



## تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030

د. عبيد عقيل محمد السرور

استاذ مساعد

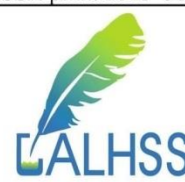
قسم العلوم السياسية - كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية

### الملخص

هدفت الدراسة إلى تبيان مؤشرات التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة السعودية ضمن رؤية (2030) التي هدفت إلى زيادة مستويات التمكين للمرأة السعودية وسعت الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي "ما هي نسب تمكين المرأة السعودية اقتصادياً وسياسياً؟ وما هي أهم المعوقات التي تقف أمام تمكين المرأة السعودية؟ ولمعالجة موضوع الدراسة تم الاستعانة بمنهج دراسة الحالة والمنهج الوصفي ويستفاد من المنهجان في هذه الدراسة بتبيان مؤشرات التمكين للمرأة السعودية الفعلي سواء في الجانب السياسي أو الاقتصادي.

وقد بينت نتائج الدراسة زيادة نسبة المقاعد التي شغلتها المرأة السعودية في مجلس الشورى السعودي إلى نسبة (20%) . وفيما يتعلق بمؤشرات التمكين الاقتصادي فقد ارتفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للإناث في المملكة من نسبة (69,2%) عام (2000) إلى نسبة (76,4%) عام (2004) ، قد وصلت النسبة إلى (93,6%) عام 2013 ، ثم وصلت النسبة إلى (93,3%) عام (2019) . كما ارتفعت نسبة مشاركتها الاقتصادية من (16,9%) عام 2000 إلى نسبة (19,2%) عام 2015. ثم ارتفعت النسبة إلى (24,3%) عام 2016، وهو ما يعكس بشكل أساسي زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة. كما ارتفع متوسط دخل المرأة السعودية مقارنة بالرجل من نسبة (17%) من دخل الرجال في عام (2000) ، إلى نسبة (21%) عام (2002) ، ثم وصلت النسبة إلى (28%) ثم عادت النسبة للانخفاض حتى وصلت إلى نسبة (23,7%) عام 2019 . ورغم ضخامة سوق العمل السعودي، فما زالت تعاني من البطالة، المرتفعة، حيث ارتفعت من نسبة (9,5%) تقريباً عام 2000 إلى نسبة (17,1%) عام 2010 ، ووصلت النسبة إلى (22,9%) عام 2019 .

**الكلمات المفتاحية:** تمكين المرأة، المرأة السعودية، رؤية 2030.



# Empowering Saudi Women in Light of Vision 2030

**Dr. Abeer Aqil Muhammad Al-Surour**

Assistant Professor

Department of Political Science - College of Economics and Administration - King Abdulaziz University - Kingdom of Saudi Arabia

## ABSTRACT

The study aimed to clarify indicators of political and economic empowerment of Saudi women within a vision (2030) Which aimed to increase the levels of empowerment of Saudi women. The study sought to answer the main question, "What is the percentage of Saudi women economically and politically empowered?" and What are the most important obstacles that stand in the way of empowering Saudi women? To deal with the subject of the study, the case study approach and the descriptive approach were used. The two approaches in this study are used to show the actual empowerment indicators for Saudi women, whether on the political or economic side. The results of the study indicated that the percentage of seats held by Saudi women in the Saudi Shura Council increased to (20%). With regard to indicators of economic empowerment, the literacy rate for females in the Kingdom increased from (69.2%) in (2000) to (76.4%) in (2004), the percentage reached (93.6%) in 2013, then the percentage reached (93.3%) in (2019). The percentage of their economic participation increased from (16.9%) in 2000 to (19.2%) in 2015. Then the percentage increased to (24.3%) in 2016. This mainly reflects the increased participation of Saudi women in the workforce. The average income of Saudi women compared to men increased from (17%) of men's income in (2000), to (21%) in (2002). Then the percentage reached (28%) then the percentage decreased until it reached (23.7%) in 2019. Despite the enormity of the Saudi labor market, it still suffers from high unemployment, as it increased from approximately (9.5%) in 2000 to (17.1%) in 2010, and reached (22.9%) in 2019.

**Keywords:** empowering women, Saudi women, vision 2030.

**أولاً: مقدمة**

التمكين مفهوم حديث، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمشاركة والتنمية. والتمكين والمشاركة هما وجهان لعملة واحدة، غايتهما الرئيسية، الدفع بالمشاركة الفاعلة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والخيارات والبدائل المتاحة لها، وتطوير قدراتها وإمكاناتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من أحداث التغيير في مجتمعاتها.

وقد شكلت المؤتمرات الدولية الخاصة بالمرأة، وضرورة مشاركتها وإدماجها في عمليات المساواة والتنمية، المدخل المناسب لزيادة تمكينها اقتصادياً وسياسياً، وكان المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك عام 1975، والثاني في كوبنهاغن 1980، والمؤتمر الثالث في نيروبي 1985، خارطة الطريق للحكومات والدول في العالم لزيادة إدماج المرأة في المشاركة الاقتصادية والسياسية.

وفي عقد التسعينات جاء مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية في 1994م، ثم في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين 1995م كقوة دفع عالمية جديدة لإزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكين المرأة في كافة الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية. حيث تضمن المؤتمرين العديد من البنود التي تؤكد على تمكين المرأة منها: المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية والتدريب والمعرفة التي تعزز المكانة الاقتصادية للمرأة. فهناك الكثير من أشكال التمييز بين الرجل والمرأة تعيق انخراطها في ميادين التنمية الشاملة، وأشكال هذا التمييز متعددة، فمنها ما يعود إلى عوامل ثقافية واجتماعية موروثية، مثلثة ببعض العادات والتقاليد، وتحيز الموروث الاجتماعي والقيمي ضد مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعمل العام، ومنها يعود إلى المرأة ذاتها، إذ تشير الدراسات إلى أن بعض الخصائص النفسية والشخصية والمعرفية للمرأة تحول دون انخراطها في العمل العام والسياسي.

**ثانياً: مشكلة وتساؤلات الدراسة :**

شكل موضوع تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية واحدة من أهداف رؤية (2030) باعتبار أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين إسهام المرأة في البناء المجتمعي وتعزيز قدرتها من جانب، وبين النهوض والتطور الاقتصادي والتنموي من جانب آخر. وينص البيان الرسمي لرؤية 2030 على منح الفرص للجميع رجالاً ونساءً..... وتنمية مواهبها واستثمار طاقتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية المجتمع..... ورفع مساهمة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30% بحلول 2030. ووفقاً لدراسة للمنتدى الاقتصادي العالمي حول مشاركة المرأة الاقتصادية والسياسية تم تصنيف المملكة العربية السعودية كواحدة من دول العالم التي تعاني من التمييز بين الجنسين، فقد جاءت في المرتبة 138 من بين 144 دولة في الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2017. إلا أن رؤية (2030) هدفت إلى زيادة مستويات التمكين للمرأة السعودية، ومن هنا يمكن صياغة السؤال البحثي الرئيسي للدراسة: ما هي نسب تمكين المرأة السعودية اقتصادياً وسياسياً؟ وينبثق عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية:

1. ما هي نسب التمكين السياسي للمرأة السعودية؟
2. ما هي نسبة التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؟
3. ما هي أهم المعوقات التي تقف أمام تمكين المرأة السعودية؟

**ثالثاً: أهداف الدراسة:**

إن تمكين المرأة هدف بحد ذاته وتكمن أهمية الدراسة في أهمية دور المرأة التنموي، إذ إنه مع زيادة تمكينها سينعكس ذلك على تسريع عملية النمو، والوصول إلى تنمية مستدامة. وتهدف الدراسة إلى تبيان ما يلي:

1. نسب التمكين السياسي للمرأة السعودية
2. نسبة التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية
3. المعوقات التي تقف أمام تمكين المرأة السعودية

**رابعاً: فرضية الدراسة:-**

تفترض الدراسة أن زيادة مستوى التمكين للمرأة السعودية (متغير مستقل) يزيد من مشاركتها السياسية والاقتصادية (متغير معتمد).



**خامسا : حدود الدراسة:-**  
**الحدود الزمانية:** تمتد الدراسة خلال الفترة ( 2010-2020 ) وهي فترة زمنية كافية لمعرفة الاتجاهات العامة للتمكين الاقتصادي والمشاركة السياسية للمرأة العربية  
**الحدود المكانية:** تتناول الدراسة مؤشرات التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة السعودية .

**سادسا: مناهج الدراسة:**  
 لمعالجة موضوع الدراسة سيتم الاستعانة بالمناهج التالية:  
**منهج دراسة الحالة:**  
 تميز منهج دراسة حالة بكونه يهدف إلى التعرف على وضعية واحدة معينة ، وبطريقة تفصيلية دقيقة .  
**المنهج الوصفي:**

يمتاز المنهج الوصفي بأنه منهج، يصف الظاهرة المدروسة وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا، وكما، من خلال أرقام وجدول توضح مقدار التغير في الظاهرة . ويستفاد من المنهج في هذه الدراسة بتبيان مؤشرات التمكين للمرأة السعودية الفعلي سواء في الجانب السياسي أو الاقتصادي.

**ثامنا: الدراسات السابقة:**  
 حنان عطا شملوي، نهيل إسماعيل سقف الحيط، محددات تمكين المرأة في الدول العربية مجلة دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، المجلد 46، العدد الأول، 2019.  
 هدفت هذه الدراسة إلى تقدير محددات التمكين التراكمي للمرأة في الدول العربية، ومدى اختلافها وفق مستويات الدخل، وذلك بالاستناد إلى تقارير الفجوة الجندرية العالمية خلال السنوات (2015-2006) ومن خلال بناء نموذج قياسي لتقدير مؤشر التمكين التراكمي، تم رصد أثر كل من التمكين الاقتصادي، والتمكين التعليمي، والتمكين السياسي، والتمكين الصحي على التمكين التراكمي للمرأة، وذلك على مستوى (جميع الدول، والدول ذات الدخل المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض). وخلصت الدراسة إلى أن التمكين الاقتصادي، والتمكين السياسي والتمكين التعليمي، له أثر على (جميع الدول، والدول ذات الدخل المرتفع في تعزيز تمكين المرأة العربية خاصة في المجالين الاقتصادي والسياسي.

جامعة الجوف، معهد البحوث والدراسات الاستشارية، مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030، في الفترة من (24-4-2017) جامعة الجوف، 2017  
 هدف المؤتمر من خلال الأوراق البحثية التي قدمت إلى تبيان دور المرأة السعودية وفق تطلعات ومرتكزات رؤية المملكة 2030. وطرح رؤى جديدة لحل قضايا المرأة السعودية والتي تساهم بتأهيلها للمشاركة في تنمية المجتمع . وقد أشتمل المؤتمر على أربعة محاور : المحور الأول : ترسيخ مفهوم الهوية الوطنية للمرأة السعودية بما يساهم في تطوير مجتمعها وتعزيز مفهوم قيم الانتماء للوطن بما يتلاءم مع أدوار المرأة في المجتمع . وتعزيز الأنشطة والفعاليات التي تبرز هوية المرأة السعودية وتراثها . المحور الثاني : دور مؤسسات المجتمع المدني في تنمية المرأة وإعدادها لمواكبة الرؤية، وتناول المحور الثالث : حماية المرأة لتعزيز مكانتها وتمكينها من القيام بمسؤوليتها الأسرية، ودعم حقوق وواجبات المرأة وفق المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية بما يكفل استقرار الأسرة . وتناول المحور الرابع : المساهمة بتطوير نمط الحياة للمرأة السعودية بما يحقق لها السعادة والحيوية .

هند عقيل الميزر، المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل المجلة العربية للدراسات الأمنية - المجلد 32 - العدد ( ٦٨ ) 12٧ - 15٤ (الرياض) 2017 (١43٨هـ)  
 هدفت الدراسة إلى استعراض مسيرة تمكين المرأة في المجتمع السعودي ورصد مؤشرات تمكين المرأة تعليميا ومهنيًا، ومعرفة الواقع للمشاركة للمرأة السعودية، والبحث عن المعوقات التي لا تزال عتبة في طريق المشاركة لها .



**اليوسف نورة عبد الرحمن ، تمكين المرأة السعودية، 2009 / 1430هـ**  
يقدم الكتاب تحليلاً مفصلاً لمشاركة المرأة السعودية في التنمية منذ عام 1970م حتى عام 2008م، ويتناول الكتاب البيئة المنظمة لمشاركة المرأة السعودية في التنمية ، ومشاركة المرأة في سوق العمل السعودي (القطاع العام والقطاع الخاص) والقطاع الصحي ، ومشاركة المرأة في الوظائف العليا. ومشاركة المرأة في الشؤون الاستثمارية وقطاع الأعمال، ومشاركة المرأة في العمل الاجتماعي. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الميكانيزمات التشريعية والمؤسسية المعتمدة من قبل الدولة ، ثم على العوائق التي تحول دون تجسيد السياسات العامة في الشأن النسوي من جهة، وكيفية إدماج بُعد "الجندر" في السياسات العامة السعودية.

### الفصل الأول: التمكين: النشأة، المفهوم

#### المبحث الأول: التمكين

يرتبط مفهوم التمكين بكافة مجالات التخصصات العلمية والأدبية ، فهو يرتبط بالاقتصاد، والعمل الاجتماعي والسياسي ، وهو عملية سياسية تهدف إلى منح المجموعات المهمشة في المجتمع حقوقهم السياسية (حق الانتخاب والترشح، وحق التمثيل السياسي) والاقتصادية (حق العمل، حق التملك، حق التعليم) ، وتوفير العدالة الاجتماعية لهم. كما امتد مفهوم التمكين كمصطلح للتعبير عن عملية فردية يأخذ فيها الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته ووضعه<sup>(1)</sup>.

#### المطلب الأول: تعريف المفهوم

التمكين لغة، " التقوية أو التعزيز " وهو من مصدر الفعل "مكن" ومكنه من الشيء جعله سلطاناً وقدره<sup>(2)</sup> والتمكين اصطلاحاً هو " زيادة قدرة النساء على اتخاذ خيارات إستراتيجية متعلقة بحياتهم في إطار معين بعدما كانت قدرتهم على الاختيار منكراً وغائبة فيما سبق"<sup>(3)</sup>. وعرف البنك الدولي، بأنه توسيع قدرات وإمكانيات الأفراد في المشاركة والتأثير والتحكم والتعامل مع المؤسسات التي تحكم في حياتهم إضافة إلى إمكانية محاسبة هذه المؤسسات<sup>(4)</sup>. أما منظمة الاسكوا فقد عرفت التمكين بأنه "العملية التي تصبح المرأة من خلالها فرداً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر عبر علاقات القوة في حياتها فتكتسب الثقة بالنفس والقوة في التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل"<sup>(5)</sup>.

واعتبرت المادة 181 من معاهدة سيداو أن "تحسين وضع المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً عامل أساسي في سبيل تكوين حكومة شفافة ومسئولة، حيث أن مشاركة المرأة تحقق توازن يعكس بشكل صحيح التكوين الطبيعي للمجتمع والذي من شأنه أن يحقق مبادئ الديمقراطية والأداء الكفء"<sup>(6)</sup>. وبحسب مؤتمر المرأة المنعقد في بكين عام 1995 ، ومؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان والتنمية المنعقد بالقاهرة عام 1994؛ فالتمكين يعني: استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير، علماً أن هذا التمكين يشمل القدرة على اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول إلى الهدف<sup>(7)</sup>.

<sup>(1)</sup> عائشة التايب، النوع الاجتماعي وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، مصر، 2011، ص123.

<sup>(2)</sup> محمد أبي بكر الرازي (1997) مختار الصحاح، بيروت: المكتبة العصرية، ص297 معجم اللغة العربية : المعجم الوسيط، الجزء الثاني ، مطبعة مصر القاهرة ، 1961، ص643.

<sup>(3)</sup> Barara Rowland- Sedar, Peregrine Schwartz-shea, "Empowering Women: Self Autonomy and Responsibility", *The Western Political Quarterly*, Vol. 44, No.3, Sep., 1991, p.p.605-624.

<sup>(4)</sup> البنك الدولي، النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منظمة الأمم المتحدة، 2003، ص5.

<sup>(5)</sup> نورية علي حمد ، تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون " إصدارات سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية رقم 48 – المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي – يونيو 2008. صنعاء ، ص 32 .

<sup>(6)</sup> The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for Action, (China: 1995): (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>)





واقترح تقرير التنمية الإنسانية العربية الأول في 2002 استخدام مصطلح "نهوض المرأة" بدلاً من مصطلح التمكين لأنه يحمل "معنى الفعل المناضل للمرأة لنوال حقوقها ونهضتها من خلال بناء قدرات النساء وتوظيفها بفعالية في سياق مجتمعي".

ويرى الكثير من الباحثين في هذا السياق أن تمكين المرأة يتطلب تحولاً منتظماً في كافة مؤسسات الدولة ولا سيما تلك تقوم على أسس ذكورية<sup>(8)</sup> وإحداث تغييرات هيكلية في رؤية وتصورات الدولة نحو أدوار النساء ووظائفهن، والتحول بهن من صيغة "الأنثى" إلى صيغة "المواطن"، وعدم النظر للنساء بحسب دورهن التاريخي في إنتاج وتنشئة الجنس البشري فحسب، كما كان سائداً في الماضي، بل النظر إليهن بوصفهن شركاء في المواطنة، وعليهن الإسهام في إنتاج مفردات الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية<sup>9</sup> ولا شك في أن تعريفات التمكين تركز في مجملها على عناصر القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها في المجتمع، وكونه عملية ديناميكية، تسعى للقضاء على كل أشكال عدم المساواة بين أفراد المجتمع. ويتجلى التمكين في العوامل التالية<sup>10</sup>:

الأول: العمل على إزالة كل العقبات التي تعوق عملية التمكين على اختلافها (تشريعية، وإدارية، واجتماعية... إلخ) التي تعرقل مشاركة النساء.

الثاني: تقديم التسهيلات واتخاذ الإجراءات السياسية والبرامج التي تمكن المرأة وتدعم فرصها، سواء على صعيد تشكيل القدرات أو استخدام وتوظيف تلك القدرات وهو ما يمكن تحقيقه عبر المحاور الآتية:

الثالث: تنمية قدرات ومعارف ومهارات الفئات المهمشة<sup>11</sup> والقضاء على مظاهر الإقصاء والتهميش على النحو الذي يكفل للمرأة الاندماج في المجتمع بمشاركة فاعلة وفرص متكافئة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً.<sup>(12)</sup>

#### المطلب الثاني: التمكين الاقتصادي والسياسي

تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. فمشاركة المرأة في النمو الاقتصادي تدفع عجلة النمو التقدم الاقتصادي، فالمشاريع التي تقوم بها المرأة سواء كانت مشاريع صغيرة أم متوسطة الحجم تساهم وبشكل إيجابي وفعال في تعزيز الاقتصاديات الوطنية.<sup>(13)</sup> ويقصد بالتمكين الاقتصادي للمرأة أن يتساوى التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية، والتنظيمية والمهنية، والدخل المكتسب، والأجور (منظمة الأمم المتحدة، 2011)، ويؤكد الداعون لهذا النوع من التمكين للمرأة أن التمكين الاقتصادي للمرأة لا يتحقق إلا إذا كان لها دخل خاص منتظم (Malhotra, 2011) فاندماج المرأة في سوق العمل، والحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدراً دائماً للدخل، ورفع القدرة التنافسية لها في سوق العمل وتخفيض معدلات

(7) Gita Sen and Batilwala Sirilatha, "Empowering Women for Reproductive Rights", Women's Empowerment and Demographic Process, Moving Beyond Cairo, New York: Oxford University Press, 2000, p. 18

(8) ريتو شارما، مدخل إلى المدافعة، ترجمة المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية، لبنان، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مكتب شمال أفريقيا، 2002، ص ص 12-14.

<sup>9</sup> فاطمة حافظ، تمكين المرأة الخليجية جدل الداخل والخارج، دراسات إستراتيجية، العدد 128، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2017، ص 7.

<sup>10</sup> فاطمة حافظ، تمكين المرأة الخليجية جدل الداخل والخارج، دراسات إستراتيجية، العدد 128، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2017، ص 12.

<sup>11</sup> يقصد بالفئات المهمشة الفئات التي لا تحظى بالمجتمع بأية امتيازات وحقوق وفرص كذلك التي تتمتع بها الفئات أو الجماعات الأخرى.

(12) أماني مسعود، نظريات التمكين وعلاقته بالتنمية في الوطن العربي، في تجديد القيادة والتنمية في الوطن العربي، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، مصر، 2003، ص 23.

(13) كاترين إيلبورغ-فويتيك ومونيك نوباك وآخرون، إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة وإدارة شؤون المالية العامة المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين. صندوق النقد الدولي سبتمبر 2013، ص 5.



البطالة بين الفتيات. يجعلها تحصل على استقلالها الاقتصادي عن الرجل، وتصبح قراراتها المادية بيدها، وتتمكن من تأسيس مشاريعها الاقتصادية الخاصة. مما يعني مزيداً من قوة المرأة في كل المستويات الاقتصادية ومشاركة المرأة مشاركة معترف بها وذات قيمة" (14).

#### مؤشرات تمكين المرأة السعودية

يمكن قياس تمكين المرأة من خلال مقياس يوضح مدى مشاركة النساء في دولة ما في المجالات السياسية والاقتصادية. ويتم حساب هذا المقياس عن طريق رصد حصة النساء من مقاعد مجلس الشورى (المناصب التشريعية) والمناصب الإدارية والرسمية العليا، وأعداد النساء من أصحاب المهن والعمال الفنيين. كما يحسب المقياس اختلاف الدخل المستحق بين الجنسين والذي يعكس درجة الاستقلال الاقتصادي للمرأة. وهناك مقاييس أخرى تأخذ بعين الاعتبار أهمية المشاركة النسوية والمساواة ومن ضمنها: مؤشر المساواة بين الجنسين ومؤشر التنمية المتعلقة بالجنسين (GDI)

#### المطلب الأول: المؤشرات السياسية

نص النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية على عدم التمييز بين الجنسين، حيث نصت المادة الثامنة منه على العدل والمساواة باعتبارها قيماً أساسية في مبادئ الحكم، وكانت المملكة العربية السعودية الدولة الوحيدة في العالم التي لا تسمح للمرأة بقيادة السيارة، وقد استمر هذا الوضع إلى أن أصدر الملك سلمان بن عبد العزيز في 26 من سبتمبر 2017 أمر ملكي بالسماح للمرأة بقيادة السيارة داخل المملكة، وقد نص القرار على "اعتماد تطبيق أحكام نظام المرور ولائحتها التنفيذية - بما فيها إصدار رخص القيادة - على الذكور والإناث على حد سواء على أن يبدأ التنفيذ في 10 شوال 1439 هـ وفقاً لضوابط الشرعية والنظامية المعتمدة" (15).

وقد شكل ذلك الإطار للمرأة السعودية قوة ضغط عليها، فالملائمة ما بين ما يناسب المجتمع السعودي. وبين ضغط المطالبة بحقوقهن المشروعة والمكفولة في الإسلام، وبينما يقع عبء المحافظة على التقاليد والقيم الإسلامية على عاتق المرأة لأنها مركز الأسرة، فإن مهمة الرجل تتركز على أن يتأكد أنها مطيعة وملتزمة وأنها غير متأثرة بأي مؤثرات خارجية. (16)

#### أولاً: مؤشر نسبة المقاعد التي تشغلها المرأة السعودية في مجلس الشورى

مرت الحركة النسوية السعودية في المملكة العربية السعودية في مجلس الشورى بمرحلتين هما:

#### المرحلة الأولى: مرحلة المطالبة بالحقوق السياسية

وقد امتدت هذه المرحلة من عام (1991-2014) وتوالت فيها أشكال المطالبة ما بين التظاهر والاعتصام، وتقديم العرائض.

من المفارقات أنه بينما تم حرمان جموع النساء السعوديات من حق ممارسة المشاركة في الانتخابات البلدية، أتاحته السلطات السعودية لهن للمرة الأولى المشاركة في انتخابات الغرفة التجارية في الرياض خلال كانون الأول/ديسمبر 2004، وذهبت إلى ما هو أبعد من ذلك في انتخابات مجلس إدارة الغرفة التجارية والصناعية في جدة في تشرين الثاني/نوفمبر 2005، حين خصصت وزارة الصناعة والتجارة مقعدين للنساء من إجمالي مقاعد مجلس غرفة التجارة والصناعة في جدة وعددها أربعة عشر مقعداً. وفي عام 2005، تم تعيين ست نساء مستشارات في مجلس الشورى السعودي، ثم زاد عددهن إلى اثنتي عشر مستشارة، لهن حق الحضور وإبداء الرأي من دون التصويت. (17)

(14) ميلاني فرفي، النفوذ الاقتصادي والسياسي للنساء، مركز المشروعات الدولية الخاصة، <http://www.cipe-واشنطن>

ص5 arabia.org/files/pdf/Feature\_Service/Political\_And%20Economic\_Power\_of\_Women.pdf  
(15) نورة عبد الرحمن، تمكين المرأة السعودية، 2009 / 1430 هـ، ص26.

(16) مها، عقيل، الحراك النسائي في السعودية: سؤال الهوية والسلطة والحقوق، مجلة المجلة السعودية، 16 ديسمبر 2013، على شبكة الانترنت <http://arb.majalla.com/2014/01/article>

(17) أوراق كارنيجي، المتاهة السعودية: تقويم الانفتاح السياسي الحالي، سلسلة الشرق الأوسط، رقم 66، إبريل-نيسان، 2006، ص11.



### المرحلة الثانية: مرحلة دخول المرأة السعودية مجلس الشورى السعودي

نظام الحكم الأساسي في السعودية لا يتضمن أية نصوص قانونية تحول دون شغل المرأة للمناصب القيادية<sup>(18)</sup> لكن مسألة وصولها إلى مراكز اتخاذ القرار يرتبط غالباً بمجموعة من المعطيات، كطبيعة العقلية والأنماط الثقافية السائدة في المجتمع، ونتيجة عمليات التحديث، التي تساهم في خلخلة مجموع التصورات والمفاهيم الموروثة حول دور المرأة في المجتمع. ورغم أن عملية التحول تتم ببطء إلا أنها تجري بثبات. وقد كانت أولى مراحل التحول الفعلي في السعودية في عام (2013) عندما أصدر الملك عبد الله بن عبد العزيز أمرين ملكيين قضيا بتعديل نظام مجلس الشورى، وتعديل المادة الثالثة من نظام مجلس الشورى لتصبح كالآتي «يتكون مجلس الشورى من رئيس و150 عضواً، يختارهم الملك من أهل العلم والخبرة والاختصاص، على ألا يقل تمثيل المرأة فيه عن (20%) من عدد الأعضاء، وتحدد حقوق الأعضاء، وواجباتهم، وجميع شؤونهم بأمر ملكي». كما صدر أمر ملكي يسمح بمشاركة المرأة في الترشح والانتخاب لعضوية المجالس البلدية اعتباراً من الدورة التي ستبدأ في عام 2015م.<sup>(19)</sup>

وفي هذه الفترة حصلت المرأة على بطاقة الهوية الوطنية، وتم سن تنظيمات قانونية وتشريعية جديدة تُعنى بمصالح المرأة، كما تم استحداث وظائف جديدة لها في مجالات عديدة كالجوازات، وبعض أقسام الدفاع المدني وهيئة حقوق الإنسان ووزارة التجارة والصناعة، كما دخلت المرأة للانتخابات في الغرفة التجارية وهيئة المهندسين وهيئة الصحفيين. ويبين الجدول التالي نسبة المقاعد التي شغلتها المرأة السعودية في مجلس الشورى السعودي.

### جدول رقم (1)

#### نسبة المقاعد التي شغلتها المرأة السعودية في مجلس الشورى

النسبة	عدد مقاعد النساء	عدد المقاعد الإجمالي	السنوات
20%	30	150	2015
20%	30	150	2019
المراكز القيادية للمرأة السعودية			
مسمى الوظيفة	العدد	مسمى الوظيفة	العدد
نائب وزير	1	عميدة	15
وكيل وزارة	3	عضوة في حقوق الإنسان	13
مدير جامعة	1	سفيره	2

حيث يبين الجدول السابق أن المرأة السعودية دخلت مجلس الشورى لأول مرة في عام (2015) حيث ضم المجلس في عضويته (30) امرأة من أصل 150 عضواً هم مجموع أعضاء مجلس الشورى السعودي، ثم تكرر نفس العدد في مجلس الشورى لعام (2019). واستطاعت المرأة السعودية أن تصل في عام 2015 إلى منصب نائب وزير التربية والتعليم "كأول امرأة بمرتبة وزير"، وتقلدت أيضاً منصب "مديرة جامعة، في أول جامعة مخصصة للفتيات (جامعة الأميرة نورة)"،<sup>(20)</sup>

وفي عهد الملك سلمان بن عبد العزيز، وولي العهد محمد بن سلمان ومن منطلق إيمانهم بدور المرأة السعودية وقضيتها وكونها تشكل نصف المجتمع، صدرت رؤية (2030) التي سعت إلى إحداث نقلة نوعية وتعديلات

<sup>(18)</sup> الجربوع، أيوب، والمحيسن خالد، المركز القانوني للمرأة في المملكة العربية السعودية، دون دار نشر. (2010) ص 104.

<sup>(19)</sup> جريدة عكاظ، المرأة تدخل مجلس الشورى بـ 20%، الاحد 18 أكتوبر 2020 على الرابط التالي <https://www.okaz.com.sa/news/local/2045145>

<sup>(20)</sup> خضر، عبد العزيز. السعودية: سيرة دولة ومجتمع، قراءة في تجربة ثلاث قرن من التحولات الفكرية والسياسية والتنمية. مرجع سابق. ص 287.





جوهرية في القوانين المتعلقة بالمرأة السعودية وحقوقها ، حيث أصبحت شريكاً مهماً في العديد من الهيئات والجمعيات الأهلية كالغرف التجارية، والأندية الأدبية، وجمعيات الخدمات الاجتماعية. وشهد عام 2019 تولي المرأة السعودية لأول مرة منصب "سفير"، حيث تم تعيين الأميرة ريما بنت بندر سفيرة للمملكة لدى الولايات المتحدة في 23 فبراير/ شباط من عام 2019 لتكون أول امرأة تتقلد هذا المنصب. ثم تم تعيين سفيرة ثانية للمملكة لدى مملكة النرويج، لتصبح ثاني امرأة تشغل هذا المنصب.

كما تم تعيين الدكتورة حنان بنت عبد الرحيم بن مطلق الأحمد، مساعداً لرئيس مجلس الشورى بالمرتبة الممتازة، مطلع الربع الأخير من عام 2020 ، لتكون أيضاً أول امرأة تتولى المنصب. وبموجب الأمر الملكي، احتفظت 12 عضو من أصل 30 عضو بمقاعدهن بمجلس الشورى في دورته القادمة، فيما دخل المجلس 18 وجهاً نسائياً جديداً. أما في 14 أكتوبر/تشرين الأول، فقد تم تعيين الفارسة دلما رشدي ملحقاً لرئيسة للجنة الرياضيين الاستشارية المعنية بملف استضافة الرياض دورة الألعاب الآسيوية لعام 2030، فيما يعد سابقة مهمة أن تتبوأ امرأة منصباً قيادياً في عالم الرياضة الذكوري. وفي عام 2020، عينت الهيئة العربية السعودية لشؤون الحرمين الشريفين في مكة المكرمة والمدينة المنورة عشر سيدات في مناصب قيادية في رئاسة الهيئة. كما تم تعيين 13 امرأة في المجلس الجديد لهيئة حقوق الإنسان في دورته الرابعة في يوليو 2020 وبما يمثل نصف أعضاء المجلس، وكذلك تعيين الدكتورة ليلى الصفدي رئيساً للجامعة الإلكترونية، كأول امرأة ترأس جامعة سعودية طلابها من الجنسين، إضافة إلى تعيين أول امرأة في الحرس الملكي. بينما على مستوى المناصب الإدارية العليا والمتوسطة بلغت نسبة المرأة السعودية في المناصب الإدارية العليا والمتوسطة حوالي 25% في القطاع الخاص، و3.29% في القطاع الحكومي.

ولقد شهدت السنوات الأخيرة الماضية اعترافاً متزايداً بالدور الذي تضطلع به المرأة السعودية في المجتمع ، خاصة في ظل رؤية (2030) إلى إنهاء التمييز ضد المرأة وضمان مشاركتها إلى جانب الرجل في عملية صنع القرار السياسي. إلا أنها ومنذ قيام الدولة السعودية التي تأسست في عام 1901م على يد الملك المؤسس عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود ، لم تتسلم المرأة السعودية حقيبة وزارية قط.

#### نسبة مشاركة المرأة السعودية في المجالس المحلية

يبلغ عدد المجالس البلدية في السعودية 284 مجلساً. ويتكون كل مجلس وفقاً للمادة الثانية عشر من نظام المجالس المحلية من عدد لا يزيد على 30 عضواً وفقاً لفئات البلدية. ويتم اختيار ثلثي الأعضاء بالانتخاب، ويُعين الثلث الآخر بقرار من الوزير، أما تصنيف المجالس البلدية فيتم وفقاً لعدد الأعضاء. ويتولى المجلس - في حدود اختصاص البلدية - إقرار الخطط والبرامج البلدية، ومنها تنفيذ المشروعات البلدية المعتمدة في الميزانية، وتنفيذ مشروعات التشغيل والصيانة، وتنفيذ المشروعات التطويرية والاستثمارية، وبرامج الخدمات البلدية ومشروعاتها.<sup>21</sup>

وقد أقيمت الدورة الأولى للانتخابات البلدية في السعودية في عام (2005) ولم يكن وقتها مسموحاً للمرأة السعودية بالانتخاب أو الترشح، بدأت مشاركة المرأة السعودية في الانتخابات في 2011. كناخبة فقط ، على أن تصبح ناخبة ومرشحة في الانتخابات البلدية لعام (2015). وقد ترشحت أكثر من 900 سعودية في الانتخابات وشاركت فيها نحو 130 ألف ناخبة مقابل 1.36 مليون ناخب. فازت نحو 20 سيدة سعودية في الانتخابات البلدية عام 2015

<sup>21</sup> المملكة العربية السعودية، هيئة الخبراء بمجلس الوزراء ، نظام المجالس البلدية المنشور في 1435/11/03هـ الموافق : 2014/08/29 م



## جدول (1)

النسبة	عدد المعينات	عدد الفائزات	عدد النساء المترشحات	عدد المترشحين	عدد أعضاء المجالس الإجمالي	السنوات
1%	17	20	979	7896	3159	2015
1%	18	20	14%	86%	3156	2018

من أعداد الباحثة

إلا أن تلك المشاركة كانت منقوصة، فقد نصت المادة 107 من اللائحة التنفيذية للمجالس البلدية، على " تخصيص قاعة اجتماعات لأعضاء المجلس من النساء تربط مع قاعة اجتماعات الرجال بدائرة تلفزيونية، ويخصص مكان مستقل للنساء في اللقاءات وورش العمل التي ينظمها المجلس وتربط بالقاعة الرئيسية بدائرة صوتية، وتؤمن سيارة مستقلة لأعضاء المجلس من النساء أثناء الزيارة الميدانية". وقد اعتبرت العديد من ناشطات الحركة النسوية السعودية تلك المادة بأنها تعيق عملية التمكين للمرأة التي أكدت عليها رؤية 2030، وفي عام (2019) تم إلغاء المادة .

## المطلب الثاني: المشاركة الاقتصادية للمرأة السعودية

تشير النظرية الاقتصادية إلى أن هناك علاقة سببية تبادلية بين تمكين المرأة والتنمية، إذ ترتبط فكرة تمكين المرأة بما يسمى بـ: «مفهوم رأس المال الاجتماعي، وتزداد مشاركة المرأة في سوق العمل، مع زيادة مستوى تعليمها ما يعني أن زيادة التمكين التعليمي للمرأة تؤدي إلى زيادة المشاركة الاقتصادية، فلتعليم المرأة أثر إيجابي في احتمالية اختيارها للعمل، وعلى نشاطها الاقتصادي، ونمط ادخارها، ونوع وظيفتها، ونمط استهلاك الأسرة»<sup>22</sup>.

## مؤشرات التمكين الاقتصادية

تضمن نظام العمل السعودي أحكاماً يتساوى أمامها الرجال والنساء سواء في إطار الحقوق أو في الواجبات، حيث نصت المادة الأولى من قانون العمل على " أن المواطنين متساوون في حق العمل" كما تضمن النظام أحكاماً تدخل في مفهوم التمييز الإيجابي للمرأة، مثل حظر عمل المرأة العاملة في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض المرأة العاملة لأخطار محددة وفقاً للمادة (149)، وعدم جواز فصلها أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع وفقاً للمادة (156). كما تضمن أنظمة المملكة حماية الأمومة، لاسيما في مجال العمل، حيث يحظر نظام الخدمة المدنية الفصل لأي سبب متعلق بالزواج أو الأمومة، وقد منح الموظفة الحق في إجازة استثنائية تصل مدتها (10) سنوات لمرافقة زوجها خارج مقر عملها، وكذلك الحق في إجازة مرضية تبعاً لحالات محدودة نتيجة الحمل وإجازة وضع بعد الولادة وإجازة لرعاية مولودها. وقد أنظمت إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، انضمت إليها المملكة عام 2000<sup>(23)</sup> وبين الجدول رقم (2) مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية خلال الفترة من عام (2000-2020)

<sup>22</sup> مشعل، زكية والسروجي، فتحي، العوائد الاقتصادية لتعليم المرأة في المملكة الأردنية الهاشمية: دراسة قياسية، مجلة دراسات، العلوم الداربية المجلد: 33، العدد: 1، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2006.  
(<sup>23</sup>) هاله ، الدوسري، المرأة السعودية.. السعي نحو الأهلية الكاملة ، مجلة المجلة السعودية، 6 يناير 2014، على شبكة الانترنت <http://arb.majalla.com/2014/01/article>



جدول رقم (2)  
مؤشرات تمكين المرأة السعودية اقتصاديا (2000-2020)

نسبة العمالة إلى عدد السكان، إناث	معدل المشاركة المرأة في القوى العاملة (15 سنة فما فوق) (%)	مؤشر معدلات البطالة للإناث	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، (الفئة العمرية 15 سنة وما فوق)	نسبة المرأة في كافة المهن الإدارية والتشريعية العليا	السنوات
13.9	16.9	9.5	69.2		2000
13.7	16.7	9.3			2001
13.7	16.7	11.7			2002
14.0	17.3	12.6			2003
14.2	17.9	12.3	76.3		2004
14.6	18.6	17.3			2005
15.0	19.2	15.3	0.9		2006
14.6	18.7	14.5			2007
14.4	18.4	14.2			2008
14.1	18.4	16.2			2009
14.9	19.2	17.1			2010
15.4	20.6	18.8			2011
15.8	21.3	21.2			2012
15.3	21.4	21.1	91.3	6.8	2013
15.5	23.3	21.7			2014
16.2	21.8	21.1	91.7	0.7	2015
16.7	24.3	21.1	92.5		2016
16.3	23.7	20.3	93.0		2017
15.9	23.1	22.4	93.2		2018
15.8	23.3	22.9	93.3		2019

المصدر: قاعدة المؤشرات الأساسية لسوق العمل، منظمة العمل الدولية على الرابط -- <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

<http://www.arabdevelopmentportal.com/dv/datae?lang=ar>

منظمة العمل الدولية، تقرير المرأة في قطاع الأعمال والإدارة، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2016، ص14

#### أولاً: مؤشر نسبة العمالة إلى عدد السكان، إناث

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع. والقوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان، وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلاً بجهودهم الجسدية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدر على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه.

وبين الجدول رقم (2)، أن نسبة العمالة من الإناث إلى عدد السكان في المملكة قد بلغت (13.9%) عام 2000 ثم بدأت بالارتفاع التدريجي لتصل في عام (2010) إلى نسبة (14.9%) من عدد السكان، ثم تواصلت نسب الارتفاع في نسب العمالة من الإناث السعوديات لتصل إلى أعلى مراحلها في عام (2016) حيث بلغت النسبة (17.9%). ثم انخفضت بعد ذلك بنسبة بسيطة في الأعوام التي تلت عام 2016 وقد يكون لانخفاض أسعار النفط عالمياً دوراً رئيسياً في انخفاض نسب التوظيف.



**ثانيا: معدل المشاركة في القوى العاملة (15 سنة وما فوق)، إناث**  
حرصت المملكة العربية السعودية على حماية حقوق أفرادها وتوفير سبل الحياة الكريمة للجنسين بموجب الأنظمة واللوائح الداخلية، والاتفاقيات، والمعاهدات الإقليمية والدولية. فقد انضمت المملكة للعديد منها والتي تعنى بحقوق الإنسان الموائمة لتوجهات المملكة في تمكين المرأة والنهوض بها، ومن أهم تلك الاتفاقيات انضمام المملكة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم الملكي الصادر في عام 2000 م. كما أصبحت المملكة طرفاً في (16) اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تعنى بتمكين المرأة، العاملة وحفظ حقوقها ومنع التفرقة وتحفيز تساوي الأجور بين الذكور والإناث. وقد ارتفعت نسبة مشاركتها المرأة السعودية الاقتصادية من (16.9%) عام 2000 إلى نسبة (19.2%) عام 2015. وبينت هيئة الإحصاء السعودية، ارتفاعاً قياسياً في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، بأكثر من خمس نقاط مئوية، لتصل ثم ارتفعت النسبة بشكل ممتاز لتصل إلى (24.3%) عام 2016، وهو ما يعكس بشكل أساسي زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة.

### ثالثاً: البطالة

تعد البطالة ظاهرة عامة في سوق العمل العربي إلا أن وَقَع هذه الظاهرة أكثر حدة على النساء منه على الرجال. ويرجع هذا إلى أن معظم أصحاب الأعمال في العالم العربي حتى في بعض الأماكن الحكومية يفضلون توظيف الرجال أكثر من النساء بسبب ظروف النساء الخاصة بالإجازات والرضاعة وغيرها<sup>(24)</sup>. وفيما يخص المرأة السعودية، ورغم ضخامة سوق العمل السعودي، فما زالت تعاني من البطالة، التي بدلا من تناقصها، أخذت بالازدياد، حيث ارتفعت من نسبة (9.5%) تقريبا عام 2000 لتصل إلى نسبة (17.3%) عام 2005، ثم عادت إلى الانخفاض ما دون نسب (14%) حتى عام (2010)، حيث عادت إلى نسبة (17.1%) عام 2010، حيث عادت للارتفاع بشكل متسارع لتصل إلى أعلى مستوياتها عام 2019، حيث وصلت النسبة إلى (22.9%). ويؤكد تقرير المرأة العربية 2015 أن معدلات التحاق المرأة السعودية بالتعليم العالي أعلى من معدلات الرجل، ومع ذلك ما زالت هناك درجات متفاوتة من النجاح أو الفشل في إدماج المرأة السعودية في الاقتصاد وفي عملية صنع القرار من أجل جني ثمار هذا الاستثمار<sup>25</sup>. ولا تزال العادات الاجتماعية إلى جانب القيود القانونية تحد من قدرة المرأة على العمل، والتحكم فيما يتعلق بالأسس الاقتصادية المرتبطة بها. وتضع العادات الاجتماعية الزوج أو الأب رئيساً للأسرة وبالتالي يعطى دور ولي أمر الأسرة، وتتجسد مسؤوليته في تقديم الدعم المالي للأسرة، واتخاذ القرارات الرئيسية التي تؤثر على الأسرة ككل.

كما قد تقلل العادات الاجتماعية من قدرة المرأة على الاختيار في أبعد من الحدود القانونية مثل سيطرة الزوج أو الأب على راتب المرأة، والتنازل عن الميراث لصالح الذكور من العائلة، وأن يسيطر الزوج على مهر الزوجة<sup>26</sup>، كما أن فترة البطالة بين النساء تكون أطول منها بين الرجال؛ لأن النساء يعتمدن في الغالب على الجهات الرسمية مثل: مكاتب التوظيف أو القوى العاملة للحصول على فرصة عمل، في حين أن الرجال يسعون إلى الحصول على فرصة عمل بطرق عديدة، ويتمكنون من الجمع بين أكثر من عمل في نفس الوقت، أما غالبية النساء فلا يعملن إلا في عمل واحد بسبب مسؤولياتهن في المنزل، ويضاف إلى ما سبق أن بطالة المرأة العربية

<sup>(24)</sup>حسن محمد العثمان، مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية الواقع والمعوقات، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية -الأردن، مج 21، ع 3، 2006ص ص 11 - 32.

<sup>25</sup>تقرير تنمية المرأة العربية: المرأة العربية و التشريعات (تونس: مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث) (كوثر)، (2015)ص 93.

<sup>26</sup> تقرير "فتح الأبواب: المساواة بين الجنسين والتنمية الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" الصادر عن البنك الدولي (2013) ص.5 انظر أيضا: التقرير رقم ACS5158 المملكة الأردنية الهاشمية، التقييم القطري للمساواة بين الجنسين حول مواضيع المشاركة الاقتصادية والقدرة على الاختيار والوصول إلى العدالة في الأردن تموز 2013، مجموعة التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



أصبحت أمراً مقبولاً اجتماعياً في ظل انتشار البطالة بين الرجال، حيث تكثر الآراء التي تقول: "لا يجب أن تعمل المرأة وزوجها عاطل، حيث يجب أن يحل محلها في العمل".<sup>(27)</sup>

#### رابعاً: نسبة المرأة في المهن الإدارية والتشريعية العليا

يبين الجدول رقم (2) البيانات المتعلقة بالنساء اللواتي يشغلن المناصب الإدارية والمشرعين وكبار المسؤولين والمدراء، حيث انخفضت النسبة حسب الأرقام المتوفرة من (9%) عام 2006 إلى نسبة (6.8%) عام 2013، ونسبة (7%) عام 2015 وهي نسب متدنية إذا ما قورنت بالنسب العالمية التي تصل إلى (25%) في الدول المتقدمة.

#### خامساً: مؤشرات التمكين التعليمي (معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، (الفئة العمرية 15 سنة وما فوق)

يشكل التعليم أحد أهم المرتكزات الأساسية في تمكين المرأة، وامتلاكها القوة، والقابلية للتأثير، والشعور بالذات، وحرمان المرأة من التعليم يعد عائقاً أمام تحقيق عناصر تمكين المرأة الأساسية: الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية على تعليم المرأة، فعدم تعليم المرأة يجعل مشاركتها السياسية، والاقتصادية صعبة جداً، بل ربما مستحيلة، وما دام الاختلال في المساواة بين الجنسين في التعليم، فإن انعكاساته السلبية تؤثر في انخراط المرأة في النشاط الاقتصادي والسياسي. وتبين الأرقام السابقة في الجدول رقم (2) أن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للإناث في المملكة قد ارتفع من نسبة (69.2%) عام (2000) إلى نسبة (76.4%) عام (2004)، قد وصلت النسبة إلى (93.6%) عام 2013، ثم وصلت النسبة إلى (93.3%) عام (2019). ويعود الارتفاع الكبير على تعليم المرأة في السعودية، حيث أصبحت الفتاة السعودية تمثل أغلب خريجي الجامعات، بالإضافة إلى التوسع في دعم بعثاتها التعليمية إلى الخارج، حيث تجاوزت أعداد المبتعثات السعوديات في مرحلة الماجستير أعداد الطلبة المبتعثين لذات المرحلة، بحسب تقرير وكالة التخطيط والمعلومات في وزارة التعليم العالي.<sup>(28)</sup>

#### مؤشر المساواة في الأجر (الفجوة في الأجر بين الجنسين)

تعد المساواة في الأجر المحرك الأساسي للتنوع الجنساني، فهي لا تكتفي بتحسين الأجر الذي يعطى للمرأة بل يضع المرأة على قدم المساواة مع الرجل داخل الأسرة، مما يزيد من احتمال بقاء المرأة ضمن القوة العاملة. وغالباً ما يتم تقييم عدم المساواة في الأجر بين الجنسين من خلال مؤشر يعرف باسم الفجوة في الأجر بين الجنسين. وتقيس فجوة الأجر بين الجنسين الفرق بين متوسط دخل الذكور والإناث على أساس النسبة المئوية، وبشكل عام، ما يبرر فجوة الأجر بين الجنسين في جزء منه، هو الاختلاف في المستوى التعليمي، والخبرة في العمل، والفئة المهنية، وساعات العمل. أما الجزء المتبقي والأهم، أو الجزء غير المبرر من فجوة الأجر، فيعزى إلى التمييز - الشعوري أو اللاشعوري - المستشري في أماكن العمل.<sup>(29)</sup>

#### جدول رقم (3)

##### نسبة الدخل المكتسب المقدّر للإناث إلى دخل الذكور (%)

السنوات	السعودية
2000	17
2002	21
2006	22
2013	28
2014	28

<sup>(27)</sup> مصطفى عبد الله عبد القاسم خشيم، معوقات تمكين المرأة في البلدان العربية: الواقع والطموح، مجلة شؤون عربية (مصر)، ع 141، 2010، ص ص 217 - 231.

<sup>(28)</sup> تقرير تنمية المرأة العربية: المرأة العربية و التشريعات، تونس: مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث (كوثر)، 2015، ص 93.

<sup>(29)</sup> منظمة العمل الدولية، تقرير المساواة في الأجر المحرك الرئيسي للمساواة بين الجنسين، 2014-2015، ص 2.





2015	27
2016	29
2017	21.7
2018	21.7
2019	23.7

## The Global Gender Gap Report

رغم قرار وزير العمل رقم ( 1 / 2370 ) وتاريخ 28 / 8 / 2010م، القاضي بـ "منع كل تمييز في الأجور بين العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية." إلا أن الجدول رقم (3) يبين وجود فجوة كبيرة في الأجور ترتبط بنوع الجنس<sup>(30)</sup>، ويُعزى نحو ٣٠% من هذه الفجوة في المتوسط إلى عاملي الفصل الوظيفي وساعات العمل المخفضة، إلى جانب الفروق في الخبرة بالعمل. وفترة الحمل وتنشئة الأطفال<sup>(31)</sup>. وفي المملكة العربية السعودية نجد أن دخل المرأة لا يمثل سوى (17%) من دخل الرجال في عام (2000)، ارتفعت إلى نسبة (21%) عام (2002)، ثم وصلت النسبة إلى (28%) عام (2020) ثم عادت النسبة للانخفاض حتى وصلت إلى نسبة (23,7%) عام 2019.

وهناك علاقة بين الدخل ومشاركة النساء في القوى العاملة، فمع تدني مستويات نصيب الفرد من الدخل، يكون ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة دليلاً على ضرورة العمل في غياب برامج للحماية الاجتماعية. ومع زيادة دخل الأسرة المعيشية ووجود برامج أقوى للحماية الاجتماعية، يمكن أن تنسحب المرأة من سوق العمل تفضيلاً للعمل المنزلي ورعاية الأطفال<sup>(32)</sup>. وعلى مستويات دخول البلدان المتقدمة، تزداد مشاركة المرأة في سوق العمل نتيجة للحصول على قسط أوفر من التعليم، وانخفاض معدلات الخصوبة، وتوافر التكنولوجيا الموفرة للعمالة في الأسرة المعيشية، وتوافر خدمات الأسر المعيشية وفق آليات السوق<sup>(33)</sup>.

## المطلب الثالث : الفجوة الجندرية في السعودية

يقيس التقرير العالمي للفجوة الجندرية بين الجنسين، الذي يصدره المنتدى الاقتصادي العالمي ثلاث ركائز أساسية تشمل الفرص الاقتصادية، والتمكين السياسي، والتحصيل العلمي. ويبين الجدول التالي رقم (4) الفجوة الجندرية في السعودية خلال الفترة من عام (2006-2020).

## جدول رقم (4)

## الفجوة الجندرية في السعودية (2006-2020)

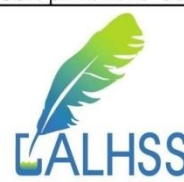
الفجوة الجندرية			الفجوة الاقتصادية		الفجوة التعليمية		الفجوة السياسية	
السنوات	الرتبة	القيمة	الرتبة	القيمة	الرتبة	القيمة	الرتبة	القيمة
2006	114	52.4	115	0.24	93	0.88	115	0.00
2007	124	56.4	127	32.1	87	96.1	128	0.00
2008	128	55.3	129	25.9	85	0.979	130	0.00
2009	130	56.5	133	0.31	92	0.975	134	0.00
2010	129	57.1	132	33.5	92	0.974	131	0.00
2011	131	57.5	133	35.8	92	0.967	132	0.00

<sup>(30)</sup> تقدر فجوة الأجور بين الجنسين، التي تعرّف بأنها الفرق بين وسيط الأجور التي يتقاضاها الذكور والإناث مقسوماً على وسيط الأجور التي يتقاضاها الذكور

<sup>(31)</sup> World Bank, 2011, World Development Report 2012. Gender Equality and Development (Washington).

<sup>(32)</sup> رقاد لخضر وحاجي فطيمة : إشكالية الفقر في الجزائر في ظل الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة 21 العدد 13 جوان 2013، ص 178.

<sup>(33)</sup> جوير إبراهيم بن مبارك : عمل المرأة في المنزل و خارجه ، مكتبة العبيكان ، المملكة العربية السعودية ، 1995 ، ص 17 .



2012	131	57.3	133	0.34	91	0.976	133	0.00
2013	127	58.7	134	32.2	90	0.976	105	0.00
2014	130	58.7	137	38.9	86	98.7	117	0.07
2015	134	60.5	138	38.7	82	98.8	121	0.07
نسبة التغير (2015-2006)		+0.08		+14.7		10.9 -		+0.07
2016	141	58.3	142	32.8	105	96.1	121	0.07
2017	138	58.4	142	0.32	96	97.5	124	0.07
2018	141	0.59	145	33.7	93	98.2	127	0.07
2019	146	59.9	148	37.5	91	98.3	136	0.07
نسبة التغير (2020-2016)		+1.9		4.3%		2.2%		0.000

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-The-Global-Gender-Gap-Report>  
years-pay-equality

حيث تبين الأرقام من خلال تحليل الجدول ، أن مؤشرات التمكين الاقتصادي ، قد بلغت نسبة التغير فيها 59% نتيجة تحسن مشاركة المرأة في القوى العاملة، التي قفزت نسبة المشاركة فيها خلال عامي 2018 و2019 إلى 23% ، بعد أن كانت تشكل 14% على مدى 28 سنة ماضية. فيما تستهدف رؤية السعودية 2030 رفع النسبة إلى 30%. حيث تم السماح للمرأة السعودية عام (2018) بالبدء بعملها التجاري والاستفادة من الخدمات الحكومية دون الحاجة لموافقة ولي الأمر، وتعيين أول امرأة في منصب أمين مجلس منطقة سعودية في أغسطس/آب عام 2020، ويعد المنصب، أحد أهم المناصب في العمل الإداري والتنموي على صعيد المناطق في المملكة، كما حصلت المرأة السعودية على حزمة مكاسب، بموجب تعديلات على أنظمة وثائق السفر والأحوال المدنية والعمل، جرت في 2 أغسطس/آب 2019، منحت المرأة المزيد من الحقوق على أكثر من صعيد، وأتاحت لها استخراج جوازات سفر ومغادرة البلاد دون شرط موافقة ولي الأمر. وبموجب التعديلات الجديدة، أصبح للمرأة الحقوق ذاتها التي يكفلها القانون للرجل؛ حيث كفل النظام حصولها على جواز سفر بنفسها أسوة بالرجل، ويحق لها السفر بعد بلوغ 21 عاماً دون شرط موافقة ولي الأمر. كذلك تم الموافقة على تعديل نظام العمل، لمنح المزيد من الحقوق للمرأة ووضعها على قدم المساواة مع الرجل. وعلى صعيد المساواة في الأجور والتحصيل العلمي ساهمت الإصلاحات التي أجرتها السعودية في عام 2018 إذ بلغت نسبة التغير 59% . وفي المؤشر السياسي، أصدرت المملكة مجموعة من القرارات ساهمت في زيادة معدلات المشاركة السياسية ، حيث بدأت السعوديات في قيادة السيارة منذ 24 يونيو/حزيران 2018، تنفيذاً لأمر تاريخي أصدره العاهل السعودي في 26 سبتمبر/أيلول 2017، يقضي بالسماح للمرأة باستصدار رخصة قيادة سيارة "وفق الضوابط الشرعية". وترجمة لتوجيهات القيادة السعودية بتمكين المرأة في مختلف المجالات، تولت المرأة عدداً من الوظائف كانت حكرًا سابقاً على الرجال في القطاعين الحكومي والخاص. وفي هذا الصدد، تم تعيين الأميرة ريم بنت بندر سفيرة للسعودية بالولايات المتحدة في 23 فبراير/شباط 2019، لتكون أول امرأة تتقلد هذا المنصب. وخلال عام 2020 أيضاً، حققت المرأة السعودية ثلاث إنجازات ومكاسب تاريخية، حيث تم تعيين 13 امرأة في المجلس الجديد لهيئة حقوق الإنسان، بما يمثل نصف أعضاء المجلس، وتعيين الدكتورة ليلى الصفدي رئيساً للجامعة الإلكترونية، كأول امرأة ترأس جامعة سعودية طلابها من الجنسين. كما انتخبت الأميرة ريم بنت بندر بن سلطان عضواً جديداً في اللجنة الأولمبية الدولية، لتصبح أول سعودية، وثالث شخصية تمثل بلادها في اللجنة الأولمبية الدولية. وفي يناير/كانون الثاني الماضي، تم تعيين الأميرة هيفاء بنت عبد العزيز آل مقرن مندوبة دائمة للسعودية في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونسكو"، ويأتي ذلك تمكينا لدور المرأة السعودية، وتعزيزاً لرؤية البلاد 2030.

أن المجتمع السعودي متدين بطبعه، ومرجعياته تُبنى عليها القناعات والرؤى، وأحد أسس تكوين الرأي العام والاتجاهات في السعودية. فغالباً ما يتبنى الرجال مواقف سلبية من مشاركة المرأة في المناصب القيادية بناءً على كل هذه العوامل الثقافية، فيظهر التحيز والمعارضة لوصول المرأة للمناصب القيادية والتشكيك في قدرات وأهلية المرأة واستحقاقها لمثل هذه المناصب، رغم وجود العديد من النماذج النسائية التي أثبتت جدارتها وتفوقها.



### النتائج

شكل موضوع تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية واحدة من أهداف رؤية (2030) التي تنص على منح الفرص للجميع رجالاً ونساءً، واستثمار طاقتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية المجتمع، ورفع مساهمة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30% بحلول 2030. وكانت أولى مراحل التحول الفعلي في السعودية في عام (2013) عندما أصدر الملك عبد الله بن عبد العزيز أمرين ملكيين قضيا بتعديل نظام مجلس الشورى، وزيادة نسبة تمثيل المرأة إلى نسبة (20%) من عدد الأعضاء، والسماح بمشاركة المرأة السعودية في الترشح والانتخاب لعضوية المجالس البلدية اعتباراً من عام 2015م. أدت تلك القرارات الملكية إلى زيادة نسبة المقاعد التي شغلها المرأة السعودية في مجلس الشورى السعودي إلى نسبة (20%). وفيما يتعلق بمؤشرات التمكين الاقتصادي فقد ارتفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للإناث في المملكة من نسبة (69،2%) عام (2000) إلى نسبة (76،4%) عام (2004)، وقد وصلت النسبة إلى (93،6%) عام 2013، ثم وصلت النسبة إلى (93،3%) عام (2019). كما ارتفعت نسبة مشاركتها الاقتصادية من (16،9%) عام 2000 إلى نسبة (19،2%) عام 2015. ثم ارتفعت النسبة إلى (24،3%) عام 2016، وهو ما يعكس بشكل أساسي زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة. كما ارتفع متوسط دخل المرأة السعودية مقارنة بالرجل من نسبة (17%) من دخل الرجال في عام (2000)، إلى نسبة (21%) عام (2002)، ثم وصلت النسبة إلى (28%) عام (28%) ثم عادت النسبة للانخفاض حتى وصلت إلى نسبة (23،7%) عام 2019. ورغم ضخامة سوق العمل السعودي، فما زالت تعاني من البطالة، المرتفعة، حيث ارتفعت من نسبة (9،5%) تقريباً عام 2000 إلى نسبة (17،1%) عام 2010، ووصلت النسبة إلى (22،9%) عام 2019.

### المراجع

1. أماني مسعود، نظريات التمكين وعلاقته بالتنمية في الوطن العربي، في تجديد القيادة والتنمية في الوطن العربي، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، مصر، 2003.
2. أوراق كارنيجي، المتاهة السعودية: تقويم الانفتاح السياسي الحالي، سلسلة الشرق الأوسط، رقم 66، أبريل-نيسان، 2006.
3. البنك الدولي، النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منظمة الأمم المتحدة، 2003.
4. تقرير "فتح الأبواب: المساواة بين الجنسين والتنمية الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" الصادر عن البنك الدولي (2013).
5. تقرير تنمية المرأة العربية: المرأة العربية و التشريعات (تونس: مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث) (كوثر) (2015).
6. التقرير رقم ACS5158 المملكة الأردنية الهاشمية، التقييم القطري للمساواة بين الجنسين حول مواضيع المشاركة الاقتصادية والقدرة على الاختيار والوصول إلى العدالة في الأردن تموز 2013، مجموعة التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
7. الجربوع، أيوب، والمحيسن خالد، المركز القانوني للمرأة في المملكة العربية السعودية، دون دار نشر. (2010).
8. جريدة عكاظ، المرأة تدخل مجلس الشورى بـ 20%، الأحد 18 أكتوبر 2020 على الرابط التالي <https://www.okaz.com.sa/news/local/2045145>
9. جوير إبراهيم بن مبارك: عمل المرأة في المنزل وخارجها، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 1995.
10. حسن محمد العثمان، مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية الواقع والمعوقات، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية - الأردن، مج 21، ع 3، 2006.
11. خضر، عبد العزيز. السعودية: سيرة دولة ومجتمع، قراءة في تجربة ثلاث قرن من التحولات الفكرية والسياسية والتنمية.



12. رغاد لخضر وحاجي فطيمة : إشكالية الفقر في الجزائر في ظل الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية ، جامعة بسكرة 21 العدد 13 جوان 2013 .
13. ريتو شارما، مدخل إلى المدافعة ، ترجمة المعهد الديمقراطي الوطني للشئون الدولية، لبنان، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مكتب شمال أفريقيا، 2002.
14. عائشة التايب، النوع الاجتماعي وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، مصر، 2011.
15. فاطمة حافظ، تمكين المرأة الخليجية جدل الداخل والخارج، دراسات إستراتيجية، العدد 128 ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2017.
16. كاترين إيلبورغ-فويتيك ومونيك نويك وآخرون ، إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة وإدارة شؤون المالية العامة المرأة والعمل والاقتصاد :مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين. صندوق النقد الدولي سبتمبر 2013 .
17. محمد أبي بكر الرازي (1997) مختار الصحاح، بيروت: المكتبة العصرية، ص 297 معجم اللغة العربية : المعجم الوسيط ، الجزء الثاني ، مطبعة مصر القاهرة ، 1961.
18. مشعل، زكية والسروجي، فتحي، العوائد لاقتصادية لتعليم المرأة في المملكة الأردنية الهاشمية:دراسة قياسية، مجلة دراسات، العلوم الداربية المجلد: 33 ،العدد: 1 ،عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. 2006.
19. مصطفى عبد الله عبد القاسم خشيم ، معوقات تمكين المرأة في البلدان العربية : الواقع والطموح، مجلة شؤون عربية (مصر) ، ع 141 ، 2010.
20. منظمة العفو الدولية، «المملكة العربية السعودية: إقصاء المرأة عن الانتخابات MDE 23/015/2004 وثيقة رقم، 17/11/2004 .
21. منظمة العمل الدولية، تقرير المساواة في الأجر المحرك الرئيسي للمساواة بين الجنسين، 2014-2015،
22. مها، عقيل ، الحراك النسائي في السعودية : سؤال الهوية والسلطة والحقوق ، مجلة المجلة السعودية، 16، ديسمبر 2013، على شبكة الانترنت <http://arb.majalla.com/2014/01/article>
23. ميانلي فرفي ، النفوذ الاقتصادي والسياسي للنساء، مركز المشروعات الدولية الخاصة، نطن [http://www.cipe-arabia.org/files/pdf/Feature\\_Service/Political\\_And%20Economic\\_Power\\_of\\_Women.pdf](http://www.cipe-arabia.org/files/pdf/Feature_Service/Political_And%20Economic_Power_of_Women.pdf)
24. نورة عبد الرحمن ، تمكين المرأة السعودية، 2009 / 1430 هـ .
25. نورية علي حمد ، تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون " إصدارات سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية رقم 48 – المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي – يونيو 2008. صنعاء .
26. هاله ، الدوسري، المرأة السعودية.. السعي نحو الأهلية الكاملة ، مجلة المجلة السعودية، 6 يناير 2014، على شبكة الانترنت <http://arb.majalla.com/2014/01/article>
27. Barara Rowland- Sedar, Peregrine Schwartz-shea, "Empowering Women: Self Autonomy and Responsibility", The Western Political Quarterly, Vol. 44, No.3, Sep., 1991.
28. The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for Action, (China:1995): (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>)
29. Gita Sen and Batilwala Sirilatha, "Empowering Women for Reproductive Rights", Women's Empowerment and Demographic Process, Moving Beyond Cairo, New York: Oxford University Press, 2000,
30. World Bank, 2011, World Development Report 2012. Gender Equality and Development (Washington).