

(Translated from Arabic)

Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia to the United Nations Office at Geneva

Official reply of the Kingdom to the joint appeal issued on 22 February 2019 (AL SAU 4/2019) from the Special Rapporteur on the right to education, the Special Rapporteur on the right to privacy and the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences

16 April 2019

1. With regard to the question concerning the impact of Absher on women's enjoyment of human rights, including the right to privacy and freedom of movement:

The Kingdom's legislation, in particular the Basic Law of Governance, guarantees equality between men and women, and actually provides for positive discrimination on behalf of women in the case of some rights. Many sharia and legal provisions criminalize any violation or inequity directed against women. It is essential to protect their rights and respect their status as partners of men in achieving human welfare, renaissance of the homeland, prosperity and the advancement of civilization. There is nothing in the Basic Law of Governance or the legislation in force in the Kingdom that can be regarded as discrimination against women in legal terms or unfair differentiation between men and women. Saudi women have succeeded in attaining an advanced stage that enables them to participate in all areas of development within and outside the Kingdom, such as participation in senior State positions or appointment to the Shura Council, the Human Rights Commission, and scientific councils and entities. They also occupy leadership positions and participate as voters and candidates in municipal elections and in the membership of chambers of commerce. In addition, they hold high-level international positions, such as the former Executive Director of the United Nations Population Fund (UNFPA) and the Kingdom's Ambassador to the United States of America, who continuously participates in United Nations committees and events and in other local, regional and international events.

The Kingdom continues to support and develop society and its members without discrimination and to ensure that they enjoy their rights on a fair and equal basis. The establishment of the Council for Economic and Development Affairs as a body associated with the Council of Ministers represents a qualitative shift aimed at centralizing national efforts and directing them towards the achievement of development goals on behalf of society in general, reviewing economic and development strategies and plans, and monitoring their implementation and coordination.

The Kingdom has submitted reports based on its international obligations, in particular its report on the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, which was published on the website of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), and which provides details of legislative and other measures aimed at empowering women and protecting and promoting their rights in the Kingdom.

It should be noted that women's right to freedom of movement is guaranteed, on an equal basis with others, by the Kingdom's legislation. Article 36 of the Basic Law of Governance stipulates that: "The movement of individuals may not be restricted, nor may they be detained or imprisoned save in accordance with the law."

Absher is a national smartphone application whereby the Ministry of the Interior provides electronic services without needing to review the beneficiaries of such services. The application is linked to a number of electronic data exchange entities in order to automate the service and provide it smoothly and easily to citizens, residents and visitors (both male and female), in line with the Kingdom's regulations and legislation. The application has the following three icons:



1. Absher for individuals:

This electronic application serves community members, both citizens and residents, and provides them and their families with extremely safe and reliable electronic services.

The application provides more than 160 interactive and informational services from more than 20 sectors and serves more than 11 million users. Absher for individuals has generated strong demand and high praise from users for the easily accessible services. More than 186 million operations have been conducted in one year.

2. Absher for business:

This electronic application serves owners of small businesses and individual companies in the Kingdom that have 100 or fewer employees. Electronic employment transactions can be conducted within minutes. The application was launched in 2017 to provide key services to owners of individual establishments and companies. Action is also being taken to provide future value added services.

3. Governmental Absher:

This electronic application serves government agencies, helping to raise the level of electronic interaction between different bodies and accelerating the completion of procedures. This type of application can play a key role in implementing the 2020 Transformation Programme and achieving the objectives of Vision 2030. These services will also lay the basis for the provision of additional services that are not provided by Absher for individuals or Absher for business.

With regard to the question in the joint appeal from the Special Rapporteurs and the Working Group concerning women's enjoyment of their fundamental rights to work, employment and access to justice, the Kingdom's legislation guarantees the right to work without any discrimination. Article 28 of the Basic Law of Governance stipulates that: "The State shall endeavour to ensure that job opportunities are available to every able person and shall enact laws to protect workers and employers." National plans have focused, in accordance with this article, on ensuring that job opportunities are available to every able person, in both the public and private sectors, through the promulgation of regulations and laws and the adoption of measures aimed at achieving that objective and based on gender equality. Special attention is given to women in the objectives of successive development plans with a view to increasing their enjoyment of the right to work.

With regard to equality in terms of employment opportunities and choice, equal pay and social security, article 1 of the Civil Service Code, which regulates public-sector employment, stipulates that: "Merit shall constitute the basis for selecting public service employees." All male and female employees in the public sector are subject to the same public service rules and regulations governing recruitment, transfer, promotion, training, wages, leave, health care, job security and retirement. They have access to the same remedies at various levels and may file complaints against any form of discrimination.

Article 3 of the Labour Code, which regulates employment in the private sector, stipulates that: "Every citizen has the right to work. Non-citizens may not exercise that right unless the conditions provided for in this Code are fulfilled. All citizens are equal in terms of the right to work." The Kingdom is a party to the International Labour Organization (ILO) Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) and the ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). Ministerial Decision No. 2370/1, which was promulgated on 18 Ramadan 1431 A.H. (28 August 2010 A.D.), prohibits discrimination between male and female workers in respect of wages for work of equal value. Ministerial Decision No. 803 on the Wages Protection Programme was promulgated on 12 Safar 1434 A.H. (26 December 2012 A.D.) and was introduced in stages by the Ministry of Labour and Social Development with effect from June 2013. The Programme operates electronically and involves businesses paying wages through local banks and submitting employee wage details to the Ministry. The Programme monitors the data on workers' monthly payments and compares this with the data recorded by the Ministry to ensure that wages are paid on time and in full by the employer.

With regard to access to justice, article 47 of the Basic Law of Governance stipulates that: “The right of litigation is guaranteed equally for citizens and residents of the Kingdom.” Article 43 stipulates that: “The Royal Council and the Council of the Crown Prince shall be accessible to all citizens and to everyone with a complaint or grievance. All persons shall have the right to contact the public authorities regarding matters affecting them.” Government departments, the Human Rights Commission and civil society institutions, including the National Society for Human Rights, take the necessary measures to obtain redress for women who are subjected to any form of discrimination.

With a view to promoting women’s right to litigation and supplementing the provisions of the Code of Sharia Procedure, which provide for gender equality and full legal capacity before the courts, a number of provisions aimed at facilitating women’s exercise of their right to litigation have been included in the legislation.

2. With regard to the request to indicate what steps the Kingdom is taking to follow through on its commitments to end the male guardianship system and ensure compliance with its international obligations under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women:

The term guardianship is often mentioned by human rights mechanisms and organizations as a derogation from women’s rights. In reality, it is a principle that promotes human rights in general. Guardianship is a type of deputyship that is established after a testator’s death, and the guardian is required, for instance, to look after minors’ financial affairs. While it may be established on behalf of a man or a woman, it is usually established on behalf of a woman.

Abuse of this principle, which is enshrined in the Islamic sharia (guardianship), involves its use as a pretext for assuming control of persons entrusted to the guardian’s care and violating their rights. The Kingdom’s legislation and its competent institutions seek to prevent and eradicate such abusive individual practices. The Kingdom complies with its international obligations and duties under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

3. With regard to the request to provide information on any measures that the Kingdom has taken or intends to take in order to implement the recommendations of United Nations human rights mechanisms, referred to above, and to bring its legislation into compliance with international human rights law:

As mentioned above in response to question No. 1, the Kingdom has submitted reports based on its international obligations, in particular its report on the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, which was published on the OHCHR website and which provides details of legislative and other measures aimed at empowering women and protecting and promoting their rights in the Kingdom. The Kingdom’s legislation is in compliance with international human rights law.

4. With regard to the question concerning the impact of male guardianship laws on access to education for women and girls to education at all levels (primary, secondary, tertiary and vocational training) and the steps the Government is taking to ensure that the right to education of women and girls is fully respected:

Reference was made to the misinterpretation of the term guardianship in the reply to question 2. Guardianship has no impact whatsoever on the access of women and girls to education at all levels. The Kingdom’s legislation guarantees the right to education free of charge and without discrimination to all citizens (male and female). Article 30 of the Basic Law of Governance stipulates that: “The State shall provide public education and shall undertake to combat illiteracy.” Article 233 of the Kingdom’s Public Education Policy Document, promulgated by Cabinet Decision No. 779 of 16-17 Dhu al-Qa’da 1389 A.H. (26–27 November 1969 A.D.), states that all types of education shall be free of charge at all stages. In view of the important role played by education in achieving sustainable development and promoting human rights, article 15 of the Policy Document reaffirms the link between education at all stages and the country’s General Development Plan, which is designed to build a solid partnership between men and women. The education budget

totalled 193 billion Saudi Arabian riyals (SRI) in 2019, which is equivalent to 17 per cent of the State budget. The allocations for boys' education in the Ninth Development Plan accounted for 40.34 per cent of the education budget, while the allocations for girls' education accounted for 59.66 per cent of the education budget. Vigorous action has been taken to provide education and combat illiteracy on the basis of gender equality.

With regard to vocational training, the first college was established in 2007 and there were 23 colleges by 2018. They provide high-quality training for women in order to increase their efficiency and qualifications and promote their integration into the labour market. A Centre for Vocational Guidance and Career Coordination has been established to supervise, direct and formulate the policies required to steer individuals towards appropriate professions and to provide them with the necessary skills and appropriate training based on labour-market requirements.

The Kingdom's education system is based on equality between men and women in all areas, including procedures for admission and enrolment at various levels, curricula, examinations, the qualifications of teachers and lecturers, and the quality of facilities and educational materials. In fact, greater attention has been paid to women through affirmative action, particularly the ongoing establishment of university residence halls for girls, such as Princess Nourah bint Abdulrahman University and the university residences at Imam Mohammad bin Saud University and King Saud University.



Ref: 413/6/8/458

Geneva, 17 April 2019

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 Special Procedures Branch of the Human Rights Council, and has the honor to refer to it Secretariat letter No (ALSAU 4/2019) dated 22 February 2019.

In this regard, the Permanent Mission has the honor to attach hereto the official replay of the Kingdom of Saudi Arabia, and would kindly like to request from the special procedures branch to transmit the attached reply to all concerned parties that are reviewing the same case mentioned in the above communication.

The Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia to the United Nations Office and other International Organizations in Geneva avails itself of this opportunity to the Office of the Secretary of the Special procedures of the Human Rights Council the assurances of its highest consideration.



TO the Office of the High Commissioner for Human Rights Council
Special Procedures Branch
United Nations Office
Geneva



رد المملكة الرسمي على ما ورد في النداء المشترك الصادر بتاريخ 22 فبراير
2019 (رقم AL SAU 4/2019) عن المقرر الخاص المعني بالتعليم والمقرر
الخاص المعني بالحق في الخصوصية والمقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد
المرأة وأسبابه وعواقبه.
16 أبريل 2019م

1- بالنسبة للاستفسار (مدى تأثير تطبيق أبشر على تمتع المرأة بحقوق
الإنسان، بما في ذلك الحق في الخصوصية وحرية التنقل).
إن أنظمة المملكة وبالأخص النظام الأساسي للحكم كفلت المساواة بين الرجل
والمرأة، بل منحها تميزاً إيجابياً في عدد من الحقوق، وهناك الكثير من النصوص
الشرعية والقانونية التي تجرم كل انتهاك أو ظلم موجه ضد المرأة، وتوجب حماية
حقوقها واحترام مكانتها باعتبارها شريكة للرجل في تحقيق رفاهة الإنسان ونهضة
الأوطان، وعمارة الأرض والرقى بالحضارة، وليس في النظام الأساسي للحكم أو
الأنظمة المعمول بها في المملكة ما يمكن اعتباره تمييزاً ضد المرأة أمام القانون، أو
تفرقة ظالمة بين الرجل والمرأة. والمرأة السعودية وصلت بإنجازاتها إلى مراحل
متقدمة مكنتها من المشاركة في كل المجالات التنموية داخل المملكة وخارجها، سواء
من خلال مشاركتها في مناصب عليا قيادية في الدولة، إضافة إلى تعيينها في
عضوية مجلس الشورى ومجلس هيئة حقوق الإنسان والمجالس والهيئات العلمية، أو
من خلال الوظائف القيادية التي تتولاها، ومشاركتها ناخبة ومرشحة في الانتخابات
البلدية وفي عضوية الغرف التجارية، إضافة إلى شغلها مناصب دولية عليا،
كمنصب المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان سابقاً، وتعيين امرأة سفير
للمملكة في الولايات المتحدة الأمريكية، ومشاركتها المستمرة في لجان وفعاليات
الأمم المتحدة وغيرها من الفعاليات المحلية والإقليمية والدولية.



وجهود المملكة مستمرة في دعم وتطوير المجتمع وأفراده دون تمييز وبما يكفل تمتعهم بحقوقهم بشكل متساو وعادل. ويمثل إنشاء مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية كجهاز يرتبط بمجلس الوزراء نقلة نوعية لتركيز الجهود الوطنية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف التنموية المتعلقة بالمجتمع بشكل عام ومراجعة الاستراتيجيات والخطط الاقتصادية والتنموية، ومتابعة تنفيذها والتنسيق بينها.

وسبق أن قدمت المملكة تقاريرها في ضوء التزاماتها الدولية وعلى وجه الخصوص التقرير المقدم في شأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمنشور على موقع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، والتي تم التفصيل فيها عن التدابير التشريعية وغير التشريعية التي تهدف إلى تمكين المرأة وتعزيز وحماية حقوقها في المملكة.

وتجدر الإشارة إلى أن الحق في حرية التنقل والحركة للمرأة مكفول بموجب أنظمة المملكة، على قدم المساواة مع الآخرين، حيث نصت المادة (36) من النظام الأساسي للحكم على أن "لا يجوز تقييد تصرفات أحد، أو توقيفه، أو حبسه، إلا بموجب أحكام النظام".

وتطبيق "أبشر" هو منصة وطنية لتقديم خدمات وزارة الداخلية بشكل إلكتروني دون الحاجة إلى مراجعة المستفيد للجهة للحصول على الخدمات، وترتبط هذه المنصة مع عدد من الجهات لتبادل البيانات إلكترونياً لأتمتة (إتمام) الخدمة وتقديمها بكل يسر وسهولة للمواطنين والمقيمين والزائرين على حد سواء (ذكوراً، وإناثاً) بما يتماشى مع اللوائح والأنظمة المنصوص عليها في المملكة، وهي ثلاثة منصات "أيقونات" كما يأتي:

1- أبشر (أفراد):

هي منصة إلكترونية تخدم أفراد المجتمع من مواطنين ومقيمين وتقدم لهم ولعائلاتهم خدمات إلكترونية بأمان وموثوقية عالية.



وتقدم هذه المنصة أكثر من (160) خدمة تفاعلية واستعلامية مقدمة من أكثر من (20) قطاعاً لخدمة أكثر من (11) مليون مستخدم، ومنصة أبشر للأفراد لاقت إقبالاً وثراء كبير من قبل المستخدمين لما وفرت له من تسهيل لهم في الخدمات المقدمة فتم تنفيذ ما يزيد عن (186) مليون عملية خلال عام واحد.

2- أبشر (أعمال BUSINESS):

هي منصة إلكترونية تخدم أصحاب المؤسسات الصغيرة والشركات الفردية في المملكة التي لديها (100 عامل وأقل) وتمكنهم من تنفيذ تعاملاتهم الإلكترونية الخاصة بالعمالة بدقائق، وتم إطلاق هذه المنصة في 2017م، لتوفير أهم الخدمات التي يحتاجها أصحاب المؤسسات والشركات الفردية، كما تعمل على توفير خدمات مستقبلية ذات قيمة مضافة.

3- أبشر (حكومي Gov):

هي منصة إلكترونية تخدم الجهات الحكومية " حكومة - حكومة " بما يساهم في رفع مستوى الربط الإلكتروني بين الجهات المختلفة وتسريع وتيرة إنجاز التعاملات، ولهذا النوع من المنصات أهمية كبرى في تحقيق خطوات جوهرية للوصول إلى التحول 2020 وتحقيق أهداف رؤية 2030، كما أن هذا النوع من الخدمات سيسمح في تقديم خدمات إضافية غير الموجودة في أبشر أفراد وأبشر أعمال.

فيما يتعلق بما ورد في النداء المشترك الوارد من عدد من المقررين والفرق الخاصة من تمتع المرأة بحقوقها الأساسية في العمل والتوظيف والنفاز إلى العدالة. فإن أنظمة المملكة تكفل الحق في العمل دون أي تمييز، فقد نصت المادة (28) من النظام الأساسي للحكم "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسند الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل"، وقد تركزت الخطط الوطنية لتيسير مجالات العمل لكل قادر عليه سواء فيما يتعلق بالقطاع الحكومي أو الأهلي عملاً بهذه المادة، من خلال سن الأنظمة واللوائح واتخاذ التدابير الرامية لتحقيق هذا الهدف، والقائمة



على أساس المساواة بين الجنسين، مع إيلاء أهمية خاصة للمرأة لتحقيقاً لعدد من أهداف خطط التنمية المتعاقبة الرامية لرفع مستوى تمتع المرأة بحقوقها في العمل. وللمساواة في فرص العمل، واختياره، والمساواة في الأجر، والضمان الاجتماعي، فقد نصت المادة (1) نظام الخدمة المدنية الذي ينظم العمل في القطاع العام على أن "الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظائف العامة"، ويخضع كافة الموظفين في القطاع العام من الرجال والنساء لذات النظم واللوائح المرتبطة بالوظيفة العامة، سواء ما يتعلق بالتعيين أو النقل، أو الترقية، أو التدريب، أو الأجور، أو الإجازات، أو الوقاية الصحية، أو الأمن الوظيفي، أو التقاعد، ويتوفر لهم ذات وسائل الانتصاف بدرجاتها المختلفة والتي يمكن اللجوء إليها بالتظلم ضد أي تمييز.

كما نصت المادة (3) من نظام العمل الذي ينظم العمل في القطاع الخاص على أن "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توفر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل"، والمملكة طرف في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات عن العمل ذي القية المتساوية، واتفاقية رقم (111) الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، وقد صدر القرار الوزاري رقم (1/2370) وتاريخ 1431/9/18هـ الموافق 2010/08/28م مؤكداً على منع كل تمييز في الأجور بين العمال والعاملات عن العمل المتماثل، وقد أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية برنامج حماية الأجور بموجب القرار الوزاري رقم (803) وتاريخ 1434/2/12هـ (2012/12/26م) وبدأت في تطبيقه مرحلياً اعتباراً من شهر يونيو 2013م، حيث يعمل هذا البرنامج وفق آلية إلكترونية، يتم من خلالها صرف الأجور عبر البنوك المحلية من قبل المنشآت، ورفع ملفات أجور عمالها إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، كما يقوم هذا البرنامج برصد بيانات صرف الأجور الشهرية للمنشآت ومقارنتها مع البيانات



المسجلة في الوزارة حتى يمكن رصد التزام المنشآت في سداد الأجور في الوقت والقيمة المتفق عليهما.

وفيما يتعلق بالنفوذ إلى العدالة، فقد نصت المادة (47) من النظام الأساسي للحكم على أن "حق التقاضي مكفول بالتساوي للمواطنين والمقيمين في المملكة..."، كما تضمن النظام ذاته في مادته (43) على أن "مجلس الملك ومجلس ولي العهد مفتوحان لكل مواطن ولكل من له شكوى أو مظلمة، ومن حق كل فرد مخاطبة السلطات العامة فيما يعرض له من الشئون". وتقوم الإدارات الحكومية، وهيئة حقوق الإنسان، ومؤسسات المجتمع المدني بما فيها الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، باتخاذ ما يلزم لإنصاف المرأة عندما تواجه أي شكل من أشكال التمييز.

ولتعزيز حق المرأة في المسائل المتعلقة بالتقاضي، وإضافةً إلى أن الأصل في أحكام نظام المرافعات الشرعية هو المساواة بين الجنسين أمام الإجراءات القضائية المختلفة، وأهليتهما القانونية الكاملة، فقد تضمن النظام عدداً من الأحكام التي تهدف للتيسير على المرأة عند ممارستها لحقوقها في التقاضي.

2- بالنسبة لطلب (الموافاة بالخطوات المتبعة من المملكة لتحقيق التزاماتها بإنهاء نظام الوصاية الذكورية وضمان التقيد بالواجبات الدولية بموجب اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة).

إن مصطلح الوصاية كثيراً ما يرد من آليات ومنظمات حقوق الإنسان باعتباره يمثل انتقاصاً من حقوق المرأة، في حين أنه يمثل مبدأ يعزز حقوق الإنسان بشكل عام، فالوصاية هي نوع من أنواع النيابة تثبت بعد موت الموصي، وتشمل رعاية شؤون القاصرين المالية من قبل الوصي، وقد تثبت للرجل أو للمرأة، وغالباً ما تثبت للمرأة.

وإن إساءة استعمال هذا المبدأ الذي قرره الشريعة الإسلامية (الوصاية) بجعله ذريعة للتسلط على الموصى عليه وانتهاك حقوقه، يبقى في إطار الممارسات الفردية



الخاطئة التي تتضافر أنظمة المملكة والمؤسسات ذات الصلة لمنعها والقضاء عليها، والمملكة متقيدة بالتزاماتها وواجباتها الدولية الناشئة لانضمامها لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

3- بالنسبة لطلب (الموافقة عن أية إجراءات اتخذتها أو تنوي اتخاذها المملكة لتنفيذ توصيات آليات حقوق الإنسان الأممية المشار إليها أعلاه، وجعل تشريعها متوافقاً مع القانون الدولي لحقوق الإنسان).

سبق الإشارة أنفاً في الافادة على الاستفسار رقم (1) إن المملكة قدمت تقاريرها في ضوء التزاماتها الدولية وعلى وجه الخصوص التقرير المقدم في شأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمنشور على موقع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، والتي تم التفصيل فيها عن التدابير التشريعية وغير التشريعية التي تهدف إلى تمكين المرأة وتعزيز وحماية حقوقها في المملكة، وتشريعات المملكة متفقة مع القانون الدولي لحقوق الإنسان.

4- بالنسبة للاستفسار عن (تأثير قوانين الوصاية الذكورية على قدرة المرأة في الحصول على التعليم في كافة المستويات "الابتدائي، والثانوي، والثالث، والتدريب المهني"، والإشارة إلى الخطوات المتبعة من قبل الحكومة لضمان حق التعليم بالنسبة للمرأة).

سبق الإشارة إلى الفهم الخاطئ لمصطلح الوصاية في الإجابة على الاستفسار رقم (2)، ولا علاقة للوصاية في التأثير على قدرة المرأة في الحصول على التعليم في كافة المستويات، وتكفل أنظمة المملكة لجميع المواطنين (ذكوراً وإناثاً) الحق في التعليم مجاناً دونما أي تمييز، حيث نصت المادة (30) من النظام الأساسي للحكم على أن "توفر الدولة التعليم العام، وتلتزم بمكافحة الأمية"، وأكدت المادة (233) من السياسة العامة للتعليم بالمملكة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 779 وتاريخ 16-11/1389هـ، الموافق (27-26/11/1969م) على مجانية التعليم بكافة أنواعه



ومراحلها، كما أكدت المادة (15) من سياسة التعليم على ربط التربية والتعليم في جميع المراحل بخطة التنمية العامة للدولة والتي تهدف لتحقيق شراكة قديمة بين الرجل والمرأة، وإيماناً من المملكة بأهمية دور التعليم في تحقيق التنمية المستدامة وإعمال حقوق الإنسان؛ فقد بلغ ما خُصص لميزانية التعليم في العام 2019م، بحوالي (193) مليار ريال، ما نسبته (17%) من الميزانية العامة للدولة، بلغت الاعتمادات المخصصة لتعليم البنين في خطة التنمية التاسعة 40.34% من ميزانية التعليم، بينما بلغت الاعتمادات المالية المخصصة لتعليم البنات 59.66% من ميزانية التعليم. وقد اتخذت العديد من الجهود لتوفير التعليم ومكافحة الأمية على أساس المساواة بين الجنسين.

وفيما يتعلق بالتدريب المهني، فقد أنشئت أول كلية في عام 2007م، وبلغت في العام 2018م (23) كلية، تعنى بتوفير تدريب نوعي للمرأة لرفع كفاءتها وتأهيلها للانخراط في سوق العمل، وقد استحدث مركز خاص بالتوجيه المهني والتنسيق الوظيفي ليقوم بالإشراف والتوجيه ووضع السياسات اللازمة بهدف توجيه الفرد للمهنة الملائمة والمهارات اللازمة والتدريب المناسب بما يتوافق مع سوق العمل. إن النظام التعليمي في المملكة يقوم بشكل أساسي على المساواة بين الرجل والمرأة في كل جوانبه، سواء ما يتعلق بآليات القبول والالتحاق بالمراحل الدراسية، أو ما يتعلق بالمناهج الدراسية، والاختبارات، أو ما يتعلق بمؤهلات المعلمين والمحاضرين، أو في نوعية المرافق والمعدات الدراسية، بل قد حظيت المرأة باهتمام أكثر في هذا الجانب من قبيل التميز الإيجابي، خصوصاً مع استمرار إنشاء عدد من المدن الجامعية الخاصة بالفتيات، مثل جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، والمدن الجامعية التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود وجامعة الملك سعود.

انتهى...