

دولت جمهوری اسلامی افغانستان
اداره مستقل ارگانهای محلی
معینیت پالیسی و مسلکی



د افغانستان اسلامی جمهوری دولت
د سیمه بیزو اور گانونو خیلواکه اداره
د پالیسی او مسلکی معینیت

Islamic Republic State of Afghanistan

*Independent Directorate of Local Governance
Deputy Minister for Policy & Technical*

ریاست عمومی امور شاروالیها
امریت پالیسی و رشد عواید

رهنمود تساوی جنسیت برای شاروالی ها

مقدمه - نظر اجمالی :

فرهنگ و عادات افغانستان تثبیت کننده نقش های متفاوت را به زنان و مردان در جامعه افغانی مشخص نموده است. دولت جمهوری اسلامی افغانستان با درنظرداشت و احترام به ساختار اجتماعی افغانی سهم زنان را در عموم عرصه های زندگی اعم از حقوق و حکومتداری آزاد به رسمیت می شناسد. مشارکت متوازن زنان و مردان ترکیب جامعه را انعکاس داده و برای نهاد ها ضروری میباشد تا بتوانند تعهدات شانرا درقبال تمام شهروندان اعم از زنان و مردان بطور موثر عملی نمایند.

دسترسی محدود زنان به حقوق اسلامی در عرصه بی اجتماعی ایجاد مرور بالای پالیسی ها را می نماید.

دولت جمهوری اسلامی افغانستان با در نظر داشت ضرورت به تغییر در این نوع پالیسی ها تعهد نموده تا قوانین و موافقتنامه های ملی و بین المللی در مورد حقوق زنان در روشنی شریعت اسلامی را تطبیق نماید . مناسب ترین سند رهنما این در این عرصه همانا پلان کاری ملی برای زنان افغانستان (NAPWA) میباشد.

پلان کاری ملی برای زنان افغانستان (2007) :

وزارت امور زنان (MOWA) در سال (2007) پلان کاری ملی برای زنان افغانستان را ترتیب نمود. این پلان محور اصلی پالیسی ها و استراتژی های دولت افغانستان برای زنان و جندر (تساوی جنسیت) میباشد . پلان کاری ملی برای زنان افغانستان جدول زمانی ده ساله دارد تا از تداوم و انسجام تلاش های دولت روی حفظ حقوق شهروندی زنان در جامعه افغانی اطمینان حاصل گردد.

پلان کاری ملی برای زنان افغانستان پیش بینی میکند که افغانستان " یک کشور صلح آمیز و مترقی خواهد بود که در آن زنان و مردان در تمام عرصه های زندگی از امنیت ، تساوی حقوق و فرصت ها بپره مند میگردند "

میوریت پلان کاری ملی برای زنان افغانستان - ترویج و پذیرفتن مسئولیت توسط دوایر و افراد بمنظور تطبیق

آشکار رهنمود و عملکرد هماهنگ شده و تعهد در مطابقت و دیدگاه دولت.

پلان کاری ملی برای زنان افغانستان دو هدف را دنبال می نماید (تساوی جندر و تقویت زنان)

الف : تساوی جندر وضعیت میباشد که زنان و مردان به طور کامل از حقوق خود بپردازند و به طور مساویانه از امتیازات حقوقی انکشافی مستفید شوند و هرگز از اجرای کار که برای زندگی خوب و رضایت بخش ، مناسب ، و ضروری میباشد ، ممانعت نگردد.

ب : از جانب دیگر تقویت زنان عبارت از وضعیتی است که زنان بتوانند کنترول زندگی خویش را درست گرفته ، مسیر ارتعاب نموده ، توانمندی های شان را بخوبی بخواهند ، و تأثیر مثبت روی پروسه ها ، میکنند و تصامیم که در رفاه اندگی شان موثر میباشد اتخاذ نمایند.

پلان کاری ملی برای زنان افغانستان وسیله اساسی دولت برای تطبیق تعهدات جندر (تساوی جنسیت) میباشد که در مایر چارچوب های ملی و بین المللی برای حمایت حقوق تساوی زنان و در تصمیم گیری مشترک اتخاذ گردیده است. این چارچوب ها عبارتند از:

1. قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان مصوب سال (2004) :

ماده (22) قانون اساسی : "هر نوع تبعیض و امتیاز میان اتباع افغانستان اعم از زن و مرد در برابر قانون دارای حقوق و واجب مساوی میباشد."

2. کنوانسیون رفع تمام اشکال تبعیض علیه زنان مصوب سال (1979) :

کنوانسیون رفع تمام اشکال تبعیض علیه زنان (CEDAW) در سال (1979) توسط مجمع عمومی سازمان ملل تصویب گردید و در ماده (11) این کنوانسیون تمام کشورهای امضا کننده را ملزم میسازد تا جهت محظوظ تبعیض علیه زنان اقدامات لازم را اتخاذ نمایند که شامل تبعیض در استخدام و ارتقای زنان در عرصه های مختلف میگردد . در ماده (7 ب) آن نیز تمام کشور های عضو ملزم گردیدند تا اقدامات لازم را جهت محظوظ تبعیض علیه زنان در عرصه های سیاسی و اجتماعی کشور اتخاذ نموده و در مورد تساوی زنان با مردان ، حق اشتراک در تدوین و تطبیق پالیسی های دولت ، داشتن بست/سمت های دولتی و انجام وظایف دولتی برای زنان اطمینان دهند. دولت افغانستان در سال 2003 آنرا بدون قید و شرط قبول نموده است.

3. اهداف انکشافی هزاره مصوب سال (2004) :

در اجلاس هزاره سازمان ملل متعدد در ماه سپتامبر سال (2000) سران دولت های (189) کشور موافق نامه تاریخی را روی ارزش‌های مشترک تصویب نمودند و تعهدات سریع شانرا جهت کاهش فقر الی سال (2015) به میزان نصف ابراز داشتند. افغانستان اعلامیه هزاره را در سال (2004) امضا نموده و برای رسیدن به آن سال (2020) را هدف تعیین نمود. در میان بسیاری از اهداف دیگر افغانستان موافقه نمود تا مشارکت زنان را در نهاد های انتخابی، انتصابی و خدمات ملکی دولت تا سال (2020) به (30%) افزایش دهد

4. استراتیژی انکشاف ملی افغانستان مصوب سال (2008) :

استراتیژی انکشاف ملی افغانستان (ANDS) پس از مشورت های مفرط در داخل حکومت و با اشتراک وسیع همکاران بین المللی طی دوازده ماه تهیه گردید. استراتیژی انکشاف ملی افغانستان تمامی استراتیژی های انکشافی دولت را مشخص نموده و پالیسی ها، برنامه ها و پروژه های سال (2008) الی سال (2013) را تعریف می نماید و یک وسیله برای تطبیق، نظارت و بررسی مؤثر این اقدامات میباشد.

استراتیژی انکشاف ملی افغانستان (ANDS) تطبیق کامل پلان کاری ملی برای زنان افغانستان را بعنوان یک معیار اساسی شناخته است. در این استراتیژی تحریر گردیده که تمام ادارات دولتی باید: (1) محیط کاری را قسمی ایجاد کند تا روابط متوازن بین زنان و مردان را حمایت نماید. (2) میکانیزم های حمایوی داخلی برای تساوی جندر ایجاد گردد. (3) شورای زنان حمایت گردد و همچنان مشارکت زنان با مشخص نمودن فیصلی خاصی در کرسی ها در تمام دولت دوایر دولت افغانستان به شمول نهاد های انتخابی، انتصابی و خدمات ملکی جهت اقدام مثبت با تصویب و توشیح قانون درین عرصه ثبت گردد.

5. پالیسی حکومداری محلی اداره مستقل ارگانهای محلی مصوب سال (2010) :

پالیسی حکومداری محلی (SNGP) توسط اداره مستقل ارگانهای محلی (IDLG) در سال (2010) ترتیب گردید و تطبیق آن برای تمام نهادهای محلی دولت به شمول شاروالی ها الزامی میباشد.

درمورد تساوی جندر، پالیسی چنین اظهار میدارد:

"تساوی جندر هدف نهایی دولت میباشد که زنان و مردان به طور کامل از حقوق خود بپره مند شده و به طور مساویانه از امتیازات حقوقی، انکشافی مستقید شوند و هرگز از اجرای کار که برای زندگی کامل، رضایت بخش مناسب، خوب و ضروری میباشد، ممانعت نگردد برای حمایت از است آور تساوی جندر، تمام ادارات دولتی در پیاده ساختن تساوی جندر، بشمل پالیسی حساسیت های مسائل جندر، طرز العمل ها، بودجه ها و برنامه ها تلاش خواهد کرد. از تساوی جندر که در یک عملکرد مشترک میان دو ایر دولت مرکزی و ادارات ملی و محلی بست آمده است، اطمینان حاصل گردد."

یکی از نکات عملی مناسب برای شاروالی ها تعهد در اقدامات یا تابیر مثبت در پالیسی میباشد. در این پالیسی تذکر گردیده که (25%) کرسی های شورا های شهری باید برای زنان داده شود و این کمترین فیصدی تخصیص در کرسی میباشد نه حد اکثر.

چرا تساوی جنسیت در حکومتداری محلی؟

این یک حقیقت تاسف بار است که نیازها و علایق جندر (تساوی جنسیت) در سطح شاروالی ها اولویت بندی نشده است. تساوی جنسیت به عنوان یک موضوع مهم در ادارات شاروالیهای ولایات و ولسوالیها مدنظر گرفته نشده است. موضوع جندر (تساوی جنسیت) بشکل مبهم و به حیث یک مستله مربوط به زن تصور میگردد و این قابل درک است که تلاش ها برای تساوی جندر اغلب مستلزم وضعیت زنان در جامعه بوده اما مجدداً باید تأکید کرد که ترویج تساوی جنسیت شناخت کل جمعیت در مشارکت برای پیشرفت کشور میباشد.

قابل تذکر است که تجارب زنان و مردان یک شهر کاملاً متفاوت میباشد. زنده گی شهری بالای زنان و مردان به گونه های مختلف تاثیر گذار میباشد. میتوان آگاهی دهی روی تساوی جنسیت برای حصول اطمینان در مدیریت و توسعه شهری مدد واقع شده و همچنان در حصول دسترسی مساویانه و کنترول منابع و فرصت های موجود در شهر شیوه مطمئن بوده و همچنان حصول اطمینان از طرح، تطبیق، نظارت و مدیریت خدمات عامه به نفع مردان و زنان در شهرها میباشد.

زنان با موانع متعددی در زندگی شهری روبرو میگردند: موانع امنیتی و بعضًا عنعنات آنها را از اشتراک در حکومتداری محلی و نهاد های پلانگذاری و امیدار. عدم تفکیک معلومات جندر (تساوی جنسیت) مخصوصاً در سطح

مهر بالای پالیسی ها ، پلانها و برنامه های که نیازهای مربوطه زنان و مردان شهرها را مورد مطالعه قرار میدهد، اثر منفی بگذارد.

ماروالی ها چطور میتوانند پلان کاری ملی برای زنان افغانستان را تطبیق نماید؟

هدایت سازی تساوی جنسیت :

- تخصیص بودجه برای فعالیت های مربوط با تساوی جنسیت (جندر) در بودجه سالانه شاروالیها

سیده گی در قسمت خدمات زیرینا ها از قبیل :

- مارکیت های زنانه
- پارکهای و باغهای زنانه
- تشنابهای زنانه در دفاتر شاروالی ها و مهمانخانه ها
- صالون های فاتحه خانه زنانه در شهر
- حمایت از تجارت های ویژه برای زنان در شهر
- حصول اطمینان در اشتراک مردان و زنان در تمام فعالیت های اجتماعی (ساختن پالیسی ها ، اتخاذ تصامیم ، پلانسازی ، بودجه سازی ، نظارت و تطبیق پروژه های شاروالیها)
- آگاهی دهنده درباره حقوق زن به اساس قانون اساسی افغانستان و پلان کاری ملی برای زنان افغانستان و گرد همایی های ارایه معلومات به مردم (نشر بروشورها ، تخته های اعلانات ، تلویزیون ، رادیو و غیره)
- استخدام کارشناس آگاهی عامه در تشکیل شاروالیها برای تطبیق پروگرامهای تساوی جنسیت و مشارکت جوانان و آگاهی عامه
- هماهنگی فعالیت های مربوط تساوی جنسیت با وزارت امور زنان و سایر دوایر دولتی و نهادهای جامعه مدنی
- ایجاد کمیته زنان با عضویت کارکنان زن در شاروالیها، نماینده ریاست زنان و اعضای بورد مشورتی شاروالیها در هر شاروالی برای مشوره دهنده به کارمندان شاروالیها در مورد مسائل تساوی جنسیت
- حصول اطمینان از داشتن حق برای زنان در داشتن قبله زمین به خود شان
- استخدام کارکنان اناث :
- افزایش استخدام کارمندان زن در شاروالی ها
- استخدام زنان واجد شرایط و شایسته برای کار در پست های مدیریتی و پستهای رهبری

- در جریان استخدام افراد ، کوشش به عمل آید تا در صورت مشابهت که نمرات شان مشابه باشد حق اولویت به طبقه اناث داده شود.

ارتقای ظرفیت / بالابردن آگاهی:

- برای اندازی و رکشای های آموزشی بطور منظم و برنامه ریزی شده در مورد تساوی جنسیت، ترویج مشارکت زنان در تصامیم پالیسی جهت رفع آزار و اذیت و قابل شدن اهمیت برای زنان در جلسات تصمیم گیری شاروالیها.
- برای اندازی و رکشای ها برای تمام کارکنان جهت اموزش قانون کار و عدم تبعیض در استخدام ، بلند بردن ارتقای ظرفیت افراد و اموزش به اساس رهنمود و پالیسی محظوظ شونت و تبعیض علیه زنان - اداره مستقل ارگانهای محلی .
- ایجاد پروگرامهای آموزشی در حین کار برای طبقه اناث و بلند بردن مهارت‌های آنان.
- ایجاد یک میکانیزم آموزشی که در آن برای هر کارمند جدید التقرر اناث به یکی از کارمندان اناث موجود جهت جمایه و رهنمایی در حالاتیکه مشکلات در تساوی جنسیت در ساحه کاری وجود داشته باشد.

مشارکت زنان در تصمیم گیری:

- حصول اطمینان از سهم زنان و مردان در پروسه های شاروالی بطور مثال ارزیابی ضرورت مردم، پلانگذاری و بودجه سازی و ارزیابی پژوهه ها .
- اتخاذ اقدامات لازم جهت افزایش مشارکت زنان در بوردهای مشورتی شاروالیها .
- تدویر مجالس متداوم بین مقام رهبری شاروالی و کارمندان اناث شاروالی جهت استماع نظریات در رابطه به شاروالی
- دعوت کارمندان اناث در مجالس بین اعضای تیم ها و گرد همایی های پرسونل شاروالی.
- شریک نمودن معلومات مرتبط به شاروالی با اعضای اناث اداره.

ایجاد یک محیط تقویتی برای کارکنان زن:

- ترویج پالیسی مبارزه علیه اذیت زنان به تمام پرسونل شاروالی.

- تطبیق پالیسی مبارزه علیه اذیت زنان - اداره مستقل ارگانهای محلی و اتخاذ تصمیم جدی در صورت تبعیض و اذیت.
- ارایه راپور در صورت شکایت به ریاست عمومی امور شاروالی ها و یا به ریاست عمومی منابع بشری اداره مستقل ارگانهای محلی راجع به وضعیت که تصامیم اتخاذ شده و یا اینکه باید اتخاذ شود.
- ایجاد یک محیط کاری دوستانه برای زنان با تهیه نمودن:
- تشناب.
- مسجد.
- با آماده ساختن یک اطاق اضافی با سهولت های لازم برای اطفال.

رهنمود هذا توسط رهبری اداره مستقل ارگانهای محلی ملاحظه گردیده و منظور است.

الحاج عبدالخالق «فراهی»



رئيس عمومی اداره مستقل ارگانهای محلی