

Distr.: General
26 November 2010
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة الخامسة والخمسون

٢٢ شباط/فبراير - ٤ آذار/مارس ٢٠١١

البند ٣ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة
الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة المعنونة
”المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية
والسلام في القرن الحادي والعشرين“: تنفيذ
الأهداف الاستراتيجية والإجراءات الواجب
اتخاذها في مجالات الاهتمام الحاسمة واتخاذ مزيد من
الإجراءات والمبادرات

بيان من مؤسسة حُبّ الأطفال التعليمية الدولية، وهي منظمة غير حكومية
ذات مركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تلقى الأمين العام البيان التالي، الذي يجري تعميمه وفقاً للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار

المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣١/١٩٩٦.

* E/CN.6/2011/1.



بيان

نهج الباحث - الممارس في تناول مسألة تأنيث القيادة

١ - حققت المرأة تقدماً كبيراً على مدى الثلاثين عاماً الماضية من حيث قبولها كقائدة عالمية. وقد تحقق هذا بناء تحالفات في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (استعراض مؤتمر بيجين +٥) في عام ٢٠٠٠، والدعوة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتود مؤسسة حُبّ الأطفال أن تبني على هذا التقدم وأن تضع إطاراً للتواصل عبر الثقافات لسد فجوة القيادة في مكان العمل التي تستبعد المرأة حالياً.

٢ - وتقوم مؤسسة حُبّ الأطفال بوضع نموذج جديد للعلاقة بين الجنسين يتضمن نهجاً متعدد التخصصات يجمع بين حقوق الإنسان، والثقافة، ونظرية القيادة التقليدية، والمساواة بين الجنسين، والعدالة بين الجنسين، ومهارات التواصل بين الثقافات. والغرض من ذلك هو توفير أداة عملية لتقييم العلاقة بين الجنسين كأساس لتنمية مهارات التواصل بين الثقافات لدى القيادات النسائية. ويُستخدم الإطار أيضاً كأداة لتقييم القدرة على القيادة لقياس مدى كفاءة المرأة في التواصل بين الثقافات. والمرأة في القرن الحادي والعشرين عليها أن تتصدى للمساائل العالمية التي تؤثر على بلدها. وقد كانت القيادة تقليدياً تقوم على أساس نظري محوره الرجل، أما اليوم فيتعين على المرأة أن تتكيف مع سياسات وحلول محورها الرجل بالنسبة لمسائل مثل العدالة بين الجنسين، وحقوق الإنسان، والحكم الديمقراطي، والسلام، والتعليم، والصحة، والمياه النقية، والمساواة بين الجنسين، وكيفية إجراء المناقشات عبر الثقافات من خلال ممثلين لها أغلبهم من الذكور.

مبررات قيادة المرأة

٣ - ترى مؤسسة حُبّ الأطفال أن وجود منهجية متوازنة للقيادة النسائية تستفيد من الأخذ بنهج متعدد الثقافات ومتعدد التخصصات يشمل تدريب المرأة على التواصل الفعال بين الثقافات. ويتطلب تعليم المرأة منهجاً دراسياً في القيادة يشمل مساراً موازياً لبيداوجيا القيادة النسائية. ويحتاج توفير القيادات النسائية إلى الأخذ بنهج جديد في التدريب على القيادة يأخذ المسائل الجنسانية في الاعتبار. ولقد كان للثقافة دور أكبر من دور مسألة الجنسين عند قياس أداء القادة. ويؤيد كثير من الباحثين الرأي القائل بأن ثقافة الأمة تحدد سلوك القائد.

النظرية والتطبيق

٤ - لقد أخذت الأبحاث التقدمية الجديدة المتعلقة بالقيادة تعيد تحديد الجهات النظرية استناداً إلى ما ظهر لاحقاً من أدلة فيما يتعلق بالثقافة والجنسين وكذلك النهج الجديد المتعلق بالنظرية التحويلية. فكيف يمكن لإطار نسائي يجمع بين الكفاءة في التواصل بين الثقافات ويتكيف معه أن يستفيد مما تحقق مؤخراً في مجال البحوث ومجال الممارسة؟

٥ - لقد تركّزت المناقشة التي أجراها مرصد المرأة على الإنترنت في عام ٢٠٠٧ لموضوع المرأة في أدوار القيادة على ثلاثة موضوعات رئيسية. وكان الموضوع الأول هو وضع المرأة في مراكز القيادة عالمياً، وتركّز الموضوع الثاني على العوامل التي تؤثر على فرص المرأة في الوصول إلى مراكز اتخاذ القرار في السلطة القضائية وفي القطاعين العام والخاص، وتركّز الموضوع الثالث على العوامل التي تؤثر على هذه الفرص، من منظورات مسائل الإعلام والهيئات الأكاديمية والمجتمع المدني ونقابات العمال وغيرها من الهيئات المهنية. وقد أشار المشتركون في مناقشة مركز المرأة، مؤيدين بالبيانات، المكاسب الصغيرة التي حققتها القيادات النسائية وقدموا الأدلة على عدم التوازن بين الجنسين عالمياً في مجال القيادة. وتم الاتفاق على أنه لا يوجد بعد بلد وفر بيئة حققت للمرأة المساواة مع الرجل في فرص القيادة.

٦ - ويوجد أساس نظري راسخ لنظرية في القيادة تحقق التوازن بين الجنسين ويمكن أن تشمل القيادة التعاونية. وربما كان الطريق إلى تحقيق التوازن بين الجنسين هو الأخذ بنهج تعاوني حسبما يقتضي الأمر. وفي عام ٢٠٠٠، أوضح ألفينو إ. فانتيبي أن "كفاءة التواصل بين الثقافات" ضرورية لتنمية المهارات والقدرات اللازمة للمرأة لكي تصبح قائدة فعالة. وكان من رأي فانتيبي أنه يتعيّن على القادة التصديّ للتحديّ المتمثل في زيادة تنوع الجماعات التي تتفاعل الآن على نطاق العالم. وكفاءة القيادة، كما عرّفها فانتيبي، تتجاوز نظرية القيادة.

٧ - وإطار التواصل عبر الثقافات الذي تقدمه مؤسسة حُبّ الأطفال يقوم على مبادئ فانتيبي السبعة المتعلقة "بكفاءة التواصل عبر الثقافات": الملامح السلوكية، الأبعاد الخمسة المتمثلة في الوعي، والمواقف، والمهارات، والمعرفة، والكفاءة اللغوية، وعملية التعلّم الإنمائية. وتوفّر فلسفة فانتيبي أداة شكلية ومرنة للتعلّم يمكن أن يُستلهم منها هيكل إطار للتواصل بين الثقافات وبالنسبة للقيادات النسائية كما هو معروض في هذه الورقة.

إطار للقيادات النسائية للتواصل عبر الثقافات

٨ - تناول البحث الذي قام به باين وفوكوا و كانينغامي في عام ١٩٩٧ مدى فائدة تدريب القيادات النسائية ليقفن على قدم المساواة مع القادة من الرجال. وكان الفرض الذي قام عليه بحثهم هو أن المرأة تحتاج إلى نفس مهارات التواصل التي يحتاج إليها الرجل. والافتراض الذي تستند إليه مؤسسة حُب الأطفال في تحقيق النجاح في هذا الصدد هو تطبيق إطار للتواصل عبر الثقافات بالنسبة للمرأة.

الآثار بالنسبة للتغير الاجتماعي

٩ - يفترض التغير الاجتماعي في هذا السياق، بغض النظر عن نوع الجنس، القدرة على إجراء حوار فعال حول المسائل بين عديد من ذوي الأدوار وأصحاب المصلحة المختلفين بغض النظر عن التحيز أو الأنماط الفكرية والثقافية.

فرصة التغيير الاجتماعي

١٠ - تستطيع المرأة تحقيق التغيير الاجتماعي سواء كانت تابعة أو قائدة. ويبدو مما كُتب في هذا الموضوع أن نظرية القيادة تنظر الآن في الأبعاد والثقافات الغربية وغير الغربية. ويحتاج الأمر الآن إلى إجراء بحث للتوصل إلى نظرية شاملة للقيادة تتيح للمرأة مزيداً من الفرص لكي تصبح قيادة فعالة من خلال التوفيق بين النظريات والأفكار المتعلقة بالقيادة.

١١ - وتعني فرصة التغيير الاجتماعي أيضاً القدرة على تطوير المهارات والمواهب والخبرات القيادية الجديدة وتحقيق المساواة بين الجنسين. ويتوقف تحقيق التغيير الاجتماعي لصالح المرأة على قدرة المرأة على التواصل عبر الثقافات.

الخلاصة

١٢ - إن وجود أداة للتقييم الذاتي للتواصل عبر الثقافات يتيح للقيادات النسائية الفرصة للتحليل الدقيق لجوانب القوة وجوانب الضعف لديها. وفي عام ٢٠٠٥ توصل ج. م. بيرنس إلى الفائدة المحتملة للجمع بين عدة تخصصات لتستفيد منه القيادات في القرن الحادي والعشرين. ولا بد للقيادات النسائية أن تكون قادرة على القيام أولاً، بتقييم مدى قدرتها على التواصل قبل اختيار نظرية القيادة التي تسترشد بها. ويقتضي تحقيق المساواة بين الجنسين أن تستطيع المرأة أن تعبر تعبيراً فعالاً عن الأفكار والمفاهيم والتوصيات المتعلقة بالسياسات في جميع الثقافات.

١٣ - وفي عام ٢٠٠٩، ذهب أفوليو ومهاتري ونورمان وليستر إلى أن أوجه التشابه وأية خلافات في خصائص الجنسين لها أهميتها في تنمية القدرة على القيادة. فلا بد أن تستند تنمية

القيادة على "نموذج التطابق" الذي توصل إليه أوليفر وإيمان من أجل تحقيق التكامل على أفضل وجه بين البحوث المتعلقة بالجنسين وبالثقافة وحقوق الإنسان والقيادة التقليدية في نهج جنساني لتقييم المهارات القيادية لدى المرأة.

١٤ - وينبغي للقيادات النسائية تشجيع الباحثين على إجراء مزيد من البحوث عن أطر التواصل بين الثقافات بإدماجها في نظرية القيادة التي تنطبق على مجموعة واسعة من الأوضاع، بما في ذلك المجتمعات المحلية في البلدان النامية. وينبغي أن تركز المسألة التي يتناولها البحث تركيزاً ضيقاً على بعض الحواجز التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين وبعض العوامل التي تسهم في تحقيق التوازن بين الجنسين أو تنتقص منه.

التوصية

١٥ - ينبغي وضع أداة للتقييم تُصمَّم لقياس كفاءة المرأة في مجال التواصل بين الثقافات وما لديها من معارف ومهارات في هذا المجال.