

منظور قيد التطور:

مميزات القيادة عند الشباب والشابات في الأردن

بحث إجرائي في إطار برنامج جيل جديد (2022-2023)



سياق البحث

نُفذ هذا البحث الإجرائي في إطار مشروع "جيل جديد"، وهو مبادرة تهدف إلى تعزيز مجتمعات تتسم بالعدالة بين الجنسين وتخلو من العنف، وذلك من خلال تمكين الشباب والترويج لهذه الأهداف بينهم. في الأردن، إحدى الدول السبع المشاركة في المشروع، تنفذ منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض) المشروع بالشراكة مع مؤسسة راتغرز، وبتمويل من وزارة الخارجية الهولندية. ويسعى مشروع "جيل جديد" إلى تنشيط حركة اجتماعية متجددة على مدى خمس سنوات، من خلال تعزيز القيادة الشبابية والعدالة بين الجنسين، كما سيعزز الحوار بين الشباب وصانعي السياسات للتأثير على السياسات المتعلقة بالشباب وحقوق المرأة.

وعلى المدى الطويل، يهدف المشروع إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

1. توفير الدعم الشعبي -حشد المزيد من الشباب والشابات لتعزيز العدالة بين الجنسين.
2. تغيير السياسات -بحيث يتبنى صانعو السياسات على نحو متزايد سياسات وقوانين تغيّر من سياسات العدالة بين الجنسين بما يشمل الشباب، ليعمل هؤلاء الصانعون على تكييفها، وتنفيذها وتحمل المساءلة عنها.
3. تعزيز منظمات المجتمع المدني -بحيث يزداد المجتمع المدني المتّسم بالعدالة بين الجنسين مرونة وفعالية وتغييراً للمفاهيم المتعلقة بسياسات العدالة بين الجنسين، وشمولاً للشباب.

جدول المحتويات

4	1. خلفية
4	1.1 ما نوع القيادة، وأي نوع من القادة، وما أهميتهما لمنظمة النهضة العربية (أرض)؟
4	2. أسئلة البحث ومنهجيته
5	3. تحليل البيانات
5	3.1 تصوّرات الشباب والشبان حول تعريف القيادة
6	3.2 جوانب القيادة القائمة على الفروقات بين الجنسين كما وصفها كل من النساء والرجال
7	3.3 الدعم المتصور لقيادة النساء والرجال من منظور النساء والرجال
8	3.4 المشاركة السياسية مقارنة بالمشاركة المدنية: أي الأدوار أنسب للنساء والرجال؟
9	3.5 الأدوار القائمة على الفروقات بين الجنسين وتأثيرها على تصور دور أعضاء البرلمان
9	3.6 ما الذي يُسهم في بناء رأس المال الاجتماعي للشباب والشبان في الأردن؟
10	3.7 الدعم بين الأجيال ورأس المال الاجتماعي
10	4. الاستنتاجات والتوصيات
10	4.1 الاستنتاجات
11	4.2 التوصيات

1. خلفية

1.1 ما نوع القيادة، وأي نوع من القادة، وما أهميتهما لمنظمة النهضة العربية (أرض)؟

القيادة مفهوم معقد ومتطور يرتبط بمجموعة واسعة من السمات والأنماط فضلاً عن ارتباطه بالسياق الثقافي والاجتماعي. في السنوات الأخيرة، تجاوزت سمات القيادة المفاهيم التقليدية المتعلقة بالسلطة والمنصب، لتُركّز بدلاً من ذلك على عملية التأثير في الأفراد أو المجموعات، مما يهدف إلى حشدهم لتحقيق أهداف محددة أو تسهيل إحداث تغييرات تحويلية في نهاية المطاف¹. ورغم تنوع تعريفات القيادة، إلا أنها تتقارب اليوم على نحو متزايد حول فرضية أساسية مفادها أن القيادة هي ظاهرة علاقاتية وخطابية وتبادلية، تنشأ من خلال التفاعلات بين الأفراد². في السياق الحالي للقطاع الإنساني وصناعة المساعدات، يهدف القادة -وأكثر من أي وقت مضى- للتمتع بالمزيد من الأخلاقية، واتخاذ قرارات تخدم الصالح العام الأكبر لا مصالحهم الخاصة فقط. ويمثل كل من الاحترام، والمساءلة، والخدمة، والصدق والعدالة والمجتمع الركائز الأساسية في القيادة الأخلاقية³. وفي ظل تعدد أنماط القيادة المتاحة، تزداد المراجع والأدبيات التي تربط القيادة الذكورية باتخاذ القرارات وتقديم التوجيه، في حين تُصوّر القيادة الأنثوية من خلال استرشادها بالمبادئ الديمقراطية لتوحيد الأفراد في سبيل تحقيق هدف مشترك⁴. وبينما ساد اعتقاد في الماضي مفاده حاجة النساء في مواقع السلطة إلى تقليد الذكور للوصول إلى امتيازات النظام الأبوي وسلطته، تُظهر الأدلة المعاصرة أن أنماط القيادة اليوم تشهد تحولاً عالمياً، ما أدى إلى بروز مناهج بديلة تدمج بين السمات الذكورية والأنثوية وتُعطي الأولوية للخيارات الأخلاقية من حيث السمات والخصائص القيادية⁵.

في سعيها لإيجاد أشكال جديدة من القيادة الشاملة والتشاركية والأخلاقية، تعمل منظمة النهضة العربية (أرض) بالتعاون مع آخرين على تنفيذ تدخلات مختلفة مدعومة بالأبحاث وحوار السياسات. فعلى سبيل المثال، في إطار مشروع «هي تقود»، تدعم المنظمة القيادة النسائية الشابة في الأردن ومصر ولبنان، وقد أجرت أبحاثاً حول دور الأسر في تعزيز القيادة النسائية أو إعاقتها، حيث أظهرت النتائج أن دعم الأسرة يعدّ عنصراً أساسياً في سعي الشابات نحو الوصول إلى القيادة، وأن البيئة الأسرية تلعب دوراً حيوياً في توفير أشكال متنوعة من الدعم لهن ومساعدتهن على استغلال إمكاناتهن، والتغلب على التحديات، والمشاركة الفاعلة في الفرص، وتوفير حماية من الضغوط المجتمعية، ما يُعزز ثقتهن بأنفسهن وقدرتهن على الانخراط في الحياة العامة⁶. علاوة على ذلك، أطلقت منظمة النهضة العربية (أرض) **أكاديمية المرأة العربية للقيادة** كجزء من مشروع «توازن» -تعزيز المهارات القيادية ومشاركة المرأة- الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، لتدريب مجموعات متنوعة من النساء كي يصبحن قيادات، وذلك بهدف بناء قدرات قيادية جديدة في الأردن والمنطقة⁷. أما بالنسبة لمشروع «جيل جديد»، فتواصل المنظمة استكشاف تصورات الشباب والشابات عن القيادة السياسية والمشاركة المدنية، وما يُعيق مشاركتهم أو يدعمها، بالإضافة إلى دراسة ظهور أجيال جديدة من القادة، من النساء والرجال، ممن سيدعمون العدالة الاجتماعية والعدالة بين الجنسين.

2. أسئلة البحث ومنهجيته

جُمعت بيانات هذا البحث باستخدام منهجيات نوعية من مصادر أولية وثانوية. وجرى تعزيز هذا النهج النوعي والتحقق من صحته من خلال مراجعة مكتبية لأحدث الدراسات والمراجع، بالإضافة إلى إجراء 26 مقابلة شبه منظمة مع شباب وشابات من شبكات منظمة النهضة العربية (أرض) ومعهد تضامن النساء الأردني، فضلاً عن عقد ثلاثة من نقاشات مجموعات التركيز مع شباب ومنظمات مجتمع مدني حول المواضيع التالية: (1) الأدوار القائمة على الفروقات بين الجنسين؛ (2) الأعراف الاجتماعية؛ و (3) رأس المال الاجتماعي. وقد أُجريت اثنتان من نقاشات مجموعات التركيز الأربعة من خلال «سيناريوهات» بهدف اكتساب رؤى حول

1 إيلونورا بانفي، «القيادة النسائية.. نهج تشاركي وتعاوني لا يستأثر بالسلطة»، منظمة النهضة العربية (أرض) (مدونة)، 2023.

<https://aridd-jo.org/blogs/womens-leadership-a-participatory-and-collaborative-approach/>

2 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لماذا عدد النساء في القيادة السياسية قليل جداً، وخمسة إجراءات لتعزيز المشاركة السياسية للمرأة، 2024/9/10.

<https://www.unwomen.org/en/news-stories>

3 جامعة هارفارد، ما هي القيادة الأخلاقية وما سبب أهميتها؟ <https://professional.dce.harvard.edu/>

4 أيدان ماري وآخرون، «أنماط القيادة: هل القادة الذكور والإناث مختلفون حقاً؟» جامعة لادوك أكينتولا للتكنولوجيا، 19 كانون الثاني/ديسمبر، 2024.

https://www.researchgate.net/publication/387106372_Leadership_Styles_Are_Male_and_Female_Leaders_Really_That_Different

5 بانفي، «القيادة النسائية.. نهج تشاركي وتعاوني لا يستأثر بالسلطة».

6 منظمة النهضة العربية (أرض)، برنامج هي تقود - تنشئة قيادات الغد: دور الأسرة والأعراف المجتمعية في تشكيل القيادة النسائية الشابة في الأردن ولبنان ومصر. <https://renaissancestrategiccenter.com/2024/9/raising-tomorrow-s-leaders>

7 كجزء من مشروع توازن -تعزيز المهارات القيادية ومشاركة المرأة- الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، صممت منظمة النهضة العربية (أرض) أكاديمية المرأة العربية للقيادة لتكون متجذرة في السياقات المحلية، مع الاستفادة من أفضل الممارسات الدولية. تُعد أكاديمية المرأة العربية للقيادة مبادرة رئيسية تمثل برنامجاً شاملاً لبناء القدرات يهدف إلى تعزيز كفاءات المرأة وفرصها، ويركز على تدريبها في مجالات المشاركة المدنية والسياسية والحوكمة.

كيفية تأثير الأعراف والأدوار الاجتماعية على قيادة الشباب والنساء، والفرص والتحديات التي قد يواجهونها، بالإضافة إلى تحديد مجالات التغيير المحتملة لتعزيز المساواة بين الجنسين والقيادة الشاملة. كما عُقدت أربعة مختبرات سياسات سمحت بمزيد من النقاش والتحقق من صحة بيانات البحث. تضمن هذه المنهجية متعددة الطبقات تعدد مصادر البيانات والمشاركة الهادفة والشاملة للشباب.

3. تحليل البيانات

3.1 تصوّرات الشباب والشبان حول تعريف القيادة

كشف البحث تعريف الشباب والشبان الأردنيين القيادة على أنها مزيج من المهارات الإدارية والناعمة، وذلك مع اختلاف التركيز عليها؛ إذ مالّت النساء أكثر نحو إبراز المهارات الناعمة في القيادة، بينما ركّز الرجال على السمات الإدارية. ومن المنظور القائم على الفروقات بين الجنسين، يتماشى تركيز الرجال على صفات مثل الشجاعة، والتفكير الاستراتيجي، والابتكار والقدرة على تقديم قدوة مثالية للآخرين مع التوقعات المجتمعية التي تربط القيادة بالسلطة، والنفوذ والرؤية الاستراتيجية. في المقابل، منحت النساء الأولوية للتعاطف والشمولية والذكاء العاطفي، مع تأكيدهن على أهمية التواصل بين الأفراد والتعاون.

قد يعزز هذا الانقسام الصور النمطية التقليدية القائمة على الفروقات بين الجنسين حول القيادة للوهلة الأولى، إلا أن التدقيق في التداخل بين المهارات الناعمة والإدارية يكشف عن تحول في تصوّرات الشباب، ما يشير إلى فرص تحدي هذه المعايير وإعادة تعريفها. اتفق الرجال والنساء على أن القائد الجيد يجب أن يكون حكيماً، وديمقراطياً، ومتعاوناً، ومخططاً جيداً، ومتواصلاً فعالاً وموجهاً نحو العمل الجماعي. تعكس هذه السمات المشتركة فهماً جماعياً للقيادة باعتبارها توازناً بين المهارات العلائقية والتنظيمية -وهي صفات تتجاوز الفروقات بين الجنسين وتُهد الطريق لنهج يتمتع بمزيد من الشمولية في القيادة.

قال الرجال إن القائد:	قالت النساء إن القائد:	
- حكيم - مستمع جيد - شجاع - قادر على التأثير في الآخرين وتوجيههم - قدوة/نموذج مثالي - ديمقراطي - مرن - متعاون	- قريب من الناس - متعاطف - شمولي - مرن - ذو سحر خاص - متعاون - جاد - منضبط - ديمقراطي - عادل - حكيم - مستمع جيد - يمتلك ذكاءً عاطفياً	المهارات الشخصية والاجتماعية
- واعٍ بالسياق - يشارك ويتعاون ضمن الفريق - صاحب رؤية - مخطط جيد - مبتكر - يضمن النتائج - متحفز - متواصل جيد - يضمن عمل الفريق معاً - يُمكن الآخرين	- منظم - مخطط جيد - مفكر ناقد - قادر على حل المشكلات - قادر على أداء مهام متعددة - قادر على اتخاذ القرارات - يفهم الفرق واحتياجاتها - يعمل جيداً مع الآخرين - متواصل جيد	المهارات الإدارية

3.2 جوانب القيادة القائمة على الفروقات بين الجنسين كما وصفها كل من النساء والرجال

قدّم الشبان والشابات وجهات نظر متباينة حول خصائص القيادة، تعكس الأعراف الاجتماعية وتلك القائمة على الفروقات بين الجنسين المتجذرة مجتمعياً. ورغم هذه الآراء التقليدية، أقرّ المشاركون من كلا الجنسين بوجود تحوّل في التصورات المتعلقة بقدرات المرأة القيادية، مما يشير إلى تطور تدريجي في المواقف المجتمعية تجاه دور المرأة في مواقع القيادة. وقد شدد المشاركون الذكور خاصة على الافتقار إلى النماذج التي تساعد المرأة على فهم طرق تجاوز تصورات دورها القيادي المعتمدة على القيود الاجتماعية وتلك القائمة على الفروقات بين الجنسين.

وجهات نظر النساء

تفرض النماذج الاجتماعية سمات القيادة لدى المرأة والرجل: أشارت بعض المشاركات إلى أن الفروقات الملحوظة بين القادة الذكور والإناث ليست ناتجة عن صفات فطرية، بل تتشكل بفعل التوقعات الاجتماعية. وغالباً ما يُنظر إلى النساء على أنهن أكثر عاطفية، حتى عند يظهرن تفكيراً منطقيّاً في القضايا والمسائل. وثمة دعوة قوية إلى مزيد من النماذج النسائية لتحدي هذه الصور النمطية وإبراز إمكاناتهن الحقيقية. وأشارت المشاركات إلى أن النساء في معظم الأحيان يكن أكثر إبداعاً، وأكثر فعالية في إدارة المخاطر، وأكثر منطقية مما يعترف به المجتمع. وقد ذكرت إحدى المشاركات: «لم تعد القيادة الحديثة تعتمد على القوة البدنية، الأمر الذي يجعلها متاحة للجنسين في آن معاً على حد سواء، لكن المجتمع لا يدعم النساء القياديات أو النساء الراغبات في تولي مناصب قيادية».

الأمر يتعلق بالقدرة الفردية: بالنسبة لمجموعة أخرى من المستجيبات، فيمكن لكل من الرجل والمرأة القيادة والنجاح، إلا أن ذلك يعتمد على القدرات والجهود الفردية. وترى تلك المشاركات أن الاختلافات تعتمد على الظروف والقدرات. وقد أكدت إحدى المشاركات أن: «الشخصية والقدرات هي ما يحدد مهارات القيادة وليس السمات البيولوجية أو الجينات».

هناك أدوار تُحددها «طبيعة» المرأة والرجل: عبّرت مجموعة ثالثة من المشاركات عن اعتقادهن بأن هناك أدواراً طبيعية مقسّمة بين الرجال والنساء، إذ عزت المجموعة هذه الاختلافات إلى العوامل البيولوجية. وقالت المشاركات إن الطبيعة العاطفية المتصورة لدى المرأة والنابعة من سماتها البيولوجية، تجعلها أكثر ملاءمة لأدوار التعليم، والرعاية، والصحة والمسؤوليات المنزلية. في المقابل، اعتبر الرجال أكثر استعداداً لمجالات أخرى مثل الجيش والسلوك الدبلوماسي والقضاء، ما يعكس التصورات التقليدية القائمة على الفروقات بين الجنسين حول مدى الملاءمة المهنية لكليهما.

أخيراً، أشار عدد قليل من المشاركات إلى أن الوضع يشهد تحسّناً، وأن هناك فرصاً متكافئة أمام النساء والرجال لتولي مناصب قيادية.

وجهات نظر الرجال

ثمة اختلافات في قدرة المرأة والرجل على القيادة: ترى مجموعة من المستجيبين أن هناك اختلافات في قيادة المرأة والرجل وقدرتهما القيادية، وترتبط هذه الاختلافات بالعوامل البيولوجية والتنشئة، كما أضافوا أن النساء قد يكن أكثر عاطفية وأقل شجاعة وأكثر تسرعاً في اتخاذ القرارات، بينما يتمتع الرجال بحكمة أكبر. وقد ذكر أحد المشاركين أنه: «على مستوى الأسرة، عادة ما تُسند القيادة إلى الرجال لاعتبارهم أقوىاء، بينما تُعتبر النساء أكثر عاطفية».

يمكن للمرأة أن تكون قائدة ولكن: أقرت المجموعة الثانية من المستجيبين بأن المرأة قادرة على أن تكون قائدة فعالة، لكنهم أوضحوا أن أدوارها القيادية غالباً ما تواجه تحديات بسبب مسؤوليات الأسرة والتوقعات الاجتماعية منها، لا سيما فيما يتعلق بالخصوصية والحميمية. وقد تعيق هذه المعايير الاجتماعية والأسرية عوائق قيادة المرأة. وأكد أحد المشاركين أن: «نقص النماذج النسائية الواضحة يزيد من تعقيد الوضع، لأنه يحذ من الأمثلة التي تُظهر طرق تعامل المرأة مع هذه التحديات والتغلب عليها».

لا فرق بين المرأة والرجل: في المجموعة الثالثة، أكد المستجيبون على عدم وجود فرق بين الرجل والمرأة؛ فالمجتمع يتغير، كما بات الرجال اليوم يبحثون عن نساء عاملات، ما يُتيح للنساء فرصاً أكبر من حيث الوصول إلى مواقع قيادية. وأضاف أحد المشاركين: «النساء يُجندن الإدارة مثل الرجال، إن لم يكن أفضل منهم».

يعد هذا التنوع في الآراء، الذي يتراوح بين الجوهرية البيولوجية والمساواة بين الجنسين، ملاحظة مثيرة للاهتمام. تُبرز البيانات تحولاً تدريجياً في التصورات المتعلقة بالقيادة بين الشباب في الأردن، مع تزايد الاعتراف بقدرة المرأة على القيادة. ومع ذلك، تتابع الأعراف المجتمعية المتجذرة والسرديات البيولوجية تأثيرها في المواقف، وخاصة بين الرجال. تدعو النساء إلى تغييرات هيكليّة أو بنيوية وتوفير نماذج يُحتذى بها لمكافحة الصور النمطية، بينما يعترف الرجال بإمكانات المرأة ولكنهم غالباً ما يؤطرون قيادتها ضمن الأدوار

التقليدية. تعكس هذه الآراء مجتمعاً يعيش مرحلة انتقالية، إذ ما يزال التوازن بين تحدي الأعراف واستمرارها دقيقاً.

تؤيد بيانات الباروميتر العربي هذا الاتجاه،⁸ والتي تُظهر أنه في عام 2016، اعتقد 82.6% من الشباب الذكور و73.9% من الشابات في الأردن أن الرجال أكثر ملاءمة من النساء للقيادة السياسية. وبينما انخفضت هذه النسب مع مرور الوقت، كان الانخفاض بين الرجال ضئيلاً، إذ واصلت ما نسبته 80% التمسك بهذا الاعتقاد في 2024. في المقابل، كان الانخفاض بين النساء أكثر وضوحاً، إذ انخفضت النسبة بمقدار 11 نقطة مئوية لتصل إلى 62.8%. وعلى الرغم من تشكيك نسبة كبيرة من الشابات في مدى ملاءمة المرأة للقيادة السياسية، إلا أن هذا الانخفاض يشير إلى تحول ملحوظ في المواقف خلال السنوات التسع الماضية.

3.3 الدعم المتصور لقيادة النساء والرجال من منظور النساء والرجال

أعرب الشباب المشاركون في البحث والمشروع عن محدودية الدعم المتاح للشابات والشبان لتولي الأدوار القيادية في الأردن. ومع ذلك، أقرت مجموعتا الشبان والشابات بحدوث تغيير، ويعزو الرجال هذا التحول جزئياً إلى الوضع الاقتصادي المتردي الذي تعيشه البلاد، وهي التصورات التي ما تزال متجذرة بعمق في الأعراف الاجتماعية وتلك القائمة على الفروقات بين الجنسين، مع استمرار غياب النماذج التي يمكن الاقتداء بها، والاعتماد على الصور النمطية التي أبرزها العديد من المستجيبين. من الجدير بالذكر كذلك تزايد ردود الفعل السلبية تجاه نظام الكوتا (الحصص) المخصصة للنساء، والتي يراها البعض غير ضرورية أو مبررة، وبأنها تُعيق تعزيز تصوّر قدرة المرأة على القيادة.

وجهات نظر النساء

دعم محدود للقيادة: أكدت المشاركات على ضعف الدعم المقدم للنساء لتولي أدوار قيادية أو المشاركة في الحياة السياسية، لا سيما في المناطق الريفية وخلال المراحل المبكرة من مسيرتهن المهنية، كما لاحظن أن الأعراف المجتمعية تُلزم النساء بدعم فكرة أن الرجال قادة بالظرة، إذ يُنظر إليهم على أنهم حكماء وأقل انقياداً للعاطفة. كما ذكرت المشاركات حصول الرجال على دعم الأسرة لتولي الأدوار القيادية في الغالب، بينما المتوقع من النساء هو إعطاء الأولوية للمسؤوليات المنزلية. علاوة على ذلك، أشارت المشاركات إلى غياب التضامن بين النساء أنفسهن، إذ قدّرت إحداهن أن 80% من النساء لا يدعمن القيادات من النساء.

مؤشرات التغيير: على الرغم من التحديات، عبّرت بعض المشاركات عن تفاؤلهن، مشيرات إلى أن النساء بدأت بدعم بعضهن، وأن المواقف المجتمعية آخذة في التحول. وقد نسبت المشاركات هذا التحول إلى ارتفاع مستويات التعليم بين النساء، وتأثير الحركات الاجتماعية، وظهور قيادات نسائية جديدة تُلهم الأجيال الشابة. كما لوحظ أن الرجال الذين تعرضوا لبيئات دولية أو أولئك من أصحاب «العقليات الأجنبية» هم الأكثر دعماً لقيادة المرأة.

النماذج القيادية: أكد العديد من النساء على أهمية وجود نماذج يُحتذى بها، فهن يعتبرن أن بعض القيادات النسائية الحالية مصدر إلهام. ومع ذلك، فقد أشرن إلى أن بعض القيادات لا ينسجمن مع المعايير الثقافية، ما يؤدي إلى نقص دعمهن على نطاق واسع. وعلّقت إحدى المشاركات قائلة: «أنا أرى القيادات من النساء مصدر إلهام... نحن بحاجة إلى المزيد من ذلك.»

وجهات نظر الرجال

ضعف الدعم المقدم للقيادات النسائية: أعرب المشاركون الذكور عن شعورهم بأن النساء يواجهن نقصاً في الدعم المقدم لهن من كلا الجنسين. فقد وُصفت النساء بأنهن لا يثقن ببعضهن، مع تكريس التقاليد المجتمعية لهذه الديناميكية. كما يجد الرجال صعوبة في رؤية النساء كقيادات وذلك بالنظر إلى أدوارهن التقليدية كربات منزل. وعلّق أحد المشاركين قائلاً: «المرأة عدوة المرأة في الأردن، وهو ما يعكس تصوراً شائعاً بهذا الشأن.»

الغيرة بين الرجال: من المثير للاهتمام إقرار الرجال كذلك بنقص الدعم المتبادل فيما بينهم، معتبرين أن القيادة تنافسية للغاية، إذ تؤدي الغيرة والحسد إلى تقويض التضامن بينهم. وقال أحد المشاركين: «أسعد كرجل برؤية رجل ناجح، ولكن لا يشعر جميع الرجال على ذات النحو.»

ظهور التغيير: أقر المشاركون الذكور بوجود تحول تدريجي في التصورات المجتمعية، مشيرين إلى أن المرأة، التي كانت تعتبر سابقاً دخيلة على سوق العمل، بدأت تتقلد مناصب قيادية على نحو متزايد بسبب الضغوط الاقتصادية. وقد دفع الوضع الاقتصادي الصعب في الأردن المزيد من النساء إلى العمل والبحث عن فرص قيادية، الأمر الذي بدأ الرجال بتقبله ودعمه.

8 استخرجت البيانات من الموجة الثالثة (2012-2014) والموجة الثامنة (2023-2024) من استطلاع الباروميتر العربي.

وقد حُلّت البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، مع تصنيفها لتشمل فقط الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و30 عاماً، وقُسمت بحسب الفروقات بين الجنسين.

نظام الكوتا

تكشف تصورات الشباب من الذكور والإناث بشأن نظام الكوتا عن رد فعلي سلبي ملحوظ حيال استخدامه في تعزيز مشاركة المرأة السياسية. إذ يرى الكثير من المشاركين أن نظام الكوتا يُقوّض الاعتراف بكفاءات النساء، مع تأكيد الذكور والإناث في آن معاً على ضرورة أن يقوم الوصول إلى المناصب السياسية على الجدارة لا على التمثيل المفروض. ورغم الاعتراف بأن نظام الكوتا يلعب دوراً فعالاً في تسهيل دخول المرأة إلى الحياة السياسية، إلا أنه يتعرض أيضاً للانتقاد لارتباطه بالأنظمة العشائرية، والتي يعتبرها الكثيرون عائقاً أمام التقدم الحقيقي. وقد أكد المشاركون على تفضيلهم المشاركة القائمة على الجدارة، مشيرين إلى أنه على الرغم من تحقيق النساء اللائي دخلن المجال السياسي عبر الكوتا أداءً جيداً، إلا أن إنجازاتهن تغطي عليها غالباً فكرة أن الكوتا، لا المؤهلات، هي ما مهد لهن الطريق إلى النجاح.

عبر كل من المشاركين الذكور والإناث عن قلقهم من أن يقوّض نظام الكوتا مصداقية المرأة في القيادة. وعلّق أحد المشاركين الذكور قائلاً: «لدي شعور متناقض تجاه نظام الكوتا. أستطيع أن أفهم سبب الحاجة إليه، لكنه يضرّ بالقيادات النسائية.» وفقاً للباروميتر العربي، ثمة فجوة ملموسة بين الجنسين في التصورات حول مدى صلاحية نظام الكوتا في المناصب البرلمانية والوزارية. فقد أيد 59.6% من الرجال تخصيص حد أدنى من المقاعد البرلمانية للنساء، مقارنةً بنسبة 84.8% من النساء اللاتي أيدن أو أيدن ذلك بشدة. وبالنسبة للمناصب الوزارية، أيد الفكرة 54.1% من الرجال مقابل 84.9% من النساء. يُبرز هذا الانقسام تناقضاً في المواقف؛ فبينما جادل الرجال مراراً وتكراراً بافتقار النساء إلى القدرات القيادية، وبغياب النماذج القادرة على إظهار قدرة المرأة على التوفيق بين المسؤوليات المنزلية/الأسرية والأدوار القيادية الجديدة، إلا أنهم انتقدوا كذلك نظام الكوتا لأنه يقوّض المنافسة ويمنح النساء طريقاً أسهل لدخول المعترك السياسي. وقد ترددت خلال المناقشات عبارات مثل: «نظام الكوتا جيد للمرأة، لكن ينبغي أن يقوم الوصول إلى المجال السياسي على الكفاءة».

أبدى المشاركون أيضاً عدة مخاوف بشأن التأثير المحدود للكوتا المحددة للجنسين، داعين إلى أن يكون الوصول إلى البرلمان معتمداً على الجدارة والكفاءة بدلاً من آليات قائمة على الكوتا. ويُعد هذا الانتقاد اللاذع لنظام الكوتا لافتاً في بلد يمتلك تقليداً راسخاً في تطبيق نظام كوتا الأقليات، وهو تقليد لم يواجه مقاومة مماثلة. ومن المثير للاهتمام أن الانتقادات الموجهة لنظام الكوتا ظهرت تلقائياً، حتى دون أن يجري التطرق إليها صراحة في منهجية البحث، ما يشير إلى عمق وجود هذه القضية في الخطاب العام.

3.4 المشاركة السياسية مقارنة بالمشاركة المدنية: أي الأدوار أنسب للنساء والرجال؟

أعرب معظم المشاركين من كلا الجنسين عن أن المشاركة المدنية هي الأكثر ملاءمة للنساء، بينما يناسب المجال السياسي الرجال. وقد تردد هذا الشعور في مقالة بحثية تناولت الفروقات بين الجنسين في المشاركة السياسية والمدنية بين الشباب الإيطالي، والتي وجدت أن المشاركات الشابات أبلغن عن درجات أعلى في المشاركة المدنية وعبر الإنترنت، في حين كان الذكور أكثر ميلاً للمشاركة السياسية والناشطة.⁹ يُعد هذا الأمر لافتاً للنظر على وجه الخصوص نظراً لأن المشاركة المدنية في حد ذاتها تُعد شكلاً من أشكال المشاركة السياسية، إذ تبرز بديلاً للمجال السياسي الرسمي الذي يعاني من اختلالات هيكلية أو بنيوية.¹⁰ ومع ذلك، يبقى النظر إلى المشاركة المدنية على أنها مجال أنثوي بطبيعته.

وجهات نظر النساء

المشاركة المدنية باعتبارها مجالاً طبيعياً للمرأة: أكدت المشاركات على نجاح النساء ودورهن القيادي في المساحات المدنية، مشيرات إلى أنهن يتفوقن في العمل في منظمات المجتمع المدني والتعليم والقطاعات المرتبطة بالخدمة العامة، مع اعتقادهن بأن النساء أفضل من الرجال في القطاع العام، بينما يهيمن الرجال على القطاع الخاص.

التحديات في المجال السياسي: أقرّت العديد من النساء بالصعوبات التي يواجهنها في المجال السياسي، فاقترحت بعضهن أنه لا ينبغي للنساء التنافس مباشرة مع الرجال في هذا المجال. ومع ذلك، رأت أخريات أن الوقت قد حان للتغيير، مشيرات إلى الحاجة إلى المزيد من النماذج النسائية الرائدة لإظهار قدرات المرأة في القيادة السياسية. كما سلطت إحدى المشاركات الضوء على «الفجوة بين دور المرأة في قيادة التغيير السياسي ومدى بروز مساهماتها في هذا المجال».

9 سيرينا ستيفاني وآخرون، «الفروق بين الجنسين في المشاركة والانخراط المدني والسياسي بين الشباب الإيطالي (Gender Differences in Civic and Political Engagement and)»، النشرة النفسية الاجتماعية 16، رقم 1 (30 آذار/مارس، 2021)، 25-1. <https://doi.org/10.32872/spb.3887>.

10 منظمة النهضة العربية (أرض)، «المشاركة السياسية: آفاق المشاركة السياسية للمرأة في محافظة الكرك»، 2016، <https://ardd-jo.org/wp-content/uploads/2023/03/Civic-Engagement-E.pdf>

وجهات نظر الرجال

توزيع الأدوار بين المشاركة المدنية والسياسية: اتفق المشاركون الذكور عموماً على تفوق النساء في المجالات المدنية والتعليم، بينما يُعدّ الرجال أكثر ملاءمة للسياسة. وعزوا ذلك إلى فروقات متصورة، مثل كون الرجال «أكثر حكمة وعقلانية»، ما يمنحهم أفضلية من حيث كونهم قادة سياسيين، مشيرين إلى أن النساء فعّلات في التعامل مع قضايا الأسرة والمرأة داخل مجلس النواب.

3.5 الأدوار القائمة على الفروقات بين الجنسين وتأثيرها على تصور دور أعضاء البرلمان

تكشف تصورات الشباب التي جُمعت خلال نقاشات مجموعات التركيز حول مجموعة سيناريوهات مختلفة عن وجود فجوة ملحوظة بين الأدوار المثالية والفعالية لأعضاء البرلمان في الأردن. فبينما يتمحور الدور المثالي حول التشريع والرقابة، أعادت التوقعات المجتمعية تعريف هذا المنصب ليصبح موجهاً نحو الخدمات، ما أدى إلى خلق «فراغ تشريعي» يقوّض فعالية المؤسسات. وتؤثر العشائرية في هذا التحول على نحو ملحوظ، إذ يُنظر إلى نظام الكوتا بوصفه أداة حشد عشائري بدلاً من كونه أداة تمكين سياسي حقيقي. كما تُنتقد اللامركزية لسوء تطبيقها، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة التمثيل الشخصي ويرفع من تقليص الدور المؤسسي لأعضاء البرلمان.

تتسبّب الفروقات بين الجنسين بعمق في هذه الديناميكيات؛ إذ تواجه النساء عوائق كبيرة تعرقل المشاركة السياسية، إذ يُشكل الاعتماد المالي على أفراد الأسرة الذكور عائقاً أساسياً. تُصنّف الأعراف الاجتماعية أدواراً مثل التمثيل العشائري على أنها ذكورية بطبيعتها، فتعزز بذلك الصور النمطية التي تفترض عجز المرأة عن تحمل مثل هذه المسؤوليات. إضافة إلى ذلك، يُتوقع من النساء الموازنة بين المهام المنزلية والمهنية غالباً دون حصولهن على دعم كافٍ، إلى جانب تعرضهن للتدقيق المجتمعي والعنف السياسي الإلكتروني، بما يزيد من تهميشهن.

ويقرّ الشباب بأن النساء في المجال السياسي يفتقرن في معظم الأحيان إلى المعرفة الكافية بالسياسات والعمليات التشريعية، وهذا ما يحّد من فعاليتهم. وبينما تُعتبر الكوتا نقطة دخول ضرورية إلى هذا المجال، إلا أنها تواجه انتقادات لفشلها في تعزيز المنافسة الحقيقية أو التمكين طويل الأمد. وللتصدي لهذه التحديات، يقترح الشباب إصلاحات هيكلية تشمل توفير بيئات عمل داعمة، وتعزيز التعليم السياسي، وإعداد أسر أعضاء البرلمان لمتطلبات هذا الدور.

3.6 ما الذي يُسهم في بناء رأس المال الاجتماعي للشباب والشبان في الأردن؟

وفقاً للشباب المشاركين في نقاشات مجموعات التركيز من كلا الذكور والإناث، يتأثر رأس المال الاجتماعي في الأردن بعمق بالعوامل المجتمعية، والجغرافية والثقافية، مع وجود اختلافات كبيرة في فرص الوصول إليه بين الجنسين. يؤكد الشباب على أن رأس المال الاجتماعي يُبنى في المقام الأول من خلال الشبكات والعلاقات التي توفر الدعم وفرص التقدم. وتتشكل هذه الشبكات عبر التقاليد والموقع الجغرافي، وتلعب الروابط العائلية والعشائرية دوراً حاسماً فيه. ويرى الشباب أن الأسر والعشائر الداعمة قادرة على تمكين الأفراد، وخاصة النساء، في حين تعزّز الأسر غير الداعمة الحواجز والمعوقات. كما يُسلط الشباب الضوء على الفوارق الاقتصادية وتأخر التنمية في مختلف المناطق باعتبارها عوامل هامة تحد من فرص الوصول إلى رأس المال الاجتماعي، خاصة في المناطق الريفية.

ويُشير المشاركون الشباب إلى أن النساء يواجهن تحديات خاصة في بناء رأس المال الاجتماعي بسبب الأعراف الاجتماعية التي تُقيّد حركتهن وتفاعلاتهن. كما يرون أن منظمات المجتمع المدني تلعب دوراً أساسياً في التصدي لهذه العوائق من خلال تسهيل الفرص للنساء لتوسيع شبكاتهن. وبحسب الشباب، فإن الاستقلال في بناء العلاقات مع المنظمات المجتمعية والمشاركة في مبادراتها على امتداد البلاد يُعد وسيلة فعّالة للنساء لتعزيز رأس مالهن الاجتماعي، كما يشددون على أهمية انخراط النساء على نحو مستقل في فرص التعلم والتدريب التي تقدمها المنظمات المجتمعية والمؤسسات المحلية لتقوية شبكاتهن ومهاراتهن.

كذلك، حدد الشباب وسائل التواصل الاجتماعي باعتبارها أداة فعالة وقوية في بناء رأس المال الاجتماعي؛ إذ يؤكدون على أن استغلال وسائل التواصل الاجتماعي يُتيح فرصاً لبناء العلاقات والتشبيك، ما يسمح للأفراد بالتواصل، وتبادل المعرفة وحشد المجتمعات. ويرى الشباب أن وسائل التواصل الاجتماعي هي وسيلة لتجاوز القيود التقليدية، خاصة بالنسبة للنساء والشباب الذين يواجهون عوائق في بيئات أكثر تقليدية. ومع ذلك، أبدى الشباب مخاوف بشأن التوازن بين تأثير المجتمع المدني والحفاظ على القيم التقليدية، لا سيما في المناطق المحافظة. ورغم وجود هذه التحديات، يرى الشباب أن منظمات المجتمع المدني ووسائل التواصل الاجتماعي تلعبان دوراً حاسماً في سد الفجوات في رأس المال الاجتماعي وتعزيز الشمولية في جميع أنحاء الأردن.

3.7 الدعم بين الأجيال ورأس المال الاجتماعي

من وجهة نظر الشباب من كلا الجنسين، يلعب الدعم بين الأجيال دوراً حاسماً في تشكيل المشاركة المدنية والسياسية، لكنه يبقى سلاحاً ذا حدين. يُدرك الشباب الجهود المبذولة خلال العقد الماضي لسدّ الفجوة بين الأجيال في الأردن، ويُقرّون بإمكاناتها في ردم الهوة، وخلق فرص التعلّم المتبادل وتوفير نماذج يُحتذى بها. ومع ذلك، يسلّطون الضوء كذلك على تحديات جسيمة، خاصة استمرار المواقف السلبية لدى الأجيال الأكبر سناً، الذين غالباً ما ينظرون إلى الشباب على أنهم يفتقرون إلى المهارات وغير موثوق بهم بسبب سنهم وافتقارهم للخبرة حسب تصوّرهم. وتعتبر هذه الديناميكية عائقاً رئيسياً أمام التعاون الفعّال والتقدّم في المجالين السياسي والمدني.

يشير الشباب إلى وجود بُنية مجتمعية تُنظم الأدوار على نحو صارم وفق العمر، ما يعزز الفجوة بين الأجيال. ويتجلى هذا في مختلف المساحات كالمؤسسات الأكاديمية، والعائلات وأماكن العمل. فعلى سبيل المثال، قال أحد المشاركين إنه: «على المستوى الأكاديمي، غالباً ما يعارض الأساتذة الكبار في السن التكنولوجيا والأفكار المبتكرة. وهذا من شأنه في نهاية المطاف أن يخلق فجوة نشعر بها بعد التخرج، ويفرض تحديات تُصعّب علينا دخول سوق العمل». وبالمثل، غالباً ما يشعر الشباب داخل الأسر بأن أصواتهم غير مسموعة، إذ يحتفظ أفراد الأسرة الأكبر سناً بسلطة صنع القرار. تؤدي هذه المواقف الراسخة إلى انعدام التواصل والثقة، ما لا يحدّ من فرص التعاون وحسب، بل يحرم الشباب أيضاً من وجود نماذج يُحتذى بها في المجالين السياسي والمدني.

ورغم هذه الإحباطات، يرى الشباب إمكاناتٍ كبيرة في تعزيز التعاون بين الأجيال. فهم يعتقدون بأن في استطاعة الحوار المفتوح مع الشخصيات القيادية الأكبر سناً تمهيد الطريق نحو التفاهم المتبادل، ما يُتيح لكلا الطرفين التعلّم من الآخر. ويمكن لمثل هذا التعاون أن يُفضي إلى دعم رسمي ومنظّم للشباب، لا سيما النساء والأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك لمساعدتهم على نقل أفكارهم وطاقتهم إلى الساحتين السياسية والمدنية. والأهم من ذلك، يُشدد الشباب على قدرة الحوار بين الأجيال على بناء روابط أقوى تتجاوز الانقسامات الجغرافية والديموغرافية، وتمكين القادة الشباب من القيام بدور فاعل في تشكيل مجتمعاتهم.

4. الاستنتاجات والتوصيات

4.1 الاستنتاجات

تكشف تصورات الشباب والشبان في الأردن حول القيادة عن تناقضات ملحوظة فيما يتعلق بالأدوار القائمة على الفروقات بين الجنسين والصفات المرتبطة بالقيادة. فبينما يُجمع الجنسان على أهمية وجود مزيج من المهارات الإدارية والناعمة لتحقيق القيادة الفعّالة، يختلف تركيزهما على هذه المهارات، مما يعكس التوقعات القائمة على الفروقات بين الجنسين. يميل الرجال إلى تسليط الضوء على السمات الإدارية مثل الرؤية والشجاعة والسلطة بما يتماشى مع الأعراف المجتمعية التي تربط القيادة بالسلطة والسيطرة. في المقابل، تعطي النساء الأولوية للمهارات الناعمة مثل التعاطف والذكاء العاطفي والشمولية، وهي سمات مرتبطة تقليدياً بالأدوار الأنثوية وديناميكيات العلاقات الشخصية.

والظاهر أن هذا التقسيم يعزز الصور النمطية التقليدية عن الفروقات بين الجنسين، إلا أن دراسة أعمق تكشف عن تحول في التصورات، إذ يُجمع كلّ من الرجال والنساء على صفات مثل الحكمة، والديمقراطية، والتعاون والتواصل باعتبارها سمات أساسية من سمات القيادة، مما يظهر نهجاً قيادياً أكثر شمولية يتجاوز حدود الفروقات بين الجنسين. وتشير هذه الآراء المشتركة إلى تحوّل محتمل في كيفية تعريف القيادة وتقديرها، الأمر الذي يعكس رؤية أكثر توازناً وإنصافاً للقيادة المستقبلية، وهو تحول ملحوظ بين الشباب خاصة، إذ يُظهر الباروميتر العربي وجود تحول أكبر في المواقف بين الشباب حيال تحدي الأعراف التقليدية القائمة على الفروقات بين الجنسين مقارنة بالشبان.

ويتّضح هذا التناقض أكثر عند النظر في مواقف الرجال تجاه الكوتا المخصصة للجنسين. فعلى الرغم من تشكيك الرجال غالباً في نظام الكوتا، مجادلين بأنه يُقوّض القيادة القائمة على الجدارة ويمنح النساء ميزة غير عادلة، إلا أنهم يقولون في الوقت ذاته إن النساء غير مؤهلات للقيادة. ويعكس هذا المنظور اعتقاداً راسخاً بتفوق الذكور في القيادة على الرغم من إقرار البعض بأن النساء أصبحن يشغلن أدواراً قيادية على نحو متزايد بسبب الضغوط الاقتصادية. ويرى بعض الرجال أن نظام الكوتا يفتح الأبواب للنساء لكنه يقوّض مصداقية القياديات وكفاءتهن، إذ يُنظر إلى المناصب التي يشغلنها على أنها نتاج الكوتا لا الجدارة الفردية.

تُبرز هذه المفارقة التوتر القائم بين دعم مشاركة المرأة السياسية والامتثال لتلك الأعراف التقليدية القائمة على الفروقات بين الجنسين. فبينما يؤيد بعض الرجال نظام الكوتا بوصفه أداة ضرورية لدخول المرأة المعترك السياسي، يرى كثيرون أنه «عكاز» يُرسّخ النظرة السائدة بأن المرأة أقل كفاءة من نظيرها الرجل. وهذا الموقف ليس معزولاً بل هو جزء من نقاش مجتمعي أوسع حول المساواة بين الجنسين ومدى شرعية قيادة المرأة.

علاوة على ذلك، يتوضح التحول التدريجي في الآراء، إذ بات عدد أقل من الشباب يؤيد فكرة أن الرجال أكثر أهلية لتولي أدوار القيادة. وعلى الرغم من أن هذا التحول أكثر وضوحاً بين النساء، إلا أن التغيير بين الرجال يسير بوتيرة أبطأ. ومع ذلك، وحتى مع بدء بعض الرجال في تقبل إمكانية تولي المرأة لمناصب قيادية، يتوافق دعمهم هذا بعدة شروط في الغالب، كما يتشكل من خلال النظرة التقليدية لأدوار الجنسين، والاعتقاد بضرورة استناد القيادة إلى الجدارة لا الكوتا.

ويتجلى هذا التناقض بصورة أوضح في النقاشات التي تقارن المشاركة السياسية بتلك المدنية. ففي حين يُنظر إلى المشاركة المدنية على أنها مجال أكثر ملاءمة للمرأة، يستمر اعتبار السياسة مجالاً ذكورياً. وعلى الرغم من أن كلا الجنسين يُقَرَّان بتفوق المرأة في المشاركة المدنية، لا سيما في مجالات التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، إلا أن العديد من الرجال ما يزالون يرون أن القيادة السياسية ذكورية بطبيعتها. ويعزز هذا الانقسام فكرة أن السياسة، بما تحمله من أدوار في السلطة وصنع القرار، هي حكرٌ على الرجال، في حين أن النساء أنسب للأدوار الأكثر توجهاً نحو الرعاية والخدمات.

في المجمل، يُعبر الشبان والشابات في الأردن عن علاقة معقدة ومتطورة تجاه التصورات القائمة على الفروقات بين الجنسين عن القيادة. فعلى الرغم من تزايد الاعتراف بقدرات المرأة كقيادية، تظل الأعراف المجتمعية المتجذرة تؤثر على نحو ملحوظ على هذه المواقف. ويعكس التناقض بين دعم نظام الكوتا والتشكيك في الوقت ذاته في قدرات المرأة القيادية، النضال المستمر للتوفيق بين المساواة بين الجنسين والتوقعات التقليدية. ورغم هذه التحديات، ثمة تحول تدريجي في المواقف يشير إلى أن مفهوم القيادة في الأردن يخضع لإعادة تعريف، وإن كان ذلك يسير ببطء، بما يسمح بتحقيق قدر أكبر من الشمولية والمساواة بين الجنسين.

4.2 التوصيات

لمراحل المشروع المستقبلية وشركاء مشروع «جيل جديد».

1. تطوير برامج قيادية شاملة

- تعزيز نماذج جديدة للقيادة تتسم بالتعاطفية والشمولية والأخلاقية: تطوير نماذج قيادية تشجع النساء والرجال على تبني صفات وخصائص قيادية متنوعة، وتفكيك الصور النمطية التقليدية المرتبطة بالفروقات بين الجنسين.
- تعزيز بناء المهارات القيادية: تصميم برامج شاملة لتنمية المهارات تدمج بين المهارات التنظيمية والعلاقاتية، مع التركيز على سمات قيادية جديدة للشباب.

2. النهوض بالنماذج القيادية النسائية وإطلاق برامج الإرشاد

- زيادة إبراز القيادات النسائية وحضورها: التركيز على تعزيز القيادات النسائية وإبرازها في مختلف القطاعات خارج الساحة السياسية، خاصة تلك القيادات التي تتحدى الأعراف التقليدية.
- إنشاء مبادرات الإرشاد: تيسير إطلاق برامج الإرشاد التي تربط الشابات بقياديات ناجحات بهدف الإرشاد والتمكين.

3. تحسين المشاركة المدنية والسياسية

- تشجيع مشاركة المرأة في المبادرات المدنية: توفير المزيد من الفرص للمرأة للمشاركة في البرامج المجتمعية لتكون نقطة انطلاق نحو المشاركة السياسية وبناء أساس لرأس المال الاجتماعي.
- تعزيز التعليم السياسي الشامل للجنسين: تقديم برامج تعليمية وثقافية للرجال والنساء على حد سواء تساهم في تحدي فكرة كون مجال السياسة حكراً على الرجال وتشجع على المشاركة المتساوية.
- الشراكة مع وسائل الإعلام لدعم القيادات النسائية: استخدام وسائل الإعلام المتنوعة لتسليط الضوء على القيادات من النساء وإنجازاتهم، وإرساء الأسس لبيئة سياسية ومدنية أكثر شمولاً للجنسين.

4. التركيز على رأس المال الاجتماعي والتشبيك

- إنشاء مساحات تواصل وتشبيك للنساء: دعم انخراط المرأة في منظمات المجتمع المدني وتوفير منصات لبناء شبكات مهنية.
- الاستفادة من أنظمة دعم الأسرة والمجتمع: تشجيع ديناميكيات الأسرة والمجتمع الداعمة، بما في ذلك الهياكل أو البنى العشائرية، لمساعدة الشابات على بناء قدراتهن القيادية.

للجهات المعنية بتمكين الشباب والمرأة سياسيًا:

1. التصدي للعوائق الهيكلية أمام قيادة المرأة

- تعزيز التوازن بين عمل المرأة وحياتها الشخصية: الدعوة إلى سياسات تُتيح ظروف عمل مرنة، وتدعم الأسرة لمساعدة المرأة على التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والشخصية.
- مكافحة التحيزات المجتمعية في القيادة: إطلاق حملات توعية عامة لتحدي التحيزات القائمة على الفروقات بين الجنسين، وتعزيز القيادة القائمة على الجدارة لا الأدوار التقليدية للجنسين.

2. تشجيع إصلاحات السياسات والأنظمة

- معالجة المخاوف المتعلقة بنظام الكوتا: ضمان استخدام نظام الكوتا بفعالية لدعم المساواة مع الحفاظ على معايير القيادة القائمة على الجدارة، وضمان إبراز القيادات النسائية الناجحة.
- تعزيز التعليم السياسي وتوفير الموارد للنساء: تزويد النساء بالموارد والأدوات اللازمة للنجاح في الأدوار السياسية، بما في ذلك الاستعداد للتحديات التي تتطلبها القيادة.

3. تعزيز دور الحلفاء الذكور في القيادة

- تعزيز دعم الرجال للقيادات: تشجيع الرجال على الدعوة إلى المساواة بين الجنسين ودعم القيادات النسائية، مع التركيز على التعاون وقيم القيادة المشتركة.

4. تشجيع الحوار المجتمعي حول العدالة بين الجنسين والقيادة

- تيسير مناقشات مفتوحة حول القيادة والعدالة بين الجنسين: إنشاء مساحات للحوارات العامة تُشرك الرجال والنساء على حد سواء في إعادة تشكيل المفاهيم المجتمعية المتعلقة بالقيادة، وتعزيز شمولية الجنسين في الأدوار القيادية.

