

نظام العمل وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل بما يحقق مستهدفات رؤية 2030

تمام عبداللطيف الجيجلي

بكالوريوس كلية الحقوق، جامعة حلب، سوريا

tammam.s@brightwires.com.sa

المستخلص

يهدف مشروع التخرج هذا إلى تحليل العلاقة بين نظام العمل السعودي ومستهدفات رؤية 2030 لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتأثير هذه العلاقة على تمكين المرأة السعودية كما تهدف أيضاً هذه الدراسة إلى التعرف على نظام العمل وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل بما يحقق مستهدفات رؤية 2030 لتمكين النساء السعوديات من الدخول في مجال العمل نظام العمل وتمكين المرأة.

وشهد نظام العمل السعودي إصلاحات جوهرية لتوفير بيئة عمل عادلة وداعمة للمرأة، تشمل:

- المساواة: تحقيق المساواة بين الجنسين في الأجور، وفرص التوظيف، والترقية.
- حقوق الأمومة: تعزيز حقوق المرأة العاملة، مثل إجازة الوضع مدفوعة الأجر، وتوفير ساعات راحة للإرضاع، وحظر الفصل التعسفي أثناء الحمل أو الإجازة.
- العمل المرن: تشجيع أنماط عمل مرنة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يسهل على المرأة تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.
- مبادرات رؤية 2030 لزيادة المشاركة النسائية ولتحقيق أهداف الرؤية، تم إطلاق عدة مبادرات مهمة:
 - مبادرة "وصول": تدعم نقل المرأة العاملة لتمكينها من الوصول إلى مكان عملها بسهولة وأمان.
 - مبادرة "قوة": تقدم دعماً مالياً لخدمات رعاية الأطفال، مما يخفف الأعباء عن الأمهات العاملات.
 - التدريب والتأهيل: توفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل مناصب قيادية في مختلف القطاعات، بما في ذلك القضاء، والطيران، والقطاعات الأمنية.
 - دعم ريادة الأعمال: تشجيع المرأة على بدء مشاريعها الخاصة وتملك الشركات، مع توفير التسهيلات اللازمة لذلك.

الكلمات المفتاحية: نظام العمل، مشاركة المرأة، سوق العمل، رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

The labor system and increasing women's participation in the labor market, including targeted goals for Vision 2030

Tammam Abdul Latif Al- Shishakli

Bachelor of Law, University of Aleppo, Syria

tammam.s@brightwires.com.sa

Abstract

This research project aims to analyze women between the Saudi labor system and the targets of Vision 2030, only women's participation in the labor market. This study seeks to identify the labor system and women's participation in the labor market, including the advantages of the targets of Vision 2030, which advance Saudi women's entry into the field of the labor system and empowerment.

The Saudi labor system has undergone fundamental reforms to provide a fair and supportive work environment for women, including:

- Equality: Achieving gender equality in wages, employment opportunities, and promotions.
- Maternity Rights: Enhancing the rights of working women, such as paid maternity leave, providing rest hours for breastfeeding, and prohibiting unfair dismissal during pregnancy or leave.
- Flexible Work: Encouraging flexible work patterns, such as remote work and part-time work, makes it easier for women to balance their careers and families.

Vision 2030 initiatives to increase women's participation and achieve the vision's goals include several important initiatives:

- "Wusool" Initiative: Supports transportation for working women, enabling them to reach their workplace easily and safely.
- The "Qara" Initiative: Provides financial support for childcare services, alleviating the burden on working mothers.
- Training and Qualification: Providing specialized training programs aimed at developing women's skills and qualifying them for leadership positions in various sectors, including the judiciary, aviation, and security sectors.
- Supporting Entrepreneurship: Encouraging women to start their own businesses and own companies, while providing the necessary facilities.

Keywords: Labor System, Women's Participation, Labor Market, Saudi Vision 2030.

المقدمة

تكمن أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل في النمو الاقتصادي: تساهم المرأة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي من خلال عملها في مختلف القطاعات، سواء كانت في القطاع الخاص، أو العام، أو في زيادة الأعمال.

تنوع المهارات: تتمتع المرأة بمهارات وكفاءات مختلفة تُثري بيئة العمل، وتساهم في زيادة الابتكار والإنتاجية.

الاستدامة الاجتماعية: تُعزز مشاركة المرأة في سوق العمل استقرار الأسرة والمجتمع، وتُسهم في تقليص معدلات الفقر، وتحسين مستوى جودة الحياة.

جهود المملكة في التمكين إدراكاً لهذه الأهمية، أطلقت المملكة العربية السعودية العديد من المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل. تمثل هذه الجهود حجر الزاوية في تحقيق مستهدفات رؤية 2030، التي تسعى إلى بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر.

شهد نظام العمل السعودي إصلاحات جوهرية لتوفير بيئة عمل عادلة وداعمة للمرأة، تشمل:

- المساواة: تحقيق المساواة في الأجور والفرص الوظيفية بين الجنسين.
- حقوق الأمومة: تعزيز حقوق المرأة العاملة، مثل إجازة الوضع، وتوفير ساعات راحة للإرضاع.
- العمل المرن: تشجيع أنماط عمل مرنة مثل العمل عن بعد، مما يوفر خيارات تتناسب مع ظروف المرأة.

وقد أسفرت هذه الجهود عن نتائج مبهره، حيث تجاوزت نسبة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة مستهدفات الرؤية.

كما تُعد أيضاً مشاركة المرأة في سوق العمل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، وتماشياً مع ذلك، أولت رؤية المملكة 2030 أهمية قصوى لتمكين المرأة السعودية. لقد شهد نظام العمل إصلاحات جذرية لتوفير بيئة عمل عادلة وداعمة، مما أسهم في تحقيق قفزة نوعية في نسبة مشاركة المرأة بالقوى العاملة وتجاوز مستهدفات الرؤية.

نظام العمل السعودي: يُركز هذا القسم على استعراض التعديلات التشريعية التي طرأت على نظام العمل، والتي شملت حظر التمييز على أساس الجنس في الأجور والفرص الوظيفية، وتعزيز حقوق الأمومة، بالإضافة إلى إقرار مبدأ العمل المرن والعمل عن بعد.

رؤية 2030: تُناقش الدراسة الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030 فيما يتعلق بتمكين المرأة، والتي تضمنت

زيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل.

التمكين الاقتصادي للمرأة: يستعرض هذا الجزء مفهوم التمكين الاقتصادي، وكيف أن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل تساهم في تحقيق استقلالها المالي، وتحسين جودة حياتها، ورفع مستوى مساهمتها في الاقتصاد الوطني.

منهج البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات من مصادر متنوعة، مثل:

- البيانات الأولية: من خلال إجراء مقابلات مع مسؤولين في القطاعين العام والخاص، واستبانات تستهدف النساء العاملات، والباحثات عن عمل.
- البيانات الثانوية: من خلال مراجعة التقارير والإحصاءات الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والهيئة العامة للإحصاء، ومراكز الأبحاث.

المبحث الأول: نظام العمل وتمكين المرأة

إن نظام العمل في السعودية ورؤية 2030 يعملان بشكل متكامل على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، مما يُعد ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. وقد أسفرت هذه الجهود عن نتائج إيجابية تجاوزت المستهدفات المحددة.

نظام العمل وتمكين المرأة:

شهد نظام العمل السعودي إصلاحات جوهرية لخلق بيئة عمل عادلة وداعمة للمرأة، من أهمها:

- المساواة في الأجور والفرص: تم حظر التمييز بين الجنسين في الأجور والفرص الوظيفية.
- حقوق الأمومة: تم تعزيز حقوق المرأة في إجازات الوضع مدفوعة الأجر وفترات الرضاعة، مع حظر فصلها تعسفاً أثناء الحمل أو الإجازة.
- العمل المرن: تم إقرار أنماط عمل مرنة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يتيح للمرأة تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

مبادرات رؤية 2030 لزيادة المشاركة:

بالتوازي مع التعديلات التشريعية، أطلقت رؤية 2030 عدة مبادرات لتمكين المرأة:

- مبادرة "وصول": (WUSOOL) برنامج يدعم نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص، لتخفيف أعباء المواصلات.

• مبادرة "قرة: (Qurra)" برنامج يدعم الأمهات العاملات من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.

• التدريب والتأهيل: توفير برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية في مختلف القطاعات.

النتائج والإنجازات:

أدت هذه الجهود المشتركة إلى تحقيق قفزة نوعية في مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، حيث ارتفعت النسبة من 19.3% في عام 2016 إلى 35.4% في الربع الثاني من عام 2024، متجاوزة بذلك مستهدفات الرؤية. كما تم رفع المستهدف إلى 40% بحلول عام 2030.

التعريفات والأحكام العامة:

التعريفات:

يسمى هذا النظام نظام العمل.

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية -أيما وردت في هذا النظام -المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

- الوزارة: وزارة العمل.
- الوزير: وزير العمل.
- مكتب العمل: الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من الوزير.
- صاحب العمل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.
- الحدث: الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.
- العمل: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.
- العمل الأصلي: بالنسبة للأفراد: موضوع نشاطهم المعتاد، وبالنسبة للمنشآت: الأعمال التي أنشئت المنشأة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز -إن كانت من شركات الامتياز- أو في السجل التجاري.
- العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة

- إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالين تسعين يوماً.
- العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً.
 - العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.
 - نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً.
 - العمل لبعض الوقت: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن أو بعض أيام الأسبوع.
 - الخدمة المستمرة: خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة. وتعد الخدمة مستمرة في الحالات الآتية:
 1. الإجازات والعطل المقررة نظاماً.
 2. فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا النظام.
 3. حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يوماً متقطعة خلال سنة العمل.
 - الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية.
 - الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:
 1. العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحصيله.
 2. البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.
 3. الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.
 4. المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

5. الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

• الأجر: الأجر الفعلي.

• المنشأة: كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أياً كان نوعه.

• الشهر: ثلاثون يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.

اللائحة: اللائحة التنفيذية لهذا النظام:

العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل.

تسري أحكام هذا النظام على:

1. كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.

2. عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.

3. عمال المؤسسات الخيرية.

4. العمال في المنشآت الزراعية والرعية التي تشغل عشرة عمال فأكثر.

5. العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.

6. العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو إصلاحها.

7. عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.

8. العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعالمًا بما له وما عليه.

أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور، أو مكافأة نهاية خدمة مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية، أو غير ذلك من حقوق؛ فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن. ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع

حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية. وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسلم مستحقاته من السلف.

إصلاحات نظام العمل لتمكين المرأة:

شهد نظام العمل إصلاحات أساسية لضمان حقوق المرأة وتسهيل انخراطها في سوق العمل، ومن أبرز هذه التعديلات:

- المساواة في الأجور: تم حظر التمييز بين الجنسين في الأجور عند تساوي قيمة العمل.
- حماية حقوق الأمومة: تم تعزيز حقوق المرأة في إجازات الوضع مدفوعة الأجر، مع توفير فترات راحة للرضاعة، وحظر فصلها تعسفيًا بسبب الحمل أو الولادة.
- العمل المرن: تم إقرار أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يوفر خيارات تتناسب مع ظروف المرأة واحتياجاتها الأسرية.
- الحماية من التمييز: تم تعزيز التشريعات التي تحظر التمييز ضد المرأة في مجالات التوظيف، والتدريب، والترقية.

مبادرات رؤية 2030 لدعم المرأة العاملة:

بالتوازي مع التعديلات التشريعية، أطلقت الحكومة السعودية مبادرات وبرامج متعددة لدعم المرأة:

- مبادرة "وصول: (Wusool)" برنامج لدعم نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص، مما يسهل عليها الوصول إلى مكان عملها.
- مبادرة "قرة: (Qurra)" برنامج يدعم الأمهات العاملات من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.
- التدريب والتأهيل: توفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية في مختلف القطاعات، بما في ذلك القضاء، والقطاع الأمني، والطيران.

النتائج والإنجازات:

نتيجة لهذه الجهود المشتركة، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في عام 2024، متجاوزة بذلك المستهدف الأولي لرؤية 2030. هذا الإنجاز يعكس التزام المملكة بتمكين المرأة كعنصر أساسي في تحقيق التنمية الشاملة وتنويع مصادر الاقتصاد الوطني.

ساهمت الإصلاحات في نظام العمل السعودي في تحقيق مستهدفات رؤية 2030 لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. هذه التعديلات خلقت بيئة عمل أكثر عدالة ومرونة، مما أسهم في تجاوز الأهداف المحددة مسبقًا.

تعديلات نظام العمل الداعمة للمرأة:

شهدت القوانين واللوائح المتعلقة بالعمل في السعودية تحديات مهمة لتمكين المرأة، ومن أبرزها:

- المساواة في الأجور: تم حظر التمييز بين الجنسين في الأجور عند تساوي قيمة العمل.
- حقوق الأمومة: تم تعزيز حقوق المرأة في إجازة الوضع مدفوعة الأجر وفترات الراحة المخصصة للرضاعة.
- العمل المرن: تم إقرار أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يتيح للمرأة تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.
- الحماية: تم تعزيز التشريعات التي تحظر التمييز أو التحرش ضد المرأة في بيئة العمل.

مبادرات رؤية 2030 لزيادة المشاركة:

بالتوازي مع التعديلات التشريعية، أطلقت الحكومة السعودية مبادرات وبرامج متعددة لدعم المرأة:

- مبادرة "وصول: (Wusool)" برنامج لدعم نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص.
- مبادرة "قرة: (Qurra)" برنامج يدعم الأمهات العاملات من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.
- التدريب والتأهيل: توفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية في مختلف القطاعات.

نظام العمل وتمكين المرأة:

يُعد نظام العمل في المملكة العربية السعودية أداة رئيسية لتمكين المرأة، حيث شهد إصلاحات جوهرية بهدف زيادة مشاركتها في سوق العمل وتحقيق أهداف رؤية 2030. هذه الإصلاحات لم تقتصر على الجوانب التشريعية، بل امتدت لتشمل مبادرات وبرامج داعمة تهدف إلى توفير بيئة عمل عادلة ومحفزة.

الإصلاحات الجوهرية في نظام العمل:

- المساواة في الأجور والفرص: تم حظر التمييز بين الجنسين في الأجور والفرص الوظيفية، مما يضمن حصول المرأة على نفس الأجر والمزايا التي يحصل عليها الرجل عند تساوي طبيعة العمل وقيمته.

- حماية حقوق الأمومة: تم تعزيز حقوق المرأة العاملة خلال فترة الحمل والولادة. يتضمن ذلك منح إجازة وضع مدفوعة الأجر، وتوفير ساعات راحة للرضاعة، بالإضافة إلى حظر الفصل التعسفي للمرأة بسبب حملها أو تمتعها بإجازة الوضع.
- العمل المرن: تم إدخال أنماط عمل مرنة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي. هذه الأنماط تتيح للمرأة التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، وتزيد من فرص دخولها سوق العمل.
- الحماية من التحرش: تم إصدار قوانين صارمة لمكافحة التحرش في بيئة العمل، مما يوفر بيئة آمنة وداعمة للمرأة.

مبادرات رؤية 2030 لتمكين المرأة:

بالتوازي مع إصلاحات نظام العمل، تم إطلاق مبادرات حكومية لدعم المرأة بشكل مباشر:

- مبادرة "وصول: (Wusool)" برنامج يدعم نقل المرأة العاملة لتخفيف أعباء المواصلات وزيادة استقرارها الوظيفي.
- مبادرة "قرة: (Qurra)" برنامج يدعم الأمهات العاملات من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة، عبر ربط الأمهات بمراكز ضيافة معتمدة.
- برامج التدريب والتأهيل: يتم توفير برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات المرأة، وتأهيلها لشغل مناصب قيادية في مختلف القطاعات.

مبادرات حكومية لدعم المرأة بشكل مباشر:

بالتأكيد، اتخذت الحكومة السعودية خطوات مهمة لتمكين المرأة ودعمها بشكل مباشر، وذلك في إطار تحقيق مستهدفات رؤية SA 2030 هذه المبادرات لا تقتصر على الجانب التشريعي، بل تقدم حلولاً عملية للتحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل.

مبادرات حكومية رئيسية لدعم المرأة:

1. مبادرة "وصول: (Wusool)"

- الهدف: مساعدة المرأة العاملة في القطاع الخاص على تأمين وسيلة نقل آمنة وموثوقة.
- الآلية: يتم دعم المرأة العاملة ماليًا لتغطية جزء من تكاليف تنقلها من وإلى مكان العمل، مما يقلل من الأعباء المالية ويزيد من استقرارها الوظيفي.

2. مبادرة "قرة: (Qurra)"

- الهدف: دعم الأمهات العاملات من خلال توفير رعاية لأطفالهن.
- الآلية: تقدم المبادرة دعمًا ماليًا لتغطية جزء من تكاليف تسجيل الأطفال في مراكز ضيافة معتمدة،

مما يتيح للأمهات التفرغ لعملهن بإنتاجية أكبر.

3. برامج التدريب والتأهيل:

- الهدف: تزويد المرأة بالمهارات اللازمة لسوق العمل.

- الآلية: تقدم الجهات الحكومية مثل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) منصات وبرامج تدريبية متخصصة، مثل "دروب" و"تمهير"، لرفع كفاءة المرأة في المجالات التقنية والمهنية والقيادية، بما يتناسب مع متطلبات الوظائف الحديثة.

رفع كفاءة المرأة في المجالات التقنية والمهنية والقيادية:

تركز المملكة العربية السعودية على رفع كفاءة المرأة في المجالات التقنية والمهنية والقيادية لتكون شريكاً فاعلاً في تحقيق أهداف رؤية 2030. يتم ذلك من خلال مجموعة واسعة من المبادرات والبرامج التي تقدمها جهات حكومية وخاصة SA.

أهمية رفع كفاءة المرأة:

- تلبية احتياجات سوق العمل: يركز سوق العمل السعودي بشكل متزايد على قطاعات التكنولوجيا، والبيانات، والذكاء الاصطناعي. لذا، فإن تأهيل المرأة في هذه المجالات يضمن وجود كوادر وطنية مؤهلة لسد احتياجات السوق.
- زيادة التنافسية: تزويد المرأة بالمهارات القيادية والمهنية يعزز من قدرتها على تولي المناصب العليا، مما يزيد من تمثيلها في مراكز صنع القرار بالقطاعات العام والخاص.
- المرونة والقدرة على التكيف: المهارات الرقمية والمهنية تمنح المرأة المرونة اللازمة للعمل في بيئات مختلفة، مثل العمل عن بعد أو العمل الحر، مما يسهل عليها التوفيق بين حياتها المهنية والشخصية.

برامج ومبادرات رئيسية:

تتعدد الجهات التي تقدم برامج لرفع كفاءة المرأة، ومن أبرزها:

• صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف):

- برنامج "تمهير": يوفر تدريباً عملياً على رأس العمل للخريجات السعوديات في مختلف التخصصات.
- منصة "دروب": تقدم دورات تدريبية إلكترونية مجانية في مجموعة واسعة من المهارات التقنية والمهنية.

• وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات:

- برامج تدريبية متخصصة: تقدم الوزارة برامج مكثفة في مجالات مثل الأمن السيبراني، وتطوير البرمجيات، والبيانات.

• القطاع الخاص والمنظمات غير الربحية:

- العديد من الشركات والمنظمات يتعاون مع الجهات الحكومية لتقديم ورش عمل ومعسكرات تدريبية متخصصة لتمكين المرأة في مجالات مثل ريادة الأعمال، والقيادة، والمهارات التقنية.

المبحث الثاني: تنظيم عمليات التوظيف

تنظيم عمليات التوظيف للمرأة في سوق العمل بما يحقق مستهدفات رؤية 2030 يتم من خلال آليات متعددة تهدف إلى تعزيز المساواة، وتوفير بيئة عمل عادلة، وتحسين فرص التوظيف.

آليات تنظيم التوظيف لدعم المرأة:

تتضمن هذه الآليات مجموعة من الممارسات والإجراءات التي تضمن تحقيق الأهداف المرجوة:

• ضمان المساواة في الأجور والفرص: يجب على الشركات تطبيق مبدأ الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية، بغض النظر عن الجنس. كما ينبغي أن تكون عمليات التوظيف والترقية قائمة على الكفاءة والجدارة فقط، دون أي تمييز.

• الحماية القانونية: يتم تطبيق قوانين العمل التي تحظر التمييز على أساس الجنس، وتوفر الحماية من التحرش في بيئة العمل. كما أن هناك آليات لتقديم الشكاوى وتلقي الدعم القانوني لضمان حقوق المرأة العاملة.

• تشجيع التنوع في التوظيف: ينبغي على الشركات أن تسعى لتوظيف المرأة في قطاعات كانت حكراً على الرجال سابقاً، مثل قطاع التكنولوجيا، والهندسة، والقيادة.

• إطلاق مبادرات وبرامج متخصصة: تم إطلاق عدة برامج وطنية لدعم توظيف المرأة، مثل:

- برنامج "تمهير": يهدف إلى تدريب الخريجين والخريجات السعوديين على رأس العمل.

- برنامج "وصول": يدعم النقل للمرأة العاملة.

- برنامج "قرة": يساعد الأمهات العاملات في توفير رعاية الأطفال.

مستهدفات رؤية 2030:

تهدف هذه الآليات إلى تحقيق مستهدفات الرؤية التي تسعى إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة إلى 30% بحلول عام 2030، ولكن بفضل هذه الجهود، تم تجاوز هذا المستهدف والوصول إلى نسبة 36.2% في عام 2024. هذا الإنجاز يعكس نجاح السياسات والإجراءات المتخذة في تنظيم التوظيف لضمان مشاركة فاعلة ومستدامة للمرأة في سوق العمل.

تعديلات نظام العمل لتعزيز المساواة:

شهدت الأنظمة التشريعية في المملكة تعديلات أساسية لتسهيل توظيف المرأة، ومن أبرزها:

- حظر التمييز: تم إقرار قوانين تمنع التمييز ضد المرأة في التوظيف، الأجور، والترقيات.
- حقوق الأمومة: تم تعزيز حقوق المرأة في إجازات الوضع مدفوعة الأجر وفترات الراحة للرضاعة، مع حظر الفصل التعسفي أثناء فترة الحمل أو الإجازة.
- العمل المرن: تم إقرار أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يتيح للمرأة تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

برامج ومبادرات رؤية 2030:

بالتوازي مع التعديلات التشريعية، أطلقت الحكومة السعودية برامج ومبادرات متعددة لدعم توظيف المرأة:

- مبادرة "وصول: (Wusool)" برنامج يوفر دعمًا ماليًا للمرأة العاملة لتغطية تكاليف النقل من وإلى مكان العمل.
- مبادرة "قرة: (Qurra)" برنامج يدعم الأمهات العاملات من خلال توفير رعاية لأطفالهن في مراكز ضيافة معتمدة.
- برامج التدريب والتأهيل: توفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية والمهن التي كانت حكرًا على الرجال.
- منصات التوظيف: تم تطوير منصات إلكترونية لتسهيل عملية البحث عن وظائف، مثل منصة "قوى" التي تربط الباحثات عن عمل بالفرص المتاحة.

هذه الجهود المشتركة ساهمت في ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 19.3% في عام 2016 إلى أكثر من 36% في عام 2024، متجاوزة بذلك مستهدفات رؤية 2030.

محاور أساسية لتوظيف المرأة ضمن رؤية 2030:

لتحقيق مستهدفات الرؤية، تتبنى المملكة نهجًا متكاملًا يركز على عدة محاور:

- الإصلاحات التشريعية: تم تعديل نظام العمل السعودي لضمان المساواة بين الجنسين في الأجور والفرص الوظيفية. كما تم تعزيز حقوق الأمومة من خلال إجازات الوضع مدفوعة الأجر وفترات الراحة المخصصة للرضاعة.
- المرونة في بيئة العمل: تم إقرار أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يتيح للمرأة تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية.
- البرامج الداعمة: تم إطلاق مبادرات متخصصة لتسهيل دخول المرأة إلى سوق العمل، مثل مبادرة "وصول" التي تدعم نقل المرأة العاملة، ومبادرة "قوة" التي توفر خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.
- التأهيل والتدريب: توفر الحكومة برامج تدريبية متخصصة لتأهيل المرأة وتطوير مهاراتها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، مما يمكنها من شغل مناصب قيادية في مختلف القطاعات.
- تغيير النظرة المجتمعية: تعمل الرؤية على تعزيز ثقافة التمكين وتقبل عمل المرأة في جميع القطاعات، بما في ذلك المهن التي كانت حكرًا على الرجال، مثل قطاع القضاء، والأمن، وريادة الأعمال.

النتائج والإنجازات:

بفضل هذه الجهود، حققت المملكة نجاحًا باهرًا في زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، حيث ارتفعت النسبة من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في عام 2024، متجاوزة بذلك المستهدف الأولي لرؤية 2030.

محاور أساسية لتوظيف المرأة:

لتحقيق أهداف الرؤية، تتبنى المملكة عدة محاور رئيسية:

- الإصلاحات التشريعية: تم تعديل نظام العمل السعودي لضمان المساواة بين الجنسين في الأجور والفرص الوظيفية. كما تم تعزيز حقوق الأمومة من خلال إجازات الوضع مدفوعة الأجر وفترات الراحة المخصصة للرضاعة، وحظر الفصل التعسفي أثناء الحمل.
- المرونة في بيئة العمل: تم إقرار أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يتيح

للمرأة تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية.

- البرامج الداعمة: تم إطلاق مبادرات متخصصة لتسهيل دخول المرأة إلى سوق العمل. من أبرز هذه المبادرات "وصول" التي تدعم نقل المرأة العاملة، و"قوة" التي توفر خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.
- التأهيل والتدريب: توفر الحكومة برامج تدريبية متخصصة لتأهيل المرأة وتطوير مهاراتها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، مما يمكنها من شغل مناصب قيادية في مختلف القطاعات.
- تغيير النظرة المجتمعية: تعمل الرؤية على تعزيز ثقافة التمكين وتقبل عمل المرأة في جميع القطاعات، بما في ذلك المهن التي كانت حكراً على الرجال، مثل قطاع القضاء، والأمن، وزيادة الأعمال.

النتائج والإنجازات:

بفضل هذه الجهود، حققت المملكة نجاحاً باهراً في زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، حيث ارتفعت النسبة من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في عام 2024، متجاوزة بذلك المستهدف الأولي لرؤية 2030.

مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة:

تشهد مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة تحولاً كبيراً وإيجابياً، حيث أصبحت مساهماً رئيسياً في التنمية الاقتصادية للمملكة. وقد جاء هذا التطور نتيجة للعديد من الإصلاحات التي تهدف إلى تمكين المرأة وتحقيق أهداف رؤية السعودية 2030.

أرقام وإنجازات:

حققت المملكة قفزة نوعية في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، حيث ارتفعت النسبة من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في عام 2024، متجاوزة بذلك مستهدفات الرؤية التي كانت تهدف إلى الوصول لنسبة 30% بحلول عام 2030.

محركات النجاح:

هناك عدة عوامل رئيسية أسهمت في هذا النمو، منها:

- الإصلاحات التشريعية: تم تعديل نظام العمل لضمان المساواة في الأجور، وفرص التوظيف، والترقية. كما تم تعزيز حقوق الأمومة، وحماية المرأة من التمييز والتحرش في بيئة العمل.

- البرامج الداعمة: تم إطلاق مبادرات حكومية مثل "وصول" لدعم نقل المرأة العاملة، و**"قرة"*** لتوفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.
- المرونة في العمل: تم إقرار أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يسهل على المرأة تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.
- التأهيل والتدريب: توفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية والمهن التي كانت حكراً على الرجال.
- يُظهر هذا التطور التزام المملكة بتمكين المرأة كعنصر أساسي لتحقيق التنمية الشاملة وتنويع الاقتصاد الوطني.

تمكين المرأة كعنصر أساسي لتحقيق التنمية:

تمكين المرأة يُعدّ عنصراً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة والشاملة على المستويات كافة: الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية. فلم تعد مشاركة المرأة ترفاً، بل أصبحت ضرورة حتمية لتحقيق الأهداف الوطنية والعالمية.

أبعاد تمكين المرأة في التنمية:

• البعد الاقتصادي:

- زيادة الإنتاجية: عندما تحصل المرأة على فرص متساوية في التعليم والعمل، فإنها تساهم بشكل مباشر في زيادة الناتج المحلي الإجمالي.
- ريادة الأعمال: دعم المرأة في تأسيس مشاريعها الخاصة يُعزز الابتكار، ويخلق فرص عمل جديدة، ويُساهم في تنويع الاقتصاد.
- الحد من الفقر: يُعتبر تمكين المرأة اقتصادياً من أهم العوامل التي تساعد في تقليص معدلات الفقر في الأسر والمجتمعات.

• البعد الاجتماعي:

- التعليم والصحة: يُساهم تمكين المرأة في رفع مستوى الوعي الصحي والتعليمي لديها ولدى أسرته، مما ينعكس إيجاباً على صحة المجتمع وتقدمه.
- العدالة الاجتماعية: يُعزز تمكين المرأة مبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين، مما يُقلل من الفجوات الاجتماعية ويخلق مجتمعات أكثر توازناً وشمولاً.

• البعد السياسي:

- صنع القرار: مشاركة المرأة في المناصب القيادية ومراكز صنع القرار تُثري النقاش، وتُقدم منظوراً مختلفاً يساهم في اتخاذ قرارات أكثر شمولية وعدالة.

- التمثيل السياسي: يُعتبر تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة والمناصب الحكومية مؤشراً على تقدم المجتمع في تحقيق الديمقراطية والمساواة.

جهود المملكة في تمكين المرأة:

أدركت المملكة العربية السعودية أهمية هذا الجانب في تحقيق رؤيتها 2030، فتم اتخاذ خطوات عملية لتمكين المرأة، مثل:

- تعديل الأنظمة والقوانين لضمان المساواة في الأجور والفرص.
 - إطلاق مبادرات وبرامج لدعم المرأة في سوق العمل، مثل برنامجي "وصول" و"قوة".
 - توفير بيئة عمل مرنة وآمنة تشجع على مشاركة المرأة.
 - تسهيل وصول المرأة إلى التعليم العالي والتدريب المهني.
- كل هذه الجهود تهدف إلى تعزيز دور المرأة كعنصر فاعل ومساهم في بناء مستقبل الوطن.

توفير بيئة عمل مرنة وآمنة تشجع على مشاركة المرأة:

أهمية توفير بيئة عمل مرنة وآمنة:

• المرونة: تتيح المرونة في العمل للمرأة تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية. يمكن أن تشمل المرونة خيارات مثل:

- العمل عن بُعد: الذي يوفر للمرأة إمكانية العمل من المنزل، مما يقلل من تكاليف ووقت التنقل.
- العمل بدوام جزئي: الذي يسمح للمرأة بالعمل لعدد ساعات أقل يتناسب مع ظروفها.
- ساعات العمل المرنة: حيث يمكن للموظفة اختيار بداية ونهاية يوم العمل بما يتناسب مع جدولها.

• الأمان: تُعد بيئة العمل الآمنة ضرورة قصوى لضمان استقرار المرأة العاملة. يتضمن ذلك:

- الحماية من التمييز والتحرش: تطبيق قوانين صارمة تحظر التمييز على أساس الجنس، وتوفير آليات واضحة للإبلاغ عن أي تجاوزات.
- حقوق الأمومة: تعزيز حقوق المرأة في إجازات الوضع، وفترات الرضاعة، وحظر فصلها تعسفياً بسبب الحمل أو الأمومة.
- السلامة المهنية: توفير بيئة عمل صحية وآمنة جسدياً ونفسياً، تتوافق مع معايير السلامة العالمية.

مبادرات المملكة:

استجابة لهذه الحاجة، أطلقت المملكة العربية السعودية العديد من المبادرات والبرامج التي تُشجع على توفير بيئة عمل آمنة ومرنة، مثل:

- مبادرة "وصول": لدعم نقل المرأة العاملة.
 - مبادرة "قرة": لتوفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.
 - تعديل نظام العمل: لضمان حقوق المرأة وتعزيز حمايتها في بيئة العمل.
- هذه الجهود المشتركة ساهمت بشكل كبير في زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتحقيق أهداف رؤية 2030.

الجهود المشتركة ساهمت بشكل كبير في زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة:

لقد ساهمت الجهود المشتركة في المملكة العربية السعودية بشكل كبير في زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة. هذا النجاح لم يكن نتيجة لجهود جهة واحدة، بل هو ثمرة تعاون وتكامل بين مختلف القطاعات والجهات، من خلال رؤية 2030 وبرامجها التمكينية SA.

تكامل الجهود لتحقيق المستهدفات:

- جهود حكومية: قامت الحكومة بإصلاحات تشريعية في نظام العمل، وشمل ذلك تعديلات تضمن المساواة في الأجور، وتعزز حقوق الأمومة. كما أطلقت مبادرات وبرامج لدعم المرأة، مثل برنامج "وصول" الذي يحل مشكلة المواصلات، وبرنامج "قرة" الذي يدعم رعاية الأطفال، مما يخفف الأعباء عن الأمهات العاملات.
- جهود القطاع الخاص: استجاب القطاع الخاص لهذه الإصلاحات من خلال توفير بيئات عمل مرنة وأمنة. كما عملت الشركات على توظيف المزيد من النساء في المناصب القيادية والتنفيذية، وتشجيع التنوع والشمول في أماكن العمل.
- جهود المجتمع: تغيرت النظرة المجتمعية بشكل إيجابي نحو عمل المرأة ومشاركتها في جميع المجالات، مما زاد من ثقتها بنفسها وقدرتها على تحقيق طموحاتها. كما أسهمت الحملات التوعوية في تسليط الضوء على إنجازات المرأة، مما شجع المزيد من السعوديات على دخول سوق العمل.

نتائج واضحة وملموسة:

نتيجة لهذه الجهود المشتركة، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة بشكل ملحوظ، حيث تجاوزت المستهدفات الأولية لرؤية 2030. هذا الإنجاز يعكس التزام المملكة بتمكين المرأة كعنصر

أساسي لتحقيق التنمية الشاملة وتنويع الاقتصاد.

تنظيم عمليات التوظيف:

محاور تنظيم التوظيف في رؤية 2030:

لتحقيق أهداف الرؤية، تركز عملية تنظيم التوظيف على عدة محاور رئيسية:

- **توطين الوظائف (السعودية):** تُعدّ السعودية من أهم أولويات الرؤية، حيث يتم وضع برامج ومبادرات لزيادة نسبة مشاركة المواطنين في القطاع الخاص. يتم ذلك من خلال نظام "نطاقات" الذي يصنف المنشآت بناءً على نسبة توطينها.
- **التحول الرقمي للتوظيف:** تعتمد الرؤية على التقنية لتنظيم سوق العمل. تم تطوير منصات إلكترونية مثل "قوى" لربط أصحاب العمل بالباحثين عن عمل، وتسهيل إصدار العقود والتأشيرات إلكترونياً، مما يقلل من الإجراءات الورقية.
- **تنظيم القطاعات:** تم تنظيم عملية التوظيف في قطاعات محددة، مثل القطاع الصحي والتعليمي والمالي، بما يتناسب مع احتياجات كل قطاع، لضمان استقطاب الكفاءات المتخصصة.
- **تمكين المرأة:** تُولي الرؤية اهتماماً خاصاً بتوظيف المرأة، حيث تم إقرار قوانين ومبادرات داعمة تضمن المساواة في الأجور والفرص، وتوفر بيئة عمل مرنة وآمنة.
- **جذب الكفاءات العالمية:** لا يقتصر التنظيم على التوظيف الداخلي، بل يشمل أيضاً تسهيل استقدام الكفاءات العالمية من خلال إصدار أنواع مختلفة من الإقامة، بهدف نقل الخبرات وتطوير القطاعات الحيوية.

أثر التنظيم:

أدى تنظيم عمليات التوظيف إلى تحقيق نتائج ملموسة، منها انخفاض معدل البطالة بين السعوديين، وارتفاع نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، مما يعزز من قوة الاقتصاد الوطني ويحقق أهداف التنمية المستدامة.

ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة:

تشهد المملكة العربية السعودية ارتفاعاً ملحوظاً في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وهو ما يُعد إنجازاً استثنائياً ضمن أهداف رؤية 2030. هذا الارتفاع ليس مجرد رقم، بل هو انعكاس لجهود حقيقية لتغيير المشهد الاقتصادي والاجتماعي.

أرقام وإنجازات:

حققت المملكة قفزة نوعية في نسبة مشاركة المرأة، حيث ارتفعت من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في الربع الأول من عام 2024، متجاوزة بذلك مستهدفات الرؤية التي كانت تهدف إلى الوصول لنسبة 30%.

العوامل الرئيسية وراء هذا الارتفاع:

هناك عدة عوامل رئيسية أسهمت في هذا النمو، منها:

- **الإصلاحات التشريعية:** تم تعديل نظام العمل السعودي لضمان المساواة في الأجور، وفرص التوظيف، والترقية. كما تم تعزيز حقوق الأمومة، وحماية المرأة من التمييز والتحرش في بيئة العمل.
 - **البرامج الداعمة:** تم إطلاق مبادرات حكومية مثل "وصول" لدعم نقل المرأة العاملة، و"قوة" لتوفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.
 - **المرونة في العمل:** تم إقرار أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يسهل على المرأة تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.
 - **التأهيل والتدريب:** تم توفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية والمهن التي كانت حكرًا على الرجال.
- يُظهر هذا التطور التزام المملكة بتمكين المرأة كعنصر أساسي لتحقيق التنمية الشاملة وتنويع الاقتصاد الوطني.

مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية:

- **المهارات القيادية التي يتم التركيز عليها:**

لتمكين المرأة من تولي المناصب القيادية، تركز برامج التدريب والتأهيل على مجموعة من المهارات الأساسية:

- **مهارات الإدارة الاستراتيجية:** وتشمل التخطيط طويل المدى، ووضع الأهداف، واتخاذ القرارات بناءً على البيانات، بالإضافة إلى إدارة الموارد المالية والبشرية.
- **مهارات القيادة الفعالة:** وتتضمن القدرة على تحفيز الفرق، وبناء ثقافة عمل إيجابية، وإدارة النزاعات، وتوجيه الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة.
- **مهارات التواصل والتأثير:** تُعد القدرة على التواصل الواضح والفعال، سواء كتابيًا أو شفهيًا، أمرًا

حاسمًا. كما يتم التدريب على مهارات التفاوض، والإقناع، وبناء شبكات العلاقات المهنية. - المهارات الرقمية والتحليلية: في عالم الأعمال الحديث، يجب على القادة فهم التقنيات الجديدة وكيفية استخدام البيانات لتحسين الأداء. لذا، يتم التركيز على مهارات التحليل، وإدارة المشاريع الرقمية.

• برامج ومبادرات تدعم تأهيل المرأة:

- تقدم عدة جهات في المملكة برامج متخصصة لتأهيل المرأة قياديًا، منها:
 - برامج التدريب على رأس العمل: توفرها المؤسسات الحكومية والخاصة لتدريب الموظفين على المهارات القيادية أثناء ممارستهم لعملهم.
 - برامج الإرشاد المهني: (Mentorship) حيث يتم ربط القيادات الشابات بقيادات أكثر خبرة لمساعدتهن في التطور المهني.
 - الجامعات والمراكز البحثية: تقدم دورات وشهادات متخصصة في القيادة والإدارة للمرأة. تهدف كل هذه الجهود إلى زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية، وهو ما سينعكس إيجابًا على أداء المنظمات ويسهم في تحقيق التنمية الشاملة.

المبحث الثالث: التدريب والتأهيل

تلعب برامج التدريب والتأهيل دورًا أساسيًا في تمكين المرأة السعودية، وذلك من خلال تزويدها بالمهارات اللازمة التي يتطلبها سوق العمل المتطور، بما يتماشى مع مستهدفات رؤية 2030.

أهمية التدريب والتأهيل للمرأة:

- سد فجوة المهارات: تعمل البرامج التدريبية على تزويد المرأة بالمهارات الرقمية والتقنية والمهنية التي تحتاجها الوظائف الحديثة، مما يجعلها مؤهلة للمنافسة في سوق العمل.
- الوصول إلى المناصب القيادية: تمكين المرأة من خلال التدريب القيادي يؤهلها لشغل مناصب إدارية وعليا، مما يساهم في زيادة تمثيلها في مراكز صنع القرار.
- المرونة في التخصص: تساهم برامج التأهيل في مساعدة المرأة على الانتقال إلى قطاعات واعدة مثل التكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي، وريادة الأعمال.

البرامج والمبادرات الرئيسية:

تتعدد الجهات الحكومية والخاصة التي تقدم برامج تدريبية وتأهيلية للمرأة، ومن أبرزها:

• صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف): يُعد "هدف" شريكًا رئيسيًا في تمكين المرأة من خلال برامج مثل:

- برنامج "تمهير": يهدف إلى تدريب الخريجين والخريجات السعوديين على رأس العمل.

- برنامج "دروب": منصة للتدريب الإلكتروني توفر دورات تدريبية مجانية في مختلف المجالات.

• برامج متخصصة: تُقدم جهات مثل الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) برامج ومعسكرات تدريبية متقدمة لتمكين المرأة في مجالات المستقبل، مثل مبادرة "Elevate" التي تهدف إلى تدريب أكثر من 25,000 امرأة في مجال البيانات والذكاء الاصطناعي.

• برامج القطاع الخاص: العديد من الشركات الكبرى والمنشآت الصغيرة والمتوسطة تتعاون مع الحكومة لتقديم برامج تدريب منتهى بالتوظيف، أو ورش عمل لتطوير مهارات المرأة العاملة.

ورش عمل لتطوير مهارات المرأة العاملة:

تُعدّ ورش العمل جزءًا حيويًا من استراتيجية تمكين المرأة في سوق العمل السعودي، حيث توفر بيئة تفاعلية لاكتساب مهارات جديدة وتطوير المهارات الحالية. هذه الورش تُسهم في تعزيز ثقة المرأة بنفسها، وتأهيلها لشغل مناصب قيادية، وزيادة فرصها في سوق العمل.

أنواع ورش العمل المستهدفة للمرأة العاملة:

تتنوع ورش العمل المتاحة لتلبية الاحتياجات المختلفة للمرأة في مسيرتها المهنية:

- ورش المهارات القيادية: تُركز على تطوير مهارات القيادة، واتخاذ القرارات، والتفاوض، وإدارة الفرق.
- ورش المهارات التقنية والرقمية: تُقدم تدريبًا على أحدث البرامج والتقنيات في مجالات مثل البيانات والذكاء الاصطناعي، والتصميم الجرافيكي، والتسويق الرقمي.
- ورش المهارات الشخصية: تُعزز الثقة بالنفس، ومهارات التواصل الفعال، وإدارة الوقت، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- ورش ريادة الأعمال: تُقدّم للمرأة الأدوات اللازمة لبدء وإدارة مشاريعها الخاصة، بدءًا من الفكرة وحتى تحقيق الربح.

مبادرات وجهات تقدم ورش عمل للمرأة:

هناك العديد من الجهات الحكومية والخاصة التي تُقدم هذه الورش، ومن أبرزها:

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: تُنظم الوزارة بشكل دوري ورش عمل بالتعاون مع جهات محلية ودولية بهدف تمكين المرأة في سوق العمل.

- صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف): يُقدم الصندوق من خلال منصاته الإلكترونية مثل "دروب" دورات تدريبية وورش عمل مجانية في مختلف المجالات.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: تُقدم برامج تدريبية متخصصة تُناسب احتياجات سوق العمل، مما يُسهم في تأهيل المرأة للمهن الفنية والتقنية.
- الجامعات ومراكز الدعم المهني: تُنظّم الجامعات السعودية مثل جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن ورش عمل متخصصة لطالباتها وخريجاتها، مما يُسهل انتقالهن إلى سوق العمل.

تزويد المرأة بالمهارات الرقمية والتقنية والمهنية:

لتزويد المرأة بالمهارات الرقمية والتقنية والمهنية، تُقدم المملكة العربية السعودية العديد من البرامج والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز قدراتها التنافسية في سوق العمل، بما يتماشى مع مستهدفات رؤية 2030.

برامج ومبادرات رئيسية:

- تتنوع الجهات الحكومية والخاصة التي تقدم برامج تدريبية وتأهيلية للمرأة، ومن أبرزها:
 - صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف): يُعد "هدف" شريكاً رئيسياً في تمكين المرأة من خلال برامج مثل:
 - برنامج "تمهير": يهدف إلى تدريب الخريجين والخريجات السعوديين على رأس العمل في مختلف القطاعات.
 - برنامج "دروب": منصة للتدريب الإلكتروني توفر دورات تدريبية مجانية في مجالات متنوعة مثل المهارات الرقمية والمهنية.
 - برامج متخصصة في الذكاء الاصطناعي والتقنية: تُقدم جهات مثل الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) برامج ومعسكرات تدريبية متقدمة لتمكين المرأة في مجالات المستقبل، مثل مبادرة "Elevate" التي تهدف إلى تدريب أكثر من 25,000 امرأة في مجال البيانات والذكاء الاصطناعي.
 - المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: تُقدم برامج تدريبية متخصصة تُناسب احتياجات سوق العمل، مما يُسهم في تأهيل المرأة للمهن الفنية والتقنية.
 - برامج القطاع الخاص: العديد من الشركات الكبرى والمنشآت الصغيرة والمتوسطة تتعاون مع الحكومة لتقديم برامج تدريب منتهي بالتوظيف، أو ورش عمل لتطوير مهارات المرأة العاملة.

التدريب والتأهيل لتمكين المرأة:

أهمية التدريب والتأهيل للمرأة:

- تلبية احتياجات السوق: تُساهم البرامج التدريبية في تزويد المرأة بالمهارات التقنية والرقمية والمهنية المطلوبة في القطاعات الواعدة مثل الذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، وريادة الأعمال.
- زيادة التنافسية: يُعزز التدريب من قدرة المرأة على المنافسة في سوق العمل وتولي مناصب أعلى.
- المرونة والقدرة على التكيف: المهارات المكتسبة تمنح المرأة المرونة اللازمة للعمل في بيئات مختلفة، مثل العمل عن بُعد والعمل الحر، مما يسهل عليها التوازن بين حياتها المهنية والشخصية.

مبادرات وبرامج رئيسية:

تُقدم العديد من الجهات الحكومية والخاصة برامج تدريبية لتمكين المرأة، ومن أبرزها:

• صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف):

- برنامج "تمهير": يوفر تدريبًا عمليًا على رأس العمل للخريجات السعوديات في مختلف التخصصات.
- منصة "دروب": تقدم دورات تدريبية إلكترونية مجانية في مجالات متنوعة، بما في ذلك المهارات الرقمية واللغوية.

• وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات:

- تُقدم برامج تدريبية متخصصة في مجالات التقنية الحديثة لرفع كفاءة المرأة.

• القطاع الخاص:

- تتعاون العديد من الشركات مع الحكومة لتقديم ورش عمل ومعسكرات تدريبية متخصصة لتمكين المرأة في مجالات القيادة وريادة الأعمال.

تمكين المرأة في مجالات القيادة وريادة الأعمال:

لتحقيق أهداف رؤية 2030، تُركز المملكة العربية السعودية على تمكين المرأة في مجالات القيادة وريادة الأعمال، إيماناً بأن وجود المرأة في مراكز صنع القرار يساهم في النمو الاقتصادي، ويعزز الابتكار، ويحقق التنمية الشاملة SA.

تمكين المرأة في القيادة:

لتأهيل المرأة لتولي المناصب القيادية، تُركز الجهود على تزويدها بالمهارات اللازمة من خلال:

- برامج التدريب المتخصصة: تقدم جهات حكومية وخاصة برامج تدريبية تركز على مهارات الإدارة الاستراتيجية، واتخاذ القرارات، والتفاوض، وإدارة الفرق.
- برامج الإرشاد المهني: (Mentorship) يتم ربط القياديات الشابات بقدوات من القياديات الأكثر خبرة في القطاعين العام والخاص، لتقديم التوجيه والدعم اللازم لهن في مسيرتهن المهنية.
- زيادة التمثيل في المناصب العليا: تم تعديل أنظمة العمل واللوائح لزيادة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة، والمناصب التنفيذية العليا، ومراكز صنع القرار في مختلف القطاعات.

تمكين المرأة في ريادة الأعمال:

لتشجيع المرأة على أن تصبح رائدة أعمال، تم توفير بيئة محفزة تشمل:

- تسهيل الإجراءات: تم تسهيل الإجراءات القانونية والإدارية المتعلقة ببدء الأعمال التجارية، مما يتيح للمرأة تأسيس مشاريعها الخاصة بشكل أسرع وأسهل.
- الدعم المالي: تقدم جهات حكومية مثل بنك التنمية الاجتماعية قروضًا وتمويلًا ميسرًا لتمكين المرأة من إطلاق مشاريعها الصغيرة والمتوسطة.
- برامج التدريب: يتم توفير ورش عمل متخصصة في مجالات التخطيط المالي، والتسويق، وإدارة المشاريع، لمساعدة رائدات الأعمال على إنجاز مشاريعهن.
- الحاضنات ومسرعات الأعمال: توفر العديد من الجهات بيئات حاضنة ومسرعات أعمال تقدم الدعم والإرشاد اللازمين للمشاريع الناشئة التي تقودها المرأة.

هذه الجهود المشتركة ساهمت بشكل كبير في زيادة عدد رائدات الأعمال السعوديات، مما يؤكد أن تمكين المرأة ليس مجرد هدف، بل هو استثمار في مستقبل مزدهر للوطن.

المبحث الرابع: هيئات تسوية الخلافات العمالية

كانت "هيئات تسوية الخلافات العمالية" في المملكة العربية السعودية هي الجهة المسؤولة عن حل النزاعات بين أصحاب العمل والعمال. ومع ذلك، تم إلغاء هذه الهيئات في إطار الإصلاحات التشريعية، وأصبح الاختصاص في تسوية الخلافات العمالية يعود للمحاكم العمالية المتخصصة.

الآلية الحالية لتسوية الخلافات العمالية:

تتبع تسوية الخلافات العمالية حاليًا مسارًا من مرحلتين:

1. التسوية الودية (مكتب العمل):
 - يجب على العامل أو صاحب العمل أولاً تقديم شكوى عبر بوابة الخدمات الإلكترونية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
 - تقوم الوزارة بمحاولة حل النزاع وديًا بين الطرفين خلال مدة لا تتجاوز 21 يومًا.
 - إذا تم التوصل إلى اتفاق، يتم تحرير محضر صلح رسمي يُعتبر سندًا تنفيذيًا.

2. المحاكم العمالية:

- إذا فشلت التسوية الودية، تقوم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المختصة.
- تختص المحاكم العمالية بالنظر في جميع المنازعات المتعلقة بعقود العمل، الأجور، الحقوق، إصابات العمل، والجزاءات التأديبية.
- تُصدر المحكمة حكمًا قضائيًا ملزمًا للطرفين.

تسوية الخلافات العمالية يعود للمحاكم العمالية المتخصصة:

في إطار الإصلاحات الأخيرة في نظام العمل السعودي، أصبح الاختصاص في تسوية الخلافات العمالية يعود للمحاكم العمالية المتخصصة. هذا التحول يهدف إلى تسريع وتيرة التقاضي، وتوفير بيئة قضائية متخصصة وفعّالة للبت في النزاعات العمالية.

مسار تسوية الخلافات العمالية الحالي:

تتبع تسوية الخلافات العمالية مسارًا محددًا ومُنظَّمًا، يبدأ بمرحلة ودية وينتهي بالتقاضي إذا لزم الأمر:

1. التسوية الودية عبر وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:
 - يجب على الطرف المتضرر (عامل أو صاحب عمل) تقديم شكوى عبر بوابة الخدمات الإلكترونية للوزارة.
 - تقوم الوزارة بمحاولة حل النزاع وديًا بين الطرفين خلال مدة محددة، وإذا تم التوصل إلى اتفاق، يتم توثيق الصلح بمحضر رسمي يُعد سندًا تنفيذيًا.

2. اللجوء إلى المحاكم العمالية:

- إذا فشلت التسوية الودية، تقوم الوزارة بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المختصة.
- تختص المحاكم العمالية بالنظر في جميع المنازعات المتعلقة بعقود العمل، الأجور، الحقوق، إصابات العمل، والجزاءات التأديبية.
- تُصدر المحكمة حكماً قضائياً ملزماً للطرفين.

هذا المسار الجديد يضمن أن تُنظر القضايا العمالية من قبل قضاة متخصصين ولديهم المعرفة الكافية بأنظمة العمل، مما يساهم في تحقيق العدالة بشكل أسرع وأكثر فعالية.

بيئة قضائية متخصصة وفعالة للبت في النزاعات العمالية:

تهدف المحاكم العمالية في السعودية إلى توفير بيئة قضائية متخصصة وفعالة للبت في النزاعات العمالية، مما يعزز الاستقرار في سوق العمل ويضمن حقوق جميع الأطراف.

1. أهمية المحاكم العمالية المتخصصة:

- سرعة الفصل في القضايا: تتميز المحاكم العمالية بإجراءات سريعة وفعالة تهدف إلى حل النزاعات في أقصر وقت ممكن، مما يقلل من الآثار السلبية على العامل وصاحب العمل.
- الخبرة القضائية: يتولى النظر في القضايا قضاة متخصصون لديهم دراية عميقة بنظام العمل السعودي وقوانينه، مما يضمن اتخاذ قرارات عادلة ومبنية على أساس قانوني سليم.
- حماية الحقوق: تعمل هذه المحاكم على حماية حقوق العمال وأصحاب العمل على حد سواء، وتتصدى للمنازعات المتعلقة بالأجور، الفصل التعسفي، إصابات العمل، ومكافأة نهاية الخدمة، وغيرها.
- التحول الرقمي: تعتمد المحاكم العمالية على التقنيات الحديثة، مثل منصة "ناجز"، لتسهيل رفع الدعاوى، ومتابعة القضايا، وتبادل المذكرات إلكترونياً، مما يقلل من الحاجة إلى المراجعات الورقية ويختصر الإجراءات.

2. مسار تسوية الخلافات العمالية:

يجب على الأطراف المتنازعة اتباع مسار محدد يبدأ بمرحلة ودية قبل اللجوء إلى المحكمة:

- 3. التسوية الودية: تبدأ عملية حل النزاع بتقديم شكوى إلكترونية عبر وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. تحاول الوزارة حل النزاع ودياً خلال مدة لا تتجاوز 21 يوماً.

4. التقاضي: إذا فشلت التسوية الودية، تُحال القضية تلقائياً إلى المحكمة العمالية المختصة، التي تنظر في النزاع وتصدر حكمها.

هذه البيئة القضائية المتخصصة تعكس التزام المملكة بتطوير نظامها القضائي ليكون أكثر كفاءة وعدالة، مما يساهم في بناء بيئة عمل جاذبة للمستثمرين والكفاءات.

وينظم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية تشتمل بصورة خاصة على الأمور الآتية:

1. أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.
2. أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحاسب الآلي وأصول تنظيم محاضر التفتيش واستجواب الأشخاص.
3. أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها، ومساعدتهم في هذا التطبيق.
4. مبادئ أساسية في التقنية الصناعية، ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.
5. مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية، وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لجو ممارسة العمل.

هيئات تسوية الخلافات العمالية هي:

1. الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات.
 2. الهيئة العليا لتسوية الخلافات.
- تؤلف بقرار من الوزير في كل مكتب عمل يحدده الوزير هيئة ابتدائية تشتمل على دائرة أو أكثر من عضو واحد وتفصل كل دائرة من هذه الدوائر فيما يطرح عليها من قضايا، فإذا اشتملت الهيئة على أكثر من دائرة يسمي الوزير رئيساً من بين الأعضاء يتولى -بالإضافة إلى عمله- توزيع القضايا على أعضاء الهيئة وتنظيم الأعمال الإدارية والكتابية.
- إذا لم تؤلف هيئة ابتدائية في أحد مكاتب العمل، يكلف الوزير -عند الاقتضاء- الهيئة المؤلفة في أقرب مكتب عمل بمهام الهيئة التي لم تؤلف واختصاصاتها.
- تختص الهيئة الابتدائية بما يأتي:

1. بالفصل نهائياً في الآتي:
- الخلافات العمالية، أيًا كان نوعها التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف.
 - الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل .

• فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف، وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف.

2. بالفصل ابتدائياً في الآتي:

- الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف.
- خلافات التعويض عن إصابات العمل مهما بلغت قيمة التعويض.

خلافات الفصل عن العمل:

1. فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف، وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف.
2. فرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية.

تكون الهيئة العليا لتسوية الخلافات من عدة دوائر لا تقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء، ويصدر قرار من مجلس الوزراء -بناءً على ترشيح الوزير- بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق ممن لديهم الخبرة في مجال الخلافات العمالية، ويحدد عدد دوائر الهيئة العليا ومناطق عملها بقرار من الوزير بناءً على اقتراح رئيس الهيئة، ويتولى رئيس الهيئة اختيار رؤساء الدوائر وتوزيع العمل بينها والإشراف على جميع ما يتعلق بأعمالها الإدارية.

تختص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا بالفصل نهائياً، وبالدرجة القطعية في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها.

مدة الاستئناف ثلاثون يوماً من تاريخ النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها.

إذا لم يستأنف قرار الدائرة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة السابقة يعد القرار نهائياً واجب التنفيذ، وتعد قرارات دوائر الهيئة العليا واجبة التنفيذ من تاريخ صدورها.

كل هيئة من هذه الهيئات لها وحدها -دون غيرها- حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بهذا النظام، وبالخلافات الناشئة عن عقود العمل، ولها إحصار أي شخص لاستجوابه، أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب، كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات والأدلة، واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقرها. وللهيئة حق الدخول في أي مكان تشغله المنشأة من أجل إجراء التحقيق، والاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات التي ترى موجباً للاطلاع عليها.

ترفع الدعاوى عن طريق مكتب العمل المختص أمام الهيئات الابتدائية، التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها، وعلى مكتب العمل -قبل إحالة النزاع إلى الهيئة- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً. ويصدر الوزير قراراً بالإجراءات والقواعد الخاصة بذلك:

1. لا تقبل أمام الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

2. لا تقبل أي دعوى تتعلق بمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل السابق بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ العمل بهذا النظام.

3. لا تقبل أي شكوى عن المخالفات التي تقع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة.

يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصاً يقضي بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم.

كما يمكن لهما الاتفاق على ذلك بعد نشوء النزاع، وفي جميع الأحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذ في المملكة ولائحته التنفيذية.

لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار نهائي بشأنه من إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أمام هذه الهيئة أو غيرها من الجهات القضائية الأخرى.

العقوبات:

لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات المصالحة أو التحكيم أو أثناء نظر الدعوى أمام إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييراً يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل.

يجوز للهيئة أن تحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه. يصدر مجلس الوزراء لائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية.

تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها أي نظام آخر.

يعاقب بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ولا تزيد على عشرة آلاف كل من يخالف أي حكم من الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنيًا وإحلالهم محل غيرهم المنصوص عليها في هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه.

يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه -فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة -بغرامة لا تقل عن ألفي ريال تزيد على خمسة آلاف. إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يرق المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة.

العقوبات المنصوص عليها:

تُطبق العقوبات المنصوص عليها للمخالفات العمالية في السعودية لضمان التزام أصحاب العمل والعاملين بنظام العمل ولوائحه. تتولى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مسؤولية ضبط هذه المخالفات وتطبيق العقوبات بحق المخالفين.

1. أنواع المخالفات والعقوبات: تنقسم المخالفات العمالية إلى عدة فئات، وتختلف العقوبات حسب نوع المخالفة وخطورتها. قد تشمل العقوبات ما يلي:

- الغرامات المالية: تُفرض غرامات مالية على أصحاب العمل أو العاملين الذين يخالفون أحكام نظام العمل. على سبيل المثال، فرض غرامات على عدم إبرام عقد عمل للموظف أو عدم دفع الأجور في موعدها المحدد.
- الإغلاق المؤقت أو النهائي للمنشأة: في حال تكرار المخالفات الجسيمة، قد يتم إغلاق المنشأة بشكل مؤقت أو نهائي.
- الحرمان من الاستقدام: يتم حرمان المنشأة المخالفة من استقدام عمالة جديدة لفترة محددة.
- إيقاف الخدمات الحكومية: قد يتم إيقاف بعض الخدمات الحكومية عن المنشأة أو صاحب العمل حتى يتم تسوية المخالفة.

2. آلية تطبيق العقوبات: تتبع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية آلية واضحة لتطبيق العقوبات، وتشمل:

- الضبط الميداني: يقوم مفتشو الوزارة بزيارات ميدانية للمنشآت لضبط المخالفات.
- إصدار قرار العقوبة: بعد التحقق من المخالفة، يتم إصدار قرار بالعقوبة وفقاً لللائحة المعتمدة.
- الاعتراض: يحق للمنشأة أو الشخص المخالف الاعتراض على قرار العقوبة خلال فترة زمنية محددة.

أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل:

تعدّ مشاركة المرأة في سوق العمل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة، ولم تعد مجرد خيار، بل أصبحت ضرورة اقتصادية واجتماعية تساهم في بناء مجتمع مزدهر.

أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل:

- النمو الاقتصادي: تُسهم مشاركة المرأة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي. عندما تحصل النساء على فرص عمل، فإنهن يُساهمن في زيادة الإنتاجية، والابتكار، مما يعزز النمو الاقتصادي للبلاد.
- تنوع المهارات والكفاءات: تُضيف المرأة مهارات فريدة ووجهات نظر مختلفة إلى بيئة العمل. هذا التنوع يُعزز الإبداع والابتكار، ويُحسن عملية اتخاذ القرارات في الشركات.
- الحد من الفقر وتعزيز الاستقرار الأسري: تُسهم المرأة العاملة في زيادة دخل الأسرة، مما يُحسن من جودة الحياة، ويُقلل من معدلات الفقر، ويُعزز الاستقرار المالي للأسر.
- تحقيق العدالة الاجتماعية: تُعزز مشاركة المرأة في سوق العمل مبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين، مما يُقلل من الفجوات الاجتماعية ويخلق مجتمعًا أكثر توازنًا وشمولًا.
- تحقيق أهداف التنمية المستدامة: تُعتبر مشاركة المرأة في القوى العاملة أحد الأهداف الرئيسية للتنمية المستدامة عالميًا، وتُعد مؤشرًا على تقدم المجتمعات.

لقد أدركت المملكة العربية السعودية أهمية هذا الدور، ولهذا وضعت تمكين المرأة في صميم رؤية 2030، وأطلقت العديد من المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تسهيل انخراط المرأة في مختلف القطاعات، مما أدى إلى تحقيق قفزات نوعية في هذا المجال.

نظام العمل وتمكين المرأة:

يُعد نظام العمل في المملكة العربية السعودية أداة رئيسية لتمكين المرأة، حيث شهد إصلاحات جوهرية بهدف زيادة مشاركتها في سوق العمل وتحقيق أهداف رؤية 2030. هذه الإصلاحات لم تقتصر على الجوانب التشريعية، بل امتدت لتشمل مبادرات وبرامج داعمة تهدف إلى توفير بيئة عمل عادلة ومحفزة.

الإصلاحات الجوهرية في نظام العمل:

- المساواة في الأجور والفرص: تم حظر التمييز بين الجنسين في الأجور والفرص الوظيفية، مما يضمن حصول المرأة على نفس الأجر والمزايا التي يحصل عليها الرجل عند تساوي طبيعة العمل وقيّمته.
- حماية حقوق الأمومة: تم تعزيز حقوق المرأة العاملة خلال فترة الحمل والولادة. يتضمن ذلك منح إجازة وضع مدفوعة الأجر، وتوفير ساعات راحة للرضاعة، بالإضافة إلى حظر الفصل التعسفي للمرأة.

بسبب حملها أو تمتعها بإجازة الوضع.

- **العمل المرن:** تم إدخال أنماط عمل مرنة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي. هذه الأنماط تتيح للمرأة التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، وتزيد من فرص دخولها سوق العمل.
- **الحماية من التحرش:** تم إصدار قوانين صارمة لمكافحة التحرش في بيئة العمل، مما يوفر بيئة آمنة وداعمة للمرأة.

مبادرات رؤية 2030 لتمكين المرأة:

- بالتوازي مع إصلاحات نظام العمل، تم إطلاق مبادرات حكومية لدعم المرأة بشكل مباشر:
- مبادرة "وصول: (Wusool)" برنامج يدعم نقل المرأة العاملة لتخفيف أعباء المواصلات وزيادة استقرارها الوظيفي.
- مبادرة "قوة: (Qurra)" برنامج يدعم الأمهات العاملات من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة، عبر ربط الأمهات بمراكز ضيافة معتمدة.
- برامج التدريب والتأهيل: يتم توفير برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات المرأة، وتأهيلها لشغل مناصب قيادية في مختلف القطاعات.

النتائج:

بفضل هذه الجهود المشتركة، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في عام 2024، متجاوزة بذلك مستهدفات رؤية 2030. هذا الإنجاز يعكس التزام المملكة بتمكين المرأة كعنصر أساسي لتحقيق التنمية الشاملة.

جهود المملكة في التمكين:

تشهد المملكة العربية السعودية جهوداً استثنائية لتمكين المرأة، وذلك في إطار تحقيق مستهدفات رؤية 2030 التي وضعت تمكين المرأة في صلب أولوياتها. هذه الجهود أسهمت في تحقيق قفزة نوعية في مشاركة المرأة في سوق العمل والمجتمع.

الإصلاحات التشريعية:

لخلق بيئة عمل عادلة وداعمة، تم إدخال تعديلات جوهرية على الأنظمة واللوائح، من أبرزها:

- **نظام العمل:** تم حظر التمييز بين الجنسين في الأجور والفرص الوظيفية.
- **حقوق الأمومة:** تم تعزيز حقوق المرأة في إجازات الوضع وفترات الرضاعة، مع حظر الفصل التعسفي.

• القيادة: تم السماح للمرأة بالعمل في قطاعات ومناصب كانت حكراً على الرجال، مثل القطاع القضائي والأمني.

• المرونة: تم إقرار أنماط عمل مرنة مثل العمل عن بُعد والعمل الجزئي.

المبادرات والبرامج الداعمة:

بالتوازي مع الإصلاحات التشريعية، أطلقت الحكومة السعودية العديد من المبادرات التي تُقدم دعماً مباشراً للمرأة:

- مبادرة "وصول: (Wusool)" برنامج يوفر دعماً مالياً لتغطية تكاليف النقل للمرأة العاملة.
- مبادرة "قرة: (Qurra)" برنامج يدعم الأمهات العاملات من خلال توفير رعاية لأطفالهن في مراكز ضيافة معتمدة.
- برامج التدريب والتأهيل: توفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية.

النتائج والإنجازات:

بفضل هذه الجهود المشتركة، حققت المملكة نجاحاً باهراً في زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، حيث ارتفعت النسبة من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في عام 2024، متجاوزة بذلك المستهدف الأولي لرؤية 2030. هذه الإنجازات تؤكد أن تمكين المرأة ليس مجرد هدف، بل هو استراتيجية فاعلة لتحقيق التنمية الشاملة.

الإنجازات تؤكد أن تمكين المرأة ليس مجرد هدف:

تجاوز المستهدفات:

لقد تجاوزت المملكة العربية السعودية مستهدفات رؤية 2030 في تمكين المرأة، حيث كانت الرؤية تهدف إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة إلى 30%، ولكن بفضل الجهود المشتركة، وصلت النسبة إلى 36.2% في عام 2024. هذا الإنجاز ليس مجرد رقم، بل هو دليل على فعالية السياسات المتبعة.

تأثير الإنجازات:

هذه الإنجازات تُظهر أن تمكين المرأة هو:

- ضرورة اقتصادية: تُساهم مشاركة المرأة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي، وتنوع الاقتصاد، وتعزز من الإنتاجية والابتكار.

• تحقيق للعدالة الاجتماعية: يعكس التقدم في تمكين المرأة التزام المملكة بمبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين، مما يخلق مجتمعًا أكثر شمولًا وتوازنًا.

• دليل على نجاح الإصلاحات: يُبرهن هذا النجاح على أن الإصلاحات في نظام العمل، والمبادرات الحكومية الداعمة، كان لها أثر إيجابي وملحوس على أرض الواقع.

تؤكد هذه الإنجازات أن تمكين المرأة هو استثمار في مستقبل الوطن، وأن جهود المملكة في هذا المجال تسير في الاتجاه الصحيح.

تمكين المرأة هو استثمار في مستقبل الوطن:

إن تمكين المرأة هو بالفعل استثمار في مستقبل الوطن، لأنه يعود بفوائد اقتصادية واجتماعية هائلة تتجاوز مجرد زيادة عدد العاملين. هذا الاستثمار يساهم في بناء مجتمع أقوى وأكثر مرونة.

فوائد الاستثمار في تمكين المرأة:

• اقتصاديًا: عندما تُدمج المرأة بشكل كامل في سوق العمل، فإنها تساهم في نمو الناتج المحلي الإجمالي، وتزيد من التنوع الاقتصادي، وتُعزز الابتكار. فالشركات التي توفر فرصاً متكافئة للمرأة غالبًا ما تكون أكثر ربحية وابتكارًا.

• اجتماعيًا: يؤدي تمكين المرأة إلى تحسين جودة الحياة في الأسرة والمجتمع. عندما تحصل المرأة على فرص تعليم وعمل، فإن ذلك ينعكس إيجابًا على صحة وتعليم أطفالها، مما يساهم في بناء جيل جديد أكثر وعيًا وكفاءة.

• وطنيًا: يُعزز تمكين المرأة مكانة المملكة على الصعيد الدولي، ويُظهر التزامها بتحقيق العدالة والمساواة، وهو ما يتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.

لقد أثبتت جهود المملكة العربية السعودية في هذا المجال، والتي انعكست في ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، أن الاستثمار في رأس المال البشري للمرأة يُعد استثمارًا في مستقبل مشرق ومزدهر للوطن.

الخلافاً العمالية وقانون توظيف المرأة ليوأكب رؤية 2030:

• نظام تسوية الخلافاً العمالية: لضمان بيئة عمل عادلة، تم تطوير نظام تسوية الخلافاً العمالية. أصبح المسار يتبع مرحلتين:

1. التسوية الودية (مكتب العمل): يجب على الطرف المتضرر تقديم شكوى عبر بوابة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. تحاول الوزارة حل النزاع وديًا خلال مدة قصيرة، وإذا تم التوصل إلى صلح، يُعدّ المحضر الرسمي سندًا تنفيذيًا.

2. المحاكم العمالية: إذا فشلت التسوية الودية، تُحال القضية إلى المحكمة العمالية المختصة. تتميز هذه المحاكم بالسرعة والخبرة القضائية، حيث ينظر في القضايا قضاء متخصصون في نظام العمل، مما يضمن تحقيق العدالة بشكل أسرع وأكثر فعالية.

• قانون توظيف المرأة ورؤية 2030: لتحقيق مستهدفات الرؤية في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، تم إدخال تعديلات جوهرية على نظام العمل، بما يضمن حقوقها ويُعزز فرصها، ومن أهمها:

- المساواة: حظر التمييز بين الجنسين في الأجور والفرص الوظيفية.
- حقوق الأمومة: تعزيز حقوق المرأة في إجازات الوضع مدفوعة الأجر، وفترات الرضاعة، وحظر الفصل التعسفي بسبب الحمل أو الأمومة.
- المرونة: إقرار أنماط عمل مرنة مثل العمل عن بُعد والعمل الجزئي، مما يُسهّل التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- الحماية: تطبيق قوانين صارمة لمكافحة التحرش في بيئة العمل.

هذه التعديلات، إلى جانب المبادرات الحكومية مثل "وصول" و"قوة"، أسهمت في رفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة إلى 36.2% في عام 2024، متجاوزة بذلك مستهدفات الرؤية.

نسبة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة:

أرقام وإنجازات:

حققت المملكة قفزة نوعية في نسبة مشاركة المرأة، حيث ارتفعت من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في الربع الثالث من عام 2024، وذلك وفقًا لبيانات الهيئة العامة للإحصاء. هذا الإنجاز يعني أن المملكة تجاوزت المستهدف الأولي لرؤية 2030، الذي كان يهدف إلى الوصول لنسبة 30% بحلول عام 2030.

العوامل الرئيسية وراء هذا الارتفاع:

ساهمت العديد من العوامل والإصلاحات في هذا النمو، منها:

- الإصلاحات التشريعية: تم تعديل نظام العمل السعودي لضمان المساواة في الأجور، وفرص التوظيف، والترقية. كما تم تعزيز حقوق الأمومة، وحماية المرأة من التمييز والتحرش في بيئة العمل.
- البرامج الداعمة: تم إطلاق مبادرات حكومية مثل "وصول" لدعم نقل المرأة العاملة، و"قوة" لتوفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.

- **المرونة في العمل:** تم إقرار أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بعد والعمل الجزئي، مما يسهل على المرأة تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.
- **التأهيل والتدريب:** تم توفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية والمهن التي كانت حكراً على الرجال.

يُعزز تمكين المرأة مكانة المملكة على الصعيد الدولي:

يعزز تمكين المرأة مكانة المملكة العربية السعودية على الصعيد الدولي من خلال إبراز التزامها بتحقيق التنمية الشاملة، والعدالة الاجتماعية، والتقدم. هذا التمكين ليس مجرد شأن داخلي، بل هو مؤشر على التطور والازدهار الذي تشهده البلاد.

كيف يعزز تمكين المرأة مكانة المملكة دولياً؟

- **الريادة في التنمية المستدامة:** تُعتبر مشاركة المرأة في القوى العاملة أحد أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. بتجاوزها المستهدفات في هذا المجال، تظهر المملكة للعالم التزامها الفعلي بأجندة التنمية العالمية.

- **تغيير الصورة النمطية:** يُسهم تمكين المرأة في تصحيح الصور النمطية السابقة عن المملكة، ويُظهرها كدولة حديثة ومنفتحة، تحترم حقوق الإنسان وتُعزز دور المرأة في المجتمع.

- **الجاذبية الاستثمارية:** تُعد بيئة العمل التي تضمن المساواة والفرص للمرأة عاملاً جذاباً للمستثمرين الأجانب الذين يبحثون عن أسواق مستقرة ومتنوعة.

- **القوة الناعمة:** تُعتبر إنجازات المرأة السعودية في مختلف المجالات، مثل العلوم، والفنون، والرياضة، قوة ناعمة تعكس تقدم المملكة وتطورها على الساحة الدولية.

باختصار، أصبح تمكين المرأة عنصراً أساسياً في الدبلوماسية العامة للمملكة، حيث تُقدم نموذجاً ناجحاً للتحول الوطني الشامل الذي يستثمر في جميع فئات المجتمع لتحقيق مستقبل مزدهر.

إنجازات المرأة السعودية في مختلف المجالات:

تشهد المملكة العربية السعودية إنجازات كبيرة للمرأة في مختلف المجالات، بفضل جهود التمكين التي قامت بها القيادة الرشيدة في إطار رؤية 2030. هذه الإنجازات لم تقتصر على مجال واحد، بل شملت قطاعات حيوية متعددة SA.

إنجازات المرأة السعودية في المجالات المختلفة:

- **التعليم والبحث العلمي:** حققت المرأة السعودية حضوراً لافتاً في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، حيث تمثل نسبة كبيرة من خريجي الجامعات. كما تم تعيين العديد من السعوديات في مناصب أكاديمية وقيادية بارزة، مثل رئيسات الجامعات وعميدات الكليات.
- **ريادة الأعمال والأعمال:** ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في مجال ريادة الأعمال بشكل كبير، حيث أصبحن يمتلكن عدداً متزايداً من الشركات والمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد تم تسهيل الإجراءات القانونية والإدارية لدعم مشاريعهن.
- **المجال الصحي:** تُعد المرأة السعودية عنصراً أساسياً في القطاع الصحي، حيث تعمل طبيبة، وممرضة، وصيدلانية، وقد أثبتت كفاءتها في التعامل مع الأزمات الصحية، وخاصة خلال جائحة كورونا.
- **القطاع العسكري والأمني:** تم فتح باب التجنيد للمرأة السعودية في القوات المسلحة، مما يتيح لها العمل في مختلف الرتب والمناصب العسكرية، بالإضافة إلى مشاركتها في الحراسات الأمنية والقطاع الجوي.
- **الرياضة والفن:** حققت المرأة السعودية إنجازات دولية في مجالات رياضية وفنية، حيث شاركت في الألعاب الأولمبية ومختلف المسابقات الدولية. كما أصبح لها حضور بارز في المشهد الفني والثقافي، سواء كممثلة، أو مخرجة، أو فنانة تشكيلية.

نظام العمل ومشاركة المرأة السعودية:

أحدثت التغييرات في نظام العمل السعودي تحولاً كبيراً في تعزيز مشاركة المرأة بفاعلية في سوق العمل، بما يتوافق مع أهداف رؤية 2030. هذه الإصلاحات لم تقتصر على الجوانب التشريعية، بل امتدت لتشمل مبادرات وبرامج داعمة SA.

نظام العمل ودوره في تمكين المرأة:

لضمان بيئة عمل عادلة ومحفزة، شهد نظام العمل تعديلات جوهرية، من أبرزها:

- **المساواة في الأجور والفرص:** تم حظر التمييز بين الجنسين في الأجور والفرص الوظيفية.
- **حماية حقوق الأمومة:** تم تعزيز حقوق المرأة العاملة في إجازات الوضع مدفوعة الأجر وفترات الرضاعة، مع حظر الفصل التعسفي بسبب الحمل أو الإجازة.
- **العمل المرن:** تم إدخال أنماط عمل جديدة مثل العمل عن بُعد والعمل الجزئي، مما يتيح للمرأة التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

مبادرات لزيادة المشاركة الفعالة:

إلى جانب الإصلاحات التشريعية، أطلقت مبادرات حكومية لدعم المرأة بشكل مباشر، مما أدى إلى زيادة مشاركتها بشكل فعال:

- مبادرة "وصول: (Wusool)" برنامج يدعم نقل المرأة العاملة لتخفيف أعباء المواصلات.
- مبادرة "قرة: (Qurra)" برنامج يدعم الأمهات العاملات من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة.
- برامج التدريب والتأهيل: توفر جهات مثل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) برامج لرفع كفاءة المرأة في المجالات التقنية والقيادية.

النتائج والإنجازات:

أسفرت هذه الجهود المشتركة عن تحقيق قفزة نوعية في نسبة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، حيث ارتفعت من 19.3% في عام 2016 إلى 36.2% في عام 2024، متجاوزة بذلك مستهدفات رؤية 2030. هذا الإنجاز يؤكد أن تمكين المرأة هو استثمار في مستقبل الوطن.

المبحث الخامس: أبرز مبادرات تمكين المرأة

البرامج التدريبية:

تم إطلاق برامج تدريبية مثل مبادرة التدريب القيادي وبرنامج "تمهير" لتزويد النساء بالمهارات اللازمة لشغل المناصب القيادية وتلبية احتياجات سوق العمل.

دعم النقل (برنامج وصول):

ساعدت مبادرة "وصول" أكثر من 288 ألف امرأة في التغلب على تحديات التنقل إلى العمل من خلال توفير وسائل نقل آمنة.

دعم ضيافة الأطفال (برنامج قرة):

يغطي برنامج "قرة" جزءًا من تكلفة مراكز ضيافة الأطفال في أماكن العمل، مما يسهل استمرار النساء في حياتهن المهنية وهن مطمئنات على أطفالهن.

التشريعات التنظيمية:

تضمنت الإصلاحات التشريعات للأجر المتساوي وسياسات تحظر التمييز الوظيفي، بالإضافة إلى تعديلات لضمان المساواة في مزايا التقاعد.

تمكين المرأة في العمل المرن:

تم دعم أنماط العمل الحديثة مثل العمل المرن والحر والعمل عن بعد لزيادة فرص مشاركة المرأة في سوق العمل.

مؤشرات النجاح:

- تجاوز مستهدف رؤية 2030: تجاوزت نسبة مشاركة المرأة 30% المستهدفة في الرؤية لتصل إلى 36.3% بنهاية عام 2024.
- ارتفاع نسبة القيادات النسائية: ارتفعت نسبة النساء في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا إلى أكثر من 44.1% في 2025، مقارنة بـ 28.6% في 2017.
- دخول قطاعات جديدة: دخلت المرأة قطاعات كانت في السابق مقتصرة على الرجال، بما في ذلك القطاعات التقنية والصناعية والعسكرية والأمنية، مما يعكس تحولاً نوعياً في المجتمع والاقتصاد.

التحديات المستقبلية:

- تعزيز دور المرأة في القيادة: تظل هناك حاجة لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية العليا ضمن أهداف الرؤية الطموحة للسنوات القادمة.
- الاستمرار في دعم مبادرات تمكين المرأة: يتطلب تحقيق مستهدفات الرؤية المستقبلية، كزيادة مشاركة المرأة إلى 40%، استمراراً في تطوير المبادرات الداعمة للتدريب والتوظيف والتمكين.

المرأة في سوق العمل .. ركيزة أساسية للنمو الاقتصادي في المملكة:

تُمثل مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل أحد المؤشرات الرئيسية التي تعكس التقدم الذي حققته المملكة في مختلف المجالات، لاسيما الاقتصادية والاجتماعية، وذلك تماشياً مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 في تمكين المرأة وتعزيز دورها في التنمية الوطنية.

وتعمل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تنفيذ خطوات استراتيجية فعّالة لدعم القوى العاملة النسائية، من خلال تطوير الأنظمة واللوائح بما يتناسب مع طبيعة عمل المرأة، وتعزيز بيئات العمل المناسبة لها، مما يعكس جهود المملكة محلياً ودولياً في دعم حقوق المرأة وتهيئة الظروف الملائمة لمشاركتها الفاعلة في مختلف القطاعات.

وعملت الوزارة في إطار جهودها لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل على تنفيذ حزمة من المبادرات الرامية إلى تعزيز حضورها الاقتصادي وتأهيلها لسوق العمل، إلى جانب استحداث برامج تدريبية متخصصة تسهم في تطوير مهاراتها ورفع كفاءتها، بما يتماشى مع احتياجات السوق الحالية والمستقبلية، كما عملت

على رصد التحديات التي قد تواجهها في بيئة العمل، والسعي لمعالجتها بما يضمن توفير بيئات أكثر دعماً واستدامة، إلى جانب رفع مستوى الوعي بأهمية دور المرأة في التنمية الوطنية، وتعزيز النظرة الإيجابية لمساهمتها الاقتصادية.

وضمن التعديلات التي أجرتها الوزارة على نظام العمل مؤخرًا رفع مدة إجازة الأمومة للمرأة العاملة إلى 12 أسبوعًا مدفوعة الأجر، مما يمنحها الفرصة الكافية للتكيف مع متطلبات الحياة الأسرية دون التأثير على استقرارها الوظيفي، وهو ما يعزز من قدرتها على تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والشخصية، كما جرى اعتماد أنماط عمل مرنة، تشمل العمل الحر، والعمل المرن، والعمل عن بعد، مما يتيح خيارات أوسع تلائم ظروف المرأة الاجتماعية، وتدعم استمرارها في سوق العمل مع تحسين جودة حياتها، كما اختتمت الوزارة بنجاح مبادرة التدريب الموازي، الهادفة إلى رفع مهارات وكفاءات المرأة في سوق العمل، ونتيجة لهذه المبادرة، استفادت أكثر من 122,000 باحثة عن عمل من البرامج التدريبية المتخصصة، التي صُممت لضمان استدامتهن في وظائفهن في منشآت القطاع الخاص.

وفي سياق دعم الأمهات العاملات، طورت الوزارة منظومة متكاملة لخدمات رعاية الأطفال عبر منصات متخصصة، تتيح للأمهات سهولة الوصول إلى خدمات دور الضيافة ورعاية الأطفال، مما يساهم في استقرارهن الوظيفي وزيادة إنتاجيتهن.

وشهد سوق العمل السعودي خلال الأعوام الأخيرة نمواً ملحوظاً في مشاركة المرأة الاقتصادية، حيث ارتفعت نسبة مشاركتها من 21.2% في عام 2017 إلى 35.4% بنهاية الربع الثالث من 2024، في حين سجل معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات فوق سن 15 عاماً ارتفاعاً ليصل إلى 36.2%، كما زادت نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا والمتوسطة من 28.6% في 2017 إلى 43.8% في 2024.

ويؤكد هذا النمو المتسارع على الدور المتزايد للمرأة في التنمية الاقتصادية، مما يساهم في تحقيق مستهدفات رؤية 2030، وتعزيز تنافسية سوق العمل السعودي على المستوى العالمي، ورفع مكانة المملكة ضمن الاقتصادات الرائدة، بما يعزز من استدامة التنمية ودعم مشاركة جميع الفئات في تحقيق نهضة اقتصادية متكاملة.

رؤية 2030: المرأة تُقود التغيير:

تماشياً مع رؤية 2030، طبّقت المملكة العربية السعودية العديد من السياسات، أبرزها التوجُّه نحو السعودية، من خلال تقليل الاعتماد على النفط وتنويع مصادر الدخل الوطني. فقبل رؤية 2030، كانت السعودية تعاني من عائق في تمكين المرأة، بسبب بعض الأعراف والقوانين المقيدة، حيث كانت فرص المرأة محدودة في التعليم والتوظيف، مما أعاق مشاركتها في مختلف القطاعات. علاوة على ذلك، استمرت

الفجوة الكبيرة في حصول المرأة على التعليم. وعلى الرغم من أن التعليم كان متاحًا للمرأة، إلا أن مجالات معينة فقط كانت تُعتبر مناسبة لها مثل التدريس والتمريض.

ومع ذلك، ومنذ إطلاق رؤية 2030، حدث تحوُّل ملحوظ في مجال التعليم، مع ارتفاع عدد النساء في التعليم العالي بشكل ملحوظ، إذ بلغت نسبتهن 70.9% في عام 2019 مقارنةً بـ 25.2% في عام 2000، فضلًا عن تنوُّع أوسع في المجالات التي يدرسنها. بالإضافة إلى ذلك، شهدت المملكة نموًا ملحوظًا، تميَّز بإصلاحات مبتكرة استفاد منها النساء والشباب. وتعمل النساء الآن في مختلف القطاعات، حيث أصبحن مساهمات فاعلات في الاقتصاد ويتقاسمن المسؤوليات المالية داخل الأسرة، ويدعم هذا النهج الاقتصاد، من خلال تقليل الاعتماد على العمال الأجانب أو المهاجرين الذين غالبًا ما يحوِّلون أرباحهم إلى الخارج، ما يضمن بقاء المزيد من الموارد المالية داخل البلاد لدفع عجلة النمو المحلي.

والواقع أن رؤية 2030 قد أرست الأساس لنمو اقتصادي واجتماعي مستدام، مما يُعزِّز حقبة جديدة من الإدماج وإتاحة الفرص. وطبقت المملكة العديد من السياسات والبرامج لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. فأطلقت الحكومة برنامج "قُرة" الذي يُقدِّم خدمة ضيافة الأطفال للمرأة العاملة، وبرامج العمل بدوام جزئي وعن بُعد للمرأة، بالإضافة إلى تقديم إعانة تصل إلى 800 ريال سعودي شهريًا (213 دولارًا) عن كل طفل لدعم الأمهات العاملات في إدارة مسؤوليات العمل والأسرة معًا. بالإضافة إلى ذلك، أنشأت الحكومة "برنامج وصول" وهو برنامج يغطي ما يصل إلى 80% من موصلات النساء العاملات في القطاع الخاص. كما طبقت المملكة العديد من المبادرات التي تدعم رائدات الأعمال، مثل "برنامج تحفيز رائدات الأعمال والابتكار" وهو عبارة عن تعاون بين رائدات الأعمال والخبيرات الأمريكيات ورائدات الأعمال السعوديات لتبادل المعرفة وبناء العلاقات لتطوير فرص الشراكة، من خلال ورش عمل تدريبية وجلسات استشارية وإرشادية. وكذلك، لمساعدة الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم والمشروعات متناهية الصغر المملوكة للنساء في التغلُّب على العقبات المالية وإطلاق أعمالهن أو تنميتها، تُقدِّم هيئة "منشآت" وبنك التنمية الاجتماعية ومبادرة "تالة المرأة" الدعم المالي والمواد التعليمية وتوفِّر فرص التعاون اللازمة. وبالمثل، تضع المملكة العربية السعودية -من خلال وزارة المالية- تمكين المرأة أولوية، من خلال تضمينه في ميزانيتها السنوية. وهذا يدل على إدراك المملكة لدور المرأة كشريك أساسي في بناء مستقبل أفضل.

وتشمل الإصلاحات الرئيسية -علاوةً على ذلك- منح المرأة الحق في قيادة السيارة، وإنفاذ قوانين مكافحة التحرش، والحد من نظام ولاية الرجل، الذي كان يُقيِّد استقلالية المرأة في السابق، بهدف منحها استقلالية قانونية أكبر. ويساهم تقليص الفجوة بين الرجل والمرأة -بما يتماشى مع قيم المملكة ومبادئها- في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي من شأنها تعزيز النمو الاقتصادي القوي والمستدام والمتوازن والشامل. وتماشياً مع هذه الإصلاحات، حققت وزارة العدل السعودية تقدماً كبيراً في مجال تمكين المرأة في إطار رؤية 2030، من خلال زيادة مشاركة المرأة في قطاع العدالة. ويعمل الآن أكثر من 3538 امرأة في قطاع

العدالة، منهن 110 امرأة في مناصب إشرافية. بالإضافة إلى ذلك، هناك أكثر من 2136 محامية وأكثر من 3165 متدربة في مجال القانون. ويمكن للنساء أيضًا التسجيل كُصَلِحَات، والعمل كممثلات قانونيات، والحصول على تراخيص التوثيق، مما يُمكنهن من إصدار الوثائق والعقود القانونية. كما تدعم برامج التدريب المتخصصة والخدمات الرقمية عبر منصة "ناجز" مساهمات المرأة في العمليات القانونية والقضائية، مما يُعزِّز دورها في الاقتصاد والمجتمع. بالإضافة إلى ذلك، تمتلك النساء الآن 45% من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، مما يدل على تأثيرهن المتزايد في مجال ريادة الأعمال.

وقد أدت هذه الإصلاحات إلى زيادة غير مسبوقه في مشاركة المرأة في القوى العاملة التي وصلت إلى 34.5% في عام 2023، حيث نمت القوى العاملة النسائية من 23.2% في عام 2016 إلى 34.4% في عام 2022، متجاوزةً بذلك الهدف الأولي للرؤية البالغ 30%. ونتيجةً لذلك، أشار البنك الدولي -في تقرير "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020" - إلى أن المملكة العربية السعودية تصدر قائمة الدول الإصلاحية على مستوى العالم، من خلال الإصلاحات التاريخية التي مُنحت للمرأة والتي أثَّرت على 5.5 مليون امرأة سعودية، مما مكنها ومهد الطريق للأجيال القادمة.

انطلاق نحو آفاق التمكين:

مع انفتاح البلاد على الأسواق العالمية واستثمارها في مختلف القطاعات، تبرز المرأة كمساهم رئيسي في النمو الاقتصادي للبلاد، حيث زادت مشاركتها في القوى العاملة بشكل كبير بنسبة 64% خلال عامين فقط بين 2018 و2020. فمن قطاع السياحة المتنامي إلى قطاع التكنولوجيا سريع التطور، تكسر المرأة السعودية الحواجز التقليدية. وفي قطاع الضيافة والسياحة، بلغ معدل نمو الوظائف في المملكة العربية السعودية بين عامي 2010 و2020 حوالي 10% سنويًا، وهو أعلى بكثير من معدل النمو العالمي البالغ 2.5% خلال الفترة ذاتها. وكان من بين هؤلاء 27108 من النساء، وهو ما يمثل حوالي 22% من إجمالي القوى العاملة السعودية في قطاع السياحة في عام 2018 مقارنةً بـ 45% في عام 2023. وساهم هذا القطاع بنسبة 3.8% من الناتج المحلي الإجمالي للبلاد في عام 2019، وتهدف رؤية 2030 إلى أن تشكل السياحة 10% من الناتج المحلي الإجمالي بحلول عام 2030، مما يشير إلى أن البلاد تسير على الطريق الصحيح ويمكن أن تصل إلى نسبة أعلى.

ومؤخرًا، شهدت المملكة نموًا هائلًا في قطاع التنمية والتكنولوجيا، وحصلت على الجائزة العالمية للمرأة في مجال التكنولوجيا من الاتحاد الدولي للاتصالات، وتحديدًا في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفي عام 2021، بلغت نسبة مشاركة المرأة في قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية 28%، ما يمثل زيادة كبيرة عن السنوات السابقة. ويتمشى هذا النمو مع رؤية السعودية 2030، التي تتضمن جهودًا حثيئة لدمج المرأة في مختلف المجالات. وفي مجال الرعاية الصحية، لعبت التكنولوجيا دورًا محوريًا،

خاصةً من خلال التطبيب عن بُعد والخدمات الصحية الإلكترونية، ما خلق المزيد من فرص العمل للمرأة. ومنذ إطلاق رؤية 2030 في عام 2016، شهدت المملكة زيادة مطردة في مشاركة المرأة في مجال التكنولوجيا، حيث شكّلت النساء 36.8% من خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بحلول عام 2018، وتجاوزت نسبة النساء الرجال في تأسيس الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا بحلول عام 2021. وتُقدَّر قيمة سوق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية بأكثر من 40.9 مليار دولار، وتُشكّل 4.1% من الناتج المحلي الإجمالي للمملكة، وهي السوق الأكبر والأسرع نموًا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهي في وضع جيد لتصبح مركزًا للخدمات التقنية والسحابية، مع إمكانية الوصول إلى الربط الدولي عبر البحر الأحمر والخليج، مما قد يخدم الأسواق الأوروبية والآسيوية والإفريقية.

علاوة على ذلك، يُعد قطاع الصناعات التحويلية أحد القطاعات الرئيسية في المملكة العربية السعودية، ويمثّل حصةً كبيرةً من الناتج المحلي الإجمالي للبلاد، حيث يُساهم بحوالي 23% من الناتج المحلي الإجمالي. وهذا يتماشى مع تركيز الرؤية على تنوع مصادر الدخل الوطني، حيث تهدف الحكومة إلى تعزيز دور قطاع التصنيع في الاقتصاد. كما يزداد نشاط المرأة في هذا القطاع، مع بلوغ عدد العاملات في قطاع التصنيع 83201 عاملة في عام 2022.

المرأة السعودية: مفتاح التغيير في المملكة؟

تشير الأبحاث إلى أن تمكين المرأة يساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي للمملكة العربية السعودية. وتواجه المملكة نقصًا في سوق العمل المحلية، مقترنًا بارتفاع أجور مواطنيها. ومن خلال دمج المزيد من النساء في القوى العاملة، تتعزز المنافسة، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية. ويُعزّز هذا الإدماج التنوع، ويحفز الابتكار، ويزيد الإنتاجية في مختلف القطاعات، بما يتماشى مع الأهداف الأوسع لرؤية 2030 المتمثلة في تنوع مصادر الدخل الوطني وتقليل الاعتماد على النفط كمصدر رئيسي للاقتصاد. وبالتالي، فإن تمكين المرأة لا يُعالج الفجوات في سوق العمل فحسب، بل يضع المملكة في موقع يؤهلها لتحقيق تقدم اقتصادي مستدام.

وتشير الدراسات إلى أن تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية غالبًا ما يتم تأطيره كاستراتيجية لتعزيز القدرة التنافسية الاقتصادية للبلاد وتعزيز الاندماج في الاقتصاد العالمي. ويثير هذا المنظور تساؤلات حول ما إذا كانت هذه المقاربات الموجهة نحو الأعمال التجارية لتمكين المرأة تُعزّز حقًا حقوق المرأة وتحررها، أم أنها تخدم في المقام الأول أهدافًا اقتصادية أوسع نطاقًا.

قدرات فريدة في إدارة التواصل والتفاعل الدبلوماسي:

قبل عهد رؤية 2030، كان مجال المراسم والبروتوكول في السعودية يُعتبر من المجالات التي يعمل بها الرجال بشكل شبه كامل. وكانت الأدوار القيادية والتنظيمية في الفعاليات الرسمية والدبلوماسية تُسند إلى الرجال، وإن كانت المرأة موجودة في بعض الأدوار الإدارية الثانوية، لكنها كانت غائبة تمامًا عن الصفوف الأمامية في تنظيم الفعاليات الرسمية وإدارة البروتوكولات الدبلوماسية وخصوصاً على المستوى الدولي. ومع إطلاق رؤية المملكة 2030، شهدت المملكة تحولاً جذرياً في سياسات تمكين المرأة، حيث أصبحت مشاركتها في سوق العمل جزءاً أساسياً من استراتيجية التنمية الوطنية. ومن هنا بدأ مجال المراسم والبروتوكول والتشريفات يشهد تغيراً تدريجياً، حيث تمت الاستعانة بالسيدات لأول مرة في أدوار قيادية وتنظيمية في الفعاليات الرسمية للمنظمات. وكان هذا التحول مدفوعاً بعدة عوامل، منها:

1. التوجه الاستراتيجي لرؤية 2030: والذي يهدف إلى تعزيز دور مشاركة المرأة في جميع القطاعات، ومنها مجالات الدبلوماسية والاتصال المؤسسي والعلاقات العامة في القطاعين الخاص والعام وشبه حكومي كذلك.

2. الحاجة إلى تنوع المهارات: فقد أظهرت النساء قدرات فريدة في إدارة التواصل والتفاعل الدبلوماسي، مما جعلهن عناصر لا غنى عنها في هذا المجال.

3. التغيير الثقافي: حيث بدأت النظرة المجتمعية تتقبل بشكل متزايد مشاركة المرأة في المجالات العامة، بما في ذلك المراسم والبروتوكول والتشريفات التي تحتاج إلى فن الاستقبال والاتيكييت.

وكما نلاحظ فقد شهدت المرأة حضوراً متزايداً في – الآونة الأخيرة - في مجال العمل في إدارة الاتصال المؤسسي والعلاقات العامة التي تعتبر الإدارة المعنية بهذا الجانب في المنظمات الحديثة مع إظهارهن في قيادة إدارة الاتصال المؤسسي والعلاقات العامة يتبين نهجاً أكثر تعاوناً وإنسانية في التعامل مع الموظفين، على عكس الرجال الذين يركزون أكثر على القوة والاستقلالية، فإن هناك بعض التحديات التي تواجه المرأة في مجال الاتصال والعلاقات العامة ومنها ما يلي:

• الصور النمطية: تواجه النساء في العلاقات العامة صوراً نمطية، مثل صورة المرأة غير ذات الكفاءة في إدارة الاتصال والعلاقات العامة، مما قد يقلل من شأن عملها المهني ويحد من التقدير المهني للمرأة في هذا القطاع.

• بيئة عمل تمييزية: تشير الأبحاث إلى أن وضع المرأة المتراجع في مجال العلاقات العامة قبل ذلك قد عاد إلى بيئة عمل تمييزية تعيق تقدمها المهني.

ووفق الأدبيات العلمية للمراسم والبروتوكول، فإن دور المرأة في مجال المراسم والبروتوكول يرتكز على عدة أبعاد:

1. التفاعل الاجتماعي والدبلوماسي:

تظهر المرأة قدرة فريدة على بناء العلاقات الاجتماعية والدبلوماسية، فلا تقتصر مهمتها على التنظيم اللوجستي، بل تشمل أيضًا بناء جسور التواصل مع الوفود الدولية، وكما تتمتع بالذكاء الثقافي الذي يتيح القدرة لديها على التصرف بطريقة مناسبة في حالة وجود ثقافات مختلفة مع امتلاك القدرة على القيادة والسيطرة، ويمكن رؤية ذلك بوضوح في مشاركتها في تنظيم القمم الدولية كتتنظيم المملكة لقممة مجموعة العشرين (G20) بمدينة الرياض في نوفمبر الماضي عام 2020، إضافة إلى الاجتماعات الثنائية مع الدول الكبرى، والمنتديات الاقتصادية والاجتماعية التي تعقدها المملكة بصورة منتظمة مع نظراتها من الدول الصديقة.

2. تعدد المهام والإدارة الفاعلة:

تُعرف المرأة بقدرتها الفائقة على إدارة التفاصيل، وهي سمة أساسية في مجال المراسم والبروتوكول. ووفقًا لدراسات علم النفس التنظيمي، فإن النساء غالبًا ما يتمتعن بقدرة أعلى على تعدد المهام (Multitasking) وإدارة الوقت بشكل فعال، مما يجعلهن أكثر كفاءة في تنظيم الفعاليات المعقدة. فمن المزايا التي تتمتع بها المرأة في هذا المجال، قدرتها على إدارة التفاصيل الدقيقة، والتي تعتبر من السمات الرئيسية في فنون المراسم، فالمرأة تعمل بحرفية عالية على تنسيق الجداول الزمنية، وترتيب المقابلات، وضمان أن كل شيء يتم وفقًا للبروتوكولات المعتمدة. هذه الدقة والاهتمام بالتفاصيل تُعد عوامل حاسمة في نجاح أي فعالية رسمية، وهي مهارات تميز المرأة عن غيرها في هذا المجال.

3. استراتيجية القوة الناعمة:

يرى جوزيف ناي استاذ العلاقات الدولية الأمريكي أن القوة الناعمة سلاح مؤثر يسعى إلى تحقيق الأهداف عن طريق الجاذبية بدلاً من الإرغام. والقوة الناعمة في جوهرها هي قدرة أمة معينة على التأثير في أمم أخرى استناداً إلى نظامها الاجتماعي وقوة مؤسساتها. ومن هنا تلعب المرأة السعودية دورًا رمزيًا في تعزيز صورة المملكة على المستوى الدولي من خلال مشاركتها في الفعاليات الرسمية، والتي تبرز جهود المملكة في مجال تمكين المرأة، فهذا الدور الرمزي يُعد جزءًا من استراتيجية القوة الناعمة التي تعتمد عليها المملكة في تعزيز نفوذها الدولي.

4. سد الفراغ في المراسم والبروتوكول:

في حين يتمتع الرجال عادةً بمهارات قيادية وحازمة، فإن النساء غالبًا ما يتمتعن بمهارات ناعمة مثل التعاطف، والمرونة، والقدرة على التفاوض، وهي مهارات بالغة الأهمية في مجال المراسم

والبروتوكول. هذه المهارات تسد فراغاً مهماً في هذا المجال، حيث تعمل على تعزيز التفاعل الإيجابي مع الضيوف والوفود النسائية وكلاهما وجهان لعملة واحدة.

وتلعب المرأة دوراً حيوياً في مجال المراسم والبروتوكول، الذي يشمل القواعد والإجراءات والعادات الرسمية التي تحكم العمل الرسمي والدبلوماسي. فالمرأة لها مساهماتها في مجال المراسم والبروتوكول في سياقات متعددة، بما في ذلك الحكومية، والخاصة، والعلاقات الدولية، والدبلوماسية. ومن أهم جوانب دور المرأة في المراسم والبروتوكول ما يلي:

- الأدوار القيادية: بدأت النساء وبشكل متزايد في شغل مناصب قيادية في المراسم والبروتوكول والخدمات الدبلوماسية، مما أثر على تنظيم الفعاليات وإدارتها بشكل إيجابي، فوجودها في هذا المجال ضروري لتعزيز الممارسات العملية للمراسم والبروتوكول.
 - الوعي الثقافي: تمتلك النساء وعياً متقدماً بالفوارق الثقافية، وهو أمر ضروري لتطبيق المراسم والبروتوكول بنجاح. ويساعد هذا الوعي في التعامل مع تطبيق الإجراءات الرسمية المعقدة، خاصة في البيئات متعددة الثقافات أو ما يعرف بالتواصل الثقافي بين الشعوب.
 - التدريب والإرشاد والتوجيه: تلعب النساء أدواراً بارزة في تدريب وإرشاد الجيل الجديد من مسؤولي المراسم والبروتوكول، مع توجيههم للتركيز على الفوارق بين الجنسين في تنظيم وإدارة الفعاليات بشكل رسمي.
 - تطوير سياسات المراسم والبروتوكول: تؤدي مشاركة المرأة في المراسم والبروتوكول إلى تطوير سياسات أكثر تنوعاً وتلبي احتياجات الاستقبال للوفود الرسمية وكبار الشخصيات على مستوى عالٍ كالوزراء والوزيرات ورؤساء الدول أو حتى الرؤساء التنفيذيين في القطاع الربحي. ولهذا تعد مشاركتهن ضرورية لصياغة بروتوكولات واستعدادهن لتنظيم وإدارة الفعاليات الرسمية بما يضمن أن تكون شاملة وتمثل الجنسين خصوصاً وأن المملكة ستستضيف مناسبات عالمية قادمة (إكسبو الرياض الدولي 2030) و(كأس العالم) عام 2034. وهذا يتطلب العمل على إعادة النظر في تطوير السياسات الخاصة بهذا المجال المهم.
- وقد زاد نشاط النساء السعوديات مؤخراً وخصوصاً مع بدء رؤية المملكة 2030 من عام 2016 بشكل ملحوظ في الأدوار الدبلوماسية، حيث يمثلن المملكة كسفيرات، وبدأت النساء في تحقيق تقدم في مسيرتهن الدبلوماسية، ومن أبرز جوانب مشاركتهن الدبلوماسية ما يلي:
- عينت المملكة نساء في منصب سفيرة لتمثيلها في دول مختلفة. وحتى الآن هناك المئات من السعوديات اللاتي يعملن في بعثات المملكة في أوروبا، والولايات المتحدة، وآسيا، وأفريقيا، وكذلك في البعثات الدائمة لدى المنظمات الدولية.

- تحقق النساء السعوديات تأثيرًا إيجابيًا من خلال العمل الجاد واكتساب المعرفة عبر الخبرة والتفاعل مع الدبلوماسيين الآخرين.
- لا تختلف المهام الموكلة للموظفات عن تلك الموكلة للرجال، حيث تُعد الكفاءة والتخصص والمهارة هي المعايير الأساسية، وليس النوع الاجتماعي.
- توفر وزارة الخارجية السعودية تدريبًا أكاديميًا ومهنيًا للدبلوماسيات السعوديات لدعم تقدمهن المهني، بما يتماشى مع رؤية 2030 من خلال معهد الأمير سعود الفيصل للدراسات الدبلوماسية.
- لا توجد لوائح تمنع النساء من الوصول إلى المناصب القيادية العليا في القطاعين العام والخاص في المملكة.

وعلى الرغم من التقدم الكبير الذي حققته النساء في الدبلوماسية، لا تزال منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تواجه تحديات في تحقيق التوازن بين الجنسين في هذا المجال، حيث تشكل النساء نسبة منخفضة من السفراء. ومع ذلك، فإن تزايد وجود النساء السعوديات في الأدوار الدبلوماسية يشير إلى تقدم ملحوظ وتغير في التصورات المجتمعية.

وتؤكد رؤية المملكة 2030 على الدور المحوري للمرأة في المستقبل إلى تعزيز مشاركتها وتمكينها من تولي أدوار قيادية، ومن ضمن أهدافها الرئيسية تمكينها وزيادة مشاركتها الاقتصادية، وتعزيز قدراتها. وتعكس هذه الرؤية إرادة وطنية قوية للاعتراف بدور المرأة القيادي في المجتمع ومنحها أدوارًا تنموية بارزة وزيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

ومن هذا المنطلق تسارعت خطوات المرأة السعودية نحو التمكين بفضل صدور العديد من القرارات والأنظمة التي تعزز مكانتها في المجتمع في جميع المجالات: الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والثقافية وغيرها وعلى جميع المستويات.

وقد شهد معدل البطالة بين السعوديات منذ إطلاق رؤية 2030، انخفاضاً كبيراً من معدل 34.5 % خلال الربع الرابع من عام 2016 ليصل إلى 13.7 % في الربع الرابع من عام 2023، ما أحدث نقلة كبيرة في مؤشرات عمل المرأة خلال الأعوام الماضية. كما تراجع معدل البطالة بين السعوديات خلال عام 2017 إلى 31 %، وسجل 32.5 % في عام 2018، فيما انخفض إلى 30.8 % خلال 2019، وواصل معدل البطالة انخفاضه إلى مستوى 24.4 % خلال عام 2020، وسجل خلال السنوات الأخيرة انخفاضاً كبيراً ليصل إلى 13.7 % في عام 2023.

وكان من نتائج هذه السياسات تحقيق التوازن بين الجنسين في سوق العمل في المملكة، فقد أوضح تقرير إحصاءات النوع الاجتماعي لعام 2023 الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء أن مؤشر التكافؤ بين الجنسين

في القطاع الحكومي بلغ (0.66)، حيث كانت نسبة الذكور على رأس العمل في القطاع الحكومي (60.42) مقابل (39.58) للإناث، وفي القطاع الخاص بلغ مؤشر التكافؤ بين الجنسين (0.69)، حيث كانت نسبة الذكور على رأس العمل في القطاع الخاص (59.01) مقابل (40.99) للإناث، وبذلك بلغ مؤشر التكافؤ الإجمالي (0.68).

ومع تزايد عدد الفعاليات الدولية التي تستضيفها المملكة، تظهر فرص كبيرة للمرأة السعودية في مجال المراسم والبروتوكول والتشريفات، منها:

- المشاركة في القمم الدولية: مثل قمة العشرين (G20) والفعاليات الاقتصادية الكبرى.
- إدارة الوفود الدبلوماسية: حيث يمكن للمرأة أن تلعب دورًا محوريًا في استقبال وإدارة الوفود الرسمية.
- التدريب والتأهيل: العمل كمدربات واستشارات في مجال المراسم والبروتوكول، سواء على المستوى المحلي أو الدولي.
- ولتطوير وتفعيل دور المرأة السعودية في مجال البروتوكول والمراسم، يمكن اتخاذ مجموعة من الإجراءات مثل:
- تنفيذ مجموعة من التدابير للحد من جميع أشكال عدم تحقيق التوازن بين النساء والرجال في مجال المراسم والبروتوكول والإتيكيت.
- ضمان تكافؤ الفرص في بيئات العمل في وظائف المراسم والبروتوكول والإتيكيت والتشريفات بين الرجال والنساء.
- تمكين المرأة من المشاركة في عمليات تنظيم وإدارة الفعاليات الرسمية والدبلوماسية على جميع المستويات، وكذلك إشراكهن في مهام التخطيط لبرامج المراسم والبروتوكول للمناسبات والفعاليات الرسمية.
- تضمين منظور النوع الاجتماعي في القرارات السياسية وخطط التنمية والبرامج والأنشطة التي تتعلق بمجال المراسم والبروتوكول والتشريفات.
- تطبيق استراتيجيات تحولية قائمة على النوع الاجتماعي في مجال المراسم والبروتوكول لتعزيز تمكين المرأة.
- إدماج منظور النوع الاجتماعي بشكل منهجي في مشاريع التواصل والعلاقات العامة وتنظيم وإدارة الفعاليات لضمان التوازن بين النساء والرجال.

- تعزيز دور المرأة في صنع القرار واتخاذ إجراءات إيجابية لتعزيز الحوكمة التشاركية وضمن مشاركة المرأة في المراسم والبروتوكول من خلال سياسات ولوائح داعمة.
- ضمان حق المرأة في اختيار مهنة المراسم والبروتوكول وتهيئة الظروف لتعزيز ودعم أنشطتها المهنية.

ولضمان استمرار تطور دور المرأة السعودية في المراسم والبروتوكول، يمكن العمل على المبادرات التالية:

1. إعداد وتطوير برامج تدريبية متخصصة في مجال المراسم والبروتوكول والاتيكيك لإدارات الاتصال المؤسسي والعلاقات العامة في قطاع الأجهزة الحكومية، مع التركيز على المهارات الدبلوماسية والتفاوضية، وذلك بالتعاون مع معاهد ومراكز تدريبية متخصصة محلياً مثل (معهد الإدارة العامة) ومعهد الأمير سعود الفيصل للدراسات الدبلوماسية.

2. تأسيس مركز حكومي وطني متخصص ومستقل يُعنى بدراسة البحوث والدراسات التطبيقية في مجال المراسم والتشريفات السعودية بهدف الى تدريب وتأهيل وتطوير العاملين في القطاعين العام والخاص نظيراً للمراكز الوطنية المماثلة في المجالات الأخرى.

3. إشراك المرأة السعودية في برامج تبادل الخبرات مع دول رائدة في هذا المجال، لتعزيز مهاراتها ومعرفتها بالبروتوكولات الدولية على سبيل المثال إشراكها لتمثيل السعودية في مناسبات خارجية.

4. الاهتمام بالدور الفعال للحملات الإعلامية التي تهدف إلى تعزيز الوعي بأهمية دور المرأة في المراسم والبروتوكول في القطاعين العام والخاص.

5. زيادة الاستعانة بالنساء في أعمال المراسم والبروتوكول في القطاعين الحكومي والخاص وفي الفعاليات الدولية التي تستضيفها المملكة، مما يوفر فرصاً أكبر للنساء لإثبات جدارتهن في هذا المجال.

وبدعم رؤية ولي العهد 2030، أصبحت المرأة السعودية شريكاً أساسياً في تحقيق التنمية في المملكة وأثبتت المرأة جدارتها في مجال المراسم والبروتوكول وقدرتها على إدارة الفعاليات الكبرى بكل كفاءة واحترافية. ومع استمرار الدعم المجتمعي يمكن للمرأة السعودية أن تصبح نموذجاً عالمياً في هذا المجال، مما يعزز مكانة المملكة كدولة رائدة في المنطقة والعالم.

وفي ظل رؤية المملكة 2030، التي انطلقت بإرادة وطنية يقودها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود، ولي العهد، تتحقق اليوم نقلة نوعية في مسيرة تمكين المرأة السعودية، لتكون شريكاً فاعلاً في بناء الوطن جنباً إلى جنب مع الرجل.

النتائج والتوصيات

أولاً: التوصيات:

بناءً على النتائج، يمكن أن تُقدم الدراسة مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى:

- تعزيز دور القطاع الخاص في توفير بيئة عمل محفزة للمرأة.
- إطلاق مبادرات وبرامج تدريبية وتأهيلية مُخصصة لتمكين المرأة في القطاعات الواعدة.
- الاستمرار في تحديث نظام العمل بما يتواءم مع التغيرات العالمية.
- رفع وزيادة الحوافز المهنية والمادية والمعنوية للموظفات.
- تزويد الموظفات العاملات بالمهارات الإدارية والمالية والاقتصادية بإدراج مواد متخصصة ضمن برامج تعليم الموظفات تمشياً مع المتغيرات الطارئة على بيئة العمل.
- إلقاء محاضرات ودورات تساعد المرأة العاملة على معرفة القوانين والأنظمة المعمول بها.

ثانياً: النتائج:

من المتوقع أن تُظهر النتائج الأثر الإيجابي لإصلاحات نظام العمل على مشاركة المرأة في سوق العمل. كما ستسلط الدراسة الضوء على التحديات التي لا تزال تواجه المرأة العاملة، مثل:

- غياب بعض أنظمة الدعم اللازمة في بعض القطاعات.
- التحيزات الاجتماعية التي قد لا تزال قائمة في بعض بيئات العمل.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. العساف، صالح بن حمد (1406هـ)، المرأة الخليجية والعمل في مجال التربية والتعليم، ط1، الرياض، العبيكان.
2. القين، عبد الرزاق، دراسة العرض والطلب على القوى العاملة الصحية خلال الفترة من 1407/1420هـ، ندوة القوى العاملة الصحية، 1409هـ، ص3.
3. رمزي، ناهد، المرأة العربية والعمل: الواقع والآفاق، مجلة العلوم الاجتماعية، مج(30)، ع(3)، 2002م، ص579-607.
4. سعيد، نضال محمد، المشكلات الإدارية للمرأة العربية في الوطن العربي، مجلة المرأة العربية، العدد 5، 1990م، ص65.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Al-Helaissi, Hoda. "Women and Saudi Vision 2030 | Arab News." ARAB NEWS. September 4, 2021, accessed November 28, 2024, <https://www.arabnews.com/node/1922971/women-and-saudi-vision-2030>.
2. Al Helou, Elias. "45 Percent of Tourism Sector Employees in Saudi Arabia Are Women, Says Vice Tourism Minister." Economy Saudi Arabia, March 4, 2024, accessed December 17, 2024. <https://economysaudiarabia.com/news/tourism-sector-saudi-arabia-women/>.
3. AlMunajjed, Mona. "Women's Education in Saudi Arabia the Way Forward." Arab Development Portal, Booz & Company, accessed November 27, 2024, https://arabdevelopmentportal.com/sites/default/files/publication/211.womens_education_in_saudi_arabia_the_way_forward.pdf.
4. Alshareef, Fardaows Mohamad, and Ali Ahmed AlGassim. "WOMEN EMPOWERMENT IN TOURISM AND HOSPITALITY SECTOR IN SAUDI ARABIA." research gate, October 2021, accessed November 29, 2024, https://www.researchgate.net/publication/357535633_WOMEN_EMPOWERMENT_IN_TOURISM_AND_HOSPITALITY_SECTOR_IN_SAUDI_ARABIA.
5. Bell, Jennifer. "Saudi Arabia's Trillion-Dollar Economy Gains Momentum ..." Alarabiya, September 12, 2024, accessed November 27, 2024, <https://english.alarabiya.net/News/saudi-arabia/2024/09/12/saudi-arabia-s-trillion-dollar-economy-gains-momentum-fueled-by-vision-2030>.
6. Council on Foreign Relations. "Growing Economies through Gender Parity." Council on Foreign Relations, accessed November 30, 2024, <https://www.cfr.org/womens-participation-in-global-economy/>.
7. Digital Transformation in Saudi Arabia and Its Impact on Women. Atlantic Council, January 29, 2024, accessed November 29, 2024, <https://www.atlanticcouncil.org/event/digital-transformation-in-saudi-arabia-and-its-impact-on-women/>.
8. General Authority for Statistics. "Saudi women's report 2022.", 2022, accessed November 29, 2024, https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/Saudi_Women%27s_Report_2022_EN.pdf.

-
9. General Authority for Statistics. "Tourism Establishments Statistics for 2019." 2019, accessed November 28, 2024, <https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/TRS%20ANN2019E.pdf>.
 10. Jaber, Nora. "Women, Workers, and Dis/Empowerment in Saudi Arabia." Jadaliyya, October 17, 2024 accessed November 28, 2024, <https://www.jadaliyya.com/>.
 11. Ministry of Finance Saudi Arabia. "Women Empowerment – Initiative." Ministry of Finance Saudi Arabia, 2023. Accessed November 28, 2024, <https://www.mof.gov.sa/en/budget/2023/Documents/Women%20Empowerment.pdf>.