

الحماية الدستورية والدولية للمرأة العاملة

م. م. شيماء سعدون عزيز الصجري

جامعة تكريت كلية الحقوق

الملخص

تزايد الاهتمام الدولي بحماية المرأة العاملة مع مرور الزمن، اذ تمخضت عن هذا التطور إيجابيات لا يمكن أن نغفلها، كان من أهمها إصدار المنظمات الدولية والاقليمية لحقوق الانسان عديد الاتفاقيات العامة والمتخصصة، المتعلقة بالمرأة أو بالعمل وكل ما يرتبط به من حقوق، كما تم عقد عدة مؤتمرات أكدت في مجملها على حظر كل أشكال التمييز ضد المرأة بما فيها العاملة وذات الاتجاه تبنته المنظمات الدولية للعمل حيث تم إصدار اتفاقات منها ما يتعلق بحقوق العمال ككل ومنها ما يتضمن مبادئ مباشرة عن حقوق المرأة العاملة بشكل خاص، وكون العراق طرف في هذه المنظمات وما يصدر عنها من نصوص، فقد تبننت الدولة على، المستوى التشريعي عدة نصوص لحماية المرأة العاملة سواء على المستوى الدستوري أو على مستوى القوانين الفرعية والتنظيمات خاصة منها تلك المتعلقة بأحد جوانب هذه الفئة كقانون العمل وقانون الوظيفة العامة، وذلك من خلال إلقاء التزامات على عاتق أصحاب العمل، ووضع قواعد خاصة تستهدف توفير الحماية للمرأة العاملة، وبالتالي حمايتها ومساعدتها على التوفيق بين عملها ومسؤولياتها الأسرية.

Abstract

The international interest in the protection of working women has increased over time, as this development has resulted in positive sins that cannot be overlooked, the most important of which was the issuance of many general and specialized human rights organizations, relating to women or work and all related rights, and several conferences were held, which emphasized the prohibition of all forms of discrimination against women, including the employment and trend adopted by international labour organizations, where agreements have been issued, including on the rights of workers as a whole, including principles. directly on the rights of working women in particular

The fact that Iraq is a party to these organizations and the provisions issued by the State at the legislative level has adopted several provisions to protect working women, both at the constitutional level and at the level of subsidiary laws and regulations, particularly those relating to one aspect of this category, such as the labour law and the public employment law.

And that's by making commitments ,it is the responsibility of employers to establish special rules aimed at providing protection for working women, and therefore ,Protecting her and helping her reconcile her work with her family responsibilities

المقدمة

وقانونية واجتماعية، ومدى احترامه والتزامه بالمبادئ الاساسية في العمل وقد املت علينا الضرورة العملية ان تمتد دراستنا لتوضيح الجهود التشريعية و الدولية المبذولة في مجال حماية المرأة العاملة في المجتمع.

اولاً: اهمية البحث

وتأتي أهمية دراستنا لهذا الموضوع حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية) كدراسة مقارنة للتعريف بدور المرأة العاملة وتذكير الدول بالإعلانات والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق المرأة عامة وحقوقها في العمل خاصة ولربما كانت موقعة على أغلب الاتفاقيات وعضوة في أغلبها الا أنها تنصلها عن دورها في تنفيذ ما وقعت عليه أو تحفظها في التوقيع على بعض الفقرات في بعض الاتفاقيات مما يؤدي الى مفهوم التمييز الذي تمارسه الدولة ضد المرأة سواء كانت على علم بذلك أو لم تعلم.

تعد قضية حقوق المرأة عامة من القضايا المطروحة حالياً على الساحة الدولية والوطنية والتي احتلت الصدارة والاهتمام الدولي والمحلي، ولاسيما بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية وظهور هيئات ومنظمات المجتمع الدولي المعنية بحقوق الانسان وحرياته الأساسية، والتي انبثقت عنها العديد من الاعلانات والاتفاقيات الدولية في شتى مجالات الحقوق الانسانية، وبالرغم من ان المرأة اصبحت عضواً كامل الالتزام في القوة العاملة الا انها مازالت مسؤولة تماماً عن الواجبات الانجابية وعليها ان توفيق بين مسؤولياتها العائلية من جهة ومتطلبات العمل من جهة اخرى، وات يمكن ان تشعر المرأة بالطمأنينة على اسرتها اثناء العمل الا اذا امكن العمل عليها وعلى اسرتها لكي تضمن لهم حاضراً ومستقبلاً جيداً.

وأن تنظيم عمل المرأة يختلف من مجتمع الى اخر وفقاً لما وصل اليه كل مجتمع من ثقافة فكرية

ثانياً: مشكلة الدراسة

المستوى الوطني والدولي، حيث تركز على نصوص القانون من حيث صياغتها ودلالاتها، وبالتالي نقدها إن كانت مجحفة بحق المرأة العاملة وبيان مدى مواءمة التشريع الوطني مع التشريعات الدولية

مما لاشك فيه هنالك اسباب كثيرة ادت الى تأخر المرأة في سوق العمل؛ منها الامية والعادات والتقاليد الاجتماعية، فكانت أغلب المجتمعات تميز بينها وبين الرجل، وكانت المرأة في وضع قانوني أدنى من الرجل، فما حقيقة وضع المرأة العراقية في سوق العمل ومشاركتها في عملية التنمية، يمكن نصيغ المشكلة من خلال طرح التساؤلات وهي؟

رابعاً: هيكلية الدراسة

يتم دراسة الموضوع في ثلاث مباحث؛ يخصص المبحث الأول حقوق المرأة العاملة في الدستور والتشريعات الداخلية، وأما المبحث الثاني نبحت فيه حقوق المرأة العاملة في الإعلانات الدولية والمواثيق الدولية المبحث الثالث الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية التي تعنى بحقوق المرأة بشكل خاص.

- ماهي الحماية الدستورية للمرأة العراقية؟
- كيف عالجت التشريعات الداخلية وضع المرأة العاملة؟
- ما هو وضع المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية؟
- وهل انصفت تلك القوانين والاتفاقيات الدولية المرأة على ارض الواقع؟

المبحث الاول**حقوق المرأة العاملة في الدستور والتشريعات الداخلية**

احتوت النظم السياسية والقانونية على كثير من الآليات التي تعمل على حماية حقوق الانسان، ويأتي في مقدمتها القانون الوطني، الذي يعد المحك الأساسي والمعول عليه لحماية حقوق الانسان، لما

ثالثاً: منهج الدراسة

ما يميز هذه الدراسة أنها دراسة متخصصة بالحماية القانونية للمرأة العاملة على

المرأة العاملة في قانون العمل الجديد
العراقي.

المطلب الاول

حقوق المرأة العاملة في دستور العراق لسنة ٢٠٠٥

لقد تحدد وضع المرأة العراقية
أسوة بوضع المرأة العربية في ضوء
الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية
والتاريخية للمجتمع، لذا فان وضع
الحلول يتطلب فهم خصوصية
المجتمع والأنماط الثقافية السائدة
فيه فالنظام الاجتماعي والقانوني
العام وتقسيم العمل والمشاركة في
الانتاج وفي صنع القرار والموقع في
البنى الاجتماعية يمكن اعتبارها
متغيرات أساسية أو مستقلة.

أما الثقافة والعادات والتقاليد
والأعراف تعد متغيرات متداخلة. أما
موقع المرأة، فهو المتغير الناتج أو
التابع، ان مكانة المرأة العراقية، تعد
نتيجة مباشرة للنظام الاقطاعي العام
السائد في المجتمع وطبيعة البنى
الاجتماعية وكيفية تقسيم العمل
ومدى مشاركتها في العملية الانتاجية.

يمتلكه من سلطات واسعة النطاق،
تمكنه من اداء مهمته بطريقه أفضل
من أي جهاز آخر. ويعد الدستور أهم
ضمانات حقوق الانسان، وطلبة
الآليات التي تحمي هذه الحقوق
وتحرص المواثيق وكافة العهود
والاتفاقيات الدولية والإقليمية،
وكذلك الدساتير والتشريعات
الوطنية، على النص على حقوق
الانسان بما تحويه من ضمانات
وآليات تكفل ممارستها والتمتع بها
من دون الانتقاص منها أو
اضرارها. (١)

والدستور الذي يعد التشريع
الأساسي للبلاد أهمية خاصة في
اعداد الحياة القانونية وتنظيمها في
الدولة وانبثاق التشريعات العادية
منها التي تنظم حياة الأفراد وعلاقتهم
بالدولة.

سنقسم هذا المبحث على
مطلبين؛ نتناول في المطلب الأول،
حقوق المرأة العاملة في دستور
جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥،
ونخصص المطلب الثاني لحقوق

لذا فهي لا تتغير الا بتغيير هذه الأوضاع.

ان للمرأة وضعا خاصا إذ ان الاضطهاد والمعاناة الذي تعرض له الشعب العراقي، وقع على المرأة بشكل مضاعف، فقد همشت المرأة ومورس بحقها تمييز سافر في كثير من المجالات بل أن الدستور العراقي الأول (١٩٢٥) لم ينص على كلمة (الجنس) كأساس لعدم التمييز، وفعلا فقد حرمت المرأة من ممارسة حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والمدنية والثقافية والسياسية والمدنية. وكون هذه الحقوق جميعها ذكرت في اتفاقيات ومعاهدات وبروتوكولات دولية كان العراق طرفا فيها وموقعا عليها، وخاصة العهدين الدوليين للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية. وفيما بعد أن الدساتير العراقية المتعاقبة نصت على الحق في المساواة الا أن من الناحية الفعلية فان هذا الحق كما هي بقية الحقوق ظلت بعيدة عن التطبيق.

قراءتنا لمضمون مواد الدستور جمهورية العراق لعام (٢٠٠٥) النافذ وما يحتوي عليه من حقوق للمرأة عامة والمرأة العاملة خاصة نرى في المادة (١٤) تنص على "العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي".

ان ما نراه في نص هذه المادة ونصوص الدستور على السواء ذكر لفظ العراقيين ولم يفعل المشرع كما فعل في قانون ادارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية إذ أشار في المادة (الأولى/ ب) "ان الإشارة للمذكر في هذا القانون يشمل المؤنث أيضا إذ كانت نية المشرع واضحة في المساواة أما ما حصل في هذا الدستور عدم الإشارة الى هذه النقطة والتي برأينا هي مهمة جدا لإزالة اللبس والغموض والتحايل على القانون أو ذكر لفظ (العراقيون والعراقيات) إذ هذا هو الدارج وحتى في القرآن الكريم يذكر الله عز

اذن في هذه المادة ذكر المشرع المواطنين رجالا ونساء، إذ ذكر النساء أيضا للتأكيد على أنه اذا لم تذكر سوف يكون هناك تمييزا لاستعمال المرأة لحقها السياسي في التصويت والانتخاب والترشيح، واذا نظرنا للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نرى في المادة (٢٢) "أولا:- العمل حق لكل العراقيين، بما يضمن لهم حياة كريمة. ثانيا: - ينظم القانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية. ثالثا: - تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية، أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون".^(٣)

إذ كما ذكرنا سابقا ان عدم ذكر لفظ المؤنث (العاملات) أو (العراقيّة) أو (المواطنّة) في النصوص القانونية يدعو الى الشك واللبس والغموض في تطبيق النصوص، هل أن هذه الحقوق هي (للعراقيين والمواطنين والعمال)

وجل في الآيات القرآنية كقوله تعالى (المؤمنون والمؤمنات) ففي هذه الحالة يمكن الأخذ بالإطلاق بأن تشمل النصوص الدستورية العراقيات أيضا، وجاء في المادة (١٦) "تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين، وتكفل الدولة اتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق ذلك".

اذن يجب أن تصدر السلطة التشريعية قانونا يضمن للمرأة الحق في الوصول الى مراكز صنع القرار وخاصة ان المرأة تعرضت الى مآسي الحروب المدمرة التي خاضها النظام السابق في العراق دون جدوى، وما يدل على أن المرأة ليست في مواقع صنع القرار هو اللجنة السبعة التي أقرت الصياغة النهائية للدستور.^(٢)

وذكرت المادة (٢٠) على أنه "للمواطنين رجالا ونساء، حق المشاركة في الشؤون العامة، والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق التصويت والانتخاب والترشيح".

نسبة تمثيل للنساء لا تقل عن الربع من عدد أعضاء مجلس النواب".

اذن نسبة التمثيل بنظام الكوتا جاء كما ذكره في قانون ادارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية وضمن حق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار نظرا للظروف الاجتماعية التي يعيشها العراق والعقليات التي لا ترى من المرأة سوى الجانب الانثوي في المنزل ولا ترى فيها العقل النير خارج المنزل، ومن حقها المشاركة السياسية في جميع مجالاتها حق التصويت والانتخاب والترشيح وان لم يكن موضوع دراستنا ولكن هذا يأخذ جانبا من عمل المرأة في المجال السياسي ووصولها الى مراكز صنع القرار واتخاذ القرارات المناسبة لصالح المرأة.

المطلب الثاني

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل

نجد المشرع العراقي أعطى للمرأة الحق في العمل وساوي بينها وبين الرجل، ولم يكتفي فقط بذلك بل وفرة لها الحماية القانونية

فقط دون (العراقيات والمواطنات والعاملات).

هذه ثغرة قانونية كان من المفروض على المشرع معالجتها كما عالجها قانون ادارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية، كما ذكرنا ذلك في أكثر من موضع.

وجاء في المادة (٢٩) (أولا/ب) "تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة والشيخوخة... فاذا لم تكن المرأة أما الا تكفلها الدولة ؟

وجاء في المادة (٣٠) "أولا- تكفل الدولة للفرد والأسرة- وبخاصة الطفل والمرأة- الضمان الاجتماعي والصحي، تؤمن لهم الدخل المناسب، والسكن الملائم".

وكما ذكرنا آنفا ان الخصوصية في الذكر للمرأة يعني التمييز فعلا، وخاصة في النصوص التي تأتي على صفة المذكر هذا يعني عدم شمول المؤنث بهذه الحقوق.

وجاء في المادة (٤٩) "رابعاً: يستهدف قانون الانتخاب تحقيق

لقد ارتأينا تقسيم المطلب على ثلاث فروع تعرض كالتالي؛ الفرع الأول حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والليلية و الفرع الثاني العنف والاعتداء على المرأة العاملة في بيئة العمل، والفرع الثالث الحماية للمرأة العاملة في الإجازات وفترات الراحة.

الفرع الأول

حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والليلية

أن الاهتمام بتنظيم عمل النساء وحماية المرأة العاملة يتم من خلال وضع قواعد قانونية آمنة ولعل السبب في ذلك يكمن في ازدياد دخول المرأة في سوق العمل، بالرغم أن والمشرع العراقي أكد مساواة المرأة العاملة دون تمييز، إلا أنه أستثنى بعض الأعمال التي تصعب على المرأة القيام بها، وذلك مراعاة لظروفها البدنية والاجتماعية، فالتكوين الجسماني للمرأة يختلف عن الرجل مما أدى إلى حصول الكثير من المشاكل التي أوجبت على

والدستورية أثناء العمل، وحرصا على صحتها، ونصت الاتفاقيات العمل الدولية والتي صدقت عليها التشريعات الوطنية على حماية المرأة العاملة من ظروف العمل الشاقة ومخاطره، أو الضارة بالصحة، وفي العمل الليلي، والقواعد التي تنص على رعاية الأمومة بوجه خاص، وتهدف بوجه عام إلى توفير شروط وظروف عمل إنسانية للمرأة العاملة. كما أن البيئة العملية تحفى بكثير من المخاطر التي من الممكن أن تتعرض لها المرأة كالعنف والاعتداء عليها، فكما حافظت التشريعات الوطنية على حق المرأة الاقتصادية والاجتماعية، حافظت على حقها في الحياة وسلامة البدن.

وقد عرفت أشكال الحماية هذه التي حظيت بها المرأة العاملة، قدرا كبيرا ولعقود طويلة من الاستقرار والقبول الواسع، بعد أن شكلت جاني هلقا ورئيسيا من الأهداف او المعايير، التي عملت منظمة العمل الدولية على تحقيقها.

المشروع على تفريدها ببعض القيود في عملها منها.

على الرئة واعمال الحرارة والاشعاعات.

أما في قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ نص على حالة حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة وذلك في المادة (٨٥/ ثانيا) وجاء فيها "يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة (٦٧) من هذا القانون"^(٥).

وعليه فإنه المشروع العراقي قد راعي القدرات الجسمانية للمرأة العاملة في تحديد طبيعة الأعمال التي تناسب مع هذه القدرات في العمل ومنع استخدامه في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة التي تؤدي إلى بعض الحوادث والأمراض المهنية والأوضاع النفسية والأخلاقية السيئة، وعليه فإنه حتى الأعمال الثقيلة التي تتطلب مجهودا عضليا كبيرا تضر بصحة النساء حيث أثبتت الأبحاث أن المرأة أكثر تأثرا من الرجل ببعض السموم الصناعية^(٦).

أكدت تشريعات العمل العراقية على عدم تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة، وهذه الأعمال تحتاج إلى مجهود جسماني كبير يفوق الحدود المقبولة لتحمل النساء، فنصت المادة (٨١) من قانون العمل العراقي رقم ٦١ لسنة ١٩٨٧ الملغى على ما يلي "لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة التي تتعين بالتعليمات المنصوص عليها بموجب المادة (٥٧) من هذا القانون"^(٤)، فقد تركت أيضا تحديد الأعمال إلى تعليمات يصدرها الوزير ولكن يمكن ان نشير إلى تعليمات وزارة العمل رقم (١٤) لسنة ١٩٨٨ بخصوص تحديد الأعمال الضارة وجاءت في المادة (٦) من التعليمات أنه لا يجوز تشغيل النساء في تلك الأعمال وحددت التعليمات الأعمال الضارة وهي التسممات والأعمال التي تؤثر

تشغيلها في الأعمال الضارة بها صحيا وأخلاقيا أو في الأعمال الشاقة، فإنه ايضا راعى مواقيت العمل، وحظر تشغيل المرأة ليلا، فلا شك أن العمل الليلي يعتبر أشد تعباً وأكثر إجهاداً من العمل نهاراً^(٧).

بالنسبة للمشرع العراقي في قانون العمل في المادة (٨٦/ أ و ب) جاء بنص صريح على حظر العمل الليلي^(٨)، وحرصاً من المشرع بضرورة حظر تشغيل المرأة ليلا وللحفاظ على صحتها وتمكينها من القيام بمسؤولياتها الأسرية فقد حظر العمل ليلا في بعض المهن والأعمال وذلك لأنه يرى ان للمرأة طبيعة خاصة، وان تكوينها الجسماني يستوجب تقرير الأحكام الأزمنة لحمايتها ورعايتها في العمل المحافظة عليها كعنصر أساسي في التنمية والتطور ولهذا عنيت قوانين العمل فترة الليل، ومنعت تشغيل النساء خلال هذه الفترة، فنصت المادة (٨٣) من قانون العمل العراقي على ما يلي^(٩) "أولاً: لا يجوز تشغيل النساء بعمل

وحسناً فعل المشرع العراقي في عدم تحديده الأعمال الضارة بالمرأة وترك تقدير ذلك إلى الوزير المختص لأن هذا أيسر وأسهل من تعديل القانون كما أن أغلب تشريعات العمل ألزمت أصحاب الأعمال في الأماكن التي تعمل فيها النساء بتوفير مقاعد لهن للاستراحة إذا تطلبت طبيعة العمل ذلك.

ونصت المادة (٩٢/ أ و ب) من قانون العمل العراقي على ما يلي "على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل، وألزمت المادة (84) "على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل"، وذلك لكون هذه الأعمال لا تتفق مع طبيعة المرأة بالإضافة إلى انشغال المرأة ببعض الأعمال الأخرى التي لا تتلاءم معها من الناحية الصحية والاجتماعية

وإذا كان المشرع قد أهتم بحماية المرأة ونص على حظر

وثانياً) من قانون العمل العراقي على ما يلي^(١١) أ- العاملات في أعمال إدارية او تجارية ب - العاملات في الخدمات الصحية و الترفيهية ج - العاملات في خدمات النقل و الاتصالات "

يتضح أن المشرع العراقي، سواء في القانون الملغى أو في القانون الجديد، حيث أنه لا يجوز تشغيلها إلا في الحالات المذكورة آنفاً، كما أنه لم يحدد ساعات معينة يحظر تشغيلها فيها ليلاً.

الفرع الثاني

حماية المرأة العاملة من العنف داخل بيئة العمل

تعد ظاهرة العنف والاعتداء والتحرش ضد المرأة بصفة عامة ظاهرة خطيرة ومنتشرة في جميع دول العالم، وأصبحت ظاهرة التحرش والاعتداء على المرأة في بيئة العمل أمر متزايد في الأونة الأخيرة، مما يتطلب إعادة النظر في قوانين العمل الدولية والمحلية لتكون أكثر حماية المرأة في بيئة العمل .

ليلي إلا إذا كان العمل متعلقاً بمواد أولية أو إنتاج يكون عرضة للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضرورياً للمحافظة عليها، ثانياً: يجب منح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة السادسة صباحاً"

كما جاءت المادة (٨٦/أولاً) على عملها الليلي باستثناء إذا كان ضروري أو بسبب قوة قاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو إذا كان هناك قوة قاهرة أدت إلى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً على أن لا يتم تكرار ذلك^(١٠)

وقد جاء المنع لكون وجود المرأة في البيت ليلاً ضرورياً من الناحية الاجتماعية والصحية، ومع هذا فإن المنع ليس مطلقاً فهناك استثناءات أباحت المرأة العمل ليلاً نصت عليها قوانين العمل العربية أو خولت وزارة العمل إصدار تعليمات بذلك . فنصت المادة (٨٦/أولاً)

وغير معقول ومهتالمن يتلقاه، ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك صراحة أو ضمناً، لإتخاذ قرار يؤثر على وظيفته"^(١١).

ونصت المادة(11) من نفس القانون تعطي العامل الحق للجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه إلى أي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة، وتم أيضاً نفس المادة في الفقرة الثانية يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة^(١٢).

ومع ذلك نعتقد بضرورة إفراد عقوبة خاصة بحق من يرتكب اعتداء في مواجهة المرأة العاملة، ولا سيما إن كان مرتكبه هو صاحب العمل وكان ذلك الفعل يشكل عنفاً، فإذا كان المبدأ بحسب الأصل يقضي

تطرق المشرع العراقي لحماية العامل من كل أشكال الاعتداء والعنف التي قد يتعرض لها، سواء أكان رجلاً أم امرأة، إذ أجاز المشرع للعامل فسخ عقد العمل بمجرد ارتكاب صاحب العمل او من ينوب عنه أي فعل يشكل مساساً بالعامل أو العاملة من الناحية الجسدية أو النفسية أو الجنسية، فقد جاءت المادة(10) من قانون العمل العراقي الجديد على^(١٢) "أولا يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل او التدريب المهني أو تشغيل او شروط وظروف العمل، ثانياً يحظر هذا القانون أي سلوك آخر يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترحيبية أو معادية أو مهينة لمن يوجه إليه هذا السلوك، ثالثاً يقصد بالتحرش الجنسي كنوع من انواع العنف والاعتناء ضد المرأة والرجل أيضاً يمثل أي سلوك جدي او شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب

الذي نص على مثله المشرع العراقي، إذ جاء في العادة (٣٩٣) من قانون العقوبات ما نصه "١- يعاقب بالسجن المؤبد أو المؤقت كل من واقع أنثى بغير رضاها أو لاط بذكر أو أنثى بغير رضاه أو رضاها 2- يعتبر ظرفاً مشدداً إذا وقع الفعل في إحدى الحالات التالية، إذا كان الجاني من أقارب المجني عليه إلى الدرجة الثالثة أو كان من المتولين تربيته أو ملاحظته أو من له سلطة عليه أو كان خادماً عنده أو عند أحد ممن تقدم ذكرهم" (١٤).

كما لا يخل كل ما سبق بحق المرأة المتضررة من الاعتداء أو العنف في رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عن سائر الأضرار التي إصابتها، سواء كانت تلك الأضرار مادية أم معنوية، إذ يبقى أمر التعويض المستحق لها خاضعاً لسلطة القاضي وتقديره، إذ سيأخذ في اعتباره مسائل شتى، كصورة الاعتداء وما نجم عنه من نتائج، وما إذا كان له تأثير وتبعات على العاملة وسمعتها وشرفها وكرامتها .

بالمساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز بينهما في المسائل المتعلقة بالعمل، فإن هذا الأصل في يوجد ما يبرر ويستدعي الخروج عليه، فالاعتداء أو العنف ضد المرأة قد يكون له آثار بالغة وخطيرة على المرأة العاملة ومستقبلها وأسررتها وعلى نحو مختلف عن تلك الآثار التي تخلقها الاعتداء أو العنف في مواجهة العامل الرجل، ولنا هنا أن تصور الكثير من الحالات، ولا سيما منها ما يكون فيها الضرر متعدياً إلى غير المرأة، كما لو أدى العنف إلى إجهاض حملها .

لذلك كله نقترح تخصيص العقوبة التالية في قانون العمل العراقي، على أن يترك أمر تقريرها المحكمة وفقاً لقناعتها، يكون للمحكمة معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة من كل حالة اعتداء جسدي أو نفسي أو جنسي يقع ضد المرأة العاملة بالحس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة الأمر

الفرع الثالث

الحماية للمرأة العاملة في
الإجازات و فترات الراحة.

إن صدور قانون العمل النافذ
وضع الغطاء القانوني لحماية العمال
في مختلف المهن والقطاعات والذين
لم يشملهم قانون العمل السابق إذ
أورد هذا القانون مميزات عديدة
تمثلت بالإجازات والأعياد والعطل
الرسمية، فالعامل يتمتع باستراحة
بموجب القانون ويتقاضى عنها أجراً
كاملاً كما أنه يتمتع براحة أسبوعية لا
تقل عن يوم واحد بأجر كامل،
ويستحق العامل أجراً مضاعفاً عند
تشغيله في أيام الأعياد والعطلات
الرسمية عدا الراحة الأسبوعية
ويستحق العامل بعد مضي سنة على
خدمته إجازة بأجر تام لمدة (٢١)
واحد وعشرين يوماً في الأقل عن كل
سنة كما يستحق إجازة مرضية بأجر
تام يدفع من صاحب العمل لمدة
(٣٠) ثلاثين يوماً عن كل سنة^(١٥)،
وللمرأة العاملة المضمونة المتوفى
عنها زوجها التمتع بإجازة لمدة

(١٣٠) مائة وثلاثون يوماً بأجر تام
للعدة التي تقضيها وفق القانون^(١٦).

كما نص المشرع على منح
المرأة العاملة فترة راحة يومية "تمنح
المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل
عن (١١) إحدى عشرة ساعة
متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما
لا يقل عن (٧) سبع ساعات من
الفترة الواقعة بين الساعة (٩) التاسعة
مساءً والساعة (٦) السادسة
صباحاً"، وتجدر الإشارة إلى أن
المشرع استثنى العاملات في أعمال
إدارية أو تجارية أو في الخدمة
الصحية أو الترفيهية أو في خدمات
النقل والاتصالات من هذه
الميزة^(١٧)، إذ أن تلك الأعمال تتطلب
تواجد مستمر من قبل المرأة العاملة.

إن تنظيم فترة راحة للمرأة
العاملة تم بعد الأخذ بنظر الاعتبار
ظروفها سواء أكانت متزوجة أو غير
متزوجة، إذ إن المشرع يسعى إلى
التوفيق بين المقتضيات الاجتماعية
والإنسانية والمقتضيات الاقتصادية
والإنتاجية^(١٨).

أخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير"^(٢١).

وبهذا النص أورد المشرع حماية تشريعية للمرأة العاملة تمتد لتشمل أطفالها وهذا النص يعتبر خطوة محمودة من المشرع إذ لم ينص قانون العمل الملغى على ذلك فمصلحة أسرة المرأة العاملة مهمة وتؤثر على مصلحة العمل، ولم يلزم القانون الملغى الجهات المسؤولة في أماكن العمل التي تستخدم النساء أن تنشئ روضة أو حضانة لإيواء أطفالهن مما يشكل عبئاً أسرياً ونفسياً لدى المرأة العاملة، أما القانون الحالي فقد أورد هذا النص إذ ألزم صاحب العمل بإنشاء دور حضانة وروضة لإيواء أطفال المرأة العاملة مما يبعث الاطمئنان النفسي في الأم ويقلل من حالات اضطرابها لترك العمل للانصراف لتربية أطفالها، كما يساعدها في مواجهة مسؤولياتها الأسرية واختزال مهماتها داخل البيت"^(٢٢).

ولم يقتصر موقف المشرع على تقرير فترات راحة للمرأة العاملة بل نص على إلزام رب العمل بتوفير أماكن لراحة المرأة العاملة وحسب متطلبات العمل، إذ نص القانون "على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل"^(٢٣)، إلا إننا نرى أن يتم تحديد مواصفات أماكن الراحة للمرأة العاملة بشكل يضمن سلامتهن وصحتهن وعلى أن تتناسب مع طبيعة كل عمل لكي يلزم رب العمل بتخصيصها وفقاً لما ورد في أحكام القانون.

أورد المشرع العراقي حماية تشريعية للمرأة العاملة خلال فترة (الحمل والوضـع والأمومة)^(٢٤)، وكذلك تخصيص دور حضانة لأطفال المرأة العاملة، نص القانون على أن "يلزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات إنشاء دور للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع أو مشاريع

المبحث الثاني

حقوق المرأة العاملة في الإعلانات الدولية المواثيق الدولية

يشهد العالم منذ بضع سنوات اهتماما متزايدا بعدد من القضايا لعل أهمها ما يتعلق بالمرأة، وبات اليوم موضوع المرأة بصورة عامة يشكل جزء من جدول الأعمال العالمي أكثر من أي وقت مضى، وجاءت الاتفاقات والعهود الدولية لتؤكد عزم المجتمع الدولي على حفظ حقوق الانسان، وبغض النظر عن الاتجاهات المختلفة ونظرتها الى مصداقية تلك الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، فقد جاءت التشريعات العمالية والاتفاقيات ذات العلاقة بحقوق العامل من ضمن حقوق الانسان الاجتماعية والاقتصادية.

ولغرض البحث في موضوع حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية، والإعلانات الدولية ستتناول في مطلبين، نخصص المطلب الاول: حقوق المرأة العاملة في الإعلانات الدولية

ونبين في المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية لحقوق الانسان.

المطلب الأول

حقوق المرأة العاملة في الإعلانات الدولية

ينطوي موضوع دراسة حقوق المرأة العاملة التي هي جزء لا يتجزأ من حقوق الانسان، التي بلورتها النظم الفكرية المعاصرة على اعلانات، فأكثر نصوص هذه الاعلانات مذكورة في التشريعات الداخلية للدول تعدها شرعية وضمانة دولية في نفس الوقت وفق المبادئ المعلن عنها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان في ١٠/١٢/١٩٤٨.

ونظرا لأهمية الاعلانات الدولية لحقوق الانسان، لابد لنا من عرض ما سنبحثه في ثلاث فروع؛ الأول ضمانات حقوق المرأة العاملة في الإعلان العالمي لحقوق الانسان، والثاني ١٩٤٨ اعلان التمييز العنصري ضد المرأة، والثالث اعلان الألفية الثالثة.

الفرع الاول

ضمانات حقوق المرأة العاملة في الإعلان
العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨

أكد الإعلان التاريخي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة والمتكون من ديباجة وثلاثين مادة على تعزيز مبدأ المساواة التامة بين الرجل والمرأة دون مفاضلة والحفاظ على كرامة الفرد بإقرار الحقوق والحريات اللازمة لحياته والمتعلقة بشخصيته، والتي تهدف إلى ترسيخ حقوق الإنسان كافة حيث جاء في نص المادة الأولى منه " يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق".

ويعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أشهر وثائق الأمم المتحدة وما يزال أهم اعلانات الأمم المتحدة وأبعدها أثراً وشكل مصدر الهام لجميع الجهود من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان في المجتمع الدولي حيث يعد مرجعاً يعتمد عليه في التشريع، مكملاً لميثاق الأمم المتحدة إذ أنه عالج كافة الحقوق

والحريات متلافياً للانتقادات التي وجهت للميثاق. (٢٣)

أقر الاعلان العالمي لحقوق الإنسان بتخصيصه مواد للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة لبقاء الإنسان متحرراً من أي قيد والواردة في المواد من (١٦) - (٣٠)، وجاء في المادة (٢٤) من الاعلان، احتفاء بمبدأ المساواة في كافة المجالات في العمل وحالات الراحة وأوقات الفراغ وكذلك تحديد معقول لساعات العمل وعطلات دورية بأجر، ذلك لأن المرأة نظراً لتكوينها البيولوجي والفسولوجي فأنها تحتاج لأوقات راحة وأوقات فراغ وتحديد لساعات العمل وكذلك الاجازات المأجورة نظراً لكونها تقوم بدورين أما في البيت وعاملة خارج البيت ولهذا الجهد الزائد الذي تقوم به فهي بحاجة الى أوقات راحة وكذلك تحديد لساعات العمل لكي تقوم بدورها على أكمل وجه كربة بيت وأم عاملة (٢٤).

وهذا رأينا أن الاعلان العالمي لحقوق الإنسان يشتمل على الحقوق

حقوق الرجل والمرأة، واذ يقلتها استمرار وجود قدر كبير من التمييز ضد المرأة، رغم وجود ميثاق الأمم المتحدة والاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الانسان وغير ذلك من صكوك الأمم المتحدة.. "" (٢٦).

أما عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية فان الاعلان في محاولة لتأمين تمتع المرأة المتزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل في مجال الحياة الاقتصادية والاجتماعية وقد أكدت المادة (١٠/ الفقرة ١ و٢ و٣) على الحقوق بالنسبة للمرأة "" (٢٧).

و ضمنا لوضع أحكام هذا الاعلان موضع التنفيذ، طالب الاعلان الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالنص على هذه الحماية في دساتيرها وقوانينها، كما طالبها بالأسراع بالمصادقة على الصكوك الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمتعلقة

والحريات التي تتصل اتصالا وثيقا بنشاط الفرد وعمله وسعيه على ما يحقق له الحياة الكريمة، ومن ذلك الحق في العمل وما يتفرع عنه من حقوق وحريات .

الفرع الثاني

اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة

لقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في (٧) تشرين الثاني من العام (١٩٦٧) اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة. وانطوى الاعلان الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة على مبادئ أساسية وتدابير لكفالة تمتع المرأة بحقوقها. (٢٥)

وصف الاعلان التمييز ضد المرأة بأنه يمثل اجحافا أساسيا ويكون اهانة لكرامة الانسانية، ودعا الى "" أن تأخذ بعين الاعتبار القرارات والاعلانات والاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والرامية الى القضاء على التمييز بكافة أشكاله والى تقرير تساوي

وكما جاء في الفقرة (٦) من الاعلان (اننا نعتبر قيما أساسية معينة ذات أهمية حيوية للعلاقات الدولية في القرن الحادي والعشرين، ومن هذه القيم؛ (الحرية) للرجال والنساء الحق في أن يعيشوا حياتهم وأن يربوا أولادهم وبناتهم بكرامة وفي مأمّن من الجوع والخوف ومن العنف أو القمع أو الظلم وخير سبيل لضمان هذه الحقوق هو الحكم النيابي الديموقراطي المستند الى ارادة الشعب، (المساواة) يجب عدم حرمان أي فرد أو أمة من فرصة الاستفادة من التنمية ويجب ضمان المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص للرجل والمرأة.) (٣١)

وجاء في الفقرة (١٩) منه (تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارهما وسيلتين فعاليتين لمكافحة الفقر والجوع والمرض ولحفز التنمية المستدامة فعلا.)

وتضمنت الفقرة (٢٤) من الاعلان (مكافحة جميع اشكال العنف ضد المرأة وتنفيذ اتفاقية

بالقضاء على التمييز ضد المرأة والانضمام اليها.) (٢٨)

الفرع الثالث

اعلان الألفية الثالثة

يعد إعلان الألفية الثالثة لرؤساء الدول، والحكومات، والذي عقدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الاستثنائية الثالثة والعشرين، الجلسة الثامنة من عام ٢٠٠٠ من الإعلانات العالمية لمبادئ الديمقراطية، والحريات الأساسية، ويتضمن الإعلان، نص مشروع إعلان الأمم المتحدة بشأن قمة الألفية الثالثة، العديد من البنود والنصوص، ومنها ما يتعلق بالمرأة. (٢٩)

وفيما يتعلق بحقوق المرأة عامة جاء في الفقرة (٤) (احترام ما لجميع الناس من حقوق متساوية دون أي تمييز على أساس العرق أو الجنس أو لغة أو الدين والتعاون الدولي على حل المشاكل الدولية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وذات الطابع الانساني.) (٣٠)

العنف ضد المرأة لاتزال مرتفعة في جميع أنحاء العالم، بما فيها في مناطق الصراع المسلح.

المطلب الثاني

حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية لحقوق الانسان

عملت المواثيق الدولية على الاهتمام بحقوق الانسان من خلال ميثاق الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ كأول معاهدة دولية تؤمن بالحقوق الأساسية للإنسان دون تمييز وتلقي التزام على عاتق الدول بالعمل على تعديل قوانينها الداخلية بما ينسجم والاتفاقيات الدولية المصادقة عليها باعتبار قيمته القانونية الملزمة، حيث اكدت المادة (١/٣) على المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق والالتزامات والحريات الأساسية بلا تمييز بسبب الجنس او اللغة او الدين ازيد الواعي السياسي والاجتماعي للمجتمع الدولي بأهمية مشاركة المرأة في مختلف أنماط الحياة والقضاء

القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.)^(٣٢)

هكذا تضمن اعلان الألفية الثالثة على العديد من المواضيع الخاصة بالديموقراطية وحقوق الانسان وحقوق المرأة وتمكينها من العمل جنباً الى جنب مع الرجل وكحق من حقوقها كونها انسانية تتمتع بها مساواة مع الرجل.

وفي تقرير للأمم العام للأمم المتحدة عن أعمال المنظمة في (٢٠٠٥) (٣٣) جاء بالعديد من النشاطات والأعمال منذ اعلان الألفية ومن أحد هذه النشاطات، قيام لجنة وضع المرأة في دورتها التاسعة والأربعين المعقودة في الفترة من ٨/ شباط الى ١١/ آذار / ٢٠٠٥، باستعراض التقدم المحرز نحو تنفيذ اعلان ومنهاج بكين لعام ١٩٩٥، ونتائج دورة الجمعية العامة الاستثنائية الثالثة والعشرين المعقودة في عام (٢٠٠٠)، وبعد انقضاء عشر سنوات على انعقاد مؤتمر بكين لايزال التقدم منعدها في مجالات عديدة. ومن ذلك مثلاً أن معدلات

المتحدة وقد أئنا على أنفسنا...
نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق
الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد
وقدره وما للرجال والنساء والأمم
كبيرها وصغيرها من حقوق
متساوية).^(٣٥)

وكان ميثاق الأمم المتحدة
أول وثيقة دولية تعترف بمساواة
المرأة والرجل، ولكن الاتفاق على
مبدأ المساواة والاعتراف به شيء
وتطبيقه شيء آخر.

ومن أهم النصوص على
الاطلاق هي التي وردت في المادتين
(٥٥ و٥٦) من الميثاق، فالمادة (٥٥)
تنص على أن الأمم المتحدة سوف
تشجع الاحترام العالمي لحقوق
الانسان والحريات الأساسية للجميع
دون تفرقه بسبب العنصر أو الجنس
أو اللغة أو الدين، والمادة (٥٦)
تفرض على جميع أعضاء المنظمة في
تحقيق أهدافها الواردة في المادة
(٥٥) ^(٣٦)

و بالرغم من المآخذ على
نصوص الميثاق لمعالجتها لحقوق

على كافة اشكال التمييز القائم على
أساس الجنس، الامر الذي أدى الى
زيادة اهتمام القانون الدولي
بتوفير ضمانات تحمي المرأة، ولذلك
عقدت العديد من الاتفاقيات الدولية
التي تقر بحقوق المرأة وتحفظ لها
كرامتها الانسانية، والتي سيتم بيانها في
هذا المطلب من خلال فرعين،
نخصص الفرع الأول ميثاق الأمم
المتحدة، وستناول في الفرع الثاني
العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق
الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،
المدنية والسياسي

الفرع الأول ميثاق الأمم المتحدة

ميثاق الأمم المتحدة لسنة
١٩٤٥ والذي يعد دستوراً عاماً
لحقوق الإنسان، وجاءت توجيهاً لنضال
البشرية للحصول على ضمانات
وثوابت، وقواعد قانونية منظمة،
ومنسقة لحقوق الإنسان، وحرياته
وواجباته، وقد جاء في نص الميثاق ما
يؤكد على المساواة بين الرجال
والنساء، إذ ورد في ديباجة
الميثاق ^(٣٤) (.. نحن شعوب الأمم

اقرار عهدين دوليين خاصين بحقوق الإنسان وفقا لمبادئ ثابتة قائمة على اساس المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وأكدت على عدم جواز اختلاف المراكز القانونية او الانتقاص.

اولاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

وتحتل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مكانة هامة في النظام القانوني الوطني، كما أولتها الأمم المتحدة اهتماما كبيرا وذلك في اطار نشاطها الاقتصادي والاجتماعي وكما جاء بنص المادة الثالثة منها على أنه "تتعهد دول الأطراف في العهد الحالي بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المدونة في العهد الحالي"، والمادة (٧) "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

الانسان في مبادئ تتسم بالعمومية وتحتاج بالتالي الى نصوص محددة للحقوق والحريات وقابلة للترجمة الى الواقع العملي. فان الميثاق هو الدستور العام لحقوق الانسان والحجر الأساس لكافة العهود والمواثيق والاتفاقيات الدولية.^(٣٧)

الفرع الثاني

ضمانات حقوق المرأة في العهدين الدوليين

ان انعدام القوة القانونية الملزمة للإعلان العالمي لحقوق الانسان لم تلب احتياجات المجتمع الدولي في حماية حقوق الانسان عامة وحقوق المرأة خاصة لذلك وبسبب رغبة المجتمع الدولي بوجود معاهدات دولية ملزمة في هذا المجال طلبت الجمعية العامة من لجنة حقوق الانسان اصدار معاهدة دولية على شكل عهد ذو قوة ملزمة للدول تعزز حماية حقوق الانسان بشكل أكثر تفصيلا وتضمن وجود آلية رقابية على تطبيق المعاهدات ويتلافى اي نقص ورد في الإعلان العالمي لحقوق الانسان^(٣٨)، فقد تم

وخاصة المرأة العاملة والعناية بصحتها وحمايتها من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية التي تتعرض لها أثناء العمل وكل ما يخص بالصحة الجسدية والنفسية للمرأة العاملة

وتتميز هذه الاتفاقية كونها تناولت حقوق الانسان ككل وبضمنها المرأة والمرأة العاملة أيضا بوصفها انسانية تنتمي الى جماعات بشرية معينة دون أن تركز على حقوق بعينها دون أخرى ومما لاحظناه أعلاه أن العهد تضمن كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الخاصة بالمرأة، ومنع التمييز في التمتع بهذه الحقوق، ولا سيما حق العمل بالنسبة للمرأة ومساواتها بالرجل في الحقوق في مجال العمل .

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

يعد صدور هذه المواثيق نقطة تحول مهمة في تاريخ ترسيخ حقوق الانسان وضمان تحقيقها إذ أن اعتماد الأمم المتحدة لثلاث وثائق

تكفل على الخصوص^{١١١}، وكذلك نص المادة (٢/١٠) من العهد^{١١٢} - وجوب توفير حماية للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده، وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، اجازة مأجورة أو اجازة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية^{١١٣}، وتضمنت هذه المادة الفقرة (٢) منها حقوق المرأة العاملة الحامل أثناء فترة الحمل ومالها من حقوق لأن هذه الفترة تحتاج الى رعاية كاملة من جميع النواحي الصحية والنفسية والمادية أيضا فان الاجازة المأجورة لها تعني الاستراحة التامة من العمل، وكذلك كونها مأجورة لمساعدتها هذه الفترة لاحتياجها الى مصاريف أكثر في هذه الفترة، وكذلك لحاجتها الى الرعاية الصحية والاهتمام بتغذية المرأة العاملة عامة والمرأة العاملة الحامل خاصة.

ويمكن من خلالها الاعتماد على المادة (١٢) من العهد وما جاء فيها، لاهتمامها بالإنسان بشكل عام ويخص الذكر بذلك المرأة ككل

النساء والرجال على السواء، وعدم
اكراههم على السخرة، أو العمل
الالزامي.

وكما جاء في المادة (١/٢٢)
على أنه " لكل فرد حق في حرية
تكوين النقابات والانضمام اليها من
أجل حماية مصالحه"، إذ أن هذه
المادة تفصح عن الحق لكل فرد كما
ذكرنا تشمل المرأة أيضا الحق في
تشكيل الجمعيات و الانضمام الى
النقابات التي تحمي مصالحها في
العمل^(٤٠)، ونصت المادة (٢٦) أيضا
"الناس جميعا سواء أمام القانون
ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو
في التمتع بحمايته، وفي هذا الصدد
يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن
يكفل لجميع الأشخاص على السواء
حماية فعالة من التمييز لأي سبب،
كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة
أو الدين أو الرأي سياسيا أو غير
سياسي، أو الأصل القومي أو
الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو
غير ذلك من الأسباب".

إذ أن مجرد صدور قانون
يقضي بحق كل فرد في مستوى

دولية مهمة تتعلق بحقوق الانسان،
وهي العهد الدولي للحقوق المدنية
والسياسية والبروتوكول الملحقان
به، والعهد الدولي للحقوق
الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
الذي جرى ذكره آنفا، وتعد هذه
الوثائق تجسيدا للاعتراف الدولي
بحقوق الانسان، ومنها حق العمل
ودخلت دور النفاذ عام ١٩٧٦. (٣٩)

تضمن العهد الدولي الخاص
بالحقوق المدنية والسياسية على
ديباجة و(٥٣) مادة وفيها جوانب
ترتبط بتساوي الرجل والمرأة منها
النص في المادة (٣) على أنه ((تعهد
الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة
تساوي الرجال والنساء في حق التمتع
بجميع الحقوق المدنية والسياسية
المنصوص عليها في هذا العهد.))

والذي يخص جانب العمل في
هذا العهد إذ جاء في المادة (٨-٣ / أ)
على أنه ((لا يجوز اكراه أحد على
السخرة أو العمل الالزامي.)) إذ
جاءت كلمة ((أحد)) مطلقة،
والمطلق يجري على اطلاقه ما لم
يوجد في النص ما يقيده أي تشمل

المبحث الثالث

الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية التي تعنى بحقوق المرأة بشكل خاص

سبق وان تم التصدي للاتفاقيات العامة التي اقرت للإنسان حقوق تتطلبها الكرامة الإنسانية واستمرارية الحياة، وأعطت المرأة العاملة حق على قدم المساواة مع الرجال دون تمييز، الا انها لم تراعى الطبيعة الخاصة للمرأة وظروفها التي في اكثر الأحيان تختلف عن الرجل، وانطلاقاً من ذلك تكاثفت الجهود الدولية لإصلاح وضع المرأة العاملة من خلال عقد الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية لحماية حقوق المرأة العاملة، لذا ستطرق في هذا المبحث ثلاث مطالب وكما يلي؛
المطلب الأول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة (سيداو) ١٩٧٩، المطلب الثاني اتفاقيات أخرى خاصة بحقوق المرأة العاملة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المطلب الثالث مؤتمر فيينا لعام ١٩٩٣ والمؤتمر العالمي للمرأة عام ١٩٩٥.

معيشي لائق لا يعني وفاء الدولة بالتزامها اذ لابد من توفير الامكانيات الاقتصادية الضرورية بذلك، وهذا يعني عدم تنفيذ بعض الأطراف لالتزاماتها في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بينما لا يمكن التهاون فيما يتعلق بالحقوق المدنية والسياسية اذ أن الدول الأطراف ملزمة بتنفيذ الاتفاقية فور تصديقها وانضمامها اليها^(٤١).

هذا كل ما ذكر بشأن حقوق المرأة العاملة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ومن الطبيعي أن الالتزامات الناتجة في كل من العهدين أنفي الذكر فيها اختلاف فيما يتعلق بالحقوق السياسية والمدنية أن تنفيذ الدولة لالتزاماتها يكون عن طريق التشريعات اللازمة لوضع تلك الحقوق موضع التطبيق وعلى الأغلب تقوم الدولة بذلك على أثر انضمامها للعهد وكما أن العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية يطبق على مراحل وحسب الامكانيات المتوفرة لكل دولة.

المطلب الأول

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ١٩٧٩

تعد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ثمرة (٣٠) ثلاثين عاما من الجهود التي قام بها مركز المرأة في الأمم المتحدة لتحسين أوضاع المرأة ونشر حقوقها.

وتأتي أهمية هذه الاتفاقية من كونها وضعت قضايا المرأة ضمن أهداف الأمم المتحدة وفي قائمة أولياتها، فأصبحت جزءا من القانون الدولي لحقوق الانسان، ومن كونها أكدت على العنصر الانساني في حقوق المرأة، وتناولت التمييز موضوعا محددًا، وعالجته بعمق وبشمولية بهدف احداث تغيير حقيقي في أوضاع المرأة، ووضعت الحلول والاجراءات الواجب اتخاذها من قبل الدول الأطراف للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الميادين، وهو ما لم تنص عليه الاتفاقيات التي سبقتها التي كانت كل واحدة منها

تعالج جانبا محددًا من قضايا المرأة^(٤٢).

وضعت الاتفاقية من خلال بنودها تفسير شامل لمجمل حقوق المرأة تتمثل في ثلاثون مادة احتوى الجزء الأول منها على نصوص المواد من (١-٦) والمتضمن توضيح معنى التمييز ضد المرأة^(٤٣)، وكيفية التصدي له وضرورة وضع سياسة تستهدف القضاء عليه منها تعديل الدساتير والقوانين الداخلية وادماج المرأة في المجتمع، فتدين جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتلتزم الدول الأطراف بتجسيد المساواة في دساتيرها الوطنية وفي جميع القوانين واتخاذ التدابير التشريعية لحظر كل تمييز ضد المرأة وقرار الحماية القانونية للمرأة عن طريق المحاكم والغاء جميع قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة^(٤٤)، واتخاذ جميع الوسائل التي تكفل ذلك في جميع الميادين لتساهم في زيادة تطور المرأة ورفع مكانتها وتمكينها وبشكل يكفل لها حقوقها الانسانية المناسبة لطبيعتها

وأخيراً، تستلزم المساواة الحقيقية في العمل بتنفيذ تدابير لحماية المرأة من جميع أشكال العنف في مكان العمل، وإن أحد أكثر أنواع العنف ضد النساء انتشاراً في مكان العمل، فبدلاً من معاملة النساء كزميلات متساويات في العمل، كثيراً ما يعاملن على أساس اختلاف الجنس، ورداً على هذه المشكلة الواسعة الانتشار، طلب إلى الدول الأطراف في التوصية (١٢) المعتمدة في الدورة الثامنة للجنة في (١٩٨٩) أن تدرج في تقاريرها إلى اللجنة معلومات عن التشريعات الصادرة ضد المضايقات الجنسية في مكان العمل، وفي عام (١٩٩٢)، أوصت اللجنة بأن تعتمد الدول الأطراف ببذل العناية الواجبة لحماية المرأة من العنف، والتحقيق في هذه الجرائم، ومعاقبة الجناة، وتقديم تعويضات للنساء اللاتي يقعن ضحايا للعنف، وقد اهتمت الدول الأطراف بتلك التوصية في وضع القوانين لحماية المرأة من جميع أنواع العنف بما فيها الاعتداء الجنسي

تكوينها^(٤٥)، والزام الدول الأعضاء بوقف العمل بأي تدابير تمنع التكافؤ^(٤٦)، وتغيير النمط السلوكي المتبع بهدف القضاء على التحيز وعلى أي ممارسات قائمة على تمييز الجنسين في المهام والواجبات مع ضمان أهمية دور المرأة في تنشئة الأطفال وتربيتهم باعتبارها مسؤولية مشتركة بين الأبوين^(٤٧)، وضمان حمايتها القانونية ومكافحة جميع أشكال الاتجار بها واستغلالها^(٤٨).

والذي يهمننا في دراستنا من الاتفاقية هي المادة (١١) الخاصة بالعمل والمساواة في ميدان العمل بوصفه حق أساسياً للبشر حيث أعطت المرأة الحق في حرية اختيار الوظيفة المناسبة وما ينشأ عنها من آثار مثل الراتب والترقية والإجازات والتعليم والضمان الاجتماعي على أن يكون ذلك بشكل متساوي بين الرجل والمرأة وحق المرأة بالحصول على اجازة أمومة مدفوعة الأجر وعدم جواز فصل المرأة بسبب حملها أو زواجها^(٤٩).

على رفاهيتهم المادية ونموهم
الروحي معاً وفي ظروف
قوامها الحرية والكرامة^(٥١).

وقد صدر عن منظمة العمل
الدولية منذ انشائها وحتى الآن ما
يزيد على (١٧٢) اتفاقية عمل دولية
تتضمن الحد الأدنى من الحقوق
التي تلتزم بتوفيرها للعمال، إضافة
الى ما يقارب هذا العدد التوصيات،
وخصصت المنظمة من بين
الاتفاقيات المذكورة اثنا عشر اتفاقية
تتعلق بالمرأة وحقوقها سواء بصفة
رئيسية أو ثانوية.^(٥٢)

ومن أبرز الاتفاقيات
والتوصيات الصادرة في موضوع
مساواة المرأة بالرجل، الاتفاقيات
والتوصيات التالية:

١. اتفاقية المساواة في الأجور رقم
(١٠٠)، الخاصة بمساواة العمال
والعاملات في الأجور لدى
تساوي قيمة العمل أعتمدها
المؤتمر العام لمنظمة العمل
الدولية في (٢٩/ حزيران
/ ١٩٥١) في دورته الرابعة

والمضايقات الجنسية في مكان
العمل^(٥٣).

ومن المهم ملاحظة أن
ضمانات المساواة وعدم التمييز
الواردة في المادة (١١) تنطبق فقط
على النساء اللواتي يعملن رسمياً،
ويترك ذلك عددا كبيرا من النساء
معرضات ممن لا يعترف بعملهن في
اليوت، أو في الأراضي الزراعية أو
في أمكنة أخرى و بالتالي تبقى
حقوقهن بلا حماية.

المطلب الثاني

اتفاقيات أخرى خاصة بحقوق المرأة العاملة الصادرة عن منظمة العمل الدولية

أنشئت هذه المنظمة عام،
1919 وجاء في نص دستورها، في
مقدمة أهدافها على العدالة
الاجتماعية ومكافحة الحرمان عند
أعداد كبيرة من الناس، حيث جاء في
تصريح فيلادلفيا عام
1944، والذي ضمن في دستور
المنظمة ما يلي: "إن لجميع البشر
بغض النظر عن العنصر
والأصل والجنس الحق في أن يعملوا

علماء بأن الاتفاقية تتكون من دياحة و(١٤) مادة.

٢. توصية العمل الدولية رقم (٩٠) لسنة (١٩٥١): أصدرت منظمة العمل الدولية هذه التوصية بنفس موضوع الاتفاقية رقم (١٠٠) لعام (١٩٥١) أي بشأن مساواة العمال الذكور والعاملات الاناث في الاجور لدى تساوي قيمة العمل. وقد تضمنت التوصية المذكورة أحكاما تفصيلية حول كيفية الوصول الى المساواة في الاجور (الوسائل) وكذلك كيفية تقييم العمل بطرق موضوعية بالإضافة الى المساواة في اتاحة المجال للعمال من الرجال والنساء للالتحاق بالوظائف والاعمال المختلفة.

٣. الاتفاقية رقم (١٠٣) بشأن حماية الأمومة (١٩٥٢)^(٥٦): ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعا مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف، إذ عقد دورته الثالثة والخمسين في ٤ / حزيران

والثلاثين^(٥٣)، وقد بينت المادة الأولى (أ) منها ان المقصود بكلمة الأجر لأغراض تطبيق هذه الاتفاقية هو (الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عينا، لقاء استخدامه).^(٥٤)

كما جاء في المادة أعلاه (ب) عبارة (تساوي الأجور) بين العمال الرجال والعاملات النساء عند قيامهم بعمل متساوي على معدل الأجور المحدد بدون تمييز بسبب الجنس أما الحكم الأساسي في هذه الاتفاقية فقد ورد في الفقرة الأولى من المادة الثانية منها إذ فرضت على كل عضو من الأعضاء الموقعين عليها التزاما بأن يشجع بتدابير تتفق مع الطرائق المتبعة لديه في تحديد معدلات الأجور وأن يؤمن في الحدود التي لا تتعارض مع هذه الطرائق شمول جميع العمال بمبدأ تساوي الأجور بين الذكور والاناث لقاء العمل المتساوي.^(٥٥)

المسائل الخطرة على المرأة الحامل هي تعرضها للأشعة في المستشفيات اذ لا بد من اتخاذ تدابير لأبعاد المرأة عن هذه المخاطر، فتنص المادة الرابعة من الاتفاقية على حق المرأة الحامل في الحصول على اجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً عند تقديمها شهادة تبين التاريخ المفترض لولادتها أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية^(٥٨).

١. الاتفاقية رقم (١١١) لعام (١٩٥٨) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، صدرت هذه الاتفاقية بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة وقد بينت المادة الأولى منها ان كلمة تمييز تشمل أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أساس العنصر، اللون، الجنس، الدين، الاعتقاد السياسي، الأصل القومي، أو الوطني، أو المنشأ الاجتماعي تكون نتيجة الغاء أو المساس بالمساواة في المعاملة أو

/١٩٥٢ واذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية الأمومة، وهي موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة، واذ عزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، وتتكون هذه الاتفاقية من (١٧) مادة وتشتمل على الحقوق الواجب التمتع بها من قبل المرأة العاملة خلال فترة الحمل والرضاعة، إذ جاء في المادة (١) / أ) تنطبق هذه الاتفاقية على النساء المستخدمات في الأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن. (٥٧)

ان هذه الاتفاقية تمت مراجعتها، ومن ثم اقرار اتفاقية منقحة في مكتب العمل الدولي في جنيف عام (٢٠٠٠) موضحاً أن المواد التي أدخلت على الاتفاقية أعطت المرأة الحامل والمرضع الكثير من الحقوق والامتيازات، فيما تركز المادة الثالثة في الحماية الصحية للمرأة الحامل أو المرضع، وأن من

٢. توصية العمل الدولية رقم (١١١) لعام (١٩٥٨): صدرت هذه التوصية عن منظمة العمل الدولية الى الدول الأعضاء فيها بنفس تاريخ وموضوع الاتفاقية رقم (١١١) لعام (١٩٥٨) أي بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهن وقد تضمنت التوصية أحكاماً إضافية الى بعض الأحكام الأساسية نذكر منها: اعتبار المساواة في الفرص والمعاملة في موضوع الاستخدام والمهن من المسائل التي للعلاقة بالمصلحة العامة، الزام جميع الاجهزة الحكومية بأن تطبق في جميع نشاطاتها سياسة تقوم على المساواة في التشغيل والتوظيف دون أية تفرقة. استقبال وفحص جميع الشكاوي المبينة على تجاهل سياسة منع التمييز والتحقيق فيها واتخاذ الاجراءات اللازمة لاحترام السياسة المذكورة^(٦٠).
٣. اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٦) لعام (١٩٨١): أصدرت منظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين الذين لديهم أعباء عائلية. وقد بينت المادة الأولى من الاتفاقية نطاق تطبيقها من إذ الأشخاص عندما قررت أنها تنطبق على العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تجاه أطفالهم أو تجاه أشخاص آخرين من أفراد أسرهم المباشرة الذين هم بحاجة واضحة لعنايتهم أو مساعدتهم، عندما تحد هذه المسؤوليات من امكانية اعدادهم للنشاط الاقتصادي، أو الالتحاق أو ممارسته أو التقدم فيه.
- كما نصت المادة الثانية على تطبيق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، وعلى جميع فئات العمال، أما الحكم الأساسي في هذه الاتفاقية فقد ورد في المادة الثالثة ونصت الفقرة الأولى منها على أنه ((بهدف تطبيق المساواة

دولية، كلها تسعى لتحقيق الهدف وهو مساواة المرأة بالرجل وكفالة حقوق متساوية بينهما، سنحاول حصر حديثنا عن أهم المؤتمرات الدولية للمرأة.

يعد اعلان المؤتمر فينا لعام ١٩٩٣ محطة أساسية وبارزة في تاريخ حقوق المرأة ففيه عدد كبير من النصوص الداعمة لتلك الحقوق والتي تؤكد الحقوق المتساوية للنساء والرجال وتبين أن المرأة ما تزال تتعرض لجميع أشكال العنف والتمييز في كل مكان وقد أخذت قضايا المرأة حيزا كبيرا من المناقشات الدائرة في المؤتمر كجزء لا يتجزأ من حقوق الانسان وأفرد قسم خاص عن حقوق الانسان للمرأة الذي يتضمن تسعة بنود أكدت على أهمية ادماج المرأة ومشاركتها الكاملة في عملية التنمية واستفادتها منها وتمخض عن المؤتمر صدور اعلان فيينا لحقوق الانسان في ٢٥ / حزيران / ١٩٩٣، وتضمن ما يؤكد حقوق الانسان وتمتع المرأة تمتعا كاملا بالمساواة بجميع حقوق

الفعلية في الفرص والمعاملة لعمال من الجنسين يجب على كل عضو من خلال أهداف سياسته الوطنية أن يمكن الأشخاص ذوى الأعباء العائلية الملتهقين بالعمل أو الراغبين الالتحاق به من ممارسة حقهم في الالتحاق به أو الحصول عليه دون أن يكونوا محلا لأية تفرقة عنصرية، وبقدر الحصول عليه دون تنازع بين مسؤولياتهم المهنية والعائلية)). (٦١)

هذه مجمل الاتفاقيات والتوصيات التي تخص حقوق المرأة العاملة الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي لها القوة الالزامية من إذ التطبيق وفق ما جاء في الاتفاقيات من قبل الدول الأعضاء المصدقة على الاتفاقيات.

المطلب الثالث

مؤتمر فينا لعام ١٩٩٣ والمؤتمر العالمي للمرأة عام ١٩٩٥.

أن المرأة قد شهدت اهتماما متزايدا على المستوى العالمي، فقد عقدت مؤتمرات ووضعت اتفاقيات

ونرى أنه هذه الحقوق تشمل المرأة أيضا وحقوقها في العمل وحريتها في اختيار العمل وبشروط عادلة ومرضية، وأجر متساوي و كذلك حقها في الانتماء الى النقابات لمصلحتها في العمل، نظرا لمبدأ المساواة المذكورة على الاطلاق في الاعلان .

المؤتمر العالمي الرابع للمرأة عام (١٩٩٥) بكين نظرا لأهمية هذا المؤتمر ومقرراته على وضع المرأة عامة، والمرأة العاملة خاصة.^(٦٥)

عقد هذا المؤتمر في بكين بالصين في الفترة من ٤-١٥/ أيلول ١٩٩٥^(٦٦)، لاستعراض وتقييم مدى التقدم الذي أحرزته المرأة منذ عام (١٩٨٥) في ضوء استراتيجيات مؤتمر نيروبي (١٩٨٥) كما اعتمد برنامج عمل يركز على ازالة العقبات التي تعترض النهوض بالمرأة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومحو الأمية، والفقير، والصحة، و إتاحة فرص العمل، والعنف، واللاجئون أثر الحروب، والبيئة، واستخدام وسائل الاعلام.^(٦٧)

الانسان وأن يكون ذلك أولوية من أولويات الحكومات و الأمم المتحدة^(٦٢).

وقد كان للمرأة الانسان النصيب في توضيح ما لها من حقوق وجاءت النقطة خامسا من التعاون المستمر على صعيد نظام الأمم المتحدة في ميدان حقوق الانسان على أنه ((ان حقوق المرأة والفتيات القاصرات تشكل جزءا أساسيا من حقوق الشخص الانساني، ولذا، فان المشاركة الكاملة للمرأة في الحياة السياسية، المدنية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، على المستوى الوطني، والاقليمي، والدولي، وازالة كل أشكال التمييز ضدها، القائمة على أساس الجنس يجب أن تكون من طليعة أهداف الحماية الدولية^(٦٣)، وجاء في النقطة (الثانية - ٣) من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثل الحق اختيار العمل بحرية، وبشروط عادلة و مرضية للعمل، وبأجر متساوي لعمل، الحق بتكوين النقابات و الانتساب إليها^(٦٤).

والعقبات المصادفة في تنفيذ مجالات الاهتمامات الحاسمة (ال/ ١٢) والبحث في التحديات الراهنة والتي تؤثر على التنفيذ الكامل لمنهاج عمل بكين.

الخاتمة

١. منح المشرع العراقي المرأة العاملة المضمونة حق التمتع بإجازة العدة لمدة (١٣٠) يوماً وهو بذلك ساوى بين المرأة العاملة والمرأة الموظفة وألزم المشرع العراقي أرباب العمل بمنح المرأة العاملة فترات راحة وأن يتم توفير أماكن راحة لهن ودور حضانة وروضة لأولادهن.

٢. ان هناك فراغات تشريعية سواء كان في التشريعات الداخلي بالإضافة الى وجود عدم انسجام بين ما ورد في بعض التشريعات وأحكام تلك المواثيق والعهود والاتفاقيات، وهو التزام لم ينفذ كاملاً بعد.

وأكد الاعلان الصادر عن المؤتمر على مساواة النساء بالرجال في الحقوق والكرامة الانسانية، وعلى جميع المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة والاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة (سيداو).

ووضع المؤتمر منهاج عمل تميز بالفعالية اذ كانت أهدافه موجهة لأحداث تغيير فعلي وجذري في أوضاع المرأة في العالم وحدد فيه مجالات الاهتمام الحاسمة التي يجب على الحكومات والمجتمع الدولي والمجتمع المدني بما فيه منظمات غير حكومية وقطاع خاص اتخاذ اجراءات استراتيجية في كافة المجالات^(٦٨)، هذا ما دعى الى انعقاد المؤتمر الخامس للمرأة في نيويورك سنة (٢٠٠٠) أي بعد مضي (٥) سنوات على مؤتمر بكين والذي التزمت بموجبه الدول المشاركة بأعداد استراتيجيات وطنية وفقاً لمحاور بكين وما تم تحقيقه

٣. حظيت المرأة بعناية واهتمام على الصعيد الدولي ويظهر ذلك من الاتفاقيات الدولية التي وضعت رعاية خاصة للمرأة من خلال نصوصها التي حاولت التأكيد على حماية حقوق المرأة، والتي كان أهمها الإعلان العالمي لحقوق الانسان ومحصلتها ظهرت في اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة التي جاءت تكفل حقوق المرأة في جميع الجوانب.

٢. ضمان مشاركة المرأة العاملة في عضوية اللجان والهيئات النقابية والهيئات التي لها علاقة بقضايا العمل والعمال وانتخابها

وقيادتها، وإعطائها حق تكوين منظمات نقابية مستقلة للمرأة العاملة وتحت اشرافها توفر لها الصفة الجماعية من خلال التنظيم، وتتجاوز بها ضعف وهشاشة تواجدتها داخل الحركة النقابية الوطنية.

٣. ضرورة مراجعة الاتفاقيات الدولية والاقليمية بخصوص عمل المرأة والانضمام والتصديق عليها والالتزام بها وبما ورد فيها من معايير عمل

ثانياً: التوصيات

١. نوصي المشرع بتعديل نص المادة الخاص لحماية العامل من التحرش الجنسي الخاصة بذلك بأن تتم الإحالة إلى النصوص القانونية الواردة في قانون العقوبات للحد من الأفعال اللاأخلاقية التي يتعرض لها العامل بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص، فقانون العقوبات هو القانون المختص بتحديد الأفعال اللاأخلاقية

٦. تحديد قائمة الأعمال الخطرة متطورة، من أجل توفير حماية قانونية متطورة تستحقها المرأة العراقية، خاصة وأن العراق عضو في عدة منظمات لحقوق الانسان ومنظمة العمل الدولية.
٤. دعم أجهزة التفتيش في وزارة العمل بالعنصر النسوي والأجهزة التكنولوجية المتطورة من أجل تفعيل الرقابة القانونية على عمل المرأة.
٥. تسهيل وصول المرأة العاملة إلى الجهات القضائية في حال تعرضن إلى تحرشات أو مضايقات داخل بيئة العمل.
٧. الإقرار المباشر والصريح على حظر الفصل أثناء فترة إجازة الأمومة وتمديداتها المحتملة وفترة الحمل والغيابات الناتجة عنه، وعطلة العدة للمتوفي عنها زوجها، وتشديد العقوبة على من ينتهك هذه الحقوق.

الهوامش

- (١) نبيل عبد الرحمن: ضمانات حقوق الانسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الدولي، ط١، الاسكندرية، ٢٠٠٦، ص ١٥٥.
- (٢) آمال كاشف الغطاء :العدالة القائمة على النوع في العراق، بحث منشور، عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق، منشورات المعهد الدولي لقانون حقوق الانسان، جامعة ديوبول، شيكاغو، ٢٠٠٦، ص ٣٩.
- (٣) لمزيد من التفاصيل على نص دستور جمهورية العراق لعام (٢٠٠٥) يمكن النظر في الدستور العراقي الصادر عن المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية.
- (٤) د . محمد علي الطائي :الدراسات في قانون العمل ، ط١ ، دار السنهوري القانونية والعلوم السياسية ، ٢٠١٨، ص ٧٥ .

- (٥) بناء على ما أقره مجلس النواب العراقي وطبقاً لأحكام البند(اولاً) من المادة(61) والبند(ثالثاً) من المادة (٧٣) من الدستور ٢٠٠٥ ، قرر رئيس الجمهورية بتاريخ ١٠ / ١٩ / ٢٠١٥ .
- (٦) نور عبد الحميد عبد المجيد العبوسي : الحماية القانونية للعمال من مخاطر التلوث دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق جامعة النهرين ، 2016، ص٢٣.
- (٧) نادرة محمود سالم : عقد العمل بين الشريعة الإسلامية والقانون العربية ، 1994، ص٢٥٢ .
- (٨) صادق العراق على اتفاقية العمل الدولية بقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٢٦ الخاصة بعمل النساء في الصناعة ليلاً بقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٧
- (٩) عدنان عادل أحمد :الحماية الدستورية للمرأة العاملة ، ط ١ ، دار المؤسسة ، بغداد ، ص166.
- (١٠) قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (١١) غالب الداودي : شرح قانون العمل وتعديلات ، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع ، ط٣ ، عمان ، 2004، ص243.
- (١٢) قانون العمل الجديد العراقي رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (١٣) خانم رحيم لطيف :المرأة العراقية والعنف القانوني قدمت إلى عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق ، المعهد الدولي لحقوق الانسان، ط١ ، جامعة ديول، 2006، ص٥٦ .
- (١٤) أحمد الصاوي : الحماية الجنائية للمرأة العراقية ، ط١ ، دار المعرفة ، بيروت ، ٢٠١٢ ، ص ٥٤٤ .
- (١٥) المادة (٧٤) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (١٦) المادة (٨٢/ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (١٧) المادة (٨٦) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (١٨) د. محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق المشاكل والمعالجات، بحث منشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين بالعدد الثاني، مطبعة الشعب، ١٩٩٠، ص٥١.
- (١٩) المادة (٩٢/اولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- (٢٠) المادة (٨٧ / أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ (أولاً- تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (١٤) أربعة عشر أسبوعاً في السنة، ثانياً- للعاملة الحامل المتمتع بالإجازة قبل (٨) ثمانية أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة، ثالثاً- تستقر العاملة الحامل بعد الوضع بالتتمتع إلزاماً بما تبقى من هذه الإجازة على أن لا تقل مدة تلك الإجازة عن (٦) ستة أسابيع بعد الوضع، رابعاً- تمدد مدة إجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي دون تخفيض فترة

الإجازة الإلزامية بعد الولادة. ، خامساً- للجهة الطبية المختصة أن تقرّر جعل مدة الإجازة المنصوص عليها في البند أولاً من هذه المادة مدة لا تزيد على (٩) تسعة أشهر في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده وتكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند ثانياً من هذه المادة إجازة مضمونة تنطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، سادساً- يضمن للأم العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضع والأمومة العودة إلى نفس عملها أو عمل مساوي بها ونفس الأجر، ب- لا يجوز للأم العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع أن تشتغل بعمل مأجور لدى الغير، ج- للأم العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تصرف فيها لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعد عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة).

(٢١) المادة (٩٢/٩٢) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٢٢) مازن ليلو راضي: التنظيم القانوني لإجازة الأمومة في قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العدد ٣١، السنة ٢٠١٧، ص ٥٤٤.

(٢٣) كامران الصالحي: حقوق الانسان والمجتمع المدني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة موكران للطباعة والنشر، أربيل، كوردستان، مطبعة وزارة التربية، أربيل، ٢٠٠٠، ص ١٠١.

(٢٤) (لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر.)

(٢٥) حقوق المرأة في الاعلانات والمواثيق الدولية على الموقع الإلكتروني:

WWW.UN.ORG/ARABIC/DOCUMENTS/INSTURMENTS.

(٢٦) نص اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة: www.amnestyarabic.org تاريخ الزيارة ، ٢٥ / ٢ / ٢٠٢١.

(٢٧) سالم البهنساوي: مكانة المرأة بين الاسلام والقوانين العالمية، دار الوفاء، ط ١، المنصورة، ٢٠٠٣، ص ٣٢.

(٢٨) علي يوسف شكري: حقوق الانسان في ظل العولمة، مطبعة أيرك للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٤٥.

(٢٩) تنص المادة (٤/٤) على انه (احترام الجميع الناس من حقوق متساوية دون اي تمييز على أساس العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين...) كما أشارت في الفقرة السادسة (... ويجب ضمان المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص للرجل والمرأة..) <http://www.unesco.org>

تاريخ زيارة 25/٢/٢٠٢١

- (٣٠) نص اعلان الألفية الثالثة: المصدر أعلاه.
- (٣١) نص اعلان الألفية الثالثة: مصدر سابق.
- (٣٢) كمال سعدي مصطفى: حقوق الانسان، أربيل، كردستان، ٢٠٠٤، ص٥٧.
- (٣٣) للمزيد من التفاصيل حول تقرير الأمين العام للأمم المتحدة يمكن زيارة الموقع الإلكتروني:
//WWW.ORG/ARABIC/IMILLNNIUMGOALS/A-RS-55-2-HTML.
- (٣٤) علي يوسف الشكري: مصدر سابق ص٤١.
- (٣٥) نص ميثاق الأمم المتحدة على الموقع الإلكتروني: www.un.org/arabi ، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٢/٢٦.
- (٣٦) أمام حسنين عطاالله: حقوق الانسان بين العالمية والخصوصية، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية، ٢٠٠٤، ص١٧.
- (٣٧) كامران الصالحي: مصدر سابق، ص٩٨.
- (٣٨) شعبان عبد الحسين:مدخل الى القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان، مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان، القاهرة، ٢٠٠٢، ص٦١.
- (٣٩) عبدالفتاح مراد: تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، الاسكندرية، بدون سنة طبع، ص٢٣.
- (٤٠) موقع المرأة من وثائق حقوق الانسان www.un.org.arabic.documents تاريخ الزيارة ٢٠٢١/١/٢٦
- (٤١) كامران الصالحي: مصدر سابق، ص٨٦.
- (٤٢) (فقد اعتمدت الجمعية العامة، في دورتها الرابعة والثلاثين، المعقودة في عام ١٩٧٩، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (القرار ١٨٠/٣٤). وبدأ سريان الاتفاقية في ٣ أيلول ١٩٨١. وصدقت عليها (١٦٢) دولة كان آخرها السعودية وحتى ١٥ نيسان (٢٠٠٠) أصبحت (١٦٥) دولة قد صدقت على الاتفاقية أو انضمت اليها. وصدقت (٢١) من الدول الأطراف على تعديل الفقرة (١) من المادة (٢٠) من الاتفاقية أو انضمت اليه ووقعت (٣٥) دولة على البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية. ينظر في ذلك د. امام حسنين عطا الله: ، مصدر سابق، ص٢٧.
- (٤٣) المادة(١) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، لسنة ١٩٧٩.
- (٤٤) المادة(٢) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، لسنة ١٩٧٩
- (٤٥) المادة(٣) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، لسنة ١٩٧٩
- (٤٦) المادة(٤) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، لسنة ١٩٧٩

- (٤٧) المادة (٥) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، لسنة ١٩٧٩
- (٤٨) المادة (٦) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، لسنة ١٩٧٩
- (٤٩) المادة (١١) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، لسنة ١٩٧٩
- (٥٠) التوصية العامة رقم (١٩) العنف ضد المرأة، تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، الدورة الحادية عشرة، 24/ حزيران/يونيه ١٩٩٢، (A/47/38)، ص ١.
- (٥١) منال علك: مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، ط ١ منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩، ص ١٤٦.
- (52) ناظم عارف: بحث مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل، دراسة مقارنة على الموقع الإلكتروني: <https://systemejuridique.com/2020/05/06/egalite-des-famme-et-des-homme/>
- (٥٣) نص الاتفاقية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١: على الموقع الإلكتروني، <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/EqualRemuneration.aspx>
- (٥٤) عبدالفتاح مراد: مصدر سابق ، ص ٤٥٤.
- (٥٥) ناظم عارف: مصدر سابق .
- (٥٦) اتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢ على الموقع الإلكتروني <http://www.labor-watch.net/ar/paper/226>
- (٥٧) للتوضيح أكثر ينظر في نص الاتفاقية للمستشار د. عبدالفتاح مراد: مصدر سابق، ص ٤٦٠.
- (٥٨) اتفاقية حماية الأمومة (٢٠٠٠) على الموقع الإلكتروني http://www.amanjordan/a_news/wmview.php?ArtID=18036:
- (٥٩) الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ ، <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages>
- (٦٠) ناظم عارف: مصدر سابق.
- (٦١) ناظم عارف: مصدر سابق.
- (٦٢) فارس محمد عمران: المرأة بين اهتمام الأمم المتحدة ورعاية مصر، ط ١، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة ، ص ٢٧.
- (٦٣) خضر خضر: مدخل الى الحريات العامة وحقوق الانسان، ط ٢، منشورات المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ٢٠٠٥، ص ١٨٢.
- (٦٤) خضر خضر: المصدر أعلاه، ص ١٨٦.

- (٦٥) فارس محمد عمران: مصدر سابق، ص ٢٧ .
 (٦٦) دعد موسى: حقوق الانسان للمرأة، على الموقع الإلكتروني . www.rezgar.com
 (٦٧) د. فارس محمد عمران: مصدر سابق، ص ٣٤ .
 (٦٨) د. دعد موسى: مصدر سابق.

المصادر

أولاً:- الكتب

١. خضر خضر: مدخل الى الحريات العامة وحقوق الانسان، ط ٢، منشورات المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ٢٠٠٥ ..
٢. أحمد الصاوي : الحماية الجنائية للمرأة العراقية ، ط ١ ، دار المعرفة ، بيروت ، ٢٠١٢ .
٣. محمد علي الطائي : الدراسات في قانون العمل ، ط ١ ، دار السنهوري القانونية والعلوم السياسية ، ٢٠١٨ .
٤. عدنان عادل أحمد : الحماية الدستورية للمرأة العاملة ، ط ١ ، دار المؤسسة ، بغداد .
٥. غالب الداوودي : شرح قانون العمل وتعديلات ، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع ، ط ٣ ، عمان، 2004 .
٦. امام حسنين عطاالله: حقوق الانسان بين العالمية والخصوصية، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية، ٢٠٠٤
٧. عبدالفتاح مراد: تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، الاسكندرية، بدون سنة طبع.
٨. علي يوسف شكري: حقوق الانسان في ظل العولمة، مطبعة أيراك للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٦ .
٩. كامران الصالحي: حقوق الانسان والمجتمع المدني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة موكرمان للطباعة والنشر، أربيل، مطبعة وزارة التربية، أربيل، ٢٠٠٠ .
١٠. كمال سعدي مصطفى: حقوق الانسان، أربيل، كوردستان، ٢٠٠٤ .
١١. خانم رحيم لطيف : المرأة العراقية والعنف القانوني قدمت إلى عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق ، المعهد الدولي لحقوق الانسان، ط ١، جامعة ديول، 2006
١٢. فارس محمد عمران: المرأة بين اهتمام الأمم المتحدة ورعاية مصر، ط ١، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
١٣. نادرة محمود سالم : عقد العمل بين الشريعة الإسلامية والقانون العربية ، 1994 .

١٤. سالم البهنساوي: مكانة المرأة بين الاسلام والقوانين العالمية، دار الوفاء، ط١، ج. م. ع.، المنصورة، ٢٠٠٣.
١٥. شعبان، عبد الحسين: مدخل الى القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان، مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان، القاهرة، ٢٠٠٢.
١٦. منال علك: مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩.
١٧. نبيل عبد الرحمن: ضمانات حقوق الانسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الدولي، ط١، الاسكندرية، ٢٠٠٦.

ثانياً- الرسائل الجامعية

١. نور عبد الحميد عبد المجيد العبوسي : الحماية القانونية للعمال من مخاطر التلوث دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق جامعة النهدين ، 2016.

ثالثاً: البحوث المنشورة

١. آمال كاشف الغطاء، العدالة القائمة على النوع في العراق، بحث منشور، عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق، منشورات المعهد الدولي لقانون حقوق الانسان، جامعة ديول، شيكاغو، ٢٠٠٦.
٢. مازن ليلو راضي، التنظيم القانوني لإجازة الأمومة في قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العدد ٣١، السنة ٢٠١٧.
٣. محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق (المشاكل والمعالجات) بحث منشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين بالعدد الثاني، مطبعة الشعب، ١٩٩٠.
٤. رابعاً: الوثائق والمصادر الإلكترونية:
 ١. حقوق المرأة في الاعلانات والموثائق الدولية على الموقع الإلكتروني:

WWW.UN.ORG/ARABIC/DOCUMENTS/INSTURMENTS.

٢. اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة على الموقع الإلكتروني:

WWW.AMNESTYARABIC.ORG .

٣. مشروع إعلان الأمم المتحدة بشأن قمة الألفية الثالثة
،تاريخ لزيارة 25/٢/٢٠٢١

٤. د. دعد موسى: حقوق الانسان للمرأة، على الموقع الإلكتروني: www.rezgar.com
٥. تقرير الأمين العام للأمم المتحدة يمكن زيارة الموقع الإلكتروني:

WWW.ORG/ARABIC/IMILLNNIUMGOALS/A-RS-55-2-HTML، تاريخ

الزيارة ٢٠٢١/٢/٢٦

٦. نص ميشاق الأمم المتحدة على الموقع الإلكتروني: www.un.org/arabi ، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٢/٢٦.

٧. اتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢ على الموقع الإلكتروني <http://www.labor-watch.net/ar/paper/226>

٨. الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

٩. <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages>

١٠. اتفاقية حماية الأمومة (٢٠٠٠) على الموقع الإلكتروني http://www.amanjordan/a_news/wmview.php?ArtID=18036:

١١. نص الاتفاقية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١: على الموقع الإلكتروني،

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/EqualR>

[emuneration.aspx](https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/EqualR)

١٢. موقع المرأة من وثائق حققوق الانسان www.un.org.arabic.documents تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٢/٢٦

١٣. د. ناظم عارف: بحث مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل، دراسة مقارنة على الموقع الإلكتروني:

<https://systemejuridique.com/2020/05/06/egalite-des-famme-et-des-homme/>

خامساً: الدساتير

١. دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ.

سادساً: القوانين والاتفاقيات الدولية:

١. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٢. الدستور العراقي النافذ: من اصدارات مجلس النواب بمساعدة المعهد الديمقراطي للشؤون الدولية

٣. اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٩ لسنة ١٩٢٦ الخاصة بعمل النساء.

٤. اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، لسنة ١٩٧٩.

٥. التوصية العامة رقم (١٩) العنف ضد المرأة، تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، الدورة الحادية عشرة، 24/ حزيران/يونيه ١٩٩٢ ، (A/47/38).