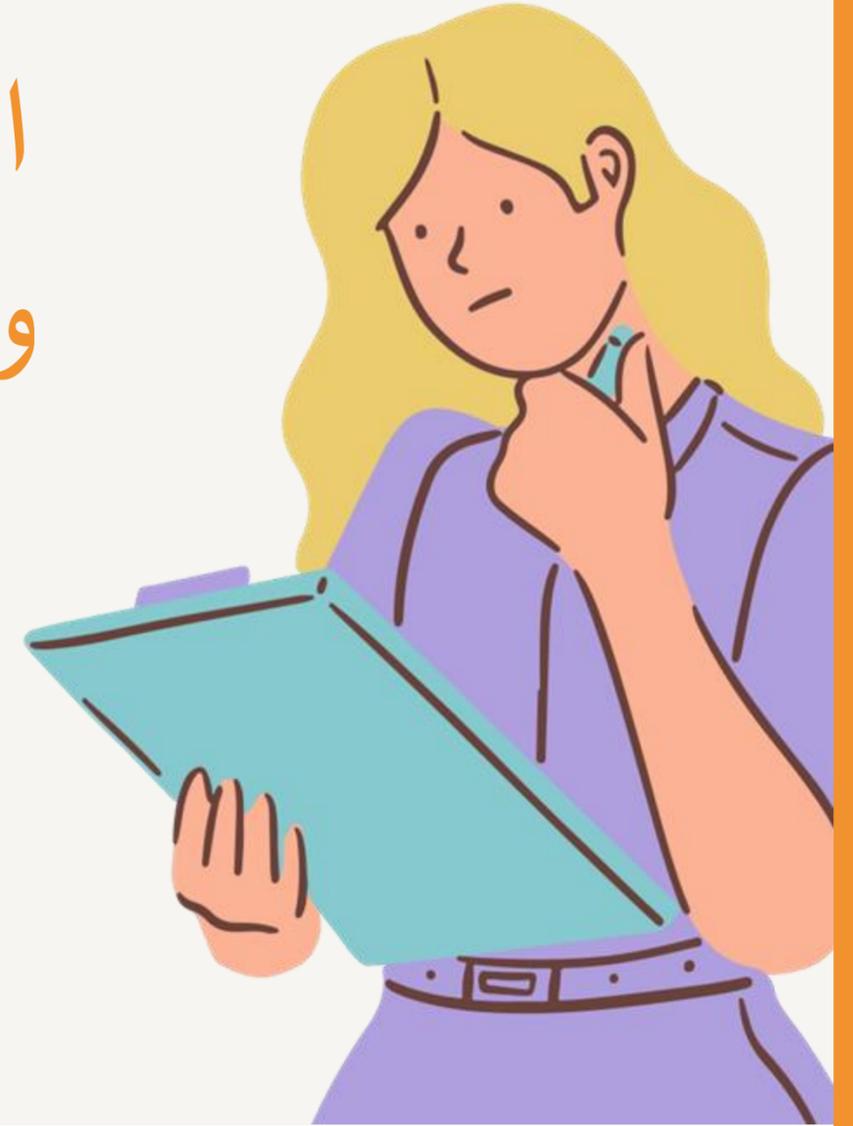


المجلس الاقتصادي و الاجتماعي

المشكلة : تعزيز المشاركة الكاملة
والفعالة للمرأة وتكافؤ الفرص في
القيادة على جميع المستويات.

رئيس اللجنة :- شهد عبد العزيز عطية



المقدمة

نحن اليوم نستيقظ لعالم اكثر مساواة و استقرارا من أي فترة زمنية اخرا، فقد اصبح لدينا حقوق انسان و حقوق مدنية و فرص تعليمية افضل من الماضي، و قد اتت جميعها متمسكة بحملة كبيرة من الاحترام و التنوع و العدل، و لكن رغم جميع هذه التغيرات و التحسنات الإيجابية لا يمكننا تغطية اعيننا عن حقيقة ان هناك مازال الكثير الضلم و عدم المساواة الذي يحيطنا من كل مكان، و ان امامنا طريق طويل و وعر علينا ان نسلكه للحصول على عالم افضل و اكثر عدل.

و في عالم مأسور بفكرة ان الرجل هو أساس التقدم لأي أمة ، لا يمكننا ان ننسى دور المرأة الفعال في هذا التقدم، فقد ارتابت المرأة جميع المناصب المتنوعة في المجتمع و قامت بأثبات نفسها بشكل جدير مراراً و تكراراً على مدى السنين، فكما قال شيك سبير " إن المرأة كوكب يستتير به الرجل، ومن غيرها يبببب الرجل في الظلام.



اليوم نحن في مهمة مستمرة لتعزيز قدرات المرأة لحصولها على مختلف الفرص القيادية العادلة لجميع المستويات ؛ و نهدف لتحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة المتمثل في المساواة بين الجنسين، والهدف 10 المتمثل في الحد من عدم المساواة، والهدف 16 المتمثل في السلام والعدالة وبناء المؤسسات القوية، والتي لا يمكننا تحقيقها إلا من خلال ضمان حصول النساء في جميع أنحاء العالم على التعليم المناسب والقدرات المناسبة للاستفادة من هذا التعليم، وفنحن بحاجة اليه بالأخص في هذا العالم الذي تتقدم فيه الحقوق المدنية والاجتماعية والسياسية بمعدل أكبر من أي وقت مضى، و ان هذه القضية ليست بالأمر الخالي من الأهمية او السخيخ بالهو من اهم القطع التي تسلب دوراً جوهرياً إذا أردنا الوصول إلى التمثيل المتساوي و التقدم المحوظ و الرقي امام المجتمعات الاخرى، فيجب علينا ان نبني مجتمعاً يحتوي على سكان حاضرين بالتساوي في كل المستويات. وبالإشارة إلى أنطونيو غوتيريس عندما قال: "نحن بحاجة إلى المزيد من النساء في جميع مجالات عملنا إذا أردنا مواجهة التحديات التي نواجهها حالياً. ونحن بحاجة إلى بذل المزيد من الجهود للاعتراف بالمساهمات التي تقدمها المرأة.

المصطلحات الرئيسية

التمييز المؤسسي بين الجنسين

لتمييز بين الجنسين الناجم عن المؤسسات المجتمعية والمجتمع ككل. هذا النوع من التمييز ليس خفيًا أو غير واعي؛ بل هو نتاج لقوانين المجتمع وأعرافه. على سبيل المثال، الدولة التي تقنن أو تشجع الاختيار المتأثر بالجنس في مكان العمل تقع ضمن فئة الدولة التي تعاني من التمييز المؤسسي.

الفرص القيادية

تعني اكتساب الفرد منصب عالي يستطيع فيه قيادة مشروع أو مؤسسة أو مجموعة من الناس للقيام بمهام وأهداف وغايات ويسعون لتحقيقها. بافتراض أن هذه النتائج ذات قيمة، فإن القائد لديه الفرصة لتغيير العالم للأفضل.

تكافؤ الفرص

فكرة أن الناس يجب أن يكونوا قادرين على التنافس بشروط وأحكام متساوية للحصول على مركز متميز. في عالم يتمتع بمساواة تامة في الفرص، لن يُمنح أي شخص يتمتع بنفس الكفاءة مثل أي شخص آخر ميزة، أو في وضع غير مؤات، في التقدم لشغل هذا المنصب.

المصطلحات الرئيسية

التمثيل المتساوي

هو مصطلح آخر للتمثيل المتساوي للنساء والرجال في مجال معين، على سبيل المثال، في المجالات التالية: القيادة والمساءلة، أو الإدارة العليا، أو التوظيف، أو العمليات الميدانية.

الحقوق المدنية و السياسية

هي فئة من الحقوق التي تحمي حرية الأفراد من التعدي من قبل الحكومات والمنظمات الاجتماعية والأفراد، والتي تضمن قدرة الفرد على المشاركة في الحياة المدنية والسياسية للمجتمع والدولة دون تمييز أو اضطهاد.

معلومات اساسية

اعتبارًا من عام 2018، تشغل النساء 24% فقط من الأدوار القيادية العليا في جميع أنحاء العالم. وعلاوة على ذلك، فإن 25% من الشركات لا تضع النساء في أي من المناصب القيادية العليا. في مجموعة مكونة من 234 شركة تم فحصها بواسطة قاعدة بيانات المساواة "LedBetter" والتي تمتلك بشكل إجمالي حوالي 2000 من العلامات التجارية الاستهلاكية الأكثر شهرة في العالم، فإن 14 شركة فقط من أصل 234 شركة لديها "مديرات تنفيذيات"، ويلي ذلك إحصائية أكثر خطورة وهي أن من بين 500 شركة كبرى مدرجة في قائمة "ستاندرد أند بورز" هناك 24 شركة فقط ترأسها مديرات تنفيذيات ("المديرات التنفيذيات النساء"). وهذا يمثل 4.8% من إجمالي شركات ستاندرد أند بورز التي تقودها النساء. و نستطيع أيضا رؤيت عدم المساواة الواضحة التي تكون موجودة بين نساء المجتمع ذاته، فمثلا في الولايات المتحدة، 83% من النساء في المناصب القيادية كن من الإناث القوقازيات (النساء الأمريكيات البيض)، في حين أن أكبر عدد من السكان كان من الإناث هن النساء اللاتينيات، حيث انهن موجودات بنسبة 11%.



التحيز الجنسي المؤسسي

هناك العديد من البلدان حول العالم
اليوم حيث تلعب الأعراف
المجتمعية واللوائح الحكومية دورًا
كبيرًا في تشجيع التفاوت بين
الجنسين. هذا النوع من التمييز
الجنسي شائع بشكل خاص في
الأنظمة التیوقراطية وغيرها من
المناطق المحافظة للغاية في جميع
أنحاء العالم



دول الشرق الأوسط و شمال

تعد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا واحدة من أكبر المناطق في العالم التي تعاني من التمييز المؤسسي على أساس الجنس.* فالنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا "أكثر عرضة للعمل في "الوظائف الضعيفة" من الرجال". العمالة الضعيفة هي مصطلح يستخدم لوصف العاملين لحسابهم الخاص (الذين يعملون لحسابهم الخاص) أو العمال المساهمين في الشركات العائلية. يتمتع الموظفون الضعفاء عمومًا بظروف وترتيبات عمل سيئة للغاية من حيث السلامة والوصول إلى النظافة والأجور، وغالبًا ما يتم تقويض حقوق العمال الأساسية ("التعاريف والبيانات الوصفية"). علاوة على ذلك، فإن البطالة بين الإناث مرتفعة للغاية في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مقارنة ببقية أنحاء العالم، وخاصة في الفئة العمرية 15-24 عامًا. ويصف البنك الدولي ذلك بأنه يرجع إلى "حواجز اجتماعية وثقافية وقانونية" متعددة. وبالإشارة إلى العوائق الاجتماعية، فإن "الندرة العامة في فرص العمل تخلق انطباعًا بأن توظيف النساء سيؤدي حتماً إلى تقليل الفرص المتاحة للرجال، الذين يعتبرون المعيلين الأساسيين". علاوة على ذلك، اعترف 15% من أصحاب العمل في سوريا و33% في الأردن صراحةً أنهم يفضلون الرجال على النساء بسبب جنسهم. وأخيراً، يتناول التقرير القضايا القانونية، مشيراً إلى أن "معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لديها قوانين عمل، رغم أنها مصممة لحماية المرأة، إلا أنها تؤدي إلى ارتفاع التكاليف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يوظفون النساء". تؤدي هذه التحيزات الاجتماعية والثقافية والقانونية إلى حصول الإناث على الحد الأدنى من الفرص للاندماج في القوى العاملة، وبالتالي عدم قدرتهن على التقدم في التسلسل الهرمي إلى المناصب القيادية

* لا ينطبق هذا على جميع دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

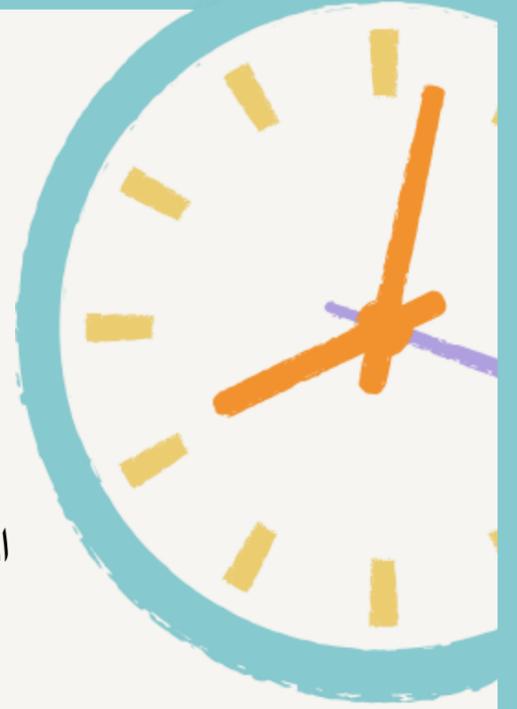


التمييز اللاواعي (التمييز الضمني)

تم تعريف التحيز اللاواعي بأنه "الصور النمطية الاجتماعية حول مجموعات معينة من الناس والتي يشكلها الأفراد خارج وعيهم الواعي (التحيز اللاواعي)". يتحول هذا إلى تمييز عندما تؤدي هذه التحيزات إلى اعتقاد الشخص بجدارة أو مصداقية مجموعة واحدة من الناس على الآخرين بسبب التحيزات. على سبيل المثال، إذا كان لدى مدير في شركة تحيز غير واعي بأن الذكور هم عمال أكثر إنتاجية من الإناث، وبالتالي اختار توظيف رجل حتى لو كانت المرأة تتمتع بقدر أكبر من الجدارة، فإن هذا سيكون تمييزاً غير واعي من جانب المدير. علاوة على ذلك، يمكن أن يحدث التمييز غير الواعي بسبب التحيزات في البنية المجتمعية التي قد تعطي، ولو عن غير قصد، مزايا للذكور على الإناث.

أحد أسباب انخفاض عدد النساء في المناصب القيادية، وفقاً لمنظمة العمل الدولية، هو أن "الرجال والنساء نادراً ما يتمتعون بفرص متساوية للمشاركة في برامج تنمية المهارات القيادية، على الرغم من أن هذا أمر بالغ الأهمية للتقدم إلى أعلى التسلسل الهرمي للشركات". وهذا يعني أنه في برامج التدريب المخصصة لتطوير القادة، غالباً ما يتم تجاهل النساء. ونتيجة لذلك، فإنهم يتمتعون بخبرة قيادية وتدريب أقل، وبالتالي تقل احتمالية ترقيةهم في بيئة الشركات. علاوة على ذلك، من المرجح أن يجتمع كبار القادة مع الرجال أكثر من النساء، مما يحرم النساء من نفس التعرض للمناصب العليا في الشركات التي يمنحها الرجال. نقلاً عن تقرير لمنظمة العمل الدولية صدر في أغسطس 2016، "أبلغت النساء عن تفاعلات أقل بكثير مع أحد كبار القادة مقارنة بنظرائهن من الرجال، وتتسع هذه الفجوة أكثر مع التقدم الوظيفي".

ولكن هناك سؤال آخر يجب مراعاته وهو ديمومة الأعراف الاجتماعية. إذا كان الرجل في منصب قيادي رفيع، كما هو الحال بالنسبة لمعظم الشركات و الهيئات التنفيذية اليوم، فمن المرجح أن تكون بيئة العمل مناسبة للذكور الآخرين. ونتيجة لذلك، فإن الرجال أكثر عرضة للتقدم إلى مناصب أعلى من النساء. وفي بيئة الشركات التي يشكل فيها الذكور أغلبية الإدارة والقادة، من المرجح أن تستمر نسبة الذكور إلى القادة الإناث، مما يقلل من فرص ترقية النساء إلى مناصب قيادية



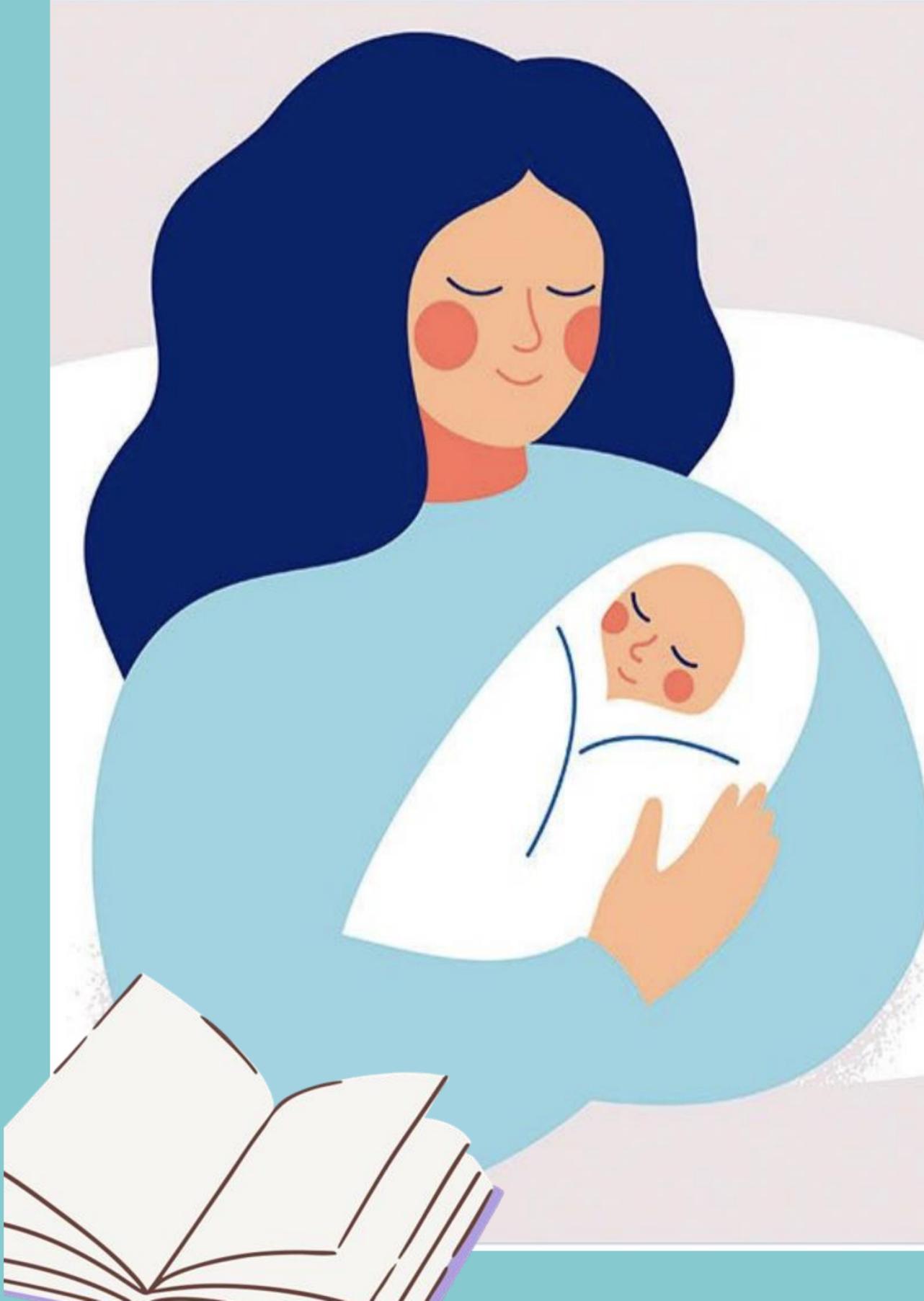
(التمييز/ الحرمان في الشركات)

إحدى القضايا المركزية في المشاركة القيادية للمرأة هي **عيوب الشركات التي لا مفر منها**. الهدف الرئيسي لأي شركة أو عمل تجاري هو **تحقيق أقصى قدر من الأرباح**؛ وهذا يعني بطبيعة الحال تقليل التكاليف، وخاصة التكاليف التي لا تعود عليهم بالأرباح. يؤدي هذا الخط من التفكير إلى واحدة من أكثر المشاكل حيوية في عالم الشركات: **الاغتراب غير المقصود** لما يقرب من نصف السكان العاملين، وهو الوضع الذي يجب تجنبه.

في جميع أنحاء العالم، كانت إحدى الخطوات المفيدة للغاية التي تم اتخاذها نحو تحقيق المساواة للمرأة هي **تنفيذ إجازة أمومة مدفوعة الأجر بموجب القانون**. نفذت أكثر من خمسة عشر دولة حول العالم تشريعات إجازة أمومة مدفوعة الأجر، مما يمنح المرأة **حرية الحصول على إجازة من العمل لمدة تصل إلى ستة أشهر مع الاحتفاظ بالأجور**. ومع ذلك، يؤدي هذا إلى معضلة بالنسبة للشركات: فبينما تكون النساء في إجازة أمومة، فإنهن يكلفن أصحاب العمل ولكن لا يُطلب منهن العمل، وبالتالي لا يحققن أرباحًا لأرباب العمل.

ونتيجة لذلك، تختار أعداد كبيرة للغاية من الشركات توظيف عدد أقل من النساء، وخاصة المتزوجات أو **المخطوبات**. علاوة على ذلك، يختار المديرون أن يكونوا أكثر ترددًا عند منح الترقيات لهؤلاء النساء، حيث أن مغادرة امرأة في منصب قيادي مؤقتًا لمدة ستة أشهر يمكن أن تلحق الضرر بالفريق بشكل كبير.

مثال آخر على تحيز الشركات، والتمييز في هذه الحالة، هو التمييز اللاواعي للمديرين. في الشركة التي يكون فيها **غالبية القادة الحاليين من الذكور**، من المرجح أن يشعر الموظفون الذكور بالراحة في مثل هذه البيئة. وبالتالي، فإنهم يكتسبون مزايا تتمثل في أن الرجال سيجدون أنه من الأسهل التعود على البيئة **والمعايير في مكان العمل**، مما قد يمنحهم إنتاجية وكفاءة أعلى بسبب هذه الراحة. ولذلك، فإن الرجال في مثل هذه البيئة سيكونون أكثر عرضة للحصول على ترقية. ويؤدي هذا إلى دورة لا تنتهي من ترقية الذكور وإدارتهم، مما يثبط مشاركة المرأة في قيادة الشركة



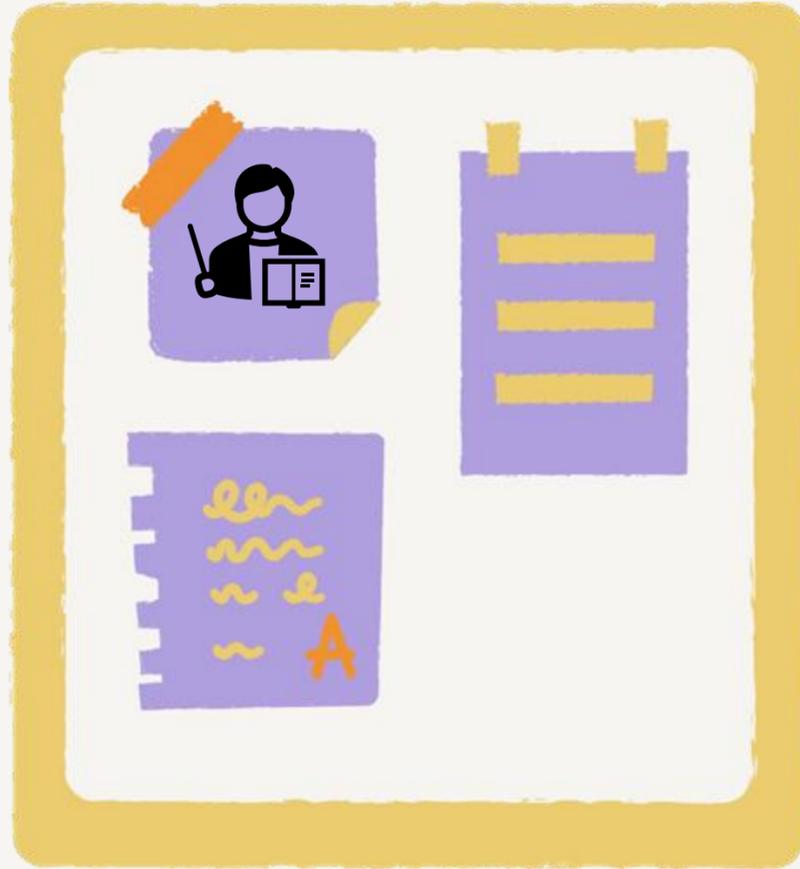
الوصول والتطبيق العملي للتعليم



في جميع أنحاء العالم، هناك عدم تكافؤ في الوصول إلى التعليم بين الجنسين. في جنوب السودان، أكثر من 75% من الفتيات غير قادرات على الالتحاق بالمدارس الابتدائية. ويرجع ذلك جزئيًا إلى عدم إمكانية الوصول إلى المدارس القريبة وبالتالي عدم توفر وسائل النقل إلى المدارس. في البلدان النامية الأقل نموًا على وجه الخصوص، هناك دول يعيش فيها غالبية السكان منتشرين في المناطق الريفية في البلاد؛ وتشكل هذه الشرائح من السكان نسبة كبيرة من النساء والفتيات الأميات، حيث لا تستطيع الأسر في كثير من الأحيان تحمل تكاليف نقل العديد من أفراد الأسرة إلى المدرسة. ونتيجة لذلك، وبسبب الثقافات الوراثية الأبوية البارزة، غالبًا ما تكون الأولوية لتعليم الرجال.

علاوة على ذلك، تواجه النساء والفتيات في العديد من المجتمعات تحديًا إضافيًا لا يواجهه الرجال: مسؤولية الأسرة. في العديد من الثقافات، من الممارسات المعتادة أنه بينما يعمل الرجال من أجل موارد أسرهم ورفاههم، فإن النساء يهتمن بالأطفال والمسؤوليات المنزلية. ونتيجة لذلك، لا تحصل الفتيات في كثير من الأحيان على تعليم أدبي لأنه يعتبر من غير الضروري بالنسبة لهن الحصول على مثل هذا التعليم لإكمال المهام المنزلية أو رعاية طفل. لذلك، يتم إعطاء الأولوية لتعليم الرجال مرة أخرى، وإذا لم يكن لدى الأسرة القدرة على وضعهما في مؤسسة جيدة، فإنها غالبًا ما تدفع أكثر للذكور وتتجاهل تعليم الأطفال والمراهقات الإناث.

تؤدي الممارسات الثقافية المذكورة أعلاه إلى تجاهل النساء والفتيات في كثير من الأحيان عند التقدم للوظائف بسبب عدم حصولهن على المؤهلات المناسبة. وتتطلب معظم المهن مستوى معينًا من المهارات التقنية ومعرفة القراءة والكتابة، وهو ما لا تتمتع به النساء في كثير من الأحيان نتيجة للافتقار المؤسسي للتعليم. وحتى لو حصلت هؤلاء النساء على منصب في شركة أو وظيفة مرموقة، فقد يتم تجاهلهن في المناصب القيادية أو استبعادهن من التمثيل السياسي نتيجة الافتقار إلى المؤهلات الأكاديمية. وهذا يلعب دورًا كبيرًا في التأثير على قلة مشاركة المرأة في القيادة في مجتمعنا



المشاركة في السياسة و التمثيل

في يونيو 2016، كانت نسبة النساء 22.8% من جميع أعضاء البرلمانات في العالم؛ 77.2% رجال. من بين 194 دولة، 15 دولة فقط لديها نساء كرؤساء دول. هناك أكثر من 100 دولة حول العالم لم يكن لديها قائدة نسائية في تاريخها، بما في ذلك بعض المناطق الأكثر تقدمًا في العالم: هولندا وروسيا والسويد والولايات المتحدة وغيرها الكثير.

وحتى بين الدول التي ترأسها نساء، كان العديد منهن قيادات مؤقتة؛ تم التصويت للقليل من قبل السكان. ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى التحيزات الجنسية المتأصلة البارزة. لا يُنظر إلى النساء في كثير من الأحيان على أنهن قويات أو رزينات بما يكفي لتولي منصب قيادي أو اتخاذ قرارات صعبة. علاوة على ذلك، غالبًا ما يُطرح السؤال حول قدرة المرأة على إدارة أسرتها، إذا كان لديها أسرة، وإدارة البلد. وكمزيج من هاتين الصورتين النمطيتين، غالبًا ما يُعتبر الذكور أكثر كفاءة وأكثر ملاءمة للمناصب السياسية.

ومع ذلك، كانت هناك بعض القيادات النسائية الممتازة في جميع أنحاء العالم: الملكة إليزابيث الثانية، ملكة دول الكومنولث، والرئيسة النظرية لـ 53 دولة عضو، هي مثال ممتاز على ذلك. علاوة على ذلك، أحدث قادة مثل أنجيلا ميركل ثورة في الطريقة التي يُنظر بها إلى النساء، كما أدت القيادة غير الرسمية من خلال الحملات التي قام بها ناشطون مثل مالالا يوسفزاي إلى رفع السمعة وتقليل التحيز ضد المرأة في جميع أنحاء العالم. وعلى الرغم من وجود عدد قليل نسبيًا من النساء في العين السياسية، فإن هذه الأرقام تثبت قدرات المرأة ولا تترك مجالًا للشك في حقيقة أنها يمكن أن تكون على قدم المساواة مع الرجل

الدول المنظمة الكبرى و المعنية



مركز نساء آسيا والمحيط الهادئ في السياسة (CAPWIP)

مركز نساء آسيا والمحيط الهادئ في السياسة هو منظمة غير حكومية غير ربحية (منظمة غير حكومية) تركز على تدريب وتعليم وتوفير الموارد للنساء في جميع أنحاء منطقة آسيا والمحيط الهادئ. يهدف CAPWIP إلى تعزيز مشاركة المرأة في الحكم الإقليمي بحيث "يؤكد المساواة بين الجنسين والنزاهة والمساءلة والتميز والتنمية المستدامة والسلام". وقد نظمت ستة مؤتمرات في منطقة آسيا والمحيط الهادئ وأربعة مؤتمرات عالمية منذ إنشائها، بدءًا من موضوعات مثل صحة الأم إلى الناخبين من النساء إلى مساءلة المرأة وقيادتها في السياسة. تقدم هذه المنظمة الإقليمية حقائق تمثيل المرأة في إدارة السكان ("حول CAPWIP").

شراكة التعلم النسائية

شراكة تعلم المرأة هي عبارة عن مجموعة من عشرين منظمة مستقلة تنسق لتنفيذ خطط لتحسين حقوق وقدرات المرأة على كل المستويات. واحدة من أكثر شراكات ناجحة في مجال حقوق المرأة في جميع أنحاء العالم، ويمتد نطاق التضامن النسائي للتعلم عبر خمسين دولة ومئات الآلاف من النساء. وبصرف النظر عن إنجازاتهم في مجال حقوق المرأة في جميع أنحاء العالم، فإن تركيزهم على القيادة يتفوق أيضًا: على سبيل المثال، لعبت منظمة التضامن النسائي دورًا كبيرًا في التأثير على موريتانيا وزيمبابوي في تحديد الحصص السياسية، وبالتالي تقديم تمثيل أكثر مساواة للمرأة في الحكومة. لقد شهدت منظمة التضامن النسائي للتعلم (WLP) نجاحات كبيرة في جميع أنحاء العالم بهدفها "تعزيز القيادة النسائية والمشاركة المدنية وحقوق الإنسان".



الدول المنظمة الكبرى و المعنية



هيئة الأمم المتحدة للمرأة

هيئة الأمم المتحدة للمرأة هي منظمة تابعة للأمم المتحدة، "تعمل على تطوير المعايير ودعمها وخلق بيئة يمكن فيها لكل امرأة وفتاة ممارسة حقوق الإنسان الخاصة بها والارتقاء إلى مستوى إمكاناتها الكاملة". وهي تتعاون مع المنظمات في جميع أنحاء العالم وتعمل كشركة رائدة في الكفاح من أجل المساواة بين الجنسين. ويهدف إلى تسريع التقدم في القضاء على العنف ضد المرأة، وتعزيز التمكين الاقتصادي والتمكين السياسي، والسلام والأمن، وسلامة الشابات ومواردهن. تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمثابة العمود الفقري لمكافحة التمييز بين الجنسين في جميع أنحاء العالم ("حقائق وأرقام").

النرويج

لقد شوهد أحد أنجح أنظمة الحصص بين الجنسين في العالم في النرويج. في عام 2003، أعلن وزير التجارة والصناعة النرويجي أنه سيطلب من الشركات التي تتخذ من النرويج مقراً لها أن يكون 40% من أعضاء مجالس إدارتها من النساء في خطوة غير مسبقة أكثر تدخلاً في شؤون الشركات. تم القيام بذلك لمكافحة الدورة الذاتية الاستدامة المتمثلة في وجود عدد أكبر من الرجال في المناصب القيادية (مثل التمييز اللاواعي). وتمثلت عواقب عدم الامتثال لهذه الحصص في حرمان الشركة من التسجيل كشركة تجارية، أو إغلاقها في بعض الحالات. (بيركفاد). ومع ذلك، امتثلت الشركات، مما أدى إلى تحسن في الإنتاجية والتمثيل المتساوي بين الشركات النرويجية (سولسفيك). أدى نجاح هذه السياسة إلى تقليدها من قبل العديد من دول الاتحاد الأوروبي، بما في ذلك فرنسا والسويد

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)

وعلى الرغم من إنشاء برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للإشراف على التنمية في جميع أنحاء العالم، فقد لعب أيضًا دورًا مهمًا في تعزيز مساواة المرأة. ففي مشروع تعاوني مع جامعة الدول العربية، على سبيل المثال، عملت مع مئات النساء والمنظمات غير الحكومية في جميع أنحاء العالم من أجل الانخراط "في عمليات صنع سياسات السلام والتنمية ("مشاركة المرأة")". وقد عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على تعزيز تمثيل المرأة في جميع أنواع المؤسسات الحكومية، من اللجان الدستورية إلى المجالس البرلمانية إلى السلطة القضائية

مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (UNODC)

ورغم أن مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة يبدو غير متصل على ما يبدو، فقد لعب دورًا هامًا في تمكين المرأة والدعوة إلى المساواة بين الجنسين. في عام 2018، تعاون مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مع مكتب الأمم المتحدة في فيينا (UNOV) لإنشاء "استراتيجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة". هذه خطة مدتها ثلاث سنوات تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقًا لخطة الأمين العام للأمم المتحدة (أنطونيو غوتيريس) كما صرح في سبتمبر 2017. وقد لعب مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة دورًا نشطًا في توثيق التقدم المحرز في مجال المرأة. التمكين في جميع أنحاء العالم وفي تقديم التقارير عن التقدم المحرز إلى الأمم المتحدة. ويدرك مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة الدور الأساسي الذي سيلعبه تمكين المرأة في الحد من الجرائم في عالم الجرائم، مثل الاتجار بالبشر والجنس، على سبيل المثال. ولهذا السبب، فقد وضعوا هدفين رئيسيين يأملون في تحقيقهما بحلول عام 2021: "تعزيز تحقيق النتائج العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" من خلال أعمالهم، و: "تعزيز القدرات المؤسسية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وتمكين المرأة". "فعالية لتعزيز تحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة." وسوف يحققون ذلك من خلال نهج الترويج وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بالإضافة إلى النهج المستهدف للمساواة بين الجنسين ("استراتيجية المساواة بين الجنسين").

الجدول الزمني

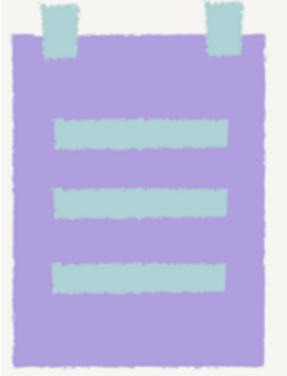


تاريخ وصف الحدث

- ❖ 1906 تمنح دوقية فنلندا الكبرى حق الاقتراع العام، وهو حق التصويت والترشح في الانتخابات كمرشحة.
- ❖ مارس 1907 انتخابات أول عضوة في البرلمان في العالم كمجموعة مكونة من 19 امرأة في فنلندا.
- ❖ 1972 انتخابات رئيسة تنفيذية لشركة فورتشن 500، كاثرين جراهام من واشنطن بوست
- ❖ 6 مارس 2015 البرلمان الألماني يوافق على تخصيص 30% من مقاعد مجالس الإدارة غير التنفيذية للنساء في الشركات الكبرى (كوبلي)
- ❖ 16 أغسطس 2015 منحت المرأة حق الاقتراع والترشيح في المملكة العربية السعودية. تسمح النساء الآن بالاقتراع العام في 194 دولة من أصل 195 دولة حول العالم



المحاولات السابقة لحل المشكلة



1. أسباب مشكلة تولي المرأة للمناصب القيادية عديدة، ومحاولات حل المشكلة أكثر من ذلك. "في ألبانيا، ساعدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعبئة النساء ومنظمات المجتمع المدني على المستوى الشعبي لتطوير بطاقات الأداء المجتمعية." وهنا، قالت إن النساء ومنظمات المجتمع المدني على مستوى القاعدة أنشأت أنظمة تصنيف لخطورة المشكلة في كل مجتمع ألباني، وبالتالي توعية النساء وتعبئتهن في جميع أنحاء المنطقة. لقد قاطعوا الانتخابات ما لم يوافق المرشحون على مطالبهم بالمساواة. كان الحل الذي اختارته هيئة الأمم المتحدة للمرأة وحققته في هذه الحالة هو نشر الوعي من خلال حقائق وبيانات ملموسة حول خطورة المشكلة، وبالتالي إقناع السكان بالتصرف من تلقاء أنفسهم.

2. كما لعب إشراك منظمات الحقوق المدنية والاجتماعية دوراً حيوياً في حل هذه القضية. مع ازدياد عدد الأشخاص الذين يؤمنون بالمساواة بين الجنسين أكثر من أي وقت مضى، هناك عدد كبير من السكان على استعداد للقيام بحملات والضغط والمشاركة الشاملة في النهوض بمواقف المرأة في جميع أنحاء العالم. لعبت منظمات مثل تلك المذكورة أعلاه (راجع الدول الكبرى والمنظمات المعنية) بعضاً من أكبر الأدوار في توفير القوة السكانية وراء هدف حل المشكلة.

3. و تعد أيضاً دولة بوليفيا المتعددة القوميات (أو بوليفيا) مثالاً للدولة التي حققت تقدماً كبيراً في مجال حقوق المرأة. كانت بوليفيا واحدة من أسوأ الدول فيما يتعلق بالمشاركة السياسية للمرأة، حيث تشغل النساء أقل من 20% من المقاعد البرلمانية. في عام 2000، بدأت بلدان أمريكا اللاتينية بإقرار حصص لعدد النساء في المناصب السياسية. وفي بوليفيا، يرمز الإصلاح الدستوري في عام 2010 إلى واحد من أعظم نجاحات التمثيل السياسي للمرأة: فقد تم إقرار حصة لا تقل عن 50% لعدد النساء في المقاعد البرلمانية. بحلول عام 2015، كانت بوليفيا واحدة من دولتين في العالم مع ما لا يقل عن نصف تمثيلها من الإناث: 53.1% من مقاعدها البرلمانية تشغلها عضوات (المرأة في البرلمان 4). ويمكن ملاحظة نتيجة مماثلة في الإكوادور، حيث أدى إنشاء حصة برلمانية إلى رفع نسبة تمثيل النساء في البرلمان الإكوادوري من 4.5% إلى أكثر من 40% في أقل من عشرين عاماً، ورغم أن فعالية نظام الحصص محل جدل، فقد أثبتت نجاحاتها الهائلة في مختلف أنحاء أميركا اللاتينية



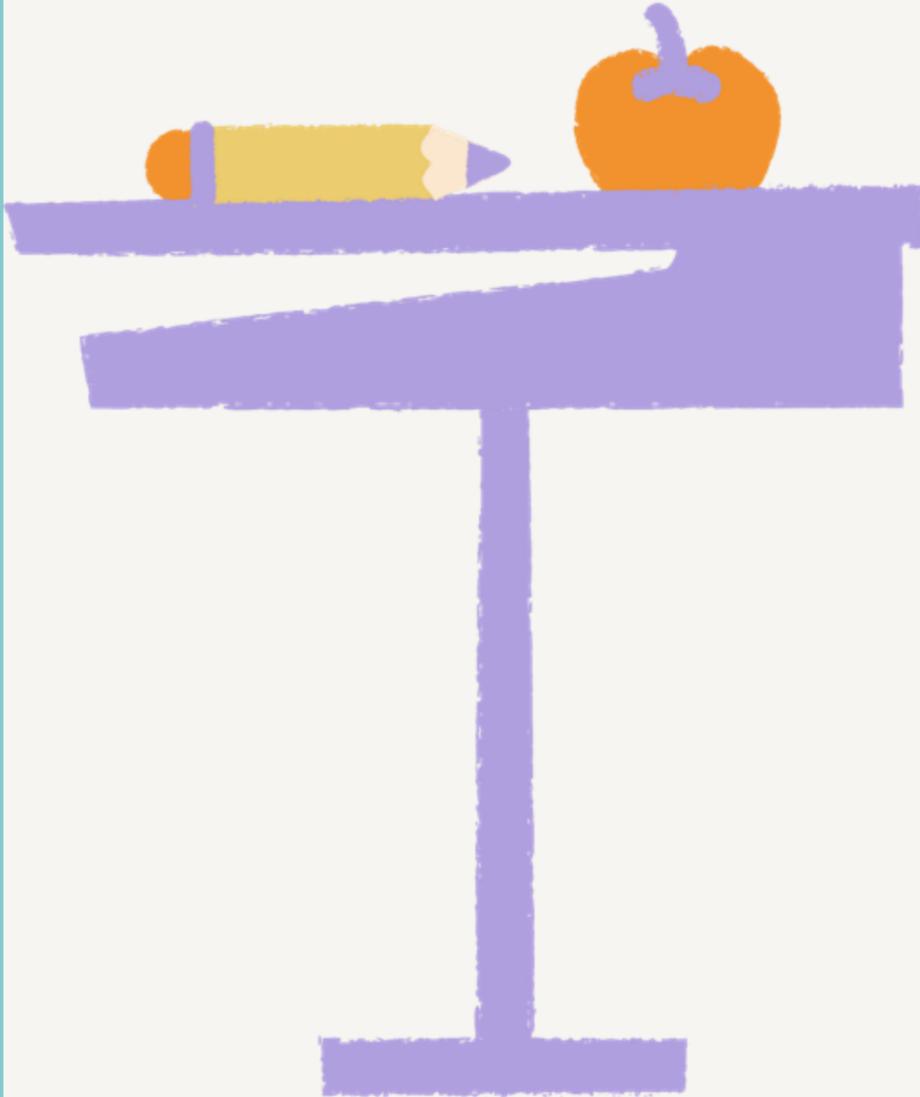
ومن ناحية أخرى، هناك حالات لم تكن فيها هذه الحصص ناجحة. ومن الأمثلة الرئيسية على ذلك الهند، التي تواجه بعض أسوأ حالات عدم المساواة بين الجنسين في البرلمان. 49% من الناخبين من الإناث؛ ومع ذلك، يتم تمثيلهم من قبل عدد من السكان الإناث يشكلون أقل من 11% من مجلس النواب الهندي في البرلمان، علاوة على ذلك، لم يتم تحقيق سوى تقدم ضئيل: خلال ستين عامًا منذ استقلال الهند، ارتفع تمثيل المرأة البرلماني من 4.4% إلى 11% فقط. من أجل مكافحة ذلك، أنشأ مجلس الشيوخ في برلمان الهند، راجيا سابها، مشروع قانون يخصص 33% من جميع المقاعد للنساء في لوك سابها والمجالس التشريعية. تمت الموافقة على مشروع القانون هذا بأغلبية في راجيا سابها في 9 مارس 2010؛ ومع ذلك، لم يتم التصويت عليه من قبل مجلس النواب. وقد انتهى (انتهت صلاحيته) في عام 2014، وبالتالي لم يتم تفعيله قط.



الحلول الممكنة

إن المشاركة الحكومية للمرأة أمر ضروري ومتوقع في عالم متساو حقًا. وبما أن ما يقرب من نصف سكان العالم من الإناث، فمن أجل تحقيق تمثيل متساو، ينبغي من الناحية النظرية أن تكون هناك نفس النسبة تقريبا من الإناث في الحكومة. ومع ذلك، نادرا ما يكون هذا صحيحا. وتتمثل إحدى الطرق لضمان ذلك في تثبيت حصة في المناصب البرلمانية والفروع المنفصلة للحكومة. يمكن للحكومات أن تفرض نظام الحصص، في حال موافقتها، بحيث تكون نسبة النساء إلى الرجال داخل الهيئة الإدارية متناسبة مع نسبة النساء إلى الرجال في السكان الذين ستحكمهم. علاوة على ذلك، فإن مثل هذه الحصة من شأنها أن تشجع المزيد من النساء على الترشح للمناصب الحكومية لأنه من المرجح ألا يُحرمن من أي منصب بسبب جنسهن؛ بل قد يكون لديهم فرصة أكبر للقبول. ومع ذلك، فإن تنفيذ نظام الحصص ينطوي على مخاطر لأنه قد يقوض أهمية الكفاءة. على سبيل المثال، إذا كانت مجموعة من المرشحين من الإناث أو الذكور غير أكفاء إلى حد كبير، فقد تظل لديهم فرصة للحصول على منصب أكثر من مرشح آخر أكثر كفاءة بسبب جنسهم

. يجب أن تكون الشركات واحدة من أكبر الاعتبارات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ويرجع ذلك في المقام الأول إلى الطبيعة المتعددة الأوجه لهذه القضية. هناك مزايا لا مفر منها يكتسبها الرجال على النساء في بيئات الشركات: فقد تحتاج النساء إلى إجازة أمومة، على سبيل المثال، مما يزيد من التكاليف التي يتحملها أصحاب العمل. علاوة على ذلك، فإن تغيير التحيزات المؤسسية الموجودة في الشركات يعد قضية حيوية يصعب حلها. إحدى الطرق لحل هذه المشكلة هي دعوة المدققين الخارجيين الذين قد يحكمون الموظفين على أساس الجدارة فقط ومساعدة الإدارة في اتخاذ قرار غير متحيز، فلذلك، ينبغي تشجيع الطلبات/السيرة الذاتية العمياء وتقديمها، مما يقلل من فرصة التحيز على أساس الجنس. ولحل المشكلة الأولى (إجازة الأمومة)، يمكن للحكومة أن تدعم المؤسسة/الشركة التي توظف النساء وتدفع لهن أجورهن مقابل إجازة الأمومة، وبالتالي تغطية التكاليف التي تتكبدها الشركة وبالتالي تقليل خسائرها، وتشجيعها على توظيف النساء



ومن ناحية أخرى، سيكون حل التحيز الجنسي المؤسسي أو التحيز الجنسي المقبول ثقافياً أكثر صعوبة. يجب تغيير السلوكيات الثقافية المتحيزة جنسياً تدريجياً من خلال القدوة والتغييرات المطردة نحو تحقيق المساواة للمرأة. ومن الممكن تنفيذ الحصص كتنفيذ النرويج؛ ومع ذلك، وخاصة في البلدان النامية، فإنها تتعرض لخطر الإخلال بالممارسات الثقافية والتسبب في استياء واسع النطاق. إحدى الطرق لضمان سلاسة التحولات هي تشجيع الحملات والنشاط الشعبي، وبالتالي إظهار الرغبة في المساواة بين الجنسين في المجتمع. علاوة على ذلك، يمكن تعليم النساء وتشجيعهن على إظهار معارفهن، مما يُظهر أن المرأة يمكن أن تكون مؤهلة بل ومرغوبة في المناصب القيادية. في المجتمعات المتحيزة جنسياً مؤسسياً، يجب أن يتم تعزيز مشاركة المرأة في القيادة من خلال الحركة التدريجية ومن خلال القدوة، مما يثبت للسكان أنهم سيستفيدون من التمثيل المتساوي للمرأة



"حول كابويب." مركز نساء آسيا والمحيط الهادئ في السياسة، 3 مارس 2009،

في www.capwip.org/aboutcapwip/about.html. تم الوصول إليه في 22 أكتوبر 2018.

بيركفاد، إيدا رولاند. "السر وراء نجاح نظام الحصص بين الجنسين في النرويج." ترجمه كوني ستولتز. *البحوث المتعلقة بالجنس*, 26 أكتوبر 2016،
<https://kjonnsforskning.no/en/2016/10/secret-behind-norways-gender-quota-success>. تم الوصول إليه في 5 نوفمبر 2018.

كوبلي، كارولين. "البرلمان الألماني يوافق على الحصص القانونية للنساء في مجالس إدارة الشركات." *رويترز*، 2018 رويترز، 6 مارس 2015،
في www.reuters.com/article/us-germany-women-quotas/german-parliament-approves-legal-quotas-for-companies-idUSKBN0M214S20150306. تم الوصول إليه في 22 أكتوبر 2018. الافتتاحية.

"التعريف والبيانات الوصفية." *التعريفات والبيانات الوصفية - مكتشف البيانات - التوظيف العالمي والتوقعات الاجتماعية*، 2018-1996 منظمة العمل الدولية،
في www.ilo.org/wesodata/definitions-and-metadata/vulnerable-employment.

2011 غوتيريش، أنطونيو. "تصريحات الأمين العام عند إطلاق "قصتها: الاحتفال بالقيادات النسائية في الأمم المتحدة." *قصتها: الاحتفال بالقيادات النسائية في الأمم المتحدة*، 27
يونيو/حزيران 2018، مقر الأمم المتحدة، مدينة نيويورك. نسخة الكلام.

"دليل المستثمر للتنوع بين الجنسين." *دليل المستثمر للتنوع بين الجنسين | مورجان ستانلي*، مورجان ستانلي، 17 يناير 2017،
في www.morganstanley.com/ideas/gender-diversity-investor-guide.

تم الوصول إليه في 20 أكتوبر 2018.

"القرارات الرئيسية." *القرارات الرئيسية | هيئة الأمم المتحدة للمرأة - المقر الرئيسي هيئة الأمم المتحدة للمرأة*، في www.unwomen.org/en/how-we-work/inter-government-support/major-resolutions. تم الوصول إليه في 22 أكتوبر 2018

"تأثيرنا: محلي إلى عالمي." تأثيرنا شراكة تعلم المرأة،

<https://learningpartnership.org/what-we-do/our-impact>.

القوة، ريت. "المزيد من النساء في الأدوار القيادية - لماذا وكيف ينبغي أن يحدث." *المزيد من النساء في الأدوار القيادية - لماذا وكيف ينبغي أن يحدث* | *Inc.com*، إنك، 6 مايو 2018، في www.inc.com/rhett-power/more-women-in-leadership-roles-why-how-it-should-happen.html. تم الوصول إليه في 21 أكتوبر 2018.

سولسفيك، تيري. "قانون الحصص بين الجنسين في النرويج جعل مجالس الإدارة أكثر احترافية: رئيس صندوق الدولة." رويترز، 30 سبتمبر 2013،

في www.reuters.com/article/us-nordic-investment-fund/norways-gender-quota-law-has-made-boards-more-professional-state-fund-boss-idUSBRE98T0LM20130930. تم الوصول إليه في 5 نوفمبر 2018.

استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2018-2021). مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛ مكتب الأمم المتحدة في فيينا، فيينا، 2018،

في www.unodc.org/documents/Gender/UNOV

[UNODC Strategy for Gender Equality and the Empowerment of Women 2018-2021_FINAL.pdf](http://www.unodc.org/documents/Gender/UNOV/UNODC_Strategy_for_Gender_Equality_and_the_Empowerment_of_Women_2018-2021_FINAL.pdf). تم الوصول إليه في 12 نوفمبر 2018

وضع المرأة وتقدمها في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. واشنطن العاصمة، البنك الدولي، 2009. البنك الدولي،
https://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compndium-2009-1.pdf. تم الوصول إليه في 21 أكتوبر 2018.

"التحيز اللاواعي". مكتب UCSF للتنوع والتوعية جامعة كاليفورنيا،
<https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>. تم الوصول إليه في 22 أكتوبر 2018.
"الرئيسات التنفيذيات لمؤشر ستاندرد آند بورز 500". محفز، 3 أكتوبر 2018،
في www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-sp-500. تم الوصول إليه في 21 أكتوبر 2018.
"المرأة في الإدارة: نظرة سريعة". محفز، شركة كاتاليسست، 30 يوليو 2018،
في www.catalyst.org/knowledge/women-management#footnote39_g6sir9x. تم الوصول إليه في 21 أكتوبر

2018. الصفحة 12 من 13 | تقرير بحثي

نموذج لاهاي الدولي للأمم المتحدة قطر 2019 | 22 - 25 يناير 2019

المرأة في البرلمان: 20 عامًا في المراجعة. جنيف، الاتحاد البرلماني الدولي، 2015،

<https://archive.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-en.pdf>. تم الوصول إليه في 5 نوفمبر 2018.

"حقائق وأرقام: القيادة والمشاركة السياسية". هيئة الأمم المتحدة للمرأة، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يوليو 2017،
في www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-policy-participation/facts-and-figures#notes

أتمنى لكم التوفيق و نحن في
كامل التحري لرؤيتكم

THANK YOU



رئيس اللجنة :- شهد عبد العزيز عطية

