

المرأة والتنمية في المجتمع القطري «دراسة تحليلية لفرص التنمية البشرية المتاحة للمرأة القطرية»



د. كلثم علي غانم الغانم*

مقدمة:

تحتل سياسات التنمية البشرية مكان الصدارة في مجال تهيئة الظروف المناسبة للإنسان للمشاركة في بناء مجتمعه ، على اعتبار أن الإنسان هو هدف التنمية ووسيلتها في نفس الوقت ، وأن المجتمعات تتقدم من خلال جهود أبنائها ومشاركتهم في دعم برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

لذلك فإن التنمية البشرية تعتبر أحد البرامج الإنمائية المساعدة بما أن محورها أو مجالها الأساسي هو الإنسان ، خصوصا أنها تستند على مفاهيم مثل الارتقاء بنوعية الحياة من خلال زيادة قدرة البيئة الاجتماعية على دعم الظروف التي تخدم الإنسان وتهيئ له الحياة الطويلة السليمة ، والمعرفة الوافية ، ومستوى المعيشة اللائق والكرام^(١) ، وفي هذا الإطار تصبح عملية زيادة الاستثمار في مجالات الصحة والتعليم والإسكان . . إلخ ، عملية مرغوبا فيها سعيا إلى تعزيز قدرات الإنسان ، وتوسيع نطاق الخيارات أمامه .

إلا أن الأمر لا يتوقف عند ذلك ، إذ لا جدوى من تعزيز القدرات بدون توفير الفرص لاستخدامها ، وهذا يعني توفير الفرص المتساوية للجميع بغض النظر عن النوع أو الجنس أو العرق أو الطبقة ، في إشباع الاحتياجات ، وفي الحصول على المهارات ، وفي ممارسة الحرية ، بناء على ذلك جرى تطوير مفهوم التنمية البشرية ليتجاوز مجرد الارتقاء بنوعية الحياة وتوسيع قدرات الناس ، إلى تمكينهم من ممارسة خيارات متنوعة وغير محدودة ، أي زيادة قدرتهم على المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على حياتهم .

وبالتالي فإن مفهوم التنمية البشرية يتضمن «الإنصاف» فهو يسعى إلى تحقيق القدرات الأساسية بشكل منصف ، الأمر الذي يعني أن من حق كل فرد الحصول على فرصة للتعليم ، ولأن يحيا حياة مديدة وسعيدة ، وأن تكون لديه الفرصة الكاملة لممارسة خياراته بحرية ، وهذا ينطبق بوجه خاص على المرأة ، والتي تواجه تمييزا جوهريا في معظم المجتمعات ، فهي تسهم

* مدرس بقسم الاجتماع - جامعة قطر .



فرص المشاركة الكاملة له في تنمية مجتمعه ، نجد أن عملية إدماج المرأة في التنمية تحتل مكانة خاصة ضمن سلم أولويات المجتمع ، خصوصا أن المجتمع يواجه معوقات أساسية تحد من قدرته على تحقيق التنمية الاقتصادية الاجتماعية ، وتتمثل في انخفاض مستوى مشاركة المواطنين (ذكورا وإناثا) في قطاعات التنمية ، نتيجة ضعف إمكانياته البشرية ، من حيث حجم القوى البشرية المتاحة ، ومن حيث نقص المهارات والكفاءات المتوافرة لديها .

ويلاحظ المتأمل لتطور أوضاع المرأة القطرية خلال الفترة الانتقالية التي تراكمت مع ظهور النفط ، وبالنسبة لمساهمتها في تنمية مجتمعهما التغير الكبير الذي شهدته أدوارها الاجتماعية والاقتصادية ، وقد كان للتعليم دور أساسي في هذا المجال ، حيث ساعد على تأخر سن زواج المرأة عن ذي قبل بسبب الانشغال بالدراسة ، ومنها أخذ رأيها في شريك حياتها ، وتكوين أسرة زواجية منفصلة عن الأسرة الممتدة ، وانخفاض تعدد الزوجات ، إلا أن أبرز النتائج التي تربت على التعليم هو خروج المرأة القطرية إلى العمل وتساعد أعداد المشاركات في قوة العمل خصوصا في القطاع الحكومي بشكل ملحوظ^(٨) خصوصا بعد افتتاح جامعة قطر في عام ١٩٧٣ م ، الأمر الذي ساعد على توفير التعليم العالي للإناث في المجتمع ، وكان إقبالهن على التعليم الجامعي لافتا للنظر ، حتى أصبح عدد حاملات الشهادة الجامعية أكبر من عدد الذكور في المجتمع .

وكان لخروج المرأة القطرية إلى العمل مردود اجتماعي واقتصادي ، حيث ترتب عليه تغير أوضاع المرأة الاجتماعية ، نتيجة تغير أدوارها الأسرية ، وقدرتها على اختيار شريك الحياة ، وارتفاع مكانتها الاجتماعية . إلخ ، أما بالنسبة للمردود الاقتصادي المرتبط بخروج المرأة للعمل فيتمثل في زيادة مساهمتها في حياة أسرته من الناحية المادية ، هذا عدا استقلالها اقتصاديا عن الأسرة سواء عائلتها الأصلية أو الأسرة الزوجية ، كما أصبح لها دخل ثابت ساعد على تطوير أوضاعها الاقتصادية وقدرتها الشرائية ، بل إن البعض منهن تمكن من استثمار مدخراته والولوج إلى القطاع التجاري والاستثماري^(٩) .

كما ساعد تعليم المرأة وخروجها للعمل إلى ارتفاع مساهمتها في الحياة الاجتماعية خصوصا في مجال العمل التطوعي من خلال جمعية الهلال الأحمر القطري وجمعية المعاقين ومركز الشفلى لذوي الاحتياجات الخاصة ، والجمعيات الخيرية الأهلية مثل جمعية قطر الخيرية ومراكز التنمية الأسرية مثل دار تنمية الأسرة ، هذا عدا اشتغالهن في مجال الدعوة والإرشاد من خلال المراكز الدعوية ، والجهود الفردية التي تتمثل في إقامة الحفلات الخيرية لجمع التبرعات للمحتاجين ولقضايا قومية وإسلامية عامة كالكوارث وضحايا الحروب والمجاعات . إلخ .

ولقد أصبحت عملية توظيف إمكانيات المرأة العلمية والمهنية والاقتصادية والاجتماعية بعد الإنجازات التي حققتها المرأة من أهم أهداف التنمية الشاملة في المجتمع القطري ، باعتبارها أحد الروافد الأساسية التي يمكن أن تساعد على تحقيق ذلك ، وبما أن عملية إدماج المرأة في المجتمع تستند - كما سبق وأن رأينا - إلى قاعدة عريضة من الخدمات الاجتماعية التي تكفل للمرأة سبل المشاركة ، وبالتالي الاندماج في عملية دعم وتطوير بيئتها الاجتماعية والاقتصادية ، فقد تحدد هدف هذه الورقة في الكشف عن الإمكانيات الفعلية والواقعية للخدمات التي تحصل عليها المرأة في المجتمع القطري ، وما إذا كانت تلك الخدمات تسهم بصورة فعالة في تلبية احتياجاتها المتنوعة بالصورة التي تؤدي إلى تحسين أوضاعها ومهاراتها وتيسر سبل مشاركتها في عملية التنمية .

وسوف تعتمد الدراسة على وصف وتحليل مستوى ونوعية الخدمات المتاحة للمرأة في المجتمع القطري ، والتي يمكن اعتبارها برامج سوف تساعد المرأة على تنمية إمكانياتها وأوضاعها الاجتماعية والاقتصادية ، ورفع درجة مساهمتها ومشاركتها في تنمية مجتمعتها .

وسوف تركز عملية تحليل مستويات التنمية البشرية عند المرأة في المجتمع القطري على معايير النمو والإنصاف والتوازن والتمكين ، وهي المعايير أو الأسس التي تستند إليها مفاهيم التنمية البشرية المستدامة التي طرحت ضمن تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦ م ، الذي أصدره البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، مستخدمين مقياس دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس ومقياس التمكين^(١) ، في محاولة لقياس معدل القصور الذي يمكن أن تعاني منه الجهود التنموية الموجهة للمرأة ، والذي سوف يساعد في تحديد الفجوات ، والمدى الذي ينبغي على المجتمع أن

(١) يستند دليل التنمية البشرية لعام ١٩٩٦ م إلى ثلاثة مؤشرات هي : طول العمر : مقياساً بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة ، والتحصيل التعليمي : مقياساً بمزيج من معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين ونسب القيد في التعليم الابتدائي الثانوي والعالي معاً ، ومستوى المعيشة : مقياساً بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (بالدولار) .
وبناءً على الدليل حددت قيمتان دنيا وقصوى ثابتتان لكل مؤشر من هذه المؤشرات :

- العمر المتوقع عند الولادة : ٢٥ : عاماً ، و ٨٥ : عاماً .

- معرفة القراءة والكتابة بين البالغين : صفر٪ و ١٠٠٪ .

- نسبة القيد الإجمالية : صفر٪ و ١٠٪ .

- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (بالدولار) : ١٠٠ : دولار ، و ٤٠٠٠ : دولار حسب تعادل القوة الشرائية .
وبالنسبة لأي مكون من مكونات دليل التنمية البشرية يمكن حساب كل دليل على حدة وفقاً للصيغة العامة التالية :

الدليل = $\frac{\text{القيمة الفعلية} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{القيمة القصوى} - \text{القيمة الدنيا}}$

١ - معدل الوفيات الخام للإناث :

كشفت البيانات المرتبطة بالوفيات على أن معدل الوفيات عند الإناث في المجتمع القطري كان يبلغ ٢, ٠ في الألف عام ١٩٨٦ م، وانخفض إلى ٩٣, ١ في الألف في عام ١٩٩٥ م^(*)، وهو معدل منخفض جدا ويقل حتى عن مثيلاته في المجتمعات المتقدمة، ويدل على ارتفاع مستوى الرعاية الصحية المقدمة للمرأة في المجتمع القطري. ولقد حاولنا الكشف عن معدل الوفيات عند الإناث القطريين بالذات خصوصا وأن عدد الإناث غير القطريين أكبر بكثير، وقد يؤثر ذلك على المعدل العام، فالقطريين لا يشكلن سوى ٦, ٣٧٪ من مجموع الإناث في المجتمع عام ١٩٩٥ م^(**)، ولقد كشفت بيانات الوفيات المسجلة أن عدد الوفيات بين القطريين أكبر من عدد الوفيات بين الوافدين، حيث بلغ عدد القطريين ٢٤٦ حالة وفاة في مقابل ١٠٦ حالات من غير القطريين لكل ١٠٠٠ من السكان^(١)، ولكن هذا لا يعني أن الوفيات تنخفض عند الوافدين وترتفع عند القطريين، خصوصا إذا ما علمنا بأن معظم الوافدين هم من الفئة الشابة، ومع ذلك فإن من المهم حساب معدل الوفيات الخام عند الإناث، والذي بلغ ٣, ٦ في الألف في عام ١٩٩٥ م، وهي نسبة طبيعية، الأمر الذي يؤكد فرضية تأثير تواجد الوافدين على معدل الوفيات الخام في المجتمع القطري.

٢ - معدل العمر المتوقع عند الولادة :

يعد هذا المؤشر أيضا من ضمن المؤشرات الأساسية التي تكشف عن مستوى الرعاية الصحية المقدمة للسكان والتي تعتبر من أهم سياسات التنمية البشرية بسبب آثارها على حياة الإنسان، حيث يرتبط طول عمر الإنسان بالتغذية الجيدة والرعاية الصحية الشاملة، وتظهر البيانات ارتفاع أمد الحياة عند المرأة القطرية خلال الفترة من ١٩٨٦ - ١٩٩٥ م من ٧٥ سنة لكي يصبح ٧٧, ٥ سنة، الأمر الذي يشير إلى وجود توسع في مجال الرعاية الصحية، هذا إلى جانب ارتفاع متوسط نصيب الفرد من المواد الغذائية حيث بلغ ١, ١١٩ من الحبوب، و ٠, ٨٧ من اللحوم، و ٠, ٨٧ من الألبان^(٢)، وهي مستويات تقترب كثيرا من متوسط نصيب الفرد من الأغذية في

(*) تم قياس المعادل استنادا إلى البيانات الواردة في المصادر التالية :

١ - الجهاز المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية السنوية، الدوحة، أعداد عام ١٩٨٧ و ١٩٨٨ م.

٢ - الجهاز المركزي للإحصاء، تقديرات السكان لعام ١٩٩٥ م، الدوحة، دراسة غير منشورة.

(**) انظر دراسة أعدها الجهاز المركزي للإحصاء عن تقديرات السكان لعام ١٩٩٥ م في المجتمع القطري، وتم استخراج النسب المئوية من هذه الدراسة.

المجتمعات المتقدمة^(١٣)، الأمر الذي أثر بشكل إيجابي على طول عمر المرأة فإزداد متوسط عمرها ستين ونصفا خلال ١٠ سنوات ، ويلاحظ أن العمر المرتقب للمرأة في المجتمع القطري أكبر من الرجل الذي بلغ ٧٢ سنة حسب إحصائيات عام ١٩٩٥ م .

وعند حساب دليل العمر المرتقب حسب المعادلة أو الصيغة التي يستخدمها تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦^(*)، تبين ارتفاع قيمة الدليل من ٧٩١، ٠ في عام ١٩٨٦م إلى ٨٣٣، ٠ في عام ١٩٩٥م ، وهو تقدم مشهود ويقترّب من دليل العمر المرتقب في المجتمعات التي تحتل المراتب الأولى في دليل التنمية البشرية ، في حين بلغت قيمة الدليل ٨٤٥، ٠ بالنسبة للذكور من السكان القطريين .

٣- متوسط العمر عند أول زواج :

يعد متوسط العمر عند أول زواج أحد المؤشرات التي تكشف عن أوضاع المرأة الصحية والاجتماعية ، حيث يؤثر على طول عمرها الإنجابي وعدد الأطفال الذين تنجبهم ، فكلما قل متوسط سن الزواج عند المرأة دل ذلك على زيادة عمرها الإنجابي ، وبالتالي زيادة فرص إنجاب عدد أكبر من الأطفال ، وهو الأمر الذي قد يؤدي إلى سوء حالتها الصحية وتعرضها لمخاطر الحمل المتكرر ، وتشير البيانات إلى أن متوسط سن الزواج عند المرأة القطرية يبلغ ٢٢، ٧ سنة^(**) ، وهو متوسط يقل عن متوسط سن الزواج في الدول التي تشهد تنمية بشرية عالية ، خصوصا وأنه لا توجد سياسات لتنظيم النسل في المجتمع القطري كما لا توجد برامج توعية موجهة لفئات معينة في المجتمع مثل الإناث اللاتي لم يكملن تعليمهن ، مع العلم أن نسبة الأمية عند الإناث في فئات السن الصغيرة معدومة تقريبا ، ومع ذلك فإن هناك فئات حديثات عهد بالحضرة ، وكذلك يعايشن أوضاعا معيشية وثقافية منخفضة وهي الفئة التي يقل فيها متوسط عمر المرأة عند الزواج ، هذا عدا الآثار الاجتماعية الأخرى المترتبة على الزواج في سن صغيرة ،

(*) بلغت القيمة الفعلية للعمر المتوقع للمرأة في المجتمع القطري ٧٧، ٥ في عام ١٩٩٥ م ، وتطبق الصيغة التي اعتمد عليها دليل التنمية البشرية لعام ١٩٩٦ م ، حيث حدد القيمة القصوى ٨٧، ٥ سنة والقيمة الدنيا ٢٧، ٥ ، كانت النتيجة كالتالي :

$$\text{الدليل} = \frac{\text{القيمة الفعلية} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{القيمة القصوى} - \text{القيمة الدنيا}} = \frac{٧٧, ٥ - ٢٧, ٥}{٨٧, ٥ - ٢٧, ٥} = \frac{٥٠}{٦٠} = ٠, ٨٣٣$$

(**) تم بناء المؤشر استنادا إلى الإحصاءات الواردة في النشرة السنوية لإحصاءات الزواج والطلاق لعام ١٩٩٥ م ، التي يصدرها الجهاز المركزي للإحصاء ، الدوحة ، العدد رقم (١٣) ، الجدول رقم (٢٢ - ١) ، ص ٦٠ .

حيث تشير البيانات إلى أن نسبة الطلاق ترتفع في الفئة العمرية من ١٥-٣٠ سنة^(١٤)، وبالطبع فإن الزواج المبكر يرتبط بأوضاع المرأة الاجتماعية بشكل عام، وبمنظومة القيم المرتبطة بالزواج في المجتمع.

٤- معدل الخصوبة الكلية :

يستخدم معدل الخصوبة الكلية في الكشف عن الأوضاع الصحية للمرأة، حيث يشير ارتفاع المعدل إلى أن المرأة تنجب عددا كبيرا من الأطفال، والعكس صحيح أيضا، وارتفاع معدل الخصوبة يرتبط دائما بسيادة مفاهيم ثقافية تقليدية حول أهمية أو تفضيل إنجاب أكبر عدد ممكن من الأطفال، الأمر الذي يتعكس بالسلب على أوضاع المرأة الصحية وزيادة أعبائها المنزلية، ويرهق كاهل الأسرة اقتصاديا، وتكشف المعدلات عن عدم حدوث تغير خلال الفترة السابقة، حيث بلغ معدل الخصوبة الكلية ٥,٦ مولود في عام ١٩٨٦، وأصبح ٦ في عام ١٩٩٥ م^(١٥)، وهو متوسط عدد الأطفال الذين يمكن أن تنجبهم المرأة في المجتمع القطري خلال عمرها الإنجابي الذي يقع في الفئة العمرية من ١٥-٤٩ سنة، ويعتد من أعلى المعدلات في العالم وبمائل معدلات في أقل البلدان نموا من حيث مستويات التنمية البشرية، وعلى الرغم من أن عملية التكاثر السكاني من خلال الزيادة الطبيعية مطلوبة في المجتمع القطري التي يتميز بضآلة حجم السكان، إلا أن حالة الأمومة وارتفاع عدد الأطفال يقلل من معدلات النشاط الاقتصادي للنساء، وبالتالي تتأثر أوضاع المرأة الاقتصادية بسبب كونها أحد مصادر دخل الأسرة، ويزيد من أعبائها النفسية كعضو تلقى عليه معظم المسئوليات داخل هذه الأسرة.

٥- معدل الوفيات النفاسية :

تشير البيانات إلى أنه لا توجد تقريبا وفيات عند المرأة مرتبطة بمضاعفات الحمل والولادة، الأمر الذي يؤكد على المستوى المتقدم للرعاية الطبية المقدمة للنساء طوال فترة الحمل من خلال المراكز الصحية المنتشرة في البلاد، بالإضافة إلى مستشفيات النساء والولادة التابع للمؤسسة حمد الطبية.

أما بالنسبة لمعدل استخدام النساء لوسائل منع الحمل فلم تتوفر لدينا بيانات عن هذا الموضوع.

(*) تم حساب المعدل استنادا إلى البيانات الواردة في التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ م وتقديرات السكان لعام ١٩٩٥ م والنشرة السنوية للمواليد والوفيات لنفس الفترة الزمنية.

٦ - نسبة الوفيات الناتجة عن الأورام الخبيثة :

إن قياس نسبة الوفيات الناتجة عن الأورام الخبيثة يكشف عن درجة الإصابة بهذا النوع من الأمراض المستعصية ، ولقد أظهرت البيانات أن نسبة الوفيات بالأورام تصل إلى ٨ ، ١٧٪ من جملة الوفيات بين النساء في عام ١٩٩٥م^(١٥) ، وتحتل بذلك المرتبة الثانية بعد الوفيات الناجمة عن أمراض الجهاز الدوري ، كما بلغت نسبة الوفيات بالأورام عند القطريات ٢٩ ، ١٨٪ و ٩٨ ، ١٦٪ عند الوفدات ، وهو يأتي في المرتبة الثانية لدى كلا الفئتين ، وعند مراجعة نسب الوفاة المرتبطة بالإصابة بهذا المرض خلال الفترة السابقة اتضح أن نسبة الوفيات الناتجة عنه عند المرأة في المجتمع القطري قد بلغت ١ ، ٩٪ من مجموع الوفيات بين الإناث ، وتحتل المرتبة الثالثة بين الأسباب المؤدية للوفاة في عام ١٩٨٧م ، وكانت النسبة عند القطريات تصل إلى ٩ ، ١٠٪ وعند غير القطريات ١ ، ٦٪^(١٧) ، ويمكن أن نستنتج من ذلك ارتفاع نسبة الإصابة بهذا المرض خلال فترة وجيزة ، وهي ظاهرة خطيرة يجب البحث عن أسبابها وتوفير الرعاية الصحية الوقائية منها مثل الكشف المبكر عن مثل هذه الأمراض ، وعلى الرغم من أن الجهود الصحية تشتمل على مثل هذه الخدمة ، يبقى زيادة الوعي عند المرأة أمراً ضرورياً في المجتمع لتقليل الإصابة بهذا المرض .

ب - الحالة التعليمية للمرأة في المجتمع القطري :

تعد الحالة التعليمية أو المستوى الذي تنجزه المرأة في التحصيل العلمي أحد المؤشرات الأساسية الذي يكشف عن مستوى التنمية البشرية الذي وصلت إليه ، وتكشف عن مستوى الجهود المبذولة لتحسين الفرص التعليمية الموجهة للمرأة ، ولقد أظهرت البيانات حدوث نمو أساسي في حجم الفرص التعليمية المتاحة للمرأة ، والتي يمكن استطلاعها من خلال مجموعة من المؤشرات التالية :

١ - درجة الإلمام بالقراءة والكتابة عند المرأة :

يكشف هذا المؤشر عن درجة انتشار القراءة والكتابة بين النساء ، وتبين أن نسبة من لديهن إلمام بالقراءة والكتابة قد بلغت في عام ١٩٨٦م ١ ، ٧٦٪ من جملة النساء ١٠ سنوات فأكثر ، وارتفعت إلى ٥ ، ٨٤٪ في عام ١٩٩٣م ، وهذا يعني وجود تحسن بحوالي ٨٪ خلال فترة ٧ سنوات ، وهذا له دلالاته في انخفاض معدلات الأمية في المجتمع وخصوصاً بين الإناث ، ولقد

حدث تحسن أيضا بين الإناث القطريات ، حيث ارتفعت درجة أن نسبة انتشار الإلمام بالقراءة من ٩, ٧٠٪ في عام ١٩٨٦م إلى ٢, ٧٦٪ في عام ١٩٩٣م ، ومع ذلك فهو تحسن يقل عن طموح المجتمع في القضاء على الأمية في المجتمع ، وعند النساء بالذات ، حيث تكشف البيانات لعام ١٩٩٣م إلى أن هناك ٧, ٢٣٪ من الإناث يعانين من الأمية ، في حين هبطت نسبة انتشار الأمية عند الذكور القطريين إلى ٢, ١١٪ بعد أن كانت ٨, ٢١٪ في عام ١٩٨٦م (*) ، الأمر الذي يشير إلى أن استفادة الذكور من الفرص التعليمية أكبر من الإناث خلال الفترة السابقة ، خصوصا وأن الأمية تنتشر عند الإناث القطريات أكثر من الوافدات ، وذلك ناتج عن كون معظم الوافدات مرافقات لأزواجهن ، ولا يتم التصريح بدخول أسرة الوافد إلا لمن يتوفر له دخل يتعدى ثلاثة آلاف ريال ، وبالتالي فإن من تتاح لهن فرصة القدوم إلى البلاد ينتمين إلى أسر متعلمة في الأغلب ، فأصحاب المهن الفنية والتعليم العالي يتزوجون من نساء متعلقات ، الأمر الذي كان له الأثر في انخفاض نسبة الأمية عند الوافدات مقارنة بالقطريات .

ولقد قمنا بحساب دليل معرفة القراءة والكتابة ، على أساس أنها تتراوح ما بين صفر و ١٠٠٪ ، وتبين أن قيمة الدليل تبلغ ٨٤٥, ٠ (***) ، عند الإناث القطريات (وهي تعتبر قيمة متوسطة عند مقارنتها بقيم باقي الدول التي تصل فيها معدلات القراءة والكتابة عند البالغين من الإناث إلى ٩٩٠, ٠) ، في حين بلغ معدل القراءة والكتابة عند الذكور القطريين ٩٢٢, ٠ ، الأمر الذي يشير إلى تقدم الذكور في هذا المجال على الإناث ، وذلك يمكن تفسيره في ضوء مجموعة من الأسباب من أهمها حداثة إدخال النظام التعليمي في المجتمع ، حيث بدأ تعليم الإناث في عام ١٩٥٦م بأعداد قليلة ، بدأت بالتزايد تدريجيا حتى وصلنا إلى المرحلة الحالية التي وصلت فيها

(*) استند في بناء المؤشر إلى بيانات الحالة التعليمية للسكان الواردة في التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦م ، الجهاز المركزي للإحصاء ، دولة قطر ، جدول رقم (٢-٥) ، و (٣-٥) ، ص ص ٢٠-٢١ ، وبيانات الحالة التعليمية للسكان الواردة في نتائج بحث القوى العاملة ، الجهاز المركزي للإحصاء ، دولة قطر ، ١٩٩٣م .

(**) تم بناء دليل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين حسب الصيغة المعتمدة من قبل تقرير التنمية البشرية للعام ١٩٩٦م ، ملاحظات فنية ، ص ١٠٦ ، وهي كالتالي :

بلغ عدد من يقرأ ويكتب من الإناث في عام ١٩٩٥م ١٠٦٠٨٢ وبلغ مجموع الإناث ١٠ سنوات فأكثر ١٢٥٤٩١ ، وذلك حسب تقديرات (معدل بديل النمو المتوسط للسكان لعام ١٩٩٥م) ، الجهاز المركزي للإحصاء ، دولة قطر ، بيانات غير منشورة .

$$\text{وبلغ معدل القراءة والكتابة} = \frac{106082}{125491} = 84,5$$

$$\text{وبلغت قيمة الدليل} = \frac{84,5 - 0}{100 - 0} = 0,845$$

نسبة القيد في التعليم الابتدائي مستويات مرتفعة جدا، هذا إلى جانب عدم مقدرة برامج محو الأمية إلى استقطاب كل الإناث البالغات في المجتمع نتيجة عدم وجود برامج توعية توافقت معها، كذلك من المنطقي أن لا تختفي الأمية في مجتمع ما بين ليلة وضحاها، حيث تأخذ هذه العملية بعدا زمنيا يختلف من مجتمع إلى آخر بقدر قوة نسق القيم التقليدية ونظام العادات والتقاليد الذي يقيد فرصة المرأة من عملية التطور، ومن بينها فرص التعليم.

ونستنتج من ذلك أن سياسات محو الأمية لم تنتج حتى الآن في القضاء على أمية نسبة معينة من الإناث البالغات في المجتمع.

٢ - نسبة المقيدات في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي :

تعتبر نسبة قيد الإناث في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي مؤشرات على درجة استفادة المرأة من الفرص التعليمية المتاحة، وسوف نعرض لنسب القيد في المراحل السابقة على التوالي.

(١) نسبة القيد في التعليم الابتدائي :

ارتفعت نسبة القيد في المرحلة الابتدائية بين السكان الإناث في المرحلة العمرية من ٥ - ٩ سنوات من ٣, ٧٢٪ في عام ١٩٨٦م إلى ٩, ٩٥٪ في عام ١٩٩٥م^(*)، ولقد بلغت نسبة القيد عند القطريات ١٠٠٪ في عام ١٩٩٥م، الأمر الذي يشير إلى أن المجتمع قد قطع شوطا كبيرا في مجال حصول الإناث على فرص التعليم الابتدائي، وذلك ناتج عن نظام التعليم الإلزامي الذي تتبعه الدولة، وكذلك تزايد وعي أفراد المجتمع بأهمية التعليم بشكل عام.

(٢) نسبة القيد في التعليم الثانوي :

يلاحظ وجود ارتفاع أو نمو طفيف في نسبة القيد في هذه المرحلة، وذلك من نسبة ٧, ٤٩٪ من جملة الإناث في المرحلة العمرية ١٥ - ١٩ المرتبطة بهذه المرحلة التعليمية في عام ١٩٨٦م، إلى ٨, ٥٧٪ في عام ١٩٩٥م، وارتفعت نسبة القيد عند القطريات من ٨, ٤٩٪ إلى ٩, ٦٦٪ لنفس الفترة^(**)، ومع هذا الارتفاع في نسب القيد، فهو نمو طفيف لا يتناسب وعملية الاستثمار في التعليم الذي يعتبر أحد أهم السياسات التي تسهم في تعزيز قدرات المرأة والإنسان بشكل

(*) تم بناء المؤشرات استنادا إلى البيانات الواردة في التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦م، جداول توزيع السكان حسب الفئات العمرية، وتقديرات السكان حسب معدل بديل النمو المتوسط لعام ١٩٩٥م، الجهاز المركزي للإحصاء، دولة قطر، بيانات غير منشورة، وعدد المقيد في المرحلة التعليمية الابتدائية لعام ١٩٨٦م الواردة في التعداد العام للسكان، والبيانات الواردة في المجموعة الإحصائية السنوية لعام ١٩٩٥م، التي يصدرها الجهاز المركزي للإحصاء، الدوحة، العدد ٧، والعدد ١٦.

(**) تم استخراج النسب بالاستناد إلى البيانات الواردة في التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦م الجداول رقم (٢٧)، و(٣٧)، ص ٢٤، ص ٢٥، والمجموعة الإحصائية السنوية لعام ١٩٩٥م، الدوحة، العدد (١٦).

عام ، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه المرحلة تشهد تسرب نسبة من المقيدات بسبب الزواج ، حيث تشير إحصاءات الزواج لعام ١٩٩٥م أن هناك ما نسبته ٤, ٢٥٪ من عقود الزواج يقع فيها سن الزوجة في المرحلة العمرية من ١٥ - ١٩ سنة وذلك على الرغم من أنها انخفضت كثيراً خلال عقد من الزمان ، حيث بلغت نسب عقود الزواج لنفس المرحلة العمرية ٥, ٤٣٪ في عام ١٩٨٤م^(*) ، ومع ذلك يمكن القول إن ظروف المجتمع بالنسبة لتأهيل القوى البشرية النسائية لا تزال محدودة وأنه في الوقت الذي نجح في رفع معدل القيد في مرحلة التعليم الأساسي فإنه لم ينجح في رفع مستوى التأهيل ، حيث لا تعتبر المرحلة الابتدائية سوى مرحلة تمهيدية يتلقى فيها الطلاب المعلومات والمعرفة الأساسية فقط .

(٣) نسبة القيد في التعليم العالي :

تشير البيانات إلى ارتفاع نسبة قيد الإناث في التعليم العالي من ٣١, ٩٪ في عام ١٩٨٦م إلى ٤٢٪ في عام ١٩٩٥م ، وارتفعت عند القطريتين من ٣, ٥٧٪ إلى ٢, ٨٤٪ خلال نفس الفترة^(**) ، وهو تحسن كبير يشير إلى نمو استفادة المرأة القطرية من فرص التعليم العالي المتاحة في المجتمع ، حيث تشير البيانات إلى أنهن يشكلن ما نسبته ٧٣, ٠٪ من جملة الطلاب القطريين في مقابل ٣٧٪ بالنسبة للذكور في عام ١٩٩٥م ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء مجموعة من العوامل منها رغبة الذكور في الدخول إلى سوق العمل مبكراً بعد الانتهاء من المرحلة الثانوية ، ومع ذلك فإن نسبة قيد الذكور أقل حتى بالنسبة للتعليم الثانوي ، فالملاحظة الأساسية أن نسب القيد تكون متساوية في مرحلة التعليم الأساسي بين الجنسين ثم تبدأ بالميل لصالح الإناث بعد المرحلة الإعدادية ، الأمر الذي يشير إلى ارتفاع نسبة تسرب الذكور من التعليم ، وقد أثر ذلك على نوعية المهن التي يمارسها الجنسان ومستويات الأجور ، ففي حين تتركز الإناث في المهن ذات التعليم المرتفع ، وخصوصاً مهنة التدريس ، نجد أن الذكور يتركزون في مهن ذات طبيعة كتابية وإدارية ، ومع ذلك فإن فرص العمل المتاحة للمرأة مقيدة بقيود كثيرة لعل من أهمها تحديد مجالات العمل ، وعلى الرغم من أن المجتمع يحاول دفع الإناث إلى الانفتاح على سوق العمل خارج نطاق التعليم ، إلا أن الطلب الاجتماعي على هذه المهنة لا يزال مؤثراً على طبيعة مشاركة

(*) تم استخراج النسب من البيانات الواردة في النشرة السنوية للإحصاءات الحيوية (الزواج والطلاق) التي يصدرها الجهاز المركزي للإحصاء ، الدوحة ، العدد رقم (١) ورقم (١٢) جدول توزيع عقود الزواج حسب فئة عمر الزوجة وجنسيتها .
(**) تم استخراج النسب من البيانات الواردة في التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦م ، جداول الحالة التعليمية ، ص ٢٠-٢١ ، والمجموعة الإحصائية السنوية لعام ١٩٩٥م ، العدد (١٦) ، الجدول رقم (١٠٠) .

المرأة في قطاعات العمل ، وأدى إلى وجود ظواهر أخرى من بينها التكديس والبطالة المقنعة وعدم إسهام المرأة في مهن حيوية أخرى ، وإن بدأت المؤشرات تظهر وجود انفتاح نسبي في هذا المجال ، ولقد أثر كل ذلك على درجة استفادة المرأة من الفرص الاقتصادية التي يتيحها قطاع العمل خصوصا في المجال الإنتاجي (صناعة النفط والغاز والصناعات التحويلية) ، وقطاع المال والبنوك ، والقطاع التجاري والاستثماري بشكل عام .

(٤) نسبة القيد الإجمالية :

يمكن حساب نسبة القيد الإجمالية للفترة من ١٩٨٦ - ١٩٩٥ م ، حيث تشير البيانات إلى وجود انخفاض في نسبة القيد الإجمالية من ١ ، ٧٤٪ إلى ٩ ، ٧٢٪ ، ولقد تبين أن نسبة القيد الإجمالية عند القطريات ارتفعت من ٩ ، ٧٤٪ إلى ٣ ، ٨٢٪ خلال نفس الفترة ، ولذلك فإن الانخفاض ناجم عن تدني نسب قيد الوافدات في مراحل التعليم المختلفة الذي يبلغ ٩ ، ٥٦٪ ، وقد يكون بسبب سياسة دفع الرسوم على التعليم واقتصار التعليم في المدارس الحكومية على أبناء العاملين في القطاع الحكومي ، وعند مقارنة نسب القيد الإجمالية للذكور والإناث تبين ارتفاع نسبة قيد الإناث بشكل ملحوظ ، ففي الوقت الذي كانت فيه نسبة قيدهن تبلغ ٩ ، ٧٢٪ ، كانت نسبة الذكور لا تتجاوز ٤ ، ٤٩٪ ، وهذا فارق كبير ، ونفس الحال عند القطريين بل الوضع أكثر سوءا حيث بلغت نسبة القيد عند الذكور ٥ ، ٤١٪ في مقابل ٢ ، ٨٢٪ عند الإناث القطريات ، وهذه حقيقة هامة وخطيرة تشير إلى أن اتجاه المرأة نحو تكوين القدرات واكتسابها أكبر من الذكور ، ويتضح ذلك عند قياس التحصيل العلمي عند الجنسين(*) ، حيث كانت قيمة دليل التحصيل التعليمي بالنسبة للإناث ٧١٣ ، ٠ وكانت قيمته بالنسبة للذكور ٥٥٦ ، ٠ (**).

ومع ذلك فإن النمو الكمي لا يكفي في عملية تكوين القدرات ، إذ إن الأمر يتوقف على نوعيتها ، وبالتالي نوعية التعليم الذي تحصل عليه ، حيث سيتضح لنا أن التحصيل التعليمي

(*) استند في حساب المقياس إلى الصيغة الواردة في تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦ م ، ص ١٠٦ .

(**) بلغ دليل نسبة القيد في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي معا عند الإناث :

$$٠,٨٢٢ = \frac{٠ - ٨٢,٢}{٠ - ١٠٠}$$

دليل التحصيل التعليمي :

$$= ٣ \div [٢ (دليل معرفة القراءة والكتابة عند الإناث + (نسبة القيد عند الإناث) \div ٣] = ٣ \div [(٠,٨٤٥) ٢ + (٠,٨٢٢) ١] = ٧٣٧,٠$$

عند المرأة في المجتمع القطري يصب في خانة النمو وليس في مجال تعزيز القدرات وتنويع المهارات ، وذلك عند استخدام مؤشر نسبة القيد في التعليم الفني والتطبيقي .

(٥) نسبة القيد في التعليم الفني والتطبيقي :

يلاحظ أن عملية القيد في مدارس التعليم الفني قبل الجامعي تقتصر على الذكور في المجتمع القطري ، وتمنع الإناث من جميع أنواع التعليم التجاري والصناعي والمهني ، فيما عدا مدرسة واحدة هي مدرسة التمريض ، الأمر الذي يزيد من اتجاه الإناث نحو القيد في مدارس التعليم العام ، ولذلك يمكن تفسير ارتفاع نسبة قيد الإناث في التعليم الجامعي وفي الكليات النظرية بالذات ، حيث يشكلن ما نسبته ٦٠٪ من مجموع طلاب جامعة قطر^(١٧) .

ويلاحظ أن هناك اتجاهها نحو منع الإناث من القيد في الكليات التطبيقية مثل كلية الهندسة التي تقتصر على الذكور فقط ، وكذلك بعض التخصصات التطبيقية في بعض الكليات الأخرى مثل التخصص في الجغرافيا العمرانية والتخطيط العمراني ، وقسم الإعلام والصحافة ، في حين فتح المجال أمام الإناث للتسجيل في الكلية التكنولوجية ، وأيضاً يلاحظ أن الاتجاه هو قيدهن أو تسجيلهن في التخصصات ذات الطابع الإداري ، ومع ذلك فإن نسبة القيد في هذه الكلية قد ارتفعت من ١٣٥ طالبة في العام الدراسي ١٩٩٢/٩١م إلى ٣٥١ طالبة في العام الدراسي ١٩٩٦/٩٥م^(١٨) .

أما بالنسبة لعملية الابتعاث إلى الخارج من أجل التحصيل العلمي فإن البيانات تشير إلى أن عدد المبتعثات قد بلغ ١٨٢ طالبة في عام ١٩٩٦م في مجال تخصصات علمية معينة مثل الطب والصيدلة ، ومع ذلك فإن نصيب الإناث من التعليم في الجامعات الأجنبية يقل كثيراً عن فرص أو نصيب الذكور الذين يصل عددهم إلى ٤٧٢ طالبا ، وكذلك الحال بالنسبة للحصول على الدراسات العليا ، حيث كان عدد الطالبات ١٢٩ طالبة مقابل ٢٣٩ طالبا ، مع العلم أن العديد من الخريجات والموظفات يرغبن باستكمال دراساتهم العليا إلا أن إدارة البعثات تقوم بتوقيف البعثات بالنسبة للنساء في فترات متقطعة .

أما بالنسبة للبعثات التدريبية فإن فرص المرأة شبه معدومة في الحصول عليها إذ لا يتجاوز عدد المبتعثات ٦ موظفات في مقابل ٥٥ موظفا^(١٩) .

وبتأمل واقع المرأة التعليمي فإنه يمكن القول إنه في الوقت الذي ترتفع فيه نسبة القيد في التعليم بمراحله المختلفة مقارنة بالذكور ، إلا أن هناك نقصا كبيرا في نوعية القدرات التي

تكتسبها ، نتيجة تحديد فرصها بالتعليم فقط ، والحد من تحصيلها في التعليم الفني والتطبيقي ، وهذا الوضع له انعكاساته على نوعية المهارات التي تتمتع بها الإناث ، وعلى طبيعة مشاركتها في قطاع العمل .

وهذه الوضعية لا تتناسب مع أداء الفتاة المتميز في التعليم من حيث اتجاهها نحو التعليم ومستوى إنجازها فيه ، فالنمو الكمي دون تغيرات نوعية في قدرات المرأة ، يؤدي إلى وجود مهارات منمطة ومتشابهة ومكررة ، وساهم الوضع السابق في بروز ظاهرة جديدة وهي البطالة المقنعة فتتشابه المخرجات مع محدودية مجالات العمل قد أدى إلى تأخير تعيين الخريجات وتكدسهن في مجالات عمل معينة ، فالمرأة تطلب التعليم كما تطلب العمل ، إلا أن سياسات التعليم وسياسات التوظيف الحالية تقف حائلا أمام المرأة وتحد من قدرتها على تعزيز قدراتها ، وبالتالي المساهمة في تنمية مجتمعهما .

وبالتالي فإن عملية تعزيز قدرات المرأة لا تزال تحتاج إلى جهود كبيرة لتطويرها خصوصا في مجال العلوم التطبيقية والفنية ، ولن يتم ذلك دون توسيع فرصها في الحصول على هذا النوع من التعليم حتى تصل نوعية المهارات إلى مرحلة التوازن عند المرأة والذي سيكون له مردود إيجابي على عملية إحلال العمالة النسائية في المستقبل ، والتي يتوقع أن تحقق معدلات مشاركة توازي مشاركة الذكور ، خصوصا وأن معدلات غوها تفوق معدلات نمو قوة العمل الذكورية ، ومع ذلك فإن من الملاحظ أن قطاعات العمل الموجودة لا تستفيد من قوة العمل النسائية بالصورة المطلوبة ، أي أنه لا يوجد طلب على قوة العمل النسائية ، وذلك يعود لمجموعة من الأسباب من أهمها : عدم تلاؤم مهارات المرأة مع المهارات التي تتطلبها المهن المتوفرة (معظم المهارات المتوفرة لديها نظرية في حين أن الطلب يزداد على المهارات الفنية) هذا إلى جانب أن المجتمع يدفع المرأة نحو مهن معينة الأمر الذي زاد من الطلب على المهن الإدارية ومهنة التدريس .

ج - الحالة الاقتصادية عند المرأة في المجتمع القطري :

يستخدم متوسط نصيب المرأة من الناتج المحلي الإجمالي لقياس الحالة الاقتصادية للمرأة في المجتمع ، وهناك قيمة دنيا تبلغ ١٠٠ دولار وقيمة قصوى تبلغ ٤٠٠٠ ألف دولار (*) ، ولقد بلغ متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي في المجتمع القطري (١٢٨٨٨) ألف دولار في عام

(*) انظر : دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي الذي تحدده تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦م ، ص ١٠٦ .

١٩٩٥م^(٢٠)، ومتوسط نصيب المرأة لا يمكن قياسه إلا من خلال حساب نسبة متوسط أجور الإناث إلى متوسط أجور الذكور، والنسبة المثوية لحصة كل من الإناث والذكور من عدد السكان النشطين اقتصادياً الذين تبلغ أعمارهم ١٥ عاماً فأكثر، وحاشما لاتتوفر بيانات عن نسبة الأجور، فإن المتفق عليه هو استخدام قيمة تبلغ ٧٥٪، هي المتوسط المرجح لنسبة الأجور غير الزراعية، فيما يتعلق بجميع البلدان التي لاتتوفر عنها بيانات بشأن الأجور^(٢١).

ويمكن حساب متوسط نصيب المرأة عموماً من الناتج المحلي في المجتمع القطري كالتالي :

- النسبة المثوية للحصة من السكان النشطين اقتصادياً : الإناث = ٨، ١٨، الذكور = ٧٣، ٧٪.

- النسبة المثوية من مجموع السكان : الإناث = ٣، ٣٢٪، الذكور = ٧، ٦٧٪.

- نسبة الأجر غير الزراعي للإناث إلى الأجر غير الزراعي للذكور = ٥، ٧٥٪.

- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي المعدل بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية =

$$١١٨٨٨ \text{ ألف دولار} = ١,٨٨٨ \times (٠,٧٣٢ + ٠,٧٥٥) = ١,٨٨٨ \times ١,٤٨٧ = ٢,٨٧٣٩$$

$$\text{نسبة أجور الإناث إلى متوسط الأجور} = ٠,٧٥٥ / ٠,٨٧٣٩ = ٠,٨٦٣٩$$

$$\text{نسبة أجور الذكور إلى متوسط الأجور} = ١,٠٠٠ / ٠,٨٦٣٩ = ١,١٤٤٣$$

الحصة من الدخل المكتسب :

$$\begin{aligned} & [(\text{نسبة أجور الإناث} / \text{متوسط الأجور}) \times (\text{حصة الإناث من عدد السكان النشطين اقتصادياً})] + \\ & [(\text{نسبة أجور الذكور} / \text{متوسط الأجور}) \times (\text{حصة الذكور من عدد السكان النشطين اقتصادياً})] = ١ \end{aligned}$$

$$\text{الإناث} = ٠,٨٦٣٩ \times ١,٨٨٨ \times ٠,١٦٢٤ = ٠,٢٦٢٤$$

$$\text{الذكور} = ١,١٥٧ \times ١,٨٨٨ \times ٠,٢٣٧٦ = ٠,٥٣٧٦$$

حصص الإناث والذكور من الدخل :

$$\text{الإناث} = ٠,١٦٢٤ / ٠,٢٣٧٦ = ٠,٥٠٢٧$$

$$\text{الذكور} = ٠,٢٣٧٦ / ٠,٢٦٢٤ = ٠,٩٠٧٧$$

وتظهر المعادلة السابقة كيف أن نصيب المرأة من الناتج المحلي الإجمالي يقل كثيراً عن نصيب

الرجل ، وذلك ناتج عن ضآلة مشاركة المرأة في قطاعات العمل ، وبالتالي فإن عائداتها من الأجور المتوفرة في المجتمع قليل ، ويؤثر على حالتها الاقتصادية .

ثانياً: الإنصاف في الفرص الإنمائية:

يعتبر الإنصاف في الحصول على الفرص الإنمائية من أهم أهداف سياسات التنمية البشرية ، ويقاس مستوى الإنصاف الذي تحصل عليه المرأة من الخدمات الاجتماعية من خلال تساوي الفرص المتاحة لها مع الذكور ، إذ إن الدليل الإجمالي لأي بلد قد يخفي حقيقة اختلاف مستويات التنمية البشرية بين الجماعات المختلفة مثل الرجال والنساء ، أو الجماعات العرقية المختلفة أو المناطق المختلفة أو الطبقات المختلفة ، ولذلك يمكن إعداد أدلة مستقلة للتنمية البشرية للجماعات السكانية المختلفة^(٢٢) .

ومن أهم الفروق داخل التنمية البشرية الإجمالية لأي بلد هي الفروق بين الذكور والإناث ، فالرجال يكون وضعهم أفضل عادة من النساء فيما يتعلق بكل مؤشر تقريباً من المؤشرات الاجتماعية الاقتصادية (باستثناء العمر المتوقع ، حيث إن المرأة تعيش عادة أطول من العمر الذي يعيشه الرجل لأسباب بيولوجية) .

ولذلك يتم استخدام دليل للتنمية البشرية مرتبط بنوع الجنس يستند إلى نفس المتغيرات التي يستخدمها دليل التنمية البشرية ، والاختلاف بينهما هو أن دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس يعدل متوسط إنجاز كل بلد من حيث العمر المتوقع والتحصيل التعليمي والدخل وفقاً لدرجة التفاوت في الإنجاز بين المرأة والرجل ، وتجمع مع أدلة العمر المتوقع والتحصيل التعليمي والدخل للحصول على القيمة النهائية لدليل التنمية المرتبط بنوع الجنس عند السكان القطريين ، وذلك حسب الخطوات التالية^(٢٣) :

- العمر المتوقع :

الإناث ٥ ، ٧٧

الذكور ٠ ، ٧٢

- معرفة القراءة والكتابة :

الإناث ٢ ، ٧٦٪

الذكور ٢ ، ٩٢٪

- نسبة القيد الإجمالية :

الإناث ٩, ٧٢٪

الذكور ٥, ٤٩٪

الخطوة الأولى : حساب دليلين للعمر المتوقع والتعليم :

- العمر المتوقع :

الإناث (٥ - ٧٧, ٥) / (٢٧, ٥ - ٦٠) = ٨٣٣, ٠

الذكور (٠ - ٧٢, ٥) / (٢٢, ٥ - ٦٠) = ٨٢٥, ٠

- معرفة القراءة والكتابة بين البالغين :

الإناث (٥ - ٧٦, ٥) / (٠ - ١٠٠) = ٧٦٥, ٠

الذكور (٢ - ٩٢, ٥) / (٠ - ١٠٠) = ٩٢٢, ٠

- نسبة القيد الإجمالية :

الإناث (٣ - ٨٢, ٥) / (٠ - ١٠٠) = ٨٢٣, ٠

الذكور (٥ - ٤١, ٥) / (٠ - ١٠٠) = ٤١٥, ٠

- التحصيل التعليمي :

الإناث ١ / ٣ (٨٢٣, ٠) + ٢ / ٣ (٨٣٣, ٠) + (٠, ٢٧٤) + (٠, ٥٥٥) = ٨٢٩, ٠

الذكور ١ / ٣ (٤١٥, ٠) + ٢ / ٣ (٩٢٢, ٠) + (٠, ١٣٨) + (٠, ٦١٥) = ٧٥٣, ٠

الخطوة الثانية : الحصة من الدخل المكتسب (*) :

- حصة الإناث والذكور النسبتان من الدخل :

الإناث ١, ٦٢٤ / ٠, ٣٢٣ = ٥٠٢٧٨, ٠

الذكور ٠, ٨٣٧٦ / ٠, ٦٧٧ = ٢٣٧٢, ١

(*) انظر : خطوات حساب الحصتين من الدخل الواردة في ص ١٩ - ٢٠ من البحث

الخطوة الثالثة : تطبيق بارامتر الترجيح (E = ٢) (**):

- دليل العمر المتوقع الموزع بالتساوي :

$$٠, ٣٢٣ = [٠, ٨٣٣) + ١ - (٠, ٦٧٧ + ٠, ٨٢٥) = ٠, ٨٢٨$$

- دليل التحصيل التعليمي الموزع بالتساوي :

$$٠, ٧٧٧ = [٠, ٨٢٩) + ١ - (٠, ٦٧٧ + ٠, ٧٥٣) = ٠, ٧٧٧$$

- دليل الدخل الموزع بالتساوي :

$$٠, ٨٠٣٧ = [٠, ٥٠٢٧٨) + ١ - (٠, ٦٧٧ + ٠, ٢٣٧٢٥) = ٠, ٨٠٣٧$$

$$٩٥٥٤ = ١١٨٨٨ \times ٨٠٣٧$$

$$٠, ٦٢٨ = (١٠٠ - ٦٠٤٠) / (١٠٠ - ٩٥٥٤)$$

- حساب دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس :

$$٠, ٧٤٤ = (٠, ٨٢٨ + ٠, ٧٧٧ + ٠, ٦٢٨) \times ١ / ٣$$

وتعتبر قيمة الدليل السابقة قيمة منخفضة وتماثل قيمتها في المجتمعات التي تشهد تنمية بشرية متوسطة ، ومعنى ذلك أن هناك فروقا في الاستفادة من الفرص الإنمائية بين الجنسين .

(**) يستخدم تقرير التنمية البشرية صيغة ترجيحية تعبر عن درجة اعتماد متوسطة عن انعدام المساواة (بين الجنسين) بحيث يجعل البارامتر الترجيحي وهو E ، يساوي ٢ وهذا هو المتوسط التوفيقي للقيم الخاصة بالذكور والإناث .

ويعدل دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس أيضا القيمتين القصوى والدنيا للعمر المتوقع ، لمراعاة كون المرأة تعيش عادة عمرا أطول من عمر الرجل ، والقيمة القصوى بالنسبة للمرأة هي ٨٧, ٥ سنة بينما القيمة الدنيا هي ٢٧, ٥ سنة ، والقيمتان المقابلتان بالنسبة للرجل هما ٢٨, ٥ سنة و ٢٢, ٥ سنة .

وحساب دليل للدخل يستمد من بيانات بشأن متوسط أجور الإناث إلى متوسط أجور الذكور والنسبة المئوية لخصصة كل من الإناث والذكور من عدد السكان النشطين اقتصاديا الذين تبلغ أعمارهم ١٥ عاما فأكثر ، ويستخدم الدليل قيمة تبلغ ٧,٧٥ هي المتوسط المرجح لنسبة الأجور فيما يتعلق بجميع البلدان التي تتوافر عنها بيانات بشأن الأجور ، وقبل وضع دليل يخصم من متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي المعدل لكل بلد على أساس التفاوت في حصتي الإناث والذكور من الدخل المكتسب بالنسبة إلى حصتي الإناث والذكور من عدد السكان .

ونجمع معا أدلة العمر المتوقع والتحصيل التعليمي والدخل مع إعطاء وزن ترجيحي متساو لكل منها لتحصل على القيمة النهائية لدليل التنمية المرتبط بنوع الجنس .

ثالثاً: تمكين المرأة من المشاركة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية:

تعد قدرة المجتمع على رفع مشاركة الرجل والمرأة معا مطلباً أساسياً لتحقيق التنمية البشرية المنشودة ، وتزداد أهميته خاصة بالنسبة للمرأة ، التي لا تزال غير قادرة في معظم المجتمعات على استثمار قدراتها التي تعززت تدريجياً نتيجة السعي المستمر في المجتمعات المختلفة لتقليل القيود أو الحرمان أو فقر القدرات الذي استمر طويلاً ، وكذلك لتقليل الفجوة ما بين الرجل والمرأة سواء أكان ذلك على مستوى تعزيز القدرات واكتساب المهارات ، أو كان على مستوى استثمار هذه القدرات ، خصوصاً وأنه لا يوجد تضارب أساساً بين النمو والإنصاف والتمكين ، فالقدرات التي جرت تنمية جيدة لها ، يجب توزيعها على فرص العمل بصورة جيدة ومتوازنة أيضاً ، لضمان عدم اختلال توازن النمو ، وتقاسم فوائده على نحو منصف ، وتصبح بالتالي قوة دافعة لمزيد من النمو ، حيث إن فرص التعليم المتساوية لن تكفل النمو المنصف ، إذا لم تتح للناس الفرص المتساوية لاستخدام مهاراتهم ، وإلا فإن المجتمع يفقد موارده ، وبالتالي فإن غزو قدرات المرأة يجب أن يتزامن مع غزو فرص العمل المتاحة لها ، ولا يتوقف الأمر عند ذلك بل يجب أن يتجاوز مجرد النمو في عدد الوظائف التي تعين عليها نساء ، إلى فرص نوعية في وظائف ومهن ذات أهمية اقتصادية وتنظيمية تدعم عملية مشاركتها في تنمية مجتمعهما .

وهناك مجموعة من المتغيرات التي يقاس بواسطتها التمكين النسبي للمرأة في مجالات النشاط السياسي والاقتصادي ، وتختار المجموعة الأولى من المتغيرات للتعبير عن المشاركة الاقتصادية وسلطة صنع القرارات الاقتصادية مثل : النسبة المئوية لحصة المرأة من المناصب الإدارية والتنظيمية ، والنسبة المئوية لحصتها من الأعمال المهنية والفنية ، والمتغير الثاني ، وهو النسبة المئوية لحصة المرأة من المقاعد البرلمانية ، ويختار للتعبير عن المشاركة السياسية وسلطة صنع القرارات السياسية .

وتشير البيانات إلى أن عدد الإناث في المجتمع يبلغ (١٨١٦٢٠) (٥) ألف نسمة في عام ١٩٩٥م يشكلن ما نسبته ٣٢,٣٪ من مجموع السكان ، ويبلغ عدد الإناث النشاطات اقتصادياً (٣٥٤٩٤) ألفاً من مجموع الإناث في نفس العام ، وكان معدل النشاط الخام للإناث ٨,١٨ ، وشكلت نسبة تمثيل الإناث في قوة العمل ١١٪ ، وتشكل القطريات ما نسبته ٢٥٪ من مجموع قوة العمل النسائية في المجتمع في عام ١٩٩٥م ، وتشير البيانات إلى ارتفاع مساهمة المرأة القطرية باستمرار في قوة العمل حيث أصبحت تمثل ١٢٪ من قوة العمل الإجمالية في عام ١٩٩٥م ،

(*) الجهاز المركزي للإحصاء ، الدوحة ، تقديرات السكان حسب دليل النمو المتوسط لعام ١٩٩٥م ، بيانات غير منشورة .

بعد أن كانت تشكل ٢, ٦٪ في عام ١٩٨٦ م، وبتركز معظمهم في القطاع الحكومي ، حيث بلغ عددهن ٨١٤١ عاملة يشكلن ما نسبته ٦, ٣٦٪ من قوة العمل القطرية في هذا القطاع في عام ١٩٩٥ م^(٢٤) ، ومع ذلك فإن هذه النسبة لا تزال ضئيلة مقارنة بالمجتمعات الأخرى التي تصل مشاركة المرأة فيها إلى ٤٤٪ ، ولكن وفي ضوء إقبال المرأة على التعليم فإن مساهمتها يتوقع أن تكبر باستمرار إذا أتاح المجتمع لها فرصة المشاركة في العمل حسب اختيارها ، وبدون وضع كوابح تمنع تقدمها في هذا المجال مثل تأخير التعيين ، وتحديد مجالات العمل ، وأنواع التعليم ، وتقليل فرص التدريب ، والخدمات المساندة للمرأة بوصفها تمارس دورا مزدوجا ، ويلاحظ أن ذلك يحدث بالنسبة للمرأة ، في حين إن الذكور يحصلون على فرص العمل والتدريب والترقية بصورة أفضل بكثير من المرأة .

ولكن النمو الحادث في المشاركة في قوة العمل لا يعني أن المرأة بدأت تسير على المسار السليم الذي يهيئ لها فرصة المشاركة الفعالة ، ولذلك يجب الاهتمام برصد التحولات الكيفية في بناء المهارات المهنية عن المرأة ، من خلال تحليل توزيعها على أنماط المهن المختلفة ، وبهمنا في هذا المجال قياس النسبة المثوية لنصيب المرأة من المهن الفنية ، والتي تعبر عن نوعية مهارات المرأة ، وأهمية المهن والأعمال التي تمارسها بالنسبة للتنمية الاقتصادية في المجتمع ، وأظهرت البيانات أن ٨, ٥٧٪ من قوة العمل النسائية تعمل في مهن فنية ، وبالطبع فإن معظمها ينتمي إلى مهنة التدريس التي تصنف كمهنة فنية ، و ١٩٪ يعملن في مهن كتابية و ٢٢٪ في مهن خدمية ، وذلك في عام ١٩٩٣ م ، أما بالنسبة للقطريات فإن ٧٣٪ منهن يعملن في مهن فنية تتمثل في مهنة التدريس في وزارة التربية والتعليم بالذات^(٢٥) .

ويلاحظ أن المرأة تغيب عن باقي أقسام المهن والوظائف في المجتمع ذات الأهمية بالنسبة لعملية التنمية الاقتصادية ، فالنمو يتم في اتجاه واحد وتستوعبه قناة واحدة هي سلك التعليم ، وعلى الرغم من أن عمل المرأة في هذه المهنة يتلاءم كثيرا مع طبيعتها وظروفها الاجتماعية ، إلا أن المشكلة تكمن في أن مخرجات التعليم من الإناث المؤهلات الطالبات للعمل تزيد عن حاجة قطاع التعليم وخصوصا من بعض التخصصات ، ومن الواضح أن السياسات التعليمية الموجهة للمرأة تستجيب بشكل كبير للمفاهيم الثقافية المرتبطة بنوعية تعليم المرأة وطبيعة المهن التي يمكن أن تمارسها ، فحدث توجيه مقصود للإناث نحو مجالات التعليم النظري الذي يحدد سلفا نوعية المهن التي ستمارسها في المستقبل ، وإذا أريد للمرأة أن تشارك على نطاق أوسع في

المجالات المهنية يجب أن تتجاوز سياسات التعليم النظرة الاجتماعية المصاغة تراثيا نحو نوعية التعليم الذي يمكن أن تحصل عليه والمهن التي يمكن أن تعمل بها .

ومعنى ذلك أن المرأة لا تسهم في دعم تنمية مجتمعتها إلا من خلال قطاع التعليم ، في حين أن مجالات الصحة والطب والتمريض وهي المجال الثاني المتاح للمرأة العمل فيه فهو بالإضافة إلى مشقة تحصيل التأهيل المطلوب له فإنه يعتبر قطاعا لا يزال يحتاج إلى جهود كبيرة لتوطين العمالة النسائية فيه ، أما قطاع المال والبنوك فإن مشاركتها فيه لا تزال محدودة ، ويعتبر أيضا أحد المجالات التي يمكن توجيه العمالة النسائية للعمل فيه .

ولكن المشكلة التي تواجه المرأة بالإضافة إلى القيود التي يضعها المجتمع أمامها سواء في مجال تحديد نمط التعليم ونمط العمل ، تتمثل في توفير الأجواء الاجتماعية الملائمة لها ولقيمها فليس العائق يتمثل في المجتمع فقط بل إن المرأة نفسها ترفض العمل في الأجواء المفتوحة للجنسين ، ونستشهد هنا بتجربة مؤسسة حمد الطبية عندما نجحت في إحلال العمالة النسائية في بعض الأقسام بشكل كامل عندما خصصت أو وفرت للمرأة الجو الاجتماعي الذي ترضى عنه ، ونعني به العمل في مكان لا يتوفر فيه الاختلاط بين الجنسين ، وكذلك تجربة البنوك عندما خصصت أقساما لزيائنها من السيدات يتكون طاقم العاملين فيه من الإناث فقط ، وأقبلت الفتاة القطرية على العمل في هذه الأقسام ، ومن ذلك يمكن اتباع سياسة لإحلال العمالة النسائية في القطاعات المختلفة من خلال توفير أقسام يكون معظم العاملين بها من النساء .

ولا تكفي نسبة تمثيل المرأة في المهن الفنية لقياس مستوى مشاركة المرأة فهناك نسبة تمثيلها في المهن التنظيمية ، ويلاحظ أن إنجاز المرأة في هذا المجال يعتبر ضئيلا جدا لأن مساهمتها فيه شبه معدومة ، وهو موقف يماثل موقف المرأة في أقل البلدان نموا ، وهذا يعني أن المرأة في المجتمع القطري لا تزال بعيدة عن المشاركة في عملية صنع القرار ، وحصول سيدة واحدة على منصف قيادي لا يعني أن المرأة قد تمكنت من المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على حياتها وحياة أسرتها وأطفالها ومجتمعها .

أما بالنسبة للحيز السياسي فإن الواقع يشير إلى استقطاب الرجل لهذا المجال ، وتقاس مساهمة المرأة السياسية من خلال نسبة تمثيلها في المقاعد المشغولة في البرلمان ، والتي تعتبر أحد المتغيرات التي تكشف عن درجة التمكين في المجتمع ، غير أننا نجد أن مساهمة المرأة القطرية في هذا المجال تساوي صفرا ، ومع ذلك فإن التوجهات الحالية للمجتمع تشير إلى ارتفاع الوعي بدور

المرأة في الحياة السياسية وتمكينها من الحصول على فرصها في هذا المجال ، ويظهر ذلك من خلال منحها حق الانتخاب والترشيح في انتخابات المجلس البلدي المركزي التي ستظهر نتائجها خلال العام ١٩٩٩ م ، وقد بادرت المرأة القطرية كمعادتها للاستفادة من الفرص المتاحة لها ، حيث شكلن ما نسبته ٤٧٪ من المقيدات في سجل الناخبين ، وسجلت ست سيدات أسماءهن كمرشحات لعضوية المجلس البلدي المركزي .

ومما سبق يمكن القول إن مقياس التمكين وفقا للمتغيرات السابقة يكشف عن أن المجتمع القطري لا يساعد المرأة أو لا يمكنها من المشاركة الاقتصادية والسياسية ، بل إن المرأة تواجه مجموعة من المعوقات في مجال التأهيل والتوظيف والمشاركة ، فالتوجهات الاجتماعية تلعب دورا أساسيا في تحديد نوعية القدرات التي يمكن للمرأة أن تكتسبها ، وأنماط المهن التي يمكن أن تعمل بها وطبيعة مشاركتها في خدمة مجتمعها ، دون أن تناح لها فرصة الاختيار في كل المجالات السابقة .

ولذلك فإن المجتمع يحدث تطورات كمية في القدرات ولكنها قدرات ناقصة ، وتمكين ناقص ، الأمر الذي لن يؤدي إلى تدعيم دورها في مجال خدمة مجتمعها ، وإذا لم تكن هناك قيود رسمية إلا أن القيود غير الرسمية أكثر عمقا وأكبر تأثيرا في مسيرة المرأة ، وتمثل في النظرة الاجتماعية للمرأة التي ترى أن المرأة مكانتها المنزل أساسا ، وأن ما حصل من تطورات في أوضاعها لم يرتبط أساسا بتغير كلي في هذه النظرة في ثقافة المجتمع ، وإن كان خروجها للعمل قد أصبح واقعا اقتصاديا واجتماعيا ، إلا أن دخولها مجال الحياة السياسية أو تولي المناصب القيادية لا يزال في مرحلة الاختمار والاستيعاب التي تحتاج إلى فترة زمنية لتقبلها ، الأمر الذي استدعى من القيادة السياسية اللجوء إلى سن التشريعات التي تتيح للمرأة بصفة قانونية المساهمة في الحياة السياسية اعترافا بإمكاناتها وأدوارها الهامة في المجتمع ، ومن أجل التعجيل في عملية إدماجها في عملية التنمية ، وزيادة قدرة المجتمع على استيعاب أدوارها الجديدة .

رابعا، إعادة التوازن إلى دور المرأة في بناء التنمية (مشاكل الوضع الراهن وآلية إعادة التوازن):

أ- مشاكل الوضع الراهن :

وفي ضوء ما سبق يمكن أن تسأل هذا السؤال ، هل ساعد الموقف المجتمعي الحالي على رفع مكانة المرأة في بناء التنمية؟ أو أن هناك مواقف سلبية يتخذها المجتمع حول هذه المشاركة؟ أيضا ما

هي نوعية المشاركة التي يرغب فيها المجتمع؟ حيث لا يكفي أن نقول إننا نرغب بتطوير مشاركة المرأة دون أن نحدد حجم ونوعية هذه المشاركة، وتوفير المناخ الاجتماعي الذي يدعم مكانة المرأة وأدوارها الاجتماعية والمهنية .

وفي الحالة التي نفترض فيها أن هناك توجها عاما نحو تطوير مشاركة المرأة القطرية في عملية التنمية، فإن علينا مراجعة إعادة النظر في معظم سياساتنا ومواقفنا المجتمعية نحو المرأة، فلناقشة السابقة لأوضاع المرأة تشير إلى مجموعة من المشكلات التي تواجهها المرأة وتحدها أو تقلل من الفرص التي تدعم أو ترفع مشاركتها وإدماجها في عملية التنمية، ويمكن الإشارة بإيجاز إلى أهم تلك المشكلات :

١- ضالة البدائل المتاحة أمام المرأة بالنسبة لفرص التعليم والعمل والتدريب، وقد نتج عن ذلك عدم تطور مساهمتها في مشاريع التنمية .

٢- لازالت مكانة المرأة القطرية تركز على الإنجاب وعلاقات الأسرة، كما لا تحظى الأسرة والمرأة ببرامج توعية، كما لا توجد مكاتب للإرشاد الأسري .

٣- عدم المساواة في التعاملات المالية كالوصول على القروض العقارية والاستثمارية .

٤- زيادة الأعباء الصحية والتفسيمة المترتبة على ازدواجية عمل المرأة العاملة فهي تمارس العمل خارج وداخل المنزل .

٥- انخفاض معدلات الحراك المهني عند المرأة نتيجة محدودية فرص الترقية الوظيفية وما يرتبط بذلك من تدني مستويات الأجور بما ينعكس سلبا على قدراتها المالية .

٦- لا تتوفر للمرأة فرص التعامل مع التقنية الحديثة المتوفرة في المشروعات الرأسمالية الرسمية وغير الرسمية .

٧- انخفاض وعي المرأة بدورها، بوصفها جزءا من ثقافة مجتمعتها الأصيلة، والتي لا تؤكد على أهمية هذا الدور .

ومن الطبيعي أن تؤثر المشكلات السابقة سلبا على فرص تطوير مشاركة المرأة في عملية التنمية في المجتمع القطري، إذ إن التحليلات السابقة تشير إلى أن مسيرة المرأة القطرية تتم بعيدا عن التغيرات الأساسية في بناء تقسيم العمل في المجتمع، وبعيدا عن النمو التنظيمي في هياكل المجتمع، وعن التطورات التكنولوجية والتقنية الحديثة التي يتم الاستعانة بها في أداء الأعمال

المختلفة ، بالإضافة إلى دور التصنيف الاجتماعي للمهن التي يمكن أن تمارسها المرأة القطرية في ظل وجود تقسيم عمل تقليدي بين الجنسين تكون المرأة المتضرر الأكبر فيه ، حيث يسهم ذلك في تركيز جهودها ومشاركتها في مجالات محدودة .

كذلك نجد أن المرأة لا تحصل على نفس مستويات الأجور التي يحصل عليها الرجل في نفس المهنة بل إن بعض المهن تكون أجور الرجل فيها أكبر من المرأة (كمهنة التدريس) ، مع أن المرأة التي تشغل نفس الوظيفة تقوم بأعمال أكبر فهي ربة بيت أم أو حامل ، بل حدث مؤخراً أن تم اقتطاع بدل طبيعة العمل عن الموظفات ضمن إطار سياسة التقشف في إحدى المؤسسات الهامة في المجتمع دون الرجل ، وهذا يشير إلى عدم التزام سياسات العمل بالقوانين والتشريعات التي تعطي حق العمل للجنسين دون تفرقة ، وكذلك بالنسبة لمستويات الأجور ونظام الترقيات ، فالواقع المهني يشير إلى عكس ذلك ، حيث تعاني المرأة من إجحاف في تطبيق حقوقها المهنية .

والمشكلات السابقة مرتبطة إلى حد كبير بالمفاهيم الثقافية السائدة حول عمل المرأة وطبيعة هذا العمل وموقع المرأة أو وضعها داخل الأسرة ، والمجتمع بشكل عام .

وإذا ما حاولنا تأمل دور المرأة في هذا المجال سوف نجد أن للمرأة دوراً كبيراً في تأكيد تلك المفاهيم والتي تؤثر على مكانتها في بناء التنمية ودرجة استفادتها من منجزاتها ، فالثقافة المرتبطة بعمل المرأة ونوع مشاركتها يتم تأكيدها عند كلا الجنسين والتي تركز اعتباراً أن المرأة عنصر ثانوي بالنسبة للإمكانيات التي على المجتمع أن يقوم بإدماجها في عملية التنمية ، فلا يتعدى دورها مجال الأسرة وعمليات التنشئة الاجتماعية ، فالموقف المجتمعي العام يتبنى نظرة سلبية نحو عمل المرأة وطبيعة مشاركتها في بناء مجتمعها ، خصوصاً وأن معظم السياسات والجهود التنموية السابقة تميل إلى تهميش دور المرأة الاقتصادي ، ولقد ترتب على ذلك عدم اعتراف المجتمع بالدور الاقتصادي للمرأة ، «ولكي يتم تحسين مكانة المرأة عملية تقديم الخدمات إلى تخطيط الحواجز التي تمنع اكتشاف وتطوير المساهمة الكاملة في تنمية مجتمعها» ، فالتصورات التي يضعها المسؤولون في أذهانهم عن أدوار المرأة القطرية كانت غالباً ما تتمخض عن برامج لم تساعد المرأة القطرية كثيراً .

وفي هذا الإطار يمكننا أن نسأل مثلاً لماذا السياسات التربوية تحدد نوعية معينة من التعليم يمكن أن تحصل عليه المرأة القطرية ، وما هي العوامل التي تقف وراء ذلك؟ وما هي فائدة مثل هذا التعليم لهن؟ ودرجة تأثيرها على نوعية مشاركتها في الأنشطة وبرامج التنمية؟ ولماذا تحرم

المرأة من الاشتراك في البرامج التدريبية التي تطبقها مؤسسات الدولة؟ ولماذا لا توجه هذه البرامج لتطوير المهارات العملية عند المرأة خصوصا وأنا نرغب بتطوير عملية استثمار الموارد البشرية المتاحة؟ ولماذا لا توجد قوانين وتشريعات مهنية خاصة تتعامل مع أوضاع المرأة العاملة والتي تختلف عن ظروف الرجل؟ كذلك يجب أن تطرح قضية تحديد مجالات معينة للعمل أمام المرأة وتكريسها ضمن إطار مهني ضيق لا يتيح لها فرص التعامل مع التطبيقات والأساليب المهنية المختلفة ، ولماذا يتم إبعاد المرأة على جميع المستويات عن عملية صوغ السياسات وصنع القرار .

إن التنمية المستمرة لا يمكن إنجازها من خلال وضع المعوقات أمام المرأة ، وإنما يتم إنجازها من خلال المساهمة الكاملة والمتساوية للمرأة ، والتي تترجم من خلال السياسات والبرامج الملائمة ، فلا يكفي أن نصنع التنمية في القطاعات الاجتماعية ضمن أولويات استراتيجياتنا التنموية ، ولكن يجب الاهتمام بنوعية التنمية التي نريدها وإلى أي مجال وأي اتجاه .

فإذا كانت التنمية تعني التغيير فإن من الصعب الاعتقاد بأن أوضاع المرأة ستظل دون أن تتأثر أو تتغير ، والسؤال الذي يطرح هنا ، ما هو غلط هذا التغيير؟ هل سيضع المرأة في موقع متقدم ، أو أن حركة التغيير ستخلفها وراءها؟ كذلك ما الذي ستتيحه عملية التنمية للمرأة من فرص اجتماعية واقتصادية وثقافية؟ وما هي متطلبات التغيير التي على المرأة والمجتمع أن يتبناها حتى تتم عملية التأثير؟ فالتحليلات السابقة تشير إلى أن الدور الاجتماعي والاقتصادي المتاح للمرأة القطرية لا يوضح بدقة إمكانياتها وطاقاتها ، كما لا يساعد على تعزيز مشاركتها في عملية التنمية التي يحاول المجتمع القطري إنجازها ، وتواجه المرأة في عقد التسعينيات مجموعة من التحديات لعل أهمها : نقص الخدمات التي تساعد المرأة على الإيفاء بالتزاماتها المتعددة ، نقص الاهتمام بالأم والمرأة العاملة الفقيرة ، تشابه مخرجات التعليم ، قلة فرص التدريب ، البطالة وتأخر التعيين أو التوظيف ، تأخر الاهتمام بإدماج المرأة في التنمية ، عدم وجود تشريعات تحمي حقوق المرأة العاملة ، عدم وجود اهتمام رسمي بدراسة مشكلات المرأة التي تجمع بين العمل ومسؤوليات الأسرة ، ارتفاع عدد الأسر المطلقة والأسر ذات المعيل الواحد وتأثر المرأة بهذه الظروف ، ارتفاع عدد العاملات لتحسين أوضاع أسرهن الاقتصادية ، تأخر سن الزواج عند المرأة ، انخفاض درجة وعيها بمشكلاتها ، وهناك العديد من المشكلات المرتبطة بأوضاع المرأة ، وتحتاج إلى اهتمام أساسي من قبل المسؤولين وبرامج وسياسات التنمية الاجتماعية .

إذن إن تحقيق أهداف التنمية المتكاملة يقتضي تبني الأساليب الملائمة التي تسهم في تحقيق

التغيير المطلوب في الاتجاهات والقيم ، وتنمية المهارات الإنتاجية عند المرأة من خلال برامج التعليم والتدريب والتثقيف والتوجيه المهني بما يحقق النقلة النوعية عند المرأة لكي تصبح قادرة على التفاعل والاندماج في التنمية .

بـ آلية مقترحة لإعادة التوازن :

وفي هذا الإطار لنا أن نطرح الملامح العامة لاستراتيجية تهدف إلى توسيع قاعدة الخيارات أمام المرأة القطرية سواء في الحصول على الفرص التعليمية والتدريبية أو الفرص الاقتصادية ، أو في الحصول على فرص العمل المناسبة ، مع الوضع في الاعتبار خصوصية المجتمع القطري والمرحلة التي يمر بها من التطور الاجتماعي والثقافي ، والتركيز على أهمية الأسرة في المجتمع ، ومحورية دور المرأة داخل الأسرة ، وعلى تطوير وعي المرأة ، والمجتمع في نفس الوقت ، بأن مشاركتها حق وواجب ، سواء على مستوى الأسرة أو المهنة أو المجتمع .

وسنحاول ربط هذه الاستراتيجية بمفاهيم التنمية البشرية التي تضم تكوين القدرات وتساوي الفرص أو الإنصاف والتحكين الذي يسهم في دعم تنمية المجتمع ، بأوضاع المرأة القطرية وخصوصية ثقافتها وتجربتها ، وما يتطلبه الواقع من استخدام جيد لإمكاناتها ، وتوسيع لتطابقها في ضوء المشكلات النوعية التي تعاني منها المرأة القطرية .

فالمرأة لا تستطيع أن تمارس دورها التنموي دون أن تحقق ذاتها أولاً ، وإذا لم تدعمها أو تساعد على بلوغها الاجتماعية ثانياً ، وهناك محوران يمكن أن ينطلق المجتمع من خلالها في بناء تنمية بشرية حقيقية ومتوازنة للمرأة القطرية ، وتمثل فيما يلي :

المحور الأول : توجيه النمو في القدرات :

لقد لاحظنا كيف أن عملية تكوين القدرات عند المرأة تشهد نمواً في اتجاه معين أو محدود لا يخدم نقص المهارات في المجتمع ، وبالتالي يجب إصلاح الاتجاه حتى يحقق الاستثمار الذي وضع في هذا الإطار أهدافه ، وعملية الإصلاح هذه تأخذ أبعاداً تربوية ومهنية بالإضافة إلى توسيع الخدمات الاجتماعية الأساسية ، وتحديد عملية الإصلاح في توفير ما يلي :

١- توسيع قاعدة البيانات المرتبطة بأوضاع المرأة في المجتمع ، فحتى الآن لا تتوفر بيانات عن الأمن الشخصي للمرأة حتى يمكن رصد مستوى الأمان الذي تحصل عليه ، حيث لا تتوفر

إحصاءات عن الجرائم النسائية أو أنواعها ، أو عن العنف الذي تتعرض له أو يمارس عليها ، هذا بالإضافة إلى عدم توفر بيانات عن الحالة النفسية للمرأة ، التي بالإمكان رصدها من خلال عدد الحالات المترددة على العيادات النفسية وحالات الانتحار . إلخ .

كذلك يجب الاهتمام بصورة أكبر بالأسباب المؤدية إلى سوء الحالة الصحية للمرأة مثل إصابتها بأمراض معينة مستعصية وإهمال تقديم الرعاية الوقائية لها .

٢ - تشجيع التكافؤ بين الجنسين في الحصول على الفرص التعليمية النوعية ، وتسهيل دخول الإناث إلى التعليم الفني ، والحصول على البعثات الخارجية والفرص التدريبية ، أي الاتجاه إلى مزيد من الإنصاف والتنوع في مهارات وقدرات المرأة ، واستغلال أو توظيف إقبالها على التعليم ، ونقترح في هذا المجال إنشاء مدارس فنية متوسطة للمرأة .

٣ - التوجيه المدرسي والمهني للفتاة من خلال مستويين هما :

أ - المستوى الأسري : ويطلب تثقيف الأسرة وتغيير مفاهيمها نحو الأنماط المفضلة لتعليم الفتاة .

ب - المستوى المؤسسي : ويطلب إيجاد أو تأسيس الهيئات أو اللجان التي تسعى إلى :

- كشف ميول الطالبات وتوجيههن نحو التعليم المناسب .

- التوجيه المهني بعد الحصول على المؤهل .

٤ - تشجيع تكافؤ الفرص المهنية :

ويتم ذلك من خلال :

١ - تسهيل حصول المرأة على فرصة العمل .

٢ - فتح مجالات عمل جديدة للمرأة .

٣ - تهيئة الجو الاجتماعي الملائم للمرأة في العمل .

٤ - إتاحة الفرص المتساوية في التدريب وإعادة الإدماج في العمل .

٥ - إبراز قيمة التنافس المتثمر بين العاملين دون أن يتأثر بعامل الجنس .

٦ - زيادة فرص المرأة في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة في مجالات العمل .

٧ - تسنوي فرص الترقية دون التأثر بعامل الجنس .

٨- إتاحة الفرصة للمرأة لتولي الأعمال والمهن التنظيمية .

٩- تشجيع المرأة نحو الاتجاه للعمل في القطاع الخاص ، مثل ذلك الوظائف والمهن التي تقيمها المشروعات الاستثمارية المتنوعة في مجالات الاتصالات والمال والسياحة والتسويق والإعلان . إلخ ، وهي المجالات التي بدأت تظهر على الساحة الاقتصادية ، كذلك يمكن أن تشغل العديد من المهن في المشاريع الصناعية في مجال النفط والغاز التي تنامي أنشطتها بصورة متسارعة .

المحور الثاني : الاتجاه نحو تحقيق التمكين :

إن تحقيق النمو مع الإنصاف في فرص التعليم وفرص العمل وفرص المشاركة سيؤدي إلى توازن جهود التنمية البشرية ، وسوف يسهم ذلك في تحقيق التمكين للمرأة ، وزيادة مشاركتها في تنمية ذاتها ومجتمعها على حد سواء ، إلا أن المجتمع يحتاج إلى جهود كبيرة لكي يتجاوز العقبات أمام المرأة ودعم دورها وتنميتها .

ويأتي في مقدمة تلك الجهود رفع نصيبها في عملية صنع القرار من خلال فتح المهن التنظيمية أمامها ، ورفع قيمة المرأة ودورها في المجتمع .

وبالطبع فإن ذلك لن يتحقق دون وجود قوانين وتشريعات تسهم في تغيير أجواء العمل بما يلائم طبيعة المرأة وطبيعة دورها الأسري ، وتدعم مكانتها وحقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، ومن بينها تعديل ساعات العمل بالنسبة لبعض المهن والوظائف ، حيث أظهرت دراسة تم إجراؤها على الظروف المرتبطة بإحلال وتسرب العمالة النسائية في مؤسسة حمد الطبية ، ومن أن هذه المؤسسة تشهد تسرباً من مهنة التمريض بسبب طول ساعات العمل وتطبيقه لنظام الورديات ، هذا بالإضافة إلى جو العمل المفتوح ، في حين نجحت المؤسسة في إحلال العمالة النسائية في غطين من المهن (مهن فنية وكتابية) في قسم المختبرات والتحليل الطبية وقسم الملفات بسبب قيام المؤسسة بتوفير عدم الاختلاط في العمل بين الجنسين^(٢٦) ، كذلك ومن ضمن العوامل التي سوف تسهم في توطيد وإحلال العمالة النسائية في قطاعات العمل المختلفة ، توفير رياض الأطفال الملحقه بمقر العمل ، وتعتبر تجربة اللاتي لديهن أطفال ويرغبن بالبقاء معهم فترة أطول مع تحديد مستوى الأجر والترقية لمزيد من الإنصاف والمساواة مع باقي العاملين .

وهناك أيضا غط من العمل برز حديثا وهو العمل من داخل المنزل ، ويمكن تطبيقه في المجتمع القطري الذي تترسخ لديه أهمية دور المرأة لدعم الأسرة وحاجة الأطفال إليها بحيث لا يؤدي انطلاق المرأة لدعم مجتمعهما في الخارج إلى تقليل اهتمامها ودورها في دعم المجتمع من داخل الأسرة من خلال تربية الأجيال ورعايتهم الرعاية الشاملة ، وهذا يطرح بالضرورة قضية إجازة الأمومة ، ونقترح رفع مدتها مع تقليل مستوى الأجر المدفوع إلى حدود معينة تكفل مصلحة العمل ومصلحة المرأة العاملة .

ومع الخدمات المساندة السابقة وزيادة حقوق المرأة التعليمية والمهنية فإن ذلك سوف يسهم في تطوير مشاركة المرأة بالصورة التي تمكنها من الموازنة بين دورها كأم ودورها كمرأة عاملة ، ودورها كعضو يشارك في صنع القرار في المجتمع . فالمرأة القطرية الآن وبسبب إقبالها على التحصيل العلمي وعلى العمل يمكن اعتبارها أحد مواد وطاقات المجتمع المتجددة ، ويبقى أن يمكنها المجتمع من ممارسة دورها .

الخلاصة:

أظهر تحليل فرص التنمية البشرية المتاحة للمرأة القطرية في المجتمع ، استنادا إلى مقاييس دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس ومقاييس التمكين ، معدلات القصور التي تعاني منها الجهود التنمية الموجهة للمرأة ، وساعدت الدراسة التحليلية على تحديد الفجوات والمدى الذي ينبغي على المجتمع أن يقطعه لكي يحقق التنمية البشرية المنشودة ، حيث كشفت الدراسة عن مجموعة من المشكلات الأساسية التي تواجه المرأة في مجال تعزيز القدرات ومستويات التمكين في قطاعات العمل والتعليم وفي الحياة السياسية ، الأمر الذي يقلل من قدراتها ودورها في المشاركة في صنع القرارات وخصوصا التي لها تأثير في حياتها وحياة أسرتها وأطفالها ومجتمعها ، وفي هذا الإطار فإن نمط ونوعية الجهود التنموية الموجهة للمرأة تحتاج إلى إعادة نظر من قبل المسؤولين عن التخطيط للتنمية بشكل عام والتنمية البشرية بشكل خاص في المجتمع القطري .

المراجع

- ١- الأمم المتحدة : البرنامج الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٤م ، ص ١٨-١٩ .
- ٢- الأمم المتحدة : البرنامج الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦م ، ص ٥٥ .
- ٣- المرجع السابق ، ص ٥٦ .
- ٤- المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ، مناهج دراسية مختارة ، الرزمة رقم (٣) ، المنهج الدراسي رقم (٧) ، (د. ت) .
- ٥- الأمم المتحدة : البرنامج الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦م ، مرجع سابق ، ص ٣٢ ، ٣٦ .
- ٦- المرجع السابق ، ص ٣٢ .
- ٧- المرجع السابق ، ص ٣٤ .
- ٨- عادل حسن غنيم وآخرون : التاريخ الاجتماعي للمرأة القطرية . مركز الوثائق والدراسات الإنسانية بجامعة قطر ، الدوحة ، ١٩٨٩م ، ص ٣١٤ .
- ٩- هدى مجاهد وآخرون : مدينة الخور- دراسة مسحية اجتماعية . مركز الوثائق والدراسات الإنسانية بجامعة قطر ، الدوحة ، ١٩٩٥م .
- ١٠- الأمم المتحدة : البرنامج الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٤م ، مرجع سابق .
- ١١- الجهاز المركزي للإحصاء : النشرة السنوية للإحصاءات الحيوية لعام ١٩٩٦م ، الدوحة .
- ١٢- وزارة المالية والاقتصاد والتجارة : العرض الاقتصادي السنوي ، الدوحة ، ١٩٩٢م ، جدول رقم (١٦) ، ص ٣٧ .
- ١٣- الأمم المتحدة : البرنامج الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٠م ، جدول رقم (٧) ، ص ١٧٣ .
- ١٤- الجهاز المركزي للإحصاء : الدوحة ، العدد رقم (١٣) ، الجدول رقم (١-٢٢) ، ص ٦٠ .

- ١٥- الجهاز المركزي للإحصاء: المجموعة الإحصائية السنوية، العدد (١٦)، ١٩٩٦م، الجدول رقم (٥٧)، ص ٩٣.
- ١٦- الجهاز المركزي للإحصاء: المجموعة الإحصائية السنوية، العدد (٨)، ١٩٩٦م، الجدول رقم (٣٥)، ص ٤٤.
- ١٧- الجهاز المركزي للإحصاء: المجموعة الإحصائية السنوية، العدد (١٦)، ١٩٩٦م، الجدول رقم (١٠٠)، وتم استخراج النسبة المئوية.
- ١٨- المرجع السابق، جدول رقم (١٠٠)، ص ١٥٠.
- ١٩- المرجع السابق، جدول رقم (١٠١)، ص ١٥١.
- ٢٠- المجلس الأعلى للتخطيط: مشروع التنمية البشرية المستدامة، بيانات غير منشورة.
- ٢١- تقرير التنمية البشرية، مرجع سابق حساب حصة الذكور والإناث من الدخل، ص ١٠٨.
- ٢٢- تقرير التنمية البشرية، مرجع سابق، ص ٩٠.
- ٢٣- تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦م، مرجع سابق، ص ١٠٧.
- ٢٤- الجهاز المركزي للإحصاء: التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦م (بيانات غير منشورة). والمجموعة الإحصائية السنوية لعام ١٩٩٦م، العدد (١٦)، جدول رقم (٣٢)، ص ٥٤.
- ٢٥- الجهاز المركزي للإحصاء: نتائج بحث القوى العاملة، الدوحة، ١٩٩٣م، الجدول رقم (٥٧).
- ٢٦- كلثم الغانم: دور الموارد البشرية في التنمية في المجتمع القطري. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية الآداب، ١٩٩٤م.



المجلة التربوية

تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

مجلة فصلية، تخصصية، محكمة

تنشر البحوث التربوية المحكمة، ومراجعات
الكتب التربوية الحديثة ومحاضر الحوار التربوي
والتقارير عن المؤتمرات التربوية

* تقبل البحوث باللغة العربية والإنجليزية.

* تنشر لأساتذة التربية والمختصين فيها.

رئيس التحرير

أ. و. عبدالله محمد الشيخ

الاشتراكات

* في الكويت:	* في الدول العربية:	* في الدول الأجنبية:
٣ د.ك للأفراد	٤ د.ك للأفراد	١٥ دولاراً للأفراد
١٥ د.ك للمؤسسات	١٥ د.ك للمؤسسات	٦٠ دولاراً للمؤسسات

توزيع - مجلس النشر العلمي

١٠٠٠٠٠ - برقع البريد 71955 الكويت

٤٨٤٦٨١٢ (تخلي ٤٤٠٣ - ٤٤٠٩) - مباشر: ٤٨٤٧٩٦١ فاكس: ٤٨٣٧٧٩٤