

المنتدى السنوي الأول للسياسات الأسرية

المرأة بين الأسرة وسوق العمل

تقديم أمال بنت عبداللطيف المناعي
الرئيس التنفيذي للمؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي

31-30 مايو 2016 الدوحة- قطر

المحتويات:

الصفحة	الموضوع	#
3	استهلال	1
4	التوفيق بين العمل والأسرة (منظور مجتمعي)	2
6	التخطيط للنوع الاجتماعي هو الحل	3
8	واقع المرأة القطرية في النشاط الاقتصادي	4
9	الواقع والرؤية	5
11	رؤية المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي الحلول والاجراءات الداعمة	6
15	التوصيات	7

المرأة بين الأسرة وسوق العمل

استهلال:

عندما كلفت بكتابة هذه الورقة عن التوفيق بين الأسرة والعمل: منظور مجتمعي

دارت في ذهني عدة أسئلة ..

إذ أن أول ما يتبادر إلى الذهن هو وضع المرأة ودورها، فالتوفيق بين الأسرة والعمل لم يكن يوماً شأنًا ذكوري فهل يعني ذلك أن مسؤولية الأسرة تقع على النساء فقط ولماذا؟ لم يسلم من هذا التصنيف حتى أكثر الدول تقدماً ومحاكاة للحقوق الإنسانية والمدنية المتساوية. فقد أشارت مارثا بيرك " بأن غالبية النساء تقضي 17 عاماً في تربية الأطفال و18 عاماً في مساعدة الوالدين المسنين وأن 89% من كافة النساء فوق سن الـ 18 عاماً يقدمون الرعاية للأطفال أو الوالدين أو كلاهما "مارثا بيرك 98".

السؤال الآخر المنظور المجتمعي إذ إن الجزم بوجود منظور مجتمعي هو أيضاً أمر شائك فالاختلاف والنظرة أو المنظور ليست فقط متعددة لدى المجتمع، بل أنها متعددة حتى لدى الأكاديميين والباحثين وعلماء الاجتماع خصوصاً في منطقتنا العربية. وإذا سلّمنا جدلاً بأن المعني هو منظمات المجتمع المدني فهي أيضاً لم تسلم من هذا الخلاف.

وحيث أن تركيزي سيكون منصبا على دولة قطر، فإن منظمات المجتمع المدني في دولة قطر مثلها ومثل غيرها في دول أخرى، تتبنى مناهج عديدة في التعامل مع هذا الموضوع، تتلاقى في بعضها وتتقاطع تماماً" في كثير منها ... ومع هذا .. أستطيع الجزم بان أي منها لم يصل إلى مرحلة تناول الموضوع باعتبار أن هذا الأمر أي التوفيق بين الأسرة والعمل، يمكن أن يكون شأن ذكوري أو مشترك في أضعف الايمان.

والسؤال الذي يطرح نفسه هل تستمر الأدوار على ذات المنوال .. أدوار نمطية للأبوة واخرى للأمومة/ المرأة ..

أم ان النظرة والمنظور الاجتماعي للأمر يجب أن يتخطى هذا المفهوم المتوارث والتنميط للأدوار الذي لا زال مرتكزا على أن كل ما يخص رعاية الأسرة ورعاية الأبناء شأن يختص بالمرأة فقط.

إذا كان الامر كذلك فأبي أعباء إضافية وحمل ثقيل يقع على النساء وهن يسعين للمساهمة في بناء وتنمية الأوطان مثلما يضطلعن دوماً بمهمة الأسرة والتنشئة والرعاية المنزلية للأطفال وكبار السن ولربما المعاقون؟ .

ثم ما هو موقع هذا الجهد في الحسابات القومية ..

وما هو موقع الكم الكبير من النساء اللواتي يندمجن في مجال القطاعات غير الرسمية كمشاريع إدرار الدخل والمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، والعمل المؤقت. هذا القطاع الكبير من العمل والإنتاج يقابل أيضاً بتجاهل كبير؟

حتى منظمات المجتمع المدني عندما تتطرق لسياسات وإجراءات العمل وتوفير بيئة صديقة للمرأة فإنها في الغالب تتجه للقطاع الحكومي وتتجاهل كل من ، وضع المرأة في القطاع الخاص، وفي القطاعات غير الرسمية على الرغم من اتساع رقعة النساء فيهما.

إن أي محاولة لمعالجة مسائل التوفيق بين الأسرة والعمل يجب أن تنطلق من هذه المقاربة أي أهمية تضمين هذه الجهود ضمن السياسات والإجراءات والخطط.

قصدت من هذه المقدمة رسم صورة للواقع لأننا كمنظمات مجتمع مدني نؤكد بأن تصميم الحلول الناجعة يجب أن ينطلق من الواقع ليعبر إلى العلم والمعرفة والدروس المستفادة.

التوفيق بين العمل والأسرة (المنظور المجتمعي):

لن اتطرق لأهمية دور الأسرة وما يتكرر من أنها الخلية الأولى، ودورها البنائي والتكويني ... الخ فهذا المنظور يجمع عليه الغرب والشرق ويتفق عليه جميع الباحثون والمعنيون، وكافة منظمات المجتمع المدني. كما أن جميع القوانين واللوائح والرسائل تؤكد ذلك، وقد كرست في معظمها لتحقيق الامن والأمان الأسري والفردى والذي يقود إلى الأمن العام والحفاظ على نسيج المجتمع.

هذا وعلى الرغم من أهمية هاتين المؤسستين وحيويتهم للحياة، وأن كافة مناحي الحياة تنطلق منهما وترتكز عليهما، إلا أنه لا زال الجدال حولهما قائماً" منذ أن أصبح هنالك سوق منظم للعمل. لذا تبرز الحاجة على المستوى المجتمعي إلى سيادة مفاهيم تعزز التنوع داخلها وتتحسب للمتغيرات المتصلة بأبعاد النوع الاجتماعي ودور المرأة باعتبارها شريك أساسي على المستوى الخاص والمستوى العام، مما يستدعي مقارنة الفروقات وسد الفجوات في الحقوق والواجبات ، ويمكن إجمالاً تلخيص المؤثرات المتبادلة بين العمل والأسرة فيما يلي:

- (1) تأثير التنشيط الاقتصادي لكل من المرأة والرجل على دورهم الأسري " الإنجاب والدور البنائي للأسرة والذي يشمل توفير متطلبات الرعاية والتنشئة والتربية".
- (2) تأثير الرعاية الأسرية على الدور الإنتاجي لكل من الرجل والمرأة.
- (3) تأثير التنشيط الاقتصادي لكل من المرأة والرجل على دورهم في الحياة الاجتماعية والمشاركة العامة.
- (4) تأثير الرعاية الأسرية لكل من المرأة والرجل على دورهم في الحياة الاجتماعية والمشاركة العامة.

إن الحاجة لتحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة حاجة مجتمعية تساهم في وتيرة تنمية المجتمع ونموه الاقتصادي والاجتماعي والثقافي واستدامة النماء للأجيال المقبلة، وهو عنصر لا يزال غائبا" عند صياغة السياسات والخطط والإجراءات. وهو دور يحتاج التكامل بين المرأة والرجل ودعم الرجل رب الأسرة والرجل القائد في مجال السياسة والتشريع والتنفيذ، لسيادة مفاهيم تعزز المشاركة الاقتصادية والمدنية والاجتماعية والسياسية والثقافية للمرأة، وتعزز الشراكة في المنزل بما يتواءم مع هذا الدور في الحياة العامة والحياة العملية.

ونحن كمنظمة للعمل الاجتماعي نرى أهمية عمل المرأة كقيمة لتحقيق الذات والرضا وكسب الثقة وكقيمة مضافة للمشاركة في تنمية المجتمع والمردود الإيجابي لمشاركتها الاقتصادية على الأسرة ليس فقط فيما يتصل بزيادة دخل الأسرة وتحسين المستوى المعيشي بل التأثير الاجتماعي والنفسي على أفراد الأسرة وحفزهم على العمل والابداع. ويمكن تلخيص بعض الإشكاليات المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة فيما يلي:

أولاً: الفجوة بين وتيرة تطور المرأة في سوق العمل وفي الحياة العامة، وبين البنية النفسية والثقافية للمجتمع، إذ لا زال تحمل الأعباء الأسرية يرتبط بالصورة النمطية لأدوار النوع الاجتماعي، وعلى الرغم من التطور الكبير في اندماج المرأة في سوق العمل، لا زالت مسؤولية الأسرة من مهام المرأة، كما لا زال التمييز الواقع على المرأة قائما، سواء كان ذلك في مسائل الأجر المتساوي للعمل المتساوي والامتيازات الأخرى بما فيه المسار المهني.

ثانياً: الحاجة الحيوية لتغيير الاتجاهات وتعزيز الشراكة الوالدية في المسؤوليات الأسرية. لقد أبان مسح أجرته وزارة التخطيط التنموي حول "استخدام الوقت" أن الرجل القطري يمضي خلال اليوم ساعة واحدة و50 دقيقة بنسبة 8% في التسوق والأعمال المنزلية مقابل 3 ساعات و19 دقيقة بنسبة 14% للنساء القطريات.

ثالثاً: أهمية التفهم الكامل للقيمة المادية والاقتصادية والاستراتيجية والاجتماعية لهذا العبء على المستوى الوطني، أي عبء تحمل تربية الأجيال ورعايتهم وما توفره اقتصاديا وامنيا واجتماعيا، مما يستوجب حساب

هذا العيب في الناتج المحلي الإجمالي لتتاح لها بيئة عمل داعمة، انطلاقاً من التفهم الكامل للقيمة المادية لهذا الدور وأهميته لأمن وسلامة المجتمع واستقراره.

رابعاً: تصميم السياسات وبرامج العمل التي تلي احتياجات الأسرة، وتعزيز الدور الاجتماعي لكل أفرادها.

خامساً: لكي تلعب منظمات المجتمع المدني دوراً محورياً، فإن هنالك حاجة لمقاربة هذه المفاهيم استناداً إلى الواقع المعاش ومقتضيات التنمية البشرية ومتطلبات تقدم الدول، ومقررات الحقوق الإنسانية والمدنية، وأفضل التجارب العالمية.

التخطيط للنوع الاجتماعي هو الحل:

لا يتسق الحديث عن تنمية دون التطرق إلى التخطيط، ولا يتسق الحديث عن التخطيط دون تبنيه للأسس العلمية والعملية التي تتوفر عبر دراسة الواقع المبني - ليس فقط على رصد البيانات والمعلومات - إنما على مدى دقتها وجودة مقاربتها واستجابتها للواقع الاجتماعي، بتعدد أنواعه وفئاته واختلاف متطلباتها، من هنا كثر الحديث عن الحاجة للتخطيط النوعي والفئوي. وعندما نتحدث عن التخطيط للنوع الاجتماعي فإن الغاية من ذلك هي إيجاد الإنسان الواعي القادر على المساهمة الفاعلة في تنمية المجتمع بينما الوسيلة هي تحري الخلافات النوعية للمستهدفين بالتنمية وغاياتها.

والنوع الاجتماعي هو إحدى هذه الاختلافات، وعندما نتحدث عن النوع، فإن الحديث لا يعني الاختلافات البيولوجية، إنما يعني الكيان والوجود الذي يتشكل تبعاً لاختلاف الأدوار الاجتماعية لكل منهما، هذه الاختلافات لا تتسم بالثبات، إنما.. تتعدد وتختلف حتى في المجتمع الواحد وباختلاف الزمان والمكان والثقافة والعادات والتقاليد ومستوى التعليم.. الخ من سمات اجتماعية.

وإذ نستهدف من مداخلتنا هذه التوفيق بين العمل والأسرة، فإن التخطيط للنوع الاجتماعي، يبقى لازمة ضرورية..... إن تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، يتطلب دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع أهداف التنمية المستدامة كأساس للعمل، بما فيها تعزيز الوعي بأهمية الدمج مجتمعياً ووسط المعنيين وصناع القرار ومنظمات المجتمع المدني، وتطوير وصوغ السياسات والاستراتيجيات والخطط والتشريعات والتدابير والإجراءات والتطبيق المتوازن أيضاً".

فعلى سبيل المثال يكفل الدستور القطري العدل والمساواة إذ تشير المادة (18) من الدستور الدائم 2004، على أن المجتمع القطري يقوم على قيم العدل والإحسان والحرية والمساواة ومكارم الاخلاق وتؤكد المادة (19) و (34) و(35) على مبدأ المساواة في الفرص والمساواة امام القانون وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وتؤكد القوانين على مبادئ الفرص المتكافئة. قانون الخدمة المدنية (رقم 1) المعدل وقانون العمل القطري رقم (14) لعام 2014 وقانون التقاعد. كما جاء الامر الوزاري رقم (13) المساواة بين العاملين الرجال والنساء في الحقوق والواجبات تشمل الأجر وفرص التدريب والترقي.

وعلى الرغم من أن القوانين القطرية قد حققت بعض المكاسب للمرأة تمثلت في عدم تشغيل المرأة في الأشغال الخطرة، واستحقاق إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها ستون يوما وساعة رضاعة لمدة عام، وإجازة رعاية مدفوعة الاجر للنساء العاملات اللاتي لديهن طفل معاق دون السادسة من عمره. ويمكن للمرأة أن تأخذ هذه الإجازة مرتين طوال مدة عملها ولمدة أقصاها ثلاث سنوات. كما يمكن للمرأة أيضا أن تقدم طلبا للحصول على إجازة مفتوحة لرعاية طفلها المعاق شرط موافقة مجلس الوزراء. وفي حال موافقة مجلس الوزراء تحصل الأم العاملة على إجازة بمرتب كامل لأول ثلاث سنوات وعلى إجازة بنصف مرتب بعد ذلك.

لكن هل يكفي ذلك لتحقيق التكافؤ؟؟؟

إن واقع الحال يشير إلى أنه ونظرا لعدم دمج النوع الاجتماعي في التخطيط التنموي، وقلة أو انعدام البيانات الإحصائية للنوع الاجتماعي، فإن الإجراءات المتخذة في كثير منها تقودها الجهود الرسمية، ولا تلامس المجتمع من ناحية وأصحاب المصلحة من ناحية أخرى، كما أن الدراسات القائمة على الأدلة والمؤشرات المتكاملة لا تلامس مواطن الفروقات بين الرجل والمرأة، وتحديد الفجوات ومسبباتها، ومن ثم متطلبات العمل لتحقيق التوازن والتكافؤ المستهدف.

وتبرز الفجوة بشكل واضح في مسائل الاجراءات والتدابير المتخذة، وفي التطبيق وهو أيضا امر يحتاج لِلدراسة

والتحليل لتناول جانبيين هامين :

الجانب الاول هل تتم هذه الإجراءات والتدابير بعد تحري آراء أصحاب المصلحة..

الجانب الثاني ما هي مسببات اتخاذ إجراءات وتدابير يصعب تطبيقها أو يتهاون المنفذون في تطبيقها.

واقع المرأة القطرية في النشاط الاقتصادي¹

لقد وفرت الدولة حرية النشاط الاقتصادي للجميع، وسوف نرصد أوضاع المرأة في سوق العمل من خلال أحدث الإحصائيات المتاحة والمتوفرة، وعلى الرغم من الزيادة المستمرة لمساهمة المرأة القطرية في النشاط الاقتصادي، وارتفاع مساهمتها من 27.4% عام 2001 إلى 34.7% عام 2013، مما يؤكد بأن حجم النمو في قوة العمل النسائية بطيئاً ولا يتناسب مع حجم النمو الاقتصادي بالدولة واحتياجاتها لمشاركة كافة القوى المنتجة فيها..

وقد اشار تقرير التنمية البشرية الثالث الصادر عن جهاز الاحصاء، الى هذه الفجوة حيث أوضح أن البطالة أعلى لدى الإناث، حيث بلغت 72% من إجمالي العاطلين. وعلى الرغم من التحسن في لفجوة النوعية المتعلقة بالأجور بين الذكور والإناث إلا أنها لا زالت أقل، فقد ارتفعت نسبة أجور الإناث القطريات إلى أجور الذكور من 0.66 عام 2006 إلى 0.75 عام 2013. ويوضح الجدول التالي تطور مشاركة المرأة القطرية في النشاط الاقتصادي.

معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة القطرية

الربع الأول من عام 2015	2010	2007	2001
36.3	36.3	34.6	27.4

المصدر: جهاز الإحصاء تعداد 2010 الربع الأول من مسح القوى العاملة 2015

يبقى السؤال قائماً.. لماذا لا زالت نسبة مشاركة المرأة القطرية في النشاط الاقتصادي تتراوح على مدى 15 عاماً بين 27.4 إلى 36.3،، على الرغم من التطور الهائل في أعداد الخريجات من مراحل الدراسة المختلفة بما فيها المرحلة الجامعية وفوق الجامعية، حيث تتفوق النساء على الرجال في نسب الالتحاق. وعلى الرغم من اقتحام الكثيرين لمجال الاستثمار

يتضح من البيانات الإحصائية أعلاه الضعف الواضح لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي مقارنة بالرجل كما أن الفجوة في المناصب القيادية والحيوية أكثر وضوحاً، وهناك عوامل أخرى تشمل الانسحاب من سوق العمل أو التقاعد المبكر والذي سنه القانون أيضاً.

¹ استقت هذه المعلومات من تقرير التنمية البشرية الرابع -الحق في التنمية- وتقرير الأهداف الإنمائية - المعهد الدبلوماسي- وبيانات جهاز الإحصاء

لا نستطيع الجزم بأن المسئوليات الأسرية هي العائق، لكنها بلا شك إحدى العوائق، إذ أن اختيار المرأة لعدم الخروج للعمل يرتبط في كثير منه -بعدم توفر العوامل المساعدة للمرأة لضمان عدم اختلال في أي من وظائف الأسرة- ويمكن الاستدلال بدراسة قام بها مركز الإنماء الاجتماعي، حيث أن 25% من النساء غير العاملات يرغبن في العمل إذا تغيرت الظروف المحيطة بهن "دراسة سوق العمل 2000"

كما أنه يرتبط في بعض جزئياته بخيارات المرأة وأولوياتها، حيث تفضل بعض النساء البقاء مع الأسرة على الارتباط بعمل، بينما تفضل بعضهن التفرغ للأسرة في مراحل أو أوقات محددة.

وفي كل الأحوال فإن المناداة باتخاذ سياسات وإجراءات للتوفيق بين حقوق المرأة كإنسان وكعاملة وكربة منزل، ضعيفة أو منعدمة في كثير من الأحوال، فإن عدم وجود صوت دفاعي، لربما نجم عن أن المرأة القطرية استفادت من الحصيلة الإيجابية لجهود استمرت لأكثر من خمسين عاما في منطقتنا العربية، تخطت فيها المرأة الكثير من الفوارق، بالإضافة إلى الإرادة السياسية للقيادة القطرية، والتزامها بالمقررات الدولية. غير أن هذا التجاهل يحرم سوق العمل من قوة إنتاجية هائلة ويؤثر في ذات الوقت على التركيبة السكانية.

الواقع والرؤية

لقد سعت منظمات المجتمع المدني في دولة قطر وهي تعي تماما الدور الحيوي لمعالجة المسائل المتصلة بإدماج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط التنموي، وقد بادرت سمو الشبيخة موزا بنت ناصر باعتبارها من الرياديين الاجتماعيين الذين عملوا على تعزيز دور منظمات المجتمع المدني بتنظيم أول مؤتمر يبحث ويناقش قضايا المرأة بدولة قطر - مؤتمر المرأة 1995 الدوحة قطر - ثم مؤتمر المرأة بين الأسرة وسوق العمل في العام 1997. لقد شكلا هذين المؤتمرين أساسا متينا نالت على أثره المرأة الكثير من المكاسب، أهمها تعديل قانون العمل "إجازات الامومة والرضاعة" منح أبناء المرأة القطرية المتزوجة من أجنبي ذات الامتيازات التي تنطبق على المواطنين، تأسيس لجنة شؤون المرأة، ثم المجلس الأعلى لشؤون الأسرة. والذي أولى عناية كبيرة للدراسات والبحوث ومراجعة القوانين، وتصميم الاستراتيجيات الداعمة لتحسين بيئة العمل للمرأة. وهي بلا شك إنجازات تحسب لمنظمات المجتمع المدني، وتبرز دورها ومنظورها الداعم للنهوض بالمرأة وتعزيز دورها في الأسرة وفي المجتمع. ومن أبرز الإنجازات في هذا الصدد المسح الإحصائي للرجل والمرأة واستراتيجية النهوض بالمرأة.

كما ان قطر التي أولت عناية فائقة بالتنمية البشرية، اعدت رؤية قطر الوطنية 2030 بمشاركة واسعة من منظمات المجتمع المدني، بحيث يحظى المجتمع بالازدهار والرفاهية والأمن والاستقرار الذي يحفظ التماسك الأسري ويحفظ حق ودور المرأة في الأسرة والمجتمع.

وكان الاهتمام المتنامي بتعزيز مشاركة المرأة في التنمية ورفع مستوى مساهمتها في كافة المجالات، كان ولازال جزءا من هذه الرؤية المتكاملة لتحقيق مجتمع المعرفة، ودولة الحدثة. وشملت الاستراتيجية الوطنية للتنمية 2011 – 2016 نتائج قطاعية تهدف إلى إيجاد بيئة داعمة تهدف إلى أن تكون المرأة القطرية جزءا" فاعلا وفعالا في مسارات التنمية المختلفة.

لقد توقعت الاستراتيجية ان ترتفع مساهمة المرأة في سوق العمل بحلول عام 2016 إلى 42% ، إلا ان المعلومات الواردة اعلاه تشير إلى أن النسبة ظلت كما هي منذ العام 2008 حين صيغت الاستراتيجية وإلى اليوم. غير أن مسائل التوفيق بين الأسرة والعمل وعدم النجاح حتى الان في إيجاد حلول حاسمة -ليس على مستوى الدولة بل على مستوى عالمنا العربي- تكمن في ان الموضوع شائك وله أبعاد عديدة، ويلعب فيه الموروث الثقافي والاجتماعي دورا كبيرا، بينما لا تتوفر قاعدة معرفية وفكرية كافية لمقاومة المفاهيم الموروثة .

إذ أن الحلول المطروحة والداعمة للأسرة كالدوام المرن والدوام الجزئي والإجازات الخاصة والعمل من المنزل وإجازات الأمومة على الرغم من أنها تساهم في تعزيز قدرات النساء على الموازنة بين الأسرة والعمل إلا انها من جانب آخر تتضمن جوانب سلبية عديدة، إذ تساهم في تعطيل أو تجميد المسار المعرفي والوظيفي للمرأة والترقي إلى المناصب القيادية، وفي بعض الحالات تفقد المرأة وظيفتها بسبب ذلك. كما انه لا تتوفر فيها العديد من المزايا كالعلاوات والامتيازات والدخل الكافي، وينعدم فيها الأمن الوظيفي، وينعكس هذا الوضع ليس فقط على المسار الوظيفي للمرأة، وفرص تطوير مهاراتها، بل على إحصاءات النوع الاجتماعي والدور المرتقب للدولة في تحقيق التكافؤ وتمكين المرأة. وهو كحل للتوفيق بين العمل والأسرة يكون حتميا" فقط في حالات ذوي الإعاقة من الصغار وكبار السن، إذا انعدمت حلول أخرى للرعاية بهم

إن هذه الحلول في حد ذاتها اتسمت بالتنميط للأدوار من حيث تركيزها على المرأة للقيام بدور الرعاية، ونظرا" إلى حالة الجمود التي تتسم بها، لم تنجح في المعالجة الجذرية التي تحمل هذا التوازن بين المسار المهني للمرأة وتراكم المعرفة والخبرة مع أدوار الرعاية والتنشئة الموصومة لها.

أما الحلول الذاتية التي تلجأ إليها الأسرة، فهي الاعتماد على العمالة المنزلية في العناية بالطفل، وعلى الرغم من انه يساعد المرأة كثيراً إلا انه يخل خللاً "بليغاً" بمسائل التنشئة للطفل، لعوامل كثيرة حيث أثبتت الدراسات تدني المستوى التعليمي للعمالة المنزلية وعدم أهليتها لأعمال الرعاية والتنشئة إلى جانب عوائق اللغة والثقافة.

رؤية المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي للحلول والإجراءات الداعمة

مسئولية منظمات المجتمع المدني تتعاظم في إيجاد بيئة صديقة للمرأة وللأسرة، وإلى جانب منظمات المجتمع المدني فهناك مسؤولية كبيرة على الاعلام والاعلام التربوي.

(1) تعزيز مقومات الشراكة والدور التكاملي بين المركز والأجهزة الحكومية

لقد اهتمت المراكز التي تعمل تحت مظلة المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي، اهتماماً "بالغاً" بتكريس العيش اللائق للإنسان، وكان دورها في المناصرة والدفاع عن الحقوق، ومحاولة لفت النظر أو معالجة ما يقع تحت دائرة اهتمامها ينطلق من مبدأ الشراكة مع كافة الفعاليات في المجتمع وعلى رأسها الأجهزة الحكومية،

لقد اهتمت هذه المراكز وهي تعي دورها في المناصرة والبحث عن حلول مع صناع القرار، انطلاقاً من رؤية الدولة وجهودها المبذولة لتكريس العدالة، إن دور المراكز في تحري الحقائق والمناصرة الحقوقية دور سلس يتم بمرور تامه بالشراكة مع كافة الجهات المعنية، وقد توافرت أرضية راسخة من التشريعات والقوانين التي تكفل العدالة، ثم الإجراءات والتدابير التي وردت في استراتيجية التنمية الوطنية 2011 – 2016، فيما يختص بالنتائج القطاعية المتوقعة بنهاية المدة. وفي العام 2015 عمل على تحليل كافة المؤشرات المتصلة بتمكين المرأة، والتقدم المحرز في تنفيذ مسوغات الاستراتيجية، مبينة الفجوة في تحقيق بعض النتائج، وقدمنا ورقة عمل تطرح فيه رؤيتنا في الالتزام بالنتائج القطاعية لتمكين المرأة محللة لكافة المعطيات وطارحة الحلول.

ونحن كمنظمات مجتمع مدني لا تعمل في السياسة حسب النظم الأساسية، لكننا نتابع باهتمام التقدم المحرز في تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمرأة، كما نقوم بعمل اللازم من رصد ودراسات، وإذ نؤكد بان ما تحقق يجد رضاً كبيراً من قبلنا كمنظمات مجتمع مدني، فإننا ومن خلال الدراسة والتحليل نعلم المعوقات التي تجابه تحقيق بعض النتائج القطاعية الخاصة بتمكين المرأة، ونقدرها تماماً لارتباطها بموروثات تحتاج وقتاً طويلاً للتعديل عليها، من أهمها تنميط الأدوار، ونرى ان عبء التنوير والإرشاد لتغيير التوجهات يقع بشكل أساسي على منظمات المجتمع المدني.

على الرغم من أن تحقيق بعض النتائج القطاعية اتصل بتطبيق السياسات ولربما الحذر في تطبيقها مثل العمل الجزئي والعمل من المنزل، إلا أن المعوقات ارتبطت في معظمها بالصورة النمطية للمرأة والإرث الثقافي والذي لم يحظى بالتقدم اللازم.

وسنعمل على تعزيز الشراكة مع الجهات المعنية من أجل توفير المعلومات لتصميم سياسات وإصدار تشريعات واتخاذ التدابير والاليات المناسبة التي تحقق الرضا وتساهم في الاستقرار الأسري وتهدف إلى دعم ومساندة الأسرة لتحقيق التوازن ما بين مسؤوليات العمل والأسرة من هذه السياسات:

(2) إدماج قضايا النوع الاجتماعي في الاستراتيجيات والسياسات الوطنية والخطط

يتطلب إدماج النوع الاجتماعي أن يتم احتساب الوقت الذي تستثمره المرأة في رعاية الأطفال الصغار وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة دون أجر كقيمة في حسابات الدخل القومي بشكل منتظم ورسعي. وبهذا ستكون هذه القيمة مكونا أساسيا من مكونات الدخل القومي ومعيارا موضوعيا لتحديد الأجر الذي تستحقه المرأة مقابل ذلك. وهذه الخطوة تتطلب بناء قدرات المؤسسات المعنية في إدماج نهج النوع الاجتماعي في عمليات التخطيط التنموي ومؤشرات القياس والمتابعة في تقليص الفوارق بين الجنسين.

(3) توفير مرافق الرعاية المتكاملة

إن مسألة التوفيق بين الأسرة والعمل مسألة حيوية فالتنشيط الاقتصادي للمرأة مطلوب من أجلها ومن أجل اسرتها، ومن أجل وطنها، بينما الاعتماد في التنشئة على عمالة المنازل له مؤثرات سلبية على تنشئة الأطفال، مما يستدعي حساسية أكبر تجاه ذلك، إذ انه ودون توفير دور الحضانة بأمكان العمل فستظل إنتاجية المرأة أضعف من إنتاجية الرجل، وكذلك الحال بالنسبة للمشاركة الاقتصادية، كما ان الدور المتوفرة قليلة لا تتناسب مع الطلب كما "ونوعا" (إجمالي 120 حضانة خاصة وعدد 12 روضة ملحقه بالمدارس المستقلة) فهناك 137 روضة خاصة. بينما تفتقر أماكن العمل لمقار الحضانة المتخصصة وبسعة استيعابية ضئيلة، في حين لا توجد قوانين حازمة لإلزام القطاعات الحكومية وغير الحكومية بتوفير مقار للحضانة.

مما يتطلب العمل الجاد مع الجهات المعنية لتعديل التشريعات والسياسات والإجراءات والتدابير، بهدف تطبيق أفضل الممارسات في مجال رعاية الطفولة المبكرة، ويشمل ذلك بلا شك الإطار التشريعي بالزامية مقار الحضانة "4-0 سنوات" بأمكان العمل والإطار التنظيمي الذي يحدد معايير الجودة والإدارة ومستوى تأهيل العاملين فيها.

(4) زيادة الوعي بالشراكة داخل الأسرة

لقد أبان المسح الذي أجرته وزارة التخطيط التنموي والإحصاء حول "استخدام الوقت" ان الرجل القطري يمضي خلال اليوم ساعة واحدة و50 دقيقة بنسبة 8% في الأعمال المنزلية والتسوق، مقابل 3 ساعات و19 دقيقة بنسبة 14% للنساء القطريات . كذلك نفذ المجلس الاعلى لشئون الأسرة دراسة في اهمية الشراكة الوالدية في العام 2010 "دراسة التخطيط التنموي "

ولابد من تعزيز مساهمة منظمات المجتمع في تصميم منظومة من البرامج التوعوية الموجهة والتي تساهم في تشكيل وتغيير الانماط السائدة للعلاقات الأسرية، ابتداء من الأسرة نفسها والتنشئة على الشراكة وقيم المساواة والحقوق المتكافئة. وتقوية أواصر الشراكة الزوجية وتعزيز المسؤولية التضامنية للرجل والمرأة في إدارة شئون الأسرة، وترشيد استخدام العمالة المنزلية.

وهي مهمة شائكة نظرا لتدني الحساسية ودرجة الوعي تجاه النوع الاجتماعي لدى مصممي ومنفذي السياسات، وقوة التأثير للتنشئة الاجتماعية، وانسجام المرأة نفسها مع الموروث الثقافي، وهي عوامل تؤدي إلى انعدام فرص الصراع الفكري الذي يفزر ويعزز سيادة مفاهيم جديدة.

(5) مراجعة وتنقيح المناهج التعليمية الداعمة لنمطية الأدوار. والعمل على تجديدها وإزالة كل ما يمكن ان يؤدي إلى تكريس المفاهيم التي تفرق بين المرأة والرجل.

(6) تفكيك الصورة النمطية لأدوار المرأة

أهمية الدراسة التحليلية المتعمقة لمكونات الصورة الذهنية للمرأة في العقل الجمعي، بهدف تصميم البرامج التوعوية والإعلامية التي تساهم في تغيير التوجهات السالبة.

ومنظمات المجتمع المدني باعتبارها اداة للتغيير، هي المسئول الرئيسي لقيادة التوعية والتنوير. وفق عمل منظم وممنهج لتعزيز مفاهيم معرفية عادلة وموائمة، تساهم في تغيير التوجهات نحو الصورة النمطية لأدوار المرأة والرجل في العقل الجمعي، كما ان العمل على تعزيز موقع المرأة في صناعة القرار سيساهم في تصميم السياسات والإجراءات الداعمة للمرأة العاملة.

ويتعاطف دور منظمات المجتمع المدني في التوعية بشكل عام، ومقاومة الانماط التي تبثها أجهزة الإعلام المختلفة والصورة السلبية للمرأة.

(7) العوامل المهنية المساندة

تعزيز دور المرأة في صنع القرار في المجالات السياسية والاقتصادية، لأنه يمنحها كينونتها ودورها، ويساهم في مقارنة متطلبات النساء في القوانين والتشريعات والتدابير المختلفة.

ما نتوقعه من الأجهزة الرسمية المعنية والشريكة ... التوصيات

- تدعيم مبدأ الإنصاف والمساواة عبر توفير البيئة التشريعية والاجتماعية والاقتصادية الداعمة والحماية القانونية لهذه البيئة.
- تنقيح وإعادة تصميم مخرجات كل من الأجهزة الإعلامية ووزارة التربية والتعليم في مجال المناهج التعليمية والأنشطة اللاصفية.
- دعم دور منظمات المجتمع المدني في البرامج الموجهة للتوعية والتنوير و تغيير التوجهات.
- إنشاء وحدة في التخطيط التنموي لإدماج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط التنموي.
- تطبيق مبدأ التمييز الإيجابي في الأجهزة التشريعية وفي مجال صنع القرار