

# طرح « ۱۱۰۲ برای اجرای - راهبرد توسعه ملی قطر ۲۰۱۰-۲۰۳۰ » « ملی قطر تا سال ۲۰۳۰ »



Magharebia عکس:

کپی رایت دبیر کل طرح ریزی توسعه، چاپ اول: مارس ۲۰۱۱

ترجمه: اهورا افشار

ژرف رویکرد چندجانبه برای توسعه اجتماعی فصل پنجم:

## بهبود تعادل کار و زندگی برای زنان

امروزه، زنان بیشتری به نیروی کار قطر می‌پیوندند، روندی که با ارتقاء سطح تحصیلات زنان هم خوانی دارد. همانطور که فرصت های نیروی کار قطر را اشغال %رود تا سال ۲۰۱۶ زنان ۴۲. انتظار می‌یابد شود، تعداد زنان شاغل نیز افزایش می‌آموزشی برای زنان بیشتر می‌ قانون مدیریت منابع» های مختلفی را به اجرا گذاشته است، از جمله کنند. برای آمادگی بیشتر با این تغییر اجتماعی، دولت قطر برنامه برای زنان است از قبیل ۶۰ روز مرخصی زایمان، ۲ ساعت برای بهبود شرایط کاری زنان که شامل مزایای ویژه ای «انسانی سال ۲۰۰۹ در روز برای یک سال برای شیر دادن به طفل و همچنین مرخصی دراز مدت برای مادرانی که کودک معلول زیر ۶ سال دارند.

به خدمات حمایت از زنان برای برقراری تعادل با این حال، میزان مشارکت زنان در بازار کار به طور مستقیم با میزان دسترسی آنان های شاغل، به خصوص زنان را از راه افزایش مراکزای نسبت دارد. دولت خدمات حمایت از خانواده مسئولیت های خانگی و حرفه میان مراقبت از کودکان و تشویق سیاست های حساس نسبت به نیازهای زنان در محیط کار تامین می‌کند.

## اقدامات کمک به زنان برای تعادل مسئولیت های کاری و خانوادگی

بهبود تعادل کار و زندگی برای زنان پیش از هر چیز نیازمند خدمات مراقبت از کودکان است، خدماتی که از کیفیت بالا برخوردار باشند، هزینه معقولی بطلبند و به راحتی در دسترس خانواده‌ها باشند. مهمتر اینکه یک رویکرد خوب و برنامه‌ریزی شده می‌تواند در رشد و تکامل کودکان نقش عمده‌ای بازی کند. مهدکودک‌ها و کودکستان‌هایی که در محل کار مادران وجود دارند، توسعه خواهند یافت و به تعدادشان ها از حال حاضر ۱۳۷ مهد کودک خصوصی وجود دارد و ۱۲ مهد کودک مستقل. مسئولیت مهد کودک افزوده خواهد شد. (در شورای عالی آموزش و پرورش به وزارت امور اجتماعی انتقال داده خواهد شد که در نتیجه آن، یک برنامه جامع برای بهبود خدمات مراقبت از کودکان در محل کار ایجاد و اجرا می‌شود. قوانین جدید، استانداردهای حاکم بر مهدکودک‌ها و کودکستان‌ها و نیز صلاحیت‌های مربیان را تعیین خواهد کرد.

دولت قطر از بهترین تجربه‌های دیگر کشورها برای ایجاد سیاست های مناسب خانواده‌ها در محیط کاری استفاده خواهد کرد که شامل انعطلاف پذیری در تعیین ساعت آغاز و پایان شیفت کاری، کارکردن پاره وقت و مرخصی‌های ویژه خواهند بود. همچنین تعادل کار و بهبود خواهد یافت. این عناصر شامل آگاه سازی «راهبرد توسعه ملی ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۶» زندگی برای زنان، همراه با اجرای دیگر عناصر در مورد تقسیم مسئولیت های خانگی میان اعضای خانواده، بهبود قوانین و مقررات ناظر بر کارکنان خانگی و نیز تقویت سیستم حمایت از خانواده‌هایی که اعضایشان نیاز به مراقبت بخصوص دارند می‌شود.

## هدف:

- سیاست های کنونی مرخصی زایمان. «قانون مدیریت منابع انسانی» اجرای اقدامات حمایت از زنان شاغل از جمله بازنگری به

### توانمندسازی بیشتر زنان

توانایی های زنان در آموزش و پرورش و استعدادشان برای برگرفتن نقش های رهبری و سیاسی در میان عموم شناخته شده است ولی در عین حال گرایش فرهنگی برای دست کم گرفتن زنان نیز وجود دارد. گرچه قانون کمک کرده است که مشارکت زنان قطری در نیروی کاری کشور بالا رود، نظرهای سنتی در مورد مشاغل مناسب برای زنان (در آموزش و پرورش، مشاغل اداری و منشی گری) هنوز رواج دارند، حتی علی رغم فرصت های جدیدی که به علت توسعه اقتصادی قطر به وجود آمده اند. آمار نشان می دهد که در سال ۲۰۰۹ تنها ۳٪ بوده است. گرچه به طور متوسط زنان ۴٪ و ۲٪ بین زنان شاغل قطری در محل کار نقش رهبری داشتند. در ۱۰ سال گذشته این رقم ۳٪ توانند از حد معینی بیشتر پیشرفت تری برخوردار هستند تا مردان، ولی ظاهراً در محیط کاری و در ترفیع رتبه، زنان نمی عالی از تحصیلات کنند.

باورهای سنتی و کلیشه ای در مورد نقش و وظایف زن در جامعه مانع دیگری در راه توانمندسازی زنان می باشد. در ۱۰ سال گذشته رأی دادن در میان زنان بیشتر شده است. در شورای شهر یک نماینده زن وجود دارد. ولی زنان در زندگی سیاسی همواره با موانعی از قبیل نا % یک نظرسنجی در سال ۲۰۰۷ نشان داد که ۲۸٪ اجتماعی روبرو هستند برخوردهای سوء فرهنگی و آگاهی از اهمیت فرایند سیاسی و مردان و زنان قطری با مشارکت زنان در سیاست مخالف بودند. بدون شک زنان، اهرم تکامل خانواده قطری هستند ولی به علاوه های مختلف دیگری نیز به رفاه و سلامت جامعه خدمت کنند. تواند از راه در خانه، زنان می آنها نقش

### برنامه رهبری زنان

گیری در عرصه سیاسی، سازمانی و تجارتي قرار دارند، دولت های تصمیم برای توانمندسازی زنان و افزایش تعداد زنانی که در نقش راهبرد توسعه ملی» های را تاسیس خواهد کرد. هم زمان آن، برنامه آگاه سازی برای توسعه نقش زنان در کلیه بخش «مرکز زنان رهبر» های به وجود خواهد آمد. چنین اقداماتی در دیگر کشورها گزارش شده است. مثلاً در مالزی، مطالعات جنسیتی، دوره «۲۰۱۱ تا ۲۰۱۶ جای «طرح ملی از سال ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ دهمین» های آموزش مهارت و کمپین حساس کردن جامعه نسبت به زنان، در میان فعالیت و همچنین ایجاد محیط مناسب برای رشد شخصی و اند. هدف از این اقدامات حذف موانع فرهنگی و سدهای پیشرفت زنان گرفته حرفه ای است.

## هدف:

- افزایش ۳۰ درصدی تعداد زنان در مقام های رهبری و تصمیم گیری.

### برنامه تغییر ادراک عمومی درباره زنان

نهادهای مدنی برای حمایت از زنان، از طریق کمپین های آگاه سازی و برنامه های رسانه ای که زنان را به عنوان افراد حرفه ای موفق و نمونه به تصویر می کشند، نگرش فرهنگی نسبت به زنان را ارتقاء خواهند داد.

همچنین قوانینی که به مسائل جنسیتی حساس هستند توسعه خواهند یافت به طوری که زنان را تشویق کنند که در جامعه نقش فعال تری بازی کنند. بررسی کامل برابری جنسی در مشاغل و ادارات دولتی اولین قدم در راه رفع موانع اجتماعی فرهنگی خواهد بود.

... ادامه دارد