

# Enhancing the Role of Saudi Scientific Women in Achieving the Sustainable Development Goals of The 2030 Vision "Improving the Mental Image of The Kingdom as A Model"

Hanan A. Khoj<sup>1</sup> and Nelly E. Ashour<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Professor of Developmental Psychology, College of Arts and Humanities, Department of Psychology, King Abdulaziz University, Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia.

<sup>2</sup> Faculty of Education, Damietta University, Arab Republic of Egypt.

## Acknowledgment:

This project was funded by the Institutional Funding Program under Grant No. (IFPAS: 12-246-1443). Therefore, the authors extend their thanks and gratitude for the technical and financial support provided by the Agency for Research and Innovation at the Ministry of Education and King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia.

Received: 30 April. 2023, Revised: 25 May. 2023, Accepted: 27 June. 2023.

Published online: 1 July 2023.

**Abstract:** Women and girls represent half of the world's population, and thus half of its potential. Gender equality, along with being a basic human right, is essential to achieving peace in societies and unlocking the full potential of society. Moreover, it has been proven that empowering women stimulates productivity and economic growth. Indeed, overcoming the challenges of the twenty-first century requires us to harness our full potential, and science and gender equality are fundamental factors in achieving the global goals of sustainable development by 2030, which are the goals that Adopted by world leaders in 2015. Over the past 15 years, the international community has dedicated itself to involving women and girls in science. Unfortunately, women and girls are still excluded from full participation in this field. Saudi women were able to take honorable historical steps commensurate with the culture of society and the variables of the age and its different outputs and stages thanks to God, then with the support of rational leadership and guardianship since the founding of the Kingdom of Saudi Arabia, which took care of everything that would advance the national development and improve the mental image of the Kingdom of Saudi Arabia " important even Summit ", by applying the principle of equality and equal opportunities, starting from granting Saudi women the right to education to their tradition of high office, and they have become the focus of attention of the world to talk about in granting complete royal confidence and that they are responsible to contribute to activating their role as citizenship u It builds the homeland and its apparatus despite the challenges and obstacles. The Kingdom continues to strive for more in an endless ambition within the 2030 vision that aims to raise the percentage of Saudi women's participation in the labor market by 30%, in addition to holding political positions, in addition to their active participation in the Shura Council And the security field, and her assumption of high positions in the education sector, and her candidacy for the membership of the mayor, and here we find that empowering Saudi women and supporting their abilities by training and providing opportunities make them a true and effective partner in building the country and development. In light of this, the researchers will shed light on the role of Saudi scientific women in achieving the sustainable development goals of Vision 2030, And then preparing a standard specification to enhance this role, and ending with providing procedural mechanisms to activate the standards of the proposed standard in a way that contributes to improving the mental image of the Kingdom of Saudi Arabia.

**Keywords:** Scientific Women, Sustainable Development, The Kingdom's Vision 2030, The mental image of the kingdom.

\*Corresponding author e-mail: [hanankhouj22@gmail.com](mailto:hanankhouj22@gmail.com) - [ashournelly@du.edu.eg](mailto:ashournelly@du.edu.eg)

# تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030 " تحسين الصورة الذهنية للمملكة نموذجاً "

حنان أسعد خوج<sup>1</sup>, نيللي السيد عاشور<sup>2</sup>.

1 أستاذ علم نفس النمو بكلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المملكة العربية السعودية.  
2 عضو هيئة تدريس بكلية التربية، جامعة دمياط، جمهورية مصر العربية.

## شكر وتقدير

" تم تمويل هذا المشروع من قبل برنامج التمويل المؤسسي بموجب المنحة رقم (IFPAS:12-246-1443) لذلك، يتقدم المؤلفون بالشكر والامتنان للدعم الفني والمالي المقدم من وكالة البحث والابتكار بوزارة التعليم وجامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية "

**المستخلص:** تمثل النساء والفتيات نصف سكان العالم، وبالتالي نصف إمكاناته. إن المساواة بين الجنسين، إلى جانب كونها حق أساسي من حقوق الإنسان، أمر ضروري لتحقيق السلام في المجتمعات وإطلاق إمكانات المجتمع الكاملة. وعلاوة على ذلك، فقد ثبت أن تمكين المرأة يحفز الإنتاجية والنمو الاقتصادي. والواقع أن التغلب على تحديات القرن الحادي والعشرين يقتضي منا تسخير كامل إمكاناتنا، كما يعد عاملاً للعلم والمساواة بين الجنسين من العوامل الأساسية في تحقيق الأهداف العالمية للتنمية المستدامة بحلول 2030، وهي الأهداف التي اعتمدها زعماء العالم في 2015 م. وعلى مدى 15 سنة الماضية، عمل المجتمع الدولي متفانياً على إشراك المرأة والفتاة في مجال العلوم. ومع الأسف، لم تزل المرأة والفتاة تستبعدان من المشاركة الكاملة في ذلك المجال. واستطاعت المرأة السعودية أن تخطو خطوات تاريخية مشرفة متناسبة مع ثقافة المجتمع ومتغيرات العصر ومخرجاته ومراحلها المختلفة بفضل من الله، ثم بدعم القيادة الرشيدة وولاة الأمر منذ تأسيس المملكة العربية السعودية التي أولت الرعاية لكل ما من شأنه دفع عجلة التنمية الوطنية وتحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية " همة حتى القمة"، بتطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بدءاً من منح المرأة السعودية حق التعليم وصولاً إلى تقلدها المناصب العليا، فأصبحت محط أنظار العالم للحديث عنها في منح الثقة الملكية الكاملة وأنها على قدر المسؤولية تسهم في تفعيل دورها بصفتها مواطنة شريكة في بناء الوطن وأجهزته على الرغم من التحديات والمعوقات. ويتواصل سعي المملكة لتحقيق المزيد في طموح لا يتوقف ضمن رؤية 2030 التي تستهدف رفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل بنسبة 30%، إضافة إلى تبوؤها مناصب سياسية، فضلاً عن مشاركتها الفعالة في مجلس الشورى والمجال الأمني، وتوليها المناصب العليا في قطاع التعليم، وترشيح نفسها لعضوية رئاسة البلدية، وهنا نجد أن تمكين المرأة السعودية ودعم قدراتها بالتأهيل وإتاحة الفرص جعلها شريكاً حقيقياً فاعلاً في بناء الوطن والتنمية. وفي ضوء ذلك سوف تقوم الباحثتان بإلقاء الضوء على دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030، ومن ثم إعداد مواصفة معيارية لتعزيز هذا الدور، وانتهاءً بتقديم آليات إجرائية لتفعيل معايير المواصفة المقترحة بما يسهم في تحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العلمية، التنمية المستدامة، رؤية المملكة 2030، الصورة الذهنية للمملكة.

## 1 مقدمة

تمثل النساء والفتيات نصف سكان العالم، وبالتالي نصف إمكاناته. وتعد المساواة بين الجنسين - إلى جانب كونها حق أساسي من حقوق الإنسان - أمر ضروري لتحقيق السلام في المجتمعات وإطلاق إمكانات المجتمع الكاملة. وعلاوة على ذلك، فقد ثبت أن تمكين المرأة يحفز الإنتاجية والنمو الاقتصادي. والواقع أن التغلب على تحديات القرن الحادي والعشرين يقتضي منا تسخير كامل إمكاناتنا، كما يعد عاملاً للعلم والمساواة بين الجنسين من العوامل الأساسية في تحقيق الأهداف العالمية للتنمية المستدامة بحلول 2050، وهي الأهداف التي اعتمدها زعماء العالم في 2015 م.

و على الرغم من أن المرأة تشكل ما يزيد بقليل على نصف سكان العالم، إلا أن مساهمتها في قياس مستويات النشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية ما تزال أقل بكثير من المستوى الممكن، ولا تزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور، كما أن معظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، فتمثل المرأة في القطاع غير الرسمي، وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير في الحالات التي تعمل فيها المرأة مقابل أجر، كذلك تواجه النساء فروقاً كبيرة في الأجور بينهن وبين الذكور. وفي كثير من البلدان، تؤدي التشوهات والتمييز في سوق العمل إلى الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر أمام المرأة، ولا يزال تمثيل الإناث منخفضاً في المناصب العليا، وفي مجال زيادة الأعمال. (ESCWA, 2012).

توجد علاقة وثيقة بين تقدم المجتمع وارتفاع مستوى ثقافة العمل لدى المرأة، فلا يمكن أن يحقق المجتمع تقدمه ونموه، إذ لم تتوفر الشروط الموضوعية، الكفيلة بمساهمتها في بنائه وتطوره بكل ما تمتلك من إمكانات ومهارات تؤهلها لدخول سوق العمل، كونها تشكل أحد جناحي المجتمع، وبمعنى آخر تشكل نصف موارده البشرية ولا يمكن أن ينهض ويحقق تقدمه ونموه بدونها، وذلك لكون تحقيق رفاهية الإنسان لا يتحقق ما لم تتوفر الشروط الملزمة لتحقيق التوازن المتناغم والمتوازي بين الجنحين من جهة وتوفر القوة الذاتية للانطلاق والاندفاع من الجناحين من جهة أخرى، أي لا بد من تشكيل شخصية المرأة الإيجابية القادرة على العمل وتحمل المسؤولية والعبء واتخاذ المواقف والقرارات المناسبة للمشاركة الفاعلة والمنفصلة في مختلف مجالات ومناحي التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (عسيري، 2022، 330).

وقد ازداد الاهتمام العالمي بالمرأة خلال العقدين الأخيرين بسبب تغير مفاهيم التنمية، والانتباه إلى ضرورة التأكيد المستمر على البعدين الاجتماعي والاقتصادي في عمليات التنمية، وأصبح هناك تركيز على تنمية المرأة من خلال مناهج مخططة ومنظمة. ومع زيادة الاهتمام بالمرأة كشريك أساسي في التنمية، أصبح وضع النساء في أي مجتمع مقياساً لمدى تطور هذا المجتمع ونموه، وصار تقدم أي مجتمع مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بتقدم النساء، وقدرتهن على المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فلا مجال بعد الآن لوجود مجتمع نصف طاقاته الإنتاجية تفقد القدرات التي تمكنها من المشاركة الفعالة في عمليات التنمية، وليس لها القدرة على ملاحقة التغيير العالمي، فالاستثمار في تنمية قدرات المرأة يعد أضمن سبل التنمية الاقتصادية (عاشور و زعرب، 2023).

و حظيت قضايا المرأة في الأونة الأخيرة باهتمام على المستوى العالمي والمحلي فمن المؤكد أن حقوق المرأة تحتل موقعا بارزا على خارطة الفكر والثقافة، وأن هناك جهدا واهتماما وسعيا سياسيا لتمكين المرأة ليس فقط باعتبارها شريكا مساويا ولكن باعتبار أن العبء الأكبر من التنمية المجتمعية يقع على عاتقها،

فجاح برامج التنمية واستدامتها مرهون بمشاركة العنصر البشري وحسن إعداده وطبيعته تأهيله، بالإضافة إلى أهمية الشراكة بين الدولة والمجتمع المدني في صورته العامة لتحقيق التمكين الكامل والشامل للمرأة. (عبدالله، 2021)

في 22 ديسمبر 2015 قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة تحديد يوم دولي سنوي للاعتراف بالدور الحاسم الذي تلعبه النساء والفتيات في العلوم والتكنولوجيا، وحددت يوم 11 فبراير على أن يكون اليوم العالمي للمرأة العلمية، بهدف تعزيز مشاركة النساء والفتيات في العلوم، وهذا اليوم فرصة لتعزيز المشاركة الكاملة والمتساوية للنساء في المجالات العلمية. وبناء على ذلك يعد نشاط المرأة العلمي وإسهامها في تنمية المجتمع من أهم التحديات التي تواجه مستقبل الوطن الذي يتطلع إلى نهضة علمية تقوده إلى مصاف الدول المتقدمة، نهضة مزدهرة يشارك فيها أفراد الوطن من الرجال والنساء جميعاً (الحميدي و البقمي، 2021، 159).

ولتحقيق تمكين المرأة لا بد من زيادة مشاركتها الاقتصادية عن طريق توفير جميع الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية الممكنة، وإتاحة المزيد من الموارد لها حتى تتحسن إنتاجيتها وتمكن من اتخاذ القرار، ولا بد من زيادة قدرتها على الاستفادة من الرعاية الصحية، وما يتطلبها من خدمات، إضافة إلى تمكينها من المشاركة بشكل أفضل في الهياكل السياسية، والحصول على كافة الفرص التعليمية، وتركز "عملية التمكين" على تحسين مشاركة المرأة في العملية التنموية، وتسهيل الضوء على الطرق التي تستطيع المرأة عن طريقها خلق مساحة جديدة للعمل والتحرك. (ESCWA, 2012)

ويعد توجه المملكة العربية السعودية للتحوّل نحو مجتمع المعرفة، والخطة التي اعتمدها الدولة في هذا الصدد، والتي تمهد للتحوّل إلى الاعتماد على الاقتصاد المعرفي، وتقليل الاعتماد على النفط كمورد أساسي للدخل، مدخلاً يتطلب مساهمة المرأة ومشاركتها في جميع الميادين فهي جزء من هذا المجتمع و عامل أساسي في تحقيق رؤيته وتنميته، وهذا ما أكدته رؤية المملكة 2030 على ذلك في نصها على "إن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوتنا، إذ تشكل ما يزيد على 50% من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا" (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، 1437، 37) وتسجل المرأة السعودية مشاهد حقيقية من المشاركة التنموية الإيجابية التي أثبتت جدارتها في مجالات التعليم، والطب والتمريض، والإدارة والتجارة، والمجالات الإنسانية والتطوعية.

ونظراً لأهمية الدور الذي تقوم به المرأة السعودية، وإيماناً من القيادة بها كعنصر مهم من عناصر قوة المجتمع، فقد سعت حكومة المملكة العربية السعودية إلى تمكينها اجتماعياً واقتصادياً في شتى المجالات، والارتقاء بمستواها الثقافي والاقتصادي والصحي بما يتوافق مع مبادئ وقيم الشريعة الإسلامية، وتوفير مناخ آمن وخدمات تسهل عليها القيام بواجباتها الوطنية، مع ضمان تمتعها بحقوقها الكاملة في جميع المجالات مما يسهم في دفع عجلة التنمية ويحقق رؤية المملكة للتنمية المستدامة. وحتى تتمكن المرأة من الإسهام الحقيقي في عملية تقديم المجتمع وازدهاره، وتقديم أفضل إمكاناتها وخبراتها، وإبراز قدراتها ومهاراتها لا يُد من تمكينها من القيام بأدوارها المختلفة، وتحديد المشكلات أو المعوقات التي تتعرض لها بهدف رفع الوعي بمشكلاتها، وحث أصحاب القرار والمخططين للاستفادة من طاقاتها، وإشراكها في عملية اتخاذ القرارات التنموية، وكذلك وضع الإجراءات الكفيلة بإزالة كافة المعوقات التي تحد من مشاركتها في سوق العمل وتقف في طريق تقدمها (الطريف و الرشيد، 2019).

كما أولت استراتيجية التنمية 2030 أهمية خاصة للمرأة السعودية واهتمت بعملية تعليم المرأة السعودية، وقدمت الكثير من التحفيزات التي تشجع الأسر على مساعدة المرأة السعودية على الالتحاق بالتعليم بجميع مراحلها، واعتبرت أن تمكين المرأة السعودية من التعليم يعد أحد أهم الأهداف القومية التي يجب تحقيقها، وأن تتكاتف جميع الجهود في المملكة من أجل مساعدة المرأة السعودية على الحصول فرصة مماثلة للرجل في التعليم والمناصب القيادية، وفي سبيل ذلك الهدف قامت المملكة بمراجعة الكثير من القوانين التي كانت غير منصفة للمرأة السعودية وقامت بتعديلها، فشهدت المرأة السعودية نقلة نوعية يشهد لها العالم بأسره في مجال الحصول على حقوقها على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي (بسيوني، 2018).

## 2 مشكلة البحث

على الرغم من بعض النجاحات التي بلغتها المرأة، لاحظ العديد من الباحثين وصانعي السياسات أن مجالات العلوم، والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات (STEM) لطالما هيمن عليها الرجال، في حين ظلت مشاركة النساء ضعيفة تاريخياً منذ نشأة تلك العلوم خلال عصر التنوير، ولا يزال الباحثون يستكشفون الأسباب المختلفة لاستمرار وجود هذا التفاوت بين الجنسين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويعمل البعض على معالجة هذه الفوارق باعتبارها ناجمة عن القوى التمييزية داخل تلك المجالات (والتي تعتبر وظائف رفيعة المستوى ذات أجر جيدة). ويرى بعض المناصرين أن التنوع هو مصلحة إنسانية متأصلة، ويريدون زيادته باعتباره غاية في حد ذاته، بغض النظر عن أصله التاريخي أو سببه الحالي.

وعلى خلاف ما يمكن أن تذهب إليه الأحكام المتسرعة من أن المرأة لا مكان لها في العلوم نتيجة لتمتع الرجال بقدرات ذهنية أفضل من النساء، فإن هذه الأرقام تُوثر لغيباب المرأة عن مجال البحث العلمي وهو ما تؤكد نسبة النساء اللاتي يشتغلن في البحث العلمي والتي لا تتجاوز 28 بالمائة على المستوى العالمي. مع الملاحظة أن هذه النسبة في البلدان المتقدمة لا تختلف كثيراً عن المعدل العالمي، إذ تبلغ في أوروبا وأمريكا الشمالية 32 بالمائة بينما تصل إلى 37 بالمائة في الدول العربية. وتبين دراسة إحصائية أصدرتها اليونسكو سنة 2014 أن النساء الباحثات لا يمثلن الأغلبية إلا في 14 بلداً من مجموع 127 بلداً شملتها الدراسة ولا يوجد توازن مع الباحثين الذكور (بين 45 و 55 بالمائة من النساء) سوى في بلد واحد من بين كل خمسة بلدان، ولا تفوق نسبتهن في نصف بلدان العالم 30 بالمائة. وخلصت دراسات أخرى إلى نتائج مشابهة حول تعيين النساء على رأس المؤسسات العلمية الذي تبين أنه لا يتجاوز 6 بالمائة في اليابان و 17 بالمائة في الصين و 26 بالمائة في الولايات المتحدة و 27 بالمائة في بريطانيا و 28 بالمائة في فرنسا.

وتؤكد الدراسات أن مسافة التباعد بين المرأة والمجالات العلمية تزداد تدريجياً بداية من المرحلة الجامعية الأولى ليتقلص حضور العنصر النسائي إلى أذنه بين الرتب العليا للتعليم العالي والبحث العلمي ومناصب الإشراف على فرق البحث أو المؤسسات العلمية (اليوم العالمي للمرأة والفتاة في العلوم .. الفجوة تتسع، 2021).

عُرفت المملكة العربية السعودية باختلال التوازن بين الجنسين في القوى العاملة، فعلى الرغم من أن قضايا المرأة في المملكة العربية السعودية قد خضت خطوات كبيرة، إلا أن المرأة السعودية ما زالت تفتقر إلى العديد من الحقوق والحريات المحورية التي يتمتع بها الرجال.

وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية أولت المملكة اهتماماً كبيراً بالمرأة وانخرطت في سوق العمل، وارتفع معدلات التحاقها في التعليم العالي شكل نقلة هائلة في نوعية القوى العاملة من النساء، وتضاعف أعدادهن في سوق العمل السعودي، حتى وصلت إلى مواقع قيادية عليا في مختلف المستويات الإدارية، إلا أنها لم تصل إلى المستوى المرغوب، ولازال هناك تفاوت بين الجنسين في الوظائف الإدارية العليا، وبحاجة ذلك إلى زمن لتقليص تلك الفجوة والتغلب على لمعوقات المجتمعية التي تحد من وصول المرأة إلى المستوى المرغوب في الوظائف الإدارية العليا، بالمقابل هناك تفاوت في توظيف المرأة في الجهات الحكومية، حيث يحظى التعليم والجامعات من توظيف المرأة السعودية بنسبة قدرها 11.8%، وزارة الصحة بنسبة قدرها 14.1% ثم بقية الجهات الحكومية حوالي 5.1% من إجمالي السعوديات الموظفات (آل عمر و العبدى، 2018).

ورغم التطورات الكبيرة في كافة الميادين التعليمية والاقتصادية وبناء البنية التحتية وتطوير المدن الكبيرة بالمملكة العربية السعودية إلا أنه لفترة طويلة كان من الصعب فهم الطريقة التي كانت الأمور تفسر بها في مجال الحياة اليومية، بحيث كان يصعب التفريق بين مفاهيم وتطبيقات وتفسيرات الشريعة وبين الأعراف القبلية التي كانت تفرض نفسها بقوة خاصة ما كان له علاقة بالنساء والتغير الاجتماعي، وتحديدًا منذ انتشار الصحوة الإسلامية مع قيام ثورة الخميني في إيران عام 1979 وتمدد أثرها على العالم الإسلامي بحسب شكل داخل كثير من البلدان الإسلامية ومنها المملكة العربية السعودية تيارات إسلامية متطرفة تحكمت في العديد من المؤسسات الحكومية وخاصة التعليم والصحة بما ضيق الفرص أمام النساء السعوديات وجعلهن أسيرات لخيارات تعليمية ومهنية، فعلى سبيل المثال نصت وثيقة سياسة التعليم في المملكة المادة رقم 153: يستهدف تعليم الفتاة تربيتهما صحيحة إسلامية لتقوم بمهمتها في الحياة، لتكون ربة بيت ناجحة وزوجة مثالية وأما صالحة، والإعدادية للقيام بما يناسب فطرتها كالتدريس والتمريض والتطبيب. وفي المادة 154: تهتم الدولة بتعليم البنات وتوفير الإمكانات اللازمة ما أمكن، استيعاب جميع من يصل منهن إلى سن التعليم، وإتاحة الفرصة لنا في أنواع التعليم الملائمة لطبيعة المرأة والواقفة بحاجة البلاد، هذه الرؤية المحدودة للمرأة ضيق الفرص التعليمية والتدريبية والوظيفية أمام المرأة السعودية وجعلتها أثير التخصصات والقطاعات محدودة جدا للعمل مثل التدريس والطب، لكن وبمرور الوقت ونظرا لتكدس الفتيات في هذه المجالات لم تعد هذه التخصصات قادرة على استيعاب الخريجات وظهرت على السطح المشكلات الاجتماعية كثيرة على رأسها البطالة الكبيرة بين صفوف الخريجات الجامعية حيث لم تتجاوز نسبة المنخرطات في العمل آنذاك أكثر من 7% إلى 10% على أقصى حد (البكر، 2023، 2).

وفي العام 2020، زادت مشاركة المرأة في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية من 25.9% في الربع الأول إلى 31.4% في الربع الثاني، ومع التحول الاجتماعي والاقتصادي المدفوع برؤية المملكة 2030، والتي تسعى إلى تحسين نوعية حياة المواطنين ورفع تطلعاتهم، انضم المزيد من الإناث إلى القوى العاملة. فقد جاءت رؤية المملكة 2030 لتعترف بالمرأة السعودية باعتبارها "رصيدًا مهمًا" لا يتم استغلاله بشكل كافٍ حاليًا، والحاجة إلى تحديد نقاط حقوق المرأة في نفس الاتجاه. الهدف من رؤية 2030 هو خلق مليون وظيفة للنساء.

ومع ظهور رؤية 2030، والقبول الاجتماعي، والأهم من ذلك، الدعم المستمر للحكومة، وجدت القيادة المتوازنة في كل من القطاعين الخاص والعام، يعكسها الرجال والنساء. ومع مع استعداد العالم لمستقبل أكثر استدامة، بدأ محمد بن سلمان في البحث عن طرق مبتكرة لتعزيز اقتصاد المملكة، بعد فيها تمكين المرأة السعودية أمرًا محوريًا لتحقيق برنامج إصلاح رؤية المملكة 2030، والذي له أهداف اجتماعية واقتصادية بعيدة المدى مع زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة، مما يمثل خطوة إيجابية إلى الأمام نحو تمكين المرأة السعودية ومنحها المزيد من الفرص لأدوار قيادية. (Kasana، 2022).

وقام الملك عبد الله في فترة توليه الحكم من عام 2004 حتى نهاية 2014 بوضع تشريعات جديدة تخص المرأة وتفتح مجالات تعليمية وتدريبية بإرسال مئات الآلاف من الشابات والشباب في بعثات دراسية لدول العالم حيث شهدت إصلاحاته ظهور رؤية 2030 ومن هذه التشريعات: زيادة فرص ومجالات عامة للمرأة 2004، تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة 2005، تحديد ضوابط تشغيل النساء في نظام العمل 2005، زيادة الطاقة الاستيعابية للتدريب التقني والمهني والبرامج الصحية والبرامج التوظيف الإلكتروني للمرأة 2009، والتوسع في توظيف المواطنات الراغبات في العمل ضمن استراتيجيات التوظيف 2009، توسيع دائرة العمل للمرأة في الوزارات والقطاعات الحكومية والأهلية في المدن الصناعية 2011، تعيين النساء في مجلس الشورى بما لا يقل عن 20% من الأعضاء 2013، إلزام النساء باستخراج الهوية الوطنية 2013، ومشاركة المرأة في انتخابات المجالس البلدية كمرشحة وناخبة 2014 (الخليل، 2021).

كما ظهرت جهود حكومة المملكة العربية السعودية لتعزيز دور المرأة العلمية في التنمية المستدامة من خلال اتخاذها سياسات واستراتيجيات مبكرة للاهتمام بالمرأة وتمكينها، وذلك من خلال خطط التنمية المتعاقبة بدءًا من الخطة الخمسية الأولى عام 1390 هـ، وصولًا إلى رؤية المملكة 2030 التي بلورت ذلك الاهتمام في برامجها، وأهدافها الاستراتيجية، ومبادراتها لتدعم تلك السياسات وتوطيدها عمليًا، حيث أكدت الرؤية من خلال أهدافها وبرامجها على تمكين المرأة السعودية في المناصب العليا القيادية برفع مستوى مشاركة المرأة ما بين (20%-30%) بصفة عامة، وتمكينها في المناصب القيادية في الجامعات، وقد بدأ ذلك فعليًا عندما صدر قرار وزير التعليم بتعيين (14) وكلية جامعة، القرار بتاريخ 1439/6/1 هـ، وهذا التمكين للقيادات النسائية في الجامعات السعودية يأتي مساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030 فيما يتعلق بالمرأة (الشيل، 2019). وقد أدت الإصلاحات الهادفة لتمكين المرأة السعودية، إلى تصنيف البنك الدولي المملكة أحد الاقتصادات الرائدة في مجال المساواة بين الجنسين، ضمن تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2020. كما أتاحت رؤية السعودية 2030 فرصًا جديدة للمرأة السعودية مما أسهم في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، لتصل إلى 37% في الربع الثالث من عام 2022 (رؤية عمادها المواطن، 2022).

وعلى الرغم من الثقافة السائدة التي جنحت للتقليل من منزلة الأنثى في العالم العربي، أثبتت المرأة السعودية جدارتها بتحقيق إنجازات: ومن ذلك: زيادة تعيينات النساء السعوديات في المناصب القيادية في الفترة الأخيرة لم تأت من فراغ، بل دعم من ذلك إصرار رؤيا المملكة 2030 على تمكين المرأة، هذا التطور الاجتماعي هو نمو مطلوب ومرحب به على كل المستويات (محمد، 2020، 76).

ومما سبق نخلص إلى أن المرأة السعودية قادمة بدور تنموي في رؤيا 2030 لتحقيق نجاحات كبيرة على الصعيدين الإقليمي والعالمي بتقدير القيادة السياسية بتفوقها العلمي والعملية رغم التحديات الاجتماعية التي تضيق بالثقافة عليها، ومن ثم جاءت فكرة البحث الحالي لتسهم في تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030، من خلال المواصفة المعيارية التي سيقدمها، وكذلك الآليات الإجرائية لتفعيل معايير المواصفة، بما يسهم في دعم المرأة العلمية السعودية لإضافة بصمتها المميزة في التعليم والطب والعديد من المجالات العلمية، بما يتيح الفرص أمام المبدعات والمثقفات والمتميزات للمشاركة في النهضة والبناء وتشجيعهن على الإنتاج مع التمسك بتقاليدهن وحجابهن وعاداتهن الأصيلة.

### ويجب البحث الحالي عن التساؤل الرئيس التالي :

كيف يمكن تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030 بما يسهم في تحسين الصورة الذهنية للمملكة ؟

### ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

1. ما الأطر المفاهيمية لتمكين المرأة العلمية السعودية (المفهوم- الأهداف-المبادئ)؟ وما معوقات تمكينها في المجتمع السعودي؟
2. ما ملامح رؤية المملكة العربية السعودية 2030 حول أهداف التنمية المستدامة؟ وما أهداف ومؤشرات تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيقها ؟
3. ما المواصفة المعيارية المقترحة وآليات تفعيلها لتحسين الصورة الذهنية للمملكة حول تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030؟

### 3 أهداف البحث:

- (1) تحليل الوضع الراهن لدور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وصولاً إلى المعوقات التي تواجه إشراك المرأة السعودية في مجال العلوم المختلفة و تفعيل دورها بصفقتها مواطنة شريكة في بناء الوطن وأجهزته ومؤسساته .
- (2) الإطلاع على رؤية المملكة 2030 ( الأهداف والمبادرات )، حول تحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية .
- (3) تحديد الأهداف والمؤشرات اللازمة لتحقيق متطلبات دعم وتشجيع عمل المرأة العلمية السعودية كفاعل أساسي في التنمية المستدامة وقياس تقدم الحكومات .
- (4) إعداد مواصفة معيارية؛ تتضمن المعايير ومؤشرات قياس الأداء المقترحة؛ لتعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030.
- (5) وضع آليات إجرائية لتفعيل معايير المواصفة المقترحة لتعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030 و تحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية .
- (6) تقديم بعض التوصيات والمقترحات اللازمة لتضمين برنامج التحول الوطني أهداف ومبادرات رؤية المملكة 2030، والتي تستهدف بناء مجتمع حيوي يبنيته عامرة، بما يحسن الصورة الذهنية للمملكة ويحقق لها مكانة ريادية بين دول العالم.

#### 4 أهمية البحث :

##### • تمثلت الأهمية النظرية للبحث فيما يلي:

- يقدم أساساً فكرياً " لمفهوم المرأة العلمية، و تحليلاً علمياً رؤية المملكة 2030 (الأهداف والمبادرات ) حول تحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية ."
- يقدم مقترحات للتغلب على المعوقات التي تواجه إشراك المرأة السعودية في مجال العلوم المختلفة و تفعيل دورها بصفقتها مواطنة شريكة في بناء الوطن وأجهزته ومؤسساته.
- يأتي متزامناً مع الاهتمام الحالي بدور المرأة الفاعل في تحقيق أهداف التنمية المستدامة كرائدات أساسيات للتغيير منذ اعتماد أجندة التنمية المستدامة 2030 .

##### • كما تحددت الأهمية التطبيقية للبحث في :

- تقديم مواصفة معيارية لتعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030 و تحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية .
- وضع آليات إجرائية لتفعيل معايير المواصفة المقترحة والاستفادة منه في قياس تقدم الحكومات العربية وتقويم أدائها الإستراتيجي في تمكين المرأة العلمية وتعزيز دورها في التنمية المستدامة بما يحسن صورتها الذهنية أمام العالم.

#### 5 منهج البحث :

استخدم البحث المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي التحليلي في صورته التقريرية، حيث تناول - لتحقيق أهدافه - عرضاً للإطار الفكري والمفاهيمي للموضوع محل الدراسة والبحث، وكذلك تمت المناقشات التحليلية التنظيرية حول " دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030 بما يسهم في تحسين الصورة الذهنية للمملكة " 2030 " ، وصولاً إلى إعداد مواصفة معيارية؛ تتضمن المعايير ومؤشرات قياس الأداء المقترحة؛ لتعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030.

#### 6 مصطلحات البحث :

##### 1. المرأة العلمية : Scientific Women

وتعرفها الباحثتان إجرائياً على أنها " كل امرأة متعلمة تمتلك من الشغف والحب والإتقان والالتزام ما يلزم لانخراطها في مجالات العمل المختلفة، ولديها من القدرات والمهارات والكفايات ما يؤهلها لتنميز في الأداء في ( مجال البحث العلمي للعلوم المختلفة، مجال خدمة المجتمع، المجال السياسي والاقتصادي والقانوني والإداري، مجالات القيادة ونقل المناصب، .....)، بما يخدم المجتمع ويتناسب مع ثقافته ومتغيرات (العصر ومخرجاته ومراحله المختلفة، ويسهم في دفع عجلة التنمية الوطنية بصورة مستدامة.

##### 2. رؤية المملكة 2030 : The Kingdom's Vision 2030

وتعرفها الباحثتان إجرائياً على أنها " خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية والتي أعلن عنها في 25 إبريل 2016م، وتتزامن مع خطة مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة الأمير محمد بن سلمان ويشترك في تحقيقها كل من القطاع العام والخاص وغير الربحي؛ وتتماشى مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وتحديداً في التأكيد على حق التعليم للجميع مع ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة للجميع؛ وتواكب أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، في استهداف القضاء على كافة أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان في العمل أو الحقوق الاقتصادية والمهنية، وإجراء إصلاحات تمنح المرأة حقوقاً متساوية في المواد الاقتصادية وكذلك حقوق السيطرة على الأرض والممتلكات والخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية وفقاً للقوانين الوطنية، كما تستهدف تمكين المرأة السعودية ووضعها في المقدمة؛ من خلال توجهاتها في تقديم برامج ومبادرات دعم وتمكين المرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية، وتمكينها في المناصب القيادية على مستوى الدولة، ومها: مجلس الشورى، والمناصب القيادية في الوزارات والجامعات، والمناصب الخارجية، وتحفيز أدوارها وتعزيزها في مجالات ريادة الأعمال والقيادة.

#### 7 الإطار النظري

سعت المملكة العربية السعودية إلى إحداث العديد من التحولات انطلاقاً من رؤية ٢٠٣٠، وقد عمدت إلى تخصيص هدف من أهدافها الرئيسية حول المرأة وتمكينها، الأمر الذي يعكس ثقة قيادة المملكة في المرأة، ويؤكد أهمية تمكين المرأة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فزادت معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة السعودية من ٢٠١٧ إلى ٢٠٢٠ بنسبة ٩٤٪. وفقاً (لتقرير المرأة، أنشطة الأعمال، والقانون ٢٠٢١ الصادر عن مجموعة البنك الدولي) تعد المملكة الأكثر إصلاحاً في الأنظمة واللوائح المرتبطة بتمكين المرأة بين ١٩٠ دولة، وحصولها على ٨٠ نقطة من ١٠٠ (برنامج التحول الوطني، 2021، 7).

ومن هذا المنطلق سيتناول البحث الحالي عرض الإطار الفكري والمفاهيمي وكذلك التحليلي حول "دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030"، وفقاً لمنهجية علمية خاصة، من خلال المحاور التالية:

- 1) أولاً: تمكين المرأة العلمية السعودية (المفهوم- الأهداف-المبادئ).
- 2) ثانياً: معوقات تمكين المرأة العلمية السعودية.
- 3) ثالثاً: رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وأهداف التنمية المستدامة.
- 4) رابعاً: أهداف ومؤشرات تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في التنمية المستدامة.
- 5) خامساً: المواصفة المعيارية المقترحة لتعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030، وآليات تفعيلها لتحسين الصورة الذهنية للمملكة.
- 6) سادساً: التوصيات والمقترحات اللازمة لتضمين برنامج التحول الوطني أهداف ومبادرات رؤية المملكة 2030، والتي تستهدف بناء مجتمع حيوي بيئته عامرة، بما يحسن الصورة الذهنية للمملكة ويحقق لها مكانة ريادية بين دول العالم.

#### أولاً: تمكين المرأة العلمية السعودية (المفهوم- الأهداف-المبادئ)

##### أ) مفهوم تمكين المرأة العلمية:

يسعى تمكين المرأة إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات، لذا تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، ويمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها، ولذا فإن التمكين يجعل التنمية أكثر تفاهماً ومشاركة بين الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء، وإنما تكون التنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن (آل عوض، 2014، 40).

أوردت الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA, 2015) تعريفين للتمكين، الأول: " تعزيز المهارات والمعرفة والثقة اللازمة لكي يتحكم الفرد في حياته ويوجهها الوجهة الصحيحة، ويتضمن مساعدة الأفراد على أن يصبحوا أكثر نشاطاً في تلبية احتياجاتهم وتحقيق رغباتهم وأهدافهم، وتزويدهم بشعور الإنجاز وتحقيق قدراتهم الخاصة وطموحاتهم"، والتعريف الثاني: " تقييد الصلاحيات لزيادة القدرة على اتخاذ القرار للأفراد أو الجماعات في مجتمع أو منظمة ما".

والتمكين هو عملية مساعدة الأفراد والجماعات المجتمعية التي ليس لها مقدرة على المشاركة في صناعة القرارات الرسمية أو غير الرسمية، وذلك من خلال تدعيم القدرات التي لديهم بالفعل أو التي يمكن إيجادها للحصول على الفرص المتاحة لهم وذلك يتم بعد أن يكونوا على وعي واهتمام وإدراك وفهم أنفسهم والتمكين كعملية هدفها تحويل الناس الذين تنقصهم القوة لكي يصلوا على تأثير مباشر على حياتهم وبيئاتهم الاجتماعية. (عبداللطيف، 2005، 246)

ويعتبر مدخل تمكين المرأة من المداخل المستخدمة من قبل الدول لإدماج المرأة في التنمية وهو مدخل حديث مصاغ من نساء دول العالم الثالث، يهدف إلى تمكين المرأة من خلال الاعتماد على النفس عن طريق الثقافة والتعليم والعمل والتوظيف، والقضاء على كل أنواع تبعية المرأة واستكانتها اجتماعياً، واقتصادياً، وسياسياً، ولذلك يعتبر من أهم المناهج التي يجب إتباعها والأكثر تداولاً في الوقت الحاضر

ويعنى تمكين المرأة بتطوير طاقاتها وتشجيعها على ترك القيم والمعايير البالية التي تكبلها وتعوق انطلاقها وذلك من خلال رفع مستواها من الناحية التعليمية، وإتاحة الفرص لها للعمل في المجالات المختلفة وتزويدها بالتعليم والتدريب المهني اللازم لذلك، والعمل على مواجهة المعوقات التي تحول دون مشاركتها الفعالة في التنمية والحد منها. (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، 2000، 45)

و يعرف تمكين المرأة بأنه: "عملية تصبح النساء بموجبهن قادرات 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)

كما يعرف على أنه "عملية وصول المرأة للموارد والتحكم بها على مبدأ المساواة وضمان استخدامه لزيادة السيطرة والتحكم في تنظيم حياتها وحياة أفراد آخرين لتحقيق التنمية". (Hunt & Samman, 2016)

##### ب) أهداف تمكين المرأة العلمية:

يعد تمكين المرأة من أساسيات مهام المجتمع، لكن التحديات التي تواجهها المجتمعات أصلاً والتي تحد من قدرة بعض مكونات المجتمع كالأطفال والمرأة على تحقيق ما يستطيعون وفقاً لقدراتهم ومواهبهم بعرق لتماسك المجتمع، والجهود التي تبذلها مؤسسات المجتمع الرسمية والشعبية في تنمية المجتمع والارتقاء به كي يكون قادراً على التصدي لما تفرضه تحديات العولمة والثورة التكنولوجية وما تفرضه من تحويلات هائلة في طبيعة النشاط الاجتماعي والاقتصادي والتغيرات الثقافية وكيفية التكيف معها (العبدالكريم، 2014).

وأشار (عبد الله، 2021) إلى أن الوثيقة الختامية للمؤتمر الدولي للسكان والتنمية (1994) حددت مجموعة من الأهداف الخاصة بتمكين المرأة أهمها:

- ١- تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وإتاحة الفرصة للمرأة لتحقيق إمكاناتها.
- ٢- تعزيز مشاركة المرأة في عملية التنمية من خلال اندماجها الكامل في الأنشطة السكانية، الصحية، التعليمية والأنشطة المدرة للدخل سواء كشريك نشيط وكمنسفيد.

بينما حدد تقرير المرأة المصرية الأول ( ٢٠٠١ ) أهداف التمكين في الآتي :

- ١- إيجاد سياق تنموي مواتياً للمشاركة والتفاعل بالاستناد إلى تطوير المهارات والقدرات والثقة بالنفس وفرص التطور المعرفي.
  - ٢- تغيير العلاقات النوعية الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار وتغيير العلاقات المهنية في اتجاه الانحياز للخبرة والكفاءة وليس النوع وتغيير العلاقات النوعية بمصادر الثورة الاقتصادية كمصادر للتمكين في مجالات أخرى.
  - ٣- جعل التنمية أكثر تفاعلية ومشاركة بين الرجال والنساء أي تنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء والفقراء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية وتمكنهم من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهم المعيشية والمادية على نحو متواصل والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس مختلف جوانب حياتهم.
- يعمل المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الدول العربية مع شركائه فيما يخص مجال التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف، من بينها: (كريم، 2021 )

- توفير دعم سياساتي للحكومات لترجمة مستهدفات أهداف التنمية المستدامة إلى السياق الإقليمي والمحلي.
- تعزيز السياسات القائمة على الأدلة المراعية للنوع الاجتماعي من خلال إشراك الشبكة الاقتصادية للمرأة العربية "خديجة"، وهي منبر للدعوة ونشر المعرفة تحت مظلة جامعة الدول العربية.
- تعزيز قدرة المجتمع المدني على الدخول في حوار مع الحكومات بشأن ضمان أن تكون القوانين والسياسات ذات الصلة مُراعية للنوع الاجتماعي.
- تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية لتوفير خدمات مُراعية للنوع الاجتماعي فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي.
- تعزيز العمل اللائق والعمالة المُنتجة من خلال معالجة الأسباب الهيكلية لعدم المساواة التي تواجهها المرأة بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية.
- تعزيز روح ريادة الأعمال لدى النساء، وتخفيف الحواجز والمساهمة في تهيئة بيئة مواتية للتنمية روح ريادة الأعمال - بالاشتراك مع اليونيدو ومنظمة الأغذية والزراعة.
- تصعيد التركيز على النساء في النقاش حول الهجرة والمساهمة في تعزيز الفرص المتكافئة المأمونة والمساواة بين الجنسين للعاملات المهاجرات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - بالاشتراك مع المنظمة الدولية للهجرة.
- تعزيز مبادئ تمكين المرأة (WEPs) والانخراط مع القطاع الخاص لتحسين وضع المرأة في الاقتصاد من أجل تحقيق نمو شامل ومستدام.
- تحدي الصور النمطية للجنسين، وزيادة الوعي والدعم للتصدي للتمييز القائم على النوع الاجتماعي على مستوى الفرد والأسرة والذي يعوق المرأة ويكرس عدم المساواة بين الجنسين في المجتمع.

#### ج) مبادئ تمكين المرأة العلمية (WEPs):

والتي تستهدف تحسين وضع المرأة من أجل تحقيق نمو شامل ومستدام، وتتمثل مبادئ تمكين المرأة (WEPs) في: (Women & Compact, 2010)

- الاهتمام بتدريب المرأة وتطويرها مهنيًا.
- تنفيذ وتطوير المشاريع وسلاسل التوريدات وسياسات التسويق التي تُمكن المرأة.
- إنشاء قيادة مؤسسية رفيعة المستوى تهدف إلى المساواة بين الجنسين.
- تحقيق المساواة والعدل وعدم التمييز في المعاملة بين الرجال والنساء، واحترامهم جميعهم ودعم حقوقهم.
- ضمان صحة وسلامة جميع العاملين سواء الرجال أو النساء، وتحقيق رفاهيتهم.
- الاهتمام بالمبادرات المجتمعية بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين.
- قياس وتقديم تقرير علني عن التقدم لتحقيق المساواة بين الجنسين.

#### د) برامج التمكين الاقتصادي التابعة لهيئة الأمم المتحدة:

جاء الاهتمام العالمي بقضية تمكين المرأة وضرورة مشاركتها في مختلف مجالات الحياة تحقيقًا لعمليات المساواة والتنمية والسلام، فكان المؤتمر العالمي الأول للمرأة المنعقد في المكسيك عام ( 1975 )، ثم المؤتمر العالمي الثاني للمرأة عام ( 1980 ) في كوبنهاجن، والمؤتمر الثالث في عام ( 1985 ) في نيروبي. واستمر الاهتمام بتمكين المرأة في تسعينات القرن العشرين من خال الوثائق الدولية الخاصة بالمرأة والصادرة عن هيئة الأمم المتحدة وأهمها وثيقة مؤتمر القاهرة للسكان ( 1994 )، ووثيقة بكين ( 1995 ) المؤتمر الرابع للمرأة والتي أكدت على ضرورة تعاون الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص في عدة محاور لتمكين المرأة اقتصاديًا تتمثل في: تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستقدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية، وتسهيل وصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل إلى الموارد والعمالة والأسواق والتجارة، والقضاء على التفرقة الوظيفية وجميع أشكال التمييز في العمل. (أبو منديل وآخرون، 2014) (عمر، 2020)

تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الوصول إلى النساء الأكثر احتياجًا، في كثير من الأحيان من خلال برامج التمكين الاقتصادي و المشاركة مع المنظمات الشعبية ومنظمات المجتمع المدني. وفي هذا السياق، تشمل الفئات المُهمَّشة النساء الريفيات، وعاملات المنازل، وبعض النساء من المهاجرات وذوات المهارات

المُتَدَنَّة. من خلال اعتماد نهج شامل للبرامج، تهدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المساهمة في تأمين مستويات أعلى من الدخل، وتحسين الوصول إلى الموارد والتحكم فيها، وزيادة الأمن لجميع النساء، بما في ذلك الحماية من العنف (عاشور و زعرب، 2023).

#### ■ توصيات تقرير (OECD) 2018

طرح التقرير رؤى حول مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال في الدول الستة، كما يستعرض الالتزامات الدولية والدستورية لهذه الدول فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وينظر في إمكانية حصول المرأة على العدالة، يدرس هذا الجزء أيضا الأطر القانونية الحالية التي تحكم عمل المرأة، باعتبارها موظفة ورائدة أعمال، ويقدم أثر قانون الأسرة والأدوار النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في النتائج المدركة، وأخيرا يقدم قائمة موجزة لتوصيات السياسة الرامية إلى دعم الحكومات في جهودها الإصلاحية الجارية، من أجل بناء مجتمعات أكثر ازدهارا وشمولا عن طريق إطلاق الإمكانيات الاقتصادية للمرأة.

و يعد بناء مجتمعات شاملة أمرا ذا أولوية قصوى لدى حكومات الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس، وفي أعقاب انتقاضات عام 2011، شددت الحكومات والجهات الفاعلة غير الحكومية على الحاجة إلى توفير صورة واضحة عن الأطر التشريعية وأثرها على المشاركة الاقتصادية للمرأة، وقد عدلت الدول الستة دساتيرها، أو اعتمدت دساتير جديدة منذ عام 2011، وتضمنت تلك الدساتير مبادئ عدم التمييز أو المساواة بين الجنسين، وتدرك هذه الدول أن مشاركة المرأة في الاقتصاد هي مفتاح النمو والازدهار، ويرسل هذا الاعتراف على المستوى الدستوري إشارة قوية ومشجعة، ويدمج هذا المفهوم وتنفيذه من خلال الإطار القانوني المحلي، فإن مشاركة المرأة في الاقتصاد ستصبح أسير من ذي قبل.

تم جمع بيانات التقرير في الغالب بين عامي 2013 و2015، إلى جانب بعض المعلومات الإضافية، حينما توافرت حتى منتصف عام 2016، وهو ما يفرضي إلى أنه من الممكن أن تكون قد تغيرت التشريعات في بعض الدول منذ هذه الفترة، ومن المتوقع أن تتغير في المستقبل أيضا، وينبغي النظر في هذه الحالات وإدراجها أثناء أي مناقشات للمتابعة على الصعيد القطري أو في المنتديات الدولية. وجدير بالملاحظة أنه لم تحقق أي دولة في العالم المساواة الكاملة بين الجنسين، فالتقدم بطيء وغير متكافئ، ولا تزال هناك تحديات في جميع أنحاء العالم، ولا تزال الحواجز القانونية والمؤسسية قائمة في العديد من الدول التي لا تنتمي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فعلى سبيل المثال لا تزال المرأة في أكثر من 100 دولة من الدول التي يغطيها مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين تواجه أشكالا أخرى من التمييز في امتلاكها للأراضي وغيرها من الممتلكات، وهناك 77 دولة ليس لديها تشريعات كافية تتناول العنف المنزلي.

#### ■ الالتزامات الدولية والدستورية وحصول المرأة على العدالة

صادقت الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، التي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بين المرأة والرجل، غير أن بعض التحفظات التي قدمتها هذه الدول لم ترفع بعد، ولا تزال تؤثر في النتائج القانونية المترتبة على اتفاقية سيداو، كما التزمت الدول بالمعايير الإقليمية بشأن عدم التمييز أو المساواة بين الجنسين، التي من شأنها تعزيز وضع المرأة ووضع أساس لمشاركتها بصورة أكثر اتزاناً في الاقتصاد، وفي ضوء هذا النقده يمكن للحكومات أن تبذل المزيد من الجهود لتعزيز الموازنة مع الوثائق الدولية وضمان المساواة في الحصول على الفرص للمرأة والرجل.

ويمثل الحصول على العدالة وإنفاذ الأحكام القانونية أمرين أساسيين لتحقيق المساواة بين الجنسين، وفي حين تستطيع المرأة في الدول الستة اللجوء إلى المحاكم من حيث المبدأ، فإنها تواجه مختلف العقبات على أرض الواقع، بدءاً من عدم معرفة القضاة بالمعايير الحالية، مروراً بالتراخي في الالتزام بها من جانب المحاكم، وحتى العجز في الفاضيات فالمرأة نفسها غالباً ما لا تكون على وعي بحقوقها، كما أن المعايير الاجتماعية والقيود المالية قد تثنيها عن اللجوء إلى المحاكم.

وفي ضوء الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة وتعزيز التكامل الاقتصادي للمرأة قد ترغب حكومات الدول الستة في مواصلة ترجمة التقدم الذي حققته في دساتيرها إلى جميع مجموعات القوانين لديها من أجل تطوير بيئة تشريعية متسقة تعزز الدور النشط الذي تلعبه المرأة في الاقتصاد، كما تحظى هذه الدول بالتنشجيع على العمل من أجل ضمان الإنفاذ الفعال للإطار القانوني من أجل ضمان المساواة وعدم التمييز بين جميع المواطنين، ولا سيما في ضوء تغير المواقف الاجتماعية، وكذلك مواجهة الأعراف والممارسات الاجتماعية التمييزية.

#### ■ قانون الأسرة وإرث الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي

لا يزال هناك فرق واضح بين المعايير الدستورية الحديثة لدى الدول وقوانين الأحوال الشخصية، التي تنظم العلاقات داخل الأسرة ولا تتسم بالحياد بين الجنسين، وبموجب هذه القوانين المستندة إلى الدين بدرجات متفاوتة، لا تتقاسم المرأة الحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجل في ممارسة مهنة ما أو السفر أو قيادة الأسرة، وهو ما ينعكس على النتائج الاقتصادية وتطبيق أحكام المساواة في التوظيف وريادة الأعمال، وتشهد المناقشات على الصعيدين الوطني والدولي على أن قوانين الأحوال الشخصية تؤثر في القيم الاجتماعية.

وقد أدخلت الدول الستة بعض الإصلاحات على قوانين الأحوال الشخصية في ضوء المعايير الدولية ومع إيلاء الاعتبار الواجب للاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، ومع ذلك لا يزال التمييز القانوني بين المرأة والرجل قائماً فيما يتعلق بالزواج وصنع القرار والثروة والطلاق والبنوة والميراث، وهو ما له تأثير كبير على تطبيق القوانين الاقتصادية والسياسات العامة الأخرى، وكذلك يحد من استقلالية المرأة، وتترتب عليه عواقب اجتماعية أوسع نطاقاً.

#### ■ مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال

تمثل المساواة بين الجنسين محركاً أساسياً من أجل الوصول إلى مجتمعات أكثر إنصافاً واحتواءً، ولا سيما تمكين المرأة اقتصادياً من خلال المشاركة الاقتصادية كموظفات أو رائدات أعمال، كما أن المشاركة الاقتصادية للمرأة تعزز الاستفادة من المهارات والمواهب، وتزيد من التماسك الاجتماعي بصورة جيدة، ومشاركة المرأة في الاقتصاد أمر لا غنى عنه لتعزيز الرفاهية على مستوى العالم والحد من الفقر ومكافحة عدم المساواة، إضافة إلى ذلك يزيد الاستقلال الاقتصادي للمرأة من تحررها وقدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بمجالات حيوية في حياتها، ويعزز وضعها الاقتصادي والاجتماعي.

#### ■ حقوق المرأة في العمل وريادة الأعمال

تنص قوانين العمل في الدول الستة على مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الرجل والمرأة، إلا أن أحكاماً مختلفة من قانون العمل لا تزال تفرق بينهما، وعلى الرغم من أن القوانين الدولية والمحلية تحظر التمييز في عملية التوظيف وظروف العمل والأجر فإن هذه المعايير غالباً لا تحترم في الممارسة العملية، فالقوانين



التي يقصد بها حماية المرأة قد تحظر عليها دون قصد ممارسة أنواع معينة من العمل أو المشاركة في صناعات معينة. فعلى سبيل المثال لا ترتبط اللوائح المتعلقة برعاية الطفل إلا بالنساء العاملات، في حين أن الميزات الاجتماعية غالباً ما تدفع للرجل وحده، ويمكن أن تقلل أحكام التقاعد المبكر من وقت المرأة في العمل مدفوع الأجر، مما يؤدي إلى أوجه تفاوت بين الجنسين في مكان العمل، ويؤثر على المسارات الوظيفية والأجور المكتسبة، ومن الجدير بالذكر أيضاً إن قوانين العمل لا تغطي جميع فئات العمال ولا جميع أنواع العمل ولا جميع القطاعات. وتتسبب هذه الثغرات في عدم استقرار العمال وتشجع على ظروف العمل غير الرسمية، وهي عبء تؤثر في مشاركة المرأة في قوة العمل الرسمية.

وتواجه رائدات الأعمال أيضاً صعوبات تتعلق بالنوع الاجتماعي قد تعوقهن عن إنشاء أعمال تجارية أو إدارة هذه الأعمال أو تطويرها، فعلى سبيل المثال على الرغم من أن القوانين المنظمة لتطوير المشروعات محايدة من حيث النوع الاجتماعي، فإن قوانين الأحوال الشخصية تميز بين الرجل والمرأة مما يخلق حواجز تعوق المرأة من حصولها على التمويل، وللمعايير الاجتماعية المضمنة في قوانين الأحوال الشخصية أثراً على الاستقلال الاقتصادي العام للمرأة، وتأكيد وتقييم قدراتها على قيادة الأعمال.

#### هـ أهداف تمكين المرأة في المجتمع السعودي :

اهتمت استراتيجية التنمية 2030 بتمكين المرأة السعودية، وهي تتفق في هذا الاتجاه مع توصيات الأمم المتحدة التي نادى بضرورة تمكين المرأة، وفي هذا الصدد وضعت استراتيجية التنمية عدد من المؤشرات لمفهوم التمكين حتى يمكن قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة ومنها مشاركة النساء في المواقع القيادية وفي اتخاذ القرارات، وإتاحة فرص التدريب غير التقليدية للنساء، وقدرة النساء في تقلد المناصب العامة، ونسبة مشاركتهن في سوق العمل ممن هن في سن العمل (فرج و شرعي، 2020).

وفي هذا السياق هناك العديد من الأهداف التي يسعى التمكين لتحقيقها للمرأة من أهمها (Long, Morrison & Tice, 2006):

- أن الهدف الأساسي للتمكين تحقيق عدالة اجتماعية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة من خلال الدعم المتبادل.
- يعمل تمكين على دعم المرأة لحل مشاكلها الخاصة من خلال اكتساب المعرفة والمهارات.
- التمكين يبص الثقة في حياة المرأة هي تدخل مرحلة الاستقلال والحرية من الاختيار في مختلف قرارات الحياة.
- يعد تمكين المرأة من أهم وسائل تأهيلها وإعدادها بشارك عنصر مهم في نجاح برامج التنمية من أجل إعداد كوادر نسائية من مختلف القيادات السابقة.

#### ثانياً: رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وأهداف التنمية المستدامة:

##### أ) رؤية المملكة العربية السعودية 2030

أطلقت المملكة العربية السعودية بقيادة الملك سلمان و ولي عهده الأمين الأمير محمد بن سلمان رؤية 2030 في إبريل 2016، والتي هدفت إلى: تعزيز موارد المملكة غير النفطية وتعزيز الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية التي تتمتع بها المملكة، وتعتمد رؤية السعودية على مكامن محورية أساسية هي:

- المملكة العربية السعودية هي أرض الحرمين الشريفين، أظهر بقاع الأرض وقبلة أكثر من ميار مسلم، مما يجعلها قلب العالمين العربي والإسلامي.
- تطوع المملكة قوتها الاستثمارية لخلق اقتصاد أكثر تنوعاً واستدامة.
- تسخر المملكة موقعها الاستراتيجي لتعزيز مكانتها كمحرك رئيس للتجارة الدولية ولربط القارات الثلاث أفريقيا وآسيا وأوروبا.
- وضعت الرؤية حجر الأساس بتحديد ثلاث محاور أساسية يتبعها إحدى عشر برنامجاً تنفيذياً وهي:
- ✓ خلق مجتمع حيوي من خلال: تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية وتمكين حياة عامرة وصحية.
- ✓ اقتصاد مزدهر: تنمية وتنوع الاقتصاد وزيادة معدلات التوظيف.
- ✓ وطن طموح: بتعزيز فاعلية الحكومة وتمكين المسؤولية الاجتماعية.

وقد وضعت الرؤية أكثر من 11 برنامجاً تنفيذياً لمتابعة تحقيق هذه الرؤى والأهداف وهي: برنامج تنمية القدرات البشرية، برنامج تطوير الصناعات الوطنية والخدمات اللوجستية، برنامج التخصص، برنامج صندوق الاستثمارات العامة (وهو الأكبر والأنشط في كافة البرامج)، برنامج التحول الوطني، برنامج خدمة ضيوف الرحمن، برنامج تطوير القطاع المالي بطلع برنامج تطوير القطاع الصحي بطلع برنامج الإسكان، برنامج الاستدامة المالية، وبرنامج جودة الحياة. وضمن كل برنامج تنضوي عشرات بل ومئات المبادرات كل يوم من أجل الدفع لتحقيق مستهدفات الرؤية ضمن الفترة الزمنية المقررة.

أما بالنسبة للمرأة في رؤية 2030 فهي بلا شك تتمتع مثل الرجل بكافة مكنسات الرؤية وتحسيناتها العامة التي يتمتع بها المواطنون والمقيمون لكن المرأة حصلت على قدر أكبر من الاهتمام والتمكين نظراً لما عانته من تهميش في فترات تاريخية سابقة. فمع تطبيق الرؤية قفزت المملكة العربية السعودية قفزات واسعة، ولا تزال في مجال تمكين المرأة، والذي سهل حصولها على الحقوق التي كان بعضها مغيباً أو لم يتم تنفيذه وخاصة على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والحقوقية بقيادة السيارة والسكن المستقل والسفر بدون إذن الولي والابتعاد في الدراسة واختيار التخصص الدراسي، حيث كانت الدراسة متاحة في تخصصات محددة يعتقد أنها أكثر ملائمة لطبيعة المرأة مثل التدريس والتمريض والتطبيب وكلها لخدمة بنات جنسها من في مجتمع منفصل، كما منحت المرأة حق تقرير العمل وممارسة النشاطات الاقتصادية والتي كانت كلها مربوطة بموافقة الولي الذكر سواء كان أباً أو أخاً أو زوج إلخ.

##### ب) رؤية 2030 وأهداف التنمية المستدامة:

تتماشى رؤية المملكة 2030 مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وخاصة الهدف الرابع الذي يؤكد على حق التعليم للجميع مع ضمان التعليم الجيد المتصف والشامل وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة للجميع (UNESCO, 2015) ؛ حيث ينص النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية في مادته

ال30 على أن الدولة توفر التعليم العام، وتلتزم بمكافحة الأمية كذلك أشارت المادة الثالثة عشر من نفس النظام إلى أن التعليم يهدف إلى غرس العقيدة الإسلامية في نفوس النشء وإكسابهم المعارف والمهارات، وتهيئتهم ليكونوا أعضاء نافعين في بناء مجتمعهم، محبين لوطنهم، معتزين بتاريخ.

ولا يواجه غالبية الشباب السعودي صعوبات ترتبط بالانتقال بين المراحل التعليمية المختلفة، وذلك بالنسبة متقاربة بين الذكور والإناث تصل إلى 68% تقريبا، حيث بلغ معدل انتقال في التعليم الثانوي للسعوديين إجمالي ما نسبته 99.8%، يشكل الذكور 99.6% والإناث 100% وفق الكتاب الإحصائي الرابع وال50 الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء عام 2020.

وتواكب رؤية 2030 أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وتحديدًا مع الهدف الخامس منها والذي يؤكد على القضاء على كافة أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان في العمل أو الحقوق الاقتصادية والمهنية كما تنص الغاية 5 أ على: إجراء إصلاحات تمنح المرأة حقوقًا متساوية في المواد الاقتصادية وكذلك حقوق السيطرة على الأرض والممتلكات والخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية وفقًا للقوانين الوطنية. ومما تجدر الإشارة إليه أن المملكة العربية السعودية كانت من بين الدول التي وقعت عام 2000 على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وأكدت الاتفاقية إعلان حقوق الإنسان وعدم جواز التمييز بين البشر بناء على جنسهم (الفحطاني، 2021)

### ج) توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 تجاه تمكين القيادات النسائية :

ركزت رؤية المملكة 2030 على تمكين المرأة السعودية ووضعها في المقدمة؛ حيث أنها تمثل نصف المجتمع تقريبًا، وعليها واجبات وطنية، ولديها الإمكانيات اللازمة في عملية التنمية، كما أنها حققت في السنوات الماضية تقدماً كبيراً في شتى المجالات على صعيد التأهيل والتعليم، وتزايدت نسبة من حصلن من الإناث على تعليم عالٍ رفيع سواء محلياً أو خارجياً، لذا أولت القيادة المرأة اهتماماً خاصاً، ويمكن تحديد أبرز توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تمكين المرأة السعودية على النحو التالي (الشبل، 2019، 112):

- إن رؤية المملكة 2030 رفعت من مكانة المرأة السعودية بدرجة عالية.
- تهدف الرؤية إلى رفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل من 22% إلى 30%.
- اهتمت الرؤية بالمرأة السعودية على مستوى البرامج والمبادرات، ومنها برامج دعم وتمكين المرأة.
- دعم ومشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، ودخولها سوق العمل من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، تحفظ لها خصوصيتها، وتضمن لها حقوقها، من خلال آليات، وتشريعات برامج عمل المرأة.
- العمل على إيجاد قطاعات العمل الجديدة التي تخدم المرأة عبر تطوير وتأهيل ودعم الكوادر البشرية النسائية، لتلبية احتياجات سوق العمل.
- سعت رؤية المملكة 2030 إلى تمكين المرأة في المناصب القيادية على مستوى الدولة، ومها: مجلس الشورى، والمناصب القيادية في الوزارات والجامعات، والمناصب الخارجية.
- تعزيز دور المرأة السعودية حوارياً حيال القضايا الوطنية، والاجتماعية الخاصة بها.
- دعم مشاركة المرأة السعودية من خلال تمكينها على جميع المستويات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، ومساهمتها في قيادة التغيير.
- تحفيز أدوار المرأة، وتعزيزها في مجالات ريادة الأعمال والقيادة.

### د) مبادرات دعم وتمكين المرأة السعودية في رؤية 2030:

حاولت رؤية 2030 بمبادراتها المختلفة في شتى المجالات تضييق الفوارق التعليمية والمهنية والقانونية بين الجنسين، وقدمت مبادرات كثيرة أشار إلى بعضها تقرير البنك الدولي الصادر في 2021 والذي يهدف في الأساس إلى مقارنة مستوى التمييز والأنظمة بين الجنسين، حيث أشار التقرير المذكور إلى أن المملكة تمكنت من تحقيق تقدم جديد للعام الثاني على التوالي وذلك على النحو التالي:

في مجال التنمية الاقتصادية وريادة الأعمال ومن بين 190 دولة سجلت المملكة 80 درجة من أصل 100 متقدمة عن الدرجة التي حققتها في نتائج تقرير العام الماضي وهي 70.6 درجة، لترتقي بترتيبها ضمن الدول المتصدرة على مستوى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في مجال تمكين المرأة.

وفقاً للتقرير المذكور الصادر من مجموعة البنك الدولي، في إن هذا الإنجاز الذي حققته المملكة يأتي تأكيداً على قوة واستمرار داخل الإصلاحات التشريعية في الأنظمة واللوائح المرتبطة بالمرأة، لتحاول المملكة تحقيق المساواة بين الجنسين في معظم مجالات التوظيف المناسبة.

وبحسب نتائج التقرير حققت المملكة الدرجة الكاملة والتي تبلغ 5 مؤشرات رئيسية من أصل ثمانية يقيسها التقرير وهي: التنقل والحصول على معاش التقاعد، ريادة الأعمال، بيئة العمل، الحصول على الأجر (في محافظة على درجاتها في ثلاثة مؤشرات الأخرى وهي: الزواج ورعاية الأطفال والأصول والممتلكات (المركز الوطني للتنافسية، 2022)

وخصصت المملكة العديد من المبادرات لدعم تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030، منها:

#### 1) مبادرات تمكين المرأة في الخدمة المدنية وتعزيز دورها القيادي:

تسهم مبادرة تمكين المرأة في الخدمة المدنية وتعزيز دورها القيادي في زيادة نسبة المشاركة للمرأة في جميع القطاعات الحكومية وعلى جميع المستويات الوظيفية، من خلال استثمار طاقاتها وقدراتها، وتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها لضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين، وتقلدها المناصب الوظيفية القيادية الهيكلية العليا بالأجهزة الحكومية في الخدمة المدنية عن طريق مجموعة من المشاريع الداعمة. فقد أطلقت المنصة الوطنية للقيادات النسائية للعمل على استقطاب القيادات النسائية باعتبارها أداة تمكن الجهات من التواصل وترشيح القيادات النسائية لمناصب قيادية أو مجالس إدارات أو وفود رسمية في المحافل الدولية بناء على معايير بحث ذكية (تمكين المرأة، 2022).

كذلك هناك مشروع تحقيق التوازن بين الجنسين في الخدمة المدنية الذي يستهدف التركيز على ثلاثة محاور: (البيئة الممكنة- المستوى المؤسسي - المستوى المجتمعي والفردى)، حيث يتم تحليل البيئة التمكينية والأطر التنظيمية والتشريعية والسياسات والأنظمة واللوائح بهدف تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين (تكافؤ فرص المرأة في العمل والمناصب القيادية، 2022).

وهناك ثلاثة مسارات رئيسية لتنفيذ المبادرة، يتعلق أولها بالمسار التشريعي والتنظيمي، ويتمثل في مراجعة الأدلة واللوائح الخاصة بالخدمة المدنية لوضع مقترحات ومواد تدعم تمكين المرأة، والخروج بدليل للتوازن بين الجنسين. أما المسار الثاني فإنه يتعلق بالمسار التطويري -أفراد ومؤسسات- من خلال تطوير بيئة عمل مناسبة للمرأة في القطاع الحكومي. أما ثالث مسار فيتعلق بمسار الممكنات الذي اتخذته المنصة الوطنية للقيادات النسائية دليلاً إرشادياً لتعزيز أساليب التعامل بين الجنسين في العمل (الشيبان، 2020).

تهدف عملية تمكين المرأة في الخدمة المدنية إلى زيادة عدد الموظفات في الخدمة المدنية، وزيادة عدد القيادات في الخدمة المدنية، وتقليص الفجوة النوعية بين النساء والرجال في وظائف الخدمة المدنية حسب دليل التصنيف الوظيفي، وإيجاد بيئة عمل محفزة للمرأة.

جاءت برامج التمكين في أنشطة تتمثل في مشروع تمكين القيادات النسائية وزيادة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار، والمشروع حالياً في مرحلة الإعداد، ومشروع تحقيق التوازن بين الجنسين في الخدمة المدنية، وهو أيضاً في مرحلة الإعداد حالياً، ومشروع استراتيجية العمل عن بعد في الخدمة المدنية، وقد اكتمل هذا المشروع، ومشروع دور ضيافة الأطفال في مقرات العمل، وهو حالياً في مرحلة الإعداد (تمكين المرأة، 2022).

## 2) مبادرات في مجال التدريب والتوجيه القيادي:

تهدف هذه المبادرة إلى تطوير برامج تدريبية وتوجيهية هدفها تحسين مهارات المرأة العاملة وتجهيزها للمناصب القيادية، ورفع نسبة توظيفها في المناصب القيادية -مستويات الإدارة العليا والوسطى- عن طريق تحفيز الشركات المدرجة ومديريها (الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني ٢٠٢١ - ٢٠٢٥ : ٨٢).

تستهدف هذه المبادرة تدريب ١٧٠٠ من النساء العاملات في القطاع الخاص والعام بالتدريب والتوجيه الشخصي بهدف تأهيلهن لمناصب قيادية عليا، حيث يتم تدريبهن من خلال المعهد العالمي للدراسات العليا في إدارة الأعمال إنسياد. وتهدف هذه المبادرة إلى المساهمة في التأهيل القيادي للنساء؛ لتهيئة أكبر عدد من القيادات السعوديات لقيادة شركات القطاع الخاص ورفع الوعي بقيادة المرأة ونقل صورة دقيقة عن دعم الوزارة للطاقات النسائية، كما تهدف هذه المبادرة إلى بناء شبكة من العلاقات المهنية بين المشاركات في البرنامج للدعم المهني والاستفادة من تقديم النصائح والمشورة والتحفيز بما يضمن تطوراً مهنيًا فعالاً للمشاركات (الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠١٩ )

لقد ارتفعت نسبة النساء السعوديات في المناصب القيادية إلى ٣٩.٦٪ وفقاً لبرنامج التحول الوطني تحت مظلة تمكين المرأة ورفع مشاركتها في سوق العمل والاقتصاد والمناصب القيادية؛ لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، ووفقاً للبرنامج فقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للسعوديات في الربع الأول من ٢٠٢٢ نحو ٣٣.٦٪، فيما بلغت حصة المرأة في سوق العمل ٣٢.٩٪. وانخفضت نسبة البطالة لدى النساء من ٣٠.٨٪ نهاية ٢٠١٩ إلى ١٩.٣٪ في الربع الأول من ٢٠٢٢، وذلك في إطار مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الداعمة لعمل النساء، حيث بلغ عدد المتدربات ١٣٢٧ متدربة في التوجيه القيادي (المخلفي، 2022).

تتمحور هذه المبادرة حول تدريب وتوجيه عدد 1700 من النساء العاملات في مجال الأعمال حول المملكة، مقسمات على فئتين: فئة القيادات وعددهن ٦٠٠. واسم البرنامج: Women Leaders، وهي القيادية أي السيدة السعودية التي تشغل منصباً قيادياً في الإدارة العليا ولديها الكفاءة الملائمة للقيادة، وإحداث الأثر في المجتمع، وبناء نموذج المرأة السعودية الرائدة في مجال العمل، ولديها القدرة اللازمة لإرشاد المرأة العاملة في بداية طريقها الوظيفي. وفئة المديرات وعددهن ١١٠٠. واسم البرنامج: Leading for Results، وهي المديرة أي السيدة السعودية التي تشغل منصب مدير قسم أو رئيس إدارة في المستويات الإدارية الوسطى. ولهذه المبادرة مجموعة من الأهداف من أهمها:

- 1- تأسيس برنامج عالمي بكفاءات عالية لتدريب القيادات النسائية .
- 2- تخريج نخبة من القيادات اللاتي من شأنهن رفع نسبة توظيف المرأة في المناصب القيادية عن طريق توفير كفاءات؛ فترتفع بذلك نسبة مشاركة المرأة في الاقتصاد السعودي
- 3- مشاركة خريجات برنامج القيادات النسائية في المحافل الدولية وتمثيل الوطن .
- 4- رفع الوعي بمشاركة المرأة في سوق العمل ومشاركتها في الاقتصاد السعودي عن طريق الدور الإيجابي الذي تؤديه خريجات هذا البرنامج ومن هذا جذوهن (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، قيادات نسائية ٢٠٣٠، رؤية المملكة ٢٠٣٠)

يعد إنشاء منصة قيادات إحدى مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فيما يخص تمكين المرأة في الخدمة المدنية وتعزيز دورها القيادي، وهي منصة وطنية تفاعلية تحتوي على قاعدة بيانات القيادات الوطنية النسائية؛ لتسهيل الوصول السريع للقيادات للقطاع العام ومؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، كما يتم فيها توثيق قصص ومسيرة نجاحات المرأة السعودية (المنصة الوطنية للقيادات السعودية، ٢٠٢٢). وكذلك برنامج تمهيري للتدريب، وهو يعنى بإعداد وتطوير مهارات القوى العاملة الوطنية، وتزويدها بالخبرات والمهارات اللازمة في سوق العمل، ويقدم المساعدة للحصول على وظيفة في سوق العمل السعودي، وتزويد المتدرب بشهادة تدريب بعد إتمامه مسار تدريبي من "تمهيري". كما يقدم حقائب تدريب إلكترونية خلال فترة التدريب (برنامج تمهيري للتدريب، 2022).

## 3) مبادرات في المجال التعليمي:

تعديل الكثير من المناهج القائمة وجعلها متساوية بين مدارس البنين والبنات وإدخال برامج جديدة مثل برنامج التربية البدنية في مدارس البنات وطرح بكالوريوس الرياضة والنشاط البدني للطلبات وإتاحة تخصصات جديدة مثل الهندسة في كافة جامعات المملكة وكذلك الدخول والعمل في بعض تخصصات الشؤون العسكرية والحربية.

كذلك وجهت وزارة التعليم - بهدف تحسين بيئة المرأة العاملة في المجال التعليمي- بتقديم عدد من البرامج التعليمية والتطويرية، وأعلنت ضمن البرنامج الوطني لتطوير التعليم إطلاق مبادرة تحسين الممارسات المهنية والتربوية لدى المعلمات، والبعيد عن العزلة المهنية، كما تقدم مجموعة من المحاضرات والندوات وورش العمل للمعلمات في جميع مناطق ومحافظات المملكة. ونعرض فيما يلي بعض المؤشرات فيما يخص تمكين المرأة في التعليم.

- **التعليم العام:** ارتفعت معدلات الالتحاق الصافي للإناث منذ عام 2008 حتى عام 2014 بنسب عالية مقارنة بالمعدلات الخاصة بالتحاق الذكور خلال ذات الفترة.
- **التعليم العالي:** وصل عدد الملتحقات من الإناث في مؤسسات التعليم العالي في عام 2015 م ( 749,375 ) مقابل عدد الملتحقين من الذكور ( 778,394 )، وواصلت مؤسسات التعليم تنفيذ الخطط الوطنية الرامية إلى تهيئة الكوادر البشرية النسائية للعمل في الجامعات كأعضاء هيئة تدريس بواسطة البرامج الأكاديمية داخل المملكة وخارجها، لمعالجة النقص الكبير في الكادر النسائي سواءً من أعضاء هيئة التدريس أو من الكادر البشري المساند.
- **التدريب المهني:** تضاعف عدد الكليات التقنية للإناث في مختلف مناطق المملكة خلال عشر سنوات، حيث أنشئت أول كلية في عام 2007 م، وبلغت في عام 2015 م (18) كلية تعنى بتوفير تدريب نوعي للمرأة لرفع كفاءتها وتأهيلها للانخراط في سوق العمل.
- **برامج مواصلة التعليم:** أولت المملكة عناية خاصة بهذا المجال، بما يتوافق مع تطلعاتها المحددة في خطط التنمية المتوالية فيما يخص خفض نسبة الأمية بين النساء عن طريق تدابير تشريعية وغير تشريعية وتفعيل تلك التدابير، ومن أبرزها تطبيق قرار إلزامية التعليم، وإنشاء إدارة حكومية لتعليم الكبار تعنى بإعداد خطط وبرامج تعليم الكبار، والتوسع في نشر مدارس التعليم العام في القرى والهجر النائية. وافتتاح مراكز محو الأمية في إصلاحات النساء ودور رعاية الفتيات ودور رعاية المسنات والجمعيات الخيرية وجمعيات تحفيظ القرآن الكريم.
- وأطلقت وزارة التعليم عدداً من البرامج المرنة التي تستهدف الوصول للمستهدفات، مثل برنامج مجتمع بلا أمية، برنامج مدينة بلا أمية، ومشروع (قوافل النور) الذي يستخدم التقنية في التدريس بواسطة سيارات متنقلة كفضول بحواسيب تنتقل في القرى لمحو الأمية المرأة الريفية وتوعيتها وبرنامج الحي المتعلم. وكذلك مشروع الحملات الصيفية للتوعية ومحو الأمية الذي يقدم مكافآت مالية للمستفيدين تشجيعاً لهم، والخدمات المساندة، كالمستلزمات الدراسية، والنقل وغيرها (حقوق الإنسان، 2023).

#### (4) مبادرات في المجال الاجتماعي والأسري:

- تشكيل مجلس شؤون الأسرة وتحسين الإجراءات المتعلقة بالحضانة والولاية والنفقة والتبليغ عن الولادة والحصول على الوثائق الرسمية للأطفال بحيث يكون متساوياً بين الأب والأم.
- إدخال نظام مكافحة التحرش لتمكين المرأة في العمل في الأماكن المختلطة وضبط زواج القاصرات وتحديدده عند 18 سنة والحق في الحصول على وثائق الأسرة والتبليغ عن حالات المواليد والوفيات وغيرها.

#### (5) مبادرات في المجال الاقتصادي:

- تطبيق أحكام نظام المرور ولائحته التنفيذية بما فيها إصدار رخص القيادة على الذكور والإناث على حد سواء في 2017، وبهذا انتهى أطول مسلسل اجتماعي ثقافي يتعلق بقيادة النساء في المملكة حيث تتحرك المرأة للتعليم والتدريب والعمل أو للترفيه متى شاءت وأين شاءت.
- تطبيق التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة 2018، وضع ضوابط المساواة في الأجور مع الرجال 2019، منح المرأة حق استخراج وثائق السفر دون الحاجة لموافقة ولي الأمر، السماح للنساء لمن تجاوز 21 عام بالسفر إلى الخارج بدون تصريح أو موافقة مسبقة من ولي الأمر، مبادرة المهن الحرة وتوفير النقل والحضانات والتنمية للمهارات الإلكترونية وتمكين المرأة في قطاع وزارة العدل وفي مهنة المحاماة تحديداً لتوعية بنات جنسها بحقوقهن وتعريفهن لكيفية الدفاع عنها.

#### (6) مبادرات المدن الصناعية الصديقة للنساء – السعودية:

تعد واحة مدن بالإحساء وهي أول مدينة صناعية مخصصة بالكامل للنساء تجربة غير مسبوقة على كافة المستويات وتجسد أهداف إستراتيجية «مدن» في الوصول إلى مدن عصرية نظيفة وصديقة للبيئة ذات قيمة مضافة تحقق ميزة اقتصادية حقيقية وتخلق فرص عمل وتصنع في الوقت نفسه تكاملاً نموذجياً مع النشاطات الصناعية القائمة والمستقبلية، وتحل الواحة مساحة تقدر بـ 500 ألف م<sup>2</sup> جنوبي مدينة الهفوف بالقرب من المطار وتستوعب أكثر من 80 مصنعاً بمساحات تبدأ من 1600م<sup>2</sup>، وبلغت تكاليف تطوير البنية التحتية من طرق وشبكات بالإضافة إلى إنشاء 20 مصنعاً جاهزاً حوالي 85 مليون ريال، وتضفي واحة «مدن» بالإحساء بمناطقها الثلاث التجارية والصناعية والخدمية ملمحاً جذاباً على المدينة وما جاورها باعتبارها ابتكاراً جديداً في تصميم المدن الصناعية الموجهة خصيصاً للمرأة.

وهي واحات بمواصفات ومعايير عالمية مدعومة ببنية تحتية متكاملة، وتصاميم خاصة تراعي خصوصية المرأة السعودية واحتياجاتها ونشرها من خلال مدن، بحيث تكون قريبة من التجمعات السكنية لاستقطاب الاستثمارات التي تعزز الدعائم التي تسهل عمل المرأة في مختلف المجالات كالنقل العام المخصص لهن وحاضنات الأطفال داخل المدن، ومعاهد فنية ومهنية مخصصة، كما تقوم بتدريب وتأهيل العاملات بالمدن الصناعية للاستفادة من خبرة المرأة السعودية وقدراتها في مجال الصناعة بعد أن أثبتت تفوقها في العديد من المجالات الصناعية، سواء كعاملات أو مستثمرات أو إدارية. وإزاعي في الواحات ضرورة قربها من النطاق العمراني والسكني بما ييسر حركة النساء العاملات والموظفات من وإلى المدينة بكل يسر. (4 مدن صناعية نسائية جديدة بمعايير عالمية، 2015)

#### ثالثاً: أهداف ومؤشرات تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في التنمية المستدامة:

##### (أ) أهم السمات المميزة لفكرة تمكين المرأة العلمية في المجتمع السعودي:

- مما لا شك فيه أن المملكة قد قطعت شوطاً في سبيل تحقيق رؤية المملكة 2030 في تمكين المرأة، وتمكين المرأة السعودية 2030، وأشارت (فرج و شرعي، 2020) إلى أن أهم السمات المميزة لفكرة تمكين المرأة في المجتمع السعودي تتمثل في:
- (1) قضية تمكين المرأة في المجتمع السعودي ليست قضية اختيارية فرضت من جانب الحركات النسائية الغربية وغيرها من المؤسسات الدولية، ولمنها قضية لها تاريخ خاص في دول مجتمعات العالم الثالث ومن ضمنها المملكة العربية السعودية.
- (2) تمكين المرأة في المجتمع السعودي لا يعني السيطرة على الآخرين، ولا تصبح المرأة ذات نفوذ أقوى في مواجهة الرجل، ولكن التمكين يعني زيادة فرص المرأة في الحصول على حقوقها المختلفة عن طريق قدرتها على الاعتماد على النفس والمشاركة في التنمية وبناء المجتمع.

- (3) قضية تمكين المرأة السعودية لا ينظر إليها في نطاقها الضيق، ولكنها ذات أبعاد تنموية ومجتمعية شاملة.
- (4) إن وضع مبادئ حق التمكين للمرأة السعودية موضع التنفيذ لا يمكن أن يتم دون جهد منظم ومستمر للمنظمات الشعبية والنسائية، أي أنه صادر من المستويات الأعلى ومن أصحاب القرار في الدولة.
- (5) يتفق منهج حق التمكين للمرأة السعودية مع منهج المساواة في تحقيق العدالة والمساواة بحسب الجنس والنوع.

#### ب) مؤشرات تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030:

- تسعى المملكة إلى تحقيق المزيد من حقوق المرأة في السعودية 2030، ومن مؤشرات تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 التي تم تحقيقها حتى الآن (الغامدي، 2022):
- 1- بنهاية 2020 ساهمت رؤية المملكة 2030 في تمكين المرأة في رفع نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات إلى 33.5%.
  - 2- استهدفت رؤية المملكة 2030 في تمكين المرأة رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 17% إلى 30%، وبالفعل وصلت إلى نسبة إلى أكثر من 31%.
  - 3- تم سن العديد من التشريعات التي تهدف إلى تعزيز حقوق المرأة في السعودية 2030، مثل: السفر لمن تجاوزت 21 عامًا، والسماح بقيادة المرأة، و إصدار قوانين مكافحة التحرش. مما يعكس حرص المملكة على تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030، وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في تمكين المرأة.

#### رابعاً: معوقات تمكين المرأة العلمية السعودية :

رغم توجه المملكة نحو تمكين المرأة، وسعي وزارة التعليم العالي لجعل المرأة شريكا للرجل في قيادة الصرح الجامعي، وعلى الرغم من التميز القيادي للنساء، إلا أن وصولهن لمناصب قيادية عليا لا يزال محدودا، فالواقع القيادي للنساء في المجال الأكاديمي؛ هو خلاف التوجه العام نحو تمكين المرأة، لذا فإن الوقوف على التحديات والمعوقات التي تواجه تمكين المرأة في الجامعات بشكل خاص، والمؤسسات المختلفة بشكل عام، والعمل على إزالتها أو الحد منها، يعد ضرورة ملحة أمام صناعات القرار والباحثين وذوي الاختصاص، لزيادة مشاركة المرأة لتصل إلى مستويات متكافئة مع الرجل، ومن أبرز تلك التحديات (المؤمن، 2022، 511):

- الثقافة التنظيمية في المؤسسة: هي أحد أهم التحديات التي تواجه تمكين المرأة والتي تتمثل في مركزية القرارات واستحواد الجانب الذكوري فيها.
- الثقافة الاجتماعية: حيث إن النظرة الاجتماعية لا تزال متشبثة بفكرة تفضيل القيادة الذكورية على النسائية وأن القيادة النسائية أقل كفاءة، حيث امتد هذا التأثير إلى القطاع الأكاديمي، بما أثر على تولي المرأة المناصب القيادية الأكاديمية.
- العادات والتقاليد السائدة في المجتمع: حيث تقف عائقا أمام تمكين المرأة، نظرة المجتمع تجاه الدور القيادي للمرأة طول ساعات العمل، عدم وجود فرص تتناسب مع مؤهلات المرأة ففصلك وأن المرأة تعطى الأولوية لأمر الأسرة على حساب مسؤوليات العمل، والاختلاط في بعض مجالات العمل والقيود العائلية تحد من تمكين المرأة، النظرة الاجتماعية للولاية على أنها مقتصرة على الرجال، هو أحد معوقات تولي المرأة السعودية المناصب القيادية.
- التحديات الإدارية: وتتعلق بعدم م بعدم استيعاب الكثير من الأجهزة الحكومية والخاصة والعاملين فيها لروح الأنظمة الجديدة وطبيعتها والتي تمكن المرأة وتجعلها تحتل مناصب إدارية عليا، وكذلك عدم توفر فرص التدريب والتأهيل المناسبة لكلا الجنسين.

#### خامساً: مواصفة معيارية لتعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030، وآليات تفعيلها لتحسين الصورة الذهنية للمملكة:

في ضوء ما أسفرت عنه الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث، وما توصلت إليه الدراسات السابقة، يتعرض البحث في هذا الجزء لأهم ملامح " المواصفة معيارية لتعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030"، بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة وتحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية، ولتحقيق هذا الهدف جاءت مراحل المواصفة المقترحة كالتالي :

أولاً : فلسفة المواصفة المقترحة.

ثانياً : منطلقات المواصفة المقترحة.

ثالثاً: أهداف المواصفة المقترحة.

رابعاً : معايير المواصفة المقترحة وأهم مؤشراتها.

خامساً: آليات إجرائية لتفعيل معايير المواصفة المقترحة.

ويتناول البحث في الجزء التالي كل مرحلة بالتفصيل .

أولاً : فلسفة المواصفة المقترحة.

يمكن تحديد فلسفة فلسفة المواصفة المقترحة من منطلق الفهم المتوازن لدور المرأة العلمية السعودية في التنمية المستدامة، وأعباء الرعاية الملقاة على عاتقها كأساس للحوكمة والإدارة الاقتصادية السليمة، فيما يلي :

« لكل مرأة الحق الإنساني في تحقيق النجاح والتقدم وامتلاك الصلاحيات لصنع القرارات واتخاذ إجراءات بشأنها »

لذلك ركزت فلسفة المواصفة المقترحة على آليات تحقيق أهداف المبادرات والمشاريع التي تسهم في تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030، بهدف تحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية.

ثانياً : منطلقات المواصفة المقترحة.

- (1) التخطيط لتوظيف الدواعي التنموية لمواجهة معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة العلمية السعودية في إطار استراتيجية هادفة وشاملة تراعي النوع الاجتماعي في العالم العربي.
- (2) السعي نحو توفير فرص متساوية للمرأة السعودية في المعلومات والموارد والتدريب ، بما يحقق الهدف من " بوابة المعرفة للتمكين الاقتصادي للمرأة " وهي منصة إلكترونية مفتوحة تمثل علامة فارقة في تعزيز تمكين المرأة ، من خلال توفير سبل التواصل بين من يحتاجون إلى الموارد ومن لديهم هذه الموارد، كما توفر أحدث المعلومات والمبادرات والمصادر والممارسات الجيدة في مجال الأعمال التجارية النسائية والفرص الاقتصادية، من خلال مركز للتعلم، ومناقشات إلكترونية، وندوات تفاعلية، وكذا تقدم رسداً لأهم الممارسات المحلية لدعم المرأة، وتوفير فرص أفضل للتوعية.
- (3) أهمية التعامل مع قضايا المرأة على المستوى الإقليمي والدولي وأهمها التركيز على إدماج المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصادياً بما يحقق أهداف الأجندة التنموية 2030.
- (4) ضرورة تعديل الانحياز السياساتي ضد الحقوق الاقتصادية للمرأة العربية من أجل تحقيق العدالة والحماية الاجتماعية، بما يحقق أهداف رؤية المملكة 2030.

### ثالثاً: أهداف المواصفة المقترحة.

يتمثل الهدف العام للتصور المقترح في " تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030 "، وذلك من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الخاصة تتحدد في :

- (1) تحقيق التحول التنموي للمرأة العلمية السعودية إلى ريادة الأعمال في المنطقة العربية .
  - (2) وضع آليات إجرائية لتطبيق الاستراتيجيات العالمية والمحلية لتمكين المرأة العلمية السعودية.
- وذلك في محاولة لبناء استراتيجية داعمة للمرأة العلمية السعودية لتعزيز كامل إمكاناتها للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

رابعاً : معايير المواصفة المقترحة وأهم مؤشراتها.

ترتكز المواصفة المقترحة على مجالين يتضمنوا المعايير والمؤشرات التالية:

#### • المجال الأول : التحول التنموي للمرأة العلمية السعودية إلى ريادة الأعمال في المنطقة العربية :

تعمل ريادة الأعمال على تمكين المرأة لأنها توفر لها الدخل ، والأمن الاقتصادي، و تساعد على بناء ثقتها بنفسها وتعزيز مجموعات مختلفة من المهارات من خلال تحسين المعرفة بالأسواق والتسويق ومهارات التفاوض، والقدرة على تقييم المخاطر، وتطوير سلوكيات ريادة الأعمال، لأنه غالباً ما تزداد مكانة المرأة في عائلتها وتزيد مساهماتها في الأسرة عن طريق ريادة الأعمال . وحتى لو لم يكن الدخل الناتج عن ريادة الأعمال كبيراً، فقد تكون المهارات القيادية المكتسبة ذات قيمة كبيرة داخل الأسرة وخارجها. وتحدث عملية التحول التنموي للمرأة إلى ريادة الأعمال من خلال مؤشرات تعتمد على المعايير التالية:

المعيار الأول: فهم ريادة الأعمال كفرصة للمرأة في المنطقة العربية ، وتتحدد مؤشراتها فيما يلي :

1. الأسباب الكامنة وراء اختيار المرأة لريادة الأعمال في المنطقة العربية وهي أمراً أساسياً بهدف الفهم الكامل لوضع المرأة الاجتماعي والاقتصادي.
2. انجذاب المرأة لريادة الأعمال عن طريق عوامل الدفع بسبب رغبتها في الاستقلالية ورفع مكانتها الاجتماعية والرضا عن النفس يحفزها على إنتاج مشاريع جديدة.
3. يساهم التمييز بين الجنسين الذي تختبره المرأة في جميع أنحاء المنطقة في سوق العمل، سواء من خلال سياسات الشركة أو في عملية التوظيف، في دفع المرأة لإطلاق عملها الخاص.
4. تشكل العوامل المالية حافزاً للمرأة بهدف توليد دخل مزدوج لدعم زوجها وعائلتها.

المعيار الثاني: مواجهة تحديات البيئة الريادية بالمنطقة العربية ، وتتحدد مؤشراتها فيما يلي :

#### 1. الإطار التنظيمي :

حيث تؤثر البيئة التنظيمية على مجموعة واسعة من النتائج الاقتصادية مثل الإنتاجية والنمو والعمالة والإطار غير النظامي. ويجب أن تضع ضمانات محددة لحماية العمال والاستثمارات والملكية الفكرية مع التخلص من التعقيدات الروتينية غير الضرورية.

#### 2. البنية التحتية المالية :

وهي تشير إلى المستويات المنخفضة للإدماج في النظم المصرفية النظامية وتشكل حواجز تواجه رواد الأعمال عموماً، والنساء خصوصاً، مع ما يترتب على ذلك من تأثيرات على الوصول إلى القروض والمنتجات المالية الأخرى وتسديد المدفوعات وتلقيها مقابل المنتجات والخدمات ، و ترتبط هذه الحواجز بالأنظمة المالية وضعف البنية التحتية.

#### 3. المهارات :

ويقصد بها توفر قوى عاملة مؤهلة على نحوٍ كافٍ، ومدربة على ثلاثة مجالات " المهارات التي لا تتطلب استخدام الحاسوب، والمهارات الحاسوبية والقدرة على العمل باستقلالية " .

#### 4. التحديات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات :

حيث تؤثر البنية التحتية للاتصالات السلكية واللاسلكية تأثيراً مباشراً على قدرة رواد الأعمال على دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها بنجاح في أعمالهم.

• **المجال الثاني: آليات إجرائية لتطبيق الاستراتيجيات العالمية والمحلية لتمكين المرأة العلمية السعودية:**

ويتضمن مؤشرات تعتمد على المعايير التالية:

1. **المعيار الأول: المشاركة والمسؤولية،** وتتحدد مؤشراتته فيما يلي:
  - تبني كافة فئات المجتمع السعودي لفكرة تمكين المرأة كمسؤولية جماعية، وتشجيع المشاركة في تحقيقها.
2. **المعيار الثاني: سياسات وأنظمة الموارد البشرية،** وتتحدد مؤشراتته فيما يلي:
  - اتخاذ التدابير لضمان التزام سياسات وأنظمة الموارد البشرية بإدراج السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في كافة علاقات العمل، بما في ذلك التوظيف والتدريب والترقية والأجور والحصول على المنافع وإنهاء الخدمة.
3. **المعيار الثالث: الحقوق القانونية،** وتتحدد مؤشراتته فيما يلي:
  - مساندة المرأة العلمية السعودية في الحصول على حقوقها القانونية كاملة ودون إبطاء، مع إعطاء اهتمام خاص للمرأة المهمشة والفقيرة والمعاقمة، وتعديل قوانين الأحوال الشخصية بالصورة التي تضمن حصولها على حقوقها.
4. **المعيار الرابع: خدمات تنمية الأعمال،** وتتحدد مؤشراتته فيما يلي:
  - التوسع في خدمات تنمية الأعمال الموجهة للمرأة السعودية، والتوسع في تطبيق تجارب إنشاء تعاونيات النشاط الاقتصادي الموجهة للمرأة.
5. **المعيار الخامس: نظم الإدارة والتمويل،** وتتحدد مؤشراتته فيما يلي:
  - تطوير سياسات الاستثمار الاقتصادي ونظم الإدارة والتمويل، وتطوير سياسات لضمان التزام القطاع الخاص بتمثيل مناسب للمرأة العلمية كرائدات أعمال.
6. **المعيار السادس: تنمية المشروعات الصغيرة،** وتتحدد مؤشراتته فيما يلي:
  - جذب صناعات تستطيع خلق فرص مباشرة وغير مباشرة عبر سلاسل القيمة لتشغيل النساء؛ وتفعيل السياسات والإجراءات التي تشجع النساء على إقامة مشروعاتهن الخاصة.
  - تطوير سياسات المشتريات العامة والتوريدات بما يضمن نصيباً أكبر لمنتجات المشروعات الصغيرة المملوكة للمرأة العلمية السعودية.

**خامساً: آليات إجرائية لتفعيل معايير المواصفة المقترحة:**

- تستهدف الآليات الإجرائية لتفعيل معايير المواصفة المقترحة " تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030 لتحسين الصورة الذهنية للمملكة العربية السعودية"، من خلال ما يلي:
1. تمكين المرأة العلمية السعودية من تعزيز قدرتها واعتمادها على الذات وزيادة إسهامها بالمشاركة في التخطيط للتنمية المستدامة وفقاً لرؤية المملكة 2030.
  2. توفير بيئة مجتمعية ملائمة تحقق مشاركة أكبر للمرأة العلمية السعودية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والقانوني والتعليمي.....، وصياغة السياسات وآلياتها التنفيذية لصالح المرأة العاملة.
  3. زيادة نسبة مشاركة المرأة العلمية السعودية في سوق العمل.
  4. توثيق إسهام المرأة العلمية السعودية ومشاركتها في التنمية الاقتصادية.
  5. مكافحة بطالة المرأة العلمية السعودية في جميع مدن المملكة.

**سادساً: التوصيات والمقترحات:**

- يقدم البحث مجموعة من التوصيات والمقترحات اللازمة لتضمين برنامج التحول الوطني أهداف ومبادرات رؤية المملكة 2030، والتي تستهدف بناء مجتمع حيوي بينته عامرة، بما يحسن الصورة الذهنية للمملكة ويحقق لها مكانة ريادية بين دول العالم، فيما يلي:
- (1) الاستثمار الأمثل لدور وسائل الإعلام الجديد في غرس القيم والمفاهيم الإيجابية نحو تنشئة المرأة العلمية وأدوارها المستحدثة في الحياة الاجتماعية والعملية وفقاً لرؤية المملكة 2030.
  - (2) تعزيز البنية التحتية الأساسية والاتصالات السلكية واللاسلكية في كل مدن المملكة بهدف تسهيل الإدماج الأفضل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتلبية احتياجات جميع رواد الأعمال من النساء.
  - (3) توفير قاعدة معلومات متكاملة عن المرأة العلمية السعودية وفرص العمل المتاحة أمامها في مختلف القطاعات الاقتصادية بالمملكة.
  - (4) تحديد العناصر الأساسية لصناعة السياسات التي قد تعالج التحديات الحالية بفعالية، بما فيها مخاطر تراجع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العربية بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة وفقاً للممارسات الجيدة المستخلصة من المنطقة العربية ومن خارجها.
  - (5) تبني استراتيجيات وبرامج لمناصرة السياسات من أجل ضمان الحقوق الاقتصادية للمرأة العلمية السعودية والارتقاء بها في سياق المرحلة الانتقالية للتنمية المستدامة في المنطقة العربية.
  - (6) إنشاء أقسام أكاديمية متخصصة بالجامعات السعودية في بعض المجالات كالعلوم العسكرية والقضاء والهندسة لتلبي احتياجات المجتمع السعودي من التخصصات وتأهيل المتميزات منهن لتولي المناصب القيادية.

- (7) إعداد برامج تدريبية لتأهيل القيادات النسائية السعودية يهدف إلى اكتساب المهارات والقدرات القيادية وإطلاعها على أحدث ما توصل إليه علم الإدارة .
- (8) إجراء المزيد من الدراسات العلمية المتعلقة بمجال ممارسة المرأة السعودية للعمل القيادي بصفة خاصة والإداري بصفة عامة وتشخيص المعوقات التي تواجهها أثناء عملها ووضع الحلول اللازمة لها .
- (9) إطلاق فريق عمل وطني لتقييم احتياجات النساء في سوق العمل، بحيث يقوم بتسهيل تبادل المعلومات، وزيادة وعي النساء بالقضايا المتعلقة بعملهن، وبحث احتياجات النساء في المناطق الريفية والمدنية، وتشخيص ومعالجة المشاكل التي تواجهها المرأة، ويقوم بوضع إطار عمل شامل للتطبيق.
- (10) دعم رواد الأعمال من النساء في توفير تدريب أفضل متعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للعمال عموماً، وللمديرين خصوصاً، مع زيادة إمكانية الوصول إلى التدريب الريادي لرواد الأعمال من النساء الناشئين.
- (11) تفعيل دور السيدات رائدات الأعمال في المملكة وتعزيز الروابط الثنائية والجماعية إقليمياً وعالمياً.
- (12) نشر التجارب الناجحة من القيادات الإدارية النسائية السعودية وفي المجتمع باعتبارها نماذج متميزة بهدف تعزيز الثقة وإثارة الطموح لدى المرأة السعودية.

### (3) المراجع

#### أولاً: المراجع العربية

- [1] آل عمر، حمود، والعبدي، بدر صالح. (2018). تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: الواقع والمأمول. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية (22)، الصفحات 43-63.
- [2] برنامج التحول الوطني. (2021). الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني 2021-2025. الرياض: رؤية المملكة 2030.
- [3] برنامج تمهيد للتدريب. (2022). تاريخ الاسترداد 6 15 2023، من صندوق تنمية الموارد البشرية: <https://hrdf.org.sa/program?alias>
- [4] بسبوني، سوزان بنت صدقة. (2018). المرأة الجامعية القيادية السعودية في ظل رؤية 2030 المساندة الزوجية والاجتماعية وأنواع العنف لدي المعنفات وغير المعنفات زوجياً من القيادات بالجامعات السعودية: دراسة وصفية مقارنة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (94)، الصفحات 23-66.
- [5] البكر، فوزية بكر. (2033). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية: 2030 الفرص والتحديات. المجلة الدولية لدراسات المرأة والطفل، 2(4)، الصفحات 1-12.
- [6] تكافؤ فرص المرأة في العمل والمناصب القيادية. (29 5 2022). تاريخ الاسترداد 16 6 2023، من صحيفة البلاد: <https://albiladdaily.com/2022/05/29/%D8%AA%D9%83%D8%A7%D9%81%D8%A4-%D9%81%D8%B1%D8%B5-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%A7%D8%B5%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%82>
- [7] تمكين المرأة. (2022). تاريخ الاسترداد 11 6 2023، من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: <https://hrsd.gov.sa/ar/services/768464>
- [8] حقوق الإنسان. (1 6 2023). تاريخ الاسترداد 25 6 2023، من المنصة الوطنية الموحدة: [https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/careaboutyou/humanright!/ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zjzjQx93d0NDYz8LYIMLA0CQ4xCTZwN\\_Ay83Iz0w8EKvAIsTAWdDQz9\\_Y1NnQwCnX3N\\_R2DwwwNDEz1o4jRb4AD0BoQ1h-FqsTALAYkJCg4yMXM18vbxwiqAJ8TwOrwuKEgNzTCINNTEQAMJv8G/dz/d5/L0](https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/careaboutyou/humanright!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zjzjQx93d0NDYz8LYIMLA0CQ4xCTZwN_Ay83Iz0w8EKvAIsTAWdDQz9_Y1NnQwCnX3N_R2DwwwNDEz1o4jRb4AD0BoQ1h-FqsTALAYkJCg4yMXM18vbxwiqAJ8TwOrwuKEgNzTCINNTEQAMJv8G/dz/d5/L0)
- [9] الحميدي، حصة بنت عبد الكريم، و البقمي، فوزية بنت مناحي. (2021). النشاط العلمي للمرأة السعودية في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز-حفظه الله-. المجلة التربوية، 2(81)، الصفحات 155-192.
- [10] الخليل، ميمونة. (25 4 2021). تمكين المرأة في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030. تاريخ الاسترداد 7 6 2023، من صحيفة مال: <https://maaal.com/archives/202104/%d8%aa%d9%85%d9%83%d9%8a%d9%86-%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b1%d8%a3%d8%a9-%d9%81%d9%8a-%d8%b8%d9%84%d8%b1%d8%a4%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%85%d9%84%d9%83%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d8%b1%d8%a8%d9%8a>
- [11] رؤية عمادها المواطن. (2022). تاريخ الاسترداد 8 6 2023، من التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030 لعام 2022: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/creating-a-vision-for-all>
- [12] الشبل، يوسف بن عبد الرحمن. (2019). استراتيجية مقترحة لتمكين القيادات النسائية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلة جامعة الجوف للعلوم التربوية، 5(2)، الصفحات 103-137.
- [13] الشيبان، إبراهيم. (6 2 2020). ثلاثة مسارات رئيسية لتمكين المرأة في الخدمة المدنية. تاريخ الاسترداد 18 6 2023، من جريدة الرياض: <https://www.alriyadh.com/1802898>



- [14] صندوق الأمم المتحدة الإنمائي. (2000). *المرأة والرجل في زمن متغير (حالة سكان العالم 2000)*. الأمم المتحدة.
- [15] الطريف، غادة بنت عبد الرحمن الطريف، و الرشيد، عبد الويس. (2019). مؤشرات تخطيطية لتمكين المرأة السعودية في مجالات الاستثمار السياحي في ضوء رؤية 2030. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية*، 11(1)، الصفحات 1- 52.
- [16] عاشور، نيللي السيد، و زعرب، زينب محمود. (2023). التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في ضوء معايير المدن الصديقة للنساء (رؤية استشرافية). *سلسلة أوراق ديموجرافية*، 3(21)، الصفحات 138- 166.
- [17] عبد اللطيف، سوسن عثمان. (2005). *التمكين وأجهزته-تنظيم المجتمع الأجهزة المعاصرة*. حلوان: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.
- [18] عبد الله، نمر ذكي شلبي. (يناير، 2021). التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية*، 2(53)، الصفحات 377-408.
- [19] العبد الكريم، خلود. (2014). معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافيا واجتماعيا وقانونيا. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، 1(36)، الصفحات 177- 238.
- [20] عسيري، أريج مريع سعيد. (2022). واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل. *مجلة التربية*، 3(196)، الصفحات 327- 367.
- [21] الغامدي، بدر. (15 1، 2022). *تمكين المرأة السعودية في 2030*. تاريخ الاسترداد 10 7، 2023، من دراسة: <https://drasah.com/Description.aspx?id=5274>
- [22] فرج، علياء عمر كامل، و شرعي، و داد عبد الله ناصر. (2020). دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية 2030 من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. *مجلة الدراسات الاجتماعية*، 26(1)، الصفحات 31- 53.
- [23] القحطاني، نائلة. (2021). الاتجاه نحو قيادة المرأة السعودية للسيارة وعلاقته بالتفكير الإيجابي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مؤتمر تمكين المرأة ودورها في عهد الملك سلمان*. الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- [24] كريم، عماد/ الأمم المتحدة. (2021). *التمكين الاقتصادي للمرأة*. تاريخ الاسترداد 24 2، 2022، من هيئة الأمم المتحدة للمرأة-الدول العربية: <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowerment>
- [25] محمد، أمل الماحي الخليفة. (2020). دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء رؤية المملكة 2030: دراسة تحليلية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 4(1)، الصفحات 72- 89.
- [26] المخلفي، إيناس. (18 10، 2022). ارتفاع نسبة النساء بالمناصب القيادية إلى 39.9%. تاريخ الاسترداد 16 6، 2023، من صحيفة مكة المكرمة: <https://cutt.us/pAo4>
- [27] المركز الوطني للتنافسية. (2022). *الهيئة العامة للإحصاء*. تم الاسترداد من <https://www.ncc.gov.sa/ar/asp018>
- [28] المؤمن، سوسن عبدالكريم. (2022). استشراف مستقبل تمكين المرأة بجامعة محمد بن سعود الإسلامية (دراسة استطلاعية). *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 30(4)، الصفحات 506- 532.
- [29] *اليوم العالمي للمرأة والفتاة في العلوم .. الفجوة تتسع*. (2021). تاريخ الاسترداد 28 5، 2023، من إسلام أون لاين: <https://islamonline.net/%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%85-%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%AA%D8%A7%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%88%D9%85>

#### ثانيا: المراجع الأجنبية

- [30] ESCWA. (2012). *Addressing the barriers to women's economic participation in the ESCWA region, Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA)*, New York: United Nations.
- [31] Hunt, A., & Samman, E. (2016). *Women's economic empowerment: Navigating enablers and constraints*. Overseas Development Institute (ODI).
- [32] Shreya Singh Kasana. (2022, 3 11). *Saudi Arabia's Vision 2030: A Catalyst for Realizing Women's Rights*. تاريخ . *the geopolitics*: <https://thegeopolitics.com/saudi-arabias-vision-2030-a-catalyst-for-realizing-womens-rights/>the geopolitics: <https://thegeopolitics.com/saudi-arabias-vision-2030-a-catalyst-for-realizing-womens-rights/>، من 7 10، 2023،
- [33] UNESCO. (2015). *Global Educational Monitoring Report*. UNESCO. Retrieved from <https://ar.unesco.org/gem-report/node/1346>
- [34] Varghese, T. (2011). Women empowerment in Oman: A study based on Women Empowerment Index. *Far East Journal of Psychology and Business*, 2 (2), 37-53.
- [35] Women, U. N., & Compact, U. G. (2010). *Women's Empowerment principles: Equality means business*. New York City: UN Women