

حق المرأة الأردنية في تولي المناصب العامة (دراسة مقارنة)

**The Right of Jordanian Women to Hold Public Office
(A Comparative Study)**

إعداد

سالي حازم حمّاد

إشراف

الدكتور محمد علي الشباطات

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في القانون العام

قسم القانون العام

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2021م

تفويض

أنا سالي حازم حمّاد، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً

للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: سالي حازم حمّاد.

التاريخ: 28 / 06 / 2021.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: حق المرأة الأردنية في تولي المناصب العامة (دراسة مقارنة).

للباحثة: سالي حازم حمّاد.

وأجيزت بتاريخ: 05 / 06 / 2021.

أعضاء لجنة المناقشة:

| الاسم | الصفة | جهة العمل | التوقيع |
|----------------------------|-------------------------------|--|---------|
| أ. د. أحمد محمد اللوزي | عضوًا من داخل الجامعة ورئيسًا | جامعة الشرق الأوسط | |
| د. محمد علي الشباطات | مُشرفًا | جامعة الشرق الأوسط | |
| د. أيمن يوسف الرفوع | عضوًا من داخل الجامعة | جامعة الشرق الأوسط | |
| د. فيصل عبدالحافظ الشوابكة | عضوًا من خارج الجامعة | جامعة الحسين / الإمارات العربية المتحدة | |

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه اجمعين وسلم تسليماً كثيراً
الحمد لله الذي خلق الإنسان، وأكرمه بالعلم والبيان، وأقام الحجة عليه بالسنة والقرآن.

أما بعد ...

ما كان لهذا الجهد أن يرى النور ولا يُنجز بهذه الصورة التي هو عليها لولا أن تعهده أهل العلم
بالتوجيه وأهل الخبرة بصادق النصح والإرشاد وكان له من سديد رأيهم وعظيم خبرتهم تمهيد
الطريق، ومنحوني عناية اهتمامهم، فلکم مني جُلّ احترامی وتقديری.

كما وأتقدّم بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان إلى الدكتور محمد على الشباطات الذي كان له الفضل
الأول - بعد الله سبحانه وتعالى - في إنجاز هذه الرسالة ولم يتوانى يوماً عن تقديم يد العون
والمساعدة، وعلى سعة صدره وغبارة علمه، فكان لنصحه وإرشاده سبل نيرة اهتديت بها لأخرج بهذا
الجهد العلمي المتواضع والذي آمل أن يكون محل ثقة، ومرجع علمي للباحثين يُهتدى به.

كما وأتقدّم لأساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الكرام بالشكر والتقدير والاحترام، على تكريمهم بقبول
مناقشة هذه الرسالة وتحملهم عناء قراءتها ومراجعتها وإعطاءها من وقتهم الثمين.

كما وأتوجّه بالشكر والتقدير لأعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق الموقرة في جامعة الشرق
الأوسط لما قدّموه لنا من رعاية واهتمام طوال هذه الأعوام.

كما وأتقدّم بجزيل الشكر والإمتنان إلى سكرتيرة عمادة كلية الحقوق مرام عمرو، وإلى كل من مدّ
لي يد العون والمساعدة لإنجاز هذا العمل ...

فجزاهم الله خير جزاء والله ولي التوفيق.

الباحثة

سالي حمّاد

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى قدوتي الأولى ونبراسي الذي يُنير دربي، إلى مصدر قوتي وشعلة النور والأمل في حياتي،
إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز... والدي العزيز

وإلى جوهرتي الثمينة التي غمرتنا بحبها طوال حياتها، إلى من أعطتنا بلا حدود، إلى ينبوع الصبر
والتفاؤل والأمل، إلى من شجعتني على مواصلة مسيرتي العلمية... أمي الغالية

إلى الذين مهّدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أساتذتنا الأفاضل
أهدي هذا العمل المتواضع...

الباحثة

سالي حمّاد

فهرس المحتويات

| الموضوع | الصفحة |
|--------------------------|--------|
| العنوان | أ..... |
| تفويض | ب..... |
| قرار لجنة المناقشة | ج..... |
| شكر وتقدير | د..... |
| الإهداء | ه..... |
| فهرس المحتويات | و..... |
| الملخص باللغة العربية | ح..... |
| الملخص باللغة الإنجليزية | ط..... |

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

| | |
|------------------------------------|--------|
| أولاً: مشكلة الدراسة | 3..... |
| ثانياً: أسئلة الدراسة | 4..... |
| ثالثاً: أهداف الرسالة | 4..... |
| رابعاً: أهمية الدراسة | 5..... |
| خامساً: حدود الدراسة | 5..... |
| سابعاً: مصطلحات الدراسة | 6..... |
| ثامناً: الإطار النظري | 7..... |
| تاسعاً: الدراسات السابقة ذات الصلة | 8..... |
| عاشراً: منهج الدراسة | 9..... |

الفصل الثاني: ماهية المناصب العامة

| | |
|--|---------|
| المبحث الأول: مفهوم المناصب العامة في الدولة | 10..... |
| المطلب الأول: تطور المناصب العامة في الدولة | 12..... |
| المطلب الثاني: أشكال المشاركة النسائية في المناصب العامة | 15..... |
| المطلب الثالث: شروط وآليات التعيين في المناصب العامة | 18..... |
| المبحث الثاني: واقع المرأة الأردنية في تولي المناصب العامة | 21..... |
| المطلب الأول: نشأة حق المرأة الأردنية في تولي المناصب العامة | 23..... |
| المطلب الثاني: وضع المرأة الأردنية في المناصب العامة | 29..... |
| المطلب الثالث: المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة الأردنية في المناصب العامة | 32..... |

الفصل الثالث: التنظيم القانوني لحق المرأة في تولّي المناصب العامة في النظام القانوني الأردني المبحث الأول: تطور حق المرأة في تولّي المناصب العامة وفقاً للدستور الأردني والتشريعات

- الوطنية الناظمة لها.....39
- المطلب الأول: الدستور الأردني وضمان حقّ المرأة في تولّي المناصب العامة.....41
- المطلب الثاني: آليات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة.....43
- المبحث الثاني: دور التشريعات الوطنية في حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة.....50
- المطلب الأول: آلية حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة في نظام الخدمة المدنية.....50
- المطلب الثاني: آلية حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة ضمن قانون الجمعيات.....52
- المطلب الثالث آلية حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة ضمن قانون الانتخاب.....57

الفصل الرابع: حق المرأة بين التنظيم الدولي والتشريع الداخلي

- المبحث الأول: حق المرأة في تولّي المناصب العامة في المواثيق الدولية.....69
- المطلب الأول: ضمانات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.....74
- المطلب الثاني: ضمانات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة في العهدين الدوليين...76
- المبحث الثاني: الاتفاقيات الدولية بشأن الحقوق السياسية للمرأة.....79
- المطلب الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.....79
- المطلب الثاني: اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لعام 1952.....82
- المطلب الثالث: إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة (أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع في عام 1967).....84
- المطلب الرابع: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لسنة 1979م.....86

الفصل الخامس: الخاتمة، النتائج والتوصيات

- الخاتمة.....93
- النتائج.....93
- التوصيات.....94
- قائمة المصادر والمراجع.....95

حق المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة (دراسة مقارنة)

إعداد:

سالي حازم حمّاد

إشراف:

الدكتور محمد علي الشباطات

الملخص

خُصت الدراسة إلى نشأت حق المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة، والعناية التي منحتها القوانين والتشريعات الوطنية والعناية الدولية التي منحتها المواثيق والإتفاقيات الدولية، والتي كان الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أساساً لها، بالإضافة إلى العهدين الدوليين وما تبعهما من إتفاقيات دولية خاصة إتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة، وإتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

إنّ التعرّف على ضمانات حق المرأة في تولّي المناصب العامة يتم من خلال بيان أهم نصوص الإعلانات والمعاهدات الدولية التي تهتم بحق المرأة في تولّي المناصب العامة ونصوص التشريع الأردني التي تُعنى بحق المرأة الأردنية من تولّي المناصب العامة والوقوف على بيان مدى موائمة نصوص التشريع الأردني الضامنة لحقوق المرأة مع نصوص الإتفاقيات الدولية ومدى ملاءمتها معاً.

تكلّلت هذه الدراسة بمجموعة من النتائج كان من أهمها أنه لا يوجد تكافؤ في احتلال المواقع القيادية ولا المناصب العامة بين الرجال والنساء، على الرغم من أن النساء قد أثبتن جدارتهن وكفاءتهن ونجاحهن في قيادة منظماتهن، بالإضافة إلى أن المواثيق الدولية قد اهتمت بضرورة تولّي المرأة المناصب العامة، حيث أنها قد عدت هذا أمر من حقها مساواة بنفس الحق للرجل وتوصي الباحثة بزيادة إدماج مشاركة المرأة الأردنية في المناصب العامة بشكل يُعزّز العمل الديمقراطي الأردني، وإلى زيادة المساهمة في ترسيخ النشاط السياسي الخاص بالمرأة بهدف زيادة مشاركتها السياسية.

الكلمات المفتاحية: المناصب العامة، المرأة الأردنية.

The Right of Jordanian Women to Hold Public Office

(A comparative study)

Prepared by: Sally Hazim Hammad

Supervised by: Dr. Muhammad Ali Al-Shabatat

Abstract

The study aimed to establish the right of Jordanian women to hold public positions, the care granted by national laws and legislation, and the international care granted by international charters and conventions, for which the Universal Declaration of Human Rights was the basis, in addition to the two primary covenants and the subsequent international conventions, especially the Convention on the Elimination of Discrimination against Women and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

Identifying the guarantees of women's right to hold public positions is done through the statement of the most important texts of declarations and international treaties that concern the right of women to hold public positions and the texts of Jordanian legislation that concern the right of Jordanian women to hold public positions and to determine the extent to which the provisions of Jordanian legislation guarantee women's rights with the texts of international agreements and their compatibility together.

This study culminated in a set of results, the most important of which was that there is no equality in the occupation of leadership positions or public positions between men and women, despite the fact that women have proven their worth, efficiency and success in leading their organizations, in addition to the fact that international conventions have concerned the need for women to take public positions. , as she considered this to be her right to equality with the same right for men. The researcher recommends to increase the integration of Jordanian women's participation in public positions in a way that enhances Jordanian democratic work and to increase the contribution to consolidate women's political activity in order to increase their political participation

Keywords: Public Office, the Jordanian Women.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

لقد كانت وما زالت قضية النهوض بأوضاع المرأة بجميع أبعادها وجوانبها من أبرز وأهم القضايا التي حظيت بأهمية كبيرة خلال العقود الأخيرة، وكما يقال دائماً "المرأة نصف المجتمع" فإنه يفترض عند الحديث عن نصف المجتمع أن نرى تلك النسبة ذات دور بارز وفعال بمختلف مؤسساته ودوائره بما يعكس قيمتها الحقيقية إذ أن الحديث عن واقع المرأة يعني الحديث عن ثقافة مجتمع بأكمله.

تكمن أهمية هذه القضية في كونها تعد مؤشراً على درجة المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين وعلى تغيير الصورة النمطية التقليدية للمرأة وزيادة فرصة تقلدها للمناصب العامة بصورة عادلة تتناسب مع مؤهلاتها العلمية والعملية ومهاراتها القيادية وحضورها الفعال، فالمناصب العامة تتطلب أفراد على قدر عالٍ من الكفاءة لضمان إدارتها وتنفيذ سياساتها وتحقيق أهدافها، ولا بد من تطبيق مبدأ المساواة في شغل المناصب العامة وهذا يؤدي بالضرورة إلى اعتبار الجدارة فقط هي المعيار الأساسي لشغل المناصب العامة بحيث لا تكون أفضلية لشخص على آخر لاعتبارات خارجية عن قدراته كالجنس؛ ومثلما يجب أن يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، كذلك يجب أن توضع المرأة المناسبة في المكان المناسب، وهكذا سيصلح المجتمع وستعدل الموازين المقلوبة، فوضع المرأة في مكانها المناسب والصحيح والاعتراف بدورها المهم والأساسي في صناعة المجتمع وصناعة الحياة هو أحد أهم مفاتيح الإصلاح في كافة المجتمعات؛ فالمرأة هي أساس المجتمع ويشكل واقعها ومكانها في المجتمع معياراً حقيقياً للحكم على نموه وارتقائه فإن حدود تقدم هذا المجتمع هي ذاتها درجة تقدم المرأة فيه.

حيث شهد العالم اعترافاً دولياً متزايداً بالمرأة وحقوقها السياسية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني بل وأصبحت من المحاور الأساسية التي تُناقش من خلال المؤتمرات والندوات وقد كرست المنظمات والمواثيق والاتفاقيات الدولية جملة كبيرة من الحقوق التي مُنحت للمرأة؛ مما دفع دول العالم بالسعي نحو النهوض لتجسيد هذه الحقوق في تشريعاتها الوطنية وتسهيل الضوء على ضرورة تحسين أوضاعها وإزالة العقبات والتحديات التي قد تقف حائلاً أمام تقدمها وتمكينها في المجتمع وهذا الأمر لم يبقى مجرد مساعٍ ومحاولات بل ترجمته على أرض الواقع المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

ومن أبرزها اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة عام 1952 والتي كرست مبدأ المساواة ما بين النساء والرجال فيما يتعلق بالحقوق السياسية كحقها في الانتخاب في جميع الانتخابات دون أي تمييز بينها وبين الرجل، وحقها في التصويت، وحقها في تولّي المناصب العامة داخل الدولة سواء السلطة التشريعية أو التنفيذية أو القضائية، وحقها في المشاركة في عمليات اتخاذ القرار وتقرير السياسات وغير ذلك احتراماً لحقوق الإنسان.

جاء العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عام 1966 والذي ينص في مادته الثانية على تعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً، أو غير سياسي، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب، وفي مادته الثالثة أكد على تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد.

لقد ساوى الدستور الأردني بين الأردنيين، حيث أخذ المشرع الدستوري الأردني مبكراً بمفهوم مبدأ المساواة، حيث نصت المادة (5) من القانون الأساسي للمملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1928 على: (لا فرق في الحقوق أمام القانون بين الأردنيين ولو اختلفوا في العرق والدين واللغة) وقد أكد المشرع الدستوري على هذا المبدأ مجدداً في الدستور الحالي لسنة 1952م حيث تنص المادة (6/1) منه على: (الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين)، والوظيفة العامة لم تعد منحه من الحاكم بل أصبح لكل أردني الحق في تولي الوظائف العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة والتعيين في هذه الوظائف يكون على أساس الكفاءة والجدارة وفقاً لأحكام المادة (22) من الدستور الأردني لسنة 1952م.

وقد حرصت المملكة الأردنية الهاشمية على أن تكون جهودها ظاهرة وواضحة في الحرص على تمكين المرأة الأردنية إذ تبنت ما يقارب 18 وزارة ودائرة حكومية أردنية برامج خاصة بهدف النهوض بالمرأة العاملة وتقدمها وظيفياً ومساعدتها على تخطي العقبات في الوصول إلى المناصب القيادية ورسم السياسات.

أولاً: مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة هذه الدراسة، في أنه لا يزال تمثيل المرأة في المناصب العامة عامة والمناصب القيادية خاصة ضعيفاً نسبياً بالمقارنة مع نسب نجاحها وتمثيلها في المجالات الأخرى، ويعود ذلك لما قد يعترضها من تحديات ومعوقات تحد من مشاركتها في المناصب العامة بالرغم من الإصلاحات والتطورات السياسية والقانونية المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة، إذ أن المرأة الأردنية قد أثبتت مؤخراً كفاءتها في معظم المجالات الإدارية، والقضائية، والإقتصادية، والسياسية والثقافية

بما تحمله من مؤهلات علمية وعملية جعلت من دورها عنصراً أساسياً وحيوياً في ترأس المناصب العامة.

ثانياً: أسئلة الدراسة

وعلى ذلك جاءت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية والتي تخدم موضوع الرسالة:

- 1- ما موقف الدستور الأردني من تولّي المرأة للمناصب العامة؟
- 2- ما موقف المعاهدات والاتفاقات الدولية من تولّي المرأة للمناصب العامة؟
- 3- ما مدى موافقة نصوص الدستور الأردني التي تُعنى بحقوق المرأة من جهة مع النصوص التي تُعنى بحقوق المرأة بنصوص المعاهدات والاتفاقات الدولية من جهة أخرى؟
- 4- ما نسبة تمثيل المرأة الأردنية في المناصب العامة؟
- 5- ما المعوقات التي تحد من تمكين المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة؟
- 6- ما هي أسباب تدني مشاركة المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة؟
- 7- ما المقترحات والآليات التي من شأنها تعزيز وتفعيل مستوى تمكين المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة؟

ثالثاً: أهداف الرسالة

- تسليط الضوء على نصوص التشريع الأردني التي تعنى بحق المرأة الأردنية من تولّي المناصب العامة.
- بيان أهم نصوص الإعلانات والمعاهدات الدولية التي تهتم بحق المرأة في تولّي المناصب العامة.

- بيان مدى موثمة نصوص التشريع الأردني الضامنة لحقوق المرأة مع نصوص الاتفاقيات الدولية ومدى ملاءمتها معاً.
- استطلاع أهم المعوقات التي تحد من تمكين المرأة في تولّي المناصب العامة.
- بيان نسبة تمثيل المرأة الأردنية في المناصب العامة.
- توضيح أهم أسباب تدني مشاركة المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة.
- تقديم توصيات مستندة إلى نتائج الدراسة شأنها تعزيز وتفعيل مستوى تمكين المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في انها تتحدث عن عملية تمكين المرأة الأردنية من تولّي المناصب العامة وبيان أهمية تغيير الصورة النمطية التقليدية للمرأة وزيادة تمثيلها في سلم المناصب العامة بصورة تتناسب مع سيرتها وقدراتها العملية ومؤهلاتها العلمية وحضورها السياسي الفعّال، في محاولة لصياغة تصور واضح للمعوقات والتحديات التي تحد من مشاركة المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة.

خامساً: حدود الدراسة

تمثلت حدود هذه الدراسة في نصوص الدستور الأردني والأنظمة القانونية ونصوص الإعلانات والمعاهدات الدولية التي أيدتها وصادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية المعنية بحقوق المرأة عامة وحقوقها في تولّي المناصب العامة خاصة.

سادساً: محددات الدراسة

تكمن محددات هذه الدراسة في كونها أشارت إلى جميع النصوص القانونية الدستورية التي تناولت حق المرأة في تولّي المناصب العامة من جهة، وتناولت نصوص المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تناولت حق المرأة في تولّي المناصب العامة من جهة أخرى، وقد حددت مكانياً المملكة الأردنية الهاشمية.

سابعاً: مصطلحات الدراسة

- حق المرأة: تلك الرعاية الشاملة لجميع احتياجات المرأة على جميع الأصعدة، وهي جميع الاستحقاقات التي تحمي المرأة سواء بحالات السلم أو الطوارئ وهي الأمور التي يجب توفيرها الحماية للمرأة وكرامتها من أي اعتداء أو انتهاك وهي قدرة المرأة على امتلاك الحرية والمساواة والكرامة. (1)
- المناصب العامة: التكليف بمهام ووظائف قيادية من شأنها تسيير وتنظيم وتطبيق لبرامج الدولة بمقتضى الصلاحيات الممنوحة للشخص المكلف استناداً لنصوص الدستور. (2)
- المعاهدات الدولية المعاهدات الدولية الخاصة بحقوق المرأة: هي المعاهدات الدولية التي تم إقرارها بين الدول لحماية حقوق المرأة، وأهمها الاتفاقيات التالية: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال

(1) بدران، حمدي أحمد، الأليات الدولية لحماية حقوق المرأة، دار الشروق، عمان، 2014، ص22.

(2) طرشي، أحمد، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري، رسالة ماجستير (منشورة)، جامعة الجزائر، 2017، ص3.

التمييز ضد المرأة، اتفاقية الرضا بالزواج، والحد الأدنى السن الزواج وتسجيل عقود الزواج، إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة.⁽¹⁾

ثامناً: الإطار النظري

جاءت هذه الدراسة في الفصل الأول منها عبارة عن خلفية الدراسة وأهميتها وهي مقدمة عامة تشمل الفصل التمهيدي ومشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها وكذلك حدود الدراسة ومحدداتها ومصطلحاتها الإجرائية ودراسات سابقة والمنهج المتبع في هذه الدراسة.

من ثم جاء الفصل الثاني بعنوان ماهية المناصب العامة والذي تناول في المبحث الأول مفهوم المناصب العامة في الدولة وفي المبحث الثاني واقع المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة، ثم تطرقت الدراسة بالفصل الثالث لبيان التنظيم القانوني لحق المرأة في تولّي المناصب في النظام القانوني الأردني من خلال تطور حق المرأة في تولّي المناصب العامة وفقاً للدستور الأردني والتشريعات الوطنية الناظمة لها ودور التشريعات الوطنية في حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة.

ومن ثم انتقلت هذه الدراسة إلى الفصل الرابع بعنوان التنظيم الدولي لحق المرأة في تولّي المناصب العامة ومدى تطبيقها في النظام القانوني الداخلي، فقد كان المبحث الأول منه بعنوان حق المرأة في تولّي المناصب العامة في المواثيق الدولية، أما المبحث الثاني من هذا الفصل فقد جاء بعنوان الاتفاقيات الدولية بشأن الحقوق السياسية للمرأة. وأخيراً قد جاء الفصل الخامس والأخير من هذه الدراسة واشتمل على الخاتمة التي تضمنت قائمة بالنتائج والتوصيات.

(1) الأحمد، وسيم حسام الدين، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان خاصة، منشورات الحلبي، بيروت، 2011، ص67-129.

تاسعاً: الدراسات السابقة ذات الصلة

1. دراسة بعنوان المشاركة السياسية للمرأة الأردنية، (Dababneh, 2012).

وقد تناولت الدراسة تحليل المحتوى التاريخي والوثائق القانونية المتعلقة بالمشاركة السياسية للمرأة الأردنية، وتسليط الضوء على الفرص المتاحة للنساء في مجال القيادة واتخاذ القرارات في المملكة الأردنية، والتحديات الرئيسة التي تعيق تقدّم المرأة، وكذلك مناقشة دور قانون الانتخاب في تحقيق مفاهيم المواطنة، وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين الذكور والإناث، وتمكين المرأة ومشاركتها في القيادة واتخاذ القرار. وقد أوصت الدراسة باتخاذ تدابير عملية وفعالة لتمكين المرأة الأردنية من المشاركة بفعالية في الحياة السياسية والمساهمة في صنع القرار، وذلك من خلال التأكيد على ضرورة وضع خطة عمل وطنية لتفعيل حقوق المرأة وتمكينها سياسياً، وضرورة العمل على مراجعة قانون الانتخاب الأردني وتعديله، وتفعيل دور منظمات المجتمع المدني في دعم المشاركة - السياسية للمرأة الأردنية، وتوعية المجتمع الأردني بحقوق المرأة، وتفعيل دور وسائل الإعلام لمعالجة موضوع حقوق المرأة بشكل فعّال. (1)

2. دراسة " المرأة الأردنية في دساتير وتشريعات ما بعد الربيع العربي " (2014).

وقد هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الإصلاحات السياسية والدساتير والتشريعات القانونية التي عادت استجابة الشعب في التغيير والإصلاح على كافة الصعد سواء المتمثلة بالبنية السياسية والتشريعية، وبينت الدراسة أنه في مرحلة الربيع العربي وعلى مستوى التشريعات، صدرت تشريعات جديدة، وجرى تعديل على العديد من القديم منها باتجاه المزيد من الحماية الحقوق الإنسان وحقوق

(1) Dababneh, Abeer Bashier (2012), Jordanian Women's Political Participation: Legislative Status and Structural Challenges, European Journal of Social Sciences - Volume 27, Number 2, p. 213 .

المرأة وتعزيزها، ومن أبرزها، التعديلات الدستورية لعام 2011 م، وقانون المحكمة الدستورية لسنة 2012، وقانون البلديات رقم (13) لسنة 2011 وقانون الانتخاب المجلس النواب لسنة 2012، وقانون الأحزاب السياسية لعام 2017، وقانون الهيئة المستقلة للانتخاب لسنة السياسية. وخلصت الدراسة إلى أن التعديلات الدستورية لعام 2011م ولم تنص صراحة على المساواة على أساس الجنس، وان المرأة لم تشارك في عضوية المحكمة الدستورية، وأن قانون البلديات رقم (13) لسنة 2011، رفع النسبة المخصصة للنساء في المجالس البلدية إلى ما لا يقل عن (25%) وما أسفر زيادة مشاركة المرأة في المجالس البلدية.⁽¹⁾

عاشراً: منهج الدراسة

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن؛ من خلال: قراءة النصوص القانونية التي وردت في الدستور الأردني والمعاهدات والاتفاقيات الدولية، ويراعى في هذا المنهج تسليط الضوء على النصوص الدستورية، والمراجع التي تناولت موضوع الدراسة وتحليلها.

وأيضاً تم اتباع المنهج المقارن حيث تمت المقارنة في الدراسة بين القانون الأردني والقوانين العربية وخاصة القانون المصري ما تيسر ذلك.

(1) حدادين، آمال (2014)، المرأة الأردنية في دساتير وتشريعات ما بعد الربيع العربي، في: مركز القدس للدراسات السياسية (2014) والمرأة وبيع العربي، مركز القدس للدراسات السياسية، عمان وص 55-60.

الفصل الثاني

ماهية المناصب العامة

تعتبر الوظيفة العامة من الركائز الأساسية والأدوات الفاعلة التي تساهم في بناء الدولة ورفيها، كما أنها من الحقوق الأصيلة التي يكفلها الدستور للمواطنين، لها أهدافها وقيمها وكرامتها، التي تركز فلسفة الوظيفة بوصفها مسؤولية وأمانة لخدمة الدولة والمجتمع، ويصنف الدستور الأردني الوظيفة العامة ضمن حقوق الأردنيين، إذ تنص المادة 22 بأن لكل أردني حق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة. والتعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفايات والمؤهلات.

المبحث الأول

مفهوم المناصب العامة في الدولة

تمهيد

فرّق الدستور بين المناصب العامة والوظائف العامة، ويمكن تحسّس هذه التفرقة بالرجوع إلى نظام الخدمة المدنية الذي يقسم الوظائف إلى الفئات: العليا والأولى والثانية والثالثة، ترتبط بوظائف الفئة العليا مجموعة من المهام والمسؤوليات الإشرافية والتوجيهية. في الوقت الذي يعرف فيه نظام التعيين على الوظائف القيادية الوظيفة القيادية أنها (أي وظيفة من وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا الواردة في نظام الخدمة المدنية وأي وظيفة يتم التعيين عليها بقرار من المجلس ويقرر شمولها بأحكام هذا النظام.⁽¹⁾

(1) دستور الأردن الصادر عام 1952 شاملاً تعديلاته لغاية عام 2019، constituteproject.org، ص13.

وبالتالي فإن المقصود بالمناصب العامة هي وظائف الفئة العليا المشار إليها في نظام الخدمة المدنية، والتي تشمل وظائف المجموعة الأولى والمجموعة الثانية. بينما تعتبر بقية فئات وظائف الخدمة المدنية هي وظائف عادية. ومن هذا الأساس، ميّز الدستور في معيارية تولّي كل من المنصب العام والوظيفة العامة. إذ منح الحق لكل أردني بتولي المناصب العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة، فنظراً لأهمية المناصب العامة في الإدارة العامة ومسيرة الدولة وأثرها على الحياة العامة. (1)

افترض المشرع الدستوري وجود مجموعة من الشروط الخاصة لتولي المنصب العام وفق الكفايات والمؤهلات المطلوبة في الوظيفة العامة، فالأصل، أن أي شخص يتصدى للوظيفة العامة، ليس من الشرط أنه يستطيع النهوض بمهام ومسؤوليات المناصب العامة، ووفقاً لهذا الافتراض الدستوري، يجب على القوانين والأنظمة المنظمة لوظائف الفئة العليا، سواء كانت مشمولة بنظام التعيين على الوظائف القيادية أم غير مشمولة، أن تضع شروطاً خاصة لتولي هذه المناصب تبرز المهارات الإشرافية والقدرات القيادية لدى الشخص المعني. (2)

إن المسألة الاستراتيجية التي تقتضي إعادة النظر وتحقيق تقدم ملحوظ هي صياغة شروط تعيين موظفي الفئة العليا، بأن تكون متناسبة مع طبيعة مهام ومسؤوليات الوظيفة ومنسجمة مع نوعية أعمالها وترقى إلى مستوى مكانتها في سلّم الإدارة العامة، وذلك في ضوء اقتصار الشروط الحالية لمن يعين بإحدى وظائف الفئة العليا على الشروط العادية لأي وظيفة عامة، وعدم وجود أي شرط خاص في موظفي الفئة العليا، مع مراعاة أن نظام التعيين على الوظائف القيادية أناط

(1) ابو دلو، عبد الكريم، الحق الدستوري في المناصب العامة، جريدة الدستور، العدد 1345، ص 2.

(2) المرجع السابق، ص 3.

بديوان الخدمة المدنية إعداد بطاقة الوصف الوظيفي للوظائف القيادية يتضمن تحديد شروط إشغال الوظيفة القيادية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية. ولكن هذا النص غير كافٍ للغرض المطلوب، كون إعداد هذه البطاقة يتم من قبل مرجعيات إدارية يمكن تعديلها بسهولة، بالإضافة لوجود بعض وظائف الفئة العليا المستثناة من أحكام هذا النظام نصت عليها المادة 10، وكما أنه لا ينطبق على موظفي المجموعة الأولى من الفئة العليا.⁽¹⁾

يعتبر الدستور تولي المناصب العامة حق لكل أردني، فيجب أن يكون تنظيم ذلك مبني على المنافسة العادلة بين الأردنيين الذين تتوافر فيهم الشروط اللازمة لتولي جميع المناصب العامة، على أساس قاعدة إتاحة «تكافؤ الفرص لجميع الأردنيين» التي تضمنتها المادة 6 من الدستور.⁽²⁾

المطلب الأول

تطور المناصب العامة في الدولة

اهتم متخذو القرار في الأردن بدور المرأة وبدا ذلك الاتجاه عندما أتاحت خطة التنمية الثلاثية بمشاركة المرأة في عملية البناء وتوفير فرص العمل والحد من البطالة وكانت تلك الخطة من عام 1973م إلى عام 1975م وتعمل التنمية على مشاركة المواطن الأردني في الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية وذلك بإعادة تنظيم المجتمع وتعميق المشاركة الفعالة لجميع الفئات، ومن هنا اخذ الاهتمام بتولي المرأة للمناصب العامة، ففي سنة 1945م نص ميثاق الأمم المتحدة على مساواة المرأة بالرجل في الحقوق كما أكدت اتفاقية حقوق الإنسان عام 1948م على أن الناس يولدون احرار متساوين في الحقوق والواجبات والكرامة في الأردن وانعكس هذا الاهتمام جليا على

(1) ابو دلو، الحق، جريدة الدستور، العدد 1345، ص2.

(2) انظر المادة (6) من الدستور الأردني النافذ.

المستويين الرسمي والمحلي، وقد حقق الأردن على المستوى المحلي إنجازات هامة على صعيد سياسات تفعيل المساواة فيما يتعلق بحقوق المرأة وتمكينها ورفع سويتها في المجتمع بما ينسجم مع تطورات حياتها وانخراطها المتزايد في قطاعات العمل والتعليم والسياسة. فقد أصبحت قضية المساواة بين المرأة الأردنية والرجل من القضايا الهامة، حيث برزت العديد من المطالبات في الميثاق الوطني عام 1991م برفض التمييز المبني على الجنس.⁽¹⁾

وتكرس ذلك مؤخرًا في وثيقة الأردن أولاً، وخطاب التكليف السامي الذي وجهه جلالة الملك إلى الحكومة في تشرين أول 2003م مؤكداً ضرورة العمل على إشراك المرأة في التنمية الوطنية الشاملة، والنهوض بها، أيضاً جاء في مؤتمر بيجين عام 1996م تعديل مهام اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لتمثل الآلية الوطنية الهادفة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، حيث أنيطت باللجنة وبموجب قرار مجلس الوزراء الصادر عام 1996م مهام تتواءم مع ما هو منصوص عليه في منهاج عمل بيجين للآليات الوطنية، وحظيت قضايا المرأة أيضاً بحصة مهمة من مناقشات الحكومة ومجلس النواب، فعلى مستوى المناقشات الحكومية نجحت تجربة تعد الأولى من نوعها في العالم العربي يتم من خلالها دمج منظور النوع الاجتماعي في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأعوام (1999-2003م) وضمن مؤسسات الدولة ودوائرها المختلفة تم تبني مبدأ تعزيز المساواة بين الجنسين كعامل منظم في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية⁽²⁾، وقد بذلت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة جهداً كبيراً لتحقيق هذا الإنجاز، حيث تتيح الخطة الاعتراف

(1) اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 1998م، برنامج العمل الوطني للنهوض بالمرأة الأردنية (2003-1998) في إطار المتابعة على تنفيذ خطة العمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة 1995 ملحق رقم (3) ملخص المشاريع المقدمة للنهوض بأوضاع المرأة على مستوى المنظمات غير الحكومية، ص39

(2) غواتمة، نرمن، اتجاهات النخب السياسية حول مشاركة المرأة، المجلة الاردنية في القانون، مج3، العدد 3، ص233.

بقضايا المرأة وحقوقها بنفس الأهمية التي تخص بها الرجال، وشاركت المرأة الأردنية من خلالها في وضع سياسات حكومية حيوية، إذ شكلت النساء حوالي 20% من عضوية اللجان المكلفة بوضع هذه الخطة وهي نسبة عالية لم تتحقق في أي خطة تنمية سابقة، وتحتوي خطة التنمية الإقتصادية والإجتماعية للأعوام (2003-2007م) على أهداف خاصة بالمرأة وقد تضمنها غالبية قطاعات الخطة (1).

كما خطت الدولة الأردنية في الآونة الأخيرة خطوات واسعة وجريئة نحو تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، فقد خصص للمرأة من خلال ما يعرف بالكوتة النسائية (15) مقعداً في المجلس النيابي الأردني، وتقلدت العديد من المناصب الحكومية الرفيعة كوزيرة في عدة حكومات متعاقبة، وعضو في مجلس الأعيان، ومحافظ في وزارة الداخلية، وقاض في السلك القضائي (2).
قد أسهمت مجموعة من العوامل تعزيز دور المرأة من أبرزها:

- انتشار ظاهرة الفقر وتراجع معدل دخل الأسرة .
- تنامي ظاهرة العولمة والمنافسة العالمية وما يصاحبها من تقارب للثقافات وتكامل للاقتصاد وإحفاق للديموقراطية، ورغبة غير مسبوقة لتحسين الظروف المعيشية للمرأة ودعم حقوقها ومساندة حريتها وتمكينها.
- المستوى المتطور الذي بلغته المرأة من حيث المقدرة والكفاءة والأهلية والمهارة والرغبة في العمل.

(1) تقرير المملكة الأردنية الهاشمية حول تنفيذ منهاج عمل بيجين (1995) ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (2000م)، ص22.

(2) الرشيد، عادل، وأبو دولة، جمال، العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفياً واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية، دراسات: العلوم الإدارية 2002م، المجلد 29، العدد 1، ص77.

• الدعم المقدم من الجهات الحكومية وشبه الحكومية في مجال الأنظمة والتشريعات والقوانين التي تدعو لتمكين المرأة وظيفياً.

• النجاحات الملحوظة للمشاريع الريادية التي طورتها المرأة وأصبحت رافداً رئيساً من روافد الإقتصاد الوطني، والإستجابة لتوجهات ودعوات المنظمات العالمية وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة وصندوق النقد الدولي، والبنك الدولي التي تدعو إلى إشراك المرأة في العمل وخاصة في الدول النامية (1).

المطلب الثاني

أشكال المشاركة النسائية في المناصب العامة

وضحت الوثائق الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام 2012-2015 والتي أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ان الديمقراطية تقاس بتمكين المواطنين بمختلف أجناسهم وأديانهم من إدارة شؤون حياتهم العامة والمساهمة في صنع القرار، وعلى الرغم من أن المرأة تشكل نصف المجتمع الأردني الا أنها ما زالت بمثابة أقلية نظراً لضآلة نسبة تمثيلها سياسياً في مواقع صنع القرار مما يعتبر أحد أوجه الخلل بالنظام الديمقراطي الذي تسعى المملكة إلى تطبيقه. ويعتبر ضعف مستوى التمثيل النسائي في مختلف مواقع صنع القرار من أبرز المؤشرات الدالة على ضعف استجابة النظم السياسية لمتطلبات التنمية ومتطلبات المرأة واحتياجاتها؛ أو على الأقل يشير إلى تردد المجتمع في الاعتراف بقدرات المرأة ومواطنتها مما يتطلب تدخلاً يذلل العقبات الثقافية الناشئة عن التربية التقليدية التي ما تزال تشكل حواجز قد لا تكون مرئية بوضوح تحول دون تقدم

(1) الشيخ، فؤاد نجيب، وملحم، يحيى، والكاليك وجدان محمد. صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص، المجلة الأردنية لإدارة الأعمال 2009، المجلد 5، العدد 4، 521-ص72-48.

المرأة وتعيق تمتعها الفعلي بالفرص والحقوق والحريات⁽¹⁾ المكفولة لها قانونياً سعت السياسات الوطنية خلال السنوات الماضية إلى اتخاذ إجراءات وتدابير إيجابية مؤقتة تهدف إلى ضمان تمثيل المرأة في المواقع المختلفة وصولاً إلى تحقيق النسب المأمولة لتمثيلها في كافة المجالات. وشهدت المملكة خلال الأعوام الماضية حراكاً واسعاً من قبل المنظمات المعنية بالمرأة، والتي عملت جميعها على رفع نسبة تمثيل النساء في مختلف مواقع صنع القرار سواء من خلال الكوتا أو عبر حصد مقاعد عن طريق التنافس.⁽²⁾

إضافة إلى السعي لإيصال الكفاءات والقدرات على تشكيل قوة ضاغطة في المجالس المختلفة، لحماية مكتسبات وحقوق المرأة وتحديث التشريعات اللازمة لتحقيق المزيد من التقدم لها إلا أن هذه الإنجازات ما زالت دون الطموح الوطني الذي يهدف إلى بلوغ نسبة مشاركة النساء في المجالس الوطنية والمحلية ومختلف مواقع صنع القرار بما لا يقل عن نسبة 30% كحد أدنى وبشكل تدريجي وصولاً إلى تحقيق المشاركة منصفة بين الجنسين تحقيقاً لمبدأ المساواة الدستوري والتزامات الأردن بالاتفاقيات والقرارات الدولية التي صادق عليها فقد بلغت مشاركة المرأة 7.11% في مجلس الأعيان، 8.10% في مجلس النواب، وقد تم تعديل قانون البلديات لتصبح النسبة المخصصة للنساء 25% عوضاً عن 20% وفي السلطة القضائية 4.12% وفي وظائف الفئة العليا 8% بينما لا تتجاوز نسبة تمثيل المرأة في غرف التجارة 3.1% وفي غرف الصناعة 5.8% وفي مجالس النقابات 9.4% وفي الأحزاب السياسية بنسبة 1.29% عدا عن المشاركة المحدودة للسيدات في مجلس الوزراء وفي اللجان المعنية برسم السياسات في مختلف القطاعات

(1) الملخص استناداً إلى وثائق الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام 2012-2015 والتي أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص44.

(2) المرجع نفسه.

والمجالات رغم كل الجهود التي تبذل لا تزال بعض الاتجاهات السائدة ترى دوراً أحادياً للمرأة محصوراً في نطاق الأسرة، والاعتراف بدورها المجتمعي، مما يحول دون الاستمرارية والتقدم في أنشطة الحياة العامة وصولاً إلى مواقع صنع القرار⁽¹⁾.

كل هذا يشير إلى أهمية العمل الجاد لتحقيق زيادة مشاركة المرأة الكاملة في مختلف نواحي الحياة العامة وتطوير قدراتها لتحقيق الهدف الرئيسي العام الذي يتمثل بـ: الهدف العام وجاء فيه: امرأة أردنية فاعلة ومنتجة في مواقع صنع القرار، وفرصة متاحة لوصولها بشكل تدريجي ومدروس إلى نسبة تمثيل لا تقل عن 30% كحد أدنى وذلك في جميع مواقع رسم السياسات واتخاذ القرارات في مختلف السلطات والقطاعات وفي مختلف المجالس والهيئات المنتخبة والمعينة.⁽²⁾

كما شاركت المرأة الأردنية في مختلف الهيئات القضائية كالمجلس القضائي والمحكمة الدستورية وفي الإداء العام وفي جهاز التفطيش كما شاركت بفعالية في مختلف المناصب القيادية في السلطة التنفيذية وفي عضوية المجالس البلدية، كما أن المرأة الأردنية فاعلة ومنتجة في الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني كعضو في المناصب القيادية.⁽³⁾

(1) الخاروف، أمل، العوامل المؤثرة في فوز المرأة الأردنية في الإنتخابات النيابية لعام 2007، "المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، العدد 2، المجلد 6: ص266-297، الجامعة الأردنية، ص12.

(2) عثمان، آمال، دور المرأة في التشريع والقضايا السياسية، ورقة عمل قدمت في مؤتمر المرأة والتنمية السياسية، المعهد الدولي لتضامن النساء، الأردن، ص1.

(3) الملخص استناداً إلى وثائق الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام 2012-2015 والتي أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص45.

المطلب الثالث

شروط وآليات التعيين في المناصب العامة

1. يتم التعيين في وظائف الخدمة المدنية وفق الاحتياجات التي تم إقرارها في جداول تشكيلات الوظائف بما يحقق استخدام أفضل الكفاءات وفق أسس الاستحقاق والجدارة وتحقيق مبادئ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص.

2. تحدد الدوائر من خلال نماذج يعدها الديوان لهذه الغاية جميع الوظائف المطلوبة وفق فئاتها ودرجاتها ووصفها الوظيفي والتخصص المناسب وأي مهارات أو خبرات مطلوبة لإشغالها.

3. يتم إجراء الامتحانات التنافسية أو المقابلات الشخصية لإشغال الوظائف الشاغرة وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين باستثناء التعيين على وظائف الفئة الثالثة تقوم الدوائر بالطلب من الديوان ترشيح طالبي التوظيف لتعبئة شواغرها وفق التخصصات والمؤهلات المناسبة لشغل الوظائف الشاغرة خلال شهر واحد من تاريخ صدور جدول تشكيلات الوظائف.

4. على الدائرة التقيد بمسميات ووظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً لتعليمات وصف وتصنيف الوظائف المعمول بها ومسميات جدول التشكيلات⁽¹⁾.

5. ويوثق الديوان والدائرة جميع إجراءات الاختيار والتعيين في سجلات خاصة ووفق إجراءات العمل المعتمدة والمنبثقة عن تعليمات اختيار وتعيين الموظفين، وأن يحتفظا بطلبات التعيين والكشوفات الخاصة بذلك لمدة سنة واحدة. يكون التعيين على وظائف ذات وصف وظيفي محدداً وفقاً لتعليمات وصف وتصنيف الوظائف المعمول بها شريطة توافر وظائف شاغرة في جدول تشكيلات الوظائف وبما يتفق وتعليمات اختيار وتعيين الموظفين التي يصدرها المجلس بناء على

(1) نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته تاريخ حتى 16/2006م، ص42.

تتسبب الديوان وتعتبر خدمات الموظفين الذين يعينون عليها خاضعة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي. وتصدر تعليمات إختيار وتعيين الموظفين الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة مرة واحدة آل ثلاث سنوات ويجوز تعديلها خلال هذه المدة إذا دعت الحاجة إلى ذلك⁽¹⁾، ومن أهم شروط التعيين في المناصب العامة كما جاء في المادة (43) من ديوان الخدمة المدنية يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون:

1. أردني الجنسية.
2. أكمل الثامنة عشر من عمره بموجب البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات، أما إذا يوم ولادته غير معروف اعتبر من مواليد اليوم الأول من كانون الثاني من السنة التي ولد فيها.
3. سالمًا من الأمراض والإعاقات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين ذوي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص⁽²⁾.
4. غير محكوم بجناية (باستثناء الجرائم ذات الصفة السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة.
5. مستوفياً لمتطلبات وشروط إشغال الوظيفة شاغر.

(1) نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته تاريخ حتى 2006/16م، ص42.

(2) المرجع السابق، ص43.

ويتم التعيين عن طريق تقديم طلب التعيين في الخدمة المدنية وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين

الموظفين على النموذج الذي يعده الديوان لهذه الغاية وعلى النحو التالي:

- إلى الديوان لإشغال الوظائف الشاغرة في الفئتين الأولى والثانية.
- إلى الدائرة المعنية ومركز التشغيل الوطني لإشغال الوظائف الشاغرة في الفئة الثالثة.
- على طالب التعيين أن يدرج في طلب التعيين جميع البيانات المطلوبة⁽¹⁾ بموجبه، ويعزز الطلب بنسخ من الوثائق المثبتة لتلك البيانات، على أن يقدم طالب التعيين عند التنسيب بتعيينه جميع الوثائق اللازمة لتلك البيانات مصدقة حسب الأصول، ولا ينظر في أي وثائق جديدة تتعلق بالمؤهلات والخبرات العملية ولا تؤخذ بعين الاعتبار ولا تعتمد في إجراء أي تعديل مهما كان نوعه على وضعه الوظيفي، باستثناء الخبرات اللاحقة لتاريخ تقديم الطلب شريطة تقديمها خلال عشرة أيام من تاريخ صدور قرار التعيين⁽²⁾، ولعل هذه الشروط هي الشروط الطبيعية التي تنص عليها أغلب القوانين والتشريعات.

(1) نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته تاريخ حتى 2009/12/16م، ص45.

(2) المرجع السابق نفسه.

المبحث الثاني واقع المرأة الأردنية في تولّي المناصب العامة

تمهيد

تشير المعلومات المتوفرة إلى أن بدايات مشاركة المرأة في سوق العمل كانت في التربية والتعليم باعتباره أكثر مجالات العمل قبولاً لعمل المرأة ضمن منظومة القيم الإجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الأردني بشكل خاص والمجتمع العربي بشكل عام، حيث يعتبر التعليم رسالة تربية هامة وجزء لا يتجزأ من دور المرأة التربوي والاجتماعي بالإضافة إلى كون عمل المرأة في مجال التعليم يتم في بيئة محمية نسبياً وذلك لعدم وجود اختلاط فيه قد جاءت مشاركة المرأة في هذا القطاع منذ اوائل القرن العشرين واستطاعت أن تتولى مناصب قيادية كمديرية مدرسة في العشرينات وفي دراسة ميدانية عن المرأة الأردنية في المواقع القيادية عام 1997 اشتملت عدداً من الوزارات ومؤسسات القطاع الخاص أن حوالي 52% من مجموع العاملات يعملن في التربية والتعليم ويعود خروج المرأة للعمل إلى عدد من العوامل التي أشارت الدراسات السابقة منها عوامل اقتصادية من أجل دعم المرأة لذاتها ولأسرتها إلى جانب تحقيق الذات والشعور بالقيمة⁽¹⁾.

حيث ترى الإناث أن العمل واجب وطني لخدمة الوطن بالإضافة إلى كون العمل يعتبر مجالاً لتفتح شخصياتهن وتنميتها وتكوين علاقات اجتماعية هامة ومرفومة في المجتمع.

(1) منشورات وزارة العمل لعام 2019 المتعلق بتولي المرأة للوظائف الأكاديمية والقيادية في المجتمع الأردني، الموقع الإلكتروني لوزارة العمل.

وبالرغم من كل ذلك فقد بقيت مشاركة المرأة في سوق العمل منخفضة ولم تتناسب مع عدد الإناث العاملات في القطاع العام على اعتبار ان القطاع العام هو الجهة الاولى المعنية بتطبيق أحكام الدستور في حفظ حقوق جميع المواطنين في العمل.

كما أشارت دراسة حول الاجراءات والسياسات المتعلقة بتنفيذ اكفاء القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة في الأردن إلى اتخاذ قرار التقاعد العشري بحق المرأة الموظفة بعد إنهاؤها (15) سنة من الخدمة المدنية دون طلب منها في مختلف وزارات الدولة ومن بينها وزارة التربية والتعليم، هذا وتعتبر وزارة التربية والتعليم هذا وتعتبر وزارة التربية والتعليم من أكثر الوزارات استقطاباً لعمال الإناث حيث شكلت نسبة اللواتي يعملن بالوزارة (51.9%) من الإناث العاملات في القطاع العام الدراسي 1999/1998، كانت (62%) من مجموع العاملين في مهنة التعليم (1).

وقد تزايدت هذه النسبة عبر السنوات وتبيّن الدراسات أن عدد سنوات الخدمة للذكور للوصول إلى المناصب القيادية وأن هناك بعض المعوقات التي تحول دون وصول المرأة المناصب القيادية منها مشكلات تتعلق بعجز المؤسسات عن ايجاد فرص لتقدم الإناث مما أدى إلى تركيز أعمال الإناث في مجال الأعمال الكتابية حتى ولو امتلكن مهارات ومؤهلات عالية وبالتالي فإن هذه المشكلات تؤثر على طموح المرأة للوصول إلى المناصب القيادية. فزيادة نسبة عدد الذكور إلى الإناث في المناصب القيادية تؤدي إلى شعور المرأة بالإنعزال وعدم القدرة على الدخول في الجو الاداري السائد وبالتالي تقل قدرتها على قيادة الآخرين والتأثير فيهم.

(1) طهبوب، عبير، المشاركة السياسية للمرأة الأردنية خلال عقد التسعينات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية 2003م، ص: 107.

واظهرت أيضاً أن قلة وصول المرأة إلى المناصب القيادية يعود إلى كون الذكور في مواقع السلطة لهم الحق في اصدار القرارات التي يأتي لتلبي مصالحهم دون الأخذ بعين الاعتبار ما تملكه الموظفات من مؤهلات وخبراء منطلقين من نظراتهم إلى ان الإناث غير مؤهلات لتحمل مسؤوليات كبيرة، وان عملهن وقتي وغير ضروري لأن الرجل هو المعيل وأنهن أقل واقعية وأبداعاً من الذكور، ويأتي ضعف المرأة من القدرة في اتخاذ القرارات ناتج عن سلبية شخصية المرأة والتي تعود جذورها إلى أساليب التربية الاسرية والتنشئة الإجتماعية في البيت والمجتمع باعتبارها منفذه للقرارات لا صانعة لها (1).

المطلب الأول

نشأة حق المرأة الأردنية في تولي المناصب العامة

تبوأت المرأة مكاناً عالياً، منذ بزوغ فجر الإسلام، إذ أنقذها بتعاليمه السمحة الإنسانية، من الظلم الذي أحاق بها ردحا من الزمن، فأعاد لها إنسانيتها وردَّ إليها كرامتها لتساهم في إعمار هذا الكون جنباً إلى جنب مع أخيها الرجل. وفي الأردن سار الهاشميون على نهج جدّهم المصطفى منذ تأسيس المملكة على يد المغفور له الملك عبدالله بن الحسين، وحتى الآن تحت ظل قيادة جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين، حيث منحت المرأة المكانة اللائقة بها في المجتمع، عملاً لا قولاً، وتبوأت المرأة كثيراً من المراكز الحساسة، فهي وزيرة، وعضو في البرلمان، وهي محامية وأستاذة في الجامعة وطبيبة، وتعد المرأة الأردنية نتاج حضارة عربية إسلامية لها سماتها وصفاتها ومساهماتها في المجال الإنساني، فالعروبة حملت في ثناياها العادات والتقاليد والنظرة الخصوصية

(1) الصمادي، مجد، دراسة حول تولي المرأة للمناصب القيادية في الاردن، بحص نشر على الموقع الإلكتروني لموقع المرأة

للمرأة، وللمرأة العربية بشكل عام سمات خاصة في هذه الحضارة، تبرزها العادات والتقاليد والنظرة
الخصوصية للمرأة⁽¹⁾.

ولكن يجدر القول أنه تم استبعاد المرأة الأردنية من المشاركة السياسية لعقود طويلة منذ
تأسيس إمارة شرق الأردن عام 1921م وقد يكون السبب المباشر في ذلك إن المجتمع الأردني في
فترة إمارة شرق الأردن كان ذا طابع ريفي وبدوي فغلب على أفعاله وأقواله الصرامة والمنع
والمحرمات ضد المرأة وفقاً للعادات والتقاليد، وبالتالي فقد كانت المشاركة السياسية في مرحلة ما
قبل الاستقلال حكراً على الرجال إلا عام 1974م وعانت المرأة الأردنية من الظروف الإقتصادية
والإجتماعية المتخلفة التي سادت المنطقة في الماضي، إضافة إلى تمييز الرجل والذي حرم المرأة
كثيراً من الحقوق.⁽²⁾

وكان المجتمع لا يشجع عمل المرأة، مما دفعها إلى دخول مجالات العمل التطوعي وقد
أشارت الدراسات حتى عام 1976م⁽³⁾.

أن نسبة إقبال المرأة على العمل لا تزال ضئيلة جداً، وأوضحت الدراسات أن المرأة في الأردن
بالرغم من مساهمتها الواضحة في العمل الاجتماعي، إلا أن ذلك لا يشير إلى تقدم وتطوير في
وضع المرأة ومدى مساهمتها في العمل والإنتاج⁽⁴⁾، لقد كفل الدستور الأردني في مادته السادسة

(1) طهوب، عيبر، المشاركة السياسية للمرأة الأردنية خلال عقد التسعينات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية
2003م، ص: 109.

(2) العويمر، وليد عبد الهادي، الحقوق السياسية للمرأة الأردنية بين القانون والواقع، جريدة الدستور، ص12.

(3) المرجع السابق.

(4) بركات، نظام، التحديات التي تواجه العمل البرلماني للمرأة الأردنية، الملتقى العربي الإقليمي، المشاركة النسائية في
البرلمانات العربية، الاتحاد النسائي الأردني العام، عمان، الأردن 2006م، ص 175.

والثانية والعشرين حق المرأة في العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها، وضمن حق المواطن، رجلاً كان أم امرأة في تولّي المناصب العامة. وجاء الميثاق الوطني الأول ليؤكد على المساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز بينهما في الحقوق والواجبات، ونص على أن المرأة شريكة الرجل في تنمية المجتمع الأردني وتطويره مما يقتضي تأكيد حقها الدستوري والقانوني في المساواة والتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب والعمل، وتمكينها من المشاركة في بناء المجتمع، وأخيراً جاءت وثيقة الهيئة الوطنية للأردن أولاً، لتقترح آليات عملية لتمكين المرأة، وتعزيز دورها العام، فكان إقرار الكوتا النسائية من ضمن مقترحات أخرى خطوة هامة على هذا الطريق⁽¹⁾.

ان عدم وصول سيدات كفوآت لقبة البرلمان في السابق بسبب العراقيل التي كانت في السابق ليس من المرجح أن توجد اليوم خاصة وقد باتت المرأة فاعلة ومشاركة بشكل كبير في المجتمع، وله دور رئيسي لا يمكن إغفاله، وعلى الرغم من ذلك فنجد أن مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني من أحزاب سياسية ونقابات مهنية وعمالية، ومنظمات عمل طوعية مختلفة، لا تزال في بعض الأحيان تصطدم بالموروث الثقافي والاجتماعي التقليدي الذي كبل المرأة، وحال بينها وبين حصولها على حقوقها كاملة باعتبارها مواطنة تقف على قدم المساواة مع الرجال أمام الأعباء العامة⁽²⁾، إن أثر هذه العوامل ما زال قائماً رغم التقدم الملموس الذي طرأ على دور المرأة الأردنية ومكانتها في مجتمعنا، بفعل توفر الإرادة السياسية، لتمكين المرأة من جهة والاستعداد العالي الذي أظهره كثير من الأردنيين والأردنيات لتفعيل مشاركة المرأة وتطويرها من جهة ثانية.

تحظى المرأة الأردنية بحق التنظيم وحرية المشاركة في التنظيمات العامة الموجودة

(1) عثمان، دور المرأة في التشريع، ص1.

(2) العثمان، حسين معوقات المشاركة السياسية للمرأة الأردنية وجهة نظر سوسيولوجية، جامعة مؤتة، ص14.

كالاتحادات، والأحزاب، والنقابات، والجمعيات، والروابط، والمننديات وأية أشكال أخرى، وتسعى القيادة الأردنية بكل جهودها للنهوض بالديمقراطية والتعددية وحقوق الإنسان، ويكاد يكون الأردن من أوائل الدول العربية التي حفظت وحافظت على هذه الأسس كونها وليدة الثورة العربية الكبرى، ثورة العرب الأولى التي حملت في ثناياها، وأكدت في أدبياتها على الإنسان العربي وحرية وحقوقه، فكانت بالدرجة الأولى ثورة على الفقر والجهل والتخلف (1).

منذ تأسيس الدولة الأردنية عمدت المرأة إلى الولوج في العمل الاجتماعي التطوعي، وقد يكون دخولها العمل الاجتماعي التطوعي رداً على موقف المجتمع الأردني غير المشجع من دخولها إلى العمل الرسمي أو الوظيفي، فسعت جاهدة لتأكيد مقدرتها في العطاء، وإثبات أهمية دورها في خدمة المجتمع، فعدد الجمعيات الخاصة بالنساء فقط للعام 1996م بلغ (102) جمعية، وهذا الرقم يظهر مدى تطور الوعي التنظيمي لدى المرأة. وتشارك المرأة في أربعة عشر اتحاداً رياضياً، هي اتحاد المبارزة، والريشة الطائرة، وكرة السلة، وكرة الطائرة، وكرة اليد، وألعاب القوى، والتنس الأرضي، وكرة الطاولة، والسباحة، والشطرنج، والجودو، والجمباز، والفروسية، والكاراتيه، والتايكواندو، وهناك منتخبات نسوية لهذه الاتحادات تشارك في المسابقات العربية والدولية والمحلية (2).

إن الحديث عن مشاركة المرأة في مؤسسات مجتمعنا المدني، لا يكتمل من دون وقفة أمام منظمات العمل النسوي في الأردن، والتي تضم على اختلاف أغراضها واتجاهاتها ووظائفها ما يزيد عن المائة والعشرين ألف ناشطة، مهمتهن النهوض بمشاركة المرأة وتمكينها. فهذه المنظمات باتت

(1) العزام، عبد المجيد، الوعي السياسي والمشاركة السياسية للمرأة الريفية في الأردن، دراسة استطلاعية جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن 2010، ص6.

(2) عزت، منى واخرون المشاركة السياسية للمرأة، ط1 مؤسسة فريديش القاهرة، ص2017.

اليوم واحدة من ركائز العمل الوطني العام، ودورها التنموي يتعدى هموم المرأة إلى هموم الأسرة والشباب والطفولة والشيخوخة، وهي تلعب دوراً تنموياً بالغ الأهمية، وتسهم في تنمية، وتطوير المجتمعات المحلية، خصوصاً في المناطق الأقل حظاً داخل المدن وفي الأرياف والبادي وتلعب المنظمات النسائية الأردنية المختلفة (1).

ومن هنا ملتقى سيدات الأعمال والمهن دوراً هاماً في تأهيل النساء على العمل والإنتاج، وتمكين الناشطات منهن على القيام بأدوارهن في العمل العام، وتقدم هذه المنظمات صورة مشرقة لبلادنا على المستويين القومي والدول، من خلال الحضور النشط في كافة المؤتمرات الإقليمية والدولية (2).

ولعبت نساء الأردن دوراً متميزاً في التعبير عن موقف الشعب الأردني المندد بجرائم الاحتلال في فلسطين والعراق، ووقفت نساء الأردن إلى جانب القضايا العادلة لشعوب شقيقة وصديقة، وتبنت معاهدات دولية، وأسهمت في صياغتها، إذ تكفل حقوق النساء والأطفال والأسرة، وتقاوم التمييز بمختلف أشكاله، وتدعو للعدالة والسلام الدولي، وبيئة عالمية أفضل تحت مظلة الشرعية الدولية (3).

أن المتتبع لمسيرة المرأة حديثاً في الأردن يلمس الاهتمام المتزايد بقضايا المرأة وينعكس ذلك جلياً على المستويين الرسمي والأهلي، لا سيما على صعيد سياسات تفعيل المساواة فيما يتعلق بحقوق المرأة وتمكينها من رفع سويتها في المجتمع. ففي التشريعات الوطنية أعطى الدستور

(1) برامج المرأة والنوع الاجتماعي في الأردن: خارطة عمل المؤسسات التنموية غير الحكومية، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبرنامج دعم مبادرات تكافؤ الفرص - الوكالة الكندية للتنمية الدولية، ص10
(2) العناقرة، محمد، دور المرأة الأردنية في الدولة، جريدة الدستور، العدد 19291، ص5.
(3) العناقرة، دور المرأة، جريدة الدستور، العدد 19291، ص5.

الأردني لعام 1952م للمرأة حقوقاً متساوية كالرجل. أما القوانين الوطنية ومنها قانون الانتخاب، وقانون البلديات، وقانون الأحزاب السياسية، فقد أعطت المرأة حقاً في الانتخاب والترشيح كالرجل. أما الاتفاقيات والمواثيق والعهد الدولية، فقد صادق الأردن على ميثاق الأمم المتحدة المتضمن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مختلف مجالات الحياة. وينص الميثاق الوطني الأردني بوضوح على رفض التمييز المبني على الجنس، وأكدت وثيقة الأردن أولاً على ضرورة مشاركة المرأة في الحياة العامة، واتخاذ الإجراءات لدعمها وصولاً إلى البرلمان، يضاف إلى هذه الوثائق خطاب العرش السامي في افتتاح الدورة العادية لمجلس الأمة الرابع عشر في كانون أول عام 2003م، والتي أكدت أهمية مشاركة المرأة في جميع مناحي الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية لتحقيق التنمية الشاملة التي لا تتحقق بدون مشاركة فاعلة للمرأة⁽¹⁾.

قد شجعت سمو الأميرة بسمة بنت طلال النساء الأردنيات لخوض الانتخابات البلدية، وفازت بعض السيدات لعضوية مجالس البلديات عام 1995م، وبناء على طلب الأميرة عين مجلس الوزراء (23) سيدة في عدد من المجالس البلدية، كما تم تعيين عدد من النساء في المجالس البلدية اللاحقة، وقد صدر القانون المؤقت رقم 11 لسنة 2003م والذي خص ستة مقاعد لتتنافس عليها المرشحات في المملكة، وتم تأسيس اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام 1995م بقرار من مجلس الوزراء لتكون المرجعية للحكومة الأردنية، وآلية رصد وطنية لدى الجهات الحكومية في كافة ما يتعلق بقضاياها. كما شاركت المرأة الأردنية وفازت بنسب ممتازة في الانتخابات البلدية الأخيرة في شهر تموز عام 2007م.⁽²⁾

(1) واقع المرأة في الاحزاب السياسية الاردنية، مركز القدس للدراسات السياسية 2007، ص7.

(2) المعاينة، نهى، المرأة الأردنية والمشاركة السياسية وإنجازات المرأة، الاتحاد النسائي الأردني العام 1981م، ص55.

قطع الأردن شوطاً كبيراً في مساهمة المرأة في مختلف القطاعات بفضل القيادة الهاشمية المعطاءة، وقد تحققت معالم نيرة على طريق التطور الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، ولم تكن المرأة الأردنية لتحيد عن الركب، أو تتقاعس عن التطور والاشتراك في المسيرة الفكرية والتنموية، فلم تكن يوماً بمنأى عن النهضة الشاملة الأردنية، بل تفاعلت معها، وساهمت بها، وأثرت في أكثر من مجال من مجالاتها بفضل وعيها وثقافتها. (1)

المطلب الثاني

وضع المرأة الأردنية في المناصب العامة

مما لا شك فيه أن عمل المرأة يجعلها أكثر قوة قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية، والمرأة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذو القدرات المحدودة الذي لا حول له ولا قوة، وفي الأردن لا تزال القيم الاجتماعية المرتبطة بعمل المرأة وفي ذلك تناقض كبير مع الواقع المعاش، حيث إنها قد انخرطت فعلياً في ميادين العمل المتنوعة والضرورية، ولكن القيم الغالبة لا تزال تثمن عملها داخل المنزل فقط، ويمكن لهذه الضغوط الاجتماعية أن تلعب دوراً سلبياً في الصحة النفسية لها العاملة، ولتحقيق التنمية الشاملة التي لا تتحقق بدون مشاركة فاعلة للمرأة فلا بد من مشاركتها في جميع مناحي الحياة السياسية والإقتصادية والاجتماعية مما يعزز مكانتها شريكة أساسية في عملية التنمية والتطور وينعكس إيجاباً على مجتمعها وأسرته، إلا أننا نلاحظ فروقاً واضحة بنسبة ما تشغله المرأة في ميادين العمل المختلفة في القطاعين العام والخاص مما ينعكس بشكل مباشر على دخلها وتظهر مؤشرات الأسرة والمساهمة في التنمية الشاملة عموماً ذلك من خلال ما أصدرته دائرة الإحصاءات العامة في تقريرها الربعي الرابع لعام 2015 حول معدل البطالة في المملكة تدني

(1) الخوالدة، صالح، لمشاركة السياسية للمرأة الأردنية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت 2007م، مج 46، العدد 1، ص55.

نسبة مشاركة النساء العاملات بسوق العمل مقارنة بالرجال، إذ بلغت أعلى نسبة بطالة في صفوفهن عام 2005م 9.25 % مقابل 8.12 % للذكور وبمعدل 8.14 % في المملكة للعام نفسه. إلا أنها كانت في حدّها الأدنى بنسبة 5،16% للإناث مقابل 8.11% للذكور وبمعدل 5.12 % عام 2004 في المملكة العام بين النسبتين لعامين متتالين كبيراً وتذبذباً واسعاً نفسه إلا أن هذه النسبة تراجعت عام 2014 حيث وصلت إلى 1.19 % للإناث مقابل 9.10% للذكور بمعدل 3.12% في المملكة لنفس العام إلا أن نسبة البطالة في صفوف الإناث قفزت في الربع الأخير من عام 2015 لتصل إلى 0.23 % للإناث مقابل 7.11 % للذكور بمعدل عام 6.13% وربما يعود هذا التراجع في عمل المرأة للأحداث والمتغيرات مشاركة المرأة الإقتصادية وهذا يقودنا إلى تصور مدى تعطيل القوى العاملة النسوية وتدني مشاركتها في دخل الأسرة وموارد التنمية الشاملة بشكل عام وتشير دراسة "تكلفة تدني المشاركة الإقتصادية للمرأة في الأردن" التي أجراها منتدى الاستراتيجيات الأردني عام 2015 إلى أن الكلفة المتأتية من تدني المشاركة الإقتصادية للمرأة ووفق سيناريو المساواة الكامل أي أن تشارك المرأة الأردنية كما يشارك الرجل إي أن تعمل 4.60% من الإناث هي حوالي 11 مليار دينار في العام 2013، مما يعادل زيادة على الناتج المحلي تستغرق الأردن حوالي ثلاثة عشر من النمو الإقتصادي لتحصيلها على معدل 3.3% وتشير الأدبيات الإقتصادية إلى تدني نسبة مساهمة الإناث بسوق العمل في الأردن، إذ بلغ معدل مشاركتها الإقتصادية 5.11% لعام 1990 ويليغ 3.12% عام 1995م وتظهر أحدث بيانات لدائرة الاحصاءات العامة، بأن نسبة مشاركتها في القوى العاملة في الأردن تقدّر بـ 16 % شبه

متواضعة حتى مع التحسن المتزايد بأعداد الخريجات ومستوياتهن التعليمية إذ تُعد نسب مساهمة المرأة في سوق العمل الأردني من النسب المتدنية على مستوى العالم (1).

فعند النظر إلى إحصائيات الأفراد النشيطين اقتصادياً نلاحظ ان نسبة النشيطين اقتصادياً من الذكور للعام 2012م قد بلغت 7.81% من إجمالي قوة العمل الأردنية في حين بلغت نسبة النشيطات اقتصادياً من الإناث الأردنيات ما يقارب 3.18% وبلغ معدّل المشاركة الاقتصادية الخام للذكور 3.39% مقابل 2.9% للإناث في العام نفسه. في حين بلغ معدّل المشاركة المنقح 3.61% للذكور مقابل 3.14% للإناث، وبلغ معدّل في العام نفسه. في حين بلغ معدّل المشاركة المنقح 3.61% للذكور مقابل 3.14% للإناث، وبلغ معدّل البطالة 6.10% للذكور مقابل 2.22% للإناث في العام 2013م (2)، ويلاحظ من هذه المؤشرات تدني مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني ضعف مساهمتها اقتصادياً.

وقد انطلقت عدة حملات إعلامية لتغيير الصورة النمطية للمرأة في الإعلام في الأردن خرجت بمجموعة هامة من التوصيات من بينها العمل وبشكل جدي وفاعل على تغيير الصورة النمطية للمرأة في الإعلام. تم تدشين الحملات في وقت مبكر من شهر آذار/2004م وبدأت الرسائل الإعلامية التي تعزز دور المرأة بالظهور على الشاشات الصغيرة. وتجدر الإشارة إلى أن الحملة قد جاءت لتنفيذ الاستراتيجية العربية للمرأة التي تم اعتمادها خلال مؤتمر القمة الثانية للمرأة العربية والذي عقد في عمان في نهايات عام 2002م وانسجاماً مع الدعوات العالمية ولا سيما دعوة اليونيسكو لضرورة تولّي النساء مواقع قيادية لصنع القرار في المؤسسات الإعلامية ليوم واحد

(1) راجع: أبو كريشة، علم الاجتماع، ط1، دار غريب للطباعة والنشر. مصر، ص 14.

(2) المرجع نفسه.

احتفالاً بيوم المرأة العالمي، استجابت وسائل الإعلام المختلفة لهذا القرار واستلمت النساء الأردنيات ولمدة يوم واحد مواقع صنع القرار في كافة المؤسسات الإعلامية الوطنية من صحافة، وتلفزة، وراديو، علماً بأنه توجد رئيسات تحرير لمطبوعات أسبوعية أو شهرية إضافة إلى رئيسة تحرير لجريدة يومية سياسية⁽¹⁾.

المطلب الثالث

المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة الأردنية في المناصب العامة

1. المعوقات الاجتماعية والثقافية

ترتبط بمجموعة من الاتجاهات الاجتماعية والثقافية، ومن أهمها: العادات والتقاليد التي لا زالت سائدة، والتي تقول أن المرأة مخلوق ضعيف لا تملك القدرة على تحمل الأعباء عملها ينحصر في الأسرة والبيت ومن المعوقات الاجتماعية أيضاً ثقافة المجتمع ذكورية ترى الرجل أقدر على اتخاذ القرارات السياسية العامة وإن من حقه ممارسة مختلف المجالات دون حصر ومنها أيضاً سيادة نمط من القيم والتوجهات التقليدية التي ترى المرأة غير قادرة على القيام بمسؤولية صنع القرار السياسي وإدارة الشؤون العامة، وأن دورها ووظيفتها الطبيعية تتمثل بتربية الأطفال وإدارة الشؤون المنزلية أصبح من الصعب على المرأة النفاذ إلى مركز صنع القرار السياسي على نطاق أوسع أو حتى التوفيق بين أعمالها المنزلية ومشاركتها السياسية بالإضافة إلى إن الموروث الثقافي الذي علق به كثير من الشوائب المتصلة بصورة المرأة ودورها أدى إلى عدم قناعته القيادية ولا سيما إلى السلطة التشريعية، إذ لا زالت النظرة إلى دور المرأة سلبية، وما زال للموروث

(1) تقرير المملكة الأردنية الهاشمية حول تنفيذ منهاج عمل بيجين 1995م ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة 2000، ص 19.

الاجتماعي تأثير في تكوين الرأي العام الذي يستغل من قبل التيار الاجتماعي المحافظ، ومن المعروف أن هذه البنية الاجتماعية التقليدية تفضل دعم الرجل عوضاً عن مؤازرة المرأة دون النظر إلى أهمية وكفاءة منهما (1).

2. المعوقات القانونية والسياسية

جاء في المادة السادسة من الدستور الأردني ان الأردنيين متساوون أمام القانون لا يميز بينهم في الحقوق والواجبات والعرق أو اللغة أو الدين اي ان كل أردني يحمل الجنسية الأردنية ذكراً كان أم أنثى وقد ورد في الدستور الأردني عدة مواد تؤكد على أن المرأة والرجل أمام القانون سواء، ولا تمييز في حقوقهم وواجباتهم مثل حرية الرأي، وحق تأليف الجمعيات، والأحزاب السياسية. وحول مشاركة المرأة في الأحزاب السياسية نصت المادة الرابعة من قانون الأحزاب السياسية رقم 32 لسنة 1992 على أن للأردنيين الحق في تأليف الأحزاب السياسية والانتساب التطوعي لها لقد عدلت عدة قوانين لدعم المرأة (2)، مثل: قانون الانتخاب الذي عدل عام 1974 م ليصبح للمرأة الحق في ممارسة الانتخاب والترشح لعضوية مجلس النواب. بالإضافة إلى تعديل قانون البلديات عام 1955م الذي أعطى المرأة الحق في المشاركة في الانتخابات البلدية والترشح لعضويتها، وكما شمل قانون التقاعد الرجل والمرأة في معظم نصوصه، خاصة بالمرأة: إلا أنه أفرد نصوصاً للموظفة المستقلة بحيث تعاد لها العائدات التقاعدية التي اقتطعت من رواتبها بينما لا تعاد هذه العائدات للموظف عند استقالته ومن اهم المعوقات السياسية التي تحد من مشاركة المرأة في الحياة السياسية مثل نظام الكوتا النسائية هو نظام يخصص مقاعد للنساء في المجالس النيابية، لإزالة

(1) عاشور، إياس المشاركة السياسية للمرأة الأردنية، رسالة ماجستير، عمان: الجامعة الأردنية 2001م، ص2012م.

(2) المادة الرابعة من قانون الأحزاب السياسية رقم 32 لسنة 1992.

الفجوة المتمثلة بالمساواة بين الجنسين في مجالات الحياة السياسية خاصة في الانتخابات النيابية. إلى أن نظام الكوتا بتوزيعه الحالي من الناحية الموضوعية لا يحقق العدالة، فالقانون ضاعف من فرص نجاح المرأة في الدوائر الصغيرة التي لا يترشح فيها نساء بأعداد كبيرة، بمعنى انه ساعد على فوز القوى التقليدية البسيطة وحال دون وصول المرأة الكفوة ذات الخبرة والمعرفة¹ ففي دوائر العاصمة التي تعد مركز العملية السياسية أخفقت المرأة في الوصول إلى البرلمان رغم حصولهن على عدد كبير من الأصوات بينما فازت سيدات محافظات أخرى بأصوات أقل، وبذلك لم يحقق نظام الكوتا آمال وتطلعات المرأة فتخصيص ستة مقاعد للنساء في البرلمان به نوع من الظلم، حيث كان من الافضل تخصيص عدد مقاعد للمرأة بعدد الدوائر الانتخابية تحقيقا للعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بالإضافة عدم معرفة المرأة بحقوقها القانونية المتمثلة بإمكانيات ترشيح نفسها لمجلس النواب أو مشاركتها في العمل السياسي من خلال الحياة السياسية²، حيث إنها لم تعمل على تمكين نفسها سياسيا ولم تكتسب الخبرة والدراية اللازمة التي تؤهلها لخوض الانتخابات بإرادة قوية واعية لما لها من حقوق وما عليها من واجبات وكذلك عدم وجود برامج توعوية بالشؤون القانونية التي تخص المرأة من خلال المدارس والجامعات والإعلام، وتكون بشكل عام وقاصرة على الجزء البسيط الذي يتعلق بحقوق الإنسان بشكل عام بالإضافة إلى سيادة الأحكام العرفية لفترة زمنية طويلة نتيجة عدم الظروف السياسية الصعبة التي كانت سببا في مشاركة المرأة في العامل السياسي.

(1) المقداد، محمد. المرأة والمشاركة السياسية في الأردن: دراسة تحليلية وإحصائية على ضوء نتائج الانتخابات النيابية لعام 2005م، مجلة المنارة للدراسات والبحوث، جامعة آل البيت، مجلد 16، العدد 1، ص299.

(2) الخوالدة، حقوق المرأة، ص55.

3. المعوقات الاقتصادية

ومن أهم المعوقات الاقتصادية التي من أهمها: تبعية المرأة الاقتصادية للرجل نتيجة ضعف مشاركتها في سوق العمل الأردني، التي لا تتجاوز 15% فالمرأة الأردنية لا تستطيع تحمل الأعباء المادية لعملية الترشيح، فرسوم الترشيح عالية، والحملات الانتخابية مكلفة تحتاج إلى تمويل حتى لو كانت المرشحة عاملة ذات دخل معقول فإنها لا تستطيع المغامرة بوظيفتها لقاء ترشيحها للبرلمان لأنه غير مضمون أيضاً سوء الأحوال الاقتصادية دفع المرأة الأردنية إلى ضرورة البحث عن لقمة عيشها بدلا من البحث عن قضايا حقوقها وحريتها العامة⁽¹⁾.

4. المعوقات الإعلامية

تعتبر وسائل الإعلام السلطة الرابعة ولها أثر كبير في عملية التنشئة السياسية. فهي تدعم الاتجاهات السياسية فهي تعمل على نقل المعلومات والأخبار من المواطن إلى الدولة وبالعكس، وقد امتدت وسائل الإعلام لتتقل الأخبار ومعلومات عن مجتمعات العالم كله. وساهمت التكنولوجيا في جعل العالم قرية صغيرة إلا أن الإعلام لا يعمل على اظهار المرأة المبدعة والمنتجة في الحياة العامة والحياة السياسية⁽²⁾، ويمكن أن نلخص ونوضح هذه الأمور في الآتي:

(1) الشباطات، محمد، ضمانات حقوق المرأة في التشريعات الأردنية والمواثيق الدولية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام 2018م، ص121.

(2) نفس المرجع السابق.

يعالج الإعلام قضايا المرأة غالباً بشكل سطحي وغير فعّال، وعدم وجود برامج توعية للمرأة، حيث إن كثيراً من البرامج الموجهة للمرأة الأردنية تعالج قضايا الجمال والموضة وغير ذلك، ولكنها لا تتعرض لأدوات أكثر فاعلية في توعية المرأة بمشاركة فاعلة في العمل السياسي.

كما أن وسائل الإعلام قد تكون عاملاً إيجابياً يؤدي إلى تقوية مشاركة المرأة أو عاملاً سلبياً يؤدي إلى ضعفها، لأن للإعلام دوراً مهماً في توجيه الرأي العام، فتركيز الإعلام على توعية المرأة أو عدمه يؤثر تأثيراً قوياً في مشاركتها من عدم مشاركتها في العمل السياسي.

كذلك فإن تركيز الإعلام الموجه للمرأة حول الأدوار الاجتماعية التقليدية يعيق مشاركتها السياسية، فالإعلام أكثر ما يركز عليه في قضايا المرأة الأدوار التقليدية، من مثل: الموضة والجمال والأزياء وغير ذلك، مما يجعل المرأة بعيدة عن أدوار أخرى أكثر حيوية كالعمل السياسي.

كذلك فإن بعض وسائل الإعلام تهمل دور المرأة في الحياة السياسية مما يعيق توعيتها وإحساسها بمسؤولية مشاركتها في العمل السياسي.

كما أن الكثير من وسائل الإعلام تصور المرأة بصورة تقليدية تابعة للرجل ومستهلكة لأدوات الزينة والكماليات، مما يساعد في تنشئة جيل من النساء غير مهتم إلا في هذه القضايا مما يقف عائقاً أمام مشاركتها في العمل السياسي.

كما لا يولي الإعلام شؤون المرأة الاهتمام الكافي خاصة سياسياً، مما جعل ذلك من المشجعات وليس من المعوقات الإعلامية التي تحد من مشاركة المرأة في الحياة السياسية.

الفصل الثالث

التنظيم القانوني لحق المرأة في تولي المناصب العامة في النظام القانوني الأردني

بعد بيان الأهمية البالغة التي حظيت بها المرأة وحقوقها السياسية في القانون الدولي العام والقانون الأردني، ودور القانون الدولي في تمكينها من تلك الحقوق، ويتنقل الأمر إلى البحث في مدى تطور ذلك التمكين وصورة الواقع الأردني، الأمر الذي يصاحبه تسليط الضوء على تطوّر التشريع الأردني في مجالات الحقوق السياسية للمرأة، وأوجه الإيجاب والقصور، بجانب البحث في تناغم الواقع الأردني الحالي في هذا الشأن.

وقد استمر التحرك النسائي الأردني في المطالبة بمنح المرأة حقوقها في الانتخاب والترشيح كاملة، بدون إنقاص أو تجزئة، وكنتيجة لاستمرار تلك الضغوط، تم منح المرأة الأردنية الحق في الترشيح والانتخاب أسوةً بالرجل دون تمييز، وكان لها ذلك عام 1974م⁽¹⁾.

لقد شهد العالم بعد العقود الأخيرة اعترافاً دولياً متزايداً بقضايا المرأة وحقوقها السياسية ومساواتها بالرجل. من حيث الحقوق والحريات والعمل والتمثيل السياسي، بالإضافة إلى تقلدها المناصب القيادية في الدولة. وقامت الأمم المتحدة بجهود كبيرة في التأكيد على تلك الحقوق النابعة من حقوق الإنسان التي تنادى بها الأمم والمنظمات الدولية المختلفة. ولا بد من الإشارة هنا إلى أن ميثاق الأمم المتحدة 1945م هو أول ميثاق دولي نص على المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق بصيغة صريحة وواضحة، وهذا ما تبنته فلهما بعد كافة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، كما أن اتفاقية حقوق الإنسان 1948م أكدت بشكل جلي على أن الناس يولدون أحراراً متساوين في الكرامة

(1) تم منح المرأة الأردنية هذه الحقوق بموجب قانون معدل لقانون انتخاب مجلس النواب رقم 8 لسنة 1974م المنشور في الجريدة الرسمية عدد 248 الصادر 1974/4/1م.

والحقوق، وهذا ما أكدته التعاليم الإسلامية، فالخليفة عمر بن الخطاب قال قولته المشهورة بأن الناس قد ولدتهم أمهاتهم أحرارا؟ وتأكيداً على إعطاء المرأة حقوقها عقدت مؤتمرات دولية عديدة، نذكر منها: المؤتمر الدولي الأول للمرأة الذي عقد في المكسيك عام 1975 م، وأسفرت خطة عملة (85- 1976) على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي عرفت باسم (سيداو) ⁽¹⁾ (CEDAW) Elimination of Discrimination Against Women). وتمت الموافقة على هذه الإتفاقية سنة 1979م، ودخلت حيز التنفيذ سنة 1981م كاتفاقية ملزمة بعد أن صادقت عليها عشرون دولة أضف إلى ذلك أن مؤتمرات دولية ثلاثة عن المرأة عقدت في كل من "كوبنهاجن 1980م، ونيروبي 1985م، وبكين 1995م" عكست نضجا وتقاربا لوضع الإطار التفاهمي، مع التركيز على المناقشات التي تتعلق بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، خاصة المادة السابعة من هذه الإتفاقية التي تنص على ضرورة مطالبة جميع الدول بالعالم القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

(1) سيذاو: هي هيئة من الخبراء المستقلين التي تراقب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وهي تتألف من 23 خبيرا في مجال حقوق المرأة من جميع أنحاء العالم.

المبحث الأول

تطور حق المرأة في تولّي المناصب العامة وفقاً للدستور الأردني والتشريعات الوطنية الناظمة لها

وقّع الأردن على اتفاقية (سيداو) ⁽¹⁾، وشارك في المؤتمرات الدولية الخاصة بالمرأة، علماً بأن الأردن نادى بالمساواة بين الرجل والمرأة منذ عام 1952م فقد نصّ الدستور الأردني الذي وضع في هذا العام في المادة السادسة على ما يلي: (الأردنيون أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات، وإن اختلفوا في العرق، أو اللغة أو الدين). فالدستور الأردني متقدّم على الممارسات المتعلقة بالمرأة سواء من الحكومات أو من المجتمع، وخصوصاً فيما يتعلق بالحقوق والواجبات ذات الطابع السياسي، وتجاوبا مع القرارات الدولية ونتيجة لجهود المنظمات النسائية الأردنية، والعقلية المتفتحة لرأس النظام السياسي الأردني منحت المرأة الأردنية حق الترشيح والانتخابات لمجلس النواب سنة 1974 ⁽²⁾، لكن الممارسات الحقيقية لتصويت المرأة لم تطبق إلا بعد عشر سنوات من التعديل، ففي عام 1984م مارست المرأة الأردنية حقها في التصويت في الانتخابات التكميلية التي جرت هذا العام، ولكنها لم تكن مرشحة لمجلس النواب. وبعد عودة الحياة النيابية في الأردن عام 1989م، مارست المرأة حقها في الترشيح والانتخابات ولم يحالف الحظ أي مرشحة من الاثنتي عشر سيدة.

ظلت المرأة الأردنية مصممة على دخول البرلمان من بابه الواسع في الدورات الانتخابية المتعاقبة منذ تسعينيات القرن الماضي. فترشحت في عام 1993م ثلاث سيدات، فازت منهنّ سيدة واحدة عن المقعد المخصص للشركس (أقلية عرقية). وفي عام 1997م ارتفع عدد المرشحات إلى

(1) حمزة، سلامة نهار العرير، اتفاقية "سيداو" في ضوء الشريعة الإسلامية، 2011، رسالة ماجستير جامعة مؤتة، ص142

(2) نفس المرجع السابق.

سبع عشرة سيدة، ولم تفرز أي منهن. ثم وصلت إلى قبة البرلمان سيدة واحدة عام 2001م بعد وفاة أحد أعضاء المجلس وذلك عن طريق انتخابها من قبل أعضاء مجلس النواب أنفسهم، وليس عن طريق الانتخابات العامة، حدث هذا استناداً للفقرة (6) من المادة (73) من الدستور الذي ينص على ما يلي: (إذا رأى مجلس الوزراء أن إجراء الانتخابات العامة في نصف عدد الدوائر الانتخابية على الأقل أمر ممكن بالرغم من استمرار الظروف القاهرة المشار إليها في هذه المادة، فللملك أن يأمر بإجراء الانتخابات في هذه الدائرة، ويتولى الأعضاء الفائزون فيها الانتخاب ما لا يزيد على نصف عدد الأعضاء عن الدوائر الانتخابية الأخرى التي تعذر إجراء الانتخاب فيها على أن يكون انعقادهم بأكثرية ثلاثة أرباع عددهم وأن يتم الانتخاب من قبلهم بأكثرية الثلثين على الأقل وفقاً للأحكام والطريقة المنصوص عليها في المادة 88 من الدستور ويقوم الأعضاء الفائزون والأعضاء المنتخبون بموجب هذه الفقرة بانتخاب بقية الأعضاء من تلك الدوائر وفق الأحكام المبينة في هذه الفقرة⁽¹⁾، ولكي تضمن الحكومة الأردنية مشاركة المرأة في العملية السياسية لجأت إلى (الكوتا النسائية) كإجراء انتقالي لتعزيز وضمان وصول المرأة للبرلمان، وهذا ما حدث عام 2003م.

(1) جريدة الدستور، ع (12983)، 2003/6/19، ص 7.

المطلب الأول

الدستور الأردني وضمان حق المرأة في تولي المناصب العامة

كفل الدستور الأردني حقوق وواجبات على قدم المساواة مع الرجل، بالتالي المساواة في تقلد الوظائف العامة في المؤسسات الحكومية وتقلد المناصب العامة في المؤسسات الحكومية الأردنية، وهذا ما أكدت عليه اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو 1981)، من ضرورة العمل على تجسيد مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الدساتير الوطنية أو حتى في التشريعات الأخرى كقانون الخدمة المدنية، وقد ضمن القانون الأساسي المعدل للمرأة الأردنية نفس فرص الرجال في تولي الوظائف العامة، ونظرًا لأهمية مبدأ تكافؤ الفرص في العمل جاءت الدساتير المختلفة العربية والأجنبية لتثبت هذا المعنى وهو أن يكون تعيين الموظفين العموميين، وسائر العاملين في الدولة وشروط استخدامهم وفق القانون، وهذا النص معناه أنه لا يجوز أن يكون تعيين الموظفين تعيينًا جزافيًا، بل لا بد وأن يكون وفق إجراءات وأسس سليمة مبنية على الكفاءة والمؤهل العلمي والعملية، ويظهر أن مشكلة تعيين النساء في الوظائف العامة ليست مشكلة قانونية إنما هي مشكلة اجتماعية، فالمرأة تخضع للتقاليد الاجتماعية التي تسود الدولة.

وهذا هو عين ما قد أخذ به المشرع الدستوري الأردني فالوظيفة العامة هي حق لكي أردني فله تولي الوظائف العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة ويكون التعيين قائمًا على أساس الكفاءة والجدارة⁽¹⁾.

(1) المادة 22 من الدستور الأردني لسنة 1952 وتعديلاته المتعاقبة.

الآليات المتخذة محلياً

أ- الترابط والتماسك بين سلطات الدولة: إن العلاقة بين عناصر الدولة الثلاثة، الفرد، والجماعة، والسلطة، تعتبر أكثر من رابطة تضامن سياسي بالمعنى المألوف في سائر المجتمعات السياسية، لأن الرابطة الأساسية بينها إنما هي رابطة الإخاء والولاء بين المؤمنين كافة، وهي بذلك رابطة تتجاوز بطبيعتها كل الحواجز التقليدية بين هذه العناصر، وتقوم على رفعها فوق مواقعها التي تحتلها في جسم الدولة وبالتالي تجعلها كلاً قانونياً لا يتجزأ⁽¹⁾.

في هذا الكل القانوني الذي لا يتجزأ، تضمن حقوق الأطراف كلها، من الفرد إلى الجماعة إلى السلطة، من قبل الأطراف كلها بحيوية متكافئة مع سيادة القانون الحقيقية، وبمعنى أصح بحيوية أخلاقية متحررة من أغلال الأهواء والمصالح الأنانية للحكام والمحكومين.

ب- الرقابة المتبادلة: لهذا التوازن بين الحرية والسلطة وجه آخر، حيث الحرية الروحية التي تمكن لحكم القانون تمكين تتجاوز به الدولة طبيعتها السياسية البحتة إلى ما يقتضيه الإخاء والولاء بين المؤمنين هي نفسها، بطبيعتها وآثارها مصدر رقابة متبادلة بين أطراف رابطة الإخاء والولاء، بين كافة أعضاء الدولة وعناصرها وهيئاتها بحيث تمزج عناصر الدولة في وحدة قانونية.

(1) الرفاعي، أحمد باسل، أثر نظام الدولة القانونية في حماية حقوق الإنسان، مؤتمر حقوق الإنسان في الشريعة والقانون / التحديات والحلول، الزرقاء: جامعة الزرقاء الأهلية، 2011، ص124.

المطلب الثاني

آليات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة

توجد مجموعة من الآليات والتدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة، ومنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج مثلاً، كمت تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وتوجد آلية تنفيذية من خلال تنشيط عمل المنظمات الأهلية، والمنظمات المعنية بحقوق الإنسان حيث أن لدور بعض مؤسسات المجتمع المدني في العناية بالمرأة، والعمل على النهوض بوضع المرأة، كما تتواجد على الساحة الأردنية أعداد غير قليلة من المنظمات التي تختص بشؤون المرأة، ونعرض لذلك ترتيباً على النحو التالي:

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أكد على حقوق المرأة

نص في المادة 2/21 منه على أن: لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد، ونصت عليه المادة 1/23 على أن: " لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما له حفا الحماية من البطالة".

ثانياً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1980⁽¹⁾.

حيث تشير هذ الإتفاقية، كما جاء في ديباجتها إلى أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكاً لمبدأ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعتبر كذلك عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والإجتماعية والإقتصادية والثقافية، ويعوق من رخاء المجتمع والأسرة، كما يزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية.

(1) وقّعت عام 1979 ودخلت حيز التنفيذ عام 1981 وصادقت عليها 189 دولة.

ونصت المادة 7 من هذه الإتفاقية على: " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام.

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

(ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

والمادة 11 من نفس الإتفاقية نصت على:

1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيّما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون

الاستخدام.

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي

جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة

الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة

فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز

والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

2- يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً

في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب

الاقتضاء.

ونلاحظ من خلال ما سبق التأكيد وبشكل مطلق على عدم التفرقة على أساس الجنس (1).

ثالثاً: الآليات المتخذة محلياً

أ- الترابط والتماسك بين سلطات الدولة: إن العلاقة بين عناصر الدولة الثلاثة، الفرد،

والجماعة، والسلطة، تعتبر أكثر من رابطة تضامن سياسي بالمعنى المألوف في سائر المجتمعات

السياسية، لأن الرابطة الأساسية بينها إنما هي رابطة الإخاء والولاء بين المؤمنين كافة، وهي بذلك

رابطة تتجاوز بطبيعتها كل الحواجز التقليدية بين هذه العناصر، وتقوم على رفعها فوق مواقعها

التي تحتلها في جسم الدولة وبالتالي تجعلها كلاً قانونياً لا يتجزأ (2).

في هذا الكل القانوني الذي لا يتجزأ، تضمن حقوق الأطراف كلها، من الفرد إلى الجماعة إلى

السلطة، من قبل الأطراف كلها بحيوية متكافئة مع سيادة القانون الحقيقية، وبمعنى أصح بحيوية

أخلاقية متحررة من أغلال الأهواء والمصالح الأنانية للحكام والمحكومين.

(1) الوقيان، جيمة ناصر، حق المرأة في تولي القضاء بين القانون الكويتي والقانون الدولي: دراسة مقارنة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، س45، ع175، 2019م، ص30.

(2) الرفاعي، أحمد باسل، أثر نظام الدولة القانونية في حماية حقوق الإنسان، مؤتمر حقوق الإنسان في الشريعة والقانون /التحديات والحلول، الزرقاء: جامعة الزرقاء الأهلية، 2011، ص124.

ب- الرقابة المتبادلة: لهذا التوازن بين الحرية والسلطة وجه آخر، حيث الحرية الروحية التي تمكن لحكم القانون تمكين تتجاوز به الدولة طبيعتها السياسية البحتة إلى ما يقتضيه الإخاء والولاء بين المؤمنين هي نفسها، بطبيعتها وآثارها مصدر رقابة متبادلة بين أطراف رابطة الإخاء والولاء، بين كافة أعضاء الدولة وعناصرها وهيئاتها بحيث تمزج عناصر الدولة في وحدة قانونية.

رابعاً: الآلية التنفيذية

- إنشاء دوائر لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الشرعية في المحاكم.

- التعاون مع المؤسسات المعنية بمحاربة التمييز ضد المرأة.

ومن هنا يتبين لنا أهمية هذه الآليات التي تختص بحماية حقوق المرأة في تولّي المناصب

العامة.

وبالنسبة لنصيب الأردن من هذه المنظمات الحكومية وغير الحكومية التي تختص بحقوق الإنسان عامة وحقوق المرأة خاصة، فأقدم بياناً سريعاً عن هذه المنظمات وفعاليتها في الأردن. لا بد أن ننوه هنا إلى أن أي دولة تحترم الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان، وخصوصاً الماسة ب الحريات الشخصية، وتلتزم بكل ما ورد فيها وتعمل على المواءمة بين تشريعاتها الداخلية مع الاتفاقيات، هي دولة تمثل الديمقراطية والتقدم وسيادة القانون وأيضاً تقدّم الدليل على احترامها لإرادة المجتمع الدولي الذي أقر تلك الاتفاقيات ومن هذه الدول الأردن حيث كان الواقع الحالي أكبر دليل على التزامها في الموثيق، وتعبيراً صريحاً على اهتمامها إن من أهم الضمانات التي قدمها الأردن وحرص على رعايتها لحقوق الإنسان وحياته الأساسية هي واقع تدريب القضاة والمحامين في مجالات حقوق الإنسان، فهذه العملية لا يستهان بها خصوصاً لما يشهده العالم من تطورات سريعة ومتلاحقة ولما يعكس تدريب القضاة إيجاباً على حسن سير مرفق القضاء والرقابة

القضائية، هذه الجهود هي بالتعاون مع الجهات الرسمية والمنظمات الأهلية التي تهتم بحقوق الإنسان⁽¹⁾.

خامساً: أهم الجهات التي كان لها دور في إعداد هذه البرامج التأهيلية

أ-اللجنة الملكية لحقوق الإنسان

قامت هذه اللجنة بإعداد برامج تأهيلية كاملة على مستوى المملكة تركز جميعها على حقوق

الإنسان، ومن أهم محاورها⁽²⁾.

- تطبيقات قضائية في حقوق الإنسان.
- دور مأموري الضابطة العدلية في حماية حقوق الإنسان.
- آفاق التعاون بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لتفعيل قضايا حقوق الإنسان.
- الآليات الدولية لمراقبة تنفيذ الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان.
- الأبعاد المؤسسية لحقوق الإنسان.
- إلقاء الضوء على الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان وخصوصاً المصادق عليها من قبل الأردن.

ب-اللجنة الدولية للصليب الأحمر

قامت هذه اللجنة بالتعاون مع وزارة العدل الأردنية والجمعية الوطنية للهلال الأحمر الأردني

بإنشاء مكتب استشاري إقليمي في الأردن أسفر عنه اللجنة الوطنية لتنفيذ القانون الدولي الإنساني،

فكان الأردن أول دولة عربية يشكل مثل هذه اللجنة.

(1) الطراونة، محمد، حقوق الإنسان بين النص والتطبيق، مركز عمان لدراسة حقوق الإنسان، اريد: مطبعة الشعب، ط1، 2013م، ص100-108.

(2) فريحات، إيمان عزمي، التربية الوطنية، عمان: المكتبة الوطنية، ط1، 2019م، ص167.

ج-المعهد القضائي الأردني

أهم أعماله رفد الجهاز القضائي بعدد من القضاة الرجال والنساء، سنوياً وطرح برامج تدريبية ومنهجية وتدريبية.

المشاركة في المؤتمرات الدولية والإقليمية المعنية لحقوق الإنسان: من مهامه إيفاد العديد من المعنيين بحقوق الإنسان في دورات خارجية، والمشاركة بالاستفسارات التي ترد من مركز حقوق الإنسان في جنيف والمشاركة ضمن الوفد الحكومي أثناء مناقشة التقارير الدورية الخاصة بحقوق الإنسان في الأردن.

د-المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي

قام كل من هذه المنظمة واللجنة الملكية لحقوق الإنسان وبعض من المنظمات الأهلية مثل مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، مجموعة القانون من أجل حقوق الإنسان، بالإعداد لبرامج تأهيلية تدريبية تقوم على بيان حقوق المحكوم عليه التي تجب مراعاتها، ومن أهم المحاور التي تم التطرق لها في ورش العمل التدريبية:

المنظمات الأهلية: منها ميزان وهي مجموعة القانون من أجل حقوق الإنسان والتي قامت بعقد عدّة ورشات عمل من أهم برامجها "وئام" الذي يهدف إلى حلّ الخلافات الأسرية دون اللجوء إلى المحاكم، وورشّة عمل أيضاً عن أعمال العنف المرتكبة ضد المرأة والطفل، وهناك أيضاً منظمات معنية بحقوق الإنسان منها:

- الجمعية الأردنية لحقوق الإنسان.

- المنظمة العربية لحقوق الإنسان في الأردن.

أما بالنسبة لدور بعض مؤسسات المجتمع المدني في العناية بالمرأة، والعمل على النهوض

بوضع المرأة:

- اللجنة الوطنية لشؤون المرأة.
- المجلس الوطني لأمان الأسرة.
- الملئقى الإنساني لحقوق المرأة.
- مركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة الأردنية.
- مؤسسة نهر الأردن التي ترأس مجلس الأمناء فيها الملكة رانيا العبد الله.

كما تتواجد على الساحة الأردنية أعداد غير قليلة من المنظمات التي تختص بشؤون المرأة،

حيث حظيت هذه التنظيمات في العقدين الأخيرين بدعم القيادة السياسية، وقد عملت هذه

المؤسسات على توعية المرأة سياسياً، وتبنت مطالبها في المساواة وتعديل التشريعات المجحفة بحق

المرأة (1).

(1) القرالة، غالب محمد، حقوق المرأة الأردنية: ودورها في المجتمع، عمان: المعد، دون طبعة، 2012م، ص37.

المبحث الثاني

دور التشريعات الوطنية في حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة

يمكن بيان ذلك بجلاء من خلال التعرّض لآليات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة ضمن نظام الخدمة المدنية الأردني، وآليات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة ضمن قانون الجمعيات، وآليات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة ضمن قانون الانتخاب الأردني، وذلك في مطالب ثلاثة على النحو التالي:

المطلب الأول

آلية حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة في نظام الخدمة المدنية

تتدرج التشريعات في دولة الأردن مثلها مثل أي دولة أخرى من حيث قوتها من القانون الأساسي باعتباره الدستور المؤقت لدولة الأردن نزولاً إلى التشريعات العادية ومن ثم اللوائح، بالتالي فلا يجوز للمشرع مخالفة الأحكام الدستورية، وفي نطاق قانون الخدمة المدنية لا بد وأن يستوفي المبادئ الدستورية، وذلك عند تنظيم شروط التعيين وجميع الأحكام التي تتعلق بالخدمة المدنية في نظام الخدمة المدنية الأردني في المادة 82 منه، فقد عرف قانون الخدمة الأردني الموظف حيث يقصد بالموظف في هذا القانون: الموظف أو الموظفة وهو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسمّاها⁽¹⁾.

فنظام الخدمة المدنية الأردني في المادة 82 عرف الموظف على أنه: "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون

(1) المادة (82) من نظام الخدمة المدنية الأردني النافذ.

الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجرًا يوميًا⁽¹⁾.

وقد خاطب نظام الخدمة المدنية الأردني الموظفين ذكورًا وإناثًا بالتساوي، وعبر عن ذلك في المادة الأولى منه، وذلك من خلال تعريفات قانون الخدمة المدنية، حيث أكدت على مبدأ المساواة، إلا أن هناك لبس في بعض النصوص قد أدت إلى تفسير بعض النصوص على أنها تمييز سلبي ضد المرأة فنصت المادة 25 من نظام الخدمة المدنية الأردني الصادر عام 2013 برقم 82 وتعديلاته على أن العلاوة تمنح فقط للزوج، وفي هذا تمييز سلبي ضد المرأة، يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية مقدارها 20 دينارًا بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم على 18 سنة، أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد على 18 عامًا⁽²⁾.

ب- وتدفع العلاوة العائلية إذا كان زوجها مقعدًا أو كانت معيلة لأولادها".

إلا أننا نجد أن هذه الحقوق تنحصر مسبقًا من قبل القانون دون مساومة من الموظف أو الموظفة، لأنه في مركز تنظيمي خاضع لما تقرره الإدارة إزاء شؤون الموظفين، وبالتالي لا يستطيع أي موظف عام أن يتفاوض بخصوص نصوص عقده الإداري وشروطه مع السلطة الإدارية، ويعود السبب في عدم قابلية التفاوض إلى أن أحكام العقد وشروطه تم تقريرهما من قبل السلطة التشريعية والتي بدورها المفترض أنها أعلم بالمصلحة العامة للأفراد.

(1) المادة (82) من نظام الخدمة المدنية الأردني النافذ.

(2) المادة (25) من نظام الخدمة المدنية الأردني النافذ.

وقد نص المشرع الأردني على عدم التمييز على أساس الجنس، أو العرق، أو الدين، أو الحالة الإجتماعية، حيث يتم التعيين في الوظائف العمومية، وفق الاحتياجات بما يحقق استخدام أفضل الكفاءات، وفق أسس الاستحقاق والجدارة وتحقيق مبدأ الشفافية وتكافؤ الفرص، والتميز في الأداء والتطوير المستمر (1).

المطلب الثاني

آلية حماية حق المرأة في تولي المناصب العامة ضمن قانون الجمعيات

في قانون الجمعيات في الفصل الخامس وتحت عنوان الثقافة والتربية والعلوم والإعلام ومن البند الرابع تحديداً جاء بالفقرة (5) على أنه ولتعزيز وسائل الاتصال الجماهيرية فإنه ولا بد: " أن يكون للمواطنين الأردنيين وللتنظيمات السياسية والإجتماعية الحق في استخدام وسائل الإعلام والاتصال الوطنية، للتعبير عن الرأي والإبداع الثقافي والفكري والفني والعلمي، وعلى الدولة أن تضع السياسات الملائمة لممارسة هذا الحق" (2).

وتطبيقاً وأعمالاً للنص الدستوري الخاص بحق تكوين الجمعيات والهيئات الإجتماعية صدر القانون رقم 51 لعام 2008⁽³⁾، فقد اعتبر القانون أن تكوين الجمعيات مقتصر على تقديم الخدمة الإجتماعية والتي عرّفها لأغراض هذا القانون بأية خدمة أو نشاط يقدم تطوعاً واختياراً من شأنه تحسين مستوى المواطنين في المجتمع سواء أكان ثقافياً أو تربوياً أو صحياً أو رياضياً أو روحياً أو

(1) وهذا ما نصت عليه المادة 82 من نظام الخدمة المدنية الأردني.

(2) قانون الجمعيات الأردني الفصل الخامس رقم 33 لعام 1966.

(3) المادة 51-52 من الدستور.

اجتماعياً أو فنياً، وقد أورد المشرع هذه الخدمة حصراً بحيث أن القانون قام بالتعداد والحصص لا بالإستبعاد (1).

والجمعيات بموجب القانون على أنواع فمنها الجمعيات الخيرية ومنها الهيئات الإجتماعية، وأخرى جمعيات عادية أو هيئات عادية، إضافة إلى الجمعيات الموحدة أو الهيئات الموحدة والاتحاد اللوائي للجمعيات الخيرية والاتحاد العام للجمعيات الخيرية والاتحاد النوعي كما كان هنالك تعريف للجمعية الأجنبية.

وإذا نظرنا إلى واقعنا الأردني ومدى مساهمة المرأة الأردنية في مختلف الأنشطة السياسية. سنجد انه منذ بداية تأسيس إمارة شرق الأردن عام 1921، شاركت المرأة الأردنية بدور إيجابي في الحياة العامة، من خلال تأسيس الجمعيات الخيرية، والتي أخذت على عاتقها دوراً كبيراً في التوعية وتقديم الخدمات التعليمية والصحية والمساعدات المادية والعينية للأسر الفقيرة، وقد تأسست الجمعية الأردنية للاتحاد النسائي بداية الأربعينيات. ومن بعدها زاد عدد الجمعيات الخيرية النسائية ذات الأهداف المتعددة.

وأبرز القوانين والتشريعات التي صدرت في الأردن والتي منحت المرأة الأردنية حقوقاً سياسية، ومن ثم سيتم التطرق إلى مدى تطبيق هذه القوانين والتشريعات على أرض الواقع، وبعد ذلك سنحدّد الجهة المسؤولة عن ضعف مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية في حال حدوث هذه الضعف.

(1) نفس المرجع السابق.

احتوت بنود الدستور الأردني الصادر عام 1952 (والذي لا يزال يعمل به إلى الآن) مجموعة

من الحقوق للمرأة الأردنية منها:

المادة (6) الفقرة (1) بينت أن الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق

والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين⁽¹⁾.

المادة (15) -الفقرة (1) كفلت حرية الرأي لكل أردني بأن يعرب بحرية عن رأيه

بالقول والكتابة والتصوير وسائر وسائل التعبير بشرط ألا يتجاوز حدود القانون⁽²⁾.

المادة (16) -الفقرة (1) أعطت للأردنيين حق الاجتماع ضمن حقوق القانون⁽³⁾.

المادة (16) - الفقرة (2) أعطت للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والأحزاب السياسية

على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سليمة وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور⁽⁴⁾.

ويوجد في الأردن العديد من المنظمات والهيئات التي تعنى بشؤون المرأة، وتعمل على تمكينها

من المشاركة الفاعلة في الحياة التنموية، ومن أبرز هذه المنظمات:

أولاً: **جمعية الشابات المسيحية**⁽⁵⁾: تأسست عام 1950، وتهدف إلى تنمية العقل والروح

والجسد، وخدمة المرأة والمجتمع دون تفرقة بين جنس ودين وطبقة، والمساهمة في رفع مستوى

(1) المادة 1/6 من الدستور الأردني.

(2) المادة 1/15 من الدستور الأردني.

(3) المادة 1/16 من الدستور الأردني.

(4) المادة 2/16 من الدستور الأردني.

(5) <http://ywca-amman.org> دليل منظمات المجتمع المدني الأردني.

المرأة ثقافياً واقتصادياً واجتماعياً، والتدريب على القيادة والعمل الجماعي، والمساهمة في سد حاجات ماسة في المجتمع.

ثانياً: جمعية نهضة المرأة الأردنية الخيرية⁽¹⁾: تأسست عام 1953، وترأسها صاحبة السمو الملكي الأميرة تغريد محمد، وتهدف الجمعية إلى توفير الرعاية الصحية والاجتماعية والنفسية للفتيات اليتيمات والمشردات من ذوي الدخل المحدود، والمشاركة الفعالة في التنشئة الاجتماعية والصحية والنفسية السليمة لتكوين شخصية متوازنة ومتميزة للفتيات، وتوفير المتطلبات الأولية لهن من مأكّل وملبس ومنامة ومصروف يومي، وتوفير المقاعد الدراسية في مدارس وزارة التربية والتعليم وفي المعاهد والكليات المتوسطة والجامعات الأردنية.

ثالثاً: ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني⁽²⁾: تأسس عام 1968، ويهدف إلى رفع مستوى أداء المرأة الأردنية في مختلف المهن والأعمال التي تتولاها، وتشجيع المرأة على تحمل مسؤولياتها في المجتمع بما يدعم مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وإيجاد فرص متكافئة في هذه المجالات، والسعي لرفع مكانة المرأة الأردنية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتوثيق أواصر التعاون بين الهيئات التطوعية والنسوية في الأردن والهيئات العربية والدولية المماثلة، وتأسيس مشاريع تحقق الأهداف المذكورة أعلاه.

رابعاً: جمعية النساء العربيات في الأردن⁽³⁾: تأسست عام 1970، وتهدف إلى تمكين المرأة وتحقيق المساواة، ومكافحة الأمية بين النساء ورفع مستوى المرأة ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً، وإقامة

(1) <http://www.uasma.net/profiles.aspx?pg=14&pi=157> دليل منظمات المجتمع المدني الأردني.

(2) <http://www.civilsociety-jo.net/ar/organization/205> دليل منظمات المجتمع المدني الأردني.

(3) <http://www.civilsociety-jo.net/ar/organization/207> دليل منظمات المجتمع المدني الأردني.

مشاريع إنتاجية وتدريبية، وتقديم المساعدات والخدمات إلى سكان المجتمع، وتوثيق أواصر الصداقة والتعاون مع المنظمات النسوية العربية والعالمية، وتقديم الخدمات الصحية للأم والطفل بما في ذلك فتح عيادات للصحة الإنجابية.

خامساً: الجمعية النسائية لمكافحة الأمية في الأردن⁽¹⁾: تأسست عام 1972، وتهدف إلى

العمل على مكافحة الأمية بين النساء في الأردن بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والمؤسسات العلمية ذات الاختصاص، بالإضافة إلى تشجيع العائلات على جعل بناتهن يكملن تعليمهن المدرسي، والعمل على فتح مراكز مهنية لتدريب المرأة على الصناعات اليدوية الخفيفة وتسويقها، ورعاية أطفال الملتحقات بمراكز محو الأمية والتدريب المهني وإنشاء مراكز رعاية لهم مثل حضانة وروضة أطفال، والتعاون والمشاركة مع مراكز الطفولة التابعة لوزارة الصحة من أجل إطلاع المرأة على الأساليب الحديثة في التعليم والتدبير المنزلي وتربية الأطفال والأجيال الناشئة، والحفاظ على البيئة والمياه بشكل خاص.

سادساً: جمعية الشابات المسلمات⁽²⁾: تأسست عام 1972، وترأسها سمو الأميرة ثروت

الحسن، وتهدف الجمعية إلى العمل على رفع مستوى المرأة، ودعم مركز التربية الخاصة للإعاقات العقلية البسيطة والمتوسطة وطلبتها.

سابعاً: اتحاد المرأة الأردنية⁽³⁾: تأسس عام 1974، ويهدف إلى تعزيز مكانة المرأة الأردنية

ودورها في المجتمع وتمكينها من ممارسة حقوقها كاملة، وذلك انطلاقاً من مبادئ المساواة والعدل

(1) <http://uasma.net/profiles.aspx?pg=42&pi=274&md=profileabout> دليل منظمات المجتمع المدني الأردني.

(2) <http://www.civilsociety-jo.net/ar/organization/208> دليل منظمات المجتمع المدني الأردني.

(3) <http://jwu.org.jo/Home.aspx?lng=2> دليل منظمات المجتمع المدني الأردني.

وتكافؤ الفرص والمشاركة واحترام الإنسان وحقوقه، وتفعيل دور المرأة الأردنية وتمكينها من أداء واجباتها في كافة القضايا الوطنية وفي البناء الوطني وترسيخ النهج الديمقراطي وحماية السيادة والثقافة الوطنية، وتذليل العقبات التشريعية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والسياسية وتعزيز حقوق الإنسان عموماً وحقوق المرأة والطفل خصوصاً، ودعم ومساندة.

المطلب الثالث

آلية حماية حق المرأة في تولي المناصب العامة ضمن قانون الانتخاب

نص قانون الانتخابات الأردني على مشاركة المرأة في الانتخابات الأردنية دون تمييز سواء في الترشح أو في الانتخاب، وهذا ما أشار إليه قانون الانتخاب الأردني في بند حق الانتخاب فنصت على أن: "الانتخابات حق لكل أردني وأردنية، ممن توفرت فيهم الشروط المنصوص عليها في هذا القانون لممارسة هذا الحق، وذلك بغض النظر عن الدين أو الرأي أو الانتماء السياسي أو المكانة الإجتماعية أو الإقتصادية أو العلمية⁽¹⁾."

ومن الممكن تصور وضع المرأة في قانون الانتخاب من خلال الآتي⁽²⁾:

1- عزلة المرأة الأردنية النيابية

حيث صدر قانون الانتخاب لمجلس النواب عام 1947 حيث حل محل قانون الانتخاب للمجلس التشريعي لعام 1928م، وقد أعطى فيه لكل ذكر أردني أتم الثامنة عشر من عمره حق

(1) طوطح، سناء ماهر، تولي المرأة الوظائف القيادية في مؤسسات دولة فلسطين" دراسة مقارنة، المجلة التربوية الأردنية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، مجلد 3، ع2، 2018م.

(2) بوكير، عبد المجيد، تولي المرأة المناصب السياسية في الدولة: نحو رؤية إسلامية معاصرة، مجلة القصر، ع21، 2018م.

الانتخاب، وبمقتضاه قد جرت انتخابات مجلس النواب الأول التي تمخضت عن فوز عشرين مرشح.

وفي بداية الخمسينات من القرن العشرين، وعندما وجدت المرأة الأردنية نفسها خارج إطار المشاركة السياسية في تلك المجالس، لم تجد مناص من بدء النضال والكفاح من أجل انتزاع تلك الحقوق من المنظومة التشريعية الانتخابية القائمة آنذاك، فظهرت حركات تطالب منح المرأة حقوقها السياسية (1).

2- ثبوت حقوق المرأة في المشاركة النيابية في التشريع الأردني

استجابة لتلك الضغوط السابق بيانها قرر مجلس الوزراء الموافقة على مشروع قانون الانتخاب الذي منح المرأة المتعلمة فقط حق الإدلاء بصوتها في العملية الانتخابية دون أن يمكنها من ترشيح نفسها، في حين أن الرجل حينها كان يملك التصويت والترشح سواء كان أمياً أم متعلماً (2).

3- قصور التشريع الانتخابي عن تمكين المرأة من المشاركة النيابية

على الرغم من منح المرأة الأردنية حق الترشح للانتخابات النيابية، إلا أنها لم تخض هذه التجربة حتى عام 1989 لتوقف الحياة البرلمانية (3).

(1) السائح، أمان، (2010)، تاريخ الانتخابات البرلمانية النسائية، مقال منشور في صحيفة الدستور الأردنية بتاريخ 7 نوفمبر 2010، العدد 15562، السنة الثالثة والأربعون، الجزء الخامس، ملحق الانتخابات، ص4

(2) جمعية معهد تضامن النساء الأردني، مقال منشور على الموقع الإلكتروني للمعهد تحت عنوان: تضامن/ الثاني من تشرين أو/ أكتوبر من كل عام، اليوم الوطني للمرأة الأردنية.

(3) فريز، ريم نجاوي، المشاركة النسائية في البرلمانات العربية، أعمال الملتقى العربي الإقليمي، 11-12 أيلول 2016، الملخص التنفيذي، منشورات الإتحاد النسائي الأردني العام، 2016م، ص25.

فقد أحاطت بالأردن حينها العديد من الظروف السياسية الطارئة التي استوجبت تأجيل إجراء الانتخاب العام، والاستعاضة عنه بالمجالس الوطنية الاستشارية، ومن أهم تلك الظروف الاعتراف بمنظمة التحرير الفلسطينية ممثلًا شرعيًا وحيدًا بموجب قرار مؤتمر القمة العربي الذي انعقد في الرباط عاصمة المغرب عام 1974.

والجدير بالذكر أن المرأة الأردنية قد شاركت في المجالس الوطنية الاستشارية التي سدت الفراغ الحاصل نتيجة غياب البرلمان أثناء تعطيل الحياة الديمقراطية، فقد ضم المجلس الاستشاري الأول ثلاث سيدات (1).

وبعد عودة الحياة النيابية إلى الأردن عام 1989م، وجدت المرأة الأردنية بصيص أمل وتفاؤل تسلط من خلاله الضوء على قضاياها، وهو ما دعا العديد من النساء للمشاركة في انتخابات هذا العام، فقد وصل عددهن لثلاثة عشر مرشحة.

وقد أجريت انتخابات المجلس النيابي السادس عشر عام 2010م، وقد جرت وفقًا لتعديل تشريعي منح المرأة ضعف عدد المقاعد المخصصة لها في الانتخابات، حيث حققت 12 مقعدًا من مقاعد المجلس البالغة 120 مقعدًا على أساس الكوتا، وأما انتخابات المجلس النيابي السابع عشر التي جرت عام 2013م، فقد منحت المرأة ثلاثة مقاعد إضافية لتصبح 15 مقعدًا من أصل 150 مقعد نيابي، إلا ثمانية عشر امرأة استطاعت الوصول إلى مقاعد البرلمان، حيث فازت امرأتان عن دوائرهن الانتخابية خارج إطار الكوتا، وفازت واحدة من خلال القائمة الوطنية (2).

(1) الرنتاوي، عريب، المرأة في البرلمانات العربية، ورقة عمل منشورة بتاريخ 2012/07/11.

(2) نص المادة 4 من نظام الدوائر الانتخابية رقم 26 لعام 2010، والمادة 3 من نفس القانون السابق، والفقرة ب من المادة 8 من قانون الانتخاب لمجلس النواب رقم 25 لسنة 2012م.

ونحن في هذا الإطار نرى أن هذا التسلسل التاريخي لممارسة المرأة هذا الحق السياسي، يشير إلى مزورها بمرحلة عزلة نيابية، لم تتل خلالها أدنى صور المشاركة ولو بالتصويت، لتسعى جاهدة من خلال التكتلات النسائية والمجتمع المدني لانتزاع حقوقها النيابية من النظام التشريعي القائم، فيقدم لها الأخير فرصة المشاركة في التصويت واختيار المرشح.

وخلاصة القول نجد أنه قد تم استبعاد المرأة الأردنية من المشاركة السياسية لعقود طويلة منذ تأسيس إمارة شرق الأردن عام 1921م، وقد يكون السبب المباشر في ذلك إن المجتمع الأردني في فترة إمارة شرق الأردن كان ذا طابع ريفي وبدوي فغلب على أفعاله وأقواله الصرامة والمنع والمحرمات ضد المرأة وفقاً للعادات والتقاليد، وبالتالي فقد كانت المشاركة السياسية في مرحلة ما قبل الاستقلال حكراً على الرجال. ولم يتغير الوضع كثيراً في مرحلة ما بعد الاستقلال، فبقيت المرأة محرومة من حقوقها السياسية وغيرها حتى عام 1955م، عندما مُنحت المرأة المتعلمة تعليماً أساسياً الحق في التصويت، ولكن لم تمنح الحق في الترشح للانتخابات ولم تمارس حقها الكامل في التصويت والترشح في الانتخابات إلا عام 1974.

ولو تتبعنا حضور المرأة الأردنية في مجلس النواب منذ عودة الحياة الديمقراطية عام 1989 حتى آخر مجلس نواب في انتخابات 2007 سنلاحظ ما يلي:

1. عام 1989 شاركت النساء في الانتخابات تصويتاً وترشيحاً حيث ترشحت 12 امرأة ولكن لم تفز أية امرأة في هذه الانتخابات.

2. وفي انتخابات عام 2003 ترشحت 54، وتمّ خلال هذه الانتخابات طرح نظام الكوتا والذي سمح بدخول ستة نساء إلى مجلس النواب ولكن ليس خارج نظام الكوتا بل بمساعدة الكوتا.

3. عام 2007 ترشحت 199 امرأة وفازت ستة نساء على أساس نظام الكوتا في حين فازت مرشحة واحد بالتنافس الحر.

ويمكن القول انه يوجد مجموعة من المعوقات والتحديات والتي تحول دون زيادة مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية لعل أبرزها (1):

1. سيادة الثقافة الأبوية في المجتمع الأردني مستندة في ذلك للثقافة الدينية والاجتماعية والاقتصادية.
2. الواقع الثقافي والاجتماعي للمجتمع الأردني الرفض لعمل المرأة السياسي.
3. قلة خبرة المرأة الأردنية في الميدان السياسي فهي بحاجة إلى مزيد من التنقيف والتدريب في هذا الميدان.
4. حصر مرشحي الأحزاب والعشائر والجمعيات والمنظمات في الذكور دون الإناث.
5. تبعية المرأة للرجل في اختيار المرشحين.
6. عدم تقبل الرجل لعمل المرأة في الحياة السياسية وعدم تقبل المجتمع أيضاً لعمل المرأة في الحياة السياسية.
7. ضعف ومحدودية التجربة السياسية لمؤسسات المجتمع المدني في الأردن، حيث تعاني الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى من الضعف وعدم الاستقرار مما ينعكس بشكل سلبي على الارتقاء بدور المرأة في السلم السياسي.

(1) العويمر، وليد عبد الهادي، الحقوق السياسية للمرأة الأردنية بين القانون والواقع، 2010، منشور على موقع:

<https://www.ammonnews.net/article/65890>

8. ضعف نشاط المرأة في الميدان الإقتصادي أدى إلى تبعيتها للرجل، وبالتالي صعوبة اعتمادها على نفسها في تقرير ما هو مناسب لها نتيجة لقلّة الموارد المالية بين يديها والتي تمنعها من اتخاذ قراراتها بعيداً عن الرجل.

الفصل الرابع

حق المرأة بين التنظيم الدولي والتشريع الداخلي

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فاتحة المنظومة الدولية لحقوق الإنسان التي وضعتها أجهزة منظمة الأمم المتحدة وأول بيان دولي أساسي ومرجعي يتناول كافة الحقوق المتعلقة بالأفراد منها المدنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية ويتمتع بها الصغار والكبار والنساء والرجال على حد سواء ويمثل هذا الإعلان التزاماً بالنسبة لأعضاء المجتمع الدولي⁽¹⁾.

وقد بدأ الانشغال بمشاكل المرأة السياسية في العالم منذ أوائل الستينات ثم صدرت العديد من الاتفاقيات في شأن جعلها مساوية مع الرجل: كاتفاقية المساواة في الأجر الصادرة بتاريخ 1951/06/29م والتي دخلت حيز التنفيذ في 1953/05/23م ثم الإتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة الصادرة بتاريخ 1952/12/01م التي دخلت حيز التنفيذ في 1954/07/07م وتهدف هذه الإتفاقية إلى تثبيت حقوق المرأة السياسية تشجيعها على ممارسة هذه الحقوق باعتبارها عنصر فاعل في المجتمع⁽²⁾.

والآليات الدولية لحقوق الإنسان هي تلك الضمانات والجزاءات التي تقرض على الدول الأعضاء في معاهدة في حالة اختراق الدول الأعضاء هذه المعاهدات التي وقعت وصدقت عليها، واهم هذه المواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة وقد تم تقسيمها إلى قسمين:

(1) باسمه كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981م، ص124.
 (2) أحمد عبد الونيس، تطوير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمنظمة الأمم المتحدة، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 1989، ص 106.

القسم الأول: يصدر في شكل إعلانات وتصريحات عامة منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، وإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967، والمبادئ الأساسية لاستقلال السلطة القضائية لسنة 1979، ومعايير الأمم المتحدة حول دور المدعي العام لسنة 1990، والمبادئ الرئيسية حول دور المحامي لسنة 1990، والإعلان حول التقدم والإنماء الاجتماعي لسنة 1969، وإعلان حقوق الطفل لسنة 1959، وتتميز هذه التصريحات بانها لا تتضمن آليات لمراقبة ومحاسبة ومعاقبة الدول التي تخرقها.

القسم الثاني: هو القسم الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في صورة عهود واتفاقات، توضع للتوقيع والمصادقة والانضمام إليها من قبل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، ومن أمثلة هذه العهود والاتفاقات: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسي لسنة 1966، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لسنة 1984، واتفاقية حقوق الطفل لسنة 1990⁽¹⁾، وتتميز هذه المواثيق أن الدول الأطراف فيها أي الدول التي صادقت أو انضمت إليها تصبح ملزمة قانوناً بالعمل.

(1) الاتفاقية الأمريكية لحماية حقوق الإنسان، عام 1978، الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية عام 1951، الإعلان الخاص بالقضاء على التمييز ضد المرأة عام 1967، اللائحة الداخلية للجنة الدائمة لحقوق الإنسان عام 1907، البيان العربي لحقوق الأسرة عام 1994، اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة عام 1952، اتفاقية الرضا بالزواج والحد الأدنى لسن الزواج عام 1994، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) عام 1979، اتفاقية جنسية المرأة المتزوجة عام 1957، إعلان القضاء على العنف ضد المرأة عام 1993، ميثاق منظمة الأمم المتحدة عام 1945، حسنين المحمدي بوادي، حقوق الإنسان بين مطرقة الارهاب والغرب، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، 2006، ص 22 - 23.

وأما المشاركة السياسية فهي قدرة مختلف القوى والفئات في المجتمع على التأثير في القرارات والسياسات بشكل مباشر أو غير مباشر، وذلك من خلال العديد من القنوات والمؤسسات، تتضمن في حدها الأقصى قدرة المجتمع على صياغة الدولة نفسها، وتحديد طبيعة نظام الحكم، وتشكيل الحكومة أو إسقاطها أو الرقابة على تصرفاتها. (1)

كما تشكل المشاركة السياسية أساس الديمقراطية نفسها، فمن خلال بسط الإقتراع العام وتوسعه بمعدلات مختلفة من بلد لآخر، ليشمل كل أعضاء الجماعة السياسية رجالاً ونساءً. (2)

وعليه فالمشاركة إجرائياً يقصد بالمشاركة السياسية إعطاء دور للأفراد في عملية اتخاذ القرار داخل جماعة معينة، أو الفعل الذي من خلاله يتم الاشتراك في نشاط اقتصادي، اجتماعي أو سياسي وهذا في مختلف تنظيمات البناء الإجتماعي على مختلف أنماط عملها وقيمتها، وهذا بغرض رسم وتوجيه السياسات العامة المحلية، وصولاً لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وقد أنت أغلب الاتفاقيات لتقر بالحقوق السياسية للمرأة في خصوص تولّي المناصب العامة وعلى سبيل الموجز نذكر منها:

- ميثاق الأمم المتحدة 1945: حيث تنص المادة الأولى على احترام الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء"، كما نصت المادة الثامنة من الميثاق على أن " لا تفرض الأمم قيوداً تحد جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأي صفة في فروعها الرئيسية والثانوية"

(1) ثروت مكي " الإعلام والسياسة، وسائل الاتصال والمشاركة السياسية، منشورات عالم الكتاب، القاهرة مصر، 2012، ص 66

(2) أحمد سعيغان، قاموس المصطلحات السياسية والدستورية والدولية عربي فرنسي إنجليزي، ط1، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان 2004، ص 334.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948: تنص المادة 21 على " حق كل شخص في الاشتراك في إدارة الشؤون العامة لبلاده، إما مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون اختياراً حراً، كما تنص الفقرة الثانية على أن لكل شخص الحق في تقلد الوظائف العامة في البلاد، وتنص الفقرة الثالثة من نفس المادة على أن إرادة الشعب هي مصدر سلطة الحكومة، ويعبر عن هذه الإرادة بانتخابات نزيهة ودورية تجرى على أساس الاقتراع السري وعلى قدم المساواة بين الجميع أو حسب أي إجراء مماثل يضمن حرية التصويت.
- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة 1952: صدرت عن الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة، والتي نصت على أن " للنساء الحق في التصويت، وكذا أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف المنشأة بموجب التشريع الوطني بشروط تساوي بينهم وبين الرجال دون تمييز، كما لهن الحق في الحق في أن ينتخبن بجميع الهيئات المنتخبة بالإقتراع العام (1).
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966: حيث تنص المادة 3 على " تتعهد الدول الأطراف بكفالة تساوي بين الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد (2)
- تم عقد العديد من الملتقيات والمؤتمرات، التي ركزت على ضرورة تفعيل المشاركة السياسية للمرأة ضمن المنظومة الغربية الحديثة، نذكر منها:

(1) أصبح الإحتفال باليوم العالمي للمرأة كل سنة في ذلك التاريخ أي الثامن مارس، اعتباراً من ذلك المؤتمر.

(2) 1st World Conference on Women, Mexico 1975, "Resolution adopted by the General assembly of the United Nations concerning the world Conference on International Women's Year (Mexico ,19June-2July 1975), www.choike.org/nuevo-eng/informes/1453.html,

• مؤتمر مكسيكو سيتي 19 يونيو - 2 يوليو 1975: والذي يطلق عليه من طرف الأمم المتحدة السنة الدولية للمرأة (1) International WomenDay's، وتم تحديد عقد الأمم المتحدة للمرأة بين عامي 1976-1985م (2).

• اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (3) "السيداو" CEDAO

18 ديسمبر 1978 (4) : بمقر الجمعية العامة للأمم المتحدة، ويتم اعتبارها على أنها وثيقة حقوق دولية للنساء، وهي تعتبر أن " التتمية التامة والكاملة لبلد ما، ورفاهية العالم وهذا تأكيدا لمؤتمر مكسيكو سيتي، تتطلب أقصى مشاركة من جانب المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين " (5)، ويعني مصطلح التمييز ضد المرأة " أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية" (6).

(1) ما يميز هذه الاتفاقية هو عدم مصادقة الولايات المتحدة الأمريكية عليها بالإضافة إلى ثمان دول أخرى من بينها إيران والسودان والصومال

(2) CEDAW :Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women / La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes .

(3) الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار رقم 34/180 المتعلق باتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، المؤرخ في 18 ديسمبر 1978، الديباجة.

(4) المادة الأولى من اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري ضد المرأة.

(5) المرجع نفسه، المادة 4.

(6) الأمم المتحدة، " المرأة " ، www.un.org/ar/sections/issues-depth/women/index.html، تم التصفح بتاريخ

• **مؤتمر كوبنهاجن 14-30 جويلية 1980:** عقد بالدانمارك ومن أبرز قراراته الدعوة إلى

إلغاء التمييز ضد النساء وتثبيت المساواة بين المرأة والرجل في الدساتير الوطنية

• **مؤتمر نيروبي 1985:** تم عقد المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم

المتحدة للتنمية "المساواة والتنمية والسلام" في نيروبي، وجاء انعقاد المؤتمر في وقت كانت

فيه الحركة من أجل المساواة بين الجنسين زخما واعترافا عالميين⁽¹⁾، وشارك 15000 ممثلا

من ممثلي المنظمات غير الحكومية في منتدى للمنظمات تم عقده بالتوازي، وفي كينيا أيضاً

وجرى فيه تقييم ما تم خلال العقد⁽²⁾.

• **منهاج عمل مؤتمر بيجين بشأن المرأة 1995:** وخطى المؤتمر العالمي الرابع المعني

بالمرأة، الذي عقد في الصين، خطوة أبعد من مؤتمر نيروبي، حيث عمل على التأكيد على

حقوق المرأة وحقوق الإنسان والتزم باتخاذ إجراءات محددة لضمان احترام هذه الحقوق⁽³⁾.

• **البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1999**

تسمح الأطراف المشاركة في المعاهدة للجنة الإتفاقية لسماع شكاوى أفراد الدول المصادقة

على الإتفاقية، أو التحقيق في الانتهاكات الجسيمة أو المنهجية في الإتفاقية⁽⁴⁾.

وما علينا بعد هذا التأسيس إلى التفصيل في كل ما سبق من خلال مبحثين على النحو التالي:

(1) بشرى برتو، " قضية المرأة والأمم المتحدة، لماذا أَدعوا إلى جعل الوثائق الدولية أساساً للتشريع " www.althakafaaljadeeda.com/324/22.htm

(2) بشرى برتو، المرجع نفسه.

(3) تم اعتماد البروتوكول من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 15 أكتوبر 1999، ودخل حيز النفاذ في الفترة من 22 ديسمبر 2000 حتى مايو 2016

(4) United Nations ,General Assembly

المبحث الأول

حق المرأة في تولي المناصب العامة في المواثيق الدولية

يشير استقرار التاريخ إلى أن احساس المرأة بحقوقها، هي ذاتها نقطة البداية للمطالبة بها، وكان احساس المرأة بحقها بفعل الفطرة يقوم على ادراكها لحقوقها التي تستمدتها من طبيعتها وانوثتها ذاتها، وليس من نظم وتشريعات من صنع البشر ومن الغاية النهائية في الحياة وهي ان يكون الإنسان حراً سعيداً، والحديث عن حقوق المرأة لا ينتهي وأن الفكر الإنساني قديمة وحديثه قدم للبشرية مفاهيم وإعلانات ومواثيق لإعطاء المرأة حقوقها باعتبارها زوجة وأماً وأختاً وبناتاً، ورغم ما احرزه الفكر الإنساني للمرأة من تقدم حتى الآن فإنها لم تحصل على حقوقها بالكامل، وكان اخطر ما حدث عبر التاريخ الإنساني طرح مفاهيم كثيرة لحقوق المرأة والعمل بنقيضها، فهي لا تزال لم تحصل على حقوقها في جميع أمور الحياة، ولا يزال هدف المرأة العام في جميع المجتمعات البشرية ، هو كيفية حصولها على حقوقها سواء كان ذلك المجتمع شرقياً أم غربياً، ومعلوم أيضاً، أن المنظمات الدولية، وبخاصة الأمم المتحدة قد اضطلعت بدور مهم لحماية حقوق الإنسان، بدأً من صياغة الأطر القانونية التي توفر الأسس التشريعية الضرورية وانتهاءً بإنشاء العديد من آليات الحماية، ومن أجل تناول موضوع حق المرأة في تولي المناصب العامة في المواثيق الدولية، فإن ذلك يمكن بيانه من خلال التعرّض لحق المرأة في تولي المناصب العامة في المواثيق الدولية العامة التي تتعلق بحقوق الإنسان، وكذلك المواثيق الدولية الخاصة بالمرأة في تمهيد، ثم نعرض لمطلبي البحث الأساسيين بعد ذلك وذلك على النحو التالي:

تمهيد: حق المرأة في تولي المناصب العامة والخاصة في المواثيق الدولية:

أولاً: حق المرأة في تولي المناصب العامة في المواثيق الدولية العامة المتعلقة بحقوق الإنسان

تظهر أولى وأهم معالم الاهتمام الدولي بوضع المرأة في إطار النظام القانوني الدولي لحماية حقوق الإنسان فيما تواترت عليه المواثيق والاتفاقات الدولية التي لها طبيعة عامة من التأكيد على المساواة بين الرجل والمرأة بما يعنى المساواة بينهما في الكرامة والقيمة كبشر وكذا المساواة في الحقوق والفرص والمسئوليات.

ففي ديباجة ميثاق الأمم المتحدة تعلن شعوب المنظمة الدولية عن عزمها الاكيد على الايمان بالحقوق الاساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقيمه وبما للرجال والنساء، من حقوق متساوية، كما أن أحد اهداف الأمم المتحدة، كما هو واضح ومبين بالمادة الأولى من الميثاق، هو تحقيق التعاون الدولي والعمل على تعزيز احترام حقوق الإنسان وحرياته الاساسية للجميع دون تمييز، وتنص المادة الثامنة على أنه: "لا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للإشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية"⁽¹⁾.

وبالإضافة إلى هذا الميثاق، فيجسد عدد من المواثيق الدولية ذات الطبيعة العامة مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ويحظر التمييز ضد المرأة، ومن بين هذه المواثيق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ويحظر أيضاً هذان الدوليان لحقوق الإنسان التمييز على أساس الجنس، فتنص المادة الثالثة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ان الدول الاطراف تتعهد بكفالة حق المساواة للرجل والمرأة في التمتع بكافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"⁽²⁾،

(1) المادة الأولى (1)، والثامنة (8) من ميثاق الأمم المتحدة.

(2) المادة الثالثة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وفى المادة الثالثة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية تقطع الدول الاطراف نفس التعهد على نفسها فيما يتصل بالحقوق المدنية والسياسية (1).

ثانياً: المواثيق الدولية الخاصة بالمرأة

يوجد عدد من مواثيق الأمم المتحدة التي تعالج حقوق المرأة مباشرة أو على وجه الخصوص، كما هو الشأن بالنسبة إلى الاتفاق الخاص بالحقوق السياسية للمرأة لعام 1952، والتوصية الصادرة بشأن نفس الموضوع عام 1965، ويعتبر الاتفاق الخاص بالحقوق السياسية للمرأة أول اتفاق دولي تتعهد فيه الدول الاطراف بالتزام قانوني يتصل بممارسة مواطنيها للحقوق السياسية، كما تعدّ هذه هي المرة الاولى التي يطبق فيها مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الوارد بالميثاق بالنسبة إلى مسألة محددة.

كما يتضمن الاتفاق سالف الذكر ثلاثة مبادئ رئيسية مؤداها وجوب كفالة حق الاقتراع للمرأة في جميع الانتخابات على قدم المساواة مع الرجل دون أي تمييز، إلى جانب الالتزام بمنح المرأة حق الترشيح للانتخابات لجميع الهيئات المنتخبة انتخاباً عاماً والتي تنص عليها القوانين الوطنية على قدم المساواة مع الرجل دون أي تمييز، فضلاً عن وجوب تأمين حق المرأة في تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة التي تنص عليها القوانين الوطنية على قدم المساواة مع الرجل دون تمييز (2).

(1) المادة الثالثة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(2) روز جعفر محمد الخامري، حق المرأة في العمل في القانون المصري واليمن والمواثيق الدولية، جامعة أسيوط، كلية القانون، 2009، ص12، ومن المعالم ذات الدلالة والأهمية في جهود الأمم المتحدة من أجل النهوض بالمرأة صدور الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة الذي أعلنته الجمعية العامة في السابع من نوفمبر عن 1967م بمقتضى قرارها رقم 2263 في الدورة الثانية والعشرين.

وتتسع مواد الإعلان لتشمل التوكيد على المساواة في الحقوق السياسية (م/ع)، والحق في الجنسية (م/5)، والحقوق في القانون المدني (م/6) والبنود القائمة على التمييز في قانون العقوبات (م/7) والاتجار في المرأة (م/8) وحقوق التعليم (م/9)، إلى جانب الحقوق الاقتصادية والاجتماعية (م/10)

ويمكن القول بأن أهم المبادئ والأحكام الواردة بالإعلان سالف الذكر بصدد الاهتمام بالمرأة وحماية حقوقها تتحصل في: اتخاذ جميع التدابير المناسبة لإلغاء القوانين والعادات والأنظمة والممارسات القائمة المنطوية على أي تمييز ضد المرأة، ولتعزيز الحماية القانونية الكافية لتأمين تساوى الحقوق بين الرجل والمرأة سياسياً، إلى جانب اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتتقيد الرأي العام وتوجيه الاهتمامات القومية نحو القضاء على النعرات والغاء الممارسات العرفية وجميع الممارسات الأخرى القائمة على فكرة نقص المرأة، فضلا عن اتخاذ التدابير المناسبة لتأمين تمتع المرأة على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز بطائفة من الحقوق: كحق الاقتراع في جميع الانتخابات والترشيح لمقاعد جميع الهيئات المنبثقة عن الانتخابات العامة كحق الاقتراع في جميع الاستفتاءات العامة، وحق تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة، فضلا عن الحقوق المتعلقة باكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، وألا يترتب على الزواج من أجنبي أي مساس تلقائي بجنسية الزوجة يجعلها عديمة الجنسية أو يلزمها باكتساب جنسية زوجها، ويرتبط بما سبق كذلك ما قضى به الإعلان من ضرورة اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتولي المرأة المناصب السياسية، وأن تتمتع بهذه الحقوق وتكون متساوية فيها لحقوق الرجل، وبالنظر إلى ما تتمتع به الإعلانات الدولية من طبيعة عامة، غير ملزمة - طبقاً للرأي الغالب في الفقه والعمل، تتابعت الجهود في إطار الأمم المتحدة من أجل اعداد اتفاقية خاصة بالمرأة تهدف إلى القضاء على

التمييز ضد المرأة وتضمن تمتعها بالحقوق الأساسية للإنسان على قدم المساواة مع الرجل، فكان ان اقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979 الإتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وهى الإتفاقية التي تمثل الجانب الموضوعي في هذه الدراسة والاطار القانوني لعمل اللجنة ونعنى بذلك الإتفاقية الدولية التي تكون اللجنة المعنية بمناهضة التمييز ضد المرأة بمتابعة مراقبة تطبيقها من قبل الدول الأطراف،

وفيما يخص العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لعام 1966م:

نصت المادة (3) الثالثة من هذا العهد على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد، كما نصت المادة (7) السابعة من هذا العهد على أن: " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

1-أجر منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن

للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيتها

أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل.

2-عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد.

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا

لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة.

ونعرض ل ضمانات حماية المرأة في تولّي المناصب العامة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين على النحو التالي:

المطلب الأول: ضمانات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.

المطلب الثاني: ضمانات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة في العهدين الدوليين.

المطلب الأول

ضمانات حماية حق المرأة في تولّي المناصب العامة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

أكّد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان دوره في تأكيد حقوق المرأة فقد ذكر في الديباج: "إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الفرد وبما أن للرجال والنساء من حقوق متساوية، وحزمت أمرها على أن تدفع بالرفقي الاجتماعي قدماً وأن ترفع مستوى الحياة في جو من الحرية⁽¹⁾.

وقد نصت المادة الثانية من الإعلان على أن: " لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو

(1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة 1948، انظر: الديباجة.

اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر⁽¹⁾.

وفضلا عن ذلك لا يجوز التمييز علي أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلا أو موضوعا تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعا لأي قيد آخر على سيادته".

كما نصّت المادة 2-1/21 على أن:

1. لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية

2. لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده"

وكذلك المادة 23 على أن:

1. لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

ثم جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لتشجيع الناس من كلاً الجنسين على الانخراط بالعمل والمساهمة بالوظائف العامة للدولة من أجل المساهمة في بناء دولتهم وتمييتها وتطويرها، بدون وضع لأي قيود عليهم في ممارسة الأعمال التي يختارونها، ما دامت هذه الأعمال متاحة ومنصوص عليها في القانون سواء للرجال أو النساء، وسبب ذكر هذا الأمر، أنه بخلاف ما جاء في هذا الإعلان، تعتمد بعض الدول إلى حصر بعض الوظائف وإعطائها للرجال دون النساء.

(1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948، المواد من 21-23.

المطلب الثاني

ضمانات حماية حق المرأة في تولي المناصب العامة في العهدين الدوليين

إذا ألقينا نظرة على محتويات العهدين الدوليين فيما تضمناه من حقوق وحرّيات للأفراد يمكننا القول بالنسبة إلى العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية بان الدول الاطراف تتعهد باحترام وتأمين الحقوق المقررة فيه لجميع الافراد الموجودين ضمن اقليمها والخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع،

واوضح العهد سالف الذكر انه على الدول ان تلتزم بكفالة هذه الحقوق لأفرادها بدون تمييز من أي نوع سواء كان ذلك بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الديانة أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو بسبب الملكية أو صفة الولادة وغيرها، ويؤكد العهد على أن مبدأ عدم التمييز يتسم بالتطبيق الحال والفوري، فعلى الدول الأطراف تأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق السياسية⁽¹⁾.

وواقع الامر ان استعراض الحقوق والحرّيات المتضمنة في العهدين الدوليين سالف الذكر يكشف عن مجموعه من الملاحظات فيما يتعلق بتطور النظام القانوني لحقوق الإنسان في إطار الأمم المتحدة.

أول هذه الملاحظات يكمن في أن فكرة الفصل بين طائفتي الحقوق المتضمنة في العهدين قد تجد أساسها - ضمن عوامل أخرى - في حقيقة أن الحقوق السياسية يجب حمايتها فوراً وأن الدول تتعهد بضمانها مباشرة لكافة الأفراد الموجودين على أراضيها وفي نطاق اختصاصها الإقليمي.

(1) سماء سليمان، الحقوق السياسية للمرأة، مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، 2018م، ص14.

وأما في خصوص هذا المطلب والحديث عن ضمانات حماية حق المرأة في تولي المناصب العامة في العهدين الدوليين ففيما يتعلق الضمانات التي وضعها هذين العهدين للمرأة فنجدها كالتالي (1).

أولاً: نصت المادة الثالثة (3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أن (2) " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوى الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد".

ثانياً: نصت المادة الخامسة والعشرون (25) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أن (3) " يكون لكل مواطن، دون أي وجه من وجوه التمييز المذكور في المادة 2، الحقوق التالية، التي يجب أن تتاح له فرصة التمتع بها دون قيود غير معقولة:

(أ) أن يشارك في إدارة الشؤون العامة، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية.

(ب) أن ينتخب وينتخب، في انتخابات نزيهة تجرى دورياً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري، تضمن التعبير الحر عن إرادة الناخبين.

(ج) أن تتاح له، على قدم المساواة عموماً مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده.

ثالثاً: كما نصت المادة السادسة والعشرون (26) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أن (1) " الناس جميعاً سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في

(1) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون/ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 23 آذار/مارس 1976، وفقاً لأحكام المادة 49

(2) المادة الثالثة (3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(3) المادة (25) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

التمتع بحمايته. وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

وقد جاءت هذه النصوص من العهد مؤكدة على التأكيد على حق الجميع من الرجال والنساء وعلى حق المرأة في تولي المناصب العامة مثلها مثل الرجال عموماً.

فهذا الحقوق قد اعتمدت بضمانتها بما يضمن تحقيق مساواة حقيقية في الحقوق بين النساء والرجال وهذا العهد يعد من أهم أربع مواثيق دولية بجانب ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتمثل في مجموعها الشريعة والشرعية الدولية لحقوق الإنسان.

المبحث الثاني

الاتفاقيات الدولية بشأن الحقوق السياسية للمرأة

بينت العديد من الاتفاقيات الحقوق السياسية الخاصة بالمرأة، من ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، واتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لعام 1952، وإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة (أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع في عام 1967)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لسنة 1979م.

المطلب الأول

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من ديسمبر 1948 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يتألف الإعلان من ثلاثين مادة، تتناول حقوق الإنسان في مجالاتها وموضوعاتها المختلفة، ويمكن تقسيمها لقسمين رئيسيين أولهما يختص بالحقوق المدنية والسياسية (المواد من 3-21) والآخر يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المواد من 22-24).

ويجمع الشراح على أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعد من أعظم الأعمال أهمية وتأثيراً حتى إن أغلب مواثيق المنظمات الدولية - التي قامت عقب صدوره - قد اشارت إليه، كما أن غالبية قرارات الأمم المتحدة الصادرة بشأن قضايا تمس حقوق الإنسان تستشهد به أو ببعض موادها على أساس أنها معايير يجب تطبيقها، ونكاد نلمس ذات الأثر في دساتير بلدان عديدة بالإضافة إلى التشريعات والقوانين الوطنية لكثير من الدول، فضلاً عن الإعلان الذي كان نبزاً للعديد من الاتفاقيات الدولية التي جاءت لاحقاً له سواء في إطار المنظمة العالمية أو خارج نطاقها في التنظيمات والتجمعات الدولية الإقليمية.

وعلى الرغم من اختلاف الآراء حول مدى القوة الإلزامية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلى الحد الذي ذهب فيه البعض إلى إنكار أية قيمة قانونية له إلا أن الاتجاه الراجح في الفقه عموماً يذهب إلى القول بإضفاء القوة الإلزامية على الإعلان لكونه قد صدر بأغلبية ساحقة من الدول الأعضاء في المنظمة الدولية آنذاك حتى ان البعض يعتبره بمثابة وثيقة الحقوق لكل النوع البشري، كما انه صدر بالاستناد إلى ميثاق الأمم المتحدة وجاء مفسراً ومفصلاً بصورة رسمية لما تضمنه الميثاق من مبادئ وأحكام عامة بشأن حقوق الإنسان إلى الحد الذي أصبح معه الإعلان بمرور الزمن جزءاً من القانون الدولي العرفي⁽¹⁾.

وأهم المواد التي قررت للمرأة حقها في المساواة في تقلد المناصب السياسية:

فنصت المادة الثانية (2) على أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. وفضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً أو موضوعاً تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعاً لأي قيد آخر على سيادته⁽²⁾.

(1) المادة (26) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(2) المادة (2) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948

كما نصّت المادة السابعة (7) على أن الناس جميعاً سواءً أمام القانون، وهم يتساوون في حقّ التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حقّ التمتع بالحماية من أيّ تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أيّ تحريض على مثل هذا التمييز⁽¹⁾.

كذلك فقد نصت المادة الحادية والعشرين (21) على أن لكلّ شخص حقّ المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، إمّا مباشرةً وإمّا بواسطة ممثلين يُختارون في حرّية، وفي الفقرة الثانية من نفس هذه المادة بينت على أن لكلّ شخص، بالتساوي مع الآخرين، حقّ تقلّد الوظائف العامّة في بلده⁽²⁾. وقد نصت كذلك المادة الثالثة والعشرين (23) على أن لكلّ شخص حقّ العمل، وفي حرّية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة⁽³⁾.

بينما نصت كذلك المادة السابعة والعشرون (27) على أن لكلّ شخص حقّ المشاركة الحرّة في حياة المجتمع الثقافية، وفي الاستمتاع بالفنون، والإسهام في التقدّم العلمي وفي الفوائد التي تتجم عنه⁽⁴⁾.

وبهذا يظهر كيف اعتنى هذا الإعلان بالمرأة وبيان حقوقها السياسية ومدى تساويها بالرجل وفق هذا الإعلان.

(1) المادة (7) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

(2) المادة (21) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

(3) المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

(4) المادة (27) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

المطلب الثاني

اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لعام 1952

تم اعتمادها بتاريخ 20 ديسمبر عام 1952، وأما تاريخ نفاذها فكان 7 يونيو عام 1954 وقد تم توقيع هذه الإتفاقية عملاً بمبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق الواردة في ميثاق الأمم المتحدة، واعترف الأطراف المتعاقدة بأن لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلاده سواء بصورة مباشرة أو بصورة ممثلين يختارون في حرية، والحق في أن تتاح لهما على قدم المساواة فرصة تقليد المناصب في الدول، كما تعكش الإتفاقية رغبة الأمم المتحدة في جعل الرجال والنساء يتساوون في التمتع بالحقوق السياسية وفي ممارستها طبقاً للميثاق والإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽¹⁾.

وقد تضمنت الإتفاقية الحقوق السياسية والأساسية للمرأة، كانت هذه الإتفاقية هي أول تشريع قانوني عالمي يحمي حقوق المرأة السياسية، كما أنه كان أول اتفاق دولي لحماية حقوق المواطن السياسية.

وكانت هذه الإتفاقية أحد جهود الأمم المتحدة بعد الحرب لوضع قوانين لمنع العنصرية ضد المرأة، فقد نصت المادة الأولى منها (1) على أن للنساء حق التصويت في جميع الانتخابات، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال، دون أي تمييز⁽²⁾.

(1) فاطمة عبد السلام بنور، الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمرأة بين النظرية العالمية الثالثة والنظريات التقليدية الأخرى، المركز العالمي لدراسات وابحاث الكتاب الاخضر، 2018م، ص14

(2) اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والإنضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 640 (د-7) المؤرخ في 20 كانون الأول / ديسمبر 1952 تاريخ بدء النفاذ: 7 تموز/يوليه 1954، وفقا لأحكام المادة 6حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، رقم المبيع 1، Part 1، Vol.1، XIV-A.94، ص 228.

كما نصت المادة الثانية (2) على أن للنساء الأهلية في أن ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام، المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز⁽¹⁾.

والمادة الثالثة أيضاً نصت على أن للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال، دون أي تمييز⁽²⁾.

إن اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة والتي أصدرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1952، وفتحت باب التوقيع والتصديق والانضمام إليها وقبلتها أغلبية الدول الأعضاء، تعني بتناول حقوق المرأة السياسية، وتشير ديباجة الاتفاقية إلى أعمال مبدأ المساواة الرجال والنساء في الحقوق الواردة في ميثاق الأمم المتحدة، واعترافاً منها بأن لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، سواء بصورة مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون في حرية، والحق في أن تتاح له على قدم المساواة مع سواه فرصة تقلد المناصب العامة في بلده، ورغبة منها في جعل الرجال والنساء يتساوون في التمتع بالحقوق السياسية وفي ممارستها، طبقاً لأحكام ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

وقد أشارت هذه الاتفاقية إلى ضرورة أن يكون للنساء حق التصويت في جميع الانتخابات، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال، دون أي تمييز، وأيضاً في المادة (2) من الاتفاقية أشارت على

(1) المرجع السابق، ص 229.

(2) المرجع السابق، ص 229-230.

أن للنساء الأهلية في أن ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام، كما أن لهن أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني (1).

المطلب الثالث

إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة (أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع في عام 1967)

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلاناً بتاريخ 27 نوفمبر عام 1967م بالقضاء على التمييز ضد المرأة، جاء في ديباجته: (إن الجمعية العامة يقلقها استمرار وجود قدر كبير من التمييز ضد المرأة رغم ميثاق الأمم المتحدة، وإذ نرى أن التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الإنسان وخير الأسرة والمجتمع، وبحول دون اشتراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل في حياة بلديهما السياسية والاجتماعية والإقتصادية والثقافية، ويمثل عقبة تعترض الإنماء التام لطاقت المرأة في خدمة بلدها وفي خدمة الإنسانية) (2).

وهنا نجد تركيزاً على قضايا المساواة وعدم التمييز، وعلى ضرورة إلغاء القوانين والأعراف والأنظمة والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، كما يشير الإعلان بوضوح إلى ضرورة إلغاء الممارسات العرفية القائمة على فكرة نقص المرأة.

كذلك أورد الإعلان حقوقاً محددة يجب تقريرها للمرأة هي: الحقوق السياسية - الحق في الجنسية - الحقوق المدنية - الحقوق التعليمية - الحقوق الإقتصادية والاجتماعية ... إلخ.

(1) جعفر عبد السلام، المرأة والحياة العامة في الموائيق والاتفاقات الدولية، رقة عمل مقدمة في ورشة عمل "التمثيل القانوني للمرأة العربية في البرلمان وأثره على تفعيل دورها التتموي" تجارب عربية بالتعاون مع الاتحاد الوطني للمرأة التونسية، تونس - الجمهورية التونسية، مارس، 2010.

(2) ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

ولا فارق في مضمون هذه الحقوق عما هو مقرر في مختلف الوثائق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان.

أما ما نجد فيه بعض التفاصيل التي تخص المرأة فهو:

- إلغاء أحكام قوانين العقوبات التي تمثل تمييزاً ضد المرأة وهذا ما يتفق مع أحكام الإسلام.
- النص على ضرورة اتخاذ التدابير المناسبة لمكافحة جميع أنواع الاتجار بالمرأة واستغلال بغائها وهو كذلك يتفق مع أحكام الشريعة.

ونجد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي أصدرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979م، وفتحت باب التوقيع والتصديق والانضمام إليها، وقبلتها أغلبية الدول الأعضاء، تعني بتناول حقوق المرأة والمسائل التي يجب عدم التمييز بين الرجل والمرأة فيها⁽¹⁾.

وتشير ديباجة الاتفاقية إلى شجب الدول لجميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإلى موافقتها على أن تنتهج بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة.

وتهتم الاتفاقية بقضايا التمييز في مجال قانون العقوبات، فضلاً عن تناولها لضرورة كفالة كافة الحقوق السياسية للمرأة⁽²⁾.

(1) الأمم المتحدة، حقوق الإنسان والانتخابات، مركز حقوق الإنسان، العدد رقم (2) من سلسلة التدريب المهني، 2016م، ص14.

(2) جعفر عبد السلام، المرأة والحياة العامة في المواثيق والاتفاقات الدولية، ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل "التمثيل القانوني للمرأة العربية في البرلمان وأثره على تفعيل دورها التنموي" تجارب عربية بالتعاون مع الاتحاد الوطني للمرأة التونسية، تونس - الجمهورية التونسية، مارس، 2010.

المطلب الرابع

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لسنة 1979م

شكل التمييز ضد النساء العائق الأساسي لتحقيق المساواة بين الجنسين، هذا التمييز الذي يتجذر ويعاد إنتاجه من خلال العنف الجندي أي العنف الممارس على النساء لكونهن نساء وهو من أكثر أشكال التمييز ضد النساء انتشاراً ويشكل أبشع انتهاكات حقوق الإنسان وأكثرها شيوعاً.

لذا، عملت الأمم المتحدة من خلال الشريعة الدولية لحقوق الإنسان على تأكيد مبدأ المساواة وحق كل إنسان في التمتع بالحقوق والحريات دون تمييز بما في ذلك التمييز على أساس الجنس، كما عملت على ترجمة هذا المبدأ من خلال عدد من الاتفاقيات الخاصة بقضايا النساء ومنها الإتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة عام 1952⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن الإتفاقية الدولية للمرأة شأنها فيث ذلك شأن غيرها من الاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان عموماً - تجعل من المساواة بين الرجال والنساء المبدأ الأساسي والحاكم لجميع ما تشتمل عليه من قواعد والتزامات.

وبعبارة أخرى أكثر تفصيلاً، فإنه إذا كان مبدأ المساواة في التمتع بالحقوق والحريات الأساسية للإنسان دون تمييز يشكل حجر الزاوية في أية اتفاقية دولية تتصدى لحقوق الإنسان في أي مجال من المجالات، فإن ما تتميز به الإتفاقية الدولية للمرأة في هذا الشأن إنما يتمثل فيما يمكن أن نطلق

(1) مصطفى كامل السيد، محاضرات في حقوق الإنسان، جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2014، ص83.

عليه التخصيص والتفريد، على معنى الاقتراب من مبدأ المساواة بالنسبة إلى حالة خاصة أو وضع محدد ونعني بذلك المساواة على اساس النوع أو الجنس، أو إن شئنا الدقة بين الرجال والنساء (1).

على أنه إذا كانت مساواة المرأة بالرجل تشكل الفكرة الرئيسية المسيطرة على جميع أحكام الإتفاقية الدولية للمرأة وبنودها، إلا أنها مع ذلك إشارات بصورة صريحة مباشرة وفي أكثر من موضع إلى مبدأ المساواة بكافة صورته وأشكاله.

آية ذلك ما تشير اليه ديباجة الإتفاقية بالمرأة من انه على الرغم من الجهود المختلفة التي بذلتها الأمم المتحدة من اجل تقدم الإنسان ومساواة المرأة، فانه: لايزال هناك تمييز واسع النطاق ضد المرأة، وإن هذا التمييز ” يشكل انتهاكا لمبادئ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، وعقبة امام مشاركة النساء على قدم المساواة مع الرجال في الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية في دولهن أو يعيق نمو ورخاء المجتمع والاسرة ويزيد من صعوبة التطور الكامل لإمكانات الجنسين والتنمية البشرية والوطنية والعالمية (2).

وتقرض الإتفاقية في مادتها الثانية على الدول الاطراف واجبا بضرورة تجسيد مبدأ المساواة في دساتيرها الوطنية أو قوانينها الاخرى وتبنى التدابير التشريعية بما في ذلك الجزائية منها واتخاذ كل ما بوسعها لضمان التنمية التامة للنساء وتقدمهن كي يستطعن ممارسة حقوقهن الإنسانية وحريةهن الاساسية والتمتع بها على قدم المساواة مع الرجل (3).

(1) أحمد الرشدي، حقوق الإنسان سلسلة مفاهيم، القاهرة، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، عدد24، ديسمبر 2016، ص5.

(2) عبد الرحمن بن عمرو، مداخل الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان - محكمة الجنايات الدولية نموذجاً، مؤسسة الحوار المتدنى، العدد 1276، 2015، على الرابط ahewar.org/news/all.asp

(3) اسامه عرفات امين، حقوق المرأة في المواثيق الدولية، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، كلية الحقوق، 2015، ص47.

وخلص القول في كل ما سبق ان الإتفاقية الدولية للمرأة في جمعها بين المساواة القانونية وتفعيلها على ارض الواقع قد تميزت على سائر الاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان فيما يتصل بمبدأ المساواة امام القانون أو الحماية المتساوية في ظل القانون من حيث انها اتخذت التدابير الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الرجال بغض النظر عن الحالة الزوجية في الميادين السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية، كما تختلف عن تلك الاتفاقات السابقة عليها والمتعلقة مباشرة بوضع المرأة في كونها - أي اتفاقية المرأة - تدعو إلى اتخاذ التدابير المؤقتة للتمييز الايجابي وتلزم الدول الأعضاء بالعمل على تعديل الانماط الإجتماعية والثقافية للسلوك والاتجاهات فيما يتصل بالعلاقات بين الرجال والنساء كما تحاول فرض معايير خاصة للمساواة وعدم التمييز بينهما في الحياة الخاصة والعامة على حد سواء (1).

وما نخلص إليه في هذا المطلب أن هذه الإتفاقية تدعو إلى سن تشريعات وطنية وإقرارها في البلدان الموقعة على الإتفاقية من أجل حظر التمييز ضد المرأة، كما أنها توصي باتخاذ تدابير وإقرار استراتيجيات بين الرجل والمرأة من أجل تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق المذكورة جميعها، وقد تعهدت جميع الدول الموقعة على الاتفاقية أن تجسد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في تشريعاتها ودساتيرها الوطنية وتشريعاتها الأخرى، وكذلك ضمان الحماية الفعالة لحقوق المرأة وكفالة تصرف المؤسسة الوطنية بما يتفق مع هذا الالتزام إذ تعهدت في المواد من 7-11 باتخاذ الاجراءات المناسبة من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية، وفي حماية حقوقها في التصويت في الانتخابات وحق المشاركة في صياغة السياسات الحكومية ومناصب

(1) الهلالي، هالة، دور الأمم المتحدة في حماية حقوق المرأة، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2013، ص 15.

اتخاذ القرار، وحرية العمل وتوافر الفرص الوظيفية والمساواة في الأجور وحق التعليم والرعاية الصحية، ومنح المرأة حق مساوي للرجل في اكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها⁽¹⁾.

كما تنص المادة 15 من الإتفاقية على أن تمنح الدول الأطراف النساء المكانية القانونية الممنوحة للرجال في الأمور المدنية نفسها.

وقد صدقت معظم الدول العربية على هذه الإتفاقية مقرونة بالتحفظات التي أوردتها على بعض مواد هذه الإتفاقية وهي تحفظات أفرغت تصديق الدول من كل مضمون في بعض الأحيان وتعد من أضعف حلقات منظومة القانون الدولي لحقوق الإنسان⁽²⁾.

من ذلك التحفظ على التصديق على المادة الثانية والتي تقرر مبدأ المساواة بين الرجال والنساء، وهو ما يجعل التصديق على الإتفاقية عديم الجدوى⁽³⁾.

ونخلص في هذا الفصل إلى أنه قد أثبتت التجارب العربية أن هناك تطور ملحوظ في مجال النهوض بحقوق المرأة وفي تكريس مبدأ المساواة بينها وبين الرجل وتقليد المرأة للمناصب السياسية كما أنه قد اقتحمت المرأة العديد من الميادين الإقتصادية كانت حكرًا على الرجل وتقلدت العديد من المناصب سواء منها القضائية والدبلوماسية والصحية والتعليم والوظيفة وبرهنت ولازالت تبرهن عن

(1) أحمد ابو زيد، العولمة وحقوق الإنسان، مجلة الفكر العربي، الكويت، العدد 599، اكتوبر 2008، ص 30-34.

(2) حق المرأة في تولي القضاء بين القانون الكويتي والقانون الدولي: دراسة مقارنة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، الوقيان، ديمة ناصر، س45، عدد175، 2019، ص23

(3) سهير أحمد علي، حق المرأة السياسية في التشريع اليميني، مجلة النوع الاجتماعي والتنمية، جامعة عدن، مركز المرأة للبحوث والتدريب، العدد 2، 2008، ص20

جدارتها وكفاءتها في القيام بمهامها كما أثبتت أنها قادرة على التعهد بالمسؤولية في المهام البرلمانية والوزارية دون التفريط ولا حتى التأثر بما من شأنه أن يزعزعها لثوابتها الدينية والأخلاقية.

وفي الواقع فإن هذا ليس بالغريب عن المرأة العربية المسلمة فقد عرفت العديد من النساء في الإسلام بمشاركتهن في الحياة العامة وكانت لهن أدوار روحانية وسياسية وحتى عسكرية فخديجة زوجة الرسول صلى الله عليه وسلم كانت تتاجر في مكة ثم عائشة كذلك فقد قادت بعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم كانت تتاجر في مكة ثم عائشة كذلك فقد قادت بعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم المسلمين في إحدى المعارك وكذلك الملكة أسماء والملكة أروى كانتا من الشخصيات التاريخية التي قادت اليمن فأسماء بنت شهاب الصليحي شاركت زوجها السلطة وبعد وفاة هذا الأخير سنة 1067 حكمت مع ابنها المكرم حتى وفاتها سنة 1974 ثم حكمت زوجة ابنها أروى مدة نصف قرن عند إصابة زوجها بشلل نصفي إلى غاية وفاتها وغيرهن من النساء⁽¹⁾.

وكما أن المرأة العربية شاركت في السياسة منذ الخمسينيات وكان دورها رائداً في وسعت إلى جانب أخيها الرجل إلى إخراج المستعمر، إلا أنه رغم تعلم المرأة ورغم ولوجها إلى العديد من المجالات والمهن على قدم المساواة مع الرجل فإنها لم تحصل سياسياً على تمثيل يعكس ثقلها النسبي في التعداد السكاني ولا تمثيل يضاهي كفاءاتها وقدراتها على اتخاذ القرار ويبدو حضورها البرلماني محتشماً فهو حسب الاحصائيات فهو يبدو كآلآتي: فهو بنسبة 15% في البحرين، ونسبة 12% في سوريا و 11% في اليمن، و 10.8% في المغرب، و 9.7% في السودان، و 6.2% في الجزائر، و 5.6% في فلسطين، و 5.5% في الأردن، و 3.7% في موريتانيا، و 2.4% في مصر،

(1) حنان مكية، حقوق المرأة بين الشرع الاسلامي والوثيقة العالمية لحقوق الإنسان، موسوعة المعارف، لبنان، 2015، ص

و2.4% في سلطنة عمان، والحال لم تحصل على حق الانتخاب والترشح في دول عربية أخرى وأخرى حصلت عليها مؤخراً مثل الكويت (1).

تتجسد مظاهر التمييز ضد المرأة في المجال السياسي في تدني نسبة تمثيل المرأة في المجالس البرلمانية في المجتمعات العربية، ولقد أشارت مدونة "المرأة وحقوق لم تكتمل" إلى أن نسبة تمثيل المرأة ضئيلة بالمقارنة بنسبة تمثيل الرجل (2)، كما أشارت مدونة "محمد أبو مليح محمد" إلى "أن المرأة الريفية في مصر لا تعرف ماذا يعني مجلس الشعب" (3).

وتتفاوت البلدان العربية بصورة واضحة في مدى تمثيل النساء في المجالس النيابية حيث بلغ أعلى تمثيل للنساء العربيات في المجالس البرلمانية في مطلع عام (2012) وذلك في العراق بنسبة 25.5%، تليها تونس بنسبة 22.8% والسودان بنسبة 14.7% ثم سوريا بنسبة 12%، أما نسب تمثيل المرأة في البرلمان المصري (مجلس الشعب) فلقد تراوحت بين 0.57% في حده الأدنى و 3.9% في حده الأقصى، كما تشير البيانات كذلك إلى ضعف تمثيل المرأة المصرية في عضوية مجلس الشورى حيث بلغت نسبة تمثيلها 3.3% من إجمالي الأعضاء في عام (2012) وزادت بنسبة ضعيفة في عام (2014) لتصل إلى 5.7% واستمرت النسبة ذاتها في عام (2002) (4)، وتشير البيانات السابقة إلى تدني مشاركة المرأة المصرية في المجالس البرلمانية وذلك بالمقارنة بالبلدان العربية الأخرى.

(1) ابراهيم على بدوى الشيخ، حقوق الإنسان بين المجتمع الدولي والمجتمعات القومية، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد 34، 2013، ص 14

(2) التقرير الإستراتيجي العربي 2004، 2005، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، 2015، ص 325.

(3) مدونة "المرأة اليمينية وحقوق لم تكتمل" www.hanan800.maktoobblog.com

(4) مدونة "محمد أبو مليح محمد" www.mohamedabumleeh.maktoobblog.com

وتتجسد عوامل تدني مشاركة المرأة في الحياة السياسية بدءاً من الموروث الثقافي وسيادة السلطة الأبوية وبالتالي عدم الاعتراف بقدرات النساء في تحمل المسؤوليات بما فيها المسؤوليات السياسية، ومروراً بتزايد دور رأس المال في تمويل العمليات الانتخابية مما يشكل عائقاً أمام النساء العربيات وذلك في ضوء محدودية قدراتهن المالية وضعف استقلالهن الاقتصادي، بالإضافة إلى أن الفقر والامية ربما يمثلان عائقاً أمام مشاركة النساء في المجال السياسي، وذلك لأن كثيراً ما يلجأ المرشحون إلى شراء أصوات الفقراء، وانتهاءً بعدم قدرة النساء على استخدام أساليب الرجال في الانتخابات والتي قد تتمثل في القوة- في بعض الأحيان -، إذ يمكن القول بأنه مع انتشار العنف الذي أصبح سمة مميزة للانتخابات في كثير من البلدان العربية، قد يمنع الناخبون بالقوة من الوصول إلى صناديق الاقتراع من قبل مؤيدي المرشح المنافس⁽¹⁾، وهكذا ربما يشكل كل ما سبق بيئة غير ملائمة للمرأة للمشاركة في الأنشطة السياسية، وبالتالي عزوفها عن ممارسة تلك الأنشطة داخل المجتمع.

(1) عبدالغفار عادل، الإعلام والمشاركة السياسية للمرأة: رؤية تحليلية واستشرافية، مكتبة الأسرة، القاهرة، 2016، ص 91،

الفصل الخامس

الخاتمة، النتائج والتوصيات

الخاتمة

إن نظام الخدمة المدنية الأردني لم يتضمن أي نوع من أنواع التمييز ضد المرأة، فالدستور قد تضمن مجموعة من النصوص التي تؤكد على مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تولي الوظائف العامة، وكون الدستور في قمة الهرم القانوني، فقد جاء النظام موافق لهذه المبادئ من خلال نصوص تضع الشروط والأسس التي يقوم عليها التوظيف والتقييم والترقيات وتقليد المناصب، وكذلك الحال الاستفادة من العلاوات والحوافز، وذلك في سبيل ضمان تطبيق المساواة ما بين الرجل والمرأة وعلى الرغم من وجود نصوص قانونية تؤكد شرعية المساواة بين الرجل والمرأة في الوظيفة العامة إلا أن هذه النصوص لم تكن الضمانة الوحيدة لعدم حصول تمييز بين الرجل والمرأة، ولكن الضمانة الحقيقية تتمثل في التفسير السليم والصحيح لهذه النصوص، ومع شفافية نظام الخدمة المدنية الأردني، فقد تبين من خلال الدراسة وجود بعض الثغرات التي أدت إلى انحراف تطبيق وهذه الثغرات قد انعكست على نسبة تمثيل المرأة وتقليدها للمناصب القيادية على كل حال، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يليها عدد من التوصيات نعرض لها على النحو التالي:

النتائج

1. لا شك أنه لا يوجد التكافؤ في احتلال المواقع القيادية ولا المناصب العامة بين الرجال والنساء، على الرغم من أن النساء قد أثبتن جدارتهن وكفاءتهن ونجاحهن في قيادة منظماتهن.

2. لا شك أن المشكلات الإجتماعية وكذلك جزء من السياسة العامة للدولة لها تأثير كبير على تبوء المرأة المناصب العامة إلا أنها معوقات نظنها وقتية.
3. كذلك نجد أن للمشكلات الشخصية الخاصة بالمرأة لها أثر على تبوؤها للموقع القيادي؛ حيث أن الظروف العائلية وأعبائها الأسرية التي يلقيها الزوج على كاهلها، بالإضافة إلى عدم ثقها بنفسها نتيجة التنشئة الإجتماعية وغيرها من الظروف.
4. نلاحظ أن المواثيق الدولية قد اهتمت بضرورة تولي المرأة المناصب العامة، حيث أنها قد عدت هذا أمر من حقها مساواة بنفس الحق للرجل.

التوصيات

1. بلا بد من إدماج مشاركة المرأة الأردنية في المناصب العامة بشكل يعزز العمل الديمقراطي الأردني.
2. لا بد من العمل الجاد على إيجاد تعاون بين فئات المجتمع المحلي سواء أكان في المدينة أو القرية أو المخيم لدعم الكوتا النسائية.
3. يلزم المساهمة الكبيرة في ترسيخ النشاط السياسي الخاص بالمرأة بهدف زيادة مشاركتها السياسية.
4. لا بد من زيادة دعم المرأة السياسي من خلال زيادة نصيبها من الكوته الانتخابية والإداري من خلال فتح أبواب الوظائف العامة أمامها بدون قيد أو شرط والفني من ناحية إعداد المرأة كي تكون لها القدرة على شغل المناصب العليا وعلى كل فلا بد من بتشجيع المرأة على الانخراط في الأحزاب السياسية والمجتمع المدني حتى تستطيع أن تشغل المناصب العامة.

قائمة المصادر والمراجع

1. أبو كريشة، علم الاجتماع، ط1، دار غريب للطباعة والنشر. مصر، 2004.
2. أحمد ابو زيد، "العولمة وحقوق الإنسان"، مجلة الفكر العربي، الكويت، العدد 599، اكتوبر 2008
3. أحمد الرشيد، "حقوق الإنسان سلسلة مفاهيم"، القاهرة، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، عدد24، ديسمبر 2016
4. أحمد عبد الونيس، تطوير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمنظمة الأمم المتحدة، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 1989
5. اسامه عرفات امين، حقوق المرأة في المواثيق الدولية، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، كلية الحقوق، 2015.
6. باسمه كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981م
7. برامج المرأة والنوع الاجتماعي في الأردن: خارطة لعمل المؤسسات التنموية غير الحكومة، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبرنامج دعم مبادرات تكافؤ الفرص - الوكالة الكندية للتنمية الدولية.
8. بركات، نظام، التحديات التي تواجه العمل البرلماني للمرأة الأردنية، الملتقى العربي الإقليمي، المشاركة النسائية في البرلمانات العربية، الاتحاد النسائي الأردني العام، عمان، الأردن 2006م.
9. حنان مكية، حقوق المرأة بين الشرع الاسلامي والوثيقة العالمية لحقوق الإنسان، موسوعة المعارف، لبنان، 2015

10. بوكير، عبد المجيد، تولّي المرأة المناصب السياسية في الدولة: نحو رؤية إسلامية معاصرة، مجلة القصر، ع21، 2018م.
11. الرفاعي، أحمد باسل، أثر نظام الدولة القانونية في حماية حقوق الإنسان، مؤتمر حقوق الإنسان في الشريعة والقانون /التحديات والحلول، الزرقاء: جامعة الزرقاء الأهلية، 2011م.
12. الرنتاوي، عريب، المرأة في البرلمانات العربية، ورقة عمل منشورة بتاريخ 2012/07/11.
13. روز جعفر محمد الخامري، حق المرأة في العمل في القانون المصري واليمنى والمواثيق الدولية، جامعة أسيوط، كلية القانون، 2009.
14. الطراونة، محمد، حقوق الإنسان بين النص والتطبيق، مركز عمان لدراسة حقوق الإنسان، اردن: مطبعة الشعب، ط1، 2013م.
15. طهبوب، عبير، المشاركة السياسية للمرأة الأردنية خلال عقد التسعينات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية 2003م.
16. فاطمة عبد السلام بنور، الحقوق السياسية والإقتصادية والإجتماعية للمرأة بين النظرية العالمية الثالثة والنظريات التقليدية الأخرى، المركز العالمي لدراسات وابحاث الكتاب الاخضر، 2018م
17. عزت، منى واخرون المشاركة السياسية للمرأة، ط1 مؤسسة فريدريش القاهرة، 2017
18. فريحات، إيمان عزمي، التربية الوطنية، عمان: المكتبة الوطنية، ط1، 2019م.
19. مصطفى كامل السيد، محاضرات في حقوق الإنسان، جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2014
20. القرالة، غالب محمد، حقوق المرأة الأردنية: ودورها في المجتمع، عمان: المعد، دون طبعة، 2012م.

21. المعاينة، نهى، المرأة الأردنية والمشاركة السياسية وإنجازات المرأة، الاتحاد النسائي الأردني العام 1981م.

22. هالة السيد اسماعيل الهلالي، دور الأمم المتحدة في حماية حقوق المرأة، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2013

23. مصطفى كامل السيد، محاضرات في حقوق الإنسان، جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2014

24. القرالة، غالب محمد، حقوق المرأة الأردنية: دورها في المجتمع، عمان: المعد، دون طبعة، 2012م.

25. المعاينة، نهى، المرأة الأردنية والمشاركة السياسية وإنجازات المرأة، الاتحاد النسائي الأردني العام 1981م.

رسائل ماجستير

1. عاشور، إياس المشاركة السياسية للمرأة الأردنية، رسالة ماجستير، عمان: الجامعة الأردنية، 2012م.

الأبحاث العلمية

1. ابراهيم على بدوى الشيخ، حقوق الإنسان بين المجتمع الدولي والمجتمعات القومية، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد 34، 2013

2. الشيخ، فؤاد نجيب، وملحم، يحيى، والعكاليك وجدان محمد. صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص، المجلة الأردنية لإدارة الأعمال 2009، المجلد 5، العدد 4.

3. جعفر عبد السلام، المرأة والحياة العامة في الموثيق والاتفاقات الدولية، رقة عمل مقدمة في ورشة عمل "التمثيل القانوني للمرأة العربية في البرلمان وأثره على تفعيل دورها التنموي" تجارب

عربية بالتعاون مع الاتحاد الوطني للمرأة التونسية، تونس - الجمهورية التونسية، مارس، 2010.

4. حق المرأة في تولّي القضاء بين القانون الكويتي والقانون الدولي: دراسة مقارنة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، الوقيان، ديمة ناصر، س45، عدد175، 2019
5. الخاروف، امل، العوامل المؤثرة في فوز المرأة الأردنية في الانتخابات النيابية لعام 2007، "المجلة الأردنية للعلوم الإجتماعية، العدد 2، المجلد 6، ص266-297، الجامعة الأردنية.
6. الخوالدة، صالح، المشاركة السياسية للمرأة الأردنية، مجلة العلوم الإجتماعية، الكويت 2007م، مج 46، العدد 1.
7. الرشيد، عادل، وأبو دولة، جمال، العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفياً واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية، دراسات: العلوم الإدارية 2002م، المجلد 29، العدد 1.
8. السائح، أمان، تاريخ الانتخابات البرلمانية النسائية، مقال منشور في صحيفة الدستور الأردنية بتاريخ 7 نوفمبر 2010، العدد 15562، السنة الثالثة والأربعون، الجزء الخامس، ملحق الانتخابات.
9. سماء سليمان، الحقوق السياسية للمرأة، مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، 2018م
10. سهير أحمد علي، حق المرأة السياسية في التشريع اليميني، مجلة النوع الاجتماعي والتنمية، جامعة عدن، مركز المرأة للبحوث والتدريب، العدد 2، 2008
11. الشباطات، محمد علي، ضمانات حقوق المرأة في التشريعات الأردنية والمواثيق الدولية دراسة مقارنة، بحث علمي منشور في القانون العام 2020م.
12. طوطح، سناء ماهر، تولّي المرأة الوظائف القيادية في مؤسسات دولة فلسطين" دراسة مقارنة، المجلة التربوية الأردنية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، مجلد 3، ع2، 2018م.

13. عبد الرحمن بن عمرو، مداخل الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان - محكمة الجنايات

الدولية نموذجاً، مؤسسة الحوار المتدني، العدد 1276، 2015، على الرابط

ahewar.org/news/all.asp

14. عثمان، آمال، دور المرأة في التشريع والقضايا السياسية، ورقة عمل قدمت في مؤتمر المرأة

والتنمية السياسية، المعهد الدولي لتضامن النساء، الأردن.

15. العثمان، حسين، معوقات المشاركة السياسية للمرأة الأردنية وجهة نظر سوسيولوجية،

جامعة مؤتة.

16. العزام، عبد المجيد، الوعي السياسي والمشاركة السياسية للمرأة الريفية في الأردن، دراسة

استطلاعية جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن 2010.

17. العناقرة، محمد، دور المرأة الأردنية في الدولة، جريدة الدستور، العدد 19291.

18. عنان، إيمان محمد عبد المنعم، (2014)، حقوق المرأة في المواثيق الدولية مع التطبيق على

الحالة المصرية، المركز الديمقراطي العربي، 14 أغسطس 2014

<https://democraticac.de/?p=2470>

19. العويمر، وليد عبد الهادي، الحقوق السياسية للمرأة الأردنية بين القانون والواقع، 2010،

منشور على <https://www.ammonnews.net/article/65890>

20. العويمر، وليد عبد الهادي، الحقوق السياسية للمرأة الأردنية بين القانون والواقع، جريدة

الدستور.

21. غوانمة، نرمين، اتجاهات النخب السياسية حول مشاركة المرأة، المجلة الأردنية في القانون،

مج3، العدد3.

22. فريز، ريم نجاوي، المشاركة النسائية في البرلمانات العربية، أعمال الملتقى العربي الإقليمي، 11-12 أيلول 2016، الملخص التنفيذي، منشورات الاتحاد النسائي الأردني العام، 2016م

المعاهدات والمواثيق الدولية

1. اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 640 (د-7) المؤرخ في 20 كانون الأول/ديسمبر 1952
2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948، المواد من 21-23
3. الأمم المتحدة، حقوق الإنسان والانتخابات، مركز حقوق الإنسان، العدد رقم (2) من سلسلة التدريب المهني، 2016م
4. تاريخ بدء النفاذ: 7 تموز/يوليه 1954، وفقا لأحكام المادة 6 حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، رقم المبيع A.94.XIV-Vol.1, Part
5. تقرير المملكة الأردنية الهاشمية حول تنفيذ منهاج عمل بيجين (1995) ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (2000م).
6. تقرير المملكة الأردنية الهاشمية حول تنفيذ منهاج عمل بيجين 1995م ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة 2000.
7. دستور الأردن الصادر عام 1952شاملا تعديلاته لغاية عام 2011، constituteproject.org.
8. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 1998م، برنامج العمل الوطني للنهوض بالمرأة الأردنية (1998-2003) في إطار المتابعة على تنفيذ خطة العمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة

بيجنغ 1995: ملحق رقم (3) ملخص المشاريع المقدمة للنهوض بأوضاع المرأة على مستوى المنظمات غير الحكومية.

9. المقداد، محمد. المرأة والمشاركة السياسية في الأردن: دراسة تحليلية وإحصائية على ضوء نتائج الانتخابات النيابية لعام 2005م، مجلة المنارة للدراسات والبحوث، جامعة آل البيت، مجلد 16، العدد 1.

10. ملحم، محمد حسني، إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الإجتماعية، 2018، دراسات، العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 45.

11. الملخص استنادا إلى وثائق الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام 2012-2015 والتي أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ص 45

12. نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته تاريخ حتى 16/2006م.

13. هنده بن رجب، المرأة في الحياة العامة والمواثيق الدولية، ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل "التمثيل القانوني للمرأة العربية في البرلمان وأثره على تفعيل دورها التنموي" تجارب عربية بالتعاون مع الاتحاد الوطني للمرأة التونسية، تونس - الجمهورية التونسية، مارس، 2010

14. واقع المرأة في الاحزاب السياسية الأردنية، مركز القدس للدراسات السياسية 2007.

15. وثائق الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام 2012-2015 والتي أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

16. الوقيان، جيمة ناصر، حق المرأة في تولّي القضاء بين القانون الكويتي والقانون الدولي: دراسة مقارنة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، س45، ع175، 2019م.