

حقوق الإنسان في الصحافة



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

الملف الصحفي ليوم/ الجمعة-السبت- الأحد

19-18-17 جماد ثاني 1440 / 24-23-22 فبراير 2019





الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
2	الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان
6	أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

قاضي لـ المدينة : لا ضغوط على أولياء الدم للتنازل في قضايا القصاص

تسوية 80% من 30 ألف قضية في لجنة إصلاح ذات البين بمنطقة مكة

المصدر: جريدة المدينة الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م
<https://www.al-madina.com/article/616733>

إبراهيم جبريل - مكة تصوير: منصور السندي
كشف رئيس لجنة إصلاح ذات البين التابعة لإمارة منطقة مكة المكرمة حاتم بن حسن قاضي عن تسوية 80% من إجمالي 30 ألف قضية تسلمتها اللجنة في المجالات الأسرية والمالية والاجتماعية. ونفى في حوار خاص لـ«المدينة» وجود ضغوط على أولياء الدم من أجل التنازل في قضايا القصاص، مشيراً إلى إنهاء 222 قضية بالعمو من إجمالي 567 قضية بإشراف اللجنة. وأكد على أهمية الشراكة مع القطاعات الحكومية والخاصة والخيرية من أجل تعزيز الجهود وإعادة الأمل للكثير من الأسر المكلمة في قضايا القصاص والنزاعات الأسرية، مشدداً على أهمية الجهود الجارية لرفع كفاءة الأداء باللجنة على مختلف المستويات. فإلى نص الحوار:

إعادة الأمل للأسر

متى انطلقت أعمال اللجنة وكيف تنظرون إلى طبيعة المرحلة الراهنة؟
استشعاراً من ولاة الأمر بأهمية استقرار المجتمع والسمو على راحة المواطنين صدر قرار أمير منطقة مكة المكرمة بتشكيل لجنة للعمو وإصلاح ذات البين بمكة المكرمة برئاسة سموه وعدد من أصحاب المعالي والفضيلة، أخذت على عاتقها مهمة محاولة إعادة الأمل للأسر المكلمة، سواء في قضايا القصاص أو النزاعات الأسرية أو مواضيع أخرى تكتنف معالجتها السرية التامة داخل أروقة اللجنة من خلال دوائرها الأربع، وتتجلى مهمتها الأساسية في التواصل مع أطراف الخصام ومحاولة التدخل بكل ما أعطاهم الله من علم وخبرة وبصيرة في تسديد تلك الأمور والعمل على إعادة الوثام بين أطراف النزاع. واللجنة تستقبل القضايا والمعاملات من الإمارة والنيابة العامة والمحاكم وأقسام الشرطة ثم تشرع بمباشرتها من قبل الدوائر الإصلاحية كل فيما يخصه.

زار صاحب السمو الملكي مستشار خادم الحرمين الشريفين أمير منطقة مكة المكرمة اللجنة مؤخراً، كيف تقرأون تلك الزيارة وما هي المضامين المهمة فيها؟

تشرفت اللجنة بزيارة سموه للوقوف على كافة مناحي العمل الإصلاحي والالتقاء بمنسوبي اللجنة الذين سجلوا لسموه الكريم أسمى آيات الشكر والتقدير على تلك الزيارة حرصاً على تأصيل منهج الإصلاح ليقينه التام أن الصلح خير وأثاره محمودة سابقاً ولاحقاً، وقد استمع الجميع إلى توجيهاته السديدة التي كانت بمثابة منهج عمل للجنة. واللجنة تعمل تحت إشراف الإمارة في كافة تفاصيل الأداء.

ما أبرز الإنجازات التي تحققت في الأونة الأخيرة؟

من أهم المنجزات خلال الفترة الماضية العمل على تحديث الجوانب الفنية من خلال تقوية الشبكة العنكبوتية وبرامج الأرشفة الإلكترونية، كما تم تطوير المرفق الإداري والمالي باللجنة، والذي يعد قاعدة العمل والجناح المساعد لدوائر الإصلاح، ونعمل على إصدار لائحة تنظيمية للأعمال الإدارية والمالية تأسيساً لكافة إجراءات الأعمال وتفعيل دور وحدة الرعاية اللاحقة التي حظيت بمباركة سمو أمير المنطقة للبدء في تأسيسها لتكاتف الجهود مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ومؤسسة رعاية الفتيات.

567 قضية قصاص

كم عدد القضايا التي وردت للجنة وما نسبة ما تم حله منها؟
ردت إلى اللجنة فيما يتعلق بقضايا القصاص منذ تأسيسها ما مجموعه 567 قضية تم العفو في 222 و تنفيذ الحكم الشرعي في 148 بعد أن أبلت اللجنة بلاءها الحسن بالإمكانات التي وفرتها إمارة منطقة مكة المكرمة لها من دعم مادي ومعنوي ووردت للدائرة النسائية في ذات البين من بداية تأسيسها في نهاية عام 1438 هـ إلى الآن 135 معاملة انتهى منها 133 معاملة، ومعاملتان فقط تحت الإجراء.

وماذا عن جهود اللجنة النسائية خلال الفترة الماضية؟
للجنة النسائية جهود في ما يسمى بالرعاية اللاحقة، وعلى سبيل المثال تحولت اللجنة معاملة مواطنه تتعرض للعنف ونسقت رئيسه اللجنة د. منيرة العكاس مع رئيس مجلس إدارة البر فائق بباري لتوفير سكن للمواطنة من قبل الجمعية، وحالات أخرى تحتاج إلى سلال غذائية جرى التنسيق بشأنها مع الجمعية أيضاً، وتعاونت اللجنة مع الدائرة الأولى (العفو) للشخص إلى منزل أولياء دم محكوم على خصمهم بالقصاص للتنازل عن قضيتهم، وتعنى الدائرة بالجانب التثقيفي لرفع كفاءة المستشارات وذلك بعقد برنامج تدريبي بالتعاون مع أكاديمية الحوار في مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني وبرنامج آخر للمستشارات ورؤساء الدوائر وبعض المستشارين في الحوار الحضاري، وهذه الدائرة مستحدثة لا يتجاوز عمرها المهني عامًا ونصف العام إلا أنها قائمة بعملها خير قيام.

اللجنة جهود واضحة فيما يخص قضايا الفتيات والاستشارات الأسرية أين وصلت في هذا الجانب؟
ورد إلى اللجنة عدد من القضايا من مؤسسة رعاية الفتيات ودور الحماية الاجتماعية، تم إنهاء 527 قضية بتزويج أطرافها وبالنسبة للدائرة الثانية وهي دائرة الاستشارات الأسرية والاجتماعية ورد إليها أكثر من 30 ألف قضية ما بين قضايا أسرية وزوجية ومالية وعقوق ومخدرات، كما باشرت الدائرة عدداً من الاستشارات الأسرية الهاتفية والعديد من البرامج الوقائية المجتمعية وتم انجاز ومعالجة أكثر من 80% منها، ويجرى تنفيذ دورات لمنسوبي لجان إصلاح ذات البين بمحافظات المنطقة والتنسيق مع مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني لتنفيذ عدد من الدورات للجنسين في مواضيع الحوار لأهمية ذلك للمستشارين حين مباشرتهم العمل.

كيف تنظرون إلى أهمية الشراكات في عمل اللجنة؟
نتعاون مع الإدارة العامة للتعليم في منطقة مكة المكرمة فيما يتعلق بقضايا الدائرة الثانية والثالثة من خلال المرابي عبد الكريم طاش، الذي يعمل بمثابة ضابط اتصال ومنسق أعمال اللجنة وكذلك الحال نتعاون مع فرع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ممثلة في دار الملاحظة ودار الضيافة لمعالجة الحالات الخاصة للفتيات في جو من السرية التامة ويرأس الدائرة الثانية المرابي التربوي إبراهيم الثبيتي أما الدائرة الأولى فيرأسها الدكتور علي بن يوسف الزهراني الأستاذ بجامعة أم القرى، فيما ترأس الدائرة الرابعة النسائية التخصصية الدكتورة منيرة العكاس مساعدة مدير عام التعليم للشؤون التعليمية سابقاً، ومن خلال صحيفتكم نشيد بمساهمة بعض القطاعات الأهلية لدعمها برامج اللجنة وننتطلع إلى زيادة الدعم للنهوض في كافة المجالات.

لجنة إصلاح ذات البين.. أرقام وإنجازات

- 1422 هـ عام تأسيس اللجنة
- 4 لجان متخصصة تنظر في القضايا
- شراكات مع الجهات الحكومية والخاصة
- 30 ألف قضية أسرية ومالية ومخدرات وعقوق نظرتها اللجنة
- 567 قضية قصاص نظرت فيها اللجنة منذ التأسيس
- 527 قضية تم تزويج أطرافها بجهود اللجنة
- 148 بذلت فيها اللجنة جهودها وتم تنفيذ الحكم الشرعي فيها
- 222 قضية انتهت بالعفو
- 135 معاملة نظرتها اللجنة النسائية
- 133 معاملة عالجتها اللجنة النسائية
- 80% من القضايا تم معالجتها

ضوابط التدخل في قضايا القصاص

كيف وجدتم تقبل أطراف القضايا لمفاهيم الإصلاح؟
في الواقع تختلف ردود الأفعال في مستوى معالجة القضايا، ففي قضايا الدائرة الأولى «العفو» تأخذ المعاملات مسارات طويلة لحساسية الأمر وصعوبته لأن الأمر مبني على متعلقات القصاص، واللجنة تسعى جاهدة لدراسة القضايا المختلفة بصورة مستفيضة وإذا لزم الأمر نطلب دعم مختصين متعاونين لخبراتهم لإقناع أولياء الدم بفضل العفو لأنه منصوص عليه في الكتاب والسنة وفضيلة النفوس الكبيرة التي لا تسعى إلى مزيد من إراقة الدماء وإنما إلى الترغيب فيما عند الله

من الأجر والمثوبة.

ما هي المعايير التي تعتمد عليها اللجنة خلال محاولاتها إيجاد حل في القضايا التي تباشرها؟ أود الإشارة إلى أمر مهم في هذا الجانب وهو عدم سعي اللجنة إطلاقاً إلى التأثير أو الضغط على أولياء الدم للتنازل وإنما مخاطبتهم بالحسنى وتذكيرهم بالآيات الكريمة والأحاديث الشريفة التي تبين فضل العفو، ومنهم والله الحمد من يستمع لذلك ويرغبون فيما ما عند الله تعالى لعلمهم أن ما عند الله خير وأبقى، وهناك فئات من أولياء الدم تعاد عليهم المحاولات ويتدخل الوجهاء بالتي هي أحسن وكذلك الحال فإن قضايا الدائرة الثانية المختصة بالاستشارات الأسرية الاجتماعية نجد كثيراً من أطراف النزاع يقدرون شفاعاة اللجنة ويسعون هم الآخرين إلى التنازل عن بعض المواقف رغبة في الإصلاح.

التعامل مع حقوق الإنسان

هل هذا المعيار ينطبق أيضاً على القضايا الأخرى؟

بالنسبة لقضايا رعاية الفتيات، حالات كثيرة تستجيب للتسوية الإصلاحية، وفيما يتعلق بالدائرة الثالثة فإن اللجنة تقدم مساعدة مالية مجزية للمساعدة في تكاليف نفقات الزواج حرصاً منها على انتلاف الأسر وتماسكها، أما بالنسبة للدائرة الرابعة ومسامها الدائرة النسائية التخصصية، فهي تتقاسم عملية الإصلاح مع الدوائر الأخرى ووردتنا الإحصائيات التي تشير إلى تقبل أطراف الدعاوي للحلول السلمية والرضى بها.

كيف تنظرون إلى التعاون مع فرع الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان بمكة المكرمة وما طبيعته؟

العمل مع الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان يعد تكاملياً ومستمرأً، ونشيد هنا بتعاون المربي سليمان بن عواض الزايدي واهتمامه وزملائه بالتعاون البناء مع اللجنة.

وتتطلع اللجنة مهنيأً إلى حل جميع الإشكالات والقضايا التي ترد لها حرصاً منها على استقرار الوضع الأسري وإنهاء معاناة كافة الحالات، وتأمل من كل من لديه اقتراح أو دعم في أي صورة أن يتواصل مع اللجنة وتحقق التكاتف مع الدوائر الحكومية ذات العلاقة بصفة مؤسساتية في ضوء العمل ذي النهاية الطرفية بحيث تكون المسؤولية مشتركة منذ بدء القضية حتى إنهاؤها وفق توجيهات إمارة منطقة مكة المكرمة.

مامدى رضاكم عما تقدمه اللجنة وأعضاؤها والعاملون فيها من عمل؟

أود الإشادة بدور الزملاء في الدوائر الأربع وتكاتفهم لتحقيق تطلعات إمارة منطقة مكة المكرمة لتكون قدوة في حسن الأداء والحرص على جمع الشمل، ولدينا شكر شهري للعاملين المتميزين، وفي هذا الشهر أوجه بطاقات التقدير للزملاء الدكتور عبدالرحمن الغامدي مدير الشؤون الإدارية والمالية والدكتورة منيرة العكاس وإبراهيم الثبتي وعبدالكريم الطاش ومسفر المريخ على جهودهم.

أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

«الخدمة المدنية»: الإجازة المرضية والأمومة خارج تقويم الأداء

الوظيفي

المصدر: جريدة الحياة الأحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4622600>

الرياض – سعد العشام | منذ 10 ساعات في 23 فبراير 2019 - آخر تحديث في 23 فبراير 2019 / 17:49
حسنت وزارة الخدمة المدنية الجدول الدائر منذ فترة بين المعلمين والمعلمات، مع قادة وقائدات المدارس، حول احتساب الإجازة المرضية وإجازة الأمومة في تقويم الأداء الوظيفي، إذ يرى المعلمون والمعلمات بأنها من حقوقهم التي حفظها النظام لهم، فيما يصر قادة مدارس على احتسابها ضمن معايير التقويم الوظيفي.

إلا أن خطاب المدير العام لتطوير الأنظمة الوظيفية في «الخدمة المدنية» حمد الدائل موجه إلى وزارة التعليم، رداً على استفسارها حول كيفية احتساب درجات الغياب بعذر ومن دون عذر، في تقويم الأداء الوظيفي (حصلت «الحياة» على نسخة منه)، اعتبر الإجازة المرضية وإجازة الأمومة «من الحقوق التي رتبها النظام للموظف، متى ما توافرت الأسباب الداعية لمنحه الإجازة، وبالتالي لا تؤثر على درجة تقويم الأداء الوظيفي.»

ورد خطاب «الخدمة المدنية» على «التعليم» فيما يخص الغياب من دون عذر، موضحاً أن «المحافظة على أوقات العمل هو أحد العناصر الأساسية في تقويم أداء الموظف في جميع نماذج تقويم الأداء الوظيفي المعتمدة، وبينت هذه النماذج مكوناته، وكذلك مكونات كل عنصر من عناصر التقويم الأخرى، وآلية التحقق منها وقياسها، ومن هذا المنطلق يتم قياس كل عنصر وفقاً لمكوناته، وبما يظهر لمعد التقرير ومعتمده باعتبارهما أصحاب الصلاحية في ذلك، وروعي في عناصر تقويم الأداء إمكانية قياس كل عنصر على حدة وفقاً لمكوناته»، مستدركاً أن ذلك «لا يعني أن هذه العناصر منفصلة عن بعضها، وإنما هي عناصر متكاملة يتم من خلالها الوصول إلى تقويم شامل لأداء الموظف.»

قلم وولاء

من جهة أخرى، أطلق مكتب التعليم في الشفا التابع للإدارة العامة للتعليم في منطقة الرياض، مبادرة تدعم العربية بعنوان «قلم وولاء»، وقالت رئيسة المبادرة مشرفة اللغة العربية فاطمة القحيز، إن «فريق قلم وولاء للطالبات صمم تطبيقاً إلكترونياً يدعم الأجهزة الذكية، يتيح للطالبات في كل مناطق المملكة وخارجها، التحدث عن إنجازات المملكة من خلال نشرها عبر التطبيق بعد تحكيمها من خبرات ومشرفات اللغة العربية»، متوقعة عقد شراكة مع شركات أخرى لنشر المبادرة.

وكان مكتب التعليم في شمال الرياض (بنات)، أطلق مبادرة أدبية لطالبات المدارس التابعة له بالتعاون مع النادي الأدبي في الرياض، ضمن مبادرة «إشراق موهبة»، وقالت مشرفة اللغة العربية في المكتب نوال العيسى: «إن المبادرة شارك فيها نخبة من الأدبيات والأكاديميات، أطلعن على إنتاج الطالبات المشاركات في المبادرة، بتنوع مجالاتها الفنية، من شعر وقصص قصيرة ومقالات وخواطر.»

ضبط 2666916 مخالفاً لأنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود

المصدر: جريدة الرياض الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1739671>

أسفرت الحملات الميدانية المشتركة التي انطلقت يوم الأربعاء الموافق 143926 / 2 / هـ حتى نهاية يوم الخميس 16 / 6 / 1440 هـ لتعقب وضبط مخالفي أنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود التي تمت في مناطق المملكة كافة عن النتائج التالية:

أولاً: بلغ إجمالي المخالفين الذين تم ضبطهم بالحملات الميدانية الأمنية والمشتركة في مناطق المملكة كافة (2666916) مخالفاً، منهم (2078375) مخالفاً لنظام الإقامة، و(407966) مخالفاً لنظام العمل، و(180575) مخالفاً لنظام أمن الحدود.

ثانياً: بلغ إجمالي من تم ضبطهم خلال محاولتهم التسلل عبر الحدود إلى داخل المملكة (45022) شخصاً، (51%) منهم يمنيو الجنسية، و(46%) إثيوبيو الجنسية، و(3%) جنسيات أخرى، كما تم ضبط (1907) أشخاص لمحاولتهم التسلل عبر الحدود إلى خارج المملكة.

ثالثاً: بلغ إجمالي المتورطين في نقل وإيواء مخالفي أنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود والتستر عليهم الذين تم ضبطهم (3403) أشخاص.

رابعاً: بلغ إجمالي المواطنين الذين تم إيقافهم لتورطهم في نقل أو إيواء وافدين مخالفين للأنظمة (1095) مواطناً، تم استكمال الإجراءات النظامية بحق (1070) منهم وإخلاء سبيلهم، وتستكمل الجهات المختصة تنفيذ الأنظمة بحق بقية الموقوفين وعددهم (25) سعودياً.

خامساً: بلغ إجمالي من يتم إخضاعهم حالياً لإجراءات تنفيذ الأنظمة (11525) وافداً مخالفاً، منهم (10132) رجلاً، و(1393) امرأة.

سادساً: تم إيقاف العقوبات الفورية بحق (405587) مخالفاً، وإحالة (365397) مخالفاً لبعثاتهم الدبلوماسية للحصول على وثائق سفر، وإحالة (455098) مخالفاً لاستكمال حجوزات سفرهم، وترحيل (674952) مخالفاً.



60.3 ألف وظيفة حكومية في قبضة الأجانب

«المدنية» لا يجوز تعيين أعضاء تدريس غير سعوديين

المصدر: جريدة المدينة الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/616741>

جابر المالكي - الرياض

علمت «المدينة» من مصادر مطلعة أن وزارة الخدمة المدنية وجهة وزارة التعليم كتابياً بضرورة نقل جميع غير السعوديين المعيّنين على وظائف «محاضر ومعيد» من على سلم وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات باعتبارها من الوظائف التي لا يجوز التعيين عليها بغير المواطنين كونها بداية إعداد لهيئة التدريس بالجامعات مستدركة: «إذا كان لابد.. ينقلون على وظائف البنود.»

وكشفت الخدمة المدنية عن أن عدد الوظائف المشغولة بغير السعوديين في الأجهزة الحكومية بلغت (60.386) وظيفة منها (14.743) وظيفة بسلم وظائف أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين يشغل الرجال منها (10,344) ووظيفة والنساء (4399) وظيفة، أما عدد الوظائف على سلم الوظائف الصحية فبلغت (43,386) وظيفة يشغل الرجال منها (17262) وظيفة والنساء (26124) وظيفة.

وظالبت الوزارة في تقرير لها بدعم توجهات ورؤية الوزارة لتغيير المفاهيم حول دور الدولة في عملية التوظيف بالقطاع الحكومي إلى ما يحقق رؤية (2030) ومن ذلك التوجه الجديد بالعمل على تمكين الجهات الحكومية من شغل الوظائف وزيادة الفرص الوظيفية التي تطرح للخريجين والخريجات.

وأكدت الوزارة على تطوير منهجية وشمولية نقل المعرفة وتطوير مهارات وقدرات جميع منسوبي الوزارة وتصميم وتطبيق منهجيات ومعايير قياسية لرفع وتعزيز فاعلية وكفاءة إجراءات الوزارة وأيضاً زيادة الدعم المادي لمواكبة التقنيات والآليات الجديدة التي تضمن استمرارية العمل وأمن المعلومات، ونهت على مديري الموارد البشرية في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة بضرورة التقيد التام بالأنظمة والتعليمات واللوائح والقرارات المكمل لها ومسؤوليتهم المباشرة تجاه تطبيقها وفق ما تضمنت لائحة الواجبات الوظيفية في مادتها السادسة.

وشددت على إيجاد آلية لتطبيق البيانات الواردة في محاضر الترقيات قبل وصولها للوزارة والاستفادة من التقنية الحديثة والربط بين الجهات الحكومية ووزارة الخدمة المدنية بشكل آلي.

أهم مطالب «المدنية»

تحقيق أهداف رؤية 2030 في عملية التوظيف

زيادة الفرص الوظيفية للخريجين والخريجات

التقيد التام بالأنظمة والتعليمات واللوائح والقرارات المكمل لها

إيجاد آلية لتطبيق البيانات الواردة في محاضر الترقيات

الربط التقني بين الجهات الحكومية ووزارة الخدمة المدنية

تطوير المهارات التقنية لمنسوبي الوزارات

تصميم وتطبيق منهجيات ومعايير قياسية لرفع الأداء



8 ضوابط للارتقاء بإنتاجية الموظف.. وربط المكافآت والعلاوات بـ

• الأداء»

بهدف خلق بيئة عمل فعالة ترسخ مفهوم العمل.. الخدمة

المدنية:»

المصدر: جريدة المدينة الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/616599>

سعيد الزهراني - الطائف

منحت وزارة الخدمة المدنية «الضوء الأخضر» للجهات الحكومية بتشجيع الموظفين الحكوميين على الإبداع من خلال المكافآت والعلوات الدورية عبر مشروع «إدارة الأداء» الذي يُعنى بقياس أداء الموظف من خلال أسس ومعايير ومستويات محددة مرتبطة بأهداف الجهة الحكومية.

وحددت الوزارة الضوابط التي سيتم العمل بها بهدف الارتقاء بإنتاجية الموظف الحكومي بشكل مستمر من خلال ربط الأداء بالمكافآت وتقدير الإنجازات المتميزة، مما سيسهم في خلق بيئة عمل فعالة ترسخ مفهوم العمل وتزيد من الإنتاج، وتمكن الجهات من تقدير موظفيها البارزين. وفيما يلي الضوابط:

ضوابط الوزارة للارتقاء بإنتاجية الموظف

ترسيخ منهج يضمن ربط عملية قياس الأداء بمكافأة وتقدير الإنجازات والنتائج المتميزة

تحسين وزيادة إنتاجية الموظف من خلال تقويم أداء ينسجم مع الأهداف الإستراتيجية التي تسعى الجهة الحكومية إلى تحقيقها

تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية بما يحقق روح العمل الجماعي

تعزيز ثقافة التعلم المستمر وزيادة فرص التطوير الاحترافي المهني للموظف

تمكين الجهة الحكومية من تحديد وتقدير الموظفين الذين يتمتعون بمستوى أداء مرتفع وتحفيزهم بشكل مستمر

وضع أسس واضحة لقياس مدى الإسهامات الفعلية في تحقيق وإنجاز الأهداف الإستراتيجية للجهة الحكومية

تمكين الجهة الحكومية من تحديد الموظفين ذوي الأداء المنخفض وإعداد خطط لتطوير أدائهم

تقوم الجهة الحكومية بقياس أداء موظفيها وفق إطار العمل التنظيمي الذي تصدره وزارة الخدمة المدنية

10 آليات لإطار العمل التنظيمي

أسس قياس أداء الموظف ومعايير ومستوياته

مستويات الأداء التي يستحق عنها الموظف المكافآت والعلوات الدورية وضوابط منحها

إجراءات التظلم من نتائج تقويم الأداء الوظيفي، ومن يتولى النظر في تلك التظلمات

تكون إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية مسؤولة عن عملية إدارة الأداء

يتم تقويم الأداء وفقاً لمقياس مناسب يتم تحديد عدد مستوياته وأوصافه ضمن إطار العمل التنظيمي

يحدد إطار العمل التنظيمي الأحكام المتعلقة بتقويم أداء الموظف المنقول من وظيفته إلى وظيفة أخرى

داخل الجهة أو خارجها، أو خلال مدة التدريب أو الدراسة أو الإجازات الطويلة أو الإعارة

يكون تقويم الأداء الوظيفي المعد عن الموظف كافياً لجميع الحالات التي تطرأ خلال سنة من تاريخ اعتماده

لا يجوز تعديل تقويم الأداء الوظيفي بعد اعتماده إلا بموافقة الوزير المختص بناء على توصية مبررة من إدارة الموارد البشرية بعد تنسيقها مع الرئيس المباشر للموظف

يجوز للموظف أن يتظلم من نتيجة تقويم الأداء وذلك وفق إجراءات التظلم الواردة في إطار العمل التنظيمي

يتم تقويم أداء الموظف خلال مدة التجربة مرة على الأقل لتحديد مدى صلاحيته للاستمرار في شغل الوظيفة.

ولا يخضع تقويم مدة التجربة لأسس ومعايير ومستويات عملية إدارة الأداء إنما يتم التقويم بناء على الواجبات والمهام الوظيفية

«الخدمة المدنية»: اللائحة الجديدة تتيح «الدوام الجزئي» في الجهات الحكومية للجامعيين والأمهات

المصدر: جريدة عكاظ الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م
<https://www.okaz.com.sa/article/1708005>

«عكاظ» (النشر الإلكتروني) أفاد مدير عام الاتصال المؤسسي والمتحدث باسم وزارة الخدمة المدنية سلطان الظاهر، أن اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في وزارة الخدمة المدنية بنسختها الجديدة، تمكن الجهات الحكومية من التعاقد «اختيارياً» بنظام الدوام الجزئي «Part-Time»، وهو خيار مناسب للأشخاص الراغبين في ساعات عمل أقل كطلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا، والأمهات غير المتفرغات تماماً للعمل بدوام كامل. وأضاف الظاهر عبر حسابه في «تويتر» اليوم (السبت) أن اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في وزارة الخدمة المدنية بنسختها الجديدة نصت على أن شروط وإجراءات ومعايير شغل الوظيفة المعمول بها، التي تحقق مبدأ الجدارة في الاختيار، ستنطبق على كل أساليب شغل الوظائف بما فيها التعاقد بنظام الدوام الجزئي. وتابع: «وحسب اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، فإن شاغل الوظيفة بالتعاقد بدوام كامل يحصل على نفس الميزات المالية والعلوّة التي يحصل عليها من يشغلها بالتعيين، وكذلك من يشغل الوظيفة بدوام جزئي مع اختلاف في مقدار الراتب؛ حيث يُحتسب بقدر ساعات عمله كونه دواماً جزئياً.» واستطرد: «يُسجّل مَنْ يشغل الوظيفة بالتعاقد في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ويُعامل من حيث انتهاء الخدمة وفق نظام العمل، وبالتالي يستحق مكافأة نهاية خدمة عند انتهاء خدمته. كما يتساوى الجميع في استحقاق الإجازات وفق اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية بنسختها الجديدة.»

التحقيق في وجود 85 طناً من الأدوية منتهية الصلاحية «عكاظ» تكشف شبهة فساد مالي وإداري بصحة الطائف

المصدر: جريدة عكاظ الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م
<https://www.okaz.com.sa/article/1708183>

«عكاظ» (الطائف @okaz online) علمت «عكاظ» من مصادر مطلعة أن هيئة الرقابة والتحقيق رصدت وجود 85 طناً من الأدوية الطبية منتهية الصلاحية في مديرية الشؤون الصحية في محافظة الطائف، وأعدت ذلك شبهة فساد مالي وإداري، وشرعت في التحقيق مع المسؤولين عنه.

ووفقاً للمعلومات فقد تم إبلاغ وزير الصحة بتفاصيل شبهة الفساد وثبوتها بعد أن قطعت الهيئة شوطاً طويلاً في التحقق منها من حيث معرفة الكمية وصلاحتها.
وكانت وزارة الشؤون البلدية أعلنت في وقت سابق كف أيدي 126 متهماً من موظفيها لتورطهم في قضايا فساد.



14 مدينة تستقبل خدمة كتابات العدل المتنقلة

المصدر: جريدة الوطن الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

http://www.alwatan.com.sa/Local/News_Detail.aspx?ArticleID=361858&CategoryID=5

الرياض: الوطن 2019-02-23 9:37 PM

أطلقت وزارة العدل خدمة كتابات العدل المتنقلة في مدينة الأحساء، ومن المنتظر أن تنطلق الخدمة في مدينة الجبيل قريباً، ليرتفع بذلك عدد المدن التي تتوافر بها هذه الخدمة إلى 14 مدينة .
وتستهدف الخدمة المستفيدين الذين لا يستطيعون الذهاب بكتابات العدل، من ذوي الإعاقات وكبار السن والموقوفين في دور الملاحظة ونزلاء المستشفيات، حيث تقوم كتابات العدل المتنقلة بخدمتهم في أماكنهم مجاناً.
ويمكن للمستفيدين طلب الخدمة مباشرة عن طريق تطبيق وزارة العدل الخاص بالأجهزة الذكية، ليصلهم كاتب العدل حيثما كانوا، ويمكن لنزلاء المستشفيات ودور الرعاية والملاحظة، الطلب عن طريق ممثلي الخدمة المصرح لهم من وزارة العدل لدى الجهة التي يقيمون فيها.
وكانت الوزارة قد أطلقت الخدمة في الرياض، جدة، الدمام، الخبر، الظهران، المدينة المنورة، مكة المكرمة، بريدة، عنيزة، تبوك، أبها، خميس مشيط، وكذلك لمنسوبي القوات المسلحة المرابطين في الحد الجنوبي، وحجاج بيت الله الحرام والعاملين في خدمتهم.
وتُقدّر الخدمات التي قدمت من خلال كتابات العدل المتنقلة منذ إنطلاقها بـ22739 خدمة في مناطق المملكة .



جهات تتجاهل الأنظمة وتعين على البنود

المصدر: جريدة الوطن الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

http://www.alwatan.com.sa/Local/News_Detail.aspx?ArticleID=361810&CategoryID=5

الرياض: سليمان العنزي 2019-02-23 11:29 PM

أثارت تصريحات وزير الخدمة المدنية سليمان الحمدان حول الأجور، وتأكيد عدم وجود موظفين على البنود، موجة من الجدل، في وقت حصلت «الوطن» على وثائق رسمية تثبت وجود موظفين على بند الأجور في الخدمة المدنية نفسها، فضلاً عن نشر نحو 20 جهة حكومية إعلانات عن وظائف شاغرة على بند الأجور مخالفة للأنظمة .
جهات أعلنت عن وظائف على بند الأجور

وزارة التعليم
أمانة منطقة نجران
جامعة الملك سعود

إلى وزير التعليم مع التحية

المصدر: جريدة الاقتصادية الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

http://www.aleqt.com/2019/02/24/article_1548506.html

أ. د. رشود بن محمد الخريف

في البداية أقدم التهاني للدكتور حمد آل الشيخ وزير التعليم على الثقة الملكية. وما يرفع سقف طموحاتنا في تطوير التعليم أن الوزير من المميزين في مجالات: الاقتصاد، والتعليم، والتنمية، ويمتلك خبرات واسعة ومتنوعة ما بين البحث العلمي، والإدارة، والجودة والاعتماد الأكاديمي، والفكر الاستراتيجي، إلى جانب تجربته الثرية في عمله السابق نائبا لوزير التعليم ومستشارا في الديوان الملكي. وعلى الرغم من إمكاناته العالية وآمالنا الكبيرة في إنجازاته، فمن المتوقع أن يواجه تحديات كبيرة، كونه على رأس أكبر وزارة، بل من أكثر الوزارات أهمية، إن لم تكن الأهم، لأن تنمية الإنسان هي الأهم في تعزيز التنمية المستدامة ودعم الاقتصاد المعرفي.

لأهمية وزارة التعليم وعلاقتها بكل أسرة في المجتمع السعودي، فإنها شأن عام، واهتمام شائع لجميع آباء وأمهات التلاميذ وطلاب الجامعات، لذلك سأحاول التركيز على موضوعات ربما لم تبرز على وسائل الإعلام، وهي على النحو التالي: أولا: البحث في المملكة يمكن أن يشبه بالبحيرة الكبيرة ذات العمق الضحل، فالحاجة ماسة إلى زيادة عمقها. لذلك أدعو إلى الاهتمام بجودة البحث العلمي وتشجيع التركيز على الأولويات التنموية الوطنية. وهذا يقودنا إلى أن هيكلية البحث العلمي غير واضحة المعالم في الجامعات وتتعدد أطرافها، ما يسبب ازدواجية في أعمالها وبالتالي هدر للموارد المالية والبشرية. بناء عليه، الحاجة ماسة إلى استراتيجية شاملة للبحث العلمي في المملكة تشمل الجوانب الثقافية والاجتماعية والتنموية، إلى جانب العلوم والتقنية.

ثانيا: لا شك أن جودة البحث العلمي تعتمد على النزاهة في البحث العلمي، فكلما كان الالتزام كبيرا بأخلاقيات البحث العلمي، ارتفعت جودة مخرجاته وازداد مردوده على المجتمع. وعلى الرغم من مبادرات بعض الجامعات باعتماد ميثاق لأخلاقيات البحث العلمي، وفي مقدمتها جامعة الملك سعود، فإن هناك تفاوتات كبيرة فيما بينها، ما يتطلب وجود ميثاق موحد لأخلاقيات البحث العلمي على مستوى الجامعات السعودية لتعزيز النزاهة في ممارسة البحث العلمي. ومما يرفع جودة البحث العلمي ويزيد مردوده الاجتماعي، دعم وجود مؤشر عربي أو سعودي للاستشهاد Citation Index للبحوث المنشورة باللغة العربية، وذلك أسوة بالأمم الأخرى.

ثالثا: التعليم - كما يقال - هو المفتاح السحري للتنمية، لذلك فإن الطموحات كبيرة في رؤية نتائج ملموسة لجهود تطوير التعليم. ويتساءل الكثيرون عن مخرجات مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم الذي أطلق قبل سنوات، أمل أن يحظى موضوع تقييم الإنجازات في مشروعات الوزارة باهتمام الوزير من منطلق الشفافية والحوكمة.

رابعا: آلية اختيار مديري الجامعات من الأمور المهمة جدا، فمع الاتجاه نحو استقلالية الجامعات، فإن من المناسب تطوير آلية اختيار مديري الجامعات، وفي سياق اختيار القيادات الجامعية، نهجت جامعة الملك سعود أسلوبا مميزا في اختيار عمداء الكليات ينبغي أن يستفاد منه ويحتذى به. باختصار شديد، تقوم لجنة اختيار العمداء بالجامعة بفتح باب الترشيح لعمدات الكليات خلال فترة محددة، وبعد انتهاء فترة الترشيح، تقوم اللجنة بفرز الترشيحات وتقييمها بناء على سيرة المرشح ورؤيته التطويرية، ثم تدعو المرشحين المؤهلين لعقد لقاء مع أعضاء اللجنة لاستعراض وضع الكلية ورؤية المرشح حول تطوير تلك الكلية، وبعد تقييم المرشح - إلكترونيا وبشكل سري - من قبل أعضاء اللجنة، ترفع اللجنة أسماء

ثلاثة مرشحين إلى صاحب الصلاحية. ولا شك أن استحداث نظام أو إجراءات مؤسسية مشابهة ستدعم القرار وستسهم في اختيار الأفضل من الرجال والنساء لإدارة الجامعات.

خامساً: لا يمكن لأي جامعة أن تنهض بمخرجاتها، إلا من خلال استقطاب أعضاء هيئة تدريس مميزين والالتزام بمعايير دقيقة في إجراءات التعيين. فلو ضاعفت الجامعات ميزانياتها لن تستطيع تحقيق إنجازات تذكر، ما لم يتوافر لديها أعضاء هيئة تدريس مميزين.

سادساً: بخصوص جائزة التميز في البحث العلمي والابتكار، الخاصة بالجامعات، قام فريق متخصص بإعداد أنظمتها ولوائحها قبل سنوات، ولكنها لم تر النور، بسبب التغييرات الهيكلية في الوزارة، على الرغم من أهميتها لتكريم الإنجازات وتشجيع أعضاء هيئة التدريس والباحثين على التميز والابتكار، فأمل أن تحظى باهتمام الوزير.

سابعاً: لا يزال البحث العلمي مكبلاً بأنظمة مالية قديمة لا تساعد على المرونة في الإنجاز، ما يتطلب تحديث الأنظمة أو منح الجامعات نوعاً من الاستقلالية وفق نظام الجامعات المنتظر! وإلى جانب ذلك، فإن الأنظمة المعمول بها تعزز فرص التعاقد والتوظيف للكليات كأعضاء "الهيئة التدريسية"، ولكنها تغفل التشريعات اللازمة لاستقطاب الكفاءات البحثية الوطنية أو الأجنبية التي تعنى بالبحث العلمي.

ثامناً: لا توجد إدارات متخصصة في الجامعات للاستجابة السريعة للاحتياجات البحثية مثل التجهيزات والمعامل والمواد والوسائل الضرورية لدعم منظومة البحث العلمي، ما يؤدي إلى هدر الموارد وتكرار تأمين بعض الأجهزة، ومن ثم عدم تعظيم الاستفادة منها.

أكتفي بهذا القدر، وأدعو للوزير بالتوفيق والسداد في تطوير التعليم والنهوض به إلى مستويات طموحات قيادتنا الرشيدة لتحقيق التقدم والرفاهية للمجتمع السعودي وفق "رؤية 2030".



بطالة الإناث والاختلاط علته وعلتها

المصدر: جريدة الوطن الأحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<http://www.alwatan.com.sa/Articles/Detail.aspx?ArticleID=38452>

سلمى القشيري

كشفت الهيئة العامة للإحصاء أن إجمالي السعوديين الباحثين عن عمل بلغ 906552 فرداً، وكانت غالبية العدد إناثاً، إذ مثل الذكور منهم ثلث العدد، فيما كانت الإناث بمجموع 687535 أنثى.

تحدثت في مقالي -الخميس الماضي- عن أحد عوامل البطالة بالشكل العام «ذكور - إناث» تحت عنوان «تعليمنا الجامعي في وإد سوق العمل في وإد آخر». ولكن بحكم تضخمها عند الإناث نتساءل: ما أسباب ذلك؟

وبالعودة مرة أخرى إلى إحصاءات هيئة الإحصاء التي أشارت -عبر موقعها الإلكتروني- إلى أن إجمالي عدد سكان المملكة العربية السعودية في 2018، بلغ 33.413.660، وأضافت الهيئة أن من بين سكان المملكة أكثر من 14 مليوناً من الإناث، وأكثر من 19 مليوناً من الذكور.

وبالمقارنة بين إحصاء التعداد السكاني وإحصاء الباحثين عن عمل، نجد هناك فرقاً كبيراً في الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة، وبالتأكيد لهذه النتيجة المائلة أسباب كثيرة لا تعد ولا تحصى، غالبها اجتماعي بحت، وتبقى عقدة المرأة الاجتماعية والشرعية حجر عثرة في تقدمها.

يمنتع كثير من الإناث السعوديات عن العمل بحجة «الاختلاط». وقد وقفت على قصص كثيرة لعوائل كانت في أمس الحاجة إلى دخل شهري لهم، ورغم وجود إناث هذه العائلة الجامعيات الجاهزات للوظيفة التي تسدهم عن الحاجة، إلا أنها ترفضها بحجة حكمها الشرعي من ناحية الاختلاط.

تنوعت وتعددت المواظ والفتاوى التي تحرم الاختلاط ، على الرغم من أنه لم تعرف النصوص الإسلامية جميعها، المعتمد عليها في استنباط وضع التشريعات والحدود، لم تعرف بتاتا مصطلحا يُسمى الاختلاط، بل كان المصطلح مجرد استحداث فقهي، جاء في إطار كونه خطوة مزيدة احترازية.

يقول وول ديورانت في كتابه «قصة الحضارة»: «لم تكن دمشق مدينة عربية، بل كانت من المدن القديمة التي خضعت لحكم الإغريق الذين يفرضون النقاب على نساءهم. وإن عادة حجب النساء عن الرجال موجودة من عهد البابليين، والبيوت في بابل كانت بها أجنحة خاصة للنساء، وإذا خرجن يصحبهن رقباء من الخدم. كما تتعدد القصص المنقولة عن حياة النبي -عليه الصلاة والسلام- والتي تبين أنه لم يكن هناك فصل بين الذكر والأنثى.

لست هنا لأناقش وأفسر الحكم الشرعي للاختلاط، لقناعتي التامة أن سدّ ما يعتقد أنها ذرائع هو سدّ لمسارات الحياة الطبيعية التي يتفاعل ضمنها الإنسان -رجلا كان أم امرأة- والإسلام لم يأت أبدا ليعطل على الناس حياتهم، وإنما جاء ليهدمها ويسهلها لهم.

أتساءل: من خلال ما نراه اليوم من رفع الحصانة عن كثير من الأفكار الخاطئة، متى ستضحى هذه الفكرة بتفاعل أهل الفتاوى وتصحيحها، لإزالة هذه الغمّة عن الباحثات عن عمل؟.

وأنا أكاد أجزم أن ثلث عدد الباحثات عن العمل، عُرضت عليهن وظائف بنظام اختلاط بسيط ورواتب مجزية، واعتدرن عنها بناءً على فتاوى!

كما أن غالبية الباحثات عن العمل هنّ على أمل الحصول على وظيفة تعليمية أو إدارية عن طريق الخدمة المدنية «جدارة»، تمنعهن من الحرام أولا والعيب ثانيا من العمل في مكان مختلط، على الرغم من أنه مكان عام واختلاط بين جموع الناس وليس انفراديا، أو في أقسام نسائية منعزلة تحت إدارة رجالية.

من أجل الإسهام في الحد من بطالة الإناث لا بد من التصحيح، وتنظيف ترسبات فترة ما سميت بـ«الصحوة»، والعيب تجاه عمل المرأة المختلط ، خاصة أن ثقافة الفصل بين الجنسين تتعارض مع كل أبجديات الحياة الطبيعية .



كاريكاتير



AL HAYAT
الحياة

المصدر: جريدة الحياة الاحد
19 جماد ثاني 1440 هـ - 24
فبراير 2019 م

<http://www.alhayat.com/article/4622557>



الإلكترونية
الاقتصادية
www.aleqt.com

المصدر: جريدة الاقتصادية
الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ
- 24 فبراير 2019 م

http://www.aleqt.com/2019/02/24/article_1548496.html