

اشتراطات وضوابط بيئة عمل المرأة:

1. يتطلب توظيف النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى في حال تم تشغيل النساء في قسم خاص بهن.
2. في حال رغبت المنشأة المرخص لها بمزاولة النشاط بفتح فرع مستقل تعمل به نساء، فإن الأمر يتطلب الحصول على موافقة الجهة التي رخصت للمنشأة ، وذلك وفقاً لأنظمة المرعية
3. وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وعلى الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك
4. يمنع أي تمييز في الأجر بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية
5. تحظر الخلوة بين الجنسين في مكان العمل، ويجب على صاحب العمل اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب وقوعها. مع مراعاة ما تقتضي به الفقرة السادسة عند اقتضاء العمل اجتماع عاملين وعاملات يجب أن يكون الاجتماع بشكل مؤقت وفي المساحات المفتوحة وفي قاعة تسمح ببرؤية من بداخלה.
6. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورة مياه أو أكثر بحسب الحاجة.
7. تحتسب العاملة الخليجية بسعودي واحد في حساب نسب التوطين.
8. يشترط لاحتساب العاملات السعوديات في نسبة التوطين المحتسبة في برنامج "نطاقات" بواقع عاملة واحدة على لا يقل أجرها الشهري عن (3000) ثلاثة آلاف ريال
9. يتم احتساب العاملة السعودية ذات الإعاقة القادرة على العمل بأربعة عمال سعوديين عند حساب نسب توطين الوظائف، على لا يقل الأجر الشهري عن (3000) ريال ومسجلة في التأمينات الاجتماعية ولا تعمل في كيان آخر. أما إذا زادت نسبة ذوي الإعاقة في المنشأة أو الكيان على 10% من عدد السعوديين في الكيان الواحد، فإنه سيتم احتساب كل عامل من ذوي الإعاقة كأي عامل سعودي آخر.
10. تحتسب العاملة السعودية التي يساوي أجرها الشهري (1500) ألف وخمسمائة ريال بواقع نصف عامل فقط في نسبة التوطين المحتسبة في برنامج "نطاقات".
11. لا تحتسب العاملة السعودية التي يقل أجرها الشهري عن (1500) ألف وخمسمائة ريال في نسبة التوطين المحتسبة في برنامج نطاقات.⁶
12. تحتسب العاملة السعودية التي يكون أجرها أكثر من (1500) ألف وخمسمائة ريال وأقل من (3000) ثلاثة آلاف، وفق المعادلة التالية:
النسبة المعتمدة في برنامج نطاقات تساوي حاصل (الأجر الشهري ناقصاً 1500) تقسيم 3000 ، مضافاً إليه النصف.

⁷ ويعبر عنها رياضياً كالتالي: النسبة المحتسبة = $\frac{1}{2} / 3000 + (\text{الأجر الشهري} - 1500)$

13. يجب على صاحب العمل مراجعة الصندوق، وأن الاستقدام مسموح في انشطة محددة وايضاً يقوم صاحب العمل بمراجعة صندوق تنمية الموارد البشرية عند طلب الاستقدام أو نقل الخدمات، والتأكد من عدم توفر كوادر نسائية سعودية مؤهلة تغطي حاجة المنشأة من المهن المراد الاستقدام أو نقل الخدمات عليها، وذلك خلال مدة شهر من تاريخ تقديم الطلب، وذلك في خطوة لضمان إعطاء الأولوية لتوظيف السعوديات في المهن المراد الاستقدام عليها.

14. تعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية وتهيئة بيئة العمل المناسبة للمرأة مسؤولة مباشرة على المنشأة.

العلاقة التعاقدية بين العاملة وجهة العمل:

يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة :

- عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبي لها ولمن تعولهم شرعاً.
- أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة

حقوق وواجبات العاملة

1. للمرأة العاملة الحق في اجازة وضع بأجر كامل لمدة عشراسبوع توزعها كيف تشاء ، تبدأ بحد أقصى بأربعة اسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ويحظر تشغيل المرأة خلال الستة الاسبوعات التالية للوضع ولها الحق في تمديد الاجازة مدة شهر دون أجر ، للمرأة العاملة في حالة انجاب طفل مريض او من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقا مستمرا له ، الحق في اجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة اجازة الوضع, ولها الحق في تمديد الاجازة لمدة شهر دون أجر .

2. يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ -بقصد إرتفاع مولودها- فترة أو فترتي للاستراحة مدفوعة الأجر لا تزيد في مجموعها على الساعات في اليوم الواحد تحسب من ساعات العمل الفعلية وذلك لمدة اربعة وعشرون شهرا من تاريخ الوضع ، لا تعتبر تلك الفترة من ضمن فترات الراحة الرسمية المخصصة لجميع العاملين

3. تحدد فترة او فترتي الرضاعة بحسب توفر الحضانة داخل المنشأة من عدمها كالتالي:

اذا لم تتوفر حضانة داخل المنشأة : يحق للمرأة العاملة اختيار فترة ساعة الرضاعة اما ان تكون في بداية اليوم او نهايتها بما يتتناسب مع مصلحة العمل

اذا توفرت حضانة داخل المنشأة : يحق للمرأة العاملة الحصول على فترة او فترتي استراحة يكون اجمالي مدتها ساعة واحدة للرضاعة بما يتتناسب مع مصلحة العمل .

4. لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمنعها بإجازة الوضع

5. لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوما، ولا يجوز فصلها بغير

سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في نظام العمل خلال المائة والثمانين يوما السابقة على التاريخ المحتمل للولادة

6. يسقط حق العاملة فيما تستحقه إذا عملت لدى صاحب عمل منشأة أخرى أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي – في هذه الحالة – أن يحررها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما اعطاها لها.

7. على كل صاحب عمل يشغل 50 عاملة فأكثر أن يهيئ مكانا يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

8. يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ دارا للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذي تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد وزير العمل الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

9. للمرأة العاملة المسلمة التي توفي زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل مدة لا تقل عن اربعة أشهر وعشرين يوما من تاريخ الوفاة ، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون اجر ان كانت حاملا خلال هذه الفترة حتى تضع حملها ولا يجوز لها الاستفادة من باقي اجازة العدة الممنوحة لها بموجب هذا النظام بعد وضع حملها.

10. للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى عنها زوجها الحق في اجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوما.

أوقات العمل:

لا يجوز تشغيل العاملة تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي.

تخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع .

تشغيل المرأة ليلا:

يحظر على صاحب العمل تشغيل النساء خلال فترة من الليل – مابين غروب الشمس فيما عدا الحالات التالية :، وشروقها – لفترة لا تقل عن احدى عشرة ساعة متتالية

1. اذا كان العمل في مجال الاعمال الصحية او الخيرية او التعليمية او التدريبية.

2. اذا كانت المنشأة لا تستخدم سوى افراد الاسرة.

3. حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.

4. اذا كان العمل الليلي ضروريا للمحافظة على الموارد من التلف السريع.

5. اذا كان المحل في محلات بيع المستلزمات النسائية.

6. اذا كان العمل في المحاسبة ب محلات بيع التجزئة.

7. اذا كان العمل في المطابخ

8. اذا كان العمل في محلات المنتزهات الترفيهية العائلية

الأعمال التي يحظر توظيف النساء فيها

يحظر توظيف المرأة في الأعمال التالية :

1. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

2. العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية الأخرى.

3. العمل في البناء (كالحفر ووضع الخرسانات، وغيرها).

4. أعمال البناء والترميم والدهان التي تتطلب العمل على ارتفاعات عالية والتسلق على سقالات.

5. صناعة الإسفالت.

6. صناعة المدابغ.

7. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنصاجها

• ويجوز بقرار من الوزير حذف او اضافة انشطة اخرى حسب الحاجة

العقوبات:

العقوبات الواردة في القرار الوزاري رقم 4786 وتاريخ 28/12/1436هـ .

2. عقوبات لمخالفة القرارات المنظمة لعمل المرأة:

عند الاخلال بأي عقوبة واردة في القرارات المنظمة لعمل المرأة ، تطبق العقوبات التي ينص عليها نظام العمل

3. عقوبات العاملة السعودية المسجلة في وظيفة وهمية:

في حال قيام أي عاملة سعودية بالتعاون مع المنشأة في التسجيل في وظيفة وهمية، يتم حرمان العاملة السعودية من دعم صندوق تنمية الموارد البشرية مدة لا تقل عن 3 سنوات للمخالفة الأولى و 5 سنوات للمخالفة الثانية.