تعزيز فرص المرأة في تولي الوظائف القيادية في القطاع الحكومي

- تهدف التنمية إلى تحقيق مبدأ التكامل والمساواة والعدالة والإنصاف وتكافؤ الفرص بين الجنسين البشريين لتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية. ويقوم على أساس أن أدوار الرجل والمرأة محددة من قبل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية وليس عوامل بيولوجية.

- يقوم مفهوم النوع والتنمية على تقدير جهود المرأة والرجل في بناء المجتمع. ويؤكد على أهمية مساهمة المرأة والرجل في مشاريع التنمية وأنشطتها والاستفادة منها.

و-المساواة حسب النوع الاجتماعي تعني: أن المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص لا تخضع لكون الإنسان ذكر أو انثى، وأن تساوي النتائج بين أفراد المجتمع يتطلب تساوياً في الفرص.

-نص الدستور الاردني لعام 1952 صراحة بان "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". وعليه يعتبر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة من المبادئ الأساسية التي كرسها الدستور الأردني.

- كما ان الالتزامات الدولية التي صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية بموجب الاتفاقيات الدولية التي أصبحت طرفا فيها وأهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تهدف إلى تحقيق مبدأ المساواة ومنع التمييز ضد المرأة بسبب جنسها في مختلف المجالات وضرورة توفير الضمانات الكافية لذلك، إذ إنها تقر بضرورة اتخاذ التدابير المناسبة (بما في ذلك التدابير التشريعية) للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

كما نصت الفقرة (ب) من المادة (7) من الاتفاقية ذاتها ان على الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفى تنفيذ هذه السياسة، وفى شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

- أشارت الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية إلى أنه على الرغم من كل الجهود التي تبذل لا تزال بعض الاتجاهات السائدة ترى دوراً أحادياً للمرأة محصوراً في نطاق الأسرة، ولا تعترف بدورها

المجتمعي، مما يحول دون الاستمرارية والتقدم في أنشطة الحياة العامة وصولاً إلى مواقع صنع القرار والمواقع القيادية.

- وبالرغم من ذلك فإن 7 بالمئة من المناصب العليا في القطاع العام تشغلها نساء!

- الاسباب: تتمحور حول الحاجز المانع لتقلد المرأة المناصب المرموقة والقيادية، وغيرها، باعتبارها امرأة رغم كفاءتها، أو تفوقها على الرجل في المجال ذاته، إلا أن اعتلاءها يصطدم بسقف وهمي شفاف غير معلن يمنعها من تعدي حد معين، يطلق عليه «السقف الزجاجي». وهو مصطلح مرادف للتمييز طبقا للنوع واللون وغيرهما.

-الحلول:

بحسب منهاج عمل بيجين على الحكومات اتخاذ التدابير الكفيلة بوصول المرأة على قدم المساواة إلى هياكل السلطة وعمليات صنع القرار والمشاركة الكاملة فيها وان الإجراءات التي يتعين اتخاذها من جانب الحكومات لتحقيق هذا الهدف مايلي:

- الالتزام بتحديد هدف التوازن بين الجنسين في الهيئات واللجان الحكومية، وكذا في الكيانات الإدارية العامة، وفي النظام القضائي؛ بما في ذلك، في جملة أمور، وضع أهداف محددة وتنفيذ تدابير بما يحقق زيادة ملموسة في عدد النساء بغرض الوصول إلى تمثيل متساو بين المرأة والرجل في كل المناصب الحكومية والإدارية العامة باتخاذ تدابير إيجابية إذا دعا الحال؛

- رصد وتقييم التقدم المحرز في تمثيل المرأة من خلال جمع وتحليل ونشر البيانات الكمية والكيفية بانتظام عن المرأة والرجل على جميع المستويات في مختلف مناصب صنع القرار في القطاعين العام والخاص، ونشر البيانات عن عدد النساء والرجال الموظفين على مختلف المستويات في الحكومات بصورة سنوية، وضمان تمتع المرأة والرجل بحق متكافئ في الوصول إلى الوظائف العامة بمختلف أنواعها، وإقامة آليات داخل الهياكل الحكومية لرصد التقدم المحرز في هذا الميدان؛

- دعم المنظمات غير الحكومية ومعاهد البحوث التي تجري دراسات عن مشاركة المرأة في عملية صنع القرار والبيئة التي تحدث فيها تلك العملية، وعن أثر هذه المشاركة؛

- تشجيع زيادة مشاركة النساء في عملية صنع القرار على جميع المستويات؛

- الإقرار بأن تقاسم العمل ومسؤوليات الوالدين بين المرأة والرجل يعزز زيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة، واتخاذ تدابير مناسبة لتحقيق هذه الغاية، بما في ذلك التدابير اللازمة للتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية؛

- السعي لتحقيق توازن بين الجنسين في قوائم المرشحين الوطنيين للانتخاب أو التعيين في هيئات الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، والمنظمات الأخرى ذات الاستقلال الذاتي في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في المناصب العليا.

- القيام بعمل إيجابي لتكوين الأعداد الضرورية من القائدات والمسؤولات التنفيذيات والمديرات في المناصب الإستراتيجية لصنع القرار؛

- إقامة آليات لرصد إتاحة الفرص للمرأة للوصول إلى المناصب العليا لصنع القرار، أو تعزيزها، حسب الاقتضاء؛

- مراجعة معايير التوظيف والتعيين في الهيئات الاستشارية وهيئات صنع القرار والترقية إلى المناصب العليا لضمان أن تكون هذه المعايير مناسبة ولا تميز ضد المرأة؛

- تشجيع الجهود التي تبذلها المنظمات غير الحكومية والنقابات والقطاع الخاص لتحقيق التكافؤ في الرتب بين المرأة والرجل، بما في ذلك المشاركة المتكافئة في هيئات صنع القرار وفي المفاوضات في جميع المجالات وعلى جميع المستويات؛

- وضع استراتيجيات اتصال لتشجيع الحوار العام بشأن الأدوار الجديدة للرجل والمرأة في المجتمع، وفي الأسرة ؛

- إعادة تشكيل برامج التوظيف والتطوير الوظيفي لضمان إتاحة الفرص على قدم المساواة للمرأة، ولا سيما الشابة، للتدرب على الإدارة وتنظيم المشاريع والتدرب التقني والقيادي، بما في ذلك التدرب أثناء العمل؛

- وضع برامج للتقدم الوظيفي للمرأة في مختلف الأعمار تشمل التخطيط الوظيفي، وتتبع المسار الوظيفي، والتوجيه والمشورة، والتدريب الخصوصي، والتدريب وإعادة التدريب؛

- تشجيع ودعم مشاركة المنظمات النسائية غير الحكومية في مؤتمرات الأمم المتحدة والعمليات التحضيرية لها؛

- السعي إلى تحقيق توازن بين الجنسين ودعم هذا التوازن في تكوين الوفود لدى الأمم المتحدة والمحافل الدولية الأخرى.

- توفير تدريب على القيادة واحترام الذات لمساعدة النساء والفتيات، ولا سيما ذوات الاحتياجات الخاصة، والمعوقات والمنتميات للأقليات العرقية والإثنية، بما يزيد من احترامهن لذواتهن ويشجعهن على تقلد مناصب صنع القرار؛

- وضع معايير شفافة لمناصب صنع القرار وضمان التمثيل المتوازن بين الجنسين في هيئات اختيار المرشحين؛

- إنشاء نظام لتقديم المشورة والتوجيه إلى النساء المفتقرات إلى الخبرة، وبالخصوص لتوفير التدريب لهن، بما في ذلك التدريب على صنع القرار والتحدث أمام الجمهور وتوكيد الذات وكذا على الحملات السياسية؛

- تقديم تدريب يراعي نوع الجنس إلى النساء والرجال لتعزيز علاقات العمل اللاتمييزية ولاحترام التنوع في أساليب العمل والإدارة؛

- وضع آليات وتوفير تدريب يشجعان المرأة على المشاركة في العمليات الانتخابية والأنشطة السياسية والمجالات القيادية الأخرى.