

المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل

DOI:10.12816/0036676

د. هند عقيل الميزر^(*)

أستاذ مشارك - جامعة الملك سعود - الرياض

قدم للنشر في ٧/٤/٢٠١٥ وقبل في ٢٥/١٠/٢٠١٥

الملخص

لقد رفع الدين الإسلامي الحنيف من مكانة المرأة وأنصفها وأعطاهها جميع حقوقها، وقد أنزل الله سبحانه وتعالى أحكاماً خاصة بالنساء تجعل المرأة شريكة للرجل بما يلائم طبيعتها وتكوينها وفطرتها، وقد جاءت نصوص القرآن الكريم في خطاب الرجل والمرأة مطلقة دون تحديد الجنس. ومن هذه الحقوق التي منحها الإسلام لها حق التعليم والعمل وقد حفل التاريخ الإسلامي بالكثيرات من المشتغلات بالعلم والفقهاء والأدب، وقد أولت الدولة السعودية المرأة اهتماماً كبيراً فأقرت لها حق التعليم والعمل والرعاية الاجتماعية والصحية وحق التملك وإدارة الأعمال وشغل الوظائف القيادية وغيرها، بل وتعزيز دورها في مختلف المجالات على الرغم من التحديات الكامنة في الموروث الثقافي والاجتماعي. وفي ظل هذه الحقوق تمكنت المرأة السعودية من تحقيق الكثير من الإنجازات وأن تبرز شخصيتها وثبتت ذاتها.

وقد تم تمكين المرأة السعودية في مجالي التعليم والعمل على نحو تدريجي إلى أن وصل بها إلى قمة الهرم التعليمي والوظيفي في المؤسسات التعليمية السعودية وفي مؤسسات العمل المتباينة، وحازت الكثير من المراتب الوظيفية العليا، كنائب وزير، ومدير جامعة، وتجاوز التمكين ذلك إلى أن وصلت إلى عضوية مجلس الشوري.

الكلمات المفتاحية: التهميش - التمكين - المرأة السعودية.

لقد كرم الإسلام المرأة ومنحها مكانة مرموقة من خلال دورها كأم وزوجة و بنت، و حدد لها العديد من الواجبات العامة والخاصة الملائمة لطبيعتها وفطرتها. كما قرّر لها حقوقاً مساوية للرجل، ومما يؤكد تلك المساواة ما ورد في النصوص التي جاءت مطلقة دون تحديد للجنس، قال تعالى: ﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾ (المجادلة: ١١). وما ورد في السنة النبوية (من سلك طريقاً يطلب فيه علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة). رواه مسلم، وأصحاب السنن عن أبي هريرة.

وانطلاقاً من نصوص الشريعة الإسلامية فقد اهتمت الدولة السعودية بالمساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، فأصبح للمرأة حق التعليم بجميع مراحلها وحق العمل والرعاية الاجتماعية والصحية مع تمتعها بالأهلية القانونية وحق التملك وإدارة الأعمال وغيرها من المكتسبات، كما اهتمت الحكومة السعودية بتفعيل وتعزيز دور المرأة السعودية في جميع مناحي الحياة، واستطاعت مع التحديات التي تكمن في الموروثات الاجتماعية أن تحقق لها الكثير من الإنجازات لتمكينها في جميع المجالات. ومن الملحوظ أن مسيرة تمكين المرأة قد بدأت في مجال التعليم محلياً وبصورة تدريجية من التعليم في الكتاتيب إلى التعليم الأهلي، فالتعليم الابتدائي الذي كانت بدايته عام ١٣٨٠هـ (١٩٦٠م) ثم المعاهد المتوسطة لإعداد المعلمات، يليها التعليم العام، وصولاً إلى التعليم العالي وبتخصصات علمية محدودة، والآن أصبح هناك جامعة خاصة تضم جميع التخصصات الأدبية والعلمية للمرأة السعودية (جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م) ولم يقتصر الأمر على هذا، بل امتدت المسيرة إلى الابتعاث خارج المملكة لدراسة التخصصات العلمية لتسهم في عملية التنمية.

وكذلك لم يقتصر تمكين المرأة السعودية على التعليم فقط، بل امتد إلى المجال المهني حيث أصبحت متعلمة الأمس معلمة وطبيبة ومحامية وصحفية ومذيعة اليوم، كما تمكنت في العمل ببعض قطاعات وزارة الداخلية كالجوازات وإدارة مكافحة المخدرات، وأيضاً أصبحت صاحبة أعمال بعد أن أثبتت قدرتها على تحدي كل الصعاب والعقبات، إلى أن وصلت إلى مراكز عليا في المجتمع من نائب وزير إلى مدير جامعة وصولاً إلى عضوية مجلس الشورى.

وتشير الإحصاءات السنوية إلى زيادة إسهام المرأة السعودية في جميع المجالات، فهي تمثل ما يقرب من نصف عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، حيث كان عدد أعضاء هيئة التدريس من النساء في عام ١٤٢٠هـ (٦٤٤٢) من إجمالي العدد في الجامعات السعودية (١٨٣٢٥) بنسبة تمثل نحو ٣٢٪. ووصل العدد في عام ١٤٣٣هـ إلى (١٩٦٦٠) عضواً من إجمالي العدد (٤٨٧٨٨) بنسبة تقترب من النصف (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٤هـ). ونحو ٢٠٪ من مؤسسات القطاع الخاص مسجلة بأسماء سيدات سعوديات، بالإضافة إلى وجود قسم نسوي في كل دائرة حكومية. وشهد عام ٢٠٠٤ أول مشاركة للمرأة السعودية في انتخابات أعضاء مجالس الإدارة في الغرف التجارية، وخطت المرأة السعودية خطوات مطردة في هذا المجال حتى وصلت إلى منصب نائبة لرئيس إحدى الغرف التجارية الصناعية بالمملكة (www.saudi.gov.sa).

ولتوضيح ما مرت به المرأة السعودية من تحولات جذرية من التهميش إلى التمكين سيتناول هذا البحث مسيرة تمكين المرأة السعودية عبر العقود الأخيرة.

مشكلة البحث

واجهت المملكة العربية السعودية العديد من التحديات من أجل نقلة من مجتمع تسوده العنصرية والتفرقة والتمييز، وتحكمه العادات والتقاليد التي تركز على حماية الفرد ذكراً أو أنثى إلى مجتمع نام تسوده العدالة الاجتماعية والمشاركة بين أبنائه ذكوراً وإناثاً للإسهام في دفع تنمية المجتمع السعودي.

وقد أسهمت المرأة السعودية بدور فعال في نهضة مجتمعها، وحققت الكثير من الإنجازات في شتى الميادين وفي زمن قياسي؛ لتكون شريكاً فاعلاً في عملية التنمية بمفهومها الشامل، حيث أتاحت لها المجتمع فرصة المشاركة في العديد من الميادين في القطاعين الحكومي والأهلي. ويرجع ما حققته المرأة السعودية من نجاحات إلى إصرارها على أن تكون عنصراً مهماً وفعالاً في مسيرة عجلة التنمية في مجتمعها، ويعود نجاح المرأة إلى إدراك الدولة السعودية لأهمية مشاركتها، حيث إنها تمثل نصف المجتمع، ولا يمكن تحقيق أي تنمية إذا ما كان نصف المجتمع معطلاً أو مهمشاً.

وتشير التقارير إلى مشاركة المرأة السعودية منذ عهد الملك عبد العزيز طيب الله ثراه بدورها في التعليم من خلال الكتايب النسائية التي كانت إمّا كتايب مستقلة وإمّا عامة، وهي كتايب المعلمات (المطوعة)، التي كانت عبارة عن جزء من بيت المعلمة، أو كتايب خاصة لبنات الأسر الموسرة وقد يُعلم فيها بعض العلماء أو يتولى بعض الآباء والأمهات تعليم البنات القرآن الكريم وشيئاً من القراءة والكتابة (المرشد، ١٤١٩). حيث كانت هذه الكتايب المصدر الأول للتعليم في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية.

كما أسهمت الجهود الأهلية في مواصلة تعليم المرأة من خلال إنشاء المدارس الأهلية في منطقة الحجاز قبل توحيد الجزيرة، حيث كان عدد المدارس في منطقة الحجاز إحدى عشرة مدرسة وفي الدمام والمدينة مدرستان لكل منهما. وجميع هذه المدارس كانت تقتصر في تعليمها على العلوم الدينية وعلوم اللغة العربية والقليل من المواد العلمية، وكانت توازي المرحلة الابتدائية (المرشد، ١٤١٩). ولقد مثلت هذه الكتايب والمدارس الإرهاصات التي سبقت إقرار التعليم الرسمي للبنات في المملكة، وفي الوقت نفسه كانت هذه المدارس تلقى الرعاية والدعم من حكومة المملكة في صورة إعانات مادية أو عينية. وتواصلت مسيرة تعليم المرأة عندما صدر الأمر الملكي عام ١٣٨٠هـ - ١٩٦٠ بإنشاء الرئاسة العامة لتعليم البنات، حيث رصدت لها ميزانية قدرها مليوناً واربعمائة ألف ريال وخلال الست سنوات التالية ازدادت الميزانية إلى ما يقرب من ثلاثين ضعفاً. وفي الوقت نفسه ازداد عدد الطالبات خلال هذه السنوات الست إلى ما يزيد على خمسين ألف طالبة للمرحلة الابتدائية، وإحدى وثمانين طالبة للمرحلة الثانوية، وألف ومائة وإحدى وستين طالبة لمعاهد إعداد المعلمات (المرشد، ١٤١٩).

ومنذ بداية الاهتمام بالأخذ بالأسلوب العلمي في التنمية دأبت خطط التنمية الوطنية المتعاقبة على تطوير أوضاع المرأة عن طريق توسيع الفرص المتاحة لها في التعليم والتدريب وإيجاد فرص عمل لها، حيث أشارت وثيقة خطة التنمية الخمسية الأولى (١٣٩٠ - ١٣٩٥هـ) إلى ضرورة التوسع في تعليم البنات وما يتطلبه ذلك من جهاز للتدريس وللإدارة من مدرسات وموظفات في وظائف إدارية تعليمية، وأخرى غير تعليمية في كل مراحل التعليم العام منها والخاص مثل: معاهد الأمل ومدارس التربية الفكرية (وثيقة الخطة الخمسية الأولى ١٣٩٠ - ١٣٩٥هـ). كما استمر هذا الاهتمام في الخطة الخمسية الثانية

في تنمية القوى البشرية عن طريق التوسع في التعليم والتدريب ورفع المستوى الصحي، بهدف تحقيق حاجات الإنسان لتحقيق الرفاهية والعدالة الاجتماعية في ضوء الإطار القيمي الديني والاجتماعي الذي تسترشد به المملكة في مسيرتها نحو التنمية، (وثيقة الخطة الخمسية الثانية، ١٣٩٥ - ١٤٠٠هـ) وتعكس الزيادة المطردة في الإنفاق على تنمية الموارد البشرية والخدمات الصحية والاجتماعية الاهتمام الذي توليه الدولة للتنمية البشرية الذي يمكن تجسيده في الموارد المالية الكبيرة التي خصصت لتمويل برامج ومشاريع تطوير التعليم والتدريب والصحة التي أعدت في إطار خطط التنمية كما يتضح من الأرقام التالية:

- تم تخصيص مبلغ ٣, ١٠ آلاف مليون ريال لقطاع تنمية الموارد البشرية في خطة التنمية الأولى /٨٩ - ١٣٩٠ - ٩٣ / ١٣٩٤ هـ (١٩٧٠ - ١٩٧٥)، أي ما نسبته (٩, ٣٠٪) من إجمالي استثمارات الخطة.

- ارتفعت قيمة المخصصات الاستثمارية لقطاع تنمية الموارد البشرية في خطة التنمية الثانية إلى ما يزيد على سبعة أضعاف، وبلغت قيمتها ٦, ٧٨ ألف مليون ريال، أي ما يعادل (٧, ٢٢٪) من إجمالي استثمارات الخطة.

- ارتفعت اعتمادات قطاع تنمية الموارد البشرية خلال خطة التنمية الثالثة لأكثر من الضعف، حيث بلغت ٢, ١٧٦ ألف مليون ريال، أي بنسبة (٢, ٢٨٪) من إجمالي استثمارات الخطة.

- أما خطة التنمية الرابعة فقد حافظت على معدلات الإنفاق العالي في مجال تنمية الموارد البشرية، حيث بلغت الاعتمادات المخصصة لقطاع تنمية الموارد البشرية ١٧٧ ألف مليون ريال، أي بنسبة (٧, ٥٠٪) من إجمالي استثمارات الخطة.

- شهدت خطة التنمية الخامسة زيادة كبيرة في الإنفاق الحكومي على قطاع تنمية الموارد البشرية؛ إذ بلغت المبالغ المخصصة لها نحو ٤, ٢٣٢ ألف مليون ريال، أي بنسبة (٦٨٪) من جملة الإنفاق الاستثماري للخطة.

- تزايد الدعم المقدم لقطاع تنمية الموارد البشرية خلال خطة التنمية السادسة، حيث ارتفعت مخصصاته إلى ١, ٣٠٤ آلاف مليون ريال، أي بنسبة (٨, ٧٤٪) من إجمالي المخصص لقطاعات التنمية.

- تم تخصيص ٥, ٣٦٩ ألف مليون ريال لقطاع تنمية الموارد البشرية خلال خطة التنمية السابعة، أي بنسبة قدرها (٢, ٧٦٪) من جملة مخصصات الخطة لجميع قطاعات التنمية.

- أما خطة التنمية الثامنة فقد حافظت على أولويات خطط التنمية السابقة؛ حيث ارتفعت المتطلبات المالية لقطاع تنمية الموارد البشرية في الخطة لنحو ١, ٤٦٤ ألف مليون ريال، أي بنسبة (٥, ٧٥٪) من إجمالي استثمارات الخطة. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، مسيرة التنمية، ١٤٢٩هـ).

- خلال خطة التنمية التاسعة بلغت المبالغ المخصصة لتنمية الموارد البشرية ٧, ٩٦٧ مليار ريال موزعة على قطاع التعليم العام (٤, ٤٩٨) مليار ريال والتعليم العالي (٢, ٢٠٠) مليار ريال والتدريب (٤, ٢٦) مليار ريال. والصحة (٧, ٢٤٢) مليار ريال.

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

م	رقم الخطة	المبالغ المعتمدة خلال الخطة	نسبة المبالغ إلى إجمالي استثمارات الخطة
١	الخطة الخمسية الأولى (١٣٩٠-١٣٩٥هـ)	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, ١	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

ويشير هذا الإنفاق المتزايد إلى الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة لتنمية الموارد

البشرية الوطنية من خلال مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في المشاركة المجتمعية لتنمية المجتمع السعودي، وفي ضوء ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في تسليط الضوء على واقع المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في مجال التعليم والعمل.

أهمية البحث:

- إبراز اهتمام الدولة بتنمية الموارد البشرية التي تشكل المرأة السعودية عنصراً أساسياً فيها.
- تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية دور المرأة في المجتمع السعودي.
- إبراز مشاركة المرأة مع الرجل في تنمية المجتمع.
- ندرة الدراسات في مجال تمكين المرأة من المشاركة المجتمعية من خلال التعليم والعمل.
- الرد على الادعاءات التي تهمش مشاركة المرأة السعودية في التنمية.
- توضيح إسهامات المرأة السعودية في ميادين العلم والعمل.

أهداف البحث:

- ١- استعراض تاريخ مسيرة تمكين المرأة في المجتمع السعودي عبر المئة سنة الأخيرة.
- ٢- رصد مؤشرات تمكين المرأة السعودية تعليمياً.
- ٣- رصد مؤشرات تمكين المرأة السعودية مهنيّاً.

تساؤلات الدراسة:

- ١- ما تاريخ مسيرة تمكين المرأة في المجتمع السعودي عبر المئة سنة الأخيرة؟
- ٢- ما مؤشرات تمكين المرأة السعودية تعليمياً؟
- ٣- ما مؤشرات تمكين المرأة السعودية مهنيّاً؟

مفاهيم الدراسة:

مفهوم التهميش

ورَدَ في القاموس (www.wikipedia) معنى «هامش - Margin من الفعل (هَمَّشَ)، على النحو التالي:

- ١ - «عَلَى هَامِشِ الدَّفْتَرِ»: عَلَى حَاشِيَتِهِ.
- ٢ - «يَعِيشُ عَلَى هَامِشِ الْمُجْتَمَعِ»: خَارِجَ سِيَاقِ الْمُجْتَمَعِ.
- ٣ - «هَمَّشَهُ تَهْمِيشًا - Marginalize»: جَعَلَهُ عَلَى الهَامِشِ، أَيْ عَدَمَ إعْطَائِهِ أَهْمِيَّةً.

ويشير مفهوم التهميش (أسد، ٢٠٠٨) إلى حالة من الاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي يعانيها الأفراد في المجتمع. وتؤدي إلى إقصاء وحرمان مادي ومعنوي، ونقص في الحقوق الإنسانية، والقدرات والفرص والخيارات المتاحة أمام الأفراد وخلل في المشاركة الاجتماعية.

ويتضمن المفهوم المدلولات التالية:

أ- تمييز وإقصاء اجتماعي: ويعني جملة الإجراءات والخطوات المنظمة التي على أساسها توضع الموانع أمام الأفراد والجماعات، حتى لا يحصلوا على الحقوق، والفرص، والموارد، وخدمات السكن والصحة والتوظيف والتعليم والمشاركة السياسية، وغيرها من الحقوق المتاحة للمجموعات الأخرى، التي تعد أساس التكامل الاجتماعي.

ب- استبعاد عن المشاركة: وتعرفه (عبد المنعم، ٢٠١١) بأنه «تمييز ضد بعض الأفراد أو الجماعات في المجالات السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، ما يُؤثر في وضع هؤلاء الأفراد والجماعات داخل هيكل القوة المجتمعية ويشير إلى عملية الاستبعاد من المشاركة الفعالة في المجتمع».

ج- حدود وفواصل: يرى العايب، أن هناك أربعة حدود فاصلة بين «المهمَّش» وغير «المهمَّش»:

١ - الحد الأول: حدّ فاصل جغرافي مكانيّ.

٢- الحد الثاني: حدّ فاصل آخر يُعرّف معيارياً، إذا قرّر المجتمع معايير معيّنة، فإنّ كلّ من لا يطبّقها يوصفون -stigmatization بأنّ ممارساتهم غير عاديّة، (مثل: النساء غير المحجبات في المجتمع السعودي).

٣- الحدّ الثالث: ويرتبط بالأصل، الأصل الفضائيّ أو القبليّ أو الدينيّ أو الإثنيّ... والمثال الأكثر شهرة هو حالة «المنبوذين» في الهند، وهذه الهامشيّة لا تتعلق في حدّ ذاتها بالفقر أو الغنى، لكنّها قد تكون منتجة لفقر جماعيّ.

٤- الحدّ الفاصل الرابع: هو التهميش على أساس اجتماعي اقتصادي. وهذا الحدّ مرتبط مباشرة بوصول أو عدم وصول الأفراد أو المجموعات إلى الموارد الاقتصاديّة، وهنا تظهر فئات العاطلين عن العمل، وكلّ من لا يصلون إلى الموارد (التعليم والصّحة والسّكن، والأرض للفلاحين ومياه الشّرب.. إلخ)، وهذه هي الفئة الهامشيّة الوحيدة التي يمكن إخضاعها إلى مقولة الكّم، وقياسها، مع هامش خطأ محدود نسبياً.

ويؤكد أنّ التهميش الجماعيّ المرتبط بعدم الوصول إلى الموارد لا يستثني وصول بعض الأفراد من المجموعات المهمّشة إلى وضعيّات مميّزة، مع أنّ هؤلاء الأفراد ينحدرون من المجموعات المهمّشة (مثل: حالة الرّئيس الأمريكيّ أوباما)، فالهامشيّة يمكن أن توفّر لبعض الأفراد فرص نجاح قد لا تتحقّق لهم خارج هذه المجموعة المهمّشة، وهذا ما يجعل المفهوم أكثر تعقّداً، وبخصوص المرأة يرى العايب، أنّ المرأة من حيث هي امرأة، مُهمّشة، مع تفاوت في الدّرجة، فعندما يوجد رجل مهمّش، فإنّ زوجته غالباً ما تكون أكثر هامشيّة منه، ويربط العايب مفهوم التهميش (المتعمّد) بالإقصاء ويقول: إنّ أول صبيغة من صبيغ الإقصاء هي الوصمة، وتنبع من حكم القيمة المسلّط على المهمّشين (لا أصادق فلاناً لأنّه فقير، ابنتي لن تتزوّج فلاناً لأنّه أسود اللون).

المفهوم الإجرائي للتهميش: وضع المرأة السعودية (قبل خمسة عقود ماضية) خارج دائرة اتخاذ القرار في التعليم والعمل.

مفهوم التمكين

لغة: التمكين هو مصدر للفعل (مكّن)، والمكان عند أهل اللغة هو الموضع الحاوي

للشيء، وقد وردت مادة (م ك ن) بمعان متعددة، منها: مكن الشيء قويا ومتن ورسخ واطمأن فهو ماكنٌ، ومكنه من الشيء وأمكنه منه: جعل له عليه سلطاناً وقدرةً، وأمكن فلاناً الأمر: سهل عليه وتيسر وقدر عليه. وتمكن من الأمر واستمكن منه: قدر عليه وظفر به. ويقال: مكنته وأمكننت له فتمكّن، وأمكننت فلاناً من فلان (الأصفهاني، د.ت: ٤٧١). كما وردت كلمة مكن (مكّنه) بمعنى جعله قادراً على فعل شيء معين ويقال: استمكن الرجل من الشيء صار أكثر قدرة عليه، كما يقال: متمكن من العلم أو من مهارة تأدية مهنة معينة بمعنى أنه متقن للعلم أو للمهنة (الدويبي، ٢٠٠٨).

وفي القرآن الكريم وردت كلمة التمكين بمشتقاتها في ثمانية عشر موضعاً، وغلبت عليها الصيغة الفعلية التي يبدو فيها التمكين كأنه صيرورة، وليس مفهوماً ساكناً، وفيها ينسب الله تعالى التمكين إلى ذاته العلية؛ فهو وحده من يمكن للإنسان وليس الإنسان من يمكن لذاته فرداً كان أو جماعة. وتظهر الآيات القرآنية وجود علاقة ارتباطية وثيقة بين مفهومي التمكين والاستخلاف؛ قال تعالى: ﴿وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا﴾ (النور: ٥٥) كما تشير الآيات القرآنية إلى أن التمكين مثلما يتحقق على المستوى الجمعي، فإنه قد يتحقق على المستوى الفردي؛ قال تعالى: ﴿وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنهَا حَيْثُ يَشَاءُ﴾ (يوسف: ٥٦). وكذلك وردت كلمة التمكين بمعنى التوطئة والتمهيد والتسخير في سورة الأعراف ﴿وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَيشًا قَلِيلًا مَا تَشْكُرُونَ﴾ (الأعراف: ١٠).

ووفقاً للمصادر الغربية اللغوية فإن مفهوم التمكين مستمد من الكلمة اللاتينية «Potere»، وتعني أن يصبح الإنسان قادراً. وفي قاموس ويبستر (www.merriamwebster.com) فإن الفعل (empower) يعني إعطاء القوة القانونية أو السلطة الرسمية، كما يعني الاستطاعة، أما اللاحقة (ment) فتأتي نتاجاً لعملية التقوية أو التمكين، وتبدو القوة (Power) كلمة محورية ومفتاحية في المفهوم تكسبه معناه ودلالاته. ومن الناحية الاجتماعية يعرف التمكين على أنه: عملية ذات أبعاد مختلفة، يمكن بيانها كالتالي (Hutchison, 1993:2):

- عملية اجتماعية متعددة الأبعاد: تتم على الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتتنقل بينها جميعاً دون أن تقتصر على صعيد بعينه، ومن جهة أخرى تجمع بين المستويين الفردي والمجتمعي؛ ذلك أنها تفترض أن تمكين الفرد يؤدي في نهاية المطاف إلى تمكين المجتمع.
- عملية تغييرية: تستهدف حصول الأفراد على القوة وتفترض أن هذا يتم من خلال اكتساب المعلومات الخاصة بهم وبالبيئة التي يعيشون فيها، ومن خلال التطلع نحو العمل مع الأفراد والمؤسسات من أجل إحداث التغيير المطلوب في المجتمع.
- عملية تفاعلية: هي نتاج تفاعل خبرات الأفراد، وينتج عنها التغيير الاجتماعي، وغايتها أن يتمكن الأفراد من العمل لإحداث التغيير من خلال المؤسسات ذات التأثير في حياتهم ومجتمعاتهم.
- عملية تنموية: تبغى زيادة وعي الأفراد بقدراتهم، وتحثهم على تطويرها ليصبحوا مؤهلين للحاق بعملية التنمية.

مفهوم التمكين في المرجعيات الدولية: (الدويبي، ٢٠٠٨)

- ضمانات حقوق الإنسان في حياة مديدة وصحية ومستوى معيشي لائق وتعليم مناسب وفرص عمل منتج وتوسيع جميع الخيارات الإيجابية للإنسان.
- عدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي ومنع جميع أشكال العنف والتمييز ضد المرأة.
- الحق في التنمية لكل الناس.
- الاستفادة من العولمة التي جاءت نتيجة تمكن الناس من العلم والمعرفة وتقديم الاتصالات وتدفق رؤوس الأموال.
- والتمكين في بعده الإيجابي الإنساني يعني جعل الإنسان قادراً على المشاركة الفاعلة في صنع التنمية البشرية والاستفادة من نتائجها وهو محور التنمية وجوهرها وليس فقط أدواتها.

الخصائص الرئيسة للتمكين

- يمكن بلورة مجموعة من الخصائص التي تمثل سماته الأساسية التي تميزه من المفاهيم الأخرى التي لها علاقة به وفيما يلي بعض تلك الخصائص (السروجي، ٢٠٠٩: ٢٥٨):
- التمكين قوة وسلطة وتأثير يرتبط بالقدرات والإمكانات.
 - التمكين حرية وإبداع.
 - التمكين هدف من أهداف رعاية ومقابلة الحاجات الإنسانية.
 - يتوقف التمكين على الإطار الثقافي والقيمي ورأس المال الاجتماعي في المجتمع.
 - يرتبط التمكين بالمبادرة والجودة والمسؤولية الكاملة في الأداء.
 - إقناع الذات والآخر بالقدرة على التمكين.
 - وسيلة لتحقيق الأهداف المجتمعية ومؤشرات لعائد التنمية والرعاية الإنسانية.
 - وسيلة للعدالة ومحاربة الفساد، وزيادة الثقة والتضامن الاجتماعي.

أنواع التمكين وخصائصه الرئيسة

في إطار محاولة الباحثين وضع تعريف للتمكين نجد أن بعضهم قدم تعريفات عبارة عن تقسيم للتمكين ذاته من خلال تقسيمه إلى عدد من الأنواع؛ مثل؛ التمكين بواسطة المشاركة، والتمكين من خلال الإسهام في اتخاذ القرار والمشاركة في تحمل المسؤولية، والتمكين من خلال زيادة الشعور بالانتماء مع ما يتضمنه الانتماء من أهداف الجماعة ومصالح المجتمع، ويستنتج من ذلك أن عملية التمكين لا يمكن بأي حال أن تتم دون مقومات المشاركة والتفاعل والانتماء الذي ينسجم مع الشعور بالمسؤولية وتحقيق الأهداف، أي أن التمكين يقود الفرد إلى الشعور بالانتماء المعنوي والانتماء المادي وكل منهما مكمل للآخر (Lashley,1999: 169).

ويمكن بشكل عام حصر الأنواع الرئيسة للتمكين على النحو التالي:

أ- التمكين الاجتماعي: ويهدف إلى زيادة نسبة مشاركة المواطنين في القضايا المجتمعية، مع تأكيد دور الفرد في تكوين القيم الإيجابية، سواء على مستوى

الأسرة أو على مستوى المجتمع. والعمل على إتاحة فرص الوصول إلى الخدمات وتحقيق الاحتياجات الضرورية التي تساعد على إحداث التوازن في مسؤولية الأفراد وتدعيم دورهم التنموي.

ب- التمكين الاقتصادي: ويهدف إلى تفكيك وإزالة حالة التبعية التي يشعر بها الأفراد نتيجة لعدم حصولهم على الفرص المتساوية في الحياة، ومن ثم فالتمكين الاقتصادي يهدف إلى ضمان حصول المواطنين على فرص عمل متساوية، ومدى استفادة المجتمع من عائد المشاركة في التنمية، بالإضافة إلى ضمان فاعلية الأفراد في العملية الإنتاجية داخل المجتمع.

ج- التمكين السياسي: ويتمثل في تعزيز مشاركة المواطنين في العملية السياسية، من خلال زيادة نسبة تمثيل أصحاب المصلحة الحقيقيين في مواقع اتخاذ القرار، ورفع نسبة المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني، والتمثيل الحقيقي في المؤسسات التشريعية والشعبية.

د- التمكين القانوني: ويهدف إلى ضمان وعي المواطنين بحقوقهم ومسؤولياتهم التي كفلتها لهم جميع المعاهدات والاتفاقيات الدولية والدستور والتشريعات المحلية، حتى يمكنهم الحصول على جميع حقوقهم كاملة غير منقوصة.

هـ- التمكين المؤسسي: ويهدف إلى تقوية البنية الأساسية للمؤسسات الحكومية أو لمؤسسات المجتمع المدني، والعمل على إيجاد شبكة علاقات وتواصل بين صانعي السياسات الكفيلة بتحسين أوضاع المواطنين في مختلف القطاعات.

مفهوم تمكين المرأة: يمكن تعريف تمكين المرأة بأنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل.

المفهوم الإجرائي للتمكين: على الرغم من تعدد أنواع التمكين ما بين التعليمي والسياسي والقانوني والمؤسسي والاقتصادي فإننا سنقتصر في التعريف الإجرائي على تمكين المرأة في مجالين اثنين فقط هما التمكين التعليمي والاقتصادي، ومن ثم فإن التعريف الإجرائي الذي تتبناه الدراسة هو: إطلاق العنان لقدرات المرأة السعودية وتوسيع

الخيارات أمامها في التعليم والتعلم «داخليًا وخارجيًا» والعمل والمشاركة في صنع واتخاذ القرار على المستويات الشخصية والمجتمعية.

الإطار النظري للبحث

أولاً: تاريخ مسيرة المرأة السعودية في المجتمع العربي السعودي عبر المئة سنة الأخيرة

١ - مرحلة التهميش من ١٣٣٠ - ١٣٨٠ هـ

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

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

١ - مركزية العائلة عوضًا 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 سلبيًا 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 الإنسانية لكل منهما لأنها سواء في الكرامة الإنسانية وحاجاتها ومتطلباتها، استنادًا لقوله تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي

ءَادَمَ وَحَمَلَتْهُمُ فِي آَلْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَهُم مِّنَ الطَّيْبَتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾ (الإسراء: ٧٠). فإنه حينما ينظر إلى المراة على أنها أنثى فإنه ينظم أنوثتها ويوجهها في مقابل الرجل باعتباره ذكراً، فيفرض على كل منهما الواجبات، ويعطي لكل منها الحقوق بما يتفق مع طبيعته، ووفقاً لمبدأ تقسيم العمل بين أفراد المجتمع، وينشأ عن تلك الفروق بين أحكام المراة وأحكام الرجل تقدير حاجات ومتطلبات الأنوثة والذكورة وفقاً لخصائص وطبيعة كل منهما.

مرحلة التمكين: من ١٣٨٠هـ حتى الوقت الراهن

يهتدي المجتمع العربي السعودي بمنهج الشريعة الإسلامية، 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 الإسلامية» وتنطبق على جميع المواطنين رجالاً أو نساءً على حد سواء. ومن ثم فإن النظام الأساسي قد ساوى بين كل من الرجل والمراة في العناصر الرئيسة في المجال الاقتصادي والاجتماعي، ووفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية فقد اهتمت المملكة العربية السعودية بتعزيز دور المراة الاقتصادي والاجتماعي والأسري مع الأخذ في الاعتبار المبادئ التالية:

- ١ - ضرورة التمسك بمبادئ الدين الإسلامي.
- ٢ - تعزيز المناخ الأخلاقي.
- ٣ - مناهضة التمييز ضد المراة.
- ٤ - اعتبار الأسرة الوحدة الأساسية للمجتمع.
- ٥ - تشجيع عمل المراة ودعمها.

كما اهتمت الدولة بتمكين المراة من حقها في التعليم والعمل، وشاركت المراة السعودية بدورها التنموي في عملية التنمية الشاملة، حيث أصبح تقدم أي مجتمع مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بمدى تقدم النساء وقدرتهن على المشاركة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

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

١ - مدخل المرأة في التنمية **Woman in Development**

ويفترض أن المرأة غائبة عن تفكير المخططين في مجال التنمية، ويركز على أدوار المرأة الإنتاجية 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 **Woman and Development**

ويركز على زيادة الكفاءة الإنتاجية للمرأة وتحسين مهاراتها للعمل في كل المجالات، كما يهتم بتطوير التكنولوجيا، ليتوافر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الإنتاجي. فإذا تناولنا هذا المدخل بالنسبة للمملكة سنجد أن نسبة إسهام النساء في القوى العاملة قد ارتفعت في بداية تسعينيات 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 (٥, ٠٪).

٣ - مدخل النوع الاجتماعي والتنمية **Gender Development**

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

٤ - مدخل التمكين **Empowerment**

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. وفي إطار اعتراف الحكومة السعودية بهذا الدور الفاعل للمرأة في التنمية، صدر الأمر السامي رقم (٦٥١) بتاريخ ٨/٦/١٤٢١هـ (٢٠٠٠) القاضي بالموافقة على ابتعاث الموظفات السعوديات ليشمل التخصصات الطبية والصحية وغيرها من المجالات التي تعمل بها المرأة وتتطلب حاجة العمل تأهيلها عن طريق الابتعاث لحاجة ملحة لا يمكن تلبيتها من خلال البرامج الموجودة بالجامعات السعودية (الحقيل، ١٤٣٤هـ: ٤١).

كذلك مع 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 خلال 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:

- ١- تخفيض نسبة من يعيشون في فقر مدقع بمعدل النصف خلال الفترة من ١٩٩٠-٢٠١٥.
- ٢- إلحاق جميع الأطفال بالتعليم الابتدائي قبل حلول عام ٢٠١٥.
- ٣- تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أسباب القوة عن طريق إزالة التفاوت بينهما في التعليم الابتدائي والثانوي قبل حلول عام ٢٠١٥.
- ٤- تخفيض معدلات وفيات الأطفال الرضع بنسبة الثلثين خلال الفترة من ١٩٩٠-٢٠١٥.
- ٥- تخفيض معدلات الوفيات أثناء الولادة بنسبة ثلاثة أرباع خلال الفترة من ١٩٩٠-٢٠١٥.
- ٦- مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) والملاريا وغيرها من الأمراض.
- ٧- كفالة الاستدامة البيئية من خلال إدماج مبادئ التنمية المستدامة في السياسات والبرامج الوطنية، وتحسين أحوال سكان المناطق الفقيرة، وتخفيض نسبة الأفراد الذين لا يحصلون على مياه شرب نظيفة إلى النصف.

٨ - إقامة شراكة عالمية من أجل التنمية.

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 (www.arabwomenorg.org).

١ - تمكين المرأة العربية وتعزيز قدراتها في جميع الميادين كركيزة أساسية لتقدم المجتمع العربي.

٢ - التوعية بأهمية ومحورية أن تكون المرأة العربية شريكاً على قدم المساواة في عملية التنمية على أن تشمل جهود التوعية المرأة ذاتها والمجتمعات العربية ككل.

٣ - تكريس جهود التنسيق والتعاون بين الدول العربية من أجل إنجاز غايات التمكين والتوعية.

وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى الاتفاقيات الدولية المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وأصدرت في عام ٢٠٠٠ قراراً يقضي على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مع تحفظها على المواد التي تتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية. ومما يبين مصداقية المملكة في الالتزام بتنفيذ هذه الاتفاقية واتساقاً مع الاتجاهات العالمية في تمكين المرأة فقد حظيت المرأة السعودية بمراكز قيادية مختلفة في العديد من الجهات الحكومية بينها الجدول رقم (٢) على سبيل المثال وليس الحصر.

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

ويشير الصندوق الدولي لدعم المرأة في هيئة الأمم المتحدة UNIFEM⁽¹⁾ عند تقييمه لمستويات التمكين في الدول المختلفة إلى أن هناك ثلاثة مفاهيم لتمكين المرأة تتمثل في: المشاركة في القرار والتعليم والصحة www.unifem.org

بينما يحدد تحليل النعيمات مؤشرات التمكين في ثلاثة مؤشرات هي: (النعيمات، ٢٠١٠)

١ - التمكين السياسي

- نسبة النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار.
- نسبة النساء في الخدمة المدنية.
- نسبة النساء اللواتي سجلن للتصويت والانتخاب.
- نسبة النساء اللواتي يحق لهن التصويت.
- نسبة النساء في مجالس النواب.

٢ - التمكين الاقتصادي

- التغير في نسبة معدلات التوظيف.
- مشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت ورعاية الأطفال.
- الفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال.
- النسبة المئوية للملكية.
- النسبة المئوية للمصروفات على الصحة والتعليم.
- النسبة المئوية للفرص المتوافرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية.

٣ - التمكين الاجتماعي

- عدد النساء في منظمات المجتمع المدني.
- مقارنة النساء اللواتي في مواقع اتخاذ القرار بالعدد الكلي للأفراد.

(1) UNIFEM is the women's fund at the United Nations .It provides financial and technical assistance to innovative programmes and strategies to foster women's empowerment and gender equality

- المشاريع والدوائر الرسمية وغير الرسمية.
- حرية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالإنجاب.
- حرية الحركة داخلياً وخارجياً بالمقارنة مع الرجال.

مؤشرات تمكين المرأة السعودية تعليمياً

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

- في التعليم العام: زادت أعداد الملتحقات بالعملية التعليمية عام (١٩٧٠ - ١٣٩٠هـ) مع بداية الخطة الخمسية الأولى للتنمية في المملكة من ١١٢ ألف طالبة إلى ٤١٢, ٩٧٣, ٢ طالبة عام (٢٠٠٩ - ١٤٣٠هـ) في بداية خطة التنمية التاسعة أي أن الزيادة وصلت إلى نسبة ٣٧٧٪ خلال ٤٠ عامًا. وفي عام ١٤٣٢هـ - ٢٠١١م) وصل معدل الالتحاق الإجمالي للطالبات في جميع مراحل التعليم العام إلى ١٠٣, 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 المقييدات على عدد الطلاب المقيدين، حيث وصلت النسبة في عام (١٤٣٢هـ - ٢٠١١) إلى (٣, ٥١٪) للطالبات و(٧, ٤٨٪) للطلاب. ويشير الجدول التالي إلى تطور أعداد المقييدات بالتعليم العالي ابتداء من عام (١٤١٤ / ١٤١٥ هـ - ١٩٩٤).

المرأة السعودية من التمهيش إلى التمكين في التعليم والعمل... هند عقيل الميزر

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

معدل القيد للطالبات	العدد	العام
٤٢,١	٧٢٧٤٣	١٤١٥/١٤ (١٩٩٤)
٤٧,٠	٩٩٥٧٠	١٤١٦/١٥ (١٩٩٥)
٤٥,٧	١٠٨٣٥٩	١٤١٧/١٦ (١٩٩٦)
٥٢,١	١٥٤٦٧٩	١٤١٨/١٧ (١٩٩٧)
٥١,٣	١٧٢٥٣٢	١٤١٩/١٨ (١٩٩٨)
٥٤,٤	٢٠٢٢١٠	١٤٢٠/١٩ (١٩٩٩)
٥٥,٩	٢٢٥٩٩٥	١٤٢١/٢٠ (٢٠٠٠)
٥٤,٩	٢٣٧٢٩٦	١٤٢٢/٢١ (٢٠٠١)
٥٥,٨	٢٤٨٢٨١	١٤٢٣/٢٢ (٢٠٠٢)
٥٨,٢	٣٠٥٩٨٨	١٤٢٤/٢٣ (٢٠٠٣)
٥٨,٦	٣٣٤٨١٧	١٤٢٥/٢٤ (٢٠٠٤)
٥٨,٠	٣٥٠٢١٦	١٤٢٦/٢٥ (٢٠٠٥)
٥٧,٩	٣٦٨٣٦٥	١٤٢٧/٢٦ (٢٠٠٦)
٥٤,٧	٣٦٨٨٤٥	١٤٢٨/٢٧ (٢٠٠٧)
٥٤,٧	٣٩٠٩٧٤	١٤٢٩/٢٨ (٢٠٠٨)
٥٤,٧	٤١٤٤٣٣	١٤٣٠/٢٩ (٢٠٠٩)
٥٢,٤	٤٧٣٧٢٥	١٤٣١/٣٠ (٢٠١٠)
٥١,٣	٥٢٣٥٨٣	١٤٣٢/٣١ (٢٠١١)

إحصاءات التعليم العالي - وزارة التعليم العالي - سنوات مختلفة.

مؤشرات تمكين المرأة السعودية اقتصادياً:

لقد تطورت أعداد النساء العاملات في المجتمع السعودي على نحو لافت للنظر، فمع بدايات الخطة الخمسية الأولى (١٣٩٠ - ١٣٩٥ هـ) كانت نسبة النساء العاملات تمثل (٥,٠ %) 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 - ١٤٠٠هـ) من (٥, ٠٪) إلى (١, ١٪) (وزارة التخطيط، خطة التنمية الثانية، ١٤٠٠هـ: ٣٤). أما في خطة التنمية الثالثة (١٤٠٠ - ١٤٠٥هـ) فقد زادت النسبة بشكل كبير إلى (١, ٥٪). (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٪).

ولكن الطفرة الحقيقية لتمكين المرأة السعودية اقتصادياً، وخاصة في مجال العمل بدأت خلال السنوات الخمس الأخيرة التي شهدت زيادات كبيرة في أعداد النساء وفي التنوع المهني للوظائف التي يشغلنها، كذلك في القطاعين الحكومي والخاص. 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) ^١	٣٠٢٣٦٠	٪٣٣
٢	القطاع الخاص (٢٠١٢) ^٢	٢١٥٨٤٠	٪١٩,٠٢
	الإجمالي	٥١٨٢٠٠	٪٢٥,٢

يبين الجدول السابق نسبة عمل المرأة السعودية في القطاعين الحكومي والخاص، ونسبتهم 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 ويوليها 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.

مناقشة النتائج

قطعت مسيرة التمكين للمرأة السعودية خطوات واسعة على مختلف مستويات وأنواع التمكين فيما بين السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ويعد التمكين في مجال التعليم هو أقدم المجالات التي حدث فيها تمكين للمرأة السعودية، والأساس لباقي مجالات التمكين، فمنذ البداية الرسمية لتعليم المرأة السعودية في عام ١٩٦٠ حتى الآن حدثت تغيرات جذرية في مسيرة المرأة السعودية، من شخصية مهمشة ومهملة وغير متعلمة وتابعة للرجل بدأت أولى خطوات التغيير التدريجي بدخولها مجال التعليم كدارسة، ثم معلمة، ثم طبيبة إلى العمل في مختلف المجالات المهنية المتاحة لها، مع الحرص على الالتزام بالتقاليد والشريعة الإسلامية، حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن كعضو في مجلس الشورى ورئيس جامعة ونائب وزير. ومن عدم وجود فرص لها للعمل إلى شغلها لنسب عالية في العمل الحكومي والقطاع الخاص خلال فترة وجيزة. ومن ثم فإن المستقبل يعد بمزيد من الإنجازات المتميزة للمرأة السعودية في المجالات المختلفة التي تتاح لها والتي تستطيع أن تقوم فيها بدورها بشكل فعال. ولتستطيع المرأة السعودية القيام بمزيد من الأدوار التنموية التي ينتظرها المجتمع منها فإن الأمر يتطلب العمل على تنفيذ بعض التوصيات المهمة في المجالات التالية:

توصيات لتفعيل دور المرأة السعودية: (اليوسف، ٢٠١٠)

- اتخاذ قرارات سياسية لتعديل جميع الظروف غير المتكافئة بين الجنسين.
- مراجعة جميع التشريعات للعمل على إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- تكثيف الجهود لتعديل اتجاهات المجتمع التقليدية نحو المرأة.
- بذل الجهود لتعديل الصورة السلبية للمرأة عن نفسها المكتسبة من التنشئة الاجتماعية.
- توعية أولياء الأمور بأهمية التعليم خاصة للإناث.
- تعديل الكتب الدراسية ومواد أدب الأطفال لإلغاء جميع الاتجاهات والمواقف التي تميز بين الجنسين.
- الاستعانة بعدد أكبر من النساء في لجان المناهج وتأليف الكتب وإعداد المواد التعليمية.

- توفير الخدمات الاجتماعية التي تساعد المرأة على التوفيق بين عملها في خارج المنزل ومسئولياتها الأسرية والمشاركة في الحياة العامة.

ولدعم وتفعيل دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي والأسري فقد خرجت الهيئة الاستشارية لمجلس التعاون الخليجي بعدة توصيات في هذه المجالات (الهيئة الاستشارية لمجلس التعاون الخليجي، ٢٠٠٣) وهذه التوصيات هي:

١ - المحور الاقتصادي:

- العمل على تمكين المرأة اقتصادياً، لتعزيز دورها الاجتماعي والأسري، وليكون سنداً لها في التغلب على جميع المعوقات التي تقف أمام رقيها.

- زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في المجالات اللائقة بها، وإزالة ما يحول دون إسهامها بفاعلية في التنمية.

- التركيز على التدريب والتأهيل وتنمية المهارات والمعارف اللازمة للمرأة، للدخول في سوق العمل، وتطوير التقنية، وتكثيف استخدام الحاسبات الآلية في مجال فتح فرص جديدة أمام عمل المرأة عن بعد، والنظر في إمكانية التحول الإلكتروني لكثير من الأعمال الإدارية في المؤسسات الحكومية والتجارية، بما يتيح فرص عمل جديدة أمام المرأة.

- تحسين شروط وظروف عمل المرأة، وتطوير أنظمة التأمينات الاجتماعية والتقاعد المدني، بما يساعد على زيادة مشاركتها الاقتصادية.

- إنشاء صندوق مشترك لدعم المشاريع الخاصة بالمرأة، وعلى وجه الخصوص تطوير موضوع الحاضنات والمشاريع الصغيرة، والاستفادة من التجارب القائمة في بعض دول المجلس في هذا الشأن.

٢ - المحور الاجتماعي

- تحسين أوضاع المرأة الفقيرة، ومساعدتها على الاندماج في الحياة الاجتماعية.

- حماية المرأة من سوء المعاملة، بالتوعية، من خلال إنشاء مراكز اجتماعية وصحية ونفسية متخصصة، والتوعية الإعلامية للتعريف بالآليات والأساليب المتاحة

- للحد من هذه الظاهرة، وتمكينها من التماس المساعدة القانونية وتحقيق سبل العدالة الجزائية والمدنية على السواء، ونشر التوعية العامة في هذا الخصوص.
- ضمان توفير فرص التعليم والتدريب المتكافئ للجنسين، والسعي إلى القضاء على الأمية بين الإناث.
- توجيه مخرجات التعليم بما يتناسب واحتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة للقوى النسائية العاملة.
- تطوير القوانين والأنظمة ذات الصلة بالمرأة، بما يتفق وأحكام الشريعة الإسلامية، ويتناسب مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المستجدة.
- توعية المجتمع عامة، والمرأة خاصة، بحقوقها وواجباتها التشريعية والمهنية كما قررتها الشريعة الإسلامية في إطار التشريعات المعمول بها في دول المجلس، وحث المرأة على ممارسة هذه الحقوق.
- تنمية القدرات العلمية والثقافية والبيئية للمرأة. بما يضمن إعداداً جيداً في مجال البيئة خاصة، وبما يؤهلها للحفاظ على صحتها وصحة البيئة المحيطة بها، وتفعيل دورها في حماية البيئة والمحافظة عليها.
- تقديم صور إيجابية عن المرأة في وسائل الإعلام، مع العمل على إزالة الصور النمطية والسلبية عن المرأة في هذه الوسائل.

٣- المحور الأسري

- تحسين أوضاع الأسرة المعيشية التي ترعى شؤونها امرأة، من خلال تنمية مصادر دخلها، وتوجيهها إلى أفضل السبل للاستفادة من ذلك الدخل.
- توعية الآباء وأفراد المجتمع بعواقب التمييز بين الأطفال على أساس النوع الاجتماعي لهم.
- تيسير الوصول إلى المعلومات الحديثة، ونشر المعرفة والتعليم ومحو الأمية لدى أفراد الأسرة لتحسين الحياة الأسرية والاجتماعية.
- الاهتمام بتطوير دور الحضانة ورياض الأطفال، بما يساهم في رعاية أبناء الأمهات العاملات، ويضمن لهم النوعية المناسبة من الخدمات.

ومن خلال ما سبق يمكن للباحثة وضع مجموعة من التوصيات لتفعيل دور المرأة السعودية تتمثل في:

- دعم المشاركة السياسية للمرأة السعودية التي بدأت من خلال ضم (٣٠) امرأة لعضوية مجلس الشورى، وفتح باب الترشيح والانتخاب في الانتخابات البلدية.
- مساعدة المرأة العاملة على القيام بأدوارها المختلفة من خلال دعم وتوفير الخدمات التي تمكنها من القيام بهذه الأدوار.
- العمل على تغيير الصورة النمطية عن المرأة السعودية من خلال مراحل التعليم المختلفة.
- الاستمرار في دعم القيادة السياسية للمرأة وهو ما يشجع باقي قطاعات المجتمع على هذا التوجه.
- الاهتمام بالمرأة السعودية بكل فئاتها المتعلمة والعاملة والمعيلة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- القرآن الكريم.
- أسد، أيهم (٢٠٠٨). التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل للتمكين الاجتماعي، محمص: مرصد نساء سوريا.
- الحقيل، الهنوف بنت عبد العزيز (١٤٣٤هـ). واقع ممارسة المرأة في المجتمع السعودي لأدوارها الاجتماعية والثقافية والاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الدويبي، عبد السلام بشير (٢٠٠٨). الإطار المفاهيمي القياسي لإستراتيجية التمكين والتنمية الإنسانية، طرابلس.
- السروجي، طلعت مصطفي (٢٠٠٩). رأس المال الاجتماعي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- العايب، الحبيب (٢٠١٠م). مفهوم الهامشية ومعايير التهميش، ورقة عمل، القاهرة: مركز الدراسات الاجتماعية بالجامعة الأمريكية.
- عبد الحميد، خليل عبد المقصود (٢٠٠٩). الخدمة الاجتماعية وحقوق الإنسان، القاهرة: مصر العربية.
- عبد المنعم، مي مجيب (٢٠١١). سياسات التضمين والتهميش. دراسة الحالة المصرية (١٩٩١-٢٠٠٨) رسالة دكتوراه غير منشورة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- علي، عبد القادر علي (٢٠٠٧). التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، سلسلة اجتماعات الخبراء، العدد ٢٢.
- المرشد، علي مرشد (١٤١٩هـ). تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية خلال مائة عام (١٣١٩ - ١٤١٩هـ) الرياض: الرئاسة العامة لتعليم البنات.
- النعيات، خليل (٢٠١٠): تمكين المرأة، (Improving lives in the Middle East)، ANERA)، عمان.
- الهيئة الاستشارية لمجلس التعاون الخليجي، (٢٠٠٣).

- الهيئة المركزية للتخطيط: وثيقة الخطة الخمسية الأولى، الرياض، ١٣٩٠هـ / ١٩٧٠م.
- الهيئة المركزية للتخطيط: وثيقة الخطة الخمسية الثانية، الرياض، ١٣٩٥هـ / ١٩٧٥م.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، وثيقة خطة التنمية الثالثة، الرياض، ١٤٠٠ - ١٤٠٥هـ.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، وثيقة خطة التنمية الخامسة، الرياض، ١٤١٠ - ١٤١٥هـ.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، وثيقة خطة التنمية الرابعة، الرياض، ١٤٠٥ - ١٤١٠هـ.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، المسيرة التنموية «مقتطفات»، الرياض، ١٤٢٩هـ.
- وزارة التعليم العالي: حالة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الرياض، ١٤٣٤هـ.
- وزارة الخدمة المدنية: إنجازات وزارة الخدمة المدنية لعام ١٤٣٣/٣٢هـ (٢٠١١).
- وزارة العمل: الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل ١٤٣٤/٣٣هـ (٢٠١٢).
- اليوسف، نورة عبد الرحمن (٢٠١٠). دور مجلس التعاون في دعم قضايا المرأة وتفعيل دورها الإداري والقيادي «تقييم» ندوة المرأة والتنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- J. Lord, P. Hutchison, (1993) the Process of Empowerment :Implications of Theory and Practice (Canadian Journal of Community Mental Health, Spring.
- Lashley,C., (1999). Employee Empowerment in Services: A framework for Analysis, Personnel review, 28/3.

ثالثاً: مواقع الإنترنت:

- <http://www.arabwomenorg.org>
- <http://www.merriam-webster.com/dictionary/empower?show=0&t=1370104611>
- الموسوعة العالمية Wikipedia the free encyclopedia
- www.nesasy.org
- www.saudi.gov.sa
- www.unifem.org