

الدليل الاسترشادي لتوصيات المجموعة القانونية العربية

التوصيات المتعلقة بقوانين
التعليم
العمل
الضمان الاجتماعي

المجلد الثالث

جميع حقوق الطبع والنشر والترجمة محفوظة لمنظمة المرأة العربية

25 شارع رمسيس - الكوربة - مصر الجديدة

القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون: 24183301 / 101 (+ 202)

فاكس: 24183110 (+ 202)

البريد الإلكتروني: info@arabwomenorg.net

الموقع الإلكتروني: www.arabwomenorg.org

لا يجوز طبع أو نشر أو ترجمة أي جزء من أجزاء هذا الإصدار بأي شكل من الأشكال لأغراض تجارية

أو غير تجارية دون ترخيص من منظمة المرأة العربية

© جميع حقوق الطبع والنشر والترجمة محفوظة 2012

طبع بجمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى 2012

المشاركون في إعداد الدليل الإرشادي

الأستاذة/ لولوة صالح العوضي

رئيسة المجموعة القانونية العربية

في الفترة من 2004 إلى 2011

التحرير

الأستاذة/ دلال جاسم الزايد

المحرر الرئيسي

لجنة التحرير

الأستاذ/ أسامة رضي

الأستاذ/ خالد صيام

الإعداد

معدو الدليل الموضوعي

الأستاذة/ ليلى عازوري

الأستاذة/ دلال جاسم الزايد

الأستاذة/ حنان نجمة

معدو الدليل الإجرائي

الأستاذة/ سهر عبد المنعم

الأستاذة/ سهر لطفي

الأستاذ/ خالد صيام

لجنة المراجعة

الأستاذة/ وحيدة بورغدة

الأستاذ الدكتور/ جورج خديج

المستشار المساعد/ جمال بن سالم النبهاني

التدقيق اللغوي

الأستاذ الدكتور/ ماجد زعلوك

التصميم

الأستاذة/ صفاء حبيب

تقديم

إن الدليل الاسترشادي الذي بين يدي القارئ هو نتاج عمل بحثي جاد تواصل على مدار الأعوام الثلاثة المنصرمة*، عكفت عليه المجموعة القانونية العربية. والمجموعة القانونية العربية هي مجموعة عمل دائمة تعمل تحت مظلة منظمة المرأة العربية. وديمومة المجموعة القانونية العربية تملئها طبيعة عملها الذي حددته السيدات العربيات الأول للدول الأعضاء بمنظمة المرأة العربية في الاجتماع الأول للمجلس الأعلى في 8 مارس/آذار 2004م⁽¹⁾، ففي هذا الاجتماع اعتمدت السيدات العربيات الأول وثيقة السياسات العامة للمنظمة، والتي تنص على أن المجال القانوني هو أحد مجالات العمل السبع التي على المنظمة أن تنشط فيها من أجل تحقيق نهوض المرأة العربية. ووجهن إلى أن أولوية العمل في هذا المجال ستكون مراجعة ودراسة التشريعات التي تحول دون مشاركة المرأة العربية في حياة مجتمعاتها، والعمل كذلك على إزالة جميع أشكال التمييز ضدها. ولانتقال بهذا الهدف من نطاق الغايات إلى مجال التنفيذ الفعلي؛ قررت السيدات العربيات الأول في هذا الاجتماع الأول للمجلس الأعلى للمنظمة إنشاء المجموعة القانونية العربية كآلية لتنفيذ هذا الهدف. وهن بهذا يكن قد فعّلن واحدة من التوصيات الصادرة عن "منتدى المرأة والقانون" المنعقد في إطار القمة الأولى للمرأة العربية في المنامة بمملكة البحرين 28-29 إبريل/نيسان 2001م. كما حددت السيدات العربيات الأول في هذا الاجتماع طبيعة عمل المجموعة القانونية العربية، وهو دراسة التشريعات العربية واقتراح تنقيتها من كافة النصوص التي تتضمن تمييزاً ضد المرأة، والعمل على إزالة الفجوة بين النص القانوني والتطبيق الواقعي (القرار رقم 9)، الاجتماع الأول للمجلس الأعلى للمنظمة ببيروت، 4 مارس/آذار 2004م، وثيقة السياسات العامة لمنظمة المرأة العربية، ص 16).

وإنفاذاً لهذا القرار تشكلت المجموعة القانونية العربية من خبراء في مجال القانون، بواقع ممثل واحد لكل دولة عربية عضوة مشاركة في المجموعة (المرفق رقم 1): أعضاء المجموعة القانونية العربية). ومنذ أول اجتماع للمجموعة القانونية العربية في 14 ديسمبر/كانون أول 2004م⁽²⁾ وضع أعضاؤها مهام المجموعة وخطة عملها.

* انتهى الخبراء من إعداد الدليل في 2010م، ثم انتهت لجنة المراجعة من عملها في 2011م.

(1) يتشكل المجلس الأعلى للمنظمة من السيدات الأول للدول الأعضاء أو من ينوب عنهن.

(2) عقدت المجموعة حتى كتابة هذه السطور ثلاثة عشر اجتماعاً كان آخرهم في 10-11 مايو/أيار 2010م.

مهام المجموعة القانونية العربية:

من أبرز المهام التي حددها ما يلي:

1. دراسة الدساتير والقوانين للدول الأعضاء في المنظمة للوقوف على مدى تحقيقها لمبدأ المساواة بين الجنسين واقتراح التعديلات المناسبة لإزالة ما قد تنطوي عليه من تمييز.
2. دراسة مدى اتفاق التشريعات الوطنية للدول الأعضاء مع أحكام الاتفاقات الدولية والإقليمية المتعلقة بالمرأة.
3. دراسة تحفظات الدول الأعضاء في المنظمة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإبداء الرأي فيها.
4. اقتراح تقنين بعض المسائل لإزالة ما تتعرض له المرأة من تمييز وإجحاف.
5. اقتراح الآليات المناسبة لسد الفجوة بين النصوص القانونية والتطبيق.
6. اقتراح آليات التوعية القانونية بحقوق المرأة وواجباتها في الدول الأعضاء (محضر الاجتماع الأول للمجموعة القانونية العربية، 14 ديسمبر/كانون أول 2004م).

خطة عمل المجموعة القانونية العربية:

لقد ترجم أعضاء المجموعة القانونية العربية هذه المهام إلى خطة عمل واضحة المعالم توالى بنودها، ومن أهمها ما يلي:

أولاً: القيام بدراسة دساتير الدول الأعضاء من حيث كفالتها لمبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات العامة، وكذلك دراسة قوانين الدول الأعضاء، مع الاهتمام بتشكيل قائمة بالقوانين التي ستتم دراستها مرتبة بحسب أولوية أهميتها في حياة المرأة العربية (محضر الاجتماع الأول للمجموعة القانونية العربية، 14 ديسمبر/كانون أول 2004م)، وأيضاً دراسة تحفظات الدول الأعضاء على اتفاقية منع جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتحليل أسباب تلك التحفظات (محضر الاجتماع الثامن للمجموعة القانونية العربية، 24-25 أبريل/نيسان 2007م)، ودراسة اتفاقية منع الاتجار بالبشر فيما يخص علاقتها بالمرأة (محضر الاجتماع العاشر للمجموعة القانونية العربية، 11-12 ديسمبر/كانون أول 2007م). ويستجيب هذا البند للمهام الأولى والثانية والثالثة.

ثانياً: صياغة توصيات تجابه واقع ما تعانيه المرأة من تمييز في القوانين التي تعكف المجموعة القانونية على دراستها، على أن تحرص هذه التوصيات على سد الفجوة بين النصوص وواقع تنفيذها.

وواقع أن أعضاء المجموعة القانونية ارتأوا أن الخطوة الأمثل نحو إنجاز الإصلاح التشريعي لصالح إنصاف المرأة العربية لن تكون بالعمل على وضع تشريعات موحدة تأخذ بها كل الدول العربية؛ حيث استرجعوا محاولة جامعة الدول العربية في هذا الصدد، وهي المحاولة التي لم تكتمل، وكذلك محاولة دول الخليج في نفس الاتجاه، والتي لم تنجح رغم تشابه النسيج المجتمعي لدول المنطقة. ولقد توافق أعضاء المجموعة على أن صياغة توصيات لها سمة العمومية تأخذ بها الدول بما يتواءم مع أنظمتها وأولوياتها هو السبيل الأقوم نحو تحقيق الهدف من إنشاء المجموعة، ويستجيب هذا البند للمهمة الرابعة.

ثالثاً: وضع آلية لتفعيل توصيات المجموعة القانونية العربية؛ حيث تم التوافق على أن الخطوة الأولى نحو إنفاذ التوصيات الصادرة عنها وترجمتها على أرض الواقع هي إعداد "دليل استرشادي" يوضح بأسلوب مبسط الإجراءات التي يمكن أن تسترشد بها الدول العربية الراغبة في إنفاذ توصيات المجموعة القانونية العربية بالكيفية التي تتناسب مع أولوياتها وأنظمتها (محضر الاجتماع التاسع للمجموعة القانونية العربية، 4-5 سبتمبر/أيلول 2007م)، ويستجيب هذا البند للمهمتين الخامسة والسادسة.

ونشير هنا إلى أن ما أسهم في إحكام هذه التوصيات هو أن أعضاء المجموعة القانونية يتمتعون بخبرات جمعت بين المعرفة النظرية والواقع العملي والإطلاع والمعرفة بأوجه القصور والثغرات في التشريعات بحكم المهن والوظائف التي يشغلونها؛ فمنهم القاضية، والبرلمانية، والمحامية، والمشتغلون في المجال القانوني والأكاديمي.

آلية عمل المجموعة القانونية العربية:

اعتمدت المجموعة القانونية العربية لإنفاذ خطة عملها على ثلاثة أبعاد متوازية:
من **الجانب الأول** درس كل عضو من أعضاء المجموعة دستور⁽³⁾ دولته وقوانينها، وضمّن كل عضو نتيجة ما درسه في ورقة عمل مفصلة عرض فيها وضع المرأة في دستور دولته وفي كل قانون من القوانين التي كان يتم تكليف أعضاء المجموعة بدراستها. وفي كل اجتماع للمجموعة مخصص لمناقشة قانون ما، كان يتم تداول أوراق العمل التي أعدها أعضاء المجموعة بين الأعضاء، ثم يقوم كل عضو بعرض لمحتوى ورقته، حيث تدور مناقشات مستفيضة بين أعضاء المجموعة حول وضع المرأة في كل قانون من قوانين الدول العربية الأعضاء (المرفق رقم (2)، قائمة بالدساتير والقوانين وأفرعها التي تمت دراسة وضع المرأة فيها)*.

* يمكنكم الإطلاع على الرابط الإلكتروني التالي: <http://www.arabwomenlaw.com/Intro.aspx>

(3) أثبتت دراسات أعضاء المجموعة القانونية العربية أن كافة الدساتير العربية قد كفلت مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات العامة (محضر الاجتماع الثاني للمجموعة القانونية العربية، 29-30 مارس/آذار 2005م).

من **جانب ثانٍ** حرص أعضاء المجموعة القانونية على أن ينتهي كل اجتماع لهم تناقش فيه الدراسات المقدمة منهم حول وضع المرأة في دساتير دولهم وقوانينها إلى مجموعة من التوصيات بعضها عام وبعضها الآخر خاص يخص كل فرع من أفرع القانون محل المناقشة (المرفق رقم (3)، قائمة بتوصيات المجموعة القانونية العربية). ولقد استهلك هذا الجهد البحثي من أعضاء المجموعة القانونية قرابة العامين.

واهتم أعضاء المجموعة القانونية العربية بأن تعمل هذه التوصيات على تحقيق الإنصاف للمرأة العربية من خلال اقتراحها تعديلات على بعض القوانين التي تميز ضد المرأة، واستحدثتها نصوصاً أكثر حماية للمرأة، واقتراحها إجراءات لسد الفجوة بين النص التشريعي والتطبيق العملي له.

ونظراً للتباين بين الدول العربية فيما يتعلق بمستوى الحقوق الممنوحة للمرأة في قوانينها؛ فقد حرص أعضاء المجموعة القانونية العربية على تأكيد أن التوصيات الصادرة عن المجموعة إنما تعبر عن الحد الأدنى من الأحكام الواجب الأخذ بها، ولا يجوز أن تمس ما تنص عليه تشريعات بعض الدول الأعضاء من حقوق أعلى للمرأة (محضر الاجتماع الرابع للمجموعة القانونية العربية، 2-3 يناير/كانون ثاني 2006م).

ومن الجدير بالذكر أن السيدات الأول للدول الأعضاء بالمنظمة قد قمن باعتماد التوصيات الصادرة عن المجموعة القانونية العربية فيما يتعلق بالقوانين التي درستها المجموعة، وكذلك توصياتها فيما يتعلق بتحفظات الدول الأعضاء على اتفاقية منع أشكال التمييز ضد المرأة، (راجع القرار رقم (6) بشأن اعتماد توصيات المجموعة القانونية العربية، الصادرة عن الاجتماع الثالث للمجلس الأعلى للمنظمة، أبو ظبي 27 مايو/أيار 2007م، والقرار رقم (6) بشأن متابعة تنفيذ توصيات المجموعة القانونية العربية واعتماد توصياتها الخاصة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الصادر عن الاجتماع الرابع للمجلس الأعلى للمنظمة، تونس، 25 يونيو/حزيران 2009م).

من **جانب ثالث** أمن أعضاء المجموعة القانونية العربية أنه من المهم أن يتم نقل التوصيات الصادرة عنهم من المستوى النظري إلى مستوى التطبيق العملي. واعتبروا أن اعتماد السيدات الأول لتوصيات المجموعة القانونية العربية قد فرض عليهم مسؤولية التوصل إلى آلية لتفعيل هذه التوصيات؛ وعليه، وبدءاً من اجتماعهم الخامس في 3-4 ابريل/نيسان 2006م انخرطوا في مناقشات تهدف إلى إيجاد هذه الآلية لتفعيل توصيات المجموعة القانونية العربية، على أن ترفع للاعتماد من السيدات العربيات الأول إعمالاً للقرار رقم (4)، الصادر عن الاجتماع العادي الثالث للمجلس التنفيذي للمنظمة بتاريخ 31 يناير/كانون ثاني - 1 فبراير/شباط 2006م.

وتتلخص الآلية التي توصلت إليها المجموعة القانونية العربية لتفعيل توصياتها - والمعتمدة بالقرار رقم (6) بشأن اعتماد توصيات المجموعة القانونية العربية، والصادر عن الاجتماع الثالث للمجلس الأعلى للمنظمة - أبو ظبي، 27 مايو/أيار 2007م- في التالي:

1. يعتمد المجلس الأعلى للمنظمة توصيات المجموعة القانونية العربية المرفوعة إليه من المجلس التنفيذي بعد موافقة المجلس التنفيذي عليها.
2. تقوم السيدات الأول عضوات المجلس الأعلى للمنظمة بمتابعة ومراقبة تنفيذ التوصيات التي قمن باعتمادها بحسب الآليات المعتمدة في دولهن.
3. تعد المجموعة القانونية العربية تقارير متابعة وتقييم عن مدى تنفيذ الدول الأعضاء للتوصيات الصادرة عن المجموعة، والمعتمدة من المجلس الأعلى، وترفع هذه التقارير للإدارة العامة لتقوم بدورها بعرضها على المجلس التنفيذي مشفوعةً بمقترحات لتفعيل التوصيات.
4. يرفع المجلس التنفيذي المقترحات الخاصة بتنفيذ توصيات المجموعة القانونية العربية، والمبنية على تقارير المتابعة والتقييم التي تقدمت بها المجموعة، للعرض على المجلس الأعلى للاعتماد.

تفعيل آلية تنفيذ توصيات المجموعة القانونية العربية:

من أجل تفعيل هذه الآلية المعتمدة من المجلس الأعلى للمنظمة؛ قام أعضاء المجموعة القانونية بالعمل على محورين:

المحور الأول: إصدار تقارير متابعة وتقييم للواقع التشريعي العربي فيما يتعلق بالمرأة، حيث قام كل عضو من أعضاء المجموعة القانونية بكتابة تقرير متابعة وتقييم لمدى تنفيذ توصيات المجموعة القانونية داخل دولته؛ ومن ثم تم تكليف أحد الخبراء القانونيين بكتابة تقرير إقليمي عن حالة تنفيذ توصيات المجموعة القانونية، يركز على التقارير القطرية التي أعدها أعضاء المجموعة القانونية كل عن دولته؛ ليساعد في الإحاطة بمدى التطور الإقليمي في تنفيذ توصيات المجموعة القانونية العربية، والمعتمدة من المجلس الأعلى للمنظمة.

المحور الثاني: إعداد دليل استرشادي تستأنس به الدول الأعضاء في سعيها نحو سد الفجوة بين النصوص التشريعية وواقع تطبيقها بما يساعد على النهوض بالواقع القانوني للمرأة العربية، وذلك من خلال تضمينه الإجراءات والآليات التي تيسر على الدول العربية إنفاذ توصيات المجموعة القانونية العربية المعتمدة من السيدات الأول وبالكيفية التي تتناسب مع أنظمتها (محضر الاجتماع التاسع للمجموعة القانونية العربية، 4-5 سبتمبر/أيلول 2007م).

وفي خطوة أولى نحو إعداد هذا الدليل قام أعضاء المجموعة القانونية العربية في اجتماعهم التاسع (4-5 سبتمبر/أيلول 2007م) باستعراض كافة التوصيات الصادرة عن المجموعة حتى تاريخه وترتيبها من حيث أولوية الأهمية بالنسبة للمرأة، مسترشدين في ذلك بنتائج مشروع الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة في مجالات الاقتصاد والإعلام والصحة، وهو المشروع المرحلي الذي تتبناه المنظمة منذ نهاية عام 2004م.

وجاء سلم أولويات توصيات المجموعة القانونية على النحو التالي:

الأولويات (1):

1- قانون الأحوال الشخصية.

2- قانون العقوبات.

3- قانون أصول المحاكمات الجنائية.

4- قانون الجنسية.

5- قانون المشاركة السياسية.

الأولويات (2):

1- قانون العمل.

2- قانون التأمين الاجتماعي/ الضمان الاجتماعي.

3- قانون الأحداث (الطفل).

الأولويات (3):

1- قانون السجون.

2- قانون التعليم.

وفي اجتماعهم العاشر، وبعد مداورات مستفيضة عن الشكل الأمثل الواجب أن يظهر به الدليل الاسترشادي، قرر أعضاء المجموعة القانونية أن يتكون الدليل الاسترشادي من دليلين أحدهما موضوعي والآخر إجرائي، كما توافق أعضاء المجموعة على أن يقوم بكتابة الدليل الموضوعي فريق عمل يُختار من بين أعضاء المجموعة القانونية، في حين يكلف بكتابة الدليل الإجرائي فريق من الباحثين المتخصصين في إعداد الأدلة الإجرائية.

وعلى مدار الأعوام الثلاثة المنصرمة*، دار العمل بجد واجتهاد في الدليل الاسترشادي بشقيه، فبالإضافة إلى العمل البحثي الفردي الذي قام به كل عضو في فريق إعداد الدليل، فإن أعضاء كل فريق عمل كانوا يلتقون بانتظام لتنسيق عمل فريقهم، فضلاً عن أن فريق عمل الدليلين الموضوعي والإجرائي قد التقيا في ست اجتماعات تشاورية مشتركة للخروج بالدليل في الصورة المتجانسة التي بين يدي القارئ.

وإذا كان الذين قاموا على العمل البحثي وكتابة الدليل وتحريره هم بعض من أعضاء المجموعة القانونية العربية، إلا أنني اعتبر أن هذا الدليل هو نتاج عمل جماعي شارك فيه كل أعضاء المجموعة القانونية، حيث إنهم قاموا جميعهم بقراءة أكثر من مسودة للدليل بشقيه، وكل مسودة كانت تأتي أكثر تجويداً من السابقة عليها كنتيجة مباشرة للمناقشات التي دارت في الاجتماعات الثلاثة التي عقدتها المجموعة القانونية خصيصاً لمناقشة مسودات الدليل وإبداء الملاحظات عليها من قبل أعضاء المجموعة، وذلك بعد قيامهم بقراءة مستفيضة للمسودة قبل حضورهم الاجتماع ومقارنتها بالمسودة السابقة.

وفي الختام، أرجو أن تجد الجهات المسؤولة في الدول الأعضاء بالمنظمة في هذا الدليل مرشداً عملياً لإنفاذ توصيات المجموعة القانونية العربية المعتمدة من السيدات الأول، والتي تهدف إلى تصحيح البنية التشريعية العربية لصالح تحقيق العدل والإنصاف للمرأة بوصفها كياناً قانونياً كامل الأهلية والمواطنة.

لولوة صالح العوضي

رئيسة المجموعة القانونية العربية

* انتهى الخبراء من إعداد الدليل في 2010م، ثم انتهت لجنة المراجعة من عملها في 2011م.

مقدمة

انطلاقاً من الأهداف والمهام المناطة بأعضاء المجموعة القانونية العربية، عكفت هذه المجموعة على دراسة الدساتير والقوانين واللوائح والأنظمة للدول الأعضاء في المنظمة للوقوف على مدى تحقيقها لمبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات العامة، ومدى اتفاقها مع أحكام الشريعة الإسلامية القائمة على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، وأحكام الاتفاقيات الدولية والإقليمية المتعلقة بالمرأة.

وقد توصلت المجموعة إلى أن دساتير الدول العربية لا تتضمن أية نصوص تمييزية بين الرجل والمرأة، في حين أن العديد من التشريعات العربية تتضمن نصوصاً تمييزية في مجال كفالة حقوق المرأة وتمكينها اجتماعياً واقتصادياً وقانونياً وسياسياً. فضلاً عن أن بعض الدول تشريعاتها أفضل من واقعها، وبعضها واقعها أفضل من تشريعاتها، وأن بعض التشريعات لا تنفذ، أو لا يتم تطبيقها التطبيق الصحيح للنصوص القانونية على أرض الواقع، ولم تكن لها آلية متابعة لتنفيذها؛ مما كان له بالغ الأثر في تعميق عدم المساواة بين الرجل والمرأة.

وقد خلصت المجموعة القانونية من دراستها إلى وضع توصيات بهدف تحسين الوضع القانوني للمرأة من الناحية التشريعية والعملية. ومما لاشك فيه أن تحقيق المساواة أمام القانون بين المرأة والرجل هو مبدأ عام تنعكس آثاره الإيجابية على المرأة بصفة خاصة، كما تنعكس على أسرتها وعلى المجتمع بصفة عامة. وقد تم إعداد دليل استرشادي كان الهدف منه وضع التوصيات موضع التنفيذ والتطبيق. ويتكون الدليل الاسترشادي من أربعة مجلدات ذات قسمين: موضوعي وإجرائي، وقد تم توزيعها كالآتي:

- **المجلد الأول:** خاص بالتوصيات المتعلقة بقانون الأحوال الشخصية.

- **المجلد الثاني:** خاص بالتوصيات المتعلقة بقوانين (الإثبات/المشاركة السياسية/الجنسية).

- **المجلد الثالث:** خاص بالتوصيات المتعلقة بقوانين (التعليم/العمل/الضمان الاجتماعي).

- **المجلد الرابع:** خاص بالتوصيات المتعلقة بقوانين (العقوبات/الأحداث/الطفل)/السجون/أصول المحاكمات الجنائية).

تم اعتماد منهجية للدليل الموضوعي تضع للتوصيات أسانيد شرعية وفقهية وتشريعية وأسباباً موجبة، بحيث توضع الأسانيد الشرعية إن وجدت حال احتياج التوصية لذلك؛ حيث توجد بعض التوصيات كالتوصيات المتعلقة بقانون العمل أو التأمين الاجتماعي أو الإثبات لم تنظمها أسانيد شرعية وفقهية، إنما استندت إلى أسانيد تشريعية، سواء كانت دساتير وطنية أو اتفاقيات أو مواثيق دولية أو إقليمية. وتم بيان الأسباب الموجبة لكل توصية على حدة انطلاقاً من الوضع القانوني للمرأة في التشريعات الوطنية وما هو موجود ومطبق على أرض الواقع.

أما الدليل الإجرائي فقد انتهج نهجاً يوضح ببياناً لمضمون التوصية من شأنه أن يكمل الأسباب الموجبة للأخذ بالتوصية التي أوردتها الدليل الموضوعي، كما تضمن الدليل اقتراحاً لعدد من البحوث والدراسات التي يمكن الاختيار منها بحسب حاجة كل دولة لها؛ وذلك للاسترشاد بها لإنفاذ التوصية؛ وذلك بهدف الاستناد إلى ما خلص منها من نتائج لبيان الحاجة للتدخل التشريعي، وكذلك الإجراءات التشريعية الواجبة لتفعيل التوصية، ثم يبين الدليل الإجراءات التنفيذية والتنظيمية، وبيّن وسائل تنفيذ التوصية، وأخيراً بيّن الجهات المسؤولة عن تنفيذ كل ما سبق.

لا يقتصر الهدف من إصدار الدليل الإجرائي على بيان الإجراءات والدراسات والجهات المسؤولة عن تنفيذ التوصية من الناحية الإجرائية، بل يرمى إلى تفعيل التوصيات الموضوعية ووضعها حيز التنفيذ من خلال الآليات المقترحة وأساليب التوعية والإعلام بهدف تحقيق العدالة والمساواة القانونية بين الرجل والمرأة.

ومما تجدر الإشارة إليه أن التجارب والأمثلة التوضيحية التي تضمنها الدليل الإجرائي قد تم عرضها من واقع تجارب داعمة للتوصية يمكن الاحتذاء بها. وقد تم تزويد معدي الدليل الإجرائي بها من خلال ما قدمه أعضاء الدول في المجموعة. كما يجدر التنويه إلى أن بعض التوصيات المدرجة في الدليل الموضوعي تتطلب إجراءات تشريعية فقط؛ لذلك لم يتناولها الدليل الإجرائي.

إن الأخذ بهذه التوصيات وإنفاذها وتطبيقها يتطلب تعاون السلطات الدستورية في الدول الأعضاء: التنفيذية، التشريعية، القضائية، والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة والأسرة والطفولة، كما يتطلب مشاركة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني المعنية التي تعد ناشطة في مجتمعاتنا العربية، وتعمل على تضافر جهودها مع المؤسسات الرسمية من أجل دعم المرأة وتمكينها في مجتمعاتنا العربية بكافة المجالات.

إن تنفيذ بعض التوصيات الصادرة عن المنظمة وتفعيلها يتطلب توفير موارد مالية؛ حيث يتعين على الدول أن تبذل قصارى الجهد لذلك ولو تدريجياً، مع الأخذ بمبدأ الشراكة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني.

ومهما تكن الحال إلا أنّ الواقع الفعلي للقيادات السياسية في دولنا العربية - والذي يعبر عن تقدّم القرار السياسي على القرار المجتمعي - يجعلنا نستبشر خيراً؛ فالقيادات السياسية لدولنا كانت هي المحرك الدافع لتغيير واقع النساء العربيات واتخاذ المبادرات والخطوات الأولى للنهوض بها، ومنها إنشاء منظمة المرأة العربية، وإسناد مهمة النهوض بالمرأة العربية للسيدات الأول للدول الأعضاء، واللاتي لهن الفضل من بعد الله عز وجل في إخراج هذا الدليل.

ونحن نضع هذا الدليل في **مجلده الثالث** المشتمل على التوصيات المتعلقة بقوانين التعليم والعمل والتأمين الاجتماعي بما تضمنه من توصيات موضوعية وإجرائية بين أيدي أصحاب السلطة والقرار وكافة السلطات في الدولة بأنواعها ليكون بمثابة دليل للاسترشاد به في اتخاذ كافة الإجراءات التشريعية والتنفيذية اللازمة لإحداث التغييرات المنشودة في مجتمعاتنا العربية وتنميتها، تلك التغييرات التي لها علاقة بتنظيم الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لهذه المجتمعات بصفة عامة وللمرأة العربية بصفة خاصة.

التوصيات المتعلقة بقانون التعليم

التوصيات العامة:

- 1- إعادة النظر في المناهج التعليمية وتطوير الطرق ووسائل التعليم بما يحقق جودة التعليم وتكوين فكري نقدي عند الطلاب لتنمية المواهب الإبداعية.
- 2- التدريب والتأهيل المستمر للقائمين بالعملية التعليمية.
- 3- إدراج مفاهيم حقوق الإنسان ضمن المناهج في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعليم.
- 4- زيادة الموازنات الخاصة بالعملية التعليمية.

التوصيات الخاصة:

- 1- مراعاة مفهوم النوع الاجتماعي عند وضع الميزانيات الخاصة بالتعليم.
- 2- التشجيع على إنشاء قسم للدراسات العليا المتخصصة بقضايا المرأة في الجامعات الوطنية.
- 3- اتخاذ التدابير والإجراءات لتفعيل إلزامية ومجانية التعليم في الدول الأعضاء خصوصاً بالنسبة للإناث.
- 4- تغيير الصورة النمطية للمرأة في المناهج التعليمية وتضمينها مفاهيم حقوق المرأة والمساواة الفعلية بين الجنسين.
- 5- تقرير التعليم الصناعي والتقني للفتيات في الدول التي لا يوجد فيها.
- 6- مراعاة احتياجات المرأة من ذوى الاحتياجات الخاصة للوصول إلى حقها في التعليم.

الدليل الموضوعي
للنوصيات المتعلقة بقانون التعليم

التوصيات العامة

التوصية العامة رقم (1) : إعادة النظر في المناهج التعليمية وتطوير الطرق ووسائل التعليم بما يحقق جودة التعليم وتكوين فكري نقدي عند الطلاب لتنمية المواهب الإبداعية.

الأسانيد التشريعية:

- تُجمع دساتير الدول العربية على التأكيد على أن التعليم حق لكل مواطن، ويتناول بعضها هذا الحق بشيء من التفصيل.
- تؤكد المادة رقم (26) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن (لكل فرد حق المشاركة في الحياة الثقافية، وحق التمتع بالأعمال الأدبية والفنية، وتوفير الفرص له لتنمية ملكاته الفنية والفكرية والإبداعية).
- وفي السياق عينه، تؤكد المادة رقم (26)/الفقرة رقم (1) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن (لكل شخص الحق في التعلم)، وتضيف المادة رقم (26)/الفقرة رقم (2) أنه (يجب أن تهدف التربية إلى إنماء شخصية الإنسان إنماء كاملاً، وإلى تعزيز احترام الإنسان والحريات الأساسية...). أما المادة رقم (27) فتعلن في فقرتها الأولى أن (لكل فرد الحق في أن يشترك اشتراكاً حراً في حياة المجتمع الثقافي وفي الاستمتاع بالفنون والإسهام في التقدم العلمي والاستفادة من نتائجه).
- وفي الشريعة الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الملحقه بالإعلان العالمي، جاء في المادة رقم (13)/الفقرة رقم (1) أن الدول الأطراف تقرّ (بحق كل فرد في الثقافة. وهي تتفق على أن توجه الثقافة نحو التنمية الشاملة للشخصية الإنسانية...). وللوصول إلى تحقيق كلي لهذا الحق؛ تقرّ الدول الأطراف بموجب المادة رقم (13)/الفقرة رقم (2/هـ) ب (وجوب متابعة تطوير النظام المدرسي على كافة المستويات بنشاط، وإنشاء نظام مناسب للمنح التعليمية، وتحسين الأحوال المادية للهيئة التعليمية بصورة مستمرة).
- وقد أكدت المادة رقم (13)/الفقرة رقم (1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على هذا التوجّه، فجاء فيها أن الدول الأطراف تعترف (بحق كل إنسان في التربية والتعليم، وتتفق على وجوب توجيه التربية والتعليم إلى إنماء الشخصية الإنسانية... وتتفق كذلك على وجوب استهداف التربية والتعليم تمكين جميع الأشخاص من الاشتراك الفعّال في مجتمع حر). وبموجب المادة رقم (15) من العهد تعترف الدول الأطراف (بحق كل إنسان في أن يشارك في الحياة الثقافية، وأن يتمتع بفوائد التقدم العلمي، وهي تتعهد باحترام حرية البحث العلمي والنشاط الخلاق).
- أمّا اتفاقية حقوق الطفل، فقد جاء في المادة رقم (29)/الفقرة رقم (1/أ) منها أن الدول الأطراف توافق على (أن يكون تعليم الطفل موجّهًا نحو تنمية شخصية الطفل ومواهبه وقدراته العقلية والبدنية إلى أقصى إمكاناتها).

الأسباب الموجبة:

• تُجمع التقارير والدراسات على أن المنطقة العربية حققت الكثير من التقدم والإنجازات في مجال التعليم، وأن الدول العربية - وبخاصة الدول الخليجية- نجحت في زيادة نسبة التحاق البنات بالتعليم؛ مما عمل على تضيق الفجوات بين الجنسين، فزادت أعداد الفتيات الملتحقات بالتعليم الجامعي، إلا أنه توجد فجوات بين ما تنتجه الأنظمة التعليمية وبين ما تحتاجه المنطقة في عالم تتزايد فيه درجة المنافسة.

في هذا الإطار، خلص تقرير للبنك الدولي (تقرير التنمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا) إلى وجوب أن تسلك الأنظمة التعليمية في المنطقة مسارًا جديدًا للإصلاح، يقوم أولاً على التركيز على الحوافز والمساءلة، ويهدف ثانياً إلى سد الفجوة بين ما يحمله الخريجون من علم وثقافة وبين الطلب الداخلي والخارجي على الأيدي العاملة⁽¹⁾. لكن التقرير يفيد أيضاً أن لدى بعض الدول العربية نظاماً تعليمياً قيماً، وأن الدول المعنية قطعت أبعد شوط في مجال التدريس المتمحور حول الطلاب⁽²⁾.

• إلا أن الحاجة إلى تطوير التربية والتعليم في الوطن العربي تبقى قائمة، وهي من أهم الأولويات. وقد أعدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ألكسو) خطة لذلك تم اعتمادها في المؤتمر الاستثنائي للمنظمة الذي عُقد في تونس في تموز/ يولية 2007م.

• إن الانتقال في مناهج التعليم من مجرد الحفظ والتلقين إلى تنمية الإبداع لدى التلميذ بحيث تمنح الدول العربية أبناءها تعليماً ذا نوعية وجودة عالية وإغناء المناهج التعليمية بمواد وأنشطة تنمي الجوانب الفنيّة والقيميّة لدى التلميذ، كل هذا من شأنه إذا ما رافقته إعادة نظر بأساليب التعليم وطرقه أن يسهم في تنمية الفكر النقدي والعمل الإبداعي لدى الطالب والتمرس بحمل المسؤولية وإنتاج المعرفة بدلاً من استهلاكها، وهو السبيل إلى بناء المستقبل ومواجهة التحديات. وتجدر الإشارة إلى أنه في عام 2002م أقرت الجمعية العمومية للأمم المتحدة عقد الأمم المتحدة للتربية من أجل التنمية المستدامة (2005م-2014م)، وقد اعتمد الخبراء المعنيون بالتربية والتعليم تعريفاً مختصراً للتربية من أجل التنمية المستدامة، هو(اكتساب المعرفة والقيم والمهارات التي تحقق توازناً بين الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للتنمية وممارستها، ومراعاة النمو والتقدم للفرد والمجتمع في الحياة).

(1) البنك الدولي، تقرير التنمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بعنوان: الطريق غير المسلوک، إصلاح التعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ملخص تنفيذي، 2007م، الصفحة رقم (2)، يراجع أيضاً تقرير اليونسكو لرصد التعليم للجميع لعام 2010م.

(2) البنك الدولي، تقرير التنمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا المذكور أعلاه، الصفحة رقم (17) من الملخص التنفيذي.

التوصية العامة رقم (2): التدريب والتأهيل المستمر للقائمين بالعملية التعليمية.

الأسانيد التشريعية:

- إن تأكيد دساتير الدول العربية والمواثيق الإقليمية والدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية على مسؤولية الدولة في تأمين الحق في التعليم بجميع مستلزماته هو الأساس الذي يلزم الدولة بموجب تدريب القائمين بالعملية التعليمية وتأهيلهم.
- أما التدريب المهني، فقد تناولته الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977م، التي جاء فيها أن (إتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهني المناسبين له طوال فترة الإعداد لحياته العملية وبعدها) هي من المبادئ التي تحكم تنفيذ سياسة التوجيه والتدريب المهني.
- على الصعيد الدولي، جاء في المادة رقم (4) من اتفاقية العمل الدولية رقم (142) بشأن التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية أن (على كل دولة عضو أن توسّع نظم التدريب المهني لديها، وأن تعدّها لها وتنسّقها لمواجهة احتياجات التدريب المهني طيلة الحياة لدى الشباب والكبار في كل قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي وعلى كل مستويات المهارة والمسؤولية).
- وعملاً بإعلان ومنهاج عمل بيجين، يتعيّن على الحكومات والسلطات التعليمية (وضع برامج ومواد تدريبية للمدرسين والمربين تذكي الوعي بدورهم في عملية التعليم...⁽³⁾).

الأسباب الموجبة:

- إن النهوض بعملية الإصلاح التعليمي يتطلّب توافر عناصر عدّة، ومن أهمها التأهيل التربوي للمعلمين، وبخاصة في مجال التعامل مع التلاميذ، واستعدادهم الدائم لمواكبة المستجدات، ومهاراتهم في استخدام أساليب وتقنيات التعليم الحديثة.
- إن عملية إعداد هيئة تعليمية على درجة عالية من الكفاءة وتأمين التدريب المستمر لها هي مسألة بالغة الأهمية؛ لأنه بقدر ما ينمي المعلم مهاراته الشخصية بصورة مستمرة يصبح أكثر قدرة على الإسهام في إنجاح العملية التعليمية. فالمعلم هو المحور الرئيس وصورته ترتسم دائماً في إطار من السموّ المثالي؛ لذلك لا يكفي أن يكون قد تلقى علومًا ما فقط، بل يجب أن يعتبر ذاته في حالة تثقيف مستمرّ، وأن يطورّ مهاراته وأسابيه، بحيث يكون قادراً على أن يساعد التلميذ على اكتشاف مواهبه وإمكانياته الذاتية وتطويرها.

(3) الأمم المتحدة، إعلان ومنهاج عمل بيجين مع الإعلان السياسي والوثيقة الختامية لمؤتمر بيجين بعد خمس سنوات، الهدف الاستراتيجي رقم (باء-4)، الفقرة رقم (83/ج)، الصفحة رقم (67).

• إلا أن هذا الوعي بأهمية التدريب والتأهيل المستمر للفائمين بالعملية التعليمية لا يلقى دائما الترجمة المطلوبة، ومؤخرًا أظهرت دراسة مسحية أجرتها منظمة المرأة العربية للبرامج والمشروعات والأنشطة الموجهة للنهوض بالمرأة في مجال التعليم، أن إحدى الفجوات تكمن في محدودية مشروعات تأهيل المعلمين والمعلمات، وأنه حيث توجد هذه المشروعات فهي تواجه صعوبات في استمرار الاهتمام بالمعلمين ومراجعة أوضاعهم المهنية والوظيفية وتدريبهم بشكل مستمر؛ لذلك لابد من إيلاء مسألة التدريب والتأهيل المستمر للهيئات التعليمية كل الأهمية؛ لما لهذه المسألة من بالغ الأثر في إنجاح العملية التعليمية ومساعدة التلاميذ في بناء شخصياتهم.

التوصية العامة رقم (3): إدراج مفاهيم حقوق الإنسان ضمن المناهج في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعليم.

الأسانيد التشريعية:

- تلتقي دساتير الدول العربية على الالتزام بحقوق الإنسان والحريات الأساسية.
- وقد أكدت المادة رقم (35) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن (للمواطنين الحق في الحياة في مناخ فكري وثقافي يعتز بالقومية العربية، ويقَدِّس حقوق الإنسان، ويرفض التفرقة العنصرية والدينية وغير ذلك من أنواع التفرقة، ويدعم التعاون الدولي وقضية السلام العالمي).
- أمّا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان -وبعد أن ركّز في ديباجته على أن (للإدراك العام لهذه الحقوق والحريات الأهمية الكبرى للوفاء التام بتعهد الدول الأعضاء بضمان أطراد مراعاة هذه الحقوق والحريات واحترامها)- فقد خلّص في الفقرة الأخيرة من الديباجة إلى المناداة بأن الإعلان العالمي هو (المستوى المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم حتى يسعى كل فرد وهيئة في المجتمع، واضعين على الدوام هذا الإعلان نصب أعينهم، إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحريات عن طريق التعليم والتربية).
- كما جاء في المادة رقم (10)/الفقرة (ج) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أن على الدول الأطراف أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة، (القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله).
- ويدعو إعلان ومنهاج عمل بيجين الحكومات إلى تعزيز تدريس حقوق الإنسان في البرامج التعليمية⁽⁴⁾.

(4) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور أعلاه، الهدف الاستراتيجي رقم (لام-4)، الفقرة رقم (279/ج)، الصفحة رقم (191).

• وفي السياق ذاته تؤكد المادة رقم (29)/الفقرة رقم (1/ب) من اتفاقية حقوق الطفل على (التزام وموافقة الدول الأطراف على أن يكون تعليم الطفل موجّهًا نحو...تنمية احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية والمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة).

الأسباب الموجبة:

• إن التزام الدول بالصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان ينطوي على تعهد من جانبها بأن تضمن تلك الحقوق، وتتخذ الخطوات والتدابير التي تكفل التحقيق التام لها؛ إذ إن احترام حقوق الإنسان والكرامة الإنسانية يشكّل - بحسب ما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - (أساس الحرية والعدالة والسلام في العالم).

• إلا أن احترام هذه الحقوق يفترض أولاً معرفتها وإدراكها؛ وبالتالي نشرها على كل المستويات بين الشعوب والأفراد؛ لذلك يجب تنشئة الأجيال على القيم الإنسانية، أي أن يتدرب الأولاد والشباب على معرفة حقوقهم وواجباتهم على أساس مفاهيم حقوق الإنسان، فثقافة الحرية والعدالة والمساواة والمواطنة تُكتسب بالدرجة الأولى وبشكل أساسي من حيث ينشأ الإنسان، أي في المنزل والمدرسة؛ لذلك بدأت بعض الدول العربية بتنفيذ خطة للنهوض التربوي، كما أن هناك جهودًا تُبذل لتطوير المناهج التعليمية بما يتلاءم ومبادئ حقوق الإنسان، إلا أن هذه الجهود لم تُثمر حتى الآن تعديلًا جذريًا في قواعد الثقافة المدنية أو تغييرًا بارزًا في الأنماط والمفاهيم المناقضة لمبادئ حقوق الإنسان؛ مما يجعل من الضروري إدراج مفاهيم حقوق الإنسان ضمن المناهج في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعليم. فهذه المفاهيم هي التي تشكّل حجر الزاوية في بناء علاقات متينة ومنسجمة بين الجماعات والمجتمعات. والتربية المبنية على حقوق الإنسان تُكسب النشء مبادئ الاحترام والخدمة والعدالة والحرية والمحبة والسلام؛ مما يسهم في بناء مجتمعات قائمة على قيم الأخلاق واحترام الآخرين.

التوصية العامة رقم (4): زيادة الموازنات الخاصة بالعملية التعليمية.

الأسانيد التشريعية:

• تؤكد جميع دساتير الدول العربية على مسؤولية الدولة ودورها في توفير التعليم للجميع دون أي تمييز.

• وتؤكد المواثيق الإقليمية والدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية على واجب الدولة في أن تؤمّن الظروف المناسبة لإتاحة تمتّع كل إنسان بهذه الحقوق والحريات.

• وقد جاءت المادة رقم (4) من اتفاقية حقوق الطفل بنص صريح يترتب بموجبه على الدول الأطراف ليس فقط أن تتخذ كل التدابير التشريعية والإدارية وغيرها من التدابير الملائمة لإعمال الحقوق المعترف بها في الاتفاقية، والحق في التعليم هو واحد منها، بل أن (تتخذ الدول الأطراف هذه التدابير إلى أقصى حدود مواردها المتاحة، وحيثما يلزم، في إطار التعاون الدولي).

• كذلك يدعو إعلان ومنهاج عمل بيجين إلى (تأمين الموارد اللازمة في الميزانية للقطاع التعليمي، مع مراعاة تخصيص الأموال داخل هذا القطاع لتأمين مزيد من الأموال للتعليم الأساسي، حسب الاقتضاء)⁽⁵⁾.

الأسباب الموجبة:

• ما زالت الحكومات في الدول العربية هي التي تقوم بدور مقدم الخدمة في بعض المجالات المعيّنة، ومنها مجال التعليم، وهذا ما أكدته خبرة الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية التي أجرتها منظمة المرأة العربية للبرامج والمشروعات والأنشطة، حيث تبيّن (أن مشروعات محور الأمية - خاصة الأبجدية- والمشروعات الموجهة لمشكلة التسرب من التعليم ممولة من جانب الحكومة، ولا يستثنى من ذلك حتى الدول التي تستقطب التمويل الدولي بكثافة)⁽⁶⁾.

• كما تؤكد نتائج الدراسات المسحية التي أجرتها منظمة المرأة العربية للبرامج والمشروعات والأنشطة الموجهة للمرأة في مجال التعليم، أن النقص في التمويل كان إحدى نقاط الضعف المحورية في المشروعات التي تناولها المسح⁽⁷⁾.

• وتشير التقارير إلى أنه كلما ارتفعت نسبة الإنفاق على التعليم انخفضت معدلات الأمية وارتفعت نسبة الالتحاق بالمدارس⁽⁸⁾ ورغم ذلك تبقى النتائج محدودة، وهذا ما أشار إليه أيضاً تقرير الأمم المتحدة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2005م، الذي جاء فيه (أنه عام 2002م - وبالرغم من التقدم المعتدل الذي أحرز منذ عام 1990م- لم يكن ما يقارب (20%) من الأطفال في سن الذهاب إلى المدرسة الابتدائية ملتحقين بالمدارس، ولم يكن باستطاعة نحو 44 مليوناً من النساء البالغات اللاتي تجاوزن سن الـ 51 سنة أن يقرأن أو يكتبن)⁽⁹⁾.

(5) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور أعلاه، الهدف الاستراتيجي رقم (باء-5)، الفقرة رقم 84/أ، الصفحة رقم (69).

(6) د.علا أبو زيد، واقع ومستقبل مشروعات نهوض المرأة العربية، خبرة مشروعات الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية، منشورات منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2007م، الصفحة رقم (34).

(7) د.علي ليلة، تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال التعليم، منشورات منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2007م، الصفحة رقم (71).

(8) جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، التقرير العربي الموحد لرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة، إنجازات - تحديات - تطلعات، 1995م-2005م، الصفحة رقم (67 و68 و74). وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2007م-2008م، الجدول رقم (19) // الصفحة رقم (283)، والجدول رقم (12) // الصفحة رقم (258).

(9) الأمم المتحدة، الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية، 2005م، الصفحة رقم (33).

- كما أنه على الرغم من تحسّن نسبة محو الأمية بين الإناث في الدول العربية، فإن هذا التحسّن ترافقه ثغرات كثيرة، يأتي في مقدّمها التفاوت الكبير في النسب بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية.
- ونخلص في ذلك إلى أن التعليم هو أساس التنمية البشرية المستدامة، وأن الإنفاق على العملية التعليمية هو إنفاق من أجل تمكين الإنسان وصيانة حقوقه، وهو إنفاق على الطاقات البشرية التي تعدّ العنصر الأهم بين موارد الشعوب؛ لذلك يتحتّم على الدول العربية زيادة الموازنات المخصصة للتعليم للنهوض بالعملية التعليمية.

التوصية الخاصة رقم (1): مراعاة مفهوم النوع الاجتماعي عند وضع الميزانيات الخاصة بالتعليم.

تعريف النوع الاجتماعي: يشير النوع الاجتماعي إلى الأدوار والمسؤوليات الاجتماعية التي يحددها ويُسندها المجتمع لكل من الرجال والنساء، وهي تختلف من مجتمع إلى آخر ومن عصر إلى آخر مع اختلاف النظم الاجتماعية والثقافية السائدة. وهذه الأدوار الاجتماعية يتعلمها الناس، وهي قابلة للتغيير.

تعريف دمج مفهوم النوع الاجتماعي: يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) عملية دمج النوع الاجتماعي بأنها: (الأخذ بعين الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) في وضع السياسات، وتنفيذ البرامج، والإجراءات الإدارية والمالية والتنظيمية لإحداث عملية تحوّل مؤسسية).

كذلك يعرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة عام 1997م دمج النوع الاجتماعي بأنه "تحليل أثر التشريعات والسياسات والبرامج على المرأة والرجل في جميع المراحل والمستويات، وعملياً يسعى دمج مفهوم النوع الاجتماعي "الجندر" إلى وضع المرأة والرجل واحتياجاتهم كعنصر أساسي في تصميم السياسات والبرامج السياسية، والاقتصادية والاجتماعية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها؛ وبذلك يستفيد كل من المرأة والرجل بشكل متساوٍ، ويتم تحديد إمكانية حصول تمييز يؤدي إلى عدم المساواة، علماً أن الهدف النهائي هو تحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية⁽¹⁰⁾.

الأسانيد التشريعية:

• تؤكد معظم دساتير الدول العربية على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين، وقد أكد على هذا المبدأ أيضاً الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

• على الصعيد الدولي وفي ذات الشأن تعهدت الدول الأطراف بموجب المادة رقم (10) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة باتخاذ جميع التدابير المناسبة لكي تكفل للمرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم. فضلاً عن إشارتها الصريحة إلى تعليم المرأة، تؤكد المادة رقم (10) المذكورة على الحقوق التي كفلها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وبما أن تمتع المرأة بالمساواة القانونية مع الرجل أمر وتحقيق "المساواة الفعلية" أمر آخر؛ فقد أجازت المادة رقم (4) من الاتفاقية للدول الأطراف اتخاذ تدابير إيجابية خاصة ما دام عدم المساواة قائماً.

(10) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، دليل إرشادي لدمج منظور النوع الاجتماعي في المؤسسات، 2005م، الصفحة رقم (8).

• من جهته، يدعو منهاج عمل بيجين الحكومات وكافة الجهات المؤثرة إلى تشجيع اعتماد سياسة فعّالة وواضحة ترمي إلى إدماج رؤية حول النوع الاجتماعي في جميع السياسات والبرامج، بحيث يسبق اتخاذ القرارات تحليل لآثارها على كل من المرأة والرجل.

وقد انتهت الدورة الاستثنائية لمؤتمر بيجين بعد خمس سنوات (دورة عن "المرأة عام 2000م: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين") إلى اعتماد الإعلان الأساسي والوثيقة الختامية بشأن "الإجراءات والمبادرات الأخرى الكفيلة بتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين"، وهما وثيقتان توصيان (بأن تعتمد السياسات والبرامج وعمليات الميزانية منظورًا جنسانيًا)⁽¹¹⁾.

الأسباب الموجبة:

• تُجمع التقارير والأبحاث على أن وضع المرأة العربية شهد تقدمًا واضحًا منذ عام 1990م في مجال التربية، إلا أن معدلات التقدّم تختلف من منطقة إلى أخرى، وأنه بالرغم من ارتفاع معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة لدى المرأة، فإنها ما زالت منخفضة وأدنى من معدلات الرجل. فقد جاء في تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2005م، أنه (وفقًا للمؤشرات الأساسية، تُبدي المنطقة العربية واحدًا من أعلى معدلات أمية الإناث؛ إذ يبلغ معدّل الأمية للإناث النصف، مقارنة بالثلث فقط للذكور، ومن نقص فرصهن في الالتحاق بمراحل التعليم المختلفة، وذلك على الرغم من نجاح الدول العربية -وخصوصًا الدول الخليجية- في زيادة نسبة التحاق البنات بالتعليم)⁽¹²⁾.

• كذلك يتبيّن من الإحصاءات وعمليات المسح التي تمّت بين أعوام 1995م و2005م، والواردة في تقرير التنمية البشرية 2007م-2008م، أن هناك تفاوتًا كبيرًا بين الأقطار العربية فيما يتعلق بنسبة محو الأمية، وأن هوة تبدو واضحة في حجم محو الأمية بين الذكور والإناث لصالح الذكور⁽¹³⁾.

• وقد جاء في الوثيقة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين، أنه في كثير من البلدان تعد الموارد المخصصة للتعليم -وبخاصة للفتيات والنساء- غير كافية، بل زاد تقليصها في بعض الحالات، و(لهذه المخصصات غير الكافية من الموارد أثر سيء طويل الأجل على التنمية البشرية، ولاسيما على تنمية المرأة)⁽¹⁴⁾.

(11) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقًا، الصفحة رقم (2).

(12) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2005م، نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، الصفحة رقم (7).

(13) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2007م-2008م، الجدول رقم (28) الصفحة رقم (316).

(14) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقًا، الهدف الاستراتيجي رقم (باء)، الفقرة رقم (78)، الصفحة رقم (61).

- أن تكون دول عربية شرعت بمراعاة مفهوم النوع الاجتماعي عند وضع الميزانيات الخاصة بالتعليم وتحليلها فهذه بداية إيجابية، تدعو ليس فقط إلى مواصلة وتعميق العملية، بل إلى تعميمها على سائر الدول العربية.
- كما أن إيلاء تعليم الفتيات الحيز الوافر من الاهتمام سيُسهم في تمكينهن من أداء دورهن في بناء مجتمع سليم ومتوازن، ويرفع عنهنّ بعضاً من الغبن اللاحق بهنّ في مجال التربية والتعليم ومحو الأمية. إلا أن الإجراءات والخطط والمشروعات تتطلّب إنفاقاً وتُرتّب التزامات بما يعني وجوب مراعاة مفهوم النوع الاجتماعي عند وضع الميزانيات الخاصة بالتعليم.

التوصية الخاصة رقم (2): التشجيع على إنشاء قسم للدراسات العليا المتخصصة بقضايا المرأة في الجامعات الوطنية.

الأساسيد التشريعية:

- جاء في المادة رقم (13)/الفقرة رقم (1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أن الدول الأطراف تتفق على وجوب توجيه التربية والتعليم إلى إنماء الشخصية الإنسانية تمام الإنماء وتقوية احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتنمية الشعور بالكرامة الإنسانية.
- كذلك جاء في المادة رقم (10)/الفقرة (ج) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أن على الدول الأطراف أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لـ(القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد على تحقيق هذا الهدف، ولاسيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية، وتكييف أساليب التعليم).
- أما مناهج عمل بيجين، فإنه يضع (عدم احترام ما للمرأة من حقوق الإنسان وقصور الترويج لهذه الحقوق وحمايتها) في خانة مجالات الاهتمام الحاسمة؛ مما جعل الوثيقة المتعلقة بتنفيذ إعلان ومناهج عمل بيجين تدعو الحكومات والسلطات التعليمية والمؤسسات الأكاديمية إلى اتّخاذ مجموعة من الإجراءات، من بينها ما يلي:
- (دعم وتطوير الدراسات والأبحاث المتعلقة بكل من الجنسين على جميع مستويات التعليم، وخصوصاً على مستوى الدراسات العليا في المؤسسات الأكاديمية، وتطبيق هذه الدراسات والأبحاث في صوغ المناهج الدراسية، ومن ضمنها المناهج الدراسية الجامعية، والكتب المدرسية، ومعيّنات التدريس، وكذلك في ميدان تدريب المعلمين)⁽¹⁵⁾.

(15) إعلان ومناهج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (باء-4)، الفقرة رقم (83/ز)، الصفحة رقم (67).

- (وضع برامج لتعليم حقوق الإنسان تشمل البعد المتعلق بنوع الجنس، وذلك على جميع مستويات التعليم، ولاسيما بتشجيع مؤسسات التعليم العالي على أن تدرج، خصوصاً في مناهج العلوم القانونية والاجتماعية والسياسية على المستوى الجامعي وعلى مستوى الدراسات العليا، دراسة حقوق المرأة كإنسان كما ترد في اتفاقيات الأمم المتحدة)⁽¹⁶⁾.

- (وضع برنامج شامل للتعليم في مجال حقوق الإنسان لزيادة وعي المرأة بما لها من حقوق الإنسان ووعي الآخرين بتلك الحقوق)⁽¹⁷⁾.

الأسباب الموجبة:

• أظهرت دراسات تناولت تأثير المناهج والمقررات الجامعية المتعلقة بدراسات المرأة على الطلاب أن هذه المناهج والمقررات ساعدت على تغيير الصورة النمطية السلبية عن المرأة، وعلى زيادة ثقة النساء بأنفسهن، فضلاً عن تقديم إطار مفاهيمي جديد للمعلومات والقضايا السائدة. كما تشير إحدى الدراسات إلى أن هناك ندرة في المقررات الجامعية الخاصة بدراسات المرأة، ناهيك عن الدرجات العلمية المتخصصة، سواء على مستوى البكالوريوس أو الدراسات العليا. إلا أنه توجد خمس دول عربية لديها برنامج أو معهد يعطي درجات علمية في دراسات المرأة، وهذه علامة إيجابية يمكن البناء عليها والانتقال منها في عملية إنشاء برامج أو أقسام متخصصة بقضايا المرأة⁽¹⁸⁾.

• إضافة إلى ما سبق تشير البيانات المتوفرة إلى أن النسبة الإجمالية للقيود في التعليم العالي للإناث تفوق مثيلتها للذكور في أكثر من ثلثي الأقطار العربية؛ وينعكس ذلك على مؤشر التكافؤ بين الجنسين لصالح الإناث في هذه الأقطار، واللافت أن مشاركة الإناث في التعليم العالي هي أفضل من مشاركتهن في المراحل التعليمية الأخرى مقارنة بالذكور⁽¹⁹⁾.

• ما زالت المرأة العربية تواجه الكثير من المعوقات الناجمة بشكل أساسي عن مفاهيم وأطر ثقافية معينة تتحمل مؤسسات التعليم بجميع مستوياتها جزءاً كبيراً من واجب العمل على تغييرها؛ لذلك فإن التشجيع على إنشاء قسم للدراسات المتخصصة بقضايا المرأة من شأنه أولاً أن يشجع الباحثين الأكاديميين على الاهتمام بهذه القضايا وتقديم دراسات نوعية بشأنها؛ ومن ثمّ مدّ صانعي القرار بالمعطيات والبيانات التي يمكن أن يستندوا إليها في رسم سياساتهم

(16) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (باء-4)، الفقرة رقم (83/ي)، الصفحة رقم (67).

(17) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (طاء-1)، الفقرة رقم (230/و)، الصفحة رقم (160).

(18) أ.د. سلوى شعراوي جمعة، دراسات المرأة كحقل دراسي في الجامعات العربية، نظرة مستقبلية، ورقة مقدمة إلى منظمة المرأة العربية في إطار دورة تدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي في مناهج البحث، القاهرة، ديسمبر/كانون أول 2007م.

(19) د. منذر واصف المصري، التعليم: مدخل لأمن المرأة، ورقة قُدمت في المؤتمر الثاني لمنظمة المرأة العربية بعنوان "المرأة في مفهوم وقضايا أمن الإنسان: المنظور العربي والدولي"، دولة الإمارات العربية، نوفمبر/تشرين ثاني 2008م.

وتحديد خطط عملهم. هذا فضلاً عن أن الدراسات المتخصصة تؤدي إلى تأهيل طلاب الدراسات العليا ليصبحوا خبراء وأصحاب اختصاص في هذا المجال، قادرين ليس فقط على خلق الوعي بقضايا المرأة، إنما أيضاً على الإسهام في الاستجابة للقضايا المطروحة وتحفيز التغيير.

التوصية الخاصة رقم (3): اتخاذ التدابير والإجراءات لتفعيل إلزامية ومجانية التعليم في الدول الأعضاء خصوصاً بالنسبة للإناث.

الأسانيد التشريعية:

- تنص معظم الدساتير العربية على أن التعليم حق لكل مواطن، وأن على الدولة أن تكفل على الأقل إلزامية التعليم الابتدائي ومجانيته.
- وتؤكد القوانين الوطنية على هذا الحق. ويحمل العديد منها الأهل مسؤولية الالتزام بواجب تعليم الأولاد.
- كذلك تؤكد المادة رقم (34) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن (محو الأمية التزام واجب، والتعليم حق لكل مواطن، على أن يكون الابتدائي منه إلزامياً كحد أدنى وبالمجان، وأن يكون كل من التعليم الثانوي والجامعي ميسوراً للجميع).
- ومن الأهداف التي وردت في البيان العربي لحقوق الأسرة عام (1994م) (السعي لجعل النظام التعليمي إلزامياً في مراحل الأساسية، ومجانياً في جميع مراحل للقادرين على مواصلته من مرحلة ما قبل الدراسة وحتى التعليم العالي، دون تمييز بسبب القدرة الاقتصادية، أو المستوى الاجتماعي، أو الرأي السياسي، أو الجنس).
- وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أكدت المادة رقم (26)/الفقرة رقم (1) على أن (لكل شخص الحق في التعلّم. ويجب أن يكون التعليم في مراحل الأولى والأساسية على الأقل بالمجان، وأن يكون التعليم الأولي إلزامياً...).
- وبموجب المادة رقم (13) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعترف الدول الأطراف بأن تأمين التحقيق التام لحق كل إنسان في التربية والتعليم يوجب تقرير عدّة أمور، أولها: أن يكون التعليم الابتدائي إلزامياً ومجانياً للجميع.
- وهذا ما تؤكد عليه أيضاً اتفاقية حقوق الطفل، التي جاء في المادة رقم (28) منها أن الدول الأطراف تعترف بحق الطفل في التعليم، وأنه تحقيقاً للإعمال الكامل لهذا الحق؛ يترتب على الدول جملة من الالتزامات، أولها: جعل التعليم الابتدائي إلزامياً ومتاحاً مجاناً للجميع.

- أما المادة رقم (10) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فتتعهد الدول الأطراف بموجبها بأن تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة، لكي تكفل لها حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم. واستناداً للمادة رقم (4) من الاتفاقية لا يعد اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تحدده الاتفاقية.
- هذا فضلاً عن أن تحقيق تعميم التعليم الابتدائي هو من الأهداف الإنمائية للألفية، وأن الدول العربية تعهدت بتحقيق هذه الأهداف، وكررت التزامها بها في الإعلان العربي حول متابعة تنفيذ الأهداف التنموية للألفية، الذي اعتمده أعضاء الجامعة العربية في عام 2005م.

الأسباب الموجبة:

- على الرغم من أن معظم الدساتير العربية تؤكد على الحق في التعليم كحق من الحقوق الأساسية التي تلتزم الدولة بكفالة التمتع بها على الأقل في المرحلة الأولى، وعلى الرغم مما تسجله التقارير من تقدّم في مجال التعليم وانخفاض في فجوات النوع الاجتماعي، خصوصاً في التعليم الثانوي والجامعي، فإن معدلات الأمية في العالم العربي ما زالت مرتفعة، حيث إن البلدان العربية دخلت القرن الحادي والعشرين وهي مثقلة، بحسب تقرير لمنظمة العمل العربية (بعبء حوالي 70 مليون أمّي، تمثل النساء منهم نسبة لا تقلّ عن 50%). وتشير بيانات منظمة الإسكوا إلى أن نسبة الإناث في العالم العربي (+15) اللاتي لا يتمكّن من القراءة والكتابة عام 2000م تراوحت بين (16% و75%) في أغلب الدول العربية⁽²⁰⁾. ويضيف التقرير ذاته أن معدلات الأمية بالنسبة للفئات الاجتماعية الضعيفة كالنساء والفقراء هي الأعلى نسبياً، خاصة في المناطق الريفية، هذا دون الأخذ بالاعتبار أن مفهوم الأمية يأخذ في عصر العولمة بعداً إضافياً يتجاوز فيه الأمية الأبجدية إلى الأمية المعلوماتية والمهنية.

- كما تشير البيانات والمعلومات المتوافرة عن أوضاع الإناث في مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي في الدول العربية إلى تفاوت كبير نسبياً بين دولة وأخرى، فهناك دول حققت مساواة كاملة في نسب التحاق الإناث والذكور في هذه المرحلة التعليمية، كما أن هناك دولاً أخرى حققت تقدماً ملموساً في تضييق الفجوة التعليمية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، بينما بقيت هذه الفجوة كبيرة نسبياً في دول أخرى. ومما يزيد من نواحي الضعف في أوضاع التعليم الإلزامي في بعض الدول العربية أن الفئات الأقل حظاً، كسكان الريف والفئات الفقيرة، هي الأكثر تأثراً بالفجوة التعليمية المتعلقة بالنوع الاجتماعي⁽²¹⁾.

(20) منظمة العمل العربية، تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية عام 2005م، الصفحة رقم (99). تجدر الإشارة إلى أن بيانات حديثة تشير إلى انخفاض في نسبة الأمية بين الإناث في بعض الدول العربية، يقابله استمرار وجود نسب عالية في دول أخرى (يراجع: الأمم المتحدة-اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا). ملخص ردود البلدان العربية على الاستبيان بشأن تنفيذ منهاج عمل بيجين+15).

(21) د. منذر واصف المصري، التعليم: مدخل لأمن المرأة، المرجع المذكور سابقاً.

• ومما يشير أيضًا إلى وجود تحدّيات في مسألة تعليم الإناث في المنطقة العربية، أنه عندما وضعت الدول العربية خطة عملها للنهوض بالنساء عام 2005م تبيّن أن كافة الدول العربية سلّطت الضوء في استراتيجياتها وخطط عملها على التعليم والتدريب، كذلك تبيّن من نتائج الدراسات المسحية التي أجرتها منظمة المرأة العربية للبرامج والمشروعات والأنشطة الموجهة للنهوض بالمرأة في مجالات التعليم والصحة والاقتصاد والإعلام والسياسة أن أكبر عيّنة مشروعات تمّ مسحها كانت في مجال التعليم، وبفارق كبير عن المجالات الأخرى، وأن الفئة الأكبر من مشروعات مجال التعليم توجّهت لمسألة تسرّب الإناث من التعليم⁽²²⁾.

• في حين يشكّل التعليم، وبخاصة تعليم المرأة، أحد المكوّنات التي يتم على أساسها تقييم وضع الأمن الإنساني في المجتمع، يتبيّن أن إلزامية التعليم التي ترد في التشريعات يتم تطبيقها بشكل عام لجهة إلزام الدولة بقبول الراغبين في الالتحاق بالتعليم وتوفير التسهيلات اللازمة لذلك دون أن يكون هناك إلزام حقيقي للأسرة لإلحاق أطفالها بالمدارس ومنع التسرب. وبالرغم من التحسن الذي طرأ على نسبة الأمية لدى الإناث، فإن الحاجة ما تزال كبيرة إلى المزيد من الجهود التي يتعيّن على الدول العربية بذلها في سبيل تحقيق تعميم التعليم الابتدائي الإلزامي والمجاني، وردم الهوة الواسعة بين الوضع التشريعي والواقع الاجتماعي بما يكفل زيادة الفرص التعليمية للمرأة لترفع بذلك نسبة مشاركتها في القوى العاملة.

التوصية الخاصة رقم (4): تغيير الصورة النمطية للمرأة في المناهج التعليمية وتضمينها مفاهيم حقوق المرأة والمساواة الفعلية بين الجنسين.

الأسانيد التشريعية:

• تلتقي دساتير الدول العربية على الالتزام بمبدأ المساواة بين الجنسين واحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

• وقد أكدت المادة رقم (35) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن (للمواطنين الحق في الحياة في مناخ فكري وثقافي يقدر حقوق الإنسان ويرفض التفرقة العنصرية والدينية وغير ذلك من أنواع التفرقة...).

• ومن المبادئ التي ارتكز عليها البيان العربي لحقوق الأسرة عام 1994م (تصحيح نظرة المجتمع إلى المرأة، وتطوير التشريعات والقيم الأسرية بما يؤكد دور المرأة في الأسرة والمجتمع من حيث أهميته في التنمية، وضمان حقها في

(22) د. علا أبو زيد، واقع ومستقبل مشروعات نهوض المرأة العربية، خبرة مشروعات الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية، مرجع مذكور سابقاً، الصفحة رقم (13).

التعليم والثقافة والعمل، وممارستها للنشاط الاجتماعي والاقتصادي الإيجابي بأشكاله المختلفة في الحياة العامة، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتيسير مهام المرأة العاملة، بتوفير أكبر عدد من الإمكانيات والخدمات الأسرية الجيدة).

• أما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وبعد أن ركّز في ديباجته على أن (للإدراك العام لهذه الحقوق والحريات الأهمية الكبرى للوفاء التام) بتعهد الدول الأعضاء بضمن أطراد مراعاة هذه الحقوق والحريات واحترامها، خلّص في الفقرة الأخيرة من الديباجة إلى المناداة بأن الإعلان العالمي هو (المستوى المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم حتى يسعى كل فرد وهيئة في المجتمع، واضعين على الدوام هذا الإعلان نصب أعينهم، إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحريات عن طريق التعليم والتربية...).

• كذلك جاء في المادة رقم (10)/(الفقرة ج) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أنه على الدول الأطراف أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة، (القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله...).

أما المادة رقم (5) من الاتفاقية، فتلتزم بموجبها الدول الأطراف بأن تتخذ جميع التدابير المناسبة لتحقيق:

(أ- تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.

ب- كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهمًا سليمًا للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم...).

هذا مع الإشارة إلى أنه لا يوجد تحفظ من الدول العربية على المادتين السابقتين المذكورتين.

• أمّا منهاج عمل بيجين، فقد أكد أن (عدم احترام ما للمرأة من حقوق الإنسان وقصور الترويج لهذه الحقوق وحمايتها)، هو أحد مجالات الاهتمام الحاسمة⁽²³⁾، ودعا على هذا الأساس الحكومات والسلطات التعليمية والمؤسسات الأكاديمية إلى اتّخاذ مجموعة من الإجراءات، من بينها ما يلي:

- (وضع توصيات وصوغ مناهج دراسية وكتب مدرسية وهيئة معيّات تدريس خالية من القوالب النمطية المستندة إلى الهوية الجنسية على جميع مستويات التعليم)⁽²⁴⁾.

(23) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الصفحة رقم (44).

(24) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (باء-4)، الفقرة رقم (83/أ)، الصفحة رقم (66).

- (وضع برامج تعليمية ومواد وكتب مدرسية من شأنها تثقيف وتوعية البالغين بما يلحق الطفلة من آثار ضارة بسبب ممارسات تقليدية أو عرفية معينة)⁽²⁵⁾.

- (وضع واعتماد مناهج دراسية ومواد تعليمية وكتب مدرسية لتحسين صورة الذات بين البنات، وتحسين فرص الحياة والعمل أمامهن)⁽²⁶⁾.

- (تدريس حقوق الإنسان في البرامج التعليمية، والعمل على أن يشمل تدريس حقوق الإنسان تأكيداً على أن حقوق الإنسان للمرأة والطفلة جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان العامة لا يقبل التصرف ولا الانفصام ولا التجزئة)⁽²⁷⁾.

• وتكرّس المادة رقم (29)/الفقرة رقم (1/ب) من اتفاقية حقوق الطفل، موافقة (الدول الأطراف على أن يكون تعليم الطفل موجهاً نحو... تنمية احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية والمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة).

الأسباب الموجبة:

• شهدت العقود الماضية تغييرات في السعي إلى تحسين وضع المرأة، وردم الفجوات بين أوضاعها وبين أوضاع الرجال. ومن أبرز التطورات في هذا المجال ظهور مفهوم النوع الاجتماعي، الذي يركز على أن الأدوار والمسؤوليات التي تناط بالمرأة والرجل هي محدّدة من المجتمع ومكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية بناء على الأدوار الإنجابية. ومع أن هذه الأدوار غير متغيّرة، إلا أن المسؤوليات المترتبة عليها لكل من المرأة والرجل تختلف من مكان إلى آخر ومن زمان إلى آخر باختلاف الثقافة؛ مما يدلّ على أن المجتمعات قد تخلق نمطية لأدوار المرأة والرجل قد تحرمهم من حقوقهم الإنسانية والشرعية دون أي مبرر⁽²⁸⁾.

• وبما أن التنشئة هي من مسؤوليات العائلة والمدرسة على السواء، فإن الدور الرئيس الذي تضطلع به المدارس إلى جانب التعليم هو إعداد النشء على أساس تكافؤ الفرص، وتعزيز هذه العملية بتغيير الصورة النمطية للمرأة في المناهج والكتب المدرسية؛ إذ إن استمرار المفاهيم النمطية حول المرأة يُعوق الوصول إلى المساواة الفعلية، ولا يستجيب لما تدعو إليه المواثيق المتعلقة بحقوق الإنسان، وبخاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

(25) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (لام-2)، الفقرة رقم (276/ب)، الصفحة رقم (189).

(26) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (لام-2)، الفقرة رقم (276/ج)، الصفحة رقم (189).

(27) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (لام-4)، الفقرة رقم (279/ج)، الصفحة رقم (191).

(28) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، دليل إرشادي لدمج منظور النوع الاجتماعي في المؤسسات، المرجع المذكور سابقاً، الصفحة رقم (6).

ورغم أن بعض الدول العربية قطعت شوطاً متقدماً نسبياً في مسألة مراجعة المناهج التعليمية وتنقيتها من الصور النمطية السلبية، حيث إنه من خلال تحليل مضامين هذه الكتب يتبين أن هناك تطوراً نسبياً في النظرة إلى المرأة، إلا أن جهوداً إضافية كبيرة يجب أن تُبذل لمتابعة واستكمال عملية المراجعة، وحث الدول العربية الأخرى على الشروع باتخاذ ما يلزم من إجراءات وتدابير لتغيير الصورة النمطية للمرأة في المناهج التعليمية وتضمينها مفاهيم حقوق المرأة والمساواة الفعلية بين الجنسين.

التوصية الخاصة رقم (5): تقرير التعليم الصناعي والتقني للفتيات في الدول التي لا يوجد فيها.

الأسانيد التشريعية:

- مع تأكيد جميع دساتير الدول العربية على حق الجميع في التعلّم، فإن بعض هذه الدساتير نص صراحة على الحق في التعليم والتكوين المهني.
- كذلك لم يغيب تطوير التعليم الفني والمهني عن خطة تطوير التربية والتعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي التي أعدتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الكسو)، وتم اعتمادها في المؤتمر الاستثنائي للمنظمة الذي عُقد في تونس في يولية/تموز 2007م.
- على الصعيد الدولي، جاء في المادة رقم (26) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن (لكل شخص الحق في التعلّم... وينبغي أن يعمّم التعليم الفني والمهني..).
- كما دعت المادة رقم (28)/(الفقرة رقم 1/ب) من اتفاقية حقوق الطفل إلى أن (تلتزم الدول الأطراف بتشجيع تطوير شتى أشكال التعليم الثانوي، سواء العام أو المهني).
- أما المادة رقم (10) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فتقضي بأن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة، (نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني، وللوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات، في المناطق الريفية والحضرية على السواء. وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني).

• وفي الاتجاه عينه يدعو إعلان ومنهاج عمل بيجين الحكومات لأن تكفل المساواة في الحصول على التعليم المهني والتقني لجميع البنات والبنين⁽²⁹⁾، ولأن تعمل على (تنويع التدريب المهني والتقني، وزيادة فرص حصول الفتيات والنساء على التعليم والتدريب المهني في مجالات مثل العلوم، والرياضيات، والهندسة، والعلم والتكنولوجيا البيئيين، وتكنولوجيا المعلومات، والتكنولوجيا الرفيعة)⁽³⁰⁾.

الأسباب الموجبة:

• بالرغم من أن التعليم المهني والتقني كان عاملاً رئيساً في نهوض العديد من الدول والمجتمعات، خصوصاً بعد الأزمات الكبيرة التي تعرّضت لها، فإن هذا التعليم لا يزال في العديد من الدول العربية تحت تأثير أنماط معينة تحدّ من التحاق الفتيات باختصاصات ومجالات غير تقليدية، سواء الصناعية أو التقنية. ويرى البعض أنه حتى في الدول التي حققت مساواة كاملة في نسب الالتحاق بمراحل التعليم المختلفة، (فإن هذه المساواة) (الكمية) تخفي في طياتها في العادة فوارق ملموسة لصالح الذكور بين نسب التحاق الذكور والإناث بالتعليم المهني)⁽³¹⁾.

• وقد أظهرت نتائج الدراسات المسحية التي أجرتها منظمة المرأة العربية للبرامج والمشروعات والأنشطة الموجهة للنهوض بالمرأة أن النسبة الأعلى من المشروعات التي تمّ مسحها تهتم بالارتقاء بقدرات المرأة في مجال الخدمات (42.6%) دون المجالات الأخرى، خاصة المجالات الصناعية والزراعية التي تبتعد عن مجال الخدمات بفارق كبير (22.2% للمجالات الصناعية، و18.1% للمجالات الزراعية)؛ مما يعني أن الاهتمام الأكبر ليس بالمشروعات التي تطور قدرات المرأة بما يسمح لها بالمشاركة بفاعلية في اقتصاد يقوم بشكل أساسي على المهنية والتقنية⁽³²⁾.

• إن الواقع في الدول العربية يشير إلى أنه بالرغم من التحسن الملحوظ في بعض الدول في نسبة التحاق الإناث بالتعليم المهني، إلا أن الفجوة بين الذكور والإناث ما زالت كبيرة وقائمة؛ وعليه فإذا كان تفعيل التعليم المهني والتقني حيث يوجد هو أمر أساسي لزيادة نسبة التحاق الفتيات بهذا التعليم لتعزيز وتوسيع فرص العمل أمامهن، فمن باب أولى أن يكون تقرير التعليم الصناعي والتقني للفتيات في الدول التي لا يوجد فيها ذلك النوع من التعليم للفتيات حاجة ملحة تستوجب حراك الدول في هذا الجانب.

(29) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (لام-4)، الفقرة رقم (279/أ)، الصفحة رقم (191).

(30) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (باء-3)، الفقرة رقم (82/هـ)، الصفحة رقم (65).

(31) د. منذر واصف المصري، التعليم: مدخل لأمن المرأة، المرجع المذكور سابقاً.

(32) د. غلاً أبو زيد، واقع ومستقبل مشروعات نهوض المرأة العربية، خبرة مشروع الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية، مرجع

مذكور سابقاً، الصفحة رقم (15).

التوصية الخاصة رقم (6) : مراعاة احتياجات النساء من ذوي الاحتياجات الخاصة للوصول إلى حقها في التعليم.

الأسانيد التشريعية:

• تؤكد معظم الدساتير العربية على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، كما تُجمع القوانين الوطنية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على حقهم في التعليم، والتدريب، والتأهيل.

• على الصعيد الدولي، تؤكد المادة رقم (2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على تعهد الدول الأطراف "بضمان استعمال الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب".

• أما اتفاقية حقوق الطفل، فقد أكدت في المادة رقم (23) منها الاعتراف بحقوق الطفل المعوق، حيث جاء فيها ما يلي:

1. تعترف الدول الأطراف بوجود تمتع الطفل المعوق عقلياً أو جسدياً بحياة كاملة وكرامة، في ظروف تكفل له كرامته، وتعزز اعتماده على النفس، وتيسر مشاركته الفعلية في المجتمع).

2. تعترف الدول الأطراف بحق الطفل المعوق في التمتع برعاية خاصة، وتشجع وتكفل للطفل المؤهل لذلك وللمسؤولين عن رعايته، رهنأ بتوفر الموارد، تقديم المساعدة التي يقدم عنها طلب).

3. إدراكاً للاحتياجات الخاصة للطفل المعوق، توفر المساعدة وفقاً للفقرة رقم (2) (مجاناً كلما أمكن ذلك). وينبغي أن تهدف إلى ضمان إمكانية حصول الطفل المعوق فعلاً على التعليم والتدريب).

• كما خصت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النساء بأحكام المادة رقم (6) منها، التي جاء فيها ما يلي:

1. تقرّ الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرّضن لأشكال متعددة من التمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير اللازمة لضمان تمتعهن تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية).

2. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الملائمة لكفالة التطور الكامل والتقدم والتمكين للمرأة، بغرض ضمان ممارستها حقوق الإنسان والحريات الأساسية المبيّنة في هذه الاتفاقية والتمتع بها).

• وعن الحق في التعليم، تستهلّ المادة رقم (24) من الاتفاقية السابقة أحكامها بأن الدول الأطراف تسلّم (بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم. ولإعمال هذا الحق دون تمييز وعلى أساس تكافؤ الفرص؛ تكفل الدول الأطراف نظاماً تعليمياً جامعاً على جميع المستويات، وتعليمياً مدى الحياة...).

• كذلك خصّت اللجنة الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة النساء المعوّقات بالتوصية العامة رقم (18)، التي توصي فيها اللجنة الدول الأطراف بأن توفر معلومات عن النساء المعوّقات، وعن التدابير المتخذة للتعامل مع وضعهن الخاص، بما في ذلك التدابير الخاصة بضمان أن يحصلن على فرص متساوية في التعليم والعمل.

• كما تدعو الوثيقة المتعلقة بتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين، الحكومات إلى (تسهيل المساواة في توفير الخدمات والأجهزة الملائمة للنات المعوّقات، والعمل على تزويد عائلاتهم بخدمات الدعم ذات الصلة عند الاقتضاء)⁽³³⁾.
الأسباب الموجبة:

• تعاني الفتاة من ذوي الاحتياجات الخاصة تمييزاً مزدوجاً، أولاً لأنها أنثى، وثانياً لأنها معوقة. وتلازم حالة التمييز هذه مختلف مراحل حياة هذه الفتاة، بما في ذلك مرحلة التعليم والتأهيل؛ إذ من الثابت قلة عدد الفتيات اللاتي يتاح لهن الالتحاق بالمدرسة والتحصيل العلمي.

وقد جاء في الوثيقة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين أن الطفلة المعوقة تواجه (حواجز واحتياجات إضافية لكفالة حمايتها من التمييز والمساواة في التمتع بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وفقاً للقواعد الموحدة بشأن مساواة الفرص أمام المعوقين)⁽³⁴⁾.

• وقد أظهرت نتائج الدراسات المسحية التي أجرتها منظمة المرأة العربية للبرامج والمشروعات والأنشطة الموجّهة للنهوض بالمرأة في مجال التعليم أن إحدى فجوات هذا المجال تكمن في أنه لا يوجّه للمرأة ذات الاحتياجات الخاصة مشروعات تتلاءم مع ظروفها الخاصة⁽³⁵⁾.

• رغم أن بعض الدول العربية شرعت في اتخاذ تدابير معيّنة لضمان وصول الأولاد ذوي الاحتياجات الخاصة من الجنسين إلى حقهم في التعليم، إلا أن هذا الحق، فضلاً عن أنه حق أساسي لكل فرد، هو بالنسبة إلى الفئات الضعيفة والأشدّ تعرّضاً للأذى أحد السبل لإنماء ما يُمكن من قدراتهم بما يوفّر لهم الحد الأدنى من الحماية، ويؤمّن دمجهم في المجتمع. كما أن الاهتمام بهذه القضية هو مقياس لمدى وعي المجتمع بحقوق الإنسان وإدراكه لمسئوليته تجاه هذه الفئة وواجبه في النهوض بها، وأن رعاية الفتاة من هذه الفئة وإتاحة الفرصة أمامها للتعليم هي من المعايير النوعية التي تؤخذ في الاعتبار عند تقييم الأوضاع التعليمية في الدول بشكل عام وأوضاع تعليم المرأة بشكل خاص.

(33) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (لام-3)، الفقرة رقم (278/د)، الصفحة رقم (191).

(34) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الفقرة رقم (270)، الصفحة رقم (187).

(35) د. غلا أبو زيد، واقع ومستقبل مشروعات نهوض المرأة العربية، خبرة مشروعات الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية، مرجع مذكور سابقاً، الصفحة رقم (49).

الدليل الإجرائي
للنوصيات المتعلقة بقانون التعليم

التوصيات العامة

التوصية العامة رقم (1): إعادة النظر في المناهج التعليمية وتطوير طرق ووسائل التعليم بما يحقق جودة التعليم وتكوين فكري نقدي عند الطلاب لتنمية المواهب الإبداعية.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>مع مرور الزمن أصبح لزاماً إعادة النظر في المناهج التعليمية بما يحقق جودة التعليم بوصفه الأداة الرئيسة للعبور إلى المستقبل، بما يستتبعه ذلك من:</p> <p>(أ) تطوير طرق التعليم ووسائله بما يحقق الجودة النوعية له، وبما يعكس إيجابياً على التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة.</p> <p>(ب) تبني مفهوم جودة التعليم بوصفه نظاماً يتكون من مجموعة من الإجراءات التي تضعها الهيئات التربوية المسؤولة أو المؤسسات التعليمية لتنظيم وتوفير خدمات تعليمية متطورة وفعالة.</p> <p>(ج) تنمية الإبداع لدى الطلاب وليس مجرد الحفظ والتلقين.</p> <p>(د) ضمان نظام تعليمي قادر وقائم على تكوين فكر نقدي لخلق مواطن متمكن قادر على إدارة نفسه ومجتمع.</p>	<p>1- إعداد دراسات ميدانية عن واقع الحالة التعليمية في المجتمعات الوطنية لتحديد ما يلي:</p> <p>أ - محتوى المناهج التعليمية في كل نمط من أنماط التعليم، ومدى تحقيقها لجودة التعليم وتكوين فكر نقدي لدى الطلاب.</p> <p>ب - مدى جودة العملية التعليمية ووسائل التعليم والمهارات والقدرات التي يتمتع بها المعلمون والمعلمات.</p> <p>2- إعداد دراسات ميدانية عن مخرجات العملية التعليمية ومدى جدواها العلمية والاقتصادية ومدى كفاءتها.</p>	<p>1- إصدار التشريعات اللازمة لتطوير وتنويع مسارات التعليم العام والفني، العام والخاص بما يتواءم مع متطلبات بيئة العمل، وبما يضمن إدماج المرأة في هذا المسار.</p> <p>2- إصدار تشريعات ضمان الجودة والاعتماد للمؤسسات التعليمية.</p> <p>3- إصدار ما يلزم من تشريعات لتوفير مصادر التمويل.</p> <p><u>أمثلة توضيحية:</u></p> <p>- في البحرين تم إنشاء هيئة ضمان جودة التعليم والتدريب عام 2008م بموجب قانون.</p> <p>- تجربة الجزائر عام 2000م في تطوير التعليم وإصلاحه.</p> <p>- قانون الإصلاح التربوي التونسي المعدل في عام 2002م.</p> <p>- في مصر تم إنشاء هيئة جودة التعليم.</p>	<p>- متطلبات تنفيذ قرارات جودة التعليم والتدريب:</p> <p>1 - إنشاء جهاز تنفيذي يملك المواصفات العلمية اللازمة للتخطيط والتنسيق يعتمد على:</p> <p>- التحرر من قيود التفكير التقليدي في إنشاء البرامج وتنفيذها.</p> <p>- لجنة من الخبراء.</p> <p>2 - إختيار المعدين لإنتاج المادة العلمية بأحد طريقتين:</p> <p><u>الأول:</u> بالاختيار لشخصيات لها خلفيات أكاديمية ودرجات علمية وبحوث مناسبة للتخصصات المطلوبة.</p> <p><u>الثاني:</u> عن طريق المسابقات العلمية لوضع محتوى المواد العلمية المطلوبة بين فرق بحثية مختلفة وليس على المستوى الفردي.</p> <p>3 - وضع دليل يوضح الشروط المطلوبة من حيث الخطوط العامة للمقرر المطلوب وتحكيمه من الخبراء وتجربته.</p> <p>4 - تدريس المهارات الحياتية كمادة أساسية في التعليم الأساسي والثانوي، ومنها: مهارات تقدير الذات، وحل المشكلات، والاتصال، ومواجهة الضغوط، والتخطيط، والتفكير النقدي الإبداعي كالتجارب المقارنة.</p> <p>5 - الاستفادة من نتائج دراسات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وكذلك المنظمة الدولية للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) ونتائج مؤتمراتهم.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام من خلال كافة وسائل الإعلام بأهمية الإصلاح التعليمي تنزامن مع الإجراءات التنفيذية.</p>
	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- المراكز البحثية.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- الهيئات والوزارات المسؤولة عن العملية التعليمية.</p>

التوصية العامة رقم (2): التدريب والتأهيل المستمر للقائمين بالعملية التعليمية.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- للعملية التعليمية الناجحة أطراف عديدة، أهمها: المعلم في علاقته مع التلميذ، والمناهج الدراسية، والإدارة المدرسية. ولكل عنصر من هذه العناصر ظروفه وآلياته التي تساعد على نجاح العملية التعليمية. وتتضافر جميعها في تحقيق الهدف من العملية التعليمية. إلا أن للمعلم بمهاراته الشخصية والاجتماعية في التعامل مع التلميذ والمنهج والإدارة المدرسية بالغ الأثر في ذلك النجاح أو الإخفاق فيه؛ لذلك فإن لعملية إعداد المعلم تربويًا وذاتيًا وتأهيله بالتدريب المستمر بالغ الأثر في تحقيق الهدف.</p> <p>2- يمثل التدريب والتأهيل المستمر للقائمين على العملية التعليمية أمرًا مهمًا يفوق في أهميته التدريب الأولي.</p>	<p>1- دراسة المشكلات التعليمية والمدرسية، ودور المعلمين في إحداثها ومواجهتها.</p> <p>2- بحث تطوير أساليب العمل المدرسي في ظل ثورة التكنولوجيا.</p> <p>3- دراسة الوسائل التعليمية المستحدثة - مثل التعليم عن بعد- وتدريب المعلمين من خلالها.</p>	<p>1- إصدار قوانين ولوائح وقرارات وزارية تجعل نتائج التقويم والتدريب شرطاً للترقية.</p> <p>2- رصد ميزانيات مناسبة للتأهيل والتدريب التربوي.</p> <p>أمثلة توضيحية:</p> <p>1- في تونس توجد مصلحة مختصة بمراقبة التدريب المخصص للقائمين على العملية التعليمية والتأكد من اكتسابهم المعلومات والمهارات اللازمة، ويعد ذلك شرطاً للترقية.</p> <p>2- في الأردن ربطت وزارة التربية والتعليم الترفيع للمواقع المختلفة من الوزارة ومديريات التربية والتعليم بالمدارس بالانخراط في الدورات التي يجب أن يلحق بها المدرس أو الموظف (الذكر والأنثى) حتى يترفع.</p>	<p>تتعدد مستويات التدريب لتشمل:</p> <p>أ- تدريب قبل الالتحاق بالمهنة والإعداد لها: وهو يختلف عن الإعداد العلمي، وإن كان يكمله ويلزم به.</p> <p>ب - التدريب المتواصل لتنمية مهارات المعلم.</p> <p>ج- التدريب أثناء ممارسة المهنة؛ لرفع المهارات الشخصية والاجتماعية.</p> <p>د- التدريب على استراتيجيات التدريس المختلفة في ظل ثورة المعلومات؛ لمواكبة المستجدات في المنهج الدراسي.</p> <p>هـ- تدريب على استراتيجيات الإبداع وتنمية مهارات الطلبة ومساعدتهم على اكتساب مهارات التعليم المستمر أو التعليم مدى الحياة.</p> <p>و- التدريب على مهارات التعامل مع الحياة كأساس للعملية التعليمية، كمنهج يدرس ويوجه غيره من المناهج، وذلك للمعلمين والمعلمات والطلاب.</p> <p>ز- اتخاذ إجراءات تضمن حصول المعلمات على فرص متساوية في التدريب والتأهيل.</p> <p>إجراءات التوعية:</p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام من خلال كافة وسائل الإعلام للتوعية بأهمية تدريب القائمين على العملية التربوية وتأهيلهم.</p>
	الجهات المسؤولة عن التنفيذ:	الجهات المسؤولة عن التنفيذ:	الجهات المسؤولة عن التنفيذ:
	- المراكز البحثية.	- السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية.	- الهيئات والوزارات المسؤولة عن العملية التعليمية.

التوصية العامة رقم (3): إدراج مفاهيم حقوق الإنسان ضمن المناهج في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعليم.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
تأتي هذه التوصية انطلاقاً من أهمية إدراج مفاهيم حقوق الإنسان في المناهج التعليمية بهدف تأسيس الفرد على إدراك حقوق الإنسان واحترامها والتدريب عليها كخطوة أساسية ومهمة لتطوير وتعزيز علاقات ثابتة ومنسجمة بين المجتمعات. ونقصد بحقوق الإنسان في خصوص تلك التوصية الحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية، سواء للإنسان بصفة عامة أو لفئات محددة، كالأطفال والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة والسجناء... إلخ.	1- تحليل مضمون المناهج الدراسية المعمول بها في المراحل التعليمية المختلفة: رياض أطفال - ابتدائي - إعدادي - ثانوي - جامعي في علاقتها بمفاهيم حقوق الإنسان. 2- دراسة ميدانية على عينة من الطلاب في المراحل التعليمية المختلفة لتحديد مدى وعيهم بحقوق الإنسان. 3- إعداد مناهج مختلفة لتعليم حقوق الإنسان تتفق والقدرات المختلفة للطلاب في المراحل التعليمية.	1- إصدار القرارات واللوائح التنفيذية المناسبة للإلزام بتدريس مفاهيم حقوق الإنسان الواردة في النصوص الدستورية الوطنية والمواثيق الدولية والعربية في المناهج والبرامج التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعليم. 2- إقرار موازنات مالية لتطوير المناهج التعليمية لدمج مفاهيم حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق المرأة بصفة خاصة في النصوص الدستورية الوطنية والمواثيق الدولية والإقليمية. أمثلة توضيحية: 1- في تونس يرد تحسين صورة المرأة في البرامج والكتب المدرسية كأحد المبادئ التوجيهية الأساسية في القانون عدد (65) المؤرخ 29 يوليو/تموز 1991م. 2- في الجزائر صدر القانون رقم (4.8) في 3 يناير/كانون ثاني 2008م، الذي وضع ركائز العملية التعليمية وأهدافها التي تقوم على القيم والأسس الدينية وحقوق الإنسان.	1- إنشاء لجنة تتولى متابعة تنفيذ دمج مفاهيم حقوق الإنسان في جميع المراحل التعليمية. أمثلة توضيحية: في تونس توجد اللجنة الوطنية للتربية على حقوق الإنسان. 2- الاستفادة من "دليل تعليم حقوق الإنسان للمدارس الابتدائية والثانوية" الذي أعدته وأطلقته منظمة اليونسكو في 15 ديسمبر/كانون أول 1998م، والذي يهدف لتحقيق هدفين: الأول: بناء السلام. الثاني: احترام حقوق الإنسان وحقوق المرأة. كما يقسم الدليل حقوق الإنسان إلى مجموعات، مثل: أ- مجموعة تغرس قيم الديمقراطية والمساواة واحترام الآخر كأسلوب للتعايش في المجتمعات. ب- مجموعة تغرس القيم الأخلاقية في علاقتها بحقوق الإنسان وبالمساواة والكرامة والعدالة. إجراءات التوعية: - عمل برامج توعية وإعلام من خلال كافة وسائل الإعلام بأهمية دمج مفاهيم حقوق الإنسان في جميع المراحل التعليمية.
	<u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - المراكز البحثية. - الجهات المسؤولة عن حقوق الإنسان. - الهيئات والمؤسسات التعليمية.	<u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية.	<u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - الهيئات والوزارات المسؤولة عن العملية التعليمية.

التوصية العامة رقم (4): زيادة الموازنات الخاصة بالعملية التعليمية.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- يعد التعليم قضية أمن قومي؛ فهو وسيلة التنمية البشرية المستدامة بالاستثمار في العنصر البشري.</p> <p>2- زيادة الإنفاق على العملية التعليمية لضمان فاعلية تحقيق أهدافها في قدرة المجتمع على التنافسية.</p> <p>3- توفير مصادر مختلفة للإنفاق على التعليم.</p>	<p>1- دراسة إحصائية عن نسبة الإنفاق على العملية التعليمية في المجتمع الوطني بالقياس بالإنفاق على المكون الاجتماعي بصفة عامة، وبالقياس إلى إجمالي الدخل القومي.</p> <p>2- دراسة جدوى حول سبل توفير موارد الإنفاق على العملية التعليمية.</p>	<p>1- زيادة نسبة الإنفاق على التعليم في ميزانيات الدول.</p> <p>أمثلة للموارد:</p> <p>- تخصيص موارد في الميزانية العامة للدولة.</p> <p>- تخصيص نسبة من الضرائب.</p> <p>- تخصيص نسبة من صناديق الزكاة.</p> <p>- تخصيص نسبة من المنح والقروض.</p> <p>- فرض رسم تعليمي (طابع تعليمي) على بعض الأنشطة الاقتصادية ذات الربح المرتفع والتي تتضمن استغلالاً لموارد الثروة الطبيعية أو البشرية.</p>	<p>- إصدار القرارات التنفيذية اللازمة لترشيد النفقات الإدارية في المؤسسات التعليمية بهدف توجيهها نحو العملية التعليمية.</p> <p>- استخدام أساليب التعليم عن بعد كلما كان ذلك ممكناً، كالتلفزيون والإذاعة، والإنترنت.</p> <p>إجراءات التوعية:</p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام من خلال كافة وسائل الإعلام بأهمية زيادة الموازنات الخاصة بالعملية التعليمية.</p> <p>- توعية فئات المجتمع بكيفية التعامل والاستفادة من أساليب التعليم عن بعد.</p>
	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- المؤسسات والمراكز البحثية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- الهيئات والوزارات المسؤولة عن العملية التعليمية.</p>

التوصيات الخاصة

التوصية الخاصة رقم (1): مراعاة مفهوم النوع الاجتماعي عند وضع الميزانيات الخاصة بالتعليم.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
تأتي هذه التوصية في إطار ضرورة الربط بين اقتراح السياسات العامة للمجتمع ومؤسساته الدستورية بتنمية شئون المرأة وتمكينها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة من خلال الارتفاع بالخصائص الاجتماعية للمرأة؛ لتمتلك القدرة على المشاركة الفاعلة في التنمية.	1- دراسة عن مدى استجابة الميزانية العامة للدولة لحاجات النوع الاجتماعي في التعليم. 2- تحديث الإحصائيات الخاصة بتحديد نسبة أمية المرأة في المجتمع مقارنة بالرجل. 3- تحديد نسبة إنفاق الدولة على التعليم وتحديد نصيب المرأة فيه.	- إصدار تشريع لاعتماد الخطط القومية والموازنات العامة بعد دمج عنصر النوع الاجتماعي للنهوض بأوضاع المرأة. أمثلة توضيحية: 1- تم في تونس إدراج باب خاص بالمرأة ضمن المخطط الخماسي منذ (1991م - 1992م) اعتماداً على منهجية المقاربة حسب النوع الاجتماعي من أجل تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين. 2 - ترتب على التخطيط بحسب النوع الذي تبناه المجلس القومي للمرأة في مصر ارتفاع الاستثمارات المخصصة لبرامج النهوض بالمرأة في الخطة (2006م - 2012م).	1- تدريب القائمين في الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة على مفهوم النوع الاجتماعي وكيفية إدماجه وآليات إدماجه في برنامج عمل الحكومة. 2- تدريب القائمين على إعداد برامج عمل الوزارات على إدماج النوع الاجتماعي عند إعداد هذه البرامج. 3- تدريب القائمين على إعداد موازنات الوزارات والميزانية العامة للدولة على كيفية إدماج النوع الاجتماعي في الميزانية. 4- تدريب أعضاء البرلمان على كيفية مناقشة الميزانية العامة للدولة بما يلبي متطلبات النوع الاجتماعي. 5- إعداد استراتيجيات وطنية بهدف إدماج النوع الاجتماعي في برامج التنمية الوطنية. 6- عقد إتفاقيات تعاون ما بين المؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة والوزارات المعنية بهدف تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي في التعليم. أمثلة توضيحية: خطوات العمل التنفيذي لدمج المرأة في التخطيط والموازنة العامة في مصر تتضمن ما يلي: 1- تجميع المقترحات من الإدارات المعنية (لجان المجالس). 2 - عقد العديد من الحلقات النقاشية وورش العمل لمناقشة مفهوم التخطيط بمشاركة مسنولي التخطيط بالوزارات ووزارة التعليم. 3- عقد ورشة عمل موسعة عن التخطيط الاستراتيجي استهدفت تحديد عناصر ومنهجية التخطيط.

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
<p>4- عقدت ورشة عمل بعنوان "نحو موازنة ومراجعة تستجيب لاحتياجات الرجل والمرأة معاً".</p> <p>5- تم إعداد أول دراسة في مصر عن الموازنة المستجيبة لاحتياجات النوع.</p> <p>6- تم إعداد مجموعة من الأدلة التدريبية في هذا المجال.</p> <p>7- عقد اجتماعات مع مديري التخطيط بوزارة التعليم لمناقشة أسلوب تضمين مفهوم النوع الاجتماعي.</p> <p>8- عقد حلقات نقاشية لمتابعة ما تم أثناء إعداد الخطة القومية والموازنة العامة.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية لأعضاء السلطة التشريعية بأهمية إدماج النوع الاجتماعي (احتياجات المرأة) في الميزانية العامة للدولة.</p>			
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- الهيئات والوزارات المسؤولة عن العملية التعليمية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة.</p>	

التوصية الخاصة رقم (2): التشجيع على إنشاء قسم للدراسات العليا المتخصصة بقضايا المرأة في الجامعات الوطنية.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- دراسة قضايا المرأة دراسة علمية أكاديمية.</p> <p>2- تشجيع الباحثين العلميين على تبني قضايا المرأة والبحث عن حلول لمشكلاتها.</p> <p>3- دعم متخذ القرار بالدراسة العلمية للقضايا والبيانات الصحيحة حولها.</p>	<p>- إجراء دراسة توثيقية عن البحوث والدراسات التي عيّنت بقضايا المرأة في المجتمع الوطني بما يساعد على تحليل اتجاهاتها، وأهم القضايا التي تثيرها، وأهم نتائجها وتوصياتها.</p> <p>1- يوجد في تونس مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة، وهو جهاز علمي يتولى إصدار البحوث في مجال المرأة.</p> <p>2- في اليمن تم إنشاء مركز أبحاث ودراسات النوع الاجتماعي والتنمية يتبع جامعة صنعاء.</p> <p>3- في فلسطين تقدم جامعة بيرزيت برنامجاً عنوانه: "النوع الاجتماعي، القانون ودراسات التنمية"، ويقدم هذا البرنامج درجات علمية على مستوى الدراسات العليا (ماجستير، دبلوم).</p> <p>4- في الأردن تقدم الجامعة الأردنية برنامجاً على مستوى الماجستير في دراسات المرأة.</p> <p>5- في السودان أنشئت أقسام للدراسات العليا المتخصصة في قضايا المرأة في الجامعة الإسلامية وجامعة جوبا وجامعة أحفاد.</p>	<p>إصدار القرارات المناسبة بإنشاء أقسام للدراسات العليا تعنى بقضايا المرأة في الجامعات الوطنية.</p> <p>أمثلة توضيحية:</p> <p>1- يوجد في تونس مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة، وهو جهاز علمي يتولى إصدار البحوث في مجال المرأة.</p> <p>2- في اليمن تم إنشاء مركز أبحاث ودراسات النوع الاجتماعي والتنمية يتبع جامعة صنعاء.</p> <p>3- في فلسطين تقدم جامعة بيرزيت برنامجاً عنوانه: "النوع الاجتماعي، القانون ودراسات التنمية"، ويقدم هذا البرنامج درجات علمية على مستوى الدراسات العليا (ماجستير، دبلوم).</p> <p>4- في الأردن تقدم الجامعة الأردنية برنامجاً على مستوى الماجستير في دراسات المرأة.</p> <p>5- في السودان أنشئت أقسام للدراسات العليا المتخصصة في قضايا المرأة في الجامعة الإسلامية وجامعة جوبا وجامعة أحفاد.</p>	<p>- إصدار القرارات التنفيذية اللازمة لتشجيع الجامعات على إنشاء أقسام تعنى بقضايا المرأة بما يلي:</p> <p>1- رصد جوائز للبحوث التي تعنى بقضايا المرأة.</p> <p>2- دعم الكليات والجامعات التي تنشئ أقساماً للدراسات العليا تختص بقضايا المرأة مادياً ومعنوياً.</p> <p>إجراءات التوعية:</p> <p>- عمل برامج توعية للمسؤولين بالجامعات الوطنية بأهمية إنشاء قسم للدراسات العليا يعنى بقضايا المرأة في الجامعات الوطنية للمسؤولين عن الجامعات الوطنية.</p>
<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- المراكز البحثية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية للمرأة.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- الوزارات والمعنية بالتعليم.</p> <p>- الجامعات الوطنية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.</p> <p>- المنظمات غير الحكومية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- الوزارات والمعنية بالتعليم.</p> <p>- الجامعات الوطنية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.</p> <p>- المنظمات غير الحكومية.</p>

التوصية الخاصة رقم (3): اتخاذ التدابير والإجراءات لتفعيل إلزامية ومجانية التعليم في الدول الأعضاء خصوصاً بالنسبة للإناث.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- تفعيل إلزامية التعليم الابتدائي والتعليم الأساسي ومجانيته بما يكفل ضمان حصول الجميع ذكوراً وإناثاً على الحق في التعليم.</p> <p>2- اتخاذ تدابير وإجراءات تضمن حصول الفئات المحرومة والفقيرة على الحق في التعليم الأساسي المجاني، وخصوصاً بالنسبة للإناث.</p>	<p>1- إجراء بحوث حول معوقات التمتع بمجانية التعليم بين الإناث.</p> <p>2- إحصاء نسبة حالات التسرب من التعليم الأساسي بالنسبة للفتيات وأسبابه.</p> <p>3- دراسة الاحتياجات الاقتصادية لعمل الفتيات في المناطق الفقيرة، ومتطلبات استيفاء التعليم الأساسي لهن، واقتراح آليات التوفيق بينهما.</p>	<p>1- النص على مجانية التعليم الأساسي وإلزاميته، وتفعيل ذلك.</p> <p>2- زيادة الإنفاق على التعليم.</p> <p>3- النص على فرض غرامة رادعة على أولياء الأمور الذين لا يلحقون أبناءهم بالتعليم الإلزامي؛ وذلك لتفعيل إلزامية التعليم.</p> <p>4- النص على آلية إعادة قيد من فاتتهم فرص الالتحاق بالتعليم الموازي.</p>	<p>1- اتخاذ تدابير لإتاحة الفرصة للجميع في الحصول على فرص التعليم الأساسي الإلزامي والمجاني.</p> <p>2- تبني تدابير وإجراءات على أرض الواقع تضمن حصول المرأة الفقيرة على فرص التعليم.</p> <p>3- إنشاء مدارس الفصل الواحد للمتسربات من التعليم للمناطق النائية ذات الكثافة السكانية القليلة.</p> <p>4- توفير وتحسين شبكة المواصلات للمناطق النائية والفقيرة.</p> <p>5- تفعيل النص على تغريم من يمتنع عن إلحاق أولاده بالمدارس.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية بأهمية التعليم الأساسي للفتاة.</p>
	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- المؤسسات والمراكز البحثية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون الطفل والمرأة.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p><u>الهيئات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- وزارة التعليم.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون الطفل والمرأة.</p> <p>- المنظمات غير الحكومية.</p>

التوصية الخاصة رقم (4): تغيير الصورة النمطية للمرأة في المناهج التعليمية وتضمينها مفاهيم حقوق المرأة والمساواة الفعلية بين الجنسين.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- تبنيت رسالة وزارات التعليم في التعليم وإعداد النشء من مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص للجميع المنصوص عليه في دساتير الدول الأعضاء؛ ومن ثم فهي ملزمة بتعزيز ذلك في المناهج والمقررات التعليمية.</p> <p>2- غرس ثقافة تقوم على المساواة بين الجنسين في نفوس النشء؛ لما لها من أثر في تشكيل الوعي والاتجاهات.</p> <p>3- غرس ثقافة حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق الطفل وحقوق المرأة بصفة خاصة في بناء الشخصية لتغيير الصورة السلبية للمرأة في الثقافة العامة.</p>	<p>- إعداد دراسات وبحوث نظرية وميدانية لرصد ما يلي:</p> <p>أ- القيم التي تتضمنها المناهج الدراسية في علاقتها بقضية النوع الاجتماعي.</p> <p>ب - اتجاهات الطلاب تجاه قضايا المرأة.</p>	<p>النص في قوانين التعليم على إلزام الوزارات والمؤسسات التعليمية بإدراج مفاهيم حقوق الإنسان وحقوق المرأة بصفة خاصة في المناهج التعليمية.</p>	<p>1- إعادة النظر في المناهج الدراسية والمقررات التعليمية لتكون أكثر حساسية لقضايا الجنسين، وتنقيحها بما يحقق أدواراً أكثر إيجابية للفتيات والنساء.</p> <p>2- تدريب الكوادر المنوط بها إعداد المناهج والمقررات والإرشادات التعليمية بأهمية إبراز الدور الحقيقي للمرأة في تنمية المجتمعات عند إعداد المناهج والمقررات وإعداد الأدلة الإرشادية لهم.</p> <p>3- تدريب القائمين على العملية التعليمية على مفاهيم حقوق الإنسان وحقوق المرأة بصفة خاصة.</p> <p>4- إعداد لوائح مدرسية تعتمد مبدأ المساواة في النشاطات والحياة المدرسية.</p> <p><u>أمثلة توضيحية:</u></p> <p>أ- في المغرب تمت مراجعة المناهج الدراسية، وتم تنقيحها بما يجعلها أكثر حساسية لقضايا الجنسين وحاجاتهم، ولغرس صورة أكثر إيجابية لأدوار الفتيات والنساء (تقرير أوضاع المرأة 1995م - 2000م، ص 89). كما تمت مراجعة 120 كتاباً مدرسياً من أجل نزع كل الصور النمطية ذات الصبغة التمييزية التي كانت تتضمنها.</p>

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
<p>ب - كما تمت في الجزائر وتونس إعادة النظر في المناهج الدراسية وتنقيتها من كل ما يحمل صوراً لأدوار نمطية أو سلبية للمرأة والرجل وتدعيم ثقافة المساواة.</p> <p>ج- في سوريا قامت وزارة التربية بتطوير المناهج التعليمية، وذلك بتغيير الصورة النمطية للمرأة، وإدخال مفاهيم حقوق المرأة في الكتب المدرسية.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام من خلال كافة وسائل الإعلام لبيان دور المرأة في التنمية الشاملة.</p>			
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- وزارة التعليم.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>1 - السلطة التشريعية.</p> <p>2 - السلطة التنفيذية.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- مراكز البحوث.</p> <p>- الجامعات.</p>	

التوصية الخاصة رقم (5): تقرير التعليم الصناعي والتقني للفتيات في الدول التي لا يوجد فيها.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
1- إكساب المرأة المهارات التعليمية الصناعية والتقنية اللازمة لكافة مجالات العمل المتاحة أمامها، وعدم حصر نطاق عملها ضمن إطار المجالات التقليدية.	إجراء البحوث الميدانية حول مجالات العمل المغلقة أمام المرأة في المجال الصناعي والتقني، وأسباب عدم ممارسة المرأة لتلك الأعمال، وأثر ذلك على دور المرأة في التنمية.	- إصدار قوانين تضمن حق المرأة في التعليم الصناعي والتقني. مثال توضيحي: في تونس ينص القانون التوجيهي للتكوين المهني على ضمان الاستفادة من المنظومة الوطنية للتكوين دون تفرقة بين الجنسين.	1 - إصدار القرارات التنفيذية اللازمة لفتح مدارس لتعليم الفتيات تعليماً صناعياً وتقنياً. 2 - إصدار كتب وأدلة إرشادية يتم بناء عليها تدريب المدربين والمدرسين على التدريس للفتيات حتى لا تحدث فجوات في التنفيذ. 3 - توفير مؤسسات التعليم والتكوين المهني للأشخاص الراغبين فيه، وخاصة للنساء (تجربة الجزائر). 4 - إنشاء مراكز التكوين المهني في المناطق الريفية. 5- إعداد برامج خاصة للتعليم المهني والحرفي للراغبات في القيام بمشروعات صغيرة (تجربة الجزائر).
			إجراءات التوعية: - عمل برامج توعية بأهمية دخول المرأة في مجالات العمل الصناعي والتقني كسوق عمل جديد للمرأة لما لهذا المجال من تأثير على الاقتصاد الوطني.
	الجهات المسؤولة عن التنفيذ: - مراكز البحوث. - الجامعات. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.	الجهات المسؤولة عن التنفيذ: - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية.	الجهات المسؤولة عن التنفيذ: - وزارة التعليم. - وزارة العمل. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.

التوصية الخاصة رقم (6): مراعاة احتياجات المرأة من ذوي الاحتياجات الخاصة للوصول إلى حقها في التعليم.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
1- تدعو الاتفاقيات الدولية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة إلى أهمية تجاوز مشكلات الإعاقة من زوايا الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية بتدخل الدولة إلى جانب المؤسسات الأهلية لضمان توازن الخدمات المقدمة للمعوق، وفي اتخاذ التدابير التي تستهدف بلوغه أكبر قدر من الاستقلال الذاتي، وهو ما يتضمن الحق في العلاج الطبي والنفسي والطبيعي، بما في ذلك الأجهزة التعويضية، وفي التأهيل الطبي والاجتماعي، وفي التعليم والتدريب والتأهيل المهني، وفي خدمات التوظيف، وغيرها من الخدمات التي تمكنه من إنماء قدراته ومهاراته لكي يتم إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في الحياة العادية.	- إجراء دراسات ميدانية عن النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بفئاتهن العمرية وتصنيفهن لتحديد الاحتياجات التعليمية المناسبة لكل تصنيف من التصنيفات.	1- النص في قانون التعليم على إنشاء مؤسسات تعليمية حكومية أو غير حكومية مجهزة، أو تخصيص فصول مدرسية مجهزة لذوي الاحتياجات الخاصة بحسب ظروف كل دولة يراعى فيها نوع الإعاقة، وتحديد نوع التعليم المناسب مع مراعاة سياسة الدمج في المدارس العادية.	1- إصدار اللوائح التنفيذية اللازمة لإنفاذ القانون. 2- إعداد كوادر بشرية مناسبة للتنفيذ والتدريب. 3- تتعاون الدولة بالشراكة مع الجمعيات الأهلية في إدارة معاهد ومؤسسات التأهيل والتعليم الحكومية لذوي الاحتياجات الخاصة.
3- تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة خاصة بما يساعدهم في الحصول على حقهم في التعليم.		2- النص على أن يبدأ التعليم الأساسي لذوي الاحتياجات الخاصة منذ الطفولة المبكرة. 3- توفير التمويل اللازم للتأهيل والتعليم.	4- تدريب الطلاب المخالطين لذوي الاحتياجات الخاصة على احترام حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وقبولها. 5- تفعيل دور الدولة في الإشراف والرقابة على المؤسسات التعليمية الخاصة للتأكد من مراعاة احتياجات المرأة. 6- دعم دور المؤسسات التعليمية الخاصة في هذا المجال.
		أمثلة توضيحية: 1- قد تتبع المؤسسات التعليمية الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة وزارة التعليم فقط إذا كانت إعاقتهم تسمح بذلك، وقد يلتحق ذوو الاحتياجات الخاصة بذات المدارس العادية. 2- قد يندمج تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة مع تأهيلهم وتدريبهم في ضوء حالتهم بالتعاون مع وزارات الشؤون والتضامن وأجهزة الطفولة. 3- قامت اليمن بموجب القانون رقم (2) لسنة 2002م بإنشاء صندوق لرعاية المعوقين وتأهيلهم يهدف إلى توفير مصادر تمويل ثابتة.	أمثلة توضيحية: 1- تجربة الجزائر في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة وفي إدماجهم في المجتمع وفتح معاهد خاصة لذلك. 2- تعتمد الاتجاهات الحديثة في تأهيل المعوقين على نظم التأهيل من خلال المجتمع بمساعدة الأسر (نموذج مكاتب التأهيل في كل وحدة اجتماعية ليصل المحتاجون للرعاية في كل جهة).

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
		<p>4- تتولى وزارة التضامن في مصر إنشاء معاهد ومؤسسات التأهيل والتعليم، كما تعطي للقطاع الخاص تراخيص بذلك، قانون الضمان الاجتماعي رقم (16) لسنة 1950م، وقانون رعاية المعوقين رقم (39) لسنة 1975م.</p> <p>5- تتولى وزارة التعليم في البحرين إنشاء مدارس التربية الفكرية ومدارس للصم والبكم وغيرها، كما يتم دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع بتعليمهم بنفس المدارس العادية إذا كانت إعاقاتهم تسمح بذلك، وذلك في كل من البحرين ومصر واليمن وسوريا.</p>	<p>3- نظرًا للدور المحوري للعمل الأهلي في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة وتأهيلهم؛ تم في مصر إنشاء اتحاد هيئات رعاية وتأهيل الفئات الخاصة والمعوقين عام 1969م يضم أكثر من مائتي جمعية أهلية، بعضها بالتعاون مع الدولة بموجب قرارات إسناد مع حقها في المتابعة والرقابة.</p> <p>4- ضمان حصول المرأة المعوقة على التأهيل المناسب بدعم وتشجيع الجمعيات الأهلية التي تقدم لهن خدماتها.</p> <p>5- مرونة القيد والتسجيل للتأهيل والتعليم بدون قيود السن، بل بمقدار الإعاقة ونوعها، خاصة بالنسبة للمرأة.</p> <p>إجراءات التوعية:</p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام بأهمية إدماج النساء من ذوات الاحتياجات الخاصة وحقهن في التعليم.</p>
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- مراكز البحوث.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة والطفل.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p><u>الهيئات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- المؤسسات التعليمية.</p> <p>- المؤسسات التعليمية الخاصة.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.</p> <p>- منظمات المجتمع المدني.</p>	

التوصيات المتعلقة بقانون العمل

الدليل الموضوعي
للنوصيات المتعلقة بقانون العمل

التوصيات المتعلقة بقانون العمل

- 1- تطبيق أحكام المواد المتعلقة بحقوق المرأة في تشريعات العمل تطبيقاً كاملاً.
- 2- رفع المعوقات التي تحول دون دخول المرأة إلى بعض مجالات العمل كالقضاء والسلك الدبلوماسي.
- 3- تفعيل مبدأ سمو أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية والتي انضمت إليها الدول الأعضاء على التشريعات الوطنية.
- 4- تعديل التشريعات الوطنية للدول الأعضاء والحاكمة للوظيفة العامة وكذا تشريعات العمل بما يتفق وأحكام الاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة، والتي انضمت إليها أو صدقت عليها الدول العربية الأعضاء.
- 5- تنظيم عمل الفئات المستثناة من تشريعات العمل، كفئة العاملين بالخدمة المنزلية (الزراعة، الرعي... الخ) بما يمكن لهم الحماية القانونية والقضائية.
- 6- السعي لتوفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة كدور الحضانة وغيرها.
- 7- اتخاذ التدابير لتأهيل المرأة العاملة للوصول إلى المراكز القيادية في النقابات.
- 8- دمج المرأة المعاقة في سوق العمل.
- 9- الأخذ بنظام العمل (نصف الوقت) للمرأة مع مراعاة التوازن بين ساعات العمل والأجر والحقوق الأخرى للعاملة.

التوصية رقم (1): تطبيق أحكام المواد المتعلقة بحقوق المرأة في تشريعات العمل تطبيقاً كاملاً.

الأسانيد التشريعية:

- تُجمع دساتير الدول العربية على التأكيد على الحق في العمل وحفظ حق جميع المواطنين فيه.
- وقد نصت المادة رقم (32) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن (تضمن الدولة للمواطنين تكافؤ الفرص في العمل، والأجر العادل، والمساواة في الأجور عن الأعمال متساوية القيمة).
- كذلك نصت الفقرة الثالثة من المادة رقم (8) من الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966م بشأن مستويات العمل على أن (تعمل كل دولة، بقدر الإمكان، على أن تضمن تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ما يكفل استفادة العمال من جميع المزايا والحقوق المنصوص عليها في هذه التشريعات).
- وقد نوّهت ديباجة الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976م بشأن المرأة العاملة إلى أن (انطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات).

• وحرصاً منه على ضمان المراقبة الناجعة والمستمرة لتطبيق الأحكام التي تنظم علاقات العمل؛ وافق مؤتمر العمل العربي عام 1998م على الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل. وقد جاء في المادة رقم (22) منها أن: (يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدّق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية). وتجدر الإشارة إلى أن عدد تصديقات الدول العربية على اتفاقية العمل العربية رقم (19) هو الأعلى مقارنة مع عدد التصديقات على اتفاقيات العمل العربية الأخرى (10 تصديقات، يعود 7 منها لدول أعضاء في منظمة المرأة العربية).

• على الصعيد الدولي، يعزّز العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1966م مناهضة التمييز ضد المرأة، بخاصة في العمل، حيث جاء في المادة رقم (7) منه أن (لكل شخص حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتّعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجر الرجل لدى تساوي العمل).

• كما تدعو المادة رقم (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى أن (تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الضرورية للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة مع الرجل، نفس الحقوق...)، والجدير بالذكر أن الدول العربية الأعضاء في منظمة المرأة العربية لم تتحفّظ على أيّ من بنود المادة رقم (11) المذكورة.

• كذلك يدعو إعلان ومنهاج عمل بيجين الحكومات إلى (سن وإنفاذ القوانين ووضع التدابير المتعلقة بتنفيذها، بما في ذلك سبل الانتصاف والوصول إلى العدالة في حالة عدم الامتثال؛ وذلك لمنع التمييز المباشر وغير المباشر على أساس الجنس).⁽¹⁾

• وفي عام 1998م، أعلنت منظمة العمل الدولية أن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، والذي تجسّده بشكل خاص اتفاقية العمل الدولية رقم 100 (المساواة في الأجر)، والاتفاقية رقم 111 (التمييز في الاستخدام والمهنة)، هو واحد من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وأن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صدّقت على الاتفاقيتين

(1) الأمم المتحدة، إعلان ومنهاج عمل بيجين مع الإعلان السياسي والوثيقة الختامية لمؤتمر بيجين بعد 5 سنوات، الهدف الاستراتيجي رقم (واو-5)، الفقرة رقم (ب/178)، الصفحة رقم (135).

المذكورتين، (ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات، وأن تعززها وتحققها بنيتة حسنة ووفقاً لما ينص عليه الدستور). هذا مع الإشارة إلى أن أغلب الدول العربية الأعضاء في المنظمة صادقت على الاتفاقيتين رقمي (100 و111) المذكورتين.

الأسباب الموجبة:

• إن من يراقب ويتتبع وضع المرأة العربية في سوق العمل يلاحظ أن الموقف القانوني من المرأة العاملة يتقدم بشكل واضح على الموقف الاجتماعي منها، بمعنى أن هناك فارقاً لافتاً بين ما تنص عليه التشريعات والمعايير العربية والدولية وبين ما يجري تطبيقه على أرض الواقع.

• وقد أظهرت نتائج أكثر من دراسة، واحدة منها مسح القيم العالمي (وهي دراسة أجريت عام 2001م بناء على مسح ميدانية في عدد كبير من دول العالم، شملت من الدول العربية: الأردن، الجزائر، المغرب، مصر)، أنه في حين تلقى المساواة بين النوعين تأييداً شبه كامل للمساواة في مجال التعليم، يترجع هذا التأييد عند الحديث عن المساواة في مجال العمل. ويتأكد هذا الأمر من أن معدلات التحاق الفتيات بالتعليم ارتفعت إلى نسبة وصلت إلى الضعفين في بعض الدول العربية، في حين أن نسبة إسهام المرأة العربية في القوى العاملة لا تتجاوز (28%) على أحسن تقدير، وذلك على الرغم من أن نسبة الإناث إلى الذكور في العالم العربي تقارب (50%)⁽²⁾. وقد جاء في تقرير "الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2007م: منظور شبابي"، الصادر عن الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، أنه من ناحية التعليم انتقلت المرأة العربية إلى مكان قريب من المساواة، في حين (أن مشاركة المرأة في العمل بأجر لم تتحسن على الإطلاق)⁽³⁾.

• إن معدلات الزيادة السكانية في الوطن العربي تعد من أعلى المعدلات في العالم، حيث تصل إلى حدود (3%) كمتوسط، في حين أن المتوسط العالمي هو بحدود (0.4%) سنوياً. فهذه الزيادة تترتب عليها زيادة في قوة العمل، بحيث إذا لم يكن الاقتصاد العربي قادراً على توفير فرص العمل المطلوبة لها، سينعكس الوضع تهميشاً إضافياً للمرأة العربية في سوق العمل⁽⁴⁾.

• إن المستويات المتدنية لعمالة المرأة العربية تعكس واقعاً ينطوي على عقبات جدية في طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية، فضلاً عن أن المشاركة الضعيفة للمرأة العربية في سوق العمل تشكل عائقاً أمام استفادتها من منافع التأمينات الاجتماعية، حيث إن هذه المنافع تقتصر عموماً على العاملين النظاميين الدائمين.

(2) منظمة العمل العربية، تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية، 2005م، الصفحة رقم (90).

(3) الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، تقرير "الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2007م: منظور شبابي"، الصفحة رقم (42 و43).

(4) تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية المذكور أعلاه، الصفحة رقم (90).

• بالرغم من أن قوانين العمل العربية لا تتضمن تمييزاً قائماً على النوع الاجتماعي، فإن المرأة العربية لا تزال تواجه صعوبات في الانخراط في سوق العمل؛ لذلك تبدو الحاجة ملحة لدعم مشاركتها في القوى العاملة، وهذا يتطلب توفير الحماية لها في حال تعرضها للتمييز، ويتطلب كذلك تطوير الإجراءات التي تضمن تمتعها بصورة فعّالة وكاملة بحقوقها في العمل.

التوصية رقم (2) : رفع المعوقات التي تحول دون دخول المرأة إلى بعض مجالات العمل كالقضاء والسلك الدبلوماسي.

الأسانيد التشريعية:

• تؤكد دساتير الدول العربية على حق جميع المواطنين في تولّي المناصب العامة، ولا يوجد نص في التشريعات يمنع المرأة من تولّي هذه المناصب، بل أن بعض الدساتير العربية تتضمن أحكاماً صريحة تنص على أن تكفل الدولة للمرأة جميع الفرص.

• وقد جاء في المادة رقم (33) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان أن: (لكل مواطن الحق في شغل الوظائف العامة في بلاده).

• وهذا ما أكدت عليه أيضاً المادة رقم (21) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، التي جاء في فقرتها الثانية أن (لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلّد الوظائف العامة في البلاد).

• كما دعت المادة رقم (7)/(الفقرة (ب) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الأطراف لأن تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة، وتكفل للمرأة بوجه خاص، وعلى قدم المساواة مع الرجل، الحق في شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

• وانسجاماً مع المادة رقم (8) من ميثاق الأمم المتحدة، فإن المادة رقم (8) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تطلب أيضاً من الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة لضمان حصول النساء على فرص متساوية مع الرجال لتمثيل حكوماتهن على المستوى الدولي، والمشاركة على أساسٍ من تكافؤ الفرص في المنظمات الدولية.

• ونظراً لغياب التمثيل المتكافئ للمرأة على المستوى الدولي، فقد اقترحت لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في توصيتها رقم (8) أن تفيد الدول الأطراف من التدابير الخاصة المؤقتة التي تضمنتها المادة رقم (4) من الاتفاقية.

الأسباب الموجبة:

- إن دعم مشاركة المرأة في جميع المجالات يسهم في إشاعة مضامين المساواة وتكافؤ الفرص دون أي تمييز بين الجنسين، ويشير إلى تغيير في الأنماط الاجتماعية السلبية إزاء المرأة؛ مما يساعد على النهوض بأوضاع المرأة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.
- إن تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة مع الرجل في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك المشاركة في عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة، هي أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام. ولا يكفي أن تعترف الحكومات بأهمية إسهام المرأة في التنمية، بل عليها أن تعمل على إزالة المعوقات التي تحول دون دخول المرأة فعلياً إلى بعض المجالات، كالقضاء والسلك الدبلوماسي.
- على الرغم من أن عدد السيدات العاملات في السلك الدبلوماسي والقضاء لامس في بعض الدول العربية نسبة الثلث تقريباً، وأن دولاً عربية أخرى شرعت في معالجة بعض المعوقات، إلا أنه في أكثر من دولة عربية ما زالت هناك معوقات جدية تحول دون دخول المرأة فعلياً إلى هذه المجالات.

التوصية رقم (3): تفعيل مبدأ سمو أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية والتي انضمت إليها الدول الأعضاء على التشريعات الوطنية.

الأسانيد التشريعية:

- إن معظم الأنظمة القانونية في الدول العربية الأعضاء في المنظمة تؤكد على مبدأ سمو الاتفاقيات العربية والدولية على التشريعات الوطنية. (أغلب دول الخليج العربي تجعل من الاتفاقيات الإقليمية أو الدولية لها قوة القانون، ولا تسمو عليه، وذلك بعد التصديق عليها أو الانضمام إليها)
- وقد أجمعت الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية في مؤتمرها الذي انعقد عام 1971م، على إصدار نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الذي نُظمت بموجبه كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل، ومنها ما نصت عليه المادة رقم (11) من النظام لجهة أن تقوم الدولة بالإجراءات اللازمة وفق نظمها المحلية لضمان تطبيق الاتفاقية التي صادقت عليها، ولتصبح الأحكام الواردة فيها جزءاً من تشريعاتها المحلية، وإن وجدت مستوى بعض تشريعاتها دون مستوى ما جاء في الاتفاقية أو يتناقض معها؛ فإن عليها تعديلها لتتّم عملية التطابق.

- على الصعيد الدولي، وتحت عنوان "احترام المعاهدات وتنفيذها وتفسيرها"، نصت المادة رقم (26) من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات على أن (كل معاهدة نافذة ملزمة لأطرافها، وعليهم تنفيذها بحسن نية)، وأضافت المادة رقم (27) أنه (لا يجوز لطرف في معاهدة أن يحتج بنصوص قانونه الداخلي كمبرر لإخفاقه في تنفيذ المعاهدة...).
- عملاً بأحكام المادة رقم (19)/(الفقرة رقم 5/د) من دستور منظمة العمل الدولية، تلتزم كل دولة تصادق على اتفاقية باتخاذ ما يكون ضرورياً من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية. أما الاتفاقيات التي اعتبرها إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998م اتفاقيات أساسية، فإن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صدقت عليها، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، ملزمة بأن تحترم المبادئ التي تتضمنها، وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقاً لما ينص عليه دستور المنظمة.
- من جهتها، توصي اللجنة الدولية المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة الدول الأطراف بالنظر في إدراج اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ضمن الصكوك الدولية لحقوق الإنسان التي تتمتع، بحسب دستور كل دولة، بقيمة دستورية مماثلة لأحكام الدستور.

الأسباب الموجبة:

- تشدد منظمة العمل العربية في عملها، ومثلها في ذلك منظمة العمل الدولية، على ضرورة وأهمية التوافق بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال على معايير العمل المتضمنة في الاتفاقيات؛ نظراً لما لتوافق الأطراف من تأثير إيجابي ليس فقط على إقرار نص الاتفاقية، إنما أيضاً على التصديق عليها لاحقاً من جانب الدول الأعضاء ووضعها موضع التنفيذ.
- إن الغرض من إقرار معايير العمل، سواء العربية أو الدولية، هو أن تسعى الدول الأعضاء إلى التصديق عليها؛ ومن ثم تنفيذها وفق الآليات الوطنية الملائمة، بحيث إنه عندما تصدق دولة على معيار عمل عربي أو دولي، فيما أن يكون هذا المعيار متفقاً مع ما يتضمنه تشريعها الوطني، أو أن هذا الأخير يتضمن أحكاماً أفضل أو العكس. وفي هذه الحالة الأخيرة يتوجب على الدولة المعنية اتخاذ الإجراءات القانونية الضرورية لمواءمة تشريعها الوطني مع ما دعت إليه معايير العمل العربية أو الدولية؛ ذلك أن تصديق الدولة على اتفاقية عربية أو دولية يعني قبولها والتزامها بأحكام تلك الاتفاقية.
- إلا أن الدولة قد لا تشرع في عملية مواءمة تشريعاتها الوطنية بما يتفق مع أحكام الاتفاقيات المصدق عليها؛ فتبقي الحقوق التي تتضمنها تلك الاتفاقيات حقوقاً نظرية لا قيمة عملية لها؛ لذلك لا بد من اتخاذ ما يلزم من إجراءات لتفعيل مبدأ سمو أحكام الاتفاقيات على التشريعات الوطنية لضمان إنفاذها.

التوصية رقم (4): تعديل التشريعات الوطنية للدول الأعضاء والحاكمة للتوظيفة العامة وكذا تشريعات العمل بما يتفق وأحكام الاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة والتي انضمت إليها أو صدقت عليها الدول العربية الأعضاء.

الأسانيد التشريعية:

• تدعو المادة رقم (11) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية الدولية التي صدقت على اتفاقية إلى القيام بالإجراءات اللازمة وفق نظمها المحلية لضمان تطبيق الاتفاقية، ولتصبح الأحكام الواردة فيها جزءاً من التشريع المحلي، وإن وجدت مستوى بعض تشريعاتها دون مستوى ما جاء في الاتفاقية أو يتناقض معها يكون عليها تعديلها لتتم عملية التطابق.

• كذلك تقضي المادة رقم (19)/الفقرة رقم (5/د) من دستور منظمة العمل الدولية، تحت عنوان (التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بالاتفاقيات)، بأن تقوم الدولة العضو التي حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها بإبلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام وباتخاذ ما يكون ضرورياً لإنفاذ أحكام الاتفاقية. أما في حال عدم التصديق على الاتفاقية، فإن التزام الدولة يقتصر، بحسب المادة رقم (19)/الفقرة رقم (5/هـ) على (جوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يُعترَم بلوغه، من إنفاذ أيٍّ من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة).

• كما أوجبت المادة رقم (11)/الفقرة رقم (3) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء).

الأسباب الموجبة:

• إن تصديق أي دولة عضو في منظمة العمل العربية أو الدولية على اتفاقية عمل عربية أو دولية ليس هدفاً بحد ذاته، بل هو وسيلة لبلوغ غاية تتمثل في اتخاذ الدولة الإجراءات الضرورية لتحقيق الانسجام بين أحكام تشريعها الوطني وما تقرره الاتفاقية المصادق عليها، خصوصاً عندما تتضمن الاتفاقية نصوصاً تُحيل إلى التشريع الوطني لمعالجة مسائل محددة، أو تستلزم إصدار تشريع بشأنها حتى يمكن إعمال أحكامها.

• كذلك فإن الملاءمة بين أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية وأحكام القوانين الوطنية من شأنها أن تسهّل عمل المحاكم النازرة بالقضايا المتعلقة بمخالفة هذه الأحكام، فضلاً عن أنها تكرّس الحقوق التي تتضمنها قواعد العمل العربية والدولية وتدعم فاعليتها.

• إن استجابة الدولة لتعهداتها العربية والدولية أمر في غاية الأهمية، إذ هو يعكس التزامها أمام المجتمع الدولي، ويسهم في بناء علاقات سليمة ومنتينة لهذه الجهة بين مختلف الأطراف المعنية بالاتفاقيات المصادق عليها؛ مما يعني ضرورة أن تكون التشريعات الوطنية منسجمة مع مضمون هذه الاتفاقيات.

التوصية رقم (5): تنظيم عمل الفئات المستثناه من تشريعات العمل، كفئة العاملين بالخدمة المنزلية (الزراعة، الرعي... إلخ) بما يمكن لهم الحماية القانونية والقضائية.

الأسانيد التشريعية:

- تُجمع دساتير الدول العربية على التأكيد على أن جميع المواطنين سواء أمام القانون.
- وبحسب المادة رقم (2) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، (تتعهد كل دولة طرف في هذا الميثاق بأن تكفل لكل إنسان موجود على أراضيها وخاضع لسلطتها حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة فيه دون أي تمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو الميلاد، أو أي وضع آخر دون أي تفرقة بين الرجال والنساء).
- في مجال العمل، جاء في المادة رقم (5) من اتفاقية العمل العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل أنه (يراعى في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال بقدر الإمكان؛ تعميمًا لإفادة كل عامل بما يكفله القانون من حماية ورعاية)، وقد صدّقت على هذه الاتفاقية تسع دول عربية هي: الأردن، والسودان، وسورية، والعراق، وفلسطين، ولبنان، وليبيا، ومصر، والمغرب.
- كذلك جاء في المادة رقم (1) من اتفاقية العمل العربية رقم (5) بشأن عمل المرأة أنه (يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة التشريعات، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة، وعلى الأخص في قطاع الزراعة)، وقد صدّقت على هذه الاتفاقية أربع دول عربية فقط، هي: العراق، وفلسطين، وليبيا، واليمن. أما الاتفاقية العربية رقم (12) بشأن العمال الزراعيين، فلم يصدّق عليها إلا العراق ومصر.

• على الصعيد الدولي، جاء في المادة رقم (7) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن (كل الناس سواسية أمام القانون، ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة منه دون أية تفرقة...). وتضيف الفقرة رقم (3) من المادة رقم (23) من الإعلان أن (لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مُرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية).

• فيما يتعلق بالعمالة المهاجرة التي تشكل الأغلبية الساحقة من خدم المنازل في الدول العربية، هناك تأكيد في دستور منظمة العمل الدولية على ضرورة حماية (مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم). ويتكرر هذا التأكيد في إعلان فيلادلفيا لعام 1944م، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي اعتمده عام 1998م، والذي يقول بضرورة أن تولي المنظمة اهتمامًا خاصًا بشؤون العمال المهاجرين، وتعبئة الجهود الدولية والإقليمية والوطنية الرامية إلى معالجة مشكلاتهم وتعزيز سياسات فعّالة. هذا وتولي اتفاقيتان دوليتان اهتمامًا خاصًا بوضع العمال المهاجرين، هما اتفاقية عمل المهاجرين لعام 1949م رقم (97)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) لعام 1975م رقم (143)، ومن بين الدول العربية الأعضاء في منظمة المرأة العربية فقد صدّقت الجزائر فقط على الاتفاقية الدولية رقم (97) المشار إليها.

• وقد عمدت منظمة العمل الدولية عام 1952م إلى مراجعة الاتفاقية الدولية رقم (3) المتعلقة باستخدام النساء قبل الوضع وبعده، فعدّلتها بحيث أصبح نطاق تطبيقها يشمل ليس فقط العاملات في الصناعة والزراعة وغيرهما، إنما أيضًا العاملات بالمنازل (اتفاقية العمل الدولية رقم 103 بشأن حماية الأمومة). صدّقت على الاتفاقية الدولية رقم (3) كل من الجزائر، وليبيا، وموريتانيا، وعلى الاتفاقية الدولية رقم (103) ليبيا.

• من جهتها، تعتبر اللجنة الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أن التزام الدول بالصكوك الدولية السبعة الرئيسية لحقوق الإنسان، ومنها الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، يعزّز تمتع المرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية الخاصة بها في جميع مجالات حياتها؛ لذا فاللجنة تحث الدول الأطراف باستمرار على التصديق على الاتفاقية المذكورة.

• وقد تناولت المادة رقم (14) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أوضاع المرأة الريفية، فدعت الدول الأطراف أن تضع في اعتبارها (المشكلات الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار المهمة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء لأسرتها اقتصاديًا، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية).

الأسباب الموجبة:

- تستثني تشريعات العمل في العديد من الدول العربية فئات من العاملين تغلب فيها نسبة الإناث، كالخدم في المنازل والعمال الزراعيين.
- يشير تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية الصادر عن منظمة العمل العربية عام 2005م، إلى أن القطاع الزراعي (يشغل نسبة تبلغ (35%) من القوى العاملة، أي نحو (40) مليون عامل أغلبهم من النساء، حيث العمل في الريف".⁽⁵⁾
- أما الخدمة المنزلية، فهي تشكل فئة الاستخدام الأبرز بين صفوف المهاجرات إلى معظم الدول العربية. ويتجه عدد العاملات المنزليات المهاجرات إلى التزايد مقارنة بعدد المهاجرين.
- وتفيد بعض البيانات بأن نسبة العاملات من مجموع اليد العاملة الأجنبية ارتفعت بمقدار ضعفين أو ثلاثة أضعاف في دول مجلس التعاون الخليجي مقارنة بأواسط السبعينات وأوائل الثمانينات.⁽⁶⁾
- إن انتماء الفئات السابقة إلى العمالة غير النظامية يجعلها من أكثر الفئات هشاشة وعرضة لانعدام الأمن الإنساني على مختلف الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والصحية والبيئية، فضلاً عن أن ظروف العمل التي تنطوي على المشقة والحرمان تؤدي إلى اضطرابات كثيرة لا تخدم العدالة والإنصاف، وتزيد من حدة الفوارق بين العاملين، وتشجع على استغلال الضعفاء إلى حد الاتجار بهم أحياناً.
- إن ما يعانیه خدم المنازل وفئات أخرى من العاملين من ضعف واستغلال سببه الرئيس عدم حماية التشريع الإنساني والاجتماعي لهم؛ لذلك يجب الإسراع في تنظيم عمل هذه الفئات، وتقرير الحماية التشريعية لهم بما يحفظ حقوقهم ويوفر الحماية اللازمة لهم وفقاً لمبادئ العدالة وحقوق الإنسان.

التوصية رقم (6): السعي لتوفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة كدور الحضانه وغيرها.

الأسانيد التشريعية:

- تنص دساتير بعض الدول العربية على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وبين عملها في المجتمع.
- كذلك جاء في المادة رقم (38) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان أن (الأسرة هي الوحدة الأساسية للمجتمع، وتمتع بحمايته"، وأن الدولة تكفل "للأسرة والأمومة والطفولة والشيخوخة رعاية متميزة وحماية خاصة).

(5) تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية المذكور أعلاه، الصفحة رقم (30).

(6) منظمة العمل الدولية، المرأة المهاجرة في الدول العربية، وضع العمال المنزليين، يونية/حزيران 2005م، الصفحة رقم (11).

• أما المادة رقم (67) من اتفاقية العمل العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، فإنها تنص على أن (تمنح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات كاملة للرضاعة يحددها تشريع كل دولة). وتضيف المادة رقم (70) من الاتفاقية أنه (يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء أن يوفرّ لهن مقاعد تأميناً لراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك. وفي المنشآت التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء، تُلزم المنشأة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضانة، يحدّد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام، وكذلك شروط إنشاء دار للحضانة ونظامها).

• إلى الالتزامات السابقة، تضيف المادة رقم (5) من الاتفاقية العربية رقم (5) المتعلقة بالمرأة العاملة، أنه (يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها - المسموح بها - عن مجال العمل)، علماً بأن المادة رقم (14) من الاتفاقية رقم (5) تعطي المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وأنه بحسب المادة رقم (13) فإن (لكلا الزوجين العاملين، الحق في الحصول على إجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرّح به لتشريع كل دولة)، هذا بالإضافة إلى إجازة الأمومة والإجازة المرضية الخاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع. والجدير ذكره أن أربع دول عربية فقط صدّقت على الاتفاقية رقم (5)، هي: العراق، وفلسطين، وليبيا، واليمن.

• من جهتها، تلقي المادة رقم (13)/الفقرة رقم (2) من الاتفاقية العربية رقم (16) بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية الضوء على العديد من الخدمات التي من شأنها تحرير طاقات العامل/العاملة من المخاوف والقلق على بعض مشكلاته/ها الاجتماعية والعائلية. وتلاحظ من بين هذه الخدمات (إنشاء دار حضانة لأطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاثة شهور و(6) سنوات؛ لرعاية هؤلاء أثناء أوقات عمل أمهاتهم)، وقد صدّقت على الاتفاقية رقم (16) ثلاث دول عربية فقط، هي: العراق، وفلسطين، ومصر.

• على الصعيد الدولي، تؤكد الفقرة رقم (2) من المادة رقم (25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن (للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين، وينعم كل الأطفال بنفس الحماية الاجتماعية، سواء أكانت ولادتهم ناتجة عن رباط شرعي أم بطريقة غير شرعية).

• أما المادة رقم (5)/البند رقم (1) من اتفاقية العمل الدولية رقم (103) بشأن حماية الأمومة، فإنها تنص صراحة على أن "تمنح المرأة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذه الغاية لفترة أو فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية". وتضيف البند رقم (2) من المادة ذاتها أنه (تعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل، وتدفع أجورها على هذا الأساس...). دولة عربية واحدة صدّقت على هذه الاتفاقية، هي ليبيا.

• وفيما تدعو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الدول الأطراف إلى اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة تستهدف تسريع عملية المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة دون أن تعتبر تمييزاً، تضيف الاتفاقية أن اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة لحماية الأمومة لا يعتبر إجراءً تمييزياً (البند الثاني من المادة الرابعة). كذلك تدعو المادة رقم (11)/البند رقم (2/ج) من الاتفاقية الدول الأطراف إلى اتخاذ التدابير المناسبة (لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتطوير شبكة من المرافق لرعاية الأطفال).

• بدوره يدعو إعلان ومنهاج عمل بيجين إلى (القيام، عن طريق التشريعات، بتوفير الحوافز و/أو التشجيع على تهيئة الفرص للنساء والرجال للحصول على الإجازات الوالدية مع ضمان استمرارهم في وظائفهم... وأيضاً تعزيز تيسير الرضاعة الثديية بالنسبة للأمهات العاملات)⁽⁷⁾.

• أما اتفاقية العمل الدولية رقم (156) بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، فإنها تهدف إلى ضمان تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال الإناث والذكور ذوي المسؤوليات العائلية، بحيث لا تكون هذه المسؤوليات سبباً لفقدان شخص ما وظيفته/وظيفة، دولة عربية واحدة صدقت على هذه الاتفاقية هي اليمن.

الأسباب الموجبة:

• إن للخدمات المساندة علاقة بالحقوق الخاصة بالمرأة العاملة، وتأتي في مقدمتها الحقوق المتعلقة بحماية الأمومة، فهذه الحقوق ليست امتيازات، بل هي حاجة أساسية يبررها أن للأمومة وظيفة اجتماعية يتحتم على المجتمع المشاركة في تحمّل أعبائها، كما أن لها جانباً "مهماً" في دعم المرأة من الناحية الاقتصادية كي تتمكن من رعاية أطفالها والمحافظة في ذات الوقت على عملها؛ ذلك أنه كثيراً ما تخشى المرأة العاملة إذا ما اضطرت لتترك العمل لملازمة طفلها ألا تجد عملاً بديلاً بعد تلك الفترة.

• إن الأعباء العائلية والواجبات الأسرية إذا لم ترافقها خدمات مساندة للمرأة العاملة فإنها تشكل عاملاً من العوامل التي تحمل المرأة على العودة إلى المنزل، فقد جاء في تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية، الصادر عن منظمة العمل العربية عام 2005م، أن (البيانات المتوافرة حول معدلات النشاط الاقتصادي للإناث حسب الفئات العمرية خلال عقدي الثمانينات والتسعينات) تشير إلى أن متوسط معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة العربية

(7) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور أعلاه، الهدف الاستراتيجي رقم (واو-6)، الفقرة رقم 179/ج، الصفحة رقم (138).

بلغ عام 2000م (71.4%) للفئة العمرية (20-24) سنة، و(42.2%) للفئة العمرية (25-44) سنة⁽⁸⁾. ويضيف التقرير عينه (أنه يمكن القول بأن المرحلة العمرية (20-24) هي التي تبلغ فيها المرأة عادة سن انتهاء مرحلة التعليم العالي؛ ولذا نجد أنها تُقبل على العمل بخطى حثيثة؛ الأمر الذي ينعكس على معدلات المشاركة الاقتصادية لها؛ فترتفع لتبلغ كمتوسط عام (71.4%) ثم ينخفض هذا الرقم إلى أكثر من الثلث عند بلوغ المرأة المرحلة العمرية من (25-44)، وهي سن الزواج والإنجاب⁽⁹⁾.

• كما تُجمع الدراسات على أن نسبة البطالة بين النساء مرتفعة مقارنة مع نسبة الرجال؛ مما يؤكد أن انعدام أو محدودية الخدمات المساندة للمرأة العاملة، خصوصاً في ظل معدلات الخصوبة العالية التي تمتاز بها المجتمعات العربية، يشكّل صعوبة وعائقاً أمام زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

• إن توفير الخدمات الاجتماعية المساندة للعمال والعاملات تسهم في رفع مستوى القوى العاملة، وتؤثر إيجاباً على العلاقات الإنسانية والاجتماعية، ليس على العامل والعاملة فحسب، بل على الإنتاج أيضاً كمّاً ونوعاً.

التوصية رقم (7): اتخاذ التدابير لتأهيل المرأة العاملة للوصول إلى المراكز القيادية في النقابات.

الأسانيد التشريعية:

• أقرّت أغلب التشريعات العربية حق التنظيم النقابي دون أي تمييز ضد المرأة العاملة، سواء من حيث حقها في الانتساب إلى النقابات أو من حيث حقها في أن تتولّى المراكز القيادية في التنظيم النقابي.

• من جهتها، تعتمد معايير العمل العربية والدولية المساواة التامة في الحقوق والحريات النقابية دون أي تمييز بين الرجال والنساء.

• وقد أقرّت اتفاقيات العمل العربية رقم (1) المتعلقة بمستويات العمل (المعدلة بالاتفاقية رقم 6)، ورقم (8) المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية، مجموعة من المبادئ والضمانات الهادفة إلى حماية الحريات النقابية.

• كذلك جاء في المادة رقم (29) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان أن (تكفل الدولة الحق في تشكيل النقابات).

(8) تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية المذكور سابقاً، الصفحة رقم (92).

(9) تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية المذكور أعلاه، الصفحة رقم (93).

• كما يؤكد دستور منظمة العمل الدولية في ديباجته على مبدأ الحرية النقابية، ويعتبره وسيلة من وسائل تحسين ظروف العمل. وفي الإعلان الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام 1998م بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته ترد الاتفاقية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم كواحدة من الاتفاقيات الثماني الأساسية، بحيث إن جميع الدول الأعضاء في المنظمة، وإن لم تكن قد صدّقت عليها ملزمة بمجرد انتمائها إلى منظمة العمل الدولية بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات، وأن تعززها وتحققها بنّية حسنة ووفقاً لما ينص عليه دستور المنظمة، ومن الدول التي صدّقت على الاتفاقية: تونس، والجزائر، وسوريا، والكويت، وليبيا، ومصر، وموريتانيا، واليمن.

- كذلك جاء في المادة رقم (29) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان بأن (تكفل الدولة الحق في تشكيل النقابات).
- أما الفقرة رقم (4) من المادة رقم (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فتؤكد على أن (لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصالحه).
- كما تدعو المادة رقم (7) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الدول الأطراف إلى أن (تكفل للمرأة بوجه خاص، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في... المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد).
- ولم تغب هذه المسألة عن إعلان ومنهاج عمل بيجين، حيث جاء أنه يتعين على الحكومات، وأيضاً على أصحاب العمل والنقابات العمالية (التشجيع على انتخاب المسئولات النقابيات، وضمان كفالة الحماية الوظيفية والأمن البدني للمسئولات النقابيات اللاتي ينتخبن لتمثيل المرأة لدى أداهن لوظائفهن).⁽¹⁰⁾

الأسباب الموجبة:

- إن موضوع الحق في إنشاء النقابات وحرية ممارسة النشاط النقابي له ارتباط وأهمية خاصة في مسألة الدفاع عن الحقوق المهنية، والعمل على تطوير أنظمة وشروط العمل، والقضاء على جميع أشكال التمييز بين الجنسين في مجال العمل.
- كذلك فإن الانخراط في العمل النقابي يُمكن المرأة العاملة ويكسبها قدرات تنظيمية وقيادية تؤهلها لأن تلعب دوراً فعّالاً في الحياة المهنية بشكل خاص والحياة العامة بشكل عام.

(10) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (واو - 5)، الفقرة رقم (178/ط)، الصفحة رقم (136).

• في الدول العربية يتطلّب تشجيع انتساب المرأة العاملة إلى التنظيمات المهنية ومشاركتها الفعّالة في النشاط النقابي بذل الكثير من الجهود؛ لأنه على الرغم من تمتّع المرأة العاملة العربية بحق تولّي المراكز القيادية في التنظيم النقابي، وعلى الرغم من التقدّم النسبي الذي أحرزته في بعض الدول، فإن تمثيلها يبقى بعيداً عن المراكز القيادية وضئيلاً للغاية إذا ما قورن بحجم قوة العمل النسائية.⁽¹¹⁾

التوصية رقم (8): دمج المرأة المعاقة في سوق العمل.

الأسانيد التشريعية:

• تؤكّد أغلب دساتير الدول العربية على أن لكل فرد دون أي تمييز الحق في التمتع بجميع الحقوق والحريات المنصوص عليها والتي تكفلها القوانين الوطنية.

• وتؤكد المادة رقم (30) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن (تكفل الدولة لكل مواطن الحق في عمل يضمن له مستوى معيشياً يؤمن المطالب الأساسية للحياة...).

• وفي اتفاقيات العمل العربية، نصت المادة رقم (13) من الاتفاقية رقم (17) بشأن عمل المعوقين على أن (يحدّد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين). كذلك نصت المادة رقم (15) من الاتفاقية رقم (6) بشأن مستويات العمل (معدلة) على أن (تقدّم كل دولة خدمات التأهيل المهني للعمال العاجزين (المعوقين) لتمكّن العاجز (المعوق) من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي، أو أداء عمل آخر مناسب لحالته)، مع الإشارة إلى أن هذا الحكم كانت قد تضمّنته المادة رقم (15) من الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، لكن بدون ذكر كلمتي "المعوقين" و"المعوق". هذا وتفيد بيانات منظمة العمل العربية بأن عدد التصديقات على الاتفاقية رقم (1) يبلغ تسعة، في حين لم يصدّق على الاتفاقية رقم (6) إلا ثلاث دول، هي: سورية، وفلسطين، ومصر.

أما الاتفاقية رقم (17) فقد صدّقت عليها تسع دول، هي: الأردن، والبحرين، والجزائر، وسورية، والعراق، وفلسطين، ولبنان، ومصر، واليمن.

(11) تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية المذكور سابقاً، الصفحة رقم (125).

• على الصعيد الدولي اعتمد مؤتمر العمل الدولي، عام 1983م الاتفاقية رقم (159) بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، وقد جاء في المادة رقم (2) منها أن (تضع كل دولة عضو، بما يتفق مع الظروف والممارسة والإمكانات الوطنية، سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعوقين، وتنفذ هذه السياسة وتستعرضها بصورة دورية)، وتدعو المادة رقم (4) من الاتفاقية إلى أن (توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً، وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين، ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال). صدقت على هذه الاتفاقية الدول العربية الآتية: الأردن، والبحرين، وتونس، والكويت، ولبنان، ومصر، واليمن.

• وفي عام 2006م، أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أفردت للنساء ذوات الإعاقة المادة رقم (6) من أحكامها، التي جاء فيها ما يلي:

- 1- تقرّ الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرّضن لأشكال متعددة من التمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير اللازمة لضمان تمتعهنّ تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية).
- 2- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الملائمة لكفالة التطور الكامل والتقدم والتمكين للمرأة؛ بغرض ضمان ممارستها حقوق الإنسان والحريات الأساسية المبيّنة في هذه الاتفاقية والتمتع بها).

أما الحق في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، فقد تناولته الاتفاقية الدولية في المادة رقم (27) من أحكامها.

• كذلك، خصّصت اللجنة الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة النساء المعوقات بالتوصية العامة رقم (18)، التي توصي فيها للجنة الدول الأطراف بأن توفر معلومات عن النساء المعوقات، وعن التدابير المتخذة للتعامل مع وضعهنّ الخاص، بما في ذلك التدابير الخاصة بضمان أن يحصلن على فرص متساوية في التعليم والعمل.

• أما إعلان ومنهاج عمل بيجين، فيدعو الحكومات إلى (وضع برامج خاصة للنساء المعوقات، وضمان الوصول إليهن لتمكينهن من الحصول على فرص العمل والاحتفاظ بها، وضمان الحصول على التعليم والتدريب على جميع المستويات الملائمة... وتكييف ظروف العمل قدر الإمكان بما يناسب احتياجات النساء المعوقات اللاتي ينبغي أن تكفل لهن الحماية القانونية ضد فقد وظائفهن على غير أساس ولكونهن معوقات).⁽¹²⁾

(12) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور سابقاً، الهدف الاستراتيجي رقم (واو - 5)، الفقرة رقم (178/ي)، الصفحة رقم (136).

الأسباب الموجبة:

- تعاني المرأة المعاقة تمييزاً مزدوجاً، أولاً لأنها أثنى، وثانياً لأنها معاقة. وتلازم حالة التمييز هذه مختلف مراحل حياتها، بما في ذلك مرحلة التأهيل والتدريب، والمرحلة الأصعب وهي البحث عن فرص العمل المتاحة والملائمة لها.
- كما أن هناك إجماعاً على أن مسألة الدمج والإعداد الفكري والتطبيقي له لمصلحة هذه الفئة تتطلب توظيف طاقات جميع الجهات المعنية، بدءاً بالأهل والمحيط، ووصولاً إلى المؤسسات المتخصصة والحكومات.
- وغني عن البيان أن الاهتمام بقضية تلك الفئات هو مقياس لمدى وعي المجتمع بحقوق الإنسان وواجب النهوض به، وأن رعاية المرأة المعاقة وإتاحة الفرصة لها للعمل والإسهام في عملية التنمية هي عوامل أساسية في البناء النوعي للمجتمع؛ لذلك فإنه ينبغي على الدول العربية العمل على توفير وتطوير الخدمات المساندة والمطلوبة في هذا المجال وصولاً إلى تأمين وتهيئة فرص العمل المناسبة للمرأة المعاقة.

التوصية رقم (9): الأخذ بنظام العمل (نصف الوقت) للمرأة مع مراعاة التوازن بين ساعات العمل والأجر والحقوق الأخرى للعاملة.

الأسانيد التشريعية:

- تنص بعض دساتير الدول العربية على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع.
- وقد جاء في المادة رقم (38) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان أن (الأسرة هي الوحدة الأساسية للمجتمع وتتمتع بحمايته)، وأن الدولة تكفل (للأسرة والأمومة والطفولة والشيخوخة رعاية متميزة وحماية خاصة).
- على الصعيد الدولي، يدعو إعلان ومنهاج بيجين الحكومات إلى (كفالة حرية اختيار المرأة والرجل، على قدم المساواة، للعمل كل الوقت أو بعض الوقت، والنظر في توفير الحماية المناسبة للعمال غير النظاميين من حيث العمالة وظروف العمل والضمان الاجتماعي).⁽¹³⁾
- أما مؤتمر العمل الدولي فقد أقرّ في عام 1994م اتفاقية العمل بعض الوقت رقم (175). وقد جاء فيها أنه لا يجب أن يتقاضى العمال الذين يعملون بدوام جزئي الحد الأدنى للأجر لمجرد أنهم يعملون بدوام جزئي، والذي يكون مع احتسابه

(13) إعلان ومنهاج عمل بيجين المذكور أعلاه، الهدف الاستراتيجي رقم (واو - 6)، الفقرة رقم (ب/179)، الصفحة رقم (138).

نسبيًا على أساس الساعة، أو الأداء، أو معدل القطعة، أدنى من الأجر الأساسي للعمال بدوام كامل المماثلين، والذي يُحتسب بالطريقة نفسها. كذلك جاء في الاتفاقية أنه يجب أن يحظى العمال بدوام جزئي بشروط مساوية لشروط العمال بدوام كامل في مجالات حماية الأمومة، وإنهاء الاستخدام، والإجازة السنوية بأجر، والعطلات مدفوعة الأجر، وإجازة المرض.

الأسباب الموجبة:

- يعد نظام العمل بنصف الوقت أو بدوام جزئي من الأنماط الوظيفية المرنة التي تُتيح للنساء والرجال الجمع بين الحق في العمل وتحمل المسؤوليات العائلية.
- كذلك فإن الأنظمة الوظيفية المرنة تسهم في خلق فرص عمل جديدة بشرط أن يحظى العاملون بنصف الوقت على ذات الحماية والحقوق التي يتمتع بها العمال المتفرغون المماثلون من حيث الحق في التنظيم، والسلامة والصحة في العمل، والاستفادة من مزايا نظام الضمان الاجتماعي، وضرورة مراعاة التوازن بين ساعات العمل والأجر.
- إن الأخذ بنظام العمل المرن الذي يسمح بالانتقال من العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي والعكس، يكفل للمرأة التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية؛ لذلك فإنه ينبغي على الدول أن تسعى إلى تعديل سياسات العمل بما ييسر إعادة هيكلة أنماط العمل من أجل تشجيع تقاسم المسؤوليات.

الملحق رقم (1): تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية ذات الصلة بتاريخ 1 يناير/كانون ثاني 2008م.

اسم الدولة	الاتفاقية رقم العمل مستوفيات العمل (1)	الاتفاقية رقم المرأة العاملة (5)	الاتفاقية رقم العمل مستوفيات العمل (محللة) (6)	الاتفاقية رقم الحريات والحقوق النقابية (8)	الاتفاقية رقم الزراعين العمل (12)	الاتفاقية رقم تأهيل وتشغيل المعوقين (17)	الاتفاقية رقم تنفيذ العمل (19)
الأردن	1970م	-	-	-	-	1993م	-
الإمارات	-	-	-	-	-	-	2004م
البحرين	-	-	-	-	-	1996م	-
تونس	-	-	-	-	-	-	-
الجزائر	-	-	-	-	-	2005م	-
جيبوتي	-	-	-	-	-	-	-
السعودية	-	-	-	-	-	-	2000م
السودان	1972م	-	-	-	-	-	-
سورية	1967م	-	1982م	-	-	2001م	2002م
الصومال	-	-	-	-	-	-	-
العراق	1970م	1978م	-	1978م	1982م	2002م	2001م
سلطنة عمان	-	-	-	-	-	-	2006م*
فلسطين	1976م	1976م	1976م	1977م	-	1993م	2004م
قطر	-	-	-	-	-	-	-
الكويت	-	-	-	-	-	-	1999م*
لبنان	2003م	-	-	-	-	2003م	2004م*
ليبيا	1974م	2004م*	-	2004م	-	-	-
مصر	1979م	-	1977م	-	1991م	1994م	2001م
المغرب	1969م	-	-	-	-	-	-
موريتانيا	-	-	-	-	-	-	-
اليمن	-	1988م	-	-	-	1999م	2001م

المصدر: منظمة العمل العربية.

* تصديق جزئي.

الدليل الإجرائي للتوصيات المتعلقة بقانون العمل

التوصية رقم (1): تطبيق أحكام المواد المتعلقة بحقوق المرأة في تشريعات العمل تطبيقاً كاملاً.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>ترد التوصية من منطلق:</p> <p>1- إسهام المرأة في الإنتاج خلال العمل جنباً إلى جنب مع الرجل داخل وخارج المنزل، وفي مختلف مجالات العمل بما في ذلك القطاعات الصناعية والزراعية وقطاع الخدمات، وكذا دخولها سوق العمل عاملة/موظفة في القطاع العام، مهنية وصاحبة عمل في القطاع الخاص، بما يستتبع حتمية كفاءة تطبيق الحقوق المقررة في قوانين العمل أو الخدمة العامة في كافة مجالات العمل التي تسهم فيها المرأة.</p> <p>2- كون الحقوق المتعلقة برعاية الأمومة والطفولة والأسرة ليست امتيازات للمرأة، بل هي أحكام ترتبط بالوظيفة الاجتماعية للمرأة، وهي مسئولية مشتركة بين المرأة والرجل، وبين صاحب العمل والمجتمع ككل.</p> <p>3- عدالة أن يكون التقييم الوحيد والعاقل للعامل بصرف النظر عن نوعه قائماً على أساليب دقيقة لقياس كفاءة الأداء.</p>	<p>1- إجراء مسح حول الجهود والأنشطة الدولية التي تسعى إلى مواجهة مشكلة المرأة والعمل، وكذلك مراجعة التجارب الرائدة في هذا المجال.</p> <p>2- إجراء بحوث ودراسات حول عينات من المنشآت التي تعمل فيها النساء لبيان مدى التزامها بتطبيق الحقوق المقررة للمرأة في قوانين العمل من عدمه، والتركيز على الحقوق المهددة للوصول إلى تطبيقها.</p> <p>3- إعداد دراسة مقارنة بين حقوق المرأة العاملة في القوانين العربية وغيرها من القوانين في الدول الأخرى بما يتفق مع المعايير العربية والدولية.</p>	<p>1- تضمين تشريعات الدول نصاً يلزم ببيان حقوق المرأة وكفالتها في قوانين العمل.</p> <p>2- وضع جزاءات، سواء جنائية أو إدارية، في حالة انتهاك الحقوق التي كفلتها قوانين العمل للمرأة.</p> <p><u>أمثلة توضيحية:</u></p> <p>1. تشمل الحقوق التي تصونها مدونة الشغل المغربية وتضمن ممارستها داخل المقارلة وخارجها الحقوق الواردة في اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من جهة، ومن جهة أخرى، الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.</p> <p>2- جاء في الفصل الخامس مكرّر من مجلة الشغل التونسية أنه "لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام المجلة" كما أن كل مخالفة لمقتضيات هذا النص تعرض صاحبها إلى العقوبة الجزائية.</p> <p>3. تنص المادة رقم (80) من قانون العمل في سلطنة عمان على أنه "تسري على العاملات جميع النصوص المتصلة بتشغيل العمال دون تمييز بينهم في العمل الواحد"، كما تضمن القانون المشار إليه جزاءات جنائية على أصحاب الأعمال الذين ينتهكون حقوق العاملات بالمخالفة للقانون.</p>	<p>1- اتخاذ الإجراءات والقرارات اللازمة لكفالة تطبيق الحقوق في منشآت العمل بالقطاع الأهلي أو الخاص والقطاع الحكومي.</p> <p>2- مساندة ودعم المؤسسات الوطنية المعنية بالمرأة للمرأة العاملة.</p> <p>3- دعم دور النقابات المهنية في أداء دورها نحو حماية حقوق العاملة.</p> <p>4- دعم دور الجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني في تدريب النساء على احتياجات سوق العمل ومتابعة وتقييم تنفيذ القانون.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام حول حقوق المرأة في تشريعات العمل وكفالة تطبيقها.</p>

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
		<p>4. وتنص المادة رقم (32) من قانون تنظيم علاقات العمل بدولة الامارات العربية المتحدة على أن "تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل".</p> <p>5. كما تقضي المادة رقم (93) من قانون العمل بدولة قطر على أن تُمنح المرأة العاملة أجرًا مساويًا لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل، وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي.</p> <p>6. ويضمن القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل المساواة في فرص العمل وفي التدرج والترقية حسب المناصب المتوافرة وتبعًا للأهلية والكفاءة والاستحقاق، ويجعل كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقود العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال - كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها - باطلة وعديمة الأثر.</p>	
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - وزارة العمل. - منشآت العمل الخاصة. - القطاع الوظيفي الحكومي. - الجمعيات الأهلية. - نقابات العمال. 	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - المراكز البحثية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة. - منظمة المرأة العربية. 	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية. 	

التوصية رقم (2): رفع المعوقات التي تحول دون دخول المرأة إلى بعض مجالات العمل كالقضاء والسلك الدبلوماسي.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- يأتي الاهتمام بتفعيل التوصية انطلاقاً من ضرورة وضع إستراتيجية شاملة، تتضمن أهدافاً وخططاً زمنية واضحة، لتعديل الممارسات والصور النمطية الثقافية السلبية التي تضر بالمرأة وتعرض على التمييز ضدها، والعمل على القضاء على هذه الممارسات والصور والمعوقات، وتأسيساً على حتمية توطيد الحماية والرعاية اللازمة لتنمية قدرات المرأة العربية وإدماجها في سوق العمل من أجل تمتع المرأة بكامل حقوقها الإنسانية، ومنها العمل في كافة المجالات، وخاصة القضاء والسلك الدبلوماسي.</p> <p>2- أن يكون تواجد المرأة في هذه المجالات تواجداً فاعلاً وليس تواجداً كمياً.</p>	<p>1- عمل بحث إحصائي حول حقيقة ونسبة مشاركة المرأة في مجالات العمل القضائي والعمل في البعثات الدبلوماسية.</p> <p>2- تحديد أسباب ومعوقات عدم المشاركة الفاعلة في هذه المجالات والتميز السور فيها، وبخاصة من حيث القيود القانونية والموروثات الثقافية أو الدينية السائدة في المجتمع، والتي تحول دون عمل المرأة في هذه المجالات.</p> <p>3- إجراء بحوث ودراسات حول مستوى الوعي الحقوقي لدى النساء وطرق تنميته.</p>	<p>1- تضمين تشريعات الدول نصوصاً قاطعة تكفل المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق، وتحول دون إيراد أية قيود على تولي الوظائف العامة باختلاف مجالاتها، ومنها تولي مناصب القضاء والسلك الدبلوماسي.</p> <p>2- مساواة المرأة العاملة في السلك الدبلوماسي بذات الامتيازات المقررة للرجل.</p> <p><u>أمثلة توضيحية:</u></p> <p>1- في اليمن تم أول تعيين للمرأة كقاضية سنة 1972م، ووصلت المرأة إلى مستوى قاض محكمة عليا. أما في السلك الدبلوماسي فقد تم في سنة 2009م رفع أحد المعوقات عن المرأة، وذلك بالسماح لها ولزوجها بالتعيين في بعثة واحدة أو بعثة مختلفة.</p> <p>2- في المغرب ارتفعت نسبة النساء القاضيات بمجموع المحاكم وفي مختلف درجات القضاء من (17.66%) سنة 2003م، إلى (18.11%) سنة 2004م، إلى (18.77%) سنة 2005م، إلى (18.88%) سنة 2006م. وقد بلغت نسبة النساء اللاتي يشتغلن في الحقل الدبلوماسي في عام 2006م نسبة (15%) من العاملين في السفارات، ونسبة (25%) لدى المنظمات الدولية.</p>	<p>1- وضع أهداف وخطط زمنية محددة لتسريع الزيادة في تمثيل المرأة في جميع مجالات الحياة العامة، بما في ذلك العمل الدبلوماسي والقضاء، على جميع المستويات، من خلال متابعة تشجيع الفتيات على الالتحاق بمجالات معينة من التعليم، وتسهيل اكتسابهم الخبرات في المجالات التي تقل فيها نسبة مشاركة المرأة، ومن خلال الرصد والإعلان المنتظم عن إنجازاتها.</p> <p>2- وضع آليات رصد للتقييم المنتظم لما يتم إقراره من تقدم تجاه تحقيق الأهداف المقررة من عمل المرأة في هذين المجالين، وذلك بالتعاون مع المجتمع المدني، والمنظمات النسائية، والقادة المجتمعيين والدينيين.</p> <p>3- تدريب وبناء قدرات المرأة لرفع كفاءتها في الوظائف المستهدفة.</p> <p>4 - إزالة أية عوائق تجاه المرأة تمنع من توليها القضاء الشرعي أو الجنائي.</p>

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
		<p>3- في تونس باشرت المرأة العمل بالنيابة العمومية والتحقيق والادعاء العام ورئاسة المحاكم ومختلف فروع القضاء المدني والتجاري والجنائي، والإشراف على بعض الإدارات العامة. ويتزايد حضورها في سلك القضاء حيث تمثل تقريباً (30%) من مجموع القضاة.</p> <p>4- في الجزائر تقلدت المرأة الجزائرية منصب رئيس مجلس الدولة، وهو أعلى هيئة في القضاء الإداري، ورئاسة المجالس القضائية والمحاكم. وقد وصل عدد القاضيات إلى 1317 من بين 3570، أي بنسبة بلغت (36.89%) في عام 2008م، و(40%) سنة 2012م. أما في قطاع العدالة بشكل عام، فقد وصلت النسبة إلى (60%). وبالنسبة للالتحاق بالسلك الدبلوماسي تقدر نسبة النساء في المصالح الدبلوماسية، سواء بالإدارة المركزية بوزارة الخارجية أو في المصالح المعتمدة بالخارج بدءاً من منصب سفيرة، بـ(25.63%) من مجموع العاملين (فبراير/شباط 2009م).</p> <p>5- في فلسطين بلغ عدد القاضيات في المحاكم النظامية 35 قاضية من بين 170 قاض. أما في المحاكم الشرعية فتتولى امرأتان منصب قاضية شرعية.</p> <p>6- في مصر عينت امرأة في وظيفة نائب رئيس المحكمة الدستورية العليا سنة 2003م، كما تم تعيين سيدتين بهيئة المفوضين بالمحكمة. وتتواجد المرأة بكثافة في العمل الدبلوماسي. كما تم إنشاء وحدات تكافؤ الفرص في الجهاز الإداري للدولة لضمان المساواة للمرأة.</p>	<p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>1- عمل برامج توعية وإعلام بأهمية وجود المرأة في عدد من مجالات العمل المهمة كالقضاء والسلك الدبلوماسي.</p> <p>2- عمل ندوات دينية وتوعية بشأن عدم وجود موانع شرعية تمنع عمل المرأة في هذه المجالات.</p>

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
		<p>7- في لبنان بلغت نسبة النساء في القضاء المالي عام 2010م (50%)، وفي القضاء العدلي (39.6%)، وفي القضاء الإداري (39.5%).</p> <p>8- وفي السودان عينت المرأة في المحكمة الدستورية، وتولت سيدتان منصب مستشار رئيس الجمهورية للشئون القانونية، كما عينت المرأة رئيسة إدارة حقوق الإنسان والمرأة والطفل بوزارة الخارجية، كما عينت كسفيرة.</p> <p>8- في البحرين عينت امرأة قاضية في المحكمة الدستورية.</p> <p>9- في سلطنة عمان تم تعيين النساء في الإدعاء العام (النياية العامة). ويجري حالياً اتخاذ إجراءات تعيين بعض المتقدمات لشغل الوظائف القضائية في القضاء العدلي، علماً بأن النصوص القانونية لا تحول دون تولي المرأة لجميع الوظائف القضائية بالدولة. كما أن المرأة وصلت إلى أعلى الوظائف الدبلوماسية، فيوجد عدد من السفيرات والممثلات للسلطنة لدى بعض المنظمات الدولية، باعتبار أن قانون تنظيم وزارة الخارجية بالسلطنة لا يميز في التوظيف والترقي بين الرجل والمرأة.</p>	
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - السلطة التنفيذية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة. - منظمات المجتمع المدني. - المؤسسات والجمعيات الدينية. 	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - المراكز البحثية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة. 	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية. 	

التوصية رقم (3): تفعيل مبدأ سمو أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية والتي انضمت إليها الدول الأعضاء على التشريعات الوطنية.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
يأتي دعم التوصية من الالتزام العام الذي يقضي بأن إبرام الدولة معاهدة دولية أو الانضمام أو التصديق عليها إنما يعني قبولها بأحكام تلك الاتفاقية، ما لم يكن مشروطاً بتحفظ؛ وهو ما يستتبع الاعتراف بسمو المبادئ التي تضمنتها أحكام تلك الاتفاقية بما يسمح بالإفاد الفاعل لأحكامها، وبما يحول دون الاستناد على عوائق قانونية وتشريعية تحول دون التطبيق الكامل لأحكام الاتفاقيات.	1- حصر للاتفاقيات الإقليمية والدولية المصدق عليها في مجال العمل، وتحديد أسباب ومجالات التأخر في التنفيذ، وعواقب هذا التأخير على مستوى المسؤولية الدولية. 2- حصر أسباب عدم الالتزام بتنفيذ أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية، سواء كان ذلك لأسباب إدارية أو تشريعية أو قضائية. 3- دراسة إحصائية عن عدد الأحكام القضائية التي صدرت في مجال إقرار حقوق للمرأة استناداً لأحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية.	1- تضمين تشريعات الدول نصاً يلزم بتطبيق الاتفاقيات الدولية القابلة للإنفاذ الفوري بشكل مباشر في القانون الوطني فور التصديق عليها أو إدماجها في الدستور الوطني أو في القانون الوطني بحيث يمكن تطبيقها بصورة مباشرة حسب النظام القضائي لكل دولة. <u>أمثلة توضيحية:</u> 1- بمتاز دستور اليمن وكذلك الدستور السوداني بالنص على اعتبار الاتفاقيات والمواثيق الدولية المصادق عليها جزءاً لا يتجزأ من الدستور؛ وهو ما يعني سموها على التشريعات الوطنية. 2- نص الدستور المصري في المادة رقم (51)/ البند رقم (1) على سمو الاتفاقيات الدولية. 3- بالجزائر تنص المادة رقم (132) من الدستور على سمو المعاهدات والاتفاقيات. 4- نص قانون المسطرة الجنائية المغربي في مقدمته على أنه تعطي الأولوية لتطبيق أحكام الاتفاقيات المصادق عليها في المغرب في حال تعارضها مع القانون الوطني، مع النص على حماية المواطن المغربي مما قد يرتكب ضده من جرائم خارج المغرب.	1- إعداد دليل لاتفاقيات العمل العربية والدولية التي انضمت أو صدقت عليها الدولة يزود به القضاة وأعضاء السلطة التشريعية. 2- نشر تلك الاتفاقيات وقوانين تصديقها في الجريدة الرسمية. 3- إدماج أحكام الاتفاقيات في جميع خطط الحكومة وسياساتها في كل القطاعات. 4- تدريب القائمين على إنفاذ القانون على كيفية إعمال اتفاقيات العمل العربية والدولية فيما يتعلق بحقوق المرأة. 5- تدريب القضاة والمحامين والمختصين في وزارة العمل على كيفية إعمال أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية فيما يتعلق بحقوق المرأة.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
		<p>5- الفصل رقم (32) من الدستور التونسي يحدد المرتبة التي سوف تحتلها المعاهدات المصادق عليها بصفة قانونية في سلم الأدوات القانونية للدولة. وهي مرتبة دون الدستور وفوق التشريع الداخلي، إذ يؤكد علويتها على القوانين الداخلية عادية كانت أو أساسية، وخضوعها في نفس الوقت إلى الدستور.</p> <p>6- كرّست المادة رقم (25) من القانون المدني السوري الصادر عام 1949م مبدأ سمو أحكام الاتفاقيات الدولية المصدقة من سورية على التشريعات الوطنية.</p> <p>7- في لبنان إذا تعارضت أحكام معاهدة دولية مع أحكام قانون وطني تتقدم مجال تطبيق الأولى على الثانية.</p> <p>8- في سلطنة عمان كما هو الشأن في أغلب دول مجلس التعاون الخليجي تكون للاتفاقيات والمعاهدات الدولية قوة القانون بعد التصديق عليها، على أن هذه الدولة ملتزمة باتخاذ الإجراءات التشريعية اللازمة لإلغاء التشريعات التي تتعارض مع الاتفاقيات والمعاهدات التي انضمت إليها، وعدم إصدار تشريعات لاحقة تتعارض معها، إنطلاقاً من مبدأ حسن النية في العلاقات الدولية.</p>	
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التنفيذية</p> <p>- مؤسسات المجتمع المدني</p> <p>- المعنية بحقوق العمال.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- المراكز البحثية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات</p> <p>الوطنية المعنية بشئون المرأة.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	

التوصية رقم (4): تعديل التشريعات الوطنية للدول الأعضاء والحاكمة للوظيفة العامة وكذا تشريعات العمل بما يتفق وأحكام الاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة والتي انضمت إليها أو صدقت عليها الدول العربية الأعضاء.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
يأتي النص على هذه التوصية ليمثل المرحلة الثانية من مراحل تفعيل التوصية السابقة، حيث لا يكفي أحياناً مجرد النص على سمو الاتفاقيات الدولية، وذلك في حالة الاتفاقيات التي يحتاج إنفاذ أحكامها إلى تدخل تشريعي أو لأحي يقنن وينظم الالتزامات الواقعة على مختلف الهيئات والمؤسسات لتنفيذ أحكام الاتفاقية، ذلك أن التصديق على الاتفاقيات ليس هدفاً في ذاته، ولكنه وسيلة لبلوغ غاية.	1- إجراء بحث أو دراسة مقارنة بين حقوق المرأة الواردة في التشريعات الوطنية وتلك الواردة في اتفاقيات العمل العربية والدولية؛ لبيان الأحكام والحقوق التي تخلو منها تلك التشريعات. 2- تحديد الالتزامات الدولية التي لم يتم تنفيذها، وتحديد أولويات التطبيق من حيث الأهمية ومن حيث الموارد اللازمة للتطبيق. 3- إجراء دراسة حول دور المنظمات غير الحكومية والجمعيات النسائية كمجموعات ضاغطة لتعديل التشريعات.	1- تعديل تشريعات العمل الوطنية للدول الأعضاء بما يتفق وأحكام الاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة التي انضمت إليها أو صدقت عليها، خاصة بالنسبة للاتفاقيات غير ذاتية التطبيق، أي التي تحتاج إلى تدخل تشريعي لتنفيذ أحكامها. 2- إصدار القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ الاتفاقيات غير ذاتية التطبيق لضمان تنفيذها في المجالات الوطنية. 3- تم إجراء العديد من التشريعات الوطنية في السلطنة استناداً لما تقضي به أحكام الاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها السلطنة. ومن ذلك تعديل قانون العمل بمنح المرأة العاملة إجازة وضع مدفوعة الأجر على النحو المنصوص عليه في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إلى غير ذلك من التشريعات التي تم تعديلها بناءً على الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقيات الإقليمية والدولية.	1- التنفيذ المنهجي والمتواصل لجميع أحكام الاتفاقيات بإصدار لوائح وقرارات للتنفيذ. 2- تعميم الالتزام بالتنفيذ على جميع الوزارات والسلطات ذات الصلة بهدف كفاءة تنفيذها الكامل. 3- إبلاغ المنظمة الدولية المعنية بالإجراءات المتخذة والنتائج المحققة جراء تفعيل أحكام تلك الاتفاقيات. إجراءات التوعية: 1- عمل برامج توعية وإعلام لأعضاء السلطة التشريعية ومؤسسات المجتمع المدني بحقوق المرأة العاملة لتعديل قوانين العمل بما يتفق مع أحكام الاتفاقيات العربية والدولية. 2- عمل برامج توعية وإعلام للمرأة العاملة للتوعية بحقوقها في ضوء الاتفاقيات العربية والدولية.
	الجهات المسؤولة عن التنفيذ: - المراكز البحثية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.	الجهات المسؤولة عن التنفيذ: - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية.	الجهات المسؤولة عن التنفيذ: - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة. - مؤسسات المجتمع المدني.

التوصية رقم (5): تنظيم عمل الفئات المستثناة من تشريعات العمل، كقوة العاملين بالخدمة المنزلية (الزراعة، الرعي... الخ) بما يتيح لهم الحماية القانونية والقضائية.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- تذكر منظمة العمل الدولية أن "من يعملون في المنازل كخدم يعانون درجة من الضعف لا تقارن بأية درجة ضعف يعانيها العمال الآخرون". فالاشتغال بالخدمة المنزلية يحدث في إطار الحياة الخاصة، وهو ما يجعل المشتغلين بالذات عرضة للاستغلال، فكتيرون منهم يبقون خارج حماية التشريعات العمالية؛ مما لا يتيح لهم سبلاً كافية للحماية في حالة تعرضهم للإيذاء، أو عدم دفع أجورهم، أو حجز أجورهم تعسفاً.</p> <p>2- إن المشتغلين بالخدمة المنزلية في بعض البلدان العربية والأسبوية يكونون مدينين لوكالات التشغيل مقابل تكاليف توظيفهم وسفرهم ورسوم المعاملات الخاصة بهم. وكثيراً ما تحجز هذه الوكالات المدفوعات لعدة أشهر بعد الوصول. وإذا خرقت المشتغلون بالخدمة المنزلية عقودهم، حتى في حالات تعرضهم للإيذاء، فإنهم غالباً ما يُجبرون على التنازل عن أجورهم، ويضطر من يستطيع ذلك منهم إلى دفع ثمن السفر جواً إلى بلده. ولا يكون هناك خيار أمام آخرين سوى الهرب والتحول إلى مهاجرين بلا وثائق.</p> <p>3- يضاف إلى ذلك خصوصية العمل في مجالات الزراعة والرعي، والتي تحتاج المرأة فيها إلى حماية خاصة من احتمال الاستغلال أو العمل القسري.</p>	<p>1- إجراء دراسات مسحية حول طوائف العاملين بالخدمة المنزلية، وفي أعمال الزراعة والرعي، والعاملين والعاملات لدى الأسرة، وأعدادهم، وطبيعة الأعمال المسندة إليهم.</p> <p>2- إجراء بحوث ودراسات لاستطلاع مدى الحماية القانونية والقضائية لعمال الخدمة المنزلية، والعاملين في القطاعات الاقتصادية غير المسجلة رسمياً.</p> <p>3- البحث في علاقة عدم توفير الحماية للفئات المستهدفة، ومدى استهدافهم كضحايا للعمل سخرة، والاتجار بهم.</p>	<p>1- تعديل تشريعات العمل كي تشمل تنظيمًا قانونيًا لحقوق العاملين بالخدمة المنزلية بما يوفر لهم الحماية القانونية والقضائية.</p> <p>2- رصد التمويل اللازم في ميزانية الدولة.</p> <p>3- تخويل مفتشي العمل صفة الضبطية القضائية للتحري عن الانتهاكات المتعلقة بالحظر القانوني على أصحاب العمل بتشغيل أطفال تحت السن القانوني طبقاً للقوانين الداخلية.</p> <p>أمثلة توضيحية:</p> <p>1- يوفر القانون الجزائري الحماية للعمال الأجراء كخدم في المنازل والسائقين والبوابين بمد مظلة الضمان الاجتماعي إليهم بالقانون الصادر عام 1985م، وفرض جزاءات على الإخلال بذلك.</p> <p>2- نظم القانون التونسي عمل أطفال كعمال بالمنازل منذ بولية/ تموز 1965م، وحظر استخدام الأطفال القصر الذين يقل سنهم عن 18 سنة دون إعلام الوزارة المعنية التي تتولى القيام ببحث اجتماعي حولهم.</p> <p>3- في السودان صدر قانون ولاية الخرطوم لسنة 2008م بشأن عمال الخدمة المنزلية، ويشمل ضرورة عمل بطاقات عمل وساعات للراحة وإجازات سنوية مدفوعة الأجر وغير ذلك من المزايا.</p>	<p>1- وضع برامج حماية، واتخاذ ما يلزم من تدابير للفئات المستهدفة، من التوصية بحمايتهم، مع إيلاء عمل الأطفال كخدم منازل موضع الأولوية.</p> <p>2- تدريب القائمين على إنفاذ القانون في الجهات المختصة بتفعيل الحماية المكفولة من قبل القانون الجنائي ضد إساءة المعاملة في الحالات المتعلقة بخدم المنازل، وخاصة الأطفال وكفالة حقوقهم.</p> <p>3- مساعدة الفئات المستهدفة أنفسهم بتكوين شبكات خاصة بهم، أو رابطات لأغراض المساومة الجماعية على عقود تشغيل منصفة.</p> <p>4- منح المؤسسات المعنية بالطفولة حق التقدم بالبلاغات ضد منتهكي حقوق الأطفال من البنات، وحق تحريك الدعوى ضد المنتهك.</p> <p>5- توفير الضمان الاجتماعي للفئات المستهدفة بما يضمن حقوقهم المادية في إطار تنظيمات العمل المقترحة لحمايتهم من الاستغلال والاتجار بهم وضياع حقوقهم.</p> <p>إجراءات التوعية:</p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام بأهمية كفالة الحماية القانونية والقضائية للفئات المستثناة من قانون العمل.</p>

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
	<p>4- قانون العمل في السلطنة وإن كان قد استثنى خدم المنازل من الخضوع لأحكامه، غير أنه خول وزير القوى العاملة في إصدار قرار بتنظيم عمل هذه الفئة. وقد صدر القرار متضمناً جميع الحقوق والالتزامات الملقاه على عاتق هذه الفئة، على أنه قد تم تنظيم عمل المكاتب التي تتولى استجلاب هذه الفئة، وأرفق بهذا التنظيم عقداً نموذجياً يتم إبرامه بين هذه الفئة ومستقدميها، يتضمن أهم الحقوق والالتزامات الملقاه على عاتق أطرافه.</p>		
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - وزارة العمل. - وزارات التأمينات والشؤون الاجتماعية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة والطفل. - نقابات العمال. - منظمات حقوق الإنسان.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - المراكز البحثية والجامعات. - منظمات حقوق الإنسان.</p>	

التوصية رقم (6): السعي لتوفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة كدور الحضانة وغيرها.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
1- انطلاقاً من مبدأ التزام الدولة بمساندة المرأة للتوفيق بين واجباتها الأسرية ومشاركتها في الحياة العامة يجب أن نؤمن لها الخدمات المساندة التي تخفف عنها، ومنها توفير وزيادة عدد دور الحضانة ورياض الأطفال، وتحسين الخدمات في هذه الدور، وكذلك ضمان حق حصول المرأة العاملة على إجازة بأجر قبل الوضع وبعده طبقاً للمعايير الدولية، وإجازة لرعاية الطفل.	1- إجراء بحوث حول المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تدفع المرأة إلى الابتعاد عن المشاركة في النشاط الاقتصادي والعودة للمنزل، تمهيداً لإزالتها ووضع حلول لها.	تعديل تشريعات العمل كي تشمل تنظيمًا قانونيًا ملزمًا لتوفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة، كتوفير دور للحضانة، والحق في ساعة رضاعة، والحق في إجازة خاصة لرعاية الطفل. أمثله توضيحيه:	1- زيادة إسهام المرأة في مواقع التخطيط واتخاذ القرار.
2- إن إنشاء دور للحضانة ورياض الأطفال من أجل أطفال العاملات في المؤسسات والشركات، وتوفير أمكنة لائقة وصحية لهم، من شأنه أن يفسح المجال للمرأة الأم أن تعمل بارتياح واطمئنان على طفلها؛ مما يؤثر في زيادة الإنتاج، ويؤمن للمرأة العاملة تماسكها الأسري والاجتماعي أثناء أداء واجبها في العمل.	2- إجراء بحوث حول نسبة عدد دور الحضانة إلى عدد النساء العاملات في المناطق كثيفة العمالة.	- تضمنت بعض التشريعات العربية تنظيم الحق في إلزام المنشأة بإنشاء دار حضانة إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من عدد معين من العاملات.	2- إقامة وحدات تخطيط تهتم بشؤون المرأة العاملة، تكون تابعة لمؤسسات التخطيط المركزية أو لوزارات العمل والشؤون الاجتماعية.
	3- استطلاع رأي النساء العاملات حول الخدمات المساندة التي تحتاجها المرأة العاملة لعمليها.	1- المادة رقم (73) من قانون الطفل المصري رقم (12) لسنة 1996م، والمادة رقم (96) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003م.	3- إسناد مسؤولية الإشراف على دور الحضانة إلى الوزارة المعنية بالأسرة والطفل للتأكد من التزامها بأحكام القانون، وعدم إضرارها بالأطفال من الناحية الدينية أو الاجتماعية أو الجسمية أو العقلية.
	4- تحديد دور القطاع الخاص في إنشاء الخدمات المساندة.	2- المادة رقم (72) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م ألزمت صاحب العمل الذي يستخدم (20 عاملة متزوجة) بتهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات.	إجراءات التوعية:
	5- البحث في إنتاجية العمل للنساء وعلاقتها بتوفير الخدمات المساندة وتحسين بيئة العمل.	3- المادة رقم (163) من مدونة الشغل المغربية رقم (65) لسنة 1999م تنص على ما يلي: يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم من رفض تمتع الأم الأجيبة بفترة الاستراحة الخاصة المستحقة لها خلال أوقات الشغل من أجل إرضاع مولودها.	- عمل برامج توعية وإعلام بأهمية توفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة.

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
	<p>4- نص قانون العمل اليمني المعدل على إلزام صاحب العمل بإنشاء دور حضانة للمرأة العاملة.</p> <p>5- في السودان نص قانون الطفل لسنة 2009م المادة رقم (21) على ما يلي: يجب على كل مخدم يستخدم مائة عاملة فأكثر إنشاء دار حضانة تتوافر فيها الشروط والمواصفات المقررة في اللوائح.</p>		
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - وزارة العمل - مؤسسات المجتمع المدني. - رجال الأعمال. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون الأسرة والطفل. 	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية. 	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - المراكز البحثية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون الأسرة والطفل. 	

التوصية رقم (7): اتخاذ التدابير لتأهيل المرأة العاملة للوصول إلى المراكز القيادية في النقابات.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>تلعب النقابات دوراً مهماً في عملية تمكين المرأة سياسياً بما يضمن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة، خاصة الحقوق المرتبطة بالعمل، والتي من شأنها أن ترفع قدرتها التنظيمية والقيادية، وتكسبها قدرات واهتمامات أكبر تثبت حقها الديمقراطي في إبداء الرأي وطرح قضاياها من موقع مصطلحتها الاقتصادية والاجتماعية.</p> <p>في هذا الإطار، وفي ضوء الرغبة في تعزيز تمتع المرأة بكامل حقوقها الإنسانية، وخاصة في مجال العمل، كان السعي إلى تعزيز دور القيادات النسائية في العمل النقابي من خلال دعمهن للوصول إلى مجالس النقابات، وتشكيل قوى ضاغطة في الانتخابات، مع الاهتمام بالعمل على إزالة العوائق الاجتماعية التي تمنع مشاركة المرأة في النشاطات النقابية المهمة.</p>	<p>1- إحصاء عدد القيادات النسائية في العمل النقابي، مع تحديد النقابات التي يخفتي فيها تمثيل المرأة تماماً، ودراسة أسباب هذا الاختفاء.</p> <p>2- عمل مقارنة بين نسبة السيدات عضوات النقابات ونسبة تمثيلهن في القيادات النقابية.</p> <p>3- عمل استطلاع رأي حول مدى قبول المرأة والرجل لقيادة المرأة للعمل النقابي، ومبررات المقاومة إن وجدت.</p> <p>4- دراسة مدى إسهام المرأة في الأنشطة النقابية، وأسباب زيادة أو ضعف هذا الحجم.</p>	<p>1- إزالة أية معوقات تشريعية تحول دون اشتراك المرأة في النقابات وممارسة العمل النقابي والمشاركة الفاعلة في التصويت في الانتخابات النقابية.</p> <p>2- منح النقابات التي تصل فيها نسبة مشاركة المرأة الفاعلة نسبة عالية بعضاً من المزايا المادية أو العينية.</p> <p>أمثلة توضيحية:</p> <p>1 - تضمن المادة رقم (9) من مدونة الشغل المغربية للنساء الحق في الانتماء إلى أية نقابة مهنية، والمشاركة في الإدارة والتدبير، سواء كن متزوجات أم لا، كما تمنع تعرضهن لأي شكل من أشكال التمييز المبنية على أساس الانتماء النقابي.</p> <p>2- وفي الجزائر يحق للعمال الأجراء والعملات دون أي تمييز بينهما، أن ينخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في منظمات نقابية طبقاً للمادة رقم (2) من القانون المحدد لكيفيات ممارسة الحق النقابي.</p> <p>3- في اليمن، صمّن الاتحاد العام لنقابات العمال نظامه ضرورة تواجد المرأة في الأطر النقابية؛ فتم إنشاء دائرة المرأة العاملة بالاتحاد وفروع لهذه الدائرة في المحافظات، فكانت النتيجة أن حصلت النساء في العملية الانتخابية للنقابات في مارس/آذار عام 2008م على نسبة تبلغ (25%) من العضوية في المجلس المركزي، بعد أن كانت النسبة السابقة لا تزيد عن (1%).</p> <p>4- في سلطنة عمان كُفّل حق المرأة في الترشح والانتخاب للنقابات والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال السلطنة وفقاً لأحكام قرار وزير القوى العامة رقم 2007/24 بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.</p>	<p>1- مراجعة التشريعات الوطنية من قبل الوزارات والجهات المعنية واقتراح تعديلها.</p> <p>2- تأهيل المرأة وتوعيتها بأهمية ممارسة العمل النقابي، وتدريبها لتولي المناصب القيادية والارتقاء بأدائها.</p> <p>3- مطالبة الاتحادات النوعية المهنية والنقابات العمالية بضرورة السعي نحو إشراك المرأة في أنشطتها.</p> <p>أمثلة توضيحية:</p> <p>- يوجد بالجزائر وتونس اللجنة الوطنية للمرأة العاملة ضمن الاتحاد العام للشغل، وهي مكلفة بترقية أوضاع النساء.</p> <p>إجراءات التوعية:</p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام بأهمية تأهيل المرأة العاملة للوصول إلى المراكز القيادية في النقابات.</p>

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
<u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - وزارة العمل. - نقابات العمال. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.	<u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية.	<u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u> - المراكز البحثية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.	

التوصية رقم (8): دمج المرأة المعاقة في سوق العمل.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
تعد قضية كفالة حقوق المعاقين قضية قومية تؤثر على التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية بالفقر الذي يستوجب الاهتمام بها، وخاصة بالنسبة للنساء المعاقات؛ حيث تعد تلك الرعاية عاملاً جوهرياً يمكن بواسطته إحداث تغيير مرغوب في البناء الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي للمجتمع، وذلك باستثمار تلك الطاقات البشرية المعطلة بما يتيح للمرأة المعاقة الفرص والظروف المعيشية المتساوية مع بقية أفراد المجتمع، ويتيح لها المشاركة الفعلية في عملية التنمية.	1- إجراء دراسات مسحية حول العوائق الاجتماعية والمادية التي تحول دون دخول المرأة المعاقة لمجال العمل، ووضع حلول لذلك. 2- دراسة مدى التزام القطاعين الخاص والعام بسياسة الدمج الفعلي للمرأة المعاقة في العمل واستمرارها.	1- تعديل تشريعات العمل كي تشمل تنظيمًا قانونيًا يحدد حقوق المرأة المعاقة، ويلزم جهات العمل بتدبير البيئة المناسبة لعمل المعاق. 2- إعطاء المعاقة حصة في الوظائف العامة، كتحصيل نسبة لها من تلك الوظائف. 3- إصدار التشريعات التي تضمن حق المعاق في استخدام وسائل النقل مجانًا، وغير ذلك من وسائل تسهيل حياة المعاق. 4- تشجيع القطاع الخاص على أداء وظائفه الاجتماعية بمنح المعاق نسبة من الوظائف المتاحة من خلال التقنين التشريعي لبعض المزايا عند تحقيق تلك النسبة، مع وضع جزاءات على من يقوم بالتوظيف الصوري.	1- أن تتضمن الإستراتيجيات الوطنية بنود تخص المعاقين بصفة عامة. 2- إنشاء جهة متخصصة للعناية بشئون المرأة المعاقة يتم من خلالها دراسة سوق العمل الخاص بها ورسم السياسة المثلى لرفع نسبة تشغيلها. 3- إنشاء مراكز فرعية بمراكز التأهيل لإعادة تأهيل وتدريب الخريجات المعاقات تدريباً فنياً. 4- التوسع في إدماج المرأة المعاقة في مشروعات الأسر المنتجة التي توفر مجالات العمل لتلك الفئة من النساء.
وهنا تجدر الإشارة إلى أن الحق في تكافؤ الفرص لا يعنى معاملة جميع النساء معاملة واحدة؛ لأن المساواة بين عموم النساء والنساء المعاقات لن تكون واحدة لاختلاف القدرات، كما أن الحفاظ على حقوق المعاقين هو معيار لتقدم المجتمع ونهوضه؛ ولهذا ترتبط رعاية المعاقين بسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.	أمثلة توضيحية: بعد صدور العقد العربي للمعوقين صدرت قوانين جديدة، منها ما يلي: 1- صدر في الإمارات القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006م بعنوان قانون رعاية المعوقين. 2- وفي البحرين تم إصدار قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين. 3- وفي سورية صدر القانون رقم (34) لسنة 2004م. 4- ويتضمن القانون الجزائري الخاص بعلاقات العمل الفردية (1982م) والقانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم (2002م) تدابير تشريعية خاصة تتعلق بحق ذوي الإعاقة بالعمل، حيث تلزم أصحاب العمل بتخصيص نسبة معينة من مناصب العمل للأشخاص المعوقين، وفي حالة مخالفة هذا الحكم يتعين عليهم دفع اشتراك مالي يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.	أمثلة توضيحية: نظمت المنظمة العربية للمعاقين وجامعة الدول العربية ووزارة الشؤون الاجتماعية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأسكوا مؤتمر الإعاقة في الوطن العربي الواقع والمأمول، في أكتوبر/تشرين أول عام 2002م وكان من أهم نتائجه ما يلي: أ - حث الدول العربية التي لم توقع على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتأهيل والعمل على التوقيع عليها والالتزام بها. ب - تجهيز مراكز التأهيل والعمل بالتقنيات الفنية اللازمة لتسهيل أداء الشخص المعاق لعمله. ج - تعزيز الشراكة مع أصحاب العمل وتفعيل دورهم في توفير فرص عمل للمعاقين. د - تدريب وتطوير مهارات العاملين في مجال التأهيل المهني، وتوعيتهم بقضايا الأشخاص المعوقين واحتياجاتهم وحقوقهم..	أمثلة توضيحية: نظمت المنظمة العربية للمعاقين وجامعة الدول العربية ووزارة الشؤون الاجتماعية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأسكوا مؤتمر الإعاقة في الوطن العربي الواقع والمأمول، في أكتوبر/تشرين أول عام 2002م وكان من أهم نتائجه ما يلي: أ - حث الدول العربية التي لم توقع على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتأهيل والعمل على التوقيع عليها والالتزام بها. ب - تجهيز مراكز التأهيل والعمل بالتقنيات الفنية اللازمة لتسهيل أداء الشخص المعاق لعمله. ج - تعزيز الشراكة مع أصحاب العمل وتفعيل دورهم في توفير فرص عمل للمعاقين. د - تدريب وتطوير مهارات العاملين في مجال التأهيل المهني، وتوعيتهم بقضايا الأشخاص المعوقين واحتياجاتهم وحقوقهم..
- أن يكون دمج النساء المعاقات بالقطاع الخاص دمجاً فعلياً ومستمرًا وليس بغير الحاصل على امتيازات للمنشأة.			برامج التوعية: عمل برامج توعية بأهمية إدماج المرأة المعاقة في سوق العمل.

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
	<p>5- جاء بالفصل رقم (26) من القانون التوجيهي التونسي المؤرخ في 15 (أغسطس/آب) 2005م المتعلق بالتهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم أنه "لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص. وتعمل الدولة على وضع الخطط والسياسات للتهوض بالمعوقين"، كما اعتبر الفصل الثالث من نفس القانون أن تشغيل المعوقين واندماجهم في الحياة العامة مسؤولية وطنية، وقد أقرّ القانون نظم بدائل التشغيل المباشر لجعلها تساعد على تكريس حق المعوق في الاندماج في الوسط المهني، وقد خصص قانون الوظيفة العمومية التونسي نسبة تبلغ (1%) من الانتدابات السنوية للمعاقين.</p> <p>6- يخصص القانون المصري نسبة تبلغ (5%) من الوظائف للمعوقين.</p> <p>7- تعمل وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن المغربية على تشغيل نسبة تبلغ (7%) من المعاقين في القطاع العام بشراكة مع القطاعات الحكومية.</p> <p>8- صدر في الأردن قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة 2007م، الذي ينص على إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (25) عاملاً ولا يزيد عن (50) بتشغيل عدد عامل واحد من الأشخاص المعوقين، وإذا زاد العدد عن (50) عاملاً فيجب تخصيص ما لا تقل نسبته عن (4%) من عدد العاملين للمعوقين. وفرض القانون عقوبة على من يمتنع أو يخالف القانون.</p> <p>9- في لبنان، صدر في عام 2000م القانون رقم (220) المتعلق بحقوق الأشخاص المعاقين، والذي ينص على تخصيص نسبة تبلغ (3%) من الوظائف لذوى الاحتياجات الخاصة.</p> <p>10- في سلطنة عمان صدر قانون رعاية وتأهيل المعاقين لعام 2008م، وألزم هذا القانون الجهات الحكومية والقطاع الخاص بتعيين ذوي الإعاقات في تلك المؤسسات والجهات وفقاً للنسبة التي يحددها مجلس الخدمة المدنية أو وزارة القوى العاملة بحسب الأحوال، كما ألزم هذا القانون الدولة بتوفير كافة السبل المتاحة لرعاية وتأهيل المعاقين.</p>		

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - المراكز البحثية. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون الأسرة والمرأة. 	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية. 	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - وزارة العمل. - وزارة التنمية الاجتماعية. - المنظمات الأهلية العاملة في حقل الإعاقة. - الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون الأسرة والمرأة. - مؤسسات المجتمع المدني المعنية بشؤون الأسرة والمرأة.

التوصية رقم (9): الأخذ بنظام العمل (نصف الوقت) للمرأة مع مراعاة التوازن بين ساعات العمل والأجر والحقوق الأخرى للعاملة.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>نظراً لتعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة داخل المنزل وخارجه، ونظراً للحرص على توظيف قدرات المرأة في سوق العمل؛ فإنه ينبغي الأخذ بنظام العمل "نصف الوقت" للمرأة مع مراعاة التوازن بين ساعات العمل والأجر والحقوق الأخرى للعاملة، وهو ما يعد من الآليات المساندة في دعم المرأة في أداء أدوارها المتعددة، وتمكين المرأة من الإسهام في سوق العمل بما يحقق تفعيل الاتفاقيات الدولية والإقليمية الخاصة بدعم حقوق المرأة للعمل مع مراعاة وضعها الاجتماعي والاقتصادي.</p>	<p>1- استطلاع رأي أصحاب الأعمال والنساء في نظام العمل نصف الوقت. 2- دراسة حول إسهام المرأة المادي في دعم دخل الأسرة. 3- بيان المهن التي يمكن أن تنطبق عليها التوصية.</p>	<p>تعديل تشريعات العمل كي تشمل تنظيمًا قانونيًا ينظم عمل المرأة بنصف الوقت، ويحقق التوازن بين ساعات العمل والأجر والحقوق الأخرى للعاملة. أمثلة توضيحية: 1- منح القانون المصري المرأة الحق في أن تعمل نصف أيام العمل الرسمية، وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها، وكذلك نصف المستحق لها من الإجازات الاعتيادية والعرضية، وهذا ما ورد بالمادة رقم (72) من قانون العاملين بالدولة، والمادة رقم (74) من قانون العاملين بالقطاع العام. 2- بالجزائر ينظم القانون (المرسوم التنفيذي المؤرخ في 8 ديسمبر/كانون أول عام 1997م، والذي يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي) العمل بدوام جزئي. ويقبل انتساب من يعمل بتوقيت جزئي في الضمان الاجتماعي، طبقاً للمادة رقم (8) من القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، والمادة رقم (9) من المرسوم التنفيذي المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي. 3- في تونس تستفيد المرأة العاملة في القطاع العام بنظام العمل بنصف الوقت الذي أقره القانون المؤرخ في 28 يولية/ تموز عام 2006م، وينص الفصل الثالث منه على أنه يمكن للأمهات الانتفاع بالنظام الخاص بالعمل نصف الوقت مع استحقاق ثلثي الأجر بطلب منهن، وبمقتضى قرار من الوزير المعين. وتنتفع بهذا الإجراء الأم التي لها طفل دون سن السادسة عشرة. ولا ينطبق شرط السن على الأطفال المعوقين. وحدد القانون المذكور مدة الانتفاع بنظام العمل نصف الوقت بثلاث سنوات يمكن تجديدها مرتين طيلة المسار المهني.</p>	<p>1- إصدار القرارات التنفيذية التي تُفعل نظام العمل نصف الوقت دون أن يؤثر ذلك بالسلب على الحقوق الأخرى للمرأة. 2- متابعة التزام جهات العمل وأصحاب الأعمال بعدم المساس بالتناسب بين ساعات العمل والأجر وباقي الحقوق الأخرى. إجراءات التوعية: - عمل برامج توعية وإعلام من خلال كافة وسائل الإعلام لإبراز أهمية التوفيق بين دور المرأة في أسرتها وفي المجتمع من خلال الأخذ بنظام العمل (نصف الوقت).</p>

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
	<p>وتحتفظ الأمهات المنتفعات بالنظام الخاص بالعمل نصف الوقت بحقوقهن كاملة في التدرج والترقية والعطل والتغطية الاجتماعية، وبيقين خاضعات لجميع الواجبات المحمولة على الأعوان العاملين بنظام العمل كامل الوقت.</p> <p>أما في القطاع الخاص فقد تمّ بالقانون عدد (62) المؤرخ في 15 (يوليو/ تموز) عام 1996م المنح لمجلة الشغل إقرار نظام العمل لوقت جزئي. وتتص الأحكام المتعلقة بهذا النظام على جملة من الضمانات والامتيازات بالنسبة للعامل، من ذلك النص على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العاملين لوقت جزئي والعاملين لوقت كامل المستخدمين في ظروف مماثلة، ومراعاة مبدأ تناسب الأجور والمنح مع مدة العمل، وإقرار مبدأ خضوع العاملين لوقت جزئي لنظامي الضمان الاجتماعي وجبر الأضرار الحاصلة من حوادث الشغل والأمراض المهنية، واشتراط موافقة العامل عند الانتقال من نظام العمل كامل الوقت لنظام العمل لوقت جزئي أو العكس.</p> <p>- إلزام كافة جهات الدولة بتطبيق نظام العمل نصف الوقت، وعلى الجهة التي ترفض تطبيق النظام تبرير موقفها قانونياً، والحصول على موافقة رئيس الوزراء في هذا الشأن.</p> <p>- الحرص على عدم وضع عراقيل خفية في مواجهة تطبيق نظام العمل نصف الوقت مثل تعرض العاملة للنقل واستبعادها من بعض المزايا أو وقف ترقيةها.</p>		
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- وزارة العمل.</p> <p>- المنظمات الأهلية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.</p> <p>- الجمعيات والاتحادات النسائية الوطنية والإقليمية.</p> <p>- القطاع الخاص.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- المراكز البحثية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.</p>	

التوصيات المتعلقة بقانون الضمان الاجتماعي

الدليل الموضوعي

النوصيات المتعلقة بقانون الضمان الاجتماعي

التوصيات المتعلقة بقانون التأمين الاجتماعي/الضمان الاجتماعي.

- 1- توحيد سن التقاعد للمرأة والرجل في القطاعين العام والخاص إعمالاً لمبدأ المساواة.
- 2- تقرير حق المرأة في التقاعد المبكر لظروف إنسانية استثنائية واشتراط حد أدنى لسنوات الخدمة.
- 3- تقرير الحق في الجمع بين المرتب أو المعاش التقاعدي وأي معاش آخر.
- 4- توفير الضمان الصحي في الدول الأعضاء التي لا تتوفر فيها الرعاية الصحية المجانية.
- 5- رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بما يضمن حياة كريمة.
- 6- مدّ مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كافة الفئات العاملة بما فيها خدم المنازل.
- 7- شمول التأمين الاجتماعي لإصابات العمل والأمراض المهنية مع تطوير اللوائح التي تحدد الأمراض المهنية حسب المستجدات الطبية.

التوصية رقم (1): توحيد سن التقاعد للمرأة والرجل في القطاعين العام والخاص إعمالاً لمبدأ المساواة.

الأسانيد التشريعية:

- تؤكد دساتير الدول العربية على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات، وعلى تكافؤ الفرص لجميع المواطنين دون أي تمييز. كما يؤكد العديد منها على الحق في الرعاية والضمان الاجتماعي.
- تنص المادة رقم (32) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن (تضمن الدولة للمواطنين تكافؤ الفرص)، كما تنص المادة رقم (30) من الميثاق على أن (تكفل الدولة لكل مواطن الحق في الضمان الاجتماعي الشامل).
- كذلك تعتمد الاتفاقية العربية رقم (3) المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية مبدأ عدم التمييز. وقد صدّقت عليها ست دول عربية، هي: السودان، وسورية، والعراق، وفلسطين، وليبيا، ومصر.
- وبموجب المادة رقم (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يتعيّن أن (تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذ من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولاسيما... الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد...).

- كما أن من أهداف بيجين القضاء على التفرقة الوظيفية وجميع أشكال التمييز في العمل.
- وفي اتفاقية العمل الدولية رقم (102) المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، تشير الأحكام إلى (الأشخاص المحميين) دون أي تمييز. وقد صدّقت على هذه الاتفاقية، من الدول العربية ليبيا وموريتانيا.

الأسباب الموجبة:

- في حين تؤكد دساتير الدول العربية على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين، نجد أن بعض التشريعات الوطنية تعتمد سناً للتقاعد تختلف بين الرجال والنساء، وفي بعض الحالات تختلف بين العاملين في القطاع العام والقطاع الخاص.
- إن الاختلاف في سن التقاعد بين الرجل والمرأة هو وجه من أوجه التمييز ضد المرأة، وليس كما يعتقد البعض تمييزاً إيجابياً بسبب أن الاختلاف في سن التقاعد يؤدي إلى عدم وصول المرأة إلى المناصب العليا في الجهات الحكومية، كما يترتب عليه حصول المرأة على معاش تقاعدي أقل من معاش الرجل.
- هذا فضلاً عن أن أحد سبل رفع إنتاجية المرأة يكمن في إتاحة الفرصة لها في العمل لسنوات أطول، خاصة بعد أن تكون قد تحرّرت من مسؤولياتها الأسرية برعاية الأولاد وتربيتهم.
- إن دخل المرأة أصبح ضرورياً لحاجات الأسرة المعيشية بجميع أنواعها، كما أصبح من الضروري التعامل مع قضية النهوض بالمرأة برؤية جديدة تهدف إلى تقليص الهوة بين دوري كل من الرجل والمرأة في عملية التنمية.

التوصية رقم (2): تقرير حق المرأة في التقاعد المبكر لظروف إنسانية استثنائية واشتراط حد أدنى لسنوات الخدمة.

الأسانيد التشريعية:

- نصت المادة رقم (19) من اتفاقية العمل العربية رقم (5) المتعلقة بالمرأة العاملة على أن (للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدي رغبتها في الاستقالة خلال المدة التي حدّدها التشريع في كل دولة).
- وبحسب ما جاء في المادة رقم (4)/(الفقرة رقم (2) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فإن اتّخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة لا يعتبر إجراءً تمييزياً.

• أما (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) التي أقرتها الجمعية العمومية للأمم المتحدة في كانون أول عام 2006م، فقد جاء فيها أن الدول الأطراف تقرّ بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية، وتتخذ الخطوات المناسبة لصون هذا الحق وتعزيز أعماله، بما في ذلك تدابير ترمي إلى (ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع الآخرين، من استحقاقات وبرامج التقاعد) المادة رقم (28)/الفقرة رقم (2/هـ)، و(ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصاً النساء والفتيات وكبار السن، من برامج الحماية الاجتماعية وبرامج الحد من الفقر) المادة رقم (28)/الفقرة رقم (2/ب).

الأسباب الموجبة:

• من حيث المبدأ فإن التقاعد المبكر للمرأة وفي ظل نسبة العمالة المتدنية لها لا يخدم مفهوم التنمية الاقتصادية الشاملة ودور المرأة في الإسهام في هذه التنمية، ولكن قد تواجه مسيرة المرأة العاملة ظروف تدفعها إلى طلب التقاعد المبكر، خصوصاً عندما تكون هذه الظروف إنسانية استثنائية، كأن تصبح العاملة أمّاً لولد معوق، أو أمّاً لولد أو أكثر ممن يحتاجون لرعاية خاصة أو لظروف صحية خاصة بها؛ الأمر الذي يستوجب تدخل المشرّع لإعطاء المرأة العاملة الحق بطلب التقاعد المبكر لظروف إنسانية استثنائية كتدبير استثنائي يستجيب لحالات غير عادية. وينبغي عند تقرير هذا الحق أن توضع له ضوابط تحد من آثاره السلبية كاشتراط وجود ظروف استثنائية إنسانية تستوجبه واشتراط حد أدنى لسنوات الخدمة.

التوصية رقم (3): تقرير الحق في الجمع بين المرتب أو المعاش التقاعدي وأي معاش آخر.

الأسانيد التشريعية:

• جاء في المادة رقم (16)/الفقرة رقم (أ) من اتفاقية العمل العربية رقم (5) المتعلقة بالمرأة العاملة أن (للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى). كذلك جاء في الفقرة رقم (ب) من المادة ذاتها أن (لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى).

• وبشكل غير مباشر، ما جاء في ديباجة اتفاقية العمل الدولية رقم (117) بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (يضع في اعتباره وجوب اتخاذ جميع الخطوات الممكنة... لتشجيع إدخال تحسينات في...وضع المرأة، وظروف الاستخدام، وأجور العاملين بأجر...والضمان الاجتماعي...)، والجدير ذكره أن أربع دول عربية صدّقت على اتفاقية العمل الدولية رقم (117)، هي: الأردن، وتونس، والسودان، وسوريا.

• تضمّنت المادة رقم (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتراف الدول الأطراف بحق كل إنسان في التمتع بشروط عمل عادلة مرضية تؤمّن للعمال (خاصة... عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم). وفي سياق أوسع جاء في المادة رقم (11) من العهد الدولي أن الدول الأطراف تعترف (بحق كل إنسان في مستوى معيشي كاف يوفّر له ولأسرته فيما يوفّر كفايتهم من الغذاء والكساء والمأوى، وفي التحسين المستمر لظروفه المعيشية).

الأسباب الموجبة:

• من الأسئلة التي تطرحها اللجنة الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة، تطبيقًا للمادة رقم (11) من الاتفاقية الدولية: هل تنتفع النساء من أنظمة التقاعد الخاصة بأزواجهن، والأزواج من زوجاتهن؟ ذلك أن المعاش التقاعدي هو أهم ما يعوّل عليه العامل أو العاملة في سن الشيخوخة، خصوصًا أن معدل النشاط الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية كما أشير إليه تقرير الأمم المتحدة: الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2005م، يعدّ من أدنى المعدلات في العالم، وأنه حتى لو سجّل ارتفاعًا فإنه قد لا يدل الارتفاع (على درجة أكبر من التمكين الاقتصادي فحسب، بل إنه قد يشير أيضًا إلى فقر أكبر أو إلى حاجة الأسرة إلى دخلين)⁽¹⁾.

• بهذا الصدد، تشير الأرقام إلى أنه في عام 2004م، ووفقًا لمؤشر الفقر البشري، كانت نسبة (23.6%) من سكان المنطقة العربية محرومة من الخدمات الصحية والتعليمية الأساسية ومن مستوى معيشي لائق⁽²⁾.
ويضيف تقرير الأمم المتحدة: الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2005م، أنه (إذا استمرت الاتجاهات الحالية، فمن غير المتوقع أن تنجح المنطقة العربية في تخفيض نسبة الأشخاص الذين يعانون من الجوع بمقدار النصف بحلول عام 2015م)⁽³⁾.

• في حين أن الهدف الأساسي من التأمين الاجتماعي هو ضمان ظروف عيش أفضل للمضمونين، بخاصة أصحاب الدخل المحدود، فإن الفصل بين المرتب والمعاش التقاعدي من شأنه أن يدفع الكثيرين إلى التخلي عن فكرة العمل في مرحلة من العمر يصبح فيها الإنسان بحاجة أكثر إلى ما يعوّل عليه في تقاعده؛ لذلك فإن قوانين بعض الدول العربية أخذت بجواز أن تجمع الزوجة بين راتبها التقاعدي أو راتبها من عملها والمعاش المستحقّ لها عن زوجها، مما يدعو الدول العربية التي لم تأخذ بهذا النظام إلى أن تعيد النظر بأنظمتها بما يكفل هذا الحق العادل والمنصف.

(1) الأمم المتحدة، الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2005م، الصفحة رقم 12.

(2) الأمم المتحدة، المرجع السابق، الصفحة رقم 2.

(3) الأمم المتحدة، المرجع السابق، الصفحة رقم 7.

التوصية رقم (4): توفير الضمان الصحي في الدول الأعضاء التي لا تتوفر فيها الرعاية الصحية المجانية.

الأسانيد التشريعية:

- تؤكد أغلب دساتير الدول العربية على حق المواطنين في الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي.
- حدّدت المادة رقم (7) من الاتفاقية العربية رقم (3) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية ثمانية فروع يجب أن يشمل التشريع الوطني فرعين اثنين منها على الأقل؛ الفروع الثمانية هي: تأمين إصابات العمل، ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية، والتأمين الصحي (ضد المرض)، وتأمين الأمومة (الحمل والوضع)، والتأمين ضد العجز، وتأمين الشيخوخة، والتأمين ضد الوفاة، والتأمين ضد البطالة، وتأمين المنافع العائلية.
- أما المادة رقم (30) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، فقد أكدت على أن تكفل الدولة لكل مواطن (الحق في الضمان الاجتماعي الشامل).
- على الصعيد الدولي، جاء في المادة رقم (9) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن الدول الأطراف تعترف (بحق كل إنسان في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين الاجتماعي).
- أما المادة رقم (12)، فتضيف أن الدول الأطراف تعترف (بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة الجسمية والعقلية)، وأن يراعى في التدابير التي يتعيّن على الدول الأطراف اتّخاذها لتأمين التحقيق التام لهذا الحق تضمينها التدابير اللازمة لتهيئة الظروف اللازمة لتأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع عند المرض).
- وبموجب المادة رقم (11) // الفقرتين (هـ/و) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يتعيّن على الدول الأطراف اتّخاذ ما يلزم من تدابير لكي تكفل للمرأة، على أساس مبدأ المساواة، (الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز...) و(الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل...).
- أما المادة رقم (12) من الاتفاقية فتدعو الدول الأطراف لاتّخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال الرعاية الصحية، كما تكفل الدول الأطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلّق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، وتوفّر لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء.
- أما منهاج عمل بيجين فيدعو صراحة الحكومات إلى (إقامة نظم للضمان الاجتماعي حيثما لا توجد)"(4).

الأسباب الموجبة:

- في عام 2000م اعتمد 191 بلدًا إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية، واستنادًا إلى المبادئ والالتزامات المحددة في الإعلان، اعتمدت الأهداف الإنمائية للألفية كمجموعة من ثمانية أهداف محددة زمنيًا وقابلة للقياس، ترمي إلى القضاء على الفقر المدقع، وتحسين الأحوال المعيشية للمرأة والرجل على السواء. وفي عام 2005م جددت الدول العربية التزامها بمتابعة تنفيذ الأهداف التنموية للألفية، ومنها تخفيض معدل وفيات الأطفال وتحسين صحة الأم. وهذان الهدفان يرتبطان ارتباطًا وثيقًا بمدى توافر فرص الحصول على الخدمات الصحية المطلوبة، أي مدى توافر الضمان الصحي في الدول التي لا تتوافر فيها الرعاية الصحية المجانية.
- وبحسب تقرير الأمم المتحدة، الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2005م، تشير الأرقام والبيانات المتعلقة بمعدلات وفيات الأمهات (إلى أن المنطقة العربية ليست في الطريق الصحيح لبلوغ الغايات المتعلقة بصحة الأم. فالتخفيضات في معدلات وفيات الأمهات تتم بشكل غير منتظم وبوتيرة أبطأ بكثير من التخفيضات في وفيات الرضع)⁽⁵⁾.
- إن الغاية الأساسية من التأكيد على ضرورة توفير الضمان الصحي في الدول الأعضاء التي لا تتوافر فيها الرعاية الصحية المجانية هي ضمان الأمن الإنساني للمواطن العربي، وحماية الأسر من النفقات الصحية الباهظة. فعلى الرغم من سعي الدول العربية للاهتمام بالرعاية الصحية للمرأة إلا أنه لازالت بعض الدول تفتقر إلى توفير الخدمات الصحية الأساسية وتواجه مشكلة ارتفاع نسبة وفيات الأمهات. وتعاني بشكل خاص من هذا القصور الأسر ذات الدخل المحدود، التي غالبًا ما تضطر إلى التعايش مع المرض بسبب عدم قدرتها على تحمل تكلفة العلاج، أو لعدم توافر الموارد والإمكانات الضرورية المطلوبة لمواجهة كلفة توفير الخدمات الصحية.

التوصية رقم (5): رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بما يضمن حياة كريمة.

الأسانيد التشريعية:

- كفلت أغلب دساتير الدول العربية الحق في العيش الكريم لمواطنيها.
- على الصعيد الإقليمي، جاء في المادة رقم (2) من الاتفاقية العربية رقم (3) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية أنه (يجب أن يتضمن تشريع التأمينات الاجتماعية أحكامًا تضمن دخلًا معقولاً ورعاية ملائمة للمؤمن عليهم في حالة تعرضهم لحالة أو أكثر من الحالات التي ينص عليها التشريع الوطني).

(5) الأمم المتحدة، الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2005م المنكور سابقًا، الصفحة رقم 17.

- وعلى الصعيد الدولي جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن البشر جميعاً يولدون أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وأن لكل إنسان الحق في مستوى معيشي كاف للصحة والرفاهية.
- أما العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد تضمن في ديباجته اعترافاً من الدول الأطراف بأن الحقوق المتساوية غير القابلة للتصرف تنبثق من (كرامة الشخص الإنساني الأصلية)، وبأن تهيئة الظروف المناسبة لإتاحة تمتع كل إنسان بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثل تمتعه بحقوقه المدنية والسياسية هي السبيل الوحيد، وفق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لتحقيق المثل الأعلى المتمثل في الشخص الإنساني الحر المتحرر من الخوف والعوز). وتضيف المادة رقم (11) من العهد الدولي أن الدول الأطراف تعترف (بحق كل إنسان في مستوى معيشي كاف يوفر له ولأسرته فيما يوفر كفايتهم من الغذاء والكساء والمأوى، وفي التحسين المستمر لظروفه المعيشية).

الأسباب الموجبة:

- تنبثق حقوق الإنسان وحرياته الأساسية من كرامته. وهي حقوق وحریات غير قابلة للتصرف. والعيش الكريم هو حق للجميع، ويُرتب على الدول التزامات تجاه المواطنين، بخاصة أصحاب الدخل المحدود وكبار السن.
- وقد لاحظت إحدى الأوراق التي قُدمت في المؤتمر الثاني لمنظمة المرأة العربية أنه رغم نسبة الفتوة العالية لسكان العالم العربي، فإن عدد المسنين عموماً والنساء المسنات خصوصاً في ارتفاع. وتواجه المسنات العربيات أشكلاً جديّة من انعدام الأمن الاجتماعي. ونظراً لضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة النظامية، فإنها تستفيد من نظم التأمينات الاجتماعية بصفقتها أرملة المستفيد الأساسي من تلك النظم أو زوجته،⁽⁶⁾ بما يعني أن المعاش التقاعدي يشكّل في الغالب المورد الرئيس للمتقاعد وأسرته، وهو يتأثر كأى دخل محدود بغلاء المعيشة.
- إن أنظمة التقاعد في الدول العربية تقتصر على العاملين في القطاع النظامي، مما يعني أن نسبة المستفيدين من هذه الأنظمة لا تشكل عبئاً حقيقياً على مواردها، فلن يتعذر عليها رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بما يضمن حياة كريمة للمتقاعد وأفراد عائلته.
- كما أنه من الملاحظ انخفاض المعاش التقاعدي للمتقاعدين في أغلب الدول العربية؛ مما ينتج عنه ضعف المستوى المعيشي للأفراد؛ لذلك فإنه من الضروري إعادة النظر في التشريعات ذات الصلة بغرض رفع المعاش التقاعدي للمتقاعدين بما يتناسب مع متطلبات الأوضاع المعيشية للأسر، ويعينهم على مواجهة الغلاء المعيشي الذي يشهده العالم، وبما يضمن لهم حياة كريمة.

(6) د.كمال حمدان، أمن المرأة وأمن المجتمع: السياسات الاجتماعية، دراسة قدمت في المؤتمر الثاني لمنظمة المرأة العربية بعنوان "المرأة في مفهوم وقضايا أمن الإنسان: المنظور العربي والدولي"، الإمارات العربية المتحدة، أبوظبي، نوفمبر/تشرين ثاني 2008م.

التوصية رقم (6): مدّ مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كافة الفئات العاملة بما فيهم خدم المنازل.

الأسانيد التشريعية:

• تنص أغلب الدساتير العربية على تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وتوفير خدمات التأمين الاجتماعي والصحي لجميع المواطنين، وذلك وفقاً للقانون.

• كذلك، تنص المادة رقم (30) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن تكفل الدولة لكل مواطن (الحق في الضمان الاجتماعي الشامل). وبحسب المادة رقم (2) من الميثاق، (تتعهد كل دولة طرف في هذا الميثاق بأن تكفل لكل إنسان موجود على أراضيها وخاضع لسلطتها حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة فيه دون أي تمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو الميلاد، أو أي وضع آخر دون أية تفرقة بين الرجال والنساء).

• وبموجب المادة رقم (4) من الاتفاقية العربية رقم (3) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، يجوز في المراحل الأولى من تطبيق أي نوع من أنواع التأمين استثناء بعض الفئات، ومنهم الخدم في المنازل. أما بعد ذلك، وبحسب نص المادة رقم (5) من الاتفاقية، فإن الدول الأطراف (تتعهد باتخاذ جميع الإجراءات بصورة تدريجية لتغطية الفئات المذكورة). صدّقت على هذه الاتفاقية العربية رقم (3) ست دول عربية، هي: السودان، وسوريا، والعراق، وفلسطين، ومصر، واليمن.

• على الصعيد الدولي، تؤكد المادة رقم (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن (لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفّر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية).

• كما تنص المادة رقم (2)/(الفقرة رقم (1) من اتفاقية العمل الدولية رقم (24) بشأن التأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل على أن (ينطبق نظام التأمين الصحي الإلزامي على العمال اليدويين وغير اليدويين الذين يشتغلون في منشآت صناعية وتجارية، بما في ذلك من منهم تحت التمريض، والعمال الذين يشتغلون في منازلهم وخدم المنازل). دولة عربية واحدة صدّقت على الاتفاقية الدولية رقم (24) هي الجزائر.

• وحيث إن العمالة المهاجرة تشكّل الأغلبية الساحقة من الخدم في المنازل في الدول العربية، فلا بدّ من الإشارة إلى أن اللجنة الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تعتبر أن التزام الدول بالصكوك الدولية الرئيسة السبعة لحقوق الإنسان، ومنها الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، يعزّز تمتّع المرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية الخاصة بها في جميع مجالات حياتها؛ لذا فإن اللجنة الدولية تحت الدول الأطراف باستمرار على التصديق على الاتفاقية المذكورة.

• ويصنف منهاج عمل بيجين مجال الصحة من بين مجالات الاهتمام الحاسمة التي تحتمّ على حكومات الدول اتّخاذ الإجراءات والتدابير الكفيلة بتأمين حق المرأة في التمتع بأعلى مستويات الصحة طوال دورة الحياة.

الأسباب الموجبة:

• تفيد الدراسات أن الجزء الأكبر من عمل النساء العربيات يتركّز في العمل غير النظامي، خاصة بقطاع الخدمات وقطاع الزراعة. وتفيد دراسة لمنظمة العمل الدولية حول وضع المرأة العاملة أن النساء العاملات في البلدان العربية الشرق-أوسطية هنّ في الغالب عاملات ضمن الإطار العائلي أكثر من كونهن عاملات بأجر⁽⁷⁾، مما يعني أن هذه الفئات من العاملات تقتقر إلى الحد الأدنى من الحماية والأمن الإنساني؛ ذلك أن الانتفاع من التأمينات الاجتماعية يقتصر في معظم الدول العربية على العاملين النظاميين الدائمين، وأن الوصول إلى الرعاية الصحية المجانية إذا ما توافرت فهي غير متاحة للجميع.

• أما فئة خدم المنازل فهي من أشدّ الفئات تعرّضاً للأخطار الاجتماعية التي يحتاج الإنسان للتأمين ضدها إذ إن الظروف التي تعيشها هذه الفئة وما يرافقها من شيوع الفقر والتبعية الاقتصادية والمواقف السلبية والتمييز العنصري أحياناً وغير ذلك من أشكال التمييز، تترك دائماً آثاراً سلبية في غاية الخطورة، خصوصاً في مجال الصحة.

• لذلك فإن مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كافة الفئات العاملة هو حاجة حتمية لتحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي، خصوصاً ما يتعلق من هذه التأمينات بالرعاية الصحية والخدمات المتصلة بها.

(7) يراجع د.كمال حمدان، الدراسة المذكورة أعلاه.

التوصية رقم (7): شمول التأمين الاجتماعي لإصابات العمل والأمراض المهنية مع تطوير اللوائح التي تحدد الأمراض المهنية حسب المستجدات الطبية.

الأسانيد التشريعية:

- تنص أغلب الدساتير العربية على حق المواطن بالرعاية الصحية.
- تؤكد المادة رقم (5) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن (لكل فرد الحق في الحياة وفي الحرية وفي سلامة شخصه، ويحمي القانون هذه الحقوق).
- حددت المادة رقم (7) من الاتفاقية العربية رقم (3) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية ثمانية فروع، يجب أن يشمل التشريع الوطني فرعين اثنين منها على الأقل. الفروع الثمانية هي: تأمين إصابات العمل، ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية، والتأمين الصحي (ضد المرض)، وتأمين الأمومة (الحمل والوضع)، والتأمين ضد العجز، وتأمين الشيخوخة، والتأمين ضد الوفاة، والتأمين ضد البطالة، وتأمين المنافع العائلية.
- على الصعيد الدولي تؤكد المادة رقم (7)/الفقرة رقم (ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتراف الدول الأطراف (بحق كل إنسان في التمتع بشروط وظروف عمل تكفل السلامة والصحة).
- أما بالنسبة إلى معايير العمل الدولية التي عنيت بشكل خاص بتعزيز الضمان الاجتماعي للعمال ولعائلاتهم، فإن الاتفاقية رقم (121) (لعام 1964م) بشأن الإعانات في حالة حوادث العمل والأمراض المهنية، دعت (في المادة رقم 8 منها) الدول لاتباع ما يلي في تحديد قائمة الأمراض التي تعتبر مهنية:
- "(أ) أن تضع قائمة بالأمراض التي تعتبر أمراضاً مهنية تحت شروط مقررّة، على أن تتضمن على الأقل الأمراض المذكورة في الجدول الأول المرفق بهذه الاتفاقية.
- (ب) أو أن تدرج في تشريعها تعريفاً عاماً للأمراض المهنية، على أن يكون نطاقه على قدر كاف من الاتساع بحيث يغطي على الأقل الأمراض المذكورة في الجدول الأول المرفق بهذه الاتفاقية.
- (ج) أو أن تضع قائمة بالأمراض وفقاً للبند (أ)، يكملها تعريف عام للأمراض المهنية، أو أحكام أخرى تسمح بتحديد الأصل المهني للأمراض غير الواردة في القائمة المذكورة، أو التي تظهر تحت شروط تختلف عن الشروط المقررة. صدّقت ليبيا فقط على هذه الاتفاقية من بين الدول العربية.
- وبحسب المادة رقم (4) من اتفاقية العمل الدولية رقم (155) بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل (1981م) فإن الدول مدعوة ليس فقط إلى صياغة وتنفيذ سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، بل إلى

مراجعتها بصورة دورية في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية. وتضيف المادة رقم (7) من الاتفاقية أنه يتعين استعراض (وضع السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل على فترات ملائمة، إما بصورة كلية أو لقطاعات مفردة، من أجل تحديد المشكلات الرئيسية واستنباط طرائق فعّالة لمعالجتها، وتعيين أولويات العمل، وتقييم النتائج). صدّقت على هذه الاتفاقية من الدول العربية الجزائر فقط.

الأسباب الموجبة:

• يتبين من استعراض اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية أن هذا المجال شكّل أولوية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية؛ ذلك أن عددًا غير قليل من هذه الاتفاقيات يعود تاريخها لفترة العشرينات من القرن الماضي، أي لبداية عمل المنظمة، ومن أبرز هذه الاتفاقيات ما يلي:

- الاتفاقية رقم (12) بشأن التعويض عن إصابات العمل (الزراعة)، 1921م.

- الاتفاقية رقم (17) بشأن التعويض عن حوادث العمل، 1925م.

- الاتفاقية رقم (18) بشأن الأمراض المهنية، 1925م.

- الاتفاقية رقم (19) بشأن المساواة في المعاملة (حوادث العمل)، 1925م.

• لم يصدّق على الاتفاقية رقم (12) المذكورة أعلاه إلا المغرب، لكن التصديقات على الاتفاقيات الأخرى هي كالاتي: الاتفاقية رقم (17) 8 تصديقات عربية، الاتفاقية رقم (18) 3 تصديقات عربية، والاتفاقية رقم (19) 10 تصديقات عربية؛ مما يفيد بأن الدول العربية أولت على الأقل في الحقبة المشار إليها أعلاه عناية لحوادث العمل أكبر من عنايتها بالأمراض المهنية. واليوم لا زالت هذه الأمراض لا تحظى في بعض الدول العربية بالحماية المطلوبة، وإن وجدت هذه الحماية، فهي غالبًا ما تشكو من عدم تطوير اللوائح التي يُفترض أن تحدّد الأمراض المهنية بشكل دوري وبحسب المستجدات الطبية.

• إن الأمراض المهنية هي إصابات غير تقليدية تصيب العامل بسبب اشتغاله في إحدى الصناعات أو الأعمال المسبّبة لتلك الأمراض. والأمراض المهنية ليست أقل خطورة على الصحة من حوادث العمل، إنما هي تتأخر في الظهور.

• كما أن ظروف العمل والبيئة المحيطة به عرضة للتبديل باستمرار، مما يعني أن تحديد الأمراض المهنية والأعمال المسبّبة لها خاضع هو أيضًا للتبديل؛ لذلك لا يكفي أن يشمل التأمين الاجتماعي إصابات العمل والأمراض المهنية، بل يجب الحرص على تطوير اللوائح التي تحدّد هذه الأمراض وتحديثها بشكل دوري وبحسب المستجدات العلمية والطبية.

الدليل الإجرائي للنوصيات المتعلقة بقانون الضمان الاجتماعي

التوصية رقم (1): توحيد سن التقاعد للمرأة والرجل في القطاعين العام والخاص إعمالاً لمبدأ المساواة.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- إن القضاء على التمييز ضد المرأة يشكل واجباً ملزماً لتكريس العدالة والمساواة بين المرأة والرجل في المجتمعات العربية.</p> <p>2- إن الاختلاف في سن التقاعد بين المرأة والرجل يؤدي إلى خروجها من العمل مبكراً، ويشكل عائقاً يحول دون بلوغها مراكز صنع القرار، فضلاً عن انخفاض دخل المرأة وخفض نسبة النساء في القوى العاملة.</p> <p>3- توفير الأمان الاجتماعي.</p>	<p>إجراء دراسات مسحية حول أسباب اختلاف سن التقاعد بين المرأة والرجل في القطاعين العام والخاص، ووضع حلول للتوفيق بين مصلحة المرأة العاملة ورب العمل.</p>	<p>1- تعديل تشريعات العمل بما يضمن توحيد سن التقاعد للمرأة والرجل في القطاعين الحكومي والخاص.</p> <p><u>أمثلة توضيحية:</u></p> <p>1- الفصل الأول من القانون رقم (12) لسنة 1971م المغربي (الخاص بموظفي وأعوان الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية المنخرطين في نظام الرواتب التقاعدية المدنية) حدد سن التقاعد بـ 60 سنة بالنسبة للمرأة والرجل.</p> <p>2- التشريع التونسي والليباني والمصري واليميني يساوي في سن التقاعد بين كلا الجنسين.</p> <p>3- المادة رقم (6) من القانون الجزائري المتعلق بالتقاعد تساوي بين الجنسين في الحصول على معاش التقاعد بشرط بلوغ سن 60 سنة وقضاء 15 سنة على الأقل في العمل.</p>	<p>- إصدار التعليمات الإدارية المناسبة لتوحيد سن التقاعد بين الجنسين.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام لأهمية توحيد سن التقاعد للمرأة والرجل في القطاعين العام والخاص.</p>
	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- مراكز البحوث.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- وزارة العدل.</p> <p>- وزارة العمل.</p>

التوصية رقم (2): تقرير حق المرأة في التقاعد المبكر لظروف إنسانية استثنائية واشتراط حد أدنى لسنوات الخدمة.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>تمر المرأة العاملة بثلاث مراحل أثناء فترة عملها، الأولى مرحلة التدريب، والثانية اكتساب الخبرة، والثالثة العطاء، والمرحلة الأخيرة هي التي يتحقق فيها مفهوم التنمية الاقتصادية الشاملة؛ ولذا فإن السماح بالتقاعد المبكر - في غير الظروف الإنسانية الاستثنائية - من شأنه أن يؤثر على مسيرة التنمية في الدولة بما يتعين معه وضع ضوابط للتقاعد المبكر.</p> <p>على ألا يحول ذلك دون إتاحة الفرصة للمرأة لأن تتوازن وتفوق بين وظائفها المختلفة، وخصوصاً أن قوانين العمل الوطنية ما زالت قاصرة عن استيعاب الأدوار المختلفة للمرأة، وأن تكون هي صاحبة القرار في العمل من عدمه، لاسيما أن تمكين المرأة، يعني إتاحة البدائل لها ومنحها حرية الاختيار بين هذه البدائل، وليس حكرها قسراً في زاوية معينة دون خيارات.</p>	<p>1- إجراء دراسات مسحية حول التأثير السلبي للتقاعد المبكر للمرأة على المراكز المالية لهيئات التقاعد والضمان الاجتماعي نتيجة لزيادة المصروفات.</p> <p>2- إجراء دراسات حول أثر التقاعد المبكر للمرأة على الأمان الاجتماعي والاقتصادي للأسرة وعلى مجالات تمكين المرأة.</p>	<p>1- تعديل تشريعات العمل كي تشمل حق المرأة في التقاعد المبكر لظروف إنسانية استثنائية مع اشتراط حد أدنى لسنوات الخدمة.</p> <p>2- تحديد الحالات التي يسمح لها بالتقاعد المبكر.</p> <p>3- شمول أحكام القضاء الأمر بالتنفيذ المعجل.</p> <p>أمثلة توضيحية:</p> <p>يقرر القانون التونسي العدد (12) الصادر عام 1985م المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد الحق في اكتساب جارية التقاعد المبكر بطلب من الأمهات اللاتي لهن ثلاثة أبناء لم يتجاوز سنهم عشرين سنة أو ابن معوق إعاقة عميقة، على أن يتوافر لديهن شرط 15 عامًا من الخدمة، وكذلك في حالة العجز البدني. وكذلك الأمر في القطاع الخاص بشرط بلوغها سن الخمسين.</p>	<p>1- إصدار القرارات التنفيذية بتخصيص دوائر قضائية تتولى سرعة الفصل في قضايا قانون التأمين الاجتماعي بصفة عامة.</p> <p>2- توصيف حالات المعاش المبكر وضوابط ذلك من حيث:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الظروف الصحية. - الظروف الاجتماعية. - الحد الأدنى لسنوات الخدمة. - عمل برنامج تدريبي حول مفهوم النوع كاستجابة مؤسسية لمراجعة السياسات التي تستبعد المرأة من سوق العمل. <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - عمل برامج توعية وإعلام لتقرير حق المرأة في التقاعد المبكر في الحالات الإنسانية الاستثنائية فقط.
	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الجهات والمراكز البحثية. 	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - السلطة التشريعية. - السلطة التنفيذية. 	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - وزارة العدل. - وزارة العمل. - مؤسسات المجتمع المدني المعنية بشؤون العمال.

التوصية رقم (3): تقرير الحق في الجمع بين المرتب أو المعاش التقاعدي وأي معاش آخر.

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
<p>أن تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإصدار دليل إرشادي يوضح حقوق وواجبات المؤمن عليه وخطوات الحصول على تلك الحقوق.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام بالحق في الجمع بين المرتب أو المعاش التقاعدي وأي معاش آخر.</p>	<p>النص في تشريعات التأمين الاجتماعي على جواز الجمع بين المرتب والمعاش التقاعدي وأي معاش آخر.</p> <p>تقنين جواز جمع المرأة بين مرتبها أو معاشها ومعاش زوجها.</p> <p><u>أمثلة توضيحية:</u></p> <p>1- يجيز القانون البحريني والسوري واليمنسي والأردني الجمع بين أكثر من معاش.</p> <p>2- يجيز القانون المصري للمرأة والرجل على السواء الجمع بين الراتب أو المعاش التقاعدي ومعاش الزوج.</p> <p>3- يجيز القانون التونسي الصادر في مارس/آذار 1985م بشأن الجرايات المدنية والعسكرية للشخص الواحد الجمع بين جراية تقاعد متأتية من نشاطه الخاص وجراية متأتية من وفاة قريبه (فصل 59).</p>	<p>1- إجراء دراسات مسحية حول العوائق القانونية والمادية للجمع بين المرتب والمعاش التقاعدي وأي معاش آخر، ومحاولة إيجاد حلول لها.</p> <p>2- إن المزايا التأمينية ضرورة اجتماعية بقدر ما هي ضرورة اقتصادية، حيث تؤمن المشمولين بها في مستقبل أيامهم عند تقاعدهم أو عجزهم أو مرضهم، وتكفل الحقوق المتفرعة عنها لأسرهم بعد وفاتهم.</p> <p>3- التغلب على مشكلة الغلاء المعيشي التي ولدت الكثير من المآسي في ظل عدم وجود مصادر دخل أخرى إلى جانب المعانة من القروض واستقطاعها الجزء الأكبر من المرتب والمعاش التقاعدي، وهو ما يستوجب الجمع بينهما.</p> <p>4 - إن مظلة التأمين الاجتماعي التي يحدد المشرع نطاقها هي التي تكفل بمداها واقعا أفضل يؤمن مستقبل المواطن، وينهض بموجبات التضامن الاجتماعي التي يقوم عليها المجتمع.</p>	
<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- هيئات التأمين الاجتماعي.</p> <p>- وزارات المال والاقتصاد.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة.</p> <p>- الجمعيات والاتحادات النسائية.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- المراكز البحثية.</p>	

التوصية رقم (4): توفير الضمان الصحي في الدول الأعضاء التي لا تتوفر فيها الرعاية الصحية المجانية.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1 - إن النظام الصحي الفعال يوفر مجموعة أساسية من الخدمات الصحية مضمونة الاستمرار وميسورة التكلفة.</p> <p>2- إن الأسر ذات الدخل المحدود تضطر لدفع جزء كبير من دخلها للخدمات الصحية، بما يرتب عواقب وخيمة على الأسرة والمجتمع، فعدد كبير من الأسر التي تتحمل نفقات صحية باهظة بالنسبة لدخلها تضطر للاقتراض أو بيع الممتلكات أو العزوف عن تلقي الخدمات الصحية اللازمة والتعايش مع المرض (أو الموت من جرائه) وتحمل العواقب الوخيمة لذلك، وكنتيجة للرابطة الديناميكية المتبادلة بين اعتلال الصحة والفقر، وهو ما يستوجب توفير الضمان الصحي المجاني لمثل هذه الأسر.</p>	<p>1- إجراء دراسة مسحية حول فئات اجتماعية معينة تعتبر سريعة التأثير، كالمراة المسنة أو الفقراء. واستخدام أسلوب تحري الحالة المالية بالنسبة للفقراء لتحديد الأشخاص المحتاجين للخدمات الصحية.</p> <p>2 - إجراء دراسة لإيجاد آليات لاحتواء التكاليف وترشيد الإنفاق بهدف الاستخدام الأمثل للموارد المالية، ورفع كفاءة الأداء، والمواءمة بين تكاليف الخدمات الصحية وإيراداتها بسبب ظاهرة تزايد تكاليف الخدمات الصحية وتناقص الإيرادات.</p>	<p>1- تعديل تشريعات التأمين الاجتماعي كي تشمل توفير الضمان الصحي في الدول الأعضاء التي لا تتوفر فيها الرعاية الصحية المجانية.</p> <p><u>أمثلة توضيحية:</u></p> <p>أ- يوفر قانون الضمان الاجتماعي الجزائري التأمين على المرض وحوادث العمل، كما خصص المرسوم التنفيذي لطب العمل الصادر عام 1993م لتنظيم حالات الفحص الطبي، وخص المرأة الحامل والأم لطفل أقل من سنتين بفحوصات دورية المادة رقم (16)، ونظم مهام الوقاية والعلاج لجميع العاملين المادة رقم (17)، وفرض فحصاً دورياً سنوياً للعاملين في كافة الجهات المختلفة.</p> <p>ب - ينص القانون التونسي في العدد (71) لسنة 2004م على نظام جديد للتأمين ضد المرض إجبارياً، يضمن التكفل بمصاريف الخدمات الصحية في القطاعين العمومي والخاص.</p>	<p>1 - إصدار القرارات التنفيذية التي تكفل تقديم الخدمات الصحية مجاناً للمراة، والدول التي لا تستطيع توفير الخدمة مجاناً فإنه يمكنها فرض رسوم زهيدة على المستفيد.</p> <p>2 - عمل دورات تدريبية لتنمية الوعي بأهمية التأمين الصحي للمرأة وتأثير ذلك إيجابياً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام حول أهمية توفير الضمان الصحي في الدول الأعضاء التي لا تتوفر فيها الرعاية الصحية المجانية.</p>
	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- المراكز البحثية.</p> <p>- الوزارات والمؤسسات الوطنية المعنية بشئون المرأة.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- هيئات التأمين الاجتماعي.</p> <p>- المؤسسات الحكومية والخاصة.</p> <p>- وزارة الصحة.</p>

التوصية رقم (5): رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بما يضمن حياة كريمة.

مضمون التوصيات	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1- أظهرت الدراسات أن أصحاب الدخل المحدودة والتي يترتب عليها قلة المعاش المستحق لهم يستأهلون عناية خاصة بوصفهم الفئة الأشد تأثراً بموجة الغلاء وارتفاع الأسعار، لاسيما وأن هذه الفئة تمثل الأغلبية العظمى من عدد المتقاعدين؛ الأمر الذي يستوجب زيادة المعاش التقاعدي المستحق لهم لمواجهة تكاليف الحياة.</p> <p>2- تحقيق الضمان الاجتماعي اللازم للمواطنين، وتحسين أحوالهم المعيشية من خلال توفير أفضل المعاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة.</p>	<p>1- إجراء دراسة إكثورية تراعى ما يلي:</p> <p>أ- عدد أفراد الأسرة وظروفها المعيشية والصحية بهدف أن يكون ذلك معياراً لتحديد نسبة زيادة المعاش بما يتناسب مع الغلاء المعيشي.</p> <p>ب- عدد المستفيدين من رفع الحد الأقصى لتحديد التمويل اللازم لتلك الزيادات.</p> <p>2- إجراء دراسة حول قيام الدول بتخصيص حصة محددة من جميع المشروعات التي ستطرحها مستقبلاً تؤول إلى شريحة المتقاعدين، لتكون مورداً لتلك الزيادات.</p> <p>3- إجراء دراسة حول مدى سبل زيادة استثمار أموال التأمين المدخر وتوجيهه توجيهاً صحيحاً.</p>	<p>1- تعديل تشريعات العمل كي تشمل رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بما يضمن حياة كريمة.</p> <p>- رصد ميزانيات مناسبة لتحقيق الغاية من التوصية.</p> <p><u>أمثلة توضيحية:</u></p> <p>1 - في دولة الإمارات العربية شملت زيادة المعاشات التقاعدية كافة المتقاعدين المدنيين من الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية والقطاع الخاص، بالإضافة إلى المتقاعدين من العسكريين.</p>	<p>إصدار القرارات التنفيذية التي تكفل صرف الزيادة للمستحقين وضمان ميزانيات ذلك من خلال:</p> <p>1- اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتوفير الحماية اللازمة لأموال التأمينات ومواجهة ظاهرة التهرب التأميني من خلال تعاون الأجهزة الحكومية في الحصول على حقوق هيئة التأمين والمعاشات.</p> <p>2- رقابة استثمار اشتراكات التأمين لدى هيئة الضمان الاجتماعي لتوفير التمويل اللازم بدون إرهاق الدولة.</p> <p>3- دعم إنشاء هيئة أو جمعية أو نقابة للمتقاعدين تقوم على رعاية مصالحهم وتبني بعض المشروعات التي تكفل لهم سبل الراحة والطمأنينة ووضع برنامج خاص للمتقاعدين يتيح لهم مميزات أخرى من المؤسسات الرسمية الخدمية والمؤسسات في القطاع الخاص.</p> <p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام بشأن التلازم بين ارتفاع مقدار المعاش التقاعدي للفرد وتمتعه بحياة كريمة.</p>
<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- المراكز البحثية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p> <p>- السلطة التشريعية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- هيئات التأمين الاجتماعي.</p> <p>- وزارة المالية.</p>	

التوصية رقم (6): مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كافة الفئات العاملة بما فيها خدم المنازل.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
<p>1 - إن التأمينات الاجتماعية تهدف لحماية الإنسان ضد ما يسمى بالمخاطر الاجتماعية. فالإنسان يتعرض لبعض الأخطار الاجتماعية التي يحتاج للتأمين ضدها؛ فالأخطار الاجتماعية هي كل ما يمكن أن يؤثر على المركز الاقتصادي للفرد. وهو الذي يشكل مساساً بدمته المالية، سواء أكان ذلك بإنقاص دخله أو بزيادة نفقاته. وهذا ينطبق على كافة المخاطر أيًا كانت أسبابها شخصية، أو مهنية، أو اجتماعية. ولما كان خدم المنازل من أشد الفئات التي تتعرض لتلك الأخطار الاجتماعية كان من الضروري مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتلك الفئة.</p> <p>2- توفير الحد الأدنى اللازم من المعيشة لكل إنسان في المجتمع وحمايته؛ إذ إن التأمين الاجتماعي يجب أن يتوافر لكل أفراد المجتمع.</p> <p>3- تحقيق التنمية على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي في الدول.</p>	<p>إعداد دراسة لبيان أهمية مد مظلة التأمينات الاجتماعية للفئات غير الخاضعة لهذه المظلة.</p>	<p>1- تعديل تشريعات الضمان الاجتماعي كي تشمل مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كافة الفئات العاملة بما فيها خدم المنازل.</p> <p>2 - النص على إلزامية التأمين على كافة الفئات العاملة.</p> <p>أمثلة توضيحية:</p> <p>1- في تونس ينص الفصل رقم (7) من قانون عمل الأطفال من عمال المنازل منذ يوليو/تموز 1965م على تطبيق التشريع المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية على عمال المنازل، كما أنه اقتضى أن كل مستأجر يخالف أحكام القانون يعاقب بالسجن بـ 3 أشهر وبغرامه مالية، ويعاقب بنفس العقوبات كل من يضع العراقيل أمام القيام بالأبحاث الاجتماعية، كما يتمتع عمال المنازل بالضمان الاجتماعي حسب القانون رقم (32) لسنة 2002م.</p> <p>2- يوفر القانون الجزائري مظلة التأمينات لتشمل كافة الفئات العاملة بما فيها خدم المنازل واليوابون والسائقون المادة رقم (1) من المرسوم 33.85 سنة 1985م، ويعاقب المستخدم الذي لم يحم بالانخراط في الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الذين يشغلهم بالحبس والغرامة المالية.</p>	<p>1- إصدار القرارات التنفيذية بهدف كفالة مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كافة الفئات العاملة بما فيها خدم المنازل.</p> <p>2- المتابعة والرقابة في تطبيق تلك القرارات، وبخاصة فيما يتعلق بتحصيّل اشتراكات التأمين.</p> <p>إجراءات التوعية:</p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام بأهمية مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كافة الفئات العاملة بما فيها خدم المنازل.</p>
	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- المراكز البحثية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</p> <p>- هيئات التأمين الاجتماعي.</p> <p>- وزارة المالية.</p> <p>- المنظمات غير الحكومية.</p> <p>- المنظمات الحقوقية.</p>

التوصية رقم (7): شمول التأمين الاجتماعي لإصابات العمل والأمراض المهنية مع تطوير اللوائح التي تحدد الأمراض المهنية حسب المستجدات الطبية.

مضمون التوصية	البحوث والدراسات	الإجراءات التشريعية	الإجراءات التنفيذية والتنظيمية
في ظل تزايد حوادث العمل خاصة مع استخدام التقنيات الحديثة، ومع تطور أنواع الأمراض المهنية وتنوعها، تتزايد أهمية تلك التوصية لتحقيق التوافق مع المعايير الدولية لمنظمة الصحة العالمية.	1- إجراء الدراسات الميدانية والبحوث التطبيقية لدراسة المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال وتأثير ذلك على صحتهم وطرق الوقاية والتحكم (الإجراءات الوقائية والعلاجية). 2- إجراء دراسات مسحية لجمع المعلومات الخاصة بالصحة المهنية الواردة من أقسام الصحة المهنية بالمناطق والإدارات التابعة لوزارة الصحة وإعداد الإحصائيات واستخلاص النتائج منها، وفي ضوء هذه النتائج يتم وضع الإجراءات الوقائية والمعايير اللازمة لحد من المخاطر المهنية المختلفة، سواء الميكانيكية، أو الكيميائية، أو الفيزيائية، أو غيرها).	1- تعديل تشريعات العمل كي يشمل التأمين الاجتماعي لإصابات العمل والأمراض المهنية. 2- النص على تعريف المرض المهني في ضوء المعايير العالمية لمنظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي بأنه المرض الذي يصيب العامل أثناء عمله نتيجة لتعرضه لمخاطر مهنية مختلفة ذات تأثير ضار على صحته. 3- حظر تشغيل المرأة الحامل في الأعمال الضارة بحملها طوال مدة الحمل والرضاعة. 4- فرض جزاءات على الإخلال بتوفير معايير السلامة المهنية.	1- تطوير اللوائح التي تحدد الأمراض المهنية حسب المستجدات الطبية. 2- الاشتراك مع الجهات المعنية بالصحة والسلامة المهنية (المحليات، وزارة القوى العاملة والهجرة، الإسكان، التأمين الصحي) في وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. 3- تحديد الشروط الصحية الواجب توافرها لتولى الأعمال المختلفة؛ لتقدير مدى تحمل كل شخص لتلك الأعمال وتحديد مقدار التأمين. مثال توضيحي: حددت منظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي عام 1950م أهداف الصحة المهنية بأنها: 1- العمل على تحقيق أعلى درجات اللياقة النفسية والاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل. 2- ضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم. 3- حماية العمال في عملهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم. 4- إلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع استعداداته البدني والنفسي لتحقيق الانسجام بين العامل وعمله. وتحقيقاً لهذا الهدف ينبغي أن تضمن إمكانية الوصول إلى خدمات الصحة المهنية دون اعتبار للعمر، أو الجنس، أو الجنسية، أو المهنة، أو نوع الاستخدام، أو حجم العمل وموقعه ومكانه.
3- إعداد دراسة إكتوارية حول تكاليف التأمين الموجه لإصابات العمل والأمراض المهنية.			

الإجراءات التنفيذية والتنظيمية	الإجراءات التشريعية	البحوث والدراسات	مضمون التوصية
<p><u>إجراءات التوعية:</u></p> <p>- عمل برامج توعية وإعلام حول ضرورة تأمين العامل وحمايته من كافة إصابات العمل والأمراض المهنية، مع مراعاة تطوير اللوائح التي تحدد الأمراض المهنية حسب المستجدات الطبية.</p>			
	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>- السلطة التشريعية.</p> <p>- السلطة التنفيذية.</p>	<p><u>الجهات المسؤولة عن التنفيذ:</u></p> <p>المراكز البحثية الطبية والاجتماعية.</p>	

قائمة المحتويات

الموضوع	موضوعي	إجرائي
تقديم.....	5	
مقدمة.....	15	
التوصيات المتعلقة بقانون التعليم	21	
الدليل الموضوعي للتوصيات المتعلقة بقانون التعليم	25	
الدليل الإجرائي للتوصيات المتعلقة بقانون التعليم	47	
التوصيات العامة:	27	49
1. إعادة النظر في المناهج التعليمية وتطوير الطرق ووسائل التعليم بما يحقق جودة التعليم وتكوين فكر نقدي عند الطلاب لتنمية المواقف الإبداعية.....	27	49
2. التدريب والتأهيل المستمر للقائمين بالعملية التعليمية.....	29	50
3. إدراج مفاهيم حقوق الإنسان ضمن المناهج في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعليم.....	30	51
4. زيادة الموازنات الخاصة بالعملية التعليمية.....	31	52
التوصيات الخاصة:	34	53
1. مراعاة مفهوم النوع الاجتماعي عند وضع الميزانيات الخاصة بالتعليم.....	34	53
2. التشجيع على إنشاء قسم للدراسات العليا المتخصصة بقضايا المرأة في الجامعات الوطنية.....	36	55
3. اتخاذ التدابير والإجراءات لتفعيل إلزامية ومجانية التعليم في الدول الأعضاء خصوصاً بالنسبة للإناث.....	38	56
4. تغيير الصورة النمطية للمرأة في المناهج التعليمية وتضمينها مفاهيم حقوق المرأة والمساواة الفعلية بين الجنسين.....	40	57
5. تقرير التعليم الصناعي والتقني للفتيات في الدول التي لا يوجد فيها.....	43	59
6. مراعاة احتياجات المرأة من ذوي الاحتياجات الخاصة للوصول إلى حقها في التعليم.....	45	60

إجرائي	موضوعي	الموضوع
	63	التوصيات المتعلقة بقانون العمل
	65	الدليل الموضوعي للتوصيات المتعلقة بقانون العمل
87		الدليل الإجرائي للتوصيات المتعلقة بقانون العمل
89	67	1. تطبيق أحكام المواد المتعلقة بحقوق المرأة في تشريعات العمل تطبيقاً كاملاً.....
		2. رفع المعوقات التي تحول دون دخول المرأة إلى بعض مجالات العمل كالقضاء والسلك
91	70	الدبلوماسي.....
		3. تفعيل مبدأ سمو أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية والتي انضمت إليها الدول
94	71	الأعضاء على التشريعات الوطنية.....
		4. تعديل التشريعات الوطنية للدول الأعضاء والحاكمة للوظيفة العامة وكذا تشريعات
		العمل بما يتفق وأحكام الاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة والتي انضمت إليها أو
96	73	صدقت عليها الدول العربية الأعضاء.....
		5. تنظيم عمل الفئات المستثناة من تشريعات العمل، كفئة العاملين بالخدمة المنزلية
97	74	(الزراعة- الرعي.. إلخ) بما يمكّن لهم الحماية القانونية والقضائية.....
99	76	6. السعي لتوفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة كدور الحضانة وغيرها.....
101	79	7. اتخاذ التدابير لتأهيل المرأة العاملة للوصول إلى المراكز القيادية في النقابات.....
103	81	8. دمج المرأة المعاقة في سوق العمل.....
		9. الأخذ بنظام العمل (نصف الوقت) للمرأة مع مراعاة التوازن بين ساعات العمل والأجر
106	83	والحقوق الأخرى للعاملة.....
	85	ملحق تصديقات الدول العربية على اتفاقيات منظمة العمل العربية.....

إجرائي	موضوعي	الموضوع
	109	التوصيات المتعلقة بقانون الضمان الاجتماعي
	111	الدليل الموضوعي للتوصيات المتعلقة بقانون الضمان الاجتماعي
125		الدليل الإجرائي للتوصيات المتعلقة بقانون الضمان الاجتماعي
127	113	1. توحيد سن التقاعد للمرأة والرجل في القطاعين العام والخاص إعمالاً لمبدأ المساواة.... 2. تقرير حق المرأة في التقاعد المبكر لظروف إنسانية استثنائية واشتراط حد أدنى لسنوات الخدمة.....
128	114
129	115	3. تقرير الحق في الجمع بين المرتب أو المعاش التقاعدي وأي معاش آخر.....
130	117	4. توفير الضمان الصحي في الدول الأعضاء التي لا تتوفر فيها الرعاية الصحية المجانية.
131	118	5. رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بما يضمن حياة كريمة.....
132	120	6. مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كافة الفئات العاملة بما فيها خدم المنازل.....
		7. شمول التأمين الاجتماعي لإصابات العمل والأمراض المهنية مع تطوير اللوائح التي تحدد الأمراض المهنية حسب المستجدات الطبية.....
133	122
	135	قائمة المحتويات

