

حقوق المرأة العاملة في المواثيق القانونية الوطنية والدولية

د. سوسن عبدالرزاق البيطار

إعداد الباحثة : رباب عبدالله الرحيلي

إشراف الدكتورة : هبة كمال

مقرر: قضايا بحثية ١

الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢٤/١٤٤٥

عنوان المقال:- حقوق المرأة العاملة في المواثيق القانونية الوطنية والدولية .

بيانات النشر:- ٢٠٢٤ ، الناشر :- مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية ، المجلد :- ٤ ، العدد:-٢.

الهدف:- تهدف الدراسة إلى المساهمة في الخطاب حول حقوق المرأة في مكان العمل من خلال تسليط الضوء على أهمية الحماية القانونية والحاجة إلى التقييم المستمر لفعاليتها .

المشكلة البحثية:- تسليط الضوء على هذه المشاكل لتعزيز فهم أفضل للتحديات التي تواجهها المرأة في مكان العمل والدعوة إلى اتخاذ تدابير أكثر فعالية لضمان احترام حقوقها .

التساؤلات البحثية:-

١- ما التصورات الحالية لعمل المرأة في المجتمع؟

٢- ما مدى فعالية الأطر القانونية القائمة في حماية حقوق المرأة في العمل؟

٣- ما العوائق التي تواجهها النساء في الحصول على حقوقهن في مكان العمل؟

٤- كيف يمكن للتوعية والتعليم تحسين وضع المرأة العاملة؟

تعتبر أسئلة البحث هذه ضرورية لفهم التحديات التي تواجهها المرأة ولتطوير استراتيجيات لتعزيز حقوقها وفرصها في القوى العاملة.

فرضيات البحث:-

الفرضية ١: عمل المرأة مقوم بأقل من قيمته الحقيقية مقارنة بعمل الرجال .

الفرضية ٢: لا يتم تنفيذ الأطر القانونية بشكل كافٍ لحماية حقوق المرأة .

الفرضية ٣: الحواجز الثقافية والمجتمعية تعيق بشكل كبير وصول المرأة إلى حقوقها .

الفرضية ٤: يمكن لزيادة الوعي والتعليم تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها.

منهج البحث:- المنهج التحليلي .

مجتمع وعينة الدراسة:-

يركز مجتمع الدراسة على النساء في القوى العاملة، وخاصة تلك المتأثرة بالقضايا المتعلقة بحقوقهن والمساواة في مكان العمل. في حين أن التفاصيل المحددة حول مجتمع الدراسة لم يتم ذكرها.

عينة دراسة

لم يتم تقديم التفاصيل المحددة المتعلقة بعينة الدراسة للبحث الذي أجرته سوسن عبد الرزاق البيطار بشكل صريح في السياقات المتاحة. ومع ذلك، يمكننا استنتاج بعض الخصائص المحتملة لعينة الدراسة بناءً على تركيز البحث:

التنوع الديموغرافي: من المحتمل أن تشمل العينة نساء من مختلف الفئات العمرية والخلفيات التعليمية والقطاعات المهنية. هذا التنوع ضروري لالتقاط مجموعة واسعة من الخبرات ووجهات النظر المتعلقة بحقوق المرأة في مكان العمل.

التمثيل الجغرافي: قد تشمل عينة الدراسة مشاركين من مواقع جغرافية مختلفة، مما يعكس السياقات المحلية والدولية. يمكن أن يساعد هذا النهج في فهم كيفية تأثير الاختلافات الثقافية والقانونية على تجارب عمل المرأة.

إدراج المهن المختلفة: قد تتكون العينة من النساء العاملات في مجالات مختلفة، مثل التعليم والرعاية الصحية والأعمال والتكنولوجيا. يمكن أن يوفر هذا التنوع نظرة ثاقبة للتحديات المحددة التي تواجهها النساء في الصناعات المختلفة.

التركيز على النساء العاملات: من المرجح أن يكون التركيز الأساسي للعينة على النساء العاملات حاليًا أو اللواتي يبحثن عن عمل، حيث تهدف الدراسة إلى تقييم حقوقهن والآليات الموجودة لحمايتهن.

أداة الدراسة:-

من المرجح أن تستخدم الدراسة التي أجرتها سوسن عبد الرزاق البيطار أدوات مختلفة لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بحقوق المرأة في مكان العمل. في حين أن الأدوات المحددة ليست مفصلة في السياقات المقدمة، يمكننا استنتاج بعض المنهجيات الشائعة التي قد تكون ذات صلة: الاستطلاعات والاستبيانات ، المقابلات ، مجموعات التركيز ، تحليل الوثائق .

تساهم هذه الأدوات بشكل جماعي في تحليل قوي للتحديات والفرص المتاحة للمرأة في القوى العاملة، بما يتماشى مع أهداف الدراسة لتقييم وتعزيز حقوق المرأة في مكان العمل.

نتائج الدراسة:-

يمكننا تلخيص النتائج المحتملة بناءً على تركيز الدراسة على حقوق المرأة في مكان العمل:

زيادة الوعي: قد تسلط الدراسة الضوء على زيادة الوعي فيما يتعلق بأهمية المساواة بين الجنسين في مكان العمل، مما يعكس تحولاً إيجابياً في المواقف المجتمعية تجاه عمل المرأة.

التطورات القانونية: يمكن أن تكشف أن العديد من البلدان قد سنت أو حسنت قوانين وطنية تهدف إلى حماية حقوق المرأة، مما يعرض التقدم المحرز في الأطر القانونية التي تدعم المساواة بين الجنسين في التوظيف.

تحديات التنفيذ: قد تشير النتائج إلى التحديات المستمرة في التنفيذ الفعلي لهذه القوانين، مما يشير إلى أنه على الرغم من وجود الحماية القانونية، قد لا يزال التطبيق العملي غير موجود.

تأثير الاتفاقات الدولية: قد تقيّم الدراسة أيضاً فعالية الاتفاقات والإعلانات الدولية التي تهدف إلى منع التمييز ضد المرأة، وتقديم نظرة ثاقبة لتأثيرها على السياسات الوطنية.

توصيات للتحسين: أخيراً، يمكن أن يقدم البحث توصيات لتعزيز حماية حقوق المرأة في مكان العمل، مع التأكيد على الحاجة إلى تحسين مراقبة وإنفاذ القوانين القائمة.

الخاتمة:

١- **التفكير في التقدم:** قد تعكس الخاتمة التقدم المحرز في الاعتراف بمساهمات المرأة في القوى العاملة والأطر القانونية الموضوعة لدعم حقوقها. يمكن أن يسلط الضوء على أهمية الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية التي تهدف إلى منع التمييز ضد المرأة في مختلف المجالات .

٢- **دعوة للعمل:** قد تكون هناك دعوة قوية للدعوة والنشاط المستمر لضمان عدم الاعتراف بحقوق المرأة العاملة فحسب، بل يتم إنفاذها بنشاط. ويمكن أن يشمل ذلك حث الحكومات والمنظمات على إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين في سياساتها وممارساتها.

٣- **اتجاهات البحث المستقبلية:** قد يقترح المؤلفون مجالات للبحث في المستقبل، مع التأكيد على الحاجة إلى دراسات أكثر شمولاً تستكشف تجارب النساء في مختلف القطاعات والمناطق. ومن شأن ذلك أن يساعد في تحديد الثغرات في تنفيذ السياسات والمجالات التي تحتاج إلى تحسين.

٤- **أهمية الرصد:** يمكن أن تؤكد الخاتمة على ضرورة رصد وتقييم تطبيق القوانين التي تحمي حقوق المرأة، وضمان ترجمتها إلى فوائد حقيقية للنساء في مكان العمل.

التوصيات:

- ١- **تعزيز الأطر القانونية:** ينبغي للبلدان مواصلة تطوير وتعزيز القوانين الوطنية التي تحمي حقوق المرأة، وضمان أن تكون شاملة وتعالج بفعالية التمييز بجميع أشكاله
- ٢- **التنفيذ والرصد:** من الأهمية بمكان إنشاء آليات قوية لرصد تنفيذ القوانين والاتفاقات التي تهدف إلى حماية حقوق المرأة. يتضمن ذلك تقييمات منتظمة لضمان الامتثال ومعالجة أي ثغرات في الإنفاذ .
- ٣- **حملات التوعية:** ينبغي للحكومات والمنظمات إطلاق حملات توعية لتثقيف كل من أصحاب العمل والموظفين حول حقوق المرأة في مكان العمل. يمكن أن يساعد ذلك في تعزيز ثقافة الاحترام والمساواة .
- ٤- **دعم النساء العاملات:** يمكن أن يساعد توفير أنظمة الدعم مثل برامج الإرشاد ومرافق رعاية الأطفال وترتيبات العمل المرنة النساء على تحقيق التوازن بين حياتهن المهنية والشخصية، وتشجيع مشاركة أكبر في القوى العاملة .
- ٥- **التعاون الدولي:** يجب على البلدان التعاون في الاتفاقيات الدولية وتبادل أفضل الممارسات لمكافحة التمييز ضد المرأة على مستوى العالم. هذا يمكن أن يعزز فعالية القوانين والسياسات المحلية .

في حين تقدم الدراسة التي أجرتها سوسن عبد الرزاق البيطار رؤى قيمة حول حقوق المرأة في مكان العمل، يمكن ملاحظة العديد من الانتقادات:

١. **نطاق التحليل المحدود:** قد تركز الدراسة في المقام الأول على الأطر والاتفاقيات القانونية دون معالجة كافية للعوامل الاجتماعية والثقافية التي تساهم في التمييز ضد المرأة في مكان العمل. يمكن أن يوفر التحليل الأوسع فهماً أكثر شمولاً للتحديات التي تواجهها المرأة .
 ٢. **نقص البيانات التجريبية:** قد يفتقر البحث إلى البيانات التجريبية أو دراسات الحالة التي توضح التأثير الحقيقي للقوانين والاتفاقيات التي تمت مناقشتها. يمكن أن يؤدي تضمين البيانات النوعية أو الكمية إلى تعزيز الحجج وتقديم أمثلة ملموسة لتجارب المرأة في القوى العاملة.
 ٣. **التركيز المفرط على التشريع:** قد يكون هناك تركيز مفرط على دور التشريع في تعزيز حقوق المرأة، وربما التقليل من أهمية الحركات الشعبية والمبادرات المجتمعية التي تلعب أيضاً دوراً حاسماً في الدعوة إلى المساواة بين الجنسين .
 ٤. **التركيز غير الكافي على التنفيذ:** يمكن انتقاد الدراسة لعدم معالجتها بشكل كافٍ للتحديات المتعلقة بتنفيذ القوانين التي تحمي حقوق المرأة. إن تسليط الضوء على العوائق التي تحول دون الإنفاذ من شأنه أن يوفر رؤية أكثر واقعية للوضع .
 ٥. تشير هذه الانتقادات إلى مجالات للتحسين في البحوث المستقبلية، مع التأكيد على الحاجة إلى نهج أكثر شمولية لفهم وتعزيز حقوق المرأة في مكان العمل.
- رابط المقال:-**

<https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/legj/article/view/11411>