض الآخر تنفيذ الدستور والقانون بدعوى حرته في الاختيار وتقديره لملاءمة قبول المرأة أو اختيارها للمنصب القيادي أو القضائي .

- أوجه التغلب على هذا التحدي

طالبت اتفاقية السيداو (إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة) من الدول اتخاذ تدابير مؤقتة لحين تغيير الواقع الثقافي والاجتماعي الذي يحول دون تحقيق المساواة، فنصت الاتفاقية على تمييز خاص للمرأة (التمييز الإيجابي للمرأة) وهي تدابير مؤقتة لتمكين المرأة من الحصول على حقوقها.

وقد نصت المادة 11 من الدستور الحالي على ضرورة قيام الدولة بإجراءات وتدابير تكفل للمرأة حقها في تولي المناصب القيادية والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها.

ومن هذه التدابير ما نصت عليه المادة 80 من الدستور من تمثيل المرأة في مجالس الإدارة المحلية بنسبة لا تقل عن 25 % وما تضمنه القانون رقم 142 لسنة 2020 بتعديل قانون مجلس النواب من تخصيص مقاعد للمرأة في البرلمان لا تقل عن 25% من عدد أعضاء البرلمان.

ويمكن اتخاذ هذه النسبة معيارًا وتدبيرًا مؤقتًا في الوقت الحالي، فيتعين النص في القوانين أو بموجب القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء بتخصيص نسبة 25 % على الأقل للمرأة في المناصب القيادية ووظائف الإدارة العليا ومجالس إدارات الهيئات العامة ومجالس إدارات شركات قطاع الأعمال العام، وذلك حتى لا يترك حق الاختيار للجهات أو الهيئات أو الشركات ويكون التمكين حقيقيًا وواقعيًا للمرأة في تولي المناصب القيادية والسياسية والقضائية.

ثالثًا: نظرة البعض تجاه تقلد المرأة للمناصب القيادية والقضائية.

البعض يرى أن المرأة لا تصلح للقيادة، وهذه النظرة مترسخة ومتأصلة في نفوس البعض نتيجة الفكر المغلوط والنظرة التقليدية للمرأة بأن مكانها البيت وهو ما يؤدي إلى رفض تولي المرأة المناصب القيادية والحكم عليها مسبقًا دون نظرة موضوعية لكفاءتها وقدرتها وإنجازاتها في العمل.

- أوجه التغلب على هذا التحدي:

لقد سبق الإشارة إلى ضرورة تصحيح هذه المفاهيم المغلوطة عن طريق المناهج التعليمية المختلفة ووضع استراتيجيات لتغيير هذه المفاهيم وترسيخ مفاهيم مشاركة المرأة للرجل والمشاركة الأسرية والتقييم الموضوعي للقدرة والكفاءة دون تمييز ضد المرأة، والتجربة خير دليل وقد أثبتت المرأة قدرتها وكفاءتها في القيادة سواءً داخليًا وخارجيًا بل أن المرأة تولت أخطر وأهم مناصب القيادة كرئاسة الدولة أو وزارة الدفاع أو وزارة الداخلية أو غيرها من المناصب التي يرى البعض استحالة تولي المرأة لها.

رابعًا: التوفيق بين واجبات الأسرة ومهام القيادة وتولي المنصب القضائي

ويُعد هذا التحدي من أهم التحديات التي قد تمنع المرأة من الإقدام على تولي المناصب القيادية أو العمل بالقضاء إذ أنه يشكل حاجسًا نفسيًا يورق المرأة ويجعلها تخشى من عدم إمكانية التوفيق بينهما فلا تستطيع القيام بمهام القيادة من ناحية أو بواجباتها نحو أسرتها من ناحية أخرى خاصة وأن المرأة تُعد هي المحرك الأساسي للأسرة وهو ما يجعلها في النهاية تميل لاختيار أسرتها عن توليها المنصب القيادي، وقد تحاول المرأة جاهدة التوفيق بين عملها وأسرتها، إلا أن المفهوم التقليدي للأسرة المصرية يُلقي بظلاله فتصبح ملومة من زوجها أو أبنائها رغم عدم تقصيرها وهو ما يمنعها من الراحة النفسية أو الجسدية، لذلك يتعين التغلب على هذا التحدي .

- أوجه التغلب على هذا التحدي:

1- يجب أن تدرك أسرة المرأة التي تتولى منصبًا قياديًا أو قضائيًا الإيجابيات والنفع الذي سيعود عليها حتى تتمكن من مشاركة المرأة أعبائها وتشجيعها ومن هذه الإيجابيات: النفع الذي يعود على المجتمع من عمل المرأة بعدها شريكًا أساسيًا، والنفع الاقتصادي لأسرتها والذي قد يكون سببًا في تحسين أحوالهم الصحية والتعليمية والمعيشية، وحسن تربيتها لأبنائها؛ لأن العمل يوسع مداركها ويزيد من خبراتها التي

تنقلها إليهم ، فالمرأة العاملة أكثر وعيًا في تربية أبنائها من المرأة التي لا تعمل، والمكانة الاجتماعية التي تحظى بها أسرة المرأة التي تتولى منصبًا قياديًا أو قضائيًا وهي إيجابيات تعطي على سلبيات عمل المرأة وتجعل الأسرة تتكاتف لمساعدتها .

2- تفعيل نص المادة 11 من الدستور؛ وذلك بأن تتخذ الدولة كافة التدابير التي تكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات أسرتها ومتطلبات العمل، ومنها على سبيل المثال توفير دور رعاية لأطفالها بالقرب من مقر عملها وتمكينها من العمل في أماكن قريبة من محل إقامتها وغيرها من التدابير.

3- تغيير المفاهيم التقليدية عن الأسرة والمرأة: يتعين تغيير المفاهيم التي ترسخت لدى البعض بأن الرجل للعمل خارج البيت والمرأة للعمل بالمنزل والتفرغ لشئون الأبناء إلى مفاهيم جديدة أساسها مشاركة جميع أفراد الأسرة في الأعمال المنزلية وهو ما يخفف العبء عن المرأة ويمكنها من التوفيق بين واجبات أسرتها ومتطلبات عملها، ويتعين تغيير المفاهيم البالية عن طريق المناهج التعليمية ووسائل الإعلام وغيرها.

4- التكنولوجيا الحديثة والتواصل عن بعد: لقد كشفت جائحة كورونا عن فاعلية استخدام التكنولوجيا في التواصل عن بعد وإمكانية التعليم عن بعد والتدريب عن بعد وإدارة الأعمال وعقد اللقاءات والاجتماعات والتواصل في العمل عن بعد وهو ما يمكن استغلاله نحو تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية حيث أن توليها مهام هذه المناصب لا يتطلب منها التواجد الدائم والمستمر بمقر العمل حيث يمكن لها القيام بمهام وظيفتها باستخدام تكنولوجيا التواصل عن بعد وهو ما يمكنها من التوفيق بين واجبات أسرتها ومتطلبات عملها.

خامسًا: عدم وجود الإرادة الحقيقية في العصور السابقة لتمكين المرأة

لا ريب أن مشاركة المرأة في الحياة السياسية وتقلدها المناصب القيادية تختلف وتحدد تبعًا للإرادة السياسية.

ولقد سبق وأشارنا إلى أن عدم وجود الإرادة الحقيقية والرغبة الصادقة في الأزمنة والفترات السابقة نحو تمكين المرأة وكفالة حقها في تولي المناصب القيادية والقضائية أدى إلى تمثيل المرأة تمثيلًا شكليًا لإرضاء المرأة داخليًا والمجتمع الدولي خارجيًا أما في ظل وجود الرغبة الصادقة والإرادة الحقيقية لتمكين المرأة، فإن جميع الصعوبات والعوائق سيتم تذليلها وهو ما نراه في عهد الرئيس السيسي واقعًا ملموسًا، وهناك المزيد من التمكين في ظل هذه الإرادة الحقيقية لتمكين المرأة.

التوصيات:

- ❖ العمل على تصحيح المفاهيم الخاطئة والأفكار المتشددة والموروثات الثقافية والاجتماعية التي تعيق المرأة عن تولي المناصب القيادية والسياسية ومنصة القضاء.
- ❖ العمل على تغيير النظرة التقليدية للمرأة المصرية والأسرة المصرية في ضوء المفاهيم الحديثة، ووضع التدابير التي تكفل للمرأة التوفيق بين واجبات الأسرة ومقتضيات العمل.
- ❖ التنسيق بين المجلس القومي للمرأة والأكاديمية الوطنية للتدريب لإعداد وتدريب كوادر نسائية مدربة على القيادة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والإدارية وإعداد برنامج رئاسي لتدريب الكوادر النسائية الشابة على غرار البرنامج الرئاسي للشباب.
- ❖ التنسيق بين المجلس القومي للمرأة ووزارة التخطيط لمتابعة وضع المرأة في مراكز اتخاذ وصنع القرار، سواء في المواقع القيادية أو في مجالس إدارات المؤسسات العامة والخاصة والعمل على تعزيز فرصهن في الاختيار دون تمييز ضدهن.
- ❖ تخصيص كوتة للمرأة بنسبة لا تقل عن 25% في تقلد المناصب القيادية ووظائف الإدارة العليا، إما بالنص على ذلك في القوانين، أو بموجب قرار يصدر من مجلس الوزراء لتخصيص هذه النسبة.
- ❖ تخصيص كوته للمرأة بنسبة لا تقل عن 25% في مجالس إدارة الهيئات العامة وشركات قطاع الأعمال، إما بالنص على ذلك في القوانين، أو بموجب قرار يصدر من مجلس الوزراء بتخصيص هذه النسبة.
- ❖ دعم أحقية المرأة في الالتحاق بكافة الجهات والهيئات القضائية تنفيذاً للتوجيه الرئاسي والاستحقاق الدستوري.
- ❖ تكاتف الجهود مع المجلس القومي للمرأة العمل على تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
- ❖ يتعين على وسائل الإعلام والشخصيات أو الجهات التي تسهم في توجيه الثقافة الشعبية أن تلعب دوراً رئيسياً في النظرة إلى تولي النساء مناصب قيادية، ولكي تكون للتعطية الإعلامية والنقاشات حول القيادة النسائية تأثيرات مستدامة «نحن بحاجة إلى القيام بذلك باستمرار، وبشكل دوري منتظم».
- ❖ تجديد الفكر الديني فيما يتعلق بدور المرأة في المجال العام وأهليتها لتقلد المناصب العامة؛ وذلك في إطار تحديث الخطاب الديني وجعله أكثر استجابة لمتطلبات العصر.
- ❖ تقريب المرأة في جهات العمل وتوسيع نطاق تلك المبادرة في كل المحافظات بحيث تستطيع القيام بمهامها الوظيفية والأسرية بما يحقق لها جانباً كبيراً من الاستقرار الأسري والنفسي.

❖ زيادة فعاليات البرنامج القومي لتأهيل القاضيات المصريات المشترك بين المجلس القومي للمرأة ومركز الدراسات القضائية بوزارة العدل ومركز التدريب القضائي بالنيابة الإدارية.

وفي النهاية، فإن مصر التي عرفت أرضها أقدم حضارات العالم قاطبة، لا يمكن لها إلا أن تحرص لا على مجرد تكريس المساواة بين أفراد المجتمع دون تمييز، بل أن تكون لها الريادة كما كانت من قبل عبر التاريخ في تأكيد تلك القيم والمبادئ.

ونختتم دراستنا هنا بما سطره المؤرخ الكبير جيمس هنري بريستد في كتابه الشهير (فجر الضمير) والذي وصف فيه نشأة الضمير الإنساني في الحضارة المصرية القديمة: «أدرك المصري القديم أن حضارة بلا قيم هي بناء أجوف لا قيمة له»؛ لذا سعى إلى وضع مجموعة من القيم والمبادئ التي تحكم إطار حياته، تلك القيم التي سبقت (الوصايا العشر) بنحو ألف عام؛ لذا سجلوا على جدران مقابرهم رمز آلهة العدل ماعت، والمؤكد أن المصريين قد سبقوا العالم أجمع في بزوغ فجر الضمير الإنساني.

المراجع :-

- 1- تقرير الهيئة العامة للاستعلامات عن مشاركة المرأة في الانتخابات عام 2014.
 - 2- هويدا عدلي، المشاركة السياسية للمرأة, فريدريش إبيرت (مكتب مصر), 2017.
 - 3- تقرير جهاز التعبئة العامة والإحصاء عن تولي المرأة للمناصب القيادية عام 2014.
-

إعداد

المستشارة/ إيمان أبو القاسم

الوكيل العام بالنيابة الإدارية

عضو اللجنة التشريعية بالمجلس القومي للمرأة

تحت إشراف

المستشار / سعد خليل

نائب رئيس هيئة النيابة الإدارية