

مشاركة المرأة في صنع القرار داخل الأسرة و مختلف المنظمات

أ/ فضيلة عاشور

جامعة عمار ثليجي - الأغواط -

ملخص:

يهدف هذا المقال إلى أن مشاركة المرأة في صنع القرار داخل الأسرة و في مختلف المنظمات، تواجه نوعين من العوائق: من جهة عوائق اجتماعية و ثقافية، إلى جانب العوائق التشريعية، لهذا نجد المرأة أقل حظا من الرجل في عملية صنع القرار، إلى جانب افتقار النساء للموارد الاقتصادية الأمر الذي يقلل من فرص الالتحاق بتكوين، إضافة إلى صعوبة وصول المرأة للمناصب القيادية في المجال الاقتصادي، حيث تنتشر الثقافة الذكورية في غالبية المؤسسات الاقتصادية، كل تلك العوامل أدت إلى تشكيل نظرة نمطية للمرأة، أدت إلى انخفاض نسبة مشاركة النساء في المجال السياسي.

الكلمات المفتاحية: مشاركة المرأة- اتخاذ القرار- عوائق.

Woman's participation in the decision-making process within family and in other organizations.

**Dr/ Fadhila Achour,
Department of Sociology and Démography,
Omar Thlidji University, Laghouat.**

Abstract:

This paper aims at showing that woman's participation and decision-making within the family and organizations are facing two types of obstacles. On the one hand, the structural ones caused by the law and discriminatory institutions that reduce their scope of participation and taking decision within household or other institutions. On the other hand, due to the lack of resources, women have fewer opportunities than men to attend training, make relations and gain access to necessary resources to become performing leaders.

Keys words : Woman's participation- Decision-making- Obstacles.

Participation de la femme dans le processus de décision au sein de la famille et dans d'autres organisations

**Dr/ Fadhila Achour
Département de Sociologie et Démographie
Université Omar Thlidji, Laghouat.**

Résumé :

Cet article vise à démontrer que la participation de la femme à la prise de décision au sein de la Famille et les organisations sont confrontées à deux sortes d'obstacles sur la voie

de la participation à la prise de décision. D'une part, des entraves structurelles causées par des lois et des institutions discriminatoires qui réduisent encore aujourd'hui leurs possibilités de participation à la prise de décision au sein de ménage ou les autres institutions. D'autre part, faute de moyens, les femmes ont moins de chances que les hommes de suivre une formation, de nouer les contacts et de bénéficier des ressources nécessaires pour devenir des dirigeantes performantes.

Les Mots-clés : participation de la femme- prise de décision- entraves.

مقدمة

عرفت مشاركة المرأة في مسارات عديدة وتحولات على مستوى تفعيل طبيعة المشاركة ذاتها وحجمها بداخل المنظمات المختلفة، كما يرتبط القرار بالنسبة للمرأة سواء في المنطقة العربية أو داخل المجموعة الدولية، بمقاييس معينة وبمعايير وبشروط أيضا يتحدد من خلالها دور المرأة ومسؤولياتها داخل الأسرة وباقي المنظمات في محيطها العام.

1-تحديد المفاهيم

مفهوم المشاركة:

تعني المشاركة توفير الفرص لأخذ دور في النظام الديمقراطي للدولة، و من خلال ذلك تتاح الفرص للمواطنين كي يعبروا على آرائهم، و قد وصف قاموس اكسفورد "المشاركة"، بأنها أخذ دور مع الآخرين في بعض الأعمال أو الموضوعات وترى جامبل وويل **Gambl& Weil** أن المشاركة هي الأنشطة التطوعية التي يقوم بها الأفراد و الجماعات لتغيير الظروف الصعبة، و للتأثير في السياسات و البرامج، التي تؤثر في طبيعة معيشتهم أو معيشة الآخرين، كما اعتبر جيرنت بيرى **Geraint Parry** أن المشاركة تمكن المشارك من القدرة على التأثير في القرار، و هو ما أكدته مارجريت كونواي **M.Conway** في تعريفها للمشاركة بأنها تعني الأنشطة التي يحاول من خلالها الأفراد، التأثير في أنظمة الحكومة و أبنيتها (محمد سيد فهمي، ص70) .

– مفهوم صنع القرار: يعرف القرار بأنه الاختيار الذي يتم عن طريق أعضاء الجماعة من بين عدد من المقترحات البديلة المتاحة لهم ما يعرف القرار بأنه: "الاختيار المدرك بين عدد من البدائل المحتملة لتحقيق هدف أو أهداف محددة مصحوبا بإجراءات التنفيذ". (محمد بهجت جاد الله كشلك الحديث، ص182).

يمثل القرار اختيار البديل الأفضل من بين البدائل المطروحة، لحل مشكلة معينة، فالقرار هو البت النهائي والإرادة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب وما لا يجب فعله

للوصول لوضع معين والى نتيجة محددة ونهائية , ومن ثم يمكن تعريف القرار بأنه مسار فعل يختاره المقرر باعتباره أنسب وسيلة متاحة أمامه لإنجاز الهدف أو الأهداف التي يبتغيها لحل المشكلة التي تشغله، كما يعرفه نيجرو **Nigro** بأنه الاختيار المدرك (الواعي) بين البدائل المتاحة في موقف معين، كما يذهب العديد من الباحثين إلى أن عملية صنع القرار هي سلسلة الخطوات العلمية والعملية المتبعة لتحقيق الصواب في الوصول إلى الهدف المحدد، وهو القرار نفسه، والذي يعرف بأنه الحل النهائي الناتج عن التفكير النموذجي والعلمي المتبع في سلسلة الخطوات الإجرائية المتعارف عليها في عملية إدارة صنع القرار، دون التطرق إلى صحة ذلك القرار من فشله في نهاية المطاف فالحقيقة بان القرار قد يتخذ في عملية صياغته الإجراءات المحددة والمرسومة سلفا ،ورغم ذلك ينتج عنه قرار أو حل غير صحيح . (القسطي،محمد بن سعيد(2007)).

2- مشاركة المرأة في صنع القرار داخل الأسرة:

-آليات مشاركة المرأة في صنع القرار الأسري: يتصور البعض أن صنع القرار انما ينصرف فقط إلى المجالات السياسية والاقتصادية مثل التواجد في البرلمان او السلطة التنفيذية، او العمل الاقتصادي، او الاسهام في القطاعات المالية الكبيرة وغيرها. ولكن مستوى العلاقة بين تأثر المرأة في دوائر صنع القرار في المجتمع و قدرتها على تأثير في القرار العائلي الخاص بأسرتها لا يقل اهمية عن صنع القرار التشريعي او تنفيذي فالأسرة مؤسسة اجتماعية مصغرة تمثل الهيكل الأول لأوسع دوائر صنع القرار المجتمعي انتشارا،ومن خلالها يمكن رصد تقدم نحو نهوض المرأة و تعزيز دورها ليس فقط على مستوى الأسرة بل على مستوى المجتمع العام كذلك. "تهيئة المرأة للمشاركة في اتخاذ القرار" (www.amesryoon.com/2/10/2011 عادل عامر).

ولا شك ان تمكين المرأة من تقرير مصيرها و المشاركة في صنع القرار يتطلب أولا ازالة التمييز ضدها كجزء من البنيان الفكري و الحضاري حتى يتسنى تغيير السلوك الاجتماعي لأفراد المجتمع .

ان تمكين المرأة من المشاركة في صنع القرار الاسري، سواء أكانت زوجة أو أما أو أختا أو ابنة، لا يعني صراعا او مزاحمة لسلطة الرجل داخل الأسر و انما يحقق ذلك شروط قيم المرأة بورها كشرط كامل، مما يحقق التوازن في العلاقات و الادوار و التوازن شرط ضروري لتلافي مخاطر الصراع المستمر الذي يهدد استقرار العلاقات في الأسرة و المجتمع، فالمرأة التي تشعر بتوازن العلاقة مع افراد اسرتها انما تشعر بالأمان و الاستقرار مما ينجح لها فرصة افضل للقيام بدورها في تحمل مسؤوليتها كأم و زوجة و امرأة عاملة دون الحاجة إلى دخول في صراع خفي او الكثرة الانجاب من اجل الاحتفاظ بالزوج من هنا و جبت مساعدتها على المشاركة في صناعة القرار داخل اسرتها عن طريق :

- الاستعانة بجهود الرجال والنساء الذين يمثلون التيار المستنير في المجتمع بحيث يعاونون في حصول المرأة على فرصة متكافئة في محو اميتها ورعايتها صحيا و امدادها بزد ثقافي و منحها فرصة العمل فم شأن ذلك ان ينمي قدرتها بحقوقها وواجباتها وبأهمية ممارستها لحل في تقرير مصيرها و المشاركة في اتخاذ القرار في شأن مصير اسرتها و مجتمعتها.
- العمل على دفع المشاركة بين الرجل والمرأة في لخدمة الاسر مثل تدعيم مسؤولية الرجل عن سلوكه الانجابي و المشاركة في ادارة دخل الأسرة و الاشتراك في تحمل مسؤولية تربية الابناء.
- مساعدة المرأة على ان تملك حرية الاختيار فيما يتعلق بالزواج والعمل والسفر والانجاب وتحديد عد الابناء وتنظيم الأسرة واستخدام الوسيلة المناسبة في ذلك التنظيم.
- دعم مسؤولية الاباء و الامهات و المدرسين في تعزيز قيمة احترام المرأة و الفتاة عند تربيتهم للأطفال الذكور و ارساء قيمة ان المعاونة داخل الأسرة ليست من صميم عمل النساء و انما هي المسؤولية يشترك فيها الرجل والمرأة على قدم و ساق.
- العمل على تغيير اتجاهات افراد المجتمع التي استقرت لفترات طويلة على ان المرأة لا تستطيع تحمل المسؤولية و لا تملك اتخاذ القرار و ان المسؤولية اتخاذ القرار انما هي من شأن الرجل.
- ضرورة التركيز على وسائل الاعلام لمسموعة و المرئي الذي يعتبر من اهم الوسائل الاتصالية التي تعين على تدريب المرأة على اتخاذ القرارات المتعلقة بأسرتها و نوعيتها بحقها في ذلك من خلال نشر مفاهيم الثقافة الاسيرية و سد الفجوة بين الجنسين و توضيح مخاطر التفرقة بينهما.
- تشجيع الجمعيات الاهلية على نشر الوعي و تدريب القادة على الثقافة الاسيرية ووسائل الوقاية من الامراض الجنسية و التناسلية و توعية الأسرة باهمية دور المأة في تنشئة الابناء.
- الاستثمار في الخدمات التي تقلل العبء المزدوج على المرأة بما يسح بحسب توزيع الاعباء على المرأة و الرجل و يكفل لهما التوفيق معاينة مسؤوليتها تجاه الأسرة و تجاه العمل.

– أثر المستوى التعليمي على مشاركة المرأة في صنع القرار الأسري:

يعتبر تعليم المرأة من أهم العوامل التي تسهم إسهاماً واضحاً في تعزيز شخصية المرأة وتمنحها الثقة بالنفس، وتجعلها أكثر إدراكاً للأمر، وأكثر قدرة على الدفاع عن حقوقها وأقدر على التحكم بعدد المواليد وتحسين مستوى تغذية أطفالها وصحتهم، ورفع مستواهم التعليمي وتخفيض معدلات تسربهم ورسوبهم" (الغاروف، أمل وغالب القمش، فوزية (2005)، ص 397-398). وقد شدد عبد الدائم (عبد الدائم، التقرير الختامي لمنتدى المرأة العربية) في هذا المجال على أن توظيف الأموال في تربية المرأة وتطويرها يعتبر خير زاد من أجل المستقبل، موضحاً أنه من شروط تقدم أي مجتمع، أن تتوفر فيه للنساء تربية تتيح لهن أن يردن من بأسرع وقت ممكن الهوة القائمة بينهن وبين الرجال، بحيث تتاح لهن بشكل خاص مجالات العمل والحياة الاجتماعية والميدان السياسي، التي ما تزال إلى الآن غير متوفرة لهن على النحو المرجو، وفي دراستنا ما يؤكد ما جاء به عبد الدائم، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين المستوى التعليمي للمرأة ومشاركتها في القرارات الأسرية المختلفة .

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (دينا حاتوق (2000) حول مشاركة الزوجة في اتخاذ القرارات بالأردن، ودراسة (حمد حميد) (1990) حول ملامح الوعي الاجتماعي عند المرأة الكويتية، والتي ترى بأن القرارات الشخصية المتمثلة في قرار اختيار المرأة لنوعية اللباس الخارجي، واختيارها لشريك الحياة، وشروط الزواج، وكذلك قرار اختيار سكن الحياة الزوجية، ومكان وكيفية حفل الزواج، وهذا يشير بجلاء إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يزيد من تمكينها من اتخاذ القرارات الخاصة بها، باستثناء المشاركة في قرار استمرارها في العمل، حيث لم تظهر هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمرأة وقرار استمرارها في العمل، وربما يعود ذلك إلى أن هذا النوع من القرارات يؤثر بشكل مباشر على الأسرة والزواج، إلا أن تقسيم العمل بين الجنسين وتخصيص أدوار المرأة في نطاق البيت والأمومة وأدوار الرجل خارج نطاق البيت لا يزال قائماً مع وجود الرواسب الثقافية التي تقف حائلاً أمام التحاق البنات بالعمل خارج المنزل، إضافة إلى حداثة المرأة اليمنية بسوق العمل المأجور، وغياب الكثير من الخدمات للمرأة العاملة مما يجعلها تقع في صراع الأدوار.

وأشارت النتائج كذلك إلى أن المرأة الأكثر تعليماً تشارك زوجها في اتخاذ القرارات الخاصة بشراء مستلزمات الأسرة أو شراء سلع معمرة منزلية كالثلاجة والتلفاز... الخ أكثر من أشياء أخرى، وربما يعود السبب إلى أن المتعلقات كان لهن فرصة للخروج إلى العمل وبالتالي المساهمة في ميزانية الأسرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حاتوق (2001).

كما سبق، يتبين أن مشاركة المرأة ترتفع في بعض القرارات داخل الأسرة مثل القرارات المتعلقة بتنظيم ميزانية الأسرة، وقرار شراء الملابس، وقرار شراء السلع المنزلية المعمرة وهذا ينسجم - إلى حد كبير - مع دورها التقليدي في المجتمع، فما هو إلا انعكاس للأنماط الثقافية السائدة في المجتمع، التي تملئ بدورها على الزوجات التصرفات والأدوار الاجتماعية، ونلاحظ من النتائج أن مشاركة المرأة في قرار شراء الأسهم ضئيل جداً، وأن ما يقارب من ثلاثة أرباع العينة لم يجبن على السؤال المتعلق بشراء الأسهم، وذلك لأن المرأة في المجتمعات العربية ومنها اليمن لا تشارك في مثل هذا القرار. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة جريس في أن سلطة الأزواج تكون متعلقة بالأمور المالية، كما تنسجم مع الثقافة السائدة التي ترى أن الأمور المالية الملكية، والعقارات من اختصاص الزوج لأنها مرتبطة إلى حد كبير بالعمل والدخل الشهري ومعظم النساء في اليمن ربات بيوت.

أما عن مشاركتها في القرارات المتعلقة بالأمور الاجتماعية فوجد أن المرأة المتعلمة تشارك زوجها في قرار زيارة أهل الزوجة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة جريس، وتشير النتائج إلى عدم وجود مثل تلك العلاقة بالنسبة لزيارة أهل الزوج بسبب انتشار ظاهرة الأسرة الممتدة، كذلك لم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمرأة وقرار القيام بالزيارة بمفردها ويعود السبب كما أشرنا إلى عدم رغبة الزوج والعادات والتقاليد والغيرة على الزوجة كما تلعب صعوبة المواصلات وبعد المسافات دوراً في ذلك أو بسبب التكاليف المادية. وقد كنَّ معظمهن راضيات بقرار الزوج أو لا يردن إحداث مشاكل.

أما فيما يتعلق بمشاركة المرأة بالقرارات المتعلقة بالأبناء، فأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية بين المستوى التعليمي للمرأة ومشاركتها في قرار العدد الذي ترغب في إنجاب، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (خريف رشود(2001)) حول ممارسة تنظيم الأسرة و محدوداتها عند النساء السعوديات، ودراسة (جريس (1986)) حول العوامل التي تؤثر في الدور القيادي للمرأة بالأردن، وذلك لأن النساء ذوات المكانة العلمية الجيدة أكثر استجابة للبرامج السكانية من مثيلاتها الأقل في المستويات التعليمية، ولكن لم يكن هناك علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة وقرار مساهمة أبنائها في سوق العمل، وذلك للاعتقاد الخاطئ عند البعض بأن مكانة المرأة في الأسرة الممتدة ترتبط بعدد الأبناء وخصوصا الذكور منهم.

أما بالنسبة للقرارات المتعلقة بالأبناء ومستقبلهم التعليمي والعمل، فقد بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمرأة واستمرار الأبناء والبنات في التعليم، في حين لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمرأة واستمرار ابنتها في العمل، وربما يعود ذلك الى ان الأم ترى أن التحاق ابنتها بالعمل سوف يحملها أعباء جديدة بالإضافة إلى كونها ربة بيت، وترى أن مسؤولية إعالة الأسرة هي من مسؤولية الزوج.

نستنتج مما سبق أن المستوى التعليمي يلعب دورا هاما في زيادة تمكين المرأة داخل أسرتها من خلال مشاركتها في القرارات المختلفة مع زوجها، وتعتبر هذه الظاهرة جيدة لأنها تعمل على تقليل الفجوة بين الرجل والمرأة وتساعد على مزيد من التفاهم والاستقرار الأسري. وتتفق نتائج الدراسة مع النظرية البنائية الوظيفية لدى بارسونز في أن المجتمع وحدة متكاملة يتكون من وحدات اجتماعية أو علاقات تبادلية وأن أي تغيير في جزء يؤثر في الأجزاء الأخرى، وهنا فإن التغيير في مستويات التعليم لا بد من أن تكون له آثار في تغيير أوجه اجتماعية ثقافية أخرى داخل إطار النسق. كما تنسجم النتائج مع ما جاء في نظرية بيرمان على اعتبار أن التباين في الخصائص الشخصية للمرأة، وقد ركزنا هنا على المستوى التعليمي، يؤثر على مشاركة المرأة في القرارات الأسرية.

إن تعليم المرأة يعتبر عاملا هاما في تشكيل تصور إيجابي لذاتها، الأمر الذي انعكس على علاقاتها وسلوكها، وذلك ما أكدته مفكرو التفاعلية الرمزية لمفهوم الذات. فارتفاع المستوى التعليمي للمرأة ساهم في زيادة مشاركتها في معظم القرارات الأسرية سواء كانت شخصية أو متعلقة بالحاجات الأسرية وفي بناء العلاقات الاجتماعية وما يتعلق بإنجاب الأطفال وتصور آفاق المستقبل العلمي والعملية لهم.

- أثر عمل المرأة على مشاركتها في صنع القرار داخل الأسرة:

إن انتشار ظاهرة خروج المرأة أدت إلى حدوث تغييرات في بنية و وظيفة الأسرة الحديثة ومن أهم مظاهر هذا التغيير مشاركة المرأة العاملة في السلطة الأسرية، بحيث مكن استقلالها الاقتصادي من أن يضعها في مكانة تختلف عما هي عليها المرأة الماكثة بالبيت، فخروج المرأة للعمل يزودها بالإحساس بالكفاءة و يخول لها كثيرا من السلطة، وتقول في هذا المقامك **Neva**: " يبدو أن لعمل النساء خارج البيت تأثيرا على مكانة النساء وسلطتهن في اتخاذ القرارات الأسرية... ويزداد احتمال اشتراكهن في اتخاذ القرارات الخاصة بشراء السلع المهمة وتربية الأطفال"، (إبراهيم عبد الفتاح، كاميليا (1984). ص ص58-87).

فعمل المرأة أحدث تعديلا في الطبيعة السيكولوجية للعلاقات الزوجية التي كانت تقوم على علاقة السيد بالمسود، و لقد أجريت عدة دراسات حول أثر عمل المرأة على السلطة في الأسرة و على علاقتها الزوجية (شيخ، عبد المجيد (1987)، ص123).

قام "بلود، وهاملن" **Hamlin and Blood** " بدراسة أثر عمل الزوجة خارج البيت على التوقعات الخاصة بالتغيير في علاقات السلطة الأسرية و الممارسات الفعلية للسلطة وتوصلت الدراسة إلى أن عدد القرارات التي اتخذتها الزوجات العاملات ووضعت موضع التنفيذ أكثر من عدد القرارات التي اتخذتها الزوجات غير العاملات ، كما حاول "هير" **Hear** بمعرفة ما إذا كان لعمل

الأم خارج البيت تأثيراً على اتخاذ القرار في منطقة بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية و توصلت الدراسة إلى أن الزوجة العاملة من الطبقة العاملة تمارس تأثيراً في اتخاذ القرارات الأسرية يفوق تأثير الزوجة غير العاملة.

أما الدراسة التي قام بها عبد المجيد شيحة بينت بأن لعمل الأم خارج البيت تأثيراً على سلطة الأم والأبناء ولا تأثير له على سلطة الأب، فالمال الذي تحصل الأم عليه من عملها خارج البيت أحد المصادر التي تعين على اكتساب السلطة، فاستقلال الزوجة مادياً عن زوجها مكنها من ممارسة حريتها الشخصية في فرض سلطتها خاصة على أبنائها، إن ارتفاع مكانة المرأة اليوم في المجتمعات الحديثة له علاقة وطيدة بدرجة تعلمها والتحاقها بالعمل أما الدراسة التي قامت بها " راغ " Ragh 1985 في حيي شبرا بالقاهرة فقد بينت أن السلطة في الأسرة تتركز غالباً في يد الزوج و لا يخلع عمل المرأة خارج البيت السلطة كبيرة عليها لأن عمل المرأة معاكس للقيم الخلقية في مصر (نفس المرجع، ص ص 129-145).

فالقيم الثقافية و العادات و التقاليد التي تميز كل مجتمع لها تأثير كبير في أي ظاهرة اجتماعية، فلما كانت المرأة دائماً مفضلة في بقائها في مملكتها (البيت)، ولما استدعت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى خروج المرأة للعمل لم تستطع أن تغير شيئاً في الذهنية العربية التقليدية التي تبقي على سيادة الرجل و سلطته على كل أفراد أسرته، و تقول سناء الخولي في قوة المؤسسة الثقافية و أثرها على الحياة العامة و المرأة على وجه الخصوص: "إن الحقوق المدنية و السياسية التي حصلت عليها حديثاً أضعف من أن تخطر القوة الراسخة للمؤسسات الاجتماعية القائمة أو مظاهر عدم المساواة التي تنمو وتزدهر في التفرقة بين الجنسين" (نفس المرجع، ص 132).

وما يلفت الانتباه هو أن إقبال المرأة على العمل خارج المنزل مكنها من الاستقلال مادياً عن زوجها وبالتالي المشاركة في الميزانية، كل هذا ساهم في التأثير على العلاقات الزوجية من خلال مساهمتها في القرارات الأسرية، وحسب إحدى الدراسات فإن مساهمة المرأة العاملة بالقرارات الأسرية قد اضعف من سلطة الزوج و قلل من سيطرته على زوجته (سناء الخولي، ص 234).

أما العلاقات الزوجية فتتحدد في ظل هذه التغيرات التي حدثت على المستوى البنائي والوظيفي للأسرة خاصة بعد تغير سلم القيم الثقافية الذي كان يضع الرجل في مكانة عالية باعتباره الرئيس الفعلي في الأسرة والمرأة في مركز التابع المطيع والآن ساوى بين الجنسين في الحقوق والواجبات، وجددت العلاقة القائمة بينهما على أساس ديمقراطي يحفظ للمرأة مكانتها بل ارتبط قياس التقدم الاجتماعي بدقة بالوضع الاجتماعي للمرأة وهذا مؤشر لارتفاع مكانتها في المجتمع، وقد يؤدي خروج المرأة المتزوجة إلى العمل إلى سوء العلاقات الزوجية، فقد بين بحث قامت به الباحثة ناي سنة 1956 أن المناقشات بين الزوجين كانت أكثر حدوثاً عند أسر الزوجات العاملات فكانت النسبة بين المشتغلات 15% وبين عدم المشتغلات 8% كما ارتفعت نسبة اللائي طبلن طلاقاً 60%، 47% لغير المشتغلات و هذا يبين أن الزوجة غير العاملة أكثر توافقاً في حياتها الزوجية من العاملة (عودة البنوي، نايف (1997)، ص 215).

إن الاختلاف في نتائج الدراسات حول عمل المرأة يرجع إلى ظروف المرأة نفسها و ظروف المجتمع الثقافية والاجتماعية التي تعيش فيها المرأة والأسرة معاً، ومع اختلاف دوافع العمل عند المرأة فإن تمتعها بالعمل وتحقيق ذاتها من خلاله يؤثر " مباشرة في حياتها العائلية والنفسية في آن واحد، فاشتغال المرأة يساعد على درع المخاوف والسيطرة عليها ويخفف من لشعور بالتبعية" (عبد الفتاح، كاميليا، ص 94).

الزوجات اعززن قوتهم و أصبحن ندا لأزواجهن، كما أكدت كذلك بأن اشتغال الزوجات يزيد من وقوع الصراع بين الزوجين، إلا أنه لا يغير من المستوى العام للسعادة في الزواج (نفس المرجع، ص 275)، إن عمالة المرأة لها تأثيرها الواضح على الزوج و

الأبناء وحتى الأهل و الجيران، أما عن علاقتها بالزوج فتغير من علاقة الزوجة المستغلة إلى مستوى الزمالة والمشاركة فمشاركة المرأة في ميزانية الأسرة أو تساويها في التعليم مع الرجل قد يؤدي إلى أن تنظر إلى زوجها نظرة زمالة أو رفقة لا نظرة سيد أو مهيمن (الخولي، سناء (1993)، ص 219)، ولقد تم هذا من منطلق تغيير الأدوار والمركز في الأسرة نتيجة تغير النسق القيمي الذي بدوره يخضع إلى التغيير الثقافي و ما لا يمكن أن نتجاهله من استقلالية المرأة اقتصاديا هو عدم وضوح دورها كزوجة و أم و ما ينتج عنه من غموض يؤدي إلى عدم تكيف مركز الرجل معه خاصة وأنه تسانده مقررات اقتصادية واجتماعية و قانونية. تشير أندري ميشال الى دور المرأة المعاصرة بأنه "دور معقد جدا، إذ عليها أن تعمل بكل قواها من أجل التوفيق بين أشغال البيت و العمل خارج البيت" (محمد عاطف غيث ،ص151).

ما يمكن أن نقره أن العلاقات الأسرية التي تعمل فيها الزوجة قد تأثرت بعمق. وإن كانت مستويات التأثير تختلف من فئة إلى أخرى باختلاف المستويات الاقتصادية والثقافية والشخصية وأكدت عفاف إبراهيم أن السلطة داخل الأسرة تغيرت نتيجة الثورة الصناعية وخروج المرأة للعمل، أدى هذا بالتدرج إلى توزيع السلطة داخل الأسرة ، فخروج المرأة للعمل أدى إلى مشاركتها في الإنفاق على الأسرة و أدى الإنفاق على الأسرة و أدى هذا بالتالي إلى تغير مقاليد الأمور داخل الأسرة، كما يؤكد خيرى الجميلي على أننا لا نستطيع أن ننكر أن العلاقات الأسرية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة قد تأثرت في الصراع بين الزوجين على السيادة والميزانية والإنجاز ومعاملة الأطفال وإن كانت نتائج ذلك تختلف م فئة إلى أخرى و يعكس هذا الاختلاف المستويات الاقتصادية والثقافية والميول الشخصية (عبد العليم ناص، عفاف (1995)، ص ص381-383).

3- مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي (المشاركة السياسية):

ترتبط التنمية السياسية بغايات ومثل سياسية عديدة ومتنوعة تسعى إلى تحقيقها، و تعمل على تجسيدها، وتحرص على إحاطتها بسياج من الضوابط السياسية والاجتماعية والتنظيمية ، وتعتبر المشاركة السياسية أهم غايات وأهداف التنمية السياسية (الزيات السيد، عبد العليم (2000). ص 83).

- مفهوم المشاركة السياسية: تعتبر المشاركة السياسية أحد غايات التنمية السياسية التي تعكس وتجسد قيمة المساواة في الحقوق والواجبات (نفس المرجع، ص83). و تعني ممارسة حقوق مثل حق التصويت في الانتخابات، والترشح للمجالس المنتخبة الوطنية والمحلية ، والمشاركة في عضوية الأحزاب والنقابات والتنظيمات، وحرية التعبير عن الرأي ، كما تعني حق المواطن في أن يؤدي دورا معيناً في عملية صنع القرارات السياسية، والحق في أن يراقب تلك القرارات بالتقويم والضبط عقب صدورها من الحاكم.

- تطور المشاركة السياسية للمرأة:

بادرت المرأة إلى المطالبة بالاعتراف بحقها في التصويت منذ القرن التاسع عشر بعد " ظهور الحركات النسوية الأمريكية والبريطانية ، وقبل ذلك بادرت الحركات النسوية إلى المطالبة بإصدار قوانين تضمن حق الزواج وحق التملك منذ أواسط القرن التاسع عشر وحتى أوائل القرن العشرين ، مما أدى إلى سن بعض التشريعات في الولايات المتحدة وفي أوروبا الغربية ، وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية أول بلد اعترف بحق الانتخاب للنساء وذلك سنة 1869 في ولاية ويومنج wyoming ثم كان دور نيوزيلندا سنة 1893 (www.vot.shtml.com/histoire/motcle/droit)

وقد كان للثورة البلشفية في روسيا 1917 الدور الكبير في الترويج لمبدأ المساواة وترسيخه حيث ألغيت سيطرة الكنيسة على الزواج وتحققت المساواة الكاملة في الحقوق بين النساء والرجال ، وكانت الكسندرا كولونتاوي أول امرأة في العالم تشغل منصب وزير.

وفي سنة 1920 قامت الولايات المتحدة بتعديل الدستور لتسمح للمرأة بالتصويت وهي السنة التي تم فيها منح المرأة حق التصويت في عشر دول أخرى .

أما بالنسبة إلى فرنسا واليونان وإيطاليا وسويسرا، فإنها لم تمنح المرأة حق التصويت إلا بعد الحرب العالمية الثانية .

وفي أمريكا اللاتينية كانت دولة الإكوادور أول بلد يعترف بحقوق المرأة السياسية سنة 1929. وفي المكسيك حصلت المرأة على حق التصويت في العام 1953. وفي آسيا كانت منغوليا أول بلد تحصل فيه المرأة على حق التصويت في عام 1923 ثم التحقت بها اليابان وكوريا الجنوبية عام 1945. وفي المنطقة العربية ، كانت لبنان أول دولة اعترفت للنساء بالحق في التصويت سنة 1952 ثم تليها مصر سنة 1996 وتونس سنة 1957 والمغرب سنة 1960 والجزائر سنة 1962 وليبيا سنة 1964 والعراق سنة 1980 والأردن سنة 1982 وقطر سنة 1999 والبحرين سنة 2002 وسلطنة عمان سنة 2003 والكويت سنة 2005 والإمارات العربية المتحدة سنة 2006 ونظر سنة 2015 بالنسبة إلى العربية السعودية .

ونتيجة الاعتراف للنساء بهذا الحق وبفضل تنامي نضال الحركات النسوية والتقدمية استطاعت النساء في غالبية دول العالم الوصول إلى البرلمانات وتزايد تمثيلهن داخل الهياكل والمؤسسات التمثيلية؛ وعلى الصعيد الدولي فقد اهتمت منظمة الأمم المتحدة بقضية المرأة منذ سنة 1975 ، حيث عقدت أول مؤتمر دولي حول حقوق المرأة ، ثم في السنوات 1980 . 1985 عند انعقاد مؤتمرات دولية خاصة بالنساء كانت قد توجت بالمؤتمر الرابع للمرأة عام 1995 في بيجين بالصين، تناولت هذه المؤتمرات تقارير رسمية عن وضع المرأة ووضعت برامج عمل واستراتيجيات للنهوض بأوضاع النساء وسعت من خلالها إلى الضغط على الحكومات من اجل معالجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في المجال السياسي، ومن هنا أصبحت قضية المرأة تحتل مكانا بارزا في جدول أعمال الأمم المتحدة هذه المنظمة التي ركزت على إيجاد نظام اقتصاد وسياسي يحقق مشاركة أكبر للمرأة في العملية السياسية وفي عملية التنمية العالمية ويشجع خروج المرأة إلى سوق الشغل.

وفي المنطقة العربية ، لم تشهد مثل الحراك النسوي السابق، إذ بقيت المرأة لمدة طويلة شبه مقصورة من المشاركة السياسية ، ولكن منذ الثمانينيات وتحت ضغط المنظمات غير الحكومية العربية والمنظمات الدولية تطورت نسبة مشاركة النساء حيث وصلت سنة 2008 إلى 9.1 % وارتفعت إلى 13.8% سنة 2013 حسب المسح الذي قدمته منظمة الاسكوا ، ويأتي هذا التطور الملحوظ في المشاركة السياسية للنساء بعد اعتماد " الكوتا" في بعض الدول مثل الجزائر والأردن أو التناصف في ليبيا و تونس ، ورغم ذلك تبقى نسبة المشاركة السياسية للنساء في الدول العربية من اضعف النسب بالمقارنة مع الدول الأمريكية 24.10% وأوربا 23.20% ودون المعدل العام الذي وصل سنة 2014 إلى 20.4% (الاسكوا، (2013). ص ص39-41) .

3- الاتجاهات الراهنة في مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي

- المرأة في هيئات صنع القرار السياسي: قام الاتحاد البرلماني ومنظمات دولية وإقليمية أخرى بجمع وتصنيف البيانات المتعلقة بمشاركة المرأة في عمليات صنع لقرار على جميع المستويات على مدى العقد الماضي (انظر الجدول) وقدمت الحكومات أيضا معلومات عن مشاركة المرأة في معرض ردودها على الاستبيان الخاص باستعراض وتقييم منهاج عمل بيجين بعد عشر سنوات وعلى المذكرة الشفوية المرسله عملا بقرار الجمعية العامة 146/58.

الجدول رقم (1): المرأة في هيئات صنع القرار ، 1990 و 2005:

1990	2005
------	------

النسبة المئوية	المجموع	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء	المجموع	عدد النساء	المنصب
4.2%	191	8	6.4%	187	12	رؤساء دول وحكومات
8.3%	254	21	10.5%	228	24	رؤساء برلمانات
12.0% (أيلول /سبتمبر)	-	-	11.3%	-	-	أعضاء في البرلمان
14.3%	183	858	6.8% (في 1996 ⁽¹⁾)	187	-	مناصب وزارية

المصدر: الاتحاد البرلماني الدولي، المرأة في الحياة السياسية: 1945 . 2005، مجموعة المواد الإعلامية (2005).

أ- المرأة في البرلمان: متوسط المعدلات العالمية:

- وفقا للبيانات التي جمعها الاتحاد البرلماني الدولي، تحقق تقدم مطرد في تمثيل المرأة في البرلمان على مدى العقد الماضي، فعندما عقد المؤتمر العالمي الأول المعني بالمرأة في المكسيك في سنة 1975 كانت النساء يمثلن نسبة 10.9% من أعضاء البرلمان على نطاق العالم، وفي سنة 1990، زاد عدد النساء في مجالس النواب في البرلمانات إلى نسبة 11.6% ووصل إلى نسبة 13.4% في سنة 2000، وسجل البرلمان السويدي أعلى نسبة لتمثيل النساء في البرلمان (40.4%).
- ووفقا لآخر البيانات التي قام الاتحاد بجمعها في تشرين الأول / أكتوبر 2005 تعد مشاركة المرأة في البرلمان حاليا أعلى مما كانت عليه في أي وقت مضى، إذ تشكل النساء 12.6% من عدد الممثلين في مجالس النواب أو في البرلمانات الوحيدة المجلس و14.8% في مجالس البرلمانات. معدل 12.0% في جميع البرلمانات.
- وبالمقارنة مع عقود سابقة شهدت السنوات الخمس الماضية أسرع معدل لتزايد عدد النساء في البرلمان، فاستنادا إلى بيانات الاتحاد تضاعف عدد البرلمانات التي تشكل فيها النساء نسبة 30% أربع مرات، وفي عام 1990 شكّلت النساء ما يزيد على 30% من الهيئة التشريعية في أربعة بلدان فقط أما اليوم فقد وصل إلى 20%.
- واستنادا إلى وثيقة معلومات أساسية بعنوان " مشاركة المرأة في صنع القرار: البعد البرلماني أعدها الاتحاد من اجل اجتماع فريق الخبراء، فان عدد البرلمانات في أنحاء العالم التي تقل فيها نسبة الأعضاء النساء عن 10% انخفض كثيرا من 63% في عام 1990 إلى 37% في يومنا الحالي وفي 30 أيلول / سبتمبر 2005 لم يكن في البرلمانات الوطنية في ثمانية بلدان نساء على الإطلاق وهي: الإمارات العربية المتحدة وبالاو وتوفالو وجزر سليمان وسانت كيتس ونيفس والمملكة العربية السعودية وناورو وولايات ميكرونيزيا الموحدة، وفي حين لا توجد نساء في مجلس النواب في قطر، فقد تم تعيين ست نساء في مجلس الشيوخ.
- وبشكل عام، كان التقدم المحرز رغم اطراده بطيئا للغاية، وقدر الاتحاد انه إذا استمرت معدلات الزيادة الحالية، فانه لن يتم بلوغ معدل 30% من النساء الأعضاء في البرلمان حتى عام 2025 ولن يتحقق التكافؤ في أنحاء العالم حتى عام 2030.

ب- المرأة في المناصب العليا في الدولة والحكومة:

- لم يزدد تمثيل المرأة في المستويات العليا في الدولة والحكومة كما هو الحال بالنسبة لتمثيلها في البرلمان، وعلى النحو المبين في الجدول أعلاه انخفاض عدد النساء المنتخبات كرئيسة دولة أو حكومة من 12 امرأة في عام 1990 إلى 8 نساء في عام 2005 وقد

طرأت تطورات ايجابية مؤخرًا، إذ تم انتخاب امرأتين في مناصب عليا واحدة رئيسة للجمهورية في ليبيريا والأخرى مستشارة في ألمانيا .

- وفي السنوات العشر الماضية، ازداد عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب في مستويات وزارية (انظر الجدول أعلاه) فاستنادا إلى البيانات المتعلقة ب 187 بلدا في عام 1996 قامت بجمعها شعبة النهوض بالمرأة، بلغت نسبة الوزيرات 2.8% وفي عام 1996 وقد تركزت الوزيرات في المجالات الاجتماعية (14%) بالمقارنة مع المجال القانوني (9.4%) والاقتصادي (4.1%) والشؤون السياسية (3.4%) .

- واستنادا إلى بيانات الاتحاد فان 14.3% من الوزراء في الفرع التنفيذي من الحكومة نساء في كانون الثاني / يناير 2005 ويوجد في السويد أعلى عدد من الوزيرات حيث تبلغ نسبتهن 52.4% ، تليها اسبانيا بنسبة 50% وتشغل النساء 858 حقيبة وزارية في 183 بلدا ومن بين ال 858 منصبا وزاريا تشغل 83 امرأة (9.7%) حقائب وزارية ترتبط بالأسرة والأطفال والشباب والمعوقين والمسنين، وتشغل 69 امرأة (8%) حقائب وزارية ترتبط بالشؤون الاجتماعية وتشغل 63 امرأة (7.3%) حقائب وزارية تتعلق بالتعليم و 60 امرأة (7%) يشغلن حقائب وزارية تتعلق بالبيئة والطاقة وينخفض تمثيل المرأة في الحقائب الوزارية المتعلقة بالشؤون البرلمانية والسكان والإعلام وتشغل 12 امرأة فقط في أنحاء العالم حقائب وزارية تتعلق بالدفاع ، وتشغل 20 امرأة حقائب وزارية تتعلق بالمالية والميزانية ، و 25 وزيرة خارجية .

- وتشير بيانات الاتحاد إلى أن تغييرات ايجابية طرأت في المنطقة العربية ففي عام 2001 ، عينت اليمن وزيرة لتأسس وزارة الدولة لحقوق الإنسان وفي عام 2003 عينت قطر أول وزيرة للتعليم وعينت امرأة في منصب أمينة تنفيذية للمجلس الأعلى لشؤون الأسرة ، وعينت عمان أيضا أول وزيرة لها في عام 2003 وحذت الكويت ولبنان حذوها في عام 2005 ، وفي عام 2004 كانت النساء يشغلن 24% من مناصب

صنع القرار في حكومة مصر.

وينعكس انخفاض تمثيل المرأة في مستويات صنع القرار العليا في مجال الشؤون الخارجية

أيضا في تعيين نساء كممثلات لبلدانهن في المحافل الدولية وفي عام 2005 ومن بين 191 ممثلا دائما لدى الأمم المتحدة في نيويورك كان 17 منهم فقط نساء وهو أعلى رقم على الإطلاق.

ج- المرأة في الحكومات المحلية:

- أطلق الاتحاد الدولي للسلطات المحلية في عام 2003 أول قاعدة بيانات عالمية عن المرأة في مراكز صنع القرار المحلية واستنادا إلى قاعدة البيانات، تشكل المرأة حاليا 20% من المستشارات في العالم وتشير المعلومات التي قدمتها الحكومات من أجل استعراض وتقييم السنوات العشر، واستجابة للمذكرة الشفوية إلى زيادة في مشاركة المرأة على المستوى المحلي بشكل عام.

- كانت الانتخابات المحلية التي أجريت في الأردن عام 2003 قياسية وأسفرت عن انتخاب خمس نساء مرشحات وعن تعيين 94 امرأة في المجالس القروية ، وفي الهند توجد حاليا أكثر من مليون امرأة في مختلف مستويات الحكومات المحلية في الهيئات الحكومية المحلية في الأرياف والمدن على حد سواء ، وفي أيسلندا ازدادت نسبة النساء في الحكومة المحلية من 28.2% في عام 1998 إلى 31.2% في عام 2002 وفي سيشل كان تمثيل المرأة في عام 2002 جيدا على مستوى الحكومة المحلية وكانت تشكل 85% من مديرات المناطق المشاركات في ذلك المستوى ، وأفيد بان أثيوبيا شهدت أيضا زيادة في عدد النساء في الحكومة المحلية

بنسبة 10% من عام 1990 إلى عام 2004 وفي عام 2005 شكلت المرأة 44% من الأعضاء في المجالس المحلية في بيلاروس وقد شهد كل انتخاب على الصعيد المحلي في استونيا منذ عام 1999 زيادة في عدد النساء وفي الانتخابات المحلية في عام 2005 كان 39.3% من جميع المرشحين نساء، تم انتخاب 28% منهن وقت لاحق، وفي جمهورية كوريا ارتفعت نسبة النساء بين الأعضاء المنتخبات لمجالس المدينة / الأقاليم من 36.4% في عام 1998 إلى 67.1% في عام 2002 وفي عام 2001 فازت النساء في أورغواي في انتخابات مونتيبيديو المحلية بأكثر من 40% مقاعد الإدارة المحلية .

- استنادا إلى البيانات التي جمعتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لاسيما والمحيط الهادئ في 13 بلدا في جنوب آسيا وفي شرق آسيا وفي المناطق الإقليمية للمحيط الهادئ تراوح عدد النساء في الحكومات المحلية من 23% إلى 2% في عام 2001 وفي جميع الحالات كانت هذه الأرقام أعلى من عدد النساء في الحكومات المركزية في البلدان المعنية.

3- الشروط اللازمة لتحقيق مشاركة ناجحة للمرأة في صنع القرار على الصعيد السياسي (الاتحاد البرلماني الدولي ،

2005)

أ-زيادة التمثيل العددي للمرأة في مجال صنع القرار:

تظهر الانتخابات تأثير مباشر على مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار، حيث تؤكد البحوث باستمرار أن تمثيل المرأة يبلغ أوجه في البلدان التي تتبع أنظمة التمثيل النسبي إذ أن أنظمة التمثيل النسبي تحفز الأحزاب على موازنة بطاقتها الانتخابية فمعظم أنظمة الأغلبية تسمح من ناحية أخرى بترشيح واحد فقط في كل منطقة وتنع الأحزاب إلى اختيار المرشحين الذكور، ومن سمات تصميم النظام الانتخابي الأخرى التي تؤثر على تمثيل المرأة العتبات الانتخابية (النسبة المئوية الدنيا من الأصوات المطلوبة للحصول على مقعد في البرلمان)، وحجم المنطقة (عدد المقاعد بالقياس إلى عدد المناطق) والقوائم المفتوحة مقابل القوائم المغلقة في أنظمة التمثيل النسبي (قدرة المقترعين على تأثير على انتخاب المرشحين ضمن قائمة الحزب).

وقد أصبحت الحصص التي تعرف على أنها نسبة مئوية إلزامية من المرشحات

للانتخابات العامة ، أوسع الآليات استعمالا لتسهيل دخول النساء إلى ميدان السياسة التمثيلية، وفي حين وجدت في عدد قليل من البلدان مقاعد مخصصة للنساء منذ الخمسينيات، شهد تطبيق نظام الحصص دفعة كبيرة في التسعينيات مع تنفيذ نظام الحصص بنجاح في الأرجنتين في عام 1991 وعقد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين عام 1990 وحث منهاج عمل بيجين على تطبيق الإجراءات الإيجابية لتحقيق المساواة بين النساء والرجال في تمثيل على مستوى عملية اتخاذ القرار، واستنادا إلى المعهد الدولي للديمقراطية والمساعدة الانتخابية، وقاعدة البيانات العالمية المتعلقة بحصص النساء في الانتخابات التابعة لجامعة ستوكهولم ، طبق ما ينهز 100 بلد نظام الحصص ، أو استخدمته سابقا أو فكر في العمل به ، ومن هذه البلدان 10 بلدان اعتمدت ضمانات توفير مقاعد مخصصة و 30 بلدا اعتمدت تشريعا ينص على إلزامية و العمل بالحصص وعلاوة على ذلك اعتمد 130 حزبا سياسيا في 61 بلد نظام الحصص على أساس طوعي (<http://www.quotaproject.org>).

- وقد اعتمد نظام الحصص نتيجة عوامل كثيرة منها المناقشات الوطنية حول السبل الكفيلة بتعويض الفئات المهمشة عن الإقصاء التاريخي من الحياة العامة ، والضغط الداخلي الذي تمارسه الجماعات النسائية الوطنية الخارجي الآتي من المؤسسات العالمية مثل الأمم المتحدة والحركات النسائية الدولية . ومن أكثر أنواع **نظم الحصص** شيوعا ما يلي:

- الحصص المحددة دستوريا للبرلمانات الوطنية : وهي الحصص التي يكون تخصيصها بموجب دستور البلد ، ومن البلدان التي تطبق فيها هذه الحصص الفلبين وأوغندا وبوركينا فاسو ونيبال .

- الحصص المحددة للبرلمانات الوطنية بموجب قانون الانتخابات أو بموجب قواعد تنظيمية: وهي الحصص التي ينص عليها في التشريع الوطني أو في أنظمة البلد، ومن البلدان التي تعمل بهذه الحصص: بلجيكا، وصربيا والجبل الأسود، والبوسنة والهرسك، والسودان.

- الحصص المحددة من الأحزاب السياسية للمرشحين للانتخابات: وذلك حين تقوم الأحزاب السياسية بتحديد قواعد وأهداف لإشراك نسبة مئوية معينة من النساء في الترشيح للانتخابات، ومن ذلك الحصص التي يحددها المؤتمر الوطني الإفريقي في جنوب إفريقيا. : (<http://www.quotaproject.org>) :

- يختلف نوع الحصص المعتمد باختلاف النظم الانتخابية للبلدان وغير ذلك من العوامل السياسية، ويرجع أن يكون نظام الحصص أكثر فعالية في سياق نظم التمثيل النسبي ذات القائمة المغلقة أكثر في نظم التمثيل النسبي ذات القائمة المفتوحة، ففي نظم التمثيل النسبي، تزيد فعالية نظام الحصص عندما تكون هناك دائرة كبيرة بالنسبة لحجم الحزب أو عندما يكون هناك تكليف بتوزيع المرشحين يحدّد المناصب التي يجب أن تشغلها النساء في قائمة حزب من الأحزاب، فالشرط الذي يقتضي على سبيل المثال أن تشغل النساء مناصبا من ضمن المناصب الثلاثة الأولى أو منصبين من ضمن المناصب الستة الأولى وهلم جرا، يكون أكثر فعالية من الشرط الذي يقتضي أن تشغل النساء ثلث المناصب على القائمة، ومن الضروري أيضا وضع آليات جزائية فعالة في حالة عدم الامتثال.

- يمكن أن تتيح ظروف معينة في إطار العمليات السياسية فرصا لإدراج نظام الحصص، كما في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية أو فترة إصلاح دستوري وقانوني، وأصبح من المعتاد بصورة متزايدة اعتبار نظام الحصص وسيلة لضمان تمثيل النساء في الدول الخارجية من صراعات ، ففي هذه السياقات اتخذت الحصص أشكالاً مختلفة تتراوح بين نظام الحصص الطوعية المحددة من الأحزاب الذي اعتمده الحزبان الحاكمان في **الموزامبيق** و جنوب إفريقيا ، ونظام المقاعد المخصصة والحصص دستوريا بالمعمول به مؤخرا في أفغانستان وبوروندي ورواندا والعراق .

- تضطلع الأحزاب السياسية باعتبارها الجهات الرئيسية القائمة على تحديد المرشحين للمناصب الانتخابية بدور بالغ الأهمية في النهوض بمشاركة المرأة في الهيئات اتخاذ القرار أو في إعاقة هذه المشاركة ويحدد هيكل الأحزاب السياسية وتنظيمها وثقافتها الداخلية إمكانية قيامها بتشجيع الناخبات ، فعلى سبيل المثال يمكن أن تتعرض المرأة للإجحاف من جانب حزب له إجراءات داخلية غير محددة جيدا وتهيمن فيه على عملية اتخاذ القرار فئة من النخب الحزبية .

- لوحظ خلال اجتماع فريق الخبراء أن الأحزاب السياسية في بعض السياقات تمنح إلى تقرير المرشحات لسبب يعزى إلى الرغبة في تعبئة الناخبات أكثر مما يعزى إلى كون مشاركة النساء تأتي بمعارف وخبرات معينة، أو أنها ستزيد الاهتمام بالمنظورات الجنسانية في جدول الأعمال السياسي للأحزاب، وكثيرا ما تظل قدرة النساء على أن يصبحن قائدات سياسيات غير معترف بها، وعلاوة على ذلك يغلب أن يهيمن الذكور على المجموعات التي تبحث فيها الأحزاب السياسية على المرشحين من قبيل مجموعات قادة النقابات والمستشارين المحليين وينبغي أن تستحدث السياسية حوافز لتشجيع مشاركة النساء بطرق منها: توفير التمويل للحملات الانتخابية ودعم الشبكات وتوفير التدريب وتطوير المهارات للمرشحات وتحديد أهداف تخصص للنساء مثلا عددا معينة من المناصب التنفيذية في الحزب .

- ليست الترتيبات المؤسسية داخل الهيئات الحزبية، مثل الأحزاب السياسية أو البرلمانات محايدة من الناحية الجنسانية، بل هي ترجح مصالح الرجال، ويتطلب تأمين انتخاب من المرشحين تخصيص قدر كبير من الوقت للحملة الانتخابية، وهو ما قد تقضي السفر خارج مناطقهم الأصلية لفترات زمنية طويلة وفي كثير من السياقات، لا تخدم هذه العملية مصلحة النساء اللواتي تعيقهن المسؤوليات الأسرية ولا يستطعن تخصيص كثير من الوقت للأنشطة السياسية على غرار نظرائهن من الرجال، وفي بعض الحالات،

يتطلب الأمر أيضا توفير موارد مالية كثيرة، وعلاوة على ذلك فان بيئة المؤسسات السياسية لا تكون دائما مواتية للنساء، لأن تحديد أوقات العمل في البرلمانات والجدول الزمني لاجتماعات الأحزاب السياسية وانعدام موافق رعاية الأطفال أمور تعارض في الغالب مع الالتزامات الأسرية التي لا يزال تحملها يقع أساسا على عاتق النساء في كثير من السياقات.

- وتمثل الحركات النسائية جهات فاعلة مهمة في العملية الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في اتخاذ القرار السياسي، وتمارس الجماعات النسائية الضغط لتحقيق المساواة في التمثيل ودعم ترشيح النساء، ويمكن داخل الأحزاب السياسية أن يمارس السياسيون الذين لهم صلات بالحركات النسائية الضغط على قيادة الحزب لكي تسعى إلى اتخاذ كافة التدابير الممكنة من اجل تحقيق مساواة المرأة في التمثيل السياسي

- وجرى التشديد أيضا خلال اجتماع فريق الخبراء على أن الوضع الاجتماعي الاقتصادي للمرأة في كثير من المجتمعات يؤثر سلبا على مشاركتها في الحياة العامة فرغم التحاق أعدادا كبيرة من النساء بالقوى العاملة على مدى العقد الماضي في مناطق كثيرة من العالم، لا يزلن في الغالب يشغلن رتبا أدنى من رتب الرجال في التسلسل الوظيفي ونتيجة لذلك فهن يكسبن مالا أقل ويفتقرن إلى المهارات والعلاقات الضرورية للنجاح في مضمار المنافسة بما في ذلك السياسة ويتعين على النساء تحقيق التوازن بين المسؤوليات في العمل وفي البيت وفي المجتمع، ولاسيما على المستوى المحلي حيث تتم المشاركة في المناصب العامة وفي شؤون المجتمع المحلي في كثير من الأحيان على أساس طوعي، ومعظم المجتمعات لم تهيب حتى الآن الظروف التي تمكن الرجال والنساء ممن لهم أسر من تقاسم هذه المسؤوليات .

- أثرت أيضا خلال اجتماع فريق الخبراء مسالة شعور المرأة بكرامتها ذلك أن العديد من النساء قد يعتبرن أنهن يفتقرن للمهارات اللازمة للبلاء الحسن في الساحة السياسية ، مما يؤثر سلبا على اهتمامهن بخوض غمار المنافسة من اجل تقلد المناصب العامة، فالمرأة قد تردد في المشاركة في الأنشطة السياسية الحزبية وتفضل المشاركة في الحركات الاجتماعية التي تتسم بطابع أكثر مساواة وتركيزا على الأهداف من الأحزاب السياسية ومؤسسات الدولة.

- التدريب وتطوير الروح القيادية من الأمور البالغة العمرية في مجال دعم المرأة من اجل تطوير المهارات السياسية اللازمة للترشح بنجاح لتقلد مناصب عامة ، ويتعين أيضا توفير التدريب لتوعية الرجال بالمنظور الجنساني وتعريفهم بقضايا المساواة بين الجنسين وحفز التزامهم بتشجيع زيادة مشاركة المرأة في صنع القرار، بوسائل شتى منها تحديد السبل العملية من اجل دعم ترشحات النساء لتولي المناصب العامة.

- زيادة مستوى التمثيل النوعي للمرأة :

لا تقتصر مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار على الجوانب الكمية للتمثيل، بل تتجاوزها لتشمل زيادة تأثير المرأة في صياغة السياسات وتنفيذها، بعرض برنامج عمل صريح للمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على صعيد وضع السياسات في جميع القطاعات وتزايد إمكانات إحداث التغيير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإرساء مجتمع أكثر ديمقراطية وعدلا بالزيادة الفعلية لتأثير المرأة في الحياة العامة على جميع الأصعدة (بريدج 2002)، ص 28).

هناك ثلاثة شروط من شأنها تعزيز فعالية مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار وزيادة تأثيرها على عملية وضع السياسات وهي:

- تحديد الجهات الفاعلة والحليفة الحاسمة والعمل معها- استحداث آليات / هياكل حاسمة في تقوية تأثير المرأة السياسي- استغلال الظروف أو الأوقات الحاسمة التي تتزايد فيها إمكانية التأثير في عملية وضع السياسات.

أ/ الجهات الفاعلة والحليفة الحاسمة: يتعين على المرأة تحديد الجهات الفاعلة والحليفة الحاسمة القادرة على تسهيل حصولها على الموارد وتأييد جدول أعمال للمساواة بين الجنسين ودعمه بالفعل.

- تسهم إقامة الشبكات النسائية أيضا في دعم تطوير المهارات القيادية بشكل فعال وقد تجلت قوة تشكيل التحالفات وإقامة الشبكات في الدور الهام الذي اضطلعت به الجماعات والشبكات النسائية المحلية والوطنية والدولية في التأثير على التحضير للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بيجين في عام 1990 وعلى النتائج التي أسفر عنها (الاتحاد البرلماني الدولي (2005).

- وينبغي أن يراعى في إقامة الشبكات النسائية في المجال السياسي تشكيل تحالفات إستراتيجية مع الرجل، إذ بإمكان الرجل الاضطلاع بدور بالغ الأهمية في النهوض بالمساواة بين الجنسين على صعيد وضع السياسات، وسيطلب تشكيل التحالفات مع الرجل التصدي للسلوك القائم على القوالب النمطية، بوسائل منها التوعية والتدريب المراعيان للمنظور الجنساني، والموجهان على الخصوص للرجال الذين يتقلدون مناصب صنع القرار، ويتعيّن أيضا بذل جهود على جميع المستويات لاستقطاب دعم وسائط الإعلام من أجل الترويج لاتخاذ مواقف ايجابية تجاه أدوار المرأة في صنع القرار (نفس المرجع).

ب/ الآليات: الهياكل الحاسمة: وجود المرأة في أعلى مستويات السلطة التنفيذية في الحكومة أمر حاسم لضمان تعميم سياسات تراعي المنظور الجنساني وتخصيص الموارد في جميع مجالات التنمية الاجتماعية، غير أن المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا على هذا الصعيد وهناك نزعة إلى تخصيص حقايب وزارية مثل التعليم أو الصحة أو الرعاية الاجتماعية أو البيئة للنساء وتظل الوزارات ذات النفوذ، مثل الخارجية والدفاع والمالية والتجارة والصناعة، حكرا على الرجل بشكل أساسي، وعادة ما تتم الوساطة في عمليات صنع القرار على المستوى التشريعي وفق نظم اللجان الدائمة، ويخضع أكثر هذه اللجان نفوذا ومنها المعنية بالتعيينات والاعتماد والطرق والوسائل و المالية أو الحسابات العامة لسيطرة الرجل .

- يعتبر وصول المرأة إلى صنع القرار على صعيد عمليات تخصيص اعتماد الميزانية حاسما لكفالة التنمية المراعية للمنظور الجنساني، والجهود المبذولة من أجل التأثير على الميزانيات من منظور جنساني آخذة في التزايد سواء على الصعيد الوطني أو الإقليمي وعقد التحالفات مع الجهات المعنية الأخرى من قبيل منظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية ذو أهمية في المضي قدما بهذه الجهود.

- من شأن الافتقار للمعلومات المتعلقة بالقضايا الهامة أن ينال من فعالية مشاركة المرأة ودورها القيادي في المؤسسات السياسية، ذلك أن الحصول على المعلومات يتأثر بالممارسات المؤسسية المتبعة في المؤسسات السياسية، ويمكن أن تشكل إقامة الشبكات الإستراتيجية وتشكيل التحالفات سندا لضمان الحصول الفعلي على المعلومات كما أن من شأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توفير إمكانية الحصول المنهجي على المعلومات وتعتبر الجهود الرامية إلى التصدي بشكل صريح للهوة الرقمية في المجال الجنساني ذات أهمية بالغة في زيادة مستوى مشاركة المرأة في صنع القرار (صندوق الأمم المتحدة للسكان، ص39).

ج/ الظروف الحاسمة: يبدو أن هناك عددا من الظروف الحاسمة من قبيل عمليات الإسلام وعمليات الانتقال إلى النظم الديمقراطية وصياغة دساتير جديدة يتيح فرصا لزيادة مشاركة المرأة، ففي هذه الظروف يتقلص احتكار الأحزاب السياسية للتمثيل ويتسع مجال المشاركة ليشمل الفاعلين السياسيين غير التقليديين الذين قد تقدم منظماتهم أو حركاتهم مرشحين لتمثيل مصالحها أو تسعى إلى الانضمام إلى السلطات الانتقالية أو ممارسة الضغوط عن طريق التعبئة، وقد تؤدي هذه الظروف الحاسمة التي تزيد من تمثيل مصالح مختلف الفئات الاجتماعية إلى تشكيل تحالفات مؤقتة فيما بين المشروعات إلى أحزاب سياسية مختلفة حول القضايا ذات الاهتمام المشترك .

- وكما ثبت من خلال مراحل ما بعد الصراع في أمريكا الوسطى نجحت الائتلافات الحزبية في تجاوز الانقسامات الإيديولوجية التي رافقت الحروب الأهلية، فخلال عملية السلام في السلفادور، اتحدت النساء لتشجيع الإصلاحات بشأن قضايا من قبيل

فرض حصص خاصة بكل من الجنسين والأبوة المسؤولة والعنف المنزلي، وخلال مرحلة الانتقال إلى النظام الديمقراطي في الأوروغواي في منتصف الثمانينات، نجح الفريق العامل الشامل لجميع الأحزاب المعني بوضع المرأة الذي ناضل من أجل إشراكه في المنتدى الوطني لبناء توافق الآراء، في وضع مجموعة من التوصيات المتعلقة بالعنف المنزلي، متجاوزاً بذلك المنافسات التقليدية بين الحزبين المهيمنين تاريخياً على الساحة.

4- مشاركة المرأة في صنع القرار الاقتصادي:

- **واقع مشاركة المرأة في صنع القرار الاقتصادي:** وفيما يتعلق بصنع القرار في المجال الاقتصادي فإن عملية جمع البيانات ونشرها تعدّ أقل منهجية إذ لا تزال مشاركة المرأة في صنع القرار في المستويات العليا في المجال الاقتصادي متدنية في البلدان المتقدمة النمو ، رغم أوجه التقدم المحرزة في مجال التعليم للمرأة في أصقاع عديدة من العالم واستناداً إلى بحث أجرته منظمة العمل الدولية عن المشاركة الإجمالية للمرأة في الوظائف الإدارية في الفترة من عام 2000 إلى عام 2002 تراوحت نسبة مشاركتها بين 20 و 40 % في 48 بلداً من أصل 63 بلداً توفرت عنها بيانات وتوجد بيانات مقارنة قليلة جداً بشأن تمثيل المرأة في القطاع الخاص، وفيما يتعلق بمشاركة المرأة في مجالس الشركات، نفذت فنلندا والنرويج حصصاً لزيادة عدد النساء في مجالس مديري الشركات الحكومية والعامّة المحدودة إلى نسبة 40% وفي النرويج تأثر ما يقرب من 600 شركة بهذا القرار ونفذت مبادرة مماثلة في كل من الدنمارك واستونيا واليونان والسويد من خلال مشروع " المرأة إلى أعلى المناصب " الذي يهدف إلى كفالة تمثيل للمرأة في مجالس شركات القطاع الخاص بنسبة 40 % (منظمة العمل الدولية، (2000).

أوضحت الأبحاث باستمرار أن الفتيات يخرتن مهناً يشعرن فيها أن بمقدورهن إحداث فرق وهي الرعاية الصحية والتعليم والطب (حسين، عبد الحميد أحمد رشوان

(2011)، ص96)، كما أن المرأة غالباً ما تشتغل في مهن ضعيفة التأهيل، ورغم التقدم الذي أحرزته المرأة في ميدان التعليم والعمل تبقى دون التمثيل المطلوب في صنع القرار (منظمة العمل الدولية (2015)، ص4).

فنجدها دوماً تصطدم بالأسقف الزجاجية والجدران الزجاجية، التي تعيق تقدمها نحو المناصب العليا، ويعود انتشار الأسقف الزجاجية والجدران الزجاجية إلى الصورة النمطية والثقافة التقليدية حول المرأة، إلى جانب انتشار ذهنية السلطة الذكورية في المؤسسات الاقتصادية (منظمة العمل الدولية (2015)، ص9)، إضافة إلى التهميش الاقتصادي وهو مفهوم يقترن غالباً بتجاهل وجود المرأة في المناصب العليا أو عدم الاعتراف بإسهاماتها في المجال الاقتصادي (مكتب العمل الدولي (2009)، ص ص8-16)؛ لذلك فظاهرة السقف الزجاجي، ظاهرة عالمية تعاني منها كل النساء في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وهي تعبر عن وجود حواجز اصطناعية معتمدة على التقاليد والأعراف أو حتى على تحيز المؤسسة، مما يمنع أصحاب الكفاءات (النساء/ الأقليات) من التدرج في السلم الوظيفي (محمد سعيد أنور سلطان (2003)، ص ص 161-160)،

فبالرغم من نص تشريعات الدول المتقدمة صرحت على عدم التمييز بين الموظفين على أساس السن أو الجنس أو الديانة أو الجنسية سواءً عند التعيين أو منح المكافآت، أو التمييز في شروط اشتغال الوظائف أو منح أي فرص أو امتيازات وظيفية أو الفصل أو الإحالة على التقاعد، بالإضافة إلى نصها على عدم التمييز في الأجر بين العاملين المتشابهين في المهارات والمسؤوليات، والذين يبذلون الجهد ذاته ويعملون في الظروف ذاته (Fisher, Cynthia, et al, (2007, pp194-204).

إلا أنّ هذا لم يقف حائلاً دون تعرض النساء الغريبات إلى ظاهرة السقف الزجاجي ، ومما يؤكد ذلك أنه في الثلاثين سنة الأخيرة، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في الإدارة من 1% إلى 42% إلا أنّ نسبة النساء في الوظائف العليا، ارتفعت فقط ما بين 3%

إلى 5% مما يدل على وجود السقف الزجاجي (جيرينبرج، جيرالد (2004)، ص 125-126) الذي يحول دون وصول المرأة لمناصب العليا (زاهد محمد ديري، (2011)، ص 117).

كما لاحظ تقرير المكتب الدولي للعمل سنة 1997 أنه إذا كانت نسبة النساء رئيسات المؤسسات الكبرى في تزايد نسبي، فإنه في حقيقة الأمر، قد انخفض ب 15% سنة 1982 وب 13% سنة 1990، وشهد التمثيل النسوي انخفاضاً في مناصب التسيير بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبحلول سنة 1999، تحسنت نسبة النساء حيث شغلت المرأة الأمريكية 5.1% من المراكز التنفيذية العليا، فيما لم تتخط نسبة المسؤولات والمديرات ذوات أعلى الأجور 3,3% (جويلية، رانية رشدية (1998)، ص 2)، ورغم التطور الملحوظ لوضعية المرأة في العالم، إلا أنّ الإحصائيات تثبت أنّ التغيير في وضع المرأة بقي ضعيفاً، حيث أنها تمثل أكثر من 40.5% من قوة العمل العالمية في نهاية 2008، مقابل 39.9% في سنة 1998، ومن بين 192 دولة في العالم، 12 دولة فقط خرقت السقف الزجاجي ولديها نساء في مناصب قيادية إضافة إلى ذلك، تشغل المرأة في العالم من 3% من المناصب التنفيذية العليا في الشركات الكبرى، كما تكسب حوالي 70% من متوسط ما يكسبه الرجال (جيرالد جيرينبرج، (2004)، ص 226).

وعند الحديث عن مشاركة المرأة في صنع القرار الاقتصادي فإننا نهتم بكل من مشاركتها في القطاع الاقتصادي الرسمي أي الحكومي وقطاع الأعمال الرسمي وغير الرسمي وهذا الأخير غالباً ما يتمثل في القطاع الخاص، حيث أن نجاح المرأة في بلوغ المناصب العليا في المجال الاقتصادي مرهون بدرجة محاربتها للفساد المالي والإداري، أما عن شروط ارتقائها للمناصب العليا في السلم الوظيفي فتتمثل في توليها مناصب مرتبطة بمسائل "الأرباح والخسائر" بمعنى تولي إدارة الجزء المسؤول عن الشركة لتحقيق الربح في القوائم المالية. أما في الوظائف الحكومية فعليها أن تضطلع بالمناصب ذات الصلة بالقانون والقضاء، والدفاع، والخدمات العسكرية (مركز المشروعات الدولية الخاصة، ص 6).

– معوقات تواجد المرأة في المراكز القيادية:

– تقسيم الوظائف إلى رجالية والنسائية، حيث غالباً تمنح المرأة وظائف متدنية المهارات والأجر، في حين يشغل الرجال الوظائف العليا ذات الأجر المرتفع والامتيازات الكبيرة، فنادراً ما نجد المرأة تشغل مناصب عليا ذات أبعاد استراتيجية (أحمد سيد مصطفي (2004)، ص 188).

– غياب أو قلة المرأة النموذج، حيث أنّ هناك العدد القليل من النساء في مواقع المسؤولية والسلطة الإدارية، لذلك فإنّ المرأة التي ترغب في العمل الإداري غالباً ما يتولد لديها تصور مسبق باحتمال فشله (محمد عباس، سهيلة و علي حسين علي (1999)، ص 393).

– غياب الدعم النفسي من قبل الأسرة والزملاء، فغالباً ما يظهر هؤلاء عدم إمكانياتها للأعمال الصعبة معللين ذلك بأنّ، المرأة بطبيعتها أقل رغبة وأقل قدرة على أن تكون مدير حيث احتمال عدم التوافق بينها وبين الرجال المرؤوسين أو الذين يكونون تحت مسؤولياتها؛ أكثر مما لدى الرجل (آمنة خايقة، ص 223).

– إضافة إلى ذلك تواجه المرأة الإطار المتزوجة مشكل تعدد الأدوار كزوجة وربة بيت وامرأة عاملة لديها طموحاتها في التقدم في عملها، وهذا ما يشكل مبرراً لدى العديد من الرؤساء وراء عدم منح المرأة حقها في الترقية لمناصب عليا، كون أنّ التزاماتها الكثيرة تقلل؛ من كفاءتها في إدارة المناصب العليا (بشير الحسين شمس، ايمان (2010)، ص 556).

– ضغط العادات والتقاليد الموروثة: تعتبر العادات والتقاليد أنّ خروج المرأة للعمل تنصلاً عن عاداتها وتقاليدها، وأنّ الرجال خلقوا ليكونوا قادة وأنّ المرأة يجب أن تقوم بدورها الطبيعي هو القيام بدورها كزوجة وتربية أولادها، وهم يرفضون فكرة المرأة القيادية لأنّ متطلباتها والتزاماتها تتعارض في نظرهم مع العادات والتقاليد المتعارف عليها (محمد صديق، محمد حسن، (2001)، ص 71).

أ- العوامل القانونية أو التشريعية: تعتبر المعوقات القانونية من أهم المعوقات التي تحدّ من دور المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية (عد موسى، مارس (2007)، ص 322)، حيث لعبت العوامل القانونية العربية، دوراً في ظهور السقف الزجاجي من خلال عدم فرض قوانين تنص على مبدأ تساوي الفرص الوظيفية بين المرأة والرجل، وذلك مراعات هذه القوانين للعادات والتقاليد السائدة في المنطقة العربية، على غرار التشريع في الدول الغربية الذي يساوي بين الرجل و المرأة في مجال العمل (أبو طاحون، عدلي علي (2000). ص 255)، حيث يشير واقع التشريعات في البلدان العربية بشكل عام، إلى أنّ هذه التشريعات لازالت دون الطموح، وتحتاج إلى صياغة عربية موحدة، تتناسب مع وضع المرأة العربية وما ؛ تملكه من مهارات وخبرات، بعيداً عن أي ضغوط اجتماعية كانت أو ثقافي (البلوشي بن عوض بن سالم ، يوسف، أكتوبر (2011)، ص 04)

ب- العوامل الاجتماعية: حيث تشكل الأسرة إلى جانب العادات والتقاليد (المجتمع) عامل ضغط يعيق المرأة من الوصول إلى المناصب العليا، حيث غالباً ما يلقي تولى المرأة للمناصب القيادية معارضة من طرف أفراد الأسرة، نظراً ما تتطلبه هذه المناصب من تأخير، سفر، اجتماعات وعمل في أيام العطل (المكاوي ، نبيل عبد الكريم (2008) ص 179) .

ج- العوامل التنظيمية : تعتبر ثقافة المؤسسة هي الأساس في تحديد قواعد السلوك، باعتبارها مجموعة من القيم المشتركة، المعتقدات التي تتفاعل مع الأشخاص داخل المؤسسة، وتعمل ثقافة المؤسسة على تقليل فرص المرأة لتقلد المناصب العليا من خلال النقاط التالية :عدم تكافؤ الفرص بين الرجل و المرأة في الوصول إلى المراكز الإدارية العليا (كامل، محمد فتحي (2012)، ص 111)، ضعف فرص تأهيل وتدريب المرأة، عملية تقييم أداء المرأة العاملة تكتنفها الكثير من المعوقات (تركي، مصطفى(1993)، ص 132) التي يترتب عليها التمييز في أحقية اليد العاملة للترقية والتقدم وفقاً لقابليتها وكفاءتها، حيث يعزى الأداء العالي المتحقق من قبل المرأة إلى عوامل غير موضوعية: مثل الحظ بدلاً من القدرة والكفاءة أحمد إبراهيم (عبد الهادي (1999)، ص 141) ، اعتماد بعض الرؤساء على آرائهم الشخصية وانطباعاتهم الخاصة والمتأثرة بعاداتهم وتقاليدهم في الحكم على أداء المرأة، حيث يتصور بعض الرؤساء أنّ المرأة غير مؤهلة لتحمل مسؤوليات كبيرة، وأنّها سلبية ومغرقة في التقاعس عن أدائها لواجباتها الوظيفية مقارنة بالرجل . (حنوش، زكي(2003)، ص 45).

خاتمة :

نخلص ونقول أن التغيرات السوسيواقتصادية والسياسية في مختلف مجتمعات العالم قد لعبت دوراً في تغيير بعض الذهنيات تارة ، وفي تطبيق قوانين عالمية على مجتمعاتها مهما كانت انتماءاتها السياسية أو الدينية أو العرقية أو الاقليمية ، لترقية المرأة وإحجام مشاركتها في كل الميادين ، إلا أن مشاركتها في الميدان السياسي عرف تطوراً محتشماً ونسبياً سواء أوروبا أو عربياً نتيجة لعدة عوامل تختلف من بلد لآخر ، إلا أن أهم ما نلاحظه في البلدان العربية والاسلامية أن الجزائر سبقت قطعت شوطاً كبيراً في ذلك حكومة وممارسة انطلاقاً من الأسرة ومساهمة المرأة في صنع القرار.

قائمة المراجع

- 1- الاتحاد البرلماني الدولي ، النساء في السياسة.
- 2- أحمد إبراهيم عبد الهادي، (1999) "محددات التقدم الوظيفي، للمرأة و شغلها للمناصب القيادية"، المؤتمر العلمي السنوي الثالث إدارة التنمية في مصر في ظل التحولات العالمية
- 3- أحمد سيد، مصطفى(2004). إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري مصر
- 4- السيد عبد العليم، الزيات(2000). التنمية السياسية البنية و الأهداف_ الإسكندرية: دار المعارف الجامعية، الجزء الثاني.

- 5- أمل، الخاروف و فوزية، غالب القمش(2005). " دور المستوى التعليمي في زيادة مشاركة المرأة في صنع القرارات الأسرية(دراسة ميدانية في مدينة صنعاء)"، مجلة دراسات، المجلد32، العدد2.
- 6- آمنة، خايفة(1993). " المرأة و التربية في الامارات العربية المتحدة"، مجلة الشؤون الاجتماعية المجلد 10، العدد37، الامارات العربية المتحدة.
- 7- إيمان، بشير الحسين(2010) "المعوقات النفسية و الاجتماعية التي تواجه المرأة الأردنية في المجالي البلدية"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد34، المجلد3، مصر.
- 8- بريدج، الجندر و التنمية، تقرير عام، 2002
- 9-جيرالد، جرينبرج، روبرت بارون(2004). إدارة السلوك في المنظمات، تر: رفاعي محمد رفاعين إسماعيل علي بسيوني، الرياض: دار المريخ.
- 10- حسين عبد الحميد ،أحمد رشوان(2011). المرأة و المجتمع، الإسكندرية، درا الوفاء لنديا الطباعة و النشر و التوزيع، ط2 .
- 11- دعد موسى. «دور المرأة العربية كفرص في المجالات الإدارية الاقتصادية و السياسية و التربوية»، ملتقى دور المرأة العربية في التنمية المجتمعية ، دمشق: سوريا، مارس 2007.
- 12- ذمحمد ،صديق محمد ،حسن(2001). " المرأة العربية العاملة التحديات و الحلول" ، مجلة التربية، المجلد 30، العدد138، قطر.
- 13- رانية رشدية. "حماية المرأة و سلامة المرأة العاملة في بيئة العمل" ، ورشة العمل القومية، تنمية المهارات المهنية و القدرات التنافسية للمرأة، دمشق: سوريا، جويلية 1998.
- 14- زاهد محمد ،ديري(2011). السلوك التنظيمي، الأردن: دارالميسرة للنشر والتوزيع و الطباعة.
- 15- زكي حنوش. "أبعاد القصور في الرؤيا الاجتماعية للمرأة العاملة"، المؤتمر السنوي الرابع في الإدارة، سوريا، 2003
- 16- سناء، الخولي (ب. ت). الأسرة و المجتمع، لإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 17- سناء، الخولي(1993). التغير الاجتماعي، لإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 18- سهيلة ،محمد عباس، علي حسين علي (1999). إدارة الموارد البشرية، الأردن: دار الأوتل، للنشر و التوزيع.
- 19- صندوق الأمم المتحدة للسكان. تمكين المرأة بيئة مساعدة و ثقافة داعمة، اللجنة الوطنية للسياسات السكانية في العراق
- 20- عبد المجيد، شيخ (1987). "تأثير عمل الأم خارج البيت على السلطة في الأسرة و تقسيم العمل المنزلي و تحصيل الأبناء"، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثاني، الجزء التاسع.
- 21- علي، أبو طاحون(2000). حقوق المرأة، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- 22- عدلي عفاف، عبد العليم ناصر(1995). التنمية الثقافية و التغير الاجتماعي للأسرة، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 23- كاميليا إبراهيم، عبد الفتاح(1984). سيكولوجية المرأة العاملة، بيروت: دار النهضة العربية.
- 24- محمد ،بن سعيد القسطنطي(2007). "صنع واتخاذ القرار"، سوريا: جريدة الحوار المتمدن، العدد 1987.
- 25- محمد ،سيد فهمي(ب. ت). المشاركة الاجتماعية و السياسية للمرأة في العالم الثالث، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- 26- محمد ،عاطف غيث(ب.ت) المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي ، الإسكندرية: دار المعرفة.
- 27- محمد بمجحت، جاد الله كشك. المنظمات وأسس ادارتها، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ب. ت.
- 28- محمد فتحي، كامل(فيفري 2012). "تفعيل دور المرأة القيادي في مرحلة التعليم الأساسي"، مجلة القراءة، العدد 124، مصر.
- 29- محمد، سعيد أنور سلطان. السلوك التنظيمي، مصر: الدار الجامعية الجديدة، 2003.
- 30- مركز المشروعات الدولية الخاصة. المرأة في المواقع القيادية الاقتصادية و السياسية، ب. ت.
- 31- مصطفى، تركي(199). "الفرق بين الجنسين في الخصائص النفسية للقيادة الإدارية"، مجلة دراسات نفسية، العدد2، المجلد3، الكويت، 3،
- 32- مكتب العمل الدولي(2005). مشاركة المرأة في صنع القرار و وصولها للمناصب القيادية، جنيف، 2009.
- 33- منظمة العمل الدولية. مشاركة المرأة في الأعمال الإدارية، 2000.
- 34- منظمة العمل دولية(2015). المرأة في المجالس الإدارية، جنيف.

35- مؤتمر العمل الدولي(2009). المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الدورة 98، التقرير السادس، ط1، مكتب العمل الدولي، جنيف.

36- نايف عودة البنوي. "عمل المرأة وأثره على نفسية أبنائها"، مجلة التربية، العدد 122، 1997.

37- نبيل عبد الكرم، المكاوي(2008) "النوع الاجتماعي و التنمية في اليمن"، دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق.

38- يوسف، حجيم الطائي، و آخرون(2006). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع.

39- يوسف بن عوض بن سالم البلوشي. " المنظور الإسلامي لدور المرأة العربية في التنمية الإدارية"، المنتدى العربي الأول: دور المرأة العربية في التنمية الإدارية، سلطنة عمان، أكتوبر 2011.

40-Fisher, Cynthia, et al, Hhuman ressource management, Houfflin company, , Boston; fourth edition, 2007.

Internet :

42-www.linternaute.com/histoire/motcle/droit de vot.shtml

43-www. Journée de la femme.org/histor -accès –pouvoir- politique des femmes- 1.htm