

مذكرة

مقدمة

أدت ثورات العمال و العائلات ومقاومتهم لكل أشكال الاستغلال إلى احترام مجموعة من الحقوق المرتبطة بمجال الشغل والالتزام بسياسات عمومية وقوانين تدعو للتخفيف من الاستغلال والفقر وتطبيق إجراءات للضمان الاجتماعي وتحسين الخدمات الصحية والاجتماعية لعموم الشغيلة وخاصة النساء لأنهن يشكلن الحلقة الأضعف في مجال الاستفادة من الحقوق الإنسانية .

فالإنسان - خاصة النساء - يستحق أينما كان وفي كل الظروف و دون استثناء حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية، وأخرى سياسية ومدنية، تستند إلى معايير قانونية تحميها معاهدات ميثاق دولية وأحكام الدساتير والقوانين الوطنية، والتي تفرض جميعها التزامات باحترام حقوق الإنسان وتعزيزها وحمايتها والوفاء بها.

ويقع الحق في العمل ضمن حقوق الإنسان وفي مقدمتها، حيث لا يمكن إغفال أهمية العمل في حياة كل إنسان رجلا كان أو امرأة ، وقد ارتبط العمل بالعدالة الاجتماعية باعتباره وسيلة للإنتاج والتوزيع في ذات الوقت، فالعمل هو مصدر الثروة وإنتاجها وبه يمكن توزيع عوائد الثروة وقياس عدالة توزيعها على الرجال و النساء .

حق العمل هو حق من حقوق الإنسان، يستند إلى الشرعية والمواثيق الدولية، إلا أنه يتميز عن بقية الحقوق، كالحق في الغذاء والحق في التعليم، أو الحق في المحاكمة العادلة وحرية التعبير وغيرها، بأنه يتضمن بعض الجوانب السلبية كالإرهاق الناتج عن الجهد الجسدي والعقلي والإجهاد النفسي ، فالحق في العمل لا يلبى فقط حاجة الإنسان في التمتع بحق من حقوقه، بل يوفر أيضا ضمانات مصاحبة من حماية اجتماعية واستقرار عائلي وكذلك اجر عادل يضمن عيشا كريما ويستوجب هذا كله بيئة عمل آمنة وشروط عمل لائقة كما تنص عليها التشريعات الدولية و الوطنية لحماية الإنسان وهو يكد لكسب رزقه (البيئة و شروط العمل)

والعنصر الأساسي في الحق في العمل هو: "إتاحة الفرصة لكسب الدخل" طبقا لنص (المادة 6) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ورغم أن حق الإنسان في مستوى معيشة كافي بدون أية شروط حق من الحقوق الأساسية، كما يرد بنص (المادة 11) من نفس العهد، إلا أن ربط المعيشة الكريمة بكسب الدخل والحق في العمل هو إعلاء لقيمة العمل والعمال و العائلات ، باعتبار أن العمل ليس مصدر دخل ومعيشة فحسب، بل هو مصدر توفير المستوى اللائق من المعيشة لكل البشر، فمن ناتج العمل تأتي الثروات والخيرات.

والحق في العمل لا يقف عند كسب الدخل فقط، بل يمثل دورا اجتماعيا و إنتاجيا ضروريا لكل النساء لأنه يساهم في تحقيق استقلاليتهم. كما أن الحق في العمل أوسع من العمل المأجور وحده، حيث يشمل كل الأنشطة المختلفة للمواطنين و المواطنات بحكم الواقع الاجتماعي المتنوع الذي يعيشون فيه، من صناعة و زراعة وصيد وتبادل وتجارة وخدمات إدارية واجتماعية وثقافية و عمل منزلي و تربية الأطفال وغيرها من الأنشطة الإنسانية.

و انطلاقا من الحق في العمل و من تحسين شروطه ، قامت نساء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل بإنتاج هذه المذكرة الترافعية تحت عنوان " العمل حقي مع ضمانات الكرامة و المساواة "

1. المنطلقات

المرجعيات الدولية

✓ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23¹

الذي أكد على ضمان الحقوق التالية:

- 1- حق كل إنسان في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.
- 2- حق جميع الأفراد، دون أي تمييز في أجر متساو عن العمل المتساوي.
- 3- حق كل فرد يعمل في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة الإنسانية، وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
- 4- حق كل شخص في إنشاء نقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه

✓ دستور المنظمة الدولية 2

الذي حرص على توضيح :

"أن السلام الكوني المستدام لا يمكن أن يبنى إلا على أساس العدالة الاجتماعية ، و أن تظافر مجموعة من شروط العمل تتسبب لعدد كبير من الأشخاص في الظلم واليؤس والحرمان مما ينتج عنه نوع من السخط يهدد السلام والانسجام العالميين ويعرضهما للخطر. مما يحتم، بصورة مستعجلة ، تحسين هذه الظروف. على سبيل المثال: تقنين ساعات العمل، تحديد المدة القصوى للعمل اليومي والأسبوعي،توظيف اليد العاملة، محاربة البطالة ، توفير أجر يكفل ظروف معيشة ملائمة ، حماية العمال من الأمراض العامة والمهنية والإصابات الناجمة عن حوادث الشغل، حماية الأطفال،المراهقين والنساء،معاشات الشيخوخة والعجز، الدفاع عن مصالح العمال في الخارج، تأكيد مبدأ المساواة في الأجر " عمل مساو،أجر مساو" تأكيد مبدأ الحرية النقابية ، تنظيم التعليم المهني والتقني وغير ذلك من التدابير المشابهة.

✓ إعلان فيلادلفيا³ 1944

الذي ركز على مبادئ متعددة من بينها أنه "يحق لجميع البشر، بغض النظر عن الأصل أو المعتقد أو الجنس، العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص... وعلى أن تكون الظروف المهيأة لذلك هي الهدف الأساسي للسياسة الوطنية والدولية".

✓ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن " المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"⁴

والذي نص على ضرورة التزام الدول المصادقة عليه بتبني وتفعيل مقتضيات دستور المنظمة حيث تضمن في الفقرة الثانية :
" - يعلن أن جميع الدول الأعضاء ، وأن لم تكن صادقت على الاتفاقيات موضوع البحث ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفق لما ينص عليه الدستور وهي:

- أ - الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية
- ب - القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي
- ج - القضاء الفعلي على عمل الأطفال
- د - القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.⁵

¹ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1946،

² دستور منظمة العمل الدولية، جنيف، 2010، ص 3

³ إعلان فيلادلفيا، صدر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل خلال دورته رقم 26 في مايو 1944 في مدينة فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية.

⁴ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن " المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"⁴، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في 18 يونيو 1998

⁵ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1996 اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 ، تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقا للمادة 27

✓ اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية

عملت منظمة العمل الدولية على استصدار مجموعة من الاتفاقيات و التوصيات المكتملة و التي تحت على إعمال حقوق الانسان بالنسبة للنساء و تسهيل الدور الانجابي ، لذا تم التنصيص على جملة من المعايير و المبادئ المؤطرة في :

- الاتفاقية رقم 3: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 1919 (استخدام النساء قبل الوضع وبعده)⁶
- الاتفاقية رقم 4: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً، 1919⁷
- الاتفاقية رقم 14: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)⁸
- الاتفاقية رقم 41: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً (مراجعة)، 1934⁹
- الاتفاقية رقم 45: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم وغيرها، 1935
- الاتفاقية رقم 52: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، 1936¹⁰
- الاتفاقية رقم 89: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، 1948
- الاتفاقية رقم 100: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، 1951¹¹
- الاتفاقية رقم 101: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)¹²
- الاتفاقية رقم 103: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، 1952¹³
- الاتفاقية رقم 111: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958¹⁴
- الاتفاقية رقم 118: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962¹⁵
- الاتفاقية رقم 132: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، 1970
- الاتفاقية رقم 156: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (المغرب لم يصادق عليها)
- الاتفاقية رقم 157: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، 1982¹⁶
- الاتفاقية رقم 171: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي، 1990 بروتوكول عام 1990 لاتفاقية العمل الليلي للمرأة (مراجعة)¹⁷
- الاتفاقية رقم 183: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، 2000¹⁸
- الاتفاقية رقم 189: اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، 2011¹⁹
- الاتفاقية رقم 190: اتفاقية منظمة العمل الدولية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتوصية 206 التابعة لها المغرب لم يصادق عليها بعد
- التوصية رقم 12: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (الزراعة)، 1921
- التوصية رقم 13: توصية منظمة العمل الدولية بشأن عمل النساء ليلاً (الزراعة)، 1921.
- التوصية رقم 90: توصية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور بين العمال والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951.
- التوصية رقم 93: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، 1954.
- التوصية رقم 95: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 1952. (إجازة الأمومة، إعانات الأمومة، تسهيلات للامهات المرضعات، حماية العمل، حماية صحة المرأة العاملة أثناء فترة الأمومة)

⁶ الاتفاقية رقم (3) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في واشنطن، 29 أكتوبر 1919 بدأ نفاذها في 13 يونيو 1921 و عدلت سنة 1952 بالاتفاقية رقم 103

⁷ الاتفاقية رقم (4) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في واشنطن، 29 أكتوبر 1919 بدأ نفاذها في 13 يونيو 1921 و عدلت سنة 1934 بالاتفاقية رقم 41 وفي سنة 1948 بالاتفاقية رقم 89

⁸ الاتفاقية رقم (14) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالثة، في 25 أكتوبر 1921 في جنيف. بدأ نفاذها في 29 يونيو 1923

⁹ الاتفاقية رقم (41) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 4 يونيو 1934 جنيف، بدأ نفاذها في 22 نونبر 1936 وروجعت عام 1938 بالاتفاقية رقم 89

¹⁰ الاتفاقية رقم (52) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 24 يونيو 1936 بجنيف، بدأ نفاذها في 22 شتنبر 1939

¹¹ الاتفاقية رقم (100) ، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951، في دورته الرابعة والثلاثين، تاريخ بدء النفاذ: 23

مايو 1953، طبقاً لأحكام المادة 6

¹² الاتفاقية رقم (101) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 4 يونيو 1952، بدأ نفاذها في 24 يوليو 1953.

¹³ الاتفاقية رقم (103) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 28 يونيو 1952، بدأ نفاذها في 9 شتنبر 1955

¹⁴ الاتفاقية رقم (111) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يونيو 1958

¹⁵ الاتفاقية رقم (118) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 28 يونيو 1962، بدأ نفاذها في 25 أبريل 1974

¹⁶ اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 68 بجنيف بتاريخ 21 يونيو 1982

¹⁷ الاتفاقية رقم (171) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة والسبعين، بجنيف - 26 يونيو 1990

¹⁸ اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 88 - جنيف 30 ماي 2000 كمرآحة لاتفاقية حماية الأمومة 1952

¹⁹ اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 100، جنيف، 16 يونيو 2011

- التوصية رقم 165: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981. (تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين : العمال ذوو المسؤوليات العائلية)
- التوصية رقم 178: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي، 1990
- التوصية رقم 184: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، 1996.²⁰
- التوصية رقم 191: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 2000.

✓ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1996

حدد بشكل صريح من خلال المادة 3 " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد" ومن بين هذه الحقوق:

- الحق في العمل. (المادة 6)؛
- الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية. (المادة 7)؛
- الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها. (المادة 8)؛
- الحق في الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية. (المادة 9)؛
- الحق في حماية الأسرة وتربية الأطفال. (المادة 10) ونصت في الفقرة الثانية منها على " وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده، وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، أجازة مدفوعة الأجر أو أجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية".
- الحق في مستوى معيشي كاف للشخص وأسرته، وتوفيرهما الغذاء والكساء والمأوى. (المادة 11)؛
- الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه. (المادة 12)؛
- الحق في التعليم. (المادة 13)؛
- الحق للجميع في تعليم ابتدائي إلزامي ومجاني. (المادة 14)،
- الحق في المشاركة في الحياة الثقافية. (المادة 15).

✓ الإعلان العالمي للتقدم الاجتماعي والتنمية²¹ (سنة 1969) حول "الإتماء الاجتماعي وحرية اختيار العمل"

أكد أن التقدم والإتماء في الميدان الاجتماعي يقتضي اشتراك جميع أفراد المجتمع في العمل المنتج والمفيد اجتماعيا، والقيام، وفقا لحقوق الإنسان والحريات الأساسية ولمبدأي العدالة والوظيفة الاجتماعية للملكية، بإنشاء أشكال ملكية الأرض ووسائل الإنتاج تنفي أي استغلال للإنسان وتؤمن للجميع حقوقا متساوية في الملكية، وتهيئ أحوالا تؤدي إلى مساواة حقيقية بين الناس. كما استطرده أهمية :

- تحسين الظروف المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم باتخاذ التدابير التقنية والتشريعية المناسبة وتوفير المقومات المادية اللازمة لتنفيذ تلك التدابير، ولا سيما تحديد ساعات العمل.
- اعتماد تدابير مناسبة لإقامة علاقات صناعية منسجمة.
- إنشاء دور الحضانة المناسبة خدمة لمصلحة الأبناء ولمصلحة الوالدين العاملين.

✓ إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية (1995)²²

التزم خلاله رؤساء الدول والحكومات ، بما فيها المغرب، بالعمل على اعتماد استراتيجيات ملائمة للتنمية الاجتماعية وركز على مشاركة المرأة في الحياة العملية وعلى المساواة بين الجنسين في مجال العمل. ومن التزاماته التي تضمنت تأكيدا واضحا على ذلك:

- تعزيز التنمية الاجتماعية في جميع أنحاء العالم لكي يتسنى لجميع الناس رجالا ونساء، وبخاصة أولئك الذين يعانون الفقر، أن يمارسوا حقوقهم ويسخروا الموارد ويتقاسموا المسؤوليات التي تمكنهم من العيش الكريم

²⁰ اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 83، جنيف، 1996، 20 يونيو

²¹ الإعلان العالمي للتقدم والتنمية، الصادر عن الأمم المتحدة في 11 ديسمبر 1969، بموجب القرار 2542 (ب) 24.

²² إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية الصادر عن مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية المنعقد من 6 إلى 12 مارس 1995

- تمكين جميع الناس رجالا ونساء من الحصول على سبل العيش المأمونة والمستدامة من خلال العمالة والعمل المنتجين والمختارين بحرية.
- إيلاء عناية خاصة لمشاكل البطالة الهيكلية والطويلة الأجل والعمالة الناقصة للشباب والنساء والمعوقين وكافة المجموعات والأفراد المحرومين؛
- تشجيع السياسات التي تمكن الناس من الجمع بين عملهم المدفوع الأجر ومسئولياتهم العائلية؛
- إيلاء عناية خاصة لحصول المرأة على عمل، وحماية مركزها في سوق العمل، وتشجيع معاملة المرأة والرجل على قدم المساواة، خاصة فيما يتعلق بالأجر؛

✓ إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة 23

- أكدت المادة العاشرة منه خصوصا ، على ما يلي:
- تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة، متزوجة أو غير متزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولا سيما:
- (أ) الحق، دون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية أو أي سبب آخر، في تلقي التدريب المهني، وفي العمل، وفي حرية اختيار المهنة ونوع العمل، وفي نيل الترقية في المهنة والعمل،
- (ب) حق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل، والتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المساوية،
- (ج) حق التمتع بالإجازات المدفوعة الأجر وبالاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة أو غير ذلك من أسباب العجز عن العمل،
- (د) حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل.
2. بغية منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الحمل، وكفالة حقها الفعلي في العمل، تتخذ التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الزواج أو الحمل، ولإعطائها إجازة أمومة مأجورة مع ضمان عودتها إلى عملها السابق، ولتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك خدمات الحضنة.
- (هـ) لا تعتبر تدابير تمييزية تلك التدابير التي تتخذ لحماية المرأة، في بعض أنواع الأعمال، لأسباب تتعلق بتصميم تكوينها الجسمي.

✓ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 24

ومن بين مقرراتها:

- المادة (2): شجب الدول جميع أشكال التمييز ضد المرأة بانتهاج سياسات واتخاذ تدابير كفيلة للحد منها (تجسيدها في الدساتير الوطنية والتشريعات، إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة...)
- المادة (3): تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، كل التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الانسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.
- المادة (5): تعديل الانماط الاجتماعية والثقافية لسلوك المرأة والرجل، وتضمن التربية الأسرية تفهما سليما لدور الأمومة كوظيفة اجتماعية.
- المادة (7): حق المرأة في المشاركة في الحياة السياسية بشكل مساو للرجل (الانتخابات والترشح للوظائف)
- المادة (8): للمرأة الحق في تمثيل حكومة بلدها دوليا والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.
- المادة (10): المساواة بين الرجل والمرأة في حق التعليم والتكوين والتوجيه.
- المادة (11) تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
- الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر،
 - الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،

²³ اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2263 (د-22) المؤرخ في 7 تشرين الثاني/نوفمبر 1967

²⁴ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 كانون الأول/ديسمبر 1979 ، تاريخ بدء النفاذ: 3 أيلول/سبتمبر 1981 ، وفقا لأحكام المادة 27 (1)

- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،
 - الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،
 - الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،
 - الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.
- توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، و ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:
- لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،
 - لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،
 - لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال،
 - لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

✓ إعلان ومنهاج عمل بيجين²⁵

وأكد من خلال فقراته على:

- ضرورة تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة في جميع جوانب حياة المجتمع بما في ذلك المشاركة في عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة؛ أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام. (ف13) -
- أن حقوق المرأة من حقوق الإنسان. (ف14)
- أن المساواة في الحقوق والفرص والوصول إلى الموارد وتقاسم الرجل والمرأة المسؤوليات عن الأسرة بالتساوي والشراكة المنسجمة بينهما؛ أمور حاسمة لرفاهيتهما ورفاهية أسرتهما، وكذلك لتدعيم الديمقراطية (ف15)
- أن القضاء على الفقر بالاعتماد على النمو الاقتصادي المطرد والتنمية الاجتماعية وحماية البيئة وتوفير العدالة الاجتماعية، يقتضي اشتراك المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق تكافؤ الفرص ومشاركة المرأة والرجل مشاركة كاملة على قدم المساواة باعتبارهما من عوامل تحقيق التنمية المستدامة الموجهة لخدمة البشر وباعتبارهما مستفيدين منها. (ف16)

✓ أهداف الألفية من أجل التنمية²⁶

التي أبانت عن أهمية تعزيز المساواة من خلال :

- **الهدف الثالث :** الذي ينص على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة **من خلال** إزالة التفاوت بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي (ويفضل أن يكون ذلك بحلول عام 2005، وبالنسبة لجميع مراحل التعليم في موعد لا يتجاوز عام 2015)

ومن بين المؤشرات المعتمدة لتقويم الالتزام بتحقيق هذا الهدف:

1. نسبة البنات إلى البنين في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي والعالي
2. حصة النساء من الأعمال المدفوعة الأجر في القطاع غير الزراعي

²⁵ القرار 1 للمؤتمر العالمي المعني بالمرأة المنعقد في بيجين خلال الفترة 4-15 أيلول/سبتمبر 1995

²⁶ أهداف الألفية للتنمية أو المرامي الإنمائية للألفية (Millennium Development Goals, MDGs) هي ثمانية مرامي اتفقت الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة، وعددها 192 دولة، وما لا يقل عن 23 منظمة دولية، على تحقيقها بحلول سنة 2015. تنطلق هذه المرامي من إعلان الأمم المتحدة للألفية الذي تم توقيعه في سبتمبر 2000 والذي يلزم الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة بمكافحة الفقر والجوع والأمراض والأمية والتمييز ضد المرأة.

3. نسبة المقاعد التي تشغلها النساء في البرلمانات الوطنية

- **الهدف الخامس:** تحسين الصحة الإنجابية وتجلت غايته الأولى في تخفيض معدل الوفيات النفاسية بمقدار ثلاثة أرباع في الفترة ما بين 1990 و 2015 والغاية الثانية في تعميم إتاحة خدمات الصحة الإنجابية بحلول عام 2015) ومن بين مؤشرات: الحصول على الرعاية الصحية قبل الولادة (زيارة واحدة على الأقل وأربع زيارات على الأقل)

✓ أهداف التنمية المستدامة في افق 2030

تتميز اهداف التنمية المستدامة بكونها اوسع نطاقا من اهداف الالفية الانمائية حيث تتكون من 17 هدفا واعتبرت خطة طموحة لتحويل العالم سنة 2015 والوصول الى النتائج المبتغاة في افق 2030. ومن بين الاهداف التي ابانت عن اهمية تعزيز مبدا المساواة والمناصفة:

• الهدف الثالث : الصحة الجيدة والرفاه

- تحسين الصحة الانجابية عن طريق ادماجها في الاستراتيجيات والبرامج الوطنية
- تلقي الرعاية قبل الولادة للتقليل من الوفيات عند الانجاب
- العمل على انخفاض معدل الولادات في اوساط المراهقات عن طريق التوعية والمصاحبة
- تلبية الحاجة الى تنظيم الاسر لأكبر عدد من النساء
- القضاء على الاوبئة الفتاكة

• الهدف الرابع والخامس يكملان بعضهما كما جميع اهداف التنمية المستدامة:

- ضمان التعليم الجيد للجميع دون تمييز
 - تكافؤ فرص الحصول على التعليم الابتدائي / التقني / المهني والتعليم العالي
 - امتلاك المهارات اللازمة لمزاولة عمل لائق للجميع نساء ورجالا
 - المساواة بين الجنسين و الاندماج الاجتماعي
- وهذا لن يتحقق الا بالقضاء على كافة اشكال التمييز التي تعاني منها النساء والفتيات والمساواة حق كوني من حقوق الانسان و مؤشر من شأنه اسراع تحقيق التنمية المستدامة والرفع من النمو الاقتصادي في جميع المجالات عن طريق التمكين المعرفي والاقتصادي.

المرجعيات الوطنية

✓ الدستور

جاء دستور 2011 ، دستور الحراك الشبابي بمجموعة من الحقوق نسردها تباعا كالاتي :

- **التصدير :** جاء فيه التزام الدولة وتأكيدا على: حظر ومكافحة كل أشكال التمييز، بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي. والتزامها بتنفيذ مقتضيات الاتفاقيات الدولية وسموها على التشريعات الوطنية.
- **الفصل (6) :** تعمل السلطات العمومية على توفير الظروف التي تساعد على تعميم الطابع الفعلي لحرية المواطنين والمواطنات
- **الفصل (8):** تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضات الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون.

- **الفصل (19):** يقضي بتمتع المرأة و الرجل على قدم المساواة بالحقوق و الحريات المدنية و السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و البيئية ، و تتعهد الدولة بالسعي لتحقيق المناصفة بين الرجال و النساء و إحداث هيئة للمناصفة و مكافحة كل أشكال التمييز.
- **الفصل (22):** لا يجوز لأحد أن يعامل الغير، تحت أي ذريعة، معاملة قاسية أو لا إنسانية أو مهينة أو حاطة بكرامة الإنسان.
- **الفصل (31):** الحق في الشغل و الصحة و التعليم دون تمييز
- **الفصل (35):** تسهر الدولة على ضمان تكافؤ الفرص و الرعاية الاجتماعية للفئات الأقل حظا.
- **الفصل (34):** دور السلطات العمومية المحلية في معالجة الأوضاع الهشة للنساء و الأمهات.
- **الفصل (154):** يتم تنظيم المرافق العمومية على أساس المساواة بين المواطنين و المواطنات في الولوج إليها.
- **الفصل (164):** تسهر الهيئة المكلفة بالمناصفة و محاربة جميع أشكال التمييز المحدثة بموجب الفصل (19) على احترام الحقوق و الحريات المنصوص عليها في الفصل المذكور.

✓ مدونة الشغل²⁷

وضحت مدونة الشغل الاجراءات الواجب احترامها لتفعيل المقتضيات الدولية ذات الصلة بحق العمل ، و جاءت مضامينها كالآتي :

- **الديباجة:** لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية و مؤهلاته و مهاراته. وكذا يمنع كل إجراء يستهدف استقرار الأجراء في العمل لأسباب منها الحمل و الأمومة و ممارسة التفاوض الجماعي.
- **المادة (4):** يحدد قانون خاص شروط التشغيل و الشغل المتعلقة بخدم البيوت.
- **المادة (9) :** أكدت على منع كل تمييز بين الأجراء من حيث الجنس، حق المرأة في إبرام عقد الشغل، وحق كل امرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية و المشاركة في إدارتها و تسييرها.
- **المادة (23) :** يحق للأجراء الاستفادة من محو الأمية و التكوين المستمر.
- **المادة (24) :** اتخاذ التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء و صحتهم و كرامتهم.
- **المادة (36):** عدم قبول العقوبات التأديبية أو الفصل من الشغل بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية.
- **المادة (40):** يعتبر من الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل: التحرش الجنسي.
- **المادة (54):** تدخل ضمن مدد الشغل الفعلي فترات استراحة النوافس المحددة في الفصلين 154 و 153.
- **المادة (105):** تضمين اتفاقية الشغل: كليات تطبيق مبدأ أن المساواة في قيمة الشغل تقتضي المساواة في الأجر - الصحة و السلامة المهنية - ظروف و شروط الشغل.
- **المادة 143 :** السن القانوني للشغل و منع تشغيل الأحداث دون سن 18.
- **المادة (152) إلى المادة (165) :** الباب الثاني من القسم الثاني حماية الأمومة
- **المادة (172) إلى المادة (178) :** الباب الرابع : تشغيل النساء ليلا مع مراعاة ظروفهن الاجتماعية و الصحية و الظروف الواجب توفيرها لعمالهن.
- **المادة (179) إلى المادة (181):** الأشغال الممنوعة على النساء و الأحداث

²⁷ قانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل. الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003) ص 3969 . نسخة محينة بتاريخ 26 أكتوبر 2011

- المادة (181): توفير مقاعد للاستراحة تساوي عدد الأجيريات في مقر العمل.
- المادة (282): تجهيز أماكن الشغل بالشروط الضرورية لتسهيل المهام.
- المادة (304): إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل.
- المادة (321): مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير.
- المادة (346): يمنع أي تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة العمل الذي يؤديانه.

✓ النظام الأساسي للوظيفة العمومية

و أشار النظام الأساسي للوظيفة العمومية إلى ما يلي :

الفصل (1): لكل مغربي الجنسية الحق في الوصول الى الوظائف العمومية على وجه المساواة ولا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا القانون الأساسي ما عدا المقننات التي ينص عليها أو التي تنتج عن قوانين أساسية خصوصية

الفصل (8): السعي باتفاق مع مختلف الوزارات إلى تحسين أساليب العمل عند الموظفين.

الفصل (38) : يعتبر الموظف في وضعية القيام بوظيفته، إذا كان مرسما في درجة ما ومزاولا بالفعل مهام احد المناصب المطابقة لها

يعتبر في نفس الوضعية طيلة مدة استقادثه من الرخص الإدارية والرخص لأسباب صحية والرخص الممنوحة عن الولادة والرخص بدون أجر)

الفصل (39): رخص الولادة

الفصل (59): يوجد بالنسبة للنساء الموظفات توقيف مؤقت خاص بناء على طلب منهن . إذ للمرأة الموظفة الحق في أن توقف مؤقتا بطلب منها إذا كان ذلك لتربية ولد يقل سنه عن خمس سنوات أو يكون مصابا بعاهة تتطلب معالجات مستمرة. وإذا كانت المرأة الموظفة ترأس عائلة فإنها تبقى متمتعاً بالتعويضات العائلية طبق الشروط المقررة في النظام الأساسي للوظيفة العمومية.

الفصل (60): يجوز كذلك توقيف المرأة الموظفة بصفة مؤقتة بطلب منها، لتتبع زوجها إن اضطر بسبب مهنته إلى جعل إقامته الاعتيادية بعيدة عن المكان الذي تعمل فيه زوجته وحينئذ تكون مدة التوقيف المقررة لسنتين اثنتين قابلة للتجديد من غير أن تتعدى نهاية عشر سنين.

3. الاعتبارات

رغم مصادقة المغرب على العديد من تلك الاتفاقيات الدولية، وتعبيره عن إرادة سياسية لتحسين أوضاع النساء بصفة عامة والعمالات خصوصا ، سواء من خلال مقننات الدستور و البرنامج الحكومي و مجموعة من القوانين خاصة مدونة الشغل و النظام الأساسي للوظيفة العمومية. ورغم الاستراتيجيات التي أصدرتها الحكومات المتعاقبة (الاستراتيجية الوطنية للإنصاف و المساواة – أجندة المساواة – الخطة الحكومية للمساواة في أفق المناصفة) كمحاولات للنهوض بالحقوق الانسانية للنساء وتحسين أوضاع الطبقة العاملة منهن، إلا أن الواقع الحالي الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمرأة المغربية يعكس استمرار معاناتها من الحيف والتمييز و الاقصاء ، واستمرار الفكر السلبي المقاوم لتفعيل المساواة بين الرجال و النساء.

و يتضح ذلك من خلال يومية الأنشطة و من أعباء التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة الذي يبقى أحد المعوقات الأساسية و ذلك نظرا لغياب بنيات تحتية في فضاء العمل تساعد النساء خاصة في مجتمع مازال يعتبر أن الاهتمام بالأطفال مسؤولية النساء الأولى ، وللملائمة بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية، كثيرا ما تضطر المرأة لدخول سوق العمل والخروج

منه عدة مرات خلال حياتها ، فتفقد المزيد من الامتيازات ، ليس فقط من حيث الضمان الاجتماعي المتراكم بل وأيضا فرص التعليم والتدريب والترقي

كما أن بعض الموروثات الثقافية تقف أمام ممارسة النساء لبعض الوظائف والأعمال والترقي المهني و الإداري وتؤدي أحيانا إلى التمييز - رأسيا وأفقيا- بين النساء والرجال في بعض الوظائف . كما أن سيادة بعض الأفكار النمطية عن خمول المرأة أو ضعفها أو خجلها أو عدم التزامها بأنظمة العمل وتعارض طبيعتها مع مسؤوليات القيادة ، واستبعاد خصال الاجتهاد والتعاون عن النساء تؤدي إلى مواصلة التمييز و الاقصاء لأن المعايير المطروحة تصاغ دائما بمنطق ذكوري بما يترتب عنه بدل مجهودات إضافية لمواجهة الحواجز المسببة للفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي.

وإذ نسجل التراجعات الخطيرة على مستوى تفعيل مقتضيات الدستورية المؤكدة للمساواة ، فلأننا نقف على المعطيات التالية :

- استمرار تشغيل الطفلات (دون سن 15) حسب نتائج دراسة قامت بها المندوبية السامية للتخطيط حيث "صرحت 73,5 % من النساء القرويات، سنة 2012 بأنهن دخلن سوق الشغل عن سن يقل عن 15 سنة، مقابل 11,8 % فقط في من النساء الحضريات".
 - ضعف نسبة تشغيل النساء على المستوى الوطني، فنسبة تشغيل الذكور تفوق ثلاث مرات نسبة تشغيل النساء وتصل إلى ست أضعاف في بعض الجهات كما في الجنوب (6,9 ضعف) و طنجة تطوان (6,1 بالمائة) والجهة الشرقية (5,9 ضعف) وفق إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط .
 - تمثل نسبة النساء العاطلات في فئة السكان النشيطين 28,2%²⁸ فقط.
 - يطال العنف الجنسي 32 ألف امرأة نشيطة ، أي بنسبة 1,8%، وينتشر هذا الشكل من العنف أكثر في القطاع الخاص بنسبة 3,8% مقابل 1,2 % في القطاع العام ، ويهم بالأساس النساء المطلقات (بنسبة 7 % مقابل 0,8%)²⁹
 - ضعف نسب النساء في مناصب المسؤولية في قطاعات الوظيفة العمومية حيث بقيت محصورة في 16%³⁰
- كما نسجل عدم تفعيل و احترام مقتضيات مدونة الشغل وتجاهل مقتضيات موادها المتعلقة بحقوق المرأة العاملة من خلال مجموعة من التجاوزات نجملها فيما يلي:
- المماثلة في إخراج القانون المنظم لعمل العاملات في البيوت الذي تؤكدته المادة (4) ضرورة حذف هاته النقطة لان القانون خرج الى حيز الوجود.....
 - عدم تعميم حق إبرام عقود الشغل بالنسبة للنساء في القطاع الخاص المهيكل والقطاع الفلاحي الذي تضمنه المادة (9)
 - عدم الالتزام بالمقتضيات القانونية المتعلقة بالتشغيل وفق عقود محددة المدة والتحايل على المادتين (16) و(17)
 - التضييق على الانتماء النقابي والحرية النقابية خاصة في القطاع الخاص وهو ما يتعارض مع مضمون المادة (9)
 - استمرار التمييز في الأجور بين العاملات والعمال على أساس الجنس وتغييب عنصر الكفاءة وهو ما يتنافى ومبدأ مساواة الأجر للعمل المؤدى الذي تؤكدته المادة (346)
 - عدم تمكين المرأة العاملة من التكوين المستمر ومحو الأمية الوظيفية وهو ما يؤكد تغييب المادة (23)
 - عدم احترام كرامة المرأة في الشغل وسوء الأوضاع الصحية في الفضاء المهني على عكس مضمون المادة (24)

²⁸Haut commissariat du plan, La femme marocaine en chiffres- tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles – octobre 2013

²⁹ نتائج البحث الوطني حول انتشار ظاهرة العنف ضد النساء، المندوبية السامية للتخطيط ، الرباط 10 يناير 2011

³⁰ نتائج الدراسة الخاصة بمكانة النساء بمراكز المسؤولية في الوظيفة العمومية ، وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، 8 مارس 2013

- تعقيد المسطرة المرتبطة بإثبات التحرش الجنسي والمعنوي بالمرأة العاملة في موقع العمل رغم ما نصت عليه المادة (

(40

- عدم احترام الامتيازات الخاصة بحماية الأمومة والتي نصت عليها المواد (152 إلى 165) حيث أن المرأة العاملة الأم لا زالت تعاني:

❖ عدم سماح المقاولات خصوصا في القطاع الخاص للأجيرة الأم باستيفاء مدة إجازة الولادة (يستأنفن عملهن مباشرة بعد انتهاء الاسابيع الخمس الأولى التي تلي الولادة)

❖ تؤدي الأجيرة في الأسابيع الأخيرة من حملها والأولى بعد ولادتها نفس المهام دون مراعاة لخصوصية ظرفها الصحي

❖ لا تستفيد الأمهات الأجيرات أو الحوامل من حق توقيف العمل لطارئ صحي بل تتعرضن للتسريح القسري بمجرد المطالبة بمراعاة ظروفهن الصحية.

❖ لا تستفيد الأمهات الأجيرات المرضعات من فترة الاستراحة للرضاعة كما هو منصوص عليه في المادة 161

❖ غياب غرفة الرضاعة بمواقع العمل

❖ لا تساهم المقاولات في توفير حضانة خاصة بأطفال الأجيرات الأمهات بل تستمر معاناتهن للتوفيق بين الواجب المهني والعائلي .

❖ عدم تطبيق العقوبات الجزرية التي تنص عليها المادة 165 في حق من يخل بنصوص حماية الأمومة .

- عدم توفير شروط ملائمة لعمل النساء (النقل أماكن الاستراحة ...)

3. المطالب

بالاستناد إلى المنطلقات والاعتبارات السالف ذكرها ، فإن الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، كمنظمة هدفها الأسمى الدفاع عن حقوق الطبقة العاملة التي تمثل المرأة جزءا لا يتجزأ منها، واعية بالدور الريادي للمرأة وبضرورة إنصافها وتمتعها بالمساواة مع الرجل في جميع المجالات وخصوصا سوق الشغل، تطالب من خلال دائرة المرأة الكونفدرالية سكرتارية المساواة والمناصفة بمايلي :

- إدراج جميع المواثيق الدولية المصادق عليها من طرف المغرب في الجريدة الرسمية
- تفعيل جميع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها وخاصة تلك المرتبطة بالشغل وبتفعيل ضمانات مساواة النوع الاجتماعي .
- تفعيل مقتضيات البرتكول الاختياري التابع للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛
- تفعيل الفوري للدستور وإخراج القوانين التنظيمية
- إصدار جميع القوانين التنظيمية و التطبيقية للمواد المتعلقة بالمرأة في عالم الشغل مع مراعاة خصوصيتها
- تفعيل العقوبات و الجزاءات و الرفع منها بالنسبة للمخالفين للقوانين و الاتفاقيات
- تفعيل جميع البنود المنصوص عليها في مدونة الشغل الخاصة بحماية الأمومة و حماية المرأة العاملة
- إصدار قانون لحماية الصحة الإنجابية
- الزيادة في رخصة الولادة مع ملائمة الأجر مع الرخصة
- تخفيض سن التقاعد بالنسبة للمرأة العاملة



- تمتيع الأم المجهضة العاملة بجميع الحقوق إساءة بالأم الواضعة (رخصة الولادة)
- تمتيع الأم العازبة العاملة بجميع الحقوق الواردة في بنود حماية الأمومة
- تمتيع الارملة العاملة برخصة مناسبة لوضعية الحداد (على الأقل 30 يوما)
- تمتيع الأم الأجيبة و المسؤولة عن أشخاص في وضعية إعاقة خاصة برخصة خاصة لمتابعة علاجات أبنائها
- تمديد فترة الرضاعة الطبيعية
- الحق في الحصول على غرفة خاصة للرضاعة الطبيعية مجهزة حسب ما يتوافق وخصوصية الأم والرضيع.
- توفير الظروف الملائمة لعمل المرأة ليلا (الاستراحة وتوفير النقل)
- إخراج مشروع حماية عاملات البيوت
- الاسراع بإخراج نص تنظيمي للمرأة العاملة في قطاع الصناعة التقليدية
- تمتيع الأم الكافلة للرضيع بنفس الحقوق
- دعم و تفعيل أدوار الجهاز المكلف بتفتيش الشغل
- اعتماد يوم 8 مارس يوم عطلة مؤدى عنها
- الزام المشغلين بتوفير شروط الصحة والسلامة للعاملات والعمال وتعميم الخدمات الطبية الملازمة لهم.
- نشر ثقافة المساواة في مجال الشغل