

الفصل الثاني

الاختلاط في العمل الوظيفي

وفيه مبحثان:

- المبحث الأول: عمل المرأة وصور الاختلاط
- المبحث الثاني: آثار الاختلاط في العمل الوظيفي

obeikan.com

المبحث الأول

عمل المرأة وصور الاختلاط

خلق الله البشرية، ووزع الأدوار بين بني البشر، وفضل بعضهم على بعض في الخصائص والمميزات، والمهام والأعمال اللائقة بكل جنس، فأوكل للرجل مهمة السعي في طلب الرزق، وفضله بالإنفاق والقوامة، وجعله قيماً وراعياً مسؤولاً عن أهل بيته، وكلف المرأة بمسؤولية البيت ومهامه، وشرفها بالأمومة، وفضلها بالعاطفة والرعاية.

فلم يزل الرجل منذ ذلك الحين كادحاً عاملاً يغدو في بكوره متوكلاً متيقناً مطمئناً، ويعود في آخر يومه راضياً سعيداً قانعاً، والمرأة في بيتها عاملة راعية، ومكفولة مصونة، ترعى صغارها، وتعدّ طعامها، وتحفظ شؤون دارها، وتصنع للأمة علماءها وأبطالها، وقد أفادت دراسة أمريكية أن ربة المنزل يجب أن تحصل على راتب سنوي بقيمة (١٣٨٠٩٥ دولاراً) عن الساعات التي تمضيها وهي تقوم بمهام تبدأ من الطبخ، ولا تتوقف عند علم النفس والتربية، بحسب ما جاء في دراسة معهد ساليري دوت كوم الأمريكي التي شملت أربعين ألف امرأة. وتعمل ربة المنزل، بحسب الدراسة التي لم تحدد عدد الأولاد في عائلتها، ٩٢ ساعة أسبوعياً بينها أربعون ساعة ضمن دوام العمل و٥٢ ساعة إضافية يفترض أن يكون المقابل لها أكبر من راتب الساعات العادية، وقال نائب رئيس المعهد بيل كولمان: «إن الأمهات يقمن بمهام متعددة، ونادرًا ما يخلدن إلى الراحة».

وهناك عشر مهن تتطابق مع عمل المرأة داخل المنزل صنفها الدراسة على الشكل الآتي: تدبير المنزل، مساعدة أطفال، طبخة، غسالة، ناظورة، عاملة على الكمبيوتر، مديرة مبنى، سائقة، رئيسة مجلس إدارة، إخصائية نفس. وبالمقارنة مع وضع العمال في الولايات المتحدة، فإن مسؤولاً عن المبيعات في شركة يحصل سنوياً على راتب ٨٩٢٠٠ دولار كمعدل وسطي، بينما راتب الممثل التجاري بحسب المعهد ٦٢٥٠٠ دولار.

فربة المنزل، تعمل بحسب الدراسة الأمريكية، ٩٢ ساعة أسبوعياً بينها أربعون ساعة ضمن دوام العمل و ٥٢ ساعة إضافية يفترض أن يكون المقابل لها أكبر من راتب الساعات العادية، فهي تقوم بوظيفة شاقة ومتعبة، ودوام إضافي، على مدار العام، دون إجازات ولا مرتبات ولا حوافز، إذا فلو قسناها بالمقاييس المادية لتبين الجهد التي تبذله المرأة^(١).

تقول الدكتورة هولي أتكسون خبيرة مراقبة الجسد التي تقدم إرشاداتها الصحية: «إن النساء هذه الأيام يعملن ما يساوي وظيفتين ونصف الوظيفة، وحين تتاح لهن الفرصة للشكوى، فإن الإرهاق المزمن يحتل الأولوية لديهن قبل القلق والعصبية والضغط»^(٢).

لكن في الإسلام نجد نعمة المرأة على الاحتساب وابتغاء ما عند الله من الأجر، فلم يضر أن فاطمة رضي الله عنها خدمت في بيتها، حتى شكت ما تلقي ومن أثر الرّحى، فأتى النبي ﷺ سبي، فأنطلقت فلم تحده، فوجدت عائشة، فأخبرتها، فلما جاء النبي ﷺ أخبرته عائشة بمجيء فاطمة، فجاء النبي ﷺ إلينا، وقد أخذنا مضاجعنا،

(1) http://www.grenc.com/show_article_main.cfm?id=6887

(٢) رسالة إلى مؤمنة، للعويد، (ص ١٤٧)، مصدر سابق.

فذهبتُ لأقومَ، فقال: «على مكانكما». فقعد بيننا، حتى وجدتُ بردَ قدميه على صدري، وقال: «ألا أعلمُكم خيرًا مما سألتُني، إذا أخذتما مضاجعكما، تُكبرُ أن أربعا وثلاثين، وتُسبَّحان ثلاثًا وثلاثين، وتُحمدان ثلاثًا وثلاثين، فهو خير لكما من خادم»^(١).

ولو علم سيد الخلق أن خدمتها لزوجها وبيتها، منقصة ومذلة أو مضیعة وهو، لأكرمها وحق لها ذلك وهي سيدة نساء العالمين، ولكنها الأبوة الحكيمة والتربية النبوية، وما ضر أسماء بنت الصديق رَضِيَ اللهُ عَنْهَا وزوجة الفارس المجاهد أنها خدمت في بيتها، وخلفت زوجها في عمله الداخلي والخارجي لشغله بالجهاد، وتذكر لنا أسماء قصتها، فتقول:

«تزوجني الزبير، وما له في الأرض من مال ولا مملوك، ولا شيء غير ناضح وغير فرسه، فكنت أعلف فرسه، وأستقي الماء، وأخرز غربه وأعجن، ولم أكن أحسن أخبز، وكان يخبز جارات لي من الأنصار، وكن نسوة صدق، وكنت أنقل النوى من أرض الزبير التي أقطعها رسول الله ﷺ على رأسي، وهي مني على ثلثي فرسخ، فجئت يومًا والنوى على رأسي، فلقيت رسول الله ﷺ ومعه نفر من الأنصار، فدعاني، ثم قال: «إخ إخ». ليحملني خلفه، فاستحييت أن أسير مع الرجال، وذكرت الزبير وغيره، وكان أغير الناس، فعرف رسول الله ﷺ أنني قد استحييت فمضى، فجئت الزبير فقلت: لقيني رسول الله ﷺ وعلى رأسي النوى، ومعه نفر من أصحابه، فأناخ لأركب، فاستحييت منه، وعرفت غيرتك، فقال: والله لحملك النوى كان أشد علي من ركوبك معه، قالت: حتى أرسل إلي أبو بكر بعد ذلك خادمًا يكفيني سياسة الفرس، فكأنما أعتقني»^(٢).

(١) رواه البخاري، (٢٠٥١/٥)، باب عمل المرأة في بيت زوجها، تحقيق د. البغا، دار ابن كثير، بيروت، الطبعة الثالثة، ١٤٠٧هـ.

(٢) رواه البخاري، (٢٠٠٢/٥)، مصدر سابق.

فكفها أبوها عملها خارج بيتها، والزير الشهم أرقه، وأشار حميته خروجها للعمل خارج بيته وتحملها المشاق، فصنع قائلاً «والله لحملك النوى أشد علي!» كيف لو عملت أسماء خادمة في غير بيتها، عاملة في غير وظيفتها الأساسية، إنها الرجولة الكريمة والغيرة المحمودة؟

وما ضر أم سلمة رضي الله عنها أنها كانت في أول الليل عروساً للنبي ﷺ، وفي آخره تعجن وتخبز لزوجها إكراماً وحباً وتقديراً، فقد ذكر ابن سعد في الطبقات عن عمر بن أبي سلمة أن رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم تزوج أم سلمة في ليالٍ بقين من شوال سنة أربع، ثم إن أهل المدينة قالوا: دخلت أيم العرب على سيد الإسلام والمسلمين أول العشاء عروساً، وقامت من آخر الليل تطحن^(١).

فعمل المرأة في بيتها تكريم وتشريف، وتحمل للمسؤولية، وكسب للأجور والحسنات، وهو الأصل والطبيعة والفطرة السليمة، لا كما تقرره الاتفاقيات الدولية أن عمل المرأة داخل بيتها لا يُعدّ عملاً، ويرون أن من سبل النهوض بالمرأة التركيز على تغيير دور المرأة الحالي إلى تعليمها وتوظيفها في أعمال مأجورة، وتنص الاتفاقيات على (حصول المرأة على فرص اقتصادية متكافئة - يعني مساوية للرجل - عن طريق العمل لدى الغير أو لحسابهن الخاص).

وخروج المرأة للعمل ليس حقاً واجباً عليها كالرجل، كما تسعى اتفاقيات المرأة الدولية على تأكيده وتقريره، ولكنه جائز مباح لمن احتاجت بضوابط وقيد شرعية، ودون امتهان ولا ابتذال ولا استغلال لحياها وأوثنها وكرامتها، فابنتا شعيب خرجتا للعمل، وبرتا ذلك، فقالتا: ﴿لَا سَقَى حَتَّى يُصْدَرَ الزَّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ﴾ [القصص: ٢٣].

(١) الطبقات الكبرى لابن سعد، (٨/ ٩١)، تحقيق: إحسان عباس، نشر دار بيروت، الطبعة الأولى، ١٩٨٦ م.

فكبر والدهما سبب للخروج للعمل، ولكنها لم تختلطاً بالرجال، بل ظلتا تنتظران انصراف القوم.

أما خروج المرأة عاملة بما لا يليق، ومكلفة بما لا تطيق، وبوضع لا يؤمن، ومكان لا يشرف، كعاملة نظافة في أماكن غير مأمونة، أو بائعة في أسواق مختلطة، أو صيدلانية على قارعة الطريق، فهو وضع ينبئ عن غيرة مفقودة، وقوامة مسلوقة، وهوية ضائعة. فمجتمع رضي رجاله بالتفريط في قوامتهم، وفرط عقلاؤه في كريم خلقهم وحيد غيرتهم، ونشروا درهم المكنونة ولآلئهم المصونة في متناول كل ساقط ولاقط وسارق وخائن، حريّ به أن ينتظر عواقب أمره، وسوء قراره، وخطر إقراره وسكوته^(١).

إن المرأة في جميع العصور وفي مختلف المجتمعات عاملة وليست عاطلة، ومساهمتها في الإنتاج سواء من الناحية الاقتصادية أو النفعية بوجه عام لا تقل عن مساهمة الرجل؛ بل غالباً ما يكون نصيبها من العمل كماً وكيفاً أكبر من نصيب الرجل، وفرصتها في الراحة عن العمل أقل من فرصته، ففي مجتمعاتنا العربية، فالمرأة في البادية تعمل عند أبيها أو زوجها في رعي الغنم والاحتطاب وجلب الماء وكذلك المرأة في الحاضرة تعمل في الاحتشاش والزراعة وما يتعلق بها، وأما إذا كانت أرملة فإنها تعمل في إحدى الحرف التي تناسبها كالخياطة والغزل والطبخ، فلم تكن المرأة تعمل عند غير وليها.

وعلى سبيل المثال: تمثل النساء في كينيا نسبة عالية من العاملين في الفلاحة اليدوية، حيث يقوم الإنسان بما يقوم به الحيوان أو الآلة، فتمضي المرأة وقتها -الذي لا فراغ فيه- في مكابدة العمل في الأرض الشحيحة متحملة نصيبها من العمل فيها ونصيب زوجها الذي يكون في الغالب قد ذهب إلى المدينة للبحث عن عمل أيسر مشقة وأكثر

(١) مكفولة مكرومة أم أجيرة مستخدمة د. أميرة بنت علي الصاعدي https://mokhtsar_sa.com/node/15053

دخلاً، حيث ينجح أحياناً، ويسهم في أحيان أكثر في رفع نسبة البطالة في الإحصاءات الرسمية.

أما في نيبال فلا أحد يستطيع أن يطبق قانون الحكومة في منع زواج البنت قبل سن الخامسة عشرة؛ لأن المرأة قبل هذه السن تكون محتاجة إلى الزواج من شاب يحتاج إلى من يشاركه في كفاح العمل في الأرض الجبلية التي لا تكاد تمنحه وزوجته من محصول البطاطس ما يكفي لأن يبقيهما على قيد الحياة.

وأما المرأة الإندونيسية التي تخرج من بلدها، وتقطع مسافات طويلة، لتعمل جاهدة لمدة ثماني عشرة ساعة في اليوم، فربما ترى أن حجم هذا العمل ومشقته أهون و مجدياً اقتصادياً أكثر من العمل المعتاد للمرأة في القرى الإندونيسية.

وإذا كان هذا هو واقع عمل المرأة في العالم الثالث -ومنه العالم العربي والإسلامي- فإن من المحير أن نسمع هذا الوصف للمرأة النصف العاطل من المجتمع؛ يتكرر على ألسنة محترفي تقديم النصائح للعالم الثالث من خبراء المنظمات العالمية، ولكن الأدعى للحيرة أن نسمع، ونقرأ هذا الوصف لازمة لفظية في خطاب المفكرين والكتاب العرب.

وإذاً، فقيام الجدل حول عمل المرأة من حيث هو عمل لا معنى له وقضية الخلاف على أن تعمل المرأة أو لا تعمل لا وجود لها.

والقضية الحقيقية التي ينصب الخلاف عليها هي: عمل المرأة أجيرة عند غير وليها سواء أكان أباً أم زوجاً، هل هو مطلوب ومرغوب ونافع؟ ومتى وتحت أي ظروف يكون ذلك؟

الحوار والجدل حول هذه القضية ينبغي أن ينصب على ما إذا كان بذل المرأة نفسها للعمل لقاء أجر أمراً مفضلاً ينبغي تشجيعه، ودعوة المرأة إليه والعمل على أن يتيح المجتمع أوسع الفرص له وتقييمه عند المفاضلة والترجيح بأنه أسمى وأنبّل وأكثر نفعاً وأكثر تحقيقاً للمصلحة العامة، وأجدى اقتصادياً لها وللمجتمع من عملها الحر أو عملها في مجال الأسرة.

إن هذا في الحقيقة هو محل النزاع إذا أردنا تحرير محل النزاع، وقصر الجدل على القضية محردة بهذا الوصف، إضافة إلى أنه مقتضى المنطق والمحاكمة العقلية، وسوف يوفر كثيراً من الوقت الضائع والمجهود الذهني الذي يذهب سدى، وسوف يجعل غاية للجدل الذي لا نهاية له ولا حدود.

فعمل المرأة في الأسرة تحت قوامة زوجها وهامش حرية المرأة في أدائه واسع أو غير محدود، وصيغة التشاور فيه أظهر من صيغة الأمر والنهي، يظلله فيء العاطفة وندى المشاعر، وعلاقة المرأة بمن له القوامة علاقة المودة والرحمة.

أما عمل المرأة المأجور في سوق العمل فتؤديه تحت قوامة الرئيس الإداري أو رب العمل ذكراً أو أنثى، وحرية الاختيار فيه محدودة، ولا مجال فيه للعاطفة الإنسانية، وإنما تحكمه صرامة الأوامر، ويظلله جفاف الروتين، وعلاقة المرأة بمن له القوامة علاقة الأمر والمأمور.

عمل المرأة في الأسرة غاية في ذاته، يلبي للمرأة أشواقها، ويحقق لها الإرضاء النفسي، أما عمل المرأة المأجور خارج الأسرة فهو وسيلة للحصول على الأجر الذي تحتاج إليه بدرجات متفاوتة لتحقيق أشواقها ورغباتها^(١).

(١) من قضايا المرأة - المرأة الأجيال، صالح الحصين، نشر مؤسسة الوقف، الإصدار الأول، ١٤٢٨هـ.

مفهوم الاختلاط بين النساء والرجال

إن الدراسات الاقتصادية أثبتت أن عمل المرأة المنزلي يصل في بعض الدول الأجنبية إلى ما بين ٢٠-٢٥٪ من الدخل القومي، ومع ذلك لا يدخل ضمن حسابات المعدلات العامة للدخل القومي بحجة أنه عمل غير مأجور، وفي الوقت الذي يحسب فيه عمل الراقصة والمغنية وخادمة الملهى ونحوهن ضمن معدلات الدخل القومي، وإلا فما قيمة أي منتج بجانب صناعة الإنسان وتربيته؟^(١).

(١) مجلة الجسور، عدد (٩).

المبحث الثاني

آثار الاختلاط في العمل الوظيفي

إن الاختلاط من أكبر الأسباب التي تقود إلى التحرش الجنسي وإيذاء المرأة، وكذلك هو من أقوى أسباب الخيانات الزوجية، وهو يوقد نار الخصام والجدال بين الزوجين؛ فلا الرجل يقنع بزوجته، وهو في كل صباح يجالس الجميلات، ويمازهن، ولا المرأة تقنع بزوجها وهي ترى من زملائها من هم أجمل خلقة، وأرقى تعاملًا من زوجها، ولا بد أن تقع المقارنة من الزوجين، كل واحد منها يقارن الآخر بما يراه في عمله.

إن الاختلاط سبب لكساد المرأة، وعزوف الرجال عنها، وعدم رغبتهم فيها؛ لأن غيرهم تمنعهم من قبول امرأة تعامل الرجال، وتحادثهم، وتجالسهم، فالرجل السوي يريد لها وحده، ولا يريد أن يشاركه فيها أحد.

المطلب الأول

التحرش الجنسي بالمرأة في مواقع العمل المختلطة

الحقيقة أن الإنسان يصاب بالذهول عندما يقرأ ويسمع الإحصائيات التي تبين حجم هذه الظاهرة الخطيرة التي تعصف بالمرأة، وتجعلها تعيش الخوف والهلع، وتنعكس سلبًا على عطائها في دورها الوظيفي بل وحتى في دورها الحيوي.

نشرت دراسة عن التحرش الجنسي في صحيفة المدينة الصادرة يوم ٩ مارس ٢٠٠٩م والاقتصادية الصادرة يوم ٥/٥/١٤٣٠هـ، جاء في الدراسة:

أن ٢١٪ من الموظفين يتعرضن للتحرش من جانب رؤسائهن، و ٣٥٪ من الزملاء، وقد تطور الأمر عند بعضهم لطلب لقائهن خارج أوقات العمل بنسبة ٢٨٪، بينما عانى ٢٤٪ منهن الاتصال بهن في أوقات متأخرة، أما ١٥٪ فكشفن عن التحرش بهن باللفظ واللمس.

وتباينت ردود الأفعال في الاستبانة تجاه التحرش الذي تعرضن له بشكل مختلف وبناء على ظروف كل مشكلة، لكن النسبة الأكبر التي تُعد النتيجة الطبيعية في الغالب كانت ٧٤٪ لمن تصدين للمتحرشين بشكل حازم، وأوقفنهم عند حدهم!

وطالبت ٨٣ في المئة من الموظفين من خلال الاستبانة بوضع قوانين صارمة تشمل الفصل والسجن والغرامات المالية لردع المتحرشين، وهنا إشكال كبير قد تضع فيه الحقوق لكلا الطرفين الرجل والمرأة، فكيف تستطيع المرأة أن تثبت أن فلاناً قد تحرش بها؟!!

وكذلك كيف تذكر تفاصيل الحادثة أمام القاضي، وقبل ذلك هل تكون لديها الشجاعة الكافية لتخبر ولي أمرها بذلك؟

أخذكم إلى ساحة (محكمة) لتروا كيف تسير الأمور هناك، وتتصوروا ما سوف يحدث هنا:

كتب الأستاذ خالد القشطيني، تحت عنوان: (من وقائع القضاء):

وقفت المجني عليها لتدلي بإفادتها، فوصفت كيف التقت الجاني في إحدى الحفلات حيث همس في أذنها كلمات بذيئة وفاجرة، فسألها القاضي: ماذا قال لك بالضبط؟

الباب الأول: صور الاختلاط في الواقع المعاصر

فتلعثمت الفتاة، ثم انفجرت باكية، وقالت لا أستطيع أن أنطق بها لبذاءتها، فقال لها القاضي: من المهم للمحلفين والمحلفات أن يعرفوا ماذا قال. إذا كنت تشعرين بالخجل فهناك هذه القصاصة اكتبي عليها الكلمات ونحن نمررها للمحلفين، ففعلت، وناولت القاضي القصاصة بعد أن كتبت عليها ما قاله لها الجاني^(١).

هذا في التحرش اللفظي، فكيف بالاغتصاب؟ كيف تجيب عن الأسئلة التفصيلية التي يحتاج إليها القاضي أو المحامي؟ لذا، فإن الأغلب منهن تتكتم على هذا الموضوع، ولا تبوح به لأحد ما يغري المتحرشين بمزيد من هذه الأعمال الشائنة.

وإذا تسلطت امرأة على موظف، واتهمته بالتحرش فكيف يدافع عن نفسه؟! ومن نصدق؟!

وإزاء هذا الإشكال - وما أكثر إشكالات الاختلاط - قاموا بتركيب كاميرات مراقبة في الممرات والمصاعد والغرف وغير ذلك، وتكفلوا أموالاً طائلة، ومع ذلك فلا جديد.

وكذلك، فقد أكدت دراسة قامت بها وزارة الدفاع الأمريكية أن ٧٨٪ من النساء في القوّات المسلّحة تعرضن للتحرش الجنسي من قبل الموظّفين العسكريّين. (تأملوا ٧٨٪ أي ٨ نساء من كل عشر تقريباً^(٢)).

وأما في أمريكا: ف ٧٠٪ من الممرضات يتعرضن للتحرش الجنسي من زملاء العمل ومن المرضى^(٣).

(١) جريدة الشرق الأوسط، العدد ٥٨٨٧، في ٩/٨/١٤١٥ هـ - ١٠/١/١٩٩٥ م.

(٢) الوزارة الأمريكية (Veterans Affairs)

<http://www.rehab.research.va.gov/jour/08/45/3/pdf/Street.pdf>

(٣) المعاهد الوطنية للصحة التابعة لوزارة الصحة الأمريكية: Sexual Harassment of Female Registered Nurses in Hospitals.

وفي تركيا: ٧٥٪ من الممرضات يتعرضن للتحرش الجنسي بالتعليقات والنكت والأسئلة والضغط للخروج للقاء غرامي، ويقوم بالتحرش الأطباء والمرضى وأقارب المرضى وغيرهم^(١)، وفي تايوان: ٥٧٪ من الممرضات يتعرضن للتحرش الجنسي^(٢).

وقد كشف استطلاع للرأي أجرته منظمة (بوينت) في مدن إقليم كردستان العراق والموصل وكركوك، عن تعرض ٧٤٪ من الموظفات العاملات في القطاعين العام والخاص للتحرش الذي تحول إلى ظاهرة، وذلك وفق تقرير بثته العربية عشية الإثني ٢١/١٢/٢٠٠٩م.

وتضمنت الدراسة أسئلة من قبيل: هل تفضلين إخفاء التحرش بسبب الفضيحة؟ و٧٧٪ أجبن بنعم، وهل تعرضت للضرر الوظيفي بسبب رفض التحرش؟ و٨٣٪ أجبن بنعم، وهل أخبرت أحداً عن التعرض للتحرش؟ ١٢٪ أجبن بنعم.

وقال أمير فندي، رئيس منظمة بوينت: أنا أعتقد أن المرأة تعرضت للكثير من الاستغلال في أوجه كثيرة ومنها التحرش.

وخلفت الظاهرة آلاف الكفاءات الوظيفية المخنوقة بسبب رفضهن للتحرش، فضلاً على إيجاد حالات من الإحباط لدى الموظفات المثابرات بسبب تفضيل أخريات لا يمتلكن الكفاءة، ولكنهن يتناغمن مع التحرش.

وتقول امرأة متحرش بها: خلال العمل لا يوجد عمل، بل يضعون فتاة للتفرج عليها ولاحقاً تصبح صديقة المدير أو صديقة رب العمل.

(١) المعاهد الوطنية للصحة التابعة لوزارة الصحة الأمريكية: Sexual Harassment of Female Nurses in a Hospital in Turkey.

(٢) المعاهد الوطنية للصحة التابعة لوزارة الصحة الأمريكية: Nurses Confronting Sexual Harassment in The Medical Environment.

وبسبب الطابع العشائري للمدن تبقى القضية خلف الأبواب المغلقة، وتحت رحمة أصحاب القرار في المؤسسات الوظيفية مع غياب حلول حقيقية.

وخارج الاستطلاع يعتقد كثير من الرجال أن ملابس النساء تضيق وتقتصر في مواسم الترقيات، وفي مقابلات التوظيف، في الوقت الذي تراه النساء تماشياً مع الموضة ولا بأس ببعض المحفزات في ظل وجود ثقة عالية بالنفس لدى غالبية المديرين بصنع محترفين بصرف النظر عن الخبرة والمهنية طبعاً بشرط وجود الوجه الحسن^(١).

وفي باكستان أعدت لجنة قانونية تابعة للبرلمان الباكستاني مشروع قانون يعاقب بالسجن مدة ٣ سنوات للتحرش الجنسي في أماكن العمل، وتساند الصحفية ماريا أحمد الخطوة بالتعاون مع مجموعة من الناشطات في مجال حقوق المرأة، بعد أن عانت شخصياً التحرش في طريقها للحصول على شهادة الماجستير.

تقول: إنها مشكلة ضخمة في باكستان، التحرش في كل مكان بدءاً من خروجنا من المنزل وحتى العودة مرة أخرى. في حالتي مثلاً تخرجت في أعرق الجامعات والمشرف على رسالتي للماجستير يرفض أن يعطيني الشهادة العملية منذ عامين حتى أحقق له ما يريد.

ونجحت ماريا وهؤلاء الناشطات بتمرير المشروع عبر لجنة العدل في البرلمان الباكستاني، التي بدورها وضعته على جدول أعمال البرلمان لإقراره، من أجل الحد مما يسميه المشروع الإهانة التي تتعرض لها المرأة مع خروجها للعمل.

وتقدر أوساط غير حكومية تعمل في مجال حقوق المرأة نسبة التحرش في باكستان بسبعين في المئة، وحتى البرلمانيات اشتكين أكثر من مرة من تحرشات في البرلمان.

(١) المصدر: العربية نت (أربيل - العربية).

ويقول إشفاف سليم ميرزا أستاذ علم الاجتماع: هذه التشريعات لا تحل المشكلة، بل يجب ترسيخ مفاهيم الدين والأخلاق في نفوس النساء، والأزمة مصدرها تربوي بالدرجة الأولى^(١). ولكن الحقيقة أن الأزمة ليست فقط تربوية كما يذكر بل سبب الأزمة الحقيقي هو الاختلاط المحرم الذي يجعل المرأة قريبة من الرجل أو تحت سيطرته أحياناً، فالتربية وحدها لا تكفي إذا لم نأخذ بأحكام الإسلام الذي يحرم هذه الصور من الاختلاط.

تؤكد دراسة للباحثة وائلة عبد الكريم أن ٢١٪ من الموظفات يتعرضن للتحرش من جانب رؤسائهن و ٣٥٪ من الزملاء، وقد تطور الأمر عند بعضهم لطلب لقائهن خارج أوقات العمل بنسبة ٢٨٪، بينما عانى ٢٤٪ منهن الاتصال بهن في أوقات متأخرة، أما ١٥٪ فكشفن عن التحرش بهن باللفظ واللمس.

وتباينت ردود الأفعال في الاستبانة تجاه التحرش الذي تعرضن له بشكل مختلف وبناء على ظروف كل مشاركة، حيث أكدت ٧ في المئة منهن أنهن فضلن السكوت خوفاً من الفضيحة، و ٨٪ فضلن السكوت حتى لا تتطور الأحداث، ويصل الخبر إلى أسرهن، فيضطرون إلى ترك العمل، فيما تقدمت ٢٤٪ منهن بشكوى ضد من تحرش بهن. لكن النسبة الأكبر التي تُعد النتيجة الطبيعية في الغالب كانت ٧٤٪ لمن تصدين للمتحرشين بشكل حازم، وأوقفنهم عند حدهم^(٢).

تتجرع بعض الموظفات في الدوائر الحكومية والمؤسسات الخاصة (على مريض) أنواعاً من التحرش الجنسي في أثناء الدوام الرسمي، ولا يستطعن إيقاف مرتكبي هذه

(١) العربية نت: <http://www.alarabiya.net/articles/2009/08/23/82670.html>

كابوس التحرش والابتزاز يهدد أحلام المرأة في العمل، فاطمة مشهور - فاطمة آل عمرو - ريهام المستادي - ياسمين يوسف - جدة.

(٢) المصدر: جريدة المدينة 112736 http://al_madina.com/node/112736

الانتهاكات البصرية واللفظية عند حدها، إنما يحاولن التغاضي عن مثل هذه الأمور عن طريق (طمطمة السالفة) خشية من الفضيحة، وربما تسلك بعض المتعرضات لهذه المواقف أسلم الطرق، وهو طلب الانتقال من إدارتهن التي يعملن فيها إلى إدارات أخرى.

غير أن المتطفلين (جنسياً) يسعون إلى استغلال بعض الوظائف اللائي لا يجدن التصرف في مثل هذه الأمور، ويجهلن القوانين والنظم المتبعة التي تجرم هذه الأفعال بمختلف أنواعها.

وعلى خلفية شكوى تقدمن بها بسبب التحرش بهن في أثناء عملهن الليلي طالب عدد من أعضاء مجلس الشورى السعودي بضرورة تغيير نظام العمل الليلي للطبيبات والمرضات بالقطاعين الحكومي والخاص لـ (درء المفاصد المترتبة عليه)، معتبرين أن قضية التحرش بالمرأة قضية أخلاقية لا بد لها من عقوبات صارمة، وذلك على خلفية شكوى تقدمت بها طبيبات وممرضات سعوديات بسبب تعرضهن للتحرش، ولم يستبعد أعضاء الشورى أن يناقش المجلس هذه القضية في وقت قريب؛ نظراً لتعدد الشكاوى من الممرضات والطبيبات السعوديات من الدوام المسائي، الذي يترتب عليه كثير من الضرر الواقع عليهن، خاصة ما يتعلق بخلافتهن الأسرية وتعرضهن للتحرش، بحسب تقرير أعدته الصحافية علياء الناجي، ونشرته صحيفة المدينة السعودية⁽¹⁾.

وكذلك، فقد اضطرت كثير من موظفات الاستقبال إلى عدم الابتسام في وجه الشباب بل حتى كبار السن بعد أن لاحظوا أن الابتسام تجلب لهن المشكلات، فمن السؤال عن رقم الملف حتى السؤال عن رقم الجوال، وهناك من يحاول التودد بالنكت

(1) http://www.alarabiya.net/save_print....&cont_id=41466

وغيرها، بل يصل الأمر إلى أن يسأل بعض المعاكسين هؤلاء الموظفات عما إذا كنَّ في حاجة إلى سيارة لإيصالهن.

فانظر كيف تكون المعاناة، فهي مطالبة من جهة صاحب العمل بالابتساماة للمراجعين ومن جهة أخرى تفتح لها هذه الابتساماة أبواب التحرش والأذى ولا شك أن هذا يجعلها تعيش تحت ضغط نفسي شديد.

إنهم لم يدركوا أن ابتساماة المرأة غير ابتساماة الرجل، أو أنهم أدركوا، لكن حبهم للمال والثراء جعلهم يتاجرون بابتساماة المرأة.

وقد ذكر الدكتور مفلح القحطاني نائب رئيس الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، أن الجمعية ورد إليها عدد من شكاوى التحرش الجنسي يتعرض لها نساء في نطاق عملهن، من قبَل موظفين أو حتى من العملاء الذين يتعاملون معهم.

ويبين أن الشكاوى التي ترد للجمعية تتمثل في تعرض العاملات لتحرش لفظي أو اتخاذ بعض الحركات الجسدية التي تعبر عن هذا الإجراء، أو استخدام ضغوط تفسر على أنها تحرش جنسي⁽¹⁾.

وفي القطاع العسكري وفي الحروب خاصة وفي خطوط التماس حيث الكل مشغول بنفسه نجد المرأة كذلك تعاني التحرش الجنسي.

فبعد تضاعف معدل الحمل بين المجنّدات البريطانيات العاملات ضمن قوات بلادهم في القوات الدولية بأفغانستان، تم على الفور إرسال ١٠٠ أداة لاختبار الحمل إلى الخطوط الأمامية في أفغانستان.

(1) http://www.aleqt.com/2007/10/23/article_112994.html

وذكر العدد الأسبوعي لصحيفة ميرور البريطانية الشعبية أمس أنه جرى ترحيل ١٠ مجندات بريطانيات من أفغانستان لبلادهن بعد اكتشاف أنهن حوامل، وجرى إجلاء المجندات بموجب القوانين العسكرية الصارمة التي تمنع الحوامل من الخدمة في الخطوط الأمامية.

وهناك تحذيرات صارمة (بعدم التلامس) صدرت لجميع جنود بريطانيا، ويبلغ عددهم ٧٠٠ مجندة و ٨٥٠٠ جندي، لدى وصولهم إلى أفغانستان.

وفي الغالب يتعرض هؤلاء الذين تثبت ممارستهم للجنس من الجنود للتعنيف من جانب قادتهم، أو لإجراء تأديبي أكثر صرامة، ويتوقف ذلك على رتبتهم أو وضعهم.

وتقول مصادر بالجيش البريطاني: إنه منذ إبريل (نيسان) أجريت اختبارات الحمل لأكثر من ١٠٠ مجندة من القوات البريطانية، واتضح أن ١٠ منهن حوامل، وهو ما يمثل ضعف العدد المكتشف في الأشهر الستة السابقة.

وكان وجود عدد (كبير) من المجندات يخدم بجانب الرجال بمنزلة ظاهرة جديدة بالنسبة إلى الجيش البريطاني خلال مشاركته في الصراع في العراق وأفغانستان، ولم تشارك نساء في القوات البريطانية في الخطوط الأمامية خلال الصراع حول جزر فوكلاند أو الحرب الكورية.

وعلى الرغم من حظر مشاركة المجندات في كتائب مشاة الخطوط الأمامية، فإن الكثير من الوحدات المقاتلة تتضمن طبيبات أو ممرضات يخرجن معها في دوريات أو ينتقلن إلى مواقع بها مصابون، وتشارك المجندات في عدد كبير من الفيالق اللوجيستية الملكية التي تمد قواعد الخطوط الأمامية بالغذاء والمياه والذخيرة.

وقال المصدر للصحيفة إنه: «جرى نقل المجندات الحوامل لبلادهن لتوفير الرعاية لهن وللمواليد المنتظرين». وأضاف أنه على الرغم من أنهن انتهكن قانون (عدم التلامس) فإن خضوعهن لإجراءات تأديبية لن يعود بفائدة كبيرة^(١).

وقد أورد مكتب العمل الدولي في تقرير له بعنوان (التوجهات العالمية لعمل المرأة) أن العنف المصاحب بالتحرش الجنسي ضد النساء يكلف الحكومات الأوروبية المال الكثير، فسويسرا تدفع مبلغ ٢٧٠ مليون يورو سنوياً كلفةً للمحاكم وبرامج التأهيل والعلاج الخاصة بهذه الحالات^(٢).

وورد في دراسة أمريكية أن خمسة مليارات خسارة أمريكا كل عام نتيجة الغياب عن العمل من قبل النساء المضروبات^(٣).

وأحياناً تأخرها أو غيابها عن العمل هو بسبب سهرها أحياناً على طفلها وتمريضها له، ومن المعلوم نظاماً أنها لا تعطى إجازة إلا إذا كانت هي المريضة أو إذا كانت مرافقة لطفلها في المستشفى؛ لذلك تزداد الضغوط عليها من جهة عملها وكذلك من جهة طفلها الذي يحتاج إليها؛ لذا لا يستغرب أن المرأة العاملة في أمريكا تتناول المهدئات بنسبة ٧٦٪^(٤).

وفي مصر: تؤكد الدراسات الميدانية أن ٦٦٪ من الفتيات يتعرضن للعنف المضايقات في أماكن عملهن من قبل الرجال، ويأخذ العنف المضايقة في مجال العمل طابعاً جنسياً، ويتراوح ذلك ما بين:

- المعاكسة بالكلام والألفاظ ذات المعاني الجنسية ٣٠٪.

(1) http://www.aleqt.com/2007/10/23/article_112994.html

(٢) المصدر: موقع <http://alazmina.info/> /issue. وجريدة الشرق الأوسط.

(٣) رسالة إلى مؤمنة للعويد (ص ٢٧٨)، نشر دار الوطن، الرياض، ١٤١٩ هـ.

(٤) المصدر السابق.

● التحرش الجنسي باللمس ١٧٪.

● الغزل غير المقبول ٢٠٪^(١).

وبعد كل هذا العرض، فأنت تلاحظ من خلال هذه الإحصاءات أنها شملت دولاً متعددة ذات ثقافات وديانات مختلفة ومستويات دخل متفاوتة وتحت ظروف صعبة لا تخطر على البال كالحروب مثلاً، ومع ذلك يقع التحرش وبنسب عالية.

وعمل المرأة عن بُعد سيحل جزءاً من المشكلة، ويسهم في تخفيف هذه المعاناة، فسيغنيها مادياً، وفيه توفير للمال والجهد والوقت، ويحقق لها الراحة النفسية والبدنية، ويرفع الإنتاجية، ويقلل نسب الغياب عن العمل، ويتيح فرصاً جيدة لذوات الإعاقة الجسدية أو الأكبر سناً، ولا تضطر المرأة معه إلى مغادرة المنزل واستخدام المواصلات، ومن ثم قد يُستغنى عن السائقين والخدم والحضانة، إلى غير ذلك من الكثير والكثير من المزايا والإيجابيات.

ولمن يتساءل عن نوعية العمل الذي يمكن أن تديره المرأة لمصلحة القطاع الحكومي والخاص عن بُعد أو تديره لمصلحتها هي في منزلها؟ فمن ذلك على سبيل المثال الأعمال الفنية والإبداعية، كالكتابة والرسم والنحت، وكلها أعمال لا تستلزم بطبيعتها مواعيد محددة، ولا يحتاج صاحبها إلى مكان آخر غير منزله، ومنها كذلك الأعمال اليدوية العادية، كصنع ملابس التريكو أو خياطة الملابس أو صنع أنواع اللعب والهدايا الصغيرة من البلاستيك أو الخشب أو القطن ثم بيعها إلى الشركات الكبيرة التي تقوم بتوزيعها، وقد انتشرت مثل هذه الأعمال الآن في بلاد الشرق الأقصى، كالصين وسنغافورة وماليزيا وبنجلاديش، بل أصبحت الشركات العملاقة للملابس الجاهزة هناك تعتمد اعتماداً كلياً على هذه الوسيلة، فيقوم مهندسوها بعمل

(١) المصدر: موقع 9/3/2003.Islamonline.net

الباترونات والموديلات، ثم تُوزَّع ماكينات الخياطة والتريكو على النساء في بيوتهن، ثم تقوم سيارات الشركة بتجميع الإنتاج بحسب مواعيد متفق عليها، وفي مصر نرى بعض الفنادق تلجأ إلى هذه الوسيلة أحياناً، وذلك بالتعاقد مع بعض السيدات لإعداد نوعيات معينة من المأكولات أو الحلويات، وفي منزلها يمكنها أيضاً أن تفتح مطبخاً أو مشغلاً أو حضانة أو غير ذلك^(١).

هذه الأمثلة، وما شابهها هي لمن ليس لديها مؤهل علمي، أما اللاقي يملكن المؤهلات العلمية، فهناك أعمال الترجمة والطباعة والعمليات المحاسبية، والتسويق التجاري والإعلامي، وكذلك المراقبة والتدقيق اللغوي والمالي، والبرمجة وتطبيقات الحاسب الآلي، والبحوث والدراسات، وتحليل البيانات والمعلومات، والاستشارات القانونية، وأعمال التوثيق والمراجعة، وفنون الدعاية والإعلان، والتحرير الصحفي، وإعداد البرامج للإذاعة والتلفاز، والرسوم والتصاميم الفنية والهندسية.

وكذلك يُعدّ الإنترنت اليوم أحد أكبر أسواق العمل عن بعد، حيث يستطيع ربط الموظفين بشركاتهم ومؤسساتهم دون التقيد بالزمان والمكان.

المطلب الثاني

ندرة وجود المرأة في العمل القيادي

من النادر أن تشغل المرأة مراكز المسؤولية والسلطة، فالرجال يعملون مديري جامعات ورؤساء أقسام، ويشغلون مناصب عليا، أما النساء فيعملن مدرسات وأمينات سر، لكن قلما يشغلن مناصب أرفع^(٢).

(١) المرأة بين الشارع والبيت، د. حسين أمين، دار الشروق، الطبعة الأولى، ١٤٢٠ هـ.

(٢) الغرب يراجع عن التعليم المختلط (ص ٣٩)، بتصرف، بفري شو، ترجمة: وجيه حمد عبدالرحمن، نشر مكتبة العبيكان، الرياض، الطبعة الأولى، ١٤٢٧ هـ.

إن وجود وظائف غير مختلطة يوفر ميزتين إيجابيتين لمصلحة العمل القيادي للمرأة:

- أولاًهما: أن تلك الوظائف غير المختلطة توفر فرصاً حقيقية أمام النساء لشغل المناصب العليا؛ وذلك لعدم وجود منافسين من الرجال، على سبيل المثال مدارس البنات أو الجامعات والكليات المخصصة للبنات أو حتى المستشفيات والفنادق المخصصة للنساء.

- وثانيهما: أنه بوسع البنات أن يرين بأعينهن النساء، وهن يمارسن دور السلطة والقيادة في مثل هذه المدارس والجامعات والكليات^(١).

إذاً يتبين مما سبق أن الاختلاط في العمل الوظيفي حدّ من الفرص أمام النساء لشغل المواقع القيادية في المؤسسات بسبب وجود الرجال.

وهذه إحداهن تنعى بنات جنسها في قلة وجودهن في المواقع القيادية والبحثية في الشركات الكبرى، وتغالط نفسها في ذكر أسباب غير جوهرية للمشكلة، وتغفل أو تتغافل عن السبب الرئيس للمشكلة، وهو نداء الفطرة لدى المرأة.

ففي تقرير بعنوان (النساء والتكنولوجيا الحيوية: مُمَنوعات من قاعة الاجتماعات)^(٢).

كتبت صاحبة التقرير: «إنّ عدد النساء في مجال البحث العلمي آخذ في الصعود، ولكن حين تُعَبَّرُ الأوساط الأكاديمية إلى مجال الصناعة، تجد أنّ الرجال ما زالوا يُسَيِّطرون».

نحاول هنا عمل قراءة مختصرة للتقرير، حيث يدور موضوعه حول عمل النساء في (المجالس الاستشارية العلمية)، وهي وظيفة مرموقة للباحثين الذين يُحدّدون الاتجاه العلمي للشركة.

(١) المصدر السابق: (ص ٤٠).

(٢) كتبه أليسون مأكوك، ونشر في الطبعة العربية لدورية نيتشر (Nature) في أكتوبر ٢٠١٢م.

وتروي صاحبة التقرير قصة العالمة نانسي هوبكنز التي بدأت البحث عن زملائها من خلال محرك البحث (جوجل)، وذلك في ربيع عام ٢٠١٢م، ولقد أجرت مسحاً ذهنياً لأروقة مؤسستها في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا MIT، مثلما فعلت الشيء نفسه في الحرم الجامعي للمؤسسات النخبوية الأخرى؛ بحثاً عن مكاتب الرجال الذين تعرف أنهم قد أسسوا شركات، ثم زارت مواقع شركاتهم، وأخصت عدد الرجال والنساء العاملين في مجالها الاستشارية العلمية SAB، وهي وظيفة مرموقة للباحثين الذين يُحدّدون الاتجاه العلمي للشركة.

كان ذلك الأمر نشاطاً غير رسمي، وليس استقصاء منهجياً، لكن هوبكنز، وهي عالمة الأحياء الجزيئية في إم. آي. تي، والنشطة في مجال النساء والعلوم منذ مدة طويلة وجدت النتائج مروّعة، ففي عينة الـ ١٢ شركة التي فحصتها، كان العدد الكلي لأعضاء المجالس الاستشارية العلمية ١٢٩، وكان عدد النساء ٦ فقط.

ويذكر التقرير أن الهم الذي حملته هوبكنز هو اهتمام عالمي، حيث تورد دراسات وإحصائيات محلية وعالمية مشابهة وصادمة أيضاً:

١. بحث نُشر في شهر أكتوبر الماضي، استعرض موراي وتوبي ستوارت من جامعتي كاليفورنيا وبيركلي، وويغري دنج من جامعة ميريلاند في كولج بارك، كلّ القوائم المتاحة للجمهور للمجالس الاستشارية العلمية في مجال التكنولوجيا الحيوية في الولايات المتحدة الأمريكية، ابتداءً من السبعينيات، بينهم قرابة ٥٠٠ شركة.

وعلى الرغم من أن النساء مثّلن ما بين ١٢٪ و ٣٠٪ من الحاصلين على الدكتوراه الحاليين خلال تلك المدة من الزمن، فإن النسبة المئوية للنساء في المجالس الاستشارية لم تتجاوز أبداً ٢، ١٠٪، حتى عندما قارن الباحثون بين أعضاء هيئات التدريس

الذكور والإناث معاً، الذين لديهم المستوى نفسه من الإنجازات، مقيسةً بعوامل مثل: عدد البحوث المنشورة، والاقتراسات؛ كان للعلماء الذكور ضعف فرصة الإناث في الانضمام إلى المجالس.

٢. ليست المجالس الاستشارية العلمية فقط هي المجال الوحيد الذي يبدو أن حق المرأة مهضوم فيه، فالنساء في الولايات المتحدة الأمريكية تتلقى براءات اختراعات بنسبة ٤٠٪ مما يتلقاه الرجال، ويبدأن أعمالاً تجارية بنصف النسبة التي يُسمَح بها للرجال، ويتلقين تمويلاً أقل بكثير للمشروعات الناشئة التي يقمن بها.

٣. هذه ليست مشكلة الولايات المتحدة وحدها، فقد نُشرت دراسة في إبريل ٢٠١٢م من قِبَل الجمعية الملكية في أدنبرة، وجدت أن تمثيل النساء متدنٍّ في مجالس المملكة المتحدة في شركات العلوم والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات، هذا على الرغم من الحقيقة القائلة: إن وجود النساء يبدو مفيداً.

والغريب أنه على الرغم من الصورة الذهنية عن أمريكا بأن مسألة المساواة بين الجنسين في العمل أمر تم تجاوزه؛ إلا أن بحث هوبكنز ينفي ذلك، وتحاول معدة التقرير أن ترجع السبب الذي تذكره هوبكنز في عدم مشاركة النساء أنه (عدم توجيه دعوات للنساء للانضمام للمجالس الاستشارية)، بينما يذكر زميلها السبب الحقيقي، وهو (ضيق الوقت لالتزام المرأة تجاه أسرتها):

فيما يظهر من نتائج البحوث، أن أصل المشكلة ليس في عدم توجيه الدعوات، ولا في التخصص، ولا عدم الراحة؛ بل هو عائد للفطرة؛ التي تجعل القدر الأكبر من اهتمام المرأة هو تجاه أطفالها وزوجها، حيث تجد استقرارها، وسعادتها، بينما يبقى العمل خارج المنزل أمراً ثانوياً له حقه من البذل؛ لكن المبالغة فيه تترك الحياة الطيبة للمرأة.

وعجيب أمر هؤلاء الغربيين يبحثون عن الحلول البعيدة والصعبة، ويتكلفون في ذلك الكثير مع أن الحلول سهلة وفي متناول أيديهم، ولكن يتعاملون عنها، أو أن الله قد صرفها عنهم ليعذبهم بها، كما قال تعالى: ﴿وَلَمَّا يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُعَذِّبَهُمْ بِهَا فِي الدُّنْيَا وَتَزْهَقَ أَنْفُسُهُمْ﴾ [التوبة: ٨٥].

إنهم لا يريدون العودة إلى الفطرة وإلى الأصالة الأولى المتمثلة في الإسلام، حيث تنوزع الأدوار بين الرجل والمرأة في تناغم تام وتنسيق بديع يعود بالنفع على الكون كله، وليس عليهما فقط، يقول مارسيل بوازار M. Poizer وهو مفكر وقانوني فرنسي معاصر أولى اهتماماً كبيراً بحقوق الإنسان: «أثبتت التعاليم القرآنية وتعاليم محمد ﷺ أنها حامية حمى حقوق المرأة التي لا تكل»^(١).

وصدق الله حيث يقول: ﴿وَحَذِّدُوا بِهَا وَأَسْتَيْقَّتْهَا أَنْفُسُهُمْ ظُلْمًا وَعُلُوًّا﴾ [النمل: ١٤] إنه إذا العلو والاستكبار في الرجوع إلى الحق.

لقد بهرتهم ابتكاراتهم واختراعاتهم وحضارتهم المادية، فظنوا أنهم قد ملكوا كل شيء، وأنهم قادرون على صياغة الكون وفق رؤيتهم.

وها هم مرة أخرى يظلمون المرأة حين يزعمون أن لها حقوقاً سياسية حُرمت منها، وأخذت ظلماً، وكلما أثرت هذه المناقشات، فإننا نجد داعيات التحرر النسائي، وقد بدأت في تلاوة قائمة من الأسماء تبدأ من الملكة حتشبسوت إلى الملكة كليوباترة، ثم بليقيس ملكة سبأ، وتعريجاً على القديسة جان دارك، ثم مدام كوري، ووصولاً إلى مارجريت تاتشر في بريطانيا، وأنديرا غاندي، وبنظير بوتو في القارة الهندية، وتانسو تشلر في تركيا في العصر الحديث... إن هذه الأسماء هي الاستثناء الذي يثبت القاعدة، وإن مجرد تعداد هذه الأسماء وتكرارها هو الرد الحاسم في هذا الموضوع، فهذه الأسماء

(١) إنسانية الإسلام، مارسيل بوازار، ترجمة د. عفيف دمشقية، نشر دار الآداب، بيروت، ١٩٨٣ م.

تغطي مدة تمتد إلى أربعة آلاف سنة، بينما لن يمكن لأي موسوعة أن تحيط بأسماء آلاف، بل ملايين من الرجال الذين تولوا مقاليد الأمور أو سلطات الإدارة في جميع أنحاء العالم خلال هذه القرون الأربعين!^(١).

إن حديث الرسول ﷺ: «لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة»^(٢) واضح كل الوضوح في هذه القضية، ففي هذا الحديث ورد لفظ (قوم) و(امرأة) بصيغة العموم؛ ليدخل فيهما كل قوم ولوا أمرهم امرأة، فهو عام يشمل كل الأقوام، ولم يثبت قط أن النبي ﷺ ولى امرأة واحدة في أي ولاية، ولا أمر بأن تولى أي ولاية، ولو في مستقبل الزمان.

إذا كانوا يريدون إخراج المرأة لتعمل رئيسة دولة وقاضية ومهندسة وفي كل مجالات الرجل، فماذا بقي للرجال ليقوموا به، وليحققوا القوام الفطرية على نسائهم؟ أو ماذا بقي للنساء من الحقيقة الفطرية؟ فهن يتحملن الحمل والولادة والرضاعة والاهتمام بشؤون الأسرة، فإذا كنّ سيخرجن لكل الأعمال فمن سيرعى شؤون المنزل؟ الرجال أم الخادמות؟!

دلت الإحصائيات على أن عدد النساء اللاتي تمكنّ من شغل منصب الولاية العامة، كالرئاسة والمحافظة والنيابة العامة وقيادة الشرطة والمصانع والشركات في المجتمعات التي تمنح لهن هذا الحق، وتضعهن على قدم المساواة مع الرجال يبدو ضئيلاً مقارنة بالرجال، مع أن النسبة السكانية للنساء أكثر من الرجال، فتكاد النسبة لا تزيد على ١٠٪، أما في الوزراء والمحافظين فلا تزيد على ٥٪، ورواتب النساء العاملات في هذه الدول أقل من رواتب الرجال، ولا يمكن أن نعزو هذا إلى القوانين والتربية، فإن

(١) المرأة بين الشارع والبيت (ص ١٢٧)، د. حسين أمين، دار الشروق، الطبعة الأولى، ١٤٢٠هـ.

(٢) رواه البخاري (٢٦٠٠/٦)، باب الفتنة التي تموج كموج البحر، تحقيق: البغا، نشر دار ابن كثير، بيروت، ١٤٠٧هـ.

القوانين والتربية في تلك البلاد لا تقيم اعتباراً لاختلاف الجنسين، إنما يرجع السبب إلى الاختلاف الفطري بين الرجال والنساء الذي يتجاهله الكثير اتباعاً للأهواء أو مكابرة للفطرة التي أرغمتهم على التسليم بحقائقها، ثم حتى النساء اللاتي تقلدن الحكم، فإن حكمهن صوري، فهن يملكن، ولا يحكمن.