



قرار مجلس الوزراء

رقم ( 623 ) لسنة 2013 ميلادية  
في شأن إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية

مجلس الوزراء :-

- بعد الاطلاع على الاعلان الدستوري وتعديلاته .
- وعلى قانون النظام المالي للدولة ولائحة الميزانية والحسابات والمخازن وتعديلاتها .
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010 ميلادية، بشأن علاقات العمل ولائحته التنفيذية .
- وعلى قرار المؤتمر الوطني العام رقم (10) لسنة 2012 ميلادية ، في شأن منح الثقة للحكومة المؤقتة.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (87) لسنة 2012 ميلادية ، باعتماد الهيكل التنظيمي واختصاصات وزارة العمل والتأهيل وتنظيم جهازها الإداري .
- وبناء على ما عرضه وزير العمل والتأهيل بكتابه رقم (5932) المؤرخ في 2013/06/05 ميلادية، بإحالة مقترح حول إنشاء صندوق لتنمية الموارد البشرية.
- وعلى كتاب أمين عام مجلس الوزراء المكلف رقم (10615) بتاريخ 2013/9/26 ميلادي .
- وعلى ماقرره مجلس الوزراء في إجتماعه العادي السادس والعشرين لسنة 2013 ميلادي .

قـرر

مادة (1)

ينشأ وفقا لأحكام هذا القرار صندوق تنمية الموارد البشرية - تكون له الشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة يتبع وزارة العمل والتأهيل .

مادة (2)

يكون المقر الرئيسي للصندوق ومحلله القانوني ( بمدينة طرابلس ) وللصندوق في سبيل مزاولة نشاطه أن ينشئ فروعاً أو يعين وكلاء في باقي المدن الليبية بقرار من وزير العمل والتأهيل.

مادة (3)

في تطبيق أحكام هذا القرار، تكون للكلمات التالية، المعاني الموضحة قرين كل منها، ما لم يقتض السياق معنى آخر:





رؤاه وقيمه وقدراته أو توسيع نطاقه، ليكون أداء عمله على مستوى عالٍ من الأداء، وهو الطريقة المرنة التي تعزز وتطور إمكانات الفرد لمتابعة وملاحقة ما يعتري السوق من سرعة تغيير وتطوير علمي وتكنولوجي وما يستحدث في مجالات العلاقات الإنسانية والاجتماعية من تقدم .

#### مادة (4)

يختص صندوق تنمية الموارد البشرية بما يلي :-

1. وضع الخطط الإستراتيجية والتنفيذية للموارد البشرية والتي تعالج تطويرها وتشغيلها.
2. تصميم وتنفيذ برامج صناعة القادة الذين يناط بهم مسؤوليات قيادة التنمية البشرية وذلك من خلال البرامج التي ستعد من قبل الصندوق بالخصوص ، ومن خلال التنسيق والاتفاقيات المشتركة مع الجهات ذات الأخصاص .
3. تصميم وتنفيذ برامج تهدف إلى تنمية القدرات للعاملين بالقطاعين العام والخاص.
4. تصميم البرامج التدريبية الكفيلة ببناء قدرات المرأة وزيادة مهارتها وتطويرها في مجالات العمل المختلفة، وتعظيم مساهمتها في بناء المجتمع من خلال مشاركتها في سوق العمل الليبي من خلال العديد من الوظائف التي تناسبها.
5. تنمية القدرة التنافسية لدى الموارد البشرية الليبية لتمكينها من الاستمرار والبقاء في سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي.
6. المساهمة في تطوير مؤسسات التعليم والتكوين والتدريب بما يواكب سوق العمل.
7. وضع برامج تهدف إلى تغيير المسار للعمالة الزائدة عن الملاكات الوظيفية، وإعادة تدويرها أو تشجيعها على إقامة مشروعات صغيرة ومتوسطة.
8. تشجيع الاستثمار في قطاعات واعدة تستغل الإمكانيات المحلية.
9. تشجيع وتنمية القطاع الخاص وتهيئة البيئة المناسبة له، سعياً لزيادة مساهمته من خلال وضع الحوافز الكفيلة بتحقيق ذلك، كالإعفاءات الضريبية، والأولوية في التعاقد وغيرها.
10. المساهمة في إعادة تنظيم القطاع العام بما يكفل وضع العنصر المناسب في المكان المناسب.
11. تقييم الحالة الراهنة من خلال إجراء مسوحات للقوى العاملة الوطنية.
12. تحديد توجهات الشباب المستقبلية وطموحاتهم من خلال التواصل مع المؤسسات الشبابية وإجراء المسوحات والدراسات ذات العلاقة.



- صندوق تنمية الموارد البشرية : هو الجهة المسؤولة على تأهيل وتدريب الباحثين عن عمل وفق آلية عالية التقنية لإيجاد فرص عمل مناسبة لهم تفي باحتياجاتهم .
  - المجلس: مجلس إدارة الصندوق.
  - المدير: مدير عام الصندوق.
  - المشروع: المشروع أو البرامج الذي يساهم أو يتطلب مساهمة الصندوق فيها .
  - توظيف الوظائف : توظيف الوظائف هو عملية تستهدف إحلال العمالة الوطنية محل الأجنبية، شريطة أن تكون العمالة الوطنية قادرة على أداء ذات المهام ويكفائه وجودة عالية .
  - التعلم: وهو إحداث تغيير دائم نسبيا في السلوك الذي يحدث كنتيجة للممارسة والخبرة.
  - التطوير: هو إدراك القدرات والإمكانات الكامنة والمكتسبة ، نتيجة اكتساب خبرات عن عمليتي التربية والتعلم.
  - التدريب: هو إدخال تعديلات في السلوك، من خلال عملية التعلم، والبرامج التدريبية والتعليمات التي تمكن الفرد من الحصول على مستويات من المعرفة والمهارات والقدرات الضرورية للقيام بنشاط ما بكفاءة وفاعلية.
  - التدريب على رأس العمل: وهو التدريب الذي لا ينتظم فيه المتدرب في حلقة أو دورة تدريبية خارج موقع عمل الوظيفة، كما يشتمل على الدورات والبرامج التدريبية التي ينخرط فيها الموظف بعد التحاقه بالوظيفة والتي تهدف إلى صقل مهاراته أو لإكسابه مهارات جديدة فنية أو إدارية أو سلوكية.
  - التدريب على رأس العمل: إلحاق الباحثين عن عمل الغير مؤهلين للعمل بالتدريب على رأس العمل في الشركات أو المؤسسات على وظيفة محددة لاكتساب مهارات وخبرة عملية في تلك الوظيفة وخاصة في المجالات الفنية والتقنية والمهنية ذات الطابع الإشرافي الدقيق.
- يقصد بالتدريب التحويلي ما يلي :-
1. عملية إدخال الخريجين الجدد في دورات تدريبية متخصصة تتولى تحويل تخصصاتهم إلى تخصصات تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
  2. عملية إكساب مهارات ومعارف وسلوكيات للعمال سواء كانوا على رأس عملهم أو متعطلين عنه وذلك لتأهيلهم للانتقال (التحول) من عمل يتقنون مهامه إلى عمل جديد إما في ذات المجال ، أو في مجال مهني آخر.
  3. التدريب الذي يكسب المتدرب معارف ومهارات في مجال أو تخصص آخر إضافي، وهو مرتبط أساسا بتخصصه الأصلي، بما يمكنه من أداء وممارسة أعباء التخصص الجديد، وهو التدريب الذي يساعد الأفراد على التلاؤم مع الظروف والمتغيرات الجديدة، ويساعد الفرد على تحويل



13. وضع برامج تأهيل وتطوير إمكانات ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال الاتفاقيات الخاصة مع الحاضنات والمشاريع المختصة .
14. وضع الخطط التي من شأنها تخدم فرص إحلال العناصر الوطنية محل الأجنبية من خلال برامج التوطين.
15. وضع خطط وبرامج يشارك بها المساهمة في تدريب وتأهيل الباحثين عن عمل للرفع من كفاءتهم وفقاً لمتطلبات سوق العمل.
16. وضع البرامج اللازمة لدعم المؤهلين ممن سبق لهم العمل لغرض إكسابهم مهارات علمية وخبرة عملية، كالتلمذة الصناعية، والتدريب التكميلي التعاوني .
17. وضع الخطط والبرامج اللازمة لدعم غير المؤهلين من فئة العاطلين وليس لديهم أي إمكانات علمية أو فنية و المتسربين من مؤسسات التعليم .
18. يقوم الصندوق بتنظيم البرامج الوطنية للتدريب وبناء القدرات مع الجهات المختصة والمتضمنة برامج إعداد وتأهيل مسؤولي الموارد البشرية، و برامج تهيئة الراغبين للتحويل إلى القطاع الخاص، وبرامج تطوير وتأهيل أصحاب العمل وكذلك تبني برامج الإقراض لغرض التدريب والتعليم .
19. تنظيم برامج التدريب في مجالات تنمية الريادة .

#### مادة (5)

يهدف الصندوق إلى دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية، وتوظيفها في شتى المجالات المختلفة، وله على وجه الخصوص ما يلي :-

1. المساهمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
2. تبني أفضل المعايير والممارسات في مجال تنمية القدرات، من خلال تبني التغييرات في مجال المهارات المطلوبة لسوق العمل.
3. المساهمة في خلق فرص عمل جديدة في السوق الليبي للباحثين عن عمل.
4. زيادة مساهمة القوة العاملة المحلية في سوق العمل المحلية.
5. المساهمة في التوظيف الأمثل لقدرات الشباب.
6. المساهمة في التنمية الكمية والنوعية للموارد البشرية المحلية.
7. المساهمة في إعداد الأنظمة واللوائح التي تخص الموارد البشرية في ليبيا.
8. المساهمة في خلق روح المبادرة والريادة للشباب .
9. المساهمة في خفض نسبة البطالة .





مادة (6)

للسندوق في سبيل تحقيق أهدافه القيام بمايلي :-

1. المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية، وتدريبها على وظائف القطاع الخاص. ويحدد مجلس إدارة الصندوق نسبة هذه المشاركة، وتدفع النسبة المتبقية من قبل صاحب العمل المستفيد من عملية تأهيل وتدريب العنصر البشري.
2. تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في مؤسسات القطاع الخاص بعد تأهيله وتدريبه، وكذلك من يتم توظيفه في هذه المؤسسات بالتنسيق مع الصندوق، ويدفع صاحب العمل النسبة المتبقية من الراتب، ويكون تحمل الصندوق لهذه النسبة لفترة لا تزيد على سنة، ويقوم مجلس الإدارة بوضع الشروط اللازمة لصرفها.
3. دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف الليبيين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.
4. القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية، وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها.
5. تقديم قروض لدعم معاهد ومراكز التدريب الخاصة من أجل زيادة فعالية البرامج التدريبية لتزويد العمالة الوطنية بالمهارات والخبرات التي تتطلبها وظائف القطاع الخاص، بغرض توسعة نشاطها، أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها.
6. التركيز على دعم برامج التدريب على رأس العمل وكذلك برامج التدريب التحويلي لزيادة فرص توظيف الوظائف.
7. التركيز على توظيف الوظائف المهمة، والوظائف التي تدر دخلا أعلى وأن كانت تحتاج إلى تدريب أفضل وأكثر تكلفة.
8. التركيز على دعم برامج التدريب الحرفي والمهني والتقني والفني لنشر ثقافة أهمية العمل الحرفي والفني والمهني والتقني.
9. الاهتمام ببرامج تأهيل وتدريب المرأة وفق ما يتناسب مع طبيعتها ومؤهلاتها وقيم الدين الإسلامي.
10. المساهمة في تنمية الريادة من خلال اتفاقيات مشتركة مع حاضنات الأعمال المختصة بذلك وتشجيع المشروعات الفردية.
11. نشر ثقافة حب العمل وقيمه ونبذ ثقافة التواكل.



12. القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية، وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها.
13. دعم المشاركة بين القطاعين العام والخاص.
14. تقييم الجدوى الاقتصادية لبرامج ومشروعات التدريب قبل إقراض المؤسسات والمراكز التدريبية، مع مراعاة الأهداف العامة للصندوق.
15. العمل على ضمان الحصول على ضمانات كافية من المؤسسات والمراكز التدريبية التي يقرضها، يتناسب وحجم التمويل الذي يقدمه الصندوق.
16. مراقبة تنفيذ البرامج والمشروعات التي يقرضها للتأكد من أنها تسير سيراً منتظماً حسب الخطة المحددة لها، وتقديم مشورته للمؤسسات والمراكز التدريبية فيما يتعلق بالمشكلات والصعوبات التي تتعرض لها هذه البرامج والمشروعات، وتتم هذه الرقابة عن طريق الحصول على تقارير دورية عن سير العمل في تلك البرامج والمشروعات، والقيام بزيارات تفتيشية لها.

### مادة (7)

تتكون موارد الصندوق مما يلي :-

1. بدل مخصصات التدريب المتفق بشأنها مع الشركات الأجنبية والمحلية العاملة في ليبيا.
2. أي مبالغ أو رسوم أو إعانات تقررها الدولة لصالح الصندوق.
3. قيمة (5%) من إجمالي مخصصات التدريب بالميزانية العامة بالدولة.
4. (5%) خمسة بالمائة من مخصصات التدريب بوزارة العمل والتأهيل ويتم تحويلها القيمة من قبل وزارة العمل إلى إدارة الصندوق.
5. نسبة ( 0,01 ) واحد بالألف من أرباح الشركات العامة والخاصة وفقاً للإقرار الضريبي للشركات تقوم مصلحة الضرائب بخصم هذه القيم من الشركات العاملة بليبيا وتحويلها دورياً إلى حساب صندوق تنمية الموارد البشرية مباشرة.
6. عوائد ورسوم على شركات استجلاب وتوظيف العمالة داخل وخارج ليبيا: تقوم وزارة العمل والتأهيل بخصم هذه القيم من الشركات وتحويلها دورياً إلى الصندوق.
7. عوائد استثمار الصندوق وهي تمثل الأرباح التي يحققها الصندوق مباشرة من خلال بعض الاستثمارات التي قد يقوم بها الصندوق في مجال اختصاصه.



8. الهبات الغير المشروطة من الهيئات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية: وهي أيضا يتم تحصيلها مباشرة وتودع في حساب الصندوق، في حال كونها عينية، وقد تكون المساهمات في شكل معرفي أو على شكل مواد تدريبية، كأن تقوم بعض المؤسسات بتقديم منح لبرامج تدريبية أو تقوم ببناء أو تجهيز مركز تدريب.

9. مساهمات المسؤولية الاجتماعية للشركات المحلية والأجنبية العاملة في ليبيا هي مساعدات تقوم بتقديمها الشركات المحلية والأجنبية عند تعاقدتها مع مؤسسات الدولة في تنفيذ المشروعات.

10. مقابل الأعمال والخدمات التي يقدمها للغير وفقا للتشريعات النافذة.

#### مادة (8)

إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية:

أولا : أو الجمعية العمومية:

الجمعية العمومية تشكل بقرار من رئاسة مجلس الوزراء وتتكون على النحو التالي :-

- ❖ وزير العمل والتأهيل - رئيسا للجمعية العمومية .
- ❖ وكيل وزارة العمل والتأهيل .
- ❖ وكيل وزارة المالية .
- ❖ وكيل وزارة الاقتصاد .
- ❖ وكيل وزارة الصناعة .
- ❖ وكيل وزارة التخطيط .
- ❖ وكيل وزارة التربية والتعليم .
- ❖ وكيل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

تختص الجمعية العمومية بما يلي :-

- 1- تسمية مجلس إدارة الصندوق والإشراف عليه ومتابعته.
- 2- رفع الحساب الختامي والتقرير السنوي عن نشاط لمجلس الوزراء .
- 3- اعتماد الخطط اللازمة لتحقيق أهداف صندوق تنمية الموارد البشرية .
- 4- رفع مشروع ميزانية الصندوق إلى جهات الاختصاص بالدولة .
- 5- مراقبة القائمون على تنفيذ أهداف الصندوق مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية .
- 6- اعتماد ومتابعة خطط واستثمارات الصندوق .
- 7- اقتراح ضوابط عمل صندوق تنمية الموارد البشرية.





- 8- اقتراح سياسات تمويل الصندوق.
  - 9- اقتراح اللوائح اللازمة لعمل الصندوق وإدارته بما في ذلك اللوائح الإدارية والمالية الخاصة بالصندوق واعتمادها من مجلس الوزراء.
  - 10- إقرار خطط استثمارات الصندوق ومتابعة تنفيذها عن طريق مجلس الإدارة.
  - 11- الإشراف على مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- ثانيا : مجلس إدارة الصندوق :**  
**يتولى مجلس إدارة الصندوق ما يلي :-**
1. رسم وتنفيذ الخطط اللازمة لتحقيق أهداف صندوق تنمية الموارد البشرية، ويراقب الأجهزة التنفيذية القائمة على ذلك.
  2. إصدار التنظيم الداخلي للصندوق .
  3. تسمية مدير عام للصندوق .
  4. اقتراح الميزانية التقديرية لنشاط الصندوق ونفقاته الإدارية لكل سنة مالية، ويحدد مجلس الإدارة القواعد التي تتبع في حال نقص الإيرادات أو زيادة المصروفات عما هو مقدر.
  5. اقتراح ضوابط عمل صندوق تنمية الموارد البشرية.
  6. إقرار توسيع مهامه لتشمل إعادة تأهيل المواطن الليبي وتدريبه.
  7. اقتراح سياسات تمويل الصندوق.
  8. اقتراح القرارات واللوائح اللازمة لعمل الصندوق وإدارته بما في ذلك اللوائح الإدارية والمالية الخاصة بالصندوق وذلك بما يمكنه من تحقيق أهدافها وإحالتها للاعتماد من مجلس الوزراء.
  9. اقتراح خطط استثمارات الصندوق ويتابع تنفيذها.
  - 10- التنسيق بين الصندوق وشركاء العمل والمؤسسات الأخرى ذات الاهتمام بتنمية الموارد البشرية.
  - 11- الإشراف على تحضير الميزانية التقديرية والحسابات الختامية للصندوق، ويناقش المركز المالي وتقارير النشاطات الدورية له.
  - 12- رفع الحساب الختامي والتقارير السنوي عن نشاط الصندوق لجمعية العمومية.
- ثالثا : رئيس مجلس إدارة الصندوق:**  
**يتولى الإشراف على سير العمل بالصندوق والعمل على تنفيذ قرارات مجلس الإدارة وله على الأخص مايلي :-**





1. اعتماد كافة الإجراءات التنفيذية الخاصة بتنفيذ إدارات الصندوق ومكاتبه وفروعه لضمان قيامها بالتنفيذ السليم للأهداف المرجوة .
2. إصدار تعليمات العمل اليومية والمنشورات تنفيذًا للوائح الداخلية للصندوق .
3. اقتراح خطط وبرامج العمل بالصندوق ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها من مجلس إدارة الصندوق.
4. اقتراح ميزانية الصندوق والإشراف على أعدادها من خلال إدارات الصندوق ، والإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها.
5. الإشراف على تنفيذ نظام المتابعة الداخلية ونظام التقارير الدورية لعمل الصندوق .
6. توقيع كافة المحررات باسم الصندوق طبقًا للوائح الداخلية .
7. متابعة تنفيذ محاضر الاجتماعات والاتفاقيات ذات العلاقة بعمل الصندوق .
8. يتولى التوقيع عن الصندوق في مختلف المعاملات مع الغير.
9. اعتماد أعمال لجنة شؤون الموظفين بالصندوق.
10. يمثل الصندوق أمام القضاء، وفي علاقته بالغير.
11. تكليف المستشارين والخبراء بالإعمال والدراسات الفنية والإدارية والمالية .
12. اقتراح خطة الطوارئ للصندوق، وإجراءات الأمن والسلامة، والإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها.

**رابعاً: مدير عام الصندوق :**

**يتولى مدير عام الصندوق مايلي:-**

1. الإشراف على تفعيل التنظيم ، ومهام التنفيذ والتنسيق والمتابعة لعمل التقسيمات التنظيمية الرئيسية بالصندوق، ويعتبر الرئيس المباشر لمديري الإدارات والمكاتب المسندة لاختصاصه، وفقاً للرؤى المعتمدة له ضمن أهداف صندوق تنمية الموارد البشرية .
2. تنفيذ ومتابعة كافة الإجراءات التنفيذية الخاصة بتنفيذ مهام إدارات الصندوق ومكاتبه، وفروعه، لضمان قيامها بالتنفيذ السليم، وتحقيق أهدافها
3. يرأس ، كافة مديري التقسيمات التنظيمية الرئيسية، ويكلفهم بالواجبات، ويتابع، ويقيم، أداؤهم.
4. تنفيذ تعليمات رئيس مجلس الإدارة بخصوص أوامر العمل اليومية والمنشورات الداخلية، تنفيذًا للوائح الداخلية للصندوق .
5. الإشراف العام على جميع الإدارات والمكاتب والهيكلية دون مخالفة اللوائح، أو العقود أو الإجراءات، أو القواعد الفنية السليمة للعمل .



6. الإشراف على تنفيذ، نظام المتابعة الداخلية، ونظام التقارير الدورية المناسب لعمل الصندوق وفروعه.
7. متابعة نشاطات التطوير ونشر مفاهيم ومبادئ إدارة الجودة بالصندوق.
8. متابعة تنفيذ محاضر الاجتماعات المتعلقة بنشاط الصندوق والصادرة عن مجلس إدارة الصندوق.
9. الإشراف على الجانب الفني للعمل ومتابعة تنفيذ خطط وبرامج تطويره.
10. الإشراف على الجانب الإداري لعمل الصندوق، وعلى تطوير الهياكل التنظيمية، واعتماد وتنفيذ نظام وصف الوظائف وتبسيط الإجراءات، ومعدلات الأداء، والملاكات، الخاصة بالصندوق والجهات التابعة له.
11. الإشراف على الجانب المالي لعمل الصندوق.
12. العمل على تنمية الموارد البشرية واعتماد خطط وإجراءات التدريب والتنمية الوظيفية، ورفع معدلات الأداء، وزيادة الكفاية الإنتاجية للأفراد والوحدات، وتحسين العلاقات الإنسانية بين العاملين بالصندوق، والعمل على تطويرها، واعتماد مواعيد ونوبات العمل.
13. مباشرة أي اختصاص لم يسند إلى أحد التقسيمات الإدارية، وذلك إلى حين إسناد الاختصاص إلى أحد التقسيمات بالصندوق.

#### مادة (9)

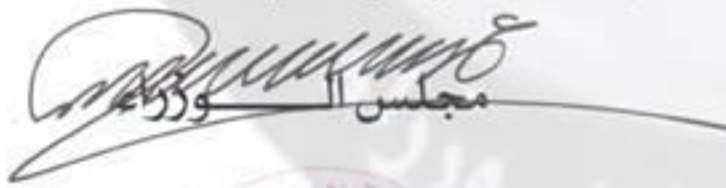
يصدر بالهيكل التنظيمي للصندوق قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض من وزير العمل والتأهيل ويصدر بالتنظيم الداخلي قرار من وزير العمل والتأهيل بناء على عرض من مجلس إدارة الصندوق

#### مادة (10)

تبدأ السنة المالية للصندوق مع بداية السنة المالية للدولة وتنتهي بنهايتها ويكون للصندوق حساب أو أكثر تودع به بالمصارف العاملة وفقا للتشريعات النافذة .

#### مادة (11)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، وعلى كافة الجهات المختصة بالدولة تنفيذه .

  
مجلس الوزراء



صدر بتاريخ 17 / 10 / 1434 هـ  
لوافق 22 / 10 / 2013 ميلادي  
م. ح. ف. ح. حليمة