

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/SD-WOM/1998/WG.1/3
6 November 1998
ORIGINAL: ARABIC



14 JAN 99
LIBRARY + DOCUMENT SECTION

THE SECOND ARAB MEETING FOR
FOLLOW-UP TO BEIJING CONFERENCE
Beirut, 12-15 December 1998



الاجتماع العربي الثاني
لمتابعة مؤتمر بيجين
بيروت، ١٢-١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨

الآليات المؤسسية الوطنية للنهوض بالمرأة العربية: مبادئ توجيهية

إعداد
الدكتورة عائدة النجار

ملاحظة: طبعت هذه الوثيقة بالشكل الذي قدمت به ودون تحرير رسمي. والآراء الواردة فيها هي آراء المؤلفات وليس بالضرورة، آراء الإسكوا.

المحتويات

الصفحة

١	 خلاصة
٣	 الجزء الأول - مقدمة
٣	 خلفية
٥	 الجزء الثاني - مفاهيم وتعريفات نظرية مختارة تتعلق بالآليات المؤسسية
٥	 مدخل
٥	 خصائص الحكم الجيد
٦	 بعض التعريفات
٦	 الهيكل التنظيمي STRUCTURE
٧	 مفهوم الاستراتيجية
٧	 الأهداف
٧	 الخطط
٨	 الترتيبات المالية (الموازنة)
٨	 القوى البشرية أو العنصر الإنساني
٩	 الجزء الثالث - واقع المؤسسات والآليات العربية للنهوض بالمرأة
٩	 لمحة تاريخية
١١	 الوضع الحالي للمؤسسات والآليات العربية للنهوض بالمرأة
١١	 الأردن
١٢	 فلسطين
١٣	 سوريا
١٤	 لبنان
١٥	 أهم أهداف ومهام اللجنة الوطنية
١٥	 مصر
١٧	 تونس
١٨	 اليمن
١٩	 السودان
٢١	 الجزء الرابع - الاستنتاجات والدروس المستفادة
٢١	 الإيجابيات
٢٢	 السلبيات والمشكلات

المحتويات (تابع)

الصفحة

الجزء الخامس - مبادئ توجيهية لتعزيز الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة	٢٤
القسم الأول - مبادئ توجيهية	٢٥
أولاً - الالتزام والسياسات الحكومية	٢٥
ثانياً - الهياكل التنظيمية للمؤسسات والآليات الوطنية	٢٦
ثالثاً - القوى البشرية والتدريب	٢٧
رابعاً - الموازنة والموارد المالية	٢٨
القسم الثاني - قائمة تدقيق	٢٩
أولاً - الالتزام والسياسات الحكومية	٢٩
ثانياً - الهياكل المؤسسية والآليات الوطنية	٢٩
ثالثاً - القوى البشرية والتدريب	٣٠
رابعاً - الموازنة والموارد المالية	٣٠
خامساً - العمل المؤسسي على مستوى المشروع	٣٠
الخلاصة (بالإنكليزية)	٣١
المصادر	٣٢

خلاصة

حثت وثيقة منهاج بيجين دول العالم والمنظمات الحكومية وغير الحكومية والدولية، على ضرورة التركيز لتحقيق أهداف الاستراتيجيات المعنية بمجالات ذات أولويات ملحة تتعلق بالنهوض بالمرأة. حصرت هذه الأولويات في اثني عشرة محورا، كان من بينها محور المؤسسات والآليات للنهوض بالمرأة.

وباشرت الحكومات العربية، بأخذ محور الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة بعين الاعتبار. وواصلت اهتمامها بمأسسة النشاطات التي بدأت قبل بيجين. وكان انشئء خلال العقدين الماضيين مؤسسات تعنى بالنهوض بالمرأة. ولجان ودوائر في الوزارات المعنية وأهمها وزارة الشؤون الاجتماعية. إلا أن عمل تلك المؤسسات التي كان هدفها ادماج المرأة في عملية التنمية، ظل محصورا، ولم ترتقي تلك المؤسسات الى الطموحات المؤمل بها وهي مؤسسات فاعلة وثابتة ومستدامة. وقد يرجع ذلك لعدم توفر الشروط الضرورية الواجب وجودها في المؤسسات الناجحة ولم تتوفر لأكثر المؤسسات العربية البيئة المناسبة، المدعومة بالاستراتيجية الواضحة المبنية على مفهوم موحد يتعلق بادماج المرأة وقضايا النوع الاجتماعي في النشاطات الرئيسية، مما خلق تيارات فكرية متناقضة لا تزال تناقش مفهوم النوع الاجتماعي ودور المرأة كشريك للرجل في التنمية.

بالإضافة بقيت المؤسسات والآليات العربية المعنية بالنهوض بالمرأة غير متجانسة من حيث هياكلها التنظيمية، وموقع تلك الآليات وعلاقتها مع المؤسسات الحكومية وخاصة السلطات التنفيذية العليا كمجلس الوزراء، ومواردها المالية، والقوى البشرية العاملة فيها والمستفيدة منها وعلاقتها مع المنظمات الإقليمية والدولية وغير ذلك من العوامل الهامة التي تؤثر على فاعليتها وقدرتها على تنفيذ ما جاء في أولويات تلك الدول المبنية على الاستراتيجيات الدولية.

وفي الواقع ان امكانية ايجاد قاعدة ثابتة ومعايير متجانسة، تتبعها جميع المؤسسات العربية لتنفيذ أولوياتها مع مراعاة خصوصية كل بلد، قد تكون إحدى الطرق الناجحة في إنشاء الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة على الصعيد الوطني وبتعاون إقليمي ودولي.

وتهدف هذه الدراسة الى مبادئ توجيهية، تتضمن معايير متجانسة واسعة، لتكون عوناً للحكومات والادارات العربية عند انشاء المؤسسات والآليات المعنية بالنهوض بالمرأة ولادماج قضايا النوع الاجتماعي في النشاطات الرئيسية، أو تعزيز ودعم المنشأ منها، للإسراع بتنفيذ منهاج عمل بيجين في البلدان العربية.

وتم وضع ذلك في الجزء الخامس من هذه الورقة، في قسمين:

١- مبادئ توجيهية (Guidelines) ٢- وقائمة تدقيق (Checklist). وكان ذلك بعد دراسة مستفيضة للمؤسسات العربية المعنية بالنهوض بالمرأة في أربعة اجزاء تتناول الموضوع بشيء من التفصيل لمحاوّر تتعلق بالمؤسسات.

ويتضمن الجزء الاول على المقدمة، التي عرضت خلفية، حول مفاهيم موضوع المرأة من منظور النوع الاجتماعي (الجندر) مع ربطه بالمؤتمرات الدولية، وأهم ما جاء في الاستراتيجيات الدولية وأهمها استراتيجيات نيروبي ومنهاج عمل بيجين. وهو الموضوع الذي أصبح أكثر وضوحا من السابق في العالم العربي ونحن على مشارف القرن الواحد وعشرين وتحدياته.

وحيث أن دراسة المؤسسات والمنظمات بشكل عام ليست سهلة لتداخلها مع العلوم الاجتماعية والإنسانية والثقافية والإدارية والاقتصادية وغيرها من العلوم فقد تناول القسم الثاني من الدراسة بعض المفاهيم النظرية المتعلقة بالمؤسسات الحكومية، والتي هي عوامل جوهرية وأساسية يجب فهمها، عند مناقشة محور الآليات والمؤسسات الحكومية الحديثة في عالمنا العربي المتغير.

ومن أجل معرفة، مدى مطابقة المؤسسات الحكومية العربية المعنية للنهوض بالمرأة لتلك المفاهيم الحديثة، يراجع الجزء الثالث من الورقة بشيء من التفصيل المؤسسات العربية لثمانى دول عربية مختارة هي: الأردن، فلسطين، سوريا، لبنان، مصر، تونس، اليمن، والسودان. ويلقي الضوء على الهياكل بشكل خاص على الهيكل التنظيمي للمؤسسات، ومواقعها، ونوع ومستوى القيادة والسلطة والمرجعية فيها. وكذلك نوع التنسيق والتعاون مع المؤسسات الوطنية الأخرى غير الحكومية، والقوى البشرية فيها وغير ذلك من العوامل الضرورية لتفعيل دور المؤسسات.

وكننتيجة لدراسة علمية يلخص الجزء الرابع، الاستنتاجات والدروس المستفادة من العوامل الايجابية والسلبية التي سلطت الاضواء عليها وتحليلها، مما وفر للدراسة قاعدة من المعلومات استعملت في وضع "الدليل أو المبادئ التوجيهية" هدف الدراسة في الفصل الخامس من البحث.

الجزء الأول مقدمة

خلفية

تبرز قضية النهوض بالمرأة وتحسين وضعها وتطويره، على جدول أعمال دول العالم في نهاية هذا القرن الذي يستعد لاستقبال القرن الواحد وعشرين. وتحمل حكومات الدول وخاصة دول العالم الثالث تحديات كثيرة مشتركة، منها مشاكل الامن والفقر وزيادة السكان، والبيئة، والصحة، والمرأة وقضاياها من بين التحديات الأخرى والتي أصبحت تتسارع كتحديات العولمة ووسائل الاتصال الالكترونية والانترنت. ويرجع الفضل في استمرار الاهتمام بقضية المرأة والنهوض بها للمؤتمرات العالمية منذ المؤتمر الأول في المكسيك عام ١٩٧٥ ولغاية المؤتمر الرابع الذي عقد في بيجين عام ١٩٩٥، مروراً بمؤتمرات مراجعة وتحفيز، أهمها مؤتمر نيروبي الذي صدر عنه الوثيقة الهامة "استراتيجيات نيروبي التطلعية لعام ٢٠٠٠" والتي كان شعارها "المساواة والسلام".

وقد شاركت المنظمات الدولية المتخصصة بالالتزام بموضوع المرأة، وادماجها في عملية التنمية، ومساواتها ورفع التمييز عنها وصدرت عنها المواثيق والاتفاقيات الدولية، وأهمها التي خصت المرأة بينود في مواثيقها مثل الاتفاقية الدولية لازالة جميع انواع التمييز ضد المرأة، (١٩٧٩)، والمؤتمر العالمي من اجل الطفل (١٩٩٠)، ومؤتمر الامم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية (١٩٩٢) والمؤتمر العالمي لحقوق الانسان (١٩٩٣) والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية (١٩٩٤) والمؤتمر العالمي للتنمية الاجتماعية (١٩٩٥).

انعقد المؤتمر الرابع للمرأة في بيجين عام ١٩٩٥، وكان مظهرة عالمية توجت الجهود الدولية والاقليمية والوطنية التي بذلت في العقدين الماضيين. وأظهر هذا المؤتمر مدى التزام العالم بالنهوض بالمرأة ومساواتها من منظور النوع الاجتماعي (الجنس) لكي تأخذ حقوقها بشكل لا يتجزأ عن حقوق الانسان. وفي الوقت نفسه تبين للدول والحكومات والعاملين في مجالات النهوض بالمرأة انه رغم تلك الجهود والتعاون بين المنظمات الدولية والاقليمية والوطنية، فلا يزال هناك المتسع الكبير لمواصلة الجهود، لجعل المرأة شريكا كاملا وفاعلا في الحياة السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية والثقافية واعتبارها عاملا اساسيا في التنمية البشرية المستدامة كمنتجة ومستفيدة.

ونتيجة للالتزام الدولي لمواصلة تسريع عملية مساواة المرأة، صدر عن المؤتمر إعلان ومنهاج عمل بيجين، الذي يؤكد على ما جاء في مبادئ ميثاق الأمم المتحدة، والقانون الدولي، وهو تمكين جميع النساء من نيل حقوقهن بشكل متساوي، مع مراعاة الخصوصية القومية والاقتصادية، والإقليمية، والتاريخية، والدينية للدول. ولا شك أن هذا يمكن اعتباره مؤتمر الالتزامات.

وأكد منهاج عمل بيجين، على ضرورة وأهمية صياغة الاستراتيجيات والسياسات والبرامج، وتحديد الاولويات الانمائية، ووضح أن هذه المسؤوليات هي مسئوليات الحكومات الوطنية بالدرجة الاولى، وبالتعاون مع المنظمات الاهلية والاقليمية والدولية.

ولم يغفل منهاج عمل بيجين مناقشة المعوقات، التي كانت حجر عثرة في سبيل دول العالم لتنفيذ اهداف "استراتيجيات نيروبي التطلعية"، اذ اخذت بعين الاعتبار المشاكل التي لا يزال العالم يعيشها. ففي كثير من انحاء العالم لا يزال هناك أزمات سياسية، واقتصادية واجتماعية، وهناك الحروب العدوانية والنزاعات المسلحة، والسيطرة الاستعمارية، وغيرها من انواع السيطرة الاجنبية، والاحتلال والحروب

الاهلية. كل هذه العوامل تعتبر عوامل مساعدة على عدم حماية حقوق الانسان، والحريات الاساسية للأفراد بما فيهم النساء، وتخلق المواقف المتحيزة التي تحرم النساء من المساواة.

ومن أجل تسريع الجهود المبذولة التي تعمل على مساعدة المرأة لنيلها حقوقها، والتزاما بالايمان بالمساواة بين المرأة والرجل بالمشاركة الايجابية في نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، فقد حثت وثيقة منهاج عمل بيجين على ضرورة التركيز لتحقيق اهداف الاستراتيجيات التي تعنى بمجالات ذات أولويات ملحة. وقد حصرت هذه الاولويات في ١٢ محورا. وكان من بين هذه المحاور الهامة محور الاليات المؤسسية للنهوض بالمرأة، وذلك لنقص في هذا المجال ينبغي اتخاذ اجراءات استراتيجية لسد ذلك النقص والاهتمام به كما جاء ذلك في الفقرة (١٩٦) "ولاهمية هذه الاليات، التي تتمثل مهمتها الاساسية في دعم عملية ادماج منظور المساواة بين المرأة والرجل في التيار الرئيسي لكافة مجالات السياسة على نطاق الحكومة..." (١).

وفي هذا السياق، وعلى المستوى الاقليمي العربي، عاصرت الدول العربية المؤتمرات الدولية وشاركت فيها منذ المؤتمر الاول، كما أنها حاولت تحقيق ما جاء في وثيقة نيروبي التطلعية لعام ٢٠٠٠. ورغم التحسن النسبي الذي طرأ على أوضاع المرأة العربية في العقود الاخيرة وخاصة في المجالات الصحية، والتعليمية، ورغم التغير في المفاهيم حول دور المرأة، وحقوقها ومساواتها كشريكة في عملية التنمية (٢) الا ان هذه الاهداف لم تحقق الطموحات بشكل كامل بعد، فالمنطقة لا تزال تعاني من عدم استتباب سلام عادل وشامل بسبب الاحتلال الاسرائيلي لفلسطين، والاراضي العربية في جنوب لبنان، ومرتفعات الجولان، والممارسات غير العادلة المفروضة على العراق وليبيا، والسودان، مما يؤثر سلبا على عملية التنمية البشرية التي تعتبر الانسان هدفها سواء أكان رجلا ام امرأة. ولم تقف الدول العربية مكتوفة الايدي، فقد اهتمت بكيفية دول العالم بمواصلة الجهود للنهوض بالمرأة بعد مؤتمر بيجين، والتزمت بمنهاج العمل، ووضعت المحاور الحاسمة على جدول أعمالها، ورسمت السياسات والاستراتيجيات، واتخذت اجراءات بغية تحقيق الاهداف لاسراع تنفيذ استراتيجيات نيروبي والتي تأمل بتنفيذها لبلوغ الغاية وهي دعم وتعزيز النهوض بالمرأة، كشريك ومنافع في عملية التنمية المستدامة.

ويبدو الالتزام بتعزيز وضع المرأة ملحوظا اذ قامت الحكومات في المنطقة العربية، باستحداث أو تعزيز آليات ومؤسسات وهيئات وطنية تعنى بالمرأة من منظور النوع الاجتماعي.

وتختلف الآليات والأجهزة الوطنية من بلد لآخر رغم أهدافها التي تتشابه. الا أن تلك المؤسسات والآليات، كونها حديثة بين المؤسسات الحكومية الأخرى، تحتاج الى دراسة ومراجعة لواقعها من أجل استنتاجات شاملة ومتجانسة على المستوى الاقليمي. ولمعرفة الايجابيات والسلبيات ولتعلم الدروس من أجل اليات أكثر فعالية لتسريع عملية النهوض بالمرأة قبل نهاية هذا القرن.

الجزء الثاني مفاهيم وتعريفات نظرية مختارة تتعلق بالآليات المؤسسية

مدخل

يتفق علماء الاجتماع ووسائل الاتصال، وغيرها من العلوم الانسانية والادارية بان المنظمات أو المؤسسات، كانت دائما هامة في حياة الانسان منذ القدم، ولا زالت سمة المجتمعات الحديثة سواء كانت الوطنية أو الاقليمية أو الدولية.

فالانسان بالاساس ابن المؤسسة، وهي الاسرة التي ولد فيها، والمجتمع والمدرسة وتجمعات العمل، يتعامل معها جميعها بشكل متداخل، ومتكامل وتشكل جزء من حياته ككائن اجتماعي متميز عن غيره من الكائنات.

وبتطور وتعدد الحياة الاجتماعية، تطور مفهوم المؤسسة ليصبح الآليات التي تساعد على التعاون والتنسيق لتلبية حاجاته وحل مشاكله، وأصبحت وسيلة مهمة لتنظيم الجهود الجماعية، من أجل الفرد والجماعة.

ودراسة المنظمات بطريقة علمية ليست جديدة فقد ظهرت في مطلع القرن الذي قارب على الانتهاء، وبرزت مدارس ونظريات في "المنظمة" تنتمي إلى علم النفس والاجتماع، والاقتصاد، والسياسة وعلم الانسان والعلوم الرياضية وغيرها.

وعرفت "المنظمة" من قبل مدارس فكرية مختلفة منها المدرسة الكلاسيكية التي ركزت على هيكل المنظمة ونقسي العمل، والمدرسة السلوكية التي ركزت على مفهوم الافراد والجماعات في المنظمة، والمدرسة الحديثة التي ركزت على مفهوم النظام والشمولية لتحقيق الاهداف (٣) ومع تعدد المدارس والنظريات وتطور الدراسات والتطبيقات، ظل من الصعب الوصول الى بناء نظري متكامل لنظرية المنظمة.

ويرجع ذلك، لاختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي أثرت على هذه النظريات، وكذلك الاختلاف في الاهتمامات والتطلعات وظل أثر تطبيق بعض تلك النظريات سلبية في بعض الحالات، على المؤسسات البيروقراطية والمركزية والنظم السلطوية في القيادة والادارة.

وفي هذه الدراسة سنعتمد على مفاهيم للمؤسسات الحكومية التي تتناسب مع المفاهيم الحديثة التي حدثت بسبب التغيرات المتسارعة في عالمنا والتي أصبحت مرتبطة مع مفاهيم وخصائص الحكم الجيد (governance) الذي يتلائم مع متطلبات العصر.

فما هي خصائص الحكم الجيد؟

يلاحظ اليوم عند مناقشة موضوع التطور المؤسسي في الادارات الحكومية ان مفهوم إدارة الحكم (governance) يستعمل بدلا من (Government الحكومة) لتتناسب مع المتغيرات التي طرأت على أهداف وأدوار الاجهزة الحكومية. ذلك لان مفهوم الحكم أشمل وأوسع من مفهوم الحكومة. اذ يعبر الحكم عن الطريقة التي تدار بها مؤسسات الدولة المختلفة سواء أكانت حكومية أو خاصة أو تطوعية، اضافة الى الاطار التشريعي المعمول به في الدولة ودرجة اللامركزية المعمول بها.

وإدارة الحكم الناجح كما تراها تعريفات برنامج الأمم المتحدة للتنمية (UNDP) هي التي تتضمن خصائص جوهرية، ومعايير يمكن إدارة دفة الحكم من خلالها وهي: المشاركة، وسلطة القانون، والشفافية، والاستجابة، والتوجيه نحو الاجماع، والعدالة، والفاعلية، والمساءلة، والرؤية المستقبلية، أو طويلة المدى. (٤).

هذه الخصائص هي خصائص مؤسسة الحكم الذي يسمح للمؤسسات أو الآليات أن تقوم بمهامها وتحقق أهدافها بإدارات تركز على الخصائص الجوهرية كشرط لنجاحها. وتختلف الانماط التنظيمية في المؤسسات والإدارة الحكومية باختلاف الدول، وبمعايير خاصة هي العامل الثقافي والحضاري إضافة إلى درجة النمو الاقتصادي. وهذه العوامل الثقافية والاقتصادية ستظل تتحكم بعدم إمكانية وضع تعميمات أو أطر عامة يمكن تطبيقها بشكل ثابت في جميع الدول.

ومع ذلك لا بد من وجود مؤسسات لها أهداف ونظم ومهام، وتكون متجانسة في البلدان العربية من أجل فاعلية وتعاون وتنسيق أقوى وأوسع من أجل النهوض بالمرأة ومساواتها من منظور النوع الاجتماعي.

بعض التعريفات

تعريف المؤسسة

أحد تعريفات المؤسسة أنها مجموعة من الأفراد يعملون مع بعض من أجل تحقيق هدف أو أهداف مشتركة، وبهذه المشاركة يكون العمل ذات فاعلية أكثر مما لو قام به فرد لوحده. ويكون هدف المنظمة بشكل انتاج أو تقديم خدمات للأفراد والمجتمع، بحيث تلبي حاجاته، وبذلك يكون هناك السبب الشرعي لوجود المؤسسة (٥).

الهيكل التنظيمي STRUCTURE

ولكل مؤسسة لا بد من هيكل تنظيمي، وقد عرف الهيكل التنظيمي، بأنه نظام مؤلف من شبكات المهام أو الوظائف تقوم بتنظيم العلاقات والاتصالات التي تربط أعمال الأفراد والمجموعات معاً. والهيكل التنظيمي الجيد يجب أن يتضمن عنصرين هامين يكونان مصدر قوة للمؤسسة، وهي تقسيم العمل بحسب الاختصاص، والتنسيق من أجل انجاز المهام بفاعلية لتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل (٦).

ولسوء الحظ ففي أغلب الأحيان، يمكن مناقشة عناصر الهيكل التنظيمي الجيد، أكثر من إيجاد هيكل فعلي. ولا بد من تعديل الهيكل التنظيمي ليتلائم مع المتغيرات، وإدخال الجديد والحديث ليتلائم مع المتطلبات الحديثة.

وفي هذا السياق لا بد من معرفة العوامل التي يجب أن تتوفر في هياكل المؤسسات، ومن هذه العوامل، حجمها إن كان صغيراً أم كبيراً، مدة حياتها، موقعها، حيث أن العمل يتأثر إذا كان هناك مركز واحد أو فروع وآليات أخرى مساندة، ويتأثر الهيكل التنظيمي أيضاً بدرجة التخصص فيها، فكلما كانت درجة التخصص المطلوبة في العمل محدودة كلما كان الهيكل التنظيمي بسيطاً وبالعكس.

ولا بد أن يكون في المنظمة تقسيم للعمل، ووصف وظيفي لكل موظف ليحدد المسؤوليات، وكذلك مهمات الإدارات والسلطة فيها وكيفية سيرها التي توضح في خريطة تنظيمية، وفي التنظيم الإداري

عنصر هام ضروري لتنفيذ العمل ومتابعته ودقة القيام به، وهو وجود أجهزة محاسبية (٧). بالإضافة الى الاهتمام بالموارد البشرية وتدريبها (٨).

مفهوم الاستراتيجية

ولا بد لكل مؤسسة ان يكون لها استراتيجية وتعرف جامعة هارفارد الاستراتيجية بأنها " مجموعة من الاهداف والغايات والسياسات والخطط الموضوعة لتحقيقها، وبشكل يمكن من تحديد نوع النشاط الذي تمارسه المؤسسة او يجب ان تمارسه مع تحديد واضح لهويتها وشخصيتها المميزة الحالية والمستقبلية ".

وبهذا المفهوم، تختلف الاستراتيجية عن الاهداف والغايات والوسائل، فهي الطريقة التي نضع فيها الاهداف والوسائل والغايات التي تحدد شخصية وهوية مميزة واسلوبا مميزا للمؤسسة (٩).

وتسعى الادارة الاستراتيجية لتشكيل المستقبل وليس مجرد التنبؤ، وكثيرا ما يكون هناك خلط بين مفهوم الاستراتيجية والاهداف، فما هو الفرق اذن؟

الاهداف

وتعرف الاهداف بأنها الغايات التي تسعى اليها المؤسسة وتوجه جميع الوظائف الادارية بما فيها التخطيط.

وترتبط الاهداف عادة بطموحات المسؤولين فيها، كالنهوض بالمرأة، وايصالها لمراكز القرار، وقد تتعدد الاهداف وتتضارب، وعادة توضع الاهداف العامة على مستوى المؤسسة ككل والاهداف الجزئية توضع على مستوى الادارات والاقسام. ولا بد ان ترتبط الاهداف الجزئية مع الاهداف العامة ولا تتناقض معها.

وفي التطوير المؤسسي الحديث يفضل الخبراء وضع الاهداف وتقليصها والتركيز عليها لكي تخدم غرضا محددا. ومثال ذلك وضع القطاعات المختلفة مثل الصحة أو التعليم، والتشريعات، هدفا واحدا من أجل تحقيقه ثم وضع هدف آخر بعده ... وهكذا

الخطط

ومن أجل تحقيق الاهداف توضع الخطط ، وتتخذ الإجراءات الكفيلة بتنفيذها، وذلك بتحديد السلسلة الزمنية للاهداف سواء أكانت قصيرة الاجل أو متوسطة أو طويلة ... والخطوات عادة تجيب على اسئلة هي: من يعمل ماذا؟ ومتى؟ وبأية مصادر مادية أو بشرية؟

وبالطبع في دراستنا هذه السؤال لمن؟ أو من هو المستفيد والجواب هو المرأة بشكل خاص، والمجتمع بشكل عام، على ان تكون هذه العناصر الهامة للمؤسسات قابلة للتجديد والتقييم من اجل وضع الترتيبات بما فيها المالية والانظمة المؤسسية.

الترتيبات المالية (الموازنة)

وتعتبر الترتيبات المالية من أهم العوامل عند رسم الخطط والمشاريع الحكومية وهي عبارة عن بيان رقمي أو كيفي يرتبط بتنفيذ نشاطات معينة تؤدي الى تحقيق اهداف ونتائج متوقعة. والموارد المالية تعتبر احدى العوامل التي تساعد على انجاح المشاريع اذ ما توفرت، كما ان عدم توفرها يعطل التنفيذ، وتوضع الموازنة عند التخطيط للمشروعات بشكل موازنات تقديرية، أو حقيقية وضمن أطر زمنية محددة.

وتستعين الدول بالمصارف الوطنية الانمائية والاقليمية والدولية للمساهمة في توفير الاموال لدعم ميزانياتها واقترحت مبادرة دولية لتخصيص الدول المتقدمة %٠/ من المساعدات الانمائية الرسمية و %٢٠ من الميزانيات الوطنية للبرامج الاجتماعية بما فيها المرأة (١٠).

القوى البشرية أو العنصر الانساني

والعنصر الانساني أهم عناصر التنظيم الاداري، في المؤسسات، فهو مصدر العمل والحركة، والنمو في المؤسسة، ولا بد من مراعاة الطبيعة النفسية والاجتماعية للعاملين فيه، وتطوير كفاءاتها، وقدراتها، بالتدريب بشكل متكرر ومتواصل، يتلاءم مع الاحتياجات المتغيرة، بتغير التوجه الاستراتيجي. ولا بد من استعمال الاساليب الحديثة والمتجددة مثل اسلوب التعليم من اجل التغيير الذي أصبح يؤخذ به في المؤسسات التتمويه، ويرتكز هذا الاسلوب على احتياجات ثلاثة، هي، احتياجات (معرفية) وتدريبية (مهارية) وتنموية (متجددة متنامية) مثل معرفة استعمال التكنولوجيا الحديثة، الحاسوب، الانترنت، والمعلوماتية، كأدوات لا بد منها في عملية التواصل والتغير المستمر وتوزيع المعلومات والاستفادة منها (١١).

الجزء الثالث واقع المؤسسات والآليات العربية للنهوض بالمرأة

لمحة تاريخية

بدأ الاهتمام الحكومي الرسمي بمأسسة شؤون المرأة وقضاياها في العالم العربي منذ عقدين من الزمن، وبالتحديد منذ عقد الأمم المتحدة للمرأة (١٩٧٦ - ١٩٨٥)، وبعد ان شاركت الوفود العربية في المؤتمرات الدولية.

تبع ذلك نشاط ملحوظ في انشاء دوائر أو أقسام خاصة بالمرأة في الوزارات المعنية في اكثر البلدان العربية مثل وزارة الشؤون الاجتماعية في السودان ومصر والاردن وفلسطين والبحرين، والكويت، والامارات، العربية المتحدة، وعمان، واليمن، والعراق، وفي وزارات أخرى ذات العلاقة مثل الصحة، والتربية والتعليم وغيرها، وكان ذلك بدعم وتنسيق من المنظمات الاقليمية والدولية التي ما دأبت على تطوير هذا الاهتمام المتزايد في مؤسساتها وبرامجها، بحيث أصبحت جزء من عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

قبل ذلك كان الاهتمام بالمرأة العربية وتحسين أوضاعها يعتمد بشكل رئيسي على النشاطات التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية والجمعيات الخيرية التطوعية، وتميزت تلك النشاطات بطابع انساني ورعائي واجتماعي في اكثر البلدان لعربية. وقامت المؤسسات الاهلية بسد الفراغ، لعدم وجود مؤسسات حكومية فاعلة بسبب الظروف السياسية، مثل المنظمات المدنية الاهلية في فلسطين، في ظل الاحتلال الاسرائيلي، وفي لبنان نتيجة الحرب الاهلية والاحتلال الاسرائيلي للجنوب اللبناني. كما لعبت هذه المنظمات أدوارا ايجابية بالاضافة لنشاطات سياسية وطنية^(١).

وبالرغم من الاهتمام الحكومي بقضايا المرأة، ومحاولة المؤسسات الرسمية العمل لتحسين أوضاعها، فقد بقيت تلك الدوائر مهمشة وغير فاعلة لاسباب مختلفة، قد تكون أهمها عدم الالتزام الكافي لتطوير تلك المؤسسات وتقويتها. وكذلك لعدم التفهم الكافي لموضوع المرأة كمحور هام أو لحدثة مفهوم ادماج المرأة في عملية التنمية، وللاختلاف في وجهات النظر لاهمية دور المرأة في الحياة العامة، وعدم استيعاب مفاهيم المساواة، التي كانت تثير جدلا بين الفئات الاجتماعية المختلفة بين موافق ومعارض، والتي لا زالت تتناقش لليوم.

(١) نشطت الحركات النسائية غير الحكومية في البلدان العربية منذ مطلع القرن العشرين ضد استعمار وكن رائدات في الحركة الوطنية،/ كنساء مصر ١٩١٩، وفلسطين ١٩٢٠، واليمن ١٩٦٧، والجزائر ١٩٦٤ وغيرها، كما عملن بالنهوض بالمرأة من منظور العمل التطوعي الانساني، وبرزت نساء في الادب والشعر وعبرن عن انفسهن نيابة عن المرأة ووضعها الاجتماعي

وفي الثمانينات أصبح مفهوم النهوض بالمرأة أكثر وضوحاً، على ضوء استراتيجيات نيروبي التطلعية والذي أصبح يؤخذ به من منظور النوع الاجتماعي المساواة بين الرجل والمرأة (الجنس) (١٢) (١).

وفي التسعينات برزت بوادر ايجابية لمأسسة الآليات الحكومية المعنية بالنهوض بالمرأة وبشكل نشط أثناء الاستعدادات للمؤتمر الرابع للمرأة (١٩٩٤ - ١٩٩٥). وشاركت المنظمات الحكومية وغير الحكومية، والشعبية بالنشاطات المختلفة وعلى جميع المستويات، من اجتماعات وندوات، وحلقات دراسية، وورش عمل، وتبادل معلومات، وظهر نوع من العمل المتكامل، والنظم، اذ وجدت شبكات اتصال وتنسيق وتعاون على المستوى الوطني، والاقليمي، والدولي، مما ساعد على اتباع نهج علمي موحد لصياغة التقارير الوطنية، وخطة العمل العربية للنهوض بالمرأة حتى عام (٢٠٠٥) والتي كانت تقرير إقليمي وخلاصة للتقارير الوطنية التي قدمتها الدول العربية لمؤتمر بيجين.

فعلى المستوى الوطني أسست اللجان الوطنية، التي ضمت المؤسسات الحكومية والاهلية، وكان من أوائلها اللجنة الوطنية لشؤون المرأة الاردنية التي تشكلت عام ١٩٩٢ برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال. كما تشكلت اللجان الوطنية في الدول العربية عام ١٩٩٤ ومنها في فلسطين، وسوريا، والعراق، ولبنان، ومصر، والسودان، وتونس، والمغرب، والكويت، وعمان، ودولة الإمارات العربية المتحدة برئاسة الشیخة فاطمة بنت مبارك حرم رئيس الدولة، والبحرين، والجزائر، وكان بعضها بقرار من مجلس الوزراء (اليمن، ولبنان برئاسة السيدة الأولى منى الہراوي) وفي مصر أنشأت اللجنة القومية للمرأة برئاسة السيدة الأولى سوزان مبارك بعد أن كانت قد أسست "المجلس الوطني للأمومة والطفولة" والتي حضرت لمؤتمر السكان العالمي الذي عقد في القاهرة بالإضافة للتحضير لمؤتمر بيجين (١٩٩٥). وبدى الالتزام العربي كبيراً بمشاركة رسمية وغير رسمية، وبأعلى مستويات في رئاسة الوفود كما كان للمشاركة العربية التأثير الملموس في صياغة إعلان ومنهاج عمل بيجين الصادرين عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة. وقد استمر الاهتمام بقضايا المرأة ما بعد بيجين فعلى المستويات الوطنية وضعت الاستراتيجيات ونشطت المؤسسات لوضع الخطط الوطنية ووضع اليات لتنفيذ البرامج المقترحة لدراسة المعوقات التي كانت عقبة لتنفيذها (٣).

وكان من أبرز مشاريع ما بعد بيجين، المشروع الاقليمي الذي قامت به منظمة اليونيفيم وتم تطبيقه في خمسة دول عربية هي الاردن وفلسطين ولبنان وسوريا واليمن، وهو مثال ايجابي للاجراءات المؤسسية حيث التزمت الدول لتحقيق أهداف المشروع ومنها دعم مأسسة عمل المنظمات الريادية (الرسمية والاهلية) العاملة في مجال المرأة من خلال انشاء اليات وطنية .

(٢) بدأ الاهتمام بقضايا المرأة بتعريفات متنوعة أ (WID) وهي دور المرأة في التنمية بعد مؤتمر ١٩٧٥، حيث يرى ان المرأة هي المشكلة، ويجب التركيز عليها والحل ومشاركتها في التنمية؛ ب) تطور (GAD) النوع الاجتماعي، وهو مدخل لتنمية المرأة والرجل معاً، ويجب التركيز على العلاقة والفروقات بين الرجل والمرأة معاً، والحل هو التركيز على الفقراء أو إعادة التوازن للعلاقات في المجتمع، ج) (Gender)، النوع الاجتماعي، ويركز على تحليل الادوار الاجتماعية الدينامية المختلفة للرجال والنساء ودراسة العلاقة التكاملية بينهما. ولحل للمشاكل وخاصة بالتنمية يجب النظر اليها من خلال منظور المجتمع المحلي متضمناً النساء، والحلول يجب ان تعكس رأي أفراد المجتمع ككل بما فيهم النساء.

(٣) ترأست وفد الاردن سمو الاميرة بسمة بنت طلال، وترأست وفد مصر السيدة الاولى سوزان مبارك، وترأست وفد لبنان السيدة الاولى منى الہراوي وعى مستوى وزيرة ترأست السيدة انتصار الوزير وزيرة الشؤون الاجتماعية وفد فلسطين، والدكتورة صالحة سنقر وزيرة التعليم العالي وفد سوريا، والدكتورة نزيهه رزوق وزيرة المرأة وفد تونس.

الوضع الحالي للمؤسسات والآليات العربية للنهوض بالمرأة

فكما نرى كان لمؤتمر بيجين اثرا قويا، لتفعيل النشاطات المتعلقة بالمرأة، ويمكن اعتباره نقطة انطلاق ونقطة نوعية لا عودة فيها للحكومات العربية، ويلاحظ الاهتمام الواضح لاتخاذ اجراءات عملية استراتيجية في المجالات الاثني عشر الحاسمة ومن بينها "عدم وجود آليات كافية على جميع الصعد لتعزيز النهوض بالمرأة" (١٣) قد عزز التزام الحكومات لاتخاذ اجراءات هامة من جانبها لبناء أو تقوية المؤسسات والآليات التي ستقوم بتنفيذ منهاج عمل بيجين وبرامج ترجمتها الى عمل وطني.

وكما ذكرنا سابقا كان هناك محاولات لإنشاء مؤسسات وآليات وأجهزة على المستوى الحكومي للنهوض بالمرأة، ولم تكن كثيرا من التجارب ناجحة بالقدر الكافي الذي يسمح لها للقيام بمهمتها في دعم ادماج منظور قضايا النوع الاجتماعي في النشاطات الرئيسية بهدف المساواة بين المرأة والرجل، وبهنا في هذا الجزء من البحث معرفة واقع هذه الآليات والمؤسسات ودراسة ما توصلت اليه من ايجابيات لتسهيل عملها للنهوض بالمرأة وكذلك السلبات التي واجهتها.

وسيكون ذلك بمراجعة الهيئات الحكومية والقاء الضوء على هياكلها المؤسسية والتنظيمية، وأهدافها، وموقعها في الإدارات العامة، ومدى تعاونها مع المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى، ومواردها البشرية والمالية في دول عربية مختارة وهي: الاردن، فلسطين، سوريا، لبنان، مصر، تونس، اليمن والسودان.

الاردن

تعتبر اللجنة الوطنية لشؤون المرأة الاردنية قبل وبعد بيجين المؤسسة الحكومية والمرجعية الرسمية للنهوض بالمرأة ، وترأسها سمو الاميرة بسمة بنت طلال سفيرة الامم المتحدة للتنمية وتمثل هذه المؤسسة المنظمات الحكومية وغير الحكومية بقرار من مجلس الوزراء.

اتخذت اللجنة مقرا لها في صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي، احدى اكبر وأقوى المنظمات الاهلية^(٤). تلك اللجنة من ٢٠ عضوا بينهم ثلاثة وزراء وأربعة أمناء عامين يمثلون الوزارات المعنية وهي التخطيط، والتنمية الاجتماعية، والشئون البلدية والقروية والبيئة، والتربية والتعليم، بالإضافة الى أعضاء وعصوات يمثلون المؤسسات الشعبية، ويلاحظ المستوى العالي في تشكيل اللجنة ورئاستها.

وأما الهيكل التنظيمي للجنة الوطنية لشؤون المرأة الاردنية ، فقد وضع في خريطته التنظيمية، وللمنظمة تنظيم وظيفي، يبين تقسيم العمل وخطة السلطة التنفيذية، ويلاحظ انه في كل وزارة أو مؤسسة حكومية، انشئت لجان تتكون من ثلاثة اشخاص برتبة مدير دائرة يرأسها ضابط أو ضابطة اتصال، ليكون وسيلة الاتصال مع الامانة العامة للجنة الوطنية، من أجل خلق المناخ المناسب لتحقيق التنسيق والتعاون، ولتتمكن الآليات في المؤسسات القيام بالعمل دون ازدواجية.

(٤) يعتبر صندوق الملكة نور الحسين بالإضافة لصندوق الملكة علياء أهم منطمتين "غير حكوميتين" تعملان في مجال النهوض بالمرأة والعمل الاجتماعي، ويتوزع نشاطهما ليطغي مناطق جغرافية واسعة تصل المرأة في الريف والبادية. وانشئت "لجان تجمع المرأة الوطني الاردني" التابعة لصندوق الملكة علياء في خمسة محافظات، ولها بناء هيكلي تنظيمي، وهناك لجنة تنسيقية تربط المنظمات غير الحكومية باللجنة لتنظيم العمل. مناطق جغرافية واسعة تصل المرأة في الريف والبادية.

للمؤسسة نظام أساسي، يوضح الاهداف والمهام الواجب القيام بها. ووضعت لها استراتيجية مبنية على أهداف يمكن تلخيصها: (أ) تحسين مكانة المرأة الاجتماعية (ب) زيادة وتطوير مكانة المرأة في الحياة الاقتصادية. (ج) تعزيز مكانة المرأة القانونية (د) تحقيق أوسع للمشاركة السياسية (١٤).

تابعت اللجنة تنفيذ منهاج العمل للنهوض بالمرأة بعد بيجين ووضعت برنامج عمل لمشاريع وأنشطة ذات جدول زمني وأولويات وطنية تبين المحاور المختلفة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصحية والثقافية والسياسية.

وأما الميزانية المقدرة للمشاريع المقترحة فقد بلغ مجموعها حوالي (١٠) ملايين دينار أردني للاعوام ١٩٩٧ - ٢٠٠٥ ولوحظ ان هناك مشاريع ذات ميزانية محددة ويمكن لبعض الوزارات المعنية تنفيذها بمواردها الذاتية، وهناك مشاريع بحاجة لدعم من الجهود الوطنية والدولية لتمويلها وتنفيذها (١٥).

ولوحظ وجود وعي ورغبة في العمل للنهوض بالمرأة بشكل متزايد من الجهات الرسمية. وقد رفع ديوان الخدمة المدنية مؤخرًا اقتراحًا لإنشاء وحدة متكاملة لشؤون المرأة في هذه المؤسسة الحكومية الهامة التي تشرف على تعيين ومتابعة ارتقاء موظفي الدولة اناثًا وذكورًا، وستكون تابعة للجنة الوطنية كبقية دوائر الحكومة الاخرى. وتعتبر هذه الخطوة ايضا ايجابية باشراف المرأة في موضوع هام وهو المساواة في أخذ القرار بالترقية.

وقد أخذ الاردن كمصر وتونس زمام المبادرة في ادماج قضايا النوع الاجتماعي في النشاطات الرئيسية (Gender mainstreaming) والعمل على مساواة المرأة والرجل كسياسة وطنية وذلك في وضع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الخمسية (١٩٩٩-٢٠٠٣) وأدخل موضوع النوع الاجتماعي في فصل "التنمية البشرية في الاردن" (١٦) وشاركت اللجنة الوطنية لشؤون المرأة الأردنية في أعمال اللجنة التوجيهية التي انشئت لوضع الخطة الخمسية، وعينت ١٨ امرأة من مجموع ٥٣ مقررًا بينهن امرأتين برتبة أمين عام وزارة، وعينت خمسة من المقررات في وزارة التخطيط، مما يدل على مشاركة المرأة في صنع القرار ومنذ مرحلة مبكرة وهي مرحلة وضع الاستراتيجية والتخطيط.

وتعتبر هذه العملية رائدة باشراف المرأة في عملية صنع القرار والتي تؤكدتها وتدعو لها توصيات المؤتمرات الدولية مما يجعل الاردن احدى الدول السبّاقة في ذلك.

فلسطين

وفي فلسطين حيث تقوم السلطة الوطنية بعملية بناء المؤسسات الحكومية، ووضع هياكل تنظيمية وإدارية لوزاراتها، ودوائرها الناشئة، فالالتزام يبدو واضحا لمأسسة النهوض بالمرأة بعد بيجين في هذه المرحلة.

وقد تطورت اللجنة الوطنية التحضيرية المشتركة ما بين الهيئات الحكومية والمنظمات غير الحكومية التي شاركت في مؤتمر بيجين لتصبح أقرب الى مؤسسة حكومية ذات هيكل تنظيمي يتكون من ادارات ودوائر في وزارات مختلفة هي التخطيط والتعاون الدولي التي تعتبر ادارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة الجهة المسؤولة والمرجعية لقضايا المرأة والنوع الاجتماعي وترأسها امرأة برتبة مدير عام بالإضافة الى وزارة الصحة، والزراعة، والشباب والرياضة، ولجنة للمرأة في وزارة التربية والتعليم، ووزارة الشؤون الاجتماعية التي انشئت فيها ثلاثة ادارات للمرأة هي، الثقافة النسائية، ومكافحة الامية، وتعزيز المهارات، كما

انشأ فيها دائرة المنظمات الاهلية^(٥). وكانت وزارة الشؤون الاجتماعية في السابق هي الوحيدة المعنية بشؤون المرأة، وأيضاً تتعاون دائرة الاحصاءات المركزية مع هذه المؤسسات، من أجل ايجاد قاعدة معلوماتية واحصائية تتعلق بالنوع الاجتماعي، تكون اساساً عند وضع الخطط ورسم المشاريع المتعلقة بالمرأة.

ولا زالت الدوائر في طور الانشاء. ولم يعين فيها بعد جميع الموظفين والتي يؤمل ان تتم في وقت قريب للتمكن من مواصلة العمل وازالة هذه العقبات للقيام بالعمل، الا ان هناك ضابطة ارتباط واحدة على الاقل في كل دائرة ومن أجل التنسيق ولانجاز المهام بشكل سليم، انشئت لجنة سميت لجنة التنسيق بين الوزارات تتكون من ١١ ممثلاً على مستوى مدير دائرة ورئيسة قسم^(٦).

وكمؤسسة لها أهداف محددة، فقد أعدت اللجنة التنسيقية خطة للحكومة الفلسطينية عام ١٩٩٦، ووضعت استراتيجية للنهوض بالمرأة تستند على المحاور الاساسية الوطنية والسياسية، والتشريعية، والاجتماعية والاقتصادية ووسائل الاعلام^(٧).

وأما الميزانية للنشاطات المتعلقة بالمرأة فقد استطاعت اللجنة التنسيقية من وضع^(٨) مشاريع مقترحة تغطي المحاور التي جاءت في منهاج عمل بيجين، وتتعلق بنشاطات سبعة وزارات مختلفة تغطي المحاور التي هي اولويات فلسطين. وبلغ مجموع الموازنة لهذه المشاريع حوالي خمسة ملايين دولار وضعت ضمن جدول زمني لتنفيذها يترأخ بين سنة وثلاثة سنوات، وقد عقدت اللجنة التنسيقية اجتماعاً لعرض هذه المشاريع على المنظمات الدولية، والجهات المانحة، من أجل تمويل المشاريع للتمكن المؤسسات من تنفيذها حسب الجدول الزمني المقترح لكل مشروع^(٩). وكانت المنظمات الدولية في السابق مصدر تمويل ودعم للنشاطات المتعلقة بالنهوض بالمرأة الحكومية وغير الحكومية ومحاولة دعم تنظيمها كمؤسسات^(١٠) ولا زالت السلطة الوطنية تعتمد على المساعدات الدولية، والاتفاقيات الثنائية في عملية التنمية الفلسطينية والتي يؤمل ان تساهم في بناء المؤسسات لدولة فلسطينية مستقلة.

سوريا

في سوريا يختلف الوضع نسبياً اذ تعتمد المؤسسة الحكومية الرسمية في سوريا على الاتحاد العام النسائي، كشريك اساسي مع الحكومة للعمل للنهوض بالمرأة، اذ كان للاتحاد دوراً ليس جديداً في المجالات المتعلقة بالمرأة وكان دائماً دوراً مؤسسياً ناجحاً^(١١). وتعتبر اللجنة الوطنية التي شاركت في مؤتمر بيجين بالاضافة للاتحاد المؤسسة الرسمية وهي المرجعية الرسمية فيما يتعلق بالنهوض بالمرأة وتتشكل اللجنة من ١٠ عضوات يمثلن وزارات الصحة والتعليم العالي والثقافة والشؤون الاجتماعية والعمل، وهيئة تخطيط الدولة، ووزارة الخارجية ووزارة الزراعة والاصلاح الزراعي، التي يوجد بها اقسام ومراكز اهتمام لتقديم

(٥) هناك ١٧٤ منظمة غير حكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وقد لعبت دوراً مهماً تحت الاحتلال سياسياً واجتماعياً قبل تواجد السلطة الفلسطينية، وتعمل اليوم كمشارك مع المنظمات الحكومية للنهوض بالمرأة.

(٦) كان لجهود اليونيفيم دوراً كبيراً في مساعدة انشاء لجنة التنسيق وذلك بتزويدها بالمعلومات عن تجارب الدول في جميع انحاء العالم.

(٧) تتطلق المبادئ التي قام عليها قانون الاتحاد العام النسائي من دستور الجمهورية العربية السورية ودستور حزب البعث الاشتراكي الحاكم، كما في المنظمات الحكومية، ولعبت المنظمات غير الحكومية دوراً هاماً بالنهوض بالمرأة وقبل انشاء اللجنة الوطنية التي تضم المنظمات الحكومية وغير الحكومية.

بالمرأة في الوزارات المعنية، ويلاحظ ان سوريا الدولة الوحيدة التي اوجدت علاقة مع وزارة الخارجية هذا بالإضافة الى المنظمات غير الحكومية والتي يمثلها الاتحاد العام النسائي وعددها ١١ جمعية أهلية.

يرأس اللجنة وزيرة التعليم العالي واما نائبة الرئيسة فقد اسندت لرئيسة الاتحاد النسائي كما عينت منسقة عامة للجنة الوطنية للعمل لما بعد بيجين ولجنة لصياغة الاستراتيجية من ثلاثة أعضاء من وزارة الثقافة، وهيئة تخطيط الدولة والاتحاد العام النسائي وتتخذ اللجنة مقرها لها في الاتحاد العام النسائي في مدينة دمشق.

وللجنة الوطنية أهداف تنبثق عن الاستراتيجيات والمحاور الحاسمة، والتي وضعت في المؤتمرات الدولية للنهوض بالمرأة مع اختيار الاولويات المتعلقة باحتياجات المرأة في سوريا. وأهم هذه الاهداف هي مواصلة العمل للقضاء على الامية، وتحسين نوعية الحياة للأم والطفل، وخاصة المرأة الريفية، ودمج المرأة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وخلق وعي لحقوقها القانونية والتشريعية (٢٠)

ويلاحظ انه لم يمضي وقت طويل بعد بيجين لتنفيذ بعض الاهداف التي تعمل على النهوض بالمرأة، فقد رفعت الحكومة قيمة التقاعد للمرأة، وزادت الدعم لحل مشاكل الطفولة، وتأخذ بعين الاعتبار لتنفيذ الاقتراحات التي رفعت للحكومة لادخال التعديلات على قانون الارث، وسياسة العناية الصحية للنساء الريفيات وتوفير القروض للنساء الفقيرات.

اما الموازنة الحكومية المتعلقة بالنهوض بالمرأة فلم يطرأ تغيير في زيادة الموازنة بعد بيجين وهي تمثل أقل من ١ بالمائة من مجموع موازنة الدولة (٢١). وهذه النسبة لا تتلائم مع الطموحات في الاستراتيجية الوطنية وأهدافها.

وتعتمد المؤسسات السورية لتنفيذ برامجها على دعم ومساعدة المنظمات الدولية المتخصصة والتي قامت في السابق بتمويل مشاريع تتعلق بالنهوض بالمرأة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصحية والثقافية وشئون اللاجئين.

لبنان

وفي لبنان تأخر الاهتمام بمأسسة العمل النسائي بسبب ظروف الحرب والاحتلال الاسرائيلي للجنوب فالاهتمام الحكومي الرسمي بالعمل للنهوض بالمرأة بدأ عندما انشئت دائرة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وذلك في التسعينات، وتزامن ذلك مع التحضير لمؤتمر بيجين. وتعتبر اللجنة الوطنية لمساواة شؤون المرأة اللبنانية التي خلفت " اللجنة الوطنية للتحضير للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة "، التي انشئت بقرار من مجلس الوزراء بعد بيجين عام ١٩٩٦، الجهة الرسمية والمرجعية للعمل للنهوض بالمرأة قد قامت بالتحضير للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة، وكانت لجنة مشتركة من الهيئات الحكومية وممثلين عن المنظمات غير الحكومية وتعاونت في هذا المجال مع "اللجنة الاهلية للتحضير والمشاركة في مؤتمر بيجين وهي اللجنة التي عملت على صعيد المنظمات غير الحكومية" (٢٢).

وسيتبلور وضع اللجنة الوطنية من الناحية القانونية المؤسسية ويصبح لديها هيكل مؤسسي وتنظيمي واضح عندما يصدر مجلس النواب القانون الجديد الذي سيقضي بتحويلها الى هيئة وطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وعندما ترصد ميزانية لأنشطتها.

تتشكل اللجنة من عدد من النساء المهنيات اللواتي يعملن في شؤون المرأة ويلاحظ نضوج سن المنتسبات، وبأثنين من الطبقة فوق المتوسطة اجتماعيا كما تشير المعلومات (٢٣) وترأس اللجنة السيدة الاولى في الجمهورية وهو اعلى المستويات التنفيذية. وللجنة منسقة أو ضابطة اتصال، لتسيير العمل اليومي، وأصبح لديها بتمويل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في لبنان واتخذت لها مقراً خاصاً، خارج بيروت، وبعد أن كان مركزها مؤقتاً (في مركز الرعاية الدائمة التي تترأسه السيدة الاولى منى الهراوي. ويبدو ان هناك تنافسا وعدم وضوح في آليات العمل بينها وبين المؤسسات الأهلية التي كان لها تاريخا في الحركة النسائية على الساحة اللبنانية منذ بداية هذا القرن^(٨).

أهم أهداف ومهام اللجنة الوطنية

تتمثل في وضع خطة عمل خاصة بالمرأة، وكذلك التنسيق مع المؤسسات الرسمية والاهلية الوطنية والاقليمية والدولية للنهوض بالمرأة ووضعها بالتعاون مع الهيئات الاهلية والمدنية في لبنان استراتيجية وطنية، أهم مرتكزاتها، احترام مبادئ حقوق الانسان، ومبدأ المساواة التامة بين المواطنين، واعتبار مشاركة المرأة (٢٤).

وقد وضعت محورا خاصا يتعلق بالمرأة في ظل الاحتلال والاعتقال، وذلك لكون الاستراتيجية قد بنيت على الاولويات التي تناسب واقع المرأة السياسي والاجتماعي والاقتصادي ضمن سياسة الدولة اللبنانية التي تقوم بعملية بناء التنمية والاستقرار.

ويلاحظ من هذه المراجعة نقص في الاليات الادارية والهيكل السياسية التنظيمية الرسمية المتعلقة بالنهوض بالمرأة، ولا توجد موازنات أو مشاريع محددة وفق جداول زمنية ومالية في الوزارات كغيرها في بعض الدول العربية، وهذا بالطبع يرجع للظروف التي مرت بها لبنان. والتي جاءت بنتائج سلبية على المجتمع ككل. ويمكن القول ان الالتزام الحكومي قد سجل من خلال المشاركة على مستوى عال وجعل اللجنة الوطنية مؤسسة رسمية وقد تكون هذه البادرة نقطة انطلاق في بناء مؤسسات حكومية، والتي هي بحاجة لدعم وعمل مستمر لتلحق ببعض الدول العربية الرائدة في هذا المجال (تونس، مصر، الاردن).

مصر

تختلف المرجعية والنظام المتبع في مصر فيما يتعلق بالنهوض بالمرأة عنها في أغلب البلدان العربية فيما عدى تونس التي لها وزارة خاصة بهذا الشأن. فالمجلس القومي للأمومة والطفولة، مؤسسة حكومية أنشئت عام ١٩٨٨ وأعيد تشكيلها ودعمها عام ١٩٩٣ لتصبح بمثابة الجهة الرسمية على المستوى المحلي والدولي. وموقعها في رئاسة الوزراء، مما يدل على المنزلة الهامة لها.

هيكلها التنظيمي يتبع النظام الكلاسيكي من حيث المأسسة، واما اللجنة الوطنية التي انشئت عام ١٩٩٤ للتحضير لمؤتمر بيجين ١٩٩٥، ومؤتمر السكان العالمي الذي عقد في القاهرة ١٩٩٤، فقد انحسر

(٨) من أبرز القيادات في الحركة النسائية والمنظمات الاهلية، ليندا مطر، والمحامية لور مغيزل اللواتي عملن للنهوض بالمرأة في أصعب الظروف السياسية والاجتماعية. كانت المرأة اللبنانية أول من أخذ حقه في الانتخابات والتشريع في المنطقة العربية ١٩٥٣.

دورها بعد بيجين واقتصرت نشاطاته على اقامة ندوات شهرية تناقش قضايا المرأة مما يدل على ان عمل اللجنة كان وقتيا ولههدف خاص وليس للأستمرارية.

يرأس المجلس رئيس مجلس الوزراء وبعضوية الوزراء المعنيين وفي الوزارات التي انشيء فيها دوائر ووحدات أو أقسام وهي: الصحة، والتعليم، والزراعة، والشؤون الاجتماعية والسكان والاسرة واللجان والمراكز المختلفة، مثل اللجنة القومية للمرأة، وشعبة بحوث المرأة والطفل بالجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء والمنظمات الاهلية والمؤسسات الشعبية والنقابية^(٩).

يقوم المجلس الوطني بالتنسيق ووضع السياسات العامة والاولويات في المجالات المختلفة ورسم الخطط القومية، والموافقة على المشاريع، والمتابعة، والتقييم، والتفويض، وتدريب الكوادر البشرية للقيام بالمهام. ويقوم بذلك بالتعاون مع الاليات في الوزارات والمؤسسات للنهوض بالمرأة في القطاعات الاجتماعية والصحية والتعليمية والثقافية^(٢٥).

ويأتي ذلك كترجمة للأستراتيجيات المصرية لحركة المرأة وأهدافها ولمواصلة التحدي للقرن القادم في مجالات حاسمة وحيث ان التخطيط في مجالات النهوض بالمرأة يرتبط بمجلس الوزراء فقد كانت مصر احدى الدول السباقة لادماج الاستراتيجيات المتعلقة بالمرأة في الخطة الخمسية (١٩٩٦/٧ - ٢٠٠١) حيث تبنت ادماج قضايا النوع الاجتماعي في النشاطات الرئيسية من منظور المساواة بين المرأة والرجل على جميع المستويات في المحاور الاساسية. وذلك لزيادة مساعدة المرأة في النشاط الاقتصادي الوطني وتحسين وضعها الاجتماعي وتغيير الصورة النمطية السلبية حول المرأة، وتعتبر هذه خطوة رائدة من أجل تنفيذ منهاج عمل بيجين^(٢٦).

تقوم مراكز التدريب بتأهيل الموظفين في دوائر الحكومة على المستوى الوطني والمحلي من اجل رفع كفاءة النساء وكذلك التدريب على مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) والذي اصبح من ضمن السياسة المرسومة في الخطط التنموية. ذلك لان الدوائر الحكومية المعنية بدأت بتطبيق مفهوم الادماج لقضايا النوع الاجتماعي في سياساتها.

وتشير المعلومات، انه من المتوقع ان تكون الميزانية المخصصة لمشاريع وبرامج المرأة قد زادت ١٠ بالمائة من المجموع الكلي لموازنة الحكومة عام ١٩٩٧-١٩٩٨ وللسنين ٢٠٠١/٢. كما زادت ميزانية وزارة الصحة ٦ أضعاف بين عام ١٩٩٦-١٩٩٧ فيما يتعلق ببرامج السكان. والذي تستفيد منه النساء والفتيات. كما تعتمد الدولة لتنفيذ المشاريع على دعم المنظمات الدولية المتخصصة^(٢٧).

(٩) نشطت الحركة النسائية الاهلية في مصر في مطلع هذا القرن، وكانت هدى شعراوي الرائدة الاولى في العالم العربي لانطلاق المرأة. ولعبت المرأة المصرية دورا في الحركة الوطنية السياسية وخرجت النساء عام ١٩١٩ في المظاهرات ضد بريطانيا وناضلت بشكل قوي عام ١٩٥١ تطالب بالاستقلال الوطني. وتعتبر المرأة المصرية سباقة في المجالات السياسية والدبلوماسية والحزبية حيث ساهمت النساء في تأسيس الاحزاب والانخراط فيها. وأثبتت المرأة المصرية دورها في الحياة الثقافية والادبية ومنهن الرائدات بالكتابة والدفاع عن حقوق المرأة.

تونس

وتعتبر تونس رائدة في مجال النهوض بالمرأة، كما تدل نشاطات المرأة التونسية التي سجلت انها اكثر النساء العربيات مشاركة في النشاط السياسي والاقتصادي يليهن الكويتيات (٢٨) ^(١٠) وقد يكون للجديدة والالتزام الذي اتخذته المؤسسات الحكومية والاهلية بالنهوض بالمرأة الاثر على ذلك.

كانت المنظمات غير الحكومية نشطة في هذا المجال، وتابعت ذلك بالتعاون مع المؤسسة الحكومية التي أسست عام ١٩٨٨ وهي وزارة المرأة والاسرة التي ترأسها سيدة ذات كفاءة عالية، ليكون مركز السلطة والمرجعية الرسمية ومقرها الوزارة التي تتبع النظام الهيكلي الحكومي الذي ينظم العمل، بدوائر وأقسام ولوائح ووصف وظيفي لكل وظيفة بالإضافة عينت مستشارة في مكتب رئيس الدولة لشؤون المرأة. تقوم بتنسيق العمل فيما يتعلق بالنهوض بالمرأة في الوزارات التي انشئت فيها اقسام خاصة، وهي وزارات التربية والتعليم، والزراعة، والعدل، ومركز الابحاث والدراسات، والتوثيق بالمرأة CREDIF، وكذلك مع المنظمات غير الحكومية. وهناك ١١ منظمة أهلية تعتبرها الحكومة شريكا لوزارة المرأة والاسرة في رسم الاستراتيجية والاهداف والخطط وتنفيذها.

وقد وضعت هذه الوزارات سياسة ادماج المرأة وقضايا النوع الاجتماعي في الخطة الخمسية التاسعة (١٩٩٧-٢٠٠١)، وتشكلت لجنة للمساهمة في مراقبة وتنفيذ البرامج الوطنية من منظمات نسائية أربعة: اللجنة الوطنية للمرأة، المعهد الخاص بالمرأة، والمكتب الخاص بقضايا النوع الاجتماعي (بالجنادر) والمساواة، ومؤسسة (لجنة) مستقلة من النساء، وهي بمثابة اللجنة الوطنية.

وأبرز ما جاء في الاستراتيجية الوطنية هو الحد من التمييز بين المرأة والرجل، وزيادة الاهتمام بتطور التوعية عن طريق الاعلام، وتطوير شخصية المرأة لتكون قادرة للدفاع عن نفسها ولتستطيع اتخاذ القرارات وترجمة الاهداف الى مشاريع اقتصادية صغيرة لمساعدة النساء الفقيرات (٢٩).

ولم يمضي وقت طويل بعد مؤتمر بيجين واستجابت لاولويات بيجين، واتخذت تدابير قانونية هامة حيث غيرت سياستها فيما يتعلق بملكية الارض والقروض، والتوظيف، والتعليم، والامية، والصحة، والخدمة الاجتماعية، الا انها لم توفق في فهم احتياجات المرأة الريفية بشكل أكبر، ولا بد من وجود خطة لنفاذ هذا النقص.

وفيما يتعلق بالموازنة المخصصة للنهوض بالمرأة، فقد زادت الحكومة ميزانية المرأة منذ ١٩٩٥ بمعدل ١٥ بالمائة وخصصت ٢٠ بالمائة من الموازنة السنوية لتنفيذ خطة العمل، مما يدل على تزايد

(١٠) أظهر تقرير الامم المتحدة للتنمية البشرية ١٩٨٦، المنشور لحساب برنامج الامم المتحدة للتنمية ان التونسيات يشغلن ٧٦٪ من مقاعد البرلمان، و ١٢٧٪ من المناصب الادارية في القطاعين الخاص والعام ويشكلن ٣٥٪ من اليد العاملة والخبرة، ويتلقين ٢٥٪ من مجموع الاجور وتحلّ تونس المركز (٧٤) عالميا بالنسبة لمشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية وفق هذه الدراسة التي قيمت الوضع في (١٠٢) دولة ولم تشمل ١٤ دولة من الدول العربية ال ٢١. وحلت الكويت في المرتبة (٧٥) وفي المرتبة الثانية على الصعيد العربي رغم ان المرأة الكويتية لا يحق لها التصويت ولا ان تصبح عضوا في مجلس الامة.

وتشغل الكويتيات ٥٢٪ من المراكز الادارية في القطاعين العام والخاص ويشكلن ٣٦٪ من اليد العاملة والخبرة ويتلقين ٢٥٪ من مجمل الاجور.

وحلت السوريات في المرتبة (٧٩) متقدّمت على المغربيات (٨٢) والمصريّات (٨٨) والاماراتيات (٩٢) والجزائريات (٩٣). ولم تعط الدراسة ارقام عن وضع المرأة في لبنان وهو أول بلد عربي منح المرأة حق التصويت علم ١٩٥٣.

الاهتمام بالنهوض بالمرأة ومشاريعها، التي تعتبر جزء من العملية التنموية الوطنية المستمرة، والتي هي أهم العوامل لانجاح استدامة ادماج المرأة ومساواتها مع الرجل، ويمكن اعتبار النموذج التونسي أحد التجارب الناجحة للاستفادة والتعلم منها (٣٠).

اليمن

شهدت الثمانينات اهتماما ملحوظا حكوميا في انشاء ودعم الاليات المعنية بالنهوض بالمرأة وتطورت في التسعينات، وكانت الاليات في وزارة الشؤون الاجتماعية تهتم بكشل خاص بمساعدة المرأة والاسرة وصحتها. وتعتبر اللجنة الوطنية لشؤون المرأة في اليمن الجهة الحكومية المسؤولة وقد أصبحت رسمية بقرار من مجلس الوزراء عام ١٩٩٦، أي بعد بيجين. وكانت اللجنة قد شكلت للتحضير لمؤتمر بيجين عام ١٩٩٤ ايضا بقرار من مجلس الوزراء. وقد لعبت النساء المثقفات دورا في تبني الحكومة لقضايا المرأة على المستوى الوطني وتضم اللجنة الوطنية المؤسسات الحكومية وغير الحكومية^(١١) التي ترتبط مباشرة برئاسة الوزراء، وهذه خطوة تشير الى مستوى الاهتمام الحكومي والالتزام بالنهوض بالمرأة، وترأس اللجنة وكالة وزارة الاعلام، وتتخذ اللجنة مقرا خاصا لها في مدينة صنعاء حيث تشرف على ١٧ فرعا لها في جميع انحاء الجمهورية لتمكينها من اصال نشاطاتها الى المجتمعات الحلية والريفية النائية. وخاصة الاهتمام بمكافحة الامية بين النساء (٣١).

وتتكون اللجنة الوطنية من ٢٠ عضوا تمثل الوزارات المختلفة ذات العلاقة بالنهوض بالمرأة وهي: وزارة الزراعة، والصحة، والتربية والتعليم، ووزارة التجارة، والاحصاءات العامة والاذاعة والتلفزيون، وأنشئت دوائر في تلك الوزارات عين فيها نقاط ارتباط واتصال (Focal points) لنقوم بالعمل على قضايا المرأة، بالإضافة لعمالهن في الوزارة، وتعتبر هذه الدوائر والاقسام، اليات لتنفيذ البرامج المتعلقة بالمرأة كل حسب اختصاصه. ويلاحظ ان لوزارة التجارة علاقة بالنهوض بالمرأة ولم تذكر هذه الوزارة الا في اليمن من بين الدول العربية الاخرى.

عينت اللجنة منسقة ونائبة منسقة يقمن بتنسيق العمل مع نقاط الارتباط والاتصال في الوزارات المعنية، حيث تقوم ضابطات الاتصال بالعمل للنهوض بالمرأة بشكل اضافي لعملهن وليس كمفترغات. وهذا ما يجعل العمل في كثير من الاحيان صعب من حيث جديته ورصده وتنفيذه.

ورغبة في تطوير عمل اللجنة والنهوض بالمرأة، تستعين اللجنة بالمستشارين من الجنسين (المرأة والرجل) في المؤسسات الاكاديمية والحكومية المتخصصة، والمنظمات الدولية وهي تعمل ضمن خطط تستند على الاستراتيجيات الدولية، وقراراتها آخذة بعين الاعتبار الاولويات اليمنية املا في التمكين من تنفيذ الاجراءات للنهوض بالمرأة في المجالات الحاسمة (٣٢).

وبالنسبة للموازنة المتعلقة بالنهوض بالمرأة، فلا يتبين من المعلومات المتوفرة وجود موازنة محددة من الحكومة وقد تكون الموازنة مرتبطة مع موازنات الوزارات والدوائر المعنية.

(١١) كان للمرأة اليمنية دورا بارزا في النضال الوطني الساسي حيث ناضلت في صفوف الحركة الوطنية للتخلص من الاستعمار البريطاني في ١٩٦٧. وتطور نشاطها لحركة نسائية منظمة وقوية ضمن الاتحاد النسائي في عدن ١٩٨٦. واستطاعت هذه المنظمات غير الحكومية من العمل للنهوض بالمرأة اليمنية، اذ كان قانون الاسرة لعام ١٩٧٤. وفي عام ١٩٩٠ أسس اتحاد نساء اليمن في صنعاء.

وتعتمد الحكومة اليمنية على الدعم والاهتمام الكبير من المنظمات الاقليمية والدولية، لتوفير الموارد ولتنفيذ المشاريع الحاسمة، وتستعمل الموارد المالية ايضا لتطوير المهارات الادارية ولتدريب عضوات ومنسقات وضابطات الارتباط في اللجنة والاعلاميات، وكذلك للدراسات، المتعلقة بالمرأة وحضور المؤتمرات واقامة الندوات وورش العمل وتوعية المرأة اعلاميا فيما يتعلق بقضاياها ومشاكلها المتعددة.

السودان

حرصت الحكومة السودانية على الاهتمام بالمؤسسات المتعلقة بالنهوض بالمرأة، وكان ذلك منذ عقدين من الزمن، حيث انشأت ادارة في وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية عام ١٩٧٥، والتي لازالت موجودة وتعتبر هذه الادارة متخصصة بشؤون المرأة تحت رعاية وزيرة دولة للتخطيط الاجتماعي كما تعتبر المرجعية للنهوض بالمرأة وتعيين وزيرة بلا شك، يعد تقدما في النهوض بالمرأة وتتعاون هذه الادارة مع الدوائر الحكومية الاخرى في وزارة الزراعة، ووزارة التخطيط الاجتماعي والاستثمار، ووزارة الصحة ووزارة التربية والتعليم، ووحدة تنمية المرأة والاسر المنتجة بالبنك الزراعي السوداني، ووحدة تنمية المرأة بالادارة العامة لصيانة التربة، ووحدة تنمية المرأة في ادارة التربة والغابات.

كما ان هناك العديد من وحدات تتعلق بالمرأة في مراكز البحوث والكليات مثل كلية الزراعة، وكلية التربية في جامعة الخرطوم وكلية الاقتصاد، في جامعة أفريقيا ووحدة المرأة بمركز تطوير الادارة وادارة الامومة والطفولة ومدرسة القابلات وكلية التمريض وغيرها.

ويلاحظ كثرة الوحدات والدوائر المتعلقة بالمرأة والموزعة بشكل يصعب حصره كما تتعاون المنظمات التطوعية الكثيرة التي تعمل في السودان للنهوض بالمرأة لمحو الامية وتقديم الخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية، بالاضافة للعدد الكبير من التنظيمات الشعبية، ويعمل الاتحاد العام للمرأة السودانية للنهوض بالمرأة. ويتضمن هيكله التنظيمي العديد من الامانات. بلغ عددها ١١ في المجالات التي تعالج المحاور الهامة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (٣٣) (١٢).

ونرى من هذه المراجعة ان الحكومة تعمل على تشجيع المنظمات الحكومية وغير الحكومية، وهي تبذل الجهود لتقوية الجهاز الاتحادي المسئول عن تنمية المرأة اداريا وفنيا. لانشاء شبكة للاتصالات والمعلومات على المستوى الوطني والاقليمي والدولي.

الا ان كثرتها قد يساعد على تعطيل العمل وخلق الازدواجية والمنافسة، مما يدعو لتنظيم هذه الاليات لتعمل بشكل اكثر تناسقا وتعاوننا وحسب خطط ومشاريع محددة بجدول زمنية.

وقد وضعت استراتيجيات طويلة المدى لمدة العشر سنوات القادمة والتي تتضمن المحاور الحاسمة والتي التزمت الحكومة بها كسياسة وتعمل على تنفيذها وقد اهتمت الاستراتيجية بوضع برامج خاصة للمواة الريفية والمرأة الفقيرة والنساء والمهجرات نتيجة النزاعات المسلحة.

(١٢) لعبت التنظيمات النسائية الاهلية دورا نضاليا مناهضا للاستعمار منذ عام ١٩٤٦ وبرزت نساء سودانيات على المستوى العالمي اذ ترأس الاتحاد النسائي الديمقراطي العالمي في الثمانينات السيدة فاطمة ابراهيم من السودان وكان الاتحاد يضم ١٣٩ مؤسسة نسائية من ١٢٦ بلدا في العلم منها، هيأت نسائية من العالم العربي: الاردن وسوريا، والعراق، ولبنان، ومصر، واليمن (جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية قبل الوحدة).

اما تمويل المشاريع المتعلقة بالمرأة فلا تتوفر معلومات حول الموارد الحكومية وهناك عدة مصادر تمويل المشاريع وأهمها تمويل المرأة الريفية من أكثر من ثمانية مؤسسات مالية سودانية وتوفير القروض للمشاريع الذاتية من أجل معالجة الفقر.

وكبقية الدول العربية تعتمد السودان على مساعدات ودعم المنظمات الدولية والاقليمية المتخصصة والدول المانحة لتمويل المشاريع وتنفيذها (٣٤).

الجزء الرابع الاستنتاجات والدروس المستفادة

بعد هذه المراجعة المستفيضة للمؤسسات والاليات الحكومية في دول عربية مختارة، نرى أن المؤسسات المعنية بالنهوض بالمرأة، تواجه تحديات مستقبلية، في مجتمعات متغيرة، تتأثر بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية والمعلوماتية، والثقافية، والمؤسسية التي أصبح لها مفاهيم جديدة.

وهنا لا بد من القول أن هذه التغيرات التي تحدث بجميع أشكالها وصفاتها تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على المؤسسات والمنظمات، والتي نحن بصددنا.

وبالرغم من أوجه التشابه والاختلاف بين المجتمعات العربية فنلاحظ أن المؤسسات المعنية بالنهوض بالمرأة فيها أيضا من التشابه والاختلاف، ومن الايجابيات والسلبيات، ما يدعو لاختلاف هذه النتائج بجدية، من أجل وضع اقتراحات عملية، وارشادات تكون متجانسة على المستوى العربي مع احترام خصوصية كل بلد. ويجدر بنا تلخيص هذه الاستنتاجات الايجابية والسلبية فيها لعلها تكون عوناً في وضع دليل ارشادي أولي فيه نظرة مستقبلية.

الايجابيات

هناك ايجابيات واضحة مشتركة بين الدول العربية فيما يتعلق بالمؤسسات وعناصرها أهمها:

١- التزام سياسي قانوني وتشريعي، من الحكومات العربية لانشاء مؤسسات واليات مؤسسية في الادارات الحكومية وان اختلفت تسميتها ومستواها الوظيفي والقيادي، من بلد لآخر مثل الوزارات، والوحدات، والدوائر والادارات، والاقسام. وقد ظهر الالتزام بشكل ينم عن نظرة مستقبلية وذلك لتحويل بعض اللجان الوطنية التي أنشئت قبل مؤتمر بيجين لمؤسسات حكومية رسمية وبقرارات من مجلس الوزراء لتكون المؤسسة المركزية المعنية بالنهوض بالمرأة، (لبنان، واليمن)، وتجلى ذلك أيضا بزيادة عدد المؤسسات الحكومية واعتبارها اليات للعمل، مثل وزارة الخارجية في سوريا، وزارة التجارة في اليمن، وجهاز الخدمة المدنية، وقسم النهوض بالمرأة الذي يعنى بالمرأة الريفية في دائرة المرأة وقسم المرأة في إدارة المراعي في وزارة الزراعة في الاردن.

٢- التزام حكومي على مستوى التخطيط الاقتصادي والاجتماعي والتعليمي والصحي والثقافي وذلك بوضع الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة، تركز على استراتيجية نيروبي ومنهاج عمل بيجين، مع التركيز على أولويات كل بلد (جميع الدول العربية).

ولوحظ تأكيد الالتزام بالرجوع الى الدساتير والمواثيق الوطنية للإشارة للالتزام التاريخي لديها يؤيد الاستعداد لتبني مفهوم قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) الذي يساوي بين المرأة والرجل ويؤكد على الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها كل منهما والنابعة من حقوق الانسان.

٣- ربط المؤسسات المركزية (الام) برئاسة مجلس الوزراء في عدد من الدول العربية لتكون قريبة من السلطة وصانعي القرار (الاردن، اليمن، تونس، مصر) وتعيين مستشارة لشؤون المرأة في مكتب رئيس الوزراء في تونس والاردن (١٩٩٣) الا ان تجربة الاردن لم تحظ بالنجاح والغني هذا المنصب.

٤- اسناد رئاسة المؤسسات واللجان الوطنية الى مستويات عليا من السلطة ومن النساء الرائدات (الاردن، مصر، تونس، سوريا، لبنان) وقد أعطى ذلك مثلاً للاقتداء بهن وأضفت على الموضوع أهمية خاصة.

٥- تعيين لجان تنسيقية واستشارية، بعضوية الوزراء والمدراء العامين ومن بينهم رجال، للدلالة على المفهوم الحديث لقضايا النوع الاجتماعي (الجنس)، وكذلك تعيين نقاط اتصال وارتباط في المؤسسات للتنسيق مع اللجان الوطنية والمؤسسية المركزية وعلى المستوى الاقليمي والدولي (جميع البلدان العربية).

٦- اعتبار المنظمات غير الحكومية الاهلية، شريكا وليس منافسا، وتشجيعها لوضع البرامج الخاصة من أجل تضافر الجهود (الاردن، فلسطين، تونس، السودان، سوريا، اليمن) وان كان هناك منافسة في هذا المجال في بعض البلدان.

٧- الاستفادة من كفاءات الخبراء في المؤسسات التشريعية والاكاديمية، والمتخصصة للتعاون في التدريب واقامة ورشات العمل والابحاث والدراسات المعنية للنهوض بالمرأة.

٨- ظهور مبادرات رائدة على مستوى التخطيط والسياسة التنموية للنهوض بالمرأة وذلك بادماج منظور المساواة بين المرأة والرجل في التيار الرئيسي كما هو الحال في (مصر، الاردن، وتونس) اذ ادمج قضايا النوع الاجتماعي في النشاطات الرئيسية في الخطة الخمسية ٩٩-٢٠٠٣. كما أن هذه المبادرات ستكون اداة لتطبيع المفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتصبح جزء من العملية التنموية المتكاملة والمستدامة اذا ما نجحت في المستقبل والتي يجب مراقبتها وتعميمها لتعلم الدروس الايجابية منها.

٩- الرؤية المستقبلية الايجابية التي تتضح في صياغة الخطاب المتعلق بالنهوض بالمرأة ومساواتها بالرجل، والنظرة الداعية للتغيير على نحو تفعيل دور المرأة في الريف والمدن.

السلبات والمشكلات

بالرغم من الايجابيات المشتركة بين اكثر الدول العربية، هناك سلبات ومشاكل مشتركة وان تفاوت أثرها وأهمها:

١- كثير من الاستراتيجيات واسعة بشكل يسمح للمؤسسات، الازدواجية في العمل والتنافس والتكرار. ويرجع ذلك بسبب تفاوت المفاهيم المتعلقة بالمرأة ودورها التقليدي الحديث، وان ارتكزت جميع تلك الاستراتيجيات على الاستراتيجيات الدولية ومنهاج عمل بيجين.

٢- هناك خلط وعدم وضوح بين الاستراتيجية وأهدافها وغاياتها، وهناك تعدد في الاهداف، مما يؤثر على عملية التخطيط للمشاريع، والتنفيذ والمتابعة والتقييم بشكل محدد يرتبط بجداول زمنية.

٣- الهياكل التنظيمية في كثير من المؤسسات تتبع أنظمة كلاسيكية، حيث النظام الهرمي البيروقراطي، يعطل سير العمل وتسريع التنفيذ والاتصال وخاصة في المؤسسات الكبيرة التي فيها قسم صغير مهتم للمرأة.

٤- لا يوجد وصف وظيفي مفصل بالاقسام الصغيرة المتعلقة بالنهوض بالمرأة حيث يكون هناك موظفة ارتباط فقط، وغير متفرغة للعمل، بل تقوم به بالاضافة لمهام عملها في المؤسسة.

- ٥- بالرغم من تعيين اللجان الاستشارية، أو الافراد فكثيرا ما تكون الاستشارات في اكثر من تخصص وليس هناك وصف وظيفي للمهام، مما يخلق لبسا بين عمل السلطة التنفيذية والاستشارية كما يخلق تضاربا في سير العمل. كما أن هناك لجان دائمة، أو مؤقتة، مما يخلق عدم وضوح في تقسيم العمل، كحالة بعض اللجان الوطنية التي حضرت لمؤتمر بيجين، ويبدو أن وجودها أصبح غير ضرورياً وأصبح هامشيا بعد المؤتمر (مصر).
- ٦- الافتقار لوجود آليات مساءلة واضحة (Accountability) ومعلن عنها في أكثر المؤسسات تتعلق بالنهوض بالمرأة.
- ٧- هناك ضعف في التنسيق بين الآليات والمؤسسات المعنية بالمرأة ونقاط الارتباط أو خطوط الاتصال مع الهيئات الحكومية غير واضحة وثابتة على المستويين الافقي والرأسي.
- ٨- تختلف مواقع ومستوى الجهات المرجعية، وارتباطها بالسلطة، فمنها ما هو مرتبط مع مجلس الوزراء، ومنها ما هو مرتبط بالوزارة المعنية، أو ادارة عامة وفي كل بلد حسب نظامها الهيكلي للمؤسسات، مما يجعل سرعة التنفيذ متفاوتة.
- ٩- الافتقار الى استعمال نظم المعلومات والتكنولوجيا الحديثة في أكثر المؤسسات، والمراكز الاحصائية التي تهتم بالنوع الاجتماعي على المستوى الوطني والاقليمي.
- ١٠- لا تتوفر مراكز تدريب فاعلة وبشكل مستمر للمرأة والرجل من أجل احداث التغيير في المهارات والمعارف فيما يتعلق بالمستحدث حول النهوض بالمرأة والنوع الاجتماعي. وان كان هناك بعض المراكز على المستوى الوطني الاقليمي يجب الاستفادة منها بشكل اكبر وتفعيلها.
- ١١- تفتقر غالبية المؤسسات الى موارد مالية مخصصة وكافية، لانشاء مشاريع قابلة للتنفيذ وفق جداول زمنية محددة، واكثر الموازنات تقديرية، توضع غالبا من أجل البحث عن الموارد المالية من المنظمات الدولية والاقليمية والمساعدات الثنائية، التي في كثير من الاحيان تتغير بسبب تغير السياسات او الاولويات او العلاقات، وهناك نقص في التعاون مع المؤسسات المالية والخاصة، واشراكها في توفير الاموال ودعم مشاريع النهوض بالمرأة.
- ١٢- عدم وجود توعية مستمرة من قبل وسائل الاعلام المقروءة والمرئية والمسموعة، فيما يتعلق بدور المرأة والنوع الاجتماعي، ولا يوجد وسائل اعلامية ثابتة مثل المجلات الصادرة عن المراكز البحثية والدراسية على المستوى الوطني والاقليمي، أو مجلات ذات جمهور عريض من المرأة والرجل، من أجل خلق تيارات فكرية متجددة وموحدة ولربط المؤسسات المعنية ببعض، بشكل يسمح على التأثير فيها ويسمح على الانفتاح وممارسة الحوار والديمقراطية، وهذا ما يدعو لمناقشة امكانية تعزيز وسائل الاعلام العربي على قاعدة مشتركة وموحدة.

الجزء الخامس مبادئ توجيهية لتعزيز الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة

يهدف هذا الجزء إلى وضع معايير أو مقاييس لإنشاء الآليات المؤسسية المعنية بالنهوض بالمرأة، أو تعزيز القائم منها وتطويره من أجل إدماج المرأة ومساواتها مع الرجل من منظور النوع الاجتماعي (الجندر)، وذلك ليكون عوناً للحكم بواسطة ما يتضمنه من شروط يجب توفرها لإنجاح المؤسسات وزيادة فاعليتها، ويتكون هذا الجزء من قسمين كالآتي:

- ١- مبادئ توجيهية (Guidelines).
- ٢- قائمة تدقيق (Checklist).

القسم الأول: مبادئ توجيهية GUIDELINES

أولاً- الالتزام والسياسات الحكومية

- ١- تبني سياسة حكومية وطنية، ملزمة ومعلنة، وبقانون من السلطات العليا، لإضفاء الشرعية على محور النهوض بالمرأة من منظور النوع الاجتماعي (الجندر)، واعتبار ذلك كجزء من حقوق الإنسان مكملاً للدساتير الوطنية والمواثيق التي تعتمد على المساواة بين المرأة والرجل وعدم التمييز بينهما.
- ٢- وضع تشريعات تضمن تعديل القوانين والأنظمة التي تميز بين المرأة والرجل في كافة التشريعات والقوانين المعمول بها في الدولة.
- ٣- وضع استراتيجية وطنية ملموسة وبمشاركة المرأة على جميع المستويات، يشمل القطاعات المختلفة، الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، تركز على مفهوم موحد للنوع الاجتماعي والمساواة، المتفق عليها في الاستراتيجيات الدولية، وأهمها استراتيجية نيروبي التطلعية لعام (٢٠٠٠) ومنهاج عمل بيجين وضرورة الإعلان عن هذه الاستراتيجية وتوزيعها للعمل وفق ما جاء فيها في جميع القطاعات.
- ٤- إجراء الدراسات الاجتماعية الاقتصادية وجمع المعلومات المصنفة والمفصلة حسب النوع الاجتماعي، والعمر وحسب مؤشرات التنمية البشرية المعتمدة دولياً وتصنيفها وتحليلها لاستعمالها في التخطيط، من أجل وضع مشاريع تغطي احتياجات المرأة في القطاعات المختلفة، والاهتمام بشكل خاص عند جمع الإحصاءات بابرار دور المرأة وتقييم عملها بالأرقام، وخاصة المرأة الريفية والتي تعمل من غير أجر.
- ٥- تبني سياسة إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الرجل والمرأة في الخطة الخمسية الوطنية وتنفيذها، وكذلك الترويج لها في وسائل الإعلام والاتصال الجماهيري، وخاصة لتلك المرسومة لغاية (٢٠٠٥) بحيث يعتبر محور النهوض بالمرأة جزء من عملية التنمية البشرية المستدامة، التي تعتبر الإنسان محوراً للتنمية سواء أكان امرأة أو رجلاً وتعتبره شريكاً في العطاء والاستفادة.
- ٦- وضع أهداف محددة على مستوى المشاريع، نابعة من الاستراتيجيات القطاعية، من أجل وضعها في أهداف يمكن تنفيذها بمراحل زمنية محددة، وتنفيذها بمشاركة النساء ضمن الاستراتيجيات المرسومة في الخطة الخمسية.
- ٧- إيجاد آليات مباشرة لمراقبة تنفيذ هذه السياسات بشكل عادل، وهادف للمساواة، على جميع المستويات منذ بدء التخطيط.
- ٨- إعلام المنظمات الإقليمية والدولية والتعاون معها على دعم هذه السياسة والخطة ونشرها، ومن أجل تنفيذها كخطة سياسية وطنية ملزمة للجميع.

ثانياً - الهياكل التنظيمية للمؤسسات والآليات الوطنية

الهياكل الإدارية

١- إنشاء أو اعتماد مؤسسة حكومية مركزية لتكون المؤسسة (الأم) بقرار من مجلس الوزراء، تكون مرجعاً تمثل المؤسسات المختلفة الحكومية وغير الحكومية المعنية بالنهوض بالمرأة، وتكون مدعومة بحركة نسائية أهلية، وتيار فكري أو مجتمعي يكون شريكاً في المراحل المختلفة وعلى جميع المستويات، لتعزيز مساواة المرأة من منظور النوع الاجتماعي، ويجب أن يكون لها فروعاً أو وسائل اتصال في المجتمعات المحلية لكي يصل الصوت من القاعدة للقمة.

٢- تعيين رئيسة أو رئيس للمؤسسة على أعلى المستويات (وزيرة) و في مراكز صنع القرار واتخاذ تنفيذه بالسرعة الممكنة.

٣- إيجاد آليات (دوائر) في الوزارات المعنية لتكون لها مسؤولية مشاركة المؤسسة المركزية في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم فيما يتعلق بالنهوض بالمرأة.

٤- تعيين لجان استشارية، وتنسيقية، وتعيين نقاط ارتباط و اتصال في المؤسسات المختلفة (Gendered focal points).

٥- تنظيم مؤسسات النهوض بالمرأة وفق التشريعات، والقوانين والنظم الهيكلية الإدارية الحديثة، والتي تتضمن معايير الحكم الجيد (Governance) وهي: المشاركة، وسلطة القانون، والشفافية، والاستجابة، والتوجيه نحو الإجماع، والفاعلية، والمساءلة، والرؤية المستقبلية أو طويلة المدى.

٦- تضمين الهيكل التنظيمي للمؤسسات وصف وظيفي معن، لكل فرد، وخاصة المتعلقة بالنهوض بالمرأة، يبين المهام المحددة، المناطة بالوظيفة، ونوع السلطة المخولة له أو لها، بحيث يسمح القيام للمرأة باتخاذ القرار والعمل بشكل بعيد عن البيروقراطية والسلطة المركزية ويسمح للموظف بالإبداع والعمل من أجل إدماج قضايا النوع الاجتماعي كمنظور يراعي الفروق بين المرأة والرجل ضمن السياسة والاستراتيجية والبرامج المتفق عليها.

٧- التأكيد أن تكون نقاط الارتباط ومراكز الإتصال رجالاً أم نساءً في المؤسسات، متفرغون للعمل للنهوض بالمرأة وفق الاستراتيجية والأهداف ومعتزف بهن بشكل معن ومعتبر من الجميع ومنسجم مع عمل الآخرين.

٨- الوصف الوظيفي لنقاط الارتباط ومراكز الإتصال ويقترح كآلاتي:

(أ) تنسيق العمل في ما يتعلق بإدماج قضايا النوع الاجتماعي والمساواة بين المرأة والرجل، وعلى جميع المستويات داخل المؤسسة وخارجها.

(ب) القيام بدور الداعية (advocacy) والعلاقات العامة، لتوسيع ونشر مفهوم النهوض بالمرأة ومساواتها مع الرجل من منظور النوع الاجتماعي، ووضعها في إطار مقبول من المجتمع المحلي مع احترام خصوصية المجتمعات التقليدية والريفية.

(ج) القيام بدور الوسيط لربط المعنيين للنهوض بالمرأة معاً للقيام بعمل متكامل يحقق الأهداف المتفق عليها.

(د) تسهيل ودعم عمل الآخرين، وتذليل العقبات التي تعترض تنفيذ العمل.

(هـ) متابعة ومراقبة تنفيذ النشاطات المحددة والمرسومة ضمن جدول زمني.

(و) التأكيد على الاحصائيات وتصنيفها حسب النوع الاجتماعي، وتحليلها بواسطة وسائل التكنولوجيا الحديثة الحاسوب والإنترنت، مع ربطها مع المراكز الوطنية والإقليمية والدولية، ومع الحرص على تبادل المعلومات وتحديثها بشكل دائم ومثمر، للاستفادة منها واستعمالها في عملية التخطيط للمشاريع التي تساعد على إدماج المرأة ومساواتها.

ثالثاً- القوى البشرية والتدريب

لزيادة الكفاءات والمهارات، ومتابعة المستجديات، لابد من الاهتمام بالقوى البشرية وتدريبها وزيادة قدراتها في المؤسسات المعنية بالنهوض بالمرأة واعتبار التدريب عملية مستمرة للرجال والنساء، ويكون التدريب نظرياً أو عملياً أو زيارات ميدانية على المستوى المحلي والوطني والإقليمي.

وتتلخص الاحتياجات في التدريب المتعلق بالنهوض بالمرأة ومساواتها في المؤسسات بما يلي:

١- التدريب على جمع وتبويب وتحليل وعرض البيانات المفصلة حسب النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤشرات الاجتماعية والاقتصادية، وغيرها من المؤشرات ذات العلاقة، وذلك لتأهيل العاملين في خلق كفاءات تساعدهم على المشاركة في تخطيط السياسات ووضع البرامج وتنفيذها.

٢- التدريب على الإدارة والقيادة وصنع القرار والمشاركة في المسؤولية والعمل المتناسق مع الرجال والنساء على حد سواء على المستوى الوطني ومستوى المشاريع.

٣- التدريب على القدرة لاكتساب المهارات للتواصل، والتفاوض والعمل مع الجهات المعنية على المستويات المختلفة داخل المؤسسة وخارجها.

٤- التدريب على المشاركة في رسم الاستراتيجيات ووضع الخطط على ضوء ما جاء في استراتيجيات نيروبي، ومنهاج عمل بيجين، والالتزام بالقضايا الحاسمة مع القدرة على وضع الأولويات الوطنية.

٥- التدريب على وضع مقترح البرامج المتعلقة بالمرأة، وصياغة عناصره وفق الأسس المعترف بها، ككتابة الوثيقة، متضمنة الأهداف والموازنة والجهة المستفيدة، والتنفيذ، والمتابعة والتقييم.

٦- التدريب (وهي ضرورة وشرط) على استعمال وسائل الاتصال الإلكترونية الحاسوب، الفاكس، والإنترنت، من أجل التواصل والارتباط مع الجهاز المركزي الوطني، والأجهزة الإقليمية والدولية ومراكز المعلومات لتسهيل وسرعة العمل، وكذلك معرفة وسائل الاتصال التقليدية وكيفية التعامل معها كأداة فاعلة في المجتمعات التقليدية والريفية.

٧- التدريب على التعامل مع وسائل الإعلام الوطنية والدولية، سواء أكانت مكتوبة أو مسموعة أو مرئية، وذلك للتعاون في عملية نشر المعلومات حول موضوع النهوض بالمرأة والنشاطات المتعلقة بها، بشكل دائم، وليس موسمي، وذلك من أجل خلق قنوات جديدة أو تغيير الصور النمطية السلبية، أو تغيير العادات والأفكار.

٨- الإستعانة بالخبراء في التدريب على أن يكونوا ملتزمين بمفهوم المؤسسة فيما يتعلق بالنهوض بالمرأة والنوع الاجتماعي.

٩- إنشاء أو تفعيل مراكز التدريب والمعاهد لتبني مفهوم النوع الاجتماعي والمستجدات المتعلقة بإدماج المرأة وقضايا النوع الاجتماعي في النشاطات الرئيسية وخلق تيار فكري مدرب في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم وعلى جميع المستويات.

رابعاً- الموازنة والموارد المالية

من أجل دعم وتعزيز واستدامة عمل المؤسسات المعنية بالنهوض بالمرأة لابد من أخذ هذا المحور بجدية والتزام أكبر من قبل الحكومات، والمنظمات المالية الخاصة الوطنية، والإقليمية والدولية، وذلك عن طريق الالتزامات التالية:

١- تخصيص موارد كافية، للمؤسسات المعنية بالنهوض بالمرأة وإدراجها في ميزانية الدولة وفي الخطة الخمسية، وتحديد بنسبة تتلاءم مع النشاطات المقترحة.

٢- توزيع الموارد المالية بجدول مالي وزمني محدد لتنفيذ المشاريع المدرجة في الخطة.

٣- العمل على تحفيز المؤسسات المالية الوطنية من القطاع الخاص لتكون شريكاً في تمويل نشاطات مؤسسات النهوض بالمرأة الحكومية، وما يتعلق بالمشاريع أو إنشاء مؤسسات أو تعزيزها، أو من أجل التدريب، أو توفير وسائل الإتصال الإلكترونية مثل الحاسوب، الإنترنت، أو تمويل مراكز الأبحاث والمعلومات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمساواة وغيرها.

٤- العمل مع المنظمات المالية الإقليمية والدولية ودعوتها لدعم المشاريع المتعلقة بالنهوض بالمرأة لمساعدتها على تنفيذ منهاج عمل بيجين، وذلك بتمويل ودعم المشاريع الإنتاجية الاقتصادية التي تساعد على تقليل نسبة الفقر بين النساء، وتحسين نوعية الحياة للأسرة لإنجاح مشاريع التنمية المستدامة للنساء والرجال.

القسم الثاني
قائمة تدقيق
CHECKLISTS

أولاً- الالتزام والسياسات الحكومية

من أجل التأكد بشكل سريع ودقيق على الأخذ بعين الاعتبار الشروط الضرورية للنهوض بالمرأة على جميع المستويات، نضع هذه القائمة:

- ١- هل للحكومة سياسة ملزمة وواضحة ومعلن عنها بتشريع أو قانون للنهوض بالمرأة ومساواتها من منظور النوع الاجتماعي؟
- ٢- هل هناك تشريعات وقوانين وأنظمة، تعرقل عملية النهوض بالمرأة، وهل اتخذت إجراءات لتغييرها أو تعديلها؟ وهل تشارك المرأة في ذلك؟
- ٣- هل وضعت الحكومة استراتيجية وطنية مبنية على الاستراتيجيات الدولية المتفق عليها وهل أخذ بعين الاعتبار الأولويات والخصوصية لكل دولة؟
- ٤- هل وضعت الاستراتيجية بناء على دراسات واحصائيات تبين النوع الاجتماعي، وهل أخذ بعين الاعتبار المرأة التي تعمل من غير أجر وخاصة الريفية؟
- ٥- هل تبنت الدولة منهج إدماج قضايا النوع الاجتماعي في الخطة الخمسية بحيث تغطي جميع القطاعات الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية والثقافية، وعلى جميع المستويات.. التخطيط، التنفيذ، المتابعة، والتقييم؟
- ٦- هل هناك آلية لمراقبة تنفيذ سياسة الدولة في هذا المجال على جميع المستويات؟

ثانياً- الهياكل المؤسسية والآليات الوطنية

- ١- هل أنشأت الحكومة مؤسسة مركزية (وزارة.. الخ) على مستوى عالٍ مهمتها النهوض بالمرأة ومساواتها وملتزمة بالاستراتيجية والأهداف؟
- ٢- هل عين للمؤسسة رئيسة أو رئيس على مستوى عالٍ من السلطة والكفاءة؟
- ٣- هل هناك مؤسسات أخرى في القطاعات المختلفة تهتم وتلتزم بالنهوض بالمرأة؟
- ٤- ما هي علاقة تلك المؤسسات مع المؤسسة المركزية؟
- ٥- هل هناك نقاط اتصال، لجان تنسيقية، لجان استشارية؟
- ٦- هل للمؤسسة المركزية والمؤسسات الأخرى علاقة مع المنظمات غير الحكومية؟
- ٧- هل للمؤسسات تنظيم هيكلي، يبين الآليات المعنية بالمرأة؟

- ٨- هل للعاملين في تلك المؤسسات وصف وظيفي يبين المهام الموكلة بهم للقيام بعمل النهوض بالمرأة؟
- ٩- هل العاملون لديهم كفاءات وتدريب للنوع الاجتماعي (Gender)، وما يتعلق بالنهوض بالمرأة، وهل هم في مراكز صنع القرار؟

ثالثاً- القوى البشرية والتدريب

- ١- هل حصرت المؤسسة نوع التدريب الذي يحتاجه العاملون بالنهوض بالمرأة؟ (المشاركة في صنع القرار، رسم الاستراتيجية، وضع المشاريع، استعمال وسائل الإعلام، استعمال التكنولوجيا الحديثة، الألكترونية).
- ٢- هل وضعت برنامجاً للتدريب بحيث يمكن للموظفين زيادة قدراتهم وكفاءتهم؟
- ٣- هل تستعين المؤسسات للتدريب بالخبراء ومركز التدريب؟

رابعاً- الموازنة والموارد المالية

- ١- ما هي النسبة المخصصة من موازنة الدولة للمشاريع التي تهدف للنهوض بالمرأة في القطاعات المختلفة؟
- ٢- هل يمكن تنفيذ المشاريع بهذه الموازنات المرصودة؟
- ٣- كيف يمكن استمرار تمويل هذه المشاريع لاستدامتها؟
- ٤- هل هناك دعم من موارد غير حكومية، مثل القطاع الخاص؟
- ٥- هل هناك دعم دولي أو إقليمي؟

خامساً- العمل المؤسسي على مستوى المشروع

- ١- هل هناك منظمات حكومية وغير حكومية في المجتمعات المحلية ومؤسسات المجتمع المدني؟
- ٢- هل حددت أهدافها، ومن المستفيد منها، وخاصة المرأة؟
- ٣- هل لها علاقة مع المؤسسات الحكومية الأساسية؟
- ٤- هل لها علاقات مع بعضها وتقوم المرأة فيها بدور قيادي؟
- ٥- هل للنشاطات والمشاريع ميزانية وما هي نسبتها، وهل هذه الميزانية دائمة؟
- ٦- هل تشترك المرأة في تنفيذ المشاريع؟
- ٧- هل هناك مساعدات فنية (استشارية/خبرة) من المؤسسات الأساسية في المركز؟
- ٨- هل هناك تدريب للقيام بالعمل ومتابعته؟

EXECUTIVE SUMMARY

The building of institutional machinaries for the advancement of women is considered as one of the twelve areas of critical concerns of the Beijing Platform for Action.

In the Arab region, it was noticed that most Arab countries have established machinaries, before and after Beijing Conference. Most were within the ministries of social affairs and few established ministries to address women's issues and concerns.

Moreover, Arab institutions and machinaries, are not unified in a standard formula for the structure and location, and have been varied and diverse in other factors which are considered prerequisites for good governance. Among those are: location, leadership and terms of reference, human and financial resources and coordination with the civil society and regional organizations. The lack of unclear strategies and goals in some countries, have created different schools of thought, in relation to empowerment of women and the gender concepts, in order to encourage greater involvement of government and NGOs, concerned with women's issues, permanent and stronger institutions should be established or strengthened.

In this connection, the major aim of this paper, addresses such ideas, it aims at recommending a uniformed **set of principles and guidelines**, which would be followed in institutionalizing the national machinaries in the Arab region. It is hoped that such action would help governments and national bodies in accelerating the implementation of Beijing platform. This however have been included in **Chapter five** along with checklists, based on the information discussed in four chapters. In **chapter one**, the introduction includes background information on women's participation as both active agents and beneficiaries of the development process, which improve the quality of life for all, as stated in the strategies adopted in Nairobi and Beijing Conferences.

Chapter Two, introduces selected theoretical framework within which National Machinaries, are assessed to function effectively.

In this connection, **Chapter Three**, reviews existing national machinaries in eight Arab countries, namely, Jordan, Palestine, Syria, Lebanon, Egypt, Tunis, Yemen and Sudan. It examines its structure, location, human and financial resources, its objectives and terms of reference, also its relationship with regional and international organizations.

As a result and conclusion of this study, **Chapter Four**, summarizes the findings and lessons learned from the positive and negative aspects which were helpful to suggest the basic set of principles and guidelines in Chapter Five.

المصادر

- ١- تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (بيجين ٤-١٥ أيلول سبتمبر ١٩٩٥)، (A/CONF. 177/20, 17)، (October 1995)، صفحة ٢٢-٢٣.
- ٢- أنظر: استعراض وتقييم ما تم تنفيذه للنهوض بالمرأة العربية في ضوء أهداف واستراتيجيات نيروبي التطلعية - (مشروع). (E/ESCWA/SD/1994/WG.3 - WOM/3) تشرين الأول / أكتوبر ١٩٩٤.
- ٣- فؤاد سالم الشيخ وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكتب الأردني عمان / ١٩٩٥، صفحة ٣٣-٥٨.
- ٤- Governance For Sustainable Human Development: A/UNDP Policy Document Management Development and Government Division, Bureau for Policy and Programme Support October, 1996, PP. 5-8.
- ٥- John R. Shermerhorn, JR. Management, John Wiley and Sons Inc. New York, 1996, P. 7.
- ٦- نفس المصدر صفحة ٢١٨.
- ٧- فؤاد سالم الشيخ وآخرون، مصدر سابق صفحة ٢٢.
- ٨- التطوير المؤسسي في الإدارات الحكومية، ورقة أعدت للنقاش في ورشة العمل الخاصة التي عقدين في تورين - أعدها عبد الله عليان، مدير جهاز الخدمة المدنية - عمان - الأردن ١٩٩٨، صفحة ٦.
- ٩- مفاهيم وتعاريف أساسية في الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي من أوراق المركز العربي للتطوير الإداري (team)، ١٩٩١، عمان إعداد صقر جندية، صفحة ٥٩، (الأوراق من منهاج التدريب في المركز).
- ١٠- مبادرة ٢٠/٢٠ توفير الخدمات الاجتماعية الأساسية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة اليونسيف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الصحة العالمية واليونسكو.
- ١١- أيضا أنظر التطوير المؤسسي في الإدارات الحكومية - مصدر سابق صفحة ٦.
- ١٢- أنظر مشروع خطة العمل الإقليمية للنهوض بالمرأة العربية حتى عام (٢٠٠٥)، تشرين الأول - أكتوبر ١٩٩٤ (بالعربية) E/ESCWA/SD/1994/WG-3WOM/4.
- ١٣- تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة - مرجع سابق صفحة ٢٣.
- ١٤- تقرير اللجنة الأردنية الوطنية لمؤتمر بيجين - وأيضا الاستراتيجية الوطنية للمرأة ١٩٩٣. أيضا اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة - صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي الأردني.
- ١٥- أنظر قائمة بالمشاريع في برنامج العمل الوطني للنهوض بالمرأة الأردنية ١٩٩٧-٢٠٠٥ في إطار المتابعة على تنفيذ خطة العمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة، بيجين ١٩٩٥، صفحة ٤٩-٥٤.

- ١٦- زين الحايك، المرأة والتنمية: دور الحكومة نحو النهوض بأوضاع المرأة في المجتمع الأردني، مديرية التنمية البشرية، وزارة التخطيط، عمان - الأردن ١٩٩٨.
- أنظر أيضاً، المرأة الأردنية في المواقع القيادية، معهد الإدارة العامة ومركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة، شباط، ١٩٩٨.
- ١٧- Performance Document Palestinian Women's Advancement, The General Union of Palestinian Women and The Interministerial Coordination Committee, presented at the PRE Investment meeting, 14 June, 1997, PP. 6-7.
- أنظر أيضاً استراتيجية خطة عمل نشاطات ما بعد مؤتمر بيجين على المستوى الحكومي الفلسطيني حتى عام ٢٠٠٠.
- ١٨- Executive Summary of Project Documents, for Donors, prepared by Mira Rizeq "Consultant/ The Palestinian Authority, Interministerial Women's Committee, 1 July, 1997, P. 4.
- من أجل تفصيل من المشاريع أنظر صفحة ٥-٣٤، نفس المصدر.
- ١٩- أنظر
- Effectual Institutional Building of Palestinian NGO's. A Collaborative program. Mission Team Report: Nabeel W. Dajani, Team Leader, Dr. Aida Najjar - Consultant - Welfare and WID, Burhan Al-Sharabi - Consultant - Agriculture Credit, Rana Abu Kishk - Mission Coordinator, Welfare Association April, 1995.
- ٢٠- اللجنة الوطنية للتخصيص لمؤتمر المرأة العالمي المزمع عقده في الصين عام ١٩٩٥، التقرير الوطني - دمشق - ١٩٩٤. الاستراتيجية الوطنية للمرأة حتى عام (٢٠٠٥) في الجمهورية العربية السورية، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ما بعد بيجين.
- ٢١- Mapping Progress, Assessing Implementation of the Beijing Platform 1998, WEDO, USA, March 1998, P. 174.
- ٢٢- الاستراتيجية الوطنية للمرأة اللبنانية، إعداد اللجنة الوطنية لمتابعة شؤون المرأة، واللجنة الأهلية لمتابعة قضايا المرأة (بعد بيجينغ) بالتعاون مع اليونيسف صفحة ٣.
- ٢٣- UNDP Lebanon Gender Mainstreaming Assessment, Draft Report, September, 1996, PP 4-6.
- ٢٤- الاستراتيجية الوطنية للمرأة اللبنانية - مصدر سابق، صفحة ٤-٦.
- ٢٥- المرأة المصرية، تقرير مصر المقدم للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة، بيجين - ١٩٩٥، جمهورية مصر العربية، رئاسة مجلس الوزراء، المجلس القومي للطفولة والأمومة، صفحة ٦٠-٦٧.
- ٢٦- Mainstreaming Gender in Egypt's National Five Year Plan (1996/7 -2001/2) July 1996, Compiled and Prepared for UNICEF and the Royal Netherland Embassy on behalf of the WID Donor's Sub-Group.
- ٢٧- Mapping Progress، مصدر سابق ص ٦٦-٦٧.

- ٢٨- تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٨، منشور لحساب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ص ١٣١-١٣٦.
- ٢٩- التقرير التونسي الوطني لمؤتمر بيجين، ١٩٩٤. مصدر سابق ص ١٨٣، Mapping Progress.
- ٣٠- Guide to women's rights under the Social Security Schemes, Tunisian Republic, Prime Ministry, Ministry of Women and Family Affairs, 1998.
- ٣١- وضع المرأة في اليمن، الجمهورية اليمنية، اللجنة الوطنية للمرأة، صنعاء ١٩٩٦، ص ٤-٩.
- ٣٢- عامان من المنجزات، الجمهورية اليمنية، اللجنة الوطنية للمرأة، مشروع نشاطات ما بعد بيجين.
أيضاً تقرير موجز عن نشاطات وفعاليات اللجنة الوطنية للمرأة ما بعد بيجين في إطار مشروع نشاطات ما بعد بيجين
مقدم إلى منظمة اليونيسف، صنعاء، يناير ١٩٩٦. لمزيد من المعلومات حول وضع المرأة اليمنية أنظر:
AIDA NAJJAR - Women in Development, The status of Yemeni Women, Sana'a, Jan 1995,
Information based on the data collected by the National Preparatory committee for the Beijing
Conference.
- ٣٣- تقرير السودان الوطني المقدم لمؤتمر المرأة الرابع، بيجين، ١٩٩٤-١٩٩٥ ص ١٣-١٨.
- ٣٤- نفس المصدر ص ٢٢-٢٣. أنظر أيضاً: عائدة النجار " المرأة والسلام في المنطقة العربية"
E/ESCWA/SD/1994/WG3/WOM/5، صفحة ٣٠-٣١.



