



OXFAM
أوكسفام



مؤسسة شباب سبأ للتنمية
Sheba Youth Foundation for Development

ورقة موقف

دور النساء في السلطة المحلية

بين التمثيل والتهميش - محافظة تعز



ديسمبر 2025

تنويه

تم إعداد ورقة الموقف هذه من قبل مؤسسة شباب سبأ للتنمية بالشراكة مع منظمة أوكسفام وتمويل من وكالة التنمية الدولية الدنماركية [DANIDA] في إطار برنامج "اليمن الإنساني وتعزيز القدرة على الصمود للمتضررين من الأزمات/الصراعات والكوارث من النازحين داخلياً والمجتمعات المضيفة".

إشعار إخلاء مسؤولية

جميع الآراء الواردة في هذه الوثيقة هي آراء المؤلف/ة ولا تعكس بالضرورة آراء الشركاء والمانحين بما في ذلك منظمة أوكسفام ووكالة التنمية الدولية الدنماركية [DANIDA].

إشعار حقوق النشر والاستخدام

تعد هذه الورقة حقاً مملوكاً لمؤسسة شباب سبأ للتنمية ولا يجوز إعادة إنتاج أي جزء منها أو توزيعها أو تعديلها أو ترجمتها أو استخدامها كلياً أو جزئياً، بأي وسيلة أو شكل كان - سواء رقمياً أو ملموساً أو بالتصوير أو التسجيل أو غير ذلك دون الحصول على موافقة خطية مسبقة من مؤسسة شباب سبأ للتنمية.

©2025 مؤسسة شباب سبأ للتنمية | جميع الحقوق محفوظة.

للاستفسار، يرجى التواصل مع:

مؤسسة شباب سبأ للتنمية

info@shebayouth.org | www.shebayouth.org

الملخص التنفيذي

في اليمن، سنوات الصراع وعدم الاستقرار السياسي والأعراف الاجتماعية المتجذرة قد حدت بشكل كبير من مشاركة النساء في الحكم. على الرغم من وجود النساء في السلطة المحلية، إلا أن أدوارهن غالباً ما تبقى رمزية، مع تأثير ضئيل على عمليات اتخاذ القرار. دراسة دور المرأة في السلطة المحلية أمر بالغ الأهمية لفهم هذه التحديات وتحديد طرق لتعزيز حوكمة أكثر شمولية وفعالية تعكس احتياجات جميع أفراد المجتمع.

يؤكد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325، الذي تم اعتماده في عام 2000م، على الدور الحيوي للمرأة في الحد من النزاعات وحلها، وبناء السلام؛ ويدعو إلى زيادة تمثيل ومشاركة النساء على جميع مستويات صنع القرار. توفر محافظة تعز في اليمن دراسة حالة ذات صلة لتحليل التقدم والتحديات في تنفيذ هذه الأجندة، لا سيما فيما يتعلق بتمثيل النساء ومشاركتهن في السلطة المحلية.

تعز، إحدى أكثر محافظات اليمن اكتظاظاً بالسكان، واجهت صراعات شديدة وأزمات إنسانية متعددة. تحملت النساء في تعز صعوبات كبيرة بسبب النزاعات الطويلة، لكنهن أظهرن أيضاً صموداً وقيادة ملحوظة في جهود بناء السلام. على الرغم من هذه الجهود، لا يزال تمثيل النساء في السلطة المحلية محدوداً.

إن استبعاد النساء من مناصب السلطة المحلية له تداعيات كبيرة على الحوكمة والمساءلة وجهود السلام. هذا الاستبعاد لا يكرس فقط عدم المساواة، بل يقوض أيضاً فعالية وشمولية عمليات اتخاذ القرار.

على الرغم من وجود سياسات تحمي حقوق المرأة، فإن غياب الإرادة السياسية الواضحة، وضعف التشريعات (غياب الكوتا الإلزامية)، والفشل في تطوير خطط تنفيذ واضحة ومؤشرات عمل تعد من الأسباب الرئيسية التي تعيق المشاركة السياسية والقيادية للمرأة؛ ويتطلب التمكين الحقيقي للمرأة التحول من مجرد سن القوانين إلى تنفيذها الفعال، ومراجعة النصوص القانونية لتنماشى مع الالتزامات الدولية. كما ينبغي أن تدعو التعديلات أيضاً إلى المشاركة السياسية الحقيقية على مستويات اتخاذ القرار (المحلية والوطنية) بعيداً عن نظام المحاصصة الحزبية، مع إيلاء أولوية قصوى لحماية المرأة من جميع أشكال العنف والتمييز.

إن زيادة تمثيل المرأة في السلطة المحلية يضمن مراعاة وجهات النظر المختلفة في عمليات اتخاذ القرار، لا سيما في القضايا التي تؤثر على النساء والفتيات؛ فقد ذكرت ممثلات منظمات المجتمع المدني التي تقودها النساء، واللاتي أجريت معهن مقابلات، أن زيادة تمثيل المرأة في السلطة المحلية يُحسن صورة ومصادقية المؤسسات (الحكومية، الأحزاب السياسية، الأجهزة التشريعية)؛ ويساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛ ويوسع قاعدة النساء الراغبات في الترشح للمناصب العامة؛ ويعزز فهماً أفضل لقضايا المساواة في المجتمع؛ ويزيد من ثقة الناس في النظام السياسي؛ ويؤثر على أجندة السياسات العامة. ويُعدّ تقدير ودعم المساهمات القيّمة، وإن كانت غير رسمية، للنساء في الحد من النزاعات والوساطة، والتي غالباً ما تُمارس في إطار الأدوار القائمة للنساء والرجال، أمراً حيوياً لتعزيز تأثيرهن العام.

تُعد ورقة الموقف هذه جزءاً من برنامج مدته أربع سنوات بعنوان "برنامج اليمن الإنساني وتعزيز القدرة على الصمود للمتضررين من الأزمات/الصراعات والكوارث من النازحين والمجتمعات المضيفة 2022-2025م"، الذي يهدف إلى خلق يمن أكثر عدلاً وشمولاً واستدامةً من خلال تمكين النساء والشباب والفئات المهمشة في مديرتي المعافى والشمائتين بمحافظة تعز في اليمن، والذي نفذته مؤسسة شباب سبأ للتنمية (SYF)، بالشراكة مع منظمة أوكسفام ودعم من وكالة التنمية الدولية الدنماركية (DANIDA).

المقدمة

تطوير ورقة الموقف هذه حول "دور المرأة اليمنية في السلطة المحلية، بين التمثيل والتمهيش" يأتي كجزء من برنامج مؤسسة شباب سبأ للتنمية لتوضيح موقفها من الفجوة بين التمثيل الرسمي للنساء في السلطة المحلية وتأثيرهن الفعلي على الحوكمة. لتحقيق ذلك، أجريت دراسة بحثية بقيادة مستشار مستقل، خلال الفترة من أغسطس إلى سبتمبر 2025م، في مديريتين ريفيتين ومديريتين حضريتين في محافظة تعز باليمن.

وقد جُمعت بيانات هذه الورقة من خلال منهجية بحثية اعتمدت على أساليب جمع البيانات النوعية والكمية؛ وتستند الدراسة إلى بيانات أولية وثانوية جمعت أدلة حول مشاركة النساء في السلطة المحلية؛ والتحديات اليومية والعقبات الثقافية والأمنية والقانونية الرئيسية التي تعيق مشاركة النساء الفعالة في السلطة المحلية في محافظة تعز، والدعم المؤسسي الذي تتلقاه النساء، بالإضافة إلى الطرق والاستراتيجيات لمزيد من المشاركة الفعالة في السلطة المحلية. إجمالاً، من خلال المقابلات المتعمقة وجلسات النقاش، تمكن البحث من الوصول إلى 45 مشاركة و14 مشاركاً، بالإضافة إلى 40 مشاركة من السلطات المحلية من خلال الاستبيان الإلكتروني.

شملت البيانات الأولية إجراء ما يلي: (أ) 16 مقابلة معمقة مع نساء في السلطة المحلية، وممثلي وممثلات منظمات المجتمع المدني التي تقودها النساء، والمسؤولين الحكوميين (ب)؛ خمس جلسات نقاش وجهاً لوجه مع ناشطات حقوق الإنسان والقادة السياسيين وممثلات المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية (43 مشاركاً ومشاركة إجمالاً، 72% من النساء) (ج)؛ استبيان إلكتروني شاركت فيه 40 امرأة من السلطة المحلية في 4 مديريات مستهدفة (2 ريفية و2 حضرية). أما البيانات الثانوية فشملت مراجعة مكتبية للأدبيات المنشورة وغير المنشورة حول دور المرأة اليمنية في السلطة المحلية بين التمثيل والتمهيش. وقد بدأت عملية جمع البيانات في 26 أغسطس 2025م واكتملت في 4 سبتمبر 2025م. وتم تحليل بيانات المقابلات والجلسات النقاشية باستخدام تقنيات التحليل الموضوعي والتحليل السردى لتصنيف الإجابات على الأسئلة المفتوحة، كما تم تحليل بيانات الاستبيان الإلكتروني كميّاً لإظهار تفاصيل البيانات حسب الموقع والحالة الحضرية والفئة العمرية. الاقتباسات الواردة في هذه الورقة، إن وجدت، فهي توضح وجهات النظر التي طُرحت من المشاركين أثناء الجلسات النقاشية أو المقابلات الفردية، كما تتضمن هذه الورقة نماذج للقيادات النسائية الناجحة في السلطة المحلية (دراسات الحالة) بعد موافقتهن على النشر.

التقدم في تنفيذ قرار مجلس الأمن 1325

يؤكد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325، الذي تم اعتماده في عام 2000م، على الدور الحيوي للمرأة في الحد من النزاعات وحلها وبناء السلام؛ ويدعو إلى زيادة تمثيل ومشاركة النساء على جميع مستويات صنع القرار. توفر محافظة تعز في اليمن دراسة حالة مناسبة لتحليل التقدم والتحديات في تنفيذ هذه الأجندة، لا سيما فيما يتعلق بتمثيل النساء ومشاركتهن في السلطة المحلية.

تمثيل المرأة ومشاركتها في محافظة تعز

تعز، إحدى أكثر محافظات اليمن اكتظاظًا بالسكان، واجهت صراعات شديدة وأزمات إنسانية. تحملت النساء في تعز صعوبات كبيرة بسبب النزاعات الطويلة، لكنهن أظهرن أيضًا صمودًا وقيادة ملحوظة في جهود بناء السلام. على الرغم من هذه الجهود، لا يزال تمثيل النساء في السلطة المحلية محدودًا.

الوضع الحالي

تتراوح مشاركة النساء في السلطة المحلية من رمزية إلى نشطة.



التمثيل في السلطة المحلية الرسمية

○ لا يزال تمثيل النساء في السلطات المحلية الرسمية والهيئات الحكومية محدودًا.

اتفق الغالبية العظمى من المشاركين في جلسات المناقشة على أن تمثيل النساء في الهياكل المحلية الرسمية (أي السلطات المحلية الرسمية والهيئات الحكومية) لا يزال محدودًا. بالإضافة إلى ذلك، تبرز الأدلة القصصية التي جمعت أثناء المقابلات وجلسات النقاش أهمية تمثيل النساء في الهيئات المختلفة للسلطات المحلية، مما سيعزز التنمية المحلية ويحسن

عملية اتخاذ القرار. تشير البيانات، من بين أمور أخرى، إلى أن ضمان تمثيل المرأة يتطلب رفع الوعي بين جميع فئات المجتمع، وخاصة النساء، وتوفير التدريب والدعم المالي وتشجيع مشاركة النساء.

تؤكد البيانات الكمية من الاستبيان الرقمي أن تمثيل النساء في المناصب العليا في الهيئات الحكومية المحلية محدود. بشكل عام، أفاد 63% من المشاركين في الاستبيان (25 من أصل 40 مشاركة) بوجود مستوى محدود من تمثيل النساء في المناصب العليا للمكاتب التنفيذية للسلطة المحلية في مناطقهم.

أظهرت نتائج الاستبيان أن نسبة موافقة المستجيبين من المناطق الحضرية على محدودية تمثيل المرأة في الهيئات الحكومية المحلية أعلى منها لدى المستجيبين من المناطق الريفية، بنسبة 68% و 57% على التوالي. وكانت نسبة موافقة المستجيبين من مديرية المضفر أعلى في هذا الصدد. ويُعزى ذلك على الأرجح إلى التطلعات الكبيرة للنساء في المناطق الحضرية مقارنةً بنظيرتهن في المناطق الريفية، فضلاً عن هيمنة الأعراف الاجتماعية اليمينية التقليدية، لا سيما في المناطق الريفية، التي تُصوّر المرأة ككائن ضعيف يحتاج دائماً إلى حماية الرجل، إلى جانب التوقعات النمطية التي تُلزم المرأة برعاية الأطفال والطبخ وتنظيف المنزل. كما يُحتمل أن تكون محدودية قدرات المرأة، نتيجةً لقلة فرص التعلم المتاحة لها خلال العقود الماضية، عاملاً آخر يُسهم في هذا الوضع.

○ ارتفع مستوى تمثيل النساء في المناصب العليا في الهيئات الحكومية المحلية قليلاً مقارنةً بما كان عليه قبل عشر سنوات.

ذكرت النساء اللواتي تم مقابلتهن من السلطات المحلية وممثلات منظمات المجتمع المدني التي تقودها النساء أن تمثيل النساء في المناصب العليا للمكاتب التنفيذية للسلطة المحلية قد ازداد قليلاً. وعلى الرغم من زيادة عدد النساء في المناصب العليا في الهيئات الحكومية المحلية، غالباً ما تستبعد النساء من عمليات اتخاذ القرار الرسمية. كما أكدت النساء اللواتي شاركن في الاستبيان هذه الزيادة الطفيفة في تمثيل النساء في الهيئات الحكومية المحلية. بشكل عام، تتفق 58% من المشاركات في الاستبيان (23 من أصل 40 مشاركة) على أن تمثيل النساء في السلطة المحلية الرسمية في دوائرهم قد زاد قليلاً.

أظهرت نتائج الاستبيان أن المشاركات من المناطق الريفية أكثر ميلاً للموافقة على أن تمثيل المرأة في هيئات السلطة المحلية قد ازداد قليلاً خلال السنوات العشر الماضية مقارنةً بالمشاركات من المناطق الحضرية، بنسبة 62% و 53% على التوالي. وسجلت المشاركات من مديرية الشمايتين أعلى نسبة موافقة على أن تمثيل المرأة في هيئات السلطة المحلية في مديريتهن قد ازداد خلال العقد الماضي، حيث شهدت المديرية ارتفاعاً في تعيينات النساء في مناصب قيادية رفيعة المستوى خلال السنوات القليلة الماضية، فتشارك النساء بفعالية في إدارة ستة مكاتب تنفيذية، هي: مكتب الثقافة، ومكتب الصحة العامة والسكان، ومكتب التربية والتعليم، ومكتب الصناعة والتجارة، ومكتب الواجبات، ومكتب الشؤون القانونية، كما تشغل النساء مناصب رؤساء أقسام وسكرتيرات في معظم المكاتب التنفيذية.

المشاركة في السلطة المحلية الرسمية

○ غالباً ما تكون مشاركة النساء في السلطة المحلية الرسمية محدودة، ولا تسمع أصواتهن بالكامل.

اتفقت الغالبية العظمى من المشاركات في جلسات النقاش على أن مشاركة النساء في السلطة المحلية الرسمية محدودة بسبب مجموعة من العوامل تشمل الصراع المستمر، والأعراف التقليدية المتجذرة بعمق، والقوانين والممارسات التمييزية.

تؤكد البيانات الكمية من الاستبيان الإلكتروني أن مشاركة النساء في السلطة المحلية الرسمية محدودة. بشكل عام، أفادت 48% من المشاركات في الاستبيان (19 من أصل 40 مشاركة) بوجود مستوى محدود من مشاركة النساء في السلطة

المحلية في مناطقهم. تميل المشاركات من المناطق الريفية إلى الموافقة على محدودية مشاركة المرأة في السلطة المحلية الرسمية أكثر من المشاركات من المناطق الحضرية، بنسبة 57% و 37% على التوالي. قد يعزى ذلك إلى أن المرأة في المراكز الحضرية ربما تحظى بفرص أكبر في التعليم والمشاركة؛ وغالبًا ما تواجه النساء في المناطق الريفية قيودًا أكبر بسبب زيادة الفقر، وقلة الوصول إلى الخدمات، والتزامهن الأقوى بالعبادات التقليدية، مما يجعل طريقهن نحو التمثيل أكثر صعوبة.

○ مشاركة النساء في السلطة المحلية الرسمية هي رمزية، مع تأثير محدود على ديناميكيات السلطة واتخاذ القرار.

ذكرت النساء اللواتي تم مقابلتهن من السلطات المحلية ومنظمات المجتمع المدني التي تقودها النساء أنه رغم وجود النساء في السلطات المحلية، إلا أن أدوارهن غالبًا ما تبقى رمزية، مع تأثير ضئيل على عمليات اتخاذ القرار.

تؤكد البيانات المتاحة من الدراسة المكتبية أن عدد النساء في المجالس المحلية منخفض، مع غياب بنود في تشريعات السلطة المحلية تضمن دعم وتعزيز فرص النساء في النجاح والمشاركة في المجالس المحلية، مثل إلزام الأحزاب بتحديد نسبة من النساء في قوائم المرشحين أو تخصيص نسبة من المقاعد المحلية للنساء.

○ مستوى مشاركة النساء في السلطة المحلية الرسمية ارتفع قليلاً عما كان عليه قبل عشر سنوات.

تشير الأدلة القصصية التي جمعت خلال مقابلات مع نساء من السلطات المحلية ومنظمات المجتمع المدني التي تقودها النساء إلى أنه بالرغم من زيادة عدد النساء في المناصب العليا في المكاتب التنفيذية للسلطات المحلية في المديریات، غالبًا ما يتم استبعاد النساء من عمليات اتخاذ القرار الرسمية.

أكدت المشاركات في الاستبيان الزيادة الطفيفة في مشاركة المرأة في السلطات المحلية. وبشكل عام، وافقت 65% من المشاركات (26 من أصل 40 مشاركة) على أن مشاركة المرأة في السلطة المحلية الرسمية في مناطقهم قد زادت بشكل طفيف. وكانت نسبة موافقة المشاركات من المناطق الريفية على هذه الزيادة الطفيفة أعلى مقارنةً بنظيرتهن من المناطق الحضرية، حيث بلغت 71% و 58% على التوالي.



مشاركة النساء في الحوكمة المحلية عبر المناطق الحضرية والريفية في محافظة تعز

المناطق الحضرية: الفرص والعقبات

في المناطق الحضرية من تعز، غالبًا ما تواجه النساء بيئة أكثر ملاءمة للمشاركة في الحوكمة المحلية. ينبع ذلك من عدة عوامل:

- **التعليم:** ارتفاع معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة، وتوفير فرص تعليمية متنوعة.
- **الوعي:** زيادة الوعي بالمعايير التقدمية للنوع الاجتماعي وحقوق المرأة.
- **المجتمع المدني:** حضور نشط للمنظمات التي تدافع عن تمكين المرأة وتوفير منصات للمشاركة.

تتمتع النساء في المدن عمومًا بفرص أفضل للحصول على التعليم، مما يعزز التفكير النقدي لديهن ويرفع من قدرتهن على المشاركة في الحوار السياسي. علاوة على ذلك، فإن اطلاعهن على معايير النوع الاجتماعي الأكثر تقدمًا يتحدى الصور النمطية التقليدية ويشجع على قبول المجتمع للمرأة في المناصب القيادية. كما أن وجود منظمات المجتمع المدني يوفر دعمًا بالغ الأهمية من خلال أنشطة المناصرة والتدريب وفرص التواصل، مما يزيد من تمكين المرأة للمشاركة في هياكل السلطة المحلية.

على الرغم من هذه المزايا، لا تزال النساء في المدن يواجهن عقبات كبيرة:

- **شبكات محدودة:** تقييد الوصول إلى الشبكات السياسية المؤثرة ودوائر اتخاذ القرار.
- **تقييد الموارد:** عدم المساواة في الوصول إلى الموارد المالية والدعم الأساسي للحملات والمبادرات السياسية.
- **الحواجز الاجتماعية:** تحيزات مجتمعية مستمرة وممارسات تمييزية تعيق تقدم النساء في المناصب القيادية.

حتى مع ارتفاع مستوى التعليم وزيادة الوعي، غالبًا ما تواجه النساء في المدن صعوبة في اختراق الشبكات السياسية الراسخة التي يهيمن عليها الرجال. هذا القصور في الوصول يحد من قدرتهن على التأثير في القرارات السياسية والوصول إلى مناصب السلطة. علاوة على ذلك، فإن التفاوت في الوصول إلى الموارد يزيد من حرمان النساء، إذ يفتقرن إلى الوسائل المالية اللازمة للمنافسة بفعالية في الحملات السياسية أو تنفيذ مشاريع مجتمعية مؤثرة. التغلب على التحيزات الاجتماعية المتجذرة بعمق لا يزال تحديًا مستمرًا، يتطلب جهودًا مستمرة لتعزيز المساواة بين الذكور والإناث ومواجهة المواقف التمييزية.

المناطق الريفية: تفاقم التحديات

على عكس المناطق الحضرية، تواجه النساء في المناطق الريفية في محافظة تعز بيئة أكثر تحدياً تحد بشكل كبير من مشاركتهن في الحوكمة المحلية. هذه التحديات متجذرة في:

- **التفاوت التعليمي:** محدودية الوصول إلى التعليم الجيد وارتفاع معدلات الأمية بين النساء.
- **الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي:** معايير تقليدية راسخة تقيد النساء في الأدوار المنزلية وتحد من مشاركتهن العامة.
- **التبعية الاقتصادية:** التبعية المالية لأفراد الأسرة الذكور، مما يحد من استقلالية النساء وقدرتهن في اتخاذ القرار.

يؤدي نقص فرص التعليم في المناطق الريفية إلى استمرار حلقة مفرغة من الحرمان الذي تعاني منه النساء؛ فارتفاع معدلات الأمية يُحدّ من قدرتهن على الوصول إلى المعلومات، وفهم حقوقهن، والمشاركة الفعّالة في العمليات السياسية، كما تقيد الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي مشاركة النساء أكثر، حيث يتوقع منهن غالباً أن تعطي الأولوية للمسؤوليات المنزلية على المشاركة العامة. الاعتماد الاقتصادي على أفراد الأسرة الذكور يقيد أكثر استقلاليتهن وقدرتهن على اتخاذ القرار، مما يعيق قدرتهن على الدفاع عن مصالحهن الخاصة والمساهمة في تنمية المجتمع.

○ تشارك النساء بنشاط في السلطات المحلية والهيئات الحكومية في المناطق الحضرية والريفية.

تشير الأدلة القصصية التي جُمعت خلال مقابلات مع ممثلين عن السلطات المحلية في المناطق المستهدفة إلى مشاركة المرأة الفعّالة في السلطات المحلية في كل من المناطق الحضرية والريفية. ففي مديرية المضفر، تشارك المرأة في الحكومة المحلية ومكاتبها التنفيذية، ولكن على نطاق محدود للغاية. إذ يوجد سيدتان في المجلس المحلي للمديرية، وتشغل عدة سيدات مناصب قيادية في مكاتبها التنفيذية. أما في مديرية الشمايتين، فتشارك المرأة بفعالية في إدارة ستة مكاتب تنفيذية، كما تشغل منصب رئيسة قسم وسكرتيرة في معظم هذه المكاتب. ومؤخراً، في مديرية المعافر، صدرت قرارات بتعيين سيدات في مناصب مديرات لمكاتب تنفيذية (مثل مديرة قسم شؤون المرأة في مكتب المجلس المحلي للمديرية، ومديرة مكتب الثقافة بالمديرية). إضافة إلى ذلك، وُقعت عقود عمل (عقود مؤقتة وليس دائمة) مع كوادرسائية في مكتب المالية والأحوال المدنية.

يرى قادة السلطات المحلية الذين شاركوا في المقابلات الرئيسية أن العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة بشكل كامل في التعيينات المحلية تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، نظام المحاصصة الحزبية للتعيينات المحلية، وعادات وتقاليد المجتمع اليميني المحافظ التي تتوافق مع هيمنة الذكور واستبعادهم، ونقص الخبرة والمهارات اللازمة لتولي المرأة مناصب قيادية بسبب نقص المؤهلات والتدريب اللازمين للمرأة العاملة لتصبح قائدة فعالة، بالإضافة إلى وجود عقبات اقتصادية وشخصية ونفسية وقانونية تحد من مشاركتها الفعالة الكاملة.

كان قادة السلطات المحلية الذين شاركوا في المقابلات يعتقدون أن مشاركة النساء في الحكومة المحلية في محافظة تعز يمكن تعزيزها - خاصة في سياق الصراع المستمر - من خلال دعوة الأحزاب السياسية لتنفيذ نظام حصص 30٪ للنساء عند ترشيح الكوادر للمناصب القيادية و/أو التوظيف ضمن إطار نظام المحاصصة الذي تم بموجبه تقاسم السلطة منذ 2013م. بالإضافة إلى العمل على توفير بيئات عمل آمنة للنساء، وإنشاء برامج لبناء القدرات والتمكين الاقتصادي لهن، وتعزيز الوعي المجتمعي من خلال حملات التوعية بأهمية دور المرأة في اتخاذ القرار والسلام وبناء المجتمع.

التهميش

تُعاني النساء في السلطة المحلية من تهمةٍ كبيرٍ وشامل، حتى أن مطالبهن لا تُطرح ولا تُسمع. وحتى عند انتخابهن أو اختيارهن لمناصب عليا، قد تُهمَّش أصواتهن داخل المجالس المحلية أو المكاتب التنفيذية، وقد يواجهن تحديات في تنفيذ سياساتهن. تُبرز الأدلة القصصية التي جُمعت خلال المقابلات وجلسات النقاش التمييز القائم على النوع الاجتماعي، حيث تُعاني النساء من تمييز اجتماعي وثقافي مستمر. علاوة على ذلك، أدى النزاع المسلح المستمر والتغيرات في البيئة الدينية، بما في ذلك تصاعد الخطاب الديني المتطرف، إلى تهمةٍ للنساء، حيث تتعرض بعضهن للتهديد والعنف. تشير البيانات، من بين أمور أخرى، إلى ضرورة معالجة الصور النمطية الجندرية (مثل توقع أن تتولى النساء رعاية الأطفال والطبخ وتنظيف المنزل) التي تُعيق المساواة في العلاقات الأسرية، وذلك من خلال تنفيذ سياسات شاملة ومبادرات للتوعية مصممة للتعامل مع المواقف النمطية حول أدوار ومسؤوليات الرجال والنساء في الأسرة والمجتمع.

قدمت النساء اللاتي أجريت معهن مقابلات من السلطات المحلية ملاحظات تتعلق بتمثيل المرأة في هيئات السلطة المحلية. وتشير البيانات المستخلصة من هذه الملاحظات إلى أن أدوار المرأة في السلطة المحلية تتحدد من خلال التمثيل والتهمة في آنٍ واحد، حيث أتاح النزاع فرصاً للنساء لتولي أدوار عامة محددة، إلا أن تأثيرهن على ديناميكيات السلطة وصنع القرار لا يزال محدوداً. وتشير البيانات إلى أن الجهود المبذولة لدعم مشاركة المرأة تتطلب دعماً مالياً وفنياً وسياسياً قوياً لبناء القدرات، وضمان تمثيل فعال على جميع المستويات، ومواجهة الأعراف الثقافية التقليدية الضارة التي تقوض أدوارهن العامة.

يُفاقم الدعم المؤسسي المحدود من تهمةٍ المرأة القائم. وتؤكد البيانات الكمية من الاستبيان الرقمي أن الدعم المؤسسي (أي التدريب والتمويل والمناصرة والحماية) الذي تتلقاه النساء في السلطات المحلية محدود. في المتوسط، أفادت 50% من المشاركات في الاستبيان (20 من أصل 40 مشاركة) بمستوى محدود من الدعم المؤسسي الذي تتلقاه النساء.

تشير الأدلة القصصية التي جُمعت خلال المقابلات وجلسات النقاش إلى أن دور المرأة في السلطة المحلية في تعز، لا سيما في ظل النزاع الدائر، يُظهر صورة معقدة من حيث التمثيل والتهمة. فبينما تتزايد مشاركة النساء في المناصب القيادية نتيجةً للنزاع، فإنهن غالباً ما يواجهن عقبات كبيرة تحول دون مشاركتهن الكاملة وتأثيرهن. ويتطلب التصدي لهذه التحديات بذل جهود شاملة لتعزيز تمثيل المرأة ومشاركتها وحمايتها من العنف والتمييز. ويُسلط اغتيال إحدى القيادات النسائية في مدينة تعز، الذي تم أثناء تنفيذ هذه الدراسة، الضوء على نمط التهديدات القائمة ضد النساء في الخدمة العامة. ويلفت هذا الحدث المأساوي الانتباه إلى ضرورة حماية ودعم النساء في هذه المناصب.

تُسلط الأدلة القصصية التي جُمعت خلال المقابلات وجلسات النقاش الضوء على أسباب التهميش، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- **المعوقات الهيكلية:** لا تزال الأدوار الجندرية التقليدية والأعراف الثقافية والتوقعات المجتمعية تحد من وصول المرأة إلى التعليم والفرص الاقتصادية والمشاركة السياسية.
- **نقص الوعي والتمكين:** تجهل الكثير من النساء حقوقهن وفرصهن، ويفتقرن إلى المهارات والموارد اللازمة للمشاركة الفعالة في السلطة المحلية.
- **التمييز والعنف:** تواجه النساء أشكالاً مختلفة من التمييز والعنف، بما في ذلك العنف المنزلي والتحرش الجنسي والقيود المفروضة على حركتهن وحرية التعبير.
- **عدم الاستقرار السياسي والصراع:** خلق الصراع المستمر بيئة من انعدام الأمن وعدم الاستقرار، مما زاد من تقييد قدرة المرأة على المشاركة في الحوكمة المحلية.

"تُهمّش النساء في الحكومة المحلية بشكل كبير وكامل، ولا تُطرح مطالبهن ولا يُستمع إليهن. إن نظرة الرجال إلى المرأة العاملة غريبة، فعلى سبيل المثال، لماذا تعمل النساء؟"¹

"يُعدّ دور المرأة اليمنية في السلطة المحلية ومواقع صنع القرار قضية شائكة ومعقدة، تتأثر بعوامل تحدّ من مشاركتها. وقد أدت تحديات عديدة إلى تهميش دورها في الوقت الراهن، على الرغم من أن اليمن لطالما عُرفت بدور المرأة فيها، وتُعدّ الملكة بلقيس والملكة أروى مثالين بارزين على ذلك."²

تأثير استبعاد النساء من السلطة المحلية

إن استبعاد النساء من مناصب السلطات المحلية له تداعيات كبيرة على الحوكمة والمساءلة وجهود السلام. هذا الاستبعاد لا يكرس فقط عدم المساواة، بل يقوض أيضاً فعالية وشمولية عمليات اتخاذ القرار.

ضعف الحوكمة

- غياب وجهات نظر متنوعة: تُقدّم النساء وجهات نظر وحلولاً فريدة لقضايا الحوكمة بفضل تجاربهنّ الحياتية المختلفة. ويُؤدي استبعادهنّ إلى الحدّ من تنوّع الآراء، ما يُفضي إلى سياسات أقلّ شمولية.
- عدم استغلال المواهب: يُؤدي عدم إشراك النساء في مناصب السلطة المحلية إلى فشل اليمن في استغلال كامل إمكانات سكانه. وتبقى مهارات النساء ومواهبهنّ غير مُستغلّة، ما قد يُضعف نظام الحوكمة برمّته.
- محدودية التركيز على القضايا الاجتماعية: تُولي النساء اهتماماً أكبر للقضايا الاجتماعية كالتعليم والرعاية الصحية ورعاية الأسرة. ويعني استبعادهنّ أن هذه المجالات الحيوية قد لا تحظى بالاهتمام والموارد الكافية.

انخفاض المساءلة

- انخفاض التمثيل: تقل احتمالية تمثيل وجهات نظر النساء واحتياجاتهن في السلطة المحلية، مما يؤدي إلى سياسات لا تعالج بشكل كامل شواغل جميع المواطنين.
- توزيع غير عادل للموارد: في غياب النساء عن مواقع صنع القرار، قد يكون توزيع الموارد منحازاً، لصالح مصالح لا تتوافق مع احتياجات السكان عموماً.
- انعدام الشفافية: غالباً ما تطالب النساء بالشفافية والمساءلة في الحكم. وقد يؤدي استبعادهن إلى ضعف الرقابة وزيادة فرص الفساد.

عرقلة جهود السلام

- فرص ضائعة لحل النزاعات: غالباً ما تلعب النساء أدواراً محورية في بناء السلام من خلال دورهن كوسيطات ومناصرات للحوار. ويُحدّ استبعادهن من إمكانية إطلاق مبادرات سلام مستدامة.
- تزايد العنف القائم على النوع الاجتماعي: قد يؤدي استبعاد النساء من السلطات المحلية إلى تفاقم العنف القائم على النوع الاجتماعي، نظراً لقلة المناصرات القادرات على معالجة هذه القضايا وإعطائها الأولوية ضمن هياكل الحوكمة.
- اختلال موازين القوى: يُعزز هيكل الحوكمة الذي يستبعد النساء الأعراف الأبوية واختلال موازين القوى، مما يُصعّب تحقيق سلام دائم يعود بالنفع على جميع أفراد المجتمع.

المشاركة في عمليات السلام

○ تشارك النساء في تعزيز نشاط في بناء السلام والوساطة وتنمية المجتمع على المستوى المحلي، مما يظهرن مهاراتهن ومشاركتهن.

مع ذلك، غالبًا ما تفتقر هذه المشاركة غير الرسمية إلى الهياكل الرسمية والسلطة اللازمة لإحداث تغيير ملموس. على المستوى المحلي، تُعدّ النساء في كثير من الأحيان صانعات السلام الأبرز، إذ ينقلن الاحتياجات الحقيقية للمجتمعات المحلية إلى صانعي القرار، من خلال حل النزاعات المجتمعية وقيادة التغيير على مستوى المجتمع. تشير الأدلة القصصية التي جُمعت خلال مقابلات مع نساء من السلطات المحلية وممثلات عن منظمات المجتمع المدني التي تقودها النساء إلى أن النساء في تعزيز لعب دورًا محوريًا في مبادرات السلام الشعبية، حيث ينظمن حوارات مجتمعية ويدافعن عن وقف إطلاق النار. مع ذلك، لا تزال مشاركتهن في مفاوضات السلام الرسمية وصنع السياسات غير كافية.

وتشير الأدلة القصصية أيضًا إلى وجود العديد من قصص النجاح التي تُظهر تأثير المرأة على المستوى المحلي. ومن أمثلة هذه النجاحات، على سبيل المثال لا الحصر:

قصص نجاح من المناطق الريفية في محافظة تعز

تزرخ المناطق الريفية في محافظة تعز، اليمن، بقصص نجاح ملهمة، تُبرز بشكل خاص دور المرأة في تنمية المجتمع وحل النزاعات. وفيما يلي بعض الإنجازات البارزة:

مديرية المعافر

مشاركة المرأة في المجتمع

في مديرية المعافر، اضطلعت النساء بأدوار مهمة في المشاركة المجتمعية والسلطة المحلية، حيث عملن كوسيطات لحل النزاعات. على سبيل المثال:

- لعبت السيدة روضة المشمر دورًا محوريًا في الوساطة لحل نزاع حول رصف الطريق المؤدي إلى سوق النشمة.
- ساهمت السيدة بشرى الصنوي في حل نزاع يتعلق ببئر في ناحية الكلائية.
- كان للسيدة نجاة الصنوي دورٌ أساسي في تسوية النزاعات المتعلقة بمشاريع المياه في منطقة الصنة.

كما قادت هؤلاء النساء مبادرة في عام 2017م لمعالجة توقف رواتب المعلمين من خلال إنشاء صندوق خيري، مما مكّن المعلمين من مواصلة عملهم. كان للتدريب والدعم المقدم من المنظمات مثل مؤسسة شباب شيبا للتنمية وأوكسفام دورًا محوريًا في هذه النجاحات.

الحوارات المجتمعية ومشاريع المياه

حشدت بشرى الصنوي حوارات مجتمعية محلية لحل نزاع طويل الأمد حول مشروع مياه شببات كلبية. وأدت جهودها إلى إعادة إحياء المشروع بعد توقف دام 35 عامًا. وكان مفتاح النجاح هو المشاركة الشاملة للنساء ومهارات بشرى الاستثنائية في التواصل.

المشاركة المجتمعية والسياسية

مبادرات التماسك الاجتماعي والدعم

في مديرية المعافر، ركزت المبادرات على الطرق والتماسك الاجتماعي والنازحين والتعليم. وعلى الرغم من التحديات، مثل نظام المحاصصة الحزبية، فقد كان الدافع الذاتي للمجتمع هو المحرك الرئيسي لهذه النجاحات.

مديرية الشمايتين

القيادة الثقافية والتنمية

حققت هيام عبد الله، مديرة مكتب الثقافة، إنجازات بارزة من خلال قيادتها للجنة الفنية لإعداد خطة استراتيجية لعام 2023م. كما قادت مبادرة نسائية لتفعيل مركز الأسر المنتجة، وقادت فرقاً لتمثيل تعز في المهرجانات الثقافية. وتُعدّ جهودها في حلّ النزاعات المجتمعية عبر مشاريع التنمية جديرة بالثناء.

الابتكارات الإدارية

نجحت ريماء عبد الحليم شمسان، العاملة في سكرتارية مكتب الصناعة والتجارة، في تحديث أنظمة المكتب من خلال إنشاء قاعدة بيانات وتنظيم الأرشفة. وقد أدى تصميمها على تخطي التحديات إلى تحسينات ملحوظة في الأداء.

التحالف السياسي النسائي

في مديرية الشمايتين، أطلقت الناشطات تحالف الأحزاب النسائية، وهو الأول من نوعه الذي يهدف إلى دمج أصوات النساء في الأحزاب السياسية. وتؤكد هذه المبادرة، المدعومة من منظمات المجتمع المدني، على التأثير السياسي الذي يمكن أن تمارسه المرأة على المستوى المحلي والوطني.

توضح هذه القصص من محافظة تعز القوة التحويلية للمبادرات المجتمعية والأدوار المحورية التي تلعبها المرأة في تعزيز التنمية والسلام.

قصص نجاح من المناطق الحضرية في محافظة تعز

شهدت محافظة تعز في اليمن قصص نجاح باهرة لنساء كسرن الحواجز وقدّمن إسهامات جليلة لمجتمعاتهن. تُبرز هذه القصص مثابرة النساء وقوتهن وصمودهن، اللواتي تحدّين الأعراف الاجتماعية وأحدثن تغييرات مؤثرة.

الشهيدة إفتهان المشهري: رائدة في السلطة المحلية

تُعدّ رحلة السيدة إفتهان المشهري إلى منصب قيادي في السلطة المحلية دليلاً على عزمها وشجاعته. فرغم مواجهتها العديد من التحديات، صمدت في وجه العادات والتقاليد المجتمعية التي غالباً ما تعيق تقدّم المرأة. يُعزى نجاحها إلى تصميمها الراسخ على مواصلة العمل رغم العقبات الجسيمة. تُلهم قصتها الكثيرات للسعي نحو أدوار قيادية بغض النظر عن التوقعات المجتمعية.



الأستاذة علا الأغبري: رائدة في مجال استعادة إمدادات المياه

قدّمت الأستاذة علا الأغبري إسهامات جليلة في السلام والبنية التحتية في مدينة تعز من خلال دورها المحوري في استعادة إمدادات المياه. كان لجهودها، الشخصية والمؤسسية على حد سواء، أثرٌ بالغٌ على المدينة. وقد استند نجاحها إلى إيمانها بقضيتها، وتمكين المرأة، وتعاونها مع من يشاركونها رؤيتها. ويُجسّد عملها قوة الجهود الجماعية وأهمية دور المرأة في الحكم.

السيدة صباح راجح وأمني الجبواني: مناصرتان لحقوق المرأة

لعبت السيدة صباح راجح دورًا محوريًا في حلّ قضايا النساء المعنفات، مُظهرةً التزامها بالعدالة والمساواة. وبالمثل، عملت أمني الجبواني، الناشطة في مجال حقوق المرأة ذات الإعاقة، بلا كلل للدفاع عن هذه الفئة المهمشة. وقد واجهت كلتا السيدتين تحديات مجتمعية وتغلبتا عليها، لتُصبحا رمزًا للصمود والتفاني في سبيل حقوق المرأة.

مشاركة المرأة في التخطيط التنموي

شاركت النساء في مكتب محافظة تعز بنشاط في إعداد الخطط التشغيلية والتنموية، مثل خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية. تعزز نجاحهن بالدعم الإقليمي والدولي، والمناصرة، والالتزام بالقوانين الدولية، مثل القرار 1325 الذي يؤكد على مشاركة المرأة في السلام والأمن. ورغم أن الدعم اللوجستي المادي كان يمثل تحديًا، إلا أن جهودهن تُبرز الدور المحوري للمرأة في صياغة استراتيجيات التنمية.

شادية محمد سعيد: مؤسسة مركز الحماية والتأهيل

استجابةً لتفجير سجن المركزي الخاص بالنساء، افتتحت شادية محمد سعيد، عضوة المجلس المحلي في قضاء المضفر، مركزًا للحماية والتأهيل عام 2019م. يوفر المركز المأوى والتدريب والتأهيل والتمكين للنساء المتضررات، بمن فيهن النازحات والمعنفات والناجيات من العنف. ومن عوامل النجاح وعي فريق العمل وتفانيه، والتعاون مع مختلف الجهات، والحاجة الملحة لمثل هذه المراكز في ظل الظروف الراهنة.

القيادة النسائية في مديرية القاهرة

على مدى العقد الماضي، حققت النساء في قضاء القاهرة تقدمًا ملحوظًا في الحياة العامة، حيث شغلن مناصب في المؤسسات والأسواق والسلطات المحلية. يعود تمثيلهنّ شبه الكامل في هذه المجالات إلى حد كبير إلى بروز القيادات النسائية في مناصب عليا، مثل منصب المدير العام. ويعكس هذا التحول تزايد القبول والدعم للقيادة النسائية في المجالات التي كانت حكرًا على الرجال.

وتُجسّد قصص النجاح هذه من محافظة تعز قوة المرأة وإمكاناتها عندما تُتاح لها الفرصة للقيادة وإحداث تغيير إيجابي. وتُشكّل إنجازاتهنّ منارة أمل وتقدم للأجيال القادمة.

نماذج من القيادات النسائية الناجحة

دراسة حالة فردية 1

نجاح حميد، وهي قائدة متميزة حاصلة على درجة الماجستير، تشغل منصب المدير العام للإدارة العامة لتنمية المرأة في مكتب السلطة المحلية بمحافظة تعز منذ أربع سنوات. وقد تميزت فترة توليها هذا المنصب بإنجازات كبيرة وتحديات ملحوظة.

إنجازات في مجال تنمية المرأة

أدت قيادة **نجاح** إلى إنشاء إدارات لتنمية المرأة في العديد من المناطق الريفية، بدعم من منتدى التنمية السياسية ومؤسسة بيرغهوف الألمانية. وقد أسهمت بشكل كبير في بناء قدرات مديري الإدارات، وإنشاء قاعدة بيانات شاملة للنساء في المحافظة، وصياغة مصفوفة مشاريع للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

يُبرز دورها الاستراتيجي مشاركتها في إعداد خطة المرأة ضمن خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمحافظة تعز (2024-2026م). وقد حظيت هذه العملية برعاية المنظمات ومكتب وزارة التخطيط والتعاون الدولي، مما سهّل التواصل مع الجهات المانحة وصناع القرار على المستويين المحلي والدولي. وكان للدعم والمناصرة الإقليميين والدوليين دور حاسم في نجاحها.

تتمتع **نجاح** بخبرة قيادية متميزة، حيث شغلت منصب المدير العام للإدارة العامة لتنمية المرأة في مكتب السلطة المحلية بمحافظة تعز لمدة أربع سنوات.

التحديات والعقبات

على الرغم من هذه النجاحات، واجهت **نجاح** عقبات إدارية ومالية. فقد تعطلت بعض القرارات أحياناً بسبب القيود المالية الناجمة عن ندرة الموارد وضعف التنسيق بين السلطات المحلية والجهات المانحة. إضافةً إلى ذلك، لا يزال غياب الشراكات الحقيقية بين منظمات المرأة والعاملين في مجال حقوق المرأة يشكل عائقاً يومياً.

تجاوز العقبات

تؤمن **نجاح** بإمكانية تجاوز التحديات من خلال المناصرة والتنسيق والتواصل والسبل القانونية. وتؤكد على أهمية تهيئة بيئة شراكة سليمة. ويشمل دورها الإداري اتخاذ القرارات المتعلقة بتنمية المرأة على مستوى المديرية والمحافظة، وإعداد الخطط والسياسات، والتنسيق مع المنظمات والجهات المعنية.

التحديات الاجتماعية والثقافية

تشكل العوائق الاجتماعية والثقافية، مثل الخطاب الديني المتطرف والعادات التقليدية، تحديات كبيرة أمام مشاركة المرأة في السلطة المحلية. ومع ذلك، تشير **نجاح** إلى أن المجتمع عمومًا لا يعترض على مشاركة المرأة، ويمكن معالجة هذه العوائق من خلال التوعية والتثقيف.

المعوقات المؤسسية

تشمل التحديات المؤسسية ضعف الميزانية، والقرارات المتحيزة للرجال، وعدم كفاية تطبيق القوانين. ولمعالجة هذه المشكلات، يجب إنفاذ القوانين واللوائح، ودعم قرارات الأمم المتحدة، وتوفير ميزانيات تشغيلية كافية للنساء.

تحديات الموارد والقدرات

يُعيق نقص الموارد وضعف برامج بناء القدرات مشاركة المرأة. ويُعدّ بناء الشراكات مع المنظمات الدولية والمحلية، وتطوير برامج تمكين المرأة، والدفاع عن حقوقها، استراتيجيات أساسية لتجاوز هذه المعوقات.

الدعم المؤسسي

يقتصر الدعم المؤسسي المقدم للمرأة في السلطة المحلية حاليًا على مشاريع مثل التدريب والتوعية والبرامج التعليمية. ومع ذلك، فإن الدعم المقدم من السلطات المحلية نفسها ضئيل للغاية.

المتطلبات الشخصية لتعزيز القيادة

لتعزيز دورها في السلطة المحلية، تُشير نجاح إلى الحاجة إلى ميزانية تشغيلية كافية لتنفيذ المزيد من المشاريع الإدارية وإنفاذ القوانين. كما تدعو إلى توسيع نطاق التواصل بين المنظمات والقطاع الخاص والهيئات الرسمية لتعزيز التنمية الشاملة.

تُجسد رحلة نجاح حميد الصمود والعزيمة اللازمين لتعزيز دور المرأة في السلطة المحلية. قصتها شاهدة على قوة القيادة والمناصرة والشراكات الاستراتيجية في تخطي العقبات وتحقيق تقدم ملموس.

دراسة حالة فردية 2

تُعد نجاة الصنوي مثالًا بارزًا لامرأة تغلبت على عقبات مجتمعية ومؤسسية كبيرة لتتبوأ مكانة قيادية في مجتمعها. بصفتها مديرة مكتب الثقافة في مديرية المعارف بمحافظة تعز، تُدير نجاة شؤون الإدارة المحلية المعقدة بعزيمة وإصرار، مُدافعة عن مشاركة المرأة رغم التحديات العديدة.

الخبرة في السلطة المحلية

شغلت نجاة منصب مديرة مكتب الثقافة لمدة أربع سنوات. وقد اتسمت فترة إدارتها بنقص في البنية التحتية الأساسية، كالمكاتب، ونقص في النفقات التشغيلية، مما أعاق تنفيذ المشاريع الثقافية. ورغم هذه المعوقات، فقد دافعت عن مشاركة المرأة من خلال منظمات مثل مؤسسة شباب سبأ، غارسة فيها شغفًا بالعمل المدني.

التحديات التي واجهتها

العوائق المؤسسية والمالية

تُشير نجاة إلى عدة أوجه قصور تُعيق عملها، منها:

- انخفاض النفقات التشغيلية: يُقيد التمويل المحدود قدرة المكتب على العمل بفعالية.
- ضعف البنية التحتية: غياب مكتب ثقافي متخصص والخدمات الأساسية.
- نقص الموظفين: عدم كفاية عدد الموظفين لدعم مهمة المكتب.

العوائق المجتمعية والثقافية

تشكل الأعراف والتقاليد الثقافية عوائق كبيرة أمام مشاركة المرأة في السلطة المحلية. غالبًا ما تُهمّش المرأة، وتُحصر أدوارها ضمن الحدود التقليدية. ويتجلى هذا الإقصاء في نقص تمثيل المرأة في مناصب صنع القرار، وفي الصور النمطية السائدة التي تشكك في قدرات المرأة على تولي المناصب القيادية.

تجاوز العوائق

تؤكد نجاة على أهمية عدة عوامل رئيسية في التغلب على هذه التحديات:

- دعم الأسرة والمجتمع: تُعد البيئات المشجعة أساسية لنجاح المرأة.
- التدريب والتأهيل: تزويد المرأة بالمهارات والمعرفة اللازمة لتولي المناصب القيادية.
- التوعية والتثقيف: رفع مستوى الوعي بأهمية مشاركة المرأة في جميع جوانب الحياة.

استراتيجيات التمكين

تدعو **نجاة** إلى اتباع نهج متعدد الأوجه لتعزيز دور المرأة في صنع القرار، وذلك من خلال:

- التمثيل العادل: ضمان تولي المرأة مناصب قيادية في السلطة المحلية.
- الدعم السياسي والتشريعي: وضع قوانين تضمن مشاركة المرأة.
- التمكين الاقتصادي والاجتماعي: توفير الموارد والفرص اللازمة لازدهار المرأة.
- حملات التوعية: تثقيف المجتمع باستمرار حول أهمية المساواة في السلطة المحلية.

مواجهة الصور النمطية المجتمعية

تنتشر الصور النمطية التي تُقلل من شأن قدرات المرأة القيادية، ومنها النظرة إلى المرأة على أنها غير مؤهلة للعمل السياسي، والاعتقاد بأن أدوارها تقتصر على الشؤون المنزلية. وترى **نجاة** أن هذه المفاهيم يمكن دحضها من خلال:

- التوعية: تثقيف المجتمعات حول قيمة مساهمات المرأة.
- تمكين القيادات النسائية: تعزيز قدرات المرأة على التأثير في صنع القرار.

تُبرز رحلة نجاة الصنوي الصمود اللازم لتجاوز العقبات التي تواجهها المرأة في السلطة المحلية. وتؤكد جهودها على ضرورة استمرار التوعية والتثقيف والدعم لضمان مشاركة المرأة بشكل عادل في عمليات صنع القرار. ومن خلال تهيئة بيئة تُقدّر إسهامات المرأة، يمكن للمجتمعات الاستفادة من وجهات نظر متنوعة وحوكمة أكثر شمولاً.

دراسة حالة فردية 3

قيادية رائدة في القطاع الثقافي

هيام عبد الله، خريجة الجامعة، تشغل منصب مديرة مكتب الثقافة في مديرية الشمايتين بمحافظة تعز منذ سبع سنوات. يشمل عملها في السلطة المحلية نطاقاً واسعاً من الأدوار الإدارية والقيادية داخل مكتب الثقافة. تستكشف هذه الدراسة مسيرتها وإنجازاتها والتحديات التي واجهتها، بالإضافة إلى السبل الممكنة لتعزيز مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار.

القيادة والإنجازات

كان لقيادة **هيام** دورٌ محوريٌّ في تنشيط القطاع الثقافي في مديريتها. وتشمل مسؤولياتها إدارة فريق العمل، وتوزيع المهام، وإعداد الخطط السنوية، وتنفيذ الأنشطة الثقافية، والتنسيق مع مختلف منظمات المجتمع المدني. وقد أثمرت مبادراتها عن تنظيم ناجح للمهرجانات والفعاليات التي تُعزز الوعي المجتمعي وتحافظ على التراث الثقافي. وعلى الرغم من محدودية الموارد، فقد تمكنت من تأمين الدعم المالي لتنفيذ العديد من المبادرات الثقافية، لا سيما تلك التي تُعنى بالنساء والشباب.

تجاوز التحديات

واجهت **هيام**، طوال فترة عملها، العديد من التحديات، ويرجع ذلك أساساً إلى محدودية الموارد، والظروف السياسية والاقتصادية، والمواقف المجتمعية تجاه الثقافة. تشمل بعض العقبات الرئيسية ما يلي:

- عدم كفاية التمويل والموارد.
- ضعف الهياكل المؤسسية ونقص الكوادر المتخصصة.
- صعوبة الحصول على الموافقات والدعم للأنشطة الثقافية.
- محدودية الوعي المجتمعي والمشاركة في المبادرات الثقافية.

وللتغلب على هذه التحديات، تؤكد **هيام** على أهمية تعزيز التنسيق بين السلطات المحلية، وتبسيط الإجراءات، وزيادة مشاركة المجتمع في الأنشطة الثقافية.

مشاركة المرأة في صنع القرار

تُبرز تجربة هيام العقبات التي تواجهها المرأة في السلطة المحلية، مثل استبعادها من إعداد الميزانية ونقص الحوافز. ومع ذلك، فهي تُشدد على أهمية تمكين المرأة من خلال التدريب، وزيادة تمثيلها في المجالس المحلية، والاستفادة من التمويل الدولي الذي يُلزم بمشاركة المرأة على أساس النوع الاجتماعي.

استراتيجيات الإدماج

- زيادة تمثيل المرأة: تشجيع المزيد من النساء على الانضمام إلى اللجان المجتمعية والمجالس المحلية.
- بناء القدرات: توفير برامج تدريبية لتزويد المرأة بالمهارات القيادية والمعرفة في مجال الحوكمة.
- رفع مستوى الوعي: تنظيم حملات لتغيير النظرة المجتمعية تجاه أدوار المرأة في صنع القرار.

مواجهة التحديات الاجتماعية والثقافية

تشكل الثقافة الذكورية والصور النمطية السائدة عوائق كبيرة أمام مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية. وتشمل هذه العوائق النظرة المجتمعية التي تحصر المرأة في أدوار تقليدية، والتردد في قبولها في مناصب قيادية. ترى هيام أن هناك إمكانية للتخفيف من هذه التحديات من خلال:

- تحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح.
- تعزيز قيم العمل الجماعي والتواصل المفتوح.
- دعم المرأة من خلال مجموعات قيادية والدفاع عن حقوقها.

العوائق المؤسسية وقيود الموارد

تعرق العوائق المؤسسية، مثل ضعف المساءلة وعدم كفاية التمويل وغياب برامج التمكين، مشاركة المرأة. وتدعو هيام إلى:

- تحسين آليات التواصل والتنسيق.
- تخصيص موارد لدعم المرأة في المناصب القيادية.
- إنشاء قاعدة بيانات أولية لتحديد احتياجات القيادات النسائية وتلبيتها.

تعزيز دعم القيادات النسائية

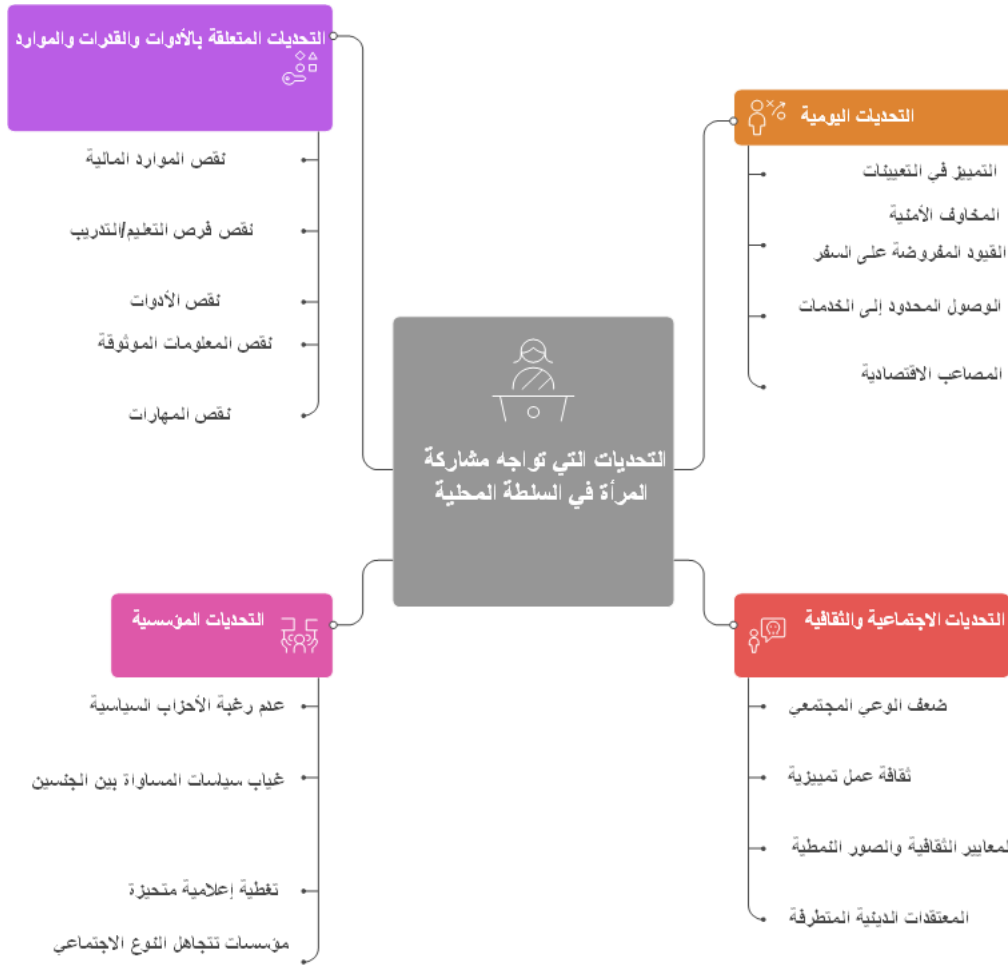
لتعزيز دور المرأة في صنع القرار، توصي هيام بما يلي:

- إنشاء مركز ثقافي بإدارة نسائية لزيادة الموارد المالية.
- تفعيل القوانين والاتفاقيات الدولية لحماية حقوق المرأة.
- تعزيز الشبكات وبرامج التبادل على مختلف المستويات.

تُجسد تجربة هيام عبد الله، بصفتها مديرة مكتب الثقافة، الإمكانيات والتحديات التي تواجهها القيادات النسائية في السلطة المحلية؛ وتؤكد مسيرتها القيادية على ضرورة إحداث تغييرات جذرية لتعزيز مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار. ومن خلال معالجة هذه التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة، تستطيع نساء مثل هيام مواصلة تقديم إسهامات قيّمة لمجتمعاتهن وخارجها.

التحديات والعوائق

التحديات والعوائق الرئيسية التي تواجه مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية



التمييز في التعيينات والترقيات الوظيفية المحلية الجديدة

يُعدّ التمييز في التعيينات والترقيات المحلية الجديدة التحدي الأبرز الذي يواجه مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية بمحافظة تعز. وقد أجمعت شريحة كبيرة من المشاركات في المقابلات وجلسات النقاش على أن التمييز في التعيينات والترقيات المحلية الجديدة يُشكل أحد أهم التحديات اليومية التي تعيق مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية. ومن بين التحديات اليومية الأخرى التي أشارت إليها النساء اللاتي تمت مقابلاتهن من السلطات المحلية: المخاوف الأمنية الناجمة عن استمرار النزاع، والقيود المفروضة على الحركة (مثل اشتراط المحرم، والتحرش، وغيرها)، ومحدودية الوصول إلى الخدمات الأساسية. وتؤكد البيانات الكمية المستقاة من الاستبيان الإلكتروني الذي أجرته نساء من السلطة المحلية مدى تأثير هذه التحديات والعقبات على مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية:

- ❖ أقرّ 63% من المشاركين في الاستطلاع بأن التمييز في التعيينات والترقيات المحلية الجديدة يُمثّل تحدياً أو عائقاً يُعيق مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية إلى حد كبير.
- ❖ وأقرّ 53% من المشاركين في الاستطلاع بأن المخاوف الأمنية الناجمة عن استمرار النزاع تُمثّل تحدياً أو عائقاً يُعيق مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية إلى حد كبير.
- ❖ وأقرّ 43% من المشاركين في الاستطلاع بأن محدودية الوصول إلى الخدمات الأساسية تُمثّل تحدياً أو عائقاً يُعيق مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية إلى حد كبير.

❖ وأقرّ 35% من المشاركين في الاستطلاع بأن القيود المفروضة على الحركة (مثل اشتراط المحرم، والتحرش، وما إلى ذلك) تُمثّل تحدياً أو عائقاً يُعيق مشاركة المرأة الفعّالة في السلطة المحلية إلى حد كبير.

على الرغم من اختلاف ديناميكيات النوع الاجتماعي، إلا أن المناطق الحضرية والريفية في تعز تواجه تحديات، حيث تواجه النساء في المجتمعات الريفية في كثير من الأحيان صعوبة متزايدة في الحصول على الخدمات الأساسية وقيوداً على الحركة بشكل يومي.

ضعف الوعي المجتمعي بحقوق المرأة

يُعدّ ضعف الوعي المجتمعي بحقوق المرأة وأهمية مشاركتها التحدي الاجتماعي والثقافي الأبرز الذي يعيق مشاركة المرأة الفعّالة في السلطات المحلية على مستوى المديريات والمحافظات. تُظهر البيانات الكمية من استطلاع رأي عبر الإنترنت أن ضعف الوعي المجتمعي بحقوق المرأة وأهمية مشاركتها هو التحدي الاجتماعي والثقافي الأبرز الذي يعيق مشاركة المرأة الفعّالة في السلطات المحلية على مستوى المديريات والمحافظات. يلي ذلك ثقافة العمل التمييزية أو القائمة على التمييز الجنسي في الحكومة والبرلمان والهيئات التشريعية الوطنية والغير الوطنية والسلطات المحلية؛ والمعايير الثقافية والصور النمطية السائدة عن المرأة في المجتمع؛ والمعتقدات والتفسيرات الدينية المتطرفة حول المرأة في المجتمع.

عزوف الأحزاب السياسية عن ترقية النساء في صفوفها

يُعدّ عزوف الأحزاب السياسية عن ترقية النساء في صفوفها أبرز التحديات المؤسسية التي تعيق مشاركة المرأة الفعّالة في السلطة المحلية على مستوى المديريات والمحافظات. تُظهر البيانات الكمية من استطلاع رأي عبر الإنترنت أن التحديات والعوائق المؤسسية التالية تُعيق مشاركة المرأة الفعّالة في السلطة المحلية على مستوى المديريات والمحافظات إلى حد كبير، كما هو موضح أدناه بترتيب تنازلي:

- عدم رغبة الأحزاب السياسية في ترقية النساء في صفوفها.
- غياب سياسات المساواة /الإطار القانوني التنظيمي (مثل الدستور/قانون الانتخابات) الذي يشجع مشاركة المرأة في السلطة المحلية.
- تغطية إعلامية متحيزة ضد المرأة.
- مؤسسات (الحكومة، البرلمان، الأحزاب السياسية) وعمليات (الانتخابات، التعيينات القضائية) تتجاهل البُعد الجندي.
- التمييز القانوني ضد المرأة.

نقص الموارد المالية للمشاريع التي تخدم المرأة

يُعدّ نقص الموارد المالية للمشاريع التي تخدم المرأة التحدي الأبرز المتعلق بالأدوات والقدرات والموارد التي تعيق مشاركة المرأة الفعّالة في السلطة المحلية على مستوى المديريات والمحافظات. تُظهر البيانات الكمية من استطلاع رأي عبر الإنترنت أن التحديات أو العوائق التالية المتعلقة بالأدوات والقدرات والموارد تُعيق مشاركة المرأة الفعّالة في السلطة المحلية على مستوى المديريات والمحافظات إلى حد كبير، كما هو موضح أدناه بترتيب تنازلي:

- نقص الموارد المالية للمشاريع التي تخدم المرأة.
- نقص التعليم والتدريب لتنمية مهارات القيادة لدى المرأة.
- نقص الأدوات (الكتيبات والإرشادات) المتعلقة بالمساواة ومشاركة المرأة.
- نقص المعلومات والبحوث الموثوقة حول قضايا المساواة، بما في ذلك نقص البيانات المصنفة حسب الجنس.
- نقص المهارات لدى النساء.

تحديات التمويل التي تواجه المنظمات النسائية ومنظمات حقوق المرأة

تضطلع المنظمات النسائية ومنظمات حقوق المرأة بدور محوري في الدعوة إلى المساواة وتوفير الخدمات الأساسية للنساء في بلد يواجه نزاعاً مستمراً وأزمة إنسانية. ومع ذلك، تواجه هذه المنظمات تحديات تمويلية عديدة تعيق قدرتها على العمل بفعالية وتحقيق أهدافها.

محدودية الوصول إلى مصادر التمويل

يُعدّ محدودية الوصول إلى مصادر التمويل أحد أبرز التحديات التي تواجه المنظمات اليمنية التي تقودها النساء. إذ يتردد العديد من المانحين والوكالات الدولية في الاستثمار في المناطق التي تشهد عدم استقرار بسبب المخاطر المتصورة لاختلاس الأموال أو عدم القدرة على ضمان المساءلة. إضافةً إلى ذلك، غالباً ما تفتقر المنظمات المحلية إلى القدرة على تلبية المتطلبات الصارمة التي يضعها المانحون الدوليون، مما يزيد من صعوبة وصولها إلى مصادر التمويل المحتملة.

العقبات البيروقراطية

تواجه هذه المنظمات في كثير من الأحيان عقبات بيروقراطية عند محاولتها الحصول على التمويل. فعملية التقدم بطلبات المنح والتمويل غالباً ما تكون معقدة وتتطلب موارد إدارية كبيرة، وهو ما تفتقر إليه العديد من المنظمات الصغيرة. علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي في اليمن إلى خلق طبقات إضافية من البيروقراطية، مما يزيد من صعوبة حصول المبادرات التي تقودها النساء على التمويل.

إضافة إلى ذلك، تتحكم توجهات الجهات المانحة في الخطاب السائد لدى منظمات حقوق المرأة ومنظمات المجتمع المدني اليمنية، من خلال إعطاء الأولوية للمواضيع التي تحددها الجهات المانحة على حساب الاحتياجات المحلية، مما قد يؤدي إلى التركيز المفرط على قضايا معينة كالعنف القائم على النوع الاجتماعي، مع إهمال نتائج أخرى بالغة الأهمية على أرض الواقع. غالباً ما يؤدي هذا الوضع إلى تهميش المنظمات المحلية بسبب نقص الموارد والخبرة في كتابة المقترحات وعدم القدرة على التعامل مع هياكل الجهات المانحة، مما ينتج عنه فقدان الملاءمة السياقية والاستدامة للمبادرات التي تنطلق من الاحتياجات والمعرفة المحلية.

نقص فرص التواصل

تُعدّ فرص التواصل بالغة الأهمية لتأمين التمويل وبناء الشراكات؛ إلا أن المنظمات اليمنية التي تقودها نساء غالباً ما تواجه صعوبة في الوصول إلى هذه الفرص. فالصراع المستمر والقيود الثقافية قد تعزل هذه المنظمات عن الشبكات والمنديات الدولية التي يمكنها من خلالها الدفاع عن قضيتها والتواصل مع الجهات المانحة المحتملة.

قصور في بناء القدرات

تفتقر العديد من المنظمات التي تقودها النساء والمنظمات المعنية بحقوق المرأة إلى موارد كافية لبناء القدرات. وهذا القصور قد يحول دون إدارتها واستخدامها للأموال بفعالية، وتلبية متطلبات الجهات المانحة، وإثبات أثرها. وبدون الاستثمار في بناء القدرات، تُكافح هذه المنظمات لتطوير المهارات اللازمة لتأمين التمويل وإدارته بكفاءة.

السياسات والقوانين

قدّم المشاركون في جلسات النقاش ملاحظاتٍ تتعلق بالسياسات والقوانين الرسمية الخاصة بتمثيل المرأة في هيئات السلطة المحلية وتشير البيانات النوعية المستخلصة من هذه الملاحظات، من بين أمور أخرى، إلى أن حقوق المرأة وتمثيلها ومشاركتها تركز على ثلاثة أركان: الدستور والقوانين الوطنية، والالتزامات الدولية، ونتائج الحوار الوطني: (أ) يُرسّخ الإطار الدستوري والقانون الوطني المساواة الكاملة، حيث تنص المادة 4 من الدستور على أن جميع المواطنين متساوون

في الحقوق والواجبات دون تمييز. كما تضمن المادة 42 الحق في المشاركة السياسية (مثل الترشيح والانتخاب)؛ (ب) قانون السلطة المحلية، الذي يلزم بتخصيص 15% من مقاعد المجالس المحلية للنساء (بموجب القانون رقم 4 لسنة 2013م)، بالإضافة إلى الإطار التشريعي العام (القانون رقم 4 لسنة 2000م ولوائحه التنفيذية)؛ (ج) قوانين أخرى، مثل قانون الخدمة المدنية، الذي ينص على عدم التمييز في شغل المناصب العامة. وتشمل الحماية والتشريعات أيضاً القوانين المتعلقة بالأحزاب السياسية والانتخابات والعقوبات وقوانين الأحوال المدنية والشخصية.

تُبرز نتائج المراجعة المكتبية للسياسات والقوانين الرسمية المتعلقة بتمثيل المرأة ومشاركتها في السلطة المحلية ما يلي:

الإطار القانوني

- الدستور اليمني: ينص على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات، ويحظر التمييز على أساس الجنس.
- قانون الأحوال الشخصية: يضمن حقوق المرأة في الزواج والطلاق والميراث، ولكنه يحتاج إلى تعديلات لتعزيز المساواة.
- قانون الجنسية: يمنح المرأة اليمنية الحق في نقل جنسيتها إلى أبنائها.
- قانون العقوبات: يُجرّم العنف ضد المرأة ويحميها من التحرش الجنسي.
- قوانين العمل: تضمن حقوق المرأة العاملة، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل المتساوي والحماية من الفصل التعسفي.

الاتفاقيات الدولية

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو): صادقت اليمن عليها، ما يلزم الدولة بمنع التمييز ضد المرأة في جميع المجالات.
 - إعلان ومنهاج عمل بيجين: يدعو إلى تمكين المرأة في جميع المجالات، بما في ذلك مشاركتها في صنع القرار.
- يحق للمرأة اليمنية قانوناً المشاركة في السلطة المحلية. ومنحها دستور عام 1991 حق التصويت والترشح لعضوية المجالس المحلية. وتشير نتائج مراجعة مكتبية إلى أن أول انتخابات للمجالس المحلية في اليمن جرت في 20 فبراير/شباط 2001م، حيث تنافس أكثر من 22 ألف مرشح يمثلون مختلف الأحزاب والمنظمات السياسية والمستقلين على مقاعد المجالس المحلية في مختلف المحافظات والقضايا. وأظهرت نتائج تلك الانتخابات فوز 6,283 مرشحاً في مجالس المديريات و417 مرشحاً في مجالس المحافظات في الانتخابات التمهيدية والتكميلية، ولم يتجاوز عدد الفائزات في هذه الانتخابات 18 امرأة من أصل 35.

"من المهم ضمان تمثيل المرأة في المجالس المحلية، رغم التحديات التي تشمل القيود الثقافية ونقص الدعم. في الواقع، تمثيل المرأة في المجالس المحلية محدود. ويتطلب ضمان هذا التمثيل رفع مستوى الوعي لدى جميع فئات المجتمع، ولا سيما النساء، وتوفير التدريب والدعم، وتشجيع المشاركة. ويتمثل الأثر الإيجابي لتمثيل المرأة في تعزيز التنمية المحلية وتحسين عملية صنع القرار."

بالإضافة إلى ذلك، قدم المشاركون في جلسات النقاش ملاحظات تتعلق بتعديلات القوانين، بما في ذلك:

- تعديل قانون السلطة المحلية لضمان اعتماد نظام الكوتا كخطوة أولية نحو تمثيل المرأة في الحكومة المحلية.
- تعديل قانون الانتخابات لينص صراحةً على إدراج النساء في جميع القوائم الانتخابية.
- تعديل قانون العقوبات فيما يتعلق بأحكام جرائم الاعتداء الجنسي والتشهير.
- تعديل قانون الأحزاب السياسية لينص صراحةً على إدراج النساء وتمكينهن في الهياكل القيادية للأحزاب السياسية.
- سن وإقرار قانون لمكافحة العنف ضد المرأة.
- سن وإقرار قانون لتفعيل حصة المرأة في المناصب القيادية. تُطالب بعض الأصوات النسائية بإلغاء حصة الـ 30% المخصصة للنساء، بحجة أنها لم تعد عادلة وتُقيد مشاركة المرأة في صنع القرار إلى مستوى مُحدد.
- سن وإقرار قانون يُجرّم التشهير وحملات التحريض ضد المرأة.
- تعديل قانون الأحوال الشخصية لتعزيز حقوق المرأة عموماً.
- تعديل لوائح قانون الخدمة المدنية المتعلقة بالتعيينات في المناصب العامة لجعلها ملزمة للهيئات التنفيذية بتطبيق نظام الكوتا النسوية في عمليات التوظيف والتعيين والترقيات الجديدة.

لتعزيز مشاركة المرأة الفعالة في السلطة المحلية، اقترح المشاركون الآليات الداعمة التالية:

- إنشاء مراكز دراسات وبحوث المرأة: لتوفير معلومات وبيانات موثوقة حول قضايا المساواة، مع بيانات مصنفة حسب الجنس، على مستوى المحافظة.
- إنشاء برامج زمالة ضمن المكاتب التنفيذية للسلطات المحلية تهدف إلى تعزيز المساواة، وتنمية المهارات، وتوفير فرص التواصل، والتأثير في السياسات.
- إنشاء آليات للرصد والتقييم: لرصد وتقييم التقدم المحرز في مشاركة المرأة في السلطات المحلية، وتقييم فعالية السياسات المطبقة، وإجراء التعديلات اللازمة بشكل دوري.
- إنشاء آليات للتغذية الراجعة: لتوفير قنوات تُمكن النساء من تقديم ملاحظاتهم حول تجاربهن في الحوكمة المحلية، وضمان سماع أصواتهن وأخذها بعين الاعتبار عند تعديل السياسات.
- إنشاء صناديق دعم مالي للنساء: لتوفير الدعم اللازم لحمات المناصرة الفورية وتمويل حملات انتخابية نسائية مستقبلية.
- إنشاء آليات للمساءلة: لتوفير إرشادات حول كيفية إرساء المساءلة أو الدعوة إليها في مشاركة المرأة في السلطة المحلية.

التوصيات

تُقدّم التوصيات التالية إلى مؤسسة شباب سبأ للتنمية، ومنظمة أوكسفام، الحكومة والسلطات المحلية، والجهات المانحة المحتملة، بشأن البرامج المستقبلية الرامية إلى تعزيز دور المرأة في السلطة المحلية في اليمن:

• إصلاح القوانين والسياسات

بالإضافة إلى البيانات المستقاة من المراجعة المكتبية، قدم المشاركون في جلسات النقاش ملاحظاتٍ تتعلق بالسياسات والقوانين الرسمية الخاصة بتمثيل المرأة في هيئات السلطة المحلية. وتقدّم البيانات تعديلاتٍ على القوانين والسياسات وآليات الدعم لتعزيز مشاركة المرأة الفعالة وإدماجها في مناصب السلطات المحلية ومراكز صنع القرار. وتشمل هذه التعديلات، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

○ التعديلات المقترحة على القوانين: يتطلب تمكين المرأة تحولاً جذرياً من مجرد الاعتراف بالحقوق إلى التطبيق الفعال والعادل للقوانين، بما يضمن مشاركة قيادية حقيقية على جميع مستويات صنع القرار السياسي والإداري. قد تشمل التعديلات المقترحة على القوانين، من بين أمور أخرى، ما يلي:

- تعديل قانون السلطة المحلية لضمان اعتماد نظام الكوتا كخطوة أولية نحو تمثيل المرأة في الحكومة المحلية.
- تعديل قانون الانتخابات لينص صراحةً على إدراج النساء في جميع القوائم الانتخابية.
- تعديل قانون العقوبات فيما يتعلق بأحكام جرائم الاعتداء الجنسي والتشهير.
- تعديل قانون الأحزاب السياسية لينص صراحةً على إشراك المرأة وتمكينها في الهياكل القيادية للأحزاب السياسية.
- سنّ قانون لمكافحة العنف ضد المرأة.
- سنّ قانون لتفعيل حصة المرأة. وتطالب بعض الأصوات النسائية بإلغاء حصة الـ 30% المخصصة للنساء، بحجة أنها لم تعد عادلة وتحدّ من مشاركة المرأة في صنع القرار إلى مستوى محدد.

■ سنّ قانون يُجرّم التشهير وحملات التحريض ضد المرأة.

■ تعديل قانون الأحوال الشخصية لتعزيز حقوق المرأة بشكل عام.

■ تعديل لوائح قانون الخدمة المدنية المتعلقة بالتعيينات في المناصب العامة لجعلها ملزمة للهيئات التنفيذية لتطبيق نظام الكوتا النسوية في عمليات التوظيف والتعيينات والترقيات الوظيفية الجديدة.

○ التعديلات المقترحة على السياسة: يتطلب تحقيق تمكين المرأة تحولاً شاملاً ومتكاملاً قائماً على ثلاثة أبعاد: الإصلاح القانوني الذي يضمن الحماية والمساواة؛ والتمكين السياسي والإداري الذي يضمن مشاركة المرأة في صنع القرار؛ والتغيير الثقافي والمؤسسي الذي يعزز دورها كشريك رئيسي في التنمية المستدامة.

○ التعديلات المقترحة لآليات الدعم: يتطلب التمكين الكامل للمرأة تحولاً شاملاً قائماً على: إصلاح تشريعي جذري يضمن الحماية الشاملة وتكافؤ الفرص؛ ومشاركة سياسية وإدارية فعّالة تقضي على التمييز وتعتمد على الكفاءة؛ ودعم مؤسسي وثقافي من خلال تخطيط مراعي للنوع الاجتماعي وتغيير المفاهيم المجتمعية. ولمزيد من المشاركة الفعّالة للمرأة في السلطة المحلية، يُوصى بآليات الدعم التالية:

- إنشاء مراكز دراسات وبحوث المرأة: لتوفير معلومات/بيانات موثوقة حول قضايا المساواة، مع بيانات مصنفة حسب الجنس، على مستوى المحافظات.
- إنشاء برامج زمالة ضمن المكاتب التنفيذية للسلطات المحلية، تهدف إلى تعزيز المساواة، وتنمية المهارات، وتوفير فرص التواصل، والتأثير في السياسات.
- إنشاء آليات للرصد والتقييم: لرصد وتقييم التقدم المحرز في مشاركة المرأة في السلطات المحلية، وتقييم فعالية السياسات المطبقة، وإجراء التعديلات اللازمة بشكل دوري.
- إنشاء آليات للتغذية الراجعة: لإنشاء قنوات تُمكن المرأة من تقديم ملاحظاتها حول تجاربها في الإدارة المحلية، وضمان سماع أصواتها وأخذها بعين الاعتبار عند تعديل السياسات.
- إنشاء صناديق دعم مالي للمرأة: لتوفير الدعم اللازم لحمات المناصرة الفورية، وتمويل الحملات الانتخابية النسائية المستقبلية.
- إنشاء آليات للمساءلة: لتوفير إرشادات حول إنشاء آليات للمساءلة أو الدعوة إليها في مشاركة المرأة في السلطات المحلية.

● الاستراتيجيات والأدوات والموارد

تشير البيانات التي جُمعت من خلال المقابلات مع منظمات المجتمع المدني التي تفقدها النساء والنساء في السلطات المحلية، إلى جانب المراجعة المكتبية، إلى استراتيجيات ينبغي على الحكومة والسلطات المحلية (والمجالس المحلية) تطبيقها لتعزيز مشاركة المرأة بشكل فعال وزيادة تمثيلها في السلطة المحلية.

تشمل استراتيجيات الحكومة والسلطات المحلية، من بين أمور أخرى، ما يلي:

- ضمان بيئة عمل تراعي الفوارق بين الذكور والإناث، والعمل على بناء مؤسسات وسياسات تراعي هذه الفوارق.
- إطلاق مبادرات لتعزيز فهم أفضل لقضايا المساواة في المجتمع (التمييز، العنف الأسري، المواقف الاجتماعية والثقافية).
- العمل على تطوير وتطبيق المساواة في العمليات (مثل الانتخابات/الاختيارات، والتوظيف والتعيينات الجديدة).
- إطلاق مبادرات لمكافحة الصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- ضمان المساواة في الوصول إلى الموارد والبنية التحتية.

بالإضافة إلى ذلك، تشير البيانات إلى استراتيجيات ينبغي على المجتمع المدني تطبيقها لتعزيز مشاركة المرأة الفعّالة وزيادة تمثيلها في السلطات المحلية. وتشمل هذه الاستراتيجيات، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- التعاون مع وسائل الإعلام لمكافحة الصور النمطية القائمة على النوع الاجتماعي.
 - التواصل مع السلطتين التنفيذية والتشريعية لدعم ترسيخ المساواة في الأطر الهيكلية والسياسات.
 - تشجيع النساء على دخول عالم السياسة والارتقاء بمسيرتهن المهنية.
 - بناء مواقف عامة إيجابية تجاه المرأة في السياسة.
 - التعاون مع الأوساط الأكاديمية لتنقيف الجمهور وتوعيته بفوائد مشاركة المرأة السياسية.
 - التعاون مع الأحزاب السياسية لدعم المرشحات.
- علاوة على ذلك، تشير البيانات إلى استراتيجيات ينبغي على الجهات الفاعلة الرئيسية تطبيقها لمكافحة العوائق الاجتماعية والثقافية التي تحول دون مشاركة المرأة الفعّالة وزيادة تمثيلها في السلطة المحلية. وتشمل هذه الاستراتيجيات، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:
- إنشاء منصات حوار تركز على الخطاب الديني حول حقوق المرأة.
 - تبني سياسات لتعزيز التوازن بين العمل والحياة لمراعاة الأدوار المتعددة التي تؤديها المرأة.
 - إجراء حملات توعية عامة حول فوائد تمثيل المرأة ومشاركتها الفعّالة في المجال العام.
 - التعاون مع وسائل الإعلام لمكافحة الصور النمطية القائمة على النوع الاجتماعي.
 - تصميم وتنفيذ آليات مساءلة محلية/وطنية لمشاركة المرأة.



علاوة على ذلك، تشير البيانات إلى الأدوات والموارد التي من شأنها أن تدعم الجهود الرامية إلى تعزيز مشاركة المرأة الفعالة وتمثيلها في السلطة المحلية. وتشمل هذه الأدوات والموارد، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- أدلة إرشادية خطوة بخطوة للجهات الفاعلة الرئيسية حول كيفية إجراء تحليل إدماج منظور النوع الاجتماعي في مؤسساتها.
- أمثلة على الممارسات الجيدة وقصص النجاح، من السياق المحلي، مع التركيز على تجاوز العوائق المؤسسية.
- أمثلة على الممارسات الجيدة وقصص النجاح، من السياق المحلي، مع التركيز على تجاوز العوائق الاجتماعية والثقافية.
- أدلة إرشادية خطوة بخطوة للجهات الفاعلة الرئيسية حول كيفية إنشاء آليات المساءلة المحلية أو الدعوة إليها.

