



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المستقبل
كلية القانون

النظام القانوني لحماية المرأة العاملة ضمن اطار التنمية المستدامة

بحث

مقدم الى كلية القانون في جامعة المستقبل كجزء من متطلبات نيل

شهادة البكالوريوس في القانون

غسق بهاء محمد جواد كاظم .

بإشراف

م.م حنين علاء

2025 م

1446هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(هو الذي أنزل من السماء ماءً لكم منه شراب ومنه شجر فيه

تسيمون) نبت لكم به الزرع والزيتون والنخيل والاعناب ومن

كل الثمرات ان في ذلك لآية لقوم يتفكرون

صدق لله العلي العظيم

سورة النحل

(11-10)

الاهداء

الى من غرسا الايمان والحق وحب الخير في اعماق نفسي

يا من تعجز عن وصفهم الكلمات وكل الكلمات

امي وابي حبا وتقديراً والكل من ساندني حبا واعتزاز

الكل من قدم لي النصيح والعون

عرفانا واحتراماً

غسق بهاء محمد جواد كاظم

شكر وتقدير

بعد الحمد والشكر لله رب العالمين الذي توكلت عليه واليه انيب اتقدم بالشكر
والتقدير للأستاذ الراقم م. حنين علاء المشرف على البحث والذي ساهم في
ترصين القيمة العلمية للبحث وواجب الاعتراف بالجميل ان لا انسى ذكر فضل
اساتذتي واثناء دراستي واثني على المواقف الصادقة المبذولة من زملائي الطلبة

غسق بهاء محمد جواد كاظم

المقدمة

تعتبر حماية المرأة العاملة من أهم القضايا التي تحظى باهتمام واسع في السياقات القانونية والاجتماعية على مستوى العالم. وفي إطار التنمية المستدامة، يعد ضمان حقوق المرأة في العمل جزءاً لا يتجزأ من تحقيق العدالة والمساواة في المجتمع، حيث يمثل التمكين الاقتصادي للمرأة أحد العوامل الرئيسية في تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي. إن النظام القانوني الذي ينظم حقوق المرأة العاملة لا يقتصر فقط على حماية حقوقها الأساسية في بيئة العمل، بل يمتد ليشمل توفير فرص متساوية في العمل، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والعائلية، وحمايتها من أي شكل من أشكال التمييز أو العنف في مكان العمل.

من خلال إطار التنمية المستدامة، يُعتبر تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل من العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي الشامل والمستدام. يتطلب هذا التوجه وجود نظم قانونية تضمن توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتضمن حقوق المرأة في الأجر المتساوي والفرص المتكافئة في الترقية والتقدم الوظيفي. كما تكتسب هذه الحماية القانونية أهمية خاصة في سياق حماية المرأة في مراحل حياتها المختلفة، مثل حماية حقوق المرأة العاملة أثناء الحمل والولادة، وضمان حقوقها في إجازات الأمومة، فضلاً عن حماية النساء من الاستغلال الاقتصادي والتمييز العنصري والإنساني في بيئة العمل.

تشير العديد من الدراسات إلى أن تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل يساهم في زيادة الإنتاجية، وتحقيق التنمية المستدامة، حيث أن توظيف المزيد من النساء وتحقيق المساواة في فرص العمل يساهم في توفير بيئة اقتصادية واجتماعية أكثر توازناً واستدامة. ولذلك، فإن من الضروري أن تواصل الحكومات والمنظمات الدولية جهودها لتطوير وتنفيذ التشريعات والسياسات التي تهدف إلى حماية حقوق المرأة العاملة وتعزيز مشاركتها الفعالة في التنمية الاقتصادية، مما يؤدي إلى تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في مختلف المجالات.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للنظام القانوني وحماية المرأة العاملة

يشكل الإطار المفاهيمي للنظام القانوني لحماية المرأة العاملة أساساً لفهم كيفية تنظيم حقوق النساء في بيئة العمل وضمان تطبيق العدالة والمساواة في هذا السياق. يهدف هذا النظام إلى توفير بيئة عمل آمنة، خالية من التمييز، ومنح المرأة حقوقاً متساوية مع الرجل في جميع جوانب العمل. يتضمن هذا النظام قوانين وتشريعات تحمي المرأة من الاستغلال أو التعرض للعنف، وتكفل لها حقوقها في الأجر المتساوي، والسلامة المهنية، إضافة إلى توفير شروط عمل مناسبة أثناء الحمل والولادة.

كما أن حماية المرأة العاملة تتداخل مع مبادئ التنمية المستدامة التي تسعى إلى تحقيق توازن بين التقدم الاقتصادي، العدالة الاجتماعية، والحفاظ على البيئة. من خلال هذا النظام، يصبح ضمان حقوق المرأة جزءاً من تحقيق المساواة في الفرص الاقتصادية، مما يساهم في تعزيز النمو المستدام الذي يعود بالنفع على المجتمع بأسره. ولذا، فإن حماية حقوق المرأة العاملة ليست مجرد مسألة قانونية، بل هي قضية اجتماعية واقتصادية تساهم في بناء مجتمعات أكثر توازناً واستدامة⁽¹⁾.

الفرع الأول: مفهوم النظام القانوني وحماية المرأة العاملة

مفهوم النظام القانوني يشير إلى مجموعة القوانين والتشريعات التي تنظم العلاقات بين الأفراد والمجتمع، وتحدد الحقوق والواجبات داخل المجتمع. يهدف هذا النظام إلى تنظيم كافة جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية بشكل عادل، وضمان حماية الحقوق الأساسية لجميع الأفراد.

1- تقييم وضع المرأة / دليل خاص بأعداد التقارير عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) /

(CEDAW) ، طبع من قبل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ، عمان ، 2005،ص3

في السياق المتعلق بالمرأة العاملة، يشمل النظام القانوني مجموعة من القوانين واللوائح التي تضمن حماية حقوق المرأة في مكان العمل، مثل منع التمييز على أساس الجنس، وضمان الحصول على أجر عادل، بالإضافة إلى ضمان حقوقها في بيئة عمل آمنة وصحية.

أما حماية المرأة العاملة، فهي تعني توفير الحماية القانونية التي تضمن للمرأة حقوقها الاقتصادية والاجتماعية في العمل. يشمل ذلك مكافحة أي نوع من أنواع التمييز أو الاستغلال في العمل، مثل التمييز في الأجر أو الفرص الوظيفية. كما يتضمن أيضًا توفير الحماية لها في حالات الحمل والولادة من خلال إجازات الأمومة، وتوفير التسهيلات التي تمكنها من التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن حماية المرأة من أشكال العنف والتحرش في بيئة العمل، وضمان حصولها على فرص تعليمية وتدريبية تساعدها على تعزيز مكانتها المهنية.

إجمالاً، فإن النظام القانوني لحماية المرأة العاملة يشكل عاملاً أساسياً في تمكين النساء اقتصادياً واجتماعياً، ويساهم في بناء مجتمع متساوٍ وعادل⁽¹⁾.

أولاً : تعريف النظام القانوني وأبعاده المختلفة

النظام القانوني هو مجموعة من القوانين والتشريعات التي تنظم العلاقات بين الأفراد، المؤسسات، والدولة، وتهدف إلى تحقيق العدالة والإنصاف في المجتمع. يُعد النظام القانوني الوسيلة التي يتم من خلالها تنظيم الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتحديد الحقوق والواجبات، ومعاينة الأفعال غير القانونية، وذلك بهدف الحفاظ على النظام والأمن الاجتماعي

1- محمود عبد الغفار و د. شعيب حافظ الجمل , محاضرات في حقوق الإنسان , جامعة القاهرة , بدون سنة طبع , ص

تتعدد أبعاد النظام القانوني وتتنوع، ويمكن تلخيص أهم هذه الأبعاد في الآتي⁽¹⁾:

1. **البعد الاجتماعي:** يتعلق بتنظيم العلاقات الاجتماعية بين الأفراد ومؤسسات الدولة. يهدف هذا البعد إلى ضمان حقوق الأفراد وحررياتهم، ويعزز من مبدأ العدالة والمساواة، مما يساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ويمنع التفكك أو الظلم.
2. **البعد الاقتصادي:** يرتبط بتحديد الأنظمة الاقتصادية التي تضمن العدالة الاقتصادية وحماية حقوق العمال وأصحاب الأعمال. يتضمن هذا البعد حماية الحقوق الاقتصادية للأفراد، مثل الأجر العادل، حق العمل، وحقوق المرأة العاملة، ويعمل على تنظيم العلاقات التجارية والمهنية.
3. **البعد السياسي:** يتعلق بتنظيم السلطة السياسية وعلاقات الأفراد بالدولة. يهدف إلى تحديد دور الحكومة في تطبيق القوانين وحماية حقوق المواطنين. هذا البعد يشمل أيضاً كيفية ممارسة المواطنين لحقوقهم السياسية مثل الحق في التصويت والمشاركة في الحياة السياسية.
4. **البعد القضائي:** يتعامل مع القضاء وكيفية تطبيق القوانين في الحالات الواقعية. يهدف هذا البعد إلى ضمان محاكمة عادلة ومستقلة وتطبيق العقوبات المناسبة للمخالفات القانونية. كما يشمل ضمان حصول الأفراد على حقوقهم من خلال النظام القضائي.
5. **البعد الثقافي والتعليمي:** يتعلق بتنشيف المجتمع حول القوانين والتشريعات السارية. يشمل

1 - ماهر صالح علاوي ود.رعد الجدة ود.رياض عزيز ود.كامل عبد ود. علي عبد الرزاق ود. حسان محمد و جماعته , حقوق الإنسان و الطفل و الديمقراطية , , دار ابن الأثير للطباعة و النشر, جامعة بغداد , 2009, ص 36 .

6. نشر الوعي حول حقوق الأفراد وكيفية الدفاع عنها داخل المجتمع، وكذلك التعليم القانوني الذي يساعد الأفراد على فهم أنظمتهم القانونية والتمتع بها.

في النهاية، يمكن القول إن النظام القانوني هو إطار متكامل يهدف إلى حماية الحقوق والحريات، ويعكس القيم الأساسية للمجتمع ويؤثر بشكل مباشر على حياته اليومية

ثانياً : حماية المرأة العاملة من منظور قانوني

حماية المرأة العاملة من منظور قانوني تعني ضمان حقوق المرأة في بيئة العمل من خلال مجموعة من التشريعات التي تهدف إلى توفير الأمان الاجتماعي والاقتصادي لها. منذ بداية التحولات الاجتماعية والاقتصادية، شهدت قوانين العمل تطوراً كبيراً يعكس الحاجة إلى حماية حقوق المرأة، بما يضمن لها فرصاً متساوية مع الرجل في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

تشمل الحماية القانونية للمرأة العاملة العديد من الجوانب التي تسعى لضمان بيئة عمل خالية من التمييز والاستغلال، أبرزها: (1)

1. **مكافحة التمييز**: تضمن القوانين عدم التمييز بين المرأة والرجل في الأجر، الفرص الوظيفية، أو المعاملة داخل مكان العمل. يُفترض أن تحظى المرأة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل، بغض النظر عن جنسها، بما في ذلك الأجر المتساوي للعمل المتساوي.

2. **حماية المرأة أثناء الحمل والولادة**: تحرص الأنظمة القانونية على منح المرأة حقوقاً خاصة في فترة الحمل والولادة. يشمل ذلك إجازة الأمومة المدفوعة الأجر وحمايتها من الطرد

1- ماجدة منصور و د. جلال الشاعر ، حقوق الإنسان ، مطبعة المعهد التكنولوجي العالي / شعبة العلوم الثقافية ، دراسات اسلامية ، مصر ، 2006 ، ص ، 172 .

أو التمييز بسبب حالتها الصحية. كما تضمن لها ظروفًا صحية وآمنة في مكان العمل بعد العودة من الإجازة.

3. **حقوق الصحة والسلامة المهنية:** تكفل القوانين توفير بيئة عمل صحية وآمنة للمرأة، وتحميها من التعرض للأعمال التي قد تؤثر على صحتها أو صحة جنينها في حال كانت حاملاً. يتم وضع معايير لضمان سلامتها المهنية في مختلف القطاعات.

4. **الحق في العمل والتوظيف:** تكفل الأنظمة القانونية للمرأة حق العمل في مختلف القطاعات والمجالات المهنية دون تمييز على أساس الجنس. يتم تشجيع القوانين على زيادة فرص العمل للنساء في جميع المجالات، بما في ذلك المجالات التي يهيمن عليها الرجال تاريخياً.

5. **حماية من التحرش والاستغلال:** تضع التشريعات القانونية ضوابط صارمة ضد التحرش الجنسي أو أي شكل من أشكال العنف في مكان العمل. يُفترض أن توفر القوانين آليات لتقديم الشكاوى وحماية المرأة من أي نوع من الاستغلال أو التعرض للإساءات.

6. **حق التوفيق بين العمل والحياة الأسرية:** تركز بعض التشريعات على حق المرأة في تحقيق التوازن بين العمل ومسؤولياتها الأسرية. يتضمن ذلك تسهيلات مثل إجازات رعاية الأطفال، وساعات العمل المرنة، والتشجيع على التوظيف الجزئي، مما يساهم في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل⁽¹⁾.

من خلال هذه التشريعات، تتبنى الدول والمجتمعات قوانين تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتوفير بيئة عمل آمنة وصديقة للمرأة. وبالتالي، يُعتبر النظام القانوني حجر الزاوية

1- دليل المتدرب بعنوان حقوق الإنسان للأفراد بالمجتمع، طبع في مركز حقوق الإنسان - جامعة نوتنجهام- بريطانيا،

2006، ص12.

في تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في العمل، ويسهم في تمكين المرأة اقتصاديًا واجتماعيًا، مما يعزز دورها في تحقيق التنمية المستدامة

الفرع الثاني : مفهوم التنمية المستدامة وعلاقتها في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية

1- مفهوم التنمية المستدامة

يشير إلى نوع من التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. تتضمن التنمية المستدامة ثلاثة أبعاد رئيسية: البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، والبعد البيئي. تهدف هذه التنمية إلى تحقيق التوازن بين هذه الأبعاد، بحيث لا يتم إهمال أي منها لصالح الآخر، مما يضمن استدامة الموارد والفرص على المدى الطويل.

1. البعد الاقتصادي: يتعلق بتعزيز النمو الاقتصادي بما يحقق رفاهية المجتمع دون استنزاف الموارد الطبيعية أو استغلال الأفراد. يهدف البعد الاقتصادي إلى توفير فرص عمل مستدامة وتحقيق التوزيع العادل للثروات، كما يسعى إلى تحقيق التنمية الاقتصادية التي تعزز القدرة التنافسية دون التسبب في تدهور البيئة أو استنزاف الموارد.

2. البعد الاجتماعي: يتعلق بتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين أفراد المجتمع. هذا البعد يشمل تحسين مستوى المعيشة لجميع الفئات، وضمان التعليم والرعاية الصحية وفرص العمل للجميع. كما يركز على تقليل الفجوات الاجتماعية والاقتصادية بين مختلف الفئات الاجتماعية، مما يعزز التكافل الاجتماعي ويحقق توزيعًا عادلًا للموارد⁽¹⁾.

1- محسن عوض ، حقوق الإنسان و الاعلام ، دراسات و مناقشات الدورة التدريبية للسادة معدي الاذاعة و التلفزيون ،)

برنامج الأمم المتحدة الانمائي (UNDP)، بلا مطبعة ، القاهرة ، 2002 ، ص 316 .

1. **البُعد البيئي**: يتعامل مع الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية لضمان بقائها للأجيال القادمة. يشمل الحفاظ على التنوع البيولوجي، تقليل التلوث، وإدارة الموارد الطبيعية بشكل مسؤول. يهدف هذا البُعد إلى تحقيق توازن بين النمو الاقتصادي وضرورة حماية البيئة.

2- علاقة التنمية المستدامة بتحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية:

- **الاستدامة الاقتصادية**: تسعى التنمية المستدامة إلى تعزيز النمو الاقتصادي المستمر الذي يعتمد على الابتكار، الكفاءة، والاستثمار في الموارد البشرية. من خلال تشجيع التقنيات النظيفة والصديقة للبيئة، يعزز هذا النمو الاقتصادي القائم على استدامة الموارد الطبيعية والطاقة المتجددة، مما يساعد في تحقيق النمو دون التأثير السلبي على البيئة. التنمية المستدامة تركز أيضًا على توفير فرص عمل مستدامة للعمال من مختلف الفئات، مما يعزز من استقرار الاقتصاد المحلي والعالمي.
- **الاستدامة الاجتماعية**: من خلال التنمية المستدامة، تُعزز العدالة الاجتماعية عن طريق ضمان حقوق جميع الأفراد والمساواة في الفرص. يتم تحقيق ذلك من خلال ضمان التعليم الجيد والرعاية الصحية للمجتمعات كافة، بالإضافة إلى تعزيز المشاركة المجتمعية والتوازن بين العمل والحياة الأسرية. كما تسهم التنمية المستدامة في تقليص الفقر وتحقيق مستويات أعلى من الرفاهية الاجتماعية من خلال استثمار الموارد في تحسين حياة الأفراد والمجتمعات⁽¹⁾.

1- محمد فتحي عبد الغني ، تطور مفهوم التنمية المستدامة وابعادها ونتائجه ، كلية السياسة والاقتصاد ، جامعة بني

سوييف ، المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة ، ٢٠٢٠ ، ص ٤٠٧

بالتالي، يمكن القول إن التنمية المستدامة تسهم بشكل كبير في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية من خلال توفير فرص النمو الاقتصادي المستدام الذي يعزز رفاه الأفراد ويوفر لهم ظروف حياة أفضل، مع مراعاة أهمية حماية البيئة وتوزيع الموارد بشكل عادل

أولاً : تعريف التنمية المستدامة وأهدافها

التنمية المستدامة هي عملية تطوير تهدف إلى تلبية احتياجات الحاضر دون التأثير على قدرة الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتها الخاصة. تتكامل التنمية المستدامة عبر ثلاثة أبعاد رئيسية: **الاقتصادي، الاجتماعي، والبيئي**. بمعنى آخر، تسعى التنمية المستدامة إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي، العدالة الاجتماعية، وحماية البيئة من أجل ضمان استدامة الموارد والفرص للأجيال القادمة.

-أهداف التنمية المستدامة:

ان من اهم اهداف التنمية المستدامة هي الاتي⁽¹⁾:

1. **القضاء على الفقر والجوع**: يشمل هذا الهدف القضاء على الفقر المدقع وتوفير الغذاء الكافي لجميع أفراد المجتمع، والعمل على تحسين الأمن الغذائي في جميع أنحاء العالم.

2. **تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات**: يسعى هذا الهدف إلى ضمان المساواة بين الرجال والنساء في مختلف المجالات، بما في ذلك التعليم، الصحة، وفرص العمل، كما يهدف إلى تعزيز دور النساء في اتخاذ القرارات على جميع المستويات.

1-العربي حجام ، سميحة طري ، التنمية المستدامة في الجزائر : قراءة تحليلية في المفهوم والمعوقات ، جامعة بسكرة

الجزائر ، مجلة أبحاث ودراسة التنمية ، المجلد 6 العدد (1)، 2019 ص124

3. **تعليم جيد**: ضمان الحصول على تعليم عالي الجودة وشامل للجميع، وتوفير فرص تعلم مستمر لجميع الأفراد من جميع الأعمار.

4. **الصحة والرفاه**: تحسين الصحة العامة لجميع الأفراد من خلال تعزيز الرعاية الصحية، مكافحة الأمراض، وتحسين الظروف الصحية المعيشية.

5. **المياه النظيفة والصرف الصحي**: ضمان توفر المياه النظيفة والصرف الصحي للجميع، بالإضافة إلى تحسين إدارة الموارد المائية.

6. **الطاقة النظيفة والمتجددة**: تحقيق الوصول إلى طاقة نظيفة وميسورة التكلفة، وتعزيز استخدام مصادر الطاقة المتجددة كجزء من تعزيز الاستدامة البيئية.

ثانياً : العلاقة بين حماية المرأة العاملة وتحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية

تعد من المواضيع الجوهرية التي تربط بين حقوق الأفراد وتحقيق التنمية المستدامة. حماية المرأة في مكان العمل لا تقتصر فقط على توفير بيئة عمل آمنة وصحية، بل تمتد لتشمل ضمان حقوقها الاقتصادية والاجتماعية التي تُسهم بشكل كبير في تعزيز الاستدامة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي⁽¹⁾.

1. تعزيز الاستدامة الاقتصادية:

تعد مشاركة المرأة الفعالة في سوق العمل أحد العوامل الأساسية لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام. عندما تُحسن الدول من حماية حقوق المرأة العاملة، فإنها تُحسن من قدرة النساء على المساهمة في الاقتصاد، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والنمو.

1-مدحت ابو النصر وياسمين مدحت محمد ، التنمية المستدامة مفهومها - ابعادها - مؤثراتها المجموعة العربية للتدريب

والنشر ، لسنة 2017 ، ص 66 وص 67

- **زيادة قوة العمل:** عندما تحظى المرأة بحماية قانونية تضمن لها الأجر المتساوي، والفرص المتكافئة في الترقيات والمناصب العليا، فإنها تصبح قادرة على المشاركة بشكل أكبر في مختلف القطاعات، مما يزيد من حجم القوى العاملة وبالتالي يُسهم في تعزيز الإنتاجية.
- **تقليل الفجوات الاقتصادية:** حماية حقوق المرأة العاملة تعني تقليل الفجوات الاقتصادية بين الجنسين. عندما يكون هناك تكافؤ في الفرص الاقتصادية، يتم تحسين توزيع الثروة على مستوى المجتمع، مما يساهم في الاستقرار الاقتصادي العام.
- **دعم الابتكار والنمو المستدام:** المرأة تمثل شريحة كبيرة من المجتمع، وعند مشاركتها بشكل فعال في القوى العاملة، يتم دعم الابتكار في الشركات والمؤسسات. من خلال تضمين المرأة في القطاعات الاقتصادية المتنوعة، يمكن خلق حلول مبتكرة تحقق الاستفادة الاقتصادية على المدى الطويل.

2. تحقيق الاستفادة الاجتماعية:

حماية المرأة العاملة ليست مجرد قضية اقتصادية، بل هي قضية اجتماعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق العدالة والمساواة في المجتمع. تعزيز هذه الحماية يساهم في بناء مجتمع أكثر توازناً وعدلاً: (1)

1- **تعزيز العدالة والمساواة:** عندما تُحسن الأنظمة القانونية التي تحمي حقوق المرأة في العمل، فإنها تساهم في تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين. هذا لا يقتصر على الحقوق القانونية

1- العايب عبد الرحمن، التحكم في أداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة ، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعه فرحات عباس الطيب كليه العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم تفسير ، لسنة

2- بل يشمل أيضًا تحسين وضع المرأة في المجتمع ككل، مما يعزز من التلاحم الاجتماعي.

3- **تحسين نوعية الحياة**: حماية المرأة في العمل تشمل ضمان بيئة عمل آمنة وصحية، وحقوقًا مثل إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، وحقوقًا في مواجهة التمييز والتحرش. هذا يؤدي إلى تحسين نوعية الحياة للمرأة العاملة، مما ينعكس إيجابًا على استقرار الأسرة والمجتمع.

4- **تمكين المرأة اجتماعياً**: عندما تكون المرأة العاملة محمية من التمييز وتستفيد من حقوق متساوية، فإنها تكتسب الثقة في نفسها، مما يعزز من قدرتها على المساهمة في الحياة العامة والسياسية والاجتماعية، وبالتالي تحقّق الاستدامة الاجتماعية.

5- **تخفيف الفقر والحد من التفاوت الاجتماعي**: من خلال تحسين وضع المرأة في العمل، يمكن تقليل الفجوات بين الأفراد في المجتمع، مما يساهم في تقليل نسب الفقر ويعزز من الرفاه الاجتماعي العام. حماية المرأة في سوق العمل تساهم في ضمان دخل مستقر للعديد من الأسر، مما يرفع من مستوى المعيشة ويقلل من التفاوتات الاجتماعية.

3. التفاعل بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية:

العلاقة بين حماية المرأة العاملة والاستدامة الاقتصادية والاجتماعية لا تتم بشكل منفصل، بل تتداخل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق التنمية الشاملة. ففي الوقت الذي تسهم فيه حماية حقوق المرأة في تعزيز الاقتصاد من خلال زيادة مشاركتها في العمل، تساهم أيضًا في تحسين نوعية الحياة الاجتماعية والحد من التوترات الاجتماعية الناتجة عن الفقر أو التمييز. هذا التفاعل بين الجانبين يُسهم في تحقيق مجتمع متوازن ومستدام. (1)

1- عبد الله حسون محمد ، د مهدي صالح داوي ، م. اسراء عبد الرحمن خضير ، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد ، جامعة ديالى ، مجله ديالى 2015 العدد 67 ، ص 340

حماية المرأة العاملة تلعب دورًا محوريًا في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية. من خلال ضمان حقوق المرأة في العمل، تتحقق فرص متساوية للنساء في كافة المجالات، مما يؤدي إلى تعزيز النمو الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، والاستقرار العام في المجتمع

المطلب الثاني: الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة في ظل التنمية المستدامة

إن الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة في ظل التنمية المستدامة يمثل نقطة تحول أساسية في تعزيز دور المرأة في المجتمع. فالتنمية المستدامة تتطلب أن تكون جميع فئات المجتمع، بما في ذلك المرأة، جزءًا من عملية النمو والازدهار الاقتصادي والاجتماعي. وفي هذا السياق، يُعد النظام القانوني العامل المحوري لضمان حقوق المرأة العاملة، إذ يضمن لها فرصًا متساوية مع الرجل، ويحميها من التمييز والاستغلال في بيئة العمل.

تتمثل أهمية هذا الإطار القانوني في توفير بيئة عمل آمنة، تكفل للمرأة حقوقها في الأجر المتساوي، وتعزز من مشاركتها الفعالة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية. كما يتعامل مع قضايا مثل حقوق المرأة في فترة الحمل والولادة، وحمايتها من التحرش والعنف، فضلاً عن توفير الدعم لها لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية. إن هذا الإطار ليس مجرد مجموعة من القوانين، بل هو أداة أساسية لتحقيق العدالة والمساواة، بما يسهم في بناء مجتمع مستدام قادر على تحقيق النمو الشامل والمتوازن لجميع أفرادها. من خلال تعزيز حماية المرأة العاملة، نُسهم في تحقيق التنمية المستدامة عبر تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، مما يؤدي بدوره إلى تقليل الفجوات بين الجنسين وتعزيز العدالة الاجتماعية، ويُحقق النمو المستدام الذي يخدم المجتمعات والأجيال المقبلة⁽¹⁾

1- معتمد محمد إسماعيل ، دور الاستثمارات في تحقيق التنمية المستدامة (سوريا نموذجاً) ، رسالة دكتوراه في الاقتصاد ،

جامعة دمشق / كلية الاقتصاد ، ص 44

الفرع الأول: التشريعات الوطنية لحماية المرأة العاملة

الأساس الذي تقوم عليه ضمانات حقوق المرأة في العمل داخل كل دولة. تهدف هذه التشريعات إلى توفير بيئة عمل آمنة وعادلة للمرأة، وتعزيز فرصها في المشاركة الاقتصادية، فضلاً عن حماية حقوقها الاجتماعية والصحية. تختلف التشريعات الوطنية من دولة إلى أخرى وفقاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية، ولكنها جميعاً تتفق على المبادئ الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والعدالة في العمل⁽¹⁾.

1. قوانين منع التمييز في العمل:

تعتبر قوانين مكافحة التمييز في العمل من أهم التشريعات الوطنية التي تهدف إلى ضمان عدم تمييز المرأة بسبب جنسها. وتشمل هذه القوانين:

- **التمييز في الأجر:** ضمان حصول المرأة على الأجر المتساوي للعمل المتساوي، وذلك من خلال قوانين تجرم التمييز في الأجور.
- **التمييز في الفرص الوظيفية:** توفير فرص متساوية للمرأة في التوظيف، والترقية، والتدريب، حيث لا يُسمح لأي نوع من التمييز الجنسي في تحديد المناصب أو الوظائف.

2. حقوق الأمومة:

تتضمن التشريعات الوطنية العديد من الحقوق الخاصة بالمرأة أثناء فترة الحمل وبعد الولادة. من أبرز هذه الحقوق:

1-رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار ومجلة دجلة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص 65

- **إجازة الأمومة:** منح المرأة الحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر لفترة معينة بعد الولادة، مما يضمن حماية المرأة العاملة في تلك الفترة ويسهم في تعزيز حقوقها العائلية.
- **حماية من الطرد:** منع فصل المرأة من العمل بسبب حملها أو ولادتها، مما يمنحها الأمان الوظيفي خلال هذه الفترات الحساسة.

3. حماية من التحرش في مكان العمل:

تعتبر قوانين حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل جزءًا أساسيًا من التشريعات الوطنية. يشمل هذا⁽¹⁾:

قوانين مكافحة التحرش الجنسي: ضمان أن بيئة العمل خالية من أي شكل من أشكال التحرش الجنسي، سواء كان لفظيًا أو جسديًا، وتوفير آليات للتبليغ والعقوبات ضد المعتدين.

4. حماية المرأة في حالات العمل القاسي أو الخطير:

تتضمن التشريعات الوطنية حظر توظيف النساء في بعض المهن أو الأنشطة التي قد تشكل خطرًا على صحتهن أو سلامتهن. مثل هذه القوانين تضع قيودًا على عمل المرأة في بيئات خطيرة، وتضمن ظروف عمل صحية وآمنة.

5. التسهيلات للأمهات العاملات:

توفر بعض التشريعات الوطنية تسهيلات خاصة للنساء العاملات اللاتي لديهن أطفال:

1-عدنان ياسين مصطفى التنمية البشرية المستدامة مخاضات التهميش وفرص التمكين، أستاذ علم الاجتماع والتنمية، جامعة بغداد، امجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2016، ص234

• **غرف الرضاعة:** توفير أماكن خاصة للأمهات المرضعات في أماكن العمل لكي يتمكن من إرضاع أطفالهن.

• **تعديلات في ساعات العمل:** تقديم ساعات عمل مرنة أو تقليل ساعات العمل للأمهات، مما يساعدهن على التوفيق بين العمل والواجبات الأسرية.

6. إجراءات القضاء على العنف الأسري وتأثيره على العمل: (1)

تشمل بعض التشريعات الوطنية قوانين لحماية النساء من العنف الأسري، وتقديم الدعم لهن في حالات العنف، بما في ذلك توفير برامج التأهيل والعلاج، وتقديم حماية قانونية للنساء المعرضات للعنف، سواء في المنزل أو في مكان العمل.

7. الحقوق الصحية الخاصة بالمرأة:

تشمل التشريعات الوطنية توفير الرعاية الصحية الخاصة بالنساء في أماكن العمل، مثل:

- **الرعاية الصحية للأمهات:** تأمين تغطية صحية للنساء العاملات تغطي احتياجاتهن أثناء الحمل والولادة.

- **التوعية الصحية:** برامج توعية صحية لنساء العاملات حول حقوقهن الصحية وطرق الوقاية من الأمراض أو الإصابات التي قد يتعرضن لها في بيئة العمل.

8. تشجيع تمثيل المرأة في المناصب القيادية:

1- هشام بن عيسى بن عبد الله الدلالي الشحي، حق التنمية المستدامة في قواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان جامعة الشرق الأوسط رسالة ماجستير في القانون العام، 2015، ص211

تشجع بعض التشريعات الوطنية على زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية والإدارية من خلال سياسات توظيف محددة أو حوافز للشركات التي تحقق تمثيلاً عادلاً للمرأة في أعلى المناصب.

تسهم التشريعات الوطنية بشكل كبير في تعزيز حقوق المرأة العاملة وحمايتها من الاستغلال والتمييز، كما تدعم مشاركتها الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. من خلال هذه التشريعات، تضمن الحكومات بيئة عمل تتسم بالمساواة والعدالة، مما يعزز من دور المرأة في المجتمع ويؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة

الفرع الثاني: الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحماية المرأة العاملة

تمثل الأساس الذي يعزز من حقوق المرأة في سوق العمل على مستوى عالمي وإقليمي. تهدف هذه الاتفاقيات إلى وضع إطار قانوني دولي يضمن حقوق المرأة ويحميها من التمييز والاستغلال، ويعزز فرص مشاركتها الفعالة في الاقتصاد. وتؤكد هذه الاتفاقيات على مبدأ المساواة بين الجنسين، وضرورة توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمرأة.⁽¹⁾

1. الاتفاقيات الدولية:

أ. اتفاقيات منظمة العمل الدولية: (ILO)

منظمة العمل الدولية (ILO) تلعب دورًا محوريًا في وضع الإطار القانوني الدولي لحماية المرأة العاملة، حيث أصدرت العديد من الاتفاقيات التي تهدف إلى ضمان حقوق المرأة في العمل. من أبرز هذه الاتفاقيات:

1-حسون كنزة ، جريمة التحرش الجنسي ، رسالة ماجستير في الحقوق نظم جنائية خاصة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميدان بن باديس مستغانم ، لسنة 2016-2017 ، ص20 22 - حسون كنزة ، المصدر السابق ، ص 21

1-الاتفاقية رقم 100 (1951) بشأن المساواة في الأجر :تهدف هذه الاتفاقية إلى ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. تنص الاتفاقية على أن تدفع الدول الأطراف نفس الأجر للرجال والنساء الذين يقومون بنفس العمل أو العمل ذي القيمة المماثلة.

2-الاتفاقية رقم 111 (1958) بشأن التمييز (في مجال العمل والمهن) :تهدف إلى مكافحة التمييز في العمل على أساس الجنس أو أي أساس آخر، وضمان توفير الفرص المتساوية لجميع الأفراد في العمل. تشمل الاتفاقية التمييز على أساس الجنس، العرق، اللون، الدين، وغيرها من الأسباب.

3-الاتفاقية رقم 183 (2000) بشأن حماية الأمومة :تشدد هذه الاتفاقية على ضرورة حماية النساء العاملات خلال فترة الحمل والولادة. كما تضع معايير لإجازة الأمومة المدفوعة الأجر، وتمنع الطرد بسبب الحمل أو الولادة.

4-الاتفاقية رقم 156 (1981) بشأن العمل العائلي :تسعى هذه الاتفاقية إلى دعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية، حيث تشجع على سياسات مرنة في مكان العمل تساعد المرأة على الجمع بين العمل والواجبات الأسرية.

5-اتفاقية العمل رقم 190 (2019) بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل :تدعو هذه الاتفاقية الدول إلى اتخاذ تدابير فعالة للتصدي للعنف والتحرش في أماكن العمل وحماية النساء من التحرش الجنسي والتمييز. (1)

1-امل سالم العواودة ، ، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع ، طبعه 1 ، لسنة 2008، ص 72

ب. اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: (CEDAW)

تم اعتماد هذه الاتفاقية في عام 1979 من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة. تهدف الاتفاقية إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بما في ذلك في مكان العمل. تدعو الدول الموقعة إلى ضمان حقوق النساء في العمل، والمساواة في فرص العمل، وإلغاء كافة أشكال التمييز التي قد تمارس ضد المرأة في بيئات العمل⁽¹⁾.

تعد CEDAW أحد أهم الآليات القانونية الدولية لحماية حقوق المرأة، وهي تتطلب من الدول الأطراف اتخاذ تدابير تشريعية وإدارية لمكافحة التمييز وتوفير بيئة عمل تتسم بالمساواة.

2. الاتفاقيات الإقليمية:

أ. الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب:

تحتوي بعض البنود في الميثاق الأفريقي على نصوص تعزز من حقوق المرأة، بما في ذلك حقوق المرأة العاملة. كما أن بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الذي تم اعتماده في 2003 هو وثيقة إقليمية تركز على حماية حقوق المرأة في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك حقوقها في العمل. يطالب البروتوكول الدول الأعضاء بتبني قوانين وسياسات تحظر التمييز ضد المرأة وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.

ب. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)

على الرغم من كونه ليس اتفاقية إقليمية، إلا أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان له تأثير

1- معاشو لخضر ، د بورباية حورية ، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري و التشريعات العربية ، لسنة 2018 ، جامعة محمد طاهري بشار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، العدد 10 لسنة 2018 ، ص 344

عالمي على حقوق المرأة العاملة. ينص الإعلان على الحق في العمل وحق الأفراد في الحصول على أجر عادل وظروف عمل عادلة وأمنة. ومن خلال التأكيد على المساواة في العمل، يوفر الإعلان أساسًا للعديد من التشريعات والاتفاقيات الدولية والإقليمية لحماية المرأة العاملة⁽¹⁾.

ج. الاتحاد الأوروبي:

يعد الاتحاد الأوروبي من بين أبرز الكيانات الإقليمية التي تركز على حقوق المرأة، بما في ذلك حقوقها في العمل. تتضمن التشريعات الأوروبية العديد من القوانين التي تضمن المساواة بين الجنسين في العمل، مثل:

أ. إرشادات المساواة في الأجور.

ب. إرشادات مكافحة التمييز: التي تضمن عدم التمييز ضد المرأة في التوظيف والتدريب والترقيات.

ج. إرشادات إجازة الأمومة: والتي توفر للنساء إجازة أمومة مدفوعة الأجر.

كما يتبنى الاتحاد الأوروبي استراتيجية لزيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية، وتعزيز فرص العمل العادلة.

تلعب الاتفاقيات الدولية والإقليمية دورًا حاسمًا في ضمان حماية حقوق المرأة العاملة على مستوى عالمي وإقليمي. من خلال هذه الاتفاقيات، يُشجع المجتمع الدولي على وضع سياسات

1- عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم ، احكام التحرش الجنسي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير في السياسة والشريعة ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية قسم السياسة والشريعة، لسنة 2017، ص23

تشريعية تحقق المساواة بين الجنسين في العمل وتحمي المرأة من التمييز والاستغلال

الخاتمة:

في ختام هذا البحث حول النظام القانوني لحماية المرأة العاملة ضمن إطار التنمية المستدامة، يمكننا القول أن ضمان حقوق المرأة في العمل يعتبر أحد الأسس الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة. من خلال التشريعات الوطنية والدولية التي تضمن للمرأة حقوقها في بيئة العمل، يمكننا تعزيز مساهمتها في الاقتصاد والمجتمع بشكل عام. إن حماية المرأة العاملة لا تقتصر على توفير بيئة عمل آمنة وصحية، بل تشمل أيضًا ضمان المساواة في الأجور، الفرص المتكافئة في الترقيات، والحفاظ على حقوقها الاجتماعية والصحية.

كما أن الحماية القانونية للمرأة العاملة تساهم بشكل مباشر في تعزيز الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية، حيث أن تمكين المرأة في سوق العمل يعزز من الإنتاجية الاقتصادية، ويقلل من الفجوات الاجتماعية والاقتصادية بين الجنسين. في سياق التنمية المستدامة، تتطلب هذه الحماية النظر إلى المرأة ليس فقط كعنصر مكمل للاقتصاد، بل كمحرك أساسي من محركات النمو الاقتصادي والاجتماعي.

أولاً: الاستنتاجات:

1. التشريعات القانونية في مختلف الدول تضع إطارًا هامًا لحماية حقوق المرأة العاملة، سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، وذلك من خلال ضمان المساواة في الأجور، وتحقيق فرص العمل اللائقة والأمن، وحمايتها من التمييز والعنف.

2. الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية العمل الدولية واتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على التمييز ضد المرأة تشكل الأساس القانوني الذي يحمي المرأة في العمل على مستوى عالمي، وتشجع الدول على اتخاذ تدابير لحماية حقوق النساء في بيئات العمل.

3. حماية المرأة العاملة لها تأثير إيجابي على الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية، حيث أن دمج المرأة بشكل كامل في سوق العمل يعزز من النمو الاقتصادي المستدام، ويؤدي إلى تحسين نوعية الحياة للفرد والمجتمع.

4. تساهم حماية المرأة في العمل في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال تقليل الفجوات بين الجنسين في فرص العمل والفرص الاقتصادية والاجتماعية، مما يؤدي إلى مجتمع أكثر توازناً.

ثانياً: التوصيات:

1. تطوير التشريعات المحلية: يجب على الدول تحسين وتطوير التشريعات المحلية بما يتوافق مع المعايير الدولية، بما في ذلك ضمان حقوق المرأة في الأجر المتساوي، وتوفير إجازات الأمومة المدفوعة الأجر، وتقديم حماية من التحرش في العمل.

2. تعزيز تطبيق الاتفاقيات الدولية: يجب على الدول تعزيز تنفيذ الاتفاقيات الدولية التي تضمن حقوق المرأة في العمل، بما في ذلك تعديل القوانين المحلية بما يتماشى مع هذه الاتفاقيات وتطبيق آليات فعالة لضمان التزام الشركات والمؤسسات بها.

3. تقديم دعم أكبر للمرأة في المناصب القيادية: من الضروري تشجيع النساء على الترشح للمناصب القيادية من خلال برامج تمويل ودعم، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل مرنة تساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

4. توعية الشركات وأرباب العمل: يجب زيادة الوعي في الشركات والمؤسسات حول أهمية توفير بيئة عمل آمنة للنساء، مع تقديم برامج تدريبية تهدف إلى مكافحة التحرش الجنسي وتقديم الدعم النفسي والصحي للنساء في بيئة العمل.

5. تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص: يتعين على الحكومات التعاون مع القطاع الخاص لتوفير المزيد من الفرص للنساء في كافة المجالات الاقتصادية، وذلك من خلال إنشاء حوافز لتوظيف النساء، خاصة في القطاعات التي عادة ما تكون مهيمنة على الذكور.

6. رصد وتقييم تأثير السياسات: ينبغي أن تقوم الدول والهيئات المعنية برصد وتقييم تأثير السياسات التشريعية المطبقة على حقوق المرأة العاملة لضمان تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل فعال.

إن حماية المرأة العاملة تعد حجر الزاوية في بناء مجتمع مستدام، قادر على تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية. من خلال تشريعات قانونية فعّالة ومؤسسات داعمة، يمكن للمرأة أن تساهم بشكل كبير في تحقيق النمو المستدام الذي يفيد الأجيال الحالية والمستقبلية

المصادر والمراجع

أولاً:الهوامش

1 - انظر : تقييم وضع المرأة / دليل خاص بأعداد التقارير عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو / CEDAW) ، طبع من قبل صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة ، عمان ، 2005،ص3 .

2- انظر : عمران صابر محمد ، بحث بعنوان (تعرفي على حقوقك) ، منشور على الرابط :

Pana-center/pooks/yourrights

3-انظر :بحث بعنوان (حقوق المرأة) ، منشور على الانترنت على الرابط

<http://ar-wikipedia.org/wiki/>

4- سورة النساء آية رقم (1)

5-انظر : راغب السرجاني ؛ بحث بعنوان (حقوق المرأة في الحضارة الإسلامية)، منشور على الانترنت على الرابط /

www.islamstory.com

6-سورة الروم :الآية 21

7-سورة النحل : الآية 58

8-سورة النساء : الآية 1

9-انظر - د. محمود عبد الغفار و د. شعيب حافظ الجمل , محاضرات في حقوق الإنسان , جامعة القاهرة , بدون سنة طبع , ص 52 , 53

10 - انظر : د. ماهر صالح علاوي ود.رعد الجدة ود.رياضعزيزود.كامل عبد ود. علي عبد الرزاق ود. حسان محمد و جماعته , حقوق الإنسان و الطفل و الديمقراطية , , دار ابن الأثير للطباعة و النشر, جامعة بغداد , 2009, ص 36 .

11 - انظر : د. محمود عبد الغفار و د. شعيب حافظ الجمل , مصدر سابق , ص 53 .

12-انظر : د.هبة رؤوف عزت ، (الاهلية السياسية للمرأة وصلاحياتها للولايات العامة)، بحث منشور على الانترنت على الرابط

<http://fazzahost.com/championships/hay>.

13 - انظر : د.ماجدة منصور و د. جلال الشاعر ، حقوق الإنسان ، مطبعة المعهد التكنولوجي العالي / شعبة العلوم الثقافية ، دراسات اسلامية ، مصر ، 2006 ، ص ، 172 .

14-انظر: د.هبة رؤوف عزت ، مرجع سابق .

15- انظر :عمران صابر محمد ، مرجع سابق ، ص 6 .

16-انظر : د.ماجدة منصور و د. جلال الشاعر ، مصدر سابق ، ص 171 .

17-انظر:" بحث بعنوان : (حقوق المرأة المسلمة في ميزان الشرع لا ميزان التقاليد) ، لجمعية النهضة النسائية في الرياض ، منشور على شبكة الانترنت على الرابط

www.odabasham.net/show.php.

18-نصت المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة في بيان مقاصد الأمم المتحدة وهي : (تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصيغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والانسانية وعلى تعزيز احترام الحريات الأساسية للناس تجمعاً والتشجيع على ذلك اطلاقاً دون تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء) .

19-انظر: د.بشرى العبيدي ، (مركز حقوق الإنسان في الدستور العراقي وتأثيره على حقوق المرأة العراقية) ، بحث منشور على شبكة الانترنت على الرابط .

www.wafdionline.org/files

20-انظر: احمد عبد المجيد علي ، بحث بعنوان (حقوق المرأة في الإسلام مقارنة بالاعلان العالمي لحقوق الإنسان) ، منشور على الرابط :

Aabulhamael.kau.edu.sa/content a spx.

21-انظر: دليل المتدرب بعنوان حقوق الإنسان للأفراد بالمجتمع ، طبع في مركز حقوق الإنسان - جامعة نوتجهاام- بريطانيا ، 2006،ص12 .

22-انظر: دليل المتدرب،حقوق الإنسان للأفراد بالمجتمع ، مرجع سابق ، ص13.

23-انظر، د.ماهر صالح ود.رعد الجدة ود.رياض عزيز واخرون ،مصدر سابق ،ص51-52.

24-انظر:د.بشرى العبيدي ، مركز حقوق الإنسان في الدستور العراقي وتأثيره على حقوق المرأة العراقية ، مرجع سابق ، ص5.

25-انظر-رزاق محمد العوادي ، بحث بعنوان: (المركز القانوني لحقوق المرأة وفق الاتفاقيات الدولية والقوانين العراقية) ، منشور على شبكة الانترنت وعلى الرابط

www.ahewar.org/debat/showart

26-انظر-بحث بعنوان (تطور حقوق المرأة ضمن الاتفاقيات الدولية)، منشور على شبكة الانترنت على الرابط

www.shababsyria.org

27 - انظر : د. محسن عوض ، حقوق الإنسان و الاعلام ، دراسات و مناقشات الدورة التدريسية للسادة معدي الاذاعة و التلفزيون ،(برنامج الأمم المتحدة الانمائي (UNDP)، بلا مطبعة ،القاهرة ، 2002 ، ص 316 .

28 - انظر : د. المحامي عمران صابر ، مرجع سابق ، ص 12 .

29-انظر : د. مريم نوابي ، بحث بعنوان (حقوق المرأة في دستور العراق الجديد) ، المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية ، الولايات المتحدة الامريكية ، منشور على الرابط :

www.iknowpolitics.org/ar.

30- انظر : د. مريم نوابي ، المرجع السابق .

31-انظر : د. منذر الفضل ، (انتهاكات حقوق المرأة في العراق و الحماية القانونية لحقوقها في المجتمع المدني)، بحث منشور على الرابط :

www.ahewar.org/debat/show.art.

- 32-انظر : د. بشرى الربيعي ، (مركز حقوق الإنسان في الدستور العراقي و تأثيره على حقوق المرأة العراقية)، مرجع سابق .
- 33-انظر : د. نطله احمد الجبوري (مستشارة شؤون المرأة و الأسرة و الطفل) ، بحث بعنوان (رؤية في قانون الأحوال الشخصية و حقوق المرأة العراقية)، بحث منشور على الرابط :

www.alittad.com./paper.php.

- 34-انظر: د. بشرى العبيدي ، حقوق الإنسان للمرأة في العراق ، بحث منشور على شبكة الانترنت على الرابط /

www.wafdionline.org/files/

- 35-تنص المادة (2 فقرة ج) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على : (اقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة من أي عمل تمييزي ، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى) .

- 36-محمد فتحي عبد الغني ، تطور مفهوم التنمية المستدامة وابعادها ونتائجه ، كلية السياسة والاقتصاد ، جامعة بني سويف ، المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة ، ٢٠٢٠ ، ص ٤٠٧

- 37-العربي حجام ، سميحة طري ، التنمية المستدامة في الجزائر : قراءة تحليلية في المفهوم والمعوقات ، جامعة بسكرة الجزائر ، مجلة أبحاث ودراسة التنمية ، المجلد 6 العدد (1)، 2019 ص 125

- 38- مدحت ابو النصر وياسمين مدحت محمد ، التنمية المستدامة مفهومها - ابعادها - مؤثراتها المجموعة العربية للتدريب والنشر ، لسنة 2017 ، ص 66 و ص 67

- 39-شعبان فرج ، الحكم الراشد كمدخل حديث لترشيد الانفاق العام والحد من الفقر (دراسة حالة الجزائر 200-2010) ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، لسنة 2011-2012، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التفسير قسم العلوم الاقتصادية

- 40-العايب عبد الرحمن، التحكم في اداء الشامل للمؤسسة لاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة ، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعه فرحات عباس الطيب كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم تفسير ، لسنة 2010-2011، ص 7

- 41-د. عبد الله حسون محمد ، د مهدي صالح داوي ، م. اسراء عبد الرحمن خضير ، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد ، جامعة ديالى ، مجله ديالى 2015 العدد 67 ، بحث مسئل 340

- 42-معتصم محمد إسماعيل ، دور الاستثمارات في تحقيق التنمية المستدامة (سوريا نموذجا) ، رسالة دكتوراه في الاقتصاد ، جامعة دمشق / كلية الاقتصاد ، ص 44

- 43-د. رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار

ومجلة دجلة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 65

44-د. عدنان ياسين مصطفى التنمية البشرية المستدامة مخاضات التهميش وفرص التمكين، أستاذ علم الاجتماع والتنمية، جامعة بغداد، امجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2016، ص 61

45-د. رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المصدر السابق، ص 62

46- هشام بن عيسى بن عبد الله الدلالي الشحي ، حق التنمية المستدامة في قواعد القانون الدولي الحقوق الانسان جامعة الشرق الاوسطات رسالة ماجستير في القانون العام

47-حسون كنزة ، جريمة التحرش الجنسي ، رسالة ماجستير في الحقوق نظم جنائية خاصة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميدان بن باديس مستغانم ، لسنة 2016-2017 ، ص 20 22 - حسون كنزة ، المصدر السابق ، ص 21

48-د. امل سالم العواودة ، ، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، طبعه 1 ، لسنة 2008، ص 72

49-د. معاشو لخضر ، د بورباية حورية ، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري و التشريعات العربية ، لسنة 2018 ، جامعة محمد طاهري بشار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، العدد 10 لسنة 2018 ، ص 344

50-انيس حسيب السيد المحلاوي ، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقہ الاسلامي جامعة الازهر كلية الشريعة والقانون ، دمنهور، العدد الرابع والثلاثون - الجزء الرابع ١/٢

51-عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم ، احكام التحرش الجنسي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير في السياسة والشريعة ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية قسم السياسة والشريعة، لسنة 2015، ص 43

52-سرمد جاسم محمد الخزرجي ، محمد سالم احمد ، التحرش الجنسي اسبابه ومعالجته (دراسة سوسيو انثروبولوجية) ، جامعة تكريت ، العراق ، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية

ثانياً : الكتب :

1)د.ماجدة منصور ود.جلال الشاعر ، حقوق الإنسان ، مطبعة المعهد التكنولوجي العالي ، شعبة العلوم الثقافية قسم دراسات اسلامية في جامعة القاهرة ، بلا مطبعة ، 2006.

2)د.ماهر صالح علاوي ود. رعد الجدة ود. رياض عزيز ود.كامل عبد ود. علي عبد الرزاق ود.حسان محمد شفيق ، حقوق الإنسان والطفل والديمقراطية ، وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 2009 .

3)د.محمود عبد الغفار ود.شعيب حافظ الجمل ، محاضرات في حقوق الإنسان ، القاهرة ، بلا مطبعة، بلا سنة طبع .

4)د.محسن عوض ، حقوق الإنسان والاعلام ، القاهرة ، بلا مطبعة ، 2003 .

ثالثاً: الابحاث والمجلات :

1)احمد عبد المجيد علي ، حقوق المرأة في الإسلام مقارنة بالاعلان العالمي لحقوق الإنسان ، منشور على الانترنت على الرابط /

Aabulhamael.kau.edu.sa.

2)د.بشرى العبيدي ، مركز حقوق الإنسان في الدستور العراقي وتأثيره على حقوق المرأة العراقية ، منشور على الانترنت على الرابط /

www.wafdionline.org/files.

3)د.بشرى العبيدي ، حقوق الإنسان للمرأة في العراق ، بحث منشور على شبكة الانترنت على الرابط /

www.wafdionline.org/files.

4)رزاق حمد العوادي ، المركز القانوني لحقوق المرأة وفق الاتفاقيات الدولية والقوانين العراقية ، منشور على الانترنت على الرابط /

www.ahewar.org/debat/showart.

5)د.راغب السرجاني، بحث بعنوان حقوق المرأة في الحضارة الإسلامية، منشور على الانترنت على الرابط /

www.islamstory.com.

6)عمران صابر محمد ، بحث بعنوان تعرفي على حقوقك ، منشور على شبكة الانترنت على الرابط /

Pana-center/pooks/yourrights-ar.

7)د. منذر الفضل ، بحث بعنوان انتهاكات حقوق المرأة في العراق والحماية القانونية لحقوقها في المجتمع المدني ، منشور على الانترنت على الرابط /

www.ahewar.org/debat/show.art.

8) د. مريم نوابي، بحث بعنوان حقوق المرأة في دستور العراق الجديد ، منشور على شبكة الانترنت على الرابط/

www.iknowpolitics.org/ar/node.

9) د. نائلة احمد الجبوري ، بحث بعنوان رؤية في قانون الأحوال الشخصية وحقوق المرأة العراقية ، منشور على الانترنت على الرابط /

www.alitthad.com/paper.php.

10) د. هبة رؤوف عزت ، بحث بعنوان الاهلية السياسية للمرأة وصلاحياتها للولايات العامة ، منشور على الانترنت على الرابط /

<http://fazzahost.com/championships>.

11) بحث بعنوان تطور حقوق المرأة ضمن الاتفاقيات الدولية ، منشور على شبكة الانترنت على الرابط /

www.shababsyria.org/

12) بحث بعنوان حقوق المرأة المسلمة في ميزان الشرع لا ميزان التقاليد لمجموعة باحثين في جمعية النهضة النسائية في الرياض ، منشور على شبكة الانترنت على الرابط /

www.odabasham.net/show.php.

13) دليل المتدرب بعنوان حقوق الإنسان للأفراد بالمجتمع ، طبع من قبل مركز حقوق الإنسان في جامعة نوتنجهام في بريطانيا ، 2006.

14) تقييم وضع المرأة ، دليل خاص باعداد التقارير عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، طبع في صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، عمان ، 2005 .