

مقدمة

على مدى تاريخ مصر الطويل شاركت المرأة المصرية مع الرجل في تحمل المسؤولية الحضارية وبدءاً من عصر الفراعنة تولت المرأة العديد من المناصب القيادية وأهمها الحكم بمفردها أو بجانب زوجها وأبنائها وأستمرت في أدوارها القيادية بدون توقف حتى في التاريخ الحديث فقد تقدمت الصفوف في المشاركة الوطنية والمشاركة الدولية دفاعاً عن حقوق وطنها وأقليمها العربي وقارتها الأفريقية ، فدانماً المرأة المصرية في موقف السبق والمبادرة سواء في المساهمة في النهضة الاجتماعية أو اقتحام المجالس النيابية ، كما كرم الاسلام المرأة ، وضمن لها حقها في الملكية وحرية الحركة في المجتمع والنشاط الاقتصادي والتعليم وإبداء الرأي ، إلى جانب تأكيده لاستقلالية شخصية المرأة المتمتعة بكافة الحقوق .

وبدأت قضية المرأة تحتل مكاناً بارزاً وأصبح النهوض بإوضاعها وتمكينها من المشاركة في عملية التنمية مطلباً رئيساً ومع هذا الوعي العالمي قفزت قضايا المرأة في العقود الأخيرة الى مقدمة الخطط الاجتماعية والاقتصادية للحكومات في مختلف أنحاء العالم ولقد تبنت عدد من المنظمات الأنمائية منها منظمات غير حكومية ومنظمات تابعة للأمم المتحدة مبدأ تمكين المرأة كهدف أساسي في برامجها ، كذلك استحداث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية هو برنامج يشجع تمكين المرأة في مجال اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية على جميع المستويات ، وسد الفجوة في التمييز بين المرأة والرجل في المكانة الاجتماعية ، وفي دور كل منهما ، والدعوة إلى أهمية إلغاء التمايز والظلم والعنف ضد النساء، فمدخل التمكين أصبح في هذا العقد ، هو المدخل الاساسي الذي تنادي به العديد من الحركات النسوية والمنظمات الدولية والعديد من الدول ، ومصطلح التمكين يقصد به رفع الوعي والقدرات والتفهم والاستعداد للمرأة والرجل من أجل أحداث تغيير في المجتمع ، نهي به التمييز واللامساواة في العلاقات ، وتوزيع القوى بين المرأة والرجل .

ومن المتفق عليه أن مكانة المرأة على مختلف الاصعدة المجتمعية ، السياسية ، الاقتصادية ، الثقافية وتمكينها من تولى المناصب القيادية يمثل مؤشراً هاماً على تقدم اي مجتمع ، ووصول المرأة الى أعلى المراكز القيادية يعزز من قدرتها ليس فقط على المساهمة في إعادة صياغة وترتيب أولويات الدولة والمجتمع ولكنه سوف يعزز أيضاً من مساهمتها في تصميم البدائل ، والخيارات المطروحة والمفاضلة بينها ، والتي هي أساس عملية القيادة .

ومن هنا وجب الكشف عن مؤشرات تمكين المرأة في مختلف المواقع القيادية والتعرف على نسبة تمثيلها في السلطة التنفيذية ، والسلطة التشريعية ، والسلطة القضائية ، والسلك الدبلوماسي ، و في المجالس المحلية ، أوضاع المرأة داخل التنظيمات النقابية ، تمثيل المرأة في المنظمات غير الحكومية ، في الاحزاب السياسية باعتبار أن وضع المرأة في المناصب القيادية يعبر عن مدى تقدم المجتمع .

بالإضافة الى ذلك حظيت دراسات وقضايا المرأة اهتماماً كبيراً من جانب كثير من الحكومات والمنظمات الدولية والمحلية نتيجة أنها تمثل نصف المجتمع ، كما أنها أصبحت من دعائم العمل والتنمية في مختلف المجالات وتحتل العديد من المناصب القيادية في مختلف القطاعات ، ولكن بالرغم ماحققته المرأة من نجاحات ومكاسب اقتصادية واجتماعية واضحة تظل هناك مجموعة من المعوقات والتحديات التي تعوق اندماجها الكامل في الحياة العامة والسياسية وزيادة نسبة تمثيلها في المناصب القيادية ، وتتعرض المرأة لضغوط مستمرة لانتوقف عن التأثير عليها نجد بعضها داخلياً والبعض الاخر ذا طبيعة خارجية وفي كلتا الحالتين تؤثر الضغوط على الانسان بشكل سلبي اذ قد يمر اثرها بشكل غير ملحوظ وغير ذي بال بينما يؤدي بعضها الاخر الى التأثير على حياتها بشكل سلبي ملحوظ ويمكن ارجاع هذه الضغوط الى مجموعة من المعوقات فهي إما اقتصادية أو اجتماعية أو بيئية أو سياسية.

و لتلافي تلك المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة المصرية من تولى المناصب القيادية لابد من توافر عدة مقومات تساعد على دعم المرأة القيادية تضم عدة خصائص وسمات شخصية وأجتماعية وتنظيمية والعديد من المهارات الذاتية والفنية والادارية والسياسية لتحقيق قيادة نسائية ناجحة فى المجتمع المصري .

بالاضافة الى تكاتف جميع مؤسسات ومنظمات الدولة فى مجال تمكين المرأة يسهم بدوره فى تدعيم مسيرتها نحو الامام وازالة كافة المعوقات والتحديات أمام المرأة المصرية ، فجميع منظمات المجتمع تتبنى مفهوم التمكين من أجل مساعدة المرأة ليكتسب القدرة على اتخاذ القرارات والتصرف فى حياتهن أو مشكلاتهن كما يريدون من خلال التأثير على جملة المواقف الاجتماعية والشخصية التي يمرون بها التدريب ونقل وتحويل القوة من البيئة إليهم وتحفيزهم على تحقيق إهدافهم ، بالاضافة إلى التمكين من أجل الحصول على الدعم المجتمعي والمادي وتحسين العلاقات الاجتماعية وإكتساب المزيد من الثقة بالنفس والشعور بالقيمة الذاتية وتعاضم الاستقلالية ومواجهة الظروف الصعبة وتطور القدرات الجسمية وتكوين الوعي والمشاركة والمزيد من الفهم والادراك والتخلص من عدم المساواة والتمييز وتحسين مستوى الخدمات والتأثير فى السياسات المجتمعية ورفع قدرات المرأة وابرار دورها كعضو فعال فى تحقيق المساواة ودفع عجلة التنمية وتسليح المرأة بجميع العناصر لاداء دورها وتحقيق رفاهيتها كعضو مشارك فى التنمية .

ومن الملاحظ أيضاً تقدمت الكثير من المنظمات المهتمة بحماية المرأة باقتراحات تشريعية لاستصدار قوانين لحماية النساء من جميع اشكال التمييز ضدها وعدم المساواة وقدمت هذه المنظمات بعض التوصيات فى ضوء مايلى :

- 1- تدريب المرأة على كيفية التعامل لنيل الحقوق واستقلالها وتعميق ونشر مفاهيم الحقوق الانسانية .
- 2- إشراك المرأة ومنظمات وجمعيات المرأة فى مناقشة واعداد القوانين .
- 3- إزالة كل الثغرات القانونية التي تحول دون المرأة وحقوقها حيث ان أكثر البلدان قد وقعت على المواثيق أما كان لتطبيق موقف اخر .
- 4 - المساهمة فى إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة فى القانون وفى التطبيق العملى تعزيز للمساواة بين الرجال والنساء فى الفرص والخبرات عن طريق الاعتراف الكامل ببنود أتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) وتمكين من المواقف القيادية وصنع القرار خاصة فى المجالس المحلية والمجالس النيابية .
- 5- بناء وترسيخ التحالفات بين الجمعيات النسائية و نشطاء حقوق الانسان وقادة المجتمع المدنى لدعم السياسات وصياغة القوانين ووضع البرامج التي من شأنها تعزيز المساواة وحقوق المواطنة.
- 6- كفالة المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون .
- 7- تقديم مزيد من الامان للمرأة وحمايتها من العنف وتعديل صورة المرأة فى وسائل الاعلام ودعم مشاركة المرأة القرارات الاسرية والمجتمعية ودعم عمل الجمعيات الاهلية لتحقيق مشاركة فعالة للانات.
- 8- وضع معايير واضحة وملزمة لتدرج المرأة فى الوظائف المختلفة حتى الوظائف القيادية شأنها شأن الرجل.

9- إلزام جهات العمل فى الحكومة والقطاعين العام والخاص بمراعاة التناسب بين عدد الوظائف التى يشغلها كل من النساء والرجال حتى لاتتسع الفجوة بين عدد العاملين وعدد العاملات وينقلص بذلك دور المرأة فى العمل بما يعود بالضرر عليها وعلى اسرتها وعلى المجتمع ككل .

كما إيمان المنظمات النسائية بأن التنمية المستدامة الكاملة ، لايمكن الحصول عليها دون مساهمة المرأة الكاملة والشاملة فيها ، فى كل مراحلها ومجالاتها، إضافة الى ذلك فإن المجتمع الأمثل الذى تسعى الإنسانية جاهدة إلى خلقه لايمكن أن تصل إليه دونما إزالة للتمييز وعدم المساواة ولايمكن أن نسعى إلى تحقيقه الا بإرادة مشتركة للمرأة والرجل معاً ، وتمكين النساء من تحقيق ذاتهن وإراداتهن وهذا لا يتم إلا من خلال وضع رؤى مستقبلية للنهوض بالمرأة المصرية فى كافة المواقع القيادية .

و عليه جاءت هذه الدراسة فى خمسة فصول رئيسية :

يتناول الفصل الأول موضوع الدراسة وأهميته حيث يعرض مشكلة الدراسة وأهميتها ، وأهداف الدراسة وتساؤلاتها ، والمفاهيم الأساسية للدراسة ، والأطار النظرى للدراسة ، الاستراتيجية المنهجية للدراسة، مجال الدراسة ثم استعراض الدراسات السابقة .

فى حين تناول الفصل الثانى الذى جاء بعنوان تحليل سوسيو تاريخى للمرأة المصرية فى المناصب القيادية ومؤشرات تمكينها، حيث يعرض مكانة المرأة فى مصر الفرعونية ومكانة المرأة فى الإسلام و المرأة المصرية فى العصر الحديث وأهم المناصب التى تولتها خلال تلك الفترات التاريخية ، ومؤشرات التمكين التى على اساسها يتم قياس المرأة فى المواقع القيادية.

أما الفصل الثالث فيتناول واقع تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية ومعوقاتنا ومقومات نجاحها من خلال دراسة واقعية تمكين المرأة فى المجتمع المصري من تولى المناصب القيادية و نسبة تمثيلها فى السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية والسلطة القضائية ونسبة تمكينها فى مجلسى الشعب والشورى وفى النقابات العمالية والمهنية و أيضاً تمثيلها فى المنظمات غير الحكومية والمجالس المحلية والتنفيذية ، ثم فضلاً عن ذلك استعراض المعوقات والتحديات المختلفة التى تعرقل مسيرة المرأة نحو الوصول الى أعلى المناصب ، وتناول أيضاً مقومات القيادة النسائية الناجحة.

ويأتى الفصل الرابع بعنوان أسهام المنظمات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة المصرية والرؤى المستقبلية لتوضيح مدى أسهام المنظمات والتشريعات ودور المؤتمرات فى تدعيم المرأة ، كما أهتمت تلك الدراسة أيضاً بوضع استراتيجية كاملة نحو النهوض بالمرأة من خلال عرض رؤى مستقبلية.

وأخيراً جاء الفصل الخامس ليركز على عرض وتحليل نتائج دراسات الحالة والتعليق ، وقد أختتمت هذه الدراسة بعرض أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة وبعض التوصيات التى ربما تساعد فى تمكين المرأة فى المجتمع المصري .