



غرفة الشرقية
ASHARQIA CHAMBER



مركز تمكين المرأة
Women Empowerment Center

دليل الأنظمة الداعمة لعمل المرأة

في المملكة العربية السعودية

غرفة الشرقية
٢٠٢١م

- الفهرس -

٠٢	مقدمة
٠٣	التنظيم الموحد لبيئة العمل في منشآت القطاع الخاص
٠٤	• التعريفات
٠٦	• ضوابط تشغيل العاملين في كافة الأنشطة
١١	أبرز التعديلات على اللوائح والأنظمة التي تدعم تمكين المرأة في سوق العمل لعام ٢٠١٩-٢٠٢٠م
١٦	أهم برامج صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) الداعمة لعمل المرأة
١٧	• برنامج دعم حضانات الأطفال «قرة»
١٨	• برنامج دعم نقل المرأة العاملة «وصول»
١٩	• برنامج دعم التوظيف
٢١	• برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى
٢٣	• برنامج التدريب الإلكتروني «دروب»
٢٤	• برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية
٢٥	• برنامج أكاديمية هدف للقيادة
٢٦	• البوابة الالكترونية للتطوير والارشاد المهني «سُبل»
٢٨	الخاتمة

المقدمة

في إطار ما تشهده البيئة الاقتصادية الوطنية من تحولات كبيرة نحو تنويع القاعدة الاقتصادية، شهدت البلاد العديد من التطورات والتعديلات والإجراءات لرفع مستوى الأداء الوطني في سوق العمل وتنمية وتطوير الموارد البشرية، خصوصاً تلك التي تخص المرأة وأهمية مشاركتها في الحياة العامة، حتى تصدرت المملكة دول العالم في تهيئة البيئة التشريعية والتنظيمية التي تُعزز مشاركة المرأة في الاقتصاد والمجتمع.

وانطلاقاً مما أولته رؤية المملكة ٢٠٣٠ من اهتمام مُضاعف بدعم المرأة وبناء قدراتها وتسهيل فرص انطلاقها اقتصادياً واجتماعياً، توجهت غرفة الشرقية مُمثلة في مركز تمكين المرأة بما يُمثله من مجموعة القيم الأساسية التي تعمل الغرفة على تعزيزها وترسيخها، إلى رسم الخطط المستقبلية وطرح المزيد من المبادرات والبرامج وورش العمل الهادفة إلى تمكين المرأة على كافة الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية.

ولأننا في غرفة الشرقية، ضمن منظومة العمل الداعم للتوطين، وخصوصاً توظيف النساء في الأنشطة الاقتصادية، قمنا بالعديد من الأنشطة الداعمة لهذا التوجه، بناء على قناة راسخة بأن المرأة السعودية تملك من المؤهلات والكفاءات والسمات الشخصية ما يؤهلها للقيام بالعديد من الأدوار والمهام، وأثبتت ذلك التجارب، ومن هذه الإجراءات إطلاق عدد من الفعاليات والبرامج التي تدعم المرأة وحضورها في الحياة العامة، وتدعم موقعها الريادي والقيادي في العديد من المؤسسات.

وضمن هذه الأنشطة يأتي هذا الدليل الذي تحرص الغرفة على إصداره بهدف تعريف المرأة السعودية بكافة التنظيمات والإجراءات الرسمية الحكومية الجديدة، التي خُصّتها وتناولت وضعها وعالجت خصوصيتها بكل احترافية ودقة، أملاً في تعريفهن بحقوقهن وما توفره الأنظمة الحديثة لهن من مُمكنات اقتصادية واجتماعية وغيرها.

التنظيم الموحد لبيئة العمل في منشآت القطاع الخاص

مقدمة

تسعى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى تطوير منظومة متكاملة من الأنظمة والقرارات التي تهدف إلى تهيئة بيئة العمل الجاذبة والآمنة ومواكبة تطورات سوق العمل، وكأحد الخطوات التي تسعى إلى تحقيق تكامل هذه المنظومة أصدر وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التنظيم الموحد لبيئة العمل شاملاً جميع العاملين والذي يهدف إلى تعزيز جاذبية بيئة العمل في منشآت القطاع الخاص ومعالجة التحديات ، وتعد تهيئة العمل المناسبة للعاملين مسؤولية مباشرة على صاحب العمل.

التعريفات



صاحب العمل

كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.



بيئة العمل

يقصد بها الظروف المحيطة والمختصة بالعاملين في وقت ومكان العمل.



المنشأة

كل مشروع يديره شخص طبيعي أو اعتباري ، يشغل عاملاً أو أكثر ، لقاء أجر أيا كان نوعه . وقد تكون المنشأة محلاً أو محلاً قائماً بذاته أو مصنعاً أو غير ذلك بما ينطبق مع تعريف المنشأة.



العاملين

ومفرداً عامل وهو كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ، ولو كان بعيداً من نظارته



السوق المغلق

هو عبارة عن مجمع يحوي عدد من المحلات التجارية وقد يحوي أماكن ترفيه ومطاعم ويكون مغطى كلياً أو جزئياً ، وله مداخل ومخارج محددة تفتح وتغلق بأوقات معينة ، ويطلق عليه عادة اسم (المول) ويسمى كذلك (مجمعاً تجارياً) .



المحل

مكان مخصص لمزاولة نشاط مرخص له ببيع أو عرض سلعة أو أكثر ، أو تقديم أو عرض خدمة أو أكثر ، على سبيل المثال لا الحصر: نشاط ترفيهي ، بيع مستلزمات نسائية ، تقديم وجبات . والمحل هو ما يتكون منه السوق المغلق والسوق المفتوح والقائم بذاته.



القائم بذاته

هو أي مكان مخصص لمزاولة نشاط مرخص له ببيع أو عرض سلعة أو أكثر ، أو تقديم أو عرض خدمة أو أكثر. وهو الواقع خارج الأسواق المغلقة أو المفتوحة والموجود في الطرق الرئيسية والشوارع ، ولا ينطبق عليه تعريف السوق والمغلق أو السوق المفتوح.



السوق المفتوح

هو عبارة عن مركز يحوي عدد من المحلات التجارية مغطى جزئياً أو غير مغطى ، وليس له مداخل ومخارج محددة ويسمى كذلك (مركزاً تجارياً) .

ضوابط تشغيل العاملين في كافة الأنشطة

التمييز:



- يحظر على صاحب العمل التمييز بين العاملين في شروط وضوابط العمل لدية سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه مثل الجنس أو الإعاقة أو السن وأي شكل من أشكال التمييز الأخرى.
- يحظر على صاحب العمل التمييز بين أجور العاملين من الرجال والنساء في العمل ذي القيمة المتساوية.

الضغط على حرية العاملين:



- يحظر على صاحب العمل القيام بأي عمل من شأنه الضغط على حرية العامل بما يشكل إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في العمل , ومن ذلك حرية العامل في الزي المناسب , ومكان العمل , دون مخالفة سياسة المنشأة وبما يتوافق مع الاحكام النظامية.
- يحظر على صاحب العمل إجبار العامل او الضغط عليه لمزاولة مهنة لا تتوافق مع المهام المتفق عليها في عقد العمل , وتتوافق مع طبيعة المهنة المتفق عليها.
- يحظر على صاحب العمل استغلال العاملين لممارسة اعمال او تصرفات او سلوك او الزامهم بالخروج بمظهر يتسبب في اثاره الرأي العام ولا يتوافق مع الآداب العامة.

التحديات السلوكية في بيئة العمل:



- يجب على صاحب العمل إعداد ضوابط الحماية من التحديات السلوكية في بيئة العمل للمنشأة والإعلان عن تلك الضوابط بأي وسيلة تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها , وإقرارهم بالعلم والالتزام بها.

السلامة والصحة المهنية:



- يجب على صاحب العمل والعاملين الالتزام بقواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها داخل المنشأة , وعلى صاحب العمل الإعلان في مكان ظاهر في المنشأة بالتعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها.

زي العاملين:



- يجب على صاحب العمل وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لدية - بما لا يتعارض مع الأحكام الشرعية - الذي يؤمن مظهر مهني لائق ويتناسب مع مهام العامل في مكان العمل , والإعلان عن تلك الاشتراطات بأي وسيلة تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها , وإقرارهم بالعلم والالتزام بها.



مكان الصلاة والاستراحة ودورات المياه

التصنيف	مكان الصلاة والاستراحة	دورات المياه
بيئة العمل المكتبية وما في حكمها مثل الشركات والمصانع	يجب على صاحب العمل الالتزام بتوفير مكان للعاملين من النساء وآخر للرجال (على حسب أعداد وأماكن العاملين) مخصص ومهيأ ولائق (أي مساحة , ونظافة , وقريبة من مكان العمل) لأداء الصلاة والاستراحة (أوقات الاستراحة الرسمية) ودورات مياه خاصة للنساء وأخرى خاصة للرجال.	
الأسواق المغلقة والمفتوحة	يكفي بما توفره إدارة السوق من مكان لأداء الصلاة والاستراحة ودورات المياه, ولا يتطلب توفيرها داخل المحلات.	
القائم بذاته مثل المحلات والمطاعم والمقاهي وما في حكمها	في حال كان عدد العاملين أكثر من خمسة في مكان العمل فيجب ما يلي: • إذا كان العاملين من النساء: توفير مكان لأداء الصلاة والاستراحة لهن. • إذا كان العاملين من الرجال: توفير مكان لأداء الصلاة والاستراحة لهم. • إذا كان العاملين من النساء والرجال: توفير مكان خاص للنساء وآخر خاص للرجال لأداء الصلاة والاستراحة.	يجب توفيرها داخل أو قريبة من مكان العمل حسب ما يلي: - إذا كان العاملين من النساء: توفير دورة مياه خاصة لهن. - إذا كان العاملين من الرجال: توفير دورة مياه خاصة لهم. - إذا كان العاملين من النساء والرجال: فيجب توفير دورة مياه خاصة للنساء وأخرى خاصة للرجال.
	يستثنى من توفيرها إذا كان عدد العاملين خمسة فأقل في مكان العمل	يستثنى من ذلك الحالات التالية: • عند توفيرها من قبل صاحب المجمع. • في حال لا تسمح تنظيمات الجهات المعنية بتوفير دورات مياه داخلية.

التنظيم الموحد لبيئة العمل في منشآت القطاع الخاص

التصنيف	المكاتب والمقاعد للعاملين
بيئة العمل المكتبية وما في حكمها مثل الشركات والمصانع	يجب على صاحب العمل الالتزام بتوفير مكاتب ومقاعد مناسبة وملائمة بعدد العاملين لمن يتطلب عملهم ذلك خلال ساعات العمل , ولا يكتفى بالمقاعد في مكان الاستراحة.
الأسواق المغلقة والمفتوحة	توفير مقاعد مناسبة بعدد العاملين في مهن محاسبة المبيعات و " كاونتر الاستقبال " وما في حكمها من المهن التي لا تستدعي الوقوف طوال وقت العمل , ولا يكتفى بالمقاعد في مكان الاستراحة.
القائم بذاته مثل المحلات والمطاعم والمقاهي وما في حكمها	

الحراسة الأمنية أو النظام الأمني الإلكتروني:



يجب على صاحب العمل توفير حراسة أمنية كافية (مثل أن يتم توفير حراسة عند المداخل والرئيسية) أو نظام أمني إلكتروني (مثل كاميرات مراقبة) , وبالنسبة للمحلات داخل الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة (المولات) فيكتفي بما يتم توفيره من حراسة أمنية أو نظام إلكتروني (كاميرات مراقبة) تغطي أماكن العمل , والمستودع (المخزن) في حال وجوده , مع مراعاة خصوصية العاملين.

اشتراطات مكان العمل :



- أن يكون مكان العمل ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو واجهة زجاجية.
- توفير مساحة مناسبة لكل عامل لممارسة عملة.
- تحظر الخلوة بين الجنسين.

المنشآت المخصصة للنساء فقط :



يجب على صاحب العمل وضع لوحة ارشادية في مكان بارز توضح أن المكان خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال ، كما يحظر عمل الرجال فيها , ويشمل ذلك أيضا المحلات أو المحلات القائمة بذاتها أو الأقسام أو الأكشاك المخصصة للنساء (العملاء من النساء فقط)

المنشآت المخصصة للرجال فقط :



لا يجوز لصاحب العمل تشغل النساء في المنشآت المخصصة للرجال فقط(العملاء من الرجال فقط) مثل النوادي الرياضية الرجالية , محلات الحلاقة الرجالية وغيرها.

أبرز التعديلات على اللوائح والأنظمة التي تدعم تمكين المرأة في سوق العمل لعام ٢٠١٩-٢٠٢٠م

المادة رقم ٣

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

تم تعديلها لتكون: العمل حق للمواطن ، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام ، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى ، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه.

المادة رقم ١٤٩

حذف: يُحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة ويحدد الوزير- بقرار منه المهن والأعمال التي تعد خطرة أو ضارة ومن شأنها تعريض المرأة لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملها فيها أو تقييده بشروط خاصة.

إضافة مادة جديدة برقم (١٣١مكرر): والتي يحدد فيها الوزير المهن والأعمال التي تعد خطرة أو ضارة أو من شأنها أن تعرض العامل لأخطار أو أضرار غير عادية ، والفئات التي يحظر دائماً أو مؤقتاً - تشغيلها فيها أو يكون تشغيلها فيها بشروط خاصة بما في ذلك مدى الحاجة إلى تحديد أوقات العمل لأي من تلك الفئات وبدون تمييز بين الجنسين ، وذلك بما يتوافق مع التزامات المملكة ذات الصلة الواردة في الاتفاقيات الدولية.

المادة رقم ١٥٥

سابقاً: لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع .

تم تعديلها لتكون: لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع ، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما ، على ان يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة ، و ألا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوماً في السنة سواء كانت متصلة أم متفرقة .

المادة رقم ١٨٦

سابقاً: لا يجوز تشغيل أي شخص في منجم أو محجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر ، ولا يجوز تشغيل المرأة أياً كان سنها في أي منجم أو محجر ،

تم تعديلها لتكون: لا يجوز تشغيل أي شخص في منجم أو محجر لم يتم الثامنة عشر من العمر.

المادة ٣٨ من نظام التأمينات الاجتماعية

سابقاً: كان نظام التأمينات الاجتماعية يسمح للمرأة الحصول على معاش تقاعد بمجرد بلوغها سن الخامسة والخمسين ومدة اشتراك لا تقل عن عشر سنوات.

تم تعديلها لتكون: ليكون سن التقاعد متساوي بين الرجل والمرأة (ستون سنة).

حذف المادة (١٠٢) ودمجها مع (١٠١)

سابقاً: للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع ، والاسابيع الستة اللاحقة له ، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بوساطة طبيب المنشأة ، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية ، ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع.

تم تعديل المادة (١٠١) :

- ١- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ الإجازة بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
- ٢- يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له ، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.
- ٣- للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع ، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة رقم ١٠

حذف : لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن الساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير.

تم تعديلها لتكون : تنظيم ساعات العمل الليلي ، ومنها في حال تبين أن العامل الليلي غير لائق للعمل الليلي ، لأسباب صحية يتم نقلة إلى وظيفة أخرى في ساعات العمل المعتادة مماثلة ويكون لائق فيها للعمل ومنها ما يخص المرأة:

- الحامل لفترة أربعة وعشرين أسبوعاً كحد أدنى قبل الوضع (في هذه الحالة يحظر عليها العمل الليلي ويجب توفير عمل مناسب في ساعات العمل المعتادة).
- الحامل أو الأم في حال تم تقديم شهادة طبية تبين انها بحاجة لفترات إضافية تجنباً للعمل الليلي للمحافظة على صحة الأم أو الطفل.
- وفي حال عدم إمكانية النقل إلى وظيفة أخرى مماثلة في ساعات العمل المعتادة يكون العامل الليلي لائق فيها للعمل ، يجب تقليل ساعات العمل الى ست ساعات كحد أدنى شاملة ساعات العمل الفعلية ، مع المحافظة على نفس الأجر والإعانات والمزايا المرتبطة بالعمل الليلي.

ويلزم صاحب العمل توفير الخدمات الصحية للعاملين والتعويضات والمزايا الملائمة وبيئة العمل المناسبة.

قرار وزاري رقم ٢١٠٧٣٩

سابقاً : تنظيم بيئة عمل المرأة أو تشغيل النساء وفق ضوابط معينة.

تم تعديلها : وهو الفصل الأول من هذا الدليل ،

أهم برامج صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) الداعمة لعمل المرأة

برنامج دعم حضانات الأطفال «قرة»

مبادرة من صندوق تنمية الموارد البشرية، تقدم دعم تمكين المرأة العاملة ممن الالتحاق بسوق العمل والاستمرار فيه وهي مطمئنة على الرعاية المقدمة لأطفالها في خدمة ضيافة الأطفال المرخصة.

الفئة المستفيدة :

المرأة العاملة (الأم)

ضوابط الاستحقاق:

- ١- سعودية الجنسية.
- ٢- الأجر الشهري لا يزيد عن ٨,٠٠٠ ريال .
- ٣- مسجلة في « التأمينات الاجتماعية » .
- ٤- العمر ١٨-٦٥ سنة .
- ٥- الدعم بحد أقصى طفلين للمستفيدة .
- ٦- عمر أطفال المستفيدة: حتى يصل إلى ٦ سنوات

آلية الدعم :

يساهم الصندوق بتغطية جزء من تكلفة ضيافات الأطفال بحد أقصى ٨٠٠ ريال شهرياً للطفل الواحد ، تتناقص تدريجي للدعم المالي كالتالي:

- السنة الأولى :** يساهم الصندوق بتغطية ٨٠٠ ريال من تكلفة ضيافات الأطفال بحد أقصى للطفل الواحد.
- السنة الثانية :** يساهم الصندوق بتغطية ٦٠٠ ريال من تكلفة ضيافات الأطفال بحد أقصى للطفل الواحد.
- السنة الثالثة :** يساهم الصندوق بتغطية ٥٠٠ ريال من تكلفة ضيافات الأطفال بحد أقصى للطفل الواحد.
- السنة الرابعة :** يساهم الصندوق بتغطية ٤٠٠ ريال.

مدة الدعم: ٤ سنوات

برنامج دعم نقل المرأة العاملة «وصول»

مبادرة أنشئت من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية مدعوماً من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تهدف لإيجاد حلول تخفف من عبء تكاليف النقل عن العاملات في القطاع الخاص، وذلك لزيادة نسبة مشاركة المرأة ولدعم استقرارها الوظيفي، وذلك من خلال نقل المرأة العاملة من وإلى مقر العمل وذلك بالشراكة مع شركات توجيه مركبات الأجرة الخاصة من خلال التطبيقات الذكية المرخصة.

الفئة المستفيدة :

المرأة السعودية العاملة

ضوابط الاستحقاق:

- ١- الجنسية سعودية .
- ٢- العمر ١٨-٦٥ سنة .
- ٣- أجر شهري (الأجر الأساسي بالإضافة إلى بدل السكن) ٨,٠٠٠ ريال أو أقل.
- ٤- مسجلة في التأمينات الاجتماعية.
- ٥- مجموع الاشتراك في التأمينات الاجتماعية لا يزيد عن ٣٦ شهراً خلال الخمس سنوات الماضية.

آلية الدعم :

- **الفئة الأولى :** الراتب اقل من ٦,٠٠٠ ريال شهرياً سيتم دعمها بـ ١,١٠٠ ريال شهرياً ، عن طريق خصم ٨٠٪ من كل رحلة "وصول" تستخدمها المستفيدة في تطبيقات مزودي الخدمة المعتمدين في البرنامج.
- **الفئة الثانية:** يتراوح الراتب بين ٦,٠٠١ - ٨,٠٠٠ ريال شهرياً سيتم دعمها بـ ٨٠٠ ريال شهرياً ، عن طريق خصم ٨٠٪ من كل رحلة "وصول" تستخدمها المستفيدة في تطبيقات مزودي الخدمة المعتمدين في البرنامج.

مدة الدعم: ٢٤ شهراً تبدأ من تاريخ أول رحلة

برنامج دعم التوظيف

هو أحد برامج دعم التوظيف المقدم من صندوق تنمية الموارد البشرية ويهدف البرنامج لدعم الباحثين والباحثات عن عمل في القطاع الخاص بتحمل الصندوق نسبة من أجر الموظف، ويشمل البرنامج دعم جميع الوظائف في القطاع الخاص للدوام الكامل والعمل عن بعد، كما يضيف البرنامج دعم اضافي للتوظيف في المناطق والمدن الأقل فرص وظيفية وعلى توظيف الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة وحجم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، والأنشطة المتضررة من جائحة كورونا، وعدة مهن مستهدفة أخرى.

الفئة المستفيدة :

- منشآت القطاع الخاص
- الموظفين والموظفات الحاليين والجدد

ضوابط الاستحقاق:

- ١- أن يكون المتقدم سعودي الجنسية.
- ٢- أن يكون عمر المتقدم ١٨ - ٦٠ سنة.
- ٣- يجب ألا يكون المتقدم طالب او موظف حكومي أو صاحب منشأة.
- ٤- يجب ان يكون المتقدم مسجلاً في التأمينات الاجتماعية لنفس المنشأة للفترة من ١ يوليو ٢٠١٩ وما بعد ذلك.
- ٥- يجب أن تكون المنشأة والمتقدم مسجلين في طاقات.
- ٦ - الحد الأدنى للراتب المدعوم ٣,٢٠٠ ريال والحد الأقصى ١٠,٠٠٠ ريال.
- ٧- لا يمكن دعم من تم دعمه في برامج التدريب المرتبط بالتوظيف ويمكن لمن سبق دعمه في برامج دعم التوظيف والتدريب استكمال المدة المتبقية له بما لا يتجاوز ٢٤ شهرا .

آلية الدعم :

- نسبة ومدة الدعم ٣٠ ٪ ثابتة لأجر الموظف للسنة الأولى والثانية (٢٤ شهراً).
- الحد الأدنى من الأجر المستحق للدعم ٣,٢٠٠ ريال .
- الحد الأعلى من الأجر المستحق للدعم ١٠,٠٠٠ ريال .
- قيمة الحد الأعلى للدعم بحد أقصى ٣,٠٠٠ ريال للسنة الأولى والثانية او ٠٪ من الراتب ايهما اقل .
- المنشآت التي يشملها الدعم جميع منشآت القطاع الخاص قابلة للدعم مالم تكن موقفة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو صندوق تنمية الموارد البشرية .
- الوظائف التي يشملها الدعم جميع الوظائف في القطاع الخاص المحددة بدوام كامل أو عن بعد .
- إيداع مبالغ الدعم يتم إيداع مبالغ الدعم شهرياً في الحساب البنكي للمنشأة .
- تستحق المنشأة دعماً إضافياً وفق بعض الحالات إضافة نسبة ١٠٪ للحالات التالية: توظيف الاناث، توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة، التوظيف في المحافظات والمدن الصغيرة و المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر والمتوسطة، والأنشطة المتضررة من جائحة كورونا، وعدة مهن مستهدفة أخرى.

برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى

يهدف البرنامج إلى تحفيز منشآت القطاع الخاص على توظيف مرضى الفشل الكلوي واستمرارهم في الأعمال التي التحقوا بها بما يحقق الاستقرار الوظيفي لهم على أن يعوّض الصندوق منشآت القطاع الخاص عن أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظفون للقيام بالغسيل الكلوي للتنقية الدموية.

الفئة المستفيدة :

- مرضى الفشل الكلوي العاملين بالقطاع الخاص للسعوديين

ضوابط الاستحقاق:

- أن يكون طلب الدعم يخص موظف سعودي الجنسية .
- أن يكون الموظف مسجلاً لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- أن يكون الموظف مّمن يقوم بغسيل كلوي.
- أن يكون للموظف رقم عضوية لدى المركز السعودي لزراعة الأعضاء (scot).
- أن تقوم المنشأة بدفع الأجر دون خصم أيام غياب المرشح لقيامه بغسيل كلوي.
- أن تقدّم المنشأة فاتورة الصرف الشهرية مع الوثائق التي يطلبها الصندوق.
- يتميز هذا البرنامج أنه يعطي الموظف المريض بالفشل الكلوي الأحقية للاستفادة منه حتى ولو كان مدعوماً ضمن برنامج آخر.

آلية الدعم :

- يتحمل الصندوق أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظف ليجري غسيل كلوي خلال مدة عمله في القطاع الخاص وحتى يتركه.
- يتم تعويض المنشأة عن أيام العمل التي يتغيب فيها الموظف للقيام بالغسيل الكلوي على ألا يزيد التعويض عن معدل ثلاثة أيام عمل أسبوعياً خلال الشهر الواحد.
- يتم حساب الأجر الشهري بناءً على الأجر المسجل لدى التأمينات الاجتماعية.
- الحد الأقصى للأجر لذي سيقوم الصندوق بقبوله لحساب التعويض هو ثمانية آلاف ريال، وفي حال كان أجر المستفيد أعلى من ثمانية آلاف ريال، يقوم الصندوق بدفع التعويض بناءً على أجر ثمانية آلاف ريال.
- لا يوجد حد أدنى من راتب المستفيد وذلك تحقيقاً لهدف البرنامج.
- الوقت المستغرق لدراسة الأهلية ٢٨ يوم من تاريخ التقديم على البرنامج.
- تاريخ الصرف سيكون في ال ٢٨ من كل شهر.

برنامج التدريب الإلكتروني «دروب»

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 وتحتوي منصة "دروب" على العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية والمسارات التدريبية المجانية لموضوعات تدريبية متنوعة تلبي الاحتياجات الوظيفية، يمكن الوصول لها في أي وقت ومن كل مكان، كما تتضمن برامج تدريبية مقدمة بالتعاون بين صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"، وجهات أخرى في مجالات متخصصة تسعى إلى تعزيز معارف المتدربين في تلك التخصصات واكتسابهم المزيد من الخبرات والمهارات.

الفئة المستفيدة :

- الباحثون والباحثات عن عمل
- موظفو القطاع الخاص
- الطلاب والطالبات

ضوابط الاستحقاق:

يحق للمواطنين فقط التسجيل في منصة دروب والالتحاق بالبرامج التدريبية، ولا توجد شروط أخرى للتسجيل.

آلية الدعم :

- (التسجيل في منصة دروب متاح للجميع مجاناً لجميع المواطنين، كذلك جميع البرامج التدريبية المقدمة مجانية)

برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية

يهدف إلى تشجيع وتحفيز القوى العاملة الوطنية في القطاعين الحكومي والخاص، إضافةً إلى الباحثين عن عمل للحصول على شهادات مهنية احترافية معتمدة في المجالات المطلوبة في سوق العمل بالتعويض ماديًا عن تكاليف الحصول على الشهادة المهنية بعد التحقق من صحة الشهادة

الفئة المستفيدة :

- أي مواطن او مواطنة يرغب في تطوير مهاراته ويريد الحصول على الشهادة المهنية الاحترافية سواء كان موظفًا في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو باحث عن عمل

آلية التعويض ببرامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية :

- ١- رفع المطالبة من خلال البوابة مرفق معها صور الشهادة وفاتورة التكاليف الحاصل عليها المستفيد .
- ٢- إرفاق الإقرار بالموافقة على التحقق من صحة الشهادة من خلال الصندوق ومن يفوضه .
- ٣- بعد الانتهاء من إجراءات الموافقة يتم تحويل التعويض مباشرة الى حساب المستفيد .

برنامج أكاديمية هدف للقيادة

تهدف إلى إعداد وتطوير قيادات المستقبل الوطنية من منسوبي القطاع الخاص للجنسين، وتوليهم قيادات المنشآت في المملكة. وذلك تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠ (التوطين النوعي المتميز لقيادات لها القدرة على التخطيط الإبداعي والابتكار). كما تهدف الأكاديمية إلى إكساب المشاركين العديد من المعلومات والتقنيات والكفايات اللازمة لمتطلبات القرن الحادي والعشرين، وتحقيق الاستثمار البشري الأمثل للمنشآت الوطنية. كما تعمل الأكاديمية على نقل الخبرات العالمية وتفعيل مبادئ القيادة الفاعلة والمؤثرة من خلال تطبيق العديد من الحالات العلمية والتوجيهية، والمشروعات ونقل الممارسات المثلى والمتابعة والمحاكاة المباشرة مع الخبراء المتميزين عالمياً في بناء القيادات.

الفئة المستفيدة :

- قيادات المستقبل الوطنية من منسوبي القطاع الخاص من الجنسين، الذين لديهم خبرة عملية لمدة خمس سنوات منها سنتين إشرافيه أو إدارية كحد أدنى.

ضوابط الاستحقاق:

- ١- سعودي / سعودية الجنسية .
- ٢- حاصل على شهادة البكالوريوس كحد أدنى .
- ٣- على رأس العمل في إحدى منشآت القطاع الخاص .
- ٤- خبرة عملية خمس سنوات منها سنتين إشرافيه أو إدارية كحد أدنى .
- ٥- إتقان اللغة الإنجليزية للبرنامج المقدم باللغة الإنجليزية

آلية الدعم :

- صندوق تنمية الموارد البشرية يتحمل تكلفة البرنامج التدريبي فقط.

البوابة الالكترونية للتطوير والارشاد المهني «سُبل»

هي منصة متخصصة لتمكين الطلاب والخريجين والباحثين عن عمل والموظفين السعوديين من اتخاذ خيارات تعليمية وتدريبية ووظيفية تتوافق مع ميولهم وقدراتهم من خلال بناء منظومة متكاملة من خدمات التطوير والإرشاد المهني التي تساعد على الانتقال من الفهم المحدود لواقع التعليم والعمل إلى فهم أشمل وأعمق.

الفئة المستفيدة :

- طلاب وطالبات المرحلة الثانوية .
- طلاب وطالبات المرحلة الجامعية و المعاهد .
- الباحثون والباحثات عن عمل .
- الموظفون والموظفات .

ضوابط الاستحقاق:

- لا يوجد هناك شروط لإعتمة التسجيل في البوابة للاستفادة من كافة الخدمات.

أهداف البرنامج :

- تعزيز قدرات المستفيدين من خلال رحلة علمية مهنية تركز على كشف الميول المهني باستخدام أدوات قياس الميول المهني والشخصي.
- تمكين المستفيدين من اتخاذ خيارات تعليمية وتدريبية ووظيفية تتوافق مع ميولهم وقدراتهم من خلال توفير منظومة متكاملة من خدمات التثقيف والإرشاد المهني.
- تقديم خدمات نوعية في مجال الارشاد المهني تسهم في سد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- تقديم خدمات التثقيف والإرشاد المهني عن بعد بكفاءة وفاعلية لغرض توسيع النطاق والوصول إلى أكبر شريحة من المستفيدين.
- توفير محتوى علمي ومهني يعمل على رفع الوعي للحصول على فهم أشمل وأعمق لواقع التعليم والعمل.
- نقل المعارف والمهارات المهنية والعلمية لإعداد مخرجات تنافسية تساهم في تحقيق اهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- المساهمة الفاعلة في رفع مستوى الاستقرار الأكاديمي والمهني من خلال خدمات التثقيف والإرشاد المقدمة.
- دعم المستفيدين لمواكبة متطلبات سوق العمل المستقبلي من خلال تسليط الضوء على مهن ومهارات المستقبل

الخاتمة

أننا بعد هذا العرض، يجدر بنا أن ننوه إلى ملاحظة نجدها جديرة بالتنويه والإشارة، تتمثل في أن كل هذه التشريعات والأنظمة والإجراءات التي تمت وتم تنفيذها على أرض الواقع، بجانب أنها يسرت للمرأة انطلاقها على كافة المستويات، فإنها وضعتها في موقع المسؤولية لمزيد من العطاء والتميز لخدمة الوطن.

وأن الأنظمة والإجراءات الجديدة التي عرضها الدليل، إنما تؤكد أهمية دور المرأة السعودية في تحقيق أهداف وتطلعات رؤية ٢٠٣٠م، التي وضعتها ضمن عناصر قوة المملكة، فاستثمرت في تنمية مواهبها وطاقاتها ومكنتها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها وتنمية مجتمعها والاقتصاد الوطني، فأصبحت المرأة السعودية محط أنظار العالم وقصة نجاح استثنائية في مسيرتها العلمية والعملية وشريكة في بناء الوطن.

وتأمل غرفة الشرقية في تقديمها وختامها لهذا الدليل أن تكون قد استطاعت أن تضع أمامكن جميعاً، كافة الأنظمة والإجراءات الحكومية الجديدة التي تخص المرأة السعودية ومكنتها من ممارسة أدوارها في خدمة الاقتصاد الوطني وقطاع الأعمال.



غرفة الشرقية
ASHARQIA CHAMBER



مركز تمكين المرأة
Women Empowerment Center

للتواصل : ٩٢٠٠٢٤٠٠٠
البريد الإلكتروني : wec@chamber.org.sa

www.chamber.org.sa