

استشراف مستقبلي للمرأة المصرية  
كصانعة للقرار في المناصب القيادية العليا  
في القطاع الحكومي  
في ظل سياسات التصدي للقهر والعنف الإداري

رؤية وتحرير

شادية السيد عبد الوهاب

استشاري معلومات ومكتبات

قانونية وبرلمانية

وكيل وزارة بمجلس الشعب

يقدم عهد الرئيس حسنى مبارك ترجمة حقيقة للواقع العملي وما اقره الدستور المصري من أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف القائمين بها لخدمة الشعب ، حيث تضاعفت فرص المرأة في تولى المناصب العليا في الحكومة والمؤسسات التابعة لها بدءا من درجة مدير عام حتى درجة وزير ، كما تطورت مهام المرأة في العديد من القطاعات غير النمطية التي تؤكد كفاءتها وقدرتها على العمل في مجالات مختلفة كالبحث العلمي بفروعه وارتفاع نسبة الطبييات ( البشريات ،والصيدلانيات ،الأسنان ، العلاج الطبيعي ، والتخدير ) وذلك باستثناء بعض المناصب والقيادات العليا من وزيرات ورؤساء الجامعات والمعاهد العليا والأحزاب وعمداء الكليات ونوابهم والمحافظون ورؤساء المدن والأحياء ، ويتواجد المرأة في بيئة العمل الرسمي والحكومي تشكلت قيم العمل بما يتناسب مع طبيعة المرأة .

والمتابع لدور المرأة مع اختلاف العصور يتبين أن الإدارة من أقدم المهام التي مارستها المرأة منذ بدء الإنسانية وحتى يومنا هذا فهي مديرة المنزل وربة الأسرة وأحيانا العائل الوحيد لها .

وقد أولت سياسة الدولة أهمية خاصة لقضايا المرأة والطفل لارتباطها بقضايا التنمية الشاملة والديمقراطية، ومن مظاهر ذلك مساندة السيد رئيس الجمهورية والسيدة قرينته لقيادات العمل النسائي التي سيذكرها التاريخ بالتوقير والإجلال، لمساهماتها الايجابية والفعالة في مجال التعليم ومحو الأمية ورعاية الشباب والطفولة والأسرة ومجال البيئة ورعاية كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة في كافة الأجهزة الحكومية المعنية ، وبعد أن تحولت النظرة إليها من أنها خارج السياق

المجتمعي إلى نظرة المشارك الفعال باعتبارها واقعا ملموسا في سياسات وخطط وبرامج الدولة بما فيها الميزانية العامة للدولة .

كما تم استحداث آليات وطرق جديدة بما يتلاءم والتحويلات المستجدة في واقعنا الاجتماعي والسياسي .

ورغم وجود ادوار للرجل في الهياكل الإدارية بنسبة غير متعادلة مع وجود المرأة في نفس المواقع، فمرجعه ذلك ليس لأسباب قانونية أو تشريعية أو اتفاقيات دولية التي تنص صراحة على المساواة في الأجور وساعات العمل والعطلات والترقيات وكافة الحقوق والواجبات وإنما لاسباب ثقافات مورثة سلبية عبر عدة اجيال وعدم مساندة فعلية من قوي المجتمع المتعددة .

وكما كفل لها قانون العمل استحقاقات تفوق ما أعطاه للرجل متعلقة بدورها في الأسرة، وبالرغم من تعديل ومراجعة القوانين والتشريعات والقرارات، فلا بد من إزالة الفجوة بين القوانين و اللوائح الإدارية والقرارات التنظيمية داخل بيئة العمل ، كما أن كيفية التنفيذ يقع على عاتق الهيئات الحكومية وقادتها، يقع أيضا على عاتق المرأة إتباع سلوكيات جديدة في التعامل في بيئة العمل قائمة على ثقافة وفكر جديد . وقد رأينا تغير المورث الثقافي السلبي الذي يختزل دور المرأة في الأسرة ، ويتجاهل بقية الأدوار قد تغير تماما لمواكبة الأدبيات التي تتنادي بتأنيث الإدارة وإتاحة الفرص لإزالة المعوقات والصعاب، في طريقها للقضاء على القهر والعنف الإداري .

ويؤيد ذلك ما جاء في أوراق المؤتمر السنوي العربي الأول " المديرية العربية والتنمية المتواصلة نتائج أثبتت قدرتها علي التعامل مع الرؤساء

والمرؤوسين بقيم موضوعية ومرنة، وقدرتها على الموازنة بين متطلبات العمل والجوانب الإنسانية واستحداث قيم جديدة كالابتكار والتجديد .  
ونلاحظ أيضا التغير في نمط المرأة المديرة الديكتاتورية التي تهتم بالعمل فقط ، وسد النقص في الخبرة والتجربة وتبني برامج التدريب على القيادة وتحليل المواقف وإعطاء الجزاءات ومنح المكافآت دون مغالاة أو تقصير كإعطاء القدوة والمثل في الانضباط وكيفية وضع الأهداف وتسجيل النتائج والمتابعة والتنسيق .

وكل هذه الجهود في تدعيم ومساندة المرأة ، المجلس القومي للمرأة في تقديم المشورة والمساعدة المستقلة عن الحكومة الذي أنشئ بموجب القرار الجمهوري رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٠ ودورة في إبداء الرأي في مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بها قبل عرضها على السلطات التشريعية وقانون الجنسية ورفع سن الزواج للفتاة المصرية ، ختان الإناث ، جلوس المرأة على منصة القضاة ، النظر في مواد القانون الجنائي الخاصة بالتحرش الجنسي ، وأخيرا المرأة مأذون شرعي ، وأود أن أشير لرسالة ماجستير تحت الإعداد موضوعها السيدات المتميزات في مهنة المعلومات والمكتبات ( كلية الآداب جامعة المنوفية ) .

بالإضافة إلى مساهمات الإعلام المصري والعربي في تغير ثقافة المجتمع ، كما وافق المجلس الأعلى للقضاء من حيث المبدأ في ٢٦ ديسمبر ٢٠٠٦ علي تعيين النساء كقاضيات ، وتم البدء في إعداد طعن إمام القضاء الإداري لإلغاء قرار وزير العدل باختيار القاضيات بمحكمة الأسرة فقط باعتبار انه من حق المرأة العمل في جميع فروع القضاء .

بالإضافة لمساهمات الخطاب الديني والتاريخي في صياغة وتكوين عقول الشباب والفتيات لفهم رسالة الدين في المساواة وتكافؤ الفرص قبل أن ينادي بها الممثلون لحقوق الإنسان والحركات النسائية في العالم .  
وقد جاء ترسيخ هذا المبدأ في نصوص القران الكريم إلا فيما يختص بالمرأة كمرأة وما يختص بالرجل كرجل ( الميراث والقوامة والشهادة )  
الآية ٦٧ من سورة التوبة ( وعد الله المنافقين والمنافقات والكفار نار جهنم خالدين فيها ) سورة الأحزاب الآية ٣٤ .

( إن المسلمين والمسلمات والمؤمنين والمؤمنات والقانتين والقانتات والصادقين والصادقات والصابرين والصابرات والخاشعين والخاشعات والمتصدقين والمتصدقات والصائمين والصائمات والحافظين فروجهم والحافظات والذاكرين الله كثيرا والذاكرات اعد الله لهم مغفرة وأجرا عظيما ) .

وتعزيز القرآن والسنة مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص على معايير موضوعية وليست نوعية ، قد واكب التوجه العالمي ما وصلت إليه المرأة المصرية بصدور توصية عن لجنة المرأة التابعة للأمم المتحدة " باعتبار نسبة ٣٠ % الحد الأدنى لحصة المرأة في مناصب صنع القرار على الصعيد الوطني .

وأصبح مبدأ تصعيد المرأة للمناصب العليا جزء من تحول المجتمع متنسق مع النظم الديمقراطية واحترام حقوق الإنسان في الاحتفاظ بمكانة المرأة وحرية الاختيار المهني والترقي الرأسي .

وأصبحت المرأة لا تشغل المناصب الجديدة في الهيكل الإداري فقط ولكن شاركت الرجل في الصعود الهرمي لقيمة المناصب العليا ، وتضمن البرامج والمقررات للقدوة ومحو الأمية المعلوماتية للمرأة

وإنشاء قواعد بيانات بشأن المرأة العاملة ومؤهلاتها مما يجعلها تعبر عن مصالحها واحتياجاتها وان تحقق الاعتراف بمساهماتها واعتقد انه أمر حيوي لصالح العمل وليس فقط لتحقيق المساواة والتصدي للتيارات الخارجية التي تستهدف زعزعة الثوابت الدينية والقيم الاجتماعية والثقافية .

ويشهد تاريخ مصر القديم والحديث نماذج إنسانية على درجة من الكفاءة والتميز والقدرة على خدمة بلادها والتعبير عن تطلعات شعبنا المصري الأصيل ولاشك أن لديها مخزن كبير من الطاقات ينتظر فرصته للانطلاق .