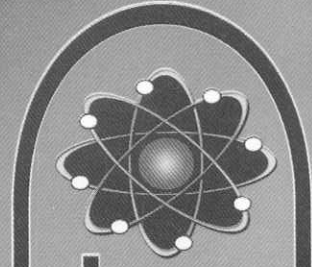


العدد السادس والثلاثون

أبريل ٢٠١٤



جامعة حلوان

مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية
والعلوم الإنسانية

مجال: العلوم الإنسانية، تخصص: الخدمة الاجتماعية
تصنيف: كاتبة الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

مدير التحرير

أ.د/ حمدي محمد إبراهيم منصور

رئيس التحرير

أ.د/ أحمد محمد يوسف عليق

معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافياً واجتماعياً وقانونياً

إعداد

خلود العبد الكريم

الحاضرة بقسم الدراسات الاجتماعية

كلية الآداب - جامعة الملك سعود

مقدمة

يعد تمكين المرأة من الموضوعات التي تحظى بأهمية كبيرة على مستوى العمل الاجتماعي باعتبارها من صميم وظيفة الخدمة الاجتماعية والتي تدور حول تقديم الدعم والمساندة لجميع أفراد المجتمع الذين يحتاجون إلى ذلك.

وينطوي تمكين المرأة إلى إزالة جميع العوائق التي تقف في طريق تحقيق المرأة لذاتها، والحصول على حقوقها، واكتسابها المهارات اللازمة لتصدي لهذه العوائق. ومن بين هذه المهارات الوعي بالذات، والقدرات، والإمكانيات، والحقوق، ومصادر الدعم التي تستطيع أن تساند المرأة في سعيها لتحقيق أهداف التمكين بوجه عام.

ويكتسب موضوع تمكين المرأة، وخصوصاً من حيث انها وظيفة من وظائف العمل الاجتماعي، أهمية خاصة في ظل التحديات التي تواجهها المجتمعات المختلفة والتي تحد من قدرة بعض مكونات المجتمع كالأطفال والنساء على تحقيق أقصى ما يستطيعون وفقاً لقدراتهم ومواهبهم، مما يعرقل تماسك المجتمع، والجهود التي تبذلها مؤسسات المجتمع الرسمية والشعبية لتنمية المجتمع والارتقاء به كي يكون قادراً على التصدي لما تفرضه تحديات العولمة والثورة التكنولوجية وما تفرضه من تحولات هائلة في طبيعة النشاط الاقتصادي والتيارات الثقافية والاجتماعية وكيفية التكيف معها.

انطلاقاً من ذلك، فإن هناك حاجة إلى إلقاء مزيد من الضوء على أبعاد قضية تمكين المرأة السعودية ثقافياً واجتماعياً وقانونياً، وتفسير إلى أي مدى يحتاج تمكين المرأة إلى إعادة نظر من الفاعلين في المجتمع، وأصحاب القرار، وفعاليات المجتمع الأخرى بما فيها المرأة السعودية ذاتها، وتصويب نواحي القصور في النظرة إلى موضوع

تمكين المرأة السعودية والممارسات المتعلقة بها، سواء على مستوى أفراد المجتمع، أو على مستوى الجهات الرسمية وغيرها. مشكلة الدراسة:

على الرغم من أن المرأة السعودية قد حققت إنجازات مهمة في كثير من المجالات، بفضل التعليم إلا أن هناك المزيد من الفرص التي تنتظرها لمزيد من العمل؛ حيث حققت المرأة السعودية إنجازات كثيرة في مجال التعليم والصحة، والعمل الخيري، وشاركت بجهود طيبة في أعمال كثيرة تستهدف التصدي للمشكلات التي تواجه المجتمع، إلا أن هناك عدداً من التحديات التي قد تعوق قيام المرأة السعودية بدورها بشكل أكثر فاعلية، والتي تتمثل في مجموعة من المعوقات القانونية، والاجتماعية، والثقافية التي تقف حائلاً أمام تمكين المرأة من القيام بدورها. وأشار العبدالقادر إلى أن نسبة العمالة النسائية السعودية بكل مهنة بين (١.٢%) في المهن التخصصية، و (٤.٦%) في المهن الإدارية أي أنها تشكل نسباً متدنية في المهن التخصصية، العلمية والتطبيقية؛ وذلك نتيجة معوقات تتعلق بأسباب اجتماعية واقتصادية منها ما يتعلق بالتقاليد مثل منع الاختلاط، وغيرها من الاعتبارات (العبدالقادر، ١٤٢٤: ٣٦١).

وفي دراسة حول مساهمة المرأة في التنمية وجد أن (٨٨%) من الطالبات السعوديات اللاتي يدرسن في الولايات المتحدة الأمريكية يفضلن ان تعمل المرأة نصف دوام حتى تستطيع التوفيق بين متطلبات المنزل والعمل. وأشار حوالي (٦٥%) من أفراد العينة إلى ضرورة مساعدة الزوج في بعض الأعمال المنزلية، ووجد أن (٦٦%) من عينة الدراسة لا ترى ضرورة عمل المرأة إلا في حالة العوز المادي فقط (الغازمي، ١٤١٤: ٥٠). لذا تكمن مشكلة الدراسة في عدم وجود معرفة

حول المعوقات التي تقف حائلاً أمام تمكين المرأة السعودية ثقافياً، واجتماعياً، وقانونياً.
أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة جاءت من أهمية موضوع التمكين ذاته، فالمرأة السعودية هي نصف المجتمع، وليس من المنطقي أن تظل طاقة نصف المجتمع معطلة عن القيام بدورها الذي لا توجد موانع شرعية، أو قانونية تحول دون قيامها به.

كذلك تكمن أهمية الدراسة في أهمية العنصر الثقافي نفسه، حيث تعد الثقافة أداة من أدوات المحافظة على قوة دفع المجتمع نحو التطور، وبناء مستقبل أفضل للأجيال القادمة. وفي الوقت ذاته المحافظة على تماسك المجتمع، وتوحيد جهود أبنائه نحو التصدي للمشكلات الاجتماعية التي تواجهه.

مفاهيم الدراسة:

سوف تتعرض الدراسة إلى المصطلحات التالية:

التمكين Empowerment:

يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية التمكين بأنه عملية مساعدة الأفراد، والأسر، والجماعات والتنظيمات والمجتمعات على زيادة قدراتهم الشخصية، والجماعية، والاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، واستثمارها في تحسين ظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، كما يستهدف التمكين تنمية مواطن القوة والمزايا الإيجابية لديهم (قنديل، ٢٠١٠: ٢٢).

تعريف الأمم المتحدة للتمكين هو العمل الجماعي في الجماعات المقهورة، أو المضطهدة لتخطي أو التغلب على العقبات وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهم أو تسلبهم حقوقهم.

وعرف عبادة التمكين بأنه: اتجاه يعمل على دعم نفوذ المرأة، وحصولها على حقوقها، وتنظيم قدراتها على فهم وضعها، وتغيير إدراكها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الاختيار لنفسها، وأن يكون لها صوت مسموع للدفاع عن مصالحها، وقدره على المشاركة في اتخاذ القرار، وإحداث التغيير (عبادة، ٢٠١١: ٥٩).

ويعرف تمكين المرأة بأنه: زيادة قدرة النساء على اتخاذ خيارات استراتيجية متعلقة بحياتهن في إطار معين، بعدما كانت قدراتهن على الاختيار منكراً وغائبة فيما سبق (موسى، ٢٠٠٨: ١٤).

وعرف Varghese تمكين المرأة هي عملية تصبح النساء بموجبها قدرات على تنظيم أنفسهن لزيادة الاعتماد على الذات، وتأكيد حقهن في اتخاذ خيارات مستقلة والسيطرة على الموارد التي تساعد في القضاء على التبعية (Varghese, 2011:37).

أما تمكين المرأة اقتصادياً فهو الممارسات التي تهدف إلى إزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي؛ لتتمكن من ممارسة دورها الاقتصادي، وتفاعلها مع السياسات الاقتصادية، ومن ذلك المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية، والتدريب، والمعرفة التي تعزز المكانة الاقتصادية للمرأة (خضر، أحمد إبراهيم، ٢٠١٣: ٢).

ويمكن تعريف التمكين إجرائياً بأنه: كل ما من شأنه أن يتيح للمرأة أن تحيا حياتها كإنسان كامل الأهلية، من إجراءات، وقوانين، وظروف موضوعية تتيح لها اكتساب المهارات الثقافية، والاجتماعية، والعلمية، وغيرها من المهارات الضرورية لبناء ثقافتها بذاتها، وقدراتها، وإمكاناتها، وتوظيفها في تطوير حياتها ومستقبلها، ودورها في مجتمعها بما لا يتناقض مع المبادئ الراسخة للعقيدة الإسلامية، وما تقره لها من حقوق وواجبات.

الثقافة Culture:

تعددت تعريفات مفهوم الثقافة، ولم يتفق علماء اللغة، وأعلام الفكر وأهل الأدب على مفهوم محدد للثقافة حتى اليوم، ومن أهمها تعريف تايلور بأن الثقافة هي ذلك "المركب الذي يشتمل على المعرفة، والمعتقدات، والفن، والأخلاق، والقانون، والعرف، وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان من حيث هو عضو في مجتمع" (قاسم، ٢٠١٠: ٣٥).

ويرى ذياب أن الثقافة منظومة كلية من الرموز، والدلالات التي يشارك فيها الأفراد والجماعات عبر سلوكيات، أو مواقف يتم تداولها، وتنقلها عن طريق التنشئة والتعليم، وهي محصلة للعلاقة مع تكوينها الاجتماعي، سواء ما كان يتصل بالعمل والإنتاج، أو العلاقات الاجتماعية والأفكار (ذياب، ٢٠٠٣: ٣٧).

وترى الساعاتي أن المفهوم الجيد للثقافة يهتم بالإجابة عن ثلاثة أسئلة، وهي: ماذا؟ وكيف؟ ولماذا؟ والسؤال الأول يهتم بماهية الثقافة، ووصف محتوياتها ومكوناتها، في حين يعني السؤال الثاني بديناميات الثقافة، وتحليل وظائفها، وعوامل تغييرها، وانتقالها من جيل إلى جيل، بينما يتعلق السؤال الثالث بتفسير نشأة الثقافة، وعوامل استمرارها وبقائها، وتغيرها، وفنائها (الساعاتي، ٢٠٠٣: ٢٦).

ويمكن تعريف الثقافة إجرائياً بأنها: منظومة متكاملة من القيم والمبادئ، وأساليب العيش في المجتمع في إطار من الفهم والاستيعاب، والتفاعل الإيجابي مع ما يدور في المجتمع والعالم من الأحداث والقضايا، والتحديات في إطار ثقة الفرد بذاته وقدراته وحوافزه للنمو الذاتي، والتطور والإبداع.

المرأة Woman:

يرى رشوان أن المرأة تمثل النوع الثاني للجنس الإنساني، فالجنس لفظ عام ينقسم إلى مدلولين: الذكر، والأنثى، وهما يشتركان في خصائص مشتركة لا تميز بينهما، فيكمل الرجل والمرأة كل منهما الآخر، ومع ذلك فكل منهما له خصائصه، ومميزاته الخاصة، وتركيب أعضائه، ووظائفها التي تختلف عن الآخر (رشوان ٢٠١١: ٢).

المرأة السعودية Saudi woman:

يقصد بالمرأة السعودية هي تلك المرأة التي تكونت شخصيتها من خلال التنشئة الاجتماعية في بيئة المجتمع السعودي، وما يتميز به هذا المجتمع من قيم وعادات وتقاليدها الأجيال، وأكسبت المرأة السعودية شخصية متميزة تتجلى فيها مجموعة من المهارات الاجتماعية، والثقافية، ومعالماً للسلوك والتصرف في المواقف المختلفة، تميزها عن بقية النساء في المجتمعات الأخرى.

التمكين ثقافياً Culture Empowerment:

ويمكن تعريف التمكين الثقافي بأنه: إتاحة الفرصة للمرأة للوصول إلى كافة مصادر الثقافة، وحرية الاختيار، والتعبير عن الذات، وحرية التعبير عن الرأي، والمشاركة في نقاش كافة القضايا المطروحة محلياً، وعالمياً.

التمكين اجتماعياً Empowerment Socially:

عرّف الخالدي التمكين الاجتماعي من ناحية أهدافه، والتي تتمثل في ترسيخ دعائم الديمقراطية في الحقوق والواجبات، ومشاركة المرأة في التنمية المجتمعية على الصعيد المحلي والوطني، وإعادة النظر في دور المرأة في الأسرة، وممارسة الحقوق التي تقتضيها المواطنة (الخالدي، ٢٠١١: ١٥١).

ويمكن تعريف التمكين الاجتماعي بأنه: إتاحة كل الأسباب الموضوعية، والمادية، وتوفير الآليات المناسبة لمشاركة المرأة في نشر الوعي بقضايا المجتمع، والتحديات التي تواجهها، وتقديم المقترحات، والمشاركة في صنع القرارات التي تفضي إلى تحقيق التنمية الاجتماعية في كل المجالات.

التمكين قانونياً Legal Empowerment:

قدم Golub عرضاً تفصيلياً لمفهوم التمكين قانونياً، كما ورد في تعريفات كثيرة، واستخلص منها أن التمكين القانوني مصطلح واسع، ومتعدد المجالات، ولا يقتصر على استراتيجية واحدة، وهو لا يعد وصفاً سحرية للتخفيف من الفقر. والتمكين من الناحية القانونية، هو استخدام القانون لتعزيز موقف المحرومين والمهمشين (Golub, Stephen, 2010:6).

وتتضمن مفهوم التمكين القانوني مجموعة من العناصر القانونية، ويمكن تلخيصها كما يلي:

- لا يقتصر استخدام القانون على التشريع، والقرارات التي تصدرها المحاكم، ولكن الكثير من الأنظمة والقرارات، والإجراءات والاتفاقيات، والنظم القانونية التقليدية التي تشكل في مجموعها القانون الذي يستهدف المهمشين والمحرومين (Golub, Stephen, 2010:6).

- ويتضمن التمكين القانوني كذلك الأنشطة التي تنطوي على الإصلاحات القانونية التي تستهدف مصلحة المهمشين والمحرومين، بما في ذلك التأكد من تطبيق هذه القوانين (Golub, Stephen, 2010:6).

- حينما يشار إلى فكرة "تعزيز" قدرات الأفراد، فإن ذلك يعني أن التمكين القانوني ليس هدفاً وحسب، ولكنه عملية أيضاً، بمعنى أن

التمكين القانوني يهدف إلى توفير خدمات تستهدف إتاحة الفرصة للأفراد للتفاوض والمساومة للحصول على أوضاع أفضل، يشمل مصطلح المهمشين كلاً من: الفقراء، والنساء، والأقليات، وضحايا تجاوزات حقوق الإنسان، والتمييز بسبب العقيدة وغيرها (Golub, Stephen, 2010:6).

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد معوقات تمكين المرأة السعودية، ويتحقق هذا الهدف العام من خلال مجموعة الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد معوقات تمكين المرأة ثقافياً من وجهة نظر المرأة السعودية.
٢. تحديد معوقات تمكين المرأة اجتماعياً من وجهة نظر المرأة السعودية.
٣. تحديد معوقات تمكين المرأة قانونياً من وجهة نظر المرأة السعودية.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة على سؤال عام: ما معوقات تمكين المرأة السعودية؟ والإجابة على هذا السؤال تكمن في الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما معوقات تمكين المرأة ثقافياً من وجهة نظر المرأة السعودية؟
٢. ما معوقات تمكين المرأة اجتماعياً من وجهة نظر المرأة السعودية؟
٣. ما معوقات تمكين المرأة قانونياً من وجهة نظر المرأة السعودية؟

لدراسات السابقة:

تم تناول قضية تمكين المرأة من عدة زوايا واتجاهات متعددة من خلال دراسات عربية، وغير عربية، كان من أبرزها:
الدراسة الأولى:

- دراسة لورين (Laurine, 1995) بعنوان (تجربة تمكين المرأة في البحث الطبي). وهدفت الدراسة إلى تطوير مفهوم للتمكين من منظور استكشافي من خلال التركيز على إدراك المرأة لمعنى التمكين في حياتها، وقد استخدمت المقابلة كأداة للبحث، وتضمنت عينة البحث مجموعة من النساء ممن لديهن خبرة في موضوع التمكين على مدى سنوات.

وقد صنفت الباحثة معنى التمكين لدى العينة في ثلاث فئات، وذلك كما يلي:

- التمكين كإحساس داخلي عميق بالذات.
 - التمكين كقدرة على المبادرة إلى العمل بالاعتماد على الإحساس الداخلي بالذات، والثقة بامتلاك القدرات، والقوى اللازمة.
 - التمكين كقدرة على الانتماء للحياة، والارتباط بمظاهرها الحيوية بفاعلية، والتواصل مع الذات والآخرين، والقدرة على المبادرة.
- وتوصلت الدراسة إلى أن النساء المشاركات نجحن في اكتساب مهارات وثيقة الصلة بالتمكين، وهي: التواصل، المهارات المعرفية، المهارات الجسمية، مهارات المشاركة المجتمعية، وأخيراً تحقيق التوازن العاطفي.

الدراسة الثانية:

- دراسة (الخطيب، ٢٠٠٥) بعنوان (العنف الأسري ضد المرأة في مدينة الرياض). واستهدفت تحليل حالات العنف التي تتعرض لها المرأة السعودية في المجتمع، وقد أجريت الدراسة على عدد من

الحالات التي تردت على مستشفى الرياض المركزي، والمركز الخيري للإرشاد الاجتماعي والاستشارات الأسرية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: أن المجتمع يدعم الذكورية أكثر من تأثير التعليم، وأن المرأة العاملة أقل تعرضاً للعنف الجسدي، وأن تعرض المرأة للعنف لا يختلف باختلاف مستوى الدخل، أي أن المرأة تتعرض للعنف في الأسر الفقيرة، والغنية على السواء.

الدراسة الثالثة:

- دراسة (الشبيكي، ٢٠٠٥) بعنوان (تقديرات خط الفقر لفئات نظام معاشات الضمان الاجتماعي في مدينة الرياض) وقد هدفت إلى التعرف على طبيعة المشكلات التي تتعرض لها المرأة السعودية التي تعاني من الفقر. وقد توصلت الدراسة إلى أن من أهم المشكلات التي تواجه المرأة، وخصوصاً التي تستفيد من الضمان الاجتماعي، عدم وجود أقسام استقبال نسائية في المحاكم تضم متخصصات شرعيات، وأخصائيات اجتماعيات ونفسيات، وإداريات مدربات لحماية مصالح المرأة، وخصوصاً بالنسبة للتوقيع على وثائق قانونية قد تحرمها من حقوقها وهي تجهل ذلك، كذلك توصلت الدراسة إلى معوقات قانونية تحول دون تمكين المرأة من الناحية القانونية منها طول فترة التقاضي، وتعقيد بعض إجراءات المحاكم، وضعف تفعيل القرارات الصادرة في صالح المرأة.

الدراسة الرابعة:

- دراسة (حجازي، ٢٠٠٧) بعنوان (إسهامات منظمات المجتمع المدني في مواجهة ظاهرة تانيث الفقر في ظل العولمة) وقد استهدفت تقصي مستوى إسهامات المجتمع المدني في مواجهة مشكلة الفقر بين النساء، وقد توصلت الدراسة إلى أن الجمعيات الأهلية في الريف

والحضر تسهم بشكل ضعيف في مساعدة النساء في مجال توفير الائتمان للمرأة الفقيرة، أو تدريبها للتصدي لمشكلة الفقر، وكذلك تدني مستوى الخدمات الصحية التي تقدمها تلك الجمعيات الأهلية للمرأة، وتعاني هذه الجمعيات من معوقات كثيرة تنظيمية، مالية، ضعف التطوع، ونقص خبرات المتطوعين.

الدراسة الخامسة:

- دراسة (عمارة والسيد، ٢٠٠٨) بعنوان (دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع اليات سوق العمل) وهدفت إلى تحديد الصعوبات التي تواجهها الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات سوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى من أهم معوقات تمكين المرأة انخفاض المستوى التعليمي للمرأة، وعدم فاعلية احتياجات المرأة، وقلة موارد الجمعية، وتدني كفاءة المرأة للعمل، وانخفاض عدد الخدمات التي تقدمها الجمعية، وقلة عدد الأخصائيين والمشرفين على المشروعات.

الدراسة السادسة:

- دراسة (أبو القاسم، ٢٠١٠) بعنوان (معوقات تمكين المرأة في البلدان العربية) وقد هدفت إلى التعرف على معوقات تمكين المرأة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أسباباً متنوعة، تؤثر على المساواة بين المرأة والرجل، كالعوامل السياسية، الاجتماعية، والاقتصادية التي ترجع إلى اختلاف النظم السياسية، والثقافة السائدة في المجتمع، وغياب الشعور بالأمن لدى المرأة، واختلاف الفرص التعليمية، والدخل.

الدراسة السابعة:

- دراسة (Sheikh & Sulehri, 2010) وهدفت إلى تقصي مستويات تمكين المرأة طبقاً للمعايير التي أقرتها منظمات لحقوق الإنسان، وقد أجريت الدراسة على سكان ولاية البنجاب؛ حيث أجريت الدراسة على عينة من ٦٠ امرأة في سبتمبر عام ٢٠٠٧، وقد اختيرت العينة من ستين من النساء التي تتراوح أعمارهن بين ٢٤-٤٥ عاماً، واستخدمت مقابلات مقننة كأداة بحثية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على شكل مؤشرات قياسية في جوانب ذات علاقة بمفهوم التمكين، ومن أهم نتائج الدراسة أن متوسط عمر اللواتي شاركن في الإجابة على استبانة الدراسة كان ٣٧.٢ سنة، وقد كان ٢٦.٦% من عينة الدراسة من الأميات، و٧٣.٣% حصلن على تعليم ابتدائي، و ٢٢.٢% فقط حصلن على شهادة جامعية، أو أعلى، و ٦٣.٣% استطعن الاستفادة من الخدمات التي تقدمها الولاية في مجال تنظيم الأسرة، و ٣٣.٣% كانت مستويات التغذية بينهن غير متوازنة. تمكنت ٣١.٦% من الحصول على عمل في مؤسسات القطاع العام والخاص، بينما لم تجد فرصة عمل ٦٨.٣% من العينة، و ٥٥% كانت رواتبهن أقل من ١٠٠٠٠ روبية في الشهر، و ٤٥% كانت رواتبهن ١٠٠٠٠ روبية، أو أكثر، و ٦٦.٦% أتيح لهن المشاركة في اتخاذ القرارات، وخصوصاً فيما يتعلق بالمشاركة في الانتخابات، وقرارات الزواج المبكر، بينما حرمت نسبة ٣٣.٣%. و ٧١.٦% حصلن على حقوقهن من الميراث والتملك، وأشارت ٦٦.٦% إلى تعرضهن إلى العنف النفسي والجسدي والجنسي، وتوافرت مياه الشرب الصحي إلى ٥٠% من العينة، رغم عدم توافر مياه الصرف الصحي للغالبية، بشكل عام يمكن القول إن

٦٦.٦% تمتعن بكافة أنواع التمكين المتاحة، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أنه رغم أن النتائج مشجعة، إلا أن تمكين المرأة لم يصل إلى المستويات الدولية، والمعايير التي وضعتها منظمة حقوق الإنسان ومبادئها.

الدراسة الثامنة:

- دراسة (الخالدي، ٢٠١١) بعنوان (تمكين المرأة في المنهاج المدرسي دراسة نوعية تحليلية) وهدفت إلى استقصاء دور التعليم في تمكين المرأة، واعتمدت الدراسة على تحليل الكتب المدرسية في مناهج اللغة العربية، والإنجليزية، والتربية الاجتماعية، والوطنية والمدنية، وتوصلت الدراسة إلى أن المنهج الدراسي لا يقوم بتطوير المرأة، وزيادة وعيها بما لها من حقوق، ولا يساعدها في التعرف على الظروف المحيطة بها، ولا يمكنها من اكتساب المهارات التي يمكن أن تشجعها على تحديد خياراتها، وتحمل مسئوليات خياراتها، وبالتالي فإن المنهج الدراسي يقوم بدور تنويري لتحسين الواقع الذي تسود فيها سلبيات كثيرة فيما يتعلق بتمكين المرأة، وأن المناهج الدراسية تعمل على إعادة إنتاج الواقع، وتكريس الصورة النمطية السلبية عن المرأة، وأخيراً توصلت الدراسة إلى ضعف الصلة بين المناهج الدراسية، والأسس التي تقوم عليها، وخصوصاً غياب رؤية موحدة متفق عليها بين واضعي هذه المناهج تجاه المرأة، ودورها ومكانتها في المجتمع.

الدراسة التاسعة:

- دراسة (خليل، ٢٠١١) بعنوان (التحطيط لمواجهة التمييز النوعي للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعي) وهدفت إلى التعرف على مظاهر التمييز ضد المرأة، وتوصلت الدراسة إلى أن ٧٦.٦% من عينة الدراسة ترى أن من مظاهر التمييز ضد المرأة ما يتعلق

بالأجور والمكافآت في بيئات العمل المختلفة، والعنف الموجه ضد المرأة، وإبعادها عن مراكز اتخاذ القرار في المجتمع.
الدراسة العاشرة:

- دراسة (Metcalfe, 2011) وقد هدفت إلى دراسة العوامل الاجتماعية والثقافية التي تشكل نظم تطوير الموارد البشرية في دول الخليج العربي، وقد انطلقت الدراسة من الاقتناع بوجود فجوة في أدبيات الدراسة المتعلقة بالنوع (الجنس) في دول العالم الثالث، أجريت الدراسة على دول: البحرين، والإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية. كما هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين أنظمة تطوير الموارد البشرية، وبين الوضع الاجتماعي والاقتصادي في دول الخليج.

وأخيراً كيف تدعم نظم تطوير قدرات الموارد البشرية تمكين المرأة، وتطوير تعليمها، وقد توصلت الدراسة إلى وضع نموذج مفاهيمي، ونموذج مقترح يساعد على تحقيق تمكين المرأة، كما يرشد النموذج المقترح مهارات تطوير الموارد البشرية، والاستراتيجيات التي تحقق تمكين المرأة، وتؤكد الدراسة على أهمية المشاركة بين الجهات الرسمية المسؤولة عن نظم تطوير الموارد البشرية، وبين مؤسسات المجتمع المدني من أجل تحقيق التغيير الاجتماعي المستدام، كما أكدت الدراسة على أهمية قيام المرأة نفسها بوضع تصوراتها هي لما يجب أن تكون عليه حياتها في ظل التصور الإسلامي.

التعليق على الدراسات السابقة:

ناقشت الدراسات جوانب كثيرة مهمة ذات علاقة قوية بموضوع التمكين، ومن أبرز القضايا التي أكدت عليها هذه الدراسات ما يلي:

- أهمية التعليم والتدريب في تعزيز وعي المرأة بحقوقها، واكتسابها المهارات التي تمكنها من الدفاع عنها، كما هو الحال في دراسة Metcalfe ودراسة الخالدي.

- التأكيد على أنه لا يمكن دراسة مفهوم التمكين بمعزل عن متغيرات أخرى، وخصوصاً العلاقة الوثيقة بين متغيرات التعليم، والوضع الاقتصادي، والعادات والقيم الاجتماعية، ومفهوم التمكين، كما في دراسة (Sheikh & Sulehri).

- تشابه المعوقات في طريق تمكين المرأة بين بيئات ثقافية مختلفة، حتى وإن كانت تنتمي إلى دول العالم الثالث.

- بروز المتغير الاقتصادي على غيره من المتغيرات، باعتبار أن التمكين الاقتصادي مقدمة لبقية أنواع التمكين، وشرط لتحقيقه.

ومن ناحية أخرى، تعاني الدراسات السابقة من نقص الاهتمام بالجانب الثقافي، وتأثيره على تمكين المرأة في بقية جوانب حياتها، وترى الباحثة أن المجال الثقافي والاجتماعي من المجالات التي تستحق المزيد من الاهتمام والتحليل، خصوصاً وأن المجال الثقافي يهتم بدور المرأة ذاتها في إحداث التغيير المطلوب؛ سواء في مدى وعيها، أو في مدى قدرتها على إحداث التغيير في المجتمع الذي يحيط بها.

الإطار النظري:

النظريات الموجهة للدراسة:

لقد كرست مهنة الخدمة الاجتماعية جهودها للعمل على محاولة التخفيف من المعاناة في حياة الأفراد والعمل على تعزيز وتحسين نوعية تلك الحياة منذ البدايات الأولى للقرن العشرين. وبناء على ذلك نجد أن النظريات والنماذج النظرية التي استخدمتها المهنة في كافة مجالات عملها قد ركزت بشكل أو بآخر لتحقيق هذه الأهداف. وعليه فقد تنوعت واختلفت مجاميع هذه النظريات والنماذج النظرية، بحيث

تكاد تخلو مهنة الخدمة الاجتماعية بشكل عام من نظرية موحدة تحظى بقبول واعتراف جميع المشتغلين بالمهنة، مما أدى الى وجود قاعدة معرفية عريضة ترتكز على توظيف العديد من النظريات والنماذج النظرية (الدامغ، ٢٠٠١: ٨٣).

ولفهم المعوقات التي تقف حائلاً أمام تمكين المرأة السعودية ثقافياً، واجتماعياً، وقانونياً، فإنه من المهم الانطلاق من مجموعه من النظريات التي تساهم في تعميق النظره لهذه القضية والمساعدة في تكوين رؤية بعيدة المدى لواقع ومستقبل المرأة السعودية، ولذا في هذه الدراسة سيتم الاستعانة بكل من نظرية التمكين، ونظرية القوى.

- نظرية التمكين (Empowerment theory):

أشار Turner إلى أن مفهوم التمكين يقوم على الربط بين العدالة الاجتماعية والاقتصادية من ناحية وبين المعاناة والألم الذي يعاني منه الفرد. ويقدم مفهوم التمكين منهجاً شاملاً متكاملأ يهدف إلى الوفاء باحتياجات المجموعات البشرية التي تعاني من القمع.

ويتبنى مفهوم التمكين المدخل الإيكولوجي الذي يتيح لنا أن ندرك الاعتماد المتبادل بين كافة النظم الحية وغير الحية، والطبيعة العملية للعلاقات القائمة بين مكوناتها. مع ذلك فإن مفهوم التمكين لا يستبعد فكرة الصراع كوسيلة لإطلاق الطاقات الكامنة في الأفراد وبيئاتهم؛ هذه الطاقات هي أساس القوة التي تكونت لدينا من خلال السعي للتكيف بين الفرد وبيئته. وعادة ما يفشل الفقراء والمقموعين في عملية التكيف هذه نظراً لأن غياب العدالة يعيق إطلاق طاقات البشر.

ولكي يتم تغيير هذه المعادلة، ينبغي أن يدرك الأفراد طبيعة قوى القمع هذه ويسمونها بأسمائها، ويتحدون معا للتصدي لها. إن أفضل

مظاهر الطاقات التي يمكن الاعتماد عليها العمل الجماعي معا ضد ممارسات القمع والظلم (Turner, 1996: 218-219).

ومن الناحية النظرية تلخص عبادة أهم السمات التي تميز فكرة التمكين، وهي كما يلي (عبادة، ٢٠١١: ٦٠-٦٢):

- إن هذه القضية ليست جديدة فرضت على مجتمعات العالم الثالث من جانب الحركة النسائية الغربية، أو غيرها من المؤسسات الدولية، ولكنها قضية لها تاريخ خاص في دول ومجتمعات العالم الثالث.
- إن نفوذ المرأة لا يعني السيطرة على الآخرين، ولا أن تصبح المرأة ذات نفوذ أقوى في مواجهة الرجل، لكن قدرتها على الاعتماد على النفس، والتأثير في المجتمع.
- إن قضية المرأة لا ينظر إليها في نطاقها الضيق، أي من خلال العلاقة بين الجنسين فقط، لكنها ذات أبعاد تنموية، ومجتمعية، ودولية شاملة.
- إن وضع مبادئ حق التمكين موضع التنفيذ، لا يمكن أن يتم دون جهد منظم ومستمر للمنظمات الشعبية والنسائية، أي من المستويات الأقرب إلى القواعد الشعبية، ومن ثم الصعود إلى المستويات الأعلى، وأصحاب القرار.
- يتفق منهج حق التمكين مع منهج المساواة في تحقيق العدالة والمساواة حسب نوع الجنس.

- نظرية القوى (Theory of power):

تعد نظرية القوة Power أكثر استخداماً في المجال السياسي، وخصوصاً في مسألة الحكم، والعلاقة بين الحاكم والمحكومين، ومع ذلك يمكن النظر إليها من زاوية فردية تتعلق بمتطلبات التمكين ذاته، حيث إن التمكين في حد ذاته صورة من صور ممارسة القوة على مستوى الفرد والجماعة، وقد ناقش عمار مفهوم القوة بشكل عام،

والقوة في المفهوم السياسي، وبالنسبة لمفهوم القوة يرى عمار أن القوة بكل مجالاتها تعني القدرة على استخدام العنف السياسي، والاقتصادي لغرض إنجاز عمل ما، ومعنى القوة في المفهوم السياسي هي القدرة على تغيير اجتماعي، اقتصادي، سياسي معين، بمعنى إجبار مواطني الدولة بأية طريقة على القيام بعمل، أو الامتناع عن عمل. ولكي تعمل شيئا ينبغي أن تكون مؤثرا، وتمارس ضغطاً على الأفراد الذين معك، أو المختلفين عنك (عمار، ٢٠١٣: ١).

ويرى عمار أن كلمة القوة قد استخدمت بالمعنى السياسي عام ١٧٠١، وذلك عندما احتدم الصراع السياسي، وظهرت الدولة القوية في أوروبا، وفرضت نظريات القوة، أو النظريات الواقعية نفسها على اتجاهات التحليل النظري لحقائق السياسة الدولية في فترة ما بعد الحرب العالمية الأولى، نتيجة تفاقم الصراعات الدولية، واتجاه بعض القوى الكبرى إلى خلق مراكز قوة تستطيع بثقلها، وتأثيرها أن تضع واقعا دوليا، يلتقي مع مصالحها، ويحقق لها التفوق على خصومها (عمار، ٢٠١٣: الفقرة ٢).

والمعلومات بشأن مفهوم القوة، أنه ليس للقوة تعريف جامع شامل ومانع، ويعود السبب في ذلك إلى انعدام وجود إجماع بين المفكرين، والمحللين والسياسيين، أو بين علماء الاجتماع بشأن طبيعتها، لتعدد الصور التي تتخذها القوة، إذ لا يوجد تنظيم من دون أن تكون القوة هي جوهر الأسس التي يستند إليها (عمار، ٢٠١٣: ٣). مفهوم التمكين واستخداماته، صورته، أهميته ووسائله:

مفهوم التمكين:

تعرض كتاب كثيرون إلى مفهوم التمكين، وتعريفاته في مجالات مختلفة. وعلى سبيل المثال أشارت Sadan إلى أن التمكين يرتبط بمجموعة من عدة معانٍ مرتبطة بالقوة التي يتم تطويرها، واكتسابها

من خلال سعي البشر إلى التحكم في حياتهم، إما من خلال أنفسهم، وبمفردهم أو من خلال مساعدة الآخرين (Sadan, 2004:73). ويتخذ مفهوم التمكين صوراً مختلفة على مستوى الفرد، وعلى مستوى الجماعة، وعلى المستوى الفردي يعد التمكين صورة من صور تفاعل الفرد مع البيئة التي تحيط به، ومن خلال هذا التفاعل تتكون لدى الفرد مجموعة من الرؤى عن ذاته، كما يكتسب مجموعة من المهارات، والقدرات التي تتيح له أن يشارك، والتكيف مع ما يتعرض له من الإحباطات وما ينتج عن ذلك كله من نضال للسيطرة على بيئته (Sadan, 2004:75).

ويتأثر مفهوم التمكين على المستوى الشخصي بعدة مفاهيم مثل مجال تركيز الفرد، ومعنى ذلك أن الفرد لو كان تركيزه على داخله، فإنه يستمد من داخله التشجيع على التصدي لمتطلبات التكيف مع البيئة التي هي في الأصل هدف التمكين، وأما لو كان تركيز المرء على ما هو خارج الذات، فإن يستمد التحفيز مما هو خارج ذاته لتحقيق متطلبات التمكين، وهكذا (Sadan, 2004:77).

كذلك لمفهوم التمكين علاقة بإيمان الفرد بقدراته الذاتية، وما يعني ذلك من إيمان الفرد بقدرته على التحكم، والسيطرة على الظروف من حوله (Sadan, 2004:78).

أما وسائل التمكين، فقد أشارت نبيوه إلى مجموعة من الوسائل التمكين التي يمكن تخليصها كما يلي (النبيوه، ٢٠١٣: ٣):

١- الاجتماعات:

تعتبر الاجتماعات من الأدوات المستخدمة في التمكين، وخاصة التمكين على مستوى المنظمة؛ حيث من خلالها يعبر الأفراد والموظفون في مؤسسات الرعاية الاجتماعية عن آرائهم، وأفكارهم بطريقة

ديمقراطية دون فوضى أو تحيز، ومن خلالها يُشارك المدير الموظفين في اتخاذ القرارات الخاصة بهم داخل المؤسسة أو خارجها. أما على مستوى المجتمع، فيستخدم المنظم الاجتماعات مع متخذي القرارات وأصحاب المصالح ليحاوّرهم حول مطالب أفراد المجتمع التي يجب تليبيتها.

٢- اللجان:

يتم تكوين اللجان من قيادات المجتمع، فيتم تحديد المطالب التي يرغبون في تليبيتها، والاحتياجات التي يُريدون إشباعها، واللجان جزء من التنظيم الذي يكونه الفقراء والمحرومون ليعبر عن مشكلاتهم واحتياجاتهم.

٣- العرائض المكتوبة:

من خلالها يعبر أفراد المجتمع عن احتياجاتهم من خلال كتابة العرائض، يوضّح فيها موضوع الشكوى وأسبابها، والتي يتم عرضها على المسؤولين للبت فيها.

٤- الندوات:

تُستخدم لتوعية الأفراد والجماعات بحقوقهم القانونية والاجتماعية والثقافية والصحية المنصوص عليها في التشريعات والدستور؛ ليُطالبوا بها عند سلبها من أصحاب القوة.

٥- وسائل الإعلام:

أصبحت وسائل الإعلام من أهم الأساليب التي تُستخدم للضغط على متخذي القرارات؛ فاليوم نجد أن القنوات الفضائية، والبرامج التلفزيونية أصبحت تقوم بدور كبير في نقل الأوضاع غير المرغوب فيها في مختلف المجتمعات، والمطالبة بوضع حدّ لها من خلال تحريك المسؤولين، وأصحاب المصالح لمواجهتها.

٦ - الإنترنت:

نتيجة للتطور التكنولوجي وثورة المعلومات أصبح من الممكن الاتصال بسهولة بين الدول وبين المنظمات، من خلال الإنترنت الذي يُعتبر من الوسائل الحديثة للتمكين؛ حيث انتشر في الآونة الأخيرة ما يسمّى بالمدونات التي تعرض الممارسات السلبية من جانب بعض الأنظمة، والمؤسسات في المجتمع، والمطالبة بالقضاء عليها؛ لأنها تمس وتؤثر على ثقافة وتماسك المجتمع، بالإضافة إلى استخدام مواقع الإنترنت التي تعبر عن فئة معينة تعرض مشكلاتها، واحتياجاتها، واستخدام البريد الإلكتروني في الاتصال بالمؤسسات الحكومية والأهلية للاستجابة لمطالب الفئات المحرومة.

الخدمة الاجتماعية وتمكين المرأة السعودية:

من الواضح أن المرأة السعودية تواجه مجموعة كبيرة من المعوقات التي تحول دون تمكينها ثقافياً واجتماعياً وقانونياً. ولكي تتصدى المرأة السعودية لهذه المعوقات فإنها تحتاج إلى تضافر جهود مختلفة من عدة مجالات تدعم ذلك، ومن بينها مجال الخدمة الاجتماعية.

ويمكن الحديث عن دور الخدمة الاجتماعية في قضايا تمكين المرأة السعودية على مستويات متعددة من أبرزها ما يلي:

أولاً: العمل على المستوى الفردي (أي دور الأخصائي الاجتماعي الفردي مقابل العميل الفردي).

ثانياً: العمل على مستوى الجماعات (أي دور الأخصائي الاجتماعي مع مجموعة محددة كالأُسرة، أو مجموعة الأسر الفقيرة أو مجموعة النساء المطلقات أو الأراامل... الخ).

ثالثاً: على مستوى المجتمع (وخصوصاً في مجال تعزيز الوعي الاجتماعي بأبعاد المشكلة وأضرارها على الأمد البعيد على المجتمع كله).

وقد أشارت نبوية إلى استخدامات كثيرة يمكن تلخيصها على النحو التالي (نبويه، ٢٠١٣: ١):

- التمكين الشخصي: يركّز على إعطاء نسق العمل القوة، والقدرات لإحداث تأثير إيجابي في حياته، وتعتمد القوة الشخصية على الكفاءة، والثقة بالنفس، ويشمل التمكين الشخصي تمكين نسق العمل من التمرّد على العادات السيئة الراسخة، وهي عملية تعليمية لجعل العمل مشاركاً فعّالاً في صياغة رؤية جديدة لحياته.

٢- التمكين الاجتماعي: يركّز على إعادة الترتيب، أو التغيير الجذري للقيم، والمعتقدات المرتبطة بصنع القرار، ويتضمّن إعطاء الأمل في إحداث تغييرات وتحولات في مؤسسات المجتمع، تعزيز حرية الجماعات والكرامة والحكم الذاتي، والتمكين الاجتماعي يزيد من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.

٣- التمكين الاقتصادي: هو قدرة كلّ فرد في المجتمع في الحصول على الدخل الكافي ليعيش حياة كريمة، ويستطيع تلبية احتياجاته الأساسية، ويكون دور الخدمة الاجتماعية على مستوى المجتمع هو الإعداد الجيد للأخصائي الاجتماعي للمشاركة في تنمية، وإدارة خطط التنمية الاقتصادية.

٤- التمكين التعليمي: يركّز على تنمية الموارد الإنسانية من خلال الفهم الكامل للنسق التعليمي، ويكون دور الخدمة الاجتماعية هو تنمية القدرة على المشاركة في صياغة، وتنفيذ السياسة التعليمية على مستوى الماكرو، أما على مستوى المجتمع تعمل الخدمة الاجتماعية

على مواجهة مشكلة التسرب من التعليم، محو الأمية، إعداد المشاريع التعليمية.

٥- التمكين السياسي: يركّز على تكوين النظام السياسي الذي من خلاله يُشارك المواطنون بأسلوب قد يؤثر في تخطيط السياسة التي تؤثر في حياتهم، وهذا يكون على المستوى القومي والمجتمعي. مما سبق يمكننا أن نستخلص بنوداً كثيرة عن أهمية التمكين على مستوى الفرد والمجتمع، وذلك كما يلي:

- إطلاق طاقات الفرد التي تتفق مع قدراته، وما ينعكس على قدرته على تطوير ذاته، والمساهمة في تطوير حياته، وتحسينها ما ينعكس على مشاركته في التصدي لتحديات المجتمع الذي يعيش فيه.

- تعزيز شعور الأفراد بالانتماء إلى المجتمع الذي يعيشون فيه، ما ينعكس إيجابياً على مشاركة الأفراد في التصدي للمشكلات التي تواجه مجتمعهم ككل.

- تحقيق تماسك الاجتماعي، والاستقرار السياسي، ذلك أن شعور الأفراد بقيمة مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتحمل مسؤولياتهم، يشجع الأفراد على بذل أقصى ما لديهم ما يساعد على الاستقرار السياسي، وتكريس الطاقات لبناء مستقبل أفضل.

- تحقيق العدل والمساواة، فشعور المواطن بأنه شريك في المسؤولية، واتخاذ القرارات، يعزز شعوره بالعدل والمساواة، ما يؤدي إلى تماسك المجتمع، وزيادة الترابط بين الفرد والجماعة، والتخلص من عوامل الفوضى، وعوامل زعزعة الاستقرار.

- التمكين يعزز من قدرة المجتمعات على التعاون مع الآخرين، ففوة المجتمع تمنحه الهيبة في عيون الآخرين، ويساعد على زيادة مستوى التعاون مع الثقافات الأخرى، واحترام الآخر، وهي من

متطلبات الاستقرار والسلم العالمي، وخصوصاً في عصر العولمة حيث يتزايد الاحتكاك بين الثقافات.

-تسهيل مهمة العمل الاجتماعي، وبرامج التنمية والقائمين عليها، فتمكين الأفراد يساعد على نجاح خطط التنمية في المجالات المختلفة، والتي تشكل أهدافاً مهمة في كثير من الدول، وخصوصاً دول العالم الثالث، ذلك أن غياب تمكين الأفراد يقتل من استجابتهم لمتطلبات خطط التنمية وبرامجها.

واقع المرأة السعودية ثقافياً واجتماعياً وقانونياً:

حققت المرأة السعودية الكثير من المنجزات في مختلف المجالات، في التعليم، الصحة، قطاع الأعمال، الاقتصاد والعمل الخيري، وذلك بفضل ما وفرتة الدولة من فرص تعليمية تطورت عاماً بعد عام، وأشارت أبو نيان أن الدولة وفرت للمرأة في المجال الاجتماعي والثقافي مجموعة واسعة من الخدمات التي تستهدف تمكين المرأة، ومن أبرز هذه الخدمات ما يلي:

أولاً: الحماية الاجتماعية:

إن حالات الإيذاء الأسري في المملكة لا تشكل ظاهرة، ولكن هذا لا يقلل من اهتمام الوزارة بمعالجتها؛ انطلاقاً من تعاليم الشريعة الإسلامية؛ لذلك سعت لافتتاح الأقسام النسائية للحماية الاجتماعية، بالتعاون مع الجمعيات الخيرية النسائية، وبذلت الجهود لإعداد الأخصائيات الاجتماعيات والنفسيات، وتدريبهن وتأهيلهن؛ ليتمكن من التعامل مع مثل هذه الحالات الحساسة.

وتسعى الوزارة لتحقيق الأهداف التالية:

— نشر الوعي بين أفراد المجتمع حول ضرورة حماية أفراد الأسرة من العنف والإيذاء.

— العمل من أجل تحقيق مناخ آمن لمجتمع سليم.

— العمل على تعزيز مبادئ الدين الحنيف، التي تحت على الوسطية، والمعاملة الطيبة، والتراحم بين أفراد المجتمع.
ثانياً: التنمية الاجتماعية:

إن للمرأة نصيباً كبيراً من الخدمات والبرامج التي تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية من خلال مراكز التنمية الاجتماعية التي يبلغ عددها (٣٦) مركزاً، و٣٧ لجنة تنمية اجتماعية وأهلية، موزعة في أغلب مناطق المملكة.

من أهداف التنمية الاجتماعية:

١. العمل على إحداث التغيير الإيجابي الموجه المتوازن، وفق قيم المجتمع الإسلامي، وتماشياً مع الخطط التنموية للدولة.
 ٢. الاهتمام بالأسرة والأمومة والطفولة، والعمل على رفع وتحسين مستواهم اجتماعياً، واقتصادياً، وثقافياً، وصحياً.
 ٣. التنمية تقوم على مبدأ المشاركة الجماعية الإيجابية، بدءاً بالتخطيط، واتخاذ القرار، ومروراً بالتنفيذ، وتحمل المسؤولية، وانتهاءً بالانتفاع بدورات وثمرات مشاريع التنمية وبرامجها.
- ومن الأهداف التي اتجهت الوزارة لتحقيقها تأهيل الكوادر البشرية العاملة في تقديم خدمات التوعية، والتثقيف المتخصص.
- ثالثاً: مركز الإرشاد الاجتماعي:

حرصت وزارة الشؤون الاجتماعية على تفعيل إسهاماتها الاجتماعية والوقائية والإرشادية، حيث تم إنشاء وحدة الإرشاد الاجتماعي؛ مساندة ومساعدة أفراد المجتمع للوصول إلى مستوى مرضٍ لحل المشكلات التي تواجههم، والتغلب على الصعوبات التي تؤثر على حياتهم، وتعيقهم عن القيام بالأدوار المنوطة بهم، وللحفاظ على كيان وتماسك الأسرة.

وانطلاقاً من أهمية الإرشاد الاجتماعي في حياة الأفراد، والحاجة الملحة له في هذا الوقت، لما صاحب المجتمع من انفتاح أحدثته وسائل الإعلام، والتقنية الحديثة من تغيرات في كافة جوانب شخصية الفرد، النفسية، التربوية، الاجتماعية والمهنية، وحاجة المجتمع إلى مؤسسات معينة تقدم خدمة الاستشارات في بيئة آمنة وبسرية تامة.

لذا تحولت الوحدة هذا العام ١٤٣٢هـ إلى مركز الإرشاد الاجتماعي، وزودته بطاقم من الكوادر الأكاديمية المتخصصة، ومن الأخصائيات النفسيات والاجتماعيات من منسوبات الوزارة؛ بهدف التعامل المهني والعلمي مع المشكلات التي يواجهها بعض أفراد المجتمع، وتقديم الإرشادات المناسبة لهم (أبو نيان، ٢٠١٣: ٤-٥).

وإسهامات المرأة الاجتماعية والثقافية تعتمد على مدى الخدمات المقدمة من المجتمع التي تساعد على القيام بهذه الأدوار وتتمثل في المنشآت للخدمات الاجتماعية كالوحدات الاجتماعية، دور الحضانة، مراكز التدريب والتكوين المهني، مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، مراكز رعاية الأمومة والطفولة، مراكز تنظيم الأسرة، المكتبات والأندية الرياضية والاجتماعية (دور المرأة العربية في التنمية الإدارية ٢٠١٢: ٧٠،).

وذكر العبد القادر اهم الحقوق الاجتماعية والثقافية التي تتمتع بها المرأة في المملكة العربية السعودية منها (العبدالقدر، ٢٠٠٣: ٢٠٥):

١. حق المرأة في الزواج والمطالبة به اذا رفض ولي الامر تزويجها.
٢. حق المرأة في اختيار الزوج، وعلى زوجها الاتفاق عليها ورعايتها رعاية كاملة.
٣. حق المرأة في طلب الطلاق، وهو ما يسمى في الفقه "الخلع".

٤. حقها في الحصول على الرعاية والحماية الأمنية، الاجتماعية والصحية والنفسية.

رغم ذلك، فإن توصيات الدراسة التي قدمتها أبو نيان تدل إلى أوجه قصور كثيرة في واقع المرأة السعودية الثقافي والاجتماعي، فقد أوصت الدراسة بما يلي:

١. توعية المرأة وتثقيفها بحقوقها وواجباتها في ضوء الشريعة الإسلامية، وتقديم الآليات لمعرفتها، والتمتع بها، قبل وبعد ممارستها لأي عمل، وأيضاً توعية المجتمع بالدور الإيجابي والفاعل الذي تقوم به المرأة، داخل وخارج منزلها، وأثر ذلك على عملية التنمية (أبو نيان، ٢٠١٣: ٦). وهذا يعني ببساطة نقص مستوى وعي المرأة السعودية، وثقافتها بحقوقها وواجباتها، وعدم توافر الآليات المناسبة التي تمكن المرأة السعودية من معرفتها لهذه الحقوق والواجبات، وكذلك نقص الثقافة المجتمعية بشأن فهم دور المرأة الفاعل داخل وخارج المنزل، وعدم وجود ثقافة مجتمعية تؤمن بأهمية دور المرأة في عملية التنمية.

٢. تكوين لجنة من وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل لدراسة قواعد وأنظمة تنظيم عمل المرأة، وتمكينها من جمع بين المسؤوليات الأسرية، ومتطلبات عملها مثل ساعة الرضاعة لمدة محددة، وإعطاء الأم الموظفة إجازة بدون راتب لرعاية طفلها، وإحلال كفاءات جديدة، مع ضمان الحفاظ على الوظيفة (أبو نيان، ٢٠١٣: ٦)، وهذا يعني ببساطة عدم وجود القواعد التنظيمية والقانونية التي تيسر للمرأة السعودية الجمع بين وظيفتها كأم، وما تؤديه من وظيفة خارج المنزل، وكذلك عدم وجود القانون الذي يحافظ على الاستقرار الوظيفي للمرأة في حالات تمتعها بحقوقها في الأمومة.

٣. سن أنظمة لعمل المرأة، والتي تكفل لها الخروج للعمل دون أن يؤثر في دورها تجاه أسرتها، ويراعي وضع الأم التي تحتاج في بعض الأوقات إلى نظام العمل المرن يمكنها من تلبية حاجات أسرتها وعملها، بحيث تعطى أولوية للإجازة، وتحقيق الأهداف، وليس للحضور والانصراف (أبو نيان، ٢٠١٣: ٦)، وهذا يعني أن أنظمة العمل الحالية لا تتوافر فيها المرونة الكافية التي تساعد المرأة على تحقيق ذاتها، واستغلال إمكاناتها إلى الحد الأقصى الممكن، وخصوصاً فيما يتعلق برعاية الأطفال والأسرة.

٤. توفير مجالات عمل للمرأة، تساهم في رعايتها لأسرتها، والقيام بواجباتها تجاههم، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لها للعمل بنظام الجزئي، أو العمل عن بعد، فساعات الدوام المرنة تتيح للموظفة الموازنة بين عملها ومسؤولياتها الأسرية، فهناك حاجة ماسة إلى هذا النظام، خاصة بالنسبة للمرأة العاملة التي أصبح لها دور رئيسي في إسهام دخل الأسرة، فيقع على عاتقها الكثير من المسؤوليات الأسرية والاجتماعية، مما يضطرها في بعض الأحيان إلى التخلي عن وظيفتها في سبيل تلبية متطلبات أسرتها، وهذا النظام سيخفف الكثير من الأعباء التي تقع على عاتق المرأة، ويسهم في الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة (أبو نيان، ٢٠١٣: ٦)، وهذا يعني غياب أنظمة العمل التي تراعي ظروف المرأة الاجتماعية والاقتصادية، وخاصة في مجال توفير فرص عمل بدوام جزئي لا يحرم المرأة من التمكين الاقتصادي الذي يسهم في تحسين الظروف الاقتصادية التي تنعكس على الجوانب الاجتماعية للأسرة.

٥. إنشاء مراكز لأبحاث المرأة والطفولة، تكون غايتها بحث أفضل السبل الوقائية والعلاجية ووضع منهجية تربوية قائمة على أصول شرعية قادرة على مواجهة المتطلبات المتصاعدة للحياة العصرية،

نتيجة التحاق المرأة بالعمل؛ بحيث تمتد تلك المراكز الأمهات العاملات، ودور الحضانة، ومدارس المرحلة الابتدائية بالأبحاث والدراسات فيما يخص الطفولة والناشئة، وكيفية توائمها مع المجتمع بما يحافظ على أصالة التربية (أبو نيان، ٢٠١٣: ٦)، وهذا يعني غياب الدراسات الكافية، والمراكز المتخصصة التي يمكنها أن تسهم في مواكبة متطلبات التغيير في المجتمع السعودي، وخصوصاً فيما يتعلق بدعم احتياجات الأسرة للأم العاملة.

ويرى النمر أن تركيبة سوق العمل السعودية قد قامت أساساً على الاعتماد على الرجل، نظراً للخبرة التي يتمتع بها والكفاءة التي تتوفر لديه، نتيجة لسبقه في التعليم والدورات والبعثات التعليمية التي اتاحت للرجل فرصة الانخراط فيها، كل هذه العوامل اعطت الرجل ميزة في العمل بأنه دائماً الاجدر والأكفأ لتولي الاعمال وأكثر تحملاً للمسؤوليات الناتجة عنها (النمر، ١٩٨٨: ٨٣).

وفي ندوة نشرت تفاصيلها مجلة التنمية الإدارية، تعرضت لواقع تمكين المرأة السعودية ثقافياً واجتماعياً، وشارك فيها نخبة من القيادات النسائية السعودية في مراكز قيادية مهمة، مثل مجلس الشورى، وأمانة مدينة الرياض، ومركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ويمكن تلخيص أبرز الأفكار التي وردت في هذه الندوة كما يلي (الرشيدي والمفلح، ٢٠١٣: ١-٧):

- أهمية وجود وحدات وأقسام نسائية تديرها قيادات نسائية مؤهلة في جميع الجهات الحكومية والخاصة، وغير الربحية بوصفه أمراً إيجابياً لتحقيق رسالة هذه الجهات من ناحية خدمة النساء بالجودة المنشودة من دون حرج، ومعالجة جملة من المشكلات المزمنة التي تعانيها المرأة السعودية، مثل مشكلة عدم استقلاليتها، وضرورة استعانتها بالوكيل الشرعي، أو المعقب، وهو الوضع الذي أفضى إلى

مشكلات لا تعد ولا تحصى، وأوضاع كثيراً من حقوق النساء، وسرقة أموالهن وأنشطتهن وأفكارهن.

- اختلاف فرص مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات في القطاعات التي تعمل فيها، فهناك بعض القطاعات التي تتيح للقيادات النسائية المشاركة في اتخاذ القرارات، وهناك قطاعات أخرى لا تتيح ذلك ما يتطلب الرجوع إلى الرجال في كل أمر، ويرجع ذلك إلى ضعف التنظيم الإداري، وعدم منح صلاحيات للمرأة.

- القيادات العليا في الأجهزة الحكومية - في الغالب - من الرجال؛ ولهذا فإن اتخاذ القرارات الإستراتيجية من صلاحية هذه القيادات دون غيرها، وبالتالي القيادات النسائية منفذة لهذه القرارات، حتى وإن كان هناك بعض المسؤولات يمكن حق إصدار القرارات، إلا أن هذا لا يمنع من أن تكون بالمشورة ما بين القطاع الرجالي والنسائي.

- لكي تحصل المرأة على حقها الطبيعي في اتخاذ القرارات المهمة، وتنفيذها من الضروري تفعيل دور المرأة القيادية في صنع القرار عبر تغيير نظرة المجتمع بأكمله، نحو قيادة المرأة في صنع القرار، وإعطاء المرأة الفرصة لتتبوأ المناصب القيادية، واتخاذ القرار والثقة فيها، والمفاضلة للمراكز القيادية بناءً على أساس الجنس والدور، وتفعيل الخطط التنفيذية لتطبيق القرارات الوزارية المتعلقة بتمكين المرأة من أداء عملها وتحمل المسؤولية.

- الوحدات النسائية بصفة عامة تمارس الإشراف على تنفيذ القرارات في معظم الجهات التي تشرف عليها، ما يعني أنها لا تشارك في صنع هذه القرارات.

- يتطلب تفعيل دور المرأة القيادية في صنع القرار، تعزيز ثقافة المجتمع، وثقته بقدرة المرأة على صنع القرار، وتفعيل الأنظمة واللوائح التي من شأنها تنفيذ هذه القرارات، والإيمان بقدرة المرأة

على صنع القرار، والتدريب والتأهيل بقدر كافٍ، واستغلال الفرص المتاحة بما يتوافق مع قدراتها المهنية والتخصصية.

- من أبرز المعوقات التي تواجه المرأة القيادية، وتحد من اتخاذها للقرار ضمن نطاق مسؤولياتها: معارضة بعض الأفراد في المجتمع عمل المرأة أساساً، عدم خبرة المرأة في القيادة، وجود قيود تتمثل في الأنظمة واللوائح، والتي يرجع بعضها إلى سنوات بعيدة، السلطة الذكورية العالية المهيمنة، وفقد الثقة بالمرأة كصانعة للقرار، حداثة دخول المرأة لسوق العمل مما أضعف تأثيرها في منطقة صنع القرار، محدودية الصلاحيات الممنوحة للقيادات النسائية والمركزية في اتخاذ القرارات، وضعف ثقة بعض الإدارات العليا في القيادة النسائية بناءً على الاعتقاد السائد عن ضعف قدرات ومهارات المرأة كقائد إداري بشكل عام.

ومن الناحية القانونية، فإن المجال القانوني يعد من المجالات المهمة التي يمكن أن تؤثر تأثيراً كبيراً في تمكين المرأة من حقوقها، وواجباتها في المجالات المختلفة، في العمل والتعليم والحقوق الاجتماعية والصحية وغيرها، وقد ناقش الجربوع والمحيسن مختلف الجوانب التي تتعلق بتمكين المرأة في المجال القانوني من خلال عرض ما توفره الأنظمة القانونية المختلفة، والتي يؤيدها الشرع الإسلامي الحنيف من حماية لهذه الحقوق، ويمكن تلخيص ذلك على النحو التالي (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١ : ٨٤) :

- تتمتع المرأة بالشخصية القانونية والأهلية الكاملة، وهي مساوية للرجل، وخصوصاً فيما يتعلق بالمعاملات المالية، وتتمتع المرأة بذمة مالية مستقلة، وتحمل المسؤوليات في هذا المجال كالرجل تماماً، ورغم ذلك، فإن ممارسة المرأة لهذه الحقوق مقيدة بمجموعة من الأحكام تتمثل في الولاية والقوامة، واشتراط المحرم، وتحريم الاختلاط، وهناك

حاجة إلى توضيح وتحديد نطاق ولاية الرجل على المرأة، وتفسيرها بما يتوافق مع ما تتمتع به المرأة من حقوق بناء على تمتعها بشخصية وذمة مالية مستقلة، ويتطلب ذلك تنظيم حقوق المرأة بنصوص قانونية واضحة تكفلها، وتساعد المرأة على ممارستها، مع التقيد بما تقضي به الشريعة الإسلامية، وبما يتناسب مع روح العصر وطبيعته.

- في المجال السياسي أو الاجتماعي، تكفل أحكام الشريعة الإسلامية، وكذلك أحكام الأنظمة واللوائح مشاركة المرأة، وهذه الأحكام وردت عامة دون تمييز بين الرجل والمرأة، ومع ذلك، ومع وجود مساحة من مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني، إلا أن النهج المحافظ في تفسير النصوص الشرعية، وتطبيقها من أبرز العوامل المؤثرة على المركز القانوني للمرأة، وأن أغلب مشاركات المرأة حديثة العهد، وتقتصر مشاركات المرأة في المناصب العليا في المجالات التي تخص المرأة وحدها، وهذا يعني أن المركز القانوني للمرأة في المشاركة السياسية لا يساوي المركز القانوني للرجل، نظر ما يفرض على المرأة من قيود تتصل بنطاق وحدود مشاركة المرأة في الشأن العام، أي أن المرأة لا تتمتع بحق واضح، ومواز للرجل في المشاركة في الشأن العام (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ١٣٠).

- كذلك فإن حق المرأة في العمل يكفله القانون والشرع، كما يتجلى ذلك في أنظمة الخدمة المدنية وغيرها، ونصوص العمل في عمومها تخاطب المرأة والرجل على حد سواء، ولم تميز بينهما في شروط التعيين والترقية والنقل ومتطلباتها، إلا عندما توجد حاجة إلى أن تخص المرأة بأحكام معينة، كما في حالة إجازة الولادة والأمومة، ومع ذلك يبقى عمل المرأة مقيداً بالضوابط الشرعية المتعلقة بالقوامة، وحظر الاختلاط والخلو المحرمة (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ١٦٧).

- وفي مجال التعليم تكفل الشريعة والمواثيق، والاتفاقات الدولية التي صادقت عليها المملكة والأنظمة المحلية للمرأة حق التعليم، والمشكلة الرئيسية في هذا المجال ما يتعلق بالتعليم الإلزامي في مرحلة التعليم الابتدائي، حيث من الضروري إيجاد آلية واضحة ومحددة لتنفيذ مقتضى قرار مجلس الوزراء بالإلزامية التعليم الابتدائي، ومن ذلك مثلاً إناطة مهمة متابعة تنفيذ هذا القرار بجهة معينة، مثل وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع الأحوال المدنية، واستحداث جزاءات لمن لا يقوم بتنفيذ هذا القرار، ومن ذلك حرمانه من مزايا معينة تكون مقررّة للمواطنين، مثل حرمانه من الحصول على قروض ميسرة من صناديق التنمية والتمويل الحكومية (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ١٩٨).

- وفي مجال الاستثمار، تكفل الأنظمة للمرأة نفس حقوق الرجل في الاستثمار، إلا أن الأنظمة تظل مقيدة بأحكام الشريعة الإسلامية، ومن أهمها ما يتعلق بعدم جواز الاختلاط، وهذا الأمر منوط بالاجتهاد الفقهي، حيث إن أغلب القرارات التي تصدر لتنظيم هذا الأمر هي تعاميم أو قرارات، لكنها لا ترد في نصوص الأنظمة ما يعني أنها أقل درجة من حيث القوة القانونية. وباختصار فإن تحديد المقصود بالاختلاط المحظور، ونطاقه لا يزال أمراً غير محسوم، كما أن هناك تفاوتاً في تطبيقه، ما يعني أن مبدأ عدم الاختلاط ليس قاعدة راسخة لا يمكن التخلي عنها، وليست حقيقة قانونية غير قابلة للجدل، وإنما هي حكم قابل للتغيير وفقاً للتطور الثقافي والحضاري للمجتمع (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ٢٥٣-٢٥٤).

- وفي المجال المهني لا تفرق الأنظمة بين الرجل والمرأة في مهن المحاماة والمحاسبة والهندسة، والمهن الصحية، وغير أن النصوص القانونية لا تكشف حقيقة المركز القانوني للمرأة المتعلقة بهذه المهن، وعلى سبيل المثال إذا كانت مهنة المرأة تتطلب الاختلاط بالرجال، فإن

هذا يكون كافياً لحرمان المرأة من حقها في مزاولة هذه المهنة (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ٢٧٩).

- وتمتع المرأة بما تقدمه أجهزة التمويل الحكومية، إلا أن هذا الحق لا يمكن ممارسته بحرية تامة.

- وفي مجال الرعاية الاجتماعية والصحية، لا تتمتع المرأة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل، ففي بعض الحالات تتمتع المرأة بحقوق أكثر من حقوق الرجل، وعلى سبيل المثال يتيح نظام التأمينات الاجتماعية للمرأة التي تبلغ الخامسة والخمسين الحصول على معاش تقاعدي بخلاف الرجل، حيث يشترط بلوغه سن الستين، وكذلك في حالة الاستحقاق عن صاحب المعاش المتوفى، وفي حال زواج المرأة أو البنت يوقف استحقاقها، ولكنه يعاد عند الطلاق، كما لا يعتبر الزوج ضمن المستحقين لمعاش زوجته المتوفاة. والخلاصة فإن حقوق المرأة في هذا المجال غير مساوية لحقوق الرجل (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ٣٦٤).

- وفي مجال الأحوال الشخصية، كالزواج والطلاق تتمتع المرأة بحقوق مساوية للرجل (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ٤٠٢).

- وفي مجال حقوق الحصول على الجنسية، لا تفرق أحكام الحصول على الجنسية بين الرجل والمرأة، لكن هذه الأحكام تفرق بينهما فيما يتعلق بكونهما سبباً في اكتساب الجنسية، ومرجع ذلك الاستناد إلى مفهوم حق الولاية، وعلى سبيل المثال لو تزوجت سعودية من غير سعودي، فهذا ليس سبباً كافياً لأن يحصل الزوج على جنسية زوجته، بعكس الرجل السعودي الذي يتزوج من غير سعودية، وينطبق ذلك على أبناء المرأة السعودية من غير سعودي؛ حيث لا يمكنهم الحصول على الجنسية (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ٤٤٦).

- وتتمتع المرأة في المجال الجنائي بنفس حقوق الرجل، لا بل إنها في بعض الأحكام يراعي القانون خصوصيتها من حيث تطبيق الأحكام، مثل تأجيل حكم الإعدام مثلاً حين تكون المرأة حاملاً (الجربوع والمحيسن، ٢٠١١: ٤٩٨).
- المعوقات الثقافية، الاجتماعية والقانونية التي تواجه المرأة السعودية ومصادرها وأسبابها وطرق التصدي لها:
- تعاين المرأة من تحديات مختلفة ثقافية واجتماعية وقانونية، وقد أشارت البراهيم إلى مجموعة من هذه التحديات التي حالت دون تمكين المرأة في الماضي القريب، والتحديات التي تقف في طريق تمكين المرأة في الوقت الحاضر، وذلك كما يلي:
- تمكن الثقافة الذكورية من السيطرة واحتكار نظرة المجتمع إلى المرأة ساهم في تعزيز التخوف من التطور، والخوف من انهيار الدور التقليدي الذي حدده المجتمع للمرأة كأم وزوجة.
- على الرغم من أن الإسلام كفل للمرأة حقوقها، إلا أن جهل المرأة بحقوقها مازال موجوداً، مما انعكس على نشاط المرأة، ومشاركاتها الحقيقية، وربما أسهم أيضاً في عدم الاستقرار الاقتصادي.
- عدم إسهام التعليم بشكل كبير في تأهيل الأفراد للمشاركة والافتتاح، وفهم التغيرات الطارئة في المجتمع.
- حرمان المرأة من أهليتها الكاملة في شئون كثيرة تهمها، كالسفر وقيادة السيارة.
- رغم عدم وجود مشكلة مع القوانين والأنظمة، إلا أن العادات والتقاليد تفرض الكثير من النقد الاجتماعي النابع من "العرف"، وليس الدين ما يجعل المرأة ضعيفة في التصدي لذلك، وعلى سبيل المثال: عدم قدرة المرأة على العمل كمحامية أو مهندسة، أو بائعة، حيث لا

توجد قوانين مكتوبة تمنعها من ذلك، ولكن البنية الثقافية والاجتماعية تحول دون المرأة، والعمل في هذه المجالات.

- ورغم عدم وجود قانون أو نظام اقتصادي ضد المرأة، إلا أن كثيراً من النساء يجهلن هذه الأنظمة، خصوصاً حين يكون تعميم هذه الأنظمة، والعمل بمقتضاها تحت سيطرة الرجل، وفي غياب جهات رقابية تتابع التنفيذ.

- عدم مبادرة المرأة إلى التحرك في كثير من المجالات، وعلى سبيل المثال، المطالبة بتخصصات جديدة يحتاجها سوق العمل ما يجعل المرأة تخضع لما هو متاح.

- ما زالت التجارب القليلة التي فتحت للمرأة السعودية مجالات عمل جديدة تعاني من التخطي في التنفيذ، وعلى سبيل المثال، تعمل المرأة في الأقسام المستقلة التي توجد في عدد من القطاعات، بعيداً عن مفهوم الاختلاط، ثم إذا أعد اجتماع لمناقشة الأمور المتعلقة بالعمل، يعقد الاجتماع بحضور المرأة والرجل على طاولة واحدة، وفي محيط واحد، ثم يفصلان بمجرد انتهاء الاجتماع.

- ما زالت مناهج التعليم تركز بعض المفاهيم السلبية عن دور المرأة، وعلى سبيل المثال تقدم المناهج الدراسة المرأة والرجل من خلال أمثلة، مثل "فاطمة تطبخ، ومحمد يقرأ" (البراهيم، ٢٠١٠: ١-٣). وترى الباحثة على الرغم مما ذكر سابقاً فإن هناك عدداً من المعوقات تواجه تمكين المرأة السعودية اجتماعياً وثقافياً وقانونياً والتي تظهر في الواقع منها:

١. عدم المساواة في التخصصات العلمية، فنلاحظ هناك العديد من التخصصات مثل الهندسة، البترول و الزراعة تكون متاحة للذكور أكثر من الإناث.

٢. سياسة التعليم تهين الفتاة لان تكون أم (سيده منزل) بعيد عن نطاق العمل وصقل المهارات والخبرات.
 ٣. عائق المواصلات، والتي تعتبر عائق اثناء عدم وجود سائق او سفره، نظراً لظروف السعودية الخاصة التي تمنع قيادة المرأة للسيارة
 ٤. وضع المرأة الخاص ومسؤوليتها المباشره عن رعاية افراد الأسرة، تظل مشكلة رعاية الأطفال ورعاية من هم في حاجة الى الرعاية من البالغين كالمعاقين او المسنين من افراد الأسرة وهذه من اهم معوقات التي تواجه المرأة العاملة.
 ٥. مع التطور والتقدم السريع إلا ان هناك ما تزال النظرة الضيقة للمرأة وسيطرة بعض العادات والتقاليد في المجتمع مثل ان العمل مع الذكور اعمالاً لا تليق بالنساء، وعدم رضا شريحة من المجتمع ايضاً لمطالب انضمامها لسوق العمل، بحجة أن عملها سيؤدي إلى استقلالها اقتصادياً وتحررها فكرياً وذاتياً من سيطرة الرجل.
 ٦. من المعوقات ايضاً، ضيق مجالات العمل في القطاعين الحكومي والخاص.
 ٧. صعوبة إنهاء معاملاتها الشخصية أو التجارية باستقلالية دون الحاجة إلى وكيل أو مدير عام.
 ٨. ومن المعوقات ما يتعلق بالمرأة نفسها، فالكثير من النساء استعذبن فكرة التسليم المطلق للواقع، ولم يسعين نحو التغيير والنجاح.
- إلا ان الباحثه ومن خلال تتبعها لما كتب حول المعوقات المختلفة ثقافياً، اجتماعياً وقانونياً، لاحظت قلة الدراسات التي وجهت عنايتها الكلية لرصد المعوقات القانونيه مقارنة بالثقافية والاجتماعية، وذلك

لتغطية جوانبة المختلفة، حيث جأت المعالجات في معظم المصادر المكتوبة بشكل هامشي وسريع لا يعطي معلومات كافية عن معوقات المرأة السعودية قانونياً.

وهناك جهوداً كبيرة تبذلها حكومة المملكة العربية السعودية للتصدي للعقبات التي تواجه تمكين المرأة بشكل عام، في تحقيق الاهداف التي وضعتها خطط التنمية الخمسية، بشأن المرأة السعودية والاهتمام بها فركزت الخطة التنموية الثانية الى التوسع في برامج اعداد المعلمين والمعلمات. والعمل على أتاحة مجالات العمل امامها في القطاع الخاص كما جاء في خطة التنمية السادسة والسابعة. وأفردت خطة التنمية الثامنة فصلاً خاصاً بالمرأة والتنمية "الفصل السابع عشر" تناول تطوير أوضاع المرأة من خلال توسيع الفرص المتاحة لها في مجالات التعليم والصحة والتشغيل، وبالوقت نفسه العمل على إيجاد الوسائل لتمكينها من الاستفادة من هذه الفرص.

وذكر محمد الغنيم في (جريدة الرياض) أن الخطة التنموية الثامنة تمثل منعطفاً بارزاً في الجهود لتطوير أوضاع المرأة وضمان تمكينها من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولم تقتصر توجهات الدولة في تطوير مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي على الأهداف الاستراتيجية والسياسات، بل تناولت بشكل مباشر بلورة آليات تنفيذية لتوسيع هذه المشاركة وتعميقها، وفي إطار توجهات الدولة لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وتنويعها اعتمد مجلس الوزراء في ١٢ / ٤ / ١٤٢٥ هـ مجموعة من الضوابط والإجراءات لتعزيز النشاط الاقتصادي للنساء، والتي سيؤدي تنفيذها إلى إحداث نقلة نوعية في أنماط ونطاق مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

وذكرت وزارة التخطيط والاقتصاد أن خطة التنمية التاسعة وضعت أهدافاً وخططاً لتطوير أوضاع المرأة، وتمكينها من المشاركة

في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فقد اعتمدت الخطة إطاراً مرجعياً يؤكد من منظور تكاملي على تطوير أوضاع المرأة. حيث تضمنت خطة التنمية التاسعة أهدافاً، وسياسات تناولت سائر القضايا التي تؤثر على أوضاعها في مختلف المجالات، ومن بينها التعليم، والرعاية الصحية، والرعاية الاجتماعية، والتشغيل والتوظيف. كما أفردت الخطة فصلاً خاصاً "بالمرأة والأسرة" تضمن سياسات وأهداف محددة في مضمار تمكين المرأة السعودية. وبما يفضي إلى مزيد من التعزيز لمكانتها وتأثيرها في الأسرة والمجتمع والاقتصاد (وزارة التخطيط والاقتصاد، ٢٠١١).

وقد ظهر الاهتمام بالمرأة السعودية في كلمة الملك عبدالله في خطابه السنوي أمام مجلس الشورى في الرياض "قررنا مشاركة المرأة في مجلس الشورى عضواً، اعتباراً من الدورة القادمة وفق الضوابط الشرعية"، ولاشك أن النص على هذه الحقوق يعد ضماناً أساسية لحصول المرأة على حقوقها (هباني، ٢٠١٢: ٢٨٢).

وترى الباحثة أن تطور المرأة السعودية، ومشاركتها في التنمية لا يجب أن يتم بمعزل عن الحضارة العالمية، بل بالنظر الى الصفات المطلوبة في التنمية الحديثه وقياسها في ضوء القيم الدينيه والثقافية والخصائص الشخصية للمرأة السعودية، وربطها دائماً بالخطط التنموية الجديد، وهذا ما لمسناه في الخطة التنموية الثامنة. تمكين المرأة دولياً:

شغل موضوع تمكين المرأة على المستوى الدولي جهوداً كبيرة في العقود الأخيرة، وقد تجلى ذلك في كثير من المؤتمرات والندوات وورش العمل والمقررات والاتفاقيات التي استهدفت العمل على إزالة أسباب التمييز ضد المرأة على المستوى الدولي، ويمكن تلخيص أبرز هذه الجهود على النحو التالي:

هناك عدة مؤتمرات عقدت تحت إشراف الأمم المتحدة، ومن أهم هذه المؤتمرات ما يلي:

١. مؤتمر مكسيكو سيتي، وعقد في الفترة من ١٩ يونيو إلى ٢ يوليو ١٩٧٥ وفيه تم تحديد الخطوط العريضة لما هو مطلوب من دول العالم بالنسبة للمرأة، واعتبر أن العقد التالي هو عقد المرأة.

هذا المؤتمر عُقد في اليوم العالمي للمرأة، وقد اعتبرت الجمعية العامة في هذا المؤتمر أن المرأة على المستوى العالمي ما تزال تعاني من التمييز، ولذلك فإن الأمم المتحدة بدأت في فتح مجال الحوار بشأن قضايا المرأة؛ لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة.

هذه المرحلة من وجهة نظر الأمم المتحدة يجب أن تتسم بالعزيمة والحوار، ووضع الأهداف، وتحديد العقبات، ومراجعة ما يتم إنجازه من تطور في مجال حقوق المرأة.

وقد حدد الاجتماع ثلاثة أهداف رئيسة بشأن المرأة، تكون الأساس في الجهود المستقبلية التي ترعاها الأمم المتحدة، وهي كما يلي:

١- المساواة الكاملة بين الجنسين، وإزالة أنواع التمييز القائمة على أساس الجنس.

٢- دمج المرأة، ومشاركتها الكاملة في التنمية.

٣- زيادة مساهمة المرأة في تعزيز السلام العالمي .

كما تبني المؤتمر خطة عمل توفر للحكومات الخطوط العامة، والإرشادات التي يتعين على المجتمع الدولي السير بمقتضاها على مدى السنوات العشر التالية، وقد حددت خطة العمل بعض الأهداف التي يتعين تحقيقها حتى عام ١٩٨٠، وتركز هذه الأهداف على إتاحة الفرص المناسبة، والمتساوية مع الرجال للمرأة للحصول على الموارد

المختلفة، مثل الفرص في التعليم، والعمل، والمشاركة السياسية، والخدمات الصحية، والإسكان، والتغذية، وتنظيم الأسرة. وطالبت الوثيقة مختلف الحكومات إعداد استراتيجيات، ووضع خطط لتحديد الأهداف والأولويات لتحقيق المساواة في مشاركة المرأة. وافقت ١٢٧ دولة في ذلك الحين على هذه التوصيات، وقامت بوضع الآليات القومية والمؤسسات المتخصصة لتطبيق هذه السياسة، ومن ذلك مراكز بحثية تستهدف تطوير وضع المرأة، ومشاركتها في التنمية.

وتحت هدف تعزيز السلم العالمي، طالب المؤتمر تشجيع النساء على المشاركة في المؤتمرات الدولية التي تناقش قضايا السلم، ونزع السلاح على قدم المساواة مع الرجال.

٢. أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة ١٩٥٢، اتفاقية الحقوق السياسية وتشير إلى ضرورة أن يكون للنساء حق التصويت في جميع الانتخابات دون أي تمييز، كما أشارت الاتفاقية أن للنساء الأهلية في أن ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام، كما أن لهن أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني.

٣. مؤتمر بكين في الصين عام ١٩٩٥ وعرف كذلك بالمؤتمر الرابع للمرأة.

٤. مؤتمر القضاء على كافة أشكال التمييز ضد الطفلة الأنثى، وعقد عام ٢٠٠٧م.

٥. اتفاقية سيداو (CEDAW) عام ١٩٧٩.

وقد أشارت قرطاجي إلى أن الاهتمام بقضايا حقوق المرأة على المستوى الدولي بدأ مع صدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) عام ١٩٧٩، والتي تعتبر صكاً

دولياً لحقوق المرأة، يلزم الدول الموقعة عليها بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل على جميع المستويات القانونية، والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية (قرطاجي، ٢٠١٢: ١).

وتعد اتفاقية سيداو من أهم الاتفاقيات الدولية التي تعرضت لموضوع تمكين المرأة، وترى قرطاجي أن اتفاقية سيداو تتألف من ثلاثين مادة تشكل مدونة دولية لحقوق المرأة، وهي تدعو إلى مساواة المرأة مع الرجل في حق التمتع بجميع الحريات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، والسياسية (قرطاجي، ٢٠١٢: ١).

كما ذكرت قرطاجي أن الوسائل التي تتبعها منظمة الأمم المتحدة في الخارج، والحركة النسوية في الداخل من أجل ضمان نجاح خططها، وسائل كثيرة، ومن هذه الوسائل العمل على تعديل القوانين المحلية التي تكرس المساواة بين المرأة والرجل، وذلك تماشياً مع المادة الثانية من اتفاقية سيداو التي تدعو الدول الموقعة على الاتفاقية إلى مراجعة قوانينها الوطنية، وإجراء التعديلات اللازمة من أجل إلغاء الفروقات بين المرأة والرجل في قوانينها المحلية، وعلى رأسها قوانين الأحوال الشخصية التي تعتبر السد المنيع في وجه تحقيق المساواة المزعومة بين المرأة والرجل.

ولقد كان لهذه الدعوات صداها في العديد من الدول العربية، حيث قام البعض منها بتعديل القوانين الداخلية حتى تتناسب مع التوجهات الدولية، فكانت تونس أول الدول التي عدلت بعض هذه القوانين، حيث منعت تعدد الزواج، وألغت حق الزوج في تطليق زوجته بقرار منه، وكذلك رفعت سن الزواج القانونية إلى ٢٠ سنة (قرطاجي، ٢٠١٢: ٤).

وكذلك قامت مصر في عهد الرئيس السابق حسني مبارك بسنة من التعديلات القانونية عرفت بقوانين "سوزان مبارك"، من بينها إقرار قانون الخلع، وإسقاط حق الحضانة عن الأب، ورفع سن الحضانة إلى ١٥ سنة، ورفع سن زواج الإناث إلى ١٨ سنة (قرطاجي، ٢٠١٢: ٤). ويرى شافي أن هذه الاتفاقية تعتبر بياناً عالمياً بحقوق المرأة الإنسانية، وهي تتكون من ثلاثين مادة تدعو إلى المساواة المطلقة بين المرأة والرجل في جميع الميادين، مع تأكيدها على مبدأ الفردية، بمعنى النظر إلى المرأة كفرد، سواء كانت عزباء، أو متزوجة، أو مطلقة، أو أرملة، وتدعو الاتفاقية إلى إلغاء التمييز ضد المرأة، وتؤكد على «تمكينها» سياسياً، واقتصادياً، واجتماعياً، وصحياً، كما تتعرض لقوانين الأسرة والزواج وتحديد سن الزواج، وقد وقّعت على الاتفاقية عدة دول، بما فيها غالبية الدول العربية، مع بعض التحفظات، والتي تركّزت على بعض المواد (شافي، ٢٠١١: ٢). وقد عرض شافي بنود اتفاقية سيداو في ستة أجزاء، يمكن تلخيصها كما يلي:

الجزء الأول: مفهوم التمييز ضد المرأة:

يعني مصطلح «التمييز ضد المرأة» أي: تفرقة، أو استبعاد، أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره، أو أغراضه النيل من الاعتراف بالمساواة بين الرجل والمرأة، في الحقوق والحريات الأساسية، وفي الميادين السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق، أو تمتعها بها وممارستها، بغض النظر عن حالتها الزوجية.

وتشجع الاتفاقية الدول على اعتماد سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة من خلال القيام بما يلي:

أ- تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية، أو تشريعاتها.

ب- اتخاذ المناسب من التدابير لحظر كل تمييز ضد المرأة.

ج- إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة بالمساواة مع الرجل.

د- الامتناع عن أي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة.

هـ- اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص، أو منظمة، أو مؤسسة.

و- اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتعديل، أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

ز- إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

ح- اتخاذ جميع التدابير المناسبة، في جميع الميادين السياسية والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك ضماناً لممارستها حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

ط- تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية، وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية، أو تفوق أحد الجنسين على الآخر، وعلى أدوار نمطية للرجل والمرأة.

ي- تبني التربية الأسرية الأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم، على أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساس في جميع الحالات.

ك- اتخاذ جميع التدابير المناسبة لمكافحة الاتجار بالمرأة، واستغلالها في الدعارة (شافى، ٢٠١١: ٢).

الجزء الثاني: حقوق المرأة للقضاء على التمييز ضدها:

فرضت الاتفاقية على الدول أن تتخذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، بالمساواة مع الرجل، الحق في:

١- التصويت في جميع الانتخابات، والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب بالاقتراع العام لجميع الهيئات.

ب- المشاركة في صياغة سياسة الحكومة، وتنفيذ هذه السياسة، وشغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

ج- المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

د- كفالة حق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، ومن دون أي تمييز، في تمثيل حكومتها على المستوى الدولي، والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.

هـ- إعطاء المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل في اكتساب جنسيتها، أو الاحتفاظ بها، أو تغييرها، على ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو تغيير جنسية الزوج في أثناء الزواج، أن تتغير جنسية الزوجة تلقائياً، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.

و- أن تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل في ما يتعلق بجنسية أطفالها.

كما فرضت الاتفاقية على الدول أن تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة، لكي تكفل للمرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم، والحصول على الدرجات العلمية في

المؤسسات التعليمية، وفي التعليم العام، والتقني، والمهني، والتعليم العالي، وتوفير الفرص للمرأة للاستفادة من المنح التعليمية نفسها المتاحة للرجل، وكذلك الأمر في ما يتعلق بالمشاركة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية.

وفرضت الاتفاقية على الدول أن تتخذ جميع التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحقوق في العمل، وفي حرية اختيار المهنة، والعمل، والترقي، والأمن الوظيفي، والتدريب المهني، والمساواة في الأجر، وفي الضمان الاجتماعي، وفي الوقاية الصحية، وحماية وظيفة الإنجاب، وحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل، أو إجازة الأمومة المدفوعة الأجر (شافى، ٢٠١١: ٤).

الجزء الثالث: التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية:

فرضت الاتفاقية على الدول أن تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة التي تضمن لها، على أساس تساويها مع الرجل، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة، والخدمات المناسبة في ما يتعلق بالحمل والولادة، وفترة ما بعد الولادة، وتوفير الخدمات المجانية، والتغذية الكافية في أثناء الحمل والرضاعة، وفي المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، ولاسيما: الحق في الاستحقاقات الأسرية، والحصول على القروض المصرفية، وفي الأنشطة الترويحية، والرياضية، والثقافية.

كما فرضت الاتفاقية على الدول أن تضع في اعتبارها المشكلات الخاصة التي تواجهها المرأة في المناطق الريفية، وفي تنميتها، والعمل على محو الأمية، والحصول على فرص اقتصادية متكافئة مع الرجل (شافى، ٢٠١١: ٥).

الجزء الرابع: منح المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون:
فرضت الاتفاقية على الدول أن تمنح المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون، ومنحها الأهلية القانونية المماثلة لأهلية الرجل، في الشؤون المدنية، وفي إبرام العقود، وإدارة الممتلكات، وتعاملها في المحاكم، والهيئات القضائية.

وفرضت الاتفاقية في المادة ١٦ منها على الدول أن تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في جميع الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية (شافي، ٢٠١١: ٧).

الجزء الخامس: إنشاء لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة:

أنشأت المادة ١٧ من الاتفاقية لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة، لمراقبة تنفيذ هذه الاتفاقية، وتتألف اللجنة عند بدء نفاذ الاتفاقية من ثمانية عشر خبيراً، وبعد تصديق الدولة الطرف الخامس والثلاثين عليها، أو انضمامها إليها، يصبح عدد الخبراء ثلاثة وعشرين خبيراً من ذوي المكانة الخلقية الرفيعة، والكفاءة العالية في الميدان الذي تشمله هذه الاتفاقية، تنتخبهم الدول الأطراف من بين مواطنيها، ويعملون بصفتهم الشخصية، مع إيلاء الاعتبار لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، ولتمثيل مختلف الأشكال الحضارية، والنظم القانونية الرئيسية، ويتم انتخاب أعضاء اللجنة وفق الآلية المحددة في الاتفاقية تحت إشراف الأمين العام للأمم المتحدة .

وتتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، للنظر من قبل اللجنة، تقريراً عما اتخذته من تدابير تشريعية، وقضائية، وإدارية، وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية، وعن التقدم المحرز للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والصعوبات التي تواجه ذلك.

وتجتمع اللجنة سنوياً في مقر الأمم المتحدة، أو في أي مكان مناسب آخر تحدده، لفترة لا تزيد على أسبوعين للنظر في التقارير المذكورة، وتقدم اللجنة تقريراً سنوياً عن أنشطتها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولها أن تقدم مقترحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف، ويحيل الأمين العام تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة العالمي، لغرض إعلامها. ويحق للوكالات المتخصصة أن تمثل لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أنشطتها من أحكام هذه الاتفاقية، وللجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة إلى تقديم تقارير عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تقع في نطاق أنشطتها (شافي، ٢٠١١: ٩).

الجزء السادس: أحكام ختامية للاتفاقية والانضمام إليها ونفاذها:
ورد في الاتفاقية أنه ليس فيها ما يمس أي أحكام تكون أكثر تيسيراً لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، تكون قد وردت في تشريعات الدول، أو في أي اتفاقية أو معاهدة أو اتفاق دولي آخر، وتتعهد الدول الأطراف باتخاذ كل ما يلزم من تدابير على الصعيد الوطني تستهدف تحقيق الأعمال الكاملة للحقوق المعترف بها.
ويكون باب التوقيع على هذه الاتفاقية، والانضمام إليها مفتوحاً لجميع الدول، ويجوز لأي دولة من الدول الأطراف أن تطلب إعادة النظر في هذه الاتفاقية، ويتلقى الأمين العام للأمم المتحدة نص التحفظات التي تبديها الدول وقت التصديق أو الانضمام، ويقوم بتعميمها على جميع الدول، ولا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافياً لموضوع هذه الاتفاقية وغرضها، ويجوز سحب التحفظات في أي وقت بتوجيه إشعار بهذا المعنى إلى الأمين العام للأمم المتحدة (شافي، ٢٠١١: ١١).

موقف المملكة العربية السعودية من اتفاقية سيداو:

١. تحفظ عام: في حال تعارضت أي من بنود الاتفاقية مع المتفق عليه في الشريعة الإسلامية فلن تلتزم السعودية بتنفيذ البند.
٢. تحفظ على الفقرة الأولى من المادة ٢٩ و التي تنص على التالي: " يعرض للتحكيم أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات، وذلك بناء على طلب واحدة من هذه الدول. فإذا لم يتمكن الأطراف، خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم، من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقاً للنظام الأساسي للمحكمة (مدونة حقوق المرأة السعودية) .

وفي واشنطن كانت فكرة التمكين محوراً أساسياً في المؤتمر الذي عقدته رابطة تطوير النساء ١٩٧٩ (الخالدي، ٢٠١١: ٤٧). وقد انطوى هذا المؤتمر على منطلقات جديدة تدرك فيها الدول الأطراف أن تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل والمرأة في المجتمع والأسرة، حيث أورد هذا المؤتمر بنوداً تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة منها: إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدساتير والتشريعات، وفرض حماية قانونية لحقوق المرأة، وإلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تعد تمييزاً ضد المرأة، وكفالة حقوقها السياسية، الاجتماعية، الثقافية والتربوية (علك، ٢٠٠٩: ٦٨).

وفي مملكة البحرين عقد المؤتمر الأول (للمنظمة المرأة العربية) خلال الفترة من ١٣ - ١٥ نوفمبر ٢٠٠٦ تحت رعاية الأميرة سبيكة آل خليفة قرينة ملك مملكة البحرين، رئيسة منظمة المرأة العربية.

وبناء على المناقشات التي دارت في ورش العمل، فإن المؤتمر يوصي بما يلي:

أولاً - توصيات عامة:

١. تشجيع الدول على تبني "إستراتيجية الشباب العربي لدعم دور المرأة العربية في بناء المجتمع.
٢. حث الدول على إقامة علاقات شراكة بين الحكومات والمجتمع المدني عند تخطيط وتنفيذ السياسات التي تتعلق بالمرأة.
٣. قيام منظمة المرأة العربية بالتعاون والتنسيق مع المنظمات الدولية والإقليمية في تنظيم برامج لتمكين المرأة العربية بما في ذلك تطوير الإحصاءات والمؤشرات التي تقيس تقدم المرأة في كافة المجالات.

ثانياً - المرأة والقانون:

١. رصد ومتابعة تطوير التشريعات العربية المتعلقة بحقوق المرأة من خلال المجموعة القانونية في منظمة المرأة العربية.
٢. دعوة الدول لاستحداث آليات لسد الفجوة بين النص القانوني وتطبيقه على أرض الواقع.
٣. حث الدول على تعديل التشريعات الوطنية لإلغاء أي تمييز ضد المرأة ومواءمة التشريعات العربية لأحكام الدساتير والاتفاقيات الدولية والإقليمية التي تنظم إليها الدول

ثالثاً - المرأة والسياسة:

١. حث الدول على وضع وتفعيل الآليات التي تمكن المرأة من الوصول إلى مواقع صنع القرار.
٢. حث الدول على إجراء تقييم موضوعي وعلمي لبرامج تنمية قدرات المرأة في المجال السياسي، والإفادة من عملية التقييم لدعم الخطط والبرامج المستقبلية.

رابعاً - المرأة والإعلام:

١. وضع استراتيجية إعلامية عربية لتعزيز دور المرأة في التنمية المستدامة.

خامساً - المرأة والتعليم:

١. الموازنة بين مخرجات التعليم، وحاجة التنمية وسوق العمل.
 ٢. التأكيد على جودة التعليم، وتضمين المناهج الدراسية معارف ومهارات نفسية وحياتية تدعم قدرات التواصل والقيادة.
- #### سادساً - المرأة والاقتصاد:

١. اتخاذ الدول كل الإجراءات اللازمة لتعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية، ودعمها في مواجهة تحديات العولمة الاقتصادية.
 ٢. توفير الخدمات المساندة للمرأة بما يمكنها من التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ودورها في التنمية الاقتصادية.
- #### سابعاً - المرأة والنزاعات المسلحة:

١. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنظيم حملة لتحرير السجينات الفلسطينيات والأطفال من السجون الإسرائيلية.
٢. وضع برامج وخطط لحماية المرأة العربية ضحية الاحتلال والنزاعات المسلحة، والتركيز على تمكينها من أجل مواجهة الآثار المترتبة على ذلك.

ثامناً - المرأة العربية في بلاد المهجر:

١. مناشدة جامعة الدول العربية تفعيل الشبكة الخاصة بالمغتربين في جامعة الدول العربية وتطوير آليات العمل مع النساء في بلاد المهجر.
٢. تطوير الخطاب الإعلامي العربي، والتأكيد على إبراز قضايا المرأة العربية المهاجرة في المؤتمرات والحوارات.

٣. إنشاء شبكة للمرأة العربية في بلاد المهجر كجزء من آليات عمل المنظمة.

تاسعاً - المرأة العربية والعلوم والتكنولوجيا:

١. العمل على توفير البيانات المصنفة على أساس النوع الاجتماعي في مجال العلوم والتكنولوجيا مع استكمال مشروع استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحديد المؤشرات القابلة للقياس والمقارنة لوضع المرأة العربية في كافة المجالات.

٢. مناشدة الحكومات العمل على إنشاء لجان وطنية خاصة بالنهوض بالمرأة في مجال العلوم والتكنولوجيا.

وترى الباحثة أن هذه الاتفاقيات تتناول حقوق الإنسان، وخاصة المرأة، وبذلك تعد ضمانة قوية ودعامة متينة تؤكد تمتع المرأة بالحقوق والحريات الأساسية للإنسان الواردة في الميثاق والإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

وتذكر الدكتورة نوره اليوسف كما نشرته صحيفة "الوطن" السعودية، ما رآه المشاركون في منتدى "دافوس" من تحرك المرأة السعودية في المناقشات جعل الإعلاميين يبدون اهتماماً بإعطاء الصورة الحقيقية عن المرأة السعودية في مجتمعاتهم مما حدا ببعض الحضور الأمريكيين انفسهم إلى توجيه اللوم للإعلام الأمريكي لعدم كشفه لأوجه هذا التغيير (الوطن، ١٤٢٣: ٢٣).

وعلق الأمير خالد بن فيصل أمير منطقة عسير قائلاً: إن حضور السيدات السعوديات في المنتدى قد ترك أثراً إيجابياً مما دحض معه كل الافتراءات الظالمة لوضع المرأة السعودية واتهامها بالتخلف (العبدالقادر، ١٤٢٤: ٣٨٩).

أما أهم الافتراضات التي يقوم عليها مفهوم تمكين المرأة من منظور المنظمات الدولية (الخالدي، ٢٠١١: ٤٨-٤٩):

١. لن يحدث تحول اجتماعي في المجتمعات الإنسانية حتى يتعلم كل مجتمع كيف يتبنى قيماً جديدة، ويعمل على صياغة علاقات بين الجنسين تقوم على المساواة، والمسؤولية التشاركية، والاحترام المتبادل.

٢. على الرغم من أن هناك اعترافاً رسمياً بحقوق النساء، وقبولاً شرعياً لمساواة النساء مع الرجال، فإن البيانات المكثفة التي تجمّعها من خلال الأمم المتحدة تثبت أن النساء مازلن يواجهن التمييز والتهميش، وما زالت هناك فجوة بين ما يجب أن يكون وفق القانون والسياسة، وبين ما هو قائم فعلاً.

٣. على الأمم المتحدة والأعضاء فيها وشركائهم في المجتمع المدني أن يركزوا على كيفية تفعيل التطبيق الفعلي لبرامج تهدف إلى تحسين الحياة اليومية للنساء.

٤. إن النساء في العالم الثالث قد يشاركن في خلق معوقات للتنمية النسوية، ومن هنا يرى المنظرون لهذا المنحى ضرورة التعبئة الجماعية لزيادة الوعي لدى النساء للتغلب على حالات التمييز في النوع الاجتماعي في المؤسسات.

المصادر العربية

أبو نيان، لطيفة

٢٠١٣ حقوق المرأة الاجتماعية في القطاع الحكومي

<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=%D9%84%D8>

البراهيم، عبير

المرأة السعودية والمجتمع في عالم متغير.. من يعلق

الجرس؟

جريدة الرياض، ع ١٥٣١٦

<http://www.alriyadh.com/2010/05/31/article530601.html>

الجربوع، أيوب بن منصور و المحيسن، خالد بن عبد المحسن

٢٠١٠ المركز القانوني للمرأة في المملكة العربية السعودية.

الرياض: المؤلفان.

حجازي، هدى محمود حسن

٢٠٠٧ إسهامات منظمات المجتمع المدني في مواجهة تأنيث الفقر في

ظل العولمة.

الخالدي، نسيم مصطفى

٢٠١١ تمكين المرأة في المنهاج الدراسي، عمان.

الخطيب، سلوى عبد الحميد

٢٠٠٥ العنف الأسري ضد المرأة في مدينة الرياض، دراسة لبعض حالات المترددات على مستشفى الرياض المركزي والمركز الخيري للإرشاد الاجتماعي والاستشارات الأسرية.

خليل، منى عطية خزام

٢٠١١ التخطيط لمواجهة التميز النوعي للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية.

٢٠١٢ الدور الريادي للمرأة العربية في التنمية الإدارية بحوث أوراق عمل منتدى "دور المرأة العربية في التنمية الإدارية".

الدامغ، سامي عبدالعزيز

٢٠٠١ الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية. الرياض: المركز الخيري للاستشارات الأسرية.

رشوان، حسين عبد المجيد

٢٠١١ المرأة والمجتمع: دراسة في علم اجتماع المرأة. الإسكندرية: دار الفؤاد لدنيا الطباعة والنشر والتوزيع.

الرشيدي شقران، والمفلح، سوسن

٢٠١٣ القيادات النسائية في الأجهزة الحكومية.. صناعة قرار أم منفذة له؟ معهد الإدارة العامة: مجلة التنمية الإدارية، ع ١٠٤.

<http://www.tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Article.aspx?Id=225>

الساعاتي، سامية حسن
٢٠٠٣ الثقافة والشخصية: بحث في علم الاجتماع الثقافي. القاهرة: دار
الفكر العربي.

شافى، نادر عبد العزيز
٢٠١١ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو»
والتحفظات على المادة ١٦ منها. مجلة الجيش، العدد ٣١١.
<http://www.lebarmy.gov.lb/article.asp?ln=ar&id=281>

17

الشبيكي، الجازي
٢٠٠٥ تقديرات خط الفقر لفئات نظام معاشات الضمان الاجتماعي في
مدينة الرياض. رسالة دكتوراه، الرياض، جامعة الملك سعود.

عبادة، مديحة أحمد
٢٠١١ قضايا المرأة المعاصرة بين تحديات الواقع وطموحات
المستقبل. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

العبد القادر، علي عبد العزيز
٢٠٠٣ المرأة الإرادة والتحدى، نموذج المرأة في المملكة العربية
السعودية. الدار السعودية للنشر والتوزيع.

علك، منال فنجان

٢٠٠٩ مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشرعية الإسلامية.

عمار، محمد

٢٠١٣ نظرية القوة في المفهوم السياسي. مدونة فلاسفة العصر.

<http://eraphilosophers.blogspot.com/2011/03/blog-post.html>

عمارة، طارق لييب محمد والسيد، هالة مصطفى

٢٠٠٨ دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات سوق العمل، مصر.

قاسم، مصطفى

٢٠١٠ التعليم والتحديث الثقافي: نقد للأسطورة. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

قرطاجي، نهلا

٢٠١٢ اتفاقية سيداو ودورها في عولمة قضايا المرأة . مركز آفاق للدراسات والبحوث.

<http://aafaqcenter.com/index.php/post/992>

نبوية، سامية عطية

٢٠١٣ التمكين في الخدمة الاجتماعية.

النمر، سعود بن محمد
١٩٨٨ المرأة السعودية العاملة دراسة ميدانية في عينة من العاملات
في مدينة الرياض.

ملحم، يحيى
٢٠١٣ التمكين - مفهوم إداري معاصر.
[http://www.google.com/url?sa=MR3G42S_N4PZVOA
&bvm=bv.42965579,d.d2k](http://www.google.com/url?sa=MR3G42S_N4PZVOA&bvm=bv.42965579,d.d2k)

هباني، قمر خليفة
٢٠١٢ تفعيل آليات حماية حقوق الإنسان في المرأة في المجتمع
الدولي والعربي.

وزارة التخطيط والاقتصاد
٢٠٠٩ مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، بحوث القوى العاملة.

الوطن
١٤٢٣ صحيفة الوطن السعودية، العدد: ٥٩٢.

اليونسكو
١٩٨٤ الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة
العربية للدراسات والنشر.

الانترنت

ملفات الشبكة النسائية العالمية.

٢٠١٣

<http://www.fin3go.com/Malafat/women/e.htm>

مدونة حقوق المرأة السعودية.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reservati>

المصادر الأجنبية

Golub, Stephen

What is legal empowerment? 2000

International Development Legal Organization

http://www.idlo.int/Documents/Introduction_LEWP_SG.pdf

Laurine, Shields

Women Experience of the Meaning of 1995

Empowerment, in

Qualitative Health Resarch.

Sulehri, Muhammad Anwar & Sheikh, Niaz

Muhammad

Level Of Empowerment Of Women, 2010

Professional Med

.J Dec 2010;17(4): 721-727

Turner, Francis J.(ed.)

1996 Interlocking theoretical approaches-social

work treatment. 4th ed. USA : The free press.

Metcalfe, Beverly Dawn

Women, empowerment and development in 2010

Arab Gulf States: a critical appraisal of governance, culture and national human resource development (HRD) frameworks.

Human Resource Development

International.Vol. 14, No. 2, April 2011,

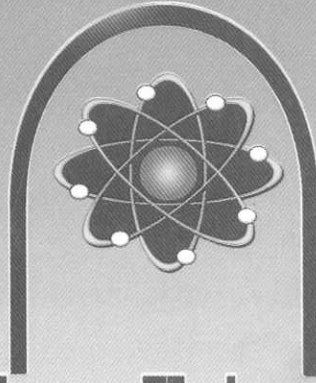
131-148.

Varghese, T

Women Empoweamont in Oman:a 2011

Shtudy based on

Wonen



Helwan University
Periodcal of Social Work Studies
and Human Science



volume36
April 2014

- Semiyearly scientific periodcal
Specialized and arbitration
- Published by faculty of social work
Helwan university

Editing Manager

prof.Dr.Hamdi Mohamed Ibrahim Mansour

Editor-in-chife

prof.Dr.Ahmed Mohamed Yousef Ollaek