



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية

كلية التربية

قسم أصول التربية

# تمكين المرأة السعودية

إعداد:

الشيخة العنزي - فائزة السرحاني - فائزة العنزي

دكتورة أصول تربية - المستوى الثاني - شعبة ب

إشراف

د. وفاء الفريح

الفصل الدراسي الأول

١٤٤٠-١٤٤١هـ

## فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع	م
٢	المقدمة	١
٤	ملخص البحث	٢
٥	مفهوم التمكين	٣
٧	خصائص التمكين	٤
٨	أهداف التمكين	٥
٨	مجالات التمكين	٦
١٠	مستويات التمكين	٧
١٠	آليات التمكين	٨
١١	مؤشرات التمكين	٩
١٢	تاريخ تمكين المرأة في المجتمع السعودي	١٠
١٣	مراحل تمكين المرأة في التعليم والعمل	١١
١٦	تمكين المرأة السعودية قبل رؤية ٢٠٣٠	١٢
٢٠	تمكين المرأة السعودية في رؤية ٢٠٣٠	١٣
٢٦	دور الجامعات في تمكين المرأة	١٤
٢٨	التحديات التي تعوق تمكين المرأة	١٥
٣٠	المقترحات	١٦
٣١	المراجع	١٧

## المقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الخلق وسيد الأمة سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. تسعى معظم الدول الساعية نحو التنمية والتقدم إلى تمكين أفراد المجتمع من حقوقهم والمشاركة البناءة في المجتمع. ويعد التمكين فلسفة متكاملة تهدف إلى تحفيز عناصر المجتمع على المشاركة الفاعلة في عملية تحديد احتياجاتهم ( الاقتصادية - السياسية - الحقوقية - والاجتماعية... الخ) والعمل على تلبيتها بشكل إيجابي وكذلك تمليك عوامل الاستمرارية بحيث تستطيع المضي في تحقيق أهدافها المجتمعية المبنية على التنمية المجتمعية المستدامة، والمتابع للعملية الإنمائية فإنه يري أن قضية النهوض بالمرأة بشكل عام والمرأة العربية بشكل خاص وتمكينها، كأحد الأولويات على جدول أعمال دول العالم في بداية القرن الحادي والعشرين.

وتسعى منظمات العمل الدولية إلى التمكين الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والحقوقى للمرأة والعدل بين الجنسين باعتبارهما هدفين إنمائيين رئيسين - على نحو ما تسعى إليه اتفاقيات العمل الدولية والأهداف الإنمائية للألفية. وثمة ما يدل أيضا على أن من مزايا تمكين المرأة والعدل بين الجنسين المساهمة في زيادة النمو في شتى مجالات الحياة. (2008, United Nations Division for Women). وقد أظهرت دراسة أجراها البنك الدولي مؤخرا أن النساء يظلمن فعليا برعاية الأطفال بشكل كامل ويقمن في المتوسط بثلاثة أرباع المهام الأسرية.

ومع بداية الألفية الثالثة وسيادة مفهوم التمكين تبنت الأمم المتحدة ( الأهداف الإنمائية للألفية) التي تعهد فيها قادة الدول على الالتزام بتنفيذ هذه الأهداف خلال الخمس عشرة سنة الأولى من هذه الألفية، وتركز هذه الأهداف على شمولية التنمية من خلا التركيز على التعليم، والصحة، وتحسين بيئة التجارة العالمية، ومما يلحظ على هذه الأهداف وجود هدفين خاصين بالمرأة بشكل خاص إلى جانب شمول المرأة في الأهداف الست المتبقية (عبد الحميد، ٢٠٠٩) وذلك من خلال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أسباب القوة عن طريق إزالة التفاوت بينهما في التعليم الابتدائي والثانوي قبل حلول ٢٠١٥م.

وقد واكب هذا الاهتمام العالمي اهتمام كثير من الدول والهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية ، حيث أنشئت منظمة المرأة العربية عام ٢٠٠٠ تحت مظلة جامعة الدول العربية لتحقيق ثلاث غايات رئيسة هي: تمكين المرأة العربية وتعزيز قدراتها في جميع الميادين، التوعية بأهمية ومحورية أن تكون المرأة العربية شريكاً على قدم المساواة في عملية التنمية على أن تشمل جهود التوعية المرأة ذاتها، تكريس جهود التنسيق والتعاون بين الدول العربية من أجل إنجاز غايات التمكين والتوعية.

وحظي موضوع المرأة في السنوات الأخيرة في المملكة العربية السعودية باهتمام ملحوظ من قبل الدولة بكافة أجهزتها المختلفة من أجل منحها دور ملموس في الاسهام في جميع شؤون المجتمع وزيادة اسهامها في التنمية. (آل عوض، ٢٠١٥، ص١٨). وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى الاتفاقيات الدولية المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، واصدرت في عام ٢٠٠٠ قراراً يقضي على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مع تحفظها على المواد التي تتعارض مع احكام الشريعة الاسلامية.

وجاءت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لتؤكد على اشراك المرأة في بناء المجتمع من خلال تمكينها من حقوقها وتوعيتها بمسئولياتها وواجباتها لتكون فردا منتجا واثقا من نفسه قادرا على تنشئة جيل سليم، خاصة وأن نسبة المرأة في السعودية تشكل ما يقارب نصف إجمالي عدد السكان في المملكة.

## ملخص عام للبحث

البحث بعنوان : " أبعاد تمكين المرأة السعودية دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية " للدكتورة هيفاء عبد الرحمن الشلهوب أستاذ مشارك جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن .بحث منشور في المجلة العربية للدراسات الأمنية - المجلد ٣٣- العدد (٧٠) ص ٣ - ٣٩ . الرياض ٢٠١٧م (١٤٣٨هـ).

البحث سلط الضوء على:

- ١- مفهوم التمكين
- ٢- مجالات التمكين.
- ٣- مستويات التمكين.
- ٤- احتياجات تمكين المرأة ( آليات التمكين).

واستعرض البحث النقاط السابقة من خلال وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى وأعضاء هيئة التدريس. وأوصى البحث بضرورة الاهتمام بتمكين المرأة واشراكها في عملية التنمية، والاهتمام بتدريبها وتأهيلها وزيادة الوعي لديها بحقوقها.

## أولاً: مفهوم التمكين

التمكين لغةً من الفعل مَكَّن، يقال مَكَّن الشخص من التصرف في شؤونه، أي جعل له عليه قدرةً وسلطاناً. (عمر، ٢٠١٠، ص ٢١١٥).

أما اصطلاحاً فقد عرفاه مورال ومرديث بأنه العملية التي يتم فيها تمكين شخص ما ليتولى القيام بمسؤولية. (Murrell and Meredith, 2000).

ويعني مفهوم التمكين بشكل عام: بناء أفراد يشعرون بقيمتهم من خلال المشاركة في القرارات وعمليات التخطيط، وتشجيعهم، واستمرار توفير التدريب لهم، مما يمنحهم فرصة المساهمة في النجاح الشامل بالمجتمع (Lawson, 2002, 2).

والبعض ينظر الى التمكين على أنه مرحلة من مراحل تحسين القدرة على صنع القرار من خلال التعاون والتشاركية والتدريب والتعلم والعمل بروح الفريق (زايد، ٢٠١٥، ٩).

أما بالنسبة لمفهوم تمكين المرأة فلا يوجد تعريف محدد أو متفق عليه، إلا أن هذا المفهوم مرتبط بشكل كبير في مضمونه بفكرتي المشاركة في التنمية، وحقوق المرأة في المجالات المختلفة ودرجة ممارسة تلك الحقوق في إطار من تحقيق المرأة لذاتها والشعور بقيمتها ومكانتها الاجتماعية.

وعرفت دراسة القطب وحوالة ( ٢٠٠٧ ) تمكين المرأة إجرائياً بأنه: عملية بناء قدرات المرأة وتوسيع فرص خياراتها ومشاركتها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والعقدية والتعليمية والصحية وزيادة وعيها بحقوقها وقدراتها على إدارة شئون حياتها العامة والخاصة.

كما عرفه البنك الدولي بأنه "عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد أو الجماعات لطرح خيارات معينة، وتحويلها إلى إجراءات أو سياسات، تهدف في النهاية لرفع الكفاءة والنزاهة التنظيمية لمؤسسة أو تنظيم ما."

وتعرف الباحثات تمكين المرأة إجرائياً بأنه اشراك المرأة في عملية التنمية بكافة جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية مع المحافظة على الضوابط الشرعية وأنظمة البلد.

### نشأة مفهوم التمكين

وفقاً «لمنكر» و «ولستين» (١٩٩٧) ظهر مفهوم التمكين لأول مرة عام ١٩٥٠م في العديد من الكتابات، وفي تلك الفترة بدأ تنظيم العمل الاجتماعي؛ حيث كان التركيز على معالجة اختلال موازين القوى. وفي الفترة بين ١٩٧٠م و ١٩٩٠م تعمق مفهوم التمكين، وأصبح له جذور في العمل الاجتماعي وأكثر تأثيراً؛ وكان ذلك بسبب ظهور حركات الحقوق المدنية وحركات المرأة وحقوق المعاقين وغيرها من الحركات المرتكزة على المجتمع. وقد شاع استخدام مفهوم التمكين في النصف الثاني من السبعينات عندما تحدثت مجموعة DAWN وهي من النسويين في أمريكا اللاتينية ومنظمات نسوية وأهلية أخرى عن ضعف سياسة التنمية الموجهة نحو المرأة، وفي تلك المرحلة عرف (التمكين) على أنه العمليات التي تساعد النساء اللاتي لا حول لهن ولا قوة Powerless Women من الحصول على الاستقلال الذاتي Self-Autonomy والتحكم Control والثقة بالنفس Self Confidence ولا يغفل هذا الاتجاه التمكين الجماعي على المستوى الأكبر Macro Level الذي يضم الرجال والنساء للتحكم في الظروف الاجتماعية والاقتصادية وإحداث التغيير المجتمعي من خلال دعمهم بالإمكانيات والمهارات والمصادر للقيام بدور فعال في الحياة العامة والخاصة (حوالة، والقطب، ٢٠٠٧، ص ٤٠).

والتمكين كمفهوم حديث ظهر في التسعينات من القرن العشرين، ويعترف بالمرأة عنصر فاعلا في التنمية، ويسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها، من خلال آليات تمكنها من تقوية قدراتها والاعتماد على الذات (عبد الجواد، ٢٠٠٩، ص ١٣).

وفي ذات الحقبة ارتبط مفهوم التمكين بمفاهيم جديدة مثل حقوق الإنسان Human Right والمصلحة Interest واللامساواة Inequality وتأكيد الذات Self-Determines وكل هذه المفاهيم ارتبط بالتعريفات المختلفة لتمكين المرأة (حوالة والقطب، ٤١).

## الفرق بين التمكين وتفويض السلطة

يسود اعتقاد كبير أن تفويض السلطة مرادف للتمكين ، وفي الواقع إنه يختلف عنه لأن تفويض السلطة يعني " تحويل جزء من الصلاحيات إلى الآخرين لتسهيل عملية التنفيذ والوصول إلى الأهداف التنظيمية " ، فالتفويض لا يلغي مسؤولية المفوض عن النتيجة النهائية للعمل ، كما أن التفويض حالة مؤقتة تنتهي بانتهاء المهمة التي تم التفويض لها ، أما في التمكين فإن الأفراد الذين تم تمكينهم أي إعطاؤهم سلطة اتخاذ القرارات هم المسؤولون عن النتيجة النهائية.

## التمكين في الإسلام

ورد مصطلح التمكين في القرآن الكريم، في أكثر من موقع، وفي عدة مناسبات، ففي سورة الحج يقول تعالى: ﴿الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ﴾ [الآية: ٤١] وفي سورة يوسف عليه السلام يقول تعالى: ﴿وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ﴾ آية ٥٦، ويقول تعالى في سورة الأعراف ﴿وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ﴾ آية ١٠.

والمرأة في الإسلام مخلوقة مع الرجل من نفس واحدة، ويترتب على هذا مساواة في الحقوق والواجبات، والخطاب في القرآن الكريم في العبادات والتكاليف جاء للرجال والنساء على حد سواء. كما أن التاريخ الإسلامي يشهد لتمكن المرأة المسلمة من التعليم ورواية الحديث.

## ثانياً: خصائص التمكين

- التمكين قوة وسلطة وتأثير يرتبط بالقدرات والامكانيات.
- التمكين هدف من أهداف رعاية ومقابلة الحاجات الانسانية.
- يتوقف التمكين على الإطار الثقافي والقيمي ورأس المال الاجتماعي في المجتمع.
- يرتبط التمكين بالمبادرة والجودة والمسؤولية الكاملة في الاداء.

- وسيلة لتحقيق الاهداف المجتمعية ومؤشرات لعائد التنمية والرعاية الانسانية.
- وسيلة للعدالة ومحاربة الفساد، وزيادة الثقة والتضامن الاجتماعي.

### ثالثاً: أهداف تمكين المرأة

- ١-تحسين وضع المرأة وتمكينها اقتصادياً وسياسياً وقانونياً وتوفير الخدمات الاستشارية لبناء القدرات البشرية والمؤسسية للآليات الوطنية المعنية بالمرأة والمنظمات غير الحكومية.
- ٢ -الدعوة إلى اتباع نهج يقوم على الحق في التنمية لتمكين المرأة والنهوض بها من أجل القضاء على جميع أشكال العنصرية ضدها، وتقليص الاختلالات بين الجنسين وإدماج منظور النوع الاجتماعي في سياسات وبرامج ومشاريع تنمية كأداة لتحقيق العدل بين الجنسين.
- ٣ -وصول المرأة إلى المشاركة الحقيقية في صنع القرار بدءاً من الأسرة حتى أعلى مراكز صنع القرار في الدولة ومروراً بمؤسسات المجتمع المحلي والقومي الحكومية وغير الحكومية، وتعزيز دور القطاع الأهلي والمنظمات النسائية في تغيير الأوضاع السائدة والمشاركة بفعالية أكبر في تمكين المرأة.
- ٤-إزالة كافة أشكال العنف على المرأة ومحاربة بطالة النساء وفقهرن، وإجراء العديد من الإصلاحات في نصوص القانون خصوصاً في المواد التي تعتبر ظالمة للمرأة.(آل عوض، ٢٠١٥، ص٦٠).

### رابعاً: مجالات تمكين المرأة

#### التمكين المعرفي:

- ١- اكتساب مهارات استخدام الحاسب ومهارات استخدام وسائط المعرفة.
- ٢- تنمية التفكير العقلاني الذي يمكن من الوصول للناتج المنطقية لحل المشكلات.
- ٣- اكتساب مهارات التعلم ذاتية.
- ٤- بناء أساسيات المعرفة الضرورية للتهيئة لمهنة المستقبل.
- ٥- تشجيع دخول الفتيات الفروع معرفية تعتبر حكراً على الذكور مثل العلوم والرياضيات.

## التمكين الاجتماعي

- ١- ترسيخ دعائم الديمقراطية في الحقوق والواجبات.
- ٢- مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية على الصعيد المحلي والوطن.
- ٣- التمكين من خلال إعادة النظر في أدوارها في البيت والأسرة.
- ٤- ممارسة الحقوق التي تقتضيها المواطنة.

## التمكين النفسي

- ١- تحليلها من نظرتها الدونية لذاتها وتعزيز وتوكيد الذات.
- ٢- إزالة المعتقدات الخاطئة حول عدم قدرتها على التفكير المنطقي وميلها للأحكام العاطفية.
- ٣- توكيد قدرتها على نفع الآخرين وخدمتهم لتحسين ظروف حياتهم.

## التمكين الاقتصادي

- ١- ترسيخ اتجاهات العدالة والمساواة في فتح فرص العمل أمام الرجل و المرأة.
- ٢- تعديل الاتجاهات المجتمعية نحو إعطاء المرأة نصيبها من الإرث.
- ٣- تدريب المرأة لامتلاك مهارات إدارة مشاريع خاصة لتحسين دخل الأسرة.
- ٤- التعريف بأحكام الشريعة الإسلامية في مجال استقلالية الذمة المالية للمرأة
- ٥- تشجيع دخول الفتيات المهن جديدة ضمن الثقافة المجتمعية.

## التمكين في الحقوق والتشريعات

- ١- تنوير المرأة من خلال إرشادها إلى آليات المطالبة بحقوقها وتعريفها بالإجراءات القانونية التي تضمن حقوقها.
- ٢- توعية المرأة بحقوقها في أحوالها الاجتماعية كافة وتبصيرها بالتعدديات التي تطرأ عليها.
- ٣- تطبيق المرأة والرجل لمقتضيات الحقوق التي تكفلها الشريعة الإسلامية.

## التمكين الصحي

- ١- الوعي المتكامل في مجالات الإرشاد الأسري.
- ٢- وعي المرأة بمبادئ الصحة العامة (الخالدي، ٢٠١١، ص ١٥١-١٥٢).

## خامساً: مستويات تمكين المرأة

١- المستوى الأول الخدمات الأساسية: ويتضمن تمكين المرأة من الخدمات التعليمية والصحية ومستوى تأمين الحاجات الغذائية ومستوى الدخل المتحقق، وتعتبر المرأة في هذا المستوى مجموعة خاصة متلقية للاحتياجات المادية وتعكس مستوى ضعيفا من التحكم.

٢- المستوى الثاني سهولة الحصول على الموارد: إن درجة الإنتاجية المتدنية للمرأة تنبع من محدودية الحصول على موارد التنمية ووسائل الإنتاج المتوفرة في المجتمع مثل الأرض - القروض العمالة والخدمات، وتمكين المرأة يعني قدرة المرأة على ممارسة كافة الأعمال لكسب مزيد من الفرص للحصول على النصيب العادل والمتساوي من الموارد المختلفة سواء على مستوى الأسرة أو المجتمع وبالتالي القضاء على الفجوة.

٣- المستوى الثالث عملية الإدراك والوعي: عملية الإدراك والوعي في التمكين يعني التصدي للمعتقدات والممارسات العنصرية التي تخص المرأة، على أن تدرك أن مشاكلها ناتجة عن مواجهتها لنظام اجتماعي يحد من قدراتها وإمكاناتها وليس عن نقص كفاءتها.

٤- المستوى الرابع المشاركة: وهذا يعني مشاركة المرأة في عملية تحديد الاحتياجات، والتخطيط، والإدارة، والتنفيذ، والمتابعة، والتقييم. إضافة إلى المشاركة المتساوية في المجتمع والمشاركة في صنع القرار بنفس نسبة وحجم وجودها في المجتمع وهنا تبرز الفجوة كأكثر وضوحا للمشاركة من عدمها.

٥- المستوى الخامس التحكم: ويعني توازن القوى بين المرأة والرجل، فلا يهيمن أحدهما على الآخر، وتبرز الفجوة من عدم المساواة في القوة الاجتماعية والاقتصادية بين الرجل والمرأة كتحكم الزوج بالزوجة في حياتها المنزلية، وعملها وعائد عملها، فتكون الفجوة هنا بين الجهد المبذول وعائد العمل. ( خوري وآخرون، ٢٠٠٦).

## سادساً: آليات تمكين المرأة

### ١- بناء الوعي لدى المرأة:

حيث هو عملية أساسية تحمل في جوهرها القدرة على التغيير الجذري للمفاهيم الخاطئة عن المرأة نفسها وحقوقها. وتفعيل هذا الوعي لدى المجتمع عن الأدوار المختلفة التي يمكن أن تمارسها

كإنسان وتتفوق بأدائها وعملها. وهذه الآلية « بناء الوعي» لا يمكن تجاوزها أو القفز فوقها إلى خطوات تالية في حركات استباقية. والصحيح أنها عملية قد تكون بطيئة ولكنها عميقة وتبني أرضية صلبة للخطوات المستقبلية الأخرى.

## ٢- التأهيل والتدريب وبناء القدرات:

حيث هي خطوة تكميلية متى ما نشأ الوعي لدى المرأة والمجتمع بحيث تقبل المرأة على البرامج التدريبية بوعي وحماس وشغف ودراية وتتسلح بالقدرات التي تمكنها من خوض ميادين العمل المختلفة.

## ٣- بناء القدرة المعرفية

حيث هو امتلاك المعلومات الصحيحة والمعرفة الحقيقية بأوضاع المرأة والمجتمع من أجل وضع الاستراتيجيات والبرامج أولاً بأول لتحقيق التمكين. (ال عوض، ٢٠١٤، ص ٥٦-٥٧).

## مؤشرات تمكين المرأة

حدد صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (unifem) خمسة مؤشرات تحدد تمكين المرأة وهي:

- ١- المساهمة الاقتصادية.
- ٢- الفرص المتاحة اقتصادياً.
- ٣- المشاركة في القرار.
- ٤- التعليم.
- ٥- الصحة. (الجربوع وآخرون، ٢٠١٠).

كما أن مشاركة المرأة في الحراك الاجتماعي والسياسي والاقتصادي يمكن أن يشكل معياراً أو مقياساً عن حالة المجتمع، لأنه كلما كانت النظرة المجتمعية للمرأة حضارية ومتطورة بالمعنى الحقيقي للكلمة كلما كان المجتمع حضارياً ومتطوراً والعكس صحيح تماماً، مع ملاحظة أن التقدم الاجتماعي لا يرتبط بالثراء والرفاه الاقتصادي فقط بل هو الغنى الفكري والإبداع الثقافي والفني والإنساني. (العقباني، ٢٠٠٧).

## تاريخ تمكين المرأة السعودية في المجتمع السعودي

شاركت المرأة منذ عهد الملك عبد العزيز رحمه الله بدورها في التعليم من خلال الكتاتيب النسائية سواءً كانت عامة (وهي كتاتيب المعلمات - المطوعة - التي كانت عبارة عن جزء من بيت المعلمة)، أو مستقلة (خاصة لبنات الأسر الموسرة وقد يُعلم بها بعض العلماء أو يتولى بعض الاباء والامهات تعليم البنات القرآن الكريم وشيئاً من القراءة والكتابة، حيث كانت هذه الكتاتيب المصدر الأول للتعليم في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية. وكذلك إسهامات الجهود الاهلية في مواصلة تعليم المرأة من خلال إنشاء المدارس الاهلية في منطقة الحجاز والمدينة والدمام قبل توحيد البلاد، وكانت جميع المدارس تقتصر في تعليمها على العلوم الدينية وعلوم اللغة العربية والقليل من المواد التعليمية، وكانت توازي المرحلة الابتدائية.

وفي عام ١٣٨٠هـ صدر الامر الملكي بإنشاء الرئاسة العامة لتعليم البنات، حيث رصدت لها ميزانية مليوناً ريالاً ومن خلال الست سنوات التالية ازدادت الميزانية الى ما يقارب من ثلاثين ضعفاً، وفي نفس الوقت ازداد عدد الطالبات خلال هذه السنوات الى ما يزيد على خمسين ألف طالبة للمرحلة الابتدائية، وثمانين طالبة للمرحلة الثانوية، وألف ومائة وإحدى وستين طالبة لمعاهد إعداد المعلمات.

وكان لخطط التنمية الوطنية المتعاقبة دوراً في تطوير أوضاع المرأة عن طريق توسيع الفرص المتاحة لها في التعليم والتدريب وإيجاد فرص عمل لها، حيث اشارت وثيقة خطط التنمية الخمسية الاولى (١٣٩٠-١٣٩٥هـ) إلى ضرورة التوسع في تعليم البنات وما يتطلبه ذلك من جهاز للتدريس والادارة من وظائف إدارية وتعليمية واستمر هذا الاهتمام في باقي الخطط التنموية اللاحقة كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (١) يبين المبالغ المعتمدة في خطط التنمية الخمسية التسع لقطاع تنمية الموارد البشرية (التعليم العام والعالي، التدريب والصحة) «مليار ريال»

٣	رقم الخطة	المبالغ المعتمدة خلال الخطة	نسبة المبالغ إلى إجمالي استثمارات الخطة
١	الخطة الخمسية الأولى (١٣٩٥-١٣٩٥هـ)	١٠,٣	٣٠,٩٪
٢	الخطة الخمسية الثانية (١٣٩٥-١٤٠٠هـ)	٧٨,٦	٢٢,٧٪
٣	الخطة الخمسية الثالثة (١٤٠٠-١٤٠٥هـ)	١٧٦,٢	٢٨,٢٪
٤	الخطة الخمسية الرابعة (١٤٠٥-١٤١٠هـ)	١٧٧	٥٠,٧٪
٥	الخطة الخمسية الخامسة (١٤١٠-١٤١٥هـ)	٢٣٢,٤	٦٨٪
٦	الخطة الخمسية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ)	٣٠٤,٦	٧٤,٨٪
٧	الخطة الخمسية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ)	٣٦٩,٥	٧٦,٢٪
٨	الخطة الخمسية الثامنة (١٤٢٥-١٤٣٠هـ)	٤٦٤,١	٧٥,٥٪
٩	الخطة الخمسية التاسعة (١٤٣٠-١٤٣٥هـ)	٩٦٧,٧	لم يتم ظهور تقرير المتابعة الخاص بالخطة

## مراحل تمكين المرأة السعودية في مجال التعليم والعمل من:

### ١. مرحلة التهميش من ١٣٣٠ - ١٣٨٠هـ

عاشت المرأة السعودية قبل نحو خمسين عاماً تحت ظل العادات والتقاليد التي أفقدتها الكثير من الحقوق، وفرضت عليها الكثير من المحظورات، حيث كانت تحت مظلة السلطة الأبوية ولتسلط الذكوري وثقافة المجتمع الذي يحرم المرأة من التمتع بحقوقها، ويميز بينها وبين الرجل. وقد تركزت مسؤوليتها في العناية بمنزلها وأبنائها والقيام ببعض المهن إذا استلزم الأمر حاجتها للعمل مثل: تصنيع السعف والتطريز والخياطة ورعي الاغنام.

ويصف (علي، ٢٠٠٧) هذه الثقافة بالتمييز بين النوع الاجتماعي بأربع صفات هي:

١. مركزية العائلة عوضاً عن مركزية الفرد.
٢. مركزية دور الرجل كالعائل الوحيد للأسرة.
٣. حاكمية القيود على الاختلاط بين الجنسين، وذلك باعتبار أن كرامة وشرف الأسرة مرتبطان بسمعة المرأة.
٤. سيادة ميزان قوى غير متكافئ بين الرجل والمرأة في المجال الخاص، ما يؤثر سلباً على دخول المرأة في المجال العام.

وقد كانت هذه الممارسات تتم باسم الإسلام، وبالرغم من أن الإسلام ساوى بين المرأة والرجل في كل تنظيماته وتوجيهاته من خلال النظرة الانسانية لكل منهما لأنهما سواء في الكرامة الانسانية

وحاجاتها ومتطلباتها، استناداً لقوله تعالى " ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير مما خلقنا تفضيلاً" (الاسراء، ٧٠).

ثانياً: مرحلة التمكين : من ١٣٨٠هـ حتى الوقت الرهن:

يهتدي المجتمع العربي السعودي بمنهج الشريعة الاسلامية، حيث ينص النظام الأساسي للحكم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٩٠/أ) وتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢هـ في المادة السابعة عشرة منه على أن: " الملكية، ورأس المال، والعمل مقومات أساسية في الكيان الاقتصادي والاجتماعي للمملكة، وهي حقوق خاصة تؤدي وظيفة اجتماعية، وفق الشريعة الاسلامية" وتنطبق على جميع المواطنين رجالاً أو نساءً على حد سواء. ومن ثم فإن النظام الأساسي قد ساوى بين كل من الرجل والمرأة في العناصر الرئيسة في المجال الاقتصادي والاجتماعي، ووفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية فقد اهتمت المملكة العربية السعودية بتعزيز دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي والأسري مع الأخذ في الاعتبار المبادئ التالية:

١. ضرورة التمسك بمبادئ الدين الاسلامي.
٢. تعزيز المناخ الأخلاقي.
٣. مناهضة التمييز ضد المرأة.
٤. اعتبار الأسرة الواحدة الأساسية للمجتمع.
٥. تشجيع عمل المرأة ودعمها.

كما قسم (النعيمات، ٢٠١٠) مشاركة المرأة السعودية في عملية التنمية من خلال المراحل التالية:

#### ١. مدخل المرأة في التنمية

ويفترض أن المرأة غائبة عن تفكير المخططين في مجال التنمية، ويركز على أدوار المرأة الانتاجية من خلال توجيه مشروعات خاصة بالمرأة لمواجهة مشكلاتها ومحاربة الفقر، ومن ثم لا يرتبط هذا المدخل بمشروعات التنمية العامة، وعلى سبيل المثال تقديم المعونات المادية للمستفيدات من

خدمات الجمعيات دون الاهتمام بالبرامج التنموية التي يتم من خلالها تدريب المستفيدات على المهارات التي توفر لهن مصدر دخل وفي الوقت نفسه كمصدر للمشاركة في تنمية المجتمع.

## ٢. مدخل المرأة والتنمية

ويركز على الكفاءة الانتاجية للمرأة وتحسين مهاراتها للعمل في كل المجالات، كما يهتم بتطوير التكنولوجيا، ليتوافر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الانتاجي. فإذا تناولنا هذا المدخل بالنسبة للمملكة سنجد أن نسبة إسهام النساء في القوى العاملة قد ارتفعت في بداية تسعينات القرن العشرين (١٩٩٠) إلى (٥,٥٪) عام ١٤١٠هـ (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤١٠هـ) وإن كانت تدل على ضآلة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل خلال تلك الفترة فإنه يجب أن ندرك أن نسبة مشاركتها قبل عقدين من الزمن كانت لا تذكر، حيث كانت نسبة مشاركتها في القوى العاملة في الخطة الخمسية الأولى (١٣٩٠-١٣٩٥هـ) هي (٠,٥٪).

## ٣. مدخل النوع الاجتماعي والتنمية

ويركز على أهمية إدراج مفهوم المساواة بين الذكور والإناث في الحصول على الموارد الإنتاجية، في ظل الاعتراف بوجود مشكلة التمييز بن الجنسين، وتقسيم العمل التقليدي المؤسس على مفاهيم خاطئة خاصة بأدوار وإمكانات وصلاحيات كل من الذكور والإناث في المجتمع.

## ٤. مدخل التمكين

ويركز على الاعتراف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات.

## تمكين المرأة السعودية قبل رؤية ٢٠٣٠

مؤشرات تمكين المرأة السعودية تعليمياً: تظهر مؤشرات تمكين المرأة السعودية تعليمياً من خلال الدلالة الرقمية والإحصائية التي تتمثل في الآتي:

١- في التعليم: زادت أعداد الملتحقات بالعملية التعليمية عام (١٩٧٠-١٣٩٠هـ) مع بداية الخطة الخمسية الأولى للتنمية في المملكة من ١١٢ ألف طالبة إلى ٢,٩٧٣,٤١٢ طالبة عام (٢٠٠٩-١٤٣٠هـ) في بداية خطة التنمية التاسعة أي أن الزيادة وصلت إلى نسبة ٣٧٧٪ خلال ٤٠ عاماً. وفي عام ١٤٣٢هـ (٢٠١١م) وصل معدل الالتحاق الإجمالي للطالبات في جميع مراحل التعليم العام إلى ١٠٣,٢٪.

٢- التعليم العالي للإناث: اهتمت المملكة بالتعليم العالي للإناث وقد تطور هذا الاهتمام بصورة مطردة، حيث بدأ من خلال رئاسة تعليم البنات، ثم فروع لكليات البنات مناظرة لكليات البنين في الجامعات بمناطق المملكة المختلفة وقد توج هذا الاهتمام بإنشاء جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (٢٠٠٨) وقد ازداد عدد الطالبات المقيديات على عدد الطلاب المقيدين، حيث وصلت النسبة في عام (١٤٣٢هـ-٢٠١١م) إلى (٥١,٣٪) للطالبات و (٤٨,٧٪) للطلاب. ويشير الجدول التالي إلى تطور أعداد المقيديات بالتعليم العالي ابتداء من عام (١٤١٤/١٤١٥-١٩٩٤).

الجدول رقم (٣) تطور أعداد المقيديات بالتعليم العالي ابتداء من عام (١٤١٥/١٤١٤هـ-١٩٩٤م) حتى العام الدراسي (١٤٣٣/٣٢هـ-٢٠١١)

العام	العدد	معدل القيد للطالبات
١٤١٥/١٤١٤هـ (١٩٩٤)	٧٢٧٤٣	٤٢,١
١٤١٦/١٥هـ (١٩٩٥)	٩٩٥٧٠	٤٧,٠
١٤١٧/١٦هـ (١٩٩٦)	١٠٨٣٥٩	٤٥,٧
١٤١٨/١٧هـ (١٩٩٧)	١٥٤٦٧٩	٥٢,١
١٤١٩/١٨هـ (١٩٩٨)	١٧٢٥٣٢	٥١,٣
١٤٢٠/١٩هـ (١٩٩٩)	٢٠٢٢١٠	٥٤,٤
١٤٢١/٢٠هـ (٢٠٠٠)	٢٢٥٩٩٥	٥٥,٩
١٤٢٢/٢١هـ (٢٠٠١)	٢٣٧٢٩٦	٥٤,٩
١٤٢٣/٢٢هـ (٢٠٠٢)	٢٤٨٢٨١	٥٥,٨
١٤٢٤/٢٣هـ (٢٠٠٣)	٣٠٥٩٨٨	٥٨,٢
١٤٢٥/٢٤هـ (٢٠٠٤)	٣٣٤٨١٧	٥٨,٦
١٤٢٦/٢٥هـ (٢٠٠٥)	٣٥٠٢١٦	٥٨,٠
١٤٢٧/٢٦هـ (٢٠٠٦)	٣٦٨٣٦٥	٥٧,٩
١٤٢٨/٢٧هـ (٢٠٠٧)	٣٦٨٨٤٥	٥٤,٧
١٤٢٩/٢٨هـ (٢٠٠٨)	٣٩٠٩٧٤	٥٤,٧
١٤٣٠/٢٩هـ (٢٠٠٩)	٤١٤٤٣٣	٥٤,٧
١٤٣١/٣٠هـ (٢٠١٠)	٤٧٣٧٢٥	٥٢,٤
١٤٣٢/٣١هـ (٢٠١١)	٥٢٣٥٨٣	٥١,٣

إحصاءات التعليم العالي - وزارة التعليم العالي - سنوات مختلفة.

مؤشرات تمكين المرأة السعودية اقتصادياً: لقد تطورت النساء العاملات في المجتمع السعودي على نحو لافت للنظر، فمع بدايات الخطة الخمسية الأولى (١٣٩٠ - ١٣٩٥هـ) كانت نسبة النساء العاملات تمثل (٠,٥٪) من القوى العاملة في المملكة (وزارة التخطيط، خطة التنمية الأولى ، ١٣٩٥:٢٥)، وتطورت نسبة إسهام الإناث السعوديات في الأيدي العاملة في الخطة الخمسية الثانية (١٣٩٥ - ١٤٠٠ هـ) من (٠,٥٪) إلى (١٪) (وزارة التخطيط، خطة التنمية الثانية، ١٤٠٠:٣٤).

أما في خطة التنمية الثالثة (١٤٠٠ - ١٤٠٥هـ) فقد زادت النسبة بشكل كبير إلى (٥,١٪) (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثالثة، ١٤٠٥:٨٢) ولم تزد كثيراً في خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥ - ١٤١٠هـ) حيث وصلت النسبة إلى (٥,٥٪) . (وزارة الاقتصاد والتخطيط ، خطة التنمية الرابعة، ١٤١٠،٨٣). حتى وصلت النسبة في الخطة الخمسية السادسة (١٤١٥ - ١٤٢٠هـ) إلى (٥,٨٪).

والجدول التالي يبين نسب عمل المرأة السعودية في كلا القطاعين العام والخاص.

الجدول (٤) يبين نسب عمل المرأة السعودية في مختلف مجالات العمل الحكومية والخاصة

م	المجال	العدد	٪
١	القطاع الحكومي (٢٠١١) <sup>١</sup>	٣٠٢٣٦٠	٪٢٣
٢	القطاع الخاص (٢٠١٢) <sup>٢</sup>	٢١٥٨٤٠	٪١٩,٠٢
	الإجمالي	٥١٨٢٠٠	٪٢٥,٢

يبين الجدول السابق نسبة عمل المرأة السعودية في القطاعين الحكومي والخاص، ونسبتهن إلى إجمالي القوى العاملة في المملكة، ويشير إلى ارتفاع هذه النسبة خلال الفترة الأخيرة، حيث يستحوذ القطاع الحكومي على نسبة كبيرة من فرص العمل المتاحة للنساء إلا أنه من الملحوظ أن القطاع الخاص أصبح مشاركاً بصورة كبرى في توفير فرص العمل للنساء، ويعود ذلك لسببين: الأول هو التشبع النسبي للقطاع الحكومي في الوظائف النسائية، خاصة وأن غالبية هذه الوظائف

تقع في نطاق الخدمات التعليمية ويليها الخدمات الطبية، والسبب الثاني هو السياسات التي تتبعها الحكومة السعودية ممثلة في وزارة العمل من أجل زيادة فرص العمل للمرأة السعودية في المجالات المختلفة التي أسهمت في زيادة أعداد النساء في القطاع الخاص.

**وفي دراسة بعنوان "مساهمة المرأة السعودية في التنمية"** وهي الدراسة الأكثر شمولاً التي تم إجراؤها للتعرف على التجارب الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية للمرأة في المملكة. وجاءت الدراسة نتيجة شراكة جمعت بين المرصد الوطني للمرأة في جامعة الملك سعود، والهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية، ومؤسسة "الوليد للإنسانية" فضلاً عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأجرت الدراسة تقييماً لمدى مشاركة المرأة في التنمية عبر ٥٦ متغيّراً تم تصنيفها تحت خمس ركائز: اقتصادياً، صحياً، تعليمياً، تشريعياً واجتماعياً.

وباستخدام السجلات الرسمية التي جمعتها الهيئة العامة للإحصاء، والبيانات التي تم جمعها من ١٥ ألف عائلة في المملكة العربية السعودية، تم الحصول على قيم تراوحت بين صفر و١، بحيث تكون الفجوة بين الرجال والنساء أصغر كلما اقتربت النتيجة من الرقم ١.

وتبيّن النتائج فجوات ضيقة بين الرجال والنساء في مجال الصحة (٠.٩٨) والتعليم (٠.٩٢)، مما يشير إلى قدرة النظم والبرامج في هذه المجالات في إتاحة فرصاً متكافئة للمرأة للمشاركة في التنمية في المملكة العربية السعودية. وتسلط الأرقام المنخفضة في المشاركة الاجتماعية (٠.٦٥)، والمشاركة الاقتصادية (٠.٤٢)، وفي التشريع والتنظيم (٠.١٣)، الضوء على الحاجة لاتخاذ تدابير أكثر فعالية لتمكين المرأة في هذه المجالات. (مؤسسة الوليد للإنسانية، ٢٠١٩).

وفي السنوات الأخيرة شهدت المرأة السعودية تمكيناً متسارعاً في عدد من المجالات، ففي مجال التعليم؛ زادت فرص التحاقها في التعليم وقلت الأمية في كبريات السن بعد افتتاح مراكز محو الأمية في كافة مدن وقرى المملكة، كما التحقت بالتعليم الجامعي وحصلت على فرص لاكمال دراستها العليا في العديد من التخصصات. وكانت المرأة حاضرة بشكل فعال في برنامج الملك عبد الله للابتعاث الخارجي الذي انطلق عام ٢٠٠٥م. وبلغت نسبة النساء المبتعثات عام ٢٠٠٩م،

١٧٠٩٩ طالبة بنسبة ٢٠٪ من اجمالي المتبعثين، في حين بلغت عام ٢٠١٥م، ٣٤١٥٣ طالبة بنسبة بلغت ٢٥,٨٪ من اجمالي الطلبة المتبعثين. وبلغت نسبة الطالبات المتبعثات لمرحلة البكالوريوس ١٦٪، وللماجستير ٤٥٪، والدكتوراة ٤١٪.

وكان من أبرز الأسباب لابتعاث المرأة تمكينها من الاعتماد على الذات وبناء شخصية واثقة، والمشاركة في فهم العلوم ونقلها للوطن، والتعرف على خبرات جديدة والإفادة منها في بناء الوطن وتطوير المجتمع.

ومن شواهد تمكين المرأة السعودية أيضاً حصولها على ٢٠٪ من مقاعد مجلس الشورى السعودي، حيث يوجد في المجلس ثلاثين سيدة سعودية من مختلف التخصصات، ويقمن بالتصويت في المجلس والمشاركة في صنع القرار، كما ساهم وجودها في المجلس بإيصال صوت المرأة لأصحاب الشأن. وتتواجد المرأة السعودية في عدد من مناصب الدولة العليا كوكيلة وزارة. وأصبحت المرأة في السنوات الأخيرة قادرة على تولي مناصب قيادية في مؤسسات التعليم العالي بعد ما كانت حكراً على الذكور.

ويوضح الجدول التالي نسبة تمثيل المرأة السعودية في المناصب القيادية السعودية قبل رؤية ٢٠٣٠

الجدول رقم (٢) يبين المركز القيادي للنساء السعوديات في المراكز القيادية

م	مسمى الوظيفة	العدد
١	عضو مجلس الشورى	٣٠
٢	نائب وزير	١
٣	وكيل وزارة	٣
٤	مدير جامعة	١
٥	عميدة	١٥

www.saudi.gov.sa

## تمكين المرأة السعودية في رؤية ٢٠٣٠

حظيت المرأة السعودية منذ عهد المؤسس الملك عبدالعزيز - رحمه الله - حتى عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود - حفظه الله - بالكثير من القرارات الملكية والأوامر السامية، منها ما كان متصلاً بشكلٍ مباشر بدعم دور المرأة، ومنها ما كان ضمن منظومة المؤسسات الحكومية والأهلية حتى كانت رؤية ٢٠٣٠ بمنزلة "مشروع طموح للمرأة السعودية"، لتنوع المكاسب التي حصلت عليها التي تعكس صورة أكثر إشراقاً وما تملكه من إمكانيات، بإتاحة فرص العمل في عديدٍ من الجهات في كل جوانب التخطيط والتنفيذ لتكامل الصورة للمرأة السعودية من أجل المشاركة في تنمية مجتمعتها، واقتصاد بلدها، وتقليل نظرة تمهيش المرأة في المجتمع السعودي.

### التمكين الاجتماعي :

لأن المرأة عنصر فاعل في المجتمع، وتعزيزاً لدورها الريادي في تقدم ورفعة المملكة، حظيت المرأة السعودية باهتمام كبير من قبل الحكومة ، حيث كان لقرار السماح لها بالقيادة، تعزيزاً لقيمتها وحرصاً على تمكينها، وله الكثير من الإيجابيات الاقتصادية والاجتماعية، حيث ساهم هذا القرار كثيراً في معالجة معوقات كانت تواجه المرأة في عدة قطاعات كالنقل، والعمل، وأصبحت تباشر عملها بشكل أسهل، مما رفع مساهمتها في سوق العمل ووسّع من مشاركتها في البرامج الإنتاجية والإدارية.

وتبعتها إقرار قانون التحرش الذي يؤكد حرص ومتابعة القيادة على المحافظة عليها كقيمة معيارية إنسانية، ويهدف هذا النظام إلى مكافحة جريمة التحرش، والحيلولة دون وقوعها، وتطبيق العقوبة على مرتكبيها، وحماية المجني عليه؛ وذلك صيانة لخصوصية الفرد وكرامته وحرية الشخصية، التي كفلتها أحكام الشريعة الإسلامية، والأنظمة وقرار ممارسة الرياضة للفتيات بالمدارس وجاء هذا القرار تحقيقاً لأحد أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في السعي إلى رفع نسبة ممارسي الرياضة في

المجتمع، وفق ما ورد تحت محور مجتمع حيوي بيئته عامرة " تأتي سعادة المواطنين والمقيمين على رأس أولوياتنا، وسعادتهم لا تتم دون اكتمال صحتهم البدنية والنفسية والاجتماعية، وهنا تكمن رؤيتنا في بناء مجتمع ينعم أفرادُه بنمط حياة صحي."

وفي مجال الأعمال الخيرية والتطوعية، ظهرت جهود نسائية تطوعية بصورة منظمة من خلال جمعيات نسائية تطوعية تهتم بمسؤولياتها في رعاية المرأة، وتعليمها، وتثقيفها، والاهتمام بمشكلاتها، ولقد تولى إنشاء الجمعيات الخيرية النسائية في المملكة، بعضها جمعيات مستقلة، وبعضها فروع كلجان نسائية تابعة لمكاتب الإشراف النسائي التابعة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وكان أبرزها ملتقى حاضنة نورة للعطاء للعمل التطوعي السنوي الثالث التابع لجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، تحت شعار "جودة وإحسان" الذي كشف أن التطوع لدى النساء السعوديات أعلى من الرجال بنسبة ٣٠ %، واستطاعت الحاضرات خلال الملتقى تحقيق أكبر تجمع للمتطوعات في العالم وإطلاق الرقم القياسي لدخول المملكة موسوعة جينيس بـ "٤٩٩٥" متطوعة، وكان قد سبقه الملتقى الأول "ثبات ونماء"، والثاني "نبراس نورة العطاء"، الذي خرج آلاف الطالبات الحاصلات على رخصة تطوع معتمدة.

وتقدم حكومة المملكة خدمات دعم الإسكان لكلا الجنسين مع تمكين المرأة من خلال تقديم تسهيلات لذوات الأولوية القصوى كالمطلقات والأرامل والمرأة المعيلة لأسرتها من خلال منحهن نقاطاً إضافية تزيد من أولويتهن في الحصول على دعم الإسكان.

كما تم تمكين المرأة من الخدمات دون "موافقة الولي" الذي كان سنداً نظامياً في كل الجهات الرسمية، ما لم يكن هناك سند نظامي وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، وذلك حرصاً من الحكومة على إعطاء المرأة السعودية حقوقها كافة ورفعاً لأي ضرر من الممكن أن تعاني منه. وكذلك قرارات حق الحصول على النفقة، وحماية القاصرات، ونظام مكافحة التحرش.

**التمكين المهني** : استُحدثت أقسام للنساء في السلك العسكري، مثل: الجوازات والسجون، وكذلك في الدفاع المدني وأخيراً في المرور.

كما تكليف ١٤ سيدة سعودية من أعضاء هيئة التدريس، للعمل وكيالات للجامعات لشؤون الطالبات مدة ثلاث سنوات، إضافة إلى رفع نسبة مشاركتها في سوق العمل ومشاركتها في موقع القرار على مستوى الجامعات، وجاء القرار الذي اعتمده وزير التعليم الدكتور أحمد العيسى بإنشاء وكالات لشؤون الطالبات في جميع الجامعات الحكومية، ضم ١٤ امرأة في موقع قيادي بارز في الجامعات السعودية، وانعكس بأصداء إيجابية في الأوساط الأكاديمية والتعليمية.

وتم تعيين خمس قيادات نسائية على مستوى الوكلاء ومديري العموم في وزارة التعليم كأحد أهم ملامح "رؤية المملكة ٢٠٣٠" لتمكين المرأة السعودية، ويعكس تعيين النساء في المناصب القيادية في الوزارات اهتمام الدولة بخطط رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى الثلثين خلال العقد المقبل. كما تم تعيين متحدثة رسمية لوزارة التعليم وترشيح مجموعة من المعلمات في المجلس الاستشاري للمعلمين والمعلمات لتعزيز المشاركة في صناعة القرارات.

واستحدثت برنامج الابتعاث الموجه للمعلمين والمعلمات (استهداف)، الذي اعتمده وزارة التعليم اعتباراً من العام الدراسي ١٤٤١/١٤٤٠هـ، والذي يؤهل المرشحين للحصول على درجة الماجستير من أفضل الجامعات العالمية وذلك في تخصصات الرياضيات والكيمياء والفيزياء والأحياء والعلوم والحاسب الآلي.

**برنامج خبرات**: يأتي تحسين أساليب التطوير والنمو المهني ضمن أولويات وزارات التعليم في كافة الدول لأهميته في رفع الكفاءات وتنمية المهارات التعليمية والتربوية والتي بدورها تنعكس على تميز جودة التعليم ورفع مستوى أداء الطالب. لذا يعد التدريب أحد الخيارات المثلى للتطوير والتنمية المهنية للمعلم والقيادات التربوية، واعتمدت وزارة التعليم برنامج التطوير المهني النوعي "خبرات"

ضمن شركات عالمية ويأتي في إطار رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ واستجابة للمتطلبات الملحة للتطوير والتغيير بما ينسجم مع توجهات وزارة التعليم وخططها المستقبلية.

**تأنيث الوظائف** لإتاحة أكبر قدر ممكن من الفرص للنساء للمشاركة في سوق العمل، فأصدرت وزارة العمل ١٢ قراراً لتنظيم عمل المرأة في إطار ٥ برامج للتوظيف شملت “برنامج التوظيف المباشر- برنامج تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية - برنامج سعودة وتأنيث الوظائف الصناعية المناسبة - برامج تطوير آليات التوظيف الذي يضم برنامج العمل عن بعد وبرنامج العمل الجزئي وبرنامج الأسر المنتجة”، وهو ما ألقى بظلاله على معدل توظيف المواطنين الذي حقق ٧٦,٠٨٪ مقارنة بالوافدات في القطاع الخاص ٢٣,٩٢٪، وفقاً لإحصائيات العام الماضي ١٤٤٠هـ.

**وفي المجال العسكري** حرصت الرؤية على تأهيل المرأة في المجال العسكري، وهو ما تجسد فعلياً باختيار ٣٠ عسكرية سعودية من العاملات في السجون لتلقي دورات تدريبية في القوة البدنية واستخدام الأسلحة والرماية بالذخيرة الحية. وعلى توظيف النساء في قطاعات وزارة الحرس الوطني في الأعمال المساندة.

### التمكين العلمي

هدف جدول أعمال رؤية المملكة ٢٠٣٠ في إطار تمكين المرأة، إلى ضمان أن تتمتع الفتاة السعودية بتعليم مجاني ومنصف وجيد، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج تعليمية ملائمة وفعالة بحلول عام ٢٠٣٠ وضمان أن تتاح لجميع البنات والبنين فرص الحصول على نوعية جيدة من النماء والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم قبل الابتدائي.

ولقد منحت المرأة السعودية لنفسها مقعداً متقدماً في أكبر الجامعات المحلية والعالمية، واستطاعت من خلال ذلك لفت أنظار المراقبين الدوليين بمنجزاتها الرائدة في مجالات العلوم والبحث العلمي، بعد تمثيلها دوراً رائداً في عدد من الميادين العلمية والبحثية وحصولها على جوائز وبراءات اختراع

دولية. وشاركت المرأة السعودية في تحكيم الأبحاث العلمية في الوكالة الدولية لمنظمة الصحة العالمية لأبحاث السرطان. وشهد برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي تحولات شكلت في مجملها انعكاساً لرؤية المملكة ٢٠٣٠ وذلك من خلال استحداث الابتعاث لتخصصات مواكبة للعصر الحالي، وربطه بالوظائف المطروحة في سوق العمل ورفع كفاءته، وتطوير تقنيات إدارته.

وتركز السنة الـ ١٣ من برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي على التخصصات النوعية التي تنسجم مع متطلبات رؤية ٢٠٣٠ وبرامجها المختلفة، ومنها الذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني والنقل الجوي والتخصصات الصحية ويمثل الذكور ٦٦ % من إجمالي المبتعثين بنحو ٦١,١ ألف مبتعث بينما مثلت الإناث ٣٤ % وبنحو ٣١,٩ ألف مبتعثة.

## التمكين الاقتصادي

من أهم المحاور التي وضعتها المملكة في برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ ورؤية المملكة ٢٠٣٠ م رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى ٣٠ بالمئة، وذلك من خلال تمكينها في جميع المجالات، ومساعدتها على بناء مستقبلها بتوفير فرص متكافئة لتنمية مواهبها واستثمار طاقاتها بالتعليم والتدريب. كما أتيح للمرأة السعودية دخول السوق السعودي لتشجيعها على الاستثمار من خلال إقامة المشاريع التجارية والاستثمارية، التي تسهم في توفير فرص عمل لسيدات سعوديات.

وقد شاركت الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" بتوفير فرص عمل للمرأة، وذلك بهدف عرض الفرص الوظيفية في هيئة المنشآت أمام الكفاءات السعودية. وهي حريصة على استقطاب الكفاءات السعودية للعمل ضمن بيئة محفزة تتساوى فيها الفرص أمام الجميع للتدرج الوظيفي وصولاً للمناصب القيادية، مشيراً إلى أن الهيئة من الجهات التي ستسهم بفاعلية برفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠% واستقطاب أكبر عدد من الشابات السعوديات الراغبات في الفرص الوظيفية المتاحة لدى جهات التوظيف، وذلك من منطلق الحرص على تطوير المهارات الوظيفية للمرأة السعودية لتسهم بدورها في دعم مشاريع التنمية وفق رؤية المملكة

٢٠٣٠. وكذلك تمكينها من خلال عدة برامج ريادية اجتماعية كمنصتي **فنار** و**فكرة** وهدفهما توسيع المدارك في المجالات الحديثة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ايضاً إلهام رواد الأعمال بالفرص الابتكارية والمستقبلية، وأيضاً تقديم الارشاد والتوجيه لرواد الأعمال والمهتمين، كذلك تسعى لرفع عدد المستفيدين من منصة فنار وتوسيع شبكة العلاقات ونقل الخبرات والمعارف وزيادة الوعي في ريادة الأعمال.

وفي خطوات دافعة وقوية لتمكين المرأة السعودية اقتصادياً تم تعيين أسماء متميزة لتولي مناصب قيادية، كتعيين مساعدة لوزير التجارة والاستثمار بالمرتبة الممتازة، ورئيسة للجنة الإحصاء بمجلس الغرف السعودية، وأول امرأة سعودية ترأس مجلس "تداول" ومختصة بالمجال المالي والاستثماري لرئاسة مجلس أقوى هيئة تنظيمية للسوق المالي في السعودية وخارجها، ورئيسة تنفيذية لمجموعة سامبا المالية لما لديها من خبرة واسعة في الأعمال المصرفية تمتد لقرابة الـ ٢٠ عاماً.

كما ساهمت الغرف التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية في دعم مشاريع الاسر المنتجة على الأخص السيدات، وخلق فرص العمل وتطوير الصناعات والحرف الوطنية من خلال العديد من البرامج والمبادرات التي تخدم الاسر المنتجة وتساعد في تمكينها اقتصادياً من خلال دورات تأهيلية وتسويقية وتشجيعها على إقامة مشروعات صغيرة او متناهية الصغر بهدف الارتقاء بهذه الفئة لتصبح شريكاً اساسياً في التنمية المستدامة حيث تسعى الى تعميق ثقافة العمل الحر بين افراد المجتمع وتشجيع الاسر المنتجة على زيادة الانتاج المتنوع بجودة عالية ومواصفات عالمية.

## التمكين السياسي

في عام ٢٠١٩م صدرت العديد من أوامر التعيين للنساء في مناصب قيادية كان من أبرزها تسمية الأميرة ريم بنت بندر سفيراً للسعودية لدى الولايات المتحدة الأميركية. وكان هناك ٥٤ قراراً صادراً من مجلس الشورى ذا صلة بالمرأة؛ في عدة مجالات ففي مجال العمل والإعداد لبيئة العمل بلغ عدد القرارات ٢٣ قراراً تضمن أبرزها مطالبة وزارة الخدمة المدنية فتح مجالات مناسبة للعمل في الأجهزة

الحكومية، وحصر المشكلات المتعلقة بتوظيف المرأة ، كما طالب المجلس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتوفير مقومات بيئة العمل الآمنة للمرأة في القطاع الخاص، فيما دعا مجلس الشورى هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية إلى تشجيع النساء على الاستثمار في المدن الصناعية وتشجيع توظيف السعوديات.

## دور الجامعات في مجال تمكين المرأة

### ١- مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة بجامعة الأميرة نورة:

أنشئ المركز بمبادرة ودعم وتمويل من وزارة التعليم في ٢٤ ربيع الأول ١٤٣٢ هـ الموافق ٢٧ فبراير ٢٠١١ م . وتقوم فكرته على أن المعرفة العلمية أساس تقدم المجتمعات، وأن الدراسات والأبحاث العلمية هي الأساس التي تبنى عليه المعرفة العلمية. وعليه فإن اكتشاف الظواهر الاجتماعية السلبية ومعالجتها ووضع الحلول الناجعة لها لا يتأتى إلا من معرفة علمية حقيقية مبنية على دراسة للواقع بكل معطياته ومن هذا المنطلق يعنى المركز بدراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية وقضايا المرأة وتمكينها حتى تستطيع أن تشارك بفاعلية في مواجهة تحديات التنمية بأسلوب علمي، وتعد الأبحاث والدراسات والأعمال الفكرية والأكاديمية المشتركة بين باحثات ومتخصصات من جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن والجامعات الأخرى بالمملكة من أهم أهداف عمل المركز إلى جانب إنجاز الدراسات والأبحاث المطلوبة من المركز لجهات أخرى تحقيقاً لمبدأ الشراكة المجتمعية مع القطاع الخاص، إضافة إلى الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية وورش العمل والدورات التي تهتم بالتوعية والتدريب والتطوير وإبرام مذكرات تعاون علمي في المجالات البحثية والاستشارية مع القطاعات المختلفة بالمجتمع ( مرفق تقرير سنوي للمركز ١٤٣٧/١٤٣٩ هـ).

٢- تدشين أرامكو السعودية وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وشركة وبيرو ليميتد، لأكبر مركز نسائي للأعمال في المملكة. ويهدف هذا المجمع النسائي إلى إيجاد فرص عمل تزيد عن

٢٠ ألف وظيفة للمرأة السعودية خلال السنوات العشر المقبلة في تخصصات الخدمات والتمويل والمحاسبة والموارد البشرية والخدمات المكتبية.

### ٣- المرصد الوطني للمرأة في جامعة الملك سعود

المرصد الوطني للمرأة هو بيت خبرة أنشئ عام ٢٠١٨م تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ الداعمة للمرأة على كافة الأصعدة. ويتبع معهد الملك عبد الله للدراسات والبحوث الاستشارية بجامعة الملك سعود، ويعمل على رصد مشاركة المرأة السعودية في التنمية على كافة المستويات المحلية والعالمية، وأثرها المباشر على المجتمع والتنمية بشكل عام. ويمثل المرصد مرجعاً داعماً لصناع القرار والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني من خلال بناء وقياس مؤشرات دور المرأة في التنمية وتزويد الجهات المستفيدة بالبيانات والدراسات الداعمة لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية.

### ٤- جهود جامعة الطائف

للمرة الأولى في تاريخ الجامعة يستحدث مقرر بمسمى (تمكين المرأة). كما ارتفعت نسبة السيدات في عضوية مجلس الجامعة إلى نحو ٢٤% من إجمالي أعضاء المجلس البالغ عددهم ٢٥.

### ٥- مركز تأمين المرأة في جامعة طيبة

يعتبر المركز الأول من نوعه على مستوى الجامعات السعودية، ويمتاز بكونه شامل ومتكامل لخدمة وتمكين المرأة من داخل وخارج الجامعة، تحت مظلة أكاديمية معتبرة، ويوثق المركز حضور ومشاركة المرأة الفاعلة في الجامعة وإبراز جهودها.

## التحديات التي تواجه تمكين المرأة في السعودية

### استطلاع رأي

في استطلاع سريع للرأي؛ قمنا بطرح سؤالين على عينة من النساء من الفئة العمرية ٢٠ فما فوق وفي المراحل الجامعية المختلفة (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة)، ممن يدرسن بالداخل أو من المبتعثات للدراسة في الخارج، حصلنا على ٣٠ استجابة، ٦ من الاستجابات من المبتعثات.

وكان السؤالين في الاستطلاع كالتالي:

١- ما أكثر جانب تمكيني استطعتي الاستفادة منه في حياتك؟

أ- التمكين التعليمي.

ب- التمكين الاقتصادي.

ت- التمكين الاجتماعي.

ث- التمكين الصحي.

٢- ما هو التحدي الأكبر الذي قد يعوق تمكين المرأة في السعودية؟

أ- البطالة.

ب- المجتمع وموروثه الثقافي المقاوم للتغيير.

ت- ضعف الوعي والاعداد والتأهيل.

ث- النظرة الدونية للمرأة وعدم الوثوق بإمكانياتها.

في إجابة السؤال الأول احتل التمكين التعليمي المرتبة الأولى في استجابة أفراد العينة، حيث أجاب جميع الأفراد في الاستطلاع على الاستفادة من التعليم بنسبة ١٠٠٪ من إجمالي أفراد

العينة، وربما يعزى ذلك لكون العينة من الطالبات في سلك التعليم. واختارت ١ من العينة التمكين الصحي في المرتبة الثانية كمستفيدة منه بنسبة بلغت ٢٠٪ من اجمالي أفراد العينة. بينما اختار ٧ من أفراد العينة التمكين الاقتصادي في المرتبة الثانية بالنسبة لهم بعد التمكين التعليمي، بواقع ٢٦٪ من اجمالي أفراد العينة، حيث حصل جميعهن على فرصة عمل. واختار ٥ فقط (٣ منهن من المبتعثات) من العينة التمكين الاجتماعي في المرتبة الثانية بنسبة ١٧٪ من اجمالي أفراد العينة واستشهدن بتمكنهن من قيادة السيارة الأمر الذي ساعدهن في توفير المادة والوقت، وزيادة نشاطهن الاجتماعي.

أما بالنسبة لإجابة السؤال الثاني حول التحديات التي من الممكن أن تعوق تمكين المرأة السعودية، شكل المجتمع وموروثه الثقافي المقاوم للتغيير التحدي الأكبر لعينة الاستطلاع، حيث أجاب ١٤ من المستجيبات بذلك بنسبة شكلت ٤٧٪ من اجمالي أفراد العينة. واحتلت البطالة المركز الثاني كتحدٍ يعوق تمكين المرأة، حيث أجاب ١٠ من المستجيبات بذلك بنسبة بلغت ٣٣٪ من اجمالي أفراد العينة. في حين احتلت النظرة الدونية للمرأة وعدم الوثوق بإمكانياتها المركز الثالث كتحدٍ لتمكين المرأة، حيث أجاب ٤ من المستجيبات بذلك بنسبة بلغت ١٣٪ من اجمالي أفراد العينة. وفي المركز الأخير جاء ضعف الوعي والتدريب والتأهيل كتحدٍ يعيق تمكين المرأة، حيث أجاب ٢ من أفراد العينة بذلك بنسبة بلغت ٧٪ من اجمالي أفراد العينة. وربما كان السبب في كونه جاء بالمرتبة الأخيرة إلى ارتفاع نسبة الوعي لدى المرأة بحقوقها وتسيط وسائل الاعلام الضوء على حقوق المرأة والاهتمام بشؤونها.

### معوقات وتحديات تمكين المرأة

- ١ - ضعف الوعي بحقوق المرأة وواجباتها.
- ٢ - ضعف اعداد المرأة نفسياً واجتماعياً على تحمل المسؤولية والمشاركة في صنع القرار.

- ٣- قلة البرامج التدريبية والتثقيفية التي تعد المرأة لتكون قادرة على أن تمارس حقوقها وواجباتها بشكل سليم في إطار قانوني.
- ٤- البيئة الراضية للتغيير، حيث تشكل العادات والتقاليد والثقافة السائدة الراضية للتغيير تحديا قويا للمرأة السعودية.
- ٥- النظرة الدونية للمرأة، والتمييز بينها وبين الرجل تمييزا مخالفا لما جاء في الشريعة الإسلامية السمحاء التي ضمنت لكل واحد منهم حقه.
- ٦- صعوبة توفيق المرأة بين متطلباتها العائلية ومتطلبات العمل.
- ٧- ضعف التسهيلات الإدارية للمرأة مثل حقها في حضانة الطفل، والراحة بعد الولادة.
- ٨- البطالة.

### المقترحات

توعية أفراد المجتمع على مختلف طبقاته بأهمية الدور الذي تؤديه المرأة في تنمية وتطوير المجتمع، وذلك عن طريق وسائل الاعلام المختلفة والمناهج الدراسية، بإعطاء نماذج وصور عن الدور الذي تؤديه المرأة على المستوى المحلي والعربي على مر التاريخ، كذلك العمل على إيجاد دور الحضانة المختلفة التي تعمل لساعات متأخرة؛ لتشعر المرأة بالاطمئنان على أطفالها خلال وجودها في مقر العمل. وأيضا إلحاق المرأة بالدورات التدريبية التي تعزز ثقتها بنفسها وتطور المهارات الإدارية والقيادية للمرأة واطلاعها على أحدث ما توصل إليه في علم الإدارة وممارسة العمل الإداري.

## المراجع

- آل عوض، نجلاء صالح، ٢٠١٤م، معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، مركز الأبحاث الواعية في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، الرياض.
- الجربوع، أيوب، المحيسن، خالد، ٢٠١٠م، المركز القانوني للمرأة في المملكة العربية السعودية، الرياض، شركة مطابع نجد.
- حوالة، سهير، القطب، سمير، ٢٠٠٧م، تمكين المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية في سياق الألفية الإنمائية - استراتيجيات تربوية مقترحة - مصر، جامعة المنصورة، مجلة كلية التربية، العدد ٥٦.
- الخالدي، نسيمه مصطفى، ٢٠١١م، تمكين المرأة في المنهاج المدرسي دراسة نوعية تحليلية، الأردن، دار المناهج.
- خوري، عصام وآخرون، ٢٠٠٦م، تمكين المرأة في الجمهورية العربية السورية الواقع والآفاق، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث، العدد ٢.
- زايد، أميره عبد السلام (٢٠١٥م): الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة في تنمية المجتمع، رابطة التربويين العرب، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٦٧، ص ٣٢٥ - ٣٥٩.
- عبد الجواد، سلوى عبد الله، ٢٠٠٩م، "استخدام استراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها، مصر، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية.
- عمر، أحمد مختار ٢٠١٠م، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، ط ٢.
- مؤسسة الوليد الإنسانية، ٢٠١٩م، "مساهمة المرأة السعودية في التنمية"، المرصد الوطني للمرأة، جامعة الملك سعود.
- الميرز، هند عقيل، (٢٠١٧م): المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل، المجلة العربية للدراسات الامنية، المجلد ٣٢، العدد ٦٨، الرياض، ص ١٢٧ - ١٥٤.

اليزيدي، مها سعيد ( ٢٠١٧م ) : المرأة السعودية ودورها في تنمية المجتمع، مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، جامعة الجوف، في الفترة ٢١-٢٥ /٤/٢٠١٧م. ص ١٦-٣١ .

## المراجع الالكترونية

<https://www.alwaleedphilanthropies.org/ar> استرجع بتاريخ ٢٨ سبتمبر ٢٠١٩.

<https://sabq.org/dHB9hF> استرجع بتاريخ ٢٨ سبتمبر ٢٠١٩.

<https://www.monshaat.gov.sa> .. استرجع بتاريخ ٢٨ سبتمبر ٢٠١٩.

<https://alarab.co.uk> / استرجع بتاريخ ٢٨ سبتمبر ٢٠١٩.

<https://www.manaraa.com/post/2934> / استرجع بتاريخ ٢٨ سبتمبر ٢٠١٩.

<https://www.moe.gov.sa/ar/news/Pages/w-d-2-2019.aspx> استرجع بتاريخ ٢ أكتوبر ٢٠١٩