

حقوق المرأة العاملة في الموثائق القانونية الوطنية والدولية



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

د. رباب عبدالله الرحيمي

نشر إلكترونياً بتاريخ: ١٥ أكتوبر ٢٠٢٤ م

إنّ انضمام المرأة للحياة العملية يساعد على تنمية

الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع بشكلٍ عام، إضافةً إلى رفع ميزانية أسرتها، وقد أتاحت المجتمع فرصةً لعمل المرأة وحقّق لها المساواة مع الرجل في مجال العمل وخصوصاً فيما يتعلق بمسألة الأجور، ويُجدر بالذكر أنّ للمرأة القدرة على العمل في أيّ مكانٍ توجد فيه سواءً في المناطق الريفية أو المدينة، إلّا أنّ 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، ولبيان 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، والصلوة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آلة وصحبه أجمعين، وبعد: -

يُعرف العمل بالإنجليزية (Work) بشكلٍ عام على أنه المهنة أو القيام بفعل معين، أما عمل المرأة فهو مصطلح يُشير إلى الجهد العقلي والجسدي 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 بشكلٍ واضحٍ على عمل المرأة ومكانتها في المجتمع، وقد أتاحت ذلك فرصةً كبيرةً للمرأة في الحصول على حقوقها السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والعلمية، وغيرها من الحقوق، كما أتاحت لها الفرصة في المشاركة في الحياة العملية، فأصبحت تقوم بمسؤولياتها وواجباتها تجاه أسرتها ومؤسساتها.

- ١- أن المرأة خرجمت لتحقيق إشباعات نفسية، وكفاية مادية.
- ٢- أن خروجها ينخفض من شعورها بالتبعية للرجل.
- ٣- أن خروجها غير من نظرية 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 المنهاج مفصلة

كما يأتي: -

* منهج الجانب النظري

- ١- المنهج الاستقرائي أي حصر كافة الجزيئات، والواقع وفحصها، ودراسة ظواهرها ثم إعطاء حكم عام بتصدها.
- ٢- من خلال ما يتم جمعه من نصوص وشهاد من الكتاب والسنة، والسيرة ثم يتم تحليلها تحليلًا دعويًا حسب محاور الدراسة.
- ٣- المنهج الوثائقي (الجمع الثاني والدقيق للوثائق المتوافرة عن مشكلة البحث، ومن ثم القيام بتحليلها تحليلًا يستطيع الباحث بمحاجة 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 المنهاج الأساسية في البحوث الوصفية، حيث يهتم بدراسة الظروف الاجتماعية في مجتمع معين يقصد تجميع الحقائق واستخلاص النتائج الازمة حل مشاكل هذا المجتمع) (٣) من خلال ما

المسؤوليات الملقاة على عاتقها، والمخاطر التي تحف 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، لأن الخطوط الأساسية التي يدور حولها البحث.

* أهداف البحث

معرفة موقف المرأة من العمل، ودوافع وحوافر خروجها إليه، والنتائج التي نجمت عن خروجها ونظراً لاتساع الإطار العام للبحث، وتعذر 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 وتكونها النفسي؟

* فرضيات البحث

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

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

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

وفقاً للبنك الدولي، إن ٢٠.٧ مليارات 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 تعرّض تمكين المرأة اقتصادياً، على إجراء إصلاحات تغطي مجموعة كبيرة جداً من القضايا. ولا بدّ من بذل المزيد من الجهد من أجل ضمان حق المرأة والمرأة في الصحة، بما في ذلك وصولهما إلى المعلومات والخدمات المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية. كما أن إمكانات المرأة على المستوى الاقتصادي تتقلّص تقليصاً ملحوظاً بسبب حالات الحمل غير المقصودة، وتردي الصحة الجنسية والإنجابية، ومحظوظة وصولها إلى خدمات تنظيم الأسرة. وتُستبعد المرأة أيضاً بسبب الوصمة

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

* مجتمع البحث

المرأة السعودية العاملة.

* عينة البحث

استبيانة 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 الاستبيانة (٧٠) امرأة، يعملن في قطاعات مختلفة، كان أكثرهن قد أجاب بأنهن خرجن إلى العمل لاستثمار شهاداًهن، وربعهن خرجن من أجل تحسين مستويات دخلهن، والثالث خرجن لسد أوقات الفراغ، و٦٦٪ منها قد حقق لهن العمل آملهن، كما ذكرن، و٥٥٪ منها يرغبن في ترك العمل للتفرغ لشئون الأسرة، وهكذا إلى أخر ما جاء في الاستبيانة، وأهم نتائجها.

تشير الأبحاث إلى أن المرأة تقدم مساهمة في إجمالي الناتج المحلي العالمي قد تصل إلى ٢٨ تريليون دولار مع حلول العام ٢٠٢٥، في حال ثُمِّكت 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 الإمكانيات الاقتصادية على جميع مستويات المجتمع – انطلاقاً من

* التحديات التي تواجه المرأة في العلوم

تشير الدراسات إلى أن النساء في العلوم يواجهن تمييزاً مستمراً في بيئة العمل، مما يؤثر على تقدمهن المهني. على سبيل المثال، تُظهر البيانات أن النساء يحصلن على رواتب أقل، ويرقن بشكل أقل، ويفزلن بعدد أقل من المناصب مقارنة بالرجال. بالإضافة إلى ذلك، تعاني النساء من التحييز الجنسي والتحرش، مما يزيد من صعوبة بقائهن في المجال العلمي.

* 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 هن من النساء، وهذه النسبة أقل بكثير في المناصب القيادية. ٦ في أمريكا اللاتينية، على سبيل المثال، تشكل النساء ١٨٪ فقط من عمداء الكليات. ٦

* 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. كما أن هناك توصيات بزيادة الوعي بالتحيز الجنسي وتقديم دعم أكبر للنساء في مراحل مختلفة من حياهن المهنية.

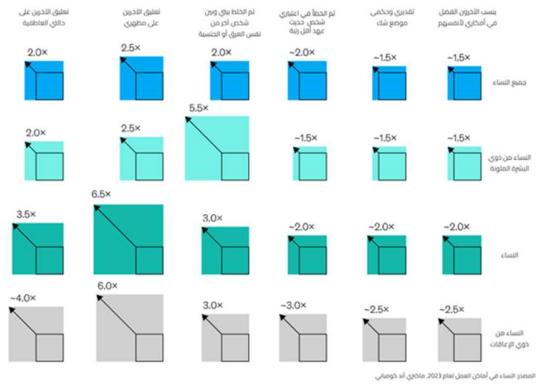
* الخلاصة

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

المستمرة المتعلقة بالحيض والرضاعة 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 والأكادémie. تهدف هذه المقالة إلى استعراض الأدبيات المتعلقة بحقوق المرأة العاملة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتقديم توصيات لتحسين الوضع الحالي (STEM).

هي حق للمواطنين جميعاً. لكن هذا التمييز والحرمان واقعي لا يسنه شرع أو قانون، بل على العكس يخالف كل الشرائع والقوانين والاتفاقيات الدولية التي تقرر 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 حضانة الأطفال، ووسائل المواصلات المناسبة. ويعرضها ذلك للإرهاق البدني والنفسى 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 نسبه البطالة بين النساء.

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

٤- وجود تيارات اجتماعية تعارض عمل المرأة، وتطلب بعودتها إلى المترّل ظناً منها أنها تحل مشكلة البطالة بين الشباب، وهو ما يؤثّر 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 يقيّد من حرّيتها في اختيار نوع العمل الذي تريده وشروطه.

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

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

* وجهات نظر أوسع

على الرغم من وجود إطار قانونية لحماية حقوق المرأة العاملة، إلا أن فعاليتها غالباً ما تكون محدودة بسبب الحاجز 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 الأجر 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 تقرّرها القوانين للمرأة العاملة لضمان حقوقها، إلا أن الواقع العملي يشير إلى أن المرأة المصرية لا تزال تعاني من صور التمييز ضدها في موقع العمل، كما تعاني من حرمانها من ممارسة بعض الوظائف العامة التي

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 والأبوبة 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.

٧- سيادة ثقافات اجتماعية وموافق رافضة لعمل المرأة في بعض القطاعات الرسمية، وهو ما يحد من حريتها في اختيار الوظيفة أو المهنة التي يؤهلها لها استعدادها الدراسي وقدرها 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.

*** لوصيات حقوق المرأة العاملة**

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

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

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

٤- التوعية والتنقيف: 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

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 المتربيات إلى الله تعالى، للكاتب عبير 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.