ندوة دور المرأة في الإدارة بمنطقة الخليج العربي
(١٢-١٤) أكتوبر ٢٠٠٢م
الدوحة قطر

شارك كل من وزارة شئون الخدمة المدنية والإسكان والمجلس الأعلى لشئون الأسرة والمنظمة العربية للتنمية الإدارية في التنظيم وتنفيذ هذه الندوة في دولة قطر ، تحت الرعاية الكريمة لسمو الشيخة موزة بنت ناصر حرم صاحب السمو أمير دولة قطر المفدى ورئيس المجلس الأعلى لشئون الأسرة ، وبتوجيه ودفع من سعادة الشيخ فلاح بن جاسم بن جبر آل ثاني وزير شئون الخدمة المدنية والإسكان ، بالمساهمة الفعالة التي قدمتها المنظمة العربية للتنمية الإدارية في إنجاح الدورة ، وذلك في إطار الاهتمام الشديد بعمليات تطوير المجتمع ، وتأمين الكفاءات البشرية الوطنية لتنفيذ الواجبات والمهام الاجتماعية والمؤسسية، ومن منطلق أن المرأة نصف المجتمع ، الأمر الذي يتطلب اهتماماً جدياً وعلمياً بتحديد أدوارها وأداءاتها ، والعمل على تأمين الاستفادة القصوى من طاقاتها في التنمية والتطوير في منطقة دول الخليج العربي . وعليه ، فإنه لابد من العمل على تشخيص واقع دور المرأة القيادي في قطاعات ثلاثة: الحكومي والمشترك والخاص وتعزيزه ، وعلى زيادة حجم المساهمة الإيجابية للمرأة في إدارة المؤسسات على النحو الذي يضمن التوازن المجتمعي المطلوب والاستغلال الأمثل للمواد والطاقات البشرية الوطنية المتاحة .

أهداف الندوة :-

تحددت أهداف الندوة في الآتي :

١ - دراسة ومناقشة أساليب تعزيز دور المرأة في إدارة المجتمع ومؤسساته في منطقة الخليج العربي .

٢ تحديد السبل التي تضمن الاستفادة الكاملة من الطاقات البشرية الوطنية والتي تشكل المرأة نسبة عالية منها .

٣ الوصول إلى قواعد ومؤشرات عملية ، لتحقيق الكفاءة التشغيلية في المجتمع من خلال زيادة معدلات التشغيل النسوي.

٤ الوصول إلى أسس موضوعية لتسهيل ودعم دخول المرأة في المجالات القيادية الفاعلة ، وتأمين مساهمتها في إدارة المجتمع ومؤسساته .

٥ بناء قواعد جديدة لتطوير المجتمع الخليجي ، لتحقيق الكفاءة الاقتصادية فيه ، من خلال القضاء على البطالة لنصف المجتمع، وخفض معدلات الإعالة الاجتماعية ورفع المستوى المعاشي للمجتمع.

محاور الندوة : -

دارت موضوعات الندوة حول المحاور الأربعة الآتية :

المحور الأول :

واقع عمل المرأة في المجالات الإدارية في منطقة الخليج العربي :

(أ) تجارب الدول الخليجية في ممارسة المرأة للدور القيادي في المجالات الإدارية والاقتصادية والمجتمعية المختلفة .

(ب) تجارب الدول الخليجية في مجال تعزيز وتعميق دور المرأة في ممارسة كامل حقوقها القيادية المجتمعية .

المحور الثاني :

مشاكل دخول المرأة في مجالات الإدارة والقيادة :

(أ) المشكلات الاجتماعية والقانونية المؤثرة على المرأة وتوجهها نحو ممارسة دورها الإداري والقيادي .

(ب) المشكلات الاقتصادية المترتبة على عدم تشغيل المرأة وعدم ممارستها لدورها الفاعل في العمليات الإدارية .

المحور الثالث :

تفعيل دور المرأة في مجالات العمل الإداري :

(أ) تحديد السبل والطرق الكفيلة بتفعيل دور المرأة في مجال ممارستها للعمل الإداري والقيادي .

(ب) دور الدول والحكومات في تفعيل وتعزيز دور المرأة الإداري في المجتمع.

(ت) ورد المنظمة العامة والتسوية والتطوعية في تفعيل دور المرأة وتعزيزه في ممارسة الإدارة والقيادة .

(د) دور المنظمة العربية للتنمية الإدارية في تفعيل دور المرأة الإداري والقيادي في المجتمع العربي .

المحور الرابع :

التوجهات المستقبلية لتطوير دور المرأة :

(أ) فتح مجالات العمل الإداري والقيادي أمام المرأه .

(ب) التوجهات المستقبلية لدخول المرأة في مجالات العمل .

واستمرت الندوة لمدة ثلاثة أيام ، حيث عقدت خلالها ست جلسات ، بالإضافة إلى الجلسة الختامية التي عرض فيها البيان الختامي ، وتم التوصل فيها إلى التوصيات وخطة العمل .

أوراق العمل :-

• **الورقة الأولى وموضوعها : دور المرأة في الإدارة بمنطقة الخليج العربي** : تم فيها الإشارة إلى واقع عمل المرأة في المجالات الإدارية في الدول الخليجية ، ونسبة مشاركتها في سوق العمل الخليجية في الفترة من ١٩٧٠م حتى ٢٠٠٠م ، وتعرضت الورقة لبعض العوامل التي ساهمت في إشكالية دخول المرأة في المجالات الإدارية بسوق العمل ، ولتفعيل دورها في مجالات العمل الإداري في المنطقة ، وذكر في نهايتها بعض الاستراتيجيات الأساسية الفاعلة لتحقيق هدف نشر التوعية ، واكتساب المعرفة واستيعابها .

• **الورقة الثانيَة وموضوعها : واقع عمل المرأة في المجالات الإدارية في منطقة الخليج العربي . الواقع والتجارب** : تعرضت الورقة لحالة التنمية البشرية من حيث معدل النشاط الاقتصادي للمرأة حسب المجموعة أو الفئة العمرية بدول المنطقة وحسب قطاعات عمل مختلفة ، وتوزيع عمل المرأة على الفروع المختلفة في قطاع الخدمات ، وعمالة المرأة في القطاعين العام والخاص ، والمكون الأجنبي في عمالة

النســـاء ، ثـــم تعرضـــت الورقة للمرأة الخليجية في مجال العمل الإداري ، ومدى تمكيـــنها فـــي هـــذا المجال وفي مراكز صنع القرار ، وبحثت الورقة في محددات مشـــاركة المـــرأة فـــي سوق العمل خاصة في مجال العمل الإداري ومراكز صنع القـــرار ، وتعرضـــت لحالـــة تطبيقية أخذت من دولة قطر ، وخلصت الورقة إلى مجموعة من التوصيات .

• **الورقـــة الثالثة وموضوعها : تجارب الدول الخليجية في مجال تعزيز وتعميق دور المـــرأة فـــي ممارســـة حقوقها القيادية المجتمعية تجربة سلطنة عمان :** وتـــدور هـــذه الورقة حول التجربة العمانية في تعزيز دور المرأة وحقوقها ، حيث ركزت على ثلاثة عناصر هي : التشريع وأنظمة الدولة في دعم المرأة المجتمعي والمـــرأة العمانـــية والتعلـــيم ، والمـــرأة العمانية والعمل في الهيئات والقاطاعات والمســـتويات المخـــتلفة ، ثـــم تعرضـــت الورقة للمعوقات والتحديات الاجتماعية والاقتصـــادية والثقافـــية العديدة ، وخلصت الورقة إلى مجموعة من المقترحات ، والتوصيات للعمل على النهوض بعمل المرأة .

• **الورقـــة الرابعة وموضوعها : محددات تولي المرأة القطرية للمناصب الإدارية القيادية :** وهدفت الورقة إلى بيان أهمية دور المرأة القطرية في مسيرة التنمية في دول مجلـــس التعاون الخليجي ، وإبراز أهم المعوقات التي تواجهها ، والتي تحول دون تفعـــيل دورها في المجتمع القطري ، وألقت الضوء على الواقع الحالي لعمل المـــرأه القطـــرية في قطاعات مختلفة ، وخلصت إلى عدد من التوصيات من أجل تعزيز وجود المرأة القطرية في المناصب الإدارية القيادية .

• **الورقـــة الخامسة وموضوعها : العقوبات القانونية والاجتماعية المقيدة للمرأة الخليجـــية فـــي تولـــي الوظـــائف القـــيادية :** ووضحت الورقة بعض الاتفاقيات والإعلانـــات الدولـــية والإقليمـــية المتعلقة بحق المرأة في تولي الوظائف القيادية

والمشـــاركة في صنع القرار ، والإجراءات المتطلبة من المجتمع الدولي في تحقيق المشاركة الفاعلة للمرأة في الحياة السياسية والعامة ، كما تعرضت الورقة للمعوقات العامة أمام تولي المرأة الخليجية للوظائف والمهن القيادية ، واقترحت حلولاً لتفعيل دور المرأى الخليجية في تولي هذه الوظائف .

• **الورقـــة السادسة وموضوعها : المشكلات الاقتصادية المترتبة عن عدم تشغيل المـــرأة الخليجـــية وعدم ممارستها لدورها الفاعل في العمليات الإدارية :** تحدثت الورقـــة عـــن القـــوى العاملـــة وأهميتها بالنسبة للدول في تنمية اقتصادها القومي والمحلـــي ودخل الفرد ، ثم عن موقف دول مجلس التعاون الخليجي ومساهمتها في تنمـــية مواردهـــا البشـــرية التي تتمثل في التعليم وإتاحة فرص العمل . وتعرضت الورقـــة للمشـــكلات الاقتصـــادية التـــي تواجهها المرأة الخليجية في مجال الأسرة ومجـــالات القطاعيـــن الحكومـــي والخاص ، ومتطلبات ومشكلات العولمة بالنسبة للمـــرأة الخليجية ، وألقت الضوء على الإحصاءات الموضحة لحجم الدور الإداري الفاعل للمرأه في مناصب اتخاذ القرار الهامة في دول المنطقة، وجاءت التوصيات لتحقيق المزيد من تمكن المرأة في مجال الإدارة ووضع السياسات .

• **الورقـــة الســـابعة وموضوعها : السبل والطرق الكفيلة بتفعيل دور المرأة في مجـــال ممارستها للعمل الإداري والقيادي :** وعملت الورقة على إلقاء الضوء على واقـــع المرأة العربية في ممارستها للعمل الإداري والقيادي ، وعلى أهم الاتجاهات والدوافـــع التـــي تدفـــع المرأة لتبوء الموقع القيادي ، وعلى السمات والخصائص المطلـــوب توافـــرها في المرأة لمساعدتها في ممارسة العمل القيادي ، وعلى مدى الـــتكافؤ فـــي احـــتلال المواقع القيادية بين المرأة والرجل ، وعلى أهم المشكلات والصـــعوبات التي تعاني منها المرأة العربية في ممارستها للعمل الإداري القيادي ،

وخلصت الورقة إلى اقتراح الاستراتيجيات التي من شأنها تفعيل دور المرأة في مجال ممارستها للعمل الإداري والقيادي .

• **الورقة الثامنة وموضوعها : دور المرأة في المناصب الإدارية في بعض أقطار المجتمع العربي ودور الدول والحكومات في تفعيله:**

استهدفت هذه الورقة دراسة وضع المرأة العربية في المشاركة الاقتصادية ، وعلى وجه الخصوص المناصب الادارية العليا ، وفي دول مجلس التعاون الخليجي بصفة خاصة ، وخلصت إلى تحديد أساليب لتفعيل جهود تعزيز وضع المرأة في مجالات ممارستها للعمل القيادي الإداري .

• **الورقة التاسعة وموضوعها : دور المنظمات العامة والنسوية في تفعيل دور المرأة وتعزيزه في ممارسة الإدارة والقيادة :** استعرضت الورقة معوقات مشاركة المرأة في المجتمع من منظور عام ، وتطرقت إلى بيان دور المؤسسات الأهلية في مساعدة المرأة على تبوء المناصب الإدارية على كل من : صعيد المرأة ومؤسساتها والصعيد المجتمعي ، وعلى صعيد الدولة .

• **الورقة العاشرة وموضوعها : دور المنظمة العربية للتنمية الإدارية في تفعيل دور المرأة الإداري القيادي في المجتمع العربي :**

وتعرضت هذه الورقة لنظرة تاريخية للمرأة في مجال العمل والقيادة ، ولواقع عمل المرأة المعاصرة ، والمشكلات والمعوقات التي تواجهها في تولي المناصب القيادية في المجتمع ، وتحدثت عن المنظمة العربية للتنمية الادارية كبيت خبرة معتمدة في العالم العربي ، حيث وضحت رسالتها وأهدافها ومجالات عملها والجهات المستهدفة ، وأنشطة المنظمة ومدى مشاركة المرأة فيها ، كما ألقت الضوء على توجهات المنظمة المستقبلية لتفعيل دور المرأة الإداري والقيادي في المجتمع .

• **الورقـــة الحادية عشرة وموضوعها : تقييم دور القوى البيئية في فتح مجالات العمـــل أمام المرأة الخليجية :** تم في هذه الورقة تقييم أثر أربع مجموعات أساسية مـــن القوى البيئية ، هي : القوى السياسية والقانونية ، والقوى الاقتصادية ، والقوى الثقافـــية والاجتماعـــية ، والقوى التكنولوجية ، في فتح مجالات العمل أمام المرأة الخليجية .

• **الورقـــة الثانـــية عشرة وموضوعها : التوجهات المستقبلية لدخول المرأة في مجـــالات العمـــل :** عملـــت هذه الورقة على دراسة وتحليل التطورات والمتغيرات المعاصـــرة محلـــياً وعالمياً في بيئة الأعمال المعاصرة ، وعلى تحديد درجة تأثر المـــرأة العربـــية بالـــتحولات المعاصرة هذه ، ووضع تصور مستقبلي للتوجهات المستقبلية لانطلاق المرأة العربية في مجالات العمل .

توصيات الندوة :-

وجاء أهم توصيات الندوة على النحو الآتي :

١ - أن تتبنى الحكومات الخليجية والقطاع الخاص تفعيل دور المرأة في الإدارة من خلال تطبيق فعلي للقوانين والتشريعات ، سارية المفعول ، كما أن على القطـــاع الخاص الاستثمار في مجالات مختلفة خاصة تلك التي تساعد على إكساب المرأة مهارات لتصبح عضو أكثر فعالية في المجتمع .

٢ - إشراك المرأة بصورة فعالة في عمليات التخطيط والتنمية ، مما يساعد على أن تكـــون شـــريك رئيسي في عملية التطوير والنهوض بالمجتمع ، وكذلك توصـــيل صـــوت المرأة للقيادات من خلال تواجدها في التنظيمات التابعة لجامعـــة الدول العربية ، لتعزيز تواجدها على مستوى التنظيمات والهيئات والمؤسسات ومؤسسات المجتمع المدني ، والتأكيد على تواجدها بقوة داخل المنظمة العربية للتنمية الإدارية .

٣ - المطالبة بالمزيد من الدراسات المسحية التي تبحث في أسباب عزوف المرأة عن العمل .

٤ - زيادة دور المؤسسات والمنظمات التي تعني بشئون المرأة من أجل زيادة الوعي لدى المرأة بأهمية دورها في التنمية ، وكذلك من أجل التعريف بأهميتها من قبل الفئات الأخرى .

٥ - خلق الوعي لدى المرأة بقدرتها الذاتية الكامنة ، والغير مستفاد منها ، حتى تتمكن من المشاركة في صنع القرار ، حيث أن أحد معوقات المرأة التي تواجهها في سوق العمل هو عدم الشعور بأهميتها كعضو منتج ومؤثر في هذا المجتمع .

٦ - الدعوة إلى الاهتمام بتدريب القيادات النسائية على مستوى الوطن العربي، لتهيئة القيادات النسائية في مختلف المجالات ، ومساعدتهن على تبوء المناصب القيادية .

٧ - تصحيح صورة المرأة على مستوى المؤسسات الإعلامية ، بأهمية مشاركتها ودخولها إلى قطاع الوظائف العام والخاص ، ونشر ثقافة أهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة .

خطة العمل :-

يتطلب الإشراف والإعداد والتنفيذ لخطة العمل مشاركة الجهات المختصة بالدول العربية بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الادارية لتحديد أسلوب العمل وإقرار الموازنة المطلوبة وتأمين مصدر تمويلها ، وتشمل هذه الخطة الأنشطة التالية :

١ - أن يؤطر لندوة دور المرأة في الإدارة بمنطقة الخليج العربي لتعقد سنوياً كملتقى فكري تعرض فيه تجارب الدول التطبيقية في دعم دور المرأة

القـــيادي في المجالات الإدارية والاقتصادية والمجتمعية ، على أن تعقد كل سنة في إحدى الدول الخليجية لعرض وتقييم تطبيق خطة العمل .

٢ - أن تعقـــد المـــنظمة العربية للتنمية الإدارية ندوة تعريفية للقيادات السياسية والإدارية في الدول العربية ، بهدف تعريفها بالدور القيادي الإداري للمرأة، ومـــن أجـــل تسهيل ودعم دخولها في المجالات القيادية والإدارية الفاعلة ، وذلك لتأمين مساهمتها في إدارة المجتمع ومؤسساته .

٣ - أن تتبـــنى المنظمة العربية للتنمية الإدارية إعداد وتحرير مضامين ما يدور فـــي الندوات واللقاءات الخاصة بالمرأة ، وعرضها على القيادات السياسية والإدارية ، بهدف الإعلام بدور المرأة القيادي والإداري وضرورة إشراكها في الوظائف القيادية العليا .

٤ - التنســـيق بيـــن المـــنظمة العربية للتنمية الإدارية مع أجهزة الإعلام بالدول العربية لإعداد برنامج إعلامي مقروء ومسموع ومرئي ، يغطي كل وسائل الإعـــلام المخـــتلفة لدعم دور المرأة في قيادة المجتمع ، وتصحيح الصورة النمطية في الإعلام عنها .

٥ - تقـــوم المنظمة العربية للتنمية الإدارية بإعداد خطة نموذجية لتطبيق أسلوب العمـــل عـــن بعـــد ، وذلك بواسطة التقنية المعلوماتية والاتصالات لتبادل الاستشارات المعرفية ، وتقديم الخدمات المختلفة لإتاحة الفرصة للمرأة ربة البيت ذات الكفاءة المهنية للمساهمة الفعالة في التنمية الإدارية .