



قرار رقم : (٤١٦)
وتاريخ : ١٧/٦/١٤٤٤هـ

قرارات مجلس الوزراء

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع في جلسته المنعقدة برئاسة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود، على المعاملة الواردة من السديوان الملكي برقم ٧١٧٢٣ وتاريخ ١٧/١١/١٤٤٣هـ، المشتملة على برقية معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم ٢١٨٠٤٤ وتاريخ ١/١٢/١٤٤٢هـ، في شأن مشروع السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

وبعد الاطلاع على مشروع السياسة المشار إليه.

وبعد الاطلاع على المادة (١٩) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالامر الملكي رقم (١٣/٤) وتاريخ ٣/٣/١٤١٤هـ.

وبعد الاطلاع على الامر السامي رقم (٢٢١٦٣) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٨هـ.

وبعد الاطلاع على المذكرتين رقم (٨٩٤) وتاريخ ١٨/٤/١٤٤٣هـ، ورقم (٦٥١) وتاريخ ٣٠/٢/١٤٤٤هـ، المعدتين في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على التوصية المعدة في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (١٣-١٤/٤٤/د) وتاريخ ٩/٤/١٤٤٤هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٥٤٦٨) وتاريخ ٢٦/٥/١٤٤٤هـ.

يقرر

الموافقة على السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بالمملكة العربية السعودية، بالصيغة المرفقة.

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود



السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة في المملكة العربية السعودية

المقدمة:

تُعبّر السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بالمملكة العربية السعودية، عن التزام المملكة بجعل تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ركيزتين أساسيتين في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمملكة في المستقبل، وقد عُبر عن هذا الالتزام في النظام الأساسي للحكم - الصادر بالأمر الملكي رقم (90/أ) وتاريخ 1412/8/27هـ - الذي نصت المادة (الثامنة) منه على ما يلي: "يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة، وفق الشريعة الإسلامية"، ونصت المادة (السادسة والعشرون) منه على ما يلي: "تحمي الدولة حقوق الإنسان، وفق الشريعة الإسلامية"، ونصت كذلك المادة (الثامنة والعشرون) منه على ما يلي: "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل"، وبما يتوافق مع المعاهدات والاتفاقيات التي تُعد المملكة طرفاً فيها، ومنها على وجه الخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم (111) لعام 1958هـ بشأن التفرقة العنصرية في العمالة والمهنة - الموافق عليها بالمرسوم الملكي رقم (م/15) وتاريخ 1398/3/12هـ - التي تنص في المادة (2) منها على الآتي: "يتعهد كل عضو تسري عليه هذه الاتفاقية أن يعلن ويتبع سياسة وطنية توضع لكي تدعم - بوسائل تتلاءم مع الظروف والعادات القومية - المساواة في المعاملة والفرص بالنسبة للعمالة والمهنة، وتؤدي إلى القضاء على أي تفرقة فيهما".

كذلك أدخلت المملكة تعديلات على نظام العمل، ووفق عليها بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، ومن ضمنها تعديل المادة (الثالثة) منه لتكون بالنص الآتي: "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه". ووضعت أيضاً إجراءات تهدف إلى تعزيز الحماية من التحرش في مكان العمل والنهوض بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وتوسيع نطاق حماية الأمومة.





مصطلحات السياسة:

- يُقصد بالمصطلحات الآتية -أيما وردت في هذه السياسة- المعاني المذكورة أمامها:
- 1- التمييز في الاستخدام والمهنة (عدم المساواة في المعاملة): أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو العمر، ويشمل التمييز بناءً على الحالة الاجتماعية أو الصحية أو الأمومة أو الزي أو الموظفين (العمال) ذوي المسؤوليات العائلية أو أي سبب آخر للتمييز -سواء كان تمييزاً مباشراً أو غير مباشر- ويزترب عليه عدم تطبيق تكافؤ الفرص أو عدم المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة. ولا يعد تمييزاً ما يلي:
 - أ- أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة.
 - ب- التمييز بين مواطني الدولة ومواطني دولة أخرى.
 - 2- المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة: المساواة أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه. ويشمل ذلك: شروط العمل وظروفه، والترقية، والأجر، والتدريب، وغيرها، على أن تكون فرص العمل متساوية بناءً على الجدارة والمؤهلات في جميع جوانب الاستخدام والمهنة.
 - 3- الفئات الأقل فرصاً: يقصد بها الأشخاص ذوي الإعاقة، والأشخاص الذين يعيشون في المدن والمحافظات والمراكز التي يقل فيها النمو الاقتصادي والمناطق التي ترتفع فيها نسبة البطالة، وكبار السن، والأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية الرجال منهم أو النساء، أو الذين سُجنوا لجرائم لا تعد من قبيل الجرائم الكبيرة، أو كانوا يعانون من أمراض تسببت في انقطاعهم عن العمل (وتشمل الأمراض العقلية والنفسية والأمراض المزمنة وغيرها)، وكذلك الفئات المحتاجة التي تخدمها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- نطاق تطبيق السياسة:
- تغطي هذه السياسة جميع الخاضعين لأحكام نظام الخدمة المدنية ونظام العمل، وتشمل جميع الأجهزة الحكومية ومنشآت القطاع الخاص والقطاع الثالث.





الإطار الزمني لتطبيق السياسة:

ستطبق هذه السياسة على مدى زمني يُقدر بـ(عشر) سنوات، وعلى مرحلتين مدة كل منهما (خمس) سنوات؛ لتقيّم النتائج وتجرى التعديلات ويوسّع النطاق بحسب الاقتضاء، وذلك على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: وفقاً للتدرج الآتي:

1- الإعلان عن السياسة والتوعية بمفهومها (خلال السنة الأولى من إقرار السياسة).

2- تنفيذ أهداف السياسة (خلال السنتين الأولى والثانية مع مراعاة الأولويات).

3- تقييم أثر السياسة (من السنة الثالثة إلى السنة الخامسة من إقرار السياسة).

المرحلة الثانية: الخمس سنوات التالية للمرحلة الأولى: ستوضع هذه المرحلة على أساس نتائج التقييمات التي بناء عليها سيوسّع نطاق الفئات والأحكام التي تشملهم أو تقلّص أو تغيّر.

أهداف السياسة:

تهدف هذه السياسة إلى القضاء على أي تمييز في الاستخدام والمهنة، وتتضمن ثلاثة أهداف رئيسية:

أولاً: تطوير الأنظمة والسياسات التي تحدّد وتمنع صراحةً التمييز وتعزز المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، ويتفرع عنه الآتي:

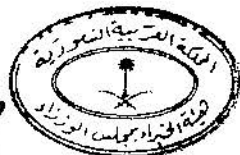
1- تطوير أنظمة وسياسات العمل:

لتأصيل مفهوم عدم التمييز في الاستخدام والمهنة وضمان تطبيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص؛ فإن السياسة تسعى إلى تطوير أنظمة العمل لتشمل الآتي:

أ- مراجعة الأحكام النظامية اللازمة في نظام الخدمة المدنية ونظام العمل ولوائحهما؛ للتحقق من عدم وجود أي تمييز بجميع جوانبه وأشكاله.

ب- تحديد إجراءات ووسائل الانتصاف الفعالة فيما يخص الممارسات التمييزية في الاستخدام والمهنة.

ج- المراجعة المستمرة للتشريعات المتعلقة بعدم التمييز في الاستخدام والمهنة ومواءمتها مع ما ورد في السياسة.





2- قياس أثر تشريعات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة:

تفعيل التقييم المستمر لتشريعات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة وقياس أثرها على سوق العمل من خلال الآتي:

أ- تقييم شمولية التشريعات التي تحمي من التمييز في سوق العمل، ومن ذلك: تنظيم الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية، وتنظيم بيئة العمل بما يضمن استقرار العاملين، وتشريع أنماط العمل الجديدة مع الحفاظ على حقوق العاملين، وتشريعات حماية الأمومة، وكذلك التطوير المستمر لأنظمة الحماية الاجتماعية بما يضمن شموليتها لجميع فئات العاملين، وغيرها مما يستجد من تشريعات.

ب- قياس أثر تشريعات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة من ناحية تمكين الفئات الأقل فرصاً من دخول سوق العمل والاستمرار فيه.

ثانياً: تعزيز مشاركة المرأة والفئات الأقل فرصاً في سوق العمل:

تسعى السياسة إلى وضع إجراءات وبرامج ومبادرات لتمكين الفئات الأقل فرصاً من دخول سوق العمل والاستمرار فيه. ولضعف مشاركة المرأة في سوق العمل وارتفاع نسبة بطالتها، فإن السياسة تسعى لتعزيز مشاركتها في سوق العمل، بالإضافة للفئات الأخرى من الفئات الأقل فرصاً في سوق العمل وبناء عليه، فقد حُددت الإجراءات والبرامج التالية بما يسهم في تعزيز مشاركتهم في سوق العمل:

1- عمل مراجعة - بالتنسيق مع أصحاب المصلحة - لجميع البرامج القائمة الخاصة بتمكين المرأة والفئات الأقل فرصاً، ومنها برامج التدريب؛ لتقييم أثرها، وفهم عناصر النجاح وفعالية المخرجات التدريبية.

2- التسويق الاجتماعي للبرامج ذات العلاقة وتعزيز الوعي بخصوص عمل الفئات الأقل فرصاً.

3- دعم انتقال المرأة والفئات الأقل فرصاً من المرحلة التعليمية إلى سوق العمل، عن طريق تصميم برامج تدريب بالتنسيق مع أصحاب العمل ومقدمي خدمات التدريب.

4- دعم عودة المرأة والفئات الأقل فرصاً إلى العمل بعد الانقطاع، عن طريق برامج التدريب المهني وخدمات التوظيف.





ثالثاً: دعم تنفيذ السياسة بإجراءات فعالة:

ستراقب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وتتابع تنفيذ السياسة وتعد إطاراً للمتابعة والرصد، وستكون الوزارة المرجع في حال وجود استفسارات أو تساؤلات من مختلف الجهات بشأن السياسة. وستقوم الوزارة بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة بإنشاء وسائل انتصاف فعالة وذلك فيما يخص الممارسات التمييزية من أجل تلقي الشكاوى المتعلقة بجميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة. وستعمل الوزارة على تطبيق حوكمة السياسة وتحديد وتنسيق الأدوار بين الجهات الحكومية ذات العلاقة ومتابعة تنفيذ السياسة من خلال إنشاء إدارة للتكافؤ تتمتع بالصلاحيات التي تمكنها من القيام بدورها، ومن ذلك:

- 1- المراجعة الدورية للتشريعات والبرامج وأي أحكام تنظيمية أخرى متعلقة بتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، واقتراح التعديلات اللازمة بشأنها وفق الإجراءات النظامية.
- 2- دراسة شاملة للفئات الأقل فرصاً وإيضاح احتياجاتهم الوظيفية، واقتراح برامج جديدة بناء على نتائج الدراسات.
- 3- تفعيل نظم مراقبة وتقييم وتبليغ فعالة وشاملة لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بالإضافة إلى تحديد إجراءات ووسائل الانتصاف الفعالة فيما يخص الممارسات التمييزية في الاستخدام والمهنة.
- 4- تنفيذ البرامج والمبادرات الوطنية المتعلقة بالسياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- 5- تعزيز التعاون بين أصحاب العمل والعاملين وممثليهم؛ لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.
- 6- تقويم ومتابعة واستدامة أثر أنشطة السياسة على العمل.
- 7- تدريب المراقبين على اكتشاف الممارسات التمييزية بجميع أنواعها، وتنقيف المنشآت والمؤسسات وأصحاب العمل.
- 8- العمل مع الجهات ذات العلاقة، بما في ذلك وسائل الإعلام، من أجل إطلاق حملات وطنية وإقليمية ترمي إلى تعزيز ممارسات المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة.





الخاتمة:

يعد تأسيس ممارسات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة عملية ديناميكية طويلة المدى يسهم فيها جميع أطراف سوق العمل لتحقيق أهداف سامية، وهي: العدالة، والمساواة، وتوفير فرص العمل الكريم لجميع أفراد المجتمع، من خلال التشريعات والتنظيمات والمبادرات والتوعية المجتمعية للوصول للغايات السامية لهذه السياسة، التي تتوافق مع مبادئ الشريعة الإسلامية السمحة والأنظمة الأساسية في المملكة العربية السعودية.

