

## حقوق المرأة العاملة في المواثيق القانونية الوطنية والدولية



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License.

د. رباب عبدالله الرحيلي

نشر إلكترونياً بتاريخ: ١٥ أكتوبر ٢٠٢٤م

### \* المقدمة

إن انضمام المرأة للحياة العملية يساعد على تنمية الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع بشكل عام، إضافة إلى رفع ميزانية أسرتها، وقد أتاح المجتمع فرصاً لعمل المرأة وحقق لها المساواة مع الرجل في مجال العمل وخصوصاً فيما يتعلق بمسألة الأجور، ويحذر بالذکر أن للمرأة القدرة على العمل في أي مكان توجد فيه سواء في المناطق الريفية أو المدينة، إلا أن طبيعة عملها تختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها.

أما المقدمة فقد خصصتها لذكر أسباب اختيار الموضوع، والتي منها: خطورة الموضوع لكون المرأة نصف المجتمع، ولكون الحديث عنه هو موضوع الساعة، ولبیان أن الإسلام هو الوحيد الذي أكرم المرأة ورفع من شأنها، وكذلك حتى يكون بحثاً بين يدي المرأة تجد فيه حقوقها وواجباتها.

### \* مشكلة البحث

تحدث عن صعوبة معالجة موضوع البحث، بسبب كثرة العوامل، التي لا بد من مراعاتها عند الحديث عنه، ومنها انتشار التعليم، والتغيرات التي يعيشها المجتمع، واختلاف وجهات النظر في خروج المرأة أو بقائها في المنزل، وكثرة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد: -  
يُعرف العمل بالإنجليزية (Work): بشكل عام على أنه المهنة أو القيام بفعل معين، أما عمل المرأة فهو مصطلح يُشير إلى الجهد العقلي والجسمي الذي تبذله المرأة في مكان عملها من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة لها وللمجتمع، وفي الوقت الحالي انتشرت ظاهرة عمل المرأة في مختلف مناطق العالم، فالمرأة تُعتبر نصف المجتمع وهي من تُنشئ وتربي النصف الآخر، وعليه ينبغي الاهتمام بالوضع الاجتماعي لها في هذا العصر.

يمتاز العصر الحالي بالتطور الكبير الذي انعكس بشكل واضح على عمل المرأة ومكانتها في المجتمع، وقد أتاح ذلك فرصاً كبيرة للمرأة في الحصول على حقوقها السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية، وغيرها من الحقوق، كما أتاح لها الفرصة في المشاركة في الحياة العملية، فأصبحت تقوم بمسؤولياتها وواجباتها تجاه أسرتها ومؤسستها.

المسئوليات الملقاة على عاتقها، والمخاطر التي تخف خروجها، ومساهمتها في بناء المجتمع.

بعد ذلك ذكر أنه سيستعرض كلا الرأيين المختلفين في قضية خروج المرأة من منزلها، لكي يستفيد من إيجابيات كل منهما، ويتجنب سلبياته، لأنه الخطوط الأساسية التي يدور حولها البحث.

#### \* أهداف البحث

معرفة موقف المرأة من العمل، ودوافع وحوافز خروجها إليه، والنتائج التي نجمت عن خروجها ونظراً لاتساع الإطار العام للبحث، وتعدّز ضمه في بحث واحد، فقد رأى المؤلف التصدي لبعض جوانبه التي تتفق مع هدف البحث، وهي: موقف المرأة من العمل، ومعرفة دوافع ونتائج عملها، وقد وضع سبعة أسئلة جعلها مدار بحثه، وهي: -

١- ما الذي دفع المرأة للعمل خارج المنزل؟

٢- وهل حققت إشباعات دوافعها؟

٣- هل هذه الدوافع لإشباع رغبات نفسية أم حاجات اجتماعية؟

٤- ماذا ترتب على خروجها؟

٥- وهل غير ذلك من وضعها بالنسبة للرجل؟

٦- وأثر خروجها على نمو أطفالها النفسي؟

٧- وهل خروجها يتفق مع طبيعتها وتكوينها النفسي؟

#### \* فرضيات البحث

افترض المؤلف من خلال الأسئلة الماضية، وملاحظاته العامة، ونتائج الدراسات الميدانية، وواقع الإحصاءات الفروض التالية: -

١- أن المرأة خرجت لتحقيق إشباعات نفسية، وكفاية مادية.

٢- أن خروجها يخفف من شعورها بالتبعية للرجل.

٣- أن خروجها غير من نظرة الرجل لها.

٤- أن أطفال العاملات يختلفون عن أطفال غير العاملات من

حيث استقرارهم النفسي ونضجهم الانفعالي.

٥- أن عملها يشكل عبئاً جديداً، يضاف إلى أعبائها.

#### \* منهج الدراسة

ستعتمد هذه الدراسة على عدد من المناهج مفصلة

كما يأتي: -

#### \* منهج الجانب النظري

١- المنهج الاستقرائي أي حصر كافة الجزئيات، والوقائع وفحصها، ودراسة ظواهرها ثم إعطاء حكم عام بصددتها.

٢- من خلال ما يتم جمعه من نصوص وشواهد من الكتاب والسنة، والسيرة ثم يتم تحليلها تحليلاً دعوياً حسب محاور الدراسة.

٣- المنهج الوثائقي (الجمع المتأني والدقيق للوثائق المتوفرة عن مشكلة البحث، ومن ثم القيام بتحليلها تحليلاً يستطيع الباحث بموجبه استنتاج ما يتصل بمشكلة البحث من نتائج) (٢) عن طريق الاستفادة من الرسائل والكتب التي تناولت موضوع البحث من زوايا متعددة.

#### \* منهج الجانب الميداني

منهج المسح الاجتماعي وهو واحد من المناهج الأساسية في البحوث الوصفية، حيث يهتم بدراسة الظروف الاجتماعية في مجتمع معين يقصد تجميع الحقائق واستخلاص النتائج اللازمة لحل مشاكل هذا المجتمع (٣) من خلال ما

يتم جمعه من معلومات وحقائق عن طريق مسح عينة من المجتمع مختارة اختياراً دقيقاً لتمثيل هذا المجتمع.

#### \* مجتمع البحث

المرأة السعودية العاملة.

#### \* عينة البحث

استبانة سريعة، وزعت على عينة عشوائية، في مدينة الرياض، كان الهدف منها تحديد موقف المرأة من ضرورة العمل، وأهميته، ومدى تأثيره فيها، ومن ثم في الأسرة والمجتمع ككل، وكانت عينة الاستبانة (٧٠) امرأة، يعملن في قطاعات مختلفة، كان أكثرهن قد أجاب بأنهن خرجن إلى العمل لاستثمار شهادتهن، وربعهن خرجن من أجل تحسين مستويات دخلهن، والثالث خرجن لسد أوقات الفراغ، و٦٦% منهن قد حقق لهن

العمل آملهن، كما ذكرن، و٥٠% منهن يرغبن في ترك العمل للتفرغ لشئون الأسرة، وهكذا إلى آخر ما جاء في الاستبانة، وأهم نتائجها.

تشير الأبحاث إلى أن المرأة تقدّم مساهمة في إجمالي الناتج المحلي العالمي قد تصل إلى ٢٨ تريليون دولار مع حلول العام ٢٠٢٥، في حال تمكّنت من المشاركة مشاركة كاملة في الاقتصاد العالمي. ما يمثل زيادة بنسبة ٢٦ في المائة مقارنة مع سيناريو بقاء الأمور على حالها - وهي زيادة ملحوظة للغاية في عصر الأزمات الاقتصادية هذا، وفي ظلّ الجهود التي نبذلها من أجل تنفيذ خطة العام ٢٠٣٠.

ويفتح تمكين المرأة المجال واسعاً أمام الإمكانات الاقتصادية على جميع مستويات المجتمع - انطلاقاً من

الدولة، مروراً بالشركات الخاصة والمؤسسات الحكومية، وصولاً إلى المرأة فردياً وإلى أسرتها ومجتمعها.

وتلحّحُ عدم المساواة بين الجنسين الأضرار بالمجتمع ككل. إن على مستوى الصحة، أم العمر، أم المشاركة أم التمثيل، هو واقع مفروغ منه لا يتحمل أيّ جدل أو منازع. ومن الواضح أن التصدي للتمييز ضد المرأة يمكن أن يكون محرّكاً قوياً يُحدث الكثير من النتائج الإيجابية..

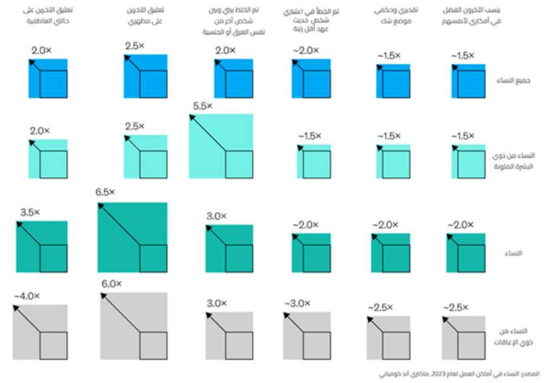
فوفقاً للبنك الدولي، إن ٢.٧ مليار امرأة في جميع أنحاء العالم محرومات بحكم القانون من الحصول على الوظائف نفسها التي يتمتع بها الرجل. وفي ١٨ بلداً، يستطيع الأزواج بحكم القانون أن يمنعوا زوجاتهم من العمل. كما تفرض بلدان أخرى قيوداً تمييزية على المرأة والفتاة، بما في ذلك على مستوى الوصول إلى حقوق الملكية، ومعاشات التقاعد، والرعاية الاجتماعية والقروض. وهذا الأمر مستغرب لأنه من المعروف أن المرأة تسدّ قروضها أفضل من الرجل.

تعتمد مواجهة العقبات التي تعترض تمكين المرأة اقتصادياً، على إجراء إصلاحات تغطّي مجموعة كبيرة جداً من القضايا. ولا بدّ من بذل المزيد من الجهود من أجل ضمان حق المرأة والمراهقة في الصحة، بما في ذلك وصولهما إلى المعلومات والخدمات المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية. كما أنّ إمكانات المرأة على المستوى الاقتصادي تتقلّص تقلّصاً ملحوظاً بسبب حالات الحمل غير المقصودة، وتردّي الصحة الجنسية والإنجابية، ومحدودية وصولها إلى خدمات تنظيم الأسرة. وتُسبّب المرأة أيضاً بسبب الوصمة

المستمرة المتعلقة بالحيز والرضا الطبيعية وانقطاع الطمث.

في الوقت الذي يتقدم فيه العديد من الموظفين بشكاوى بسيطة حول تجاربهم مع التصرفات الغير اللائقة في مكان العمل، تواجه الفئات المهمشة تأثيرات هذه التجارب بشكل متفاوت وأكثر حدة.

التجارب الشخصية للنساء في أماكن العمل والعديد من تجارب كل الرجال.



#### \* المعاملات العلمية لحقوق المرأة العاملة

تواجه المرأة العاملة في المجالات العلمية تحديات متعددة تتعلق بالتمييز بين الجنسين، سواء في التوظيف أو الترقية أو الحصول على المنح. على الرغم من التقدم المحرز في بعض المجالات، لا تزال الفجوات بين الجنسين قائمة، مما يؤثر على تمثيل المرأة في المناصب القيادية والأكاديمية. تهدف هذه المقالة إلى استعراض الأدبيات المتعلقة بحقوق المرأة العاملة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتقديم توصيات لتحسين الوضع الحالي. (STEM)

#### \* التحديات التي تواجه المرأة في العلوم

تشير الدراسات إلى أن النساء في العلوم يواجهن تمييزاً مستمراً في بيئات العمل، مما يؤثر على تقدمهن المهني. على سبيل المثال، تُظهر البيانات أن النساء يحصلن على رواتب أقل، ويُقَرَنَ بشكل أقل، ويفرن بعدد أقل من المنح مقارنة بالرجال.<sup>5</sup> بالإضافة إلى ذلك، تعاني النساء من التحيز الجنسي والتحرش، مما يزيد من صعوبة بقائهن في المجال العلمي.<sup>7</sup>

#### \* التمثيل النسائي في المناصب القيادية

على الرغم من أن النساء يشكلن نسبة متزايدة من الطلاب في المجالات العلمية، إلا أنهن لا يزلن في الأقلية في المناصب القيادية. وفقاً لليونسكو، فإن ٣٠٪ فقط من العلماء هم من النساء، وهذه النسبة أقل بكثير في المناصب القيادية.<sup>6</sup> في أمريكا اللاتينية، على سبيل المثال، تشكل النساء ١٨٪ فقط من عمداء الكليات.<sup>6</sup>

#### \* المبادرات والتوصيات

هناك العديد من المبادرات التي تهدف إلى تحسين تمثيل المرأة في العلوم. على سبيل المثال، قامت مؤسسات مثل المعاهد الوطنية للصحة في الولايات المتحدة ومؤسسة العلوم الوطنية بتنفيذ برامج لتحسين مشاركة النساء في العلوم.<sup>7</sup> كما أن هناك توصيات بزيادة الوعي بالتحيز الجنسي وتقديم دعم أكبر للنساء في مراحل مختلفة من حياتهن المهنية.<sup>9</sup>

#### \* الخلاصة

على الرغم من التقدم المحرز، لا تزال هناك حاجة إلى جهود مستمرة لتحقيق المساواة بين الجنسين في المجالات

العلمية. من خلال تنفيذ سياسات تشجع على التنوع وتقديم الدعم اللازم للنساء، يمكن تحسين تمثيل المرأة في المناصب القيادية والعلمية، مما يساهم في تحقيق بيئة علمية أكثر شمولية وعدالة.

### \* وجهات نظر أوسع

على الرغم من وجود أطر قانونية لحماية حقوق المرأة العاملة، إلا أن فعاليتها غالباً ما تكون محدودة بسبب الحواجز الثقافية والاقتصادية والتنظيمية. تتطلب مواجهة هذه التحديات نهجاً متعدد الأوجه، بما في ذلك تعليم أفضل للحقوق، وآليات إنفاذ أقوى، وتحولات ثقافية نحو المساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لمفهوم الحق الدستوري في العمل أن يلعب دوراً حاسماً في التخفيف من الوضع غير المستقر للمرأة في القوى العاملة، مما يوفر الوصول إلى العمل والحماية داخلها (Cooper, 2009).

### \* الخاتمة

تشير الأبحاث إلى أن تحقيق المساواة في الأجور والعمل، والحماية من التمييز، وضمان حقوق الإجازات، والتغلب على التحديات الثقافية والاجتماعية، وزيادة الوعي بحقوق المرأة، هي جميعها عناصر أساسية لضمان حقوق المرأة العاملة. تتطلب هذه الجهود تعاوناً بين الحكومات والمؤسسات والمجتمع لضمان بيئة عمل عادلة وآمنة للمرأة. على الرغم من الحماية التي تقررها القوانين للمرأة العاملة لضمان حقوقها، إلا أن الواقع العملي يشير إلى أن المرأة المصرية لا تزال تعاني من صور التمييز ضدها في مواقع العمل، كما تعاني من حرمانها من ممارسة بعض الوظائف العامة التي

هي حق للمواطنين جميعاً. لكن هذا التمييز والحرمان واقعي لا يسندته شرع أو قانون، بل على العكس يخالف كل الشرائع والقوانين والاتفاقيات الدولية التي تقر حقوق المرأة والتي صدقت عليها مصر فصارت جزءاً من نظامها القانوني. ونشير إلى بعض مظاهر معاناة المرأة العاملة فيما يلي: -

١- نقص الخدمات المساعدة للمرأة العاملة على تحمل مسؤولياتها الأسرية أثناء عملها، مثل دور حضنة الأطفال، ووسائل المواصلات المناسبة. ويعرضها ذلك للإرهاق البدني والنفسي ويضاعف من مشاكلها الأسرية.

٢- عدم ترحيب أصحاب الأعمال بتشغيل النساء والفتيات بسبب ما تقرره القوانين للمرأة من حقوق لا يتمتع بها الرجال، وهو ما يزيد نسبة البطالة بين النساء.

٣- تعرض النساء والفتيات في مواقع العمل للمضايقات والتحرش، مما قد يدفع المرأة للتضحية بعملها رغم حاجتها الماسة إليه.

٤- وجود تيارات اجتماعية تعارض عمل المرأة، وتطالب بعودتها إلى المنزل ظناً منها أنها تحل مشكلة البطالة بين الشباب، وهو ما يؤثر في حرية المرأة في الاختيار ويمثل ضغطاً على إرادتها.

٥- قبول المرأة لشروط عمل أدنى في سبيل الحصول على فرصة عمل في القطاع غير الرسمي، وهو ما يقيد من حريتها في اختيار نوع العمل الذي تريده وشروطه.

٦- تدني المركز القانوني للمرأة الريفية العاملة من حيث حقوقها الممنوحة، فهي تعمل غالباً بأجر زهيد ودون التمتع بالإجازات المقررة أو شمولها بتأمينات العاملين.

٧- سيادة ثقافات اجتماعية ومواقف رافضة لعمل المرأة في بعض القطاعات الرسمية، وهو ما يجد من حريتها في اختيار الوظيفة أو المهنة التي يؤهلها لها استعدادها الدراسي وقدراتها الذهنية. ويكون من نتيجة ذلك غلق أبواب بعض القطاعات أمام المرأة أو صرفها كلية عن الالتحاق بسوق العمل رغم حاجتها إلى ممارسة حقها في العمل.

#### \* لتوصيات لحقوق المرأة العاملة

١- المساواة في الأجور: يجب تطبيق مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة" بشكل صارم لضمان عدم التمييز بين الرجال والنساء في الأجور. هذا يتطلب تعريفاً دقيقاً للمفاهيم المتعلقة بالأجور المتساوية وتطبيقها على جميع مستويات العمل.

٢- تحسين ظروف العمل: يجب ضمان المساواة في الوصول إلى فرص العمل وظروف العمل وإنهاء العمل. يجب أن تشمل هذه الجهود مكافحة التمييز المباشر وغير المباشر في مكان العمل.

٣- تعزيز حقوق الإنسان: يجب أن تتبنى الشركات العالمية معايير العمل الأساسية التي تعزز حقوق الإنسان، بما في ذلك إلغاء العمل القسري وعمالة الأطفال، والمساواة في الفرص، وحقوق النقابات العمالية. يجب أن تكون هذه المعايير ملزمة وليست طوعية لضمان حماية حقوق المرأة العاملة.

٤- التوعية والتثقيف: يجب تعزيز الوعي بحقوق المرأة العاملة من خلال برامج التثقيف والتدريب. أظهرت الدراسات أن النساء العاملات لديهن فهم أفضل لحقوقهن مقارنة بالنساء غير العاملات، مما يشير إلى أهمية التوعية

٥- دعم العمل غير النظامي: يجب توفير حماية قانونية للنساء العاملات في القطاعات غير النظامية، حيث أن العديد من النساء يعملن في وظائف غير مستقرة وغير محمية قانونياً. يمكن أن يشمل ذلك توفير الحماية الاجتماعية وتحسين ظروف العمل.

٦- التوازن بين العمل والحياة: يجب معالجة ظاهرة "العمل المزدوج" التي تعاني منها النساء، حيث يقضين وقتاً طويلاً في الأعمال المنزلية والرعاية الأسرية بالإضافة إلى عملهن المهني. يمكن تحقيق ذلك من خلال سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة مثل إجازات الأمومة والأبوة المدفوعة، وتوفير خدمات رعاية الأطفال.

٧- مكافحة التحرش والعنف: يجب تنفيذ سياسات صارمة لمكافحة التحرش الجنسي والعنف في مكان العمل. يجب أن تشمل هذه السياسات آليات واضحة للإبلاغ والتحقيق والعقوبات المناسبة.

#### ٨- تعزيز دور النقابات العمالية

يجب دعم تنظيم النساء في النقابات العمالية لتعزيز حقوقهن في مكان العمل. يمكن أن تلعب النقابات دوراً مهماً في الدفاع عن حقوق المرأة العاملة وتحقيق المساواة.

٩ التشريعات والسياسات: يجب تطوير وتطبيق تشريعات وسياسات تضمن حقوق المرأة في العمل، بما في ذلك الحق في العمل، والحق في الوصول إلى العمل، والحق في الحماية في العمل. يمكن أن تلعب هذه التشريعات دوراً حاسماً في تحسين وضع المرأة العاملة.

١٠- البحث والمراقبة: يجب إجراء المزيد من الأبحاث حول وضع المرأة العاملة وتحدياتها، ومراقبة تنفيذ السياسات والقوانين المتعلقة بحقوق المرأة في العمل لضمان فعاليتها.

#### \* المراجع

##### أولاً- المراجع العربية

كتاب دليل مكتبة المرأة المسلمة، للكاتب أحمد بن عبد العزيز الحمدان.

كتاب دعوة العاملات المتزليات إلى الله تعالى، للكاتب عبيد الشلهوب.

كتاب المرأة بين الفقه والقانون، كتاب مصطفى السباعي.

##### ثانياً- المراجع الأجنبية

"Ten simple rules for empowering women in STEM"

"Women in science: from images to data"

(More) women in science

Women in science: Women's work

The women's movement in the working class.