



No/649

The Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia to the United Nations presents its compliments to the UN-Women, and has the honour to refer to Note Verbale Ref/ UNW/2021/014 on the request of the Commission on the Status of Women from the Secretary-General to submit a progress report for the sixty-sixth session of CSW, on the implementation of the agreed conclusions on “Women’s economic empowerment in the changing world of work”.

In this regard, please find attached herewith the relevant inputs related to the progress made in the kingdom of Saudi Arabia to be reflected in the previously mentioned report.

The Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia to the United Nations avails itself of this opportunity to renew to the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), the assurance of its sincere consideration.



A. Al-Mutairi
New York, 15 October 2021

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women
(UN-Women), attention of Ms. Carla Kraft.



تقرير التقدم المحرز على المستوى الوطني في المملكة بشأن موضوع وثيقة الاستنتاجات الخاصة بلجنة وضع المرأة

أولاً: تقوية إطار العمل العملي والقانوني

إجراءات تقوية وفرض أنظمة ولوائح إطار العمل لضمان المساواة بين الجنسين ومنع التمييز ضد المرأة في العمل:

- نص المادة (1) من نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بالتوظيف الحكومي للجنسين باعتبار "الجدارة هي الأساس في شغل الوظيفة العامة".
- نص المادة (3) أن "العمل حق للمواطن، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو أي من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه".¹
- تعديل نظام العمل لمعالجة كافة أوجه التمييز المباشرة وغير مباشرة ضد المرأة.²
- تعديل نظام العمل بحذف المادتين (149 و150) المتعلقة بحظر عمل النساء ليلاً، وحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة.
- إصدار التنظيم الموحد لبيئة العمل في القطاع الخاص، الذي تضمن مواد تتعلق بحظر التمييز، والتعديبات السلوكية في بيئة العمل. تعديل على مادة (38) من نظام التأمينات الاجتماعية ليكون من التقاعد متساوي بين الرجل والمرأة ٦٠ عاماً.
- ولضمان تنفيذ الأنظمة واللوائح يوجد آلية لاستقبال شكاوى التمييز في العمل حيث تتم متابعتها من قبل وكالة الرقابة وتطوير بيئة العمل في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، فهي الجهاز الرقابي المتخصص في تلقي شكاوى العمل ويتم استقبال البلاغات بطرق مختلفة منها الرقم الموحد (١٩١١) أو عن طريق البوابة الإلكترونية.³
- وفي حالة الرغبة برفع دعوى على جهة العمل، فيمكن رفع دعوى الكترونية للمحاكم العمالية، كما أن الدعاوى العمالية ترفع لدى التسوية الودية عبر منصة "ودي" ويتم إحالة الدعوى الكترونياً إلى المحاكم العمالية في عدد من الحالات من ضمنها: إذا لم يتم الصلح خلال المدة 21 يوم عمل منذ تاريخ قيد الدعوى.
- إجراءات لتفعيل وتقوية وفرض أنظمة ولوائح مبدأ أجور متساوية لعمل متساوي والعمل ذو قيمة متساوية في قطاعي العام والخاص:
- نظام العمل لزم أصحاب العمل باستخدام النموذج الموحد للائحة لتنظيم العمل، والتي تضمن أحد نصوصها منع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.
- ويكفل النظام للمرأة والرجل على حد سواء الحق في أجر مساو عن العمل ذي القيمة المتساوية. ويحظر القرار الوزاري رقم 39860 لسنة 1440 التمييز في أجور العاملات عن العاملين في العمل ذي القيمة المتساوية، وقد تم تعريف الأجر في نظام العمل بأنه يمثل الأجر الفعلي وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة للعامل مثل العمولة والبدلات، والمنح والميزات وغيرها...⁴
- مبادرة برنامج نظام حماية الأجور: يهدف إلى توفير بيئة عمل مناسبة وأمنة في القطاع الخاص، من حيث رفع مستوى الشفافية وحفظ حقوق الأطراف المتعاقدة، حيث يرصد النظام عمليات صرف الأجور لجميع العاملين والعاملات في القطاع الخاص (السعوديين والوافدين)، ويقيس مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت المحدد، وبالقيمة المتفق عليها بين أطراف التعاقد، هادفاً إلى تقليص خلافات الأجور بين المنشآت والعمالة في القطاع الخاص.

إجراءات المتخذة لتفعيل وتقوية وفرض الأنظمة والسياسات للقضاء على جميع أشكال العنف والتحرش ضد المرأة في العمل:

- إصدار "نظام مكافحة جريمة التحرش" الذي يُعرّف جريمة التحرش بكل قول أو فعل أو إشارة ذات مدلول جنسي، تصدر من شخص تجاه أي شخص آخر، تمس جسده أو عرضه، أو تخدش حياته، بأي وسيلة كانت، بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة."

¹ نظام العمل. الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ الموافق ٢٠٠٥/٩/٢٧ م والمعدل بموجب المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ الموافق ٢٠١٩/٧/٣٠ م والمرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١٤٤٢/١/٧ هـ

² تعديل نظام العمل بموجب المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ الموافق ٢٠١٩/٧/٣٠ م والمرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١٤٤٢/١/٧ هـ

³ <https://hsd.gov.sa/ar/page/وكالة-الغذاء-وتطوير-بيئة-العمل>

⁴ نظام العمل. الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ الموافق ٢٠٠٥/٩/٢٧ م والمعدل بموجب المرسوم الملكي رقم م/١٣٤ وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ الموافق ٢٠١٩/٧/٣٠ م والمرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١٤٤٢/١/٧ هـ



- المادة الخامسة من نظام مكافحة جريمة التحرش والتي توجب على الجهات المعنية في القطاع الحكومي، والقطاع الأهلي، وضع التدابير اللازمة للوقاية من التحرش ومكافحته في إطار بيئة العمل في كل منها⁶، وقد تم وضع تلك التدابير في "ضوابط الحماية من التعديت السلوكية في بيئة العمل"⁶
- "ضوابط الحماية من التعديت السلوكية في بيئة العمل" عالجت موضوع ردود الفعل الانتقامية حيث تضمنت إلزام المنشآت بحفظ حق العمال المعتدى عليه وحمايته خصوصاً بعد ثبوت التعدي في حقه، من أي ضرر قد يتعرض له⁷.
- كما أن نظام مكافحة التحرش⁸ يعطي الجهات المختصة الحق في اتخاذ ما تراه محققاً للمصلحة العامة، حتى لو تنازل المجني عليه عن حقه في رفع الشكوى (المادة 3)، ويعطي المجني عليه الحق في تقديم شكوى أمام الجهات المختصة نظاماً، حتى لو جرى مساعلة الجاني تأديبياً في مقر العمل (المادة 5)، وتكون عقوبة التحرش مشددة إذا كان الجاني له سلطة مباشرة أو غير مباشرة على المجني عليه أو إذا وقعت جريمة التحرش في مقر عمل (المادة 6).
- كما يتضمن النظام أحكاماً بشأن المطالبات المدنية/سبل الانتصاف في حالات التحرش الجنسي في مكان العمل، فوفقاً لنظام مكافحة جريمة التحرش، لا تخل المساعلة التأديبية بحق المجني عليه في التقدم بشكوى أمام الجهات/المحاكم المختصة نظاماً ضد مرتكب جريمة التحرش. ويعاقب مرتكب هذا الفعل بالعقوبة المشددة كما نصت المادة 5/3 من "ضوابط الحماية من التعديت السلوكية في بيئة العمل" على حفظ حق العامل المعتدى عليه من أي ضرر يودي أو أدى إلى حرمانه من أي ميزة من مميزات العمل مثل الترقيات والمكافآت والدورات التدريبية وغيرها...
- بالنسبة للقطاع العام تضمنت مدونة السلوك الوظيفي التزامات تجاه الموظف العام، ومن ضمنها تطبيق الأنظمة واللوائح والقرارات ذات الصلة بعدالة وإنصاف دون تمييز، كما تضمنت عدة محظورات على الموظف العام من ضمنها القيام بأي سلوك أو تصرف ينتهك قيم المجتمع أو تقاليده أو أعرافه.

ثانياً: تقوية التعليم، التدريب، وتطوير المهارات:

إجراءات إِمَاج منظور النوع الاجتماعي في التعليم والبرامج التدريبية لضمان فعالية الانتقال من التعليم إلى التوظيف:
البرامج والمبادرات التعليمية والتدريبية المقدمة في المملكة العربية السعودية تضمن الوصول المتساوي للبرامج والفرص التعليمية، منها على سبيل المثال لا الحصر:

- إطلاق برنامج تنمية القدرات البشرية: يأتي إنشاء البرنامج كأحد البرامج المستحدثة لرؤية المملكة 2030، سعياً لتطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية، ولتحضيرهم للمستقبل واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، على المستويين المحلي والعالمي. حيث سيركز برنامج تنمية القدرات البشرية على تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل وتنمية المعارف في مختلف المجالات. شهدت منظومة تنمية القدرات البشرية في المملكة العديد من الإنجازات في الفترة السابقة أهمها استمرار العملية التعليمية رغم ظروف جائحة فيروس كورونا المستجد من خلال تنشيد العديد من المنصات الرقمية مثل "الروضة الافتراضية" و"مدرستي" وإطلاق وتفعيل الفصول التفاعلية التي تستخدم كوسيلة داعمة لإيصال المحتوى التعليمي للطلبة. كما شهدت منظومة البحث والتطوير والابتكار قفزات في عدد المنشورات البحثية وتعزيز الشراكات البحثية العالمية. وقد حققت المملكة المركز الرابع عشر عالمياً في عدد الأبحاث المنشورة الخاصة بجائحة كورونا.
- برامج صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" منها:
✓ برنامج تمهيد: هو برنامج تدريب على رأس العمل موجه للخريجين والخريجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية، وخريجي المعاهد والكليات حملة الدبلومات الفنية والصحية والإدارية، يهدف إلى تدريبهم في المؤسسات الحكومية والشركات المتميزة في القطاع الخاص، ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم وتهيئتهم للمشاركة في سوق العمل. البرنامج مخصص لحديثي التخرج السعوديين الحاصلين على درجة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه، وخريجي المعاهد والكليات حملة الدبلومات الفنية والصحية والإدارية أو الذين لم يعملوا بأي وظيفة خلال الأشهر الستة الأخيرة. وبلغ عدد المستفيدين (70,000) مستفيدة حتى عام 2019.

- ✓ برنامج دروب: منصة وطنية للتدريب الإلكتروني، وهي إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" التي تسعى إلى تطوير قدرات ورفع مهارات القوى الوطنية من الذكور والإناث، وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي وبلغت نسبة النساء من إجمالي المتدربين 53,8% في الربع الثاني في عام 2021.

ثالثاً: تنفيذ سياسات اجتماعية واقتصادية لتمكين المرأة الاقتصادي:

- خطوات تشجيع الرعاية مدفوعة الأجر والعمل المنزلي في القطاع الخاص والعام:
تتمتع عاملات المنازل حق الوصول إلى جميع الخدمات الصحية المجانية أسوة بالمواطنات، كما تتمتع العاملات بالحماية بموجب المادة السابعة من نظام العمل التي تنص أن تقوم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتنسيق مع الجهات المختصة بوضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم تحكّم علاقتهم مع مستخدميهم، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم، وترفعها لمجلس الوزراء.

⁶ نظام مكافحة جريمة التحرش بموجب المرسوم الملكي رقم م/٩٦ وتاريخ ١٦/٠٩/١٤٢٩هـ الموافق ٠٣/٠٥/٢٠١٨ م

⁷ صدرت "ضوابط الحماية من التعديت السلوكية في بيئة العمل" بقرار من وزير العمل والتنمية الاجتماعية بتاريخ 1441/02/02هـ الموافق ٠١/٠١/٢٠١٩م

⁸ صدرت "ضوابط الحماية من التعديت السلوكية في بيئة العمل" بقرار من وزير العمل والتنمية الاجتماعية بتاريخ 1441/02/02هـ الموافق ٠١/٠١/٢٠١٩م

⁹ نظام مكافحة جريمة التحرش الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/٩٦ وتاريخ ١٦/٠٩/١٤٢٩هـ الموافق ٠٣/٠٥/٢٠١٨ م

- نظمت اللائحة العلاقة بين صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية، وأوضحت حقوق والتزامات طرفي العلاقة، وألزمت صاحب العمل بعدم تكليف عامل الخدمة المنزلية بعمل غير المتفق عليه في العقد أو يعمل فيه خطرٌ يهدد صحته، أو يُمس كرامته أو بالعمل لدى الغير، وأن يدفع للعامل الأجر المتفق عليه نهائية كل شهر دون تأخير، مع توثيق استلام العامل لأجره الشهري كتابياً، وتوفير سكن مناسب له، وتمكينه من التمتع براحة يومية وإجازة أسبوعية بحسب ما يتفق عليه الطرفان، وأحقيته - في حال المرض - في الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، والحصول على إجازة لمدة شهر مدفوعة الأجر، ومكافأة نهاية الخدمة بعد انتهاء العقد في حال إكماله مدة أربع سنوات عمل لدى صاحب العمل.
- كما تم اتخاذ العديد من التدابير الرامية إلى تعزيز حقوق العاملين في الخدمة المنزلية، ومن أبرزها إنشاء برنامج "ممانند"، وهو منصة إلكترونية ومنظومة متكاملة تهدف إلى تسهيل إجراءات استخدام العمالة المنزلية وتعزيز حقوق جميع الأطراف فضلاً عن إسهامه في رفع وعي أصحاب العمل والعمالة المنزلية بتوضيح حقوقهم وواجباتهم، ويربط هذا البرنامج الجهات والأطراف المعنية بكل ما يتعلق بالعمالة المنزلية تحت مظلة واحدة، بما فيها مكاتب وشركات الاستقدام، التي يتم تقييمها بناءً على عدة محددات تشمل نسبة استجابة المكتب أو الشركة للشكاوى، ورضا المستفيدين وصولاً إلى نسبة القبول، وقد بلغ عدد المكاتب والشركات المسجلة في هذا البرنامج (1492) مكتب وشركة، وبلغ عدد العمال المستفيدين (328,714) عام 2019، هذا بالإضافة إلى أنه يشتمل على السير الذاتية (CVs) للعمال المنزليين⁹.
- وإقراراً بأن إساءة المعاملة والاستغلال والعنف ضد العاملين في الخدمة المنزلية من الانتهاكات التي قد تمارس بعيداً عن المساءلة؛ فقد تم اتخاذ العديد من التدابير الرامية إلى جعل بيئة العمل في السوق السعودي للوافدين تضمن حقوق العامل على سبيل المثال لا الحصر: تطوير الآليات الاستقدام؛ وذلك بتأهيل مكاتب وشركات الاستقدام من خلال التدريب على صور الاتجار بالأشخاص والتعريف بالمعايير ممارسة النشاط والتأكد من استيفاء المعايير، وقد نتج عن ذلك تراجع حالات استغلال العاملات المنزليات وغيرها من صور الاتجار بهن. وكذلك تطوير الرقابة والإشراف على الممارسين: قطاع الاستقدام تتم حوكمته من خلال "قواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية" واللائحة التنفيذية التابعة لها. وتطوير آليات الدعم والحماية: تم إطلاق رقم بلاغات حماية (19911) يتسع لغات مختلفة وإصدار الكتيبات والمطويات لرفع الوعي الحقوقي للعمالة. وقد أثمرت هذه الآليات عن تعزيز المعرفة بحقوقهم، واللجوء إلى وسائل الانتصاف في حال انتهاكها.
- وقد شكلت لجنة للنظر في المطالبات المالية الناشئة بين عمال الخدمة المنزلية، وأصحاب العمل، ومخالفات لائحة العمالة المنزلية (التي ليس لها طابع جنائي)، ودراستها والفصل فيها، وتطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذه اللائحة، ويحق لمن صدر ضده القرار التظلم منه أمام المحكمة العمالية التي تنظر الدعوى على جهة الاستعجال لضمان عدم تضرر العمالة المنزلية.
- إجراءات واستثمارات لدعم الحماية الاجتماعية والبنية التحتية للرعاية والخدمات:
• برنامج وصول: وهو برنامج يسهل وصول المرأة لعمليها من خلال توفير بدل انتقالها، بلغ عدد المستفيدات من البرنامج (100 ألف) مستفيدة حسب آخر إحصائية في عام 2021.
- برنامج دعم قرّة: هي مبادرة وطنية أنشأت من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" لدعم وتمكين المرأة العاملة للانطلاق بسوق العمل والاستثمار فيه وهي مطمئنة على الرعاية المقدمة لأبنائها بمساندتها في تحمل جزء من تكاليف ضيافة أطفالها باختيار إحدى المراكز المعتمدة والقريبة منها. وبلغ عدد الموظفات السعوديات المستفيدات من البرنامج (2,838) مستفيدة في بداية 2020.
- الضوابط التنظيمية لمراكز ضيافة الأطفال الأهلية: وهي مراكز مخصصة لرعاية الأطفال حديثي الولادة حتى عمر 10 سنوات في المراكز المستقلة، ومن حديثي الولادة حتى عمر 6 سنوات بالمراكز المتواجدة داخل مقرات العمل والمنزل وتقديم أنشطة تربوية وترفيهية هادفة¹⁰.
- إجراءات محددة نفذت لتشجيع دخول وإعادة دخول المرأة وتقديمها في سوق العمل:
• رفع نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة بفضل السياسات وإجراءات تشجيع المرأة دخول سوق العمل وتحقيقاً لمستهدفات رؤية 2030، حيث أنه ارتفع معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في الربع الثاني لهذا العام (2021م) إلى 33,8% مقابل 33,6% خلال الربع السابق.
- تنص أنظمة العمل على توفير التأمين الصحي للمواطنين وغير المواطنين التي تأتي من ضمن الحماية الاجتماعية.
- إلزام أصحاب العمل الذين يشغلون 50 عاملاً فأكثر بتوفير مكان مناسب فيه عدد كاف من المربيات لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن 6 سنوات؛ وذلك إذا بلغ عدد الأطفال 10 فأكثر، كذلك، في المنشآت التي بها 100 عاملة فأكثر في مدينة واحدة فإن النظام يلزم صاحب العمل بإنشاء دار حضانية بالاشتراك مع أصحاب العمل الآخرين في المدينة نفسها، أو التعاقد مع دار للحضانية قائمة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 6 سنوات؛ وذلك خلال ساعات عمل المرأة.
- تطبيق (نظام التعطل عن العمل) الذي يكفل تقديم التعويض للعمال العاطلين عن العمل، وفق ضوابط محددة، وذلك إلى أن يتمكن العامل أو العاملة من العودة لمزاولة العمل.
- منع صاحب العمل من فصل العاملة أو إضرارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع في تعديل المادة رقم (155) من نظام العمل.
- تمكين الموظفة من توزيع الإجازة الخاصة بالولادة (إجازة الوضع) بأجر كامل بحسب رغبته، بحيث تبدأ بعد أقصى 4 أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، وأن لها الحق كذلك في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر ودون المساس بأجر الإجازة السنوية، وهذه المادة تنظم حقوق الموظفات اللاتي يخضعن لنظام العمل.

⁹ <https://musaned.com.sa/home>

¹⁰ قرار وزاري رقم 199071 بموافقة على الضوابط التنظيمية لمراكز ضيافة الأطفال الأهلية



- كما أُلزم نظام العمل المادة (152) بأن على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة.

رابعاً: زيادة العمل غير الرسمي وتنقل النساء العاملات

- إجراءات نفذت لتشجيع الانتقال من العمل غير الرسمي إلى الرسمي المدفوع للنساء:
- تخصيص لائحة تنظيمية لعمل الأسر المنتجة والتي أغلب المستفيدين من خدماتها من النساء.
- تنفيذ برامج أنماط العمل الحديثة وهي برامج مقدمة للجنسين على حد سواء وهي التالي:
- ✓ العمل عن بعد: أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد داخل المملكة، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، وبلغت عدد عقود النساء 95% من إجمالي العقود حتى شهر سبتمبر 2021.
- ✓ العمل الحر: علاقة العمل غير الوظيفية التي يزاول من خلالها شخص ذو صفة طبيعية، تقديم خدمات أو تنفيذ مهام أو توفير سلع أو منتجات للعميل (أو وسيط التشغيل) لحسابه الخاص، استناداً إلى خبرة أو تأهيل أو ملكة أو من خلال عقود - مهارات - محددة ودون ارتباط بعقد عمل وظيفي يخضعه لتبعية، مسؤولية وإشراف العميل (أو وسيط التشغيل)، وبلغت نسبة الوثائق التي أصدرتها المنصة للنساء 54% من إجمالي الوثائق حتى شهر سبتمبر 2021.
- ✓ العمل المرن: هو العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل أو أكثر ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة، وبلغت نسبة عقود العمل المرن للنساء 22% من إجمالي العقود حتى شهر سبتمبر 2021.

خامساً: إدارة التغير التكنولوجي والرقمي في تمكين المرأة الاقتصادي

الإجراءات المتخذة لدعم وصول المرأة في تطوير المهارات والعمل المقبول في القطاعات الصاعدة من ضمنها العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات:

- تعتبر الفرص ومستويات التحاق الفتيات بالتعليم في مجالات تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في المملكة العربية السعودية متساوية، ولكن التحدي يكمن في دخول المرأة في سوق العمل في تلك المجالات، لذلك هناك برامج ومبادرات أطلقت لدعم المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات على سبيل المثال لا الحصر:
- برنامج الابتعاث الخارجي في وزارة التعليم مع التركيز في التخصصات على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.
- برنامج تمكين المرأة في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات: ويهدف إلى رفع الوعي الرقمي بين النساء، وتطوير مهارات المرأة الرقمية، تشجيع الابتكار وريادة الأعمال، وزيادة مشاركتهم في القطاع الرقمي، التمكين للوصول إلى المناصب القيادية في القطاع، ساعد البرنامج على زيادة نسبة التحاق النساء بقطاع الاتصالات بنسبة 22.90%¹¹.
- الأكاديمية السعودية الرقمية: إحدى مبادرات وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات تهدف لبناء القدرات الرقمية الوطنية في مجالات التقنيات الحديثة المرتبطة بتقنيات الثورة الصناعية الرابعة ولتواكب متطلبات التحول الرقمي.
- أكاديمية شركة الاتصالات السعودية STC: تم إطلاقها بهدف إعداد الشباب السعودي بالمعارف والمهارات المهنية العالمية لتحقيق مستقبل وظيفي زاهر.
- إطلاق سمو ولي العهد في عام 2020 مبادرة دولية لتمكين المرأة في مجال الأمن السيبراني، والتي ستدعم مشاركة المرأة في الأمن السيبراني وتزويد من فرصهم في سوق العمل.

سادساً: تقوية صوت المرأة الجماعي، المناصب القيادية، وصنع القرار

- الجهود المنفذة لدعم مشاركة المرأة وقيادتها في النقابات التجارية ومنظمات العمل ومؤسسات أصحاب العمل:
- تمثيل المرأة في مجلس الشورى بما نسبته (20%) من إجمالي الأعضاء بالمجلس.
- أقر نظام المجالس البلدية حق الانتخاب والترشح لعضوية المجالس البلدية للمواطنين الذكور والإناث على حد سواء عند توافر الشروط المنصوص عليها.
- أتيح للمرأة المشاركة في الترشح والانتخاب لمجلس الغرف التجارية.
- مبادرة التدريب والتوجيه القيادي للكوادر النسائية لزيادة حصة المرأة في المناصب الإدارية بالتدريب والتوجيه القيادي للكوادر النسائية وتمكين المرأة في الخدمة المدنية وتعزيز دورها القيادي.
- تفعيل (مبادرة تحالف القطاع الخاص لتمكين ودعم التمثيل الاقتصادي للمرأة) في مجموعة العشرين للنهوض بالمرأة في المناصب القيادية عن طريق تشجيع الشركات للانضمام والتعهد بدعم وصول المرأة إلى المناصب العليا في مؤسساتهم وتشجيع الشركات الأخرى بالانضمام إلى شبكة كسب التأييد في التحالف،

¹¹ المصدر: وكالة الأنباء السعودية (واس)

- وعلى سبيل المثال لا الحصر: شركة أرامكو- سابك- تكامل القابضة - سيسكو السعودية البنك الأهلي - ساب - مجموعة سنبلة - شركة الاتصالات السعودية - المراعي - مجموعة سليمان الحبيب ... الخ حيث تم انضمام أكثر من 30 شركة في المملكة العربية السعودية للتحالف.

سابعاً: تقوية دور القطاع الخاص في التمكين الاقتصادي للمرأة

- جهود تشجيع الشركات والمؤسسات إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين في السياسات والممارسات:
- عمل مجلس شؤون الأسرة على تطوير خطة وطنية للمرأة تشمل 11 هدفاً وعدد من المبادرات لتمكين المرأة في كافة المجالات.
- أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برامج الامتثال لتنظيم وتحسين سوق وبيئة العمل وتعزيز الشراكة بين الوزارة والقطاع الخاص وأفراد المجتمع ويشمل البرنامج برامج محورية من بينها " برنامج التقييم الذاتي وتطبيق معاً للرصد".
- عقد اتفاقية هيئة سوق المال ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بهدف التعاون في دعم وتمكين تواجد المرأة في مجالس إدارات الشركات المدرجة في سوق المال.

الإجراءات المتخذة لزيادة الاستثمار والدعم المقدم لرائدات الأعمال:

- في السنوات العشر الماضية في المملكة العربية السعودية، كان هناك نمو بنسبة 35% في عدد رائدات الأعمال. حالياً 39% من جميع رواد الأعمال في المملكة العربية السعودية هم من النساء.¹²
- تقدمت المرأة في ريادة الأعمال من خلال وجود أكثر من 25 جهة ممكنة لريادة أعمال المرأة في القطاعات الحكومية والخاص والمجتمع المدني على سبيل المثال لا الحصر: منشآت، بنك التنمية الاجتماعية، ديم المناهل وحاضنة بلوسم... الخ.
- "الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة" منشآت" تعمل على إعداد وتنفيذ ودعم برامج ومشاريع، وتنويع مصادر الدعم المالي للمنشآت، وتحفيز مبادرات قطاع رأس المال الجريء، إلى جانب وضع السياسات والمعايير التمويلية، وتقديم الدعم الإداري والقني للمنشآت. وتبلغ نسبة مشاركة المرأة ببرامج ومبادرات منشآت 43% ونسبة نسبة المنشآت الصغيرة والمتوسطة المملوكة من قبل النساء 32% وحصة النساء من المبالغ المصروفة من خلال (القرض غير المباشر، كفالة، استرداد الرسوم الحكومية، التمويل الرأسمالي) 18% وذلك في عام 2020.¹³
- قدم بنك التنمية الاجتماعية الدعم والتمكين للمرأة عبر عدداً من البرامج والخدمات، حيث فاق تمويل البنك للسيدات (13) مليار ريال، لأكثر من (300) ألف سيدة، تلك الأرقام التي حققها البنك في دعم المرأة ساهمت في نمو عدد المستفيدات (400%) خلال ثلاثة أعوام الماضية عن عام 2019، وشمل تقديم الخدمات غير المالية كخدمات الاحتضان والتدريب وبناء القدرات، من خلال إدارة التمكين والتنمية وحاضنات الأعمال والمنتجات ومركز دلني للأعمال وكذلك بالتعاون مع مراكز تأهيل رائدة، ليلبغ عدد المستفيدات من هذه البرامج (60) ألف مستفيدة في جميع مناطق المملكة. كما وقّع بنك التنمية الاجتماعية 13 اتفاقية مع القطاع الثالث بأكثر من 12 مليون ريال لتمكين الأسر المنتجة بخدمات مالية وغير مالية.¹⁴
- مشروع تالة المرأة: عمل مجلس شؤون الأسرة من خلال لجنة المرأة مشروع تالة المرأة الذي يهدف إلى تمكين وتعزيز مكانة المرأة وبناء حلول لها من خلال المشاريع في المجالات المحددة في تالة المرأة، عن طريق الوصول إلى كافة مناطق المملكة وإشراك مختلف فئات المجتمع في تصميم الحلول وتطويرها من خلال مشاريع تنموية، وفي دورته الأولى عمل المشروع على استقطاب (430) فكرة مشاريع من كافة مناطق ومحافظات المملكة، تم تدريب (160) منهم على تطوير المشاريع وحصل (26) مشروع على فرص التمويل من بنك التنمية الاجتماعية.¹⁵

المصدر: مجلس شؤون الأسرة 12

المصدر: تقرير الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" الربع الأول عام 2020 13

المصدر: المركز الإعلامي في بنك التنمية الاجتماعية 14

المصدر: مجلس شؤون الأسرة 15

