دور المرأة في التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

د. أسماء بنت خليفة العطية
أكاديمية قطرية

الإدارة العامة للبحوث والدراسات والنشر

٢٠٠٩م

أ ت / س م ـ س الأعاون لدول الخليج العربية . الأمانة العامة . الدارة العامة للبحوث والدراسات والنشر .

1 د م دور المرأة في الديمقراطية المستدامة في دول مجلس الأعاون لدول الخليج العربية / الأستاذة ، أسماء بنت خليفة . _ الرياض : مجلس الأعاون لدول الخليج العربية ، الأمانة العامة ، 2009م .

40 ص ؛ 17 سم _ سلسلة الدراسات السياسية ؛ 11

الترقيم الموحد لمطبوعات المجلس : 0361 _ 101 / ح / ك / 2009م

المرأة # المشاركة السياسية # دور # دول مجلس الأعاون لدول الخليج العربية # الديمقراطية المستدامة # الديمقراطية التشاورية # الديمقراطية التوافقية # الديمقراطية التمثيلية

الآراء والمعلومات الواردة في هذه السلسلة لا تعبر بالضرورة عن رأي الأمانة العامة، وإنما عن رأي كاتبها

بسم الله الرحمن الرحيم

المحتويـات

- تقديـم العـام 7
- مقدمـة الدراسـة 10
- المرأة ودورها في حركة التنمية 14
- المشاركة السياسية للمرأة 18
- المرأة الليبية والمشاركة السياسية 22
- المرأة الليبية والمجتمع المدني 30
- المرأة الليبية والتعليم 33
- الخاتمـة 35

تقديم :

في ميدان الكلمة المكتوبة تسعى الأمانة العامة لدول مجلس التعاون دائماً إلى تقديم المفيد من أجل مساعدة أصحاب القرار الاستراتيجي الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والامني على صنع القرار الذي يرسم لمستقبل المنطقة، ثم من أجل نشر الوعي الاقتصادي والاجتماعي والأمني والسياسي والعلمي لإدراكنا التام بوقع الكلمة و أثرها في نفس القارئ فاعددنا سلسلة المسيرة من أجل ترسيخ وتعزيز الوعى لدى مختلف شرائح المجتمع بدول المجلس نتطرق في كل إصدار من هذه السلسلة إلى ظاهرة اقتصادية أو اجتماعية نرسم أبعادها، ونطرح الخطط والحلول لمعالجتها.

وفي اصدارات أخرى نتطرق إلى العلاقات الاقتصادية والتجارية بين دول مجلس التعاون ومختلف الدول والتكتلات الاقتصادية والاستراتيجية في العالم بحثاً عن شراكة حقيقية وفاعلة تحقق أهدافنا الاستراتيجية وتسجل حضورنا في الساحة الدولية وتحفظ لنا موقعنا المناسب في الخريطة العالمية.

وفي الوقت ذاته ننشد التواصل مع الباحثين والمفكرين وأساتذة العلم والمعرفة من أبناء دول المجلس في مختلف التخصصات لتزويدنا بما لديهم من دراسات وبحوث يساهمون من خلالها في اثراء البحث العلمي ونقوم بدورنا بتبني طباعتها ونشرها من خلال سلسلة المسيرة هذه، وكذلك من خلال مطبوعاتنا التي تصدر من الأمانة العامة ومنها المجلة العلمية المحكمة الموسومة بـ "التعاون"

تصدر كل ثلاثة أشهر، ثم نشرة "المسيرة" التي تصدر كل شهر تحمل في طياتها رسالة امانة المجلس إلى المجتمع.

سائلين الله أن يهدينا إلى القول الطيب والعمل المرفوع ..

عبدالرحمن بن حمد العطية
الأمين العام

مقدمة :

تعد التنمية الشاملة في المجتمع الإنساني ضمان التقدم المتوازن بجميع جوانب الحياة والنشاط فيه، وذلك لتحقيق أفضل توافق بين الموارد والحاجات، وبذلك تتحقق التنمية الاجتماعية التي تهدف إلى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال زيادة نسب المشاركة الاقتصادية والحد من البطالة والبطالة المقنعة، كما تهدف إلى تطوير معلومات القوى العاملة ومهاراتها ومواهبها من أجل تحسين إنتاجيتها.

وفي بداية التسعينيات من القرن السابق أخذ الاهتمام بالعنصر البشري في التوسع وفي تطوير رؤى فكرية في مفهومي «التنمية البشرية» و«التنمية البشرية المستدامة»، وقد أولي هذان المفهومان عناية

خاصة بزيادة فرص تحقيق اكتساب المعرفة والتعليم والمشاركة في البناء، بما يشير إلى أهمية مساهمة المرأة في جهود التنمية الموجهة، للارتقاء بالمرأة في مختلف شؤون الحياة في إطار يتماشى مع قيم ومعتقدات المجتمع.

للمرأة دور هام في حركة التنمية في مواجهة التحديات العلمية والعملية لا يقل عن دور الرجل، باعتبارها تمثل نصف الموارد البشرية في المجتمع.

وبما أن واقع المرأة في الخليج يتميز بخصوصية معينة وبواقع اجتماعي وثقافي واقتصادي امتد لسنوات طويلة، مما أثر على دور المرأة، إلا أننا نجد أن مسيرة المرأة ودورها في التنمية قد شهد تطوراً إيجابياً وملموساً، وتقدماً يشهد لها في كافة المجالات من حيث توفر فرص التعليم بكافة مستوياته، ودخول سوق العمل، ثم أخيراً الوصول إلى مراكز اتخاذ القرار.

فقد أدرك المسئولون في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أنه لا بد من التغلب على الصعوبات التي تواجه مسيرة الخطط التنموية، ولعل أهم هذه الصعوبات هو ما يتعلق بتهميش دور المرأة في خطط التنمية، وأنه لدفع مسيرة التنمية إلى الأمام لا بد من مشاركة المرأة ومساهمتها الفاعلة في البرامج التنموية.

واحتلت قضية المرأة موقعاً مهماً في عمليات التنمية البشرية المستدامة، وأصبح إدماجها في عمليات التنمية شرطاً أساسياً للنجاح، كما ورد في تقرير للتنمية البشرية لعام ١٩٩٥م، إن تجاهل العنصر النسائي في التنمية البشرية يعيق تقدمها. ولا يقتصر الإدماج على وجود المرأة وحضورها كقوة عمل فقط، وإنما يتطلب إتاحة فرص متكافئة لها للمشاركة بفعالية في صياغة القرارات، ورسم السياسات .

ولقياس مشاركة المرأة في الحياة الوطنية، فهناك عدة مفاهيم حددها الصندوق الدولي لدعم المرأة في هيئة الأمم المتحدة (UNIFEM) أهمها:

١. المساهمة الاقتصادية.
٢. الفرص المتاحة اقتصادياً.
٣. المشاركة في القرار.
٤. التعليم.
٥. الصحة.

ويمكننا ومن خلال هذه المفاهيم قراءة مشاركة المرأة وحضورها كمستفيدة من فرص التعليم والخدمات الصحية، وفرص العمل والدخل، وقدرتها على المشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية، أي قياس حصتها في الأعمال المهنية والإدارية، وحصتها في المقاعد البرلمانية والسلطة التنفيذية، ومدى ارتباط ذلك بالتمكين (I.P.F) أي قياس مدى المساواة بين الجنسين.

وقد اهتمت دول مجلس التعاون بتعزيز دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي والأسري على أساس من المبادئ الدينية والتمسك بمبادئ الدين الإسلامي، واعتبار الأسرة هي الوحدة الأساسية للمجتمع، وتشجيع ودعم عمل المرأة، وذلك من خلال رفض التمييز ضد المرأة، وما يتطلبه من تغييرات في الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الجنسين (المرأة والرجل) بهدف القضاء على التمييز والعادات والتقاليد العرفية التي تحط من شأن المرأة.

المرأة ودورها في حركة التنمية:

كما أن مشاركة المرأة في خطط التنمية في الحياة العامة تحقق مزايا عديدة، منها حاجة المرأة للعمل كضرورة اقتصادية فردية، وحاجة المجتمع إلى عمل المرأة، ومن هنا فقد لقيت المرأة في دول مجلس التعاون اهتماماً متميزاً لإسهامها في إنجاز خطط التنمية.

وكان لظهور النفط في المجتمعات الخليجية، وتبلور كيانات سياسية جديدة آثار هامة حيث تغيرت مكانة المرأة وتعددت أدوارها، بحيث تراوحت بين المساهمة في الحياة الاقتصادية ومساهمتها ودورها في الحياة الأسرية.

ويعكس التطور التاريخي الواقع الاجتماعي في مجتمعات دول مجلس التعاون، والأدوار التي لعبتها المرأة والتي يحددها السياق الاجتماعي الثقافي والاقتصادي التقليدي، والذي ارتبط به العديد من الأنشطة الإنتاجية التقليدية في ظل مستوى تعليمي متواضع ونظام أسري يستمد قيمه من الدين الإسلامي ومن (العادات والتقاليد)، والتغيرات النفطية وما صاحبها من تغيير لواقع المرأة الخليجية من حيث دورها في الأسرة والمجتمع وشكل الأسرة (ممتدة إلى نووية).

كما أدى التعليم إلى توفير كوادر نسائية خليجية استطاعت أن تمارس دوراً بارزاً في إنتاجية المجتمع، وإحداث تغييرات في أدوارها الأسرية والاقتصادية وخروجها للعمل والمشاركة في الأنشطة المختلفة، مما حول العلاقة بين المرأة والمجتمع من علاقة أحادية إلى علاقة تبادل.

كما واجهت دول مجلس التعاون نمواً اقتصادياً إيجابياً منذ بداية الألفية، بسبب ارتفاع أسعار النفط العالمية، وفتح المجال في هذه الدول أمام الاستثمار الأجنبي، رغم ما واجهته من عوائق اقتصادية، كالنمو السكاني المرتفع، وتسارع حجم القوى العاملة الوطنية في هذه الدول بمعدل يزيد عن ٤٪ سنوياً. ويرجح المحللون أن يستمر معدل الارتفاع هذا في المستقبل، حيث أن ما يشكل حوالي نصف سكان هذه الدول يمثل الشريحة الشابة وما دون

سن ١٥ سنة. وقد أدركت حكومات هذه الدول أهمية توجيه مسار اقتصاداتها من اقتصاد نفطي إلى اقتصاد متنوع، وتحقيق تحسن مستمر من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، والإصلاح المؤسسي من أجل تحقيق التكامل المطلوب في سوق العمل.

وتواجد المرأة في سوق العمل الخليجي مهم لتشجيع التنمية الاقتصادية في هذه الدول، والذي يعتبر مؤشر يؤدي إلى رفع مستوى دخل المرأة، ورفع دخل الأسرة وتشجيع النمو الاقتصادي في الدول، حيث أن حساب المساهمة الاقتصادية يحسب كمياً على أساس عدة معايير:

١. وجود المرأة في سوق العمل.
٢. مستوى الأنشطة الاقتصادية.
٣. الدخل الوظيفي.

وتتعدد الأدوار المتاحة للمرأة الخليجية للمساهمة في التنمية في مجالات عديدة، ونستطيع إلقاء الضوء على أهمها: المشاركة الاقتصادية، المشاركة في اتخاذ القرار، مراحل التعليم، والمجتمع المدني.

أولاً: المشاركة الاقتصادية:

إن التحولات الرأسمالية التي خضعت لها منطقة دول الخليج، خلال العقود السابقة، قد جاءت بتغييرات بنيوية مهمة انعكست بشكل إيجابي على وضع المرأة الخليجية. فضرورة مشاركة المرأة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي حتمية وجودها في سوق العمل، الذي يعتبر مؤشراً يرفع مستوى الدخل للمرأة والذي بدوره يرفع دخل الأسرة ويخفض من انتشار الفقر بين النساء الأمر الذي يشجع النمو الاقتصادي في هذه الدول.

وبالرغم من حداثة الدول الخليجية إلا أن مساهمة المرأة في مجال العمل جاء متأخراً في هذه الدول، بحيث لا تمثل نسبة الإناث العاملات سوى نسبة محدودة للغاية من إجمالي قوة العمل الوطنية.

وقد تميز دخول المرأة إلى سوق العمل بظاهرة في ثقافة معينة في هذه الدول، وهي وجود مهن نسائية مثل التمريض والتدريس والسكرتارية.

إلا أن خطط دول مجلس التعاون في تنفيذ سياسات التوطين والاستغناء التدريجي عن العمالة الوافدة التي تمثل حالياً قوة العمل الأساسية في القطاعات المختلفة، ترتكز على الاستثمار الأمثل لقوة العمل المتاحة وتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل.

وقد ساهمت زيادة أعداد النساء المتعلمات في النشاط الاقتصادي، فأصبحت المرأة متواجدة في عدة قطاعات اقتصادية، فقد دفعها تحصيلها العلمي

للالتحاق بسوق العمل، رغبة في إثبات وجودها وتحقيق كيان مستقل لها.

وتتوزع قوة العمل النسائية على مهن معينة: أهمها الطب والتدريس والهندسة، ففي دولة الإمارات العربية المتحدة نجد أن المرأة الإماراتية تشغل نسبة (٤٠٪) من الوظائف العامة في الوزارات والمؤسسات الاتحادية، كما تشغل نسبة (٥٧٪) في الوظائف الإدارية العليا، ونسبة (٨٧,٥٪) في بعض الوظائف الإدارية.

وفي مملكة البحرين، تبلغ نسبة مشاركة المرأة في القطاع العام (٣٧٪)، وتتركز في وزارة التربية والتعليم حيث تساهم المرأة فيها بنسبة (٥١٪) من إجمالي النساء العاملات في القطاع الحكومي، تليها وزارة الصحة حيث تصل النسبة فيها (٣١٪)، أما وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فتستوعب ما نسبته (٦٠٪) من العاملين بها.

أما في المملكة العربية السعودية فتشكل النساء ما نسبته (١٤,٤٣٪) من إجمالي قوة العمل، وقد ارتفع معدل مساهمة المرأة السعودية في القطاع الحكومي ليصل إلى حوالي (٣٠,١٢٪) من إجمالي العاملين، غير أن هذه المشاركة تركزت في قطاع التعليم حيث تمثل النساء الغالبية بنسبة (٨٦,٦٥٪) تليها الوظائف الصحية (٥,٦٠٪) تقريباً، وعضوات هيئة تدريس بنسبة (٢٪).

وشكلت المرأة الكويتية نسبة (٣٣٪) من قوة العمل الكويتية، وهي تعد أعلى نسبة مشاركة للمرأة في منطقة الخليج، ويعمل أغلبهن في القطاع الحكومي، ويتساوى النساء مع الرجال في الأجور في وظائف القطاعين العام والخاص، كما ازداد حضور المرأة الكويتية في سوق العمل مع توقعات مستقبلية بالتزايد.

كما حققت المرأة العمانية ثقلاً محسوساً في سلطنة عمان، ولا تقتصر مساهمتها في وظائف معينة، بل شغلت مختلف الوظائف الإدارية والفنية والتخصصية، مع وجود اتجاهات لزيادة مشاركة المرأة الفعالة في جهود التنمية في السلطنة.

أما في دولة قطر فتمثل المشاركة النسائية نسبة (٣٠٪) في سوق العمل، وتكشف الإحصاءات أن قوة العمل النسوية القطرية تتركز في المهن الفنية والإدارية والتعليم ومهن الخدمات.

المرأة الخليجية والمشاركة السياسية:

إن اعتبار المرأة الخليجية معزولة عن الدور السياسي قضية مبالغ فيها، فوضع المرأة يتغير بتغير دورها، وهناك علاقة تداخل بين المستوى الوظيفي والتعليمي وبين الأدوار السياسية، كما أن هناك تداخلاً بين الحقوق السياسية والقانونية، والأفكار

والعادات والتقاليد. فهناك علاقة بين طبيعة المشاركة السياسية ووضع المرأة الاجتماعي والاقتصادي.

والمشاركة السياسية للمرأة: تعني وجود المرأة في هيكل اتخاذ القرار ومشاركتها في البرلمانات والمجالس البلدية، والوجود المؤسسي لها في هيكل اتخاذ القرارات العليا على مستوى الدولة، أي ما يعني وجود وزارات أو هيئات وطنية أو مجالس عليا تهتم بشؤون المرأة، ووجود مؤسسات مدنية تهتم بقضايا المرأة في مجتمعها.

وقد اهتمت دول الخليج بإنشاء مؤسسات حكومية تهتم بقضايا وشؤون المرأة، واختلفت هذه المؤسسات من وزارات إلى مجالس عليا إلى لجان وطنية.

كما أنشأت هذه الدول الهيئات الوطنية للارتقاء بمستوى الرعاية والعناية والمتابعة لشؤون الأسرة وتقديم الدعم لذلك في جميع المجالات بما يحقق أمن وسلامة الأم والطفل.

ولعل أبرز الاهتمامات لهذه الوزارات والمجالس العليا لشؤون المرأة:

١. البناء المؤسسي والمشاركة في صنع القرار الخاص بالمرأة.
٢. بناء السياسات الكلية المبنية على التحليل النووي.
٣. التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة.
٤. الحماية القانونية للمرأة.
٥. التأكد من وصول التعليم والصحة للمرأة إلى جميع المناطق والمستويات الاقتصادية.

ونجد أن هناك هيئات عليا تعنى بشؤون الأسرة في كل من قطر والبحرين والإمارات والكويت، أما في السعودية وعمان فإن شؤون الأسرة تقتصر على لجان تتبع لوزارات وتهتم بشؤون الطفولة، وفي الكويت هناك اللجنة العليا للطفل والأسرة وتتبع مجلس الوزراء.

وقد جاءت مشاركة المرأة القطرية في الانتخابات البلدية لعام ٢٠٠٣م، نقطة تحول هامة في ممارستها لحقوقها السياسية كاملة ترشيحاً وانتخاباً، وتعكس رؤية حكيمة وواعية لمتطلبات النهوض بالمستقبل، ورؤية مستنيرة لصاحب السمو الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني أمير دولة قطر، الأمر الذي يعبر عن تطلع حضاري للقيادة السياسية القطرية لإتاحة الفرصة لجميع أفراد المجتمع (رجالاً ونساء) للمشاركة في بناء مستقبل وطنهم. كما أنه عين أول امرأة قطرية في منصب وزاري وذلك في أبريل من عام ٢٠٠٣م.

وفي مملكة البحرين أعلن رئيس الوزراء الشيخ خليفة بن سلمان في مايو من عام ٢٠٠٠م أن عضوية مجلس الشورى ستكون متاحة للمرأة، وقام جلالة الملك بتعيين ٦ نساء أعضاء في مجلس الشورى الذي يضم ٤٠ عضواً.

كما أطلق المجلس الأعلى للمرأة في البحرين في ٨ مارس ٢٠٠٥م (الإستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية) والهدف منها تحقيق المشاركة الكاملة للمرأة وتمكنها من شغل المناصب القيادية وإيصالها إلى مراكز صنع القرار في القطاعين العام والخاص.

وفي سلطنة عمان قام جلالة السلطان قابوس بتعيين عدد من النساء في مجلس الدولة، ولم يحالف الحظ أحد من النساء بالفوز في انتخابات الشورى التي أقيمت عام ٢٠٠٧م، كما أن جلالة السلطان عين أربع وزيرات، كانت الأولى وزيرة الهيئة العامة لشئون الحرفيات، والثانية وزيرة السياحة، والثالثة لوزارة التعليم العالي، والرابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، كما أن جلالته عين عدداً من وكيلات للوزارات، وكذلك عينت امرأة في منصب سفير في سبتمبر من عام ١٩٩٩م كأول امرأة عمانية تتولى سفارة بلادها في هولندا، وعين هذا العام سفيرة في ألمانيا.

أما في دولة الكويت فقد أصدر الشيخ جابر الأحمد الصباح مرسوماً في مايو لعام ١٩٩٩م يمنح بموجبه المرأة الكويتية حق الاقتراع والترشيح في الانتخابات النيابية، وتمثل المرأة الكويتية عدة مناصب حكومية على مستوى القيادة العليا للدولة، فقد تم تعيين وزيرة للتخطيط والتنمية الإدارية في ١٢ يونيو عام ٢٠٠٥م، وتم تعيين امرأتين أخريتين في ٥ يونيو ٢٠٠٥م في عضوية المجلس البلدي المؤلف من ١٦ عضواً، وعدد من السفيرات الكويتيات، وترأس امرأة جامعة الكويت.

أما في المملكة العربية السعودية فقد شجعت الحكومة مشاركة أكبر للمرأة بما يتفق مع مبادئ الشريعة الإسلامية، وقد سعى خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز على دعم وزيادة دور المرأة في الحياة العامة، وتمكنت المرأة

السعودية من الوصول إلى منصب المدير التنفيذي لصندوق السكان التابع للأمم المتحدة كأول امرأة عربية تصل إلى هذا المنصب، كما تم تعيين امرأة بدرجة وكيل وزارة مساعد في مجال التربية والتعليم.

في دولة الإمارات العربية المتحدة فإن تعزيز المشاركة السياسية للمرأة في العملية الانتخابية الأولى، أسفر عن فوز امرأة واحدة بالانتخابات في المجلس الوطني الانتخابي، وتم تعيين ثمان سيدات في المجلس الوطني ليرتفع مستوى تمثيل المرأة. كما تولت المرأة أربع حقائب وزارية في عام ٢٠٠٨م هي وزارة التجارة الخارجية، ووزارة الشؤون الاجتماعية ووزير دولة. وبما أن الدستور في أي بلد هو الذي يحدد شكل ودرجة المشاركة السياسية للمرأة فيه، فإن ذلك ينعكس ذلك على كافة القوانين الأخرى كقوانين العمل، وحق المرأة في الترشيح والانتخاب ومساواتها في المواطنة مع الرجل.

فقد جاءت دساتير دول مجلس التعاون الخليجي بصيغ عامة، والتعامل مع المخاطبين بأحكامها (رجالاً كانوا أم نساء) تعاملاً واحداً، فقد ساوت هذه الدساتير بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، كما تضمنت هذه الدساتير في موادها كفالة المرأة في مجالات الحياة المختلفة، كحق التملك، وحق العمل، وحق الرعاية الصحية، والجنسية، وحق التنقل وحق ممارسة النشاط الاجتماعي أو الثقافي.

وإذا كانت هذه الدساتير تضمن حق المرأة، فلا بد من إيجاد وعي لهذه الحقوق، والذي يمكن أن يتحقق من خلال المنظمات الأهلية.

المرأة الخليجية والمجتمع المدني:

على أثر التحولات السريعة التي شهدتها دول مجلس التعاون، والطفرة النفطية، يعد المجتمع المدني في هذه الدول في طريقه نحو الاكتمال وذلك باكتمال مؤسسات المجتمع الحديث، حيث تشهد هذه الدول تزايداً ملموساً في عدد الاتحادات والهيئات والمجتمعات ذات المنفعة العامة، وهي عادة ما تحصل على الإشهار الرسمي والدعم المادي من الحكومات.

وهناك تفاوت بين دول مجلس التعاون بالنسبة لتكوين هذه الجمعيات، حيث أن هناك دولاً تتضح فيها مؤسسات المجتمع المدني حيث تؤدي مهامها بموجب تشريعات وقوانين تحقق لها الاستقلال النسبي أو الكامل عن مؤسسات الدولة.

فقد تم في مملكة البحرين تأسيس أربع جمعيات نسائية في عام ٢٠٠١م إضافة إلى الجمعيات النسائية الموجودة أصلاً.

وفي سلطنة عمان تمثل وزارة التنمية الاجتماعية الجهة الحكومية المسئولة عن قضايا المرأة وتمول الوزارة «جمعية النساء العمانيات» وغيرها من الجمعيات النسائية.

أما في دولة الكويت فهناك أكبر جمعيات نسائية «اتحاد الجمعيات النسائية الكويتية» و«الجمعية النسائية الثقافية والاجتماعية».

أما مؤسسات المجتمع المدني في دولة قطر، فقد تأسست جمعية قطر الخيرية عام ١٩٩٢م، وأنشئت مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع عام ١٩٩٦م والتي انبثقت عنها دار تنمية الأسرة، ثم صدور قرار أميري عام ١٩٩٨م بإنشاء المجلس الأعلى لشؤون

الأسـرة، إلا أنـه يمكـننـا القـول أن مـا حققته المـرأة القطرية من إنجازات لم تكن نتيجة جهود أهلية مباشرة وإنما جاءت نتيجة قرارات مباشرة من القيادة السياسية.

وفي دولـة الإمـارات جـاء تـأسيس الاتحـاد النسـائي العـام الذي يهدف إلى النهـوض بالمرأة في الـدولة وتوسيع النشـاط النسـائي بالبلاد ليشمل كل إمارات الدولة.

أما المرأة السعوديـة فتشـارك بالعمل التطوعي من خلال الجمعيات الخيرية المتواجدة في مناطق المملكة وقد بلغ إجمالي هذه الجمعيات الخيرية (١٧٣) جمعية منها (٢٠) جمعية نسائية.

هـذا وتلعب هـذه المؤسسـات أدواراً متعـددة من أجل النـهوض بالمـرأة، وتحسين أدائهـا، وتفعيل دورها الاجتمـاعي، حيـث تتبـاين هـذه الأدوار من بلـد لآخر حسب الخطـط والبرامج، وسبل الدعم الـتي تتلقاها، ومعدل فاعلية المشاركة النسائية في نشاطها.

المرأة الخليجية والتعليم:

إن التعليم بمضمونه المعرفي والعملي، ومردوده الاقتصادي والاجتماعي أهم مطلب لتمكين المرأة في المجتمع، حيث لا تستطيع المرأة أن تحصل على عمل جيد ودخل مرتفع وفرص أكبر للترقية، ومعرفة ما يحيط بها من قضايا وشؤون بدون تعليم.

وقد اهتمت دول مجلس التعاون بتعليم المرأة وجعلته الركيزة التي تنطلق منها المرأة نحو تحقيق هدفها في الاعتماد على نفسها وتقوية مواردها.

فحرصت هذه الدول على التأكيد على التعليم في دساتيرها، واعتبرت أن التعليم ركن أساسي لتقدم المجتمع، واعتباره دعامة أساسية من دعائم تقدم المجتمع تكفله الدولة وترعاه، كما وضعت تلك الدول سياسة تعليمية للإناث في فترة زمنية مبكرة إلى حد ما، بشكل يتماشى مع خصوصية كل دولة على حدة، فقد أولت

دول مجلس التعاون اهتماماً متزايداً بالتوسع الكمي للخدمات التعليمية، وبالتوسع الأفقي ليشمل كافة الفئات السكانية ورأسياً لبلوغ مراحل التعليم المختلفة.

ونتيجة لذلك تطور الوضع بالنسبة لتعليم المرأة في الأقطار الخليجية، وأصبحت أعداد البنات في مراحل التعليم الابتدائية والمتوسطة والثانوية والجامعية متزايدة، كما ارتفعت النسب المئوية لحضور المرأة الخليجية في مختلف التخصصات العلمية في الجامعات الخليجية والعربية والدولية.

كما يتضح من مؤشرات التعليم في هذه الدول تفوق الإناث على الذكور، وتأتي قطر في الأولوية لمؤشر التعليم ومؤشر محو الأمية للإناث تليها البحرين ثم الكويت ثم الإمارات ثم السعودية ثم عمان.

وتوفر حكومات هذه الدول تكافؤ الفرص التعليمية والدعم الاقتصادي للرجال والنساء للالتحاق بالجامعات في الخارج.

خاتمـــة:

يمكننا القول أنه بالرغم من زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في دول الخليج، وما أسهم به التعليم والعمل كأهم عنصرين ساهما في تغيير وضع المرأة في تلك الدول، إلا أن المشاركة الفعلية للمرأة تتركز في القطاع الحكومي.

ويشير النشاط الاقتصادي للمرأة في نسبة ما تشكله القوى العاملة النسائية إلى إجمالي الإناث من السكان، فقد تراوحت نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في دولة قطر في (٤٢,٦٪) إلى (٢٠٪) في سلطنة عمان، وذلك حسب إحصائيات البنك الدولي عام (٢٠٠٣م).

كما كان لارتفاع أعداد النساء المتعلمات في دول الخليج، واهتمامهن بقيمة التعليم، فتح مجالات جديدة للعمل أمامهن. وقد اتجه قطاع عريض منهن نحو العمل

التجاري، وأنشئت بنوك نسائية خاصة بالمرأة في المملكة العربية السعودية، وكذلك في باقي دول الخليج.

فأخذت المرأة الخليجية بمواكبة التقدم والاندماج في سوق العمل وتنمية الاقتصاد الوطني، واستخدام علوم التكنولوجيا، مما زاد من إقبال المرأة بشكل واسع على التدريب والتعليم في مجالات الكومبيوتر واستخدام الانترنت والاتصال الالكتروني.

وقد حققت دول الخليج تقدماً عالمياً ملموساً في تطوير الأنظمة التعليمية، باعتبار أن التعليم يمثل دعامة من دعامات التنمية.

فقد أخذت إحدى هذه الدول، وهي دولة قطر، على عاتقها أن تلعب دوراً مميزاً في رفع مستوى التعليم، وتم تأسيس مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، وترأسها صاحبة السمو الشيخة موزة بنت ناصر المسند منذ ١٥ عاماً، وتهتم هذه المؤسسة بتقديم المعرفة

والعديد من مبادرات التنمية الاجتماعية، كما أقامت المدينة التعليمية في الدوحة باعتبار أن التعليم هو الدعامة لسياسة قطر التنموية.ولعل إحدى مبادرات هذه المؤسسة هو إطلاق مبادرة (WISE) أي مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم وتحت شعار «التعليم العالمي، العمل معاً من أجل إنجازات مستدامة».

وفي مجال الاهتمام بالتعليم أيضاً افتتح خادم الحرمين الشريفين جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية (كاوست).

ولعل الأزمة الاقتصادية التي يمر بها العالم وما لها من آثار سلبية على كافة الأصعدة، والتي تتطلب مواجهتها والتغلب عليها من خلال التنمية البشرية وبناء القدرات والكفاءات، بحيث تكون دعامة أساسية لاستمرار الحراك الاجتماعي والاقتصادي في هذه الدول.

وفي الختام يمكن القول أنه لا يمكن النظر إلى واقع المرأة في مجلس التعاون بمعزل عن واقع الرجل، فكلاهما يتكاملان في تطوير المجتمع وتنميته، فالمجتمع الكامل برجاله ونسائه هو القادر على تحقيق التنمية وفق مبدأ (شركاء التنمية) والذي يعني أن المجتمع بكافة فئاته ومؤسساته وطوائفه مطالب بتحمل أعباء التنمية، وتوجيه مسارها والانتفاع بعوائدها.

ولذلك لا بد من القول أنه لزيادة مساهمة المرأة في دول المجلس في تحقيق التكامل ورفع مشاركتها فلا بد من تشجيعها للاتجاه للعمل في القطاع الخاص، ومنحها كامل حقوقها السياسية واعتماد سياسات عامة لتعزيز الدور الحديث للمرأة الخليجية بما لا يتنافى مع القيم الإسلامية والعادات والتقاليد المجتمعية.

إصدارات الإدارة العامة
للبحوث والدراسات والنشر

- (٢٢) عدداً من النشرة الشهرية (المسيرة).
- (٦٨) عدداً من المجلة الفصلية (التعاون).
- (١١) إصداراً من سلسلة المسيرة ، وهي :

١ ـ العلاقات الاقتصادية بين دول مجلس التعاون وجمهورية الصين الشعبية.

٢ ـ العلاقات الاقتصادية بين دول مجلس التعاون والاتحاد الأوروبي.

٣ ـ معوقات وفرص الاستثمار في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

٤ ـ السوق الخليجية المشتركة ـ من الحلول إلى الواقع.

٥ ـ ظاهرة التضخم وارتفاع أسعار السلع بدول مجلس التعاون.

٦ ـ أثر سعر الفائدة الدولي على أسعار الفائدة بدولة الكويت.

٧ ـ العمل الاقتصادي العربي ـ العمل الاقتصادي في دول مجلس التعاون (كنموذج).

٨ ـ العلاقات بين دول مجلس التعاون والجمهورية التركية.

٩ ـ حوكمة الشركات .

١٠ ـ التكامل الاقتصادي بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ودور قطاع النقل فيه.

١١ ـ دور المرأة في التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.