

حقوق الإنسان في الصحافة



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان
الملف الصحفي ليوم/ الخميس

12 يناير 2023





الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
2	هيئة حقوق الإنسان
4	أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

1



حقوق الإنسان في الصحافة

هيئة حقوق الإنسان

رئيس هيئة حقوق الإنسان تهنئ موافقة مجلس الوزراء على السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بالمملكة

المصدر: جريدة واس الخميس 19 جماد ثاني 1444 هـ - 12 يناير 2023م

<https://www.spa.gov.sa/viewstory.php?lang=ar&newsid=2416883>

أكدت معالي رئيس هيئة حقوق الإنسان الدكتورة هلا بنت مزيد التويجري، أن حكومة المملكة بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود، وسمو ولي عهده الأمين -حفظهما الله- حريصة على تحقيق مبادئ العدل والمساواة التي تعد جوهر حقوق الإنسان وروحها انطلاقاً من الشريعة الإسلامية وتجسيدها للنظام الأساسي للحكم الذي نص على هذه المبادئ.

وأشارت إلى أن المملكة تواصل رعايتها لهذه المبادئ الأصيلة من خلال سنّ القوانين والتشريعات ووضع السياسات المحققة لذلك صوتاً لحقوق الإنسان وتعزيزها.

وثمنت معاليها صدور قرار مجلس الوزراء بالموافقة على السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة في المملكة، مبيّنة أن هذا القرار يأتي في سياق رعاية الدولة حماها الله لحقّ الإنسان في العيش بمجتمع حيوي ومزدهر يقوم أساسه على عدالة الفرص وتساويها وتيسير العمل فيه أمام جميع الفئات، والقضاء على كافة أشكال التمييز بمختلف المجالات، من أجل أن ينعم الجميع بفرصة المشاركة في مسيرة تنمية المستقبل.

وأبانت أن إيجاد الوسائل المعززة والتشريعات والإجراءات التنفيذية من شأنها أن تحفز كافة الأطراف في علاقة العمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، مثمّنة في الوقت نفسه الدور الذي تقوم به وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تحقيق مستهدفات هذه السياسة من خلال تطوير الأنظمة، والسياسات التي تحدّ وتمنع التمييز، وتعزّز المساواة والإجراءات، والبرامج الممكنة للفئات الأقل فرصاً من العمل.

وأوضحت رئيس هيئة حقوق الإنسان أن هذا القرار يضاف إلى رصيد الإجراءات والمبادرات التي تتخذها المملكة في حماية حقوق الإنسان وصونها ومبادراتها الدائمة للأخذ بكل ما يحقق المساواة والعدالة والحياة الكريمة للإنسان، وهو ما يعكس مكانتها الدولية والتزامها التام بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية المنظمة إليها لاسيما في هذا المجال، مؤكدة أن الهيئة وانطلاقاً من اختصاصها ونظامها تعمل على متابعة تنفيذ الأنظمة واللوائح السارية فيما يتعلق بحقوق الإنسان والكشف عن أي تجاوز يُشكل انتهاكاً لهذه الحقوق وذلك بالتعاون المستمر بينها وبين مختلف الجهات والأجهزة ذات العلاقة.

وزير العدل يلتقي رئيس هيئة حقوق الإنسان

المصدر: جريدة عكاظ الخميس 19 جماد ثاني 1444هـ - 12 يناير 2023م
<https://www.okaz.com.sa/news/local/2124021>

التقى وزير العدل الدكتور وليد بن محمد الصمغاني، اليوم برئيس هيئة حقوق الإنسان الدكتورة هلا بنت مزيد التويجري. وجرى خلال اللقاء مناقشة التطورات التي شهدتها المملكة في المجال العدلي، وأثرها في تعزيز حقوق الإنسان. وأشار وزير العدل أثناء اللقاء إلى ما يحظى به المرفق العدلي من عناية واهتمام من القيادة الرشيدة، الأمر الذي كان له الأثر البارز في تطوير المنظومة العدلية ورفع كفاءة الخدمات والعمل العدلي بما يدعم حقوق الإنسان ويسهم في استقرار الحقوق.

أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

"العدل" تصدر 166 ألف وثيقة صلح عبر منصة "تراضي"

المصدر: جريدة الرياض الخميس 19 جماد ثاني 1444 هـ - 12 يناير 2023م

<https://www.alriyadh.com/1992102>

كشفت وزارة العدل عن خدمة نحو 2 مليون مستفيد عبر منصة تراضي للصلح عن بُعد، ونفذت المنصة 800 ألف جلسة عن بُعد، و166 ألف وثيقة صلح، ووصف محامون الخدمات العدلية التي يتم تنفيذها عن بعد بـ"الهامة جدا"، وبخاصة أن استغلال التقنية لصالح المواطن تأتي بنتائج إيجابية وتحل الكثير من القضايا العالقة بين مختلف الأطراف. وتحمل منصة تراضي أهدافا، كتقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع، حفظ الود في العلاقات الأسرية والاجتماعية والتجارية، ونشر ثقافة الصلح ليكون الخيار الأفضل اجتماعيا واقتصاديا لتسوية النزاعات، وتعدّ المنصة الرقمية متخصصة في إنهاء الخلافات والنزاعات وتوثيق الإجراءات بشكل نظامي وتصديق رسمي دون الحاجة لزيارة المحاكم أو المكاتب العدلية، حيث يتم ذلك بشكل رقمي عن بُعد، ويتم اعتمادها بشكل رسمي من مركز المصالحة بوزارة العدل، حيث يمكن لأصحاب النزاع تقديم طلب صلح مباشرة عبر المنصة، وإحالاته للمصلحين المتخصصين للوصول إلى إنهاء للنزاع وتسوية ودية بين الأطراف المتنازعة.

وقال هشام الفرج المحامي والمستشار القانوني لـ"الرياض": "إن الصلح خير ومحبيب الركون إليه"، مشيرا إلى أهمية "تراضي" إذ تلعب دورا هاما في إصدار وثائق الصلح المتعمدة، الأمر الذي تتميز به وزارة العدل في الخدمات الالكترونية التي تعفي أصحاب النزاع من الحضور في مثل هذه القضايا. وتابع "إن إنجاز 166 ألف وثيقة صلح وتحقيق 800 ألف جلسة عن بُعد تؤكد أهمية منصة تراضي التي يفضلها أصحاب النزاع لحل مشكلاتهم عبر الصلح".

النائب العام يقر إنشاء نيابات مستقلة للاحتيال المالي

المصدر: جريدة الرياض الخميس 19 جماد ثاني 1444 هـ - 12 يناير 2023م

<https://www.alriyadh.com/1992096>

أقر معالي النائب العام رئيس مجلس النيابة العامة الشيخ سعود بن عبدالله المعجب إنشاء نيابات تخصصية باسم (نيابات جرائم الاحتيال المالي)، والتي تتولى الإجراءات النيابة القضائية في مكافحة تلك الجريمة والتحقيق مع المتهمين فيها ورفع الدعاوى الجزائية بحقهم أمام المحاكم المختصة.

وجاء قرار معاليه بتحديد الاختصاصات النوعية القضائية للنيابات المشار إليها، والذي يتضمن التحقيق في الأساليب الإجرامية المنطوية على سلوك الاحتيال المالي وما تقضي إليه من آثار إجرامية، ورعاية المصالح المالية والاقتصادية المتأثرة بذلك، وصون حقوق الأفراد والمنشآت والكيانات التجارية والمالية، وربط العمل الجزائي المشترك بين جهات الضبط والنيابة العامة والمحاكم المختصة في نيابة موحدة متخصصة للمساهمة في تسريع وحوكمة الإجراءات النظامية في قضايا الاحتيال المالي التقليدية والإلكترونية.

وتحرص النيابة العامة من خلال إنشاء هذه النيابة على تدعيمها بمختصين في جرائم الاحتيال المالي من أعضاء النيابة العامة الذين تلقوا برامج تطويرية تخصصية في مجال التحقيق والادعاء العام في مثل هذه الأنماط الإجرامية وأساليبها، وسبل تتبع الجناة والأموال التي تتم سرقتها عن طريق الاحتيال.

يذكر أن هذا القرار يأتي امتداداً لاهتمام النيابة العامة على تطوير العمل النيابة المتصل بجرائم الاحتيال المالي ورفع كفاءة العمل التخصصي فيها من وحدات تحقيق تابعة لنيابة الأموال، إلى هذه النيابة الجديدة ذات التخصص الدقيق والعميق تحت مسمى (نيابات جرائم الاحتيال المالي)، وصولاً إلى العمل المؤسسي المتخصص لمكافحة تلك الجريمة،

والمشاركة العادلة مع الجهات ذات العلاقة لتحقيق الأمان والاستقرار للتعاملات المالية وحمايتها من السلوكيات الإجرامية الأثمة خاصة العابرة للحدود.



«الصحة النفسية» تراجع الإصابة بالاكتئاب إلى 12.7%

المصدر: جريدة المدينة الخميس 19 جماد ثاني 1444 هـ - 12 يناير 2023م
<https://www.al-madina.com/article/822696>

أعلن «المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية» عن نتائج مؤشر الصحة النفسية في المملكة لعام 2022م والذي يظهر انخفاضاً طفيفاً في معدل انتشار أعراض الاكتئاب والتي بلغت النسبة فيها (12.7%) مقارنة بعام 2020 والتي بلغت النسبة فيها (13.8%)، وأوضح المركز أن معدل خطورة الإصابة بالاكتئاب أعلى لدى الفئة العمرية أكثر من 60 سنة مع احتمالية أعلى للإصابة لدى الإناث، وتزيد معدلات خطورة الإصابة في حال كان الدخل أقل عن 5 آلاف ريال، ويعاني الأشخاص أصحاب الأوزان الأقل من المعدلات الطبيعية من أعراض اكتئاب أشد من غيرهم، ومن المثير للاهتمام ارتباط التطوع بتخفيف أعراض الاكتئاب ويزيد التدخين من معدلات خطورة الإصابة به. وأشار المركز إلى أن مؤشر القلق العام ارتفع بشكل طفيف بالمقارنة مع 2020م، وأظهر المؤشر أعراضاً أشد لدى الفئة العمرية الأقل من 20 سنة والأكثر من 60 سنة، ويشير المؤشر لاحتمالية أعلى لدى الإناث للإصابة بأعراض القلق العام مع وجود ارتباط لارتفاع أعراض القلق في حال عدم وجود دخل ثابت أو الدخل الأقل من 5 آلاف مع وجود ارتفاع طفيف لدى المتزوجين مقارنة بغير المتزوجين. وأفاد المركز بأن المؤشر يظهر انخفاضاً ملحوظاً في أعراض القلق لدى من يمارسون أعمالاً تطوعية أو هوايات يومية، وارتبط التدخين بمعدلات قلق أعلى من غير المدخنين، مبيّناً أن المؤشر ومن خلال المقارنة بدول العالم أن المملكة تحقق مستويات أقل في معدلات انتشار أعراض الاكتئاب والقلق العام.



منصة "المعتمر" تستعرض حزمة الخدمات المقدمة لضيوف

الرحمن في "إكسبو الحج"

المصدر: جريدة المدينة الخميس 19 جماد ثاني 1444 هـ - 12 يناير 2023م
<https://www.al-madina.com/article/822648>

أبرزت منصة "المعتمر" المعتمدة من وزارة الحج والعمرة خلال "إكسبو الحج" الخدمات المقدمة لضيوف الرحمن تحقيقاً لمستهدفات برامج رؤية المملكة 2030.

وتقدم المنصة حزمة من الخدمات والمعلومات للمعتمرين والحجاج والزوار تمكنهم من أداء نسكهم ببسر وسهولة، وتسهم في رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة، وإثراء تجربتهم الدينية والثقافية، ومن بين الخدمات إصدار التأشيرات، وحجز

الباقات والبرامج إلكترونيا، إضافة إلى خدمة الخرائط التفاعلية، والتقييم المخصص للعروض والأنشطة، والدليل الرقمي لجميع الإرشادات بعدة لغات، وتقديم المعلومات والخدمات الصحية بجانب تمكين مزودي الخدمات من عرض خدماتهم إلكترونياً على المعتمدين والزوار وكل ذلك من خلال تواجد أكثر من 100 شركة ومؤسسة مرخصة من وزارة الحج والعمرة.



«عكاظ» تنشر تفاصيل السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص

والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة

المصدر: جريدة عكاظ الخميس 19 جماد ثاني 1444هـ - 12 يناير 2023م
<https://www.okaz.com.sa/news/local/2124033>

«في الوقت الذي أقر مجلس الوزراء برئاسة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز، الموافقة على السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة في المملكة، التي تهدف إلى القضاء على أي تمييز في هذا المجال، مساء أمس (الثلاثاء)، كشفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لـ«عكاظ» أنها عملت ممثلة بوكالة سياسات سوق العمل على إعداد السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

وأوضحت الوزارة أن السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بالمملكة العربية السعودية، تعبر عن التزام المملكة بجعل تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ركيزتين أساسيتين في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمملكة في المستقبل، وقد عُبر عن هذا الالتزام في النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم (90/أ) وتاريخ 27-8-1412هـ - الذي نصت المادة (الثامنة) منه على ما يلي «يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة، وفق الشريعة الإسلامية.»

وأضافت وزارة الموارد البشرية أن المادة (26) نصت على «تحمي الدولة حقوق الإنسان، وفق الشريعة الإسلامية»، ونصت كذلك المادة (28) على أن «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 (111) لعام 1958هـ بشأن التفرقة العنصرية في العمالة والمهن الموافق عليها بالمرسوم الملكي رقم (م/15) وتاريخ 12-3-1398هـ التي تنص في المادة (2) منها على «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 والمهن، وتؤدي إلى القضاء على أي تفرقة فيهما.»

وكذلك أدخلت المملكة تعديلات على نظام العمل، ووفق عليها بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 27-11-1440هـ، 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، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه، كما تهدف سياسة تشجيع تكافؤ الفرص للمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال، حيث تتضمن ثلاثة أهداف رئيسية تسعى لتطوير الأنظمة والسياسات التي تحدد وتمنع صراحة التمييز وتعزز المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ووضع إجراءات وبرامج ومبادرات لتمكين الفئات الأقل فرصاً من دخول سوق العمل والاستمرار فيه. وستراقب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وتتابع تنفيذ سياسة تشجيع تكافؤ الفرص من خلال إنشاء إدارة للتكافؤ تتمتع بالصلاحيات التي تمكنها من القيام بدورها.»

وأوضح المتحدث الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية سعد آل حماد لـ«عكاظ»، أن أبرز الأهداف العملية التي تسعى المبادرة لتحقيقها تمثلت في ثلاثة محاور هي: أولاً: تطوير الأنظمة والسياسات التي تحدد وتمنع صراحة التمييز وتعزز المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة. ثانياً: تعزيز مشاركة المرأة والفئات الأقل فرصاً في سوق العمل. ثالثاً: دعم تنفيذ السياسة بإجراءات فعالة.

وأكمل آل حماد إجابته على أسئلة «عكاظ» بخصوص هذه المبادرة:

• ما المقصود بالتمييز في الاستخدام والمهنة (عدم المساواة في المعاملة)؟

• المقصود هو 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 بناء على الحالة الاجتماعية أو الصحية أو الأمومة أو الزي أو الموظفين (العمال) ذوي المسؤوليات العائلية أو أي سبب آخر للتمييز -سواء كان تمييزاً مباشراً أو غير مباشر - ويترتب 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 يقتضيها شغل وظيفة معينة.

ب- التمييز بين مواطني الدولة ومواطني دولة أخرى

• ما المقصود بالمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة؟

• هي 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.

• ما المقصود بالفئات الأقل فرصاً؟

• يقصد بها الأشخاص ذوو الإعاقة، وكبار السن والأشخاص الذين يعيشون في المدن والمحافظات والمراكز التي يقل فيها النمو الاقتصادي والمناطق التي ترتفع فيها نسبة البطالة، والأشخاص ذوو المسؤوليات العائلية الرجال منهم أو النساء، أو الذين سجنوا 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.

• ما نطاق تطبيق السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص؟

• تغطي هذه السياسة جميع الخاضعين لأحكام نظام الخدمة المدنية ونظام العمل، وتشمل جميع الأجهزة الحكومية ومنشآت القطاع الخاص والقطاع الثالث.

• ما أبرز الأهداف العملية التي تسعى المبادرة لتحقيقها؟

• أولاً: تطوير الأنظمة والسياسات التي تحدد وتمنع صراحة التمييز وتعزز المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة. ثانياً: تعزيز مشاركة المرأة والفئات الأقل فرصاً في سوق العمل.

ثالثاً: دعم تنفيذ السياسة بإجراءات فعالة.

• ماذا يقصد بالهدف الأول (تطوير الأنظمة والسياسات التي تحدد وتمنع صراحة التمييز وتعزز المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة)؟

• أولاً: تطوير الأنظمة والسياسات التي تحدد وتمنع صراحة التمييز وتعزز المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، ويتفرع عنه الآتي:

1- تطوير أنظمة وسياسات العمل: لتأصيل مفهوم عدم التمييز في الاستخدام والمهنة وضمان تطبيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص؛ فإن السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص تسعى إلى تطوير أنظمة العمل لتشمل الآتي: أ- مراجعة الأحكام النظامية اللازمة في نظام الخدمة المدنية ونظام العمل ولوائحهما؛ للتحقق من عدم وجود أي تمييز بجميع جوانبه وأشكاله. ب- تحديد إجراءات ووسائل الانتصاف الفعالة في ما يخص الممارسات التمييزية في الاستخدام والمهنة. ج- المراجعة المستمرة للتشريعات المتعلقة بعدم التمييز في الاستخدام والمهنة ومواءمتها مع ما ورد في السياسة.

2- قياس أثر تشريعات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة: تفعيل التقييم المستمر لتشريعات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة وقياس أثرها على سوق العمل من خلال الآتي:

أ- تقييم شمولية التشريعات التي تحمي من التمييز في سوق العمل، ومن ذلك: تنظيم الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية، وتنظيم بيئة العمل بما يضمن استقرار العاملين، وتشريع أنماط العمل الجديدة مع الحفاظ على حقوق العاملين، وتشريعات حماية الأمومة، وكذلك التطوير المستمر لأنظمة الحماية الاجتماعية بما يضمن شموليتها لجميع فئات العاملين، وغيرها مما يستجد من تشريعات.

ب- قياس أثر تشريعات عدم التمييز في الاستخدام والمهنة من ناحية تمكين الفئات الأقل فرصاً من دخول سوق العمل والاستمرار فيه.

• ماذا يُقصد بالهدف الثاني (تعزيز مشاركة المرأة والفئات الأقل فرصاً في سوق العمل)؟

••تسعى السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص إلى وضع إجراءات وبرامج ومبادرات لتمكين المرأة، والفئات الأقل فرصاً من دخول سوق العمل والاستمرار فيه، فالسياسة تسعى لتعزيز مشاركتهم في سوق العمل، إضافة للفئات الأخرى من الفئات الأقل فرصاً في سوق العمل. وبناء عليه، فقد حددت الإجراءات والبرامج التالية بما يسهم في تعزيز مشاركتهم في سوق العمل:

- 1- عمل مراجعة - بالتنسيق مع أصحاب المصلحة - لجميع البرامج القائمة الخاصة بتمكين المرأة والفئات الأقل فرصاً، ومنها برامج التدريب؛ لتقييم أثرها، وفهم عناصر النجاح وفعالية المخرجات التدريبية.
- 2-التسويق الاجتماعي للبرامج ذات العلاقة وتعزيز الوعي بخصوص عمل الفئات الأقل فرصاً.
- 3-دعم انتقال المرأة والفئات الأقل فرصاً من المرحلة التعليمية إلى سوق العمل، عن طريق تصميم برامج تدريب بالتنسيق مع أصحاب العمل ومقدمي خدمات التدريب.
- 4-دعم عودة المرأة والفئات الأقل فرصاً إلى العمل بعد الانقطاع، عن طريق برامج التدريب المهني وخدمات التوظيف.
- ماذا يقصد بالهدف الثالث (دعم تنفيذ السياسة بإجراءات فعالة)؟
- سترأى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وتتابع تنفيذ السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص وتعد إطاراً للمتابعة والرصد، وستكون الوزارة المرجع في حال وجود استفسارات أو تساؤلات من مختلف الجهات بشأن السياسة. وستقوم الوزارة بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة بإنشاء وسائل انتصاف فعالة وذلك في ما يخص الممارسات التمييزية من أجل تلقي الشكاوى المتعلقة بجميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة. وستعمل الوزارة على تطبيق حوكمة السياسة وتحديد وتنسيق الأدوار بين الجهات الحكومية ذات العلاقة ومتابعة تنفيذ السياسة من خلال إنشاء إدارة للتكافؤ تتمتع بالصلاحيات التي تمكنها من القيام بدورها، ومن ذلك:
- 1-مراجعة التشريعات والبرامج وأي أحكام تنظيمية أخرى متعلقة بتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، واقتراح التعديلات اللازمة بشأنها وفق الإجراءات النظامية.
- 2-دراسة شاملة للفئات الأقل فرصاً وإيضاح احتياجاتهم الوظيفية، واقتراح برامج جديدة بناء على نتائج الدراسات.
- 3-تفعيل نظم مراقبة وتقييم وتبليغ فعالة وشاملة لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، إضافة إلى تحديد إجراءات ووسائل الانتصاف الفعالة في ما يخص الممارسات التمييزية في الاستخدام والمهنة.
- 4-تنفيذ البرامج والمبادرات الوطنية المتعلقة بالسياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- 5-تعزيز التعاون بين أصحاب العمل والعاملين وممثلهم؛ لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.
- 6-تقويم ومتابعة واستدامة أثر أنشطة السياسة على العمل.
- 7-تدريب المراقبين على اكتشاف الممارسات التمييزية بجميع أنواعها، وتقييم المنشآت والمؤسسات وأصحاب العمل.
- 8-العمل مع الجهات ذات العلاقة، بما في ذلك وسائل الإعلام، من أجل إطلاق حملات وطنية وإقليمية ترمي إلى تعزيز ممارسات المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

تعديلات جديدة على نظام الجنسية السعودية تجنيس أبناء المواطنين من صلاحيات رئيس الوزراء.. • عكاظ • تنشر التفاصيل

المصدر: جريدة عكاظ الخميس 12 جماد ثاني 1444هـ - 05 يناير 2023م

<https://www.okaz.com.sa/news/na/2124038>

صدر مرسوم ملكي بالموافقة على تعديل المادة 8 من نظام الجنسية السعودية، إذ تضمن التعديل إحلال عبارة «بأمر من رئيس مجلس الوزراء»، بناء على اقتراح وزير الداخلية محل عبارة «بقرار من وزير الداخلية»، وفقا لما نشرته صحيفة أم القرى الرسمية. وتتص المادة الثامنة من نظام الجنسية السعودية قبل التعديل على أنه يجوز منح الجنسية السعودية بقرار من وزير الداخلية لمن ولد داخل المملكة من أب أجنبي وأم سعودية إذا توفرت الشروط المطلوبة. وبحسب المادة رقم 9، يجوز منح الجنسية السعودية للأجنبي الذي تتوافر فيه عدة شروط أبرزها أن يكتسب صفة الإقامة لمدة لا تقل عن 10 سنوات متتالية، وسليم العقل والجسم، وحسن السيرة والسلوك، وألا يكون قد صدر عليه حكم قضائي بالسجن في جريمة أخلاقية لمدة تزيد على 6 أشهر، وأن يكون من أصحاب المهن التي تحتاج إليها البلاد.

الجدعان: قرار مجلس الوزراء المتعلق بتسليم العقار المنزوع يأتي مراعاة لحقوق المواطنين الذين تنزع عقاراتهم

المصدر: جريدة الاقتصادية الخميس 19 جماد ثاني 1444هـ - 12 يناير 2023م

https://www.aleqt.com/2023/01/11/article_2469696.html

رفع وزير المالية رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لعقارات الدولة محمد الجدعان، الشكر والتقدير لخادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز بمناسبة صدور قرار مجلس الوزراء بإيضاح المادة (السابعة عشرة) من نظام نزع ملكية العقارات للمنفعة العامة ووضع اليد المؤقت على العقار الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / 15) وتاريخ 11 / 3 / 1424هـ، بأن عبارة "بعد تسليم العقار" تعني التسليم النظامي للعقار بتوثيق ما يطرأ على الحقوق المتعلقة به أمام كاتب العدل أو المحكمة، وأن صرف التعويضات عن النزع يكون بعد تسليم العقار بهذا المعنى، وقبل إخلائه.

وأكد أنّ القرار يأتي في إطار حرص القيادة الحكيمة على مراعاة حقوق المواطنين الذين تنزع عقاراتهم، وسرعة صرف تعويضاتهم بالمدة النظامية دون ربطها بإخلاء العقار المنزوع الذي يرتبط بمواعيد ومدد تنفيذية وفنية وتشغيلية.

من جهتها أوضحت الهيئة العامة لعقارات الدولة أنّ هذا القرار يمكّن الجهات النازعة بالتعاون مع وزارة المالية والهيئة،

من استكمال الاجراءات لصرف التعويضات فوراً وفصلها عن إجراءات الإخلاء، كما تتيح للمواطنين المنزوعة ملكياتهم الاستفادة من مبلغ التعويض خلال هذه المدة في توفير مساكن بديلة.



الشركات تفرض التقاعد المبكر

المصدر: جريدة الرياض الخميس 19 جماد ثاني 1444هـ - 12 يناير 2023م

<https://www.alriyadh.com/1992169>

حسين بن حمد الرقيب

نظام التأمينات الاجتماعية في مادته الثامنة والثلاثين الفقرة (ب) أجاز للمشارك الذي لم يبلغ سن الستين ولم يعد خاضعاً لأحكام هذا النظام الحصول على المعاش التقاعدي متى ما بلغت مدة اشتراكه (300) ثلاث مئة شهراً على الأقل، هذه المادة منحت الموظف حرية التقاعد مبكراً متى ما وجد أنه غير قادر على العمل ومعاشه التقاعدي يكفي نفقاته الشهرية، هذه الحالة تنطبق على أقل من 15 % من الموظفين أما البقية يحتاجون الى الاستمرار في الوظيفة حتى سن التقاعد النظامي وهذا حق أصيل لهم.

ما يحصل أن بعض الشركات تستغل هذه المادة من أجل التخلص من موظفيها لتخفيض المصروفات الإدارية فهذا تصرف يتنافى مع القيم النبيلة وأخلاقيات العمل التي يكفلها النظام، الرؤساء التنفيذيون للشركات يبحثون عن تعظيم أرباح شركاتهم لضمان بقائهم والحصول على الحوافز المادية بنهاية العام، وهذا حق لا يلامون عليه ولكن عندما يكون على حساب موظف أفنى زهرة شبابه في خدمة الشركة وفي وقت حساس من عمره تُنهى العلاقة التعاقدية معه وهو في أمس الحاجة إلى زيادة دخله لتغطية النفقات المتزايدة فهذا أمر غير مقبول مهما كانت المبررات.

إحدى الشركات التي تحقق أرباحاً سنوية بالمليارات تخلصت خلال السنتين الماضيتين من معظم موظفيها الذين وصلوا إلى سن التقاعد المبكر بل تجاوزت ذلك وأنهت العلاقة التعاقدية مع موظفين قبل ذلك بعدة سنوات وتركتهم أمام التزامات مالية كبيرة منها سداد أقساط اشتراك التأمينات الاجتماعية، الإدارة القانونية لتلك الشركة تستعدي الموظفين وتطلب منهم تقديم خطاب الاستقالة مع مكافأة مالية بسيطة جداً وإن رفض الموظف هددوه بالفصل بحجة إعادة الهيكلة وحرمانه من المكافئة المالية، وعندما يطالب الموظف بإنهاء العلاقة التعاقدية بناء على المادة السابعة والسبعون والتي تُلزم الشركة بتعويض نصف راتب عن كل سنة يرفضون.

رسالة إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وهي المسؤولة عن تنظيم السياسات والإجراءات التي تلزم المنشآت بتنظيم العلاقة بينها وبين موظفيها بطريقة عادلة ومنصفة، أن تلتفت للشركات التي تنتهج أسلوب أنا أكسب والبقية يخسرون لأن هذه الممارسات لو انتشرت بين الشركات سوف تخلق مشكلات اجتماعية وأسرية كبيرة، وأيضاً تحمل الدولة أعباء من زيادة في النفقات المالية للتأمينات الاجتماعية وبرامج الحماية الاجتماعية ولذلك لا بد من التدخل ودراسة هذه الظاهرة التي أصبحت تتسع مع التعديلات الأخيرة لنظام العمل الذي منح الشركات حرية إنهاء علاقتها التعاقدية مع الموظف من دون سبب مشروع.

الحراك الدولي ومعايير القوة والنفوذ

المصدر: جريدة عكاظ الخميس 19 جماد ثاني 1444هـ - 12 يناير 2023م

<https://www.okaz.com.sa/articles/authors/2124024>

عبدالرحمن الجديع

العالم يتغيّر. هذه حقيقة متجدّدة تدرك مغازيها ومراميها الدول الكبرى، وتلك الدول الناهضة. ومع التجدّد يأتي، بلا ريب، التّغيير. فما التّغيير الذي يُتوقع أن يفرض نفسه على الأجندة الدوليّة في هذه المرحلة الفاصلة بين زمنين؟ للوهلة الأولى يتبادر للأذهان أنّ معيار القوة والنفوذ والعُلبة هو الذي يجب أن يسود، وهذا أمر يتعيّن الإقرار به، وإن كان مصحوباً بعوامل أخرى تعزّزه، أو تقلّل من حضوره.

واستطراداً، تشهد الساحة الدوليّة جملة من المتغيّرات الإستراتيجيّة والجيوي اقتصاديّة، ولعل الحرب الروسية - الأوكرانية وتدفق الأزمات في منطقة البلقان والشرق الأوسط والتوترات المتلاحقة وتداعياتها ينطوي على تحديات مهمة بالغة الدقة تتصل بمفاهيم وقواعد السلوك الدوليّة، وتفاصيل الواقع السياسيّ القائم، خصوصاً أنّ القوة، كما دلت الوقائع، هي المحرك الأساسيّ لأنماط العلاقات الخارجيّة، وبوصلة الممارسات الفعلية للعلاقات الدوليّة.

ويُسعفنا التاريخ السياسيّ بمثل هذه الظواهر التي زعزت الكثير من المفاهيم، ومهدّت لبلورة النظام الدوليّ وعلاقات السلام، بدءاً بصلح وستفاليا عام 1648 إلى ما تلاها من مؤتمرات ومؤامرات وحروب أهمها الحربان العالميّة الأولى والثانية اللتان شكّلتا وجه النظام الدوليّ الجديد، بمشاركة الدول الكبرى ذات محور الثقل، ما أنجب النظام العالميّ ثنائيّ القطبيّة، وما تمخض عن ذلك من ولادة منظمات جديدة، مثل عصبة الأمم، وفيما بعد الأمم المتحدة 1945. بيد أنّ الحرب الروسية - الأوكرانية، التي تسميها موسكو «الحملة العسكرية الخاصة»، وما صاحبها من أزمة للطاقة في العالم، وبالذات في أوروبا، كانت لها مفاعيل زلزالية في النظام الدوليّ الذي هيمنت عليه لعقود الولايات المتحدة الأمريكية.

ولأنّ دوام الحال من المحال، فإنّ هذه الأحداث، وسواها، دفعت باتجاه بلورة مفاهيم وقيم تحكّم الممارسات الدوليّة، وتتحوّل باتجاه التعدديّة القطبيّة، وربما تكون هذه إحدى «ثمرات» الحرب الروسية الأوكرانية الذي يتخذها الغرب والناطو ودول حليفة أخرى ذريعة لزعزعة روسيا وإنهاكها وهزيمتها، وإخراجها بالتالي من لعبة القوة والنفوذ والهيمنة. في غمرة ذلك، يلاحظ المراقب أنّ الولايات المتحدة سعت للاستفادة من التحالفات لتعديل موازين القوى، فقد عملت على استنهاض كتكتل أستراليا والهند واليابان والولايات المتحدة، أو «الحوار الأمنيّ الرباعيّ كواد» Quad، لتقويض أو احتواء النفوذ الصيني أيضاً في المحيطين الهندي والهادي، وهو ما أثار انتقادات الصين باعتبار أنّ هذا التكتل هو «الناطو الآسيوي». يضاف إلى ذلك تكتل I2U2 الذي يضم إسرائيل والإمارات والهند وأمريكا لتعزيز الاستثمارات المشتركة، والضغط على الصين، ومواجهة صعودها في سائر المجالات الاقتصادية والسياسية والعسكرية، والحد من نفوذها وهيمنتها في منطقة جنوب شرق آسيا. ويبقى الاحتكاك مبنياً على التنافس الاقتصاديّ والإستراتيجي، دون أن يصل إلى حافة الهاوية.

لا جدال في أنّ ما أصاب العالم من تحولات أحدث هزة عنيفة في أسس وتوجهات النظام الدوليّ، ما يؤذن بدخول العالم مرحلة جديدة من العلاقات التي قد تختلف في الرؤية والمفاهيم والإستراتيجيات عن مرحلة ما قبل الحرب الروسية الأوكرانية، وربما تطال هذه التحوّلات توسيع نطاق عدد الدول الدائمة العضوية في مجلس الأمن الدوليّ، التي تتمتع بحق النقض، وهو أمر حيويّ ما انفكت كثير من الدول تطرح مبادراتها بشأنه، في كل جدول أعمال سنويّ لدورات الجمعية العامة، وكأنّ التاريخ سيذكر هذه الحرب طويلاً، وسيذكر كيف خطّت فصلاً جديداً ومهماً ومؤثراً في كتاب العلاقات الدوليّة.

في ظل هذه الديناميكية الجديدة يلاحظ دور المملكة البّناء والمتوازن، وفقاً لموقعها الريادي العالمي ودورها المحوري،

المملكة أكدت أنها لاعب فعّال ومؤثر في منطقة الشرق الأوسط، وحجر القَبان في الاقتصاد العالمي، ما يؤهلها، في ظل التحولات الدوليّة المنتظرة والمستحقّة، بلا ريب، في أن تحتلّ موقعها في العضوية الدائمة لمجلس الأمن الدوليّ، بعد توسعته الضرورية، ليشمل الهند والبرازيل والأرجنتين واليابان وجنوب أفريقيا، وتجديد التمسك بالمواثيق الدوليّة والإقليمية وتفعيل ميثاق الأمم المتحدة الذي يحضّ على ترسيخ السلم والأمن الدوليين، والاستفادة من القوى الناهضة والمؤثرة التي تسنده، وتساهم في صناعة فجر جديد مزدهر للبشرية.



كاريكاتير

.. الإحتكار



الرياض
@abdulaziz_rabea
الرياض

الرياض
www.Alriyadh.com

المصدر: جريدة الرياض
الخميس 19 جماد ثاني 1444 هـ
- 12 يناير 2023 م

<https://www.alriyadh.com/1992229>

المجتمع



زكريا

الاقتصادية
aleqt.com

الإلكترونية
الاقتصادية
www.aleqt.com

المصدر: جريدة الاقتصادية
الخميس 19 جماد ثاني 1444 هـ
- 12 يناير 2023 م

https://www.aleqt.com/2023/01/12/article_2469896.html