

عمل المرأة الخليجية والتوفيق بين الأسرة والعمل

د. هند المفتاح

استاذ مشارك، معهد الدوحة للدراسات العليا

المنتدى السنوي الأول للسياسات الأسرية

اعادة النظر في سياسات التوفيق بين العمل والأسرة في دول مجلس التعاون الخليجي

٣٠-٣١ مايو ٢٠١٦

تلخيص

حققت المرأة الخليجية في العقدين الأخيرين مكاسب عديدة في مجالي التعليم والمشاركة في سوق العمل مكنتها لاحقا من اكتساب العديد من حقوقها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية، الأمر الذي يمكن وصفه ودون مبالغة على انه تطور ملموس وبارز في تمكين النساء في العالم العربي. ولعلّ التقدم والتطور الذي أحرزته المرأة الخليجية خلال العقدين المنصرمين في مجال التعليم بالذات سهل لها طريق المشاركة الفعالة كشريك في بناء الوطن وفي صنع القرار المجتمعي المتعلق بالمرأة بشكل خاص والأسرة بشكل عام. ومن الملاحظ أن مشاركة المرأة الخليجية في التنمية بشكلها الشامل والأعم ساهم في تعزيز دورها المأمول والمرتبب في تطوير المجتمع بفضل الدعم والتأييد الذي تحصل عليه من حكوماتها . ومع ذلك، ما زالت المرأة الخليجية تواجه عددا من التحديات المؤسسية والقانونية التي تُحد من مشاركتها الفعالة في سوق العمل. فمثلا، ما زالت المرأة الخليجية تواجه تحديا وصعوبة في التوفيق بين العمل والأسرة في ظل تساهل أو عدم التزام بعض المؤسسات بقوانين العمل المنظمة لها. وما زال عمل المرأة الخليجية يتركز في القطاع الحكومي والعام وفي مجالات الصحة والتعليم، وما زالت حصة المرأة في المناصب القيادية مقارنة بنظيرها الرجل الخليجي متواضعة مقارنة بتحصيلها العلمي وخبراتها المتراكمة. علاوة على بعض التحديات الاجتماعية والثقافية التي تمنع المرأة الخليجية من المشاركة الحقيقية في صنع القرارات. وعليه، سنناقش هنا، وباختصار، المرجعيات التاريخية لتطور تمكين المرأة الخليجية وأهم التحديات التي تواجهها في العمل والتي من شأنها التأثير السلبي على الاستغلال الأمثل والكامل لطاقتها وخبراتها وبالتالي تمكينها اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وبما يحقق لها التوافق بين الأسرة والعمل. وقد خلصنا الى ان عدم التزام أو تهاون بعض المؤسسات

الخليجية وبالذات العاملة في القطاع الخاص بتلك التشريعات والقوانين المعتمدة من الحكومات الخليجية أدى الى عدم قدرة المرأة على تحقيق التوفيق المنشود بين الأسرة والعمل الأمر الذي يتطلب بدوره ضرورة اعادة النظر في تطبيق القوانين وتعميم المحاسبة والمساءلة من ناحية واعادة صياغتها بما يحقق توفيقا أكبر وأمثلة للمرأة الخليجية.

١ - الاطار النظري

تجدر بنا الاشارة هنا أولا الى التأكيد على أن المرأة الخليجية قد مرت بمراحل من التطور التاريخي لتمكينها اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، حيث بدأت هذه المرحلة منذ حقبة "ما قبل النفط" ومرحلة النفط و"ما بعد النفط". وعلى الرغم من صعوبة تحديد تواريخ معينة لبداية ونهاية كل مرحلة، الا ان التداخل بينهم واضحا ومتداخلا الى حد كبير. ولسنا هنا بعرض تفاصيل كل مرحلة تاريخية بالتفصيل، ولكن من الممكن الاشارة الى الدور التقليدي الذي مارسته المرأة الخليجية أثناء مرحلة قبل النفط لغياب التعليم أولا والنظرة المجتمعية التقليدية لدور المرأة بشكل عام. ومع ذلك، فان هذه المرحلة شهدت بعض المحاولات لاختراق حواجز العزلة المفروضة على النساء ولا سيما في دولتي الكويت والبحرين تمثلت في انشاء مدارس تعليم الفتيات في البحرين ١٩٢٨ والكويت ١٩٣٨ الأمر الذي انعكس في مواصلة المرأة لتعليمها الخارجي. الا ان مرحلة السبعينات- مرحلة النفط- شهدت تحولات جذرية و"كمية" في وضع ودور المرأة الخليجية تزامنت مع خروج المرأة للتعليم والعمل. ولم تتساوى الدول الخليجية في دعم هذه الفرص للمرأة تبعا للموروثات الثقافية والاجتماعية كما كان الحال في السعودية المحافظة، الا ان المرأة الخليجية بدأت في السعي لدور أكبر وفعال من خلال تجاوز هذه الحواجز والاقدام على المزيد من التحديات مثل تاسيس الجمعيات النسوية ورفع العرائض النسوية للنخب الحاكمة للمطالبة بحقوقهن السياسية كما حدث في الكويت (منيرة فخرو، ١٩٨٨: ص ٢٩). أما مرحلة بعد النفط، فلعل تجربة المرأة الكويتية و"تضالها" في المطالبة بحقوقهن السياسية يُعد مثالا غنيا ومُجسدا لكسرها للحواجز التقليدية المتوارثة، حيث تمكنت بعد صراع بدأ في السبعينات من الحصول على حقوقها السياسية كاملة عام ٢٠٠٥ (برنامج الأمم المتحدة الانمائي، ٢٠٠٥).

بدأ تحدي المرأة الخليجية لمجتمعها بشكل عام منذ عقد التسعينات، حيث شهدت حركات لتمرد المرأة الخليجية لتغيير الأدوار الاجتماعية التقليدية لها. ومرة أخرى، فقد كان دور المرأة الكويتية اثناء الغزو العراقي سنة ١٩٩٠ تحديا حقيقيا لدور المرأة النمطي. حيث وجدت المرأة الكويتية نفسها عضوا فعالا

ونشطا في حركات المقاومة ووسط المظاهرات وجنديات في اىصال السلاح والمؤن الى المقاومين، الأمر الذي سهل لهن لاحقا بعد التحرير حصولهن على حقوقهن السياسية. أما في المملكة، فقد قام عددا من الأكاديميات السعوديات وللمرة الأولى في نوفمبر ١٩٩٠ في تحد واضح للأعراف الاجتماعية بقيادة سيارتهن في الرياض وفقا لرخص القيادة الدولية التي يحملنها مطالبين في ذلك بحقهن في قيادة السيارات. وفي البحرين، شاركت المرأة- حوالي ٣٠٠ بحرينية - في المظاهرة الشعبية عام ١٩٩٤ للمطالبة بتحسين الأوضاع الاقتصادية والحد من البطالة ووقعن على عريضة للمطالبة بحقوقهن السياسية وما نتج عن ذلك من تمثيلهن اللاحق في مجلس الشورى عام ٢٠٠٢ وشغل المناصب الوزارية. أما في سلطنة عمان، حيث تعتبر أكثر الدول تقدما في منح المرأة حقوقها، فقد تم في عام ١٩٩٦ تمكين المرأة العمانية سياسيا سواء من خلال حق الانتخاب والترشيح أو شغل المناصب الوزارية والقيادية. أما المرأة الاماراتية، فقد تمكنت في عام ٢٠٠٦ من المشاركة السياسية في المجلس الوطني الاتحادي وبنسبة تصل الى ٢٢,٥% استمرت منذ حينها في شغل المناصب السياسية حتى أصبحت شريكا أساسيا في التشكيل الوزاري عام ٢٠١٦. في حين تمكنت المرأة القطرية من المشاركة السياسية عام ١٩٩٩ مع اول انتخابات للمجلس البلدي حيث فازت فيه المرأة القطرية بعضوية أستمرت ٤ دورات متلاحقة، تبعه انجازات متواصلة للمرأة في التمثيل الداخلي والخارجي (فاطمة حافظ، ٢٠٠٨).

الجدير بالذكر، ان هذه المرحلة - بعد النفط- قد تزامنت مع بدء الأمم المتحدة لتطوير مفاهيم تمكين المرأة بشكل عام توافق مع ظهور النظام العالمي الجديد وما أفرزه من مفاهيم للعولمة وتمكين المرأة في المجتمع. وبعيدا عن الجدليات المثارة أثناء تلك الفترة وتأرجحها بين دعوات مزيفة للتحديث والتحرير الشكلي ودعوات حقيقية وجادة لتمكين المرأة مجتمعا، فانه من المؤكد أن هذه المرحلة كانت بداية التوجه العملي نحو تمكين المرأة الخليجية في كل المجالات.

دوليا، كان لتحول دور وأولويات الأمم المتحدة من التركيز على الشؤون السياسية الى قضايا التنمية بُعدا مباشرا في التوجه نحو تمكين المرأة عمليا. حيث بدأت الأمم المتحدة في تقديم رؤية جديدة تركزت في "التنمية البشرية" ودمج المرأة في قضايا التنمية. فكانت اتفاقية مناهضة كل أشكال العنف والتمييز ضد المرأة - السيداو - ١٩٧٩ - والتي رفضت بعض الدول الخليجية توقيعها- وعلان بكين ١٩٩٥ بداية أممية وعالمية لتمكين المرأة. وعلى الرغم من تحفظ الدول الخليجية على بعض البنود المثيرة للجدل- وبالأخص تلك التي تمس العقيدة والدين والقيم- الا انها شاركت في المؤتمر الأقليمي العربي للمرأة عشر سنوات بعد ببجين: دعوة الى السلام، والمنعقد في بيروت يوليو

٢٠٠٤، وأتخذت بعدها خطوات ايجابية في تمكين المرأة من خلال منحها الحق في الترشيح والانتخاب، التعيين في المناصب الوزارية والقيادية، وتحديث التشريعات وقوانين العمل للتناسب مع التمثيل المتصاعد للمرأة في سوق العمل.

وفي مجال التشريعات الخاصة بعمل المرأة، فقد أولت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها إهتماماً خاصاً بموضوع التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، فمنذ عام ١٩١٩، أصدرت المنظمة الاتفاقية رقم (٣) بشأن حماية الأمومة - وما تلاها من مراجعات عام ١٩٥٢ وعام ٢٠٠٠ - والتي تضمنت مجموعة من التدابير الخاصة بإجازة الأمومة والبدايات النقدية المقدمة، وفترات الرضاعة، وتخفيض عدد ساعات العمل. وكذلك أصدرت المنظمة الاتفاقية رقم (١٥٦) لسنة ١٩٨١ بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، والتي تناولت العديد من الاجراءات لتحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

وتبنى صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة (اليونيفوم) بعد مؤتمر بيجين ١٩٩٥ برنامج عمل تمكين المرأة، حيث تم اطلاق مبادرة متابعة ما بعد بيجين حيث هدف المشروع الى تعزيز الآليات المعنية بالمرأة واعداد استراتيجيات وخطط عمل وطنية لادماج قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) في التنمية الشاملة ، من أجل زيادة مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار التي تؤثر على حياتها وتمكينها من المساهمة الفعالة في تحسين ظروف حياتها وبما يعود بالنفع على مجتمعا. كما أفردت الأمم المتحدة في أجندتها التحضيرية للذكرى السنوية العشرين للسنة الدولية للأسرة ٢٠١٤ أهمية خاصة لموضوع التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، حيث حدد قرار المجلس الإقتصادي والإجتماعي رقم ٢٩ لسنة ٢٠١١ - وما أتبع ذلك من قرارات أممية صادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي- ثلاثة محاور رئيسية تتركز حولها الإستعدادات المتخذة للتحضير لهذه الذكرى، من بين هذه المحاور "ضمان تحقيق التوازن بين العمل والأسرة".

خليجيا، تُعد مشاركة المرأة الخليجية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ركيزة أساسية للتنمية، بل وتُعد قوة العمل النسائية جزءا اساسيا ومُكملا لقوة العمل في المجتمع. ولتتمكن الدول الخليجية من تحقيق الاستفادة القصوى من رأسمالها البشري، فلا يكفي تشجيع دخول المرأة الى سوق العمل في جماعات حاشدة، فالأهم هنا هو اتاحة الفرصة للمرأة لشغل وظائف متنوعة لا تحصرها في قطاعات أو مجالات معينة، بما في ذلك المناصب القيادية، وفي ظل قوانين وتشريعات عمل تتناسب مع دورها المزدوج كموظفة وأم وزوجة.

ولهذا، دابت الدول الخليجية على تسهيل عمل المرأة واتخذت في ذلك عدة تشريعات وقوانين لعل أهمها ما نصت عليه دساتيرها من تساوي حق المرأة أسوة بنظيرها الرجل في الحقوق والواجبات بما في ذلك فرص التعليم والعمل، وحق المرأة في المشاركة في الوظيفة العامة بما يتناسب مع قدراتها وامكانياتها. كما قامت الدول الخليجية في صياغة استراتيجيات خاصة للنهوض بالمرأة صاحب ذلك انشاء العديد من المؤسسات الخاصة بالمرأة والأسرة، علاوة على العديد من القوانين الأخرى المتعلقة بتسهيل عمل المرأة بما يتوافق مع دورها الأهم في بناء الأسرة، كما سيتم التحدث عنه لاحقاً.

٢- التعليم والعمل

مما لا شك فيه أن تعليم المرأة الخليجية قد ساهم وبشكل كبير في اغلاق الفجوة التعليمية بينها وبين نظيرها الرجل الخليجي، وكذلك في تعزيز قدراتها المهنية والمعرفية الأمر الذي انعكس ايجاباً في تعزيز مشاركتها الاقتصادية والسياسية وبالتالي تنمية مجتمعتها. ولعل ذلك كان نتيجة لجهود الحكومات الخليجية في تمكين المرأة من خلال فتح فرص التعليم لها وتشجيعها على ذلك.

فقد بلغت النساء الخليجيات الدراسات في الجامعات الخليجية ٥٧,٥% مقارنة ب ٢٧,٣% للذكور وذلك حسب الاحصائيات المتوفرة لعام ٢٠١٠ (احصائيات دول مجلس التعاون للخليجي أخر دخول ١٧ مايو ٢٠١٦ <http://sites.gcc-sg.org/Statistics/Files/1418107160.pdf>). ومع ذلك، فإن نسب تمثيل المرأة الخليجية في سوق العمل انخفض مقارنة بمثيلاتها في الدول المتقدمة حيث بلغت نسبة ٣٠% مقارنة بنسبة ٧٠ - ٨٠% في أغلب دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وقد بلغت نسبة دخول الإناث إلى سوق القوى العاملة في المملكة ١٨,٢%، وتصل إلى ٢٨,٦% في عمان، بينما تبلغ ٣٩,٤% في البحرين و ٤٦,٦% في الإمارات العربية المتحدة و ٤٣,٤% في الكويت و ٥٠,٨% في قطر (صحيفة عكاظ، ١١ مايو ٢٠١٦).

وعلى الرغم من كسر المرأة الخليجية لحواجز دراسة التخصصات التقليدية للمرأة واقبالها خلال العقد الحالي والسابق على دراسة تخصصات الطب والمحاماة والاعلام والهندسة وغيرها من التخصصات العلمية والمهنية والتي كانت حكراً على الرجل، والتي انعكست لاحقاً في كسرها للسقف الزجاجي والجدران الادارية المهنية، الا أن الممارسات المؤسسية لم تقدم لها الدعم المأمول. وقد يبدو لوهلة أن هناك تجاوزاً فادحاً للمعايير الموضوعية في الاختيار للتوظيف وبالذات للمناصب القيادية، وتميزاً واضحاً ضد المرأة في توليها لهذه المناصب، وكذلك في فرص التدريب والترقية ومن ثم مشاركتها في عملية صنع القرار. ولا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في معظم مستويات صنع القرار في الدول الخليجية. فالكثير من الشواهد تؤكد أن المجتمع الخليجي - بالرغم من الاتجاه الرسمي لحكوماته

الذي يسعى إلى تبني سياسة توسع مشاركة المرأة في قوة العمل- يُبعد المرأة وقد يكون أحيانا بصورة معتمدة عن شغل المراكز الإدارية والقيادية في المجتمع، الأمر الذي بدوره يؤثر في مساهمة المرأة بصورة فعّالة في وضع وصياغة السياسات التنموية في المجتمع، كما يقلل فرصتها في التعامل مع قطاعات العمل الأخرى التي تُثري خبرتها العملية وتُثمي مهاراتها وتزيد من فرص تدريبها. علاوة على تعطيل تنفيذ القوانين الخاصة بالتوفيق بين عمل المرأة والأسرة.

ففي دراسة قطرية لبحث معوقات تولي المرأة القطرية للمناصب القيادية (هند المفتاح، ٢٠١٠) ، فقد تبين وعلى الرغم من تساوي أجور الرجل والمرأة القطرية - قانونيا ومؤسسيا- الا انهم يتفاوتون في قيم العلاوات الممنوحة لكلا منهما والمرتبطة بطبيعة النوع الاجتماعي ومسؤولياتهما المجتمعية. كما أظهرت الدراسة تفاوت ساعات العمل في المؤسسات بين ٧ الى ١٠ ساعات يوميا مع التأكيد على عدم التفرقة بين ساعات عمل المرأة والرجل، علاوة على عدم التفرقة في ساعات العمل الاضافي. كما أشارت الدراسة الى تدني فرص تدريب وترقية المرأة القطرية مقابلة بنظيرها الرجل القطري نتيجة التزاماتها العائلية من ناحية والنظرة الثقافية لها من قبل الرئيس- الرجل القطري والموروثات الاجتماعية لتولي المرأة للمناصب القيادية من ناحية أخرى.

وربما يُفسر هذا قيام وتوجه بعض النساء الى تحويل مسارهن الوظيفي بعد الزواج والانجاب حتى يتلاءم ويتوافق مع ادوارهن الجديدة كزوجات وأمّهات وبالأخص في ظل عدم دعم مؤسساتهن لأدوارهن المزدوجة وبالتالي مراعاتهن من حيث ساعات العمل والاجازات. الأمر الذي بدوره انعكس في انسحاب المرأة من سوق العمل سواء باختيارهن أو من خلال نظام التقاعد المبكر الذي تشجعه معظم الدول الخليجية، حيث يمكن للمرأة في عمر ٤٥ سنة وممن مضى على خدمتها ٢٠ سنة، الالتحاق بنظام التقاعد المبكر.

ومع ذلك، فقد عملت الحكومات الخليجية على تمكين المرأة اقتصاديا بأشكال وطرق أخرى لم تكن متاحة لها من قبل لعلّ أهمها تشجيع النساء وبالذات الشابات منهن على ريادة الأعمال والعمل الخاص، والذي كان بمثابة كسرا للقيود المؤسسية للمساهمة في تنمية مجتمعاتهم بمرونة تتوافق مع ظروفهن العائلية والتزاماتهن الأسرية. ونظرا لضيق الوقت المتاح لكتابة هذه الورقة وعدم توفر احصائيات شاملة وكاملة عن أعداد رائدات العمل الخليجيات ومدى نجاحهن في هذه التجربة، الا ان التجربة في حد ذاتها كفيلة باثبات رفض المرأة الخليجية للاستسلام واصرارها على اقتناص الفرص وكذلك مواصلة الدعم الحكومي لتمكينها.

٣-تشريعات وقوانين العمل

مما تقدم أعلاه، من الواضح انه رغم التطور الكمي لاحصاءات المرأة الخليجية في فرص التعليم، الا انه لم يقابله تطور كمي وكيفي في فرص العمل. نظريا، يبدو الأمر وكأن بعض الدول الخليجية تنتهج مسارين متضادين في ذات الوقت! حيث يتمثل المسار الأول في اتخاذ الدول الخليجية للعديد من التشريعات وقوانين العمل الداعمة لعمل المرأة مثل نصوص اجازات الانجاب والأمومة والرضاعة وتوفير دور حضانة للاطفال في مقار أعمالهن وغيرها من القوانين ذات الصلة. الا انها نتجت في تركيز النساء الخليجيات في نشاط اقتصادي وحيد ومركزي لدولهن تمثل في القطاع الحكومي. اذ لا يُقبل القطاع الخاص على توظيف المرأة الخليجية كثيرا لارتفاع تكلفة توظيفهن والمتمثلة في اجازات الأمومة ورعاية الأطفال وعدم اقبالهن على العمل المسائي او المناوبات (هند المفتاح، ٢٠١٠)، بل وقد لا تُقبل المرأة الخليجية على التوظيف في القطاع الخاص لعدم مرونة قوانين العمل لديها وبما يسمح بسهولة التوفيق بين العمل والأسرة. أما المسار المضاد له فيتمثل في ممارسات المؤسسات الحكومية والخاصة على حد السواء للعديد من أنماط التفرقة الوظيفية والمهنية بين المرأة ونظيرها الرجل الخليجي على صعيد التوظيف والتدريب والترقيات والتطور الوظيفي، علاوة على تفاوت القطاعين والحكومي في تقديم الدعم المؤسسي للمرأة العاملة من حيث اجازات الانجاب والأمومة ورعاية الأطفال وساعات الرضاعة ومرونة ساعات العمل.

ان تشريعات وقوانين العمل هي مجموعة القواعد القانونية التي تهتم بتنظيم العلاقة التعاقدية والمؤسسية بين الفرد والمؤسسة التي يعمل بها، وتعمل على تحديد وتوضيح حقوق وواجبات الأفراد، وتوفير الضمانات التي تكفل الاستقرار الوظيفي كالأجور والعلاوات والترقيات والإجازات ومكافآت ترك الخدمة، والخدمات الطبية والجزاءات وغيرها.

وللاسف، فان بعض جهات العمل الخليجية تنظر إلى الحقوق التي منحتها قوانين العمل الخليجية للمرأة مثل إجازة الانجاب والامومة ورعاية الأطفال ومرافقة الزوج والوالدين، على أنها تكلفة اضافية ومن مظاهر الإنتاجية المنخفضة للمرأة.ولهذا، فان بعض المؤسسات الخليجية وبالذات العاملة في القطاع الخاص اما لا تلتزم بهذه القوانين أو تتساهل في تطبيقها كما هو الحال مع اجازة الانجاب وساعة الرضاعة. إضافة إلى ان بعض المؤسسات الخليجية بما فيها الحكومية لا توفر للمرأة العاملة الظروف المواتية لزيادة إنتاجيتها مثل إنشاء دور الحضانة لرعاية الأطفال، وساعات العمل المرنة المناسبة، والعمل من البيت وغيرها.

إن التشغيل والتوظيف الكامل للمرأة يتطلب اتخاذ إجراءات خاصة واعتماد تسهيلات مرنة بظروفها في العمل، كما أن فقدان النصوص الخاصة بتوفيق المرأة بين عملها واسرتها في تشريعات العمل، أدى بصورة أو بأخرى إلى تقليص حجم استخدام النساء الخليجيات بسبب عدم وجود نصوص قانونية تضمن حقوقهن في ظل التزاماتهن الأسرية، إضافة إلى وجود نصوص قانونية أحياناً تكون معرقله لتوفيق المرأة بين أسرتها وعملها كذلك الخاصة بالعمل الاضافي والمناوبات الليلية للكادر الطبي.

خاتمة

التحديات القائمة في مجال العمل لا تواجه المرأة الخليجية وحسب، بل تواجه المرأة في كل مكان في العالم، ورغم أن العادات والتقاليد والموروثات الاجتماعية والثقافية تعتبر تحدياً لا يستهان به لتمكين المرأة اقتصادياً، إلا أن عدم تفعيل تشريعات وقوانين العمل الداعمة لعمل المرأة سواء تلك المتعلقة بتسهيلات دعم دورها كأم أو تلك المتعلقة بحقوقها المهنية في التوظيف والترقية والتدريب والتطوير المهني وغيره.

ولهذا، فإن الدور القيادي والفعال الذي تقوم به الحكومات الخليجية في رسم وتنفيذ السياسة الاجتماعية لمساعدة المرأة على تحقيق التوازن المنشود بين اسرتها والعمل، يجب أن يكون باستخدام أداة القانون كونه الأداة التشريعية لممارسة الدولة لسلطتها يساهم بشكل مباشر في رسم اي سياسة اجتماعية ومتابعة تنفيذها. ومن هنا، يتوجب على الحكومات الخليجية التأكد من تطبيق كل قوانين العمل ونصوصه المتعلقة بمساعدة المرأة الخليجية على التوفيق بين العمل والأسرة، كما ينبغي عليها وضع معايير ثابتة للمحاسبة والمساءلة لكل المؤسسات المتخاذلة او المتهاونة في التطبيق.

من ناحية أخرى، ينبغي على الحكومات الخليجية مواجهة وربما اعادة صياغة السياسات الاجتماعية لمساعدة المرأة الخليجية على التوفيق بين العمل والأسرة على أن يكون صياغتها من صلب البيئة والواقع الاجتماعي الخليجي لا استيرادها من الخارج "مُعَلَّبة".

المراجع

احصائيات دول مجلس التعاون الخليجي، آخر دخول ١٧ مايو ٢٠١٦-<http://sites.gcc>

sg.org/Statistics/Files/1418107160.pdf

برنامج الأمم المتحدة الانمائي، ادارة الحكم في الدول العربية، النشرة الاخبارية الفصلية، العدد الثاني، انتهابات ٢٠٠٥: تقرير خاص (الكويت: يناير - يوليو ٢٠٠٥)

صحيفة عكاظ، ١١ مايو ٢٠١٦،

<http://www.okaz.com.sa/new/Issues/20160511/Con20160511838911.htm>

m تاريخ الدخول ١٦ مايو ٢٠١٦

فاطمة حافظ (١٩٩٤)، تمكين المرأة الخليجية: جيل الداخل والخارج، دراسات استراتيجية، العدد ١٢٨، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

منيرة فخرو (١٩٨٨)، الأوضاع الاجتماعية للأسرة في البحرين، في يحي فايز الحداد، الأسرة والطفولة: نحو واقع أفضل للمرأة والأسرة في الخليج والجزيرة العربية، (الكويت، لجنة تنسيق العمل النسائي في الخليج والجزيرة العربية)، أبحاث المؤتمر الأقليمي الرابع للمرأة في الخليج والجزيرة العربية- مسقط ١٥-١٨ ديسمبر ١٩٨٦، مجلد ١

Al Muftah, Hend, (2010), "How do Qatari Females Make it to the Top? An Examination of the Organizational Constraints to their Advancement", *Journal of the Women of the Middle east and Islamic World* HAWA (8) 2010