



أكاديمية القانون الدستوري

آليات تفعيل حق المرأة في تقلد الوظائف العامة في فلسطين

ورقة سياسات

د. بسمة محمد يوسف هنية

المنظمة العربية للقانون الدستوري
الدورة السابعة - 2022

تنشر هذه الورقة ضمن مخرجات الدورة السابعة لأكاديمية القانون الدستوري التي عقدت عبر منصة Zoom بمشاركة 13 باحثاً وباحثة من دول عربية مختلفة (تونس، لبنان، اليمن، الأردن، فلسطين، المغرب، العراق، الجزائر، مصر) خلال الفترة من 03 إلى 20 تشرين الأول/أكتوبر 2022.

وتمحورت الأكاديمية في نسختها هذا العام حول "الدستورية، حقوق الإنسان، والحريات المدنية بعد 11 عاماً من الانتفاضات العربية» وحاضر فيها الدكتورة جنان الإمام أستاذة القانون العام بكلية العلوم القانونية والسياسية والاجتماعية في تونس والبروفيسور عاصم خليل أستاذ القانون العام بجامعة بيرزيت في فلسطين، والدكتورة إيمان رشوان مدرّسة القانون العام بكلية الحقوق في جامعة القاهرة ومحاضرة زائرة للقانون والاقتصاد بكلية الحقوق في جامعة هامبورج، والسيد أيمن البريكي باحث مختص في القانون العام، العلوم السياسية والجيوستراتيجية، يعمل كخبير دستوري وقانوني في مؤسسة ماكس بلانك للسلام الدولي وسيادة القانون، والسيد حليم شبيعة باحث غير مقيم في المركز العربي واشنطن دي سي ورئيس المناصرة والعمل الاستراتيجي في Impunity Watch.

كما شهدت نسخة هذا العام محاضرات ولقاءات قيّمة مع خبراء دوليين وشخصيات أممية منهم: المستشارة الخاصة للأمين العام بشأن ليبيا (2021-2022)، والممثلة الخاصة بالإنابة ورئيسة بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا (2020-2021) (UNSMIL)، ونائبة الممثل الخاص (السياسي) لبعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا (2018-2020)، السيدة ستيفاني ويليامز، والدكتورة سلمى مبروك عضوة في المجلس الوطني التأسيسي التونسي واللجنة التأسيسية المكلفة بالحقوق والحريات واللجنة التشريعية المكلفة بالشؤون الاجتماعية، والسيدة خديجة الرباح، عضوة مؤسسة للجمعية الديمقراطية لنساء المغرب وخبيرة ومدربة دولية في التنمية الديمقراطية الدامجة والقيادة التغييرية/التحويلية.

والأكاديمية مشروع تنظمه سنوياً المنظمة العربية للقانون الدستوري بهدف تشجيع الباحثين في الدول العربية على الحوار والعمل مع بعضهم البعض وتبادل الخبرات حول أهم الموضوعات الدستورية السائدة.

الآراء الواردة بهذا المنشور لا تعكس بالضرورة آراء المنظمة العربية للقانون الدستوري.

فهرس

1

ملخص تنفيذي

2

المقدمة

2

القسم الأول: واقع تولي المرأة للوظائف العامة في فلسطين

3

أولاً: أعداد النساء في الوظائف العامة في قطاع غزة

3

ثانياً: أعداد النساء في الوظائف العامة في الضفة الغربية

4

القسم الثاني: دعائم حق المرأة في تقلد الوظائف العامة

4

أولاً: وثيقة الاستقلال الفلسطينية

5

ثانياً: القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م

7

ثالثاً: المعاهدات والاتفاقيات الدولية

8

القسم الثالث: سياسات مقترحة لتفعيل حق المرأة في تقلد الوظائف العامة

8

المقترح الأول: مشروع قانون يمنح المرأة الكوتا في الوظائف العامة

8

أولاً: تعريف نظام الكوتا

8

ثانياً: صور نظام الكوتا النسائية

9

ثالثاً: استقرار نظام الكوتا في التشريعات الفلسطينية

11

رابعاً: تقييم نظام الكوتا النسائية في الوظائف العامة

المقترح الثاني: إصدار الحكومة لوائح تنفيذية تنشئ لجان تكافؤ فرص في الوزارات

12

أولاً: تعريف لجان تكافؤ الفرص

12

13

ثانياً: أهداف لجان تكافؤ الفرص

14

الخاتمة

14

أولاً: النتائج

14

ثانياً: التوصيات

15

الهوامش

هذه الورقة تعالج مشكلة حقيقية تعترض المرأة الفلسطينية في طريق وصولها للمناصب العامة، وتتمثل تلك المشكلة في غياب الآليات التنفيذية التي تساعد على تطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الوظائف العامة، وتحاول الدراسة الإجابة على سؤال رئيسي حول الآليات المناسبة لتفعيل حق المرأة في تولي الوظائف العامة،

ولذلك تهدف لدراسة ثنتين من الآليات تتمثل الأولى في اقتراح مشروع قانون يمنح المرأة الكوتا في الوظائف العامة وتتمثل الآلية الثانية في حث الحكومة على إصدار لوائح تنفيذية تنشئ لجان تكافؤ فرص في الوزارات، وقد حظيت الآلية الثانية وهي مراكز تكافؤ الفرص باستحسان لدى الباحثة أكثر من الآلية الأولى التي تتمثل بنظام الكوتا، وتعتبر الجهة الرئيسية المستهدفة هي وزارة المرأة، وذلك لأنها تسعى بشكل دائم لرفد الحكومة بتصورات وسياسات تجتهد في إلزام الحكومة بإتباعها من أجل ضمان وصول المرأة لمراكز صنع القرار التي تُعتبر المناصب العامة الحلقة الأولى فيها. وتتضمن هيكلية الورقة عرضاً لواقع تولي المرأة الوظائف العامة في فلسطين ثم بيان دعائم حق المرأة بالوظائف يتلوه تحليل لآليات تفعيل ذلك الحق. وتختتم الورقة بالتوصل لنتائج مفادها أن المشرع الفلسطيني كفل للمرأة الحق في تولي الوظائف العامة من خلال تقريره في نصوص الدستور والتأكيد على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجل والمرأة، وقد جاءت تشريعات الوظيفة العامة موافقة لمبادئ الدستور في المساواة بين الرجل والمرأة أمام الحق في تولي الوظائف العامة، ولكن الإحصاءات والأرقام كشفت عن تدني ملحوظ لمشاركة المرأة في الوظائف العليا والقضائية والعسكرية وشهدت مشاركة لا بأس بها في الوظائف الإدارية، كما وتوصلت الدراسة إلى أن نظام الكوتا النسائية يهدف لتعزيز مشاركة المرأة سياسياً عن طريق تخصيص عدد أو نسبة من مقاعد البرلمان للنساء، أما عن آلية مراكز تكافؤ الفرص فهي وسيلة تلجأ لها الكثير من الدول والأفراد تهدف لتوفير فرص متكافئة للرجال والنساء وادماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص في جميع مجالات العمل وتحقيق مبدأ التكافؤ بين جميع الموظفين والمستفيدين والخدمات المقدمة من قبل الجهة وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية. وقد أوصت الدراسة وزارة المرأة في فلسطين باستثمار المبادئ الدستورية التي تدعم حق المرأة في تولي الوظائف العامة من خلال دراسة آلية تطبيقية تساعد المرأة في الوصول للوظائف العامة والمناصب العليا، كما وأوصت وزارة المرأة ببحث الحكومات على إصدار لوائح تنفيذية تنشئ مراكز تكافؤ فرص في الوزارات من أجل ضمان وصول المرأة للمناصب العامة.

يعتبر تعزيز مكانة المرأة واحترام حقوقها دلالة ومؤشر على استواء المجتمع، واحترامه للكرامة الإنسانية، وإن تقلد المرأة للوظائف العامة هو وجه من أوجه العدالة وسبيل لإشراكها في صنع القرار.

تتبع أهمية هذه الورقة من أن المرأة الفلسطينية تسعى للمشاركة الفاعلة في المجتمع وتمسك بنصوص التشريع الذي يمنحها ذلك الحق، ولكنها تصطدم بالكثير من العقبات التي تحول دون تقلدها الوظائف، وفي حين أن وزارة المرأة والمؤسسات الحقوقية المجتمعية تسعى لدمج المرأة في المجتمع معتمدة على نصوص المساواة إلا أنها لا تتبنى استراتيجية موحدة للعمل عليها، ويستمر الباحثون في دراسة الموضوع من الجانب النظري دون أن تتطرق لدراساتهم في الغالب لتقييم الواقع العملي وإيجاد الحلول للمشاكل التي تعترضه.

ولذلك تتمثل مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي حول الآليات المناسبة لتفعيل حق المرأة في تولي الوظائف العامة بهدف دراسة ثنتين من الآليات وهي اقتراح مشروع قانون يمنح المرأة الكوتا في الوظائف العامة وحث الحكومة على إصدار لوائح تنفيذية تنشئ لجان تكافؤ فرص في الوزارات، وستبحث الورقة في هذه الآليات مع طرح إيجابيات وسلبيات كل منها وتقديمها لصناع القرار لتتم مراجعتها والإضافة عليها وتبني آلية من بينها.

وبما أن الدراسة تستهدف صناع القرار والجهات التي يمكنها أن تتبنى توجهات وخطط تدعم موضوع الورقة فإن الجهة الرئيسية المستهدفة هي وزارة المرأة، وذلك لأنها تسعى بشكل دائم لرفد الحكومة بتصورات وسياسات تجتهد في إلزام الحكومة بإتباعها من أجل ضمان وصول المرأة لمراكز صنع القرار التي تعتبر المناصب العامة الحلقة الأولى فيها.

ولذلك تتضمن هيكلية الورقة عرضاً لواقع تولي المرأة الوظائف العامة في فلسطين وبياناً لدعائم حق المرأة بالوظائف وتحليلاً لآليات تفعيل ذلك والخاتمة.

القسم الأول: واقع تولي المرأة للوظائف العامة في فلسطين

تعرف الوظيفة العامة وفق قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م بأنها "مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة إلى الموظف للقيام بها بمقتضى هذا القانون أو أي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بها من صلاحيات وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات".¹

ويعرف الموظف العام وفق القانون ذاته بأنه: "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 مسماتها".²

أولاً: أعداد النساء في الوظائف العامة في قطاع غزة

جدول (1) أعداد النساء في الوظائف العامة مقارنة بالرجال في قطاع غزة عام 2021م³

ذكر	أنثى	الفئة
93.44%	6.56%	الفئة العليا - مدني (وكيل وزارة ووكيل مساعد ووكيل أدنى ومدير عام)
99.36%	0.64%	الفئة العليا-عسكري (لواء، عميد، عقيد)
95%	5%	الوظائف القضائية (النائب العام، رئيس نيابة، المحكمة العليا، قاضي محكمة بدائية، قاضي محكمة استئناف، قاضي محكمة صلح، قاضي محكمة عليا، معاون نيابة، نائب رئيس المحكمة العليا، وكيل نيابة)
64%	36%	الفئات العادية- مدني (الفئة الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة)
97.47%	2.5%	الفئات العادية-عسكري (مقدم، رائد، نقيب، ملازم أول، ملازم، مساعد أول، مساعد، رقيب أول، رقيب، عريف، جندي)

مما سبق لنا عرضه في إحصائيات ونسب وجود تقلد المرأة للوظائف العامة في قطاع غزة يظهر لنا تدنياً واضحاً في مشاركة المرأة في الوظائف العليا المدنية والعسكرية والوظائف القضائية والوظائف العسكرية العادية وهذا يعرض مشكلة حقيقية بحاجة لمعالجة، أما الوظائف الإدارية المدنية فقد شهدت تحسناً في مشاركة المرأة.

ثانياً: أعداد النساء في الوظائف العامة في الضفة الغربية

عرض الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني نسبة مشاركة النساء الفلسطينيات في بعض الوظائف الحكومية:

جدول (2) أعداد النساء في الوظائف العامة مقارنة بالرجال في الضفة الغربية عام 2021م⁴

ذكر	أنثى	الفئة
79.7%	20.3%	القضاة
78.9%	21.1%	النيابة العامة
94.4%	5.6%	الوظائف العسكرية في الشرطة

وعلى الرغم من أن نسبة تولي المرأة للوظائف العامة في الضفة الغربية أفضل حالاً من قطاع غزة، إلا أنها نسبة لا تعبر عن جوهر مبدأ المساواة الوارد في القانون الأساسي الفلسطيني الذي يمنح للمرأة فرصة مساوية للرجل للمشاركة في الوظائف العامة بناءً على معيار الكفاءة.

وفي ختام عرض واقع المرأة في الوظائف العامة في فلسطين، يظهر لنا أن هذا الواقع لا يتناسب مع طموح النساء في المجتمع الفلسطيني ولا يوازي نضالها في كافة الميادين، ولا يشكل واجهة للتعبير عن الاتفاقيات الدولية التي انضمت لها دولة فلسطين بشأن حقوق النساء.

كما ويظهر لنا بما لا يقبل الشك أن المساواة الشكلية لم ينتج عنها مساواة حقيقية بين الرجل والمرأة. وبالرغم من اختلاف النسبة بين الضفة وغزة إلا أنه في الحالتين ظهر لنا أن نسبة تولي المرأة للوظائف العامة وخاصة في الفئات العليا قليل جداً مقارنة مع الرجال، وهذا دليل على أن السياسة المعتمدة حتى الآن غير كافية مما يحيلنا لاقتراح تبني نموذج أكثر فاعلية يركز على المساواة الفعلية وليس فقط الشكلية في النصوص الدستورية والقانونية.

القسم الثاني: دعائم حق المرأة في تقلد الوظائف العامة

من خلال القسم الأول ظهر لنا أن النساء في فلسطين بحاجة لمساندة كبيرة على صعيد تقلدهن الوظائف العامة، ولذلك سنعرض في هذا القسم دعائم حق المرأة في تقلد الوظائف العامة.

أولاً: وثيقة الاستقلال الفلسطينية

تعتبر وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطيني عام 1988م صكاً تاريخياً يتمسك به الفلسطينيون لما يشكله من منطلق وركيزة من ركائز قيام دولة فلسطين، وعلى الرغم من الجدل حول المحكمة الدستورية في الضفة الغربية وحكمها الذي اعتبرت فيه أن وثيقة الاستقلال تعلق على الدستور⁵، إلا أن الوثيقة شملت على مبادئ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وهذا يشكل دعامة مهمة لحق المرأة في تقلد الوظائف العامة.

وقد ظهر ذلك جلياً في نصوص الوثيقة ومنها: "إن دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، وتضمن فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الأقلية قرارات الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على

أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن سيادة القانون والقضاء المستقل وعلى أساس الوفاء الكامل لتراث فلسطين الروحي والحضاري في التسامح والتعايش السمح بين الأديان عبر القرون“⁶.

ثانياً: القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م

يُعد القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م الوثيقة القانونية الأعلى مرتبة بين التشريعات القانونية في فلسطين، وقد نص على مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص.

أ. مبدأ المساواة

ورد مبدأ المساواة في مستهل الباب الثاني الذي ينص على الحقوق والحريات في القانون الأساسي الفلسطيني نص المادة (9) ”الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة“⁷.

والمساواة مصطلح واضح وبين، عرفه الفقه القانوني بأنه: ”تماثل الأفراد أمام الدولة فلا تمييز بينهم بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المركز الاجتماعي أو أي سبب آخر في اكتساب الحقوق وممارستها وتحمل الالتزامات وأدائها، عند تماثل مراكزهم القانونية“⁸.

أما المساواة في الوظائف العامة فمؤداها أن يكون لكل إنسان قابلية ذاتية للوصول لأعلى المناصب من غير محسوبية وبصرف النظر عن اعتبارات القرابة،⁹ ولذلك تعرف بأنها: ”تساوي جميع الأفراد في توليهم للوظيفة من حيث المؤهلات والشروط المتعلقة بكل وظيفة ومن حيث المزايا والالتزامات الوظيفية“¹⁰.

وقد انعكس مبدأ المساواة في القانون الأساسي الفلسطيني على التشريعات القانونية المتعلقة بالوظائف العامة في فلسطين، فلم يرد في أي منها نصاً يمنع النساء من تقلد الوظائف أو يمنح الأولوية للرجال، فقد اشترط قانون الخدمة المدنية للفئة العليا والفئة الخاصة شروطاً تتعلق بالكفاءة والخبرة فقط، فقد نصت المادة (9) من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م على أن وظائف الفئة العليا وتشمل الوكلاء ورؤساء الدوائر والمديرين العاميين: ”يشترط فيهم توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة“¹¹.

أما الوظائف القضائية، فقد نصت المادة (16) من قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002م على أنه ”يشترط فيمن يولى القضاء: 1- أن يكون متمتعاً بالجنسية الفلسطينية وكامل الأهلية. 2- أن يكون حاصلًا على إجازة الحقوق أو إجازة الشريعة والقانون من إحدى الجامعات المعترف بها. 3- ألا يكون قد حكم عليه من محكمة أو مجلس تأديب لعمل مخل بالشرف ولو

كان قد رد إليه اعتباره أو شمله عفو عام. 4- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة ولائقاً طبياً لشغل الوظيفة. 5- أن ينهي عضويته عند تعيينه بأي حزب أو تنظيم سياسي. 6- أن يتقن اللغة العربية¹².

وبالبحث في الشروط التي أفردتها المشرع الفلسطيني للفئات الوظيفية في قانون الخدمة المدنية نجد أنها شروط تتعلق أيضاً بالكفاءة والمؤهلات ولم يتطرق للحديث عن شرط الجنس، وكذلك الحال في الوظائف العسكرية.

ب. مبدأ تكافؤ الفرص

نصت المادة (26) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م على أن: للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية:.... 4- تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص.¹³

ويعرف مبدأ تكافؤ الفرص بأنه: "الإنصاف وعدم التمييز في توفير الفرص ما بين المرأة والرجل في كافة المجالات كالأسرة والتعليم والعمل والصحة وتقلد المناصب وغيرها من المجالات وذلك من خلال مراعاة الاحتياجات والكفاءة والقدرات".¹⁴

وقد أورد الدكتور سليمان الطماوي أن: "مبدأ تكافؤ الفرص من المبادئ الأساسية في النظام الدستوري الحديث، وهو في أوسع معانيه يقصد به أن تتاح ذات المعاملة التي يكلفها القانون لكل من استوفى شروطها".¹⁵

ولضمان الوصول إلى مبدأ تكافؤ الفرص والنزاهة في اختيار الأكثر كفاءة بين المرشحين للوظيفة يجب أن تنعقد امتحانات التوظيف بواسطة هيئة مركزية مستقلة وأن تتسم أسئلة الامتحانات بالموضوعية وأن يتم قبول المتقدمين بعد تحقق الشروط التي تتطلبها الوظيفة العامة.¹⁶

ومن الجدير ذكره أن الحماية القانونية لمبدأ تكافؤ الفرص لا تكفي لضمان حقوق الأفراد إذا كانت تلك الحماية محصورة في الزاوية النظرية التجريدية البعيدة عن التطبيق العملي، فالتركيز القانوني هو الأساس لكنه لا يكفي وحده ولا بد من تضافر العديد من العوامل أهمها العامل الاقتصادي، ولذلك تحرص بعض الدول على اقرار التعليم المجاني في المؤسسات الحكومية،¹⁷ وهذا مسلك قويم صار عليه المشرع الفلسطيني في القرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م بشأن التربية والتعليم العالي في فلسطين حيث نصت المادة (5) منه على أن: "يكون التعليم إلزامياً حتى نهاية الصف العاشر 2. يكون التعليم مجانياً في كافة المؤسسات التعليمية الحكومية"¹⁸ وهذه خطوة تمهيدية لتحقيق تكافؤ الفرص ولكنها لا تكفي وحدها.

ثالثاً: المعاهدات والاتفاقيات الدولية

على الرغم من أن القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 لم ينص على مكانة الاتفاقيات الدولية في النسيج التشريعي وعلى الرغم من الجدل القانوني والسياسي الذي دار حول حكم المحكمة الدستورية في الضفة الغربية التي قررت سمو الاتفاقيات الدولية على التشريعات الداخلية¹⁹ إلا أن الاتفاقيات الدولية تبقى ملزمة على الصعيد الدولي كما أنها تحظى بمكانة مرموقة في فلسطين، ومن أبرز الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها فلسطين وتدعم حق المرأة في تولي الوظائف العامة:

أ. الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة عام 1952

انضمت فلسطين للاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة عام 1952 بتاريخ 2 كانون الثاني عام 2015، وقد منحت الاتفاقية النساء حق التصويت والانتخاب وتقلد المناصب العامة، فقد نصت المادة (1) على أن: "للنساء حق التصويت في جميع الانتخابات، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال، دون أي تمييز". وقد نصت المادة 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"²⁰ ونصت المادة 3 على أن: "للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال، دون أي تمييز"²¹.

ب. اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام 1979

صدرت اتفاقية (سيداو) في فترة انتقلت فيها الاتفاقيات الدولية من الإقرار بحقوق المرأة ودعمها إلى الإلزام بالمساواة بينها وبين الرجل وإلغاء كافة صور التمييز، وقد انضمت فلسطين لهذه الاتفاقية في مطلع نيسان من العام 2014.²²

ومنذ إعلان الاتفاقية وحتى هذا اليوم يستمر الجدل حول موافقتها ومعارضتها للأعراف المجتمعية والأديان السماوية. وقد كانت الحقوق السياسية مدرجة ضمن الاتفاقية ومن بينها حق المرأة في تقلد الوظائف العامة، فقد نصت المادة (7) على أن: "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.²³

القسم الثالث: سياسات مقترحة لتفعيل حق المرأة في تقلد الوظائف العامة

المقترح الأول: مشروع قانون يمنح المرأة الكوتا في الوظائف العامة

الكثير من الدول العربية ودول العالم تستخدم نظام الكوتا كصورة من صور التمييز الإيجابي لصالح بعض الفئات الهشة والضعيفة التي تواجه تحديات في المجتمع الذي تعيش فيه، من أبرز وأهم تلك الفئات "النساء".²⁴

أولاً: تعريف نظام الكوتا

مصطلح الكوتا هو مصطلح لاتيني يعني النصيب أو الحصة النسبية، كان يقصد به في بادئ الأمر تخصيص حصص عمل ووظائف للفئات المهمشة²⁵، ثم تطور ليعبر عن تحديد نسب مئوية أو أعداد لترشح بعض الشرائح وتخصيص مقاعد برلمانية لهم²⁶، وانتهى الأمر ليكون مصطلح الكوتا نظام مخصص لتعزيز المشاركة السياسية للمرأة من خلال تحديد نسب وأعداد في المقاعد البرلمانية، وعليه يعرف نظام الكوتا بأنه: "نظام يهدف لتعزيز مشاركة المرأة سياسياً عن طريق تخصيص عدد أو نسبة من مقاعد البرلمان للنساء".²⁷

ثانياً: صور نظام الكوتا النسائية

نظام الكوتا له صورتين تتمثل الأولى بنظام الكوتا الإلزامية وهي التي تلزم الجهات المسؤولة بالأخذ بها، وتلجأ لها الدولة العربية عادةً لتتغلب على المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تحول دون وصول المرأة لمراكز صنع القرار والوظائف العامة.²⁸

وقد تكون الكوتا الإلزامية مغلقة تحدد نسبة معينة للنساء تمثل الحد الأدنى والأقصى في الوقت ذاته، وقد تكون الكوتا بالنظام المفتوح بحيث تحدد نسبة بالحد الأدنى لا يجوز أن تقل أعداد النساء عنها وتترك المجال للنساء للمنافسة على أكثر منها.²⁹

أما الصورة الثانية فهي الكوتا الطوعية (الاختيارية) ومن صورها أن تلتزم الأحزاب من تلقاء نفسها بتخصيص حصص للنساء.

ثالثاً: استقرار نظام الكوتا في التشريعات الفلسطينية

أ. الكوتا النسائية في الانتخابات التشريعية في فلسطين

اعتمدت فلسطين نظام الكوتا في الانتخابات التشريعية بدءاً بقانون الانتخابات رقم 13 لسنة 1995م الذي منح لكل من المسيحيين والسامريين في نابلس كوتا، فقد نصت المادة (5) على أن: "يحدد النظام الذي يصدر بموجب أحكام هذا القانون عدد مقاعد المجلس في كل دائرة انتخابية بصورة تتناسب مع عدد السكان فيها، وبما يضمن على الأقل مقعداً واحداً لكل دائرة، كما يحدد النظام المذكور الدوائر الانتخابية التي يتوجب تخصيص مقاعد للمسيحيين فيها، وعدد هذه المقاعد، إضافة إلى مقعد لأبناء شعبنا من الطائفة السامرية في دائرة نابلس"³⁰، وهذا يثبت أن فلسطين كانت تعرف نظام الكوتا ولكنها لم تمنحه للنساء في التشريعات الأولى، ولم يكن بالإمكان تبني نظام الكوتا للنساء وفق قانون الانتخابات رقم 13 لسنة 1995م لأنه لم يأخذ نظام القوائم بل تبني نظام الدوائر الانتخابية.

وفي عام 2005م صدر قانون الانتخابات رقم (9) لسنة 2005م حيث أقر بنظام الكوتا للنساء للمرة الأولى في فلسطين وبنسبة 20% من القوائم الانتخابية، فقد نصت المادة (4) منه على أنه: "يجب أن تتضمن كل قائمة من القوائم الانتخابية المرشحة للانتخابات النسبية (القوائم) حداً أدنى لتمثيل المرأة لا يقل عن امرأة واحدة من بين كل من: 1- الأسماء الثلاثة الأولى في القائمة. 2- الأربعة أسماء التي تلي ذلك. 3- كل خمسة أسماء تلي ذلك"³¹.

واستناداً لهذا القانون فقد زادت فرصة تمثيل النساء لأنه نظم الانتخابات على أساس النظام الانتخابي المختلط مناصفة (50% - 50%) بين نظام الأكثرية النسبية (تعدد الدوائر) و(نظام القوائم) باعتبار الأراضي الفلسطينية دائرة انتخابية واحدة، وتأتي الزيادة من خلال اعتماد نظام القائمة إلى جانب نظام الدوائر الانتخابية.

تلاه في عام 2007م القرار بقانون رقم (1) لسنة 2007م بشأن الانتخابات العامة الذي أبقى على نظام الكوتا، فقد نصت المادة (5) على أنه: "يجب أن تتضمن كل قائمة من القوائم الانتخابية المرشحة للانتخابات حداً أدنى لتمثيل المرأة لا يقل عن امرأة واحدة من بين كل من: 1- الأسماء الثلاثة الأولى في القائمة. 2- الأسماء الأربعة التي تلي ذلك. 3- كل خمسة أسماء تلي ذلك"³².

وقد أثر هذا القانون إيجاباً في فرصة تمثيل النساء في الانتخابات لأنه نظم الانتخابات على أساس نظام التمثيل النسبي الكامل "القوائم" باعتبار الأراضي الفلسطينية دائرة انتخابية واحدة، ومن خلال نظام القائمة أوجب تمثيل النساء بأعداد معينة لا يمكن الانتقاص منها.

ومن التشريعات الأخيرة التي صدرت بشأن الانتخابات التشريعية صدور القرار بقانون رقم (1) لسنة 2021م الذي رفع نسبة الكوتا للنساء في الانتخابات التشريعية من 20% إلى 26%³³، فقد نصت المادة (5) منه على أنه: "يجب أن تتضمن كل قائمة من القوائم الانتخابية المرشحة للانتخابات حداً أدنى لتمثيل المرأة لا يقل عن امرأة واحدة من بين كل من: 1. الأسماء الثلاثة الأولى في القائمة. 2. كل أربعة أسماء تلي ذلك".³⁴

ب. الكوتا النسائية في انتخابات الهيئات المحلية في فلسطين

أكد قانون انتخابات مجالس الهيئات المحلية رقم (5) لسنة 1996م على المساواة بين الرجل والمرأة لكنه لم ينص بشكل صريح على حق المرأة في الترشح للانتخابات المحلية ولم ينفذ لها ضمانات، ثم صدر قانون رقم (5) لسنة 2004م الذي عدل القانون السابق وأقر الكوتا النسائية بانتخابات الهيئات المحلية، حيث نصت المادة (28) على أنه: "حيثما رشحت امرأة يجب ألا يقل تمثيل المرأة في أي من مجالس الهيئات المحلية عن مقعدين، لمن يحصلن على أعلى الأصوات من بين المرشحات".³⁵

وفي عام 2005م صدر قانون رقم (12) لسنة 2005م بتعديل بعض أحكام قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية رقم (10) لسنة 2005م حيث نص في المادة (1) على: "1- في الهيئة المحلية التي لا يزيد عدد مقاعدها عن ثلاثة عشر مقعداً يجب ألا يقل تمثيل المرأة عن مقعدين: أ) امرأة واحدة من بين الخمسة أسماء الأولى في القائمة ب) امرأة واحدة من بين الخمسة أسماء التي تلي ذلك. 2- في الهيئة المحلية التي يزيد عدد مقاعدها عن ثلاثة عشر مقعداً يخصص مقعد للمرأة من بين الأسماء الخمسة التي تلي بند (ب) أعلاه. 3- يستثنى من أحكام البند (1) أعلاه الهيئات المحلية التي يقل عدد الناخبين فيها وفقاً للجدول النهائي للناخبين عن ألف ناخب، وفي هذا الحال تترك للقوائم الانتخابية حرية اختيار الأماكن المخصصة للمرأة من بين مرشحيها. 4- إذا شغل مقعد للمرأة في مجلس الهيئة المحلية، تحل مكانها المرأة التي تليها في تسلسل المقاعد المخصصة للمرأة في نفس القائمة التي تنتمي إليها".³⁶

ج. الكوتا المخصصة في الوظيفة العامة لذوي الإعاقات الجسدية في فلسطين

نصت المادة (10) من القانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين على: "إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم".³⁷

وبناءً على ذلك، أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني القرار رقم 146 لسنة 2004م بشأن تشغيل المعوقين في الوزارات والمؤسسات الحكومية، حيث نصت المادة (1) منه: "على الوزارات والمؤسسات الحكومية الالتزام بأحكام المادة (4/10/ج) من القانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين، واتخاذ الإجراءات اللازمة لرفع نسبة العاملين فيها من ذوي الاحتياجات الخاصة إلى ما نسبته 5% من إجمالي الموظفين فيها وحسب احتياجاتها".³⁸

ونستنتج مما سبق أن المشرع الفلسطيني عرف نظام الكوتا في الوظائف العامة، من خلال النص على نسبة مخصصة للمعاقين وإن كان أغلب الباحثين يميل إلى استخدام مصطلح التمييز الإيجابي أكثر من مصطلح الكوتا.

رابعاً: تقييم نظام الكوتا النسائية في الوظائف العامة

بعد عرض أنظمة الكوتا المطبقة في التشريع الفلسطيني في مختلف المجالات، سنحاول بحث جدوى النص على الكوتا النسائية في الوظائف العامة من خلال بيان إيجابيات ذلك وسلبياته:

أ. إيجابيات ومبررات نظام الكوتا

1. إن الهدف من نظام الكوتا زيادة نسبة مشاركة النساء والوصول بها نحو المساواة في الفرصة مع الرجال.³⁹
2. نظام الكوتا يؤدي إلى تحقيق مبدأ المساواة نظراً لكون نصوص الدستور التي تقرر المساواة وتكافؤ الفرص لا تكفي لتحقيق المساواة بالواقع العملي.
3. نظام الكوتا يحقق العدالة لنساء يمثلن شطر المجتمع وبالتالي يمثلن شطر المنتفعين من المرافق العامة للدولة.
4. نظام الكوتا يضمن تمثيل عادل للنساء في الوظائف العامة مما يعزز حقوق المواطنة لدى شريحة النساء ويوثق لديهن الشعور بالانتماء الحقيقي للبلاد.⁴⁰

ب. سلبيات نظام الكوتا

1. منح المرأة حصة معينة في الوظائف العامة سيقطع الطريق عليها في زيادة تمثيلها واختيارها فيما بعد بما لا ينسجم مع الهدف الرئيس للكوتا وهو زيادة عدد النساء.
2. القانون الأساسي الفلسطيني أكد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، وإن تطبيق نظام الكوتا يتعارض مع هذه المساواة.

3. نظام الكوتا النسائية يتعارض مع مبدأ التنافس الشريف لأنه يقيد رغبة صناع القرار والحكومة ولجان اختبارات التوظيف ويجبرهم على اختيار النساء.⁴¹

4. نظام الكوتا غير عادل فهو يقدم النوع على الكفاءة حيث تصل النساء للوظائف العامة بسبب بقوة القانون حتى لو كانت تفتقد للكفاءة.⁴²

بعد دراسة جدوى نظام الكوتا النسائية في الوظائف العامة سننتقل لدراسة إمكانية إصدار الحكومة لوائح تنفيذية تنشئ لجان تكافؤ فرص في الوزارات، وبعد ذلك سننتقل للنتائج والتوصيات.

المقترح الثاني: إصدار الحكومة لوائح تنفيذية تنشئ لجان تكافؤ فرص في الوزارات

اتبعت الكثير من الدول آلية انشاء مراكز تكافؤ فرص لضمان وصول المرأة للوظائف العامة وللمناصب العليا، وهي آلية أقرب للإدارية منها للقانونية، وإن استقراء تجارب الدول والحكومات في ذلك يتطلب جهداً مؤسسياً، وهذه الورقة محاولة جادة على طريق استيعاب فكرة مراكز ولجان تكافؤ الفرص وإدراك أهميتها، وقد تكون لجان تكافؤ الفرص حكومية تتبع الدولة، وقد يتم تكوينها في المؤسسات والجمعيات المستقلة.

أولاً: تعريف لجان تكافؤ الفرص

حاولت لجان تكافؤ الفرص تعريف نفسها، فقد ذكرت لجنة تكافؤ الفرص بمراكز الرعاية الصحية الأولية في مملكة البحرين أنها: "لجنة تهدف إلى ادماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص في جميع مجالات العمل وتعمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع الموظفين والمستفيدين"⁴³

وقد ذكر مركز التوازن بين الجنسين في المجلس الأعلى للمرأة في مملكة البحرين أنه عبارة عن "لجان تهدف إلى ادماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص في جميع مجالات العمل وتعمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع الموظفين والمستفيدين والخدمات المقدمة من قبل الجهة وذلك بالتنسيق مع المجلس الأعلى للمرأة، وتبدي اللجنة رأيها في القضايا المتعلقة بإدماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص."⁴⁴

وقد ذكر مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين أنه يهدف إلى: "تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة قطاعات الدولة، من أجل تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة للمشاركة في عملية التنمية المستدامة، وتحقيق رؤية الدولة والتأثير محلياً وإقليمياً ودولياً في ملف التوازن بين الجنسين."⁴⁵

وقد ذكرت وحدة تكافؤ الفرص في وزارة المالية بدولة مصر أنها: " حلقة الاتصال بين المجلس القومي للمرأة ووزارة المالية من جهة ولتسهم الوزارة بدورها في هذه العملية حيث تهدف الوحدة إلى توفير برامج متكاملة لتنمية قدرات الموظفين والموظفات بالوزارة بما يتناسب مع احتياجات العملية التنموية بالإضافة إلى الدورات التدريبية التي تؤهل للدخول لمعترك الحياة الاقتصادية والاجتماعية".⁴⁶

ثانياً: أهداف لجان تكافؤ الفرص

من الممكن أن نستخلص أهداف مقترحة للجان تكافؤ الفرص من خلال تتبعها في الدول المختلفة واسقاطها على موضوع الورقة السياسية لتكون كالتالي:

1. السعي لتوفير فرص متكافئة للرجال والنساء في مجالات الوظائف العامة من حيث توليها والترقية فيها.
2. مراعاة التوازن بين نسبة المرأة في المجتمع وحاجتها للمشاركة في الوظائف العامة وبين أعدادها في الوظائف والمرافق المختلفة.
3. تطوير سياسات ونظم الإدارات لمواءمة ظروف العمل مع حاجات النساء ولمساعدة النساء بعد التوظيف على التوفيق بين المهام الوظيفية والأسرية، وقياس أثرها وتقييمها بشكل دوري.
4. إعداد البحوث والدراسات وأوراق العمل وورش العمل المثمرة في شؤون المرأة وتوليها للوظائف العامة وترقيتها.
5. ارفاق تقارير دورية عن وضع النساء في الوظائف العامة إلى الجهات الحكومية المتصدرة لصنع القرار.
6. توفير بيانات وإحصاءات معتمدة تقدم لصناع القرار والباحثين ومؤسسات المجتمع المدني وغيرهم.
7. تخصيص موازنات مستجيبة لاحتياجات المرأة.
8. مراجعة التشريعات الحالية والسياسات الحكومية تجاه حق المرأة في تولي الوظائف العامة وتقديم توصيات ومقترحات بذلك الشأن.

حازت قضية المشاركة السياسية للمرأة على اهتمام بالغ على الصعيد الوطني والدولي، وقد حظيت المرأة بمكانة مرموقة في التشريع الفلسطيني الذي أسس الحقوق السياسية على قاعدة تكافؤ الفرص، وبالنظر للواقع العملي للوظائف العامة الذي شهد تدنياً في أعداد النساء، لا بد لنا من وقفة مع سياسات جديدة ومبتكرة لحل الإشكالية في التطبيق العملي.

أولاً: النتائج

1. كفل التشريع الفلسطيني للمرأة الحق في تولي الوظائف العامة من خلال تقريره في نصوص الدستور والتأكيد على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجل والمرأة.
2. جاءت تشريعات الوظيفة العامة موافقة لمبادئ الدستور في المساواة بين الرجل والمرأة أمام الحق في تولي الوظائف العامة.
3. الإحصاءات والأرقام تكشف عن تدني ملحوظ لمشاركة المرأة في الوظائف العليا والقضائية والعسكرية ويشهد مشاركة لا بأس بها في الوظائف الإدارية.
4. نظام الكوتا النسائية يهدف لتعزيز مشاركة المرأة سياسياً عن طريق تخصيص عدد أو نسبة من مقاعد البرلمان للنساء، وعند تطبيقه في مجال دراستنا فهو يعني تخصيص نسبة للنساء في الوظائف العامة، وهو نظام يحظى بإيجابيات وسلبيات وبحاجة لدراسة معمقة.
5. تلجأ الكثير من الدول والأفراد لتكوين لجان ومراكز تكافؤ فرص حكومية ومستقلة تهدف لتوفير فرص متكافئة للرجال والنساء وادماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص في جميع مجالات العمل وتحقيق مبدأ التكافؤ بين جميع الموظفين والمستفيدين والخدمات المقدمة من قبل الجهة وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية.

ثانياً: التوصيات

1. توصي الباحثة وزارة المرأة في فلسطين باستثمار المبادئ الدستورية التي تدعم حق المرأة في تولي الوظائف العامة من خلال دراسة آلية تطبيقية تساعد المرأة في الوصول للوظائف العامة والمناصب العليا.
2. توصي الباحثة وزارة المرأة ببحث الحكومات على إصدار لوائح تنفيذية تنشئ مراكز تكافؤ فرص في الوزارات من أجل ضمان وصول المرأة للمناصب العامة.

الهوامش

- (1) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م
- (2) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م
- (3) (احصاءات الوظائف المدنية حصلت عليها الباحثة خلال مقابلة أجرتها في ديوان الموظفين العام في قطاع غزة مع الأستاذ أشرف أبو سمرة المكلف بدائرة الإحصاء والمعلومات، بتاريخ 29 يوليو 2021م وقد حولتها لنسب مئوية، وكذلك إحصاءات الوظائف العسكرية حصلت عليها الباحثة من هيئة التنظيم والإدارة في وزارة الداخلية بتاريخ 29/8/2021م وقد حولتها لنسب مئوية).
- (4) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021م، المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2021م، رام الله – فلسطين.
- (5) راجع مكانة وثيقة إعلان الاستقلال مقارنة مع القانون الأساسي، د. عاصم خليل، <https://asemkhalil.com/2018/08/03/%D9%85%D9%83%D8%A7%D9%86%D8%A9-%D9%88%D8%AB%D9%8A%D9%82%D8%A9-%D8%A7%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%82%D9%84%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%82%D9%84%D8%A7%D9%84-%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%86%D8%A9-%D9%85%D8%B9>
- (6) وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطيني عام 1988م.
- (7) القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م.
- (8) مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في التشريع الفلسطيني، طارق بعلوشة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، 2021م ص94.
- (9) مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، لعقابي سميحة، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2010م ص7.
- (10) مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في التشريع الفلسطيني، طارق بعلوشة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، 2021م ص121.
- (11) قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م.
- (12) قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002م.
- (13) القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م.
- (14) الصفحة الإلكترونية للجنة تكافؤ الفرص بمراكز الرعاية الصحية الأولية، مملكة البحرين، <https://www.moh.gov.bh/EOUPHC>
- (15) مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاتها القضائية، شحاتة أبو زيد شحاتة، مصر، 2001م، ص34.

- (16) مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة، شوقي بركاني، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، الجزء 2، ديسمبر 2017م، ص39.
- (17) مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاتها القضائية، شحاتة أبو زيد شحاتة، ص128.
- (18) القرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م بشأن التربية والتعليم العالي في فلسطين.
- (19) بإمكانك الاطلاع على ورقة موقف حول حكم المحكمة الدستورية بخصوص مكانة الاتفاقيات الدولية في النظام الفلسطيني، كلية الحقوق والإدارة العامة، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2017م.
- (20) الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة عام 1952م.
- (21) الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة عام 1952م.
- (22) ملحق بالمادة التدريبية لتأهيل ريديات قانونيات، د. محمد النحال، وزارة شؤون المرأة، غزة، 2021م، ص3.
- (23) اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام 1979م.
- (24) الكوتا الانتخابية بين المساواة والتمييز، وعد قنام، سلسلة أوراق عمل بيرزيت للدراسات القانونية رقم (2/2018)، وحدة القانون الدستوري، كلية الحقوق والإدارة العامة، جامعة بيرزيت، 2018م، ص1.
- (25) نظام الكوتا وتأثيره على المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية، هادي شيب، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2011، ص27.
- (26) المشاركة السياسية للمرأة السودانية من خلال نظام الحصة الانتخابية (الكوتا)، ابتسام إبراهيم، مجلة الدراسات السودانية، معهد الدراسات الآسيوية والإفريقية، جامعة الخرطوم، م19، 2013، ص148.
- (27) فاعلية المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية في ضوء تطبيق الكوتا، رمزي النجار، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مركز غبن العربي للثقافة والنشر فلسطين، م1، ع3، 2013م، ص1426.
- (28) أسماء جميل رشيد، الكوتا النسائية: أنماطها وتطبيقاتها في العراق والدول العربية، مجلة كلية الآداب، جامعة بغداد، ع137، ص517 وما بعدها.
- (29) صالح الخوالدة، دراسة تحليلية لمشاركة المرأة في انتخابات مجلس النواب السادس عشر 2012، مجلة دفاثر للسياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ع21، 2014، ص226.
- (30) قانون الانتخابات رقم 13 لسنة 1995م.
- (31) قانون الانتخابات رقم (9) لسنة 2005م.
- (32) القرار بقانون رقم (1) لسنة 2007م بشأن الانتخابات العامة.
- (33) (كوتا المرأة) خطوة في الاتجاه الصحيح لكنها مخيبة للأمل، مقابلة إذاعية، موقع راديو نساء، الشبكة الدولية للمعلومات، تمت زيارته بتاريخ 2023/1/10م، على الرابط <https://2u.pw/VDJBUu>
- (34) القرار بقانون رقم (1) لسنة 2021م.

(35) قانون رقم (5) لسنة 2004م.

(36) قانون رقم (12) لسنة 2005م المعدل لقانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية رقم (10) لسنة 2005م.

(37) القانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين.

(38) القرار رقم 146 لسنة 2004م بشأن تشغيل المعوقين.

(39) نظام الكوتا وتأثيره على المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية، هادي شيب، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2011، ص 37.

(40) سعاد عاشور، نظام الكوتا أو المحاصصة للتمكين السياسي للمرأة، مجلة العلوم السياسية، الناشر زكرياء العماري، المغرب، م 2، ع 2، 2017، ص 28.

(41) نظام الكوتا وتأثيره على المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية، هادي شيب، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2011، ص 41.

(42) علي عواد الشرعة، نظام الكوتا "دراسة مقارنة دراسة مقارنة بين التجربة الأردني والتجربة المصرية"، مجلة دراسات مستقبلية، مركز دراسات المستقبل، جامعة أسيوط، مصر، م 16، ع 16، 2011، ص 16.

(43) الصفحة الإلكترونية للجنة تكافؤ الفرص بمراكز الرعاية الصحية الأولية، مملكة البحرين،
<https://www.moh.gov.bh/EOUPHC>

(44) الصفحة الإلكترونية للمجلس الأعلى للمرأة،
<https://www.scw.bh/ar/WomenNeeds/Pages/dd.aspx>

(45) الصفحة الإلكترونية لمجلس التوازن بين الجنسين،
<http://www.gbc.gov.ae/ar/index.html>

(46) الصفحة الإلكترونية لوحدة تكافؤ الفرص في وزارة المرأة،
<http://www.eou.gov.eg/Home/About>

المنظمة العربية للقانون الدستوري

المنظمة العربية للقانون الدستوري هي أول شبكة إقليمية لخبراء دستوريين في المنطقة العربية. وتهدف المنظمة التي تأسست عام 2013 إلى المساهمة في الحكم الرشيد والتحول والانتقال الديمقراطي عبر تشجيع التشبيك وتبادل الخبرات بين بلدان المنطقة، وكذلك تقديم تحليل موضوعي وتقديمي للأطر الدستورية في المنطقة، وتطبيق خبراتها لدعم جهود الإصلاح القانوني والدستوري في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

تضم المنظمة أكاديميين وقضاة ومحامين وبرلمانيين وناشطين من المجتمع المدني من مختلف الدول العربية متخصصين في كافة مجالات القانون الدستوري والأنظمة الانتخابية وعمليات بناء السلام وتعزيز حقوق الإنسان. ويعتبر خبراء المنظمة من كبار المختصين في مجال بناء الدساتير في المنطقة حيث شاركوا في التفاوض على الدساتير وصياغتها في جميع أنحاء العالم العربي وخارجه بما فيه المغرب والجزائر وتونس وليبيا ومصر والعراق واليمن. وباتت المنظمة مصدراً للخبرات يعتمد عليه باستمرار في جهود الإصلاح الدستوري.

تنظم المنظمة العربية للقانون الدستوري وتشارك في عدد كبير من النشاطات مثل المؤتمرات الإقليمية والدولية وجلسات الحوار مع الخبراء وصناع القرار والجامعات والمؤسسات المرموقة في المنطقة العربية. كما تُنتج محتوى أكاديمياً ومعرفياً حول كل ما يتعلق بالدساتير في المنطقة العربية من كتب وأوراق سياسات ودراسات وأبحاث ومقالات.

كما تعمل المنظمة على تطوير قدرات الباحثين/ات في القانون الدستوري في المنطقة العربية من خلال الأكاديمية السنوية التي انطلقت في العام 2015 أو من خلال مجموعات العمل التي تجمع كبار الباحثين والمختصين لمناقشة التطورات الدستورية في الدول التي تشهد تحولات وتغييرات دستورية والعمل معاً على مشاريع بحثية مشتركة.

للمزيد من المعلومات حول مشاريع ونشاطات المنظمة، الرجاء زيارة موقعها الإلكتروني aacl-mena.org أو على صفحاتها عبر فيسبوك وتويتر ولينكد إن، وموقع academia.edu



المنظمة العربية للقانون الدستوري

The Arab Association of Constitutional Law

للتواصل والاطلاع على منشورات المنظمة وأنشطتها تجدونا:

