



حوليات آداب عين شمس المجلد ٤٩ ( عدد يوليو – سبتمبر ٢٠٢١ )

<http://www.aafu.journals.ekb.eg>

( دورية علمية محكمة )



## " حقوق المرأة السعودية وفقا للأنظمة والمنظمات العالمية والتغيرات المجتمعية المستحدثة "

هيا صالح الحربي \*

أستاذ مشارك علم الاجتماع الاسري، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الاداب، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

[hhalharbi@ksu.edu.sa](mailto:hhalharbi@ksu.edu.sa)

### المستخلص

استطاعت الدول والمؤسسات الكبرى والمنظمات الحقوقية انتزاع العديد من الحقوق التي كانت المرأة مسلوقة منها قديماً، لقد كانت للمنظمات الدولية والعالمية الراحية لحقوق الإنسان دور بارز في سن التشريعات المنصفة للمرأة على المستوى الدولي الحديث، ألزمت العديد من دول العالم بمراعاة المرأة وفرض حقوقها من خلال الاتفاقيات التي توقعها تلك الدول مع هذه المنظمات، ومن الحقوق قوانين الأسرة والتنظيم العائلي في الدول الأوروبية التي ساوت بين حقوق المرأة والرجل والحقوق المفروضة على الأبناء.

وأولت معظم المنظمات العالمية والاتفاقيات والهيئات اهتماماً بالغاً بحقوق المرأة وآليات تفعيل تلك الحقوق، وتنوع اهتمام هذه المنظمات بجوانب الحياة السياسية والثقافية والاجتماعية وحتى التربوية، ويبدو اهتمام المنظمات العالمية فعلياً في حجم الفعاليات التي تقام سنوياً بهدف تسليط الضوء على المكتسبات والمخاطر التي تواجه حياة المرأة وحريتها، وقد أثمرت جهود هذه المنظمات قرارات مهمة من خلال المؤتمرات والوثائق والتعهدات، حيث شهد العالم تغيرات مستمرة في حريات المرأة ودعمها على المستويات المختلفة،

وقد شهدت المملكة تطورات حثيثة في تمكين النساء للعديد من الحقوق ففي بضع سنين فاق حجم التغيرات وما خلفته من تأثيرات جملة ما تحقق في أوضاع النساء طيلة عقود وتحديداً منذ انتهاء سياسة تعليم الفتيات وهناك عدد من مؤشرات التمكين

وضمن السياسات والتوجهات العامة لرؤية ٢٠٣٠ الاستمرار في تنمية مواهب المرأة واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية المجتمع واقتصاده. وفي المحور الثاني من رؤية السعودية ٢٠٣٠ (اقتصاد مزدهر) تتمثل ضمن الأهداف والالتزامات رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل. <http://www.spa.gov.sa> (وكالة الأنباء السعودية).

و تحمل الرؤية مفاتيح تحرر المرأة السعودية للمشاركة الفاعلة في الحياة العملية فخطط الرؤية ترمي بالإضافة إلى معالجة البطالة وتعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل متنوعة تحقيق الاستفادة القصوى من طاقات الشباب والشابات على حد سواء. حيث دور المرأة السعودية في ظل الرؤية السعودية ٢٠٣٠ بالقطاع التجاري والاستثماري ودورها في مجلس الشورى والمجالس الانتخابية ودورها الفاعل في العمل الإنساني والخيري. (الشرقاوى & عيد، ٢٠١٩).

© جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لحويلة كلية الآداب - جامعة عين شمس ٢٠٢١.

**أولاً:- حقوق المرأة في المواثيق الدولية:**

هناك العديد من المواثيق الدولية التي تعالج حقوق المرأة مباشرة او على وجه الخصوص ومنها الاتفاق الخاص بالحقوق السياسية للمرأة لعام ١٩٥٢، والاتفاق الخاص بجنسية المرأة المتزوجة ١٩٥٧، والاتفاق الخاص بالموافقة على الزواج والسن الأدنى للزواج وتسجيل الزيجات لعام ١٩٦٢، والتوصية الصادرة بشأن نفس الموضوع عام ١٩٦٥، والاتفاق الخاص بحظر الاتجار في الاشخاص والبعثاء لعام ١٩٥٠ والمعاهدة التكميلية بشأن الغاء العبودية وتجارة الرقيق والتقاليد والممارسات المماثلة للعبودية عام ١٩٦٥.

ويعتبر الاتفاق الخاص بالحقوق السياسية للمرأة اول اتفاق دولي تتعهد فيه الدول الاطراف بالالتزام قانوني يتصل بممارسة مواطنيها للحقوق السياسية، كما تعد هذه هي المرة الاولى التي يطبق فيها مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الوارد بالميثاق بالنسبة الى مسألة محددة.

كما يتضمن الاتفاق سالف الذكر ثلاثة مبادئ رئيسية مؤداها وجوب كفالة حق الاقتراع للمرأة في جميع الانتخابات على قدم المساواة مع الرجل دون اي تمييز، الى جانب الالتزام بمنح المرأة حق الترشيح للانتخابات لجميع الهيئات المنتخبة انتخابا عاما والتي تنص عليها القوانين الوطنية على قدم المساواة مع الرجل دون اي تمييز، فضلا عن وجوب تأمين حق المرأة في تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة التي تنص عليها القوانين الوطنية على قدم المساواة مع الرجل دون تمييز.

اما الاتفاق الدولي الخاص بجنسية المرأة المتزوجة، فيتضمن هو الآخر مجموعه من الالتزامات مفادها الالتزام بمراعاة الا يؤثر الارتباط بالزواج وحدث الطلاق بين احدي رعايا الدولة واي اجنبي او تغيير جنسية الزوج خلال الزواج على جنسية الزوجة بصوره آليه، والا يحول الحصول الاختياري على جنسية دولة اخرى او تخلي احد رعاياها عن جنسيته دون احتفاظ زوجة هذا المواطن بجنسيتها، والا يفسر هذا الاتفاق على انه يؤثر على اي تشريع او ممارسة قضائية يجوز بمقتضاها ان تحصل الزوجة الاجنبية لاحد مواطنيها، بناء على طلبها، على جنسية زوجها كحق من الحقوق المسلم بها.

واما الاتفاق الدولي الخاص بالموافقة على الزواج والسن الأدنى للزواج وتسجيل الزوجات، فمؤداه انه لا يجوز الارتباط قانونيا باى زواج بدون الموافقة الحرة الكامله لكلا الطرفين عليه، ويجب التعبير عن هذه الموافقة شخصيا بعد الاعلام المناسب وبحضور السلطة المختصة للاحتفال بمراسم الزواج والشهود بالصورة التي يكفلها القانون، الى جانب اتخاذ الاجراء القانوني لتحديد سن ادنى للزواج، فضلا عن التسجيل الرسمي لكافة الزيجات على يد السلطة المختصة وتضيف التوصية الخاصة بالموافقة على الزواج الى ماسبق ضرورة الا يقل السن الأدنى للزواج عن خمسة عشر عاما وان تتخذ الخطوات اللازمة لوضع المبادئ سالفه الذكر موضع التنفيذ.

وبالإضافة الى ماسبق من الاتفاقات الدولية والتي اعدت في اطار الامم المتحدة بشأن المرأة، اقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية مواثيق خاصة بالمرأة العاملة مثل اتفاقية الاجر المتكافئ للرجل العامل والمرأة العاملة عن العمل ذي القيمة المتكافئة رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١، والاتفاقية رقم ٤٥ لعام ١٩٣٥ الخاصة بالقضاء على التمييز في العمالة والوظائف والاتفاقية رقم ٨٩ لعام ١٩٢٨ بشأن العمل الليلي فضلا عن التوصية رقم ١٢٣ لعام ١٩٦٥ بخصوص تشغيل المرأة ذات المسئوليات الاسرية، كما اقرت منظمة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) الاتفاق الخاص بالقضاء على التمييز في التعليم لعام ١٩٦٠.

ومن المعالم ذات الدلالة والاهمية فى جهود الامم المتحدة من اجل النهوض بالمرأة صدور الاعلان العالمى للقضاء على التمييز ضد المرأة الذى اعلنته الجمعية العامة فى السابع من نوفمبر عن ١٩٦٧. بمقتضى قرارها رقم ٢٢٦٣ فى الدورة الثانية والعشرين. وقد بينت الحاجة الى هذا الاعلان فى ديباجته التى تعكس قلق الجمعية من انه " على الرغم من ميثاق الامم المتحدة والاعلان العالمى لحقوق الانسان والعهدين الدوليين لحقوق الانسان والوثائق الاخرى الصادرة عن الامم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، وعلى الرغم ايضا من التقدم الذى تم تحقيقه فى ميدان المساواة فى الحقوق بين الرجال والنساء فانه لا يزال هناك قدر كبير من التمييز ضد المرأة. وتبين ديباجة الاعلان سالف الذكر ان التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الانسان ويحول دون اشتراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل، فى حياة بلدها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية كما ويمثل عقبة تعترض الانماء التام لامكانياتها وطاقاتها. (محمد، حامد، ٢٠٠٤، ٤٣)

ويوضح الاعلان فى مادته الاولى ان " التمييز ضد المرأة بانكاره او تقييد تساويها فى الحقوق مع الرجل يمثل اجحافا اساسيا ويعد جريمة مخلة بالكرامة الانسانية ". ويدعو فى مواد اخرى الى اتخاذ التدابير ولضمان الاعتراف العالمى بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة والتى تتمثل فى الغاء القوانين والعادات والانظمة والممارسات القائمة المنطوية على اى تمييز ضد المرأة، وتوفير الحماية القانونية الكافية لتأمين تساوى حقوق الرجل والمرأة، الى جانب اثبات مبدأ تساوى الحقوق فى الدستور او بتاييده باى ضمان قانونى اخر، وكذلك تثقيف الراى العام وتوجيه الاهتمامات القومية نحو القضاء على النعرات والغاء الممارسات العرفية وجميع الممارسات الاخرى القائمة على فكرة نقص المرأة، فضلا عما نوه اليه الاعلان من مطالبة الحكومات والمنظمات غير الحكومية والافراد لتعزيز تنفيذ المبادئ الواردة بالاعلان، ويمكن القول بان اهم المبادئ والاحكام الواردة بالاعلان سالف الذكر بصدد الاهتمام بالمرأة وحماية حقوقها.

تتحصل فيما يلى:-

- ١- اتخاذ جميع التدابير المناسبة لالغاء القوانين والعادات والانظمة والممارسات القائمة المنطوية على اى تمييز ضد المرأة، ولتعزيز الحماية القانونية الكافية لتأمين تساوى الحقوق بين الرجل والمرأة
- ٢- اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتثقيف الراى العام وتوجيه الاهتمامات القومية نحو القضاء على النعرات والغاء الممارسات العرفية وجميع الممارسات الاخرى القائمة على فكرة نقص المرأة
- ٣- اتخاذ التدابير المناسبة لتأمين تمتع المرأة على قدم المساواة مع الرجل ودون اى تمييز بطائفة من الحقوق ( كحق الاقتراع فى جميع الانتخابات والترشيح لمقاعد جميع الهيئات المنبثقة عن الانتخابات العامة -حق الاقتراع فى جميع الاستفتاءات العامة - حق تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة - فضلا عن الحقوق المتعلقة باكتساب الجنسية او تغييرها او الاحتفاظ بها، والا يترتب على الزواج من اجنبى اى مساس تلقائى بجنسية الزوجة يجعلها عديمة الجنسية او يلزمها باكتساب جنسية زوجها )
- ٤- اتخاذ كافة التدابير المناسبة لتأمين تمتع المرأة المتزوجة او غير المتزوجة بحقوق متساوية لحقوق الرجل فى مجال القانون المدنى.
- ٥- واتخاذ جميع التدابير المناسبة لتأمين مبدأ تساوى مركز الزوجين، الى جانب حظر زواج الصغار وخطبة الصغيرات غير البالغات واتخاذ التدابير الفعالة المناسبة لوضع حد ادنى لسن الزواج ووجوب تسجيل عقود الزواج فى السجلات الرسمية، والغاء جميع

الاحكام الواردة فى قوانين العقوبات التى تنطوى على اى تمييز ضد المرأة، واتخاذ جميع التدابير المناسبة لمكافحة جميع انواع الاتجار بالمرأة والبغاء لتامين تمتع الفتيات والنساء، المتزوجات او غير المتزوجات، بحقوق متساوية لحقوق الرجل فى مجال التعليم على جميع مستوياته، واتخاذ جميع التدابير المناسبة لتامين تمتع المرأة المتزوجة او غير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل فى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فضلا عن وجوب منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج او الامومه لتامين حقها الفعلى فى العمل.

٦- اتخاذ التدابير اللازمة لمنع فصلها فى حالة الزواج او الامومه، ومنحها الاجازة اللازمة باجر عند الولادة مع ضمان عودتها الى عملها السابق ولتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة بما فى ذلك خدمات الحضانة على ان لا يعتبر ما سبق من التدابير فى مفهوم الاعلان تدابير تتخذ لحماية المرأة فى بعض انواع الاعمال ولاسباب تتعلق بصميم تكوينها الجسمانى. (اللجنة الدولية للصليب الاحمر، ٢٠٠٥، ٨٠،)

وبالنظر الى ما تتمتع به الاعلانات الدولية من طبيعة عامة، غير ملزمة طبقا للرأى الغالب فى الفقه والعمل تتابعت الجهود فى اطار الامم المتحدة من اجل اعداد اتفاقية خاصة بالمرأة تهدف الى القضاء على التمييز ضد المرأة وتضمن تمتعها بالحقوق الاساسية للانسان على قدم المساواة مع الرجل، فكان ان اقرت الجمعية العامة للامم المتحدة فى عام ١٩٧٩ الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة.

• ثانيا لجنة مركز المرأة كأحد اللجان التى تهتم بحماية المرأة فى اطار الامم المتحدة :

واقع الامر انه الى جانب ما تضطلع به الاجهزة الرئيسية والفرعية للامم المتحدة لكل ما تشتمل عليه من آليات المراقبة والمتابعة ؛ من الاهتمام بحقوق المرأة ضمن اهتمامها وتناولها لمسائل حقوق الانسان عموما

فقد بلغ الاهتمام الدولى بوضع المرأة على المستوى الهيكلى او المؤسسى مدى واسعا حين انشأت الامم المتحدة اجهزة متخصصة للنهوض بالمرأة وضمان تمتعها وحقوقها كانسان كما هو الشأن بالنسبة للجنة مركز المرأة التى انشأها المجلس الاقتصادى والاجتماعى فى عام ١٩٤٦ كجهاز فرعى معاون للمجلس ومستقل عن لجنة حقوق الانسان وتختص بالعمل على النهوض بحقوق المرأة فى كافة المجالات والميادين المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية.

ثم بلغت هذه الحماية المؤسسية ذروتها حين انشأت لجنة مناهضة التمييز ضد المرأة اعمالا للمادة (١٧) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة والتى اقرتها الجمعية العامة فى ١٩٧٩ ودخلت حيز النفاذ فى سبتمبر ١٩٨١، وتختص اللجنة بمتابعة تطبيق الدول الاطراف لمقتضى احكامها وبنودها.

نشأت لجنة مركز المرأة بمقتضى قرار المجلس الاقتصادى والاجتماعى رقم ١١ فى ٢١ يونيو ١٩٤٦.

تتكون اللجنة من ممثلى ٤٥ دولة من الدول الاعضاء، يتم اختيارهم على اساس التوزيع الجغرافى العادل (بوادي، حسنين المحمدي، ٢٠٠٦، ٦٥).  
وتعقد اللجنة اجتماعا سنويا ويجوز لها ان تعقد دورات استثنائية.  
وتتمثل اختصاصات لجنة مركز المرأة فى التالى :-

- ١- اعداد التوصيات والتقارير للمجلس الاقتصادى والاجتماعى بشأن النهوض بحقوق المرأة فى المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والتربوية.
- ٢- رفع التوصيات الى المجلس بشأن المشاكل العاجلة التى تستدعى انتباهها فوريا فى ميدان حقوق المرأة بغية تطبيق المبدأ القاضى بالمساواة بين الرجل والمرأة فى الحقوق.

٣- تقديم الاقتراحات الملائمة في هذا الشأن الى جانب تعزيز اهداف المساواة والتنمية والسلام ورصد التدابير اللازمة لتحقيق تقدم المرأة.

٤- استعراض وتقييم التقدم الذى تم انجازه على المستويات الوطنية والاقليمية والدولية. وتجدر الإشارة الى انه منذ صدور منهاج عمل بكين بشأن المرأة فى عام ١٩٩٥، وقد صار من واجبات لجنة مركز المرأة ان تضطلع بدور محورى فى رصد وتنفيذ منهاج العمل داخل نطاق منظومة الامم المتحدة، واسداء المشورة فى هذا الشأن الى المجلس الاقتصادى والاجتماعى. كما تعين على اللجنة لدى وضعها برنامج عملها للفترة من ١٩٩٦ - ٢٠٠٠ ان تستعرض مجالات الاهتمام الحاسمة فى منهاج العمل وتتنظر فى كيفية ادراج متابعة المؤتمر العالمى المعنى بالمرأة فى جدول اعمالها.

• ثالثاً أهم المبادئ الحاكمة للاتفاقيات الدولية لحماية حقوق المرأة :

#### أ- مبدأ مساواة المرأة بالرجل :-

ان الاتفاقية الدولية للمرأة شأنها فى ذلك شان غيرها من الاتفاقات الدولية لحقوق الانسان عموماً تجعل من المساواة بين الرجال والنساء المبدأ الاساسى والحاكم لجميع ما تشتمل عليه من قواعد والتزامات.

وبعبارة اخرى اكثر تفصيلاً، فانه اذا كان مبدأ المساواة فى التمتع بالحقوق والحريات الاساسية للانسان دون تمييز يشكل حجر الزاوية فى اية اتفاقية دولية تتصدى لحقوق الانسان فى اى مجال من المجالات، فان ما تتميز به الاتفاقية الدولية للمرأة فى هذا الشأن انما يتمثل فيما يمكن ان نطلق عليه التخصيص والتفريد، على معنى الاقتراب من مبدأ المساواة بالنسبة الى حالة خاصة او وضع محدد ونعنى بذلك المساواة على اساس النوع او الجنس، او ان شئنا الدقة بين الرجال والنساء.

#### ١- المساواة القانونية:-

ان مساواة المرأة بالرجل تشكل الفكرة الرئيسية المسيطره على جميع احكام الاتفاقية الدولية للمرأة وببونها، لذلك اشارت الاتفاقية بصورة صريحة ومباشرة وفى اكثر من موضع الى مبدأ المساواة بكافة صورته واشكاله.

وهذا ما تشير اليه ديباجة الاتفاقية بالمرأة من انه على الرغم من الجهود المختلفة التى بذلتها الامم المتحدة من اجل تقدم الانسان ومساواة المرأة، فانه "لا يزال هناك تمييز واسع النطاق ضد المرأة " وان هذا التمييز " يشكل انتهاكاً لمبادئ المساواة فى الحقوق واحترام كرامة الانسان، وعقبة امام مشاركة النساء على قدم المساواة مع الرجال فى الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية فى دولهن او يعيق نمو ورخاء المجتمع والاسرة ويزيد من صعوبة التطور الكامل لامكانات الجنسين والتنمية البشرية والوطنية والعالمية.

وتفرض الاتفاقية فى مادتها الثانية على الدول الاطراف واجبا بضرورة تجسيد مبدأ المساواة فى دساتيرها الوطنية او قوانينها الاخرى وتبنى التدابير التشريعية بما فى ذلك الجزائيه منها واتخاذ كل ما بوسعها لضمان التنمية التامة للنساء وتقديمهن كى يستطيعن ممارسة حقوقهن الانسانية وحريةهن الاساسية والتمتع بها على قدم المساواة مع الرجل.

كما تلزم اتفاقية المرأة الدول الاطراف باعطاء الحق للمرأة فى التصويت فى الانتخاب والمشاركة فى وضع السياسات الحكومية وشغل المناصب على قدم المساواة مع الرجل، مع الاعتراف بألية المشاركة فى المنظمات غير الحكومية وغيرها بما فى ذلك الاحزاب السياسية والاتحادات والنقابات المهنية على قدم المساواة مع الرجل.

وفى تأكيداها على المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة فى مختلف الحقوق، ألزمت الاتفاقية الدول الأطراف بمنح النساء " فرصا متساوية لتمثيل حكومتهم وللمشاركة فى أعمال المنظمات الدولية كالأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة. ( سعيد، محمد السيد، ٢٠٠٦ )

وفى سبيل تأكيد الاتفاقية على مساواة المرأة بالرجل، أعطت المرأة الحق مثل الرجل تماما لجميع التدابير لى تكفل المرأة حقوقا مساويا لحقوق الرجل فى ميدان تعليم وفى ميدان العمل

وإذا كانت اتفاقية المرأة تعتبر هى الاتفاقية الدولية الوحيدة التى تشتمل فى بنودها على احكام بشأن تخطيط الاسرة، فاننا نجدها وقد ألزمت الدول الأطراف بالعمل فى هذا المجال على توفير الحصول على الخدمات للرجال والنساء على قدم المساواة. ويرتبط بذلك ما تنص عليه الاتفاقية من الالتزام بكفالة مساواة المرأة بالرجل فيما يتعلق بعقد الزواج والعلاقات الاسرية.

كذلك فقد ألزمت الاتفاقية الدول الأطراف باعطاء الحق للنساء فى الاستحقاقات الاسرية والقروض المصرفية والرهون وغير ذلك من اشكال الائتمان العائلى، على قدم المساواة مع الرجال، وايضا اعطاها الحق المتساوى مع الرجل فى الانشطة الترويجية والالعاب الرياضية وجميع جوانب الحياة الثقافية. كما وتكفل الاتفاقية للنساء المساواة امام القانون فى ابرام العقود وادارة الممتلكات والمعاملة على قدم المساواة مع الرجال فى المحاكم والهيئات القضائية

ويتبين مما سبق ان الاتفاقية الدولية للمرأة، وان اتخذت من المساواة المبدأ الحاكم والفكرة المسيطرة على كل بنودها ونصوصها، فانها قد تضمنت نصوصا صريحة مباشرة تؤكد جميعها على وجوب مساواة المرأة بالرجل فى التمتع بكافة الحقوق والحريات الاساسية للانسان.

## ٢- تفعيل المساواة القانونية:

ان الاتفاقية اذ كانت قد أقرت مبدأ مساواة المرأة بالرجل فى كافة الحقوق والحريات الاساسية للانسان، فانها فعلت ذلك أخذة فى الاعتبار تلك الانماط والتقاليد الاجتماعية والثقافية السائدة والجامدة للسلوك والاتجاهات فيما يتصل بالعلاقات بين الرجال والنساء التى من شأنها الحيلولة دون تمتع المرأة بحقوقها كإنسان على قدم المساواة مع الرجل، لذلك قد جاءت المادة الرابعة من اتفاقية المرأة لتقرر انه لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تحدد الاتفاقية ولكنه يجب الا يستتبع باى حال كنتيجة له، الابقاء على معايير غير متكافئة او منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون اهداف التكافؤ فى الفرص والمعاملة قد تحققت.

وتضيف المادة ذاتها انه " لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الامومة بما فى ذلك تلك التدابير الواردة فى الاتفاقية اجراء تمييزيا.

ويستفاد من نص المادة سالف الذكر ان الاتفاقية تأخذ بعين الاعتبار الظروف والايضاح الاجتماعية والثقافية السائدة التى تؤثر سلبا على وضع المرأة، وتسلم بها كامر واقع، ولكنهما مع ذلك تهدف الى تهينة السبل الكفيلة بالتخلص من هذا الواقع وازالة اثره من خلال الترخيص للدول الأطراف باتخاذ اجراءات وتدابير استثنائية ومؤقتة تنطوى فى ظاهرها على نوع من التمييز ولكنها مباحة لغاية ايجابية موضوعية تتمثل فى الوصول الى ما يضمن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة على ارض الواقع.

وهكذا تميز الاتفاقية بين ما يطلق عليه تكافؤ الفرص وبين ما يسمى بالفرص المتكافئة، وترى في هذه الأخيرة شرطا لازما لاعمال المساواة القانونية بصورة سلمية وفعالة. وإذا شئنا ان نضرب لذلك مثلا لامن القول بانه اذا كانت القوانين والتشريعات السائدة في بلد ما تقضى بمساواة المرأة بالرجل في مباشرة الحقوق السياسية سواء من حيث التصويت في الانتخابات، او الترشح لعضوية المجالس النيابية والمحلية او التمثيل في هيئات اتخاذ القرار، ولكن الممارسة العملية نتيجة لعوامل واسباب تتعلق بالانماط والتقاليد الثقافية والاجتماعية السائدة تؤدي لعدم تمكن المرأة من التمتع بهذه الحقوق على ارض الواقع، ففي مثل هذه الحالة، يجوز للدولة المعنية اعمال مقتضى المادة سالفه الذكر من خلال اعتماد بعض التدابير المؤقتة التي يكون من شأنها تحقيق المساواة بصورة فعلية كان ينص على نظام الحصص في تشريع معين او ان يراعى تمثيل المرأة في المجالس النيابية وهيئات اتخاذ القرار لدى مباشرة رئيس الدولة لصلاحياته الدستورية الخاصة بتعيين نسبة من اعضاء المجلس النيابي او تعيين المناصب العليا في هيئات اتخاذ القرار.

**وخلاصة القول:-**

في كل ما سبق ان الاتفاقية الدولية للمرأة في جمعها بين المساواة القانونية وتفعيلها على ارض الواقع قد تميزت على سائر الاتفاقات الدولية لحقوق الانسان فيما يتصل بمبدأ المساواة امام القانون او الحماية المتساوية في ظل القانون من حيث انها اتخذت التدابير الهادفة الى تحقيق المساواة بين الرجال بغض النظر عن الحالة الزوجية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما تختلف عن تلك الاتفاقات السابقة عليها والمتعلقة مباشرة بوضع المرأة في الاتفاقية المرأة حيث تدعو الى اتخاذ التدابير المؤقتة للتمييز الايجابي وتلزم الدول الاعضاء بالعمل على تعديل الانماط الاجتماعية والثقافية للسلوك والاتجاهات فيما يتصل بالعلاقات بين الرجال والنساء كما تحاول فرض معايير خاصة للمساواة وعدم التمييز بينهما في الحياة الخاصة والعامة على حد سواء.

### **ب- مبدأ عدم التمييز وعلاقته بالعنف ضد المرأة:-**

سبقت الاشارة الى ان المساواة وعدم التمييز يشكلان معا المبادئ الاساسية الحاكمة في الاتفاقية الدولية للمرأة وان المبدأين يرتبطان ببعضهما البعض حتى ان كلاهما يعتبر مكمل للآخر.

وقد بينا مفهوم المساواة وتطبيقاتها في الاحكام العامة لاتفاقية المرأة، فاننا نكف هنا على تحديد المقصود بفهوم عدم التمييز فضلا عن بيان صورته واشكاله بما في ذلك على وجه الخصوص ممارسة العنف ضد المرأة، وذلك باعتبار ان القضاء على هذه الصور وتلك الاشكال المختلفة من التمييز ضد المرأة يشكل موضوع الاتفاقية الدولية للمرأة والغرض الرئيسي لها.

### **١- تحديد مفهوم التمييز:**

تجدر الاشارة الى ان الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتصل بتحديد مجالها ونطاق موضوعها تعنى بالتمييز ضد النساء، على معنى ان ما تنص عليه الاتفاقية يدور بالاساس حول التعامل مع الواقع الذي يكشف عن معاناة المرأة وتعرضها لشتى صور التمييز والعنف في كافة مجالات الحياة، العامة والخاصة، على حد سواء. وفي هذا الخصوص تعرف الاتفاقية التمييز ضد المرأة والذي يمثل القضاء عليه الغرض الرئيسي للاتفاقية بانه " اية تفرقة او استبعاد او تقييد يتم على اساس الجنس ويكون من اثاره او اغراضه توهين او احباط الاعتراف للمرأة بحقوق الانسان والحريات الاساسية في الميادين المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية او في اي ميدان اخر او

توهين او احباط تمتعها بهذه الحقوق او ممارساتها لها بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى اساس المساواة بينها وبين الرجل.  
وتأتى المادة الثانية من الاتفاقية والتي تشكل جوهر الاتفاقية وموضوعها وغرضها الاساس لتفرض على الدول الاطراف التزاما موضوعيا عاما مفاده انتهاج سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة.

واعمالا لهذا الالتزام ذى الطبيعة العامة والموضوعية تتضمن المادة ذاتها مجموعه من الالتزامات الفرعية ذات الطبيعة التنفيذية او العملية وتدور هذه الالتزامات فى جملتها حول التزام الدول الاطراف باتخاذ كافة الاجراءات والتدابير المناسبة لتسريعها واداريا وقضائيا ومؤسسيا لاعمال الالتزام العام سالف الذكر وضمان تطبيقه على ارض الواقع.  
وفى هذا الخصوص، تشير الفقرة الاولى من المادة الثانية من الاتفاقية الى التزام الدول الاطراف بادماج مبدأ المساواة وعدم التمييز فى دساتيرها الوطنية وقوانينها الاخرى ولا شك ان الاشارة الى الدستور فى هذا المقام تنطوى على كثير من المعانى والدلالات بالنسبة لتحديد القيمة القانونية لمبدأ عدم التمييز، وان النص عليه فى الدستور الذى يعد بمثابة القانون الاعلى او مصدر القوانين المحدد لمعاملها الاساسية يطفى على المبدأ المذكور نوعا من الثبات والقداسة، وذلك بالنظر الى ما يترتب على الحماية الدستورية من وجوب اتساق بقية المنظومة التشريعية والقضائية مع النص الدستورى ومن جهة ثانية، يتسع نطاق الالتزامات الفرعية ذات الطبيعة العملية، ليشمل بصورة تدريجية اتخاذ الاجراءات على مستوى الدستور، فالقوانين والتشريعات العادية، الى جانب اتخاذ اجراءات فى اطار الحماية القانونية عن طريق المحاكم. يلى ذلك ويواكبه اتخاذ اجراءات فى اطار العمل على تغيير الاعراف والتقاليد والممارسات التى تشكل تمييزا ضد المرأة، وبما يضمن فى النهاية تغييرا فى البيئة الذهنية للأفراد وتصوراتهم للانسان والكون والحياة.

كذلك فانه يمكن التمييز فى اطار الالتزامات الواجب اتخاذها من قبل الدول الاطراف فى اتفاقية المرأة ما بين التزام بتحقيق نتيجة، ايجابية كانت هذه النتيجة او سلبية كما هو الشأن بالنسبة لسن قوانين او تشريعات او الغاء قوانين وتشريعات وانظمة قائمة، وبين التزام ببذل عناية او انتهاج مسلك معين كما هو الشأن بالنسبة الى ابطال او الغاء الاعراف والممارسات السائدة التى تشكل تمييزا ضد المرأة.

يوضح ذلك ما تقتضى به المادة الخامسة من الاتفاقية من ضرورة اتخاذ الدول التدابير المناسبة للقضاء على الادوار النمطية والانماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، وعلى الممارسات النابعة من مفهوم الدونية او مفهوم التفوق لدى احد الجنسين دون الاخر، فضلا عن اتخاذ التدابير المناسبة لتطوير وتنمية مفهوم التربية العائلية القائمة على اساس المسؤولية المشتركة بين الابوين فيما يتعلق بتنشئة الاطفال وتربيتهم ( سيداو مصر، ٢٢، ٢٠٠٠).

ومن جهة اخرى، يكشف تحليل الالتزامات المفروضة على الدول الاطراف فى اتفاقية المرأة فيما يتصل بتحديد مفهوم التمييز عن استحداث محمود وتطور جوهرى فى مجال الحماية الدولية لحقوق الانسان على وجه العموم، ونعنى بذلك ان الاتفاقية وهى تضع على الدول الاطراف التزاما بانتهاج سياسة عامة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، لم تقف عند حدود المبدأ التقليدى فى النظرية العامة للمسئولية الدولية والمتمثل فى مسؤولية الدولة عن اعمال سلطاتها الرسمية التشريعية والتنفيذية والقضائية، وانما التمييز ضد المرأة الذى يرتكب من جانب اى شخص او منظمة او مؤسسة، مما يعنى ان جهود الدولة فى هذا الاطار تتسع لتشمل الى جانب السلوك الفعلى للسلطات والمؤسسات العامة- تصرفات الافراد العاديين كذلك الهيئات والمنظمات والمؤسسات الخاصة وغير الحكومية.



فالدولة طبقا لاحكام الاتفاقية مطالبة باتخاذ كافة التدابير المناسبة للقضاء على اى سلوك او اية ممارسة تمييزية ضد المرأة من جانب اى جهة من هذه الجهات. واخيرا تجدر الاشارة فيما يتصل بتحديد المقصود بمبدأ عدم التمييز الى ان التمييز الذى يشكل القضاء عليه الهدف الرئيسى لاحكام الاتفاقية هو ذلك التمييز الذى يؤثر سلبا على وضع المرأة ويحول بينها وبين تمتعها بالحقوق والحريات الاساسية للانسان على قدم المساواة مع الرجل.

اما التدابير والاجراءات الاستثنائية التى تنطوى على تمييز لصالح المرأة يكون من شأنها - كما سلف البيان التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة والوصول الى تكافؤ الفرص والمعاملة بين الجنسين، اتخاذ مثل هذا التدابير وتلك الاجراءات لا يعد تمييزا لمفهوم الذى تتبناه الاتفاقية للتمييز ضد المرأة وانما يعد من قبيل " التمييز الايجابى " الذى تسمح به اتفاقية المرأة فى سياق العمل على مناهضة التمييز ضد المرأة والتعجيل بمساواتها مع الرجل

## ٢- العنف ضد المرأة:

اذا كان مبدأ عدم التمييز ضد المرأة فى كافة المجالات وبالنسبة الى كافة الحقوق والحريات يمثل مع مبدأ المساواة المبادئ الحاكمة فى اتفاقية المرأة، فان العنف ضد المرأة الذى تعدد صورته واشكاله وخطوره اثاره وتداعياته على وضع المرأة و ينطوى على علاقة وثيقة بمبدأ عدم التمييز، كما ويشكل اهم ابعاده المكونات الاساسية، الامر الذى ينعين معه ان نعرض لهذه العلاقة بشأن من البيان والتفصيل

يجدر الاشارة الى ان الاتفاقية الدولية للمرأة قد وضعت مسألة العنف ضد المرأة فى صميم النظام القانونى الدولى لحقوق الانسان واسهمت بذلك فى انشاء وتطوير اطار معيارى تستند اليه حكومات الدول وهى تعمل على مناهضة العنف ضد المرأة باعتباره تجسيدا للممارسات التمييزية ضدها.

وتكمل الفكرة الرئيسية وراء تضمين الاتفاقية المذكوره احكاما خاصة بالعنف ضد المرأة فى حقيقة ان العنف القائم على اساس نوع الجنس هو شكل من اشكال التمييز يكبح قدرة المرأة على التمتع بحقوقها وحرياتها على اساس المساواة مع الرجل. وبعبارة اخرى فان العنف او التهديد به يشكل عائقا امام الخيارات المتاحة للنساء عموما فى شتى مجالات الحياة العامة والخاصة فى المنزل وفى المدرسة وفى مكان العمل، وفى جميع ارجاء المجتمع، كما يقيد هذه الخيارات سواء بطريقة مباشرة من خلال تدمير صحة المرأة وتضييق مجالات نشاطها او عن طريق غير مباشر من خلال تدمير ثقافتها بنفسها وتقديرها لذاتها بما يودى فى النهاية الى الحيلولة دون مشاركة المرأة الكاملة والفعالة فى شئون مجتمعها.

ان العنف ضد المرأة يعد شكلا من اشكال التمييز وهو بطريقة مباشرة او غير مباشرة يودى الى حرمان المرأة من حقوقها وينال من ذاتها وينتص من قدرها. والعنف بهذا المعنى قد يكون سلوكا فرديا او جماعيا، كما وياخذ اشكالا على ارض الواقع سواء داخل الاسرة من الزوج او الاب او الابناء او من خارج المنزل فى اماكن العمل وفى اقسام الشرطة وفى الطريق العام.

وفى ضوء التحديد سالف الذكر لمفهوم العنف، تضمنت اتفاقية المرأة، ولاسيما فى الاحكام التى تلزم الدول الاطراف باتخاذ التدابير والاجراءات المناسبة لحماية المرأة ضد اى فعل من افعال العنف بغض النظر عن هوية فاعله او مكان وقوعه. فطبقا لاحكام المواد سالفة الذكر تعتبر الاتفاقية الدولية ان سيادة انماط اجتماعية وثقافية وعادات فرعية معينة

من شأنها تكريس فكرة الدونية او تفوق احد الجنسين يشكل نوعا من العنف ينتج عنه تمييز ضد المرأة، كذلك تعتبر الاتفاقية ان الاتجار بالنساء واستغلالهن في الضعارة بصورها المختلفة يشكل احدى صور العنف التي تنطوى على ممارسات تمييزية ضد المرأة. والى جانب ذلك، تشير الاتفاقية الى ان سيادة المفاهيم النمطية عن دور الرجل ودور المرأة فى جميع مراحل التعليم وجميع اشكاله وعدم تكافؤ الفرص فى التعليم ومما يعتبر عنفا يودى الى التمييز ضد المرأة.

كما واعتبرت الاتفاقية ان الزواج المبكر وخاصة بالنسبة الى المرأة الريفية، وتعرض المرأة للاغتصاب والسب وختان الاناث وعدم توفير الرعاية الصحية وفرص التعليم، كل ذلك مما يعتبر عنفا واکراها يعرض المرأة للخطر ويضعف من قدراتها على المشاركة فى حياة الاسرة والحياة العامة على اساس المساواة مع الرجل.

### وخلص القول:-

فى كل ما سبق ان العلاقة الوثيقة ما بين العنف فى صورته، واشكاله المختلفه وبين التمييز كانت وراء تضمين الاتفاقية الدولية للمرأة العديد من الاحكام الصريحة والضمنية التى تطالب الدول الاطراف باتخاذ التدابير والاجراءات المناسبة من اجل مناهضة هذا العنف وبالتالي ازالة الممارسات التمييزية ضد المرأة. كما كان من الطبيعى ان يتضمن منهاج عمل بكين لعام ١٩٩٥، وان تفرض التوصيات العامة الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، بنودا خاصة بمسالة العنف ضد المرأة، وواجبات الدول فى مناهضته باعتباره خطوة مهمة فى اطار القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة.

### • رابعا:- جهود منظمة العمل الدولية فى مجال حماية الامومة:-

تزايد عدد النساء اللواتى يقضين جزءا اكبر من حياتهن فى العمل باجر وكان الارتفاع السريع لمشاركة المرأة فى سوق العمل من ابرز التغيرات الملحوظة خلال السنوات الخمسين الماضية، فقد ارتفعت معدلات النشاط الاقتصادى للمرأة على مستوى باسره من ٥٤% فى عام ١٩٥٠ الى ٦٦% عام ١٩٩٠ ومن المتوقع ان تبلغ ٧٠% عام ٢٠١٠، ومنذ جيلين دخلت النساء ميدان العمل باكبر عدد لهن وهن فى مقتبل العشرينات ثم تركو كثير منهن بعد بضع سنين من اجل انجاب وتربية اطفالهن، وفى عام ١٩٥٠ ارتفع معدل النشاط الاقتصادى للمرأة على مستوى العالم باسره الى ٥٩% بالنسبة للنساء من المجموعة العمرية ٢٠-٢٤ سنة وانخفض الى ٥٤% فى المجموعة الاكبر منهن بعشر سنوات، وثبت طوال ١٥ سنة، ثم انخفض بسرعة بعد سن ٤٩ سنة، وبحلول عام ١٩٩٠ اتخذت معادلات النشاط الاقتصادى فى العالم نمطا جديدا يتمثل فى المعادلات العالية لدخول النساء الى ميدان العمل وهن فى العشرينات، وازدادت مشاركتهن فى سوق العمل طوال الثلاثينات والاربعينات من عمرهن، وتراجعت عمالتهن ابتداء من سن الخمسين فاكثر اى ازدادت عدد النساء التى يقضين سنوات الانجاب وهن فى عمل باجر، واصبحت المرأة العاملة تواجه فور حملها عددا لا يحصى من القضايا المرتبطة بالعمل، ومن اهم هذه القضايا اثار الحمل على وظيفتها وتغييبها عن العمل قبل الوضع وبعده.

وقد اصبح دخل الاسرة يعتمد على دخلى الرجل والمرأة مجتمعين فقد اجريت دراسة وجدت ان ٥٩% من الاوروبيات العاملات و٥٥% من مثلاتهن فى الولايات المتحدة يوفرن نصف او اكثر من نصف دخل اسرهن وان امرأة بين كل اربع نساء فى اوربا توفر دخل اسرتها الاجمالي.

وعلى المستوى العالمى توفر المرأة المصدر الرئيسى للدخل فيما يقرب من ٣٠% من الاسر.. وبالتالي نجد ان هذه التغيرات اثرت فى زيادة عدد النساء اللاتى يعملن طوال فترات انجابهن ولم تعد اجازة الامومة والرعاية الطبية المناسبة وحدهما اساسيتين لتمكين

المرأة من صون صحتها والعودة الى العمل بل اصبح حصولها على دخل بديل اثناء فترة اجازتها امرا لا غنى عنه لرفاهيتها هي واطفالها ففي معظم ارجاء العالم تواجه المرأة العاملة فى حالة الحمل خطر فقدان وظيفتهن وتوقف كسبهن وازدياد المخاطر على صحتهن بسبب عدم كفاية اجراءات حماية عملهن وحقوقهن.

واعتمدت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات بتوصيات خاصة بحماية المرأة العاملة الام وذلك منذ بداية نشأتها نظرا لأهلية الموضوع، ففي عام ١٩١٩ اعتمدت الاتفاقية رقم (٣) التى ارسى المبادئ الاساسية لحماية الامومة وهى (الحق فى الاجازة والحق فى الاعانات الطبية والحق فى التعويض عن الدخل اثناء الاجازة، فبات يتعين منح الاجازة ابتداء من الاسابيع الستة التالية للولادة، وشملت الاعانات الطبية الحصول على رعاية طبية مجانية من طبيب او قابلة مؤهلة، وتعين ان تكون الاعانة المقضية كافية تماما لاعاشة المرأة وطفلها فى حالة صحية طبيعية، على ان تحدد السلطة المختصة فى كل بلد بدقة مقدار هذه الاعانة وبات من المفترض ان تدفع هذه الاعانة اما من الاموال العامة او عن طريق نظام التأمين، وتعزز الحق فى الاجازة عن طريق الحظر الصريح لفصل المرأة من عملها اثناء تغيبها فى اجازة الامومة او حظر ارسال انظار بالفصل ينتهى اجله اثناء فترة هذا التغيب).

ثم جاءت اتفاقية حماية الامومة ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) وحافظت على عناصر الحماية الرئيسية ذاتها، اى الحق فى اجازة الامومة وفى الرعاية الطبية والاعانات النقدية ولكن اساليب تقديم هذه الاعانات اصبحت اكثر وضوحا، فبات يتعين ان يشمل الحد الاقصى للاجازة البالغة ١٢ اسبوعا فترة اجازة الزامية بعد الوضع تبلغ على الاقل ستة اسابيع، ونصت على تقديم اجازة اضافية قبل الولادة او بعدها فى حالة اصابة المرأة بمرض يثبت بشهادة طبية انه ناجم عن الحمل او الولادة، كما نصت على ان تتضمن الاعانات الطبية الرعاية التى تقدمها القابلات المؤهلات او ممارسو الطب العام قبل الوضع، واثناء الوضع وبعده وكذلك الرعاية فى المستشفيات عند الضرورة، وفرضت احترام اختيار طبيب وحرية الاختيار بين مستشفى عام او مستشفى خاص وفيما يتعلق بالاعانات النقدية حددت معدل ادنى للتعويض عن كسب المرأة يبلغ ثلثى كسب المرأة السابق، بالنسبة للاعانات التى تقدم بموجب نظام التأمين الاجتماعى، كما توجب ان تدفع ضرائب الاجور على اساس العدد الاجمالي للعمال المستخدمين دون تمييز على اساس الجنس.

ولم تحصل الاتفاقية رقم ٣ والاتفاقية رقم (١٠٣) الا على عدد غير كبير من التصديقات فلم تصدق على الاتفاقية رقم (٣) سوى ٣٣ دولة عضوا وصدقت ٣٦ دولة على الاتفاقية (١٠٣)، وعرفت كلمة امرأة فى الاتفاقية تعريفا واسعا وهو " اى امرأة بغض النظر عن سنها او جنسيتها او عرقها او معتقدها، متزوجة او غير متزوجة ". وواصلت منظمة العمل الدولية جهودها بشأن تعزيز المساواة لجميع النساء العاملات وصحة وسلامة الام والطفل وبغية الاقرار بتنوع التنمية الاقتصادية والاجتماعية للى دول الاعضاء فضلا عن تنوع المنشآت وتطور حماية الامومة فى القوانين والممارسات الوطنية واعتمدت اتفاقية رقم (١٨٣) لعام ٢٠٠٠ ونصت الاتفاقية على ان تعبير امرأة ينطبق على اى انثى دون تمييز وتعبير "طفل" ينطبق على اى طفل دون اى تمييز، كما نصت الاتفاقية على انها تطبق على جميع النساء المستخدمات بمن فيهن اللاتي يمارسن اشكال غير نمطية من العمل لدى الغير

وتتمثل هذه الحقوق فيما يلي:-

### ١- اجازة الامومة :-

من حق اى امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على اجازة امومة لا تقل مدتها عن اربعة عشر اسبوعا، ولمراعاة صحة الام والطفل تشمل اجازة الامومة فترة اجازة الزامية بعد الولادة مدتها لا تقل عن ٦ اسابيع وتمتد فترة اجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلى دون تحفيض فترة اى اجازة الزامية بعد الولادة ويمكن ان تمتد فترة الاجازة قبل فترة اجازة الامومة او بعدها فى حالة الاصابة بمرض او حدوث مضاعفات او احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل او الولادة عن طريق شهادة طبية.

### ٢- الاعانات:-

تقدم الاعانات النقدية للنساء المتغيرات فى فترة اجازة الوضع او الاجازة الممتدة بناء على شهادة طبية بسبب مخاطر الحمل والولادة، ويجب ان تبلغ الاعانات النقدية مستوى يسمح للمرأة باعالة نفسها وطفلها فى ظل ظروف صحية مناسبة ووفقا لمستوى معيشة لائق، ولا يجوز ان يقل مقدار هذه الاعانة عن ثلثى كسب المرأة على ان تتوافر فى المرأة الشروط المؤهلة للحصول على الاعانات النقدية، واذا لم تستوفى هذه الشروط يكون من حقها الحصول على اعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية، وتوفر الاعانات النقدية للمرأة فى اجازة الوضع من خلال التامين الاجتماعى الالزامى او من الاموال العامة او من اى طريقة تقررها القوانين والممارسات الوطنية ولا يكون صاحب العمل مسئولا مسئولية فردية عن التكلفة المباشرة لاي من هذه الاعانات النقدية للمرأة العاملة دون اتفاق محدد اذا نصت القوانين على ذلك، اما بالنسبة للاعانات الطبية، فتتوافر للمرأة وطفلها الرعاية قبل الولادة واثنائها وبعدها وكذلك الرعاية فى المستشفيات عند الضرورة.

### ٣- الحماية فى مجال الاستخدام ومنع التمييز:-

يحرم القانون على صاحب العمل ان ينهى استخدام اى امرأة اثناء حملها او تغييبها فى اجازة الوضع او خلال الفترة التى تعقب عودتها الى العمل وتستثنى من ذلك الحالات القائمة على اسباب لا تمت بصلة الى الحمل والولادة ومضاعفاتها او الارضاع، ويقع على مسئولية صاحب العمل عبء الاثبات بان اسباب الفصل من الخدمة لا تمت بصلة الى الحمل والولادة والارضاع ومضاعفاتهم، كما يكفل للمرأة الحق فى العودة الى نفس وظيفتها او الى وظيفة مماثلة بنفس معدل الاجر عند انتهاء اجازة امومتها، وعلى كل دولة ان تتخذ التدابير المناسبة لضمان الا تشكل الامومة سببا للتمييز فى الاستخدام بما فى ذلك الحصول على فرص العمل فتحذر الا شتراط على اى امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما ان تجرى اختبارات ميبنا للحمل او ان تقدم شهادة تفيد باجرائها لتمثل هذا الاختبار ما لم تقرر ذلك القوانين لاعمال محظورة على المرأة الحامل او المرضع او ان يكون هناك خطر جسيم على صحتها وصحة طفلها، اما بالنسبة للمرأة المرضع فمن حقها الحصول على فترة توقف يومية لارضاع طفلها او على تخفيض ساعات العمل اليومية مع دفع مرتبها كاملا. (شقيقير، حفيظة، ١٩٩٦، ٣٩)

### ٤- النساء ذوات المسئوليات العائلية :-

بعد ان اصبحت المرأة جزء لا يتجزء من القوى العاملة اصبحت مشاكلها محل اهتمام، ومن هذه المشاكل فى مسئوليتها المزدوجة تجاه اسرهن وعملهن والتوفيق بين المسئوليتين وظرت الوثيقة الاولى التى ناقشت "استخدام النساء ذوات المسئوليات العائلية" وهى التوصية رقم (١٢٣) لعام ١٩٦٥.

وفى تلك الفترة كان يسود فى المنظمة فكر " حماية المرأة " اكثر من التركيز على مساواتها بالرجل فاهتمت تلك التوصية بالمرأة ذات المسئولية العالية دون ذكر الرجل ذو المسئولية العائلية تمشياً مع فكرة ان المرأة هى التى تتحمل عبء المسئولية العائلية ورعاية الاطفال والمسنين وليس الرجل، وبالتالي جاءت احكام هذه التوصية مركزة على المرأة. ووضعت التوصية على عاتق السلطات المختصة بالتعاون مع المنظمات العامة والخاصة المعنية باتباع سياسة مناسبة ترمى الى تمكين النساء ذوات المسئوليات العائلية اللاتى يعملن خارج منازلهن من ممارسة حقهن هذا دون التعرض للتمييز حسب المعايير التى اعتمدها مؤتمر العمل الدولى مع تسهيل الخدمات التى تمكن النساء من الوفاء بمسئوليتهن المختلفة.

ذكرت التوصية ايضا ضرورة توفير الخدمات تسمح للنساء بان يقمن بسئوليتهن من رعاية الاطفال وضمان الخدمات الصحية لهم وايجاد افراد مدربين لرعايتهم، ايضا من حق المرأة ان تحصل على نصيبها من التعليم والتدريب المهني لتماشي استعدادها للعمل واندماجها فى القوة العاملة مع تعاون السلطات المختصة مع المنظمات العامة والخاصة المعنية بضمان توفير الخدمات اللازمة لتسهيل دخول النساء اللاتى لن تعملن بعد الى ميدان العمل، او عودة النساء اللاتى خرجن من سوق العمل لفترة طويلة نسبيا نظرا لمسئوليتهن العائلية بصورة خاصة.

#### • خامسا :- حقوق المرأة فى المملكة العربية السعودية فى ضوء المتغيرات المستحدثة بالمجتمع :-

هى التشريعات والقوانين التى تتعلق بشؤون المرأة وأحوالها الشخصية، وأوضاعها الاجتماعية، وشهدت تلك الحقوق تعديلات إصلاحية جذرية فى أغسطس ٢٠١٩ بعد أن كانت لسنوات تعد محدودة مقارنة بالرجل، نتيجة لهيمنة التيار الديني التي تزايدت بعد العام ١٩٧٩م، حيث صنف المنتدى الاقتصادي العالمي السعودية فى العام ٢٠١٣ فى مرتبة متأخرة ضمن قائمة الدول من حيث المساواة بين الجنسين

لكن ساهمت الإصلاحات التي أجرتها السعودية لاحقا فى تحسين ترتيبها فى تقرير المنتدى لعام ٢٠١٨ إذ بلغت نسبة التغيير ٥٩٪ على صعيد المساواة فى الأجور والتحصيل العلمي.

١- وكانت السعودية آخر دولة تعترف بحق المرأة بالتصويت والترشح حيث أعلن الملك السعودي عبد الله بن عبد العزيز آل سعود عام ٢٠١١ أن النساء سيتمكن من المشاركة فى الانتخابات البلدية السعودية عام ٢٠١٥، بالإضافة إلى التعيين فى مجلس الشورى السعودي، وتشكل النساء السعوديات أقل من ٢٠% من القوة العاملة فى البلاد فيما تستهدف رؤية السعودية ٢٠٣٠ رفع النسبة إلى ٣٠٪. وتعتبر التغييرات التي بدأ بها الملك عبد الله فى بعض المؤسسات، والتعليم، تمثل الإسلام المحافظ، واليوم ٣٠% من مجلس الشورى نساءً. ويبلغ معدل سن النساء لدى زواجهن ٢٥ عامًا و نالت المرأة حقوقاً أكبر فى عهد الملك سلمان الذي أجرى تغييرات إصلاحية واسعة سمح للمرأة من خلالها بقيادة السيارة فى يونيو ٢٠١٨، وفى أغسطس ٢٠١٩ ألغت السعودية فى عهده شرط موافقة ولي الأمر الذي كان معمولاً به عند استخراج المرأة لجواز سفرها، كما أتاحت حرية السفر لكل من الذكر والأنثى اللذين تجاوز عمرهما ٢١ عاما دون قيد، وبعدها بشهرين (فى أكتوبر) ألغت شرط وجود المحرم للمرأة فى حال سكنها بمرافق الإيواء السياحي.(وكالة الانباء السعودية، ٢٠١٨)

وأورد تقرير مجلس حقوق الإنسان التابع للجمعية العامة للأمم المتحدة صدر عام ٢٠٠٩ أن إصلاحات متواضعة في مجال حقوق المرأة حصلت، وكان لها على تواضعها آثار يعتد بها على تحسن حقوق المرأة أبرزها في مجال التعليم، لكن لم تصحبها آثار مناظرة في مجالات مشاركة المرأة في القوى العاملة، كما يجري استبعاد المرأة إلى حد كبير من عملية صنع القرار، كما أن الفصل بين الجنسين يضع النساء في موقع المحروم من المشاركة في النطاق الكامل للأنشطة المتاحة، وكذلك ممارسة القوامة من جانب الرجل وإعتراضها الاستقلال الذاتي للنساء وأهليتهن القانونية كراشدات في المجتمع وفي أماكن العمل. كما أشار التقرير أنه إلى جانب افتقار المرأة إلى الاستقلال الذاتي والإقتصادي، فإن قصورا في الممارسات القضائية المتصلة بالطلاق والولاية على الأطفال إلا أنه يفتقر إلى الوضوح القانوني ويترك الأمر في هذه المسائل للسلطة التقديرية للقضاة. وبالرغم من أن العنف ضد المرأة أضحي قضية من قضايا السياسات العامة، وتحظى باهتمام جوانب مثل الزواج المبكر والقسري، بالإضافة إلى الطلاق؛ إلا أنه وللأسباب المذكورة، فإن قدرة النساء للإفلات من الزواج التعسفي محدودة، ويظل وضع المرأة بالمجمل دون الإنصاف حتى في ما يتعلق بقضايا الطلاق والزواج القسري، ولا تحظى قضايا العنف ضد فئات النساء الأضعف كالعاملات في الخدمة المنزلية باعتراف كافي.

وفي العقد التالي للعقد الذي صدر فيه تقرير مجلس حقوق الإنسان شهد الجانب العدلي والقضائي المتعلق بحقوق المرأة قرارات إصلاحية تضمن أبرزها إقرار صندوق للإنفاق على أولاد المرأة خلال فترات التقاضي الخاصة بالخلافات الزوجية، كما يحق للزوجة تسلم نسخة من عقد الزواج، وعلى المأذون أن يسمع موافقتها لفظيا على الزواج، وسمح للمرأة برخصة التوثيق، كما استحدث مجلس الوزراء صندوق نفقة للمطلقات والأبناء، ووفرت الدولة أماكن لتنفيذ أحكام الرؤية والحضانة، وسمحت للمرأة بدخول الدوائر القضائية دون ولي، وكذلك السماح لها بولاية المحضون، وإثبات حضانتها لأطفالها دون رفع دعوى قضائية، كما ألغت الوزارة العمل بالأحكام القاضية بإجبار الزوجة على العودة إلى بيت زوجها.

وكذلك بدأت السعودية في أغسطس ٢٠١٩ باتخاذ إجراءات فعلية للحد من سلطة الولاية التي كانت تتيح للذكور الأقارب، وفقا لتشريعات معينة وتقاليد وأعراف اجتماعية، الوصاية على المرأة في عدد من أحوالها الشخصية كالسفر والزواج والبيع وغيرها، الأمر الذي أشار إليه تقرير أصدرته منظمة هيومن رايتس ووتش في ٢١ أبريل ٢٠٠٨ تحت عنوان "قاصرات إلى الأبد"، حيث قدمت عن السعودية آنذاك واحدا من "أسوأ" السجلات الخاصة بحقوق المرأة، وقامت الحكومة السعودية بتعديل عدد من الأوضاع المتعلقة بالمرأة حيث شجعت النساء على امتلاك بطاقات شخصية وأصدرت قوانين بمنحهم حق الحصول على الرعاية الصحية.

أتاحت السعودية للمرأة، وفق التعديلات التي أقرها مجلس الوزراء نهاية يوليو ٢٠١٩ في أنظمة وثائق السفر والعمل والتأمينات الاجتماعية، استخراج جواز سفرها دون شرط، كما أصبح بإمكانها السفر بعد بلوغها سن الـ ٢١ عاما، وإضافة إلى ذلك يحق لها التبليغ عن المولود بصفتها أمه، كما أصبح من حقها طلب الحصول على سجل الأسرة من إدارة الأحوال المدنية. أيضا فإن التعديلات الجديدة لم تفرق بين الرجل والمرأة في المسؤولية عن الأبناء القصر وجعلت المرأة "رب أسرة" مناصفة مع الزوج إذا كان هناك أبناء قصر

وأما بالنسبة لحقوق العمل فتعمل المرأة السعودية في كافة القطاعات باستثناء المهن والأعمال الخطرة والضارة مثل المناجم والمحاجر والصناعات التي يتم فيها تحويل المواد،

وما شابه. في العام ١٤٢٥ قرر مجلس الوزراء السعودي قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية، بعد أن كانت مجالات العمل أمامهن ضيقة، ووصلت نسبة البطالة بين النساء عام ٢٠١٣ لمعدل ٨٠%، مما دعا السعودية لإصدار عدة قرارات لتوسيع مشاركة المرأة في سوق العمل، ووفق تحليل لمنظمة العدل الدولية فإن نسبة عمل المرأة فوق ١٥ عاما في السعودية زادت بنهاية العام ٢٠١٨ إلى ٢٢.٣%. وساهم في تقليص فرص العمل للمرأة غياب القوانين المتعلقة بالمساواة في الأجور وساعات العمل بين الرجال والنساء، وفي يناير ٢٠١٩ أزلت وزارة العمل فوارق الأجور وحددت ساعات العمل للمرأة، واجهت المرأة السعودية عوائق أخرى تتعلق بصعوبة التنقل وقلة خدمات رعاية الأطفال، كما كان عملها في بعض الوظائف في القطاع الخاص والحكومي محكوما بنظام الوصاية قبل إسقاطه، وقد وضعت الدولة محفزات لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل عن طريق إطلاق برامج لضيافة أطفال المرأة العاملة وكذلك نقلها من وإلى مقر العمل، كما تضمنت التعديلات التي أقرها مجلس الوزراء بنهاية يوليو ٢٠١٩ المساواة بين الرجل والمرأة في سن التقاعد وفرص العمل، والمساواة بينهما أيضا في تعريف العمل وتعريف العامل

أما بالنسبة للحقوق السياسية للمرأة السعودية في ١٢ ديسمبر ٢٠١٣م صدر أمر ملكي ينص بأن تكون المرأة عضواً يتمتع بالحقوق الكاملة للعضوية في مجلس الشورى، وأن تشغل نسبة (٢٠%) من مقاعد العضوية كحد أدنى. ويضم المجلس الحالي في عضويته (٣٠) امرأة من أصل ١٥٠ عضو هم مجموع أعضاء مجلس الشورى السعودي. كما أقرت مشاركة المرأة في الترشح والانتخاب لعضوية المجالس البلدية اعتباراً من الدورة القادمة، والتي ستكون في عام ٢٠١٥م. والمرأة السعودية تشغل مناصب عليا في الوظائف العامة، وأصبحت شريكاً مهماً في العديد من الهيئات والجمعيات الأهلية كالغرف التجارية، والأندية الأدبية، وجمعيات الخدمات الاجتماعية.

### وأخيراً :-

كانت المملكة العربية السعودية الدولة الوحيدة في العالم التي لا تسمح بالمرأة بقيادة السيارة، واستمر المنع الصارم في المدن خصوصاً منذ تأسيس المملكة وحتى إصدار الملك سلمان بن عبد العزيز في ٢٦ من سبتمبر ٢٠١٧ أمر ملكي بالسماح للمرأة بقيادة السيارة داخل المملكة حيث نص القرار على "اعتماد تطبيق أحكام نظام المرور ولائحته التنفيذية - بما فيها إصدار رخص القيادة - على الذكور والإناث على حد سواء على أن يبدأ التنفيذ في ١٠ شوال ١٤٣٩هـ وفق الضوابط الشرعية والنظامية المعتمدة" (الغامدي عبدالله، ٢٠١٩، ١٧)

### سادساً: المرأة السعودية على طريق التمكين :-

الدول التي تسابق الزمن تحرق مراحل التاريخ، وتكثف معرفتها وخبرتها، وتستفيد من كل مواردها وإمكاناتها لتصنع الفارق وتترقى في مدارج الكمال، تتخفف من أعباء الماضي وتصحح الأخطاء وتنطلق في مسارات حضارية جديدة وآفاق مستقبلية بلا حدود، وقرار السعودية منح المرأة حقوقها الكاملة في استخراج الوثائق وفي السفر والتنقل وفي مكانتها في الأسرة هو قرار تاريخي بالفعل، لا باعتبار هذا القرار سابقاً للعالم، لا، بل باعتباره قراراً داخلياً ينقل المجتمع السعودي نقلة نوعية نحو مزيد من حشد الجهود نحو المستقبل وحشد كل طاقات المواطنين نحو مجتمع أكثر حيوية ودولة أكثر قوة. أن تمكين المرأة السعودية هو أحد أركان رؤية السعودية ٢٠٣٠ التي أسسها وقادها بكل اقتدار وتميز ولي العهد السعودي الأمير محمد بن سلمان، وقد سبقته قراراتٌ وستلحقه

أخرى، في التوجه نفسه وللهدف والغاية ذاتهما، فقد تجاوز الزمن كل الأوهام التي كانت تحاصر نصف المجتمع وتعطله عن اللحاق بركب التنمية والمشاركة في التأثير والبناء وذلك من خلال بعض التوجهات. (الشرقاوى & عيد، ٢٠١٩)

- إذا تحركت المرأة فلا تجعل حراكها ضد الرجل ومحاربتة وإنما تجعله ضمن سياق تغيير ثقافة المجتمع ليحترم المرأة بل حتى تغير المرأة نظرته إلى المرأة التي تحتاج إلى تغيير ثقافي من خلال المؤسسات التي تقوم بوعي المرأة بتنقيتها بالتعليم الذي يعتمد القيم وبناء الاتجاهات الواضحة المحددة الداعمة لتمكين النساء، ويكون ذلك على مستويين: اتجاهات النساء نحو نفسها--اتجاهات المجتمع إزاء النساء.

- إرساء المساواة المستنيرة تعنى الحقوق مقابل الواجبات وتنمية الكفاءة الذاتية واستثمار وتنمية القدرات الشخصية في ضوء: ماذا بعد التمكين لتوقى بعض الآثار الاجتماعية للتقوية والتمكين وذلك في ضوء تنظيم الشريعة الإسلامية للعلاقة بين المرأة ومجتمعها ورفض نماذج التمكين الغربية عن ثقافة الإسلام خاصة تلك التي تنبثق من السخط على الانوثة والرغبة في التزجج باعتبار ان تحرير وتمكين المرأة يقاس بمدى اقتراب جوهرها ومظهرها من الرجولة وعدم الفصل التعسفي بين تمكين المرأة الفردي ونهضة مجتمعها وأمتها.

- العمل على تعبئة طاقات النساء للتقدم على المستوى النفسي والاجتماعي والثقافي والسياسي في إطار قيم الإسلام، الاستفادة من تجارب النساء في ثقافات مختلفة ومنها الغربية، مع الاحتفاظ دائما بحق قبوله او رفض ما يطرح علينا من قبل المنظمات النسائية العالمية بما يتوافق مع خصوصية ثقافتنا وتحديات ظروفنا ولا يمكن تحرير الثقافة إلا من خلال تغييرات في ثلاث مؤسسات، الأسرة والمؤسسات التعليمية ودور العبادة من أجل مواجهة الموروث الثقافي

-الدعوة إلى تناول قضايا التنمية المستدامة في المناهج المدرسية ومن خلال المقررات ذات الصلة ووفقا لاحتياجات التلاميذ في البيئات التعليمية المختلفة يمكن أن تكون أحد الحلول ذات الجدوى في هذا الصدد.

-العمل على إعداد وتأهيل المرأة السعودية من خلال الأسرة ووسائل الاعلام والمؤسسات التعليمية إعداداً يمكنها من إدارة الذات واتخاذ القرارات بفعاليه ، فيما يتعلق بشؤونها الحياتية والعملية

وأن التحول نحو الاستدامة المنشودة لا يبدو ممكنا بدون حدوث تغير رئيسي وجذري على مستوى النموذج المعرفي السائد، ويمكن من خلاله دمج جهود التنمية المستدامة وجهود الحفاظ على البيئة بطريقة مفيدة للطرفين من أجل الصالح العام للجيل الحالي والأجيال القادمة والقضاء على الأمية وتطور مناهج وأساليب التربية والتعليم والبحث العلمي والتقني بما يتلاءم مع احتياجات التنمية المستدامة.

-دعم المؤسسات البحثية لدعم التنمية المستدامة والدعم العلمي لتشخيص واقع المرأة العربية من منظور مقولات التنمية على المستوي الدولي..

-تشجيع منظمات المجتمع المدني لبذل جهود أكبر فيما يتعلق بفتح مجالات المشاركة للنساء وإعداد وتدريب الكوادر النسائية وترشيح القيادات النسائية

-ضمان الوصول الشامل إلى الصحة الجنسية والإنجابية. وضرورة ان يتضمن تمكين المرأة مجالات عدة منها سياسية واقتصادية وثقافية واجتماعية وتعليمية والتي تواجه بعض المعوقات حيث تمكين المرأة في كافة مجالات الحياة والتوزيع العادل لثمار التنمية يقود إلى التنمية المستدامة.



يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تتيح فرصاً جديدة لتمكين المرأة اقتصادياً من خلال: إنشاء أعمال تجارية وإتاحة فرص عمل للمرأة كصاحبات ومديرات مشاريع تقوم على النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكذلك كعاملات في مشاريع تجارية جديدة؛ وتهيئة بيئة مواتية بما في ذلك من خلال التدريب بحيث تشعر المرأة بالراحة عند المشاركة في أنشطة التنمية المجتمعية والدفاع عن احتياجاتهن وأولوياتهن؛ أخيراً، فهذا القرار هو قرار سعودي خالص، لا علاقة له من قريب أو بعيد بحملات الشرق أو الغرب، المعادية أو المزايدة، بل هي مصلحة الوطن والمواطنين ومواجهة التحديات وبناء المستقبل (العتيبي، ٢٠١٩، ٣٠).

### سابعاً: المرأة السعودية تاريخ من الطموح غير المحدود:-

أولت حكومة المملكة العربية السعودية منذ عهد الملك عبدالعزيز بن عبدالرحمن آل سعود، اهتماماً كبيراً بالمرأة السعودية وتعليمها وتمكينها من جميع حقوقها في ضوء ما نصت عليه تعاليم الشريعة الإسلامية السمحة، وحازت جل اهتمام الملك المؤسس بعد توحيد البلاد، وكان داعماً لكل ما يعزز مكانتها، وهناك حوالي ٢٠ قراراً تعزز حقوق المرأة السعودية في القضاء

وتطرقت أستاذة علم التاريخ عضو مجلس الشورى الدكتورة دلالة بنت مخلد الحربي في حديث لوكالة الأنباء السعودية "واس"، إلى تأثير الملك عبدالعزيز "رحمه الله" في تطور تعليم المرأة السعودية الذي كان واضحاً من خلال ظهور كتاتيب تعليم البنات في عدد من مدن وقرى السعودية، مستشهدة بوثيقة تاريخية تبرز مساندته لمشروع تنموي رفع إلى مجلس الشورى في ٢١ صفر ١٣٥٠هـ الموافق ٧ يوليو/تموز ١٩٣١، يتعلق بإصلاح كتاتيب البنات في منطقة الحجاز والاستزادة منها، ومعاونتها قدر الإمكان.

وأوضحت الدكتورة دلالة الحربي أن أولويات تعليم المرأة في الكتاتيب خلال عهد الملك عبدالعزيز، جاءت على قسمين: أولهما يشمل تعليم الكبيرات مبادئ القرآن الكريم، وحفظ سورة القصيرة، وبعض الأحاديث النبوية الشريفة التي تشرح أمور دينهن في حياتهن اليومية، والآخر يخص الصغيرات اللاتي كانت أولويات تعليمهن دراسة القرآن والسنة، ومبادئ القراءة والكتابة.

وقد وصل عدد دور كتاتيب تعليم المرأة في بداية عهد الملك عبد العزيز إلى أكثر من ١٨٠ داراً منتشرة في مختلف مناطق السعودية، وكانت تمثل المرحلة الأولى للتعليم في المملكة للذكور والإناث على حدٍ سواء.

وتمثلت المرحلة الثانية في المدارس المنزلية أو شبه النظامية التي كانت بدايتها في عام ١٣٦٠هـ الموافق ١٩٤١م، واستمرت إلى تاريخ إنشاء المدارس النظامية لتعليم البنات في عام ١٣٧٩هـ الموافق ١٩٥٩م.

وتشير الإحصائيات إلى وجود ١٥ مدرسة شبه نظامية، كان النظام التعليمي القائم فيها شبيهاً بنظام تعليم البنين، وتضاف إلى مواد التعليم بعض العلوم الأخرى مثل الخياطة والتفصيل والتطريز، وفي بعض تلك المدارس يتم تعليم الموسيقى والرياضة البدنية كالسباحة وغيرها، أما المعلمات فغالبا كن من بعض الأقطار العربية المجاورة.

والمرحلة الثالثة هي مرحلة مدارس البنات النظامية التي أعلن البدء عن إنشائها في ٢١ ربيع الثاني من عام ١٣٧٩هـ، عندما صدر مرسوم ملكي بإنشاء الرئاسة العامة لتعليم البنات، لتكون هيئة رسمية تعليمية تتولى التخطيط والإشراف وإدارة تعليم البنات، ومراكز التدريب المهني الخاص بالفتيات.

ووفرت جامعة الملك سعود التي أنشئت عام ١٩٥٧، أول فرصة للفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم العالي داخل السعودية، حيث سمحت للفتاة عام ١٩٦١ بالانتساب للجامعة من خلال كلية الآداب والعلوم الإدارية، وتوالت بعد ذلك الجامعات في فتح المجال للراغبات من البنات في مواصلة تعليمهن بنظام الانتساب.

وفي عام ١٩٧٠-١٩٧١، قامت الرئاسة العامة لتعليم البنات بإنشاء أول كلية خاصة بالبنات، وهي كلية التربية بالرياض وصولاً إلى افتتاح العديد من أقسام الطالبات في جامعات البنين التابعة لوزارة التعليم العالي.

وفي ظل ما يحظى به التعليم عموماً من اهتمام كبير من قبل المسؤولين في السعودية استفادت أعداد كبيرة من الطالبات من برامج الابتعاث التي تقدمها الجامعات والكليات للدراسات الجامعية والعليا لمختلف دول العالم، خصوصاً أوروبا وأمريكا الشمالية، وكذلك من برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي.

وفي عام ١٤٢٩هـ، تم وضع حجر الأساس لجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، التي تعد أول مدينة جامعية حكومية متكاملة خاصة بالمرأة في السعودية، وعُينت الأميرة الدكتورة الجوهرة بنت فهد بن محمد بن عبدالرحمن آل سعود أول مديرة للجامعة؛ ما جعل طموح المرأة السعودية بلا حدود.

ونتيجة لاهتمام ولاة الأمر في السعودية بتعليم المرأة، واعتباره في سلم أولويات الحكومة السعودية، فقد تمكنت المرأة السعودية من السير بخطوات وثقة في تحقيق طموحاتها وأهدافها حتى برزت في شتى المجالات العلمية والعملية، كالتعليم والطب، والفيزياء والرياضيات والإدارة وغيرها، على المستويين المحلي والدولي.

وأثبتت قدرتها على تحمل المسؤولية حتى أصبحت شريكة في تحقيق التنمية في السعودية، ونالت مميزات وحقوقاً أسهمت في تسريع الارتقاء بمكانتها وزادتها تقدماً، مع الحفاظ على هويتها وتميزها.

وصدر أمر ملكي في عام ١٤٣٤هـ، يقضي بتعيين ٣٠ سيدة أعضاء في مجلس الشورى، وتضمن القرار ألا يقل نسبة تمثيل المرأة عن ٢٠% من أعضاء المجلس.

ونتيجة لما حققته المرأة السعودية من تميز، فقد تولت مراكز قيادية في مجالات متعددة، حيث عُينت في عام ١٤٣٠هـ أول امرأة بمنصب نائب وزير التربية والتعليم لشؤون البنات.

ونظراً لاهتمام السعودية بدخول المرأة في مجال التعليم الفني والتدريب المهني والتقني، فقد تم تعيين سيدة في منصب نائب مساعد للتدريب التقني والتطوير للبنات بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني والتقني بالرياض، كما استحدثت أقساماً للنساء في السلك العسكري، مثل الجوازات والسجون، واستحدثت أيضاً قسماً نسائياً في الدفاع المدني ومؤخراً في المرور.

وأخذت المرأة السعودية في ظل حكومة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود حقها في الاقتراع والترشح في الانتخابات البلدية، وذلك إيماناً منه بتميزها ودورها الكبير في بناء مجتمع متكامل، كما أصدر أمراً سامياً باعتماد تطبيق أحكام نظام المرور ولائحته التنفيذية بما فيها إصدار رخص القيادة للذكور والإناث على حد سواء.

ويعد عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود داعماً للمسيرة المتنامية للمرأة السعودية لإدراكه بأنها صانعة الأجيال، ولذلك كان لا بد من فتح كل المجالات لها لخدمة وطنها، وهو ما جاءت به رؤية السعودية ٢٠٣٠ لتجعل المرأة أحد الأركان المهمة لبناء المستقبل.

وقد صدر أمر سام بتمكين المرأة السعودية من الخدمات دون اشتراط موافقة ولي أمرها ما لم يكن هناك سند نظامي لهذا الطلب وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية، واعتماد قيام وزارة الداخلية بإعداد مشروع نظام لمكافحة التحرش، ومواصلة دعم حقوق المرأة والأسرة والطفل

وتعكس توجهات وأوامر خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود وولي عهده اهتماما كبيرا بتحقيق كل ما يوفر حياة كريمة للمرأة، انطلاقا من مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية التي أوجبت حفظ حقوقها واحترام كرامتها وحرمت أي ظلم يقع عليها، وعلى هذا الأساس تتضافر أنظمة السعودية، وفي مقدمتها النظام القضائي، لتشكل إطارا قانونيا يحمي ويعزز حقوق المرأة، ويحظر التمييز ضدها، ويوسع دائرة الخدمات المقدمة لها.

ومن أهم المحاور التي وضعتها السعودية في برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ ورؤية السعودية ٢٠٣٠، رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى ٣٠%، وذلك من خلال تمكينها في جميع المجالات، ومساعدتها على بناء مستقبلها بتوفير فرص متكافئة لتنمية مواهبها واستثمار طاقاتها بالتعليم والتدريب.

كما أتيح للمرأة السعودية دخول السوق السعودي لتشجيعها على الاستثمار من خلال إقامة المشاريع التجارية والاستثمارية، التي تسهم في توفير فرص عمل لسيدات سعوديات أخريات.

وبرز عدد من سيدات الأعمال السعوديات في المحافل العالمية ممثلات لبلادهن، وذلك يعد خطوة مشرفة في تاريخ التنمية.

وحققت النساء السعوديات تفوقا ونجاحا باهرا في المجالات العلمية، حيث قدمن في السنوات الماضية عددا من الاختراعات والإنجازات التي وضعتهن في مصاف العلماء في العالم؛ ما دعا عددا من المؤسسات العلمية الدولية المتميزة إلى دعوتهن للانضمام أو المشاركة المباشرة في أبحاثها وتجاربها.

وخطت المرأة السعودية خطوات متسارعة وإيجابية في مجال الأعمال الخيرية والتطوعية، إضافة إلى دورها البارز في فعاليات الحوار الوطني، وفي المجال الإعلامي والثقافي، ونجاحها في إدارة بعض المنظمات غير الحكومية المعنية بحقوق المرأة والطفل والعنف الأسري والخدمة الاجتماعية بكل كفاءة واقتدار.

وتتيح المملكة العربية السعودية الفرص للمرأة لإثبات قدراتها في مجال الخدمات الصحية والتعليم الصحي والبحث العلمي على مستوى العالم، وتولت مناصب قيادية في المجال الطبي تقديرا لما وصلت إليه من علم وقيادة وجهود متميزة.

(a.alotibi,2019.10)

وتمنح السعودية للمرأة فرصة تمثيلها على المستوى الإقليمي والدولي من خلال عملها في سفارات وقنصليات وبعثات السعودية، ومشاركتها ضمن الوفود في المؤتمرات والمحافل والآليات الإقليمية والدولية، وفي هذا الإطار ترأست نائبة وزير العمل والتنمية الاجتماعية الدكتورة تماضر الرماح الوفد السعودي في أعمال الدورة الثانية والستين للجنة وضع المرأة في مقر الأمم المتحدة، التي أقيمت في ١٤ مارس/آذار ٢٠١٨، بمدينة نيويورك.

**Abstract****"Saudi Women's Rights According to International Regulations and Organizations and the New Societal Changes"****By Haya Saleh Al-Harbi**

Countries, major institutions and human rights organizations have been able to extract many rights that were stolen from women in the past. Those countries sign it with these organizations, and among the rights are family laws and family planning in European countries that equate the rights of women and men with the rights imposed on children.

Most of the international organizations, conventions and bodies have given great attention to women's rights and the mechanisms for activating those rights. The interest of these organizations varied in aspects of political, cultural, social and even educational life. The interest of international organizations appears in the number of events held annually with the aim of shedding light on the gains and risks facing women's life and freedom. The efforts of these organizations have resulted in important decisions through conferences, documents and pledges, as the world has witnessed continuous changes in women's freedoms and their support at various levels.

The Kingdom has witnessed rapid developments in empowering women with many rights. In a few years, the size of the changes and the effects they have left have exceeded the sum of what has been achieved in the situation of women over the decades, particularly since the adoption of the girls' education policy. There are a number of empowerment indicators.

Within the general policies and directions of Vision 2030, the continuation of developing women's talents, investing their energies, and enabling them to obtain appropriate opportunities to build their future and contribute to the development of society and its economy. In the second axis of Saudi Vision 2030 (a prosperous economy), the goals and commitments are to raise the rate of women's participation in the labor market. <http://www.spa.gov.sa> (Saudi Press Agency)

The vision holds the keys to liberating Saudi women to participate actively in practical life. The vision plans aim, in addition to tackling unemployment and enhancing the economy's ability to generate diverse job opportunities, to make the most of the energies of young men and women alike. Where the role of Saudi women under the Saudi Vision 2030 in the commercial and investment sector, their role in the Shura Council and electoral councils, and their active role in humanitarian and charitable work. (El-Sharqawy & Eid, 2019) .

**قائمة المراجع**

- بوادي، حسنين المحمدي (٢٠٠٦) ، حقوق الانسان بين مطرقة الارهاب والغرب ، الاسكندرية ، دار الفكر الجامعي.
- الرشيدى، احمد (٢٠٠٦) ، حقوق الانسان سلسلة مفاهيم ، القاهرة ، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية ، عدد ٢٤ .

- الرواشدة، علاء زهير، العرب، أسماء ريحي (٢٠١٦): المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية، دراسة ميدانية على عينة من النساء الرائدات في إقليم الشمال، الأردن، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (٤٣).
- الشراوى نجوى إبراهيم & عيد ناهد احمد (٢٠١٩) : تحديات تمكين المرأة من تحقيق اهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بين الواقع والمأمول،" ورقه عمل، ملتقى دور المرأة في القيادة النسائية بجامعة حائل ، ٢٠١٩/٣
- الشلهوب ، هيفاء بنت عبد الرحمن ، ٢٠١٧: أبعاد تمكين المرأة السعودية ، دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، المجلة العربية للدراسات الأمنية ، مج ٣٣، ع ٧٠ ، الرياض.
- الغامدي عبدالله (٢٠١٩) " ركائز عززت تقدم المرأة السعودية في مؤشرين للمساواة، الرياض.
- اللجنة الدولية للصليب الاحمر(٢٠٠٥)، البروتوكولان الاضافيات الى اتفاقيات جنيف لعام ١٩٧٧.
- سعيد، محمد السيد(٢٠٠٦) ، مقدمة لفهم منظومة حقوق الانسان، سلسلة تعليم حقوق الانسان ، القاهرة ، مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان، ط٣.
- سليمان، سماء(١٩٩٨) ، الحقوق السياسية للمرأة، مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية.
- سيداو مصر ( ٢٠٠٠ )، نشرة غير دورية يصدرها ائتلاف المنظمات الغير حكومية المعنية بالغاء التمييز ضد المرأة، العدد (١)، سبتمبر.
- شقير، حفيظة (١٩٩٦)، حقوق الانسان للنشاء بين الاعتراف الدولي وتحفظات الدول العربية،مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان.
- عبد السلام بنور، فاطمة(١٩٩٦)، الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمرأة بين النظرية العالمية الثالثة والنظريات التقليدية الاخرى، المركز العالمي لدراسات وابحاث الكتاب الاخضر.
- على،حامد (٢٠٠٤)، قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لاحكامه، وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية، الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية
- مصطفى، حسن حسن (٢٠١٥): استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية، مصر، مجلة الخدمة الاجتماعية (الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين المصريين)، ع (٥٤).
- المنتدى الاقتصادي العالمي،(٢٠١٣).
- البكر، فوزية (٢٣ يونيو ٢٠١٦م): مقال دور الجامعات رؤية ٢٠٣٠ [www.aljahirh.com](http://www.aljahirh.com)
- <http://www.spa.gov.sa>
- [a.alotibi@aawsat.com](mailto:a.alotibi@aawsat.com)