



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت  
كلية الحقوق



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام

بغنوان

حماية الوظيفة الاجتماعية للمرأة العاملة في ظل المعايير  
الدولية والتشريع الجزائري  
-دراسة مقارنة-

تحت إشراف الأستاذ:

\* طهير عبد الرحيم

من إعداد الطالبتين:

\* عيساوي جوهر

\* طيبي حسنية

أعضاء لجنة المناقشة

بتاريخ 2024/06/12

رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	غزالي بلعيد
ممتحننا	أستاذ محاضر "أ"	أسود ياسين
مشرفا	أستاذ محاضر "أ"	طهير عبد الرحيم

السنة الجامعية 2023-2024



# الشكر والعرفان

بعد الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على سيدنا محمد  
المبعوث رحمة للعاملين، فإننا نتقدم بالشكر الجزيل و التقدير العميق إلى  
الأستاذ طاهير.... الذي تقبل بصدر الرحب والإشراف على هذا العمل، و  
ذلك على ما قام به من جهد مشكور و مأجور عليه إن شاء الله تعالى، إذ  
منحنا من وقته الكثير و لم يبخل بنصح أو إرشاد أو توجيه مما كان له اثر  
ايجابي و فعال في مسيرة البحث.  
كما نتوجه بالشكر إلى:  
الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة.  
وأيضا أتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل.

# إهداء

مصداقا لقوله تعالى: {لئن شكرتم لازيدنكم} الآية ٥٧ من سورة إبراهيم، و عملا بقول

المولى سبحانه و تعالى { ولا تنسوا الفضل بينكم}، الآية ٢٣ من سورة البقرة.  
أتوجه في هذا المقام الكريم بالشكر و الثناء على المنعم الجليل الذي أفاض علي نعمه التي لا تعد و لا تحصى.... اهدي هذا العمل المتواضع إلى روح ابي عيساوي الحسين رحمة الله عليه، هو أول من علمني الحروف الأبجدية و علمني القراءة و الكتابة، الذي كان لي السند و المعين و المشجع و الرفيق او كان حلمه أو أوصل دراستي و أتاحت لي فرصة دراسة الماستر و انا في فترة حداد لان والدي كان قد رحل إلى الرفيق الأعلى اسكنه فسيح جناته و ألهمني الصبر.

كما اهدي هذا العمل إلى أحسن و أغلى ما عندي في الوجود أمي الحبيبة حفظها الله ورعاها.

إلى عائلتي أولهم زوجي عبد الله الذي ساندني و إلى أولادي عبير رحاب، علي، حسين.  
إلى أخواتي: ميلود، سعيد و محمد وزوجاتهم سمية و إيمان، زهرة.  
إلى أبناء أخواتي: عبد القادر، خلود، سجاد، رؤوف، منال، مرام، حسين.  
إلى زملائي في العمل و أساتذة مدرسة برحو قادة.  
إلى صديقتي وزميلتي التي شاركتني هذا العمل طيبي حسنية.  
و اشكر كل من مد لي يد العون سواء من قريب أو بعيد

# إهداء

إلى روح والدي وأخي العزيزين رحمكما الله يا أحبائي  
إلى أمتي أقول صبورا جميلا والله المستعان ، وأطال الله عمرك  
إلى أهلي الحاملين لقبني  
إلى سندي وظهري وعوضي في الدنيا عن غياب الأهل رغم وجودهم، زوجي سفيان،  
حفظك الله لنا  
إلى أميرة الخجولة ملاك وأميرتي المبتسمة ريتاج فلذتا كبدي ، حماكما الله من كل مكروه  
إلى أختي التي لم تلدها أمي مامية أقول حظا سعيدا وأنا متشرفة جدا بصدافتك ، إلى  
زوجها وبناتها.  
إلى أم زوجي أقول لن أنسى معروفك ما حبيبت  
إلى شريكتي في هذا العمل المتواضع عيساوي جوهر أقول لك شكرا وحظا سعيدا ورعاك  
الله  
إلى دكتورتي وأساذي القيمة والقامة طهير عبد الرحمان أقول شكرا على دعمكم لنا سيدي  
إلى كل الأساتذة الكرام وكل من ساندني في عملي هذا.

## قائمة المختصرات

### - باللغة العربية

د ط	دون طبعة
د س	دون سنة
ق ا	قانون اداري
ص	صفحة
ج ر	جريدة رسمية

### - باللغة الفرنسية

<b>P</b>	Page
<b>UNESCO</b>	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
<b>OMS</b>	Organisation mondiale de santé
<b>FAO</b>	Food and Agriculture Organization

# المقدمة

## المقدمة

يقول الله تبارك و تعالى : "لهن مثل الذي عليهن بالمعروف" (البقرة 288) و أيضا لهن مثل ما للرجال من السعي في الأرض و العمل و التجارة، و يقول عز شانه: "للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن" (النساء 32) صدق الله العظيم أن موضوع عمل المرأة الجزائرية ومشاركتها في التنمية من المواضيع المهمة بسبب مكانتها في المجتمع لكونها تشكل نصف المجتمع ففي السابق عانت من كافة أنواع العنف و التهميش والاستغلال في المجتمع وخاضت معارك إلى جانب الرجل من اجل تحرير الجزائر فكانت الممرضة و الطاهية أمينة الأسرار وحصلت السلاح وسجلت اسمها في السجل التاريخي، ففضية المرأة لم تعد قضية وطنية بل أخذت أبعاد دولية بتزايد اهتمام المجتمع الدولي لحقوق المرأة حيث أخذت طابعا دوليا تفرض نفسها في أروقة منظمات دولية سواء العالمية تلعبه المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذلك لا بد من إيجاد حلول للقضاء على التهميش الذي تعاني منه المرأة بتمكنها من أداء مهامها على أحسن وجه.

وارتفعت موجة الاهتمام بجماعة حقوق النساء العاملات حيث اتجهت غالبية الدول التي تحترم مبادئ حقوق الإنسان بصفة عامة إلى احترام حقوق المرأة العاملة على وجه الخصوص ومن هنا تضافرت الجهود من اجل العمل على توفير اغلب الشروط التي تكفل حماية ورعاية المرأة العاملة.

الحماية القانونية المكفولة للمرأة العاملة تستلزم بالضرورة وجود قوانين تتكفل بها وتضع قواعد لازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين عملها وأسرتها، وذلك باعتبار أن دور المرأة اتجاه أسرتها أهم وأولى بالرعاية، وهو ما دفع المشرع الجزائري إلى النص صراحة على ضرورة تسهيل مهمة المرأة مما يعكس اهتمامه بالأسرة والمرأة لها.

بادرت هذه الدول إلى إبرام الكثير من الاتفاقيات الدولية لحقوق المرأة سواء تلك التي صدرت عن منظمة الأمم المتحدة او عن منظمة العمل الدولية وهي تلك الاتفاقيات التي تناولت حقوق العمل وآليات حمايتها، أو ما يطلق عليها باتفاقيات العمل الدولية بالإضافة الى الذي تلعبه بعض الهيئات المعينة بحقوق الإنسان... الخ. والعديد من المؤسسات ذات الطابع الدولي الإقليمي كالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان والمنظمات العربية لحقوق الإنسان.

صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق المرأة من بينها اتفاقية المساواة في الأجر المؤرخة في 25 جوان 1958 واتفاقية عدم التمييز من المرأة المؤرخة في 18 ديسمبر 1979... الخ و ألفت على عاتقها التزاما قانونيا بتنفيذ الأحكام الواردة فيها، فقامت بتعديل قوانينها وفق ما يتماشى وأحكام هذه الاتفاقيات أخذه بعين الاعتبار الخصوصية الثقافية للمجتمع الجزائري و التي رأت فيها تعارضا مع النظام القانوني الجزائري و خاصة الدستور الذي ينص في مادته الثانية : " إن الإسلام دين الإسلام" وكذلك نفس الشيء فيما يخص الاتفاقيات الإقليمية العربية و الأمريكية.



## المقدمة

و الملاحظ ان تشريع العمل الجزائري كرس مبدئيا مبدأ المساواة أي مساواة المرأة بالرجل و تكافؤ الفرض بينهما في كل مجالات الحياة، دون أي تمييز إلى ما تعارض مع خصوصيتها كالمراة نظرا لمراعاة المشرع لطبيعة المرأة أي تمييز فقد منع تشغيلها في بعض الأعمال و الأوقات و المراعاة لصحة المشرع العاملة و لصحة ما أنت به من عنصر جديد في المجتمع فقد المشرع حق في الحصول على عطلة وضع و أمومة.

في أهمية دراسة هذا الموضوع في كون ان عمل المرأة قضية تشغل بال الجميع و يهتم بها الراي العام كقضية، عامة فعلى الرغم من الجهود العالية و الوطنية لمنح المرأة المزيد من الحقوق و الحماية في مجال العمل و إزالة التمييز بين الرجل و المرأة إلا أن واقعتها ما زال يمثل حالة تستحق الدراسة و التحليل و التشخيص الدقيق لواقع حقوق المرأة العاملة.

-في كون ترتكز حول دراسة ظاهرة الرقابة الدولية على حقوق المرأة العاملة و التعرف على حقيقة الدور الذي تلعبه المنظمات الدولية للعمل، وسواء من خلال ما جاء في دساتيرها و مدى كفالة المشرع الجزائري لهذه الحقوق و الحريات.

-ان دخول المرأة عالم الشغل على قدم مساواة مع الرجل يستعمل حتما على ترقيتها اجتماعيا، الأمر الذي استوجب من كافة المشرعين تكريس مبدأ المساواة بين الرجل العامل و المرأة العاملة، مع مراعاة تكوينها الفيزيولوجي و النفسي، و دفعهم إلى إحاطتها بحماية قانونية، كوسيلة لدعم المساواة بين الجنسين و الطريقة المثلى لتدارك النقص الذي يشهده حال المرأة في هذا الميدان.

-تكن في التعرف على أهم المظاهر الحماية المقررة لفائدة المرأة العاملة في تشريعات العمل الجزائرية، سواء كانت الحماية مهنية أو اجتماعية أو اقتصادية، والتوصل إلى ما مدى التزام المشرع الجزائري بوضع إجراءات حمائية للمرأة العاملة التي تساهم في مسيرة التنمية الوطنية.

وتتمثل أسباب اختيار الموضوع في كوني امرأة عاملة فلي فضول أن أعرف مستوى الحماية الذي تحتضي به حقوقي وكون زميلتي محبة للدخول في مجال العمل.

-عمل المرأة يعتبر من أهم الحقوق و توفير الحماية اللازمة بمثابة تكريس الحق، وهو من المواضيع الذي أصبح يشكل انشغال دولي و محلي في إطار حق المواطنة وممارسة الحقوق الدستورية.

-تقل المرأة خاصة الجزائرية عديد الأنواع من المناصب.

-ان موضوع المرأة خاصة حقوق المرأة العاملة أصبح في السنوات الأخيرة له موقع و أولوية في مجال العلاقات الدولية بشكل لم يسبق له مثيل موضوع المرة أضحي من الأولويات التي ينبغي ان تدعمها الدول ضمن مخططاتها و برامجها الاقتصادية، و الاجتماعية باعتبار يشكل شرطا أساسيا لتحقيق التنمية.

## المقدمة

-صادقت الجزائر على عدة اتفاقيات متعلقة بالمرأة العاملة و سنت العديد من النصوص القانونية لغرض حمايتها فان السبب من هذه الدراسة معرفة مدى تضمين بنود الاتفاقيات المصادق عليها في النصوص الداخلية.

-التعرف على الجهود الدولية التي توصلت إليها لكفالة حماية حقوق المرأة.

-تبيان الحقوق التي تتمتع بها المرأة في التشريع الجزائري و الذي قص بها المرأة العاملة.

وتتمثل أهداف هذا البحث في تحديد المفاهيم المتعلقة بحقوق المرأة العاملة طبقا لما ورد في الاتفاقيات الدولية و التشريع و حث المرأة في المجتمع الدولي أو الداخلي على المطالبة بحقوقها و أداء واجباتها على أكمل وجه.

لقد اعتمدنا في دراستنا على ثلاث مناهج على أساس ما نصبت عليه القوانين ذات الصلة و مقارنة ذلك بالممارسة الميدانية:

أ- المنهج الوصفي: لقد تطرقنا في دراستنا الى عدة مفاهيم كمفهوم الحق، ومفهوم حقوق المرأة.

ب- المنهج التحليلي: من خلال قيامنا بتحليل النصوص و القوانين و المواثيق الدولية و التركيز البحث في عمق الأفكار و معناها و غايتها

ج- المنهج المقارن: من خلال عرضنا لبعض القوانين المقارنة و كذلك الاتفاقيات الدولية، ومن خلال ذلك يتم طرح الإشكالية الرئيسية التالية.

هل حظيت الوظيفة الإجتماعية للمرأة العاملة بالحماية في قانون الجزائري بنفس الحماية المقررة في الإتفاقيات الدولية؟

في ذات الإطار يثار مجموعة من التساؤلات التي يمكن ان نخدمنا في الإجابة عن الإشكالية دراستنا وهي:

-مما تستمد كل من منظمة الأمم المتحدة و منظمات الإقليمية ومنظمة العمل الدولية سلطتها في الرقابة على الحقوق للمرأة العاملة؟

-ما هي الضمانات التي تم تأكيدها للمرأة العاملة على الصعيدين الدولي و الجزائري؟.

-ما مدى تجسيد المشرع الجزائري للأحكام الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة؟

• من أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذه الدراسة إستحالة الوصول والإستعانة بالكتب وكثرت الالتزامات التي اضطررتنا للتأخر في إكمال المذكرة.

## المقدمة

• للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا خطة مكونة من فصلين كل فصل من مبحثين و كل مبحث من مطلبين ، مقدمة و خاتمة تناولنا فيها بعض الاقتراحات و التوصيات التي تمخضت عن هذه الدراسة. وقد تناولنا في الفصل الأول الحماية الدولية لحقوق المرأة العاملة، وتضمن المبحث الأول الحماية المضمونة من طرف المشرع الدولي " هيئة الأمم المتحدة " وتضمن الحماية الدولية الطابع الإقليمي لحقوق المرأة العاملة ( الأوروبية والأمريكية والإفريقية والعربية) و تضمن المبحث الثاني عمل المرأة ومعايير العمل الدولية.

أما الفصل الثاني فقد تضمن الحماية الجزائرية لحقوق المرأة العاملة حيث تضمن المبحث الأول الحماية لحقوق المرأة العاملة في ظل الدساتير الوطنية، ومن ثم التدرج نحو الكشف عن مختلف الجهود المبذولة من طرف الجزائر من خلال المصادقة على مختلف المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية أما في المبحث الثاني تطرقنا الى حماية المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري.

# الفصل الأول:

المرأة العاملة في إطار التشريع الدولي

## تمهيد:

أصبح وضع المرأة في أي مجتمع انعكاس للمستوى العدالة الاجتماعية في ذلك المجتمع والمرأة المستوى حقوق الإنسان في ذلك البلد فكلمًا تحصلت على حقوقها وعملت بنفس معاملة الرجل دون تفرقة أو قيد كلما زادت فرصها في العيش الكريم وزاد إسهامها في مجتمعا، ويشكل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة أهم ركائز حقوق الإنسان وتعد حقوق المرأة عموماً من الأمور الشائكة التي صارت محل إهتمام المجتمع الدولي والإقليمي والليذان دعى إلى حماية حقوق المرأة وتعزيز وضعها وصحيا ومساواتها مع الرجل في جميع الحقوق دون تمييز .

ولقد كانت فكرة حقوق الإنسان نقطة إنطلاق المرأة للمطالبة بإنشاء منظومة قانونية عالمية تعترف فيها جميع الدول العربية والعربية بحقوقها ككيان مستقل وتستوي فيها الحقوق مع الرجل دون تمييز ، حيث لاقت مطالبها قبولاً واسعاً من قبل الهيئات الدولية والإقليمية والعربية تكمل بمصادقة الدول الإفريقية والعربية على الإتفاقيات الخاصة بها مع بعض التحفظات التي تحكمها سيادة هذه الدول على أقاليمها وكذا حدود الدين والأعراف والتقاليد بعد النجاح النسبي الذي حققته المرأة في إفتكاك بعض حقوقها وكان من الضروري تقنين هذه الحقوق لتأخذ طابعاً إلزامياً ومعترفاً به في كافة الدول ، من هنا إنطلقت مرحلة إنشاء الهيئات الدولية والإقليمية وحتى العربية وكلها تقوم على مبدأ واحد القضاء على كافة الأشكال التمييز ضد المرأة العاملة ، لذلك ستعالج في هذا المبحث حماية المرأة العاملة في إطار الإتفاقيات دولية عن طريق التطرق في المطلب الأول عن حماية المرأة العاملة في إطار هيئة الأمم المتحدة أما المطلب الثاني عن حماية المرأة العاملة في ظل التنظيم الإقليمي

### المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في اطار الاتفاقيات الدولية

أصبح وضع المرأة في أي مجتمع انعكاس للمستوى العدالة الاجتماعية في ذلك المجتمع والمرأة لمستوى حقوق الإنسان في ذلك البلد فكلما تحسنت على حقوقها وعملت بنفس معاملة الرجل دون تفرقة أو قيد كلما زادت فرصها في العيش الكريم وزاد إسهامها في مجتمعها ويشكل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة أهم ركائز حقوق الإنسان وتعد حقوق المرأة عموماً من الأمور الشائكة التي صارت محل إهتمام المجتمع الدولي والإقليمي والذات دعى إلى حماية حقوق المرأة وتعزيز وضعها ووضعها ومساواتها مع الرجل في جميع الحقوق دون تمييز<sup>1</sup>

ولقد كانت فكرة حقوق الإنسان نقطة إنطلاق المرأة للمطالبة بإنشاء منظومة قانونية عالمية تعترف فيها جميع الدول الغربية والعربية بحقوقها ككيان مستقل وتستوي فيها الحقوق مع الرجل دون تمييز ، حيث لاقت مطالبها قبولا واسعا من قبل الهيئات الدولية والإقليمية والعربية تكمل بمصادقة الدول الإفريقية والعربية على الإتفاقيات الخاصة بها مع بعض التحفظات التي تحكمها سيادة هذه الدول على أقاليمها وكذا حدود الدين والأعراف والتقاليد<sup>2</sup> بعد النجاح النسبي الذي حققته المرأة في إفتكاك بعض حقوقها وكان من الضروري تقنين هذه الحقوق لتأخذ طابعا إلزاميا ومعترفا به في كافة الدول ، من هنا إنطلقت مرحلة إنشاء هيئات الدولية والإقليمية وحتى العربية وكلها تقوم على مبدأ واحد ، هو القضاء على كافة الأشكال التمييز ضد المرأة العاملة ، لذلك ستعالج في هذا المبحث حماية المرأة العاملة في إطار الإتفاقيات دولية عن طريق التطرق في المطلب الأول عن حماية المرأة العاملة في إطار هيئة الأمم المتحدة أما المطلب الثاني عن حماية المرأة العاملة في ظل التنظيم الإقليمي

### المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في اطار هيئة الأمم المتحدة

بدأ دعم الأمم المتحدة لحقوق المرأة مع الإطار الدولي المعلن في ميثاق الأمم المتحدة اذ من بين مقاصدها المعلنة في مادة الأولى بميثاق الأمم المتحدة، تعزيز إحترام حقوق الانسان والحريات الأساسية للناس جميعا، ولم يأت الإهتمام بمصالح المرأة من مجرد وعي الدول الأعضاء بظروف المرأة وإنما جاء

<sup>1</sup> كنانس نور الدين ،حقوق المرأة وحمايتها في القانون الدولي لحقوق الإنسان ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون دولي وعلاقات دولية ،جامعة بطاهر مولاي ، سعيد ،س 2015،2016

<sup>2</sup> نعيمة بوزيان ،حقوق المرأة بين التشريعات العربية و الاتفاقيات الدولية ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة ،حقوق جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، س 2020،2021،ص9

نتيجة نضال وإيصال أصوات الحركات النسائية الى الأمم المتحدة مما أدى إلى نيل عديد المكاسب حيث تم الإعتراف بالكثير من حقوقهن لا سيما حقوق النساء العاملات.<sup>1</sup>

لقد أكد ميثاق الأمم المتحدة كذلك في ديباجته ما يدل على ضرورة المساواة بين المرأة الرجل بصفة عامة: فقد جاء في ديباجة الميثاق: نحن شعوب الأمم المتحدة قد آلينا على أنفسنا أن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق السياسية للإنسان و بكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها و صغيرها من حقوق المتساوية.<sup>2</sup>

وتطبيقا لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بشكل عام، تنتقل هذه المساواة إلى العمل، نعهد العمليين للحقوق الاقتصادية والثقافية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 يقرر في مادته السابقة ان لكل شخص حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية<sup>3</sup>

الأمر الذي أدى إلى إصدار موثيق ونصوص قانونية على مستوى هيئة الأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان بما فيها حقوق المرأة العاملة وهذا ما سنتطرق له بشيء من تفصيل في الفرع الاول المتضمن المؤتمرات الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة أما الفرع الثاني حقوق المرأة في الموثيق الدولية والمؤتمرات الدولية

### الفرع الأول: المؤتمرات الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة

لقد حظيت المرأة بحماية خاصة وذلك بوجود عدة مؤتمرات الدولية الداعية لحماية حقوق المرأة بصفة عامة و بحماية حقوق المرأة العاملة بصفة خاصة ومن هذا سوف نتطرق في النقطة الأولى إلى المؤتمرات الدولية الداعية لحماية حقوق المرأة بصفة عامة ، أما النقطة الثانية المؤتمرات الدولية الداعية لحماية حقوق المرأة العاملة بصفة خاصة

### أولاً: المؤتمرات الدولية الداعية لحماية حقوق المرأة

الأمم المتحدة بدأت تهتم بقضايا المرأة سنة 1946 حيث تم إنشاء مركز المرأة سنة 1946 وينص الميثاق التأسيسي للأمم المتحدة المبرم بسان فرانسيسكو سنة 1945 على مبدأ عدم تفرقة بين الرجال

<sup>1</sup> طاوسي فاطنة ، حماية قانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة العلوم تخصص الإنسان والحريات العامة ، كلية حقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2020 ص 12

<sup>2</sup> بوطارفي مروة وبوشكاره زهيره ، حقوق المرأة بين القانون الدولي والتشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص قانون دولي وعلاقات دولية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، س 2016/ 2017 ص 9

<sup>3</sup> بوجنان. أمنة ، المشكلات الإجتماعية والمهنية للمرأة العاملة ، في القراءات التجارية مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، س 2019-2020 ص 52

والنساء وجعل للنساء والرجال حقوقاً متساوية<sup>1</sup> وذلك في المادة الأولى الفقرة الثانية من ميثاق الأمم المتحدة على : تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل ذات الصيغة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والإنسانية وعلى تعزيز إحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك انطلاقاً من عدم التمييز بسبب الجنس...<sup>2</sup>

وسنوضح مضمون هذه المؤتمرات حسب تواريخها

### المؤتمر العالمي الأول للمرأة (المكسيك 1975)

عقد المؤتمر في عاصمة المكسيك "مكسيكو" في الفترة ما بين 19 يونيو إلى 2 يوليو برعاية الأمم المتحدة وبناء على القرار

### المؤتمر العالمي الأول للمرأة (المكسيك 1975)

عقد المؤتمر في عاصمة المكسيك "مكسيكو" في الفترة ما بين 19 يونيو إلى 2 يوليو برعاية الأمم المتحدة وبناء على القرار الصادر عن الدورة 27 للجمعية العامة للأمم المتحدة في 18/12/1972 برقم 3010 والذي جاء في ضوء الزخم الدولي للحركة النسائية الدولية خلال السبعينات ليحدد أن سنة 1975 هي السنة الدولية للمرأة فتكثف فيه الجهود الواعية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز مشاركة المرأة في مساعي التنمية<sup>3</sup>

قم إعتبار النساء جزءاً من عملية تطوير وتنفيذ السياسات بدلا من إعتبارهم كمتلقيات المساعدة ، وأفضى إلى إنشاء كل من عقد الأمم المتحدة للمرأة والمؤتمرات المتابعة لتقييم التقدم المحرز في القضاء على التمييز ضد المرأة وتحقيق المساواة.<sup>4</sup>

وحدث المؤتمر الحكومات على صياغة إستراتيجيات وأهداف وأوليات وطنية ، وقد أدى ذلك إلى إنشاء المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وكلاهما تم دمجهما لاحقا ، إلى جانب كيانات آخرين من كيانات الأمم المتحدة في عام 2010 ، لتكوين هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مؤتمر لعبت المرأة دوراً بارزاً للغاية ومن بين 133 وفدا من الدول الأعضاء ترأست النساء 113 وفدا ، كما نظمت النساء منصة السنة الدولية للمرأة التي إجتذبت حوالي 4000 مشارك<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بوطار في مروة وبوشكاره زهيره المرجع السابق ، ص 7

<sup>2</sup> المادة (1) من ميثاق الأمم المتحدة 1945

<sup>3</sup> wiki [HTTPS:// grnderiyya.xyz](https://grnderiyya.xyz).

<sup>4</sup> wiki.<https://ar.m.wikipedia.org>

<sup>5</sup> mes.....women, [HTTPS://www.un.org](https://www.un.org)



**مؤتمر كوبنهاجن 1980:** عقد هذا المؤتمر في مدينة كوبنهاجن "الدانمارك" بين 14 و 30 تموز من عام 1980 تحت شعار عقد الأمم المتحدة للمرأة العالمية: المساواة والتنمية وسلام.<sup>1</sup>

اجتمعت 45 دولة من دول الأعضاء في المؤتمر الثاني ويهدف إلى مراجعة التقدم المحرز في تنفيذ أهداف المؤتمر العالمي الأول، مع التركيز على التوظيف والصحة والتعليم. دعا برنامج العمل إلى إتخاذ تدابير وطنية أقوى لضمان ملكية المرأة وسيطرتها على الممتلكات وكذلك تحسينات في حماية حقوق المرأة في الميراث والحضانة الأطفال والجنسية<sup>2</sup>

تعديل البرنامج في ضوء الإقتراحات والبحوث الجديدة المقدمة من قبل المؤتمر وأضيف لحظة العمل العالمية مواضيع فرعية الإسهام في إحداث تغيير في مواقف بالقضاء على الأنماط التقليدية لدوري الرجل والمرأة، والعمل على خلق صدد جديدة أكثر إيجابية عن المشاركة المرأة في الاسرة وسوق العمل ، وفي الحياة الإجتماعية والعامه ، والتعزيز المساواة التي تعني فقط المساواة القانونية والقضاء على التمييز القانوني ولكن تعني ايضا المساواة في الحقوق والمسؤوليات الفرص المتعلقة بإشراك المرأة في التنمية. وحمل جميع الأمم على تغيير تشريعاتها من أجل الوصول إلى المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة.<sup>3</sup>

### مؤتمر نيروبي 1985

عقد في كينيا من 15 الى 26 تموز 1985 وجرى فيه استعراض وتقييم منجزات عقد الامم المتحدة للمرأة في المساواة والتنمية والسلم استراتيجيات نيروبي للنهوض بالمرأة وعلى الرغم من ذلك فان المساهمة المرأة في الحياة المنزلية والنشاط الاقتصادي داخل المنزل وخارجه لا يلقى التقدير الذي تستحقه لذلك ظللتا احتياجات المرأة وطاقتها و مهمة عند تخصيص الموارد واعطاء القروض والإفادة من فرص التدريب والتقدم التكنولوجي كما اثبتت الوقائع ان اهداف استراتيجيات نيروبي في المساواة والتنمية والسلم تكتفها الكثير من العقبات الاقتصادية والإجتماعية والسياسية أدت إلى حد قيمة المرأة في المجال الاقتصادي<sup>4</sup> وحضر هذا المؤتمر عدد 157 دولة من الاعضاء الأمم المتحدة وقد أكد المؤتمر على الإستمرارية في العمل بخطط العمل العالمية.

<sup>1</sup> طاوسي فاطنة ، المرجع السابق ص 29

<sup>2</sup> [www.un.org/women](https://www.un.org/women) HTTPS://

<sup>3</sup> حسام يحي ، حقوق المرأة في المواثيق الدولية ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون دولي وحقوق الإنسان ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر ، بسكرة

<sup>4</sup> مليكة فراج، حماية حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي ، مذكرة نهاية الدراسة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر ، تخصص احوال الشخصية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، ص 37 ، 38

ومن نتائج المؤتمر جاء في الفقرة 163 من قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 180 دورة 40 الصادرة في 13,12,1985 تعليقا على مؤتمر نيروبي إن التعليم هو الأساس النهوض من الكامل بوضع المرأة وتحسينه وأنه الأداة الأساسية التي ينبغي إتخاذ تدابير خاصة لتعديل تعليم المرأة وتكييفه لواقع العالم النامي.

وتنص المادة 164 من نفس القرار على أنه يجب ان تتحدث الحكومات والمنظمات الدولية ولاسيما اليونسكو تدابير خاصة للقضاء على معدلات الأمية المرتفعة ويدعم من المجتمع الدولي وعلى الحكومات أن تضع الأهداف وتتخذ التدابير المناسبة لذلك.<sup>1</sup>

ولقد جاء بهدف إستعراض وتقييم منجزات عقد الامم المتحدة للمرأة من حيث الإنجازات المتعلقة بالمساواة والتنمية والسلام وجاء إنعقاد المؤتمر في وقت كانت من اجل المساواة بين الجنسين وقد إكتسبت فيه إعتراف عالميا حتى وصف الكثير هذا الحدث بأنه ولادة للحركة النسوية العالمية ، وإعتمدت خلاله حكومة مشاركة استراتيجيات نيروبي التطلعية لسنة 2000<sup>2</sup>

خلال خمسة عشرة سنة قادمة (1985-2000) ووضع تدابير التنفيذ الملائمة لتنفيذ تلك السياسات التي تهدف إلى تحقيق غايات عقد الأمم المتحدة للمرأة.<sup>3</sup>

### المؤتمر العالمي الرابع بيكين 1995:

يعتبر المؤتمر العالمي الرابع للمرأة الذي عقده الأمم المتحدة في بيكين (من 4 إلى 15 ايلول) من أكبر المؤتمرات التي عقدها منظمة الأمم المتحدة حيث شاركت فيه 189 حكومة و2700 منظمة غير حكومية. كما فاق عدد النساء والرجال المشاركين في المؤتمر الموازي للمنظمات غير الحكومية الثلاثين ألف.<sup>4</sup>

وقد دعت فيه إلى مضاعفة الجهود والإجراءات الرامية إلى تحقيق أهداف إستراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة بنهاية القرن الحالي بالإضافة إلى ضرورة ضمان تمتع المرأة تمتعا كاملا بحقوق الإنسان والحريات الأساسية ، وإتخاذ تدابير فعالة ضد إنتهاك هذه الحقوق<sup>5</sup>. فأتاح المؤتمر الفرصة لجميع

<sup>1</sup> حسام يحي ، المرجع السابق ص 69

<sup>2</sup> بوجنانة أمنة ، المرجع السابق ص 49

<sup>3</sup> حسام يحي ، المرجع السابق ، ص 68

<sup>4</sup> بوطارفي مروة وبوشكاره زهيره ، المرجع السابق ، ص 50

<sup>5</sup> طاوسي فاطمة ، المرجع السابق ص 31,32

الحكومات والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص والأفراد لإستقراض جهودهم وتجديد إلتزامهم بموضوع المؤثر الاساسي وهو العمل من أجل المساواة والتنمية والسلم.<sup>1</sup>

جرى خلال المؤتمر مراجعة وتقييم تقدم المرأة من مؤتمر نيروبي إلى الوقت الحالي وتبني خطة عمل تركز على القضايا الرئيسية بوضعها تمثل عقبة أساسية نحو تقدم اكثر للنساء في العالم ، وتضم الخطة عناصر متصلة بزيادة الوعي وضع القرار ومحو الأمية والفقر والصحة والعنف والأولية الوطنية واللاجئين والمشردين والعمل مضاعف الجهود والإجراءات لتحقيق أهداف إستراتيجيات نيروبي التطلعية وتعزيز إستقرار المرأة والقضاء على العنف وتحسين الأوضاع الصحية وتكافؤ فرص التعليم<sup>2</sup>

كما يهدف منهاج بيكين أيضا على ثلاثة استراتيجيات تطبقا لمقاصد إقراره:

إقامة وتقوية الآليات الوطنية لتعميم مقاربة النوع الإجتماعي ، وخلق اجهزة حكومية تمتلك إلتزاما سياسيا قويا بتحسين أوضاع النساء .

تضمن منظور النوع الإجتماعي في البرنامج التنموية والمشروعات القطاعية إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات حول احصائيات النوع الإجتماعي للتخطيط والتقييم وتحليل وتنيف البيانات، التي تعكس المشكلات والموضوعات المتعلقة بأوضاع المرأة في الواقع.<sup>3</sup>

وعليه فبعدما تبني مؤتمر نيروبي 1985 ثمان مجالات ذات أهمية خاصة بالنسبة للمرأة وهي: تقاسم السلطة ، المؤسسات الوطنية للنهوض بالمرأة ،الفقر ،المشاركة الإقتصادية ،الإنتفاع عن التعليم والخدمات الصحية ،والعمالة ،العنف ضد المرأة ،أثار النزاعات المسلحة على المرأة تبني بدوره مؤتمر بيكين 4 أهداف لتصبح بذلك الأهداف الإستراتيجية 12 حيث اضاف مسألة: المرأة ووسائل الإعلام ،المرأة والبيئة الطفل ،حقوق الإنسان للمرأة والإلتزام بها .<sup>4</sup>

تعقد الامم المتحدة كل خمس سنوات منذ إصدار إتفاقية بكين جلسة لمراجعة وتقييم تطبيق بنود الاتفاقية ، وفيما يأتي توضيح لسلسلة هذه المراجعات :

• عام 2000م بعد مرور خمس سنوات على اتفاقية بكين عقدت الجمعية العامة جلسة في مدينة نيويورك بهدف تقييم تطبيق. منهج عمل اتفاقية بكين وقد خلصت الجلسة إلى إعلان سياسي وطرح المزيد من الإجراءات والمبادرات التي تنص على تطبيق الإلتزامات المتعلقة بالإتفاقية

<sup>1</sup> حسام يحي ، المرجع السابق ص 70

<sup>2</sup> بوطارفي مروة وبوشكاره زهيره، المرجع السابق ، ص51

<sup>3</sup> حسام يحي ، المرجع السابق ص 71

<sup>4</sup> طاوسي فاطمة ، المرجع السابق ص33

- عام 2005م. اجري تقييم لمدى تطبيق إتفاقية بكين بعد مرور 10 سنوات على صدورها وذلك من جلسة عقدتها اللجنة المعنية بوضع المرأة وقد أعلن المندوبين خلال هذه الجلسة التأكيد على ضرورة التطبيق الكامل و الفعال لمنهاج عمل إتفاقية بكين وذلك لتحقيق الأهداف التنموية المتفق عليها دوليا
- عام 2010 م عقد اللجنة المعنية بوضع المرأة جلسة لتقييم تطبيق منهج عمل إتفاقية بكين على مدى 15 سنة ، وقد اعلن عن وجود تقدم واضح نحو تحقيق الاهداف ، وتعهدت اللجنة بإتخاذ المزيد من الإجراءات لضمان التطبيق التام والعاجل لمحاو الإتفاقية.
- عام 2015م بعد 20 سنة على إصدارها ،عقدت اللجنة المعنية بوضع المرأة جلسة لمراجعة مدى تطبيق إتفاقية بكين وقد تضمنت هذه الجلسة تقديم فرص لتحقيق المساواة وتمكين المرأة في اعمال التنمية لما بعد عام 2015 م
- كما اصدرت إعلان سياسي يؤكد على التقدم الملحوظ في تحقيق اهداف الإتفاقية ، ويقدم أساسا قويا للتنفيذ الكامل والفعال والسريع للإلتزام التي نصت عليها
- عام 2020م هي جلسة عقدت للنظر فيما حققته إتفاقية بكين بعد مرور 25 عام على صدورها<sup>1</sup> إن علاقة قضايا المرأة وحل مشاكلها ونيلها لحقوقها المدنية والأخلاقية والمدنية والأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والصحة .... وغيرها من الحقوق بالعمانية التي تفضل هذه القضايا والحقوق عن الدين، يظهر جليا في مناقشة هذه القضايا في المؤتمرات الدولية التي يشرف عليها الغرب ممثلا بهيئة الأمم المتحدة، فجميع قضايا المرأة التي نوقشت في هذه المؤتمرات لم يكن للدين فيها ذكر وإنما دينهم الذي يستمدون إليه في حل مشاكل المرأة، والمطالبة بحقوقها من وجهة نظرهم ، هو دستور هيئة الأمم المتحدة وميثاقها<sup>2</sup>

### ثانيا: مؤتمرات الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة

رغم التطور المتزايد للاهتمام بحقوق المرأة بما فيها حقوق العاملات والدعوة على المؤتمرات السابقة الى تحقيق مبدا المساواة من الجنسين في جميع المجالات بما فيها العمل وما يترتب عنه من حقوق، الى ان عدم الأخذ بعين الاعتبار اختلافات موجودة بين المجتمعات والثقافات والديانات حالة دون الوصول الى ذلك<sup>3</sup> ومن أهم المؤتمرات التي اثرت بها مسائل الحقوق المرأة العاملة نذكر:

<sup>1</sup> سمر أكرم أسعد ، مقالة ، 22 يوليو 2020 تاريخ تصفح 2024/03/19 على ساعة 02:05 صباحا <https://mawdoo3.com>

<sup>2</sup> فؤاد بن عبد الكريم بن عبد العزيز عبد الكريم ، العدوان على المرأة في المؤتمرات الدولية ، ط1 دظن السعودية ، 2005، ص 25

<sup>3</sup> طاوسي فاطمة ، المرجع السابق ص35

### 1. المؤتمر العالمية لحقوق الانسان بطهران إيران

وقد إنعقد في طهران في الفترة الممتدة من 22 نيسان /ابريل على 13 أيار/ مايو 1968 لاستعراض التقدم الذي تم تحقيقه خلال الاعوام العشرين الذي انقضت منذ اعتماد الاعلان العالمي لحقوق الانسان ولصياغة برنامج المستقبل<sup>1</sup> الذي كان ثمره الجهود الدولية المتواصلة من اجل تعزيز حقوق المرأة العاملة، حيث يضمن الاعلان الصادر عنه نص على ضرورة اسهام المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية تحب، بالإضافة الى اقراره ان حقوق الانسان وحياته الأساسية غير قابلة للتجزئة<sup>2</sup>

وأنة يتحتم القضاء على التمييز الذي لا تزال المرأة ضحية له في عديد من الانحاء العالم، إذ أن ابقاء المرأة في وضع دون وضع الرجل يناقض الميثاق الامم المتحدة كما يناقض أحكام الاعلان العالمي لحقوق الانسان والتفويض الكامل لإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة ضروري التقدم الإنسانية<sup>3</sup> وجاء في قراره التاسع التدابير الرامية الى تعزيز حقوق المرأة في العالم الحديث بما في ذلك ايجاد برنامج موعد طويل الاجل للأمم المتحدة لتعزيز تقدم المرأة.

إذ يرى ان الشعوب الأمم المتحدة قد اكدت من جديد في ميثاق، إيمانها بحقوق الانسان وكرامة الشخص الانساني وقيمه وبتساوي حقوق الرجل والمرأة.

لا يزال يوجد تمييز ملموس ضد المرأة في ميدان السياسي والقانوني والاقتصادي والاجتماعي والتعليمي ولأن كثيرا من الدول الأعضاء لم تصدق. على الإتفاقيين المعتمدتين من قبل الأمم المتحدة في هذه الميادين. تمكين المرأة في الإشتراك التام في إنماء المجتمع لكي يستطيع هذا المجتمع الإفادة من جميع جهود أعضائه. تأمين اشتراك المرأة الكامل في حياة بلدها الاقتصادية وضمان تساوي في حقوق الإجتماعية والاقتصادية بما في ذلك حق العمل والحق في تساوي الأجر، حق الراحة والحق الضمان الاجتماعي والحق في حماية الصحة وفي ميدان الحقوق المدنية وحقوق الأسرة ووضع برامج تعليمية للفتيان والفتيات وكذلك للرجال والنساء<sup>4</sup>.

### 2. المؤتمر العالمي للإصلاح الزراعي والتنمية الريفية:

<sup>1</sup> حقوق الإنسان ، مجموعة صكوك دولية المجلد الأول ، الأمم المتحدة ، نيويورك ، 1993، رقم 1 (A.94.XIV-VOL1) ص 69

<sup>2</sup> طاوسي فاطنة ، المرجع السابق ص 35

<sup>3</sup> حقوق الإنسان ، مجموعة، صكوك دولية ،المرجع السابق ص35

<sup>4</sup> الوثيقة النهائية للمؤتمر الدولي لحقوق الانسان المنعقد في طهران ، الأمم المتحدة نيويورك 1974، القرار 9 ص26,27,28,29

من برامج العمل التي وافق عليها المؤتمر العالمي للإصلاح الزراعي والتنمية الريفية الذي عقدته منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة في عام 1979 ساهم المؤتمر الدولي للإصلاح الزراعي والتنمية الريفية في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المناطق الريفية وهذا ما أكدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار رقم 165/39<sup>1</sup>

دعت الجمعية العامة في قرارها 129/66 إلى كافة تكافؤ الفرص في العمالة المنتجة والحصول على العمل الكريم والخدمات الإجتماعية وتدابير الحماية أو الضمان الاجتماعي المناسبة وكذلك زيادة فرص عمل المرأة الريفية في جميع الإستراتيجيات الدولية والوطنية للتنمية وإستراتيجيات القضاء على الفقر.

### 3. مؤتمرات الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية ريودي جانير والبرازيل من 3 إلى 4 يونيو 1992

- تضمن التأكيد على: تنفيذ استراتيجيات نيروبي التطلعية من أجل النهوض المرأة ولاسيما فيما يتعلق بمشاركة المرأة في إدارة النظام البيئي .

- زيادة عدد النساء بين صانعي القرار والمخططين والمستشارين الفنيين والمديرين والعاملين في مجال الإرشاد

- تقييم دور المرأة خلال التعليم النظام وغير النظامي وكذلك عن طريق مؤسسات التدريب بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية.

- تحقيق المساواة في جميع جوانب بما في ذلك النهوض بمحو الأمية المرأة وتعليمها وتدريبها وتغذيتها وصحتها ومساهمتها في مواقف ضع القرار الرئيسية

- تشجيع وتنفيذ تشريعات تحظى ممارسة، العنف ضد المرأة وإتحاد كافة التدابير الإدارية والاجتماعية، والتعليمية اللازمة للقضاء على العنف ضد المرأة بجميع أشكاله<sup>2</sup>.

- مؤتمر قمة الأرض في ريودي جانير ولم يسبق له مثيل على مستوى مؤتمرات الأمم المتحدة من حيث حجمه ومجال الإهتمام حيث شارك في المؤتمر 172 حكومة منها 108 دول أرسلت رؤساءها أو رؤساء حكوماتها وحوالي 2400 ممثل لمنظمات غير حكومية و17000 شخص في المنتدى العالمي للمنظمات غير الحكومية الذي كان من مبادئه : أن المشاركة الكاملة للمرأة أمر ضروري لتحقيق التنمية المستدامة<sup>3</sup>

### 4. مؤتمر العالمي لحقوق الإنسان فيينا 1993 :

- إنعقد المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في فيينا بالنمسا بين 14 و 25 حزيران يونيو 1993

<sup>1</sup> منطقة الأمم المتحدة، الجمعية العامة ، تحسين حالة المرأة في المناطق الريفية الدورة 68 البند 27، سنة 2013

<sup>2</sup> مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية، ريودي جانيرو 92 الفصل 24 فقرة 24، المجلد الأول ص 399,400

<sup>3</sup> الأمم المتحدة ، مؤتمر البيئة والتنمية ،ريودي جانيرو، البرازيل، 1992، على موقع : <https://www.un.org> Ris1992.

- وتمثلت نتيجة الأساسية في اعتماد إعلان وبرنامج عمل ، وهو عبارة عن خطة مشتركة لتعزيز العمل في مجال حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم حث المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان على أهمية إدماج المرأة ومشاركتها الكاملة بوصفها فاعلة في عملية التنمية والمستفيد منها.
- ويعيد تأكيد الأهداف المحددة بشأن العمل الشامل لصالح المرأة من أجل تحقيق التنمية المستدامة المنصفة، المبنية في إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية ريو دي جانيرو من 3 إلى 14 حزيران (يونيه 1992)
- ويحث المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الحكومات والمنظمات الإقليمية ودولية على: تسيير وصول المرأة إلى مناصب اتخاذ القرارات وزيادة مشاركتها في عملية اتخاذ القرارات وترقية الموظفين وفقا لميثاق الأمم المتحدة.
- حق المرأة في الحصول على الرعاية صحية
- المساواة في فرص التعليم بجميع مراحلها
- مشاركة المرأة الكاملة في الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والثقافية<sup>1</sup> بالإضافة إلى هذه المؤتمرات الخاصة بالمرأة فهناك مؤتمرات أقامتها الأمم المتحدة خاصة بالسكان إلا أنها ناقشت من ضمن وثائقها قضايا متعلقة بالمرأة وهي :
- في عام 1974م أقيم المؤتمر العالمي الأول للسكان (بوخارست رومانيا) وقد اعتمدت في هذا المؤتمر خطة عالمية
- في عام 1984 م أقيم المؤتمر الدولي المعني بالسكان في مكسيكو سيتي بالمكسيك
- في عام 1994 م أقيم المؤتمر الدولي للسكان والتنمية في القاهرة بمصر<sup>2</sup>.
- كما أقيمت مؤتمرات أخرى للأمم المتحدة نوقشت فيها بعض قضايا المرأة في هذه المؤتمرات:
- المؤتمر العالمي لتوفير التعليم للجميع والمنعقد في (جومتان تايلند) عام 1990
- إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد النساء وذلك عام 1993
- مؤتمر الأمم المتحدة عام 2000 م المساواة والتنمية وسلام في القرن الحادي والعشرين.الذي انعقد في نيويورك الولايات المتحدة الأمريكية<sup>3</sup> وهكذا يظهر بوضوح إهتمام الأمم المتحدة القوي بالمرأة القضاياها،

<sup>1</sup> إعلان وبرنامج عمل فيينا، صدر عن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان المعقود في فيينا خلال الفترة ما بين 14 إلى 25 حزيران /يونيه 1993 فقرات 36,37,38,39,40,41,42,43

<sup>2</sup> أنظر: وثيقة مؤتمر العالمي الأول للسكان، المنعقد في يونارست، رومانيا 1974م ووثيقة مؤتمر الدولي للسكان، المنعقد في مكسيكو سيتي بالمكسيك، 1984م ووثيقة المؤتمر الدولي للسكان والتنمية المنعقدة في القاهرة، مصر 1994

<sup>3</sup> أنظر : وثيقة المؤتمر العالمي لتوفير التعليم للجميع، المنعقد في جومتان ،تايلندا 1990 ووثيقة المؤتمر العالمي من أجل الطفل والمنعقد في نيويورك ،وما عام 1990م ووثيقة إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة القضاء على العنف ضد النساء ،عام 1993 ووثيقة مؤتمر القمة

من خلال هذا العدد الهائل من الاتفاقيات والمؤتمرات العالمية التي تقيمها، وتشرف على صياغتها وثائقها عبر المنظمات والوكالات التابعة لها.

إلا أنه من السلبات التي لاحظناها من خلال هذه المؤتمرات الداعية إلى حماية المرأة ومطالبته بالمساواة مع رجل ومن ذلك :

- الدعوة إلى حرية العلاقة الجنسية المحرمة
- نشر مفهوم الجندر
- الاعتراف بحقوق الزناة والزواني
- السماح بأنواع الإقتران الأخرى غير الزواج
- إنهاء تبعية المرأة والبنات من الناحية الإجتماعية
- سلب ولاية الآباء على الأبناء
- الدعوة إلى التنقيف والتربية الجنسية
- الدعوة إلى أن يكون الإجهاض غير مخالف للقانون وحقا من حقوق المرأة
- التقليل من عمل المرأة داخل المنزل، وإعتبار ذلك عملا ليس له مقابل وبالتالي فهو من أسباب فقر المرأة
- وتظل الأمم المتحدة تستمر شعارات العولمة وأدبياتها لاخترق المجتمعات وتغيير هويتها وثقافتها

**الفرع الثاني: أجهزة الأمم المتحدة المهنية بالمرأة ودور الوكالات المتخصصة في حماية المرأة**

### العاملة

لم يقتصر دور الأمم المتحدة في حماية حقوق المرأة العاملة على النصوص الواردة في الميثاق بل أنشئ عدد من الأجهزة بهدف مراقبة تطبيق ومتابعة حماية واحترام الحقوق والحريات التي تضمنها الميثاق والمواثيق الدولية الأخرى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> العالمي التنمية الإجتماعية المنعقد في كوبنهاجن، الدنمارك، 1996م ووثيقة مؤتمر الأمم المتحدة عام 2000م المساواة والتنمية والسلام في القرن 21 المنعقد في نيويورك، اليوم أ



المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة على: " جعل هيئة الامم المتحدة مرجعا لتنسيق أعمال الأمم المتحدة وتوجيهها نحو إدراك هذه الغايات المشتركة"<sup>1</sup> وبالتالي فالأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة تعتبر محاور لتنسيق الجهود التي تبذلها الدولة لحماية حقوق المرأة.<sup>2</sup>

وهذا سوف نتطرق في النقطة الأولى إلى أجهزة الامم المتحدة المعنية بالمرأة اما النقطة الثانية دور الوكالات المتخصصة في حماية المرأة العاملة.

### اولا: اجهزة الامم المتحدة المعنية بالمرأة العاملة :

هناك أجهزة وهيئات تابعة للأمم المتحدة معينة بالمرأة تشارك في الإعداد والتجهيز لهذه المؤتمرات نظرا للإهتمام الدولي بوضع المرأة العاملة

وبعد تناولنا مسألة تطور حماية حقوق المرأة العاملة ضمن المؤتمرات الدولية تمكننا من رصد تطور عمل أجهزة حماية منها :

### (1) لجنة وضع المرأة التابعة للأمم المتحدة

هي لجنة تشغيلية اللجان المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة وتعد أحد اهم الأجهزة داخل الأمم المتحدة وتأسست عام 1946 تم وصف لجنة وضع المرأة بكونها جهاز الأمم المتحدة من اجل تعزيز المساواة الجنسانية وتمكين المرأة وعلى مدار السنوي استمع ممثلي الدول الاعضاء من مقر الامم المتحدة بمدينة نيويورك لتقييم التقدم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتحديد التحديات ووضع معايير عالمية وصورة سياسات عمليه محددة بغية تعزيز المساواة الإنسانية والنهوض بالمرأة على صعيد عالمي.

تتكون لجنة وضع المرأة من ممثل واحد على كل دولة من الدول الاعضاء 45 الذين قام بانتخابهم المجلس الاقتصادي والاجتماعي على اساس التوزيع الجغرافي العادل على النحو التالي 13 عضوا من افريقيا أحد عشر عضو من اسيا وتسعه من امريكا اللاتينية والدول الكاريبي وثمانية أعضاء من الغرب اوروبا وبدايات أربع اعضاء من الشرق اوروبا يتم انتخاب الاعضاء لولاية مدتها أربع سنوات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر: وثيقة المؤتمر العالمي للمرأة (كوبنهاجن 1980، ص 30 إلى 51,33 ووثيقة المؤتمر العالمي للمرأة نيروبي 1985 ص 127,124,115,94,85,38,36,2634,25 ) ووثيقة المؤتمر الرابع المعني بالمرأة (بكين 1995 ص 102,23,15,14,6 إلى 125,108,195) ووثيقة المؤتمر الدولي المعني بالسكان مكسيكو 1984 ص 20

<sup>2</sup> فؤاد عبد الكريم بن عبد العزيز العبد الكريم المرجع السابق، ص 64

<sup>3</sup> أنظر مشروع التعريف بلجنة وضع المرأة الوارد بأخر صفحة من كل التقارير الصادرة عن هذه اللجنة

وبموجب عملها الحاليه التي انشأها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قرار 6/2015 في كل دورة<sup>1</sup> من موضوعاتها سنة 2010 استعراض تنفيذ اعلان عمل بكين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشر للجمعية العامة والمساهمة في التشكيل المنظور الجنسانية نحو الاعمال المال الكامل للأهداف الإنمائية الألفية<sup>2</sup>.

**سنة 2011:** موضوع ذو اولوية وصول النساء والفتيات ومشاركتهن التعليم والتدريب والعلوم والتكنولوجيا بما في ذلك تعزيز فرص الحصول المرأة على قدم المساواة الى العمالة الكاملة والعمل اللائق<sup>3</sup>.

**سنة 2012:** تماكين المرأة الريفية ودورها في القضاء على الجوع والفقر والتنمية والتحديات الراهنة

**سنة 2013:** القضاء على جميع اشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها<sup>4</sup>.

**سنة 2014:** التحديات والانجازات في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية للنساء والفتيات ووصول ومشاركة النساء والفتيات في التعليم والتدريب والعلوم والتكنولوجيا بما في ذلك تعزيز تكافؤ الفرص وحصول المرأة على العمالة الكاملة والعمل اللائق

**سنة 2015** مراجعة وتقييم تنفيذ اعلان ومنهاج عمل بكين ونتائج الدورة الاستثنائية 23 للجمعية العامة بما في ذلك التحديات الراهنة المؤثرة على تنفيذ منهاج العمل وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالإضافة الى فرص تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بخطة والتنمية لما بعد عام 2015 من خلال إدماج منظور جنساني<sup>5</sup>.

**سنة 2016:** تمكين المرأة وصلت التنمية المستدامة القضاء على جميع اشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها<sup>6</sup>

**سنة 2017** تمكين المرأة إقتصاديا في عالم العمل المتغير التحديات والانجازات في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية للنساء والفتيات<sup>7</sup>

<sup>1</sup> يتم تحديد برنامج العمل السنوي اللجنة وأساليب عملها ضمن القرارات المجلس الإقتصادي والاجتماعي ذات الصلة تتطلب أساليب العمل الحالية إتباع نهج موضوعي وتحديد الطبيعة التفاعلية للدورة وصياغة النتائج ومشاركة المنظمات عمر الحكومية، أنظر قرار المجلس الإقتصادي والاجتماعي 06/2015

<sup>2</sup> أنظر لجنة وضع المرأة، الدورة الرابعة والخمسين، الفصل الأول، بتاريخ 1 إلى 12 مارس 2010 فقرة ج ص 6 فقرة د ص 26

<sup>3</sup> أنظر لجنة وضع المرأة، الدورة الخامسة والخمسين بتاريخ 14 مارس 2011

<sup>4</sup> أنظر لجنة وضع المرأة الدورة السادسة والخمسين بتاريخ 27 فبراير إلى 9 مارس 2012

<sup>5</sup> أنظر لجنة المرأة الدورة السابعة والخمسين بتاريخ 4 إلى 15 مارس 2013 صفحة 76

<sup>6</sup> أنظر لجنة المرأة الدورة الثامنة والخمسين بتاريخ 10 إلى 21 مارس 2014 صفحة 11 13

<sup>7</sup> أنظر لجنة وضع المرأة الدورة الواحد والستون بتاريخ 13 24 مارس 2017 ص 3

سنة 2018 التحديات والفرص في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات الريفيات مشاركة المرأة في وسائل الإعلام والتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإمكانيات حصولها عليها وتأثيرها على النهوض المرأة وتمكينها واستخدامها كأداة للنهوض بالمرأة وتمكينها<sup>1</sup>.

سنة 2019 نظم الحماية والحصول على الخدمات العامة والبنية التحتية المستدامة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات فيما يتعلق بالمجالات والسلامة الصحة والعمل مدفوع الاجر والتعليم واوقات الراحة<sup>2</sup>.

كما عقدت هذه اللجنة الدورة الثامنة والستون التي انطلقت يوم الاثنين 11 مارس 2024 للجنة وضع المرأة التي تعد اكبر تجمع سنوي للأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ، تأتي دورة هذا العام تحت شعار "تسريع تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من خلال معالجة الفقر وتعزيز مؤسسات التمويل من منظور النوع الاجتماعي"<sup>3</sup>.

تقوم اللجنة بتبني العديد من القرارات حول قضايا حقوق الإنسان وتقارير في شأن حماية المرأة العاملة، ويتم تقديم التقرير السنوي لهذه اللجنة الاقتصادي والاجتماعي ليتم اعتماده.

وتقارير تكون حول كيفية تعزيز حقوق المرأة في المجالات السياسية والاقتصادية والمدنية والاجتماعية والتعليمية والسبل معالجة المشكلات المتعلقة بحقوق المرأة التي تستدعي اهتماما فوريا.

### (2) المجلس الاقتصادي والاجتماعي:

يتألف المجلس الاقتصادي والاجتماعي من أربعة والخمسين عضو من الأمم المتحدة تنتخبهم الجمعية العامة وينتخب 18 عضو من أعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي كل سنة لمدة ثلاث سنوات ويحوز ان يعادوا انتخاب العضو الذي انتهت مدته مباشرة انتخاب الاول بعد زيادة عدد الأعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي من سبعة والعشرين الى أربعة والخمسين عضو يختار سبعة والعشرين عضو إضافيا علاوة على الأعضاء المنتخبين محل الأعضاء التسعة الذين تنتهي مدة عضويتهم في نهاية هذا العام وتنتهي عضوية تسعة من هؤلاء الاعضاء سبعة والعشرين إضافيين بعد انقضاء سنة واحدة ويجري ذلك وفقا للنظام الذي تضعه الجمعية العامة يكون لكل عظم أعضاء المجلس الإقتصادي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> انظر وضع المرأة الدورة الثاني وستون بتاريخ 12 23 مارس 2018

<sup>2</sup> انظر لجنة وضع المرأة الدورة الثالث وستون بتاريخ 11 22 مارس 2019

<sup>3</sup> انظر لجنة وضع المرأة الدورة الثامنة وستون بتاريخ 11 22 مارس 2024

<sup>4</sup> المادة 61، ميثاق الأمم المتحدة ، المجلس الاقتصادي والاجتماعي على الفصل العاشر

قرار سنة 2007 لمجلس الإقتصادي والإجتماعي، الاهداف الانمائية للألفية إضافة غاية ومؤشرات جديدة بشأن "توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع بما في ذلك النساء والشباب".

في مؤتمر القمة العالمي لعام 2005، تحدث زعماء العالم بتحقيق أربعة غايات بالإضافة إلى تلك الواردة في إعلان الألفية بما فيها الغاية المتعلقة بالعمل اللائق<sup>1</sup>.

اقترح الامين العام على الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين 2006 ادراج الغايات الأربعة المقابلة الجديدة .

جديدة هي توفير العمالة الكاملة المنتجة والعمل اللائق للجميع بما في ذلك النساء والشباب ستتضمن مؤشرات يجري قياسها من أجل الأمور التالية :

– معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي لكل شخص مستخدم

– معدل العمالة الى السكان

– أشخاص الذين يعيشون بأقل من دولار واحد في اليوم

– نسبة العاملين لحساب أنفسهم والعمالة المساهمين في الدخل الأسرة العمالة<sup>2</sup>

كما يتفرع ايضا الاقتصادي والاجتماعي خمس لجان اقليميه تقوم بتعزيز التنمية الاقتصادية وتدعيم العلاقات الاجتماعية وهي:

– اللجنة الاقتصادية لأوروبا

– اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادي

– اللجنة على اقتصادية لأفريقيا

– اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية

– اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا وفي مجال خدمه قضايا وحقوقها أسست بدورها هذه اللجان الفرعية

مختصة بشؤون المرأة

(3) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة:

يعرف اختصار بإسم يونيفم "unifem" تأسست في ديسمبر 1976 دعم البرنامج تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين من خلال مكاتب البرنامج وصلات التي تربطه بالمنظمات النسائية في المناطق الرئيسية في

<sup>1</sup> GB.295 /wp/SDG/1[http://www ilo.org/public/ english /standards /reim GB/docs/GB 295)pdf/SDG –1pdf.

<sup>2</sup> وثيقة الأمم المتحدة A61/1 الفقرة 24 على العنوان http://www.un.org/ga/61/ do cimentation/list.shtml

العالم ساعد الصندوق في التمويل المشاريع التي ساعدت النساء وأسرهن ووضع إستراتيجية لمساعدة النساء ليصبحن وكيالات أنفسهن للتغير بدلا من مستفيدات من الأعمال الخيرية<sup>1</sup>

- ساهم صندوق الامم المتحدة امائي للمرأة في ضمان اتباع برنامج الامم المتحدة لمبادئ التوجيهية التي وضعتها إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)
- شارك في اعتراف بحقوق المرأة باعتبارها من حقوق الانسان
- دعا الى المساواة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم<sup>2</sup>
- منح صندوق التبرعات لعقد الامم المتحدة للمرأة تفويض موسعا من قبل الجمعية العامة في فبراير 1985 واصبح الصندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة كلف الصندوق الجديد بموجب القرار 39/ 125 بدعم الأنشطة المبتكرة والتحفيزية التي من شأنها ان تعطي صوتا وحضورا للنساء العالم النامي ومناصرتها.<sup>3</sup>
- دمج صندوق الأمم المتحدة الإنماء للمرأة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة في يناير عام 2011 كهيئة جامعة ، مع معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ومكتب المستشار الخاص للقضايا الجندرية والشعبة النهوض بالمرأة<sup>4</sup>

### (4) مجلس حقوق الإنسان

وقد تم إنشائه نتيجة إلغاء لجنة حقوق الانسان المنشأة سنة 1946 من طرف مجلس الإقتصادي والإجتماعي والتابع للأمم المتحدة طبقا للمادة 68 من ميثاق الأمم المتحدة والتي تتكون من 53 عضو ممثلين حكوميين للدول والمنتخبين من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي من اعضاء الأمم المتحدة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد وتجتمع مرة في السنة بجنيف لمدة 6 أسابيع<sup>5</sup>

له عدة قرارات تتعلق بحماية المرأة العاملة منها:

- القرار رقم 15 23 الصادر في 2010/8/10
- قرار رقم 23 7 الصادر في 2013/ 6/20
- القرار رقم 26 17 الصادر في 2014/7/11
- رقم 28 15 الصادر في

<sup>1</sup> اقتباس:United nations Général.Assembly besalution133/session 31 an 16 décembre 1976

<sup>2</sup> unifem– United Nations denelopement fund for 24 p uamen's international network Vews 01/03/2022

<sup>3</sup> Hudson 2010 ar.m.wikipedia.org/wiki / HC teref ludson 2010المرأة الإنمائي للأمم المتحدة

<sup>4</sup> صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: <https://ar.m.wikipedia.lrg>

<sup>5</sup> موقع الأمم المتحدة <http://www.un.org/ar> بتاريخ 3 مارس 2016

بالإضافة إلى:

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
- المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة
- جامعة الأمم المتحدة
- معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة
- مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية والتجارة
- مفوضية الأمم المتحدة للتعليم والثقافة

هذه المنظمة الأخيرة التي تعرف بإسم "منظمة اليونسكو" لها دور فاعل ومميز في هذه المؤتمرات، ومن حيث الإعداد والمشاركة فيها، فقد قرر المدير العام لهذه المنظمة إنشاء لجنة إستشارية معنية بالمرأة، وعهد الى هذه اللجنة بإعدادها ما يمكن لهذه المنظمة الإسهام به في المؤتمر المرأة الرابع في بكين 1995 وتهدف هذه المساهمة إلى ما يلي:

- تعزيز أهمية نوعية التعليم المقدم إلى البنات والنساء على جميع المستويات وفي جميع المجالات.
- إشاعة صور إيجابية عن المرأة تبرز مواهبها وخبراتها وقدراتها وإسهامها الفعّل بصفقتها عاملة من عوامل التغيير الإجماعي.
- تعزيز إمكانيات المرأة في اتخاذ القرار في جميع مجالات الإختصاص اليونسكو كتربية واتصال والعلوم والثقافة ومكافحة جميع أشكال التمييز والعنف إتجاه المرأة

كما أدت المنظمة، ودافعا لا في إعداد الوثيقة، الرئيسية لمؤتمر بيكين (خطة العمل)<sup>1</sup>

كما قدمت هذه المنظمة أثناء مؤتمر بيكين عددا من التقارير منها:

### ثانيا دور الوكالات المتخصصة في حماية المرأة العاملة

وكالات علوم المتحدة المتخصصة في منظمات المستقلة تعمل مع الأمم المتحدة ومع بعضها البعض من خلال أليه التنسيق التابعة للمجلس الإقتصادي والإجتماعي للأمم المتحدة على مستوى حكومي الدولي ومن خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين للتنسيق على مستوى الأمانات المشتركة

<sup>1</sup> المصدر مطبوعة الأمم المتحدة بعنوان (التدابير التي اتخذتها منظمه الامم المتحدة والتي تهم اليونسكو في الدورة المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة) ص 32,33

أحد الأهداف الرئيسية للأمم المتحدة هو حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية من خلال التعاون الدولي

تم انشاء عدد من الوكالات المتخصصة لتحقيق هذه الأهداف والوكالات التي قد تم تكون او لا تكون قد أنشأتها في الأصل الأمم المتحدة ولكن تم دمجها في منظومة الأمم المتحدة من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة الذي يعمل بموجب المواد 57 63 ميثاق الأمم المتحدة<sup>1</sup>

ونظرا لتزايد الإهتمام بمواضيع حماية حقوق المرأة أصبحت تشارك غالبية المنظمات التابعة للأمم المتحدة فعليا في اتخاذ الاجراءات على مستوى الدولي في مجال حماية المرأة لا سيما النساء العاملات خاصة منها المنظمات التي تباشر نشاطها في نطاق منهجي التنمية والاجتماعية وتعزيز حقوق الإنسان وذلك في مجال إختصاص كل منظمة<sup>2</sup> ومنها:

### 1) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة UNESCO

هي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تأسست عام 1945 ومقرها في باريس فرنسا هدفها المعن هو المساهمة في السلام تعزيز التعاون الدولي من خلال التعليم والعلوم والثقافة من أجل نشر المزيد من الإحترام العالمي للعدالة والسيادة القانون الإنسان والحريات الأساسية المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة ومن المشاريع التي عقدتها هاته المنظمة بخصوص المرأة دراسة دولية تحت عنوان (النساء المهاجرات في التسعينات) برشلونة عام 1992 استعرضت فيها التغيرات السريعة في الهجرات الأوروبية وعن الظروف حياة المرأة وعملها اشتركت اليونيسكو في الاجتماع المعقود في المغرب منظمات غير حكومية مغربية الإعتراف بمبدأ المساواة أمام القانون بين الرجال والنساء ومشروع النهوض بتعليم الفتيات والنساء في افريقيا عام 1994<sup>3</sup>

جاء في رسالة أصدرتها منظمة اليونيسكو بمناسبة الاحتفال باليوم الدولي للمرأة ودورها في العمل المتعدد 25 جانفي 2023 الذي يسلط الضوء على دور المرأة في بناء السلام وضمان التنمية المستدامة كما يوفر فرصة للدعوة الى تعزيز فرص تولي المرأة مناصب القيادية ولفت الانتباه إلى فجوة عدم المساواة الغير المفهومة والتي لا تزال موجودة في العديد من السياقات بين النساء والرجال ومكافحة خطاب الكراهية

<sup>1</sup> أنظر المادة 57,63 من الميثاق الأمم المتحدة

<sup>2</sup> طاوسي فاطنة ، المرجع السابق ص 61

<sup>3</sup> حسام يحي المرجع السابق ص 49

مع تركيز بشكل خاص على قضية التحرش والعنف ضد المرأة في البيئة الرقمية والتعبئة المجتمعية الدولي  
للدعم المساواة في حقوق وكرامة الجميع لا سيما النساء والفتيات<sup>1</sup>

### (2) منظمة الصحة العالمية OMS

أنشأت من طرف المجلس الإقتصادي والإجتماعي بأول دورة له عام 1946 حيث تم إقرار النظام  
الأساسي لها وبدأت تمارس أعمالها بعد ذلك بعامين في 4 أبريل 1948 بعدما صادقت على الإتفاقية  
المنشئة لها الدولة السادسة والعشرون الدول المنظمة إليها

حماية صحة المرأة العاملة أصدرت هذه الوكالة عدة تقارير منها:

في عام 2002 اصدرت منظمة الصحة العالمية لأول مرة التقرير العالمي حول العنف والصحة  
ويهدف التقرير إلى إذكاء الوعي بمشكلة العنف على المرأة على الصعيد العالمي وإظهار ان العنف يمكن  
إنتقاؤه.<sup>2</sup>

في عام 2013 دعت منظمة الصحة العالمية الأعضاء إلى التحرك صوب بلوغ التغطية الصحية  
الشاملة بهدف توسيع نطاق التغطية السكان وضمان توافر الخدمات الصحية اللازمة وتنمية القوى العاملة  
الصحية وتمثل تحديات الرئيسية التي تواجه البلدان في مجال التنمية القوى العاملة الصحية في نقص  
القوى العاملة وسوء التوزيع ولا سيما بالنسبة للممرضات والقابلات والمهن المعاونة وأنشطة التدريب والتعليم  
المستمر والحفاظ على العاملين ذوي الكفاءة<sup>3</sup>

في 13 مارس 2024 تقرير صادر على المنظمة يكشف ان أوجه عدم مساواة بين الجنسين وتشكل  
النساء نسبه 67% من القوى العاملة العالمية المدفوعات الأجر في مجال الصحة والرعاية وإضافة إلى هذا  
ان النساء يؤدين نسبة تقدر بنحو 76% من أنشطة الرعاية غير المدفوعة الأجر إجمالاً وتتقاضى المرأة  
عن الأعمال التي تؤديها أساساً أجور أقل وتعمل في ظل الظروف العمل السيئة<sup>4</sup>

وفي 13 2022 التحليل العالمي الأشمل التفاوت الأجر بين الجنسين في قطاع الصحة والرعاية  
يخص الى أن فجوة الأجر التي تعانيها النساء في هذا القطاع الى أوسع في أي قطاعات الإقتصادية  
الأخرى.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> الأمم المتحدة [HTTPS://news.un.org](https://news.un.org)

<sup>2</sup> طاوسي فاطمة المرجع السابق ص 62

<sup>3</sup> منظمة الصحة العالمية [HTTPS://www.emra,who.int](https://www.emra,who.int) سنة 2013

<sup>4</sup> نفس المرجع سنة 2024 /03/13

<sup>5</sup> نفس المرجع 2022 /07/13



قد قامت OMS بدورها بإصدار عديد من القرارات في هذا المجال أهمها قرار رقم 69 11 المؤرخ في 28 ماي 2016 بشأن الصحة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030<sup>1</sup>

### (3) منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ال FAW

في إطار المشترك للنهج التحولية في قضايا المساواة بين الجنسين من أجل الأمن الغذائي والتغذية تعاون وكالات الأمم المتحدة الثلاثة التي توجد مقرها في روما منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي لتنمية الزراعة وبرنامج الأغذية العالمية من أجل معالجة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين وإطلاق عمليات التغيير التحولي لتسريع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتصبح المساواة حقيقية واقعة

وكذلك تسريع التقدم نحو التمكين الإقتصادي للمرأة الريفية برنامج الأمم المتحدة المشترك " لتعجيل بالتقدم نحو التمكين الإقتصادي للمرأة الريفية" هو شراكة بين منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأغذية العالمية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وقد ركز هذا البرنامج المتعدد الوكالات من عام 2014 الى عام 2021 على تمكين المرأة الريفية في سبعة بلدان (اثيوبيا، غواتيمالا، كيرغيزستان، ليبيريا، نيبال، النيجر، رواندا) ويتم تنفيذ مرحلة جديدة من البرنامج في الفترة من 2022 إلى 2027 في (تنزانيا، تونس، جزر المحيط الهادي، نيبال، من المتوقع ان يستفيد منها حوالي 46,000 من النساء والرجال الريفيين).<sup>2</sup>

### (4) منظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسف

هي المنظمة التابعة للأمم المتحدة المكلفة بحماية حقوق كل طفل في كل مكان خصوصا الأشد ضعفا بينهم وهي منظمة الوحيدة المذكورة تحديدا في إتفاقية حقوق الطفل كمصدر للمساعدة والمشورة الخبيرة الجهود تبديلها اليونيسيف للنهوض بالمساواة بين الجنسين وبحقوق النساء والفتيات عنصر أساسيا في أعمال الحقوق لجميع الاطفال.

تعني المساواة بين الجنسين أن النساء والرجال والفتيات جميعهم يتمتعون بنفس الحقوق والموارد والفرص والحمايات وانسجام مع خطة الاستراتيجية لليونيسف 2018 / 2021 تعد خطة عمل

<sup>1</sup> قرار جمعية الصحة العالمية بتاريخ 23 الى 28 ماي 2016 دورته 137 ج.ص.ع 69 / 11 ص 32

<sup>2</sup> منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة سنة نشر 2021، روما، ايطاليا ص 28

المسائل الجنسانية خريطة الطريق التي تتخذها في تشجيع المساواة بين الجنسين في كل عمل وكذلك دعم لتحقيق أهداف التنمية المستدامة<sup>1</sup>

ورغم الجهود المذكورة والمبذولة فيما يتعلق بقضايا المرأة العاملة من الهيئة الأمم المتحدة الى أن أهداف هذه الهيئة ما زالت لم تصبح ملموسة على أرض الواقع وذلك راجع لعدة أسباب أهمها:

عدم التزام الدول بتنفيذ التزاماتها الناجمة عن تطبيق الاتفاقيات الدولية وتوصيات المؤتمرات الصادرة عنها خاصة اذا تعلق الأمر بالاتفاقيات الخاصة بالمرأة، ذلك أن أغلب هذه الاتفاقيات لم تراعي الخصوصيات الثقافية لكل بلد مما أدى الى تردد الدول وفي المصادقة وإبداء التحفظات الحكومات الوطنية والمنظمات من أجل إتخاذ إجراءات كفيلة بحماية حقوق المرأة العاملة وتقيدها كما أن جل الوثائق الصادرة عن اللجان حقوق الإنسان والوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة قد حددت وعززت الالتزامات القانونية الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة وساهمت في فهم وتطوير موانئ حماية حقوق الإنسان مما يؤكد الإهتمام القوي للأمم المتحدة وأجهزتها بالمرأة ومختلف قضاياها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> منظمة اليونسيف المساواة بين الجنسين <https://www.unicef.org>

<sup>2</sup> طاوسي فاطنه المرجع السابق ص 65

المطلب الثاني: المرأة العاملة في ظل التنظيم الإقليمي

شهادة الثورة الصناعية خلال القرن 19 تطورات عديدة في مجالات متنوعة منها الاقتصادية والثقافية والإجتماعية والسياسية ، ويعتبر المجال الأخير من اهم المجالات التي طرأت فيها تحولات كبيرة وخاصة في الدول الأوروبية التي تسعى إلى زيادة الإنتاج الإقتصادي بإعتماد كل الجنسين الرجل والمرأة وخاصة المرأة التي اقتحمت مجال الصناعة والزراعة وخرجت من المنزل حيث أصبحت تعمل في المؤسسات الإقتصادية أكثر من منزلها وكغيرها من النساء العالم و اقتحمت المرأة الإفريقية والعربية مجال العمل خارج البيت.<sup>1</sup>

كما ان الفصل الثامن من ميثاق الأمم المتحدة قد اعتبر ان المنظمات الدولية الإقليمية لها عملا مكملًا للمنظمة الأممية خاصة فيما يتعلق بحفظ السلم والأمن وتشجيع إحترام حقوق الإنسان باعتبارها مبادئ تقوم عليها المنظمة وأهداف تسعى إلى تحقيقها<sup>2</sup>

وفي عالمنا المعاصر تمثلت هذه الهيئات في المنظمات الغربية الأوروبية الأمريكية أو التي تسعى بدورها لتوفير الحماية اللازمة والمتلائمة مع الأهداف ومبادئ الأمم المتحدة وبالإضافة إلى المنظمات العربية والإفريقية والتي تغير الجزائر دولة طرفا في أغلب المواثيق الصادرة عنها قد شغل موضوع العمل المرأة وحقوقها حيزا كبير في إهتماماتها.<sup>3</sup>

واستكمالا لمظاهر حماية المرأة العاملة التي حرصت عليها الأمم المتحدة... في المطلب الثاني استعراض حماية المرأة العاملة في إطار التنظيم الإقليمي حيث سنبين في الفرع الأول حماية المتحدة المنظمات الغربية الأوروبية الأمريكية اما الفرع الثاني الحماية المتخذة من قبل المنظمات العربية والإفريقية.

الفرع الأول: حماية المرأة العاملة في إطار التنظيمات الغربية الأوروبية الأمريكية

نظرا لأهمية حقوق الإنسان فإن حمايتها يتطلب تكاثف آليات عديدة وقد كفلت المادة 52 / 1 من الفصل الثامن من ميثاق الأمم المتحدة قيام تلك الآليات الإقليمية<sup>4</sup>

<sup>1</sup> زنادقة وفاء ، تأثير عمل المرأة على جودة حياة الأسرية منكره لنيل شهادة الماستر تخصص عمل إجتماع تنظيم وعمل جامعة 8 ماي 1945 العلوم الإنسانية والإجتماعية قالمة سنة 2020 ص 2  
<sup>2</sup> انظر المادة 52 1 ميثاق الأمم المتحدة  
<sup>3</sup> طاوسي فاطنة، المرجع السابق ص110  
<sup>4</sup> علي حسن ابو بكر الاليات الدولية لحماية حقوق الانسان كليات الاقتصاد والتجارة زليتن/ الجامعة الأسمرية الإسلامية العلوم الاقتصادية والسياسية العدد 13 سنة 2019 ص 492

تعتبر الآليات الإقليمية معنى كبيرة لحقوق المرأة العاملة ازدادت وتتنوعت الآليات الراغبة في حمايتها وصونها فالمجتمع الاقليمي الذي تعمل فيه هذه الآليات يوفر لها عوامل النجاح، فمحدودية دول الإقليم وتربطها وعلاقتها السياسية والاقتصادية لا بد أن تكون عوناً تجني ثماره آليات حقوق الإقليمية فيسهل مهامها ويعطي لها مجالاً أرحب وأوسع للعمل

ومن هذا سنحاول ان نعرض في النقطة الأولى الحماية الدولية الأمريكية للمرأة العاملة اما النقطة الثانية الحماية الدولية الأوروبية للمرأة العاملة

### أولاً: حماية الأمريكية للمرأة العاملة

اعتمد النظام الأمريكي أجهزة قضائية لا نجدتها في آليات الأمم المتحدة ثم تقف منظمة الدول الأمريكية منذ إنشائها عند الإهتمام في موضوع حماية المرأة العاملة صحياً وأخلاقياً واجتماعياً وقد شملت هذه الحماية المختلفة الجوانب<sup>1</sup> التي سيتم تناولها

### 1) المحكمة الأمريكية لحقوق الانسان

انشأت عام 1979 كآلية لمراقبة تنفيذ الدول الأطراف الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان، وتسمى هذه الاتفاقية بميثاق (سان خوسيه) وهي المدينة التي بها مقر المحكمة الحالي دولة (كوستاريكا) وقد نصت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان على تشكيل المحكمة وفقاً لنص المواد (52\_ 69) ويجوز للمحكمة ان تتعقد في اية دولة عضو بعد موافقة أغلبية الأعضاء المحكمة وموافقة الدولة المعنية وقد إعتد النظام الأساسية للمحكمة عام 1980 وتتكون من 7 قضاة ينتخبون بصفاتهم لمدة ستة سنوات قابل التجديد مرة واحدة.<sup>2</sup>

لمحكمة نوعان من إختصاص قضائي وإستشاري

بالنسبة لإختصاص القضائي، للدول الأطراف واللجنة حق اللجوء الى المحكمة ويمكن لأية دول طرف أن تقبل إختصاص المحكمة عند إيداع وثيقة تصديقها أو إنضمامها إلى الإتفاقية وقد يكون هذا القبول دون قيد او شرط او يكون مشروط بالمعاملة بالمثل ولمدة محددة او لقضايا محددة المادة ( 61 62) بالنسبة إختصاص الاستشاري تتولى المحكمة وظيفة تقديم آراء استشارية بخصوص تفسير نصوص الإتفاقية وأية معاهدة أخرى لها إرتباط بحقوق الإنسان في الدول الأمريكية (المادة 64)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> طاوسي فاطنه المرجع السابق ص 160

<sup>2</sup> علي حسن ابو بكر المرجع السابق ص 492 493

<sup>3</sup> انظر المادة 2 النظام الداخلي للمحكمة الأمريكية لحقوق الإنسان سنة 1980 الفصل 1

بالنسبة للأفراد ليس لهم حق عرض دعواهم على المحكمة وبالتالي ليس لهم حق المتول أمامها حتى لو عرضت دعواهم على المحكمة من قبل لجنة حقوق الإنسان

ترفع دعوة أمام المحكمة بواسطة الدولة اتفافية او بواسطة اللجنة المتضمنة بيانات معينة منها موضوعها او حقوق التي تم انتهاكها وإسم وعنوان من يمثل الجهة أمام المحكمة...إلخ

وحكم المحكمة النهائي غير قابل للطعن وتتعهد الدول الأطراف في إتفاقية بتنفيذ أحكام المحكمة التي تكون طرفا فيها وإذا حكمت المحكمة لتعويض للطرف المتضرر واجب على الدولة المحكوم ضدها بتنفيذ هذا الحكم وفقا الداخلية المعمول بها لتنفيذ الأحكام الصادرة ضد الدولة<sup>1</sup>

نصت المادة 33 من إتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان ان هناك آيتين للفصل في المسائل المتعلقة بتنفيذ الدول الأطراف لتعهد انتهائها المحكمة الأمريكية سالفه الذكر أمام الألية الثانية هي اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان

## (2) اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان

ان اللجنة الأمريكية بشأن حقوق الإنسان هي كيان مستقل منظمة الدول الأمريكية وظيفتها الرئيسية تشجيع مراقبة حقوق الإنسان والدفاع عنها والعمل كهيئة إستشارية للمنظمة في هذه المنطقة<sup>2</sup> تمثل اللجنة الدول أعضاء المنظمة

تتألف اللجنة من سبع اعضاء يتم انتخابهم بصفتهم الشخصية من قبل الجمعية العامة للمنظمة ويكونون اشخاص ذوي أخلاقية عالية واختصاص معترف به في مجال حقوق الانسان<sup>3</sup> منتخبين من الجمعية العامة للمنظمة الدول الأمريكية لمدته أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ومن مهامها:

طبقا للمادة 41 من الإتفاقية التي تحدد مهام اللجنة بتعزيز وحماية حقوق الانسان.

– تنمية الوعي بحقوق الإنسان بين الشعوب.

– اصدار توصيات الحكومات الدول متى كان ذلك مناسبا بغية اتخاذ تدريجية لصالح حقوق الانسان في نطاق تشريعاتها الداخلية ونصوصها الدستورية إلى غيرها من الإجراءات الملائمة للمزيد من الرقابة على إحترام هذه الحقوق

– اعداد دراسات أو تقارير التي تراها لمباشرة وظائفها

<sup>1</sup> انظر المادتين 67 68 من إتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان فيما يخص تشكيلة اللجنة واختصاصها وإجراءات المطلوب إتباعها أمام اللجنة

<sup>2</sup> انظر المادة 1 فقرة 1 لائحة اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان 1992

<sup>3</sup> انظر المادة 1 ، فقرة 2.3 ، الفصل الأول ، الطبيعه البنية لائحة اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان 1992

– دعوة الحكومات الدول الاعضاء في المنظمه لتزويدها بمعلومات الدول الاجراءات التي اتخذتها في مسائل الحقوق الإنسان

– تلبية طلبات أية ، دولة عضو في المنظمة رسائل حقوق الإنسان من خلال الأمانة العامة للمنظمة وتزويد تلك الدول بالخدمات الاستشارية التي تطلبها الى حدود إمكانية اللجنة

– اتخاذ الإجراءات بشأن الطعون والشكاوي المقدمة لها في ظل سلطاتها المنصوص عليها في المواد من 44 الى 51 من الإتفاقية

رفع تقرير سنوي للجمعية العامة للمنظمة الدول الأمريكية اللجنة تلقي شكاوي الأفراد وتبليغات الدول طبقا لنص المادتين 44 و 45 من الإتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان

تولت المادة 46 من الإتفاقية والنظام الداخلي للجنة تنظيم إجراءات رفع وشروط قبول العريضة أو الشكوى.<sup>1</sup>

النظر في شكاوي الأشخاص والهيئات غير الحكومية والشكاوي الحكومات الأطراف ضد بعضها البعض في حال وجود مخالفة وانتهاك لاحكام حقوق الانسان ومن ثم اصدار تقارير يتم إرسالها إلى الدول المعنية بالشكوى مع إمكانية إحالة القضية إلى المحكمة حقوق الإنسان الأمريكية إذ كانت الدول المعنية بالقضية قد وافقت على إختصاص المحكمة

وإذا ما اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان إلى أن الدولة انتهكت حقا معترفا به، فانها توجه توصيات إلى الدولة لمعالجة الانتهاك وينبغي في هذا الصدد أن نلاحظ أن الدول ملزمة ببذل قصارى جهدها لتنفيذ توصيات اللجنة ،وذلك وفقا للتعهدات التي قطعتها الدول على نفسها كما وردت في المادتين 33 و 50 من الإتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان وواجباتها من الأمتل على قضايا التي عالجتها محكمة الأمريكية لحقوق الإنسان خلصت محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان إلى أن السلفادور إنتهكت حقوق الإنسان المرأة في الصحة والمحاكمة عادلة ، والحياة والسلامة الشخصية بموجب الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان عندما وضعتها تحت إجراءات الجنائية بتهمة القتل المشدد واجتيازها عندما كانت من حالة ولادة طارئة ، ودلالة القضية اعتباراً من سبتمبر 2022 اعترفت دولة السلفادور بحكم المحكمة واعترفت بأسرة مانديلا كضحايا لانتهاكات حقوق الإنسان ، قد بدأت في تقديم الرعاية الطبية لوالدي مانويلا وطفلها، كما بدأت

<sup>1</sup> انظر المادة 46 من الإتفاقية

في البحث عن بدائل تعليمية للأطفال مانويلا، ولم تمثل الدولة بعد للأوامر الأخرى ، ولم تقدم تعويضات مباشرة<sup>1</sup>

قاعده بيانات السوابق القضائية، محكمة البلدان الأمريكية تخلص إلى انتهاكات في تحريم حالات الطوارئ التوليدية تاريخ 2021/11/2

### ثانياً: حماية الأوروبية للمرأة العاملة

على غرار الشرعية الأمريكية لحقوق الإنسان فإن الإتحاد الأوروبي أصدر أيضا شرعيته الشهيرة لحقوق الإنسان الأوروبية في العام 1950 ثم ألحق بها بروتوكولات متعددة تكمل وتلحظ حقوقا إنسانية جديدة أو آليات جديدة لصيانة هذه الحقوق كذلك فإن الدول الأوروبية استحدثت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان وهي من المؤسسات القضائية الفاعلة في هذا المجال:

### 1) المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان

إن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان هيئة قضائية دولية مقرها في ستراسبورغ وتتألف من عدد من القضاة يعادل عدد الدول الاعضاء في مجلس أوروبا التي صادقت على إتفاقية لحماية حقوق الإنسان وحریات الأساسية ويبلغ عدد هذه الدول ليوم 47 دولة<sup>2</sup>

وهذا على خلاف النظام القديم للمحكمة الأوروبية التي كانت تتضمن قضاة يمثلون كل الدول الأعضاء في مجلس أوروبا سواء منهم الذي صادق او لم يصادق الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان<sup>3</sup>

أنشأت طبقا للنص المادة 19 من الإتفاقية الأوروبية وبدأت المحكمة عملها منذ 1959/4/20 وقد أدخلت عليها مجموعة من الإصلاحات خلال البروتوكولات الإضافية أهمها البروتوكول 11 الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 1998/11/1 وقد ألغى اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان كما ألغى كل قيد على حق الافراد في رفع الشكاوى امام المحكمة<sup>4</sup>

– اختصاص المحكمة الأوروبية إختصاص قضائي وإستشاري

<sup>1</sup> طاوسي فاطنه المرجع السابق ص 166

<sup>2</sup> انظر الموقع [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)

<sup>3</sup> محمد امين الميداني ، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان ط3، سنة 2009 ص 128

<sup>4</sup> محمد المجذوب طارق المجذوب ، القضاء الدولي ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان، دط، 2009 ص 95

الاختصاص القضائي بمقتضى المادة 32 من الإتفاقية الأوروبية ، يشمل اختصاص المحكمة كل المسائل المتعلقة بتفسير الإتفاقية والبروتوكولاتها والتي تعرض عليها حسب شروط المبنية في المواد 37 34 وهي تفصل في الشكاوي الحكومية والفردية

والملاحظ انه بعد دخول البروتوكول 11 حيز النفاذ خطت المحكمة خطوات كبرى، فاختصاصها أصبح إلزاميا في حق كل الدول الأطراف الإتفاقية الأوروبية سواء بالنسبة للشكاوي الحكومية أو الفردية مع العلم ان قبول الشكاوي الفردية قبل دخول بروتوكول 11 حياة النفاذ كان مشروطا بقبول الدولة المعنية في نوفمبر 1998

لكن رغم هذا التطور الحاصل إلى أن النظرة الاستعمارية لا زالت طاغية على الدول الأوروبية اذا شرط قبول الشكاوي الفردية من قبل الدولة المشتكي منها لا يزال مطبقا بالنسبة لمواطني أقاليم ما وراء البحار ، التابعة لإحدى الدول الأطراف في الإتفاقية.<sup>1</sup>

تختص لتقديم اراء استشارية في المسائل القانونية المتعلقة بتفسير الإتفاقية والبروتوكولات الخاصة بها، وذلك بناء على طلب من اللجنة وزراء مجلس أوروبا وذلك بأغلبية الأصوات الممثلين الذين يحق لهم حضور جلساتها هذه الألية تعتبر من أهم آليات حماية حقوق الإنسان بصفة فعلية ضد التصرفات<sup>2</sup> تقود المحكمة الأوروبية جلساتها في أي دولة من الدول المجلس أوروبا حتى وإن لم تكن طرفا في إتفاقية أوروبية لحقوق الانسان<sup>3</sup>

## (2) اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان

بعد دخول البروتوكول الحادي عشر حيز النفاذ 1 11 1998 أدخل تعديلات جذرية على ألية الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وكذلك المحكمة الأوروبية إلغاء وجود اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان واختصاصاتها ونشاطاتها.

أما على مستوى الميثاق الإجتماعي الأوروبي فتوجد هيئتين للسهر على حسن تطبيق أحكامه ودراسة التقارير المقدمة من الدول الأطراف والمتعلقة بوضع أحكام هذه الميثاق موضع التنفيذ

أ لجنة الخبراء: تتولى لجنة من الخبراء المستقلين يتم تشكيلها وفقا للقواعد ذات الصلة الواردة في الميثاق فحص التقارير الحكومية ويعمل أعضاء هذه اللجنة بصفتهم الشخصية بمساعدة مراقب من المنظمة

<sup>1</sup> احمد وافي، الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ومبدأ السيادة ، بحث لنيل شهادة الدكتوراة في القانون الدولي والعلاقات الدولية كلية الحقوق جامعة الجزائر رقم 1 سنة 2011 ص 169

<sup>2</sup> نظر المادة 47 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان روما 4 11 1950 دخلت حيز التنفيذ 1953/9/3

<sup>3</sup> محمد أمين الميداني النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان ، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت لبنان ط3 سنة 2009 ص 140 . 143



العمل الدولية وتقييم اللجنة مدى توافق القانون وممارسات القطرية مع التزامات المنبثقة على الميثاق الإجتماعي الأوروبي التي قابلتها الدولة معنية. وعند انتهاء من الفحص، تضع اللجنة النتائج التي تخصصت إليها

**ب اللجنة الحكومية:** يتولى الأمين العام للمجلس الأوروبي إبلاغ النتائج التي تخلص إليها لجنة الخبراء إلى اللجنة حكومية المؤلفة الدول المتعاقدة والمراقبي الشركاء الاوروبيين في مجال الإجتماعي ويجوز ان تستشير هذه اللجنة ممثلي المنظمات الدولية الغير الحكومية وتدرس اللجنة الحكومية قرارات اللجنة الوزارية وتختار الأوضاع التي ينبغي من الوجهة نظرها أن تكون موضوعا للتوصيات المقدمة العى كل دولة من الدول المتعاقدة. وتحدد أسباب اختيارها على أساس الإعتبارات الإجتماعية والاقتصادية وغيرها من الاعتبارات المتعلقة بالسياسات<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لحماية المرأة العاملة لم يتفق منظمة الدول الأمريكية والأوروبية منذ إنشائها عن الإهتمام بموضوع حماية المرأة العاملة وقد شملت عدة جوانب وتضمن ايطار قانوني لحماية المرأة العاملة:

### ❖ الحق في التعليم والتكوين

كرسته المادة الاولى من البروتوكول رقم 12 لاتفاقية حقوق الإنسان الأوروبية المعتمدة بروما في 4 نوفمبر 1950 والصادرة في 11 ابريل 2000 والمادة 21 من ميثاق الحقوق الاساسيه للاتحاد الاوروبي المعتمده في 21 أكتوبر 1991 من طرف المجلس الأوروبي والذي دخل حيز التنفيذ منذ عام 2000

أما منظمتم الدول الأمريكية أدرجت حق التعليم والتكوين في المادة 47 الى 50 من ميثاق منظمة الدول الأمريكية المعتمدة في بوجوتا في 30 ابريل 1948 حيث دخل حيز النفاذ في 13 ديسمبر 1951

والمادة 12 من 31 من الإعلان الأمريكي لحقوق واجبات الإنسان المعتمد بقرار رقم 30 المتخذ من المؤتمر الدولي التاسع للدول الأمريكية 1948 بالإضافة إلى إتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان المعتمدة من طرف منظمة الدول الأمريكية سان خوسيه الصادرة في 22 نوفمبر 1969 دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1978

### ❖ الحقوق المرتبطة بالحق في العمل:

تعددت حقوق العمل في مواثيق الأوروبية حيث نصت المادة 10، 17، 20 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي بالإضافة إلى الإتفاقيات التي تضمن هذا الحق فهناك العديد التوصيات التي تضمنت

<sup>1</sup> انظر الوحدة رقم 29 النظام الأوروبي لحماية حقوق الانسان وحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، تقديم التقارير فحصها ص546 arabe,http://hrilibrary.umn.edu

حماية هذا الحق منها مثلا التوصيات التي يصدرها المجلس الأوروبي بشكل دوري ليسترشد بها الدول الأعضاء في تنفيذ سياساتها واهمها توصيه حول ادماج النوع الاجتماعي تعليم 2007 وتوصية صادرة بشأن جودة التعليم 2012

والمادة 8 من الميثاق الأوروبي اللغات الإقليمية او اللغات الأقليات في 1992 والمواد 12 13 14 من الإتفاقية الإيطالية لحماية الأقليات القومية 1995 والمادة 14 الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين لسنة 1977

أما منظمات الدول الأمريكية ، فقد تعددت حقوق العمل من خلال المواد 3, 13, 16 من البروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية سان سلفادور والمكمل للإتفاقية حقوق الإنسان الأمريكية المعتمد من منظمة الدول الأمريكية في 1998 بدأ النفاذ في 16 نوفمبر 1999 ، والميثاق الأمريكي للضمانات الاجتماعية الذي اعتبر وقت اعتماده، تقدما ملحوظا بالنسبة لحقوق العمال ولكن نظرا للضعف الإهتمام بهذا الميثاق من جانب الدول فقد أصبحت قيمته محدودة في الوقت الحالي عرفت الإتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه العنف في المادة الأولى منها على أنه أي فعل او سلوك على أساس من الجنس يسبب الوفاة او الأذى البدني أو الجنسي أو النفسي للنساء سواء على المستوى العام او الخاص ومن ضمن أشكال العنف طبقا للمادة الثانية من نفس الإتفاقية التحرش الجنسي بمكان العمل وفي المؤسسات التعليمية والصحية

بما فيها حقوق المرتبطة بالأمومة تضمنته المادة 07 الفقرة هـ من البروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

بالنسبة لمنظومة الأوروبية حقوق المرتبطة بالأمومة تضمنته المادة 8 و 27 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل 1996 والمادة 33 الفقرة الأولى من المادة 34 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي أما حقوق المرتبطة بوقت العمل وطبيعة تضمنته المادة 2-7-8 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل 1966 والمادة 32 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي.

### الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في إطار التنظيمات العربية والإفريقية

ومع ظهور التنظيمات الإقليمية التي بنيت على أساس الانتماء الجغرافي وتعددت وتنوعت بهدف ترقية المستوى الداخلي للدول بالتعاون الدولي الذي يحققه التنظيم الدولي ، كان الإهتمام بترقية وضع المرأة العاملة وعنت به مختلف التنظيمات الإقليمية.

ومن هذا سنحاول أن نعرض في النقطة الأولى الحماية العربية للمرأة أما النقطة الثانية تتضمن الحماية الإفريقية للمرأة العاملة

أولاً: الحماية العربية للمرأة العاملة

لم تكن المنطقة العربية والإفريقية بمعزل عن هذا الجدل العالمي حول المرأة العاملة، فلقد كان الدول العربية وجود في المؤتمرات الدولية للمرأة وذلك من خلال عمل الإقليمي منظم<sup>1</sup> ومن الدول العربية أن ضرورة فرض رقابة على مدى تنفيذ الحقوق الواردة بالنصوص العربية المختلفة هو الركيزة الأساسية لتحقيق تمتع أفراد المجتمع العربي بهذه الحقوق ، تم تأسيس هيئات تتعاون فيما بينها لتنسيق الجهود العربية وتطوير وضع المرأة العاملة العربية<sup>2</sup> وتمثلت في:

1- منظمة العمل العربية: إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية<sup>3</sup>، أول منظمة عربية متخصصة تعني بشؤون العمل والعمال عن الصعيد القومي ،في 12 كانون الثاني 1965، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد ، على الميثاق العربي للعمل وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية للعمل في 8 جانفي 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب ،الذي عقد في القاهرة ، قرار بإعلان قيام منظمة العمل ودستور المنظمة وجاء قرار إعلان قيام المنظمة إستجابة التوجه القومي متطلعا لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات

تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية وتتفرد دون سائر المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس إشترك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل النشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية واعتراف بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان للانسان العربي<sup>4</sup>

النظام الأساسي للجنة شؤون عمل المرأة العربية بمنظمة العمل العربية باهتمامها المبكر منذ أولى لحظات إنشائها بقضايا المرأة العربية وهو ما يتضح بشكل بارز في إتفاقية العمل العربية رقم 1 العام 1966 توالي إهتمام المنظمة بقضايا المرأة العربية العاملة في كافة الإتفاقيات العمل العربية وأفردت لها إتفاقية خاصة شاملة لكل حقوق المرأة العاملة وهي الإتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة

<sup>1</sup> قمر خليفة هباني تفعيل آليات حماية حقوق الإنسان والمرأة في المجتمع الدولي والعربي ، المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة 2012 ص 277

<sup>2</sup> طاوسي فاطمة المرجح السابق ، 141

<sup>3</sup> ترجع نشأتها البروتوكول الإسكندرية سنة 1944 ، من الوفود والرؤساء الموقعين عليه : مصر ، سوريا ، العراق ، السعودية ، الأردن اليمن لبنان ، وتتألف من 3 أجهزة مجلس الجامعة اللجان الدائمة

<sup>4</sup> عن منظمة العمل العربية: <https://alabor.org/aboutala>

تحرص المنظمة على مشاركة المرأة العاملة العربية في كافة أنشطة المنظمة وهيئاتها الدستورية ، وتحضى بمساحة واسعة من الدائرة أنشطتها السنوية سواء كحضور او كموضوعات خاصة بالمرأة .

تأكيد الإهتمام المنظمة بقضايا المرأة العاملة أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته 27 (شرم الشيخ مارس 2000) قراره رقم 1115 بإعادة إحياء لجنة المرأة العاملة العربية في إطار منظمة العمل العربية شكلت لجنة شؤون العمل المرأة العربية خلال دورة العادية 28 لمؤتمر العمل العربي ( عمان الأردن، أبريل 2001)<sup>1</sup>

والأمانة العامة ، تساهم جامعة في دعم حماية حقوق النساء بما فيهن العاملات باعتبارها منظمة إقليمية تتوافق مع مقاصد مواثيق الأمم المتحدة ومن اهم الانشطة التي قامت بها الهيئة

اصدار عديد الدراسات في مختلف قضايا العمل والمرأة العاملة منها مثلاً تقرير حول المشاركة في المنتدى الاقليمي للحكومات حول المرأة العاملة الوافدة الانجاز بالبشر وتعديل تشريعات العمل في مارس 2007 تشغيل والبطالة في الدول العربية:

– قضايا ملحة عام 2010

- تقرير يبين انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية والاضاع التشغيل والبطالة عام 2012
- تقرير الحماية الاجتماعية سبيلا للعدالة الاجتماعية وضمانا لجيل المستقبل بالدورة 39 عام 2012
- اعداد المدربين المهنيين ورفع كفاءاتهم من خلال مركز متخصص معني بذلك تابع للمنظمة، وعقد مئات الندوات والدورات التدريبية على المستويين القومي والقطري في مختلف قضايا العمل من بينها: الازمات الاقتصادية واثرها على عمل المرأة ببيروت في ( 18 الى 20 اكتوبر 2011)العاملة في مواقع صنع القرار بالقاهرة في(6الى 8 ديسمبر 2012)، أفاق تشغيل المرأة العربية ودورها في تحقيق التنمية المتوازنة بمصر في (15 الى 17 ابريل 2014)، التمكين الاقتصادي للمرأة العربية فرص وتحديات في مصر في (1الى 3 مارس 2015) الندوة القومية حول واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب التقني والمهني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي بالأردن في( 20 الى 22 ديسمبر 2015)

<sup>1</sup> تم إقرار هذا النظام الأساسي للجنة شؤون العمل المرأة العربية بمنظمة العمل العربية بموجب القرار رقم 1192 الصادر عن المؤتمر العمل العربي في دورته 29 القاهرة مصر من 2 الى 8 مارس 2002

النهوض بتشريعات العمل والضمان الاجتماعي من خلال اصدار 19 اتفاقيه عمل عربيه و9 توصيات بلغ حجم التصديق عليها 122 تصديقا حتى عام 2016،<sup>1</sup> تعرب منظمة العمل العربية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة عن عميق تقديرها وإحترامها لدور المرأة العاملة العربية البارز في مسيرة تحقيق التنمية المستدامة وبناء جيل مثقف وواعي ومجتمعات قوية ومزدهرة تحت شعار "الاستثمار في المرأة لتسريع وتيرة التقدم لعام 2024"

### (1) منظمة المرأة العربية:

منظمة المرأة العربية هي منظمة حكومية تعمل تحت مظلة جامعة الدول العربية ومقرها "بمصر" ولقد وافق مجلس الجامعة على إنشاء المنظمة إنطلاقا من إعلان "القاهرة" الصادر عن المؤتمر قمة المرأة العربية الأول المنعقد في نوفمبر 2000، ودخلت اتفاقية إنشاء المنظمة حيز النفاذ في مارس 2003<sup>2</sup>

عقدت المنظمة في تاريخها اربعة مؤتمرات وهي:

- المؤتمر الاول من 13 الى 15 نوفمبر 2006 في المنامة (البحرين) تحت شعار "ست سنوات بعد القمة الاولى للمرأة العربية" الإنجازات والتحديات"
- المؤتمر الثاني من 11 الى 13 نوفمبر 2008 في ابو ظبي (الامارات) تحت شعار "المرأة في مفهوم وقضايا من الانسان المنظور العربي والدولي"
- المؤتمر الثالث من 28 الى 30 اكتوبر 2010 في تونس العاصمة تحت شعار "المرأة العربية شريك أساسي في مسار التنمية المستدامة"
- المؤتمر الرابع في 25 الى 27 فبراير 2013 في الجزائر العاصمة (الجزائر) تحت شعار "المقاوله وزيادة الاعمال النسائية في العالم العربي قيادة<sup>3</sup> وتنمية".

وأبرز المنتديات الفكرية التي عقدتها هذه المنظمة في شأن حماية المرأة العاملة: ست سنوات بعد القمة الاولى للمرأة العربية" الإنجازات والتحديات" من 13 الى 15 نوفمبر 2006 (البحرين)، فإن المؤتمر يوصي بتشجيع الدول على تبني استراتيجية الشباب العربي لدعم دور المرأة العربية في بناء المجتمع وحث الدول على إقامة علاقات شراكة بين الحكومات والمجتمع المدني عند تخطيط وتنفيذ السياسات التي تتعلق

<sup>1</sup> موقع منظمة العمل العربية

<sup>2</sup> -انضمت وصدقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 2003/02/16 وتم نشر ذلك بالجريدة الرسمية رقم 12 المؤرخة في 2003/02/23، تولت رئاسة هذه المنظمة الوزيرة نوارا سعدية جوفر في الفتره "2011 2013" راجع الوثيقة الصادرة عن اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الانسان وحمايتها 2014،ص6

<sup>3</sup> أنظر <http://www.arabruomenorg.org>

بالمرأة وقيام منظمة المرأة العربية بالتعاون والتنسيق مع المنظمات الدولية والاقليمية في تنظيم برامج لتمكين المرأة العربية بما في ذلك تطوير الاحصاءات والمؤشرات التي تقيس تقدم المرأة في كافة المجالات. حث على وضع وتفعيل آليات التي تمكن المرأة من الوصول إلى مواقع صنع القرار. حث على إجراء تقييم موضوعي وعلمي لبرامج تنمية قدرات المرأة في المجال السياسي والإفادة من عملية التقييم لدعم الخطط والبرامج المستقبلية. وضع استراتيجية اعلامية عربية لتعزيز دور المرأة في التنمية المستدامة..... الخ<sup>1</sup>

المؤتمر الثاني ابو ظبي 2009 أكد الحضور على المبادئ العامة الآتية:

حث الدول على تبني المفهوم الشامل للأمن الذي يتكامل في اطاره مفهوم الامن القومي مع مفهوم أمن الانسان ولا يحل أحدهما محل الاخر مع التأكيد على احترام سيادة الدولة. حث الجهات المعنية بضمان حقوق المرأة وتوفير إحتياجاتها المتعلقة بمفهوم أمن الانسان على أن تنسيق جهودها من أجل أداء أمثل لصالح تقليص التهديدات لأمن المرأة .

بناء وعي مجتمع داعم لحقوق ومكانة المرأة وقضايا أمنها، تبني مفاهيم حرية المرأة ومكانتها في الميراث الثقافي الإيجابي العربي والإسلامي، التصدي لثقافة إقصاء المرأة من الفضاء العام، إشراك المرأة في عملية صنع القرار بكافة مستوياته كمقدمة ضرورية لتمتعها بالأمن... إلخ من التوصيات<sup>2</sup>

أما المؤتمر الثالث للمنظمة كان بشأن المرأة العربية كشريك أساسي في مسار التنمية المستدامة<sup>3</sup>

المؤتمر الرابع المتعلق بالمقاولة وزيادة الأعمال النسائية في العالم العربي قيادة وتنمية المنعقد بالجزائر، أوصى المؤتمر برصد جوائز سنوية تشجيعية للتجارب المقاولاتية النسائية، وتشجيع مبتكرات من النساء على تحويل اختراعاتهن في مجال التكوين اوصى المؤتمر بأهمية إدخال مفاهيم زيادة المقاومة في البرامج والمقررات الجامعية وربط الطالبات بها من خلال التدريب الميداني في المؤسسات الرائدة، وكذا تعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية، التنفيذ بسياسة إسرائيل الإستراتيجية و ممارساتها التعسفية في حق المواطنين خاصة النساء و الأطفال<sup>4</sup>

المنتديات العالمية التي شاركت فيها منظمة المرأة العربية كان أهمها عام 2016. نظم مجلس النواب الأردني بالتعاون مع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة ومجلس القيادات النسائية العالمية قمة المنتدى العالمي للنساء في البرلمانات بعنوان المرأة في السياسة: التقدم بخطاه حديثة

<sup>1</sup> انظر بيان الختامي لمؤتمر منظمة المرأة العربية المنامة (البحرين) 2006

<sup>2</sup> انظر البيان الختامي لمؤتمر منظمة المرأة العربية( ابو ظبي) 2008

<sup>3</sup> انظر البيان الختامي لمؤتمر منظمة المرأة العربية (تونس) 2010

<sup>4</sup> أنظر إلى تقرير الختامي لمؤتمر منظمة المرأة العربية. الجزائر. 2013

وذلك من 4 الى 6 ماي 2016 تحت قمة البرلمان الاردني هذا وقد حضر القمة العديد من البرلمانيات من 89 دولة لمناقشة التحديات العالمية الملحة والانخراط في الحوار السياسي الذي يعكس الاثر التي تتركه صانعات القرار من النساء اليوم والرؤى العالمية المتعلقة بذلك<sup>1</sup>

تهدف المنظمة إلى المساهمة في تعزيز التعاون والتنسيق العربي المشترك في مجال تطوير وضع المرأة وتدعيم دورها في المجتمع وعلى الأخص:

-تحقيق تضامن المرأة العربية بإعتباره ركنا أساسيا للتضامن العربي

-تنسيق مواقف عربية مشتركة في الشأن العام العربي و الدولي و لدى تناول قضايا المرأة في المحافل الإقليمية و الدولية

-تنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في جوانبها الإقتصادية والإجتماعية و الثقافية و القانونية و الإعلامية دعم التعاون المشترك و تبادل الخبرات في مجال النهوض بالمرأة

إدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة

-تنمية إمكانات المرأة و بناء قدراتها كفرد و كمواطنة على المساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع و في ميادين العمل و الأعمال كافة و على مشاركة في إتخاذ الشاملة

- تنمية إمكانات المرأة وبناء قدراتها كفرد وكمواطنة على المساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع وفي ميادين العمل والأعمال كافة وعلى المشاركة في إتخاذ القرارات

- النهوض بالخدمات الصحية والتعليمية الضرورية للمرأة<sup>2</sup>

- تتكون المنظمة من مجموعة من الأجهزة وهي: المؤتمر (القمة) المجلس الأعلى<sup>3</sup> للمنظمة والمجلس التنفيذي<sup>4</sup> للمنظمة والإدارة العامة<sup>5</sup> وكل جهاز له مهام محددة له

### (2) لجنة حقوق الإنسان العربية

تنشأ بموجب الميثاق العربي لحقوق الإنسان وتتكون من سبعة أعضاء تنتخبهم الدول الأطراف في هذا الميثاق بالإقتراع السري. تؤلف اللجنة من مواطني الدول الأطراف في هذا الميثاق ويشترط في المترشحين العضوية اللجنة أن يكونوا من ذوي الخبرة والكفاية العالمية في مجال عملها ، ينتخب أعضاها أعضاء

<sup>1</sup> أنظر إلى تقرير الختامي لمؤتمر منظمة المرأة العربية 2016

<sup>2</sup> المادة 5 من أحكام القرار 1426 المتعلق بإنشاء منظمة المرأة العربية

<sup>3</sup> المادة 1-8 من أحكام القرار 1426 المتعلق بإنشاء منظمة المرأة العربية

<sup>4</sup> المادة 9-10 من إتفاقية إنشاء المرأة العربية

<sup>5</sup> المادة 11-12 إتفاقية إنشاء المرأة العربية

اللجنة لمدة أربعة سنوات على أن تنتهي ولاية ثلاث من الأعضاء المنتخبين في الإنتخاب الأول مرة بعد عامين ويحددون عن طريق قرعة تعقد اللجنة إجتماعاتها في أي بلد طرف في هذا الميثاق بناء على دعوة منه

كما تهدف اللجنة إلى المشاركة في عديد المؤتمرات المتعلقة بقضايا المرأة منها مشاركتها في دورة 35 للجنة المرأة العربية والتي تم فيها إستعراض حقوق المرأة الواردة والميثاق العربي لحقوق الإنسان وتم فيها توثيق التعاون من أجل متابعة تنفيذ الملاحظات والتوصيات ذات الصلة بحقوق المرأة الصادرة عن لجنة حقوق الإنسان العربية في الدول الأطراف بالميثاق<sup>1</sup>

للتنمية و الاتصال "femmet" ومنظمة المرأة في القانون و التنمية في إفريقيا wildag تعمل لسنوات عديدة لتعزيز مساواة المرأة في جميع أنحاء القارة الإفريقية من خلال دمج قضيتها في أجندة القارة و خاصة، في منظمة الوحدة الإفريقية التي تحولت إلى الاتحاد الإفريقي<sup>2</sup>.

-تجسدت مكافأة العمل المكثف للمرأة خلال الاجتماع التشاوري الذي عقد باديس ابابا " اثيوبيا" في جوان 2004 في تبني القادة للإعلان الرسمي حول المساواة بين و المرأة في إفريقيا و دمج الاتحاد الإفريقي للجنة المرأة الإفريقية للاتحاد الإفريقي و هي تابع لمديرية المرأة المساواة بين و التنمية لدى مفوضية الاتحاد الإفريقي و تعتبران كجهاز استشاري في مسائل المساواة بين المرأة و الرجل و التنمية لرئيس مفوضية الاتحاد و هذا دليل على وجود إرادة الإنسان و إدماج المرأة و إشراكها في معترك التنمية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية<sup>3</sup>.

-تحت مفوضية الاتحاد إلى عقد اللجنة الفنية المتخصصة الثانية لمسائل الجنسين و تمكين المرأة في اديس أبابا في الفترة من 4 إلى 8 ديسمبر 2017 لبحث الإستراتيجية الجديدة لمسائل الجنسين الإفريقي لكي تتماشى مع أجندة 2063 و الأهداف و الأهداف التنمية المستدامة 2030<sup>4</sup>.

-من خلال استقراء الآليات الإفريقية نخلص إلى أن الاتحاد الإفريقي قام بالكثير من الخطوات الأكثر طموحا و تطلعا و فعالية من اجل الوصول إلى التمتع الفعلي و ألتحقيقي للمرأة الإفريقية بحقوقها و خاصة

<sup>1</sup> المادة 45 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد بقرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 270

<sup>2</sup> عادل بولقناطر، المرجع السابق، ص 18.

<sup>3</sup> عادل بولقناطر، المرجع نفسه، ص 23.

<sup>4</sup> الاتحاد الإفريقي، اللجنة الفنية المتخصصة الثانية لمسائل الجنسين و تمكين المرأة، اديس ابابا، 4.8 ديسمبر 2017.



المرأة العاملة و توفير الظروف المناسبة لها و تأهيلها و تمكينها لها و تأهيلها و تمكينها من اجل الإسهام في بناء مجتمعنا و ذلك<sup>1</sup>.

من خلال سن النصوص التي تحيز لهن التمتع بالحماية اللازمة بالإضافة إلى توفير و تحسين إمكانات و هيئات تسعى للتنفيذ هذه الحقوق ورقابتها بما يتماشى و تطور الحاصل و نفس بالنسبة للوطن العربي فقد اتجهت جهود الدول العربية إلى النهوض بحقوق المرأة العاملة و ذلك بإصدار عديد من المواثيق العربية حيث تضمنت جملة من أحكام الخاصة بالمرأة العاملة التي تدعم المساواة بين المرأة و الرجل و تحصي بقية حقوقها ومن هذه الحقوق نذكر:

\* الحق في التعليم والتكوين: تضمن الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب، المادة 17 التي أكدت إن حق التعليم مكفول للجميع من ذكور و إناث و انه لا ينبغي حرمان البنات من التعليم لان التنمية لا تحقق إلا التعليم الذكور و الإناث معا، و المشاركة في حياة الثقافية في المجتمع اما المادة 25 ألزمت الدول بواجب النهوض بالحقوق و الحريات الواردة بالميثاق ومنهن احترامها عن طريق التعليم و التربية و الإعلام<sup>2</sup>.

-المادة 11 من الميثاق الإفريقي لحقوق ورفاهية الطفل الذي أكدت على الحق في التعليم و توجيهه لتنمية المهارات و القدرات و بينت الإجراءات الواجب اتخاذها من طرف الدول و الهادفة لإعمال هذا وإتاحة التعليم المتساوي لكافة الشرائح المجتمع و مواصلة تعليمهم على أساس قدراتهم الفردية<sup>3</sup>، و المنهاج الدراسية ووسائل الإعلام.

-ج-حماية المرأة وخاصة الطفلة من جميع أشكال إعادة المعاملة، بما ذلك التحرص الجنسي في المدارس و المؤسسات التعليمية، الأخرى و تطبيق عقوبات على مرتكبي مثل هذه الممارسات.

ه-تدريب المدرسين:

وتتخذ الدول الأطراف تدابير ايجابية عملية محددة من اجل، زيادة مستوى معرفة الكتابة و القراءة بين النساء وتعزيز تعليم و تدريب النساء على جميع المستويات و في جميع مجالات التخصص، وخصوصا

<sup>1</sup> انظر تقرير اللجنة الإفريقية، نفس المرجع، 2011.

<sup>2</sup> طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 111.

<sup>3</sup> الميثاق الإفريقي لحقوق ورفاهية الطفل معتمد في 11 جولية 1990 تاريخ بدء النفاذ 29 نوفمبر 1999.

في ميادين العلم و الثقافة و تعزيز التحاق الفتيات بالمدارس و غيرها من مؤسسات التدريب الأخرى و عدم تسربهن منها، وتنظيم البرامج للنساء و الفتيات اللاتي يتركن المدرسة قبل الأوان<sup>1</sup>.

-هيئات الشباب الإفريقي هو الإطار القانوني الأول في إفريقيا لدعم السياسات و البرامج و الخطط العمل الوطنية لصالح تنمية الشباب يبين الحق في التعليم تعترف المادة 13 بحق توفير التعليم بشتى أشكاله المجاني الإلزامي، الأساسي و الثانوي و التعليم العالي، النظامي و الغير النظامي وتعرف الحق في التعليم و تحدد الالتزامات الدول و ينص الميثاق على المساواة بين الجنسين و اهتمام اللغات الإفريقية في التدريس طبقا للمادة 20 مع حرمان نقاط متعددة للحصول على التعليم و تنمية المهارات بما في ذلك القرض خارج المؤسسات التعليمية النظامية مثل تنمية المهارات في أماكن العمل و التعليم عن بعد.

ومحو امية الكبار<sup>2</sup>، ومواصلة التعليم للمتزوجات و الحوامل و تقديم منح دراسية و إعانات مالية في التعليم وخاصة الشابات المتفوقات و أداء الشباب بصورة أفضل لعالم العمالة من خلال تعزيز المشاركة في التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة.<sup>3</sup>

أما بالنسبة للقانون العربي اهتم بحق التعليم و التدريب و التكوين من خلال الميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد من بقرار من الجامعة الدول العربية رقم 270 من المادة 41 منه واجب على الدول التزام بمحو الأمة و لكل شخص الحق في التعليم و تضمن الدول الأطراف لمواطنيها مجانية التعليم على الأقل في مرحلتين الابتدائية و الأساسية و يكون التعليم الابتدائي إلزاميا ومتاحا بمختلف مراحل و أوضاعه للجميع من دون تمييز تضمن الدول الأطراف وضع آليات كفيلة بتحقيق التعلم المستمر مدى الحياة لكل المواطنين ووضع خطة وطنية لتعليم الكبار ، توفير الدول الأطراف.

المناسبة للأشخاص من ذوي الإعاقات اخذه في الاعتبار أهمية الدمج في النظام التعليمي و أهمية التدريب و التأهيل المهني و الإعداد لممارسة العمل و توفير العمل المناسب في القطاع الحكومي او الخاص.<sup>4</sup>

-وحيث أن الميثاق العربي للعمل يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، ورفع القوى العاملة التي هي الدعامة الأساسية للوحدة العربية على وضع خطة التدريب المهني تتفق و احتياجاتها و تتماشى مهارات

<sup>1</sup> انظر المادة12، الحق في التعليم و التدريب، بروتوكول الملحق بميثاق إفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب، اعتمده الجمعية العامة لرؤساء الدول و الحكومات الاتحاد الإفريقي القصة العادية الثانية، ماباتو-موزنبيق، 11 جويلية 2003، دخل حيز النفاذ في 25 نوفمبر 2005.

<sup>2</sup>المادة 13 و20، ميثاق الشباب الإفريقي معتمد في 2 جويلية 2006، تاريخ بدا النفاذ 08 اوت 2009.

<sup>3</sup> طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 113.

<sup>4</sup> انظر المادة 41 الميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد بقرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 270، الدورة 16 بتونس، 23 ماي 2004، تاريخ بدا النفاذ 15 مارس 2008.

المرأة مبكراً<sup>1</sup>، اعتمد مؤتمر العمل العربي عديد الأحكام المتعلقة بهذا المجال و المتمثلة في الاتفاقيات و التوصيات سنة 1966 بشأن مستويات العمل حماية النساء العاملات من المادة 65 إلى 70.

المعايير العربية قد كملت بعضها البعض حيث نص القانون الدولي الإقليمي لتحقيق الإنسان على التعليم بشكل عام للمرأة و ركز بدوره على التعليم و التدريب ما بعد المهني رغم التفاوت بتزايد الأعداد دول العربية بالمجتمع العربي حالت دون تحقيق هذه الأحكام على أرض الواقع.<sup>2</sup>

**-الحق في العمل:** بعض الأحكام التي تتعلق بشؤون النساء العاملات و أهمها:

تضمن بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا تخطر الدول والأطراف وتسحب جميع أشكال الممارسات الضارة التي تؤثر على الحقوق الإنسانية للمرأة و التي تتعارض مع معايير الدولية المعترف بها و تتخذ دول الأطراف جميع التدابير التشريعية و غيرها من التدابير اللازمة للقضاء على مثل هذه الممارسات بما في ذلك حماية المرأة التي تتعرض لخطر الممارسات الضارة و العنف و سوء المعاملة و التعصب الخلق الوعي عام لدى جميع الفئات.

تتساوى المرأة والرجل أمام القانون ويكون بها الحق في الاستفادة من الحماية المتساوية أمام القانون وتتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لكفالة خدمات العون القانوني التمثيل المتكافئ للنساء في المؤسسات القضائية ومؤسسات القائمة على التمييز لتعزيز وحماية حقوق المرأة.

و تتخذ وتطبق الدول الأطراف تدابير تشريعية و غير من التدابير لكفالة تكافؤ الفرض للمرأة في العمل و التدرج الوظيفي و الفرص الاقتصادية الأخرى الأخرى و في هذا الصدد: تعزيز المساواة في الحصول على فرض العمل و تعزيز الحق في الاجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية للمرأة و الرجل، و ضمان الشفافية في التوظيف و ترقية المرأة و فصلها و مكافحة المضايقة الجنسية في مكان العمل و المعاقبة عليها، كفالة حرية اختيار مهنة للمرأة و حمايتها من الاستغلال من قبل صاحب العمل بما يشكل انتهاكا و استغلالا لحقوقها الأساسية المعترف بها و المكفولة بموجب الاتفاقيات و القوانين و النظم المعمول بها، تهيئة الظروف لتعزيز و عدم المهن و الأنشطة الاقتصادية للمرأة و خاصة في القطاع الغير الرسمي، التحديد من ادني سن لعمل الطفل و منح توظيفه دون هذا السن و حظر ومكافحة والمعاقبة على جميع أشكال الاستغلال الأطفال خاصة الطفلة و ضمان المساواة في تطبيق قوانين الضرائب بين المرأة و الرجل،

<sup>1</sup> انظر المادة 40، الميثاق العربي لحقوق الانسان، المرجع نفسه.

<sup>2</sup> انظر المادة 7 من الميثاق العربي للعمل المعتمد بالمؤتمر الاول لوزراء العمل العرب، بغداد، في فترة من 06 الى 12 جانفي 1965، و قد وافق مجلس الجامعة الدول العربية على الميثاق و إنشاء منظمة العمل العربية بقرار رقم 2102 بتاريخ 21 مارس 1965، الدورة 43 و صادقت الجزائر على الميثاق العربي بتاريخ 23 مارس 1971.

و الاعتراف بحق المرأة العاملة باجر بالحق في الحصول على نفس العلاوات و المستحقات التي تمنح للرجال العاملين باجر، بما يتعلق بالزوجة و الأطفال و كفالة تنفيذ هذا الحق.

يكون للمرأة الحق في العيش في بيئة صحية و مستدامة، وتتخذ الدول الأطراف جميع التدابير اللازمة من اجل ضمان مشاركة اكبر للمرأة في تخطيط البيئة و إدارتها و الحفاظ عليها و في الاستخدام المستدام للموارد الطبيعية على جميع المستويات و حماية أنظمة المعرفة المحلية لنساء السكان الأصليين و التمكين من تمتيتها للمرأة حق التمتع الكامل بالتنمية المستدامة و من اجل إدماج و ضمان مشاركة المرأة على جميع المستويات في صياغة السياسات و البرامج التنموية و اتخاذ القرارات بشأنها و تنفيذ تلك السياسات و البرامج و تعزيز حصول المرأة على القروض و التدريب و تنمية المهارات و توسيع نطاق الخدمات في المناطق الريفية<sup>1</sup>.

و تتعهد دول الأطراف مهامه الخاصة للمستندات بتوفير و اتخاذ تدابير محددة تناسب احتياجاتهم البدني و الاقتصادية و الاجتماعية و كذلك تسيير حصولهن على فرص العمل و التدريب المهني.

و الحماية الخاصة بالمعوقات و اتخاذ تدابير محددة تناسب احتياجاتهم البدنية و الاقتصادية و الاجتماعية لتسيير حصولهن على فرص العمل و توفير التعويضات المناسبة و أي امرأة تم انتهاك حقوقها او حريات المعترف بها في هذا البروتوكول<sup>2</sup>.

-الميثاق الإفريقي تضمن نصوص قانونية افريقية تتعلق بشؤون النساء العاملات و أبرزها الحق في تولي الوظائف العمومية و الحق في حماية المتساوية أمام القانون، الحق في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و البيئة الملائمة و الصحية<sup>3</sup>، و عدم تطرق الميثاق إلى حق في الإضراب و الحق في الضمان الاجتماعي و الحق النقابي و عدم إلزام الميثاق الدول الأعضاء باتخاذ المهنة و فصلها من وظيفتها و مكافحة المضايقات و التحرش في مكان العمل و المعاقبة عليه و عدم اعتراف بالقيمة الاقتصادية للعمل المنزلي و حق المرأة الماكثة في البيت في الأجر مقابل أعمالها المنزلية<sup>4</sup>.

-اما على المستوى القانوني العربي لحقوق الإنسان تمت كفالة حقوق العمل للمرأة العاملة العربية في كل من الميثاق العربي لحقوق الإنسان ، فالعمل حق طبيعي لكل مواطن وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج و حرية العمل و تكافؤ الفرص

<sup>1</sup> انظر المواد 1.5.8.13.18.19 من بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا، المرجع السابق.

<sup>2</sup> انظر المواد، 22.23.25 من بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا، مرجع سابق.

<sup>3</sup> الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب ، المرجع السابق.

<sup>4</sup> طاوسي فاطمة، المرجع السابق

ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضع آخر.

لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية و تؤمن للحصول على اكبر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية و لأسرته لتكفل بساعات العمل و الراحة و الإجازات المدفوعة الأجر و قواعد حفظ الصحة و السلامة المهنية و حماية النساء : الأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل، لا يجوز التمييز بين الرجل و المرأة في الحق الاستفادة الفعلية من التدريب و التكوين و التشغيل و حماية العمل و الأجر عنه تساوي قيمة و نوعية العمل<sup>1</sup>.

أما على المستوى إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام فان العمل حق تكفله الدولة و المجتمع لكل قادر عليه، و الإنسان حرية اختيار العمل اللائق به مما تتحقق به مصلحة و مصلحة المجتمع و العامل حقه في الأمن و العلامة و في كافة الضمانات الاجتماعية الأخرى و لا يجوز تكليفه بما لا يطيقه او إكراهه او استغلاله الإضرار به له دون تمييز بين الذكر و الأنثى وان يتقاضى أجرا عادلا مقابل عمله دون تأخير و له الإجراءات و العلاوات و الفروقات التي يستحقها وهو مطالب بالإخلاص و الاتفاق و اذا اختلف العمال و أصحاب العمل فعلى الدولة أن تتدخل لفك النزاع ورفع الظلم و إقرار الحق و الإلزام بالعدل دون تحيز .

الأحكام التي تضمنها إعلان القاهرة اغلبها مستمدة من الشريعة الإسلامية وبالتالي كذلك اغلب هذه الأحكام تقرر حقوق المرأة التي يتحجج بها القرب كانت موجودة قبل اعتماد الاتفاقيات الدولية<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل العربية بشأن الأجر والإجازات و كذلك نقابات العمال<sup>3</sup>.

**الأمومة:** نصت الميثاق الإفريقية لحقوق الإنسان على حق الأمومة من خلال بروتوكول حقوق المرأة الملحق بالميثاق الإفريقي الذي أكد في المادة 13 كفالة حصول المرأة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر قبل الوضع وبعده، في كل من القطاعين الخاص و العام.

-الفقرة ب و ج المادة 14 بإنشاء و دعم الخدمات الصحية و التغذية للمرأة فيما يتعلق بفترة ما قبل الوضع و بعده و أثناء الحمل و الرضاعة، و حماية الحقوق الإيجابية للمرأة فيما يتعلق بفترة ما قبل الوضع و بعده و أثناء الحمل و الرضاعة، و حماية الحقوق الإيجابية للمرأة و حماية الحق للحامل او مرضعة او

<sup>1</sup> الميثاق العربي، المرجع السابق.

<sup>2</sup> إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام ثم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي بالقاهرة، 1990.

<sup>3</sup> لاتفاقية رقم 6 و 15 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية مارس 1983.

محتجزة بتهيئة بيئية مناسبة تلائم ظروفها و كفالة حقها في المعاملة بكرامة (المادة 24)<sup>1</sup> ، ومراعاة الجوانب الماسة بسلامة المرأة كالعامل الليلي و حظر الأعمال الشاقة و حماية المرأة العاملة في بروتوكول يراعي خصوصية الدول الإفريقية.

ويمثل الإطار القانوني الذي يسمح شعوب العالم الإفريقية بتجسيد ثقافة احترام حقوق المرأة العاملة. اما القانون العربي لحقوق الإنسان فان حق الأمومة للمرأة العاملة نصت المادة 33 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان تحدث بصفة عامة عن التكفل بالأمومة (فقرة 2)<sup>2</sup>.

كذلك الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة ورعاية الأمومة في الحصول على إجازة باجر كامل قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على الأقل بالأجر الكامل قبل وبعد الوضع عن ستة أسابيع و يخطر تشغيلها قبل الانقضاء للمدة المذكورة " المادة 10 و تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو وضع طبقا لما يحدده التشريع في كل دولة مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون" المادة 11" و إجازة خاصة لتربية الأطفال بدون اجر.

(المادة 14)، الضمانات الاجتماعية يشمل التشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة تأمينا خاصا للأمومة (المادة 15) فصل العاملة خلال مدة تغيبها في إجازة الأمومة أو أثناء إجازة مرضية بسبب الحمل عملا تعسفيا<sup>3</sup>.

أما الاتفاقية رقم 6 لمستويات العمل ، للمرأة العاملة حق في حصول على راحة قبل الوضع و بعده لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على إلا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع من ستة أسابيع و تمنح أجرا كاملا أثناء هذه الراحة يؤديه صاحب العمل او هيئة التأمينات الاجتماعية حسب الأحوال بشرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل المادة 65 فصل العاملة خلال مدة تغيبها في إجازة الأمومة فصلا تعسفيا مالم يثبت اشتغالها في منشأة آخر خلال هذه الإجازة "م66" و تمنح الأمهات التي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يوميا يحددها تشريع كل دولة "م67" تهيئة دار الحضانة"م70".

<sup>1</sup> بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بميثاق الإفريقي في حقوق الإنسان والشعوب، المرجع السابق.

<sup>2</sup> الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

<sup>3</sup> الاتفاقية العربية رقم 5، مرجع سابق.

ومسألة الوقت العمل يتناسب مع القدرات المرأة العاملة، حيث يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض و في جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين و القرارات او اللوائح الخاصة كل دولة "م68" و لا يجوز تشغيل النساء ليلا "69".

ويحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة طبقا للمادة 6 من الاتفاقية رقم 7 بشأن السلامة و الصحة المهنية<sup>1</sup>.

جميع النصوص القانونية سواء العربية أو الإفريقية تسعى نحو الهدف واحد وهو حد حماية المرأة العاملة من جهة وصون وظيفتها الإنجابية وأسرتها.

ثانيا: الحماية الإفريقية للمرأة العاملة.

انعقد قمة الاستثنائية لمنظمة الوحدة الإفريقية بمدينة تسرت الليبية و فيها تم اتخاذ التسمية الجديدة لهذه المنظمة الاتحاد الإفريقي<sup>2</sup>.

بالرغم من الممارسة الايجابية لمنظمة الوحدة الإفريقية في مجال حقوق الإنسان إلا أنها أدركت ابتداء من سنة 1979 انه لا بد من ضرورة إنشاء نظام حماية فعال وذلك من خلال إنشاء المحكمة الإفريقية لحماية حقوق الإنسان والشعوب و كلت لها مسؤولية ضمان أحكام الميثاق الإفريقي و بالإضافة إلى اللجنة الإفريقية كآلية لحماية حقوق الإنسان و الشعوب، و هذا ما سنحاول توضيحه من خلال النقطة الأولى المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب أما النقطة الثانية اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب.

### 1- المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب:

لم ينص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب على آلية الرقابة القضائية و لكن بموجب البروتوكول الإضافي في المعتمد بتاريخ 1998/06/03 الذي دخل حيز النفاذ يوم 2004/01/25، انشأت المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان<sup>3</sup> ، وذلك بغية أعمال و حماية الحقوق الواردة بالمواثيق الإفريقية و استكمالاً لمهام الحماية التي تقوم لجنة الحقوق للإنسان و الشعوب ، تختص المحكمة المقيمة لها، التي تتعلق بتفسير و تطبيق البروتوكول وأي اتفاقية افريقية أخرى تتعلق بتفسير و تطبيق البروتوكول اختصاص تسوية المسألة بقرار من المحكمة للمحكمة<sup>4</sup> أن تبدي رأيها الاستشاري بناء على طلب .

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 6 لمستويات العمل، المرجع السابق.

<sup>2</sup> إعلان سرا هو القرار اعتمده منظمة الوحدة الإفريقية في 1999/09/09، في الدورة الاستثنائية الرابعة لمؤتمر منظمة الوحدة الإفريقية لرؤساء الدول و الحكومات الإفريقية.

<sup>3</sup> أنظر المادة 1 من البروتوكول الاضافي المعتمد بتاريخ 1998/06/3، دخل حيز النفاذ في 2004/01/25.

<sup>4</sup> نظر المادة 3 من البروتوكول الخاص بالميثاق الإفريقي لإنشاء محكمة افريقية لحقوق الإنسان و الشعوب، 1997.

إي دولة عضو في منظمة الوحدة الإفريقية أو أي من هيئاتها، أو منظمة إفريقية تعترف بها الوحدة الإفريقية، و يجوز للمحكمة أن تعطي رأيها بشأن أي مسألة قانونية تتعلق بالميثاق أو اي وثيقة إفريقية تتعلق بحقوق الإنسان كما لكل قاض الحق في تسليم رأي منفصل أو معارض، رأي الاستشاري الذي تقدمه اللجنة.

من الملاحظ ان اختصاص المحكمة فيما يتعلق بالتفسير موسع، حيث تعطي حق المطالبة بها لكل، دولة عضو أو هيئة أو منظمة إفريقية معترف بها كما يشمل اختصاصها التفسيري، كل الاتفاقيات الإفريقية المتعلقة بحقوق الإنسان وهذا الاختصاص الموسع في دور المحكمة الأوربية بالقضايا المنازعات المتعلقة بالاتفاقية وبروتوكولاتها فقط، ويشترط نظر المحكمة في طلب تقصير مقدم لها، ان لا يكون الرأي المعروض عليها علاقة بمسألة يجري بحثها من قبل اللجنة<sup>1</sup>.

فيما يتعلق بالوظيفية القضائية فان حق التقدم لها الشكاوى، ينحصر في اللجنة و الدول الأطراف فقط،<sup>2</sup> ومع ذلك يوجد استثناء نص عليه بروتوكول إنشاء المحكمة يقضي بإمكانية إثارة الدعوى من قبل الأفراد و المنظمات الغير الحكومية المتمتعة بصفة مراقب لدى اللجنة لكن بشرط و هو إعلان الدول عن قبولها باختصاص المحكمة بالنظر في شكاوى الأفراد و المنظمات الغير الحكومية<sup>3</sup>.

تتكون المحكمة من إحدى عشر قضايا من المواطنين الدول الأعضاء في الاتحاد الإفريقي و انتخب أول قضاة المحكمة في الخرطوم، السودان أدى القضاة اليمين الدستوري في الدورة 7 العادية لرؤساء دول و حكومات الاتحاد الإفريقي في يوليو 2006 في بانجول، جامبيا، ينتخب القضاة لمدة ست سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة<sup>4</sup>.

إلى غاية جويلية 2017 صادقت 30 دولة منها الجزائر على بروتوكول المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب الصادرة في 9 جوان 1998 و الداخل حيز النفاذ في 2004، إلا أن الجزائر لبست من الدول الثمانية التي أصدرت إعلانا لمواطنيها و المنظمات الغير الحكومية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 4 من البروتوكول نفسه.

<sup>2</sup> عيسات سعاد، الحماية الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب، مذكرة الماستر تخصص القانون الدولي العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، س 2020، ص30.

<sup>3</sup> محمد شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، الوثائق العلمية، المجلد الأول، دار الشروط، الطبعة الأولى، القاهرة، ص 233.

<sup>4</sup> طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 126.

<sup>5</sup> المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب <http://www.african.court.org>



يعتبر تشكيل المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان خطوة هامة على طريق تطوير النظام الإفريقي لحقوق الإنسان، لا سيما تمثل الجهاز الأكثر ملائمة لحماية حقوق الإنسان مقارنة مع اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان<sup>1</sup>.

و ما يجدر الإشارة إليه على المستوى الإفريقي انه رغم الاهتمام بحقوق المرأة إلا إن وضعية حقوق المرأة عامة و العاملة الخاصة في إفريقيا تحمل في طياتها العديد من التناقضات رغم الانفتاح الذي تشهده اغلب الدول الأغلبية فالتزام الدول الإفريقية بالعمل في القارة الإفريقية بالنظر إلى تاريخها ووضعها السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي، فقد عانت القارة الإفريقية طويلا في الاستعمار و التمييز العنصري و نظام الرق حتى يومنا هذا<sup>2</sup>، ومشكلة تمويل الاتحاد الإفريقي و صعوبة توفير الموارد المالية الضرورية من أجل الشروع الفعلي لإنشاء أجهزة الاتحاد مثل البرلمان الإفريقي و المصرف المركزي الإفريقي هذا سبب أزمة مالية التي تعاني منها معظم الدول الإفريقية من ديون خارجية<sup>3</sup>، و إلى غاية جويلية 2017 صادقت 30 دولة منها الجزائر على بروتوكول المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب الصادر في 9 جوان 1998 و دخل حيز النفاذ في 2004 و الجزائر ليست من الدول الثمانية التي أصدرت إعلانا لمواطنيها و المنظمات الغير الحكومية بالوصول مباشرة للمحكمة<sup>4</sup>.

تم إضافة مهمة جديدة للجنة مع إنشاء المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب بموجب بروتوكول الميثاق الذي اعتمد عليه في عام 1998 و دخل حيز النفاذ في جانفي 2004، وهي إعداد ملفات خرق حقوق الإنسان و تقديمها للمحكمة المختصة في 2004، خرج الاتحاد بقرار مفاده ضرورة عمل اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب و تنسيق قوانينها مع محكمة العدل الإفريقية، عام 2011 قدمت اللجنة تقريرا للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب بشأن ما حصل للشعب الليبي في عهد الرئيس الراحل معمر القذافي<sup>5</sup>.

النظام الداخلي للجنة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب بإذن أيضا للجنة بإنشاء هيئات فرعية و توجد 5 آليات خاصة او مقرررون خاصون يعالجون قضايا محددة لحقوق الإنسان منها حقوق المرأة و

<sup>1</sup> المادة 29 و 30 ، من البروتوكول لتشكيل المحكمة الإفريقية.

<sup>2</sup> طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 127.

<sup>3</sup> سامية بريس، قمة سرت الاستثنائية الخامسة و إعلان الاتحاد الإفريقي، مجلة سياسية دولية العدد 144، القاهرة، افريل 2001، ص 209.

<sup>4</sup> انظر بيان الاتحاد الإفريقي الصادر 21 اكتوبر 2017 ، بمناسبة اليوم العالمي لحقوق الإنسان، اثيوبيا، ص 4.

<sup>5</sup> اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب [http:// archine.crin.org](http://archine.crin.org).

يتحمل هذا المقرر مسؤوليات محددة لحقوق الإنسان منها حقوق المرأة في إفريقيا وهو معروف بشكل أفضل بأنه بروتوكول ماباتو<sup>1</sup>، 2003 الذي ضم مادة و اعترف فيه بمجموعة حقوق.

من المؤتمرات الخاصة بحقوق المرأة التي ساهمت بها اللجنة الإفريقية، المؤتمر الأول في نواكشوط بموريتانيا سنة 1977.

-المؤتمر الثالث في اروشا ببنزانيا سنة 1984.

-المؤتمر الرابع في ابوجا نيجيريا عام 1989.

-المؤتمر الخامس في دكار السنغال عام 1994.

-المؤتمر السادس في اديس ابابا باثيوبيا سنة 1995.

### 2-اللجنة الإفريقية كآلية للحماية:

إلى جانب الحقوق التي نص عليها الميثاق لا بد من اتخاذ القرار تدابير ناجحة لتأطير حقوق الإنسان وحمايتها في تحقيق الحماية و العاملة على تنفيذ أحكامه بطريقة صحيحة و فعالة حيث تتمثل هذه التدابير في الآلية الأساسية التي تعمل على ترقية و تشجيع حقوق الإنسان و هي اللجنة الإفريقية لحماية حقوق الإنسان و الشعوب.

انشأت اللجنة الإفريقية بموجب المادة 30 من الميثاق الإفريقي و تتخذ اللجنة من "بتحول" في غامبيا مقرها تعقد جلستين سنويا، ليس في مقرها فحسب أهلها تعقد اجتماعيا في أي دولة افريقية أخرى حتى يصبح عمل اللجنة معروفا على نطاق واسع<sup>2</sup>، في سنة 1981 و تجسدت في الواقع سنة 1987، أثناء انعقاد الدورة الثالثة و العشرون من مؤتمر رؤساء دول و الحكومات منظمة وحدة افريقية من بين الشخصيات الإفريقية التي تتجلى بالأخلاق الرفيعة و النزاهة<sup>3</sup>.

-ومن مهامها: تعزيز و حماية حقوق الإنسان و الشعوب تفسير الميثاق الإفريقي بشأن حقوق الإنسان و الشعوب، تفسير الميثاق الإفريقي بشأن حقوق الإنسان و الشعوب و في سعيها لتحقيق هذه الأهداف كلفة اللجنة بجميع الوثائق و إجراء الدراسات و البحوث حول المشاكل الإفريقية في مجال حقوق الإنسان و

<sup>1</sup> انظر المادة 28-29 من النظام الداخلي للجنة الإفريقية.

<sup>2</sup> انظر المادة 30 من الميثاق الإفريقي.

<sup>3</sup> انظر المادة 48-49 من الاتفاقية.

الشعوب، ثم تنظيم حلقات دراسية و الندوات و المؤتمرات و نشر المعلومات و تشجيع المؤسسات الوطنية و المحلية المعنية بحقوق الإنسان و الشعوب بإعطاء ملاحظات أو آراء أو توصيات إلى الحكومات<sup>1</sup> .

هذه المؤتمرات من اجل حماية المرأة في جميع مجالات وتأكيد على مسالة التمييز بين الجنسين و حقوق المرأة ما زالت تمثل مصدر القلق و تحتاج المزيد من التركيز و الاهتمام من طرف دول الأعضاء بالاتحاد الإفريقي<sup>2</sup> .

بالإضافة إلى مؤتمر هاري في باماكو -مالي عام 2010 حول دور اللجنة في تعزيز و حماية حقوق المرأة في إفريقيا .

-تم إنشاء اللجنة المرأة للسلم و التنمية سنة 1998 من قبل منظمة الوحدة الإفريقية سابقا و حاليا الاتحاد الإفريقي و كذا اللجنة الاقتصادية لإفريقيا (CEA) بغرض تقديم الاستشارات المتعلقة بالقضايا المتعلقة بالمرأة الإفريقية و السلم و التنمية حيث كان لها دور أساسي و فعال في وضع برنامج لدى الاتحاد الإفريقي يخدم قضايا المرأة، وبالرغم العهدة المحددة للجنة المرأة الإفريقية للسلم و التنمية إلا أنها استغلت فرصة عملية تحويل منظمة الوحدة الإفريقية إلى الاتحاد الإفريقي لكي تحت على المزيد من الإدماج للقضايا المساواة بين الجنسين الرجل و المرأة في القانون التأسيس للاتحاد الإفريقي<sup>3</sup> .

وقد ظلت لجنة المرأة تضامن المرأة الإفريقية "FAS" المركز الإفريقي من اجل البناء و حل النزاعات (accord)، المركز الإفريقي للديمقراطية و دراسات حقوق الإنسان (acdhrs) ومندى القيادة الإفريقية (ALF) ، منظمة المرأة الإفريقية.

<sup>1</sup> انظر المادة 45 من الميثاق الإفريقي.

<sup>2</sup> انظر تقرير اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان، الدورة العادية 18 باديس ابابا، اثيوبيا من 24 إلى 28 جانفي 2011 ص 4-1.

<sup>3</sup> موقع اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان، مرجع سابق.

## المبحث الثاني: عمل المرأة ومعايير العمل الدولية

تحظى المرأة اليوم بمكانة مرموقة جاءت تمييزاً لجهود جوقات التحرير كانت أولى مطالبها التعليم، ولكل من مصطلحي المرأة والعمل أهمية بالغة، غير أن الارتباط بينهما جعل المسألة تأخذ أبعاداً ودلالات كثيرة حيث كانت ولا زالت تمثل إشكالا حضارياً، وإحدى إفرازات التغيير الإجماعي وأحد أسبابه في الوقت ذاته كما تمثل طموحات وتطلعات ودوافع نسائية مختلفة، غير أن كثرة المسؤوليات وتنوع المهام وتعدد الأدوار مابين البيت والعمل خلف، ضغوطات نفسية أرهقت النساء العاملات، إختلفت أعراضها عليهم بين جسمية ونفسية وسلوكية وأغلبية هذه الشريحة كانت فرنسية لها الأمر الذي يدعو إلى ضرورة تبني استراتيجيات وسياسات على عدة مستويات مجتمعية وتنظيمية شخصية ونفسية ودينية.

ومن هنا جاء دور منظمة العمل الدولية حيث أقرت دستوراً<sup>1</sup> خاص بها يعتبر النص الذي يسمو على جميع الإتفاقيات والقوانين المتوافرة في عالم الشغل عبر كافة أنحاء العالم وتمثل هذه الوثيقة جميع الالتزامات والحقوق التي تكتسبها الفئة العاملة، كما أنها تشكل إلتزام بالنسبة للدول الأعضاء في العمل على تحقيقها وتطويرها ونقلها إلى القوانين الداخلية التي تتلاءم والتطلعات الدولية.

ولقد أكد دستور منظمة العمل الدولية على ضرورة المساواة بين الجنسين في عالم الشغل ش حينما نصت في المرفق الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية على ذلك في الفقرة الثانية منه على أن لجميع البشر أياً كان عوفهم أو معتقدتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأسس الإقتصادية وتكافئ الفرص<sup>2</sup>.

حق المرأة في العمل تقرره المواثيق الدولية على أساس المساواة الكاملة مع الرجل، من ذلك المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة السادسة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذلك كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيدوا) فتلزم الدول الأطراف بإتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لعامل أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق، كما تقرر تدابير لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ضمان لحقها الفعلي في العمل وتركز منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها على حقوق المرأة العاملة ومساواتها بالرجل في الاجور لدى تساوي قيمة العمل وفي الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين الذين لديهم اعباء عائلية.

<sup>1</sup> عدل النص الأصلي للدستور سنة 19919 العديد من المرات، بموجب تعديل عام 1922 الذي بدأ نفاذه سنة 1924 وبصك تعديل عام 1945 الذي بدأ نفاذه عام 1954 وبصك تعديل 1962 الذي بدأ نفاذه 1963 وبصك تعديل 1982 الذي بدأ نفاذه سنة 1984 نقلا عن الدستور منظمة العمل الدولية والنصوص المختارة، المرفق الخاص بأهداف في منظمة العمل الدولية مكتب العمل السوري جنيف 2012، ص22

<sup>2</sup> دستور منظمة العدل الدولية والنصوص المختارة المرفق الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية مكتب العمل الدولي جنيف 2012 ص22

وأصرت منظمة العمل العربية منذ تأسيسها عام 1965 إتفاقيات وتوصيات بشأن الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال وكانت او إتفاقية بشأن الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال وكانت أول إتفاقية بشأن المرأة العاملة هي الإتفاقية رقم 5 لسنة 1976 التي نصت

على, المساواة المرأة بالرجل في كافة شروط العمل وظروفه وحتى الاجور حقوق المرأة العاملة اثناء العمل والوضع والتربية الاطفال

منصة المادة الثانية عن ميثاق الإفريقي حقوق الإنسان الشعوب لسنة 1981 ومن هذه الحقوق ما نصت عليه المادة 13-02 بخصوص حق المواطنين في تولي وظائف العامة في بلادهم وما نصت عليه المادة 15 من كفالة حق العمل في ظل ظروف متكافئة ومضية مقابلة اجر المتكافئ مع عمل متكافئ

نشأ البروتوكول الخاص بالميثاق الإفريقي لسنة 1997 المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان ومن اختصاصاتها الإستثنائية النظر في القضايا التي تسمح المحكمة للأفراد والمنظمات غير الحكومية برفعها امامها وفي هذه الحالة يكون المحكمة ان تنظر القضية او تحيلها الى اللجنة (م6 من البرتوكول) ويجوز للأفراد اول منظمة الغير الحكومية بعد استنقاذ وسائل الانتصاف الوطنية دون الحصول على الحق اللجوء الى هذه المحكمة

ولقد تضمنت استراتيجية منظمة العمل الدولية بخصوص سنة 2030 اهدافا كبيرة تمثلت في محاربة الفقر والقضاء على التمييز الإجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين ولنا بتحقيق ذلك الا بعد ضمان تحقق البعد الاجتماعي في مجال العمل ولقد حددت لجان تحقيق المساواة وتعد التفرقة تقدما ملحوظا طغى على الجانب الإجتماعي للأشخاص حيث يتم تحقيق الإستراتيجية الشاملة للقضاء على التمييز في عالم الشغل بين الجنسين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> شذي فخري عطوي العقيدة، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير قانون عام كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2020، 2019، ص14

المطلب الأول: الحماية ضد أخطار خاصة

لاشك أن الإهمال بالمرأة العاملة كل دوليا قبل أن يكون محليا وخاصة مع إنشاء منظمة العمل الدولية في اعقاب الحرب العالمية الأولى، إن كان ذلك لا يبقى وجود بعض الإتفاقيات الدولية التي نصت على الحماية القانونية للمرأة قبل إنشاء هذه المنظمة العمل وهكذا ومنذ نشأتها وهي تسعى الى بلوغ الدول مستويات المتماثلة في تشريعات العمل والثمانيات الاجتماعية وقد لجأت وهي في سبيلها الى تحقيق تلك المراتب الى إبرام العديد من الإتفاقية الدولية التي من شأنها توفير الحماية القانونية للعمال بصفه عامة وتعدد مستويات عمل دنيا وإقرار مبادئ حرية العمل والمساواة بين العمال دون تفرقة في ذلك بسبب الجنس او السن او اللون او غير ذلك، هذا فضلا عن إصدارها العديد من التوصيات بل قامت بمراقبة كيفية وضعها موضع التطبيق، وكان من آثار ذلك الإهتمام الذي أولته المنظمة للعمال بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة انها واجهت أمرين:

- التفرقة الواضحة بين الرجل والمرأة في التشغيل والأجور .
- عدم وجود حماية قانونية كافية للمرأة العاملة اثناء العمل مراعاة لتكوينها الجسماني وقدراتها ومراعاة حالتها كام.

ولاريب أن طبيعة تكوين المرأة وقدرتها على بذل الجهد كانت هي المبرر الرئيسي الذي دفع منظمة العمل الدولية وكذلك العربية إلى إقرار مبدأ حظر تشغيل المرأة الأعمال الخطرة او الشفافة، حيث نظرت إلى طبيعة بعض الأعمال وقدر خطورتها على العمال بصفة عامة وعلى المرأة بصفة خاصة، وراعى حالة المرأة وإمكانياتها المتفرقة مع حالتها الجسدية، فقرر هذا الحظر للمحافظة على صحة المرأة وسلامتها من ناحية، والمحافظة على أخلاقها من ناحية أخرى

والأجدر هنا الإشارة إلى أهم الوكالات المتخصصة في حماية المرأة العاملة والإهتمام بصحتها وهي منظمة الصحة العالمية OMS حيث اصدرت عدة تقارير منها التقرير العالمي حول العنف والصحة عام (2002) الذي تناول حماية النساء من العنف، وتقرير المرأة والصحة الذي اعتبرت فيه المنظمة إن تحسين صحة المرأة يحسن حالة العالم ككل.

ومن بين التقارير التي تحتويها منظمة الصحة العالمية قضايا تتعلق بالمرأة العاملة حول الأنصاف والصحة وفرص الوصول إلى الخدمات دون التمييز في الجنس أو المرأة الدخل<sup>1</sup>

<sup>1</sup> التقرير الخاص بالصحة في العالم: بحوث التغطية الصحية الشاملة، منظمة الصحة العالمية 2013، ص 21

منظمة بتعزيز حق كل إنسان. في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية تنفيذاً لأهداف خطة التنمية المستدامة 2030

المخاطر المهنية المرتبطة بعمل المرأة نذكر أهمها حيث حرصت المنظمة الدولية للعمال على توفير أكبر قدر ممكن من الحماية القانونية للمرأة العاملة فحضرت تشغيلها في الاعمال الخطرة الشاقة والتي من شأنها أن تضر بصحتها او سلامة جسمها أو تحدث حياتها او يتمثل خطراً على وظيفة الامومة لديها وفي هذا الصدد يمكن القول انه لا يوجد إتفاقية بعينها تعد بوجه عام من التحاق المرأة بالاشتغال بالأعمال الخطرة او الشاقة أو غير صحية وانما وردت نصوص في اكثر من إتفاقية تتضمن بنوداً بشأن حماية المرأة بالنسبة لبعض المهن و الانشطة تخص بالذكر هذه المخاطر المهنية كالتالي:

**المخاطر الطبيعية:** وتنقسم الى عدة انواع ومن ذلك تعرض للحرارة العالية والضوضاء والاهتزازات ومنها ايضاً التغيير الضغط الجوي والاشعاعات، ولا شك من إن هذه المخاطر من شأنها التأثير على المرأة العاملة بصفة عامة وعلى العاملة العامل بصفه خاصة فهي تؤدي الى إصابتها بالإجهاد الحراري وفقد سوائل من الجسم، فضلا على تأثيرها الضار على السمع وما تحدثه من اضرار اخرى

**المخاطر بيولوجية الجوية:** الإصابة بالدرت والحماية المعدية بسبب العمل داخل المستشفيات والمصحات والمعامل الطبية. والعمل مواقع التربية الحيوانات و الطيور ، وهذه المخاطر تسبب ضرراً بالغاً بالعاملة الحامل فهي قد تؤدي الى الإجهاض أونتوهات الجنين.<sup>1</sup>

**المخاطر الكيماوية:** مثل التعرض للغازات الأبخرة فالمذيبات العضوية وغيرها من السموم والتي تؤثر بشكل خاص على المرأة العاملة أثناء فترة العمل والرضاعة.

فتدخل هذه السموم لجسمها عن طريق الجهاز التنفسي او الجلد او الجهاز الهضمي ثم تنقل عن طريق لبن الام الى الطفل مما يؤثر فيه تأثيراً ضاراً حتى اذا كان ما تتعرض له المرأة العاملة اول مرضعة من هذه المواد الضارة

**المخاطر الأخلاقية:** من بينها العمل في البارات والنوادي القمار والشقق المفروض والملاهي وأعمال الرقص وتصنيع الخمور والمشروبات الروحية فهذه الأعمال من شأنها الإضرار بصحة المرأة وأخلاقها، الامر الذي نرى معه ضرورة خطر تشغيل النساء فيها دون قيد وسواء كانت هذه الأعمال تشرف عليها وزارة السياحة أو كانت تشرف عليها جهة أخرى خاصة او عامة، ودون النظر إلى سن العاملة.

<sup>1</sup> يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، د، ط، 1996، ص 260

واعتبارا ان الحق في ضمان الإجتماعي من اهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي اهتمت بها منظمة عمل الدولية فإنها ألزمت الدول بالتكفل بكل المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها العامل ونشمل هذه المخاطر اصابه العمل والمرض المهني البطالة اما المخاطر الإنسانية فهي الأمراض الغير المهنية الوفاة الشيخوخة الأعباء العائلية:<sup>1</sup>

من بين اهم الاتفاقيات المتحدث عن هذا هي:

الإتفاقية 12 الخاصة بتعريض اصابة العمل في الزراعة 1921

الإتفاقية 17 الخاصة بتعريض حوادث العمل 1925

الإتفاقية 18 الخاصة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية

الاتفاقية 42 الخاصة بحماية من الامراض المهنية 1934 والمعدلة بالاتفاقية 18

الاتفاقية 100 الخاصة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي 1952

الاتفاقية 121 الخاصة بالاعانات في حاله اصابات العمل لسنة 1964

الاتفاقية 128 الخاصة باعانات العجز وشيخوخة والورثة لسنة 1967

الاتفاقية 157 الخاصة بإقامة نظام دولي للحفاظ على حقوق في مجال الضمان الاجتماعي 1982

### الفرع الاول: العمل تحت السطح الارض

لقد اتضح من خلال الدراسات الفيزيولوجية هناك عدد من الفروقات بين الرجل والمرأة كمشقة الحمل والولادة تجعل قدرتها الجسمانية أضعف من حالاتها الطبيعية وهي اذا قامت بأعمال خطيرة او شاقة فإنها تعرض للعديد من الأمراض التي تسعى حمايتها منها حفاظ على قيامها بدورها الطبيعي لذلك حراسه الاتفاقيات الدولية العربية على حمايتها من الاعمال الشاقة كالعامل تحت سطح الارض مثلا حيث يعرف هذا النوع من الاعمال بالخطورة الناتجة عن الحوادث التي تكثر فيه جراء الانهيارات التي تعرفها المناجم في الغالب وفي هذا هل يوجد الفرق واضح بين المرأة والرجل كما ذكرنا سابقا نظرا للضعف الجسدي الذي يتميز به المرأة<sup>2</sup> معايير العمل الدولية في هذا المجال لم تضع قيود عديده على النوع العمل الذي تمارسه المرأة انطلاقا من سعيها الى اقرار المساواة بين الجنسين في هذا الشأن لقد اختصرت هذه المعايير على

<sup>1</sup> يوسف إلياس محاضرات في قوانين العمل مكتبته الثقافية للنشر وتوزيع الاردن د.ط 1996 ص 260

<sup>2</sup> دمري احمد مساهمه في ظروف العمل دم ج الجزائر 1990 صفحه 67



اتفاقية الدولية رقم 45 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها<sup>1</sup> وتشمل كلمة المناجم مفهوم هذه الاتفاقية كل منشأة عامة أو خاصة الغرض منها استخدام أي مادة على باطن الأرض

المادة 2 من هذه الاتفاقية منعت استخدام أي امرأة أي كان. للعمل تحت السطح الأرض في أي منجم كما وضعت بعض الاستثناءات عن الخطر نذكر منها:

- النساء التي تشغل مناصب في الإدارة ولا تؤدين أعمالا يدوية
- النساء التي يقضين أثناء دراستهن فترة التدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض
- أي النساء الأخريات بتعيين عليهن النزول أحيانا في المناجم لأداء أعمال غير يدوية<sup>2</sup>

### الفرع الثاني رفع اوزان الحمولات

تعني عبارة النقل اليدوي للأحمال أي نقل يكون فيه الوزن محملا كلياً على عامل واحد وتتضمن رفع وإنزال الأحمال<sup>3</sup> لم تتحدد هذه الاتفاقية الأوزان بشكل حسابي أو رقم دقيق إلا أنها وضعت الإطار العام وكلفت الدول المنظمة إليها بهذا العمل حيث جاء في المادة 7 من هذه الاتفاقية يحد من تكليف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال بنقلات الأحمال الخفيفة حيث ما يكلف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال فإن الحد الأقصى للوزن هذه الأحمال يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين

عكس ما جاء في الاتفاقية رقم 127 فإن التوصية المكتملة لها حددت الحد الأقصى للوزن الذي يسمح برفعه حيث ينبغي أن تحدث الدولة الأعضاء في المنظمة العمل الدولية بعين الاعتبار الحد الأقصى للوزن الخواص الفيزيولوجية الظروف البيئية والطبيعة العمل الذي يتعين انجازه

فمثلاً يجب العمال الذكور البالغين ألا يتجاوز الحد الأقصى للوزن الذي يسمح بحمله 55 كلغ أما النساء العاملات في النقل اليدوي للأحمال فيجب أن يكون الحد الأقصى أقل بطريقه ملموسة من الوزن المسموح به للذكور البالغين في العمال أضافه الى عدم التكليف أي امرأه بالنقل يدوي للأحمال أثناء فترة

<sup>1</sup> الملاحظات المشرع الفرنسي كان قد منع العمل النساء الفرنسي كان قد منع العمل النساء قبل صدور الاتفاقية الدولية رقم 45 حيث صدر القانون 19 ماي 1947 يمنع في مادته 7 قبول النساء في اشغال تحت سطح الأرض تاج عطا الله مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري هي قيود المعايير الدولية والعربية للعمل دراسة مقارنة أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام كليه حقوق جامعه الجزائر بن يوسف بن خده 2015 صفحہ 305

<sup>2</sup> المادة ثلاثة من الاتفاقية رقم 45

<sup>3</sup> المادة واحد من اتفاقية رقم 127

الحمل او خلال الاسابيع العشرة بعد الولادة إذا رأى الطبيب المؤهل ان مثل هذا العمل يمكن ان يتشكل خطرا على صحتها او صحة الطفل<sup>1</sup>

من بين اهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة هي ظاهرة العنف اضافة الى الشيع العنوسة وهاجس الطلاق

### اولا ظاهرة العنف

العنف: هو<sup>2</sup> الإيذاء باليد واللذان بالفعل او بالكلمة حيث تعاني المرأة العاملة في الغرب من المشاكل عده لتهدد حياتها انوثتها وما نسمعه كل يوم من التقارير الإخبارية وأخبار ملفات القضاء تقييد بزيادة الجرائم الاغتصاب والتحرش الجنسي بشكل يومي اضافة الى مشاكل الصحة كثيرة تعترض نسبها في العمل والتي من شانها فيزيولوجيه جسمها وطبيعتها الأنثوية

وفي الجزائر تواصل الدول جهودها الإلزامية لإيصال ظاهره العنف بصفة عامة والممارس ضد المرأة بصفه خاصة في بعض الاوساط وهذا من خلال توقيعه على اهم المواثيق عادات الدولية التي لها صلة بالمحاربة العنف والتميز الممارسة ضد المرأة والتكليف تشريعاتها طبقا لذلك وانشاء الهياكل المختصة في ايواء واستقبال وتوجيه الأشخاص ضحايا العنف والعمل على إعادة ادماجهم الاجتماع والاقتصادي ومع ذلك يعرف العنف بشيء انواع في المجتمع بالجوائز ارتفاع الملموس

### ثانيا العنوسة

تعتبر ظاهرة العنوسة من أحلك المشاكل التي تعانيها في مختلف الدول العربية والجزائر من بين الدول التي تعرف ارتفاعا لافته لظاهرة العنوسة فبعدها كان المجتمع يعرف العنوسة المبكرة وارتفاع نسبة المتزوجين وتراجع نسبة العزاب والعوانس عرفه في السنوات الأخيرة تأخرا ملحوظ في متوسط العمر عند الزواج الاول عند كلا الجنسين

قد عرفت المرأة تغيير ملحوظا من حيث المكان والدور فبعدها كانت تؤدي في الغالب دورا واحدا يتمثل في كونها زوجة وام اصبحت في الوقت الحالي تبعث على ادوار جديدة وتسعلي اثبات ذاتها في المجتمع من خلال التعليم والعمل الامر الذي قد ما سن زواجها<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الفقرتان أ ب من البند السادس التوصية رقم 128

<sup>2</sup> مجلة انسة للبحوث والدراسات العدد السابع جوان 2013

<sup>3</sup> مجلة انسة للبحوث مرجع سابق جوان 2013

وفي إطار محاربة العنوسة المتزايدة منذ بداية التسعينات يمكن اقتراح بعض الحلول العنوسة في الجوائز منها

- تشجيع الزواج المبكر
- انشاء صندوق وطني لمساعدته المتزوجين
- انشاء جمعية تهتم بالعوانس لتسهيل التواصل عبر مختلف مناطق الوطن

### ثالثا: هاجس الطلاق

لتفادي هذه الظاهرة المشينة وصيانة الأسرة والعلاقات الزوجية يركز ابن الجوازي على تركيبة الأسرة والتي يعتبرها مسألة حيوية يجب ان تقوم الأسرة على أكمل وجه ان تعمل على توعية ابنائها نجاحي في الحياة الزوجية

### المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة

ان مبدأ المساواة لا يمنع ان يخص المشرع المرأة العاملة ببعض الاحكام الخاصة التي تتفق والطبيعة الفيزيولوجية للمرأة من جهة واهتمامها الحيوي التي لا تقل أهمية عن عملها الانتاجي هو دورها في تربيته الاطفال والاهتمام بالبيت وما شأنه اذا اختصت المشرع المرأة العاملة بمجموعة من الاحكام التي تنظم وضعها الخاص بالحمل والولادة الرضاعة اهتماما منظمة العمل الدولية بحماية الأمومة المرأة العاملة كان واسعا وشاملا حيث تصدت المعايير الدولية لمعالجه هذا الموضوع مبكرا حيث صدر عنها مجموعه من الاتفاقيات قصد حمايتها المرأة العاملة اجتماعيا اضافة الى اصدار مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ثلاثة سنة 1919 بشأن استخدام البناء قبل الوضع وبعده رجعت هذه الاتفاقية اكثر من مرة اخرها سنة 2000 حيث اصدرت مؤتمر العمل الدولي الإتفاقية رقم 183 تخص حمايه الأمومة حيث قصه أهم المعايير الدولية حمايه الأمومة في حماية صحة المرأة الحامل و أجازة الأمومة

كمنصة الدستور المنظمة العمل الدولية على المساواة في الأجور وساعات العمل تطبيقا مبدأ المساواة بين الجنسين حيث جاء في الفقرة الثانية منها ان جميع البشر أيا كان عرضهم او معتقدتهم او جنسيتهم الحق في العمل من اجل رفاهيتهم المادية وتقديم من روجي في الظروف توفرهم الحرية والكرامة والامن الاقتصادي والتكافؤ الفرص<sup>1</sup>

<sup>1</sup> دستور منظمة العمال الدولية والنصوص المختارة السابق صفحه 22

بينما اكدت اتفاقيه القضاء على جميع الاشكال التمييز اتفاقية سيداو لعام 1949 على ضرورة اتخاذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الميدان العمل على اساس المساواة بين الرجل والمرأة وقد فرضت الخطة العمل بكين لعام 1995 على الحكومات اتخاذ مجموعه من الترتيبات لتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستغلالها الاقتصادي ومن هذه التدابير سنه وتنفيذ عفاك في حقوقها وتنفيذ قوانين تكافح وتميز القائم على اساس الجنس في السوق العمل وفي تعيين والترقية<sup>1</sup>

### الفرع الأول: اجازة الأمومة

نظرا لدور المرأة الفيزيولوجي<sup>2</sup> فان التشريعات اهتمت برعاية الأمومة والطفولة ولها الحق بإجازة الأمومة ومستقلة عن الإجازة السنوية لأن للمرأة<sup>3</sup> الحق في الاجازة قبل الوضع وبعده.

### أولا: الاجازة في الحالة العادية

حيث نصت الإتفاقية الدولية رقم 3 في المادة 3 على:

- عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع السنة التالية للوضع
- اعطاء المرأة الحق الانقطاع عن عملها إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال وقوع الوضع في الغصون سنة الأسابيع

اضافة الى تسهيلات المقدمة التي ترضعن اطفالهن للرضع بتحديد فترات التوقف عن العمل لأغراض الرضاعة بساعة ونصف ساعة خلال اليوم العمل مع انشاء مرفق لإرضاع الاطفال هو الاهتمام بهم كل هذا شملته التوصية رقم 95 المكملة للاتفاقية رقم ثلاثة حيث يتكفل نظام تأسيس اجتماعي بتحويلها او على الأقل دعمها<sup>4</sup>

### ثانيا الاجازة في الحالات غير العادية

ونقصد هنا في حاله الحصول مضاعفات تابعة للحمل والوضع حيث يمكن أن يسوء وضع المرأة قبل الولادة حيث تقتضي حالتها اللجوء الى الراحة خلال مده الحمل كما يمكن أن تنتج بعض الأمراض بعد الوضع وبعد انتهاء العطلة القانونية مما يدفعها لتمديد هذه العطلة حفاظا على صحة الأم والطفل معا

<sup>1</sup> دستور منظمة العمال الدولية والنصوص المختارة السابق صفحه 22

<sup>2</sup> فيزيولوجي علم وظائف الأعضاء اي دراسة الوظائف الحيوية للكائنات الحية

<sup>3</sup> كلمة امرأة في مفهوم الاتفاقية اي امرأة بعض النظر عن سنها او جنسها او عرقها او معتقدها متزوجة كانت او غير متزوجة

<sup>4</sup> البند الثالث من التوصية 95

النص المادة خمسة من الاتفاقية الدولية رقم 103: "إجازة الأمومة أو بعدها بناء على شهادة في حالة الإصابة بمرض، أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناتجة عن الحمل أو الولادة ويجوز تحديد هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقاً إلى قوانين والممارسات الوطنية".

ونجد أيضاً ان هناك تدابير حمائية أخرى للأمومة المرأة أهمها:

- الحق في إرضاع الوليد أثناء وقت العمل حسب ما نصت عليه المادة 10 من الاتفاقية رقم 183.
- ساعات التوقف عن العمل بسبب الإرضاع تركت ليقرها التشريع الوطني، عند التحدث عن المواثيق الإفريقية بحقوق الإنسان نجد أن نصوصها تميزت بالتصريح المباشر بحق الأمومة خاصة بروتوكول حقوق المرأة الملحق بالميثاق الإفريقي الذي أكد على حق العاملة في الحصول على الإجازة الأمومة مدفوعة الأجر قبل وضع وبعده سواء كانت تعمل في القطاع العام أو الخاص بالإضافة إلى حماية صحة المرأة<sup>1</sup> بتوفير خدمات صحية كافية.

### الفرع الثاني: حق الرضاعة والحضانة

من أجل المحافظة على طمأنينة المرأة على طفلها ومساعدتها على الإستقرار نفسياً مما ينعكس إيجاباً على عملها، اهتم المشرع الأردني بأطفال من خلال توفير مكان مناسب لرعايتهم توفير (دار الحضانة)، حيث نصت المادة 72 من القانون العملي على ان الذي يستخدم ما لا يقل عن 20 عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهده مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقلوا أعمارهم على أربع سنوات على ان لا يقل عددهم عن 10 اطفال<sup>2</sup>.

وإستكمالاً لحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة فقد نص المشرع الإماراتي في مادة 31 من القانون العمل على أنه خلال 18 شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون العاملة ان ترضع طفلاً فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين آخرين يومياً عن الغرض، لا تزيد كل منها عن نصف ساعة وتحتسب هاتان الفترتان إضافيتين من الساعات العمل ولا يترتب عليهما اي تخفيض في الأجر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أيضاً كرس بروتوكول حقوق المرأة بإفريقيا حماية المرأة الحامل في. أوضاع خاصة منها إلزام الدول التي مازالت تطبق عقوبة الإعدام بضمان عدم تطبيق هذه العقارية على الحوامل والمرضعات، وضمان حق الحامل أو المرضعة المحتجزة بتهيئة بيئة مناسبة تلائم ظروفها وكفالة حقها في المعاملة بكرامة، أنظر المادتين 4 و24 بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، معتمد في 11 جويلية 2003، ودخل حيز التنفيذ في 25 نوفمبر 2005، و تم إصداره تطبيق للمادة 66 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

<sup>2</sup> انظر المادة 72 من القانون العمل الأردني رقم ثمانية لسنة 1996

<sup>3</sup> انظر المادة 31 من القانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980

أما في المواثيق الأمريكية فلم يرد في شأن الحقوق المرأة لا شيء قليل الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان، انه لكل النساء اثناء الحمل وفترة الرضاعة ولكل الأطفال الحق في حماية الخاصة والرعاية والمساعدة وفي ذات الشأن ورد بالبروتوكول.

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعهد الدول بتوفير الرعاية الخاصة والمساعدة للأمهات اثناء فترة المعقول قبل وبعد الولادة.

وضمت هذه الحقوق مع حقوق العمل في هذا البروتوكول، من خلال التعهد بتأمين تغطية الحق في الضمان الاجتماعي للإجازة الوضع مدفوع الاجر وبتنفيذ وتقوية البرامج التي تساعد على ضمان الإهتمام المناسب بالأسرة حتى تتمتع النساء بفرصة الحقيقية في ممارسة الحق وفي العمل.<sup>1</sup>

ووفقاً للاتفاقية رقم 03 من الدستور منظمة العمل العربية فإنني أحق للمرأة العاملة أخذ أحد فترة استراحة مدة كل واحد منها نصف ساعة لتمكينها من إرضاع طفلها أما الاتفاقية رقم 103 فيحق للمرأة العاملة اذا كانت ترضع ابنها في ثديها ان تقطع عملها، لهذا الغاية وتحت تحسب فترات الانقطاع ضمن ساعات العمل ويدفع أجرها على هذا الأساس مع حظر فصل العاملة أثناء إجازة الوضع أو رعاية الطفل وسترى الاتفاقية رقم 103 على المرأة العاملة في المنشآت الصناعية والغير الصناعية وفي الوظائف الزراعية والخدماتية.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: العمل الليلي

الإهتمام بعمل النساء ليلاً الى منظمة العمل الدولية وذلك ضمن الاتفاقية رقم 04 الصادرة بتاريخ 29 اكتوبر 1919 عمل النساء ليلاً<sup>3</sup> فالعمل ليلاً أكثر ارهاقاً منه في النهار تناولت الابحاث انعكاس العمل في الليل على صحة العمال كاضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية خاصة بالنسبة للمرأة خلال الدورة الشهرية تكون بحاجة الحماية أكثر من حابه الرجل لها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 7 من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان المعتمد بالقرار رقم 30 المتخذ من حيز النفاذ في 13 ديسمبر 1951 والمادة 15 ثانية من المادة الفقرة الأخيرة من المادة سته بروتوكول حقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "سان سلفادور" والمكمل الاتفاقيه لحقوق الانسان الأمريكية اعتمد من المنظمة الدول الأمريكية في 1988 بدأ النفاذ في 16 نوفمبر 1999

<sup>2</sup> دستور منظمة العمل العربية

<sup>3</sup> تمت مراجعة الاتفاقية رقم 04 الصادرة بتاريخ 29 اكتوبر 1919 بشأن العمل النسائي ليلاً بموجب الاتفاقية رقم 41 صادره في 19 جوان 1934 ثم رجعت سنة 1948 بصور الاتفاقية رقم 89 المؤرخة في 9 جويلية 1948 وأخيراً صدرت بنفس الصدد الاتفاقية رقم 171 مؤرخة في 20 جوان 1990

<sup>4</sup> زيد محمود العقابلية : حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية مجلة المفكر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الثامن .

لقد حضرت إتفاقية الدولية والعربية وكذلك معظم التشريعات المقارنة عمل المرأة ليلاً وحددت نطاق هذا الحظر فحدثت للتويه كلمة الليل في مفهوم انها تقع بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحاً، ويجوز للسلطة المختصة ان تقرر فترات تختلف باختلاف مناطق باستشارة المنظمات العمال المعينة قبل تقرير اي فتره تبدأ بعد الساعة حادية عشر مساء.

وفي بداية تأسيس منظمة اعتمدت بعض الدولية التي اقصت المرأة من بعض الأشكال العمل<sup>1</sup>، فقد تم اقرار الإتفاقية رقم 4 لسنة 1919 علاقة بتشغيل النساء ليلاً في الصناعة والتي منعت دون استثناء ونظرا الصعوبة هذه الإتفاقية ونظرا لتطوير التشغيل كبير من طرف بعض الدول والنقابات العمال والارباب العمل<sup>2</sup> تم تعديلها بموجب الإتفاقية رقم 41 صادرة في 19 جوان 1934 حيث استنتجت من مجال تطبيقها من يشتغلن وظائف اداريه ذات مسؤولية وعدلت هذه الإتفاقية سنة 1948 بصور الإتفاقية رقم 89 التي جاءت بتعديلات التالية:<sup>3</sup>

- استنتجت من مجال تطبيقها النساء التي تشغلن مراكز الإدارية او الفنية ذات مسؤولية والنساء اللواتي يعملن في خدمات الصحة اذا كن لا يزاولن في العادة عملا يدوياً
- راعت الإتفاقية خصوصيات بعض الدول مثل الهند وباكستان
- منحة السلطة التقديرية كبيرة للدول المصادقة عليها في تحديد الفترة التي تضمن فترة الليل
- ورغم كل ما كرسته احكام النصوص المتعلقة بعمل المرأة ليلا الى ان الخلاف لا يزول بين المؤيد والمعارض له الحجج التي قدمها الفريق المؤيد والتي نوديتها بدورنا ما يلي:
- الاكتشافات والابحاث العلمية التي تؤكد مخاطر الصحة بسبب العمل ليلا كاضطرابات النوم الاجهاد ولانعكاساته السلبية على الحياة العائلية والاجتماعية
- تعرض سلامة المرأة للخطر اثناء ذهابها الى العمل وعودتها منه إضافة إلى أن العمل الليلي للمرأة يتنافى مع الإسلام كونه يتعارض مع طبيعة المرأة كأنثى
- المرأة أضعف من الرجل بالدنيا وبالتالي معاناتها مع الاثار السلبية للعمل ليلا اكثر من الرجل هناك من رأى بأن حظر او تقييد عمل المرأة ليلاً هو الإعتداء على مبدأ المساواة وحجمهم في ذلك هي:
- منع حصول المرأة على وظائف معينة وبالتالي يعوقل حصولها على أجور أعلى.

<sup>1</sup> عام العمل، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد 65، أكتوبر 2009، ص 2

<sup>2</sup> دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص 61

<sup>3</sup> تاج عطا الله المرجع السابق ص 31

– أكدت الأبحاث العلمية أن الأخطار في العمل الليلي واحد بالنسبة لكلا الجنسين وعليه نستخلص أنه من الجملة عديدة الإتفاقيات الصادرة على هناك البعض الاتفاقيات تتعلق بالمرأة رئيسية أو ثانوية ومن هذه الاتفاقيات اتفاقية عامه تهدف لتكوين مبدأ المساواة، القضاء على أشكال التمييز في الشغل وأبرزها الإتفاقية 100 بشأن المساواة في الاجور و الإتفاقية 111 عن المساواة في الإستخدام والمهنية الإتفاقية 50 بشأن المعاملة متساوية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية بالإضافة إلى إتفاقيات خاصة قراءة خصوصيات وضع المرأة العامة مثل إتفاقيات حماية الأمومة الإتفاقية التشغيل النساء ليلاً ووجب تذكير أن المعايير الدولية تطرقت بشكل خاص لحماية النساء العاملات ليلاً إضافة إلى الحوامل والتي أنجب حديثاً حيث تم حظر العمل ليلاً بسبب طبيعتها الغير الصحية أو الصعبة أو الخطيرة وعلى الدول الأطراف حماية حقوق العمل بالنسبة لهؤلاء النساء بإتخاذ الإجراءات المناسبة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> وردت عده نصوص تخص هذه اللجنة منها المواد من 19 الى 37 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادرة عن مجلس أوربا في 4 نوفمبر 1950 ودخلت حيز التنفيذ في 3 ديسمبر 1953 والبروتوكول رقم 05 الاتفاقية حقوق الانسان الأوروبية بشأن تعديل المادتين 22 و 40 من العمل به في 21 سبتمبر 1970 والبروتوكول رقم 5 الاتفاقيات حقوق الانسان الأوروبية والبروتوكول رقم 8 لاتفاق عيادة الحقوق الإنسان 16 1985 والبروتوكول رقم تسعة اتفاقية حقوق الإنسان الأوروبية صدر في 06 نوفمبر 1990 وبدأ العمل به في 1 أكتوبر 1994 هذه اللجنة ألغيت بموجب البروتوكول رقم 11 في اتفاقية حقوق الانسان الأوروبية والذي بدأ لإنفاذ من 1/11/1998 حيث تم دمج مهامها في محكمة حقوق الإنسان الأوروبية.



# الفصل الثاني

المرأة العاملة في إطار التشريع الجزائري

تمهيد:

لقد كان المجتمع الجزائري في الفترة الاستعمارية مجتمعا زراعيا رعويا ومارست المرأة في هذا النمط الإنتاجي أعمالا منزلية مختلفة و شاقة، فعملت إلى جانب عملها البيتي اليومي و رعاية أطفالها في الرعي و الزراعة و مما ضاعفت من أعمال المرأة و التزامها بأعمالها المنزلية، ارتفاع معدلات النساء الأرامل في مجتمع بسبب الثورات الشعبية و اندلاع الحرب التحريرية التي راح ضحيتها مئات الآلاف من الرجال، مما جعل المرأة في وضع أكثر مسؤولية لإعالة أسرتها، أما عمل المرأة المأجور فقد اقتصر على ممارسة بعض الحرف التقليدية و الزراعية و النسيجية، و أعمال التنظيف في البيوت و ذلك بسبب ضعف مستواها التعليمي، و قلة إمكانياتها و مهاراتها.

وبالنسبة إلى المرأة في المدينة فقد كانت أسيرة عادات و تقاليد جعلتها لا تغادر المنزل إلا بالضرورة و برفقة، ومع هذا استطاعت أن تحاول البيت إلى ورشة عمل، فكانت حياكة و النسيج و عزل الصوف و صياغته، و حرف الطرز على القطن، كل هذه الأعمال بها في مصاريف البيت، و رغم عدم الاعتراف بالدور الاقتصادي للمرأة آنذاك إلا أن كل هذا يجعلنا نفهم أن المرأة في المجتمع التقليدي الجزائري كانت مقابلة لكن بخصائص غير الخصائص المعروفة اليوم.

لما كان الحق في العمل من الحقوق للصيقة بالإنسان، ان لم نقل انه من الحقوق الأساسية لعيشه بكرامة تماما كحق في الحياة المكرس منذ الولادة، فقد كان من الضروري وضع آليات كفيلة تضمن احترامه و تحفظه من أي مساس إذ هناك توافق في الآراء على أي مساس بحق من الحقوق الإنسان، يترتب عليه ضياع المواهب البشرية مع آثار مضرّة بالإنتاجية و النمو الاقتصادي، كما يؤدي إلى تفاوت الاجتماعي والإقتصادي الذي يفوض تضامن و تماسك البنية الإجتماعية و يوفق عجلة الحد من الفقر.

ومن المتفق عليه كذلك أن تعزيز التكافؤ في الفرص المساواة في المعاملة هو أمر ضروري للمضي قدما باتجاه القضاء على ظاهرة التمييز سواء في التشريعات أم في الواقع الفعلي.

إن انضمام المرأة للحياة العملية يساعد على تنمية الوضع الإقتصادي والإجتماعي للمجتمع فرص العمل للمرأة وحق لها المساواة مع الرجل في مجال العمل، ويأتي دور القوانين التي تلعب دورا محوريا في تجسيد الحقوق والحريات الدستورية، ولا شك ان الحماية القانونية للمرأة العاملة لا بد وأن تتحقق على جميع الأصعدة سواء داخل منظومة الشغل من خلال ملائمة ظروف العمل والحقوق المقررة للمرأة العاملة.

وهذا ما سنتطرق إليه بشيء من التفصيل في هذا الفصل والمتضمن مبحثين المبحث الأول سنتحدث فيه عن حماية المرأة العاملة في إطار الدساتير الجزائرية و في إطار الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر، والمبحث الثاني حول حماية المرأة العاملة في القانون العمل الجزائري.

المبحث الأول: حماية المراة العاملة في إطار الدساتير الجزائرية و في إطار جهود

الجزائر على الصعيد الخارجي

إن نواة نشأة ما يعرف اليوم بالنظم المقررة لحماية المراة العاملة، تعود جذورها إلى أهم الأنظمة القانونية و الاجتماعية و ذلك في العديد من الحضارات و المجتمعات عبر مراحل التاريخ البشري المختلفة، بحيث اختلفت النظرة إلى قيمة المراة و إلى تقرير مكانتها الاجتماعية بين منحها مكانة عالية او جعلها في مكانة اقل من الرجل<sup>1</sup>.

تحتل الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة دول العالم مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني وهي بالتالي مصدر أول للقوانين والمنظمات لمختلف النشاطات والحريات والحقوق والواجبات ومن ضمنها المتعلقة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالمراة<sup>2</sup>.

فالدستور هو أسمى وثيقة قانونية في الدولة وهو ذلك القانون الأساسي الأعلى الذي يرسى القواعد والأصول التي يقوم عليها نظام الحكم ويحدد السلطات ويرسم لها وظائفها وذلك فان الدساتير تعد الضمانة الأولى لخضوع الدولة للقانون لأنها تقيم السلطة في الدولة وتؤسس وجودها القانوني<sup>3</sup>.

فالدستور الجزائري الذي يغير عدة مرات يتسم بالعمومية و ينظر للمراة من الجانب الإنسان على أنها لا تختلف عن الرجل في الحقوق و الواجبات، وتدعم المواثيق الوطنية وتمنح في نصوصه حيزا اكبر للمراة، و تفصل أكثر في تحديد دورها في كافة الميادين داخل البلاد مؤكدة على دورها الأساسي في الأسرة، وهذا ما جعل العديد من التيارات المتأثرة بالنظرية الاقتصادية تصفها بعدم التخلص من النظرة الاجتماعية التقليدية للمراة<sup>4</sup>.

انتهج النظام الجزائري غداة الاستقلال إستراتيجية خاصة تهدف إلى تعزيز مبادئ حقوق الإنسان وترقيتها بما فيها حقوق المراة العاملة حيث شهد تكريس هذه الحقوق تطورا كبيرا وفق تطور النصوص الدستورية بالجزائر، ومن هذا المنطق فان الأساس في هذا المبحث رصد صور حماية المراة العاملة في

<sup>1</sup> بوسحبة جيلالي، المرجع السابق، دص.

<sup>2</sup> طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمراة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي و القانون الجزائري، أطروحة نيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص حقوق الإنسان و الحريات العامة، كلية حقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد جبير، بسكرة، 2020، ص 173.

<sup>3</sup> طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمراة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي و القانون الجزائري، أطروحة نيل شهادة دكتوراه العلوم، المرجع السابق، ص 172.

<sup>4</sup> نعيمة دودو، تأثير عمل المراة على المعدلات الخصوبة، مذكرة الماجستير تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، سطيف، الجزائر، 2010-2011، ص 77-78.

الداستير جزائرية و تعديلاتها في المطلب الأول أما في المطلب الثاني حماية المرأة الجزائرية على الصعيد الخارجي للمرأة العاملة .

### المطلب الأول: موقف الدساتير الجزائرية من حماية المرأة العاملة.

ولقد كفل للفرد الحق في تولي الوظائف على أساس الكفاءة و الصلاحية و ذلك لان الناس وفقا للمنظور الإسلامي سواسية و لا يوجد لأحد أفضلية على احد و إنما أكرم الناس عبد الله عند الله أكثرهم تقوى و صدق مبتغيا وجه الله كما أن العمل في الإسلام هو فرض و واجب<sup>1</sup>.

قال الله تعالى: «وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنين و ستردون إلى عالم الغيب و الشهادة فلينبئكم بما كنتم تعملون»<sup>2</sup>.

وقال عز شأنه: «للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن» (النساء 32) صدق الله العظيم، تمثل النساء نصف سكان العالم وبالتالي نصف إمكانياته أيضا، غير أن انعدام المساواة بين الجنسين لا يزال قائما اليوم في كل مكان، مما يؤدي إلى ركود التقدم الاجتماعي. و اعتبار من عام 2014 كان 143 بلدا قد ضمنت المساواة بين الرجل و المرأة في دساتيرها منها الجزائر، إن الحماية القانونية المكفولة للمرأة العاملة و تستلزم بالضرورة وجود قوانين تتكفل بها و تضع قواعد لازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين عملها و أسرتها و ذلك باعتبار أن دور المرأة اتجاه أسرتها أهم وأولى الرعاية<sup>3</sup>، وهو ما دفع المشرع الجزائري اتخذ موقفا بموجبه اقر للمرأة بحقها في العمل و ابقى على مكانتها الاجتماعية كأم و راعية أسرة هذا التوجه نجده في عدة أحكام دستورية.

وكذا تبني حملة من المبادئ التي تعزز مكانتها وفق ما أقرته النصوص الدولية التي صادقت الجزائر عليها وانضمت من اجل ذلك إلى العديد من الهيئات الدولية والإقليمية التي تراقب مدى فعالية هذه الحقوق<sup>4</sup>.

وقد أصدرت الجزائر مجموعة من الدساتير عبر مختلف المراحل التاريخية والظروف وقد حضيت حقوق المرأة العاملة بنصيب وافر ضمن إصلاحات هذه الدساتير وهو ما سنبينه في الفرعين الآتيين:

<sup>1</sup> عبد الله عبيد عاصر النافعي، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين النظام العمل و العمال السعودي و بعض التشريعات العربية، عن مجلة الحقوق للبحوث القانونية و الاقتصادية شكلية الحقوق الإسكندرية، العدد2، سنة 2014، ص 403.

<sup>2</sup> سورة التوبة، آية، رقم 105.

<sup>3</sup> بورزيق خيرة، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، جامعة د الطاهر مولاي-سعيدة، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و الوطنية وواقعها في الجزائر على المجلة العربية، للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد 12، عدد 03، سنة 2020، ص 36.

<sup>4</sup> طاوسي فاطنة، المرجع السابق ص 173.

الفرع الأول: موقف الدستور 1963 و1976 من حماية المرأة العاملة

تضمنت المواثيق والإعلانات الدولية النص على العديد من الحقوق والواجبات للمرأة، كما تنوعت هذه الحقوق والحريات بين الحقوق السياسية المدنية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من جهة أخرى هذه الأخيرة ملزمة بموجب هذه النصوص الدولية بتكريس حقوق المرأة وفرض حماية خاصة لها ضد الاعتداءات.

وعلى ضوء التزامات الدولة اتجاه ما تضمنته مواثيق و الإعلانات كرس المؤسس الدستوري في التعديلات الدستورية العديد من مظاهر حقوق الإنسان المعترف بها دوليا و الحماية التي تعطي بها هذه الحقوق ، ومنها حقوق المرأة العاملة و عليه:

أولا: في ظل دستور 1963.

بالرغم من التغيير في الدساتير الجزائرية إلا إنها تلتف جلها على مبدأ تساوي المرأة والرجل في الحقوق والواجبات<sup>1</sup>، فقد جاء في دستور 10 سبتمبر 1963 في الفصل المتعلق بالحقوق الأساسية المادة 12 منه<sup>2</sup>، على أن " كل الأفراد من كلا الجنسين له نفس الحقوق و الواجبات".

لا شك أن المرأة قبل أن تدخل سوق العمل لتصبح عاملة، لا بد ان تمر على المراحل المعروفة التي تؤهلها للعمل، وهي التكوين المهني عن طريق التمهين، بحيث يهدف هذا الأخير وفقا لما تتطلبه التحولات التكنولوجية الحديثة إلى تدريب المتمهين عموما، والمرأة المتمهنة خصوصا و تكوينها في اختصاص أو حرفة معينة، قبل الدخول في الحياة المهنية حيث كرس ميدا المساواة في المادة 10 فقرة 3<sup>5</sup>، من أهداف الجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز القائم على أساس من الجنس.... " لتضيف المادة 18 بان" التعليم الإجباري و الثقافة في متناول الجميع بدون تمييز .

-لم يصرح بمبدأ المساواة في الأجور مباشرة وبشكل صريح واكتض في المادة 16 بالنص على أن الجمهورية تعترف بحق كل فرد في حياة لائقة وفي توزيع عادل للدخل القومي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> احسن غربي، الحقوق و الحماية الدستورية للمرأة العاملة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة الجزائر، مجلة الرستمية، المجلد 02 العدد 02، سنة 2021، ص 40.

<sup>2</sup> احميه سليمان، التنظيم لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 98.

<sup>3</sup> انظر المادة 12 من دستور 1963، ج.ر، العدد 64، سنة 1963، المؤرخ في 1963/10/09.

<sup>4</sup> انظر المادة 10 من الدستور لسنة 1963، المرجع نفسه.

- نص الدستور على الحريات العامة من خلال مقدمته والجدير بالملاحظة انه أكد في مقدمته وبشكل صريح على تعزيز مكانة المرأة العاملة واعتبر ذلك من أهداف الثورة التي تنهض بالبلاد... وانتهاج سياسة إجتماعية لفائدة الجماهير كي يرتفع مستوى معيشة العمال بترقية المرأة قصد إشراكها في تدبير الشؤون العامة وتطوير البلاد...»<sup>1</sup>، وكذلك المادة 20 التي أقرت الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات.

### ثانيا: في ظل دستور 1976

أعطى دستور 1976 نفس القيمة للعامل فنجد الباب الأول منه يحوي 7 فصول " المبادئ الأساسية المنظمة للمجتمع الجزائري" و الفصل الرابع من الباب الأول " الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن" خص المرأة الجزائرية بمجموعة من الحقوق جاء ذكرها في المادة 42 منه بقولها " يضمن الدستور كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمرأة الجزائرية"، لتضيف المادة 66 في فقرتها الخامسة منه إلى ما تقدم " تسهر الدولة على تكوين أبواب التعليم و التكوين المهني و الثقافة مفتوحة بالتساوي أمام الجميع"<sup>2</sup>، وأكدتها أيضا المادة 44 ان وظائف الدولة و المؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين و هي في متناولهم بالتساوي و بدون أي شرط و هذه المواد و غيرها تكرر مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة انطلاقا من عدم التمييز في حق العمل فهو يشمل الجنسين معا، نصت "المادة 59 على المساواة في الأجور..." تخضع الأجور لمبدأ القائل: "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر، و تحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا و لحجمه..."<sup>3</sup>، وكذلك الانخراط في النقابة في المادة 60 و جاءت المادة 81<sup>4</sup> لتؤكد على مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي و التطور الوطني بحيث جعلته واجبا عليها فقد نصت: " على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الاشتراكي و التنمية الوطنية ترقية المرأة و تمكينها من المساهمة الكاملة في حياة الأمة سياسيا و اقتصاديا و اجتماعيا و ثقافيا و اعتبر إقصاءها وضعية لا تخدم تطور المجتمع"<sup>5</sup>، ونصت المادة 39<sup>6</sup>، من الفصل الرابع الخاص بالحريات الأساسية وحقوق الإنسان

<sup>1</sup> دستور الجزائر 1963، المرجع السابق..

<sup>2</sup> بوسحبة جيلالي، المرجع السابق، ص 12.

<sup>3</sup> نظر المادة 44 و 59 من دستور 1976، الصادر بالأمر الرئاسي رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج.ر، 24 نوفمبر، 1976.

<sup>4</sup> انظر المادة 81، دستور 1976، المرجع السابق.

<sup>5</sup> عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، تصدر عن جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 29، جوان 2008، ص 148.

<sup>6</sup> انظر المادة 39، من دستور 1976، المرجع السابق.

والمواطن منه على أن الحريات وحقوق الإنسان و المواطن مضمونه، كما ان " كل المواطنين متساويين في الحقوق والواجبات، ويلغى كل التمييز القائم على الأحكام المسبقة تتعلق بالجنس او العرق او الحرفة".

كما نصت المادة 40 على أن: " القانون واحد بالنسبة للجميع،" أن يحمي أو يكره أو يعاقب". كما تنص المادة منه على أن: «تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين، وتقوفا ازدهار الإنسان، وتحول دون مشاركة فعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي".

كما ضمنت المادة<sup>1</sup> 41 كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية، أما في مجال الأجر أكدت المادة 259<sup>2</sup>، فقرة الرابعة على ان للعامل الحق في اخذ حصة من الدخل القومي وفقا للمبدأ القائل<sup>3</sup>: "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر".

### الفرع الثاني: في ظل الدستور 1989 وتعديلاته

بل تحديد مركز المرأة العاملة في دستور و تعديلاته سنتطرق إلى أسباب ظهور دستور 1989، أن صدور دستور 1989 كبادرة نحو نظام جديد يعود الى مجموعة من الأسباب و العوامل من بينها فشل النظام القائم على الاستجابة لحاجيات و متطلبات الشعب المتزايدة نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية من خلال تدهور أسعار النفط و عجز الحكومة أيضا على التحكم في تسيير الاقتصاد الوطني مما أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة و المعاملة السيئة التي كان يتعرض لها المواطن، أمام هذه الأسباب كلها شرعت رئاسة الجمهورية في أكتوبر 1989 بنشر مشروع التعديل الدستوري لتبين فيه أهم الإصلاحات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية<sup>4</sup>.

والموافقة عليه من طرف الشعب<sup>5</sup>، ولكن سرعان ما سقطت الدولة في أزمة سياسية وامنية ناجمة عن الفراغ الدستوري الذي خلفته استقالة رئيس الجمهورية في 11 ديسمبر 1992، وبقيت حالة الانسداد هذه قائمة إلى غاية صدور دستور 1996 بعد استفتاء 28 نوفمبر 1996، والذي تم إصداره بموجب مرسوم

<sup>1</sup> انظر المادة 41 من دستور 1976، المرجع السابق.

<sup>2</sup> انظر المادة 59 من الدستور 1976، المرجع السابق.

<sup>3</sup> حاشيين ابتسام، مفهوم التنمية المستدامة و أبعادها، مداخلة بمناسبة الملتقى الوطني حول القانون الاستثمار و التنمية المستدامة، جامعة سوق أهراس، ديسمبر 2012، ص 3.

<sup>4</sup> طاوسي ص 117. فاطنة، المرجع السابق،

<sup>5</sup> سعيد بوشعير، النظام السياسي الجزائري، دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2013، ص 45.



رئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر الذي استحدث بدوره مؤسسات جديدة كرس بها الازدواجية البرلمانية والقضائية<sup>1</sup>.

رغم اعتبارها دساتير تعكس النظرة الليبرالية والتراجع في الإيديولوجية الاشتراكية كرس نفس المبدأ<sup>2</sup> بيدوا وجليا من خلال المواد 29 و31، وخاصة المادة 55 من دستور<sup>3</sup> 1989 المعدل في الاستفتاء ل 28 نوفمبر<sup>4</sup> 1996، على أن جميع أفراد المجتمع متساوون أمام القانون.

التأكيد على دور المؤسسات في إزالة جميع النقابات التي من شأنها الوقوف دون تحقيقا هذه المساواة.  
-أصبح عمل المرأة وفقا لهذه الموارد حقا دستوريا لا تختلف فيه بأي حال من الأحوال عن الرجل.  
-التأكيد على المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة.

نصت المادة 53 من دستور 1996 فقرة 05 ويقابلها نص المادة 50 الفقرة 05 من دستور 1989 على ان: "تسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني".

-دستور 1996 اسند للمؤسسات مهمة ضمان المساواة بين كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية من خلال هذه المواد يمكن القول بان جميع الأفراد المجتمع متساوون أمام القانون و أن التأكيد على دور المؤسسات في الدولة في إزالة جميع العوائق التي تؤدي إلى عدم المساواة، يؤكد أن عمل المرأة هو حق دستوري لا تختلف فيه بأي حال من الأحوال عن الرجل<sup>5</sup>.

يظهر تأثير التعديلات الدستورية الأخيرة على وضع المرأة العاملة من خلال تعزيز دور المرأة في العمل السياسي، وترقية دور المرأة في تولي المناصب العامة وسوق الشغال كان بموجب المادة 31 مكرر المضافة بموجب القانون رقم 19/08 سنة 2008<sup>6</sup>.

" تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة".

<sup>1</sup> لاعيد المالك، محاضرات في القانون الدستوري، بجاية، الجزائر، جامعة عبد الرحمان ميره، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015/2014، ص 65.66.

<sup>2</sup> يوسيحة جيلالي، المرجع السابق، ص 13.

<sup>3</sup> دستور 28 فبراير، ج.ر، العدد 09، سنة 1989.

<sup>4</sup> التعديل الدستوري الجزائري 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي، رقم 96/834 المؤرخ في 96/12/8، ج.ر. رقم 76 بتاريخ 1996/12/8.

<sup>5</sup> طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 178-179.

<sup>6</sup> القانون رقم 19/08، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر، رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

في سبيل ذلك تم إصدار القانون العضوي رقم 03/12 المؤرخ في 2012/01/12<sup>1</sup> الذي يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ومن الأسباب التي أدت بالدولة الجزائرية إلى إصدار هذا القانون هو الاعتراف بالدور الكبير للمرأة إبان الثورة التحريرية وأثناء المأساة الجزائرية الوطنية التي مرت بها البلاد وبسبب حضورها الضعيف في المجال السياسي، مقارنة بالمجالات الأخرى كالعالم الشغل أو التعليم.... الخ.<sup>2</sup>

المادة 36 المستحدثة بموجب القانون رقم 01/16 سنة 2016 حيث استعمل المشرع مصطلحا جديدا هو التناصف بين الرجل والمرأة في مجال سوق الشغل ممل يدل على تشجيع المرأة العاملة في المجال الاقتصادي دون غيره، وقد سبقنا المشرع المغربي بتكريس هذا المبدأ بموجب دستور 2011.

و يعتبر فرض نظام الكوتا النسائية كآلية تعزيز دور و مكانة المرأة في الحياة السياسية بموجب القانون العضوي رقم 03-12، خطوة مهمة في إطار مشروع الإصلاحات السياسية، خاصة و انه يهدف إلى ضمان 30 بالمائة من النساء في مختلف المجالس النيابية المنتخبة البلدية و الولائية و البرلمان، ما عزز وجودها بقوة و سمح لها بان تشارك في صناعة القرار السياسي<sup>3</sup>، وقد حاولت أحكام هذا القانون العضوي التقيد بروح المادة 31 مكرر من الدستور، موضحة كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس الشعبية المنتخبة، بإقرار نسب متفاوتة ضمن مشاركة سياسية فعلية للمرأة الجزائرية<sup>4</sup>.

على المستوى العربي حيث صدرت الجزائر الدول العربية وعدد من الدول المتقدمة والنامية في مجال تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، وذكرت الجامعة العربية في بيان لها ان نسبة التمثيل النيابي للمرأة الجزائرية ساهم بشكل ايجابي في رفع وضع المنطقة العربية من المستوى الأدنى إلى الثاني ادني مستوى دوليا للمشاركة المرأة السياسية حيث بلغت نسبة المشاركة النسوية 31.6 بالمئة وبذلك تحتل الجزائر المرتبة الأولى عربيا ومغاربيا<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> القانون العضوي رقم 03/12، المؤرخ في 2012/01/12، ج.ر، رقم 1 المؤرخة في 2012/01/14.

<sup>2</sup> طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 179.

<sup>3</sup> رزيق نغيسة، المرجع السابق، ص 732.

<sup>4</sup> فتيحة كلزا، توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة تجربة جزائرية رائدة، يومية الشعب، عدد ديسمبر 2014، على الموقع <http://www.ech.cheab.com/ar>

<sup>5</sup> نسيم براهيم، الكوطة تقدم المرأة الجزائرية في الساحة السياسية، بقوة القانون مجلة الثقافة المتوسطية، النسخة الالكترونية على الموقع [http // www.arabic.babelmed.net/societe/36-generale-culture/529-2012](http://www.arabic.babelmed.net/societe/36-generale-culture/529-2012)

أما على المستوى الدولي فقد صنف الاتحاد البرلماني الدولي الجزائر من بين الدول الـ 30 الأولى على مستوى العالمي في مجال المشاركة النسائية في العمل السياسي<sup>1</sup>.

### ثانياً: في ظل التعديل الدستوري 2020.

"نصت المادة 59 من التعديل الدستوري سنة 2020<sup>2</sup>، " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة..."، ان المؤسس الدستوري من خلال هذه المادة التي هي امتداد للمادة 35 من التعديل الدستوري سنة 2016 ( قانون رقم 01/16، التعديل الدستوري ج.ر. رقم 2016/14)، و التي بدورها كانت امتداد للمادة 31 مكرر من التعديل الدستوري سنة 2008 (قانون رقم 19/08: التعديل الدستوري ج ر رقم 2008/63)، قد احدث تمييزا ايجابيا لصالح المرأة، يرد هذا كاستثناء على مبدأ المساواة المادة 37 من الدستور و المساواة في الحقوق السياسية الذي كرسته المادة 56 من الدستور و عليه فان المؤسس الدستوري يبحث من خلال هذا التمييز الايجابي عن المساواة الفعلية بين الرجل و المرأة في التمثيل داخل المجالس المنتخبة الوطنية و المحلية وعدم، الاكتفاء بالمساواة القانونية المنصوص عليها في المادة 37 من الدستور<sup>3</sup>، و يتفرع عن الحق في المساواة إمام القانون المكرس في المادة 37 من التعديل الدستوري سنة 2020 العديد من المظاهر يمكن إجمالها في مظاهر متصلة بالمساواة في الحقوق و الحريات و تتمثل في المساواة في الحقوق السياسية و المشاركة في اتجاه السياسة و ذلك من خلال مساهمة المرأة في صنع القرار و تحديد السياسات العامة و التأثير فيها و المشاركة عن طريق عملية التصويت و الترشح، و المشاركة عن طريق الأحزاب السياسية و المشاركة عن طريق مؤسسات المجتمع المدني و عن طريق وسائل الإعلام ، فالمؤسس الدستوري من خلال نص المادة 57 من دستور كفل المساواة بين الجنسين دون تمييز بينهما بخصوص إنشاء الأحزاب السياسية او الانضمام إليها و الانسحاب منها<sup>4</sup>، وتشمل أيضا الأطراف السياسية ترقية المرأة في المناصب ذات المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية غي إطار الحق في المشاركة في الحياة السياسية .

<sup>1</sup> رزيق نفيسة، نظام الكوتا في الجزائر، نحو تعزيز مكانة المرأة السياسية، دراسة على ضوء القانون.

<sup>2</sup> انظر المرسوم الرئاسي رقم 442/20، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادف عليه في استفتاء الأول نوفمبر سنة، ج.ر، رقم 82 مؤرخة في 30 ديسمبر سنة 2020.

<sup>3</sup> احسن غريبي، المرجع السابق، ص 48.

<sup>4</sup> حريزي زكرياء المشاركة السياسية العربية ودورها في محاولة تكريس الديمقراطية التشاركية، الجزائر نموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة و حكومات مقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، س 2011، ص 25.

إذ يسعى من خلال المادة 68 على تشجيع الدولة ترقية المرأة في المناصب ذات المسؤولية في الإدارات العمومية<sup>1</sup>.

المساواة في تولي المناصب العامة حيث نص الدستور في المادة 67 على المساواة في تقلد الوظائف والمهام في الدولة دون تمييز بين المواطنين رأي سبب مثل التمييز على أساس الجنسين حيث تضمنت المادة النص على إن: " يتساوى الجميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن والمواطنين".

كما انه تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل الا انه من ناحية الواقع نجد أن المرأة تحوز الجزء الأكبر من عد المناصب مقارنة بالرجال خصوصا في الوظيف العمومي مقارنة بالقطاع الخاص وبذلك أصبحت المرأة متواجدة تقريبا في جميع القطاعات والمناصب حتى الصعبة والشاقة<sup>2</sup>.

أصبح حق الالتحاق بالوظائف حق يتمتع به الجنسين على قدم المساواة و لا تفضيل بينهم إلا لاعتبارات الجدارة والكفاءة أن لا يجوز استبعاد المرشح للوظيفة على أساس جنسه<sup>3</sup>، حيث تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 74 النص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة حيث تنص المادة على : " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية " ، المساواة أمام المرافق العمومية حيث نص الدستور في المادة 27<sup>4</sup> فقرة 1 على : " تضمن المرافق العمومية لكل مترفق التساوي في الحصول على الخدمات أو بدون تمييز. " وعليه فان أي التمييز يقوم على أساس الجنس مثلا في تقديم الخدمات يكون خرقا لمبدأ المساواة في الانتفاع من الخدمات المرفق العمومي مثل خدمات التعليم ،... وهو ما أكدته الفقرة الأخيرة من نص المادة 65<sup>5</sup> من التعديل الدستوري 2020، حيث نصت على الدولة على ضمان التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني: " ويتجسد ذلك من خلال حياد المؤسسات التربوية نصت المادة 26<sup>6</sup> من الدستور على الحياد الإدارة وعدم تحيزها . تتمتع المرأة في الجزائر إلى جانب الرجل بالعديد من الحقوق منها ما نصت مادة 66 من الدستور الحق في العمل والحق في الراحة

<sup>1</sup> انظر المادة 57 من الدستور 2020، المرجع السابق .

<sup>2</sup> انظر المادة 68 من دستور 2020، المرجع السابق.

<sup>3</sup> بوضياف عبد القادر ، شريط وليد ، المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية مجلة افاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، المجلد 2 ، العدد 6 ، 2017 ، ص 139 .

<sup>4</sup> أمر رقم 6/3 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ، ر ، رقم 46 مؤرخة في 16 يوليو سنة 2006.

<sup>5</sup> انظر المادة 27 من التعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

<sup>6</sup> انظر المادة 65 من التعديل الدستوري 2020 ن المرجع السابق.

والضمان الاجتماعي. الحق النقابي والحق في الإضراب طبقا للمادتين 69 و70، من الدستور مع مراعاة القيود الدستورية الواردة على هذه الحقوق.

الحق في التجمع والتظاهر السلمي والحق في إنشاء جمعيات مثل الجمعيات النسوية طبقا لنص المادتين 52 و53 من الدستور<sup>1</sup>.

نص المشرع في قانون الانتخابات<sup>2</sup> على شرط المناصفة في الترشيح للانتخابات المحلية وأيضا الانتخابات التشريعية حيث جاء في نص المادة 176 ما يلي: "يتعين على القوائم المتقدمة للانتخابات، تحت طائلة رفض القائمة، مراعاة مبدأ المناصفة بين النساء والرجال." - يقصد بالمناصفة بين الجنسين: " المساواة العددية والحضور والتمثيل المتساوي للنساء والرجال في جميع مراكز اتخاذ القرار بالمؤسسات سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص أو السياسي ، وقد صارت هدفا نضاليا في السنوات الأخيرة ، حيث أضحى تمكين المرأة في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية احد ابرز المؤشرات لتقييم تقدم وتطور الدول وابعاد من هذا يعد أهم مؤشر بلورة شروط الديمقراطية واحترام حقوق الإنسان وتحقيق التنمية الحقيقية<sup>3</sup> ."

غير انه من الناحية الدستورية فان المناصفة في الحقوق السياسية لاسيما الحق في الترشح المنصوص عليه ، في قانون الانتخابات يعتبر تطبيقا لمبدأ المساواة المنصوص عليه في الدستور حيث قرر المجلس الدستوري دستورية هذا المبدأ من خلال نظره في دستورية الأمر رقم 01 / 21 المتضمن نظام الانتخابات على أساس أن الأوامر تخضع لرقابة الدستورية الوجوبية السابقة قبل صدور الأمر في المحكمة الدستورية حيث يحضر رئيس الجمهورية المحكمة الدستورية بالأمر وجوبا<sup>4</sup>

في حين لم تكرس الدساتير المقارنة وعلى رأسها الدستور الفرنسي لسنة 1958 ، اكتفى بالنص في ديباجته : "الشعب الفرنسي يعلن رسميا التزامه ومبادئ السيادة الوطنية على النحو المحدد في إعلان عام 1789<sup>5</sup> ....، لتضييق المادتين الأولى و الثانية في الفقرة 04 على التوالي " فرنسا الجمهورية... تضمن المساواة أمام القانون جميع المواطنين من دون تمييز... "..."شعار الجمهورية، الحرية، المساواة،

<sup>1</sup> انظر المادة 26 من الدستور 2020 ، المرجع السابق .

<sup>2</sup> أمر رقم 01 / 21 مؤرخ في 10 مارس سنة 2021 ، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات ، المعدل والمتمم ، ج ، ر ، رقم 17 مؤرخة في 10 مارس 2021 .

<sup>3</sup> بشار خالد لدغش رحيمة ، المرجع السابق ، ص 770 .

<sup>4</sup> غربي أحسن ، المحكمة الدستورية في الجزائر ، المجلة الشاملة للحقوق ، المجلد 01 ، العدد 01 س2021 ، ص72 .

<sup>5</sup> Constitution Du 04 Octobre 1958.

الاخياء، وصارت على دربه العديد من الدساتير الدول العربية لا سيما دستور دولة تونس لسنة 1969<sup>1</sup>، المغرب لسنة 1996<sup>2</sup>، الأردن لسنة 1952<sup>3</sup>.

**المطلب الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار جهود الجزائر على**

**الصعيد الخارجي**

انطلاقا من مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال المكرسة دستوريا وقانونيا والتزاما بالمبادئ والقرارات الدولية التي تلغي كل أشكال التمييز، تواصل الجزائر جهودها الرامية إلى اشتراك المرأة في التنمية الوطنية بهدف تحقيق مجتمع متوازن ومستقر قوامه الشراكة القائمة على الكفاءة والجدارة والاستحقاق.

تعد قضية النهوض بالمرأة وجعلها شريكا كاملا وأساسيا في التنمية وإحدى الأولويات المطروحة على جدول الأعمال السلطات في الجزائر، حيث يتم التعامل مع هذه القضية برؤية جديدة تهدف إلى تقليص القوة بين الدور الذي يقوم به الرجل وذلك الذي يقوم به المرأة في عملية التنمية وكذا تعزيز دور المرأة و ضمان حقوقها في المجتمع.

وتتجسد جهود الجزائر وفقا للنص الدستوري الجزائري الجديد تم اعتبار الاتفاقية الدولية لاجية النص، القانوني الوطني إذا تعارضت أحكامها، سواء أكان التصديق على المعاهدة قبل أو بعد صدور القانون المعارض لها ومنه فان الهيئة التشريعية عند وضعها لأي نص قانوني لا بد و أن تراعي عدم تعارضه مع اية اتفاقية دولية، و يستثنى من هذه الحالة القانون المخالف للبنود المتحفظ عليها<sup>4</sup>، وعلى هذا الاساس فان المعاهدات الدولية تعتبر على المصدر الأساسي للدساتير و القوانين وقد وافقت الجزائر على المواثيق و الهيئات متنوعة بشأن حماية المرأة العاملة في الاتفاقيات وهو ما سنوضحه في الفرع الأول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر أما الفرع الثاني الاتفاقيات الإقليمية و العربية.

<sup>1</sup>الفصل السادس من الدستور الجمهورية التونسية الصادر عن بمقتضى القانون رقم 57 لسنة 1958، المؤرخ في 1 جوان 1959.  
<sup>2</sup>الفصل الثالث عشر من دستور المملكة المغربية الصادر بتنفيذ نصه الظهير الشريف رقم 157،96،1 المؤرخ في 7 اكتوبر 1996.  
<sup>3</sup> المادة 06 من دستور المملكة الهاشمية، المؤرخ في 08 يناير 1952.  
<sup>4</sup>سليمان احمية الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2015، ص 54.

الفرع الأول: الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر

تكتسي الاتفاقيات الدولية صيغة عامة حين تتعلق بمختلف الحقوق و الحريات التي يجب ان يتمتع بها الإنسان و تنظم حياته داخل المجتمع و باعتبار ان الاتفاقيات تسمو على القانون حسب المادة 132 من الدستور الجزائري<sup>1</sup>، فيفترض ان يتم العمل بها بمجرد المصادقة عليها وان تتوافق معها النصوص الداخلية بدءا بالدستور ولقد كان للاتفاقيات الدولية دور الفاعل في الترقية للمرأة في العالم واعتبارها عضو فعال و أساسي في المجتمع و بتدخل المنظمات الدولية و المنظمات المجتمع المدني و تطور التشريعات العمالية تحول الانشغال من مسألة اشترك المرأة في التنمية الى مسألة حمايتها في العمل بوضع إجراءات و تدابير حمائية.

المصادقة على أهم المواثيق والاتفاقيات الدولية لعل هذا ما هو إلا دليل على اهتمام الجزائر بالرقى بالمرأة واستعدادها لتطبيق كل ما تتضمنه الاتفاقيات.

من النصوص على ان تتماشى مع واقع المرأة في المجتمع الجزائري بوصفها الركيزة الأساسية داخل أسرتها باعتبارها مسلمة، حتى نعرف من ألزمت الجزائر به نفسها و تعهدت على تطبيقه سوف نتطرق إلى محتوى الاتفاقيات و المواثيق التي تخص المرأة العاملة و التي صادقت عليها الجزائر.

**أولا: الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر.**

الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر الصادرة عن منظمة العمل الدولية و التي جاء فيها بصفة مباشرة او غير مباشرة حقوق المرأة العاملة و الحماية المقررة لها.<sup>2</sup>

-الاتفاقيات رقم 100 بشأن مساواة العمال و العاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية (1951)، صادقت الجزائر عليها في 19/10/1962 المادة 01 تشير إلى: "مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية".

الى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

-الاتفاقيات رقم 03 بشأن حماية الأمومة (1919) استخدام النساء قبل الوضع وبعده صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962.

<sup>1</sup>عزيز ولجي،مكانة المعاهدة الدولية في الدستور الجزائري، مقال منشور، مدونة القانون و التعليم بتاريخ 17 افريل 2015 على الموقع [http://droit.blogspot.com/2015/04/blog-post\\_25.html](http://droit.blogspot.com/2015/04/blog-post_25.html).

<sup>2</sup>وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، قائمة الاتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر على الموقع <http://www.mtess.gov.dz>.

- الاتفاقيات رقم 89 بشأن العمل ليلا -النساء-(1948) صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962.
- الاتفاقيات رقم 111 بشأن التمييز في الخدمة و المهنة (1958) صادقت عليها الجزائر في 22/05/1969، تنص المادة 01 على انه يعد تمييزا كل تفریق أو استبعاد أو تفصيل على أساس الجنسين، يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.
- الاتفاقيات رقم 122 بشأن سياسة العمالة (1964) صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969، تنص المادة 1 انه يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل و توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تتناسب قدراته ومؤهلاته بغض النظر عن الجنسين.
- الاتفاقية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها (1967) صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969، نصت المادة 07 على انه يحد من تكليف النساء و الأحداث بالنقل اليدوي للإجمال بخلاف الأعمال الخفيفة، وحيثما يكلف النساء و الأحداث بالنقل اليدوي للأعمال فان الحد الأقصى لوزن هذه الأعمال يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة<sup>1</sup> cedaw (1979) صادقت عليها الجزائر في 22/01/1996، عرفت المادة الأولى مصطلح "التمييز ضد المرأة" بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس و يكون من أثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية في جميع الميادين، ونصت المادة 11 على ضرورة اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل أو حماية وظيفة الإنجاب، وحظر الفصل في العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين، و قد اعترفت الجزائر بأنها تنتهج سياسات و برامج تتبغى إدماج بعض "الجندر"، أهمها في مجال العمال: الإستراتيجية الوطنية للترقية و الإدماج النساء 2010-2014 للسماح للرجال و الرجال من الاستفادة من السياسات و برامج التنمية، البرنامج المشترك من اجل المساواة الجندر و الاستقلالية المرأة سبتمبر 2010 لتحسين شروط ولوج المرأة العالم الشغل<sup>2</sup>، و لقد كانت الجزائر من أربع دول عربية فقط التي صادقت على هذه الاتفاقيات مع التحفظ<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996، ج.ر رقم 6 المؤرخة في 24/01/1996 مع التحفظ في المواد 2.9.15 ف 4.16.29، بتاريخ 28/12/2008 تم رفع التحفظ في الجزائر على المادتين 2.9. ج.ر رقم 5 المؤرخة في 21/01/2009.

<sup>2</sup> بلقاسم بن زين، المرأة الجزائرية والتغيير دراسة جول دور وأداء السياسات العمومية، المجلة الجزائرية في الأنتولوجيا والعلوم الاجتماعية، 2012، ص 13.38.

<sup>3</sup> التحفظ هو تصريح من جانب واحد تتخذه الدولة عند التوقيع على المعاهدة أو التصديق عليها أو الانضمام إليها أو قبولها، مستهدفة من ورائه استبعاد أو تعديل الأثر القانوني لبعض أحكام المعاهدة في مواجهتها وتحفظ نوعان تحفظ استبعاد أو تحفظ تفسيري، انظر إبراهيم.



-بالرغم من مصادقة الجزائر على جملة من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا الشأن إلا أنها قليلة جدا بالمقارنة بعددها الكبير إذ هناك اتفاقيات عامة تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في الشغل وهي:

1-الاتفاقية 04 المتعلقة بعمل النساء ليلا لسنة 1919 نصت في مادتها الثالثة انه لا يجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في أي منشأة مناعية عانة او خاصة او في اي فروعها باستثناء منشأة التي لا يعمل فيها الأفراد من نفس الأسرة.

-الاتفاقية 13 سنة 1921 الخاصة بالحماية من التسمم بالرصاص الأبيض لكلا الجنسين.

-الاتفاقية 19 بشأن المساواة في المعاملات حوادث الشغل لسنة 1925.

-الاتفاقية رقم 10 بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951.

-الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي التي تناولت مزايا الأمومة.

-الاتفاقية رقم 111 حول التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958.

- الاتفاقية رقم 45 خاصة بالعمل تحت الأرض للنساء.

-الاتفاقية رقم 110 لسنة 1958 الخاصة بشروط استخدام عمال الزراعة التي خصصت الباب

السابع لحماية الأمومة.<sup>1</sup>

-الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملات (الضمان الاجتماعي) لسنة 1962.

-الاتفاقية رقم 01 لعام 1966 بشأن مستويات العمل، التي تضمنت أحكاما خاصة بحماية النساء

العاملات.

-الاتفاقية رقم 03 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية التي تعرضت إلى ما

ينبغي أن تتمتع به المرأة من رعاية طبية قبل الوضع وعند الولادة.

-الاتفاقية 151 بشأن العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية لسنة 1978.

<sup>1</sup> سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي ، دراسة مقارنة، ماجستير في القانون، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، ط1، 2015، ص 34-38.

- الاتفاقية رقم 156 بشأن إتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية لسنة 1981.<sup>1</sup>

-اتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم<sup>2</sup>.

وبما اناي دولة تكون طرف في إحدى اتفاقيات حقوق الإنسان تصبح ملتزمة بالالتزامات التي يرتبها الاتفاق الدولي في مجال حقوق الإنسان فان الجزائر بدورها تعهدت بموجب تصديق هذه النصوص بالامتثال لمجموعة المعايير الدولية لحقوق الإنسان مع التنفيذ التدريجي بها لاستحالة تحقيق التمتع الفوري لطائفة من الحقوق الواردة بهذه الاتفاقيات كالحق في نشر التربية و التعليم و التنمية المستدامة و توفير مناصب العمل وفق الموارد المتاحة بالدولة و الرعاية الصحية بالأمر الذي جعلها تتخذ مجموعة من الإجراءات و التدابير القانونية و التشريعية لضمان حماية حقوق الإنسان بما فيها حماية حقوق النساء العاملات و ملائمة قانونها الداخلي مع هذه المعايير<sup>3</sup>.

### ثانيا: المواثيق الدولية.

بات الاعتراف بحق المرأة في العمل و تكريس المساواة بين الإنسان في العمل و تمتعها من بالحقوق و الفرص على قدم المساواة أمرا ضروري، تستغل من خلاله المرأة كاملة إمكانياتها من اجل قيامها بدورها في التنمية و بناء المجتمع و الارتقاء و النهوض بأوضاعها المهنية و الوصول إلى المساواة المهنية بين الجنسين لا بد من الاعتراف خاصة مع تنامي مظاهر التمييز في العالم و التفرقة الغير العادلة في المركز القانوني و في المعاملة اتجاه الأشخاص، و بات حق المرأة في العمل و مساواتها بالرجل من الحقوق الأمم المتحدة في تعزيز مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل و لأجل ذلك عقدت عدة مواثيق دولية تضمنت حق المرأة في مساواة الرجل<sup>4</sup>، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948<sup>5</sup>، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، لقد انطلق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من منطلقات عامة و شاملة لكل بني البشر، بمن في ذلك النساء، بحيث لا يمكن فعل حقوق المرأة من المفهوم العام و الشامل لحقوق الإنسان،

<sup>1</sup>حفيظة شقير، الاتفاقيات الدولية و حقوق المرأة في العالم العربي، العدد 5442، 2017/02/24 على الموقع <http://www.abenar.org/debat/show.art.aspaid>.

<sup>2</sup>وسيم حسام الدين احمد ، الحماية القانونية لعمل المرأة العربية، دراسة مقارنة، دار الوراق للنشر، د ط، 2020، ص 195.

<sup>3</sup>طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 187.

<sup>4</sup>محمودي سماح و بوحميده عبد الكريم ، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية و تشريع العمل الجزائري، المركز الجامعي بريك، جامعة غرداية سنة 2020، نقلا عن مجلة الحقوق و العلوم السياسية، جامعة خنشلة ، المجلد 07، العدد 02، جوان 2020، ص 185.

<sup>5</sup>بورزيق خيرة، حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و الوطنية وواقعها في الجزائر، جامعة سعيدة، سنة 2020، نقلا عن مجلة دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد12، عدد 03، جويلية 2020، ص 37.

فالمساواة هي القاعدة التي انطلق منها الإعلان عن حقوق الإنسان ، و ذلك قرار التساوي في الأدمية، بين الجميع بغض النظر عن توقعهم من نمط الإنتاج أو الحياة السياسية أو الاجتماعية، فقد أكدت المادة الأولى على مبدأ الحرية و المساواة كما نص في المادة الثانية على: «حق كل إنسان في التمتع بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية دونها أي تمييز من أي نوع كان لا سيما التمييز بسبب الجنس...»، و قد شكل الإعلان محطة مهمة في تاريخ حقوق النساء، إذ اعترف بشكل واضح و صريح بالمساواة و بالحقوق المتساوية بين الجنسين و شجع الإعلان عن صدور الاتفاقيات التي تتعلق بالنساء فقط.<sup>1</sup>

2-العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية عام 1966، صادقت عليه الجزائر في 05/19/1989<sup>2</sup>، إذ تنص المادة 2 ف 1 تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، و بكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها و الداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب...الجنس...أو غير ذلك من الأسباب." وكذلك المادة 3 " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال و النساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية و السياسية المنصوص عليها في هذا العهد<sup>3</sup>.

3-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية 1966 صادقت الجزائر في 16/05/1986، المادة 7 نصت على الاعتراف بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية تكفل على النصوص أجرا منصفاً، و مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل بدون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط العمل لا تكون ادني تلك التي يتمتع بها الرجل، و تقاضيتها أجراً يساوي اجر الرجل لدى تساوي العمل<sup>4</sup>، و على هذا الأساس حاولت الجزائر تضمن المبادئ و المعايير الواردة في النصوص في النصوص الدولية بشأن حق المرأة في العمل و المساواة بينها و بين الرجل في مجال العمل و التشغيل و تكريسه ضمن قانونها الداخلي، و تبدو مظاهر هذا التكريس في النصوص القانونية الجزائرية الداخلية ممثلة في الدستور بالإضافة إلى قانون العمل الجزائري، فقد كرست الدساتير الجزائرية التي تعاقبت منذ الاستقلال سواء كانت اشتراكية أو ليبرالية مبدأ المساواة و عدم التمييز بين الجنسين في شتى المجالات لا سيما العمل<sup>5</sup>، و يترتب على مبدأ المساواة المهنية بين الرجل و المرأة و الدخول الى سوق العمل ان تلتحق المرأة بمنصب العمل و تتمتع بذلك بكامل حقوقها الناتجة عن منصب العمل و شروطه و الأجر المناسب و العادل إلى جانب توفير الحماية الاجتماعية و التمثيل النقابي و إمكانية التقدم في العمل و الترقية المهنية

<sup>1</sup> ياسين ربوح، ترقية الحقوق السياسية للمرأة في الجزائر بين النصوص القانونية و الممارسات الميدانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 03.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 37.

<sup>3</sup> ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 04.

<sup>4</sup> بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 37.

<sup>5</sup> محمود سماح، بوحميده عبد الكريم، المرجع السابق، ص 187.

و غيرها و هي الحقوق الأساسية المقررة للعمال بموجب المعايير الدولية للعمل، و تتعدد الحقوق المترتبة للعمال نتيجة إبرام عقد العمل الفردي و تتمتع بها المرأة على قدم المساواة مع العمال من الرجال، أهمها حق المرأة في الأجر و حقها في التكوين و الترقية المهنية بالإضافة إلى الراحة و الوقاية الصحية و الأمن و أخيرا حقها في التأمينات الاجتماعية، هذه الحقوق للمرأة العاملة ذات الطابع العام<sup>1</sup>، أما الحقوق ذات الطابع الخاص تتماشى مع طبيعتها الفيزيولوجية و البدنية ومهمتها الحيوية و المتمثلة في إنجاب الأولاد و القيام على ترتيبهم و رعايتهم لكي تستطيع بذلك القيام بأدوارها الاجتماعية و المهنية في نفس الوقت، و هذا التشخيص من المشرع يمثل الصورة الحقيقية و العادلة لمبدأ المساواة من خلال سن تشريعات ونصوص تعطيها بعض المزايا الإضافية وتحميها من الإخاطر وتحميها كأم وكأنثى لها خصوصياتها .

فإلى جانب الحماية العامة للمرأة العاملة التي تتمتع بها بموجب النصوص الدولية بالإضافة إلى حماية المشرع الجزائري لها، فان هذه النصوص قد تضمنت أيضا بعض الأحكام التي تطبق على المرأة العاملة حصرا وتعتبر بمثابة حقوق خاصة، فمن هذه الأحكام ما يتعلق بحماية المرأة العاملة بالنظر لطبيعتها ودورها الفيزيولوجي ولا اعتبارات رعاية الأنوثة ومراعاة لدورها تجاه الأسرة، فتمثلت هذه الحقوق فيما تعلق بممارسة حق الأمومة من حمل وإرضاع، حق المرأة العاملة في حمايتها من العمل الليلي، حق المرأة العاملة في حمايتها من الأعمال الخطرة والشاقة<sup>2</sup> .

### الفرع الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الإقليمية التي صادقت عليها الجزائر

صدرت عدة مواثيق واتفاقيات عن تجمعات إقليمية قارية دولية، تربطها عدة قواسم مشتركة حيث تعتبر الجزائر جزء لا يتجزأ من هذه التجمعات، لاسيما قارة إفريقيا والوطن العربي الذي أدى إلى استجابة الجزائر على مستوى النصوص والهيئات<sup>3</sup> وحتى نعرف ما ألزمت الجزائر به نفسها وتعهدت على تطبيقه سوف نتطرق إلى محتوى الاتفاقيات العربية والإفريقية التي تخص المرأة العاملة والتي صادقت عليها الجزائر .

### أولا : الاتفاقيات العربية التي صادقت عليها الجزائر .

" الاتفاقيات العربية المصادق عليها من طرف الجزائر، وقد جاءت عامة تتعلق بشؤون العمل فهي ثلاث فقط الصادرة عن منظمة العمل العربية .

<sup>1</sup> محمودي سماح، بوحميده عبد الكريم، المرجع السابق، ص 188.

<sup>2</sup> محمودي سماح، بوحميده عبد الكريم، المرجع السابق ص 194.

<sup>3</sup> طاوسي فاطمة، المرجع السابق ص 191 .

- الاتفاقيات العربية رقم 7 بشأن سلامة وصحة المهنيين 1977 التي صادقت عليها الجزائر سنة 2005<sup>1</sup>، إن مؤتمر عمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية إيماناً منه بأن حماية القوى العاملة من المخاطر المهنية بتوفير البيئة السليمة لإنتاج ينعكس أثره بصورة ايجابية على الناتج القومي بعناصره المختلفة ولما كانت البلاد العربية تسعى لمواكبة التقدم التقني في مختلف المجالات في الصناعة والزراعة والتجارة والنقل والخدمات، وحيث أن منظمة العمل العربية تهدف إلى تحسين ظروف العمل، وتعمل من أجل ذلك لتطوير تشريعات العمل سعياً للوصول إلى مستويات متماثلة، نصت المادة السادسة في الفقرة الثالثة " يمطر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة ". أما الفقرة الثانية " لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشر في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة<sup>2</sup>.

-الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل 1981 التي صادقت عليها الجزائر سنة 2005 جاءت موادها التسع ضامنة للعمل في بيئة نظيفة وسليمة لكل العاملين دون أي تمييز<sup>3</sup>.

-الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين 1993 بشأن تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إضافة إلى تضمين التشريعات الخاصة بالمرأة نصوصاً تكفل حقوق النساء من تلك الفئة.

ودعا بيان الدولة العربية إلى " تبني تعريف موحد للأشخاص ذوي الإعاقة يعتمد على الحواجز والمعوقات التي تعترض دمجهم في الحياة الطبيعية وليس على النقص في القدرات أو الإمكانيات".

وأكد أهمية تشجيع اتحادات العمال وأصحاب الأعمال في الدول العربية للعمل على تمثيل النساء ذوات الإعاقة لحياتها النقابية وتشجيع المشروعات الخاصة لصاحبات الأعمال من النساء ذوي الإعاقة.

وشدد على ضرورة تضمين منظمة العمل العربية قضايا النساء ذوات الإعاقة في جميع الدراسات والمعايير والأنشطة المعنية بالمرأة وتوفير فرص العمل المناسبة لتشغيلهن ودمجهن في المجتمع وطلب البيان من الجهات المعنية بكل دولة إصدار التشريعات اللازمة لإعداد أدوات الإنتاج التي تستخدمها النساء ذوات الإعاقة في عملهن الخاص من الرسوم الجمركية لمساعدتهن في الإنتاج والإدماج في الحياة الاقتصادية ودعا إلى اعتماد المنهج التشاركي في التعامل مع النساء ذوات الإعاقة بخلق شراكات فاعلة

<sup>1</sup> موقع منظمة العمل العربية www. Alolabor. Org

<sup>2</sup> انظر الاتفاقية العربية رقم 07 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية .

<sup>3</sup> انظر الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل .

بين المؤسسات الرسمية التشريعية و التنفيذية مزجه وبينها وبين منظمات المجتمع المدني من جهة أخرى وأكد أهمية إدماج المرأة ذات الإعاقة اقتصاديا في خطط إدماج المرأة بشكل عام وفي خطط التنمية بشكل خاص من أجل توفير فرص العمل لهن، ودعا إلى توفير وسائل وقنوات اتصال لازمة لتعريف وتوعية النساء ذوات الإعاقة بحقوقهن المختلفة وتمكينهن من الإبلاغ عن حالات العنف والاستقلال بجميع أنواعه للحد من الانتهاكات الواقعة عليهن<sup>1</sup>.

-أما اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية المعتمدة خلال الدورة التاسعة والسنتين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية 2002، صادفت عليها الجزائر في 16/02/2003<sup>2</sup> بموجب المرسوم الرئاسي رقم 69/03<sup>3</sup>.

تهدف المنظمة إلى إدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة، تنمية إمكانيات المرأة كفرد وكمواطنة على المساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع وفي ميادين العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات.

تنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والإعلامية بدعم التعاون المشترك وتبادل الخبرات في مجال النهوض بالمرأة والنهوض بالخدمات الصحية التعليمية الضرورية للمرأة<sup>4</sup>.

ولعل الفائدة من انضمام الجزائر هو تبادل الخبرات والتجارب في هذا المجال والاستفادة من المبادرات القانونية والميدانية لصالح المرأة في مجال العمل وإدراكا للمكانة التي تتمتع بها المرأة صانعة الأجيال ومربيها وللدور الهام التي تلعبه في إطار الأسرة باعتبارها الخلية الأساسية للمجتمع العربي ورغبة في تعزيز التعاون.

مقارنة بمجمل الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية، تجد أن الجزائر كانت سياقها إلى التصديق والانضمام إلى معظم هذه الاتفاقيات وهذا ما يعكس اهتمامه بالمرأة العربية العاملة .

ومما يؤسف له قلة عدد الدول التي صادقت على هذه الاتفاقيات التي توفر ضمانات هامة للمرأة العربية مثل الاتفاقية العربية رقم 05 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة والاتفاقية العربية رقم 06 لعام 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة).

<sup>1</sup> انظر على موقع : http. www.kuna net .kW Article D .

<sup>2</sup> بورز بق خيرة، المرجع السابق ص 38 .

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 69/03 المؤرخ في 16 فيفري 2003، ج، العدد 12 المؤرخة في 23 فيفري 2003 .

<sup>4</sup> المادة 05، الباب الرابع، منظمة المرأة العربية.

ثانيا: الاتفاقيات الإفريقية التي صادقت عليها الجزائر.

زيادة على الضمانة الدستورية لحقوق المرأة العاملة أكدت السلطات الجزائرية إرادتها في المضي قدما في نهج تكريس هذه الحقوق التوقيع والتصديق على جل المعاهدات الدولية والإقليمية لا سيما في قارة افريقية حيث صادقت الجزائر على:

-بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب، وقعت الجزائر على هذا البروتوكول بتاريخ 29 ديسمبر 2003 و صادفته في سبتمبر 2016<sup>1</sup>.

-نص على عدة تدابير: كفالة تكافؤ الفرص للمرأة في العمل و التدرج الوظيفي و الفرص الاقتصادية الأخرى، بتعزيز المساواة في الفرض للحصول على العمل و الأجر و مكافحة المضايقة الجنسية في مكان العمل و المعاقبة عليها و كفالة حرية اختيار المهنة للمرأة و اتخاذ التدابير اللازمة للإقرار بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة المنزلي، و كفالة حصول المرأة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر قبل الوضع او بعده، في كل من القطاعين الخاص و العام، ضمان المساواة في تطبيق قوانين الضرائب بين الرجل و المرأة<sup>2</sup>.

- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب بموجب المرسوم الرئاسي رقم 37/87<sup>3</sup>.

وانضمت إلى عدة هيئات إقليمية افريقية أهمها، اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب<sup>4</sup>، المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب<sup>5</sup>.

أما عربيا فانضمت إلى اللجنة العربية بعد مصادقتها على اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية المعتمدة من خلال الدورة التاسعة والستين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 69/03، و اللجنة العربية لحقوق الإنسان و المؤسسة 2009.

لم تكتف الجزائر بالانضمام إلى المعاهدات ذات الصلة بحماية المرأة العاملة و إنما دعمت ذلك بتكييف منظومتها القانونية مع مضمون هذه المواثيق حيث عرفت البلاد عدة إصلاحات سياسية بدءا برفع حالة الطوارئ سنة 2011 و مراجعة عدة قوانين أهمها قانون العقوبات و قانون تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان الذي جاء ليخلف اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان و حمايتها، مما يدل على

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 39.

<sup>2</sup> انظر المادة 13 و ما يليها من بروتوكول، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 37/87 المؤرخ في 03 فيفري 1987، ج.ر رقم 6 المؤرخة في 04 فيفري 1987.

<sup>4</sup> المنبثقة عن المادة 30 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعب.

<sup>5</sup> المنبثقة عن بروتوكول إنشاءها الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب والذي صادفته في 3 مارس 2003، ج.ر رقم 15 المؤرخة في 5 مارس 2003.

حرص الجزائر التحسين لمنظومتها القانونية بما يتوافق مع مواثيق القانون الدولي عامة و القانون الدولي الإقليمي خاصة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 192.



### المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري

يقول الله تبارك وتعالى: "لهن مثلا الذي عليهن بالمعروف" البقرة 228 صدق الله العظيم<sup>1</sup>

تمثل النساء نصف سكان العالم وبالتالي امكانياته ايضا غير ان انعدام المساواة بين الجنسين لا يزال قائما اليوم في كل مكان مما يؤدي الى ركود التقدم الاجتماعي وإعتبارا من 2014 كان 143 بلدا قد ضمنت المساواة بين الرجل والمرأة في الدساتير منها الجزائر في حين تبني 52 بلد لم يتقدم بخطوة في هذا الشأن.

ان الحماية القانونية المكفولة للمرأة العاملة تستلزم وجود قوانين تتكفل بها وذلك اعتبارا ان دور المرأة اتجاه اسرتها اهم وأولا الرعاية وهو ما دفع المشرع الجزائري إلى النص الصراحة على ضرورة تسهيل مهمه المرأة مما يعكس اهتمامه الأسرة والمرأة معا ويستند عمل المرأة على العديد من المبادئ خاصة مبدأ المساواة والحرية وحماية الخاصة.

وأصبحت الحماية جانبا هاما من الاهداف التي يسعى المشرع الجزائري تحقيقها يتم لاشك فيه أن المرأة يتعاطى معها قانون الوظيف العمومي بعده الصفات مراكز قانونية فهي الزوجة والأم البنت المربية العاملة الموظفة السياسية الاطار في مختلف القطاعات والعضو الفاعل في المجتمع المدني والشريك في التنمية المستدامة، لذا وجبت إحاطتها بالحماية اللازمة في كل الظروف ومختلف الازواج التي يمكن ان تكون عليها وبما ان وضعها أصبح مجددا داخل المجتمع اهلها هذا القيام بأدوار إيجابية وفعاله فيه وبيان قدرتها وإمكانياتها الخلافة، لقد اصبحت الحماية التي احيطت بها جانبا هاما من الأهداف التي يسعى المشرع لتحقيقها لا سيما من حيث التشريع العمالي بقواعد قانونية وأخرى تنظيمية تماشيا مع أحكام الاتفاقيات الدولية للعمل أحكام حمائية للمرأة العاملة تتميز فيها ايجابيا عن الفئات الرجال بتدابير إجرائية خاصة بها.

### المطلب الأول: الحماية ضد الأخطار الخاصة

تتميز المرأة ببنية جسدية ضعيفة مقارنة بالرجل لذا حاول المشرح حمايتها عن طريق تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل<sup>2</sup> بالإضافة الى استخدامها في الاعمال التي تتسم بالخطورة والتي تنعدم فيها النظافة والتحديد الأوقات عملها وكذا منع تشغيلها ليلاً.

<sup>1</sup> القرآن الكريم سورة البقرة الآية 228

<sup>2</sup> المادة 28 من قانون 90 11 تنص لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن تسع عشر سنة كاملة.

نص المشرع الجزائري في الأمر 75/31 في المادة 260 أنه " يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن ثامنة عشر عاما اول المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحيه او مخررة أو ممضية أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع مخررة بصحتهم...."

كما أن المادة 11 من القانون 7 88 تنص على الزام المستخدم من التأكيذ ان الاعمال التي توكل النساء لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهن.

والمادة 38 منه تعاقب كل مستخدم يخالف احكام المادة 11 بغرامه من 500 إلى 1500 دج وفي حالة العود يعاقب بالحبس لمدة ثلاث اشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دط أو إحدى هاتين العقوبتين.

والملاحظ ان نص الأمر 75-31 جاء عاما وترك تفسير هذه المادة الى قرار يصدره وزير العمل وشؤون الاجتماعية والقانون الأساسي العام للعمال لم ياتي بجديد، فصدر القانون 88-07 المؤرخ في 26-11-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن والطب العمل الذي تم تفصيله في المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ 19/1/1991 الذي جاءت أحكامه مطابقه للاتفاقية الدولية 119 والتي صادقت عليها الجزائر في 12/6/1969 حيث لم يميز المشرع بين الجنسين في الحماية ونص على توفير وسائل الحماية والوقاية من الأخطار الآلات، بحيث منع استخدامها وبيعها و تأجيرها ، اذا كانت لا تتوفر على وسائل الحماية ودعم الحماية الخاصة بالنساء العاملات عامة والحوامل خاصة والأمهات اللاتي لهن طفل على الأقل دون السننتين بالمراقبة الطبية الدورية.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: العمل تحت سطح الأرض

من بين النصوص التي يوحى مفهومها العام بمنع تشغيل النساء في بعض الأماكن التي تعتبر مهلكة بصحتها كالعامل تحت سطح الأرض، المادة 260 من الأمر 75-31 تنص على: " يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل اعمارهم عن 18 عام اول متدربين منهم في المراكز العمل الغير صحيحة او مخررة أو ممضية، وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومخرره بصحتهم...."

ومن هنا نجد ان المشرع الجزائري قد تماشى مع النصوص الدولية المتعلقة بصحة وسلامة العاملة على القانون العمل رقم 90-11 نجد انه لم يرد فيه صراحة حكم يراعي طبيعة العمل بالنسبة للمرأة العاملة التي اقتصرت المادة 15 على المراعاة تلك الطبيعية بالنسبة للقاصر.... لا يجوز استخدام العامل القاصر

<sup>1</sup> تاج عطا الله مرجع سابق ص 297

في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته، وقد يرجع عدم النص  
المشرع الجزائري على منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض بصراحة الأسباب الآتية :

- إدراك المشرع ان المجتمع الجزائري بتركيبته الحالية، لا يمكن للمرأة فيه ان تقتحم هذا المجال فهو  
حكر من قبل الرجال
- وضع رقابة طبية على العمال خاصة النساء لمعرفة مدى أهلية العامل لممارسة عمل ما<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: رفع الاوزان والحمولات

منع المشرع الجزائري تشغيل المرأة في المهن التي تتسم برفع أو سحب أو حمل الأثقال، حدد مقدار  
الوزن الذي يمكن ان تحمله العاملة من مكان الى آخر في حالة عدم وجود آلة ب 25 كلغ ولمسافة قصيرة،  
بموجب المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91\_05. <sup>2</sup> والتي تنص على العاملات الإناث والعمال القصر  
فأقصى حمولة التي يحملها 25 كلغ...."

كما نص قبل ذلك قانون رقم 88-07<sup>3</sup> على حظر تشغيل المرأة في الأعمال التي تتطلب بذل  
مجهود يفوق قدراتها الجسدية وهذا ما تؤكدته المادة 11 منه.

وانطلاقا من اعتبار ان البنية التركيبية للمرأة تتميز بالضعف مقارنة بالرجل فإن قوة تحمله لرفع الأثقال  
أكبر من تلك التي لدى المرأة حيث تماشت المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91 050 ما مضمون  
الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالحد الأقصى الوزن المصادقة من الجزائر والتي أوجب أن تكون الاحمال التي  
تكلف النساء بنقلها تحدي أقصى أقل وزنا من تلك التي يكلف الرجل بحملها وبدرجة ملموسة<sup>4</sup> وقد حددت  
التوصية رقم 128 الملحقة بهذه الاتفاقية بنفس السنة الوزن الأقصى للرجال ب55 كلغ تاركة أمر تحديد  
الوزن الأقصى للنساء للتشريعات الداخلية

<sup>1</sup> عطا الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006 ص254  
<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة الأمن في أماكن العمل، ج.ر.  
عدد 4 صادر بتاريخ 23 جانفي 1991  
<sup>3</sup> قانون رقم 88 07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج.ر. عدد 4 صادر بتاريخ 27 جانفي 1980  
<sup>4</sup> المادة 07 الاتفاقية 127 المتعلقة بالحد الاقصى للوزن المعتمد من المؤتمر الدولي للعمل الدورة 51 بتاريخ 28 جوان 1997 صادقها الجزائر في  
12 جوان 1969

### الفرع الثالث: العمل الليلي

بالنسبة للعمل الليلي لقد أثار خلافا وجدلا في عدد من البلدان استنادا الى مبدأ المساواة في المعاملة الاستخدام بين الرجل والمرأة حتى أصبح النزاع تأثرا بين المساواة والحماية وحسن الجدل في الاتجاهين الأول مزيد للتقييد عمل المرأة ليلاً والثاني يعتبر حظرا العمل الليلي يتعارض مع مبدأ المساواة.

وبالتالي فإن كرسى قوانين العمل قواعد حمائية تخص حظر الاستخدام في الأعمال الشاقة وكذا الاستخدام ليلاً. لابد من ضبط هذا الجانب بتجديد الأنشطة والأعمال الشاقة وتخصيص المناصب التي يحضر استخدام النساء فيهن ليلاً<sup>1</sup>

اما عن المشرع الجزائري فمنع على المستخدم تشغيل المرأة خلال الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً أي خلال الليل وهو ما تؤكدته المادة 1/29 من القانون رقم 11/90 حيث نصت: "بمنع المستخدم من تشغيل العاملات في اعمال ليلية." الهدف من هذا الحظر هو الحفاظ على صحة وأخلاق العاملة، فقضاء ليل خارج بيتها يضر بها وبأسرتها خاصة أطفالها لأنها سترهق وهذا سيعيقها عن اداء واجباتها الأسرية، الا ان هذا المنع ليس مطلقا اذ يمكن لها ما تبنته المادة 2-29 من قانون 11/90 تنص: "غير انه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا ان يمنح رخصا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات المنصب".

إضافة الى خوف المشرع الجزائري على صحة وسلامة المرأة العاملة من العمل ليلا فان هذا الاخير قد يجعلها عرضة للاعتداء والعنف وهذا ما يسعى المشرع الجزائري دون حصوله حيث نصه المادة 6-2 من القانون 11 90 على انه يحق للعمال ايضا في إطار علاقة العمل إحترام السلامة المدنية والمعنوية وكرامتهم.

بالرغم من أن كل للتشريعات كأصل عام تمنع العمل الليلي للمرأة الى أن هناك بعض الاستثناءات التي وردت على مبدأ منع هذا في التشريع الجزائري ففي الأمر 31-75 إستثناء على المبدأ العام حيث اورد المشرع هنا بعض الأحوال التي يمكن للمستخدم ان يشغل فيها النساء في وحدات معينة تحدد بموجب القرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، حيث يجوز استخدام النساء المتدربين استثناء في أعمال يكون القصد منها، الرقابة من الحوادث الوشيكة الوقوع او تدارك الحوادث الطارئة ويلزم المستخدم بتقديم تصريح بذلك الى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية مع موافقة مكتوبة من طرف هذه الاخيرة وتتخذ شكل القرار

<sup>1</sup> اصدرت منظمة العمل الدولية عده إتفاقيات نظمت بموجبها عمل المرأة ليلاً وتمثل في: ١ الإتفاقية الدولية رقم 4 بشأن عمل النساء ليلاً ، معتمد من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919 المنشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.lobor.watch.net/ar/paper/328>

يعلقه المستخدم داخل أماكن العمل حتى يطلع عليه بسهولة وفي المادة 143<sup>1</sup> من قانون العمل 90-11 وضع المشرع الجزائري عقوبة على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلا تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج-1000 دج من كل مخالفة فإن هذا الإجراء يبقى ناقصا في غياب عقوبة أكثر جدية وصرامة ويمكن أن تصل إلى حد الحبس لمدة معينة مع دفع غرامة مالية معقولة تتماشى مع الواقع الاقتصادي وقيمة العملة الوطنية والصرف.

لا يجوز تشغيل النساء بعد الساعة لا مساء إلا بعد الحصول على ترخيص من قبل مفتشية العمل<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: حماية الوظيفة الإجتماعية للمرأة إلى جانب تمكينها من العمل.

إنطلاقا من التوجيهات الجديدة في المجال المعني أصبحت كل الدول تعطي أهمية للحالة الصحية للعمال بالاعتناء بهم والوضع تحت تصرفهم وسائل الحماية الفردية والجماعية وإدراج طب العمل في المنظومة الوطنية وفرضه على المؤسسات بما يحقق السلامة المدنية والصحية للعمال ويجنبهم المشاكل الصحية والتي تؤثر في العملية الإنتاجية (خسارة وقت وهدد للأموال وخلل في نظام سير المؤسسة)، والإلتفات بقدر أكبر للحالة الصحية للمرأة العاملة حيث بهدف طب العمل إلى الحيلولة دون تعرضها لأي وهن بدني أو ذهني، وحمايتها من الأمراض المهنية وحوادث العمل من خلال تحسين ظروف العمل وحماية البنية والمحيط الطبيعي الذي تعمل فيه المرأة.... إلخ.<sup>3</sup>

ومن هنا تبين دور الضمان الاجتماعي حيث يعرف على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية التي من شأنها أن تمنعهم كليا أو جزئيا من ممارسة نشاطهم المهني، والحصول على مورد رزقهم، يضمن لهؤلاء الأفراد حدا أدنى من المعيشة اللائقة<sup>4</sup>

وبالنظر إلى وضع المرأة العاملة فقد أولى التشريع الجزائري المحافظة على مهمتها الطبيعية وخصص تشريعات تتعلق بحقها في منح عائلية والتقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية

<sup>1</sup> المادة 143 من قانون 90-11 تنص على : يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدد العمل القانونية الأسبوعية وإتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي ، فيما يخص الشباب والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبيق العقوبة عند كل مخالفة وتكرار يحسب عدد العمال المعنيين"

<sup>2</sup> المادة 143 من قانون 90-11

<sup>3</sup> بعلي محمد الصغير تشريع العمل في الجزائر دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة 2011، ص25-26

<sup>4</sup> حمدان حسين عبد اللطيف أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، لبنان، ص24

### الفرع الأول: حماية صحة المرأة الحامل

قد يذهب المستخدم إلى رفض تشغيل المرأة إذا راوده الشك حول حملها أو تأكد له ذلك وعلى الرغم من عدم وجود أي نص يلزم المترشحة لمنصب عمل بتقديم شهادة تثبت عدم حملها أو الإفصاح عن حملها، إلا أن أغلب النساء تلجأ إلى إخفاء الأمر.

في القانون الجزائري تبقى الحماية المقررة للعاملات الحامل محدودة جدا حيث لا تملك الحماية الكافية التي تحميها من التمييز خلال مرحلة التشغيل، حيث ترك المشرع الجزائري الأمر لمبادرة المستخدم من خلال وضع تسهيلات بموجب النظام الداخلي للمؤسسة، وهو ما يختلف من مؤسسة لأخرى الأمر الذي يدعو لتنسيق الممارسات على المستوى الوطني من خلال وضع تشريع خاص أكثر حماية وملائمة للوضع مع الخاصية الحمائية لقانون العمل.

وبما أن مفهوم الأمومة لصيق بالنساء وحدهن، وخاصية من الخصائص الإنسانية التي تتفرد بها دون الرجال، وهي عملية لا تخلو من المخاطر ومشاق الحمل والولادة فوجب توفير الجو الملائم للمرأة الحامل والإهتمام بصحتها حتى تجتاز هذه المراحل بكل طمأنينة، لذا كان من الضرورة توفير الحد الأدنى من الحماية إنطلاقاً من الراحة وباقي التسهيلات.

اعتبر المشرع الجزائري التوقف عن العمل طوال فترة ما قبل الولادة وبعدها حق للعاملات بموجب المرسوم رقم 82-302، وأن كل تسريح يبلغ خلال هذه الفترة يعد لاغيا وبدون أثر<sup>1</sup>، وهي ما يعبر عن الحماية التي منحها مشرعنا للمرأة في هذا الإطار.

يمكن الإشارة إلى أن الأحكام الخاصة بحماية الأمومة ليست امتيازات متعلقة بالمرأة فحسب، ذلك أن الأمومة هي وظيفة اجتماعية يجب على المجتمع ككل المشاركة في تحمل أعبائه<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: إجازة الأمومة

تشكل إجازة الأمومة محورا قانونياً أساسيا في الاتفاقيات الدولية للعمل عامة وفي القانون الجزائري خاصة، حيث اعترف بها المشرع الجزائري بحق للمرأة العاملة بجملة من الحقوق تساعد على التوازن بين واجباتها الوظيفية وكذا العائلية حيث لا يشكل عملها عقبة تمنعها من بناء أسرة مستقرة.

<sup>1</sup> المادة 36 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 بتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ج، ر عدد 37 المؤرخة في 14 سبتمبر 1982

<sup>2</sup> نابد بلقاسم وبوطالب خيرة، تطور التشريعات الوطنية في مجال حماية حقوق المرأة، قراءة في التشريع الجزائري، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 17، مارس 2017، ص52

تعتبر عطلة الأمومة تجسيد للمبادئ الدستورية التي تقر بضرورة حماية الأسرة في الجزائر،<sup>1</sup> كما جاء التكريس التشريعي لحق المرأة العاملة في عطلة الأمومة ضمن المادة 55 من القانون 90-11 المتضمن قانون العمل<sup>2</sup> إضافة إلى الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية بموجب نص المادة 213<sup>3</sup> ومن الحقوق التي تتمتع بها المرأة أثناء عطلة الأمومة نذكر

### أولاً: الحق في الراحة

وهو ما جاء في القانون 83-11 المتعلق بالضمان الإجتماعي<sup>4</sup> وتنص المادة 29 من نفس القانون المعدل. بالأمر 96-17<sup>5</sup> على أن للمرأة وهي 14 أسبوعاً متتالية ويتوجب أن تنقطع عن العمل لفترة معينة قبل تاريخ الوضع بناءً على شهادة طبية شرط ألا تقل الفترة عن أسبوع إضافة إلى أنه يمكنها تمديد عطلة الأمومة وذلك لسببين:

- وجود خطأ في تقدير التاريخ المحتمل للولادة
- لأسباب صحية مرتبطة بالولادة

### ثانياً: الإحتفاظ بمنصب عملها.

حيث يمكنها الرجوع لمنصبها بإنهاء عطلة الأمومة، لكن المشرع الجزائري في هذه الحالة لم يلزم رب العمل عند عودة المرأة العاملة من عطلتها أن تعود لنفس المنصب حيث يمكن له أن يدمجها في منصب لآخر شرط أن يكون الترتيب السلمي ونفس الأجر المنصب الأول.

### ثالثاً: الحق في التعويض.

حيث تستفيد النساء العاملات إضافة إلى الأجر الأساسي من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونجد نوعين من التعويضات أو الأداءات

### 1. التعويضات عينية:

التكفل بكل مصاريف الحمل والوضع وتبعاته مثل مصاريف الفحوصات الطبية والدواء

<sup>1</sup> تنص المادة 71 من دستور 2020 على أنه: "تحظى الأسرة بحماية الدولة".

<sup>2</sup> قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21-04-1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج، لسنة 1990، العدد 17 مؤرخ في 25-04-1990 ص 562

<sup>3</sup> المادة 213 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج، لسنة 2086، عدد 46 مؤرخ في 16-07-2006 ص 03 على أنه : تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة الأمومة وفقاً للتشريع المعمول به

<sup>4</sup> قانون 83-11 مؤرخ في 02-07-1982 يتضمن قانون التأمينات الإجتماعية، ج، لسنة 1983، عدد 28، ص 1792، معدل ومتمم.

<sup>5</sup> أمر رقم 96-17 من مؤرخ في 06-06-1996 يعدل ويتم الأمر 83-11 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية ج، لسنة 196، عدد 42 مؤرخ في 07-07-1996 ص 05

2. تعويضات النقدية: للمرأة العاملة الحق في الحصول على تعويض 100 من سنة من الأجر اليومي الذي تتقاضاه في منصب عملها وذلك لمدة 14 أسبوعاً أو 98 يوماً ومن شروط إستفادة المرأة العاملة من عطلة الأمومة هي:

– أن تكون المرأة الحامل موظفة مسجلة لدى مصالح الضمان الاجتماعي مسددة لاشتراكاتها بشكل منتظم.

– أن تعلم بحالة حملها لدى مصالح الضمان الاجتماعي قبل 6 أشهر من تاريخ الوضع  
– أن تكون قد علمت 15 يوماً أو 100 ساعة على الأقل خلال 03 أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الأولى للحمل.

– القيام بالفحوصات الضرورية وإلا سيتم خصم 20% من التعويضات

والأجدر بالذكر أن من خلال المادة 55 من القانون رقم 90-11 التي جاءت على النحو التالي:  
تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به، ويمكنهن، الإستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعويض عطلة الأمومة ولامدتها وشروط استحقاقها تاركا الأمر للتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي كون أن عطلة الأمومة هي نوع من أنواع التأمينات تعرف بالتأمين على الولادة، بما أن الولادة تجبر العاملة على التوقف عن العمل وبالتالي تحرم من الأجر خلال فترة إنقطاعها عن العمل، فتمكنا قانون التأمينات الإجتماعية من تعويض عن الأجر في شكل أداءت عينية ونقدية مقرر في هذا الإطار.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي د، دار الهدى الجزائر 2014، ص146



---

الخاتمة

## الخاتمة

يعتبر وضع المرأة في اي مجتمع انعكاس لمستوى العدالة الاجتماعية في ذلك المجتمع، وومراه لمستوى حقوق الانسان في تلك الدولة وعليه تعتبر قضية المرأة واحدة من القضايا الكبرى التي تثير الجدل الفكري والفقهي والصراعات الداخلة المجتمع في عده ميا دين مثل التعليم والعمل ومشاركة في حياة السياسية وغيرها.

وتماشي مع تطور الذي لحق وضع في جميع الدول في الجزائر ايضا ومع ازدياد أهمية دخولها السوق العمل اهتم كل من المشرع الدولي والمشرع الجزائري بضرورة تهيئة الظروف وشروط الملائمة لدخول ميادين العمل.

وبرزت عده احكام لذلك فتمتعت المرأة العاملة بحمايه الخاصة بمجال العمل اين تم النص على عده ضمانات للمرأة حقها في العمل وبحقها في المساواة وفي التكافؤ الفرص الامر الذي انعكس إيجابا على تمكين المرأة من اخذ دورها في المجتمع وتحقيق التنمية أيضاً.

من خلال هذه الدراسة التي تناولت الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة ومدى حماية هذه الاخيرة في ظل كل من القانون الدولي والقانون الوطني نتوصل الى أن الدساتير الجزائر وكذا قوانين العمل والنصوص التطبيقية الدولية لم تغفل الالتفات الى حماية المرأة العاملة مهنيًا واجتماعيًا واقتصاديًا وصحياً، وهو نفس التوجه الذي دعمه المشرع الجزائري من خلال الأحكام والمواد الواردة في المشروع التمهيدي لقانون العمل، بما يولد الاعتقاد مسايرة الجزائر الاتفاقيات الدولية ذات صلة بعمل المرأة وحمايتها بما يمكنها ان المشاركة في المسيرة الاقتصادية دون اخفال دورها الإجماعي وذلك من خلال مراعاة لطبيعة المرأة وتركيبتها الفيزيولوجية ورعاية الأنوثة لقد احاطها المشرع سواء على مستوى الدولي او بالنسبة للمشرع الجزائري ضمانات وضوابط وتكفل لها حماية والأخلاقية وذلك من خلال منع شغلها في الاعمال الشاقة والخطرة التي قد تؤثر على صحتها اضافه الى حظر تشغيلها ليلًا الحالات الاستثنائية والاعمال المناسبة التي ترك الامر تقديرها الى الاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك ايضا من اجل حمايه طبيعتها الجسمانية ووظيفتها الحيوية هذه الضمانات التي احاطها المشرع بان وضع القيود على تشغيلها سواء فيما يتعلق بنوعه وقت ممارسته او بوضع عطل وأوقات الراحة بالمرأة مثل عطله الوضع ورعاية الأمومة تم التوصل الى العديد من النتائج و الاقتراحات المتمثلة فيما يلي:

### أولاً: النتائج على مستوى الدولي

يتضح من هذه الدراسة ان الأنظمة الدولية تقدما في مجال تحديد الاطار القانوني للحماية الوظيفية الاجتماعية العامله التي كانت في السابق تعاني عدم وجود قوانين تعترف بحقوقها اما اليوم لقد اصبح احسن بكثير لان مجرد الاعتراف بحقوقها وحمايتها بموجب اليات واجهزه دوليه يعتبر يحد ذاته خطوه أولى.

## الخاتمة

تلقي الشكاوي وفحصها كلها تكمل بعضها البعض من خلال الأجهزة الدولية منها لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ولجنة حقوق الانسان وشعوب الإفريقية والمحكمة الإفريقية لحقوق الانسان والشعوب منظمة العمل الدولية ودورها التشريعي من خلال قواعد العمل الدولية وتأثيرها على التشريعات الداخلية الدول الاعضاء فيها قولها تلعب دورا أساسيا في بناء المجتمع وفي الحفاظ على سلامه الاجيال القادمة فان التقييد المرأة بحذر بعض الاعمال من خلال مضمون الاحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية حيث لا يعتمر تمييز ضد من هو تقدير لها

### على مستوى الجزائري

لاحظنا ان المشرع الجزائري لم يبخص حق المرأة في العمل لم يتجاهل دورها في الأسرة والمجتمع لاحظنا اعتمد على الاعلانات والاتفاقيات حقوق الانسان الدولية والإقليمية وذلك من خلال اعتبارها مصادر الدساتير المعتمدة من طرف المشرع الجزائري.

أكد المشرع الجزائري التزامه بالمبدأ العام المتمثل في المساواة بين الرجل والمرأة في جميع حقوق الواجبات دون تمييز وتكيف منظومتها القانونية وفقا للنصوص القانونية بالاتفاقيات الدولية فكل الدساتير المتعاقبة نجدها تؤكد على التمسك الجزائر بمبدأ المساواة حيث لم يميز بين الرجل والمرأة في اكتساب الحقوق لا سيما في التقليد المناصب والحق في الاجر والتعويضات والمنح...إلخ.

كامله بعمل وحماية المرأة العاملة مطابقه لاتفاقيه الدوليه التي صادقت عليها الجزائر

تضمن مشروع القانون التمهيدي للعمل احكام جديده في صالح المرأة العاملة من ناحية مراعاة حالتها الفيزيولوجية ومكانتها الاجتماعية.

لاحظنا ان المشرحة ولا ان يوفق بي مختلف المرأة سواء التي يمنحها لها المجتمع او الدين او التي نصت عليها القوانين الدولية.

### ثانيا التوصيات

مراجعة مده فتره الأمومة ورخصه التنصيب للرضاعة وعطله ما قبل وما بعد الولادة لا يعيق دور الاسري والاجتماعي للمرأة.

لابد من تحديد المناصب التي تشكل اعمال شاقه وبإصدار نص تنظيمي لمناصب التي تتطلب الترخيص مسبق من المتنشيات العمل مثل عمل الليلي.

## الخاتمة

اتاحه فرص أكثر في مجال التعليم وتكوين لضمان يد عامله مؤهله ذات كفاءه عالية للحصول على العمل مناسب يحفظ كرامتها ويلبي احتياجاتها.

البحث في التدبير مناسب يخص اوقات العمل خروج للمرأة العاملة لاسيما المتزوجة وربه اسرة. الاهتمام أكثر بجانب الحماية الاجتماعية والصحية للمرأة العاملة ومراعاة وضعها الإجتماعي والأسري بتخصيص احكام خاصه بها وذلك ان الامر العاملة أصبح وبحكم مستوى علمي وتكوين تشغيل مناصب عليا مناصب حساسة مناصب تأطير ومسؤولية مثل في مجال الطب النقل الجوي والبحري...).

هذه بعض التوصيات الموجزة التي من الممكن جدا الأخذ بها ووضعها في عين الاعتبار للرقية اكثر بوضع المرأة العاملة اضافة الى توصيات اخرى متروكه لأهل الاختصاص للبحث فيها او الكلام عنها

قائمة المصادر  
والمراجع

القرآن الكريم

الكتب:

احسن غريبي، الحقوق و الحماية الدستورية للمرأة العاملة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة الجزائر، مجلة الرسمية، المجلد 02 العدد 02، سنة 2021، ص 40.

احميه سليمان، التنظيم لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998،

بعلي محمد الصغير تشريع العمل في الجزائر دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة 2011،

بورزيق خيرة، حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و الوطنية وواقعها في الجزائر، جامعة سعيدة، سنة 2020، نقلا عن مجلة دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد 12، عدد 03، جويلية 2020.

بورزيق خيرة، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، جامعة د الطاهر مولاي- سعيدة، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و الوطنية وواقعها في الجزائر على المجلة العربية، للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد 12، عدد 03، سنة 2020، ص 36.

بوضياف عبد القادر ، شريط وليد ، المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية مجلة افاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، المجلد 2 ، العدد 6 ، 2017 .

حاوشين ابتسام، مفهوم التنمية المستدامة و أبعادها، مداخلة بمناسبة الملتقى الوطني حول القانون الاستثمار و التنمية المستدامة، جامعة سوق أهراس، ديسمبر 2012،

حمدان حسين عبد اللطيف أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، لبنان،

دمري احمد مساهمه في ظروف العمل دم ج الجزائر 1990

رزيق نفيسة، نظام الكوتا في الجزائر، نحو تعزيز مكانة المرأة السياسية، دراسة على ضوء القانون.

زيد محمود العقايلة : حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية مجلة المفكر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الثامن .

## قائمة المصادر والمراجع

- سامية بريس، قمة سرت الاستثنائية الخامسة و إعلان الاتحاد الإفريقي، مجلة سياسية دولية العدد 144، القاهرة، افريل 2001، ص 209.
- سعيد بوشعير، النظام السياسي الجزائري، دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2013،
- سليمان احمية الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2015،
- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي د، دار الهدى الجزائر 2014، ص146
- سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي ، دراسة مقارنة، ماجستر في القانون، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، ط1، 2015،
- عبد الله عبيد عاصر النافعي، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين النظام العمل و العمال السعودي و بعض التشريعات العربية، عن مجلة الحقوق للبحوث القانونية و الاقتصادية شكلية الحقوق الإسكندرية، العدد2، سنة 2014.
- عطا الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006ص254
- علي حسن ابو بكر الاليات الدولي له حمايه حقوق الانسان كليات الاقتصاد والتجارة زليتن/ الجامعة الأسمرية الإسلامية العلوم الإقتصادية والسياسية العدد 13 سنة 2019 ص 492
- عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، تصدر عن جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 29، جوان 2008.
- غربي أحسن ، المحكمة الدستورية في الجزائر ، المجلة الشاملة للحقوق ، المجلد 01 ، العدد 01 س2021
- فؤاد بن عبد الكريم بن عبد العزيز عبد الكريم ، العدوان على المرأة في المؤتمرات الدولية ، ط1 دظن السعودية ، 2005، ص 25

## قائمة المصادر والمراجع

- قمر خليفة هباني تفعيل آليات حماية حقوق الإنسان والمرأة في المجتمع الدولي والعربي ، المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة 2012 ص 277
- لا عبد المالك، محاضرات في القانون الدستوري، بجاية، الجزائر، جامعة عبد الرحمان ميره، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015/2014، ص 65.66.
- محمد المجذوب طارق المجذوب ، القضاء الدولي ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان، دط 2009، ص 95
- محمد امين الميداني ، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان ط3، سنة 2009 ص 128
- محمد أمين الميداني النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان ، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت لبنان ط3 سنة 2009 ص 140 . 143
- محمد شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، الوثائق العلمية، المجلد الأول، دار الشروط، الطبعة الأولى، القاهرة، ص 233.
- محمودي سماح و بوحميده عبد الكريم ، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية و تشريع العمل الجزائري، المركز الجامعي بريكا، جامعة غرداية سنة 2020، نقلا عن مجلة الحقوق و العلوم السياسية، جامعة خنشلة ، المجلد 07، العدد 02، جوان 2020،
- نابد بلقاسم وبوطالب خيرة، تطور التشريعات الوطنية في مجال حماية حقوق المرأة، قراءة في التشريع الجزائري، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 17، مارس 2017،
- وسيم حسام الدين احمد ، الحماية القانونية لعمل المرأة العربية، دراسة مقارنة، دار الوراق للنصر، د ط، 2020،
- ياسين ربوح، ترقية الحقوق السياسية للمرأة في الجزائر بين النصوص القانونية و الممارسات الميدانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 03.
- يوسف إلياس محاضرات في قوانين العمل مكتبه الثقافه للنشر وتوزيع الاردن د.ط 1996
- يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، د، ط، 1996،



## قائمة المصادر والمراجع

### رسائل وأطروحات

بوجنان. أمنة ، المشكلات الإجتماعية والمهنية للمرأة العاملة ، في القراءات التجارية مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ،قسم علم الاجتماع ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، س2019-2020.

بوسحبة جيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري و التشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي،كلية الحقوق و العلوم الاجتماعية جامعة عبد الحميد بن باديس (مستغانم)، سنة 2010،د

بوطارفي مروة وبوشكاره زهيره ، حقوق المرأة بين القانون الدولي والتشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص قانون دولي وعلاقات دولية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، س 2016 / 2017 ص 9

حريزي زكرياء المشاركة السياسية العربية ودورها في محاولة تكريس الديمقراطية التشاركية، الجزائر نموذجاً، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة و حكومات مقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، س 2011،

حسام يحي ، حقوق المرأة في المواثيق الدولية ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون دولي وحقوق الإنسان ، كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم الحقوق،جامعة محمد خيضر، بسكرة

زادقة وفاء ، تأثير عمل المرأة على جودة حياة الأسرية مذكره لنيل شهادة الماستر تخصص عمل إجتماع تنظيم وعمل جامعة 8 ماي 1945 العلوم الإنسانية والإجتماعية قالمة سنة 2020 ص 2

شذي فخري عطويي العقابدة ،قرارات منظمة العمل الدولية ،رسالة ماجستير قانون عام كلية الحقوق ،جامعة الشرق الأوسط ،2020،2019ص14

طاوسي فاطنة ، حماية قانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة العلوم تخصص الإنسان والحريات العامة ، كلية حقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020 ص 12

## قائمة المصادر والمراجع

طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي و القانون الجزائري، أطروحة نيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص حقوق الإنسان و الحريات العامة، كلية حقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد جيمر، بسكرة ، 2020.

عيسات سعاد، الحماية الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب، مذكرة الماستر تخصص القانون الدولي العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، س 2020، ص30.

كنائس نور الدين ،حقوق المرأة وحمايتها في القانون الدولي لحقوق الإنسان ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون دولي وعلاقات دولية ،جامعة بطاهر مولاي ، سعيد ،س2016،2015

مليكة فراج، حماية حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي ، مذكرة نهاية الدراسة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر ، تخصص احوال الشخصية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،جامعة زيان عاشور ،الجلفة ،س2014،2013،ص37 ، 38

نعيمة بوزيان ،حقوق المرأة بين التشريعات العربية و الاتفاقيات الدولية ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ،حقوق جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، س2021،2020،ص9

نعيمة دودو، تأثير عمل المرأة على المعدلات الخصوبة ، مذكرة الماجستير تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، سطيف، الجزائر، 2011-2010

احمد وافي، الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ومبدأ السيادة ، بحث لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الدولي والعلاقات الدولية كلية الحقوق جامعة الجزائر رقم 1 سنة 2011 ص 169

## قوانين و دساتير

الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،ج.ر لسنة 2086، عدد 46 مؤرخ في 16-07-2006

أمر رقم 21 / 01 مؤرخ في 10 مارس سنة 2021 ، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات ، المعدل والمتمم ، ج ، ر ، رقم 17 مؤرخة في 10 مارس 2021 .

أمر رقم 6 / 3 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج، ر، رقم 46 مؤرخة في 16 يوليو سنة 2006 .

## قائمة المصادر والمراجع

- أمر رقم 96-17 من مؤرخ في 06-06-1996 يعدل ويتمم الأمر 83-11 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية ج.ر لسنة 196، عدد 42 مؤرخ في 07-07-1996
- دستور 1963، ج.ر، العدد 64، سنة 1963، المؤرخ في 09/10/1963.
- دستور 1976، الصادر بالأمر الرئاسي رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج.ر، 24 نوفمبر، 1976..
- دستور 28 فبراير، ج.ر، العدد 09، سنة 1989.
- دستور الجمهورية التونسية الصادر عن بمقتضى القانون رقم 57 لسنة 1958، المؤرخ في 1 جوان 1959.
- دستور المملكة المغربية الصادر بتنفيذ نصه الظهير الشريف رقم 1، 96، 157، المؤرخ في 7 أكتوبر 1996.
- دستور المملكة الهاشمية، المؤرخ في 08 يناير 1952.
- دستور منظمة العدل الدولية والنصوص المختارة المرفق الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية مكتب العمل الدولي جنيف 2012
- دستور منظمة العمل العربية
- الدستوري الجزائري 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي، رقم 96/834 المؤرخ في 8/12/996، ج.ر رقم 76 بتاريخ 8/12/1996.
- قانون 83-11 مؤرخ في 02-07-1982 يتضمن قانون التأمينات الإجتماعية، ج.ر لسنة 1983، عدد 28، ص 1792، معدل ومتمم.
- القانون العضوي رقم 03/12، المؤرخ في 12/01/2012، ج.ر، رقم 1 المؤرخة في 14/01/2012.
- قانون العمل الأردني رقم ثمانية لسنة 1996
- قانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980
- القانون رقم 19/08، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر، رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

## قائمة المصادر والمراجع

- قانون رقم 88 07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج.ر. عدد 4 صادر بتاريخ 27 جانفي 1980
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21-04-1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر لسنة 1990، العدد 17 مؤرخ في 25-04-1990
- المرسوم الرئاسي رقم 69/03 المؤرخ في 16 فيفري 2003، ج.ر العدد 12 المؤرخة في 23 فيفري 2003 .
- المرسوم الرئاسي رقم 442/20، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادف عليه في استفتاء الأول نوفمبر سنة ،ج.ر.، رقم 82 مؤرخة في 30 ديسمبر سنة 2020.
- المرسوم الرئاسي رقم 37/87 المؤرخ في 03 فيفري 1987، ج.ر رقم 6 المؤرخة في 04 فيفري 1987.
- المرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996، ج.ر رقم 6 المؤرخة في 24/01/1996
- المرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة الأمن في أماكن العمل، ج.ر. عدد 4 صادر بتاريخ 23 جانفي 1991
- المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد 37 المؤرخة في 14 سبتمبر 1982

## موثيق وإعلانات وإتفاقيات

- الاتفاقية 127 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن المعتمد من المؤتمر الدولي للعمل الدورة 51 بتاريخ 28 جوان 1997 صادقتها الجزائر في 12 جوان 1969
- إتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان فيما يخص تشكيلة اللجنة واختصاصها وإجراءات المطلوب إتباعها أمام اللجنة
- الإتفاقية الدولية رقم 4 بشأن عمل النساء ليلاً ، معتمد من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919 المنشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.lobor.watch.net/ar/paper/328>

## قائمة المصادر والمراجع

- الاتفاقية العربية رقم 07 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
- الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل
- الاتفاقية رقم 41 صادره في 19 جوان 1934 ثم رجعت سنه 1948 بصدر الاتفاقية رقم 89 المؤرخة في 9 جويلية 1948 وأخيراً صدرت بنفس الصدد الاتفاقية رقم 171 مؤرخة في 20 جوان 1990
- الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان المعتمد بالقرار رقم 30 المتخذ من حيز النفاذ في 13 ديسمبر 1951
- إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام ثم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي القاهرة، 1990.
- إعلان سرا هو القرار اعتمده منظمة الوحدة الإفريقية في 09/09/1999، في الدورة الاستثنائية الرابعة لمؤتمر منظمة الوحدة الإفريقية لرؤساء الدول و الحكومات الإفريقية.
- إعلان وبرنامج عمل فيينا، صدر عن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان المعقود في فيينا خلال الفترة ما بين 14 إلى 25 حزيران /يونيه 1993
- بيان الاتحاد الإفريقي الصادر 21 اكتوبر 2017 ، بمناسبة اليوم العالمي لحقوق الإنسان، اثيوبيا
- بيان الختامي لمؤتمر منظمة المرأة العربية المنامة (البحرين) 2006
- التقرير الخاص بالصحة في العالم: بحوث التغطية الصحية الشاملة، منظمة الصحة العالمية 2013،
- تقرير الختامي لمؤتمر منظمة المرأة العربية 2016
- تقرير الختامي لمؤتمر منظمة المرأة العربية. الجزائر. 2013
- تقرير اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان، الدورة العادية 18 باديس ابابا، اثيوبيا من 24 إلى 28 جانفي 2011
- القرار 1426 المتعلق بإنشاء منظمة المرأة العربية
- قرار جمعية الصحة العالمية بتاريخ 23 الى 28 ماي 2016 دورته 137 ج.ص.ع 69 /11

## قائمة المصادر والمراجع

القرار رقم 1192 الصادر عن المؤتمر العمل العربي في دورته 29 القاهرة مصر من 2 الى 8 مارس 2002

لاتفاقية رقم 6 و15 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية مارس 1983.

مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية، ريودي جانيرو 92 الفصل 24 فقرة 24، المجلد الأول ص 399,400

ميثاق العربي للعمل المعتمد بالمؤتمر الاول لوزراء العمل العرب، بغداد، في فترة من 06 الى 12 جانفي 1965،

الميثاق الإفريقي

الميثاق الافريقي لحقوق رفاهية الطفل معتمد في 11 جولية 1990 تاريخ بدء النفاذ 29 نوفمبر 1999.

ميثاق الأمم المتحدة ، المجلس الاقتصادي والاجتماعي على الفصل العاشر

ميثاق الشباب الإفريقي معتمد في 2 جولية 2006، تاريخ بدا النفاذ 08 اوت 2009.

الميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد بقرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 270، الدورة 16 بتونس، 23 ماي 2004، تاريخ بدا النفاذ 15 مارس 2008

الميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد بقرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 270

وثيقة المؤتمر الدولي المعني بالسكان مكسيكو 1984

وثيقة المؤتمر العالمي لتوفير التعليم للجميع، المنعقد في جومتان ،تايلندا 1990

وثيقة المؤتمر العالمي للمرأة (كوبنهاجن 1980

الوثيقة النهائية للمؤتمر الدولي لحقوق الإنسان المنعقد في طهران ، الأمم المتحدة نيويورك 1974،

القرار 9

وثيقة مؤتمر العالمي الأول للسكان، المنعقد في يونارست، رومانيا 1974م

## قائمة المصادر والمراجع

ووثيقة إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة القضاء على العنف ضد النساء ،عام 1993 ووثيقة مؤتمر القمة

ووثيقة المؤتمر الدولي للسكان والتنمية المنعقدة في القاهرة، مصر 1994

ووثيقة المؤتمر الرابع المعني بالمرأة (بكين 1995

ووثيقة المؤتمر العالمي للمرأة نيروبي 1985

ووثيقة المؤتمر العالمي من أجل الطفل والمنعقد في نيويورك ،وما عام 1990م

ووثيقة مؤتمر الدولي للسكان، المنعقد في مكسيكو سيتي بالمكسيك، 1984م.

### مواقع :

GB.295 /wp/SDG/1[http://www ilo.org/public/ english /standards /relm GB/docs/GB 295)pdf/SDG -1pdf.

mes.....women,HTTPS://www un.ory

wiki HTTPS:// grnderiyya.xyz.

wiki.https://ar.m.wikipedia.org

women HTTPS :// www.un.org

### مراجع باللغة الفرنسية:

Constitution Du 04 Octobre 1958.

Hudson 2010 ar.m.wikipedia.org/wiki / HC teref ludson 2010 صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة

unifem– United Nations denelopement fund for 24 p uamen's international network Vews 01/03/2022

## الفهرس

الشكر والعرفان

إهداء

قائمة المختصرات

المقدمة

### الفصل الأول

#### المرأة العاملة في إطار التشريع الدولي

- 1.....المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في اطار الاتفاقيات الدولية.....
- 2.....المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في اطار هيئة الأمم المتحدة.....
- 3.....الفرع الأول: المؤتمرات الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة.....
- الفرع الثاني: أجهزة الأمم المتحدة المهنية بالمرأة ودور الوكالات المتخصصة في حماية المرأة العاملة.....
- 12.....
- 23.....المطلب الثاني: المرأة العاملة في ظل التنظيم الإقليمي.....
- 23.....الفرع الأول: حماية المرأة العاملة في إطار التنظيمات الغربية الأوروبية الأمريكية....
- 30.....الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في إطار التنظيمات العربية والإفريقية.....
- 48.....المبحث الثاني: عمل المرأة ومعايير العمل الدولية.....
- 50.....المطلب الأول: الحماية ضد أخطار خاصة.....
- 52.....الفرع الأول: العمل تحت السطح الارض.....
- 53.....الفرع الثاني رفع اوزان الحمولات.....
- 55.....المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة.....
- 56.....الفرع الأول: اجازة الأمومة.....
- 57.....الفرع الثاني: حق الرضاعة والحضانة.....
- 58.....الفرع الثالث: العمل الليلي.....



الفصل الثاني

المرأة العاملة في إطار التشريع الجزائري

- المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في إطار الدساتير الجزائرية و في إطار جهود الجزائر على الصعيد الخارجي ..... 62
- المطلب الأول: موقف الدساتير الجزائرية من حماية المرأة العاملة. .... 65
- الفرع الأول: موقف الدستور 1963 و 1976 من حماية المرأة العاملة ..... 66
- الفرع الثاني: في ظل الدستور 1989 وتعديلاته ..... 68
- المطلب الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار جهود الجزائر على الصعيد الخارجي ..... 74
- الفرع الأول: الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر ..... 75
- الفرع الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الإقليمية التي صادقت عليها الجزائر ..... 80
- المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري ..... 85
- المطلب الأول: الحماية ضد الأخطار الخاصة ..... 85
- الفرع الأول: العمل تحت سطح الأرض ..... 86
- الفرع الثاني: رفع الأوزان والحمولات ..... 87
- الفرع الثالث: العمل الليلي ..... 88
- المطلب الثاني: حماية الوظيفة الإجتماعية للمرأة إلى جانب تمكينها من العمل ..... 89
- الفرع الأول: حماية صحة المرأة الحامل ..... 90
- الفرع الثاني: إجازة الأمومة ..... 90
- الخاتمة ..... 91
- قائمة المصادر والمراجع ..... 91

المخلص

## المخلص

أصبح عمل المرأة في العصر الحديث ودخول الى سوق العمل السمه التي تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة وذلك بالنظر الى دور المزدوج الذي تقوم به مسؤوليات الاسرية والمهنية تمخضت عن هذا التطور والايجابيات لا يمكن ان نغلقها. كان من اهمها اصدار المنظمات الدولية والإقليمية لحقوق الانسان الاتفاقيات العامة والمتخصصة. متعلقة بالمرأة وعقد العديد من المؤتمرات استراتيجيات الدولية الهادفة لتعزيز حماية فعالة وشامنا للمرأة وذات تبنته المنظمات الدولية للعمل حيث تم إصدار إتفاقيات منها ما يتعلق بحقوق العمال ككل ومنها ما يتضمن مبادئ مباشرة عن حقوق النساء العاملات بشكل خاص منه فقد نظمت الانظمة نصوص المتنوعة في مجال حماية المرأة العاملة. وبالرجوع الى تشريع الجزائري نجد انه خصص حماية واسعة للمرأة العاملة كونا الجزائر طرف في هذه المنظمات وما يصدر عنها من نصوص وفق ما تمليه التزاماتها الدولية المصادق عليها. على تضمين نصوص هذه المواثيق بدساتيرها الوطنية اعتقادا منها انها المحرك الدافع بالعجلة المجتمع نحو الرقي باعتبارها كمواطنة وزوجة وام عاملة عنصرا محوريا في تماسك المجتمع وازدهاره وهو ما جعل من الجزائر الدولة الأولى عربيا التي تضع شؤون المرأة في حقيبة وزاوية.

وتضمنها في تعديلات منظومة الشغل فقد راعى ظروف عملها من حيث الأجر وساعات العمل، وفترات الراحة والإجازات السنوية ومنعها من الاشتغال في الأعمال الخطيرة او المضرة بالصحة او منحها حق الحضانة اطفالها وتوفير الرعاية اثناء فترات الحمل دعوه خلال فترة الأمومة وبحمايتها في العمل الليلي هذه الجهود تعبر عن سير نحو تحسين ظروف المرأة العاملة وتطوير حمايتها وتوفيق بين عملها ومسؤولياتها الاسرية

**الكلمات المفتاحية:** عمل المرأة، المنظمات الدولية، حماية المرأة العاملة، حقوق النساء، الأمومة، العمل الليلي

### Abstract

The modern era has witnessed women entering the workforce, a characteristic feature of contemporary and developed societies. Given their dual role in handling familial and professional responsibilities, this development has brought numerous positives. Notably, international and regional human rights organizations have issued general and specialized conventions related to women, and numerous conferences have been held to devise international strategies aimed at enhancing comprehensive and effective protection for women. These organizations have also adopted conventions that address workers' rights in general, as well as specific principles regarding the rights of working women. Various regulations have been put in place to protect female workers.

In reviewing Algerian legislation, it is evident that extensive protections have been afforded to working women, as Algeria is a member of these organizations and adheres to the international commitments ratified by it. The Algerian Constitution includes provisions from these conventions, reflecting the belief that women, as citizens, wives, and working mothers, are central to societal cohesion and progress. This belief has led Algeria to become the first Arab country to prioritize women's issues in its governmental agenda.

Incorporating these principles into labor system reforms, Algeria has taken into account women's working conditions, including wages, working hours, annual leave, and rest periods. It has prohibited women from engaging in hazardous or harmful jobs, granted them the right to child custody, provided

care during pregnancy, and protected them during maternity and night work. These efforts signify a commitment to improving working conditions for women, enhancing their protection, and balancing their professional and family responsibilities.

**Key Word :** Women's work, International organizations, Protection of working women, Women's rights, Maternity, Night work