

برشوروة

جمعية البر الخيرية بشوروة
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي تحت رقم 80



سياسة

العدل والمساواة

النسخة (1) اعتماد مجلس الإدارة رقم 371 بتاريخ 11/04/1445هـ الموافق 26/10/2023م



المقدمة:

تُعبّر السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بالمملكة العربية السعودية، عن التزام المملكة بجعل تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ركيزتين أساسيتين في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمملكة في المستقبل، وقد عبّر عن هذا الالتزام في النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم (٩٠/أ) وتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢هـ الذي نصت المادة (الثامنة) منه على ما يلي: «يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة، وفق الشريعة الإسلامية»، ونصت المادة (السادسة والعشرون) منه على ما يلي: «تحمي الدولة حقوق الإنسان، وفق الشريعة الإسلامية»، ونصت كذلك المادة (الثامنة والعشرون) منه على ما يلي: «تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل».

وبما يتوافق مع المعاهدات والاتفاقيات التي تُعد المملكة طرفاً فيها، ومنها على وجه الخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨م، بشأن التفرقة العنصرية في العمالة والمهنة -الموافق عليها بالمرسوم الملكي رقم (م/١٥) وتاريخ ١٢/٣/١٣٩٨هـ- التي تنص في المادة (٢) منها على الآتي: «يتعهد كل عضو تسري عليه هذه الاتفاقية أن يعلن ويتبع سياسة وطنية توضع لكي تدعم -بوسائل تتلاءم مع الظروف والعادات القومية- المساواة في المعاملة والفرص بالنسبة للعمالة والمهنة، وتؤدي إلى القضاء على أي تفرقة فيهما». كذلك أدخلت المملكة تعديلات على نظام العمل، ووفق عليها بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠هـ، ومن ضمنها تعديل المادة (الثالثة) منه لتكون بالنص الآتي: «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، سواءً أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه».

ووضعت أيضاً إجراءات تهدف إلى تعزيز الحماية من التحرش في مكان العمل والنهوض بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وتوسيع نطاق حماية الأمومة.

مصطلحات السياسة:

يُقصد بالمصطلحات الآتية -أينما وردت في هذه السياسة- المعاني المذكورة أمامها:

١- التمييز في الاستخدام والمهنة (عدم المساواة في المعاملة):

أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو العمر، ويشمل التمييز بناءً على الحالة الاجتماعية أو الصحية أو الأمومة أو الزي أو الموظفين (العمال) ذوي المسؤوليات العائلية أو أي سبب آخر للتمييز -سواءً كان تمييزاً مباشراً أو غير مباشر- ويترب عليه عدم تطبيق تكافؤ الفرص أو عدم المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة. ولا يعد تمييزاً ما يلي: أ- أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيهما شغل وظيفة معينة. ب- التمييز بين مواطني الدولة ومواطني دولة أخرى.

٢- المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة:

المساواة أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه. ويشمل ذلك: شروط العمل وظروفه، والترقية، والأجر، والتدريب، وغيرها، على أن تكون فرص العمل متساوية بناءً على الجدارة والمؤهلات في جميع جوانب الاستخدام والمهنة. ٣- الفئات الأقل فرصاً: يقصد بها الأشخاص ذوو الإعاقة، والأشخاص الذين يعيشون في المدن والمحافظات والمراكز التي يقل فيها النمو الاقتصادي والمناطق التي ترتفع فيها نسبة البطالة، وكبار السن، والأشخاص ذوو المسؤوليات العائلية الرجال منهم أو النساء، أو الذين سُجنوا لجرائم لا تعد من

قبيل الجرائم الكبيرة، أو كانوا يعانون من أمراض تسببت في انقطاعهم عن العمل (وتشمل الأمراض العقلية والنفسية والأمراض المزمنة وغيرها)، وكذلك الفئات المحتاجة التي تخدمها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

نطاق تطبيق السياسة:

تغطي هذه السياسة جميع العاملين بالجمعية و الخاضعين لأحكام نظام الخدمة المدنية ونظام العمل، كما يتم مراعاة التدرج الزمني في تطبيق هذه السياسة .

الإطار الزمني لتطبيق السياسة:

ستطبق هذه السياسة على مدى زمني يُقدر بـ(٤) سنوات، وعلى مرحلتين مدة كل منهما (٢) سنوات؛ لتقيّم النتائج وتجرى التعديلات ويوسع النطاق بحسب الاقتضاء، وذلك على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: وفقاً للتدرج الآتي:

- ١- الإعلان عن السياسة والتوعية بمفهومها (خلال السنة الأولى من إقرار السياسة).
- ٢- تنفيذ أهداف السياسة (خلال الثانية مع مراعاة الأولويات)
- ٣- تقييم أثر السياسة (نهاية السنة الثانية).

المرحلة الثانية: السنوات التالية للمرحلة الأولى:

ستوضع هذه المرحلة على أساس نتائج التقييمات التي بناءً عليها سيوسع نطاق الفئات والأحكام التي تشملهم أو تقلص أو تغير.

أهداف السياسة:

تهدف هذه السياسة إلى القضاء على أي تمييز في الاستخدام والمهنة، وتتضمن ثلاثة أهداف رئيسية:

أولاً: تطوير الأنظمة والسياسات التي تحدد وتمنع صراحة التمييز وتعزز المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، وتكون اللوائح والأنظمة الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي الأساس في أي تعديل أو تحديث .

ثانياً: تعزيز مشاركة المرأة والفئات الأقل فرصاً في العمل وتعزيز الوعي بخصوص عمل الفئات الأقل فرصاً.

ثالثاً: دعم تنفيذ السياسة بإجراءات فعالة.

الخاتمة:

يعد تأسيس ممارسات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة عملية ديناميكية طويلة المدى يسهم فيها جميع أصحاب المصلحة في الجمعية وذلك لتحقيق أهداف سامية، وهي: العدالة، والمساواة، وتوفير فرص العمل الكريم لجميع أفراد المجتمع، من خلال التشريعات والتنظيمات والمبادرات والتوعية المجتمعية للوصول للغايات السامية لهذه السياسة، التي تتوافق مع مبادئ الشريعة الإسلامية السمحة والأنظمة الأساسية في المملكة العربية السعودية.