



UN
DP

شعوب متمكنة.
أمم صامدة.



برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإدارة العامة

دراسة الحالة الأفرادية
للصومال (بونتلاند وصوماليلاند)





المحتويات

2	كلمات شكر
3	الحقائق الرئيسية
4	موجز تنفيذي
6	المنهجية
7	السياق
7	السياق الاجتماعي-الاقتصادي والسياسي
8	سياق المساواة بين الجنسين
12	سياق الإدارة العامة
16	مشاركة المرأة في الإدارة العامة
18	استعراض السياسات والتنفيذ
18	برنامج الإعمار والتنمية في مرحلة ما بعد انتهاء النزاع
18	خطط التنمية الوطنية
23	السياسات الوطنية
24	سياسات وتشريعات الإدارة العامة
24	سياسات وتشريعات المساواة بين الجنسين
29	مبادرات محددة
29	صومالييلاند وبوتلاند
35	صومالييلاند
38	بوتلاند
39	التحديات الرئيسية والممارسات الجيدة
43	التوصيات
46	الاستنتاجات
48	المرفق 1: الوثائق والموارد على شبكة الانترنت التي تم استعراضها
50	المرفق 2: قائمة المجيبين الرئيسيين
52	المرفق 3 : أسئلة للمجيبين الرئيسيين
56	المرفق 4: الإحصاءات المتعلقة بالمرأة في الإدارة العامة



الحقائق الرئيسية

الرتبة 161 من أصل 163 بلدا (جرى آخر ترتيب رسمي عام 2001)	دليل التنمية البشرية
لم يجر حسابه بالنسبة للصومال	دليل عدم المساواة بين الجنسين
178 من أصل 178 بلدا في عام 2010 (لم يجر ترتيبه في عامي 2009 و2008)	تصنيف المنظمة الدولية للشفافية
صوماليلاند 30% من النساء و 70% من الرجال أبونتلاند 23% من النساء و 77% من الرجال ²	النسبة المئوية للرجال والنساء في الحكومة المركزية
البيانات غير متوفرة	النسبة المئوية للرجال والنساء في الحكومة دون الوطنية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ وضع رئيسا صوماليلاند وبونتلاند الهدفين 25 في المائة و 30 في المائة على التوالي كنسب مشاركة النساء في الإدارة العامة ✓ صياغة سياسة وطنية جنسانية ✓ صياغة المبادئ التوجيهية للميزة الجنسانية ✓ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط التنمية الوطنية 	تدابير العمل الإيجابي
<ul style="list-style-type: none"> ✓ إطار سياسة جيد لحد معقول، بل والثغرات القائمة بحكم الواقع وبحكم القانون ✓ رئيسا صوماليلاند وبونتلاند من المناصرين الرئيسيين ✓ المجتمع المدني قوة دافعة في الأنشطة الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في القطاع العام 	المطلوب معرفته

1 المصدر: CSC Somaliland (آخر بيانات متوفرة عن عام 2006).

2 المصدر: SIDP, UNDP (2012).



كلمات شكر

يود برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (البرنامج الإنمائي) أن يعبر عن شكره لجميع المجهيين الرئيسيين ومن جرت مقابلتهم وكذلك الشركاء الوطنيين و الدوليين الذين ساهموا بمعرفتهم ووقتهم من أجل إنجاز هذه الوثيقة.

والمحرر الرئيسي لهذه الوثيقة هو سابا خان.

وقدم التوجيه المنهجي والإسهام الفني والتقني كل من سوكي بيفرز (البرنامج الإنمائي)، وابتريك كولير (البرنامج الإنمائي)، ونويلا رينشارد (البرنامج الإنمائي) وسوما شاكرابرتي فيزاردى (مبادرة المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة، البرنامج الإنمائي).

كما قدمت سارة ليسنبي وإيميلي سيو دعماً مفيداً في الأبحاث و أبحاثاً تعليقات.

ونتقدم بخالص شكرنا إلى المركز الإقليمي للبرنامج الإنمائي والمكتب القطري للبرنامج الإنمائي في الصومال، وبوجه خاص لماري ديموند وكاتريونا بيرن، اللتين قدمتا دعماً قيماً لدراسة الحالة هذه، من الناحيتين العملية والتقنية.

ونود أيضاً أن نشكر المستعرضات القرينات لهذا التقرير على لتعقيباتهم المفيدة وهما: سوزانا ت. فريد (البرنامج الإنمائي) وسيمون إليس أولوتش-أولانيا (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) و فوزية موسى (خبيرة الشؤون الجنسانية).

وقد كتبت دراسة الحالة الإفرادية هذه في إطار أول مرحلة من مبادرة عالمية بشأن المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة، شاملة لعدة ممارسات ومواضيع، شرع فيها البرنامج الإنمائي في عام ٢٠١١، تحت قيادة ويني بياناما وجيرالدين فريزير-موليكيتي.



موجز تنفيذي

تعمل حكومتا كل من صوماليلاند وبونتلاندا حاليا على إصلاح كامل لإدارتهما العامة مع التركيز على زيادة مشاركة المرأة كعنصر أساسي في برنامج إعادة الإعمار والتنمية بعد انتهاء النزاع (2008-2012).

وعلى الرغم من سنوات الحرب الأهلية الطويلة والمجاعة والجفاف وعدم توفر البنية التحتية الأساسية، تمكنت حكومتا صوماليلاند وبونتلاندا من إحراز بعض التقدم في توفير بيئة سلمية وأمنة يتم في إطارها تطوير عملية ديمقراطية وبناء المؤسسات ووضع السياسات والاستراتيجيات التي بدأت الآن في تلبية الاحتياجات الأساسية لمواطنيها. وقد تم التركيز في عملية الإصلاح لإعادة بناء الدولة على تطوير نموذج حكم لامركزي حيث تخول مجالس المقاطعات المسؤولية الرئيسية عن تقديم الخدمات. وقد أدى برنامج الأمم المتحدة المشترك لشؤون الحكم المحلي إلى زيادة مشاركة المرأة على المستوى المحلي في بونتلاندا، بيد أنه لم يتبين بعد ما إذا كان البر9866نامج قد كلل بالنجاح في صوماليلاند.³

وهناك التزام كبير على أعلى مستوى سياسي بتمكين المرأة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويرجع ذلك، في جزء منه، إلى اعتراف الحكومتين المعنيتين بأن مشاركة المرأة الفعلية أمر ضروري من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وأهداف خطة التنمية الوطنية.^{4 5 6 7} ففي صوماليلاند، تولى الرئيس السلطة عام 2010، ووعد بزيادة مشاركة المرأة إلى 25 في المائة في الإدارة العامة والإدارة المحلية بحلول عام 2015.⁸ وفي بونتلاندا، أشار مرسوم رئاسي عام 2007 إلى ضرورة التزام جميع المؤسسات بنسبة تمثيل للمرأة تصل إلى 30 في المائة.⁹

وعلى الرغم من الدعم الرئاسي، فإن نسبة النساء في المناصب العليا لصنع القرار لا تزال منخفضة للغاية. ورغم أن الوزارات في كل من الحكومتين قد طورت سياسات جنسانية وطنية ومبادئ توجيهية للميزنة الجنسانية. لتوفير عنصر للتوازن بين الجنسين، ووضع إطار لإدماج المنظور الجنساني في الإدارة العامة والمؤسسات الحكومية، فإن هذه الترتيبات لا تزال معلقة بانتظار الموافقة عليها.¹⁰ ومن المهم مساعلة صناع القرار عن التقدم المحرز في دفع سياسات الإصلاح قدما، وعن اتخاذ التدابير اللازمة لزيادة عدد النساء في مناصب صنع القرار.

وكلفت الأجهزة الوطنية الجنسانية أيضا بتطوير آليات وهياكل مؤسسية لتحقيق التوازن والمساواة بين الجنسين، ويتم إحراز تقدم في إنشاء مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية في جميع الوزارات. ومع ذلك، فإن هذا النظام لا يزال في مراحلها المبكرة ويتطلب المزيد من الدعم لكي تكون مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية أكثر فعالية.

3. Gender Audit UN JPLG (2010)

4. MDG Progress Report, Ministry of National Planning and Development Somaliland (2010)

5. National Development Plan (2012-2016), Ministry of National Planning and Development Somaliland (2011)

6. MDG Progress Report, Ministry of National Planning and Development Somaliland (2010)

7. National Development Plan (2007-2011), Ministry of National Planning and Development Somaliland (2007)

8. بيان حزب كولبي (2010).

9. Progressive Report (2005-2010) MOWDAFA Puntland

10. مقابلات مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة تنمية المرأة وشؤون الأسرة (2011).



ومن التحديات الرئيسية أمام تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الإدارة العامة انخفاض مستويات التعليم والمهارات في صفوف النساء ونظام العشيرة التقليدي الذي عادة ما يستثني النساء من المشاركة في صنع القرار السياسي إضافة إلى الافتقار إلى الموارد التقنية والمالية. وهناك تحد آخر هو أن العديد من النساء المؤهلات يفضلن العمل في القطاع الخاص أو منظمات المجتمع المدني بسبب الرواتب العالية التي يمكن الحصول عليها فيها.¹¹

وتشمل المداخل إلى تحسين التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة في صوماليلاند وبونتلاند ما يلي:

- جعل إصلاحات الوظيفة العامة تسلك مسارها الصحيح، إذ أن هناك تفاوتاً زمنياً بين الالتزام السياسي و تنفيذ الاستراتيجيات
- العمل على تكرار تطوير نظام توجيه النساء ذوات الإمكانيات العالية، المعزز ببرنامج للمنح الدراسية والتدريب داخلي في الإدارة العامة، في أعقاب نجاح البرنامج المشترك لشؤون الحكم المحلي وتقديم الخدمات اللامركزية وبرنامج الاحتكام إلى القضاء التابعين للبرنامج الإنمائي،
- تحسين جودة الإحصاءات وغيرها من المعلومات ذات الصلة من أجل تتبع التقدم المحرز وتحديد الاتجاهات والأنماط
- بناء قدرات النساء من ذوات الإمكانيات
- دعم الآليات الوطنية الجنسانية لضمان اعتماد وتنفيذ الخطط الوطنية الجنسانية والمبادئ التوجيهية للميرزة المراعية للمنظور الجنساني، والحرص على أن تولي تلك الآليات اهتماماً لمشاركة المرأة على قدم المساواة في صنع القرار في الوظيفة العامة
- مراجعة معايير الاختيار و قدرة مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية التي يتم تعيينها في الوزارات وتحديد أدوارها بوضوح لتشمل التركيز على التوازن بين الجنسين في مستويات صنع القرار .

11 مقابلة مع مدير عام لجنة الوظيفة العامة ابراهيم حاج نور، (2011).



المنهجية

تستند دراسة الحالة هذه على البحوث المكتبية والمقابلات النوعية المتعمقة مع مقدمي المعلومات الرئيسيين من صناع القرار والمنفذين. وقد تم إعداد مجموعة من الأسئلة الأساسية تتصف بالمرونة لتوجيه أسئلة أكثر تفصيلاً خلال المقابلات (أنظر التفاصيل في المرفق 4). وكان الهدف الرئيسي من المقابلات معرفة المزيد عن خبرات كل مؤسسة فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين في إدارتها، بما في ذلك تصميم السياسات وتنفيذها.

وقد قام مكتب البرنامج الإنمائي في صومالييلاند وبونتيلاند بتيسير جميع الاجتماعات، ويود محررو هذه الوثيقة أن يتوجهوا بالشكر لتلك المكاتب على الدعم التقني والإداري الشامل الذي حظوا به، كما يتقدمون بالشكر أيضاً لكبار مسؤولي الحكومة ومسؤولي الوكالات الدولية الذين كرسوا وقتاً طويلاً لدراسة الحالة الإفرادية هذه.



السياق

السياق الاجتماعي-الاقتصادي والسياسي

انتخبت جمهورية الصومال بشكل ديمقراطي أول رئيس لها في عام 1960، بعد وقت قصير من حصولها على الاستقلال.¹² وبعد أقل من عشر سنوات، أطاح محمد سياد بري بالحكومة وفرض نظاما دكتاتوريا استمر حتى عام 1991، عندما أطاح تحالف من مجموعات المتمردين بسياد بري.¹³

وأعلنت كل من صومالييلاند في الشمال الغربي وبونتلاند استقلالها انفراديا في عام 1991، بعد أن دمرت الحكومة المركزية جزءا كبيرا من المنطقة في عام 1988.¹⁴ ولا تزال صومالييلاند غير معترف بها دوليا، ولكن نتيجة لعملية مصالحة عشائرية (بلغت ذروتها في مؤتمر بوروما لعام 1993)، قامت صومالييلاند بتطوير مؤسساتها السياسية وقضائها وشرطتها وقواتها المسلحة وعملتها.¹⁵

وحدت منطقة شمال شرق الصومال حذو صومالييلاند في عام 1998 بإنشاء دولة بونتلاند الصومالية شبه المستقلة.¹⁶ وعلى العكس مما تخطط له صومالييلاند، فإن بونتلاند لا تسعى إلى اعتراف دولي كدولة مستقلة، ولكن تدعو إلى صومال فيدرالي تشكل هي فيه كيانا مستقلا. وتؤيد بونتلاند رسميا العملية الاتحادية الانتقالية، ولكنها تفاخر بدستورها الخاص ومؤسساتها السياسية الخاصة وقواتها المسلحة وتضع سياسة خارجية وتجارية خاصة بها. وعلى الرغم من أنها تطمح إلى أن تكون جزءا من حكومة صومالية اتحادية، فإن نجاحها النسبي كان في جزء كبير منه نتيجة للانفصال الفعلي عن التطورات السياسية في المركز.¹⁷

كانت الصومال بالفعل من أفقر البلدان في العالم عندما انهار نظام محمد سياد بري في عام 1991.¹⁸ وخلال السنوات الخمس عشرة التالية، أدت الحرب الأهلية ثم في الجفاف والمجاعة في فترة لاحقة، إلى أن معظم الناس في الصومال يكافح للحصول على خدمات أساسية قليلة أو منعدمة، ويصارع الفقر المدقع وارتفاع معدلات التشرد.¹⁹ ويقدر مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين حاليا أن عدد المشردين داخليا المتواجدين على أرض صومالييلاند يبلغ 67,000 مشرد و139,000 مشرد في بونتلاند.²⁰ ولا تزال الصومال بلدا من أفقر البلدان في العالم؛ وفي آخر تقرير للتنمية البشرية في الصومال لعام 2001، احتلت الصومال المرتبة 161 من أصل 163 (آخر ترتيب رسمي للصومال).²¹ وفي أحدث تقرير للتنمية البشرية للأمم المتحدة لعام 2010، أدرجت الصومال ضمن فئة «البلدان والأقاليم الأخرى»، جنبا إلى جنب مع جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية وجزر مارشال وموناكو وناورو وسان مارينو وتوفالو.

ويقدر عدد سكان الصومال بحوالي 8.7 مليون نسمة.²² ومعظم سكان الصومال من الشباب؛ وعلى الرغم من عدم توفر البيانات المصنفة حسب العمر، فإن ما يقرب من نصف السكان تقل أعمارهم عن 15 سنة من العمر و73% من السكان

.United Nations Transition Plan for Somalia (2008-2009) UNCT Somalia (2017) 12

المرجع نفسه.

.The Search for Peace, Interpeace and PDRC (2009) 14

.Joint Strategy Paper for the period (2008 – 2013), EC (2007) 15

المرجع نفسه.

.United Nations Transition Plan for Somalia (2008-2009) UNCT Somalia (2007) 17

.Joint Strategy Paper for the period (2008 – 2013), EC (2007) 18

.Operations In Somalia Fact Sheet, UNHCR (June 2011) 19

المرجع نفسه.

.Human Development Report, Somalia, UNDP (2001) 21

.UNSAS report (2011) 22



تقل أعمارهم عن 30 سنة.²³ وتقدر حصة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2007 بأقل من 300 دولار سنويا ويتم توزيع الدخل بشكل غير متكافئ للغاية حيث تتعدى نسبة الفقر العامة 73 في المائة من السكان²⁴ ويبلغ متوسط العمر المتوقع 50 سنة، أي بزيادة طفيفة عن متوسط العمر البالغ 47 عاما في عام 2001.²⁵ وفي عام 2009، كانت نسبة الوفيات النفاسية البالغة 1200 لكل 100,000 ولادة حية عالية للغاية، وتبلغ نسبة وفيات الأطفال دون سن الخامسة 180 لكل 1000 مولود حي.²⁷

ويغلب على سكان الصومال الطابع الريفي، ويرتبط أكثر من 50 في المائة منهم تقليديا بنمط الاقتصاد الغذائي البدوي الرعوي ونحو نصف هذا الرقم يعيش نمط الحياة المستقرة الزراعية-الرعية/النهريية.²⁸ ويقدر معدل مشاركة النساء في القوى العاملة بحوالي 58.29%²⁹.

وقد أحرز بعض التقدم في مناطق الحكم الذاتي في صوماليلاند وبونتلاندي في مجالات إنشاء بيئة سلمية وأمنة وتطوير العملية الديمقراطية وبناء المؤسسات والشروع في تلبية احتياجات الشعب الأساسية. ولا يزال الفقر حادا وتعطي الأولوية لدعم تطوير سبل العيش. والخدمات الاجتماعية بدائية، كما أن توفير الخدمات مجزأ ويتم على أساس كل حالة على حدة نظرا لانعدام الأمن والهياكل المؤسسية.³⁰ وقد تدهورت البنية التحتية الأساسية بشكل ملحوظ منذ انهيار الحكومة الوطنية الأخيرة في عام 1991. ولا يزال عدم المساواة مصدر قلق، ولا تزال المرأة والفتاة يعانين من الاستبعاد اجتماعيا.³²

ومن مجالات الاهتمام الرئيسية في عملية الإصلاح لإعادة بناء الدولة تطوير نموذج حكم لامركزي يتم فيه تحويل مجالس المقاطعات المسؤولة الرئيسية عن تقديم الخدمات. ولقد كان النهج اللامركزي في جميع أنحاء الصومال ردا على الرفض الواسع النطاق لنظام الحكم المركزي والغير ديمقراطي الذي مارسته الحكومات المركزية الأخيرة في البلاد، والذي احتكر فيه بري السلطة من عام 1969 حتى عام 1991 من خلال تفضيل عشيرته وحبس وقتل معارضيه. ولذلك، كان من الأولويات الرئيسية لنظام الحكم بعد انتهاء النزاع التحول عن الأنماط السابقة من سياسة المعارضة القائمة على التفرقة.³⁴

سياق المساواة بين الجنسين

يركز دليل عدم المساواة بين الجنسين على مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي، مبرزا تخلف المرأة عن الرجل في جميع أنحاء العالم، وخاصة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا والدول العربية.³⁵ وهذا له انعكاسات هامة على الاستدامة والإنصاف. ولا يوجد ترتيب للصومال في تقرير التنمية البشرية لعام 2010 .

.Somali Assistance Strategy (2011-2015), UN (2011) 23

24 المرجع نفسه.

.Human Development Report, Somalia, UNDP (2012) 25

.Human Development Report, Somalia, UNDP (2001) 26

.Human Development Report, Somalia, UNDP (2012) 27

.Joint Strategy Paper for the period (2008 – 2013), EC (2007) 28

29 تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2010).

.National Development Plan (2012-2016), Ministry of National Planning and Development Somaliland (2011) 30

.MDG Progress Report, Ministry of Planning and International Cooperation Puntland (2010) 31

.DRAFT National Gender Policy, MOWDAFA Puntland (2008) 32

.Women's Human Rights in Somaliland, NAGAAD (2010) 33

.World Public Sector Report, UNDESA (2010) 34

35 تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2010).

ومن التحديات الرئيسية في الصومال هو عدم وجود نظم تعليمية وآثار النزاع المطول والتخلف على فرص الحصول على التعليم على المدى الطويل. ويبلغ العدد المتوقع لسنوات الدراسة 2.4 سنة.³⁶ وهناك تفاوت كبير بين الجنسين في الحصول على التعليم، فوفقاً للإحصاءات التي وفرتها حكومتا صوماليلاند وبونتلاند، بلغ حجم مؤشر تكافؤ الجنسين 0.6 للمدارس الابتدائية، أي يتم تسجيل 60 تلميذة مقابل كل 100 تلميذ، وينخفض ذلك المؤشر إلى 0.4 في المدارس الثانوية.³⁷

ومن حيث حقوق المرأة وأدوارها في المجتمع، فإن الملاحظة التالية ذات صلة وثيقة بالموضوع

'كان برى في البداية قوة رائدة إذ عزز تحرير المرأة الصومالية وتمكينها بطريقة لم يعهدها المجتمع الصومالي من قبل، وللأسف تدهور ذلك الدعم بسرعة منذ سقوط برى في عام 1991. ولقد سمحت جهود برى الرامية إلى إحلال القانون التشريعي العلماني محل القانون العرفي (كسير) ومحل القانون الديني (الشريعة) بقدر أكبر من مشاركة المرأة في الحياة العامة. وقد أعاد برى تفسير الشريعة الإسلامية لتعزيز المساواة بين الجنسين، فتعزز التحاق الإناث بالمدارس العامة، وارتفع عدد النساء اللواتي انضممن إلى قوة العمل بشكل كبير، خاصة في مهن الكتبة والمعلمات والمرضات'.³⁸

ومع ذلك، ومنذ تقسيم الصومال إلى ثلاث مناطق، أصبح نظام العشيرة التقليدي القوة المهيمنة في الشؤون الاجتماعية والسياسية والاقتصادية في البلاد، إذ لم يكن للنساء تقليدياً أي دور في عملية صنع القرار.³⁹ وقد تم استخدام الأشكال التقليدية للحكم للتوصل إلى توافق والتغلب على الانقسامات. وأدت عودة ظهور القانون العرفي والتوسع في استخدام قانون الشريعة مع تفسيرها تفسيراً محافظاً وتمييزياً واللجوء إلى أشكال العشائرية في التمثيل السياسي إلى استبعاد المرأة تقريباً من الهياكل السياسية والقضائية التي ظهرت في أجزاء مختلفة من البلاد.⁴¹

ومما يزيد من المقاومة للمساواة بين الجنسين أنها غالباً ما ينظر إليها على أنها مبادرة 'خارجية' هدفها السعي لإدخال أنظمة ومعتقدات 'غربية'. وليس هناك كلمة تعادل كلمة نوع الجنس في اللغة الصومالية.⁴³ فعلى سبيل المثال يعني التعبير التالي بالصومالية «كفاها واكس كا دي» حرفياً «أعثر على شيء داخل قدميك» وتعني كذلك «أركض» في اللغة الصومالية. وفي هذا السياق، يعني مفهوم نوع الجنس عموماً ما معناه «يا نساء، اخرجن من بيوتكن» و/أو «أيتها النساء، أخرجن عن طاعة الرجال والإسلام والثقافة». ومن أجل تغيير هذا التصور، هناك حاجة للاحتكاك الصومالي لزماء أي مبادرات تحاول إحداث تغيير في البنى التقليدية القائمة.

ويعترف القانون العرفي الصومالي بحقوق الرجال ولكنه يحد من حقوق المرأة ولا يتولى إدارته إلا الرجال. وغالباً ما تُحرم المرأة لافتقارها للتعليم أو المعرفة بالقانون العرفي، ولذلك، فإنه ما دامت السياسة العشائرية التي يهيمن عليها الذكور سائدة

36 الموقع الشبكي لإحصاءات تقرير التنمية البشرية <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/SOM.html>، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

MDG Progress Report, Ministry of National Planning and Development Somaliland (2010), MDG Progress Report, 37 Ministry of Planning and International Cooperation Puntland (2010)

Women, Peace and Security in Somalia: Implementation of UN Security Council Resolution 1325, UN INSTRAW (2008) 38 Joint Strategy Paper for the period (2008 – 2013), EC (2007) 39

. (The Search for Peace, Interpeace and PDRC (2009) 40

41 المرجع نفسه.

Women's Human Rights in Somaliland, NAGAAD (2010) 42

43 مقابلة عبر الهاتف مع فوزية موسى، خبيرة الشؤون الجنسانية، هرجيسا (2012).



فإن المرأة ستظل مهمشة نظرا للطبيعة الجنسانية لنظام العشائر الذي يضمن سلطة وامتيازات الذكور ولكنه لا يضمن سلطة وامتيازات الإناث. ويبدو أن هذه المسائل الجنسانية والقوالب النمطية المنتشرة في جميع مجالات الحياة، بما في ذلك في الإدارة العامة. وكما ذكر خلال المقابلات مع مجيبين رئيسيين، يمكن أن تؤثر تلك العوامل على النظم القائمة على الجدارة، وهناك حاجة لمزيد من البحوث لفهم كيفية معالجة هذه التحديات.

وقد ورد وصف واضح لهذا الشكل من أشكال التمييز في تقرير عن حقوق المرأة في صوماليلاند نشرته منظمة مناصرة لقضايا المرأة هي منظمة نغاد:

«يعود سبب ذلك إلى أن القيم التقليدية الصومالية تصف المرأة بالقاصر غير المؤهل للقيام بأعمال قضائية. وكما يقول المثل الصومالي «هاوين واع ضلعان رعد وين»، وهو ما يعني أن المرأة قاصر بأثر قدم كبير، مما يكرس اضطهاد المرأة. وإمعانا في التقليل من شأن المرأة، لا يسمح الصوماليون للمرأة بأن تذهب إلى الشجرة التي تتم تحتها التسوية البديلة للمنازعات. ولديهم في هذا الصدد قول مأثور، «غنبو جيد ما تاغتو»، وهو ما يعني إجمالا أنه لا يتعين للمرأة أن تذهب إلى الشجرة. وينطبق هذا الحال حتى عندما تكون للمرأة مظالم. وفي هذه الحالة يمكن لرجل (ربما أحد الأقارب) أن يقوم بتمثيل المرأة والتحدث نيابة عنها»⁴⁴

ولهذا الاعتماد على نظام العشيرة التقليدي الذي يهيمن عليه الذكور آثار بعيدة المدى، إذ أنه وفقا لأحكام الدستور، تتطلب الأهلية للتمثيل في مجلس الشيوخ (الغرفة العليا للبرلمان) أن يكون الشيخ على دراية بالتقاليد الصومالية وأن ترشحه عشيرته.^{45 46}

ويدعى مجلس الشيوخ أكالكا أودياشا، والتي تترجم حرفيا "بيت الشيوخ" في اللغة الصومالية. ويتمتع مجلس الشيوخ بسلطة هائلة، حيث أن الأعضاء مسؤولون عن سن التشريعات ووضع الميزانية الوطنية، بالإضافة إلى الرقابة العامة على النفقات العامة وتنفيذ السياسات. ولما كانت المرأة في الصومال لا تشارك في قيادة العشيرة وفي عملية صنع القرار، فإن هذه الأحكام قد أدت إلى استبعاد المرأة من عملية صنع القرار الديمقراطي على المستوى الوطني. وقد اعتبر ذلك عاملا مساعدا عندما رفض مجلس الشيوخ مشروع قانون أقره مجلس النواب لإدخال نظام الحصص للنساء والأقليات في مجالس المدن في صوماليلاند في عام 2008.⁴⁷

ويؤثر استبعاد المرأة من مجلس الشيوخ على مشاركة المرأة بطرق شتى، حيث تُحرم المرأة من الظهور في الواجهة وتقلد المناصب العليا، مما يحد بالتالي من قدرة المرأة على التصرف كقدوة نموذجية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الحد من عدد النساء في البرلمان يعني أيضا أن هناك عددا أقل من النساء اللواتي يمكنهن الضغط لاتخاذ وإقرار إجراءات تمكينية تتيح التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة وتسمح للمرأة بالعمل.

44 Women's Human Rights in Somaliland, NAGAAD (2010)

45 دستور صوماليلاند (2001).

46 دستور بونتلان (2009).

47 مقابلة مع المدير العام لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الباشا يوسف أحمد، هرجيسا (2011).

غير أن ثمة علامات تشير إلى أن وجهات النظر التقليدية أخذت في التغير. فثمة حالياً عضو من الإناث في مجلس الشيوخ في صوماليلاند. وقد تم ترشيحها من قبل عشيرتها بعد وفاة زوجها في عام 2008 «وتشغل المقعد مؤقتاً حتى يبلغ ابنها سن الرشد».⁴⁸ وقد ذكرت خلال المقابلة أنه على الرغم من الطابع المؤقت لمنصبها، «فإن حلقة الرجال قد تم الآن كسرهما. [...] إن لكل شيء أوانه وقد آن الأوان لكي تبدأ المرأة في المشاركة في الساحة السياسية. فالتحدي الرئيسي الذي واجهناه كنساء هو أننا لم يكن لنا وجود على الساحة، وبالتالي وجد الرجال صعوبة في تقبلنا، لكنني الآن أنا وأخريات مثلي لدينا فرصة لتغيير ذلك وتمهيد الطريق لغيرنا من النساء إلى أن يصبح هذا أمراً ممكناً».⁴⁹

وثمة التزام كبير على أعلى مستوى سياسي بتمكين المرأة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد أكد كل من حكومتي صوماليلاند وبونتلاندا على ضرورة المشاركة الفعلية للمرأة من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وأهداف التنمية الوطنية، إذ تشكل المرأة أكثر من نصف السكان ومشاركتها أمر حيوي لإحداث التغيير الاقتصادي والاجتماعي.^{50 51} وفي صوماليلاند، تولى الرئيس السلطة عام 2010، وفي إطار بيان حزبه وعد بزيادة مشاركة المرأة إلى 25 في المائة في الإدارة العامة والحكم المحلي بحلول عام 2015.⁵⁴ وفي نظام صوماليلاند المتعدد الأحزاب، اعتُبر دور الجناح النسائي في حزب كوليمي أداة مساعدة في كسب تأييد الناخبين، وبالتالي، خطوة رئيسية نحو تمكين المرأة في عملية صنع القرار السياسي.⁵⁵ ومع ذلك، فإن مجلس الشيوخ لم يوافق بعد على نظام الحصص المقترح.

وفي بونتلاندا، أشار مرسوم رئاسي عام 2007 إلى ضرورة التزام جميع المؤسسات بنسبة تمثيل للمرأة تبلغ 30 في المائة، ولكن مرة أخرى هناك تباين بين النية والممارسة، إذ لم يتم إقرار نظام الحصص في قانون.⁵⁶ ولذا تلزم مساهمة صناع القرار على أعلى المستويات في صوماليلاند وبونتلاندا عن التقدم المحرز في دفع سياسات الإصلاح إلى الأمام واتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز دور المرأة في مواقع صنع القرار، إذ أن الالتزام السياسي وحده لا يحدث التغييرات المطلوبة.

48 مقابلة مع فطومعة جمعا، عضو مجلس الشيوخ والبرلمان، هرجيسا، (2011).

49 المرجع نفسه.

50 MDG Progress Report, Ministry of National Planning and Development Somaliland (2010)

51 National Development Plan (2012-2016), Ministry of National Planning and Development Somaliland (2011)

52 MDG Progress Report, Ministry of Planning and International Cooperation Puntland (2010)

53 National Development Plan (2007-2011), Ministry of Planning and International Cooperation Puntland (2007)

54 بيان حزب كوليمي (2010).

55 مقابلة مع مستشارة الشؤون الجنسانية في مكتب الرئاسة أمل أحمد ميرزا، هرجيسا (2011).

56 مقابلة مع وزيرة وزارة تطوير المرأة وشؤون الأسرة، أشا جله ديري، غارو (2011).



سياق الإدارة العامة

يوضح الإطار التالي أهمية وجود جهاز للإدارة العامة يحظى بالمصداقية ويكون تمثيلاً في أوضاع ما بعد انتهاء النزاع.

إطار: إعادة بناء الثقة في المؤسسات الحكومية: تحد رئيسي في إعادة الإعمار في فترة ما بعد انتهاء النزاع

”تواجه البلدان الخارجة من حالات النزاع عدداً من التحديات الفريدة في إعادة بناء نظم الإدارة العامة لديها منها: ضمان السلام والأمن وتعزيز المصالحة الاجتماعية ودعم التنمية. ويعتمد النجاح إلى حد كبير على فعالية نظام الإدارة العامة وتعزيز حكومة كفؤة وفعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة ومبتكرة تعمل في شراكة مع جميع أصحاب المصلحة. فالخدمة العامة تمثل حلقة الوصل بين الدولة والشعب، وعلى هذا النحو، فإن الإدارة العامة هي الحاضنة التي تتوقف عليها ثقة الجمهور أو عدم ثقته في الحكومة. وهناك عوامل أخرى قد تقوم بدور أيضاً، ولكن الأرجح أن تثق عامة الناس بالحكومة عندما يتولى موظفو القطاع العام تقديم الخدمات المطلوبة بفعالية في الوقت المناسب ويتصرفون بشفافية وفي التزام بالمعايير الأخلاقية في إطار المساءلة والنزاهة ويستجيبون لاحتياجات الشعب ويعكسون التعددية والتنوع في صفوف السكان“.

المصدر : World Public Sector Report, UNDESA (2010), pp. VIII – IX

لقد حول دستور كل من صوماليلاند وبونتلاندا للجنة الوظيفة العامة في كل منهما مسؤولية إنشاء وظيفة عامة كفؤة وفعالة تتسم بالشفافية والمساءلة لضمان تقديم خدمات عامة على نحو فعال ومناسب.⁵⁷ وتتولى كل لجنة من لجانتي الوظيفة العامة الموافقة على تعيين وترقية موظفي الوظيفة العامة وإنهاء عقود الخدمة، كما تحدد الأهلية للمعاشات التقاعدية، وتقوم بإنشاء جداول مرتبات موظفي الوظيفة العامة وتقديم المشورة للحكومة في جميع المسائل المتعلقة بالوظيفة العامة.

صوماليلاند

خلص تقييم الوظيفة العامة في صوماليلاند إلى أنها مكتظة بالموظفين أكثر من اللازم وأنها قد ورثت تركة عمادها المحسوبية والمحاباة والتخلص على نطاق واسع من العمل بالمبادئ التوجيهية للتوظيف القائم على أسس الجدارة.⁵⁸ وتفقر الوظيفة العامة في شكلها الحالي إلى القدرة المؤسسية على تقديم الخدمات العامة اللازمة بشكل فعال وكفؤ من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة واللامركزية والحد من الفقر.

وعلى الرغم من الحاجة إلى الإصلاح، فإن تقليص حجم الوظيفة العامة قد يؤثر سلباً على المرأة بشكل يفوق تأثيره على الرجل، حيث إن المرأة تميل إلى شغل المناصب الإدارية المتدنية الرتبة وغالباً ما تلحقها الخسارة في مستحقات نهاية الخدمة نظراً لانخفاض الأجور، وعندما يكون طول مدة الخدمة هو معيار الأقدمية، لممارسة حقوقها في الإنجاب.

ومن المرجح أيضاً أن يكون للفساد أثر على المرأة يفوق أثره عن الرجل.

57 دستور صوماليلاند (2001)، دستور بونتلاندا (2009).

58 Civil Service Reform Strategy Concept Paper, CSC Somaliland (2010) 58



غالباً ما تواجه النساء تمييزاً اجتماعياً وثقافياً وسياسياً ومؤسسياً، بما في ذلك منعهن من الحصول على الموارد الإنتاجية كالأراضي والقروض والتعليم أو حرمانهن من حيازة مثل هذه الموارد. ومن الممكن بسهولة أن يزيد الفساد من صعوبة حصول النساء على السلع والخدمات العامة»⁵⁹.

ولقد ورثت حكومات صوماليلاند لما بعد الحرب أجهزة ووظيفة عامة غير عملية وغير فعالة، مع ضعف في الأداء الوظيفي وتبني نظم وسياسات متقادمة. ومع ذلك، وبعد استعادة السلم والاستقرار، بُدلت عدة محاولات لتنشيط الوظيفة العامة ومؤسساتها.⁶⁰ وفيما يلي ملخص لتلك المحاولات.

إطار : المعالم الرئيسية في الإدارة العامة	
النشاط	السنة
ترشيح عدد أفراد موظفي الحكومة المركزية بتخفيض عددهم من أكثر من 6000 إلى 3750 موظف. ولكن نظراً للتوسع المستمر لوزارات القطاع الاجتماعي، وبخاصة وزارتا الصحة والتعليم، ازداد العدد ثانية إلى أكثر من 6000 .	2000 ⁶¹
<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء هيكل جديد للأجور يتفق مع الظروف المعيشية • إنشاء معهد للوظيفة العامة لتوفير التدريب لموظفي القطاع العام في وظائف الحكومة الأساسية • مراجعة جداول ورواتب موظفي الوظيفة العامة والتوصية برفع الأجور بنسبة 30 في المائة 	2005
<ul style="list-style-type: none"> • إجراء استقصاء أولي لموظفي الوظيفة العامة • إجراء دراسة استقصائية لوضع المرأة في الوظيفة العامة من أجل إعداد استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني 	2006
سن قوانين موظفي الحكومة المحلية ووضع سياسة التوظيف	2007
إنجاز دراسة استقصائية لكيفية تقديم الخدمات ووضع خط الأساس للمعلومات الأساسية للتخطيط المستقبلي لتقديم الخدمات وإعادة تصميمها	2009
<ul style="list-style-type: none"> • تدريب المدير العام في الإدارة الاستراتيجية وإدارة التغيير والقيادة • البدء في إجراء دراسة استقصائية للوظيفة العامة لتحديد العدد الفعلي لموظفي الخدمة العاملين بحيث يتوافق العدد مع المرتبات • بدء المناقشات الداخلية بشأن عملية الإصلاح 	2010

المصدر: Somaliland Civil Service Reform Strategy 2010, Concept Paper، 61.

59 الفساد والتنمية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2008)، الصفحة 17.

60 Civil Service Reform Strategy Concept Paper, CSC Somaliland (2010)

61 لم يشارك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الأنشطة الأولى لترشيح أعداد الموظفين مع لجنة الوظيفة العامة.



تعتقد الحكومة اعتقاداً راسخاً بأن الوظيفة العامة في شكلها الحالي تفتقر إلى القدرة على تنفيذ السياسات والبرامج الحكومية، ولهذا فهي بحاجة إلى إجراء إصلاحات واسعة من حيث الهياكل والنظم والمهارات والقيم والمواقف لتكون قادرة على الاضطلاع بالمهام المنوطة بها على نحو فعال بحيث تتوفر لها المقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة بسرعة⁶².

ومنذ توليه السلطة في تموز/يوليه 2010، اتخذ رئيس صوماليلاند تدابير جريئة تتماشى مع الوعد بالتغيير الذي قطعه على نفسه خلال حملته الانتخابية. فعين الرئيس لجنة إصلاح وزارية لدراسة كيفية إصلاح الوظيفة العامة وتقديم توصيات لاتخاذ إجراءات مناسبة للحكومة. وكان من بين أعضاء لجنة الإصلاح الوزارية امرأة واحدة، هي وزيرة العمل والشؤون الاجتماعية سابقاً، والتي استعوض عنها حالياً بالوزير الجديد. وعينت لجنة الإصلاح الوزارية بدورها لجنة تقنية لإصلاح الوظيفة العامة تتألف من 4 رجال وامرأة واحدة (وهذه الأخيرة مستشارة مستقلة خريجة كلية الحقوق في جامعة هرجيسا)⁶³.

وتوصلت لجنة الإصلاح الوزارية إلى خلاصة مفادها أن الوظيفة العامة غير منظمة وتفتقر إلى الحوافز وإلى الثقافة الصحيحة والقدرة على تنفيذ السياسات الحكومية لصالح السكان. ولهذا فإن أهداف الإصلاح المقترحة هي ما يلي:

- تحسين تقديم الخدمات للعموم؛
 - جعل الحكومة أكثر فعالية وكفاءة وشفافية ومساءلة من خلال تحسين نظم الإدارة والرقابة؛
 - تحسين استغلال الموارد العامة؛
 - تعزيز المهارات والكفاءات ومستويات تحفيز موظفي القطاع العام. وسعياً لتحقيق هذه الأهداف، سيتم التركيز على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التنمية الوطنية، في جملة عوامل أخرى⁶⁴.
- وستنفذ إصلاحات الوظيفة العامة على مراحل وبالتنسيق مع إصلاحات أخرى، ولا سيما في قطاعات الإدارة المالية العامة والتخطيط الوطني والعدالة اللامركزية والقانون، من أجل ضمان الاتساق.
- وقُدمت ورقة مفاهيم استراتيجية إصلاح الوظيفة العامة إلى مجلس الوزراء ثم وافق عليها الرئيس يوم 16 كانون الأول/ديسمبر 2010، مما يشير إلى أن الحكومة تنوي المضي قدماً في الإصلاح. وتركز ورقة المفهوم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني بدلاً من التركيز على تحقيق التوازن بين الجنسين على وجه التحديد. وفي الوقت الذي يجري فيه وضع استراتيجية الإصلاح، تعتزم الحكومة المضي قدماً في إجراءات تحقيق "مكاسب سريعة". ويشمل ذلك إجراء دراسة استقصائية للموظفين لتحديد الحجم الحالي الدقيق للوظيفة العامة. وليس من الواضح سبب اعتزام الحكومة الشروع في إجراء دراسة استقصائية جديد تماماً بدلاً من استخدام نتائج الدراسة الاستقصائية التي سبق أن أجرتها لجنة الوظيفة العامة في عام 2010. ومع ذلك، فإن مبدأ إعداد معلومات موثوق بها عن الموارد البشرية أمر مهم، إذ يمكن للبيانات الموثوق بها المصنفة حسب نوع الجنس أن تدعم برمجة أفضل من حيث زيادة فرص وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار من خلال توفير صورة أولية لمشاركة المرأة على مختلف المستويات. كما أن هذه المعلومات مهمة لتتبع التقدم المحرز مع مرور الوقت.

62. Civil Service Reform Strategy Concept Paper, CSC Somaliland (2010)

63. مقابلة مع مستشارة الشؤون الجنسانية فوزية موسى، هرجيسا (2011).

64. Civil Service Reform Strategy Concept Paper, CSC Somaliland (2010) 64



بونتلاند

وفي بونتلاند، تجري مراجعة صلاحيات وقوانين لجنة الوظيفة العامة بموجب استراتيجية إصلاح الوظيفة العامة. ومن العناصر الرئيسية للاستراتيجية تغيير نظام التوظيف من أجل زيادة عدد النساء المؤهلات، وذلك تمشيا مع المرسوم الرئاسي لعام 2007.⁶⁵ وتتضمن الإصلاحات سياسة توظيف ستركز على المساواة بين الجنسين. وخلال اجتماع أصحاب المصلحة الذي عقد في أيلول/سبتمبر 2011، اقترحت لجنة الوظيفة العامة تبني استراتيجية العمل الإيجابي التي تتضمن تخصيص حصة 30 في المائة للنساء.⁶⁶ وأوضح المستشار الذي يعمل على وضع استراتيجية الإصلاح أن الوزراء لم يفهموا الفرق بين العمل الإيجابي ونظام الحصص، وأظهروا مقاومة للفكرة، حيث شعروا أن فرض الحصص يعني أنه يتعين عليهم توظيف نساء غير مؤهلات للاستجابة لنظام الحصص.⁶⁷

ويمكن معالجة هذه المقاومة لنظام الحصص مع مرور الوقت من خلال مبادرات التوعية التي تشرح الفروقات بين الخيارات المختلفة لاتخاذ تدابير خاصة بغرض تسريع مشاركة المرأة. وينبغي على وجه التحديد معالجة القلق من أنه سيتم تعيين نساء غير مؤهلات، ربما من خلال عرض أمثلة من دول أخرى تطبق نظام الحصص وتحافظ على النهج القائم على الجدارة. ولا تزال استراتيجية الإصلاح حاليا معلقة بانتظار موافقة الرئاسة عليها.

و يوفر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التمويل ويقدم المساعدة التقنية لحكومتنا كل من صومالييلاند وبونتلاند لإصلاح نظام الوظيفة العامة.

65 مقابلة مع هاو محمد، مفوض لجنة الوظيفة العامة، غارو (2011).

66 المرجع نفسه.

67 مقابلة مع محمد جبريل، خبير ومستشار في إدارة الموارد البشرية، لجنة الوظيفة العامة، غارو (2011).



مشاركة المرأة في الإدارة العامة

شكّلت النساء في عام 2005 في صومالييلاند 30 في المائة من موظفي الوظيفة العامة، وفي بوتتلاند شكّلت النساء 18 في المائة. وتشكّل النساء في بوتتلاند اليوم 23 في المائة من موظفي الوظيفة العامة - أنظر الجدول أدناه .

المرأة في مواقع صنع القرار

على الرغم من الأعداد الكبيرة نسبياً من النساء العاملات في قطاعات معينة من الإدارة العامة، فإن نسب النساء في المواقع العليا لصنع القرار قليلة، كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول: نسبة النساء في الحكومة الوطنية والإدارة العامة في كل من صومالييلاند وبوتتلاند

بوتتلاند		صومالييلاند		
%	العدد	%	العدد	
0%	0	12%	1 (82)	مجلس الشيوخ*
3%	2 (66)	2.4%	2 (82)	مجلس النواب*
5.5%	3 (55)	4%	2 (51)	مجلس الوزراء*
6%	2 (33)	0%	0 (37)	المدرء العامون*
	عدم توفر بيانات	4.6%	13 (285)	مدرء إدارات وزارية*
23%	1012 (4404)	عدم توفر بيانات عن عدد النساء	- (13100)	الوظيفة العامة *
17.5%	35 (201)	0.3%	1 (379)	الحكومة المحلية*

+ المصدر: بيانات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لصومالييلاند غير مصنفة حسب نوع الجنس. وذكر آخر استقصاء أجري عام 2006 أن 30 في المائة من موظفي الوظيفة العامة من النساء (أنظر المرفق).

* المصدر: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، صومالييلاند.

* المصدر: وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة، بوتتلاند.



مشاركة المرأة في الإدارة العامة

حضور المرأة في قطاعات محددة

إن وزارتي التعليم والصحة في كل من صوماليلاند وبونتالاند هما أكبر الوزارات وتقوموا أيضا بتوظيف نسبة أكبر بكثير من النساء في كل مستويات التسلسل الهرمي (أنظر المرفق 5).

وخلال مقابلة أجريت عام (2011) مع مدير لجنة الوظيفة العامة في صوماليلاند، أعلن المدير أن العديد من المناصب المالية في الوزارات التنفيذية تشغلها النساء، إذ ينظر إليهن على أنهن أكثر موثوقية وجلدا من الذكور.⁶⁸ وذكر أيضا أن أحد التحديات في توظيف النساء المؤهلات هو أن المرتبات في الوظيفة العامة أقل نسبيًا منها في القطاع الخاص، فتختار النساء المؤهلات العمل مع المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني و قطاع الأعمال.⁶⁹

وخلال المقابلات مع مخبرين رئيسيين، ذكروا أن الوظيفة العامة تعتبر مسارا وظيفيا محترما للمرأة. ومع ذلك ، فإن غالبية النساء اللواتي يعملن في الإدارة العامة يتم توظيفهن في المهن النسائية التقليدية، مثل الصحة والتعليم (أنظر المرفق 5).

ملخص

على الرغم من التزام الحكومتين المعنيتين في كل من صوماليلاند وبونتالاند بزيادة مشاركة المرأة في الإدارة العامة، كانت هناك زيادة ضئيلة في عدد النساء في المناصب العليا لصنع القرار على مستوى الحكومة الوطنية. وأفادت التقديرات الحالية للجنة الوظيفة العامة أن النساء يشكلن ما يزيد قليلا عن 20 في المائة من موظفي الوظيفة العامة في الدولتين.⁷⁰ ولا توجد بيانات متاحة حاليا تبين تقسيم موظفي الوظيفة العامة حسب نوع الجنس أو حسب الرتبة، وتعود آخر بيانات متاحة إلى عام 2006، وهي مرفقة في المرفق 5. ويشكل عدم وجود بيانات عائقا رئيسيا لتتبع التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين والتمكين داخل الإدارة العامة.

68 مقابلة مع أحمد حسن، مفوض لجنة الوظيفة العامة، هرجيسا (2011).

69 المرجع نفسه .

70 معلومات قدمها مشروع تطوير المؤسسات في الصومال (SIDP)، الصومال، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2012).



استعراض السياسات والتنفيذ

برنامج الإعمار والتنمية في مرحلة ما بعد انتهاء النزاع

كان برنامج الإعمار والتنمية 2008-2012 القوة الدافعة التي استند إليها سياق السياسة في كل من صوماليلاند و بونتلاوند، وقد جاء في أعقاب إجراء تمرين استشاري عريض القاعدة لتقييم الاحتياجات المشتركة لفترة ما بعد انتهاء النزاع والذي أجرته الأمم المتحدة والبنك الدولي وشركاء صوماليون في عام 2006. ويشكل برنامج الإعمار والتنمية استراتيجية التنمية في الصومال لفترة مدتها خمس سنوات من خلال الأنشطة التي تركز على إنشاء نظام حوكمة فعال وتشاركي و شفاف، وتحقيق الانتعاش المستدام وإعادة الإعمار والتنمية وعكس اتجاه التراجع عن تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية ودفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية لجميع الصوماليين.⁷¹

وقد تم بناء الإطار في كل من صوماليلاند و بونتلاوند على ثلاث ركائز:

- تعزيز السلم وتحسين الأمن وإقامة الحكم الرشيد
- تعزيز الخدمات الأساسية الضرورية والحماية الاجتماعية
- خلق بيئة مواتية للنمو تحت قيادة القطاع الخاص لتوسيع فرص العمل و الحد من الفقر.⁷²

ويتمحور التركيز الرئيسي لبرنامج الإعمار والتنمية على إنشاء وتعزيز السلام والأمن وتقوية المؤسسات الديمقراطية. وتشهد القدرات بجميع أشكالها نقصا في العرض وسيتمثل التحدي في بناء وتوسيع القدرات المحلية وضمان الامتلاك الوطني لزاما المبادرة في بناء المؤسسات في الوقت الذي يتم فيه دعم هذه الجهود بمساعدة تقنية خارجية واسعة النطاق. وتتمثل الأولوية أيضا في تكريس اللامركزية في تقديم الخدمات من خلال إقرار المشاركة الشاملة في أنظمة الحكم المحلية في جميع مناطق الصومال. وكان برنامج الإعمار والتنمية أساس خطة الأمم المتحدة الانتقالية (-2008 2010)، وشكل مؤخرا قاعدة استراتيجية الأمم المتحدة الحالية لمساعدة الصومال 2011-2015. وتحدد استراتيجية الأمم المتحدة الحالية لمساعدة الصومال الأهداف الإنسانية وأهداف الإنعاش والتنمية للأمم المتحدة وتظهر المجالات التي يمكن فيها للأمم المتحدة أن تساهم في الأولويات الوطنية باعتبارها «أمما متحدة واحدة».

خطط التنمية الوطنية

ترتكز خطة التنمية الوطنية في صوماليلاند للفترة 2012-2016 وخطة التنمية الوطنية في بونتلاوند للفترة 2007-2011 على برنامج الإعمار والتنمية الملوك وطنيا من أجل الاستجابة للأهداف الإنمائية للألفية MDG لعام 2015.^{73 74} وقد وفر برنامج الإعمار والتنمية على الصعيد الوطني إطارا لإدراج الاعتبارات الجنسانية، وذلك باستخدام النهج القطاعي الشامل والنهج المتعدد القطاعات. ويعكس أهمية ثلاث قضايا رئيسية شاملة - بناء السلام و منع النزاعات وبناء القدرات والتطوير المؤسسي وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. ويتم تناول هذه القضايا باعتبارها جزءا لا يتجزأ من أهداف إعادة الإعمار والتنمية.

وقد وضعت وزارة التخطيط الوطني والتنمية في صوماليلاند للمرة الأولى، خطة تنمية وطنية لمدة خمس سنوات

71. Reconstruction and Development Programme (2008-2012), UN and World Bank (2008)

72. المرجع نفسه.

73. National Development Plan (2007-2011), Ministry of Planning and International Cooperation Puntland (2007)

74. National Development Plan (2012-2016), Ministry of National Planning and Development Somaliland (2011)



مشاركة المرأة في الإدارة العامة

(2012-2016) تركز على التنمية المستدامة والحد من الفقر .

وتذكر الخطة على وجه التحديد الحاجة إلى إصلاح إدارة القطاع العام واختلال التوازن بين الجنسين في المؤسسات العامة. كما تشير بوضوح إلى أن هذا التمثيل الناقص للمرأة لا يتماشى مع مبادئ الحوكمة الرشيدة .

'إن تحقيق أهداف رؤية 2030 وأهداف وغايات خطة التنمية الوطنية يعتمد إلى حد كبير على قيام مؤسسات القطاع العام بدور محوري في تقديم الخدمات الاجتماعية. [...] وعليه، فإن أداء القطاع العام عامل مهم في تحقيق تطلعات الرؤية وأهداف البرنامج. [...] وضعف الحوكمة ظاهرة سائدة في القطاع العام، ومعظم المؤسسات العامة غير مهيأة بشكل كاف لتقديم الخدمات بفعالية وكفاءة، وليس لدى معظمها اختصاصات واضحة بشأن ولايتها وهيكلها الوظيفية. وتعتبر نقاط الضعف في سياسة وإدارة الخدمة العامة من بين العوائق الأكثر خطورة في تطوير المؤسسات العامة. [...] وإدراكاً من الحكومة للحاجة إلى توفير الخدمات العامة بكفاءة وفعالية بحيث تكون قادرة على تلبية طموحات الناس العالية، فإنها بدأت بالفعل في تنفيذ برامج الإصلاح في مجالات رئيسية مثل الوظيفة العامة والمالية العامة والنظام القانوني. [...] وتمثل المرأة غير منصف في مؤسستي الجهاز التنفيذي والجهاز التشريعي العامين، وهذا الوضع لا يتفق مع الحكم الرشيد الذي ينبغي أن يكون شاملاً وعادلاً وقائماً على المشاركة'.⁷⁵

وتذكر الخطة على وجه التحديد الحاجة إلى ما يلي:

القضاء على عدم المساواة /التفاوت بين الجنسين في فرص العمل والقضاء على العنف الجنساني

- تعميم تمكين المرأة في جميع قطاعات التنمية وتعزيز تكافؤ فرص المرأة في المشاركة وصنع القرار في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للأمة
- زيادة نسبة المقاعد التي تشغلها النساء والفئات المهمشة (الشباب وذوو الاحتياجات الخاصة، وغيرهم) في البرلمان الوطني
- زيادة مشاركة المرأة في قطاع العدالة من خلال الإصلاح بتعزيز التعليم القانوني للمرأة ودخولها مهنة المحاماة ووصولها إلى العدالة على قدم المساواة مع الرجل
- تطوير القدرة المؤسسية للجنة الوظيفة العامة لتزويد الأمة بقطاع عام يتميز بالكفاءة والشفافية والمساءلة ويضمن الشمولية والإنصاف
- إكمال إصلاح الوظيفة العامة، بما في ذلك ترشيح حجمها ودمج الموظفين في الوزارات والهيئات والإدارات، بحيث تكون تلك المؤسسات ذات حجم كاف لتكون قابلة الاستمرار من الناحية التشغيلية
- تنفيذ مشروع الخطة الجنسانية الوطنية و المبادئ التوجيهية للميزنة المراعية للمنظور الجنساني.⁷⁶

وفي بونتلان، يعتبر التركيز على بناء وتعزيز المؤسسات العامة استراتيجية رئيسية لتحقيق رؤية خطة التنمية الوطنية (2007-2011). ويشمل ذلك إقامة نظام فعال للرقابة على الإيرادات والنفقات الحكومية والقضاء على التمييز ضد المرأة وتمكينها من المشاركة الفعالة في صنع القرار السياسي والتنظيم الإداري .

.National Development Plan (2012-2016), Ministry of National Planning and Development Somaliland (2011) 75

76 المرجع نفسه.



وتشير خطة التنمية الوطنية في بونتلاند كذلك إلى ما يلي :

«إن السلام والأمن وسيادة القانون والحكم الرشيد من أولى الأولويات، التي تعكس حاجة بونتلاند إلى الاستقرار ومؤسسات الحكم الفعالة. ولإعادة بناء الثقة الكاملة على المستويين المحلي والدولي في بونتلاند، من الضروري دعم المؤسسات التي تعزز بفعالية الحكم الديمقراطي وتعزيز تنفيذ سيادة القانون وبذل الجهود لدعم السلام. ويعتبر ترشيد حجم الوظيفة العامة الحالية وتعميق اللامركزية من المتطلبات الهامة لإنشاء هيكل إداري للدولة قابل للنمو والاستمرار. ولتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة بالكامل في بونتلاند، من المهم جدا أن تراعي التدخلات في جميع المجالات الثلاث الشاملة المذكورة أعلاه احتياجات وأولويات المرأة، حتى يُضمن في نهاية المطاف مجتمع يسوده التوازن بين الجنسين وتحظى فيه المرأة بالتمثيل المتساوي في صنع القرارات الرئيسية في القطاعات السياسية والاقتصادية وبناء أسس مجتمع مستقر ومزدهر».⁷⁷

وخطة التنمية الوطنية في بونتلاند بصريح العبارة مسألة المساواة في التمثيل بين الجنسين. كما فصلت خطة التنمية الوطنية أيضا الحاجة لتشكيل لجنة للوظيفة العامة تتولى المسؤولية الشاملة عن إصلاح الإدارة العامة بشكل كامل بحلول عام 2010، وبالتعاون مع الهيئات المؤسسة الأخرى (مثل لجنة إصلاح الإدارة العامة ومعهد الإدارة والتنظيم لأغراض الوظيفة العامة) للعمل على دعم تدابير مكافحة الفساد. وعلى الرغم من أن عملية إصلاح الإدارة العامة مستمرة، إلا أنها لا تزال في المراحل المبكرة ولم تقم بونتلاند حتى الآن بتأسيس المؤسسات الرئيسية اللازمة لعملية الإصلاح.

ومن العوامل الأساسية لخطط التنمية الوطنية لكل من بونتلاند وصوماليلاند إدراج الأهداف الإنمائية للألفية لتقييم مدى التقدم المحرز في المؤشرات الرئيسية الأساسية للتنمية الوطنية، ولكن نظرا لعدم وجود تنسيق بين المنظمات الإحصائية الدولية، فإن البيانات المتاحة لتقديم تقارير عن التقدم المحرز في الأهداف الإنمائية للألفية تشوبها مشاكل تتعلق بالتغطية والقابلية للمقارنة والصلاحية.⁷⁸

ويتضمن الجدول الوارد أدناه تقارير عن مؤشرات مختارة للأهداف الإنمائية للألفية الواردة في التقارير المرحلية عن التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية لعام 2010. وتشير البيانات المتاحة إلى أن الحكومتين ستخلف الموعد المحدد لتحقيق العديد من غايات الأهداف الإنمائية للألفية، فيما يتعلق بالتعليم و خاصة الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية - الذي يسعى إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويؤثر ذلك التخلف عن تحقيق الأهداف على مجموع النساء المؤهلات على المدى الطويل وعلى الإطار التشريعي للمرأة أيضا، كما أنه يكاد لا تكون ثمة أي امرأة في البرلمان.

.National Development Plan (2007-2011), Ministry of Planning and International Cooperation Puntland (2007) 77

.National Development Plan (2012-2016), Ministry of National Planning and Development Somaliland (2011) 78



استعراض السياسات والتنفيذ

إطار: مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية والتقدم المحرز

صوماليلاند				بوتلاند			
المؤشر	قيمة خط الأساس	السنة	القيمة الحالية	السنة	القيمة الحالية	السنة	القيمة الحالية
الهدف 1 من الأهداف الإنمائية للألفية: القضاء على الجوع والفقر المدقع							
انتشار نقص الوزن لدى الأطفال دون سن 5 سنوات من العمر	36	1999	21	2006	13	2010	26
الهدف 2 من الأهداف الإنمائية للألفية: تحقيق تعميم التعليم الابتدائي							
صافي معدل القيد في التعليم الابتدائي	23	1999	49	2010	100	2010	12
معدل التلاميذ الذين يلتحقون بالصف الأول ويصلون إلى الصف الثامن	50	1999	96	2010	100	2010	-
معدل الإلم بالقراءة والكتابة لدى الذين تتراوح أعمارهم بين 15 - 24 سنة على المستوى الوطني	26.9%	1999	علم بيانات	2010	100	2010	علم بيانات
			علم بيانات				علم بيانات
			علم بيانات				علم بيانات
			علم بيانات				علم بيانات

المصدر: Somaliland and Puntland MDG Progress Reports, 2010.

* لم تتوفر بيانات عن القطاع غير الزراعي في صوماليلاند، وبالتالي استخدم تقرير الأهداف الإنمائية للألفية لعام 2010 حصة المرأة في القطاع الحكومي.



صومالييلاند				بونتلاندا			
المؤشر	قيمة خط الأساس	السنة	القيمة الحالية	السنة	القيمة الحالية	السنة	القيمة الحالية
الهدف 3 من الأهداف الإنمائية للألفية: تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة							
نسبة البنين إلى البنات في التعليم الإبتدائي	0.7	2006	0.6	2008	0.59	1998	0.59
نسبة البنين إلى البنات في التعليم الثانوي	0.2	1998	0.3	2006	0.41	2003	0.41
نسبة البنين إلى البنات في التعليم العالي	0.4	2004	0.3	2006	0.45	2001	0.45
حصة المرأة في العمل المأجور في القطاع غير الزراعي			21	2010	36	2005	36
نسبة القاعد التي تشغلها النساء في البرلمانات الوطنية	2	2005	3	2010	3	2001	3
غاية عام *2015							
غاية عام *2015							
1							
1							
1							
50							
30							

المصدر: Somaliland and Puntland MDG Progress Reports, 2010.

* لم تتوفر بيانات عن القطاع غير الزراعي في صومالييلاند، وبالتالي استخدم تقرير الأهداف الإنمائية للألفية لعام 2010 حصة المرأة في القطاع الحكومي.



الدساتير الوطنية

لكل من صومالييلاند وبونتلاندي دستور منفصل.

وتم إقرار دستور صومالييلاند في عام 2001.⁷⁹ وعلى الرغم من أن صومالييلاند لم تصادق على المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان (في انتظار اعتراف المجتمع الدولي بها بصفتها حكومة تتمتع بالحكم الذاتي)، فإن الدستور يعترف صراحة بالصكوك الدولية لحقوق الإنسان، بما في ذلك إعلان ومنهاج عمل بيجين المتفق عليهما في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بكين، والذي دعا إلى التزامات دولية لتحسين حقوق المرأة. وتعترف صومالييلاند أيضاً بأهداف الألفية التي وافقت عليها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الإنسان والسلام والتنمية، فضلاً عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.⁸⁰

ولا يورد دستور بونتلاندي لعام 2009 أي ذكر لقوانين أو موثيق عالمية لحقوق الإنسان و لم تصادق بونتلاندي على أي معاهدة من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وقد ورد مبدأ المساواة في المواد التالية من دستور كل صومالييلاند وبونتلاندي .

وقد: أحكام المساواة في دستور صومالييلاند وبونتلاندي		
بونتلاندي	صومالييلاند	
المادة 12	المادة 8	المساواة بين المواطنين
المادة 37 والمادة 38	المادة 20	المساواة في العمل والضمان الاجتماعي
المادة 41 والمادة 44	المادة 22	المساواة في الحقوق السياسية والاجتماعية والانتخابية
المادة 15	المادة 23	المساواة في تشكيل المنظمات الاجتماعية والانضمام إليها
المادة 17	المادة 31	المساواة في حقوق الملكية
المادة 32	المادة 15	المساواة في الحصول على التعليم
المادة 33	المادة 17	المساواة في الحصول على الخدمات الصحية
المادة 25	المادة 28	المساواة في اللجوء إلى القضاء

المصدر: دستور صومالييلاند (2001) ودستور بونتلاندي (2009).

⁷⁹ دستور صومالييلاند (2001).

⁸⁰ دستور بونتلاندي (2009).



يتضمن كل من الدستورين مواد تذكر حقوق المرأة بالتحديد.

وتنص المادة 36 من دستور صوماليلاند على ما يلي:

1. يتساوى الرجل والمرأة في الحقوق والحريات والواجبات المنصوص عليها في الدستور ، عدا في المسائل التي تحكمها الشريعة الإسلامية تحديدا .
2. تشجع الحكومة تشريع حق المرأة في التحرر من الممارسات التي تتعارض مع الشريعة الإسلامية والتي تضر بشخص المرأة وكرامتها .
3. للمرأة أن تمتلك وتدير ممتلكاتها وتشرف عليها وتتاجر فيها وتنقل ملكيتها وفقا للقانون.
4. من أجل رفع مستوى تعليم المرأة ودخلها، ورعاية الأسرة كذلك، فإن للمرأة الحق في تعلم الاقتصاد المنزلي والالتحاق بالمدارس المهنية ومدارس المهارات الخاصة ومدارس تعليم الكبار.⁸¹

في حين أن المادة 35 من دستور بونتالاند تنص على ما يلي:

1. > من واجب الحكومة حماية وتعزيز حقوق المرأة بما يتلاءم مع قواعد الدين الإسلامي.
 2. للمرأة نفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل، باستثناء الفروق التي فرضها الله بين الجنسين.⁸²
- ويلاحظ أن ثمة تحفظات واستثناءات ترد على المساواة بين المرأة والرجل في كل من الدستورين. وهناك تمييز آخر مثير للاهتمام تم تحديده بموجب المواد المتعلقة بالمساواة في التوظيف. وفي دستور صوماليلاند بند خاص يتعلق بساعات العمل للمرأة :

“تنظم بموجب قانون العمل ظروف عمل الشباب والنساء، والعمل ليلا ومؤسسات العمل.⁸³”

ويهدف هذا البند إلى ضمان عدم إجبار المرأة على العمل ليلا أو في مؤسسات غير مناسبة قد تهدد سلامة أو أمن النساء العاملات.

سياسات وتشريعات الإدارة العامة

وردت الأحكام الرئيسية بشأن عمل الإدارة العامة في الدساتير الوطنية. وتستند الوظيفة العامة في صوماليلاند وفي بونتالاند إلى مبدأ مفاده أنه لما كان الرجل والمرأة يتساويان في الحقوق الدستورية ، فإنه ينبغي أن تتاح لهما فرص متساوية في الوظيفة العامة.

سياسات وتشريعات المساواة بين الجنسين

الأجهزة الوطنية الجنسانية

أنشأت بونتالاند وزارة للمرأة هي وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة ، التي ترأسها امرأة هي الوزيرة أشا جله ديري. والهدف من هذه الوزارة هو حماية وضمّان حقوق المرأة ومعالجة المشاكل الرئيسية التي تواجه المرأة والأسرة، وكذلك التخفيف من حدة الفقر و تحسين الظروف العامة للمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الوزارة بدور الميسر والمناصر

81 دستور صوماليلاند (2001).

82 دستور بونتالاند (2009).

83 دستور صوماليلاند (2001)، المادة 20.



استعراض السياسات والتنفيذ

والمنسق وتعد وحدة للرقابة وتتولى الرصد والتخطيط لتنفيذ نشاطات تدعم المرأة وشؤون الأسرة. ولصوماليلاند وزارة للعمل والشؤون الاجتماعية، كانت ترأسها حتى أوائل عام 2012 الوزيرة السيدة لاهان محمد جاما.⁸⁴ وقد أنشئت الوزارة في عام 2010 بالجمع بين وزارتي العمل وشؤون الأسرة، وقد أُعتبر إنشاؤها خطوة رئيسية نحو التزام الحكومة بتعميم المنظور الجنساني في الإدارة العامة.

وحدات ومنسقي الشؤون الجنسانية

تدعم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في صوماليلاند جميع الوزارات لتشكيل لجنة لتنفيذ السياسات الجنسانية ستتألف من منسقي الشؤون الجنسانية في جميع الوزارات القطاعية على جميع المستويات، ومن المنظمات غير الحكومية، والقطاع الخاص. وتتضمن الأدوار الرئيسية للجنة تنفيذ السياسات الجنسانية تبادل المعلومات وتحديد القضايا الجنسانية ذات الأولوية والتخطيط للتدخلات ذات الصلة وتقييم واستعراض التقدم المحرز في تنفيذ هذه السياسة.

وتشمل الاختصاصات المحددة للجنة تنفيذ السياسات الجنسانية ما يلي:

- التأكد من أن جميع عمليات وضع السياسات والاستعراضات وخطط العمل وعمليات التخطيط الوطنية الرئيسية الأخرى تطبق نهج التخطيط المراعي للمنظور الجنساني
- تنسيق إنتاج ونشر واستخدام الإحصاءات الجنسانية اللازمة لتصميم ورصد وتقييم سياسات ومشاريع وممارسات تخطيط التنمية الوطنية
- تسهيل تنسيق القضايا الجنسانية في مختلف الوزارات لتحقيق إدماج أفضل للمنظور الجنساني على المستوى القطاعي.⁸⁵

ومن أصل 23 وزارة، عين 11 منها منسقين للشؤون الجنسانية.

وفي بونتلاندا، كلفت وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة أيضا بإنشاء نظام لإدارة الجنسانية ليضع الهياكل والآليات والعمليات. وسيتم إنشاء هيكل وآليات مؤسسية للنهوض بالمساواة والتمكين بين الجنسين من خلال فريق للإدارة الجنسانية والإدارات الحكومية ومنسقي الأمور الجنسانية في القطاعات الوزارية، جنبا إلى جنب مع منسقي الشؤون الجنسانية في المؤسسات الشريكة والجامعات ومؤسسات القطاعين العام والخاص.

وستتولى وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة ما يلي:

- مراجعة الهياكل التنظيمية في الإدارة العامة لتحديد مدى قدراتها على تنفيذ البرامج و/أو المشاريع ذات الأهمية الجنسانية وإعادة تصميمها بشكل مناسب. ويشكل الاستعداد التنظيمي مصدر قلق وتحد كبير لوزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة.
- التأكد من أن جميع الأنظمة والإجراءات الإدارية تتم مراجعتها و أنها تراعي الاعتبارات الجنسانية.
- جعل التدريب في مجال الشؤون الجنسانية عنصرا أساسيا في برامج تطوير الموظفين، ليشمل التوعية والتحليل الجنساني والتحقق من حالة المساواة بين الجنسين ومهارات التخطيط الجنساني.
- التأكد من أن تمكين المرأة وأهداف المساواة والتوازن بين الجنسين يجري تعميمها في السياسات الوزارية والخطط الاستراتيجية والبرامج والمشاريع والخطط السنوية وجميع إجراءات العمل.⁸⁶

84 مقابلة عبر الهاتف مع فوزية موسى، خبيرة الشؤون الجنسانية

85 مقابلة مع الباشا يوسف أحمد ، المدير العام في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، هرجيسا (2011).

86 مقابلة مع وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة (2011) MOWDAFA.



يُعتبر إنشاء آليات التنسيق هذه خطوة واعدة إلى الأمام ويحتمل أن توفر منتدى لسياسة وبرمجة ملائمة لزيادة تمثيلية المرأة في صنع القرار في الإدارة العامة.

السياسات الجنسانية الوطنية

لقد قامت الوزارات المسؤولة عن المساواة بين الجنسين في صوماليلاند وبونتلاند على حد سواء بوضع إطار وطني لسياسة المساواة بين الجنسين، وأهداف واستراتيجيات لتحقيق المساواة بين الجنسين. وفيما يلي الأهداف الرئيسية لتلك السياسات:

- القضاء على عدم المساواة بين الجنسين في الوصول إلى الموارد والخدمات والسيطرة عليها والاستفادة منها.
 - المساواة في فرص مشاركة المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للأمة.
 - تغيير المواقف الاجتماعية والممارسات المجتمعية من خلال المشاركة الفعالة للرجال والنساء.
 - تمكين المرأة في جميع قطاعات التنمية وفقا لما يتوفر لديها من قدرات واحتياجات من أجل تحسين نوعية الحياة والقضاء على الفقر والجهل وتعزيز معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة.
 - القضاء على التمييز وجميع أشكال العنف ضد المرأة والفتاة والطفل.
 - بناء وتعزيز الشراكات مع المجتمع المدني، ولا سيما مع المنظمات النسائية.^{87 88}
- وما زال البرلمان لم يوافق على السياسة الجنسانية الوطنية في كل من صوماليلاند وبونتلاند .

ويتوقف الأثر الإيجابي لهذه السياسات التقدمية أيضا على كيفية تطبيق قطاع الوظيفة العامة ككل والوزارات أو المؤسسات الفردية الأخرى لهذه السياسة في الواقع العملي، وعلى مدى توفير البرلمان للتشريعات اللازمة للتنفيذ.

وهناك عامل آخر ينبغي مراعاته وهو مواقف الوزراء والمديرين العاملين والموظفين تجاه الوزارات المسؤولة عن المساواة بين الجنسين. فوزارتا العمل وشؤون المرأة في بونتلاند كيانان منفصلان. وتتعامل لجنة الوظيفة العامة مباشرة مع وزارة العمل وليس مع وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة. وخلال مقابلة مع لجنة الوظيفة العامة في بونتلاند، ذكر أن وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة هي "وزارة للدعوة" في حين أن التنفيذ الفعلي والتخطيط لتعميم مراعاة المنظور الجنساني يقع ضمن إطار مسؤوليات وزارة العمل.⁸⁹ وحيث إن لجنة الوظيفة العامة هي الهيئة الرئيسية لإحداث التغيير داخل الوظيفة العامة، فقد يكون لهذا التقسيم أثر سلبي على قدرة وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة على الدعوة الفعالة إلى التغيير من أجل زيادة مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار. وعليه فقد تكون هناك حاجة إلى توضيح الأدوار والمهام.

ومن الخيارات التي يمكن أن يناقشها صانعو القرار في المستويات العليا هو ما إذا كان ينبغي، كما هو الحال في صوماليلاند وبعض السياقات الأخرى، أن يكون التحالف الرئيسي بين لجنة الوظيفة العامة والوزارات المسؤولة عن المساواة بين الجنسين، وذلك لتجنب تهميش القضايا الجنسانية. ويدعم هذا النهج أيضا مضمون التوصية الخامسة من تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بخصوص تمويل المساواة بين الجنسين والتي مفادها أنه يجب أن تكون هناك آليات وطنية جنسانية داخل الحكومة معززة بما يلزم من صلاحيات وتمويل وقدرة ونفوذ سياسي وقيادة لتحريك عجلة تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويجب وضع هذه الآليات في أسرع وقت ممكن من مرحلة ما بعد انتهاء النزاع.⁹⁰

87 DRAFT National Gender Policy, Ministry of Family Affairs and Social Development Somaliland (2009)

88 DRAFT National Gender Policy, MOWDAFA Puntland (2008)

89 مقابلة مع محمد جبريل، لجنة الوظيفة العامة، غارو (2011).

90 Price of Peace: Financing for gender equality in post-conflict reconstruction (Synthesis Report), UNDP (2010)



استعراض السياسات والتنفيذ

المبادئ التوجيهية للميزنة الجنسانية

لقد وضعت وزارتا التخطيط في صوماليلاند و بونتلاندا مشروع المبادئ التوجيهية للميزانية الجنسانية . ووضعت هذه المبادئ التوجيهية انطلاقاً من إدراك أنه على الرغم من أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة للبلد تتطلب المشاركة الفعلية للمرأة والرجل، فإن هناك فارقاً زمنياً بين وضع توجيهات السياسة العامة والتنفيذ الفعلي لمبادرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولتدارك هذه الثغرة، يتعين على الحكومة توفير إطار يعزز المساواة في مراعاة المرأة ومعاملتها في برامج التنمية. وتتبثق المبادئ التوجيهية للميزنة الجنسانية من السياسات الحكومية القائمة، ولا سيما السياسة الجنسانية الوطنية التي تحدد الخطوط العريضة لعملية تعميم المنظور الجنساني في المؤسسات الحكومية والوظيفة العامة.

وفي صوماليلاند، تصف المبادئ التوجيهية حالة المرأة والرجل والفتاة والفتى وتحدد تدني تمثيل المرأة في الوظيفة العامة.⁹¹

ومن المتعين استخدام المبادئ التوجيهية بالتزامن مع المبادئ التوجيهية لتخطيط التنمية التشاركية بعد أن تخصص المؤسسات ميزانية مراعية للمنظور الجنساني. وعلى الرغم من أن هذا أمر يستحق الثناء، فإن التحدي الرئيسي الذي تواجهه جميع المؤسسات هي أنها فقيرة الموارد وتعتمد على التمويل من الجهات المانحة لتمكين من تنفيذ أي أنشطة، ناهيك عن تلك الأنشطة المنصفة والمراعية للمنظور الجنساني. وهناك تحد آخر هو عدم وجود البيانات المصنفة حسب النوع واللازمة لنجاح تنفيذ المبادئ التوجيهية المقترحة.

التعليم

تحت رعاية برنامج تنمية القدرات المتكاملة لإدارة التعليم الصومالية، تعطى الأولوية الرئيسية لتعزيز تعليم البنات والمساواة بين الجنسين. وبرنامج مدته ثلاث سنوات ويتم تنفيذه بتمويل من الاتحاد الأوروبي و تديره اليونيسيف؛ ويتم تنفيذ البرنامج من خلال شراكة بين وزارتي التربية والتعليم واليونيسيف وصندوق CFBT الاستئماني والصندوق الاستئماني الإفريقي للتعليم .

ويهدف البرنامج إلى تعزيز قدرة وزارتي التربية والتعليم على إدارة وتخطيط وتقديم خدمات التعليم الرسمي وغير الرسمي على نحو أكثر فعالية. ويتم من خلال البرنامج تعزيز قدرات وزارتي التربية والتعليم في مجالات التخطيط والإدارة والتمويل، وبالتالي الإسهام في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. ويجري تقديم الدعم لسلطات التعليم الصومالية لبناء القدرات الإدارية في الإدارة العامة وتعزيز المؤسسات، مع التركيز على خمسة مجالات نتائج رئيسية هي كما يلي :

- التخطيط الاستراتيجي ووضع السياسات
- إدارة الموارد البشرية والتطوير التنظيمي
- الإدارة المالية والتخطيط المالي
- ضمان الجودة المستندة إلى المعايير
- تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومشاركة الفتيات في التعليم.⁹²

91 DRAFT Gender Budgeting Guidelines, Ministry of Planning Somaliland (2009)

92 موقع CFBT تراست للتعليم (<http://www.cfbt-africa.com/index.php?page=icdsea>)



في إطار النتيجة الخامسة، المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني ومشاركة الفتيات في التعليم، تم وضع أهداف تتعلق بالتحاق الفتيات بالتعليم ومشاركتهن في جميع مستويات التعليم في الصومال.⁹³

ولهذه التدابير أهمية في إعداد مجموعة من النساء المؤهلات على المدى الطويل. وسيكون من المثير للاهتمام أن يدرج بُعد يرمي إلى تشجيع توفر المزيد من المعلمات ومديرات المدارس، إذ يمكن أن يصبحن بمثابة نماذج وقدوات يحتذى بهن. كما يمكن أن يكون التركيز على التعليم العالي ذا صلة مباشرة ب الوظيفة العامة من حيث توفير مجموعة من النساء لتوظيفهن .

تدابير التمكين

حدد قانون العمل في صوماليلاند وبونتلاند تدابير مختلفة لإجازة الأمومة وإجازة الرضاعة، ولم تكن تتوفر سياسة لإجازة الأبوة وقت كتابة هذا البحث.⁹⁴

وتتسم الأحكام المتعلقة بالحق في التقاعد بكونها أحكاما تمييزية على أساس نوع الجنس. فوفقا لقانون الوظيفة العامة، يكون سن التقاعد الرسمي للذكور هو 60 عاما و 55 عاما للإناث.⁹⁵ وهذا يعني أن للمرأة خمس سنوات أقل من العمل والسعي للحصول على ترقية، ولهن مستحقات ضمان اجتماعي أيضا أقل عند بلوغهن سن التقاعد.

وقد سبق تغطية موظفي الوظيفة العامة بموجب قانون منفصل ينظم حقوقهم ومستحقاتهم، وينبغي مع تقدم الإصلاحات أن توفر جميع التشريعات المستقبلية نفس المستوى على الأقل من المزايا الذي توفره قوانين العمل، بل وأن تهدف إلى تكون مثلا إيجابيا.

93 مقابلة مع ساحرة أحمد، وزارة التربية والتعليم، غارو (2011).

94 مواد قانون العمل ذات الصلة من ترجمة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الصومال .

95 مقابلة مع جون كايا، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مشروع تطوير المؤسسات في الصومال ، هرجيسا، 2011.



مبادرات محددة

صوماليلاند وبونتلاند

كما ذُكر سابقاً، فإن استراتيجية الأمم المتحدة لمساعدة الصومال (2011-2015) هي الأساس لتخطيط الأمم المتحدة في الصومال، وترى رؤية تلك الاستراتيجية أن «الشعب الصومالي يحرز تقدماً نحو تحقيق السلام والأهداف الإنمائية للألفية من خلال التنمية الاقتصادية العادلة وأنه يتلقى الدعم لإحقاق حقوقه على يد حكومة شاملة للجميع وخاضعة للمساءلة، ومكثفة ذاتياً»⁹⁶.

ومن خلال استراتيجية الأمم المتحدة لمساعدة الصومال، ستتحرك الأمم المتحدة نحو اتباع نهج أكثر اتساقاً لتصميم برامجها في الصومال. ويتألف برنامج الأمم المتحدة القطري المشترك من 24 من وكالات وصناديق وبرامج تمثل منظومة الأمم المتحدة في الصومال.⁹⁷ وسوف تسعى الأمم المتحدة إلى وضع برامج مشتركة لزيادة كفاءة العمليات والتمويل والشراكات. وعلى مدى الخمس سنوات التي تشكل الإطار الزمني لاستراتيجية الأمم المتحدة لمساعدة الصومال، ستضع الأمم المتحدة برامج مشتركة مع الحكومات والجهات المانحة. وستعمل وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها مع بعضها البعض ومع الشركاء - المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية والسلطات المحلية والنظرء من الحكومة لتحقيق نتائج استراتيجية الأمم المتحدة لمساعدة الصومال والنتائج الفرعية.

وقد قررت الأمم المتحدة أن يكون عام 2015 الأفق الزمني للاستراتيجية الأمم المتحدة لمساعدة الصومال لأن العديد من العوامل المحركة للصراع والعوامل التي تحول دون التنمية لا يمكن أن تعالج بشكل أسرع.⁹⁸ وهذا ما يسمح أيضاً للأمم المتحدة بمساعدة الصومال من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية 2015. وقد قامت بعض وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها في الصومال، بما فيها اليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة وصندوق الأمم المتحدة للسكان بمواصلة دورات تخطيطها مع إطار الخمس سنوات الزمني 2011-2015.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة

ستدعو الأمم المتحدة إلى اتباع نهج شامل ومتوازن بين الجنسين أثناء تنفيذ الأنشطة. ومن أمثلة هذا النهج جمع واستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس والعمر لتعزيز جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحديد و تلبية الاحتياجات المختلفة للمرأة والرجل والفتى والفتاة في الصومال. وستدعم الأمم المتحدة دور المرأة في عمليات السلام في الصومال وفي اتخاذ القرارات والمشاركة في جميع النتائج الثلاث، وذلك تمشياً مع الالتزامات على نطاق الأمم المتحدة من قبيل القرارات 1325 و 1880 و 1888 لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

ومن التحديات الرئيسية التي تعترض تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لمساعدة الصومال التعاقب السريع للمسؤولين على المناصب الوزارية في الحكومة، مما يؤثر على قدرة الأمم المتحدة على بناء علاقات مع الإدارة وعلى تنفيذ الخطط. وتزايدت الصعوبة بفعل تدني قدرة الإدارة والمساءلة في الإدارة.⁹⁹ وفي صوماليلاند، أعقب الانتخابات الرئاسية في حزيران/يونيو 2010 انتقال سلمي للسلطة، ولا تزال صوماليلاند تبدي درجة من الاستقرار والنضج في كيفية تطويرها وإدارتها لعملياتها السياسية.¹⁰⁰

Somali Assistance Strategy (2011-2015), United Nations 96

97 المرجع نفسه .

98 المرجع نفسه .

99 المرجع نفسه .

100 المرجع السابق.



برنامج الأمم المتحدة المشترك لشؤون الحكم المحلي والتقديم اللامركزي للخدمات: التوازن بين الجنسين في الحكم المحلي

حرص برنامج الأمم المتحدة المشترك لشؤون الحكم المحلي والتقديم اللامركزي للخدمات على ضمان المساواة بين الجنسين. وتدير البرنامج المشترك الذي يموله برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في صوماليلاند ووزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة في بونتلاندي. والهدف الرئيسي للبرنامج هو زيادة المشاركة النسائية في الحكم المحلي. وتعتبر زيادة مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي أولوية قصوى، حيث تشكل النساء حوالي 60 في المائة من السكان ولن تتطور البلاد بشكل كامل دون مشاركتهن الفعلية.¹⁰¹ والحكم المحلي لامركزي على مستوى المنطقة، حيث يشكل المجلس المحلي الهيئة الحكومية المحلية المنتخبة هناك.

صوماليلاند

للأسف، لم يحقق البرنامج نجاحا كبيرا في صوماليلاند، إذ تم انتخاب امرأتين فقط على مستوى المنطقة في عام 2011: وهما عضو مجلس محلي في بوروما وعمدة جبيلي. وفقدت عمدة جبيلي منصبها في أوائل عام 2012، وبالتالي وليس هناك سوى امرأة واحدة تشغل حاليا منصب عضو مجلس في صوماليلاند.¹⁰² ويعتبر ذلك أمرا مخيبا للأمل، فقد كان المجتمع المدني والمجموعات النسائية الناشطة مثل منظمة نغاد تمارس ضغوطا وتدعو إلى زيادة مشاركة المرأة في المؤسسات الحكومية والإدارة العامة. وخلال مقابلة مع المدير العام لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، أكد أن الوزارة ملتزمة بزيادة مشاركة المرأة ولكنها تواجه تحديات بسبب الهياكل السياسية القائمة.¹⁰³ وتقدم الأحزاب والجمعيات قائمة بأسماء المرشحين وتعطي الأولوية للمرشحين الذكور، وتحد من عدد المرشحات على القوائم، وهذا ما يتعذر معه إلى حد كبير نجاح على المرأة في الانتخابات. ولهذا السبب، أكدت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ضرورة العمل بنظام الحصص، إذ أن ذلك قد يساعد على مواجهة اختلال التوازن الدائم بين الجنسين بسبب السياسيين الذكور، الذين قد يكون من المستبعد أن يكون تمكين المرأة أولوية سياسة بالنسبة لهم.

وشكل الرئيس لجنة استشارية لمناقشة كيفية تعميم إدماج المرأة ومجموعات الأقليات في النظام السياسي وزيادة مشاركتها. وكانت اللجنة تعقد سلسلة من الاجتماعات مع زعماء المنطقة والمجتمع في جميع المناطق. ويجري حاليا تجميع نتائج هذه المناقشات ويفترض أن تقوم اللجنة بتقديم التوصيات حول حصص النساء والأقليات في نهاية عام 2011.¹⁰⁴ وقد أُعتبر ذلك ضروريا بعد فشل الحكومة قبل أربع سنوات في تمرير مشروع قانون يدعم تخصيص حصة 25 في المائة للنساء في مجلس النواب. وقد تم رفض مجلس الشيوخ أيضا مشروع القانون في عام 2008.¹⁰⁵ وأُعربت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن تفاؤلها بشأن قبول الحصص الجديدة، حيث أن هناك الآن عضوة في مجلس الشيوخ وعضوتين في مجلس النواب، وقد كان ذلك بمثابة سابقة لمشاركة النساء في صنع القرار السياسي على المستويات العليا.¹⁰⁶

ويمكن أن يكون وجود عدد أكبر من النساء في مناصب صنع القرار داخل الحكومة مفيدا لأنهن يمكن أن يساعدن على دفع وتمير السياسات ذات الصلة بزيادة التوازن بين الجنسين والإنصاف في الإدارة العامة. غير أن مسألة الحصص المقترحة للنساء واجهت معارضة من بعض منظمات المجتمع المدني والجماعات النسائية إذ اعتبرتها خطوة مؤسفة، لأن

101 مقابلات مع الموظفين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة (2011).

102 مقابلة بالهاتف مع مستشارة الشؤون الجنسانية فوزية موسى، (2012).

103 مقابلة مع الباشا يوسف أحمد، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، هرجيسا (2011).

104 مقابلة مع المستشارة الجنسانية في مكتب الرئاسة أمل أحمد ميرزا، هرجيسا (2011).

105 مقابلة مع الباشا يوسف أحمد، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، هرجيسا (2011).

106 مقابلة مع موظفين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، هرجيسا (2011).



مبادرات محددة

النساء لا ينظرن إلى أنفسهن كأقلية و يخشين من أن يكون لذلك أثر سلبي على تمكين المرأة. وغالبا ما ينظر سلبا إلى نظام الحصص لأنه يعتقد أنه يصلح لمجموعات أقل قدرة ويلزم معالجته حتى تتاح للمرأة فرصة بناء القدرات والحصول على الدعم لضمان نجاحها .

وتجري وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حملة توعية وتنظم حلقة عمل في المناطق لزيادة قدرة النساء المحليات. وتتمحور الخطوة الأولى حول تحديد النساء التي يحتمل أن يخضن الانتخابات المقبلة المقرر إجراؤها في 2012 من خلال منظمة المجتمع المدني نغاد وأكاديمية السلام والتنمية . وستعقب ذلك حلقات عمل للدعوة والتدريب في مجال القيادة وبناء الثقة وإعداد المرشدات. وسوف تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بأنشطة رقابية للتأكد من عدد النساء على مستوى المنطقة واستخدام النتائج في الدعوة للدعم لدى الأحزاب والجمعيات السياسية.

وصرح المدير العام لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال مقابلة معه قائلاً،

‘إن أحد التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة على مستوى المنطقة هو وصمة العار ضد “نوع الجنس”. ويعتقد معظم الشيوخ والزعماء التقليديون أن تشجيع المرأة على ترك منازلهم مفهوم غربي، مما يحمل الرجل على الاعتقاد بأنه مههد لأن المرأة ستنسى دورها التقليدي. ومع ذلك، فإن هذا أخذ في التغيير الآن حيث أن العديد من النساء يدرسن في الجامعات ويعملن لإعالة أسرهن. وهذا ما يعمل على تغيير الاتجاه وجلب دعم الذكور للمرأة في مجتمعها المحلي.¹⁰⁷

بونتلاند

في عام 2007، اعتمدت بونتلاند نظام الحصص لمجالس المقاطعات، حيث يتعين أن يكون 30 في المائة من مستشاري المنطقة من النساء.¹⁰⁸ وقد دعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، من خلال برنامج الأمم المتحدة المشترك لشؤون الحكم المحلي والتقديم اللامركزي للخدمات ، ووزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة لضمان اتخاذ إجراءات بشأن المرسوم الرئاسي. ويبين الجدول أدناه نسبة النساء اللواتي تم انتخابهن لمجالس المقاطعات المحلية. وبشكل عام، تشكل النساء 17.5 في المائة في جميع المناطق. ومع ذلك، فقد تجاوزت بادن هدف 30 في المائة حيث تشكل النساء حاليا 37 في المائة من مجلس المقاطعة. وقد قاد الحملة في بادن امرأة ديناميكية أسست منظمة غير حكومية محلية تسمى “إغاثة القرن”، وهي تعمل حاليا مستشارة في وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة. ولئن كانت النتائج الإجمالية لا تزال لا تتماشى مع النسبة التي نادى بها المرسوم الرئاسي لعام 2007، فإنها تشكل خطوة هامة في الطريق الصحيح. فهي تشكل سابقة وتظهر أن العمل بنظام الحصص لزيادة مشاركة المرأة قد ينجح أيضا في زيادة المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة.

وفي الآونة الأخيرة ، طرحت وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة، بدعم من المعهد الديمقراطي الوطني ، دورة تدريبية لتدريب المدربين ‘بشأن القيادة لفائدة 56 امرأة من المستشارات ومن شبكات المرأة من 11 مقاطعة في شباط/فبراير 2012.¹⁰⁹

ويتبين من النجاح النسبي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك للحكم المحلي والتقديم اللامركزي للخدمات في بونتلاند أنه على الرغم من المعايير والأعراف التقليدية والاجتماعية، فإن من الممكن زيادة عدد النساء في مناصب صنع القرار

107 مقابلة مع موظفين من وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة (2011).

108 مقابلة مع موظفين من وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة (2011).

109 مقابلة مع موظفين من وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة (2011).



العليا من خلال الدعوة وتوظيف المناصرات القويات. ويمكن استخدام النساء اللواتي يمثلن قدوة والمناصرات لقضايا المرأة من قطاعات مختلفة لتشجيع المزيد من النساء المؤهلات للانضمام إلى الإدارة العامة وتشكيل قدوة تحتدى.

الجدول: الزيادات في عدد النساء على مستوى الحكم المحلي من خلال برنامج الأمم المتحدة المشترك للحكم المحلي والتقديم اللامركزي للخدمات

مجالس المقاطعات	المنتخبون	المنتخبات	المجموع	% الإناث
غلكايو	25	6	31	19.4
غارو	23	5	28	17.0
كارو	23	4	27	15.0
بيرتيلي	20	1	21	5.0
جاريبان	17	4	21	19.0
بندر بيلا	21	2	23	9.0
إيل	20	3	23	13.0
بادان	17	10	27	37.0
المجموع	166	35	201	17.5

المصدر: MOWDAFA (2005-2010) Progressive Report

مشروع الدعم الفني من المغتربين الصوماليين المؤهلين - الهجرة من أجل التنمية في أفريقيا : بناء القدرات من خلال نقل المهارات

تشكل محدودية قدرة المؤسسات العامة عقبة رئيسية تقف في طريق تنفيذ خطة التنمية الوطنية لكل من حكومتي صومالييلاند وبونتلاندي. فالقدرات الوطنية من حيث فعالية المؤسسات ونوعية الموارد البشرية المتاحة متدنية و يجب معالجتها من الناحية الاستراتيجية. ويجب أن تهدف الاستراتيجية إلى بناء قدرات المؤسسات الحكومية المركزية والحكومات المحلية ومؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المحلي. ولقد كان هناك العديد من مشاريع بناء القدرات التي تدعمها المنظمات الدولية على مر السنين. وللأسف، كانت تلك المشاريع مجزأة وغير فعالة وغالبا ما كان ينظر إليها من قبل النظراء المحليين على أنها لا تتماشى مع أولويات التنمية الوطنية.¹¹⁰

ويقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الصومال والمنظمة الدولية للهجرة حاليا بتنفيذ مشروع الدعم الفني من المغتربين الصوماليين المؤهلين - الهجرة من أجل التنمية في أفريقيا، الذي يشكل أحد مكونات مشروع تطوير المؤسسات في الصومال الذي يموله برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الصومال. ويستفيد مشروع الدعم الفني من المغتربين الصوماليين المؤهلين - الهجرة من أجل التنمية في أفريقيا من تجمع المعرفة والخبرة المهنية في مجتمع الشتات

110 مقابلة مع أحمد حسن، لجنة الوظيفة العامة، هارغيسا (2012).

لتقديم الدعم التقني في عملية وضع السياسات وتنمية الموارد البشرية والإدارة المالية العامة. ويسعى المشروع إلى إشراك الذكور والإناث من الشتات المؤهلين مهنيًا في أمريكا الشمالية والمملكة المتحدة وبلدان الشمال الأوروبي والشرق الأوسط، وربطهم بالمهام ذات الصلة في المؤسسات العامة الصومالية المختارة لتمكينهم من المساهمة بمهاراتهم ودرائتهم التقنية لدعم وتعزيز وتنمية القدرات المؤسسية للموظفين.

ويدعم المشروع حاليا 17 فنيا في صوماليلاند و 12 فنيا في بونتلاندا، رغم استقالة و نقل فني آخر إلى نيروبي.¹¹¹ وتبرز مقابلة لتاركي الخدمة مع أحد الخبراء القضايا التي يمكن معالجتها في مبادرات المستقبل لحشد الخبراء الخارجيين، مثل ضمان عدم التمييز في مكان العمل. ويعد مشروع الدعم الفني من المغتربين الصوماليين المؤهلين - الهجرة من أجل التنمية في أفريقيا مثالا جيدا بالذكر لنقل المهارات باستخدام الخبراء من الشتات الصومالي، غير أنه يتعين على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و المنظمة الدولية للهجرة، على الأقل في صوماليلاند، استعراض معايير تعيين المشاركات لضمان نجاح هذا المشروع المبتكر .

الإصلاحات المالية و الإدارية العامة

يساعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أيضا في بناء نظام شامل للإصلاحات المالية و الإدارية العامة في الصومال. وقد بدأ التدريب لبناء إطار مهني من المحاسبين والتقنيين في المحاسبة لتحسين الإدارة المالية العامة. وتُعد دورة الفنيين المعتمدين في المحاسبة الفنيين في تخصصات أخرى مثل قانون الأعمال وإدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية والضرائب والقيادة والتمويل ووضع الميزانيات وإدارة القطاع العام وكذلك المحاسبة. وفي عام 2011، كان هناك ست متدربات من أصل 34 متدربا في صوماليلاند، وكان هناك ثمان متدربات من أصل 48 متدربا في بونتلاندا.¹¹² ويوجد في الدفعة الجديدة من المتدربين لعام 2012 نسب مماثلة من الإناث المسجلات في الدورة، إذ تشتمل على أربع إناث من أصل 24 في صوماليلاند و 10 إناث من أصل 53 من المسجلين في بونتلاندا.¹¹³

تعزيز برنامج التطوير المؤسسي

يدعم هذا المشروع مباشرة تمكين المرأة ومشاركتها في الإدارة العامة. و برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ملتزم بضمان توفير فرص على قدم المساواة للمرأة الصومالية لشغل مناصب قيادية، لا سيما في الوظيفة العامة، لذا وفر البرنامج التدريب للمرأة في مجال التطوير الوظيفي في الوظيفة العامة. ففي عام 2010، درب معهد الوظيفة العامة 316 موظفا من المستويات الوسطى والدنيا كان 132 (42٪) منهم من النساء في مختلف فروع الدراسة.¹¹⁴ وفي بونتلاندا، شارك 113 من المسؤولين في الحكومة في دورات تدريبية أثناء العمل في مجالات الرقابة والتقييم والتكيف مع المعايير الدولية لمراجعة الحسابات وتطبيقات برامج الحاسوب والمحاسبة المالية ومراجعة الحسابات المالية والميزنة. وكان 18 من بين المشاركين البالغ عددهم 113 مشاركا، أي 16% - من النساء.¹¹⁵

برنامج سيادة القانون والأمن

يعد مراعاة المنظور الجنساني مجال تركيز لجميع الأنشطة المبرمجة في برنامج سيادة القانون والأمن الذي يدعمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويهدف مشروع الاحتكام إلى العدالة إلى توفير الحماية القانونية والفرص للجماعات والأقليات الضعيفة، بما في ذلك النساء . وقد قدم المشروع الدعم للنساء اللواتي يرغبن في مواصلة التعليم في مهن

.QUESTS-MIDA Database UNDP (2011) 111

112 المرجع السابق .

113 المرجع السابق .

114 البيانات مقدمة من المكتب القطري للبرنامج الإنمائي الصومال (2011).

115 المرجع السابق .



القانون. ففي بونتلاوند، تم توفير 22 منحة دراسية في الحقوق لطالبات سيتخرجن بشهادات في الحقوق في عام 2012.¹¹⁶ وفي صوماليلاند، تم تقديم 80 منحة دراسية لطالباتلتخرج بشهادات حقوق في عام 2012.¹¹⁷

وكان لبرنامج سيادة القانون والأمن أيضا دور فعال في تأسيس أول جمعية للمحاميات في صوماليلاند، وهي جمعية المحاميات في صوماليلاند. ولدى الجمعية حاليا 45 من المحاميات الاعضاء المسجلات واللواتي يمارسن مهنة المحاماة. وتشجع الجمعية المحاميات على المشاركة الكاملة في مهنة المحاماة وعلى تحسين وضع المرأة في المجتمع من خلال مساعدة النساء على ممارسة حقوقهن على قدم المساواة مع الرجال.¹¹⁸

وعلاوة على ذلك، تدير جمعية المحاميات الصوماليات برنامج تدريب داخلي يعمل على توظيف المحاميات المتدربات في مختلف المؤسسات في قطاع العدالة. وقبل ثلاث سنوات، لم تكن هناك محاميات يمارسن المهنة في محاكم صوماليلاند.¹¹⁹ وقد دعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي النائب العام في صوماليلاند في جهوده لإنشاء وحدة مخصصة بشؤون المرأة والطفل. وقد تم تعيين خمس مدعيات عامات لأول مرة في صوماليلاند للعمل في هذه الوحدة (جميعهن تلقين منحا دراسية سابقا من جامعة هرجيسا).¹²⁰ ويبشر نجاح برنامج المنح الدراسية وتعيين المحاميات في مكتب النائب العام بزيادة فرص المساواة بين الجنسين وينبغي استعراضه بعمق أكثر لتحديد القطاعات الأخرى داخل الإدارة العامة التي يمكن أن تستفيد من برنامج مماثل.

وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو الوكالة الرائدة التي تعمل على تنفيذ مشروع للشرطة المدنية في كل من صوماليلاند و بونتلاوند في إطار مشروع سيادة القانون والأمن. وبالرغم من وجود معيار يقضي بأن لا تقل نسبة المرشحات عن 20 في المائة من المرشحين الذين يتم اختيارهم للتدريب من أجل الحصول على التمويل اللازم، شكل تحقيق هذا الهدف تحديا، خاصة في بونتلاوند.¹²¹

ويقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في صوماليلاند بالتعاون مع وكالات أخرى بإجراء التدريب في أكاديمية منذيرا للشرطة. وقد تلقى ما مجموعه 3300 ضابط شرطة، 600 منهم من النساء (18 بالمائة) في الفترة ما بين تشرين الأول/أكتوبر 2010 إلى تشرين الثاني/نوفمبر 2011، التدريب في مجال حقوق الإنسان. أما في بونتلاوند، فمن أصل ما مجموعه 1705 ضباط شرطة متدربين منذ آب/أغسطس 2010، كان 160 فقط (10%) منهم من النساء.¹²² وقد ذكر مدير مشروع تدريب الشرطة التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن استفادام مزيد من المرشحات لحضور الدورات التدريبية كان تحديا، مضيفا "عندما قمنا بإجراء أول دورة تدريبية، قيل لي أنه لم يكن هناك ضابطات شرطة مؤهلات، ولم يتم ترشيح ضابطات إلا بعد أن هددت بإلغاء التدريب [...]".¹²³

وتتبين من مشاركة ضابطات من الرتب المتوسطة والعليا في التدريب في دورة الإدارة المتخصصة، وكذلك الاشتراك في دورة صغار الضباط لمدة تسعة أشهر، رغبة قوة الشرطة الصومالية في تعزيز مهارات المرأة للدخول في سلك المهنة والعودة إليها وإمكانية الترقية فيها إلى أعلى المستويات.¹²⁴ وقد قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والشركاء بتطوير منهج للتدريب الأساسي للمجندين الجدد في أوائل عام 2010. ويوفر المنهج التدريبي المراعي للإنصاف والمساواة بين الجنسين حلقة تدريبية تتألف من 12 وحدة تدريبية فرعية (24 ساعة)، وكذلك وحدة فرعية تتضمن حقوق الإنسان الواجبة للمرأة

116 البيانات مقدمة من المكتب القطري للبرنامج الإنمائي في الصومال (2012).

117 المرجع السابق.

118 وفرت البيانات جمعية المحاميات الصوماليات (2011).

119 المرجع السابق.

120 البيانات مقدمة من المكتب القطري للبرنامج الإنمائي في الصومال (2012).

121 مقابلة مع بول بامبو، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2011).

122 وفر البيانات المكتب القطري للبرنامج الإنمائي (2012).

123 مقابلة مع بول بامبو، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، غارو، (2011).

124 موقع المكتب القطري للبرنامج الإنمائي الصومال (2011).



مبادرات محددة

والطفل، بما في ذلك :

- مبادئ الإنصاف والمساواة بين الجنسين لزيادة الوعي بالمنظور الجنساني وزيادة الحساسية تجاه مسائل جنسانية محددة، وإتاحة فهم استراتيجيات القضاء على التمييز على أساس نوع الجنس
- الشرطة النسائية لتوعية المتدربين على الدور الأساسي للمرأة في قوة الشرطة.¹²⁵

جدول: زيادة تقديم الخدمات للنساء من قبل النساء في صوماليلاند

كان لبرنامج سيادة القانون والأمن الذي يشرف عليه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دور فعال في زيادة تقديم الخدمات للنساء من قبل النساء في القطاع القضائي والشرطة. ويعمل الآن المزيد من النساء في قطاعات أساسية، ويعني تعيين خمسة إناث حديثاً أعضاء في النيابة العامة في مكتب النائب العام ودائرة التحقيقات الجنائية النسائية وضابطات شرطة في مراكز الشرطة وإنشاء مكتب للمرأة والطفل في عدد من مراكز الشرطة أن المرأة لم تعد بحاجة إلى التعامل مع نظام قضائي غالبيته من الذكور، حيث كان ذلك يعتبر رادعاً رئيسياً للنساء يمنعهن عن الإبلاغ عن حالات العنف الجنساني .

وصرح النائب العام، الذي يعتبره كثيرون مناصراً لحقوق المرأة في مقابلة قائلاً: " في كثير من الحالات كانت المرأة تصرف وتبلغ بضرورة التماس العدالة من خلال أجهزة العشيبة التقليدية، مما يمنع الكثير من النساء من التقدم للإبلاغ عن حالات سوء المعاملة. ومع ذلك، وبما أننا قمنا بتعيين مدعيات عامات ، ولدينا الآن ضابطات تحقيق ، فقد شهدنا فعلاً زيادة في عدد النساء اللواتي يحضرن للإبلاغ عن حالات العنف. وقد كان ذلك بمثابة خطوة رئيسية نحو توفير فرص وأدوات للمرأة تمكنها من اللجوء إلى نظام قانوني أكثر تفهماً لشؤون المرأة، وهو ما كانت محرومة منه في السابق . و أمل أنه من خلال هذا المثال أن تدرك قطاعات أخرى في الإدارة العامة قيمة وضع مزيد من النساء المؤهلات في مناصب السلطة ".

المصدر: مقابلة مع النائب العام حسن أحمد عدن، هرجيسا، 2011.

صوماليلاند

تقييم لجنة الوظيفة العامة للوضع الجنساني (2006).

أجرت لجنة الوظيفة العامة في صوماليلاند تقييماً عن حالة المساواة بين الجنسين في القطاع العام في عام 2006، وكانت النتيجة، وفقاً لرئيس لجنة الوظيفة العامة، مفزعة.

"على الرغم من إجراء انتخابات ديمقراطية لمجالس الحكم المحلي والرئاسة ومجلس النواب، يظل مشكل تمثيل المرأة واضحاً بسبب غيابهن."¹²⁶

ومع ذلك، يمكن اعتبار إجراء التقييم ممارسة جيدة يوصى باتباعها كخطوة رئيسية في إنشاء وظيفة عامة تمثيلية. وقد شمل الاستقصاء استعراضاً للإحصاءات المعروضة في المرفقات .

125 مناهج تدريب الشرطة التي قدمها المكتب القطري للبرنامج الإنمائي الصومالي.
126 Survey on Women's Status in the Civil Service, CSC (2006)



بناء قدرات الموظفين

استناداً إلى نتائج تقييم عام 2006 المشار إليه أعلاه، طرحت لجنة الوظيفة العامة برنامجاً تدريبياً لتعزيز تعليم النساء العاملات في سلك الوظيفة العامة. وقد قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بدعم ذلك التدريب الذي ركز على المجالات التالية: صنع القرار والتخطيط والقيادة وتأكيد الذات. وقد تم عقد ما مجموعه خمس دورات تدريبية شاركت فيها 105 نساء.¹²⁷

ومن حيث التأثير، أبلغت لجنة الوظيفة العامة المديرين العاملين لجميع الوزارات، بعد الانتهاء من التدريب، بأن عليهم ترقية النساء اللواتي تلقين التدريب إلى مناصب أعلى.¹²⁸ وقد تمت ترقية 10 من بين النساء المائة والخمس اللواتي تم تدريبهن إلى مناصب أعلى.¹²⁹ وتصنيف اللواتي تم ترفيعهن إلى مناصب أعلى غير متاح.

حصة 30 في المائة للنساء في الوظيفة العامة: خطوة مثيرة للجدل

كان من المثير للاهتمام ملاحظة أنه على الرغم من أن لجنة الوظيفة العامة قررت تخصيص حصة 30 في المائة للنساء في الوظيفة العامة، رأى الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أن فرض حصة ثابتة كان إلى حد كبير بتوجيه من الجهات المانحة.¹³⁰ وحتى لجنة الوظيفة العامة ذاتها ارتأت أنه إذا كان وضع الحصة قد يكون في نهاية المطاف في مصلحة الأمة، إلا أنه قد يعطي عكس النتائج المرجوة إذا لم يكن هناك ما يكفي من النساء المؤهلات في الوظيفة العامة اللواتي يحق إدراجهن ضمن الحصة. وخلال مقابلة أجريت مع مدير لجنة الوظيفة العامة صرح قائلاً إنه لا يمكنك ترقية عاملة تنظيف إلى منصب مديرة عامة فقط لجرد أن تتمكن من القول ببساطة أنك حققت الحصة المقررة! إنه من المنطقي بشكل أكبر أن يكون هناك نظام حصص مرن وتدرجي على مدى فترة أطول من الزمن.¹³¹

وتشير هذه الآراء إلى ضرورة الانخراط في نقاش والقيام بتوعية بشأن النطاق الواسع من التدابير المؤقتة المتاحة، بما في ذلك الأهداف والحصص. فقد تعمل هذه الإجراءات أيضاً على تبديد المخاوف بشأن تعارض نظام مع النهج القائم على الجدارة. ومع ذلك، فإن عدم وجود نساء مؤهلات هو حقا مصدر قلق في محله يتعين أخذه بعين الاعتبار.

وفي ليبيريا، وفي إطار استراتيجية إصلاح الوظيفة العامة، تم وضع مجموعة متنوعة من المبادرات لتوظيف وتدريب المواهب الجديدة في الوظيفة العامة، أي برنامج توظيف يركز على الشباب بهدف استقطاب واستبقاء «أفضل وألمع» العقول الشابة في البلاد من خريجي الجامعات، وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين الذي يجند 30 من الشباب والشبان الليبيريين سنويا الذين لهم 1-3 سنوات من الخبرة المهنية، والذين يتمتعون بالجدارة والحماس للخدمة العامة. وينبغي النظر في إمكانية تكييف أو محاكاة هذه المبادرات في الصومال.¹³²

معهد الوظيفة العامة

تأسس معهد الوظيفة العامة كمركز للتفوق في الإدارة والتنظيم وتكنولوجيا المعلومات في أيار/مايو 2005 بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،¹³³ والهدف من إنشائه هو بناء قدرات موظفي الوظيفة العامة في المهارات والمعرفة المتعلقة بالعمل. ويوفر المعهد البرامج التعليمية المتخصصة القصيرة والطويلة الأجل

127 مقابلة مع ابراهيم الحاج نور، لجنة الوظيفة العامة، هرجيسا، (2011).

128 المرجع السابق.

129 المرجع السابق.

130 مقابلات مع لجنة الوظيفة العامة، هرجيسا (2011).

131 مقابلة مع ابراهيم الحاج نور، لجنة الوظيفة العامة، هرجيسا (2011).

132 Liberia Civil Service Reform Strategy (2008-2011), Republic of Liberia (2008).

133 مقابلة مع محمد محيلي بوقورة، لجنة الوظيفة العامة، هرجيسا، (2011).



مبادرات محددة

الملائمة والمصممة خصيصا لوزارات وإدارات محددة. وتشمل قائمة شركاء المعهد لجنة الوظيفة العامة ووزارة الداخلية ووزارة التخطيط الوطني والتنسيق ووزارة المالية وخمس مقاطعات رئيسية إقليمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل والصندوق الاستئماني الإفريقي للتعليم وكلية الوظيفة العامة الاثيوبية .

وقد شدد مدير لجنة الوظيفة العامة خلال مقابلة معه أن أحد القيم الأساسية للجنة الوظيفة العامة هو ضمان مراعاة كل برامج التدريب التي يتم تنفيذها للاعتبارات الجنسانية و ضمان عدم وجود تحيز لأحد الجنسين في أي من برامج بناء القدرات التي يقدمها.¹³⁴ وقد تم تكليف لجنة الوظيفة العامة بضمان عدم انخفاض نسبة النساء اللواتي يحضرن جميع البرامج التدريبية التي يقدمها عن 30 في المائة والتشجيع القوي للتوازن الجنساني في جميع تلك البرامج.¹³⁵ وتحدث المدير عن التقدم الذي أحرزته المرأة في الوظيفة العامة منذ عام 2005.¹³⁶ وفي عام 2005، كان هناك أربعة نائبات للمديرين فقط من أصل 25 وزارة حكومية، بينما الآن هناك 22 امرأة يشغلن مناصب نائبات للمديرين في الوزارات كنتيجة مباشرة لزيادة مهارات وقدرات الموظفين اللواتي حضرن دورات معهد الوظيفة العامة التدريبية.¹³⁷ ولم يتمكن المعهد من تقديم تصنيف مبوب لهذه المعلومات حسب الوزارة.

ويقدم معهد الوظيفة العامة مجموعة من الدورات الدراسية المراعية للاعتبارات الجنسانية على مستوى الإدارة العليا، بما في ذلك دورات دراسية عن:

- المساواة بين الجنسين
- الجنسانية والعمالة
- التمكين الاقتصادي للمرأة
- تمكين المرأة في عملية صنع القرار
- تحسين فرص حصول المرأة على التعليم
- المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية .

ومنذ إنشائه في عام 2005، قام معهد الوظيفة العامة بتدريب 3244 من الموظفين، منهم 1052 موظفة ، وبذلك يكون المعهد قد حقق هدف الوصول إلى نسبة 30 بالمائة.¹³⁸

الجدول: تصنيف المشاركين في دورات معهد الوظيفة العامة حسب نوع الجنس، 2005 (صوماليلاند):

المجموع	أنثى	ذكر	الأهداف	نوع التدريب
1836	661	1175	الموظفون على المستوى الوطني (موظفو الوزارة)	دورات دراسية قصيرة
355	64	291	الموظفون في المناطق (خارج هارجيسا)	دورات دراسية قصيرة
58	0	58	مديرون عامون / مدراء المستويات العليا	دورات دراسية في القيادة والإدارة

134 المرجع السابق.

135 المرجع السابق.

136 المرجع السابق.

137 المرجع السابق.

Update Report, CSI (2011) 138



40	6	34	موظفو مراجعة الحسابات والمحاسبة في مكتب المحاسبة العام	الإدارة المالية العامة
70	70	0	الموظفات	تمكين المرأة
137	37	100	الموظفون	التدريب للحصول على الشهادة العلمية
748	214	534	تدريب الموظفين في مكان العمل	التدريب في مكان العمل
3244	1052	2192		المجموع

*المصدر: معهد الوظيفة العامة

استقصاء الوظيفة العامة

في حزيران /يونيه 2010، أجرت لجنة الوظيفة العامة دراسة استقصائية لجميع موظفي الوظيفة العامة في 21 وزارة و30 مؤسسة حكومية يشملها نطاق لجنة الوظيفة العامة.¹³⁹ وكان ذلك أول استقصاء على المستوى الوطني لجميع موظفي الوظيفة العامة وسوف تصب النتائج في استراتيجية إصلاح الوظيفة العامة المتوفرة حالياً في شكل مسودة مشروع.

وكان الهدف من الدراسة تحديد كيفية تغير الوضع الجنساني في قطاع الإدارة العامة. ولم يتم بعد تحليل بيانات الاستقصاء بشكل كامل، حيث إن التمويل مؤجل ريثما يتم إصلاح الوظيفة العامة. وقد ذكر مدير الوظيفة العامة خلال مقابلة معه أن ذلك أمر مؤسف لأن من شأن نتائج الاستقصاء أن توفر معلومات حديثة عن التوزيع الجنساني في الوظيفة العامة - ومعلومات غير متوفرة حالياً، و ضرورية لتغذية عملية الإصلاح.¹⁴⁰

بونتلاند

في بونتلاند، هناك حاجة لدمج المساواة بين الجنسين في السياسات العامة والإصلاحات.

بناء القدرات: إنشاء معهد للتدريب؟

إن أحد التحديات الرئيسية التي تواجهها لجنة الوظيفة العامة هو الحاجة الماسة للحصول على الدعم لبناء القدرات. وتعتقد اللجنة أن ذلك الدعم لا يمكن أن يتم إلا من خلال إنشاء معهد للتدريب مماثل لمعهد التدريب في صومالييلاند، بدلا من تقديم جلسات التدريب المخصص.¹⁴¹ وقد بحثت لجنة الوظيفة العامة هذه المسألة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتخطط اللجنة لتقديم سلسلة من الدورات التدريبية من خلال التعاون بين لجنة الوظيفة العامة ووزارة العمل وجامعة بونتلاند الحكومية. وفي حال نجاح البرنامج التجريبي، فإن ذلك من شأنه أن يساعد على تقديم الأدلة اللازمة لإنشاء معهد للتدريب والتخطيط له على نحو فعال.

وقد شرعت لجنة الوظيفة العامة في البرنامج التدريبي 'التغيير في الإدارة' لجميع المديرين العامين ومدراء الإدارة في الوزارات. و في غضون أربعة أشهر، شارك 32 موظفا في التدريب، من بينهم موظفتان من وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة.¹⁴²

139 مقابلة مع ابراهيم الحاج نور، لجنة الوظيفة العامة، هرجيسا، (2011).

140 المرجع السابق.

141 مقابلة مع محمد جبريل، لجنة الوظيفة العامة، غارو (2011).

142 المرجع السابق.



مبادرات محددة

استقصاء أساسي على مستوى البلديات

هناك مبادرة أخرى يجري الاضطلاع بها حاليا هي دراسة استقصائية أساسية لجميع الموظفين الوظيفية العامة في المدن التالية: بوصاصو، وغارو، وغردو، وبادان، ومودوغ ونوغال. وبفضل هذا الاستقصاء تجمع البيانات من جميع موظفي القطاع العام، باستثناء الشرطة والجيش، عن كفاءات الموظفين والدورات التدريبية التي حضروها والترقيات. وستشكل نتائج الاستقصاء أساس توصيات لاستراتيجية إصلاح نظام الوظيفة العامة وكذلك تقديم إحصاءات عن توزيع موظفي الوظيفة العامة في كل وزارة ومهنة، حسب نوع الجنس. ويمكن أن تكون هذه المعلومات مفيدة جدا في دعم التخطيط والبرمجة لتعزيز التوازن بين الجنسين في عملية صنع القرار في الإدارة العامة.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

في كانون الثاني/يناير 2011، بدأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الصومال في تنفيذ برنامج قطري مدته خمس سنوات (2011-2015). وتلتزم وثيقة البرنامج القطري الجديد التزاما ملموسا بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مجالات النتائج الأربعة للبرنامج، وعلى وجه التحديد في مجال النتيجة 4 المكرسة كليا لمعالجة القضايا الجنسانية.¹⁴³ وسيتم توفير الدعم في عام 2012 لصياغة الخطط القطاعية في صوماليلاند و بونتلاندي. وستبني استراتيجية التنمية إطار الأهداف الإنمائية للألفية لتحقيق الموازنة بين الخطة مع الأهداف الإنمائية للألفية واستراتيجية الأمم المتحدة لمساعدة الصومال، استنادا إلى برنامج الإعمار والتنمية.

الاتحاد الأوروبي

يقدم الاتحاد الأوروبي دعما ويوفر تمويلا مهما من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في القطاعات التالية: برنامج الأمم المتحدة المشترك لشؤون الحكم المحلي والتقديم للامركزي للخدمات وسيادة القانون والأمن ومشروع تطوير المؤسسات في الصومال. وفي مقابلة مع ممثل الاتحاد الأوروبي استشهد بمشروع سيادة القانون والأمن كمثال جيد لبرمجة زيادة مشاركة المرأة في الإدارة العامة.¹⁴⁴ وقد تمكن البرنامج من زيادة عدد الإناث اللواتي يتدربن ليصبحن محاميات وأدى برنامج التدريب الداخلي إلى تعيين محاميات في مكتب النائب العام ووزارات مختلفة.

والخطوة الرئيسية الآن هي الدعوة إلى تعيين قاضيات إذ ليس هناك حاليا أي قاضيات في صوماليلاند أو بونتلاندي. وفيما يتعلق بهدف برنامج الأمم المتحدة المشترك لشؤون الحكم المحلي والتقديم للامركزي للخدمات المتعلق بزيادة عدد النساء المشاركات على مستوى المنطقة، رأى ممثل الاتحاد الأوروبي أن:

«السلطة متمركزة بشكل رئيسي في المستويات العليا من الحكومة من خلال الهيئة التنفيذية وليس على مستوى مجلس المقاطعة، وبالتالي فإنه لا بد من زيادة عدد النساء في المناصب القيادية من قبيل المدراء العاميين ورؤساء الدوائر».¹⁴⁵

سفارة لمملكة الدنمارك

تلقت سفارة مملكة الدنمارك للتو منحة من حوالي 3.6 ملايين دولار للمساعدة في تمويل نتيجة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المتعلقة بالمساواة الجنسانية في إطار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي القطري الحالي، وهم يتوقعون إبرام اتفاق وبدء الأنشطة في عام 2012 مع التركيز على برامج تعميم مراعاة المنظور الجنساني وفقا لهدف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الصومال.¹⁴⁶

(Somalia Country Programme Document (2011-2015), UNDP (2010) 143

144 مقابلة مع أولف تيرليندن، وفد المفوضية الأوروبية، نيروبي، كينيا (2011).

145 المرجع السابق.

146 مقابلة مع يوهانس فرومهولت وعبدويا أيديو، سفارة ملكية الدنمارك، نيروبي، كينيا (2011).



إدارة التنمية الدولية

تعذر الاجتماع بإدارة التنمية الدولية في إطار هذه المهمة نظرا لجدول سفر الموظفين الرئيسيين في المشروع. ويركز برنامج إدارة التنمية الدولية المتعلق بالشؤون الجنسانية في الصومال على المجالات التالية :

- تحسين الفرص للنساء في الصومال لتأمين فرص العمل اللائق و الدخل من خلال دعم برنامج المبادرة وسبل العيش الذي تموله منظمة العمل الدولية وبرنامج خلق فرص العمل من أجل الإنعاش المبكر الذي يموله برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
- زيادة معدل التحاق الفتيات بالمدارس الابتدائية والثانوية في الصومال من خلال دعم شراكة اليونيسيف /اليونسكو الاستراتيجية في الصومال لزيادة معدلات الالتحاق بالمدارس ودعم شبكات الفتيات من أجل التعليمفسح المجال أمام النساء للمساهمة في حوار السياسات وعمليات السلام وحل النزاعات في الصومال عن طريق :
 - تقديم الدعم للمحافل المؤثرة للجهات الفاعلة من غير الدول لتمكين الجماعات النسائية من المشاركة في حوار السياسات
 - دعم إشراك المرأة في عمليات بناء السلام وحل النزاعات من خلال الأمم المتحدة وشركاء المجتمع المدني
- التأثير على حوار السياسات العامة مع نظراء الحوكمة الصوماليين والأمم المتحدة لضمان مشاركة المرأة وتمثيلها . تحسين الرصد والإبلاغ عن البيانات المصنفة حسب نوع الجنس ضمن إدارة التنمية الدولية في الصومال والتنسيق مع شركاء التنمية، إلى جانب الأمم المتحدة و المنظمات غير الحكومية الدولية.¹⁴⁷

¹⁴⁷.Gender Equality Action Plan, Africa Division (2009-2012), DFID (2009) 147



التحديات الرئيسية والممارسات الجيدة

يرتكز هذا القسم أساسا على الأقسام السابقة، ويلخص بعض التحديات الرئيسية والممارسات الجيدة.

التحديات

ترتبط بعض التحديات الهامة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة بالأدوار الاجتماعية والأعراف والمعايير المتعلقة بنوع الجنس، وهي غير داعمة للمرأة عموما .

إطار: تقييم القيادات النسائية المحتملة في صوماليلاند

كان الهدف من دراسة قامت بها مجموعة النساء الصوماليات للبحث والعمل عام 2000 بشأن القيادات النسائية المحتملة ما يلي:

- تحديد القيادات النسائية المحتملة وذلك لإنشاء قاعدة بيانات يمكن استخدامها في فرص التدريب المحتملة على القيادة ولتعيين القيادات النسائية في مناصب صنع القرار
 - تحديد التصورات الشائعة عن القدرات القيادية للمرأة وأدوار صنع القرارات داخل المجتمع الصومالي
 - الخروج بتوصيات بشأن المهارات اللازمة لتمكين المرأة من أجل تحسين قدرات النساء القيادية وزيادة معرفتهن بالحوكمة الجيدة والمبادئ الديمقراطية .
- وخلصت الدراسة إلى أن المرأة الصومالية تبدي اهتماما بتحمل مسؤوليات القيادة وعلى وعي متزايد بحقوقها السياسية، ولكن الدراسة حددت عقبات مختلفة، منها ما يلي :
- مقاومة صناع القرار الذكور
 - سوء تفسير الدين لاستبعاد المرأة من عملية صنع القرار العام
 - نظم الحكم التقليدية التي تركز على العشائرية، ولا تسمح بمشاركة المرأة في اتخاذ القرارات خارج نطاق الأسرة
 - تصورات الناس الثقافية التي تفيد بأن المرأة غير قادرة على القيادة وأن عليها التركيز على العمل المنزلي
 - تدني مستويات تعليم المرأة
 - مسؤوليات الرعاية المنزلية
 - تدني مستوى الأنفة لدى المرأة.

وحددت الدراسة أيضا الحاجة إلى بناء القدرات في القيادة / الإدارة، و مراعاة الفوارق بين الجنسين وبناء الثقة بالنفس، والخطابة ومهارات النقاش وزيادة الوعي بالدستور والحقوق الدينية للمشاركة في الشؤون العامة، وكذلك مهارات ممارسة الضغط والدعوة.

وفضل أكثر من 30 في المائة من المشاركات اللواتي أجبن على الاستقصاء المشاركة في الحكومة المحلية بدلا من الحكومة الوطنية لأنهن يرين أن معارضة الرجال ستكون أقل حدة، وأن ما لهن من فهم للشؤون المحلية سيمكنهن من تحسين الخدمات، والانطلاق انطلاقا جيدة نحو مستويات أعلى، حيث يمكنهن اكتساب الخبرة والثقة.

وبفضل الخبرة التي اكتسبتها المرأة خلال الحرب زدت ثقتها بقدراتها :

"اعتقدت المرأة دائما أن صنع القرار العام شأن من شؤون الرجال فقط. وكنا نعتقد أن الرجال يعرفون أفضل مما نعرف وسيديرون شؤون المجتمع بشكل صحيح. [...] وعندما فررنا من الحرب وعدنا إلى بلد مدمر، كان للنساء حصة الأسد في الملمة ما تبقى ومساعدة أسرهن ومجتمعاتهن من أجل البقاء. وبما أننا كنا قادرات على ذلك، فإن بإمكاننا أيضا اتخاذ قرارات للمجتمع بشكل عام".

المصدر: (2006) Assessment of potential women leaders in Somaliland, Somaliland Women's Research and Action Group



واستنتج أيضا انعدام الثقة الذي عبرت عنه المرأة فيما يتعلق بالمشاركة في الحياة العامة في النتائج التي توصلت لها دراسة استقصائية حول الجريمة المنزلية والإيذاء، التي أجراها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2010، والتي أشارت إلى وجود درجة عالية من الرقابة الذاتية بين النساء اللواتي تمت مقابلاتهن .

وتشمل التحديات الأخرى ما يلي.

تحديات السياسة العامة :

- عدم وجود المرأة في البرلمان، مما نجم عنه تحديات أكبر في تمرير تشريع لإيجاد البيئة التمكينية للمرأة
- القيد المفروض على مساواة المرأة بالرجل في أحكام المساواة الواردة في الدساتير الوطنية، على عكس البلدان الأخرى التي اغتنمت الفرصة لتشريع الحصص والأحكام الأخرى لفائدة المرأة في دساتير ما بعد انتهاء النزاع (مثل جنوب السودان ورواندا وبوروندي).
- عدم وجود توافق مع اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وهي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، التي تجعل من مشاركة المرأة في الحياة العامة أولوية.

التحديات المؤسسية :

- عدم توفر البيانات والنظم والهيكل في جهاز الإدارة العامة الذي يتعافى في كل من دولتي صوماليلاند وتونتلاندا، من آثار الحرب الأهلية
- الافتقار إلى الموارد التقنية والمالية لدى الحكومتين.¹⁴⁸

الممارسات الجيدة

وتشمل :

- الإرادة السياسية ووضوح توجيهات السياسة والأهداف المتعلقة بالمرأة في الوظيفة العامة، وهو ما يعتبر جزءا أساسيا في البرامج الوطنية الرئيسية لإصلاح الإدارة العامة
 - التنسيق بين الجهات الفاعلة الدولية
 - توفير المنح الدراسية وبرامج التوجيه للمرأة
 - إنشاء شبكات نسائية في مختلف وكالات الوظيفة العامة
 - إجراء استقصاءات للتحقق من حالة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العامة.
- وكانت للصراع آثار سلبية وأخرى إيجابية، إذ أنه على الرغم من الصدمة الناتجة عنه، فإنه أتاح مع ذلك فرصة لتحقيق تقدم كبير في المساواة بين الجنسين وإصلاح الإدارة العامة والمساواة بين الجنسين في القطاع العام .

148 استقصاء الجريمة المنزلية والإيذاء (2010)، ورد ذكره في المراسلات مع المكتب القطري للبرنامج الإنمائي في الصومال (2011).



التوصيات

شرعت حكومتا صوماليلاند وبونتالاند في وضع سياسات ومبادرات ترمي إلى زيادة مشاركة المرأة في الإدارة العامة وعلى مستوى الحكومة المحلية اللامركزية. وتستند التوصية التالية على الإنجازات التي تم تحقيقها حتى الآن من أجل تلبية أهداف الحكومة المتعلقة بدعم مشاركة المرأة بقدر أكبر في صنع القرار في الإدارة العامة.

1. إبقاء إصلاحات الوظيفة العامة على الطريق الصحيح

علقت جميع الأنشطة المتصلة بإصلاح الوظيفة العامة في صوماليلاند حالياً ريثما تتم إعادة تصميم البرنامج تحت إشراف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومشروع تطوير المؤسسات في الصومال¹⁴⁹. ولهذا التأجيل العديد من السلبيات المحتملة، إذ يمكن أن يؤدي التأخير إلى ضمور الزخم الحالي والدعم السياسي لدى الرئيس وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يشاركون في عملية الإصلاح. ويمكن أن يستمر البرنامج الإنمائي في مواصلة تمويل الأنشطة الموجهة لإصلاح الوظيفة العامة في صوماليلاند .

وهذا ما يشمل :

- القيام بتحليل البيانات والتحليل الجنساني لاستقصاء الوظيفة العامة في صوماليلاند الذي أجرته لجنة الوظيفة العامة في عام 2010. وسوف توفر هذه البيانات الإحصاءات الحالية عن العدد الإجمالي لموظفي الوظيفة العامة مصنفين حسب نوع الجنس وتوفر أيضاً تصنيف موظفي الوظيفة العامة حسب درجاتهم وسلم روايتهم. وهذه النتائج ذات أهمية حاسمة في ضمان جعل التوصيات المتعلقة بإعادة هيكلة الوظيفة العامة وترشيدها بحجمها بالشكل الصحيح نمة على الأدلة، وعدم تأثيرها تأثيراً متبايناً على الرجل أو المرأة. وينبغي أن ينظر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في إمكانية تمويل لجنة الوظيفة العامة أو مستشار خارجي لاستخلاص النتائج الأولية .
- استعراض مناهج وعمليات التدريب في الوظيفة العامة في كل من صوماليلاند وبونتالاند، إذ على الرغم من أن لجنة الوظيفة العامة قد بادرت إلى تنفيذ برامج التدريب التي تراعي المنظور الجنساني بوصفه قضية شاملة وإجراء دورات متخصصة تراعي المنظور الجنساني في موضوعات من قبيل المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي وصنع القرار، فإنه يتعين استعراض هذه الدورات من قبل خبير في الشؤون الجنسانية. وهذا أمر لا بد منه للتأكد من أن الدورات التدريبية المعروضة تتناول فعلاً المشكلة القائمة وتستخدم التقنيات الملائمة لتعليم الكبار. وقد أعرب العديد من المحبين الرئيسيين الذين تمت مقابلتهم في دراسة الحالة الإفرادية عن مخاوفهم من أن تكون مبادئ تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين غير واضحة المعالم أو غير مفهومة. وأخيراً ، من حيث المحتوى، فإن هذه الدورات التدريبية مدخل رئيسي للتأكيد على أن حق المرأة في المشاركة والقيادة على قدم المساواة هو من حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك في الوظيفة العامة ومن منظور قائم على الحقوق (أي حق المرأة في تمثيل متساو مع الرجل) ومن منظور تحسين الخدمات المراعية للمنظور الجنساني من خلال خدمة عامة تمثيلية.

2. دعم قواعد بيانات السياسات والبرامج

هناك حاجة ملحة إلى بيانات مصنفة حسب نوع الجنس والمستوى المهني. ففي الوقت الراهن، تعود الأرقام الوحيدة المتوفرة فيما يتعلق بعدد النساء العاملات في المستويات العليا لصنع القرار في الوزارات والمؤسسات الحكومية إلى عام 2005، مما يعيق تقييم الأنشطة الجارية والتخطيط للأنشطة المستقبلية، حيث لا توجد حالياً معايير يمكن على أساسها قياس التقدم المحرز وتحديد أهداف المستقبل.

3. دعم الحكومة لإدماج قضايا تؤثر على التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة في إطار عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني

ويمكن أن يشمل ذلك تقديم الدعم إلى الوزارات المسؤولة عن المسائلة الجنسانية لضمان إعداد وتنفيذ الخطط الجنسانية الوطنية والمبادئ التوجيهية للميزنة المراعية للمنظور الجنساني ، وهذا أمر حيوي لضمان جعل مركز تنسيق الشؤون

149 مقابلة مع إيما مورلي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيروبي (2011).



الجنسانية والموظفين داخل وحدات الوزارات القطاعية المعنية بالجوانب الجنسانية يدركون كيفية تعميم مراعاة المنظور الجنساني وإدراج عنصر التوازن بين الجنسين . وتتوفر المبادئ التوجيهية للميزنة الجنسانية حاليا في شكل مشروع، ويمكن لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يعمل مع الوزارات لضمان الموافقة على اعتماد تلك المبادئ وتوزيعها على جميع الوزارات وضمان شروع الوزارات في وضع برامج لا تتجاهل الاعتبارات الجنسانية.

4. استعراض المبادئ التوجيهية والمعايير لاختيار منسقي الشؤون الجنسانية

على الرغم من أن العديد من الوزارات تقوم الآن بتعيين منسقين للشؤون الجنسانية، إلا أنه لا يبدو أن هناك مبادئ توجيهية واضحة بشأن معايير الاختيار والاختصاصات. وينبغي استعراض تلك المبادئ وصوغها بوضوح حتى يكون منسقو الشؤون الجنسانية المعينون من كبار الموظفين القادرين على التأثير على السياسات وصناع القرارات.

5. بناء قدرات منسقي الشؤون الجنسانية/الوحدات الجنسانية المعينين داخل الوزارات لفهم القضايا التي تؤثر على تعميم مراعاة المنظور الجنساني

على الرغم من أن العديد من الوزارات تقوم حاليا بتعيين منسقين للشؤون الجنسانية ، إلا أنه يبدو أن هناك عدم فهم للكيفية التي يجب أن يعتم بها منسقو الشؤون الجنسانية المنظور الجنساني في المشاريع والأنشطة. وينبغي أيضا توعية منسقي الشؤون الجنسانية، في إطار تدريبهم، بأهمية مشاركة المرأة على قدم المساواة في صنع القرار في الوظيفة العامة، ولعل الأمثل، أن تشمل اختصاصاتهم جمع البيانات ذات الصلة من قبيل عدد النساء والرجال في كل مستوى ونوع المنصب.

6. فهم القضايا التي تؤثر على المرأة في الإدارة العامة

لعل إجراء بحوث إضافية مفيد في فهم المسائل التي تنهض بوضع المرأة والمسائل التي تعيق النهوض بها فهما مفصلا في مراحل مختلفة من حياتها، من أجل توجيه التدابير المناسبة وتحديد أولويات الموارد.

7. إشراك كبار المسؤولين في مبادرات المساواة بين الجنسين

إن إشراك كبار المسؤولين أمر مهم. فعلى سبيل المثال، يعتبر المدعي العام في صوماليلاند مناصرا لتمكين المرأة، وقد قام ولأول مرة بتعيين خمس محاميات للعمل ضمن نظام المحاكم لتقديم الخدمات المراعية للمنظور الجنساني. ومن المهم أيضا إشراك الرجل لأن المساواة بين الجنسين تعني المساواة بين الرجل والمرأة - أي أنها ليست قضية المرأة وحدها.

8. تحسين التنسيق داخل الجهاز الحكومي

يمكن للوزارات المسؤولة عن المساواة بين الجنسين عقد اجتماعات تنسيق منتظمة مع الجهات المعنية من أجل متابعة الأنشطة في مجال الإدارة العامة، ويمكن إدراج مسألة التوازن بين الجنسين في إطار الحوار.

9. زيادة التنسيق بين أصحاب المصلحة

كان الحصول على معلومات عن المشاريع التي يجري تنفيذها حاليا في الصومال من التحديات الرئيسية. وعلى الرغم من أن هناك العديد من الأنشطة الجديرة بالذكر، إلا أنه لا يتم دائما تبادل المعلومات بشكل منهجي وعلى نطاق أوسع، ويمكن أن يؤدي هذا النقص في تبادل المعلومات إلى ازدواجية الأنشطة بدلا من زيادة فعالية التنفيذ .

10. تطوير برنامج المسار السريع لزيادة مخزون المواهب للوظيفة العامة

إن أحد التحديات الأكثر إلحاحا في زيادة عدد النساء في الإدارة العامة هو قلة النساء المؤهلات. ويمكن أن تقوم الوظيفة العامة في إمكانية وضع برنامج سريع المسار ، يمكن أن يشمل توفير المنح الجامعية للمرأة لدراسة الموضوعات ذات الصلة، أو إنشاء "برنامج



معجل للتدريب على القيادة" أو برنامج 'ذوات الإنجاز الرفيع المستوى' على غرار ما تم في ليبيريا، لزيادة مخزون المواهب من النساء المؤهلات والشباب، الذين يمكن أن تعتمد عليهم الوظيفة العامة.¹⁵⁰

11. وضع خطة قيادة/توجيه لزيادة عدد النساء في الإدارة العامة

نجح برنامج الأمم المتحدة المشترك لشؤون الحكم المحلي والتقديم اللامركزي للخدمات في بونتلاندي في زيادة عدد المستشارات في مجالس المقاطعات. ويمكن أن يعزى هذا، في جزء منه، إلى مناصري قضايا المرأة الأقوياء على المستوى الوزاري وكذلك على مستوى المجتمع المحلي. فقد ساند وزير ومستشار المنظور الجنساني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مشاركة المرأة على المستوى الشعبي في بلديتهما غلكيو وبادان، وهذا ما قد يفسر إلى حد ما وجود عدد أكبر من النساء في مجلسي المقاطعتين (33 في المائة و 19 في المائة من النساء، على التوالي).¹⁵¹ ويمكن تحديد مساندي وموجهي النساء وإشراكهم داخل ي الوظيفة العامة .

12. تطوير برامج المنح الدراسية و التدريب الداخلي لفائدة المرأة

من المبادرات الأخرى التي نجحت نجاحا ملحوظا في زيادة عدد المحاميات برامج الاحتكام إلى العدالة الذي يموله برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والذي يركز على المنح الدراسية والتدريب الداخلي للمحاميات ، ، مما أدى بدوره إلى تعيينات على أساس الجدارة لخمسة محاميات في مكتب النائب العام .

13. النظر في المبادرات الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين في مجالات الاحتياجات ذات الأولوية للنساء والفتيات

أدى مشروع تدريب الشرطة الذي يموله برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أيضا إلى زيادة عدد ضابطات إدارة البحث الجنائي وإلى إنشاء مكاتب للنساء والأطفال ووفر للمرأة فرصة اللجوء إلى هيكل نسائي لتقديم الخدمات. وقد أدت زيادة عدد النساء في المستويات الرئيسية داخل السلطة القضائية ونظام الشرطة إلى زيادة مبلغ عنها في عدد النساء اللواتي يحصلن على الخدمات القضائية. ويمكن أن ينظر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في إمكانية محاكاة هذه الخطة في قطاعات رئيسية أخرى من الإدارة العامة.

14. استكشاف مدى دعم ثقافة العمل في الإدارة العامة للمساواة بين الجنسين وتمثيل أكبر للمرأة

يعتبر مخطط الدعم الفني من المغتربين الصوماليين المؤهلين - الهجرة من أجل التنمية في أفريقيا آلية جديدة بالاهتمام في نقل المهارات، إذ أنه يستفيد من مجموعة المعارف والخبرات المهنية المتوفرة في مجتمع الشتات. غير أنه ، استقالت امرأتان ملحقتان بالوظيفة العامة في صومالييلاند، وذكرت كل منهما أنها استقالت لأنها لم تعامل بنفس المعاملة التي يعامل بها زملاؤها.¹⁵² وسيكون من المهم ضمان اطلاع جميع أصحاب المصلحة اطلاقا كاملا على الأدوار والتوقعات. كما يمكن إجراء بحث لمعرفة ما إذا كانت ثقافة مكان العمل تدعم أو تقوض المساواة بين الجنسين لجميع الموظفين .

15. زيادة فرص الحصول على التعليم للنساء

وهذا هدف طويل الأجل ، وضروري لإعداد مجموعة من النساء المؤهلات للعمل في المؤسسات الحكومية والإدارة العامة. وعلى الرغم من أن المزيد من النساء يدرسن في الجامعات، لا تزال ثمة فجوة في عدد الفتيات اللواتي ينتقلن من التعليم الابتدائي إلى التعليم الثانوي، مما يبيؤثر في نهاية المطاف على عدد النساء المؤهلات في مكان العمل. ويتعين على الحكومة أن تدرس إمكانية تقديم المنح الدراسية أو غيرها من أشكال الدعم للفتيات لتمكينهن من الانتقال من التعليم الابتدائي إلى التعليم الثانوي.

150 Liberia Civil Service Reform Strategy (2008-2011), Republic of Liberia (2007)

151 مقابلات مع أشا جله دبيري، وفادوما جبريل من وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة (2011).

152 مقابلات نهاية الخدمة المقدمة إلى مكتب الأمم المتحدة القطري للبرنامج الإنمائي، الصومال



الاستنتاجات

أضر القتال الذي نشب في الماضي في صومالييلاند وبونتيلاند بالمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة في نواح كثيرة. وكان ذلك جزئياً نتيجة لعودة ظهور الهياكل العشائرية التقليدية التي تحد من مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي مواقع صنع القرار داخل الإدارة العامة.

غير أنه، وللمفارقة، وفر النزاع أيضاً إمكانية للتغيير، إذ أنه في السنوات الأخيرة شرعت الحكومتان في وضع سياسات هامة ترمي إلى ضمان المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج. ويعتبر رئيسا البلدين داعيين ونصيرين للمساواة بين الجنسين، وتحديد المساواة بين الجنسين والتمثيل الأكثر مساواة في الإدارة العامة.

واتخذت الحكومتان الحاليتان عددا من الخطوات لتحويل السياسة إلى ممارسة، ولعل أهم هذه الخطوات تحديد حصص لزيادة مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار السياسي وداخل الإدارة العامة.

ومع تزايد عدد النساء اللواتي يشاركن في القطاعات الرئيسية في الوظيفة العامة والقضاء والأمن والهياكل العمومية والمالية، فإنهن يقمن بتحطيم التصورات القديمة العهد والقائلة بأن صنع القرار هو مجال للكبار من الذكور فقط. ومع ذلك، فإن قلة النساء المتعلقات المدرجات مشكلة طويلة الأجل تتعين معالجتها من أجل ضمان وجود مجموعة من النساء المؤهلات الجاهزات للعمل في الإدارة العامة.

“فإنشاء نظام الحصص هو خطوة أولى نحو زيادة (عدد) النساء في الإدارة العامة، ولكن يلزمنا أيضاً ضمان تعليم المرأة تمكينها حتى تتقدم وترشح لشغل المناصب.”¹⁵³

والإصلاح الحالي للوظيفة العامة أمر ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة. وإقرار سياسات العمل الإيجابي، والمبادئ التوجيهية للتوظيف على أساس الجدارة وتعميم برامج بناء القدرات بين الجنسين هي خطوات تهدف إتاحة فرص أكثر إنصافاً ويسراً للمرأة للوصول إلى الوظيفة العامة. ويلزم أن تواصل الجهات المانحة، وخاصة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، العمل مع الحكومة لضمان إبقاء الإصلاحات على الطريق الصحيح، وضمان آليات لإضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

خلال معتكف فريق الأمم المتحدة القطري المعني بالصومال في تشرين الأول/أكتوبر 2011، لوحظ أنه مع اقتراب برنامج الإعمار والتنمية من نهايته في 2012،¹⁵⁴ تتاح للأمم المتحدة فرصة للتوصل إلى إطار معونة محسن لإجراء نشاطاتها. وبإمكان فريق الأمم المتحدة القطري أن يغتنم هذه الفرصة لمواصلة إحراز تقدم في إنجاز خطته لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني من أجل دعم الصومال و بونتيلاند لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. و ينبغي أن تشجع الأمم المتحدة أيضاً البلدين

153 مقابلة مع وزير وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة (2011) MOWDAFA.

UN Country Team for Somalia Retreat, Office of the United Nations Resident and Humanitarian Coordinator for 154 Somalia Executive Report, UN (October 2011).



على التصديق على القرار 1325 لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة¹⁵⁵ وقد نبه تقرير استعراضى للأمم المتحدة على أهمية القرار 1325 في مساعدة البلدين على تحقيق السلام والأمن:

يلزم وضع القرار 1325 موضع التنفيذ في الصومال لضمان إشراك النساء والفتيات في البلاد. [...] فالمشاركة السياسية للمرأة في عمليات السلام وإدراج منظور جنساني في هذه العملية لا يكتسيان أهمية بالنسبة لنصف السكان الصوماليين فحسب، بل إنهما مهمان من أجل السلام في حد ذاته ومن أجل مستقبل الصومال.¹⁵⁶

155 أقر مجلس الأمن القرار رقم (S/RES/1325) بشأن المرأة والسلام والأمن في 31 تشرين الأول/أكتوبر 2000. ويعيد القرار التأكيد على الدور الهام للمرأة في منع النزاعات وحلها، في مفاوضات السلام، وبناء السلام، وحفظ السلام، والاستجابة الإنسانية وإعادة التعمير في مرحلة ما بعد انتهاء النزاع، ويشدد القرار على أهمية مشاركة المرأة على قدم المساواة ومشاركتها الكاملة في جميع الجهود الرامية إلى صون وتعزيز السلم والأمن. ويحث القرار 1325 جميع الجهات الفاعلة على زيادة مشاركة المرأة وإدماج المنظور الجنساني في جميع الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة لحفظ السلام والأمن. المصدر: [/womenwatch/osagi/wps/http://www.un.org](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/http://www.un.org)

Women, Peace and Security in Somalia: Implementation of UN Security Council Resolution 1325, UN INSTRAW 156 (2008).



المرفق 1: الوثائق والموارد على شبكة الانترنت التي تم استعراضها

- Civil Service Reform Strategy Concept Paper, CSC, Somaliland (2010).
- Survey on Women's Status in the Civil Service, CSC, Somaliland (2006).
- Update Report, CSI, Somaliland (2011).
- Gender Equality Action Plan, Africa Division (2009-2012), DFID (2009).
- Gender Profile for Somalia, EC (2007).
- Somalia Joint Strategy Paper for the period (2008 – 2013), EC (2007).
- Arab Quota Report. Selected Case Studies, IDEA (2007).
- The Search for Peace, Interpeace and PDRC (2009).
- Kulmiye Party Manifesto (2010).
- Liberia Civil Service Reform Strategy (2008-2011), Republic of Liberia (2007).
- National Gender Policy (DRAFT), Ministry of Family Affairs and Social Development, Somaliland (2009).
- Baseline Survey Report, Ministry of Labour and Social Affairs, Somaliland (2011).
- JPLG Yearly Work Plan, Ministry of Labour and Social Affairs, Somaliland (2011).
- Status Report on the Gender National Policy of Somaliland, Ministry of Labour and Social Affairs, Somaliland (2011).
- National Development Plan (2007-2011), Ministry of Planning and International Cooperation Puntland (2007).
- MDG Progress Report, Ministry of Planning and International Cooperation, Puntland (2010).
- Gender Budgeting Guidelines (DRAFT), Ministry of Planning and International Cooperation, Puntland (2011).
- Gender Budgeting Guidelines (DRAFT), Ministry of National Planning and Development, Somaliland (2009).
- MDG Progress Report, Ministry of National Planning and Development, Somaliland (2010).
- National Development Plan (2012-2016), Ministry of National Planning and Development Somaliland (2011).
- National Vision 2030, Ministry of National Planning and Development, Somaliland (2011).
- Progressive Report (2005-2010), Ministry of Women Development and Family Affairs, Puntland.
- National Gender Policy (DRAFT), Ministry of Women Development and Family Affairs, Puntland (2008).
- Women's Human Rights in Somaliland, NAGAAD, (2010).
- Puntland Constitution (2009).
- Somaliland Constitution, (2001).
- Assesment of potential women leaders in Somaliland, Somaliland



Women's Research and Action Group (2006).

UN Country Team for Somalia Retreat, Office of the United Nations Resident and Humanitarian Coordinator for Somalia Executive Report, UN (October 2011).

United Nations Transition Plan for Somalia (2008-2009), UN.

Women, Peace and Security in Somalia: Implementation of UN Security Council Resolution 1325, UN INSTRAW (2008).

Gender Audit, UN Joint Programme on Local Governance and Decentralised Service Delivery, UN (2010).

Somali Assistance Strategy (2011-2015), UN (2011).

Reconstruction and Development Programme (2008-2012), UN and World Bank (2008).

Somali Reconstruction & Development Framework: Deepening Peace and Reducing Poverty: Volume III: Puntland, UN and World Bank (2008).

Somali Reconstruction & Development Framework: Deepening Peace and Reducing Poverty: Volume IV: Somaliland, UN and World Bank (2008).

'Reconstructing Public Administration after Conflict: Challenges, Practices and Lessons Learned', World Public Sector Report, UNDESA (2010).

Somalia Public Administration Country Profile, UNDESA (2004).

Human Development Report, Somalia, UNDP (2001).

Public Administration Reform Practice Note, UNDP (2004).

Corruption and Development, UNDP (2008).

Somalia Country Programme Document (2011-2015), UNDP (2010).

Crime and Victimization Survey (Somalia), UNDP (2010).

Price of Peace: Financing for gender equality in post-conflict reconstruction (Synthesis Report), UNDP (2010).

Rule of Law and Security Programme: Improving Women's Access to Justice and Security in Somaliland (Operational Paper), UNDP (2011).

'Sustainability and Equity: A Better Future for All', Human Development Report, UNDP (2011).

Website of UNDP country office (<http://www.so.undp.org/HDR/>), UNDP (2010).

Operations In Somalia Fact Sheet, UNHCR (June 2011).



المرفق 2: قائمة المجيبين الرئيسيين

صوماليلاند

1. مدير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الباشا يوسف أحمد، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
2. منسق مشروع المنظور الجنساني، البرنامج المشترك للأمم المتحدة لشؤون الحكم المحلي وتقديم الخدمات اللامركزية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية MOLSA
3. بايهي إيمان، مستشارة الشؤون الجنسانية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
4. مفوض لجنة الوظيفة العامة أحمد حسن
5. مدير عام لجنة الوظيفة العامة ابراهيم الحاج نور
6. سكرتير لجنة إصلاح الوظيفة العامة (تعيينه الوزارة) مصطفى اسماعيل
7. رئيس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات آدم أصغر، لجنة الوظيفة العامة
8. مدير معهد الوظيفة العامة محمد محلي بوقوره
9. خبيرة الشؤون الجنسانية فوزية موسى (تم تعيينها سابقا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق برنامج الدعم الفني للمغتربين الصوماليين المؤهلين - الهجرة من أجل التنمية في أفريقيا)
10. مدير عيادة المساعدة القانونية محمد أبو بكر
11. عميد الحقوق في كلية القانون في جامعة هرجيسا محمود حسين فرح
12. رئيس جمعية المحاميات الصوماليات إفراح عدن عمر
13. نيمكو علي حصري، جمعية المحاميات الصوماليات
14. هبة نصره، جمعية المحاميات الصوماليات
15. رئيسة منظمة نجاد نفيسة محمد يوسف
16. وكيل المدعي العام أدن محمد موسى
17. عضو مجلس الممثلين في البرلمان باري سعيد فرح
18. عضو مجلس الشيوخ في البرلمان فطومة جمعة
19. مستشارة الشؤون الجنسانية لمكتب الرئيس وعضو لجنة الرئيس الفرعية الاستشارية حول التمثيل السياسي للنساء والمجموعات المهمشة أمل ميرزا أحمد
20. رئيسة اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في الصومال أمينة عبداللاهي أحمد
21. جون كريكافا، برنامج التطوير المؤسسي في الصومال، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
22. عدي حكيم، مستشار المشروع القضائي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
23. سيمون بونيتشي، الاحتكام إلى العدالة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
24. تهليل، المستشار القانوني الرئيسي، الاحتكام إلى العدالة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
25. سعيد عبداللاهي، مشروع الشرطة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
26. علي يوسف، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
27. المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإدارة العامة

بونتلاند

1. وزيرة وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة أشا جيلي ديري
2. المستشار في وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة فادوما جبريل
3. المستشار في البرنامج المشترك للأمم المتحدة لشؤون الحكم المحلي وتقديم الخدمات اللامركزية وفي وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة ابراهيم
4. وكيل وزير وزارة العمل والشباب والرياضة سعيد ظاهر كوداكس
5. نائب المدير العام الأستاذ سعيد سماتا، وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، التعاون التخطيطي والدولي
6. المستشار في الشؤون الجنسانية عبدالرزة، وزارة التخطيط والتعاون الدولي
7. رئيس اللجنة الانتخابية الانتقالية في بونتلاند محمد حسن باري
8. الخبير والمستشار في الموارد البشرية في لجنة الوظيفة العامة محمد جبريل
9. مفوض لجنة الوظيفة العامة حاوو محمد
10. المستشار في الشؤون الجنسانية في وزارة التربية والتعليم زهرة أحمد
11. مديرة التعليم غير الرسمي في وزارة التربية والتعليم صافية صقولي
12. المنسق الوطني لفرع الصومال من منتدى المربيات الأفريقيات زهرة سعيد نور
13. مديرة رابطه المرأة الصومالية الغير حكومية المحلية فادوما ديري
14. المدير التنفيذي لمركز بونتلاند للتطوير والأبحاث عبدالرحمن شوقي
15. مدير جامعة بونتلاند الحكومية محمود حامود
16. مدير مركز بونتلاند القانوني يوسف حاجي نور
17. رئيس المكتب الاقليمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي نيك بيريسفورد
18. رئيس مشروع الشرطة لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بول بامبو
19. مدير مشروع تطوير المؤسسات في الصومال، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، موسى عادن
20. نيروبي
21. نائب مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ماري ديموند
22. مديرة مشروع فيروس نقص المناعة البشرية لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كاتريونا بايرني
23. مديرة مشروع تطوير المؤسسات في الصومال، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، إيما مورلي
24. سيمون رايدلي، الاحتكام إلى العدالة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
25. مستشارة مشروع الاحتكام إلى العدالة آسيا
26. كبيرة مستشاري المنظور الجنساني لساء الأمم المتحدة سيمون أليس أولوتش-أولونيا
27. ضابط الميدان لدى المفوضية الأوروبية أولف تيرلندن
28. جوهانس فروم هولت، السفارة الملكية الدنماركية
29. عبدوبا مولو أيدو، ضابط البرامج في الصومال، السفارة الملكية الدنماركية
30. ضابط المنظور الجنساني الوطني تشاريتي بوغا
31. كيوشي ماتسوكاوا، وحدة التخطيط المشترك، مكتب الأمم المتحدة السياسي في الصومال



المرفق 3 : أسئلة للمجيبين الرئيسيين

<p>الأسئلة الرئيسية</p>	<p>وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (سابقا) شؤون الأسرة والتنمية الاجتماعية - صوماليلاند</p> <p>وزارة المرأة والتنمية و شؤون الأسرة - بونتيلاند</p>
<p>1. هل ترى أن زيادة تمثيل المرأة في الإدارة العامة ينبغي أن تحظى بالأولوية ؟ لماذا؟</p> <p>2. هل يمكنك شرح دور الوزارة في وضع :</p> <p>أ. السياسة والاستراتيجية الجنسانية الوطنية؟ كيف يمكن أن تتحقق المساواة بين الجنسين في الخطة الجنسانية الوطنية؟</p> <p>ب . السياسة المتعلقة بالعنف الجنساني الوطنية. كيف يمكن تنفيذها ؟</p> <p>3. هل تقوم بدور في تعزيز التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة على المستويين الوطني ودون الوطني، إما بشكل مباشر أو غير مباشر؟ ما هو دور الوزارة في دعم توازن أكبر في الإدارة العامة ؟</p> <p>- إسداء المشورة بشأن السياسات ذات الصلة ؟</p> <p>- سياسة المتبع؟</p> <p>- تنظيم تدريب للمرأة؟</p> <p>- توعية المسؤولين الرئيسيين ؟</p> <p>4. هل تقوم بدور رقابي من حيث رصد مدى تنفيذ السياسات بشأن زيادة المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة ؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • إذا كانت الإجابة بنعم، تمعن أكثر في العمليات أو النتائج أو كليهما ؟ • هل تقوم بإصدار تقارير وهل هي موجهة للجمهور؟ • إلى أي مدى يتعين على الوزارات القطاعية والهيئات الأخرى اتباع توصياتك أو تعقيباتك؟ <p>إلى أي مدى تنسق مع الوزارات الأخرى/ الحكومة المحلية/المجتمع المدني) ؟</p> <p>5. إذا كنت لا تنسق، هل أجهزة من هذا القبيل ؟</p> <p>6. هل قمت بتنفيذ أي برامج محددة تهدف إلى تحسين التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة أو المساواة بين الجنسين بصفة عامة ؟ هل لديك أي خطط مستقبلية ؟</p> <p>7. هل أنت على علم بأي تحديات خاصة تعترض تحسين التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة، أو في الوزارات أو في الحكومة المحلية ؟</p> <p>8. هل أنت على علم بأي حالات موفقة معينة أو مبادرات جديدة بالاهتمام بتعلق بتحسين التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة، مثلا على مستوى الوزارات القطاعية أو في الحكومة المحلية ؟</p>	<p>مسودة مشروع السياسة والاستراتيجية الجنسانية الوطنية وسياسة التعامل مع العنف الجنساني الوطنية</p>



اللجنة الاستشارية الرئاسية بشأن التمثيل السياسي للمرأة والفئات المهمشة في صوماليلاند

الأسئلة الرئيسية

1. ما هو دور اللجنة وكيف تقوم بتعزيز المساواة بين الجنسين ؟
2. هل مسألة التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة أولوية بالنسبة لهذه اللجنة ؟ (لماذا؟ لم لا؟)
3. هل بادرتم إلي أي تغييرات تشريعية لتعزيز توازن أكبر بين الجنسين في الإدارة العامة من شأنها أن تدعم الإدارة بشكل غير مباشر (على سبيل المثال، المرونة في العمل وأحكام بشأن الإجازة الوالدية ورعاية الأطفال، وغير ذلك) ؟
4. ما هي أنواع التدخلات السياسية الأخرى لديكم (البيانات السياسية، الأسئلة، عقد جلسات خاصة حول مواضيع معينة) التي تستهدف إحداث توازن أكبر بين الجنسين في الإدارة العامة ؟
5. هل تلقت اللجنة أي مقترحات تشريعية من النواب تهدف إلى زيادة التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة ؟ إذا كان الجواب بنعم، ما هو موقف اللجنة من القضية؟
6. لقد نجحت بلدان عديدة في تحسين التوازن بين الجنسين في المناصب المنتخبة من خلال إدخال نظام الحصص، فعلى سبيل المثال ، تفوقت رواندا الآن على السويد في النسبة المئوية للنساء في البرلمان. ما هو موقف اللجنة بشأن الحصص الإلزامية أو تبني أهداف أكثر مرونة باعتبارها وسيلة لتحسين التوازن بين الجنسين؟



<p>ما وضع التوازن بين الجنسين في مؤسساتكم، بما في ذلك الإدارة العليا ؟</p> <p>هل لدى مؤسساتكم خطة مساواة بين الجنسين/خطة تعميم للمنظور الجنساني؟</p> <p>هل لديكم أي مبادرات لمعالجة التوازن بين الجنسين في مختلف مستويات التنظيم (مثلا أهداف التوظيف واستراتيجيات التقدم على المسار الوظيفي وشروط العمل المرنة، الخ) ؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • إذا كانت الإجابة بنعم ، يرجى توضيح تلك المبادرات، وكيفية سير العمل بها وتبادل الدروس المستفادة / حالات النجاح مع المعنيين. • إذا كانت الإجابة غير ذلك، ما هي الفرص المتاحة للقيام بذلك ؟ 	<p>وزارة قطاعية</p> <p>وزارة التربية والتعليم – بونتلان</p> <p>وزارة التخطيط – بونتلان</p> <p>وصوماليلاند</p> <p>وزارة العمل والشباب والرياضة – بونتلان</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. هل مسألة التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة ذات أولوية ؟ إذا كانت الإجابة بنعم، يرجى توضيح السبب. (على سبيل المثال، هل ينظر إليها على أنها مسألة مهمة في حد ذاتها؟) أو هل يعتبر التوازن الجيد بين الجنسين مهم لتقديم خدمات عامة أفضل من خلال وظيفة عامة أكثر تمثيلا ؟ هل توجد أي سياسة تتعلق بذلك؟ 2. هل لديكم إحصاءات عن التوازن بين الجنسين في الوظيفة العامة على المستويات المختلفة للإدارة العامة، على المستوى الوطني ودون الوطني؟ هل يتم رصد ذلك بانتظام؟ 3. هل هناك أي بحوث ذات صلة بالموضوع، على سبيل المثال حول العقبات التي تواجهها النساء/ يواجهها الرجال في الالتحاق بالوظيفة العامة والترقية فيها ؟ 4. نجحت بلدان عديدة في تحسين التوازن بين الجنسين في المناصب المنتخبة من خلال إدخال نظام الحصص، فعلى سبيل المثال ، تفوقت رواندا الآن على السويد في النسبة المئوية للنساء في البرلمان. ما هو موقف اللجنة بشأن الحصص الإلزامية أو تبني أهداف أكثر مرونة باعتبارها وسيلة لتحسين التوازن بين الجنسين؟ 5. هل تعتقد أن هناك تحديات مماثلة أو مختلفة تواجه المرأة في الإدارة العامة والحكومات الوطنية / المحلية المنتخبة ؟ 	<p>لجنة الوظيفة العامة (صوماليلاند وبونتلان)</p> <p>معهد الوظيفة العامة (صوماليلاند)</p>

هل تعتبرون مسألة تحسين التوازن بين الجنسين داخل الإدارة العامة أمراً مهماً؟ لماذا؟

هل لديكم حالياً أي مشاريع أو مبادرات تركز على هذا الأمر، أو يشكل هذا الأمر عتصراً فيها؟

إذا كانت الإجابة بنعم :

• يرجى ذكر التفاصيل وشرح تجربتكم بشأن كيفية سير عملها / الممارسات الجيدة / التحديات / الدروس المستفادة / المداخل الموصى بها ؟

• هل كان المدخل :

- أ. إصلاح الإدارة العامة، على سبيل المثال زيادة عدد النساء لتقديم خدمات عامة أكثر تمثيلاً
- ب. بناء الدولة بعد انتهاء النزاع، على سبيل المثال زيادة عدد النساء في قوات حفظ السلام / الشرطة
- ج. المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، على سبيل المثال زيادة عدد النساء في الوزارات والحكومة المحلية لتشجيع تقديم المزيد من الخدمات المراعية للمنظور الجنساني أو باعتبارها حقاً أساسياً ؟
- د. الإصلاح التشريعي، على سبيل المثال دعم البرلمان في تمرير التشريعات ذات الصلة / شبكات النساء الأعضاء في البرلمان لحشد التأييد للقضية
- هـ. المبادرات الجماهيرية / المبادرات من القاعدة إلى القمة

النزاع

هل تعتقد أن وجود عدد أكبر من النساء في السلطة مركزياً وعلى المستوى المحلي يمكن أن يؤثر على:

• عملية السلام وإعادة الإعمار؟

• بناء مجتمع أكثر أمناً واستقراراً لفائدة النساء والفتيات؟

إذا كان الجواب بالإيجاب، كيف؟ هل يمكن إعطاء بعض الأمثلة؟

هل هناك أي تحديات خاصة من حيث محاولة معالجة التوازن بين الجنسين في الإدارة العامة في مرحلة ما بعد انتهاء النزاع؟ ما هي؟

هل وفر النزاع أي فرص للنساء أو الرجال؟ على سبيل المثال، في بعض حالات ما بعد انتهاء النزاع، نلاحظ انخراط النساء بشكل أكبر في الحياة العامة بسبب غياب الرجال، أو اغتنام النساء لفرصة بناء الدولة لوضع سياسات تضمن حقوق الإنسان.

شركاء التنفيذ :

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (3 قطاعات محورية)

(1) المجتمع المدني، مشروع تطوير المؤسسات في الصومال

(2) برنامج سيادة القانون والأمن

(3) القضاء

هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب الأمم المتحدة في الصومال (مبادرة المرأة من أجل السلام والوساطة)

الجهات المانحة :

الاتحاد الأوروبي

سفارة مملكة الدنمارك

إدارة التنمية الدولية

المنظمات المحلية

التي يوصي بها البرنامج القضائي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي -

الدروس المستفادة التي يمكن استخلاصها للإدارة العامة

منظمة نغاد (المجموعة النسائية الفاعلة في صوماليلاند)

جمعية المحاميات (صوماليلاند)

كلية الحقوق، جامعة هرجيسا، (صوماليلاند)

المدعي العام (صوماليلاند)

مركز المساعدة القانونية، جامعة بونتالاند الحكومية

مركز بونتالاند للبحوث والتنمية

(منظمة محلية غير حكومية توفر التدريب المهني في غاروفي بونتالاند)

مبتدى المرأة الأفريقية للتربية والتعليم، فرع الصومال الوطني (منظمة غير حكومية مقرها في بونتالاند)



المرفق 4: الإحصاءات المتعلقة بالمرأة في الإدارة العامة

جمهورية صومالييلاند: الموظفات والموظفون، /كانون الثاني- /يناير - كانون الأول /ديسمبر 2005

المجموع	عدد الرجال	عدد النساء	الوزارة /الوكالة	الرقم التسلسلي
98	87	11	وزارة الزراعة	1
101	88	13	وزارة التجارة والصناعة	2
109	96	13	وزارة الثقافة والسياحة	3
22	17	5	وزارة الدفاع	4
2061	1442	619	وزارة التربية والتعليم	5
13	7	6	وزارة شؤون الأسرة	6
354	277	77	وزارة المالية	7
76	67	9	وزارة الثروة السمكية	8
35	24	11	وزارة الخارجية	9
126	105	21	وزارة الطيران المدني والنقل الجوي	10
1013	558	455	وزارة الصحة والعمل	11
4	2	2	وزارة التنسيق السكني	12
86	72	14	وزارة الإعلام	13
96	75	21	وزارة الداخلية	14
177	135	42	وزارة العدل	15
125	108	17	وزارة الثروة الحيوانية	16
76	68	8	وزارة الموارد المعدنية والمياه	17
29	22	7	وزارة التخطيط والتنسيق الوطني	18
61	47	14	وزارة إعادة التوطين وإعادة التأهيل والإعادة إلى الوطن	19
144	130	14	وزارة الأشغال العامة والإسكان والنقل	20



المرفق 4

38	34	4	وزارة الشؤون الدينية والأوقاف	21
112	102	10	وزارة التنمية الريفية والبيئة	22
54	40	14	وزارة الشباب والرياضة	23
82	60	22	وزارة البريد والاتصالات	24
64	45	19	وزارة الرئاسة	25
32	18	14	لجنة الوظيفة العامة	26
21	14	7	مكتب المدعي العام	27
46	40	6	مكتب المراجع العام للحسابات	28
10	4	6	المحكمة العليا	29
26	18	8	مجلس النواب	30
15	12	3	المجلس الوطني للمناقصات	31
14	10	4	الوكالة الوطنية لإزالة الألغام	32
26	21	5	اللجنة الوطنية للتسريح	33
7	6	1	لجنة الحماية من فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز	34
11	7	4	الهيئة الوطنية لبحوث البيئة والتأهب للكوارث	35
49	43	6	الوكالة الوطنية للطباعة	36
118	109	9	وكالة كهرباء الصومال	37
28	21	7	مجلس الشيوخ	38
5559 100%	4031 70%	1668 30%	مجموع الموظفين	



بونتلاندا: موظفات وموظفو الدولة، 2005

المجموع	عدد الرجال	عدد النساء	الوزارة/الوكالة	الرقم التسلسلي
93	88	5	البرلمان	1
93	85	8	السلطة القضائية	2
26	5	21	وزارة المرأة والتنمية وشؤون الأسرة	3
77	73	4	وزارة الثروة الحيوانية	4
256	225	31	وزارة الميناء	5
114	105	9	وزارة العمل	6
39	32	7	وزارة التجارة	7
77	68	9	وزارة الحكم المحلي	8
75	66	9	وزارة العدل	9
157	145	12	وزارة الأشغال العامة	10
56	51	5	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	11
60	53	7	وزارة الاتصالات	12
202	184	18	وزارة الداخلية والأمن	13
448	413	35	وزارة المالية	14
24	18	6	نيشوا	15
91	59	32	مصارف بونتلاندا	16
34	32	2	المراجع العام للحسابات	17
42	35	7	غرفة التجارة	18
56	52	4	هيئة المياه	19
522	318	204	وزارة الصحة	20
512	417	95	وزارة التربية والتعليم	21
126	100	26	الرئاسة	22
7	6	1	المدعي العام	23
1		1	وكالة المعادن	24
3188	2630	558	المجموع	
100%	82%	18%	النسبة المئوية %	



شعوب متمكنة.
أمم صامدة.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
مكتب السياسات الإنمائية

One United Nations Plaza

New York, NY, 10017 USA

هاتف: +1 906 212 5081

لمزيد من المعلومات: www.undp.org

حقوق الطبع 2012، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. صورة الغلاف: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي