



Ref: 413/544

Geneva, 15 November 2018

The Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia to the United Nations Office and other International Organizations at Geneva presents its compliments to the working group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, and has the honor to transmit herewith the answers to the questionnaire requested on 7th August which focused on (the gender lens to the united guiding principles on business and human rights and business).

The Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia avails itself of this opportunity to renew to the Permanent Mission of the Organization of Islamic Cooperation to the United Nations Office at Geneva the assurances of its highest consideration.

Human Rights Council

Palais des nations

United Nations Office at Geneva

CH-1211 Geneva 10, Switzerland

www.ohchr.org





الاستبيان المتعلق بتقرير منظور النوع الاجتماعي للمبادئ التوجيهية الموحدة في مجال الأعمال

التجارية وحقوق الإنسان

١- ما هي الطرق التي تواجه بها المرأة تأثير انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية بشكل مختلف وغير متناسب؟ يرجى تقديم أمثلة ملموسة في سياق التجارب العامة والخاصة بالقطاعات الخاصة بالمرأة؟

- من خلال إيجاد قنوات تواصل فعالة لاستقبال أي مشكلة متعلقة بأي انتهاك لأي حق من حقوق الإنسان (وبالتحديد المرأة العاملة). حيث يوجد قنوات للتواصل مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية متنوعة ومنها: مركز الاتصال الذي يستقبل بلغات مختلفة، البريد الإلكتروني الخاص بالوزارة، مكاتب العمل، هيئة التسويات الودية، مواقع التواصل الاجتماعي، وغير ذلك من أي وسيلة تواصل ترحب بها الوزارة في حال حدوث أي انتهاك لحق أي عامل حسب نظام العمل، والتجارب في ذلك متنوعة؛ حيث ترد شكاوى من خلال مواقع الاتصال الاجتماعي يتم التعامل معها بشكل فوري والتحقق منها والتواصل مع المرأة العاملة المشتكية أو التي تم التعدي عليها بما يحفظ حقها في نظام العمل عن طريق
- سبل الانتصاف القضائي بشكل عام، والعمالي ممثلة في المحاكم العمالية.
- اللجنة المشكلة لهذا الغرض في المنشأة وفقاً للمادة (٤٠) من لائحة تنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٨٤٤٤٧) وتاريخ ٢٧/٤/١٤٣٩هـ.

٢- يرجى مشاركة أي ممارسات جيدة بشأن كيفية التعامل مع زيادة التهميش أو أوجه الضعف التي تواجهها المرأة بسبب تأنيث العمل، والاقتصاد غير الرسمي، والنزاعات.

- هناك هدف استراتيجي في برنامج التحول الوطني متعلق بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتعد إحدى أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. وهناك الكثير من المبادرات تحت هذا الهدف من أجل زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، وتعتبر كأحد الأدوار الرئيسية التي تقوم بها المملكة اليوم من أجل تقليل التهميش وتمكين المرأة في سوق العمل على مستوى المملكة.



- إضافة إلى ذلك فإن هناك رسائل توعوية مستمر متعلقة بتحفيز مشاركة المرأة لبناء المجتمعات، منها:
- الفهم الصحيح لتعاليم الدين والتأكيد على أهمية تعظيم دور المرأة، وتكريمها، وإنصافها.
- سن الضوابط والقوانين التي من شأنها حماية المرأة.
- حرص الدولة على تولي المرأة مناصب قيادية هامة.

٣- كيفية التعامل مع التحرش والعنف الجنسي والإيذاء الجسدي الذي تعاني منه النساء في المسائل المتصلة بالأعمال التجارية، بما في ذلك في مكان العمل، وفي المجتمعات المحلية المحيطة بها؟ يرجى مشاركة الممارسات الجيدة التي ثبتت فعاليتها في التعامل مع التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة.

- صدر نظام الحماية من الإيذاء بتاريخ ١٥/١١/١٤٣٤هـ (الموافق ١٩/٩/٢٠١٣م) ولائحته التنفيذية ١٤٣٤هـ. ثم صدر نظام مكافحة جريمة التحرش في تاريخ ١/٦/١٤٣٩هـ (الموافق ٢٦/٩/٢٠١٧م) والذي يقضي بعقوبات ملزمة للحد من هذه الجريمة. كما صدرت أوامر سامية إلى الجهات المختلفة بالإبلاغ عن حالات العنف وإنشاء مراكز تلقي البلاغات ودور الأيواء التي بلغت ٢٠ دار إيواء منتشرة في المملكة وتدرج تحت إدارة متخصصة في الحماية من العنف في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. كما تم إنشاء مراكز بداخل المنشآت الصحية يبلغ عددها ٥٢ مركزاً، مع إخضاع القائمين على هذه المراكز لدورات تساعدهم على اكتشاف حالات العنف والإيذاء.
- كما استحدثت الوزارة تعديلاً في لائحة تنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٨٤٤٤٧) وتاريخ ٢٧/٤/١٤٣٩هـ منعت من خلاله جميع العاملين القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء أو الإساءة الجسدية أو القولية أو الإيحاتية، وحيث وضعت اللائحة الإجراءات المتبعة للرفع بتلك الحالات للجهات المختصة. عطفاً على ما نصت عليه المادة (٥) من نظام مكافحة جريمة التحرش بالزام الجهات في القطاع الحكومي والأهلي بوضع التدابير اللازمة للوقاية من التحرش ومكافحته في إطار بيئة العمل.



- أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في عام ٤٣٧ هـ وبالتحديد في لائحة تنظيم العمل فصل خاص بضوابط سلوكيات العمل والتي تشمل كيفية التصدي لحالات التعديات السلوكية والتي من ضمنها التحرش في بيئة العمل. كما أصدر مجلس الوزراء في عام ٤٣٩ هـ نظام مكافحة جريمة التحرش الذي يهدف إلى حماية خصوصية الشخص وكرامته وحرية الشخصية التي كفلتها الشريعة الإسلامية وأنظمة الدولة ويفرض عقوبات صارمة تصل لحد السجن سنتين في إطار سياسة اجتماعية جديدة مع تغليظ العقوبة في حال وقوعها في أماكن العمل وعند تكرار الجريمة.

٤- ما هي قوانين وسياسات الولاية والأعراف الاجتماعية والثقافية والدينية التي مازالت تعوق اندماج المرأة في الأنشطة الاقتصادية والحياة العامة بشكل عام؟

الولاية عبارة عن "سلطة" شرعية يتمكن بها صاحبها من إدارة شؤون الشخص المستهدف بالولاية عليه. إلا أن الشريعة الإسلامية اختارت عبارة "الولاية" عوضاً عن كلمة "سلطة" لأن الولاية تتضمن معاني عديدة كالعناية والاهتمام وذلك بخلاف "السلطة" التي تتضمن معاني التسلط والإكراه والقسوة.

تجدر الإشارة على أنه ليس هناك في المملكة قانون يسمى الولاية أو الوصاية إلا أن الولاية تبقى من المصطلحات المعروفة في الفقه الإسلامي والذي يعد أحد أهم الروافد الرئيسية لقوانين وأنظمة الدولة وعلى رأسها النظام الأساسي للحكم ، وللولاية أوجه عديدة لكل منها حكمه الخاص في القضاء ، ومن ذلك:

١. الولاية على الأطفال أو القاصرين: يكون الولي وصياً عليهم حتى يبلغوا سن الرشد.

٢. ولاية الرجل على المرأة: في عقد الزواج ولا يحق له منعها ممن نشاء الزواج منه.

ومن المهم الإشارة إلى وجود ممارسات فردية يظهر من خلالها سوء فهم لمصطلح الولاية حين يعتمد بعض الأفراد إلى تعدي الحدود المسموح بها شرعاً في مسألة الولاية. وللمحد من هذا التعدي فقد صدر أمر خادم الحرمين الشريفين المتضمن التأكيد على جميع الجهات المعنية بعدم مطالبة المرأة بالحصول على موافقة ولي الأمر عند تقديم الخدمات لها أو إنهاء الإجراءات الخاصة بها . كما تقوم وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد بحملات توعوية تهدف إلى تنمية الوعي بحقوق المرأة في الشرع من خلال مكاتب الدعوة والإرشاد والعمل



على تصحيح بعض الممارسات الخاطئة المخالفة الناتجة عن عدم فهم كافٍ لحدود الولاية في الشريعة الإسلامية وتشريعاتها. وفي حال سوء استخدام هذا المفهوم من قبل البعض، فيحق للمرأة اللجوء إلى العديد من وسائل الانتصاف وفي مقدمتها القضاء.

٥- هل هناك أي ممارسات جيدة لإدماج المنظور الجنساني في المجال الاقتصادي للدول (مثل المؤسسات المملوكة للدولة، ووكالات المشتريات العامة، والبعثات التجارية، ووكالات ائتمانات التصدير، وخصخصة الخدمات العامة، والقطاعين العام والخاص، واتفاقيات التجارة والاستثمار)؟

تزايد مساهمة المرأة في العمل المجال الاقتصادي حيث شهدت الزيادة ارتفاعاً ملحوظاً في السنوات الأربع الأخيرة في عدد النساء الملتحقات بالقطاع الخاص حيث ازدادت نسبة العاملات السعوديات في هذا القطاع بما يقارب ١٣٠٪. ويحظى مجال التشييد والبناء، بما في ذلك تصميم الديكور، بأعلى نسبة من العاملات في القطاع الخاص يليه مجال تجارة الجملة والتجزئة. وفيما يخص الجهود المبذولة لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل فهي تشمل تعديل عدد من أنظمة العمل ليتناسب مع دخول المزيد من النساء إلى سوق العمل بما في ذلك نظام العمل المعدل في عام ٢٠١٥م والذي يخاطب الرجل والمرأة على حد سواء. كما جرى توظيف بعض الوظائف لتستوعب أعداداً أكبر من النساء ووضع أنظمة تساعد على تهيئة بيئة العمل للمرأة ببرامج لدعم نقل العاملات وحضانة أطفالهن بالإضافة إلى إلزام صاحب المنشأة التي بها ٥٠ عاملة فأكثر بتوفير حاضنات لأطفال العاملات بالمنشأة. وقد أكدت الأنظمة على حظر التمييز في الأجور بين الجنسين كما وضعت عقوبات رادعة للمخالفين تصل إلى إغلاق المنشأة وغرامة تصل إلى ١٠٠ ألف ريال.

وقد استفادت المرأة وخاصة في قطاع الأعمال من صدور الأمر السامي رقم (٣٣٢٢٢) المشار إليه أعلاه والقرارات التي تقضي بأن على الجهات الحكومية فتح فروع نسائية وبذلك تم إلغاء نظام الوكيل الذي كان يحول بين المرأة والجهات التي تقدم لها الخدمة. وقد بلغ عدد المنشآت التي تعود ملكيتها لسيدات سعوديات ما يزيد على ٢٦٧ ألف منشأة تجارية وصناعية. وقد بلغت الزيادة بين العامين ٢٠١٦م و٢٠١٧م في عدد السجلات التجارية التي تم إصدارها للسيدات نسبة ٩٣٪. أما مشاريع القروض الصغيرة والممنوحة للأسر المنتجة فإن نسبة النساء المستفيدات منها بلغت ٩٠٪ من إجمالي المستفيدين وذلك بزيادة تفوق ٣٠٠٪ بين العامين ٢٠١٦ و٢٠١٧م.



وقد لوحظ أن عدد النساء في سوق العمل قد تضايف في الثماني سنوات الأخيرة وذلك في مجمل القطاعين الخاص والعام. كما شهدت السنوات الأخيرة زيادة في حضور المرأة في العمل الدبلوماسي وتمثيلها المملكة في المحافل الدولية بالإضافة إلى مشاركتها في الانتخابات البلدية ومجالس الغرف التجارية.

ومن أبرز الأمثلة على الجهود المبذولة لتحسين بيئة عمل المرأة:

حرصت المملكة على توفير بيئة عمل مناسبة للمرأة لاسيما في الأمور المتعلقة بأسرتها والعناية بها وذلك لكيلا يحدث خلل في النظام الأسري بسبب العمل. فقد صدر قرار مجلس الوزراء بالموافقة على إنشاء لجنة وطنية عليا ودائمة متخصصة في شؤون المرأة حيث تستند في آرائها إلى نساء مؤهلات في مختلف التخصصات وتعمل على إعداد لائحة خاصة بعمل المرأة تراعي خصوصية المجتمع وتؤكد على حق المرأة في الوظيفة والعيش الكريم. وكما سبقت الإشارة أعلاه فقد كفلت الأنظمة في المملكة للمرأة العاملة ما يلي:

١. منح الموظفة الحق في إجازة مرضية تبعاً لنتيجة الحمل وإجازة وضع بعد الولادة وإجازة لرعاية مولودها بأجر كامل بحسب رغبتها.
٢. منح الموظفة الحق في التمتع بإجازة أمومة وفقاً للترتيب الوارد في المادة رقم (٢٢) من لائحة الإجازات وبحد أعلى ٣ سنوات طوال خدمتها الوظيفية.
٣. مراعاة المرأة العاملة في حالة وفاة زوجها حيث يمنحها النظام إجازة عدة لمدة (٤ أشهر و ١٠ أيام) من تاريخ الوفاة، كما أن لها الحق في أن تمتد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها.
٤. افتتاح العديد من الحضانات في مختلف مناطق المملكة حيث بلغت ١١١٦ حضانة.
٥. إلزام أصحاب العمل الذين يشغلون ٥٠ عاملاً فأكثر توفير مكان مناسب يتواجد فيه عدد كاف من المربيات لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن ٦ سنوات وذلك إذا بلغ عدد الاطفال ١٠ فأكثر. كذلك، فإن المنشآت التي بها ١٠٠ عاملة فأكثر في مدينة واحدة فإن النظام يعطي الوزير الأحقية في إلزام صاحب العمل في إنشاء دار حضانة بالاشتراك مع أصحاب العمل الآخرين في المدينة نفسها أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة للأطفال الذين يقل أعمارهم عن ٦ سنوات وذلك خلال ساعات عمل المرأة.



٦. تطبيق نظام التعمّل عن العمل^١ والذي يكفل تقديم التعويض للعمال العاطلين عن العمل، وفق ضوابط محددة، وذلك إلى أن يتمكن العامل أو العاملة من العودة لمزاولة العمل^٢.
٧. تمكينها من توزيع الإجازة الخاصة بالولادة (إجازة الوضع) بأجر كامل بحسب رغبتها بحيث تبدأ بحد أقصى ٤ أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع وأن لها الحق كذلك في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر ومن دون المساس بأجر الإجازة السنوية^٣.
٨. كما ألزم النظام صاحب العمل بأن يدفع للمرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، وتحصل على الأجرة كاملة إذا بلغت خدمتها ٣ سنوات فأكثر.
٩. حظر عمل المرأة العاملة في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض المرأة العاملة لأخطار محددة^٤.
١٠. حظر فصل الموظفة التي على نظام الخدمة المدنية لأي سبب متعلق بالزواج أو الامومة.
١١. حظر تكليف النساء بالعمل في الفترة الليلية لمدة ١١ ساعة متوالية ويستثنى من ذلك حالات أعطى النظام حق تحديدها للوزير. ولكن ذلك وحده لا يلغي الحاجز الاجتماعي والأسري من تلبية متطلبات العمل خصوصاً في القطاع الخاص والتي كثيراً ما تتطلب السفر والاجتماعات لضرورة سير العمل خارج أوقات الدوام الرسمية^٥.
١٢. استفادت المرأة من نظام التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية والتعويض عن إصابات العمل والأخطار المهنية ويحق لها اللجوء لوسائل الانتصاف المرتبطة بميدان العمل في القطاع الخاص.
١٣. أتيح للمرأة المشاركة في الترشح والانتخاب لمجالس الغرف التجارية، وقد شهدت السنوات الأخيرة ترشح وفوز مجموعة من السيدات بمناصب في مجالس الغرف التجارية ولجانها المختلفة. ومن الأدوار التي يتيحها مجلس الغرف في التمثيل الانتخابي عقد لقاءات حوارية مع صناع القرار في لبحث التحديات التي يواجهها القطاع الخاص وسبل حلها، وكذلك المساهمة في توعية سيدات الأعمال،

^١ المرسوم الملكي رقم (١٨/م) وتاريخ ١٤٣٥/٣/١٢هـ (الموافق ٢٠١٤/١/١٤م)
^٢ المرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ (الموافق ٢٠١٥/٣/٢٥م) المتضمن للتعديل على نظام العمل الصادر. (المصدر العنوان الإلكتروني: <https://www.hrdf.org.sa/Content/files/laborsystem.pdf>)
^٣ أكد نظام العمل في مادته رقم (١٤٩) المتضمن على حظر عمل المرأة العاملة في الأعمال الخطرة كما تمت الإشارة في الفصل الأول من هذا الباب إلى وجود أعمال يحظر نظام العمل على المرأة القيام بها كالمناجم والصرف الصحي وغير ذلك مما وجد أنه يخالف طبيعتها ويؤثر على سلامتها وسلامة جنينها في حال الحمل.
^٤ كشفت استبيان قام به صندوق تنمية الموارد البشرية لاستطلاع رأي أصحاب العمل بأن عدم المرونة لدى المرأة العاملة في هذه الجوانب يقلل من اهتمام صاحب المنشأة في توظيف النساء من حيث المرونة في الوفاء بمتطلبات العمل كالسفر والاجتماعات خارج أوقات الدوام الرسمية والتي تمنعها المادة رقم (١٥٠) من نظام العمل والعمال السعودي.



بالإضافة إلى تنمية المشاريع التي من شأنها مساعدة السيدات في تحسين المستوى المعيشي لهن وعائلاتهن. كذلك تقوم مجالس الغرف بتشجيع أرباب العمل لزيادة الوظائف المناسبة للمرأة العاملة في المملكة.^٦

٦- كيف يمكن تحسين اتساق السياسات بين مختلف الوزارات أو الإدارات الحكومية التي تعالج قضايا المرأة والمسائل المتصلة بالأعمال التجارية؟

تم البدء بذلك من خلال إيجاد هدف استراتيجي كأحد أهداف برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ (أحد برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠) وهو هدف زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. ولكن يحتاج كذلك تحسين ترابط السياسات بين الجهات المختلفة المتعلقة بقضايا المرأة على المستوى الوطني الى مزيد من الأهداف المشتركة في هذا الشأن.

٨- هل هناك أي ممارسات جيدة للمؤسسات التجارية التي تعتمد منظورا جنسانياً في الالتزامات المتعلقة بسياسات حقوق الإنسان، ومعالجه الفجوة في الأجور بين الجنسين، ونقص تمثيل المرأة في المجالس والمناصب العليا، أو اشراك النساء المتضررات في مشاورات مجدية وعمليات الإصلاح؟

حظرت الوزارة كل تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية وذلك وفقاً للقرار القرار الوزاري رقم (٢٣٧٠/١) وتاريخ ١٨ / ٠٩ / ١٤٣١ هـ كما تضمنت الوزارة ذلك وأكدت عليه في النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل حيث نصت المادة (٣٤) من اللائحة على ضوابط عامة منها: منع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.

^٦ معلومات عن دعم المرأة السعودية من موقع مجلس الغرف التجارية (المصدر العنوان الإلكتروني: www.csc.org.sa)



٩- ما هو دور الأعمال التجارية في التعامل مع القوانين والسياسات والممارسات المجتمعية المحلية التي تتطوي على التمييز ضد المرأة؟

جميع المواطنين متساوون في حق العمل وفقاً للمادة (٣) من نظام العمل، كما تضمنت لائحة تنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٨٤٤٤٧) وتاريخ ١٤٣٩/٤/٢٧هـ الإجراءات المتبعة في المنشأة للتعامل مع تلك الحالات وذلك في المادة (٤٠) و (٤١) منها. إضافة إلى إلزام المنشآت باتباع ما تنص عليه الأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية ذات الصلة والصادرة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وإيقاع العقوبات ومن ذلك على سبيل المثال:

- الباب التاسع من نظام العمل المتعلق بتشغيل النساء وأهم ما ذكر فيه: الحقوق المتعلقة بالإجازات، حقوق متعلقة بالحضانة، حقوق متعلقة بالرضاعة وغيرها.
- القرارات الوزارية لتنظيم عمل المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل.
- لائحة تنظيم العمل التي ذكرت في أحد فصولها ضوابط سلوكيات العمل والتي تنطبق إلى حماية المرأة (والعامل بشكل عام) من أي تعدي سلوكي عليها في بيئة العمل ويشمل ذلك التحرش.

١٠- كيف يمكن للصناعات الإعلامية والإعلانية أن تكافح التمييز الجنساني وعدم تمكين المرأة؟

تستمر جهود الدولة في إقامة الأنشطة ووضع البرامج التي تهدف للحيلولة دون أن تؤدي التصورات الخاطئة إلى التمييز ضد المرأة. ومن هذه الجهود ما يلي:

- قيام هيئة كبار العلماء، باعتبارها أعلى سلطة دينية في البلاد، بمهمة تصحيح المفاهيم الخاطئة والمسببة للمرأة بإصدار الهيئة البيانات بشكل مستمر، ونشرها في وسائل الإعلام ومن خلال حساباتها على مواقع التواصل الاجتماعي. وكذلك عبر البرامج التي يتم فيها استضافة أعضاء الهيئة (٧).

^١ هيئة كبار العلماء: تتكون من نخبة من كبار العلماء المختصين في الشريعة الإسلامية يجري اختيارهم بأمر ملكي. ويتولى رئاستها مفتي عام المملكة العربية السعودية ومن مهامها: (١) إيداع الرأي فيما يحال إليها من ولي الأمر من أجل بحثه وتكوين الرأي المستند إلى الأدلة الشرعية فيه.



- قيام وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد من خلال خطباء وأئمة المساجد بضرورة تصحيح مثل هذه المفاهيم والتحذير من التهاون بشأنها.
- قيام مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني من خلال اللقاءات والبرامج بنشر الوعي بحقوق المرأة. عبر الحوار المستمر والهادف إلى طرح المسائل ذات العلاقة على المعنيين من الجنسين لمناقشتها والخروج بنتائج تساهم في النهوض بالمرأة هامش (٨).
- قيام وزارة التعليم بمراجعة الكتب والمقررات الدراسية بشكل دوري بالتنسيق مع الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بحقوق الإنسان بما فيها هيئة حقوق الإنسان، وتطوير المناهج بشكل شامل لضمان عدم احتوائها على ما يغذي المواقف السلبية تجاه النساء، وفي حال وجود ذلك فإنه تتم معالجته على الفور.
- قيام هيئة تقويم التعليم العام بمهمة تقويم التعليم، بشقيه الحكومي والأهلي، للبنين والبنات، وذلك من أجل رفع جودة التعليم، وكفائته، ودعم التنمية والاقتصاد الوطني من خلال تحسين مخرجات التعليم بما في ذلك مكافحة الأفكار السلبية أو تلك التي لا تتسق ومصالحة الفرد والمجتمع والدولة هامش (٩).
- تولي وزارتا الثقافة والإعلام متابعة محتويات المواد الإعلامية لضمان عدم احتوائها على ما يغذي المواقف السلبية تجاه المرأة مع مراعاة الحق في حرية الرأي والتعبير.
- كما تؤدي وسائل الاعلام دوراً هاماً في توعية المعنيين بمجتمع العمل بضرورة التقيد بالأحكام القانونية التي يتضمنها نظام العمل والقرارات الصادرة له وفي كل مجال من المجالات كحماية الأجور والتقيد بساعات العمل والتبليغ عن انتهاكات نظام العمل والسلامة والصحة المهنية بطبيعة الحال وكذلك الأحكام الواردة في القوانين العقابية كقوانين مكافحة الاتجار بالبشر وبلا شك فإن الإعلام يمكنه أن يرسل رسائل توعية عبر الوسائل المختلفة تركز على بعض التساؤلات والإشكاليات والمؤشرات التي تتعلق بعمل المرأة كما يمكن أن يكون هناك تنسيق مشترك وتنفيذ برامج إعلامية وتوعوية مشتركة تقوم بإيصال الرسائل الهامة وفق أهداف وغايات كل جهة تمكن المرأة من عملها دون تمييز أو تقليل من قدراتها .

(ب) التوصية في القضايا الدينية المتعلقة بتقرير أحكام عامة ليسترشد بها ولي الأمر وذلك بناء على بحوث يجري تهيئتها واعدادها بهذا الخصوص

(المصدر العنوان الإلكتروني: www.ssa.gov.sa)

١ تأسس مركز الملك عبد الله للحوار الوطني، ومقره الرياض، بموجب الأمر السامي رقم (م/٣٣٩) وتاريخ ١٤٢٤/٥/٢٤ الموافق ٢٠٠٣/٥/٢٤م) ويهدف لنشر ثقافة الحوار وذلك عبر مناقشة القضايا الوطنية الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية والتربوية وغيرها (المصدر العنوان الإلكتروني: www.kacnd.org)

٢ تأسست هيئة تقويم التعليم العام بقرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٤٣٤/٤/٢٢ الموافق ٢٠١٤/٢/٢٣م)، والهيئة ذات شخصية اعتبارية مستقلة، تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي، ويشغل فيها النساء العديد من المواقع القيادية وترتبط تنظيمياً برئيس مجلس الوزراء