

شركة فكرة للتدريب والدراسات (ذ.م.م)



المهمة الاستشارية:

١. **التدريب القانوني عن حقوق المرأة.**
٢. **مهارات الاتصال والتواصل والاستماع.**
٣. **مناهضة العنف ضد المرأة.**

المادة العلمية

للتدريب القانوني على حقوق المرأة
ومناقشة إشكاليات قوانين الأحوال
الشخصية المصرية

المساواة حق إنساني

المساواة مبدأ أساسى للحياة وحق من حقوق الإنسان، وهي أيضاً قيمة في حد ذاتها ومثل أعلى للشعوب في كل ربوع العالم، المساواة إذن حق لجميع الناس بصرف النظر عن اختلافاتهم في النوع أو اللون أو العقيدة أو الأصول الاجتماعية. وفي كل مجتمع من المجتمعات تجد فئات خاصة تتطلب تكيفاً معيناً مع البيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها نتيجة وضعهم الجنسي أو الاجتماعي أو الصعي، أو لأن لون بشرتهم أو شكلهم العام مختلف عن عموم الناس. والمساعدة على تحقيق هذا التكيف يعد من مسئوليات المجتمع الأساسية الذي يقع على عاتقه توجيه الاهتمام لهذه الفئات بنفس القدر الذي يوجه به الاهتمام إلى الأفراد الآخرين.

في كل مجتمع يوجد رجال ونساء، فقراء وأغنياء وفي كل مجتمع يوجد أفراد يتمتعون بصحة كاملة وأفراد آخرون من ذوي الإعاقة لا يتمتعون بنفس القدر من الصحة، كما يوجد أيضاً الأفراد من ذوي البشرة البيضاء وآخرون بشرتهم سمراء، إلى غير ذلك من اختلافات نجدها بين أفراد المجتمع. ويتطلب تحقيق المساواة بين الناس خصوصاً بين كافة فئات المجتمع، الوعي باحتياجات هذه الفئات ومتطلبات حياتها وأساليب التعامل معها ومساعدتها من أجل التمتع بحقوقها في المساواة الكاملة مع الفئات الأخرى من المواطنين في المجتمع.

حقوق الإنسان والمرأة

ينص القانون الدولي لحقوق الإنسان على أن يحصل الرجل والمرأة على معاملة متساوية وتنطبق أنواع خاصة من الحماية على النساء بسبب مركزهن كجماعة ضعيفة.

حيث تعرف المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "التمييز ضد المرأة" بأنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر" وفي إطار هذا "النموذج الذي يقوم على عدم التمييز"، تنتهك حقوق المرأة إذا منعت من نفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل.

وتؤكد المادة (٢٦) من العهد الدولي بشأن الحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦ على أن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته ويحرم القانون في هذا المجال أي تمييز ويكفل لجميع الأشخاص حماية متساوية وفعالة ضد أي تمييز سواء كان ذلك على أساس،

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.

وعملاً بالمادة ٣ من العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوى الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد." وفي تعليقها العام رقم ٣ فسرت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان هذا الحكم بأنه لا يتطلب فقط تدابير لحماية المرأة، بل أيضاً عملاً إيجابياً لضمان التمتع الإيجابي بالحقوق المنصوص عليها. ويشمل العمل الإيجابي السياسات والأنشطة الساعية إلى النهوض القوي بحقوق جماعة ضعيفة من خلال اعتماد تدابير تمنح بصورة مؤقتة معاملة خاصة أو تمييزاً إيجابياً لمجموعة من الأشخاص لمعالجة أوجه التفاوت. وبالنسبة للمرأة تحديداً، يعد العمل الإيجابي إستراتيجية لازمة لتحقيق المساواة التي تنص عليها المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

كما تعيد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تأكيد الالتزام بمساواة المرأة مع الرجل أمام القانون (المادة ١٥) أيضاً تلزم الاتفاقية الدول الأطراف باتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامية (المادة ٧) والتعليم (المادة ١٠) والعمل (المادة ١١) والرعاية الصحية (المادة ١٢) والحياة الاقتصادية والاجتماعية (المادة ١٣) والزواج والعلاقات العائلية (المادة ١٦).

إلا أن الواقع الفعلي يشهد الكثير من مظاهر التمييز بين المرأة والرجل سواء على المستوى العام أو المستوى الخاص الإطار الدستوري لحقوق النساء

يعد التشريع بوجه عام تعبيراً عن الحضارة التي ينتهي إليها المشرع بكل ما تحويه من مبادئ تتعلق بالمساواة والحريّة والعدالة وحماية الحقوق والتكافل الاجتماعي.

وتمثل البنية القانونية للدولة المنظومة الأساسية التي تحدد النسق والتوجه العام لها فضلاً عن كونها المعيار الرئيسي في تحديد الحقوق والواجبات في المجتمع والمؤطرة لسلوك الأفراد والجماعات بها ومن ثم تعتبر مفاهيم الدستور والقانون من أهم المفاهيم التي يجب الإلمام بها وإدراكها لفهم معنى السلطة والحريات العامة ودولة القانون، إذ يعد الدستور والقانون محور بناء الدول وتنظيم المجتمعات البشرية، ومنهما يستمد الفرد والحكومة شرعية السلوك والتصرفات.

ويرتكز النظام القانوني المصري شأنه في ذلك شأن العديد من الأنظمة القانونية الوطنية للعديد من دول العالم، على الدستور باعتباره القانون الأعلى والأسنى والذي يحدد هيكل الدولة ونظام الحكم فيها والسلطات العامة واختصاصاتها وحقوق الأفراد وحررياتهم الأساسية والضمانات الدستورية لهذه الحقوق وتلك الحريات، وهو بذلك يعتبر القانون الأم والوثيقة الأساسية التي يلتزمها ويعمل على أساسها ويحرص على الحفاظ عليها والالتزام بها من قبل كافة السلطات في الدولة، التشريعية والقضائية والتنفيذية.

ويعتبر الدستور بمثابة "الإطار العام المنظم للدولة" والوثيقة الأساسية التي يتم فيها الاتفاق على مبادئ وقيم المجتمع والدولة، السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما يستمد منه كيفية توزيع السلطات وواجبات وحقوق الأفراد وحررياتهم العامة وأحكام الدولة وتنظيمها السياسي وعلاقات سلطات النظام ببعضها البعض.

وتعتبر المبادئ والقواعد الدستورية، مصدراً هاماً لحقوق الإنسان بشكل عام، حيث يترتب عليها التزام المشرع بوضع قوانين تلتزم بتلك المبادئ والقواعد وتفصلها على النحو الذي يجعلها قابلة للتطبيق ويترتب على مخالفة القوانين للقواعد الدستورية بطلان ما جاء فيها من مخالفة، نظراً لعدم دستوريته. وتكمل هذه الوثيقة مجموعة من القوانين المختلفة التي تقوم على التحديد التفصيلي لحقوق وواجبات المواطنين وعلاقتهم بالدولة ومؤسساتها، بالإضافة إلى توضيح مهام ووظائف مؤسسات الدولة المختلفة التي تشكل سلطات النظام الحاكم ويقوم تعريف القانون على توضيح مفهوم القاعدة القانونية التي تنطلق منها صياغة وتشريع كافة القوانين المنظمة للمجتمع والدولة. ويشير تعريف القانون إلى أنه "مجموعة من القواعد التي تحكم وتنظم سلوك الأفراد في الجماعة وتوفق بين مصالحهم والتي يفرض على مخالفتها جزاء توقعه السلطة العامة".

وعند التعرض لحقوق المرأة في المجتمع يجب إيلاء الاعتبار والاهتمام للنص الدستوري الذي شكل رؤية الدولة المصرية في التعاطي مع حقوق النساء، حيث نص في المادة (١١) على أن تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنّة والنساء الأشد احتياجاً. وبشأن المساواة بين المواطنين وعد التمييز فقد تضمن الدستور المصري المبادئ الآتية:

- تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز.
- تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- المواطنون لذي القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر.
- التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون، وتلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض، وان كانت لم تنشأ حتى الآن.

جدير بالذكر أنه طبقاً لنص المادة ٩٣ من دستور ٢٠١٤ فإن الدولة المصرية تلتزم بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة وأيضاً المادة (١٥١) من الدستور التي تنص على أن "يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية و يبرم المعاهدات و يصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب و تكون لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً لأحكام الدستور ...". وبموجب هذين المادتين تكون للمواثيق الدولية التي صادقت عليها الحكومة المصرية قوة القانون الداخلي ويجب على الدولة أن تعدل تشريعاتها الداخلية بما يتلاءم ونصوص المواثيق الدولية التي صادقت عليها.

وبالرغم من مستوى التطور الذي طال التشريعات لاسيما النصوص الدستورية، ما زالت منظومة حقوق المرأة لاسيما في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، لم تحقق المأمول منها، ناهيك عن المناسب وباتت تعاني الكثير من الإشكاليات والممارسات التي تنتقص -يقينا- من تلك الحقوق وتؤثر ليس فقط على حقوق النساء، بل مستقبل المجتمع/الدولة، كون تحقيق التنمية يستلزم تضامراً جهود المجتمع رجالاً ونساءً في تحقيق التنمية وعلى الدولة أن تتخذ التدابير اللازمة لإعمال الحق في التنمية ويجب أن تضمن، في جملة أمور، تكافؤ الفرص للجميع في إمكانية وصولهم إلى الموارد الأساسية والتعليم والخدمات الصحية والغذاء والإسكان والعمل والتوزيع العادل للدخل. وينبغي اتخاذ تدابير فعالة لضمان قيام المرأة بدور نشط في عملية التنمية. وينبغي إجراء إصلاحات اقتصادية واجتماعية مناسبة بقصد استئصال كل المظالم الاجتماعية. وللأسف ما زالت الممارسة لا ترتقي لمستوى التشريع، الذي من المفترض أن يمثل قاطرة تخطو بالمجتمع في طريق التقدم والرفق، على الرغم من وجود بعض الإشكاليات القانونية والفجوات التي ما تزال تحتاج إلى تدخل تشريعي يعالج أوجه القصور فيما يتعلق بحقوق النساء.

وبينما تتمحور القضايا الأساسية للمرأة حول التمكين السياسي والاجتماعي والاقتصادي، تأتي معظم الخطابات مختزلة في إطار التفاوت بين الرجل والمرأة في المجال العام والذي هو بالأساس نتيجة وليس سببا لتراكم سياسات التهميش والاستبعاد لصالح سيطرة الخطابات التقليدية ذات النزعة الذكورية السلطوية أو الخطابات التقدمية منزوعة الصلة، والجذور المجتمعية والتركيبية السياسية/الثقافية السائدة، مكتفية بأطروحات نظرية ذات طابع احتفالي تؤكد على المساواة الكاملة دون طرح آليات جديده موضوعية تسهم في تحقيق هذه المساواة، وما زال -الواقع المصري- يشهد العديد من السلبيات وتبني العديد من القطاعات المجتمعية لخطاب يحرم وينتقص من حق المرأة ويجعل أعمال مبدأ المساواة الإنساني و الدستوري محل شك كبير.

إن مناقشة قضايا المرأة لا ينبغي أن تتم بمعزل عن مناقشة قضايا المجتمع ليس على خلفية أن المرأة نصف المجتمع وشريك للرجل وما إلى ذلك الخطاب الدعائي وإنما لأنها في جوهرها اشكاليات مجتمعية تنطوي على طريقة في التفكير ومنهج في العمل وأسلوب في الممارسة للحقوق والواجبات، فمزال المشهد المصري يحفل بالخطابات التي تضيي على المرأة أهميتها في كونها الأم والزوجة والأخت والابنة في إطار تدشين لمركزية الرجل، هذا الخطاب يمثل بلورة لمفاهيم المجتمع الأبوي/الذكوري ويساعد في تنميط صورة المرأة باعتبارها تابع وليس شريك ويقصر وظائفها المجتمعية في مساعدتها للرجل للقيام بأعبائه سواء داخل المنزل أو في العمل.

مفهوم النوع الاجتماعي

يدل على الفروق الاجتماعية والعلاقات بين الرجل والمرأة التي يصنعها الانسان ثم تصبح امرا واقعا بعد انقضاء فترة زمنية عليها ويصبح من مصلحة المستفيد منها (الامتيازات) الابقاء عليها كما هي. علما بأن تلك الفروق تختلف باختلاف الزمان والمكان وهي عامل متغير في المجتمع ويتأثر بالمتغيرات الأخرى كالدين والعرق والطبقة والبيئة الجغرافية والسياسية والاقتصادية

الفروق بين النوع والجنس: مصطلح الجنس يشير إلى الاختلافات البيولوجية إذ يولد الانسان ذكرا أو أنثى ويبقى كذلك طوال حياته فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية، لا تتأثر الاختلافات الجنسية بين الرجل والمرأة باختلاف التاريخ أو الثقافة

الهوية الجندرية: تحدد الطريقة التي ينظر إليها للنساء والرجال كما تحدد توقعات أسلوب تفكيرهم وتصرفاتهم. يعنى إذا النوع الاجتماعي الهوية والكيان الإنساني الذي يتم تشكيله اجتماعيا، إن النوع الاجتماعي يعتبر أحد المحددات الرئيسية، إضافة إلى العرق والطبقة الاجتماعية، التي تؤثر على توزيع الامتيازات والسلطة والموارد الاجتماعية والاقتصادية

أدوار النوع الاجتماعي: تختلف أدوار النوع الاجتماعي وفي بعض الأوقات تكون هذه الاختلافات كبيرة، وحتى ما بين مجموعة وأخرى في المجتمع ذاته. ما يصبح متوقعا من الرجال والنساء يتأثر بالنوع الاجتماعي والعرق والطبقة الاجتماعية والديانة والحالة الاجتماعية والعمر.

النوع الاجتماعي	الجنس
الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الرجال والنساء	الفروقات البيولوجية بين الرجال والنساء
يتغير مع الزمن ويتأثر بعوامل كثيرة	لا يتغير مع الزمن
تختلف الفروقات باختلاف العرق واللون والطبقة الاجتماعية والدين والثقافة والعمر والحالة الاجتماعية	الفروقات البيولوجية بين الرجال والنساء نفسها في جميع أنحاء العالم

مساواة النوع الاجتماعي أو المساواة بين الجنسين: تعني مساواة النوع الاجتماعي أو المساواة بين الرجل والمرأة، المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص، والمعاملة المتساوية ومراعاة وتقييم السلوكيات والطموحات والاحتياجات المختلفة للمرأة والرجل على نحو متساو. إن المساواة بين الرجل والمرأة هي مسألة حقوق انسان وعدالة اجتماعية وهذه الحقوق متكاملة ومتراطة

علاقات النوع الاجتماعي: علاقات النوع الاجتماعي تعني علاقات القوى بين الرجال والنساء والتي بسببها تشغل النساء مرتبةً دونية في المجتمع. يمكن لعلاقات النوع الاجتماعي أن تكون علاقات تعاون وتواصل ودعم مشترك كما يمكن لها أن تكون علاقات فصل وتمييز وتنافس وتضارب بسبب الاختلاف وعدم المساواة.

تمكين النساء

يُعرّف مفهوم تمكين المرأة بأنه العملية التي تُتيح للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تُكسبها قوة تُمكنها من السيطرة على حياتها، كما يُمكن تعريف تمكين المرأة بأنه العملية التي تُشير إلى امتلاك المرأة للموارد وقدرتها على الاستفادة منها وإدارتها بهدف تحقيق مجموعة من الإنجازات، وبناءً على هذا التعريف يتبين أهمية توافر ثلاثة عناصر مترابطة لتستطيع المرأة ممارسة اختياراتها الفردية؛ وهي: الموارد، والإدارة، والإنجازات، ويُشير كلٌّ من تلك العناصر إلى معنى مختلف؛ فالموارد تُشير إلى التوقعات والمخصصات المادية، والاجتماعية، والبشرية، أما الإدارة فتُشير إلى قدرة المرأة أو على الأقل إحساسها بالقدرة على تحديد أهدافها الاستراتيجية التي تريد الوصول إليها في حياتها والتصرف بناءً على تلك الأهداف واتخاذ القرارات بناءً على نتائج تلك الأهداف، أما الإنجازات فهي تُشير إلى مجموعة متنوعة من النتائج التي تبدأ من تحقيق مستوى عيش كريم وتحسينه إلى تحقيق مبدأ تمثيل المرأة سياسياً.

عناصر تمكين المرأة: يوجد عدد من العناصر المهمة للوصول إلى تمكين المرأة، ومنها: حق المرأة في تحديد خياراتها بنفسها. حق المرأة في قدرتها على السيطرة على حياتها سواءً داخل المنزل أو خارجه. شعور المرأة بقيمتها وبذاتها. حق المرأة في الوصول إلى الموارد، وإتاحة الفرص لها للاستفادة منها. حق المرأة في التأثير على توجهات النظام الاجتماعي والاقتصادي على المستويين الوطني والدولي. يُمكن توضيح العديد من مبادئ تمكين المرأة منها: الاهتمام بتدريب المرأة وتطويرها مهنيّاً. تنفيذ وتطوير المشاريع وسلاسل التوريدات وسياسات التسويق التي تُمكن المرأة. إنشاء قيادة مؤسسية رفيعة المستوى تهدف إلى المساواة بين الجنسين. تحقيق المساواة والعدل وعدم التمييز في المعاملة بين الرجال والنساء، واحترامهم جميعهم ودعم حقوقهم. ضمان صحة وسلامة جميع العاملين سواءً الرجال أو النساء، وتحقيق رفاهيتهم. الاهتمام بالمبادرات المجتمعية بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين. ويكون تمكين المرأة ضمن عدّة مجالات منها:

التمكين الاقتصادي: يُتيح التمكين الاقتصادي للمرأة القدرة على السيطرة على موارد الأسرة ومصدر دخلها، إضافةً إلى العديد من الأمور الاقتصادية؛ كالوصول إلى الأسواق وتوفير فرص عمل لها متكافئة مع الرجال في الوصول إلى المواقع الاقتصادية المهمة، ومشاركتها في صنع القرارات الاقتصادية، وتعزيز قدرتها على الاستقلالية المالية من خلال كسب المال ومشاركتها ضمن القوى العاملة. ذلك أن تمكين المرأة اقتصادياً، يُمكن من بناء اقتصاد قويٍّ لأيِّ مجتمع من خلال تمكين المرأة وإتاحة الفرص لها بالمشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية في جميع القطاعات، فذلك يُساعد على تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتفق عليها دولياً، كما يُساعد على تحسين حياة المجتمعات بشكلٍ عام، وحياة الأسر والرجال والنساء بشكلٍ خاص، كما يُساعد على الحدّ من الفقر سواءً على مستوى الأسرة أو على مستوى المجتمع، حيث إنّ الاستفادة من مهارات ومواهب وقدرات ووقت جميع الأفراد الذين يعيشون ضمن المجتمع يُساهم في ازدهار ذلك المجتمع، ومن جهةٍ أخرى يُساعد تمكين المرأة اقتصادياً على زيادة قدرتها على صنع القرارات في أسرتها؛ لأنّ النساء عادةً يستخدمن الدخل الذي يحصلن عليه في دعم أسرهنّ.

التمكين السياسي: يُتيح التمكين السياسي للمرأة الحق في التصويت، وانخراطها في النظام الساسي بعد امتلاكها للمعارف السياسية، كما يُمكنها من تمثيل الحكومات محلياً ودولياً.

التمكين الاجتماعي: يُتيح التمكين الاجتماعي للمرأة المشاركة الاجتماعية خارج نطاق الأسرة، وعلى نطاقٍ أوسع فإنّه يوفر فرصاً للمرأة الوصول إلى مجموعة واسعة من الخيارات التعليمية ممّا يُساهم في محو أمية المرأة، وهذا بدوره يُحسن من صورتها وأدوارها وإنجازاتها في المجتمع، إذ يهتم التمكين الاجتماعي بالإناث من ناحية التعليم والحدّ من التمييز ضدّه من خلال الحدّ من المعايير التقليدية التي تُركّز على تفضيل الذكور، كما يُتيح هذا النوع من التمكين للمرأة حرية الحركة والتنقل بشكلٍ كبير.

التمكين القانوني: يُتيح التمكين القانوني للمرأة معرفة حقوقها القانونية والحصول على الدعم المجتمعي الذي يُساعد على ممارسة تلك الحقوق، وذلك من خلال عمل حملات للتوعية بحقوقها، وتجنيد المجتمع لدعمها، والتنفيذ الفعّال للحقوق القانونية، وعلى نطاقٍ واسع يُشجّع التمكين القانوني سنّ القوانين التي تدعم حقوق المرأة والدفاع عنها، وتصحيح أيّ انتهاك للحقوق من خلال الاستعانة بالنظام القضائي. **التمكين النفسي:** يُحقّق التمكين النفسي الراحة النفسية للمرأة، واحترامها لذاتها وتعزيز كفاءتها الذاتية، كما يزيد من الوعي الاجتماعي ضد ظلم المرأة، وعلى نطاقٍ واسع يُشعر التمكين النفسي المرأة بالاندماج والاستحقاق، ومن جهةٍ أخرى فإنّه يُعزّز القبول المجتمعي لذلك الاندماج والاستحقاق.

إجراءات تُساعد على تمكين المرأة: يوجد العديد من الإجراءات التي يجب اتباعها للمساعدة على تمكين المرأة، ويُمكن تقسيمها إلى مجموعتين كالآتي: إجراءات تقوم بها الدولة: يكون تمكين الدولة للمرأة من خلال اتخاذ العديد من الإجراءات مثل إنشاء آليات تُساعد المرأة في المجتمعات على المشاركة على قدم المساواة وبشكلٍ عادلٍ في جميع مجالات الحياة العامة سواءً العملية أو السياسية، إضافةً لتمكين المرأة من التعبير عن احتياجاتها. القضاء على كلّ من الأمية، والفقر، والمشاكل الصحية لدى النساء، ولتحقيق ذلك يتمّ تعزيز إمكانات المرأة من خلال تنمية مهاراتها وإتاحة فرص لها في التعليم والعمالة. اتباع مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تُمكن المرأة من الحصول على دخل مناسب، واعتمادها على نفسها اقتصادياً، إضافةً إلى دعم المرأة من أجل وصولها إلى أنظمة الضمان الاجتماعي على قدم المساواة مع الرجل. القضاء على ظاهرة العنف ضد المرأة. القضاء على مجموعة من الممارسات العنصرية الممارسة ضد النساء من قبل أصحاب العمل، استخدام

مجموعة من التدابير المناسبة كاللوائح والقوانين التي تُراعي الجمع بين أدوار المرأة المُتمثلة في الإنجاب، والرضاعة الطبيعية وتربية الأطفال، إلى جانب المشاركة في القوة العاملة.

أهداف التنمية المستدامة

تمثل أهداف التنمية المستدامة (٢٠١٥-٢٠٣٠) برنامج عمل لأجل الناس والأرض ولأجل الازدهار. وهي تهدف أيضا إلى تعزيز السلام العالمي والقضاء على الفقر بجميع صورته وأبعاده، بما في ذلك الفقر المدقع، الذي يمثل أكبر تحد يواجهه العالم، وهو شرط لا غنى عنه لتحقيق التنمية المستدامة. وستعمل جميع البلدان والجهات صاحبة المصلحة على تنفيذ هذه الخطة في إطار من الشراكة والتعاون. واتخاذ الخطوات اللازمة للانتقال بالعالم نحو مسار قوامه الاستدامة والقدرة على الصمود. وألا يتخلف أحدا عن الركب. وتبرهن أهداف التنمية المستدامة، البالغ عددها ١٧ هدفا، وغاياتها، البالغ عددها ١٦٩ غاية، على اتساع نطاق هذه الخطة العالمية ومدى طموحها. فالمنشود من هذه الأهداف والغايات هو مواصلة مسيرة الأهداف الإنمائية للألفية وإنجاز ما لم يتحقق في إطارها. كذلك يقصد بها إعمال حقوق الإنسان الواجبة للجميع وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات كافة. وهي أهداف وغايات متكاملة غير قابلة للتجزئة تحقق التوازن بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي. وستحفز تلك الأهداف والغايات العمل الذي سيجري على مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة في مجالات ذات أهمية جوهرية للبشرية وللكوكب الأرض.

الهدف ٥ - تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات

- ١-٥ القضاء على جميع أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان
- ٢-٥ القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال
- ٣-٥ القضاء على جميع الممارسات الضارة، من قبيل زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج القسري، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث
- ٤-٥ الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني
- ٥-٥ كفاءة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة
- ٦-٥ ضمان حصول الجميع على خدمات الصحة الجنسية والإنجابية وعلى الحقوق الإنجابية، على النحو المتفق عليه وفقا لبرنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ومنهاج عمل بيجين والوثائق الختامية لمؤتمرات استعراضهما

- ٥-أ القيام بإصلاحات لتحويل المرأة حقوقا متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق الملكية والتصرف في الأراضي وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية
- ٥-ب تعزيز استخدام التكنولوجيا التمكينية، وبخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل تعزيز تمكين المرأة
- ٥-ج اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على جميع المستويات

وقد التزمت الدولة المصرية بالعديد من الإجراءات والسياسات التي تبلور رؤية واضحة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ظل السياقات الاجتماعية والاقتصادية الراهنة، من خلال إطلاق استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، في فبراير ٢٠١٦. وعددا من الاستراتيجيات الفرعية. مثل: "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" الصادرة عن المركز القومي للمرأة متضمنة عددا من المحاور الرئيسية منها:

- الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.

- القيام بإصلاحات لتمكين النساء من حقوق متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق الملكية والتصرف في الأراضي وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية
- تعزيز استخدام التكنولوجيا التمكنية، وبخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل تعزيز تمكين المرأة
- توفير فرص العمل للرجال والنساء، وخلق بيئة عمل آمنة، تطبيق شروط العمل اللائق
- تحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتشجيع الابتكار، وزيادة الأعمال وخاصة للنساء اللائي يتعرضن للتمييز الاقتصادي والاجتماعي
- تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وزيادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات الخاصة
- نفاذ المرأة للموارد الاقتصادية من خلال:
- تدريب وبناء قدرات النساء ونشر ريادة الأعمال بين النساء، والخدمات المالية
- زيادة معدلات تشغيل النساء وفتح مجالات العمل الجديدة والقضاء على التمييز في شغل الوظائف وتشجيع مجالات العمل كثيفة العمالة النسائية، وتشجيع إدارتها للمشروعات
- مساندة المرأة العاملة والعمل على رفع إنتاجيتها وتقديم الخدمات المساندة للمرأة العاملة، خلق بيئة عمل محفزة وآمنة، إصدار قوانين من منظور النوع الاجتماعي، ودور أكبر للمرأة في حوكمة الشركات والهيئات

تحديات تمكين النساء والمساواة في سوق العمل

بلغ معدل البطالة الإجمالي % ١١,٩ في عام ٢٠١٧. كان معدل بطالة الإناث أعلى بثلاث مرات (٢٣,٢%) من معدل الذكور (٨,٤%). أما عن اتجاهات معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية في الفترة ما بين عام ٢٠٠٠ و٢٠١٧، بلغت نسبة الإناث ٢٤,٤% فقط. وكانت مشاركة الإناث في عام ٢٠١٧ الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و٣٤ عاماً لتصل إلى ٣٢,١ في المائة و٢٤,٤ في المائة بالنسبة لمن هن تتراوح أعمارهم بين ٣٥-٥٩ ترتبط مشاركة الإناث ارتباطاً وثيقاً بالتعليم؛ حيث ارتفعت هذه المشاركة بشكل حاد للغاية بارتفاع مستوى التعليم في عام ٢٠١٧، لتتراوح ما بين ١٦ إلى ١٧% بين النساء بدون شهادة أو أقل من التعليم الثانوي، ووصلت إلى ٣٤% بين المدارس الثانوية ثم تضاعفت هذه النسبة بين خريجي مرحلة ما بعد التعليم الثانوي والجامعي (تصل إلى ٦٥ في المائة). وانخفضت مشاركة الذكور في القوى العاملة بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٧، على جميع المستويات التعليمية بينما زادت مشاركة الإناث في القوى العاملة على جميع المستويات التعليمية (باستثناء النساء اللائي ليس لديهن شهادة تعليمية). وكانت هذه الزيادة ملحوظة بشكل خاص بين النساء الحاصلات على أقل من التعليم الثانوي. وكانت حصة التشغيل غير الرسمي للإناث أقل من حصة الذكور. تحصل النساء على أجر منخفض من الرجال بمقدار مرة ونصف (٣٠ في المائة في عام ٢٠١٨)، أما بالنسبة للنساء اللائي ينخرن في التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص داخل المؤسسات، فإن الغالبية العظمى منهن كانت منخفضة الأجر، لتصل هذه النسبة إلى ٦٨ في المائة في عام ٢٠١٨. ويعد هذا معدل مرتفع بشكل لافت للنظر للأجور المنخفضة، حيث تمثل أكثر من ضعفين ونصف نسبة أقرانهم من الذكور. وتعكس الحصة المتزايدة من هذا النوع من التشغيل بين النساء قسوة الظروف غير المواتية التي تواجهها المرأة في سوق العمل، والتي تؤثر سلباً على مشاركتها في القوى العاملة. علاوة على ذلك، فإن حقيقة أن نسبة وجود الوظائف منخفضة الأجر في القطاع العام هي الأدنى، ولكن إلى جانب جميع المزايا الأخرى - مثل شروط الرعاية، والضمان الاجتماعي، وساعات العمل الأقصر، والمزيد من أماكن العمل المقبولة اجتماعياً / الأكثر أمناً - ستزيد من تفضيل المرأة الراسخ لوظائف القطاع العام.

تؤكد دراسة التمكين الاقتصادي للمرأة الصادرة عن البنك الدولي أن هناك ثلاث مجالات مترابطة تؤثر على عدم المساواة بين الجنسين في مصر وهي: القدرات، الفرص الاقتصادية، والولاية.

حيث يُظهر تحليل القدرات فيما يتعلق بالفجوات بين الجنسين في التعليم والمعرفة، وفي التغذية، والإصابة بأمراض، والوفيات إلى تقدم مصر، لكن تظل مشاركة النساء في قوة العمل منخفضة على الرغم من المكاسب الكبيرة للإناث في مجال التعليم.

مؤشرات إحصائية عن عمل المرأة

وفق تقرير الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢٠ فإن مصر احتلت المرتبة ١٤٠ من بين ١٥٣ دولة في مؤشر المشاركة والفرص الاقتصادية، والمرتبة ١٤٣ في نسبة المشاركة في القوى العاملة، ونسبة ٧,١% من النساء في منصب المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين. كما جاءت مصر في المركز ٢٢ من أصل ١٥٣ دولة في المساواة في الأجور.

ويشير تقرير برنامج العدالة بين الجنسين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ٢٠١٩ إلى الإشكاليات القانونية التي تعيق التمكين الاقتصادي للمرأة ومنها: عدم سريان قوانين العمل عمومًا على عمال الاقتصاد غير المنظم، كما أن آليات الانتصاف غائبة بالنسبة للنساء اللائي يتعرضن لظروف استغلال في القطاع غير المنظم. وأن إجازة الأمومة هي مسؤولية أرباب العمل، وليس الحكومة، أيضا غالبًا ما يتم تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنتين في مكان

العمل دون مراعاة النوع الاجتماعي، فضلا عنعاملات في المنازل-المصريات والوافدات- والعاملات في مجال الزراعة البحتة وبعض الأعمال التي يحظر القانون على النساء الاشتغال بها والعمل ليلا في بعض القطاعات، الأمر الذي كان يعيق مشاركة النساء مشاركة كاملة في النشاط الاقتصادي وفرص الترقى، لاسيما مع التوسع في المهين المحظور على النساء الاشتغال بها، ولكن تم مؤخرا إصدار القرارين الوزاريين ٤٣ و ٤٤ لسنة ٢٠٢١ من قبل وزير القوى العاملة بالسماح بعمل المرأة ليلا وفقا للتدابير التي من شأنها أن تجنب المشاكل الصحية للنساء، كما يلتزم صاحب العمل بتوفير الانتقال الآمن للنساء العاملات. ورفع الحظر عن المهين الممنوع على النساء الاشتغال بها عدا المناجم والمحاجر. كما تجدر الإشارة هنا إلى قيام وزارة القوى العاملة بتأسيس وحدة للمساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي وذلك بموجب قرار وزير القوى العاملة رقم 1 لسنة 2019 وتهدف الوحدة إلى:

- تحقيق المساواة بين الجنسين؛
- القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل؛
- تمكين المرأة اقتصاديا وتمكينها من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل؛
- تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص .

وعلى صعيد آخر، قامت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٠ بدعم إجراء دراسة فجوة حول مدى استجابة القوانين واللوائح والسياسات والتدابير في مصر لأحكام اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في العمل رقم (١٩٠) لسنة ٢٠١٩. وكان من أهم استنتاجاتها خلو تشريعات العمل من رصد وتجرير العنف والتحرش في أماكن العمل وبالرغم من أن العقوبات أصبحت أكثر صرامة فيما يتعلق بالتحرش الجنسي في قانون العقوبات ولكن مازالت تشريعات العمل لا توفر الحماية للنساء في بيئة العمل من العنف أو التحرش الجنسي.

وقد انتهت إلى العديد من التوصيات يأتي في مقدمتها: تعديل تعريف مكان العمل في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بحيث يعترفان بضرورة أن تتضمن لوائح العمل والخدمة المدنية تعريفاً واسعاً يشمل الأماكن المتعلقة بالعمل، وذلك من أجل الامتثال للمفهوم الواسع للاتفاقية. وتبني قانون العمل المفهوم الواسع للعمل والعمال الوارد في قانون التأمين رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ من أجل حماية جميع الفئات وعلاقات العمل غير القياسية، مثل العاملون في القطاع غير المنظم والعمل من المنزل. وضمان السرعة في إصدار مشروع قانون العمالة المنزلية والعمل المرن.

تطور قوانين الأحوال الشخصية في مصر

قوانين الأحوال الشخصية أو ما يمكن ان نطلق عليه قانون الاسرة من التشريعات التي تلعب دورا هاما وشديد الخطورة في تحديد العلاقات الاجتماعية باعتباره القانون الأشد صلة بالحياة اليومية للمواطنين والمواطنات والأكثر اقترابا وتأثيرا في الوحدة الأساسية للمجتمع متمثلة في الأسرة، فهو القانون الذي يحكم شئون الأسرة والعلاقة بين أطرافها، محدداً حقوق وواجبات كل من أفرادها وعلاقاتهم ببعضهم البعض، كما يضبط أمور الزواج والطلاق ورعاية الأطفال والأمور المالية سواء أثناء العلاقة الزوجية أو الناتجة عن الطلاق، كما انه من ناحية أخرى يكشف عن وضع المرأة في التراتبية الاجتماعية؛ والتي تمثل أوضاع شديدة الحساسية؛ قد تعتبر مؤشر على مبادئ حقوق الإنسان المتعلقة بها

وبالرغم من مرور ما يقارب ١٠٠ عام على قانون الأحوال الشخصية الحالي وعمل بعض التعديلات الطفيفة عليه على مر السنين وفشله في حل تفاقم مشاكل الأسر المصرية، حيث لاتزال تلك القوانين على جمودها، بعد أن تجاوزها الواقع، حيث لا تزال أسيرة تفسيرات وتأويلات دينية متحيزة ومغلوبة تتعارض وروح الشرائع والأديان التي تحض على العدل والإنصاف والمساواة من ناحية، ومفهوم السلطة الأبوية على النساء والموروثات الثقافية من ناحية اخرى، بالإضافة الي كونها تمثل منظومة من القوانين التي عفا عليها الزمن نظرا لعدم تواكبها مع المتغيرات المتلاحقة على كافة المستويات والتي منها التطور التكنولوجي وما ادى اليه من تطورات على كافة المستويات

صدر أول قانون للأحوال الشخصية في مصر تحت رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٠ وتعديل بموجب القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ وقد عالج هذا القانون آنذاك حالات محددة في العلاقات الأسرية مثل تحديد النفقات ووسائل إثبات النسب ونتيجة للتغيرات المجتمعية صدرت العديد من القوانين كمحاولة لمواكبة تلك التغيرات فبعد ٥٠ عاما من صدور القانون سالف الذكر صدر القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩ وقد كان هذا القانون قفزة نوعية لحقوق المرأة في إطار علاقة الزواج.

فقد أعطى هذا القانون للزوجة الأولى الحق في الطلاق دون إثبات الضرر، إذا طلبت ذلك خلال سنة من تاريخ علمها بالزواج الجديد، وللزوجة الجديدة نفس الحق إذا أخفى عنها الزوج زواجه بأخرى، وذلك بهدف أن يكون الزوج الذي يرغب في الزواج بأخرى أمينا في مواجهة الموقف، وتطبيق الزوجة الأولى إذا رغبت ذلك لتضررها دون الحاجة إلى إثبات الضرر، وقصر القانون عقوبة الزوجة على عدم طاعتها لزوجها، على فقدانها لحقها في النفقة، بعكس القانون السابق الذي كان يلزم الزوجة جبرا بواسطة الشرطة بتنفيذ حكم الطاعة. ونص القانون أيضا على استقلال المطلقة الحاضنة بمنزل الزوجية حتى انتهاء فترة الحضانة، إلا إذا وفر لها الزوج مسكنا بديلا.

إلا أن القانون" لم يراع ظروف المرأة غير العاملة وكبيرة السن عند خروجها من منزلها بانتهاء سن حضانة صغارها وانتهاء حقها في النفقة."

وفي مايو ١٩٨٥ صدر حكم المحكمة الدستورية العليا ببطان القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩ لسبب شكلي دون التعرض لمضمون القانون، لأنه كان قد صدر بقرار جمهوري خلال مدة عطلة مجلس الشعب ولم يعرض عليه بعد الانعقاد للتصديق عليه طبقا للدستور، وترتب على الحكم ببطان القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩ موقف خطير تمثل في سريان قوانين الأحوال الشخصية الصادرة في العشرينيات في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية مختلفة تماما. ثم جاء القانون رقم "١٠٠" لعام ١٩٨٥ ليمثل تراجعا في حقوق المرأة التي كانت مقرة ومقننه في القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩ فقد ألزم الزوجة المتضررة من قيام زوجها بالزواج من أخرى دون رضاها والتي ترغب في الحصول على الطلاق أن تثبت الضرر المادي أو المعنوي الذي لحق بها. بالإضافة إلى حرمان النساء من حق الاحتفاظ بمنزل الزوجية أثناء حضانتهم للأطفال؛ وبدلا من ذلك، يفرض القانون على الأزواج دفع اجر مسكن؛ ومن المؤسف أن التطبيق العملي للقانون يبين أن المحكمة تلزم الأزواج - في أغلب الحالات - بدفع مبالغ محدودة للغاية لتغطية اجر المسكن.

ثم جاءت محطات قانونية هامة في قانون الأحوال الشخصية كان أهمها:

- صدور القانون رقم "١" لسنة ٢٠٠٠ (الخلع) الذي ركز على وضع بعض الآليات لمعالجة مشكلة بطء الإجراءات التي كان يعاني منها الكثير من النساء والأسر في مسائل الأحوال الشخصية.

- في أغسطس عام ٢٠٠٠ عدلت وثيقة الزواج بقرار من وزير العدل رقم ١٧٢٧ لسنة ٢٠٠٠ المنشور بالوقائع المصرية بتاريخ ١٥/٨/٢٠٠٠ الذي تضمنت مساحة فارغة بيضاء تسمح للزوجين بإضافة بعض الشروط فيها.

- القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٤ الخاص بمحكمة الأسرة بإرساء نظام قانوني يستهدف تحقيق المصلحة الفضلى للأسرة عن طريق توفير آليات متنوعة لحل النزاعات الأسرية. يستهدف تحقيق العدالة الناجزة المنشودة ويتحقق هذا الأمر بالأخذ بمبدأ التخصص سواء كان بالنسبة للقضاة أو معاونهم أو القائمين على إنفاذ الأحكام. وتيسير إجراءات التقاضي من خلال تحقيق قدرا وفيرا من التنظيم والمتابعة وحسن سير العمل.

- القانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ الذي قام بتأسيس صندوق للأسرة تديره الحكومة من خلال بنك ناصر الاجتماعي يتمثل غرضه في تسهيل تنفيذ أحكام المحاكم فيما يتعلق بنفقة الزوجة والأطفال.

- وأخيرا صدر القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٥ بشأن سن حضانة الصغير كالاتي: ينتهي حق حضانة النساء ببلوغ الصغير او الصغيرة سن الخامسة عشر. ويخير القاضي الصغير او الصغيرة بعد بلوغ هذا السن في البقاء في يد الحاضنة وذلك حتى يبلغ سن الرشد وحتى تزوج الصغيرة.

ثم جاء قانون الطفل في يونيه ٢٠٠٨ ليمثل انتصارا في بعض القضايا المتعلقة بقانون الأحوال الشخصية ومنها على سبيل المثال لا الحصر، الولاية التعليمية للام الحاضنة.

إشكاليات تطبيق قانون الأحوال الشخصية

١ الاشكاليات الإجرائية مثل:

- طول أمد التقاضي التي قد تصل الى سنين حتى في قضايا النفقة: مما يعرض المرأة والأولاد للضياع وذلك لأسباب إجرائية متعددة منها إعادة الإعلان وعرض الصلح لأكثر من مرة بالرغم من عرضه أمام مكتب تسوية المنازعات بعد تشكيل محكمة الأسرة وشطب الدعوى إذا لم تحضر المدعية حتى في قضايا النفقة.
- عرض الدعوى على النيابة: وما يسببه من تعطيل الفصل في الدعوى ولا يأتي بجديد حيث أنها غير مفعلة في إجراءات التحري عن دخل الزوج، خاصة وان تشكيل محكمة الأسرة حاليا والمراعي فيه خبرة الهيئة القضائية لا يحتاج للعرض على النيابة
- تأخر الفصل في دعاوى النفقة والرؤية ومالهما من خصوصية لا تحتل تأخير الفصل فيها.
- صعوبة تنفيذ الأحكام: وذلك بسبب عدم تفعيل دور محضري التنفيذ وامتناع بنك ناصر (صندوق النفقات - صندوق تأمين الأسرة) من صرف المبالغ المقضي بها من محاضر الصلح بمكتب تسوية المنازعات والذي هو درجة من درجات التقاضي وهناك بعض الأحكام والخاصة بتمكين المطلقة من مسكن الحضانة تعطل بمقولة أنها تحتاج الى دراسة أمنية أحيانا كثيرة تأخذ شهور طويلة

هذا الى جانب العديد من الإشكاليات الموضوعية مثل:

- انه لا تسمع دعوى نفقة الزوجية لمدة سابقة لأكثر من سنة من تاريخ قيد الدعوى فلم يراعى بعض التقاليد الأسرية حيث دائما تضغط الأسرة والجيران والجميع على المرأة قبل أن تذهب للمحكمة شاكية أو طالبة لحقها ومطالبين إياها بالصبر عليه يمكن ينصلح حاله ولكن هذا الحال يطول والصبر يطول والمدة تفلت وتنقضي السنة بل وأحيانا السنتين.
- ويشترط القانون لمن يتعدى ١٥ سنة من الأولاد أن يرفع دعوى النفقة بنفسه خاصة مع أن هذا الطفل لا يستطيع استخراج بطاقة الأب بعد ١٦ عاما لكي يتمكن من توكيل محامي لمباشرة الدعوى وكيل عنه

- كما يتم إلغاء الكثير من أحكام النفقة للصغار بدعوى انهم يتكسبون من عملهم وهو سبب قانونيا مانع للأب من الأنفاق وللأسف يتم ذلك دون بحث ودون اعتبارا لاحتياجات الطفل.
- ضالة المبالغ المقضي بها والتي لا تكفي بضروريات الحياة للمرأة وأولادها.
- صعوبة إثبات الضرر في دعاوى التطليق للضرر والمرض والهجر لأن القاضي يتطلب أن تثبت المرأة الضرر النفسي بشتى طرق الإثبات فيحيل الدعوى للتحقيق وسماع الشهود
- التطليق خلعا والتي تلجأ اليه المرأة لفشلها في إثبات الضرر كسبب للتطليق والتي يصير القاضي على حضورها الجلسة وسؤالها عن أسباب خلع الرجل ضاربا عرض الحائط في أن هناك زوجات يحافظن على أسرار الزوجية.
- التطليق للزوج من أخرى والتي يتطلب القانون أن ترفع الدعوى قبل سنة من تاريخ علمها بالزوج الثاني والتي غالبا ما يلجأ الأزواج الى بعض الحيل في إعلان الزوجة الأولى بالزوج الثاني لفوات الميعاد.
- المطلقات التي انتهت مدة حضانتها للأطفال تطرد من مسكن الحضانة وغالبا ما تكون قد تقدمت بالسن ونتيجة أعباء الحياة لأتسيطر أسرته تحملها مما يدفع بها الى الشارع
- حرمان الأجداد والأعمام من رؤية الصغير في حالة وجود الأبوين يقطع صلة الرحم التي أوصى بها الدين الإسلامي
- تأخر مرتبة الأب في ترتيب الحاضنين يضر بالطفل.
- كل هذه الاشكاليات وغيرها كانت سببا للتأكيد على ان هناك ضرورة قصوى لإصدار تشريع للأسرة متكامل ينظم كل ما يتعلق بالمشاكل القانونية للأسرة لينظرها قاض واحد او تختص بها محكمة واحدة تصدر احكامها وتحت يدها كل الدعاوي المرفوعة من الطرفين وهو ما يجعل الاجراءات أكثر سهولة.

الخاتمة

نصت المادة ١٠ من الدستور المصري على ان "الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق والوطنية، وتحرص الدولة على تماسكها واستقرارها وترسيخ قيمها".

كما نصت المادة ١١ على ان "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور"

ونصت على "وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنه والنساء الأشد احتياجا"

كما نصت المادة ٥٣ على ان "المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو لأي سبب آخر"

وبمقارنة منظومة قوانين الاحوال الشخصية المعمول بها في مصر حاليا يتضح الفجوة العميقة بين الصياغة القانونية و المشكلات العملية المطروحة في الواقع الاجتماعي للأسرة المصرية ، و احد اسباب ذلك يرجع لبعده منظومة تلك القوانين عن ترسيخ القيم الحقوقية التي كفلها الدستور للنساء و الاطفال و الاسرة برؤية اعم ، فلم تحوى سيل القوانين السارية المعنية بالنزاعات الاسرية بفكرة التوفيق بين الحقوق المتوازنة لأطراف الاسرة فبيجاب الرؤية الحقوقية كان دائما اصدار القوانين من المشرع المصري في قضايا الاحوال الشخصية يأتي ردا انفعاليا لطرح قضية ما دون تحليل وتعميق لأطروحاتها ، الامر الذي ادى الى تراكم القوانين مع قدمها دون جدواها بالقدر الذي يكفى لسد الاحتياجات التشريعية

ففعليا قوانين تنظيم الاسرة في مصر تحتاج الى مزيد من ترشيد السياسة القانونية، مما يستلزم اعادة النظر في أيولوجية المنظومة كاملة، ولن يتم ذلك الا من خلال حوار مجتمعي يضم كافة الاطراف المعنية بمشاركة المجتمع المدني للكشف عن أوجه القصور في النصوص التشريعية، والصعوبات التي تحول دون فعاليتها في التطبيق، لتجاوز الهوة بين احترام الحقوق التي كفلها الدستور والمواثيق الدولية وصياغة التشريعات المنظمة والواقع العملي لها.