



المرأة الكويتية و ملاحظات حول مسيرتها السياسية القصيرة

يوليو ٢٠٢٢

اثبتت دراسة حديثة ان الكثير من السيدات يتمتعن بمهارات قيادية تفوق مهارات الرجال (هارفارد بزنس ريفيو 2019)، ولكن قد لا تدرك العديد من النساء النجاحات في حياتهن المهنية الحاجة إلى الترويج الذاتي المستمر، ومدى عمق العقبات الموجودة في طريقهن والتحيز ضدهن.

فليس من العدل الاستمرار في مطالبة النساء إثبات أنفسهن في ساحة سياسية ليست بها فرص متساوية، لذا يجب عليهن التفكير والتصرف والبحث عن الفرص خارج الصندوق، وحتى هذا لا يكفي، فاليوم، العوائق كثيرة أمام القيادات السياسية النسائية في الكويت، والتي سنذكر فيما يلي الثمانية الرئيسية منها:

العقبة الأولى: عدم وجود نظام الحصص النسبية (الكوتا)

منذ حصول المرأة الكويتية على حقوقها السياسية في سنة 2005 وحتى يومنا هذا، أي بعد سبعة عشر عاماً، وصلت ستة نساء فقط إلى مجلس الأمة، ومن بين هؤلاء خمسة فقط مارسن عملهن كنائبات (البدن، 2021)، كما عينت احدى عشر وزيرة، وعشرة نساء فقط في المجلس البلدي.

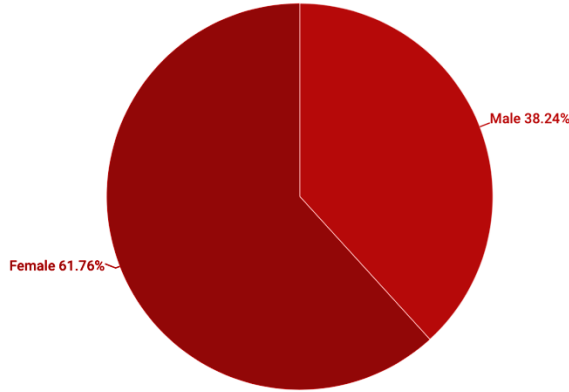
وقد كان تعيين الدكتورة معصومة المبارك كأول امرأة في مجلس الوزراء في الكويت بمثابة تمهيداً الى مشاركة النساء في انتخابات 2006 على الرغم من العقبات العديدة التي استمرت المرأة الكويتية في مواجهتها عند ممارسة دورها المطلوب على المستوى التشريعي، (شلبي، 2015).

وهذا يوضح أن هناك حاجة إلى تدخل فعال وأكبر لتحقيق التوازن بين الجنسين في مجلس الأمة، من خلال نظام الحصص النسبية المؤقتة أو الدائمة كما طبقتة العديد من الدول العربية والدولية. فنحن بالكويت بحاجة إلى مبادرة وتدخل الحكومة لضمان التوازن بين الجنسين في المناصب المعينة كما حصل مؤخراً بتعيين 4 سيدات في المجلس البلدي الكويتي في 31 مايو 2022. بغض النظر عن هذا الانجاز المتواضع، فلا يزال تمثيل المرأة في الحكومة متدنياً، فمنذ عام 2006 الى عام 2019 منحت الحكومة مقعداً وزارياً أو مقعدين فقط للنساء في كل تشكيل وزاري، بينما لم يكن هناك تمثيل وزاري نسائي على الإطلاق في الحكومة الثانية لجابر المبارك في عام 2021 (السعيد، 2021). وقد تكرر صدى هذا الاتجاه في الحكومات التي تم تشكيلها حيث كانت الدكتورة رنا الفارس هي الوزيرة الوحيدة في كل من الحكومات الثلاث الأخيرة (مجلس الوزراء 2021).

فبعد السابقة التي حدثت في عام 2009 ولأول مرة في تاريخ الكويت تم انتخاب أربعة نساء لمجلس الأمة الثالث عشر وهن الدكتورة معصومة المبارك (الدائرة الأولى)، الدكتورة سلوى الجسار (الدائرة الثانية)، الدكتورة أسيل العوضي والدكتورة رولا دشتي (الدائرة الثالثة)، لم تتمكن 23 مرشحة من الحصول على أي مقعد في انتخابات مجلس الأمة 2012 بما فيهن النائبات السابقات الأربع. وفي وقت لاحق، في ديسمبر 2012 فزن النساء بثلاثة مقاعد: الدكتورة معصومة المبارك (بمقعد تم التنازع عليه)، صفاء الهاشم، وذكرى الرشيدى والتي تم تعيينها وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل، غير أنه تم حل هذا المجلس، ودعا سمو الأمير آنذاك الى جولة جديدة من الانتخابات في يوليو 2013، حيث ترشحت ستة نساء، ولكن لم يفز منهن الا صفاء الهاشم التي احتفظت بمقعدتها (عليما، 2011).

وبما ان دولة الكويت من الدول الموقعة على العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية (ICCPR) فهي ملزمة بضمان حصول جميع أفراد المجتمع على فرص متكافئة في العملية السياسية وذلك وفقاً للملاحظة العامة رقم 25، فبموجب هذه الفقرة فانه على الدول الموقعة أن تتخذ ما يلزم من تدابير تشريعية ضرورية وأخرى تضمن بها حصول المواطنين على فرصة فعالة لممارسة حقوقهم (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، 1996). ان الملاحظة رقم 25 تعتبر في صميم الحكم الديمقراطي القائم على الموافقة الشعبية ويسترشد بقيم الحكم (مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الانسان، 2020).

نتائج مسح الباروميتر العربي لعام 2019 حول حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا



51% من الكويتيين يوافقون على انشاء نظام حصص نسبية وذلك وفقاً لنتائج مسح الباروميتر العربي لعام 2019 حول حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا، وهذه النسبة مقسمة كالتالي: 39٪ ذكور و63٪ اناث في الكويت (Thomas, 2019)

لذلك، فإن نظام الحصص النسبية، سواء الدائم أم المؤقت، ضروري لتحقيق التوازن بين الجنسين في الساحة السياسية، ومن المهم التأكيد على أن 51٪ من الكويتيين يوافقون على انشاء نظام حصص نسبية وذلك وفقاً لنتائج مسح الباروميتر العربي لعام 2019 حول حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا، وهذه النسبة مقسمة كالتالي: 39٪ ذكور و63٪ اناث في الكويت (Thomas, 2019). وقد يكون المقترح المقدم من

وزير العدل والنائب السابق مشاري العنجري والذي من شأنه يضمن تمثيل أياً من الجنسين بنسبة 20٪ بداية جيدة لسن نظام الحصص النسبية (الجريدة، 2020).

العقبة الثانية: ردود الأفعال الإعلامية ضد المرأة

لقد ازداد رد الفعل الإعلامي ضد المرأة بشكل كبير وذلك بعد اختراق المرأة المذهل للبرلمان في عام 2009. كما أن هناك عوامل اعلامية أخرى تؤثر سلباً على المرأة مثل: الافتقار الى القنوات التي تروج للروايات الإيجابية عن النساء في القيادة السياسية، وانتشار التنمر على شخصيات سياسية نسائية عبر الانترنت، بالإضافة الى وجود خطاب الكراهية ضد المرأة والذي تم التطبيع معه بشكل متزايد كما انه انتقل من القنوات التقليدية الى منصات الانترنت.

حيث إن ظاهرة التنمر الالكتروني ضد النساء بقصد تشويه سمعتهم و/أو التحريض على الانتهاكات والتجاوزات الأخرى ضدهن يشكلون مصادر للقلق الجسيم، ويكن أن يشيروا الى تمييز منهجي قائم على النوع الاجتماعي (جندر)، وذلك وفقاً للأمم المتحدة (2020). كما ان التطبيع مع هذه الممارسات ممكن أن يستخدم كأداة للسيطرة على النساء، والحفاظ على هيمنة الرجال عليهن، وتعزيز القواعد والأدوار والهياكل

الأبوية (OSCEPA A,2021). ونتيجة لذلك، فإن الافتقار إلى السرد الايجابي وعواقب التمر السياسي عبر الانترنت يعزز ثقافة الحد من المشاركة السياسية للمرأة.

وعلى سبيل المثال فقد قامت عضوة مجلس الأمة السابقة د. سلوى الجسار بالتحدث علنا عن تجربتها مع التمر السياسي عبر الانترنت، حيث كانت ضحية اشاعات واهانات وانتهاكات الحقت بها وبأسرتها الأذى والسخرية (ميدل ايست آي، 2020).

العقبة الثالثة: قصور الأرقام والمؤشرات

ان دولة الكويت تحتل مرتبة متدنية في المؤشر العالمي الذي يقيس الفجوة بين الجنسين، حيث بلغ هذا المؤشر لدولة الكويت 0.62 في عام 2020 (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2021). ولكن، وعلى الرغم من المؤشرات الموجودة فعليا، فان وضع المرأة بالكويت بحاجة الى المزيد من الدراسات والمتابعة في مؤشرات قياس الأداء الرئيسية للتأكد من استمرار الأداء الايجابي بما يخص النوع الاجتماعي، مدعومة بالأرقام والإحصاءات المنشورة لرصد الفرص القيادية المتاحة للمرأة باستمرار وضمان المساواة للوصول اليها.

ومن منظور أشمل فان النساء حول العالم تشغل ما يقارب 21% من المناصب الوزارية، كما يوجد ثلاث دول فقط لديها 50% أو أكثر من النساء في مجالسها التشريعية، و22 دولة تقودها امرأة في الرئاسة.

العقبة الرابعة: التعليم والمناهج القديمة

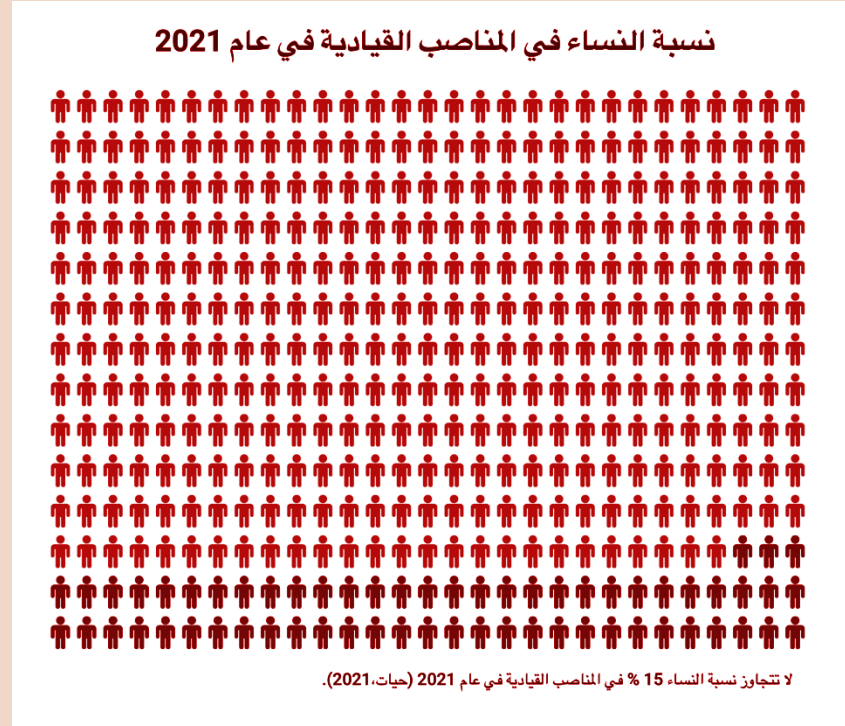
لكي تحقق دولة الكويت رؤية 2035 يجب أن تقوم المناهج الدراسية على تعزيز المساواة واحترام المرأة في سن مبكرة، وأن تعكس الصور المستخدمة في المناهج النساء كرئيسات تنفيذيات وشرطة ووزيرات وغيرها من وظائف التي تعكس مساهمة الاناث في سوق العمل خارج نطاق المنزل.

فقد أظهرت نتائج مسح الباروميتر العربي لعام 2019 والمتعلق بحقوق المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أنه من بين كل 10 كويتيين 7 يؤمنون بالقيادة السياسية للرجال على النساء، وهؤلاء يشكلن

76% من المجتمع (Thomas, 2019)، ونجد أن هذا مرتبط بالأفكار التي تشكلت في مرحلة الطفولة حول حدود "عمل المرأة". حيث إن كان انعكاس هذا واضحاً في انتخابات مجلس الأمة عام 2020، حين حصلت النساء على ما يقارب 2.1% من الأصوات (النهار، 2020)، على الرغم من أن غالبية الناخبين هم من النساء، حيث بلغ عددهن 293,754 صوتاً من أصل 567,694 ناخباً (عطية، 2020).

لهذا يجب أن تبدأ الإجراءات التربوية بتمكين المرأة وغرس ثقافة المساواة بين الجنسين، فعلى سبيل المثال، على الرغم من أن هيئة الاستثمار الكويتية تملك أعلى نسبة من الموظفات الاناث في إدارة صناديق الثروة السيادية على مستوى العالم بنسبة 53% (القبس، 2020)، الا أن الصندوق لم يعين مديرة تنفيذية حتى عام 2017 (صندوق الثروة السيادية، 2022).

ان المرأة في الكويت ليست مهمشة سياسياً فقط، ولكن اقتصادياً أيضاً، فوفقاً لتقرير البنك الدولي للمرأة



والأعمال والقانون لعام 2022، حصلت الكويت على 35 نقطة من أصل 100، مما يجعل النتيجة الاجمالية للكويت أقل من المتوسط الإقليمي. كما قدرت القوى العاملة النسائية في الكويت (العمر +25) ب 55.8% في عام 2022 (منظمة العمل الدولية، 2022) بينما لا تتجاوز نسبة النساء 15% في المناصب القيادية في عام 2021 (حيات، 2021).

توضح الأرقام أعلاه أهمية تطوير المناهج والأنظمة التعليمية التي تدعم تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، فوجود سرد يعزز التنمية متعددة الجوانب ويمنح فرص متكافئة بات ضرورياً. فتمكين الجنسين بالتساوي يجب أن يدرس منذ الصغر من أجل الحصول على تمثيل سياسي واقتصادي أفضل.

العقبة الخامسة: العنف الأسري

لقد أصدرت دولة الكويت قانوناً جديداً لحماية المرأة من العنف الأسري في 20 سبتمبر 2020. وعلى الرغم من اصدار هذا القانون مازال يُطلب من ضحايا العنف المنزلي تقديم الشكوى في مركز الشرطة ثم العودة إلى منازلهن التي يتواجد بها من يسيء إليهن ويعنفهن.

ان القانون الجديد (المذكور أعلاه) تمت صياغته بطريقة تضمن الحماية مع إنشاء آليات مؤسسية لضمان مراقبة جرائم العنف الأسري باستمرار، كما تدعو أحد المواد إلى تشكيل لجنة وطنية مكونة من ممثلي عن الحكومة ومنظمات المجتمع المدني.

ومع أنه تم اقرار قانون حماية الأسرة منذ عامين إلا إن لم يتم تطبيقه واصدار اللائحة التنفيذية الخاصة به بعد، بالرغم من أهميته القصوى.

ان العنف الأسري والتحرش يشعر المرأة بعدم الأمان، فكيف نتوقع منهن المشاركة السياسية وهن يعانين من هذه المشاعر؟ منصة سجل مضاي توّمن وبشدة بأن زيادة عدد النساء في المناصب القيادية وتعزيز ثقافة احترام الآخر في مكان العمل سيساعد في التخفيف من مشكلة العنف المنزلي والتحرش ويساهم بالقضاء عليها.

العقبة السادسة: عدم وجود هيئات خاصة بالأنوع الاجتماعي

هناك بعض الخطط الشاملة لتمكين العنصر النسائي بموجب تفويض المجلس الأعلى للتخطيط للرؤية 2035، بالإضافة الى بعض البرامج الممتازة الخاصة بتعزيز القيادة النسائية التي تم اعدادها وعقدها مع مركز الدراسات وأبحاث المرأة في جامعة الكويت وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وعلى عكس دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى فانه لا يوجد لدى دولة الكويت هيئة حكومية قائمة بذاتها تقوم بمتابعة تنفيذ البرامج ومؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالأنوع الاجتماعي حتى الآن. بينما أعطت دولة الكويت الأولوية للتمكين الاقتصادي للمرأة بسياسات وأدوات رئيسية أخرى كالخطة الوطنية الجديدة للكويت رؤية 2035 (الكويت الجديدة)، والتي تحدد رؤية البلاد المستقبلية.

ان استراتيجية التنمية "الكويت الجديدة" تطمح إلى جعل الكويت رائدة مالياً وثقافياً ومؤسسياً على المستوى الإقليمي بحلول عام 2035 وفقاً للدستور. بالإضافة إلى خمسة محاور استراتيجية وسبعة ركائز مبنية على المواضيع التالية: الإدارة العامة، اقتصاد، البنية التحتية، البيئة المعيشية، الرعاية الصحية، رأس المال البشري، والمكانة العالمية.

في إطار محور رأس المال البشري الإبداعي، تسعى الحكومة الكويتية إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، بما يتماشى مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، والذي يدعو إلى المساواة بين الجنسين في جميع نواحي الحياة. فعلى وجه التحديد تطمح رؤية 2035 إلى تحويل الكويت من اقتصاد قائم على الصناعة إلى اقتصاد قائم على المعرفة من خلال تمكين رواد الأعمال في القطاع الخاص ليكونوا المحرك الأساسي للنمو. فمن أجل تحقيق هذا الهدف، يجب توفير فرص متكافئة لكل من الرجال والنساء ليكونوا مساهمين فعالين في الرؤية الشاملة.

بالإضافة إلى ذلك، فقد تم إطلاق مبادرة برنامج تمكين المرأة في الكويت (WEP) في مارس 2015 كجزء من برنامج الهدف الخامس لخطة التنمية المستدامة SDG 5 للأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، بالتعاون مع مركز الدراسات وأبحاث المرأة بجامعة الكويت وهيئة الأمم المتحدة وبرنامج التنمية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، وتم إصدار مجموعة من التوجيهات للشركات حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والأسواق التجارية والمجتمع.

كما ان هذه المبادرة موجهة للقطاع الخاص ويتم دعمها من قبل عدة الشركات. بحيث أن زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية سيساعد على تسريع تنفيذ رؤية الكويت الجديدة 2035 وفقاً لرسالتها. ففي عام 2021 التزمت 14 شركة جديدة من شركات القطاع الخاص تجاه WEP للحصول على تنوع أفضل في أماكن العمل وتعزيز توظيف المرأة، وبذلك يصل إجمالي عدد الشركات التي تلتزم بهذه المبادئ إلى 44 شركة. علاوةً على ذلك ستقوم لجنة شؤون المرأة والأعمال التي أنشأتها الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية في مايو 2021 بهدف تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة بتقديم دعماً إضافياً لهذه الجهود حيث إن مهمة اللجنة منذ إنشائها كان يهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في مكان العمل (Dexter & AlMutawa, 2022).

العقبة السابعة: توزيع الأنماط الانتخابية

مع تزايد الطابع القبلي السياسي، وتزايد المرشحين الفائزين على مدى السنوات العشرين الماضية في مجلس الأمة الكويتي من التمثيل الذاتي "القبلي"، تقلصت المقاعد المفتوحة للمرشحات الاناث وذلك نتيجة ممارسات سياسية تقتصر على مرشحين من الذكور مثل الانتخابات الفرعية وغيرها التي لا تشمل النساء.

فمن الناحية الفعلية أن الدوائر الرابعة والخامسة ليست مفتوحة للمرشحات مع العديد من المقاعد "القبليّة" الأخرى في الدوائر الانتخابية الثلاث المختلفة. وعندما نضيف هذا إلى المقاعد التي يفوز بها بشكل دوري، ممثلي الجماعات الدينية سواء كانت سنية أو شيعية وتكتلات الدواوين والتحالفات الاجتماعية الأخرى التي تفضل المرشح الرجل، فكلهم يستبعد النساء كقادة سياسيين، الأمر الذي يترك في الواقع عدداً قليلاً جداً من المقاعد للنساء.

العقبة الثامنة: فرص التقدم السياسي المغلقة

من الحقائق المعروفة أن طريق النساء للوصول إلى المناصب السياسية أطول من طريق الرجال في الكويت، ومن الناحية العملية فهن غير قادرات للوصول إلى القيادة السياسية في وقت مبكر، حيث تهيمن القيادة الذكورية على اتحادات الطلبة والأندية الرياضية والتعاونيات والمنظمات غير الحكومية وغيرها من المناصب الرئيسية للقيادة السياسية، فلا توجد ضوابط وتوازنات لضمان تكافؤ الفرص للإناث الطموحات اللاتي غالباً ما يتم اثباتها علانية عن المشاركة. كما أن الكثير من النساء يفتقرن للوصول إلى التمويل والشبكات والتحالفات وحتى أحياناً الدعم الأسري الأساسي، مما يعني أن العديد منهن يفتقرن إلى الممارسة العملية في المهارات السياسية الناعمة والصلبة.