

Legislative Guarantees to Empower Women to Hold Public Office and Reduce the Gender Gap

Hanan Abd Elkader Khalifa

Raniya Abood Binmadi

Princess Nourah bint

Princess Nourah bint

Abdulrahman University

Abdulrahman University

Hakhalifa@pnu.edu.sa

rabinmadi@pnu.edu.sa

Received Date: 14/10/2025. Accepted Date: 27/11/ 2025. Publication Date: 25/12/ 2025



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract

This study aims to explore the concept of the empowerment of working woman as a critical pillar in the development and evolvement of the society, in addition to examining the challenges women face in enabling them to hold public positions; then to identify the legal principles established by the Saudi Law to achieve the principle of gender equality; and finally to demonstrate the legal rights granted by the Saudi Law to working women; accordingly, the researcher relied on the descriptive and analytical approach as a methodology for the research, The researcher reached several results, the most important of which are: The Saudi legislator has been keen to implement the principle of equality for working women in terms of rights and duties within the workplace, emphasizing that women should be treated equally with men. The legislator implemented this by using the term "worker," which encompasses both genders. The Kingdom has been keen to integrate women into comprehensive development plans, making their support and empowerment key objectives of Saudi Vision 2030. Therefore, the Saudi Law has focused on women's participation in political, legislative, and economic life by appointing women to leadership positions in the Kingdom. The researcher recommended the need to enhance women's self-efficacy through their participation in numerous training programs and practical courses that qualify them to make

and take decisions. The researcher also recommended the need to shed light on the distinguished leadership models of Saudi women who have contributed to decision-making and occupying leadership positions via mass media, in order to change society's perception of women and their effective role in the political, economic, and social domains.

Keywords: Women's Empowerment - Principle of Equality – Public Positions

الضمانات التشريعية لتمكين المرأة في تَوَلِّي الوظائف العامة وتقليل الفجوة بين الجنسين

حنان عبد القادر خليفة*
كلية القانون/ جامعة الأميرة نورة
بنت عبد الرحمن
Hakhalifa@pnu.edu.sa

رانيا عبود بن ماضي**
كلية القانون/ جامعة الأميرة نورة
بنت عبد الرحمن
rabinmadi@pnu.edu.sa

تاريخ الاستلام: 2025 /10/14. تاريخ القبول: 2025 /11/27. تاريخ النشر: 2025 /12/25.
المستخلص

تهدف الدراسة للتعرُّف على مفهوم تمكين المرأة العاملة باعتبارها ركيزة أساسية في تنمية وتطور المجتمع، وبيان التحديات التي تواجهها في تمكينها لإشغال الوظائف العامة، ومن ثمَّ التَّعرُّف على المبادئ القانونية التي قررها النظام السعودي لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين، وفي الأخير بيان الحقوق القانونية التي حوَّلها النظام السعودي للمرأة العاملة، وبناءً عليه اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والتحليلي كمنهجية للبحث، وقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج، أهمها: حرص المنظم السعودي على تحقيق مبدأ المساواة للمرأة العاملة في الحقوق والواجبات داخل بيئة العمل، وأكد على تعامل المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وهو ما طبقه المنظم باستخدامه لفظ العامل الذي يشمل الجنسين معاً، وحرصت المملكة على إدماج المرأة في خطط التنمية الشاملة، وجعلت من دعمها وتمكينها هدفاً رئيسية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030م؛ لذلك يُوجَّه النظام السعودي إلى مشاركة المرأة في الحياة السياسية، والتشريعية، والاقتصادية؛ وذلك من خلال تعيين نساء في مناصب قيادية بالمملكة، وأوصت الباحثة بضرورة تعزيز القدرة الذاتية للمرأة من خلال مشاركتها في العديد من البرامج التدريبية، والدورات العملية التي تؤهلها لاتخاذ وصنع القرار، وضرورة إبراز النماذج القيادية المشرفة للمرأة السعودية التي ساهمت في صنع القرار، وإشغال المناصب القيادية من خلال وسائل الإعلام المختلفة، وتعزيز دورها الفعَّال في المجال السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة- مبدأ المساواة- الوظائف العامة.

*أستاذ مساعد دكتور
**أستاذ مساعد دكتور

مقدمة البحث

Introduction

تحتل المرأة مكانةً اجتماعيةً، واقتصاديةً، وسياسيةً متميزةً في مختلف العصور، فالمرأة ركيزة أساسية في بناء المجتمعات، وتعتبر عنصرًا مهمًا من عناصر قوة المجتمع، ومن ثمَّ تحرص المملكة على تعزيز مكانة المرأة في العديد من المجالات، واتخاذ كافة التدابير التي تكفل بها حماية حقوقها، وإبراز دورها في المجتمع، وذلك من خلال سنِّ التشريعات، والأنظمة القانونية التي تكفل حريتها، وتمكينها من ممارسة حقوقها بما يتناسب مع مبادئ العدالة الاجتماعية.

وتُعدُّ المملكة العربية السعودية أحد أهم النماذج التي قامت بإدخال عدد من الإصلاحات التشريعية؛ بُغيةً زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل إيمانًا منها بأهمية الإصلاحات القانونية والتنظيمية.

وتحرص المملكة على تقليص الفجوة بين الجنسين في الفرص الوظيفية، وذلك إدراكًا لأهمية المرأة العاملة والمساواة كدعائم لتحقيق التنمية المستدامة، وقد اشتملت هذه الجهود لتعزيز حقوق المرأة القانونية، وتوسيع مشاركتها في القطاعات العامة منها والخاصة.

أهمية البحث

Research Significance

تكمن أهمية البحث من حيث تمكين المرأة في تَوَلِّي الوظائف العامة، باعتبارها أحد الركائز الأساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، كما أنَّ تقليص الفجوة بينهم في المجال الوظيفي يُعدُّ من القضايا الجوهرية التي تحظى باهتمام المملكة، وفي ظل التوجه نحو تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار، وضمان المساواة التشريعية بينها وبين الرجل؛ يسهم ذلك في بناء مجتمع أكثر استقرارًا وشمولًا.

أهداف البحث

Research Objective

1. مفهوم تمكين المرأة وبيان التحديات التي تواجهها.
2. التَّعَرُّفُ على المبادئ القانونية لمساواة المرأة العاملة في ضوء الأنظمة واللوائح.
3. بيان الحقوق القانونية للمرأة العاملة في النظام السعودي بما يشملها في كل من نظام العمل ونظام الخدمة المدنية.

إشكالية البحث

Problem Statement

تجسد رؤية المملكة العربية السعودية 2030م تحولاً نوعياً في تمكين المرأة وتعزيز دورها في مختلف مجالات الحياة؛ حيث أولت القيادة الرشيدة اهتماماً بالغاً بضرورة دعم مشاركة المرأة في التنمية الوطنية، باعتبارها شريكاً أساسياً في النهضة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، وقد انعكس هذا التوجه في السياسات والتشريعات، التي أقرت بهدف إزالة القيود التي كانت تحد من فاعلية دور المرأة في المجتمع؛ لذا تكمن إشكالية البحث في التعرف على إجابة السؤال الرئيس الآتي: ما مدى فاعلية الضمانات التي يكفلها النظام السعودي لتمكين المرأة من تولى الوظائف العامة؟ ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

1. ماهية تمكين المرأة والتحديات التي تواجهها في النظام السعودي؟
2. ما المبادئ القانونية لمساواة المرأة العاملة في النظام السعودي؟
3. ما الحقوق القانونية للمرأة العاملة في النظام السعودي؟

منهجية البحث

Research Methodology

يعتمد البحث على المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال وصف وتحليل النصوص النظامية بالمملكة العربية السعودية ذات الصلة بتمكين المرأة في تَوَلِّي الوظائف العامة، وبيان مدى فاعليتها في تقليل الفجوة بين الجنسين.

الدراسات السابقة

Literature Review

1. دراسة
2. بعنوان: "الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن."

تهدف الدراسة إلى التعرف على مظاهر حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي، ومدى توافقها مع الأنظمة القانونية الأخرى على المستوى الإقليمي ومدى اتساقها مع المواثيق الدولية، مع تقييم مدى كفاية العمل واللوائح ذات الصلة في حماية المرأة العاملة في النظام السعودي؛ لذا تبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن. وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج، أهمها: التزام نظام العمل السعودي بتأكيد مبدأ المساواة والحق في العمل بين المرأة والرجل دون تمييز، كما حظيت المرأة بسياج من الحماية لها بالنظر إلى الأمومة والطفولة- بعدم النظر إلى هذه الظروف كعائق للالتحاق بالعمل بداءة أو بعدم الاستمرار فيه، وقد أوصت الدراسة بتعديل مدة إجازة

الوضع؛ لكونها غير كافية لتعافي المرأة بعد الوضع، وكذلك لرعاية المولود، كما أوصت الدراسة بأنه على أصحاب الأعمال التي يعمل فيها النساء توفير مقاعد تأمين لاستراحتهن.

1. دراسة¹، بعنوان: "حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة".

هدفت الدراسة لتقصي الأحكام القانونية الخاصة بالنساء العاملات ضمن التشريع السعودي، وعلى وجه الخصوص ضمن أحكام نظام العمل واللوائح الملحقة به، والقرارات الوزارية ذات العلاقة في محاولة لبيان مدى الحماية القانونية التي وفّرها المنظم السعودي للمرأة العاملة، واتبعت الدراسة المنهج التأصيلي والتحليلي المقارن كمنهجية للدراسة.

توصلت الدراسة للعديد من النتائج، أهمها: أنّ المرأة العاملة لا تختلف عن الرجل في نطاق العمل ومفهومه، وقد أفرد نظام العمل السعودي للمرأة العاملة أحكام راعت خصوصيتها وظروفها، وأوصت الدراسة بضرورة اعتراف المنظم السعودي للمرأة العاملة بإجازة العناية بالطفل بعد الولادة، وعدم الاكتفاء بإجازة الوضع. ويكمن الاختلاف في الدراسة المقدمة في البحث والتعرّف على إجابة السؤال الرئيس الآتي: ما مدى فاعلية الضمانات التي يكفلها النظام السعودي لتمكين المرأة من تولى الوظائف من جوانب قانونية في نظام العمل والخدمة المدنية واللذان يخضعان في تطبيقهما حالياً لوزارة واحدة وهي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية²

هيكل البحث

Research Structure

المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لتمكين المرأة والتحديات التي تواجهها.

- المطلب الأول: ماهية تمكين المرأة في النظام السعودي.
 - المطلب الثاني: تحديات تمكين المرأة في النظام السعودي.
 - المبحث الثاني: الضمانات التشريعية لحقوق المرأة في النظام السعودي.**
 - المطلب الأول: المبادئ القانونية لمساواة المرأة العاملة في النظام السعودي.
 - المطلب الثاني: الحقوق القانونية للمرأة العاملة في النظام السعودي.
- خاتمة ونتائج وتوصيات.**

المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لتمكين المرأة والتحديات التي تواجهها Section One: The Theoretical and Conceptual Framework of Women's Empowerment and the Challenges It Faces

تمهيد وتقسيم: Preface and division

تبذل حكومة المملكة العربية السعودية جهوداً مكثفةً لتحقيق المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات، وذلك من خلال تعزيز حقوق المرأة وتطوير برامج الدعم والرعاية، وخلق بيئة عمل شاملة ومستدامة تضمن تمكينها في جميع القطاعات، وتجدر الإشارة إلى: أنَّ أنظمة المملكة العربية السعودية المستمدة من الشريعة الإسلامية تؤكد على مبدأ المساواة التكاملية بين الرجل والمرأة، مع مراعاة الخصائص الفطرية لكلا الجنسين؛ لضمان تحقيق العدل والإنصاف، وتؤمن السعودية بأنَّ تكامل الأدوار بين الجنسين هو السبيل لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ ممَّا أدى إلى تحقيق مساواة شاملة بين الرجل والمرأة في العديد من الحقوق الأساسية، مثل: العمل، والتعليم، والصحة، والحقوق الاقتصادية (الموقع الرسمي التابع لحكومة المملكة العربية السعودية، 2025)، وبناءً عليه: سوف نتناول في ذلك المبحث الإطار العام لتمكين المرأة في النظام السعودي، وذلك من خلال التَّعرُّف على ماهية تمكين المرأة في النظام السعودي، وخصائصه، ومن ثمَّ التَّعرُّف على التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية، وذلك على النحو التالي:

- **المطلب الأول:** ماهية تمكين المرأة في النظام السعودي.
 - **المطلب الثاني:** تحديات تمكين المرأة في النظام السعودي.
- المطلب الأول: ماهية تمكين المرأة في النظام السعودي**

Subsection One: The Nature of Women's Empowerment in the Saudi System

إنَّ تمكين المرأة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً يُعدُّ من الأمور الأساسية في تحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة لعام 2030م، وكذلك ترتبط بأهمية إجراء إصلاحات تشريعية لتحقيق تمكين المرأة والمساواة في الحقوق بين المرأة والرجل؛ تنفيذاً للهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة وتحقيقاً لرؤية المملكة 2030. وتجدر الإشارة إلى: أنَّ المنظم السعودي عند تعريفه للعامل لم يميز بين الذكر والأنثى، وإنما استخدم لفظاً يشمل الجنسين معاً -العامل-؛ ممَّا يعكس توجه النظام السعودي نحو تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات داخل بيئة العمل، ويؤكد أنَّ المرأة تُعامل على قدم المساواة مع الرجل، فقد عرَّف المنظم السعودي العامل: "بأنَّه كل شخص طبيعي -

ذكر أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته" (المادة 2 من نظام العمل السعودي مرسوم ملكي رقم م/51).

مفهوم التمكين

The concept of Empowerment

مفهوم التمكين حديث نسبياً؛ حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمشاركة والتنمية، وهما وجهان لعملة واحدة، غايتهما الرئيسة الدفع بالمشاركة الفاعلة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص، والخيارات، والبدائل المتاحة لها، وتطوير قدرتها وإمكاناتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من أحدث التغيير في المجتمع³. ويشير مصطلح التمكين إلى كل ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة، وينمي قدرتها، ووعيها، ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، وبتيح لها كافة القدرات والإمكانات التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها، وقادرة على الإسهام الحر والواعي في بناء المجتمع⁴، ويعرّف التمكين بأنه: وعي وممارسة المرأة السعودية لجميع حقوقها الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، ومشاركتها في تنمية وتطور المجتمع في ظل التشجيع والدعم الحكومي والمجتمعي⁵.

فالتمكين يساعد المرأة على تحقيق حاجاتها الأساسية وتعزيز قدرتها في المجتمع عامة، فضلاً عن إكسابها القوة المؤثرة التي تمكنها من المشاركة في كافة الفاعليات السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، واتخاذ القرارات التي تلائم تلك الفاعليات بكفاءة عالية، وبناءً على تعريف التمكين يمكننا أن نستخلص العناصر التالية:

1. التمكين فعل إيجابي يتضمن اكتساب القدرة على العمل، والتواصل، وامتلاك المهارات والقدرات الاجتماعية.
2. التمكين ليس مفروضاً من الخارج، وينمو من الفهم الذاتي للأفراد، ولظروفهم، وخياراتهم، وفرصهم، وبيئاتهم الاجتماعية.
3. يتضمن التمكين معنى التشاركية؛ لأنّ الأفراد يصبحون منغمسين بفاعلية أكثر في مجتمعهم، فيوجد التماسك الاجتماعي بين الوحدات الممكنة سواء كانت أفراداً أم جماعات أم مجتمعات محلية.
4. يتشابه التمكين مع مفاهيم عديدة كالفاعلية، والمسؤولية، والعقلانية⁶.

ونرى أنّ التمكين "يعني دعم المرأة العاملة ومنحها العديد من الفرص والحقوق التي تكفل لها المشاركة الفاعلة في سوق العمل، بما يضمن لها المساواة مع الرجل، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة، ومنحها فرص التدرج الوظيفي والحماية من التمييز".

وبناءً على ما سبق يمكننا القول: إنَّ تمكين المرأة لا يقتصر على منحها الحقوق فقط، بل يشمل تنمية قدراتها وتعزيز مشاركتها في العديد من مجالات الحياة على نحو فعّال، ومن هذا المنطلق: حرص المنظم السعودي على إبراز الدعم اللازم لتمكين المرأة من المشاركة في تنمية المجتمع، وذلك من خلال سن تشريعات تتضمن المساواة بين الجنسين، وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة تكفل للمرأة فرص التدرج الوظيفي والحماية من التمييز، وفي الأخير: يهدف تمكين المرأة القضاء على كل شكل من أشكال التمييز بين المرأة والرجل، وحتى يتم تحقيق هذا المبتغى، فينبغي على المجتمع إطالة النظر في كافة المعوقات سواءً أكانت قانونية أم اجتماعية، ويلي ذلك سنُّ تشريعات وسياسات تضع بعين الاعتبار مصالح المرأة، وبالنظر إلى التمكين نجد أنَّ هناك تبايناً في تطبيقاته، لكن العامل المشترك هو إكساب المرأة قوةً كافيةً تمكنها من مواجهة الصعاب بالاعتماد على نفسها⁷.

أنواع التمكين

Types Of Empowerments

يُعدُّ تمكين المرأة من المبادئ الأساسية لتحقيق التوازن والتنمية الشاملة في المجتمعات؛ حيث تتعدد أنواع التمكين لتشمل التمكين السياسي، والتشريعي، والاقتصادي، والاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

1. التمكين السياسي, **Political Empowerment**: يعرّف التمكين السياسي

للمرأة بأنّه: توعية المرأة بحقوقها القانونية، والسياسية، والاقتصادية، والتأكيد على أهمية مشاركتها في الحياة العامة والسياسية، سواء كناخبة، أو مرشحة، بجانب العمل على تقديم الدعم للمرأة لممارسة حقها في التصويت، وبناء قدرات المرشحات من خلال المهارات اللازمة للترشح للانتخابات سواء برلمانية أو محلية، أيّ أنّه يتم تأهيل المرأة سياسياً باستخدام البرامج والأنشطة القيادية التي تنظمها المؤسسات المهتمة بالمرأة؛ بهدف إيصالها إلى مواقع صنع القرار وتعزيز قدرتها الذاتية في المشاركة والاختيار الحر، واتخاذ القرارات في المراكز التي تؤثر في صنع القرار ووضع السياسات⁸.

وقد شهدت المملكة العربية السعودية تحولاتٍ ملحوظةً في مشاركة المرأة في الحياة السياسية، فقد أعلنت المملكة عن قرار يسمح للمرأة بالمشاركة في مجلس الشورى والمجالس البلدية؛ ممّا اعتبر خطوةً مهمةً في سياق تعزيز دور المرأة في الشأن العام، بالإضافة إلى تعيين نساء في مناصب قيادية، بما في ذلك: مناصب وزارية كمنصب نائبة الوزير؛ ممّا يعكس التزام المملكة بتمكين المرأة وتعزيز دورها في صنع القرار، وهذه التطورات تأتي في إطار رؤية السعودية 2030، التي تسعى إلى زيادة نسبة

مشاركة المرأة في سوق العمل، وتعزيز دورها في مختلف المجالات، بما في ذلك المجال السياسي (الموقع الرسمي للمنصة الوطنية التابع لحكومة المملكة العربية السعودية، 2025).

وفي الأخير نرى أنّ التمكين السياسي للمرأة يعني: "دعم المرأة ومشاركتها في كافة مناحي الحياة السياسية، وصنع القرار من خلال تمكينها المناصب القيادية، والمشاركة في وضع السياسات العامة للدولة، وهو ما يعكس حرص المملكة على تعزيز دور المرأة في المجتمع السعودي، وتحقيق مبدأ العدالة والمساواة بين الجنسين بما يواكب رؤية 2030".

2. التمكين التشريعي: Legislative Empowerment لتحقيق هدف التوازن لا بدّ أن يكون ذلك من خلال تمكين تشريعي يضع أطراً تشريعيةً تتيح للمرأة المشاركة في كل مناحي أنشطة المجتمع؛ ويقصد بالتمكين التشريعي أن تتوافر بواسطة التشريع سُبُلٌ لحماية الفئات المهمشة من المجتمع وتمكينهم من اللجوء إلى القانون؛ للحصول على حقوقهم والارتقاء بمصالحهم في إطار التعامل مع الدولة⁹. ونعني بالتمكين التشريعي في تمكين المرأة: "مدى استفادة المرأة السعودية من سلطة القانون، والخدمات القانونية المقدمة من الدولة؛ لحماية حقوقهم والارتقاء بهم، كمواطنين فاعلين في كل الأنشطة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، مع تحقيق المعايير والمبادئ الدولية في تمكين المرأة".

وتقديرًا لدور المرأة المحوري في المجتمع، تم تعزيز مشاركتها في مجلس الشورى وفقًا لضوابط الشريعة الإسلامية؛ حيث بدأ هذا التوجه في عام 2013م، عندما تم تعيين 30 امرأة في المجلس؛ ممّا يمثل 20% من إجمالي الأعضاء، هذا التمثيل يعكس التزام المملكة بتمكين المرأة، وتفعيل دورها في صنع القرار الوطني (الموقع الرسمي للمنصة الوطنية التابع لحكومة المملكة العربية السعودية، 2025).

3. التمكين الاقتصادي, Economic Empowerment : يقصد بالتمكين الاقتصادي للمرأة أن يتساوى التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية، والتنظيمية، والمهنية، والدخل المكتسب، والأجور¹⁰.

فالتمكين الاقتصادي حق ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتحقيق أهداف إنمائية أوسع نطاقًا، مثل: النمو الاقتصادي، والحد من الفقر، وتحسين الصحة والتعليم والرفاه الاجتماعي؛ لذا عقدت الإسكوا -بالتعاون مع جامعة الدول العربية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة- اجتماعًا إقليميًا لتعزيز قدرات اللجنة الفرعية المعنية بالمساواة بين الجنسين في هذا المجال، وإتاحة فرص العمل اللانق للمرأة (الموقع الرسمي للإسكوا الأمم المتحدة، 2022).

ويمكننا القول: إنَّ "التمكين الاقتصادي للمرأة يعني دعمها لتكون قادرةً على العمل وإدارة شؤونها المالية بشكل مستقل، وذلك من خلال توفير الفرص العادلة في التوظيف، بالإضافة لتمكينها للمشاركة الاقتصادية في التجارة والمشاريع الاقتصادية؛ ممَّا يعزِّز من مساهمتها في التنمية الاقتصادية للدولة".

4. التمكين الاجتماعي, Social Empowerment : يعني ممارسة المرأة لأدوارها المجتمعية، وحقوق التعبير عن قضايا مشكلاتها عبر القنوات الرسمية المشروعة، والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف، والتخلي عن العادات والتقاليد التي تمثل عوائق ضد التمكين في ظل الدعم من مؤسسات الدولة والمؤسسات المجتمعية والأفراد¹¹.

ونرى أنَّ التمكين الاجتماعي للمرأة يعني دعمها لتكون فردًا فاعلاً في المجتمع؛ من خلال دورها في الأسرة والمجتمع، وتوعيتها بحقوقها الاجتماعية، وتمكينها من التعليم والمشاركة في الحياة العامة، والجدير بالملاحظة: أنَّ التمكين الاجتماعي يهدف إلى تحقيق المساواة، وبناء مجتمع متوازن بين الجنسين في تحقيق التنمية المجتمعية. وفي الأخير يمكننا القول: إنَّ تمكين المرأة من الأمور المهمة، التي تسهم في نهضة المجتمع السعودي؛ حيث إنَّ استثمار طاقات المرأة العملية، ومنحها فرصًا متكافئة في العمل وريادة الأعمال، وتوعيتها في كيفية بناء المجتمع والأسرة، ومشاركتها في صنع القرارات، يسهم بشكل فعّال في بناء مجتمع متقدم في خدمة التنمية الوطنية؛ وذلك بما يواكب أهداف رؤية السعودية 2030.

المطلب الثاني: تحديات تمكين المرأة في النظام السعودي

Subsection Two: Challenges of Women's Empowerment in the Saudi System

يُعدُّ تمكين المرأة في الوظائف العامة خطوةً مهمةً نحو تحقيق المساواة وتعزيز دورها في تنمية المجتمع، ولا شك أنَّ هذا التمكين يواجه العديد من التحديات التي تعرقل تمكين المرأة في الوظائف العامة؛ حيث إنَّ تجاوز تلك العقبات يتطلب جهودًا متواصلةً من الجهات التنظيمية؛ لضمان مشاركة المرأة وتمكينها في الوظائف بشكل فعّال وآمن، والتحديات تعني مجموعة الصعوبات التي تُحوّل دون ممارسة المرأة لحقوقها وأدوارها في المجتمع؛ ممَّا يؤثر على كيانه كفرد عامل يسعى إلى نمو وتطور ذاته ومجتمعه.

وتتمثل التحديات في تحديات ذاتية، واجتماعية، وثقافية، وأخلاقية، وذلك على النحو التالي:

- **أولاً: تحديات ذاتية, Self-challenges:** تتعلق هذه المعوقات بطبيعة المرأة وطبيعة المهام الأسرية التي تتحملها، فهي كثيراً ما تجد صعوبةً في التوفيق بين الأعباء المنزلية ومتطلبات العمل لأسباب كثيرة، قد يرجع بعضها إلى أن تطور المرأة في مجال عملها يعني -في نظر المجتمع بشكل عام- تقصيراً في حق أبنائها وأسرته، في ظل ثقافة مجتمعية تجعل الأعباء الأسرية من تربية الأبناء ومتابعتهم، والقيام بالأعمال المنزلية، وما إلى ذلك من اختصاص الأم وحدها¹²، ومن جانبنا نرى: أنه لمواجهة المعوقات الذاتية -التي قد تحد من تمكين المرأة في الوظائف العامة- ضرورة تطوير مهارات المرأة القيادية والمهنية، وذلك من خلال عمل دورات تدريبية، وتحفيز المرأة على المشاركة الفعالة في العديد من المجالات، بالإضافة إلى تقديم نماذج ناجحة يحتذى بها لتكون دافعاً على النجاح في القطاعات المختلفة.

وقد بدأت المملكة العربية السعودية في ظل رويتها 2030 تتولى البرامج التدريبية لتمكين المرأة في تولي الوظائف القيادية اهتماماً كبيراً؛ حيث طرحت العديد من المبادرات المرتبطة بالتحول الوطني، وأطلقت مبادرة تمكين المرأة في مجال التدريب والتوجيه القيادي، التي تهدف إلى تطوير برامج تدريبية وتوجيهية تستهدف تحسين مهارات النساء العاملات، ورفع نسبة توظيفهن في المناصب القيادية (مستويات الإدارة العليا والوسطى)، وأسهمت المبادرة في تدريب وتوجيه 1700 من النساء العاملات حول المملكة من القطاع العام والحكومي، مقسمات إلى فئتين: فئة القيادات ويقصد بها: "التي تشغل منصباً قيادياً في الإدارة العليا، ولديها الكفاءة الملائمة للقيادة، وإحداث الأثر في المجتمع، وتمثيل نموذج المرأة السعودية الرائدة في مجال العمل، وفئة المديرات هي التي تشغل منصب مديرة قسم، أو رئيسة إدارة في المستويات الإدارية الوسطى.¹³

- **ثانياً: تحديات ثقافية واجتماعية, Cultural and Social Challenges:** تُعد مشاركة المرأة عنصراً أساسياً في تحقيق التنمية والاستقرار داخل المجتمعات، فتمكينها اقتصادياً لا ينعكس على حياتها فقط، بل يمتد أثره على النطاق المجتمعي والأسري؛ مما يسهم في تحسين مستوى المعيشة وتعزيز النمو الاقتصادي للدولة، وبناء مجتمع أكثر استقراراً وتقدماً.

وتجدر الإشارة إلى: أن المجتمع السعودي يتميز بالتوازن في النوع الاجتماعي؛ فمن البديهي القول بأنه لا يمكن استبعاد نصف المجتمع، أو عزله عن المشاركة في عملية التنمية أو الحضارة دون مشاركة كل أفراد المجتمع، وللمرأة دور أساسي في التنمية لا يمكن إغفاله، فهي تشارك في عملية التنمية، بشرط تذليل المعوقات والصعوبات التي

تقلل من استثمار هذه المشاركة، التي يحتاج إليها المجتمع بشكل فعّال وإيجابي؛ وإزالة المعوّقات والعراقيل التي تعترض طريق تقدمها، وتحد من قدراتها على تقلد المناصب العامة والمشاركة في الحياة السياسية، وكذلك في شغل الوظائف القيادية في كل من القطاع الحكومي، والعام، والخاص؛ ممّا يؤثر في إمكانيات مساهمتها في التنمية¹⁴. وتجدر الإشارة إلى: أنّ تمكين المرأة السعودية استحوذ على اهتمام قادة المملكة، وأصبح من أحد الركائز الأساسية في رؤية 2030م، التي توجب على الإعلام نشر وتعزيز دورها في نهضة وتقدم المجتمع، وزيادة الاهتمام في تقديم صورة إيجابية للمرأة السعودية العاملة، ومن الجدير بالذكر: أنّ وضع المرأة السعودية شهد تطوراً ملموساً في الأونة الأخيرة، وأنّ الفجوة تتناقص لصالحهنّ¹⁵.

وقد شهدت مؤشرات تمكين المرأة في سوق العمل ورؤية المملكة 2030 تحسناً ملحوظاً في السنوات الأخيرة؛ حيث انخفضت البطالة بين النساء السعوديات، وحقق معدل البطالة انخفاضاً ملحوظاً في الربع الرابع من عام 2022م؛ ليصل إلى 15.4% مقارنةً بالأعوام السابقة، وتزامناً مع انخفاض معدل بطالة النساء والتوسع في مشاركتهنّ الاقتصادية، وزيادة نمو توظيفهنّ في مختلف المجالات ارتفع معدل المشتغلات من النساء إلى السكان ليصل إلى 30.4% عما كان عليه في الربع الرابع من عام 2021؛ حيث كان المعدل 27.6%، فيما بلغ معدل مشاركة النساء في سوق العمل 36% مرتفعاً عما كان عليه في الربع الرابع من عام 2021م؛ حيث كان 35.6%.¹⁶

كما دعمت حكومة المملكة الأرامل والمطلقات بتوفير عدة خدمات: منها صندوق النفقة، والدعم السكني للأرامل، وخدمة معاش الضمان للأرامل والمطلقات، وجمعية (دعم) للأرامل والمطلقات التي تقدّم الخدمات لهذه الشريحة في المجتمع، وتسعى لتقديم المساندة اللازمة والعاجلة لهنّ، التي تشمل الاستشارات النفسية، والقانونية، والاجتماعية، بالإضافة لتوفير السكن وغيرها من الاحتياجات، ولا يقف تقديم الدعم لهذه الفئة على الاستشارات، بل تسعى الجمعية لتمكينهنّ في المجتمع بتأهيلهنّ على مهارات سوق العمل، ومحاولة توظيفهنّ بالشراكة مع القطاعات المختلفة¹⁷

- **ثالثاً: تحديات أخلاقية، Ethical Challenges**: تحرص المجتمعات ذات الطابع الديني والمحافظة على ترسيخ قيم العفة، والالتزام الأخلاقي في العلاقات بين الجنسين، وهو ما انعكس في سنّ تشريعات دينية وتقاليد اجتماعية تهدف إلى تنظيم هذه العلاقات وضبطها، ولا شك أنّ الانفتاح على المجتمع الغربي ساهم في نقل أنماط السلوك والعادات السلبية إلى المجتمعات العربية¹⁸، إلا أنّ من جانبنا نرى أنّ الشريعة الإسلامية قد أرست ضوابط وقيوداً في تعامل المرأة مع الرجال؛ حيث

وضعت قيوداً تحكم مسألة الاختلاط بما يحفظ كرامة المرأة ويصون القيم الأخلاقية للمجتمع؛ فقال رسول الله ﷺ: "لا يَخْلُوْنَ رَجُلٌ بِامْرَأَةٍ إِلَّا ذُو مَحْرَمٍ" (أخرجه البخاري في الصحيح)، ومن الجدير بالذكر إنَّ تمكين المرأة في المجتمع السعودي يتم وفقاً للضوابط الشرعية، بما يحقق التوازن بين مشاركة المرأة الفاعلة في مختلف المجالات من جانب، والحفاظ على المبادئ الدينية والأخلاقية، التي يقوم عليها المجتمع من جانب آخر؛ ولأنَّ تمكين المرأة يُعدُّ مؤشراً رئيسياً على تقدُّم المجتمعات؛ حرصت المملكة على إدماجها في خطط التنمية الشاملة لدفع عجلة التنمية، وجعلت من دعمها وتمكينها أحد أهداف رؤية السعودية 2030م، باعتبارها نصف قوة المجتمع البشرية، وشريكاً أساسياً في بناء المستقبل.¹⁹

المبحث الثاني: الضمانات التشريعية لحقوق المرأة العاملة في النظام السعودي

Section Two: Legislative Guarantees for the Rights of Working Women in the Saudi System

تمهيد وتقسيم: Introduction and Division:

شهدت المملكة العربية السعودية تطوراً كبيراً في مجال تعزيز حقوق المرأة، لا سيما في بيئة العمل؛ حيث حرص المنظم السعودي على سنِّ تشريعات تكفل للمرأة العاملة حقوقها، وتضمن معاملةً تحفظ كرامتها وتصون مكانتها. وقد تضمنت الأنظمة السعودية العديد من الضمانات التشريعية لحماية المرأة العاملة من أي تمييز بينها وبين الرجل، وتوفر بيئة عمل آمنة ومستقرة، مؤكداً على ذلك الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية في التعاملات التي تدعو للإنصاف والمساواة بين الجنسين.

وبناءً عليه: سنتناول في ذلك المبحث الضمانات التشريعية لحقوق المرأة العاملة في النظام السعودي، وذلك من خلال المبادئ القانونية لمساواة المرأة في النظام السعودي، والحقوق القانونية التي حَوَّلها المنظم السعودي للمرأة العاملة، وذلك على النحو التالي:

- **المطلب الأول:** المبادئ القانونية لمساواة المرأة العاملة في النظام السعودي.
 - **المطلب الثاني:** الحقوق القانونية للمرأة العاملة في النظام السعودي.
- المطلب الأول: المبادئ القانونية لمساواة المرأة العاملة في النظام السعودي**

Subsection One: Legal Principles of Equality for Working Women in the Saudi System

حرصت المملكة العربية السعودية على توفير بيئة عمل مناسبة للمرأة لا سيما في الأمور المتعلقة بأسرتها والعناية بها؛ وذلك حتى لا يحدث خلل في النظام الأسري بسبب العمل، وقد صدر قرار مجلس الوزراء بالموافقة على إنشاء مجلس شؤون

الأسرة²⁰، والذي فيه لجنة المرأة، التي من أهدافها تمكين المرأة وتعزيز دورها التنموي، وتم إنشاء وكالة تمكين المرأة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، التي تعمل على سياسات خاصة بعمل المرأة وتمكينها²¹.

وتجدر الإشارة إلى: أنّ أنظمة الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية لا تتضمن أي نصوص تفرق بين الرجل والمرأة في الحقوق والمزايا المشتركة، ورغم أنّها لم تذكر المساواة بشكل صريح، إلا أنّ الألفاظ المستخدمة جاءت عامةً، وتشمل الجنسين معاً، كما أنّ مبدأ المساواة مستند إلى مصادر أخرى كانضمام المملكة العربية السعودية إلى ميثاق الأمم المتحدة الذي أكد على هذا المبدأ²².

وجاءت المادة (4) من نظام الخدمة المدنية تنص على: أنّه مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف أن يكون: "سعودي الجنسية، ويجوز استثناء من ذلك غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين بموجب قواعد يضعها مجلس الخدمة المدنية"²³.

وبموجب المادة سألفة الذكر نلاحظ: أنّ ورود لفظة سعودي والمقصود في ذلك كلا الجنسين؛ حيث إنّ الصيغة تخص كلاً من الرجل والمرأة، كما يتفق ذلك مع الشريعة الإسلامية التي أقرت بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة؛ وبما أنّ الشريعة الإسلامية تُعدّ الدستور الأساسي للحكم بالمملكة العربية السعودية؛ وبناءً عليه فإنّ الشريعة تقر بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة.

والجدير بالذكر: أنّ الأنظمة السعودية جاءت بتطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، ومساواتها مع الرجل، وذلك وفقاً لما قالت به المادة (2) من نظام العمل السعودي، والتي لم تميز في لفظ العامل بين المرأة والرجل، وإنما استخدم اللفظ ليشمل الجنسين معاً، وبناءً عليه: يتبين لنا أنّ المرأة تتساوى مع الرجل في التعيين وكافة الحقوق الوظيفية.

أولاً: مبدأ المساواة في بيئة العمل: The principle of equality in the work environment

حرص نظام العمل السعودي على تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، وذلك من خلال وضع حقوق وواجبات متكافئة تضمن عدم التمييز بين الرجل والمرأة، لا سيما فيما يتعلق بالأجور، وفرص التوظيف، والتدريب ودعم الباحثين عن العمل²⁴.

وقد جاءت المادة (3) من نظام العمل السعودي تنصّ على: أنّ "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام والمواطنون متساوون في الحق في العمل"، كما نصت المادة (23) من النظام نفسه على: أنّ "لكل مواطن في سبب العمل قادر على العمل، وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه

في وحدة التوظيف مع بيان تاريخ مولده، ومؤهلاته، وأعماله السابقة، ورغباته، وعنوانه".

ويتبين ممّا سبق: أنّ المنظم السعودي يسعى إلى تحقيق العدالة والمساواة في فرص العمل بين الجنسين، كما حرص على تكفل الحقوق المتساوية لجميع مواطنين المملكة دون تمييز -رجالاً كانوا أو نساءً-، كما يؤكد على حق كل فرد في العمل وفق قدرته ورغباته.

ثانياً: مبدأ المساواة في الأجر: Principle of equal pay

يُعدُّ الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، أو هو ثمن العمل، فكل ما يلتزم به صاحب العمل في مواجهة العامل نظير قيام الأخير بأداء العمل -موضع العقد- يسمى أجرًا²⁵، فالأجر هو المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل مقابل أداء خدمة. وجاءت المادة (16) من نظام الخدمة المدنية تنص على: "يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل"²⁶.

وتجدر الإشارة إلى: أنّ المنظم السعودي فرّق بين الأجر الأساسي والأجر الفعلي؛ حيث عرف الأجر الأساسي: بأنه كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية، أما الأجر الفعلي: فهو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو أخطار يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تقرّر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل²⁷.

وعلى الرغم من أحقية العامل للأجر مقابل أداء خدمته؛ إلا أنّ نظام الخدمة المدنية أقرّ بعدم أحقية الموظف للراتب عن الأيام التي لا يباشر فيها عمله"²⁸.

وبالإضافة إلى الأجر التي يتقاضها الموظف مقابل أداء عمله، فقد منح نظام الخدمة المدنية علاوة سنوية ابتداء من أول يوم من كل سنة مالية للموظف لتشجيعه وتحفيزه على إتقان العمل بأمانة، وهو ما جاءت به المادة (17) من نظام الخدمة المدنية، والتي نصت على "يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب الملحق بهذا النظام، وذلك بمنحه الدرجة التالية المباشرة للدرجة التي يشغلها في المرتبة نفسها ويتم ذلك ابتداءً من أول يوم من كل سنة مالية".

وبناءً عليه نرى: أنّ المنظم السعودي قد أولى مبدأ المساواة في الأجر اهتماماً واضحاً، من خلال ما جاء به نظام العمل السعودي في المادة الثانية؛ حيث بيّن مفهوم الأجر بصورة دقيقة وشاملة تضمن حقوق العاملين دون تمييز، كما حرص على المساواة في العلاوات بين الموظفين، وهو ما يعكس حرص المنظم السعودي على

تحقيق العدالة بين الجنسين، والاعتراف بجهود المرأة؛ وذلك ممّا يعزّز من استقرار بيئة العمل والتحفيز على رفع الكفاءة والإنتاج.

ثالثاً: مبدأ المساواة في ساعات العمل: The principle of equal working hours

تدخل المنظم السعودي لتنظيم أوقات العمل بطريقة تتفق مع الحياة الإنسانية والأسرية للعاملين؛ حيث لم يترك الأمر لحرية وإرادة صاحب العمل إلا في نطاق محدود²⁹؛ طبقاً لمفاد نظام العمل في السعودية في مادته رقم (98) من نظام العمل السعودي: "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي وتخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين؛ بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع"³⁰. وتجدر الإشارة إلى أنه نصّ على: "تجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة والتسعين من هذا النظام إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة، كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد، لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة، وتحدد فئات العمال، والصناعات، والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير"³¹، كما يجوز لصاحب العمل -بموافقة الوزارة- في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل عن (48) ساعة أسبوعياً، مع اشتراط عدم زيادة عدد الساعات اليومية للدوام عن (8) ساعات، وبالتالي (48) ساعة كل أسبوع"³².

ومفاد ما تقدم حرص المنظم السعودي على تحديد عدد ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتقليلها في شهر رمضان للعمال المسلمين، كما سمح بزيادتها في بعض الحالات، مثل: نظام التناوب شرط موافقة الجهات المختصة، وألا تتجاوز حداً معيناً أسبوعياً، وكذلك أجاز تقليل عدد الساعات في بعض الصناعات أو بحسب حالة العامل، وترك تحديد هذه الحالات للوزير المختص حسب طبيعة العمل وظروفه³³.

رابعاً: مبدأ المساواة في فترات الراحة: The principle of equality in breaks

يُعَدُّ مبدأ المساواة في فترات الراحة من المبادئ الأساسية التي حرص نظام العمل السعودي على تحقيقها؛ حيث يضمن للعاملين دون تمييز بين الرجل والمرأة العاملة الحصول على فترات الراحة سواءً اليومية أو الأسبوعية.

– فترات الراحة اليومية: تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم؛ بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعاتٍ متتاليةً دون فترة للراحة، والصلاة، والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل؛ وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعةً في اليوم الواحد.³⁴

– فترات الراحة الأسبوعية: ألزم المنظم السعودي ضمان حصول العامل على راحة أسبوعية؛ حيث لا تقل عن أربع وعشرين ساعةً متواصلةً، ورغم أن الراحة الأسبوعية عادةً ما تكون يوم الجمعة، يسمح لصاحب العمل بتعديل هذا اليوم في بعض الأعمال، بشرط الحفاظ على إمكانية العمال لأداء الواجبات الدينية³⁵، كما يسمح بتجميع فترات الراحة الأسبوعية في الأماكن النائية أو في الأعمال التي تتطلب طبيعتها ذلك، وذلك بشرط موافقة الوزارة المختصة، واتفق العمال وصاحب العمل على هذا التجميع.³⁶

ووفقاً لما سبق: يتضح أن المنظم السعودي حرص على ترسيخ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في فترات الراحة سواءً اليومية أو الأسبوعية، بما يضمن حماية حقوق العاملين دون تمييز، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الراحة، وذلك في إطار العدالة والإنصاف.

خامساً: مبدأ المساواة في الإجازات: The principle of equality in vacations

لم يكتفِ أسلوب العمل بوضع الترتيب الملائم لوقت الدوام في اليوم والأسبوع فقط، وإنما تخطى ذلك إلى ترتيبه خلال العام كله، عن طريق منح العامل مختلف الإجازات، وبموجبه يفرض على صاحب العمل منح العامل الإجازات المتنوعة،³⁷

حرص المنظم السعودي على مبدأ المساواة بين الجنسين في الإجازات؛ حيث كفل للمرأة العاملة نفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل في هذا الجانب، سواءً كانت إجازات سنوية، أو مناسبات وأعياداً، أو للحج، أو للزواج، أو لأداء الامتحان، أو مرضية، أو بدون أجر.

1. الإجازة السنوية: كل عامل له الحق في أن يأخذ إجازةً بشكل سنوي، طبقاً لقرار المنظم السعودي؛ حيث يحق للعامل الذي مضت سنة كاملة على خدمته في العمل أن يأخذ إجازةً بشكل سنوي مدتها لا تقل عن (21) يوماً، وفي حال مضت على خدمته (5) سنين متتالية يحق له أخذ إجازة لا تقل عن (30) يوماً³⁸.
2. إجازة المناسبات والأعياد: لا شك أن للعامل الحق في الاحتفال بالمناسبات والأعياد الدينية منها والوطنية، فقد أقر المنظم في "المادة (112) من نظام العمل"

- بأحقية العامل في الحصول على كامل أجره في المناسبات والأعياد المحددة في اللائحة.
3. **إجازة الحج:** قرر المنظم السعودي إجازة العامل بأجر كمال لأداء فريضة الحج، فقد جاء في نظام العمل السعودي ليقرر أحقية حصول العامل على إجازة مدة ليست أقل من 10 أيام، ولا أطول من 15 يوماً بمناسبة عيد الأضحى، وقد فرض المنظم شروطاً لأداء العامل فريضة الحج بأن يكون قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل³⁹.
4. **إجازة الزواج:** حَوَّل المنظم السعودي للعامل في حالة الزواج الحصول على إجازة خمسة أيام بأجر كامل.
5. **الإجازة المرضية:** أتاح المنظم السعودي للمرأة العاملة إجازة تحصل فيها على كامل الأجر في أول (30) يوماً، وعلى (¾) الأجر في (60) يوماً التي تليها، ولا تحصل على أي أجر في (30) يوماً التي تليها في العام الواحد، وتحتسب السنة من تاريخ أول إجازة مرضية، كما تستحق إجازةً مرضيةً لمرضها الناشئ عن الحمل أو بسبب الوضع⁴⁰.
6. **إجازة بدون أجر:** أتاح المنظم للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر بموافقة صاحب العمل، وإذا زادت مدة الإجازة عن 20 يوماً أصبح عقد العمل موقوفاً⁴¹.
7. **إجازة التعليم:** يؤكد نظام العمل السعودي على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحق في التعليم، وذلك من خلال منح العامل إجازةً لأداء الامتحانات بشرط موافقة صاحب العمل على الانتساب أو الاستمرار في الدراسة، وتكون الإجازة بأجر كامل إذا كانت عن سنة غير معادة، وبدون أجر إذا كانت عن سنة معادة، كما يشترط التقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً، ويحق لصاحب العمل طلب المستندات التي تثبت أداء الامتحان، دون تمييز بين الجنسين في تطبيق هذه الأحكام⁴² (المادة (115) نظام العمل السعودي مرسوم ملكي رقم م/51).
8. **إجازة الوفاة:** تميزت المملكة العربية السعودية بتقرير إجازة للمرأة الموظفة لتقضي فيها عدة وفاة زوجها وما ذاك إلا أن المملكة العربية السعودية تنطلق من منطلق الكتاب والسنة النبوية، بل إنَّ كافة أنظمتها وقواعدها تنتهج الشريعة الإسلامية في أحكامها، وهو ما أوضحتها المادة (7) من النظام الأساسي للحكم الذي أكد على أن المملكة تستمد أحكامها من كتاب الله وسنة رسوله ﷺ، وهما الحاكمان

على هذا النظام وجميع أنظمة الدولة، وتجدر الإشارة إلى أنّ نظام الخدمة المدنية نظم إجازة الوفاة للمرأة الموظفة؛ وذلك حرصاً على مشاعرها لفقدان زوجها، فقد أشارت اللائحة التنفيذية إلى أنّ الموظفة تستحق إجازةً لفترة عدة الوفاة براتب كامل" ⁴³.

سادساً: مبدأ المساواة في سن التقاعد: Principle of Equal Retirement Age

حرص المنظم السعودي على تحقيق مبدأ المساواة في سن التقاعد بين الجنسين؛ حيث قام بتعديل المادة (74) من نظام العمل؛ ليصبح سن التقاعد متساوياً للرجل والمرأة دون تمييز (سن الستين)، وذلك ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك، وذلك ما يعكس توجه النظام نحو تعزيز العدالة والمساواة في حقوق المرأة العاملة نهاية الخدمة، وتمكينها من الاستفادة من الامتيازات التي كان يحصل عليها الرجل في فترة التقاعد. ووفقاً لما سبق يتضح لنا: أنّ المنظم السعودي قد أولى اهتماماً كبيراً بتحقيق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، فقد عمل على تقليل الفجوة بين الجنسين، وترسيخ مبدأ المساواة بينهم في العديد من جوانب بيئة العمل؛ وذلك ليضمن للمرأة العاملة تحقيق مبدأ المساواة بفاعلية، ومن ثمّ يسهم في تعزيز مشاركة المرأة والحفاظ على مكانتها في سوق العمل.

وفي الأخير يمكننا القول: إنّ توجّه المملكة العربية السعودية نحو تمكين المرأة ودعم استقرارها المهني والاجتماعي دون محاباة للجنس الآخر، يُعدّ خطوةً مهمةً نحو تحقيق التنمية المستدامة والاستقرار المجتمعي، وهو ما يعكس وعياً قانونياً متطوراً يتناسب مع رؤية المملكة 2030م في تعزيز دور المرأة في المجتمع، وبناء بيئة عمل عادلة بين الجنسين.

المطلب الثاني: الحقوق القانونية للمرأة العاملة في النظام السعودي

Subsection Two: Legal Rights of Working Women in the Saudi System

تحظى المرأة العاملة باهتمام كبير في المملكة العربية السعودية؛ حيث عمل المنظم على إرساء مجموعة من الحقوق القانونية التي تكفل للمرأة بيئة عمل تحفظ كرامتها، وتضمن مساواتها بالرجل في كافة الحقوق والواجبات، وهو ما يعكس حرص المملكة على تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل؛ وذلك وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية ومبادئ العدالة والمساواة.

أولاً: حق المرأة في المساواة أمام القانون: **women's right to legal equality**

يُعدُّ مبدأ المساواة ركيزةً أساسيةً للدولة القانونية؛ إذ لا تتحقق سيادة القانون إلا بتطبيقه على الجميع دون تمييز؛ ممَّا يعزِّز الأمن القانوني والثقة العامة، ولا يشترط لإقراره وجود نص صريح؛ لأنَّه يفترض ضمناً في النظام القانوني، ويتمتع بقيمة دستورية، سواء ورد في الدستور صراحةً أو استخلص من مبادئه الديمقراطية⁴⁴.

يقصد بالحق في المساواة أمام القانون خضوع جميع المراكز القانونية المتماثلة لمعاملة قانونية واحدة على نحو يتناسب بطريقة منطقية وفقاً للهدف الذي توخَّاه القانون، ومع ذلك يتحقق المبدأ بتقرير معاملة قانونية مختلفة للمراكز القانونية المختلفة؛ أو بسبب يستند إلى المصلحة العامة إذا كان كله متفقاً مع الهدف الذي توخاه القانون⁴⁵.

وتجدر الإشارة إلى: أنَّ المجتمع الدولي أقر بمبدأ المساواة، فقد جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ينص على أنَّ لكلِّ إنسان حقَّ التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أيِّ نوع، ولا سيما التمييز؛ بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي [سياسياً وغير سياسي]، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أيِّ وضع آخر، وفضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي، أو القانوني، أو الدولي للبلد، أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً أو موضوعاً تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعاً لأيِّ قيد آخر على سيادته⁴⁶.

فَتُعدُّ المساواة أمام القانون من الأمور بالغة الأهمية لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ إذ تتطلع النساء إلى أنَّ تعمل القوانين لحماية حقوقهنَّ وتعزِّز مشاركتهنَّ، فالقوانين التمييزية تضعف ثقتهنَّ بالمجتمع، وتعيق تقدمهنَّ، بما تساهم القوانين العادلة إلى تضمن عدم التمييز في بناء مجتمعات أكثر عدلاً واستقراراً، وتضمن مشاركة الجميع في التنمية وصنع القرار وتحقيق الرفاه للجميع⁴⁷.

ثانياً: حق المرأة في التقاضي: Women's Right to Litigation

يُعدُّ حق التقاضي من أهم الحقوق الطبيعية للأشخاص؛ حيث يتيح لكل فرد اللجوء للقضاء لحماية حقوقه دون الحاجة لنص دستوري صريح؛ إذ إنَّ فاعلية الحقوق والحريات الدستورية تعتمد على وجود وسيلة قانونية لحمايتها، ويشكل حق التقاضي هذه الوسيلة؛ ممَّا يعزِّز مبدأ سيادة القانون⁴⁸؛ فإنَّ القدرة على اللجوء إلى القضاء تُعدُّ من الحقوق الرئيسية للمرأة، وذلك لما يتضمن تحقيق العدالة وحماية الحقوق، فحق المرأة يتساوى مع الرجل في حقها في التقاضي، وهو ما أكدته النظام الأساسي للمملكة، والذي نص على "أنَّ حق التقاضي مكفول بالتساوي للمواطنين والمقيمين في المملكة"

ويتبين لنا ممّا سبق: أنّ النظام السعودي خَوّل للمرأة الحق في التقاضي، والذي يُعدّ من أهم الضمانات التي كفلها النظام لحمايتها من أي إجراء تعسفي ضدها؛ وذلك لتمكينها من المطالبة بحقوقها والدفاع عنها أمام الجهات القضائية؛ حيث لم يقيد المنظم السعودي المرأة في لحقها للتقاضي، وهو ما يعكس التزام المملكة بتحقيق مبدأ العدل والمساواة، والحفاظ على حقوق المرأة وصون كرامتها.

ثالثاً: حق المرأة في تَوَلّي الوظائف العامة: Women's right to hold public office

حرص المجتمع الدولي والنظام السعودي على دعم حقوق المرأة، وذلك من خلال حقها في تَوَلّي الوظائف العامة؛ حيث أصبحت المرأة شريكاً أساسياً في مختلف القطاعات، ومن ثمّ أتاحت الأنظمة السعودية فرصاً متكافئة للعمل في العديد من المجالات بما يناسب مؤهلاتها وقدراتها، وذلك في إطار العدالة والمساواة وفقاً لرؤية المملكة 2030م.

فقد نصت المادة (21) من قانون حقوق الإنسان على أنّ "لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حقّ تقلد الوظائف العامة في بلده"، في حين جاء نظام العمل السعودي بالنص على أنّ "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".

وتوضح المادة أنّ الأنظمة الوطنية والدولية حرصت على مبدأ التكافؤ والمساواة بين الجنسين، وإلغاء الفجوة بينهم، وذلك من إقراره بأنّ العمل حق مكفول لجميع المواطنين دون تمييز، وذلك ما يمثل ضماناً قانونيةً مهمةً لحق المرأة، نحو إمكانية تَوَلّي الوظائف العامة على قدم المساواة مع الرجل، وهو ما يعكس توجّه المملكة نحو تعزيز مبدأ العدالة والمساواة مع الرجل.

كما جاءت المادة الثانية من نظام العمل السعودي واستخدمت لفظ العامل للمرأة والرجل، والتي لم تميز فيما بينهما ليشمل الجنسين معاً، وبناءً عليه تتساوى المرأة مع الرجل في تَوَلّي الوظائف العامة.

كما جاءت المادة الأولى من اللائحة التنفيذية لنظام الموارد البشرية والخدمة المدنية محددة الموظف بأنه (كل من يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يمارس مهماتها أيّاً كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته سواء كان ذلك عن طريق التعيين أو التعاقد بصفة دائمة أو مؤقتة) يتبين من ذلك أن كل من الرجل والمرأة يتمتعان بنفس الحقوق في

تولي الوظائف العامة طالما توافرت في أي منهما شروط الوظيفة دون أن يكون للرجل ميزة على المرأة⁵⁰.

وبذلك فإنّ الوظيفة العامة يجب أن تكون متاحةً للجميع على قدم المساواة بين المؤهلين لها، وأن يكون التعيين في الوظيفة العامة رهناً بشروط وقواعد موضوعية تطبق على كل من يتقدم للحصول عليها، دون اعتبار لتمييز شخصي، أو ديني، أو فكري، أو لنوع المتقدم للحصول على الوظيفة رجلاً كان أو امرأة، ومن ثمّ فإنّ اشتراط الجنسية، والسن، واللياقة الصحية، والصلاحية الأدبية فضلاً عن استيفاء مواصفات الوظيفة المراد شغلها واجتياز الامتحان المقرر لها لا يجافي مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، طالما جاء تطبيقه على المتقدمين دون تمييز ولمصلحة الوظيفة ذاتها⁵¹.

رابعاً: حق المرأة في البدلات والمكافآت والتعويضات: **Women's right to allowances, bonuses and compensation**

عرّف المنظم السعودي البدلات بأنها: الأموال التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها أو أخطار يتعرض لها في عمله"، أما المكافأة: فهي المبلغ الذي يمنحه صاحب العمل للعامل، وتقدم له تقديراً لأمانته أو كفاءته، أو لغير ذلك من الأسباب المشابهة، ويعتبر تقديم هذه المنحة أو المكافأة مستحقاً إذا كان منصوصاً عليها ضمن عقد العمل أو ضمن لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمنشأة⁵².

وتعدّ البدلات من حقوق الموظف المادية، والتي تضم إلى راتبه، ولكنها مستقلة عنه؛ حيث إنّها منفصلة على الراتب الشهري، وتمنح أثناء تحقيق هدف أو غرض معين، وتجدر الإشارة إلى: أنّ البدلات تصرف كل شهر للموظف العام وتتأثر بما يطرأ على الراتب من تغييرات، فتتخفف تلك البدلات بانخفاض الراتب، ويتوقف صرفها بتوقف الراتب⁵³.

وتعرف بمبلغ من النقود يعطيه صاحب العمل للعامل عوضاً عن نفقات فعلية يتكبدها في سبيل تنفيذ العمل، مثل: بدل السفر، والاستقبال⁵⁴؛ ويمكننا القول: إنّ المرأة العاملة بمجرد انتدابها لأداء مهام رسمية خارج مقر عملها فإنّها تمنح عن كل يوم تقضيه بدلاً مالياً، وذلك سواء كان الانتداب خارج المملكة أو داخلها.

وأشارت المادة (26) من نظام الخدمة المدنية على أن تُصرف للمرأة مكافأة نقدية أثناء تكليفها بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي وأثناء العطلات الرسمية: كالأعياد أو الإجازة الأسبوعية⁵⁵، بالإضافة إلى منح الموظف -في حالة الإصابة بعجز أو عاهة تمنعه من مباشرة عمله بصورة قطعية كالوفاة، ويصرف لمن يصاب بعجز أو عاهة مستديمة لا تمنعانه من أداء عمله إذا وقعا بسبب العمل- تعويضاً يقدر على أساس نسبة العجز الذي أصابه⁵⁶.

خامساً: حق المرأة في الرعاية الصحية: تضمن النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية حق الرعاية الصحية للمرأة بجانب الرجل؛ حيث نصت المادة (27) من النظام الأساسي على: "تعتني الدولة بالصحة العامة، وتوفر الرعاية الصحية لكل مواطن وأسرته في حالات الطوارئ، والمرض، والعجز، والشيخوخة".

فلا شك أنّ الرعاية الصحية من الحقوق الأساسية التي تحرص الأنظمة على توفيرها لكافة العاملين، وتزداد أهميتها للمرأة العاملة؛ نظراً لما تمر به من ظروف صحية عديدة على غرار الرجل، لا سيما في فترات الحمل والولادة، فقد جاء المنظم السعودي بإلزام صاحب العمل بضرورة إتاحة اللوازم الطبية لرعاية المرأة في فترة الحمل وعند الولادة⁵⁷.

وتجدر الإشارة إلى: أنّ النظام السعودي في نظام العمل حوّل للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة وُضِعَ بأجر كامل لمدة اثني عشر أسبوعاً تمنح وجوبياً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها حرية توزيع الأسابيع الستة الأخرى وفق ما تراه مناسباً، على أن تبدأ من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للولادة، والذي يحدد بموجب شهادة طبية، وإذا تأخر موعد الوضع عن التاريخ المحدد نتج عن ذلك نقصان في مدة الإجازة بعد الولادة، فإنّ المدة المكتملة تحسب كإجازة دون أجر، كما يحق للمرأة تمديد هذه الإجازة لمدة شهر إضافي دون أجر في جميع الأحوال.

وفي نظام الخدمة المدنية أشارت المادة (151) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم 1550 وتاريخ 9/6/1440هـ حيث نصت على "تستحق الموظفة إجازة وضع بكامل الراتب مدتها (سبعين) يوماً براتب كامل توزعها كيف تشاء تبدأ بحد أقصى بثمانية وعشرون يوماً قبل التاريخ المرجح للوضع⁵⁸.."

كما حوّل المنظم السعودي في نظام العمل للمرأة العاملة -التي تضع طفلاً مريضاً أو من ذوي الإعاقة، وتتطلب حالته الصحية وجود مرافق دائم- الحق في الحصول على إجازة إضافية مدتها شهر بأجر كامل، تبدأ فور انتهاء إجازة الوضع، ويجوز لها تمديد هذه الإجازة لمدة شهر آخر دون أجر⁵⁹. كما منع النظام أن يقوم صاحب العمل بفصل المرأة العاملة أو انذر لها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع.⁶⁰

سادساً: حق المرأة في التعليم:

حرص النظام السعودي على تعزيز دور المرأة في القطاع التعليمي من خلال تنفيذ برامج تعليمية وتطويرية تسهم في تحسين بيئة العمل، وتمكين المعلمات من التطور المهني، وفي هذا الإطار أطلقت الوزارة التعليم ضمن البرنامج الوطني لتطوير التعليم

مبادرةً تهدف إلى تعزيز الممارسات المهنية والتربوية، وتشجيع التفاعل المهني، والحد من العزلة المهنية، من خلال تقديم محاضرات، وندوات، وورش عمل تستهدف المعلمات في مختلف مناطق ومحافظات المملكة.

وتأكيداً على دور المرأة في القيادة وصناعة التغيير تم تعيين متحدثة رسمية باسم وزارة التعليم، في سابقة تاريخية تجسد التقدم في تمكين المرأة بمواقع صنع القرار؛ لتكون بذلك أول امرأة تشغل هذا المنصب على مستوى الوزارات في المملكة (الموقع الرسمي للمنصة الوطنية التابع لحكومة المملكة العربية السعودية، 2025).

ويتضح ممّا سبق: أنّ المنظم السعودي حرص على ترسيخ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في بيئة العمل، وذلك من خلال تعديل نصوص نظام العمل؛ لتصبّ في صالح مبدأ المساواة؛ حيث حرص على تنظيم دقيق للنظام يضمن حقوق العاملين ويحفظ كرامتهم، مؤكداً على عدم التمييز؛ بسبب الجنس، أو الإعاقة، أو السن، وداعماً لتوظيف الأفراد بناءً على الكفاءة والجدارة بما يتماشى مع أحكام الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية⁶¹.

الخاتمة

Conclusion

لا شك أنّ تمكين المرأة العاملة في النظام السعودي يُعدُّ ركيزةً أساسيةً في رؤية المملكة 2030م؛ حيث يسعى النظام السعودي إلى تعزيز دور المرأة في العديد من المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، وقد تناولنا في المبحث الأول مفهوم تمكين المرأة في وبيان فاعلية مشاركتها في الحياة العملية، ولا شك أنّ مشاركتها تواجه العديد من التحديات التي تعيق تحقيق تمكينها؛ ليتبين أنّ هناك جهوداً مستمرةً من قبل المملكة؛ لمعالجة تلك التحديات، وتضمن مشاركة المرأة بصورة فعّالة. وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى الضمانات التشريعية التي كفلها النظام السعودي لحماية حقوق المرأة العاملة، وذلك من حيث مبادئ المساواة أو الحقوق القانونية التي تضمن للمرأة بيئة عمل عادلة ومتكافئة، ومن خلال ذلك يظهر توجه المملكة العربية السعودية نحو تعزيز مكانة المرأة في المجتمع، وتحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وذلك بما يتناسب مع رؤية المملكة 2030م.

النتائج: Results

1. إنّ استثمار طاقات المرأة العملية -ومنحها فرصاً متكافئةً في العمل وريادة الأعمال، وتوعيتها في كيفية بناء المجتمع والأسرة- يسهم بشكل فعّال في بناء مجتمع متقدم في خدمة التنمية الوطنية.
2. تمكين المرأة استحوذ على اهتمام قيادات المملكة وأصبح ركيزة من الركائز الأساسية في رؤية المملكة 2030 وبما يسهم في تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة.
3. حرص المُنظم السعودي على تحقيق مبدأ المساواة للمرأة العاملة في الحقوق والواجبات داخل بيئة العمل، وأكد على ضرورة أنّ تُعامل المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وذلك من خلال استخدامه لفظ العامل الذي يشمل الجنسين معاً.
4. حرصت المملكة على إدماج المرأة في خطط التنمية الشاملة، ووضعت العديد من الخطط والاستراتيجيات التي تساهم في إدماج المرأة في خطط التنمية، وجعلت من دعمها وتمكينها أحد أهداف رؤية السعودية 2030م، باعتبارها شريكاً رئيسياً في بناء المستقبل؛ لذا توجهت المملكة العربية السعودية في مشاركة المرأة في الحياة السياسية، والتشريعية، والاقتصادية، والاجتماعية، من خلال تعيين نساء في مناصب قيادية (مناصب وزارية)، وهو ما يعكس التزام المملكة بتمكين المرأة وتعزيز دورها في صنع القرار.

5. لم يتعارض تمكين المرأة العاملة في المجتمع السعودي مع أحكام الشريعة الإسلامية؛ حيث أرست الشريعة ضوابط وقيود تعامل المرأة مع الرجل بما يحفظ كرامتها، ويصون القيم الأخلاقية للمجتمع.

التوصيات: Recommendations:

1. تعزيز القدرة الذاتية للمرأة السعودية من خلال مشاركتها في العديد من البرامج التدريبية، والدورات العلمية، التي تؤهلها لاتخاذ وصنع القرار وتمكنها من إشغال المناصب القيادية بكفاءة وفاعلية.
2. ضرورة إبراز النماذج القيادية المشرفة للمرأة السعودية التي ساهمت في صنع القرار، وتوليها المناصب القيادية بالمملكة، من خلال وسائل الإعلام المختلفة وتعزيز دورها الفعّال في المجال السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي.
3. زيادة تمكين المرأة السعودية ودعم توليها العديد من المناصب القيادية في العديد من المجالات المختلفة، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال تمكين المرأة بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية.

الهوامش

Endnote

- 1 جدعان عبد الله السعدون، "حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة" (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 2014).
- 2 قرار مجلس الوزراء رقم (97) وتاريخ 5-2-1442 يقرر ما يلي: إحلال عبارة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية محل كل من عبارة (وزارة الخدمة المدنية) وعبارة (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية) أينما وردت في الأنظمة والتنظيمات، والأوامر، والمراسيم الملكية، والقرارات.
- 3 أماني محمد بن محمد فليوبي، "التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية من منظور التربية الإسلامية"، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط 29، ع. 11 (2023).
- 4 ماجدة عبد الشافي محمد الهادي خالد منصور، "الضمانات القانونية والقضائية لتمكين المرأة تحقيقاً للمساواة وعدم التمييز"، المجلة القانونية 22، ع. 7 (2024).
- 5 أماني عبد العزيز عبد الغفور أفغاني وسمحاء سمير إبراهيم محمد، "تمكين المرأة السعودية والتنمية المستدامة دراسة للاتجاهات والتحديات"، المجلة العربية لعلم الاجتماع، ع. 32 (2023).
- 6 منصور، ماجدة عبد الشافي محمد الهادي خالد. 2024. "الضمانات القانونية والقضائية لتمكين المرأة تحقيقاً للمساواة وعدم التمييز". المجلة القانونية 22، ع. 7 (2024).
- 7 الهنوف عبد العزيز معيوض السلمي، "تمكين المرأة في المنظومة القضائية وفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030م"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع. 59، ج. 1 (2024).
- 8 أسماء مجدي علي حسين، "دور منظمات المجتمع المدني في التمكين السياسي للمرأة المصرية: دراسة إمبريقية على المركز المصري لحقوق المرأة"، المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية، ع. 6 (2022).
- 9 أحمد محمد عطية مرسي، "تكامل الجهود الحكومية والأهلية لتمكين المرأة تشريعياً"، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع. 60، ج. 4 (2018).
- 10 فوزية بن عثمان، "التمكين الاقتصادي للمرأة بين الاتفاقيات الدولية والضمانات الدستورية"، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات 6، ع. 2 (2023).
- 11 أفغاني ومحمد، "تمكين المرأة السعودية"، (2023).
12. العنزي، كاتب بن مطير عبد العزيز، وروزمان بن محمد نور، وعامر عبد الوهاب ميهوب مرشد. "معوقات تمكين المرأة من حقوقها السياسية في المملكة العربية السعودية". مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ع. 34 (2023).
- 13 <https://www.hrsd.gov.sa/care-about-you/womens-empowerment>
- 14 منصور، ماجدة عبد الشافي محمد الهادي خالد. 2024. "الضمانات القانونية والقضائية لتمكين المرأة تحقيقاً للمساواة وعدم التمييز". المجلة القانونية 22، ع. 7 (2024).
- 15 أفغاني ومحمد، "تمكين المرأة السعودية"، (2023).
- 16 الهيئة العامة للإحصاء تقرير المرأة السعودية 2022، ص 12، <https://www.stats.gov.sa/ar/7014>
- 17 محمد بن محمد فليوبي، أماني (2023)، التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية من منظور التربية الإسلامية، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، المجلد التاسع والثلاثون – العدد الحادي عشر – نوفمبر 2023م، ص 1-ص 42، http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic
- 18 حسن الصفار، "تمكين المرأة: الفرص والتحديات"، مجلة الكلمة 28، ع. 111 (2021).
- 19 العنزي، نور، ومرشد، "معوقات تمكين المرأة"، (2023).

- 20 تنظيم مجلس شؤون الأسرة ، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (443) وتاريخ 1437/10/20هـ والمعدل بقراري مجلس الوزراء رقم (14) وتاريخ 1439/1/6هـ ورقم (311) وتاريخ 1441/5/5هـ.
- 21 مجلس شؤون الأسرة، دور المرأة السعودية في المجتمع وفي قطاعات الأعمال المختلفة والقطاعات الحكومية، الإصدار الثاني، 1441هـ/2020م، 8.
- 22 الأمم المتحدة، ميثاق الأمم المتحدة، تم التوقيع في 26 يونيو 1945.
- 23 نظام الخدمة المدنية، مرسوم ملكي رقم م/49، 1397هـ، المادة 4.
- 24 مجلس شؤون الأسرة، دور المرأة السعودية، 8.
- 25 أحمد السعيد الزقرد، شرح قانون العمل، ط. 2 (المنصورة: دار أم القرى للنشر والتوزيع، 1993).
- 26 نظام الخدمة المدنية، مرسوم ملكي رقم م/49، 1397هـ، المادة 16.
- 27 نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ،
- 28 نظام الخدمة المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/49، 1397هـ، المادة 21.
- 29 محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان (بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1995).
- 30 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 98.
- 31 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 99.
- 32 نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 100 بشرط إلا يزيد متوسط عدد ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاث أسابيع أو أقل على ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً
- 33 خالد رشاد الخياط؛ وسحر عبد الستار إمام، "الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية 10، ع. 1 (2024).
- 34 نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 101.
- 35 نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 104.
- 36 نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 105.
- 37 رزق بن مقبول الرئيس ورضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، ط. 3 (الرياض: دار خالد عبد الله الشقري للنشر والتوزيع، 2020).
- 38 نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 105.
- 39 نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 114.
- 40 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 117، 115.
- 41 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 116.
- 42 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23هـ، المادة 115.
- 43 نظام الخدمة المدنية، مرسوم ملكي رقم م/49، 1397هـ، اللائحة التنفيذية، المادة 24/28.
- 44 أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات (مصر: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000).
- 45 منصور، "الضمانات القانونية"، (2024).
- 46 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 10 ديسمبر 1948م، المادة 2.
- 47 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، المساواة أمام القانون للنساء والفتيات بحلول عام 2030م (نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019).
- 48 خالد فايز الحويلة العجمي، "مبدأ حق التقاضي: دراسة مقارنة لموقف القضاء من نظرية أعمال السيادة وفكرة التحصين فرنسا-مصر-الكويت"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية 5 (2017)، ج2،

- ع2.
49 النظام الأساسي للحكم، مرسوم ملكي رقم أ/90، 1412/8/27 هـ، المادة 47.
51 سمايل، بثينة علي نور الدين عطوان. 2021. "المتطلبات التشريعية اللازمة لزيادة مشاركة المرأة في بيئة العمل: دراسة تحليلية للنظام القانوني السعودي." مجلة مصر المعاصرة 112، ع. 544.
51 منصور، "الضمانات القانونية،" (2024).
52 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23 هـ، المادة 4.
53 نظام الخدمة المدنية، مرسوم ملكي رقم م/49، 1397 هـ، اللائحة التنفيذية، المادة 21/27.
54 منصور، قانون العمل.
55 نظام الخدمة المدنية، مرسوم ملكي رقم م/49، 1397 هـ، المادة 26.
56 نظام الخدمة المدنية، مرسوم ملكي رقم م/49، 1397 هـ، اللائحة التنفيذية، المادة 1/27.
57 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23 هـ، المادة 153.
58 نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم 49 وتاريخ 1397/7/10 هـ، فقد نص في المادة (28) تحدد اللائحة أنواع الإجازات وفترات الغياب التي يستحقها الموظف أو يؤذن له فيها.
59 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23 هـ، المادة 151. عدلت هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم م/44 بتاريخ 1446/2/8 هـ (للمرأة العاملة في حال إنجاب طفل مريض من ذوي الإعاقة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمرا له الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر).
60 نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51، 1426/8/23 هـ، المادة 155 والمعدلة بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/1/27 هـ.
61 خالد رشاد الخياط وسحر عبد الستار إمام، "الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن،" مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية 10، ع. 1 (2024).

المصادر

References:

Books:

- I. Elohkare. *Elsaheh*. Investigation of a group of scholars. Royal Edition, 1311 A.H.
- II. Al-Rayes, Rizk bin Maqbool, and Reda Mahmoud Al-Abed. 2020. *Explanation of the provisions of the Saudi Labor Law*. 3. Riyadh: Dar Khalid Abdullah Al-Shaqri for Publishing and Distribution.
- III. Al-Ruyani, Abu Bakr Muhammad bin Haroun. *Musnadah*. Researched by Ayman Ali Abu Yamani. i. 1. Cairo: Cordoba Foundation, 1416 A.H.
- IV. Al-Zaqrada, Ahmed Al-Saeed. 1993. *Explanation of the Labor Law*. Mansoura: um Al-Qura Publishing and Distribution House.
- V. Sorour, Ahmed Fathy. 2000. *Constitutional Protection of Rights and Freedoms*. Egypt: Dar El Shorouk for Publishing and Distribution.
- VI. Mansour, Mohammad Hussein. 1995. *Labor Law in Egypt and Lebanon*. Beirut Dar Al-Nahda Al-Arabiya for Printing and Publishing.

University Thesis:

- I. Al-Saadoun, Jadaan Abdullah. 2014. "Protecting Women Working in the Saudi Labor System: A Comparative Study." Unpublished Master's Thesis, Mutah University, Jordan.

Laws and Regulations:

- I. Universal Declaration of Human Rights. December 10, 1948.
- II. Statute of Governance. Royal Decree No. A/90, 27/8/1412 AH.
- III. Saudi Labor Law, Royal Decree No. M/51, 23/8/1426 H, Amended by Royal Decree No. M/44 dated 8/2/1446 H
- IV. Civil Service Law, Royal Decree No. M/49, 1397 A.H.

- V. The Executive Regulations for Human Resources in the Civil Service issued by Ministerial Resolution No. 1550 dated 9/6/1440 H.
- VI. Organizing the Council of Family Affairs, issued by Cabinet Resolution No. (443) dated 20/10/1437, as amended by Cabinet Resolutions No. (14) dated 6/1/1439 and No. (311) dated 5/5/1441 H.
- VII. Cabinet Resolution No. (97) dated 5/2/1442 deciding as follows: Replacing the phrase "Ministry of Human Resources" and "Ministry of Labor and Social Development" with "Ministry of Civil Service" wherever they appear in regulations, regulations, orders, royal decrees and decrees.

Articles and Periodicals:

- I. Afghani, Amani Abdulaziz Abdul Ghafoor, and Samha Samir Ibrahim Mohammed. 2023. "Saudi Women's Empowerment and Sustainable Development: A Study of Trends and Challenges." *Arab Journal of Sociology*, p. 32.
- II. Ismail, Buthaina Ali Nouredine Atwan. 2021. "Legislative Requirements to Increase Women's Participation in the Workplace: An Analytical Study of the Saudi Legal System." *Journal of Contemporary Egypt* 112, p. 544.
- III. Ben Othman, Fawzia. 2023. "Women's Economic Empowerment Between International Conventions and Constitutional Guarantees." *Algerian Journal of Research and Studies* 6, p. 2.
- IV. Hussein, Asmaa Magdy Ali. 2022. "The Role of Civil Society Organizations in the Political Empowerment of Egyptian Women: An Empirical Study on the Egyptian Center for Women's Rights." *Egyptian Journal of Social and Behavioral Sciences*, p. 6.
- V. Al-Khayat, Khaled Rashad, and Sahar Abdel Sattar Imam. 2024. "Legal Protection in the Saudi Labor System in the Light of Comparative Law." *Journal of Legal and Economic Studies* 10, p. 1.

- VI. Al-Salami, Al-Hanouf Abdel Aziz Moayoud. 2024. "Empowering Women in the Judicial System in Accordance with the Vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030." *Journal of Legal and Economic Research*, p. 59, vol. 1.
- VII. Al-Saffar, Hassan. 2021. "Women's Empowerment: Opportunities and Challenges." *Al-Kalima Magazine* 28, p. 111.
- VIII. Al-Ajmi, Khaled Fayez Al-Huwaila. 2017. "The Principle of the Right to Litigation: A Comparative Study of the Position of the Judiciary on the Theory of Acts of Sovereignty and the Idea of Immunization France-Egypt-Kuwait." *Kuwait International Law College Journal*, vol. 2, p. 2.
- IX. Al-Anzi, Kateeb bin Mutair Abdel Aziz, Rouzman bin Mohammed Nour, and Amer Abdel Wahab Mihoub Murshid. 2023. "Barriers to Women's Empowerment of Their Political Rights in Saudi Arabia." *Journal of Educational Sciences and Humanities*, p. 34.
- X. Qaliubi, Amani Muhammad Bin Mohammed. 2023. "Social Empowerment of Saudi Women from the Perspective of Islamic Education." *Scientific Journal of the Faculty of Education, Assiut University* 29, p. 11.
- XI. Morsi, Ahmed Mohamed Attia. 2018. "Integration of Government and Civil Sector Efforts to Legislate Women's Empowerment." *Journal of Social Work*, p. 60, c.
- XII. Mansour, Magda Abdel Shafi Mohamed Al-Hadi Khaled. 2024. "Legal and Judicial Safeguards for Women's Empowerment to Achieve Equality and Non-Discrimination." *Legal Journal* 22, p. 7.
- XIII. Al-Nuwaiem, Nour Meshari. 2023. "Mechanisms for Empowering Women to Participate in Political Action: Challenges and Suggestions." *Journal of the Faculty of Education*, p. 124.
- XIV. Hilal, Huda Ibrahim Ahmed, and Maha Radwan Mohamed Mustafa. 2023. "Women's Economic Empowerment: A

Renewed Trend Towards Sustainable Development." *The Scientific Journal of Economics and Trade*, p. 1.

Government Reports and Other Publications:

- I. Family Affairs Council. 1441 A.H./2020 A.D. *The role of Saudi women in society, in various business sectors, and in government sectors*. Second Edition
- II. UN Women. 2019. *Equality before the law for women and girls by 2030*. New York.

Websites:

- I. United Nations Economic and Social Commission for Western Asia. "Promoting Women's Economic Empowerment." Accessed July 19, 2025. <https://2cm.es/1bPBk>.
- II. The National Platform of the Government of the Kingdom of Saudi Arabia. "Women's Empowerment." accessed July 19, 2025. [.https://my.gov.sa/ar/content/women-empowering#section-2](https://my.gov.sa/ar/content/women-empowering#section-2).
- III. The National Platform of the Government of the Kingdom of Saudi Arabia. "Women's Empowerment." accessed July 19, 2025. [.https://my.gov.sa/ar/content/women-empowering#section-20](https://my.gov.sa/ar/content/women-empowering#section-20).
- IV. The National Platform of the Government of the Kingdom of Saudi Arabia. "Women's Empowerment." accessed July 20, 2025. <https://my.gov.sa/ar/content/women-empowering#section-4>.
- V. Saudi Women's Report 2022, p. 12, <https://www.stats.gov.sa/ar/7014>