

القيادة النسائية – لماذا يجب أن تهتموا؟¹

ما الذي نتحدث عنه عندما نقول "القيادة النسائية"؟

لقد وافقت على أن أبدأ هذه الندوة بشئ من التفكير حول ما الذي نتحدث عنه عندما نقول " القيادة النسائية". هذا تساؤل معقد يمكن الولوج إليه من عدة زوايا. لكن النقطة الأولى التي يجب أن توضح هي ما إذا كنا نتحدث عن أي امرأة تتولى القيادة في أي مجال، أم نتحدث من منظور سياسي معين، ألا وهو المنظور النسوي، في القيادة؟ وكلا الموضوعان مهمان، لكن غالبا ما يختلطا، وهذا الخلط قد يسبب الالتباس. أحيانا نقول: القيادة النسائية، في حين أننا نتحدث حقيقة عن القيادة من المنظور النسوي، وحينها علينا ان نسميها كذلك. في أوقات أخرى نتحدث عن النساء كقيادات وما يكشف عنه ذلك بشكل عام، لكننا عندها يجب أن نوضح أن هذا سؤال مرتبط جدا بالسياق. حيث لا يوجد نوع واحد فقط من "القيادة النسائية". فالسياق الذي يتحدث عنه الشخص، وأي النساء يتولين القيادة، وفي أي مواضع، وفي أي حقل وأي دولة، وفي أي لحظة زمنية، هذا كله مهم.

إن الكثير من القيادات النسائية عبر القرون كانت غير مرئية، لأن سؤال القيادة تم عرضه من خلال منظور تقليدي للنوع الاجتماعي يسيطر عليه نماذج وفرضيات رجالية حول ما الذي كان مهما، وأين تكون القيادة – وفي العادة تم تعريفها فقط في المجال العام. و من المفارقات، أن بعض الانتقادات النسوية لمفهوم القيادة، قد أكدت هذا الأساس الرجالي لأنها تعرف مصطلح "القيادة" فقط بنماذج الهيمنة والاستبداد، ولهذا تنحو غالبا لاتجاه رفض ذات المفهوم باعتباره " مضاد للنسوية ". حيث ان بعض النسويات فشلن في رؤية الطرق الأخرى التي قد تمارس بها القيادة، وبالخصوص من قبل النساء.

ربما قامت بعض النساء بتولي القيادة على الدوام. حيث كان هناك نساء يتولين القيادة أو يسعين ليقدن، وغالبا ما اقتصر الأمر على الأسرة و"المجالات الخاصة" للمجتمعات المحلية، لكنهن مع ذلك كن يقدن. تمكنت النساء من فض النزاعات، وإيجاد الحلول لمشكلات المجتمع، كما استطعن جمع الناس معا لتحقيق شئ ما، سواء كان ذلك الشئ هو إضاءة ركن ما من الشارع لمنع أن تصدم السيارات الأطفال، أو كان العمل لمنع بناء المنشآت النووية، إنهن دوما يقمن بتحديد الأولويات (الخيارات الصعبة) أو يديرن الميزانيات المحدودة. على سبيل المثال، عند النظر إلى ما تفعله النساء في حالات الصراعات المسلحة، هنالك دوما تلك العملية التي تتولاها بعض النساء حيث يتحملن مسؤولية بقاء الأسرة مجتمعة معا، ويساعدن المجتمع على النجاة، ويتحدثن مع نساء أخريات عابرات للحدود التي كثيرا ما تشكل

¹ تشارلوت بانش: "عمن نتحدث عندما نقول القيادة النسائية، القيادة النسائية – لماذا يجب أن تهتموا؟"، معهد القيادة النسائية، اجتماع في معهد دوجلاس، روتجرز، جامعة نيوجيرسي الوطنية، الولايات المتحدة الأمريكية، نيسان-أبريل 2001

كرامة الذكر حاجزا أمام عبورها. ورغم ذلك تبقى تلك القيادة النسائية خفية على المستوى الرسمي.

تكمن المشكلة في أن النساء غالبا ما لم يكن لديهن لا القدرة ولا الاعتراف الرسمي الذي يتماشى مع المهام التي يؤديها. لذا فإن مسألة الاعتراف بما تفعله النساء، وإعطاؤه تأثيرا أكبر هو أمر جوهري فيما يتعلق بالقيادة النسائية. اننا في حاجة إلى النظر في كيفية نقل النساء القيادات إلى مواقع أكثر قوة وتأثيرا على العالم، و كيف ننقل القيادة التي تقوم بها النساء، وكذا الأفكار والتجارب التي يمتلكنها إلى داخل المجال العام بقوة أكبر، وكيف نعطي النساء اعترافا أكبر، وسلطة أوسع، ونفوذاً أكبر على المجال العام. المشكلة لا تكمن في أن النساء لم يتولين القيادة، بل في عدم السماح لهن بالقيادة بالقدر الكافي في المجالات العامة،، حيث تتخذ القرارات التي تحدد سياق حيواتنا جميعا.

عند النظر إلى القيادة النسائية ندرك أن هناك أنواعا مختلفة، وأنماطا وميادين مختلفة للقيادة. وغالبا ما تكون تصوراتنا للقيادة ضيقة - وتركز فقط على الساسة المنتخبين أو المدافع صاحب الشخصية الكاريزمية الذي يمتطي حصانه " لينقذ" الجميع. لكن هناك أنواع عديدة من القادة، ربما يكون المدافعون عن القضايا العامة والسياسيون هم الأكثر ظهورا، وهذا النوع من السلطة مهم لتقدم الأهداف النسوية. لكن هناك أيضا القيادة المؤسسية، والقيادة في إدارة المنظمات، والدفع إلى الأمام بمختلف هياكل مجتمعنا. كما ان هنالك قيادة فكرية، وفنية، وثقافية، وقيادة روحية، وأيضا قيادة تقنية وعلمية ..الخ. فهناك تنوعات مختلفة على "القيادة" في أماكن مختلفة ولأهداف متعددة. إن ما تفعله القادة في الغالب يتحدد ليس فقط بشخصيتها، ولكن أيضا بما لديها من فرص، إضافة إلى المجتمع الذي تعيش فيه واحتياجات ذلك المجتمع، وكل هذا يؤثر فيما ينظر إليه باعتباره الأكثر أهمية ومن الممكن تحقيقه.

القادة: هل يولدون أم يصنعون ؟

أيا كان مجال عمل القائد أو نوع القائد(ة)، فإن القيادة تنطوي على العمل لتحقيق شىء ما، أو التأثير في كيفية عمله، أو كيفية النظر إليه في هذا العالم - سواءا كان صغيرا أو كبيرا. والقيادة معنية بأمرين هما: الأفراد الذين يأخذون المبادرة، أو المقدرات الجمعية لمجموعة معينة- سواء كانت مجتمع، أو حركة، أو منظمة، أو أمة- من أجل خلق التغيير. ولكن كي تبرز القيادة الجماعية، فهناك أفراد يتولون القيادة، إما منفردين أو مجتمعين لتحقيق ذلك. إذن من هم هؤلاء القادة؟ **هل ولدوا أم صنعوا ؟ إن الجدل حول ما إذا كان القادة يولدون أم يصنعون ربما يكون ذو أهمية كبيرة للذين يعملون في مجال تنمية القيادة مثلنا، لكنني أعتقد أن الأمرين يحدثان، فالقادة يولدون ويصنعون. فعلى منوال الجدل حول الثقافة والطبيعة، نحتاج أن نلقي نظرة على جانبي العملية.**

إن بعض الخصائص، والسمات، والمواهب المتعلقة بالقيادة تظهر بشكل طبيعي لدى بعض الناس وتكون أشبه بالقدرات الموسيقية لدى البعض. على سبيل المثال، إذا نظرت إلى أسرتك أو مجتمعك، ستري/ين أن هناك بعض الإناث (والذكور) الذين يظهرون سمات قيادية، فهم قد ينظمون مجموعتهم ويبرزون بطريقة أو أخرى، حتى لو كانوا في الرابعة أو الخامسة من عمرهم. يجب ألا ننكر أن هناك بعض المهارات والخصائص المفيدة بصفة خاصة في القيادة والتي يمتلكها فئة من الناس، فمثلاً يجيد البعض الغناء فإن البعض الآخر لا يجيده. وستكون كارثة إذا قلنا أن الجميع يستطيعون الغناء بنفس الجودة، أو حاولت أن تصنع مني مغنية، سوف تكون في مشكلة كبيرة حينها. على ذات المنوال فإنني لا أعتقد أن أي شخص يستطيع أن يكون قائداً، كما لا يوجد سبب يمنع أي شخص من أن يصبح قائداً. إن جزءاً من المشكلة يكمن في أن المجتمع يميل إلى أن يحول مهارات القيادة إلى لغز، بقصرها على قلة من الأفراد، والذين ينظر إليهم لاحقاً وكأنهم أفضل من سواهم. لكننا إذا نظرنا إلى مهارات القيادة على أنها ملكة تتباين في درجاتها بين الأفراد ويمكن البناء عليها، ودعمها وتحسينها، لأنها مهارات يحتاجها المرء في هذا العالم، لا لتجعل احدهم في مرتبة أعلى من الآخرين، عندها ربما يكون لدينا طريقة أفضل للتعامل مع القيادة.

هناك قادة طبيعيون في كل مكان، في المجموعات العرقية والاثنية، وفي الطبقة، والأسرة، ومناطق السكن وأماكن العمل... الخ. - إناثاً وذكوراً. لكن عوامل متعددة تؤثر فيما يمكن أن يفعله الناس بإمكانيتهم القيادية، وما إذا كانت ستتطور، وكيفية حدوث ذلك التطور. وفي إطار هذا الإدراك، يتم صناعة القادة، حيث إن بعضهم يتلقون الدعم ويعطون فرصاً عديدة ليطوروا قدراتهم القيادية،

في حين أن البعض الآخر يبقى محدودا، مثبط العزيمة أو حتى يقتل لادعائه القيادة. في بعض الأماكن الآن، وكما كان الحال مع الساحرات في الماضي، تقتل بعض النساء لتوليهن القيادة، كما يحدث مع بعض الرجال أيضا. حيث يلعب الجنس، والعرق، والطبقة والتقاطعات بين تلك العوامل إضافة إلى عوامل أخرى مثل المكان والتوقيت الزمني كلها تلعب دورا كبيرا في تحديد كيفية تطور القيادة لدى أحدهم، وما إذا كانت سيتم الاعتراف بهذه القدرات دعمها أو تثبيطها. في الولايات المتحدة على سبيل المثال، يسمح للشخص بان يصبح قائدا "للمصالح الخاصة" لمجموعتكم ذات الهوية المعينة، على أساس الجنس، والعرق، والدين، والتوجه الجنسي، أو أي عوامل أخرى. رغم ذلك فإنه ولسبب ما فإن المجموعة المسيطرة (الذكر الأبيض، المتباين جنسيا والمسيحي) هو عادة ما ينظر اليه على أنه "موضوعي" ومؤهل ليقود المجتمع بأكمله.

تحدد قيم المجتمع من يحصلون على الدعم، ومن يكرمون، أو يقتلون نتيجة لقدراتهم القيادية، وكذا تحددته تعصبات المجتمع، وتراثيته الهرمية وبنائه الهيكلية. وإذا أردنا قيادة أكثر شمولا في مجتمعنا، علينا النظر في إمكانية حصول القادة المختلفين على الاعتراف، والدعم، وكيفية حصولهم عليهما، وأن نسعى للتغيير في تلك الهياكل والقيم. حيث أن برامج تنمية القيادة النسائية يمكنها تناول ذلك. إننا لا نحول النساء إلى قياديات، لكن بمقدورنا ان نوفر لهن الفرص لتحسين ودعم القيادة النسائية حتى تصبح أكثر وضوحا وقابلية للنمو. ويمكننا العمل لتغيير مناخ المجتمع ليصبح أكثر قبولا للقيادة النسائية، حتى يغدو التعامل مع النساء القياديات أكثر جدية ويحصلن على فرص أكثر للاستجابة لهن ولممارسة النفوذ.

لماذا علينا أن نهتم؟

لماذا علينا أن نهتم إذا ما حصلت القياديات على مزيد من الاعتراف والقوة في المجتمع؟ وما الفرق الذي قد يحدثه ذلك؟ إذا كنت مهتما/ة بما يحدث في العالم من حولك، محليا أو عالميا، عليك الاهتمام بالقيادة النسائية كمصدر محتمل لإحداث التغيير. ذلك أن العالم في حاجة لأن تضطلع النساء بالمزيد من الأدوار القيادية. حيث أن النساء في هذه اللحظة من التاريخ يحضرن إلى طاولة الحوار وجهات نظر وقيم جديدة، والتي باستطاعتها أن تعيد إحياء وتحويل النقاشات والخيارات في عالم مهدد بالتدمير الذاتي المبني على ماضى قيادة ذات طابع ذكوري غالب. ومن الواضح أنه قد يصعب علينا تصور أن النساء قد يقمن بما هو أسوأ، ولهذا من المحتمل أن نجرب الامر. وهذه ليست حجة بيولوجية بل هي تاريخية، ومبنية على أن النساء لديهن وعلى مدى قرون تجارب مختلفة عن الرجال إضافة إلى استبعادهن بشكل عام عن السلطة، لذا فإنه وعلى الاقل في هذه اللحظة من التاريخ، تقدم القيادة النسائية فرصا للتغيير.

إن النساء في وضع مهم يمكنهن من أن يجلبن إلى الطاولة مختلف التجارب التي قد

تقود إلى إيجاد خيارات مختلفة لعالمنا. بينما لا توجد حتمية لأي من ذلك أو أي ضرورة بيولوجية، إلا أن هناك توجهًا لدى النساء لخلق أساليب قيادة أكثر تعاونًا. مرة أخرى، وعند النظر إلى الصراعات اللاحقة، سواء في الشرق الأوسط، أو رومانيا، أو الصومال، أو فيما كان يعرف بيوغوسلافيا، كانت النساء بالأساس هن اللاتي عبرن الحدود اللاحقة، و حاولن خلق الحوارات التي قد تخترق بعضًا من تلك الصراعات العنيدة. لم يكن كل النساء، ولم يتم ذلك دون أي رجال، ولكن في الغالب، كانت القيادة النسائية هي التي تمهد الطريق للسلام وتعمل على خلق إمكانيات جديدة في الأماكن التي تشهد أصعب الصراعات.

قد تتطرق القيادة النسائية أيضًا إلى الحاجة إلى منهج أكثر تكاملًا وشمولًا للتعامل مع قضايانا الاجتماعية اليوم. حيث أن تجارب النساء عموماً تجلب العام والخاص معاً بدرجة أكبر مما يفعل الرجال، والنساء عادة ما اضطررن إلى العمل من أجل ربط الأشياء مع بعضها. إن هذا هو ما يحتاجه عالمنا التخصصي والمتشظي. وبالطبع، أمل أن النساء اللاتي استبعدن من السلطة من قبل، سيكون لديهن قدرًا أكبر من الحساسية لمهمة العمل من أجل ضم الجميع. ولكن ذلك ليس محتملاً، حيث أن مارجريت تاتشر، لم تكن جيدة في ذلك وبعض النساء القياديات أيضاً لم يكن جيدات كذلك. لكن بشكل عام لدى النساء نمط يقترح ان لديهن رؤية أكثر شمولية للحاجة لان يكون الجميع ضمن تلك العملية. إن نموذج الهيمنة الذكورية، حيث يرغب شخص او مجموعة ما في ان تحتل مكانا أعلى من الآخرين، هو جزء من أزمة الهيمنة المبنية على الاختلافات والتي نواجهها في عالم اليوم. يمكننا أن نأمل أن النساء قد يتبنين نماذج قيادة أقل هيمنة، بها مزيد من الجماعية والتعاونية. تلك النماذج التي تنحو إلى جلب المزيد من الناس إلى تلك العملية على أسس أكثر مساواة، وهذا سيؤدي إلى الحصول على المزيد من الأفكار على الطاولة وإعطاء المزيد من الناس فرصة المساهمة في الحلول التي يتم ابتكارها.

أخيراً، عليك أن تهتم بالقيادة النسائية لأن التمثيل هو أمر أساسي في الديمقراطية والعدالة. حتى وإن لم يكن الحصول على نساء أكثر في القيادة المعترف بها على كل المستويات لا يحقق اختلافاً كبيراً في السياسة، حيث أنه لا يمكننا الادعاء ان لدينا ديمقراطية في هذه البلاد او في معظم العالم عندما يكون تمثيل الناس في السلطة شديد الانحراف. هذا سؤال متعلق بالجنس، كما هو متعلق أيضاً بالعرق، والطبقة وعوامل أخرى. إذا كنا نؤمن بالديمقراطية، فإن التنوع الكامل للسكان المتأثرين يجب ان يحظى بصوت أكبر. هذا الأمر يتم الاعتراف به مؤخراً بصورة متزايدة على المستوى الدولي، في بعض الدول التي تختبر مجموعة كبيرة من الوسائل لخلق نظم الكوتات، في أجزاء مختلفة من العملية الانتخابية من اسكندنافيا إلى الأرجنتين إلى الهند ومؤخراً فرنسا. إن الولايات المتحدة لا زالت متأخرة في ان تعترف ببساطة ان الديمقراطية لا يتم إدراكها اذا كان الكثير من السكان مبعدين من عملية اتخاذ القرار.

القيادة النسائية العالمية:

قضى مركز القيادة النسائية العالمية العقد الماضى يعمل على تعزيز القيادة النسائية وعلى أن يأتى بالمزيد من الأصوات النسائية إلى داخل جدول الأعمال العالمي، خاصة حول حقوق الإنسان. فعندما نلقي نظرة على التغيرات التي أحرزتها النساء في الميادين العامة، نجد أن هناك الآن وبطريقة ما قبولاً أكثر للقيادات فيما يسمى بالمواضيع "الناعمة". حيث نجد النساء في الأمم المتحدة على سبيل المثال، على رأس الوكالات التي تتعامل مع قضايا السكان، واللاجئين، والأطفال، وحقوق الإنسان. لكن النساء لا يشاهدن كقائدات في معظم المواضيع الصعبة مثل خفض التسليح والأمن القومي، أو في المؤسسات المالية مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي. أريد أن أرى النساء على رأس هذه الوكالات حتى يتحديهن لتصبح مختلفة، وجزء من تحديهن لها يكمن في اختراق مفهوم أن تلك الوكالات تنطوي على قدر من السلطة أكبر من قدرة النساء على التعامل معها. هذه واحدة من المهام أمام النساء ليتحركن قدماً باتجاه المجالات الصعبة مثل التمويل، والتجارة، والدفاع وخفض التسليح.

إننا نحتاج أيضاً إلى معالجة مسألة تغيير المناخ لكي تتمكن النساء من القيادة. ومالذي يعنيه حقاً أن نخلق مناخاً حيث نفترض أن القيادة النسائية ستكون فيه ظاهرة طبيعية وعادية في مستويات المجتمع المختلفة. لقد حدث هذا في بعض الدول الاسكندنافية التي لديها نساء أكثر من الرجال في مجالس وزرائها. ونحن نعلم أنه لكي تكون القيادة النسائية مختلفة وتصنع فرقاً في السياسة، يجب أن تكون أكثر من مجرد أفراد منعزلين يحصلون على السلطة. إن الدراسات السياسية تظهر أنه عندما تشكل النساء الكتلة الحرجة (والتي تحدد في العادة ما بين 25%-30%)، فإن المناخ يتغير حيث تتمكن النساء من إحداث فرق أكبر ولا يصبحن مجبرات لأن يشبهن الرجال ليواصلن حياتهن.

إن هذا هو الوقت المناسب لمزيد من القيادة النسائية، حيث أن هذه الفرصة تأتي بعدة طرق في ظل أزمات زماننا الحالي والتي تخلق سياقاً جديداً تتمكن فيه النساء من القيادة. إن نهاية الحرب الباردة وتوسع العولمة تحدث العديد من النظم القديمة، وولدت الحاجة إلى فكر جديد ووسائل جديدة للفعل. وبشكل مماثل فإن النزاعات والحروب المدنية المستعرة في العقد الماضي والتي كان القتال فيها يتم في داخل الأراضي المدنية قد أدت لمشاركة النساء في صناعة السلام وإبراز نداءات إلى إيجاد مقاربات جديدة للتعامل مع الأزمة، مما أدى إلى تزايد الاهتمام بدور النساء في صناعة السلام. هذا الموضوع قد وصل إلى مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة في العام الماضي (تشرين الأول - أكتوبر 2000). لكن مثل تلك الفرص يجب أن تؤخذ بجدية لتحدث تحولاً في الأجندة بالنسبة لدور النساء حتى يحصلن على نوعية السلطة التي لا تمكنهن فقط من الاستجابة للالتزامات، بل تمكنهن أيضاً من تغيير الظروف التي قادت للأزمة في الأساس. إن التحدي الذي يواجهنا هو أن ننقل القيادة النسائية إلى الخطوة القادمة. كما أن على النساء أن يفعلن أكثر من مجرد

تنظيف الفوضى التي صنعتها القيادة الذكورية للعالم وتحدي سياستهم، يجب علينا أن نأتي باطروحات بديلة ووسائل للعمل، قد تقود العالم إلى مكان مختلف. إن الرهان كبير ويبدو أنه من المعقول بقدر كاف أن نهتم بإمكانيات القيادة النسائية على المستوى المحلي والعالمي.