



iKNOW  
POLITICS

international Knowledge  
Network of Women in Politics

ملخص النقاش الإلكتروني حول

# النساء في الإدارة العامة

مايو 2019



Empowered lives.  
Resilient nations.

# رسالة التقديم

"زيادة نسبة النساء العاملات في المؤسسات العامة يجعلها أكثر تمثيلاً، وينهض بالابتكار، ويُحسِّن عمليات اتخاذ القرار، ويحقق فوائد للمجتمعات بأسرها." [رسالة](#) من الأمين العام للأمم المتحدة أنطونيو غوتيريس بمناسبة اليوم الدولي للمرأة 2017

## خلفية

في عام 2015 ، أقرت دول العالم بالإجماع على خطة التنمية المستدامة لعام 2030 و اعترفت من خلال هدفها 16 حول "تعزيز مجتمعات عادلة وسلمية وشاملة" والهدف 5 بشأن "ضمان المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" بدور المساواة بين الجنسين والإدارة العامة الشاملة والمؤسسات في بناء مجتمعات أكثر سلاماً وازدهاراً ومساواة.

تشير الإدارة العامة إلى الآلية الإجمالية التي تمويلها الدولة ، بما في ذلك الوكالات والسياسات والخدمات ، المسؤولة عن إدارة وتنفيذ القوانين وقرارات الحكومة. وهي تمكن البلدان من تنفيذ السياسات والبرامج الوطنية ولذلك هي ضرورية في دفع التنمية المستدامة<sup>1</sup>.

لا تزال المؤسسات العامة في العديد من البلدان أبوية حيث تواصل المواقف والممارسات الضارة وحتى العنيفة في بعض الأحيان تجاه النساء. على الرغم من عدم وجود قياس عالمي أساسي لمشاركة المرأة في الإدارة العامة ، فإن [أبحاث](#) البرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تبين أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً لا سيما في أدوار القيادة وصنع القرار. تشير البيانات إلى أن النساء يشكلن في المتوسط 45 ٪ من الإدارة العامة وهناك اختلافاً كبيراً في مشاركة المرأة في مختلف البلدان حيث تتراوح البيانات بين 3 ٪ و 77 ٪. الحصة الإجمالية للنساء في الإدارة العامة هي الأعلى في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بنسبة متوسطة 55.1 ٪ والأدنى في الدول العربية بنسبة 35.9 ٪. ومع ذلك عند النظر إلى حصة النساء في مناصب صنع القرار في الإدارة العامة ، يوجد أعلى متوسط حصة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بنسبة 43.4 ٪ وأقلها في أفريقيا بنسبة 25.1 ٪. علاوة على ذلك فإن 20 ٪ فقط من البلدان قد وصلت إلى التناصف (50 ٪) في مناصب صنع القرار في الإدارة العامة<sup>2</sup>.

التنوع ، بما في ذلك وصول المرأة على قدم المساواة إلى الأدوار القيادية ، هو تمشي صحيح وتمشي منتج. وجدت [دراسة](#) حديثة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وماكينزي أن مشاركة المرأة في الإدارة العامة وفي مناصب صنع القرار مرتبطة إيجابياً بالتنمية الاقتصادية وبالمساواة بين الجنسين في المجتمع. كما تشير الدراسة إلى أن المشاركة والقيادة المتساوية للمرأة تخلق بيئة مواتية لحكومة أفضل وأكثر فعالية. تم تعزيز هذه النتائج من خلال [دراسة](#) حديثة أخرى أجراها مركز ويلسون والتي استنتجت أن "عندما يكون هناك المزيد من النساء في السلطة ، هناك حكم أفضل ، وحيث يوجد حكم جيد ، يوجد عدد أكبر من النساء في السلطة".

## الهدف

<sup>1</sup> Public Administration Reform: Practice Note. UNDP, 2004.

<sup>2</sup> GEPA Initiative Database. UNDP and University of Pittsburgh, 2019.

تسعى هذه المناقشة الإلكترونية الى توفير منتدى لتشجيع الحوار حول دور المرأة في الإدارة العامة وصنع القرار وتبادل المعرفة والممارسات الجيدة حول طرق زيادة وتعزيز مشاركة المرأة في الإدارة العامة وصنع القرار وضمان سلامة المؤسسات العامة والعمل على أن تكون خالية من التحرش الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس. ندعو النساء والرجال في السياسة وفي الإدارة العامة وممثلي الحكومات الوطنية والمحلية ونشطاء المجتمع المدني والخبراء والممارسين والأوساط الأكاديمية للمساهمة بخبراتهم عن طريق الإجابة عن سؤال أو أكثر من الأسئلة أدناه. ستساهم التقديمات في إعداد رد موحد من شأنه أن يعزز قاعدة المعرفة المتاحة حول هذا الموضوع.

## الأسئلة

1. البيانات ضرورية في تحديد الاتجاهات وتشكيل استجابات سياسية مستهدفة وفعالة. ما هو مستوى مشاركة النساء في الإدارة العامة في بلدك؟ ماذا عن النساء في مناصب صنع القرار والمناصب الإدارية العليا في المؤسسات العامة؟
2. هناك العديد من الحواجز أمام مشاركة المرأة الكاملة والمتساوية في الإدارة العامة والقيادة. على سبيل المثال، تواجه العديد من النساء في الإدارة العامة المضايقة الجنسية والعنف القائم على النوع الاجتماعي<sup>3</sup>. هل تواجه النساء في الإدارة العامة في بلدك التحرش الجنسي و / أو العنف القائم على النوع الاجتماعي؟ ما هي الحواجز الأخرى التي تعيق مشاركة المرأة على قدم المساواة في أدوار القيادة وصنع القرار في بلدك؟
3. ما الذي يمكن عمله لتعزيز وزيادة المشاركة المتساوية والكاملة للمرأة ، بما في ذلك الشابات ، في الإدارة العامة على جميع المستويات؟ ما الذي يمكن فعله للقضاء على التحرش الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في الإدارة العامة؟ يرجى تبادل أمثلة ممارسات جيدة.
4. هل ساهمت النساء في الإدارة العامة في بلدك في دفع عجلة التنمية المستدامة والسلام؟ يرجى ذكر أمثلة.
- 5.

## المشاركات

تم تقديم مساهمات من قبل المستخدمين التاليين من 28 مارس إلى 19 أبريل 2019:

1. [أكوا دانسوا](#)، وزيرة الشباب والرياضة سابقة وسفيرة غانا سابقة في ألمانيا، غانا
2. [كريستوفر لي](#)
3. د. [شيددي أوجبوتا](#)، المرشحة السابقة لمنصب محافظ ولاية إيمو، نيجيريا
4. د. [سانتوش كومار ميشرا](#)، مساعد تقني ، مركز موارد التعليم السكاني، قسم التعليم المستمر وتعليم الكبار والإرشاد ، جامعة النساء، الهند.
5. [إيفلين غراسياس](#)، السلفادور
6. [غابرييل باردال](#)، مستشارة النوع الاجتماعي في المؤسسة الدولية للأنظمة الانتخابية (IFES)، الولايات المتحدة
7. [هدى منصورى](#)، تونس

<sup>3</sup> كشف تقرير صدر مؤخراً من قبل الاتحاد البرلماني الدولي والجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا عن قدر هائل من المضايقات / التحرش الجنسي والنسفي يستهدف الموظفين في البرلمانات في أوروبا. قالت 40.5 ٪ من المشاركات في الاستقصاء أنها واجهت تحرش جنسي في عملهن وأن 50 ٪ تلقين تعليقات ذات طبيعة جنسية.

8. [كاديديا دومبيا](#) ، أخصائية في النوع الاجتماعي والتعليم، الولايات المتحدة / كوت ديفوار
9. [كيمبرلين أريفالو](#) ، غواتيمالا
10. [لورا سيليا أريفالو](#)
11. [ليا فلاشر](#) ، طالبة في كلية مونتغمري، الولايات المتحدة
12. [ليليام أرييتا](#)، السلفادور
13. [ميبسي كيما](#)، كينيا
14. [ميراج همايون خان](#)، باكستان
15. [نشيلي نوريغا](#)
16. [بولنج لينسي](#)، ليسوتو
17. [رخا شكلا](#)
18. [سوزانا كامباري](#)، مؤسسة ورئيسة الجمعية المدنية للمرأة والحكومة، الأرجنتين
19. [توماس باسكولو](#)، الأرجنتين
20. [abtaqu@gmail](mailto:abtaqu@gmail.com)

## ملخص الردود

مع شركائنا نود أن نشكر مستخدمي موقعنا وأتباعنا الذين ساهموا في هذه المناقشة الإلكترونية لتبادل الخبرات والممارسات والتوصيات. يرد أدناه موجز لجميع المساهمات.

### 1. البيانات ضرورية في تحديد الاتجاهات وتشكيل استجابات سياسية مستهدفة وفعالة. ما هو مستوى مشاركة النساء في الإدارة العامة في بلدك؟ ماذا عن النساء في مناصب صنع القرار والمناصب الإدارية العليا في المؤسسات العامة؟

الإدارة العامة هي مجموع المؤسسات لإدارة وتنفيذ القوانين وسياسات ولوائح وقرارات الحكومة. تشكل المؤسسات العامة المختلفة الإدارة العامة لبلد ما وغالبًا ما تكون المشغل الأكبر فيه. لذلك الإدارة العامة ضرورية لدفع التنمية المستدامة<sup>4</sup>. على عكس المشاركة السياسية للنساء، لا توجد آلية قياس عالمية لتتبع تمثيل النساء في الإدارة العامة<sup>5</sup>. البيانات العامة وذات الجودة العالية عن النساء في الإدارة العامة نادرة، وحتى إذا وجدت بيانات، فإن الاختلافات في التعاريف وآليات الرصد والإبلاغ الخاصة بالحكومات تجعل من الصعب جمع البيانات ورصدها على المستوى العالمي<sup>6</sup>.

يوافق جميع المشاركين على أن جمع وصيانة البيانات المتعلقة بالنساء في الإدارة العامة، وخاصة في المناصب العليا، يمثل تحديًا ويتطلب موارد كبيرة. يوفر المشاركون العديد من الأمثلة على تمثيل النساء في مختلف مؤسسات الإدارة العامة التي تتماشى مع [الأبحاث](#) التي أجراها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والتي تبين أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً بشكل عام، وخاصة في مناصب صنع القرار.

ذكرت [ليليام أرييتا](#) أنه على الرغم من عدم وجود عوائق قانونية أمام انتخاب النساء في محكمة العدل العليا في [السلفادور](#)، فإن 23.6٪ فقط من أعضاء المحكمة المنتخبين في العقود الثلاثة الماضية من الإناث. تمثيل

<sup>4</sup> [Public Administration Reform: Practice Note](#). UNDP, 2004

<sup>5</sup> سيطلب المؤشر العالمي 16.7.1b الذي تم اعتماده مؤخرًا أن تقدم الدول تقارير حول التنوع داخل مؤسساتها العامة. سيكون هذا نقطة دخول مهمة لزيادة جهود جمع البيانات وإعداد التقارير. يدعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تطوير هذا المؤشر وهو الآن الوكالة الرسمية المكلفة بالإبلاغ. سيقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بدعم تطوير القدرات من بين المجتمع المدني ولجان الخدمة المدنية لتتبع البيانات المصنفة والإبلاغ عنها.

<sup>6</sup> [Gender Inequality Research lab \(GIRL\) at the University of Pittsburg](#) (accessed on 9 May 2019).

النساء في الغرفة الدستورية في البلاد أقل من هذه النسبة حيث هناك عضوتان فقط من بين الأعضاء الـ 19 المنتخبين بين عامي 1994 و 2018. تقدر [إيفلين غراسياس](#) أن النساء يشغلن حوالي 30٪ من الأدوار الإدارية في الإدارة العامة للسلفادور، رغم أنها لا توفر مصدرًا لهذه النسبة.

تشارك [سوزانا كامباري](#) أن الفرع التنفيذي للحكومة في [الأرجنتين](#) يهيمن عليه الذكور حيث تمثل النساء 22٪ من الوزراء و 13٪ من أمناء الدولة و 27٪ من وكلاء الوزراء فقط. ومع ذلك، يدعي [توماس باسكولو](#) أن النساء يشكلن 17.4٪ من الوزراء في [الأرجنتين](#) مستندا بمصدر للبيانات الجنسانية عبر الإنترنت. يشير هذا التناقض إلى صعوبة الوصول إلى بيانات موثوقة عن النساء في المناصب الحكومية العليا.

تشارك [كاديديا دومبيا](#) أنه على الرغم من وجود "إرادة حقيقية" من حكومة [كوت ديفوار](#) لزيادة مشاركة المرأة في السياسة والإدارة العامة، لا تزال التمثيلية النسوية منخفضة. وهي تدعي أنه يوجد حاليًا سبع نساء من بين 41 وزيراً و 29 امرأة من بين 255 نائباً وثمانين نساء من بين 66 عضواً بمجلس الشيوخ و 15 امرأة من بين 200 رئيس بلدية وامرأة واحدة فقط من بين 31 رئيساً للمناطق / المجالس الإقليمية.

تقدر [ميراج همايون خان](#) أن المرأة ممثلة تمثيلاً شديداً النقص في المؤسسات العامة والخدمات في [باكستان](#) بحجة أنه "من الصعب للغاية تعيين النساء في مناصب صنع القرار". لا توجد بيانات عامة عن النساء في الإدارة العامة في باكستان لدعم هذا التقييم.<sup>7</sup>

كذلك، تشاطر المرشحة السابقة لمحافظ ولاية إيمو الدكتورة [شيدي أوجبوتا](#) أن مشاركة المرأة في الإدارة العامة منخفضة للغاية في [نيجيريا](#)، وخاصة في المناصب القيادية. وهي تدعي أنه لا يوجد سوى أربع وزيرات، أي ما يعادل حوالي 15٪ من أعضاء مجلس الوزراء الحاليين، وأن محافظي الولايات معظمهم من الرجال.

تقول [ليا فلاشر](#) إنه على الرغم من أن [إسرائيل](#) كانت من أول الدول التي انتخبت رئيسة للوزراء في عام 1969، إلا أنه لم يكن هناك سوى ست وزيرات فقط شاركن في الحكومة الإسرائيلية من عام 1948 إلى عام 1992. وبالنسبة لها، فإن النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً في الإدارة العامة، وخاصة على المستوى المحلي، وهذا بسبب الثقافة التقليدية والأبوية التي تعتمد على النساء كمقدمات رعاية أساسيات في المجتمع.

تشير [غابرييل باردال](#) إلى نموذج قيادة الماس ([Diamond Leadership Model](#)) التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية كإطار جديد لقياس القيادة النسائية يجمع البيانات على ثلاثة مستويات قيادية (عالية ومتوسطة ومنخفضة) لأربعة قطاعات حكومية (تشريعية، تنفيذية، قضائية وأمنية) يمثل مصدر مفيد للمعلومات عن النساء في الإدارة العامة. كما هي تنصح بمختبر أبحاث عدم المساواة بين الجنسين ([GIRL](#)) في جامعة بيتسبورغ، وهو مركزا يتشارك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مبادرة المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة ([GEPA](#)) منذ عام 2015، كمصدر موثوق للبيانات.

تدعم مبادرة GEPA مشاركة المرأة وقيادتها في المؤسسات العامة من خلال التركيز على البحث وجمع البيانات وتحليلها. بناءً على توصيات تقريرها العالمي، تقود المبادرة التنفيذ من خلال "الدعوة والشراكات وتنمية القدرات والسياسات والبرمجة على جميع المستويات ووضع آلية تتبع عالمية من شأنها إضفاء الطابع المؤسسي لمراقبة حالة المساواة بين الجنسين في الخدمة العامة"<sup>8</sup>. لتطوير آلية التتبع هذه، يعمل برنامج الأمم

<sup>7</sup> See the [Report on Gender Equality in Civil Service in Pakistan](#), UN Women and UNDP, 2018.

<sup>8</sup> [Gender Equality Public Administration](#), UNDP (accessed on 9 May 2019).

المتحدة الإنمائي حاليًا على رسم خريطة أدوات رصد الخدمة العامة وتقييم مدى توفر البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي عبر المناطق.

2. هناك العديد من الحواجز أمام مشاركة المرأة الكاملة والمتساوية في الإدارة العامة والقيادة. على سبيل المثال ، تواجه العديد من النساء في الإدارة العامة المضايقة الجنسية والعنف القائم على النوع الاجتماعي. هل تواجه النساء في الإدارة العامة في بلدك التحرش الجنسي و / أو العنف القائم على النوع الاجتماعي؟ ما هي الحواجز الأخرى التي تعيق مشاركة المرأة على قدم المساواة في أدوار القيادة وصنع القرار في بلدك؟

يوافق المساهمون أن هناك العديد من العوائق التي تحد من مشاركة المرأة وقيادتها الكاملة وعلى قدم المساواة في المؤسسات العامة. يعد التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي من بين الظواهر الرئيسية التي تعيق التقدم.

على سبيل المثال، تقول [كاديديا دومبيا](#) أن العديد من الرجال في [كوت ديفوار](#) يرفضون السماح لزوجاتهم بالعمل في المؤسسات العامة خوفًا من المعاملات السيئة التي قد يتعرضن لها. وهي تقول أن المضايقات اللفظية منتشرة على نطاق واسع وأن النساء، خاصة اللاتي يصلن إلى مناصب عليا، غالباً ما يتعرضن للمضايقات النفسية بسبب وجودهن في مواقع صنع قرار. تعزز [مراج حميون خان](#) هذه النقطة بحجة أن النساء اللاتي يصلن إلى أعلى المناصب في [باكستان](#) غالباً ما يشعرن بالتهديد ويتم الضغط عليهن لإثبات جدارتهن حيث تذكر حالة امرأة تشغل منصب رفيع المستوى استقالت بسبب المضايقة التي فرضها عليها رئيسها.

تشارك [بولينج ليتسي](#) أن في [ليسوتو](#) حملات الترهيب والتشويه شائعة بالنسبة للنساء في الإدارة العامة، وخاصة في الأدوار القيادية. قلة الأمن هي مشكلة تعاني منها الكثير من النساء في المناصب العليا. على الرغم من وجود قانون بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي تحت المعالجة خلال العقد الماضي، ان العنف القائم على النوع الاجتماعي "في أعلى مستوياته في البلاد".

تشير [أكوا دانسوا](#) أن على الرغم من انخفاض الأرقام الرسمية، تواجه النساء في المؤسسات العامة في [غانا](#) التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي على نطاق واسع. وتحذر من انخفاض معدلات الإبلاغ في العديد من البلدان والصورة الخادعة التي قد يصورونها حيث تجادل بأن العوامل الاجتماعية والثقافية والافتقار إلى الوعي والتعليم هما المساهمان الرئيسيان في نقص معدلات الإبلاغ. بالنسبة لها، تحفز حركات مثل حركة Me Too تغييرًا إيجابيًا من خلال تسمية وفضح المرتكبين ذوي السلطة والنفوذ في الدول الغربية، لكنهم بحاجة إلى أن ينتشروا خارج السياقات التي نشؤوا فيها<sup>9</sup>.

يذكر المشاركون أن النساء في [الأرجنتين](#) و [الهند](#) و [إسرائيل](#) اللاتي يعملن في الإدارة العامة يواجهن عادة المضايقات الجنسية والعنف القائم على النوع الاجتماعي ويخضعن لثقافات و هيكل عامة وسياسية أبوية عميقة الجذور. علاوة على ذلك، يشارك [سانتوش كومار ميشرا](#) أن النساء الهنديات غالباً ما يحصلن على وظائف هامشية منخفضة الأجر وغالباً ما تكن مستبعدات من أدوار صنع القرار و "غير معترف بهن كمساهمات في الأسرة والمجتمع ككل." يتمتع الأبناء بامتياز على البنات "اللاتي يعتبرن في كثير من الأحيان عبئاً اقتصادياً على الأسر التي تخشى ارتفاع المهور وتكاليف الزفاف".

<sup>9</sup> اطلع على [ملخص مناقشتنا الإلكترونية](#) السابقة حول الموضوع للمزيد من المعلومات حول التحرش والعنف ضد المرأة في السياسة.

تجادل الدكتورة شيدي أوجبوتا بأن مستويات العنف القائم على النوع الاجتماعي في نيجيريا "مخيفة ... وأن قوات الأمن تتفاقم". واستذكرت تجربتها خلال الحملة الانتخابية الأخيرة لمنصب محافظ ولاية ايمو حيث كانت المرشحة الوحيدة ضد 70 مرشحاً. أن "استخدام العصابات للتخويف والمضايقة وحرق المواد الانتخابية يخيف النساء من المشاركة في العمليات السياسية".

بالنسبة لها، هناك عائق مهم آخر يعطل وصول المرأة المتساوي إلى أدوار صنع القرار في الخدمة العامة وهو الافتقار إلى الشفافية والفساد في الترشيحات لأدوار القيادة العليا<sup>10</sup>. يتمتع الرجال في كثير من الأحيان بإمكانية أكبر للحصول على الأموال والوصول إلى الشبكات الداعمة، وبالتالي هم أكثر عرضة لتقديم رشاي والفوز بترشيحات لمناصب عالية المستوى.

تقول ميراج همليون خان أن العديد من النساء في باكستان "غير واعيات حيث يرفضن قبول الفكرة القائمة على أن هناك ظلم يرتكب ضدهن". تمنع قلة التعليم الأساسي والحريات الفردية العديد من النساء من الإدراك بدورهن الممكن في المجتمع و اتخاذ إجراءات للوصول إليه.

**3. ما الذي يمكن عمله لتعزيز وزيادة المشاركة المتساوية والكاملة للمرأة ، بما في ذلك الشابات ، في الإدارة العامة على جميع المستويات؟ ما الذي يمكن فعله للقضاء على التحرش الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في الإدارة العامة؟ يرجى تبادل أمثلة ممارسات جيدة.**

وتقول ليا فلاشر إن تحرير النقاش والتوعية حول التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي بالإضافة إلى إنشاء آليات مساءلة وعقوبات في المؤسسات أمور ضرورية لضمان الأمن للنساء في الإدارة العامة. كما يشير المشاركون أن يجب على المؤسسات العامة ادماج وحدات تشعر فيها النساء بالأمان للإبلاغ بحرية عن أحداث المضايقة والإيذاء والعنف. يجب أن تضمن هذه الوحدات الشفافية والمساءلة وأن يتم التحقيق في الحوادث وأن يتم استجواب المرتكبين ومعاقبتهم بغض النظر عن الأقدمية ومستوى مسؤولياتهم في المؤسسة. إن الإجراءات والعقوبات الملموسة والفعالة ستعمل كرادع للمرتكبين. وهذا من شأنه أن يدفع النساء في المؤسسات العامة إلى الشعور بالأمان، ونتيجة لذلك ستتولى المزيد من النساء وظائف في الإدارة العامة.

يقول العديد من المساهمين أن الطريقة الأكثر فاعلية لضمان خلو الإدارة العامة من التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي هو وجود المزيد من النساء في صفوف الإدارة العامة وفي أدوار صنع القرار الرفيعة المستوى. وكلما انضم عدد أكبر من النساء إلى المؤسسات العامة، كلما ازدادت اعلانات التجاوزات وتسمية وعقوبة المرتكبين وأصبحت عادة وجزء من ثقافة الإدارة العامة. بالإضافة إلى ذلك، عندما يشغل عدد أكبر من النساء مناصب قيادية، فهن يساهمن في وضع المزيد من التدريبات والسياسات لمكافحة التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

علاوة على ذلك، يتفق المشاركون على أن للتعليم أهمية جوهرية. ويشددون على أهمية إشراك الرجال في جهود المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة حيث يدعون إلى تثقيفهم حول قضايا عدم المساواة بين الجنسين والتحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي والذكورة السامة. إن الوعي الأوسع بهذه القضايا سيمكن الرجال من القيام بدور ناشط في بناء مؤسسات عامة آمنة وشاملة. يجادل المشاركون أيضاً بأن تثقيف

<sup>10</sup> See UNDP's survey on the "[Impact of corruption on women's career development opportunities in the Central Administration of the Republic of Moldova](#)" for more information.

النساء حول التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي من شأنه أن يساهم في زيادة معدلات الإبلاغ ونتيجة لذلك، سيكون هناك سياسات وآليات أكثر فعالية واستهدافاً للوقاية والمساءلة.

تلوم الدكتورة **شيدي أوجبوتا** نقص التعليم والتدريب من بين النساء في **نيجيريا** كمساهم كبير في عدم مشاركة المرأة في السياسة وفي الإدارة العامة. وهي تدعو منظمات مثل منظمة الأمم المتحدة للمرأة إلى تنظيم دورات تدريبية في مجال التثقيف المدني والقيادي للمرأة النيجيرية على المستوى المحلي لتشجيعها وتزويدها بالمعرفة اللازمة للمشاركة في عمليات صنع القرار العامة.

يتفق المشاركون على أهمية إعلام النساء بالفرص المتاحة في السياسة والإدارة العامة وتشجيعهن على القيام بدور في الخدمة العامة. هناك حاجة إلى تدريب جيد لتمكين المرأة من التقدم والتنافس على وظائف في الإدارة العامة. على سبيل المثال، تشارك **أكوا دانسوا** أن في **غانا** تم وضع تحسينات في البرامج الدراسية وبرامج تدريب وتربص وتوجيه لتعزيز مشاركة المرأة وخاصة الشابات في الإدارة العامة وصنع القرار.

يجادل المشاركون بأن تدابير العمل الإيجابي هي عادة أكثر السبل فعالية وسرعة المفعول لضمان تمثيل أكبر للمرأة ومشاركتها في المؤسسات العامة. على سبيل المثال، ذكرت **كاديديا دومبيا** مثلاً حديثاً من **كوت ديفوار** حيث وقع رئيس الدولة مشروع قانون يلزم جميع المنظمات بإدراج 33٪ من النساء في منظماتهم.

بشكل أعم، يجادل المشاركون بأن الشفافية أمر حاسم على جميع مستويات التوظيف في الإدارة العامة وأن آليات مكافحة الفساد ومكافحة الغش ضرورية لضمان نزاهة عملية التوظيف. إذا مُنحت المرأة فرصاً متساوية في الاندماج والتقدم في وظائف الخدمة العامة فستتاح لها فرص أكبر لشغل المناصب الرفيعة المستوى، مما سيساهم بدوره في التغيير الثقافي وفي سياسات وإجراءات أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي في الإدارة العامة.

علاوة على ذلك، تدعو **هدى منصورى** إلى زيادة التوازن بين الجنسين في المنزل لتمكين المرأة من التقدم مهنيًا، سواء كانت في الخدمة العامة أو الخاصة. كما توصي بزيادة الوعي بين الرجال حول المسؤوليات المشتركة للعناية بالمنزل والأسرة وتوفير دعم رعاية الطفل للأولياء المشتغلين في الإدارة العامة. وهذا من شأنه أن يتيح المزيد من الفرص للمرأة للمشاركة والتقدم على قدم المساواة مع الرجل في المؤسسات العامة.

**4. هل ساهمت النساء في الإدارة العامة في بلدك في دفع عجلة التنمية المستدامة والسلام؟ يرجى ذكر أمثلة.**

يوافق المشاركون على أن وجود المزيد من النساء في الإدارة العامة يقلل من الفساد ويسرع التقدم نحو التنمية المستدامة والسلام. على سبيل المثال، تذكر الدكتورة **شيدي أوجبوتا** الدور الذي لعبته وزيرة المالية النيجيرية السابقة **نجوزي أوكونجو إيويالا** في زيادة الشفافية والحد من الفساد في المؤسسات العامة في **نيجيريا**. لكونها أول امرأة تتولى هذا المنصب، أنشأت الوزيرة أوكونجو إيويالا ممارسة نشر المخصصات المالية الشهرية لكل ولاية من الحكومة الفيدرالية في الصحف وأنشأت نظام المعلومات المتكاملة للرواتب والأفراد، ما مكّن من القضاء على أكثر من 62000 عامل شبح<sup>11</sup>. تقول **أكوا دانسوا** أن في **غانا** أيضا قدمت النساء في الإدارة العامة إسهامات كبيرة في الحد من الفساد. بالنسبة لها، هذا مؤشر على أن المرأة في الإدارة العامة لها تأثير عميق ودائم على قيادة الحكم الرشيد وتحقيق التنمية المستدامة.

<sup>11</sup> <https://web.archive.org/web/20160819105807/http://www.nitda.gov.ng/wp-content/uploads/ICT4D-SAPI-Book.pdf>, page 17. (Accessed on 16 May 2019).