

فعالية نظام حماية المرأة الجزائرية ودعم مشاركتها في مختلف جوانب الحياة

عزيزو عبد الرحمن بن علي

جامعة الجزائر (2) || جمهورية الجزائر

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة مواقع وأنواع الحماية للمرأة العاملة ضمن القانون الجزائري والمكانة التي تحتلها المرأة الجزائرية اليوم بعد التطور الحاصل في العالم ككل، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للأرقام والبيانات والنصوص القانونية وتناولت أربعة جوانب: الجانب القانوني، الثقافة الشعبية والفردية تجاه المرأة في المجتمع الجزائري، تشخيص واقع المرأة العاملة ومعوقات تقدمها مع بيان الصعوبات واقتراح الحلول.

توصلت الدراسة إلى أن وضع المرأة الجزائرية بصفة عامة قد عرفا تطورا في مختلف المجالات لكن هذا التطور لا يزال غير مرضي؛ حيث لم تصل المرأة الجزائرية اليوم إلى مبتغى تحقيق المساواة العادلة مع الرجال ومنحها دورها الكامل في الحياة، وقدمت الدراسة في الأخير عدة توصيات تتعلق بجميع المجالات (اجتماعي – سياسي – اقتصادي – ثقافي).

الكلمات المفتاحية: المرأة الجزائرية – نظام حماية – دعم المشاركة.

مقدمة:

إن قضية المرأة تشكل هما معرفيا أيديولوجيا كبيرا، وهو امتداد للمسألة الاجتماعية ومسألة التنمية المستدامة الشاملة، فعدد النساء في العالم يساوي عدد الرجال 101.8 رجل ل 100 امرأة (إحصائيات 2015) نسبة الطالبات في الجامعات الجزائرية يفوق نسبة الطلبة 60 مقابل 40 بالمئة، لكن مساهمتهم في ميدان الشغل ضعيفة وهن الشريحة الأكثر فقرا.

أما في المجتمع العربي الإسلامي فما تزال قضية خروج المرأة للعمل تشغل حيزا كبيرا من اهتمامات الفقهاء والمفكرين والباحثين، ولا يوجد إلى اليوم موقف موحد بين مثقفي العرب والمسلمين من عمل المرأة فهناك فريق اعتبر دور المرأة لا يتجاوز المنزل وتربية الأبناء وفريق آخر يرى أن الحق في العمل تتمتع به المرأة بنفس ما هو مقرر للرجال وفريق ثالث اتخذ موقف وسطي حيث يرى وجوب عدم حرمان المرأة في العمل والمشاركة في التنمية ومن جهة أخرى مراعاة دورها الأسري والاجتماعي.

أما مشاركة المرأة في الحياة السياسية اليوم فهي ضرورة ملحة يفرضها واقع التطور، وتحتمها الحاجة إلى الدعم والحفاظ على مصداقية النهج الديمقراطي الذي تسعى الدول إلى تحقيقه خاصة وأن هذا التوجه أصبح حقيقة وفي الوقت نفسه انشغالا عالميا يتصدر رزنامة نشاطات المجتمع الدولي وخاصة خلال العشريتين الأخيرتين، كما أصبح من غير الممكن تعزيز دولة القانون أو تحقيق أي تطور على صعيد إرساء قواعد الممارسة الديمقراطية في مجتمعاتنا بعيدا عن مشاركة نصف المجتمع، خاصة وأن كل الجهود التي بذلت للدفاع عن حقوق المرأة قد تركزت ضمن المواثيق الدولية والإقليمية وفي الدساتير والقوانين الوطنية في عدد من الدول، وكانت الجزائر واحدة منها.

إشكالية الدراسة:

إلى أي مدى توفر منظومة القانون والقيم الجزائرية حماية وتشجيعا لتمكين المرأة من موضعها الطبيعي

ضمن المجتمع مساواة مع الرجل؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة سأعالج الجوانب الآتية:

فرضيات الدراسة:

- إن النصوص القانونية توفر للمرأة حماية جزئية كونها تتناول جوانب ظاهرية دون الولوج إلى الثقافة الجماعية وعقلية الفرد الجزائري.
- إن الثقافة الفردية والجماعية لا تشجع المرأة على لمضي قدما نحو تحقق موقع موازي رجل في المجتمع.
- إن المرأة لجزائرية تعاني في العمل من تمييز على اساس الجنس وتعرضها عدة عقبات للوصول إلى مناصب قيادية.

أهداف الدراسة:

- تقييم مدى نجاعة النظام القانوني الجزائري فيما يخص حماية المرأة العاملة.
- وصف حالة المرأة الجزائرية وسط المجتمع.
- بيان وضعية المرأة العاملة في المجتمع الجزائري.
- تشخيص الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة الطبيعية بين الجنسين.
- اقتراح حلول نراها مناسبة لمختلف لمشاكل والعقبات التي تعترض تمكين المرأة من موضعها الطبيعي ضمن المجتمع.

أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة من الآتي:

- إن عمل المرأة هو موضوع الساعة.
- زيادة اهتمام المنظمات والهيئات المدنية الدولية والمحلية بالمرأة العاملة.
- زيادة نسبة المرأة العاملة والمتعلمة في المؤسسات الجزائرية.
- تحاول الدراسة التعرف على مواقع الحماية للمرأة العاملة ضمن القانون الجزائري.
- تحاول الدراسة التعرف على أنواع الحماية المقررة للمرأة العاملة الجزائرية ضمن القانون الجزائري.
- تتناول الدراسة جانباً من أطروحة الدكتوراه خاصيتنا.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة ثلاث متغيرات هي المتغير القانوني والاجتماعي والاقتصادي حول وضعية المرأة الجزائرية.
2. الحدود البشرية: تتناول الدراسة المرأة في المجتمع الجزائري دون تمييز بين منطقة مناطق الوطن يستثنى من هذا المهاجرات والاجنبيات المقيمات في الجزائر.
3. الحدود المكانية والزمانية: تعرضت الدراسة إلى تطور وضع المرأة الجزائرية عبر مختلف النصوص القانونية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا كما تناولت وضعية المرأة التعليمية والتشغيلية حتى سنة 2016.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً/ الإطار النظري:

- 1- موقف المشرع الجزائري من المرأة العاملة:
 - 1.1. الحماية الدستورية للمرأة العاملة في الجزائر: يمكن القول أن المشرع الجزائري قد اتخذ موقفا اقر للمرأة بحقها في العمل كحق طبيعي على قدم المساواة مع الرجل ولم يلغى دورها الاجتماعي والأسري.
 - دستور 1963: بعد الاستقلال تم "تمديد العمل بالقوانين الفرنسية" إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية أول قانون وقعه الرئيس "ابن بلة" في موضوع العمل هو مرسوم يعطي الأولوية لئساء الشهداء في التوظيف. ونصّب مجلسا وطنيا ممثلا للشعب البرلمان. ودستور مكون من 79 مادة لم يتعرض لواجبات المواطن، بل اكتفى بالحقوق الأساسية للمواطن فقد نصت المادة 54 منه على أن كل المواطنين من الجنسين، لهم نفس الحقوق ونفس الواجبات وقد نصت المادة 10 فقرة 4 على أن من أهداف الجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز القائم على أساس الجنس أو الدين.⁽¹⁾
 - مرحلة 65-76: أول تشريع للعمل شرعه هو الأمر رقم 133/66 مؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الذي لم يميز بين العامل والموظف ولا العمل الإداري والعمل الإنتاجي، ثم المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، ثم القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل وكان ذو وجهة اشتراكية وكل هذه القوانين نصت على المساواة بين الجنسين.⁽²⁾
 - الميثاق الوطني 1976: اهتم بالحقوق الأساسية وبالمساواة بين الجنسين انطلاقا من عقيدة ماركسية تعتبر المساواة ضرورية بدءا بإلغاء الملكية الفردية وكرس مبدأ المساواة بين الجنسين ومنع التمييز في المادة 39 منه.
 - دستور 1989: نص على ضمان مساواة المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات كما كرس مبدأ المساواة في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني.⁽³⁾
 - دستور 1996: المعدل في سنة 2008 بموجب القانون 19/08 المؤرخ في 15/11/2008، نجد ما يلي:
 - ضمان الحق في العمل لكل المواطنين دونما استثناء مع ضمان القانون الحماية اللازمة أثناء العمل.⁽⁴⁾
 - التأكيد على مبدأ المساواة بين الجنسين في نص المادة 29 من الدستور "كل المواطنين سواسية أمام القانون" والمادة 51 التي تساوي بين جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة.⁽⁵⁾
 - ضمان الدولة لهذه المساواة عن طريق مؤسساتها الدستورية في المادة 31 " تستهدف ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية."⁽⁶⁾

(1)- قانون رقم 157/62 المؤرخ في 31/12/1962 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية.

(2)- جريدة رسمية رقم 32 بتاريخ 08 غشت 1978.

(3)- جريدة الرسمية رقم 09، مارس 1989.

(4) المادة رقم 55 من دستور 1996 الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 -

- لجريدة الرسمية رقم رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996(5)

- المرجع نفسه.(6)

- لم يغفل المشرع دور حماية الأسرة فذكرت المادة 58 من على "تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع"⁽⁷⁾ كما أقر أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، في شكل تدابير حمائية، بحيث يمنع تشغيلهن ليلا إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل، وحق المرأة في عطلة الأمومة ومراعاة أوقات العمل للأم المرضعة خلال فترة الرضاعة إضافة إلى حمايتها من كل أشكال التحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها بالمؤسسة.⁽⁸⁾
 - **التعديل الدستوري 2016:** من بين ما نص عليه تقرير النسبية النسوية في الانتخابات (نظام الكوتا)، والمناصفة في الشغل، أحدث صندوق المطلقات ودعم قانون العقوبات في قضايا التحرش لصالح المرأة، وقد ادى فرض نظام الكوتا في الانتخابات إلى رفع عدد النساء في المجلس الشعبي الوطني إلى 641 امرأة وأكثر من 2555 امرأة في المجالس المنتخبة البلدية والولائية.⁽⁹⁾
- وكخلاصة عامة فإن كل الدساتير الجزائرية تجمع على عموم المساواة بين الرجل والمرأة من حيث المبدأ إلا أنها تختلف في التفاصيل. فهي ثلاثة أنواع. المساواة وعدم التمييز.
- مفهوم المساواة: عبر عنها بالتقدم ونفس الحق والترقية والمساواة في الحق أما التقدم فيعني الخروج من حالة التخلف، أما نفس الحق فهو يعني ألا أحد يتميز عن الآخر بوطنيته فلكل جزائري نفس الحق والترقية هي التقدم للأمام بعد الخروج من التخلف.⁽¹⁰⁾
 - مفهوم عدم التمييز: يقصد بها إزالة العقبات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. الاقتصادية بالقضاء على الفقر والبطالة.⁽¹¹⁾

2.1. الحماية التشريعية للمرأة العاملة في الجزائر:

هذه الحماية الخاصة نصت عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية منها اتفاقية منظمة العمل الدولية واتفاقية مكتب العمل الدولي وكذا اتفاقية منظمة العمل العربية ومكتب العمل العربي، كما تنص قوانين العمل المتتالية في الجزائر تأكيدا للمبدأ الدستوري للمساواة بين الجنسين حيث تخضع النسوة إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، طبقا للمبدأ المعتمد في التوظيف والتشغيل والذي يتلخص في عدم التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، طبقا لنص المادة 17 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والمادة 8 من القانون 06/82 المتضمن علاقات العمل الفردية والمادة 17 من القانون 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل.⁽¹²⁾

ويمكن تلخيص أشكال الحماية المقررة للمرأة مساواة مع الرجل في القانون الجزائري كما يلي:

- لجريدة الرسمية رقم رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 (7)

- نفسه (8)

(9)- لجريدة الرسمية رقم رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996

(10)- بلعيفة ع، المواثيق الدولية وإسقاطاتها على التشريعات الجزائرية، جامعة فرحات عباس، الندوة العلمية الوطنية حول الماركة السياسية للمرأة الجزائرية 15، 16، 17 مارس 2016 ص 150.

(11)- دستور 1976 المادة رقم 44.

12- نفسه (12)

1-2-1- الحماية من كل أشكال التهديد والعنف والتحرش:

تنص القوانين على حماية المرأة العاملة من طرف رب العمل من كل أشكال التهديد أو التعنيف أو الاعتداء الجسدي أو المعنوي ويتحمل رب العمل مسؤولية الدفاع عنها أمام الجهات القضائية.⁽¹³⁾ كما تم تعديل قانون العقوبات وإضافة مادة تتعلق بجريمة التمييز على أساس الجنس هي المادة 295 مكرر أ.⁽¹⁴⁾

1-2-2- حق المرأة في الترقية مساواة مع الرجل:

تستحق المرأة العاملة على غرار كل العمال إذا أثبتت جدارتها الترقية، وتتم ترقية المرأة بنفس الشروط المنصوصة للرجل دون أي تفریق بالنظر إلى وهذا ما نص عليه قانون الوظيفة العمومية و المرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 1996/6/5 المحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر 01/95 الذي يحدد أساس اشتراكات وادعاءات الضمان الاجتماعي.

كما أن تقلد المناصب النوعية والعالية لا يخضع لاختيار على أساس الجنس إلا أن المشكلة هنا تطرح في كون الموظف يقترح من بين الموظفين وبالتالي تجعل الثقافة الذهنية للمسؤول هي المتحكم بين تفضيله لجنس على آخر أو مساواته بين العاملين بغض النظر على الجنس وهي نقطة سوداء ينبغي معالجتها.

1-2-3- الحق في التكوين وتحسن المستوى:

تستفيد المرأة من حق التكوين وتحسين المستوى تساويا مع زميلها الرجل بموجب النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها.

1-2-3- ملاءمة أوقات العمل للمهام الاجتماعية للمرأة:

اتخذ المشرع الجزائري لتدابير تخص فئة النساء العاملات من حيث التوقيت وطبيعة المناصب التي تشغلها المرأة مع منع الاستخدام في الأشغال المرهقة والشاقة، بحيث وتماشيا مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي بالنسبة للنساء التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 نص القانون 11/90 في المادة 29 على انه يمنع استخدام العاملات في الأعمال الليلية.

لكن هناك من يرى أن هذه الحماية الممنوحة للمرأة تواجه عدة مشاكل لكونها تحد من مبدأ المساواة التي تنشده المرأة نفسها بينما يرى البعض الأخر بالعكس.⁽¹⁵⁾

1-2-4- الحماية الاجتماعية:

أ- التأمينات الاجتماعية:

تستفيد المرأة من نظام الحماية الاجتماعية بواسطة نظام الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية وتمثل هذه الحماية في:

- المادة 30 من قانون الوظيفة العمومية 03/06 جريدة رسمية رقم (13)

- القانون رقم 01/14 المؤرخ في 2014/02/04 جريدة رسمية رقم 04 مؤرخة في 16 فبراير 2014.

11- الدكتور خليفي عبدالرحمن، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، الملتقى الدولي حول المركز القانوني والسياسي للمرأة في التشريعات المغربية في ظل التعديلات المستحدثة، معة جيجل، 2015 ص 03 -

نفسه.(15)

- تغطية حالات المرض والعجز الجسدي والنفسي.
- تمكينها من تعويضات نقدية وعينية حسب طبيعة الطارئ مرض أمومة او حادث عمل أو تقاعد أو عجز أو وفاة انطلاقاً من الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 التي صادقت عليها الجزائر وقد وضعت هذه الاتفاقية الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، بحيث يغطي الضمان الاجتماعي ثمانية أخطار اجتماعية منها أخطار خاصة بالمرأة العاملة، المشرع الجزائري وحد نظام التأمين بموجب القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم كما سن قانون خاص بحوادث العمل والأمراض المهنية وهو القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983، المعدل والمتمم وخص التقاعد والمعاشات بالقانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983، المعدل والمتمم.⁽¹⁶⁾

كما تتضمن التأمينات الاجتماعية للمرأة الجزائرية المجالات التالية:

- التأمين على الولادة أو الأمومة.
- التأمين على العجز.
- التأمين على الوفاة.
- التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.
- التأمين على التقاعد.
- التأمين على البطالة.⁽¹⁷⁾

1-2-5- الخدمات الاجتماعية.

كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع الوظيفة العمومية، وتسهيلاً للحياة اليومية للمرأة العاملة وأسرتها تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في عدة مجالات منها: الصحة السكن الثقافية والتسليبية والترفيه...وتسيير أموال الخدمات الاجتماعية تسند إلى لجنة مشكلة من ممثلي العمال أو عن طريق لجنة المشاركة أو يتكفل بها المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما.⁽¹⁸⁾

1-2-6- الحماية الصحية الوقائية:

قامت الجزائر بإدراج طب العمل في المنظومة الصحية الوطنية، وفرضه على المؤسسات بما يحقق السلامة البدنية والصحية للعمال ويجنبهم المشاكل الصحية والتي تؤثر في العملية الإنتاجية (خسارة وقت وهدرا للأموال وخلالها في نظام سير المؤسسة)، والاتفات بقدر أكبر للحالة الصحية للمرأة العاملة وهذا من خلال التدابير الآتية:

1-2-6-أ- طب العمل:

يهدف طب العمل إلى الحيلولة دون تعرض المرأة العاملة لأي وهن بدني أو ذهني، وحمايتها من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهذا من خلال:

- الوقاية الصحية بواسطة الفحوص الدورية التي تتولاها مصالح طب العمل
- بواسطة مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف

(16)- مولود ديدان، مدونة التأمينات الاجتماعية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2012، ص 3.

17- خليفي عبد الرحمن، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دارالعلوم للنشر، 2008، ص 108-116 (17)

18- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دارالعلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2011، ص 28 (18)

- تحسين ظروف العمل بما ينعكس ايجابيا على صحة المرأة العاملة
- حماية البيئة والمحيط الطبيعي الذي تعمل فيه المرأة.⁽¹⁹⁾

1-2-6-ب- الراحة والعطل:

الحق في الراحة للمرأة ثابت مساواة مع الرجل، بوصفه حقا ثابتا، يترتب عليه تمتع المرأة العاملة بغض لنظر عن العطل المرضية وعطل الأمومة و الرضاعة، براحة أسبوعية وأخرى سنوية ضرورية لها من حيث تجديد قواها الجسمانية والنفسية.

1-2-7- الحماية الاقتصادية:

1-2-7-أ- الأجر: يعد الأجر أساس الحماية الاقتصادية حيث يجب أن يتناسب مع المجهود وبالتساوي مع الرجل، حيث تتقاضى المرأة العاملة نفس الأجر المقرر للرجل وبدون تمييز، ويعتبر الأجر من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل، والمقصود بالأجر هنا هو الأجر بكل عناصره الثابتة والمتغيرة وعلى أساس أما سلم الأجور (في القطاع الإداري) أو ما تضمنته أحكام الاتفاقية الجماعية في القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص ويتعين في هذا المقام التذكير بنص المادة 84 من القانون 11/90 والتي جاء فيها على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".⁽²⁰⁾

1-2-7-ب- سياسة الحوافز والتعويضات:

تستفيد النساء العاملات إضافة إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة من أجل تحفيز كافة العمال على المزيد من العطاء، كما تستفيد زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به وتحظى الحوافز والتعويضات بنفس الحماية المقررة للأجور.⁽²¹⁾

1-2-7-ج- لتعديل الدستور 2008 والقانون العضوي 03/12:

يهدف توسيع حجم مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة تم تعديل الدستور في نوفمبر 2008، حيث تنص المادة 31 مكرر على أن "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة".
وتطبيقا لأحكام المادة 31 مكرر من الدستور صدر قانون عضوي رقم 12 - 03 مؤرخ في 12 جانفي سنة 2012، و الذي يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة.
وينص هذا القانون العضوي على أن الأ يقل عدد النساء في كل قائمة ترشيحات، حرة أو مقدمة من حزب أو عدة أحزاب سياسية، عن النسب المحددة في انتخابات المجلس الشعبي الوطني 20% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أربعة مقاعد، و 30% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق خمسة مقاعد، و 35% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق أربعة عشر مقعدا، و 40% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق اثنين وثلاثين مقعدا، و 50% بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية في الخارج•

19- نفسه ص.25-26 (19)

(20)- الجريدة الرسمية رقم 68.

(21)- بعلي محمد الصغير، المرجع نفسه، ص 21

وحسب ذات القانون يؤدي عدم الالتزام بهذا الشرط إلى رفض القائمة بكاملها، من ناحية أخرى ينص القانون على أن يستخلف المترشح أو المنتخب بمترشح أو منتخب من نفس الجنس، وفي محاولة من السلطات لتحفيز الأحزاب السياسية على منح المزيد من الفرص للنساء، وعدت الدولة بمساعدة مالية خاصة للأحزاب السياسي بحسب عدد مرشحاته المنتخبات في المجالس الشعبية البلدية والولائية وفي البرلمان.⁽²²⁾

ثانياً/ الدراسات السابقة:

1- دراسة معتوق فتيحة، تحت اشراف وزارة وزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة بالجزائر، تحت عنوان " دراسة مسحية حول تمكين المرأة الجزائرية "، 2005، اعتمدت الدراسة على المقابلة الحرة لتحليل ودراسة 60 مشروع هدفه تمكين المرأة الجزائرية سياسيا عبر 29 منظمة مختلفة (جمعيات - منظمات حكومية - ادارات عمومية) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التنظيمات الجزائرية تدعم تمكين المرأة ووصولها لمناصب قيادية.
 - غياب استراتيجية واضحة لتنمية المهارات القيادية للمرأة الجزائرية.
 - المرأة الجزائرية على قناعة تامة بوجود تحصيلها لمكانتها اللائقة بها في المجتمع والمنظمات على حد سواء.
- 2- دراسة أ. د. مصطفى عشوي، أ. د. محمود بوسنة، د. بتول خليفة تحت عنوان: الاتجاهات نحو المرأة في مراكز القيادة بالبلدان العربية: دراسة اقليمية مقارنة، نشرت في أعمال الندوة الإقليمية حول: "المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية" من تنظيم الجامعة العربية المفتوحة 10-11 مارس، 2013. الكويت، تناولت الدراسة عينة من 1563 عامل موزعة على 08 دول عربية هي (الجزائر- قطر- لبنان-الأردن-السعودية - المغرب-الكويت-موريتانيا)، باستخدام استبيان مكون من 32 فقرة يشتمل على الفقرات المتعلقة باتخاذ القرارات، إنجاز الأهداف التعامل الإنساني في مراكز القيادة مع الموظفين والموظفات" (العلاقات الإنسانية). الاهتمام بالمشاعر في بيئة العمل تقبل وتفضيل أحد الجنسين في مراكز القيادة وتوصلت الدراسة إلى الاتجاهات" في البلدان العربية نحو موضوع المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرارات تختلف اختلافاً جوهرياً حتى في المنطقة الجغرافية الواحدة (في العالم العربي) حيث وجدت الدراسة تباين بعض الاتجاهات في كل من الجزائر وموريتانيا والمغرب رغم انتماء هذه البلدان لمنطقة واحدة (المغرب العربي)، كما وجدت أيضاً تبايناً في بعض الاتجاهات في كل من قطر والسعودية والكويت رغم انتمائها لمنطقة الخليج، ووجدنا كذلك فروقاً بين الأردن ولبنان رغم انتمائهما لمنطقة الشام كما توصلت العوامل الثقافية الفرعية والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتاريخية لها دور في تشكيل الاتجاهات وتغيرها وتطورها إلى جانب العوامل الثقافية الأساسية المشتركة كاللغة والدين مما يفسر اشتراك هذه البلدان في بعض الاتجاهات والمواقف.

3- دراسة بوزيدي رجاء، جامعة تلمسان، الموسومة بـ " صورة المرأة القيادية في مخيلة الرجل الجزائري " تناولت الدراسة عينة من 126 اطار سامي اناث، واستخدمت الاستبيان لجمع المعلومات، وتوصلت إلى أن المرأة الجزائرية ما تزال تعاني من نظرة دونية واحتقار ونقص ثقة في قدراتها من نفسها ومن زملائها الرجال.

4- تقرير المرأة العربية، دبي، 2011: حول عوامل تمكين المرأة في المناصب القيادية، خلاصة المؤتمر العربي للمرأة المنعقد بدبي سنة 2011 تحت عنوان "مفهوم المرأة العربية في العالم العربي" والذي شاركت فيه 94 قيادة

(22)- نعيمة سمية، قراءة في مسار تمثيل النساء بالبرلمان الجزائري من الاستقلال إلى اليوم، مقال منشور مجلة مركز افاق للدراسات الاستراتيجية 2012/08/03.

نسائية من 14 دولة عربية من بينهن 17 قيادة نسائية ناجحة من دول الإمارات من جنسيات عدة. وأكد التقرير أن العالم العربي حقق تقدماً مهماً في تعزيز الدور القيادي للمرأة، أوضح التقرير أن 65% من المشاركات في الاستطلاع يعتقدن أن العقبات أكثر وضوحاً في العالم العربي مقارنة مع الدول المتقدمة، وأن 67% من قيادات الأعمال النسائية العربية صنفن سياسات شؤون الموظفين المنحازة لصالح الرجال اهم عقبة امام القيادة النسائية، كما خلص التقرير إلى أن التفسير والاجتهاد الفردي في الدين هو العائق في طريق المرأة العربية للقيادة وليس الدين بحد ذاته، بالإضافة إلى أن قوانين الأحوال الشخصية وقوانين العمل والحقوق السياسية تحد من قدرة المرأة على ممارسة دورها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ما يؤدي بالنتيجة إلى الحد من قدراتها على الوصول إلى المناصب القيادية.

5- تقرير الندوة العربية للمرأة 13 مارس 2009، اعتمد أسلوب المقابلة التي تمت مع 94 امرأة قيادية وخبيرة من 14 دولة في المنطقة هي البحرين، مصر، الأردن، الكويت، لبنان، المغرب، عُمان، فلسطين، قطر، المملكة العربية السعودية، تونس، الإمارات العربية المتحدة، المملكة المتحدة، والولايات المتحدة الأميركية تم توزيعهن كالتالي: 37 امرأة في القطاع الاقتصادي، 33 امرأة في المجتمع المدني، 15 امرأة في المجال الفكري والثقافي، وأخيراً 9 نساء في المجال السياسي.

توصل التقرير إلى عدة نتائج منها:

العوامل الثلاثة الأكثر أهمية في تمكين المرأة للوصول إلى المناصب القيادية في العالم العربي هي:

- البيئة الاقتصادية بنسبة 69%،
- الوعي العام بالقيادة النسائية 59%،
- التعليم 59%.
- التحديات الثلاثة الأكثر أهمية في طريق الوصول إلى المناصب القيادية هي:
- البيئة الدينية بنسبة 44%
- الأطر القانونية 42%،
- العادات والتقاليد 41%.

كشف التقرير أن البنية السياسية في العالم العربي قد أثرت بشكل كبير على انخراط النساء القيادات في عالم السياسة على نطاق واسع، فإنه لا يكشف عن طبيعة الاختلافات بين بعض الدول العربية ذات البنيات السياسية المتشابهة من حيث تمثيل المرأة سياسياً.

على الرغم من التقدم الحاصل في الوضع السياسي للمرأة العربية فإن الطريق مازالت طويلة بالنسبة للدول العربية حيث معدل تمثيل النساء في المجالس البرلمانية لا يتعدى نسبة 1، 9؟، أي يفارق كبير عن المعدل العالمي البالغ 4، 18 مما يعني أن الدول العربية مازالت بعيدة عن النسبة التي وضعها مؤتمر بكين للمرأة في عام 1995 أي قبل 14 عاماً والبالغة 30.

إضافة إلى ذلك يورد التقرير مجموعة من التحديات تواجه المرأة القيادية في العالم العربي في سياق المشاركة السياسية تتمثل في:

- انعدام الحريات والاستقرار السياسي
- تنامي التطرف
- ضغوط الميراث الثقافي والحضاري

- التباس الحكومات العربية تجاه انخراط المرأة سياسياً،
- عدم فاعلية نظام المحاصصة في دعم المرأة سياسياً، وغياب الدعم الحزبي والإعلامي والموارد المالية.
- بالنسبة للبيئة الاجتماعية الاقتصادية ساهم الانتقال من الاقتصاديات القائمة على القطاع الحكومي إلى الاقتصاديات القائمة على القطاع الخاص في توفير مجموعة كبيرة من الفرص للمرأة العربية في سوق العمل. وخلال المدة من عام 2000 إلى 2005، وصلت نسبة النمو السنوي للتوظيف إلى 5، 4% سنوياً مضيفاً 3 ملايين فرصة عمل جديدة كل عام كما ارتفعت حصة المرأة في سوق العمل من 25% إلى 27%.

التعليق على الدراسات السابقة:

تشابه هذه الدراسات مع دراستنا في أنها تتناول موضوع المرأة بغض النظر عن زاوية النظر، كما نسجل اختلاف وتنوع في المناهج المستخدمة في الدراسة بين المنهج الوصفي التحليلي إلا أن كل هذه الدراسات تصل إلى نتيجة واحدة مفادها أن وضع المرأة العربية والجزائرية ليس مريحاً.

3- منهجية وإجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة:

تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي للمعطيات الرقمية الواقعية المتعلقة بعمل المرأة ومشاركتها السياسية في الجزائر، وكذا مختلف النصوص التنظيمية والتشريعية المتعلقة بالموضوع.

المعوقات التي واجهت الباحث أثناء إنجاز الدراسة:

يمكن تلخيصها عموماً في إشكالية الأرقام حيث تقدم الهيئات الوطنية أرقاماً سوداء نجعل منهج الوصول إليها دون المساس بثقتنا في مختلف الهيئات الحكومية التي تقدم دراسة كما واجهنا حال إنجاز هذه الدراسة مشكلة اتساع المجال الزمني والمكاني للدراسة.

4- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

3- واقع المرأة الجزائرية هل يوافق طموح النصوص؟؟؟:

3-1- مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل:

يعرف سوق العمل على أنه الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينياً. فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمدّ السوق بالعاملين.⁽²³⁾ ففي سبتمبر 2011، بلغ حجم السكان الناشطين اقتصادياً 11.522.000 نسمة مع حجم الفئة النسوية الذي بلغ 2.317.000 أي ما يعادل

(23)- سعداوي زهرة " واقع التنمية الاجتماعية و الاقتصادية للمرأة في المجتمع الجزائري، دراسة سسيولوجية إحصائية " مجلة الدراسات الانسانية الأكاديمية ، جامعة الشلف، 2016

19.4 بالمئة منهم 368000 ربة عمل و 1.017.000 أجراء دائمون و508.000 متربصات تتوزع النساء النشاطات على سوق العمل كما يلي:

جدول رقم 01- يبين مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل إحصائيات 2016.

النسبة المئوية	عدد النساء العاملات	الميدان
77,5	1.498.000	التجارة والخدمات
18	349.000	الصناعة
02.7	52.000	الفلاحة
01.8	35.000	البناء والأشغال العمومية
100	1.934.000	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للتخطيط والإحصاء.



شكل رقم 01- يوضح مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل إحصائيات 2016

يتضح مما سبق أن أكبر مجال لمشاركة المرأة هو التجارة والخدمات متبوعا بالصناعة ثم الفلاحة والبناء والأشغال العمومية إلا أن هذه المشاركة هي الرسمية المصريح بها لدى الضمان الاجتماعي دون احتساب المرأة الماكثة في البيت الشغيلة في مهن حرة غير رسمية.

وحسب القطاع يبلغ عدد النسوة المشتغلات في القطاع العام نسبة 64.4 بالمئة مقابل 35.9 بالمئة للقطاع الخاص والمختلط.⁽²⁴⁾

وتتوزع النساء الجزائريات حسب معيار السن في سوق العمل كما يلي:

جدول رقم 02- توزيع النساء النشاطات حسب متغير السن

النسبة المئوية	الفئة العمرية
43,1	أقل من 20 سنة
45,7	من 20-24
25,4	من 25-29
13,2	من 30-34
7,5	من 35-39
7	من 40-44
1,7	من 45-49

(24)- الديوان الوطني للإحصاء إحصائيات 2016.

المصدر: الديوان الوطني للتخطيط والإحصاء.

نلاحظ أن هذه المساهمة تتناسب عكسيا مع السن وربما يرجع السبب إلى كون المرأة في سن معينة بعد 25 سنة تشتغل أكثر بالمنزل والأولاد مما يجعلها تنسحب من مجال العمل خصوصا مع صعوبة ازدواجية الدور.

2-3- المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية:

يمكننا اعتماد تعريف محمد السويدي للسياسة على أنها: "علم الحكومة وفن علاقات الحكم وتطلق حسبه أيضا على مجموعة الشؤون التي تهتم الدولة كما تطلق على الطريقة التي يسلكها الحكام"⁽²⁵⁾. أما المشاركة السياسية فنقصد بها تلك الأنشطة الإدارية التي يشارك بمقتضاها أفراد المجتمع في اختيار حكامه، وفي صياغة السياسة العامة بشكل مباشر أو غير مباشر أي أنها تعني إشراك الفرد في مختلف مستويات العمل والنظام السياسي.⁽²⁶⁾ في هذا الإطار يعتبر نظام الكوتا "شكلا من أشكال التدخل الإيجابي، لمساعدة المرأة على التغلب على العوائق التي تحد من مشاركتها السياسية مقارنة بأقرانها الرجال"⁽²⁷⁾. ويمكن تعريف هذا النظام على أنه تخصيص نسبة مئوية للنساء في البرلمان، أو الأحزاب، أو إلزام الأحزاب بضم نسبة من النساء إلى قوائمها الانتخابية وهو ما تعتمده الجزائر حاليا.

إن نظام الكوتا مثله مثل أي نظام له مزاياه وعيوبه، وله مؤيدوه ومعارضوه، ومن مزايا هذا النظام أنه يوفر فرصة لتمكين المرأة من الحضور في المؤسسات واستدراك التفاوت الحاصل بينها وبين الرجل، من جراء تاريخ طويل من الظلم الذي لحق بالمرأة وأثر على حضورها المؤسساتي، وبالتالي فإن نظام الكوتا يساهم في التخفيف من وطأة الشعور بعدم المساواة الذي تعانيه المرأة ويسهم في إعادة الثقة لنصف المجتمع بمؤهلاته. أما بالنسبة لعيوب هذا النظام كما يراها معارضوه فتتمثل في اعتباره نظاما يتنافى - مع مبدأ الديمقراطية ويتعارض مع الحق في تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز على أساس الجنس كما يسهم في تكريس الانطباع بعدم كفاءة المرأة وعدم قدراته على منافسة الرجل على قاعدة المساواة في الفرص.

3-3- العنف ضد النساء الجزائريات: حقيقة مرعبة:

يعرف العنف على أنه الشدة والغلظة وهو ضد الرفق واللين، وعكس الهدوء، ويعني كل الأعمال التي تتمثل في استخدام القوة ونتيجة إنزال أذى بأشخاص أو ممتلكات، وهو ذو طابع فردي أو جماعي⁽²⁸⁾. والعنف ليس له معنى واحد بين الشعوب والمجتمعات، وإنما يختلف من شعب إلى آخر فهناك من يجد في العنف وجريمة، وهناك منهم من يرى أن العنف شيء طبيعي، ويهتم الدين الإسلامي ونصوصه وتفسيراتها وبعض أحكامه الشرعية بأنه أحد مصادر العنف ضد المرأة، إلا أن لبعض الفقهاء والمتنورين منهم رأي مختلف تماما.⁽²⁹⁾

(25)- محمد السويدي. علم الاجتماع السياسي: ميدانه وقضاياها. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 1990 ص 173

(26)- طارق محمد عبد الوهاب. سيكولوجية المشاركة السياسية. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة. 2000. ص 180.

(27)- تافرون ريتا وستينا لاسرود: النظم الانتخابية ونظام الكوتا "الخيارات غير المناسبة"، ترجمة عماد يوسف، مركز تصميم من أجل المساواة، دون مكان نشر. 2007. ص 9.

(28)- ندا ذبيان، العنف المقتنع: العنف السياسي، العنف الاجتماعي، الدين والعنف، ط، دار مؤسسة رسلان- للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 3102، ص 06.

(29)- مالك بن نبي، في مهب المعركة: مشكلات الحضارة، إرهابات الثورة، ط0، دار الفكر بالجزائر، دار الفكر بسورية، دار الفكر المعاصر، الملكية للإعلام والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 003.

وهناك أشكال عديدة للعنف منها العنف البدني اللفظي والجنسي⁽³⁰⁾ مما يؤدي إلى تهديد صحة المرأة بسبب كثرة حالات إساءة التعامل، وحتى الآن التقرير الحقيقي لمعدلات إساءة معاملة المرأة غير معروفة بدقة، حيث يتم الاعتماد عادة على التقارير الأمنية المعتمدة على إحصائيات القضايا المعالجة وهو أمر غير كافٍ لأن الكثير من القضايا لا تصل إلى المحاكم والأمن بسبب عرف المجتمع الجزائري ونمطه التقاليدي، لكن كل الدراسات تتفق في أن الرجال؛ هم المسؤولون بالدرجة الأولى عن العنف الممارس ضد المرأة، من قبل شريكها المعاشر، أو العنف الجنسي الممارس ضدها.

حيث أحصت مصالح الدرك الجزائرية خلال الفترة الممتدة بين سنة 2000 و 2006 5000 ألف حالة اعتداء جنسي ضد النساء ليرتفع العدد إلى 1153 حالة سنة 2006 كما تم تسجيل 6893 حالة عنف أخرى لدى مصالح الشرطة سنة 2016.⁽³¹⁾

وعن دراسة أعدتها وزارة الأسرة وقضايا المرأة، حول موضوع المرأة عام 2013، جاء فيها أن نسبة 50 بالمائة من النساء المعنفات متزوجات، و 36 بالمائة عازبات، و 7 بالمائة مطلقات ومنها يبدو أن الأسرة هي مصدر العنف ضد الزوجة المرأة في المنزل 29 بالمائة، مقابل 42 بالمائة في الأماكن العمومية، و 9 بالمائة في العمل، و 4 بالمائة في أماكن أخرى. ونسبة 29 بالمائة ضد المرأة حالات عنف خطيرة جدا، ويتصدر الزوج قائمة ممارس العنف بنسبة 44 بالمائة، يليها الإخوة بنسبة 2 بالمائة، ثم الأب 4 بالمائة.⁽³²⁾

وقد احتلت مدينة الجزائر أولا في عدد حالات العنف متبوعة بوهان ثم قسنطينة مما يدفعنا إلى التساؤل عن تأثير ظروف السكن والعمران على عقلية الفرد الجزائري والتماسك الأسري.

وتبين الدراسات أسباب العنف المسجل ضد المرأة الجزائرية بعدة أسباب هي:

2-3- الأسباب الاقتصادية: صعوبة الحصول على لقمة العيش والحياة الكريمة، التي تحفظ للفرد كرامته الإنسانية، تعد من المشكلات الاقتصادية التي تضغط على الآخر لأن يكون عنيفا، في هذا الإطار تعد البطالة سببا رئيسيا للعنف وهذا ما أكدت عليه منظمة الصحة العالمية.⁽³³⁾

3-3- الأسباب التربوية: للتنشئة الاجتماعية دور كبير في نمو الطفل منذ الطفولة المبكرة، فالعنف يمارس ضد الأنثى منذ خروجها إلى الحياة وعلى امتداد سنوات التنشئة الأولى، وتزداد أساليب القهر والمعاملة المتشددة، كلما تقدمت في السن وتفتحت ملامحها الأنثوية، وان أول صور وأشكال التمييز الجائر، بين الذكر والأنثى ظاهرة تفضيل الذكر عن الأنثى.

4-3 الأسباب البيئية: المشكلات البيئية التي تضغط على الإنسان، كالأزدحام، وضعف الخدمات ومشكلة السكن، وزيادة عدد السكان، فضلا عما تسببه البيئة من احباطات للفرد إذ لا تساعده على تحقيق ذاته والنجاح فيها،

(30)- سارة حجاب: انظر سارة حجاب: اثر المعاملة الوالدية في ظهور صعوبات التعلم لدى أطفال المدرسة، الابتدائية، مذكرة ماجستير في علم النفس العيادي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف2، 2012، ص 11 نقلا عن كاظم الشيب 2002 (، ص 12).

(31)- صحيفة العين الاخبارية، عدد رقم 1486 بتاريخ 2016/11/27.

(32)- مليكة الحاج يوسف، ملامح العنف ضد المرأة في المجتمع الجزائري ال تقليدي، مقال، مجلة آفاق علمية: دورية نصف سنوية محكمة تصدر عن المركز الجامعي لتامنغست - الجزائر، العدد الثامن جون 2013.

(33)- مديحة احمد عبادة وخالد كاظم أبو دوح، العنف ضد المرأة، دراسات ميدانية حول العنف الجسدي والعنف الجنسي، ط0، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008، ص96

كتوفير العمل المناسب للشباب، كل ذلك يدفعه دفعا نحو العنف ليؤدي إلى انفجاره على من هو أضعف منه ألا وهي المرأة.

3-5- الأسباب الثقافية للعنف: سيطرة الغرائز والدوافع والحاجات حسب فرويد يعد سببا رئيسيا للعنف، في غياب فعالية لعملية التنشئة الاجتماعية وتربية الفرد، فكل شكل من أشكال العنف تسبقه حالة عدوان، وكل شكل من أشكال العدوان يكون مسبوقا بحالة إحباط تربية الإنسان التي ينشأ عليها منذ طفولته هي التي تعكس شخصيته وطريقة وأسلوب حياته المستقبلية، فالإنسان الذي يتربى على العنف في حياته، يتعامل مع الآخرين بأسلوب عنفواني وخاصة مع المرأة.⁽³⁴⁾

3-7- آثار العنف على المرأة والأسرة: من الصعب حصر الآثار التي يتركها العنف على المرأة، فهي كثيرة ومتعددة، ومع ذلك نستطيع أن نضع أهم الآثار وأكثرها وضوحا وبروزا على صحة المرأة النفسية والعقلية، وقد تجتمع هذه المظاهر كلها وقد نجد مظهرا واحدا فقط حسب درجة العنف الممارس ومستوى مقاومتها كما يؤثر العنف على المجتمع ككل ومن جملة مظاهر ممارسة العنف الأسري ما يلي:

- فقدان المرأة لثقتها بنفسها، وكذلك احترامها لنفسها
- شعور المرأة بالذنب والعجز النفسي والجسدي مما يولد إحباطا تاما وشعورا بالمهانة.
- اضطراب الشعور والتفكير.
- العجز عن تنظيم الأسرة بطريقة علمية سليمة
- الآثار الصحية الصداع وآلام الظهر وآلام البطن والألم الليفي العضلي والاضطرابات المعدية المعوية ونقص القدرة على التحرك وتدهور الحالة الصحية عموماً.
- حدوث حالات الحمل غير المرغوب فيه والمشاكل الصحية النسائية وحالات الإجهاض المتعمدة وأنواع العدوى المنقولة جنسياً، بما في ذلك عدوى فيروس الإيدز.
- يمكن أن يؤدي العنف الجنسي، لاسيما أثناء الطفولة، إلى زيادة احتمال التدخين وإدمان المخدرات والكحول واتهماج سلوكيات جنسية خطيرة في مرحلة لاحقة من العمر.⁽³⁵⁾

4- المرأة الجزائرية في الإعلام والثقافة الشعبية:

يبدو أن المرأة الجزائرية مازالت تعاني من ارث ثقافي مترسب ووراثي يعتبرها كائننا ناقصا لا يستطيع الخروج خارج عتبة البيت ولا غرابة في ذلك إذا رأينا التراث الإسلامي الذي يعتبر المرأة متعة - دون المساس بقدسية الدين الإسلامي فيجب التفريق جيدا بين الدين والتراث - ومن أوجه الصورة المشوهة للمرأة الجزائرية في ذهنية المجتمع والفرد نعدد ما يلي:

4-1- الوصاية الأبوية والعائلية علما: يجعلها غير مستقلة لا اقتصاديا ولا في رأيها ولا في تقرير مصيرها، وتشكل لسلطة الأبوية حسب الكثير من الباحثين عائقاً أمام تشكيل المجتمع المدني الحديث في مفهومه السياسي وبعده الحقوقي، أن السلطة الأبوية يجب أن تدوم فقط المدة اللازمة لأي طفلٍ حتى يصبح راشداً ووعي المجتمعات بهذه المسألة هو ما دعاها إلى سنّ قانونٍ يُحدّد سنّ الرشد.⁽³⁶⁾

(34)- مليكة الحاج يوسف، مرجع سبق ذكره.

(35)- تقرير منظمة الامم المتحدة، نوفمبر 2016.

(36)- رشيد بنعلي، السلطة الأبوية شرط قيام المجتمع السياسي الحديث، مقل مجلة افاق، 2012/01/11.

2-4- العنصرية والتمييز: تحمل الكثير من الأمثال الشعبية دلالات احتقارية للمرأة، فالمرأة في الموروث كائن حاضن، تابع، عامل منزلي، مرتب، مطيع، لا يخضع الفعل أو النتائج للعقل لأنها تملك الأنوثة العاطفة التي تجعلها ترتبط بالأشياء ووفائها لحاجاتها الشخصية، صديقة المرأة والمشط.⁽³⁷⁾
وقد كانت المرأة دوماً مادة ثرية للأمثال الشعبية في كل الدول العربية ومنها الجزائر ومن امثلة ذلك لمثل لقاتل " يا داخل سوق النساء رد بلك يورولك من الريح قنطارين ويخسروك في راس مالك، والخير مري والشمر مري " -لبي عندو بنتو في الدار عندو بومبة ".... الخ.⁽³⁸⁾

5- سيكولوجية الفرد الجزائري واتجاهاته نحو المرأة الجزائرية:

في سنة 2008 عرضت نادية ايت زاي⁽³⁹⁾ تقرير أعده مركز الدراسات والتوثيق في حقوق المرأة والطفل "سيداف" جاء فيه أن المجتمع الجزائري الاتجاه نحو وجود المرأة في العمل قد تراجع من 20 بالمئة من إجمالي الجزائريين الذكور إلى 19 بالمئة سنة 2008، كما تراجع الاتجاه نحو القيادة النسوية في الجزائر من 70 بالمئة من الرجال لا يرون مانعا في وصل المرأة إلى مناصب قيادية إلى 36.5 بالمئة سنة 2008.
فيبدو أن المجتمع الجزائري يعاني من تداخل التعصب الديني والتفسيرات الرجعية له مع القيم الاجتماعية لدرجة تجعل انتقاد الموروثات والتقاليد وكأنه خروج على الدين، وتواجه المرأة من التيارات الدينية المتشددة معارضة شديدة لحرمانها من أي دور في الحياة السياسية، وذهب البعض من رجال الدين المتشددين إلى الدعوة إلى حبس المرأة نفسها في المنزل والإحجام عن العمل والمشاركة في الحياة العامة وربطوا ذلك بالحلال والحرام واعتبروه من أهم واجبات المرأة المسلمة.⁽⁴⁰⁾

فمفتي الديار السعودية محمد صالح العثيمين، عضو هيئة كبار العلماء في السعودية قبل، وأحد مراجع السلفية التقليدية أو العلمية، يقول: "...اشتهر بعض الناس بإطلاق السيدة على المرأة، فيقولون مثلا: هذا خاص بالرجال، وهذا خاص بالسيدات، وهذا قلب للحقائق، لأن السادة هم الرجال؟؟؟؟"⁽⁴¹⁾

(37)- ذهبية سيدهم، الاقتناع وتداعيات الحمافة على المرأة الجزائرية، مداخلة في الملتقى الوطني حول المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، 15 جامعة سطيف، 15 مارس 2016 ص 372.

38- لخضر حليتم، صورة لمرأة في مثل الشعبية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة مسيلة 2010. (38)

(39)- نادية آيت زاي محاضرة في قانون الأسرة في جامعة الجزائر، وهي نسوية تدعو إلى حقوق المرأة في المغرب العربي، ومؤسسة "مركز الإعلام والتوثيق لحقوق الطفل والمرأة (CIDDEF) في الجزائر، التي أنشأت لتوثيق تاريخ الحركة النسائية- في الجزائر، في المغرب العربي، في أوروبا وفي جميع أنحاء العالم. وهي عضوة مؤسس في المغرب المغربي إغاليت. ومن بين أمور أخرى، شاركت في "100 اقتراح بشأن قانون الأسرة الإسلامي البديل في المغرب العربي" و "دليل المساواة في الأسرة في المغرب" (2003)، وهو منشور برعاية صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومنظمة أوكسفام، مؤسسة فريدريش إبيرت. وهي أيضا مؤلفة مشاركة في الدراسة الاستقصائية الرسمية الأولى التي أجرتها الجزائر في عام 2005 بشأن العنف ضد المرأة، التي نشرها المعهد الوطني للدراسات القومية.

(40)- محمود الجواهري، الأخت المسلمة أساس المجتمع الفاضل، دار الأنصار 1978 ص 94 نقلا عن المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، ص 14، نصر حامد أبو زيد، دوائر الخوف في خطاب المرأة المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، ص 94.

- محمد صالح العثيمين "مجموع الفتاوى والرسائل"، الجزء العاشر، دار الوطن ص 1413 هـ / 2008. (41)

6- المرأة الجزائرية في العمل بين المعوقات والتحديات:

1-6- ازدواجية الدور لدى المرأة الجزائرية العاملة: كيف تستطيع المرأة العاملة أن توازن بين دورها الأسري وواجباتها الاجتماعية والأسرية؟

إن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية مع وجود بعض الخلط والاختلاف والصراع بين هذه الأدوار يولد صراعا نفسيا واجتماعيا وهو ما تعاني منه المرأة العاملة.⁽⁴²⁾

وقد أثبتت العديد من الدراسات وجود آثار سلبية لازدواجية الدور للمرأة منها الصراع الأسري ونقص التفاهم الزوجي.⁽⁴³⁾

وتعاني المرأة العاملة عموما من ضغوط نفسية، ثقافية ومهنية، إلا أن المرأة العاملة في المواقع القيادية تعاني من ضغوط أقوى، لأنها تقوم بمهام عادة ما يقوم بها الرجال، ومما يزيد في صعوبات المرأة في المواقع القيادية تناقض واقعها كأمراة تميل إلى العطف والحنان والتسامح، في حين يتطلب منها دورها القيادي ممارسات تتسم بالجدية والصرامة والانضباط.⁽⁴⁴⁾

كما دلت بعض الدراسات وجود آثار سلبية على نفسية المرأة العاملة وعلاقتها بأبنائها مثل دراسة "كليجر" التي بينت وجود عقدة الذنب تجاه الأبناء لدى الأمهات العاملات أكثر مما هي لدى نظرائهن، إلا أن دراسة " بورشيناال " عارضت هذا وأثبتت وجود استقلالية لدى أبناء النساء العاملات أكثر من نظرائهم أبناء الماكثات في البيت.⁽⁴⁵⁾

2-6- معوقات تمكين المرأة الجزائرية:

المعوقات تعني في اللغة عقبة. حائل، ويعرف معجم وبستر المعوقات بأنها العثرات والأشياء التي تقف وتحول دون التقدم،⁽⁴⁶⁾ وهناك الكثير من الدراسات التي تناولت المعوقات التي تعترض المرأة الجزائرية في العمل والقيادة ويمكن أن نجملها إجمالاً في:

1-2-6- معوقات تتعلق بالمجتمع وثقافته الجماعية: ومن أهم المعوقات الاجتماعية، العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات السائدة في المجتمع، حيث ارتبط دور المرأة بالأمومة ورعاية الأسرة، وارتبطت الأدوار التقليدية للرجل بالعمل والنشاطات خارج المنزل، بالإضافة إلى الالتزامات العائلية التي تجعل المرأة تتراجع عن تقلد المناصب.⁽⁴⁷⁾

2-2-6- معوقات تنظيمية: وأما بالنسبة للمعوقات الإدارية التي تقف حاجراً أمام قيادية المرأة، فهي ترجع إلى نظرة القائد الإداري لعمل المرأة، وعدم القناعة والثقة بقراراتها وآرائها، والنظرة المعرفية المسبقة لديه حول عدم قدرة المرأة على تحمل المسؤولية القيادية، ومحدودية المؤهلات والخبرات الإدارية لديها.⁽⁴⁸⁾

(42)- 1 كاميليا إب ا رهميم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1511، ص 189.

(43)- 1 إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة (دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر). الطبعة 01 الاردن 2008 ص 79.

(44)- غيات حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مقل ، مجلة لعلوم الانسانية والاجتماعية عدد رقم 12 سبتمبر 2013، ص 65.

(45)- سناء الخولي: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2001، ص 55 .

(46)- حسين عمر الخزاغي، معوقات الكوتا النسائية نحو انتخاب المرأة في الانتخابات البرلمانية، المجلة، الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 1، العدد 19 ص 282

(47)- عبد الواحد: معوقات اجتماعية وشخصية أمام تولي المرأة مناصب قيادية، اطروحة دكتوراه، جامعة غزة لملفتوحة، 2015

(48)- نفسه.

3-2-6- معيقات دينية تتعلق بتفسير النصوص المقدسة: أنكرت التيارات الدينية لمتشددة على المرأة حق المشاركة السياسية وبالتالي حق تولي المناصب القيادية، حيث أن ذلك ومن وجهة نظر تلك التيارات من شأن الرجال دون النساء باعتبار أن الرجال قوامين على النساء، لك الأفكار الدينية المتشددة ضد المرأة تعوق بالتالي وصولها إلى مراكز السلطة واتخاذ القرار، وذلك نظراً لما تتمتع به تلك التيارات من انتشار وقوة على التأثير على الرأي العام داخل المجتمع.⁽⁴⁹⁾

4-2-6- معوقات شخصية: تتمثل أساساً في عدم ثقة العديد من النساء أنفسهن في قدرات المرأة في توليها مواقع السلطة واتخاذ القرار وكذا عدم رغبتن في المغامرة والخوف من أساليب التهديد والتشهير التي قد تمارس ضدهن أثناء، حيث أن المرأة كل ما يهمها في المقام هو سمعتها وهي الفكرة الشائعة والسائدة في المجتمعات الغربية، وبالتالي فإن أي تلويح بالإساءة إلى سمعتها.⁽⁵⁰⁾

الخلاصة:

يمكن أن نستنتج مما سبق ما يلي:

- كل دساتير الجزائر وكذا قوانين العمل والنصوص التشريعية والتنفيذية نصت على حماية المرأة العاملة مساواة مع الرجل ومراعاة لدورها كأم.
- الجزائر تسير الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بعمل المرأة وحمايتها بما يمكنها من المشاركة في المسيرة الاقتصادية دون إغفال دورها الاجتماعي، ومن خلال ما سبق
- تأكيد المشرع الجزائري التزامه بمبدأ المساواة بين الجنسين في كافة جوانب الحياة المهنية.
- كرست نصوص تشريع العمل الجزائري أحكام خاصة لحماية المرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية من كل أشكال العنف أو الإهانة أو التحرش بها بما يمس كرامتها ومعنوياتها
- يسود الاعتقاد أن العمل بطبيعته عمل ذكوري وأن المرأة غير قادرة أو مؤهلة لذلك. كما يعتقد أن طبيعة المرأة الفسيولوجية تجعلها إنسانة عاطفية ومتقلبة المزاج مما يمكنها من الحكم السليم على الأمور في حال كونها وزيرة أو قاضية اتجاهات الفرد الجزائري عن المرأة.
- ضيقت المعتقدات المقدسة للثقافة الشعبية الغير مبررة علمياً الكثير من الكفاءات النسائية.
- التنشئة الاجتماعية مستندة إلى فهم غير مبرر للدين قائمة على موروثات فقهية تمييزية ضد المرأة.
- يتسم الواقع الاجتماعي العربي عموماً والجزائري على وجه التحديد مقارنة بالمجتمعات المتقدمة بأن وضع المرأة فيه دون ما تقتضيه المواثيق والعهود والاتفاقيات الدولية الداعية إلى المساواة بين الجنسين.
- تلعب الموروثات الثقافية والعادات والتقاليد دوراً كبيراً في الحد من ممارسة المرأة للعمل والمشاركة السياسية
- كرس المجتمع العربي منظومة من العادات والتقاليد غير الإنسانية والمهينة لكيان المرأة والعمل على إعادة إنتاجها من جيل إلى جيل.
- الإصلاحات القانونية والسياسية في الجزائر تتميز دوماً بطابع "التسرع والاستعجال" إذ لم تأت الإصلاحات المقررة ثمرة تفكير عميق وواسع ماعدا مشاورات غابت عنها أطراف متعددة من المعارضة فكانت هذه التغييرات والتعديلات دون المأمول في عمومها.

(49)- أمل إبراهيم مصطفى الملاح، المرأة والتمكين من السلطة واتخاذ القرار، مجلة العلوم الاجتماعية، مارس 2017.

(50)- نفسه.

- حقوق المرأة هي جزء من منظومة حقوق الإنسان ولا يمكن دعم الحقوق السياسية للمرأة دون دعم حقوق الإنسان الأساسية.
- محدودية دخل المرأة لجزائرية بالمقارنة بالرجل، حيث تعاني المرأة من انخفاض مستوى الدخل يلعب دوراً هاماً في عزوفها عن السعي لتقلد أي منصب قيادي، أو في ممارسة أي صورة من صور المشاركة السياسية، حيث تنشغل المرأة بإشباع حاجات أسرتها من مأكّل ومشرب وملبس، وبالتالي فإن تقلد منصب قيادي يكون بالنسبة لها نوع من أنواع الترف الذي لا تجد لديها وقت له، وخاصة إذا كان هذا العمل القيادي تطوعي لا أجر له وهي السمة الغالبة على أغلب المناصب القيادية.
- المراكز والمنظمات النسائية سواء كانت حكومية أو أهلية تكتفي بتقديم الدعم المعنوي وليس المادي للمرأة في حالة سعيها لتقلد أحد المناصب القيادية.

التوصيات والمقترحات:

- لا بد من تحديد المناصب التي تشكل أعمال شاقة ومرهقة ويمنع المستخدم من استخدام النساء فيها تحديداً دقيقاً.
- الحماية القانونية لا يجب أن تقتصر فقط على استحداث النصوص القانونية وكثافتها وإنما يجب أن تقتصر بنصوص تطبيقية، على صعيد الإجراءات القانونية لضمان اللجوء إلى القضاء بطريقة تحفظ خصوصية وحساسية الموقف الذي هي فيه، خاصة في مرحلة التحقيق لضمان سرية التحقيق..
- البحث في تدبير مناسب يخص أوقات العمل للمرأة العاملة لاسيما المتزوجة وربة أسرة.
- بصفة عامة لا بد أن يصاغ النص القانوني وفقاً لمقتضيات البيئة بكل أبعادها الاجتماعية الاقتصادية السياسية.
- العمل على إبعاد قضية المرأة من الاستغلال السياسي.
- استحداث بنية مؤسسية للتكفل بالنساء المعنفات فالعقاب وحده لا يكفي بل يجب القضاء على تبعات الاعتداء والعمل على إدماج المرأة في الحياة الاجتماعية.
- تقليص سن الاستفاداة من التقاعد للمرأة العاملة (السن وسنوات الخدمة) بما يساهم في فتح مناصب عمل ويحفز النساء العاملات على القيام بدورهن في الأسرة وتربية ورعاية الأبناء.
- الالتفات لوضع النساء في البيوت أو اللاتي يكن في حالة الاضطرار لوقف النشاط المهني بإيجاد آليات تكفل.
- إلزام المؤسسات والإدارات العمومية بشغل نصف مناصبها النوعية من طرف النساء
- إيجاد آليات مناسبة لحماية المرأة من العنف بصوره المتعددة على سبيل المثال تسهيل اتصال الضحايا من النساء بمراكز للحماية رسمية وطوعية.
- تطوير برامج التدريب لزيادة المهارات السياسية والإدارية للمرأة.
- تكريس ثقافة التفكير المؤسسي داخل المؤسسة، واستبعاد نسق التفكير العشائري أو القبلي أو الدموي أو الجهوي.
- إعادة صياغة مفاهيم وأساليب تربوية تعزز مكانة فرد في الحياة الاجتماعية سوى كان ذكراً أو أنثى.
- تحسين صورة المرأة في المجتمع، وضرورة حسن معاملتها واحترامها، وإبراز قيم المساواة والإنسانية التي كرسها الإسلام للجميع، مع ازدياد تلك العادات والتقاليد الاجتماعية المسيئة للمرأة في المجتمع الجزائري بغير ما انزل

الله به من سلطان، ومنه تفضيل الذكر على الأنثى في العطاء وفي المعاملة، واحتقارها والنظر إليها على أنها إنسان غير كامل.

- إعادة بناء النظام الاجتماعي من خلال التركيز على تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة.
- عدم التفريق بين تربية البنات وتربية الولد الذكر، ولا تفضيل للذكور على الإناث.
- ضرورة الموازنة بين الديمقراطية والتنمية الاقتصادية.
- العمل على تثبيت قيم المواطنة والسلوك المدني لدى غالبية أفراد المجتمع.
- يجب أن يكون تمكين المرأة في الحياة وليد وعي مجتمعي مدرك لأهمية "الجنس الآخر" في إعطاء الحلول والبدائل للمشكلات المستعصية.
- لا بد أن تتمحور أي استراتيجية فعالة حول كيفية جعل حركة المرأة السياسية جزءاً لا يتجزأ من حركة المجتمع.
- تهيئة المناخ العام لقبول فكرة تمكين المرأة ووجودها في مواقع صناعة القرار على المستوى الحكومي من خلال التكتيف الإعلامي لتغيير نظرة المجتمع نحو المرأة في المنصب القيادي، وتحديث المناهج الدراسية لإزالة العقبات التي خلفتها المناهج التقليدية بالنسبة للمرأة عن طريق عرض نماذج للقيادات النسائية على المستوى المحلي والإسلامي والعالمي.
- دعم الموارد الاقتصادية للمرأة حتى نستطيع السعي نحو التمكين من السلطة ومواقع اتخاذ القرار.

قائمة المراجع

المصادر:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- حوصلات الديون الوطني للإحصاء.

الكتب:

- مولود ديدان، مدونة التأمينات الاجتماعية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2012.
- خليفي عبد الرحمن، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، 2008.
- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2011.
- محمد السويدي. علم الاجتماع السياسي: ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1990.
- طارق محمد عبد الوهاب. سيكولوجية المشاركة السياسية. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة. 2000.
- تافرون ريتا وستينا لارسرود: النظم الانتخابية ونظام الكوتا "الخيارات غير المناسبة"، ترجمة عماد يوسف، مركز تصميم من أجل المساواة، دون مكان نشر. 2007.
- ندا ذبيان، العنف المقنع: العنف السياسي، العنف الاجتماعي، الدين والعنف، دار مؤسسة رسلان- للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2010.
- مالك بن نبي، في مهبط المعركة: مشكلات الحضارة، إرهابات الثورة دار الفكر بالجزائر، دار الفكر بسورية، دار الفكر المعاصر، الملكية للإعلام والنشر والتوزيع، الجزائر. بدون تاريخ.

- مديحة احمد عبادة وخالد كاظم أبو دوح، العنف ضد المرأة، دراسات ميدانية حول العنف الجسدي والعنف الجنسي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008

المقالات:

- بلعيفة ع، المواثيق الدولية وإسقاطاتها على التشريعات الجزائرية، جامعة فرحات عباس الندوة العلمية الوطنية حول الماركة السياسية للمرأة الجزائرية 15، 16، 17 مارس 2016 ص 150.
- خليفي عبدالرحمن، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، الملتقى الدولي حول المركز القانوني والسياسي للمرأة في التشريعات المغربية في ظل التعديلات المستحدثة معة، جيجل، 2015
- نعيمة سمية، قراءة في مسارات تمثيل النساء بالبرلمان الجزائري من الاستقلال إلى اليوم مقال منشور مجلة مركز افاق للدراسات الاستراتيجية 2012/08/03.
- سعداوي زهرة، " واقع التنمية الاجتماعية الاقتصادية للمرأة في المجتمع الجزائري دراسة سسيولوجية إحصائية " مجلة الدراسات الانسانية الأكاديمية، جامعة الشلف العدد 02 سنة 2016.
- مليكة الحاج يوسف، ملامح العنف ضد المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي، مقال، مجلة آفاق علمية؛ دورية نصف سنوية محكمة تصدر عن المركز الجامعي لتامنغست - الجزائر، لعدد الثامن جون 2013.

المذكرات والرسائل:

- سارة حجاب، أثر المعاملة الوالدية في ظهور صعوبات التعلم لدى أطفال المدرسة، الابتدائية، مذكرة ماجستير في علم النفس العيادي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف2، 2012.

The effectiveness of the Algerian women's protection and And supporting their participation in various aspects of life

Abstract: This study is for identifying the Women's protection system in Algeria; and the status occupied by Algerian women today after the development in the world as a whole; The study adopted the analytical approach; it has studied the statistics and legal texts governing the work of women in Algeria.

The study dealt with four aspects: the legal aspect, the popular and individual culture towards women in Algerian society the diagnosis of the reality of working women and the difficulties they face

The study found that the situation of Algerian women in general has developed, but is still not satisfactory, and it made several recommendations related to all fields (socio-political, economic, cultural)

Keywords: Algerian Women - Protection System - Participation Support.