

تمكين المرأة في عملية صنع القرار السياسي والمجتمعي

كلثم الغانم
أستاذ مشارك قسم العلوم الاجتماعية- جامعة قطر

إشكاليات مرتبطة بتمكين المرأة بشكل عام :

- المساواة في الفرص

- المساواة في النتائج

- المساواة في التطوير

- دمج قضايا المرأة ضمن الإطار العام للتنمية

مطالبات حقوقية في مجال التمكين السياسي للمرأة القطرية والعربية بشكل عام

✓ المحافظة على المنجزات التي تحققت في مجال المساواة الدستورية مجال المشاركة المجتمعية

✓ معالجة المعوقات والإشكاليات التي تواجه تفعيل هذه الحقوق

✓ دعم وتطوير الدور الذي يمكن أن تسهم المرأة به في التنمية المستدامة وفي تطوير واقعها

الواقع الحالي للمرأة القطرية في مجال التمكين السياسي

1. حقوق المواطنة

منحت المرأة حقوق المواطنة كاملة مثلها مثل الرجل في الدستور الجديد الذي وافق عليه المجتمع بنسبة 96% في عام 2003.

في مجال الحقوق السياسية

- كفل الدستور القطري حقوقا سياسية للمرأة متساوية مع الرجل
- القانون الانتخابي لغرفة تجارة وصناعة قطر
- حق المشاركة في انتخابات في المجلس البلدي المركزي كناخبة ومرشحة
- حق الترشيح والانتخاب في المجلس التشريعي القادم.
- ينطبق عليها قانون حرية التعبير والنشر ..
- وغير ذلك من الحقوق السياسية والمدنية.

2 . مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية

يشير تحليل الواقع إلى أن المرأة بدأت ملامح مرحلة جديدة من تمكين المرأة من المشاركة المجتمعية والمشاركة السياسية بالذات بصدر القانون رقم (12) لسنة 1998 بتنظيم المجلس البلدي المركزي، والمرسوم رقم (17) لسنة 1998 بنظام انتخاب المجلس البلدي المركزي، الذي أكد على حق المرأة في المشاركة ترشيحا وإنتخابا، وبالفعل شاركت المرأة في إنتخابات الدورة الأولى للمجلس البلدي المركزي في دولة قطر بتاريخ 8 مارس 1999 .

المشاركة السياسية

- كانت نسبة مشاركة المرأة القطرية في انتخابات الدورة الأولى (45%) وترشحت 6 نساء للفوز بعضوية المجلس ولم تنجح أي منهن ، وأرجعت الأسباب إلى أن المجتمع كان حديث عهد بالعملية الديمقراطية وبمشاركة المرأة .
- الدورة الثانية في عام 2003 لم تكن مشاركة المرأة كمرشحة عند المستوى المطلوب وبما يتناسب وحجمها ودورها في الحياة الإجتماعية حيث لم تترشح سوى سيدة واحدة للمشاركة للفوز بعضوية المجلس وقد فازت بالتزكية .

بيانات تفصيلية حول مشاركة المرأة القطرية في انتخابات المجلس البلدي :

الدورة الأولى 1999

عدد الناخبين 13656 الف ناخب وناخبة
نسبة مشاركة المرأة كناخبة
%45
شارك 227 مرشح ومرشحة
عدد المرشحات 6
لم تفز أي واحدة منهن

الدورة الثانية 2002

عدد الناخبين 24218 الف ناخب وناخبة
نسبة مشاركة المرأة كناخبة (لم تتوفر بيانات)
شارك 84 مرشح
ترشحت سيدة واحدة فازت بالتزكية

الدورة الثالثة 2007

عدد الناخبين 13656 ألف ناخب وناخبة

نسبة مشاركة المرأة كناخبة

46.6%

شارك 118 مرشح

عدد المرشحات 3

فازت واحدة بنسبة 96% من أصوات دائرتها الانتخابية

وهي نفس السيدة التي فازت في الدورة الثانية بالتركية

الدورة الرابعة 2011

بلغ عدد المواطنين القطريين المقيدين في جداول الناخبين من الجنسين 32 ألفاً و662 ناخباً

بلغ مجموع المرشحين لعضوية المجلس البلدي المركزي 101 مرشح
منهم 4 نساء

فازت نفس السيدة مثل المرات السابقة

التحديات

هناك جملة من التحديات التي تعيق من توسيع نطاق مشاركة المرأة ، منها:

- منظومة ثقافية لا تحفز المرأة على المشاركة السياسية وتولي الأدوار القيادية في الحياة العامة.
- المرأة ذاتها : هناك فئات كثيرة من النساء غير مقتنعات بتفعيل المشاركة السياسية للمرأة.

هناك العديد من المعوقات الأخرى، مثل :

- عجز الوسائل الإعلامية عن أداء دور تنموي أو تغييري بالنسبة للقيم التي تؤثر في مشاركة المرأة ، بل إنها تؤدي في اغلب الأحيان دورا معاكسا .
- تأثير البنية القبلية على المواقف والخيارات السياسية .
- عدم الوعي بالحقوق السياسية وحقوق المواطنة .
- عدم استقلالية المواقف السياسية للمرأة .
- ما زالت المرأة محجمة عن ممارسة دورها في مؤسسات المجتمع المدني .

الفرص: دور المجتمع في تمكين المرأة من المشاركة السياسية

- لكي تكون التشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة أو أي قضية أخرى قابلة للتنفيذ لابد أن تصاحبها تغييرات في البناء الاجتماعي.
- تحفيز القيادات النسائية .
- تحتاج قضايا تمكين المرأة سياسيا مشروعا قائما بذاته يدرس مشكلاتها ويحدد احتياجاتها وصولا إلى وضع إستراتيجية متكاملة لإنجاحها.

الاهداف

	<p>3مرشحات فقط في انتخابات الدورة الثالثة للمجلس البلدي مقابل 118 مرشح</p>	<p>أن تبلغ نسبة مشاركة النساء كمرشحات في انتخابات مجلس الشورى القادمة وانتخابات الدورة الخامسة للمجلس البلدي 30% من عدد المرشحين</p>	<p>رفع مستوى المشاركة السياسية</p>
<p>يتعين تمكين المرأة من الفوز بعدد مقاعد تصل إلى 20 % من مجموع المقاعد في هذه المجالس خلال 5سنوات القادمة</p>	<p>النسبة الحالية لا تزيد عن مقعد واحد أي 2.5%</p>	<p>أن تبلغ نسبة المقاعد التي تشغلها النساء 20% من عدد مقاعد مجلس الشورى والمجلس البلدي</p>	
<p>تغيير المفاهيم المرتبطة بالأدوار التي يمكن المرأة أن تشارك بها.</p>	<p>هناك قيم اجتماعية تحد من فرص المرأة من المشاركة الفعالة في الحياة السياسية</p>	<p>رفع وعي المجتمع والمرأة نفسها بأهمية المشاركة السياسية للمرأة</p>	

	سيدة واحدة في عضوية مجلس الإدارة حالياً	رفع نسبة النساء في مجلس إدارة غرفة تجاره وصناعة قطر إلى 20%	تعزيز مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني
-	-	1. رفع مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني .	
يتعين رفع مشاركة المرأة بنسبة 20% خلال فترة 5 سنوات القادمة.	حصة المرأة من من مقاعد هذه المؤسسات ضئيل	2 رفع حصة النساء رئاسة مؤسسات المجتمع المدني إلى 20%	
	حصة المرأة من من مقاعد هذه المؤسسات ضئيل	رفع حصة النساء في عضوية مجالس إدارة مؤسسات المجتمع المدني إلى 40%	

<p>عدم توفر آليات لحدوث التشبيك</p>	<p>ضعف التشبيك والتواصل بين الناشطين</p>	<p>التشبيك بين الناشطات والناشطين في مجال حقوق المرأة</p>	<p>دعم تأسيس منظمات وجمعيات تعنى بحقوق المرأة</p>
<p>توفير برامج توعية وبناء قدرات</p>	<p>لا توجد برامج للتوعية وبناء قدرات الراغبين في تأسيس الجمعيات والجهل بالإجراءات المطلوبة</p>	<p>برنامج دعم مؤسسي لتأسيس منظمات وجمعيات أهلية</p>	

ثانياً: المرأة والمناصب القيادية

- بلغت نسبة النساء بين المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين 13.8% فقط من المجموع الكلي لهذه الفئة من القطريين وذلك حسب التعداد العام للسكان لعام 2004.
- بعد 40 سنة من دخول المرأة القطرية مجال العمل ، لم تحصل إلا على حصة قليلة جداً من المناصب القيادية مقارنة مع الرجل .
- مع ذلك هناك تقدم ونمو في شغل لمناصب القيادة من قبل نساء خلال الثلاث سنوات الأخيرة .

تشخيص الواقع:

- لا تزال مشاركة المرأة في عملية صنع القرار واضحة تقليديا وتاريخيا في مجال التعليم والصحة.
- مشاركة المرأة لا تزال محدودة و بطيئة في قطاعات العمل الحكومية الجديدة التي تعكس توجهات الدولة التنموية ، رغم كون المرأة القطرية تتميز بارتفاع مستواها التعليمي.

- لا تزال مشاركة المرأة في المناصب القيادية في القطاعين الخاص والمختلط محدودة.
- لازالت المرأة بعيدة عن ممارسة أي دور قيادي في مجالات الشركات الصناعية والمؤسسات الاقتصادية بشكل عام، وكذلك في قطاع المال والبنوك.
- أما في المنظمات غير الحكومية فإن أدوارها القيادية لم تظهر إلا في المنظمات المدعومة من الدولة.
- ما زالت مشاركة المرأة في المناصب القيادية غير مرتبطة بحركة التطور الاجتماعي.

التحديات :

- تأثير الصورة النمطية التي تقلل من إمكانيات المرأة في تولي المناصب القيادية.
- الإعباء والأدوار التي تمارسها المرأة في العمل والمنزل تسهم في عزوف المرأة نفسها عن تولي المرأة للمناصب القيادية.
- تأثر قرارات التعيين والترقية بالمواقف والرموز الثقافية المسبقة حول المرأة وأدوارها.

الفرص: تعزيز أدوار المرأة القيادية

- يجب الاهتمام بتوفير الآليات التي تسهم في تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية، خصوصاً أن الشواهد المستقبلية تشير إلى نمو كبير في عدد المتعلمات والمؤهلات، الأمر الذي يؤهلهن لممارسة أدوار هامة في المجتمع.
- المساواة في فرص الترقية، وعدم جعلها تخضع لأهواء المديرين وتوجهاتهم نحو المرأة.
- السعي إلى إدماج المرأة في مجالس إدارات المؤسسات والشركات الكبرى.
- توفير دورات تدريبية للمرأة في مجال المهارات القيادية
- اكتشاف الطاقات النسائية الصالحة لممارسة الأدوار القيادية والمؤهلة تأهيلاً جيداً حسب المجالات المختلفة.