



السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة

بالمملكة العربية السعودية

المقدمة:

تعتبر 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 و المهنة ركيزتين أساسيتين في مجال التنمية الاجتماعية و الاقتصادية للمملكة في المستقبل , و قد عُبر عن هذا الالتزام بالموافقة على السياسة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (416) وتاريخ 1444/6/11هـ، لتشكل إطاراً وطنياً شاملاً يحدد المفاهيم والمبادئ الأساسية، ويبين نطاق التطبيق، ويضع الأهداف والآليات التنفيذية اللازمة لتعزيز بيئة عمل عادلة ومنصفة، ودعم مشاركة المرأة والفئات الأقل تمثيلاً في سوق العمل، ورفع كفاءة الأنظمة والتشريعات ذات الصلة.

تسعى السياسة إلى تعزيز الحوكمة والمتابعة والتقييم المستمر لأثر التدخلات والسياسات المرتبطة بعدم التمييز، وتطوير آليات فعّالة , بما يساهم في تأسيس ممارسات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة يشارك فيها جميع أطراف سوق العمل لتحقيق التوازن والاستقرار بما يدعم مستهدفات رؤية المملكة 2030.

مصطلحات السياسة:

يُقصد بالمصطلحات الآتية - أينما 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 الامومة أو الزي أو الموظفين (العمال) ذوي المسؤوليات العائلية أو أي سبب آخر للتمييز - سواء كان تمييزاً مباشراً أو غير مباشر، ويترتب عليه عدم تطبيق تكافؤ الفرص أو عدم المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

ولا يُعد تمييزاً ما يلي:

- أ. أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفته 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، والأجور، 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 تحددها 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.

أهداف السياسة:

تهدف هذه السياسة إلى القضاء على أي تمييز في الاستخدام والمهنة، وتتضمن ثلاثة أهداف رئيسية:
أولاً: تطوير الأنظمة والسياسات التي تحدّد وتمنع ممارسات 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 الدورية 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، وتشجيع أنماط العمل الجديدة مع الحفاظ على حقوق العاملين، وتشريعات حماية الأمومة، وكذلك التطوير المستمر لأنظمة الحماية الاجتماعية بما يضمن شموليتها لجميع فئات العاملين وغيرهم 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، ودعم 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، وبناءً عليه فقد حددت 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 ومنهجيات 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 داعمة بناءً 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 وممثلهم، 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، وتثقيف 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.

