مجلة الاتحاد العربى للنشر العلمى
الإصدار العشرين
المجلد (٥) العدد (٤)
٢٠٢٥ (١-٨)

حقوق المرأة العاملة في المواثيق القانونية الوطنية والدولية

د/ رباب عبدالله الرحيلي
(دكتوراة القانون _ كلية التربية _ جامعة ميد أوشن _جزر القمر)
نشر إلكترونياً بتاريخ:١ أكتوبر ٢٠٢٤ م

الملخص :

يتناول هذا البحث حقوق المرأة العاملة في ضوء المواثيق القانونية الوطنية والدولية، من خلال دراسة الإطار القانوني المنظم لعمل المرأة، وما كفله لها من حقوق وضمانات تهدف إلى تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص في مجالات التوظيف والأجور والترقية والحماية من التمييز. ويسلط البحث الضوء على تطور مكانة المرأة في الحياة العملية، والدوافع الاجتماعية والاقتصادية والنفسية التي تدفعها إلى العمل، فضلاً عن الآثار المترتبة على مشاركتها في سوق العمل وانعكاساتها على الأسرة والمجتمع. كما يتناول أبرز التحديات التي تواجه المرأة العاملة، ولا سيما التمييز بين الجنسين، والصعوبات المرتبطة بالتوفيق بين المسؤوليات المهنية والأسرية، ومدى تمتع المرأة بالحقوق المقررة لها في المجالات العلمية والأكاديمية، بما في ذلك فرص التوظيف والترقية والحصول على المنح والمشاركة في المناصب القيادية. واعتمد البحث على المنهج الاستقرائي والمنهج الوثائقي في دراسة النصوص القانونية والمواثيق والكتابات ذات الصلة، إلى جانب منهج المسح الاجتماعي من خلال دراسة ميدانية استهدفت عينة عشوائية من النساء السعوديات العاملات بمدينة الرياض، بلغ قوامها سبعين امرأة من قطاعات مختلفة. ويهدف البحث إلى تقييم واقع حقوق المرأة العاملة، والكشف عن مدى فاعلية الضمانات القانونية في حمايتها، وبيان أهمية تطوير التشريعات والسياسات المؤسسية بما يعزز مشاركتها المهنية ويحقق العدالة والمساواة في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية :

حقوق المرأة العاملة، المواثيق القانونية الدولية، المساواة بين الجنسين، الحماية القانونية، التمييز الوظيفي.

Abstract:

This study examines the rights of working women under national and international legal instruments, focusing on the legal framework governing women's employment and the guarantees established to promote equality and equal opportunities in recruitment, wages, promotion, and protection against discrimination. It explores the evolution of women's participation in the workforce and the social, economic, and psychological motivations underlying their employment, as well as the implications of their professional participation for family and society. The study also addresses the major challenges facing working women, particularly gender discrimination, difficulties in balancing professional and family responsibilities, and inequalities in scientific and academic fields, including access to employment, promotion, research grants, and leadership positions. The research adopts an inductive and documentary approach to examine relevant legal texts, international conventions, and scholarly literature. It also employs a social survey methodology through a field study involving a random sample of 70 Saudi working women employed in various sectors in Riyadh. The study aims to assess the actual status of working women's rights, examine the effectiveness of legal safeguards in protecting them, and identify the need for developing legislation and institutional policies that strengthen women's professional participation. It emphasizes the importance of ensuring equal opportunities, eliminating workplace discrimination, and establishing a fair working environment that protects women's rights while supporting their professional and social contributions.

Keywords:

Working Women's Rights, International Legal Instruments, Gender Equality, Legal Protection, Workplace Discrimination.

المقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آلة وصحبه أجمعين، وبعد:
يُعرَّف العمل بالإنجليزيّة (Work):بشكلٍ عام على أنّه المهنة أو القيام بفعل معيّن، أمّا عمل المرأة فهو مصطلح يُشير إلى الجهد العقلي والجسمي الذي تبذله المرأة في مكان عملها من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة لها وللمجتمع، وفي الوقت الحالي انتشرت ظاهرة عمل المرأة في مختلف مناطق العالم، فالمرأة تُعتبر نصف المجتمع وهي من تُنشئ وتربي النصف الآخر، وعليه ينبغي الاهتمام بالوضع الاجتماعي لها في هذا العصر.
يمتاز العصر الحالي بالتطوّر الكبير الذي انعكس بشكلٍ واضح على عمل المرأة ومكانتها في المجتمع، وقد أتاح ذلك فرصاً كبيرةً للمرأة في الحصول على حقوقها السياسيّة، والاجتماعيّة، والاقتصاديّة، والتعليميّة، وغيرها من الحقوق، كما أتاح لها الفرصة في المشاركة في الحياة العمليّة، فأصبحت تقوم بمسؤولياتها وواجباتها تجاه أسرتها ومؤسستها.
إنّ انضمام المرأة للحياة العمليّة يساعد على تنمية الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع بشكلٍ عام، إضافةً إلى رفع ميزانيّة أسرتها، وقد أتاح المجتمع فرصاً لعمل المرأة وحقّق لها المساواة مع الرجل في مجال العمل وخصوصاً فيما يتعلق بمسألة الأجور، ويجدر بالذكر أنّ للمرأة القدرة على العمل في أيّ مكانٍ توجد فيه سواءً في المناطق الريفية أو المدينة، إلّا أنّ طبيعة عملها تختلف باختلاف الظروف الاجتماعيّة والاقتصاديّة المحيطة بها.

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

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

بعد ذلك ذكر أنه سيستعرض كلا الرأيين المختلفين في قضية خروج المرأة من منزلها،

لكي يستفيد من إيجابيات كل منهما، ويتجنب سلبياته، لأنه الخطوط الأساسية التي يدور حولها البحث.
أهداف البحث:
معرفة موقف المرأة من العمل، ودوافع وحوافز خروجها إليه، والنتائج التي نجمت عن خروجها ونظرا لاتساع الإطار العام للبحث، وتعذر ضمه في بحث واحد، فقد رأى المؤلف التصدي لبعض جوانبه التي تتفق مع هدف البحث، وهي :موقف المرأة من العمل، ومعرفة دوافع ونتائج عملها، وقد وضع سبعة أسئلة جعلها مدار بحثه، وهي:

ما الذي دفع المرأة للعمل خارج المنزل؟) ١(
وهل حققت إشباعات دوافعها؟

هل هذه الدوافع لإشباع رغبات نفسية أم حاجات اجتماعية؟) ٣ (

ماذا ترتب على خروجها؟) ٤ (

وهل غير ذلك من وضعها بالنسبة للرجل؟) ٥ (

وأثر خروجها على نمو أطفالها النفسي؟) ٦ (
(٧) وهل خروجها يتفق مع طبيعتها وتكونها النفسي؟

فرضيات البحث:

افترض المؤلف من خلال الأسئلة الماضية، وملاحظاته العامة، ونتائج الدراسات الميدانية، وواقع

الإحصاءات الفروض التالية:

أن المرأة خرجت لتحقق إشباعات نفسية، وكفاية مادية.) ١ (

أن خروجها يخفف من شعورها بالتبعية للرجل.) ٢ (

أن خروجها غير من نظرة الرجل لها.) ٣ (
(٤) أن أطفال العاملات يختلفون عن أطفال غير العاملات من حيث استقرارهم النفسي ونضجهم الانفعالي.
(٥) أن عملها يشكل عبئا جديدا، يضاف إلى أعبائها.

منهج الدراسة:

ستعتمد هذه الدراسة على عدد من المناهج مفصلة كما يأتي:

منهج الجانب النظري:
١ :المنهج الاستقرائي أي حصر كافة الجزيئات، والوقائع وفحصها، ودراسة ظواهرها ثم إعطاء حكم عام بصددها.

(١) من خلال ما يتم جمعه من نصوص وشواهد من الكتاب والسنة، والسيرة ثم يتم تحليلها تحليلاً دعوياً

حسب محاور الدراسة.

٢ :المنهج الوثائقي)الجمع المتأني والدقيق للوثائق المتوافرة عن مشكلة البحث، ومنم ثم القيام بتحليلها تحليلاً يستطيع الباحث بموجبه استنتاج ما يتصل بمشكلة البحث من نتائج) (٢) عن طريق الاستفادة من الرسائل والكتب التي تناولت موضوع البحث من زوايا متعددة.
منهج الجانب الميداني:
منهج المسح الاجتماعي)وهو واحد من المناهج الأساسية في البحوث الوصفية، حيث يهتم بدراسة الظروف الاجتماعية في مجتمع معين يقصد تجميع الحقائق واستخلاص النتائج اللازمة لحل مشاكل هذا المجتمع (٣) من خلال ما يتم جمعه من معلومات وحقائق عن طريق مسح عينة من المجتمع مختارة اختياراً دقيقاً لتمثيل هذا المجتمع.

"مجتمع البحث "
المرأة السعودية العاملة.
عينة البحث:
استبانة سريعة، وزعت على عينة عشوائية، في مدينة الرياض، كان الهدف منها تحديد موقف المرأة من ضرورة العمل، وأهميته، ومدى تأثيره فيها، ومن ثم في الأسرة والمجتمع ككل، وكانت عينة الاستبانة (٧٠) امرأة، يعملن في قطاعات مختلفة، كان أكثرهن قد أجاب بأنهن خرجن إلى العمل لاستثمار شهاداتهن، وربعهن خرجن من أجل تحسين مستويات دخلهن، والثلث خرجن لسد أوقات الفراغ، و٦٦% منهن قد حقق لهن العمل آمالهن، كما ذكرن، و٥٠% منهن يرغبن في ترك العمل للتفرغ لشئون الأسرة، وهكذا إلى أخر ما جاء في الاستبانة، وأهم نتائجها.

المعاملات العلمية لحقوق المرأة العاملة:

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

التحديات التي تواجه المرأة في العلوم

تشير الدراسات إلى أن النساء في العلوم يواجهن تمييزًا مستمرًا في بيئات العمل، مما يؤثر على تقدمهن المهني. على سبيل المثال، تُظهر البيانات أن النساء يحصلن على رواتب أقل، ويُرَقَّنَ بشكل أقل، ويفزن بعدد أقل من المنح مقارنةً بالرجال .5بالإضافة إلى ذلك، تعاني النساء من التحيز الجنسي والتحرش، مما يزيد من صعوبة بقائهن في المجال العلمي.7

التمثيل النسائي في المناصب القيادية

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

المبادرات والتوصيات

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

الخلاصة

على الرغم من التقدم المحرز، لا تزال هناك حاجة إلى جهود مستمرة لتحقيق المساواة بين الجنسين في المجالات العلمية. من خلال تنفيذ سياسات تشجع على التنوع وتقديم الدعم اللازم للنساء، يمكن تحسين تمثيل المرأة في المناصب القيادية والعلمية، مما يساهم في تحقيق بيئة علمية أكثر شمولية وعدالة.

وجهات نظر أوسع:

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

الخاتمة:

تشير الأبحاث إلى أن تحقيق المساواة في الأجور والعمل، والحماية من التمييز، وضمان حقوق الإجازات، والتغلب على التحديات الثقافية والاجتماعية، وزيادة الوعي بحقوق المرأة، هي جميعها عناصر أساسية لضمان حقوق المرأة العاملة. تتطلب هذه الجهود تعاوناً بين الحكومات والمؤسسات والمجتمع لضمان بيئة عمل عادلة وآمنة للمرأة..

التوصيات لحقوق المرأة العاملة:

المساواة في الأجور 1:

يجب تطبيق مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة" بشكل صارم لضمان عدم التمييز بين الرجال والنساء في الأجور. هذا يتطلب تعريفًا دقيقًا للمفاهيم المتعلقة بالأجور المتساوية وتطبيقها على جميع مستويات العمل

تحسين ظروف العمل2:

يجب ضمان المساواة في الوصول إلى فرص العمل وظروف العمل وإنهاء العمل. يجب أن تشمل هذه الجهود مكافحة التمييز المباشر وغير المباشر في مكان العمل.5 1

تعزيز حقوق الإنسان3:

يجب أن تتبنى الشركات العالمية معايير العمل الأساسية التي تعزز حقوق الإنسان، بما في ذلك إلغاء العمل القسري وعمالة الأطفال، والمساواة في الفرص، وحقوق النقابات العمالية. يجب أن تكون هذه المعايير ملزمة وليست طوعية لضمان حماية حقوق المرأة العاملة.2

التوعية والتثقيف4:

يجب تعزيز الوعي بحقوق المرأة العاملة من خلال برامج التثقيف والتدريب. أظهرت الدراسات أن النساء العاملات لديهن فهم أفضل لحقوقهن مقارنة بالنساء غير العاملات، مما يشير إلى أهمية التوعية.3

دعم العمل غير النظامي5:

يجب توفير حماية قانونية للنساء العاملات في القطاعات غير النظامية، حيث أن العديد من النساء يعملن في وظائف غير مستقرة وغير محمية قانونيًا. يمكن أن يشمل ذلك توفير الحماية الاجتماعية وتحسين ظروف العمل.6 5

التوازن بين العمل والحياة6:

يجب معالجة ظاهرة "العمل المزدوج" التي تعاني منها النساء، حيث يقضين وقتًا طويلًا في الأعمال المنزلية والرعاية الأسرية بالإضافة إلى عملهن المهني. يمكن تحقيق ذلك من خلال سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة مثل إجازات الأمومة والأبوة المدفوعة، وتوفير خدمات رعاية الأطفال.6 5

مكافحة التحرش والعنف7:

يجب تنفيذ سياسات صارمة لمكافحة التحرش الجنسي والعنف في مكان العمل. يجب أن تشمل هذه السياسات آليات واضحة للإبلاغ والتحقيق والعقوبات المناسبة ..6

تعزيز دور النقابات العمالية8:

يجب دعم تنظيم النساء في النقابات العمالية لتعزيز حقوقهن في مكان العمل. يمكن أن تلعب النقابات دورًا مهمًا في الدفاع عن حقوق المرأة العاملة وتحقيق المساواة ..8

التشريعات والسياسات9:

يجب تطوير وتطبيق تشريعات وسياسات تضمن حقوق المرأة في العمل، بما في ذلك الحق في العمل، والحق في الوصول إلى العمل، والحق في الحماية في العمل. يمكن أن تلعب هذه التشريعات دورًا حاسمًا في تحسين وضع المرأة العاملة .

البحث والمراقبة10:

يجب إجراء المزيد من الأبحاث حول وضع المرأة العاملة وتحدياتها، ومراقبة تنفيذ السياسات والقوانين المتعلقة بحقوق المرأة في العمل لضمان فعاليتها .9

المراجع:

١-كتاب دليل مكتبة المرأة المسلمة، للكاتب أحمد بن عبد العزيز الحمدان.
٢-كتاب دعوة العاملات المنزليات إلى الله تعالى، للكاتب عبير الشلهوب.
٣-كتاب المرأة بين الفقه والقانون، كتاب مصطفى السباعي.
٤- "TEN SIMPLE RULES FOR EMPOWERING WOMEN IN STEM"
٥- "WOMEN IN SCIENCE: FROM IMAGES TO DATA"
٦-"(MORE) WOMEN IN SCIENCE"
٧-"WOMEN IN SCIENCE: WOMEN'S WORK"
٨- "THE WOMEN'S MOVEMENT IN THE WORKING CLASS"