

حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

أحلام سعد عبد الله الزهراني

باحثة ماجستير، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
ahlamsa2d@gmail.com

أمل محمد شلبي خضرجي

أستاذ القانون التجاري المساعد، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

المستخلص

تتناول هذه الدراسة حقوق المرأة العاملة في النظام السعودي وتحليل مدى التزام الجهات المعنية بتطبيقها، مع التركيز على التطورات التشريعية المرتبطة برؤية المملكة 2030. اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي لنظام العمل السعودي، وتوصلت إلى عدة نتائج أبرزها: أن النظام يكفل للمرأة حقوقاً متنوعة تشمل المساواة في الأجر، وحظر التمييز، وإجازة الأمومة، وحمايتها من الفصل أثناء الحمل، وتوفير بيئة عمل آمنة. رغم هذه الضمانات، كشفت الدراسة عن تفاوت في التطبيق الفعلي خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومحدودية وعي المرأة بحقوقها. أوصت الدراسة بتعزيز الرقابة الحكومية، وتحسين برامج التوعية القانونية، وتبسيط إجراءات الشكاوى، وفرض عقوبات أكثر صرامة على المخالفين، وتطوير منظومة إلكترونية للإبلاغ عن الانتهاكات، وتوفير استشارات قانونية ميسرة للنساء العاملات، مع التركيز على تمكين المرأة في المناصب القيادية لتجاوز التحديات الثقافية التي تواجهها في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: حقوق المرأة، المرأة العاملة، نظام العمل السعودي.

Women's Rights in the Saudi Labor Law

Ahlam Saad Abdullah Al-Zahrani

Master's Researcher, Department of Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University,
Saudi Arabia
ahlamsa2d@gmail.com

Amal Mohammed Shalabi Khadji

Assistant Professor of Commercial Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia

Abstract

This study examines the rights of working women in the Saudi system and analyzes the extent to which relevant authorities are committed to implementing

them, with a focus on legislative developments related to the Kingdom's Vision 2030. The study adopted an analytical approach to the Saudi labor system and reached several conclusions, most notably: the system guarantees women various rights, including equal pay, prohibiting discrimination, maternity leave, protection from dismissal during pregnancy, and the provision of a safe work environment. Despite these guarantees, the study revealed disparities in actual implementation, especially in small and medium-sized enterprises (SMEs), and limited women's awareness of their rights. The study recommended strengthening government oversight, improving legal awareness programs, simplifying complaints procedures, imposing stricter penalties on violators, developing an electronic system for reporting violations, and providing accessible legal advice to working women. It also focused on empowering women in leadership positions to overcome the cultural challenges they face in the labor market.

Keywords: Women's Rights, Working Women, Saudi Labor System.

المقدمة

تُعتبر حقوق المرأة العاملة أحد المواضيع الحيوية التي حظيت باهتمام كبير في مختلف أنحاء العالم، وخاصة في الدول التي تشهد تحولات كبيرة في مجتمعاتها واقتصاداته وفي المملكة العربية السعودية، تأتي حقوق المرأة في بيئة العمل في صميم رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها الفعالة في سوق العمل، وعلى الرغم من التقدم الذي حققته السعودية في هذا المجال، لا تزال هناك تحديات تواجه المرأة العاملة، مثل قلة الوعي بحقوقها وتفاوت تطبيق هذه الحقوق بين مختلف المؤسسات.

تستهدف هذه الدراسة استكشاف حقوق المرأة العاملة في النظام السعودي، وتحليل مدى التزام الجهات المعنية بتطبيق هذه الحقوق في بيئة العمل، كما تسعى إلى تسليط الضوء على العقبات التي قد تحول دون استفادة المرأة من حقوقها الوظيفية وكيفية تجاوزها بالنظر إلى حجم التطورات التي تشهدها المملكة، يُعد من الضروري أن نفهم كيف يتم تطبيق الأنظمة الجديدة التي تحمي المرأة، وكيف يمكن للمرأة التعرف على حقوقها بسهولة وتمكينها من الدفاع عنها.

من خلال هذا البحث، سوف نتناول أبرز الحقوق التي يكفلها نظام العمل السعودي للمرأة، ونتطرق إلى مدى التزام الجهات التنفيذية بهذه الحقوق، مع دراسة دور الجهات الرقابية والمحاكم في حماية هذه

الحقوق كما سنتناول أهمية التوعية القانونية للمرأة العاملة في تعزيز قدرتها على الدفاع عن حقوقها، وتوفير سبل الوصول إليها بسهولة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تكمن مشكلة الدراسة في مدى وعي المرأة السعودية بحقوقها الوظيفية، ولكن الإشكالية التي تركز عليها الدراسة تتمحور حول الإجابة عن تساؤل رئيس وهو ما هو مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق حقوق المرأة العاملة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هي أبرز الحقوق التي يكفلها نظام العمل السعودي للمرأة؟
2. ما هو مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق حقوق المرأة العاملة؟
3. ما هي الجهات المسؤولة عن حماية حقوق المرأة العاملة في السعودية؟
4. كيف يمكن للمرأة التعرف على حقوقها الوظيفية بسهولة؟
5. ما العقوبات التي تفرض على صاحب العمل الذي لا تلتزم بحقوق المرأة العاملة؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المهمة، أبرزها:

1. توضيح الحقوق التي يكفلها نظام العمل السعودي للمرأة لضمان بيئة عمل عادلة.
2. دراسة مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق حقوق المرأة في العمل وفقاً للتشريعات.
3. تحديد الجهات المختصة بحماية حقوق المرأة ودورها في الرقابة.
4. اقتراح سبل تمكين المرأة من التعرف على حقوقها بسهولة.
5. تحليل العقوبات التي تفرض على المخالفين ومدى فعاليتها.

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى:

1. أهمية علمية: لهذه الدراسة أهمية كونها تهدف لتوعية المرأة بحقوقها الوظيفية المنصوص عليها في نظام العمل السعودي.
2. أهمية عملية: تساعد هذه الدراسة في تمكين المرأة العاملة من فهم حقوقها الوظيفية وتطبيقها عملياً داخل بيئة العمل، مما يساهم في تحسين ظروفها المهنية وتعزيز استقرارها الوظيفي، كما تساهم

في توجيه أصحاب العمل نحو الالتزام بالأنظمة والقوانين، مما ينعكس إيجابيًا على بيئة العمل ويعزز من تكافؤ الفرص بين الجنسين في سوق العمل السعودي.

منهج الدراسة

تعتمد الباحثة في هذه الدراسة على المنهج التحليلي وذلك من خلال دراسة وتحليل نظام العمل السعودي للوصول إلى هدف الدراسة.

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في كونها تركز فقط على المرأة العاملة داخل المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الحقوق المتعلقة بالمرأة العاملة، دون التطرق إلى حقوق المرأة بشكل عام أو في مجالات أخرى.

- الحدود المكانية: يتناول هذا البحث تنظيم المملكة العربية السعودية في نظام العمل.

- الحدود الموضوعية: وذلك بتناول مدى وعي المرأة السعودية بحقوقها الوظيفية المنصوص عليها في نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ المعدل بالمرسوم رقم (م/44) بتاريخ 1446/2/8هـ، لائحة الموارد البشرية، الدليل الإجرائي للعمل المرن.

الدراسات السابقة

- الدراسة الأولى: الجربان، رهدف محمد عليان، الحماية المدنية للمرأة في مكان العمل في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2024م:

تناولت الدراسة، الحماية المدنية للمرأة في مكان العمل في قانون العمل الأردني قسم الباحث هذا البحث إلى فصلين، الفصل الأول القواعد الموضوعية للحماية القانونية للمرأة في العمل ثم بعد ذلك في الفصل الثاني حماية حقوق المرأة المدنية في النظام القانوني الأردني، وانتهت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج التوصيات أهمها:

1. يتضح من تشريعات العمل في الأردن أن المشرع يسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال حماية حقوق المرأة العاملة وضمان عدم تعرضها للتمييز في بيئة العمل.

2. إنشاء هيئة أو مكتب مستقل للرقابة والإشراف على تطبيق قوانين حقوق العمل وحماية النساء العاملات، مع توفير الدعم اللازم لهذه الهيئة لتأديتها بفعالية.

تشابه الدراسة في تناولها لحماية حقوق المرأة في نظام العمل، لكنها تختلف في تناولها لنظام العمل الأردني، حيث تركز هذه الدراسة على النظام السعودي الخاص بالمرأة العاملة.

- الدراسة الثانية: سعيد، شيماء حسن، إجازات الموظفة العامة في النظام السعودي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية - 2020م:

تناولت الدراسة، إجازات الموظفة العامة في النظام السعودي وقسم هذا البحث إلى 3 مباحث تناول المبحث الأول إجازة الوضع في القانون المصري والقانون السعودي، ويأتي المبحث الثاني بعنوان إجازة رعاية الطفل في النظام السعودي والقانون المصري والمبحث الأخير تناول إجازة المتوفى عنها زوجها في القانون المصري والنظام السعودي، وانتهت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج التوصيات أهمها:

1. أن دور الموظفة الأسري يستدعي تمييزها عن الرجل حتى لا يتضارب دورها الأسري مع دورها الوظيفي، لذلك كان من الضروري أن يمنحها النظام خصوصية لتنظيم أحكام إجازتها، ومن هذا المنطلق قد حرص المنظم السعودي في تنظيم اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الجديدة على تمكين المرأة من حقها في تنمية المجتمع.

2. أوصى الباحث المنظم السعودي برفع الحد الأقصى لإجازة المرافقة للعمل أو الدراسة عن عشر سنوات وجعلها بمدة عمل أو دراسة المرافق؛ كونها غير مدفوعة الأجر كما أن الموظفة تجهل المدة المعلومة لانتهاء عمل أو دراسة من ترافقه.

تتشابه الدراسة في تناولها لإجازات المرأة العاملة ومدة الإجازات المحددة وفقاً لنظام العمل السعودي، لكنها تختلف في عدم التطرق إلى باقي حقوق المرأة الوظيفية.

- الدراسة الثالثة: الفكي، فائزة يحيى، عمل المرأة في ظل ضوابط الإسلام، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 1995م:

تناولت الدراسة، عمل المرأة في ظل ضوابط الإسلام وقسم الباحث هذا البحث إلى 3 فصول في الفصل الأول عمل المرأة من البلاد الإسلامية المعاصرة والفصل الثاني موقف الإسلام من عمل المرأة ثم في الفصل الأخير حجج المدافعين عن عمل المرأة والرد عليها، وانتهت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج التوصيات أهمها:

1. وضع الإسلام لعمل المرأة خارج بيتها شروطاً شرعية حصينه تحفظها وتحفظ مجتمعه ولا يحل لها العمل بدونها وهي الالتزام بالزي الإسلامي بمواصفاته الكاملة كأن يكون ساتراً لكل الجسد - وأن لا يكون زينه في نفسه وغير ذلك من المواصفات التي تجعله زياً يرضي الله - أن تأمن المرأة من فتنه الرجال بها أي أن تأمن فتنه الصوت وفتنه الزينة وفتنه النظر وغير ذلك من دواعي الفتنه - أن تحصل المرأة على إذن وليها ورضاءه بعملها - ألا يكون عملها مضراً بمصلحة أطفالها وزوجها أو يتنافى مع طبيعتها كأنثى - ألا يكون عملها تسلطاً على أعمال الرجال أي لا يصلح لها تولى القضاء والشرطة أو أن تعمل كوالية أو أميره - ألا تعمل في أماكن الفساد المحرمة.

2. على أجهزة الإعلام تبصير النساء بأهداف الغزو الفكري والمخططات الداخلية والخارجية التي تدبر للنيل من الإسلام والمجتمع المسلم عن طريق تخريب فكر وسلوك المرأة المسلمة.

تتشابه الدراسة في تنظيم عمل المرأة في الإسلام مع النظام السعودي، حيث يستندان إلى أحكام الشريعة الإسلامية، لكنها تختلف في أن نظام العمل في المملكة يحتوي على تشريعات خاصة بالمرأة العاملة لم ترد بشكل مفصل في الشريعة، بل تم تكييفها وفقاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية المحلية.

خطة البحث

المبحث التمهيدي: حقوق المرأة في العمل السعودي:

- المطلب الأول: إبرام عقد المرأة:

- المطلب الثاني: نطاق عمل المرأة:

المبحث الأول: الحقوق التي يكلفها نظام العمل السعودي للمرأة:

- المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة:

- المطلب الثاني: الحقوق الخاصة للمرأة العاملة:

- المطلب الثالث: تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للمرأة:

- المطلب الرابع: التزام جهات العمل بتطبيق حقوق المرأة الوظيفية:

المبحث الثاني: الجهات المسؤولة عن حماية حقوق المرأة في العمل:

- المطلب الأول: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

- المطلب الثاني: الهيئة العامة للرقابة والمراجعة:

- المطلب الثالث: كيفية معرفة المرأة لحقوقها الوظيفية:

- المطلب الرابع: العقوبات التي تفرض على الجهات المخالفة لحقوق المرأة:

الخاتمة: وتشتمل على أبرز النتائج، وأهم التوصيات، المراجع، الفهارس.

المبحث التمهيدي: حقوق المرأة في العمل السعودي

يُعد الإطار القانوني لحقوق المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية جزءاً أساسياً من التطورات التشريعية التي تهدف إلى تعزيز مكانة المرأة في سوق العمل.

ينظم هذا الإطار مجموعة من القوانين والسياسات التي تضمن الحماية القانونية للمرأة وتضمن لها حقوقاً متساوية مع الرجل في مسائل مثل ساعات العمل، الإجازات، وظروف العمل، ويشمل نصوصاً صريحة تمنع التمييز على أساس الجنس، بالإضافة إلى ذلك يعد نظام التمييز من المبادرات الضرورية لمكافحة أي شكل من أشكال التمييز ضد المرأة، حيث يعزز من حقوقها ويشجع التوظيف المتكافئ، وتسعى المملكة أيضاً إلى تفعيل الإطار القانوني من خلال مبادرات تشريعية جديدة تستجيب للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، من بينها القرارات الحكومية التي تدعم مشاركة المرأة بشكل أكبر في مختلف القطاعات على

الرغم من هذه الجهود، لا يزال التطبيق الفعلي لبعض القوانين يواجه تحديات، مما يتطلب المزيد من المراقبة والمراجعة لضمان تحقيق الأهداف المنشودة في تمكين المرأة العاملة وتعزيز حقوقها بشكل فعال.¹

المطلب الأول: إبرام عقد المرأة:

إن العلاقة التعاقدية للمرأة مع صاحب العمل تخضع لذات الأحكام والقواعد المنظمة لتعاقدات العاملين عمومًا على حد سواء، بدءًا من العرض الوظيفي، ومرورًا بتحرير عقد العمل، وفترة التجربة، وحتى في الحقوق والواجبات الأساسية للمرأة، ونوجز أبرز الأحكام التي تنظم هذه العلاقة فيما يلي فترة التجربة بالنسبة للعاملة؛ يتعين على صاحب العمل في حال إخضاع العاملة لفترة تجربة أن ينص على ذلك صراحةً في عقد العمل الخاص بها، وأن يحدد مدتها تحديداً دقيقاً ضمن العقد، على ألا تتجاوز مدتها 90 يومًا، كما يجوز للطرفين الاتفاق على تمديدتها وفق الشروط المقررة لذلك.²

يشمل العرض الوظيفي سواء كان من صاحب العمل أو مقدم منه شخصياً -بيانات وشروط وظروف العمل: من اسم الشركة، والمسمى / الوصف الوظيفي، والراتب المخصص للموظف، وآية أحكام أخرى خاصة بالعمل، تحرير عقد العمل يجب أن يتضمن البيانات الآتية: (اسم صاحب العمل وعنوانه، اسم العاملة وبياناتها وجنسيته، عنوان العاملة تفصيلاً، الأجر المتفق عليه، المسمى الوظيفي، مقر العمل، مدة العقد، وآية شروط أو التزامات أخرى يتم الاتفاق عليها بين الطرفين، ولا بد أن يكون هناك عقد عمل مكتوب، يحتفظ كل طرف بنسخة منه).

المستحقات العينية والمالية:

للمرأة العاملة لدى صاحب العمل حدد النظام شروط وضوابط استحقاق العاملة لهذه الحقوق وطريقة استحقاقها والتزام صاحب العمل بأدائها؛ ومنها الأجور، العلاوات، البدلات، المزايا، والترقيات، وكذلك حقها في تحديد عدد ساعات العمل، وفترات الراحة، والإجازات أيًا كان نوعها: (رسمية، سنوية، مرضية، حج، دراسية، بدون أجر)، وكذلك التعويض عن إصابات العمل، إضافة إلى كل ذلك خصص للمرأة العاملة حقوقاً أخرى تنفرد بها زيادة عن العامل.

المطلب الثاني: نطاق عمل المرأة:

تناول نظام العمل، وكذا القرارات الوزارية المنفذة له، نطاق عمل المرأة منذ الإعلان عن الوظائف، وحتى تحديد الوظائف المقصورة عليها والأخرى المحظورة على النساء الاشتغال بها، ونوضح ذلك النطاق على التفصيل التالي:

¹ رشاد خالد خياط، الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، 2024، ص 31-34.

² المادة الثالثة والخمسون، بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 5 / 6 / 1436 هـ.

حق المرأة في التوظيف والإعلان عن الوظائف:

المرأة في النظام السعودي الحق في التوظيف في كافة المجالات، مثلها في ذلك مثل الرجل تمامًا، ولا يجوز نظامًا التحكم في إعطائها ذلك الحق، سواء من وليها الشرعي أو من الجهة صاحبة العمل، ما دامت ملتزمة بالقيم والأخلاق الإسلامية، عدا تلك المجالات التي استثنائها النظام بنصوص خاصة؛ لتعارضها مع طبيعة وتكوين المرأة ويُحظر توظيف المرأة في الأعمال الآتية:

العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر، وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، أعمال الترميم والبناء والدهان التي تتطلب العمل على ارتفاعات عالية والتسلق على السقالات، العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية الأخرى، العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها، أو إنضاجها.¹

فضلاً عن تحديد النظام لعدة وظائف خاصة بالمرأة، والتي لا يجوز للرجال العمل بها، فالعمل حق لكل مواطن، ذكراً كان أو أنثى، ولا يجوز نظامًا التمييز على أساس الجنس أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عن الوظائف.²

تنويه، يجوز قرار من الوزير المختص -حذف أو إضافة أنشطة أخرى حسب الحاجة.

المبحث الأول: الحقوق التي يكلفها نظام العمل السعودي للمرأة

تُعد حقوق المرأة في العمل جزءاً أساسياً من الحقوق الإنسانية والوظيفية التي تضمنها العديد من الأنظمة والقوانين في مختلف دول العالم. في المملكة العربية السعودية، تُمثل حقوق المرأة العاملة إحدى الأولويات التي يحرص النظام السعودي على تعزيزها. تاريخياً، كانت المرأة السعودية تُحرم من العمل في العديد من المجالات بسبب القيود الاجتماعية والاقتصادية، لكن مع مرور الزمن ومع التحولات الكبيرة التي شهدتها المملكة، بدأت تتغير هذه المفاهيم.³

وتحت ظل رؤية المملكة 2030، أصبح من الأهداف الاستراتيجية تمكين المرأة في كافة المجالات، بما في ذلك سوق العمل وفي هذا السياق، أصدر نظام العمل السعودي عدة تعديلات وتوجيهات تهدف إلى تحسين وضع المرأة في بيئة العمل، وضمان حقوقها الوظيفية.

¹ المادة التاسعة والأربعون بعد المئة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ 46) وتاريخ 5 / 6 / 1436 هـ.

² المادة الثالثة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / 134) وتاريخ 27 / 11 / 1440 هـ.

³ الحارثي، عبد الرحمن بن أحمد، حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي والفقه الإسلامي: دراسة مقارنة. حولية كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالاسكندرية، 2ع، مج33، ص 639-670، مسترجع من: https://journals.ekb.eg/article_19935.html، تاريخ الدخول 6 أبريل، 2025.

المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة:

تُعد حقوق المرأة العاملة من القضايا المهمة التي حظيت باهتمام واسع في العصر الحديث، حيث تسعى الدول إلى تحقيق المساواة وتعزيز بيئة عمل عادلة تضمن للمرأة حقوقها المشروعة أصبح من الضروري دراسة هذه الحقوق وأبرز التحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل.

تحظى المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية بمجموعة من الحقوق العامة التي يكفلها نظام العمل السعودي لضمان بيئة عمل عادلة ومستقرة تحفز الإنتاجية وتحمي المرأة من أي انتهاكات أو تمييز قد تتعرض له ومنذ إطلاق رؤية المملكة 2030، كان تمكين المرأة في سوق العمل أحد الأهداف الاستراتيجية التي تسعى الحكومة لتحقيقها، مما أدى إلى تطور كبير في التشريعات العمالية التي عززت حقوقها، وتشمل الحقوق العامة التي تتمتع بها المرأة في بيئة العمل عدة جوانب مهمة مثل المساواة في الأجور، وضمان بيئة عمل آمنة، وحماية حقوقها أثناء الحمل والولادة، وحققها في ساعات عمل مرنة تتناسب مع وضعها الاجتماعي والصحي.¹

الأجر والمساواة في المعاملة:

يعتبر الأجر العادل والمساواة في المعاملة من الركائز الأساسية لحقوق المرأة العاملة، حيث تحرص القوانين العمالية في المملكة العربية السعودية على ضمان تحقيق مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي"، والذي يُعد من المبادئ الجوهرية في قوانين العمل الدولية، فوفقاً لما نص عليه نظام العمل السعودي، لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في الأجر إذا كانا يؤديان العمل نفسه وبنفس الدرجة من الكفاءة والخبرة، وهذا يعكس التزام المملكة بتحقيق العدالة الوظيفية والمساواة بين الجنسين في سوق العمل، ضمن إطار رؤية 2030 التي تهدف إلى تمكين المرأة وتعزيز دورها في التنمية الاقتصادية.

ورغم وجود هذا الإطار القانوني، لا تزال بعض النساء العاملات يواجهن تحديات في المساواة في الأجر، خاصة في القطاعات الخاصة، حيث قد يتم منح الرجال امتيازات مالية إضافية أو رواتب أعلى بناءً على العرف السائد في بعض المؤسسات وليس استناداً إلى الأنظمة الرسمية ولهذا السبب، أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تعليمات واضحة تشدد على ضرورة تحقيق العدالة في الأجور، مع فرض عقوبات على الجهات المخالفة التي تعتمد التمييز في الرواتب على أساس الجنس.

من جهة أخرى، لا تقتصر المساواة في المعاملة على الأجر فقط، بل تشمل أيضاً الفرص الوظيفية والترقيات، فوفقاً للنظام، يجب أن يكون لدى المرأة العاملة نفس فرص النمو الوظيفي والتدرج في المناصب الإدارية والقيادية مثل الرجل، دون أن يكون هناك تمييز مبني على النوع الاجتماعي. ويعني ذلك

¹ الدعيح، بدر بن عبد الرحمن علي. حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العدالة الجنائية، 2014، ص 85-87.

أن المرأة يجب أن تحصل على التدريب، والتطوير المهني، والترقيات بناءً على كفاءتها وخبرتها وليس بناءً على اعتبارات اجتماعية أو ثقافية تحد من فرصها في الصعود الوظيفي.¹

وبفضل هذه الإصلاحات، بدأت المرأة السعودية تدخل مجالات جديدة كانت في السابق مقتصرة على الرجال، مثل القطاعات الهندسية، القانونية، والتكنولوجية، وأصبحت تنافس بقوة في المناصب القيادية داخل الشركات والمؤسسات الحكومية والخاصة. ومع ذلك، لا يزال هناك حاجة لمزيد من التوعية والتنفيذ الصارم لهذه القوانين، لضمان تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين في سوق العمل، بما يعزز العدالة الاجتماعية والاقتصادية في المملكة.

ساعات العمل:

تُعد ساعات العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر على بيئة العمل وتوازن الحياة المهنية للمرأة العاملة وقد حرص نظام العمل السعودي على تنظيم ساعات العمل بشكل يحفظ حقوق جميع العاملين، بما في ذلك النساء، حيث ينص النظام على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومية 8 ساعات، أو 48 ساعة أسبوعيًا²، مع تخفيضها خلال شهر رمضان المبارك إلى 6 ساعات يوميًا، أو 36 ساعة أسبوعيًا للعاملين في القطاعات الخاضعة لهذا النظام.³

ساعات العمل العادية وتنظيمها:

بحسب اللوائح المعتمدة في المملكة، فإن المرأة تخضع لنفس عدد ساعات العمل اليومية التي يخضع لها الرجل، دون تمييز على أساس الجنس ومع ذلك، فإن النظام يمنح المرأة امتيازات خاصة في بعض الحالات التي تتطلب تقليل ساعات العمل، خاصة خلال فترة الحمل، أو إذا كانت الأم ترعى طفلًا حديث الولادة، مما يتيح لها تحقيق توازن بين الحياة الأسرية والمهنية.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن نظام العمل يلزم صاحب العمل بمنح الموظفة فترات راحة مناسبة خلال يوم العمل، بحيث لا تستمر ساعات العمل المتواصلة لأكثر من 5 ساعات دون فاصل للراحة⁴، مما يتيح للمرأة فرصة لاستعادة نشاطها والاستفادة من وقتها دون إرهاق بدني أو ذهني قد يؤثر على كفاءتها وإنتاجيتها.

¹ الجربان، رهنف محمد عليان، الحماية المدنية للمرأة في مكان العمل في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 2024، ص 36-38.

² المادة الثامنة والتسعون بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ 46) وتاريخ 5 / 6 / 1436 هـ.

³ المرجع السابق.

⁴ المادة الأولى بعد المئة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ 46) وتاريخ 5 / 6 / 1436 هـ.

العمل الليلي وحماية المرأة:

من بين القضايا التي تم تنظيمها في نظام العمل السعودي عمل المرأة خلال الفترة الليلية، حيث يُسمح للمرأة بالعمل في بعض القطاعات خلال الليل وفق ضوابط معينة، مثل توفير بيئة عمل آمنة، وحماية قانونية ضد المخاطر المحتملة، خاصة في الوظائف التي تتطلب تواجداً مستمراً مثل القطاع الصحي والطيران والفنادق.

وفي سبيل تعزيز الأمان الوظيفي للمرأة، شددت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على أنه لا يجوز تشغيل المرأة في أماكن عمل خطيرة أو مجهدة جسدياً، كما يجب ضمان وسائل حماية إضافية إذا كانت مضطرة للعمل خلال فترات المساء.

المرونة في ساعات العمل للمرأة:

مع التطور الذي شهده سوق العمل السعودي، تم إدخال خيارات أكثر مرونة فيما يتعلق بساعات العمل، بحيث يُمكن للمرأة العمل بدوام جزئي أو العمل عن بُعد، مما يساهم في تمكينها من الموازنة بين حياتها العائلية والتزاماتها المهنية.

وقد ساهمت هذه الإصلاحات في رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أصبح بإمكانها اختيار ساعات عمل مرنة تتناسب مع احتياجاتها الأسرية، وهو ما يُعد تقدماً كبيراً في بيئة العمل السعودية التي كانت في السابق أكثر تقييداً في هذا الجانب.

المطلب الثاني: الحقوق الخاصة للمرأة العاملة:

تتمتع المرأة العاملة في نظام العمل السعودي بعدد من الحقوق الخاصة التي تضمن لها حماية أكبر في بيئة العمل.¹

حقوق الأمومة:

فيما يتعلق بالأمومة، يُلزم نظام العمل السعودي صاحب العمل بمنح إجازة أمومة للمرأة العاملة لمدة تصل إلى 10 أسابيع (أي 70 يوماً)، تشمل فترة الوضع والراحة بعد الولادة، يتم منح هذه الإجازة بأجر كامل، كما يحق للمرأة العاملة إجازة رعاية الطفل لمدة 3 أيام كل سنة.²

¹ عيد، شيماء حسن، إجازات الموظفة العامة في النظام السعودي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2020، ص 13-14.

² المادة الثانية والخمسون بعد المئة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 5 / 6 / 1436هـ.

الرعاية الصحية:

تلتزم المؤسسات بتوفير الرعاية الصحية للمرأة العاملة بما في ذلك فحوصات الحمل والرعاية الطبية أثناء فترة الوضع¹، ويجب أن تضمن بيئة العمل أيضًا عدم تعرض المرأة لأي أخطار صحية قد تتسبب في تضرر صحتها أو صحة الجنين.

حماية المرأة من التحرش:

تعتبر حماية المرأة من التحرش في مكان العمل من القضايا الأكثر أهمية في العديد من البلدان، بما في ذلك المملكة العربية السعودية وفي إطار نظام العمل السعودي، تم إصدار قوانين تهدف إلى مكافحة التحرش في بيئة العمل.

وفي عام 2020، صدرت توجيهات من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية تؤكد على ضرورة إنشاء آليات للحد من التحرش في أماكن العمل، مع فرض عقوبات قانونية صارمة ضد المعتدين، سواء أكانوا زملاء في العمل أو أصحاب العمل وتدعم هذه الإجراءات رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تعزيز المساواة والعدالة في سوق العمل.

المساواة في الفرص الوظيفية:

نص نظام العمل السعودي على أن النساء يجب أن يحصلن على فرص متساوية مع الرجال في التوظيف، الترقية، والتدريب، وذلك من خلال اتباع أسس ومعايير متساوية في جميع العمليات الوظيفية.

ورغم هذه السياسات القانونية، لا تزال بعض التحفظات الثقافية والمجتمعية تحول دون تحقيق المساواة الكاملة على الرغم من ذلك، فإن الجهود الحكومية المستمرة لضمان تكافؤ الفرص قد ساهمت في زيادة مشاركة المرأة في بعض القطاعات مثل التعليم، الصحة، والتكنولوجيا.²

على الرغم من وجود القوانين المنظمة لحقوق المرأة في العمل في نظام العمل السعودي، إلا أن تطبيق هذه القوانين يواجه تحديات عملية يختلف تطبيق الحقوق من مؤسسة لأخرى بناءً على درجة وعي أصحاب العمل، ووجود آليات فعالة للرقابة القانونية، كالتحديات الميدانية في التمييز في الأجر في بعض المؤسسات، وقلة الوعي بحقوق المرأة بين العاملات في بعض المناطق، وصعوبة تطبيق العقوبات على المخالفين لأحكام النظام.

¹ المادة الثالثة والخمسون بعد المئة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 5 / 6 / 1436هـ.
² الصبحي، فوزية سعد، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة، دراسات تربوية ونفسية، 2013، ص 353-402.

ومن أكبر التحديات التي تواجه المرأة العاملة في السعودية هي القيود الاجتماعية والثقافية التي تحد من مشاركتها في بعض المجالات على الرغم من التحولات الكبيرة التي شهدتها المملكة، لا تزال بعض المفاهيم الاجتماعية تحد من قدرة المرأة على الاستفادة من بعض الحقوق.¹

يتطلب الأمر تغييرًا في الوعي الثقافي تجاه دور المرأة في سوق العمل، وتطبيقًا أفضل للحقوق القانونية داخل بيئة العمل، وبالإضافة إلى ما سبق تُعد حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي جزءًا لا يتجزأ من الإصلاحات المستمرة التي تشهدها المملكة ومع تقدم هذه الإصلاحات، تُظهر الدراسة ضرورة تحقيق تكافؤ الفرص وتعزيز تطبيق الحقوق بشكل عملي في المؤسسات.

ويظل التحدي الأبرز هو التطبيق الفعلي لهذه الحقوق على أرض الواقع في جميع القطاعات والمتمثل في ضرورة زيادة التوعية لدى المرأة بحقوقها في بيئة العمل وأيضاً تعزيز الرقابة القانونية على تطبيق الحقوق، وتوفير قنوات تواصل لمساعدة النساء العاملات على معرفة حقوقهن.

بوجه عام، يمكن القول إن الإطار القانوني لحقوق المرأة العاملة في السعودية قوي وشامل، ويوفر حماية متقدمة تتماشى مع أفضل الممارسات العالمية ومع ذلك، فإن التحدي الحقيقي يكمن في التطبيق الفعلي لهذه القوانين وضمان التزام جهات العمل بها ويمكن تعزيز ذلك من خلال فرض غرامات أكثر صرامة على المخالفين، وزيادة عدد المفتشين لمراقبة بيئات العمل، وتقديم حملات توعية قانونية للمرأة العاملة لمساعدتها على معرفة حقوقها بشكل أكبر.

يُولي نظام العمل السعودي اهتمامًا خاصًا بالمرأة العاملة، حيث حرص على توفير حقوقٍ تتناسب مع طبيعتها ومسؤولياتها الأسرية، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل مرنة ومتوازنة تساعد على الجمع بين دورها الأسري وحياتها المهنية دون أي تمييز أو انتقاص من حقوقها وهذه الحقوق لم تأتِ اعتبارًا، بل جاءت بناءً على دراسات معمقة للأدوار التي تقوم بها المرأة في المجتمع، والتحديات التي قد تواجهها أثناء العمل.

ويحرص نظام العمل السعودي على توفير حماية خاصة للمرأة العاملة، بما يضمن لها ممارسة عملها في بيئة تتناسب مع احتياجاتها الصحية والاجتماعية، وتأتي هذه الحماية من خلال حقوق خاصة تميز المرأة العاملة، والتي تشمل إجازات الأمومة، ساعات العمل المرنة، الرعاية الصحية، الحماية من التمييز والتحرش، وحظر تشغيلها في بعض الأعمال الخطرة، تهدف هذه الحقوق إلى تحقيق التوازن بين الحياة العملية والعائلية، وضمان عدم تعرض المرأة لأي انتهاكات أو استغلال داخل بيئة العمل.²

² الحارثي، أمل سليمان، دور مؤسسات حقوق الإنسان في مكافحة العنف ضد المرأة في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع 2، م 2، 2016، ص 143-191.

1. إجازة الأمومة والولادة:

يمنح نظام العمل السعودي المرأة العاملة إجازة وضع وأمومة تصل إلى 10 أسابيع (أي 70 يومًا)، بحيث يمكنها تقسيمها بحيث تبدأ بأربعة أسابيع قبل تاريخ الولادة المتوقع، وتكمل المدة المتبقية بعد الوضع، وتحصل الموظفة خلال هذه الفترة على أجر كامل، وإذا كانت بحاجة إلى تمديد الإجازة، فيمكنها الحصول على إجازة إضافية بدون أجر لمدة تصل إلى شهر واحد.

بالإضافة إلى ذلك، إذا أنجبت المرأة طفلًا يعاني من ظروف صحية خاصة، فلها الحق في إجازة إضافية لرعايته، وتكون هذه الإجازة إما مدفوعة الأجر جزئيًا أو غير مدفوعة، حسب سياسة المؤسسة التي تعمل بها.

2. إجازة رعاية الطفل:

تُعد إجازة رعاية الطفل من الحقوق المهمة التي يكفلها نظام العمل السعودي للمرأة العاملة، حيث تمنحها فرصة التفرغ لرعاية أطفالها دون أن تفقد وظيفتها أو تتعرض لأي تمييز وظيفي. يُدرك النظام أن مسؤوليات المرأة تتجاوز العمل إلى الأسرة، وبالتالي تم إدراج إجازة رعاية الطفل كجزء من التسهيلات التي تتيح للأمهات العاملات تحقيق التوازن بين حياتهن المهنية والأسرية.

وفقًا للنظام، يحق للمرأة الحصول على إجازة لرعاية الطفل لمدة تصل إلى ثلاث سنوات طوال فترة خدمتها الوظيفية، ويمكن تقسيمها على فترات متعددة حسب الحاجة، في بعض المؤسسات قد تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر جزئيًا أو بالكامل، وفقًا لسياسات العمل الداخلية أما في الحالات الأخرى، فقد تُمنح كإجازة بدون أجر، ولكن مع الاحتفاظ بحقوقها في العودة إلى عملها بنفس المزايا التي كانت تتمتع بها قبل الإجازة.

تعتبر هذه الإجازة ضرورية في حالات الأطفال حديثي الولادة أو الأطفال الذين يعانون من ظروف صحية خاصة، حيث تحتاج الأم إلى قضاء وقت أطول معهم لضمان رعايتهم بالشكل الأمثل كما أنها تمثل خطوة مهمة لدعم المرأة العاملة وتشجيع مشاركتها في سوق العمل دون أن تضطر إلى الاختيار بين عملها وأسرتها.

وتُعزز هذه السياسة من استقرار الأسرة السعودية، حيث تتيح للأمهات الاهتمام بأطفالهن خلال المراحل الأولى من حياتهم دون القلق بشأن مستقبلهم الوظيفي.

3. إجازة الحداد وإجازة الزواج:

يولي نظام العمل السعودي اهتمامًا بالجانب الإنساني والاجتماعي للمرأة العاملة، حيث يكفل لها إجازات خاصة تتناسب مع الظروف الحياتية المختلفة، مثل إجازة الحداد عند وفاة الزوج، وإجازة الزواج التي تتيح لها الاحتفال بهذه المناسبة دون أن يؤثر ذلك على مسيرتها المهنية.¹

إجازة الحداد:

وفقًا للشريعة الإسلامية وما نصت عليه المادة الستون بعد المئة في نظام العمل: "للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً -خلال هذه الفترة- حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها -بموجب هذا النظام- بعد وضع حملها وللمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً".²

وفي جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة، ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها، تهدف هذه الإجازة إلى منح المرأة الفرصة للتكيف مع التغيرات العاطفية والاجتماعية التي تصاحب فقدان الزوج، مع ضمان عدم تأثر وضعها الوظيفي أو فقدانها لأي من حقوقها المالية خلال هذه الفترة.

إجازة الزواج:

يحق للمرأة العاملة في السعودية الحصول على إجازة زواج مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام، وقد حددها المنظم السعودي في المادة 113 لتكون بالنص الآتي: "مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة (خمسة) أيام عند زواجه أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، و(ثلاثة) أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت؛ تحتسب جميعها من تاريخ الواقعة و(ثلاثة) أيام في حالة ولادة مولود له خلال (سبعة) أيام من تاريخ الولادة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لهذه الحالات".

تمنح هذه الإجازة للموظفة كي تتمكن من إتمام مراسم الزواج والاستمتاع ببداية حياتها الزوجية دون القلق بشأن التزاماتها المهنية، وتعتبر هذه الإجازة من الحقوق الوظيفية المهمة التي تدعم الاستقرار الاجتماعي للمرأة، حيث تُتيح لها بدء حياة جديدة دون أن تتعرض لأي ضغوط وظيفية.

¹ سين، كاظم نعمة، والعريس، هلا، الأثر المكسب والمفقد للزواج على جنسية الزوجة، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ع 5، م 12، 2024، ص 328-344.

² نظام العمل السعودي، الصادر 1426/08/23 هـ، الموافق 2005/09/27 م، المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05 هـ.

تكمّن أهمية إجازات الحداد والزواج في نظام العمل السعودي مدى المرونة الاجتماعية والقانونية التي يوفرها النظام لدعم المرأة العاملة فهي تضمن لها حق التفرغ للظروف الحياتية المهمة دون المساس بوضعها الوظيفي، مما يساهم في تعزيز بيئة عمل أكثر إنسانية واستقراراً.

الفرع الأول: حماية المرأة من التمييز والتحرش في بيئة العمل:

يُعد ضمان حماية المرأة من التمييز والتحرش في بيئة العمل أحد المبادئ الأساسية التي تكفلها الأنظمة والتشريعات العمالية، بهدف تعزيز المساواة وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة تضمن حقوقها وتصور كرامتها.

1. حظر التمييز ضد المرأة في العمل:

يمنع نظام العمل السعودي أي تمييز بين الرجال والنساء في الأجر، الترقية، الفرص الوظيفية، والتدريب. حيث نص النظام على أن المساواة بين الجنسين في التوظيف والترقية من الحقوق الأساسية التي يجب الالتزام بها، كما يمنع حرمان المرأة من أي امتيازات أو فرص وظيفية لمجرد كونها أنثى.

ورغم هذه القوانين، لا تزال بعض النساء يواجهن تمييزاً غير مباشر في بيئات العمل، مثل تفضيل الرجال في بعض الترقيات الإدارية، أو منحهم امتيازات إضافية دون مبرر واضح ولهذا السبب، أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعليمات واضحة تشدد على ضرورة تحقيق العدالة الوظيفية بين الجنسين، وتفرض عقوبات على المؤسسات المخالفة.¹

2. قوانين مكافحة التحرش في أماكن العمل:

لحماية المرأة العاملة من أي انتهاكات أخلاقية، شدد النظام على تطبيق عقوبات صارمة ضد التحرش في بيئة العمل، حيث ينص النظام على معاقبة المتحرشين بالسجن لمدة تصل إلى 5 سنوات أو غرامات تصل إلى 300 ألف ريال سعودي، كما يلزم أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة، ووضع سياسات صارمة لمنع التحرش، وإنشاء آليات تتيح للموظفات الإبلاغ عن أي حوادث تحرش دون خوف من الانتقام الوظيفي.

وقد ساهمت هذه القوانين في تحسين بيئة العمل وتعزيز مشاركة المرأة في مختلف القطاعات، حيث أصبحت أكثر قدرة على المنافسة المهنية في بيئة آمنة تحترم حقوقها وتحميها من أي إساءة.

الفرع الثاني: التسهيلات الخاصة بالمرأة في بيئة العمل:

حرص المشرع في المملكة العربية السعودية على تعزيز دور المرأة في بيئة العمل، من خلال سنّ مجموعة من الأنظمة واللوائح التي تكفل لها الحماية وتوفر لها التسهيلات اللازمة لأداء مهامها الوظيفية في بيئة عادلة وآمنة. وتأتي هذه التسهيلات انسجاماً مع مبادئ الشريعة الإسلامية ومتطلبات التنمية الوطنية،

¹ البيومي، رياض محمد، وطيفور، أحمد الله الحاج، تصور مقترح لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة بالمجتمع السعودي من منظور إسلامي، مجلة كلية التربية، ع36، م37، 2021، ص 22-23.

حيث تم تخصيص مواد قانونية في نظام العمل السعودي تُعنى بإجازات الأمومة، وتنظيم ساعات العمل، وتوفير بيئة خالية من التمييز والتحرش، بما يحقق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للمرأة العاملة.

توفير مرافق خاصة بالمرأة في بيئة العمل:

يُلزم نظام العمل السعودي الشركات والمؤسسات بتوفير أماكن استراحة خاصة للنساء، إضافة إلى توفير دورات مياه منفصل ومساحات عمل تراعي خصوصية المرأة، كما تُشجع بعض المؤسسات توفير حاضنات أطفال بالقرب من أماكن العمل، لمساعدة الأمهات العاملات على رعاية أطفالهن أثناء ساعات العمل.¹

تخفيض ساعات العمل خلال الحمل:

وفقًا للنظام، يحق للمرأة الحامل طلب تقليل ساعات العمل اليومية، خاصة في الأشهر الأخيرة من الحمل، دون أن يؤثر ذلك على راتبها أو امتيازاتها، كما يُمنع تكليف المرأة الحامل بأعمال مجهدة بدنيًا، مثل حمل الأوزان الثقيلة أو الوقوف لساعات طويلة، وذلك لضمان سلامتها وسلامة الجنين.²

المطلب الثالث: تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للمرأة:

يسعى قانون العمل إلى إرساء بيئة عادلة تُراعي خصوصية دور المرأة، بما يُعزز توازنها بين الحياة المهنية ومتطلبات الأسرة.

1. خيارات العمل المرن والعمل عن بُعد:

مع تطور سوق العمل السعودي، بدأت الشركات في تقديم فرص عمل مرنة تتيح للمرأة العمل بدوام جزئي أو عن بُعد، مما يساعدها على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية. وقد ساهم ذلك في زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أصبحت تستطيع العمل من المنزل في بعض الوظائف، مما يعزز استقلالها المالي دون الحاجة للالتزام بساعات عمل تقليدية.³

2. حق المرأة في الترقّيات وتطوير المهارات:

ينص نظام العمل السعودي على ضرورة إعطاء النساء فرصًا متساوية في التدريب والتطوير المهني، بحيث يتمكن من اكتساب مهارات جديدة تؤهلن للترقيات الإدارية والمناصب القيادية داخل الشركات. وتشمل هذه البرامج دورات تدريبية في القيادة، المهارات الإدارية، وتقنيات العمل الحديثة.

¹ القحطاني، إيمان، اتجاه الشباب الجامعي نحو عمل المرأة السعودية في المحلات التجارية: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، أسبوط، ع10، م36، 2020، ص 12-13.

² الشوبري، أحمد السيد، المساواة والمراعاة: دراسة مقارنة تحليلية بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية في إطار قانون العمل المصري ونظام العمل السعودي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، العدد الأول، م3، 2018، ص 404-452.

³ المقرن، منيرة، العلاقة بين المنة النفسية الاجتماعية وإيجاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة، مجلة كلية التربية، أسبوط، ع6، م40، 2024، ص 1-75.

بالإضافة إلى ما سبق يُعد نظام العمل السعودي من الأنظمة المتقدمة في حماية المرأة العاملة، حيث يضمن لها حقوقاً خاصة تساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية. وتشمل هذه الحقوق إجازات الأمومة، حماية من التمييز والتحرش، مرافق خاصة في بيئة العمل، وساعات عمل مرنة.¹

ورغم هذا التقدم، لا تزال هناك تحديات تواجه تطبيق هذه الحقوق في بعض القطاعات، مما يستدعي مزيداً من الجهود لضمان التطبيق الفعلي للقوانين، وتعزيز وعي المرأة بحقوقها داخل بيئة العمل وأيضاً تعزيز الوعي القانوني للمرأة حول حقوقها في العمل من خلال برامج توعوية وورش عمل، وفرض رقابة صارمة على المؤسسات لضمان تنفيذ القوانين الخاصة بحقوق المرأة العاملة، كذلك توسيع نطاق العمل المرن والعمل عن بُعد لدعم المرأة في تحقيق التوازن بين حياتها الأسرية والمهنية، وأخيراً تعزيز دور الجهات الرقابية لضمان التزام الشركات بمبادئ المساواة وحماية المرأة في بيئة العمل.

ومن خلال استعراض الحقوق الخاصة التي كفلها النظام للمرأة، يتضح أن هذه القوانين جاءت استجابةً للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية، مع الأخذ في الاعتبار الطبيعة الخاصة للمرأة من حيث دورها في الأسرة ومتطلباتها الفسيولوجية. ومع ذلك، فإن الإطار القانوني رغم وضوحه وتكامله من الناحية التشريعية، لا يزال يواجه بعض التحديات عند التطبيق الفعلي في بيئات العمل المختلفة.

وفي هذا الرأي القانوني، سأحلل هذه الحقوق، ومدى التزام جهات العمل بها، والآليات المتاحة لحماية المرأة من أي تجاوزات قد تتعرض لها.

3. حماية حق المرأة في إجازة الأمومة ومدى إلزامية تطبيقه:

يُعد حق المرأة في إجازة الأمومة أحد الركائز الأساسية التي أقرها نظام العمل السعودي لضمان التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية فبموجب القانون، تحصل المرأة العاملة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة عشرة أسابيع، وهو ما يتوافق مع المعايير الدولية مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (C183)²، كما يضمن النظام السعودي للمرأة عدم التعرض للفصل التعسفي بسبب الحمل أو الولادة، مما يعكس حماية تشريعية قوية للمرأة العاملة.

ومع ذلك، فإن هناك بعض التحديات العملية التي قد تواجه المرأة في هذا الشأن، مثل:

¹ درويش، ريا مشافي صبح آل، قضايا المرأة المعاصرة من منظور الفقه الإسلامي، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2023، مسترجع من: <https://www.hnjournal.net/ar/4-2-84>، 10 أبريل، 2025.

² منظمة العمل الدولية، اتفاقية حماية الأمومة (رقم 183)، جنيف، 2000، مسترجع من: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_087816/lang--ar/index.htm، 10 أبريل، 2025.

- عدم التزام بعض المؤسسات بمنح الإجازة كاملة، حيث تحاول بعض جهات العمل التحايل على القانون من خلال دفع الموظفة إلى تقديم استقالتها قبل الولادة، أو عدم احتساب الإجازة بشكل دقيق.
- التمييز في التوظيف بسبب الحمل المحتمل، حيث قد تمتنع بعض الشركات عن توظيف النساء في سن الإنجاب بسبب الالتزامات القانونية المتعلقة بإجازة الأمومة.
- التأخير في صرف الرواتب خلال الإجازة، رغم أن القانون يلزم صاحب العمل بدفع راتب المرأة بشكل كامل خلال فترة إجازة الأمومة.

4. حماية المرأة من الفصل التعسفي أثناء الحمل أو الأمومة:

من الناحية القانونية، يمنع نظام العمل السعودي أصحاب العمل من إنهاء عقد الموظفة بسبب الحمل أو الولادة¹، حيث يُعتبر ذلك من صور الفصل التعسفي المحظورة وفقًا للمادة 155 ن النظام كما يُلزم القانون المؤسسات بدفع تعويض مالي في حال تعرض المرأة للفصل دون سبب مشروع، بالإضافة إلى إلزام صاحب العمل بإعادة الموظفة إلى وظيفتها بعد انتهاء إجازة الأمومة.

ورغم هذه الحماية القانونية، إلا أن هناك عدة إشكاليات قد تواجه التطبيق العملي لهذا الحق، من أبرزها اللجوء إلى إنهاء العقود المؤقتة كوسيلة للتحايل على القوانين، بحيث لا يتم تجديد عقد الموظفة الحامل دون إبداء سبب واضح، أيضًا إجبار المرأة على الاستقالة بطرق غير مباشرة، مثل التضييق عليها في بيئة العمل بعد عودتها من إجازة الأمومة، أو تحميلها مهام إضافية تفوق قدرتها لاستنزافها نفسيًا ومهنيًا، وأخيرًا عدم وجود رقابة كافية تضمن إعادة المرأة إلى وظيفتها بعد الإجازة، مما يدفع بعض الجهات إلى استبدالها بموظف آخر دون مبرر قانوني.²

5. ضمان بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش:

ألزم المشرع السعودي جميع المؤسسات بتوفير بيئة عمل خالية من التحرش، حيث تم وضع لوائح واضحة تحدد مفهوم التحرش والعقوبات المترتبة عليه، فبموجب النظام، يحق للمرأة التقدم بشكوى رسمية ضد أي مضايقات أو تحرش تتعرض له داخل مكان العمل، على أن يتم التعامل مع هذه الشكاوى بسرية تامة لحماية الموظفة من أي انتقام محتمل، كما أقر القانون عقوبات صارمة قد تصل إلى السجن

¹ المادة الخامسة والخمسون بعد المئة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / 134) وتاريخ 27 / 11 / 1440هـ.
² وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، نظام العمل السعودي ولوائحه التنفيذية - المادة 155 وما يتصل بها من أحكام حماية المرأة العاملة، الرياض، 2022، مسترجع من: <https://hrsd.gov.sa>، 10 أبريل، 2025.

لمدة سنتين وغرامة مالية تصل إلى 100,000 ريال سعودي ضد أي شخص يرتكب جريمة التحرش داخل بيئة العمل.¹

ورغم صرامة هذه القوانين، إلا أن بعض التحديات العملية لا تزال قائمة مثل عدم وجود قنوات واضحة لتقديم الشكاوى في بعض المؤسسات، مما يجعل الموظفين يخشون التبليغ خوفاً من فقدان وظائفهم، وعدم اتخاذ بعض المؤسسات إجراءات رادعة ضد المتحرشين، مما يشجع على استمرار هذه السلوكيات، وكذلك قلة التوعية حول آليات حماية المرأة من التحرش في أماكن العمل، حيث لا تزال بعض الموظفين غير مدركين لحقوقهن الكاملة في هذا الشأن.

6. تعزيز الحق في العمل المرن وضمان المساواة في الحقوق المالية:

تعتبر سياسة العمل المرن التي أتاحها النظام السعودي للمرأة خطوة متقدمة نحو دعم استقرارها المهني والعائلي، حيث يتيح لها النظام العمل بدوام جزئي أو عن بُعد إذا كان ذلك يتناسب مع طبيعة وظيفتها، كما يتمتعن بحقوق مالية متساوية مع الرجل فيما يتعلق بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية، مما يضمن لهن حماية مالية بعد التقاعد أو في حالات العجز عن العمل.

ولكن، هناك بعض الإشكاليات العملية التي تحتاج إلى معالجة قانونية، مثل:

- عدم توفير فرص كافية للعمل المرن في بعض القطاعات، مما يحرم الكثير من النساء من الاستفادة منه.
- عدم تسجيل بعض المؤسسات للموظفات في التأمينات الاجتماعية، مما قد يحرمهن من حقوقهن التقاعدية.

المطلب الرابع: التزام جهات العمل بتطبيق حقوق المرأة الوظيفية:

يُعد التزام جهات العمل بتطبيق حقوق المرأة الوظيفية من الركائز الأساسية لضمان بيئة عمل عادلة ومتوازنة، وسأتعرض في هذا المبحث الالتزام بتطبيق حقوق المرأة في العمل والتشريعات الخاصة بهذه الحقوق، ومدى التزام جهات العمل بتطبيقها والعوائق والعقوبات على المؤسسات المخالفة.

الالتزام بتطبيق حقوق المرأة في العمل:

يُعد الالتزام بتطبيق حقوق المرأة في العمل من أهم الركائز التي يقوم عليها نظام العمل السعودي، حيث يسعى النظام إلى ضمان بيئة عمل عادلة للمرأة، وتمكينها من المشاركة الفعالة في سوق العمل دون التعرض

¹ هيئة حقوق الإنسان السعودية، نظام مكافحة جريمة التحرش في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية، الرياض، 2018، مسترجع من: <https://www.hrc.gov.sa> 10 أبريل، 2025.

لأي نوع من التمييز أو الاستغلال ومع وجود قوانين واضحة تكفل للمرأة حقوقها، إلا أن التحدي الأبرز يكمن في التطبيق الفعلي لهذه الحقوق في بيئات العمل المختلفة.¹

التشريعات الخاصة بحقوق المرأة في العمل:

أقرّ نظام العمل السعودي العديد من الحقوق التي تكفل للمرأة بيئة عمل مناسبة، تبدأ من حقها في الأجر المتساوي مع الرجل عن العمل ذاته، وكذلك الحق في إجازات مدفوعة الأجر تشمل إجازة الأمومة، والإجازات المرضية والإجازات الرسمية. إلى جانب ذلك، يكفل النظام للمرأة حقها في بيئة عمل آمنة، حيث يُلزم أصحاب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لضمان سلامتها وحمايتها من المخاطر المهنية.²

مدى التزام جهات العمل بتطبيق حقوق المرأة في العمل:

الالتزام بتطبيق حقوق المرأة في العمل يختلف من مؤسسة إلى أخرى. ففي المؤسسات الكبيرة، مثل الشركات الحكومية أو الشركات الكبرى، يكون هناك عادة التزام أكبر بالقوانين، حيث توجد آليات متابعة ورقابة لضمان تطبيق هذه الحقوق. وتُقدّم برامج توعية للموظفات حول حقوقهن القانونية في العمل. لكن في بعض المؤسسات الصغيرة، قد يواجه الالتزام صعوبات بسبب قلة الوعي بالقوانين أو نقص في الأنظمة الرقابية الداخلية، مما قد يؤدي إلى تجاوزات بحق الموظفات، مثل التمييز في الأجور أو حتى الفصل التعسفي.³

آليات تطبيق حقوق المرأة في العمل:

لتطبيق حقوق المرأة في العمل بشكل فعال، يجب تفعيل عدة آليات قانونية وإدارية، ومنها:⁴

- تعزيز الرقابة الحكومية: يجب على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تكثيف جهودها في تفتيش المؤسسات للتأكد من الالتزام بقوانين العمل الخاصة بالمرأة.
- التوعية القانونية: ينبغي على الجهات الحكومية أو المؤسسات الخاصة توفير برامج توعية دورية للنساء العاملات حول حقوقهن القانونية، من خلال تنظيم ورش عمل أو توفير دورات تدريبية عن حقوق العمل.

¹ المقرن، منيرة، العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة، مرجع سابق.
² السبيعي، محمد بن فهد علي، أحكام الجريمة العسكرية في نظام العقوبات العسكري السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، ع2، م45، 2017، ص 250-289.
³ حسن، عبد الرؤوف، السياسات والإجراءات المتعلقة بحقوق المرأة في القطاع العام والخاص في السعودية: دراسة تحليلية، مجلة الإدارة والاقتصاد، ع3، م35، 2022، ص 150-190.
⁴ درويش، ريا مشافي صبح آل، قضايا المرأة المعاصرة من منظور الفقه الإسلامي. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ع3، م7، 2023، ص 98-123.

- تحديث السياسات الداخلية للمؤسسات: يتطلب الأمر من المؤسسات الكبرى وضع سياسات داخلية واضحة لضمان تطبيق حقوق المرأة، مثل توفير بيئة عمل خالية من التحرش، وضمان الحصول على إجازات قانونية.
- تعزيز آليات الشكاوى: يجب أن تكون هناك قنوات شكاوى قانونية وآمنة تتيح للنساء تقديم شكاوى بسرية تامة ضد أي تجاوزات تحدث في مكان العمل، سواء كان ذلك فصلًا تعسفيًا أو تحرشًا.

العقوبات على المؤسسات المخالفة:

من أجل ضمان تنفيذ حقوق المرأة في العمل، يجب فرض عقوبات صارمة على المؤسسات التي تتجاوز القوانين. قد تشمل هذه العقوبات فرض الغرامات المالية على المؤسسات التي لا تلتزم بتطبيق حقوق المرأة في العمل، ويمكن أن تواجه المؤسسات المخالفة إيقاف خدمات معينة من الحكومة أو منعها من التوسع في التوظيف، وفي حال تكرار المخالفات أو وجود تجاوزات كبيرة على حقوق المرأة في بيئة العمل، يمكن إلغاء الترخيص الخاص بالمؤسسة أو الشركة المخالفة.

التحديات الثقافية والاجتماعية:

من أكبر التحديات التي قد تؤثر على تطبيق حقوق المرأة في العمل هي التحديات الثقافية والاجتماعية التي قد تساهم في تقليص هذه الحقوق أو تجنبها. في بعض المجتمعات أو بيئات العمل، قد يُنظر إلى حقوق المرأة على أنها ثانوية مقارنة بحقوق الرجل، مما يؤدي إلى تجاهلها أو تقليص أهميتها. وفي بعض القطاعات الخاصة أو المجتمعات التقليدية، قد تكون المرأة محرومة من الفرص أو تعرضت للتمييز بسبب دورها الاجتماعي كأم أو زوجة.

دور المجتمع في تعزيز حقوق المرأة في العمل:

- لتعزيز تطبيق حقوق المرأة في العمل، يجب أن يتغير المجتمع ككل ليدعم هذه الحقوق من خلال:
- تعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، عبر برامج توعية في المؤسسات والمدارس.
 - تشجيع دعم الرجل في المنازل لتقاسم مسؤوليات رعاية الأطفال والأعمال المنزلية، مما يُحسن من توازن المرأة بين حياتها الأسرية والعملية.
 - إلغاء المفاهيم التقليدية التي ترى أن دور المرأة في العمل أقل أهمية من الرجل، وتبني ثقافة تشجع على المساواة الكاملة في الحقوق.¹

¹ السديري، نورة بنت عبد العزيز، مدى التزام المؤسسات السعودية بتوفير بيئة عمل عادلة للمرأة: دراسة ميدانية، مجلة الدراسات الإدارية، العدد الأول، م 14، 2020، ص 45-89.

بالإضافة إلى ما سبق وعلى الرغم من أن نظام العمل السعودي يوفر إطارًا قويًا لحقوق المرأة في العمل، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه الحقوق لا يزال يواجه بعض التحديات التي تتطلب جهودًا إضافية من الحكومة، المؤسسات، والمجتمع ككل ينبغي تكثيف الرقابة، وتعزيز التوعية القانونية، وتطوير سياسات تنظيمية لضمان أن جميع النساء العاملات يتمتعن بحقوقهن بشكل كامل.

العوائق التي تعترض تطبيق حقوق المرأة:

على الرغم من أن نظام العمل السعودي يوفر العديد من الحقوق للمرأة العاملة ويضمن لها بيئة عمل آمنة وعادلة، فإن هناك عددًا من العوائق التي تعترض تطبيق هذه الحقوق بشكل فعلي في العديد من المؤسسات، وتعكس هذه العوائق الفجوات بين النصوص القانونية والتطبيق العملي، حيث تكمن التحديات في عدة مستويات، مثل ضعف الرقابة، نقص الوعي، والممارسات الثقافية والاجتماعية التي قد تؤثر على تنفيذ هذه الحقوق في بيئة العمل، وفي هذا المطلب، سنقوم بتحليل أبرز العوائق التي قد تعترض تطبيق حقوق المرأة في العمل، وأثرها على وضع المرأة في سوق العمل السعودي.¹

1. ضعف الرقابة الحكومية:

يُعد ضعف الرقابة الحكومية أحد العوائق الرئيسية التي تؤثر على تطبيق حقوق المرأة في العمل، بالرغم من وجود قوانين صارمة لضمان حقوق المرأة في بيئة العمل، إلا أن الرقابة الفعالة على المؤسسات لا تزال قليلة في بعض القطاعات، حيث تقتصر الرقابة على بعض الشركات الكبرى أو المؤسسات الحكومية، بينما قد تُترك المؤسسات الصغيرة أو الشركات الخاصة دون متابعة فعالة.

العديد من المؤسسات قد تتقاعس في تطبيق القوانين المتعلقة بحقوق المرأة، مثل إجازات الأمومة أو الأجر المتساوي، مما يؤدي إلى عدم الامتثال لتلك الحقوق، وهذه المسألة تتفاقم في الأماكن التي تفتقر إلى آليات تفتيش قادرة على التحقق من تطبيق القوانين في الوقت الفعلي.

2. نقص الوعي بحقوق المرأة:

من العوائق الكبيرة التي تعترض تطبيق حقوق المرأة في العمل نقص الوعي بالقوانين والحقوق المقررة لها، أن العديد من النساء العاملات لا يعرفن تمامًا ما هي حقوقهن الوظيفية، خاصة فيما يتعلق بحقوقهن في الإجازات، الأجر المتساوي، أو الحماية من الفصل التعسفي، وهذا الافتقار إلى المعرفة القانونية يجعل

¹ المهنا، فاطمة بنت صالح، التحديات التي تواجه تطبيق قوانين العمل المتعلقة بحقوق المرأة في السعودية، مجلة البحوث القانونية والاجتماعية، 2021، م28، ص 78-110.

العديد من النساء يتعرضن للتمييز أو الاستغلال دون أن يكن على دراية بحقوقهن أو كيفية مقاضاة أصحاب العمل في حال تعرضهن للظلم.¹

علاوة على ذلك، فإن ضعف برامج التوعية القانونية المقدمة من الجهات المعنية أو الشركات نفسها يعزز من هذه الفجوة في المعرفة، ويُعد غياب هذه البرامج التوعوية عاملاً مهماً يؤدي إلى تجاهل حقوق المرأة وعدم المطالبة بها، على الرغم من أن بعض الشركات بدأت تقدم دورات تدريبية للموظفين حول حقوقهم، إلا أن هذه البرامج لا تزال غير كافية ولا تصل إلى جميع النساء العاملات في كافة القطاعات.

3. الممارسات الثقافية والاجتماعية:

تعكس الممارسات الثقافية في بعض الأحيان تحديات كبيرة أمام تنفيذ حقوق المرأة في بيئة العمل، ففي بعض المؤسسات، قد تكون هناك مفاهيم تقليدية حول دور المرأة في العمل، حيث قد يُنظر إلى المرأة على أنها غير قادرة على شغل المناصب العليا أو أنها يجب أن تتحمل مسؤوليات أسرية بشكل كامل، مما يخلق بيئة عمل غير مرنة بالنسبة لها.

التحديات المرتبطة بالثقافة الاجتماعية:

- محدودية الفرص القيادية: حيث يُعتقد أن القيادة لا تناسب المرأة، مما يؤدي إلى حرمانها من المناصب القيادية أو التقليل من شأنها في مناصب إدارية عليا:²
- التصورات الاجتماعية حول العمل والمرأة: في بعض الأماكن، يُعتبر أن المرأة غير قادرة على أداء وظائف معينة، أو أن الوظائف التي تشغلها لا تتناسب مع وضعها الاجتماعي أو الثقافي، مما يُعيق تطورها المهني.

هذه التصورات الثقافية قد تؤدي إلى تراجع تطبيق بعض الحقوق المتعلقة بالمرأة، مثل الحق في الأجر المتساوي أو حقها في الحصول على الفرص المهنية المتساوية مع الرجل أيضًا، قد تؤدي هذه التصورات إلى تهميش دور المرأة في بعض المجالات المهنية.

4. نقص سياسات المؤسسات الداخلية:

يعتبر غياب سياسات واضحة في بعض الشركات والمؤسسات فيما يتعلق بحقوق المرأة من العوائق الهامة التي قد تعيق تنفيذ هذه الحقوق وعدم وجود إجراءات مكتوبة ومحددة لحماية حقوق المرأة، مثل حقوق

¹ الزهراني، سهام بنت خضر، والغامدي، محمد سعيد، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي: دراسة استطلاعية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2011، ص 67-68.

² السبيعي، محمد بن فهد علي، التحديات التي تواجه المرأة السعودية في سوق العمل، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، ع2، م45، 2017، ص 250-289.

الأمومة أو التعامل مع قضايا التحرش أو التمييز في الأجر، يجعل من الصعب ضمان تطبيق القوانين على أرض الواقع.

غياب سياسات مكافحة التحرش أو التمييز قد يؤدي إلى تفشي هذه الظواهر في بيئة العمل، مما يعرض النساء إلى حالات من الاستغلال أو التمييز في الأجر أو التوظيف، كما أن عدم وجود آليات لتقديم الشكاوى بشكل سري وآمن قد يعيق المرأة عن المطالبة بحقوقها، ويجعل من الصعب تقديم التظلمات ضد الممارسات التعسفية.¹

5. التحديات الاقتصادية والاجتماعية:

في بعض الحالات، الضغط الاقتصادي على بعض النساء قد يدفعهن إلى قبول ظروف عمل غير عادلة، مثل العمل مقابل أجر أقل أو قبول ساعات عمل طويلة قد تؤثر على حياتهن الشخصية وبسبب ضعف الفرص الاقتصادية أو الحاجة الماسة للعمل، قد تقبل بعض النساء بهذه الظروف من أجل تحقيق الاستقرار المالي.

في المقابل، تُسهم التحديات الاجتماعية في تكريس بعض الفوارق بين الجنسين، حيث قد تتعرض المرأة للعزل في بعض المهن والوظائف بسبب الوصمة الاجتماعية المرتبطة ببعض الوظائف في بعض المجتمعات، يُنظر إلى بعض الوظائف على أنها غير مناسبة للمرأة مما يساهم في تقليص الفرص المهنية المتاحة لها.²

6. تحديات تطبيق العمل المرن:

قد تواجه المرأة أيضًا صعوبة في الاستفادة من العمل المرن أو الدوام الجزئي، على الرغم من أن نظام العمل السعودي قد أتاح هذه الفرص في بعض الشركات، وتُعتبر فرص العمل المرن غير متاحة أو محدودة، خصوصًا في القطاعات التي تتطلب حضورًا فعليًا دائمًا أو وظائف لا تسمح بالعمل عن بُعد.³

المبحث الثاني: الجهات المسؤولة عن حماية حقوق المرأة في العمل

تعتبر حماية حقوق المرأة في بيئة العمل مسؤولية مشتركة تقع على عاتق عدة جهات قانونية ورقابية، تسعى لضمان الامتثال للقوانين والتشريعات التي تكفل هذه الحقوق، وسأستعرض في هذا المبحث دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والهيئة العامة للرقابة والمراجعة.

¹ الشوبري، أحمد السيد، العوائق الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في السعودية: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، ع4، م12، 2018، ص 58-97.

² المهنا، فاطمة بنت صالح، التحديات القانونية والثقافية التي تعيق تطبيق قوانين العمل المتعلقة بحقوق المرأة، مجلة البحوث القانونية والاجتماعية، ع2، م28، 2021، ص 78-110.

³ الدوسري، راشد بن عبد الرحمن بن عبد العزيز آل ركان، التحديات القانونية التي تواجه المرأة السعودية في بيئة العمل، مجلة القانون السعودي، ع2، م8، 2015، ص 90-123.

المطلب الأول: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

تُعد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية واحدة من أبرز الجهات المسؤولة عن حماية حقوق المرأة في العمل، وتلعب دورًا محوريًا في تنفيذ السياسات الحكومية المتعلقة بالعمل وحماية الحقوق الوظيفية لجميع الأفراد في المملكة، لا سيما النساء من خلال هذه الوزارة، يضمن النظام السعودي توفير بيئة عمل آمنة وحقوقية، كما أن الوزارة تراقب التزام المؤسسات بهذه الحقوق، وتشرف على توفير آليات لتقديم الشكاوى والمطالبة بالحقوق في حال حدوث أي انتهاك.¹

1. دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تطبيق القوانين الخاصة بحقوق المرأة في العمل:

تلعب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دورًا رئيسيًا في حماية حقوق المرأة من خلال عدة آليات وأنظمة تم وضعها لضمان تطبيق التشريعات التي تحمي حقوق المرأة في مكان العمل، تتنوع المهام التي تقوم بها الوزارة في هذا المجال وتركز في النقاط التالية:

- وضع الأنظمة والقوانين: الوزارة مسؤولة عن صياغة وتطوير القوانين المتعلقة بحقوق المرأة في العمل، بما في ذلك تلك التي تتعلق بالأجر المتساوي، والإجازات القانونية، وحق المرأة في بيئة عمل آمنة حيث تقوم الوزارة بالتعاون مع الهيئات التشريعية في المملكة لوضع الأنظمة التي تحسن من وضع المرأة العاملة وتضمن المساواة والعدالة بين الجنسين في سوق العمل.
- مراقبة التزام المؤسسات بالقوانين: من أهم مهام الوزارة مراقبة تطبيق المؤسسات للأنظمة الخاصة بحقوق المرأة، وتنفذ الوزارة برامج تفتيشية على المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص لضمان تنفيذ تلك الأنظمة بشكل فعلي، كما تقوم بتوجيه الإرشادات والتوجيهات الخاصة بالمؤسسات حول كيفية تطبيق الحقوق المتعلقة بالمرأة في العمل.
- توفير آليات الشكاوى: تُمكن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية النساء العاملات من تقديم الشكاوى ضد الانتهاكات التي يتعرضن لها في بيئة العمل، سواء كانت تتعلق بالتمييز، أو الفصل التعسفي، أو التحرش، كذلك الوزارة توفر قنوات متعددة لرفع هذه الشكاوى، بما في ذلك البوابة الإلكترونية الخاصة بها، والتي تتيح للنساء تقديم الشكاوى بسرية تامة وهذه القنوات تساهم في حماية حقوق المرأة وضمان وصولها إلى الجهات المعنية بسرعة.
- التفاعل مع المؤسسات للحد من الممارسات غير القانونية: من خلال التعاون مع المؤسسات المختلفة، تسعى الوزارة إلى التفاعل مع أصحاب العمل لرفع مستوى الوعي بالقوانين الخاصة

¹ المعاينة، سعد كريم فارس، وحدة تمكين المرأة في البلديات ودورها في تعزيز دور المرأة التنموي، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ع12، م4، 2023، مسترجع من: <https://www.hnjournals.net/en/4-12-40> / 22، أبريل، 2025.

بحقوق المرأة في العمل، كما تُلزم المؤسسات بتطبيق الأنظمة المتعلقة بالحقوق الاجتماعية مثل إجازة الأمومة، الإجازات المرضية، والحق في بيئة عمل خالية من التحرش.

2. الحملات التوعوية والتثقيفية التي تقوم بها الوزارة:

الوزارة تدرك تمامًا أن التوعية القانونية هي الأساس في تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها في مكان العمل لذلك، تقوم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتنظيم حملات توعوية وتثقيفية لتسليط الضوء على حقوق المرأة في العمل، وكيفية استغلال تلك الحقوق في الحالات التي قد تتعرض فيها المرأة لأي شكل من أشكال التمييز أو الاستغلال.¹

تُنظم الوزارة دورات تدريبية للنساء العاملات تتناول القوانين الخاصة بحقوق العمل، وكيفية التعامل مع أي انتهاك قانوني في بيئة العمل، وهذه الدورات تهدف إلى رفع الوعي القانوني لدى النساء، وتشرح لهن كيفية تقديم الشكاوى ضد أي ممارسات تعسفية، مثل التحرش أو الفصل التعسفي.

بالإضافة إلى الدورات التدريبية، تشارك الوزارة في الحملات الإعلامية التي تهدف إلى تعزيز الوعي بحقوق المرأة، سواء عبر وسائل الإعلام التقليدية أو من خلال منصاتها الإلكترونية، وذلك لضمان وصول الرسائل التوعوية إلى أوسع فئة من النساء في المملكة.

توفر الوزارة استشارات قانونية مجانية للنساء العاملات، مما يساعدهن في فهم حقوقهن وكيفية التقدم بشكاوى قانونية ضد أصحاب العمل في حال تعرضهن لظلم.²

3. آلية تقديم الشكاوى وحماية حقوق المرأة:

لضمان حماية حقوق المرأة العاملة، فإن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية توفر آلية فعالة لتقديم الشكاوى عبر قنوات متعددة:

- البوابة الإلكترونية: عبر الموقع الرسمي للوزارة، يمكن للمرأة تقديم شكوى تتعلق بأي نوع من الانتهاكات في بيئة العمل، مثل التمييز في الأجر، أو التحرش الجنسي، أو الفصل التعسفي، وتضمن هذه البوابة الحفاظ على السرية التامة.
- الاتصال: توفر الوزارة أيضًا رقمًا خاصًا للشكاوى عبر الهاتف، بحيث يمكن للمرأة تقديم شكوى بشكل سريع وفعال.
- التحقيقات والإجراءات القانونية: بعد تقديم الشكاوى، تقوم الوزارة بتحقيقات ميدانية للتأكد من صحة الادعاءات وفي حال ثبت حدوث انتهاك، تتخذ الوزارة إجراءات قانونية ضد المؤسسات المخالفة، وتشمل الإجراءات فرض غرامات مالية أو إيقاف نشاط المؤسسة أو حتى إلغاء ترخيصها.

¹ القحطاني، إيمان اتجاه الشباب الجامعي نحو عمل المرأة السعودية في المحلات التجارية، مرجع سابق.

² الحباشنة، أمل خلف، إضاءات على الإصلاحات العدلية الرقمية في وزارة العدل السعودية فترة انتشار جائحة كورونا، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ع3، م8، 2022، مسترجع من: <https://www.hnjournals.net/ar/3-8-10>، 24، أبريل، 2025.

4. حماية حقوق المرأة من الفصل التعسفي والتحرش:

تعتبر حماية المرأة من الفصل التعسفي والتحرش في بيئة العمل من أبرز اهتمامات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث تلتزم الوزارة بتنفيذ القوانين التي تحظر الفصل بسبب الحمل أو الولادة أو أي شكل من أشكال التمييز ضد النساء، كما تضع الوزارة إجراءات دقيقة لمعاقبة الشركات التي تُخالف هذه القوانين، مثل فرض غرامات مالية على الشركات المخالفة، أو إيقاف نشاطها لفترة محددة.

تعمل الوزارة أيضًا على توفير بيئة آمنة للنساء العاملات، من خلال تبني سياسات لمكافحة التحرش وتوفير آليات فعالة للتعامل مع قضايا التحرش في بيئة العمل ونتيجة لهذه الجهود، استطاعت الوزارة أن تساهم في خفض معدلات التحرش وتضمن احترام حقوق المرأة في بيئات العمل.

رغم الجهود التي تبذلها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لحماية حقوق المرأة، إلا أن هناك بعض التحديات العملية التي قد تواجهها في تنفيذ هذه السياسات منها قلة الوعي لدى أصحاب العمل حيث لا يزال هناك بعض أصحاب العمل الذين لا يتقيدون بالأنظمة القانونية الخاصة بحقوق المرأة، إما بسبب نقص في التدريب أو الوعي أو بسبب الممارسات التقليدية في بعض القطاعات، وعدم تعاون بعض المؤسسات قد ترفض بعض المؤسسات التعاون مع الوزارة في تقديم تقارير دقيقة أو عدم تطبيق بعض القوانين المتعلقة بحقوق المرأة، مثل الأجر المتساوي أو إجازات الأمومة وبالإضافة إلى ما سبق تُعد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إحدى الركائز الأساسية لضمان تطبيق حقوق المرأة في بيئة العمل في السعودية من خلال التشريعات، التوعية القانونية، والآليات الفعالة لتقديم الشكاوى، تعمل الوزارة على حماية حقوق المرأة العاملة وضمان توفير بيئة عمل آمنة ومنصفة.

تلعب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية دورًا محوريًا في حماية حقوق المرأة العاملة من خلال توفير التشريعات اللازمة لمراقبة تطبيق هذه الحقوق وتوجيه المؤسسات لتنفيذها النظام في المملكة، الذي يركز على تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، يتطلب تعاوانًا مستمرًا بين الجهات الحكومية والمجتمع المدني لتوفير بيئة عمل عادلة وآمنة.¹

1. دور الوزارة في تطبيق الحقوق القانونية للمرأة:

أظهرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التزامًا قويًا بحماية حقوق المرأة من خلال تقديم عدة مبادرات تشريعية وتنظيمية لضمان بيئة عمل متساوية وآمنة على الرغم من ذلك، فإن فعالية هذه الجهود تتوقف بشكل كبير على مستوى الالتزام الذي تظهره المؤسسات في تطبيق هذه القوانين على أرض الواقع من الناحية القانونية، يمكن القول إن الوزارة قد نجحت في بعض الجوانب مثل ضمان الحقوق الأساسية

¹ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، جهود وزارة الموارد البشرية في حماية حقوق المرأة في بيئة العمل، الرياض، 2023، مسترجع من: <https://hrsd.gov.sa/ar/news/> حقوق-المرأة-العاملة 25 أبريل، 2025.

مثل الأجر المتساوي، والإجازات الخاصة بالأمومة، وحماية النساء من الفصل التعسفي، ولكن التحديات العملية لا تزال قائمة في تنفيذ هذه السياسات بشكل متكامل في جميع قطاعات العمل.

2. التحديات التي تواجه الوزارة في تطبيق الحقوق:

على الرغم من دور الوزارة الحيوي في حماية المرأة العاملة، هناك بعض العوائق التي تؤثر على التطبيق الفعلي للحقوق المقررة في نظام العمل السعودي:

- **غياب الرقابة الكافية:** الوزارة تعاني من محدودية الرقابة الفعالة على بعض المؤسسات في القطاعات الصغيرة أو تلك التي لا تتمتع بالموارد الكافية بينما تُطبق الرقابة بشكل جيد على القطاع العام والشركات الكبيرة، إلا أن القطاع الخاص، خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قد يواجه قلة التفتيش وهذا يفتح الباب أمام انتهاك الحقوق أو التحايل على بعض القوانين المتعلقة بحقوق المرأة.¹

- **قلة الوعي لدى بعض أصحاب العمل:** من أكبر التحديات التي تواجه الوزارة هو نقص الوعي القانوني لدى بعض أصحاب العمل والمسؤولين في المؤسسات ففي بعض الحالات، قد لا يلتزم أصحاب العمل بقوانين العمل الخاصة بالمرأة، إما بسبب عدم فهمهم للقانون أو بسبب التأثيرات الثقافية التي قد تؤدي إلى تهميش دور المرأة في بيئة العمل.

- **العوائق الثقافية والاجتماعية:** الممارسات الثقافية في بعض القطاعات قد تساهم في عدم تطبيق القوانين المتعلقة بحقوق المرأة بالشكل الأمثل على سبيل المثال، في بعض البيئات التقليدية، قد يُنظر إلى العمل المزدوج للمرأة أو فرصها القيادية في المؤسسة بشكل سلبي، مما يؤدي إلى التقليل من حقوقها أو إلى التمييز في الأجور أو التوظيف.

3. دور الوزارة في التوعية والتثقيف القانوني:

عند النظر إلى دور الوزارة في رفع الوعي القانوني، نجد أنها تقوم بمجموعة من الجهود لتحسين معرفة المرأة العاملة بحقوقها ومع ذلك، تظل هذه البرامج بحاجة إلى توسع أكبر لتشمل جميع شرائح المجتمع، ويُعتبر تدريب المرأة على حقوقها من أهم الخطوات التي يمكن أن تتخذها الوزارة لتحقيق تمكين المرأة، حيث لا يزال هناك عدد كبير من النساء اللاتي لا يعرفن عن حقوقهن الوظيفية بالكامل، والورش التدريبية التي تنظمها الوزارة تُعد خطوة مهمة في ذلك الاتجاه، ولكن يجب أن تكون أكثر شمولاً وأن تشمل الشركات الصغيرة أو القطاعات التي لا تتمكن النساء من الوصول إليها بشكل جيد.²

¹ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تقارير الأداء ومتابعة تطبيق حقوق المرأة في بيئة العمل في ضوء نظام العمل السعودي، الرياض، 2023، مسترجع من: <https://hrsd.gov.sa>، 25 أبريل، 2025.

² وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، برامج التوعية القانونية وآليات الشكاوى لحماية حقوق المرأة في بيئة العمل، الرياض، 2023، مسترجع من: <https://hrsd.gov.sa>، 25 أبريل، 2025.

4. آلية الشكاوى وحماية حقوق المرأة في بيئة العمل:

توفر وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية آليات فعالة لتقديم الشكاوى ضد أصحاب العمل المخالفين، سواء كان ذلك بسبب الفصل التعسفي، التمييز في الأجر وإنشاء البوابة الإلكترونية لرفع الشكاوى يُعد خطوة مهمة نحو ضمان حقوق المرأة، حيث توفر سرية تامة وتمكنها من تقديم شكاوى دون الخوف من الانتقام ومع ذلك، فإن هناك حاجة إلى تحسين هذه الآليات بشكل أكبر من خلال زيادة الشفافية في الإجراءات ومعالجة القضايا بسرعة أكبر.¹

5. العقوبات والجزاءات القانونية للمخالفين:

تضع الوزارة عقوبات صارمة على المؤسسات المخالفة من خلال الغرامات المالية أو تعليق الأنشطة أو إلغاء الترخيص في حال تم التحقق من وجود انتهاك لحقوق المرأة وعلى الرغم من وجود هذه العقوبات، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه الجزاءات قد يواجه صعوبات عملية في ظل عدم وجود رقابة كافية، ومن الممكن أن تكون العقوبات المالية غير كافية، خاصة في المؤسسات الكبرى التي قد تجد طرقاً للتهرب منها، وعلى الوزارة أن تعمل على تعزيز آليات تنفيذ العقوبات، بحيث تكون أكثر فاعلية وتؤثر بشكل أكبر على أصحاب العمل المخالفين.

المطلب الثاني: الهيئة العامة للرقابة والمراجعة:

الهيئة العامة للرقابة والمراجعة هي إحدى الهيئات الحكومية الرئيسية في المملكة العربية السعودية، وتُعد من الأجهزة الفعالة التي تساهم في ضمان تطبيق الأنظمة القانونية وحماية حقوق الأفراد في مختلف القطاعات، بما في ذلك حقوق المرأة في العمل، وتهدف الهيئة إلى مراجعة وتقييم الأداء الإداري والمالي للمؤسسات الحكومية والشركات الخاصة التي تخضع للرقابة، لضمان التزامها بالأنظمة والقوانين التي تضمن العدالة والمساواة بين الجنسين.²

1. دور الهيئة العامة للرقابة والمراجعة في حماية حقوق المرأة في العمل:

تُعتبر الهيئة العامة للرقابة والمراجعة جهة رقابية أساسية في المملكة، حيث تقوم بالعديد من المهام التي تضمن حماية حقوق المرأة في العمل من خلال مراقبة تطبيق الأنظمة والقوانين الخاصة بهذا المجال من أهم مهام الهيئة:

¹ المرجع السابق.

² الشبل، عبد الله بن محمد، دور الأجهزة الرقابية في تحقيق الحوكمة ومكافحة الفساد في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإدارية، ع2، 28، 2016، ص 33-66.

• مراجعة تطبيق الأنظمة القانونية في المؤسسات:

تعمل الهيئة على مراجعة وتدقيق تطبيق الأنظمة الخاصة بحقوق المرأة في بيئات العمل، بما في ذلك حقوق الأجر المتساوي، إجازات الأمومة، والحق في بيئة عمل آمنة من خلال هذه المراجعات، تساهم الهيئة في التحقق من التزام المؤسسات بتنفيذ هذه الأنظمة بشكل صحيح.

• كشف التمييز في بيئات العمل:

تعتبر الهيئة أيضًا مسؤولة عن الكشف عن أي تمييز ممارس ضد المرأة في المؤسسات المختلفة، سواء كان تمييزًا في الأجور أو في الفرص الوظيفية أو في المعاملة عبر التحقيقات والمراجعات الدقيقة، يمكن للهيئة تحديد الحالات التي لا تطبق فيها القوانين المتعلقة بحقوق المرأة، مما يساهم في وضع معالجات لهذه القضايا.

• مراقبة تطبيق سياسات مكافحة التحرش والتمييز:

تمثل سياسات مكافحة التحرش في بيئات العمل جزءًا أساسيًا من حقوق المرأة، ويقوم الهيئة العامة للرقابة والمراجعة بمراقبة مدى التزام المؤسسات بهذه السياسات، من خلال التفتيشات الدورية والتحقيقات التي تجريها الهيئة، يتم التحقق من وجود آليات فعالة لمعالجة قضايا التحرش أو التمييز ضد النساء العاملات.¹

2. آلية عمل الهيئة العامة للرقابة والمراجعة في ضمان حماية حقوق المرأة في العمل:

تستعين الهيئة العامة للرقابة والمراجعة بعدد من الآليات التنفيذية لضمان حماية حقوق المرأة في بيئة العمل وتشمل هذه الآليات:²

• التفتيش الدوري على المؤسسات:

تقوم الهيئة بإجراء تفتيشات دورية على القطاعين العام والخاص، للتحقق من التزام المؤسسات بالأنظمة الخاصة بحقوق المرأة، كما تتعاون الهيئة مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتبادل المعلومات حول الشكاوى المقدمة من النساء العاملات ضد أصحاب العمل.

¹ العتيبي، فهد بن عبد العزيز، فاعلية الأجهزة الرقابية في تعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات العامة السعودية، المجلة العربية للإدارة، العدد الأول، م38، 2018، ص 77-110.

² القرني، عبد الرحمن بن محمد، دور الأجهزة الرقابية في حماية حقوق الموظف العام: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الإدارة العامة، ع3، م55، 2017، ص 100-126.

• المراجعة الشاملة للأنظمة الخاصة بحقوق المرأة:

على مستوى الأنظمة القانونية، تقوم الهيئة بمراجعة الأنظمة والتأكد من تطبيقها بشكل سليم في المؤسسات، ويشمل ذلك مراجعة آليات تطبيق إجازات الأمومة، وضمانات الأجر المتساوي، بالإضافة إلى التحقق من مدى تنفيذ سياسات مكافحة التحرش الجنسي في بيئات العمل.

• التقارير السنوية:

تُصدر الهيئة تقارير سنوية تحتوي على تقييم لمدى التزام المؤسسات بالقوانين الخاصة بحقوق المرأة، وتشمل هذه التقارير تقييم الأوضاع في بيئات العمل ورصد الانتهاكات أو المخالفات التي قد تحدث، وذلك بناءً على التحليلات الدقيقة والمراجعات الميدانية.

• التحقيقات في الشكاوى:

تقوم الهيئة باستلام الشكاوى الرسمية من النساء العاملات، خاصة في قضايا مثل الفصل التعسفي أو التمييز في الأجر أو التحرش الجنسي، حيث تقوم الهيئة باتخاذ إجراءات قانونية للتحقيق في هذه الشكاوى، وعادةً ما تشمل هذه الإجراءات زيارة مواقع العمل إجراء مقابلات مع الشهود، التحقيق في المستندات المالية، والتأكد من تطبيق سياسات العمل بشكل صحيح.¹

3. التحديات التي تواجه الهيئة في تطبيق الرقابة على حقوق المرأة في العمل:

رغم الدور الهام الذي تقوم به الهيئة العامة للرقابة والمراجعة في حماية حقوق المرأة، فإنها تواجه عدة تحديات قانونية وتنفيذية قد تعرقل فعالية تطبيق هذه الحقوق في بيئات العمل²، كعدم التعاون من بعض المؤسسات والقيود المتعلقة بالموارد والميزانية، والثغرات في القوانين، وقلة الوعي لدى بعض النساء العاملات.

المطلب الثالث: كيفية معرفة المرأة لحقوقها الوظيفية:

سنتناول دور التوعية القانونية في حماية حقوق المرأة الوظيفية، وكيف يمكن أن تسهم التدابير التوعوية في تعزيز ثقافة الوعي لدى المرأة العاملة، وتزويدها بالأدوات التي تحتاجها لمطالبة صاحب العمل بحقوقها في حال حدوث أي انتهاك لهذه الحقوق.

¹ الزهراني، هدى بنت محمد، التزام الجهات الحكومية بتطبيق الأنظمة الخاصة بحماية المرأة العاملة في ضوء رقابة الأجهزة المختصة، مجلة الحقوق والدراسات القانونية، ع2، م6، 2020، ص 142-165.

² البشري، منى بنت عبد الرحمن، أثر الرقابة المالية على تعزيز حقوق المرأة في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للدراسات القانونية، العدد الأول، م9، 2021، ص 50-78.

دور التوعية القانونية:

تُعد التوعية القانونية أحد الأدوات الأساسية التي تُمكن المرأة من التعرف على حقوقها الوظيفية والمطالبة بها في حالة تعرضها لأي انتهاك في بيئة العمل، فمع تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي وتوسع الفرص الوظيفية في مختلف القطاعات، أصبحت الحاجة إلى التثقيف القانوني للمرأة أكثر إلحاحًا من أي وقت مضى، والتوعية القانونية لا تقتصر فقط على تعريف المرأة بحقوقها، بل تشمل أيضًا تمكينها من ممارسة هذه الحقوق بشكل قانوني وآمن، مما يساهم في تحسين ظروف العمل وحمايتها من التمييز أو الاستغلال.¹

1. مفهوم التوعية القانونية وأهميتها في حماية حقوق المرأة:

التوعية القانونية هي عملية إعلامية وتثقيفية تهدف إلى رفع وعي الأفراد بالقوانين والأنظمة التي تكفل لهم حقوقهم وتحدد واجباتهم وفي حالة المرأة العاملة، تهدف التوعية القانونية إلى تعريفها بالقوانين التي تحمي حقوقها في العمل، مثل حقوقها في الأجر المتساوي، والإجازات، والحماية من التمييز، والفصل التعسفي، والتحرش في بيئة العمل وغيرها من الحقوق، كما أنها تساعد المرأة على فهم كيفية المطالبة بهذه الحقوق في حال تعرضها لأي شكل من أشكال التمييز أو الاستغلال.²

تُعتبر التوعية القانونية جزءًا من حقوق الإنسان، حيث تمنح المرأة القدرة على ممارسة حقوقها والتمتع بحمايتها القانونية بشكل مستمر ولهذا، فإن غياب هذه التوعية قد يؤدي إلى تجاهل الحقوق أو التعرض لاستغلال في بيئات العمل.

2. الآليات المستخدمة في التوعية القانونية للمرأة في بيئة العمل:

هناك العديد من الآليات التي تستخدمها الجهات المعنية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الهيئة العامة للرقابة والمراجعة، وبعض المنظمات غير الحكومية لتوعية المرأة بحقوقها الوظيفية:

أ. حملات توعية عبر وسائل الإعلام:

تُعتبر وسائل الإعلام من أبرز وسائل نشر الوعي القانوني، حيث تساهم في تعريف المرأة بحقوقها عبر برامج إذاعية، تلفزيونية، ومنصات التواصل الاجتماعي، تقوم الجهات الحكومية بالتعاون مع وسائل

¹ قلوبوي، محمد بن محمد، وأمان، التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية من منظور التربية الإسلامية، مجلة كلية التربية (أسبوط)، ع6، م40، 2023، ص 75-105.

² الحربي، مشاعل بنت سعود، التوعية القانونية للمرأة السعودية ودورها في تعزيز الحقوق الوظيفية في سوق العمل السعودي، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع3، م15، 2021، ص 112-140.

الإعلام لنشر حملات توعية قانونية حول حقوق المرأة في العمل مثل الأجر المتساوي، الحق في بيئة عمل آمنة، إجازات الأمومة، وغيرها من الحقوق.¹

هذه الحملات تهدف إلى تعريف المرأة بحقوقها الأساسية وكيفية المطالبة بها عند تعرضها لأي انتهاك. ويمكن أيضًا توجيه رسائل توعية لأصحاب العمل لتشجيعهم على الامتثال للقوانين وحماية حقوق الموظفين، وخاصة النساء، مما يساهم في تحسين بيئة العمل العامة.

ب. ورش العمل والدورات التدريبية:

تنظم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والهيئات ذات العلاقة ورش عمل ودورات تدريبية للنساء العاملات، حيث تُقدّم فيه معلومات قانونية وموارد تساعدن في فهم الحقوق الوظيفية الخاصة بهن، وتهدف هذه الورش إلى تقديم مشورة قانونية مباشرة للنساء حول كيفية الاستفادة من حقوقهن الوظيفية وتوجيههن لكيفية تقديم الشكاوى أو المطالبة بالتعويضات في حال حدوث انتهاك لحقوقهن، وتساعد هذه الورش أيضًا في تثقيف المرأة حول الأنظمة مثل إجازة الأمومة، الحق في التقاعد، التحرش الجنسي، وإجراءات الفصل، بما يتيح للمرأة معرفة ما إذا كانت حقوقها قد تم انتهاكها.

ج. الاستشارات القانونية المباشرة:

توفر العديد من الهيئات الحكومية والمؤسسات الحقوقية للنساء خدمة الاستشارات القانونية المجانية في حال كانت المرأة تواجه صعوبة في فهم أو تطبيق حقوقها في العمل، وتُعد الاستشارات القانونية هي خطوة أساسية في تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها، حيث تتيح لها الحصول على مشورة حول كيفية التعامل مع القضايا العمالية، سواء كانت تتعلق بالفصل التعسفي، أو التمييز في الأجور، أو التمييز في الفرص الوظيفية.

كما يمكن أن تساهم هذه الاستشارات في مساعدة المرأة على معرفة أفضل السبل القانونية لحل نزاعات العمل دون التعرض للضرر.²

د. التثقيف القانوني في المدارس والجامعات:

يتعين أن تبدأ التوعية القانونية في مرحلة مبكرة من حياة المرأة، مثل التعليم الجامعي أو المدرسي يجب أن يتضمن المنهج الدراسي في المؤسسات التعليمية مادة توعية قانونية تركز على حقوق المرأة في العمل

¹ السعدي، ندى بنت علي، أهمية التثقيف القانوني للمرأة السعودية في تحسين ظروف العمل وتحقيق العدالة الوظيفية، مجلة العدالة الإدارية، 3ع، 5م، 2020، ص 95-122.

² القرني، عبد الرحمن بن محمد، دور التوعية القانونية في تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها في المؤسسات السعودية، مجلة الإدارة العامة، 3ع، 55م، 2017، ص 100-126.

وكيفية حمايتها من الاستغلال، وهذا سيسهم في تعليم الفتيات والشابات مبكرًا عن حقوقهن القانونية وكيفية المطالبة بها.

ومن خلال تثقيف المرأة في المدارس والجامعات، يمكن ضمان بناء جيل من النساء المتمكنات قانونيًا القادرات على التعامل مع بيئة العمل بشكل أكثر وعيًا.

3. تأثير التوعية القانونية على حماية حقوق المرأة في العمل:

أثبتت الدراسات أن التوعية القانونية لها تأثير كبير في تعزيز حقوق المرأة في بيئة العمل فمن خلال معرفتها بحقوقها، تصبح المرأة أكثر قدرة على مواجهة الانتهاكات التي قد تتعرض لها¹، التوعية القانونية تساعد المرأة على الوقوف ضد الفصل التعسفي في حال تعرضها لذلك، حيث تعرف ما إذا كان الفصل قانونيًا أم لا، والمطالبة بحقوقها في الأجر المتساوي إذا تم التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة، وكذلك مواجهة التحرش في بيئة العمل بشكل قانوني عبر تقديم الشكاوى للجهات المختصة، والاستفادة من الإجازات المستحقة، مثل إجازة الأمومة أو الإجازات المرضية، وكلما كانت المرأة أكثر وعيًا بحقوقها، كلما زادت قدرتها على الدفاع عن نفسها والحفاظ على حقوقها القانونية في بيئة العمل.

رغم الجهود الكبيرة التي تبذلها الجهات الحكومية في نشر الوعي القانوني للمرأة، إلا أن هناك العديد من التحديات التي قد تعيق فهم المرأة لحقوقها في العمل كقلة الوعي في المناطق الريفية قد يواجه بعض النساء في المناطق الريفية صعوبة في الوصول إلى المعلومات القانونية اللازمة بسبب ضعف التعليم أو قلة الموارد، والتحفظ الثقافي في بعض المجتمعات، قد تُعتبر حقوق المرأة في العمل موضوعًا حساسًا أو غير مقبول، مما يعوق العديد من النساء عن المطالبة بحقوقهن خوفًا من الانتقاص من مكانتهن الاجتماعية.

لا سيما أن تعزيز البرامج الإعلامية في المناطق الريفية لزيادة الوعي حول حقوق المرأة الوظيفية، وتوفير دورات تدريبية عبر الإنترنت لتوسيع نطاق الوصول إلى النساء في المناطق النائية، وتشجيع المحاميات والمنظمات الحقوقية على لعب دور أكبر في تقديم الدعم القانوني للمرأة، تعتبر من الحلول التي يمكن مساندة المرأة بها.

بالإضافة إلى ما سبق فإن التوعية القانونية تُعد العامل الرئيسي في تمكين المرأة من معرفة حقوقها الوظيفية وحمايتها من أي انتهاك قد تتعرض له في مكان العمل وعلى الرغم من التحديات التي تواجه هذه الجهود، إلا أن استمرار المبادرات التوعوية من قبل الجهات الحكومية والمؤسسات الحقوقية سيسهم في خلق بيئة عمل أكثر مساواة وعدالة للمرأة في المملكة العربية السعودية.

¹ الزهراني، هدى بنت محمد، استراتيجيات تعزيز المعرفة القانونية للمرأة العاملة في السعودية: دراسة تحليلية، مجلة الحقوق والدراسات القانونية، 2020، م 6، ص 142-165.

الهيئة العامة للرقابة والمراجعة تُعد واحدة من الهيئات الحكومية الحيوية في المملكة العربية السعودية التي تساهم بشكل مباشر في تعزيز الشفافية والمساءلة في القطاعين العام والخاص، وضمان التزام المؤسسات بالقوانين التي تنظم حقوق الموظفين، بما في ذلك حقوق المرأة في العمل، وتلعب الهيئة دورًا محوريًا في مراقبة تطبيق نظام العمل السعودي، مما يساهم في حماية حقوق المرأة من الانتهاكات التي قد تحدث في بيئات العمل.

فيما يلي تحليل لدور الهيئة في حماية حقوق المرأة، التحديات التي قد تواجهها، وبعض التوصيات التي قد تساهم في تعزيز دور الهيئة في تطبيق الأنظمة المتعلقة بحقوق المرأة في العمل.

الهيئة العامة للرقابة والمراجعة تُعتبر من الأجهزة الرقابية الأساسية التي تهدف إلى ضمان تطبيق الأنظمة القانونية ذات الصلة بحقوق الموظفين وعندما يتعلق الأمر بحقوق المرأة، فإن الهيئة تعمل على التأكد من أن المؤسسات العامة والخاصة تلتزم بقوانين مثل الأجر المتساوي، إجازات الأمومة وغيرها من الحقوق التي تضمنها الأنظمة السعودية، كمراجعة تطبيق الأنظمة القانونية وتحقيقات مستقلة، والتدقيق على الملفات والبيانات المالية ومن الآليات القانونية التي تعتمد عليها الهيئة العامة للرقابة والمراجعة، كإجراء التفتيشات الميدانية والمالية، وفتح التحقيقات وتوثيق الانتهاكات، والتقارير سنوية والتوصيات.

ومما سبق يتضح أن الهيئة العامة للرقابة والمراجعة تلعب دورًا مهمًا في ضمان تطبيق حقوق المرأة في العمل من خلال مراجعة السياسات والتفتيش على المؤسسات للتأكد من التزامها بالأنظمة القانونية ورغم التحديات التي تواجه الهيئة في بعض الأحيان، إلا أن جهودها تعتبر حجر الزاوية في الحفاظ على حقوق المرأة في بيئة العمل في المملكة، بالتحسين المستمر للآليات الرقابية وتعزيز التعاون بين الجهات الحكومية، ويمكن للهيئة أن تُساهم بشكل أكبر في حماية النساء العاملات وضمان تطبيق العدالة والمساواة في سوق العمل السعودي.¹

استشارة الخبراء:

استشارة الخبراء هي عملية حيوية تهدف إلى الحصول على مشورة قانونية متخصصة أو توجيهات من محترفين في مجال معين، خاصة في المواضيع المعقدة التي تتطلب معرفة عميقة بالتشريعات والقوانين، وفي سياق حقوق المرأة في العمل، تساهم استشارة الخبراء بشكل كبير في توضيح الحقوق القانونية للنساء ومساعدتهن في تقديم الشكاوى أو المطالبة بحقوقهن في بيئة العمل، ويمكن أن يشمل الخبراء المحاميات

¹ الهيئة العامة للرقابة والمراجعة، دور الهيئة في حماية حقوق المرأة في بيئة العمل: التحديات والفرص، الرياض، 2023، مسترجع من: <https://www.gar.gov.sa>، 25 أبريل 2025.

المتخصصات في قانون العمل، الاستشاريين القانونيين، أو الهيئات الحقوقية التي تعمل على حماية حقوق المرأة.¹

من خلال الاستشارات القانونية، تتمكن المرأة من فهم الأنظمة القانونية بشكل أكثر وضوحًا، وتعرف ما إذا كانت حقوقها قد تم انتهاكها وكيفية التصرف في حال حدوث ذلك، كما أن استشارة الخبراء تتيح للمرأة فرصة الحصول على دفاع قانوني قوي في حالات الفصل التعسفي أو التمييز أو التحرش في مكان العمل.² ومن رأيي أن استشارة الخبراء هي خطوة أساسية في تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها وحمايتها من التجاوزات في بيئة العمل، ومن الناحية القانونية، توفر استشارة الخبراء أدوات قانونية تسهم في تحقيق العدالة للمرأة عبر إجراءات قانونية صحيحة. فعلى الرغم من وجود قوانين تحمي حقوق المرأة في العمل، إلا أن الجهل بتفاصيل هذه القوانين قد يؤدي إلى عدم قدرتها على المطالبة بحقوقها أو الاستفادة منها، لذلك فإن استشارة الخبراء توفر للمرأة الدعم اللازم لمواجهة التحديات القانونية وتساعد في توجيهها للسبل القانونية الصحيحة للتعامل مع الانتهاكات القانونية.³

المطلب الرابع: العقوبات التي تفرض على الجهات المخالفة لحقوق المرأة:

يُعد فرض العقوبات على الجهات المخالفة لحقوق المرأة في العمل من الوسائل القانونية الأساسية لضمان الالتزام بالتشريعات المعمول بها. وقد نصت القوانين العمالية والتشريعات ذات الصلة على عقوبات متفاوتة تتراوح بين الغرامات المالية، ووقف الأنشطة، وأحيانًا المسؤولية الجنائية، وذلك بحسب جسامته المخالفة.

العقوبات القانونية:

العقوبات القانونية هي أدوات تفرضها الجهات المختصة، مثل الهيئات القضائية والهيئات الرقابية، لضمان الامتثال للقوانين وحماية حقوق الأفراد، بما في ذلك حقوق المرأة في بيئة العمل في سياق حقوق المرأة في العمل، وضعت المملكة العربية السعودية مجموعة من العقوبات التي تفرض على الجهات التي تنتهك حقوق المرأة أو تتجاوز القوانين المعمول بها، تُعد هذه العقوبات جزءًا من الآليات القانونية التي تهدف إلى ضمان العدالة والمساواة في مكان العمل، وتوفير بيئة آمنة وكريمة لجميع العاملين، بما في ذلك النساء.⁴

¹ البشري، منى بنت عبد الرحمن، أثر استشارة الخبراء القانونيين على تعزيز حماية حقوق المرأة في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للدراسات القانونية، العدد الأول، م9، 2021، ص 50-78.

² المهنا، فاطمة بنت صالح، التحديات القانونية التي تواجه المرأة السعودية في فهم حقوقها في العمل ودور الاستشاريين القانونيين في دعمها، مجلة البحوث القانونية والاجتماعية، ع2، م28، 2021، ص 78-110.

³ الهيئة السعودية للمحاميين، دور استشارة الخبراء في حماية حقوق المرأة في العمل: أهمية الدعم القانوني، الرياض، 2023، مسترجع من: <https://www.saudi-lawyers.org>، 25 أبريل 2025.

⁴ الزهراني، هدى بنت محمد، التشريعات العمالية وحماية حقوق المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، العدد الأول، م10، 2024، ص 115-142.

في إطار نظام العمل السعودي، تم تحديد عدة عقوبات قانونية تفرض على المؤسسات التي تخالف حقوق المرأة، تشمل هذه العقوبات، كالعقوبات المالية تفرض على المؤسسات التي تنتهك حقوق المرأة في العمل، سواء كان ذلك من خلال عدم دفع الأجر المتساوي، أو التمييز في التوظيف، أو الفصل التعسفي، ويمكن أن تتراوح هذه الغرامات حسب شدة المخالفة ونوع الانتهاك.

وإلغاء الترخيص أو الإيقاف المؤقت في حال ارتكاب مخالفات كبيرة أو متكررة ضد حقوق المرأة، يمكن أن تقرر الجهات المختصة إيقاف نشاط المؤسسة مؤقتاً أو إلغاء ترخيصها بشكل كامل، وهذا النوع من العقوبات يُعد من أقوى الوسائل للضغط على المؤسسات التي تتعاس عن تطبيق القوانين الخاصة بحقوق المرأة.

والسجن في بعض الحالات التي تتعلق بالتحرش أو التمييز الجسيم ضد المرأة، قد يتم فرض عقوبات بالسجن على الأفراد المسؤولين عن الانتهاك، بما في ذلك المديرين أو المسؤولين في المؤسسة، مثل هذه العقوبات تُعد رادعاً قانونياً يعزز حماية المرأة من الاستغلال.¹

والتعويضات المالية في حالات الفصل التعسفي أو التمييز في الأجور أو التحرش، يمكن أن يُحكم على المؤسسات بدفع تعويضات مالية للنساء المتضررات، سواء في صورة رواتب مفقودة أو تعويضات عن الأضرار النفسية الناجمة عن التحرش أو الفصل.

التدريب الإلزامي يمكن أيضاً أن تُفرض على المؤسسات المخالفة برامج تدريبية إلزامية تهدف إلى تعليم الموظفين وأصحاب العمل عن حقوق المرأة في العمل والامتثال للقوانين المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز.

الآليات القانونية لتطبيق العقوبات:

من الناحية القانونية، فإن تطبيق العقوبات على الجهات المخالفة يتطلب وجود آليات فعالة تضمن تنفيذ العقوبات بشكل سليم،² تتنوع هذه الآليات وتشمل:

تقوم الهيئات الرقابية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإجراء زيارات تفتيشية منتظمة على المؤسسات للتحقق من تطبيق الأنظمة المتعلقة بحقوق المرأة. في حال اكتشاف أي مخالفة، يتم اتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة، وقنوات الشكاوى القانونية تتيح الهيئات الحكومية للمرأة العاملة تقديم شكاوى ضد الانتهاك لحقوقها عبر قنوات شكاوى إلكترونية أو شكاوى مباشرة، وهذه القنوات تساهم في

¹ الدوسري، راشد بن عبد الرحمن، نظام العمل السعودي وعقوبات عدم الامتثال لحقوق المرأة العاملة: دراسة تحليلية، مجلة القانون السعودي، 2015، ص 90-123.

² الشمري، بندر بن فالح، آليات الرقابة القانونية والعقوبات المطبقة على الشركات المخالفة لحقوق المرأة في بيئة العمل السعودية، مجلة القانون والتنظيم، العدد الأول، 2023، ص 60-87.

رصد أي انتهاكات تتعلق بحقوق المرأة واتخاذ إجراءات فورية لتطبيق العقوبات على المؤسسات المخالفة.

التقارير السنوية والتوصيات تصدر الهيئات الرقابية تقارير سنوية تحتوي على نتائج التحقيقات والانتهاكات المحتملة، مع التوصيات اللازمة لتطبيق العقوبات.

من الناحية القانونية، يُعد فرض العقوبات على المؤسسات المخالفة جزءاً أساسياً من حماية حقوق المرأة في العمل وضمان العدالة والمساواة في سوق العمل، العقوبات ليست فقط آلية للردع، ولكنها أيضاً تمثل حافزاً للمؤسسات لضمان التزامها بالقوانين المتعلقة بحماية حقوق المرأة، بالرغم من أن الأنظمة القانونية في المملكة العربية السعودية تمنح المرأة العديد من الحقوق، فإن تطبيق العقوبات على المؤسسات المخالفة يعتبر عنصراً حاسماً لضمان تنفيذ هذه الحقوق بشكل فعال.

إلا أن التحديات العملية لا تزال موجودة، مثل ضعف آليات الرقابة أو التهرب من العقوبات في بعض الحالات، ما يبرز أهمية تعزيز الرقابة وتوسيع دور الهيئات المختصة في التحقيق وتطبيق العقوبات، مع زيادة الوعي القانوني بين النساء والأفراد في بيئة العمل.

الخاتمة

الحمد لله حمداً طيباً مباركاً فيه، الحمد لله الذي أعاني ووفقني ويسر أمري، تضمنت هذه الدراسة ثلاث مباحث، وكان الأول تمهيداً بعنوان حقوق المرأة في العمل السعودي: وقُسم على مطلبين: الأول إبرام عقد المرأة، والثاني نطاق عمل المرأة، ويأتي المبحث الأول بعنوان الحقوق التي يكلفها نظام العمل السعودي للمرأة وقسم على أربع مطالب؛ ويأتي الأول بعنوان حقوق المرأة العاملة: والثاني بعنوان الحقوق الخاصة للمرأة العاملة أما الثالث بعنوان تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للمرأة والأخير بعنوان التزام جهات العمل بتطبيق حقوق المرأة الوظيفية، والمبحث الثاني بعنوان الجهات المسؤولة عن حماية حقوق المرأة في العمل وقسم على أربع مطالب؛ يأتي الأول بعنوان وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والثاني بعنوان الهيئة العامة للرقابة والمراجعة، أما المطلب الثالث عنوانه كيفية معرفة المرأة لحقوقها الوظيفية، وختاماً يأتي المطلب الرابع بعنوان العقوبات التي تفرض على الجهات المخالفة لحقوق المرأة.

وإني أشهد الله أن كل ما فيه من صواب فهو من فضل الله وتوفيقه وحده، وما كان من خطأ أو زلل فهو من الشيطان ومن نفسي وأسأل الله تعالى القبول والسداد.

وفي ختام هذا البحث توصلت إلى عدد من النتائج والتوصيات.

النتائج

وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج، من أبرزها ما يلي:

1. نظام العمل السعودي يكفل للمرأة العاملة مجموعة من الحقوق التي تضمن لها بيئة عمل عادلة وآمنة، ومن أبرزها:

- المساواة في الأجر عند أداء العمل نفسه أو العمل ذي القيمة المماثلة (مادة 90).
- حظر التمييز في شروط العمل بسبب الجنس أو الحالة الاجتماعية.
- الحق في إجازة الأمومة مدفوعة الأجر لمدة 10 أسابيع، مع حماية وظيفية خلال فترة الحمل والولادة.
- منع فصل العاملة خلال فترة الحمل أو الإجازة المرضية الناتجة عنه (مادة 155).
- توفير بيئة عمل آمنة تحترم الخصوصية وتحمي من التحرش.
- تشجيع توظيف النساء في كافة القطاعات، بما في ذلك المهن الصناعية، بعد إزالة القيود السابقة.

2. هناك تفاوتاً في التطبيق الفعلي لحقوق المرأة العاملة في بيئة العمل السعودية وتحديات في تنفيذ هذه الحقوق بشكل فعال، خصوصاً في بعض القطاعات، حيث تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبة في الامتثال الكامل لهذه التشريعات، ويُعد الوعي المحدود بحقوق المرأة من أبرز العقبات التي تواجه التطبيق الفعلي لهذه الحقوق حيث تتأثر المرأة غالباً بعدم معرفتها بكافة حقوقها الوظيفية أو كيفية الإبلاغ عن الانتهاكات والمخالفات التي قد تتعرض لها.

3. تتحمل عدة جهات مسؤولية حماية حقوق المرأة العاملة في المملكة أولاً وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تُعد هذه الوزارة الجهة الرئيسية المعنية بالإشراف على تطبيق قانون العمل السعودي وضمان حقوق المرأة في مكان العمل، ثانياً اللجنة الوطنية لمكافحة التحرش تساهم هذه اللجنة في التصدي لممارسات التحرش داخل بيئة العمل، مما يضمن بيئة آمنة للنساء، وكذلك الهيئات القانونية والتنظيمية الأخرى تشمل هذه الهيئات مثل الهيئة السعودية للمحامين، التي تقدم الدعم القانوني للنساء في حال تعرضهن لمخالفات أو انتهاكات لحقوقهن الوظيفية.

4. يمكن للمرأة التعرف على حقوقها الوظيفية من خلال عدة وسائل الحملات التوعوية القانونية: تنظم الجهات الحكومية، مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حملات توعية دورية تهدف إلى رفع الوعي القانوني بين النساء حول حقوقهن في مكان العمل، والاستشارة القانونية المتخصصة حيث يمكن للنساء الاستفادة من الاستشارات القانونية التي تقدمها المراكز القانونية أو المحامون المتخصصون في قضايا العمل، ومنصات التبليغ الإلكتروني يمكن للمرأة استخدام منصات مثل

منصة "معًا" التابعة لوزارة الموارد البشرية لتقديم الشكاوى والتعرف على حقوقها بشكل مباشر وآمن.

5. نظام العمل يفرض عقوبات مالية وإدارية تتدرج حسب نوع المخالفة، ومن أبرزها، غرامات مالية قد تصل إلى 100 ألف ريال في حال التمييز أو الفصل التعسفي المرتبط بالحمل أو النوع الاجتماعي، وإغلاق المنشأة مؤقتًا أو دائميًا في حالات التحرش أو الممارسات المخالفة لأخلاقيات العمل، وإلزام الجهة المخالفة بالتعويض المالي للعاملة في حالات الفصل غير المشروع أو الحرمان من الحقوق المالية، وكذلك إحالة القضايا للنيابة العامة في حال وجود شبهة جنائية أو مخالفة تمس كرامة الموظفة وسلامتها، وقد لوحظ أن تفعيل هذه العقوبات يتطلب تقديم شكوى رسمية، وهو ما يُبرز أهمية تمكين المرأة من الوصول إلى قنوات التبليغ والحماية القانونية.

6. أكدت النتائج أن نظام العمل السعودي ينص بوضوح على حق المرأة في الحصول على فرص متكافئة في التوظيف، التدريب، والترقية، مع حظر أي شكل من أشكال التمييز القائم على الجنس.

7. أوضحت الدراسة أن هناك آليات قانونية متطورة تحمي المرأة من أي انتهاكات في بيئة العمل، مثل أنظمة مكافحة التحرش في بيئة العمل، وأنظمة الإبلاغ عن المخالفات القانونية من قبل أصحاب العمل ومع ذلك، فإن التطبيق الفعلي لهذه السياسات لا يزال يواجه تحديات تتعلق بمدى وعي المرأة بحقوقها، ومدى التزام الجهات التنفيذية بتطبيق هذه القوانين بحزم.

8. بالرغم من وجود تشريعات تحمي حقوق المرأة العاملة، إلا أن تفاوت التطبيق الفعلي لهذه القوانين في القطاعات المختلفة لا يزال يمثل مشكلة رئيسية، خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

9. بالرغم من أن النظام السعودي يفرض عقوبات على المؤسسات المخالفة، مثل الغرامات المالية أو سحب التراخيص، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه العقوبات قد لا يكون صارمًا بما يكفي لضمان التزام جميع المؤسسات.

التوصيات

1. نوصي الجهات التنفيذية المختصة بتعزيز الرقابة الحكومية على المؤسسات لضمان التزامها بالقوانين الخاصة بحقوق المرأة في العمل، فعلى الرغم من وجود بعض الآليات الرقابية، إلا أن زيادة عدد المفتشين القانونيين وتوسيع دائرة الرقابة لتشمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يساهم في ضمان التطبيق الفعلي للقوانين.

2. نوصي الجهات التنفيذية ذات العلاقة بتحسين برامج التوعية القانونية، حيث تُعد التوعية القانونية أحد العوامل الأساسية التي تساعد المرأة في معرفة حقوقها في العمل وكيفية المطالبة بها؛ لذلك، من المهم أن تتوسع البرامج التوعوية التي تستهدف النساء العاملات في مختلف القطاعات، ويمكن تقديم هذه التوعية عبر وسائل الإعلام المختلفة مثل التلفزيون، الإذاعة، والمواقع الإلكترونية،

وكذلك من خلال تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية في المدارس والجامعات وفي بيئات العمل نفسها. ويُفضل أن تتضمن البرامج التدريبية موضوعات تتعلق بالحقوق القانونية مثل إجازات الأمومة، التمييز في الأجور، التحرش، والإجراءات القانونية لمطالبة المرأة بحقوقها.

3. نوصي الجهات التنفيذية المعنية بوضع السياسات الوظيفية بأن تركز على تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية في المؤسسات، فعلى الرغم من أن نظام العمل السعودي يضمن عدم التمييز على أساس الجنس، إلا أن هناك قيودًا ثقافية قد تحد من وصول المرأة إلى المناصب العليا، ومن المهم معالجة هذه التحديات من خلال برامج تمكين ودعم مستدامة.

4. نوصي الجهات المختصة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتبسيط الإجراءات القانونية المتعلقة بتقديم الشكاوى من قبل المرأة ضد أي انتهاك قد تتعرض له في العمل، ويتمثل ذلك في توفير قنوات سهلة وآمنة لرفع الشكاوى، مثل البوابة الإلكترونية والخطوط الساخنة التي تقدمها الجهات الحكومية المعنية. ومن الضروري أن تتم معالجة الشكاوى بسرعة وفعالية، مع ضمان سرية الإجراءات وحماية النساء من الانتقام من قبل أصحاب العمل، كما يجب أن يكون للمرأة الحق في الحصول على المشورة القانونية لمساعدتها في اتخاذ الخطوات المناسبة لحماية حقوقها.

5. نوصي الجهات الرقابية والتنفيذية بفرض عقوبات صارمة على المخالفين، حيث من المهم أن يتم تعزيز فرض العقوبات القانونية على المؤسسات التي تنتهك حقوق المرأة في بيئة العمل. ويجب أن تشمل هذه العقوبات غرامات مالية، وإيقاف النشاط المؤقت، وإلغاء الترخيص في حالة الانتهاكات الجسيمة. كما يجب تشديد العقوبات ضد الممارسات التمييزية أو التحرش الجنسي لضمان أن المؤسسات تُحترم القوانين المتعلقة بحماية حقوق المرأة. وفي الوقت نفسه، ينبغي أن تتعاون الجهات القضائية مع الهيئات الرقابية لضمان أن تكون العقوبات المفروضة رادعة ومؤثرة.

6. نوصي الجهات المختصة بتطوير البنية التقنية بإنشاء منظومة متكاملة للإبلاغ عن الانتهاكات، تتضمن تصميم منصة إلكترونية تتيح للمرأة تقديم الشكاوى بسرية ضد أي تجاوزات تتعلق بحقوقها في العمل، وكذلك إلزام المؤسسات بتوفير آليات واضحة وآمنة للإبلاغ عن أي انتهاكات داخل بيئة العمل.

7. نوصي الجهات الحكومية المعنية بالتعليم والتوظيف بتعزيز التوعية القانونية من خلال إطلاق برامج تدريبية إلزامية للموظفات لتعريفهن بحقوقهن القانونية وآليات المطالبة بها، وكذلك إدراج المناهج التعليمية التي تعزز الوعي القانوني بحقوق المرأة في مراحل التعليم المختلفة.

8. نوصي الجهات القانونية المختصة بتوفير خدمات استشارات قانونية مجانية أو منخفضة التكلفة للنساء العاملات، خاصة في القضايا المتعلقة بانتهاك حقوقهن الوظيفية، وإنشاء مكاتب متخصصة

داخل الهيئات القانونية والحقوقية لمتابعة قضايا المرأة في بيئة العمل وتقديم الدعم القانوني اللازم
لهن.

المراجع

1. البشري، منى بنت عبد الرحمن. أثر استشارة الخبراء القانونيين على تعزيز حماية حقوق المرأة في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للدراسات القانونية، 9(1)، 2021م.
2. البيومي، رياض محمد، وطيفور، أحمد الله الحاج. تصور مقترح لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة بالمجتمع السعودي من منظور إسلامي. مجلة كلية التربية، 2021م.
3. الجربان، رهدف محمد عليان. الحماية المدنية للمرأة في مكان العمل في قانون العمل الأردني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 2024م.
4. الحارثي، أمل سليمان. دور مؤسسات حقوق الإنسان في مكافحة العنف ضد المرأة في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 2016م.
5. الحارثي، عبد الرحمن بن أحمد. حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي والفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية، 2017م.
6. الحباشنة، أمل خلف. إضاءات على الإصلاحات العدلية الرقمية في وزارة العدل السعودية فترة انتشار جائحة كورونا. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2022م.
7. الحربي، مشاعل بنت سعود. التوعية القانونية للمرأة السعودية ودورها في تعزيز الحقوق الوظيفية في سوق العمل السعودي. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 15(3)، 2021م.
8. حسن، عبد الرؤوف. السياسات والإجراءات المتعلقة بحقوق المرأة في القطاع العام والخاص في السعودية: دراسة تحليلية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 35(3)، 2022م.
9. الحويطي، عبد العزيز حامد، حماد، عواد. معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية. مجلة التربية (الأزهر)، 36(174 ج2)، 2017م.
10. درويش، ربا مشافي صبح آل. قضايا المرأة المعاصرة من منظور الفقه الإسلامي. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2023م.
11. الدعيج، بدر بن عبد الرحمن علي. حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2014م.

12. الدوسري، راشد بن عبد الرحمن بن عبد العزيز آل ركان. التحديات القانونية التي تواجه المرأة السعودية في بيئة العمل. مجلة القانون السعودي، 8(2)، 2015م.
13. الزهراني، سهام بنت خضر، والغامدي، محمد سعيد. المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي: دراسة استطلاعية. جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2011م.
14. الزهراني، هدى بنت محمد. استراتيجيات تعزيز المعرفة القانونية للمرأة العاملة في السعودية: دراسة تحليلية. مجلة الحقوق والدراسات القانونية، 6(2)، 2020م.
15. الزهراني، هدى بنت محمد. التزام الجهات الحكومية بتطبيق الأنظمة الخاصة بحماية المرأة العاملة في ضوء رقابة الأجهزة المختصة. مجلة الحقوق والدراسات القانونية، 6(2)، 2020م.
16. الزهراني، هدى بنت محمد. التشريعات العمالية وحماية حقوق المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 10(1)، 2024م.
17. السبيعي، محمد بن فهد علي. أحكام الجريمة العسكرية في نظام العقوبات العسكري السعودي. مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، 45(2)، 2017م.
18. السديري، نورة بنت عبد العزيز. مدى التزام المؤسسات السعودية بتوفير بيئة عمل عادلة للمرأة: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات الإدارية، 14(1)، 2020م.
19. السعدي، ندى بنت علي. أهمية التثقيف القانوني للمرأة السعودية في تحسين ظروف العمل وتحقيق العدالة الوظيفية. مجلة العدالة الإدارية، 3(5)، 2020م.
20. سين، كاظم نعمة، والعريس، هلا. الأثر المكسب والمفقد للزواج على جنسية الزوجة. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2024م.
21. الشبل، عبد الله بن محمد. دور الأجهزة الرقابية في تحقيق الحوكمة ومكافحة الفساد في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 28(2)، 2016م.
22. الشمري، بندر بن فالح. آليات الرقابة القانونية والعقوبات المطبقة على الشركات المخالفة لحقوق المرأة في بيئة العمل السعودية. مجلة القانون والتنظيم، 8(1)، 2023م.
23. الشوبري، أحمد السيد. المساواة والمراعاة: دراسة مقارنة تحليلية بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية في إطار قانون العمل المصري ونظام العمل السعودي. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، 2018م.

24. الصبحي، فوزية سعد. الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة. دراسات تربوية ونفسية، 2013م.
25. العتيبي، فهد بن عبد العزيز. فاعلية الأجهزة الرقابية في تعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات العامة السعودية. المجلة العربية للإدارة، 38(1)، 2018م.
26. عيد، شيماء حسن. إجازات الموظفة العامة في النظام السعودي: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2020م.
27. الفكي، فائزة الفكي يحيى. عمل المرأة في ظل ضوابط الإسلام. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 1995م.
28. القحطاني، إيمان. اتجاه الشباب الجامعي نحو عمل المرأة السعودية في المحلات التجارية: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، أسيوط، 2020م.
29. القرني، عبد الرحمن بن محمد. دور الأجهزة الرقابية في حماية حقوق الموظف العام: دراسة تحليلية مقارنة. مجلة الإدارة العامة، 55(3)، 2017م.
30. القرني، عبد الرحمن بن محمد. دور التوعية القانونية في تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها في المؤسسات السعودية. مجلة الإدارة العامة، 55(3)، 2017م.
31. المعايطة، سعد كريم فارس. وحدة تمكين المرأة في البلديات ودورها في تعزيز دور المرأة التنموي. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2023م.
32. المقرن، منيرة. العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 40(6)، 2024م.
33. منظمة العمل الدولية، اتفاقية حماية الأمومة (رقم 183)، جنيف، 2000.
34. المهنا، فاطمة بنت صالح. التحديات التي تواجه تطبيق قوانين العمل المتعلقة بحقوق المرأة في السعودية. مجلة البحوث القانونية والاجتماعية، 28(2)، 2021م.
35. المهنا، فاطمة بنت صالح. التحديات القانونية التي تواجه المرأة السعودية في فهم حقوقها في العمل ودور الاستشاريين القانونيين في دعمها. مجلة البحوث القانونية والاجتماعية، 28(2)، 2021م.
36. نظام العمل السعودي. الصادر بتاريخ 1426/08/23هـ، الموافق 2005/09/27م، والمعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05هـ.

-
37. الهيئة السعودية للمحامين، دور استشارة الخبراء في حماية حقوق المرأة في العمل: أهمية الدعم القانوني، الرياض، 2023.
38. الهيئة العامة للرقابة والمراجعة، دور الهيئة في حماية حقوق المرأة في بيئة العمل: التحديات والفرص، الرياض، 2023.
39. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تقارير الأداء ومتابعة تطبيق حقوق المرأة في بيئة العمل في ضوء نظام العمل السعودي، الرياض، 2023.
40. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، جهود وزارة الموارد البشرية في حماية حقوق المرأة في بيئة العمل، الرياض، 2023.